

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΔΑΣΥΡΑΣ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική και Επιχειρησιακή Στρατηγική

Πειραιάς, Σεπτέμβριος 2017

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM IN
ECONOMIC AND BUSINESS STRATEGY

INNOVATION AND EXPENSES OF HUMAN
RESOURCES

By
ANTONIOS DASYRAS

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economic and Business Strategy

Piraeus, Greece, September 2017

Ευχαριστίες

Τελειώνοντας το συγκεκριμένο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές τους οποίους είχα την τύχη να έχω σε προπτυχιακό αλλά και σε μεταπτυχιακό επίπεδο για τις γνώσεις που ο κάθε ένας μου μετέδωσε. Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στον επιβλέπων καθηγητή της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας κύριο Σωτήριο Καρκαλάκο για την βοήθεια που μου προσέφερε καθώς επίσης και για την άψογη συνεργασία που είχαμε.

Καινοτομία και δαπάνες προσωπικού

Σημαντικοί όροι: Καινοτομία και δαπάνες προσωπικού, ικανοποίηση προσωπικού, καινοτόμες τεχνικές διοίκησης, απόδοση προσωπικού

Περίληψη

Το θέμα της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας ήταν ένα αντικείμενο όπου από καιρό ήθελα να μελετήσω. Η καινοτομία ως τρόπος σκέψης που διαπνέει όλα τα στάδια μίας επιχείρησης. Είναι πολύ σύνηθες οι επιχειρήσεις να αναζητούν νέα προϊόντα και νέες αγορές προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν και να εξαπλωθούν. Σημαντικό παράγοντα σε μία επιχείρηση με καινοτόμο χαρακτήρα διαδραματίζουν οι άνθρωποί της, αφού αυτοί είναι που καλούνται να δημιουργήσουν τα νέα προϊόντα ή υπηρεσίες. Προκειμένου να μπορεί να συμβεί αυτό, θα πρέπει οι επιχειρήσεις να έχουν καταφέρει να κάνουν τους εργαζόμενούς τους να νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Λόγω της επαγγελματικής μου απασχόλησης σε ιδιωτικό σχολείο ήθελα να προσπαθήσω να καταγράψω την άποψη των ανθρώπων που εργάζονται σε αυτά ως προς τον βαθμό ικανοποίησής τους. Τα ιδιωτικά σχολεία έχουν έναν ιδιαίτερο χαρακτήρα καθώς ναι μεν αποτελούν επιχειρήσεις αλλά συγχρόνως ο εκπαιδευτικός τους χαρακτήρας πολλές φορές είναι πιο εμφανής. Για τον λόγο αυτό, πραγματοποιήθηκε εμπειρική έρευνα για τον σκοπό της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας στην οποία συμμετείχαν αποκλειστικά εργαζόμενοι ιδιωτικών σχολείων της Αττικής.

INNOVATION AND CHARGE OF HUMAN RESOURCES

Keywords: innovation and charge of human resources, human resources satisfaction, innovative management, human resources productivity

Abstract

The subject of this particular graduate thesis is a topic I had wanted to study for a long time. Innovation is a way of thinking, which has to do with all the stages of business development. It is very usual for businesses to look for new products and new markets so that they can survive as well as expand. A very important factor for a business with an innovative character is its employees, since they are responsible for creating new products or services. This creation is possible to happen only if the business manages to make its employees feel satisfied with their job and work environment. While working in a private school, I tried to record the opinion of the people who work there regarding their satisfaction level. Private schools have a special character since, even though are businesses, at the same time their educational character often seems to be more prominent. For this reason, an empirical research for the purposes of this particular graduate thesis was conducted, in which only a number of employees working in private in Athens participated.

Περιεχόμενα

Περίληψη	7
Abstract	9
Κατάλογος Πινάκων	13
Κατάλογος Διαγραμμάτων	15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η Σημασία της Καινοτομίας

1.1 Εισαγωγή	19
--------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Αναφορές στην Καινοτομία στην Διεθνή Βιβλιογραφία

2.1 Βιβλιογραφία	27
2.2 Κατάσταση καινοτομίας	29
2.3 Τεχνολογική και μη τεχνολογική καινοτομία	30
2.4 Καινοτομία και οικονομική ανάπτυξη	36
2.5 Δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη, ανθρώπινο κεφάλαιο και παραγωγικότητα	46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Θεωρητικό Πλαίσιο

3.1 Εισαγωγή	49
3.2 Οι αποδόσεις των χωρών μελών της Ε.Ε.	51
3.3 Ανάλυση των διαστάσεων της καινοτομίας	
3.3.1 Επίδοση ανθρώπινων πόρων	54
3.3.2 Επιδόσεις στα ανοικτά, άριστα και αποτελεσματικά ερευνητικά συστήματα	56
3.3.3 Χρηματοδότηση και υποστήριξη	57
3.3.4 Εταιρικές επενδύσεις	58
3.3.5 Διασυνδέσεις και επιχειρηματικότητα	59
3.3.6 Πνευματικές ικανότητες	61
3.3.7 Καινοτόμοι χρήστες	62
3.3.8 Οικονομικά αποτελέσματα	64
3.4 Ικανοποίηση ανθρώπινου δυναμικού	66

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ανάλυση Δεδομένων

4.1 Η καινοτομία και οι δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης στην Ελλάδα	69
4.2 Εμπειρική έρευνα	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Μεθοδολογία

5.1 Μεθοδολογία θεωρητικού πλαισίου	99
5.2 Μεθοδολογία έρευνας	102
5.3 Συμπεράσματα διαδικασίας έρευνας	110

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Καινοτομικό προφίλ της Ελλάδας και των Ιδιωτικών Σχολείων της Αττικής

6.1 Ανάλυση του καινοτομικού προφίλ της Ελλάδας	113
6.2 Ανάλυση του καινοτομικού προφίλ των ιδιωτικών σχολείων	127
6.3 Συμπεράσματα κεφαλαίου	131

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Συμπεράσματα

7.1 Συμπεράσματα διπλωματικής εργασίας	133
---	------------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	139
---------------------	------------

Κατάλογος Πινάκων

6.1.3 Πηγές χρηματοδότησης	118
6.1.5 Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα των επιχειρήσεων, 2011-2015	119
6.1.7 Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον κρατικό τομέα, 2011-2015	120
6.1.9 Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 2011-2015	122
6.1.11 Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων, 2011-2015	123
6.1.14 Συνολικό προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης ανά τομέα εκτέλεσης (σε Ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης και ετήσιες μεταβολές), 2011-2015	126

Κατάλογος Διαγραμμάτων

3.1 Κατάταξη ευρωπαϊκών χωρών με βάση την καινοτομική τους δυναμικότητα	50
3.2 Παγκόσμια κατάταξη με βάση την καινοτομική δυναμικότητα	51
3.2.1 Ετήσιες μεταβολές απόδοσης ηγέτιδων καινοτομικά χωρών	52
3.2.2 Ετήσιες μεταβολές απόδοσης ισχυρών καινοτομικά χωρών	52
3.2.3 Ετήσιες μεταβολές απόδοσης μέτριων καινοτομικά χωρών	53
3.2.4 Ετήσιες μεταβολές απόδοσης μετριόφρων καινοτομικά χωρών	54
3.3.1 Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των ανθρώπινων πόρων	55
3.3.2 Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των ανοικτών, άριστων και αποτελεσματικών ερευνητικών συστημάτων	56
3.3.3 Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα της χρηματοδότησης και της υποστήριξης	58
3.3.4 Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των εταιρικών επενδύσεων	59
3.3.5 Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των διασυνδέσεων και της επιχειρηματικότητας	60
3.3.6 Κατάταξη χωρών με βάση την απόδοσή τους στον τομέα των πνευματικών ικανοτήτων	62
3.3.7 Κατάταξη των χωρών με βάση την απόδοσή τους στον τομέα των καινοτόμων χρηστών	63
3.3.8 Κατάταξη των χωρών με βάση την απόδοσή τους στον τομέα των	65

οικονομικών αποτελεσμάτων	
4.1 Διαχρονικές επιδόσεις Ελλάδας σε θέματα καινοτομίας	69
4.2 Αριθμός ελληνικών δημοσιεύσεων ανά έτος	71
4.3 Αριθμός δημοσιεύσεων ανά εκατομμύριο δαπανών για Έρευνα και Ανάπτυξη στις χώρες της Ε.Ε. για το έτος 2014	71
4.4 Δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης και Ένταση Έρευνας και ανάπτυξης	73
4.2.1 Φύλο ερωτηθέντων	75
4.2.2 Ηλικία ερωτηθέντων	75
4.2.3 Μορφωτικό επίπεδο ερωτηθέντων	76
4.2.4 Χρόνια εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό	76
4.2.5 Άποψη ερωτηθέντων σχετικά με το καινοτόμο χαρακτήρα των ιδιωτικών σχολείων	77
4.2.6 Έρευνα και Ανάπτυξη	78
4.2.7 Χρήση νέων τεχνολογιών	78
4.2.8 Ενίσχυση χρήσης καινοτομιών	79
4.2.9 Νέες ιδέες και προτάσεις	79
4.2.10 Έγκαιρη ενημέρωση	80
4.2.11 Σύνδεση εργασίας και στόχου επιχείρησης	80
4.2.12 Ενημέρωση σχετικά με τους στόχους της επιχείρησης	81
4.2.13 Ικανοποίηση	81
4.2.14 Ενδιαφέρουσα εργασία	82
4.2.15 Καλές εργασιακές συνθήκες	82
4.2.16 Εργασία στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο	83

4.2.17 Κατάλληλη εκπαίδευση	83
4.2.18 Δυνατότητα βελτίωσης ικανοτήτων από την συγκεκριμένη επιχείρηση	84
4.2.19 Αξιολόγηση προαγωγών	84
4.2.20 Δυνατότητα εξέλιξης στον χώρο εργασίας	85
4.2.21 Σύστημα ανέλιξης και ηγεσίας	85
4.2.22 Ίσες ευκαιρίες εξέλιξης	86
4.2.23 Περισσότερες αρμοδιότητες	86
4.2.24 Δυνατότητα εξέλιξης της επιχείρησης	87
4.2.25 Βελτίωση αδύναμων σημείων	88
4.2.26 Σύστημα αξιολόγησης	88
4.2.27 Προσδοκίες εργασίας	89
4.2.28 Βοήθεια προϊσταμένου στην βελτίωση της εργασίας	89
4.2.29 Σχέση προϊσταμένων – υφισταμένων	90
4.2.30 Αποφάσεις διοικούντων	90
4.2.31 Ενθάρρυνση καινοτομίας	91
4.2.32 Ελευθερία εκτέλεσης εργασίας	91
4.2.33 Κοινός στόχος	92
4.2.34 Συνεργασία με συναδέλφους	92
4.2.35 Ομαδικότητα	93
4.2.36 Μέλος ομάδας	93
4.2.37 Οφέλη	94
4.2.38 Οφέλη επιχείρησης και ανταγωνιστών	94
4.2.39 Ατομική και οικογενειακή ασφάλεια	95
4.2.40 Μισθολογική πολιτική	96
4.2.41 Ικανοποίηση μισθού	96

4.2.42	Ικανοποίηση μισθού συγκριτικά με τους αντίστοιχους μισθούς της αγοράς	97
4.2.43	Σύνδεση μισθού – απόδοσης	97
6.1.1	Δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης (σε εκατ €) στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ28	115
6.1.2	Ένταση Έρευνας και Ανάπτυξης (Δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης ως % ΑΕΠ) στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ28, 2015	116
6.1.4	Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στο σύνολο της Ελλάδας	118
6.1.6	Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα των επιχειρήσεων	119
6.1.8	Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον Κρατικό τομέα	121
6.1.10	Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα Τριτοβάθμιας και Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευση	122
6.1.12	Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών Ιδρυμάτων	124
6.1.13	Προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ28	125
6.1.15	Συνολικό προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης ανά τομέα εκτέλεσης Έρευνας και Ανάπτυξης	126
6.2.1	Ποσοστό μερικής ή απόλυτης συμφωνίας	128

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

1.1 Εισαγωγή

Σε ένα διεθνές περιβάλλον όπου αλλάζει με ταχύτατους ρυθμούς η ικανότητα των επιχειρήσεων να εισάγουν στην αγορά νέα καινοτόμα προϊόντα πριν τους ανταγωνιστές τους, αποτελεί ίσως το μεγαλύτερο ανταγωνιστικό πλεονέκτημά τους. Αυτό είναι προφανές αφού με τον τρόπο αυτό οι καινοτόμες επιχειρήσεις αποκτούν σημαντικό μερίδιο αγοράς με παράλληλη αύξηση της κερδοφορίας τους. Με την είσοδο καινοτόμων προϊόντων στην αγορά, η επιχείρηση επιλέγει στρατηγικά την δραστηριοποίησή της στον “μπλε ωκεανό”, απολαμβάνοντας υψηλότερα ποσοστά κερδοφορίας και λιγότερο ανταγωνισμό.

Οι επιχειρήσεις ωστόσο, προκειμένου να λειτουργήσουν στηρίζονται στον ανθρώπινο παράγοντα. Αυτός δημιουργεί τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της επιχείρησης και αυτός δημιουργεί τα προϊόντα της. Προκειμένου οι εργαζόμενοι μίας εταιρίας να μπορούν να την εξελίξουν συνεχώς διασφαλίζοντας την επιβίωσή της μέσα από την δημιουργία νέων καινοτόμων προϊόντων, θα πρέπει να είναι ικανοποιημένοι από την σχέση τους μαζί της.

Οι επιχειρήσεις με έμφυτο στον χαρακτήρα τους το στοιχείο της καινοτομίας, έχουν κατά μέσο όρο διπλάσια κέρδη από τις υπόλοιπες. Ο όρος καινοτομία αναφέρεται σε μία διαδικασία η οποία περιλαμβάνει τρία στάδια, την σύλληψη της ιδέας, την αξιολόγησή της και τέλος την εφαρμογή της.

Από την δεκαετία του 1980 τείνει να γίνει αποδεκτό από διάφορους ερευνητές της τότε εποχής ότι η καινοτομία αποτελεί βασική προϋπόθεση για την εξασφάλιση της επιβίωσης μίας επιχείρησης (Tidd, 1997). Είναι προφανές ότι λόγω της μεγάλης ανάπτυξης της πληροφορικής τεχνολογίας, η σπουδαιότητα της καινοτομίας αυξήθηκε. Η διαρκής προσπάθεια εισαγωγής νέων προϊόντων στην αγορά ή βελτιστοποίησης των ήδη υπαρχόντων, συρρίκνωσε κατά πολύ τον κύκλο ζωής των προϊόντων.

Η σημασία της καινοτομίας σήμερα είναι αδιαμφισβήτητη τόσο για την επιβίωση των επιχειρήσεων όσο και των εθνικών οικονομιών, μιας και τείνει να γίνει προτεραιότητα στις πολιτικές των περισσότερων κρατών.

Έχουν δοθεί κατά καιρούς αρκετοί ορισμοί για την καινοτομία προσπαθώντας να ορίσουν τι ακριβώς περιλαμβάνει ο όρος αυτός. Σύμφωνα με τον Chris Freeman το 1982: “η βιομηχανική καινοτομία περιλαμβάνει τις δραστηριότητες τεχνικού σχεδιασμού, παραγωγής, διοίκησης και εμπορίας που σχετίζονται με την εισαγωγή ενός νέου ή βελτιωμένου προϊόντος ή με την πρώτη εμπορική εφαρμογή μίας νέας ή βελτιωμένης διαδικασίας ή εξοπλισμού”.

Τα εμπόδια στην καινοτομία (Neely and Hii 1998) μπορούν να διαχωριστούν σε δύο μεγάλες υποκατηγορίες, στα «εσωτερικά» και στα «εξωτερικά». Είναι σίγουρο ότι η αλλαγή και η καινοτομία μπορούν να εμποδιστούν ακόμα και μέσα στην ίδια την επιχείρηση καθώς ο συντηρητισμός που επικρατεί στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με τις άκαμπτες ιεραρχικές δομές που τυχόν υπάρχουν, αποδυναμώνουν οποιαδήποτε προσπάθεια καινοτομίας. Ακόμα, η έλλειψη δημιουργικότητας και κινήτρων από πλευράς των εργαζομένων είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας όπου αν η εκάστοτε εταιρεία δεν μπορεί να διαχειριστεί σωστά, είναι πολύ δύσκολο να υιοθετήσει έναν καινοτόμο χαρακτήρα.

Τα «εξωτερικά» εμπόδια προέρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και σε αντίθεση με τα «εσωτερικά» δεν μπορεί να τα επηρεάσει. Ως «εξωτερικά» εμπόδια μπορούμε να αναφέρουμε για παράδειγμα το νομικό πλαίσιο, την γραφειοκρατία, την έλλειψη κατάλληλων υποδομών από το κράτος κ.λπ.

Επίσης, καθώς ο άνθρωπος από την φύση του αρέσκεται στην σταθερότητα και την επιζητά, υπάρχει ο κίνδυνος μία επιχείρηση να «εγκλωβιστεί» στην υπάρχουσα πορεία της και να μην μπορεί να απεγκλωβιστεί εύκολα είτε γιατί αυτό έχει πάρα πολύ μεγάλο κόστος είτε λόγο χρονικής καθυστέρησης. Ο «εγκλωβισμός» επέρχεται όταν μία επιχείρηση δεν αλληλεπιδρά με το περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται και δεν αναλύει τα μηνύματα της αγοράς. Ο «εγκλωβισμός» μπορεί να αποβεί ωφέλιμος αν οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται σε μία αποδοτική κατεύθυνση, αλλά μπορεί να έχει και πολλά μειονεκτήματα όταν αγνοούνται άλλες πιθανές οδοί ανάπτυξης. Κατά συνέπεια ένα σύστημα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο ανοικτό ώστε να αποφεύγει αρνητικές συνέπειες (Fagerbeg, 2005).

Οι καινοτομίες προσφέρουν σημαντικά οφέλη στις επιχειρήσεις όπου υιοθετούν την καινοτομία ως στρατηγικό σχεδιασμό και επενδύουν σε αυτή. Το κόστος της καινοτομίας τόσο σε χρήμα όσο και σε χρόνο αντισταθμίζεται από τα αυξημένα περιθώρια κέρδους που προσφέρει ένα διαφοροποιημένο καινοτόμο προϊόν κάνοντας την συγκεκριμένη πολιτική πολύ ελκυστική. Οι «ηγέτες των καινοτομιών» προσπαθούν να φτιάξουν ένα εργασιακό

κλίμα τέτοιο έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να ενθαρρύνονται στο να λαμβάνουν περισσότερες πρωτοβουλίες δημιουργώντας έτσι ένα κλίμα εμπιστοσύνης προκειμένου ο κάθε ένας να μπορεί να είναι δημιουργικός και να προσφέρει τα μέγιστα.

Σύμφωνα με τον Porter: “ η καινοτομία είναι ο τρόπος με τον οποίο μία επιχείρηση κερδίζει και διατηρεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα”.

Μία επιχείρηση μπορεί να μετατοπίσει το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα με την δημιουργία νέων-καινοτόμων προϊόντων-υπηρεσιών, δεδομένου του ότι παραμένουν βιώσιμα στην αγορά. Ο ανταγωνισμός είναι άμεσα εξαρτώμενος από το κατά πόσο μπορεί μία επιχείρηση να προσαρμόζεται σε καινοτομικές δράσεις έτσι ώστε να αυξάνουν την ανταγωνιστικότητά της. Σύμφωνα με τον Porter, οι τομείς οι οποίοι μία επιχείρηση θα πρέπει να δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα και να προσαρμόζεται στις αλλαγές είναι:

1. Οι νέες τεχνολογίες. Οι ραγδαίες εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας κάνουν όλο και πιο εύκολη την δημιουργία νέων προϊόντων ή υπηρεσιών, καθώς επίσης και την βελτιστοποίηση προϊόντων που ήδη κυκλοφορούν στην αγορά. Επίσης δίνει ευκαιρίες για νέες τακτικές μάρκετινγκ, παράδοσης και νέων βιομηχανικών κλάδων.

2. Οι νέες ή μεταβαλλόμενες ανάγκες των καταναλωτών. Η πρόοδος των ετών δημιουργεί νέες συνήθειες και ανάγκες στους ανθρώπους. Αυτό οδηγεί αυτομάτως τις επιχειρήσεις στην δημιουργία νέων προϊόντων και υπηρεσιών που να ικανοποιούν τις νέες αυτές ανάγκες.

3. Εμφάνιση νέου βιομηχανικού τομέα. Η δημιουργία νέων βιομηχανικών κλάδων συνεπάγεται με δημιουργία νέων προϊόντων για νέες ανάγκες. Δίνεται η ευκαιρία για απόκτηση νέων πελατών, με διαφορετικά χαρακτηριστικά, με διαφορετικό τρόπο προσέγγισης, διαφορετικό μάρκετινγκ.

4. Μετατόπιση προστιθέμενων δαπανών και διαθεσιμότητας. Οι προστιθέμενες δαπάνες αποτελούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την εκάστοτε επιχείρηση (π.χ. εργασία, πρώτες ύλες, ενέργεια, μηχανήματα κ.λπ.)

5. Αλλαγές στους κυβερνητικούς κανονισμούς. Πολλές φορές οι επιχειρήσεις καλούνται να προσαρμοστούν σε νέα πρότυπα προϊόντος , προστασία περιβάλλοντος, περιορισμού περιβάλλοντος κ.λπ. Οι εταιρείες οι οποίες μπορούν να προσαρμοστούν εύκολα και γρήγορα σε τέτοιου είδους αλλαγές είναι αυτές οι οποίες αποκτούν και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι αυτών που δεν μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα.

Η δυνατότητα μίας επιχείρησης να καινοτομεί εξασφαλίζει την ανταγωνιστικότητά της στην αγορά. Η καινοτομικές διαδικασίες βοηθούν τις επιχειρήσεις στην βελτιστοποίηση της ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών, στην επέκταση σε νέες αγορές, στην αύξηση του μεριδίου της αγοράς και στην μείωση του κόστους. Σχετικές εμπειρικές έρευνες (Γεωργαντά,2003) αποδεικνύουν ότι το περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της καινοτομίας η οποία δεν ταυτίζεται πάντα με την τεχνολογική πρόοδο. Βέβαια, ο τεχνολογικός παράγοντας είναι καθοριστικός για την ανάπτυξη νέων καινοτόμων προϊόντων και νέων αγορών.

Βάση των παραπάνω και των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων, μία επιχείρηση, οδηγείται σε επιτυχία αν εστιάσει σε τρία βασικά χαρακτηριστικά την καινοτομική δράση της (Λαμπρινιάδης, 2003):

1. Εστίαση παραγωγικής δραστηριότητας. Η ερευνητική καινοτόμα δραστηριότητα των επιχειρήσεων πρέπει να επικεντρώνεται σε συγκεκριμένο αριθμό αντικειμένων, όπου η διοίκηση κατευθύνει την ανάπτυξη ουσιαστικών επιχειρησιακών ικανοτήτων.

2. Επιλογή κατάλληλου οργανωτικού μοντέλου. Τα οργανωτικά μοντέλα που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις είναι πολύ σημαντικά, καθώς αυτά διαμορφώνουν τον χαρακτήρα τους. Τέτοια μοντέλα είναι η κάθετη και οριζόντια δομή. Έχει παρατηρηθεί ότι η καινοτομία ευνοείται περισσότερο στις οριζόντιες δομές, καθώς αυτές διευκολύνουν και επιταχύνουν την καινοτομική διαδικασία.

3. Πολύπλευρο μάνατζμεντ καινοτομίας. Η διοίκηση δεν θα πρέπει να θεωρεί την καινοτομία μόνο ως τεχνολογική, οργανωτική ή μόνο συνδεδεμένη με την αγορά. Θα πρέπει να δίνεται βαρύτητα και στις τρεις αυτές πλευρές.

Επομένως, συμπεραίνουμε ότι με τον όρο καινοτομία δεν εννοούμε μόνο το τελικό προϊόν. Η καινοτομία διαπερνά όλες τις ενέργειες της επιχείρησης από τον στρατηγικό σχεδιασμό, τον τρόπο λειτουργίας, το κλίμα στον χώρο εργασίας, τις σχέσεις της με τους πελάτες έως την σχεδίαση του προϊόντος. Η σχεδίαση ενός νέου προϊόντος είναι απόρροια του καινοτομικού χαρακτήρα και της καινοτομικής προσέγγισης της επιχείρησης σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας της. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι φάσεις ανέλιξης του νέου προϊόντος συνδέονται κατά πολύ με τις επενδυτικές στρατηγικές καθώς και με τις μορφές οργάνωσης της εταιρίας (Porter, Steen, 2001).

Η σχέση καινοτομίας και μάνατζμεντ συνδέεται με όλες εκείνες τις αλλαγές που πραγματοποιούνται προκειμένου μία επιχείρηση να γίνει πιο φιλική στην καινοτομία. Είναι η

μετάβαση από το παλιό μοντέλο οργανωτικής δομής, το αυστηρό και κάθετων δομών, σε ένα πιο αποκεντρωτικό και συμμετοχικό μοντέλο οριζόντιων δομών, όπου θα δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο δημιουργικό περιβάλλον και στην διασφάλιση συνθηκών ανάπτυξης της καινοτομίας (Hamel, 2002).

Το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον είναι αυτό το οποίο θα εμπνεύσει τους εργαζόμενους και θα τους δώσει κίνητρα προκειμένου να αναζητήσουν νέα προϊόντα, όπου θα καλύπτουν τις νέες ανάγκες των καταναλωτών. Ο ανθρώπινος παράγοντας είναι αυτός ο οποίος θα κάνει πράξει την καινοτομική στρατηγική που έχει υιοθετήσει η επιχείρηση από την σχεδίαση έως και την εισαγωγή του νέου προϊόντος στην αγορά. Ενώ η καινοτομία προϊόντος ή υπηρεσίας εισάγεται σχετικά εύκολα, η αλλαγή συμπεριφοράς, νοοτροπίας και κουλτούρας, απαιτεί πολύ περισσότερο χρόνο και προσπάθεια (Tomala and Senecal, 2004).

Για να επιτύχει η επιχείρηση να έχει στην διάθεσή της όλους τους εργαζομένους της, πρέπει να δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα. Είναι πολύ σημαντικός ο ψυχολογικός παράγοντας του ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να νιώθουν ότι οι ιδέες τους ακούγονται και προσμετρούνται. Το κλίμα δημιουργικότητας, έκφρασης και διάχυσης ιδεών καθώς επίσης και αναγνώρισης οδηγούν στην εταιρική δημιουργικότητα. Είναι αναγκαία τα συστήματα διοίκησης τα οποία θα σέβονται την προσωπικότητα του εργαζομένου και δίνουν διέξοδο στην έμφυτη τάση του για δημιουργία, μέσα από την οποία αυτοπροσδιορίζεται και κτίζει την αυτοπεποίθησή του (Drucker, 2003).

Είναι λογικό για τους ερευνητές, οι επιχειρήσεις να αναζητούν την λύση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στους ανθρώπους οι οποίοι έρχονται καθημερινά σε επαφή με το συγκεκριμένο πρόβλημα. Είναι γεγονός ότι, αυτοί οι άνθρωποι είναι οι οποίοι γνωρίζουν σε απόλυτο βαθμό και μπορούν να προβούν άμεσα στην επίλυση του κάσθε προβλήματος απευθείας. Δεν υπάρχει κάποιος που να ξέρει καλύτερα τις ανάγκες, τα προβλήματα καθώς επίσης και τους τρόπους επίλυσής τους, από τους ανθρώπους που ασχολούνται καθημερινά με αυτό. Δεν θα πρέπει να παραβλέπονται αυτοί οι άνθρωποι στην επίλυση των προβλημάτων που αφορούν την εργασία τους καθώς επίσης να μην λησμονούνται κατά την διανομή της πρόσθετης προσόδου η οποία είναι απόρροια της συλλογικής προσπάθειας. Παρ' όλα αυτά, πολλές διοικήσεις δεν δίνουν καμία σημασία στην γνώμη των συγκεκριμένων εργαζομένων και απαιτούν την πιστή εφαρμογή όσων έχουν σχεδιάσει εκείνες, χωρίς να αφήνουν την δυνατότητα στους ανθρώπους που πραγματικά ασχολούνται με την συγκεκριμένη εργασία να προσαρμόσουν τις οδηγίες της διοίκησης στην πραγματικότητα (Drucker, 2003).

Το μάνατζμεντ και το όραμα της επιχείρησης επηρεάζεται από το όραμα και την κουλτούρα του μάνατζερ και των ανθρώπων που την διοικούν. Με βάση αυτά καλύπτονται οι θέσεις εργασίας. Όσο πιο βραχυχρόνιος είναι ο ορίζοντας σχεδιασμού τόσο πιο επιτόλαιη είναι η στελέχωση των επιχειρήσεων (Goniadis, 2006).

Ο μακροχρόνιος σχεδιασμός απαιτεί την διαρκή αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού που να ανταποκρίνεται στο όραμα και στις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης αλλά και της αγοράς στην οποία κινείται. Λόγω του ότι οι ανάγκες αυτές δεν μπορεί να είναι προβλέψιμες, απαιτείται από το προσωπικό η διαρκής εκπαίδευσή του με σκοπό την διαρκή ετοιμότητα των ανθρώπων της επιχείρησης. Θα πρέπει να διαθέτουν ισχυρό μηχανισμό μάθησης που να αποσκοπούν στην προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες ανάγκες και στην αύξηση της αυτοπεποίθησης. Απαιτείται δηλαδή ουσιαστική αλλαγή στο ύφος της διοίκησης. Ο μάνατζερ θα πρέπει να είναι ένα πρόσωπο το οποίο θα εμπνέει τους εργαζόμενους και θα τους μεταλαμπαδεύει το όραμα της επιχείρησης. Θα πρέπει να είναι αυτός που θα παροτρύνει τους εργαζόμενους να εκδηλώσουν τα ταλέντα τους και να πιστέψουν στις δυνατότητές τους. Η ικανότητά του αυτή τον καταχωρεί σε υψηλή θέση στην εκτίμηση των εργαζομένων (Μπουραντάς, 2005).

Η περίοδος της οικονομικής κρίσης έχει οδηγήσει πολλές επιχειρήσεις σε μείωση του κύκλου εργασιών τους με αποτέλεσμα, την δυσκολότερη εύρεση κεφαλαίων για επενδύσεις. Ωστόσο, είναι γεγονός ότι οι κρίσεις δημιουργούν ευκαιρίες. Ο Joseph Schumpeter είχε γράψει μετά την κρίση του 1929 «η ιστορία δείχνει ότι για τις εταιρείες που διαθέτουν ρευστό και ιδέες, οι οικονομικές υφέσεις προσφέρουν στρατηγικές ευκαιρίες». Εν μέσω των κρίσεων, πολλές εταιρείες μετατρέπουν τις απειλές και την αβεβαιότητα σε ευκαιρία επαναπροσδιορισμού τους. Η επένδυση στην καινοτομία, αποτελεί «εμβόλιο» ενάντια στην οικονομική ύφεση.

Η Ελλάδα υστερεί σημαντικά στους περισσότερους δείκτες μέτρησης της καινοτομίας από τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Δυστυχώς το χάσμα μεταξύ των διακηρύξεων και της πραγματικότητας είναι αρκετά μεγάλο.

Σαν κυριότερη αιτία μπορούμε να πούμε ότι ευθύνεται η γενικότερη νοοτροπία όπου επικρατεί στην ελληνική κοινωνία. Οι Έλληνες στηρίζονται στην ακαμψία απαρχαιωμένων συστημάτων όπου δεν προωθούν τι καινοτόμες αντιλήψεις για αλλαγές. Οι πολιτικοί ιθύνοντες συνεχίζουν να τροφοδοτούν άκαμπτες μορφές λειτουργίας σε όλους τους τομείς της

ελληνικής ζωής όπως η επιχειρηματικότητα και η εκπαίδευση. Αδυνατούν να μετατραπούν σε ηγέτες που να εμπνεύσουν την αλλαγή και θα οδηγήσουν τους πολίτες στο νέο όραμα.

Παράλληλα τα μέσα μαζικής ενημέρωσης αντί να προωθούν νέες ιδέες, δίνουν περισσότερο χώρο στις ήδη κερτημένες πολιτικές, αφήνοντας στο περιθώριο ανθρώπους οι οποίοι προσπαθούν να μιλήσουν για την ανατροπή των αντιλήψεων στην επιχειρηματικότητα και την Διοίκηση.

Επίσης, οι τράπεζες λόγω και της οικονομικής ύφεσης, διστάζουν να αναλάβουν τον κίνδυνο χρηματοδότησης νέων καινοτόμων επιχειρηματικών δράσεων. Η διασύνδεση των Πανεπιστημίων με την αγορά δεν έχει φτάσει ακόμα στο επιθυμητό επίπεδο, αφήνοντας νέους επιστήμονες αβοήθητους στην αναζήτηση εργασίας.

Ωστόσο, διαπιστώνουμε αποσπασματικές καινοτόμες δράσεις σε σημαντικούς τομείς όπως ο τουρισμός, όπου γίνεται προσπάθεια επιμήκυνσης της τουριστικής περιόδου καθώς και η προβολή θεματικού τουρισμού (SPA, γκολφ, θρησκευτικός τουρισμός) (Hopkins, 2010)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΔΙΕΘΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

2.1 Βιβλιογραφία

Οι μορφές καινοτομίας καθώς επίσης και ο βαθμός καινοτομίας των επιχειρήσεων είναι ένα θέμα το οποίο συναντάται αρκετά στην διεθνή βιβλιογραφία και σε διεθνείς μελέτες. Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η καινοτομία δίνει προστιθέμενη αξία στον οργανισμό και στην χώρα όπου υιοθετεί καινοτόμες πολιτικές. Ένα από τα πλεονεκτήματα της παγκοσμιοποίησης είναι και η ανάπτυξη των πληροφοριών τεχνολογίας, γεγονός όπου συντελεί στην οικονομική ανάπτυξη και την βελτίωση των αποδόσεων των εταιριών (OECD,2007).

Όλα τα είδη καινοτομίας, είτε πρόκειται για νέα προϊόντα ή υπηρεσίες, είτε για νέες τεχνικές μάρκετινγκ ή τεχνολογίες θα πρέπει να αξιολογούνται από επιχειρηματική σκοπιά και να προσμετρούνται τα αποτελέσματά τους, να μελετάται δηλαδή η δημιουργία κέρδους ή περιορισμού του κόστους. Ωστόσο, το αποτέλεσμα της απόδοσης μπορεί να αξιολογηθεί εκ των υστέρων. Ως εκ τούτου, είναι ανάγκη η υιοθέτηση κάποιων δεικτών ως βάση σύγκρισης και μελέτης όπου να προβλέπει τα εκ των υστέρων αποτελέσματα. Για να δημιουργηθούν αυτοί οι δείκτες θα πρέπει να ξεκινήσουμε από την αρχή και την σύλληψη της ιδέας – καινοτομίας. Τα 4 βήματα όπου περιγράφουν όλες τις φάσεις της καινοτομίας είναι:

1. Εφεύρεση: είναι το στάδιο δημιουργίας και διατύπωσης της ιδέας
 - Μείζονος σημασίας: Ιδέα
 - Ερώτηση κλειδί: Πόσο καλή είναι η ιδέα; Έχει περιθώρια βελτίωσης;
 - Σκοπός: Ανάπτυξη και παρουσίασης της ιδέας με πειστικό τρόπο
 - Θέση επενδυτών: Αναμονή
2. Πρωτοτυπία: την ανάπτυξη της ιδέας
 - Μείζονος σημασίας: Τεχνολογία
 - Ερώτηση κλειδί: Δουλεύει;

- Σκοπός: Ανάπτυξη τεχνολογίας, δημιουργία ενός πρωτότυπου και συνεχής έλεγχος λειτουργίας

- Θέση επενδυτών: Αναμονή

3. Χρησιμότητα (εμπορική): η εμπορευματοποίηση νέων προϊόντων και υπηρεσιών ή η χρήση άλλων καινοτομιών

- Μείζονος σημασίας: εμπορευματοποίηση (ή χρήση της καινοτομίας αν δεν έχει δημιουργηθεί για εμπορική εκμετάλλευση)

- Ερώτηση κλειδί: Είναι κάποιος διατεθειμένος να πληρώσει για να αγοράσει αυτή την καινοτομία;

- Σκοπός: Δοκιμασία της καινοτομίας σε όλα τα επίπεδα

- Θέση επενδυτών: Επένδυση

4. Επέκταση: η διαδικασία μεταφοράς της καινοτομίας σε άλλες αγορές ή η υλοποίησή της σε όλο τον οργανισμό.

- Μείζονος σημασίας: Κερδοφορία

- Ερώτηση κλειδί: Είναι δυνατόν να κερδίσει χρήματα αυτός που “χρησιμοποιεί” την καινοτομία; Έχει θετική επιρροή στα έσοδα και στο κόστος;

- Σκοπός: Διείσδυση στην αγορά και εξάπλωση σε νέες αγορές, καθώς επίσης ανάπτυξη και κεφαλαιοποίηση.

- Θέση επενδυτών: Επέκταση/καθυστερημένη επένδυση

Τα 4 αυτά βήματα επικεντρώνονται σε καινοτομίες με εμπορικό χαρακτήρα, αλλά μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν και σε άλλες καινοτομίες όπως νέες διαδικασίες και νέες οργανωτικές δομές. Το τρίτο βήμα της εμπορικής εκμετάλλευσης, μπορεί να μεταφραστεί και ως πλήρης αξιοποίηση της ιδέας αν για παράδειγμα πρόκειται για μία νέα τεχνολογία ή νέα διαδικασία. Επίσης, το τελευταίο βήμα μπορεί να μεταφραστεί και ως συνέχεια της ανάπτυξης και της κεφαλαιοποίηση μίας διαδικασίας η οποία υιοθετείται από όλο τον οργανισμό. Ακόμα, το συγκεκριμένο μοντέλο είναι ευέλικτο και ανοικτό καθώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε κάθε μορφή καινοτομίας. Ωστόσο είναι λιγότερο κατάλληλο όταν πρόκειται για καινοτομίες δικτύου και συστημένες καινοτομίες, όπου μία μεγάλη ομάδα καινοτόμων φορέων συνεργάζεται για την ανάπτυξη καινοτομιών στα δίκτυα.

Ο κάθε οργανισμός μπορεί να επιλέξει το δικό του πλάνο καινοτομίας. Για παράδειγμα, κάποιες εταιρίες μπορεί να επιλέξουν την περικοπή δαπανών ή την ανάπτυξη καινοτόμων προϊόντων και υπηρεσιών. Άλλες μπορεί να επιλέξουν να επενδύσουν στην ενδοεπιχειρησιακή ανάπτυξη ή στην εξαγορά καινοτόμων τεχνολογιών από άλλες επιχειρήσεις. Για μερικούς οργανισμούς, οι οργανωτικές πρακτικές και οι τεχνικές μάρκετινγκ μπορούν να αποτελέσουν τον πυρήνα των δραστηριοτήτων καινοτομίας τους. Η υιοθέτηση αυτών των δραστηριοτήτων συνεπάγεται με εξαιρετικά ενδιαφέρουσες πολιτικές, καθώς οι επιχειρήσεις ανακαλύπτουν τον καινοτόμο χαρακτήρα τους δημιουργώντας γνώση, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξή τους. Ωστόσο, για να μπορεί να αξιοποιείται πλήρως η νέα γνώση, είναι σημαντικό να διανέμεται και σε άλλες επιχειρήσεις της αγοράς, ούτως ώστε να εμπεριέχουν αυτή τη γνώση και τα δικά τους προϊόντα και υπηρεσίες να εμπεριέχουν αυτή τη γνώση.

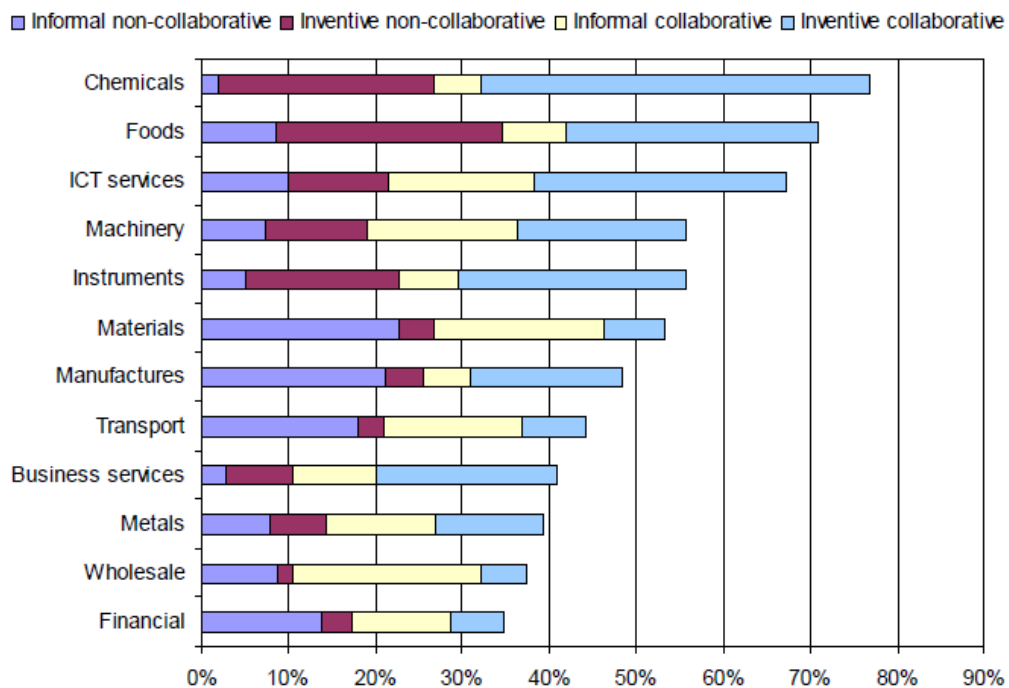
2.2 Κατάσταση καινοτομίας

Δύο σημαντικές διαστάσεις της επιχειρηματικής καινοτομίας είναι η εφευρετικές ή δημιουργικές δραστηριότητες και η διάχυση. Οι Arryndel and Hollanders (2006) κατά την διάρκεια εργασίας για την ευρωπαϊκή καινοτομία, ανέπτυξαν έναν δείκτη καινοτόμων επιχειρήσεων που ταξινομούνται κατά μήκος αυτών των δύο διαστάσεων. Οι εσωτερικές δραστηριότητες της εφεύρεσης μετρώνται με την εσωτερική έρευνα και ανάπτυξη της εταιρίας καθώς επίσης και με τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας που κατέχει. Ο τομέας της διάχυσης της τεχνολογίας εξετάζεται με το εάν η καινοτομία αναπτύχθηκε σε συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις ή αν δραστηριοποιείται η συγκεκριμένη επιχείρηση ενεργά στον τομέα αυτό.

Οι εφευρετικοί συνεργάτες πραγματοποιούν εσωτερικές δημιουργικές δραστηριότητες και βασίζονται στην διάδοση των δραστηριοτήτων καινοτομίας. Οι μη συνεργάτες δημιουργούν εσωτερικές δραστηριότητες, αλλά δεν έχουν πρόσβαση σε εξωτερικές γνώσεις. Αυτό δίνει το πλεονέκτημα στις εταιρίες που συνεργάζονται καθώς μπορούν να συγκεντρώσουν περισσότερα κεφάλαια, χρηματοδοτώντας την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και επομένως να είναι πιο ανταγωνιστικές και να αναπτυχθούν γρηγορότερα.

Ωστόσο, η στρατηγική όπου θα επιλέξει η κάθε επιχείρηση εξαρτάται κατά πολύ από τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται. Κάθε κλάδος έχει άλλα χαρακτηριστικά και αυτό συνεπάγεται και με διαφορετική στρατηγική προσέγγιση. Στο παρακάτω σχήμα μπορούμε να

δούμε την στρατηγική όπου ακολουθείται από κάθε κλάδο στην δημιουργία και την διάχυση της καινοτομίας.



Source: CIS4 data for Denmark. Based on shares of innovation active enterprises.

Στο παραπάνω σχήμα, παρατηρούμε ότι οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα τροφίμων και ποτών έχουν υψηλό μερίδιο καινοτομίας, χωρίς μάλιστα να επιλέγουν την συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις του κλάδου. Αντίθετα ο κλάδος υλικών και μεταφορών χαρακτηρίζεται από επιχειρήσεις όπου η καινοτομία λειτουργεί περισσότερο συνεργατικά με τις άλλες εταιρίες του κλάδου παρά ενδοεπιχειρησιακά.

