

ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ

2000

ΟΙ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΣΤΟ ΚΑΤΩΦΛΙ ΤΟΥ

2000

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



**ΟΙ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ
ΚΥΠΡΟΥ ΣΤΟ ΚΑΤΩΦΛΙ ΤΟΥ 2000**

Ο ΤΟΜΕΑΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 1999

ISBN – 9963 – 43 – 725 - 7

Αναδημοσίευση μέρους ή ολόκληρης της μελέτης επιτρέπεται
νοουμένου ότι αναφέρεται η πηγή.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η συμβολή των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην οικονομική ανάπτυξη και στην αντιμετώπιση διαφόρων προβλημάτων, όπως η ανεργία, είναι πολύ μεγάλη. Η συμβολή αυτή γίνεται περισσότερο αντιληπτή όταν συγκεκριμενοποιείται κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και ιδιαίτερα σε παραδοσιακούς τομείς, όπως οι Κατασκευές, οι οποίοι παρόλο που διαχρονικά φαίνεται να χάνουν τη σημασία τους, εξακολουθούν να αποτελούν βασικούς τομείς της οικονομίας.

Η σημασία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έχει ήδη αναγνωρισθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση όπου οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούν το 7,7% των επιχειρήσεων του τομέα και προσφέρουν εργασία στο 42,2% των απασχολουμένων στις Κατασκευές. Η σημαντικότητα των επιχειρήσεων αυτών στην κυπριακή πραγματικότητα καταδεικνύεται από το ότι αποτελούν το 4,5% του συνόλου των επιχειρήσεων του τομέα και απασχολούν το 33% των απασχολουμένων στις Κατασκευές.

Τα στοιχεία που προκύπτουν από την έρευνα αναμένεται να προβληματίσουν και να κεντρίσουν το ενδιαφέρον των αρμοδίων φορέων. Πρόσθετα, η κατάλληλη αξιοποίηση των συμπερασμάτων και των εισηγήσεων της μελέτης από την Αρχή, τους άλλους αρμόδιους φορείς αλλά και τις ίδιες τις επιχειρήσεις, αναμένεται ότι θα συμβάλει καθοριστικά στην ενίσχυση των επιχειρήσεων αυτών και την περαιτέρω εδραίωση του ρόλου τους.

Ευχαριστίες εκφράζονται στους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων που μέσα από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων βοήθησαν την Αρχή στην εξαγωγή αντικειμενικών συμπερασμάτων.

Στο συντάκτη της μελέτης Κυριάκο Κυριάκου, Λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης, στον Μάκη Κεραυνό, Ανώτερο Λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού που συντόνιζε τις μελέτες για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στο Δρα Γιώργο Όξινο, Διευθυντή της Διεύθυνσης Έρευνας και Προγραμματισμού εκφράζω τα συγχαρητήρια και τις πιο ειλικρινείς ευχαριστίες μου.

Π. Χ. Κουτουρούσης
Γενικός Διευθυντής

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Κύπρο και είναι ο **βασικός κινητήριος μοχλός για την ανάπτυξη της οικονομίας** αλλά και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν το 99,8% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων, το 66,4% της συνολικής απασχόλησης και το 61,1% του συνολικού κύκλου εργασιών.

Σύμφωνα με τον πιο πρόσφατο ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Μικρομεσαίες επιχειρήσεις θεωρούνται οι επιχειρήσεις με απασχόληση μέχρι 249 άτομα. Ως πολύ μικρές επιχειρήσεις ή Μικροεπιχειρήσεις ταξινομούνται εκείνες που απασχολούν λιγότερα από 10 άτομα, Μικρές εκείνες που εργοδοτούν από 10 μέχρι 49 άτομα και Μεσαίες αυτές με απασχόληση από 50 μέχρι 249 άτομα.

Αντικείμενο της μελέτης αυτής είναι η **εξέταση των χαρακτηριστικών των Μικρών και Μεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών**. Δεν εξετάζονται τα χαρακτηριστικά των Μικροεπιχειρήσεων επειδή για αυτή την κατηγορία επιχειρήσεων έχει γίνει πρόσφατα από την Αρχή η ειδική μελέτη “Οι Μικροεπιχειρήσεις της Κύπρου στο Κατώφλι του 2000”. Έτσι, για σκοπούς της παρούσας μελέτης ο όρος «Μικρομεσαίες επιχειρήσεις» αναφέρεται στις **επιχειρήσεις με απασχόληση από 10 μέχρι 249 άτομα**. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούν το 7,3% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων, εργοδοτούν το 34% των εργαζομένων και ο κύκλος εργασιών τους αποτελεί το 39,9% του κύκλου εργασιών όλων των επιχειρήσεων. Στην περίπτωση της Κύπρου οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 5,1% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων και το 36,4% της συνολικής απασχόλησης.

Η μεγάλη σημασία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων τόσο στην οικονομική ανάπτυξη όσο και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας οδήγησαν στην ανάγκη για διεξαγωγή της μελέτης αυτής.

Σκοπός της μελέτης

Ο βασικός σκοπός της μελέτης είναι η εξέταση των δυνατοτήτων παροχής υποστήριξης προς τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών αφού αναλυθούν τα βασικά χαρακτηριστικά τους και εντοπισθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Ιδιαίτερη έμφαση αναμένεται να δοθεί στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων αυτών και στη βελτίωση της παραγωγικότητας.

Έκταση της έρευνας

Η έρευνα κάλυψε όλες τις επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών με απασχόληση από 10 μέχρι 249 άτομα το 1995. Αυτές, με βάση την απογραφή επιχειρήσεων του 1995, ανέρχονταν στις **254 επιχειρήσεις**, οι οποίες αποτελούσαν το 4,5 % του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων του τομέα και σε αυτές εργάζονταν το 33% περίπου του ανθρώπινου δυναμικού των Κατασκευών.

Από την κατανομή των επιχειρήσεων κατά μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία (57,5%) των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών εργοδοτούσαν από 10 μέχρι 19 άτομα. Επίσης, το 32,7% των επιχειρήσεων απασχολούσαν από 20 μέχρι 49 άτομα, το 6,3% από 50 μέχρι 99 άτομα και μόνο το 3,5% εργοδοτούσαν από 100 μέχρι 249 άτομα.

Μεθοδολογία

Η συγκέντρωση των απαραίτητων πληροφοριών έγινε με τη διεξαγωγή δειγματοληπτικής έρευνας μεταξύ των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Η έρευνα κάλυψε **αντιπροσωπευτικό για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων δείγμα 145 επιχειρήσεων**. Η συλλογή των στοιχείων έγινε με τη χρησιμοποίηση ειδικά σχεδιασμένου ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν στους διευθυντές-ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων και συμπληρώθηκε στη διάρκεια προγραμματισμένης επίσκεψης στην επιχείρηση από κατάλληλα καταρτισμένους απογραφείς.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 8 κύρια μέρη τα οποία κάλυπταν τους θεματικούς τομείς:

- Στοιχεία της επιχείρησης
- Χαρακτηριστικά του Γενικού Διευθυντή
- Ανθρώπινο Δυναμικό
- Μάρκετινγκ και Πωλήσεις
- Παραγωγική διαδικασία και Τεχνολογία
- Οικονομικά δεδομένα
- Πολιτικές και Υποδομή παροχής βοήθειας
- Γενικές Εκτιμήσεις

Επίσης, έγινε ειδική συλλογή στοιχείων για το Διευθυντικό προσωπικό των επιχειρήσεων που αφορούσαν τις αρμοδιότητες, την ηλικία, το φύλο, την πείρα και την εκπαίδευση.

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα

Από τη μελέτη προκύπτουν σημαντικές διαπιστώσεις και συμπεράσματα τα κυριότερα των οποίων παρουσιάζονται στη συνέχεια:

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για τα χαρακτηριστικά των Γενικών Διευθυντών και των Επιχειρήσεων

- Η συντριπτική πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι άνδρες (98%).** Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόνο στις επιχειρήσεις με απασχόληση μεταξύ 10-19 άτομα και 20-49 άτομα υπάρχουν γυναίκες Γενικοί Διευθυντές.
- Οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές είναι ηλικίας μεταξύ 41 και 50 χρονών (41%).** Εντοπίζονται διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης, αφού στις επιχειρήσεις με απασχόληση

50-249 άτομα οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές είναι πάνω από 50 χρονών.

- iii. Το 1/3 των Γενικών Διευθυντών **έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση**. Ωστόσο επισημαίνεται ότι σημαντικό ποσοστό (28%) το οποίο είναι μεγαλύτερο στις μικρότερες επιχειρήσεις είναι απόφοιτοι δημοτικού. Το μορφωτικό επίπεδο των Γενικών Διευθυντών διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το μέγεθος επιχείρησης.
- iv. Οι Γενικοί Διευθυντές διαθέτουν **σημαντική πείρα** τόσο στην επιχείρηση που εργάζονται όσο και στη συγκεκριμένη θέση, αφού η πλειοψηφία έχει εργαστεί πάνω από 10 χρόνια. Οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα **είναι περισσότερο πεπειραμένοι** αφού το 75% έχουν περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσία τόσο στην επιχείρηση όσο και στη θέση του Γενικού Διευθυντή.
- v. **Η μεγάλη πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι και ιδρυτές των επιχειρήσεων που διευθύνουν**. Συγκεκριμένα, το 80% των επιχειρήσεων ιδρύθηκαν είτε από το Γενικό Διευθυντή ή από το Γενικό Διευθυντή μαζί με συνétaιρο. Το ποσοστό αυτό μειώνεται όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση.
- vi. **Το 64% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ανήκει εξολοκλήρου σε μια οικογένεια**. Ο οικογενειακός χαρακτήρας είναι λιγότερο έντονος στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα. Η πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι ιδιοκτήτες του μεγαλύτερου μέρους των επιχειρήσεων τους.
- vii. Το 85% των Γενικών Διευθυντών, που είναι ταυτόχρονα και ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων, επιθυμούν όπως η επιχείρηση **παραμείνει υπό τον έλεγχο της οικογένειας**. Η επιθυμία για παραμονή της επιχείρησης στην οικογένεια είναι πολύ μεγάλη ανεξάρτητα μεγέθους επιχείρησης.
- viii. Από τα συνολικά αποτελέσματα αυτοαξιολόγησης τους οι **Γενικοί Διευθυντές υστερούν** συγκριτικά με άλλα θέματα,

στις Ξένες γλώσσες, στο Μάρκετινγκ, στη Νομοθεσία, στην Οικονομική ανάλυση και στα Συστήματα ολικής ποιότητας.

- ix. Το 32% των Γενικών Διευθυντών έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1994-1997. Ωστόσο, η συμμετοχή των Γενικών Διευθυντών σε δραστηριότητες κατάρτισης είναι ψηλότερη στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα. Επίσης, ο μέσος όρος ημερών κατάρτισης των Γενικών Διευθυντών ήταν 2,8 ημέρες.
- x. Με βάση την αυτοαξιολόγηση και τη χαμηλή συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης φαίνεται να υπάρχουν έντονες ανάγκες για κατάρτιση των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.
- xi. Οι περισσότερες επιχειρήσεις (72%) ιδρύθηκαν μετά το 1974 λόγω της Τουρκικής εισβολής. Η ύπαρξη σημαντικού ποσοστού Μεσαίων επιχειρήσεων που ξεκίνησαν τη λειτουργία τους από το 1986 μέχρι το 1997 υποδεικνύει ότι υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό κατασκευαστικών επιχειρήσεων που αναπτύσσονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς.

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα από τα στοιχεία για την Απασχόληση

- i. Η μεγάλη πλειοψηφία των απασχολουμένων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών είναι άνδρες (90%).
- ii. Οι περισσότεροι απασχολούμενοι στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών εργάζονταν ως Τεχνίτες (43%). Σημαντικό ποσοστό απασχολούνταν ως Ανειδίκευτοι εργάτες (21%).
- iii. Τα ποσοστά των Διευθυντών μειώνονται όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης. Το αντίθετο συμβαίνει στην περίπτωση του Επιστημονικού προσωπικού, των Τεχνικών βοηθών και των Χειριστών. Οι διαφοροποιήσεις αυτές

αποδίδονται στις διαφορετικές εργασίες που αναλαμβάνονται ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων.

- iv. Με βάση την ανάλυση για τα χαρακτηριστικά των διευθυντικών στελεχών προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία είναι άνδρες (96% του συνολικού αριθμού), οι περισσότεροι είναι ηλικίας μεταξύ 41-50 χρονών (35%), με πανεπιστημιακή μόρφωση (36%) και με πάνω από 10 χρόνια υπηρεσία στην επιχείρησή τους (57%).
- v. Οι λειτουργίες της διεύθυνσης με τις οποίες ασχολούνται τα διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών είναι η Γενική Διεύθυνση (69%), η Παραγωγή (47%), το Προσωπικό (33%), η Οικονομική διαχείριση (32%), οι Πωλήσεις (25%) και το Μάρκετινγκ (25%). Το ποσοστό των διευθυντικών στελεχών που ασχολούνται με τις διάφορες λειτουργίες της διεύθυνσης μειώνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος των επιχειρήσεων.
- vi. Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών απασχολούσαν συνολικά 6.851 άτομα το 1997. Την περίοδο 1994-1997 εμφανίσθηκε τάση για μείωση της απασχόλησης. Η πτωτική τάση της απασχόλησης παρουσιάζεται μεγαλύτερη στις Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα) και στις μεγαλύτερες (με απασχόληση 100-249 άτομα).
- vii. Η μείωση της απασχόλησης την περίοδο 1994-1997 αφορούσε κυρίως τις επαγγελματικές κατηγορίες των Τεχνιτών, των Ανειδίκευτων εργατών, των Εποπτών και των Χειριστών.
- viii. Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών παρουσιάστηκαν αισιόδοξες αναφορικά με τις προοπτικές απασχόλησης μέχρι το 2000.
- ix. Το 27% περίπου των απασχολουμένων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών αποχώρησαν από τις επιχειρήσεις τους το 1996. Το αντίστοιχο ποσοστό για το 1997 ήταν 19%. Το γεγονός αυτό δημιουργεί σε ορισμένες

περιπτώσεις ανάγκη για αντικατάσταση του προσωπικού που αποχωρεί.

- x. Οι **ξένοι εργάτες** αποτελούσαν το **7,9%** των απασχολουμένων το 1996 και το **7,2%** των απασχολουμένων το 1997. Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα εργοδοτούσαν το μεγαλύτερο ποσοστό ξένων εργατών.

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

- i. Η μεγάλη πλειοψηφία (70%) των επιχειρήσεων πληρώνουν τους υπαλλήλους τους με βάση τις **πρόνοιες των συλλογικών συμβάσεων**.
- ii. Η **παροχή φιλοδώρηματος και η αύξηση μισθού πέραν από αυτή που προνοείται στη συλλογική σύμβαση** είναι τα κίνητρα που χρησιμοποίησαν και θα συνεχίσουν να χρησιμοποιούν οι περισσότερες επιχειρήσεις με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού τους.
- iii. Στις περισσότερες επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι δεν συμμετείχαν την περίοδο 1994-1997 ούτε και αναμένεται να συμμετέχουν μέχρι το 2000 στη **διαδικασία λήψης αποφάσεων**.
- iv. **Μόνο το 38% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι αντιμετώπιζαν δυσκολίες για εξεύρεση προσωπικού**. Οι περισσότερες επιχειρήσεις δυσκολεύονταν στην εξεύρεση ατόμων για να εργαστούν ως Τεχνίτες, επαγγελματική κατηγορία που περιλαμβάνει τα βασικά επαγγέλματα του τομέα. Το μεγαλύτερο πρόβλημα αφορούσε το **επάγγελμα του οικοδόμου**.
- v. Η σημαντικότερη δυσκολία που αντιμετώπιζαν οι επιχειρήσεις στην πρόσληψη κατάλληλου προσωπικού ήταν **το χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των διαθέσιμων για εργοδότηση ατόμων**, γεγονός ενδεικτικό της ύπαρξης σοβαρών αναγκών για επιμόρφωση του προσωπικού.

- vi. Οι **κυριότερες πηγές εξεύρεσης προσωπικού** που χρησιμοποιήθηκαν από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997 ήταν τα επαρχιακά γραφεία εργασίας, οι συντεχνίες και οι γνωστοί/συγγενείς του ιδιοκτήτη.
- vii. Οι επιχειρήσεις φαίνεται ότι αποδίδουν μεγάλη σημασία σε θέματα που αφορούν τους «Στόχους και Στρατηγική», την «Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού» και την «Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού». Η απόδοση που έχουν επιτύχει οι επιχειρήσεις στους τομείς αυτούς είναι χαμηλότερη, γεγονός ενδεικτικό της **ύπαρξης ανάγκης για αναβάθμιση των επιχειρήσεων**.

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για την Κατάρτιση και Ανάπτυξη

- i. Το 40% των επιχειρήσεων κατανέμουν στον προϋπολογισμό τους **κονδύλι για την κατάρτιση** του προσωπικού τους. Υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης αφού στις Μεσαίες επιχειρήσεις η πλειονότητα κάνει πρόνοια για τέτοιο κονδύλι.
- ii. Οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έχουν την άποψη ότι η **κατάρτιση συμβάλλει** σε μεγάλο βαθμό στη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και στην αύξηση της παραγωγικότητας.
- iii. Το **ενδιαφέρον για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης** διαφέρει σημαντικά κατά επαγγελματική κατηγορία. Συγκεκριμένα το μεγαλύτερο ενδιαφέρον εντοπίζεται στο **Επιστημονικό προσωπικό**, τους **Διευθυντές** και τους **Τεχνικούς βοηθούς**. Αντίθετα, χαμηλό ενδιαφέρον για κατάρτιση εμφανίζεται μεταξύ των **Εποπτών**, των **Τεχνιτών**, των **Χειριστών μηχανημάτων** και των **Ανειδίκευτων εργατών**.
- iv. Το **58% του Επιστημονικού προσωπικού** συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1996-1997. Ψηλό

ποσοστό συμμετοχής παρατηρήθηκε και για τους **Τεχνικούς βοηθούς** και **Διευθυντές**. Αντίθετα, μόνο το **10% των Τεχνιτών** συμμετείχαν την ίδια περίοδο σε προγράμματα κατάρτισης. Το ποσοστό συμμετοχής σε δραστηριότητες κατάρτισης είναι ψηλότερο στις πιο μεγάλες επιχειρήσεις για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες.

- v. Τα προγράμματα που αφορούσαν στην **Ασφάλεια και υγιεινή** συγκέντρωσαν τις περισσότερες συμμετοχές. Άλλοι θεματικοί τομείς με μεγάλο αριθμό συμμετοχών ήταν η **Διαχείριση ποιότητας** και η **Τεχνολογία**. Αξίζει να σημειωθεί ο πολύ μικρός αριθμός ατόμων που παρακολούθησαν προγράμματα για **Πωλήσεις** και **Μάρκετινγκ**.
- vi. Οι **μεγαλύτερες ανάγκες για κατάρτιση του προσωπικού μέχρι το 2000** αφορούν το **Επιστημονικό προσωπικό**. Μικρότερες, αλλά σημαντικές ανάγκες κατάρτισης αναμένονται για το **Διευθυντικό προσωπικό, το Εποπτικό προσωπικό, τους Τεχνικούς βοηθούς και τους Τεχνίτες**. Οι πιο χαμηλές ανάγκες αφορούν το **Γραφειακό προσωπικό και τους Ανειδίκευτους εργάτες**.
- vii. Τα θέματα στα οποία αναμένεται κατά προτεραιότητα να παρουσιασθούν ανάγκες για κατάρτιση του προσωπικού μέχρι το 2000 είναι η **Τεχνολογία, η Διεύθυνση και εποπτεία** (ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα), το **Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα), **Διαχείριση ποιότητας** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα), **Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα) και **Αγορές και διαχείριση υλικών** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα).
- viii. Το **κυριότερο εμπόδιο** που συναντούν οι επιχειρήσεις στην προσπάθειά τους να καταρτίσουν το προσωπικό τους είναι η **αποδέσμευση του προσωπικού για παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης σε ώρες εργασίας**. Η μη προσφορά καταλλήλων προγραμμάτων στον τομέα των

Κατασκευών είναι το δεύτερο στη σειρά εμπόδιο. Το πρόβλημα της αποδέσμευσης του προσωπικού σε ώρες εργασίας επηρεάζει στον ίδιο βαθμό τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από μέγεθος.

- ix. **Ο χρόνος εφαρμογής του προγράμματος** επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχή του προσωπικού σε δραστηριότητες κατάρτισης. Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν σοβαρά τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης είναι το περιεχόμενο κατάρτισης, ο τόπος εφαρμογής του προγράμματος και το επίπεδο των ατόμων που θα καταρτισθούν.
- x. **Οι νέες μορφές κατάρτισης**, όπως είναι η ανοικτή και εξ αποστάσεως μάθηση, κρίνονται ως περισσότερο αποτελεσματικές για το **Επιστημονικό προσωπικό**, τους **Διευθυντές** και τους **Τεχνικούς βοηθούς**. Κατά μέγεθος επιχείρησης, εκτίμηση για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα έχουν οι επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα.

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για τις πωλήσεις και το μάρκετινγκ

- i. **Οι συνολικές πωλήσεις** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών το 1995 **διατηρήθηκαν στο ίδιο επίπεδο** με το 1994 αφού σημειώθηκε οριακή μείωση της τάξης του 0,5%. Το 1996 εμφανίστηκε **σημαντική αύξηση** της τάξης του 14,3% ενώ το 1997 παρουσιάστηκε **μεγάλη μείωση** (-11,7%).
- ii. **Η κατανομή των πωλήσεων κατά επαρχία διαφέρει από την αντίστοιχη πληθυσμιακή κατανομή**. Επίσης, η κατανομή αυτή διαφοροποιείται από χρόνο σε χρόνο ανάλογα με τις κατασκευαστικές εργασίες που γίνονται στις διάφορες επαρχίες.
- iii. Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει **μεγάλη εξάρτηση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών από τους διάφορους υπεργολάβους** αφού 37% περίπου του κύκλου εργασιών τους του 1996 έγινε από υπεργολάβους.

- iv. Οι **κυριότεροι ανταγωνιστές** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι κατά κανόνα άλλες κατασκευαστικές επιχειρήσεις του ίδιου μεγέθους.
- v. Η μεγάλη πλειοψηφία (73%) των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών εκτιμούν ότι η **ζήτηση για τα προϊόντα τους επηρεάζεται από μεταβολές στην τιμή.**
- vi. Η προώθηση υφιστάμενων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές ήταν η **κύρια στρατηγική επιλογή των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων για αύξηση των πωλήσεων** τους την περίοδο 1994-1997. Η επιλογή αυτή αναφέρθηκε από το 61% των επιχειρήσεων. Δεν αναμένεται ουσιαστική διαφοροποίηση της επιλογής αυτής για την περίοδο μέχρι το 2000. Ωστόσο, παρατηρούνται διαφορές κατά μέγεθος επιχειρήσεων με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις να ακολουθούν σε μεγαλύτερο βαθμό **στρατηγικές εξεύρεσης νέων αγορών με υφιστάμενα προϊόντα και προώθησης νέων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές.**
- vii. Αναφορικά με τη **στρατηγική σε σχέση με τα προϊόντα** για την περίοδο 1994-1997, το 54% των επιχειρήσεων ακολούθησε τη στρατηγική της **παραγωγής προϊόντων με χαμηλό κόστος.** Επίσης, σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων έδωσαν ιδιαίτερη σημασία στην ποιότητα των κατασκευών αφού το 39% ακολούθησαν **στρατηγική παραγωγής εξειδικευμένων προϊόντων που ξεχωρίζουν ποιοτικά.** Εντοπίζονται σημαντικές διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στο χαμηλό κόστος παραγωγής ενώ οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα στην ποιότητα των προϊόντων. Δεν αναμένονται σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με το θέμα αυτό για την περίοδο μέχρι το 2000.
- viii. Από την εξέταση της σημασίας και της απόδοσης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών κατά την περίοδο 1994-1997 σε συγκεκριμένα **στοιχεία των πωλήσεων και του μάρκετινγκ** διαπιστώθηκε ότι τα **σοβαρότερα προβλήματα** αφορούν τη διεξαγωγή έρευνας αγοράς

(επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα), την επέκταση στη ντόπια αγορά (ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα) και δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με τους πελάτες, διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ, προβολή και προώθηση, και αύξηση του αριθμού των προϊόντων (για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα).

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για την παραγωγική διαδικασία και τεχνολογία

- i. Μόνο το 28% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι έχουν **εισαγάγει νέα προϊόντα** την περίοδο 1994-1997. Το ποσοστό αυτό **αυξάνεται σημαντικά στο 44%** για την περίοδο μέχρι το 2000.
- ii. Η συντριπτική πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (80%) ασχολούνται με την **εκτέλεση εργολαβιών για οικοδομικά έργα**. Μικρότερο ποσοστό (42%) ασχολείται με την εκτέλεση εργολαβιών για τεχνικά έργα και ποσοστό 27% ασχολούνται με την ανάπτυξη γης.
- iii. Το 89% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ασχολούνται με την **κατασκευή κατοικιών, καταστημάτων και γραφείων** που αποτελούν τα συνηθέστερα είδη κατασκευών στην Κύπρο.
- iv. Τα τρία πιο σημαντικά στοιχεία για **ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, κατά την περίοδο 1994-1997, ήταν κατά σειρά προτεραιότητας η οργάνωση της παραγωγής, ο προγραμματισμός της παραγωγής και η τεχνολογία. Δεν αναμένονται σημαντικές διαφοροποιήσεις για την περίοδο μέχρι το 2000. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι αναμένεται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην ποιότητα και ιδιαίτερα στην εισαγωγή προτύπων ποιότητας.
- v. Σε ότι αφορά τη στρατηγική που ακολουθήθηκε στην παραγωγική διαδικασία την περίοδο 1994-1997 επισημαίνεται ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων έδωσε ιδιαίτερη έμφαση

στην τεχνολογική αναβάθμιση ενώ δεύτερη σε σημασία στρατηγική επιλογή ήταν εκείνη της **εφαρμογής συστημάτων διεύθυνσης ποιότητας**. Η **κατάρτιση και επιμόρφωση** του προσωπικού αποτέλεσε την τρίτη στη σειρά στρατηγική επιλογή των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

- vi. Το μεγαλύτερο ποσοστό των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών συνεργάστηκε την περίοδο 1994-1997 και θα συνεχίσει να συνεργάζεται την περίοδο μέχρι το 2000 με άλλες επιχειρήσεις για την παραγωγή προϊόντων. Άλλος σημαντικός τομέας συνεργασίας είναι η εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση. Επίσης, επισημαίνεται ότι το **29% των επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 δε συνεργάστηκαν με καμιά άλλη επιχείρηση**. Το αντίστοιχο ποσοστό για την περίοδο μέχρι το 2000 είναι 26%.
- vii. Οι περισσότερες επιχειρήσεις (60%) εκτιμούν ότι το **επίπεδο τεχνολογίας** που χρησιμοποιείται στην παραγωγή είναι ικανοποιητικό. Όπως αναμενόταν το επίπεδο της τεχνολογίας είναι ψηλότερο στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.
- viii. **Μέσα στο 1997 το 22% των επιχειρήσεων δε χρησιμοποιούσαν ηλεκτρονικούς υπολογιστές**. Οι υπόλοιπες επιχειρήσεις χρησιμοποιούσαν τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές στα διάφορα τμήματα της επιχείρησης, ιδιαίτερα στο τμήμα οικονομικής διαχείρισης. Όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση τόσο μεγαλύτερη είναι και η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Για την περίοδο μέχρι το 2000 αναμένεται αυξημένη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή, στον ίδιο περίπου βαθμό, σε όλα τα τμήματα της επιχείρησης.

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για την οικονομική κατάσταση

- i. Το κόστος των **πρώτων υλών** αντιστοιχούσε στο 48% των πωλήσεων και τα **εργατικά** στο 38% κατά το 1997. Τα ποσοστά αυτά διατηρήθηκαν στα ίδια περίπου επίπεδα την περίοδο 1994-1997.

- ii. Από εξέταση των δεδομένων για το ποσοστό κέρδους κατά την περίοδο 1994-1997 διαπιστώνεται **διαχρονική μείωση της επικερδότητας** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Η εξέλιξη αυτή αποδίδεται στην οικονομική ύφεση που εμφανίστηκε στις Κατασκευές την περίοδο 1994-1997.
- iii. Η μείωση της επικερδότητας των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 έχει οδηγήσει και σε παράλληλη **μείωση του βαθμού ικανοποίησης σε σχέση με το ποσοστό κέρδους**. Ειδικότερα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένες με το ποσοστό κέρδους αυξήθηκε σταδιακά από 25% το 1994 σε 41% το 1997.
- iv. Η πιο **σημαντική πηγή χρηματοδότησης** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997, ήταν οι **Τράπεζες** ενώ στη δεύτερη θέση βρίσκονταν **τα κέρδη της εταιρείας**. Την περίοδο μέχρι το 2000 δεν αναμένονται οποιεσδήποτε σημαντικές διαφοροποιήσεις.
- v. Τα τρία πιο σημαντικά οικονομικά εμπόδια στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων τόσο κατά την περίοδο 1994-1997 όσο και μέχρι το 2000 είναι η **μείωση του ποσοστού κέρδους**, η **έλλειψη ρευστότητας** και η **μείωση του κύκλου εργασιών**.
- vi. Οι οικονομικές δραστηριότητες στις οποίες εμφανίστηκαν τα μεγαλύτερα προβλήματα την περίοδο 1994-1997 είναι η **έγκαιρη είσπραξη από πελάτες**, ο **καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος** και η **ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση**. Τα προβλήματα αυτά αφορούν κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.

Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για το επιχειρηματικό περιβάλλον και ανάπτυξη

- i. Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων γνωρίζουν ότι υπάρχουν **οργανισμοί που μπορούν να τις βοηθήσουν** σε θέματα κατάρτισης, δανειοδότησης και χρηματοδότησης καθώς και στην εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού, με τις

μεγαλύτερες επιχειρήσεις να είναι περισσότερο ενήμερες από τις μικρότερες.

- ii. Μόνο το 22% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών χρησιμοποίησε την περίοδο 1994-1997 τις **υπηρεσίες συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης της επιχείρησης**.
- iii. Τα **μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων** που θεωρούνται ιδιαίτερα χρήσιμα είναι η παροχή μακροχρόνιων δανείων με ευνοϊκούς όρους και η επιχορήγηση της αγοράς τεχνολογικού εξοπλισμού.
- iv. Τα **μεγαλύτερα προβλήματα σε σχέση με τους παράγοντες ανάπτυξης** είναι το κόστος παραγωγής (επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα), η ποιότητα/απόδοση προσωπικού (επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα) και νέες ιδέες/νέα προϊόντα (επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα).
- v. Οι τομείς στους οποίους έγιναν **αλλαγές** σε μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 ήταν η **αύξηση της ανταγωνιστικότητας** (87%) και το **εργατικό κόστος** (84%). Το ποσοστό των επιχειρήσεων οι οποίες αναμένουν να εμφανιστούν αλλαγές την περίοδο 1998-2000 παρουσιάζεται αυξημένο για όλους τους τομείς συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό για την περίοδο 1994-1997.
- vi. Η **πορεία της Κύπρου προς την Ευρωπαϊκή Ένωση** δεν είχε οποιεσδήποτε επιπτώσεις στη μεγάλη πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997. Ωστόσο, για την περίοδο μέχρι το 2000 οι περισσότερες επιχειρήσεις εκτιμούν ότι θα υπάρξουν επιπτώσεις. Οι σημαντικότερες επιπτώσεις που αναμένονται είναι η πρόσβαση σε νέες αγορές, η τεχνολογική αναβάθμιση και η εξασφάλιση οικονομικών πόρων.

Εισηγήσεις

Ο Ευρωπαϊκός προσανατολισμός της Κύπρου προδιαγράφει την προσέγγιση που θα πρέπει να ακολουθηθεί για την υποστήριξη και ενίσχυση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Η προσέγγιση αυτή θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις πολιτικές, τάσεις και εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση και να είναι εναρμονισμένη με αυτές, αφού βέβαια ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της Κυπριακής οικονομίας και των Κατασκευών.

Οι εισηγήσεις που αναφέρονται στη συνέχεια στοχεύουν στην **αντιμετώπιση των προβλημάτων** αλλά και την **ενίσχυση των προοπτικών ανάπτυξης** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών όπως αυτές έχουν εντοπιστεί από τη μελέτη.

Οι εισηγήσεις αφορούν τόσο σε **γενικές κατευθύνσεις ενεργειών** που θα πρέπει να υιοθετηθούν και υλοποιηθούν ώστε να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα όσο και σε **συγκεκριμένες ενέργειες και δραστηριότητες** που εμπίπτουν στη σφαίρα αρμοδιοτήτων και αναμένεται να προωθηθούν από την Αρχή.

Στήριξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών

Από τη μελέτη φάνηκε ότι υπάρχει ανάγκη για στήριξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έτσι που να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τον συνεχώς αυξανόμενο ανταγωνισμό.

Η στήριξη αυτή θα πρέπει να αφορά κυρίως τα **θεσμικά πλαίσια και διαδικασίες**, να λαμβάνει υπόψη τις **ιδιαιτερότητες του τομέα των Κατασκευών** και να είναι **συνεχής και ευέλικτη**.

Στα πλαίσια της προσπάθειας αυτής εντάσσονται διάφορα κυβερνητικά μέτρα που αφορούν την:

- Εναρμόνιση της Κύπρου με την Ευρωπαϊκή Ένωση σε θέματα ποιότητας των διαφόρων κατασκευών.

- Ορθολογιστική ανάπτυξη-τόνωση των κατασκευών και του κλάδου των ακινήτων.
- Μακροχρόνια δανειοδότηση.
- Σύστημα φορολογίας σε σχέση με τις κατασκευές.
- Απλοποίηση διαφόρων διαδικασιών που αφορούν την έκδοση πολεοδομικής και οικοδομικής άδειας.
- Αγορά ακινήτων από αλλοδαπούς.

Ίδρυση και λειτουργία κέντρου παροχής τεχνικών πληροφοριών και υποστήριξης προς τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Η μεγάλη σημασία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην ανάπτυξη της Κυπριακής οικονομίας καθιστά αναγκαία τη μελέτη της δυνατότητας για ίδρυση ενός κέντρου παροχής τεχνικών πληροφοριών και υποστήριξης προς τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Το κέντρο αυτό θα παρέχει **όλες τις αναγκαίες πληροφορίες και στοιχεία** που είναι απαραίτητα σε μια Μικρομεσαία επιχείρηση χωρίς να υπάρχει ανάγκη να αποταθεί σε άλλους φορείς.

Ανάπτυξη ειδικών δράσεων με τη μορφή προγραμμάτων κατάρτισης, εργαστηριακών συναντήσεων και επισκέψεων επιμορφωτικού χαρακτήρα στο εξωτερικό

Πολλά από τα **προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις** των Κατασκευών είναι κοινά τόσο στην Κύπρο όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Για αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών είναι απαραίτητη η προώθηση **ειδικών ενεργειών, όπως προγράμματα κατάρτισης, εργαστηριακές συναντήσεις και επισκέψεις επιμορφωτικού χαρακτήρα στο εξωτερικό**, οι οποίες κατά περίπτωση να στοχεύουν στα ακόλουθα:

- Βελτίωση της πρόσβασης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στην κατάρτιση, στην έρευνα και στην καινοτομία.

- Υποστήριξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έτσι που οι στρατηγικές επιλογές τους να έχουν Ευρωπαϊκό προσανατολισμό.
- Υποβοήθηση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών της Κύπρου για ανάπτυξη συνεργασιών τόσο μεταξύ τους όσο και με αντίστοιχες επιχειρήσεις του εξωτερικού και ιδιαίτερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Βελτίωση του χρηματοοικονομικού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων.
- Απλούστευση και βελτίωση του διοικητικού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων.

Οι εισηγήσεις αυτές είναι **εναρμονισμένες με αντίστοιχα μέτρα που λαμβάνονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση** και θα πρέπει να προωθηθούν από κοινού και με τη συνεργασία διαφόρων αρμοδίων φορέων όπως είναι η Κυβέρνηση, οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις και η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Κατάρτιση των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών

Οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων τους. Ο ρόλος αυτός είναι ιδιαίτερα καθοριστικός στην περίπτωση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων όπου οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές είναι και ιδιοκτήτες. Η ανάπτυξη των Γενικών Διευθυντών μέσα από τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης αναμένεται να συμβάλει ουσιαστικά στη βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, γεγονός που θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις τους να προσαρμοστούν όσο το δυνατό καλύτερα προς τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η κατάρτιση των Γενικών Διευθυντών θα πρέπει να στοχεύει από τη μια στην **απόκτηση και αναβάθμιση των απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας τους** και από την άλλη στην απόκτηση των γνώσεων εκείνων που

είναι απαραίτητες για επιβίωση και ανάπτυξη της επιχείρησής τους.

Οι θεματικοί τομείς στους οποίους θα πρέπει κατά προτεραιότητα να καταρτισθούν οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι:

- **Λειτουργία και διεύθυνση των επιχειρήσεων και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας**
- **Ξένες γλώσσες**
- **Νομοθεσία**
- **Μάρκετινγκ**
- **Οικονομική ανάλυση**
- **Συστήματα ολικής ποιότητας**

Κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών

Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων διαδραματίζουν και τα διάφορα διευθυντικά στελέχη. Η κατάρτιση τους μέσα από τη συμμετοχή σε κατάλληλα προγράμματα κατάρτισης αναμένεται να βελτιώσει τις γνώσεις και δεξιότητες τους, γεγονός που θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν ευκολότερα στα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι θεματικοί τομείς στους οποίους εντοπίστηκαν οι μεγαλύτερες ανάγκες για τα διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι:

- **Στόχοι και Στρατηγική**
- **Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού**

- **Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού**

Αναπτυξιακές δραστηριότητες, περιλαμβανομένων και προγραμμάτων κατάρτισης, στις διάφορες λειτουργίες των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών

Η σύγκριση της σημασίας που αποδίδουν οι επιχειρήσεις με την απόδοση που έχουν επιτύχει στις διάφορες λειτουργίες της επιχείρησης, τα μελλοντικά σχέδια των επιχειρήσεων σε σχέση με διάφορα θέματα όπως η ανάπτυξη συνεργασιών, το επίπεδο τεχνολογίας και οι στρατηγικές επιλογές, προδιαγράφουν ανάγκες για την εφαρμογή κατάλληλων **αναπτυξιακών δραστηριοτήτων**.

Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να έχουν τη μορφή σεμιναρίων, εργαστηρίων, επισκέψεων, παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και προγραμμάτων κατάρτισης.

Ακολούθως αναφέρονται οι σημαντικότερες αναπτυξιακές δραστηριότητες στις διάφορες λειτουργίες των επιχειρήσεων:

- **Πωλήσεις και Μάρκετινγκ** (διεξαγωγή έρευνας αγοράς, επέκταση στη ντόπια αγορά, δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με τους πελάτες, διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ, προβολή και προώθηση και αύξηση του αριθμού των προϊόντων).
- **Παραγωγική διαδικασία και Τεχνολογία** (προγραμματισμός παραγωγής, οργάνωση παραγωγής, τεχνικές γνώσεις του προσωπικού και κατάρτιση και επιμόρφωση του προσωπικού, εισαγωγή νέας τεχνολογίας και τεχνολογική αναβάθμιση και εισαγωγή προτύπων ποιότητας).
- **Συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις** (ανάπτυξη συνεργασιών στην εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση, στην αγορά πρώτων υλών καθώς και μεταξύ των εργοληπτικών επιχειρήσεων και των υπεργολάβων).

- **Τεχνολογία** (εισαγωγικό πρόγραμμα για τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και ανάπτυξη της χρήσης τους στις διάφορες λειτουργίες της επιχείρησης).
- **Οικονομική διαχείριση** (έγκαιρη είσπραξη από πελάτες, ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση και καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος).

Κατάρτιση των απασχολούμενων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών

Οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι η κατάρτιση του προσωπικού συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στη **βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και στην αύξηση της παραγωγικότητας**. Από τα στοιχεία της μελέτης διαπιστώνεται ότι υπάρχουν σημαντικά **περιθώρια για αύξηση της συμμετοχής του προσωπικού σε δραστηριότητες κατάρτισης**, το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης για βασικές επαγγελματικές κατηγορίες κυμαίνεται σε **χαμηλό επίπεδο** και ότι οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών φαίνεται να προτιμούν τα **πολυεπιχειρησιακά προγράμματα** για κατάρτιση του προσωπικού τους.

Οι μεγαλύτερες ανάγκες για κατάρτιση του προσωπικού αφορούν τους τομείς της **παραγωγικής διαδικασίας και τεχνολογίας**, την **οικονομική διαχείριση**, την **ασφάλεια και υγιεινή** και τις **αγορές και διαχείριση πρώτων υλών**. Σε ότι αφορά τις επαγγελματικές κατηγορίες οι μεγαλύτερες ανάγκες εμφανίζονται για το **Επιστημονικό προσωπικό**, τους **Τεχνικούς βοηθούς**, τους **Επόπτες** και τους **Τεχνίτες**.

Τα θέματα στα οποία πρέπει κατά **προτεραιότητα** να προωθηθούν και υλοποιηθούν δραστηριότητες κατάρτισης είναι:

- **Τεχνολογία**
- **Διεύθυνση και εποπτεία**
- **Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή**

- **Οικονομικά θέματα**
- **Διαχείριση ποιότητας**
- **Αγορές και διαχείριση υλικών**

Αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης

Η αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης αναμένεται να βοηθήσει στην ανάπτυξη **νέων προσεγγίσεων** στην κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων και στην **αύξηση της συμμετοχής** σε δραστηριότητες κατάρτισης.

Οι νέες μορφές κατάρτισης, όπως είναι η ανοικτή και εξ αποστάσεως μάθηση, αναμένεται, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων, να έχουν τη **μεγαλύτερη ωφέλεια στο Επιστημονικό Προσωπικό, τους Διευθυντές και τους Τεχνικούς βοηθούς.**

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει το συντομότερο δυνατό να προχωρήσει στην προώθηση συγκεκριμένων μέτρων και ενεργειών με στόχο την **ενθάρρυνση** της αξιοποίησης νέων μορφών κατάρτισης.

Για το σκοπό αυτό και με βάση τα πορίσματα και τις εισηγήσεις σχετικής μελέτης που ολοκληρώνεται το 1999, αναμένεται να προωθηθούν οι αναγκαίες τροποποιήσεις τόσο στο Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής όσο και στην Πολιτική Χορηγιών της Αρχής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ		3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ		5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 :	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1.	Σκοπός της μελέτης	2
1.2.	Έκταση της έρευνας	3
1.3.	Μεθοδολογία	7
1.4.	Περίγραμμα της μελέτης	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:	Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	11
2.1.	Χαρακτηριστικά των ΜΜΕ στην Ευρωπαϊκή Ένωση	11
2.2.	Οι ΜΜΕ των Κατασκευών στην Ευρωπαϊκή Ένωση	18
2.3.	Χαρακτηριστικά των ΜΜΕ στην Κύπρο	19
2.4.	Οι ΜΜΕ των Κατασκευών στην Κύπρο	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:	ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	36
3.1.	Προσωπικά χαρακτηριστικά	36
3.2.	Κατάρτιση	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:	ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	66
4.1.	Απασχόληση	66

4.1.1.	Απασχόληση κατά φύλο	66
4.1.2.	Απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία	68
4.1.3.	Χαρακτηριστικά διευθυντικών στελεχών	73
4.1.4.	Μεταβολές στην απασχόληση	81
4.1.5.	Αποχώρηση προσωπικού	88
4.1.6.	Ξένο εργατικό δυναμικό	90
4.2.	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού	91
4.2.1.	Αμοιβή και κίνητρα	91
4.2.2.	Οργάνωση σε συντεχνίες και συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	95
4.2.3.	Εξεύρεση προσωπικού	98
4.2.4.	Δείκτες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού	106
4.3.	Κατάρτιση και Ανάπτυξη	114
4.3.1.	Προσέγγιση κατάρτισης	114
4.3.2.	Συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης	123
4.3.3.	Απόδοση προσωπικού	131
4.3.4.	Ανάγκες κατάρτισης	135
4.3.5.	Απόψεις σε θέματα κατάρτισης	141
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:	ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	150
5.1.	Κύκλος εργασιών	150
5.1.1.	Πωλήσεις	150
5.1.2.	Υπεργολαβίες	157
5.2.	Θέση στην αγορά	160
5.2.1.	Προϊόντα, πελάτες και ανταγωνιστές	160
5.2.2.	Ανάλυση βασικής αγοράς	168
5.3.	Στρατηγική πωλήσεων και μάρκετινγκ	174
5.4.	Εξέταση στοιχείων πωλήσεων και μάρκετινγκ	183

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:	ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	175
6.1.	Παραγωγική διαδικασία	190
6.2.	Στρατηγική παραγωγής	198
6.3.	Επίπεδο τεχνολογίας	202
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	206
7.1.	Επενδυτική πολιτική	206
7.2.	Σύνθεση κόστους και επικερδότητα	207
7.3.	Πηγές χρηματοδότησης, οικονομικά εμπόδια και αποδοτικότητα	213
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:	ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	222
8.1.	Υποδομή παροχής βοήθειας και μέτρα ενίσχυσης	222
8.2.	Καθοριστικοί παράγοντες ανάπτυξης	230
8.3.	Ευρωπαϊκή προοπτική	241
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9:	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ	245
9.1.	Διαπιστώσεις και συμπεράσματα	245
9.2.	Εισηγήσεις	264
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ		282
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΕΝΙΚΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	284
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 :	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	296

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 :	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	320
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 :	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	324
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5 :	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	332
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6 :	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	342
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7 :	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ	354
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8 :	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	360
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9 :	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	370

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Κύπρο και είναι ο βασικός κινητήριος μοχλός για την ανάπτυξη της οικονομίας αλλά και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν το 99,8% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων, το 66,4% της συνολικής απασχόλησης και το 61,1% του συνολικού κύκλου εργασιών¹.

Σύμφωνα με τον πιο πρόσφατο ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης², Μικρομεσαίες επιχειρήσεις θεωρούνται οι επιχειρήσεις με απασχόληση μέχρι 249 άτομα. Ως πολύ μικρές επιχειρήσεις ή Μικροεπιχειρήσεις ταξινομούνται εκείνες που απασχολούν λιγότερα από 10 άτομα, Μικρές εκείνες που εργοδοτούν από 10 μέχρι 49 άτομα και Μεσαίες αυτές με απασχόληση από 50 μέχρι 249 άτομα.

Αντικείμενο της μελέτης αυτής είναι η εξέταση των χαρακτηριστικών των Μικρών και Μεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών. Δηλαδή εκείνων που εργοδοτούν από 10 μέχρι 249 άτομα. Δεν εξετάζονται τα χαρακτηριστικά των Μικροεπιχειρήσεων επειδή για αυτή την κατηγορία επιχειρήσεων έχει γίνει πρόσφατα από την Αρχή η ειδική μελέτη “Οι Μικροεπιχειρήσεις της Κύπρου στο Κατώφλι του 2000”. Έτσι, για σκοπούς της παρούσας μελέτης ο όρος «Μικρομεσαίες επιχειρήσεις» αναφέρεται στις επιχειρήσεις με απασχόληση από 10 μέχρι 249 άτομα.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούσαν το 7,3% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων, εργοδοτούσαν το 34% των εργαζομένων και ο κύκλος εργασιών τους αποτελούσε το 39,9% του κύκλου εργασιών όλων των επιχειρήσεων. Στην περίπτωση της Κύπρου οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 5,1% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων και το 36,4% της συνολικής

¹ Τα στοιχεία αυτά αφορούν το 1995. Πηγή: European Network for SME Research, (1996), “The European Observatory for SMEs”.

² Commission Recommendation 96/280/EC of 3 April 1996 concerning the definition of small and medium-sized enterprises.

απασχόλησης.³ Τα στοιχεία αυτά ενισχύουν την εκτίμηση για το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις ιδιαίτερα σε ότι αφορά την απασχόληση του ανθρώπινου δυναμικού και την οικονομική ανάπτυξη.

1.1. Σκοπός της μελέτης

Ο βασικός σκοπός της μελέτης είναι η εξέταση των δυνατοτήτων παροχής υποστήριξης προς τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών αφού προηγουμένως αναλυθούν τα βασικά χαρακτηριστικά τους και εντοπισθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων αυτών και στην βελτίωση της παραγωγικότητάς τους.

Οι αναλυτικοί στόχοι της μελέτης είναι:

- Διαχρονική εξέταση των τάσεων των επιχειρήσεων των Κατασκευών σε σχέση με τις πωλήσεις, την παραγωγική διαδικασία και την οικονομική διαχείριση και σύγκριση με τις τάσεις που επικρατούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου αυτό είναι δυνατό.
- Διερεύνηση των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων των Κατασκευών που απασχολούν από 10 μέχρι 249 άτομα.
- Εξέταση βασικών στοιχείων για τα άτομα που απασχολούνται στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών, με ιδιαίτερη έμφαση στα χαρακτηριστικά των διευθυντικών στελεχών.
- Εντοπισμός και ανάλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις αυτές αλλά και των

³ Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών, (1995), “Απογραφή Επιχειρήσεων του 1995”.

- μελλοντικών προοπτικών τους και παράθεση απόψεων για βελτιώσεις στον τομέα αυτό.
- Εντοπισμός των αναγκών κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους και διατύπωση εισηγήσεων για αντιμετώπιση των αναγκών αυτών.
 - Εξέταση της υπάρχουσας υποδομής για παροχή υποστήριξης στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών και υποβολή προτάσεων για ενίσχυση της υποδομής με έμφαση σε αυτή που αφορά το ανθρώπινο δυναμικό.

1.2. Έκταση της έρευνας

Η έρευνα κάλυψε όλες τις επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών (Κωδικός F του κώδικα ταξινόμησης οικονομικών δραστηριοτήτων NACE Αναθ. 1) που **απασχολούσαν μεταξύ 10 και 249 άτομα** το 1995.

Υπενθυμίζεται ότι με βάση τον επίσημο ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι Μικρές και Μεσαίες επιχειρήσεις είναι εκείνες που απασχολούν από 10 μέχρι 249 άτομα. Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών, με βάση την απογραφή επιχειρήσεων του 1995, ανέρχονταν στις 254 επιχειρήσεις και αποτελούσαν το 4,5 % των επιχειρήσεων του τομέα (5.720).

Οι περισσότερες από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις (103) δραστηριοποιούνταν στην επαρχία Λευκωσίας (40,6% του συνόλου) και ακολουθούν οι επαρχίες Λεμεσού και Λάρνακας με 27,9 % και 14,2 % του συνόλου αντίστοιχα. Στις επαρχίες Πάφου και Αμμοχώστου βρίσκονταν το 11 % και 6,3% των επιχειρήσεων αντίστοιχα.

Σημειώνεται ότι η πλειοψηφία (57,5%) των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών εργοδοτούσαν από 10 μέχρι 19 άτομα. Επίσης, το 32,7% των επιχειρήσεων απασχολούσαν από 20 μέχρι 49 άτομα, το 6,3% από 50 μέχρι 99 άτομα και μόνο το 3,5% εργοδοτούσαν από 100 μέχρι 249 άτομα.

Η κατανομή των επιχειρήσεων των Κατασκευών κατά επαρχία και μέγεθος παρουσιάζεται στον Πίνακα 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	55	37	7	4	103
ΛΕΜΕΣΟΣ	40	20	6	5	71
ΛΑΡΝΑΚΑ	25	10	1	0	36
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	9	5	2	0	16
ΠΑΦΟΣ	17	11	0	0	28
ΣΥΝΟΛΟ	146	83	16	9	254

Για την αντιπροσωπευτική κάλυψη του υπό εξέταση πληθυσμού της έρευνας καθορίστηκε **στατιστικά αποδεκτό δείγμα, κατά μέγεθος επιχείρησης, (stratified sampling)** με βάση το μαθηματικό τύπο: όπου:

ε = Στατιστικό λάθος
Στην περίπτωση αυτή το μέγιστο στατιστικό λάθος καθορίστηκε στο ($\pm 7\%$).

N = Μέγεθος του πληθυσμού

n = Μέγεθος του δείγματος

$Z_{\alpha/2}$ = Άνω $\alpha/2$ σημείο της $N(0,1)$
Στην περίπτωση αυτή αντιστοιχεί με 1,645 αφού το επίπεδο σημαντικότητας α καθορίστηκε στο 10% (δηλαδή η βεβαιότητα είναι 90%).

Η επιλογή του δείγματος έγινε για τα τέσσερα μεγέθη επιχειρήσεων με τη μέθοδο της **απλής τυχαίας δειγματοληψίας** (simple random sampling) με βάση την κατανομή των επιχειρήσεων κατά επαρχία. Ο

αριθμός των επιχειρήσεων που τελικά καλύφθηκαν στην έρευνα, κατά μέγεθος επιχείρησης, παρουσιάζει μικρές διαφορές από τον αριθμό επιχειρήσεων που θα έπρεπε να καλυφθούν με βάση τον πιο πάνω μαθηματικό τύπο. Για το λόγο αυτό το στατιστικό λάθος για ορισμένα μεγέθη επιχείρησης είναι μεγαλύτερο από το 7%.

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται αναλυτικά στοιχεία για την κατανομή του δείγματος των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών, που καλύφθηκαν στα πλαίσια της έρευνας, κατά επαρχία και μέγεθος επιχείρησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΡΧΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	27	25	6	3	61
ΛΕΜΕΣΟΣ	19	14	3	4	40
ΛΑΡΝΑΚΑ	13	4	1	1	19
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	4	3	1	0	8
ΠΑΦΟΣ	9	8	0	0	17
ΣΥΝΟΛΟ	72	54	11	8	145

Για τη σωστή εκτίμηση των διαφόρων ποσοστών που προέκυψαν από την έρευνα σε σχέση με απαντήσεις των διαφόρων υποπληθυσμών στις συγκεκριμένες ερωτήσεις, θα πρέπει να συνεκτιμάται το στατιστικό λάθος (ε) το οποίο προκύπτει από την εφαρμογή του μαθηματικού τύπου:

$$\varepsilon = Z_{\alpha/2} \times \sqrt{\frac{p^* \times (1 - p^*)}{n}} \times \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}}$$

όπου:

ε	=	Στατιστικό λάθος
p^*	=	Ποσοστό απαντήσεων
N	=	Μέγεθος του πληθυσμού
N	=	Μέγεθος του δείγματος
$Z_{\alpha/2}$	=	1,645 για βεβαιότητα 90%

Με βάση τον πιο πάνω μαθηματικό τύπο υπολογίστηκε το στατιστικό λάθος (ε) κατά μέγεθος επιχείρησης για τα διάφορα ποσοστά (p^*) σε σχέση με απαντήσεις στις συγκεκριμένες ερωτήσεις.

Οι υπολογισμοί του στατιστικού λάθους φαίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 3.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΛΑΘΟΣ ($\varepsilon \pm \%$) ΚΑΤΑ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

p^* (%)	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)
50	6,9	6,7	14,3	10,3
40 ή 60	6,8	6,5	14,0	10,1
30 ή 70	6,4	6,1	13,1	9,4
20 ή 80	5,5	5,3	11,5	8,2
10 ή 90	4,2	4,0	8,6	6,2

Με βάση τους Πίνακες 1 και 2 υπολογίστηκε το ποσοστό των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών που καλύφθηκαν από την έρευνα κατά μέγεθος επιχείρησης.

Το **ποσοστό κάλυψης** για το σύνολο των επιχειρήσεων ανέρχεται στο **57,1%** και αυξάνεται όσο πιο μεγάλο είναι το μέγεθος επιχείρησης. Ειδικότερα, το ποσοστό κάλυψης είναι 49,3% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα, 65,1% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση

20-49 άτομα, 68,8% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και 88,9% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

Έτσι, το δείγμα που επιλέγηκε είχε διαφορετική κατανομή από τον πληθυσμό. Είναι φανερό ότι χρησιμοποίηση των αποτελεσμάτων του δείγματος για το σύνολο των επιχειρήσεων θα αντιπροσώπευε σε μεγαλύτερο βαθμό τα μεγέθη επιχειρήσεων με τα μεγαλύτερα ποσοστά κάλυψης.

Κατά συνέπεια για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων έγινε αναγωγή (grossing-up) των αποτελεσμάτων της έρευνας για το σύνολο των επιχειρήσεων, πολλαπλασιάζοντας τα αποτελέσματα με τους συντελεστές αναγωγής (grossing-up factors). Οι συντελεστές αναγωγής υπολογίστηκαν με τη διαίρεση του πληθυσμού με το δείγμα κατά μέγεθος επιχείρησης.

Με βάση τον υπολογισμό αυτό οι συντελεστές αναγωγής που προέκυψαν είναι:

<u>Μέγεθος Επιχείρησης</u>	<u>Συντελεστής Αναγωγής</u>
10-19	2,03
20-49	1,54
50-99	1,45
100-249	1,13

1.3. Μεθοδολογία

Η συλλογή των στοιχείων στη διάρκεια της έρευνας έγινε με τη χρησιμοποίηση ειδικά σχεδιασμένου ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν στους διευθυντές-ιδιοκτήτες των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων και συμπληρώθηκε στη διάρκεια προγραμματισμένης επίσκεψης στην επιχείρηση από κατάλληλα καταρτισμένους απογραφείς.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείτο από 8 κύρια μέρη τα οποία κάλυπταν τους ακόλουθους θεματικούς τομείς:

- Στοιχεία της επιχείρησης

- Χαρακτηριστικά του Γενικού Διευθυντή
- Ανθρώπινο Δυναμικό
- Μάρκετινγκ και Πωλήσεις
- Παραγωγική διαδικασία και Τεχνολογία
- Οικονομικά δεδομένα
- Πολιτικές και Υποδομή παροχής βοήθειας
- Γενικές Εκτιμήσεις της επιχείρησης

Επίσης έγινε συλλογή στοιχείων για το Διευθυντικό προσωπικό των επιχειρήσεων που αφορούσαν τις αρμοδιότητες, την ηλικία, το φύλο, την πείρα και το επίπεδο μόρφωσης.

Οι περισσότερες πληροφορίες κάλυψαν δυο διαφορετικές χρονικές περιόδους. Την περίοδο 1994-1997 αναφορικά με τις τάσεις και εξελίξεις που εμφανίστηκαν και την περίοδο 1998-2000 σχετικά με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων.

Ταυτόχρονα με την έρευνα έγινε μελέτη και αξιοποίηση σημαντικού όγκου διαθέσιμων στοιχείων και πληροφοριών για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τις Κατασκευές τόσο στην Κύπρο όσο και στο εξωτερικό. Ειδικότερα, όπου ήταν δυνατό, έγιναν συγκρίσεις με τα δεδομένα που ισχύουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τις αλλαγές που έχουν συμβεί.

1.4. Περίγραμμα της μελέτης

Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφονται ο σκοπός της μελέτης, η έκταση της έρευνας και η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για συγκέντρωση των απαραίτητων πληροφοριών.

Το δεύτερο κεφάλαιο καταπιάνεται με την εξέταση των βασικών χαρακτηριστικών και της σημασίας των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων τόσο στην Κύπρο όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με ειδική αναφορά στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών. Εξετάζονται επίσης στοιχεία που αφορούν το σύνολο του τομέα των Κατασκευών, όπως απασχόληση, παραγωγή, τόσο

στην Κύπρο όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέλος, παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τη νομική υπόσταση και το χρόνο ίδρυσης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζονται τα χαρακτηριστικά των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων των Κατασκευών. Τα χαρακτηριστικά αυτά αφορούν το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, την οικογενειακή κατάσταση, το επάγγελμα πατέρα, την εργασιακή πείρα των Γενικών Διευθυντών, την ίδρυση και ιδιοκτησία της επιχείρησης, τη διαδοχή του Γενικού Διευθυντή/Ιδιοκτήτη καθώς και τη κατάρτιση των.

Το τέταρτο κεφάλαιο, που είναι και το μεγαλύτερο σε έκταση, ασχολείται με το ανθρώπινο δυναμικό των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Εξετάζονται πληροφορίες αναφορικά με την απασχόληση, τη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού και την κατάρτιση και ανάπτυξη. Σε ότι αφορά την απασχόληση αναλύονται πληροφορίες για τη διάρθρωση της κατά φύλο και επαγγελματική κατηγορία, περιγράφονται τα χαρακτηριστικά των διευθυντικών στελεχών, εξετάζονται διαχρονικές μεταβολές στην απασχόληση και παρατίθενται πληροφορίες για την αποχώρηση προσωπικού και την απασχόληση ξένου εργατικού δυναμικού. Αναφορικά με τη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού εξετάζονται θέματα όπως η αμοιβή και τα κίνητρα, η οργάνωση σε συντεχνίες, η συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και οι δυσκολίες και πηγές εξεύρεσης προσωπικού. Τέλος, σε σχέση με την κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην εξέταση θεμάτων όπως η προσέγγιση της κατάρτισης από τις επιχειρήσεις, η συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης και οι ανάγκες κατάρτισης.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει πληροφορίες αναφορικά με τις πωλήσεις και το μάρκετινγκ των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Αναλύονται πληροφορίες για τον κύκλο εργασιών (πωλήσεις και υπεργολαβίες), τη θέση στην αγορά (προϊόντα, πελάτες και ανταγωνιστές) και τη στρατηγική που ακολουθήθηκε στα θέματα αυτά.

Στο έκτο κεφάλαιο εξετάζονται διάφορα θέματα που αφορούν την παραγωγική διαδικασία και την τεχνολογία όπως τα είδη των

Κατασκευών που εκτελούνται και τα στοιχεία που θεωρούν οι επιχειρήσεις ως τα πιο σημαντικά για αύξηση της παραγωγής τους, καθώς και το επίπεδο τεχνολογίας που χρησιμοποιείται από τις κατασκευαστικές επιχειρήσεις.

Στο έβδομο κεφάλαιο αναλύονται πληροφορίες σχετικά με την οικονομική κατάσταση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Συγκεκριμένα, εξετάζονται η επενδυτική πολιτική, η σύνθεση του κόστους, η επικερδότητα, οι πηγές χρηματοδότησης, τα οικονομικά εμπόδια και η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων.

Το όγδοο κεφάλαιο ασχολείται με το επιχειρηματικό περιβάλλον και την ανάπτυξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Συγκεκριμένα, αναλύονται πληροφορίες για την υποδομή παροχής βοήθειας, τα μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων, οι καθοριστικοί παράγοντες για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων καθώς και πώς επηρεάζει τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών η ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου.

Τέλος στο ένατο κεφάλαιο παρατίθενται οι σημαντικότερες διαπιστώσεις και συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των πληροφοριών που έγινε στα προηγούμενα κεφάλαια. Επίσης διατυπώνονται εισηγήσεις που στοχεύουν στην υποβοήθηση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα προβλήματα που εντοπίστηκαν. Οι εισηγήσεις αφορούν τόσο ενέργειες και δραστηριότητες που θα πρέπει να προωθηθούν από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού όσο και γενικές κατευθύνσεις οι οποίες πρέπει να ακολουθηθούν έτσι που να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα και να διασφαλιστούν οι προοπτικές επιβίωσης και ανάπτυξης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

2. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η οικονομική ύφεση που παρατηρήθηκε διεθνώς τα τελευταία χρόνια και είχε ως αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας, συνέβαλε στην αναγνώριση του ρόλου που μπορούν να διαδραματίσουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις για απάμβλυνση του ανεργιακού προβλήματος.

Το γεγονός ότι οι περισσότερες θέσεις εργασίας δημιουργούνται από τις πιο πάνω επιχειρήσεις ώθησε την Ευρωπαϊκή Ένωση, στις χώρες μέλη της οποίας εμφανίζεται σοβαρό ανεργιακό πρόβλημα, να υιοθετήσει πολιτική και πρακτικούς τρόπους για ενίσχυση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Στο κεφάλαιο αυτό παρατίθενται πληροφορίες για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Κύπρο. Επίσης, γίνεται ειδική αναφορά στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Κύπρο.

2.1. Χαρακτηριστικά των ΜΜΕ στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Λόγω των ιδιοτήτων της κάθε χώρας μέλους αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων και για αποφυγή περαιτέρω σύγχυσης αναφορικά με τον ορισμό της Μικρομεσαίας επιχείρησης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε ένα κοινό ορισμό και εξέδωσε σχετική σύσταση προς τις χώρες μέλη, την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (EIB) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων (EIF). Η σύσταση προς την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων σχετίζεται άμεσα με τη χρηματοδότηση διαφόρων πρωτοβουλιών και προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ορισμός των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Ο ορισμός αυτός για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις δημοσιεύτηκε στην επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις 3 Απριλίου 1996. Βασίζεται δε στα ακόλουθα κριτήρια: αριθμό εργαζομένων, κύκλο εργασιών, ισολογισμό και βαθμό ανεξαρτησίας.

Με βάση τον ορισμό αυτό Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) ορίζονται οι επιχειρήσεις οι οποίες:

- Απασχολούν λιγότερα από 250 άτομα.
- Έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών ο οποίος δεν υπερβαίνει τα 40 εκ. ECU ή έχουν ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 27 εκ. ECU.
- Το ποσοστό ιδιοκτησίας της επιχείρησης που ανήκει σε άλλη επιχείρηση δεν είναι 25% ή περισσότερο.

Σύμφωνα με τον ίδιο ορισμό οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις γενικά ταξινομούνται σε 3 άλλες υποκατηγορίες με βάση την απασχόληση και κάποια άλλα οικονομικά κριτήρια, όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

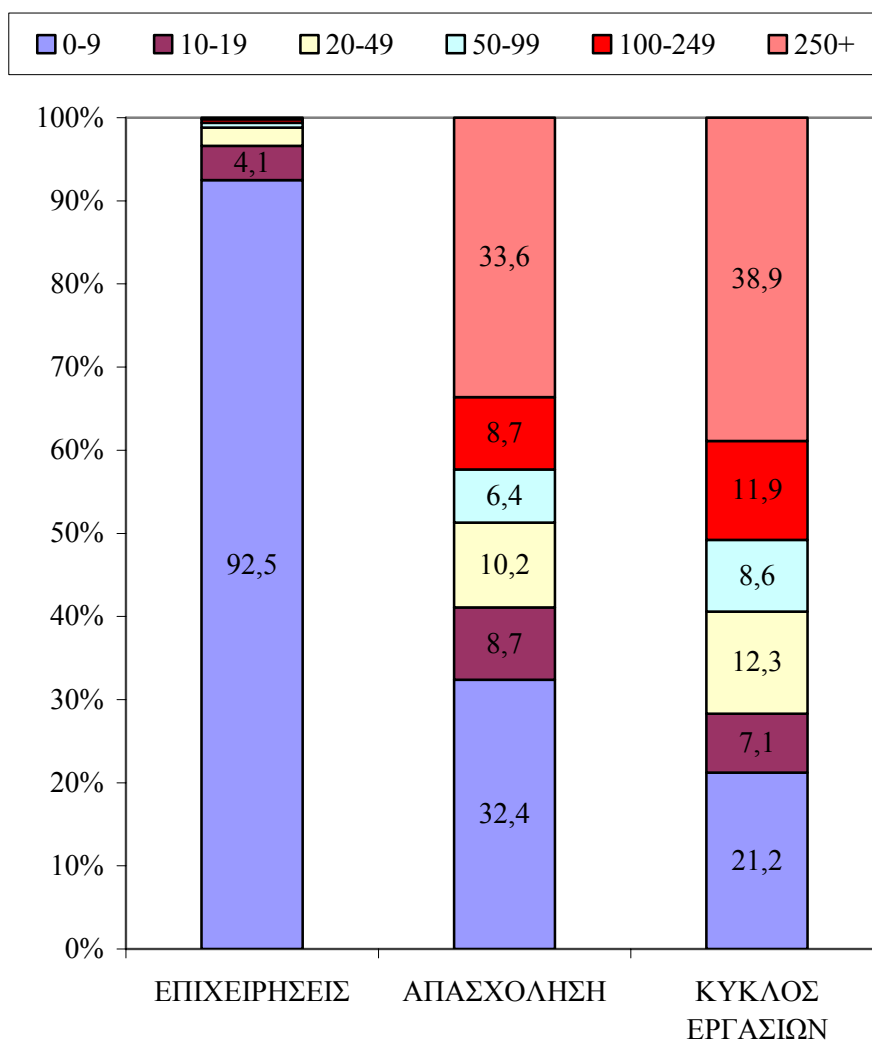
ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΜΙΚΡΟΕΠΙ-ΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΜΙΚΡΕΣ	ΜΕΣΑΙΕΣ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	<10	10-49	50-249
ΜΕΓΙΣΤΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (ΕΚ. ECU)	-	7	40
ΜΕΓΙΣΤΟΣ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (ΕΚ. ECU)	-	5	27

Όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή σε αυτή τη μελέτη αναλύονται πληροφορίες που αφορούν τις Μικρές και Μεσαίες επιχειρήσεις, δηλαδή όσες εργοδοτούσαν μεταξύ 10 και 249 άτομα.

