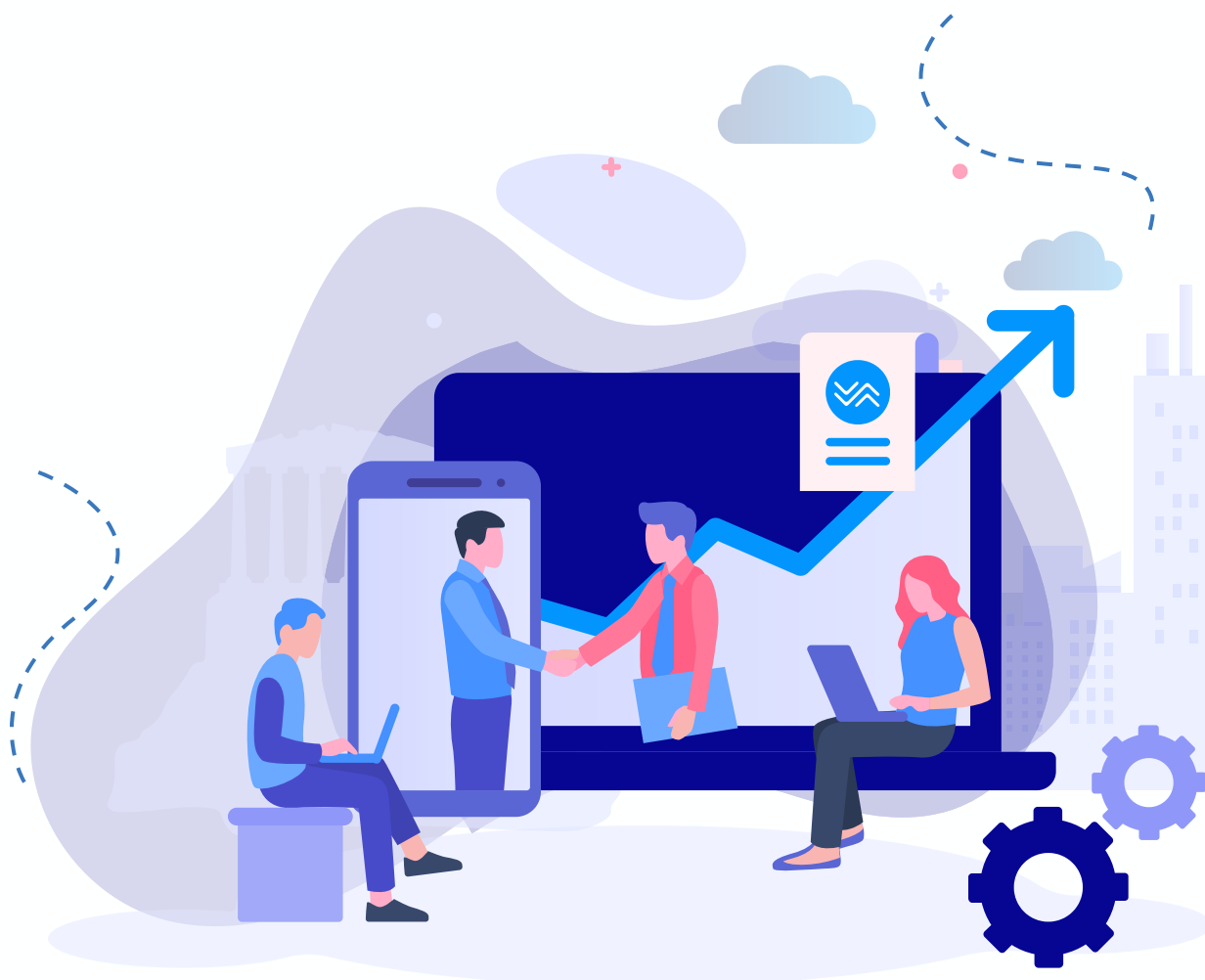


ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΟ ΟΙΚΟΣΥΣΤΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ **ELEVATE GREECE**



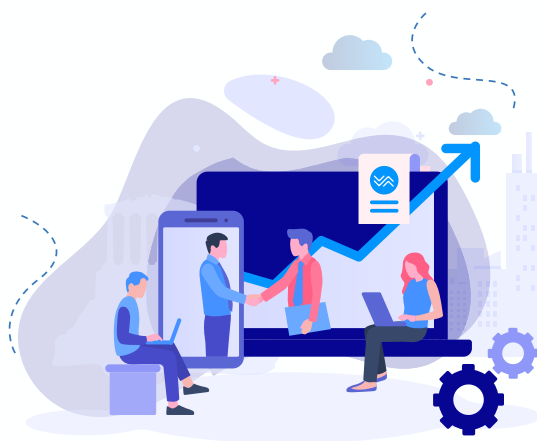
ΑΓΓΕΛΟΣ
ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΤΑΣΟΥΛΗΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΥ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2022

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΟ ΟΙΚΟΣΥΣΤΗΜΑ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ **ELEVATE GREECE**



Προτεινόμενη παράθεση:

Αλεξόπουλος, Α., Τασούλης, Κ. και Νικολάου, Ι. (2022). Ανθρώπινο Δυναμικό στο Οικοσύστημα Τεχνολογίας και Καινοτομίας: Μελέτη Περίπτωσης Elevate Greece. Αθήνα, Οκτώβριος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα	4
Πρόλογος	5
Εισαγωγή	8
Ταυτότητα Έρευνας	10
Χαρακτηριστικά Δείγματος	13
Προσέλκυση & Επιλογή	16
Εκπαίδευση & Ανάπτυξη	19
Αξιολόγηση	22
Μισθοί & Παροχές	24
Ισότητα, Διαφορετικότητα & Συμπερίληψη	26
Ανθρώπινο Δυναμικό & Εταιρικές Επιδόσεις	28
Συμπεράσματα & Επίλογος	31
Παραπομπές	35
Επιστημονική Ομάδα	37
Ευχαριστίες	38



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τον Οκτώβριο του 2020 η Πολιτεία προχώρησε στη σύσταση της ψηφιακής πύλης Elevate Greece με στόχο να καταγράψει το οικοσύστημα καινοτομίας των νεοφυών (startup) επιχειρήσεων και να διαμορφώσει πολιτικές που θα το βοηθήσουν να «ανθίσει». Δύο χρόνια μετά έχουν εγγραφεί κατόπιν αξιολόγησης οι πρώτες περίπου 700 νεοφυείς επιχειρήσεις, ενώ το οικοσύστημα των startups, παρά την κρίση του COVID-19 και την μετέπειτα ενεργειακή και πληθωριστική κρίση, όχι μόνο επιδεικνύει ανθεκτικότητα, αλλά καταφέρνει να σημειώσει σημαντικές επιτυχίες, εντός και εκτός Ελλάδας. Σήμερα παρακολουθούμε συστηματικά τα ποσοτικά στοιχεία του οικοσυστήματος καινοτομίας που δεν υπήρχαν ποτέ συγκεντρωμένα και αξιόπιστα.

Σε κάθε επιχείρηση, και ίσως ακόμη περισσότερο σε μία νεοφυή επιχείρηση, βασικός παράγοντας επιτυχίας ή αποτυχίας αποτελεί το έμπυχο δυναμικό, τόσο της ιδρυτικής ομάδας, όσο και των στελεχών που προσλαμβάνουν ή αποχωρούν. Στην Ελλάδα δεν είχε ποτέ αποκρυπτογραφηθεί ο ανθρώπινος παράγοντας και η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού σε πραγματικά καινοτόμες επιχειρήσεις, στοιχεία που αποτελούν το πιο κομβικό κομμάτι πίσω από τις επιτυχίες που διαβάζουμε, καθώς η νεοφυής επιχείρηση εξ ορισμού αναζητεί διαρκώς τα «πατήματά» της μέχρι να βρει τη κατάλληλη ισορροπία μεταξύ προϊόντος/υπηρεσίας και αναγκών της αγοράς.

Σήμερα, το Τομεακό Επιστημονικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού και Αναβάθμισης Δεξιοτήτων το οποίο υποστηρίζει το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας, Τεχνολογίας και Καινοτομίας στον συγκεκριμένο τομέα, έκανε εξαιρετική δουλειά. Για πρώτη φορά στα χρονικά επιχείρησε μία χαρτογράφηση πάνω στα κρίσιμα θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού με αναφορές στο οικοσύστημα νεοφυών επιχειρήσεων της Ελλάδος, συγκρίνοντάς το με τις τάσεις που επικρατούν σε πιο ώριμες επιχειρήσεις του διευρυμένου οικοσυστήματος καινοτομίας.

Η ολοκληρωμένη προσέγγιση της έρευνας καθώς και οι συγκρίσεις μεταξύ των δύο ομάδων (Elevate Greece Startups Vs Established non-Elevate Greece Companies), παρέχουν εις βάθος οπτικές σε θέματα προσέλκυσης και επιλογής, εκπαίδευσης και ανάπτυξης, αξιολόγησης, μισθών και παροχών, ηγεσίας, ισότητας, διαφορετικότητας και συμπεριληπτικότητας. Πολύ ενδιαφέρουσα, τέλος, αποτελεί η συσχέτιση δεικτών απόδοσης ανθρώπινου δυναμικού με εταιρικές επιδόσεις.

Έχουμε μπροστά μας μια πολύ σημαντική έρευνα-εργαλείο για την Πολιτεία, αλλά και τις ίδιες τις καινοτόμες επιχειρήσεις της χώρας η οποία ελπίζουμε πως θα επαναλαμβάνεται ετησίως.



Χρίστος Δήμας

Υφυπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επιστημονική έρευνα αλλά και η πρακτική έχει αποδείξει την αναγκαιότητα της αποτελεσματικής αξιοποίησης του Ανθρώπινου Δυναμικού στις επιχειρήσεις, ειδικά όσο ένας οργανισμός μεγαλώνει σε μέγεθος. Η αξιοποίηση αυτή συνήθως «περνάει» τόσο μέσα από την αποτελεσματική εφαρμογή των διαφορετικών πρακτικών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (π.χ., προσέλκυση, επιλογή, αξιολόγηση, ανάπτυξη, παρακίνηση και διακράτηση ανθρώπινου δυναμικού, κλπ.) αλλά και με την κατάλληλη άσκηση διοίκησης των ανθρώπων μιας επιχείρησης, σε όλο της το εύρος. Η αναγκαιότητα αυτή είναι ακόμη μεγαλύτερη στις επιχειρήσεις του Οικοσυστήματος Τεχνολογίας και Καινοτομίας.