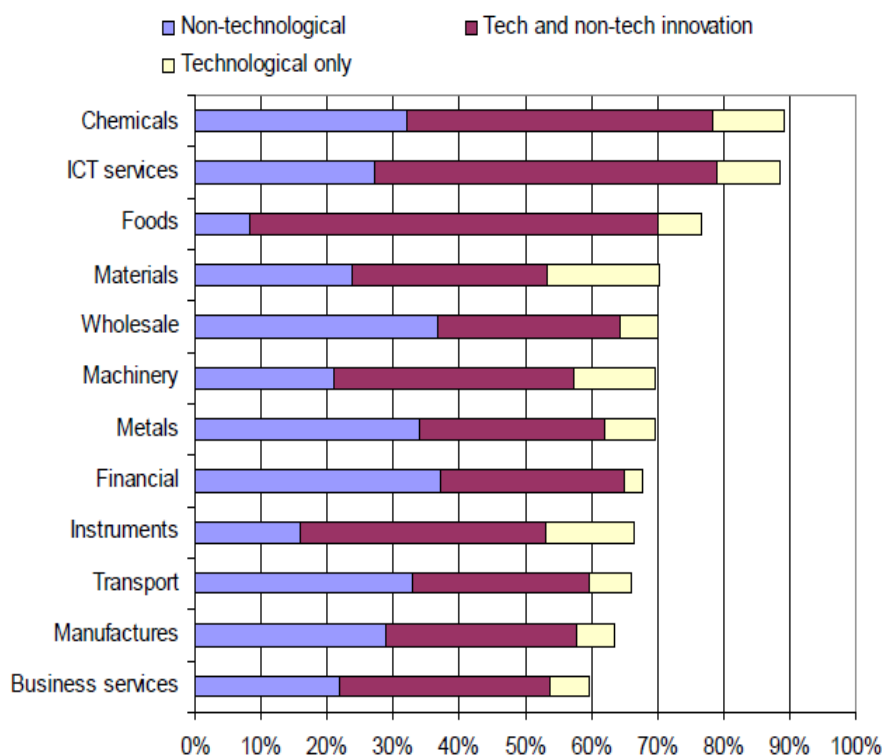
2.3 Τεχνολογική και μη τεχνολογική καινοτομία

Σύμφωνα με το εγχειρίδιο του Όσλο, η καινοτομία διαχωρίζεται σε τέσσερις διαφορετικούς τομείς: προϊόν, υπηρεσίες, οργανωσιακή και μάρκετινγκ. Η μελέτη απλών συνδυασμών των τύπων καινοτομίας, μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη για την διερεύνηση πολλών θεμάτων, ιδίως σχετικά με την επικράτηση της οργανωσιακής καινοτομίας και την καινοτομία που σχετίζεται με το μάρκετινγκ σε σχέση με την καινοτομία προϊόντων και υπηρεσιών. Η καινοτομία προϊόντων και υπηρεσιών συχνά χαρακτηρίζεται ως τεχνολογική ενώ ταυτόχρονα η καινοτομία όπου αφορά την οργάνωση και το μάρκετινγκ, χαρακτηρίζονται ως μη τεχνολογική. Αυτός ο χαρακτηρισμός ωστόσο, δεν είναι απόλυτα σωστός. Για παράδειγμα,

πολλά προϊόντα και υπηρεσίες, μπορεί να μην χρησιμοποιούν πολύ έντονα την τεχνολογία, ενώ πολλές φορές το μάρκετινγκ και η οργάνωση μπορεί να περιλαμβάνουν τεχνολογικά επιτεύγματα. Παρόλα αυτά, έχει επικρατήσει αυτός ο διαχωρισμός στην βιβλιογραφία. Με βάση τον βαθμό χρήσης της τεχνολογίας, οι επιχειρήσεις εντάσσονται σε τέσσερις κατηγορίες:

- a) Τεχνολογικοί καινοτόμοι (μόνο για καινοτομία προϊόντων ή/και διαδικασιών)
- b) Μη καινοτόμες τεχνολογίες (μόνο για την εμπορία ή/και την οργανωτική καινοτομία)
- c) Τεχνολογικές και μη τεχνολογικές επιχειρήσεις
- d) Δεν υλοποιούνται καινοτομίες

Στο παρακάτω σχεδιάγραμμα παρατηρούμε τα αποτελέσματα. Χρησιμοποιώντας τον ευρύτερο ορισμό της καινοτομίας όπου περιλαμβάνει μη τεχνολογική καινοτομία, παρατηρούμε ότι τα υψηλότερα μερίδια των καινοτόμων επιχειρήσεων είναι με διαφορά αυτά του χημικού και πληροφοριακού κλάδου. Τα μερίδια των καινοτόμων επιχειρήσεων είναι πολύ σταθερά συγκριτικά με τους άλλους κλάδους. Επίσης, παρατηρούμε ότι τα μερίδια των εταιριών που υλοποιούν μόνο τεχνολογικές καινοτομίες είναι πολύ μικρά και κυμαίνονται μεταξύ του 5%-10%. Τα μερίδια των εταιριών που δεν υιοθετούν τεχνολογικές καινοτομίες όπως είναι οι κλάδοι υπηρεσιών, χονδρικού εμπορίου, μεταφορών και οικονομικών μεταφορών είναι λίγο υψηλότερα από τον κατασκευαστικό κλάδο. Ωστόσο, η διαφορά σε πολλές περιπτώσεις είναι πολύ μικρή, γεγονός που υποδηλώνει ότι η μη τεχνολογική καινοτομία είναι σημαντική τόσο για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται με κατασκευές όσο και με αυτές που δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών.



Source: CIS4 data for Denmark.

Η χρήση της καινοτομίας διαδραματίζει λοιπόν σημαντικό ρόλο πλέον στις σύγχρονες επιχειρήσεις. Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι λόγω της παγκοσμιοποίησης και των πολύ γρήγορο ρυθμών ζωής, οι αλλαγές πλέον είναι τόσο πολλές και συνεχείς ούτως ώστε να καταντούν απρόβλεπτες. Ο σχεδιασμός της στρατηγικής των επόμενων 5 ετών φαντάζει ως ένα πολύ δύσκολο εγχείρημα. Αυτός είναι και ο λόγος όπου πλέον οι μάνατζερ στρέφονται όλο και περισσότερο στο καινούργιο και πρωτοποριακό. Γίνονται δηλαδή όλο και περισσότερο καινοτόμοι.

Τα 2 συστατικά της καινοτόμας ηγεσίας

1. Καινοτόμα προσέγγιση ηγεσίας

Ο ηγέτης θα πρέπει να έχει νέους τρόπους σκέψης και διαφορετικούς τρόπους δράσης σχετικά με το πώς θα διευθύνει και θα οδηγεί την εταιρία. Προϋποθέτει την ανακάλυψη νέων τεχνικών διαχείρισης των προκλήσεων που αντιμετωπίζει ο οργανισμός.

2. Ηγεσία για την καινοτομία

Οι ηγέτες πρέπει να μάθουν πώς θα καλλιεργήσουν ένα κλίμα σε όλο τον οργανισμό όπου θα εμπνέει τους υπόλοιπους εργαζόμενους στο να επιλύουν τα προβλήματα όπου

αντιμετωπίζουν στην εργασία τους με καινοτόμο τρόπο σκέψης και να δημιουργούν νέα προϊόντα και υπηρεσίες. Περιλαμβάνει την ανάπτυξη μίας καινοτόμας κουλτούρας σε όλη την επιχείρηση και όχι απλά μερικών δημιουργικών αποτελεσμάτων. Στοχεύει στο να καταφέρουν οι ηγέτες να μπορέσουν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αλλάξουν τρόπο σκέψης και αντιμετώπισης της εργασίας τους.

Αυτό σημαίνει ότι ο επιχειρηματικός τρόπος σκέψης που ίσχυε μέχρι πρότινος έρχεται αντιμέτωπος με τον καινοτομικό τρόπο σκέψης. Οι σημερινοί μάνατζερ έχουν υψηλό επίπεδο γνώσεων και εξειδίκευσης και επομένως έχουν την δυνατότητα να παρατηρήσουν την ζωή της επιχείρησης από άλλη οπτική.

Η επιχειρηματική σκέψη βασίζεται σε έρευνες, διάφορες φόρμουλες και λογικά γεγονότα. Αυτοί που σκέφτονται έτσι, δεν παίρνουν γρήγορες αποφάσεις και συνήθως αναζητάνε την σωστή λύση ανάμεσα σε πολλές που είναι λάθος. Προσπαθεί να αφαιρέσει την ασάφεια και να οδηγήσει σε αποτελέσματα.

Αυτό όμως είναι κάτι πάρα πολύ δύσκολο καθώς στην σημερινή εποχή επικρατεί αστάθεια. Πολλά από τα σημερινά προβλήματα ηγεσίας απαιτούν κριτική σκέψη και είναι ιδιαίτερα πιεστικά και επομένως χρειάζονται γρήγορες και αποφασιστικές αντιδράσεις. Λόγω του ότι οι οργανισμοί, οι ομάδες αλλά ακόμα και τα άτομα δεν ξέρουν πώς να αντιδράσουν χρειάζεται πολλές φορές να επιβραδυνθεί η αντίδραση και η προσέγγιση να γίνει με έναν νέο τόπο χρησιμοποιώντας πιο καινοτόμο τρόπο σκέψης.

Ο καινοτόμος τρόπος σκέψης δεν βασίζεται σε παλιότερες εμπειρίες ή γνωστούς παράγοντες. Θέτει ως στόχο μία επιθυμητή κατάσταση που θέλει να βρεθεί στο μέλλον και προσπαθεί να βρει τρόπους να φτάσει εκεί. βασίζεται στο προαίσθημα και είναι ανοικτή σε όλες τις πιθανότητες. Προκειμένου να ανακαλύψουμε τις σωστές και λάθος απαντήσεις, στοχεύουμε να βρούμε έναν καλύτερο δρόμο όπου θα εξερευνήσουμε τις πολλαπλές πιθανότητες που υπάρχουν. Η ασάφεια είναι πλεονέκτημα και όχι πρόβλημα. Μας επιτρέπει να αναρωτηθούμε “Τι θα συμβεί αν;”. Αυτός ο τρόπος σκέψης είναι μία πολλή σημαντική προσθήκη στον επιχειρηματικό τρόπο σκέψης όπου φέρνει νέες ιδέες και διάθεση στον ρόλο του ηγέτη και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων. Επίσης ανοίγει τον δρόμο ώστε να γίνει πιο καινοτόμος ο οργανισμός στον οποίο υιοθετείται από τον ηγέτη του.

Business Thinking Versus Innovative Thinking

Traditional business thinking	➔	Innovative thinking
Logical	➔	Intuitive
Deductive/inductive reasoning	➔	Abductive reasoning
Requires proof to proceed	➔	Asks what if?
Looks for precedents	➔	Unconstrained by the past
Quick to decide	➔	Holds multiple possibilities
There is right and wrong	➔	There is always a better way
Uncomfortable with ambiguity	➔	Relishes ambiguity
Wants results	➔	Wants meaning

Σύμφωνα με μελέτη του “Center for Creative Leadership”¹ ο καινοτόμος ηγέτης θα πρέπει να έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή καθώς η πρώτη εντύπωση δεν δίνει πάντα την πλήρη εικόνα. Αν και ο καινοτόμος τρόπος σκέψης βασίζεται στο προαίσθημα ο καινοτόμος ηγέτης θα πρέπει να μην παρασύρεται και να είναι προσεκτικός μελετώντας όλους του παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν την επιχείρηση. Θα πρέπει να παρατηρεί και να αντιλαμβάνεται τις λεπτομέρειες έτσι ώστε να αποφασίζει γρήγορα και αμερόληπτα.

- Ένα ακόμα χαρακτηριστικό όπου σύμφωνα με μελέτες θα πρέπει να διαθέτει ένας καινοτόμος ηγέτης είναι να μπορεί να παίρνει το μέγιστο από τον κάθε εργαζόμενο του. Η προσωποποίηση απευθύνεται τόσο για το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας όσο και για τους πελάτες της. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του καθενός θα πρέπει ο μάνατζερ να τα οργανώνει αρμονικά έτσι ώστε να δημιουργηθεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για την εταιρία αλλά και για τους ίδιους.

- Φαντασία. Η φαντασία είναι ένα πολύ καλό εργαλείο όπου μπορεί να τον βοηθήσει και να τον κάνει πιο δημιουργικό. Για παράδειγμα, ακόμα και σε μία παρουσίαση ή ομιλία

¹ Το Center for Creative Leadership είναι ένας κορυφαίος πάροχος ανάπτυξης ηγεσίας σε παγκόσμιο επίπεδο. Συγκαταλέγεται μεταξύ των 5 καλύτερων συμβούλων εξειδικευμένων γνώσεων από τους Financial Times ενώ το Bloomberg BusinessWeek το κατατάσσει ανάμεσα στους 10 καλύτερους παρόχους υπηρεσιών τέτοιου είδους.

του στους υπαλλήλους της επιχείρησης μπορεί να χρησιμοποιεί εικόνες, ιστορίες, εντυπώσεις και μεταφορές αντί για κείμενα έτσι ώστε να είναι πιο ενδιαφέρον και πιο αποτελεσματική η συγκεκριμένη ομιλία. Παράλληλα έτσι, δημιουργεί και ένα ευχάριστο κλίμα και στους υπόλοιπους εργαζόμενους και τους δίνει κίνητρα για δημιουργικότητα.

- **Σοβαρότητα.** Η επιχειρηματική σκέψη και η ρουτίνα της εργασίας, πολλές φορές μετατρέπονται σε άκαμπτες διαδικασίες. Η καινοτομία, κάμπτοντας κάποιους κανόνες, απαιτεί διασκέδαση. Όταν παράγεται γνώση και διορατικότητα μέσω των μη παραδοσιακών τεχνικών, ο αυτοσχεδιασμός, ο πειραματισμός, η ευελιξία και η πρωτοτυπία σπάνε τα όρια και μετατρέπουν την εργασία σε παιχνίδι, το αποτέλεσμα του οποίου είναι αποτέλεσμα μίας σοβαρής εργασίας.

- **Συνεργατικός.** Συνήθως η καινοτομία δεν είναι αποτέλεσμα μίας σκληρής προσπάθειας ενός πανέξυπνου ατόμου. Απαιτεί συνεργασία και ομαδικότητα προκειμένου να δημιουργηθεί μία ιδέα η οποία να μπορεί να είναι και υλοποιήσιμη σε επιχειρηματικό επίπεδο.

- **Προσαρμοστικότητα.** Η καινοτομία απαιτεί από τον καινοτόμο ηγέτη να μπορεί να σκάφεται ταυτόχρονα αρκετά πράγματα και να μπορεί να βρίσκει τις λύσεις τους. έτσι θα μπορεί να συνεχίσει να υπάρχει η επιχείρηση ξεπερνώντας όλες τις παράδοξες καταστάσεις που θα συναντάει.

Όλα αυτά δημιουργούν μία διαφορετική αντιμετώπιση σε όλους τους τομείς της επιχείρησης. Γίνεται πιο φιλική και πιο ευχάριστη προς όλους όσους έρχονται επαφή με αυτή, είτε αυτοί είναι εργαζόμενοι, είτε πελάτες. Η επιχείρηση γίνεται πιο ανταγωνιστική καθώς ξεπερνάει τις παλιές πληροφορίες και τις ατελείωτες αναλύσεις όπου παίρνουν αρκετό χρόνο και γίνεται έτσι πιο γρήγορη στην πρωτοτυπία. Το κλειδί βέβαια για γρήγορες κινήσεις και αποφάσεις είναι οι μικρές και ευέλικτες ομάδες. Οι μικρές αυτές ομάδες χρησιμοποιούν καλύτερα τις γνώσεις τους για την δημιουργία νέων προϊόντων και υπηρεσιών.

Μελέτες έχουν δείξει ότι η ηγετική συμπεριφορά διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στο κλίμα μέσα στην επιχείρηση. Συγκεκριμένα το 20% - 67% των μετρήσεων θεωρούν ότι το κλίμα δημιουργικότητας σχετίζεται άμεσα με την συμπεριφορά του ηγέτη. Αυτό σημαίνει ότι οι ηγέτες θα πρέπει να δρουν με τρόπο με τον οποίο να προάγουν την οργανωσιακή καινοτομία. Με αυτό τον τρόπο το όραμα της καινοτομίας διαχέεται σε όλο το προσωπικό και έτσι δημιουργούνται νέες ιδέες. Για να συμβαίνει αυτό όμως θα πρέπει να υπάρχει

αναγνώριση της καλής δουλειάς και παρακίνηση, έτσι ώστε να μην σταματάει ποτέ το ενδιαφέρον για συνεχή βελτίωση και δημιουργικότητα. Ωστόσο, παρά τον ενθουσιασμό που υπάρχει σε αυτές τις επιχειρήσεις, οι προβλέψεις θα πρέπει να είναι ρεαλιστικές, καθώς οι υπερβολικά αισιόδοξες προβλέψεις διατρέχουν τον κίνδυνο να μην εκπληρωθούν ποτέ και αυτό να χαλάσει το κλίμα στην εταιρία λόγω των αυξημένων προσδοκιών.

Στις εταιρίες όπου η διάθεση καινοτομίας είναι εμφανή δίνεται ιδιαίτερη ελευθερία στον κάθε εργαζόμενο να κάνει την δουλειά του με τον τρόπο όπου αυτός επιθυμεί και την στιγμή που θέλει. Θα πρέπει να νιώθει ελεύθερος αυτός ο οποίος καλείται να δημιουργήσει. Για τον λόγο αυτό η ομαδικότητα και η συνεργασία παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αναλύουν τις ιδέες τους ο ένας στον άλλο καθώς έτσι μόνο μπορεί να βελτιωθεί μία ιδέα. Ο μυστικισμός δεν βοηθάει στην δημιουργία καινοτομικών προϊόντων γιατί όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το αποτέλεσμα της καινοτομίας συνήθως έρχεται μέσα από ομαδική δουλειά.

Σύμφωνα με έρευνα του “Social Market Foundation”² η οποία πραγματοποιήθηκε σε 700 άτομα οι ευχαριστημένοι εργαζόμενοι είναι πιο αποδοτικοί από τους μη ευχαριστημένους. Ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι κατά 12% πιο αποδοτικός σε σχέση με κάποιον συνάδελφο του ο οποίος δεν είναι ικανοποιημένος με την εργασία του. Ικανοποιημένοι εργαζόμενοι σημαίνει και ικανοποιημένοι πελάτες. Η ικανοποίηση των πελατών είναι το κλειδί ώστε να επιστρέψουν και να αγοράσουν και πάλι από την συγκεκριμένη επιχείρηση.

2.4 Καινοτομία και οικονομική ανάπτυξη

Η σύνδεση της οικονομικής ανάπτυξης και της καινοτομίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους ερευνητές, δημιουργώντας μία μεγάλη συζήτηση στο θέμα αυτό στην παγκόσμια βιβλιογραφία. Η αρχή έγινε από τον Solow το 1956, όπου υποστήριξε ότι υπάρχει μία μακροχρόνια σχέση μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης και της καινοτομίας. Τα μοντέλα οικονομικής ανάπτυξης, όπου αναπτύχθηκαν από τον Schumpeter υποστηρίζουν ότι ο ανταγωνισμός μεταξύ της καινοτομίας και της σημασίας της εκπαίδευσης εξασφαλίζουν την οικονομική ανάπτυξη κάτι το οποίο επιβεβαιώθηκε και από εμπορικές έρευνες στην συνέχεια (Anghion et al.,2005,2009).

² Το Social Market Foundation, είναι μία οργάνωση όπου αναπτύσσει καινοτόμες ιδέες για ένα εύρος οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Τομείς έρευνας όπου δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα είναι η παραγωγικότητα και η ανάπτυξη, το κόστος διαβίωσης και οι δημόσιες μεταρρυθμίσεις. Οι έρευνές της διενεργούνται από καθηγητές Πανεπιστημίων όπως τα Πανεπιστήμια του Warwick, του Oxford και του Cambridge.

Από την άλλη μεριά, πολλοί στην διεθνή βιβλιογραφία (Wong,P.K., et al., 2005) αναφέρονται στα θεωρητικά μοντέλα (Solow, 1956, Romer, 1986) τα οποία εξετάζουν την σύνδεση οικονομικής ανάπτυξης και καινοτομίας. Σύμφωνα με το νεοκλασικό μοντέλο (Solow, 1956), η οικονομική ανάπτυξη στηρίζεται στο κεφάλαιο και στο ανθρώπινο δυναμικό. Το 1993, ο Nadiri χρησιμοποίησε το υπόδειγμα Cobb-Daglas για να αναδείξει την σύνδεση μεταξύ καινοτομίας, τελικού προϊόντος και παραγωγικής ανάπτυξης. Σε αυτό το μοντέλο, η οικονομική ανάπτυξη επηρεάζεται από το επίπεδο καινοτομίας το οποίο προσδιορίζεται εξωγενώς. Από την άλλη, στο ενδογενές αναπτυξιακό μοντέλο που ανέπτυξε ο Romer το 1986, η οικονομική ανάπτυξη προσδιορίζεται ενδογενώς και επηρεάζεται από αποφάσεις στελεχών με σκοπό να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη των επιχειρήσεων όπου εργάζονται, λαμβάνοντας υπόψη πτυχές οι οποίες σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα, χρησιμοποιώντας μοντέλα καινοτομίας όπου βασίζονται σε μικροοικονομικά δεδομένα.

Οι εμπειρικές μελέτες επισημαίνουν την σχέση μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης και της καινοτομίας τόσο σε αναπτυγμένες όσο και σε αναπτυσσόμενες αγορές, με την χρήση τόσο μακροοικονομικών δεδομένων όσο και μικροοικονομικών.

Το 1995 οι Coe και Helpman χρησιμοποίησαν στοιχεία 22 χωρών της περιόδου 1971-1990 προκειμένου να εξετάσουν εάν και κατά πόσον η συνολική παραγωγικότητα εξαρτάται αφενός από τις δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης που πραγματοποιούνται εντός της χώρας και αφετέρου από τις δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη που πραγματοποιούνται σε άλλες χώρες με τις οποίες η πρώτη χώρα διατηρεί εμπορικούς δεσμούς. Το βασικό συμπέρασμα της εργασίας είναι ότι υπάρχουν ισχυροί δεσμοί μεταξύ της συνολικής παραγωγικότητας μίας χώρας και των δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη. Ακόμα, η συνολική παραγωγικότητα δεν εξαρτάται μόνο από τις δαπάνες και το διαθέσιμο κεφάλαιο έρευνας και ανάπτυξης της χώρας αλλά και από τις δαπάνες και το αντίστοιχο κεφάλαιο έρευνας και ανάπτυξης των εμπορικών εταίρων της. Επίσης, στην συγκεκριμένη μελέτη σημειώνεται ότι ενδεχομένως οι δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη που γίνονται σε άλλες χώρες έχουν μεγαλύτερη επίδραση πάνω στην συνολική παραγωγικότητα μίας χώρας και κατά επέκταση στην οικονομική της μεγέθυνση από ό,τι οι δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη της ίδιας της χώρας. Η επίδραση αυτή των ξένων δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη, αυξάνεται όσο πιο ανοικτή είναι η συγκεκριμένη χώρα στο διεθνές εμπόριο. Στις μεγαλύτερες χώρες ωστόσο, κάτι τέτοιο δεν ισχύει. Σε αυτές τις χώρες είναι συνήθως υψηλότερη η τιμή της ελαστικότητας της συνολικής παραγωγικότητας σε σχέση με το εγχώριο κεφάλαιο σε έρευνα και ανάπτυξη από ό,τι σε σχέση με το ξένο

κεφάλαιο έρευνας και ανάπτυξης. Δηλαδή, για τις μεγαλύτερες και τεχνολογικά πιο προηγμένες οικονομίες η επίδραση των εγχώριων δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη επί της συνολικής παραγωγικότητας είναι πιο σημαντική από την επίδραση των ξένων δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη που πραγματοποιούνται από τους εμπορικούς τους εταίρους. Αντίθετα, στις μικρότερες χώρες είναι μεγαλύτερη η ελαστικότητα της συνολικής παραγωγικότητας σε σχέση με το ξένο κεφάλαιο για έρευνα και ανάπτυξη.

Το 1998 οι Lichtemberg και Van Pottellsberghe de la Potterie επανεξετάζουν την προαναφερθείσα μελέτη των Coe και Helpman (1995). Σημειώνεται ότι η εν λόγω εργασία βασίζεται στο θεωρητικό πλαίσιο του υποδείγματος Grossman και Helpman (1991). Επιβεβαιώνεται και στην συγκεκριμένη μελέτη ότι η συνολική παραγωγικότητα και η οικονομική μεγέθυνση μιας χώρας επηρεάζεται από τις δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης που πραγματοποιούν άλλες χώρες, μέσω των εισαγωγών που κάνει η εν λόγω χώρα από αυτές.

Το 1998 και το 2000 ο Keller επανεξετάζει την προαναφερθείσα μελέτη των Coe και Helpman (1995). Ωστόσο αντί για πραγματικά στοιχεία σε σχέση με τις εισαγωγές των χωρών χρησιμοποιεί πλασματικά στοιχεία. Η συγκεκριμένη έρευνα επιβεβαιώνει επίσης την σημασία των ξένων δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη πάνω στην συνολική παραγωγικότητα και κατά επέκταση στην οικονομική μεγέθυνση και συμπεραίνει ότι η προέλευση των εισαγωγών δεν επηρεάζει σημαντικά την επίδραση του ξένου κεφαλαίου σε έρευνα και ανάπτυξη. Ο Keller σε νεότερη μελέτη του (2000), όπου χρησιμοποιεί στοιχεία από 8 χώρες, συμπεραίνει ότι η σύνθεση των εισαγωγών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις επενδύσεις των ξένων δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη πάνω στην οικονομική μεγέθυνση μιας χώρας, εάν μεγάλο ποσοστό των εισαγωγών προέρχεται από μία μόνο ξένη χώρα. Για παράδειγμα, εάν το 80% των εισαγωγών προέρχεται από μία χώρα στην οποία πραγματοποιούνται υψηλές δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη, τότε από αυτή την εμπορική σχέση επηρεάζεται θετικά η συνολική παραγωγικότητα και κατά επέκταση η οικονομική μεγέθυνση της χώρας που εισάγει.

Το 1999 οι Bayoumi, Coe και Helpman εξετάζουν την επίδραση των δαπανών έρευνας και ανάπτυξης στην οικονομική μεγέθυνση, την διάχυση της τεχνολογικής γνώσης μεταξύ των χωρών και το εμπόριο ως κανάλι για την διάχυση της γνώσης. Για αυτόν το σκοπό πραγματοποιούνται προσομοιώσεις μέσω οικονομετρικών μοντέλων που τροφοδοτούνται με στοιχεία ανεπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζεται η επίδραση των προαναφερθέντων παραγόντων πάνω στην παραγωγικότητα της οικονομίας και

την οικονομική μεγέθυνση σε μεγάλο βάθος χρόνου, δεδομένου ότι ο ορίζοντας το προβλέψεων είναι το 2075. Το πρώτο συμπέρασμα είναι ότι οι χώρες μπορούν να αυξήσουν την οικονομική τους μεγέθυνση μέσω της αύξησης των εγχώριων δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη. Το δεύτερο συμπέρασμα επιβεβαιώνει την επιρροή μεταξύ των χωρών όπου έχουν εμπορικές συναλλαγές μεταξύ τους στα θέματα έρευνας και ανάπτυξης. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα και με αυτή την έρευνα οι δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη των μεγαλύτερων και πιο ανεπτυγμένων χωρών συμβάλλουν θετικά στην οικονομική μεγέθυνση άλλων χωρών με τις οποίες συνδέονται εμπορικά, καθώς τα οφέλη από την τεχνολογική πρόοδο των πρώτων χωρών διαχέονται στις δεύτερες. Επίσης, η αύξηση των εισαγωγών βιομηχανικών αγαθών οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας των αναπτυσσόμενων χωρών. Συνεπώς, οι χώρες μπορούν να αυξήσουν το μέγεθος των οικονομιών τους μέσω του εμπορίου με χώρες που είναι περισσότερο προηγμένες τεχνολογικά και οι οποίες διαθέτουν υψηλότερα επίπεδα τεχνολογικού κεφαλαίου.

Οι Xu και Wang επίσης το 1999 εξέτασαν την σημασία του εμπορίου κεφαλαιουχικών αγαθών για την διάχυση της τεχνολογίας μεταξύ χωρών του ΟΟΣΑ. Σημειώνεται ότι και αυτή η εργασία βασίζεται στο θεωρητικό πλαίσιο του υποδείγματος Grossman και Helpman (1991). Επίσης εξετάζει αν το εμπόριο κεφαλαιουχικών αγαθών συμβάλλει περισσότερο στην διάχυση της τεχνολογίας, καθώς αυτά τα αγαθά έχουν ενσωματωμένη την τεχνολογική γνώση. Η εργασία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το εμπόριο κεφαλαιουχικών αγαθών συμβάλλει αποφασιστικά στην διάχυση της τεχνολογικής γνώσης και μάλιστα πιο σημαντικά από ό,τι το εμπόριο άλλων αγαθών. Επίσης, μετά από εξέταση της διάχυσης της τεχνολογίας που πραγματοποιείται μέσω του εμπορίου σε σχέση με την διάχυση της τεχνολογίας που επιτυγχάνεται μέσω άλλων καναλιών, προκύπτει ότι περίπου το μισό της απόδοσης των δαπανών έρευνας και ανάπτυξης που πραγματοποιούνται σε κάποια από τις μεγαλύτερες χώρες παγκοσμίως το επωφελούνται άλλες χώρες. Τέλος, στην εργασία σημειώνεται ότι έχει πολύ μεγάλη σημασία η σύνθεση των εισαγωγών για την διάχυση της γνώσης, όταν λαμβάνεται υπόψη το εμπόριο μόνο των κεφαλαιουχικών αγαθών αντί των συνολικών αγαθών.

Το 2001 οι Van Pottelsberghe de la Potterie και Lichtemberg χρησιμοποιώντας και αυτοί το θεωρητικό πλαίσιο του υποδείγματος των Grossman και Helpman (1991) εξετάζουν την συμβολή των άμεσων ξένων επενδύσεων στην μετάδοση της τεχνολογικής γνώσης μεταξύ των χωρών. Διαπιστώνεται ότι η διάχυση της τεχνολογικής γνώσης από τις χώρες που

επενδύουν σημαντικά σε έρευνα και ανάπτυξη πραγματοποιείται μέσω δύο βασικούς τρόπους. Ο πρώτος τρόπος διάχυσης της τεχνολογικής γνώσης είναι το εμπόριο και ειδικότερα οι εισαγωγές προϊόντων που παράγονται στις τεχνολογικά προηγμένες χώρες. Ο δεύτερος τρόπος για την εισαγωγή τεχνολογίας από άλλες χώρες είναι η πραγματοποίηση άμεσων ξένων επενδύσεων σε αυτές. Η εισαγόμενη τεχνολογική γνώση οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας και σε μεγαλύτερη μεγέθυνση της οικονομίας. Συνεπώς, οι δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη που πραγματοποιούνται σε κάποιες χώρες και οδηγούν σε βελτίωση της τεχνολογίας συμβάλλουν και στην οικονομική μεγέθυνση και άλλων χωρών εκτός από τις ίδιες.

Τον ίδιο χρόνο με νέα του μελέτη ο Keller ερευνά την επιρροή της γεωγραφικής απόστασης πάνω στην διάχυση της τεχνολογίας μεταξύ των χωρών, βάση ενός θεωρητικού υποδείγματος διάχυσης της τεχνολογικής γνώσης που αναπτύσσεται από τον συγγραφέα. Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω εργασία εξετάζει τον βαθμό στον οποίο επηρεάζουν την παραγωγικότητα άλλων χωρών οι δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη όπου πραγματοποιούν οι 5 ισχυρότερες οικονομίες παγκοσμίως (G5), λαμβάνοντας υπόψη την γεωγραφική θέση των χωρών αυτών. Καταρχήν, η εργασία επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα άλλων μελετών με σχέση με την εν γένει θετική επίδραση των δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη όχι μόνο στην παραγωγικότητα και την οικονομική μεγέθυνση των χωρών που τις πραγματοποιούν, αλλά και άλλων χωρών με τις οποίες οι πρώτες έχουν εμπορικές σχέσεις. Ωστόσο, σύμφωνα με την συγκεκριμένη μελέτη υποστηρίζεται ότι οι θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των υπολοίπων χωρών περιορίζονται όσο μεγαλώνει η γεωγραφική τους απόσταση από τις χώρες που πραγματοποιούν τις δαπάνες. Ως παράδειγμα αναφέρεται ότι η παραγωγικότητα της Ιταλίας είναι 0,5% - 1,2% μικρότερη από της Δανίας, λόγω του ότι η τεχνολογική διάχυση από το Ηνωμένο Βασίλειο προς την Ιταλία είναι μικρότερη σε σχέση με την τεχνολογική διάχυση από το Ηνωμένο Βασίλειο προς την Δανία, εξαιτίας της μεγαλύτερης απόστασης της Ιταλίας από το Ηνωμένο Βασίλειο σε σχέση της απόστασης της Δανίας από αυτό. Συνεπώς η τεχνολογική διάχυση παρουσιάζει γεωγραφική συγκέντρωση. Από την άλλη μεριά, επίσης διαπιστώνεται ότι ο βαθμός της γεωγραφικής συγκέντρωσης της τεχνολογικής διάχυσης μειώνεται διαχρονικά. Η γεωγραφική απόσταση ως ανασταλτικός παράγοντας για την διάχυση της τεχνολογικής γνώσης είναι λιγότερο σημαντική στη δεύτερη χρονική περίοδο που εξετάζεται 1983-1995 σε σχέση με την πρώτη περίοδο 1970-1983. Ωστόσο η μελέτη καταλήγει ότι οι γεωγραφικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην διαμόρφωση ομάδων

γειτονικών χωρών που έχουν πρόσβαση στην δική τους τεχνολογική δεξαμενή θα παραμείνουν σημαντικοί για κάποιο διάστημα.

Επίσης, το 2001 οι Guellec και Van Pottelsberghe de la Potterie εξετάζει την επίδραση των δαπανών έρευνας και ανάπτυξης πάνω στην συνολική παραγωγικότητα, χρησιμοποιώντας στοιχεία 16 χωρών του ΟΟΣΑ για την περίοδο 1980-1998. Ειδικότερα, εξετάζεται η διαφοροποίηση της επίδρασης των δαπανών ανάλογα με το αν προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα ή το δημόσιο τομέα μίας χώρας ή αν πραγματοποιούνται σε ξένες χώρες. Για τον σκοπό αυτό αναπτύσσεται ένα εμπειρικό υπόδειγμα. Συμπεραίνεται ότι η αύξηση των δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας ανεξαρτήτως προέλευσής τους. Ωστόσο, η αύξηση της παραγωγικότητας είναι μεγαλύτερη όταν αυξάνονται οι δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη σε συνδεδεμένες ξένες χώρες και επίσης η θετική επίδραση των ξένων δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη γίνεται ακόμα υψηλότερη, όταν συνδυάζονται με υψηλές δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη και από τον εγχώριο ιδιωτικό τομέα. Οι δημόσιες δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης είναι πιο αποτελεσματικές όταν αυτές πραγματοποιούνται από πανεπιστήμια και όχι από κυβερνητικά εργαστήρια και επίσης όταν συνδυάζονται και με υψηλές δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη στον ιδιωτικό τομέα της χώρας. Τέλος, οι δημόσιες δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη που συνδέονται με την στρατιωτική άμυνα συμβάλουν λιγότερο στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Το 2004 ο Keller σε νέα του εργασία εξετάζει ένα μεγάλο μέρος της σχετικής βιβλιογραφίας και καταλήγει σε μερικά πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Καταρχήν υπάρχουν σημαντικές αποδείξεις από αρκετές μελέτες ότι η διεθνής τεχνολογική διάχυση συμβάλλει σημαντικά στην οικονομική μεγέθυνση. Οι περισσότερες μελέτες συνηγορούν ότι η θετική επίδραση των δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη δεν αφορά μόνο την παραγωγικότητα και την οικονομική ανάπτυξη των χωρών που τις πραγματοποιούν, αλλά και των οικονομιών άλλων χωρών με τις οποίες συνδέονται. Συνεπώς, η συνολική παραγωγικότητα κάθε χώρας εξαρτάται από την δυνατότητα απορρόφησης και αξιοποίησης της τεχνολογικής γνώσης άλλων χωρών. Ωστόσο, η συμβολή της «εισαγόμενης» τεχνολογίας διαφέρει ανάλογα με το τεχνολογικό επίπεδο της κάθε χώρας που την «εισάγει». Συγκεκριμένα, η συμβολή της «εισαγόμενης» τεχνολογίας στην οικονομική μεγέθυνση μίας χώρας είναι αντιστρόφως ανάλογη του επιπέδου ανάπτυξης και τεχνολογικής προόδου που έχει ήδη επιτύχει η χώρα. Για τις λιγότερο τεχνολογικά προηγμένες χώρες, η απορρόφηση της ξένης τεχνολογικής προόδου έχει μεγάλη σημασία για την οικονομική τους ανάπτυξη. Ο

Keller τονίζει ότι για τις λιγότερο τεχνολογικά προηγμένες χώρες η σχετική σημασία της διάχυσης της ξένης τεχνολογικής προόδου είναι τουλάχιστον 90%. Αντίθετα, στις τεχνολογικά προηγμένες χώρες είναι εξίσου αν όχι περισσότερο σημαντική, η τεχνολογική πρόοδος που επιτυγχάνεται εντός της χώρας. Οι δυνατότητες των χωρών ως προς την απορρόφηση της διεθνούς τεχνολογικής προόδου ποικίλουν και φαίνεται ότι εξαρτώνται από τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρίες τους δραστηριοποιούνται στο διεθνές περιβάλλον. Το διεθνές εμπόριο προτείνεται από πολλές μελέτες, ως βασική δίοδος για την διάχυση της τεχνολογίας. Αρκετές μελέτες συμπεραίνουν ότι υπάρχει ισχυρός δεσμός μεταξύ των εισαγωγών αγαθών και τεχνολογικής διάχυσης. Άλλες μελέτες προτείνουν μία σχέση μεταξύ των άμεσων ξένων επενδύσεων και της διεθνούς τεχνολογικής διάχυσης. Ωστόσο, αυτό το κανάλι για την διάχυση της τεχνολογικής γνώσης δεν φαίνεται τόσο ισχυρό, όσο αυτό του εμπορίου, ειδικά όσον αφορά στην μεταφορά της γνώσης προς την χώρα όπου δέχεται τις επενδύσεις, καθώς συνήθως η τεχνολογική γνώση φυλάσσεται στην μητρική εταιρία στην χώρα προέλευσης και δεν διαχέεται στην θυγατρική που έχει ιδρύσει στην άλλη χώρα. Ωστόσο, από ορισμένες εμπειρικές μελέτες υποστηρίζεται ότι οι άμεσες ξένες επενδύσεις που πραγματοποιούνται από τεχνολογικά υποδεέστερες χώρες σε τεχνολογικά προηγμένες χώρες με σκοπό την άντληση της τεχνολογικής γνώσης, αποτελούν ένα σημαντικό κανάλι μεταφοράς της τεχνολογικής γνώσης και ενίσχυση της παραγωγικότητας των χωρών που πραγματοποιούν επενδύσεις. Στην εξεταζόμενη βιβλιογραφία αναδεικνύεται επίσης η σημασία και άλλων παραγόντων για την μεταφορά της τεχνολογικής γνώσης όπως η κοντινή γεωγραφική απόσταση, η κοινή γλώσσα κ.α. Φαίνεται ότι η διάχυση της τεχνολογίας και τα συνεπαγόμενα οφέλη για την οικονομική ανάπτυξη παρατηρούνται περισσότερο μεταξύ γειτονικών χωρών, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ομάδες γειτονικών χωρών που μοιράζονται τα οφέλη από την κοινή χρήση τεχνολογιών, οι οποίες δεν φθάνουν και δεν επηρεάζουν τουλάχιστον στον ίδιο βαθμό τις οικονομίες πιο απομακρυσμένων χωρών. Το φαινόμενο ενισχύεται στην περίπτωση κοινής γλώσσας ή κουλτούρας, η οποία διευκολύνει την ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ των χωρών.

Την ίδια χρονιά ο Ulku H., ερεύνησε την σχέση μεταξύ οικονομικής ανάπτυξης και καινοτομίας για 20 κράτη μέλη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) και για 10 κράτη μη μέλη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης χρησιμοποιώντας το μοντέλο του Romel. Το αποτέλεσμα έδειξε ότι η καινοτομία επηρεάζει θετικά το κατά κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Α.Ε.Π.) τόσο στις

αναπτυγμένες όσο και στις αναπτυσσόμενες οικονομίες. Ένα ακόμα συμπέρασμα της συγκεκριμένης έρευνας ήταν ότι μόνο οι ανεπτυγμένες χώρες μέλη το Ο.Ο.Σ.Α. μπορούσαν να αυξήσουν την καινοτομία τους βασιζόμενες σε έξοδα της έρευνας και ανάπτυξης και επιπλέον υπήρχε αλληλεξάρτηση μεταξύ των χωρών από τότε όπου μερικές χώρες χρησιμοποιούσαν τις γνώσεις των άλλων χωρών.

Το 2005 οι Lumenga-Neso, Olarreaga και Schiff υποστηρίζουν ότι η μεγέθυνση μίας οικονομίας δεν εξαρτάται μόνο από τις δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη που πραγματοποιούνται σε μία ξένη χώρα από την οποία εισάγονται αγαθά, αλλά και από τις δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη άλλων χωρών από τις οποίες η αρχική ξένη χώρα εισάγει αγαθά. Δηλαδή υποστηρίζεται ότι το διεθνές εμπόριο αποτελεί έναν δρόμο μέσω του οποίου διαχέεται η τεχνολογική γνώση, ακόμα και αν δεν υπάρχει απευθείας εμπορική σχέση μεταξύ δύο χωρών. Η μελέτη στηρίζεται στην εμπειρική μελέτη των Coe και Helpman (1995) και στο θεωρητικό υπόδειγμα των Grossman και Helpman (1991). Κάθε χώρα διαθέτει κεφάλαιο έρευνας και ανάπτυξης μεγαλύτερο από αυτό που έχει δημιουργήσει η ίδια μέσω των δαπανών της για έρευνα και ανάπτυξη, καθώς απορροφά μέρος του κεφαλαίου έρευνας και ανάπτυξης των ξένων χωρών με τις οποίες έχει εμπορικές σχέσεις. Έτσι, το κεφάλαιο έρευνας και ανάπτυξης κάθε χώρας εξαρτάται από την θέση της στο διεθνές εμπόριο. Αν εισάγει αγαθά από χώρες που διαθέτουν υψηλό κεφάλαιο σε έρευνα και ανάπτυξη, είτε το έχουν δημιουργήσει οι ίδιες, είτε γιατί συναλλάσσονται με άλλες χώρες που πραγματοποιούν υψηλές δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης, είναι πιθανό ότι θα απορροφήσει σημαντική τεχνολογική γνώση, η οποία θα συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητάς της και συνεπώς στην αύξηση της οικονομίας της.

Το 2007 μία έρευνα από τον Pessoa, όπου εστίαζε στον ρόλο των δαπανών της έρευνας και ανάπτυξης στην σχέση μεταξύ καινοτομίας και οικονομικής ανάπτυξης των χωρών της Σουηδίας και της Ιρλανδίας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει ισχυρή συσχέτιση των συγκεκριμένων δαπανών και της οικονομικής ανάπτυξης και ότι οι καινοτομικές πολιτικές λαμβάνουν υπόψη τους την οικονομική ανάπτυξη ως μία πολυσύνθετη διαδικασία όπου περιλαμβάνει και άλλους παράγοντες.