Βασικά χαρακτηριστικά των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Στο Σχεδιάγραμμα 1 παρουσιάζονται πληροφορίες για την κατανομή των επιχειρήσεων, της απασχόλησης και του κύκλου εργασιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 1995 κατά μέγεθος επιχείρησης.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ,
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΟ 1995**



Παρόλο που οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-249 άτομα) αποτελούσαν το 7,3% των επιχειρήσεων σε αυτές

απασχολούνταν το 34% του ανθρώπινου δυναμικού. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει τη σημαντικότητα του ρόλου που διαδραματίζουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε ότι αφορά τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης. Εκτός από τη συνεισφορά των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην απόσβεση του ανεργιακού προβλήματος μεγάλη είναι και η συμβολή τους στην οικονομική ανάπτυξη αφού ο κύκλος εργασιών τους το 1995 αποτέλεσε το 40% περίπου του συνολικού κύκλου εργασιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται αναλυτικές πληροφορίες αναφορικά με τις επιχειρήσεις, την απασχόληση και τον κύκλο εργασιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 1995 κατά μέγεθος επιχείρησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ 1995 ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ		ΕΠΙΧΕΙ- ΡΗΣΕΙΣ (000ς)	ΑΠΑΣΧΟ- ΛΗΣΗ (000ς)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (εκ. ECU)
0 – 9	Αρ.	14.835	32.260	2.967
	%	92,5%	32,4%	21,2%
10 – 19	Αρ.	660	8.700	990
	%	4,1%	8,7%	7,1%
20 – 49	Αρ.	350	10.125	1.715
	%	2,2%	10,2%	12,3%
50 – 99	Αρ.	100	6.385	1.200
	%	0,6%	6,4%	8,6%
100 – 249	Αρ.	55	8.630	1.670
	%	0,4%	8,7%	11,9%
250 +	Αρ.	35	33.500	5.430
	%	0,2%	33,6%	38,9%
ΣΥΝΟΛΟ	Αρ.	16.035	99.600	13.972
	%	100%	100%	100%

Πηγή: The European Observatory for SMEs

Στον Πίνακα 6 παρουσιάζεται η μέση ετήσια μεταβολή της απασχόλησης στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα κατά μέγεθος

επιχείρησης για τις χρονικές περιόδους 1988-1990, 1990-1993 και 1993-1997.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6
ΜΕΣΗ ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ⁴ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	1988-1990 (%)	1990-1993 (%)	1993-1997 (%)	1988-1997 (%)
1 – 9	+3,00	-0,50	+0,25	+0,50
10 – 49	+2,50	-1,25	+0,50	+0,25
50 – 249	+2,50	-1,75	+0,50	+0,25
0 – 249	+2,50	-1,00	+0,50	+0,50
250 +	+0,75	-2,00	+1,00	0,00
ΣΥΝΟΛΟ	+2,00	-1,50	+0,50	+0,25

Πηγή: EIM Small Business Research and Consultancy on the basis of data from Eurostat and European Economy, Supplement A, No. 12, Brussels, December 1995, and OECD: Economic Outlook, No. 58, Paris, December 1995.

Μεταξύ της περιόδου 1988-1990, η απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση αυξήθηκε για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων. Σημειώνεται ότι στις Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 250 άτομα και πάνω) η αύξηση ήταν οριακή, ενώ στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση μέχρι 249 άτομα) ήταν μεγαλύτερη.

Στη διάρκεια της περιόδου 1990-1993, που ήταν περίοδος ύφεσης, παρουσιάζεται μείωση της απασχόλησης. Η μικρότερη μείωση αφορά τις Μικροεπιχειρήσεις, ενώ η μεγαλύτερη μείωση εμφανίστηκε στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 250 άτομα και πάνω.

Αντίθετα, την περίοδο 1993-1997 όπου εμφανίστηκε μικρή ανάκαμψη στο επίπεδο της απασχόλησης, η μεγαλύτερη αύξηση παρουσιάστηκε στις Μεγάλες επιχειρήσεις.

⁴ Τα στοιχεία αφορούν τις 15 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις 4 χώρες της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Περιοχής (Νορβηγία, Ελβετία, Ισλανδία και Λίχτενσταϊν) και δεν περιλαμβάνουν το γεωργικό τομέα.

Συνολικά στη διάρκεια της περιόδου 1988-1997 παρουσιάζεται αύξηση της απασχόλησης στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις, σε αντίθεση με τις Μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες δεν παρουσιάζουν καμιά μεταβολή.

Πολιτική ενίσχυσης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Η πολιτική για τις επιχειρήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση όπως προσδιοριζόταν στη Συνθήκη της Ρώμης αποτελούσε ένα πολύ ευρύ θέμα, το οποίο περιλάμβανε ένα αριθμό επιμέρους θεμάτων και περιοχών ευθύνης της Κοινότητας. Μόλις πρόσφατα όμως άρχισε να παίρνει συγκεκριμένη θεσμική μορφή και ειδικότερα να διαμορφώνεται πολιτική για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η οποία παρουσιάζεται περιληπτικά στη συνέχεια.

Το πρώτο μέτρο εγκαθίδρυσης πολιτικής ενίσχυσης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων, το οποίο προήλθε από πρόταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ήταν η οργάνωση το 1983 του Ευρωπαϊκού Έτους των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων και της Βιοτεχνίας.

Το 1985 η Ευρωπαϊκή Ένωση αποφάσισε να προχωρήσει σε μια εκτίμηση των επιπτώσεων των διαφόρων μέτρων και προτάσεων που λήφθηκαν κατά καιρούς για τις ΜΜΕ πάνω στις ίδιες τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Στα πλαίσια της απόφασης αυτής τον Ιούνιο του 1986 δημιουργήθηκε ειδική Ομάδα Δράσης για τις ΜΜΕ (SME Task Force) η οποία ανέλαβε την προώθηση της απασχόλησης μεταξύ των ΜΜΕ. Για την επίτευξη του στόχου αυτού προωθήθηκαν ενέργειες για την ενθάρρυνση της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων και ενίσχυσης των ΜΜΕ. Σε συνέχεια της απόφασης του 1985 η Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1989 αποφάσισε να διαθέσει περισσότερους πόρους για την ανάπτυξη και εφαρμογή μιας πολιτικής ενίσχυσης των ΜΜΕ. Ως αποτέλεσμα έχουμε τη δημιουργία μιας νέας Διεύθυνσης, τη DG XXIII, η οποία αναλαμβάνει την προώθηση της πολιτικής αυτής, με την ανάληψη της σχετικής αρμοδιότητας και ευθύνης από την Ομάδα Δράσης για τις ΜΜΕ.

Στη συνέχεια υιοθετούνται διάφορες αποφάσεις του Συμβουλίου Υπουργών με στόχο τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και την προώθηση της ανάπτυξης των επιχειρήσεων, κυρίως των Μικρών και των Μεσαίων επιχειρήσεων. Ως αποτέλεσμα το 1993 έχουμε το Πολυετές Πρόγραμμα ενίσχυσης των επιχειρήσεων (1993-1996) (Multi-annual Programme of Community measures to intensify the priority areas and to ensure the continuity and consolidation of policy for enterprise, in particular small and medium-sized enterprise in the Community). Σε συνέχεια της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 1993 (Συνθήκη του Μάαστριχτ) και της υιοθέτησης από την Επιτροπή, της Λευκής Βίβλου για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, το Μάιο του 1994 υιοθετείται από την Επιτροπή το ολοκληρωμένο Πρόγραμμα για τις ΜΜΕ και τη Βιοτεχνία (The integrated Programme in favour of SMEs and the Craft Sector).

Τον επόμενο χρόνο, το 1995, πραγματοποιείται το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Μαδρίτη, στη διάρκεια του οποίου παρουσιάζεται έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την πολιτική ενίσχυσης των επιχειρήσεων. Η πολιτική αυτή παίρνει τη μορφή συγκεκριμένων μέτρων και δράσεων στο Τρίτο Πολυετές Πρόγραμμα για τις ΜΜΕ στην Ευρωπαϊκή Ένωση που καλύπτει την περίοδο 1997-2000. Τα συγκεκριμένα αυτά μέτρα και ενέργειες, στα πλαίσια του πολυετούς αυτού προγράμματος παίρνουν τη μορφή μιας σειράς δράσεων σε επίπεδο πολιτικής επιχειρήσεων και ενεργειών με τη μορφή προγραμμάτων για τις ΜΜΕ, με πέντε βασικούς στόχους:

- Απλούστευση και βελτίωση του διοικητικού και κανονιστικού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων.
- Βελτίωση του χρηματοοικονομικού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων.
- Υποστήριξη στις ΜΜΕ προκειμένου να δώσουν ευρωπαϊκό και διεθνή προσανατολισμό στις στρατηγικές τους. Ιδιαίτερα μέσω της καλύτερης πληροφόρησης και συνεργασίας.

- Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ΜΜΕ και βελτίωση της πρόσβασης τους στην έρευνα, την καινοτομία και την κατάρτιση.
- Προώθηση της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας και υποστήριξη ειδικών ομάδων-στόχων, όπως των γυναικών και των νέων επιχειρηματιών, καθώς και των επιχειρήσεων που ανήκουν σε μειονότητες.

2.2. Οι ΜΜΕ των Κατασκευών στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι πιο πρόσφατες διαθέσιμες πληροφορίες για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις στον τομέα των Κατασκευών για τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αφορούν το 1992 και περιέχονται στην έκδοση “Enterprises in Europe, Fourth Report, Enterprise Policy, European Commission”. Ωστόσο, εκτιμάται ότι δεν έχουν γίνει σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σύγκριση με το 1995 και έτσι μπορεί να γίνουν συγκρίσεις με τα αντίστοιχα δεδομένα για την Κύπρο.

Σύμφωνα λοιπόν με την πιο πάνω έκδοση, το 1992 στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δραστηριοποιούνταν 2.009.800 κατασκευαστικές επιχειρήσεις που αποτελούσαν το 12,7% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων⁵. Σε αυτές τις επιχειρήσεις απασχολούνταν 9.524.900 άτομα ή ποσοστό 9,5% του ανθρώπινου δυναμικού.

Επίσης, ο κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών ανερχόταν το 1992 στα 730,5 δισ. Ecu ή ποσοστό 6,3% του συνολικού κύκλου εργασιών.

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται αναλυτικές πληροφορίες για τις επιχειρήσεις, την απασχόληση και τον κύκλο εργασιών στον τομέα των Κατασκευών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 1992. Οι πληροφορίες αυτές εμφανίζονται κατά μέγεθος επιχείρησης.

⁵ Δεν περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις των τομέων της Γεωργίας και Κτηνοτροφίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ
ΕΝΩΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΣ		ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
		0-9	10-49	50-249	250+	ΣΥΝ.
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (000ς)	ΑΡ.	1.854	139	15	1,8	2.009,8
	%	92,2	6,9	0,8	0,1	100
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (000ς)	ΑΡ.	4.144	2.625	1.396	1.359,9	9.524,9
	%	43,5	27,6	14,6	14,3	100
ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (ΔΙΣ. ECU)	ΑΡ.	249,7	199,9	124,4	156,5	730,5
	%	34,2	27,4	17	21,4	100

Οι Μικρές επιχειρήσεις, με απασχόληση μεταξύ 10-49 άτομα, αποτελούσαν το 6,9% των επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 50 μέχρι 249 άτομα) ήταν το 0,8% του συνόλου των επιχειρήσεων. Δηλαδή οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις ήταν το 7,7% των επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών. Οι επιχειρήσεις αυτές συγκέντρωσαν το 42,2% του απασχολουμένων στις Κατασκευές. Εξάλλου, η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (92,2%) ήταν πολύ μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση μέχρι 9 άτομα). Τέλος, οι Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 250 άτομα και πάνω) αποτελούσαν το 0,1% των επιχειρήσεων.

Η μεγάλη σημασία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην ανάπτυξη του τομέα των Κατασκευών στην Ευρωπαϊκή Ένωση φαίνεται και από το γεγονός ότι το 44,4% του κύκλου εργασιών του τομέα έχει προέλθει από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

2.3. Χαρακτηριστικά των ΜΜΕ στην Κύπρο

Σύμφωνα με στοιχεία του Πίνακα 8, που περιλαμβάνονται στην έκδοση του Τμήματος Στατιστικής και Ερευνών “Απογραφή Επιχειρήσεων, 1995” την χρονιά αυτή δραστηριοποιούνταν στην Κύπρο 58.224 επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνταν 247.097 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΤΟ 1995
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ		ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
0 – 9	55.192	94,8	97.709	39,5
10 – 19	1.676	2,9	22.327	9,1
20 – 49	879	1,5	25.721	10,4
50 – 99	260	0,4	18.093	7,3
100 – 249	166	0,3	23.806	9,6
250 +	51	0,1	59.441	24,1
ΣΥΝΟΛΟ	58.224	100,0	247.097	100,0

Κατά το 1995 οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις, δηλαδή όσες απασχολούσαν μεταξύ 10-249 άτομα αποτελούσαν το 5,1% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 7,3%. Οι Μικροεπιχειρήσεις (με απασχόληση 0-9 άτομα) αποτελούσαν το 94,8% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων στην Κύπρο σε σύγκριση με 92,5% στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέλος, οι Μεγάλες επιχειρήσεις ήταν το 0,1% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Κύπρο ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελούσαν το 0,2%.

Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Κύπρο εργοδοτούσαν το 1995 το 36,4% του ανθρώπινου δυναμικού σε σύγκριση με 34% στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι Μικροεπιχειρήσεις το 39,5% σε σύγκριση με 32,4% και οι Μεγάλες επιχειρήσεις το 24,1% σε σύγκριση με 33,6%.

Όπως αναμενόταν οι επιχειρήσεις της Κύπρου εργοδοτούσαν κατά μέσο όρο λιγότερα άτομα από τις αντίστοιχες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η διαπίστωση αυτή τεκμηριώνεται από τη σύγκριση του μέσου μεγέθους επιχείρησης που το 1995 ήταν 4,3 άτομα στην Κύπρο ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν 6,2 άτομα.

Από τη διαχρονική εξέλιξη της διάρθρωσης της απασχόλησης κατά μέγεθος υποστατικού, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 9,

διαπιστώνεται η σημασία που είχαν πάντοτε οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις για την Κυπριακή οικονομία.

Παρόλο που τα στοιχεία του πίνακα αναφέρονται σε ποσοστά υποστατικών και όχι επιχειρήσεων, εντούτοις αυτό δεν επηρεάζει με κανένα τρόπο την εικόνα της διαχρονικής εξέλιξης της απασχόλησης κατά μέγεθος. Επίσης, σημειώνεται ότι επειδή δεν υπάρχουν πληροφορίες για τις Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50-249), ιδιαίτερα για παλαιότερα χρόνια, οι πληροφορίες αφορούν τις επιχειρήσεις με απασχόληση πάνω από 50 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9
ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ 1967-1995

ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ			
	0-9 %	10-49 %	50+ %	ΣΥΝΟΛΟ %
1967	44,0	21,0	35,0	100,0
1972	44,0	21,0	35,0	100,0
1976	40,5	22,5	37,0	100,0
1981	38,0	25,0	37,0	100,0
1985	41,0	26,0	33,0	100,0
1989	44,0	26,0	30,0	100,0
1995	46,5	25,5	28,0	100,0

Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Με βάση τις πληροφορίες του πίνακα αυτού, κατά τα έτη απογραφής 1967-1995, οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις απασχολούσαν σημαντικό ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου κατά τα τελευταία 30 χρόνια, γεγονός που υπογραμμίζει τη σημασία της κατηγορίας αυτής των επιχειρήσεων στην οικονομική δραστηριότητα. Ωστόσο, ενώ παρατηρείται διαχρονική τάση για αύξηση του ποσοστού των απασχολουμένων στις Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-49 άτομα) παράλληλα εμφανίζεται μείωση στο ποσοστό των απασχολουμένων στις Μεσαίες και Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 50 άτομα και άνω). Το γεγονός αυτό υπογραμμίζει

την ολοένα και μεγαλύτερη σημασία των Μικρών επιχειρήσεων στη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης.

Στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται πιο αναλυτικές πληροφορίες για τη διαχρονική εξέλιξη τόσο του αριθμού των υποστατικών όσο και της απασχόλησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10
ΠΟΣΟΣΤΟ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΤΡΕΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ
ΑΠΟΓΡΑΦΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΜΕΓΕΘΟΣ	ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΑ			ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
	1985 (%)	1989 (%)	1995 (%)	1985 (%)	1989 (%)	1995 (%)
0 - 9	93,5	93,0	94,0	41,5	44,0	46,5
0	8,0	4,0	5,0	-	-	-
1	49,0	49,0	50,0	12,0	12,0	13,0
2 - 4	28,5	32,0	31,0	17,5	20,0	20,5
5 - 9	8,0	8,0	8,0	12,0	12,0	13,0
10 - 49	5,5	6,0	5,0	25,5	26,0	25,5
10 - 29	4,5	5,0	4,0	17,5	18,0	17,5
30 - 49	1,0	1,0	1,0	8,0	8,0	8,0
50 +	1,0	1,0	1,0	33,0	30,0	28,0
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Από εξέταση των πληροφοριών του πίνακα προκύπτει ότι οι Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-49 άτομα) διατήρησαν το μερίδιο της απασχόλησης στο ίδιο επίπεδο παρόλο που εμφανίστηκε μικρή μείωση στο ποσοστό τους σε σχέση με το σύνολο των επιχειρήσεων. Αντίθετα, στις Μεσαίες και Μεγάλες επιχειρήσεις εμφανίστηκε σημαντική μείωση στο ποσοστό των απασχολουμένων.

Στον Πίνακα 11, δίνεται μια αναλυτική εικόνα των ποσοστιαίων μεταβολών των υποστατικών και της απασχόλησης μεταξύ των 3 τελευταίων απογραφών. Η γενική διαπίστωση που προκύπτει είναι ότι οι μεγαλύτερες ποσοστιαίες μεταβολές παρατηρούνται μεταξύ των

υποστατικών με μέγεθος κάτω των 30 ατόμων, με εξαίρεση τη μεταβολή της απασχόλησης μεταξύ 1989 και 1995 στο μέγεθος υποστατικών 30-49, όπου φθάνει το 32%. Γενικά οι μεταβολές στο μέγεθος υποστατικών 50+ είναι μικρότερες τόσο για τον αριθμό των υποστατικών όσο και για την απασχόληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ
ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 1985/1989 ΚΑΙ 1989/1995

ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ	% ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΩΝ		% ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
	1985/1989	1989/1995	1985/1989	1989/1995
0	-39	47	-	-
1	21	29	24	28
2 - 4	39	23	36	26
5 - 9	25	28	24	28
10 - 29	28	16	25	16
30 - 49	23	16	22	32
50+	15	12	12	12
ΣΥΝΟΛΟ	22	27	22	19

Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

2.4. Οι ΜΜΕ των Κατασκευών στην Κύπρο

Σύμφωνα με την απογραφή επιχειρήσεων του 1995, που έγινε από το Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών, δραστηριοποιούνταν 5.720 επιχειρήσεις στον τομέα των Κατασκευών ή ποσοστό 9,8% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων⁶ (58.224). Στις επιχειρήσεις

⁶ Η απογραφή επιχειρήσεων δεν περιλαμβάνει τις επιχειρήσεις των τομέων της Γεωργίας και Κτηνοτροφίας. Επίσης, οι οικοδομικές εργασίες της Κυβέρνησης και των Ημικρατικών Οργανισμών δεν ταξινομήθηκαν στον τομέα των Κατασκευών αλλά στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης και Άμυνας.

αυτές απασχολούνταν 20.865 άτομα ή ποσοστό 8,4% του ανθρώπινου δυναμικού (247.097).

Οι Κατασκευές στην Κύπρο

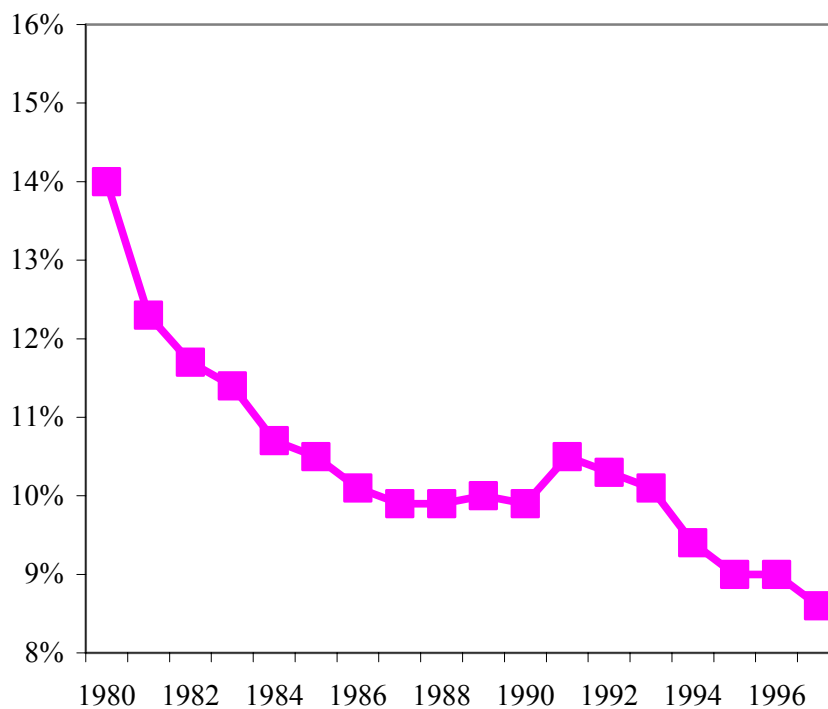
Η συνεισφορά του τομέα των Κατασκευών στην ανάπτυξη της Κυπριακής οικονομίας είναι πολύ μεγάλη επειδή οι επιχειρήσεις του τομέα αναλαμβάνουν την εκτέλεση των διαφόρων έργων υποδομής όπως δρόμοι, υδατοφράκτες, λιμάνια, αεροδρόμια, που είναι απαραίτητα για την οικονομική ανάπτυξη. Πρόσθετα οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις με την ανέγερση των διαφόρων οικιστικών μονάδων προσφέρουν στέγαση στον πληθυσμό και συμβάλλουν με τον τρόπο αυτό στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Τέλος πρέπει να σημειωθεί η σημαντική συνεισφορά του τομέα στην τουριστική και βιομηχανική ανάπτυξη της Κύπρου.

Στο Σχεδιάγραμμα 2 απεικονίζεται η διαχρονική εξέλιξη της συνεισφοράς του τομέα των Κατασκευών στο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν την περίοδο 1980-1997.

Η συνεισφορά του τομέα των Κατασκευών υπολογίζεται με τη διαίρεση της προστιθεμένης αξίας του τομέα με το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Α.Ε.Π).

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 2 η συνεισφορά των Κατασκευών παρουσίασε σημαντική μείωση την περίοδο 1980-1986 κυρίως ως αποτέλεσμα της συμπλήρωσης του στεγαστικού προγράμματος των προσφύγων αλλά και σημαντικών αναπτυξιακών έργων όπως ο δρόμος Λευκωσίας-Λεμεσού. Από το 1986 μέχρι και το 1993 η συνεισφορά του τομέα κυμάνθηκε γύρω στο 10%. Μετά το 1993 εμφανίσθηκε τάση για περαιτέρω μείωση που αποδίδεται στην οικονομική ύφεση που εμφανίσθηκε στον τομέα. Συγκεκριμένα, ο τομέας παρουσίασε αρνητικούς ρυθμούς ανάπτυξης την περίοδο 1993-1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2
ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΣΤΟ
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΓΧΩΡΙΟ ΠΡΟΙΟΝ

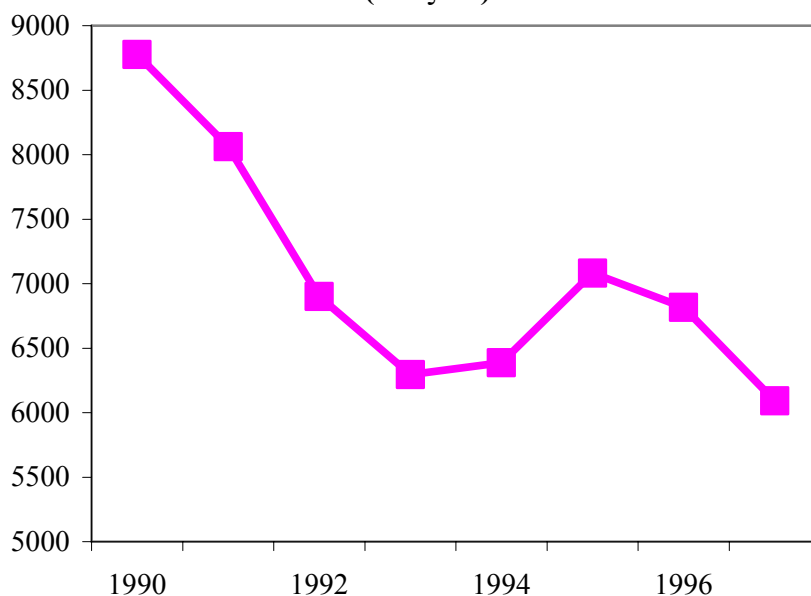


Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Η ύφεση στην δραστηριότητα του τομέα, κατά την περίοδο 1993-1997, φαίνεται και από τη μείωση του όγκου των αδειών οικοδομής που εκδόθηκαν από τις δημοτικές αρχές κατά την περίοδο 1990-1997, όπως φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 3.

Σημειώνεται ότι επειδή, κατά κανόνα, απαιτούνται ένα με δυο χρόνια για υλοποίηση των αδειών οικοδομής που εκδίδονται από τις δημοτικές αρχές, οι επιπτώσεις στην οικονομική δραστηριότητα του τομέα από τη μείωση του όγκου των αδειών οικοδομής παρουσιάζονται ένα με δυο χρόνια μετά την έκδοσή τους.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3
ΟΓΚΟΣ ΑΔΕΙΩΝ ΟΙΚΟΔΟΜΗΣ ΠΟΥ
ΕΚΔΟΘΗΚΑΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1990-1997
(000ς m³)



Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

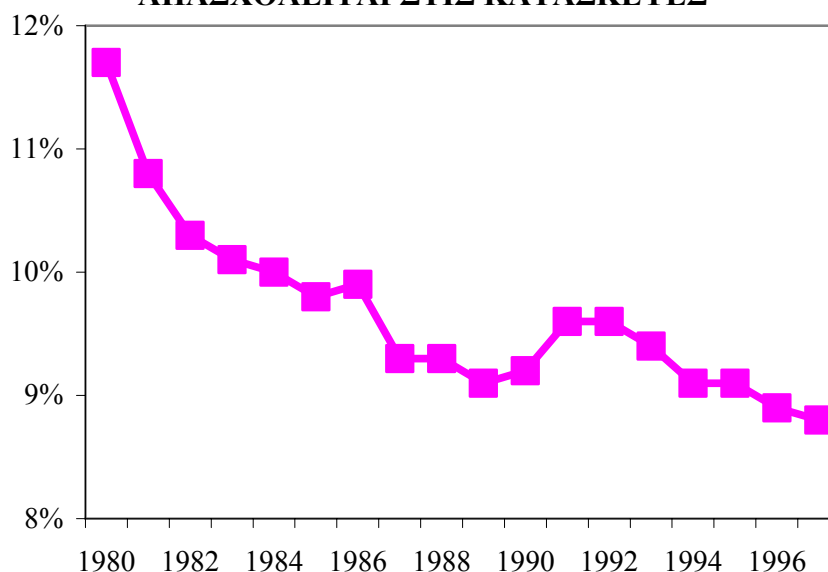
Η μείωση της συνεισφοράς του τομέα στο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν την περίοδο 1980-1997 είχε ως αποτέλεσμα και τη μείωση του ποσοστού του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στις Κατασκευές.

Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 4 το ποσοστό αυτό μειώθηκε σταδιακά από 11,7% το 1980 σε 8,8% το 1997. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η μείωση που εμφανίσθηκε ήταν χαμηλότερη από την αντίστοιχη μείωση της συνεισφοράς του τομέα.

Φαίνεται ότι σε περιόδους οικονομικής ύφεσης οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις δεν προχωρούν σε ανάλογη μείωση του προσωπικού, προσπαθώντας να κρατήσουν τους καλούς τεχνίτες. Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι την περίοδο που υπήρχε έντονη ανάπτυξη του τομέα οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις, λόγω έλλειψης εργατικού δυναμικού, προσπαθούσαν να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους

με τη διεξαγωγή υπερωριακής εργασίας. Κατά συνέπεια όταν εμφανίστηκε ύφεση δεν ήταν απαραίτητο να προχωρήσουν σε μεγάλες απολύσεις προσωπικού.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΠΟΥ
ΑΠΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ



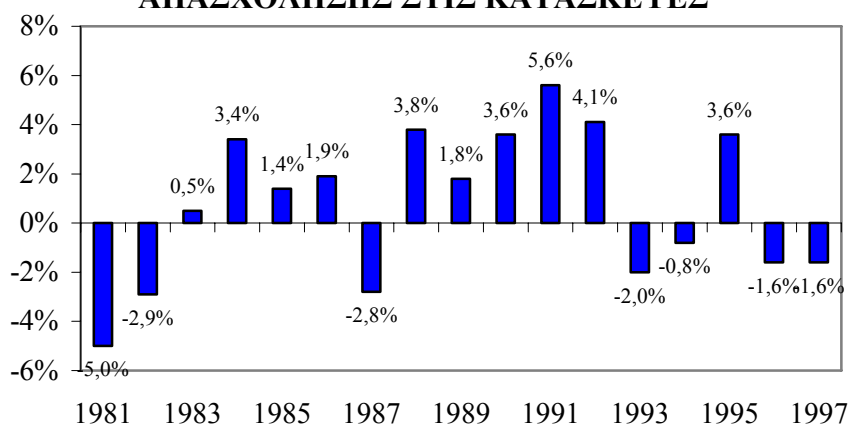
Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Τα скаμπανεβάσματα στο επίπεδο δραστηριότητας του τομέα κατά την περίοδο 1980-1997 είχαν ως αποτέλεσμα να εμφανίζονται αυξομειώσεις στον αριθμό των απασχολούμενων στις κατασκευαστικές επιχειρήσεις, από χρόνο σε χρόνο.

Κατά συνέπεια η ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης από χρόνο σε χρόνο παρουσιάζεται θετική για ορισμένα χρόνια ενώ για άλλα εμφανίζεται αρνητική.

Οι πληροφορίες για τη ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης στις επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών παρουσιάζεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 5.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ**



Βασικά χαρακτηριστικά των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών

Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται αναλυτικά στοιχεία για τον αριθμό των επιχειρήσεων και την απασχόληση στις Κατασκευές κατά μέγεθος επιχείρησης σύμφωνα με την Απογραφή Επιχειρήσεων του 1995.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 12
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
ΤΟ 1995 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ		ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
0 – 9	5.458	95,4	11.079	53,1
10 – 19	146	2,5	1.951	9,4
20 – 49	83	1,5	2.381	11,4
50 – 99	16	0,3	1.185	5,7
100 – 249	9	0,2	1.363	6,5
250 +	8	0,1	2.906	13,9
ΣΥΝΟΛΟ	5.720	100,0	20.865	100,0

Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών, Απογραφή Επιχειρήσεων 1995
Σύμφωνα με τον Πίνακα 12 οι Μικρές επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών, δηλαδή εκείνες που εργοδοτούσαν μεταξύ 10 και 49 άτομα, αποτελούσαν το 4% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων του τομέα. Οι Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 50 μέχρι 249 άτομα) αποτελούσαν το 0,5%. Δηλαδή οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις ήταν το 4,5% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων των Κατασκευών. Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (95,4%) εργοδοτούσαν μέχρι 9 άτομα ενώ μόνο το 0,1% ήταν Μεγάλες, δηλαδή εργοδοτούσαν πάνω από 250 άτομα.

Παρόλο που οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών αποτελούσαν το 4,5% του συνόλου των επιχειρήσεων εντούτοις σε αυτές εργαζόταν το 33% των απασχολουμένων στις Κατασκευές. Το γεγονός αυτό είναι ενδεικτικό του ρόλου που διαδραματίζουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών στην δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης.

Το ποσοστό των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (7,7%) είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων της Κύπρου (4,5%). Αντίθετα, το ποσοστό των πολύ μικρών επιχειρήσεων στην Κύπρο (95,4%) ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (92,2%). Οι μεγαλύτερες οικονομίες που υπάρχουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση ευνοούν την ανάπτυξη μεγαλύτερων επιχειρήσεων, γεγονός που αντανακλάται και στο μέσο μέγεθος απασχόλησης το οποίο είναι 4,7 άτομα για την Ευρωπαϊκή Ένωση σε σύγκριση με 3,7 άτομα για την Κύπρο.

Στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης εργαζόνταν το 42,2% του ανθρώπινου δυναμικού του τομέα των Κατασκευών σε σύγκριση με 33% στην περίπτωση της Κύπρου. Ωστόσο, και στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι περισσότεροι απασχολούμενοι (43,5%) εργαζόνταν στις πολύ μικρές επιχειρήσεις.

Από εξέταση της διαχρονικής εξέλιξης της απασχόλησης κατά τα έτη των απογραφών, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 13, φαίνεται να υπάρχει τάση για σημαντική μείωση του ποσοστού των απασχολουμένων που εργοδοτούνται στις Μεσαίες και Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50 άτομα και άνω). Αντίθετα,

παρατηρείται σημαντική αύξηση στο μερίδιο της απασχόλησης των Μικροεπιχειρήσεων (με απασχόληση μέχρι 9 άτομα). Στις Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-49 άτομα) εμφανίζεται σταθερότητα σε ότι αφορά το ποσοστό των απασχολουμένων. Παρόλο που τα στοιχεία του Πίνακα 13 αφορούν υποστατικά και όχι επιχειρήσεις εντούτοις δεν διαφοροποιείται η τάση επειδή γίνεται διαχρονική σύγκριση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ
ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ 1967-1995

ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ			
	0 – 9 %	10 – 49 %	50+ %	ΣΥΝΟΛΟ %
1967	20,7	23,0	56,3	100,0
1972	33,2	17,7	49,1	100,0
1976	20,2	20,5	59,3	100,0
1981	28,5	23,5	48,0	100,0
1985	36,6	21,4	42,0	100,0
1989	39,8	20,7	39,5	100,0
1995	44,5	21,1	34,4	100,0

Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Η διαφοροποίηση της κατανομής της απασχόλησης κατά μέγεθος είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του μέσου όρου απασχόλησης από 14,5 άτομα το 1967 σε μόλις 4,4 άτομα το 1995, όπως φαίνεται στον Πίνακα 14.

Η μείωση του μέσου όρου απασχόλησης ήταν μεγαλύτερη στις Μεσαίες και Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50 άτομα και πάνω).

Μικρότερη μείωση εμφανίσθηκε στις Μικροεπιχειρήσεις (με απασχόληση μέχρι 9 άτομα) ενώ στις Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση από 10 μέχρι 49 άτομα) μετά από αύξηση του μέσου

όρου απασχόλησης μεταξύ του 1967 και 1976, στη συνέχεια παρατηρήθηκε μικρή μείωση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ
1967-1995

ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ			
	0 – 9	10 – 49	50+	ΣΥΝΟΛΟ
1967	3,8	17,8	254,3	14,5
1972	2,6	18,2	184,6	7,2
1976	2,1	21,7	168,8	9,1
1981	2,0	20,2	151,2	6,5
1985	2,2	19,2	147,9	5,5
1989	2,2	18,5	169,1	5,1
1995	2,1	19,0	156,4	4,4

Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Στη συνέχεια εξετάζονται σε μεγαλύτερη ανάλυση πληροφορίες τόσο για τον αριθμό των υποστατικών όσο και για την απασχόληση στις τρεις τελευταίες απογραφές επιχειρήσεων που πραγματοποιήθηκαν από το Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών τα έτη 1985, 1989 και 1995.

Στον Πίνακα 15 παρουσιάζονται πληροφορίες για την κατανομή των υποστατικών και της απασχόλησης κατά μέγεθος υποστατικού κατά τις τρεις τελευταίες απογραφές.

Με βάση τα στοιχεία του Πίνακα 15 φαίνεται να παρατηρείται συνεχής αύξηση στο ποσοστό των Μικροεπιχειρήσεων και ταυτόχρονα μείωση του ποσοστού τόσο των Μικρών επιχειρήσεων όσο και των Μεσαίων και Μεγάλων επιχειρήσεων.

Η ίδια τάση παρουσιάζεται και σε σχέση με το μερίδιο της απασχόλησης με μόνη διαφορά το γεγονός ότι στις Μικρές επιχειρήσεις το ποσοστό των απασχολουμένων διατηρήθηκε σε σταθερό επίπεδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15
ΠΟΣΟΣΤΟ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ ΚΑΤΑ
ΤΙΣ ΤΡΕΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΑΠΟΓΡΑΦΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΜΕΓΕΘΟΣ	ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΑ			ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
	1985 (%)	1989 (%)	1995 (%)	1985 (%)	1989 (%)	1995 (%)
0 - 9	92,4	93,2	94,1	36,6	39,8	44,5
0	2,3	1,5	1,7	-	-	-
1	43,9	44,5	49,5	7,8	8,7	11,2
2 - 4	36,5	37,5	33,7	17,9	19,4	20,4
5 - 9	9,7	9,7	9,2	10,9	11,7	12,9
10 - 49	6,1	5,6	4,9	21,4	20,7	21,1
10 - 29	5,1	4,7	4,2	14,5	13,8	15,2
30 - 49	1,0	0,9	0,7	6,9	6,9	5,9
50 +	1,5	1,2	1,0	42,0	39,5	34,4
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Ιδιαίτερα σημαντική αύξηση εμφανίστηκε στο ποσοστό των υποστατικών με απασχόληση 1 άτομο (από 43,9% το 1985 σε 49,5 το 1995). Με άλλα λόγια παρουσιάστηκε τάση για αύξηση του αριθμού των αυτοεργοδοτούμενων στον τομέα. Φαίνεται ότι σημαντικός αριθμός πεπειραμένων τεχνιτών αποφασίζουν να αυτοεργοδοτηθούν επειδή εκτιμούν ότι με αυτό τον τρόπο μπορούν να κερδίζουν περισσότερα παρά ως εργοδοτούμενοι επιχειρήσεων.

Η διαφοροποίηση στην κατανομή των υποστατικών και της απασχόλησης κατά μέγεθος υποστατικού αντικατοπτρίζεται και στις μεταβολές μεταξύ των ετών 1985/1989 και 1989/1995.

Συγκεκριμένα, οι ποσοστιαίες μεταβολές τόσο του αριθμού των υποστατικών όσο και της απασχόλησης είναι μεγαλύτερες για τα υποστατικά που απασχολούσαν μέχρι 9 άτομα. Αντίθετα, τόσο στις Μικρές επιχειρήσεις όσο και στις Μεσαίες και Μεγάλες επιχειρήσεις

υπάρχουν περιπτώσεις όπου παρατηρήθηκε μείωση τόσο στον αριθμό των υποστατικών όσο και στην απασχόληση.

Οι πληροφορίες σε σχέση με τις μεταβολές στον αριθμό των υποστατικών και της απασχόλησης κατά μέγεθος υποστατικού μεταξύ των ετών 1985/1989 και 1989/1995 παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 16.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΟΥ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 1985/1989
ΚΑΙ 1989/1995

ΜΕΓΕΘΟΣ	ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΥΠΟΣΤΑΤΙΚΩΝ		ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	
	1985/1989 (%)	1989/1995 (%)	1985/1989 (%)	1989/1995 (%)
0	-23,8	+54,5	-	-
1	+18,8	+49,3	+21,6	+49,3
2 - 4	+20,5	+20,5	+17,6	+22,2
5 - 9	+17,8	+26,7	+16,8	+28,4
10 - 29	+9,5	+18,3	+4,0	+27,9
30 - 49	+5,3	+2,5	+8,0	-0,5
50 +	-10,3	+9,6	+2,5	+1,4
ΣΥΝΟΛΟ	+17,3	+34,0	+8,9	+16,3

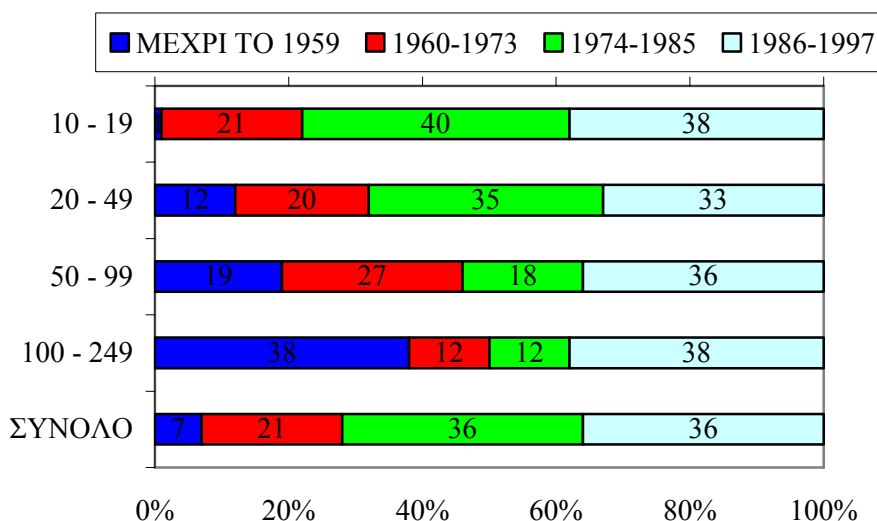
Πηγή: Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών

Χρόνος ίδρυσης και νομική υπόσταση

Κατά τη διάρκεια της έρευνας συγκεντρώθηκαν στοιχεία αναφορικά με το χρόνο ίδρυσης και τη νομική υπόσταση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών τα οποία αναλύονται στη συνέχεια.

Στο Σχεδιάγραμμα 6 φαίνεται παραστατικά η ηλικιακή κατανομή των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



Οι περισσότερες επιχειρήσεις (72%) έχουν ιδρυθεί μετά το 1974 (36% την περίοδο 1974-1985 και 36% την περίοδο 1986-1997). Αυτό οφείλεται από τη μια στο κλείσιμο επιχειρήσεων λόγω της Τουρκικής εισβολής και από την άλλη στη λειτουργία πολλών νέων επιχειρήσεων που δημιουργήθηκαν μετά το 1974 ως αποτέλεσμα της ανάγκης για ανασυγκρότηση της Κυπριακής οικονομίας. Μεταξύ 1960-1973 ιδρύθηκε το 21% των επιχειρήσεων και μέχρι το 1959 το 7%.

Από την εξέταση των στοιχείων κατά μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι σημαντικό ποσοστό Μεσαίων επιχειρήσεων (με απασχόληση 50-249 άτομα) ιδρύθηκαν το 1986 και μετά. Συγκεκριμένα, το 36% των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα και το 38% των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα ιδρύθηκαν την περίοδο αυτή. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι υπάρχει σημαντικό ποσοστό κατασκευαστικών επιχειρήσεων που αναπτύσσονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας η συντριπτική πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών ήταν

εταιρείες περιορισμένης ευθύνης όπως φαίνεται στον Πίνακα 17. Συγκεκριμένα, ποσοστό 97,6% είχαν αυτή τη νομική υπόσταση. Εξάλλου ποσοστό 1,6% έχουν νομικό καθεστώς ατομικής/ιδιωτικής επιχείρησης με όλες τις επιχειρήσεις αυτές να απασχολούν 10-19 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17
ΝΟΜΙΚΗ ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΝΟΜΙΚΗ ΥΠΟΣΤΑΣΗ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΑΤΟΜΙΚΗ/ΙΔΙΩΤΙΚΗ	2,7	0	0	0	1,6
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	97,3	100	100	77,8	97,6
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ	0	0	0	11,1	0,4
ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ	0	0	0	11,1	0,4
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

Τέλος, επισημαίνεται ότι το 0,4% των επιχειρήσεων αποτελούσαν συνεταιρισμό και το ίδιο ποσοστό κοινοπραξία άλλων επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις αυτές απασχολούσαν μεταξύ 100-249 άτομα.

3. ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

Οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό με τις αποφάσεις που λαμβάνουν τη πορεία των επιχειρήσεων που διευθύνουν και κατά συνέπεια η εξέταση και ανάλυση των χαρακτηριστικών τους είναι ιδιαίτερα σημαντική. Τα χαρακτηριστικά που εξετάζονται και αναλύονται στο κεφάλαιο αυτό, αφορούν διάφορα προσωπικά χαρακτηριστικά των Γενικών Διευθυντών (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, οικογενειακή κατάσταση, επάγγελμα πατέρα, εργασιακή πείρα, ίδρυση και ιδιοκτησία της επιχείρησης, διαδοχή του Γενικού Διευθυντή/Ιδιοκτήτη) καθώς και την κατάρτιση των Γενικών Διευθυντών. Σημειώνεται ότι τόσο η ανάλυση των χαρακτηριστικών των Γενικών Διευθυντών όσο και των άλλων χαρακτηριστικών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων γίνεται κατά μέγεθος επιχείρησης.

Ο αριθμός των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ήταν τον Οκτώβριο του 1997, 254 άτομα. Ο συνολικός αριθμός των Διευθυντών στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις εκτιμάται ότι ήταν 469 άτομα. Έτσι, οι Γενικοί Διευθυντές αποτελούσαν το 54% περίπου των Διευθυντών.

3.1. Προσωπικά χαρακτηριστικά

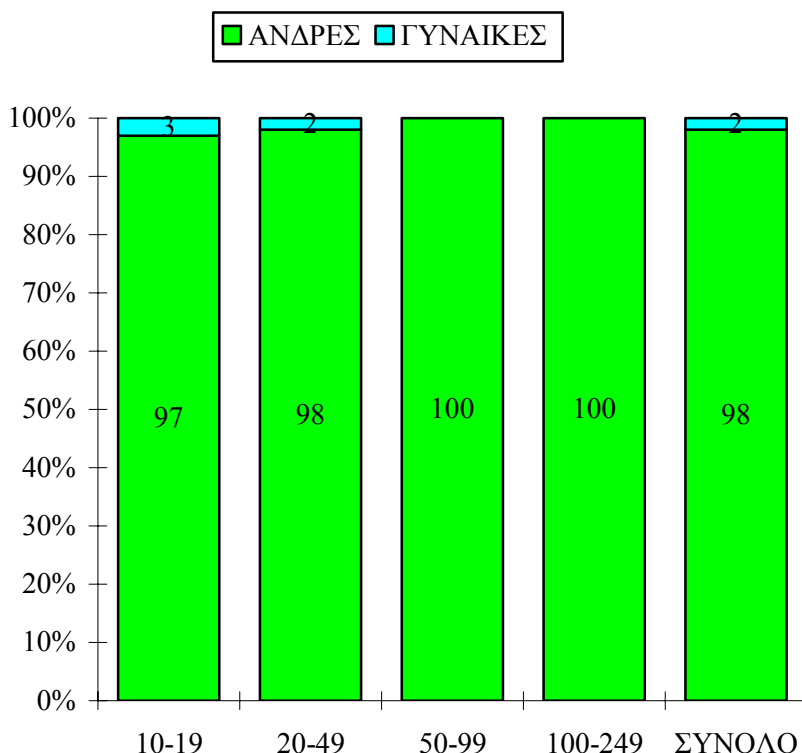
Η ανάλυση των πληροφοριών για τα προσωπικά χαρακτηριστικά των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι ιδιαίτερα χρήσιμη. Από την ανάλυση αυτή είναι δυνατό να προκύψουν στοιχεία που σε συνδυασμό με άλλες πληροφορίες που αφορούν τη λειτουργία των επιχειρήσεων να συμβάλουν στην εφαρμογή δραστηριοτήτων για βελτίωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και της λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Φύλο

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η συντριπτική πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (98%) είναι άνδρες ενώ μόνο το 2% είναι γυναίκες. Η

εικόνα που παρουσιάζεται δεν διαφέρει σημαντικά από τους άλλους τομείς της οικονομίας. Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι είναι πολύ δύσκολο να εργοδοτηθούν γυναίκες ως Γενικοί Διευθυντές λόγω της ιδιαιτερότητας του τομέα των Κατασκευών. Στο Σχεδιάγραμμα 7 φαίνεται η κατανομή των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων κατά φύλο και κατά μέγεθος επιχείρησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7
ΦΥΛΟ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



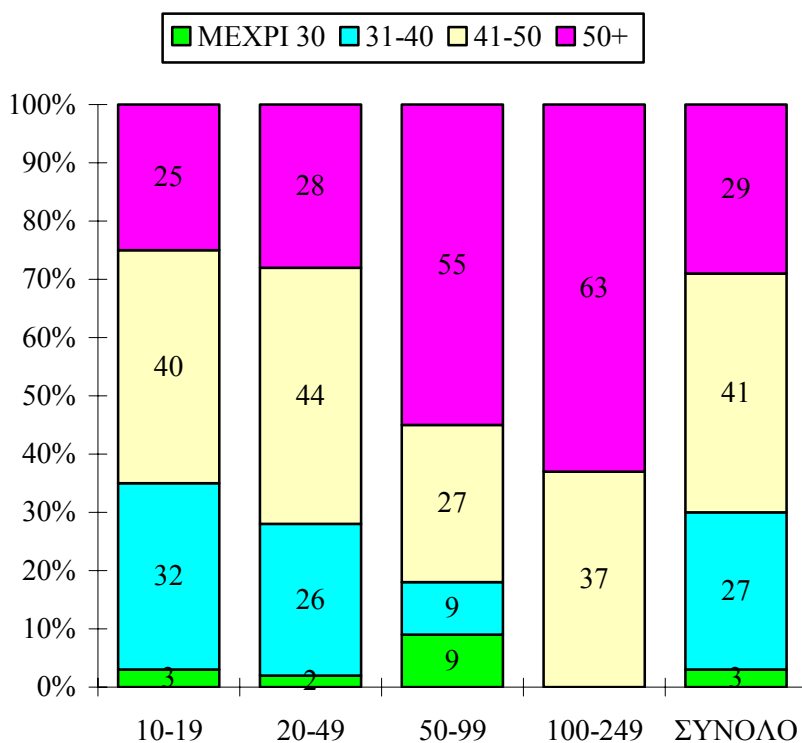
Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόνο στις Μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-49 υπάρχουν γυναίκες Γενικοί Διευθυντές. Στις Μεσαίες επιχειρήσεις δεν υπάρχουν γυναίκες που να ασχολούνται με τη γενική διεύθυνση των επιχειρήσεων.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την κατανομή των Γενικών Διευθυντών κατά φύλο και μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον πίνακα 1.1 του Παραρτήματος 1.

Ηλικία

Οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 8, είναι ηλικίας μεταξύ 41 και 50 χρονών (41%). Σημαντικό ποσοστό είναι πάνω από 50 χρονών (29%) και 27% έχουν ηλικία μεταξύ 31 και 40 χρονών. Τέλος σημειώνεται ότι μόνο το 3% των Γενικών Διευθυντών ήταν μέχρι 30 χρονών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8
ΗΛΙΚΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Εξετάζοντας την ηλικιακή κατανομή των Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι στις Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα) οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές είναι πάνω από 50 χρονών. Συγκεκριμένα, οι Γενικοί Διευθυντές με ηλικία πάνω από 50 χρονών αποτελούν το 55% των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99

άτομα και το 63% των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα. Στις Μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν 10-19 άτομα οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές είναι μεταξύ 41 και 50 χρονών (40%). Το ίδιο ισχύει και για τις Μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 (44%).

Περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με την ηλικιακή κατανομή των Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον πίνακα 1.2 του Παραρτήματος 1.

Επίπεδο μόρφωσης και επαγγελματικά προσόντα

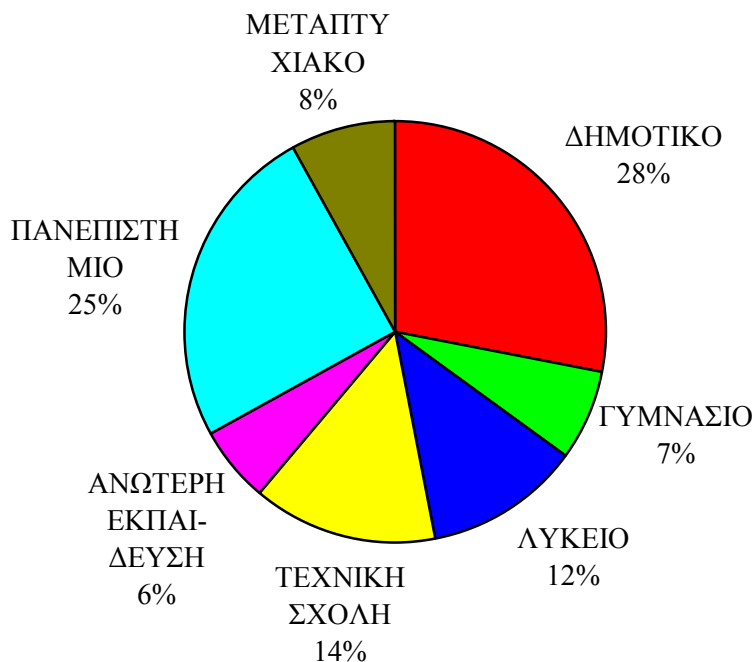
Το επίπεδο μόρφωσης των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών παρουσιάζεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 9.

Ένας στους τρεις Γενικούς Διευθυντές έχουν είτε πανεπιστημιακό είτε μεταπτυχιακό δίπλωμα (25% έχουν αποφοιτήσει από πανεπιστήμιο και 8% έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα). Επίσης, 6% των Γενικών Διευθυντών είναι απόφοιτοι ανώτερης σχολής μη πανεπιστημιακού επιπέδου (όπως το Ανώτερο Τεχνολογικό Ινστιτούτο).

Ωστόσο, επισημαίνεται ότι ποσοστό 28 % των Γενικών Διευθυντών είναι απόφοιτοι δημοτικού. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι σημαντικό ποσοστό των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών είναι ταυτόχρονα και Ιδιοκτήτες/Ίδρυτές της επιχείρησης. Ορισμένοι από τους πιο πάνω Γενικούς Διευθυντές ήταν καλοί τεχνίτες, απόφοιτοι δημοτικού, που με την απόκτηση σχετικών εμπειριών προχώρησαν στην ίδρυση της δικής τους επιχείρησης.

Εξάλλου, επισημαίνεται ότι το 7% των Γενικών Διευθυντών ήταν απόφοιτοι Γυμνασίου, 12% απόφοιτοι Λυκείου και 14% απόφοιτοι Τεχνικών Σχολών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ



Το επίπεδο μόρφωσης των Γενικών Διευθυντών διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Έτσι, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που κατά κανόνα αναλαμβάνουν την εκτέλεση μεγαλύτερων και πιο πολύπλοκων έργων οι Γενικοί Διευθυντές είναι στην πλειοψηφία τους απόφοιτοι Σχολών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε αντίθεση με τις μικρότερες επιχειρήσεις όπου σημαντικό ποσοστό είναι απόφοιτοι δημοτικού. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι το 88% των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα είναι απόφοιτοι Σχολών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Ανώτερης, Πανεπιστημιακής, Μεταπτυχιακής). Αντίθετα, το 33% των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα είναι απόφοιτοι Δημοτικού.

Αναλυτικές πληροφορίες για το επίπεδο μόρφωσης των Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον Πίνακα 18.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	33	22	19	0	28
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	10	4	9	0	7
ΛΥΚΕΙΟ	10	13	9	12	12
ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	15	15	9	0	14
ΑΝΩΤΕΡΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	4	9	9	13	6
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	22	26	36	50	25
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	6	11	9	25	8
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

Πρόσθετα με τα ακαδημαϊκά προσόντα 7% των Γενικών Διευθυντών έχουν **επαγγελματικά προσόντα**, δηλαδή προσόντα που αποκτήθηκαν εκτός του κανονικού εκπαιδευτικού συστήματος όπως «City & Guilds» και «Chartered Accountant». Οι μισοί από αυτούς έχουν «Ανώτερο Επαγγελματικό Προσόν», δηλαδή Κολεγιακού επιπέδου ή επιπέδου ανώτερης μη πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.

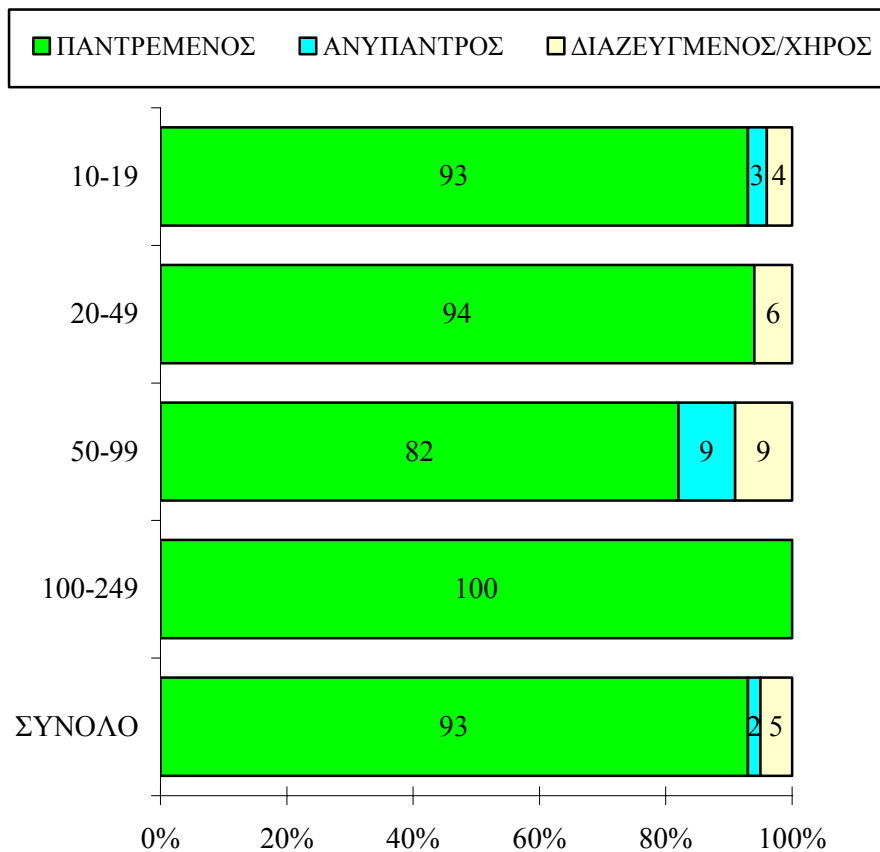
Αναλυτικές πληροφορίες για τα επαγγελματικά προσόντα που απέκτησαν οι Γενικοί Διευθυντές κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον πίνακα 1.3 του Παραρτήματος 1.

Οικογενειακή κατάσταση και επάγγελμα πατέρα

Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των Γενικών Διευθυντών προκύπτει από τα στοιχεία της έρευνας ότι η μεγάλη πλειοψηφία (93%) είναι παντρεμένοι. Μόνο το 2% είναι ανύπαντροι. Επίσης, 5% των Γενικών Διευθυντών είναι είτε διαζευγμένοι ή χήροι.

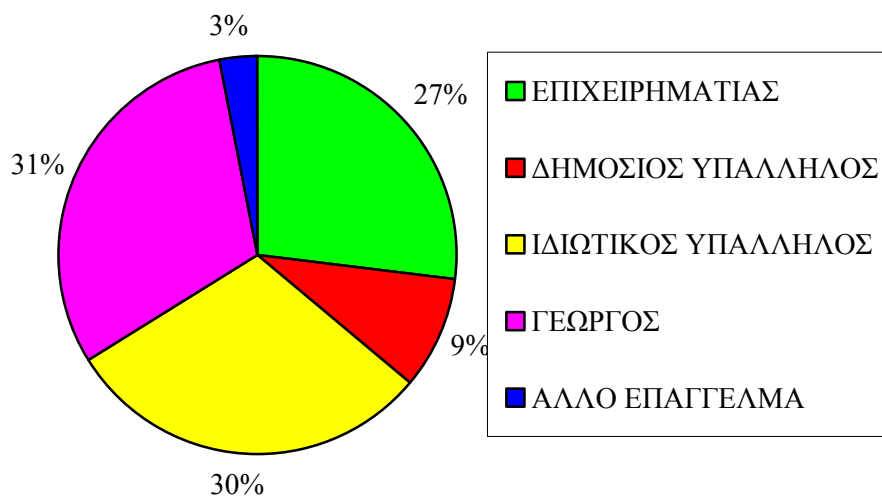
Εξετάζοντας την οικογενειακή κατάσταση των Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα το ποσοστό των παντρεμένων Γενικών Διευθυντών (82%) είναι πολύ χαμηλότερο. Στις επιχειρήσεις αυτές 9% των Γενικών Διευθυντών είναι ανύπαντροι και το ίδιο ποσοστό είναι διαζευγμένοι/χήροι. Στο Σχεδιάγραμμα 10 παρουσιάζεται η οικογενειακή κατάσταση των Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Το μεγαλύτερο ποσοστό των πατέρων των Γενικών Διευθυντών (31%) ασχολούνταν με τη γεωργία ενώ περίπου το ίδιο ποσοστό (30%) ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι. Ποσοστό 27% ήταν επιχειρηματίες γεγονός που επηρέασε σε κάποιο βαθμό την απόφαση των παιδιών τους να ασχοληθούν με επιχειρηματικές δραστηριότητες. Τέλος, αναφέρεται ότι μόνο το 9% των Γενικών Διευθυντών είχαν πατέρα Δημόσιο Υπάλληλο. Τα συνολικά στοιχεία για το επάγγελμα του πατέρα των Γενικών Διευθυντών παρουσιάζονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 11 και τα αναλυτικά στοιχεία κατά μέγεθος επιχείρησης στον Πίνακα 19.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΠΑΤΕΡΑ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ**



Εξετάζοντας το επάγγελμα του πατέρα κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούν 20-49 άτομα, 50-99 και 100-249 η πλειοψηφία των πατέρων των Γενικών Διευθυντών ήταν επιχειρηματίες (39%, 36% και 34% αντίστοιχα). Αντίθετα, στις Μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα μόνο το 18% των πατέρων των Γενικών Διευθυντών ήταν επιχειρηματίες ενώ οι περισσότεροι ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι (34%) και γεωργοί (32%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 19
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΠΑΤΕΡΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΠΑΤΕΡΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ	18	39	36	34	27
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	13	2	9	0	9
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	34	24	27	33	30
ΓΕΩΡΓΟΣ	32	31	19	33	31
ΆΛΛΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	3	4	9	0	3
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	144	83	16	7	250

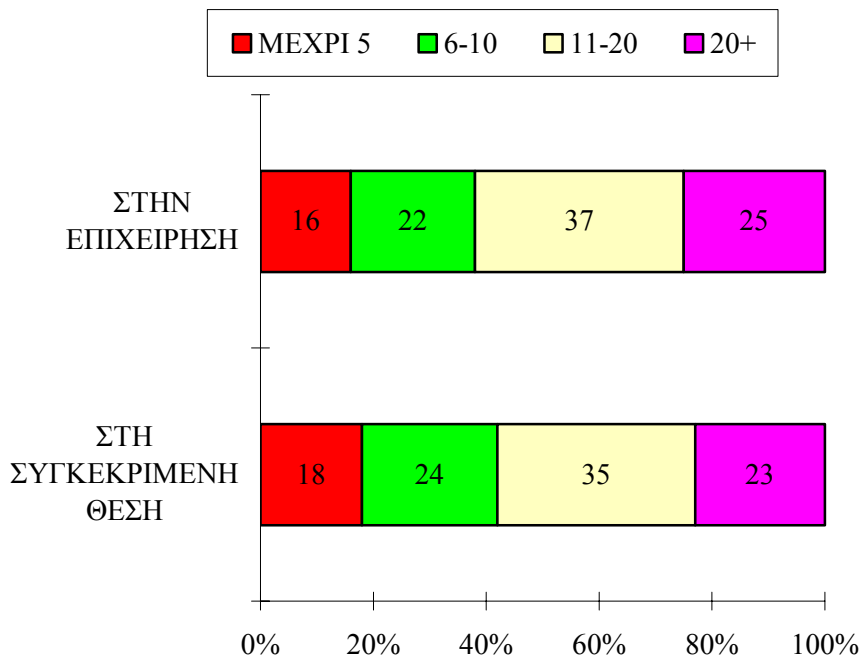
Εργασιακή πείρα

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 12 οι περισσότεροι από τους Γενικούς Διευθυντές (37%) είχαν, όταν έγινε η έρευνα (Οκτώβριος 1997), μεταξύ 11 και 20 χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση. Στη συγκεκριμένη θέση του Γενικού Διευθυντή εργάζονταν για την ίδια χρονική περίοδο το 35% των Γενικών Διευθυντών.

Εξάλλου, το 25% των Γενικών Διευθυντών εργάζονταν στην επιχείρηση για πάνω από 20 χρόνια και 23% κατείχαν τη θέση αυτή για πάνω από 20 χρόνια.

Με βάση τα πιο πάνω στοιχεία φαίνεται ότι η πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι αρκετά πεπειραμένοι αφού πάνω από τους μισούς έχουν περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσία στη θέση του Γενικού Διευθυντή.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ



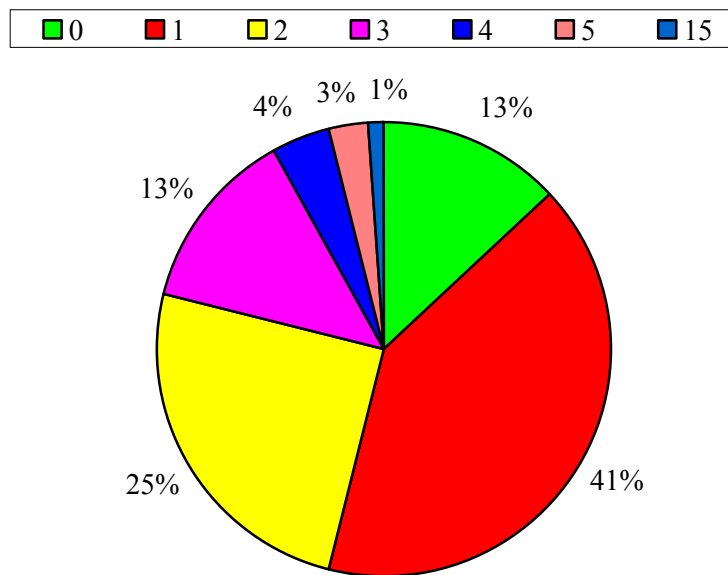
Εξετάζοντας την εργασιακή πείρα των Γενικών Διευθυντών, τόσο στην επιχείρηση όσο και στη συγκεκριμένη θέση, κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνεται ότι οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 100 και 249 άτομα είναι πιο πεπειραμένοι. Ειδικότερα, περίπου το 75% των Γενικών Διευθυντών των πιο πάνω επιχειρήσεων είχαν πάνω από 10 χρόνια υπηρεσία τόσο στην επιχείρηση όσο και στη θέση του Γενικού Διευθυντή. Για τα άλλα μεγέθη επιχειρήσεων το ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 54% και 65%.

Περισσότερα στοιχεία για την πείρα των Γενικών Διευθυντών φαίνονται στους πίνακες 1.4 και 1.5 του Παραρτήματος 1.

Η διαπίστωση της προηγούμενης εργασιακής πείρας των Γενικών Διευθυντών προκύπτει από την εξέταση του αριθμού των επιχειρήσεων στις οποίες είχαν εργαστεί προηγουμένως.

Στο Σχεδιάγραμμα 13 παρουσιάζονται παραστατικά πληροφορίες για τον αριθμό των επιχειρήσεων στις οποίες εργάστηκαν προηγουμένως οι Γενικοί Διευθυντές.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ



Σύμφωνα λοιπόν με το πιο πάνω Σχεδιάγραμμα η μεγάλη πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είχαν εμπειρίες από εργασία σε άλλη/ες επιχειρήσεις δεδομένου ότι μόνο το 13% δεν εργάστηκαν προηγουμένως σε άλλη επιχείρηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό (41%) είχαν εργαστεί σε μια άλλη επιχείρηση προηγουμένως.

Όλοι οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 100 και 249 άτομα είχαν εργαστεί σε τουλάχιστον μια άλλη επιχείρηση προηγουμένως.

Εξάλλου, 92% των Γενικών Διευθυντών των πιο μικρών επιχειρήσεων (με απασχόληση 10-19 άτομα) είχαν εμπειρία από απασχόληση σε άλλη/ες επιχειρήσεις.

Οι πληροφορίες για τον αριθμό των επιχειρήσεων στις οποίες εργάστηκαν οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη λεπτομέρεια στον πίνακα 1.6 του Παραρτήματος 1.

Ίδρυση και ιδιοκτησία της επιχείρησης

Ο Γενικός Διευθυντής είναι κατά κανόνα και ιδρυτής της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Πίνακα 20, το 80% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών έχουν ιδρυθεί είτε από το Γενικό Διευθυντή ή από το Γενικό Διευθυντή μαζί με συνέταιρο.

Η ταύτιση της ιδιότητας του ιδρυτή της επιχείρησης με εκείνη του Γενικού Διευθυντή είναι ενδεικτική της απροθυμίας των ιδρυτών των επιχειρήσεων να αναθέσουν τη διεύθυνση της επιχείρησης σε άλλο άτομο.