Οι νεοφυείς επιχειρήσεις αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα αυτού του οικοσυστήματος. Χαρακτηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από τεχνολογική και οργανωσιακή καινοτομία, προοπτικές ταχείας διεθνούς κλιμάκωσης καθώς και από την απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού υψηλών προσόντων και υψηλής εξειδίκευσης. Η εργασιακή κουλτούρα αλλά και άλλα σημαντικά εργασιακά χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα ο τρόπος, η φύση εργασίας ή ακόμη και ο τόπος που αυτή πραγματοποιείται είναι συχνά πολύ διαφορετικός από τις επιχειρήσεις που ακολουθούν ένα πιο παραδοσιακό μοντέλο εργασίας. Τα παραπάνω λοιπόν «καλούν» για ένα ανθρωποκεντρικό μοντέλο άσκησης διοίκησης, όπου η αποτελεσματική εφαρμογή των σύγχρονων πρακτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να οδηγήσει έναν οργανισμό εντάσεως γνώσης όχι μόνο σε υψηλά επίπεδα απόδοσης και ανάπτυξης αλλά και σε υψηλά επίπεδα προσέλκυσης, αξιοποίησης και διακράτησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Σε μια εποχή όπου οι αλλαγές στο χώρο της κοινωνίας αλλά και των επιχειρήσεων είναι αδιάλειπτες, η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης είναι ουσιαστικά μονόδρομος. Μέσω των αποτελεσμάτων της παρούσης έρευνας ελπίζουμε ότι θα μπορέσουμε να βοηθήσουμε τις νεοφυείς επιχειρήσεις της Ελλάδας να εφαρμόσουν με αποτελεσματικό τρόπο τις πιο σημαντικές πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού προς όφελος των ίδιων των επιχειρήσεων, των εργαζόμενων σε αυτές, των επενδυτών τους αλλά και της κοινωνίας γενικότερα.

Η επιστημονική ομάδα



ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ
ΕΡΕΥΝΑΣ

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχος της παρούσης έρευνας αποτελεί η χαρτογράφηση θεμάτων Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στο οικοσύστημα νεοφυών επιχειρήσεων (startups) της Ελλάδος. Η έρευνα αποτελεί το πρώτο μέρος της ερευνητικής πρωτοβουλίας *Ανθρώπινο Δυναμικό στο Οικοσύστημα Τεχνολογίας και Καινοτομίας*, η οποία επιχειρεί για πρώτη φορά να συμβάλλει στην συστηματική καταγραφή των τάσεων, προκλήσεων και ευκαιριών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού που αντιμετωπίζουν οι startups του οικοσυστήματος.

Το πρώτο μέρος εστιάζει στις startups του Εθνικού Μητρώου Νεοφυών Επιχειρήσεων Elevate Greece, στο οποίο έως σήμερα έχουν εγγραφεί περίπου 700 startups που πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις και ποιοτικά κριτήρια επιλεξιμότητας όπως αυτά έχουν οριοθετηθεί από το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων μετά από εισήγηση του Εθνικού Συμβουλίου Έρευνας, Τεχνολογίας και Καινοτομίας.

Με σκοπό να αποτυπώσει τις πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στις επιχειρήσεις που συνθέτουν το οικοσύστημα Elevate Greece, η παρούσα έρευνα πραγματοποιεί μια συγκριτική ανάλυση μεταξύ των startups-μελών του Elevate Greece και πιο ώριμων «ηλικιακά» επιχειρήσεων ισοδύναμου μεγέθους (έως 50 εργαζόμενοι) με διαπιστωμένη ερευνητική ή/και καινοτομική δραστηριότητα. Η ανάλυση αυτή βασίζεται στις εκτιμήσεις και απόψεις των ιδρυτών και ανώτερων διευθυντικών στελεχών των startups-μελών του Elevate Greece και των προαναφερόμενων επιχειρήσεων.

Η συνοπτική ταυτότητα της έρευνας παρουσιάζεται παρακάτω. Να σημειωθεί ότι το τελικό δείγμα των startups του Elevate Greece αντιπροσωπεύει το 24% του συνόλου των εγγεγραμμένων μελών του (έως τον Σεπτέμβριο 2022). Τέλος, να σημειωθεί ότι για λόγους συντόμευσης, οι startups-μέλη του Elevate Greece και οι «ηλικιακά» πιο ώριμες επιχειρήσεις με διαπιστωμένη ερευνητική ή/και καινοτομική δραστηριότητα αναφέρονται στα αποτελέσματα ως "Elevate" και "Non-Elevate" αντίστοιχα.