Τον ίδιο χρόνο, οι Howitt και Ha εξετάζουν την μακροχρόνια σχέση της δραστηριότητας έρευνας και ανάπτυξης και της συνολικής παραγωγικότητας (TFP). Βασίζεται σε στοιχεία της οικονομίας των ΗΠΑ για το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα. Στην εν λόγω εργασία, συγκρίνονται ορισμένα σημεία των υποδειγμάτων των Romer (1991), Grossman και Helpman

(1991), Aghion και Howitt (1992), Jones (1995), Aghion και Howitt (1998) και Howitt (1999). Από τα ιστορικά στοιχεία προκύπτει ότι ο ρυθμός αύξησης της συνολικής παραγωγικότητας παραμένει στάσιμος, ενώ ο ρυθμός αύξησης του αριθμού των εργαζομένων σε έρευνα και ανάπτυξη έχει υποχωρήσει στο ένα τρίτο. Δεδομένης αυτής της παρατήρησης, οι Howitt και Ha θεωρούν ότι δεν επιβεβαιώνεται η πρώτη γενιά μοντέλων ενδογενούς μεγέθυνσης (Romer, 1991), Grosman και Helpman (1991), Aghion και Howitt (1992) που βασίζονται στην τεχνολογική εξέλιξη, καθώς βάση αυτών των θεωρητικών μοντέλων θα πρέπει να είχε μειωθεί ο ρυθμός αύξησης του συνολικού παραγόμενου προϊόντος, λόγω της υποχώρησης του ρυθμού αύξησης του παράγοντα της έρευνας και ανάπτυξης, όπως αυτός μετράται με τον αριθμό των απασχολούμενων σε δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης. Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τα δεδομένα επιβεβαιώνουν τις προβλέψεις των μοντέλων ενδογενούς τεχνολογικής μεγέθυνσης της δεύτερης γενιάς (Aghion και Howitt, 1998, και Howitt, 1999) ότι η διατήρηση του ρυθμού αύξησης του συνολικού παραγόμενου προϊόντος απαιτεί σταθερή επένδυση ενός σταθερού ποσοστού του ΑΕΠ στην δραστηριότητα έρευνας και ανάπτυξης. Η μελέτη επισημαίνει ότι η εξέλιξη του ρυθμού μεταβολής της συνολικής παραγωγικότητας ακολουθεί μία πορεία παρόμοια με αυτή των πόρων που δαπανούνται σε δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης ως προς το ΑΕΠ.

Το 2009 οι Franco, Montresor και Marzetti εξετάζουν την σημασία της θέσης που έχει κάθε χώρα στο διεθνές εμπόριο σε σχέση με την δυνατότητα που έχει να απορροφάει νέες γνώσεις και τεχνολογίες από τις άλλες χώρες. Η συγκεκριμένη εργασία εξετάζει την επίδραση του ξένου κεφαλαίου έρευνας και ανάπτυξης που είναι διαθέσιμο σε κάθε χώρα. Η μελέτη βασίζεται σε στοιχεία 21 χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. και αντλεί μεθοδολογικά στοιχεία από προηγούμενες εμπειρικές μελέτες, όπως αυτές των Coe και Helpman (1995), Keller (1998) και Lumenga-Neso et al (2005). Τα συμπεράσματα της μελέτης είναι συμβατά με αυτά των προαναφερθεισών μελετών που αναγνωρίζουν την σημασία του ξένου κεφαλαίου έρευνας και ανάπτυξης για την συνολική παραγωγικότητα της χώρας. Επιπρόσθετα, επιβεβαιώνεται το συμπέρασμα των Lumenga-Neso et al (2005), ότι η συνολική παραγωγικότητα της κάθε χώρας επηρεάζεται θετικά όχι μόνο από το ξένο κεφάλαιο έρευνας και ανάπτυξης, που παράγει κάθε εμπορικός εταίρος της χώρας, αλλά και αυτό των εμπορικών εταίρων της ξένης χώρας.

Μία άλλη μελέτη που πραγματοποιήθηκε (Westomre, 2013) εστίαζε στην μελέτη των καθοριστικών εξόδων της έρευνας και ανάπτυξης για πατέντες και στην σχέση μεταξύ

καινοτομίας και οικονομικής ανάπτυξης βασιζόμενη σε 19 χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. κατά την περίοδο 1980-2008. Η συγκεκριμένη έρευνα ανέδειξε ότι τα φορολογικά κίνητρα και η υποστήριξη του δημοσίου στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων ευρεσιτεχνίας, λειτουργούν ως κίνητρα για ενέργειες καινοτομίας από τον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, τα αποτελέσματα δεν αναγνωρίζουν έναν άμεσο συσχετισμό μεταξύ αυτών των ενεργειών και της παραγωγικής ανάπτυξης.

Όσον αφορά τις χώρες της κεντρικής και δυτικής Ευρώπης ο Petrariou μαζί με άλλους επιστήμονες το 2013 εξέτασαν την σύνδεση μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης και της καινοτομίας. Τα ευρήματά τους υποδεικνύουν ότι το επίπεδο ανάπτυξης μίας οικονομίας, αντανάκλα την κατανομή των πηγών της για έρευνα και ανάπτυξη. Τα αποτελέσματα υπογράμμισαν ότι οι οικονομίες της κεντρικής και δυτικής Ευρώπης καταγράφουν υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, αλλά ωστόσο αυτό δεν βασίζεται στην καινοτομία.

Ακόμα, υπάρχουν αρκετές μελέτες όπου διαμορφώθηκαν με την χρήση μικροοικονομικών δεδομένων (Norris, et al., 2010) οι οποίες μελετούν την καινοτομική διαδικασία για τον κατασκευαστικό κλάδο, τόσο για τις αναπτυγμένες όσο και για τις αναπτυσσόμενες χώρες κατά την περίοδο του 2005-2007. Οι συγγραφείς κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η καινοτομία είχε ένα πολύ σημαντικό αποτέλεσμα στην οικονομική απόδοση των εταιριών. Επίσης, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική επιρροή μεταξύ της καινοτομίας, της απόδοσης και της κεφαλαιακής αγοράς. Επιπλέον, στα ευρήματά τους φάνηκε ότι συνδέεται η καινοτομία με την οικονομική ανάπτυξη καθώς μέσω της τεχνολογίας ενθαρρύνεται η παραγωγικότητα.

Μία παρόμοια έρευνα όπου πραγματοποιήθηκε σε αμερικανικές κατασκευαστικές εταιρίες από τους Minniti και Ventury το 2013 θεώρησε ως μονάδες μέτρησης τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας της κάθε εταιρίας. Η έρευνα έδειξε ότι η φορολογική επίπτωση της έρευνας και ανάπτυξης είναι εκτενής ενώ οι επιδοτήσεις οι οποίες επιβραβεύουν καινοτόμες ενέργειες βοηθάνε την οικονομική ανάπτυξη αλλά μόνο σε βραχυχρόνιο ορίζοντα. Σε μακροχρόνιο ορίζονται αυτές οι πολιτικές των επιδοτήσεων δεν έχουν σημαντική επίδραση στην οικονομική ανάπτυξη.

2.5 Δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη, ανθρώπινο κεφάλαιο και παραγωγικότητα

Το 1997 ο Hans-Jurgen Engelbrecht επεκτείνει την προαναφερθείσα μελέτη των Coe και Helpman (1995), προσθέτοντας μία ακόμη μεταβλητή, τον ανθρώπινο παράγοντα που χρησιμοποιείται εκτός του τομέα της έρευνας. Η προσθήκη αυτού του επιπλέον παράγοντα, μειώνει λίγο τους συντελεστές, τόσο του εγχώριου, όσο και του ξένου κεφαλαίου έρευνας και ανάπτυξης, στην εξίσωση που συνδέει τους παράγοντες με την συνολική παραγωγικότητα της οικονομίας, αλλά και οι δύο παραμένουν στατικά σημαντικοί. Η μεταβλητή του ανθρώπινου κεφαλαίου που χρησιμοποιείται, εκτός του τομέα της έρευνας και ανάπτυξης, έχει θετική επίδραση πάνω στην συνολική παραγωγικότητα και την μεγέθυνση της οικονομίας, αφενός ως συντελεστή της παραγωγής και αφετέρου ως παράγοντα που διευκολύνει την απορρόφηση γνώσης από τεχνολογικά προηγμένες χώρες.

Το 2001 οι Griffith, Redding και Reenen μελετούν από κοινού την επίδραση των δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη και του ανθρώπινου κεφαλαίου στην καινοτομία και την αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας. Βασίζεται σε ιστορικά στοιχεία της περιόδου 1974-1990 για ένα δείγμα 12 χωρών του ΟΟΣΑ και βασίζεται σε ένα εμπειρικό υπόδειγμα που κατασκευάστηκε για αυτό το σκοπό. Το βασικό συμπέρασμα της μελέτης είναι ότι η δραστηριότητα έρευνας και ανάπτυξης συμβάλει αφενός στην δημιουργία καινοτόμων προϊόντων και αφετέρου στην αντιγραφή της καινοτομίας που έχει επιτευχθεί αλλού. Μέσω των δύο προαναφερθεισών οδών, η δραστηριότητα έρευνας και ανάπτυξης ενισχύει την παραγωγικότητα και την οικονομική μεγέθυνση. Επίσης, η έρευνα και ανάπτυξη παίζει σημαντικό ρόλο στη σύγκλιση των επιπέδων της συνολικής παραγωγικότητας μεταξύ των εξεταζόμενων χωρών. Επίσης, διαπιστώνεται ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο συμβάλει στην επίτευξη της καινοτομίας και στην δυνατότητα απορρόφησης τεχνολογικής γνώσης.

Το 2008 οι Coe, Helpman και Hoffmaister επανεξετάζουν την μελέτη του Coe και Helpman (1995) χρησιμοποιώντας σύγχρονες οικονομετρικές μεθόδους και επεκτείνοντας χρονικά το δείγμα έως και το 2004, σε σχέση με την εξεταζόμενη περίοδο 1971-1990 της πρώτης μελέτης. Καταρχήν επιβεβαιώνεται η ισχύς των αποτελεσμάτων της προηγούμενης μελέτης, όσον αφορά στην θετική επίδραση των δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη επί της συνολικής παραγωγικότητας μιας χώρας, είτε αυτές πραγματοποιούνται στο εσωτερικό της χώρας, είτε πραγματοποιούνται σε άλλες χώρες από τις οποίες εισάγονται αγαθά.

Επιπρόσθετα, η προαναφερθείσα σχέση παραμένει σημαντική, ακόμα και αφού ληφθεί υπόψη ο παράγοντας του ανθρώπινου κεφαλαίου που έχει κάθε χώρα, οποίος επίσης συμβάλει στην παραγωγικότητα της κάθε χώρας. Μάλιστα, όταν λαμβάνεται υπόψη ο παράγοντας του ανθρώπινου κεφαλαίου παρουσιάζεται μεγαλύτερη συνεισφορά των εγχώριων δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη στην ενίσχυση της παραγωγικότητας σε σχέση με τις ξένες δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη. Επίσης, στην μελέτη εξετάζεται η επίδραση και άλλων παραγόντων στην σχέση μεταξύ δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη και της συνολικής παραγωγικότητας, όπως για παράδειγμα η ποιότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το επιχειρηματικό περιβάλλον, το νομικό καθεστώς για την προστασία πατέντων κ.α. Στις χώρες όπου η επιχειρηματικότητα διευκολύνεται περισσότερο και η ποιότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι καλύτερη, η αύξηση των δαπανών σε έρευνα και ανάπτυξη και η αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει μεγαλύτερη θετική επίδραση πάνω στην παραγωγικότητα. Επίσης, η ισχυρότερη και ευκολότερη νομική προστασία των πατέντων συνδέεται κατά κανόνα με υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και υψηλότερες αποδόσεις των επενδύσεων σε έρευνα και ανάπτυξη.

Το 2010 οι Khan, Luinted και Theodoridis μελετούν τη σχέση του κεφαλαίου έρευνας και ανάπτυξης, του ανθρώπινου κεφαλαίου και της παραγωγικότητας χρησιμοποιώντας δεδομένα από 16 χώρες του ΟΟΣΑ για την περίοδο 1982-2004. Ειδικότερα, εξετάζει την επίδραση που έχουν στη συνολική παραγωγικότητα τα διάφορα είδη κεφαλαίου που είναι διαθέσιμα σε κάθε χώρα, όπως το ιδιωτικό, το δημόσιο και το ξένο κεφάλαιο έρευνας και ανάπτυξης. Επίσης, αξιολογείται η επίδραση άλλων έντεκα παραγόντων, όπως μεταξύ άλλων, οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, οι δημόσιες υποδομές, οι εξαγωγές και οι εισαγωγές προϊόντων υψηλής τεχνολογίας, δείκτες για άμεσες ξένες επενδύσεις (FDI), από και προς τις επιλεγμένες χώρες, το μέγεθος του τομέα των υπηρεσιών, δείκτες για τον τραπεζικό κλάδο και τις αγορές κεφαλαίων κ.α. Επιπρόσθετα, εξετάζονται οι εισαγωγές, οι άμεσες ξένες επενδύσεις και οι διμερείς συνεργασίες στον τομέα έρευνας και ανάπτυξης, ως κανάλια διάχυσης της τεχνολογικής γνώσης από χώρα σε χώρα. Ειδικότερα, στην μελέτη εξετάζονται διάφορες σχέσεις των μεταβλητών που όλες εμπεριέχουν ως εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική παραγωγικότητα και ως ανεξάρτητες τα τρία είδη κεφαλαίου έρευνας και ανάπτυξης, τη μεταβλητή του ανθρώπινου κεφαλαίου και επιπλέον κάποιες από τις λοιπές μεταβλητές. Διαπιστώνεται ότι όλες σχεδόν τις περιπτώσεις υφίσταται σχέση συνολοκλήρωσης μεταξύ της συνολικής παραγωγικότητας και των ανεξάρτητων μεταβλητών.

Ειδικότερα, τα κεφάλαια έρευνας και ανάπτυξης και το ανθρώπινο κεφάλαιο εμφανίζονται ως οι βασικοί παράγοντες που εξηγούν τις διαφορές της συνολικής παραγωγικότητας μεταξύ των χωρών. Επίσης, οι περισσότεροι από τους υπόλοιπους παράγοντες που εξετάζονται έχουν κάποια επίδραση στη παραγωγικότητα. Τέλος, συμπεραίνεται ότι οι χώρες που έχουν συσσωρεύσει περισσότερη γνώση και ανθρώπινο κεφάλαιο τείνουν να έχουν περισσότερα οφέλη από την αυξημένη παραγωγικότητα. Επίσης, τα τρία ήδη κεφαλαίου έρευνας και ανάπτυξης και το ανθρώπινο κεφάλαιο δρουν συμπληρωματικά ως προς την αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3.1 Εισαγωγή

Καθώς όπως είδαμε η καινοτομία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην μεγέθυνση της οικονομίας, αποκτά ιδιαίτερη σημασία το τελικό αποτέλεσμα διαφόρων δεικτών και η σύγκρισή τους με άλλες οικονομίες προκειμένου να αξιολογείται η απόδοση της κάθε χώρας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, δίνοντας ιδιαίτερη σημασία στην καινοτομία και στην ανάπτυξη των οικονομιών των κρατών μελών της, μετρά και αναλύει με βάση συγκεκριμένους δείκτες τις αποδόσεις των κρατών σε ετήσια βάση.

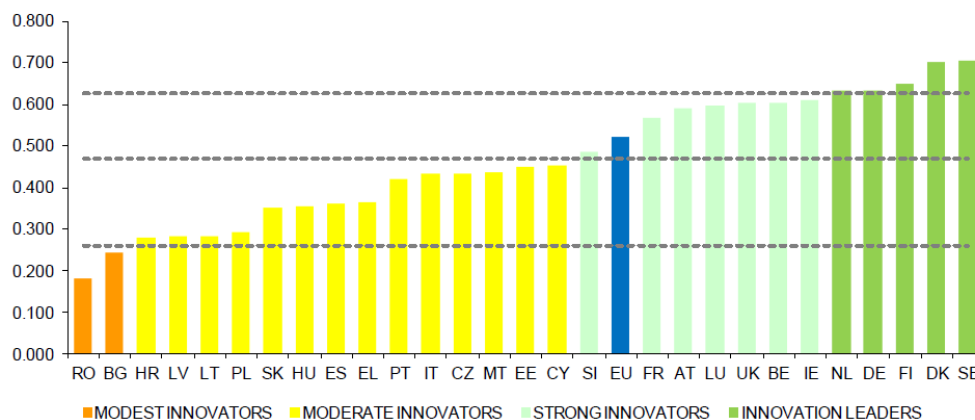
Τα αποτελέσματα αυτών των μετρήσεων δημοσιεύονται σε ετήσια βάση με μορφή έκθεσης με τίτλο “European Innovation Scoreboard” και το οποίο αντικατέστησε το “Innovation Union Scoreboard” όπου είχε πάρει την θέση του για τα έτη 2010 – 2015.

Με βάση αυτή την έκθεση, βγαίνει ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς όπου μελετώνται και με την χρήση αυτών, γίνονται συγκρίσεις στην συνέχεια με τους αντίστοιχους δείκτες άλλων ηπειρών και οικονομιών. Το European Innovation Scoreboard βασίζεται σε δεδομένα των πιο πρόσφατων στατιστικών μελετών της Eurostat και άλλων αναγνωρισμένων διεθνών οργανισμών όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD) και ο οργανισμός Ηνωμένων Εθνών. Η αξιολόγηση των χωρών γίνεται σε οκτώ βασικές διαστάσεις της καινοτομίας. Αυτές είναι:

1. Ανθρώπινοι Πόροι
2. Ανοικτά και άριστα ερευνητικά συστήματα
3. Χρηματοδότηση και Υποστήριξη
4. Εταιρικές Επενδύσεις
5. Διασυνδέσεις και Επιχειρηματικότητα
6. Πνευματικές Ικανότητες
7. Καινοτόμοι Χρήστες
8. Οικονομικά Αποτελέσματα

Με βάση την απόδοσή τους τα κράτη μέλη στους παραπάνω τομείς, διαχωρίζονται σε τέσσερις ομάδες, τους ηγέτες καινοτομίας, τους ισχυρούς καινοτόμους, τους μέτριους

καινοτόμους και τους μετριόφρων καινοτόμους (leaders innovations, strong innovations, moderate innovations, modest innovations). Στην πρώτη ομάδα ανήκουν οι χώρες οι οποίες πετυχαίνουν υψηλές αποδόσεις και είναι πάνω από 20% υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Αυτές οι χώρες είναι η Δανία, η Φιλανδία, η Γερμανία, η Ολλανδία και η Σουηδία. Στην αμέσως επόμενη κατηγορία ανήκουν οι χώρες όπου πετυχαίνουν αποδόσεις από 90% - 120% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Σε αυτή την κατηγορία ανήκει η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο η Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Η ομάδα των μέτριων καινοτομικών χωρών αποτελείται από χώρες με μικρότερη απόδοση από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, είναι οι χώρες όπου πετυχαίνουν αποδόσεις από 50% - 90% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Αυτές οι χώρες είναι η Κροατία, η Κύπρος, η Τσεχία, η Εσθονία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Ιταλία, η Λετονία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Σλοβακία και η Ισπανία. Στην τελευταία κατηγορία ανήκουν οι χώρες που είναι κάτω από το 50% του ευρωπαϊκού μέσου όρου και αυτές είναι η Βουλγαρία και η Ρουμανία.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

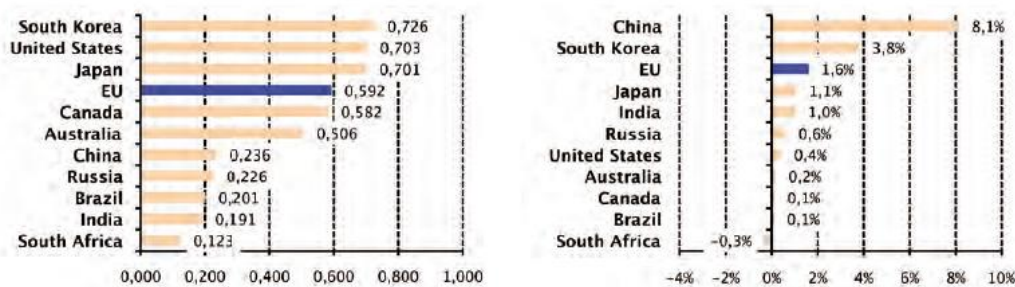
Διάγραμμα 3.1

Κατάταξη ευρωπαϊκών χωρών με βάση την καινοτομική τους δυναμικότητα

Στο European Innovation Scoreboard του 2016 έχουν γίνει δύο αλλαγές σχετικά με την ίδια έκθεση του 2015. Η Λετονία μπήκε στο γκρουπ των μέτριων καινοτόμων, ενώ η Ολλανδία μετατοπίστηκε στους καινοτόμους ηγέτες.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι επιδόσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης παραμένουν χαμηλότερες συγκριτικά με την Νότια Κορέα, τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και την Ιαπωνία. Ωστόσο οι διαφορές με τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία έχουν περιοριστεί. Επίσης, η Νότιος Κορέα

εξακολουθεί να προπορεύεται στην σχετική σύγκριση και να βελτιώνει την απόδοσή της ακόμα με πιο γρήγορο ρυθμό από την Ευρωπαϊκή Ένωση για τα τελευταία 8 χρόνια.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.2

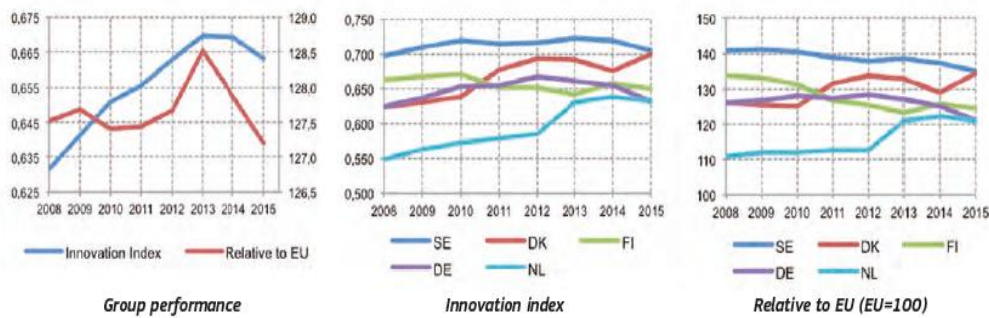
Παγκόσμια κατάταξη με βάση την καινοτομική δυναμικότητα

3.2 Οι αποδόσεις των χωρών μελών της Ε.Ε.

Οι αποδόσεις των κρατών μελών διαχρονικά μεταβάλλονται. Υπάρχουν περιόδους με θετικούς ρυθμούς μεταβολής, αλλά υπάρχουν και περιόδους με αρνητικούς.

Ηγέτες καινοτομίας (Innovation Leaders)

Η απόδοση των χωρών που αποτελούν το πρώτο γκρουπ δυναμικότητας σε ό,τι αφορά την καινοτομία στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αυξηθεί συγκριτικά με δύο χρόνια πριν. Σύμφωνα με το European Innovation Scoreboard του 2016, κατά την διάρκεια των δύο τελευταίων ετών, η απόδοση αυτών των χωρών αυξήθηκε κατά 1,3%. Η αρνητικοί ρυθμοί ανάπτυξης είχαν ξεκινήσει από το 2010 για την Φιλανδία. Στην συνέχεια ακολούθησαν Δανία και Γερμανία το 2012, ένα χρόνο αργότερα η Σουηδία και τον επόμενο χρόνο η Ολλανδία. Ωστόσο, όλες οι χώρες της συγκεκριμένης ομάδας κατάφεραν να επιστρέψουν ξανά σε θετικούς ρυθμούς αύξησης των δεικτών της καινοτομίας. Πιο συγκεκριμένα, πρώτη σε ρυθμό ανάπτυξης σε ετήσια βάση αναδύχθηκε η Ολλανδία, όπου οι δείκτες καινοτομίας γνώρισαν ανάπτυξη 2% για την χρονική περίοδο 2008 – 2015. Στην δεύτερη θέση ήταν η Δανία με 1,7%, ενώ οι υπόλοιπες χώρες κυμαινόταν σε μικρότερα ποσοστά.



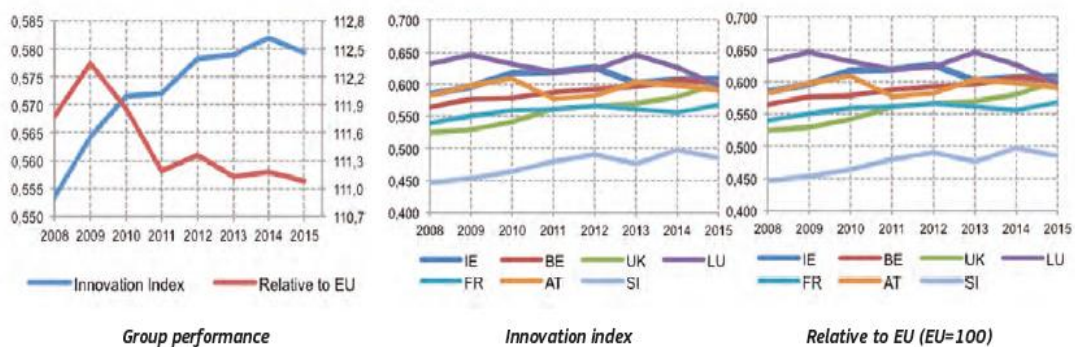
Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.2.1

Ετήσιες μεταβολές απόδοσης ηγέτιδων καινοτομικά χωρών

Ισχυροί καινοτόμοι (Strong Innovators)

Η απόδοση των δεικτών καινοτομίας των χωρών της συγκεκριμένης ομάδας αυξανόταν μέχρι και τον τελευταίο χρόνο, όπου και άρχισε μία μείωση στην ετήσια μέση απόδοση των χωρών αυτών. Η μεταβολή του δείκτη καινοτομίας ήταν θετική για τις περισσότερες χώρες. Η μεγαλύτερη μεταβολή ωστόσο, ήταν αυτή του Ηνωμένου Βασιλείου με ετήσια ανάπτυξη 2% για την περίοδο 2008 – 2015, ενώ ακολούθησαν πάνω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η Σλοβενία με 1,2%, το Βέλγιο με 0,9%, και η Γαλλία με 0,8%. Το Λουξεμβούργο ήταν η χώρα όπου με ετήσιο ρυθμό μείωσης 0,8% μειώθηκε κατά 13% η απόδοση του δείκτη καινοτομίας του.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

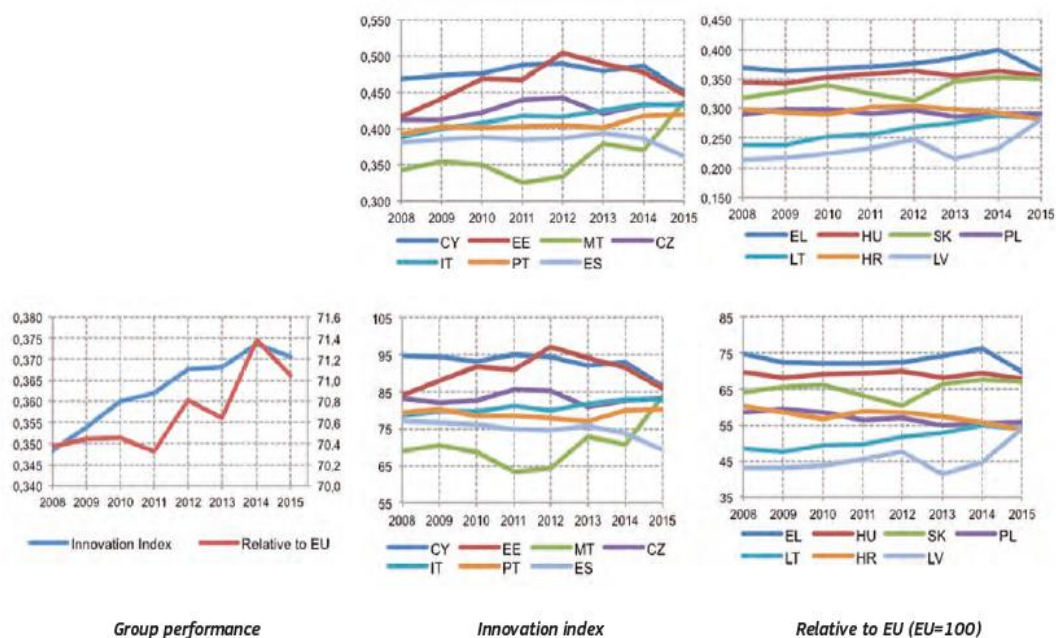
Διάγραμμα 3.2.2

Ετήσιες μεταβολές απόδοσης ισχυρών καινοτομικά χωρών

Μέτριοι καινοτόμοι (Moderate Innovators)

Οι επιδόσεις των κρατών της συγκεκριμένης ομάδας κυρίως εμφάνιζαν θετικές τάσεις με αποτέλεσμα από το 70,4% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2008 να φτάσουν στο 71% το 2015. Η Κύπρος και η Λετονία είναι μεταξύ των χωρών με τις υψηλότερες επιδόσεις καθώς προέρχονται από το γκρουπ και ισχυρών

καινοτόμων χωρών. Για το διάστημα 2008-2015 οι περισσότερες χώρες είχαν θετικές μεταβολές σε ό,τι αφορά τον δείκτη καινοτομίας τους με υψηλότερη μεταβολή να έχει η Λετονία με 4%. Ωστόσο υπήρξαν και χώρες όπου για την συγκεκριμένη περίοδο είχαν αρνητική μεταβολή στην απόδοσή τους με την Κροατία να έχει τον μεγαλύτερο ποσοστό με 0,9%. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι υπόλοιπες χώρες με αρνητικές επιδόσεις ήταν η Ελλάδα, η Κύπρος και η Ισπανία.



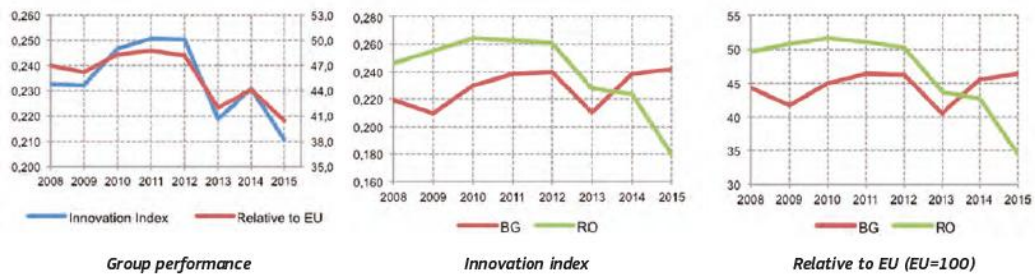
Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.2.3

Ετήσιες μεταβολές απόδοσης μέτριων καινοτομικά χωρών

Μετριόφων καινοτόμοι (Modest Innovations)

Στην συγκεκριμένη κατηγορία υπάρχουν δύο μόνο χώρες, η Βουλγαρία και η Ρουμανία. Η επίδοση των συγκεκριμένων χωρών μειώθηκε κατά το διάστημα 2010 – 2012 καθώς το 2010 ήταν στο 48% του Ευρωπαϊκού μέσου όρου το 2015 έπεσαν στο 40,3%.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

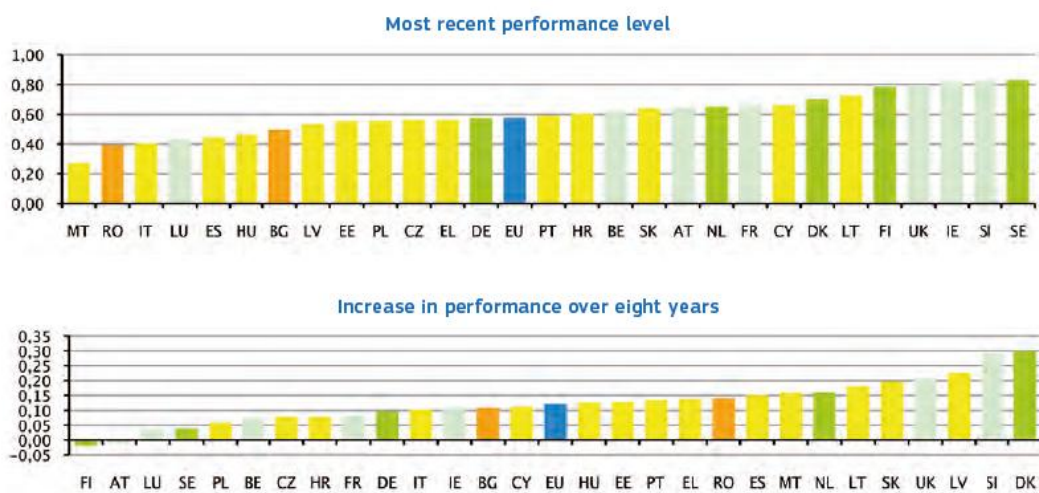
Διάγραμμα 3.2.4

Ετήσιες μεταβολές απόδοσης μετρίοφρων καινοτομικά χωρών

3.3 Ανάλυση των διαστάσεων της καινοτομίας

3.3.1 Επίδοση Ανθρώπινων Πόρων

Δύο χώρες από την πρώτη ομάδα των ηγετών καινοτομίας (Σουηδία και Φιλανδία) και τρεις χώρες από τους ισχυρούς καινοτόμους (Ιρλανδία, Σλοβενία και Ηνωμένο Βασίλειο) είναι οι πέντε χώρες με την υψηλότερη απόδοση των ανθρώπινων πόρων. Το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού αυτών των χωρών έχει τα απαιτούμενα προσόντα προκειμένου να μπορεί να ανταπεξέρχεται πλήρως στην εργασία του και να αναπτύσσει με τις γνώσεις του την οικονομία. Η Γερμανία, όπου ανήκει στο γκρουπ των χωρών με τα υψηλότερα ποσοστά καινοτομίας καταφέρνει απλά να βρίσκεται κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο σε αυτό τον τομέα. Παρ' ότι έχει υψηλό επίπεδο διδακτορικής εκπαίδευσης, δεν τα πάει εξίσου καλά στην τριτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι περισσότερες καινοτομικά ισχυρές χώρες είναι πάνω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εξαίρεση αποτελεί μόνο το Λουξεμβούργο το οποίο είναι μία από τις τελευταίες χώρες σε αυτό τον τομέα. Όλες οι χώρες εκτός της Φιλανδίας και της Αυστρίας, έχουν βελτιώσει την απόδοσή τους στους ανθρώπινους πόρους τα τελευταία οκτώ χρόνια. Η μέση απόδοση βελτιώθηκε λίγο περισσότερο για τις λιγότερο καινοτόμες χώρες σε σχέση με τις περισσότερο καινοτόμες αλλά τέσσερις χώρες με υψηλά επίπεδα τεχνολογίας Δανία, Ολλανδία, Σλοβενία και Ηνωμένο Βασίλειο, αύξησαν πολύ περισσότερο από τον μέσο όρο την απόδοσή τους.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.3.1

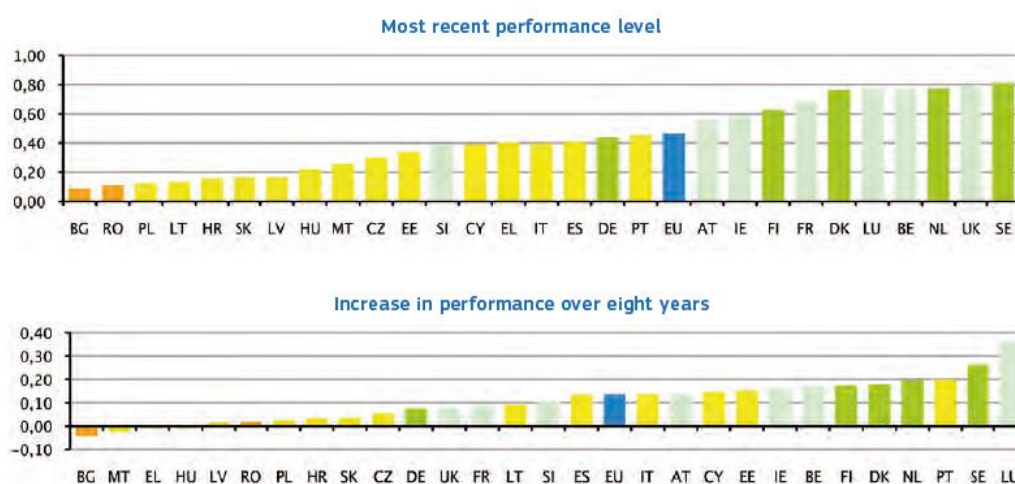
Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των ανθρώπινων πόρων

Οι τομείς όπου εξετάζονται προκειμένου να αξιολογηθεί ο παράγοντας των ανθρώπινων πόρων είναι οι νέοι κάτοχοι διδακτορικού, ο πληθυσμός αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι νέοι με δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Κατά μέσο όρο ένα κράτος – μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει 1,8 νέους κατόχους διδακτορικού ανά 1000 άτομα ηλικίας 25 – 34 . Η χώρα με τους περισσότερους νέους διδάκτορες είναι η Σλοβενία με 3,9 νέους διδάκτορες ανά 1000 άτομα ηλικίας 25 – 34. Η Ελλάδα εμφανίζεται λίγο κάτω από τον μέσο όρο με 1 κάτοχο διδακτορικού ανά 1000 άτομα πληθυσμού 25 – 34. Στην τελευταία θέση με τους λιγότερους νέους κατόχους διδακτορικού εμφανίζεται η Κύπρος και η Μάλτα με 0,4 νέους διδάκτορες ανά 1.000 άτομα πληθυσμού ηλικίας 25 – 34. Σε ό,τι αφορά τον δεύτερο παράγοντα που επηρεάζει την κατάταξη της κάθε χώρας στην κατηγορία των ανθρώπινων πόρων, ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 38,5%. Το ποσοστό αυτό του πληθυσμού ηλικίας 30-34, έχει αποφοιτήσει από κάποια τριτοβάθμια σχολή. Πρώτη χώρα εμφανίζεται η Λιθουανία με το 56,4% του πληθυσμού της να έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Πολύ υψηλά ποσοστά συναντάμε επίσης στην Κύπρο, όπου με 54,2% εμφανίζεται δεύτερη, στην Ιρλανδία με 52,3%, το Λουξεμβούργο με 50,5% και η Σουηδία με 50%. Η Ελλάδα εμφανίζεται λίγο πάνω από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο με 39,4% του πληθυσμού της με ηλικία 30 – 34 ετών να είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας σχολής. Στην τελευταία θέση εμφανίζεται η Ιταλία με το 24,9% του πληθυσμού της 30 – 34 ετών να έχει αποφοιτήσει από τριτοβάθμια εκπαίδευση. Πολύ υψηλά είναι τα ποσοστά των νέων 20 – 24 σε όλη την Ευρώπη, που έχουν

ολοκληρώσει τουλάχιστον την δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι στο 82,6% του συγκεκριμένου πληθυσμού να έχει αποφοιτήσει τουλάχιστον από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό είναι η Κύπρος με 94,2%. Η Ελλάδα εμφανίζει ένα αρκετά υψηλό ποσοστό με 89,5%. Στην τελευταία θέση είναι η Ισλανδία με 61,4%.

3.3.2 Επιδόσεις στα ανοικτά, άριστα και αποτελεσματικά ερευνητικά συστήματα

Στον συγκεκριμένο τομέα οι χώρες που ανήκουν στους ηγέτες και ισχυρούς καινοτομίας έχουν τις υψηλότερες επιδόσεις και όλες εκτός από την Γερμανία και την Σλοβενία είναι πάνω από το μέσο όρο. Τα συστήματα καινοτομίας αυτών των χωρών είναι ανοικτά σε συνεργασίες με εξωτερικούς συνεργάτες, ερευνητές παγκοσμίου επιπέδου και η ποιότητα των αποτελεσμάτων των ερευνών είναι πολύ υψηλή. Όλες οι χώρες, με εξαίρεση την Βουλγαρία, την Μάλτα, την Ουγγαρία και την Ελλάδα, έχουν βελτιώσει διαχρονικά τις επιδόσεις τους, με το Λουξεμβούργο και την Σουηδία να είναι οι δύο πρώτες χώρες στην σχετική κατάταξη. Οι λιγότερο ισχυρές καινοτομικά χώρες θα πρέπει να προσπαθήσουν περισσότερο προκειμένου να περιορίσουν το κενό μεταξύ αυτών και των καινοτομικά ισχυρότερων χωρών.



Πηγή: European Innovation Scoreboard

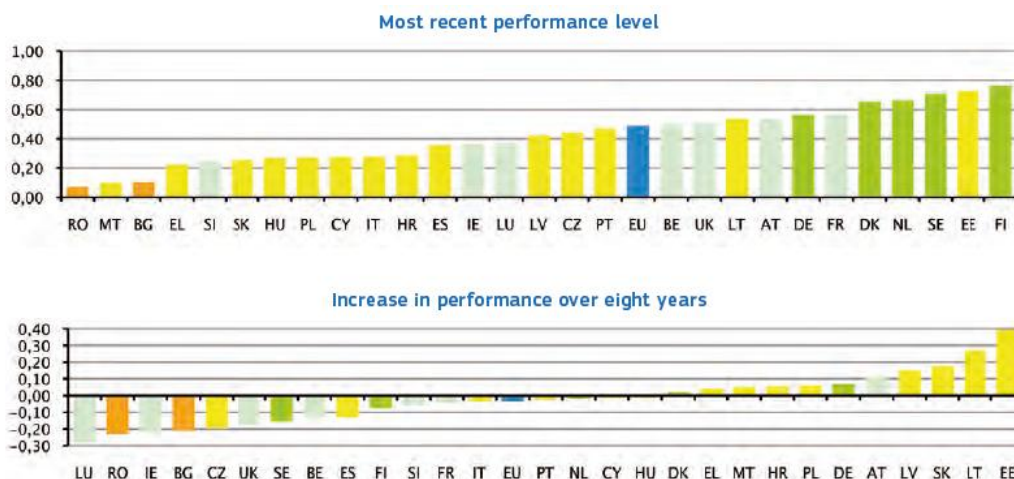
Διάγραμμα 3.3.2

Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των ανοικτών, άριστων και αποτελεσματικών ερευνητικών συστημάτων

Προκειμένου να βγει η συγκεκριμένη βαθμολογία των χωρών, εξετάζονται τρεις παράγοντες. Αυτοί είναι οι διεθνείς επιστημονικές δημοσιεύσεις, οι επιστημονικές δημοσιεύσεις που είναι μεταξύ του 10% των πιο αναφερομένων και το ποσοστό των μη Ευρωπαίων διδακτορικών φοιτητών που έχει η κάθε χώρα. Σε ό,τι αφορά τις διεθνείς επιστημονικές δημοσιεύσεις ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι στις 459,2 δημοσιεύσεις ανά εκατομμύριο πληθυσμού. Στην πρώτη θέση με πολύ 2066,7 διεθνείς επιστημονικές δημοσιεύσεις ανά εκατομμύριο πληθυσμού εμφανίζεται η Δανία. Η Ελλάδα βρίσκεται πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο με 549,1. Στην τελευταία θέση εμφανίζεται η Βουλγαρία με 173,4 διεθνείς επιστημονικές δημοσιεύσεις ανά εκατομμύριο πληθυσμού. Οι επιστημονικές δημοσιεύσεις που συγκαταλέγονται μεταξύ του 10% των πιο αναφερομένων δημοσιεύσεων παγκοσμίως, υπολογίζονται ως ποσοστό των συνολικών εγχώριων επιστημονικών δημοσιεύσεων. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι στο 10,5%. Η χώρα με τις περισσότερες δημοσιεύσεις μεταξύ του 10% των πιο αναφερομένων παγκοσμίως είναι το Ηνωμένο Βασίλειο με 14,2%. Η Ελλάδα εμφανίζεται κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο με 9%. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό είναι η Βουλγαρία με 3,5%. Ο μέσος όρος των μη Ευρωπαίων διδακτορικών φοιτητών υπολογίζεται ως ποσοστό επί του συνολικού αριθμού των διδακτορικών φοιτητών. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι στο 17,8%. Η χώρα με τους περισσότερους μη Ευρωπαίους διδακτορικούς φοιτητές είναι η Γαλλία με ποσοστό 33,6%. Για την Ελλάδα δεν υπάρχουν δεδομένα για την συγκεκριμένη κατηγορία. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό μη Ευρωπαίων διδακτορικών φοιτητών είναι η Πολωνία με 1,3%.