Η ταύτιση της ιδιότητας του ιδρυτή με εκείνη του Γενικού Διευθυντή είναι μεγαλύτερη στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα όπου το 87 % των επιχειρήσεων ιδρύθηκαν είτε από το Γενικό Διευθυντή ή από το Γενικό Διευθυντή με συνέταιρο.

Αντίθετα, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) μόνο στο 38% των επιχειρήσεων παρατηρείται ταύτιση της ιδιότητας του ιδρυτή με εκείνη του Γενικού Διευθυντή.

Τα ποσοστά για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα και 50-99 είναι 78% και 54% αντίστοιχα.

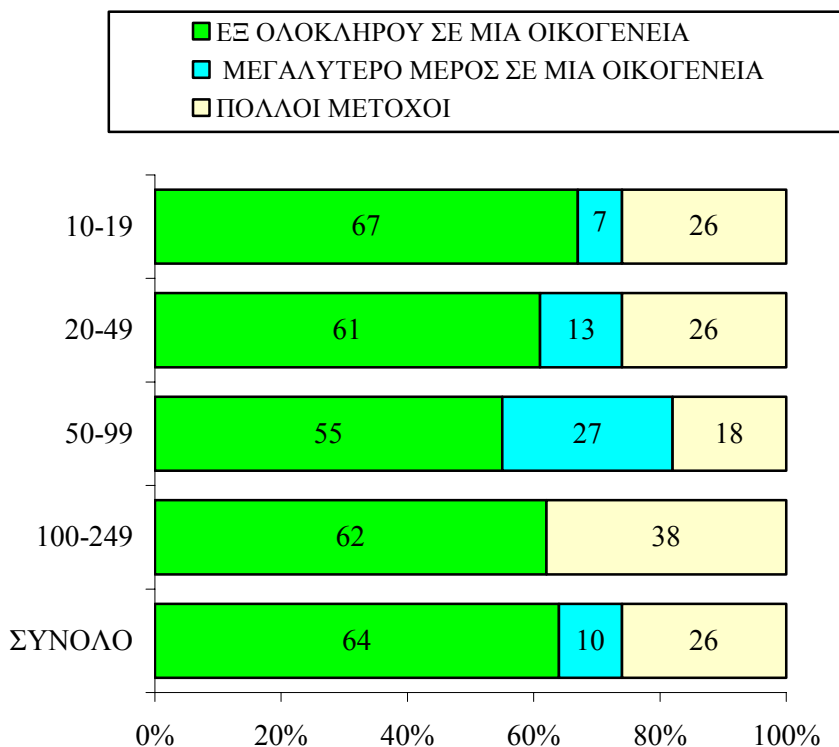
ΠΙΝΑΚΑΣ 20
ΙΔΡΥΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΙΔΡΥΤΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	51	48	27	38	48
ΠΑΤΕΡΑΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	11	3	0	0	7
ΑΛΛΟ ΜΕΛΟΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	0	2	9	12	2
ΑΛΛΟΣ	0	5	0	0	2
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΜΕ ΣΥΝΕΤΑΙΡΟ	36	30	27	0	32
ΠΑΤΕΡΑΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΜΕ ΣΥΝΕΤΑΙΡΟ	1	6	19	13	4
ΑΛΛΟ ΜΕΛΟΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΜΕ ΣΥΝΕΤΑΙΡΟ	1	2	0	0	1
ΑΛΛΟΣ ΜΕ ΣΥΝΕΤΑΙΡΟ	0	4	18	37	4
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

Ο οικογενειακός χαρακτήρας των επιχειρήσεων φαίνεται από το γεγονός ότι το 64% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών ανήκει εξ ολοκλήρου σε μια οικογένεια. Πρόσθετα, στο 10% των επιχειρήσεων το μεγαλύτερο μέρος των μετοχών ανήκει σε μια οικογένεια. Μόνο στο 26% των επιχειρήσεων υπάρχουν πολλοί μέτοχοι. Ο οικογενειακός χαρακτήρας των επιχειρήσεων είναι λιγότερο έντονος στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα

όπου στο 38% των επιχειρήσεων υπάρχουν πολλοί μέτοχοι. Οι πληροφορίες αυτές φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 14.

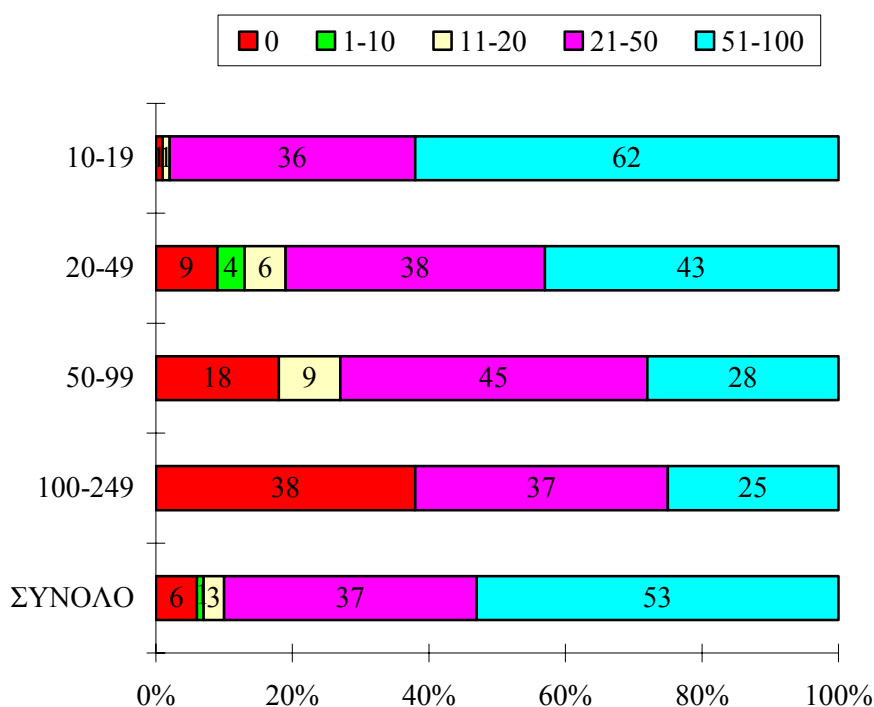
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14
ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Σε ότι αφορά το ποσοστό της επιχείρησης που ανήκει στο Γενικό Διευθυντή επισημαίνεται το γεγονός ότι η πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι και ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων που διευθύνουν. Συγκεκριμένα, το 53% των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ελέγχουν πάνω από το 50% της επιχείρησης. Με άλλα λόγια οι Γενικοί Διευθυντές εκτός από ιδρυτές των επιχειρήσεων είναι και ιδιοκτήτες.

Το ποσοστό της επιχείρησης που ανήκει στους Γενικούς Διευθυντές κατά μέγεθος επιχείρησης εμφανίζεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 15.

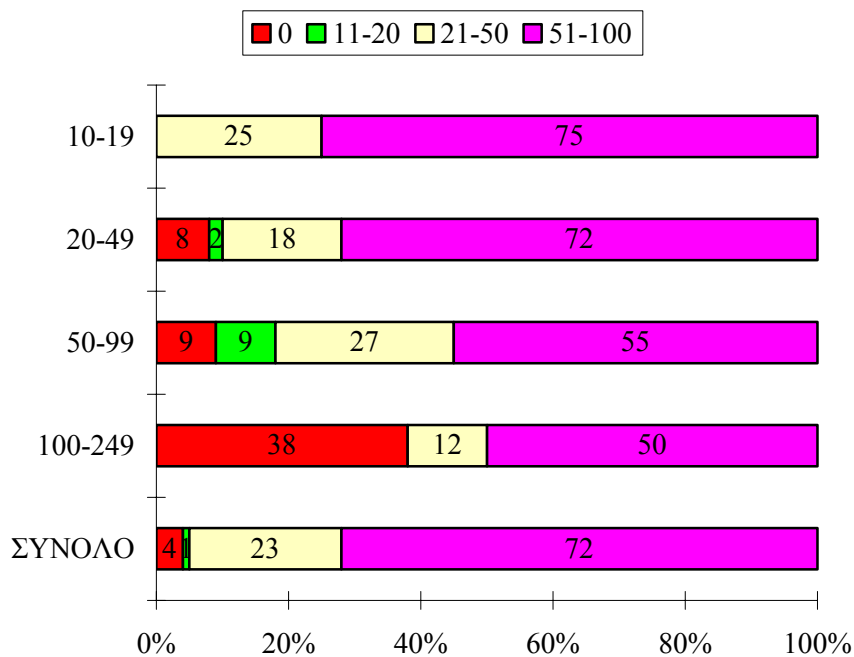
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΟ
ΓΕΝΙΚΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Το ποσοστό των Γενικών Διευθυντών στους οποίους ανήκει πέραν από το 50% της επιχείρησης μειώνεται από 62% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα σε 43% για τις επιχειρήσεις που εργοδοτούσαν 20-49 άτομα, 27% για επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και 25% για επιχειρήσεις με απασχόληση από 100-249 άτομα. Δηλαδή η ταύτιση Γενικού Διευθυντή με τον Ιδιοκτήτη μειώνεται σταδιακά όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης.

Ο οικογενειακός χαρακτήρας των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων φαίνεται και από το γεγονός ότι στο 72% των επιχειρήσεων πάνω από το 50% της επιχείρησης ανήκει στην οικογένεια του Γενικού Διευθυντή. Το ποσοστό της επιχείρησης που ανήκει στην οικογένεια του Γενικού Διευθυντή κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 16.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Όπως αναμενόταν ο οικογενειακός χαρακτήρας των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι εντονότερος στις πιο μικρές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα το ποσοστό των επιχειρήσεων στις οποίες πάνω από το 50% ανήκει στην οικογένεια του Γενικού Διευθυντή είναι κατά μέγεθος επιχείρησης το ακόλουθο:

<u>Μέγεθος Επιχείρησης</u>	<u>Ποσοστό (%)</u>
10-19	75
20-49	72
50-99	55
100-249	50

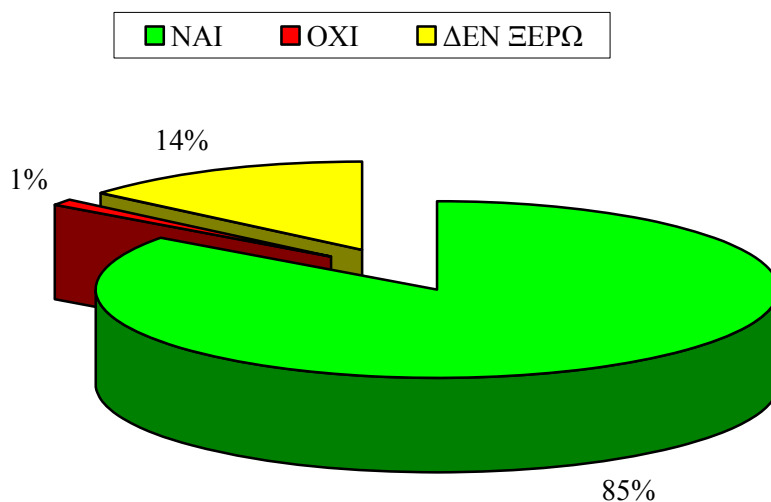
Διαδοχή Γενικού Διευθυντή

Τις ερωτήσεις που αφορούσαν στην παραμονή της επιχείρησης στην οικογένεια και στην διαδοχή του Γενικού Διευθυντή κλήθηκαν να απαντήσουν μόνο όσοι από τους Γενικούς Διευθυντές είναι και Ιδιοκτήτες της επιχείρησης (είτε μόνοι τους είτε με συνεταίρους).

Όπως αναμενόταν η μεγάλη πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών που είναι συνάμα και ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων επιθυμούν να παραμείνει η επιχείρηση κάτω από τον έλεγχο της οικογένειάς τους. Συγκεκριμένα, την επιθυμία αυτή συμμαρρίζεται το 85% των Γενικών Διευθυντών/Ιδιοκτητών. Μόνο 1% έχει αντίθετη άποψη ενώ ποσοστό 14% ανέφεραν ότι δεν ξέρουν επειδή ενδεχομένως δεν τους είχε απασχολήσει το θέμα αυτό.

Η επιθυμία για παραμονή της επιχείρησης στην οικογένεια του Γενικού Διευθυντή απεικονίζεται στο Σχεδιάγραμμα 17.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17
ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΓΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗ ΤΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ



Η επιθυμία για παραμονή της επιχείρησης στην οικογένεια του Γενικού Διευθυντή/Ιδιοκτήτη είναι πολύ μεγάλη ανεξάρτητα από το μέγεθος επιχείρησης. Αξίζει, ωστόσο να σημειωθεί ότι όλοι οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 100 και 249 άτομα που είναι ταυτόχρονα και ιδιοκτήτες επιθυμούν όπως η επιχείρηση παραμείνει στην οικογένεια.

Οι πληροφορίες σχετικά με την παραμονή της επιχείρησης στην οικογένεια κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται αναλυτικά στον πίνακα 1.7 του Παραρτήματος 1.

Οι περισσότεροι από τους Γενικούς Διευθυντές (64%) θέλουν να αναλάβει ο γιος τους τη διεύθυνση της επιχείρησης όταν θα έχουν αποχωρήσει. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 25% των Γενικών Διευθυντών δεν ξέρουν ποιος θα είναι ο διάδοχος τους επειδή ενδεχόμενα να μην τους έχει απασχολήσει ακόμη το θέμα αυτό. Επίσης 8% θέλουν να τους διαδεχθεί η κόρη τους και 3% άλλο μέλος της οικογένειάς τους.

Οι πληροφορίες σχετικά με την προτίμηση του Γενικού Διευθυντή για διαδοχή φαίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 21.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21
ΠΡΟΤΙΜΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΔΟΧΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΠΡΟΤΙΜΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΔΟΧΗ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΓΙΟΣ	63	62	78	60	64
ΚΟΡΗ	8	8	11	0	8
ΑΛΛΟ ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	5	0	0	0	3
ΔΕΝ ΞΕΡΩ	24	30	11	40	25
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	144	74	13	6	237

Όπως φαίνεται και από τον πιο πάνω πίνακα η πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών επιθυμούν να τους διαδεχθεί ο γιος τους στη διεύθυνση της επιχείρησης ανεξάρτητα από μέγεθος επιχείρησης. Ωστόσο, η επιθυμία αυτή εμφανίζεται πιο έντονη στις επιχειρήσεις με απασχόληση μεταξύ 50 και 99 άτομα, όπου το 78% των Γενικών Διευθυντών έχουν αυτή την προτίμηση. Επίσης, σημειώνεται ότι σημαντικά ψηλότερο ποσοστό Γενικών Διευθυντών επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 100 και 249 ατόμων (40%) δεν ξέρουν ποιος θα τους διαδεχθεί στη διεύθυνση της επιχείρησης όταν αυτοί θα έχουν αποχωρήσει.

3.2. Κατάρτιση

Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύονται πληροφορίες σχετικά με την αξιολόγηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των Γενικών Διευθυντών που έγινε από τους ίδιους, τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1994-1997 και την αξιολόγηση των προγραμμάτων αυτών τόσο σε ότι αφορά το περιεχόμενο τους όσο και σε σχέση με τους εκπαιδευτές των προγραμμάτων.

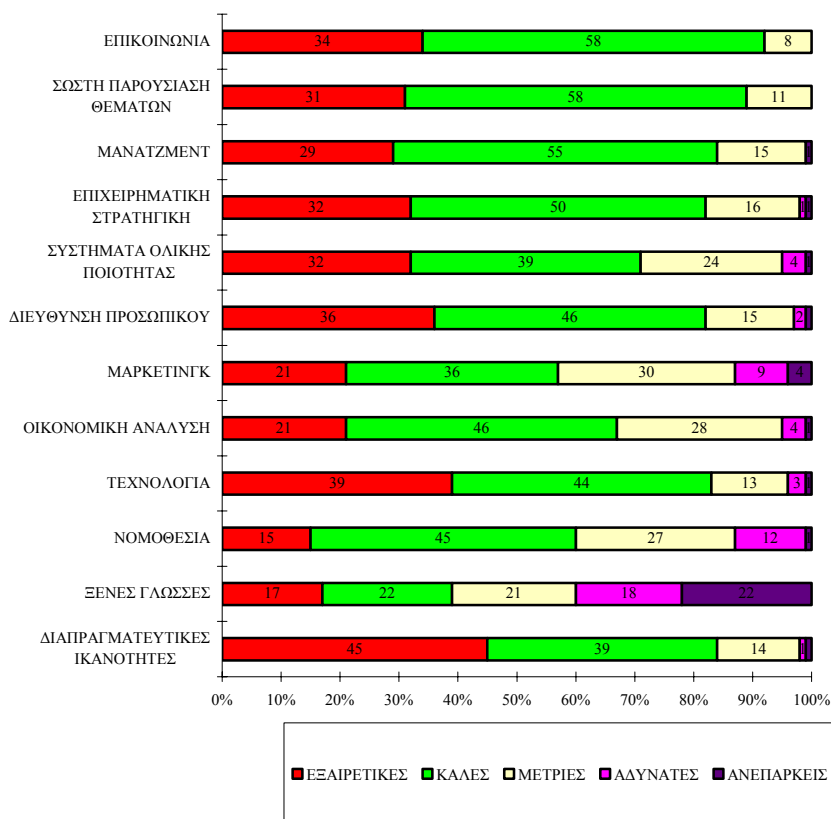
Αυτοαξιολόγηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται ο εντοπισμός θεμάτων στα οποία, σύμφωνα με τους ίδιους τους Γενικούς Διευθυντές, παρουσιάζουν αδυναμίες και κατά συνέπεια ανάγκες για κατάρτιση. Η κλίμακα βαθμολογίας που χρησιμοποιήθηκε ξεκινά από το 1 και φθάνει στο 5. Συγκεκριμένα η βαθμολογία είναι η ακόλουθη:

- 1 = Ανεπαρκείς
- 2 = Αδύνατες
- 3 = Μέτριες
- 4 = Καλές
- 5 = Εξαιρετικές

Τα αποτελέσματα της αυτοαξιολόγησης των Γενικών Διευθυντών φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 18.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18
ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ,
ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΕ ΒΑΣΙΚΑ
ΘΕΜΑΤΑ



Σχεδόν όλοι οι Γενικοί Διευθυντές (92%) εκτιμούν ότι έχουν καλές ή εξαιρετικές γνώσεις και δεξιότητες σε θέματα επικοινωνίας.

Άλλα θέματα στα οποία η αυτοαξιολόγηση των Γενικών Διευθυντών είναι σε υψηλό επίπεδο είναι:

- Σωστή παρουσίαση θεμάτων (89%)
- Μάνατζμεντ (84%)
- Διαπραγματευτικές ικανότητες (84%)

- Τεχνολογία (83%)
- Επιχειρηματική στρατηγική (82%)
- Διεύθυνση προσωπικού (82%)

Αντίθετα, η αυτοαξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων των Γενικών Διευθυντών σε ότι αφορά τις ξένες γλώσσες βρίσκεται σε χαμηλό επίπεδο. Συγκεκριμένα, το 61% τις θεωρεί μέτριες ή αδύνατες ή ανεπαρκείς. Υπενθυμίζεται, ότι σημαντικό ποσοστό Γενικών Διευθυντών είναι απόφοιτοι δημοτικού. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει την ύπαρξη έντονων αναγκών για εκμάθηση ξένων γλωσσών από τους Γενικούς Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Άλλα θέματα στα οποία η αυτοαξιολόγηση των Γενικών Διευθυντών κυμαίνεται σε χαμηλό επίπεδο είναι:

- Μάρκετινγκ (43%)
- Νομοθεσία (40%)
- Οικονομική ανάλυση (33%)
- Συστήματα ολικής ποιότητας (29%)

Από την ανάλυση των πληροφοριών κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι οι Γενικοί Διευθυντές των Μεσαίων επιχειρήσεων (με απασχόληση 50-249 άτομα) εκτιμούν ότι οι γνώσεις και δεξιότητες τους βρίσκονται σε ψηλότερο επίπεδο από ότι οι γνώσεις και δεξιότητες των Γενικών Διευθυντών των Μικρών επιχειρήσεων (με απασχόληση 10-49 άτομα). Η διαφορά που εμφανίζεται οφείλεται κατά κύριο λόγο στο ψηλότερο μορφωτικό επίπεδο των Γενικών Διευθυντών των μεγαλύτερων επιχειρήσεων.

Διαφορές εμφανίζονται, ανάλογα με το μέγεθος επιχείρησης, και στα θέματα στα οποία οι Γενικοί Διευθυντές, σύμφωνα με τις δικές τους εκτιμήσεις, υστερούν (δήλωσαν ότι οι γνώσεις, δεξιότητες τους είναι μέτριες, ή αδύνατες ή ανεπαρκείς) συγκριτικά με άλλα θέματα. Τα θέματα αυτά είναι κατά μέγεθος επιχείρησης τα ακόλουθα:

- Γενικοί Διευθυντές επιχειρήσεων 10-19 ατόμων:
 - Ξένες γλώσσες (70%)
 - Μάρκετινγκ (47%)
 - Συστήματα ολικής ποιότητας (27%)
 - Οικονομική ανάλυση (27%)
- Γενικοί Διευθυντές επιχειρήσεων 20-49 ατόμων:
 - Ξένες γλώσσες (56%)
 - Νομοθεσία (49%)
 - Οικονομική ανάλυση (45%)
 - Μάρκετινγκ (43%)
 - Συστήματα ολικής ποιότητας (32%)
- Γενικοί Διευθυντές επιχειρήσεων 50-99 ατόμων:
 - Συστήματα ολικής ποιότητας (44%)
 - Μάρκετινγκ (40%)
 - Τεχνολογία (40%)
 - Οικονομική ανάλυση (30%)
 - Νομοθεσία (30%)
 - Επιχειρηματική στρατηγική (30%)
- Γενικοί Διευθυντές επιχειρήσεων 100-249 ατόμων:

- Ξένες γλώσσες (33%)
- Συστήματα ολικής ποιότητας (17%)
- Οικονομική ανάλυση (17%)
- Τεχνολογία (17%)

Οι πληροφορίες για την αυτοαξιολόγηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη ανάλυση στους πίνακες 1.8 – 1.11 του Παραρτήματος 1.

Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης

Η συμμετοχή των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών σε προγράμματα κατάρτισης εξαρτάται από διάφορους παράγοντες όπως η ύπαρξη κατάλληλων προγραμμάτων, ο χρόνος και τόπος εφαρμογής των προγραμμάτων, ο φόρτος εργασίας του Γενικού Διευθυντή.

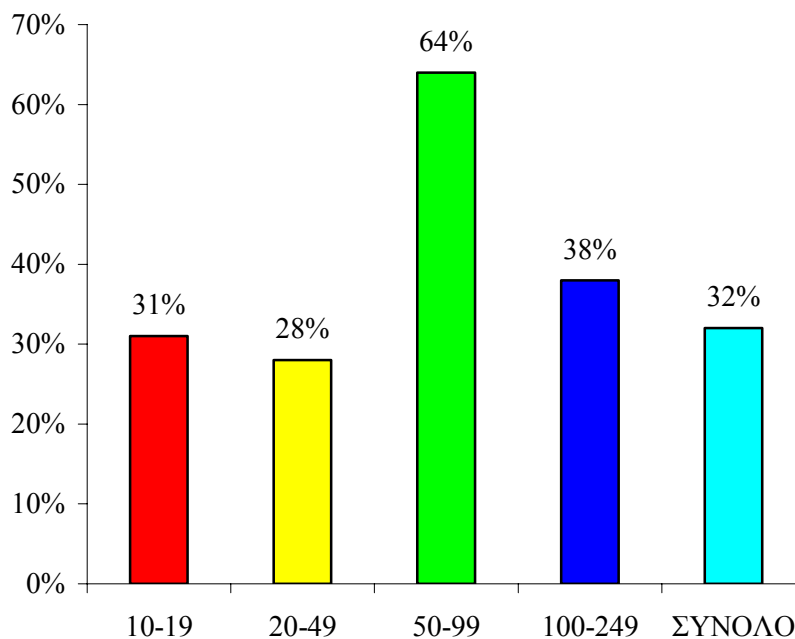
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 19 το ποσοστό των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1994-1997 ήταν 32%.

Ωστόσο, η συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης ήταν πολύ μεγαλύτερη στην περίπτωση των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 50 και 99 άτομα (64%) και ελαφρά πιο ψηλή, από το σύνολο, για τους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων που εργοδοτούσαν από 100 μέχρι 249 άτομα (38%).

Για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα το ποσοστό συμμετοχής ήταν 31% και για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα 28%.

Περισσότερες πληροφορίες για τη συμμετοχή των Γενικών Διευθυντών σε προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1994-1997 φαίνονται στον πίνακα 1.12 του Παραρτήματος 1.

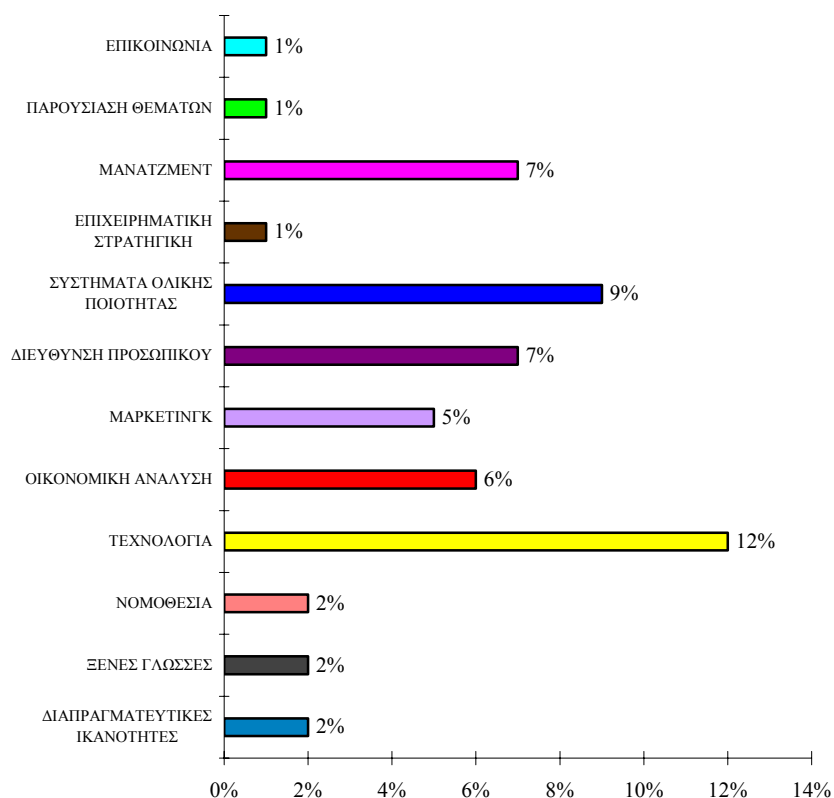
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΕ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Τα προγράμματα κατάρτισης στα οποία έλαβαν μέρος οι Γενικοί Διευθυντές την περίοδο 1994-1996 φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 20.

Διευκρινίζεται, ότι το ποσοστό που παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα αυτό υπολογίστηκε με βάση το συνολικό αριθμό των Γενικών Διευθυντών και όχι με βάση τον αριθμό που συμμετείχαν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Επίσης, σημειώνεται ότι ορισμένοι Γενικοί Διευθυντές συμμετείχαν σε περισσότερα από ένα προγράμματα κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20
ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1996



Κατά τη διάρκεια της περιόδου 1994-1996 το 76% των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων, δηλαδή η μεγάλη πλειοψηφία, δεν είχαν παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα κατάρτισης. Με το μεγαλύτερο ποσοστό (12%) οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης που αφορούσαν την τεχνολογία. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι σημαντικό ποσοστό Γενικών Διευθυντών έχουν πτυχίο πολιτικού μηχανικού.

Τα προγράμματα που αφορούσαν στην εισαγωγή συστημάτων ολικής ποιότητας συγκέντρωσαν τη συμμετοχή σημαντικού ποσοστού

Γενικών Διευθυντών (9%). Εδώ πρέπει να σημειωθεί η τάση που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια για απόκτηση από τις επιχειρήσεις του προτύπου ποιότητας I.S.O. 9000 με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων τους.

Τα προγράμματα στα οποία συμμετείχαν οι Γενικοί Διευθυντές διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τον πίνακα 1.13 του Παραρτήματος 1 το μεγαλύτερο ποσοστό (38%) των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης που αφορούσαν το μάλιστα των επιχειρήσεων τους. Στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα το πιο δημοφιλές πρόγραμμα ήταν τα συστήματα ολικής ποιότητας (36%) όπως και στις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα (13%), ενώ στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 το ψηλότερο ποσοστό (15%) παρακολούθησαν προγράμματα που αφορούσαν την τεχνολογία.

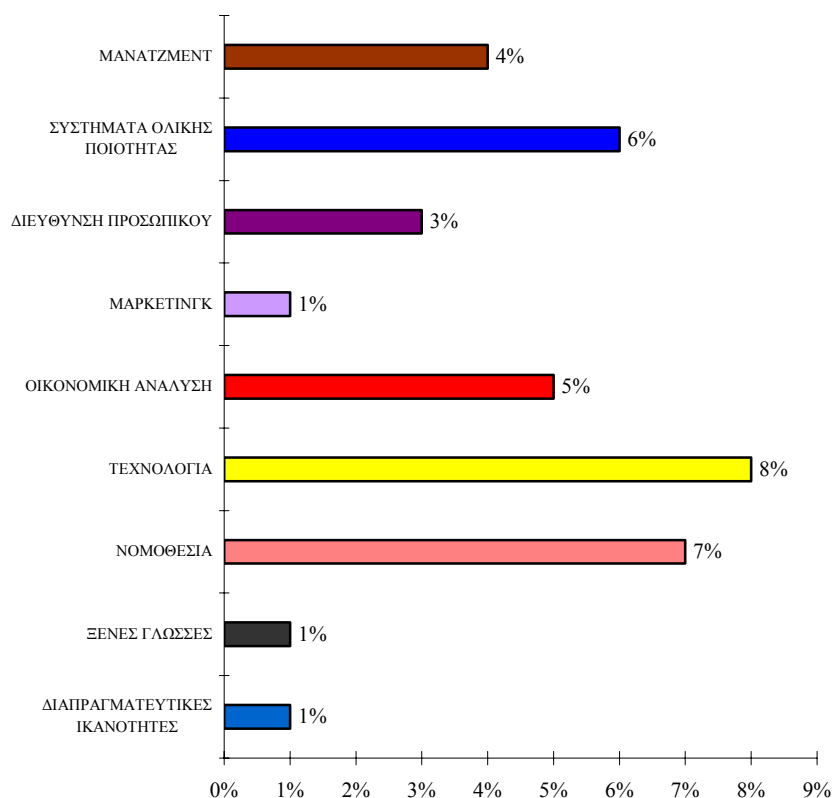
Τα προγράμματα στα οποία έλαβαν μέρος οι Γενικοί Διευθυντές μέσα στο 1997 παρουσιάζονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 21.

Τα προγράμματα που αφορούσαν την τεχνολογία συγκέντρωσαν και κατά το 1997 το ενδιαφέρον του μεγαλύτερου ποσοστού Γενικών Διευθυντών (8%). Εξάλλου, προγράμματα που αφορούσαν ενημέρωση για πρόνοιες της νομοθεσίας συγκέντρωσαν τη συμμετοχή του 7% των Γενικών Διευθυντών κατατάσσοντας αυτά στη δεύτερη θέση μετά τα προγράμματα για την τεχνολογία.

Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η συμμετοχή των Γενικών Διευθυντών σε δραστηριότητες κατάρτισης ήταν σε χαμηλό επίπεδο δεδομένου ότι το 78% δεν παρακολούθησαν κανένα πρόγραμμα κατάρτισης μέσα στο 1997.

Τα προγράμματα που προτίμησαν οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές το 1997 διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος επιχείρησης όπως φαίνεται στον πίνακα 1.14 του Παραρτήματος 1.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21
ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ 1997



Από τους 253 Γενικούς Διευθυντές που έδωσαν πληροφορίες αναφορικά με τον αριθμό των ημερών που αφιέρωσαν για κατάρτιση μέσα στο 1997 η μεγάλη πλειοψηφία (198 ή 78%) ανέφεραν ότι δεν αφιέρωσαν καμιά μέρα για κατάρτιση. Ποσοστό 8% αφιέρωσαν μεταξύ 1 και 5 ημέρες για κατάρτιση, 6% αφιέρωσαν μεταξύ 6 και 10 ημέρες και 8% πάνω από 10 ημέρες.

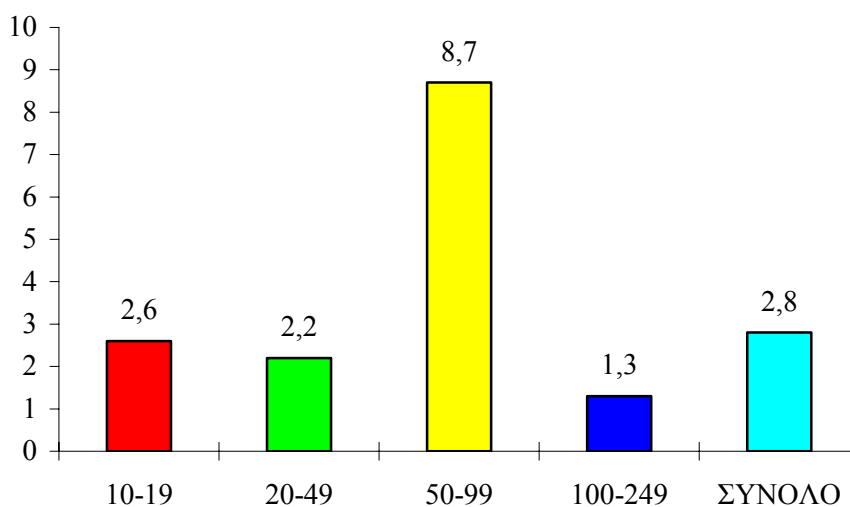
Ο αριθμός ημερών που αφιερώθηκε για κατάρτιση από τους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 50 και 99 άτομα είναι πολύ περισσότερος αφού ποσοστό 36% αφιέρωσαν πάνω από 10 ημέρες για κατάρτιση.

Οι πληροφορίες αυτές φαίνονται αναλυτικά στον πίνακα 1.15 του Παραρτήματος 1.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο μέσος όρος ημερών κατάρτισης που αφιερώθηκε από τους Γενικούς Διευθυντές κατά μέγεθος επιχείρησης επειδή υποδηλώνει σε κάποιο βαθμό το ενδιαφέρον και τη σημασία που αποδίδουν οι Γενικοί Διευθυντές για την επιμόρφωση τους.

Στο Σχεδιάγραμμα 22 παρουσιάζονται στοιχεία αναφορικά με το μέσο όρο ημερών κατάρτισης των Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης μέσα στο 1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΤΟ 1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Ο μέσος όρος ημερών κατάρτισης για το 1997 ήταν 2,8 ημέρες για το σύνολο των Γενικών Διευθυντών. Τον περισσότερο χρόνο για κατάρτιση αφιέρωσαν οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 50-99 άτομα (8,7 ημέρες) ενώ το λιγότερο οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα (1,3 ημέρες). Οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με

απασχόληση 10-19 άτομα αφιέρωσαν 2,6 ημέρες και των επιχειρήσεων με απασχόληση 20-49 άτομα 2,2 ημέρες.

Με βάση τα πιο πάνω δεδομένα φαίνεται ότι οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών που απασχολούσαν μεταξύ 50 και 99 άτομα επέδειξαν πολύ μεγαλύτερο ενδιαφέρον για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης μέσα στο 1997 από τους Γενικούς Διευθυντές των άλλων μεγεθών επιχειρήσεων. Εξάλλου, αξίζει να σημειωθεί το πολύ χαμηλό ενδιαφέρον των Γενικών Διευθυντών των μεγαλύτερων επιχειρήσεων (με απασχόληση από 100 μέχρι 249 άτομα).

Σχόλια για τα προγράμματα κατάρτισης και τους εκπαιδευτές

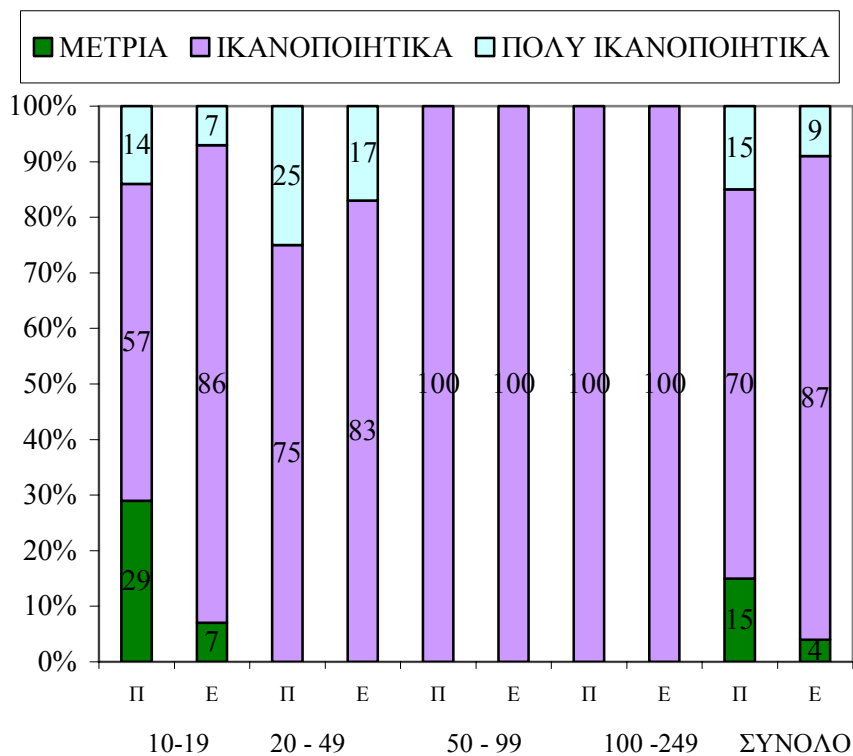
Ο χαρακτηρισμός των προγραμμάτων κατάρτισης και των εκπαιδευτών, από τους Γενικούς Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών, κατά μέγεθος επιχείρησης, παρουσιάζεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 23.

Σύμφωνα λοιπόν με το Σχεδιάγραμμα 23 το 85 % των Γενικών Διευθυντών εκτιμούν ότι η διάρκεια, η μορφή και το περιεχόμενο των προγραμμάτων που παρακολούθησαν ήταν είτε ικανοποιητικά ή πολύ ικανοποιητικά. Μόνο το 15 % των Γενικών Διευθυντών εξέφρασαν την άποψη ότι οι πιο πάνω παράμετροι των προγραμμάτων κατάρτισης ήταν μέτριοι.

Σε σχέση με την καταλληλότητα των εκπαιδευτών οι εκτιμήσεις ήταν ακόμη πιο ευνοϊκές αφού το 96% των Γενικών Διευθυντών ανέφεραν ότι οι εκπαιδευτές ήταν είτε ικανοποιητικοί ή πολύ ικανοποιητικοί ενώ μόλις το 4% ανέφερε ότι οι εκπαιδευτές ήταν μέτριοι.

Οι εκτιμήσεις των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα τόσο σε σχέση με τους εκπαιδευτές όσο και τα προγράμματα είναι πιο ευνοϊκές. Συγκεκριμένα όλοι οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων αυτών που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης το 1997 εκτιμούν ότι τόσο τα προγράμματα όσο και οι εκπαιδευτές ήταν ικανοποιητικοί.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Π : Προγράμματα κατάρτισης

Ε : Εκπαιδευτές

4. ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων αποτελεί ένα από τους σημαντικότερους παράγοντες στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο διαδραματίζει σε τομείς όπου απαιτούνται πολλά εργατικά χέρια διαφορετικών ειδικοτήτων όπως είναι και ο τομέας των Κατασκευών. Κατά συνέπεια η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα θα αποβεί πρωταρχικά προς όφελος των ίδιων των επιχειρήσεων.

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται διάφορα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με την απασχόληση, τη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού και την κατάρτιση και ανάπτυξη με στόχο τον εντοπισμό πιθανών αδυναμιών και στη συνέχεια την διατύπωση εισηγήσεων για αντιμετώπιση τους.

4.1. Απασχόληση

Στα πλαίσια της έρευνας συγκεντρώθηκαν πληροφορίες για την απασχόληση των επιχειρήσεων τόσο κατά τη διάρκεια της έρευνας (Οκτώβριος 1997) όσο και για τα τρία προηγούμενα χρόνια 1994-1996. Επίσης, λήφθηκαν πληροφορίες για τη διάρθρωση της απασχόλησης κατά φύλο και επαγγελματική κατηγορία, για τις μεταβολές της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία την περίοδο 1994-1997, για την αναμενόμενη διαφοροποίηση της απασχόλησης μέχρι το 2000 τόσο για το σύνολο όσο και κατά επαγγελματική κατηγορία. Τέλος, συλλέγηκαν πληροφορίες αναφορικά με την αποχώρηση ανθρώπινου δυναμικού και την απασχόληση ξένων εργατών.

Στη συνέχεια επιχειρείται αναλυτική εξέταση των αποτελεσμάτων της έρευνας σε σχέση με τα πιο πάνω χαρακτηριστικά της απασχόλησης.

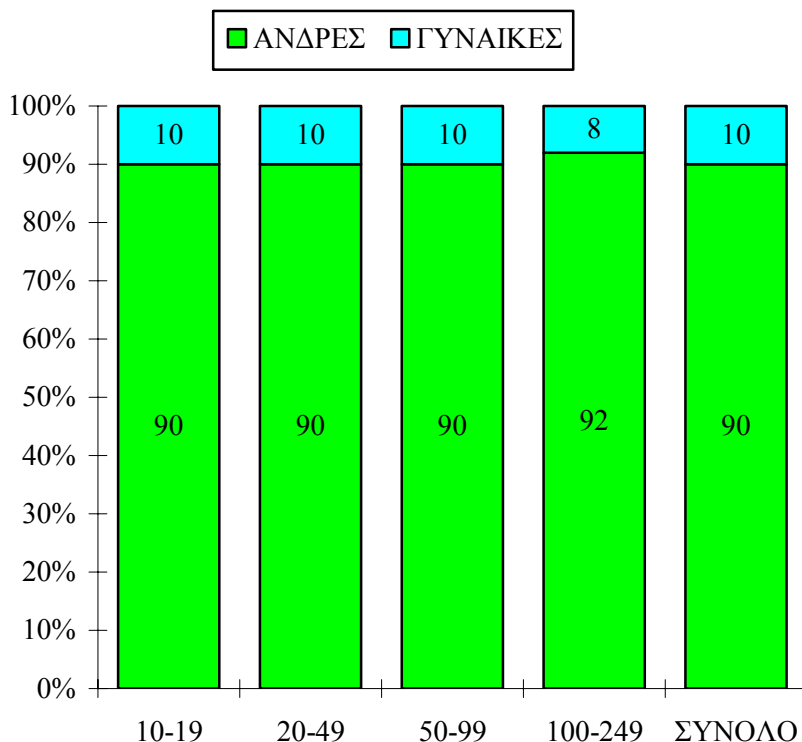
4.1.1. Απασχόληση κατά φύλο

Τον Οκτώβριο του 1997 απασχολούνταν στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών γύρω στα 6.851 άτομα.

Η κατανομή των ατόμων αυτών κατά φύλο και μέγεθος επιχείρησης φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 24.

Σύμφωνα λοιπόν με το Σχεδιάγραμμα 24 το 90% των απασχολουμένων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών τον Οκτώβριο του 1997 ήταν άνδρες. Μόνο το 10% ήταν γυναίκες. Επισημαίνεται ότι για εκτέλεση βασικών εργασιών του τομέα απαιτείται ιδιαίτερη μυϊκή δύναμη γεγονός που αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα για απασχόληση γυναικών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΝ ΟΚΤΩΒΡΙΟ ΤΟΥ 1997



Δεν φαίνεται να παρατηρούνται ουσιαστικές διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης κατά φύλο για τα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων με εξαίρεση τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) όπου το ποσοστό των ανδρών απασχολουμένων είναι ελαφρά ψηλότερο (92%).

Περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τη διάρθρωση της απασχόλησης κατά φύλο και μέγεθος επιχείρησης κατά τον Οκτώβριο του 1997 παρουσιάζονται στον πίνακα 2.1 του Παραρτήματος 2.

4.1.2. Απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία

Η ταξινόμηση των απασχολουμένων κατά επαγγελματική κατηγορία έγινε με βάση τη διεθνή ταξινόμηση επαγγελμάτων (I.S.C.O 1988) και αφορούσε γενικές επαγγελματικές κατηγορίες και όχι συγκεκριμένα επαγγέλματα.

Όπως αναμενόταν το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολουμένων (43%) εργάζονταν σε επαγγέλματα της κατηγορίας των Τεχνιτών που περιλαμβάνει τα βασικά τεχνικά επαγγέλματα του τομέα (οικοδόμοι, καλουπιήδες, ηλεκτρολόγοι, υδραυλικοί, σιδεράδες, μογατιατζήδες κ.α).

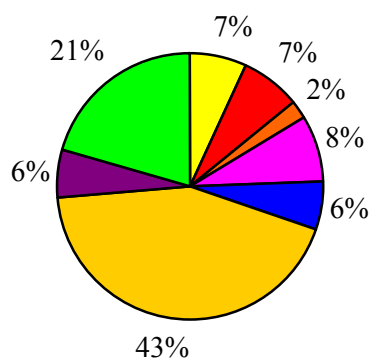
Σημαντικό ποσοστό εργοδοτούμενων είναι Ανειδίκευτοι εργάτες (21%) που ασχολούνται με την εκτέλεση διάφορων χειρωνακτικών εργασιών όπως μεταφορά οικοδομικών υλικών και εκσκαφές.

Στα διάφορα Γραφειακά επαγγέλματα εργαζόταν το 8% των απασχολουμένων, το επιστημονικό προσωπικό (κυρίως πολιτικοί μηχανικοί) αποτελούσε το 7% της συνολικής απασχόλησης όπως και το Διευθυντικό προσωπικό, περιλαμβανομένων των Γενικών Διευθυντών.

Επίσης, τον Οκτώβριο του 1997 οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών εργοδοτούσαν ως Επόπτες το 6% των απασχολουμένων τους, ως Χειριστές το 6% και ως Τεχνικούς βοηθούς το 2%. Τέλος σημειώνεται το μηδαμινό ποσοστό των απασχολουμένων στην επαγγελματική κατηγορία των Πωλητών.

Οι πληροφορίες αναφορικά με την ποσοστιαία κατανομή της απασχόλησης στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 25.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 25
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΟΝ
ΟΚΤΩΒΡΙΟ ΤΟΥ 1997



■	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
■	ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
■	ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ
■	ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
■	ΕΠΟΠΤΕΣ
■	ΤΕΧΝΙΤΕΣ
■	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ
■	ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ

Αν συγκρίνουμε την ποσοστιαία κατανομή της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία τον Οκτώβριο του 1997 με εκείνη της απογραφής επιχειρήσεων που έγινε από το Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών για το 1995 δεν εντοπίζονται σημαντικές διαφοροποιήσεις. Η εξέλιξη αυτή ήταν αναμενόμενη επειδή μέσα σε δυο χρόνια, ιδιαίτερα στον τομέα των Κατασκευών, δεν έχουν σημειωθεί αλλαγές είτε στο επίπεδο τεχνολογίας είτε στο είδος των Κατασκευών, που να επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στην απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία.

Μάλιστα σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες, όπως στους Τεχνίτες, στο Επιστημονικό προσωπικό και στους Επόπτες, το ποσοστό των απασχολουμένων είναι το ίδιο. Ωστόσο, εμφανίζονται κάποιες διαφοροποιήσεις, οι σημαντικότερες των οποίων αφορούν το

ποσοστό των απασχολουμένων ως Διευθυντές και ως Ανειδίκευτοι εργάτες.

Στην πρώτη περίπτωση το ποσοστό των Διευθυντών στο σύνολο της απασχόλησης ήταν μόνο 3% κατά την απογραφή επιχειρήσεων του 1995 σε σύγκριση με 7% τον Οκτώβριο του 1997.

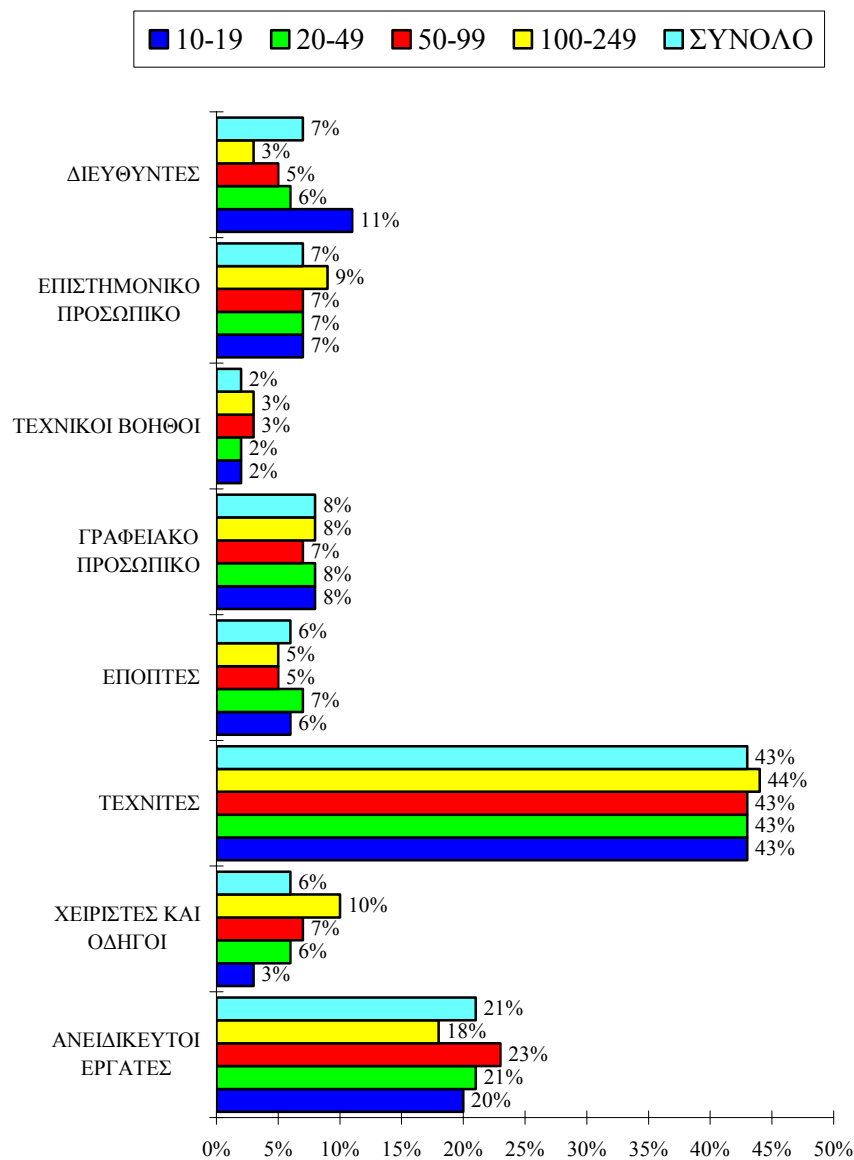
Η διαφορά που παρατηρείται οφείλεται στο γεγονός ότι οι Διευθυντές που ταυτόχρονα εργάζονταν είτε ως Τεχνίτες ή σε άλλες επαγγελματικές κατηγορίες ταξινομήθηκαν σε αυτές τις κατηγορίες κατά την απογραφή επιχειρήσεων του 1995, σε αντίθεση με την ταξινόμηση που έγινε στα πλαίσια της έρευνας της Αρχής για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών.

Σε ότι αφορά τους Ανειδίκευτους εργάτες το ποσοστό των απασχολουμένων σε αυτήν την επαγγελματική κατηγορία ήταν 25% κατά τη διάρκεια της απογραφής επιχειρήσεων του 1995 σε σύγκριση με 21% τον Οκτώβριο του 1997. Η διαφορά που εμφανίστηκε ίσως να οφείλεται στη μεγάλη μείωση που παρουσιάστηκε στα υπό εκτέλεση αναπτυξιακά έργα, όπου ως γνωστό εργοδοτείται μεγάλο ποσοστό Ανειδίκευτων εργατών.

Στη συνέχεια εξετάζονται πληροφορίες αναφορικά με την κατανομή της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος με σκοπό τον εντοπισμό πιθανών διαφορών.

Στο Σχεδιάγραμμα 26 φαίνονται παραστατικά πληροφορίες για την ποσοστιαία κατανομή της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης τον Οκτώβριο του 1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 26
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Σε ότι αφορά τη διάρθρωση της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης επισημαίνονται τα ακόλουθα:

- Το ποσοστό των **Διευθυντών** μειώνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης, επειδή η επέκταση των εργασιών στον τομέα των Κατασκευών δεν έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων τμημάτων που απαιτούν την πρόσληψη νέου διευθυντικού προσωπικού.
- Αυξάνεται το ποσοστό των απασχολουμένων ως **Χειριστές και οδηγοί** όσο πιο μεγάλο είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Όσοι εργοδοτούνται σε αυτή την επαγγελματική κατηγορία είναι κυρίως χειριστές μηχανημάτων, οι οποίοι ασχολούνται με την εκτέλεση χωματουργικών εργασιών σε έργα υποδομής όπως δρόμοι, γέφυρες, υδατοφράκτες έργα που αναλαμβάνονται κυρίως από τις πιο μεγάλες επιχειρήσεις.
- Το ποσοστό όσων ασχολούνται ως **Επιστημονικό προσωπικό** και ως **Τεχνικοί βοηθοί** είναι μεγαλύτερο στις μεγάλες κατασκευαστικές επιχειρήσεις. Με βάση το νόμο περί εγγραφής εργοληπτών οικοδομικών και τεχνικών έργων για να μπορεί μια επιχείρηση να εκτελέσει μεγάλης αξίας οικοδομικά και τεχνικά έργα θα πρέπει μεταξύ άλλων να εργοδοτεί αριθμό πολιτικών μηχανικών και τεχνικών βοηθών. Έτσι, οι μεγάλες επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν κατά κύριο λόγο τα έργα αυτά είναι υποχρεωμένες να απασχολούν το προσωπικό αυτό σε αντίθεση με τις μικρότερες επιχειρήσεις.
- Το ποσοστό των εργοδοτούμενων ως **Τεχνίτες** παραμένει το ίδιο για όλα τα μεγέθη των επιχειρήσεων (γύρω στο 43%) γεγονός ενδεικτικό της μεγάλης σημασίας των επαγγελματιών αυτών στην εκτέλεση των διαφόρων κατασκευαστικών έργων. Υπενθυμίζεται ότι σε αυτή την επαγγελματική κατηγορία περιλαμβάνονται τα βασικά τεχνικά επαγγέλματα του οικοδόμου, ηλεκτρολόγου, καλουπιή, σιδερά και υδραυλικού.

Στοιχεία για την αριθμητική κατανομή της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον Πίνακα 22 .

ΠΙΝΑΚΑΣ 22
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΝ ΟΚΤΩΒΡΙΟ ΤΟΥ 1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	225	148	65	31	469
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	138	185	86	84	493
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	51	46	42	27	166
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	156	214	96	81	547
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΩΛΗΤΕΣ	0	12	0	0	12
ΕΠΟΠΤΕΣ	112	177	66	50	405
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	879	1.070	558	432	2.959
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	69	148	83	97	397
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	406	521	297	179	1.403
ΣΥΝΟΛΟ	2.036	2.541	1.293	981	6.851

4.1.3. Χαρακτηριστικά διευθυντικών στελεχών

Για τα 469 διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών συγκεντρώθηκαν πληροφορίες στα πλαίσια της έρευνας αναφορικά με το φύλο, την ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, το επίπεδο μόρφωσης και τα καθήκοντα που εκτελούνται.

Διευκρινίζεται ότι στους διευθυντές περιλαμβάνονται και οι Γενικοί Διευθυντές για τους οποίους έγινε ανάλυση σε προηγούμενο κεφάλαιο της μελέτης. Επίσης, σημειώνεται ότι για διάφορους λόγους δεν

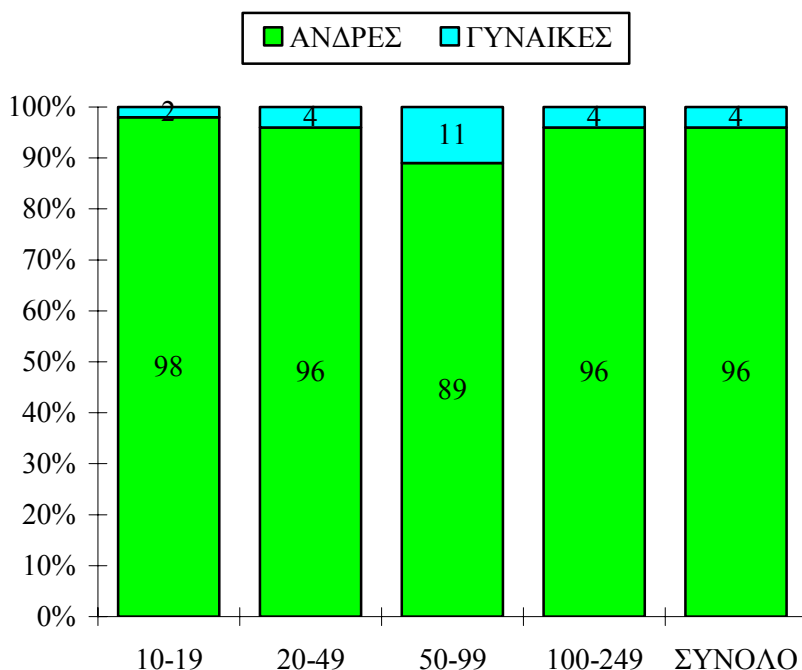
κατέστη δυνατό να συγκεντρωθούν όλες οι πιο πάνω πληροφορίες για όλα τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων.

Φύλο διευθυντικών στελεχών

Η κατανομή του διευθυντικού προσωπικού κατά φύλο δεν διαφέρει σημαντικά από την αντίστοιχη κατανομή για τους Γενικούς Διευθυντές. Η συντριπτική πλειοψηφία του Διευθυντικού προσωπικού (96%) είναι άνδρες. Η εικόνα που παρατηρείται για το σύνολο των διευθυντών είναι η ίδια για όλα τα μεγέθη με εξαίρεση τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα όπου το 89% των Διευθυντών είναι άνδρες.

Οι πληροφορίες αυτές φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 27 και αναλυτικά στον πίνακα 2.2 του Παραρτήματος 2.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 27
ΦΥΛΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

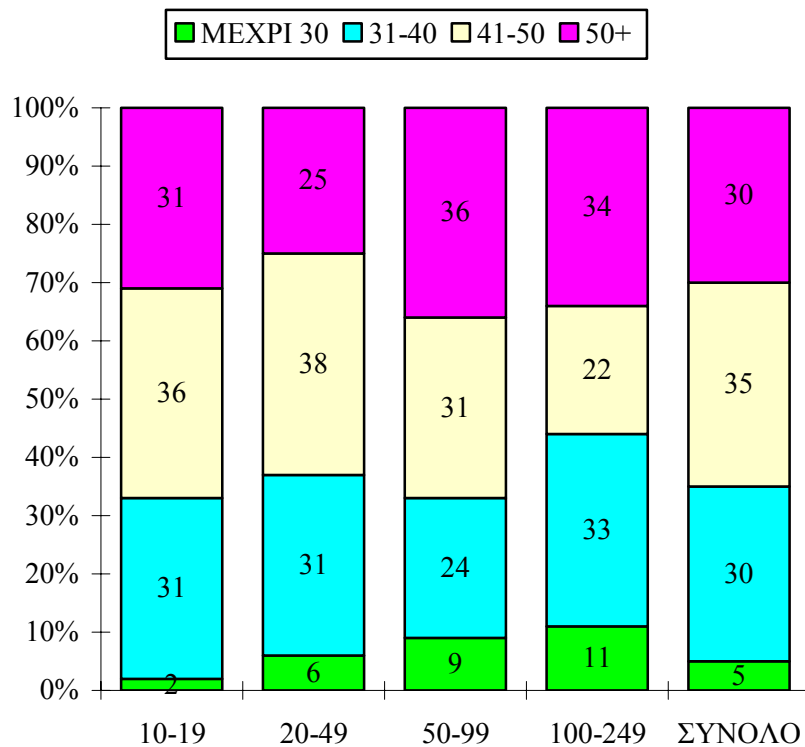


Ηλικία διευθυντικών στελεχών

Οι περισσότεροι Διευθυντές (35%) είναι μεταξύ 41 και 50 χρονών, 30% είναι μεταξύ 31 και 40 χρονών, το ίδιο ποσοστό είναι πάνω από 50 χρονών και 5% είναι μέχρι 30 χρονών.

Η ηλικιακή κατανομή των Διευθυντικών στελεχών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 28.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28
ΗΛΙΚΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 28 το ποσοστό των Διευθυντικών στελεχών που είναι μέχρι 30 χρονών αυξάνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος των επιχειρήσεων. Φαίνεται ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις, όπου υπάρχουν και περισσότερες διευθυντικές θέσεις, εμπιστεύονται

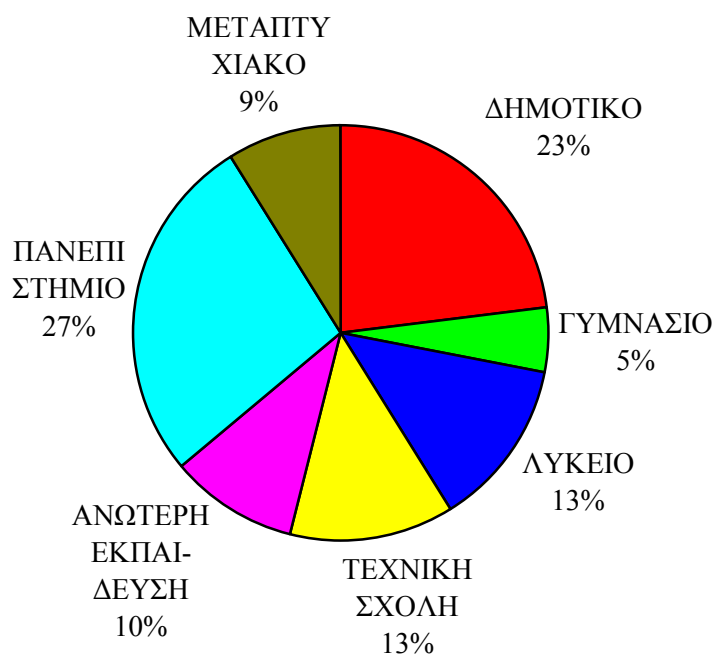
σε μεγαλύτερο βαθμό την ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων από νεαρά άτομα.

Αναλυτικές πληροφορίες για την ηλικία των Διευθυντικών στελεχών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται στον πίνακα 2.3 του Παραρτήματος 2.

Επίπεδο μόρφωσης διευθυντικών στελεχών

Το επίπεδο μόρφωσης των Διευθυντικών στελεχών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 29.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ
ΣΤΕΛΕΧΩΝ



Το μορφωτικό επίπεδο του διευθυντικού προσωπικού των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων θεωρείται αρκετά ψηλό αφού το 36% έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση (27% πανεπιστημιακή εκπαίδευση και 9% μεταπτυχιακή εκπαίδευση).

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι 23% του διευθυντικού προσωπικού είναι απόφοιτοι δημοτικού γεγονός που υποδηλώνει την ύπαρξη αναγκών για επιμόρφωση των ατόμων αυτών ιδιαίτερα σε εργασίες όπου απαιτούνται θεωρητικές γνώσεις.

Το επίπεδο μόρφωσης των Διευθυντικών στελεχών διαφέρει ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων όπως φαίνεται στον Πίνακα 23.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	32	21	9	0	23
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	9	2	0	0	5
ΛΥΚΕΙΟ	12	17	13	3	13
ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	15	11	11	3	13
ΑΝΩΤΕΡΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	6	10	16	19	10
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	20	29	38	56	27
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	6	10	13	19	9
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	227	139	65	31	462

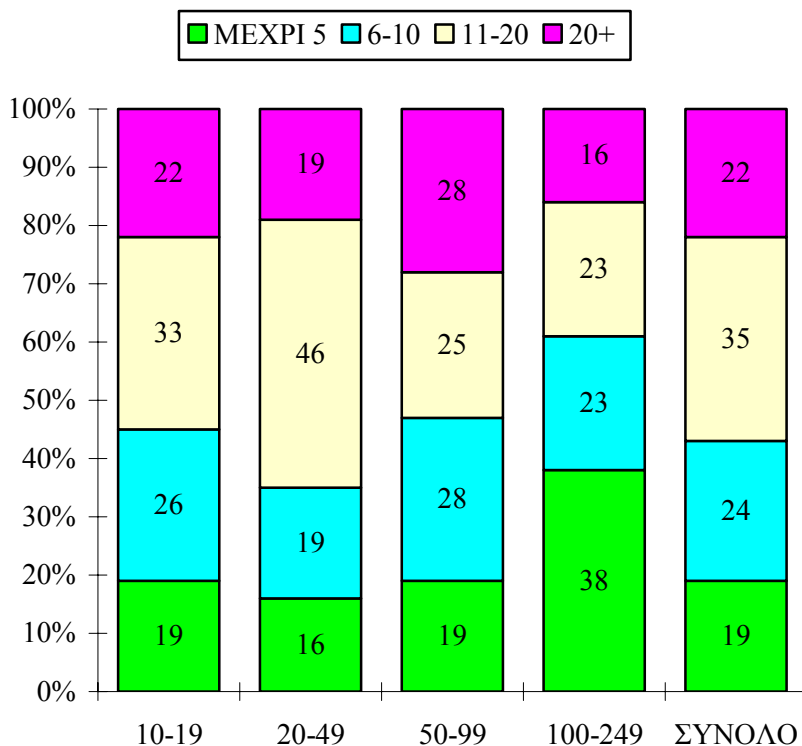
Το μορφωτικό επίπεδο των Γενικών Διευθυντών επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 είναι πολύ ψηλό αφού ποσοστό 94% έχουν αποκτήσει μεταλυκειακή μόρφωση (19% ανώτερη εκπαίδευση, 56% πανεπιστημιακή και 19% μεταπτυχιακή εκπαίδευση). Αντίθετα, στις Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα) το μεγαλύτερο ποσοστό των Διευθυντικών στελεχών (32%) είναι απόφοιτοι δημοτικού. Κατά συνέπεια ανάγκες για επιμόρφωση διευθυντικών στελεχών, ιδιαίτερα σε θεωρητικά θέματα, αφορούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό τα διευθυντικά στελέχη των πιο Μικρών επιχειρήσεων.

Εργασιακή πείρα διευθυντικών στελεχών

Σε ότι αφορά την εργασιακή πείρα των Διευθυντικών στελεχών αναφέρεται ότι, τον Οκτώβριο του 1997, το 19% είχαν μέχρι 5 χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση, το 24% είχαν μεταξύ 6 και 10 χρόνια υπηρεσίας, το 35 % μεταξύ 11 και 20 χρόνια και το 22% πάνω από 20 χρόνια. Φαίνεται ότι τα Διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έχουν σημαντική πείρα αφού πάνω από τους μισούς (57%) είναι στην επιχείρηση για πάνω από 10 χρόνια.

Οι πληροφορίες σε σχέση με την εργασιακή πείρα των Διευθυντικών στελεχών κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 30.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ
ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Εξετάζοντας την εργασιακή πείρα κατά μέγεθος επιχείρησης, διαπιστώνεται ότι τα Διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα έχουν πολύ λιγότερη πείρα. Ειδικότερα, το ποσοστό των Διευθυντικών στελεχών των επιχειρήσεων αυτών που έχουν μέχρι 5 χρόνια υπηρεσίας είναι 38% σε σύγκριση με 16% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα και 19% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα καθώς και για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα. Υπενθυμίζεται, ότι οι Μεγάλες επιχειρήσεις εργοδοτούν πολύ ψηλότερο ποσοστό νεαρών Διευθυντικών στελεχών.

Αναλυτικές πληροφορίες για τα χρόνια υπηρεσίας των Διευθυντικών στελεχών κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται στον πίνακα 2.4 του Παραρτήματος 2.