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ



Περίοδος διεξαγωγής έρευνας

Μάρτιος - Μάιος 2022



Στοχευμένος πληθυσμός

"Elevate": Startups-μέλη Elevate Greece

"Non-Elevate": «Ηλικιακά» πιο ώριμες
επιχειρήσεις με διαπιστωμένη
ερευνητική ή/και καινοτομική
δραστηριότητα



Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο
Focus groups



Μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων

Στατιστική ανάλυση
Ποιοτική ανάλυση



Τελικό δείγμα



ELEVATE^{BETA}
GREECE
national startup point

148 startups-μέλη
Elevate Greece



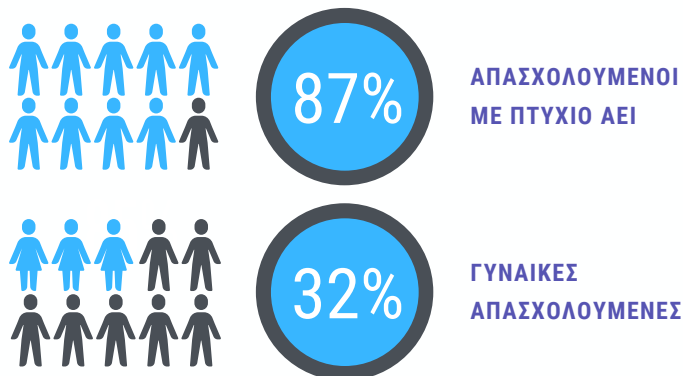
87 "Non-Elevate"
επιχειρήσεις



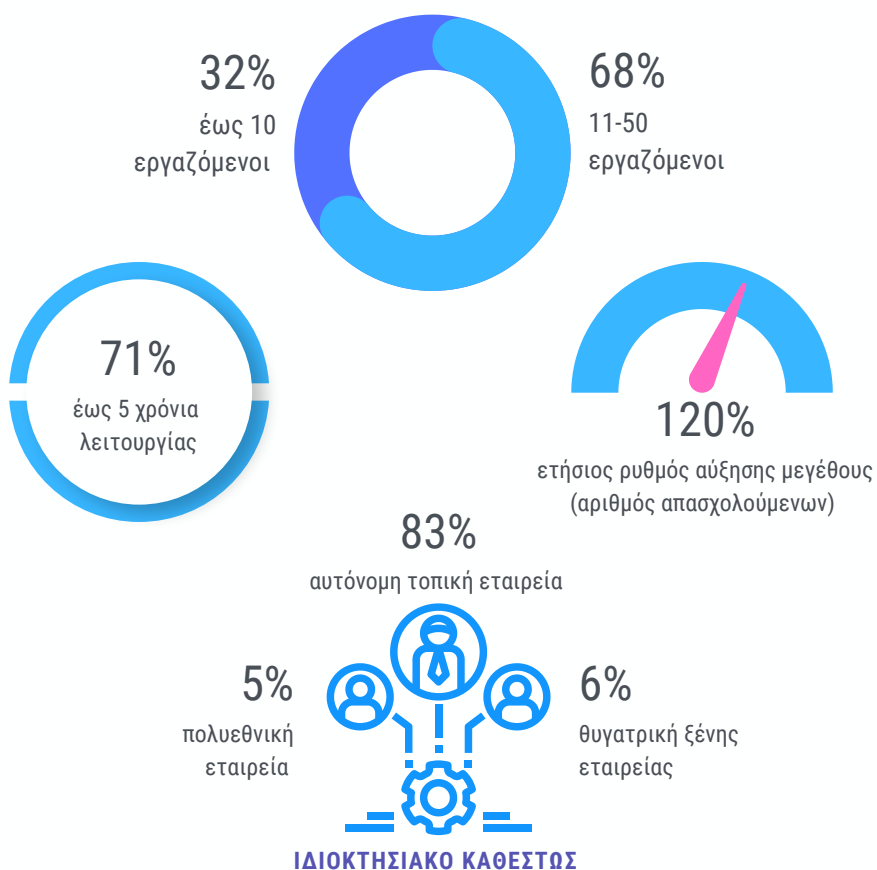
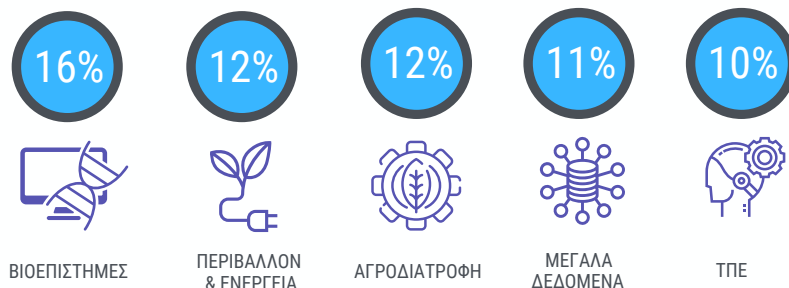
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

"ELEVATE": STARTUPS-ΜΕΛΗ ΕΘΝΙΚΟΥ ΜΗΤΡΩΟΥ ELEVATE GREECE

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ (N=148)

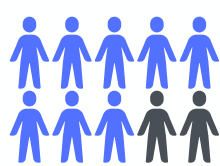


ΤΟΠ 5 ΚΛΑΔΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ



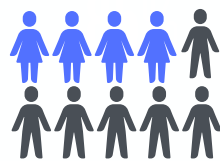
"NON-ELEVATE": «ΗΛΙΚΙΑΚΑ» ΠΙΟ ΩΡΙΜΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΔΙΑΠΙΣΤΩΜΕΝΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ Ή/ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ (N=87)



81%

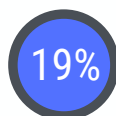
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ
ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ ΑΕΙ