3.3.3 Χρηματοδότηση και Υποστήριξη

Όπως και στους προηγούμενους τομείς, έτσι και εδώ οι χώρες των δύο πρώτων γκρουπ είναι και αυτές με τις καλύτερες επιδόσεις. Ωστόσο, η Εσθονία, η οποία ανήκει στις μέτριες καινοτόμες χώρες, εμφανίζει την δεύτερη καλύτερη επίδοση στον συγκεκριμένο τομέα. Οι υπόλοιπες τέσσερις χώρες που συμπληρώνουν την πρώτη πεντάδα είναι η Φιλανδία, η Σουηδία, η Ολλανδία και η Δανία. Αυτές οι χώρες χαρακτηρίζονται από την πραγματοποίηση δραστηριοτήτων έρευνας και ανάπτυξης του δημόσιου τομέα και από την διάθεση κεφαλαίων από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις με σκοπό την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.3.3

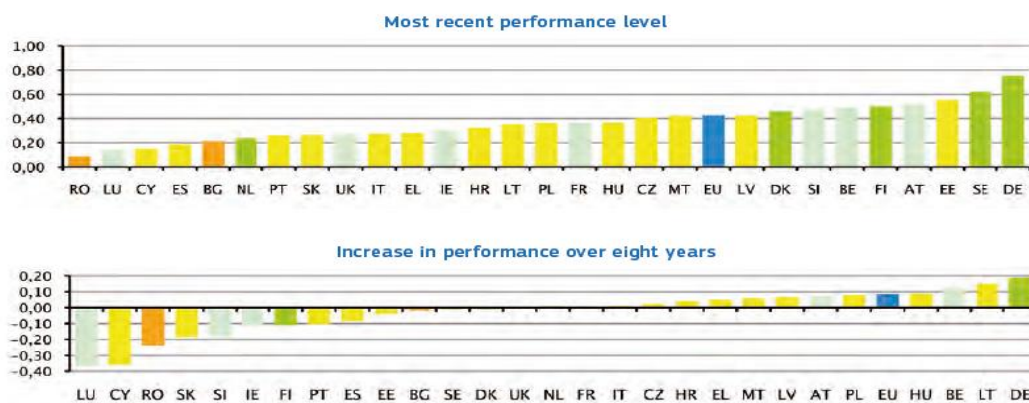
Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα της χρηματοδότησης και της υποστήριξης

Για την αξιολόγηση της χρηματοδότησης και της υποστήριξης κάθε χώρα μελετώνται δύο παράγοντες. Αυτοί είναι οι δημόσιες δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη και τα επιχειρηματικά κεφάλαια. Ο μέσος όρος των κρατών μελών για τις δημόσιες δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης είναι 0,72% του συνολικού ΑΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η χώρα με τις μεγαλύτερες δημόσιες δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη είναι η Δανία, όπου ο δημόσιος τομέας της δαπανά το 1,8% του ΑΕΠ της για έρευνα και ανάπτυξη. Η Ελλάδα εμφανίζεται κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο με τις δημόσιες δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη να αποτελούν το 0,54% του ΑΕΠ της. Η χώρα με τις λιγότερες δημόσιες δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη είναι η Ρουμανία με 0,22%. Σε ό,τι αφορά τα επιχειρηματικά κεφάλαια, αυτά υπολογίζονται ως επενδύσεις των επιχειρηματικών κεφαλαίων ως ποσοστό του ΑΕΠ. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 0,063% του ευρωπαϊκού ΑΕΠ. Η χώρα με τα περισσότερα επενδυμένα κεφάλαια επιχειρήσεων είναι η Εσθονία με 0,136%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 0,001%. Στην τελευταία θέση εμφανίζεται η Μάλτα με 0%.

3.3.4 Εταιρικές Επενδύσεις

Οι χώρες όπου ανήκουν στους ηγέτες ή ισχυρούς καινοτομίας εμφανίζουν τις υψηλότερες επιδόσεις και σε αυτό τον τομέα. Η Γερμανία και η Σουηδία είναι οι δύο χώρες με τις υψηλότερες επιδόσεις και ακολουθούνται από την Εσθονία, την Αυστρία και την Φιλανδία.

Σε αυτές τις χώρες οι εταιρείες επενδύουν αρκετά σε δραστηριότητες επιστημονικής έρευνας και ανάπτυξης καθώς επίσης και σε δραστηριότητες μη έρευνας και ανάπτυξης συμπεριλαμβανομένων των επενδύσεων σε εξοπλισμό και σε μηχανήματα.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.3.4

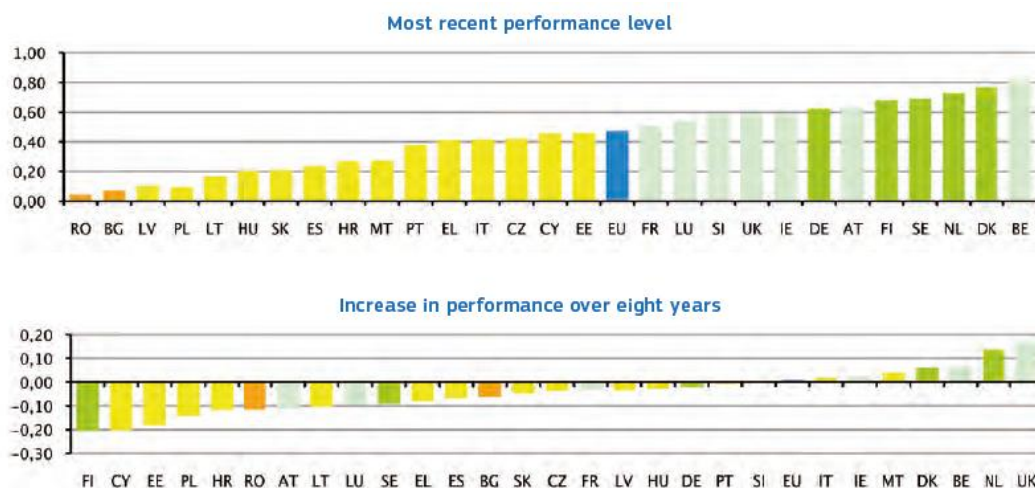
Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των εταιρικών επενδύσεων

Για να υπολογιστούν οι επιδόσεις των κρατών – μελών στις εταιρικές επενδύσεις εξετάζονται δύο παράγοντες. Αυτοί είναι οι δαπάνες των εταιριών σε έρευνα και ανάπτυξη και οι δαπάνες για μη έρευνα και ανάπτυξη καινοτομία. Κατά μέσο όρο οι δαπάνες των εταιριών σε έρευνα και ανάπτυξη για τα κράτη μέλη, αποτελούν το 1,3% του συνολικού ΑΕΠ. Η χώρα με τις περισσότερες εταιρικές δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη είναι η Φιλανδία με το 2,15% του ΑΕΠ της να αποτελείται από τις δαπάνες των εταιριών σε έρευνα και ανάπτυξη. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 0,28% του ΑΕΠ. Η χώρα με τις λιγότερες εταιρικές δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη είναι η Κύπρος με τις δαπάνες αυτές να αποτελούν το 0,08% του ΑΕΠ της. Οι δαπάνες για μη καινοτομία έρευνας και ανάπτυξης υπολογίζονται ως ποσοστό επί των εσόδων. Ο μέσος όρος των κρατών – μελών είναι 0,69%. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό είναι η Λετονία με 1,38%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 0,87%. Η χώρα με την μικρότερη επίδοση είναι το Λουξεμβούργο με 0,14%.

3.3.5 Διασυνδέσεις και Επιχειρηματικότητα

Στον συγκεκριμένο τομέα, οι χώρες των δύο ισχυρότερων γκρουπ καινοτομικής απόδοσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν ιδιαίτερα δυνατές επιδόσεις. Το Βέλγιο, η Δανία, η Ολλανδία, η Σουηδία και η Φιλανδία είναι οι πέντε πρώτες χώρες σύμφωνα με την απόδοσή

τους στον συγκεκριμένο τομέα. Αυτές οι χώρες έχουν περισσότερες πολύπλευρες καινοτομικές δυνατότητες καθώς συνδυάζουν εσωτερικές ενέργειες καινοτομίας με άλλες ενέργειες καινοτομίας άλλων εταιριών ή οργανώσεων ή ακόμα και του δημόσιου τομέα. Επίσης, το σύστημα ερευνών στις χώρες αυτές δουλεύει πολύ καλά, καθώς η ζήτηση των εταιριών για συγκεκριμένα θέματα καλύπτεται από δημοσιεύσεις ερευνών υψηλής ποιότητας. Όλες οι χώρες που ανήκουν στην ομάδα των ηγετών καινοτομίας αλλά και αυτών των ισχυρών καινοτόμων, είναι πάνω από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για τις 20 από τις χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η απόδοσή τους διαχρονικά στον συγκεκριμένο τομέα φαίνεται να είναι αρνητική. Την μεγαλύτερη απώλεια μάλιστα την έχει η Φιλανδία ενώ αντίθετα την υψηλότερη απόδοση την πραγματοποίησε το Ηνωμένο Βασίλειο.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.3.5

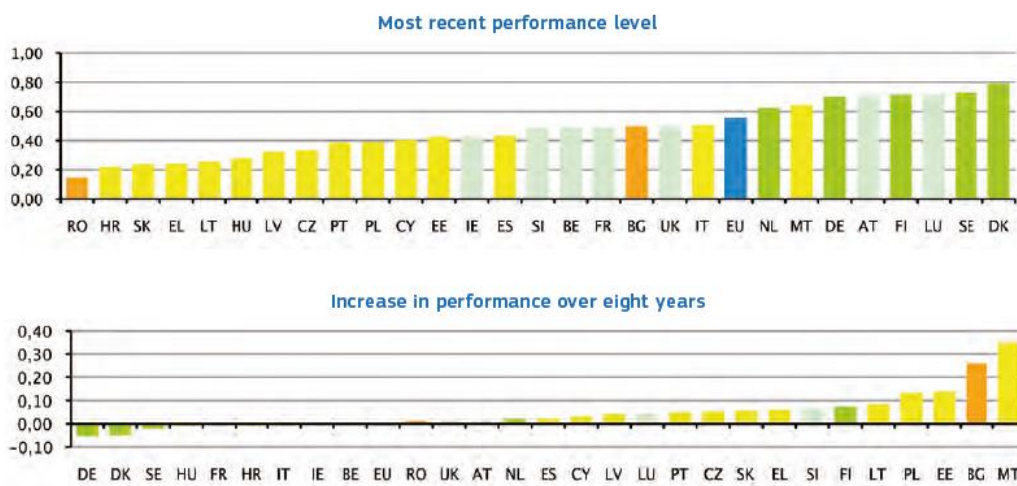
Κατάταξη χωρών με βάση την επίδοσή τους στον τομέα των διασυνδέσεων και της επιχειρηματικότητας

Για την αξιολόγηση του συγκεκριμένου τομέα υπολογίζονται οι επιδόσεις των κρατών – μελών σε τρεις υποκατηγορίες. Αυτές είναι η ενδοεταιρικές καινοτόμες μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι καινοτόμες μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες συνεργάζονται με άλλες και οι από κοινού δημοσιεύσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Σε ό,τι αφορά τις ενδοεταιρικές καινοτόμες μικρομεσαίες επιχειρήσεις αυτές υπολογίζονται ως ποσοστό επί του συνόλου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος των μικρομεσαίων καινοτόμων ενδοεταιρικών καινοτόμων είναι 28,7%. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό των ενδοεταιρικών καινοτόμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι η Ολλανδία με ποσοστό

38,9%. Το συγκεκριμένο ποσοστό της Ελλάδας είναι 26,6%. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό ενδοεταιρικών καινοτόμων επιχειρήσεων είναι η Ρουμανία με 4,7%. Το ποσοστό των καινοτόμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων υπολογίζεται ως ποσοστό του συνολικού αριθμού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 10,3%. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό καινοτόμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων που συνεργάζονται με άλλες είναι το Βέλγιο με 22,9%. Η Ελλάδα εμφανίζει ποσοστό πάνω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο και συγκεκριμένα 12,4%. Η χώρα με τις λιγότερο συνεργάσιμες καινοτόμες μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η Βουλγαρία με 2,3%.

3.3.6 Πνευματικές Ικανότητες

Στον συγκεκριμένο τομέα παρατηρούμε ότι όλες οι χώρες ηγέτιδες της καινοτομίας εμφανίζονται πάνω από τον μέσο όρο, με την Δανία, την Σουηδία και την Φιλανδία να είναι και μεταξύ των πέντε πρώτων χωρών. Οι περισσότερες από τις μισές χώρες των ισχυρών καινοτόμων πετυχαίνουν απόδοση μικρότερη του ευρωπαϊκού μέσου όρου, μαζί με τις μέτριες και μετριόφρων καινοτομικές χώρες. Ο υψηλός ευρωπαϊκός μέσος όρος οφείλεται στις πολύ καλές επιδόσεις των ηγετικών χωρών. Ωστόσο, λίγες χώρες έχουν βελτιώσει την απόδοσή τους διαχρονικά με τις κυριότερες να είναι η Μάλτα, η Εσθονία, η Βουλγαρία και η Πολωνία ενώ οι τρεις μεγαλύτερες μειώσεις εμφανίζονται σε ηγετικές χώρες και αυτές είναι η Γερμανία, η Δανία και η Σουηδία.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.3.6

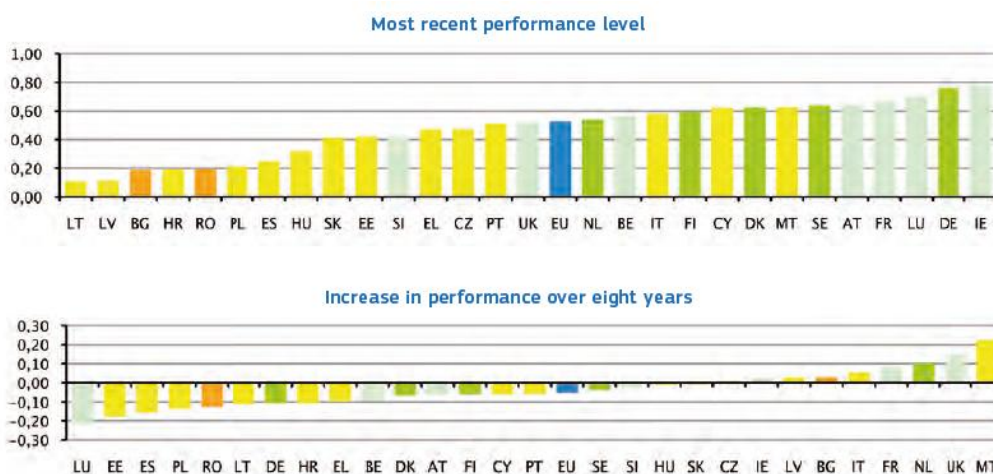
Κατάταξη χωρών με βάση την απόδοσή τους στον τομέα των πνευματικών ικανοτήτων

Για την αξιολόγηση του συγκεκριμένου παράγοντα, προσμετρούνται οι επιδόσεις σε τέσσερις άλλες υποκατηγορίες. Αυτές είναι η κατοχύρωση δικαιωμάτων καινοτόμων εφαρμογών, κατοχύρωση δικαιωμάτων καινοτόμων εφαρμογών σχετικά με κοινωνικές προκλήσεις, η ταυτότητα εμπορικών σημάτων και οι κοινοτικοί σχεδιασμοί. Σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα καινοτόμων εφαρμογών μετρώνται ανά δισεκατομμύριο του ΑΕΠ της κάθε χώρας. Ο μέσος ευρωπαϊκός όρος είναι 3,53 ανά δισεκατομμύριο του ΑΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η χώρα με τα περισσότερα δικαιώματα κατοχύρωσης καινοτόμων εφαρμογών είναι η Φιλανδία με 8,17 ανά δισεκατομμύριο του ΑΕΠ της. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 0,55. Η χώρα με τις λιγότερες κατοχυρώσεις καινοτόμων εφαρμογών είναι η Ρουμανία με 0,17 ανά δισεκατομμύριο του ΑΕΠ της.

3.3.7 Καινοτόμοι Χρήστες

Στις επιδόσεις καινοτόμων χρηστών οι ισχυρές και οι ηγέτιδες καινοτομικά χώρες εμφανίζουν τις καλύτερες επιδόσεις καθώς όλες οι χώρες αυτών των δύο ομάδων, με εξαίρεση την Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο, βρίσκονται πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Η Ιρλανδία, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, η Γαλλία και η Αυστρία είναι οι πέντε πρώτες χώρες στον συγκεκριμένο τομέα. Το σύστημα καινοτομίας των συγκεκριμένων χωρών

χαρακτηρίζεται από αρκετές εταιρίες όπου συμμετέχουν σε καινοτόμες ενέργειες. Σε αυτές τις χώρες η καινοτομία αποτελεί μία φυσική στρατηγική για τις εταιρίες για να συναντήσουν τις επιθυμίες των πελατών και για να ανταπεξέλθουν σε ανταγωνιστικές πιέσεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την γρήγορη ανάπτυξη της απασχόλησης όπου συνδέεται με καινοτομικές ενέργειες. Η Μάλτα, η Κύπρος και η Ιταλία αποτελούν τις μόνες από τις καινοτομικά μέτριες χώρες που πετυχαίνουν επίδοση πάνω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο. Η επίδοση της Λετονίας και της Λιθουανίας είναι οι δύο μικρότερες και εμφανίζονται στις δύο τελευταίες θέσης. Διαχρονικά τα 19 από τα κράτη – μέλη έχουν αρνητικούς ρυθμούς μεταβολής και μόνο η Μάλτα, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ολλανδία και η Γαλλία έχουν καταφέρει να επιτύχουν μία σημαντική θετική μεταβολή. Επίσης, τέσσερις ηγετίδες καινοτομικά χώρες, η Γερμανία, η Δανία, η Φιλανδία και η Σουηδία σημειώνουν μείωση στην απόδοσή τους διαχρονικά.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.3.7

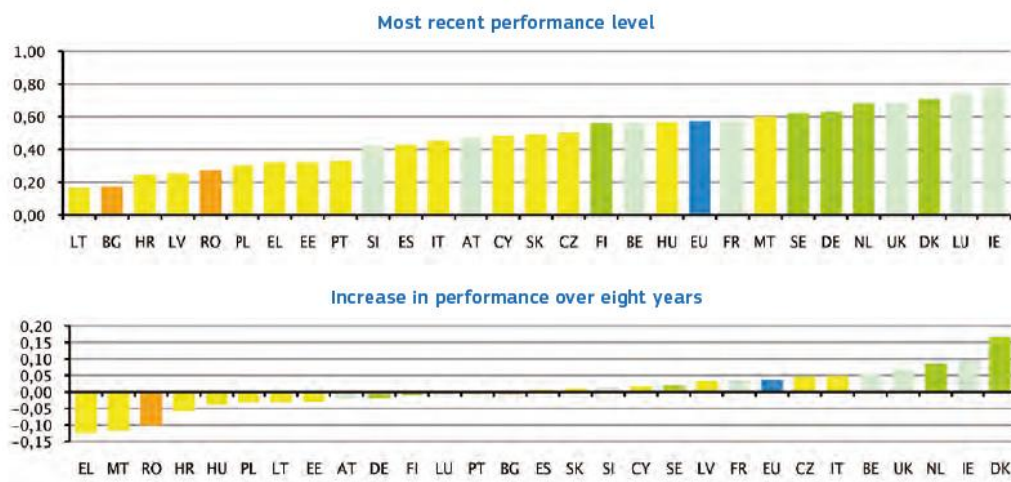
Κατάταξη των χωρών με βάση την απόδοσή τους στον τομέα των καινοτόμων χρηστών

Προκειμένου να αξιολογηθούν οι χώρες στην συγκεκριμένη κατηγορία συνυπολογίστηκαν τρεις παράγοντες. Αυτοί είναι η είσοδος καινοτόμων προϊόντων ή διαδικασιών από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η είσοδος καινοτόμων τεχνικών μάρκετινγκ ή οργάνωσης από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και οι θέσεις εργασίας σε γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που παράγουν καινοτομικά προϊόντα ή διαδικασίες υπολογίζονται ως ποσοστό του συνόλου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 30,6% των μικρομεσαίων επιχειρήσεων να παράγουν καινοτόμα προϊόντα και διαδικασίες. Η χώρα με τις περισσότερες μικρομεσαίες επιχειρήσεις που παράγουν

καινοτομικά προϊόντα ή διαδικασίες είναι το Λουξεμβούργο με 43,1%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 29,6%. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων που παράγουν καινοτομικά προϊόντα ή διαδικασίες είναι η Ρουμανία με 5,2%. Σε ό,τι αφορά το ποσοστό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που εισάγουν καινοτόμες τεχνικές μάρκετινγκ και οργάνωσης αυτό υπολογίζεται ως ποσοστό του συνόλου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι 36,2%. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό είναι το Λουξεμβούργο με 52,1%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 45%. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό είναι η Πολωνία με 14,2%. Για τον τελευταίο παράγοντα που εξετάζεται προκειμένου να αξιολογηθεί η συνολική επίδοση της κάθε χώρας στον συγκεκριμένο τομέα εξετάζονται οι θέσεις εργασίας σε γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 18,8. Η χώρα με τις περισσότερες θέσεις εργασίας σε γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις είναι η Κύπρος με 23,5. Ο αντίστοιχος αριθμός θέσεων στην Ελλάδα είναι 15,2. Η χώρα με τις λιγότερες θέσεις εργασίας σε γρήγορα αναπτυσσόμενες εταιρίες είναι η Κροατία με 11,6.

3.3.8 Οικονομικά Αποτελέσματα

Στον συγκεκριμένο τομέα οι ηγέτιδες και ισχυρές καινοτομικά χώρες εμφανίζουν επιδόσεις υψηλότερες του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, η Δανία, Το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ολλανδία είναι οι πέντε πρώτες χώρες με τις υψηλότερες επιδόσεις. Όλες οι μέτριες και μετριόφρων καινοτομικά χώρες εμφανίζονται κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο με μόνη εξαίρεση την Μάλτα κυρίως λόγω των εσόδων από το εξωτερικό τα οποία οφείλονται σε κατοχυρώσεις αδειών ευρεσιτεχνίας. Διαχρονικά υπάρχει μείωση της απόδοσης των μισών περίπου κρατών – μελών. Η μεγαλύτερη μείωση παρατηρείται στην Ελλάδα, την Μάλτα και την Ρουμανία.



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 3.3.8

Κατάταξη των χωρών με βάση την απόδοσή τους στον τομέα των οικονομικών αποτελεσμάτων

Οι παράγοντες που αξιολογούνται προκειμένου να βγει η βαθμολογία των κρατών μελών στην συγκεκριμένη κατηγορία είναι πέντε. Αυτοί είναι η εργασία σε δραστηριότητες εντάσεως γνώσης, εξαγωγές προϊόντων μέτριας και υψηλής τεχνολογίας, εξαγωγές υπηρεσιών εντάσεως γνώσης, πωλήσεις προϊόντων σε νέες αγορές και νέες τεχνολογικά επιχειρήσεις καθώς επίσης και τα έσοδα από το εξωτερικό που αφορούν δικαιώματα ευρεσιτεχνίας. Σε ό,τι αφορά την εργασία εντάσεως γνώσης αυτή υπολογίζεται ως ποσοστό επί του συνόλου της εργασίας. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 13,9%. Η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το Λουξεμβούργο με 27,5%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 12,2%. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό θέσεων εργασίας εντάσεως γνώσης είναι η Ρουμανία με 6,9%. Σε ό,τι αφορά τις εξαγωγές μέτριας και υψηλής τεχνολογίας υπολογίζονται ως ποσοστό των συνολικών εξαγωγών προϊόντων. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 56,06%. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό εξαγωγών προϊόντων μέτριας ή υψηλής τεχνολογίας είναι η Ουγγαρία με 69,49%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 22,67% όπου είναι και το χαμηλότερο μεταξύ των κρατών – μελών. Οι εξαγωγές υπηρεσιών εντάσεως γνώσης υπολογίζονται ως ποσοστό των υπηρεσιών που εξάγει το κάθε κράτος – μέλος. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 63,1%. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό εξαγωγών υπηρεσιών εντάσεως γνώσης είναι το Λουξεμβούργο με 88,4%. Το αντίστοιχο ποσοστό της

Ελλάδας είναι 51,8%. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό εξαγωγών υπηρεσιών εντάσεως γνώσης είναι η Κροατία με 17,8%. Οι πωλήσεις προϊόντων σε νέες αγορές και νέες τεχνολογικά επιχειρήσεις υπολογίζονται ως ποσοστό των συνολικών εσόδων της κάθε χώρας. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 12,4% των συνολικών εσόδων. Η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό εσόδων που προέρχονται από πωλήσεις σε νέες αγορές και νέες τεχνολογικά επιχειρήσεις είναι η Γερμανία με 22,1%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 11,8%. Η χώρα με το μικρότερο ποσοστό πωλήσεων προϊόντων σε νέες αγορές και νέες τεχνολογικά επιχειρήσεις είναι η Ρουμανία με 3,7%. Σε ό,τι αφορά τα έσοδα από το εξωτερικό που αφορούν δικαιώματα ευρεσιτεχνίας αυτά υπολογίζονται ως ποσοστό του ΑΕΠ. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 0,54%. Η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό εσόδων από το εξωτερικό που να αφορούν διπλώματα ευρεσιτεχνίας είναι η Ιρλανδία με 2,53%. Το αντίστοιχο ποσοστό της Ελλάδας είναι 0,05%. Το μικρότερο ποσοστό εσόδων από το εξωτερικό που να αφορούν διπλώματα ευρεσιτεχνίας το έχει η Κύπρος με 0,01%.

3.4 Ικανοποίηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Όπως είδαμε και παραπάνω, η καινοτομία μπορεί να αναφέρεται είτε σε προϊόντα και υπηρεσίες είτε σε καινοτόμες τεχνικές μάρκετινγκ και οργάνωσης. Ένας από τους σημαντικότερους πόρους μίας εταιρείας είναι οι άνθρωποι οι οποίοι εργάζονται γι' αυτήν.

Τα τελευταία χρόνια πολλές μελέτες έχουν πραγματοποιηθεί με στόχο να μελετήσουν τα σύγχρονα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου παράγοντα. Προσπαθώντας λοιπόν να ανακαλύψουν νέες τεχνικές παρακίνησης των εργαζομένων πολλές από αυτές έχουν καταλήξει ότι το μέγεθος της ικανοποίησης που νιώθει ένας εργαζόμενος από την εργασία του, είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την απόδοσή του. Όπως φαίνεται, αυτός ο τρόπος σκέψης ήρθε για να μείνει καθώς όλο και περισσότερες εταιρίες επενδύουν σε αυτό.³

Σύμφωνα με έρευνα του Social Market Foundation που πραγματοποιήθηκε από τον καθηγητή κύριο Daniel Sgroi τον Οκτώβριο του 2015, οι ευτυχισμένοι εργαζόμενοι είναι 12% πιο αποδοτικούς από τους μη. Στο πείραμα αυτό συμμετείχαν 700 εργαζόμενοι και έγινε προσπάθεια να μετρηθεί η μεταβολή της δικής τους απόδοσης η οποία εξαρτάται από τον ψυχολογικό παράγοντα. Στην αρχή οι ερευνητές προσπάθησαν να τονώσουν ψυχολογικά ένα

³ Social Market Foundation: Happiness and productivity: Understanding the happy – productive worker, Daniel Sgroi, October 2015

μέρος των συμμετεχόντων, προβάλλοντάς τους χιουμοριστικά βίντεο των δέκα λεπτών ή δίνοντάς τους σνακς και αναψυκτικά. Στην συνέχεια ακολούθησε μία σειρά ερωτήσεων προκειμένου να βεβαιωθούν οι ερευνητές για την ψυχολογική ανάταση των συμμετεχόντων. Στην συνέχεια τους ανατέθηκαν καθήκοντα προκειμένου να μετρηθεί η παραγωγικότητά τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν αύξηση της παραγωγικότητας των ανθρώπων που είχαν συμμετάσχει στην παραπάνω διαδικασία βελτίωσης της ψυχολογικής διάθεσης έναντι αυτών των οποίων δεν είχαν συμμετάσχει. Πιο συγκεκριμένα, η διαφορά αποδοτικότητας μεταξύ των δύο αυτών ομάδων ήταν 12%, ενώ σε μερικές περιπτώσεις έφθασε και το 20%.

Τα οικονομικά οφέλη των επιχειρήσεων που επενδύουν σε τέτοιου είδους καινοτόμες τεχνικές είναι εμφανή. Η αύξηση της αποδοτικότητας σημαίνει και αύξηση των πωλήσεων και επομένως των κερδών της επιχείρησης.

Για τον λόγο αυτό, οι μεγαλύτερες εταιρίες ανά τον κόσμο επενδύουν σημαντικά κεφάλαια στην συναισθηματική ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Αντιλαμβανόμενες την σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην δημιουργία νέων προϊόντων για την επιχείρηση αλλά και για την γενικότερη λειτουργία της, φροντίζουν να διατηρούν σε υψηλό επίπεδο την ικανοποίηση των εργαζομένων τους.

Στο κλίμα αυτό, γίνονται πολλές μελέτες προκειμένου να βγει η καλύτερη εταιρεία να δουλεύει κάποιος ανά τον κόσμο. Για πολλά χρόνια την πρώτη θέση στην σχετική λίστα είχε η Google. Οι εργαζόμενοι της Google απολάμβαναν εξαιρετικές συνθήκες εργασίας οι οποίες βασίζονταν σε καινοτόμες τεχνικές διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με το forbes για το 2016 την πρώτη θέση στην σχετική λίστα κατέκτησε η Airbnb ρίχνοντας την Google στην όγδοη θέση.⁴

Οι σχετικές μελέτες είναι πολύ σημαντικές για τις συγκεκριμένες εταιρίες καθώς ενισχύουν τη φήμη τους και προσελκύουν περισσότερους και πιο ικανούς εργαζομένους.

⁴ www.forbes.com

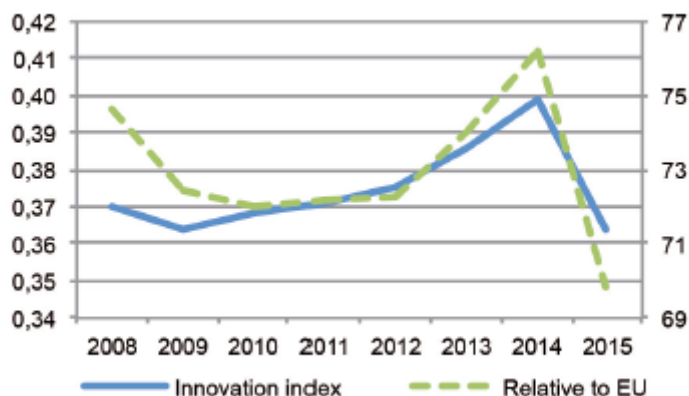
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

4.1 Η καινοτομία και οι δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης στην Ελλάδα

Η Ελλάδα ανήκει στις μέτριες καινοτομικά χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό σημαίνει ότι οι επιδόσεις της στους περισσότερους τομείς είναι κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Πιο συγκεκριμένα, όπως είδαμε και παραπάνω, οι χώρες όπου ανήκουν στην συγκεκριμένη ομάδα των μέτριων καινοτόμων χωρών, πετυχαίνουν επιδόσεις από 50% - 90% του ευρωπαϊκού μέσου όρου.⁵

Διαχρονικά, οι επιδόσεις της Ελλάδας σε θέματα καινοτομίας βελτιώνονταν έως το 2014 φτάνοντας στο 74% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Έπειτα, ακολούθησε μία μεγάλη πτώση το 2015 με το ποσοστό να μειώνεται στο 70%.⁶



Πηγή: European Innovation Scoreboard 2016

Διάγραμμα 4.1

Διαχρονικές επιδόσεις Ελλάδας σε θέματα καινοτομίας

Παρά την μείωση πολλών μακροοικονομικών δεικτών τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, οι εθνικές δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη αυξήθηκαν λόγω της απορρόφησης των κονδυλίων του ΕΣΠΑ 2007 – 2013, αν και η Ελλάδα παραμένει μεταξύ των τελευταίων

⁵ European Innovation Scoreboard 2016

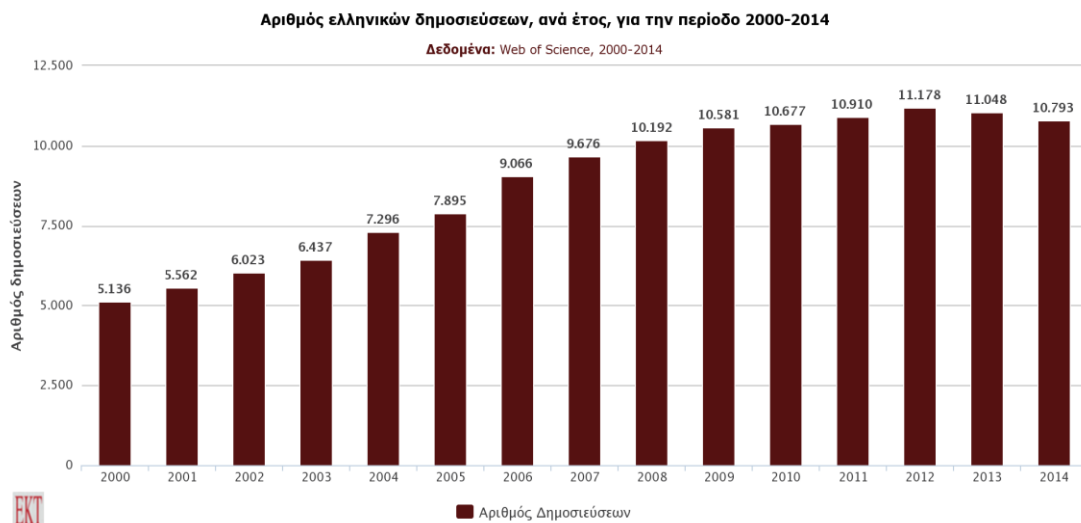
⁶ European Innovation Scoreboard 2016

κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.⁷ Με βάση τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία, ο δείκτης εντάσεως δαπανών έρευνας και ανάπτυξης ως ποσοστό του ΑΕΠ είναι 0,96%.

Σύμφωνα με το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης εκτιμάται ότι στις συγκεκριμένες δραστηριότητες εργάζονται πάνω από 82.000 άνθρωποι με τους περισσότερους από αυτούς να εργάζονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Γεγονός αποτελεί ότι τα ερευνητικά αποτελέσματα που παράγονται στην χώρα μας μπορούν να χαρακτηριστούν ως υψηλού επιπέδου, κρίνοντας τόσο από τον αριθμό δημοσιεύσεων όσο και από τον αντίκτυπο που έχουν μέσω των αναφορών που γίνονται σε αυτές συγκριτικά με αντίστοιχα στοιχεία άλλων κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και χωρών του ΟΟΣΑ. Για το έτος 2014, καταγράφηκαν 10.793 ελληνικές δημοσιεύσεις. Ο αριθμός αυτός εμφανίζει μία μικρή πτώση σε σχέση με το ιστορικά υψηλότερο αριθμό των 11.178 ελληνικών δημοσιεύσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2012 και ο αριθμός των ελληνικών δημοσιεύσεων εμφανίζει έναν μικρότερο ρυθμό αύξησης συγκριτικά με άλλες χώρες του ΟΟΣΑ και κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, αν ληφθεί υπόψη ο αριθμός των δημοσιεύσεων σε σχέση με την εθνική δαπάνη για έρευνα και ανάπτυξη, η Ελλάδα βρίσκεται στις πρώτες θέσεις σε σχέση με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υποδηλώνοντας υψηλή «παραγωγικότητα» του ελληνικού ερευνητικού συστήματος όσον αφορά την παραγωγή επιστημονικών δημοσιεύσεων.⁸ Την απήχηση των ελληνικών επιστημονικών δημοσιεύσεων πιστοποιεί ο μεγάλος αριθμός αναφορών που πραγματοποιείται. Συγκεκριμένα, για το 2014 έγιναν 334.992 αναφορές σε ελληνικές δημοσιεύσεις διατηρώντας έτσι την αυξητική τάση όλων των προηγούμενων ετών. Επιπλέον, παρουσιάζουν μεγαλύτερους ρυθμούς αύξησης σε σχέση με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ΟΟΣΑ.

⁷ Σαχίνη Ε., Χρυσομαλλίδης Χ., Καραμπέκιος Ν., Μάλλιου Ν. (2016), Έρευνα, Εκπαίδευση, Καινοτομία. Διαστάσεις του Τριγώνου της Γνώσης στην Ελλάδα, Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης

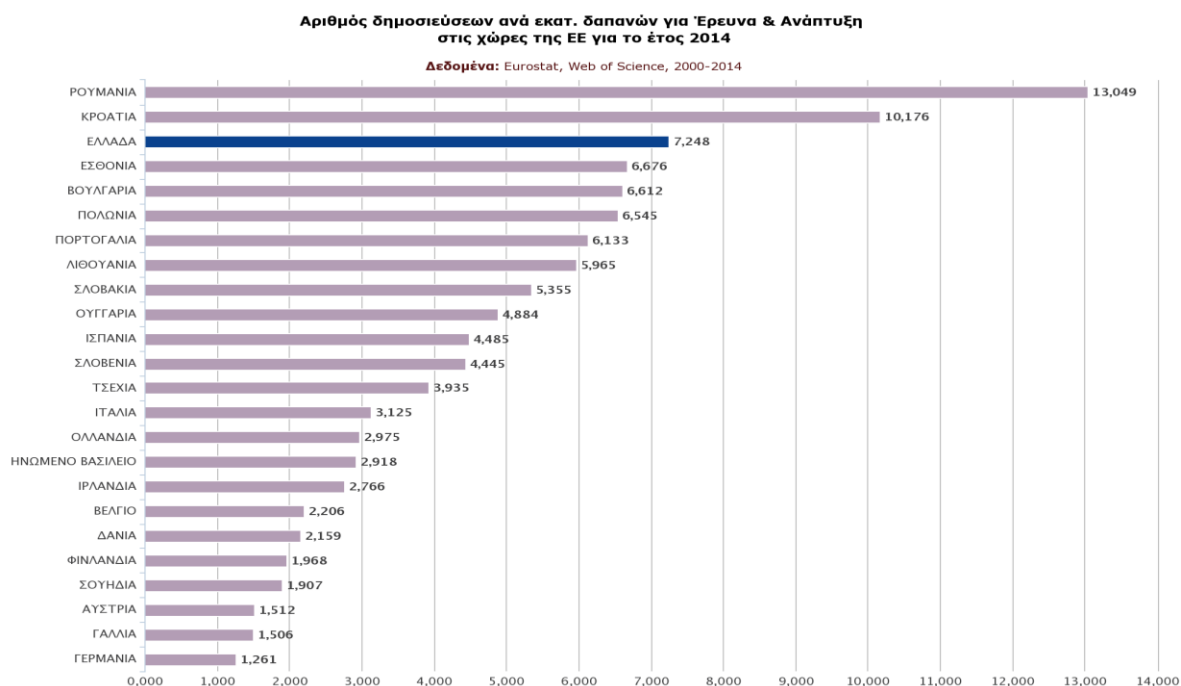
⁸ Ελληνικές Επιστημονικές Δημοσιεύσεις 2000 – 2014, Βιβλιομετρική Ανάλυση Ελληνικών Δημοσιεύσεων σε Διεθνή Επιστημονικά Περιοδικά, www.metrics.ekt.gr



Πηγή: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης

Διάγραμμα 4.2

Αριθμός ελληνικών δημοσιεύσεων ανά έτος



Πηγή: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης

Διάγραμμα 4.3

Αριθμός δημοσιεύσεων ανά εκατομμύριο δαπανών για Έρευνα και Ανάπτυξη στις χώρες της Ε.Ε. για το έτος 2014

Επιπλέον, η συμμετοχή Ελλήνων ερευνητών σε ανταγωνιστικά προγράμματα έρευνας και ανάπτυξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως για παράδειγμα το Πρόγραμμα Πλαίσιο (2007 – 2013) είναι επίσης υψηλή, δεδομένου ότι η χώρα έχει λάβει κεφάλαια που ξεπερνούν το 1 δισεκατομμύριο ευρώ και αντιστοιχούν στο 2,2% της συνολικής κοινοτικής χρηματοδότησης. Η ίδια καλή πορεία φαίνεται να καταγράφεται και στις αρχικές φάσεις του Ορίζοντα 2020.

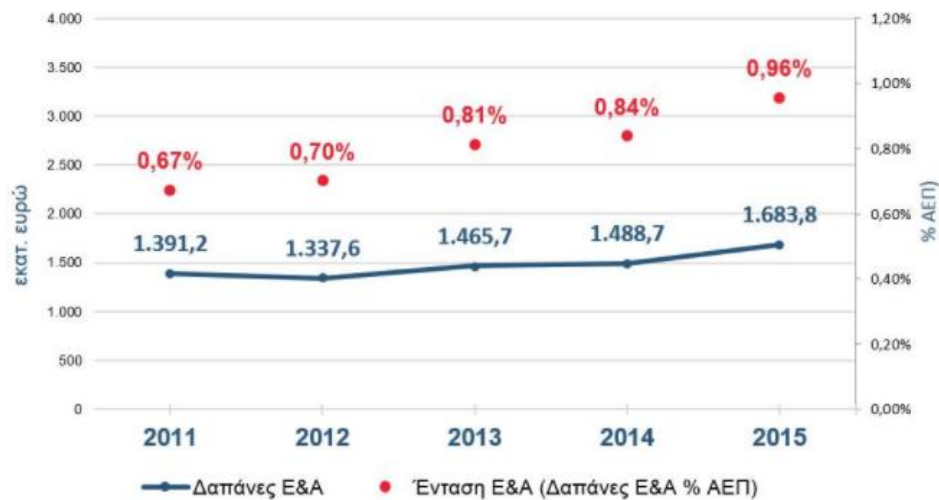
Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα δείχνουν να αντιλαμβάνονται την σημασία της εκμετάλλευσης της παραγόμενης γνώσης για την απόκτηση ή/και την διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Χαρακτηριστικό στοιχείο της ελληνικής επιχειρηματικότητας που στηρίζεται στη γνώση είναι ότι, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία για την καινοτομία των ελληνικών επιχειρήσεων, το 10,5% των επιχειρήσεων που καινοτομούν σε προϊόντα και διαδικασίες έχουν συνάψει συνεργασία με κάποιο πανεπιστήμιο ή/και ερευνητικό ίδρυμα. Ωστόσο, τα αποτελέσματα των δεσμών και συνεργασιών μεταξύ των φορέων που παράγουν γνώση και των φορέων που την εφαρμόζουν ή την ενσωματώνουν κατά κύριο λόγο σε προϊόντα και υπηρεσίες, δεν είναι εμφανή στην συνολική οικονομία. Παρότι αυτή η ασυνέχεια μεταξύ των ερευνητικών αποτελεσμάτων υψηλού επιπέδου και της αδυναμίας εμπορικής εκμετάλλευσής τους είναι ένα πανευρωπαϊκό φαινόμενο, το λεγόμενο “ευρωπαϊκό παράδοξο”, στη χώρα μας φαίνεται να ισχύει σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό.

Ο επιχειρηματικός τομέας είναι η δεύτερη μεγαλύτερη πηγή χρηματοδότησης και χρηματοδοτεί με 534,8 εκατομμύρια ευρώ (ποσοστό 31,8%) τις δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης στην χώρα. Στην πρώτη θέση βρίσκεται η κρατική χρηματοδότηση όπου με 887,3 εκατομμύρια ευρώ χρηματοδοτεί το 52,7% των δραστηριοτήτων έρευνας και ανάπτυξης. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 43,5% του ποσού της κρατικής δαπάνης για το έτος 2015 προέρχεται από το ΕΣΠΑ, όταν το 2011 αποτελούσε το 18,2%. Η τρίτη πηγή χρηματοδότησης είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση με 169,5 εκατομμύρια ευρώ (ποσοστό 10,1%), γεγονός όπου καταδεικνύει την υψηλή ανταγωνιστικότητα των ελληνικών φορέων όσον αφορά την διεκδίκηση ευρωπαϊκών ερευνητικών έργων.