Καθήκοντα διευθυντικών στελεχών

Σε ότι αφορά τα καθήκοντα που εκτελούνται από τα 469 Διευθυντικά στελέχη, επισημαίνεται το γεγονός ότι αριθμός Διευθυντών είναι υπεύθυνοι για περισσότερες από μια διευθυντικές εργασίες. Το ποσοστό των Διευθυντών που είναι υπεύθυνοι για τις διάφορες λειτουργίες της διεύθυνσης είναι:

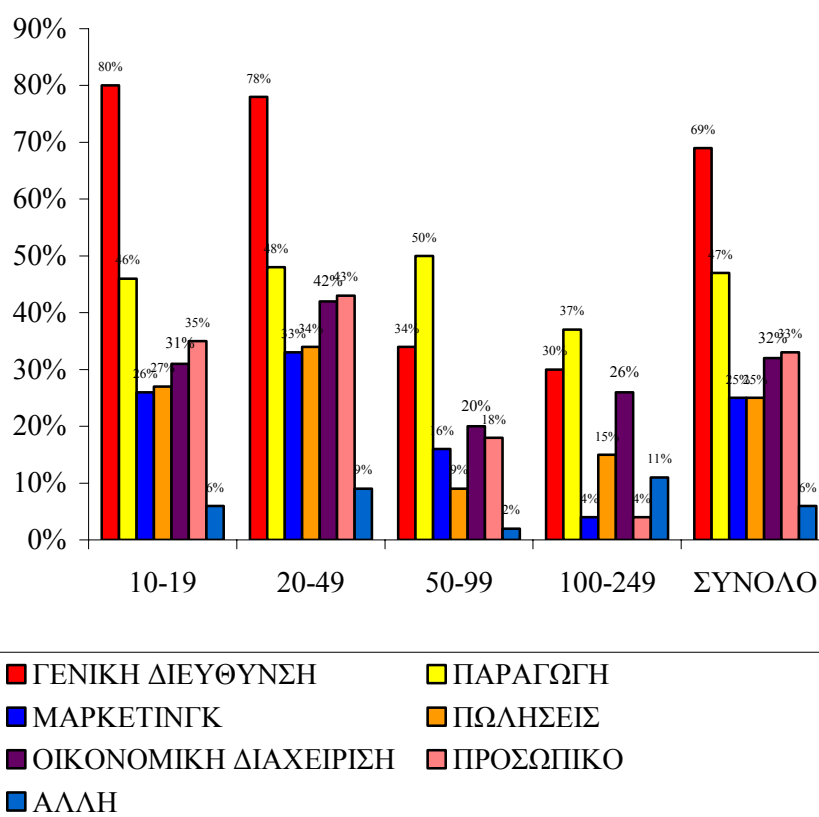
- Γενική διεύθυνση (69%)
- Παραγωγή (47%)
- Προσωπικό (33%)
- Οικονομική διαχείριση (32%)
- Μάρκετινγκ (25%)
- Πωλήσεις (25%)
- Άλλη (6%)

Αξίζει να σημειωθεί ότι με τη γενική διεύθυνση ασχολούνται 314 άτομα ενώ ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων είναι 254. Δηλαδή διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων, ενδεχόμενα συνέταιροι ή μέλη της οικογένειας του Γενικού Διευθυντή, ασχολούνται και με τη γενική διεύθυνση της επιχείρησης, εκτός των άλλων διευθυντικών καθηκόντων με τα οποία είναι επιφορτισμένοι. Το γεγονός αυτό δυνατό να δημιουργεί σύγχυση στους εργοδοτούμενους των επιχειρήσεων, οι οποίοι είναι πιθανόν να παίρνουν διαφορετικές και

σε ορισμένες περιπτώσεις αντικρουόμενες οδηγίες για την εκτέλεση διαφόρων εργασιών.

Τα καθήκοντα που εκτελούνται από τα Διευθυντικά στελέχη κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 31.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 31
ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



Σύμφωνα λοιπόν με τα δεδομένα του Σχεδιαγράμματος αυτού φαίνεται ότι το ποσοστό των διευθυντικών στελεχών που ασχολούνται με τις διάφορες λειτουργίες μειώνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα ενώ στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 το 80% των διευθυντών ασχολείται με τη γενική διεύθυνση στις

επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 τη λειτουργία αυτή εκτελεί το 30% των διευθυντών.

Φαίνεται ότι στις Μικρές επιχειρήσεις οι διευθυντές, που είναι συνήθως και οι ιδιοκτήτες της επιχείρησης, ασχολούνται με όλες τις λειτουργίες της διεύθυνσης σε αντίθεση με τους διευθυντές των Μεγάλων επιχειρήσεων όπου παρατηρείται εξειδίκευση. Αν λάβουμε υπόψη ότι οι Διευθυντές/Ιδιοκτήτες των Μικρών επιχειρήσεων ασχολούνται κατά κανόνα και με την παραγωγή τότε εύκολα εξάγεται το συμπέρασμα ότι δεν μπορούν να αφιερώσουν τον απαιτούμενο χρόνο για τη διεύθυνση της επιχείρησης.

4.1.4. Μεταβολές στην απασχόληση

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι μεταβολές στον αριθμό των απασχολουμένων τόσο για την περίοδο 1994-1997 όσο και για την περίοδο μέχρι το 2000. Οι διαφοροποιήσεις αυτές εξετάζονται για το σύνολο των απασχολουμένων και κατά επαγγελματική κατηγορία.

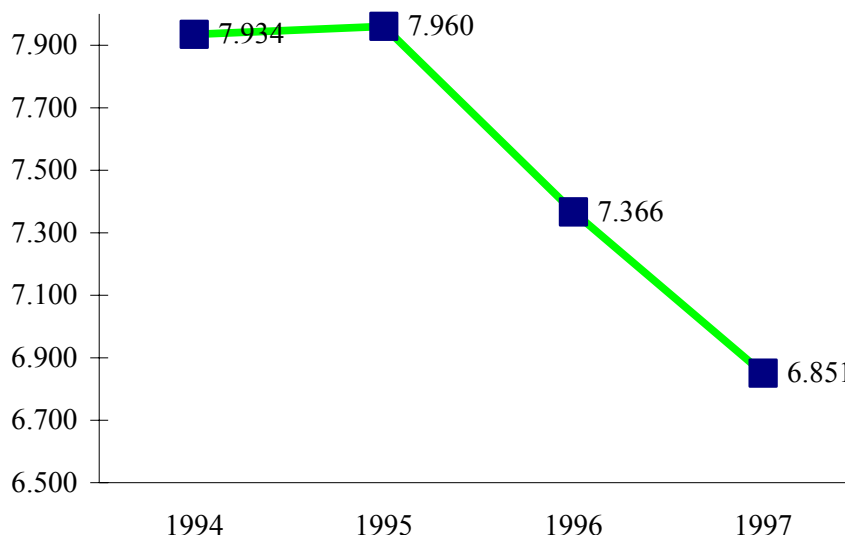
Μεταβολές την περίοδο 1994-1997

Στο Σχεδιάγραμμα 32 φαίνεται παραστατικά η διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997.

Με βάση το Σχεδιάγραμμα αυτό φαίνεται ότι παρουσιάστηκε μεγάλη τάση για μείωση της απασχόλησης την περίοδο 1995-1997 γεγονός που αποδίδεται στην ύφεση που επηρέασε τον τομέα των Κατασκευών κατά την περίοδο αυτή. Έτσι, η απασχόληση στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών μειώθηκε από 7.960 άτομα το 1995 σε 6.851 το 1997.

Ωστόσο, η μείωση της απασχόλησης άρχισε από το 1996 αφού το 1995 η απασχόληση όχι μόνο δεν ήταν χαμηλότερη συγκριτικά με το 1994 αλλά παρουσίασε και μικρή αύξηση της τάξης του 0,3%. Το 1996 η απασχόληση μειώθηκε κατά 7,5% και το 1997 παρουσιάστηκε υποχώρηση της τάξης του 7%.

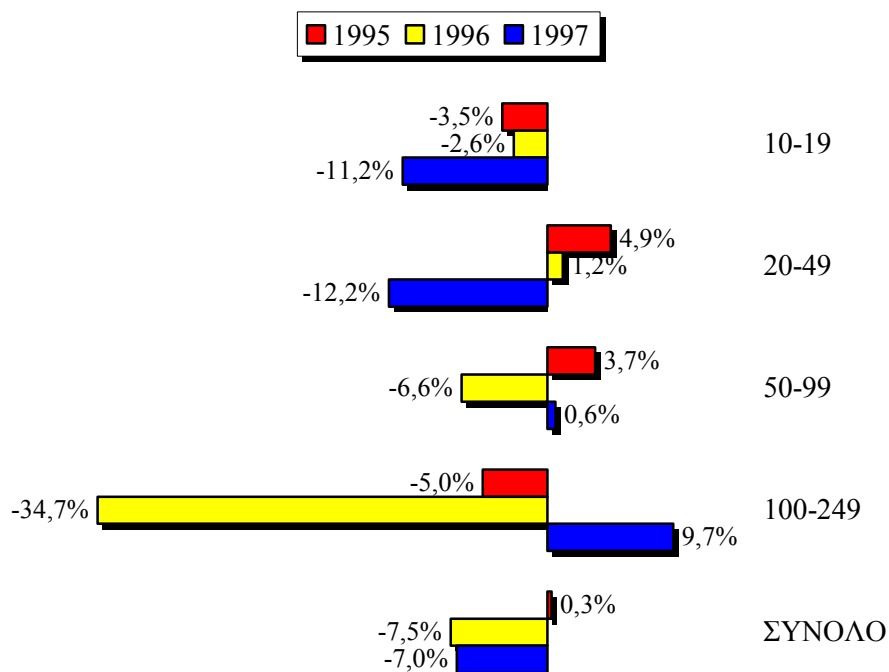
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 32
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997



Η ποσοστιαία μεταβολή στον αριθμό των απασχολουμένων κατά έτος τόσο για το σύνολο των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών όσο και κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 33. Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα αυτό η ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης κατά έτος παρουσιάζει σημαντικές διαφορές ανάλογα με το μέγεθος επιχείρησης. Ενώ στις πιο Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα) εμφανίστηκε συνεχής μείωση της απασχόλησης στα άλλα μεγέθη επιχειρήσεων παρουσιάστηκαν скаμπανεβάσματα. Οι πιο σημαντικές μεταβολές αφορούσαν τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα). Συγκεκριμένα, ενώ το 1995 εμφανίστηκε υποχώρηση της απασχόλησης κατά 5% και το 1996 σημειώθηκε μεγάλη μείωση της τάξης του 34,7%, το 1997 παρουσιάστηκε αύξηση κατά 9,7%.

Η ύφεση που παρουσιάστηκε το 1996 και 1997 είχε ως αποτέλεσμα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις να αναγκαστούν να αναλάβουν την εκτέλεση κατασκευαστικών εργασιών που συνήθως γίνονταν από τις πιο Μικρές επιχειρήσεις με αποτέλεσμα να εμφανιστούν οι διαφορετικές μεταβολές στο επίπεδο της απασχόλησης κατά μέγεθος επιχείρησης.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 33
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ
ΕΤΟΣ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

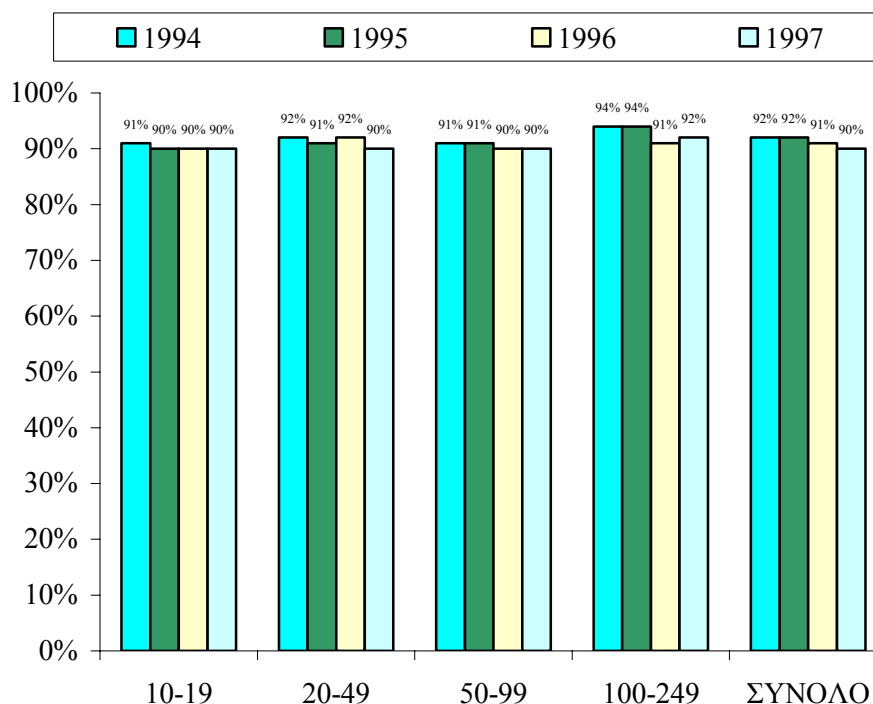


Στον πίνακα 2.5 του Παραρτήματος 2 παρατίθενται αριθμητικά στοιχεία για την διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης .

Εξετάζοντας τη διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση κατά μέγεθος επιχείρησης και φύλο φαίνεται ότι οι αυξομειώσεις στην απασχόληση είναι περίπου οι ίδιες τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Το συμπέρασμα αυτό εξάγεται από ανάλυση των δεδομένων αναφορικά με τη διαχρονική εξέλιξη του ποσοστού των ανδρών απασχολουμένων κατά μέγεθος επιχείρησης που παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 34.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα αυτό το ποσοστό των ανδρών απασχολουμένων, στο σύνολο της απασχόλησης, κατά μέγεθος επιχείρησης κυμαίνεται στο ίδιο περίπου επίπεδο για την περίοδο 1994-1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 34
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΔΡΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

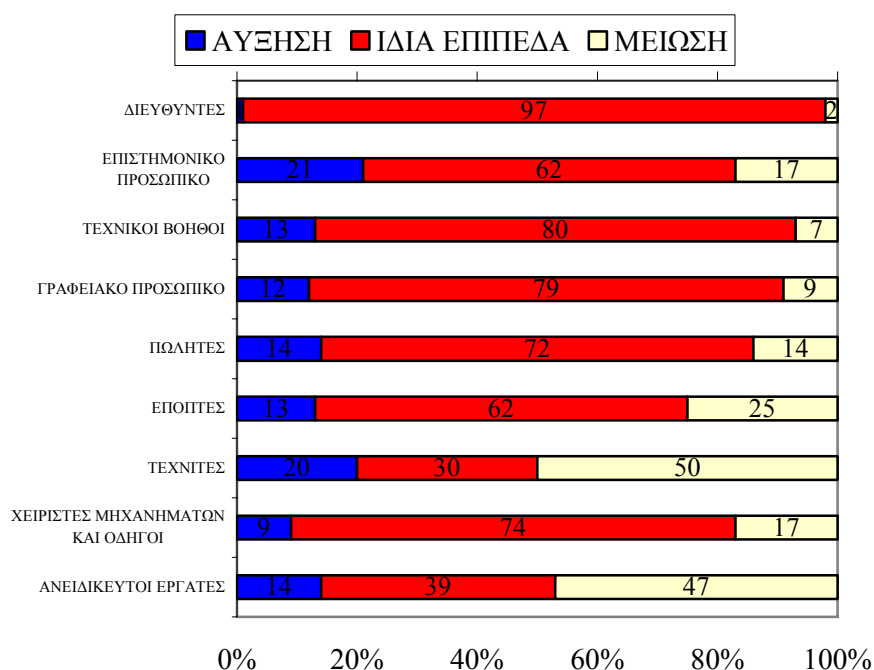


Περισσότερες πληροφορίες για τη διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης κατά μέγεθος επιχείρησης και φύλο φαίνονται στον πίνακα 2.6 του Παραρτήματος 2.

Η μείωση της απασχόλησης που παρουσιάστηκε την περίοδο 1994-1997 αφορούσε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες ενώ σε κάποιες άλλες ίσως παρατηρήθηκε αύξηση όπως φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 35.

Πιο συγκεκριμένα το 50% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι παρουσιάστηκε μείωση στον αριθμό των Τεχνιτών που εργοδοτούσαν την περίοδο 1994-1997. Μόνο το 20% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι εμφανίστηκε αύξηση ενώ το 30% ανέφεραν ότι η απασχόληση Τεχνιτών παρέμεινε στα ίδια επίπεδα την περίοδο 1994-1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 35
ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΜΕΤΑΞΥ
1994 ΚΑΙ 1997



Η ίδια εικόνα με αυτή που παρουσιάστηκε για την επαγγελματική κατηγορία των Τεχνιτών εμφανίστηκε στις κατηγορίες των Ανείδικευτων εργατών, των Εποπτών και των Χειριστών μηχανημάτων και οδηγών. Δηλαδή το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν μείωση της απασχόλησης υπερβαίνει το ποσοστό που δήλωσαν ότι αυξήθηκε η απασχόληση. Σημειώνεται, ότι οι απασχολούμενοι στις πιο πάνω επαγγελματικές κατηγορίες όσο και σε εκείνη των Τεχνιτών ασχολούνται με την εκτέλεση των διαφόρων κατασκευαστικών έργων.

Αντίθετα, στις επαγγελματικές κατηγορίες, “Επιστημονικό προσωπικό”, “Τεχνικοί βοηθοί”, “Γραφειακό προσωπικό”, το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν αύξηση στην απασχόληση είναι ελαφρά ψηλότερο από το ποσοστό που ανέφεραν μείωση. Στην περίπτωση των Διευθυντών όπως αναμενόταν εμφανίστηκε σταθερότητα στην απασχόληση αφού το 97% των επιχειρήσεων

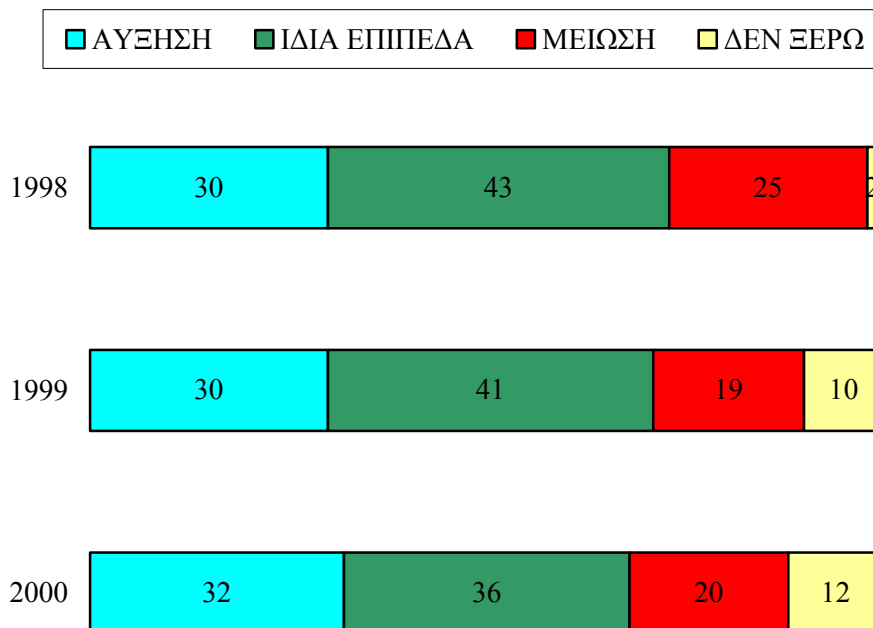
δήλωσαν ότι ο αριθμός των Διευθυντών που εργοδοτούσαν παρέμεινε στα ίδια επίπεδα την περίοδο 1994-1997.

Φαίνεται ότι όταν παρουσιάζεται ύφεση στον τομέα των Κατασκευών οι επιχειρήσεις απολύουν το προσωπικό που ασχολείται με την παραγωγή ενώ διατηρούν το Επιστημονικό και Γραφειακό προσωπικό.

Εκτιμήσεις για μεταβολές την περίοδο μέχρι το 2000

Ζητήθηκε από τους Γενικούς Διευθυντές να αναφέρουν τις εκτιμήσεις τους αναφορικά με το επίπεδο της απασχόλησης των επιχειρήσεων τους για τα χρόνια 1998, 1999 και 2000. Οι προβλέψεις αυτές φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 36.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 36
ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1998 - 2000**



Από τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος προκύπτει ότι και για τα τρία χρόνια το ποσοστό των επιχειρήσεων που αναμένουν αύξηση στην απασχόληση τους είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό που προβλέπει μείωση. Μάλιστα, η αισιοδοξία των επιχειρήσεων αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου. Ενώ για το 1998 εκτιμούν ότι θα αυξηθεί η απασχόληση τους το 30% των επιχειρήσεων την ίδια εκτίμηση για το 2000 έχει το 32% των επιχειρήσεων. Αντίθετα το ποσοστό που προβλέπει μείωση μειώνεται στο 20% το 2000 από 25% το 1998.

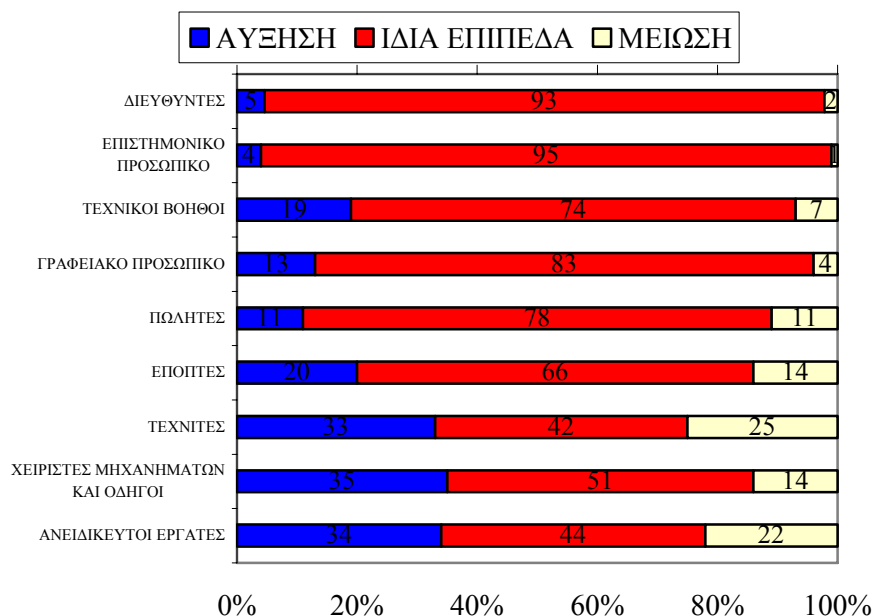
Η αισιόδοξη αντιμετώπιση των προοπτικών απασχόλησης ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι σημαντικό ποσοστό εργοδοτών αναμένουν ότι μετά την μεγάλη ύφεση που παρατηρήθηκε τα τελευταία δυο χρόνια θα παρατηρηθεί βελτίωση.

Το ποσοστό των εργοδοτών που αναμένουν αύξηση στην απασχόληση είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό που προβλέπει μείωση, για όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες όπως φαίνεται και στο Σχεδιάγραμμα 37.

Οι διαφορές μεταξύ των ποσοστών των επιχειρήσεων που εκτιμούν ότι θα αυξηθεί η απασχόληση μέχρι το 2000 με τα ποσοστά των επιχειρήσεων που αναμένουν μείωση είναι κατά επαγγελματική κατηγορία οι πιο κάτω:

- Διευθυντές (+ 3%)
- Επιστημονικό προσωπικό (+ 3%)
- Τεχνικοί βοηθοί (+ 12%)
- Γραφειακό προσωπικό (+ 9%)
- Πωλητές (0%)
- Επόπτες (+ 6%)
- Τεχνίτες (+ 8%)
- Χειριστές μηχανημάτων και οδηγοί (+ 21%)
- Ανειδίκευτοι εργάτες (+ 12%)

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 37
ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000**

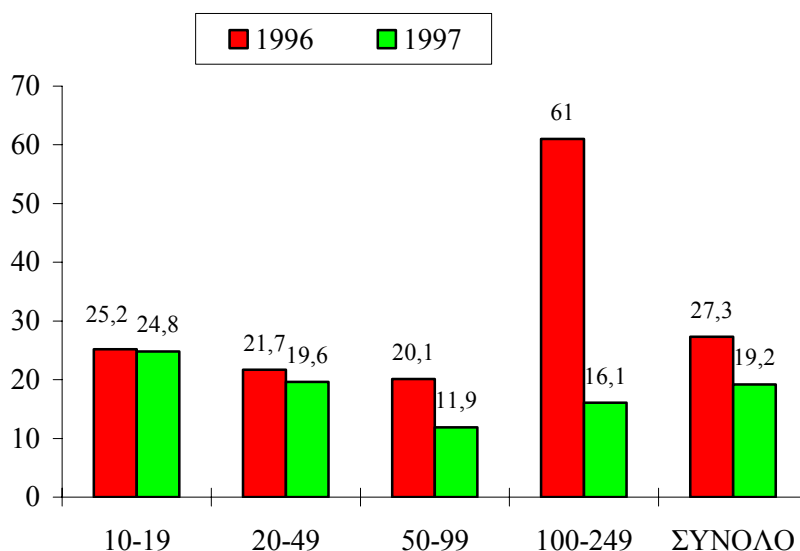


4.1.5. Αποχώρηση προσωπικού

Ο τομέας των Κατασκευών χαρακτηρίζεται από συχνή και μεγάλη αποχώρηση προσωπικού. Οι περισσότερες επιχειρήσεις του τομέα είναι εργοληπτικές, δηλαδή υποβάλλουν προσφορές για την εκτέλεση διαφόρων έργων. Έτσι, αν δεν εξασφαλίσουν νέα έργα αναγκάζονται να απολύσουν το προσωπικό τους. Επίσης, λόγω της σκληρής φύσης της εργασίας αρκετοί εργάτες αποχωρούν από τον τομέα.

Το πρόβλημα αυτό έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων όσο και στην ποιότητα των κατασκευών. Το ποσοστό αποχώρησης, που υπολογίζεται με τη διαίρεση του αριθμού των αποχωρήσεων με τον αριθμό της απασχόλησης, φαίνεται παραστατικά κατά μέγεθος επιχείρησης, για τα χρόνια 1996 και 1997, στο Σχεδιάγραμμα 38.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 38
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Μέσα στο 1996 ποσοστό 27,3% των απασχολουμένων αποχώρησαν από τις επιχειρήσεις τους δημιουργώντας σε ορισμένες περιπτώσεις την ανάγκη για αντικατάστασή τους. Το υψηλό ποσοστό αποχώρησης που εμφανίστηκε μέσα στο 1996 ίσως να οφείλεται στη ύφεση που άρχισε να παρατηρείται μέσα στο δεύτερο εξάμηνο του χρόνου γεγονός που οδήγησε σε απολύσεις προσωπικού. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα, που αναλαμβάνουν μεγάλα αναπτυξιακά έργα, αποχώρησε μέσα στο 1996 το 61% των απασχολουμένων. Τα ποσοστά αποχώρησης για τα άλλα μεγέθη επιχειρήσεων ήταν 20,1% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99, 21,7% για εκείνες με απασχόληση 20-49 και 25,2% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19.

Παρόλο που κατά το 1997 το ποσοστό αποχώρησης ήταν σημαντικά χαμηλότερο (19,2%) εντούτοις διατηρήθηκε σε υψηλά επίπεδα, αφού ένας στους πέντε απασχολούμενους εγκατέλειψε για διάφορους λόγους την επιχείρησή του. Η μείωση που εμφανίστηκε αφορά όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων με πιο σημαντική τη μείωση που παρατηρήθηκε στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 (από 61% σε 16,1%).

Ο αριθμός των απασχολουμένων που αποχώρησαν από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών το 1996 και το 1997 κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται στον πίνακα 2.7 του Παραρτήματος 2.

4.1.6. Ξένο εργατικό δυναμικό

Ο αριθμός των ξένων εργατών που απασχολούνταν στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών ήταν 580 το 1996 και 494 το 1997 όπως φαίνεται στον πίνακα 2.8 του Παραρτήματος 2 .

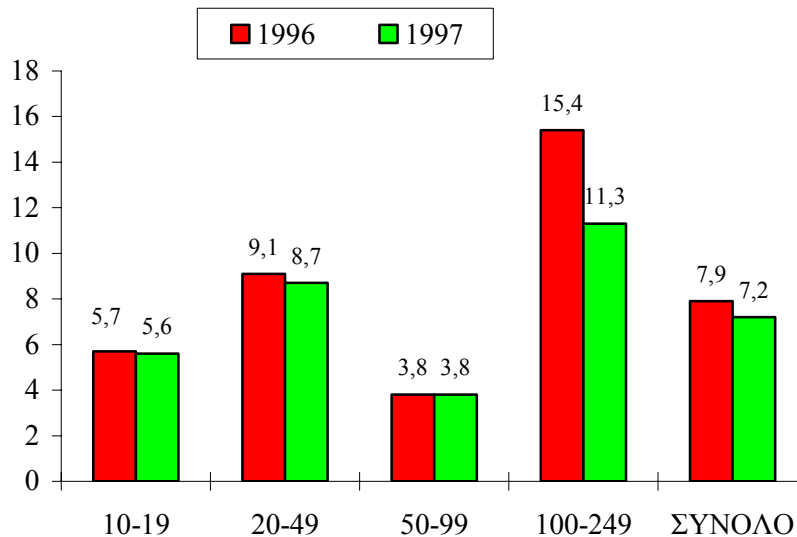
Οι ξένοι εργάτες αποτελούσαν το 7,9% των απασχολουμένων το 1996 και το 7,2% των απασχολουμένων το 1997.

Σύμφωνα με στοιχεία του Τμήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ο μέσος όρος των ξένων εργατών που απασχολούνταν σε επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών το 1996 ήταν 1.308 άτομα. Τον Οκτώβριο του 1997 οι ξένοι εργάτες που εργάζονταν στις Κατασκευές ήταν 1.355 άτομα. Κατά συνέπεια το 1996 οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών εργοδοτούσαν το 44,3% του συνολικού αριθμού των ξένων εργατών του τομέα ενώ τον Οκτώβριο του 1997 πρόσφεραν απασχόληση στο 36,4%.

Στο Σχεδιάγραμμα 39 φαίνεται το ποσοστό των ξένων εργατών στο σύνολο της απασχόλησης κατά μέγεθος επιχείρησης, την περίοδο 1996-1997.

Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα εργοδοτούσαν το μεγαλύτερο ποσοστό ξένων εργατών τόσο το 1996 (15,4%) όσο και το 1997 (11,3%) γεγονός που αποδίδεται στη μεγαλύτερη οικονομική ευχέρεια που έχουν. Ωστόσο, σημειώνεται η μεγάλη μείωση στο ποσοστό ξένων εργατών που εργοδοτούνταν στις επιχειρήσεις αυτές κατά το 1997. Στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 το ποσοστό των ξένων εργατών ήταν 5,7% το 1996 και 5,6% το 1997, στις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα 9,1% το 1996 και 8,7% το 1997 και στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα 3,8% τόσο το 1996 όσο και το 1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 39
ΠΟΣΟΣΤΟ ΞΕΝΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΣΤΗΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



4.2. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

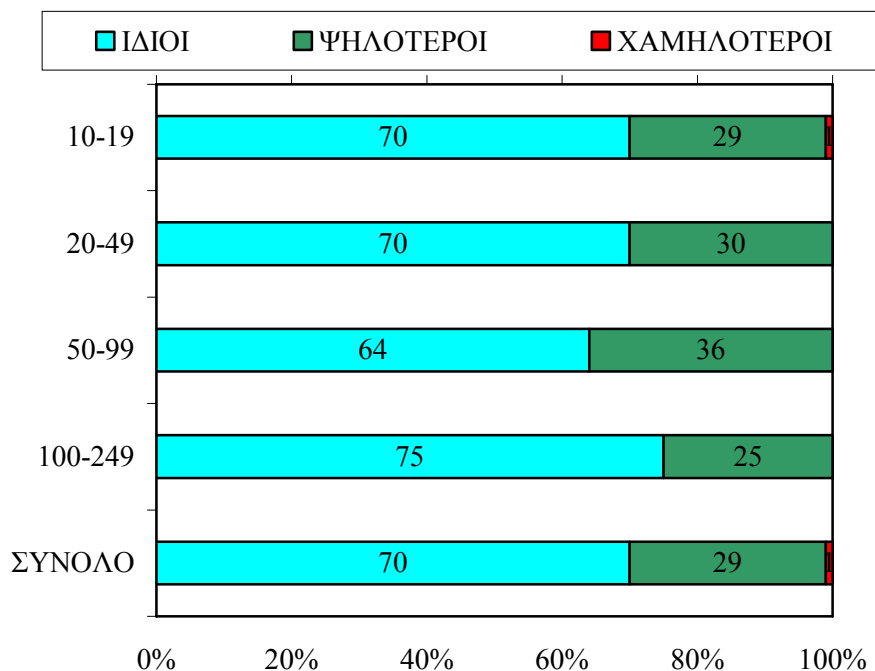
Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζονται διάφορα θέματα που αφορούν στη διεύθυνση του ανθρώπινου δυναμικού των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών όπως η αμοιβή, η υποκίνηση, η εξεύρεση προσωπικού, η οργάνωση σε συντεχνίες, η διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής σε σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό και τα διάφορα συστήματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού.

4.2.1. Αμοιβή και κίνητρα

Αμοιβή

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 40, το 70% των επιχειρήσεων πληρώνουν τους υπαλλήλους τους με βάση τις πρόνοιες των συλλογικών συμβάσεων, ποσοστό 29% προσφέρουν ψηλότερους μισθούς ενώ 1% χαμηλότερους.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 40
ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΩΝ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ
ΣΥΜΒΑΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Σημειώνεται ότι οι συλλογικές συμβάσεις καθορίζουν τους ελάχιστους μισθούς πρόσληψης των απασχολουμένων τεχνιτών, χειριστών και ανειδίκευτων εργατών, δηλαδή όσων ασχολούνται με την παραγωγή. Κατά συνέπεια η σύγκριση που γίνεται αφορά στους μισθούς των πιο πάνω επαγγελματικών κατηγοριών. Δεν υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις για το επιστημονικό, εποπτικό και γραφειακό προσωπικό των εργοληπτικών επιχειρήσεων.

Δεν παρατηρείται σημαντική διαφορά στο ποσοστό των επιχειρήσεων που ακολουθούν τις συλλογικές συμβάσεις κατά μέγεθος επιχείρησης. Απλώς, επισημαίνεται το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 που πληρώνουν ψηλότερους μισθούς (36%) και το ότι οι επιχειρήσεις που πληρώνουν χαμηλότερους μισθούς (1%) είναι όλες Μικρές (με απασχόληση 10-19 άτομα).

Παροχή κινήτρων

Με την παροχή κινήτρων στο προσωπικό τους οι επιχειρήσεις στοχεύουν στην αύξηση της παραγωγικότητας. Τα κίνητρα για τα οποία ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις, στα πλαίσια της έρευνας, να αναφέρουν αν παρείχαν ή σκοπεύουν να παρέχουν στο προσωπικό είναι άμεσα συνδεδεμένα με την αμοιβή του προσωπικού, όπως φιλοδώρημα, μέρος από τα κέρδη και άλλα.

Στο Σχεδιάγραμμα 41 παρουσιάζονται παραστατικά τα είδη κινήτρων που παρείχαν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών στο προσωπικό τους την περίοδο 1994-1997 καθώς και τα κίνητρα που προτίθενται να παρέχουν για την περίοδο μέχρι το 2000.

Η παροχή φιλοδώρηματος στο προσωπικό είναι το κυριότερο κίνητρο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε από το 47% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών κατά την περίοδο 1994-1997.

Η αύξηση μισθού πέραν από αυτή που καταβάλλεται σε όλο το προσωπικό κάθε χρόνο και προβλέπεται στη συλλογική σύμβαση προτιμάται από το 1/3 περίπου των εργοδοτών.

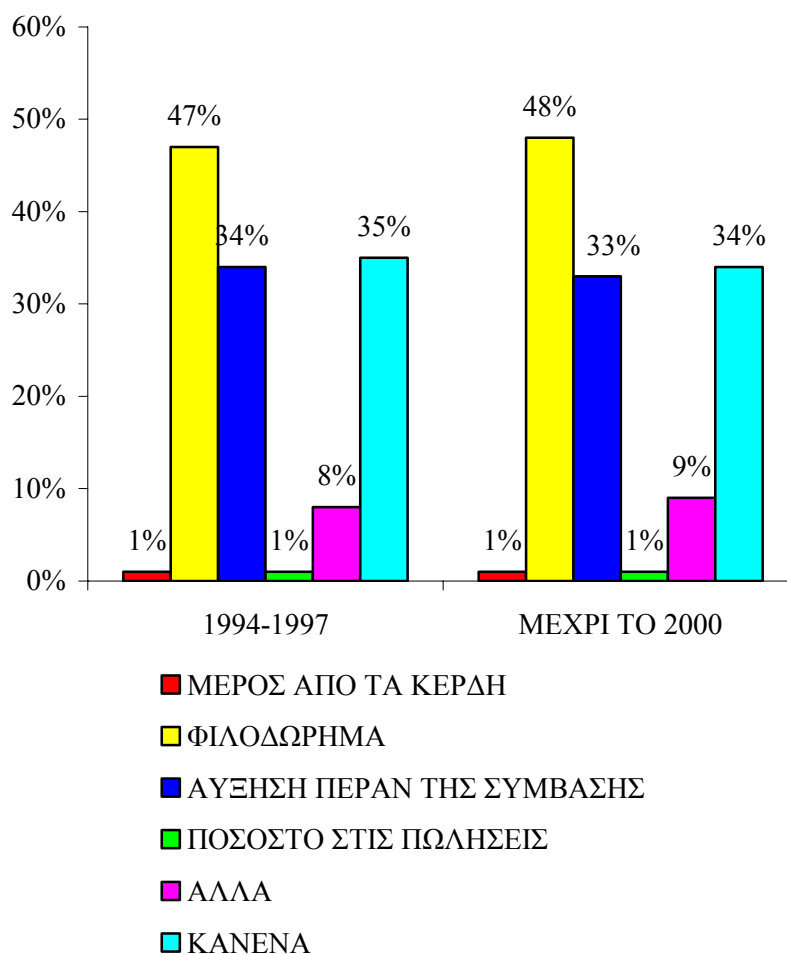
Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι πολύ μικρό ποσοστό επιχειρήσεων (1%) προσφέρει μέρος από τα κέρδη στους υπαλλήλους ως κίνητρο για καλύτερη απόδοση.

Ελάχιστοι εργοδότες (1%) προσφέρουν στους εργοδοτούμενους τους ποσοστό πάνω στις πωλήσεις. Σημειώνεται ότι πολύ λίγες επιχειρήσεις εργοδοτούν πωλητές για προώθηση των προϊόντων τους.

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι περίπου το 1/3 των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών δεν παρείχαν την περίοδο 1994-1997 κανένα κίνητρο στο προσωπικό τους.

Αναφορικά με τα κίνητρα που οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών προτίθενται να παρέχουν για την περίοδο μέχρι το 2000, από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει ότι δεν αναμένεται να σημειωθεί ουσιαστική διαφοροποίηση.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 41
ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΟΥ ΠΑΡΕΙΧΑΝ / ΘΑ ΠΑΡΕΧΟΥΝ
ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Οι προτιμήσεις των επιχειρήσεων σε σχέση με κίνητρα που παρείχαν ή θα παρέχουν στο προσωπικό τους δεν παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης. Η πιο σημαντική διαφορά αφορά τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 όπου η συντριπτική πλειοψηφία (91%) παρείχε ή σκοπεύει να παρέχει κίνητρα στο προσωπικό της για αύξηση της απόδοσης του.

Περισσότερες πληροφορίες σε ότι αφορά την παροχή κινήτρων από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών στο προσωπικό τους κατά μέγεθος επιχείρησης, παρατίθενται στους πίνακες 2.9 και 2.10 του Παραρτήματος 2.

4.2.2. Οργάνωση σε συντεχνίες και συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

Οργάνωση σε συντεχνίες

Η διατήρηση καλών σχέσεων μεταξύ των επιχειρήσεων και των συντεχνιών στις οποίες είναι οργανωμένο το προσωπικό συμβάλλει στην όσο το δυνατό καλύτερη και απρόσκοπτη λειτουργία των επιχειρήσεων.

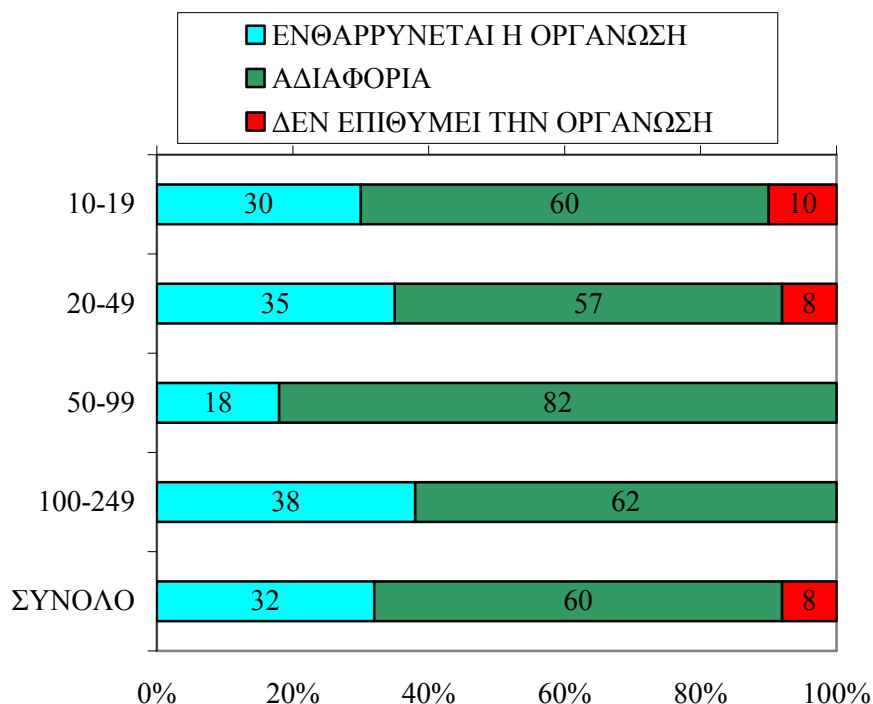
Η πολιτική που ακολουθούν οι επιχειρήσεις αναφορικά με την οργάνωση του προσωπικού σε συντεχνίες υποδηλώνει σε κάποιο βαθμό το πόσο καλές είναι οι σχέσεις των επιχειρήσεων με τις συντεχνίες.

Στο Σχεδιάγραμμα 42 παρουσιάζονται πληροφορίες για την πολιτική που ακολουθούν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών αναφορικά με την οργάνωση του προσωπικού τους σε συντεχνίες, κατά μέγεθος επιχείρησης.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 42 η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (60%) δεν ενδιαφέρεται κατά πόσο οι εργοδοτούμενοι τους είναι οργανωμένοι ή όχι σε συντεχνίες. Το θέμα της οργάνωσης σε συντεχνίες αντιμετωπίζεται θετικά από το 32% των επιχειρήσεων ενώ αρνητική στάση τηρεί το 8% των επιχειρήσεων.

Οι επιχειρήσεις που δεν θέλουν να ανήκει το προσωπικό τους σε συντεχνίες απασχολούσαν είτε 10-19 άτομα ή 20-49 άτομα. Αντίθετα, καμιά επιχείρηση με απασχόληση 50-99 άτομα ή 100-249 άτομα δεν ανέφερε ότι δεν θέλει να είναι οργανωμένο σε συντεχνία το προσωπικό τους. Το γεγονός αυτό ίσως εξυπακούει ότι οι εργασιακές σχέσεις βρίσκονται σε καλύτερο επίπεδο στις Μεσαίες επιχειρήσεις.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 42
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΣΕ ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

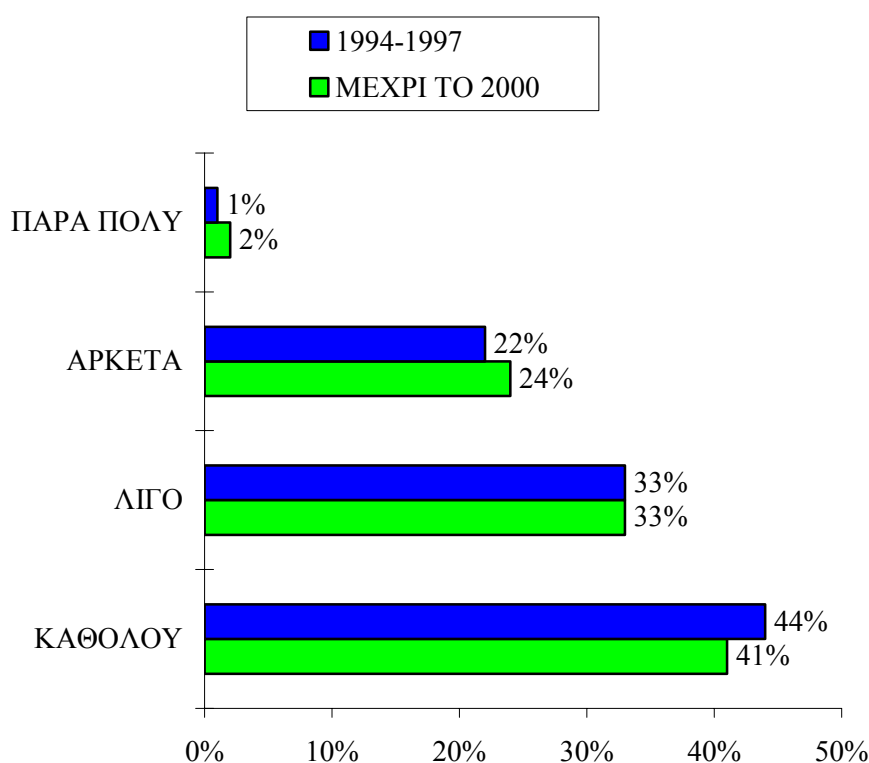


Συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

Η συμμετοχή του προσωπικού και ιδιαίτερα του διευθυντικού και επιστημονικού προσωπικού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων μπορεί να αποβεί επωφελής για την επιχείρηση. Το πεπειραμένο και το προσοντούχο προσωπικό των επιχειρήσεων είναι σε θέση να συμβάλει στη λήψη των πιο σωστών για την επιχείρηση αποφάσεων.

Στο Σχεδιάγραμμα 43 φαίνεται παραστατικά ο βαθμός στον οποίο συμμετείχαν την περίοδο 1994-1997 οι εργαζόμενοι στη διαδικασία λήψης αποφάσεων καθώς και ο βαθμός στον οποίο αναμένεται να συμμετέχουν μέχρι το 2000.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 43
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ



Στις περισσότερες επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι δεν συμμετείχαν καθόλου, την περίοδο 1994-1997 (44%), ούτε αναμένεται να συμμετέχουν μέχρι το 2000 (41%), στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Στο 1/3 περίπου των επιχειρήσεων ήταν και αναμένεται να είναι μικρή η συμμετοχή των εργαζομένων σε ό,τι αφορά τη λήψη αποφάσεων. Μεγάλη συμμετοχή (αρκετά και πάρα πολύ) παρατηρείται στο 23% των επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 και στο 26% των επιχειρήσεων μέχρι το 2000.

Ωστόσο, παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στο βαθμό συμμετοχής κατά μέγεθος επιχείρησης. Συγκεκριμένα, σε όλες τις Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249) υπάρχει συμμετοχή του προσωπικού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Μάλιστα στο 88%

των επιχειρήσεων οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε αρκετά ή πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Στο 18% των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα δεν υπήρχε καθόλου συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα ήταν 37% και για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα 53%. Δεν αναμένεται ουσιαστική διαφοροποίηση στα πιο πάνω δεδομένα για την περίοδο μέχρι το 2000.

Οι πληροφορίες αυτές φαίνονται αναλυτικά στους πίνακες 2.11 και 2.12 του Παραρτήματος 2.

4.2.3. Εξεύρεση προσωπικού

Δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού

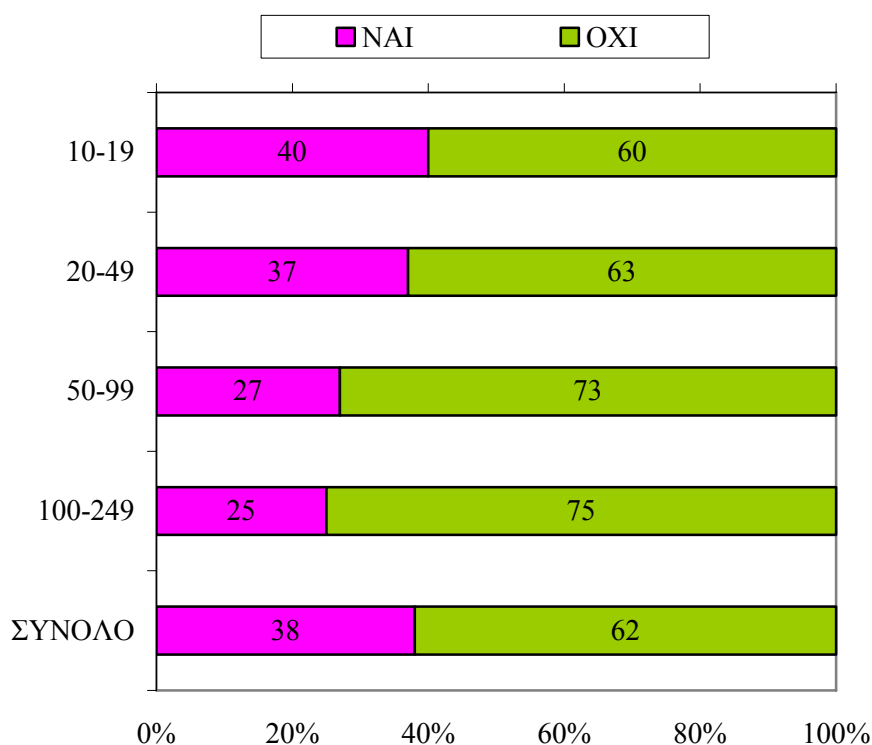
Στο Σχεδιάγραμμα 44 εμφανίζονται τα ποσοστά των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών που αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού, τον Οκτώβριο του 1997, κατά μέγεθος επιχείρησης.

Σύμφωνα λοιπόν με το Σχεδιάγραμμα αυτό, ποσοστό 38% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών ανέφεραν ότι αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού κατά την περίοδο της έρευνας (Οκτώβριος 1997). Το σχετικά μικρό ποσοστό που αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού οφείλεται στην αυξημένη ανεργία που παρουσιάστηκε λόγω της παρατηρηθείσας τότε ύφεσης στον τομέα των Κατασκευών.

Μεγαλύτερο πρόβλημα φαίνεται να παρουσιάζεται στις μικρότερες επιχειρήσεις.

Ειδικότερα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού ήταν 40% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα και 37% για εκείνες με απασχόληση 20-49 άτομα. Αντίθετα, στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα μόνο το 27% των επιχειρήσεων ανέφερε ότι αντιμετώπιζε πρόβλημα εξεύρεσης προσωπικού. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα ήταν 25%.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 44
ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

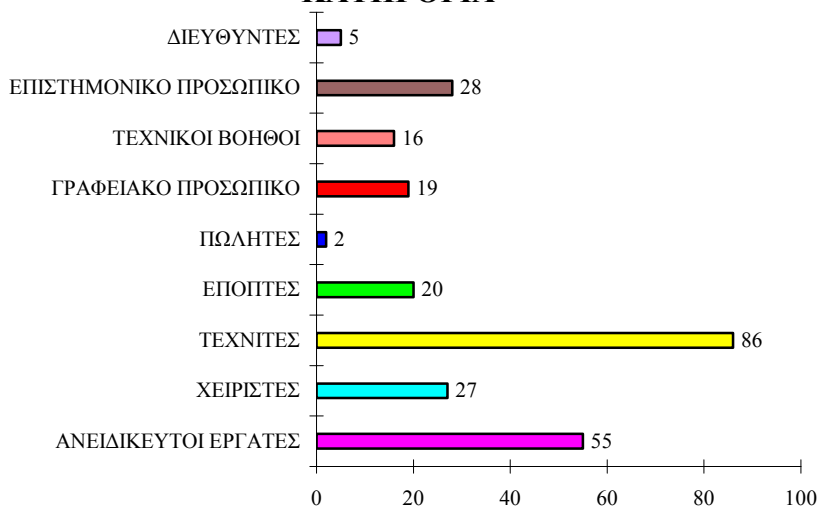


Στο Σχεδιάγραμμα 45 φαίνεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που ανέφεραν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις (86) ανέφεραν ότι δυσκολεύονται να εξεύρουν τεχνίτες, επαγγελματική κατηγορία που συγκεντρώνει τους περισσότερους εργοδοτούμενους και περιλαμβάνει τα βασικά τεχνικά επαγγέλματα του τομέα. Δυσκολίες στον εντοπισμό ατόμων για εργοδότηση ως ανειδίκευτοι εργάτες αντιμετώπισαν 55 επιχειρήσεις, λόγω κυρίως της σκληρής εργασίας που εκτελούν τα άτομα αυτά.

Πρόβλημα εξεύρεσης επιστημονικού προσωπικού, κυρίως πολιτικών μηχανικών, αντιμετώπιζαν 28 επιχειρήσεις και πρόβλημα εξεύρεσης χειριστών και οδηγών 27 επιχειρήσεις.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 45
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΑΝΕΦΕΡΑΝ
ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

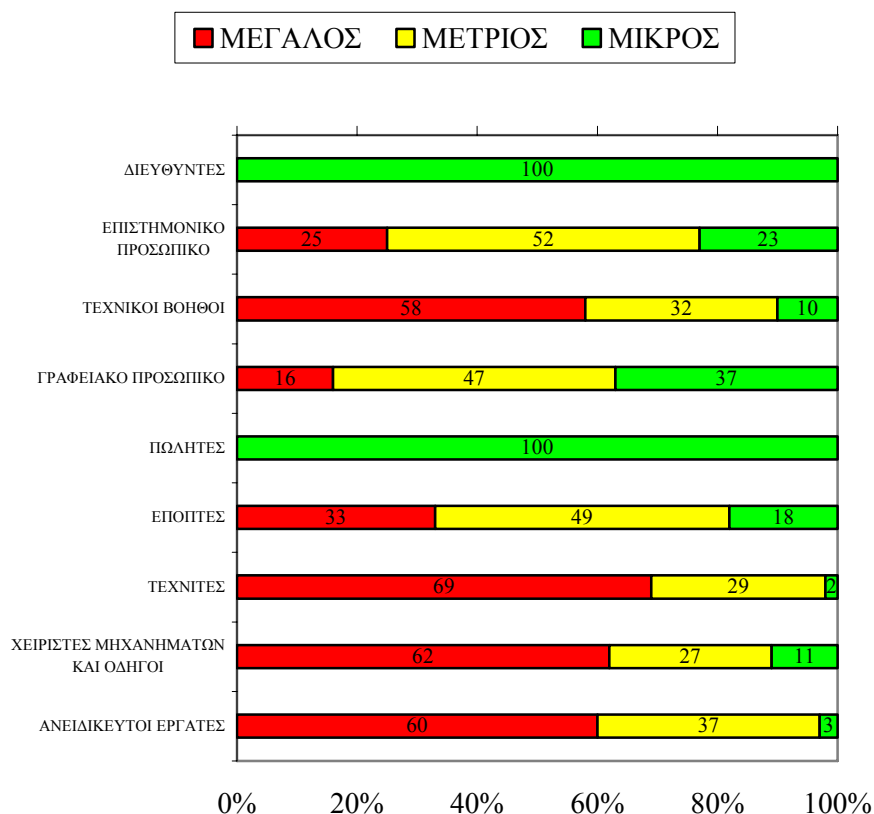


Αξίζει να σημειωθεί ο μικρός αριθμός επιχειρήσεων (5) που ανέφεραν ότι αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξεύρεση Διευθυντών. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις του τομέα έχουν έντονο οικογενειακό χαρακτήρα και τα διευθυντικά στελέχη προέρχονται συνήθως από μέλη της οικογένειας.

Ο βαθμός δυσκολίας που αντιμετώπιζαν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών κατά επαγγελματική κατηγορία εμφανίζεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 46 και αναλυτικά στον πίνακα 2.13 του Παραρτήματος 2.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα αυτό από τις επιχειρήσεις που δυσκολεύονταν να εργοδοτήσουν Τεχνίτες ποσοστό 69% αντιμετώπιζαν μεγάλη δυσκολία. Τον ίδιο βαθμό δυσκολίας αντιμετώπιζε το 60% των επιχειρήσεων που είχαν πρόβλημα εξεύρεσης Ανειδίκευτων εργατών, το 62% των επιχειρήσεων που είχε πρόβλημα εξεύρεσης χειριστών και οδηγών και το 25% των επιχειρήσεων που είχαν πρόβλημα εργοδότησης Επιστημονικού

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 46
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

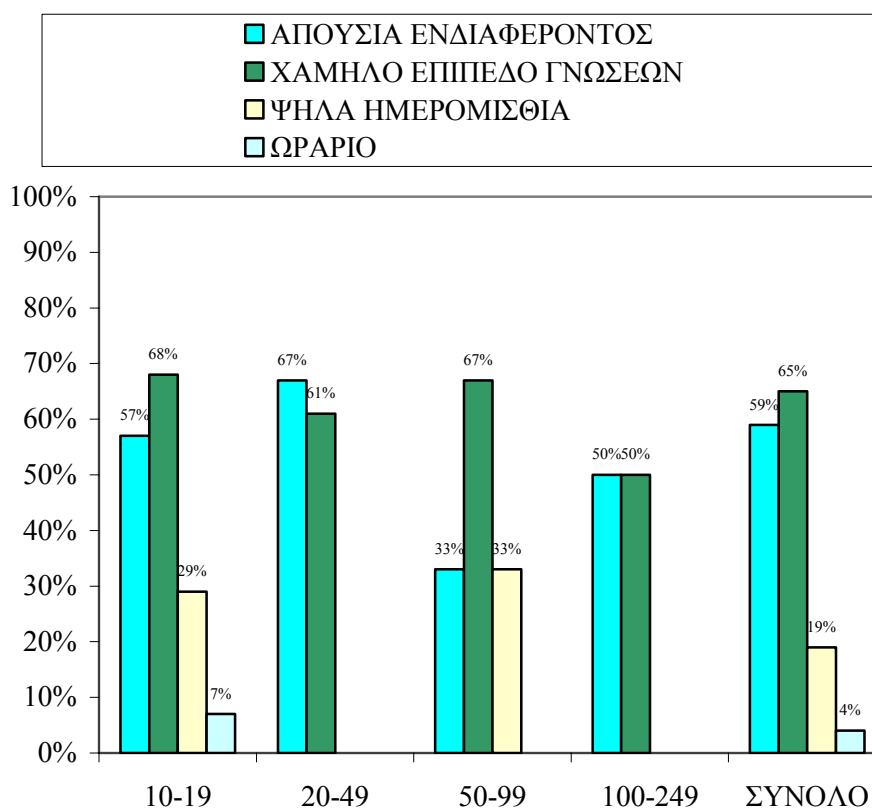


προσωπικού. Φαίνεται, ότι στις επαγγελματικές κατηγορίες που έχουν άμεση σχέση με την παραγωγή ο βαθμός δυσκολίας στην εξεύρεση προσωπικού είναι μεγαλύτερος από ότι για τα επιστημονικά επαγγέλματα.

Το μεγαλύτερο πρόβλημα για εξεύρεση προσωπικού αφορούσε το επάγγελμα του οικοδόμου όπου 40 επιχειρήσεις ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν τέτοιο πρόβλημα. Άλλα επαγγέλματα στα οποία εμφανίστηκε μεγάλο πρόβλημα είναι εκείνα του ανειδίκευτου εργάτη (25 επιχειρήσεις) του χειριστή χωματουργικών μηχανημάτων (17 επιχειρήσεις) και του ηλεκτρολόγου κτιρίων (10 επιχειρήσεις).

Από τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος 47 προκύπτει ότι το χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των διαθέσιμων για εργοδότηση ατόμων είναι η κυριότερη δυσκολία για εξεύρεση προσωπικού. Η πιο πάνω δυσκολία αναφέρθηκε από το 65% των επιχειρήσεων που αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού και απάντησαν στη σχετική ερώτηση.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 47
ΕΙΔΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Δεύτερη σε σημασία δυσκολία ήταν η απουσία ενδιαφέροντος για εργοδότηση (59% των επιχειρήσεων). Τα ψηλά ημερομίσθια που ζητούσαν οι υποψήφιοι για εργοδότηση αναφέρθηκε ως δυσκολία από μόνο το 19% των επιχειρήσεων και το ωράριο εργασίας από μόνο το 4%.

Με βάση τις πιο πάνω εκτιμήσεις και έχοντας υπόψη ότι οι δυσκολίες για εξεύρεση προσωπικού αφορούν κυρίως τα τεχνικά επαγγέλματα, μπορεί να βγει το συμπέρασμα ότι παρουσιάζονται σοβαρές ανάγκες για επιμόρφωση των ατόμων που εργοδοτούνται σε τεχνικά επαγγέλματα.

Δεν φαίνεται να παρατηρούνται σημαντικές διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης με εξαίρεση τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν μεταξύ 20-49 άτομα για τις οποίες η πιο μεγάλη δυσκολία στην εξεύρεση προσωπικού είναι η απουσία ενδιαφέροντος για εργοδότηση και όχι το χαμηλό επίπεδο γνώσεων.

Πηγές εξεύρεσης προσωπικού

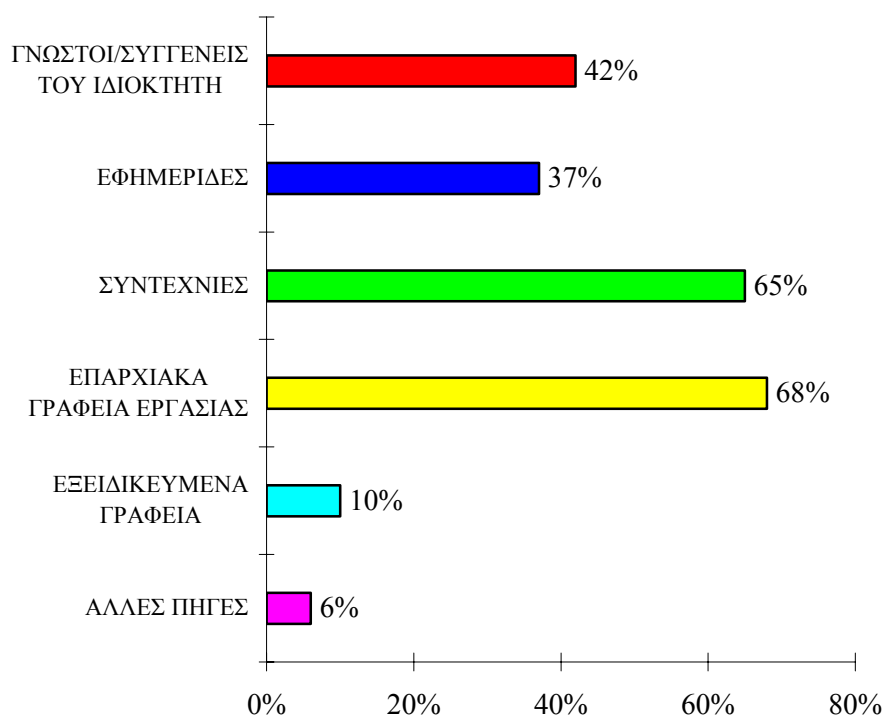
Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν διάφορες πηγές για εξεύρεση προσωπικού που διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης και την ειδικότητα των ατόμων που θα προσληφθούν. Οι πηγές αυτές είναι:

- Γνωστοί και συγγενείς του ιδιοκτήτη
- Εφημερίδες
- Συντεχνίες
- Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας
- Εξειδικευμένα γραφεία
- Άλλες πηγές

Στο Σχεδιάγραμμα 48 φαίνονται παραστατικά οι πηγές εξεύρεσης προσωπικού που χρησιμοποιήθηκαν από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997.

Το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων (68%) αποτάθηκε στα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για εξεύρεση προσωπικού.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 48
ΠΗΓΕΣ ΕΞΕΥΡΕΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997



Οι συντεχνίες χρησιμοποιήθηκαν από το 65% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών στην προσπάθειά τους για πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού.

Εξάλλου το 42% των επιχειρήσεων ζήτησαν από γνωστούς και συγγενείς να τους προτείνουν άτομα για να τα προσλάβουν.

Τη δημοσίευση αγγελιών σε εφημερίδες με στόχο την πρόσληψη προσωπικού χρησιμοποίησε το 37% των επιχειρήσεων.

Τέλος, επισημαίνεται το χαμηλό ποσοστό επιχειρήσεων (10%) που αποτάθηκαν σε ιδιωτικά γραφεία εργασίας και σε άλλες πηγές εξεύρεσης προσωπικού (6%).

Το μεγαλύτερο μέρος των αναγκών σε πρόσθετο προσωπικό των επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών αφορά τεχνικό προσωπικό και ανειδίκευτους εργάτες. Οι περισσότεροι άνεργοι στις πιο πάνω κατηγορίες αποτείνονται στα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας ή ανήκουν σε συντεχνίες. Είναι γι αυτό που χρησιμοποιούνται περισσότερο οι πιο πάνω πηγές εξεύρεσης προσωπικού από τις κατασκευαστικές εταιρείες.

Οι κυριότερες πηγές εξεύρεσης προσωπικού που χρησιμοποίησαν οι επιχειρήσεις την περίοδο 1994-1997 διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 24.

ΠΙΝΑΚΑΣ 24
ΠΗΓΕΣ ΕΞΕΥΡΕΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΑΝ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΠΗΓΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΑΓΓΕΛΙΑ ΣΕ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ	29	40	91	50	37
ΕΠΑΡΧΙΑΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	67	71	82	38	68
ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9	10	18	13	10
ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ	56	79	73	88	65
ΓΝΩΣΤΟΙ ΚΑΙ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ	56	27	9	25	42
ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ	6	6	0	13	6
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	80	16	9	247

Σύμφωνα λοιπόν με τον Πίνακα 24, οι Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19) χρησιμοποιούν σε μεγαλύτερη συχνότητα γνωστούς και συγγενείς για εξεύρεση προσωπικού (56%) από ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Αντίθετα, οι επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και εκείνες με απασχόληση 100-249 άτομα χρησιμοποίησαν σε μεγαλύτερο βαθμό τη δημοσίευση αγγελιών στον τύπο.

4.2.4. Δείκτες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Ζητήθηκε από τους Γενικούς Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών να αναφέρουν το βαθμό σημαντικότητας και απόδοσης της επιχείρησης σε διάφορα θέματα (δείκτες) που αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τα θέματα αυτά αναφέρονται στη διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής καθώς και στην επιχειρησιακή οργάνωση και συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η κλίμακα βαθμολογίας που χρησιμοποιήθηκε για τη σημασία ξεκινά από το 1 (καθόλου σημαντικό) και φθάνει στο 5 (πολύ μεγάλη σημασία). Σε ότι αφορά την απόδοση η κλίμακα βαθμολογίας ξεκινά από το 1 (καθόλου ικανοποιητική) και τελειώνει στο 5 (πολύ ικανοποιητική).

Στόχοι και Στρατηγική

Ο μέσος όρος βαθμολογίας σε σχέση με το βαθμό σημαντικότητας, κατά μέγεθος επιχείρησης, για τους δείκτες που αφορούν τους Στόχους και Στρατηγική φαίνεται στον Πίνακα 25.

Εξετάζοντας λοιπόν τις πληροφορίες του πίνακα αυτού διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις αποδίδουν από μεγάλη μέχρι πολύ μεγάλη σημασία σε θέματα που αφορούν στη διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής. Η σημασία που αποδίδεται είναι περίπου η ίδια για όλα τα θέματα (ο μέσος όρος βαθμολογίας κυμαίνεται μεταξύ 4,3 και 4,4).

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι στις Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50-99 και 100-249 άτομα) η σημασία που εκδηλώνεται είναι μεγαλύτερη από ότι στις μικρότερες επιχειρήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 25
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ» ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	4,3	4,5	4,6	4,8	4,4
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ	4,2	4,4	4,6	4,8	4,3
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΝΟΥ	4,2	4,5	4,7	4,8	4,4
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,3	4,4	4,3	4,5	4,3
ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΜΕ ΣΤΟΧΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,3	4,4	4,4	4,6	4,4

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

Ο βαθμός απόδοσης των επιχειρήσεων στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «Στόχοι και Στρατηγική» κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται στον Πίνακα 26.

Η απόδοση των επιχειρήσεων κυμαίνεται μεταξύ μέτριας και ικανοποιητικής για όλους τους δείκτες που αφορούν τους Στόχους και Στρατηγική (από 3,5 μέχρι 3,7).

Εξετάζοντας την απόδοση κατά μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση από 100 μέχρι 249 άτομα η απόδοση είναι σημαντικά ψηλότερη. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις που είναι καλύτερα στελεχωμένες διαθέτουν το προσωπικό που μπορεί να ασχοληθεί αποτελεσματικά με τη διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής.

Από την εξέταση των στοιχείων αυτών φαίνεται ότι η απόδοση των επιχειρήσεων για τον κάθε δείκτη βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο από τη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις. Με άλλα λόγια η διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής δεν γίνεται τόσο καλά όσο θα ήθελαν οι επιχειρήσεις γεγονός που εξυπακούει την ύπαρξη επιμορφωτικών αναγκών για το διευθυντικό προσωπικό.