41%

ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΕΣ

ΤΟΠ 5 ΚΛΑΔΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ



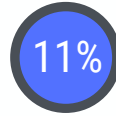
ΤΠΕ



ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
& ΕΝΕΡΓΕΙΑ



ΑΓΡΟΔΙΑΤΡΟΦΗ

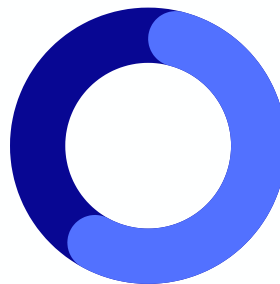


ΜΕΓΑΛΑ
ΔΕΔΟΜΕΝΑ



ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ

38%
έως 10
εργαζόμενοι



62%
11-50
εργαζόμενοι



ετήσιος ρυθμός αύξησης μεγέθους
(αριθμός απασχολούμενων)

88%

αυτόνομη τοπική εταιρεία

4%
πολυεθνική
εταιρεία



1%
θυγατρική ξένης
εταιρείας

ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ



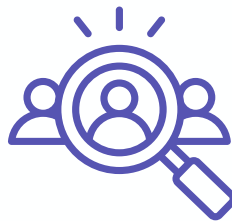
ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ & ΕΠΙΛΟΓΗ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



"Elevate" vs "Non-Elevate"
(N=148) (N=87)

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ & ΕΠΙΛΟΓΗ



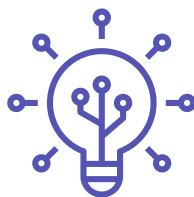
Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
χρησιμοποιούν σε **μεγαλύτερο βαθμό**:



ΜΕΣΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ



ΨΗΦΙΑΚΗ
ΣΥΓΧΡΟΝΗ
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ



ΤΕΣΤ ΓΝΩΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΓΝΩΣΤΙΚΩΝ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ



ΣΥΣΤΗΜΑ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
αναζητούν σε **μεγαλύτερο βαθμό** υποψήφιους
εργαζόμενους από:



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



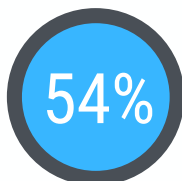
"Elevate" vs "Non-Elevate"
(N=148) (N=87)

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ & ΕΠΙΛΟΓΗ

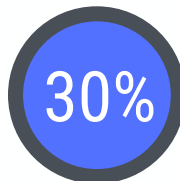
% απαντήσεων "πολύ" & "πάρα πολύ" | Στατιστικά σημαντικές διαφορές (t-test, $p < .05$)

Χρήση μέσων επαγγελματικής δικτύωσης για εντοπισμό υποψηφίων

ELEVATE

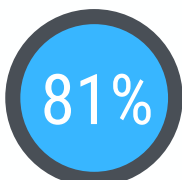


NON-ELEVATE

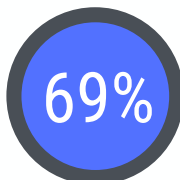


Χρήση ψηφιακής σύγχρονης συνέντευξης για επιλογή προσωπικού

ELEVATE



NON-ELEVATE

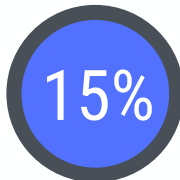


Χρήση τεστ γνώσεων για την επιλογή προσωπικού

ELEVATE

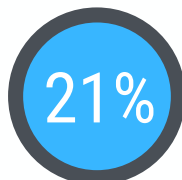


NON-ELEVATE

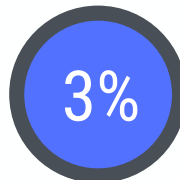


Χρήση applicant tracking system για την προσέλκυση/επιλογή προσωπικού

ELEVATE

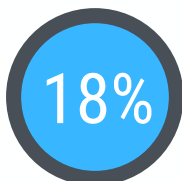


NON-ELEVATE

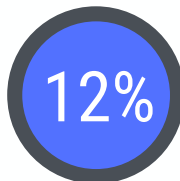


Χρήση τεστ γνωστικών ικανοτήτων για την επιλογή προσωπικού

ELEVATE



NON-ELEVATE





**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
& ΑΝΑΠΤΥΞΗ**

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



"Elevate" vs "Non-Elevate"
(N=148) (N=87)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΑΝΑΠΤΥΞΗ



Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
χρησιμοποιούν σε **μεγαλύτερο βαθμό**:



ΠΡΑΚΤΙΚΗ
ΑΣΚΗΣΗ
ΦΟΙΤΗΤΩΝ

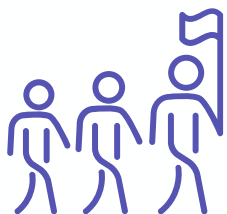


ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
E-LEARNING



ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΚΤΟΣ
ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
δηλώνουν **μεγαλύτερη ανάγκη** για:



ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟΝ
ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ
ΗΓΕΣΙΑΣ



ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



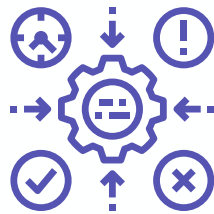
"Elevate" vs "Non-Elevate"
(N=148) (N=87)

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

% απαντήσεων "πολύ" & "πέρα πολύ" | Στατιστικά σημαντικές διαφορές (t-test, $p < .05$)



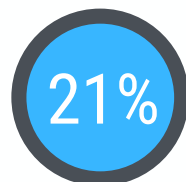
Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
χρησιμοποιούν σε **μεγαλύτερο βαθμό**:



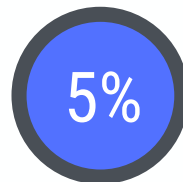
ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Χρήση λογισμικού για την αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού

ELEVATE



NON-ELEVATE



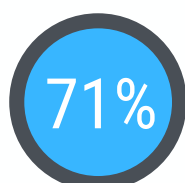
Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
προσδίδουν **μεγαλύτερη έμφαση**:



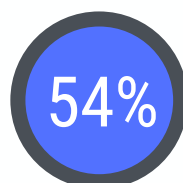
ΚΟΙΝΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

Χρήση εταιρικών αξιών για την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζόμενων

ELEVATE



NON-ELEVATE





ΜΙΣΘΟΙ & ΠΑΡΟΧΕΣ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



"Elevate" vs "Non-Elevate"
(N=148) (N=87)

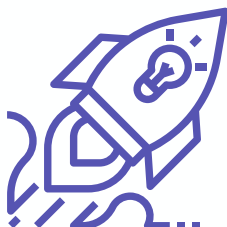
ΜΙΣΘΟΙ & ΠΑΡΟΧΕΣ



Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
συγκρίνουν σε **μεγαλύτερο βαθμό** τους
μισθούς και παροχές με:



ΔΙΕΘΝΕΙΣ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ



ΑΛΛΕΣ ΝΕΟΦΥΕΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
παρέχουν στους εργαζόμενούς τους σε
μεγαλύτερο βαθμό:



ΠΡΟΣΘΕΤΗ
ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΚΟΠΩΝ



% ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



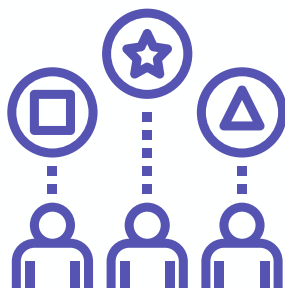
ΙΣΟΤΗΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



"Elevate" vs "Non-Elevate"
(N=148) (N=87)

ΙΣΟΤΗΤΑ, ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ



Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
πραγματοποιούν σε **μεγαλύτερο βαθμό** :



ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΕΣ
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ



ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΕ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ
ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ
ΠΡΩΘΟΥΝ ΤΗΝ
ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αλλά **μόνο το 30%** έχει
καταγεγραμμένη
πολιτική συμπερίληψης,
διαφορετικότητας
και ισότητας





ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ & ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΣΕΙΣ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



Elevate vs Non-Elevate
(N=148) (N=87)

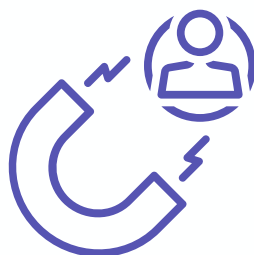
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ



Οι νεοφυείς επιχειρήσεις του **ELEVATE**
θεωρούν **περισσότερο ικανοποιητική** την
επίδοσή τους ως προς:



ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ
ΔΙΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ
ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ /
ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

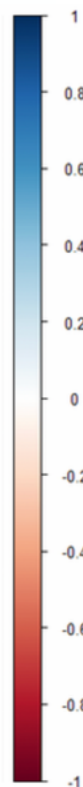
ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



"Elevate" vs "Non-Elevate"
(N=148) (N=87)

ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΔΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΣΗΣ HR ΜΕ ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ

ELEVATE	Δείκτης απόδοσης HR	Καινοτομία προϊόντων/ υπηρεσιών	Ποιότητα προϊόντων/ υπηρεσιών	Ικανοποίηση πελατών	Κερδοφορία
	Δυνατότητα προσέλκυσης υποψηφίων	0.32**	0.32**	0.31*	0.33**
	Δυνατότητα προσέλκυσης γυναικών επαγγελματιών	0.30**	0.26**	0.33**	0.18*
	Δυνατότητα διακράτησης εργαζομένων	0.46**	0.40**	0.38**	0.15
	Σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων	0.58**	0.59**	0.57**	0.16*
NON-ELEVATE	Δείκτης απόδοσης HR	Καινοτομία προϊόντων/ υπηρεσιών	Ποιότητα προϊόντων/ υπηρεσιών	Ικανοποίηση πελατών	Κερδοφορία
	Δυνατότητα προσέλκυσης υποψηφίων	0.20	0.34**	0.22*	0.23*
	Δυνατότητα προσέλκυσης γυναικών επαγγελματιών	0.30**	0.30**	0.17	0.21*
	Δυνατότητα διακράτησης εργαζομένων	0.31**	0.28**	0.35**	.034**
	Σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων	0.25**	0.35**	0.24**	0.18



* Στατιστικά σημαντική συσχέτιση στο επίπεδο του 5%

** Στατιστικά σημαντική συσχέτιση στο επίπεδο του 1%



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα της παρούσης έρευνας οδηγούν στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό και τις πρακτικές διοίκησης στις νεοφυείς επιχειρήσεις στην Ελλάδα.