Η αύξηση των δαπανών έρευνας και ανάπτυξης στην χώρα μας μεταφράζεται και σε βελτίωση της σχετικής θέσης της χώρας μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ελλάδα βρίσκεται πλέον στην 16^η ως προς τις δαπάνες και στην 20^η σε ό,τι αφορά την ένταση της έρευνας και ανάπτυξης.⁹

⁹ Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης, Βασικοί Δείκτες Έρευνας και Ανάπτυξης για δαπάνες και προσωπικό το 2015 στην Ελλάδα, Προκαταρκτικά Στοιχεία, www.metrics.ekt.gr

Δαπάνες E&A και Ένταση E&A (Δαπάνες E&A % ΑΕΠ), 2011 - 2015



Πηγή: www.metrics.ekt.gr

Διάγραμμα 4.4

Δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης και Ένταση Έρευνας και ανάπτυξης

4.2 Εμπειρική Έρευνα

Στα πλαίσια της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας πραγματοποιήθηκε εμπειρική έρευνα με την μεθοδολογία της συλλογής και ανάλυσης ποσοτικών στοιχείων μέσω μίας έρευνας με χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 46 ερωτήσεις κλειστού τύπου, πολλαπλής επιλογής και διαβαθμισμένης κλίμακας και αποτελεί ένα συνδυασμό των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιεί το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης σε συνεργασία με την Ελληνική Στατιστική Αρχή προκειμένου να συλλέξει στοιχεία για το προσωπικό που απασχολήθηκε και τις δαπάνες που έγιναν για έρευνα και ανάπτυξη στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΤΕΙ και ερωτηματολογίων της εταιρίας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού hr-survey.

Η υλοποίησή του πραγματοποιήθηκε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα “Google Forms” και στάλθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στις 19 Μαΐου 2017 σε εργαζόμενους ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων. Η διεξαγωγή πραγματοποιήθηκε έως και τις 27 Μαΐου 2017 και απαντήθηκε από 92 άτομα.

Ο στόχος της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να μελετηθεί το ποσοστό χρήσης διαφόρων καινοτομιών από τα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια και κατά πόσο το επίπεδο καινοτομίας συνδέεται με την καλή λειτουργία του σχολείου αλλά και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε 11 ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει γενικές ερωτήσεις για το προφίλ του ερωτώμενου όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό. Στην δεύτερη ενότητα οι ερωτήσεις σχετίζονται με την χρήση καινοτομίας στην συγκεκριμένη επιχείρηση και αν οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι πρέπει να αυξηθεί η χρήση καινοτομίας. Στην επόμενη ενότητα γίνεται λόγος για το κομμάτι της επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση και το κατά πόσο λειτουργεί αποτελεσματικά ή όχι. Στην τέταρτη ενότητα γίνεται λόγος για την ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους. Η ενότητα πέντε εστιάζει στην εκπαίδευση όπου έχουν λάβει οι εργαζόμενοι και αν θεωρούν ότι ο συγκεκριμένος οργανισμός όπου τώρα εργάζονται τους έχει βοηθήσει ώστε να βελτιώσουν τις ικανότητές τους. Η επόμενη ακριβώς ενότητα κάνει λόγο για το σύστημα εξέλιξης μέσα στον οργανισμό και δίνεται η ευκαιρία οι ερωτώντες να το αξιολογήσουν. Στην ενότητα επτά γίνεται λόγος για το σύστημα αξιολόγησης μέσα στον οργανισμό και αν αυτό λειτουργεί θετικά με σκοπό την βελτίωση των αδύνατων σημείων των εργαζομένων. Στην ενότητα οκτώ γίνεται αναφορά στην διοίκηση του οργανισμού και κατά πόσο οι ερωτώντες θεωρούν ότι η διοίκηση ενθαρρύνει την καινοτομία. Η επόμενη ενότητα ασχολείται με το αίσθημα της ομαδικότητας μέσα στην επιχείρηση. Η ενότητα δέκα κάνει λόγο για τα οφέλη που προσφέρει ο συγκεκριμένος οργανισμός συγκριτικά με τους ανταγωνιστές. Στην τελευταία ενότητα γίνεται λόγος για την μισθολογική πολιτική της επιχείρησης.

Ανάλυση Δεδομένων

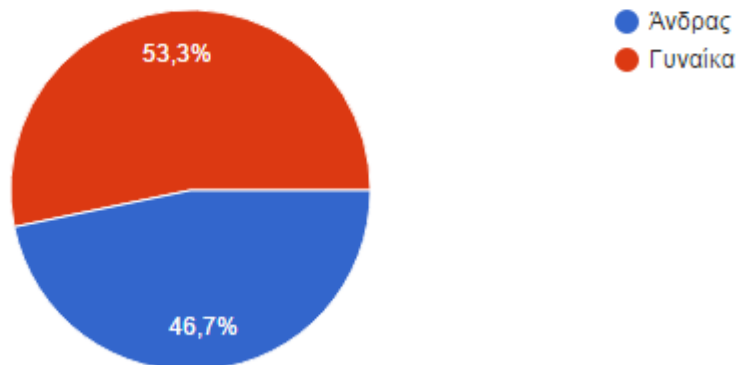
Ενότητα 1 – Γενικές Πληροφορίες

Οι ερωτήσεις στην συγκεκριμένη ενότητα είχαν ως σκοπό να συλλέξουν πληροφορίες σχετικά με τους ανθρώπους όπου θα απαντούσαν το ερωτηματολόγιο. Αυτές οι πληροφορίες ήταν το φύλο, η ηλικία, η μόρφωση και τα χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο χώρο.

Από τους 92 ανθρώπους όπου απάντησαν το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο το 53,3% ήταν γυναίκες και το 46,7% άντρες.

Φύλο

92 απαντήσεις



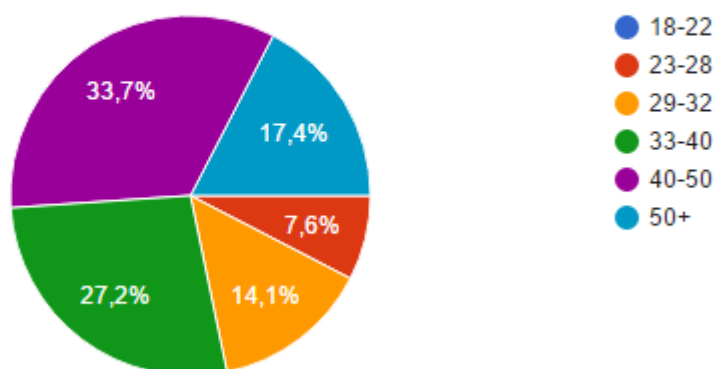
Διάγραμμα 4.2.1

Φύλο ερωτηθέντων

Το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων όπου απάντησαν στο ερωτηματολόγιο (56 άτομα) είναι μεταξύ 33 και 50 ετών. Αυτό μεταφράζεται με το 60,9% ενώ μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι ο συγκεκριμένος κλάδος δίνει θέσεις εργασίας και σε νέους εργαζόμενους αφού το 7,6% είναι μεταξύ των 23 και 28 ετών.

Ηλικία

92 απαντήσεις



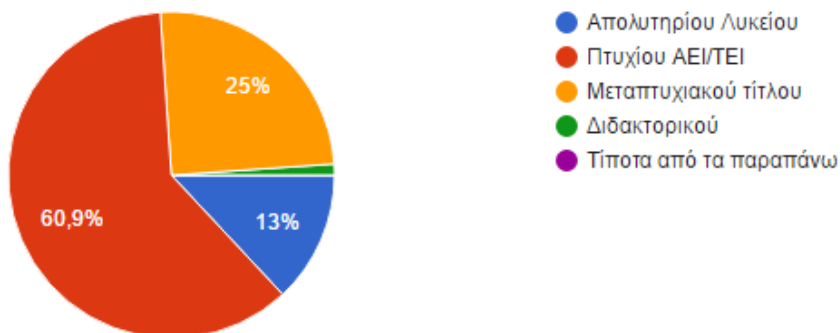
Διάγραμμα 4.2.2

Ηλικία ερωτηθέντων

Η συντριπτική πλειοψηφία είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου ή Τ.Ε.Ι. (60,9%) ενώ ένας στους τέσσερεις (25%) είναι κάτοχος κάποιου μεταπτυχιακού κύκλου.

Είστε κάτοχος

92 απαντήσεις



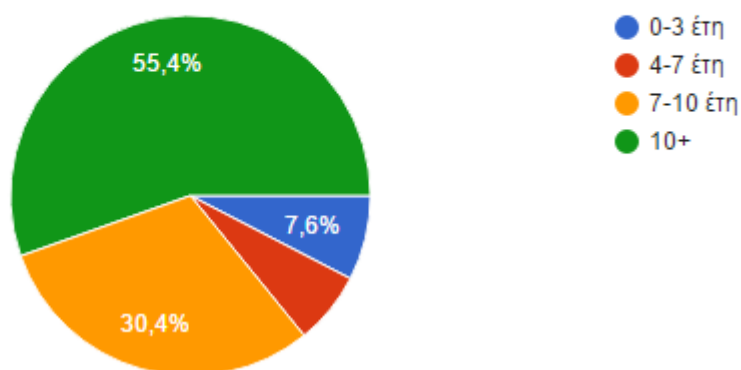
Διάγραμμα 4.2.3

Μορφωτικό επίπεδο ερωτηθέντων

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου κλάδου είναι το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι του, εργάζονται εκεί πάνω από 10 χρόνια. Συγκεκριμένα το 55,4% δήλωσε ότι εργάζεται πάνω από 10 χρόνια στον συγκεκριμένο εργοδότη ενώ το 30,4% εργάζεται στον συγκεκριμένο εργοδότη 7 έως 10 χρόνια.

Εργάζεστε στον συγκεκριμένο χώρο

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.4

Χρόνια εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό

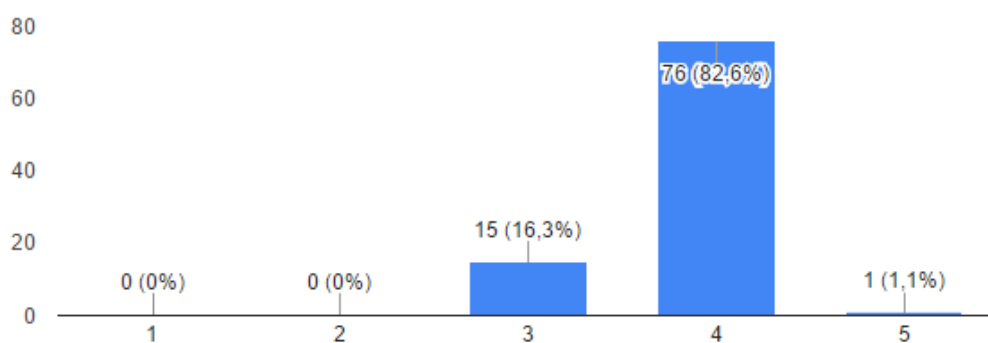
Ενότητα 2 – Καινοτομία

Στην συγκεκριμένη ενότητα προσπαθεί να γίνει μία προσέγγιση στον καινοτομικό χαρακτήρα των ιδιωτικών σχολείων. Οι ερωτήσεις έχουν να κάνουν με το κατά πόσο οι εργαζόμενοί τους θεωρούν ότι είναι καινοτόμα, χρησιμοποιούν καινοτομικά εργαλεία και τεχνικές και φυσικά αν θεωρούν ότι θα πρέπει να ενισχυθεί η χρήση καινοτομιών.

Το 82,6% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι το συγκεκριμένο ιδιωτικό σχολείο όπου εργάζονται είναι καινοτόμο. Το χαρακτηριστικό είναι ότι δεν υπήρχε ούτε μία απάντηση όπου να μην συμφωνεί με αυτή την τοποθέτηση.

Ο οργανισμός όπου εργάζομαι είναι καινοτόμος

92 απαντήσεις



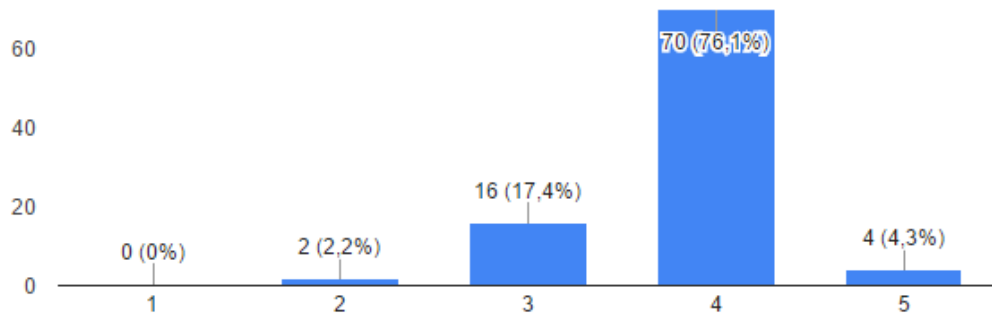
Διάγραμμα 4.2.5

Άποψη ερωτηθέντων σχετικά με το καινοτόμο χαρακτήρα των ιδιωτικών σχολείων

Επίσης το μεγαλύτερο μέρος όσων απάντησαν στο ερωτηματολόγιο (76,1%) θεωρούν ότι τα ιδιωτικά σχολεία επενδύουν σε έρευνα και ανάπτυξη.

Η επιχείρηση όπου εργάζομαι επενδύει σε έρευνα και ανάπτυξη

92 απαντήσεις



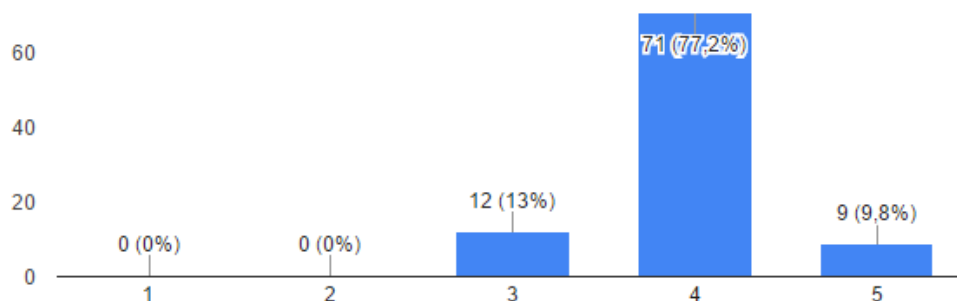
Διάγραμμα 4.2.6

Έρευνα και Ανάπτυξη

Το 87% των εργαζομένων δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες κατά την διάρκεια της εργασίας τους.

Χρησιμοποιούνται νέες τεχνολογίες κατά την διάρκεια της εργασίας

92 απαντήσεις



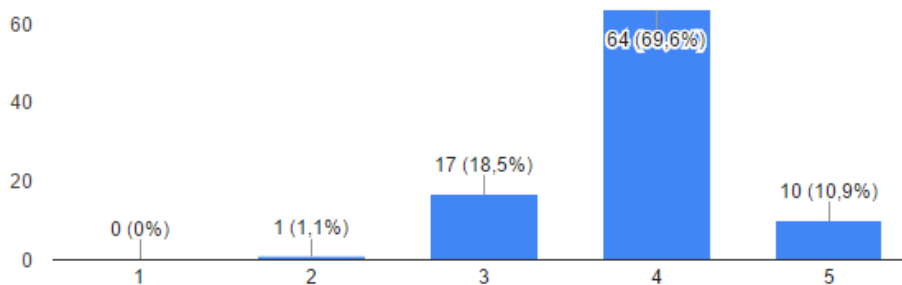
Διάγραμμα 4.2.7

Χρήση νέων τεχνολογιών

Παρά την άποψη της συντριπτικής πλειοψηφίας περί του καινοτομικού χαρακτήρα της συγκεκριμένων επιχειρήσεων, το 80,5% των εργαζομένων θέλουν να αυξηθεί κι άλλο η χρήση καινοτομιών στην επιχείρηση.

Θεωρώ ότι θα πρέπει να ενισχυθεί η χρήση καινοτομιών στην επιχείρηση όπου εργάζομαι

92 απαντήσεις



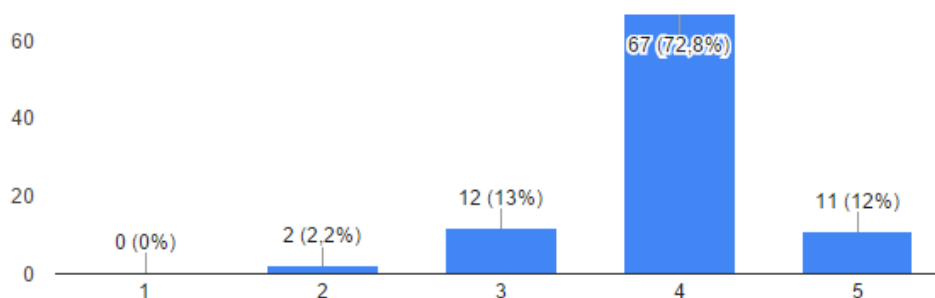
Διάγραμμα 4.2.8

Ενίσχυση χρήσης καινοτομιών

Ο καινοτόμος χαρακτήρας των ιδιωτικών σχολείων φαίνεται και στο γεγονός ότι το 84,8% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι η συγκεκριμένες επιχειρήσεις δίνουν χώρο σε νέες ιδέες και προτάσεις.

Η επιχείρηση όπου εργάζομαι δίνει χώρο σε νέες ιδέες και προτάσεις

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.9

Νέες ιδέες και προτάσεις

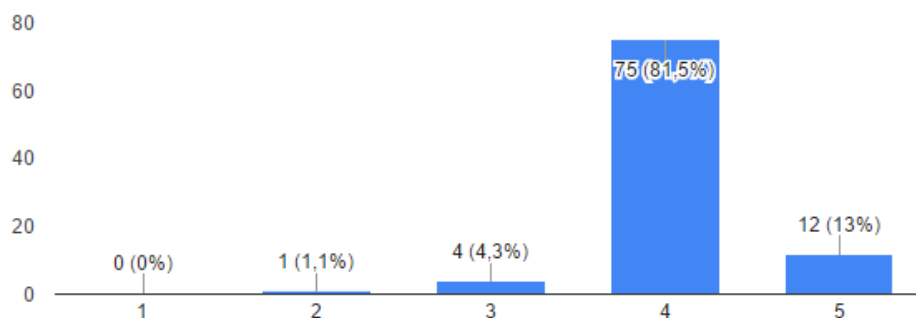
Ενότητα 3 – Επικοινωνία

Στην συγκεκριμένη ενότητα γίνεται λόγος σχετικά με το κατά πόσο λειτουργεί καλά ο τομέας της επικοινωνίας μέσα στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις. Δηλαδή, αν φθάνουν εγκαίρως οι πληροφορίες από τα διευθυντικά στελέχη στους εργαζόμενους και αντίστροφα.

Το 94,5% απάντησαν ότι ενημερώνονται εγκαίρως για τις αλλαγές που τους επηρεάζουν.

Θεωρώ ότι ενημερώνομαι εγκαίρως για τις αλλαγές που με επηρεάζουν

92 απαντήσεις



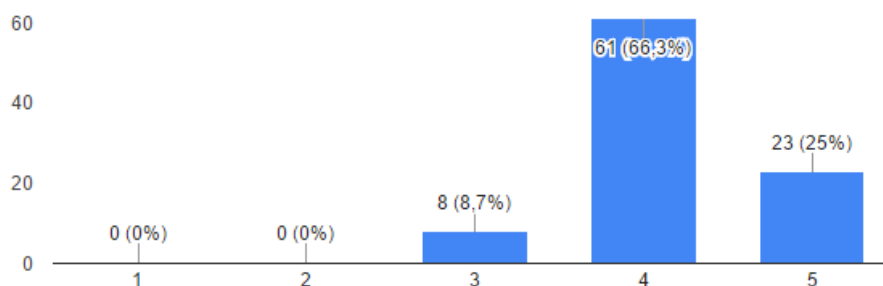
Διάγραμμα 4.2.10

Έγκαιρη ενημέρωση

Το 91,3% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά σχετικά με το αν μπορεί να διακρίνει την σύνδεση της εργασίας του με τους στόχους της επιχείρησης.

Μπορώ να διακρίνω την σύνδεση μεταξύ της εργασίας μου και των στόχων της επιχείρησης

92 απαντήσεις



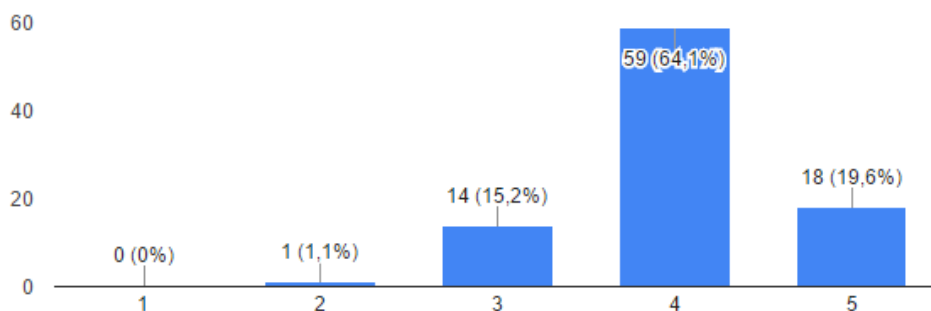
Διάγραμμα 4.2.11

Σύνδεση εργασίας και στόχου επιχείρησης

Εξίσου υψηλό το ποσοστό (83,7%) σχετικά με την σαφή ενημέρωση που πραγματοποιούν οι διευθυντές στους εργαζόμενους σχετικά με τους επιδιωκόμενους στόχους, προκειμένου να καταστεί δυνατή η επίτευξή τους.

Οι διευθυντές ενημερώνουν σαφώς τους εργαζομένους για τους επιδιωκόμενους στόχους προκειμένου να καταστεί δυνατή η επίτευξή τους

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.12

Ενημέρωση σχετικά με τους στόχους της επιχείρησης

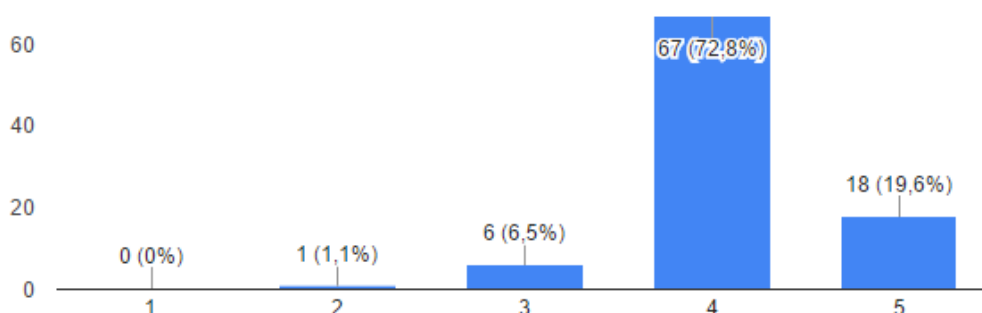
Ενότητα 4 – Ικανοποίηση

Στην συγκεκριμένη ενότητα περιγράφεται η ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι με την εργασία τους στον συγκεκριμένο οργανισμό και κατά πόσο απολαμβάνουν το γεγονός ότι εργάζονται στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

Το 92,4% απάντησαν ότι είναι πολύ έως απόλυτα ικανοποιημένοι από την συγκεκριμένη επιχείρηση όπου εργάζονται.

Γενικά είμαι ικανοποιημένος από την επιχείρηση όπου εργάζομαι

92 απαντήσεις



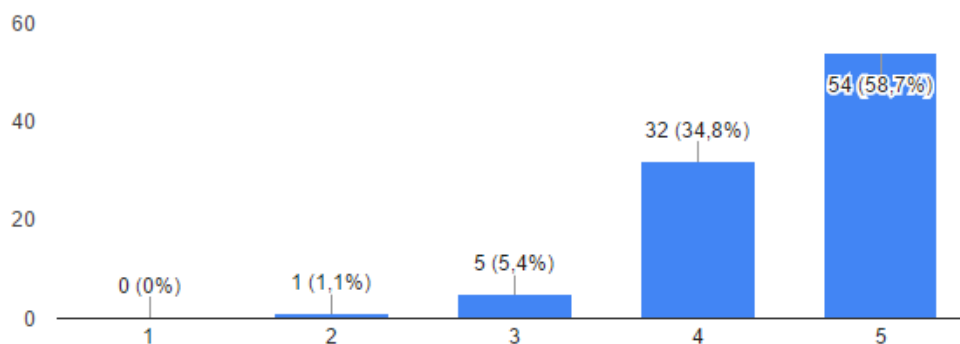
Διάγραμμα 4.2.13

Ικανοποίηση

Το 58,7% βρίσκει απόλυτα ενδιαφέρουσα την δουλειά που εκτελεί στον συγκεκριμένο οργανισμό.

Βρίσκω την δουλειά μου ενδιαφέρουσα

92 απαντήσεις



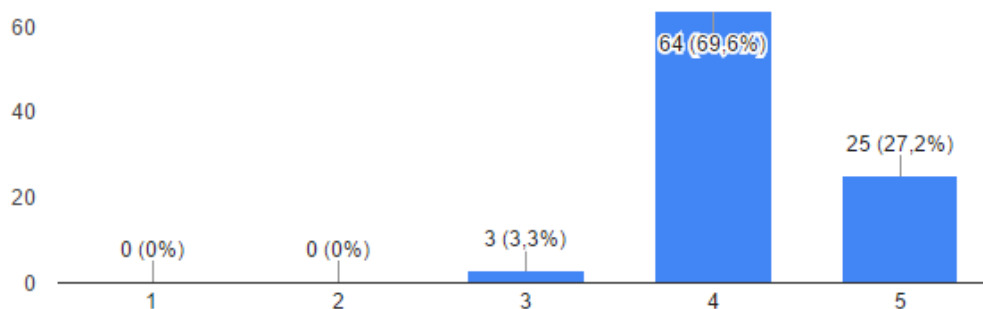
Διάγραμμα 4.2.14

Ενδιαφέρουσα εργασία

Το 96,8% θεωρούν ότι οι εργασιακές συνθήκες είναι πολύ καλές.

Οι εργασιακές συνθήκες είναι καλές

92 απαντήσεις



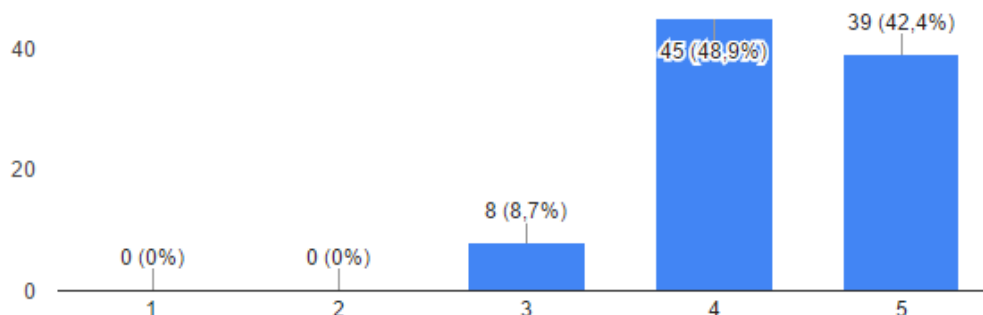
Διάγραμμα 4.2.15

Καλές εργασιακές συνθήκες

Επίσης, το 91,3% απάντησαν θετικά στο αν απολαμβάνουν το γεγονός ότι εργάζονται στον συγκεκριμένο χώρο.

Απολαμβάνω το γεγονός ότι εργάζομαι στον συγκεκριμένο χώρο

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.16

Εργασία στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο

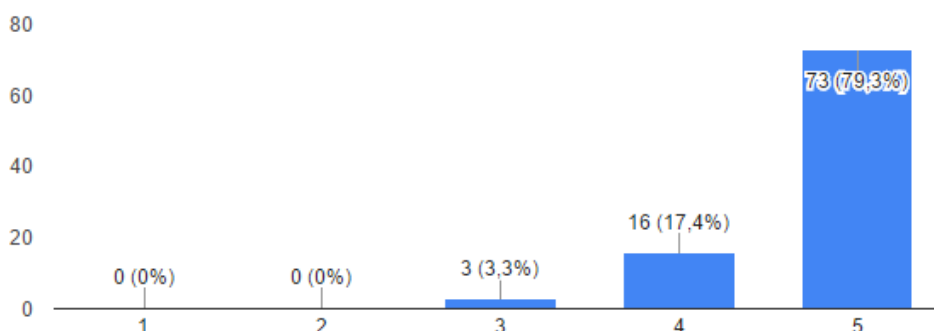
Ενότητα 5 – Εκπαίδευση

Στην συγκεκριμένη ενότητα περιγράφεται κατά πόσο οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στην εργασία τους με επιτυχία και κατά πόσο τους δόθηκε η δυνατότητα από την συγκεκριμένη επιχείρηση να βελτιώσουν τα προσόντα τους.

Το 96,7% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι έχει λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση για να ανταπεξέλθει με επιτυχία στην δουλειά του.

Έχω λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση που χρειάζομαι για να κάνω την δουλειά μου

92 απαντήσεις



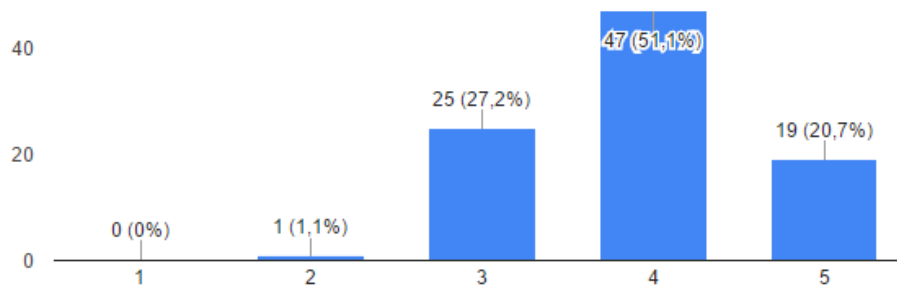
Διάγραμμα 4.2.17

Κατάλληλη εκπαίδευση

Σε ό,τι αφορά στην βελτίωση των ικανοτήτων των εργαζομένων το 71,8% συμφωνεί ότι έχει βοηθηθεί από την συγκεκριμένη επιχείρηση ενώ το 27,3% θεωρεί ότι δεν έχει βοηθηθεί αρκετά.

Μου δόθηκε η δυνατότητα από την επιχείρηση να βελτιώσω τα προσόντα μου

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.18

Δυνατότητα βελτίωσης ικανοτήτων από την συγκεκριμένη επιχείρηση

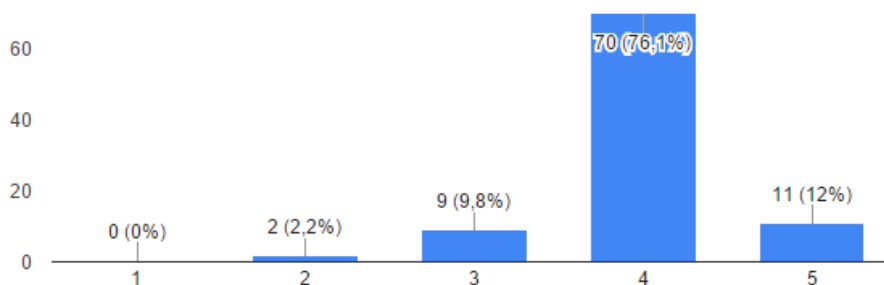
Ενότητα 6 – Επαγγελματική Εξέλιξη

Στην ενότητα αυτή δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να αξιολογήσουν το σύστημα επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγών στις επιχειρήσεις όπου εργάζονται.

Το 88,1% θεωρεί ότι οι προαγωγές που πραγματοποιούνται είναι δίκαιες και λογικές ενώ μόλις το 2,2% το αμφισβητεί ευθέως.

Οι προαγωγές που πραγματοποιούνται μέσα στον χώρο εργασίας μου είναι δίκαιες και λογικές

92 απαντήσεις



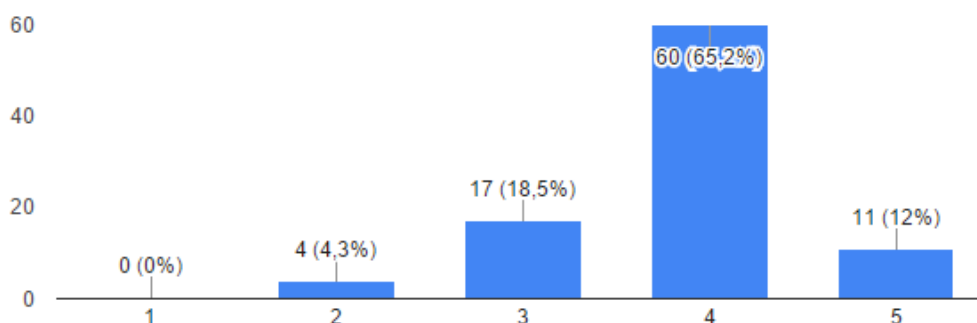
Διάγραμμα 4.2.19

Αξιολόγηση προαγωγών

Το 77,2% απαντούν θετικά στο εάν θεωρούν ότι και οι ίδιοι έχουν δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό τους χώρο ενώ το 4,3% απάντησαν αρνητικά.

Έχω την δυνατότητα εξέλιξης στον χώρο εργασίας μου

92 απαντήσεις



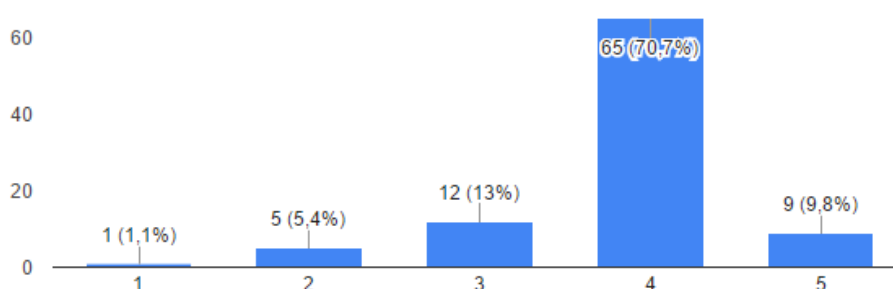
Διάγραμμα 4.2.20

Δυνατότητα εξέλιξης στον χώρο εργασίας

Σε ό,τι αφορά το σύστημα εξέλιξης το 80,5% συμφωνεί ότι υπάρχει ένα καλό σύστημα ανέλιξης και ηγεσίας στην επιχείρηση όπου εργάζονται.

Στην επιχείρηση όπου εργάζομαι υπάρχει ένα καλό σύστημα ανέλιξης και ηγεσίας

92 απαντήσεις



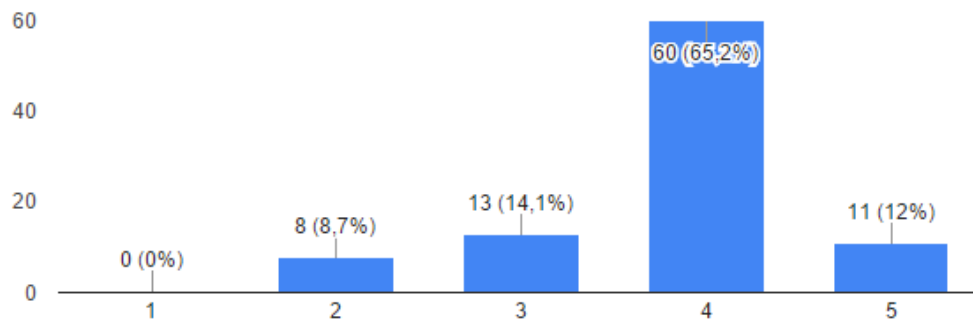
Διάγραμμα 4.2.21

Σύστημα ανέλιξης και ηγεσίας

Επίσης, οι περισσότεροι εργαζόμενοι (77,2%) θεωρούν ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης για όλους. Το 14,1% κράτησε μία ουδέτερη στάση ενώ το 8,7% διαφώνησε στην ύπαρξη ίσων ευκαιριών εξέλιξης για όλους τους εργαζομένους.

Υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης για όλους

92 απαντήσεις



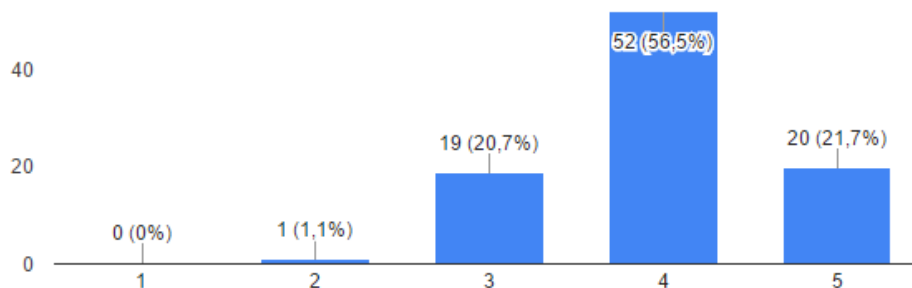
Διάγραμμα 4.2.22

Ίσες ευκαιρίες εξέλιξης

Το 78,3% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά στο αν τους έχουν δοθεί περισσότερες αρμοδιότητες από τότε που ξεκίνησαν να εργάζονται.

Μου έχουν δοθεί περισσότερες αρμοδιότητες από τότε που ξεκίνησα να εργάζομαι

92 απαντήσεις



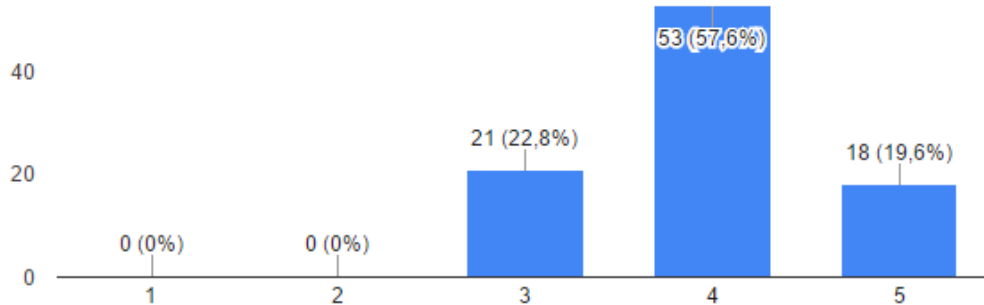
Διάγραμμα 4.2.23

Περισσότερες αρμοδιότητες

Το 77,2% των ερωτηθέντων συμφωνεί από πολύ έως απόλυτα στο γεγονός ότι μπορεί να εξελίξει την επιχείρηση όπου εργάζεται.

Μπορώ να εξελίξω την επιχείρησή όπου εργάζομαι

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.24

Δυνατότητα εξέλιξης της επιχείρησης

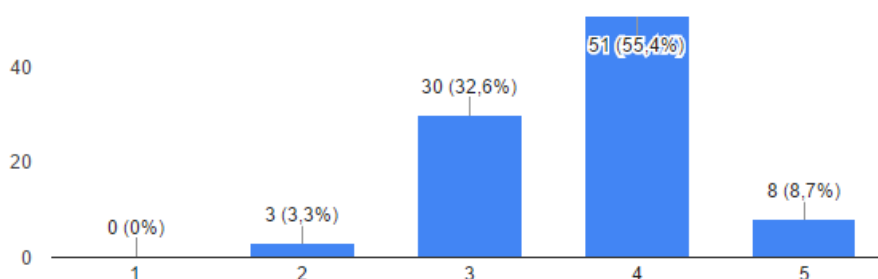
Ενότητα 7 – Αξιολόγηση

Στην συγκεκριμένη ενότητα δύναται η δυνατότητα να αξιολογήσουν οι ερωτώμενοι το σύστημα αξιολόγησης της επιχείρησης όπου εργάζονται. Καλούνται να απαντήσουν κατά πόσο συμφωνούν στο αν η αξιολόγηση χρησιμοποιείται θετικά προκειμένου να βελτιώσουν τα αδύνατα σημεία τους, εάν η απόδοση των εργαζομένων συνδέεται με τους στόχους της επιχείρησης και εάν γνωρίζουν ποιες είναι οι προσδοκίες της επιχείρησης από αυτούς.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (64,1%) συμφώνησαν πολύ ή απόλυτα ότι οι προϊστάμενοι τους ενημερώνουν για την αξιολόγησή τους, προκειμένου να μπορέσουν να βελτιώσουν τα αδύνατα σημεία τους. Το 3,3% απάντησαν ωστόσο αρνητικά στο ότι μπορούν να βελτιώσουν τα αδύνατα σημεία τους λόγω της ενημέρωσης που έχουν από την αξιολόγηση που πραγματοποιούν οι προϊστάμενοί τους.

Οι προϊστάμενοί μου με ενημερώνουν για την αξιολόγησή μου, προκειμένου να βελτιώσω τα αδύνατα σημεία μου

92 απαντήσεις



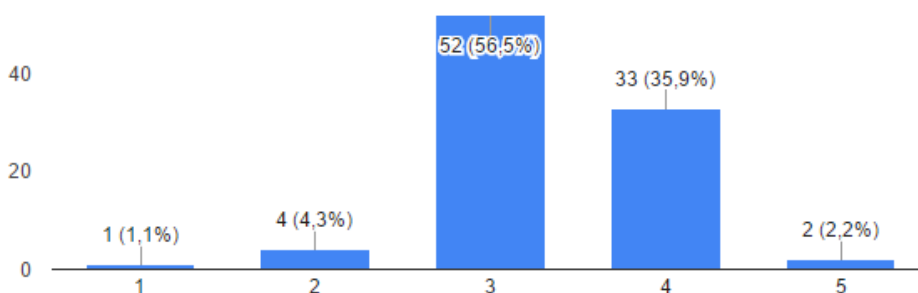
Διάγραμμα 4.2.25

Βελτίωση αδύναμων σημείων

Σε ό,τι αφορά την σύνδεση του συστήματος αξιολόγησης με τους στόχους της επιχείρησης οι περισσότεροι απάντησαν μάλλον αρνητικά θεωρώντας ότι δεν υπάρχει ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης στην επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα, το 5,4% διαφώνησε αρκετά ή απόλυτα με το γεγονός ότι υπάρχει ένα ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης, ενώ το 56,5% ήταν ουδέτερο. Μόλις το 38,1% απάντησε θετικά στο ότι υπάρχει ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσής τους σχετικά με τους στόχους της επιχείρησης.

Υπάρχει ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσής μου σε σχέση με τους στόχους της επιχείρησης

92 απαντήσεις



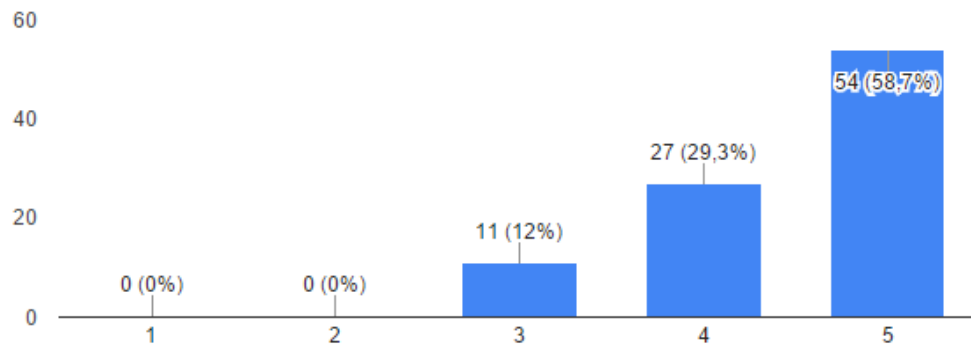
Διάγραμμα 4.2.26

Σύστημα αξιολόγησης

Το 88% των ερωτηθέντων συμφώνησαν ότι γνωρίζουν τις προσδοκίες που έχει η επιχείρηση από την εργασία τους.

Ξέρω ποιες είναι οι προσδοκίες της δουλειάς μου

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.27

Προσδοκίες εργασίας

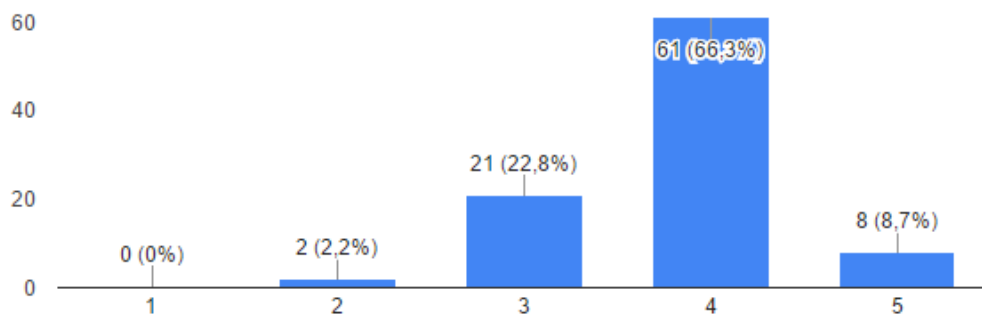
Ενότητα 8 – Διοίκηση

Στην ενότητα αυτή οι ερωτώμενοι αξιολόγησαν το σύστημα διοίκησης. Κατά πόσο οι προϊστάμενοι βοηθούν τους υφισταμένους τους να βελτιώσουν τον τρόπο εργασίας τους, να αξιολογήσουν το κλίμα μεταξύ προϊσταμένων – υφισταμένων καθώς επίσης και αν οι διοικούντες ενθαρρύνουν την χρήση καινοτομίας.