Ένας τρόπος επιμέτρησης της απόκλισης είναι ο υπολογισμός της αριθμητικής διαφοράς μεταξύ της σημασίας και της απόδοσης για τον κάθε δείκτη τόσο στο σύνολο των επιχειρήσεων όσο και κατά μέγεθος επιχείρησης. Από τον υπολογισμό αυτό για το σύνολο των επιχειρήσεων δεν εντοπίζονται ουσιαστικές διαφοροποιήσεις (οι διαφορές κυμαίνονται από 0,7 μέχρι 0,9). Ωστόσο, εμφανίζονται διαφοροποιήσεις κατά μέγεθος επιχείρησης με τις πιο μεγάλες (με απασχόληση 100-249) να παρουσιάζουν χαμηλότερες διαφορές από τα άλλα μεγέθη επιχειρήσεων.

Φαίνεται ότι οι ανάγκες για επιμόρφωση του διευθυντικού προσωπικού είναι το ίδιο μεγάλες για όλους τους δείκτες διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού στο πεδίο “Στόχοι και Στρατηγική”. Οι ανάγκες αυτές αφορούν το διευθυντικό προσωπικό των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα, 20-49 άτομα και 50-99 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 26
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ» ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	3,7	3,6	4,0	4,3	3,7
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ	3,6	3,6	3,8	4,4	3,6
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΝΟΥ	3,5	3,7	4,0	4,4	3,6
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	3,5	3,6	3,7	4,1	3,6
ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΜΕ ΣΤΟΧΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	3,5	3,5	3,6	4,3	3,5

Επεξήγηση βαθμολογιών απόδοσης:

- 1 = Καθόλου ικανοποιητική
- 2 = Μη ικανοποιητική
- 3 = Μέτρια
- 4 = Ικανοποιητική
- 5 = Πολύ ικανοποιητική

Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Ο βαθμός σημαντικότητας (μέσος όρος βαθμολογίας) που αποδίδουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών, κατά μέγεθος επιχείρησης, στους δείκτες που αφορούν την Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, παρουσιάζεται αναλυτικά στον Πίνακα 27.

Όπως φαίνεται από τα στοιχεία του πίνακα αυτού οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών αποδίδουν από μεγάλη μέχρι πολύ μεγάλη σημασία στην οργανωτική δομή των επιχειρήσεων τους καθώς και στα διάφορα συστήματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού (σύστημα επικοινωνίας, προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού, περιγραφές εργασίας, επιλογή και πρόσληψη προσωπικού, μισθοδοσία προσωπικού, υποκίνηση προσωπικού, αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού και τήρηση στοιχείων προσωπικού).

Η μεγαλύτερη σημασία αποδίδεται στην οργανωτική δομή, στο σύστημα επικοινωνίας, και στον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού (μέσος όρος βαθμολογίας 4,6), ενώ η μικρότερη για την τήρηση στοιχείων προσωπικού (4,2), τις περιγραφές εργασίας (4,4), την υποκίνηση προσωπικού (4,4) και την αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού (4,4).

Παρόλο που οι Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα) αποδίδουν κατά κανόνα μεγαλύτερη σημασία στα πιο πάνω θέματα εντούτοις υπάρχουν θέματα στα οποία μεγαλύτερη σημασία εμφανίζεται στις μικρότερες επιχειρήσεις όπως είναι για παράδειγμα η αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού.

Συγκεκριμένα, ενώ ο μέσος όρος βαθμολογίας για το πιο πάνω θέμα είναι 4,4 για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα, 20-49 άτομα και 50-99 άτομα, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) εμφανίζεται μείωση (μέσος όρος βαθμολογίας 4,1).

ΠΙΝΑΚΑΣ 27
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ
«ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος όρος βαθμολογίας)

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ	4,6	4,7	4,8	4,8	4,6
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	4,6	4,7	4,6	5,0	4,6
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,5	4,8	4,6	4,9	4,6
ΠΕΡΙΓΡΑΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4,4	4,3	4,6	4,5	4,4
ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,5	4,5	4,8	4,8	4,5
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,5	4,4	4,5	4,4	4,5
ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,4	4,2	4,5	4,3	4,4
ΔΕΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,4	4,4	4,4	4,1	4,4
ΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,2	4,3	4,2	4,5	4,2

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

Η εκτίμηση των επιχειρήσεων για την απόδοση που έχουν πετύχει (μέσος όρος βαθμολογίας) σε σχέση με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο “ Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού” κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται αναλυτικά στον Πίνακα 28.

Ο βαθμός απόδοσης των επιχειρήσεων στα πιο πάνω θέματα θεωρείται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις ως περίπου ικανοποιητικός (ο μέσος όρος βαθμολογίας κυμαίνεται γύρω στο 4).

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι και για τα πιο πάνω θέματα η απόδοση των επιχειρήσεων είναι χαμηλότερη από τη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις και κατά συνέπεια εμφανίζεται ανάγκη για επιμόρφωση του διευθυντικού προσωπικού που χειρίζεται τα θέματα αυτά.

Εξετάζοντας την απόδοση των επιχειρήσεων κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα έχουν ψηλότερη απόδοση. Για παράδειγμα ενώ ο μέσος όρος βαθμολογίας των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-99 άτομα σε σχέση με την οργανωτική δομή κυμαίνεται στο 3,8 ο αντίστοιχος μέσος όρος βαθμολογίας για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα είναι 4,4.

Οι διαφορές ανάμεσα στη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις και στην απόδοση που έχουν πετύχει φανερώνουν τους δείκτες στους οποίους εμφανίζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα.

Οι μεγαλύτερες διαφορές εμφανίζονται στους πιο κάτω δείκτες:

- Οργανωτική δομή (0,8)
- Επιλογή και πρόσληψη προσωπικού (0,8)
- Αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού (0,8)
- Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού (0,7)

ΠΙΝΑΚΑΣ 28
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ
«ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ	3,8	3,8	3,7	4,4	3,8
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	4,0	3,9	3,9	4,5	4,0
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	3,8	3,9	3,9	4,8	3,9
ΠΕΡΙΓΡΑΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3,9	3,6	4,0	3,9	3,8
ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,6	3,7	4,0	4,4	3,7
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,2	3,9	4,3	4,3	4,1
ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,8	3,6	4,0	4,4	3,8
ΔΕΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,7	3,5	3,6	3,8	3,6
ΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,6	3,6	3,8	4,4	3,6

Επεξήγηση βαθμολογιών απόδοσης:

- 1 = Καθόλου ικανοποιητική
- 2 = Μη ικανοποιητική
- 3 = Μέτρια
- 4 = Ικανοποιητική
- 5 = Πολύ ικανοποιητική

Από εξέταση των διαφορών μεταξύ σημασίας και απόδοσης κατά μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι τα προβλήματα αφορούν κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα. Στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα οι διαφορές μεταξύ σημασίας και απόδοσης είναι σημαντικά χαμηλότερες από το σύνολο των επιχειρήσεων.

4.3. Κατάρτιση και Ανάπτυξη

Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζονται διάφορα θέματα που έχουν σχέση με την κατάρτιση και ανάπτυξη του προσωπικού των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Ειδικότερα αναλύονται πληροφορίες σε σχέση με τη γενικότερη προσέγγιση της κατάρτισης από τις επιχειρήσεις, τη συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης την περίοδο 1994-1997, την απόδοση του προσωπικού, τις ανάγκες κατάρτισης μέχρι το 2000 και τις απόψεις των επιχειρήσεων σε διάφορα θέματα που έχουν σχέση με την κατάρτιση του προσωπικού.

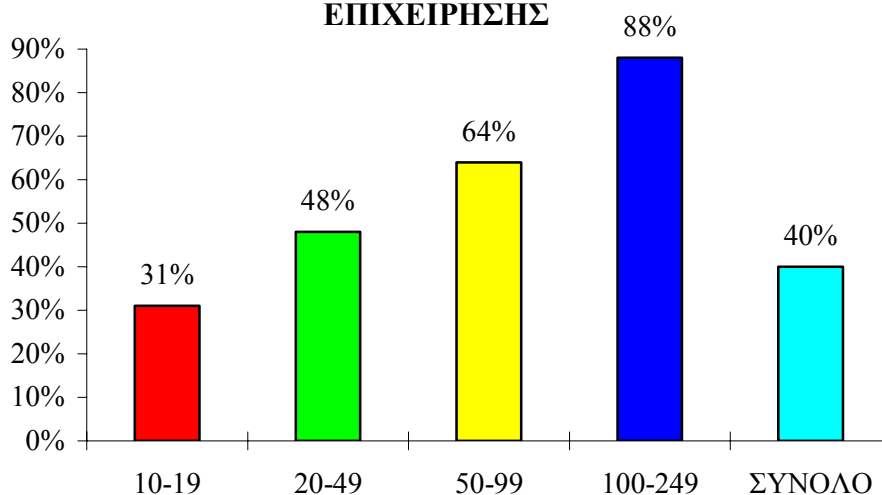
4.3.1. Προσέγγιση κατάρτισης

Η ύπαρξη προϋπολογισμού κατάρτισης, η απόδοση σημασίας σε διάφορες παραμέτρους της κατάρτισης, οι εκτιμήσεις αναφορικά με τη συμβολή της κατάρτισης και το ενδιαφέρον του προσωπικού για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης, συνθέτουν την ακολουθούμενη προσέγγιση των επιχειρήσεων στην κατάρτιση του προσωπικού τους.

Προϋπολογισμός κατάρτισης

Ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να αναφέρουν κατά πόσο διαθέτουν μέρος από τον ετήσιο προϋπολογισμό τους για κατάρτιση του προσωπικού τους. Από τις 254 Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών μόνο οι 103 (ποσοστό 40%) διαθέτουν κονδύλι στον προϋπολογισμό τους για την κατάρτιση του προσωπικού. Ωστόσο, παρατηρούνται σημαντικές διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης όπως φαίνεται και στο Σχεδιάγραμμα 49.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 49
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ
ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ ΚΟΝΔΥΛΙ ΣΤΟΝ
ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Συγκεκριμένα, ενώ μόνο το 31% των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα διαθέτουν κονδύλι στον προϋπολογισμό τους για κατάρτιση του προσωπικού τους, το ποσοστό αυτό αυξάνεται σταδιακά στο 48% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα, στο 64% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και στο 88% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

Όπως αναμενόταν οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι σε καλύτερη θέση από τις μικρότερες επιχειρήσεις να προγραμματίσουν την κατάρτιση του προσωπικού τους και να διαθέσουν χρήματα για το σκοπό αυτό.

Δείκτες για την κατάρτιση

Στην παράγραφο αυτή εξετάζεται ο βαθμός σημαντικότητας και η απόδοση που έχουν πετύχει οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών σε σχέση με ορισμένους δείκτες διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού που αφορούν στην κατάρτιση του προσωπικού.

Η κλίμακα βαθμολογίας που χρησιμοποιήθηκε σε σχέση με τη σημαντικότητα ξεκινά από το 1 (καθόλου σημαντικό) και τελειώνει στο 5 (πολύ μεγάλη σημασία).

Σε ότι αφορά την απόδοση η κλίμακα βαθμολογίας ξεκινά από το 1 (καθόλου ικανοποιητική) και τελειώνει στο 5 (πολύ ικανοποιητική).

Ο βαθμός σημαντικότητας που αποδίδουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών στους δείκτες αυτούς (μέσος όρος βαθμολογίας) κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνεται αναλυτικά στον Πίνακα 29.

Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών αποδίδουν μεγάλη σημασία σε θέματα που αναφέρονται στην κατάρτιση του προσωπικού αφού ο μέσος όρος βαθμολογίας κυμαίνεται γύρω στο 4. Ωστόσο, η μεγαλύτερη σημασία αποδίδεται στο σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης (4,2) ενώ η μικρότερη στο αρχείο κατάρτισης (3,6).

Η υιοθέτηση από τις επιχειρήσεις ενός συστήματος με το οποίο θα μπορούν έγκαιρα να εντοπίζουν τις ανάγκες κατάρτισης του προσωπικού τους έχει μεγάλη σημασία για τις επιχειρήσεις επειδή τους επιτρέπει να προγραμματίζουν τη λήψη διορθωτικών μέτρων περιλαμβανομένης και της συμμετοχής του προσωπικού σε δραστηριότητες κατάρτισης.

Εξετάζοντας τη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις στα θέματα αυτά κατά μέγεθος επιχείρησης, διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα δίνουν μεγαλύτερη σημασία σε θέματα που αφορούν την κατάρτιση του προσωπικού τους από ότι οι άλλες επιχειρήσεις.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα αποδίδουν κατά κανόνα χαμηλότερη σημασία στα θέματα που αφορούν στην κατάρτιση του προσωπικού συγκριτικά με μικρότερες επιχειρήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΥ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	4,1	4,3	4,4	3,9	4,2
ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,8	4,1	4,1	3,4	3,9
ΠΛΑΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,9	4,0	4,3	3,8	3,9
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	4,0	3,9	4,5	3,6	4,0
ΑΡΧΕΙΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,5	3,7	4,3	3,8	3,6
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΑΤΟΜΟ	3,8	3,9	4,3	4,0	3,9
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,8	4,0	4,2	3,9	3,9

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

Η απόδοση που έχουν πετύχει οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών σε σχέση με τους δείκτες που αφορούν στην κατάρτιση του προσωπικού κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνεται αναλυτικά στον Πίνακα 30.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΥ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,1	3,3	3,5	3,4	3,2
ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,9	3,3	3,2	3,3	3,1
ΠΛΑΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,8	3,1	3,1	3,4	3,0
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,9	3,0	3,4	3,3	3,0
ΑΡΧΕΙΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,4	2,8	3,3	3,3	2,6
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΑΤΟΜΟ	2,8	3,0	3,0	3,6	2,9
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,8	3,0	3,0	3,5	2,9

Επεξήγηση βαθμολογιών απόδοσης:

- 1 = Καθόλου ικανοποιητική
- 2 = Μη ικανοποιητική
- 3 = Μέτρια
- 4 = Ικανοποιητική
- 5 = Πολύ ικανοποιητική

Η απόδοση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών σε θέματα που αφορούν στην κατάρτιση του προσωπικού τους κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Ίσως αυτό να οφείλεται στη χαμηλότερη σημασία που αποδίδεται στα πιο πάνω θέματα, συγκριτικά με άλλα θέματα.

Οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι τα καταφέρνουν καλύτερα στον εντοπισμό των αναγκών κατάρτισης (3,2) ενώ έχουν τη χαμηλότερη απόδοση τους σε ότι αφορά το αρχείο κατάρτισης (2,6).

Μετά από υπολογισμό των διαφορών μεταξύ της σημασίας και της απόδοσης των επιχειρήσεων για τους διάφορους δείκτες τόσο για το σύνολο των επιχειρήσεων όσο και κατά μέγεθος επιχείρησης εντοπίστηκαν τα ακόλουθα:

- Οι διαφορές είναι περίπου οι ίδιες για όλους τους δείκτες που περιλαμβάνονται στο πεδίο “Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού”. Συγκεκριμένα οι διαφορές αυτές είναι:
 - Σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης (1)
 - Υποδομή κατάρτισης (0,8)
 - Πλάνο κατάρτισης (0,9)
 - Δραστηριότητες κατάρτισης (1)
 - Αρχείο κατάρτισης (1)
 - Προγραμματισμός και οργάνωση κατάρτισης από υπεύθυνο άτομο (1)
 - Αξιολόγηση κατάρτισης (1).
- Στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα οι διαφορές είναι μικρότερες από ότι για τις άλλες επιχειρήσεις. Για παράδειγμα ενώ οι διαφορές για το σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης είναι 1 για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-49 άτομα, και 0,9 για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα στην περίπτωση των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα η διαφορά είναι 0,5. Φαίνεται ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα εντοπίζεται στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.

Συμβολή της κατάρτισης

Ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να βαθμολογήσουν τη συμβολή της κατάρτισης του προσωπικού σε σχέση με διάφορα θέματα όπως η βελτίωση της παραγωγικότητας, η βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και διάφορα άλλα. Η κλίμακα βαθμολογίας που χρησιμοποιήθηκε ξεκινά από το 1 (καθόλου) και φθάνει μέχρι το 5 (πολύ μεγάλη).

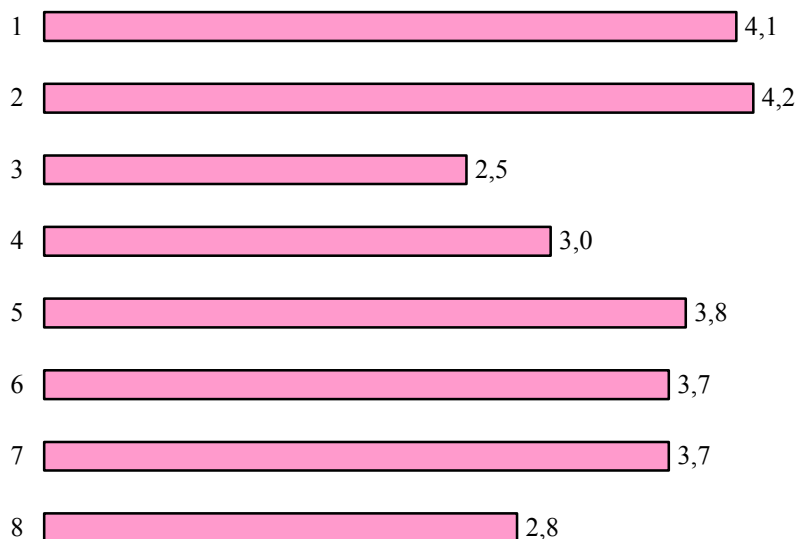
Ο μέσος όρος βαθμολογίας για τα πιο πάνω θέματα φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 50.

Οι εκτιμήσεις των εργοδοτών για τη συμβολή της κατάρτισης ποικίλλουν ανάλογα με το θέμα. Συγκεκριμένα, οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έχουν την άποψη ότι η συμβολή της κατάρτισης είναι μεγάλη για τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων (μέσος όρος βαθμολογίας 4,2) και για τη βελτίωση της παραγωγικότητας (4,1). Αντίθετα, πιστεύουν ότι είναι από μικρή μέχρι μέτρια η συμβολή της κατάρτισης στην αύξηση του εργατικού κόστους (2,5) και στη μείωση της αποχώρησης ατόμων από τις επιχειρήσεις (2,8).

Η θετική αντιμετώπιση της κατάρτισης από τις επιχειρήσεις θα πρέπει να αξιοποιηθεί για την προώθηση της κατάρτισης του προσωπικού των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

Από εξέταση των δεδομένων αναφορικά με τις απόψεις των εργοδοτών για το βαθμό συμβολής της κατάρτισης κατά μέγεθος επιχείρησης δε φαίνεται να παρουσιάζονται ουσιαστικές διαφορές. Ωστόσο, σημειώνεται ότι οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 50-99 άτομα δίνουν ελαφρά ψηλότερη βαθμολογία σε ότι αφορά τη συμβολή της κατάρτισης στα πιο πάνω θέματα, γεγονός ενδεικτικό θετικότερης αντιμετώπισης της κατάρτισης του προσωπικού.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 50
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ
ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ



- 1: Βελτίωση της παραγωγικότητας του προσωπικού
- 2: Βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων
- 3: Αύξηση του εργατικού κόστους
- 4: Αύξηση των απαιτήσεων του προσωπικού
- 5: Ανεβάζει το ηθικό του προσωπικού
- 6: Βελτιώνει τη σύνδεση του προσωπικού με την επιχείρηση
- 7: Εισάγει νεωτερισμούς και σύγχρονες αντιλήψεις
- 8: Μειώνονται οι αποχωρήσεις ατόμων

Οι πληροφορίες αναφορικά με το βαθμό συμβολής της κατάρτισης του προσωπικού σε συγκεκριμένα θέματα κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη ανάλυση στον πίνακα 2.14 του Παραρτήματος 2.

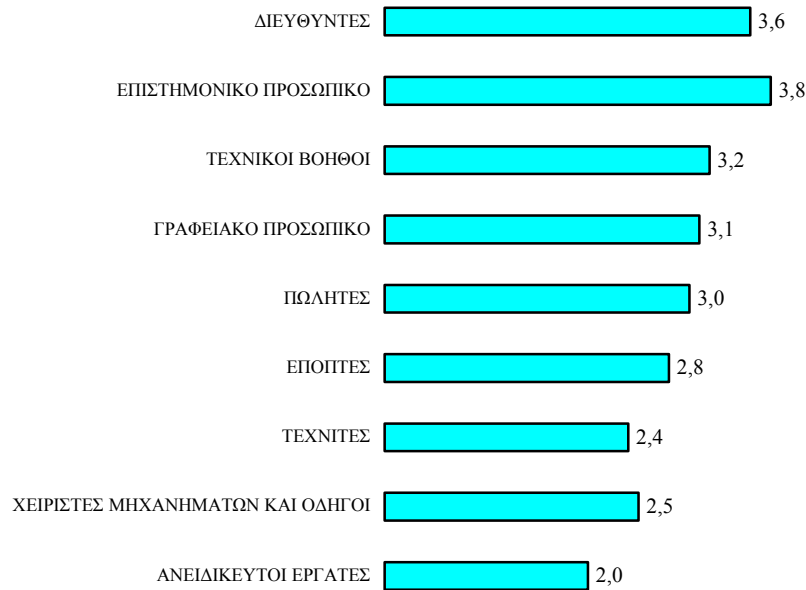
Αξιολόγηση ενδιαφέροντος προσωπικού

Σύμφωνα με τις επιχειρήσεις το ενδιαφέρον του προσωπικού για παρακολούθηση δραστηριοτήτων κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία παρουσιάζει σημαντικές διαφορές. Συγκεκριμένα, με βάση

το Σχεδιάγραμμα 51, το ενδιαφέρον του προσωπικού για κατάρτιση, κυμαίνεται από μεγάλο για το επιστημονικό προσωπικό (μέσος όρος βαθμολογίας 3,8) μέχρι μικρό για τους ανειδίκευτους εργάτες (2).

Μεγάλο ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης εκδηλώνεται και από τους Διευθυντές (3,6) ενώ οι Τεχνικοί βοηθοί (3,2) και το γραφειακό προσωπικό (3,1) παρουσιάζουν μέτριο ενδιαφέρον για παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης. Ακόμη χαμηλότερο εμφανίζεται το ενδιαφέρον για κατάρτιση που επιδεικνύεται από τους Επόπτες (2,8), τους Τεχνίτες (2,4) και τους Χειριστές μηχανημάτων και οδηγούς (2,5).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 51
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
(Μέσος όρος βαθμολογίας)



Το υψηλό ενδιαφέρον του επιστημονικού προσωπικού για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης αποδίδεται από τη μια στην ανάγκη για

ενημέρωση του προσωπικού αυτού (κυρίως των πολιτικών μηχανικών) σχετικά με τη νέα τεχνολογία και από την άλλη στο γεγονός ότι διοργανώνονται πολλά προγράμματα κατάρτισης από τους διάφορους επιστημονικούς συνδέσμους.

Ανησυχητικό μπορεί να θεωρηθεί το χαμηλό ενδιαφέρον του εποπτικού προσωπικού για κατάρτιση δεδομένου του σοβαρού ρόλου που διαδραματίζει το προσωπικό αυτό στη σωστή εκτέλεση των κατασκευαστικών έργων.

Εξετάζοντας το ενδιαφέρον για κατάρτιση κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι το προσωπικό των πιο μικρών επιχειρήσεων (με απασχόληση 10-19 άτομα) ενδιαφέρεται λιγότερο να συμμετάσχει σε δραστηριότητες κατάρτισης.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ενδιαφέρον του προσωπικού για κατάρτιση κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται στον πίνακα 2.15 του Παραρτήματος 2.

4.3.2. Συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης

Στο μέρος αυτό αναλύονται πληροφορίες αναφορικά με τη συμμετοχή του προσωπικού των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών σε προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1996-1997. Οι πληροφορίες αυτές αφορούν τη συμμετοχή κατά είδος προγράμματος, κατά επαγγελματική κατηγορία και κατά θέμα.

Είδος προγραμμάτων κατάρτισης 1996-1997

Ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να αναφέρουν σε τι είδους προγράμματα συμμετείχε το προσωπικό τους τη διετία 1996-1997 κατά επαγγελματική κατηγορία. Τα τρία είδη προγραμμάτων ήταν:

- Τα μονοεπιχειρησιακά, δηλαδή προγράμματα που απευθύνονταν σε μόνο μια επιχείρηση.

- Τα πολυεπιχειρησιακά, δηλαδή προγράμματα που απευθύνονταν σε περισσότερες από μια επιχειρήσεις.
- Τα προγράμματα που έγιναν στο εξωτερικό.

Στο Σχεδιάγραμμα 52 φαίνεται παραστατικά ο αριθμός των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών των οποίων το προσωπικό συμμετείχε σε προγράμματα κατάρτισης κατά είδος προγράμματος και επαγγελματική κατηγορία.

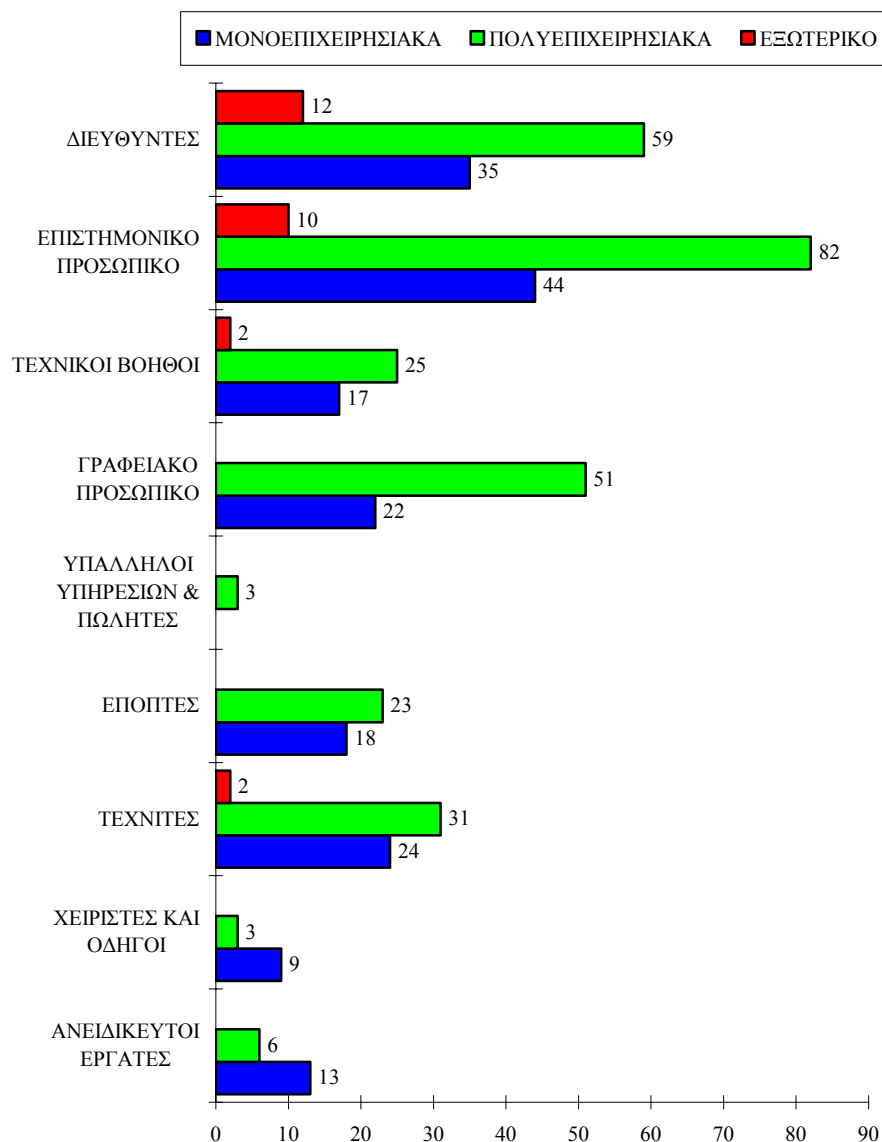
Από την ανάλυση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 52 φαίνεται ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις προτίμησαν τα πολυεπιχειρησιακά προγράμματα για όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες. Για παράδειγμα 82 επιχειρήσεις έστειλαν το Επιστημονικό τους προσωπικό να παρακολουθήσει πολυεπιχειρησιακά προγράμματα ενώ 44 επιχειρήσεις διοργάνωσαν μονοεπιχειρησιακά προγράμματα και 10 έστειλαν το Επιστημονικό προσωπικό τους σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό.

Η προτίμηση από τις Κατασκευαστικές επιχειρήσεις των πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων οφείλεται στο γεγονός ότι είναι πολύ δύσκολο, λόγω της φύσης της δουλειάς που εκτελείται από τις επιχειρήσεις αυτές, να γίνουν μονοεπιχειρησιακά προγράμματα που συνήθως γίνονται στο τόπο εργασίας.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι πολύ λίγες επιχειρήσεις έστειλαν το προσωπικό τους για κατάρτιση στο εξωτερικό. Στα προγράμματα αυτά έλαβαν μέρος κυρίως οι Διευθυντές και το Επιστημονικό προσωπικό.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις έστειλαν το Επιστημονικό προσωπικό και τους Διευθυντές να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης, ενώ μικρότερος αριθμός έστειλε τους Τεχνίτες σε προγράμματα κατάρτισης παρόλο που οι Τεχνίτες αποτελούν πάνω από το 40% των απασχολούμενων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 52
ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ
ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997 ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ (ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Εξετάζοντας τις πληροφορίες κατά μέγεθος επιχείρησης δεν φαίνεται να εμφανίζονται οποιεσδήποτε σημαντικές διαφοροποιήσεις σχετικά με το είδος των προγραμμάτων που προτιμούν οι επιχειρήσεις.

Δηλαδή οι επιχειρήσεις, ανεξάρτητα μεγέθους, προτιμούν να στέλλουν το προσωπικό τους να συμμετάσχει σε πολυεπιχειρησιακά προγράμματα.

Αναλυτικές πληροφορίες για το είδος των προγραμμάτων στα οποία συμμετείχε το προσωπικό κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον πίνακα 2.16 του Παραρτήματος 2.

Καταρτισθέντες κατά επαγγελματική κατηγορία

Στον Πίνακα 31 φαίνεται ο αριθμός των ατόμων που καταρτίστηκαν την περίοδο 1996-1997 από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης.

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα αυτού φαίνεται ότι οι περισσότεροι καταρτισθέντες την περίοδο 1996-1997 (304 άτομα) ανήκουν στην επαγγελματική κατηγορία των τεχνιτών.

Επίσης σημαντικός αριθμός επιστημονικού προσωπικού (286 άτομα) συμμετείχε σε προγράμματα κατάρτισης την ίδια περίοδο.

Ωστόσο για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων για το βαθμό συμμετοχής σε δραστηριότητες κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία θα πρέπει να υπολογισθεί το ποσοστό των απασχολουμένων που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης.

Το ποσοστό αυτό υπολογίστηκε με τη διαίρεση του αριθμού των ατόμων που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1996-1997 κατά επαγγελματική κατηγορία με την αντίστοιχη απασχόληση για τον Οκτώβριο του 1997.

ΠΙΝΑΚΑΣ 31

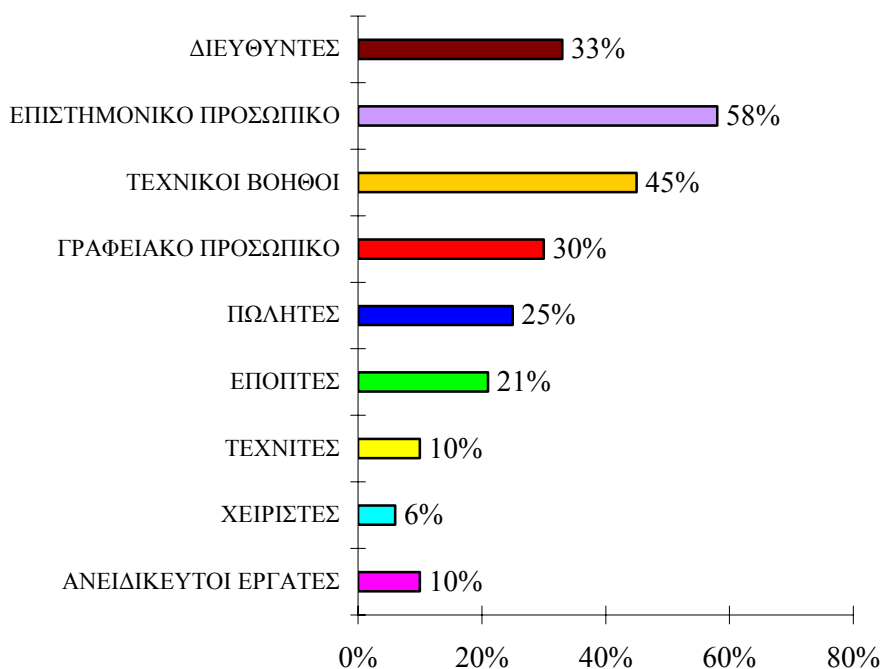
**ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΤΗΚΑΝ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997 ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	57	43	39	18	157
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	75	75	67	69	286
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	6	22	29	18	75
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	39	40	42	41	162
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΩΛΗΤΕΣ	0	3	0	0	3
ΕΠΟΠΤΕΣ	8	26	19	34	87
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	77	59	62	106	304
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ	4	6	0	12	22
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	14	5	48	78	145
ΣΥΝΟΛΟ	280	279	306	376	1.241

Οι πληροφορίες για το ποσοστό συμμετοχής σε δραστηριότητες κατάρτισης την περίοδο 1996-1997 κατά επαγγελματική κατηγορία φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 53.

Το ψηλότερο ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα (58%) αφορούσε το επιστημονικό προσωπικό (κυρίως τους πολιτικούς μηχανικούς). Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι ο πολιτικός μηχανικός διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη σωστή εκτέλεση της κατασκευαστικής εργασίας. Γι αυτό είναι αναγκαίο να είναι ενήμερος για τις τελευταίες εξελίξεις στον τομέα των κατασκευαστικών έργων (πρότυπα για διάφορα οικοδομικά υλικά όπως οπλισμένο σκυρόδεμα, αντισεισμικοί κανονισμοί και άλλα).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 53
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997 ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ



Εξάλλου επισημαίνεται ότι οι διάφοροι επιστημονικοί σύνδεσμοι διοργανώνουν κάθε χρόνο αρκετά επιμορφωτικά προγράμματα για τα μέλη τους.

Ψηλά ποσοστά συμμετοχής εμφανίζονται και για τους τεχνικούς βοηθούς (45%), τους διευθυντές (33%) και το γραφειακό προσωπικό (30%).

Αντίθετα, το ποσοστό συμμετοχής των τεχνιτών σε δραστηριότητες κατάρτισης είναι πολύ χαμηλότερο (μόλις 10%). Αυτό μπορεί να αποδοθεί από τη μια στο γεγονός ότι οι τεχνίτες είναι απρόθυμοι να συμμετάσχουν σε προγράμματα κατάρτισης εκτός ωρών εργασίας και από την άλλη στο ότι δεν προσφέρονται αρκετά προγράμματα από τα ιδρύματα κατάρτισης.

Τα ίδια περίπου χαμηλά ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης παρουσιάζονται και για τις άλλες επαγγελματικές κατηγορίες που είναι άμεσα αναμεμιγμένες στην παραγωγική διαδικασία (6% για τους χειριστές και 10% για τους ανειδίκευτους εργάτες).

Σε ότι αφορά το ποσοστό των απασχολουμένων που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης κατά μέγεθος επιχείρησης και επαγγελματική κατηγορία, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 2.17 του Παραρτήματος 2, αναφέρονται τα ακόλουθα:

- Στις Μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 και 20-49 τα ποσοστά συμμετοχής ήταν πολύ χαμηλά (14% και 11% αντίστοιχα).
- Στις Μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 το ποσοστό ήταν 24% και στις Μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 ήταν 38%.
- Τα ποσοστά συμμετοχής σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες είναι ψηλότερα στις Μεσαίες επιχειρήσεις. Χαρακτηριστικά, αναφέρεται ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα το ποσοστό συμμετοχής των Εποπτών σε δραστηριότητες κατάρτισης ήταν μόνο 7% σε σύγκριση με 68% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

Οι διαφορές που παρατηρούνται αποδίδονται στο γεγονός ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι καλύτερα οργανωμένες σε ότι αφορά την παροχή κατάρτισης στο προσωπικό, ορισμένες μάλιστα διαθέτουν και την απαραίτητη υποδομή για τη διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στον τόπο εργασίας.

Καταρτισθέντες κατά θέμα

Στο Σχεδιάγραμμα 54 παρουσιάζεται ο αριθμός των συμμετοχών σε προγράμματα κατάρτισης κατά θέμα που πραγματοποιήθηκαν κατά την περίοδο 1996-1997. Διευκρινίζεται ότι αριθμός ατόμων έλαβαν

μέρος σε προγράμματα που ανήκουν σε περισσότερους από ένα θεματικούς τομείς.

Τα προγράμματα που αφορούσαν την ασφάλεια και υγιεινή συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη συμμετοχή (525 άτομα). Λόγω των κινδύνων που παρουσιάζει η εργασία στον τομέα των Κατασκευών (εργασία σε μεγάλα ύψη, χρησιμοποίηση υλικών με μεγάλο βάρος) είναι απαραίτητο να τηρούνται σχολαστικά οι κανόνες ασφάλειας και υγιεινής για αποφυγή δυστυχημάτων. Γι αυτό το λόγο πραγματοποιούνται κάθε χρόνο αρκετά προγράμματα κατάρτισης σε σχέση με το πιο πάνω θέμα.

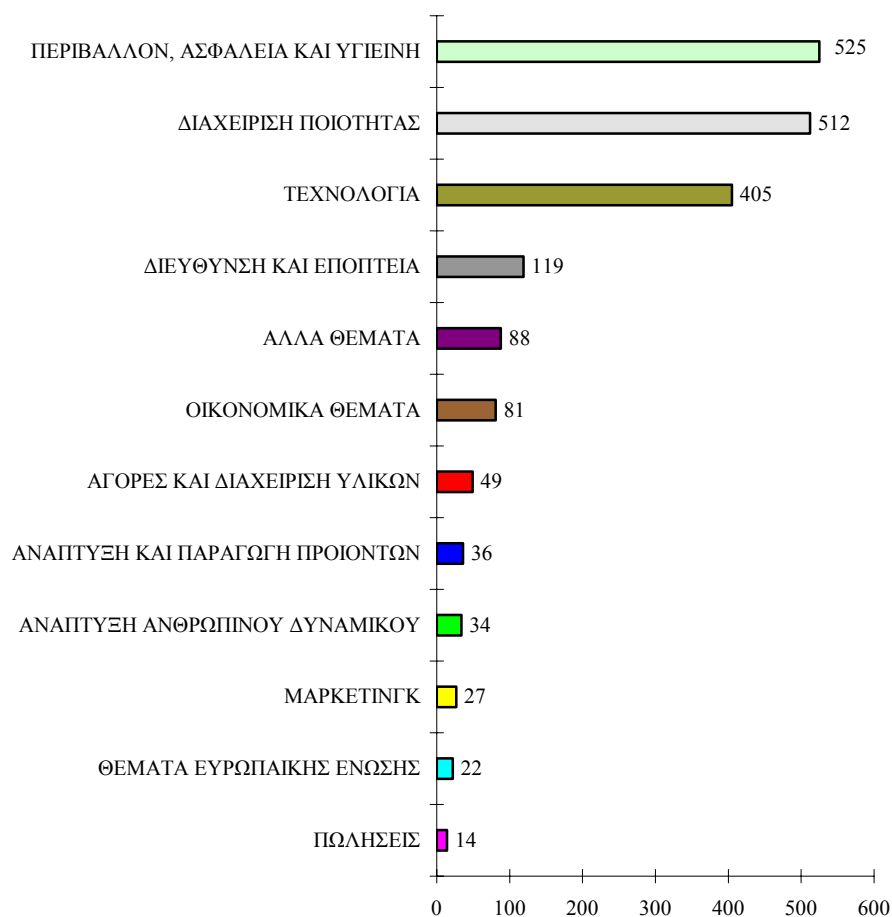
Εξάλλου σημαντικός αριθμός συμμετοχών (512) σημειώθηκε και σε προγράμματα που αφορούν στη διαχείριση ποιότητας, γεγονός που αποδίδεται στην προσπάθεια που καταβάλλουν αρκετές εργοληπτικές εταιρείες για εξασφάλιση του προτύπου ποιότητας I.S.O. 9000 για να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τον αυξανόμενο ανταγωνισμό, ιδιαίτερα από μεγάλες ξένες εργοληπτικές επιχειρήσεις.

Επίσης, υπήρξαν 405 συμμετοχές εργοδοτούμενων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών σε προγράμματα που αφορούσαν θέματα τεχνολογίας .

Αξίζει να σημειωθεί ο πολύ μικρός αριθμός ατόμων που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης για πωλήσεις (14 άτομα) και μάρκετινγκ (27 άτομα). Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι πολύ λίγες εργοληπτικές εταιρείες ασχολούνται με την προβολή και προώθηση των προϊόντων τους στο κοινό και κατά συνέπεια δεν παρουσιάζεται έντονη ανάγκη για κατάρτιση του προσωπικού σε θέματα που έχουν σχέση είτε με τις πωλήσεις είτε με το μάρκετινγκ .

Περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τον αριθμό των ατόμων που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1996-1997 κατά θέμα και μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον πίνακα 2.18 του Παραρτήματος 2.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 54
ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΕΝΤΕΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997
ΚΑΤΑ ΘΕΜΑ



4.3.3. Απόδοση προσωπικού

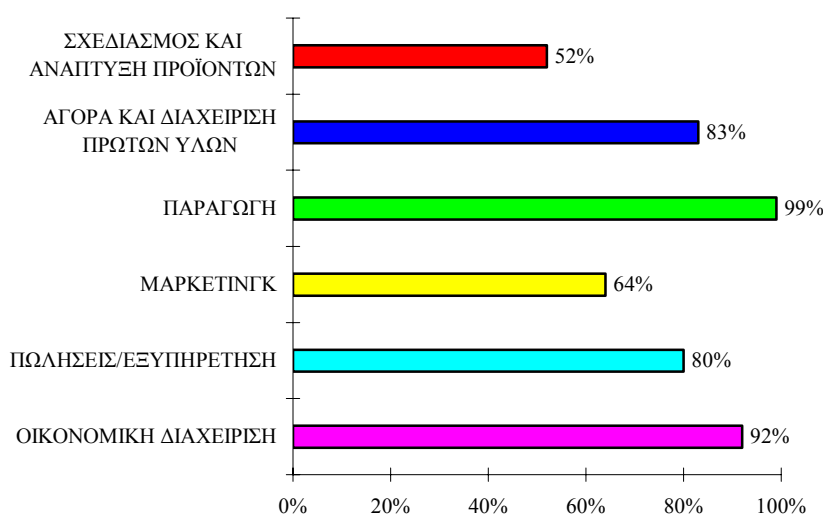
Εκτέλεση εργασιών

Ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να σημειώσουν κατά πόσο εκτελούνται οι εργασίες που περιλαμβάνονται στους τομείς εργασίας “Σχεδιασμός και ανάπτυξη προϊόντων”, “Αγορά και διαχείριση πρώτων υλών”,

“Παραγωγή”, “Μάρκετινγκ”, “Πωλήσεις/εξυπηρέτηση”, “Οικονομική διαχείριση”.

Στο Σχεδιάγραμμα 55 φαίνεται το ποσοστό των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών που ασχολούνται με τους πιο πάνω τομείς εργασίας.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 55
ΤΟΜΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΕΚΤΕΛΟΥΝΤΑΙ
ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



Όπως αναμενόταν σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις (99%) ασχολούνται με την παραγωγή, δηλαδή εκτελούν διάφορες κατασκευαστικές εργασίες.

Αντίθετα, μόνο το 52% των επιχειρήσεων ασχολούνται με το σχεδιασμό και ανάπτυξη προϊόντων αφού πολλές εργοληπτικές επιχειρήσεις εκτελούν τις διάφορες εργασίες σύμφωνα με τα κατασκευαστικά σχέδια που ετοιμάζουν τα διάφορα τεχνικά γραφεία.

Με το μάρκετινγκ ασχολείται το 64% των επιχειρήσεων και με τις πωλήσεις και εξυπηρέτηση το 80%. Το γεγονός ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις ασχολούνται με την εκτέλεση εργολαβιών συντέινει στην υποβάθμιση της λειτουργίας του μάρκετινγκ .

Τέλος επισημαίνεται ότι με την αγορά και διαχείριση πρώτων υλών ασχολείται το 83% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών και με την οικονομική διαχείριση το 92%.

Το ποσοστό των επιχειρήσεων που ασχολούνται με την εκτέλεση εργασιών στους έξι πιο πάνω τομείς εργασίας παρουσιάζει διαφορές ανάλογα με το μέγεθος επιχείρησης. Εξαίρεση αποτελεί η παραγωγή με την οποία ασχολούνται σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις ανεξάρτητα μεγέθους.

Περισσότερες πληροφορίες σε σχέση με το πιο πάνω θέμα εμφανίζονται στον πίνακα 2.19 του Παραρτήματος 2.

Απόδοση σε βασικούς τομείς

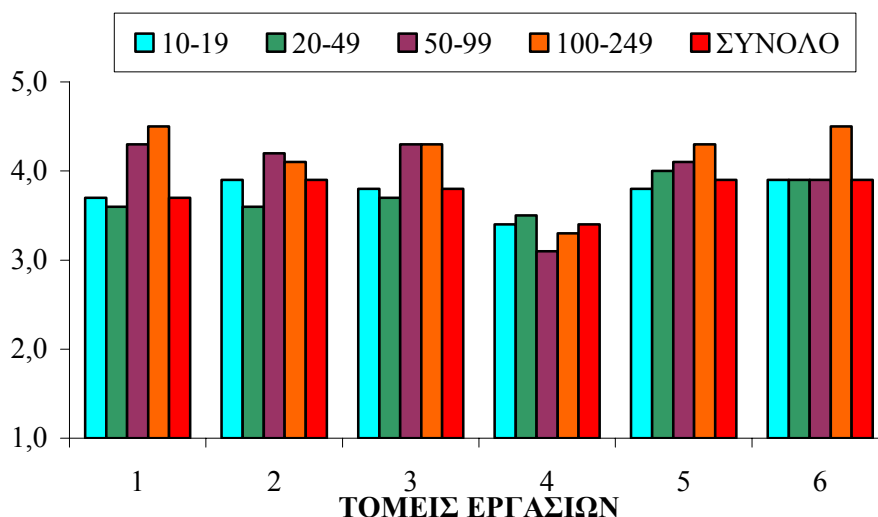
Η απόδοση του προσωπικού των επιχειρήσεων στους έξι τομείς εργασίας κατά μέγεθος επιχείρησης (μέσος όρος βαθμολογίας) παρουσιάζεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 56. Η κλίμακα βαθμολογίας ξεκινά από το 1 (καθόλου ικανοποιητική) και τελειώνει στο 5 (πολύ ικανοποιητική).

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 56 η απόδοση του προσωπικού κρίνεται ως ικανοποιητική για τους διάφορους τομείς εργασίας (μέσος όρος βαθμολογίας γύρω στο 4).

Εξαίρεση αποτελεί η απόδοση του προσωπικού στον τομέα εργασίας μάρκετινγκ που κρίνεται μεταξύ μέτριας και ικανοποιητικής (3,4). Η μεγάλη πλειοψηφία των εργοληπτικών επιχειρήσεων δεν ασχολείται συστηματικά με την προβολή και προώθηση των εργασιών τους επειδή αναλαμβάνουν την εκτέλεση των διαφόρων κατασκευαστικών έργων μετά από υποβολή προσφορών. Η ενασχόληση με το μάρκετινγκ γίνεται περιστασιακά από άτομα που η κύρια ασχολία τους είναι κάποια άλλη ενώ δεν υπάρχει τμήμα μάρκετινγκ.

Εξετάζοντας την απόδοση κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα η απόδοση βρίσκεται σε ψηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 και 20-49 άτομα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 56
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



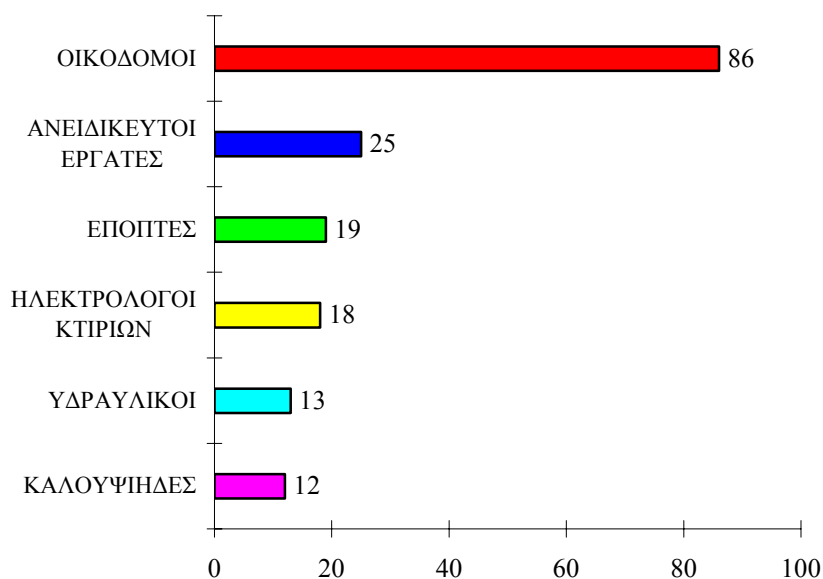
- 1: Σχεδιασμός και ανάπτυξη προϊόντων
- 2: Αγορά και διαχείριση πρώτων υλών
- 3: Παραγωγή
- 4: Μάρκετινγκ
- 5: Πωλήσεις/Εξυπηρέτηση
- 6: Οικονομική διαχείριση

Ζητήθηκε επίσης από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών να αναφέρουν τρία συγκεκριμένα επαγγέλματα στα οποία η απόδοση του προσωπικού τους κρίνεται ως μη ικανοποιητική.

Στο Σχεδιάγραμμα 57 εμφανίζονται τα επαγγέλματα για τα οποία οι περισσότερες επιχειρήσεις εκτιμούν ότι η απόδοση του προσωπικού τους δεν είναι ικανοποιητική.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις (86) ανέφεραν ότι η απόδοση των οικοδόμων τους δεν θεωρείται ικανοποιητική γεγονός ενδεικτικό της ύπαρξης αναγκών για επιμόρφωση των ατόμων αυτών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 57
ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ Η
ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΩΣ
ΜΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ
(ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Πολύ πιο λίγες επιχειρήσεις αξιολόγησαν ως μη ικανοποιητική την απόδοση του προσωπικού τους σε άλλα επαγγέλματα. Πρόβλημα στην απόδοση του προσωπικού παρουσιάζεται στους ανειδίκευτους εργάτες (25), στους επόπτες (19), στους ηλεκτρολόγους κτιρίων (18), στους υδραυλικούς (13), και στους καλουπιήδες (12).

4.3.4. Ανάγκες κατάρτισης

Στην παράγραφο αυτή γίνεται ανάλυση αναφορικά με τις ανάγκες κατάρτισης των επιχειρήσεων μέχρι το 2000 σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των ίδιων των επιχειρήσεων.

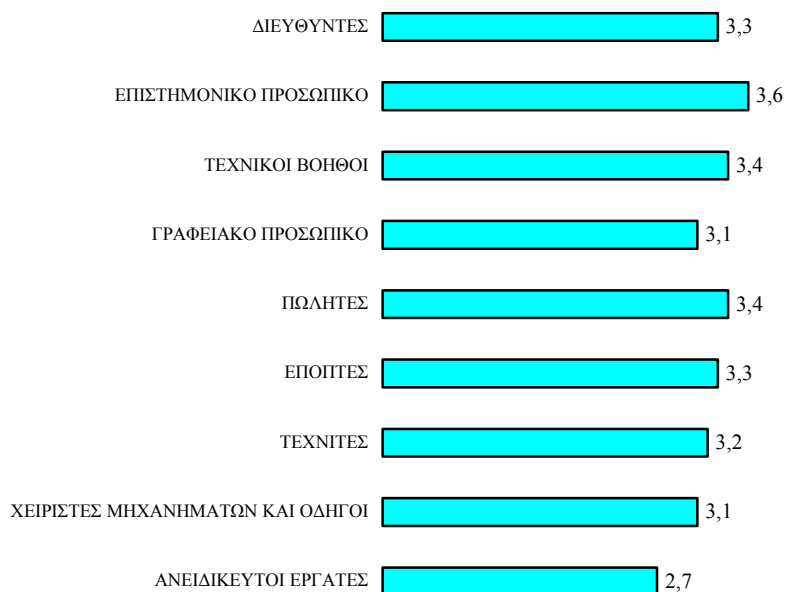
Η ανάλυση περιλαμβάνει αξιολόγηση του μεγέθους των αναγκών κατάρτισης και εκτίμηση των αναγκών κατάρτισης κατά θέμα.

Αξιολόγηση μεγέθους αναγκών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία

Ζητήθηκε από τους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων να αξιολογήσουν το μέγεθος των αναγκών κατάρτισης του προσωπικού τους μέχρι το 2000 κατά επαγγελματική κατηγορία, βαθμολογώντας από το 1 (καθόλου ανάγκες) μέχρι το 5 (πολύ μεγάλες ανάγκες).

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 58 οι μεγαλύτερες ανάγκες κατάρτισης μέχρι το 2000, με βάση τις εκτιμήσεις των Γενικών Διευθυντών αφορούν το επιστημονικό προσωπικό (μέσος όρος βαθμολογίας 3,6).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 58 ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ (Μέσος όρος βαθμολογίας)



Η συμβολή του επιστημονικού προσωπικού (κυρίως των πολιτικών μηχανικών) τόσο στη σωστή όσο και στην έγκαιρη διεκπεραίωση των κατασκευαστικών εργασιών είναι πολύ μεγάλη. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να είναι πλήρως καταρτισμένοι για τις οποιεσδήποτε νέες

εξελίξεις αναφορικά με την τεχνολογία που χρησιμοποιείται στις κατασκευαστικές εργασίες.

Οι μεγάλες ανάγκες (3,3) που εμφανίζονται για κατάρτιση του Διευθυντικού προσωπικού οφείλονται κατά κύριο λόγο στην ιδιαιτερότητα του τομέα αφού οι Διευθυντές θα πρέπει να συντονίζουν την εργασία όχι μόνο του δικού τους προσωπικού αλλά και των διάφορων υπεργολάβων.

Σημαντικές ανάγκες για κατάρτιση παρουσιάζονται και για τους Επόπτες (3,3) τους Τεχνικούς βοηθούς (3,4) και τους Τεχνίτες (3,2). Αντίθετα, οι ανάγκες για κατάρτιση του Ανειδίκευτου προσωπικού (2,7), όπως αναμενόταν, είναι μικρές .

Εξετάζοντας τις ανάγκες κατάρτισης κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι οι επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα παρουσιάζουν μεγαλύτερες ανάγκες για κατάρτιση του Επιστημονικού προσωπικού, των Τεχνικών βοηθών και των Διευθυντών. Σε ότι αφορά την επαγγελματική κατηγορία των Τεχνιτών οι μεγαλύτερες ανάγκες εμφανίζονται στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-49 άτομα. Τέλος, οι ανάγκες για κατάρτιση των Εποπτών βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο ανεξάρτητα μεγέθους επιχείρησης.

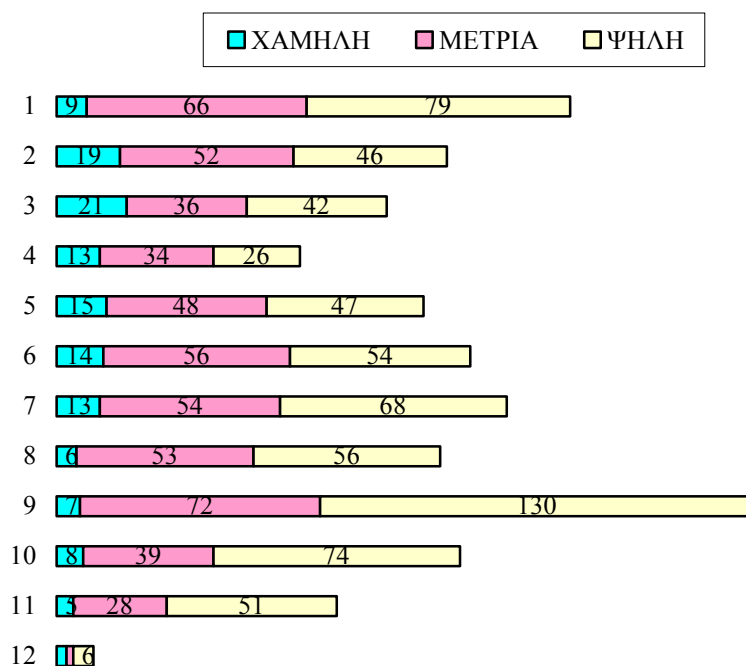
Περισσότερες πληροφορίες για την αξιολόγηση του μεγέθους των αναγκών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης φαίνονται στον πίνακα 2.20 του Παραρτήματος 2.

Ανάγκες κατάρτισης κατά θέμα

Ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να αναφέρουν σε ποια θέματα εκτιμούν ότι θα πρέπει να καταρτίσουν εργοδοτούμενους τους μέχρι το 2000 καθώς και το βαθμό προτεραιότητας για το κάθε θέμα. Ο βαθμός προτεραιότητας καθορίστηκε είτε 1 (χαμηλή), είτε 2 (μέτρια), είτε 3 (ψηλή).

Οι εκτιμήσεις των επιχειρήσεων σε σχέση με τις ανάγκες κατάρτισης φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 59.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 59
ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000
ΚΑΤΑ ΘΕΜΑ
(ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



- 1: Διεύθυνση και εποπτεία
- 2: Ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων
- 3: Μάρκετινγκ
- 4: Πωλήσεις
- 5: Αγορές και διαχείριση υλικών
- 6: Οικονομικά θέματα
- 7: Διαχείριση ποιότητας
- 8: Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού
- 9: Τεχνολογία
- 10: Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή
- 11: Θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης
- 12: Άλλα θέματα

Σύμφωνα λοιπόν με το Σχεδιάγραμμα αυτό τα θέματα στα οποία εμφανίζονται οι μεγαλύτερες ανάγκες για κατάρτιση του προσωπικού μέχρι το 2000 είναι:

- Τεχνολογία (209 επιχειρήσεις)
- Διεύθυνση και εποπτεία (154 επιχειρήσεις)
- Διαχείριση ποιότητας (135 επιχειρήσεις)
- Οικονομικά θέματα (124 επιχειρήσεις)
- Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή (121 επιχειρήσεις)

Τα θέματα στα οποία αναμένεται να εμφανισθούν οι χαμηλότερες ανάγκες για κατάρτιση προσωπικού μέχρι το 2000 είναι:

- Πωλήσεις (73 επιχειρήσεις)
- Θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (84 επιχειρήσεις)
- Μάρκετινγκ (99 επιχειρήσεις)

Στους πίνακες 2.21 μέχρι 2.23 του Παραρτήματος 2 φαίνονται οι ανάγκες κατάρτισης μέχρι το 2000 για τα διάφορα θέματα κατά βαθμό προτεραιότητας και μέγεθος επιχείρησης.

Για εντοπισμό σε μεγαλύτερη λεπτομέρεια των αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης, υπολογίζεται το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν ότι συγκεκριμένα θέματα αποτελούν υψηλή προτεραιότητα σε σχέση με το συνολικό αριθμό επιχειρήσεων. Από τον υπολογισμό αυτό που γίνεται στον πίνακα 2.24 στο Παράρτημα 2 εντοπίζονται τα θέματα στα οποία εμφανίζεται υψηλή προτεραιότητα για κατάρτιση του προσωπικού μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης. Τα θέματα αυτά είναι:

- Επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα:
 - Τεχνολογία (53% των επιχειρήσεων)
 - Διεύθυνση και εποπτεία (28% των επιχειρήσεων)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα:

- Τεχνολογία (46% των επιχειρήσεων)
- Διεύθυνση και εποπτεία (34% των επιχειρήσεων)
- Οικονομικά θέματα (30% των επιχειρήσεων)
- Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή (28% των επιχειρήσεων)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα:
 - Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή (75% των επιχειρήσεων)
 - Τεχνολογία (63% των επιχειρήσεων)
 - Διαχείριση ποιότητας (63% των επιχειρήσεων)
 - Αγορές και διαχείριση υλικών (56% των επιχειρήσεων)
 - Διεύθυνση και εποπτεία (44% των επιχειρήσεων)
 - Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού (44% των επιχειρήσεων)
 - Οικονομικά θέματα (38% των επιχειρήσεων)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα:
 - Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή (67% των επιχειρήσεων)
 - Διαχείριση ποιότητας (67% των επιχειρήσεων)
 - Τεχνολογία (56% των επιχειρήσεων)
 - Αγορές και διαχείριση υλικών (56% των επιχειρήσεων)

- Διεύθυνση και εποπτεία (33% των επιχειρήσεων)

4.3.5. Απόψεις σε θέματα κατάρτισης

Στην παράγραφο αυτή εξετάζονται οι απόψεις των Γενικών Διευθυντών σε σχέση με θέματα που αφορούν την κατάρτιση του προσωπικού τους. Τα θέματα αυτά είναι:

- Δυσκολίες στην προσπάθεια για κατάρτιση.
- Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης.
- Νέες μορφές κατάρτισης.

Δυσκολίες στην προσπάθεια για κατάρτιση

Ζητήθηκε από τους Γενικούς Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών να αξιολογήσουν το βαθμό δυσκολίας που συναντούν οι επιχειρήσεις στην προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού τους σε σχέση με διάφορα εμπόδια. Η βαθμολογία που χρησιμοποιήθηκε αρχίζει από το 1 (καθόλου δυσκολία) και τελειώνει στο 5 (πολύ μεγάλη δυσκολία). Ως τέτοια εμπόδια αναφέρθηκαν τα πιο κάτω:

- Αποδέσμευση προσωπικού σε ώρες εργασίας.
- Μη προσφορά καταλλήλων προγραμμάτων στον τομέα των Κατασκευών.
- Μη προσφορά καταλλήλων προγραμμάτων στην επαρχία δραστηριοποίησης της επιχείρησης.
- Ψηλό κόστος για συμμετοχή.
- Απουσία εμπειριών σε θέματα κατάρτισης.

- Ανυπαρξία ενδοεπιχειρησιακής υποδομής κατάρτισης.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 60 οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών συναντούν μεγάλη δυσκολία να αποδεσμεύσουν το προσωπικό τους για παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης σε ώρες εργασίας (μέσος όρος βαθμολογίας 3,7).

Επειδή οι περισσότεροι αν όχι όλοι οι εργολάβοι είναι υποχρεωμένοι με βάση το συμβόλαιο που υπογράφουν να παραδώσουν το έργο σε συγκεκριμένη ημερομηνία είναι πολύ δύσκολο για αυτούς να αποδεσμεύσουν το προσωπικό τους, ιδιαίτερα τους τεχνίτες, από την παραγωγή. Κατά συνέπεια, κατά το σχεδιασμό προγραμμάτων που απευθύνονται σε επαγγέλματα του τομέα των Κατασκευών, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η δυσκολία που συναντούν οι εργοδότες για αποδέσμευση του προσωπικού τους σε ώρες εργασίας.

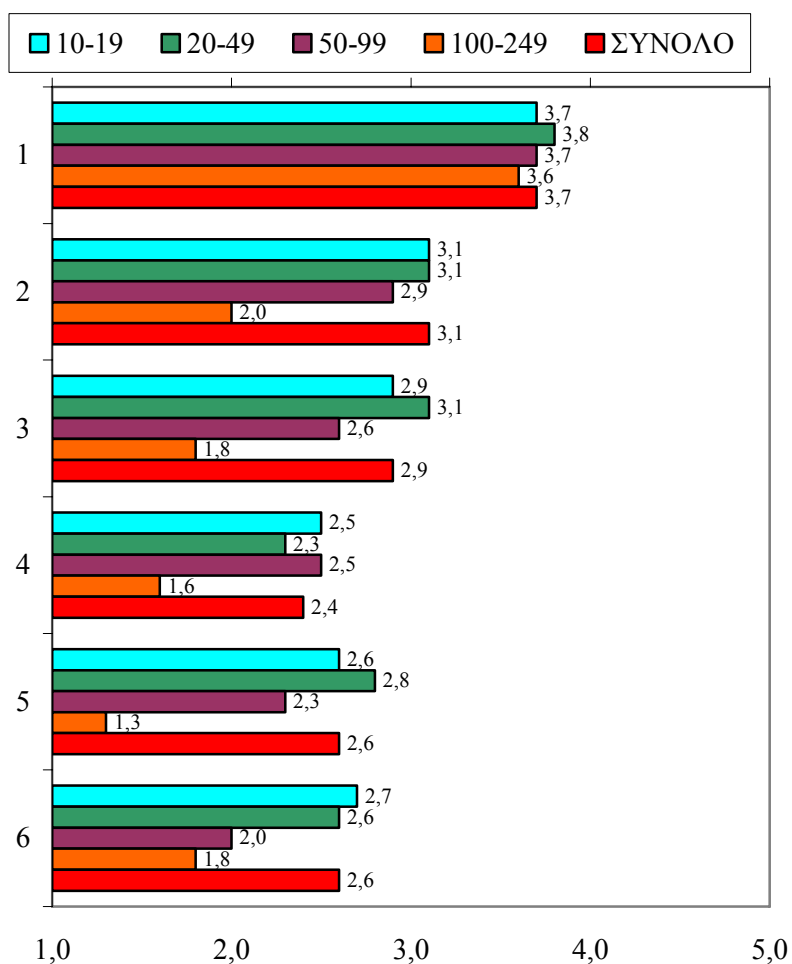
Η μη προσφορά κατάλληλων προγραμμάτων στον τομέα των Κατασκευών (3,1) και στην επαρχία δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων (2,9) αποτελούν, σύμφωνα με τις επιχειρήσεις, μέτρια δυσκολία για να στείλουν το προσωπικό τους να παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης.

Αντίθετα, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των Γενικών Διευθυντών, το υψηλό κόστος για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης (2,4), η απουσία εμπειριών σε θέματα κατάρτισης (2,6) και η ανυπαρξία ενδοεπιχειρησιακής υποδομής κατάρτισης (2,6) δεν αποτελούν σοβαρούς παράγοντες που να αποτρέπουν τις επιχειρήσεις να καταρτίσουν το προσωπικό τους.

Εξετάζοντας το βαθμό δυσκολίας στην κατάρτιση του προσωπικού κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι το πρόβλημα της αποδέσμευσης του προσωπικού σε ώρες εργασίας επηρεάζει στον ίδιο βαθμό τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από μέγεθος.

Αντίθετα σε ότι αφορά τα άλλα εμπόδια στην κατάρτιση προσωπικού διαπιστώνεται ότι οι πιο μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) συναντούν λιγότερες δυσκολίες.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 60
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ
ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



- 1: Αποδέσμευση προσωπικού σε ώρες εργασίας
- 2: Μη προσφορά καταλλήλων προγραμμάτων στον τομέα
- 3: Μη προσφορά καταλλήλων προγραμμάτων στην επαρχία
- 4: Ψηλό κόστος συμμετοχής
- 5: Απουσία εμπειριών σε θέματα κατάρτισης
- 6: Ανυπαρξία ενδοεπιχειρησιακής υποδομής κατάρτισης

Αυτό ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι οι Μεγάλες επιχειρήσεις είναι πιο οργανωμένες σε θέματα κατάρτισης και διαθέτουν τόσο τα απαραίτητα χρήματα όσο και τις εμπειρίες για παροχή κατάρτισης στο προσωπικό τους. Ιδιαίτερα μεγάλη διαφορά παρατηρείται σε σχέση με την απουσία εμπειριών σε θέματα κατάρτισης όπου οι Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100- 249 άτομα) δεν αντιμετωπίζουν κανένα πρόβλημα (μέσος όρος βαθμολογίας 1,3) ενώ οι Μικρές (με απασχόληση 10-19 άτομα) συναντούν σχεδόν μέτρια δυσκολία (2,6).

Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης

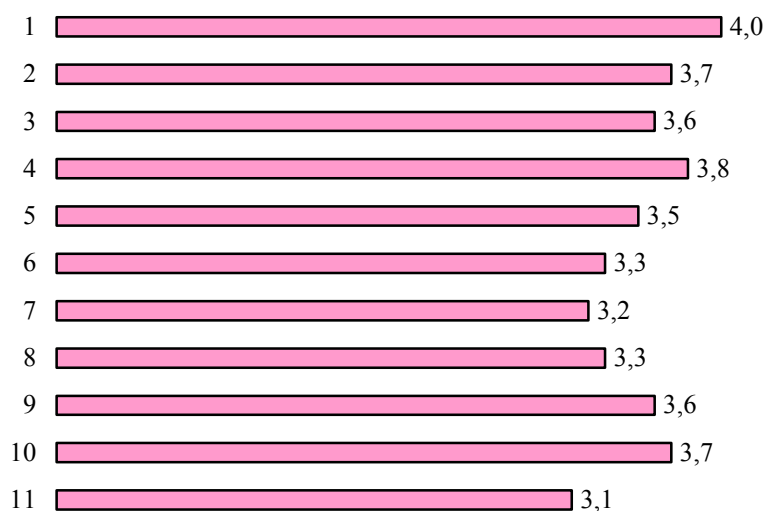
Πέραν από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ίδιες οι επιχειρήσεις για κατάρτιση του προσωπικού τους υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν το προσωπικό για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης όπως ο χρόνος και τόπος εφαρμογής του προγράμματος, η διάρκεια, το περιεχόμενο και η μορφή της κατάρτισης.