1. Η απασχόληση στις startups υπερδιπλασιάστηκε το 2022: Ο ετήσιος ρυθμός αύξησης μεγέθους των επιχειρήσεων του δείγματος είναι εντυπωσιακός καθώς οι απασχολούμενοι σε αυτές υπερδιπλασιάστηκαν το 2022 σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Ειδικότερα, στις startups-μέλη του Elevate Greece, η αύξηση απασχόλησης «τρέχει» με 120%, ενώ στις «ηλικιακά» πιο ώριμες επιχειρήσεις με 105%. Το εύρημα αυτό κινείται προς την ίδια κατεύθυνση με τα αποτελέσματα του Endeavour Greece (2022) όπου διαπιστώθηκε αύξηση 82% στον αριθμό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στις ελληνικές startups και scale-ups.

2. Εξαιρετικά υψηλό μορφωτικό επίπεδο: Συνάδοντας με τον προοδευτικό χαρακτήρα των startups, οι οποίες βασίζονται στην ανάπτυξη τεχνογνωσίας και στην μεταφορά εννοιών στην πράξη, οι startups-μέλη του Elevate Greece απαρτίζονται στη συντριπτική τους πλειοψηφία από απόφοιτους ΑΕΙ.

3. Η ψηφιακή σύγχρονη συνέντευξη αποτελεί κυρίαρχο τρόπο επιλογής: Η χρήση ψηφιακών μέσων για τη συνέντευξη επιλογής παρατηρείται εντονότερα στις startups-μέλη του Elevate Greece, και φαίνεται να ξεπερνάει την παραδοσιακή συνέντευξη. Στις «ηλικιακά» πιο ώριμες επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη του Elevate κυριαρχεί η παραδοσιακή συνέντευξη.

4. Τα μέλη του Elevate αξιοποιούν περισσότερα τα ψυχομετρικά εργαλεία: startups-μέλη του Elevate Greece χρησιμοποιούν σημαντικά περισσότερο τα τεστ γνώσεων, γνωστικών ικανοτήτων, καθώς και τα κέντρα αξιολόγησης σε σχέση με τα μη μέλη. Η βιβλιογραφία δείχνει ότι ο συνδυασμός συνεντεύξεων και ψυχομετρικών εργαλείων είναι αρκετά αποτελεσματικός τρόπος επιλογής. Εντούτοις, ο αριθμός των εταιρειών που τα αξιοποιούν είναι αρκετά περιορισμένος.

5. Αξιοποίηση της πρακτικής άσκησης φοιτητών: Είναι ενθαρρυντικό ότι 47% των startups-μελών του Elevate Greece αξιοποιούν την πρακτική άσκηση φοιτητών. Εκτιμούμε ότι μπορούν να γίνουν περαιτέρω βήματα για τη διασύνδεση των startups με πανεπιστήμια ώστε η πρακτική άσκηση σε αυτές τις επιχειρήσεις να αποτελεί ρεαλιστική και ελκυστική επιλογή για τους φοιτητές.

6. Κατάρτιση κυρίως στο χώρο εργασίας και μέσω διαδικτύου: Οι startups αξιοποιούν κυρίως την κατάρτιση κατά την εργασία (on-the-job training), καθώς αποτελεί πιο οικονομική προσέγγιση και ταιριάζει στις ανάγκες της εταιρείας. Οι startups-μέλη του Elevate Greece φαίνεται ότι επενδύουν περισσότερο σε προγράμματα e-learning και μάθησης εκτός του χώρου εργασίας (off-the-job-training) σε σύγκριση με τις ηλικιακά ώριμες επιχειρήσεις του δείγματος, όμως αυτό αποτελεί καθιερωμένη πρακτική για την μειοψηφία των εταιρειών (περίπου 1 στις 3).

7. Υψηλότερη χρήση λογισμικών HR στα μέλη του Elevate, αν και περιορισμένη: Παρατηρείται χαμηλή χρήση applicant tracking systems, καθώς αξιοποιούνται από 1 στις 5 startups-μέλη του Elevate Greece και μόλις 3% των ηλικιακά ώριμων επιχειρήσεων. Παρόμοια είναι και τα ποσοστά που αφορούν τα λογισμικά αξιολόγησης εργαζομένων. Με δεδομένη την συνολικά περιορισμένη χρήση των λογισμικών αυτών, θα ήταν χρήσιμο οι πάροχοι των λογισμικών να προσαρμόσουν τις υπηρεσίες τους ώστε να ενισχυθεί η αξιοποίησή τους.

8. Μισθολογικά - με το βλέμμα στον ανταγωνισμό αλλά και στο εξωτερικό: Αν και οι ηλικιακά ώριμες επιχειρήσεις του δείγματος συγκρίνουν τους μισθούς τους κυρίως με τις επιχειρήσεις της Ελλάδας, φαίνεται ότι τα επιχειρήσεις-μέλη του Elevate Greece λαμβάνουν έντονα υπόψη τους τόσο τις ανταγωνίστριες startups αλλά και τους μισθούς στο εξωτερικό. Στην προσπάθεια ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητάς τους, οι επιχειρήσεις-μέλη του Elevate Greece υιοθετούν περισσότερο παροχές όπως πρόσθετες ημέρες άδειας καθώς και προγράμματα μετοχών για τους εργαζόμενους.