Το 75% των ερωτηθέντων συμφώνησε ότι οι προϊστάμενοι τους βοηθούν να βελτιώσουν την εργασία τους. Το 2,2% διαφώνησε ότι συμβαίνει αυτό μέσα στην επιχείρηση όπου εργάζεται, ενώ το 22,8% υιοθέτησε μία ουδέτερη στάση.

Ο προϊστάμενός μου με βοηθάει να βελτιώσω την δουλειά μου

92 απαντήσεις



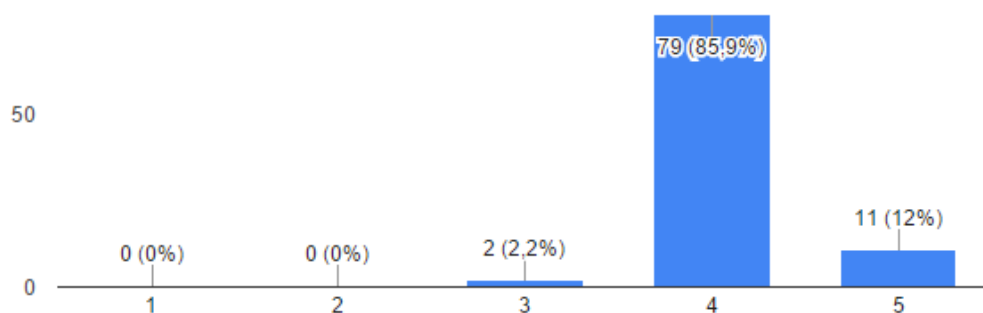
Διάγραμμα 4.2.28

Βοήθεια προϊσταμένου στην βελτίωση της εργασίας

Το 97,9% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι υπάρχει καλή σχέση μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων στα ιδιωτικά σχολεία.

Υπάρχει καλή σχέση μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων

92 απαντήσεις



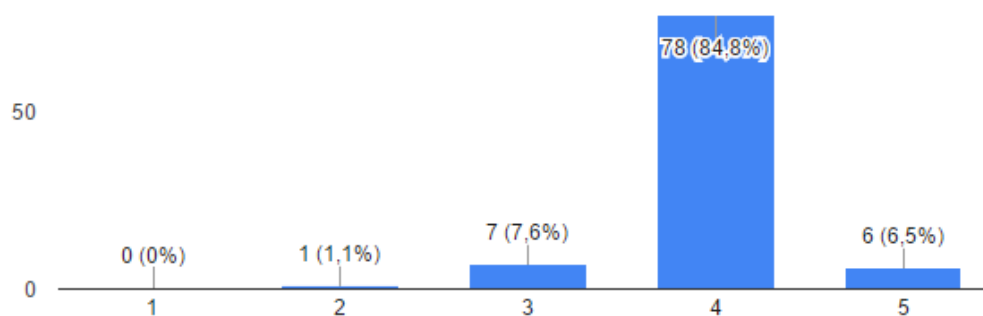
Διάγραμμα 4.2.29

Σχέση προϊσταμένων – υφισταμένων

Χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι το 91,3% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι οι διοικούντες λαμβάνουν σωστές αποφάσεις.

Οι διοικούντες παίρνουν σωστές αποφάσεις

92 απαντήσεις



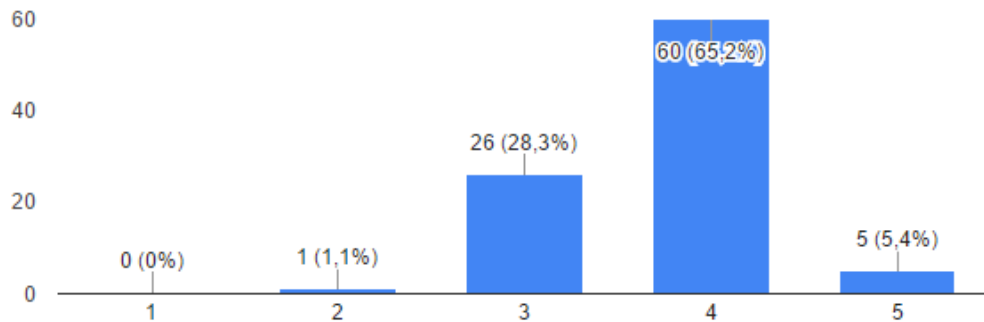
Διάγραμμα 4.2.30

Αποφάσεις διοικούντων

Το 70,4% των ερωτηθέντων συμφώνησε ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν την χρήση της καινοτομίας.

Οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν την καινοτομία

92 απαντήσεις



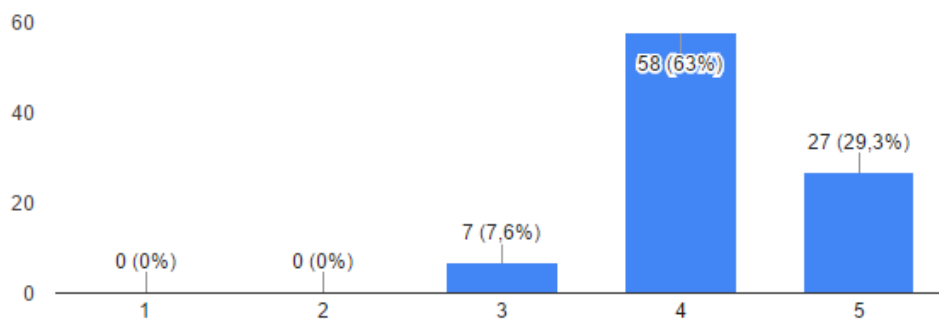
Διάγραμμα 4.2.31

Ενθάρρυνση καινοτομίας

Το 92,3% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι προϊστάμενοι δίνουν την ελευθερία στους εργαζομένους να κάνουν την δουλειά τους με τον τρόπο όπου αυτοί θεωρούν ως καλύτερο.

Ο προϊστάμενος δίνει την ελευθερία να κάνει ο κάθε εργαζόμενος την δουλειά του με τον τρόπο όπου εκείνος θεωρεί ως καλύτερο

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.32

Ελευθερία εκτέλεσης εργασίας

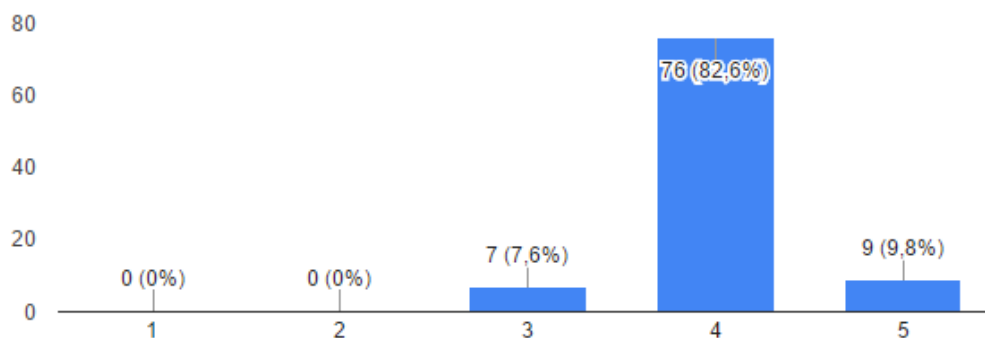
Ενότητα 9 – Ομαδικότητα

Στην συγκεκριμένη ενότητα δίνεται η δυνατότητα στους ερωτώμενους να πουν την άποψή τους σχετικά με το κατά πόσο λειτουργούν σαν ομάδα οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Το 92,4% θεωρεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης εργάζονται για έναν κοινό στόχο.

Θεωρώ ότι εργαζόμαστε όλοι για έναν κοινό στόχο

92 απαντήσεις



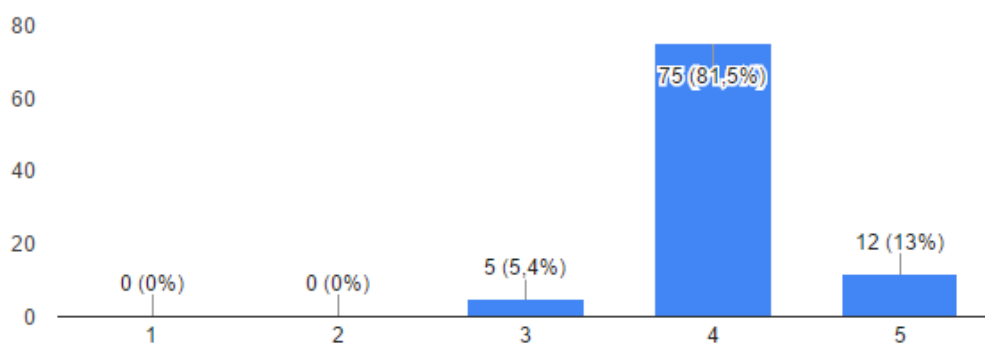
Διάγραμμα 4.2.33

Κοινός στόχος

Επίσης το 94,5% δήλωσε ότι συνεργάζεται καλά με τους συναδέλφους του.

Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου

92 απαντήσεις



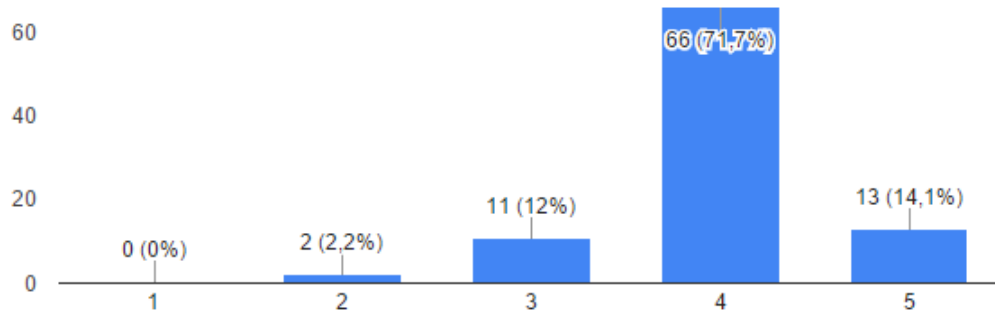
Διάγραμμα 4.2.34

Συνεργασία με συναδέλφους

Το 85,8% των ερωτηθέντων συμφώνησε ότι υπάρχει πνεύμα ομαδικότητας στην επιχείρηση ενώ μόνο το 2,2% διαφώνησε για το συγκεκριμένο θέμα.

Υπάρχει πνεύμα ομαδικότητας στην επιχείρηση όπου εργάζομαι

92 απαντήσεις



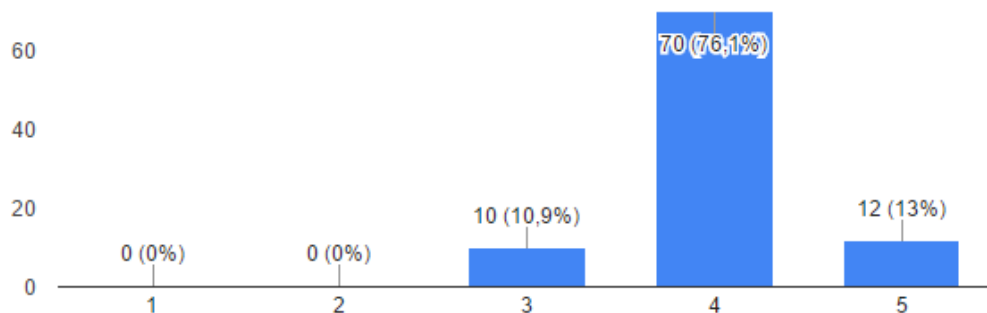
Διάγραμμα 4.2.35

Ομαδικότητα

Το 89,1% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι είναι μέλος μίας ομάδας ενώ το 10,9% κράτησε μία ουδέτερη στάση απέναντι σε αυτό.

Νιώθω ότι είμαι μέλος μίας ομάδας

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.36

Μέλος ομάδας

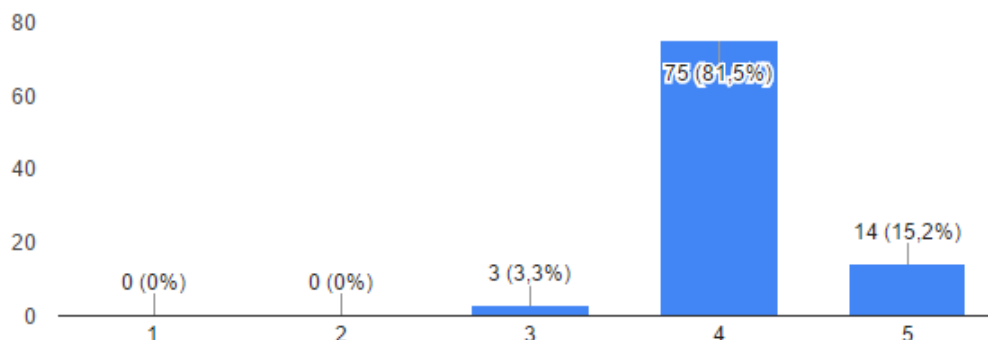
Ενότητα 10 – Οφέλη

Στην ενότητα αυτή δίνεται η δυνατότητα στους ερωτώμενους να αξιολογήσουν τα οφέλη που προσφέρει η επιχείρηση συγκριτικά με τα αντίστοιχα οφέλη που προσφέρουν οι ανταγωνιστές της.

Το 96,7% των ερωτηθέντων συμφώνησαν ότι η συγκεκριμένη επιχείρηση όπου εργάζονται προσφέρει αρκετά οφέλη.

Η επιχείρηση όπου εργάζομαι προσφέρει αρκετά οφέλη

92 απαντήσεις



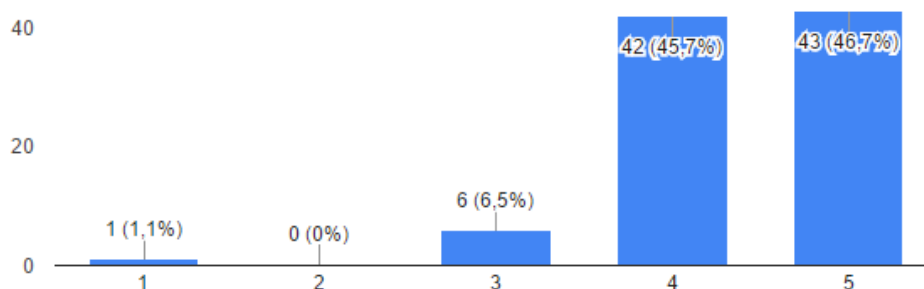
Διάγραμμα 4.2.37

Οφέλη

Το 92,4% απάντησαν ότι τα οφέλη όπου προσφέρονται από την επιχείρηση όπου εργάζονται είναι καλύτερα από αυτά που προσφέρουν οι ανταγωνιστές της.

Τα οφέλη όπου προσφέρονται από την επιχείρηση όπου εργάζομαι είναι καλύτερα από αυτά που προσφέρουν οι ανταγωνιστές

92 απαντήσεις



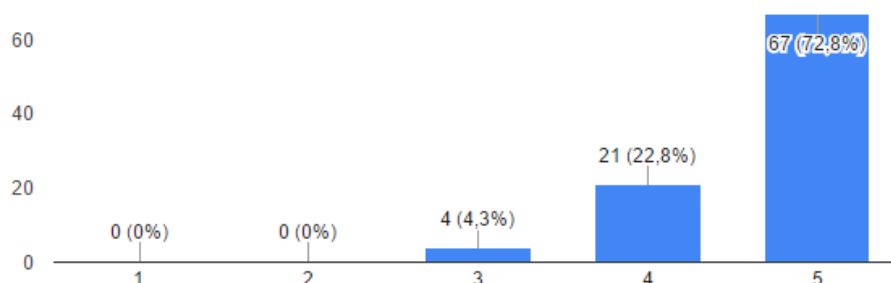
Διάγραμμα 4.2.38

Οφέλη επιχείρησης και ανταγωνιστών

Το 72,8% συμφώνησε απόλυτα ότι τα οφέλη όπου προσφέρει η συγκεκριμένη επιχείρηση ενισχύουν την ασφάλεια τόσο την ατομική ως εργαζομένου αλλά και της οικογένειάς του.

Τα οφέλη της εργασίας μου ενισχύουν την ασφάλεια τόσο την δική μου όσο και της οικογένειάς μου

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.39

Ατομική και οικογενειακή ασφάλεια

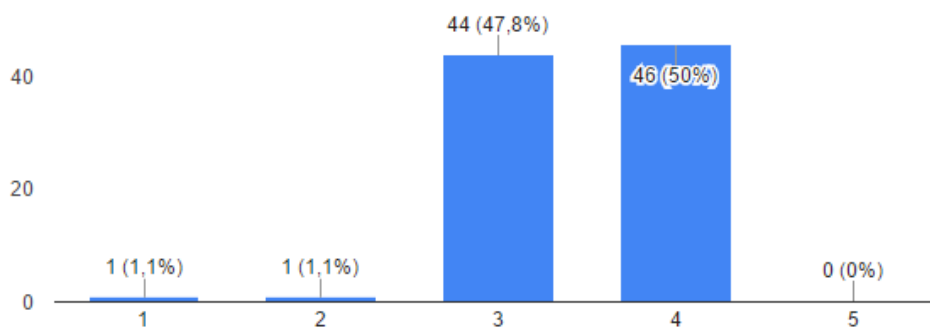
Ενότητα 11 – Πληρωμές

Στην ενότητα αυτή οι ερωτώμενοι είχαν την δυνατότητα να αξιολογήσουν την μισθολογική πολιτική της επιχείρησης όπου εργάζονται. Εάν αυτή παροτρύνει τους εργαζομένους στο να αυξάνουν και να διατηρούν την απόδοσή τους σε υψηλά επίπεδα και εάν είναι ικανοποιημένοι με τον μισθό τους συγκριτικά με τους αντίστοιχους μισθούς της αγοράς.

Σε ό,τι αφορά την μισθολογική πολιτική των επιχειρήσεων του κλάδου, οι απόψεις φαίνεται να μοιράζονται. Το 50% των ερωτηθέντων συμφώνησε αρκετά στο γεγονός ότι η μισθολογική πολιτική παροτρύνει τους εργαζομένους να βελτιώνουν και να διατηρούν σε υψηλά επίπεδα την απόδοσή τους. Ωστόσο το 47,8% τάθηκε ουδέτερο σε αυτό το ερώτημα χωρίς να παίρνει ξεκάθαρη θέση.

Η μισθολογική πολιτική της εταιρίας όπου εργάζομαι παροτρύνει τους εργαζόμενους στο να αυξάνουν και να διατηρούν σε υψηλά επίπεδα την απόδοσή τους

92 απαντήσεις

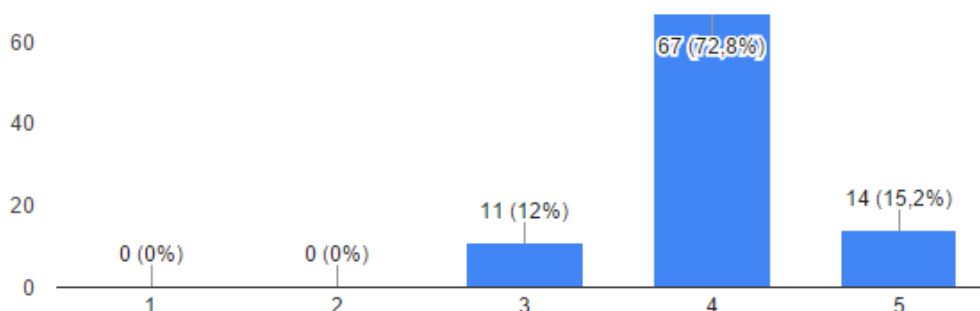


Διάγραμμα 4.2.40
Μισθολογική πολιτική

Το 88% απάντησε ότι είναι πολύ έως απόλυτα ικανοποιημένο με τον μισθό που παίρνει.

Είμαι ικανοποιημένος από τον μισθό που παίρνω

92 απαντήσεις

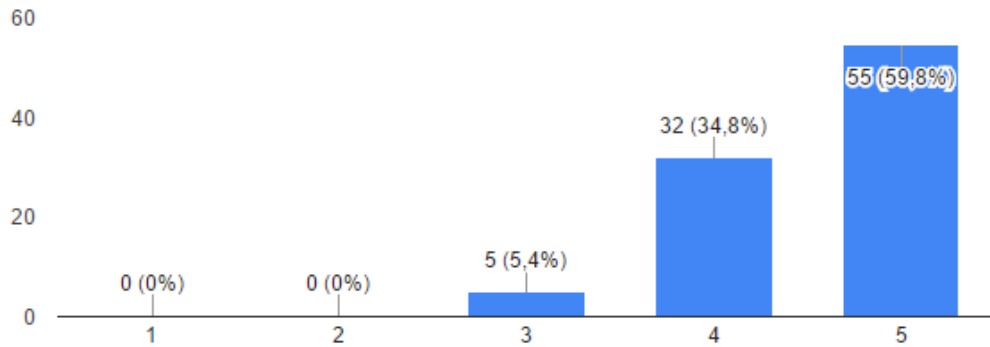


Διάγραμμα 4.2.41
Ικανοποίηση μισθού

Σε ό,τι αφορά την σύγκριση των μισθών όπου δίνουν οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις με τους αντίστοιχους μισθούς που υπάρχουν στην αγορά, το 94,6% των ερωτηθέντων είναι πολύ έως απόλυτα ικανοποιημένοι με τους μισθούς που δίνουν οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις.

Νιώθω ότι το επίπεδο του μισθού που παίρνω είναι ικανοποιητικό συγκριτικά με τον αντίστοιχο μισθό συναδέλφων μου στην αγορά

92 απαντήσεις



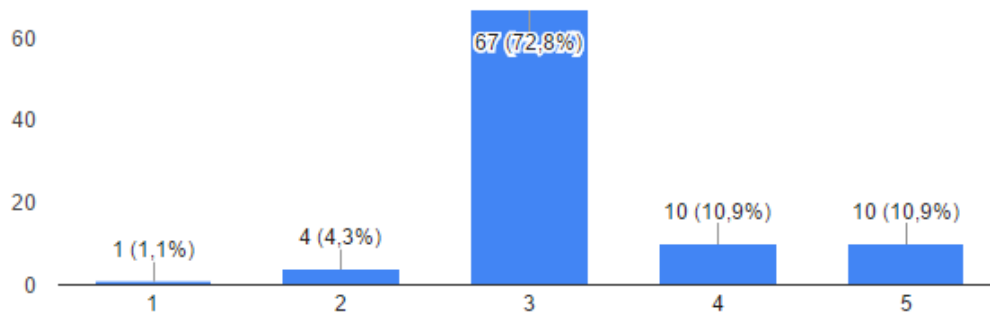
Διάγραμμα 4.2.42

Ικανοποίηση μισθού συγκριτικά με τους αντίστοιχους μισθούς της αγοράς

Σε ό,τι αφορά την σύνδεση μισθού και απόδοσης το 72,8% απάντησε ουδέτερα αφού ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το αν υπάρχει σύνδεση του μισθού και της απόδοσης.

Ο μισθός μου συνδέεται με την απόδοσή μου

92 απαντήσεις



Διάγραμμα 4.2.43

Σύνδεση μισθού – απόδοσης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1 Μεθοδολογία θεωρητικού πλαισίου

Στην αρχή της εργασίας γίνεται μία προσπάθεια να εισαχθεί ο αναγνώστης της στο θέμα ομαλά και γι αυτό το λόγο στην εισαγωγή γίνεται αρχικά μία αναφορά στην σημερινή πραγματικότητα των επιχειρήσεων. Περιγράφεται το ανταγωνιστικό σκηνικό στο οποίο καλούνται να αναμετρηθούν οι επιχειρήσεις και τα πλεονεκτήματα τα οποία προσφέρονται στις επιχειρήσεις οι οποίες επιλέγουν να δραστηριοποιούνται στους «μπλε ωκεανούς». Περιγράφονται τα προνόμια του να δραστηριοποιείται κάποια επιχείρηση στις «μπλε» αγορές καθώς επίσης και το τι σημαίνει «μπλε» αγορά.

Ως προϋπόθεση ένταξης σε «μπλε» αγορές είναι η καινοτομία. Έτσι στην συνέχεια δίνεται ο ορισμός της καινοτομίας όπως προέκυψε από τον Chris Freeman το 1982. Ο συγκεκριμένος ορισμός περιγράφει την καινοτομία ως μίας διαδικασία η οποία περιλαμβάνει από τον σχεδιασμό της ιδέας, την διοίκηση έως και το τελικό νέο προϊόν. Η καινοτομία δεν είναι μόνο το τελικό προϊόν αλλά διαπερνά όλες τις ενέργειες της επιχείρησης και θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μία εταιρική κατάσταση και ως μία γενικότερη συμπεριφορά και της επιχείρησης. Για τον λόγο αυτό αναφέρονται και οι πέντε τομείς όπου σύμφωνα με τον Porter πρέπει μία επιχείρηση να δίνει βαρύτητα. Αυτοί επιγραμματικά είναι οι ακόλουθοι:

- Οι νέες τεχνολογίες
- Οι νέες ή μεταβαλλόμενες ανάγκες καταναλωτών
- Η εμφάνιση νέου βιομηχανικού τομέα
- Η μετατόπιση προστιθέμενων δαπανών και διαθεσιμότητας
- Οι αλλαγές στους κυβερνητικούς κανονισμούς

Παράλληλα, επειδή η καινοτομία προϋποθέτει την αλλαγή δεν είναι πάντα εύκολη η μετάβαση στην νέα αυτή κατάσταση. Υπάρχουν αρκετά εμπόδια τα οποία χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τα εσωτερικά και τα εξωτερικά. Αναλύθηκαν τα συγκεκριμένα εμπόδια καθώς και κατά πόσο μπορεί η επιχείρηση να τα επηρεάσει ή όχι. Χαρακτηριστικό ρόλο στην επίλυση ή ακόμα και την πρόληψη των συγκεκριμένων προβλημάτων αποτελεί ο μάνατζερ της κάθε επιχείρησης. Αυτό τονίζεται ιδιαίτερα καθώς αυτός είναι που καλλιεργεί το κλίμα

δημιουργικότητας και καινοτομίας στο προσωπικό. Το ευχάριστο κλίμα στο εσωτερικό της επιχείρησης είναι πολύ σημαντικό ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις με καινοτόμο χαρακτήρα, καθώς επηρεάζεται η ψυχολογία των εργαζομένων. Είναι γεγονός ότι ειδικά σε τέτοιες περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι καλούνται να δημιουργήσουν νέες ιδέες και προϊόντα είναι σημαντικό να νιώθουν ικανοποιημένοι στον χώρο όπου εργάζονται.

Στην συνέχεια, αφού έχει γίνει η εισαγωγή στο θέμα της διπλωματικής εργασίας και αφού έχουν αναφερθεί οι βασικοί πυλώνες γύρω από τους οποίους θα κινηθεί η συγκεκριμένη εργασία δίνεται λίγο περισσότερο έμφαση στην περιγραφή της καινοτομίας ως διαδικασίας. Αναφέρονται τα τέσσερα βήματα τα οποία περιγράφουν τις φάσεις καινοτομίας. Επιγραμματικά είναι τα ακόλουθα:

- Εφεύρεση
- Πρωτοτυπία
- Χρησιμότητα
- Επέκταση

Τα τέσσερα αυτά βήματα επικεντρώνονται κυρίως σε εμπορικές καινοτομίες, ωστόσο μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν σε νέες διαδικασίες και νέες οργανωτικές δομές.

Επίσης, στο θεωρητικό πλαίσιο δόθηκε ιδιαίτερη βαρύτητα στον ορισμό της καινοτομίας όπως αυτός έχει προκύψει και έχει επικρατήσει στην επιστημονική κοινότητα μέσω αναφορών διαφόρων καθηγητών. Ορίστηκαν οι τέσσερις μορφές καινοτομίας (προϊόντος, υπηρεσίας, οργάνωσης και μάρκετινγκ) όπως αυτές έχουν επικρατήσει, προκειμένου να είναι ξεκάθαρο τι μπορεί να περιλαμβάνει μία καινοτόμα συμπεριφορά.

Οι τέσσερις μορφές καινοτομίας ωστόσο στην διεθνή βιβλιογραφία χωρίζονται σε δύο υποκατηγορίες. Αυτές είναι η τεχνολογική καινοτομία και η μη τεχνολογική. Τεχνολογική καινοτομία συνήθως περιλαμβάνει καινοτομικά προϊόντα και υπηρεσίες ενώ η μη τεχνολογική καινοτομία περιλαμβάνει την οργανωσιακή καινοτομία και την καινοτομία μάρκετινγκ. Ως βάση του συγκεκριμένου διαχωρισμού αποτελεί το ποσοστό χρήσης της καινοτομίας, παρ' όλα αυτά υπάρχουν διάφορες ενστάσεις στο συγκεκριμένο θέμα καθώς αρκετοί θεωρούν ότι ο διαχωρισμός αυτός δεν είναι απόλυτα σωστός καθώς μπορεί μία καινοτομία οργανωτική ή μάρκετινγκ να χρησιμοποιεί περισσότερη τεχνολογία από ένα καινοτομικό προϊόν ή υπηρεσία.

Επίσης ξεχωριστής σημασίας κρίθηκε η χρήση δεδομένων που προκύπτουν από δημοσιεύσεις διεθνών οργανισμών όπως μελέτες σχετικά με την καινοτομία και την επιρροή

της στα κράτη – μέλη τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και του ΟΟΣΑ. Δόθηκε μάλιστα ιδιαίτερη βαρύτητα στο “European Innovation Scoreboard” το οποίο δημοσιεύεται κάθε χρόνο και μετρά την χρήση καινοτομίας από τις χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό είχε ως στόχο να σκιαγραφήσει το καινοτομικό προφίλ τόσο της χώρας μας όσο και των υπολοίπων κρατών – μελών, μέσα από την έρευνα του πλέον επίσημου φορέα. Το “European Innovation Scoreboard” βασίζεται σε δεδομένα των πιο πρόσφατων στατιστικών μελετών της Eurostat και άλλων διεθνών αναγνωρισμένων οργανισμών όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD) και ο οργανισμός Ηνωμένων Εθνών. Η αξιολόγηση των χωρών γίνεται σε οκτώ βασικές διαστάσεις της καινοτομίας. Αυτές αναλυτικά είναι:

- Ανθρώπινοι Πόροι
- Ανοικτά και άριστα ερευνητικά συστήματα
- Χρηματοδότηση και Υποστήριξη
- Εταιρικές Επενδύσεις
- Διασυνδέσεις και Επιχειρηματικότητα
- Πνευματικές Ικανότητες
- Καινοτόμοι Χρήστες
- Οικονομικά Αποτελέσματα

Επιπλέον, κρίθηκε σημαντικό να αναφερθούν οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την καινοτομία. Γίνεται λοιπόν λόγος για τους τομείς αυτούς οι οποίοι λειτουργούν προτρεπτικά τόσο σε μία επιχείρηση να καινοτομήσει, όσο ακόμα και σε ένα κράτος. Τέτοιο παράγοντες μεταξύ των άλλων είναι και η ικανοποίηση των ανθρώπων που εργάζονται στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Στην εργασία τονίζεται το γεγονός ότι το κλίμα στον εργασιακό χώρο καθώς επίσης και το πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι είναι από τους πιο βασικούς παράγοντες όπου επηρεάζουν την δημιουργική τους ανησυχία και τους κάνουν να σκέφτονται και να ανακαλύπτουν νέες καινοτομικές τεχνικές και προϊόντα.

Γίνεται επίσης αναφορά στην σημαντικότητα της έρευνας και ανάπτυξης στην δημιουργία καινοτομίας. Τονίζεται μέσα από αναφορές επιστημών η σημαντικότητα του συγκεκριμένου τομέα στην δημιουργία νέων καινοτόμων προϊόντων, υπηρεσιών, οργανωτικών δομών και μάρκετινγκ. Επισημαίνονται λοιπόν οι επιδράσεις των δαπανών έρευνας και ανάπτυξης στην δημιουργία καινοτομίας.

Κρίθηκε επίσης σημαντική η αναφορά στην σύνδεση καινοτομίας και οικονομικής ανάπτυξης μίας χώρας. Αυτό, είναι ένα θέμα το οποίο έχει απασχολήσει την διεθνή κοινότητα

σε βάθος χρόνου. Για τον λόγο αυτό, έγινε μία ιστορική αναδρομή στις απόψεις πολλών σημαντικών επιστημόνων προκειμένου να αντληθούν πληροφορίες και να συνδεθούν αυτές με τα πορίσματα του “European Innovation Scoreboard”.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι για την συγγραφή του θεωρητικού πλαισίου της παρούσας διπλωματικής εργασίας, ελήφθησαν πληροφορίες από διάφορες πηγές. Κατά κύριο λόγο, γίνεται χρήση θεωρητικών μοντέλων όπως αυτά περιγράφονται σε προηγούμενες δημοσιεύσεις τόσο των ιδίων ερευνητών αλλά και αναδημοσιεύσεων και ερμηνειών των μοντέλων τους από άλλους επιστήμονες, καθώς επίσης και διεθνών εκθέσεων και ερευνών σχετικά με το θέμα της καινοτομίας, των δαπανών έρευνας και ανάπτυξης, οικονομικών μεγεθών κρατών και παρακίνησης εργαζομένων.

5.2. Μεθοδολογία Έρευνας

Η έρευνα ως διαδικασία, είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την επιστήμη. Τα περισσότερα ευρήματα της επιστήμης είναι αποτέλεσμα ερευνών και μελέτης. Οι πρώτες έρευνες που έχουν καταγραφεί ήταν στα τέλη του 17^{ου} αιώνα και αφορούσαν λεπτομερείς απογραφές. Για πρώτη φορά η τεχνική του ερωτηματολογίου χρησιμοποιείται ευρέως στην αρχή του 19^{ου} αιώνα. Τις έρευνες τις διοργάνωναν κυβερνήσεις ή ινστιτούτα ερευνώ, προκειμένου να μελετήσουν τις συνθήκες ζωής των εργατών καθώς επίσης και του οικογενειακού περιβάλλοντός τους.

Προκειμένου να διεξαχθεί μία έρευνα θα πρέπει να συλλεχθεί το υλικό το οποίο θα αναλυθεί προκειμένου να καταλήξουμε στα συμπεράσματά της. Οι μέθοδοι συλλογής στοιχείων κατά κύριο λόγο είναι:

- Η παρατήρηση
- Η συνέντευξη
- Το ερωτηματολόγιο

Κάθε ένα από τα παραπάνω ήδη συλλογής στοιχείων έχει τα δικά του χαρακτηριστικά και εφαρμόζει καλύτερα κάτω από ορισμένες συνθήκες. Για παράδειγμα η παρατήρηση, όπου παρατηρείται κάποιο φαινόμενο ή συμπεριφορά με προγραμματισμένο, οργανωμένο και συστηματοποιημένο τρόπο, από άτομα ειδικευμένα ή εκπαιδευμένα για τον ρόλο αυτό (Δημητρόπουλος 1994). Σε ό,τι αφορά την συνέντευξη, είναι ένας αρκετά διαδεδομένος τρόπος συλλογής δεδομένων στοιχείων κατά τον οποίο ο ερευνητής υποβάλλει μία σειρά από ερωτήσεις στον ερωτώμενο, στις οποίες καλείται να απαντήσει. Αυτό που ενδιαφέρει τον

ερευνητή να μάθει είναι τι σκέφτεται ο ερωτώμενος σε σχέση με κάποιο θέμα και στην συνέχεια να συγκρίνει τις απόψεις και τις γνώμες των ερωτώμενων (Ζαφειρίου 2003). Το ερωτηματολόγιο είναι ένα έντυπο με μία σειρά δομημένων ερωτήσεων στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει (Ζαφειρίου 2003). Τα ερωτηματολόγια στοιχίζουν πολύ λιγότερο και είναι πιο εύκολα στην κατασκευή τους. Επίσης, μπορούν να σταλθούν σε πολλά άτομα χωρίς να απαιτείται πολύς χρόνος.

Προκειμένου να δημιουργηθεί ένα ερωτηματολόγιο τα αποτελέσματα του οποίου θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να πραγματοποιηθεί μία σωστή ανάλυση, θα πρέπει να λάβουμε υπ όψιν μας ορισμένα χαρακτηριστικά (Javeau, 2000). Αυτά είναι:

- Πληρότητα
- Σαφήνεια
- Συνοχή
- Κατάλληλη δομή
- Να περιλαμβάνει ερωτήματα ελέγχου
- Να είναι κατά το δυνατόν σύντομο
- Να έχει τελειότητα παρουσίασης από τεχνικής πλευράς
- Να περιλαμβάνει βασικές οδηγίες συμπλήρωσης και εννοιολογικές επεξηγήσεις
- Να επιδέχεται κωδικοποίηση και μηχανογραφική διαδικασία

Η πληρότητα αναφέρεται στην ανάγκη να καλυφθεί όλο το εύρος του υπό εξέταση θέματος ενώ η σαφήνεια, δεν αναφέρεται μόνο στο περιεχόμενο των πληροφοριών αλλά και στο άτομο που πρέπει να δώσει τις απαντήσεις. Η συνοχή αναφέρεται στην ανάγκη σύνδεσης των επιμέρους ερωτημάτων μεταξύ τους. Συγγενή ερωτήματα πρέπει να εμφανίζονται στο ερωτηματολόγιο ομαδοποιημένα και να ερωτώνται μαζί, προκειμένου η σκέψη και η μνήμη του ερωτώμενου να κατευθύνεται ευκολότερα στις σωστές απαντήσεις. Η κατάλληλη δομή του ερωτηματολογίου διαδραματίζει επίσης καθοριστικό ρόλο στην αύξηση του βαθμού ανταπόκρισης του κοινού. Όσον αφορά τα ερωτήματα ελέγχου, αυτά τίθενται για τον έλεγχο της ορθότητας σε βασικές ερωτήσεις. Επίσης, ένα αποτελεσματικό ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι σύντομο. Ερωτηματολόγια τα οποία αποτελούνται από μεγάλο αριθμό ερωτήσεων κουράζουν τον ερωτώμενο και του δημιουργούν την αίσθηση ότι θα χάσει πολύ από τον χρόνο του απαντώντας το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, κάτι που αυξάνει τις πιθανότητες να μην απαντηθεί από αρκετούς το ερωτηματολόγιο (Ρόντος και Παπάνης, 2007). Η αρτιότητα εμφάνισης του ερωτηματολογίου από τεχνικής άποψης, επηρεάζει επίσης τον

βαθμό ανταπόκρισης του κοινού. Ένα ευχάριστο περιβάλλον αυξάνει την διάθεση του ερωτώμενου και ενισχύονται οι πιθανότητες να θέλει να συμμετέχει στην έρευνα. Ακόμα, στο ίδιο πλαίσιο αύξησης της ανταπόκρισης των ερωτώμενων συμβάλλουν και οι οδηγίες συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου. Τέλος, θα πρέπει να έχει προβλεφθεί η κωδικοποίηση των ανοικτών ερωτήσεων σε αριθμούς, προκειμένου να καταστεί δυνατή η εισαγωγή τους στον υπολογιστή και η επεξεργασία τους.

Υπάρχουν πολλοί τύποι ερωτήσεων οι οποίοι μπορούν να συμπεριληφθούν σε ένα ερωτηματολόγιο. Κατά κύριο λόγο θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι δύο μεγάλες κατηγορίες, οι ανοικτές και οι κλειστές, όπου κατηγοριοποιούνται στην συνέχεια σε περισσότερες μορφές. Στις κλειστές ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει μία από τις απαντήσεις ανάμεσα σε αυτές που του δίνονται, ενώ στις ανοικτές είναι ελεύθερος να απαντήσει ό,τι θέλει. Οι κλειστού τύπου ερωτήσεις είναι πιο εύκολο να διαχειριστούν από τον ερευνητή καθώς είναι πολύ ξεκάθαρες. Ωστόσο, μπορεί να αποκλείουν κάποια απάντηση που πιθανόν να ήθελε να δώσει ο ερωτώμενος. Στις ανοικτού τύπου, ο ερωτώμενος μπορεί να δώσει όποια απάντηση θέλει. Οι συγκεκριμένου τύπου ερωτήσεις είναι χρήσιμες για τις περιπτώσεις όπου ο ερευνητής δεν είναι σίγουρος για το είδος των απαντήσεων (Ζαφειρίου, 2003).

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας επιτυχίας ενός ερωτηματολογίου, είναι η σειρά των ερωτήσεων. Στην αρχή συγκεντρώνονται οι ερωτήσεις στοιχείων ταυτότητας και οι εύκολες ερωτήσεις έτσι ώστε η πρώτη εντύπωση του ερωτώμενου να είναι θετική. Οι δύσκολες ερωτήσεις μπαίνουν στο τέλος έτσι ώστε να είναι δύσκολο για τον ερωτώμενο να αρνηθεί να τις απαντήσει. Παράλληλα, οι ερωτήσεις που αναφέρονται στο ίδιο θέμα πρέπει να είναι συγκεντρωμένες σε ενότητες και οι ερωτήσεις γενικού τύπου να προηγούνται των ειδικών έτσι ώστε το ερωτηματολόγιο να έχει μία όψη συναφή και λογική δομή ώστε να μην νιώθει ο ερωτώμενος ότι εκτροχιάζεται (Javeau, 2000).

Όσον αφορά την διατύπωση των ερωτήσεων σύμφωνα με τον Javeau πρέπει:

- Να ακολουθούν τους κανόνες της γραμματικής και του συντακτικού
- Να είναι διατυπωμένες με σαφήνεια και με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι κατανοητές από όλους τους χρήστες
- Να μην περιέχουν τεχνικούς όρους, ιδιωτισμούς, λέξεις σπάνιες και δύσκολες. Αν ωστόσο υπάρχουν κάποιοι τεχνικοί όροι θα πρέπει να επεξηγούνται ώστε να είναι κατανοητοί από όλους τους χρήστες.

- Τέλος, από πλευράς περιεχομένου οι ερωτήσεις πρέπει να είναι απλές και περιεκτικές

Όσον αφορά την έρευνα που πραγματοποιήθηκε για τους σκοπούς της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας θεωρήθηκε ως καταλληλότερος τρόπος συλλογής υλικού η χρήση ερωτηματολογίου. Έτσι, πραγματοποιήθηκε εμπειρική έρευνα με τη μεθοδολογία συλλογής και ανάλυσης ποσοτικών στοιχείων με χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 46 ερωτήσεις κλειστού τύπου, πολλαπλής επιλογής και διαβαθμισμένης κλίμακας.

Το δείγμα όπου χρησιμοποιήθηκε για την συγκεκριμένη εμπειρική έρευνα αποτελείται αποκλειστικά από εργαζομένους ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων. Η επιλογή αυτή έγινε λόγω του ότι τα σχολεία είναι ο φορέας εκπαίδευσης όπου προηγείται του Πανεπιστημίου και είναι ο χώρος όπου διαμορφώνει τους αυριανούς πολίτες της χώρας. Εκεί διαμορφώνονται οι χαρακτήρες των μελλοντικών γενεών και γεννιούνται τα πρώτα ερεθίσματα σχετικά με τα ταλέντα των παιδιών. Επίσης, είναι ο τομέας στον οποίο εργάζομαι και με ενδιέφερε να μελετήσω την χρήση καινοτομίας στον κλάδο όπου έχω περισσότερη εμπειρία.

Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι το δείγμα όπου στάλθηκε το ερωτηματολόγιο ήταν τυχαίο και επομένως οι αναλογίες μεταξύ των ανδρών και γυναικών, καθηγητών, δασκάλων κλπ, δεν είχαν μελετηθεί εξ αρχής.

Τα ερωτηματολόγια δημιουργήθηκαν στην ηλεκτρονική πλατφόρμα “google forms” και στάλθηκαν ηλεκτρονικά σε εργαζομένους ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων. Στην συνέχεια, τα αποτελέσματα αναλύθηκαν μέσω της ίδιας πλατφόρμας, όπως επίσης μέσω της ίδιας πλατφόρμας δημιουργήθηκαν και τα διαγράμματα του ερωτηματολογίου.