Στο Σχεδιάγραμμα 61 απεικονίζεται η εκτίμηση των Γενικών Διευθυντών για το βαθμό που οι διάφοροι παράγοντες επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης. Η βαθμολογία που χρησιμοποιήθηκε αρχίζει από το 1 (καθόλου επηρεασμός) και τελειώνει στο 5 (πολύ μεγάλος επηρεασμός).

Σύμφωνα λοιπόν με το Σχεδιάγραμμα αυτό ο χρόνος εφαρμογής του προγράμματος επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχή του προσωπικού σε δραστηριότητες κατάρτισης (μέσος όρος βαθμολογίας 4). Στον τομέα των Κατασκευών σημαντικός αριθμός τεχνιτών αναλαμβάνουν δικές τους εργασίες πέραν του κανονικού ωραρίου. Γι αυτό το λόγο είναι απρόθυμοι να λάβουν μέρος σε προγράμματα που γίνονται εκτός ωρών εργασίας.

Από την άλλη οι επιχειρήσεις, όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, είναι απρόθυμες να αποδεσμεύσουν το προσωπικό τους για παρακολούθηση προγραμμάτων σε ώρες εργασίας. Κατά συνέπεια προγράμματα κατάρτισης, που απευθύνονται σε προσωπικό που εργοδοτείται από κατασκευαστικές εταιρείες, θα πρέπει μέρος τους να γίνεται σε ώρες εργασίας και μέρος εκτός ωρών εργασίας.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 61
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΥ ΤΗΣ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



- 1: Χρόνος εφαρμογής προγράμματος
- 2: Τόπος εφαρμογής προγράμματος
- 3: Διάρκεια κατάρτισης
- 4: Περιεχόμενο κατάρτισης
- 5: Μορφή κατάρτισης
- 6: Εκπαιδευτής
- 7: Μέσα παρουσίασης
- 8: Θέση ατόμων που θα καταρτισθούν
- 9: Ηλικία ατόμων που θα καταρτισθούν
- 10: Επίπεδο εκπαίδευσης ατόμων που θα καταρτισθούν
- 11: Χρόνια υπηρεσίας ατόμων που θα καταρτισθούν

Σε ότι αφορά τους άλλους παράγοντες, ο βαθμός επηρεασμού της συμμετοχής του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης κυμαίνεται μεταξύ μέτριου και μεγάλου. Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι ο εκπαιδευτής του προγράμματος επηρεάζει, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων, σε μέτριο βαθμό τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι

γνωστός στους συμμετέχοντες από πριν ο εκπαιδευτής του προγράμματος.

Εξετάζοντας το βαθμό επηρεασμού κατά μέγεθος φαίνεται να μην παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές με εξαίρεση τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα στις οποίες ο βαθμός επηρεασμού είναι χαμηλότερος.

Περισσότερες λεπτομέρειες για το πιο πάνω θέμα φαίνονται στον πίνακα 2. 25 του Παραρτήματος 2.

Νέες μορφές κατάρτισης

Στο Σχεδιάγραμμα 62 παρουσιάζονται αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τις εκτιμήσεις των εργοδοτών για το πόσο θα βελτιώνε το ενδιαφέρον του προσωπικού τους για κατάρτιση η υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης.

Ως τέτοια μορφή κατάρτισης αναφέρθηκε στις επιχειρήσεις η ανοικτή και εξ αποστάσεως μάθηση.

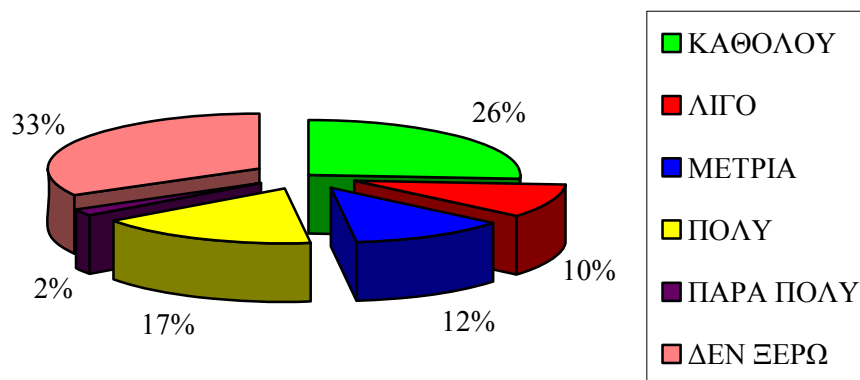
Το 33% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι δεν ξέρουν πόσο θα επηρέαζε το ενδιαφέρον του προσωπικού τους για κατάρτιση η εισαγωγή νέων μορφών κατάρτισης επειδή προφανώς δεν ήταν ενήμεροι οι Γενικοί Διευθυντές τους για το πιο πάνω θέμα.

Εξάλλου, 26% ανέφεραν ότι δεν θα βελτιωνόταν καθόλου το ενδιαφέρον του προσωπικού για κατάρτιση και 20% ότι θα βελτιωνόταν πολύ ή πάρα πολύ.

Τέλος το 12% των επιχειρήσεων εκτιμούν ότι το ενδιαφέρον του προσωπικού για κατάρτιση θα βελτιωνόταν μέτρια και 10% λίγο.

Πιο αναλυτικά στοιχεία σε σχέση με τις εκτιμήσεις των εργοδοτών για το βαθμό βελτίωσης του ενδιαφέροντος του προσωπικού για κατάρτιση από την εισαγωγή νέων μορφών κατάρτισης, παρουσιάζονται στον πίνακα 2.26 του Παραρτήματος 2.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 62
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**



Ακολούθως ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις όπως εκτιμήσουν την αποτελεσματικότητα της αξιοποίησης νέων μορφών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία. Σύμφωνα με τον Πίνακα 32 οι νέες μορφές κατάρτισης κρίνονται ως περισσότερο αποτελεσματικές για το Επιστημονικό προσωπικό, τους Διευθυντές και τους Τεχνικούς βοηθούς ενώ θεωρούνται λιγότερο αποτελεσματικές για τις άλλες επαγγελματικές κατηγορίες

Πιο συγκεκριμένα οι εκτιμήσεις των επιχειρήσεων κατά επαγγελματική κατηγορία είναι:

- Επιστημονικό προσωπικό (36% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)
- Διευθυντές (32% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)
- Τεχνικοί βοηθοί (31% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)
- Χειριστές μηχανημάτων και οδηγοί (29% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)
- Γραφειακό προσωπικό (22% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)
- Επόπτες (16% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)

- Ανειδίκευτοι εργάτες (16% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)
- Πωλητές (14% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)
- Τεχνίτες (14% απάντησαν είτε πολύ ή πάρα πολύ)

ΠΙΝΑΚΑΣ 32
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΩΝ
ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	19	6	8	17	15	35
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	10	4	6	20	16	44
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	5	7	19	16	15	38
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	16	6	16	16	6	40
ΠΩΛΗΤΕΣ	14	0	14	0	14	58
ΕΠΟΠΤΕΣ	29	9	8	15	1	38
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	32	10	8	13	1	36
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	22	10	6	27	2	33
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	36	11	5	14	2	32

- 1 : Καθόλου
 2 : Λίγο
 3 : Μέτρια
 4 : Πολύ
 5 : Πάρα πολύ
 6 : Δεν ξέρω

Τα αναλυτικά στοιχεία κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται στους πίνακες 2.27-2.30 του Παραρτήματος 2. Εξετάζοντας τις

εκτιμήσεις των επιχειρήσεων για την αποτελεσματικότητα της αξιοποίησης νέων μορφών κατάρτισης στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνεται ότι από τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα εκτιμάται μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Για παράδειγμα το 44% των επιχειρήσεων με απασχόληση 20-49 άτομα εκτιμούν ότι η αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης θα είναι πολύ ή πάρα πολύ αποτελεσματική για το Επιστημονικό προσωπικό. Τα αντίστοιχα ποσοστά είναι για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα 34%, για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα 20% και για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα 13%.

5. ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύονται στοιχεία αναφορικά με τον κύκλο εργασιών, τη θέση των επιχειρήσεων στην αγορά, τη στρατηγική πωλήσεων και μάρκετινγκ καθώς και την απόδοση τους σε συγκεκριμένα στοιχεία των πωλήσεων και του μάρκετινγκ. Η ανάλυση που γίνεται αφορά τα αριθμητικά δεδομένα και την απόδοση των επιχειρήσεων κατά την περίοδο 1994-1997 καθώς και τις εκτιμήσεις τους για την περίοδο μέχρι το 2000.

5.1. Κύκλος εργασιών

Οι μεταβολές στο κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων συνδέονται άμεσα με την γενικότερη οικονομική κατάσταση του τομέα. Αν υπάρχει επέκταση των δραστηριοτήτων του τομέα και κατά συνέπεια αυξημένη ζήτηση για την εκτέλεση κατασκευαστικών έργων τότε παρατηρείται αύξηση και στο κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων. Αντίθετα, αν σημειωθεί μείωση των δραστηριοτήτων του τομέα αυτό συνεπάγεται και μείωση του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων.

Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύονται πληροφορίες για τις πωλήσεις (διαχρονική εξέλιξη, μερίδιο των πωλήσεων και γεωγραφική κατανομή) και τις υπεργολαβίες.

5.1.1. Πωλήσεις

Πωλήσεις 1994-1997

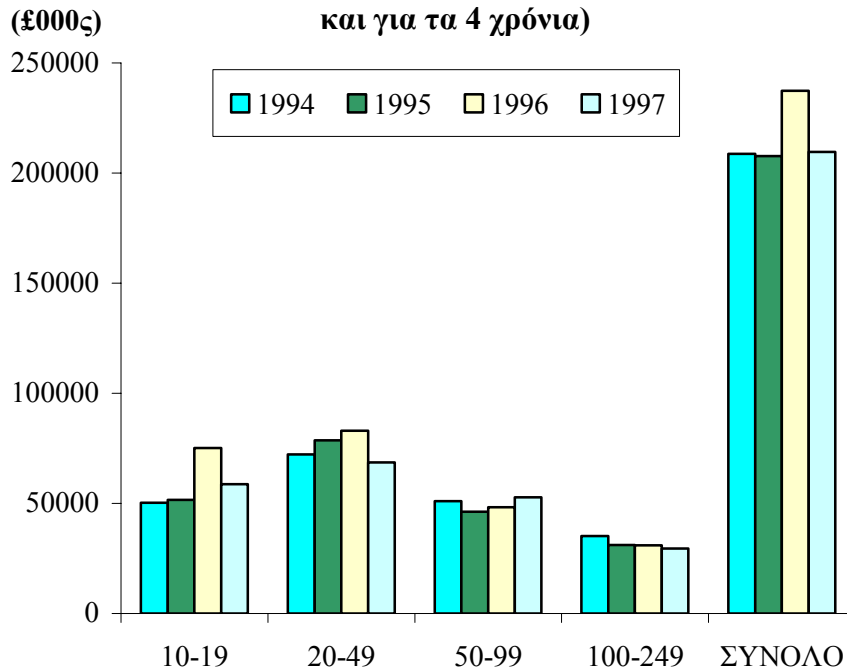
Στο Σχεδιάγραμμα 63 φαίνονται παραστατικά οι πωλήσεις των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών για τα χρόνια 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.

Σημειώνεται ότι για σκοπούς συγκρισιμότητας στην ανάλυση περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις που έδωσαν πληροφορίες αναφορικά με το ύψος των πωλήσεων τους και για τα τέσσερα χρόνια. Επίσης, οι πληροφορίες για τις πωλήσεις κατά το 1997 αναφέρονται σε εκτιμήσεις των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 63, το 1995 οι πωλήσεις διατηρήθηκαν στο ίδιο επίπεδο με το 1994 αφού σημειώθηκε οριακή μείωση της τάξης του 0,5%. Τον επόμενο χρόνο (1996) εμφανίσθηκε σημαντική αύξηση της τάξης του 14,3% ενώ το 1997 παρουσιάσθηκε μεγάλη μείωση (-11,7%). Η μείωση που εμφανίσθηκε το 1997 ήταν αποτέλεσμα της οικονομικής ύφεσης που άρχισε να επηρεάζει τον τομέα των Κατασκευών από το δεύτερο εξάμηνο του 1996 και συνεχίστηκε το 1997.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 63
ΕΤΗΣΙΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**(Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις που έδωσαν στοιχεία
και για τα 4 χρόνια)**



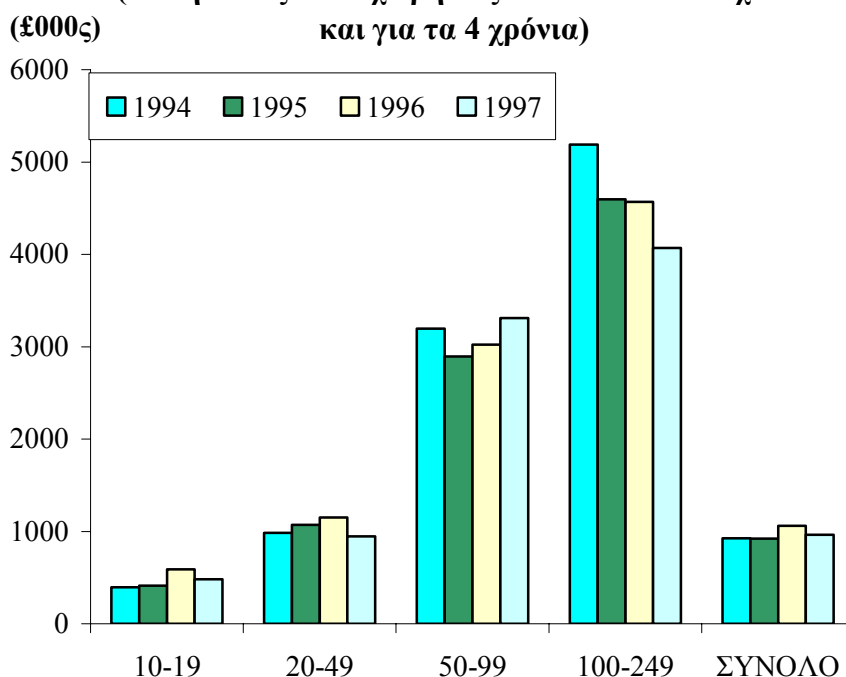
Η διαχρονική τάση αναφορικά με τις πωλήσεις είναι η ίδια για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων με εξαίρεση τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα όπου το 1997 παρατηρήθηκε μικρή αύξηση.

Στο Σχεδιάγραμμα 64 παρουσιάζεται παραστατικά ο μέσος όρος του ετήσιου κύκλου πωλήσεων κατά μέγεθος επιχείρησης για την περίοδο

1994-1997. Και στην περίπτωση αυτή στην ανάλυση περιλήφθηκαν οι επιχειρήσεις που έδωσαν πληροφορίες και για τα τέσσερα χρόνια.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 64 ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΕΤΗΣΙΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΠΩΛΗΣΕΩΝ

(Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις που έδωσαν στοιχεία
και για τα 4 χρόνια)



Ο μέσος όρος του κύκλου πωλήσεων αυξάνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, το 1997 οι επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα είχαν κατά μέσο όρο πωλήσεις της τάξης των £481.000. Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 είχαν πωλήσεις γύρω στις £948.000, οι επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα είχαν κατά μέσο όρο πωλήσεις της τάξης των £3.311.000 και τέλος ο μέσος όρος πωλήσεων των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα ανερχόταν στα £4.071.000.

Κατανομή πωλήσεων στην Κυπριακή και εξωτερική αγορά

Αναφορικά με το πιο πάνω θέμα επισημαίνεται ότι πάρα πολύ μικρό ποσοστό των πωλήσεων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών προέρχεται από εργασίες που γίνονται σε χώρες του εξωτερικού. Μάλιστα το 1994 δεν έγιναν εργασίες στο εξωτερικό ενώ τα χρόνια 1995-1997 το ποσοστό ήταν 0,1% για το 1995 και 1996, και 0,02% για το 1997.

Σημειώνεται ότι λόγω των ψηλών δαπανών και κινδύνων που συνεπάγεται η δραστηριοποίηση στο εξωτερικό, κυρίως οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, (με απασχόληση μεγαλύτερη από 250 άτομα), αναλαμβάνουν εργασίες στο εξωτερικό. Οι επιχειρήσεις αυτές δεν θεωρούνται Μικρομεσαίες και γι αυτό δεν περιλαμβάνονται στην έρευνα.

Ταξινόμηση μεριδίου πωλήσεων

Σε ότι αφορά το μερίδιο πωλήσεων που έχει η κάθε επιχείρηση στην Κυπριακή αγορά ζητήθηκε από το Γενικό Διευθυντή να αναφέρει τις εκτιμήσεις του. Στο Σχεδιάγραμμα 65 παρουσιάζονται παραστατικά τα στοιχεία της έρευνας σε σχέση με το πιο πάνω θέμα.

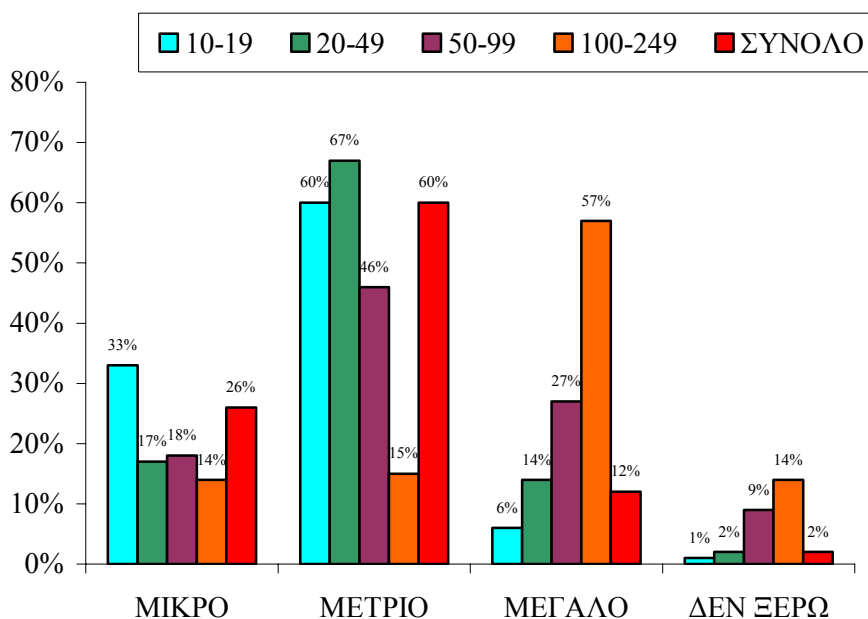
Το 26% των επιχειρήσεων εκτιμούν ότι το μερίδιο των πωλήσεων τους στην Κυπριακή αγορά είναι μικρό, το 60% ότι είναι μέτριο και το 12% ότι είναι μεγάλο. Ποσοστό 2% δεν ήταν σε θέση να εκτιμήσουν πόσο μεγάλο είναι το μερίδιο των πωλήσεων τους στην Κυπριακή αγορά.

Όπως αναμενόταν οι εκτιμήσεις για το μερίδιο των πωλήσεων διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων. Έτσι, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία (93%) των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 θεωρεί το μερίδιο των πωλήσεων είτε μικρό είτε μέτριο, για τις Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) η εικόνα είναι εντελώς διαφορετική αφού οι περισσότερες (57%) εκτιμούν ότι το μερίδιο των πωλήσεων τους είναι μεγάλο.

Επίσης, επισημαίνεται ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν μπορούσαν να εκτιμήσουν το μερίδιο των πωλήσεων τους είναι

μεγαλύτερο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα (14%) σε σύγκριση με εκείνες που εργοδοτούν μεταξύ 10-19 άτομα (1%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 65
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΜΕΡΙΔΙΟΥ ΠΩΛΗΣΕΩΝ
ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)

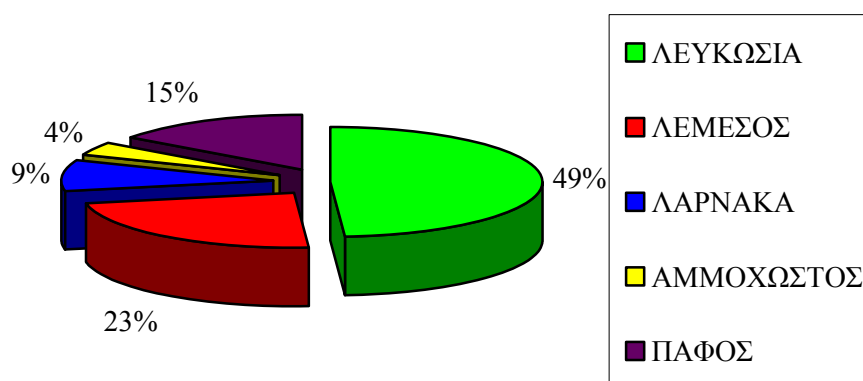


Πωλήσεις κατά επαρχία

Η ποσοστιαία κατανομή των πωλήσεων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στις διάφορες επαρχίες κατά το 1997 φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 66.

Με βάση το Σχεδιάγραμμα 66 φαίνεται ότι η επαρχία Λευκωσίας συγκεντρώνει το 49% των συνολικών πωλήσεων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών το 1997, ποσοστό πολύ ψηλότερο από το ποσοστό του πληθυσμού της επαρχίας αυτής στο σύνολο του πληθυσμού της Κύπρου.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 66
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ 1997 ΚΑΤΑ
ΕΠΑΡΧΙΑ**



Ωστόσο, σημειώνεται ότι η κατά επαρχία κατανομή των πωλήσεων εξαρτάται από τις κατασκευαστικές εργασίες που γίνονται κάθε χρόνο στις διάφορες επαρχίες. Οι εργασίες αυτές διαφέρουν από χρόνο σε χρόνο γι αυτό και η κατανομή των πωλήσεων κατά επαρχία παρουσιάζει σημαντικές διαφορές από την αντίστοιχη πληθυσμιακή κατανομή.

Στον Πίνακα 33 παρατίθενται πληροφορίες σχετικά με την κατά επαρχία κατανομή των πωλήσεων για τα έτη 1994-1997.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 33
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΓΙΑ ΤΑ
ΕΤΗ 1994-1997**

ΕΠΑΡΧΙΑ	ΕΤΟΣ			
	1994 (%)	1995 (%)	1996 (%)	1997 (%)
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	35	38	49	49
ΛΕΜΕΣΟΣ	28	27	24	23
ΛΑΡΝΑΚΑ	12	12	12	9
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	10	9	5	4
ΠΑΦΟΣ	15	14	10	15

Εξετάζοντας τα δεδομένα του Πίνακα 33 διαπιστώνεται ότι:

- Το μερίδιο των πωλήσεων στις επαρχίες Λεμεσού και Αμμοχώστου παρουσιάζει συνεχή μείωση κατά την περίοδο 1994-1997. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η μείωση που εμφανίζεται στην επαρχία Αμμοχώστου από 10% το 1994 σε μόλις 4% το 1997. Αυτή η δυσμενής εξέλιξη αποδίδεται στην ύφεση που παρατηρήθηκε στην ξενοδοχειακή βιομηχανία τα τελευταία χρόνια και είχε ως αποτέλεσμα την μείωση του αριθμού των νέων υπό ανέγερση ξενοδοχειακών μονάδων. Περισσότερο επηρεάστηκε η επαρχία Αμμοχώστου όπου σημαντικό μέρος των οικοδομικών εργασιών αφορούν στην ανέγερση νέων ξενοδοχειακών μονάδων.
- Στην επαρχία Πάφου ενώ την περίοδο 1994-1996 εμφανίσθηκε σημαντική μείωση στο ποσοστό των πωλήσεων το 1997 παρατηρήθηκε σημαντική ανάκαμψη. Η μείωση οφείλεται και στην περίπτωση αυτή στην ύφεση που εμφανίσθηκε στην ξενοδοχειακή βιομηχανία ενώ η ανάκαμψη αποδίδεται στην έναρξη μέσα στο 1997 μεγάλων αναπτυξιακών έργων όπως το τμήμα του δρόμου Λεμεσού-Πάφου που βρίσκεται μέσα στην επαρχία της Πάφου.
- Στην επαρχία Λάρνακας την περίοδο 1994-1996 παρατηρήθηκε σταθερότητα στο μερίδιο των πωλήσεων ενώ το 1997 εμφανίσθηκε μείωση.
- Η επαρχία Λευκωσίας παρουσίασε μια συνεχή αύξηση στο μερίδιο των πωλήσεων της την περίοδο 1994-1997. Μάλιστα το 1997 το μισό περίπου των πωλήσεων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (49%) προήλθε από κατασκευαστικές εργασίες που έγιναν στη Λευκωσία. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στην υλοποίηση ή έναρξη κατασκευής μετά το 1995 μεγάλων κατασκευαστικών έργων όπως το Γενικό Νοσοκομείο, το Γ.Σ.Π. και άλλα.

5.1.2. Υπεργολαβίες

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του τομέα των Κατασκευών είναι η ανάθεση από τον κυρίως εργολάβο, που είναι συνήθως ο εργολάβος οικοδομών, μέρους των εργασιών σε άλλες κατασκευαστικές επιχειρήσεις. Η ανάθεση των εργασιών σε άλλες επιχειρήσεις ονομάζεται υπεργολαβία. Η υπεργολαβική αυτή ανάθεση εργασιών αφορά την κατασκευή των καλουπιών, την ετοιμασία των σιδηροσυνδέσεων, το μογιάντισμα, την εκτέλεση χωματουργικών εργασιών, τις υδραυλικές εγκαταστάσεις, τις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις, την παραγωγή έτοιμου μπετόν και τις ξυλουργικές εγκαταστάσεις.

Σημειώνεται, ότι στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις περιλαμβάνονται τόσο οι κυρίως εργολάβοι όσο και οι υπεργολάβοι.

Στη συνέχεια γίνεται ανάλυση για το ποσοστό του κύκλου εργασιών που έγινε από υπεργολάβους και για το ποσοστό του κύκλου εργασιών που ανέλαβαν υπεργολαβικά οι επιχειρήσεις.

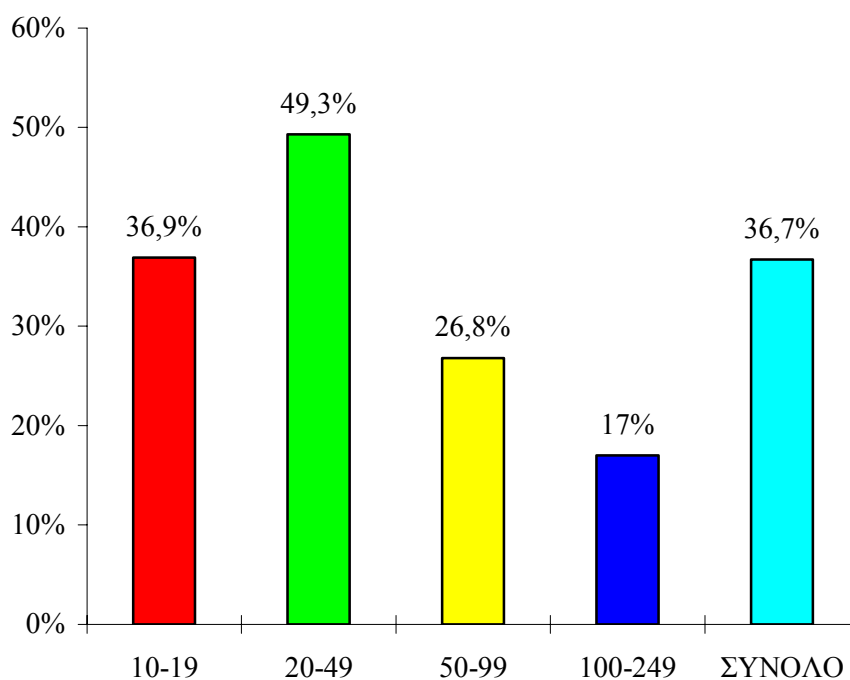
Ποσοστό κύκλου εργασιών που έγινε από υπεργολάβους

Στο Σχεδιάγραμμα 67 φαίνεται το ποσοστό του κύκλου εργασιών που έγινε από υπεργολάβους το 1996 κατά μέγεθος επιχείρησης.

Από την εξέταση των δεδομένων του Σχεδιαγράμματος 67 προκύπτει ότι υπάρχει μεγάλη εξάρτηση των κυρίως εργολάβων από τους υπεργολάβους αφού το 37% περίπου του κύκλου εργασιών τους το 1996 έγινε από υπεργολάβους. Κατά συνέπεια η άψογη συνεργασία μεταξύ των εργολάβων και των υπεργολάβων είναι απαραίτητη για την έγκαιρη και σωστή εκτέλεση των διαφόρων κατασκευαστικών εργασιών.

Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 ανέθεσαν το μισό περίπου του κύκλου εργασιών τους του 1996 σε υπεργολάβους (49,3%). Το γεγονός αυτό υποδηλώνει τη μεγάλη εξάρτηση των πιο πάνω επιχειρήσεων από τους υπεργολάβους.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 67
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΟΥ ΕΓΙΝΕ
ΑΠΟ ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΟΥΣ ΤΟ 1996 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα το αντίστοιχο ποσοστό (36,9%) ήταν μικρότερο αφού θα πρέπει να σημειωθεί ότι πολλές από τις επιχειρήσεις αυτές είναι υπεργολάβοι.

Το ποσοστό για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα ήταν 26,8% ενώ για εκείνες με απασχόληση 100-249 άτομα ήταν 17%.

Το χαμηλότερο ποσοστό που παρατηρήθηκε στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα αποδίδεται στο γεγονός ότι οι επιχειρήσεις αυτές, που έχουν μεγαλύτερες οικονομικές δυνατότητες, αναλαμβάνουν οι ίδιες την εκτέλεση ορισμένων εργασιών, που εκτελούνται από τους υπεργολάβους, όπως η κατασκευή των καλουπιών, οι σιδηροσυνδέσεις και οι υδραυλικές εγκαταστάσεις.

Ποσοστό κύκλου εργασιών που ανέλαβαν υπεργολαβικά οι επιχειρήσεις

Στο Σχεδιάγραμμα 68 φαίνεται παραστατικά το ποσοστό του κύκλου εργασιών που ανέλαβαν υπεργολαβικά οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών το 1996 κατά μέγεθος επιχείρησης.

Το ποσοστό του κύκλου εργασιών που ανέλαβαν υπεργολαβικά οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις το 1996 (9,3%) είναι σημαντικά χαμηλότερο από το ποσοστό του κύκλου εργασιών που έγινε από υπεργολάβους (36,7%).

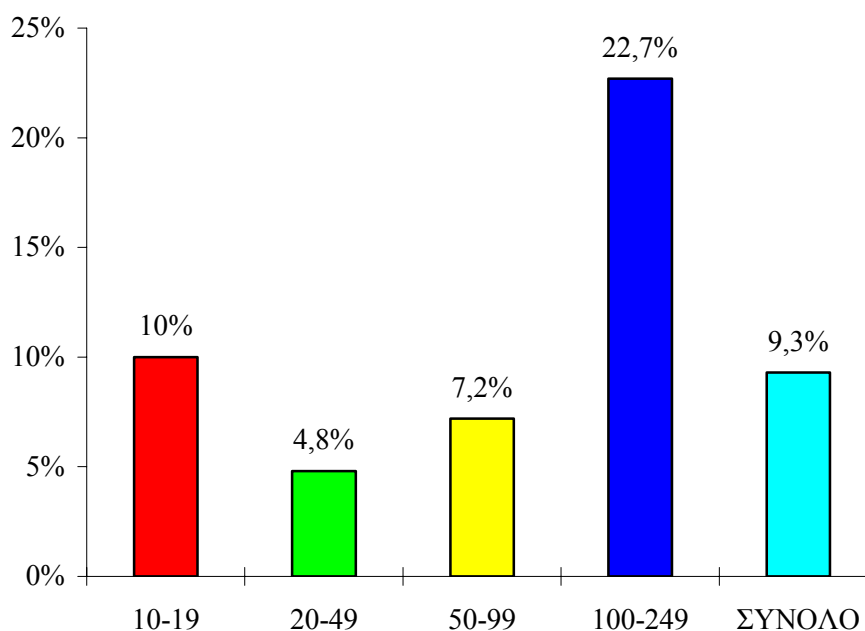
Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότεροι υπεργολάβοι είναι είτε Μικροεπιχειρήσεις (με απασχόληση μικρότερη από 10 άτομα) ή δεν ανήκουν στον τομέα των Κατασκευών αλλά σε άλλους τομείς της οικονομίας όπως για παράδειγμα οι κατασκευαστές έτοιμου μπετόν που ταξινομούνται στον τομέα της Μεταποίησης.

Εξετάζοντας τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος 68 κατά μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι το ψηλότερο ποσοστό (22,7%) αφορούσε τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μεταξύ των 9 επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα υπάρχει επιχείρηση που ασχολείται με υδραυλικές και ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις. Οι εργασίες αυτές ανατίθενται συνήθως υπεργολαβικά από τον κυρίως εργολάβο που αναλαμβάνει την εκτέλεση των οικοδομικών εργασιών.

Το ποσοστό του κύκλου εργασιών που ανέλαβαν υπεργολαβικά οι επιχειρήσεις το 1996 είναι σημαντικά χαμηλότερο για τα άλλα μεγέθη επιχείρησης.

Συγκεκριμένα, το ποσοστό αυτό ήταν 10% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα, 4,8% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα και 7,2% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 68
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΟΥ
ΑΝΕΛΑΒΑΝ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΙΚΑ ΤΟ 1996 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



5.2. Θέση στην αγορά

Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζονται διάφοροι παράμετροι που αναφέρονται στη θέση που κατέχουν στην αγορά οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών. Οι παράμετροι αυτοί αφορούν τα προϊόντα, τους πελάτες και τους ανταγωνιστές. Πρόσθετα, αναλύονται και παρουσιάζονται στοιχεία σχετικά με τη βασική αγορά των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

5.2.1. Προϊόντα, πελάτες και ανταγωνιστές

Η παράγραφος αυτή καταπιάνεται με θέματα που αφορούν τον αριθμό των προϊόντων, τον αριθμό των πελατών, τους ανταγωνιστές, τον

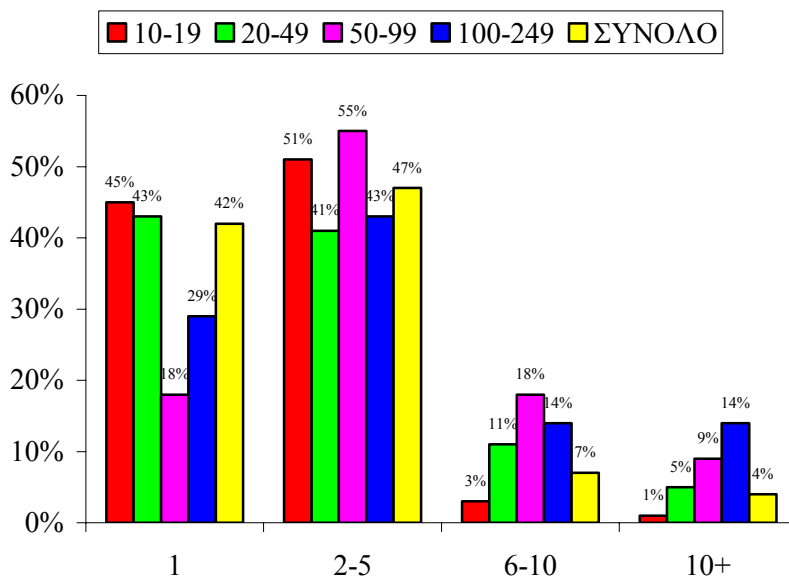
επηρεασμό της ζήτησης προϊόντων από μεταβολές στην τιμή και τις δαπάνες για μάρκετινγκ.

Αριθμός προϊόντων

Στο Σχεδιάγραμμα 69 φαίνεται παραστατικά, κατά μέγεθος επιχείρησης, ο αριθμός των προϊόντων που κατασκευάζουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Το 42% των επιχειρήσεων κατασκευάζουν μόνο ένα προϊόν, το 47% από 2 μέχρι 5 προϊόντα, το 7% από 6 μέχρι 10 προϊόντα και το 4% πάνω από 10 προϊόντα. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι με τον όρο προϊόντα εννοούμε τα διάφορα είδη κατασκευών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 69
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΠΟΥ
ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΖΟΝΤΑΙ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Όπως αναμενόταν οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις ασχολούνται με την κατασκευή περισσότερων προϊόντων. Συγκεκριμένα, με την κατασκευή πάνω από 10 προϊόντων ασχολούνται το 14% των επιχειρήσεων με απασχόληση από 100 μέχρι 249 άτομα, ενώ το

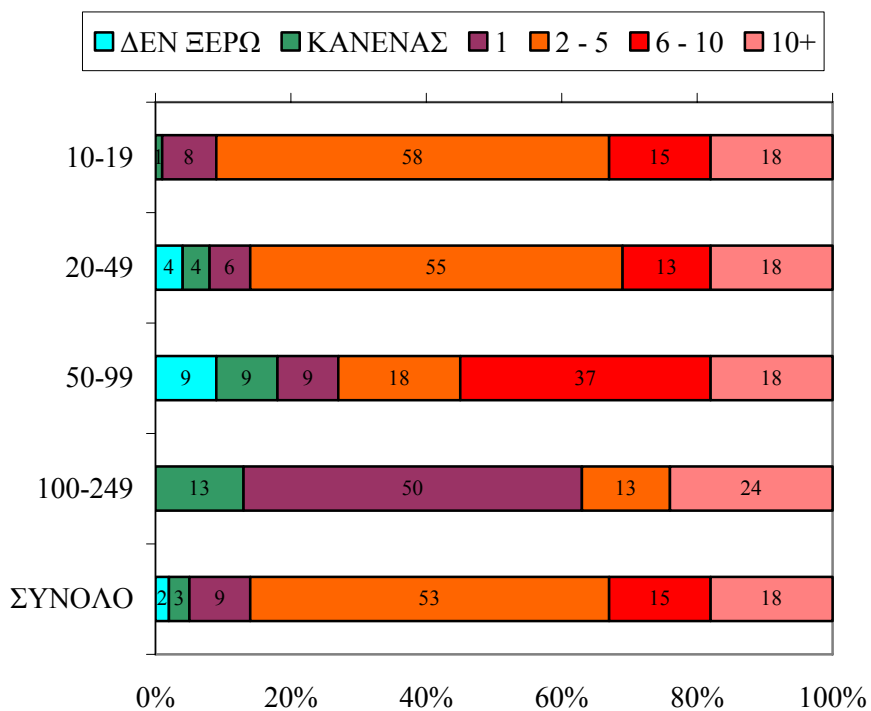
αντίστοιχο ποσοστό για τις επιχειρήσεις με απασχόληση από 10 μέχρι 19 άτομα είναι μόλις 1%.

Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις διαθέτουν τόσο τα απαραίτητα μηχανήματα και εξοπλισμό όσο και το ανθρώπινο δυναμικό για εκτέλεση πολλών και διαφορετικών κατασκευαστικών έργων.

Αριθμός πελατών

Ο αριθμός των πελατών που θεωρούνται οι πιο σημαντικοί από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 70.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 70
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



Με βάση τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος φαίνεται να υπάρχει μεγάλη εξάρτηση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών από μικρό αριθμό πελατών αφού μόνο το 3% ανέφεραν ότι δεν

θεωρούν κανένα πελάτη ως τον πιο σημαντικό και 18% ότι οι πιο σημαντικοί πελάτες τους είναι πάνω από 10. Οι περισσότερες επιχειρήσεις (53%) δήλωσαν ότι οι πιο σημαντικοί πελάτες τους είναι από 2 μέχρι 5 ενώ 9% ότι ένας είναι ο πιο σημαντικός πελάτης.

Ιδιαίτερα μεγάλη εξάρτηση από ένα πελάτη παρατηρείται στις επιχειρήσεις με απασχόληση από 100 μέχρι 249 άτομα όπου το 50% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι ένας είναι ο πιο σημαντικός τους πελάτης. Τα μεγάλα οικοδομικά έργα που αναλαμβάνουν κατά κανόνα οι Μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρηματοδοτηθούν μόνο από λίγους οργανισμούς/επιχειρήσεις όπως η κυβέρνηση, οι ημικρατικοί οργανισμοί, οι τράπεζες και μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

Ανταγωνιστές

Η ανάλυση των πληροφοριών σε σχέση με τους ανταγωνιστές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έγινε σε σχέση με δυο παραμέτρους.

Πρώτα, εξετάστηκε το μέγεθος των επιχειρήσεων που αποτελούν τους κυριότερους ανταγωνιστές. Ακολούθως, εντοπίστηκε η χώρα προέλευσης των ανταγωνιστών στην Κυπριακή αγορά. Επισημαίνεται ότι στο εξωτερικό πολύ λίγες επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται και κατά συνέπεια δεν μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα από την ανάλυση των πληροφοριών που συλλέγηκαν.

Σε ότι αφορά το μέγεθος των επιχειρήσεων που θεωρούνται οι κύριοι ανταγωνιστές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ορίστηκαν τέσσερα μεγέθη: οι Μικροεπιχειρήσεις (με απασχόληση μέχρι 9 άτομα), οι Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση από 10 μέχρι 49 άτομα), οι Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 50 μέχρι 99 άτομα) και οι Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 100 άτομα και πάνω).

Στον Πίνακα 34 παρουσιάζεται αναλυτική εικόνα αναφορικά με τους κύριους ανταγωνιστές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 34
ΚΥΡΙΟΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΙΚΡΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	44	30	20	13	37
ΜΙΚΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	64	63	50	25	61
ΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	38	50	30	13	40
ΜΕΓΑΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	7	13	40	88	14
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

Οι Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση από 10 μέχρι 49 άτομα) θεωρούνται ως οι κυριότεροι ανταγωνιστές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Την εκτίμηση αυτή συμμαρρίζεται το 61% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών.

Ωστόσο, παρατηρούνται σημαντικές διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης. Ενώ στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10 με 19 άτομα και 20 με 49 άτομα ο μεγαλύτερος ανταγωνισμός προέρχεται από επιχειρήσεις του ίδιου μεγέθους στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 100 μέχρι 249 άτομα) η μεγάλη πλειοψηφία (88%) θεωρεί τις Μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 100 άτομα και πάνω) ως τους βασικούς ανταγωνιστές τους. Η διαφοροποίηση που εμφανίστηκε αποδίδεται στο γεγονός ότι η αξία των κατασκευαστικών έργων που αναλαμβάνουν οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις είναι ανάλογη με το μέγεθος τους. Έτσι, οι Μεγάλες επιχειρήσεις αναλαμβάνουν κυρίως την εκτέλεση των μεγάλων κατασκευαστικών έργων και έχουν κατά συνέπεια ως κύριους ανταγωνιστές τους τις άλλες μεγάλες επιχειρήσεις. Το ίδιο βέβαια ισχύει και για τις Μικρές επιχειρήσεις.

Οι κυριότεροι ανταγωνιστές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στην Κυπριακή αγορά είναι Κυπριακές επιχειρήσεις. Την εκτίμηση αυτή συμμερίζεται σχεδόν η ολότητα των επιχειρήσεων (99%) και αφορά τόσο την περίοδο 1994-1997 όσο και την περίοδο 1998-2000. Ανταγωνισμός προέρχεται και από εργοληπτικές επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε μικρότερο όμως βαθμό. Ειδικότερα, την άποψη αυτή έχει το 14% των επιχειρήσεων για την περίοδο 1994-1997 και το 16% για την περίοδο μέχρι το 2000.

Αναλυτικότερες πληροφορίες για την προέλευση των κυριότερων ανταγωνιστών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στην Κυπριακή αγορά φαίνονται στους πίνακες 3.1 και 3.2 του Παραρτήματος 3.

Επηρεασμός ζήτησης προϊόντων από την τιμή

Ο έντονος ανταγωνισμός που παρατηρείται για την εξασφάλιση της εκτέλεσης των διαφόρων κατασκευαστικών έργων αναγκάζει τις επιχειρήσεις να υποβάλλουν όσο το δυνατό χαμηλότερη προσφορά. Έτσι, η ζήτηση για την εκτέλεση των διαφόρων κατασκευαστικών έργων επηρεάζεται άμεσα από μεταβολές στην τιμή (ύψος προσφοράς).

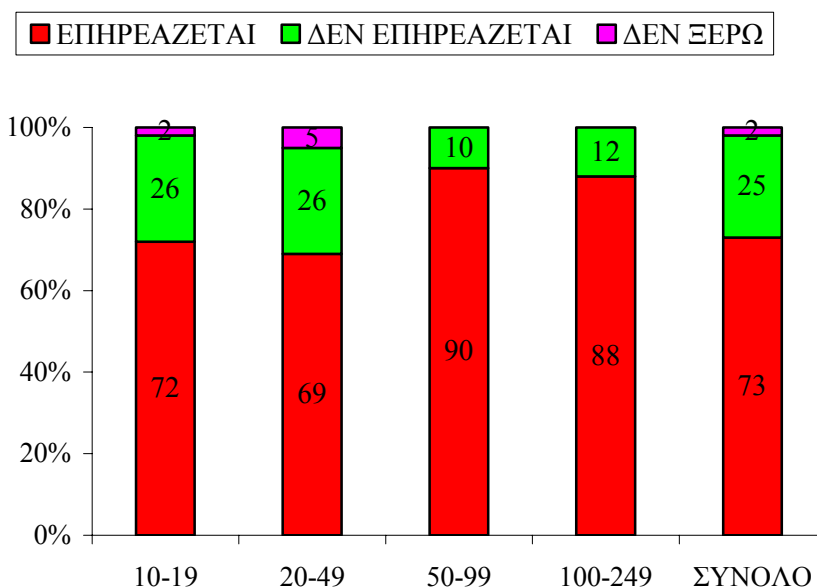
Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 71 το 73% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών εκτιμούν ότι η ζήτηση για τα προϊόντα τους επηρεάζεται από μεταβολές στην τιμή το 25% ότι δεν επηρεάζεται και 2% δεν ξέρουν κατά πόσο επηρεάζεται.

Οι Μεσαίες επιχειρήσεις έχουν την άποψη, σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις Μικρές επιχειρήσεις, ότι οι αυξομειώσεις στις τιμές επηρεάζουν άμεσα και τη ζήτηση για τα προϊόντα τους. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που συμμερίζονται την άποψη αυτή είναι 88% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα και 90% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα σε σύγκριση με 72% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα και 69% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα.

Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα αναλαμβάνουν κατά κανόνα τα μεγάλα αναπτυξιακά έργα όπου παρατηρείται έντονος

ανταγωνισμός τόσο από άλλες μεγάλες Κυπριακές εργοληπτικές επιχειρήσεις όσο και από ξένες κατασκευαστικές εταιρείες.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 71
ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΑΠΟ
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΤΙΜΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΙΑΚΗ
ΑΓΟΡΑ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Δαπάνες για μάρκετινγκ

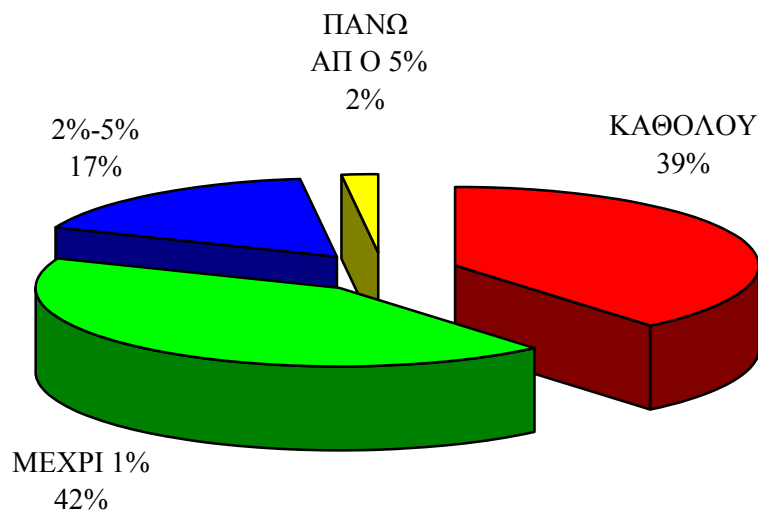
Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο οι περισσότερες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα των Κατασκευών αναλαμβάνουν εργασίες μετά από υποβολή προσφορών. Για το λόγο αυτό δεν είναι απαραίτητο να προβούν σε σημαντικές δαπάνες για προώθηση των προϊόντων των επιχειρήσεών τους.

Οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις που δαπανούν σημαντικά ποσά για προώθηση των προϊόντων τους είναι εκείνες που ασχολούνται με την «ανάπτυξη γης», δηλαδή αναλαμβάνουν για δικό τους λογαριασμό την ανέγερση κατοικιών τις οποίες στη συνέχεια πωλούν στο κοινό.

Σε ερώτηση αναφορικά με το ποσοστό των συνολικών δαπανών του 1996 στο οποίο αντιστοιχούσαν οι δαπάνες για το μάρκετινγκ (διαφήμιση, προβολή, και έρευνα αγοράς) το 39% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι δεν προέβησαν σε οποιεσδήποτε δαπάνες για μάρκετινγκ και το 42% ότι ποσοστό μέχρι 1% των συνολικών δαπανών τους διατέθηκε για το σκοπό αυτό. Μεταξύ 2%-5% των συνολικών δαπανών του 1996 διατέθηκε από το 17% των επιχειρήσεων και πάνω από 5% από μόνο το 2% των επιχειρήσεων.

Οι πιο πάνω πληροφορίες παρουσιάζονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 72.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 72
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΤΟΥ 1996
ΠΟΥ ΔΙΑΤΕΘΗΚΕ ΓΙΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ



Το ποσοστό που διαθέτουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών για μάρκετινγκ είναι μεγαλύτερο στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα. Συγκεκριμένα, το 23% των επιχειρήσεων αυτών διέθεσαν πάνω από το 5% των συνολικών δαπανών του 1996 για σκοπούς προώθησης των πωλήσεων τους. Σημειώνεται, ότι το αντίστοιχο ποσοστό για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα ήταν 2% ενώ καμία επιχείρηση με απασχόληση 10-19 άτομα ή 100-

249 άτομα διέθεσε πάνω από 5% των συνολικών δαπανών του 1996 για το σκοπό αυτό. Φαίνεται ότι πολύ μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα ασχολείται με την ανάπτυξη γης όπου είναι αναγκαία η προώθηση των πωλήσεων.

Περισσότερες λεπτομέρειες για το ποσοστό που διατέθηκε για μάρκετινγκ κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται στον πίνακα 3.3 του Παραρτήματος 3.

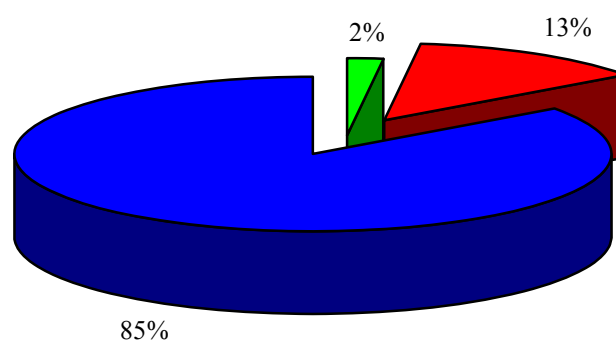
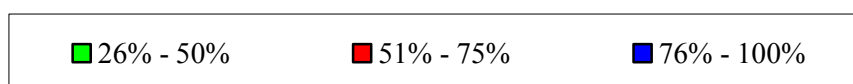
5.2.2. Ανάλυση βασικής αγοράς

Με τον όρο βασική αγορά εννοούμε την αγορά εκείνη η οποία απορροφά το μεγαλύτερο ποσοστό των κατασκευαστικών έργων.

Σε σχέση με τη βασική αγορά εξετάστηκαν διάφορες παράμετροι όπως το ποσοστό πωλήσεων που προέρχεται από τη βασική αγορά, το μερίδιο της επιχείρησης σε σχέση με πωλήσεις και αριθμό πελατών, η γεωγραφική κάλυψη και ο χαρακτηρισμός της βασικής αγοράς.

Το ποσοστό των πωλήσεων του 1996 που προέρχεται από τη βασική αγορά φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 73.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 73
ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΤΟΥ 1996 ΠΟΥ
ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΒΑΣΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΤΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



Με βάση τις πληροφορίες του Σχεδιαγράμματος 73 προκύπτει ότι η μεγάλη πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι εξαρτημένες σε μεγάλο βαθμό από τη βασική αγορά τους. Συγκεκριμένα για το 85% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ποσοστό μεταξύ 76% και 100% των πωλήσεων τους κατά το 1996 προήλθε από τη βασική αγορά τους. Με άλλα λόγια η επιβίωση των επιχειρήσεων αυτών εξαρτάται από την επιτυχή δραστηριοποίηση τους σε μια αγορά.

Στον Πίνακα 35 παρουσιάζονται στοιχεία για το θέμα αυτό κατά μέγεθος επιχείρησης.

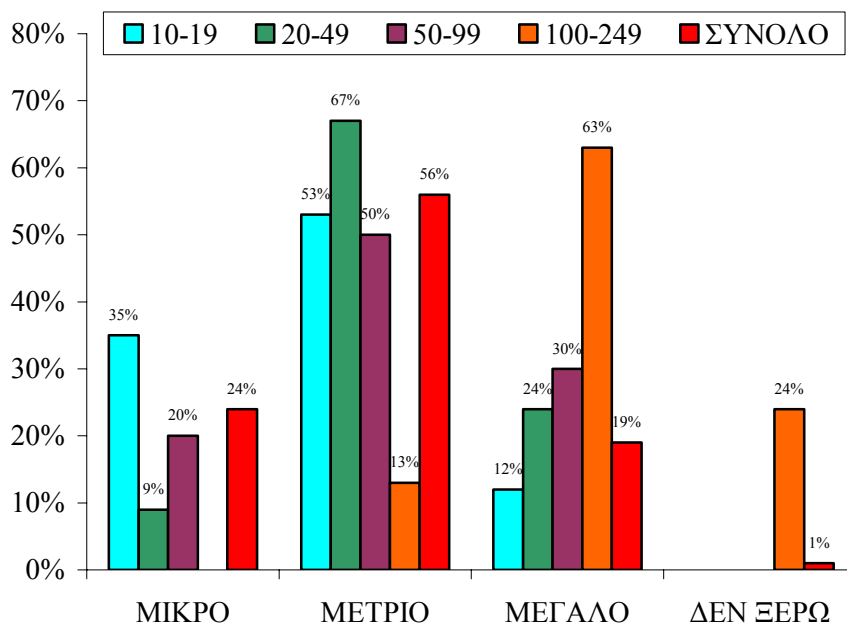
**ΠΙΝΑΚΑΣ 35
ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΤΟΥ 1996 ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ
ΤΗ ΒΑΣΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
26% - 50%	0	6	0	0	2
51% - 75%	12	13	10	25	13
76% - 100%	88	81	90	75	85
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	82	14	9	251

Σύμφωνα λοιπόν με τον πίνακα αυτό ο βαθμός εξάρτησης από τη βασική αγορά είναι ο ίδιος περίπου για όλα τα μεγέθη επιχείρησης με μικρή διαφοροποίηση για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

Ο χαρακτηρισμός, που δόθηκε από τις επιχειρήσεις, σχετικά με το μερίδιο πωλήσεων στη βασική αγορά κατά μέγεθος επιχείρησης εμφανίζεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 74.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 74
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΜΕΡΙΔΙΟΥ ΠΩΛΗΣΕΩΝ
ΣΤΗ ΒΑΣΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)

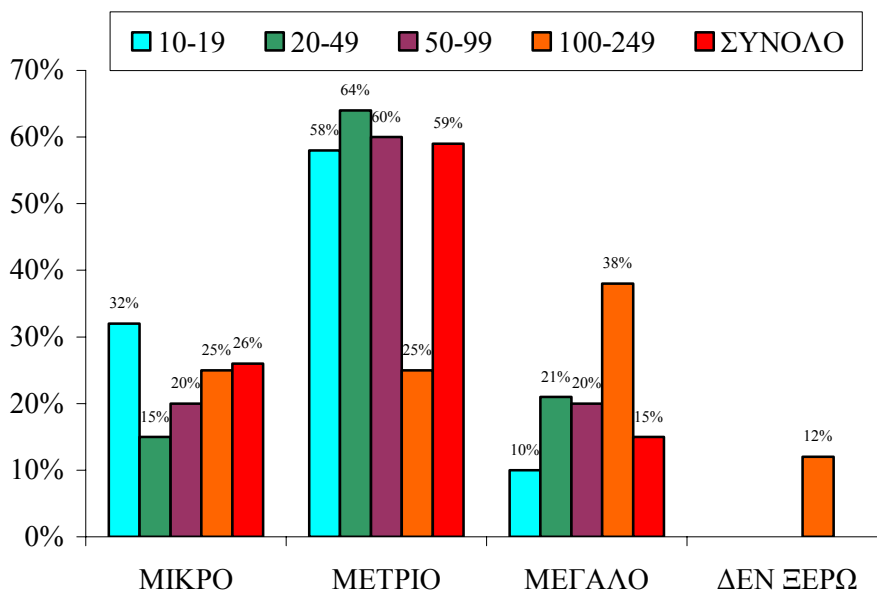


Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 74 όσο πιο μεγάλες είναι οι επιχειρήσεις τόσο πιο μεγάλο είναι το μερίδιο πωλήσεων στη βασική αγορά. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που εκτιμούν ότι το μερίδιο των πωλήσεων τους στη βασική αγορά είναι μεγάλο αυξάνεται από 12% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα σε 63% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

Το ίδιο ισχύει και για το μερίδιο των πελατών στη βασική αγορά των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, που αυξάνεται όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης.

Οι πληροφορίες για το χαρακτηρισμό του μεριδίου των πελατών στη βασική αγορά κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 75.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 75
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΜΕΡΙΔΙΟΥ ΠΕΛΑΤΩΝ
ΣΤΗ ΒΑΣΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)

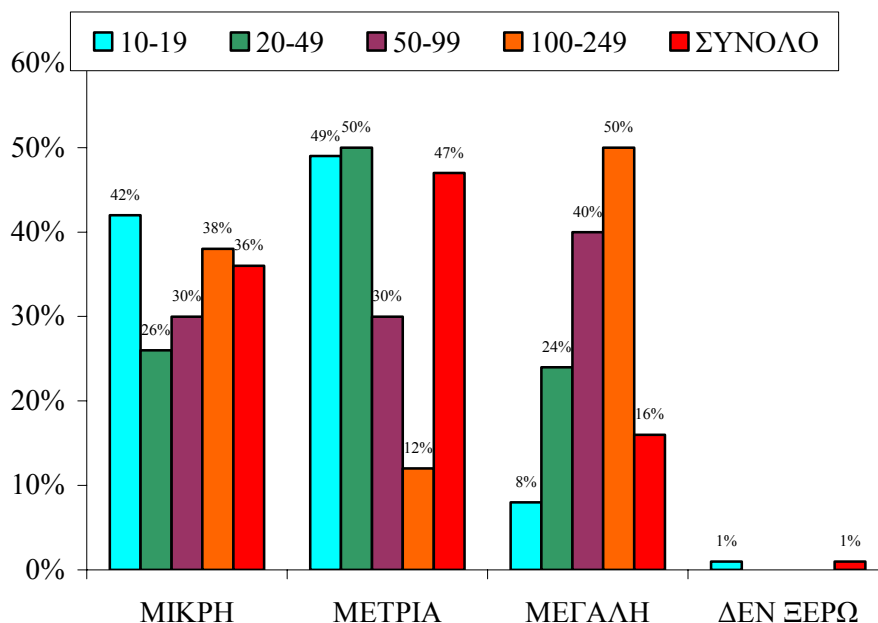


Η γεωγραφική κάλυψη στη βασική αγορά εκτιμήθηκε ότι ήταν μικρή από το 36% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών, μέτρια από το 47%, μεγάλη από το 16% ενώ ποσοστό 1% ανέφεραν ότι δεν ξέρουν.

Οι σχετικές πληροφορίες κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 76.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα αυτό όσο πιο μεγάλες είναι οι επιχειρήσεις τόσο πιο μεγάλη είναι η γεωγραφική κάλυψη που εκτιμούν ότι έχουν στη βασική τους αγορά. Συγκεκριμένα το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν την πιο πάνω εκτίμηση είναι 8% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα, 24% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα, 40% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και 50% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

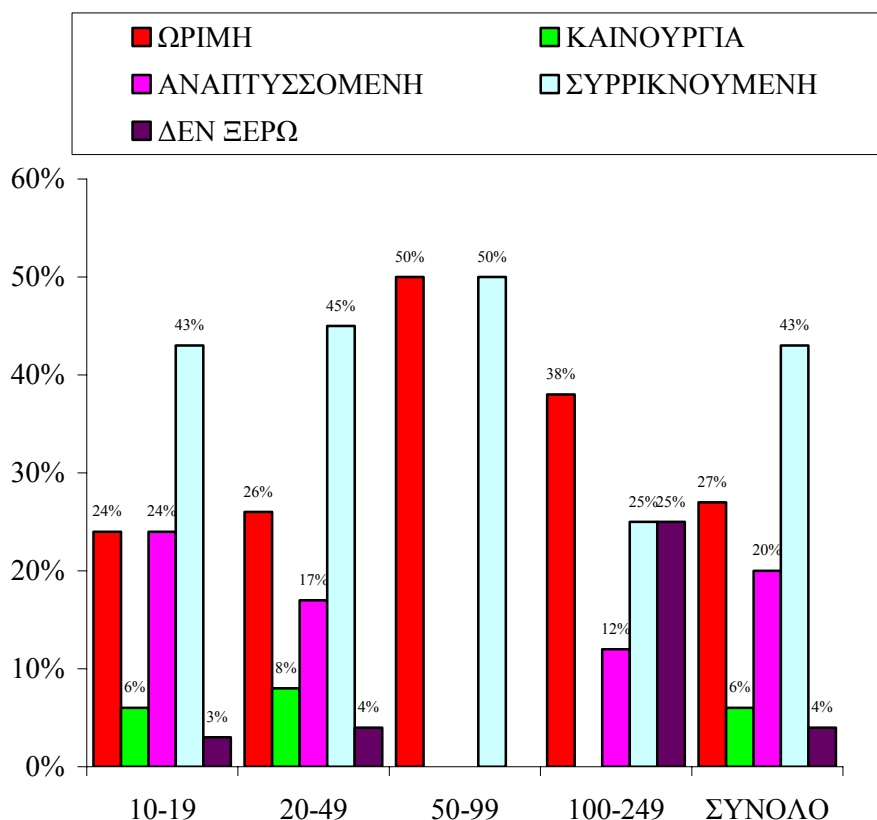
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 76
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗΣ
ΚΑΛΥΨΗΣ ΣΤΗ ΒΑΣΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Ο χαρακτηρισμός που έδωσαν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών για τη βασική αγορά τους φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 77.

Οι περισσότερες Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών (43%) χαρακτηρίζουν τη βασική αγορά τους ως συρρικνούμενη. Η αρνητική εικόνα που παρουσιάστηκε οφείλεται κατά κύριο λόγο στην ύφεση που επηρέαζε τον τομέα των Κατασκευών κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, δηλαδή τον Οκτώβριο του 1997. Ποσοστό 27% των επιχειρήσεων εκτιμούν ότι η βασική αγορά τους είναι ώριμη/σταθερή, 20% ότι είναι καθιερωμένη/εδραιωμένη αλλά αναπτυσσόμενη ενώ μόνο 6% ότι είναι καινούργια με πολλές προοπτικές. Εξάλλου ποσοστό 4% των επιχειρήσεων απάντησαν ότι δεν ξέρουν.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 77
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Η εικόνα είναι η ίδια για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων με εξαίρεση εκείνες με απασχόληση 100-249 άτομα όπου οι περισσότερες επιχειρήσεις (38%) έχουν χαρακτηρίσει τη βασική αγορά τους ως ώριμη/σταθερή.

5.3. Στρατηγική πωλήσεων και μάρκετινγκ

Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύονται διάφορα θέματα που αφορούν στη στρατηγική πωλήσεων και μάρκετινγκ των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών τόσο για την περίοδο 1994-1997 όσο και για την περίοδο μέχρι το 2000. Ειδικότερα, παρουσιάζονται οι

στρατηγικές για αύξηση των πωλήσεων, οι στρατηγικές σε σχέση με τα προϊόντα και τα σημεία διαφοροποίησης των προϊόντων.

Στρατηγική με στόχο την αύξηση των πωλήσεων

Σε ερώτηση για τη στρατηγική που ακολούθησαν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997 με στόχο την αύξηση των πωλήσεων τους η πλειοψηφία (61%) ανέφερε ότι επεδίωξαν να αυξήσουν τις πωλήσεις τους με την προώθηση υφιστάμενων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές.

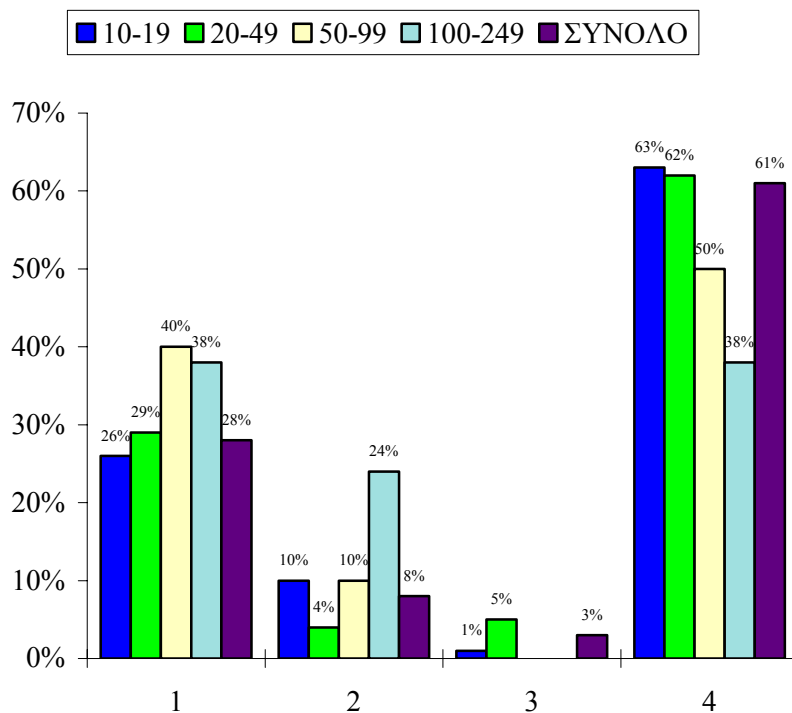
Δεύτερη σε σημασία στρατηγική επιλογή των επιχειρήσεων σε ότι αφορά την αύξηση των πωλήσεων ήταν η εξεύρεση νέων αγορών για υφιστάμενα προϊόντα, δηλαδή προϊόντα που ήδη παράγουν. Η στρατηγική αυτή ακολουθήθηκε από το 28% των επιχειρήσεων.

Η προώθηση νέων προϊόντων είτε σε υφιστάμενες αγορές ή σε νέες αγορές υιοθετήθηκε ως στρατηγική από το 11% των επιχειρήσεων. Η επέκταση των δραστηριοτήτων των Κατασκευαστικών επιχειρήσεων είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί επειδή αυτό συνήθως συνεπάγεται την αγορά μηχανικού εξοπλισμού μεγάλης αξίας.

Οι πληροφορίες που αναφέρθηκαν πιο πάνω παρουσιάζονται κατά μέγεθος επιχείρησης στο Σχεδιάγραμμα 78.

Η στρατηγική συμπεριφορά των επιχειρήσεων σε ότι αφορά την αύξηση των πωλήσεων παρουσιάζει σημαντικές διαφορές αν αναλυθεί κατά μέγεθος επιχειρήσεων. Ενώ στις Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-49 άτομα) η πλειοψηφία προσπάθησε να επιτύχει αύξηση των πωλήσεων με την προώθηση υφιστάμενων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές, στις Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα) την στρατηγική αυτή ακολούθησε χαμηλότερο ποσοστό επιχειρήσεων. Μάλιστα στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα οι περισσότερες επιχειρήσεις επεδίωξαν να αυξήσουν τις πωλήσεις τους είτε με την εξεύρεση νέων αγορών με υφιστάμενα προϊόντα ή με την προώθηση νέων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές.