9. Οι γυναίκες απαρτίζουν το 1/3 του δυναμικού των startups: Αναφορικά με τη γυναικεία απασχόληση, υπάρχει σημαντικός χώρος για βελτίωση καθώς οι γυναίκες αποτελούν το 32% και το 41% των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις εντός και εκτός του μητρώου Elevate Greece αντίστοιχα. Οι αναλογίες αυτές συμβαδίζουν με τις ευρύτερες τάσεις απασχόλησης στη χώρα μας, καθώς οι άνδρες απασχολούνται κατά 68,1% και οι γυναίκες μόλις κατά 48,7% (Μανάλης & Ματσαγγάνης, 2022 - στοιχεία 2019). Παραδόξως, παρότι τα μέλη του Elevate Greece υπολείπονται στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, σχεδόν οι μισές συμμετέχουν σε ενέργειες προώθησης των γυναικών στην αγορά εργασίας, ποσοστό διπλάσιο σε σχέση τα μη μέλη.

10. Καλύτερες σχέσεις διοίκησης & εργαζομένων – καλύτερες επιδόσεις: Οι startups-μέλη του Elevate Greece απολαμβάνουν καλύτερες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, γεγονός το οποίο συνδέεται έντονα με την καινοτομία και την ποιότητα των προϊόντων και υπηρεσιών τους, καθώς και με την εξυπηρέτηση πελατών. Το εύρημα αυτό συνάδει με πληθώρα ερευνών που αναδεικνύουν τον καθοριστικό ρόλο ενός υγιούς και θετικού εργασιακού περιβάλλοντος ως προϋπόθεση για την επιτυχία της εταιρείας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η παρούσα έρευνα αποτυπώνει την φιλοσοφία, τις πρακτικές, και τον τρόπο διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στις νεοφυείς επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Οι επιχειρήσεις-μέλη του Elevate Greece φαίνονται συνολικά περισσότερο δραστήριες και εξελιγμένες, υπερέχοντας σχεδόν σε όλους τους δείκτες που αφορούν την αξιοποίηση σύγχρονων πρακτικών και τεχνολογιών στον χώρο της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, συγκρινόμενες με «ηλικιακά» πιο ώριμες επιχειρήσεις με διαπιστωμένη ερευνητική ή/και καινοτομική δραστηριότητα, ενώ υπολείπονται μόνο στο θέμα της γυναικείας απασχόλησης. Οι διαφορές αυτές πιθανόν οφείλονται στα πλεονεκτήματα που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις-μέλη του Elevate Greece όπως η διεθνής προβολή, οι ευκαιρίες δικτύωσης, τα μέτρα υποστήριξης από το κράτος, η χρηματοδότηση και η δυνατότητα αναζήτησης εργαζομένων μέσα από τη διαδικτυακή πύλη (Elevate Greece, 2021).

Με βάση τα παραπάνω, προτρέπουμε τις startups του ελληνικού οικοσυστήματος τεχνολογίας και καινοτομίας να αποτελέσουν μέλη του Elevate Greece ώστε να υποστηριχθούν και να εξελιχθούν στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού – τον καταλύτη για την μελλοντική τους απόδοση.



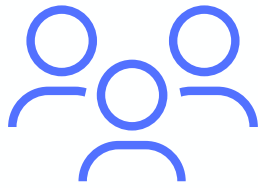
ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Elevate Greece (2021). Ετήσιος Απολογισμός. Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

Endeavor Greece (2022). 2021 Greek-Tech Ecosystem Insights & 2022 Predictions.

Μανάλης, Γ. & Ματσαγγάνης, Μ. (2022). Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα – Πρόβλημα και ευκαιρία. Οικονομικός Ταχυδρόμος / ΕΛΙΑΜΕΠ.



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ



Δρ. Άγγελος Αλεξόπουλος

Ερευνητής, Τμήμα R&D, Ελληνογερμανική Αγωγή. Πρόεδρος Τομεακού Επιστημονικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού και Αναβάθμισης Δεξιοτήτων, Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας, Τεχνολογίας και Καινοτομίας



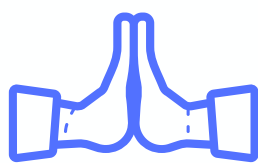
Δρ. Κωνσταντίνος Τασούλης

Αν. Καθηγητής Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμερικάνικο Κολλέγιο Ελλάδος. Μέλος Τομεακού Επιστημονικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού και Αναβάθμισης Δεξιοτήτων



Δρ. Ιωάννης Νικολάου

Καθηγητής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η επιστημονική ομάδα θα ήθελε να εκφράσει τις ευχαριστίες της στον Υφυπουργό Ανάπτυξης και Επενδύσεων, κ. Χρίστο Δήμα, τον Επικεφαλής του Γραφείου του Υφυπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων, κ. Μιχάλη Δρίτσα και τους συνεργάτες του, το Elevate Greece, τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΚ), το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας, Τεχνολογίας & Καινοτομίας (ΕΣΕΤΕΚ) και τα μέλη του Τομεακού Επιστημονικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού και Αναβάθμισης Δεξιοτήτων, για την υποστήριξή τους στην υλοποίηση της παρούσης έρευνας. Η ομάδα θα ήθελε, επίσης, να ευχαριστήσει τις νεοφυείς επιχειρήσεις τόσο του Elevate Greece όσο και του ευρύτερου οικοσυστήματος τεχνολογίας και καινοτομίας της Ελλάδος για την πολύτιμη συμμετοχή τους στην έρευνα.