Ο στόχος του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου, είναι να μελετήσει τον καινοτομικό χαρακτήρα τόσο των ιδιωτικών σχολείων, όσο και των εργαζομένων τους. Παράλληλα, καθώς η καινοτομία δεν είναι μία τυποποιημένη διαδικασία αλλά απαιτεί δημιουργικότητα και επομένως ικανοποιημένο προσωπικό, δόθηκε ιδιαίτερη βαρύτητα στην μελέτη του βαθμού ικανοποίησης των συγκεκριμένων εργαζομένων.

Ταυτότητα έρευνας

Συλλογή Στοιχείων	Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε από τον ίδιο τον συγγραφέα της παρούσας διπλωματικής κατόπιν μελέτης που πραγματοποιήθηκε για την συγγραφή του θεωρητικού πλαισίου της διπλωματικής.
Σχεδιασμός και Ανάλυση	Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έγινε με βάση τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιεί το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης σε συνεργασία με την Ελληνική Στατιστική Αρχή προκειμένου να συλλέξουν στοιχεία για το προσωπικό που απασχολήθηκε και τις δαπάνες που έγιναν για έρευνα και ανάπτυξη στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΤΕΙ. Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις οι οποίες χρησιμοποιούνται σε ερωτηματολόγια της εταιρίας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού hr-survey. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε μέσω της εφαρμογής “google forms”.
Ημερομηνίες Συλλογής	Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε από τις 5 Απριλίου 2017 έως και τις 26 Μαΐου 2017.
Μεθοδολογία	<p>Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 11 ενότητες οι οποίες περιλαμβάνουν 46 ερωτήσεις.</p> <p>Οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου, πολλαπλή επιλογής και διαβαθμισμένης κλίμακας.</p> <p>Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο στάλθηκε μέσω e-mail σε εργαζόμενους ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων όλων των ειδικοτήτων (καθηγητές, δάσκαλοι, διοικητικό προσωπικό κλπ.).</p>
Γεωγραφική Κάλυψη	Ιδιωτικά σχολεία εντός Αττικής
Δείγμα	92 εργαζόμενοι ιδιωτικών σχολείων

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 11 ενότητες και 42 ερωτήσεις. Ο διαχωρισμός των ενοτήτων έγινε με σκοπό την πληρέστερη καταγραφή των παραγόντων όπου επηρεάζουν τόσο την καινοτομία όσο και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις για το προφίλ του ερωτώμενου, προσπαθώντας έτσι να σκιαγραφήσει τους ανθρώπους οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο. Οι ερωτήσεις οι οποίες ετέθησαν στους ερωτώμενους στην πρώτη ενότητα ήταν οι ακόλουθες:

- Φύλο ερωτώμενου
- Ηλικία ερωτώμενου
- Μορφωτικό επίπεδο
- Χρόνια εργασίας στον συγκεκριμένο οργανισμό

Στην δεύτερη ενότητα γίνεται λόγος για τον καινοτομικό χαρακτήρα των ιδιωτικών σχολείων. Οι ερωτήσεις στοχεύουν στο να δώσουν τον λόγο στους ανθρώπους όπου εργάζονται σε αυτά, να πουν την γνώμη τους σχετικά με το αν θεωρούν ότι τα συγκεκριμένα σχολεία είναι καινοτόμα, αν χρησιμοποιούν καινοτόμες τεχνικές και αν θα ήθελαν να ενισχυθεί ο καινοτομικός χαρακτήρας των συγκεκριμένων σχολείων ή όχι. Στην συγκεκριμένη ενότητα, καθώς επίσης και στις ενότητες που ακολουθούν, χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας. Οι ερωτώμενοι απάντησαν στο κατά πόσο συμφωνούν σε διάφορες απόψεις όπου παρουσίαζε το ερωτηματολόγιο. Η κλίμακα ήταν διαβαθμισμένη από το 1 έως το 5, με το 1 να δηλώνει την απόλυτη διαφωνία ενώ το 5 την απόλυτη συμφωνία με την άποψη που προηγείται. Στην συγκεκριμένη ενότητα οι απόψεις με τις οποίες οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν ήταν οι ακόλουθες:

- Ο οργανισμός όπου εργάζομαι είναι καινοτόμος
- Η επιχείρηση όπου εργάζομαι επενδύει σε έρευνα και ανάπτυξη
- Χρησιμοποιούνται νέες τεχνολογίες κατά την διάρκεια της εργασίας
- Θεωρώ ότι θα πρέπει να ενισχυθεί η χρήση καινοτομιών στην επιχείρηση
- Η επιχείρηση που εργάζομαι δίνει χώρο σε νέες ιδέες και προτάσεις

Στην τρίτη ενότητα γίνεται λόγος για τον τομέα της επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να πουν την άποψή τους σχετικά με το κατά πόσο καλά λειτουργεί ο συγκεκριμένος τομέας μέσα στην επιχείρηση, αν δηλαδή φθάνουν εγκαίρως οι πληροφορίες από τα διευθυντικά στελέχη στους εργαζόμενους και αντίστροφα. Οι απόψεις με τις οποίες τα

άτομα που απάντησαν το ερωτηματολόγιο κλήθηκαν να απαντήσουν αν διαφωνούν ή συμφωνούν ήταν οι εξής:

- Θεωρώ ότι ενημερώνομαι εγκαίρως για τις αλλαγές που με επηρεάζουν
- Μπορώ να διακρίνω την σύνδεση μεταξύ της εργασίας μου και των στόχων της επιχείρησης
- Οι διευθυντές ενημερώνουν σαφώς τους εργαζομένους για τους επιδιωκόμενους στόχους προκειμένου να καταστεί δυνατή η επίτευξή τους

Στην τέταρτη ενότητα περιγράφεται η ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι με την εργασία τους στον συγκεκριμένο οργανισμό και κατά πόσο απολαμβάνουν το γεγονός ότι εργάζονται στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Οι προτάσεις με τις οποίες απάντησαν κατά πόσο συμφωνούν ή όχι οι ερωτώμενοι ήταν οι ακόλουθες:

- Γενικά είμαι ικανοποιημένος από την επιχείρηση που εργάζομαι
- Βρίσκω την δουλειά μου ενδιαφέρουσα
- Οι εργασιακές συνθήκες είναι καλές
- Απολαμβάνω το γεγονός ότι εργάζομαι στον συγκεκριμένο χώρο

Στην ενότητα πέντε περιγράφεται κατά πόσο οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν λάβει την απαραίτητη εκπαίδευση προκειμένου να ανταποκριθούν στην εργασία τους με επιτυχία και κατά πόσο τους δόθηκε η δυνατότητα από την επιχείρηση να βελτιώσουν τα προσόντα τους. Οι απόψεις με τις οποίες συμφώνησαν ή διαφώνησαν οι ερωτώμενοι ήταν οι ακόλουθες:

- Έχω λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση που χρειάζομαι για να κάνω την δουλειά μου
- Μου δόθηκε από την επιχείρηση η δυνατότητα να βελτιώσω τα προσόντα μου.

Στην ενότητα έξι δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αξιολογήσουν το σύστημα επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγών στην επιχείρηση όπου εργάζονται. Οι προτάσεις με τις οποίες συμφώνησαν ή διαφώνησαν οι ερωτώμενοι ήταν οι εξής:

- Οι προαγωγές που πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας μου είναι δίκαιες και λογικές
- Έχω την δυνατότητα εξέλιξης στον χώρο εργασίας μου
- Στην επιχείρηση όπου εργάζομαι υπάρχει ένα καλό σύστημα ανέλιξης και ηγεσίας
- Υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης για όλους
- Μου έχουν δοθεί περισσότερες αρμοδιότητες από τότε που ξεκίνησα να εργάζομαι
- Μπορώ να εξελίξω την επιχείρηση που εργάζομαι

Στην έβδομη ενότητα οι ερωτώμενοι καλούνται να αξιολογήσουν το σύστημα αξιολόγησης της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Ο στόχος ήταν να σκιαγραφηθεί ο τρόπος με τον οποίο η διοίκηση χρησιμοποιεί την αξιολόγηση του προσωπικού και αν αυτή βοηθάει στην ανακάλυψη των αδυναμιών των εργαζομένων και στην προσπάθεια βελτίωσής τους. οι απόψεις με τις οποίες κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο συμφωνούν ήταν οι ακόλουθες:

- Οι προϊστάμενοί μου με ενημερώνουν για την αξιολόγησή μου προκειμένου να βελτιώσω τα αδύνατα σημεία μου
- Υπάρχει ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσής μου με βάση τους στόχους της επιχείρησης
- Ξέρω ποιες είναι οι προσδοκίες της δουλειάς μου

Στην επόμενη ενότητα αξιολογείται το σύστημα διοίκησης του κάθε οργανισμού. Δίνεται η δυνατότητα στα άτομα που απάντησαν το ερωτηματολόγιο να αξιολογήσουν κατά πόσο οι προϊστάμενοι βοηθούν τους υφισταμένους στο να βελτιώνουν τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται, να αξιολογήσουν το κλίμα μεταξύ προϊσταμένων – υφισταμένων καθώς επίσης και αν οι διοικούντες ενθαρρύνουν την χρήση καινοτομίας. Έτσι, κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις παρακάτω απόψεις:

- Ο προϊστάμενός μου με βοηθάει να βελτιώσω την δουλειά μου
- Υπάρχει καλή σχέση μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων
- Οι διοικούντες παίρνουν σωστές αποφάσεις
- Οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν την καινοτομία
- Ο προϊστάμενος δίνει την ελευθερία να κάνει ο κάθε εργαζόμενος με τον τρόπο που εκείνος θεωρεί καλύτερο

Στην ένατη ενότητα αξιολογείται η ομαδικότητα όπου υπάρχει σε κάθε οργανισμό. Ο στόχος ήταν να μπορέσουμε να δούμε κατά πόσο μέσα στα συγκεκριμένα σχολεία υπάρχει ομαδικό πνεύμα και καλή συνεργασία. Οι προτάσεις με τις οποίες συμφώνησαν ή διαφώνησαν οι ερωτώμενοι ήταν οι εξής:

- Θεωρώ ότι εργαζόμαστε όλοι για έναν κοινό στόχο
- Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου
- Υπάρχει πνεύμα ομαδικότητας στην επιχείρηση που εργάζομαι
- Νιώθω ότι είμαι μέλος μίας ομάδας

Στην δέκατη ενότητα δίνεται η δυνατότητα στους ερωτώμενους να αξιολογήσουν τα οφέλη που προσφέρει η επιχείρηση στην οποία εργάζονται συγκριτικά με τα οφέλη που προσφέρουν οι ανταγωνιστές της. Οι προτάσεις με τις οποίες κλήθηκαν να συμφωνήσουν ή να διαφωνήσουν οι ερωτώμενοι ήταν οι ακόλουθες:

- Η επιχείρηση που εργάζομαι προσφέρει αρκετά οφέλη
- Τα οφέλη που προσφέρονται από την επιχείρηση όπου εργάζομαι είναι καλύτερα από αυτά που προσφέρουν οι ανταγωνιστές
- Τα οφέλη της εργασίας μου ενισχύουν την ασφάλεια τόσο την δική μου όσο και της οικογένειάς μου

Τέλος, στην ενδέκατη ενότητα οι ερωτώμενοι αξιολογούν την μισθοδοτική πολιτική της εταιρίας στην οποία εργάζονται. Εάν αυτή παροτρύνει τους εργαζόμενους στο να αυξάνουν και να διατηρούν την απόδοσή τους σε υψηλά επίπεδα και εάν είναι ικανοποιημένοι με τον μισθό που παίρνουν. Οι προτάσεις με τις οποίες κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο συμφωνούν ή όχι οι ερωτώμενοι ήταν οι ακόλουθες:

- Η μισθολογική πολιτική της εταιρίας όπου εργάζομαι παροτρύνει τους εργαζόμενους στο να αυξάνουν και να διατηρούν σε υψηλά επίπεδα την απόδοσή τους
- Είμαι ικανοποιημένος με τον μισθό που παίρνω
- Νιώθω ότι το επίπεδο του μισθού που παίρνω είναι ικανοποιητικό συγκριτικά με τον αντίστοιχο μισθό συναδέλφων μου στην αγορά
- Ο μισθός μου συνδέεται με την απόδοσή μου

Έγινε προσπάθεια οι απόψεις με τις οποίες κλήθηκαν να συμφωνήσουν ή να διαφωνήσουν οι ερωτώμενοι να είναι σε πρώτο ενικό πρόσωπο προκειμένου να δοθεί ένα πιο προσωπικό ύφος στο ερωτηματολόγιο και να μπορέσει αυτός που διαβάζει την συγκεκριμένη πρόταση να ταυτιστεί ή όχι με αυτή εύκολα και γρήγορα.

Στην συνέχεια, μετά την συμπλήρωση επαρκούς αριθμού ερωτηματολογίων, αναλύθηκαν οι απαντήσεις για τον σκοπό της συγκεκριμένης διπλωματικής με βάση τα διαγράμματα τα οποία προέκυψαν μέσω της εφαρμογής “google forms”.

5.3 Συμπεράσματα διαδικασίας έρευνας

Το ερωτηματολόγιο πριν την αποστολή του και την συμπλήρωσή του, συμπληρώθηκε δοκιμαστικά από 3 εργαζομένους στο ιδιωτικό σχολείο που εργάζομαι, προκειμένου να ελεγχθεί ο τρόπος λειτουργίας του. Αφού πραγματοποιήθηκαν οι δοκιμαστικές απαντήσεις

στην συνέχεια στάλθηκε και στους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Δεν απαιτήθηκε πολύς χρόνος καθώς ο αριθμός των απαντήσεων συμπληρώθηκε μέσα σε ενάμιση μήνα. Αυτό δηλώνει ένα υψηλό ποσοστό ανταπόκρισης από την πλευρά των παραληπτών του ερωτηματολογίου. Σε αυτό βοήθησε το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο ήταν σε ηλεκτρονική μορφή και έτσι στάλθηκε εύκολα και γρήγορα σε πολλούς παραλήπτες. Εάν είχε επιλεγεί η έντυπη μορφή, θα ήταν πιο δύσκολη και πιο χρονοβόρα η αποστολή και η συλλογή των απαντήσεων. Η διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων κύλισε ομαλά και δεν αναφέρθηκαν προβλήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1 Ανάλυση του καινοτομικού προφίλ της Ελλάδας

Όπως είδαμε και παραπάνω, η Ελλάδα ανήκει στις μέτρια καινοτομικά χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό σημαίνει ότι οι επιδόσεις της στους περισσότερους τομείς είναι κάτω από τον μέσο όρο. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, οι επιδόσεις της συγκεκριμένης ομάδας χωρών κυμαίνονται ανάμεσα στο 50% και στο 90% του Ευρωπαϊκού μέσου όρου.¹⁰

Ο πλέον γνωστός δείκτης που εξάγεται από τα στατιστικά στοιχεία Έρευνας και Ανάπτυξης, ως ποσοστό (%) των δαπανών Έρευνας και Ανάπτυξης επί του ΑΕΠ, είναι η «ένταση Έρευνας και Ανάπτυξης» που αποτυπώνει τον στόχο της στρατηγικής EU2020 για την επίτευξη επενδύσεων σε έρευνα και ανάπτυξη σε ποσοστό 3% του ΑΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης για το έτος 2015 σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσίευσε το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης τον Ιούνιο του 2017, ήταν 1.703,8 εκατ. ευρώ. Το ποσό αυτό είναι αυξημένο κατά 215,1 εκατ. ευρώ (14,4%) από το αντίστοιχο ποσό δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη του 2014. Οι δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης συνυπολογίζονται στο ΑΕΠ της χώρας, καθώς σύμφωνα με το αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Σύστημα Λογαριασμών ESA 2010, καταγράφονται ως δαπάνες πάγιου κεφαλαίου.

Καθώς οι δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης αυξήθηκαν, αυξήθηκε και ο δείκτης «έντασης Έρευνας και Ανάπτυξης» σε 0,97% για το 2015, από 0,84% το 2014.

Πιο αναλυτικά, παρατηρείται αύξηση των συγκεκριμένων δαπανών σε όλους τους τομείς έρευνας και ανάπτυξης:

- Στον τομέα των επιχειρήσεων (BES) οι συνολικές δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη έφτασαν τα 561,6 εκατ. ευρώ, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 11,3% σε σχέση με το 2014.
- Στον κρατικό τομέα (GOV) το 2015 οι δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης ήταν 479,4 εκατ. ευρώ, παρουσιάζοντας αύξηση 16,2% συγκριτικά με το 2014.
- Στον τομέα της τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (HES) οι συγκεκριμένες δαπάνες ανέρχονται σε 643,8 εκατ. ευρώ, πραγματοποιώντας μία αύξηση 16,4% σε σχέση με το 2014.

¹⁰ European Innovation Scoreboard 2016

- Στον τομέα των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων (PNP) το 2015 οι συνολικές δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης ανέρχονται σε 19,1 εκατ. ευρώ, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 3,4% σε σχέση με το 2014.

Σε ό,τι αφορά τον τρόπο χρηματοδότησης των συγκεκριμένων δαπανών, οι πηγές χρηματοδότησης έχουν ως εξής:

- Στον τομέα των επιχειρήσεων οι δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης για το 2015 χρηματοδοτούνται κατά 82,3% από ίδια κεφάλαια.

- Οι δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης του κρατικού τομέα για το 2015 χρηματοδοτούνται κατά 81,7% από το κράτος (38% τακτικός προϋπολογισμός, 34,7% ΕΣΠΑ, 9% λοιπές κρατικές πηγές).

- Για τον τομέα τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης για το 2015, χρηματοδοτούνται κατά 71,1% από το κράτος (40,5% τακτικός προϋπολογισμός, 26,6% ΕΣΠΑ, 4,1% λοιπές κρατικές πηγές).

- Οι δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης του τομέα ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων κατά το έτος 2015, χρηματοδοτούνται κατά 30,9% από το εξωτερικό ενώ 30,9% προέρχεται από ίδια χρηματοδότηση.

Επίσης, σημαντική αύξηση παρατηρείται και στο προσωπικό που απασχολείται σε δραστηριότητες Έρευνας και Ανάπτυξης. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται αύξηση τόσο των ισοδύναμων πλήρους απασχόλησης (ΠΠΑ) του συνολικού προσωπικού αλλά και των ερευνητών.

Αναλυτικότερα, το συνολικό προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα ανέρχεται σε 49.658 ΠΠΑ για το 2015 παρουσιάζοντας αύξηση κατά 14,6% σε σχέση με το 2014. Σημαντική επίσης είναι η αύξηση στην κατηγορία των ερευνητών, οι οποίοι το 2015 ανέρχονται σε 34.708,3 ΠΠΑ αυξημένοι κατά 16,2% σε σχέση με το 2014.

Με βάση τα στοιχεία δαπανών Έρευνας και Ανάπτυξης, στα επόμενα διαγράμματα παρουσιάζεται η θέση της Ελλάδας μεταξύ των χωρών μελών της ΕΕ28.

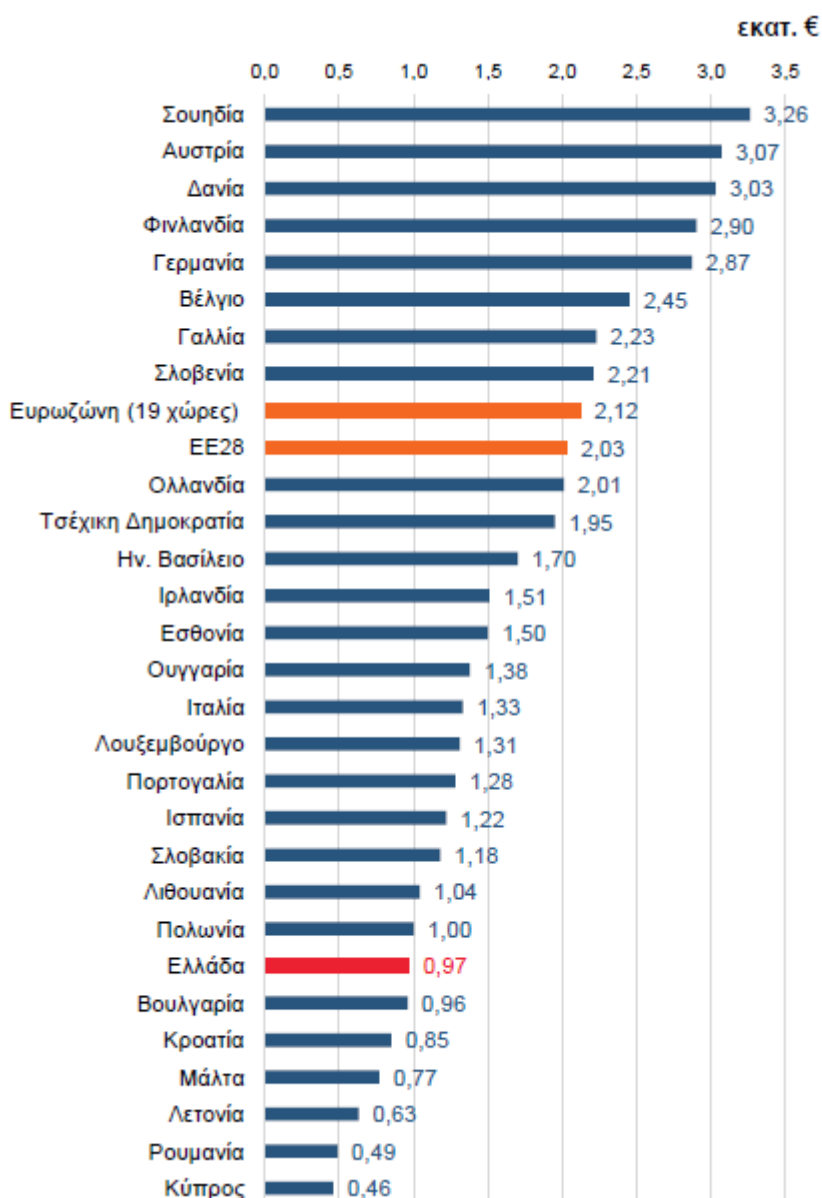


Πηγή: Χώρες ΕΕ28: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/data/database>)

Ελλάδα: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.1

Δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης (σε εκατ €) στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ28



Πηγή: Χώρες ΕΕ28 (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/data/database>)

Ελλάδα: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.2

Ένταση Έρευνας και Ανάπτυξης (Δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης ως % ΑΕΠ) στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ28, 2015

Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι πηγές χρηματοδότησης των συγκεκριμένων δαπανών όπου σύμφωνα με το εγχειρίδιο Frascati διακρίνονται σε 5 κύριες κατηγορίες οι οποίες είναι:

- Επιχειρήσεις: παρουσιάζονται οι δαπάνες οι οποίες πραγματοποιούνται με χρηματοδότηση από ελληνικές επιχειρήσεις καθώς και επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου

τομέα (π.χ. ΔΕΚΟ). Μεγάλο μέρος αφορά την χρηματοδότηση των ιδίων των επιχειρήσεων για την υλοποίηση των εσωτερικών τους δραστηριοτήτων Έρευνας και Ανάπτυξης και το υπόλοιπο αφορά την χρηματοδότηση δραστηριοτήτων Έρευνας και Ανάπτυξης σε άλλους φορείς όπως ερευνητικά κέντρα, Πανεπιστήμια, άλλες επιχειρήσεις κ.λπ.

- Κράτος: περιλαμβάνει την χρηματοδότηση που προέρχεται από το κράτος (κεντρική κυβέρνηση ή περιφέρειες) καθώς και την ίδια χρηματοδότηση φορέων που ανήκουν στον τομέα GOV. Η χρηματοδότηση του κράτους αναλύεται στον τακτικό προϋπολογισμό που περιλαμβάνει κυρίως την τακτική χρηματοδότηση κρατικών φορέων όπως Πανεπιστημίων, ΤΕΙ, κλπ., στα προγράμματα ΕΣΠΑ όπου περιλαμβάνουν δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης οι οποίες χρηματοδοτούνται από το ΕΣΠΑ, και τις λοιπές πηγές, όπου χρηματοδοτούνται από το πρόγραμμα δημόσιων επενδύσεων εκτός ΕΣΠΑ, τους προσαρτημένους προϋπολογισμούς, τις περιφέρειες, τους δήμους κ.λπ. Περιλαμβάνονται επίσης οι δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης που πραγματοποιούν με ίδια έσοδα οι τομείς που ανήκουν στον τομέα GOV (αξιοποίηση της περιουσίας, δωρεές, κληρονομίες κ.λπ.).

- Φορείς του τομέα HES: περιλαμβάνει την χρηματοδότηση που προέρχεται από φορείς του τομέα τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Περιλαμβάνονται ακόμα και η χρηματοδότηση των δαπανών που προέρχονται από ίδια έσοδα οι δημόσιοι φορείς που ανήκουν στον τομέα HES (αξιοποίηση της περιουσίας τους, δωρεές κ.λπ) καθώς και η ίδια η χρηματοδότηση της Έρευνας και Ανάπτυξης που υλοποιείται στα ιδιωτικά ΙΕΚ.

- Φορείς του τομέα PNP: περιλαμβάνει την χρηματοδότηση που προέρχεται από φορείς του τομέα των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων και την ίδια χρηματοδότηση των φορέων Έρευνας και Ανάπτυξης που ανήκουν στον τομέα PNP.

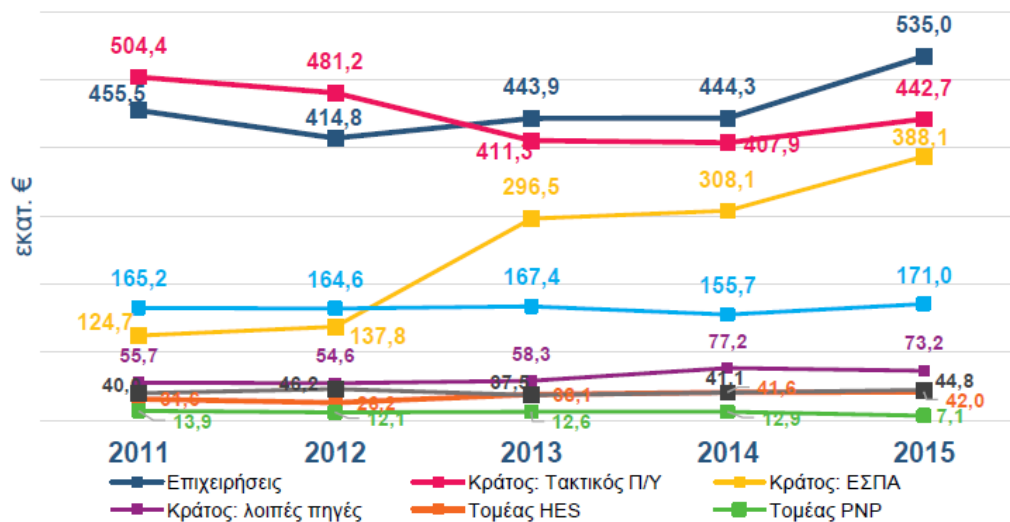
- Εξωτερικό: περιλαμβάνει την χρηματοδότηση που προέρχεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (π.χ. Πρόγραμμα Πλαίσιο ΕΕ, άλλα ανταγωνιστικά προγράμματα) καθώς επίσης και από λοιπές πηγές όπως για παράδειγμα δαπάνες Έρευνας και Ανάπτυξης που πραγματοποιούνται από ελληνικούς φορείς και χρηματοδοτούνται από επιχειρήσεις του εξωτερικού, από Διεθνείς Οργανισμούς (ΟΟΣΑ, Ηνωμένα Έθνη, κ.α.) ή άλλους φορείς του εξωτερικού.

Πίνακας 6.1.3
Πηγές χρηματοδότησης

Πηγές χρηματοδότησης	2011	2012	(%) Ετήσια μεταβολή 2012- 2011	2013	(%) Ετήσια μεταβολή 2013- 2012	2014	(%) Ετήσια μεταβολή 2014- 2013	2015	(%) Ετήσια μεταβολή 2015- 2014
Επιχειρήσεις	455,5	414,8	-8,9%	443,9	+7,0%	444,3	+0,1%	535,0	+20,4%
Κράτος	684,9	673,6	-1,6%	766,1	+13,7%	793,2	+3,5%	904,0	+14,0%
Κράτος: Τακτικός Π/Υ	504,4	481,2	-4,6%	411,3	-14,5%	407,9	-0,8%	442,7	+8,5%
Κράτος: ΕΣΠΑ	124,7	137,8	+10,5%	296,5	+115,2%	308,1	+3,9%	388,1	+25,9%
Κράτος: λοιπές πηγές	55,7	54,6	-2,0%	58,3	+6,8%	77,2	+32,4%	73,2	-5,1%
Φορείς του τομέα HES	31,6	26,2	-17,1%	38,1	+45,4%	41,6	+9,1%	42,0	+1,0%
Φορείς του τομέα PNP	13,9	12,1	-12,9%	12,6	+4,1%	12,9	+2,2%	7,1	-44,6%
Εξωτερικό	205,2	210,9	+2,8%	204,9	-2,8%	196,8	-4,0%	215,7	+9,6%
ΕΕ	165,2	164,6	-0,4%	167,4	+1,7%	155,7	-7,0%	171,0	+9,8%
Άλλες πηγές εξωτερικού	40	46,2	+15,5%	37,5	-18,8%	41,1	+9,5%	44,8	+9,0%
ΣΥΝΟΛΟ⁵	1.391,2	1.337,6	-3,9%	1.465,7	9,6%	1.488,7	+1,6%	1.703,8	+14,4%

Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στο σύνολο της χώρας (σε εκατ. €), 2011 – 2015



Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.4

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στο σύνολο της Ελλάδας

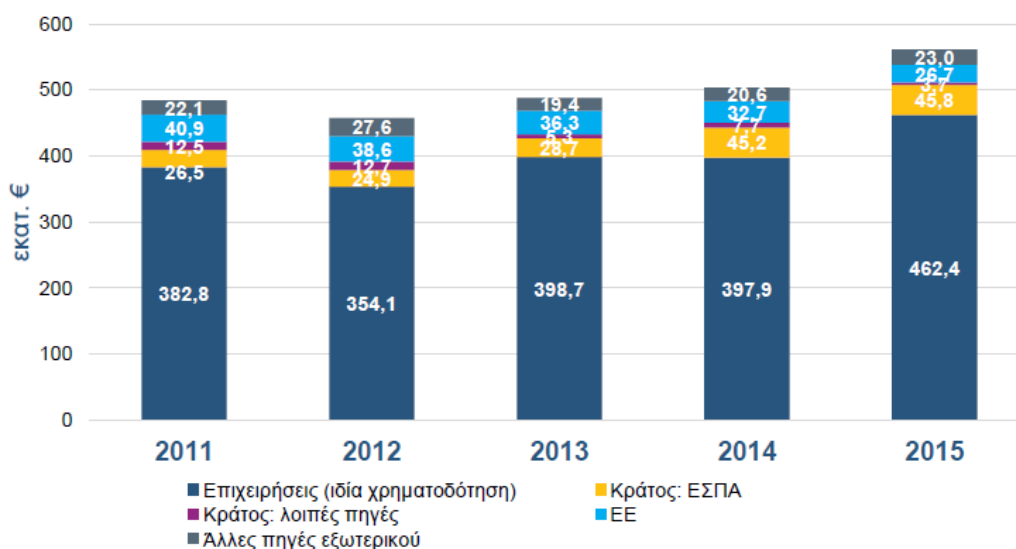
Πίνακας 6.1.5

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στον τομέα των Επιχειρήσεων (σε εκατ. €), 2011– 2015

Πηγές χρηματοδότησης	2011	2012	2013	2014	2015
Επιχειρήσεις (ιδία χρηματοδότηση)	382,8	354,1	398,7	397,9	462,4
Κράτος	39,1	37,6	34	52,9	49,5
Κράτος: ΕΣΠΑ	26,5	24,9	28,7	45,2	45,8
Κράτος: λοιπές πηγές	12,5	12,7	5,3	7,7	3,7
Φορείς του τομέα ΗΕΣ	0,6	0,5	0,3	0,2	0,0
Φορείς του τομέα ΡΝΡ	0,3	0,2	0	0,0	0,0
Εξωτερικό	63	66,2	55,7	53,4	49,7
ΕΕ	40,9	38,6	36,3	32,7	26,7
Άλλες πηγές εξωτερικού	22,1	27,6	19,4	20,6	23,0
ΣΥΝΟΛΟ	485,9	458,6	488,7	504,4	561,6

Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στον τομέα των Επιχειρήσεων (σε εκατ. €), 2011 - 2015



Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-atak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.6

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα των επιχειρήσεων

Όπως φαίνεται στο παραπάνω διάγραμμα οι χρηματοδότηση των δαπανών Έρευνας και Ανάπτυξης των επιχειρήσεων βασίζονται στο μεγαλύτερο μέρος τους στην χρηματοδότηση από τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Παρατηρούμε ότι από το 2013 και μετά οι επιχειρήσεις επενδύουν όλο και περισσότερα χρήματα στον τομέα αυτό. Απορροφούν περισσότερα κρατικά κονδύλια τύπου ΕΣΠΑ καθώς επίσης παρατηρούμε και αυξημένη συμμετοχή από κεφάλαια της ΕΕ στην χρηματοδότηση των συγκεκριμένων ενεργειών.

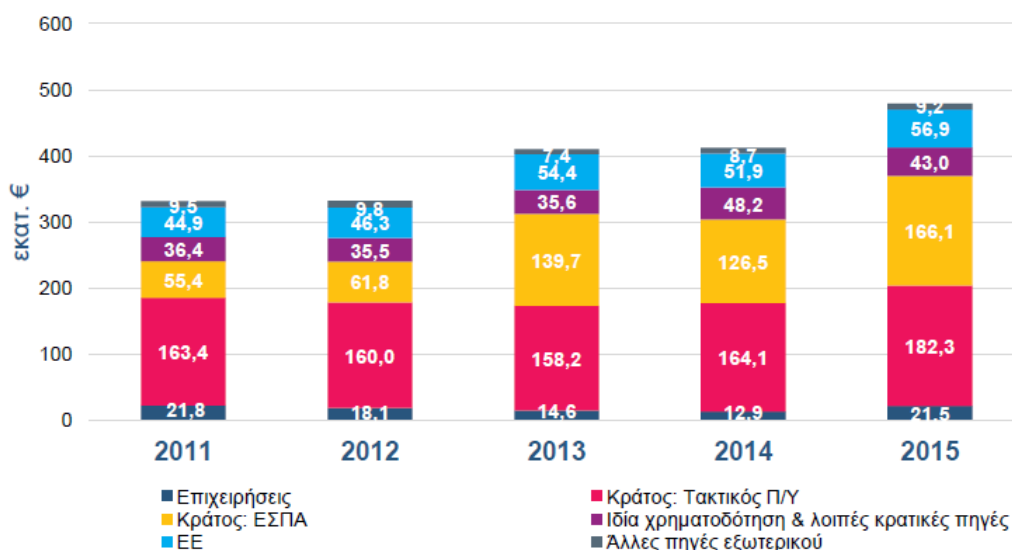
Πίνακας 6.1.7

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στον Κρατικό τομέα (σε εκατ. €), 2011 – 2015

Πηγές χρηματοδότησης	2011	2012	2013	2014	2015
Επιχειρήσεις	21,8	18,1	14,6	12,9	21,5
Κράτος	255,2	257,3	333,5	338,9	391,4
Κράτος: Τακτικός ΠΥ	163,4	160	158,2	164,1	182,3
Κράτος: ΕΣΠΑ	55,4	61,8	139,7	126,5	166,1
Κράτος: λοιπές πηγές (συμπεριλαμβανομένης και της ίδιας χρηματοδότησης)	36,4	35,5	35,6	48,2	43,0
Φορείς του τομέα HES	0	0	0,2	0,3	0,2
Φορείς του τομέα PNP	0,3	0,3	-	-	-
Εξωτερικό	54,4	56,2	61,8	60,6	66,2
ΕΕ	44,9	46,3	54,4	51,9	56,9
Άλλες πηγές εξωτερικού	9,5	9,8	7,4	8,7	9,2
ΣΥΝΟΛΟ	331,7	331,9	410,1	412,7	479,4

Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στον Κρατικό τομέα (σε εκατ. €) , 2011 – 2015



Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.8

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον Κρατικό τομέα

Σύμφωνα με το προηγούμενο διάγραμμα και τον προηγούμενο πίνακα παρατηρούμε ότι οι κρατικές δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη αυξάνονται συνεχώς από το 2011 έως και το 2015. Παρατηρούμε ότι από το 2011 και μετά έχει αυξηθεί κατά πολύ η απορρόφηση χρημάτων από το ΕΣΠΑ για την χρηματοδότηση ενεργειών Έρευνας και Ανάπτυξης. Τα τελευταία τρία χρόνια, η χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ σχεδόν αγγίζει την πρώτη μορφή χρηματοδότησης του κρατικού τομέα, η οποία είναι ο τακτικός προϋπολογισμός.

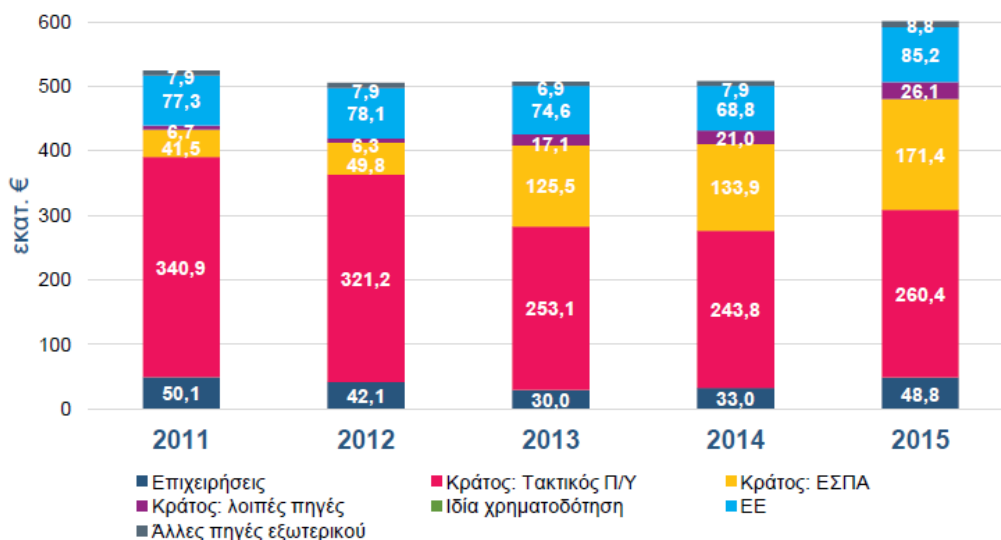
Πίνακας 6.1.9

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στον Τομέα Τριτοβάθμιας και Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (σε εκατ. €), 2011 – 2015

Πηγές χρηματοδότησης	2011	2012	2013	2014	2015
Επιχειρήσεις	50,1	42,1	30,0	33,0	48,8
Κράτος	389,2	377,3	395,7	398,6	458,0
Κράτος: Τακτικός Π/Υ	340,9	321,2	253,1	243,8	260,4
Κράτος: ΕΣΠΑ	41,5	49,8	125,5	133,9	171,4
Κράτος: λοιπές πηγές	6,7	6,3	17,1	21,0	26,1
Φορείς του τομέα ΗΕΣ(ιδία χρηματοδότηση)	30,9	25,7	37,7	41,0	41,7
Φορείς του τομέα ΡΝΡ	4,1	3,2	3,8	3,9	1,4
Εξωτερικό	85,2	86	81,5	76,7	94,0
ΕΕ	77,3	78,1	74,6	68,8	85,2
Άλλες πηγές εξωτερικού	7,9	7,9	6,9	7,9	8,8
ΣΥΝΟΛΟ	559,5	534,3	548,6	553,2	643,8

Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στον Τομέα Τριτοβάθμιας και Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (σε εκατ. €), 2011 - 2015



Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.10

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα Τριτοβάθμιας και Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευση

Παρατηρούμε ότι και αυτό τον τομέα οι δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη έχουν αυξηθεί συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια. Παρόλα αυτά ωστόσο, σύμφωνα με το προηγούμενο διάγραμμα πλέον η χρηματοδότηση από τον τακτικό κρατικό προϋπολογισμό έχει μειωθεί αρκετά. Ταυτόχρονα, έχει αυξηθεί η χρηματοδότηση από το πρόγραμμα ΕΣΠΑ καθώς επίσης και από την ΕΕ.

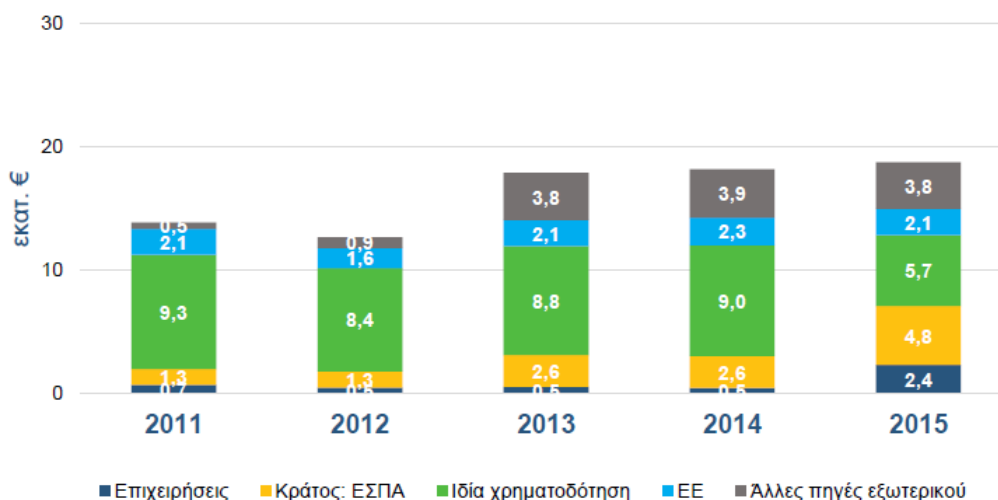
Πίνακας 6.1.11

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Ε&Α στον τομέα ιδιωτικών μη-κερδοσκοπικών Ιδρυμάτων (σε εκατ. €), 2011 – 2015

Πηγές χρηματοδότησης	2011	2012	2013	2014	2015
Επιχειρήσεις	0,7	0,5	0,5	0,5	2,4
Κράτος	1,5	1,4	2,9	2,8	5,1
Κράτος: Τακτικός ΠΥ	0,1	-	-	-	0,0
Κράτος: ΕΣΠΑ	1,3	1,3	2,6	2,6	4,8
Κράτος: λοιπές πηγές	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3
Φορείς του τομέα ΗΕΣ	-	-	-	-	0,0
Φορείς του τομέα ΡΝΡ (ιδία χρηματοδότηση)	9,3	8,4	8,8	9,0	5,7
Εξωτερικό	2,6	2,5	5,9	6,2	5,9
ΕΕ	2,1	1,6	2,1	2,3	2,1
Άλλες πηγές εξωτερικού	0,5	0,9	3,8	3,9	3,8
ΣΥΝΟΛΟ	14,0	12,8	18,3	18,5	19,1

Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-ekt/datatables>)

Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για E&A στον τομέα Ιδιωτικών μη-κερδοσκοπικών Ιδρυμάτων (σε εκατ. €), 2011 – 2015



Πηγή: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-ekt/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.12

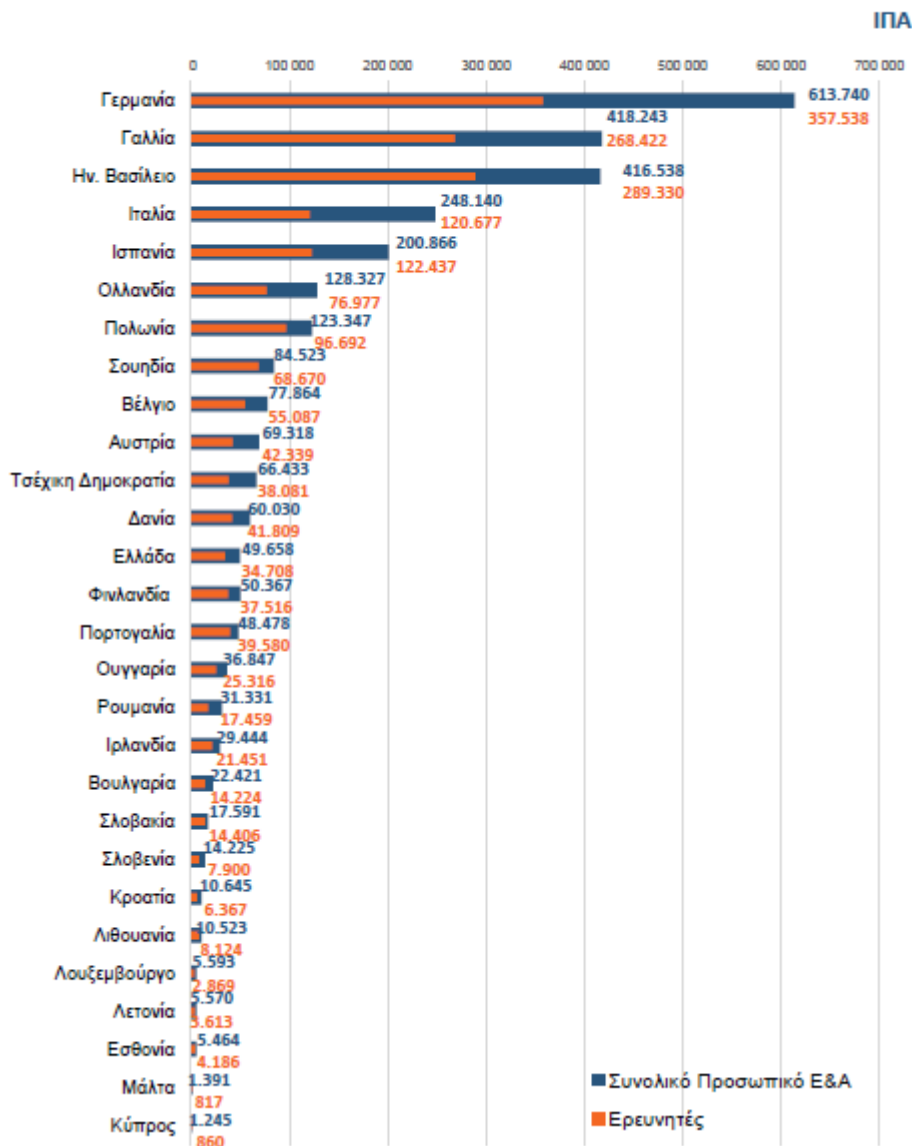
Πηγές από τις οποίες χρηματοδοτούνται δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών Ιδρυμάτων

Όπως φαίνεται στο παραπάνω διάγραμμα τα τελευταία τρία χρόνια οι δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη στον τομέα των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων παραμένουν σχεδόν στάσιμες. Αυτό που μεταβάλλεται είναι η διάρθρωση των κεφαλαίων που χρησιμοποιούνται για την χρηματοδότηση των συγκεκριμένων ενεργειών. Ειδικότερα, το 2015 παρατηρούμε ότι μειώνεται κατά πολύ η συμμετοχή των ιδίων κεφαλαίων των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων στη χρηματοδότηση διαδικασιών Έρευνας και Ανάπτυξης, ωστόσο αυξάνεται αρκετά η χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ.