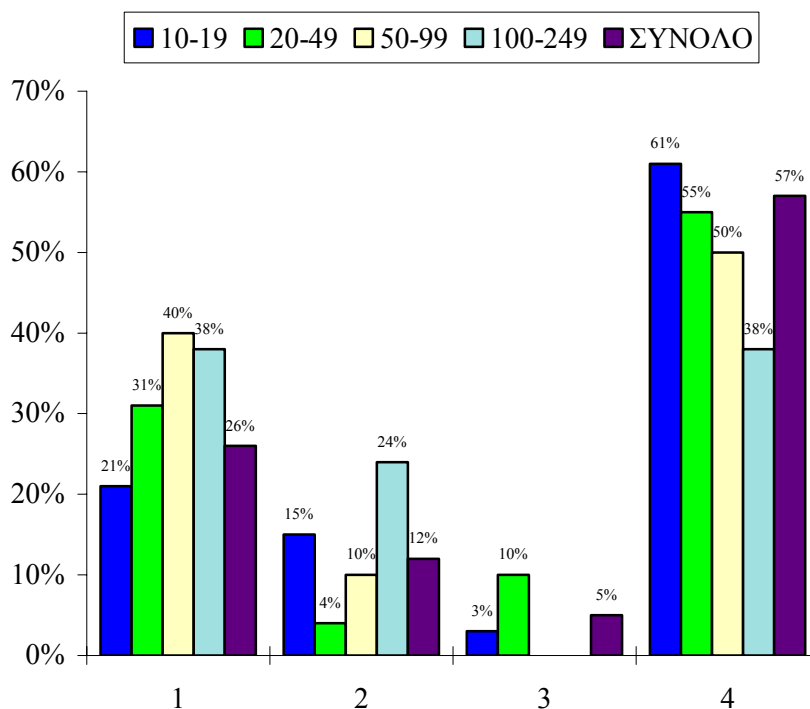
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 78
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ
ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



- 1: Εξεύρεση νέων αγορών με υφιστάμενα προϊόντα
- 2: Προώθηση νέων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές
- 3: Προώθηση νέων προϊόντων σε νέες αγορές
- 4: Προώθηση υφιστάμενων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές

Σε ότι αφορά τη στρατηγική που σκοπεύουν να ακολουθήσουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών με στόχο την αύξηση των πωλήσεων τους για την περίοδο μέχρι το 2000 επισημαίνεται ότι δεν παρατηρούνται ουσιαστικές μεταβολές συγκριτικά με τις αντίστοιχες στρατηγικές που ακολουθήθηκαν την περίοδο 1994-1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 79
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ
ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



- 1: Εξεύρεση νέων αγορών με υφιστάμενα προϊόντα
- 2: Προώθηση νέων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές
- 3: Προώθηση νέων προϊόντων σε νέες αγορές
- 4: Προώθηση υφιστάμενων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 79 παρατηρείται μικρή μείωση του ποσοστού των επιχειρήσεων που θα επιδιώξουν την προώθηση υφισταμένων προϊόντων είτε σε νέες ή σε υφιστάμενες αγορές και η ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που θα προωθήσουν νέα προϊόντα τόσο σε νέες όσο και σε υφιστάμενες αγορές.

Η στροφή που εμφανίζεται ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι ορισμένες επιχειρήσεις, λόγω και της κρίσης που παρουσιάζεται στον τομέα των Κατασκευών, εκτιμούν ότι υπάρχουν καλύτερες προοπτικές για νέα προϊόντα.

Ωστόσο, η σταθερότητα που παρατηρείται, δηλαδή η εμμονή στην προώθηση υφισταμένων προϊόντων είναι ενδεικτική των κινδύνων που συνεπάγεται η επέκταση σε άλλες κατασκευαστικές εργασίες λόγω των μεγάλων δαπανών που απαιτούνται για την αγορά του απαραίτητου μηχανικού εξοπλισμού.

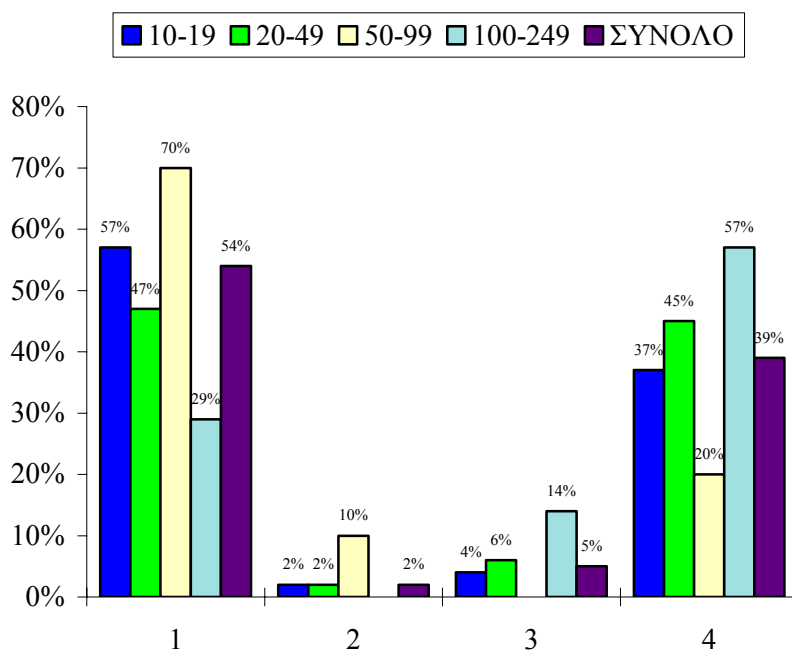
Στρατηγική σε σχέση με προϊόντα

Η στρατηγική που ακολουθήθηκε από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών, σε σχέση με την παραγωγή προϊόντων, κατά την περίοδο 1994-1997, κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 80 .

Από εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 80 προκύπτει ότι η πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (54%) , κατά την περίοδο 1994-1997, ακολούθησε τη στρατηγική της παραγωγής προϊόντων με χαμηλό κόστος. Με άλλα λόγια δόθηκε μεγάλη έμφαση στη διατήρηση του κόστους παραγωγής σε όσο το δυνατό χαμηλότερο επίπεδο για βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Επίσης σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων έδωσαν ιδιαίτερη σημασία στην ποιότητα των κατασκευών αφού το 39% ακολούθησαν στρατηγική παραγωγής εξειδικευμένων προϊόντων που ξεχωρίζουν ποιοτικά.

Ωστόσο παρατηρούνται σημαντικές διαφορές αναφορικά με τη στρατηγική που ακολουθήθηκε σε σχέση με τα προϊόντα μεταξύ των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα και εκείνων με απασχόληση 100-249 άτομα. Στις Μικρές επιχειρήσεις αποδόθηκε ιδιαίτερη σημασία στο χαμηλό κόστος παραγωγής ενώ οι Μεσαίες έδωσαν μεγάλη σημασία στην ποιότητα. Ειδικότερα, το 57% των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα ακολούθησαν στρατηγική παραγωγής προϊόντων με χαμηλό κόστος ενώ το ίδιο ποσοστό των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα επεδίωξε να κατασκευάσει εξειδικευμένα προϊόντα που ξεχωρίζουν ποιοτικά.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 80
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΡΟΪΟΝΤΑ
ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)

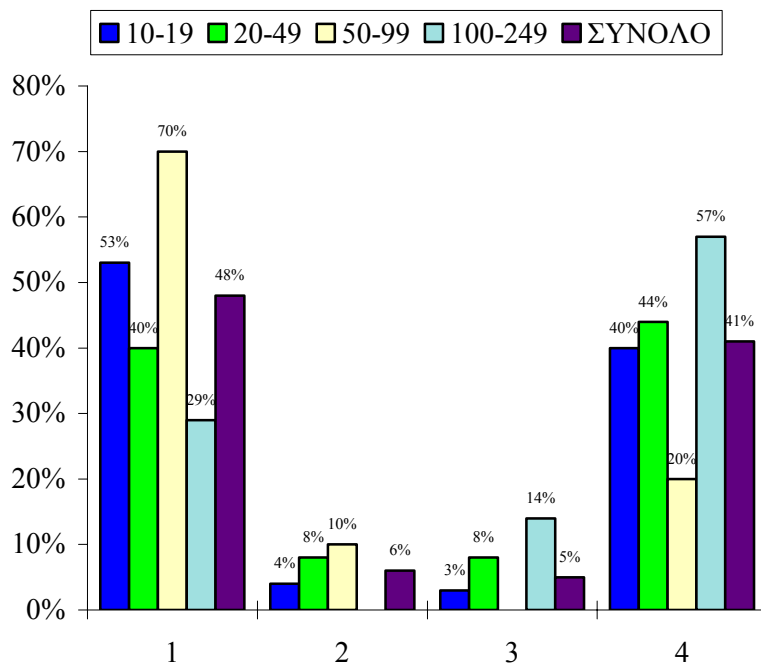


- 1: Παραγωγή προϊόντων με χαμηλό κόστος
- 2: Παραγωγή διαφοροποιημένων προϊόντων
- 3: Παραγωγή εξειδικευμένων προϊόντων με χαμηλό κόστος
- 4: Παραγωγή εξειδικευμένων προϊόντων που ξεχωρίζουν ποιοτικά

Δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές σε σχέση με τη στρατηγική που προτίθενται να ακολουθήσουν οι επιχειρήσεις αναφορικά με την παραγωγή προϊόντων μέχρι το 2000. Απλώς, επισημαίνεται ότι ελαφρά αυξημένο ποσοστό επιχειρήσεων θα δώσει μεγαλύτερη έμφαση στην ποιότητα ή στην παραγωγή διαφοροποιημένων προϊόντων και μικρότερο ποσοστό στο χαμηλό κόστος.

Οι πληροφορίες για τη στρατηγική που θα ακολουθηθεί σε σχέση με τα προϊόντα την περίοδο μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 81.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 81
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΡΟΙΟΝΤΑ
ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



- 1: Παραγωγή προϊόντων με χαμηλό κόστος
 2: Παραγωγή διαφοροποιημένων προϊόντων
 3: Παραγωγή εξειδικευμένων προϊόντων με χαμηλό κόστος
 4: Παραγωγή εξειδικευμένων προϊόντων που ξεχωρίζουν ποιοτικά

Σημεία διαφοροποίησης προϊόντων

Η μεγάλη πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών (85%) εκτιμά ότι οι κατασκευαστικές εργασίες που εκτέλεσαν την περίοδο 1994-1997 διέφεραν ποιοτικά από τις κατασκευαστικές εργασίες των ανταγωνιστών τους.

Η ποιότητα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εξασφάλιση νέων εργολαβιών αφού οι ιδιοκτήτες που πληρώνουν σημαντικά ποσά για

ανέγερση των διαφόρων κατασκευών δεν θέλουν να επιβαρύνονται με πρόσθετα ποσά για επισκευές λόγω κακοτεχνιών.

Όσον αφορά την εξυπηρέτηση που πρόσφεραν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών στους πελάτες τους την περίοδο 1994-1997, μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων (76%) ανέφεραν ότι αυτή διαφέρει από την εξυπηρέτηση που πρόσφεραν οι ανταγωνιστές τους. Με άλλα λόγια η μεγάλη πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών εκτιμούν ότι προσφέρουν καλύτερη εξυπηρέτηση στους πελάτες τους από ότι οι ανταγωνιστές τους.

Σε σχέση με την εμφάνιση των κατασκευών μόνο το 21% των επιχειρήσεων ανέφεραν αυτό ως σημείο διαφοροποίησης από τους ανταγωνιστές τους την περίοδο 1994-1997.

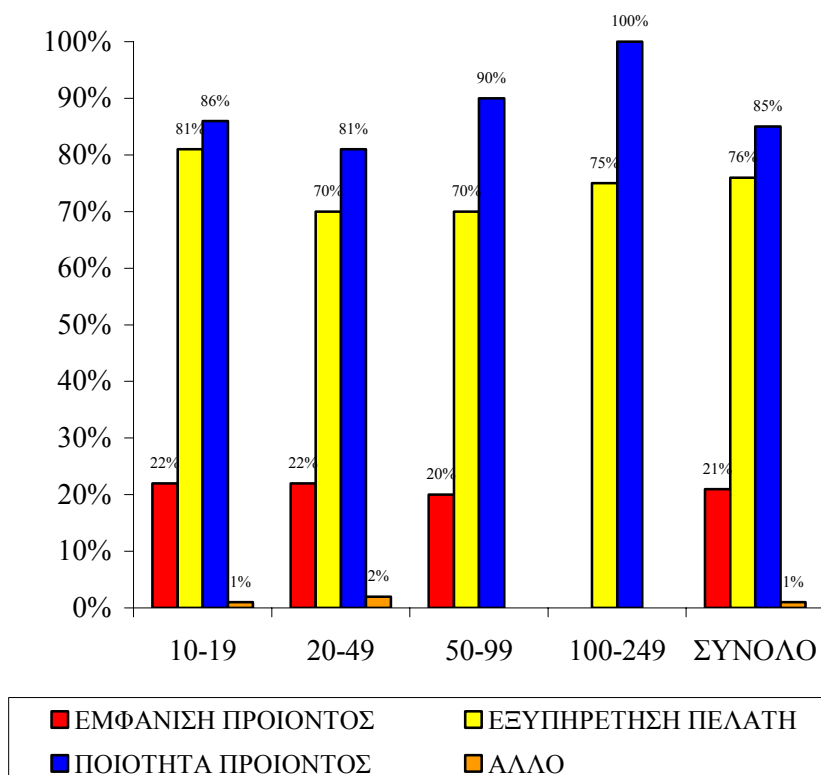
Η εικόνα που παρουσιάστηκε πιο πάνω και αφορά το σύνολο των επιχειρήσεων, δεν παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις σε σχέση με τα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων.

Εξαιρέση αποτελούν οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα. Συγκεκριμένα όλες οι επιχειρήσεις του μεγέθους αυτού πιστεύουν ότι η ποιότητα των προϊόντων τους ήταν το κύριο σημείο διαφοροποίησης έναντι των ανταγωνιστών τους, κατά την περίοδο 1994-1997.

Αντίθετα, καμιά επιχείρηση με απασχόληση 100-249 άτομα δεν ανέφερε ως σημείο διαφοροποίησης των προϊόντων της έναντι των ανταγωνιστών της την εμφάνιση των διαφόρων κατασκευαστικών έργων που ανέλαβε την περίοδο 1994-1997.

Οι πληροφορίες για τα κύρια σημεία διαφοροποίησης των προϊόντων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, έναντι των ανταγωνιστών τους, την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 82.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 82
ΚΥΡΙΑ ΣΗΜΕΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ
ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)

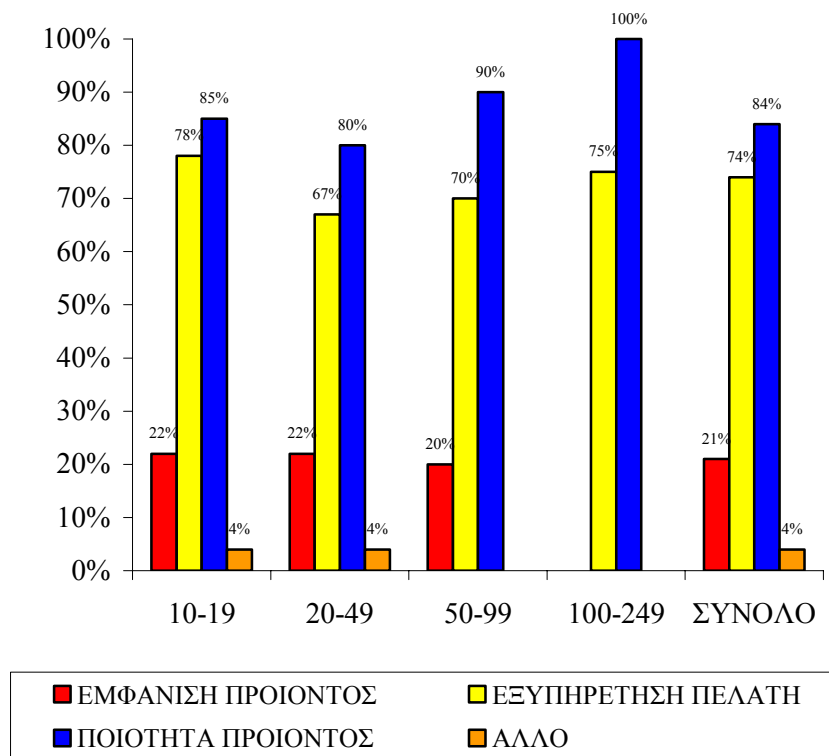


Σύμφωνα με εκτιμήσεις των ίδιων των επιχειρήσεων δεν προβλέπεται να αλλάξουν σημαντικά τα κυριότερα σημεία διαφοροποίησης των προϊόντων τους κατά την περίοδο μέχρι το 2000.

Απλώς, επισημαίνεται ότι μέχρι το 2000, αυξάνεται το ποσοστό των επιχειρήσεων, από 1% σε 4%, οι οποίες προτίθενται να διαφοροποιήσουν τα προϊόντα τους έναντι των ανταγωνιστών σε σχέση με διάφορες άλλες παραμέτρους εκτός της εμφάνισης και ποιότητας του προϊόντος καθώς και της εξυπηρέτησης του πελάτη.

Οι πληροφορίες για τα κυριότερα σημεία διαφοροποίησης των προϊόντων των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών για την περίοδο μέχρι το 2000 φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 83.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 83
ΚΥΡΙΑ ΣΗΜΕΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ
ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



5.4. Εξέταση στοιχείων πωλήσεων και μάρκετινγκ

Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζεται η σημασία που απέδωσαν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών σε στοιχεία του

μάρκετινγκ/πωλήσεων κατά την περίοδο 1994-1997 καθώς και η απόδοση τους σε σχέση με τα στοιχεία αυτά.

Στον Πίνακα 36 παρουσιάζεται ο βαθμός σημαντικότητας (μέσος όρος βαθμολογίας) σε σχέση με στοιχεία του μάρκετινγκ/πωλήσεων. Η κλίμακα βαθμολογίας που χρησιμοποιήθηκε ξεκινά από το 1 (καθόλου σημαντικό) και τελειώνει στο 5 (πολύ μεγάλη σημασία).

Η σημασία που αποδόθηκε από τις επιχειρήσεις στα στοιχεία του μάρκετινγκ/πωλήσεων παρουσιάζει μεγάλες διαφορές. Ο μέσος όρος βαθμολογίας κυμαίνεται από το 1,6 μέχρι το 4,6. Συγκεκριμένα, ενώ στα θέματα που αφορούν τις σχέσεις με πελάτες (χειρισμός παραπόνων (4,6), εξυπηρέτηση μετά την πώληση (4,5) και δημιουργία καναλιών επικοινωνίας (4,3)) οι επιχειρήσεις ανέφεραν ότι απέδωσαν από μεγάλη μέχρι πολύ μεγάλη σημασία, στην απόδοση των πωλητών η σημασία που δόθηκε (1,6) ήταν μεταξύ καθόλου και μικρής.

Σε ότι αφορά την απόδοση των πωλητών επισημαίνεται ότι λόγω της φύσης της δουλειάς, η λειτουργία των πωλήσεων είναι περιορισμένη και κατά συνέπεια δεν αποδίδεται μεγάλη σημασία στην απόδοση των πωλητών. Συγκεκριμένα, από τους 6.851 απασχολούμενους στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών τον Οκτώβριο του 1997 μόνο οι 12 ήταν πωλητές.

Η ανάπτυξη όσο το δυνατό καλύτερων σχέσεων με τους πελάτες των επιχειρήσεων είναι πολύ σημαντική για την ανάληψη νέων κατασκευαστικών έργων. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στην ανάπτυξη στενών σχέσεων με πελάτες όπως διάφορα κυβερνητικά τμήματα, ημικρατικοί οργανισμοί, τράπεζες, που αναθέτουν την εκτέλεση μεγάλων έργων.

Η σημασία που αποδόθηκε στα διάφορα σημεία του μάρκετινγκ/πωλήσεων διαφέρει ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων. Ειδικότερα οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) έχουν αποδώσει πολύ μικρότερη σημασία στα πιο πάνω στοιχεία από τις άλλες επιχειρήσεις. Αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι γνωστές και δεν χρειάζονται να καταβάλουν ιδιαίτερες προσπάθειες για προώθηση και προβολή των προϊόντων τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 36
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ
ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΑΓΟΡΑΣ	3,6	4,0	4,2	1,9	3,7
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΝΑΛΙΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ	4,1	4,6	4,6	3,6	4,3
ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ	4,6	4,7	4,7	3,9	4,6
ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΩΛΗΤΩΝ	1,5	1,8	1,2	1,3	1,6
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΩΛΗΣΗ	4,5	4,6	4,4	3,9	4,5
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΜΜΕ	2,3	2,8	3,2	2,0	2,5
ΠΡΟΒΟΛΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ	3,1	3,4	3,7	2,0	3,2
ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	3,4	3,9	4,6	2,0	3,6
ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΤΗ ΝΤΟΠΙΑ ΑΓΟΡΑ	3,9	4,0	4,2	3,3	3,9
ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	2,5	2,9	3,5	1,9	2,7
ΤΙΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	3,2	3,7	4,4	3,0	3,4

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

Η απόδοση που έχουν πετύχει οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε σχέση με στοιχεία του μάρκετινγκ/πωλήσεων κατά την περίοδο 1994-1997 παρουσίασε τις ίδιες διαφορές που εμφανίστηκαν στη σημασία που απέδωσαν οι επιχειρήσεις σε αυτά τα στοιχεία.

Δηλαδή η απόδοση ήταν μεγάλη σε θέματα που αφορούν τις σχέσεις των επιχειρήσεων με τους πελάτες και μεταξύ καθόλου και μικρής σε ότι αφορά την απόδοση των πωλητών.

Επίσης, η απόδοση που έχουν πετύχει οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) ήταν χαμηλότερη από την απόδοση των μικρότερων επιχειρήσεων (με απασχόληση 10-99 άτομα) για όλα τα στοιχεία του μάρκετινγκ και πωλήσεων.

Οι πληροφορίες για την απόδοση που έχουν πετύχει οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών (μέσος όρος βαθμολογίας) σε στοιχεία του μάρκετινγκ και πωλήσεων την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 37.

Ένας δείκτης που φανερώνει τα στοιχεία του μάρκετινγκ και πωλήσεων στα οποία εμφανίζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα είναι οι διαφορές μεταξύ της σημασίας που αποδίδουν οι επιχειρήσεις και της απόδοσης που έχουν επιτύχει.

Μετά από υπολογισμό των διαφορών αυτών για το σύνολο των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, φαίνεται ότι τα μεγαλύτερα προβλήματα παρουσιάζονται στα πιο κάτω στοιχεία του μάρκετινγκ και πωλήσεων:

- Διεξαγωγή έρευνας αγοράς (0,8)
- Επέκταση στη ντόπια αγορά (0,6)
- Ανάλυση πωλήσεων (0,5)

ΠΙΝΑΚΑΣ 37
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΣΤΟΙΧΕΙΑ
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΑΓΟΡΑΣ	2,9	3,1	3,0	1,9	2,9
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΝΑΛΙΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ	3,7	4,7	3,7	3,5	4
ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ	4,2	4,2	4,1	3,9	4,2
ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΩΛΗΤΩΝ	1,4	1,6	1,2	1,3	1,4
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΩΛΗΣΗ	4,1	4,3	4,2	3,9	4,2
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΜΜΕ	2,1	2,5	1,9	2,0	2,2
ΠΡΟΒΟΛΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ	2,9	3,0	2,8	2,0	2,9
ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	2,9	3,5	4,1	2,0	3,1
ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΤΗ ΝΤΟΠΙΑ ΑΓΟΡΑ	3,3	3,5	3,0	3,1	3,3
ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	2,3	2,5	2,7	1,8	2,4
ΤΙΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	3,0	3,4	3,8	2,9	3,2

Επεξήγηση βαθμολογιών απόδοσης:

- 1 = Καθόλου ικανοποιητική
- 2 = Μη ικανοποιητική
- 3 = Μέτρια
- 4 = Ικανοποιητική
- 5 = Πολύ ικανοποιητική

Εξετάζοντας τις διαφορές μεταξύ σημασίας και απόδοσης κατά μέγεθος επιχείρησης εντοπίζονται τα στοιχεία του μάρκετινγκ και πωλήσεων στα οποία παρουσιάζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων. Αυτά παρουσιάζονται πιο κάτω:

- Επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα:
 - Διεξαγωγή έρευνας αγοράς (0,7)
 - Επέκταση στη ντόπια αγορά (0,6)
 - Ανάλυση πωλήσεων (0,5)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα
 - Διεξαγωγή έρευνας αγοράς (0,9)
 - Επέκταση στη ντόπια αγορά (0,5)
 - Χειρισμός παραπόνων πελατών (0,5)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα
 - Διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ (1,3)
 - Διεξαγωγή έρευνας αγοράς (1,2)
 - Επέκταση στη ντόπια αγορά (1,2)
 - Δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες (0,9)
 - Προβολή και προώθηση (0,9)
 - Αύξηση του αριθμού των προϊόντων (0,8)
 - Τιμολογιακή πολιτική (0,6)
 - Χειρισμός παραπόνων πελατών (0,6)

- Ανάλυση πωλήσεων (0,5)

Σημειώνεται ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα δεν παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές μεταξύ της σημασίας και της απόδοσης στα διάφορα στοιχεία του μάρκετινγκ και πωλήσεων.

6. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

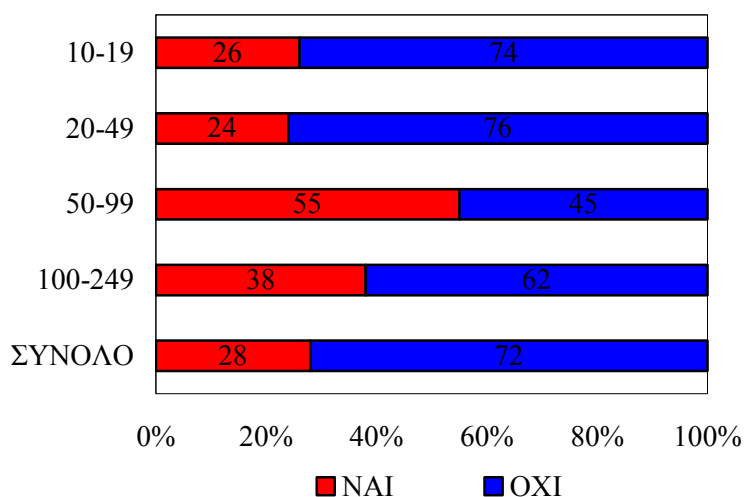
Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται διάφορα θέματα σχετικά με την παραγωγική διαδικασία και τις στρατηγικές παραγωγής τόσο την περίοδο 1994-1997 όσο και την περίοδο μέχρι το 2000. Επίσης, αναλύθηκαν πληροφορίες που αφορούν τους τομείς συνεργασίας και το επίπεδο τεχνολογίας των επιχειρήσεων.

6.1. Παραγωγική διαδικασία

Εισαγωγή νέων προϊόντων

Η μεγάλη πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (72%) δεν εισαγάγει νέα προϊόντα την περίοδο 1994-1997 όπως φαίνεται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 84.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 84
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

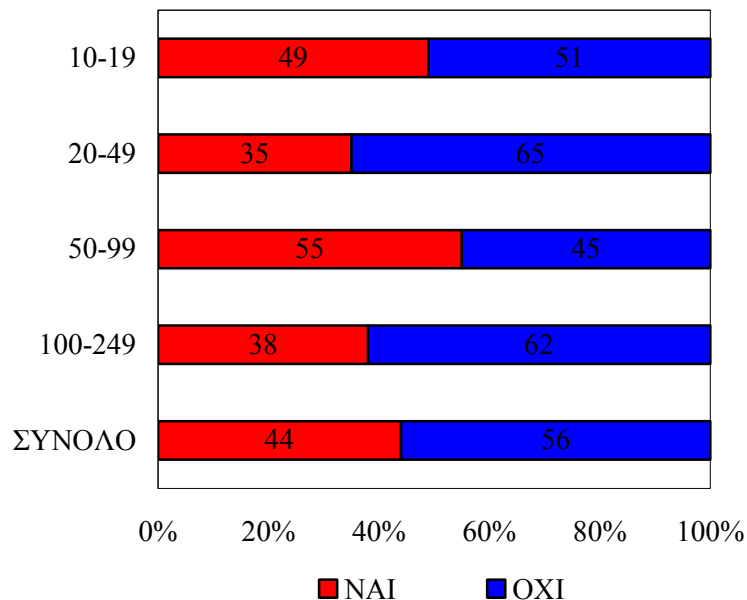


Ωστόσο, παρατηρούνται σημαντικές διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων με

απασχόληση 50-99 άτομα (55%) έχουν εισαγάγει νέα προϊόντα την περίοδο 1994-1997 ενώ μόνο 45% δεν έχουν πράξει το ίδιο. Αντίθετα, οι μικρότερες επιχειρήσεις στη μεγάλη τους πλειοψηφία δεν έχουν εισαγάγει νέα προϊόντα (74% των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα και 76% των επιχειρήσεων με απασχόληση 20-49 άτομα).

Η πρόθεση των επιχειρήσεων να εισαγάγουν μέχρι το 2000 νέα προϊόντα στην παραγωγή τους παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 85.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 85
ΠΡΟΘΕΣΗ ΓΙΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΩΝ
ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**



Με βάση τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος 85 φαίνεται ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν ότι σκοπεύουν να εισαγάγουν νέα προϊόντα μέχρι το 2000 αυξήθηκε στο 44% σε σύγκριση με 28% των επιχειρήσεων που εισήγαγαν νέα προϊόντα την περίοδο 1994-1997.

Εξετάζοντας το ποσοστό αυτό κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι μόνο στις Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-

49 άτομα) παρουσιάζεται μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων που σκοπεύουν να εισαγάγουν νέα προϊόντα . Αντίθετα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις το αντίστοιχο ποσοστό παραμένει αναλλοίωτο.

Κυριότερες δραστηριότητες

Οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις στην Κύπρο ασχολούνται με δύο βασικές δραστηριότητες.

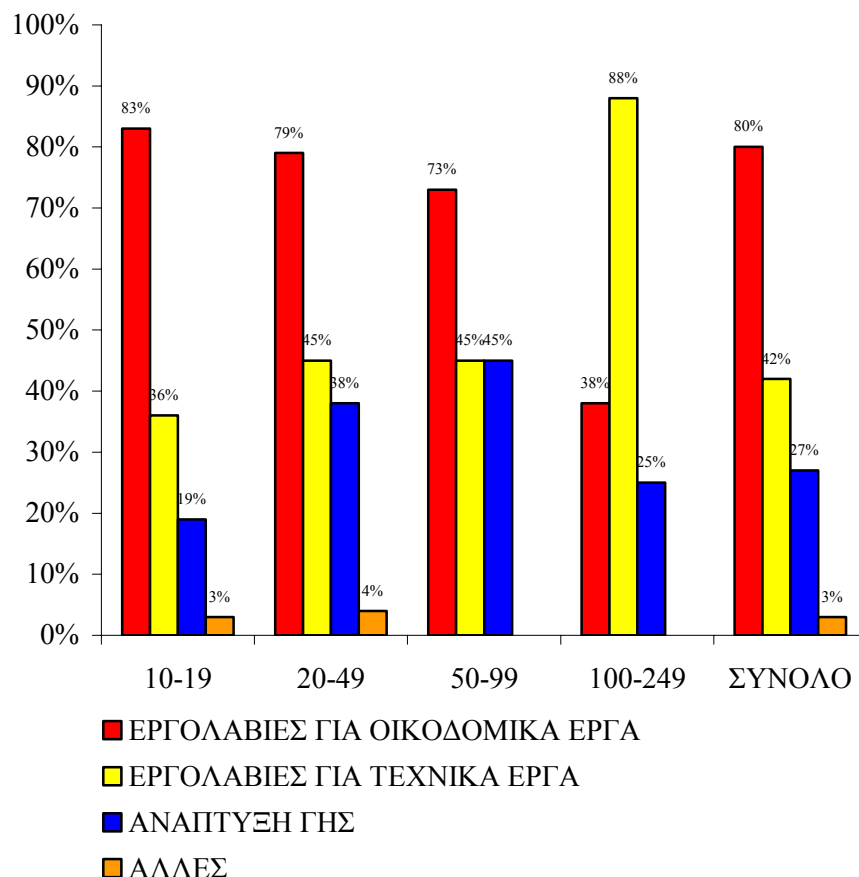
Η πρώτη δραστηριότητα αφορά στην εκτέλεση κατασκευαστικών έργων για λογαριασμό διάφορων πελατών όπως ιδιωτών, ημικρατικών οργανισμών, κυβερνητικών τμημάτων, τραπεζών μετά από υποβολή προσφοράς και κατακύρωση της εργασίας. Στη περίπτωση αυτή υπογράφεται συμβόλαιο μεταξύ της κατασκευαστικής εταιρείας και του ιδιοκτήτη. Η δραστηριότητα αυτή ονομάζεται εργολαβία και χωρίζεται στις εργολαβίες για οικοδομικά έργα και τις εργολαβίες για τεχνικά έργα όπως δρόμοι, υδατοφράκτες, γέφυρες και άλλα

Η δεύτερη δραστηριότητα, που ονομάζεται ανάπτυξη γης, αφορά στην εκτέλεση οικοδομικών έργων για λογαριασμό της ίδιας της επιχείρησης η οποία αναλαμβάνει και την πώληση των οικοδομών.

Στο Σχεδιάγραμμα 86 φαίνονται παραστατικά οι κυριότερες δραστηριότητες με τις οποίες ασχολούνται οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης. Πρέπει να σημειωθεί ότι πολλές επιχειρήσεις ασχολούνται με περισσότερες από μια δραστηριότητες και έτσι το άθροισμα των ποσοστών των επιχειρήσεων κατά δραστηριότητα είναι μεγαλύτερο από το 100.

Η συντριπτική πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ασχολούνται με την εκτέλεση εργολαβιών για οικοδομικά έργα (80%). Μικρότερο ποσοστό (42%) ασχολείται με την εκτέλεση εργολαβιών για τεχνικά έργα επειδή για την εκτέλεση των έργων αυτών είναι απαραίτητη η χρησιμοποίηση μηχανημάτων μεγάλης αξίας.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 86
ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Ακόμη μικρότερο ποσοστό επιχειρήσεων (27%) ασχολούνται με την ανάπτυξη γης λόγω των μεγαλύτερων κινδύνων που συνεπάγεται η ανάληψη τέτοιων δραστηριοτήτων.

Η εικόνα που παρουσιάστηκε πιο πάνω είναι η ίδια περίπου για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων με εξαίρεση τις επιχειρήσεις με απασχόληση από 100 μέχρι 249 άτομα όπου η πλειοψηφία (88%) ασχολούνται με εργολαβίες για τεχνικά έργα.

Είδη κατασκευών

Στον Πίνακα 38 υπάρχουν αναλυτικά στοιχεία για τα είδη κατασκευών που αναλαμβάνουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 38
ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΠΟΥ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΟΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΚΑΤΟΙΚΙΕΣ, ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ, ΓΡΑΦΕΙΑ	89	91	100	50	89
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΧΩΡΟΙ, ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΣ	72	67	82	50	70
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΚΤΙΡΙΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΧΡΗΣΗΣ	58	61	82	50	60
ΕΡΓΑ ΟΔΟΠΟΙΑΣ	13	22	27	75	19
ΆΛΛΑ ΕΡΓΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	7	26	9	38	14
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	83	16	9	252

Σχεδόν όλες οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις (89%) αναλαμβάνουν την κατασκευή κατοικιών, καταστημάτων και γραφείων που αποτελούν την πλειονότητα των κατασκευών που εκτελούνται στην Κύπρο. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι μόνο το 50% των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα αναλαμβάνει τέτοιου είδους κατασκευές.

Με την κατασκευή βιομηχανικών χώρων, εργαστηρίων και αποθηκών ασχολείται το 70% των επιχειρήσεων και με την ανέγερση ξενοδοχείων και κτιρίων δημοσίας χρήσης το 60%.

Τέλος με την εκτέλεση έργων οδοποιίας ασχολείται το 19% των επιχειρήσεων και με άλλα έργα υποδομής το 14%. Επισημαίνεται ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα που ασχολούνται με την εκτέλεση των πιο πάνω ειδών κατασκευών είναι πολύ μεγαλύτερο από το ποσοστό για το σύνολο των επιχειρήσεων.

Στοιχεία ανάπτυξης παραγωγικής διαδικασίας

Σύμφωνα με τις απόψεις των επιχειρήσεων, που παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 39, τα τέσσερα πιο σημαντικά στοιχεία για ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας την περίοδο 1994-1997 ήταν η οργάνωση παραγωγής (73%), ο προγραμματισμός παραγωγής (68%), η τεχνολογία (39%) και ο ποιοτικός έλεγχος (37%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 39
ΤΑ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	75	58	55	63	68
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	76	75	64	13	73
ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	12	9	0	50	12
ΠΡΩΤΕΣ ΥΛΕΣ	17	8	0	0	12
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	31	25	64	50	31
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	33	55	18	13	39
ΠΟΙΟΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	36	38	36	50	37
ΠΡΟΤΥΠΑ (Γ.Π. ISO 9000)	4	15	45	50	12
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	82	16	9	253

Από την ανάλυση των πληροφοριών του Πίνακα 39 κατά μέγεθος επιχείρησης προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Συγκεκριμένα, τα πιο σημαντικά στοιχεία για την ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης, ήταν:

- Επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα
 - Οργάνωση παραγωγής (76%)
 - Προγραμματισμός παραγωγής (75%)
 - Ποιοτικός έλεγχος (36%)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα
 - Οργάνωση παραγωγής (75%)
 - Προγραμματισμός παραγωγής (58%)
 - Τεχνολογία (55%)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα
 - Οργάνωση παραγωγής (64%)
 - Τεχνικές γνώσεις προσωπικού (64%)
 - Προγραμματισμός παραγωγής (55%)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα
 - Προγραμματισμός παραγωγής (63%)
 - Ευελιξία της παραγωγικής διαδικασίας (50%)
 - Ποιοτικός έλεγχος και πρότυπα ποιότητας (50%)
 - Τεχνικές γνώσεις προσωπικού (50%)

Για την περίοδο μέχρι το 2000 δεν αναμένονται οποιεσδήποτε διαφοροποιήσεις ως προς τη σειρά σημαντικότητας των στοιχείων για ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας. Απλώς, επισημαίνεται η αυξημένη σημασία στον ποιοτικό έλεγχο και στην εισαγωγή προτύπων ποιότητας. Φαίνεται ότι μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων, λόγω του έντονου ανταγωνισμού από ξένες επιχειρήσεις για την εξασφάλιση της εκτέλεσης μεγάλων αναπτυξιακών έργων, έχουν συνειδητοποιήσει τη σημασία της ποιότητας για τη μελλοντική ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας και κατ'επέκταση τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους.

Οι πληροφορίες σχετικά με τα πιο σημαντικά στοιχεία για ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας για την περίοδο μέχρι το 2000, κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 40.

ΠΙΝΑΚΑΣ 40
ΤΑ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

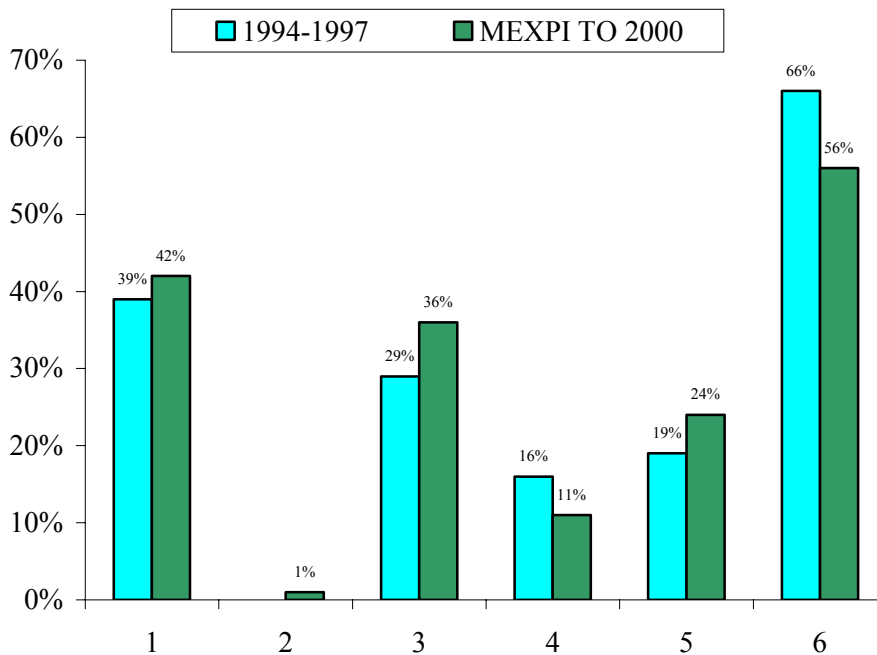
ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	71	58	55	63	66
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	72	74	64	13	70
ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	11	9	0	38	11
ΠΡΩΤΕΣ ΥΛΕΣ	12	6	0	0	9
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	32	21	64	38	31
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	42	53	18	25	43
ΠΟΙΟΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	38	38	36	50	38
ΠΡΟΤΥΠΑ (Γ.Π. ISO 9000)	10	25	55	63	19
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	82	16	9	253

6.2. Στρατηγική παραγωγής

Στρατηγικές επιλογές στην παραγωγική διαδικασία

Στο Σχεδιάγραμμα 87 παρουσιάζονται παραστατικά πληροφορίες αναφορικά με τις στρατηγικές επιλογές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στην παραγωγική διαδικασία τόσο για την περίοδο 1994-1997 όσο και για την περίοδο μέχρι το 2000.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 87
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



- 1: Εφαρμογή συστημάτων διεύθυνσης ποιότητας
- 2: Μείωση αριθμού προϊόντων
- 3: Κατάρτιση/επιμόρφωση προσωπικού
- 4: Σχεδιασμός και ανάπτυξη νέων προϊόντων
- 5: Εισαγωγή ευέλικτων συστημάτων παραγωγής
- 6: Τεχνολογική αναβάθμιση

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος 87 η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (66%) έδωσε ιδιαίτερη έμφαση την περίοδο 1994-1997 στην τεχνολογική αναβάθμιση ενώ δεύτερη σε σημασία στρατηγική επιλογή ήταν εκείνη της εφαρμογής συστημάτων διεύθυνσης ποιότητας που ακολουθήθηκε από το 39% των επιχειρήσεων.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η κατάρτιση και επιμόρφωση του προσωπικού αποτέλεσε την τρίτη στη σειρά στρατηγική επιλογή των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (29%).

Οι στρατηγικές επιλογές σε σχέση με την παραγωγική διαδικασία που αναμένεται να υιοθετηθούν από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών μέχρι το 2000 δεν παρουσιάζουν ουσιαστικές μεταβολές. Απλώς, επισημαίνεται η χαμηλότερη σημασία που θα αποδοθεί στην τεχνολογική αναβάθμιση, συγκριτικά με την περίοδο 1994-1997, καθώς και η αυξημένη σημασία σε ότι αφορά την εφαρμογή συστημάτων διεύθυνσης ποιότητας και την κατάρτιση και επιμόρφωση προσωπικού.

Εξετάζοντας την στρατηγική στην παραγωγική διαδικασία κατά μέγεθος επιχείρησης παρατηρούνται σημαντικές διαφορές που αφορούν τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα η κατάρτιση και επιμόρφωση του προσωπικού αποτέλεσε και θα αποτελέσει την πρώτη στρατηγική επιλογή των επιχειρήσεων σε σχέση με την παραγωγή. Η εφαρμογή συστημάτων διεύθυνσης ποιότητας βρίσκεται στη δεύτερη θέση.

Οι πιο μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 100 μέχρι 249 άτομα) θεωρούν ως σημαντικότερη στρατηγική επιλογή την εφαρμογή συστημάτων διεύθυνσης ποιότητας με δεύτερη στη σειρά την τεχνολογική αναβάθμιση.

Από την ανάλυση που έγινε στις προηγούμενες παραγράφους συμπεραίνεται ότι σημαντικό και αυξανόμενο ποσοστό επιχειρήσεων, ιδιαίτερα μεγάλων, έχει συνειδητοποιήσει τη σημασία της επένδυσης στον ανθρώπινο παράγοντα.

Επίσης, μεγάλη έμφαση αποδίδεται στη διασφάλιση της ποιότητας και στην τεχνολογική αναβάθμιση.

Οι πληροφορίες αναφορικά με τις στρατηγικές επιλογές στην παραγωγική διαδικασία κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται αναλυτικά στους πίνακες 4.1 και 4.2 του Παραρτήματος 4.

Συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις

Η ανάπτυξη συνεργασίας με άλλες επιχειρήσεις είναι απαραίτητη για αύξηση της παραγωγικότητας και κατά συνέπεια τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Ιδιαίτερα διαδεδομένη είναι η συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις στον τομέα των Κατασκευών λόγω της ανάθεσης σημαντικού μέρους της εργασίας στους υπεργολάβους. Όπως αναφέρθηκε στο υποκεφάλαιο 5.1.2 “Υπεργολαβίες” το 37% περίπου του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων κατά το 1996 έγινε από υπεργολάβους.

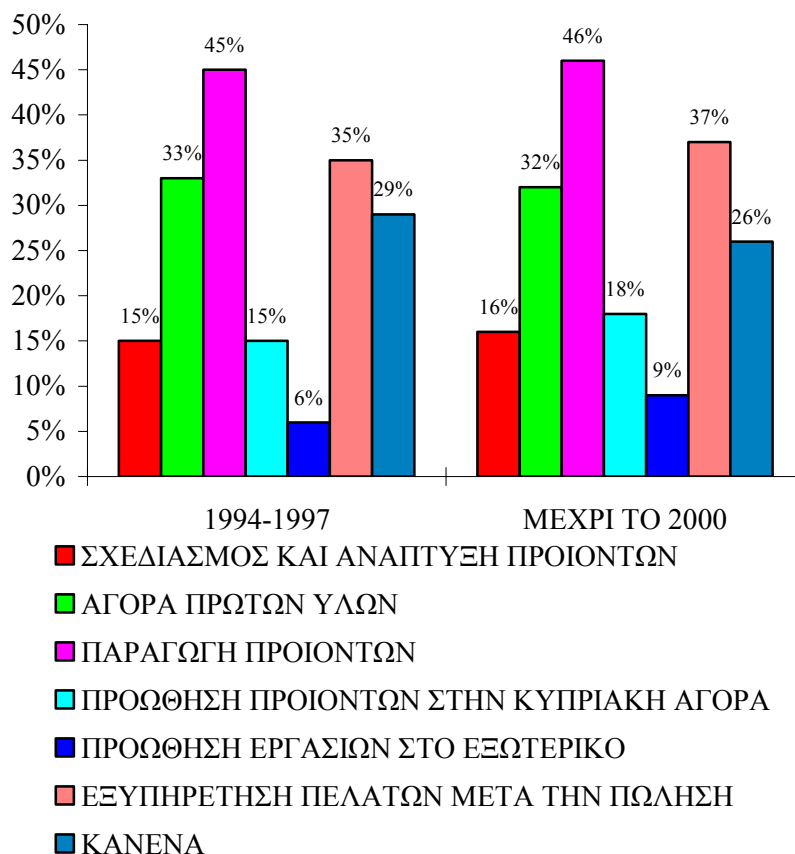
Στο Σχεδιάγραμμα 88 απεικονίζονται οι τομείς στους οποίους συνεργάστηκαν και αναμένεται να συνεργαστούν με άλλες επιχειρήσεις οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997 και μέχρι το 2000.

Το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων συνεργάστηκε και θα εξακολουθήσει να συνεργάζεται με άλλες επιχειρήσεις για την παραγωγή προϊόντων (υπεργολαβίες).

Για την εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση συνεργάστηκαν και θα εξακολουθήσουν να συνεργάζονται με άλλες επιχειρήσεις το 1/3 περίπου των επιχειρήσεων γεγονός που υποδηλώνει τη σημασία που αποδίδεται στην συντήρηση/επιδιόρθωση των κατασκευών μετά την ανέγερση τους. Το επίπεδο της εξυπηρέτησης των πελατών μετά την συμπλήρωση της κατασκευής καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την εξασφάλιση νέων πελατών.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι 29% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι δεν συνεργάστηκαν με καμιά επιχείρηση την περίοδο 1994-1997. Το αντίστοιχο αναμενόμενο ποσοστό μέχρι το 2000 είναι 26%.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 88
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Εξετάζοντας τους τομείς συνεργασίας με άλλες επιχειρήσεις κατά μέγεθος επιχείρησης δεν παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές με εξαίρεση την εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση. Ειδικότερα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που συνεργάστηκαν με άλλες επιχειρήσεις για εξυπηρέτηση μετά την πώληση μειώνεται όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση. Έτσι, ενώ την περίοδο 1994-1997 το 41% των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα συνεργάστηκαν με άλλες επιχειρήσεις για εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση, το αντίστοιχο ποσοστό για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα είναι 13%. Φαίνεται ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις μπορούν

από μόνες τους να προσφέρουν εξυπηρέτηση στους πελάτες τους, επειδή διαθέτουν τόσο το προσωπικό όσο και τα μηχανήματα.

Οι πληροφορίες για τους τομείς συνεργασίας κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται αναλυτικά στους πίνακες 4.3 και 4.4 του Παραρτήματος 4.

6.3. Επίπεδο τεχνολογίας

Το επίπεδο τεχνολογίας που χρησιμοποιείται στην παραγωγή χαρακτηρίστηκε ως ικανοποιητικό από τη μεγάλη πλειοψηφία (60%) των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Πολύ ικανοποιητικό χαρακτήρισε το επίπεδο της τεχνολογίας το 16% των επιχειρήσεων ενώ μέτριο το θεώρησε το 23% και μη ικανοποιητικό μόνο το 1%.

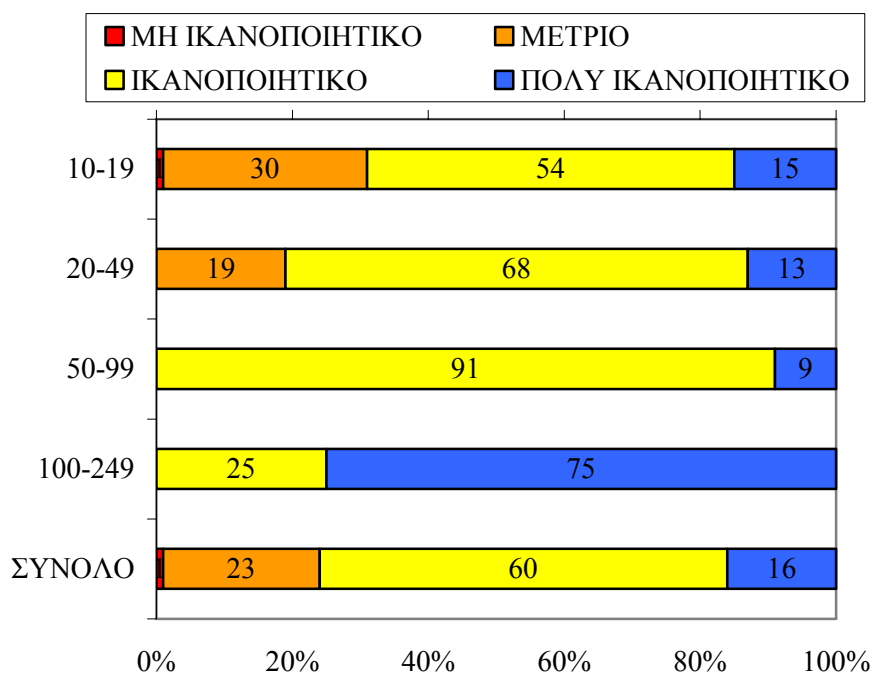
Η χρησιμοποίηση από τις περισσότερες επιχειρήσεις μηχανημάτων προηγμένης τεχνολογίας όπως γερανοί, αναβατόρια, χωματουργικά μηχανήματα και μηχανήματα οδοποιίας δικαιολογούν τις πιο πάνω εκτιμήσεις των επιχειρήσεων.

Συμπερασματικά, επισημαίνεται ότι το τεχνολογικό επίπεδο του τομέα των Κατασκευών σε ότι αφορά την παραγωγή κρίνεται ως ικανοποιητικό παρόλο που υπάρχει περιθώριο για βελτίωση.

Όπως αναμενόταν το επίπεδο τεχνολογίας είναι ψηλότερο στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, το 75% των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα εκτιμούν ότι το επίπεδο τεχνολογίας που χρησιμοποιούν στην παραγωγική διαδικασία είναι πολύ ικανοποιητικό και το 25% ότι είναι ικανοποιητικό. Αντίθετα στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα το 30% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι το επίπεδο τεχνολογίας είναι μέτριο και 1% ότι είναι μη ικανοποιητικό.

Οι πληροφορίες αναφορικά με το επίπεδο τεχνολογίας που χρησιμοποιείται στην παραγωγική διαδικασία κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 89.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 89
ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

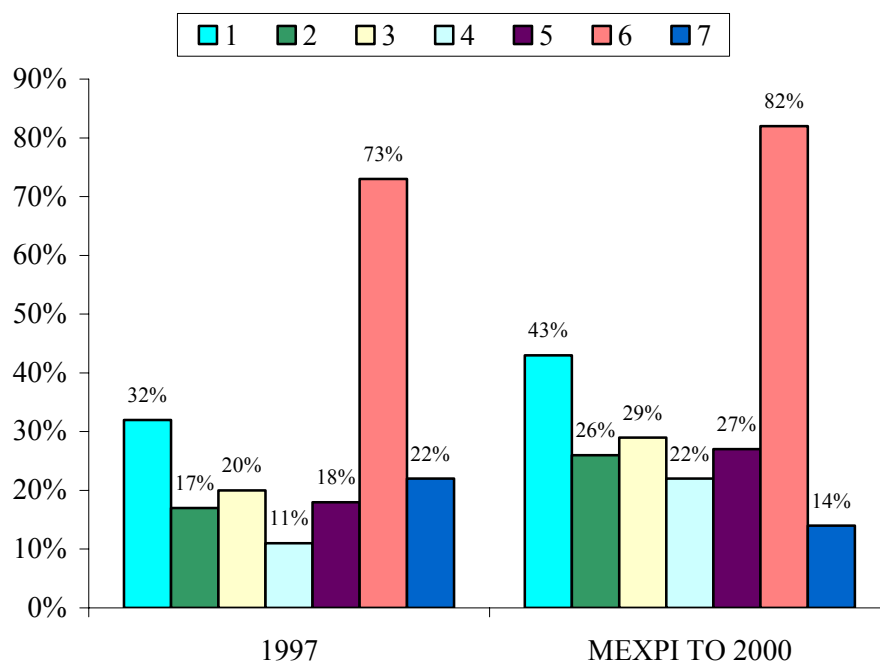


Οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές πρέπει να χρησιμοποιούνται σήμερα από όλες τις επιχειρήσεις επειδή συμβάλλουν στην γρήγορη διεκπεραίωση των εργασιών των διαφόρων τμημάτων τους και κατ' επέκταση στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη μείωση των διαφόρων εξόδων των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 90, κατά το 1997 ποσοστό 22% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών δεν χρησιμοποιούσαν ηλεκτρονικό υπολογιστή.

Οι υπόλοιπες επιχειρήσεις χρησιμοποιούσαν τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές για διεκπεραίωση των εργασιών σε διάφορα τμήματα της επιχείρησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 90
ΧΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ
ΣΤΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΜΗΜΑΤΑ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



- 1: Σχεδιασμός και ανάπτυξη προϊόντων
 2: Αγορά και διαχείριση πρώτων υλών και προϊόντων
 3: Παραγωγή
 4: Μάρκετινγκ
 5: Πωλήσεις
 6: Οικονομική διαχείριση
 7: Κανένα

Ο βαθμός χρησιμοποίησης των ηλεκτρονικών υπολογιστών κατά τμήμα είναι:

- Οικονομική διαχείριση (73%)
- Σχεδιασμός και ανάπτυξη προϊόντων (32%)
- Παραγωγή (20%)
- Πωλήσεις (18%)

- Αγορά και διαχείριση πρώτων υλών και προϊόντων (17%)
- Μάρκετινγκ (11%)

Εξετάζοντας τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών κατά μέγεθος επιχείρησης, διαπιστώνεται ότι όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση τόσο μεγαλύτερη είναι και η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Σημειώνεται ότι όλες οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα και 50-99 άτομα χρησιμοποιούσαν το 1997 ηλεκτρονικό υπολογιστή. Αντίθετα, ποσοστό 6% των επιχειρήσεων με απασχόληση 20-49 άτομα και ποσοστό 35% των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα δεν χρησιμοποιούσαν ηλεκτρονικό υπολογιστή. Οι πληροφορίες για την παρούσα χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών στα διάφορα τμήματα της επιχείρησης παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 4.5 του Παραρτήματος 4.

Από τις αναφορές των επιχειρήσεων για την προβλεπόμενη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών στα διάφορα τμήματα της επιχείρησης μέχρι το 2000, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 4.6 του Παραρτήματος 4, προκύπτει ότι θα σημειωθεί αύξηση στη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Συγκεκριμένα το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό υπολογιστή θα μειωθεί κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες (από το 22% στο 14%). Σημειώνεται ότι η μείωση αυτή αφορά μόνο τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα όπου το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό υπολογιστή θα μειωθεί κατά 14 ποσοστιαίες μονάδες (από το 35% στο 21%).

Ταυτόχρονα επεκτείνεται η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών στα διάφορα τμήματα των επιχειρήσεων. Αυξημένη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών αναμένεται στον ίδιο περίπου βαθμό για όλα τα τμήματα της επιχείρησης. Το ποσοστό επιχειρήσεων που προτίθεται να χρησιμοποιήσει για πρώτη φορά ηλεκτρονικό υπολογιστή στα διάφορα τμήματα της επιχείρησης κυμαίνεται μεταξύ 9% και 11%.

7. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται πληροφορίες για την οικονομική κατάσταση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, όπως οι επενδύσεις σε κτίρια και εξοπλισμό, η επικερδότητα, η σύνθεση του κόστους σε πρώτες ύλες και εργατικά, οι πηγές χρηματοδότησης, τα οικονομικά εμπόδια για ανάπτυξη των επιχειρήσεων και η σημαντικότητα και απόδοση των επιχειρήσεων σε σχέση με οικονομικά θέματα.

7.1. Επενδυτική πολιτική

Οι επενδύσεις σε κτίρια και εξοπλισμό αποτελούν βασικό κινητήριο μοχλό ανάπτυξης των επιχειρήσεων. Κατά συνέπεια αύξηση των επενδύσεων αποτελεί ένδειξη για μελλοντική ανάπτυξη του τομέα.

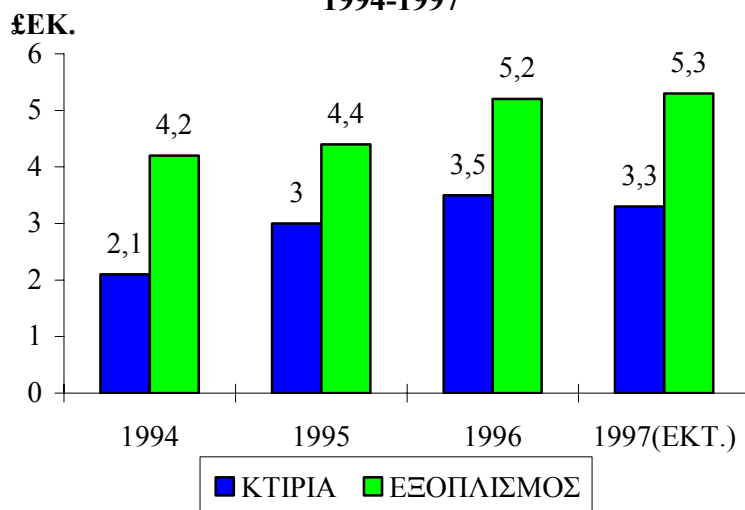
Στο Σχεδιάγραμμα 91 παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη των επενδύσεων σε κτίρια και εξοπλισμό την περίοδο 1994-1997.

Διευκρινίζεται ότι στην ανάλυση, για σκοπούς συγκρισιμότητας, περιλαμβάνονται όλες οι επιχειρήσεις που έδωσαν στοιχεία και για τα τέσσερα χρόνια. Επίσης, επισημαίνεται ότι για το 1997 οι πληροφορίες αφορούν προκαταρκτικές εκτιμήσεις των επιχειρήσεων.

Από εξέταση των δεδομένων του Σχεδιαγράμματος 91 προκύπτει διαχρονική τάση για αύξηση των επενδύσεων σε εξοπλισμό για την περίοδο 1994-1997 (από £4,2 εκ. το 1994 σε £5,3 εκ. το 1997). Ωστόσο επισημαίνεται ότι το 1997 η αύξηση που εμφανίστηκε (1,9%) ήταν μικρή γεγονός που αποδίδεται στην επιφυλακτικότητα των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών λόγω της οικονομικής ύφεσης που εμφανίστηκε μέσα στο 1997.

Σε ότι αφορά τις επενδύσεις σε κτίρια παρατηρείται αύξηση την περίοδο 1994-1996 (από £2,1 εκ. το 1994 σε £3,5 εκ. το 1996) ενώ το 1997 εμφανίστηκε μείωση (από £3,5 εκ. το 1996 σε £3,3 εκ. το 1997) που και αυτή οφείλεται στην οικονομική ύφεση που παρουσιάστηκε το χρόνο αυτό.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 91
ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΣΕ ΚΤΙΡΙΑ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ
1994-1997



7.2. Σύνθεση κόστους και επικερδότητα

Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύονται πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση του κόστους μεταξύ εργατικών και πρώτων υλών καθώς και για το ποσοστό κέρδους.

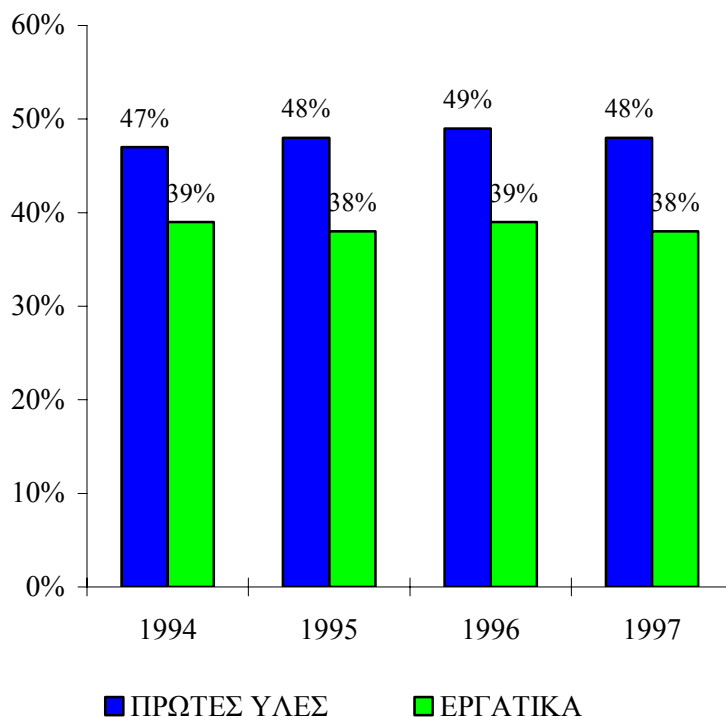
Σύνθεση κόστους

Από τη σύνθεση του κόστους των επιχειρήσεων ως ποσοστό στο σύνολο των πωλήσεων για το 1997 φαίνεται ότι οι πρώτες ύλες αποτελούσαν το 48% των πωλήσεων και τα εργατικά το 38%. Τα ποσοστά αυτά διατηρήθηκαν στα ίδια περίπου επίπεδα την περίοδο 1994-1997.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το άθροισμα των ποσοστών για πρώτες ύλες και εργατικά ανέρχεται γύρω στο 86% του συνόλου των πωλήσεων, γεγονός που εξυπακούει σχετικά χαμηλό ποσοστό κέρδους.

Στο Σχεδιάγραμμα 92 παρουσιάζονται τα ποσοστά στις πωλήσεις των πρώτων υλών και των εργατικών για την περίοδο 1994-1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 92
ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ
ΠΩΛΗΣΕΩΝ



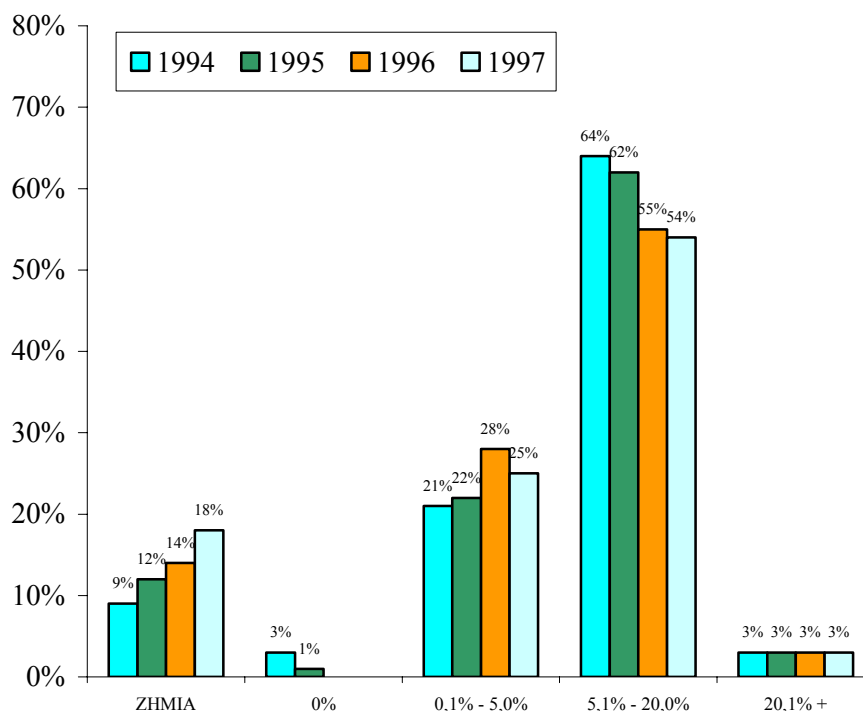
Η διαχρονική εικόνα της μεταβολής του ποσοστού για πρώτες ύλες και εργατικά, κατά μέγεθος επιχείρησης, φαίνεται στον πίνακα 5.1 του Παραρτήματος 5.

Επικερδότητα

Στο Σχεδιάγραμμα 93 φαίνονται παραστατικά πληροφορίες σχετικά με το ποσοστό κέρδους των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών για τα χρόνια 1994-1997.

Διευκρινίζεται ότι οι πληροφορίες για το 1997 αφορούσαν εκτιμήσεις των επιχειρήσεων.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 93
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997**



Από εξέταση των δεδομένων του Σχεδιαγράμματος 93 διαπιστώνεται διαχρονική μείωση της επικερδότητας των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Από τη μια παρατηρείται διαχρονική τάση για αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που ανέφεραν ότι έχουν ζημιά (από 9% το 1994 σε 18% το 1997) και από την άλλη εμφανίζεται μείωση στο ποσοστό των επιχειρήσεων που δήλωσαν ότι τα κέρδη της επιχείρησής τους κυμάνθηκαν μεταξύ 5,1% και 20% (από 64% το 1994 σε 54% το 1997).

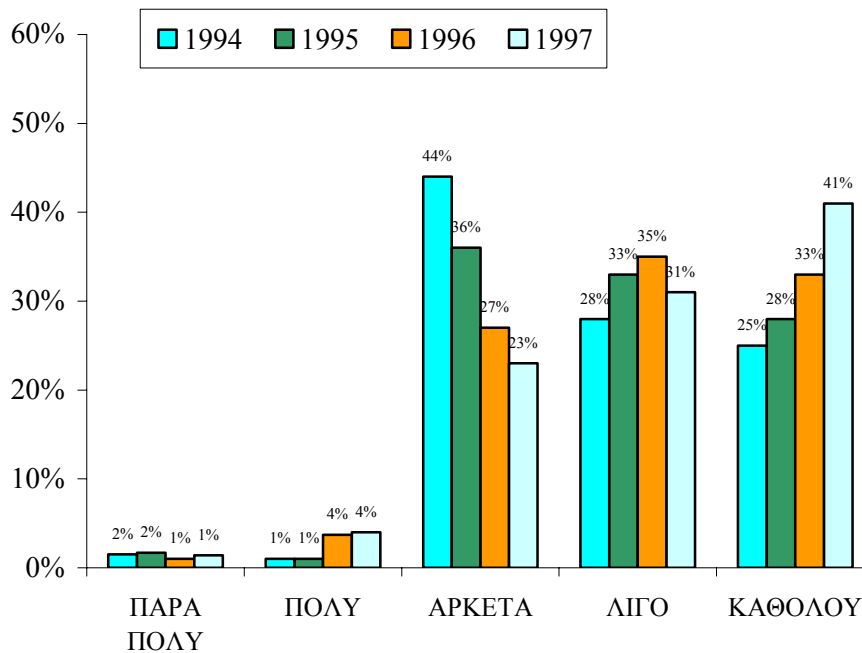
Η οικονομική ύφεση που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια έχει οδηγήσει στην αύξηση του ανταγωνισμού μεταξύ των εργοληπτικών επιχειρήσεων για την εξασφάλιση νέων έργων. Η δυσμενής αυτή εξέλιξη είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση των τιμών και τη συμπίεση των ποσοστών κέρδους.

Η εικόνα που παρατηρείται για το σύνολο των επιχειρήσεων είναι περίπου η ίδια για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων με εξαίρεση τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν μεταξύ 100-249 άτομα. Στην περίπτωση αυτή εκδηλώνεται τάση για διατήρηση του ποσοστού κέρδους σε σταθερό επίπεδο.

Οι πληροφορίες για το ποσοστό κέρδους κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται αναλυτικά στους πίνακες 5.2-5.5 του Παραρτήματος 5.