Ωστόσο, προκειμένου να μπορούν να πραγματοποιηθούν οι ενέργειες Έρευνας και Ανάπτυξης δεν αρκεί μόνο η χρηματοδότηση. Πολύ σημαντικός παράγοντας είναι το ανθρώπινο δυναμικό που καλείται να πραγματοποιήσει αυτές τις δραστηριότητες.

Το προσωπικό που απασχολήθηκε κατά το 2015 σε Έρευνα και Ανάπτυξη σύμφωνα με την πλέον πρόσφατη μελέτη του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης σχετικά με τους δείκτες Έρευνας και Ανάπτυξης για την Ελλάδα του 2015, ήταν 49.658 ΙΠΑ και 34.708,3 ερευνητές ΙΠΑ. Η Ελλάδα με βάση αυτά τα στοιχεία εμφανίζεται στην 13^η θέση ανάμεσα στις 28 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Προσωπικό Ε&Α και Ερευνητές (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης ΙΠΑ) στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ28, 2015



Πηγή: Χώρες ΕΕ28: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/data/database>)

Ελλάδα: ΕΚΤ (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.13

Προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ28

Στο προσωπικό της Έρευνας και Ανάπτυξης περιλαμβάνονται όλα τα άτομα που εργάζονται για την πραγματοποίηση των δραστηριοτήτων Έρευνας και Ανάπτυξης. Τα άτομα αυτά διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, τους ερευνητές και το λοιπό προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης.

Στην συνέχεια, ακολουθεί η παρουσίαση του αριθμού εργαζομένων Έρευνας και Ανάπτυξης από το 2011 έως και το 2015, σε όλους τους τομείς.

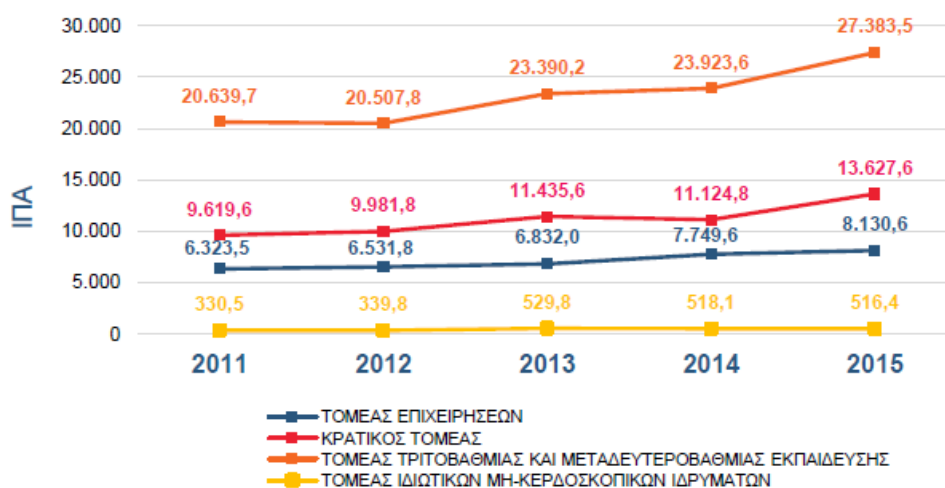
Πίνακας 6.1.14

Συνολικό προσωπικό Ε&Α ανά τομέα εκτέλεσης (σε Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης και ετήσιες μεταβολές), 2011 – 2015

Τομείς εκτέλεσης Ε&Α	2011	2012	(%) Ετήσια μεταβολή ή 2012- 2011	2013	(%) Ετήσια μεταβολή ή 2013- 2012	2014	(%) Ετήσια μεταβολή ή 2014- 2013	2015	(%) Ετήσια μεταβολή ή 2015- 2014
Τομέας BES	6.323,5	6.531,8	+3,3%	6.832,0	+4,6%	7.749,6	+13,4%	8.130,6	+4,9%
Τομέας GOV	9.617,4	9.981,8	+3,8%	11.435,5	+14,6%	10.818,3	-5,4%	13.627,6	+22,5%
Τομέας HES	20.639,7	20.507,8	-0,6%	23.390,2	+14,1%	23.973,4	+2,5%	27.383,5	14,5%
Τομέας PNP	330,5	339,8	+2,8%	529,8	+55,9%	518,1	-2,2%	516,4	-0,3%
ΣΥΝΟΛΟ⁸	36.913,3	37.361,0	+1,2%	42.187,6	+12,9%	43.059,4	+2,1%	49.658,0	+14,6%

Πηγή: EKT (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Συνολικό προσωπικό Ε&Α (σε Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης) ανά τομέα εκτέλεσης Ε&Α, 2011 – 2015



Πηγή: EKT (<http://metrics.ekt.gr/statistika-etak/datatables>)

Διάγραμμα 6.1.15

Συνολικό προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης ανά τομέα εκτέλεσης Έρευνας και Ανάπτυξης

Παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς πέραν του τομέα των ιδιωτικών μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων, ο αριθμός των εργαζομένων έχει αυξηθεί αρκετά από το 2011 έως το 2015. Η μεγαλύτερη αύξηση σημειώνεται στον τομέα της τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όπου συνολικά καταγράφεται μία αύξηση 33,7%.

6.2 Ανάλυση του καινοτομικού χαρακτήρα των ιδιωτικών σχολείων

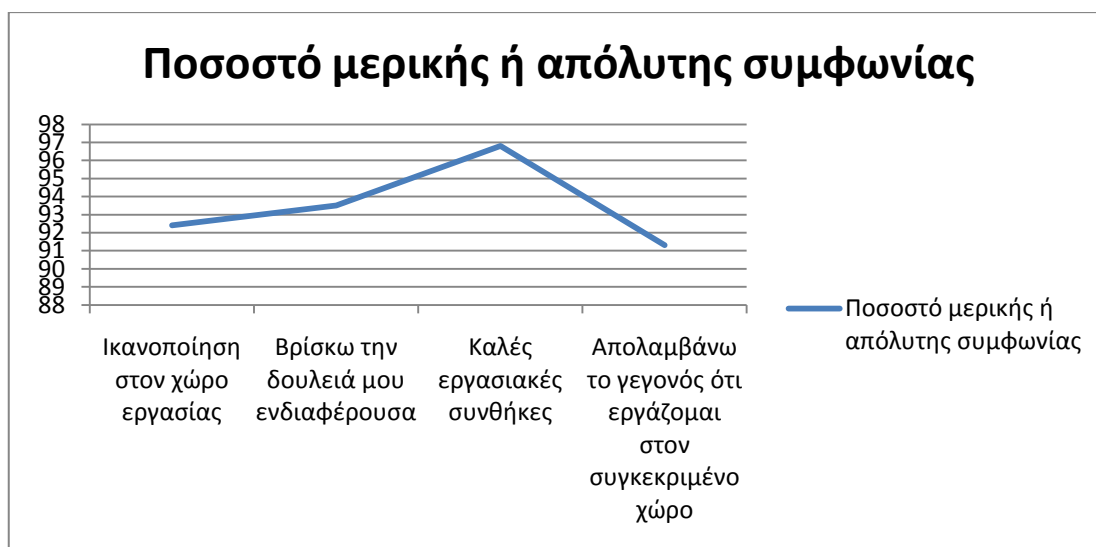
Για τους σκοπούς της παρούσας διπλωματικής εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα με την χρήση ερωτηματολογίου σε εργαζόμενους ιδιωτικών σχολείων της Αττικής. Ο σκοπός της έρευνας ήταν να χαρτογραφήσει το προφίλ των ιδιωτικών σχολείων απέναντι στην καινοτομία. Επιλέχθηκε ο χώρος της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης λόγω του ότι είναι τα στάδια που προηγούνται πριν την τριτοβάθμια εκπαίδευση, που όπως είδαμε προηγουμένως επενδύονται σημαντικά ποσά σε διαδικασίες Έρευνας και Ανάπτυξης. Επιπλέον, τα σχολεία διαμορφώνουν τις μελλοντικές γενιές και επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την διάπλαση της προσωπικότητας των παιδιών. Έτσι, στους χώρους του σχολείου λαμβάνουν τα παιδιά τα πρώτα ερεθίσματα και έτσι διαμορφώνουν την δική τους προσωπικότητα και τον δικό τους τρόπο αντίληψης των πραγμάτων.

Παράλληλα, επιλέχθηκε ο χώρος της ιδιωτικής εκπαίδευσης λόγω του ότι οι ελλείψεις στην δημόσια εκπαίδευση δημιουργούν δυσκολίες στην λειτουργία του σχολείου χωρίς να αφήνονται πολλές δυνατότητες για καινοτόμους τρόπους λειτουργίας. Επίσης, το γεγονός ότι εργάζομαι σε ιδιωτικό σχολείο, αύξησε ακόμα περισσότερο το ενδιαφέρον μου να μελετήσω το συγκεκριμένο θέμα, καθώς θα μου έδινε πληροφορίες και ενδείξεις για τον κλάδο στον οποίο εργάζομαι.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων η πλειοψηφία των ανθρώπων που απάντησαν θεωρούν ότι το ιδιωτικό σχολείο στο οποίο εργάζονται είναι καινοτόμο. Το ποσοστό του 82,6% των ερωτηθέντων που απάντησε ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται είναι καινοτόμος δείχνει αμέσως τον καινοτόμο προσανατολισμό των οργανισμών που δραστηριοποιούνται στον συγκεκριμένο κλάδο. Αυτό επιβεβαιώνεται και στην συνέχεια του ερωτηματολογίου όπου 3 στους 4 εργαζόμενους (76,1%) αντιλαμβάνονται το γεγονός ότι τα σχολεία στα οποία εργάζονται επενδύουν σε διαδικασίες έρευνας και ανάπτυξης. Αυτό ενισχύει ακόμα περισσότερο την χρήση νέων τεχνολογιών και καινοτομιών από πλευράς του εκάστοτε σχολείου, δεδομένων των κεφαλαίων και της προσπάθειας που επενδύονται για έρευνα και ανάπτυξη.

Παρά τον έντονο καινοτομικό προσανατολισμό των ιδιωτικών σχολείων, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων, απάντησε ότι θα πρέπει να ενισχυθεί ακόμα περισσότερο η χρήση καινοτομιών. Αυτό μας δείχνει ότι τα συγκεκριμένα σχολεία έχουν καταφέρει να επικοινωνήσουν την ανάγκη καινοτομίας και πρωτοπορίας στους εργαζομένους τους.

Επίσης, η καλή χρήση της επικοινωνίας στα εν λόγω σχολεία επιβεβαιώνεται και από τις απαντήσεις της ενότητας 3 του ερωτηματολογίου. Στην συγκεκριμένη ενότητα παρατηρούμε την απόλυτη συμφωνία των ατόμων που απάντησαν το ερωτηματολόγιο για την καλή λειτουργία της επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση όπου εργάζονται. Κατά μέσο όρο, το 90% των απαντήσεων συμφωνούν αρκετά ή απόλυτα στο γεγονός αυτό. Αυτό τους κάνει να νιώθουν ευχάριστα στον χώρο εργασίας τους και νιώθουν ικανοποιημένοι από την επιχείρηση που εργάζονται. Σημαντικό είναι ότι μόλις μία απάντηση καταγράφηκε ως μερική διαφωνία σχετικά με την ικανοποίηση στον χώρο εργασίας. Γενικότερα, καθώς παρατηρούμε την ενότητα 4 που σχετίζεται με την ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι στους χώρους εργασίας τους, βλέπουμε ότι το ποσοστό μερικής ή απόλυτης συμφωνίας σχετικά με τον βαθμό ικανοποίησης ξεπερνάει σε όλες τις ερωτήσεις το 90%.



Διάγραμμα 6.2.1

Ποσοστό μερικής ή απόλυτης συμφωνίας

Το αίσθημα της ικανοποίησης συνδέεται άμεσα με το αίσθημα της δικαιοσύνης και της αξιοκρατίας. Για τον λόγο αυτό, δόθηκε η δυνατότητα στους ερωτηθέντες να αξιολογήσουν το σύστημα ανέλιξης μέσα στην επιχείρηση που εργάζονται. Το 88,1% συμφώνησε ότι οι προαγωγές που πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας του είναι δίκαιες και λογικές. Το

μεγάλο αυτό ποσοστό, μας δείχνει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων που απάντησαν το ερωτηματολόγιο θεωρεί ότι υπάρχει αξιοκρατία στο θέμα των προαγωγών. Ως απόρροια αυτού, έρχεται και το υψηλό ποσοστό που συμφωνεί ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για όλους.

Συνεχίζοντας, παρατηρούμε ότι και στον τομέα της αξιολόγησης του προσωπικού, οι απαντήσεις είναι θετικές σχετικά με την καλή λειτουργία της αξιολόγησης. Περισσότεροι από 6 στους 10 εργαζομένους ιδιωτικών σχολείων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, συμφώνησαν ότι οι προϊστάμενοι στον χώρο εργασίας χρησιμοποιούν την αξιολόγηση του προσωπικού με σκοπό να βελτιώσουν οι τελευταίοι όποια αδύνατα σημεία υπάρχουν. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις των συγκεκριμένων ατόμων, φαίνεται να μην υπάρχει ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης στα ιδιωτικά σχολεία. Μόλις 35 από τους 92 που απάντησαν συμφώνησαν με το γεγονός ότι υπάρχει ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού σύμφωνα με τους στόχους της επιχείρησης. Αυτό μας δείχνει ίσως την ιδιαιτερότητα του συγκεκριμένου κλάδου. Φαίνεται ότι τα περισσότερα ιδιωτικά σχολεία δεν εφαρμόζουν ένα ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης και επιλέγουν άλλες τεχνικές προκειμένου να αξιολογήσουν την απόδοση των εργαζομένων τους.

Η καλή λειτουργία του συστήματος αξιολόγησης φαίνεται επίσης στο ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσαν ότι οι προϊστάμενοί τους, τους βοηθούν προκειμένου να βελτιώσουν την δουλειά τους. Επίσης, εντυπωσιακό ήταν το γεγονός ότι όλοι εκτός από 2 άτομα τα οποία επέλεξαν μία ουδέτερη στάση, συμφώνησαν ότι υπάρχει καλή σχέση μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων. Αυτό είναι λογικό να συμβαίνει στα σχολεία καθώς τις διευθυντικές θέσεις τις λαμβάνουν εκπαιδευτικοί όπου προτού αναλάβουν τα διευθυντικά τους καθήκοντα είχαν φιλικές σχέσεις με τους υπόλοιπους συναδέλφους καθηγητές.

Ακόμα, η καλή συνεργασία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων τονίζεται με το γεγονός οι προϊστάμενοι δίνουν ελευθερία στον κάθε εργαζόμενο να κάνει την δουλειά του με τον τρόπο όπου εκείνος θεωρεί ως καλύτερο. Αυτό δείχνει μεγάλη εμπιστοσύνη από την πλευρά της διοίκησης προς το προσωπικό η οποία βέβαια είναι αμφίδρομη καθώς από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο φάνηκε ότι το 93% συμφωνεί ότι οι διοικούντες παίρνουν σωστές αποφάσεις.

Το καλό κλίμα μεταξύ των ανθρώπων που εργάζονται στον ίδιο χώρο, φαίνεται και στην επόμενη ενότητα, η οποία αφορά την ύπαρξη ομαδικού πνεύματος στον χώρο εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι μόλις το 2,2% διαφώνησε στην ύπαρξη ομαδικού πνεύματος στο

σχολείο όπου εργάζεται. Με ποσοστό άνω του 90%, τα άτομα που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο δήλωσαν ότι θεωρούν πως εργάζονται όλοι μέσα στην επιχείρηση για ένα κοινό στόχο και έτσι μπορούν και συνεργάζονται καλά με τους συναδέλφους τους.

Όλα τα παραπάνω, μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι το εργασιακό κλίμα στα ιδιωτικά σχολεία της Αττικής βοηθάει προκειμένου να νιώθουν ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι. Αυτό επαληθεύεται και με το γεγονός ότι πάνω από το 93% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι το σχολείο στο οποίο εργάζονται προσφέρει αρκετά οφέλη τόσο στους ίδιους όσο και στις οικογένειές τους. Η ασφάλεια που νιώθουν ως εργαζόμενοι στον συγκεκριμένο κλάδο είναι πολύ σημαντική και γι αυτό τον λόγο μόλις το 1,1% διαφωνεί με το γεγονός ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζεται προσφέρει περισσότερα οφέλη από τους ανταγωνιστές της.

Τέλος, το γενικότερο κλίμα ικανοποίησης που φαίνεται να διαπνέει τον συγκεκριμένο κλάδο συνεχίζεται και στο πολύ ευαίσθητο θέμα της μισθοδοτικής πολιτικής των συγκεκριμένων σχολείων. Το 88% των ερωτηθέντων δήλωσαν αρκετά έως απόλυτα ικανοποιημένοι με τον μισθό τους, ενώ ακόμα υψηλότερο ήταν το ποσοστό που συμφώνησε ότι ο μισθός του είναι καλύτερος από τους μισθούς που επικρατούν στην αγορά. Σε ό,τι αφορά την σύνδεση μισθού και απόδοσης, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων φαίνεται να μπερδεύουν λίγο τον αναγνώστη των αποτελεσμάτων του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου καθώς σχεδόν το 50% κρατάει μία ουδέτερη στάση στο ερώτημα σχετικά με το αν η μισθοδοτική πολιτική του σχολείου στο οποίο εργάζονται παροτρύνει τους εργαζόμενους να αυξάνουν και να διατηρούν σε υψηλά επίπεδα την απόδοσή τους, σε αντίθεση με το άλλο 50% που θεωρεί ότι η συγκεκριμένη πολιτική βοηθάει αρκετά στην παρακίνηση των εργαζομένων. Σχετικά ωστόσο με την σύνδεση μισθού και απόδοσης, το 72,8% κράτησε ουδέτερη στάση στο συγκεκριμένο ερώτημα. Από τις συγκεκριμένες απαντήσεις συμπεραίνουμε ότι στα ιδιωτικά σχολεία η μισθοδοτική πολιτική δεν συνδυάζει άμεσα την απόδοση με τον μισθό. Λόγω της φύσης του αντικειμένου του συγκεκριμένου κλάδου, η απόδοση των εργαζομένων δεν μεταφράζεται άμεσα σε αύξηση ή μείωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησης και έτσι τα ιδιωτικά σχολεία προσφέρουν έναν συγκεκριμένο μισθό χωρίς άμεση σύνδεση με την απόδοση.

6.3 Συμπεράσματα κεφαλαίου

Η Ελλάδα ανήκει στις μέτρια καινοτομικά χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οπότε και οι αποδόσεις της είναι κάτω του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Παρόλα αυτά, παρατηρούμε τα τελευταία χρόνια μία αναβάθμιση του καινοτομικού χαρακτήρα της χώρας μας.

Συγκεκριμένα, παρατηρείται αύξηση των κεφαλαίων που επενδύονται σε Έρευνα και Ανάπτυξη κατά το 2015 συγκριτικά με το 2014 καθώς επίσης και του δείκτη έντασης έρευνας και ανάπτυξης. Σε αυτό συμβάλλουν όλοι οι τομείς (επιχειρήσεις, κράτος, τριτοβάθμια και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση και ιδιωτικά μη κερδοσκοπικά ιδρύματα), καθώς αυξήθηκαν σε όλους τους τομείς οι δαπάνες για Έρευνα και Ανάπτυξη.

Οι πηγές χρηματοδότησης των συγκεκριμένων δαπανών κατά κύριο λόγο είναι ίδια κεφάλαια για τις επιχειρήσεις και τα ιδιωτικά μη κερδοσκοπικά ιδρύματα και ο τακτικός προϋπολογισμός για τον κρατικό τομέα καθώς και για τον τομέα της τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Παράλληλα, πολύ σημαντικό μέρος των δαπανών Έρευνας και Ανάπτυξης στους δύο τελευταίους τομείς, καλύπτεται από κεφάλαια του ΕΣΠΑ.

Επίσης, παρατηρείται αύξηση του συνολικού προσωπικού που απασχολήθηκε κατά το 2015 σε διαδικασίες έρευνας και ανάπτυξης, με τους περισσότερους από αυτούς να εργάζονται στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΤΕΙ.

Στην ίδια κατεύθυνση φαίνεται να κινούνται και τα ιδιωτικά σχολεία της Αττικής, όπου με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν στο ερωτηματολόγιο της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας οι εργαζόμενοι τους, φαίνεται ότι είναι ένας κλάδος ο οποίος επενδύει τόσο στην καινοτομία, όσο και στην Έρευνα και Ανάπτυξη. Παρόλα αυτά, οι εργαζόμενοι τους, θεωρούν ότι πρέπει να αυξηθεί ακόμα περισσότερο η χρήση νέων καινοτομικών μέσων κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Αυτό μας δείχνει ότι τα συγκεκριμένα σχολεία έχουν καταφέρει να επικοινωνήσουν πολύ καλά την ανάγκη καινοτομίας και πρωτοπορίας στους εργαζόμενούς τους. Το καινοτομικό περιβάλλον και η καλή επικοινωνία υφισταμένων και προϊσταμένων, διαμορφώνει ένα ευχάριστο εργασιακό κλίμα γεγονός που κάνει τον συγκεκριμένο κλάδο πολύ ελκυστικό ως προς τα οφέλη που παρέχει. Για τον λόγο αυτό, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσαν ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1 Συμπεράσματα διπλωματικής εργασίας

Λόγω της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας μου δόθηκε η ευκαιρία να εντρυφήσω σε θέματα που αφορούν την χρήση της καινοτομίας και τα οφέλη που προκύπτουν από αυτή, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για ολόκληρα τα κράτη και τους πολίτες τους. Επίσης, σημαντική ήταν και η μελέτη της σύνδεσης της σχέσης κόστους – οφέλους που προκύπτουν με την καινοτομία. Οι πηγές που μελετήθηκαν για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας μου έδωσαν την δυνατότητα να ανακαλύψω νέους παράγοντες που επηρεάζουν την καινοτομία και αποτελούν σημαντικά συστατικά της.

Πιο συγκεκριμένα, με την παρούσα διπλωματική εργασία τονίζεται η μεγάλη σημασία της καινοτομίας για την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Διαχρονικά η δημιουργία νέων προϊόντων που καλύπτουν είτε τις υπάρχουσες ανάγκες των καταναλωτών καλύτερα από τα υπάρχοντα προϊόντα, είτε έρχονται για να καλύψουν νέες ανάγκες της αγοράς, αποτελούσε πολύ σημαντικό μέρος της εξάπλωσης και της συνέχισης της ύπαρξης των επιχειρήσεων. Από το 1980 τείνει να γίνει αποδεκτό από διάφορους ερευνητές της τότε εποχής ότι η καινοτομία είναι ένα βασικό συστατικό εξασφάλισης της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων. Τονίζεται ιδιαίτερα ότι με τον όρο καινοτομία δεν εννοούμε μόνο το τελικό προϊόν ή υπηρεσία που παράγεται. Η καινοτομία είναι μία φιλοσοφία η οποία διαπνέει όλα τα στάδια της επιχείρησης.

Οι μορφές καινοτομίας καθώς επίσης και ο βαθμός καινοτομίας είναι ένα θέμα όπου συναντάται ευρέως στην διεθνή βιβλιογραφία. Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η καινοτομία δίνει προστιθέμενη αξία στις επιχειρήσεις και στα κράτη όπου υιοθετούν καινοτόμες πολιτικές. Σύμφωνα με το εγχειρίδιο του Όσλο, η καινοτομία χωρίζεται σε 4 τομείς: προϊόν, υπηρεσίες, οργανωσιακή και μάρκετινγκ. Η καινοτομία προϊόντων και υπηρεσιών συχνά χαρακτηρίζεται ως τεχνολογική ενώ ταυτόχρονα η καινοτομία που αφορά την οργάνωση και το μάρκετινγκ ως μη τεχνολογική. Αυτός ο χαρακτηρισμός ωστόσο δεν είναι απόλυτα σωστός καθώς πολλά προϊόντα και υπηρεσίες μπορεί να μην χρησιμοποιούν πολύ έντονα την τεχνολογία ενώ

πολλές μορφές μάρκετινγκ και οργάνωσης μπορεί να περιλαμβάνουν τεχνολογικά επιτεύγματα.

Η δημιουργία καινοτομικού προφίλ για τις επιχειρήσεις δεν είναι μία διαδικασία εύκολη και χωρίς εμπόδια. Τα εμπόδια τα οποία καλούνται να διαπεράσουν είναι αρκετά και τις περισσότερες φορές απαιτούν λεπτούς χειρισμούς και χρόνο. Τα εμπόδια της καινοτομίας (Neely and Hii 1998) χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, τα εσωτερικά και τα εξωτερικά. Τα εσωτερικά είναι αυτά τα οποία προέρχονται από το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης ενώ τα εξωτερικά από το εξωτερικό περιβάλλον.

Οι καινοτομίες προσφέρουν σημαντικά οφέλη στις επιχειρήσεις όπου υιοθετούν την καινοτομία ως στρατηγικό σχεδιασμό και επενδύουν σε αυτή. Το κόστος της καινοτομίας τόσο σε χρήμα όσο και σε χρόνο, αντισταθμίζεται από τα αυξημένα περιθώρια κέρδους που προσφέρει ένα διαφοροποιημένο καινοτόμο προϊόν, κάνοντας την συγκεκριμένη πολιτική ελκυστική.

Στην σημερινή εποχή όπου λόγω των πολύ γρήγορων ρυθμών και εξελίξεων που κυριαρχούν ο σχεδιασμός της στρατηγικής των επιχειρήσεων για την επόμενη πενταετία φαντάζει ως κάτι το εξαιρετικά δύσκολο. Για τον λόγο αυτό ο ρόλος του καινοτόμου ηγέτη διαδραματίζει όλο και πιο σημαντικό ρόλο. Ένας καινοτόμος ηγέτης θα πρέπει να έχει φαντασία αναζητώντας νέες τεχνικές και νέες μεθόδους καθοδήγησης της επιχείρησης που ηγείται. Επίσης θα πρέπει να μπορεί να προσαρμόζεται εύκολα στις διάφορες καταστάσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει. Οι κυριότεροι τομείς σύμφωνα με τον Porter όπου μία επιχείρηση θα πρέπει να εστιάζει την προσοχή της είναι οι νέες τεχνολογίες, οι νέες ή μεταβαλλόμενες ανάγκες των καταναλωτών, η εμφάνιση νέου βιομηχανικού τομέα, η μετατόπιση προστιθέμενων δαπανών και διαθεσιμότητας καθώς επίσης και οι αλλαγές στους κυβερνητικούς κανονισμούς.

Η καινοτομία ως φιλοσοφία, είναι ένας τρόπος σκέψης όπου εκτός από τις επιχειρήσεις, τον υιοθετούν και τα κράτη. Όπως είδαμε και παραπάνω, υπάρχουν σημαντικά οφέλη, τόσο οικονομικά όσο και μη, για τις χώρες που αναπτύσσουν νέες τεχνολογίες και καινοτομικά προϊόντα. Αυτό, όπως είναι φυσικό αυξάνει την ποιότητα ζωής των κατοίκων των συγκεκριμένων χωρών και αυτός είναι και ο λόγος όπου επενδύονται όλο και περισσότερα κεφάλαια από τα κράτη προς αυτή την κατεύθυνση. Η ανάπτυξη των κρατών όπως είδαμε, δεν βοηθάει μόνο τα ίδια κράτη αλλά η εξαγωγή της γνώσης δίνει την δυνατότητα και σε

άλλα κράτη που δεν μπορούν να επενδύσουν πολλά κεφάλαια στην έρευνα και την ανάπτυξη, να προοδεύουν και να αναπτυχθούν.

Με βάση λοιπόν τα αποτελέσματα που πετυχαίνουν οι χώρες τόσο στην χρήση της καινοτομίας όσο και στην έρευνα και ανάπτυξη, χωρίζονται σε κατηγορίες δυναμικότητας.

Οι κατηγορίες αυτές σύμφωνα με το European Innovation Scoreboard είναι οι χώρες ηγέτες καινοτομίας, όπου πετυχαίνουν τις υψηλότερες αποδόσεις, οι ισχυροί καινοτόμοι, όπου είναι οι αμέσως επόμενες χώρες, οι μέτριες καινοτομικά χώρες, όπου είναι οι τρίτες χώρες σε δυναμικότητα και τέλος οι μετριόφρων καινοτομικά χώρες, όπου είναι οι χώρες με την μικρότερη επίδοση. Παρατηρούμε ότι υπάρχουν πολύ μεγάλες αποκλίσεις σχετικά με τα επίπεδα καινοτομίας μεταξύ των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πιο συγκεκριμένα, η Σουηδία, η πρώτη χώρα της σχετικής κατάταξης, έχει τετραπλάσια απόδοση από την τελευταία όπου είναι η Ρουμανία.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι επιδόσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι χαμηλότερες από αυτές της Νότιας Κορέας, των Ηνωμένων Πολιτειών και της Κίνας. Οι διαφορές ωστόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις Ηνωμένες Πολιτείες και με την Ιαπωνία έχουν περιοριστεί. Η Νότιος Κορέα συνεχίζει να προηγείται στην σχετική λίστα και να αυξάνει με μεγαλύτερο ρυθμό τις αποδόσεις της από τις υπόλοιπες.

Η χώρα μας εμφανίζεται στην τρίτη κατηγορία, αυτή των μέτριων καινοτομικών χωρών. Αυτό σημαίνει ότι η απόδοσή της κυμαίνεται από 50% - 90% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Διαχρονικά μέχρι το 2014, οι επιδόσεις της Ελλάδας βελτιώνονταν φθάνοντας 74% του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Οι δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη αυξήθηκαν για το 2015 κατά 14,4% συγκριτικά με το 2014, και ο δείκτης «έντασης Έρευνας και Ανάπτυξης» έφτασε στο 0,97 από 0,84 που ήταν το 2014. Η Ευρωπαϊκή Ένωση με το πρόγραμμα EU2020 έχει θέσει ως στόχο το ποσοστό έντασης Έρευνας και Ανάπτυξης των χωρών της να φτάσει κατά μέσο όρο στο 3% του ΑΕΠ τους, δίνοντας έτσι ξεκάθαρη κατεύθυνση στις κυβερνήσεις των χωρών.

Σημαντικό γεγονός αποτελεί το ότι τα ερευνητικά αποτελέσματα που παράγονται στην χώρα μας μπορούν να χαρακτηριστούν ως υψηλού επιπέδου, κρίνοντας τόσο από τον αριθμό των δημοσιεύσεων όσο και από τον αντίκτυπο που έχουν μέσω των αναφορών που γίνονται σε αυτές. Ωστόσο, το «ευρωπαϊκό παράδοξο» φαίνεται πως ισχύει και στην χώρα μας καθώς τα αποτελέσματα των δεσμών μεταξύ των φορέων που παράγουν γνώση και των φορέων που

την εφαρμόζουν κατά κύριο λόγο σε προϊόντα και υπηρεσίες δεν είναι εμφανή στην συνολική οικονομία.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε μία σταθερή αύξηση των δαπανών Έρευνας και Ανάπτυξης της χώρας μας, γεγονός που ανέβασε την Ελλάδα στην 16^η θέση της σχετικής κατάταξης των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην 20^η σε ό,τι αφορά την ένταση της Έρευνας και Ανάπτυξης.

Ο κλάδος που επενδύονται τα περισσότερα κεφάλαια στην χώρα μας για Έρευνα και Ανάπτυξη είναι αυτός της τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έκθεση του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης που δημοσιεύτηκε τον Ιούνιο του 2017, για το έτος 2014 επενδύθηκαν στην τριτοβάθμια και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση 643,8 εκατομμύρια ευρώ, με το 40,5% των κεφαλαίων να προέρχονται από τον τακτικό προϋπολογισμό. Αυτό μας δείχνει την στρατηγική επιλογή της χώρας μας να επενδύσει στις επόμενες γενιές στο συγκεκριμένο θέμα.

Αυτό φάνηκε και από την εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε ιδιωτικά σχολεία της Αττικής, για τους σκοπούς της συγκεκριμένης εργασίας. Όπως φάνηκε από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους εργαζόμενους των σχολείων αυτών, τα ιδιωτικά σχολεία επενδύουν αρκετά στην καινοτομία. Αυτό το κάνουν αφενός ώστε να μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας με στοιχεία διαφοροποίησης από τον ανταγωνισμό, αφετέρου ωστόσο για να μπορέσουν να μάθουν στους μαθητές τόσο την χρησιμότητα της καινοτομίας όσο και την χρήση των νέων τεχνολογιών.

Παρά τον έντονο καινοτομικό προσανατολισμό των ιδιωτικών σχολείων, παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ότι θα επιθυμούσαν να ενισχυθεί ακόμα περισσότερο η χρήση καινοτομιών αντιλαμβανόμενοι και οι ίδιοι την σημασία της Έρευνας και Ανάπτυξης και της εξοικείωσης των παιδιών με την τεχνολογία.

Παράλληλα, με βάση τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου, παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι του συγκεκριμένου κλάδου δήλωσαν κατά συντριπτική πλειοψηφία ως αρκετά ή απόλυτα ικανοποιημένοι από τον χώρο εργασίας τους. Εντυπωσιακό είναι το γεγονός ότι καταγράφηκε μόνο μία απάντηση ως μερική διαφωνία στο συγκεκριμένο θέμα γεγονός που αποδεικνύει την ελκυστικότητα του συγκεκριμένου κλάδου ως φορέα απασχόλησης.

Το καλό κλίμα στον χώρο εργασίας δεν θα μπορούσε να υπάρξει αν δεν υπήρχαν καλές σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων. Παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσαν ότι οι προϊστάμενοί τους, τους βοηθούν προκειμένου να βελτιώσουν τα αδύνατα

σημεία τους βελτιώνοντας έτσι τις υπηρεσίες που προσφέρουν. Επίσης, η ελευθερία που δίνεται από τους προϊσταμένους στους υπόλοιπους εργαζόμενους να πραγματοποιούν την εργασία τους με τον τρόπο όπου αυτοί θεωρούν ως πιο κατάλληλο ενισχύει ακόμα περισσότερο την εμπιστοσύνη από την πλευρά τους. Η εμπιστοσύνη ωστόσο είναι αμφίδρομη καθώς με βάση τις απαντήσεις που δόθηκαν η συντριπτική πλειοψηφία συμφωνεί με το ότι οι διοικούντες παίρνουν σωστές αποφάσεις.

Παρατηρούμε λοιπόν σχεδόν μία απόλυτη ικανοποίηση των εργαζομένων από τα οφέλη που τους προσφέρουν τα ιδιωτικά σχολεία. Για τον λόγο αυτό σχεδόν το 99% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι το σχολείο που εργάζονται προσφέρει περισσότερα οφέλη από τους ανταγωνιστές του. Δεδομένου αυτού, αντιλαμβανόμαστε ότι πολύ δύσκολα κάποιος εργαζόμενος των σχολείων αυτών θα αποχωρούσε οικειοθελώς από τα συγκεκριμένα σχολεία. Αυτό λοιπόν οδηγεί τα ιδιωτικά σχολεία να μπορούν να επενδύουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους και να απολαμβάνουν τα οφέλη αυτής της εκπαίδευσης σε μακροχρόνια βάση.

Τα ιδιωτικά σχολεία με βάση τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου της συγκεκριμένης διπλωματικής, θα λέγαμε ότι δεν είναι ένας πολύ ανταγωνιστικός κλάδος σε ό,τι αφορά τις εσωτερικές διαδικασίες (σχέσεις συναδέλφων, σχέσεις προϊσταμένων – υφισταμένων, αξιολόγηση προσωπικού). Αυτό συμβαίνει διότι η απόδοση του καθενός εργαζομένου δεν έχει άμεσο αντίκρισμα στα οικονομικά αποτελέσματα του σχολείου, όπως θα συνέβαινε σε κάποια άλλη επιχείρηση όπου θα ασχολούταν για παράδειγμα με τις πωλήσεις και η επίδραση κάθε εργαζομένου της θα είχε άμεσο αντίκρισμα στις ημερήσιες εισπράξεις. Ωστόσο, φυσικά και η απόδοση του κάθε εργαζομένου επηρεάζει την γενικότερη απόδοση του σχολείου και την γενικότερη εικόνα του προς τα έξω. Επομένως, προφανώς και όλοι οι εργαζόμενοι αξιολογούνται, ωστόσο οι περισσότεροι εργαζόμενοι που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο δήλωσαν ότι δεν υπάρχει κάποιο ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης.

Όσον αφορά την σύνδεση μισθού και απόδοσης φαίνεται ότι οι απαντήσεις δεν είναι ξεκάθαρες. Το 50% των ερωτηθέντων κράτησαν μία ουδέτερη στάση σχετικά με το αν η μισθοδοτική πολιτική του σχολείου όπου εργάζονται παροτρύνει τους εργαζόμενους στο να αυξάνουν και να διατηρούν σε υψηλά επίπεδα την απόδοσή τους, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 50% όπου θεωρεί ότι η συγκεκριμένη πολιτική βοηθάει στην παρακίνηση των εργαζομένων. Παρ' όλα αυτά, οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν ικανοποιημένοι με τους μισθούς που παίρνουν, ειδικά αν αυτοί συγκριθούν μάλιστα με τους μισθούς συναδέλφων τους που επικρατούν στην υπόλοιπη αγορά.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Σαχίνη Ε., Χρυσομαλλίδης Χ., Καραμπέκιος Ν., Μάλλιου Ν. (2016), Έρευνα, Εκπαίδευση, Καινοτομία. Διαστάσεις του Τριγώνου της Γνώσης στην Ελλάδα, Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης
- Γεωργαντά Ζ. (2003), Επιχειρηματικότητα και Καινοτομίες: Το Management της επιχειρηματικής καινοτομίας
- Ελληνικές Επιστημονικές Δημοσιεύσεις 2000 – 2014, Βιβλιομετρική Ανάλυση Ελληνικών Δημοσιεύσεων σε Διεθνή Επιστημονικά Περιοδικά
- Ιωαννίδης Στ, 2001, Επιχείρηση και Επιχειρηματικότητα, Εκδ. Παπαζήση
- Καραγιάννης, Α., 1996, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομίες, Πανεπιστήμιο Πειραιώς
- Κοκκίνης Γ., 2006, Η λειτουργία του Marketing στα Ολοκληρωμένα Συστήματα Δικαιόχρησης, περ. Διοίκηση και Οικονομία, τ.3, εκδ. Παπαζήση
- Λαμπριανίδης, 2003 Λ. Η επιχειρηματικότητα στην ύπαιθρο. εκδόσεις Επίκεντρο
- Μπουραντάς, Δ., 2005, Ηγεσία – Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας, Εκδ. Κριτική, Αθήνα
- Ραφαηλίδης Α, Τσελεκίδης Ι., 2005, Τεχνολογία, Καινοτομία, Κοινωνία της γνώσης και Ελλάδα, στη συλλογή «Σύγχρονες προσεγγίσεις της Ελληνικής οικονομίας» επιμ. Κόλλιας

Ξένα

- C. Freeman, 1982, The Economics of Industrial Innovation, 2nd ed, Pinter.
- Camagni, R. & Capello, R. 1999, 'Innovation and performance of SME's in Italy: the relevance of spatial aspects', in Innovation, Networks and Localities, Fischer, M. et al, Springer, Berlin-Heidelberg-NY.
- Clayton M. Christensen & Michael E. Raynor, 2003, The innovator's Solution – Creating and sustaining successful growth, Harvard Business School Press.
- Drucker, F.P. (2003): "The Discipline of Innovation", Harvard Business Review on the Innovative Enterprise, H. B. S. Press, Boston Massachusetts.
- European Innovation Scoreboard 2016
- Merton H. Miller, 1992, FINANCIAL INNOVATION: ACHIEVEMENTS AND PROSPECTS, Journal of Applied Corporate Finance
- Michael Hopkins, 2010, "The 4 ways IT is driving innovation", interview with Erik Brynjolfsson, MIT Sloan Management Review
- Neely, A. & Hii, J., 1998, «Innovation and Business Performance: a literature review, The Judge Institute of Management Studies», University of Cambridge
- Porter E. M., Stern S. (2001). «Innovation: Location Matters.» MIT Sloan Management Review, Summer,
- Porter, M.E (1990). «The competitive advantage of nations». USA: The free Press
- Robert W. Helsley, William C. Strange, 2001, «Innovation and Input Sharing, Journal of Urban Economics», Volume 51, Issue 1, January 2002
- Social Market Foundation: Happiness and productivity: Understanding the happy – productive worker, Daniel Sgroi, October 2015

Tomala, F. & Seneccal, O., 2004: «Innovation management: a synthesis of academic and industrial points of view», Elsevier, Intern. Journal Of Project Management, v.22
W. Chan Kim and Renee Mauborgne (2005), “Blue ocean Strategy”, Harvard business school press Boston, Massachusetts
Wakelin, K. 1998, «Innovation and export behaviour at the firm level», Research Policy, Handbook of Industrial Organization, vol. 26, no.7-8
[Zhongming Wang, Zhi Zang](#), (2005) "Strategic human resources, innovation and entrepreneurship fit: A cross- regional comparative model", International Journal of Manpower, Vol. 26 Issue: 6, pp.544-559

Διαδικτυακοί Τόποι

www.forbes.com

<http://ec.europa.eu/eurostat>

www.metrics.ekt.gr