Η μείωση της επικερδότητας των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 έχει οδηγήσει, όπως αναμενόταν και σε παράλληλη μείωση του βαθμού ικανοποίησης με το ποσοστό κέρδους όπως φαίνεται και στο Σχεδιάγραμμα 94.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 94
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟ
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997



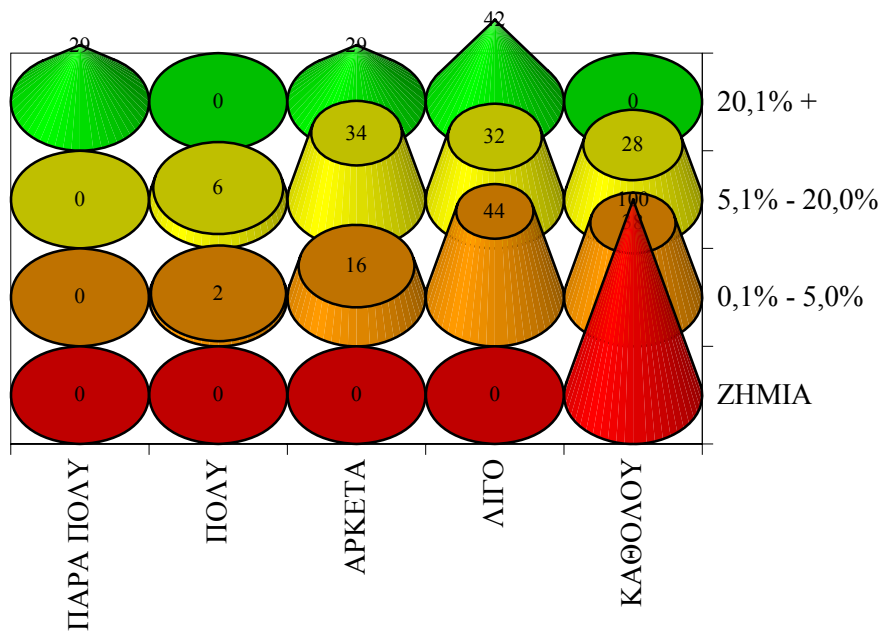
Σύμφωνα λοιπόν με το Σχεδιάγραμμα 94 το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένες με το ποσοστό κέρδους αυξήθηκε σταδιακά από 25% το 1994 σε 41% το 1997.

Αντίθετα πολύ λίγες επιχειρήσεις ανέφεραν ότι ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένες με το ποσοστό κέρδους που πραγματοποίησαν (2% το 1994 και 1995 και 1% το 1996 και 1997).

Η εικόνα που παρουσιάστηκε για το σύνολο των επιχειρήσεων σε ότι αφορά το βαθμό ικανοποίησης με το ποσοστό κέρδους είναι περίπου η ίδια για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων, όπως φαίνεται στους πίνακες 5.6-5.9 του Παραρτήματος 5.

Στο Σχεδιάγραμμα 95 παρουσιάζεται ο βαθμός ικανοποίησης των επιχειρήσεων από την επικερδότητα τους, σε σχέση με διάφορα ποσοστά κέρδους για το 1997. Από την ανάλυση αυτή φαίνεται ότι το ποσοστό επιχειρήσεων που είναι ικανοποιημένες με το κέρδος τους δεν είναι απόλυτα συνυφασμένο με το ποσοστό κέρδους.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 95
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ
ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟ 1997**

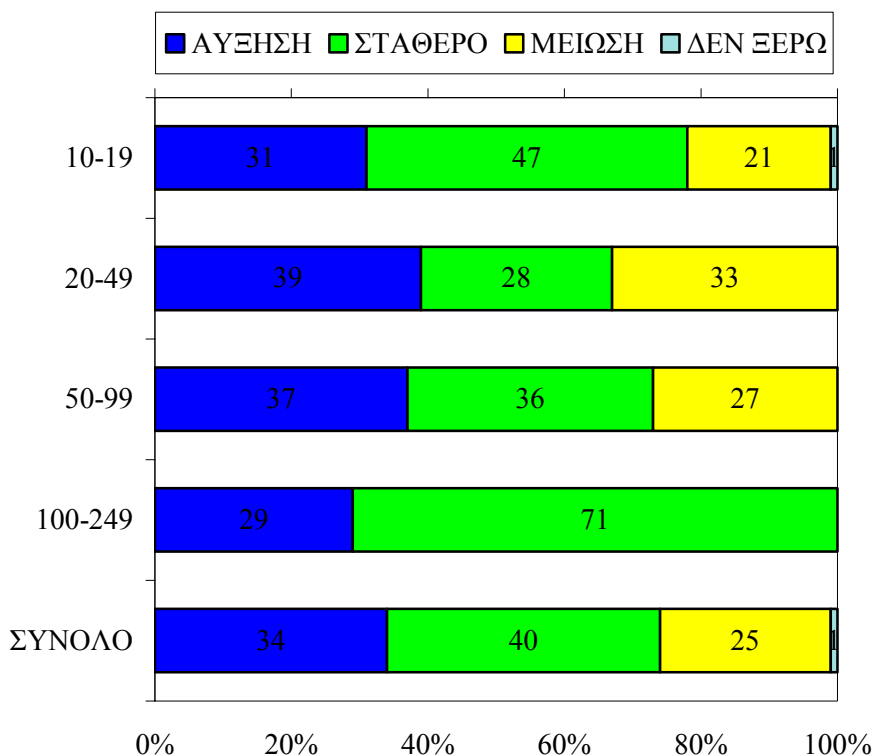


Αξιοσημείωτο είναι ότι το 42% των επιχειρήσεων με κέρδος πάνω από 20% ανέφεραν ότι ήταν λίγο ικανοποιημένες.

Παρόλο που παρουσιάζεται συνεχής διαχρονική μείωση της επικερδότητας την περίοδο 1994-1997 εντούτοις οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών εμφανίζονται αρκετά αισιόδοξες σχετικά με τη διαμόρφωση του ποσοστού κέρδους μέχρι το 2000.

Στο Σχεδιάγραμμα 96 φαίνεται παραστατικά η εκτίμηση των επιχειρήσεων για τη διαμόρφωση του ποσοστού κέρδους τους μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 96
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ
ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Από εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 96 προκύπτει ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που αναμένουν ότι θα αυξηθεί η

επικερδότητα τους μέχρι το 2000 (34%) είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό των επιχειρήσεων που προβλέπουν ότι θα μειωθεί (25%). Η αισιόδοξη εκτίμηση για την επικερδότητα των επιχειρήσεων ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι μετά από μια περίοδο συνεχούς μείωσης της επικερδότητας οι επιχειρήσεις αναμένουν ότι θα βελτιωθεί η κατάσταση και θα αυξηθούν τα ποσοστά κέρδους. Σημειώνεται ωστόσο, ότι οι περισσότερες Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών (40%), εκτιμούν πως η επικερδότητα τους θα παραμείνει σταθερή μέχρι το 2000.

Η εικόνα που εμφανίζεται για το σύνολο των επιχειρήσεων είναι περίπου η ίδια για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων με εξαίρεση τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα. Στην περίπτωση αυτή δεν υπάρχει επιχείρηση που να προβλέπει ότι θα σημειωθεί μείωση στο ποσοστό κέρδους ενώ η μεγάλη πλειοψηφία (71%) αναμένουν ότι το ποσοστό κέρδους θα παραμείνει σταθερό.

7.3. Πηγές χρηματοδότησης, οικονομικά εμπόδια και αποδοτικότητα

Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύονται πληροφορίες για τις διάφορες πηγές χρηματοδότησης και τα οικονομικά εμπόδια που συναντούν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών. Επίσης, εξετάζεται η σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις σε ορισμένα οικονομικά στοιχεία καθώς και η απόδοση που έχουν πετύχει.

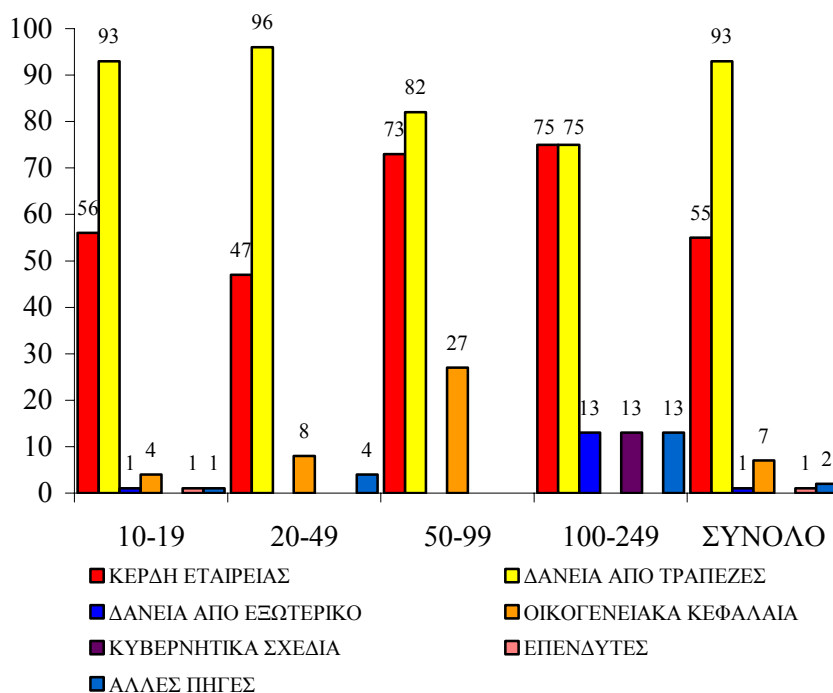
Πηγές χρηματοδότησης

Η πιο σημαντική πηγή χρηματοδότησης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997 ήταν, σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 97, οι Τράπεζες.

Συγκεκριμένα, το 93% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών πήραν δάνεια από το τραπεζικό σύστημα την περίοδο 1994-1997.

Τα κέρδη της εταιρείας χρησιμοποιήθηκαν από το 55% των επιχειρήσεων για χρηματοδότηση των διαφόρων έργων που ανέλαβαν την ίδια περίοδο.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 97
ΠΗΓΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Τα δάνεια από το εξωτερικό, τα κυβερνητικά σχέδια, τα οικογενειακά κεφάλαια, οι επενδυτές και οι άλλες πηγές χρηματοδότησης πολύ λίγο αξιοποιήθηκαν από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών.

Η εικόνα που εμφανίστηκε για το σύνολο των επιχειρήσεων είναι περίπου η ίδια για τα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων. Απλώς, επισημαίνεται ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα, μικρότερο ποσοστό εξασφάλισαν δάνειο από τις Τράπεζες ενώ μεγαλύτερο ποσοστό χρησιμοποίησαν ως πηγή χρηματοδότησης τους τα κέρδη της εταιρείας.

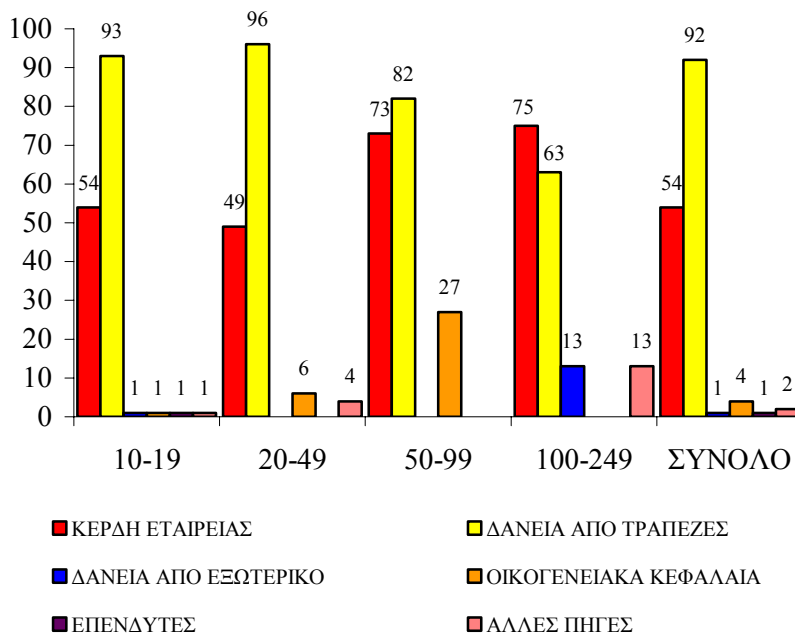
Οι πηγές χρηματοδότησης που αναμένεται να χρησιμοποιήσουν μέχρι το 2000 οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 98.

Τα δάνεια από το τραπεζικό σύστημα και τα κέρδη της εταιρείας αναμένεται σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των ίδιων των επιχειρήσεων να αποτελέσουν, και για την περίοδο μέχρι το 2000, τις σημαντικότερες πηγές χρηματοδότησης των δραστηριοτήτων τους.

Δεν προβλέπονται οποιεσδήποτε σημαντικές διαφοροποιήσεις ούτε για το σύνολο των επιχειρήσεων ούτε για τα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων σε σύγκριση με την περίοδο 1994-1997.

Η μόνη ουσιαστική διαφοροποίηση αφορά τις Μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα στις οποίες η κυριότερη πηγή χρηματοδότησης θα είναι τα κέρδη της εταιρείας αντί τα δάνεια από το τραπεζικό σύστημα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 98
ΠΗΓΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Οικονομικά εμπόδια

Τα τρία πιο σημαντικά οικονομικά εμπόδια για την ανάπτυξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 99, ήταν η μείωση του ποσοστού κέρδους (66%), η έλλειψη ρευστότητας (65%) και η μείωση του κύκλου εργασιών (65%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 99
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997



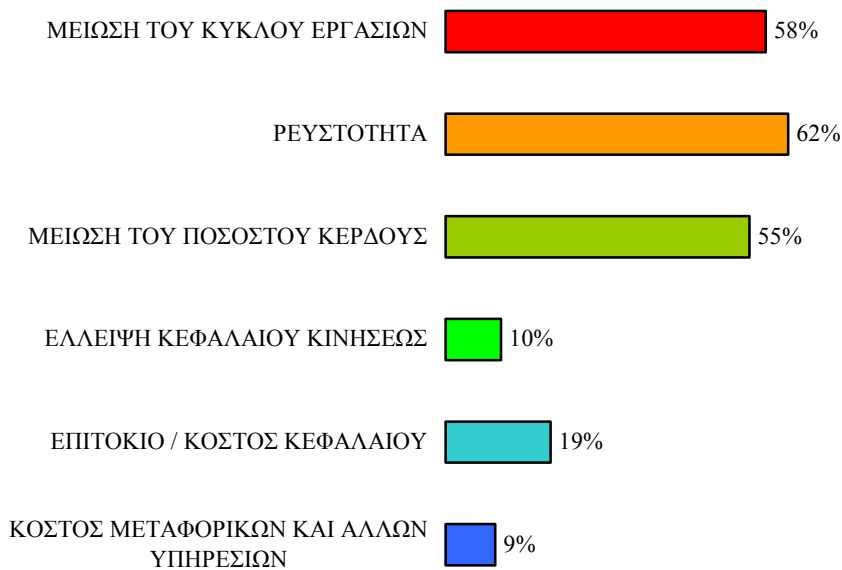
Τα εμπόδια αυτά που αναφέρθηκαν από το σύνολο των επιχειρήσεων ισχύουν για το κάθε μέγεθος επιχείρησης, με κάποιες διαφοροποιήσεις που αφορούν το βαθμό σημαντικότητας.

Η πιο μεγάλη διαφοροποίηση αφορά τις επιχειρήσεις 100-249 όπου πρόβλημα ρευστότητας αντιμετώπισαν μόνο το 17% των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις αυτές λόγω του μεγάλου κύκλου εργασιών δεν αντιμετωπίζουν σοβαρό πρόβλημα ρευστότητας.

Οι πληροφορίες για τα οικονομικά εμπόδια την περίοδο 1994-1997 φαίνονται αναλυτικά στον πίνακα 5.10 του Παραρτήματος 5.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 100 για την περίοδο μέχρι το 2000 τα τρία πιο σημαντικά οικονομικά εμπόδια για ανάπτυξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων παραμένουν τα ίδια με εκείνα που παρουσιάστηκαν την περίοδο 1994-1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 100 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000



Η διαφοροποίηση που σημειώνεται αφορά στο βαθμό σημαντικότητας. Πιο συγκεκριμένα οι περισσότερες επιχειρήσεις (62%) αναμένουν ότι θα αντιμετωπίσουν πρόβλημα ρευστότητας. Δεύτερο στη σειρά εμπόδιο αποτελεί η μείωση του κύκλου εργασιών (58%) και τρίτο η μείωση του ποσοστού κέρδους (55%).

Εξάλλου μόνο στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα παρατηρούνται διαφορές αναφορικά με τα σημαντικότερα οικονομικά εμπόδια.

Συγκεκριμένα, ως σημαντικότερο εμπόδιο για ανάπτυξη θεωρείται το υψηλό επιτόκιο/κόστος του κεφαλαίου, με τη μείωση του κύκλου εργασιών να έρχεται στη δεύτερη θέση. Η ρευστότητα μαζί με τη μείωση του ποσοστού κέρδους και το κόστος μεταφορικών και άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην τρίτη θέση.

Οι πληροφορίες για τα οικονομικά εμπόδια που αναμένεται να αντιμετωπίσουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται αναλυτικά στον πίνακα 5.11 του Παραρτήματος 5.

Σημασία οικονομικών δραστηριοτήτων και απόδοση επιχειρήσεων

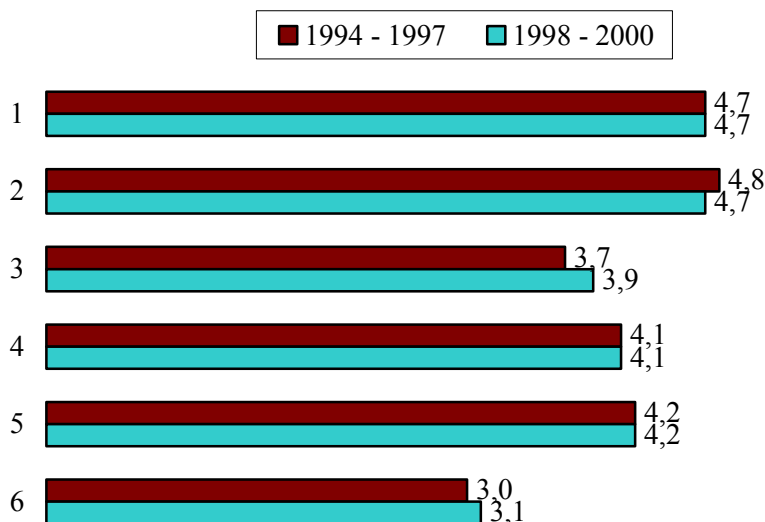
Στο μέρος αυτό εξετάζεται ο βαθμός σημασίας, για τις περιόδους 1994-1997 και 1998-2000 καθώς και ο βαθμός απόδοσης για την περίοδο 1994-1997, σε σχέση με συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες. Η κλίμακα βαθμολογίας που χρησιμοποιήθηκε σε ότι αφορά τη σημασία ξεκινά από το 1 (καθόλου σημαντική) και τελειώνει στο 5 (πολύ μεγάλη σημασία). Στην περίπτωση της απόδοσης η κλίμακα βαθμολογίας ξεκινά από το 1 (καθόλου ικανοποιητική) και τελειώνει στο 5 (πολύ ικανοποιητική).

Ο βαθμός σημαντικότητας των οικονομικών δραστηριοτήτων τόσο την περίοδο 1994-1997 όσο και την περίοδο 1998- 2000 φαίνονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 101.

Η έγκαιρη είσπραξη από τους πελάτες θεωρήθηκε από τις επιχειρήσεις ως η πιο σημαντική οικονομική δραστηριότητα κατά την περίοδο 1994-1997 (μέσος όρος βαθμολογίας 4,8). Λόγω της μεγάλης αξίας των έργων που αναλαμβάνουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών είναι απαραίτητο για την οικονομική επιβίωση τους να εισπράττουν έγκαιρα από τους πελάτες τους για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις διάφορες οικονομικές υποχρεώσεις τους αλλά και να προχωρούν στην ανάληψη νέων έργων.

Περίπου εξίσου σημαντική θεωρήθηκε και η ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση των διαφόρων έργων (4,7) ενώ μεγάλη σημασία αποδίδεται και στον προγραμματισμό και παραγγελία πρώτων υλών (4,2) και την ετοιμασία και αξιοποίηση οικονομικών καταστάσεων (4,1). Τέλος το λιγότερο σημαντικό οικονομικό σημείο για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών είναι η διατήρηση του κατάλληλου ύψους αποθεμάτων (3). Λόγω της φύσης των εργασιών που αναλαμβάνουν οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις, δεν είναι απαραίτητο να έχουν μεγάλα αποθέματα πρώτων υλών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 101
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ



- 1: Ακριβής και έγκαιρη κοστολόγηση
- 2: Έγκαιρη είσπραξη από πελάτες
- 3: Καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος
- 4: Ετοιμασία και αξιοποίηση οικονομικών καταστάσεων
- 5: Προγραμματισμός παραγωγίας πρώτων υλών
- 6: Διατήρηση του κατάλληλου ύψους αποθεμάτων

Η σημασία που ανέφεραν ότι θα αποδώσουν στις πιο πάνω οικονομικές δραστηριότητες οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών την περίοδο 1998- 2000 δεν αναμένεται να διαφοροποιηθεί σημαντικά συγκριτικά με την περίοδο 1994-1997.

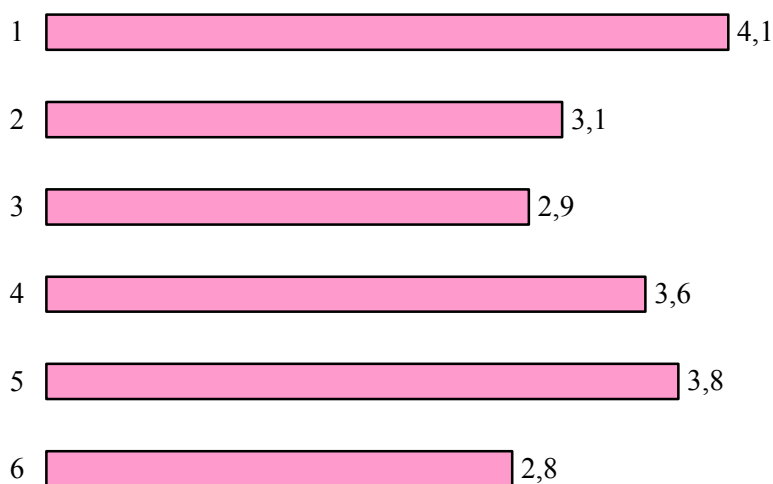
Όσο μεγαλύτερες είναι οι επιχειρήσεις τόσο μεγαλύτερη είναι και η σημασία που αποδίδουν στις διάφορες οικονομικές δραστηριότητες λόγω των μεγαλύτερων οικονομικών κινδύνων που αναλαμβάνουν οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Εξάιρεση αποτελεί η έγκαιρη είσπραξη από πελάτες όπου οι πιο μικρές επιχειρήσεις αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία.

Οι πληροφορίες για τη σημαντικότητα των οικονομικών δραστηριοτήτων κατά μέγεθος επιχείρησης την περίοδο 1994-1997

και την περίοδο 1998-2000 παρουσιάζονται αναλυτικά στους πίνακες 5.12 και 5.13 του Παραρτήματος 5.

Η απόδοση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών σε σχέση με τις διάφορες οικονομικές δραστηριότητες κατά την περίοδο 1994-1997 απεικονίζεται στο Σχεδιάγραμμα 102.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 102
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ
ΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-97



- 1: Ακριβής και έγκαιρη κοστολόγηση
- 2: Έγκαιρη είσπραξη από πελάτες
- 3: Καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος
- 4: Ετοιμασία και αξιοποίηση οικονομικών καταστάσεων
- 5: Προγραμματισμός παραγωγίας πρώτων υλών
- 6: Διατήρηση του κατάλληλου ύψους αποθεμάτων

Από την εξέταση του Σχεδιαγράμματος αυτού προκύπτει ότι οι χαμηλότερες αποδόσεις αφορούν τη διατήρηση του κατάλληλου ύψους αποθεμάτων (2,8), τον καταρτισμό επενδυτικού προγράμματος (2,9) και την έγκαιρη είσπραξη από πελάτες.

Εξετάζοντας το βαθμό απόδοσης κατά μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι όσο πιο μεγάλες είναι οι επιχειρήσεις τόσο πιο

μεγάλη είναι η απόδοση τους σε σχέση με τις υπό εξέταση οικονομικές δραστηριότητες.

Οι πληροφορίες για το βαθμό απόδοσης των επιχειρήσεων σε οικονομικές δραστηριότητες κατά την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 5.14 του Παραρτήματος 5.

Ένας δείκτης που φανερώνει τις οικονομικές δραστηριότητες στις οποίες εμφανίζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα είναι οι διαφορές ανάμεσα στη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις και την απόδοση που έχουν πετύχει. Η σύγκριση που έγινε αφορά την περίοδο 1994-1997.

Μετά από υπολογισμό των διαφορών αυτών τα μεγαλύτερα προβλήματα παρουσιάζονται στις πιο κάτω οικονομικές δραστηριότητες:

- Έγκαιρη είσπραξη από πελάτες (1,7)
- Καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος (0,8)
- Ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση (0,6)

Από εξέταση των διαφορών αυτών κατά μέγεθος επιχείρησης διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα έχουν προβλήματα στην έγκαιρη είσπραξη από πελάτες και στον καταρτισμό επενδυτικού προγράμματος. Σε ότι αφορά την ακριβή και έγκαιρη κοστολόγηση το πρόβλημα παρουσιάζεται κατά κύριο λόγο στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και κατά δεύτερο λόγο στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα.

8. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η ανάπτυξη των επιχειρήσεων επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από διάφορους εξωγενείς παράγοντες και ιδιαίτερα από το επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν. Οι διάφοροι δημόσιοι ή ιδιωτικοί οργανισμοί που ασχολούνται με την παροχή βοήθειας στις επιχειρήσεις, οι σύμβουλοι παροχής βοήθειας σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης και τα διάφορα μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό το επιχειρηματικό περιβάλλον.

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται, πέραν από τα πιο πάνω, και διάφοροι παράγοντες που θεωρούνται καθοριστικοί στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων καθώς και πως επηρεάζει ή αναμένεται να επηρεάσει τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών η Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου.

8.1. Υποδομή παροχής βοήθειας και μέτρα ενίσχυσης

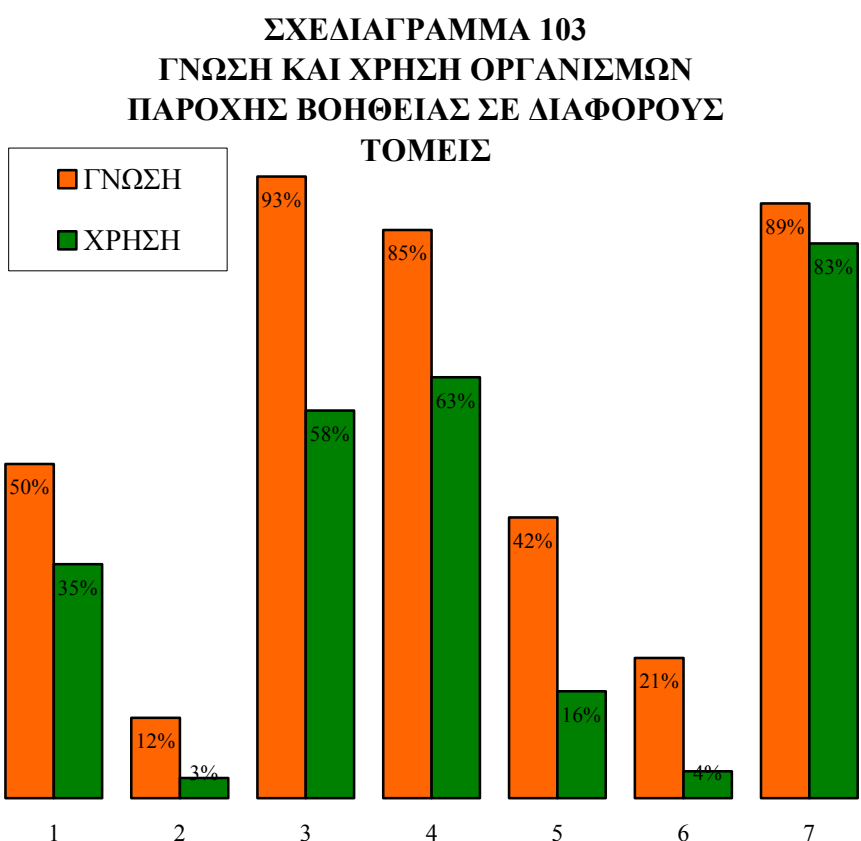
Οργανισμοί για παροχή βοήθειας

Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών ρωτήθηκαν κατά πόσο γνωρίζουν ή/και έχουν χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες οργανισμών που μπορούν να τις βοηθήσουν στους ακόλουθους τομείς παροχής βοήθειας :

- Τεχνολογική αναβάθμιση
- Προώθηση εργασιών στο εξωτερικό
- Κατάρτιση προσωπικού
- Εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες σε θέματα οργάνωσης και διεύθυνσης
- Ανάπτυξη επενδυτικών σχεδίων

- Δανειοδότηση και χρηματοδότηση

Στο Σχεδιάγραμμα 103 παρουσιάζονται συγκριτικά στοιχεία για τις επιχειρήσεις που γνωρίζουν ή έχουν χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες οργανισμών παροχής βοήθειας.



- 1: Τεχνολογική αναβάθμιση
- 2: Προώθηση εργασιών στο εξωτερικό
- 3: Κατάρτιση προσωπικού
- 4: Εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού
- 5: Συμβουλευτικές υπηρεσίες σε θέματα οργάνωσης και διεύθυνσης
- 6: Ανάπτυξη επενδυτικών σχεδίων
- 7: Δανειοδότηση και χρηματοδότηση

Το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων (93%) γνωρίζουν ότι υπάρχουν ιδρύματα κατάρτισης τόσο ιδιωτικά όσο και δημόσια που μπορούν να

τις βοηθήσουν στην κατάρτιση του προσωπικού τους. Η εκτίμηση αυτή αποδίδεται στο γεγονός ότι τόσο τα δημόσια ιδρύματα κατάρτισης όπως το ΚΕΠΑ και το ΑΤΙ όσο και τα ιδιωτικά όπως οι διάφοροι σύνδεσμοι επιστημόνων μηχανικών ασχολούνται με την κατάρτιση προσωπικού του τομέα των Κατασκευών.

Εξίσου σημαντικό ποσοστό (89%) γνωρίζουν τους οργανισμούς οι οποίοι ασχολούνται με τη δανειοδότηση και χρηματοδότηση επιχειρήσεων.

Επίσης ποσοστό 85% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών γνωρίζουν ότι υπάρχουν οργανισμοί, κυρίως τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που ασχολούνται με την εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού για επάνδρωση των επιχειρήσεων.

Σε ότι αφορά τους άλλους τομείς παροχής βοήθειας επισημαίνεται ότι το ποσοστό επιχειρήσεων, που γνωρίζουν για τη λειτουργία οργανισμών που είναι σε θέση να τις βοηθήσουν, είναι πολύ χαμηλότερο.

Όπως αναμενόταν το ποσοστό επιχειρήσεων που χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες των οργανισμών παροχής βοήθειας είναι χαμηλότερο από το ποσοστό που γνωρίζει ότι υπάρχουν τέτοιοι οργανισμοί. Ωστόσο, για ορισμένους τομείς παροχής βοήθειας, σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων που είναι ενήμεροι για τη λειτουργία τους δεν έχουν ακόμη χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες τους.

Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι ενώ το 93% των επιχειρήσεων γνωρίζουν ότι υπάρχουν ιδρύματα κατάρτισης τόσο ιδιωτικά όσο και δημόσια, μόνο το 58% έχει στείλει το προσωπικό τους για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης. Οι παράγοντες που εμποδίζουν τις επιχειρήσεις και τους εργοδοτούμενους τους για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης έχουν αναλυθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο. Εκείνο που θα πρέπει να γίνει είναι να πραγματοποιηθούν οι αναγκαίες τροποποιήσεις στα προγράμματα κατάρτισης, που απευθύνονται σε επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών, έτσι ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των επιχειρήσεων που

χρησιμοποιούν τις προσφερόμενες από τα ιδρύματα κατάρτισης υπηρεσίες.

Το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων (83%) έχουν δανειοδοτηθεί/χρηματοδοτηθεί κυρίως από τις Τράπεζες. Εξάλλου το 63% των επιχειρήσεων χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες οργανισμών που ασχολούνται με την εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού παρόλο που το 85% ανέφεραν ότι γνωρίζουν ότι υπάρχουν τέτοιοι οργανισμοί.

Η εικόνα που παρατηρείται για το σύνολο των επιχειρήσεων είναι η ίδια και για τα τέσσερα μεγέθη επιχειρήσεων σε ότι αφορά τόσο τη γνώση όσο και τη χρησιμοποίηση οργανισμών παροχής βοήθειας.

Ωστόσο, σημειώνεται ότι οι πιο μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα) είναι περισσότερο ενήμερες και έχουν αξιοποιήσει σε μεγαλύτερο βαθμό οργανισμούς παροχής βοήθειας από ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-49 άτομα).

Κατά συνέπεια διαπιστώνεται ότι υπάρχει έντονη ανάγκη για ενημέρωση των πιο μικρών επιχειρήσεων αναφορικά με τους διάφορους οργανισμούς που μπορούν να τις βοηθήσουν για επίλυση των διαφόρων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν και αποτελούν τροχοπέδη στην ανάπτυξη τους.

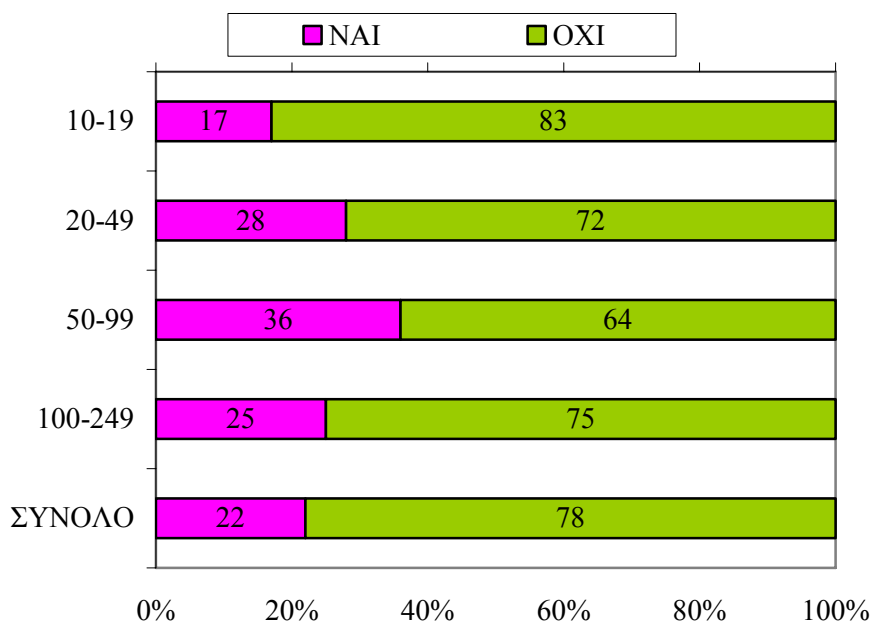
Οι πιο πάνω πληροφορίες παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη λεπτομέρεια στους πίνακες 6.1 και 6.2 του Παραρτήματος 6.

Χρήση συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης

Χαμηλό σχετικά ποσοστό επιχειρήσεων χρησιμοποίησε την περίοδο 1994-1997 τις υπηρεσίες συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης της επιχείρησης.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 104 μόνο το 22% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες τέτοιων συμβούλων.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 104
ΧΡΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΕ
ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



Οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν 50-99 άτομα αποτάθηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό (36%) σε συμβούλους για οργάνωση και ανάπτυξη της επιχείρησής τους την περίοδο 1994-1997. Λιγότερο χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες των συμβούλων αυτών οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν 10-19 άτομα (17%).

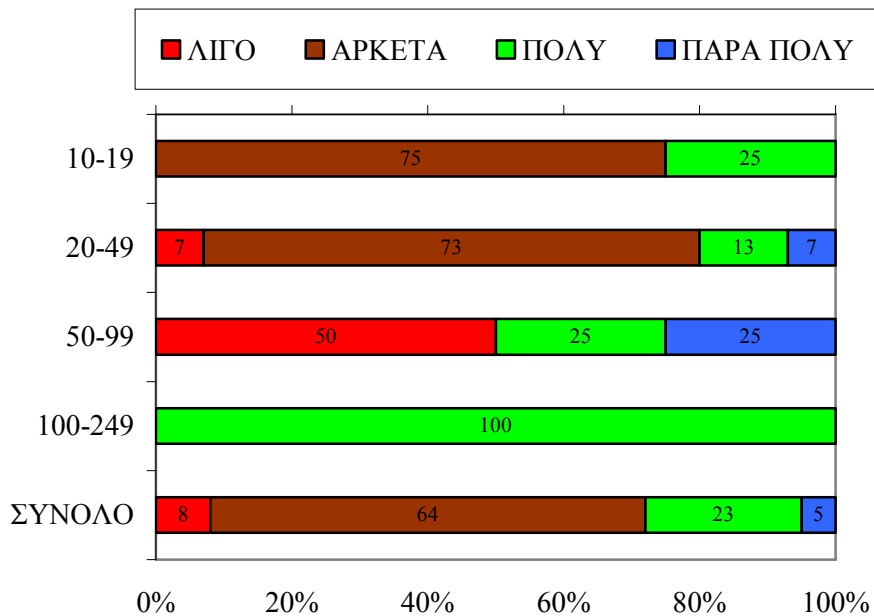
Στο Σχεδιάγραμμα 105 φαίνεται σε ποιο βαθμό, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων, έχει βοηθήσει τις επιχειρήσεις η χρησιμοποίηση των υπηρεσιών συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης.

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (64%), που χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης της επιχείρησής, θεωρεί ότι βοηθήθηκε αρκετά από τη χρησιμοποίηση τέτοιων συμβούλων, το 23% ότι ωφελήθηκε πολύ, το 5% πάρα πολύ και το 8% λίγο. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι καμιά επιχείρηση

δεν ανέφερε ότι δεν βοηθήθηκε καθόλου από τη χρησιμοποίηση των υπηρεσιών των συμβούλων αυτών.

Πιο πολύ φαίνεται ότι έχουν βοηθηθεί οι πιο μεγάλες επιχειρήσεις, δηλαδή εκείνες που απασχολούσαν είτε μεταξύ 50-99 άτομα είτε μεταξύ 100-249 άτομα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 105
ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΤΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ



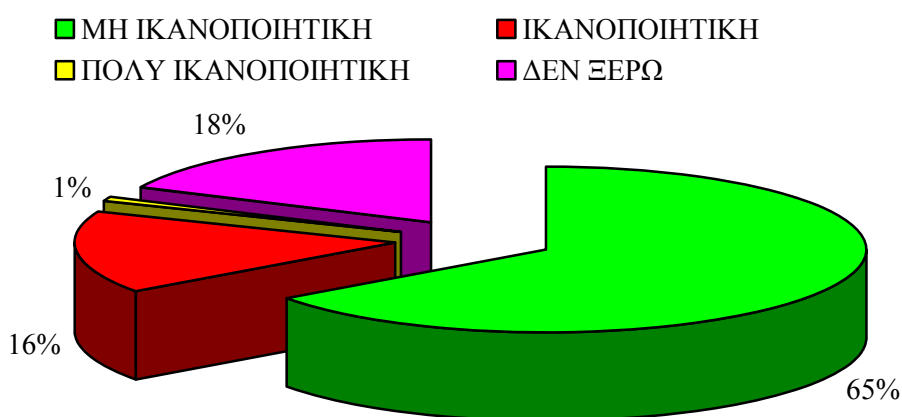
Κυβερνητική πολιτική

Οι θέσεις των επιχειρήσεων, σε ερώτηση αναφορικά με το πως χαρακτηρίζουν την κυβερνητική πολιτική για ενίσχυση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων, φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 106.

Συγκεκριμένα, το 65% ανέφεραν ότι δεν είναι ικανοποιητική, το 16% ότι είναι ικανοποιητική, το 1% τη θεωρούν ως πολύ ικανοποιητική ενώ 18 % δήλωσαν ότι δεν ξέρουν. Η εκτίμηση αυτή ίσως να

οφείλεται στο γεγονός ότι σε αντίθεση με άλλους τομείς της οικονομίας, όπως η Μεταποίηση, δεν είχαν εξαγγελθεί μέχρι τον Οκτώβριο 1997 συγκεκριμένα μέτρα για ενίσχυση του τομέα των Κατασκευών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 106
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ



Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα χαρακτηρίσαν ως μη ικανοποιητική την κυβερνητική πολιτική σε μεγαλύτερο ποσοστό από το σύνολο των επιχειρήσεων (73%). Τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 69% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα, 57% για εκείνες με απασχόληση 20-49 άτομα και 50% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

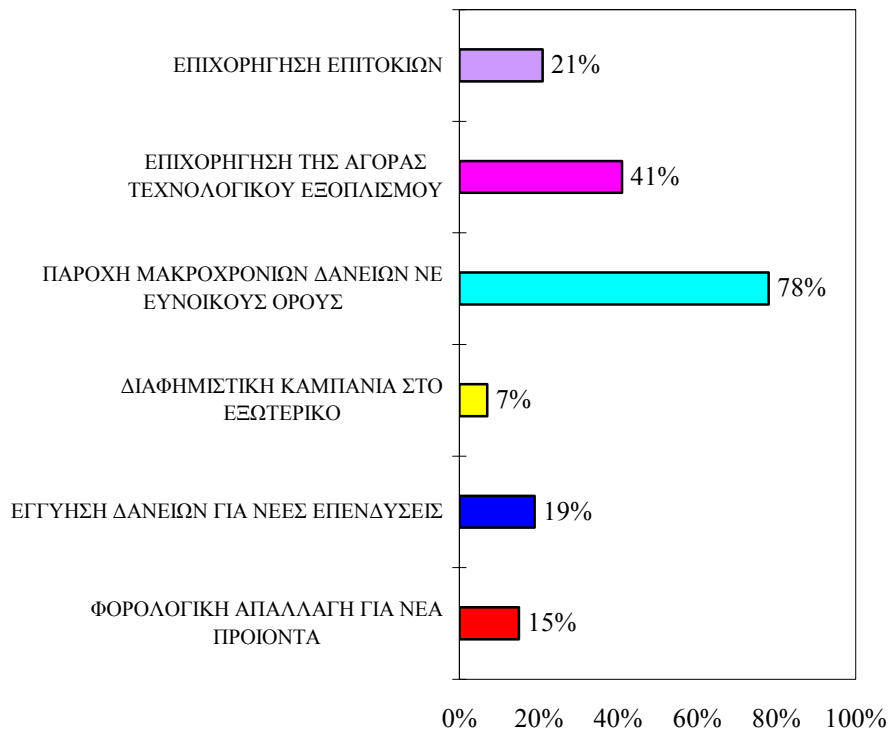
Οι πληροφορίες σχετικά με το χαρακτηρισμό της κυβερνητικής πολιτικής κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται σε μεγαλύτερη ανάλυση στον πίνακα 6.3 του Παραρτήματος 6.

Μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων

Οι πληροφορίες αναφορικά με τα μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων που κρίθηκαν ιδιαίτερα χρήσιμα για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις

του τομέα των Κατασκευών παρουσιάζονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 107.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 107
ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΕΤΡΩΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Μεγάλο ποσοστό (78%) θεωρούν ως ιδιαίτερα χρήσιμη για την επιχείρησή τους την παροχή μακροχρόνιων δανείων με ευνοϊκούς όρους. Επίσης, το 41% των επιχειρήσεων κρίνουν ως ιδιαίτερα χρήσιμη την επιχορήγηση της αγοράς τεχνολογικού εξοπλισμού, το 21% την επιχορήγηση των επιτοκίων και το 19% την εγγύηση των δανείων για νέες επενδύσεις.

Εξάλλου σημειώνεται ότι μόνο 15% θεωρούν ως χρήσιμη για την επιχείρησή τους τη φορολογική απαλλαγή για νέα προϊόντα επειδή το περιθώριο για εισαγωγή νέων προϊόντων είναι πολύ περιορισμένο.

Τέλος, επισημαίνεται το πολύ χαμηλό ποσοστό Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών (7%) που εκτιμούν ως ιδιαίτερα χρήσιμη τη διεξαγωγή διαφημιστικής καμπάνιας στο εξωτερικό.

Αν αναλυθούν οι πληροφορίες για τα μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων που κρίνονται ιδιαίτερα χρήσιμα κατά μέγεθος επιχείρησης εντοπίζονται διαφορές ως προς τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, όλες οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα θεωρούν ως ιδιαίτερα χρήσιμη την επιχορήγηση της αγοράς τεχνολογικού εξοπλισμού ενώ την άποψη αυτή έχει μόνο το 38% των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα και το 40% των επιχειρήσεων με απασχόληση 20-49 άτομα. Οι μεγάλες επιχειρήσεις που συνήθως αναλαμβάνουν τα μεγάλα αναπτυξιακά έργα είναι υποχρεωμένες να χρησιμοποιούν μεγάλης αξίας τεχνολογικό εξοπλισμό. Κατά συνέπεια η επιχορήγηση της αγοράς τέτοιου εξοπλισμού είναι πολύ σημαντική.

Αντίθετα, οι Μικρές επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-49 άτομα) που αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό πρόβλημα ρευστότητας, εκτιμούν ότι η παροχή μακροχρόνιων δανείων με ευνοϊκούς όρους θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη για αυτές.

Οι πληροφορίες για τα μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων που κρίνονται ιδιαίτερα χρήσιμα κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνονται σε μεγαλύτερη ανάλυση στον πίνακα 6.4 του Παραρτήματος 6.

8.2. Καθοριστικοί παράγοντες ανάπτυξης

Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύονται πληροφορίες σχετικά με τη σημασία που αποδίδουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών σε διάφορους παράγοντες ανάπτυξης καθώς και την απόδοση που έχουν πετύχει.

Επίσης, εξετάζονται οι αλλαγές που εμφανίστηκαν σε διάφορους τομείς που επηρεάζουν την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Παράγοντες ανάπτυξης

Ζητήθηκε από τις επιχειρήσεις να αναφέρουν το βαθμό σημασίας, για τις περιόδους 1994-1997 και 1998-2000, καθώς και την απόδοση που έχουν πετύχει την περίοδο 1994-1997 σε σχέση με συγκεκριμένους παράγοντες που εκτιμάται ότι επηρεάζουν την ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Η κλίμακα βαθμολογίας που χρησιμοποιήθηκε σε σχέση με τη σημασία ξεκινά από το 1 (καθόλου σημαντικό) και τελειώνει στο 5 (πολύ μεγάλη σημασία). Αντιστοίχως η κλίμακα βαθμολογίας για την απόδοση ξεκινά από το 1 (καθόλου ικανοποιητική) και τελειώνει στο 5 (πολύ ικανοποιητική).

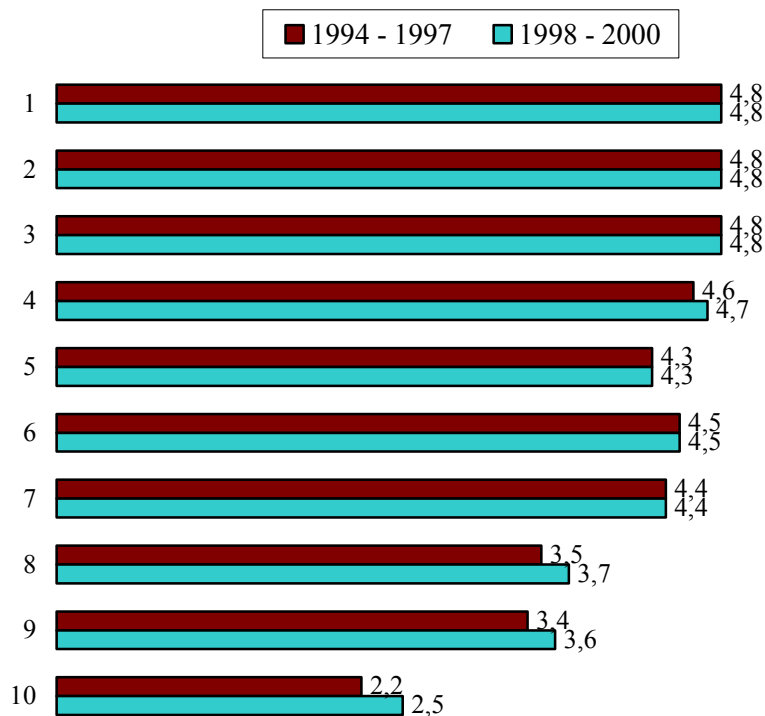
Στο Σχεδιάγραμμα 108 παρουσιάζονται παραστατικά πληροφορίες για το βαθμό σημαντικότητας των παραγόντων ανάπτυξης για τις περιόδους 1994-1997 και 1998-2000.

Από εξέταση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 108 προκύπτει ότι την περίοδο 1994-1997 οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών απέδωσαν τη μεγαλύτερη σημασία στην ποιότητα προϊόντων (μέσος όρος βαθμολογίας 4,8), στην ποιότητα/ απόδοση προσωπικού (4,8) και στο κόστος παραγωγής (4,8). Ελαφρά μικρότερη σημασία αποδόθηκε στο επίπεδο διεύθυνσης (4,6) στην τεχνολογία (4,5), τον προγραμματισμό (4,4) και τη χρηματοδότηση (4,3).

Αντίθετα, οι επιχειρήσεις δεν θεωρούν το ίδιο σημαντικούς για την ανάπτυξη τους πιο κάτω παράγοντες:

- Μάρκετινγκ και πωλήσεις (3,5)
- Νέες ιδέες/νέα προϊόντα (3,4)
- Προώθηση εργασιών στο εξωτερικό (2,2)

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 108
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



- 1: Κόστος παραγωγής
- 2: Ποιότητα/απόδοση προσωπικού
- 3: Ποιότητα προϊόντων
- 4: Επίπεδο διεύθυνσης
- 5: Χρηματοδότηση
- 6: Τεχνολογία
- 7: Προγραμματισμός
- 8: Μάρκετινγκ και πωλήσεις
- 9: Νέες ιδέες/νέα προϊόντα
- 10: Προώθηση εργασιών στο εξωτερικό

Η σημασία που αναμένεται να αποδώσουν στους παράγοντες ανάπτυξης οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις την περίοδο 1998- 2000 δεν διαφέρει ουσιαστικά από την σημασία που απέδωσαν την περίοδο 1994-1997.

Μικρή αύξηση του βαθμού σημαντικότητας αναμένεται να εμφανισθεί στην προώθηση εργασιών στο εξωτερικό (από 2,2 την περίοδο 1994-1997 σε 2,5 την περίοδο 1998-2000), τις νέες ιδέες/νέα προϊόντα (από 3,4 σε 3,6) και στο μάρκετινγκ/πωλήσεις (από 3,5 σε 3,7).

Εξετάζοντας τη σημαντικότητα κατά μέγεθος επιχείρησης με βάση σχετικά στοιχεία στους πίνακες 6.5 και 6.6 του Παραρτήματος 6, διαπιστώνεται ότι μεγάλες διαφορές εμφανίζονται στην προώθηση εργασιών στο εξωτερικό την οποία οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 20-249) θεωρούν πιο σημαντική. Επίσης, σημαντικές διαφορές παρουσιάζονται στο μάρκετινγκ/πωλήσεις για το οποίο οι επιχειρήσεις με απασχόληση μεταξύ 20 και 49 ατόμων απέδωσαν πολύ μεγαλύτερη σημασία από τις άλλες επιχειρήσεις.

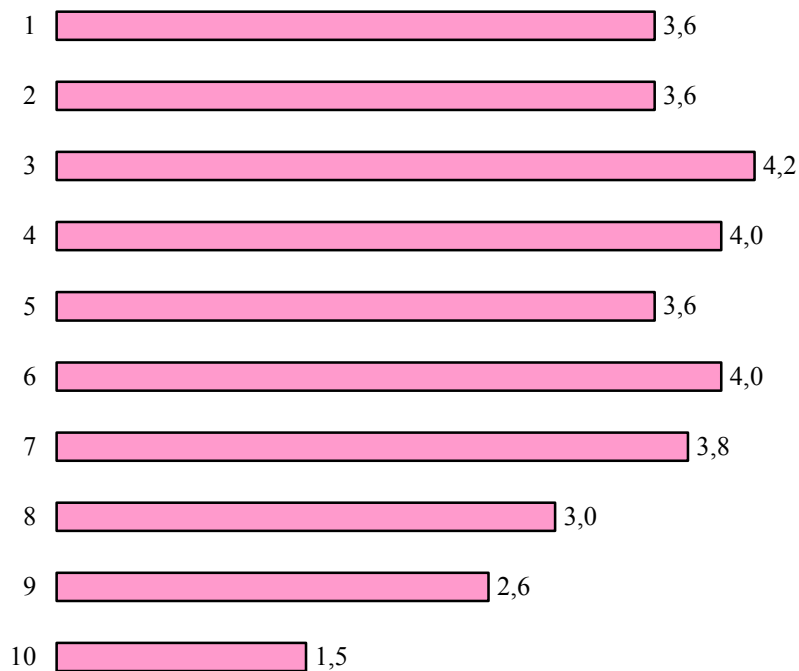
Η απόδοση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στους συγκεκριμένους παράγοντες ανάπτυξης την περίοδο 1994-1997, ήταν χαμηλότερη από τη σημασία που αποδόθηκε σε αυτούς. Στο Σχεδιάγραμμα 109 παρουσιάζεται ο μέσος όρος του βαθμού απόδοσης στους συγκεκριμένους παράγοντες ανάπτυξης για την περίοδο 1994-1997.

Από τις πληροφορίες που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 109 προκύπτει ότι η χαμηλότερη απόδοση εμφανίστηκε στην προώθηση εργασιών στο εξωτερικό (1,5). Χαμηλή απόδοση παρουσιάστηκε επίσης στις νέες ιδέες/νέα προϊόντα (2,6) και στο μάρκετινγκ/πωλήσεις (3,0). Η υψηλότερη απόδοση, σύμφωνα με τις επιχειρήσεις, επιτεύχθηκε στη ποιότητα προϊόντων (4,2). Ψηλή απόδοση παρουσιάστηκε επίσης στη τεχνολογία (4,0) και στο επίπεδο διεύθυνσης (4,0).

Εξετάζοντας το βαθμό απόδοσης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών κατά μέγεθος επιχείρησης, την περίοδο 1994-1997, διαπιστώνεται ότι για τους περισσότερους παράγοντες ανάπτυξης όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση τόσο πιο μεγάλη είναι και η απόδοση της. Δηλαδή υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ του βαθμού απόδοσης και του μεγέθους της επιχείρησης.

Οι πληροφορίες για το βαθμό απόδοσης των παραγόντων ανάπτυξης κατά μέγεθος επιχείρησης παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 6.7 του Παραρτήματος 6.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 109
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997



- 1: Κόστος παραγωγής
- 2: Ποιότητα/απόδοση προσωπικού
- 3: Ποιότητα προϊόντων
- 4: Επίπεδο διεύθυνσης
- 5: Χρηματοδότηση
- 6: Τεχνολογία
- 7: Προγραμματισμός
- 8: Μάρκετινγκ και πωλήσεις
- 9: Νέες ιδέες/νέα προϊόντα
- 10: Προώθηση εργασιών στο εξωτερικό

Ένας δείκτης που φανερώνει τους παράγοντες ανάπτυξης στους οποίους εμφανίζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα είναι οι διαφορές

μεταξύ της σημασίας που αποδίδουν οι επιχειρήσεις και της απόδοσης που έχουν επιτύχει. Από τον υπολογισμό των διαφορών αυτών προκύπτει ότι τα μεγαλύτερα προβλήματα αφορούν τους πιο κάτω παράγοντες ανάπτυξης:

- Κόστος παραγωγής (1,2)
- Ποιότητα/Απόδοση προσωπικού (1,2)
- Νέες ιδέες/Νέα προϊόντα (0,8)

Από την εξέταση του δείκτη αυτού κατά μέγεθος επιχείρησης εντοπίζονται οι ακόλουθοι παράγοντες στους οποίους εμφανίζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα:

- Επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα
 - Ποιότητα/Απόδοση προσωπικού (1,2)
 - Κόστος παραγωγής (1,1)
 - Χρηματοδότηση (0,8)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα
 - Κόστος παραγωγής (1,2)
 - Ποιότητα/Απόδοση προσωπικού (1,2)
 - Μάρκετινγκ και πωλήσεις (0,9)
 - Νέες ιδέες/Νέα προϊόντα (0,9)
 - Προώθηση εργασιών στο εξωτερικό (0,9)
- Επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα
 - Κόστος παραγωγής (1,1)

- Ποιότητα/Απόδοση προσωπικού (1,1)
- Προγραμματισμός (1,0)
- Προώθηση εργασιών στο εξωτερικό (1,0)
- Επίπεδο διεύθυνσης (0,9)
- Ποιότητα προϊόντων (0,8)

Επισημαίνεται ότι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) δεν εντοπίστηκαν μεγάλες διαφορές μεταξύ της σημασίας και της απόδοσης για κανένα από τους συγκεκριμένους παράγοντες ανάπτυξης.

Αλλαγές και επιπτώσεις τους

Στο μέρος αυτό εξετάζεται κατά πόσο παρουσιάστηκαν αλλαγές στις επιχειρήσεις, την περίοδο 1994-1997, σε 8 συγκεκριμένους τομείς καθώς και τι επιπτώσεις είχαν στις επιχειρήσεις οι αλλαγές που έγιναν. Η ίδια ανάλυση γίνεται αναφορικά με την περίοδο μέχρι το 2000.

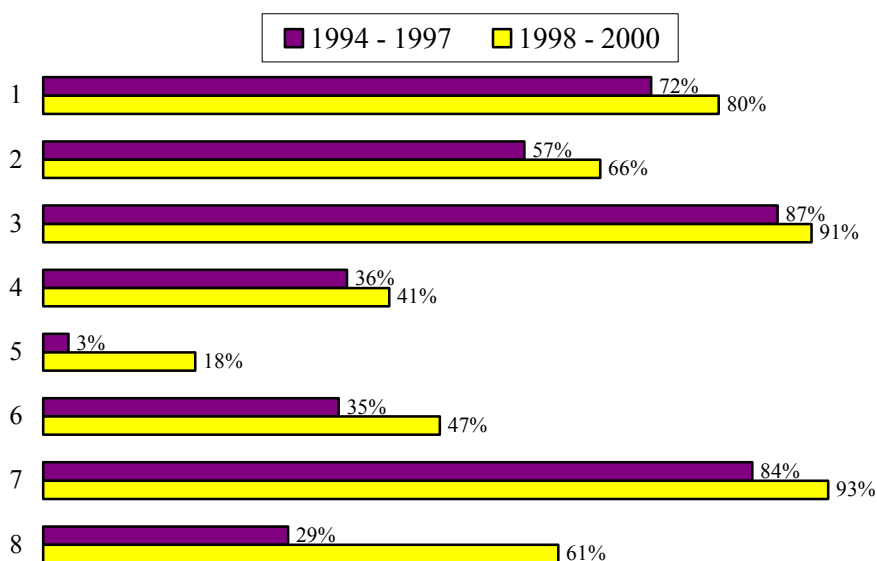
Στο Σχεδιάγραμμα 110 παρουσιάζεται το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν ότι έγιναν αλλαγές την περίοδο 1994-1997 ή που αναμένουν αλλαγές την περίοδο 1998-2000.

Το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων (87%) ανέφερε ότι την περίοδο 1994-1997 παρουσιάστηκαν αλλαγές στην επιχείρησή τους που συνδέονται με την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Μεγάλο ποσοστό (84%) εκτιμά ότι παρουσιάστηκαν αλλαγές σε σχέση με το εργατικό κόστος. Αντίθετα μόνο το 3% πιστεύει ότι σημειώθηκαν αλλαγές στην επιχείρησή τους που να σχετίζονται με τη βοήθεια της Κυβέρνησης.

Σε ότι αφορά τους δυο πρώτους τομείς επισημαίνεται ότι η μεγάλη αύξηση της ανταγωνιστικότητας που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια καθώς και η μεταβολή του εργατικού κόστους έχουν επιφέρει αλλαγές στις επιχειρήσεις. Δεν φαίνεται να εμφανίστηκε μεταβολή

στη κυβερνητική βοήθεια που είχαν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών και γι'αυτό ίσως πολύ λίγες ανέφεραν ότι υπήρξαν αλλαγές στην επιχείρησή τους.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 110
ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)**



- 1: Εισαγωγή και αξιοποίηση νέας τεχνολογίας
- 2: Χρηματοδότηση επιχείρησης
- 3: Αύξηση ανταγωνιστικότητας
- 4: Προμήθεια πρώτων υλών
- 5: Βοήθεια της Κυβέρνησης
- 6: Εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού
- 7: Εργατικό κόστος
- 8: Πρόσβαση σε νέες αγορές

Το ποσοστό των επιχειρήσεων οι οποίες αναμένουν να εμφανιστούν αλλαγές την περίοδο 1998-2000 παρουσιάζεται αυξημένο για όλους τους τομείς συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό για την περίοδο 1994-1997.

Συγκεκριμένα σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις (93%) αναμένουν αλλαγές σε σχέση με το εργατικό κόστος και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας (91%).

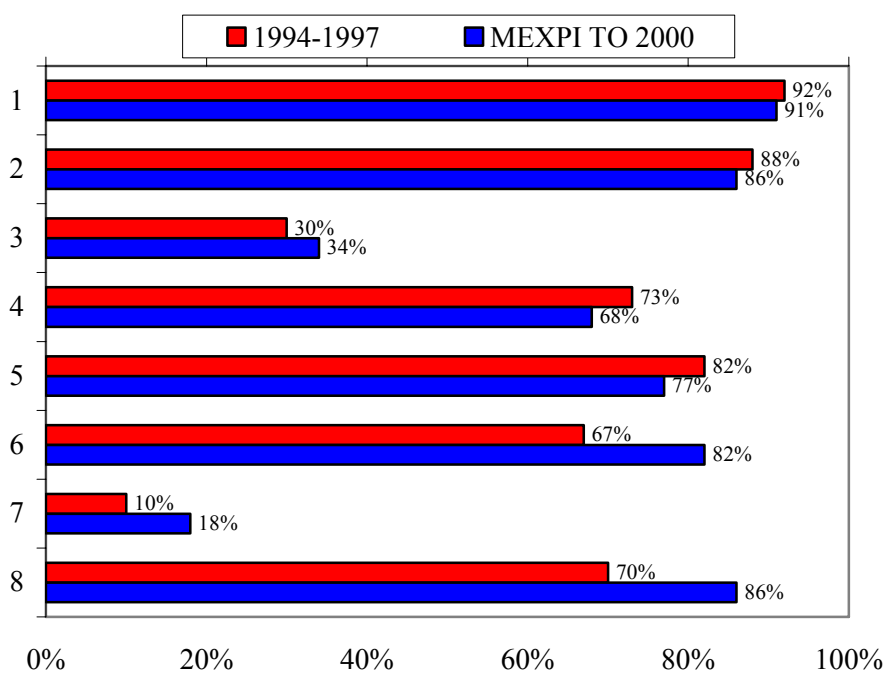
Ωστόσο η μεγαλύτερη αύξηση, συγκριτικά με την περίοδο 1994-1997, προβλέπεται να εμφανισθεί σε σχέση με την πρόσβαση σε νέες αγορές όπου αναμένει αλλαγές το 61% των επιχειρήσεων σε σύγκριση με το 29% που δήλωσε ότι παρουσιάστηκαν αλλαγές την περίοδο 1994-1997. Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών, οι περισσότερες από τις οποίες αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, προσδοκούν ότι με την πρόσβαση σε νέες αγορές θα καταφέρουν να τα αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά.

Οι εκτιμήσεις των επιχειρήσεων σχετικά με τις αλλαγές που παρουσιάστηκαν ή αναμένεται να παρουσιαστούν διαφέρουν κατά μέγεθος επιχείρησης. Συγκεκριμένα, μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα ή 100-249 άτομα ανέφεραν ότι υπήρξαν ή θα παρουσιαστούν αλλαγές στην επιχείρηση τους σε σχέση με την εισαγωγή και αξιοποίηση νέας τεχνολογίας. Αντίθετα, μεγαλύτερο ποσοστό Μικρών επιχειρήσεων (με απασχόληση 10-19 άτομα ή 20-49 άτομα) δήλωσαν ότι υπήρξαν ή αναμένουν αλλαγές σε σχέση με τη χρηματοδότηση της επιχείρησης.

Οι πληροφορίες για τις αλλαγές κατά μέγεθος επιχείρησης για τις περιόδους 1994-1997 και 1998-2000 παρουσιάζονται αναλυτικά στους πίνακες 6.8 και 6.9 του Παραρτήματος 6.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέταση των επιπτώσεων που είχαν ή αναμένεται να έχουν οι αλλαγές σε διάφορους τομείς. Στο Σχεδιάγραμμα 111 παρουσιάζεται το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν θετικές επιπτώσεις από τις αλλαγές στους διάφορους τομείς τόσο για την περίοδο 1994-1997 όσο και για την περίοδο 1998-2000.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 111
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΘΕΤΙΚΗ
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ
ΑΛΛΑΓΩΝ



- 1: Εισαγωγή και αξιοποίηση νέας τεχνολογίας
- 2: Χρηματοδότηση επιχείρησης
- 3: Αύξηση ανταγωνιστικότητας
- 4: Προμήθεια πρώτων υλών
- 5: Βοήθεια της Κυβέρνησης
- 6: Εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού
- 7: Εργατικό κόστος
- 8: Πρόσβαση σε νέες αγορές

Η μεγάλη πλειοψηφία (92%) των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων, στις οποίες υπήρξαν αλλαγές την περίοδο 1994-1997 σε σχέση με την εισαγωγή και αξιοποίηση νέας τεχνολογίας, εκτιμούν ότι οι επιπτώσεις ήταν θετικές. Το ποσοστό για την περίοδο 1998-2000 εμφανίζεται εξίσου ψηλό (91%).

Επίσης, ψηλά ποσοστά για θετικές επιπτώσεις είχαν οι επιχειρήσεις για τη χρηματοδότηση, τη βοήθεια της κυβέρνησης, την πρόσβαση σε νέες αγορές και την εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού.

Αντίθετα, πολύ χαμηλό ποσοστό επιχειρήσεων ανέφεραν θετικές επιπτώσεις από αλλαγές στο εργατικό κόστος (10% την περίοδο 1994-1997 και 18% την περίοδο 1998-2000) και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας (30% και 34% αντίστοιχα).

Αξίζει να σημειωθεί ότι το 80% των επιχειρήσεων που ανέφεραν αλλαγές στο εργατικό κόστος την περίοδο 1994-1997 δήλωσαν ότι οι αλλαγές αυτές είχαν αρνητικές επιπτώσεις. Το αντίστοιχο ποσοστό για την περίοδο 1998-2000 είναι 73%.

Σε ότι αφορά το εργατικό κόστος είναι γνωστό ότι διαχρονικά εμφανίζεται αύξηση λόγω διαφόρων παραγόντων όπως η έλλειψη εργατικού δυναμικού, οι ετήσιες μισθολογικές αυξήσεις που προνοούνται στις συλλογικές συμβάσεις και η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή.

Η δημιουργία νέων επιχειρήσεων καθώς και η παρατηρούμενη τα τελευταία χρόνια δραστηριοποίηση ξένων κατασκευαστικών εταιρειών έχει επηρεάσει αρνητικά τις υφιστάμενες Κυπριακές εργοληπτικές επιχειρήσεις με αποτέλεσμα η αύξηση του ανταγωνισμού να μην επηρεάζει θετικά όλες τις επιχειρήσεις.

Οι επιπτώσεις από τις αλλαγές στους διάφορους τομείς κατά μέγεθος επιχείρησης τόσο την περίοδο 1994-1997 όσο και την περίοδο 1998-2000 φαίνονται αναλυτικά στους πίνακες 6.10 και 6.11 του Παραρτήματος 6.

Από εξέταση των πληροφοριών που παρατίθενται στους πιο πάνω πίνακες προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα εκτιμούν σε μεγαλύτερο βαθμό από τις άλλες επιχειρήσεις ότι οι επιπτώσεις από τις αλλαγές ήταν ή θα είναι θετικές για τις επιχειρήσεις τους.

8.3. Ευρωπαϊκή προοπτική

Το 1972 υπογράφηκε μεταξύ της Κύπρου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμφωνία σύνδεσης που προνοούσε τη σταδιακή κατάργηση δασμών και τη σε δυο στάδια πλήρη τελωνειακή ένωση. Το πρώτο στάδιο ολοκληρώθηκε το 1987 και το δεύτερο αναμένεται να συμπληρωθεί μέχρι το 2003.

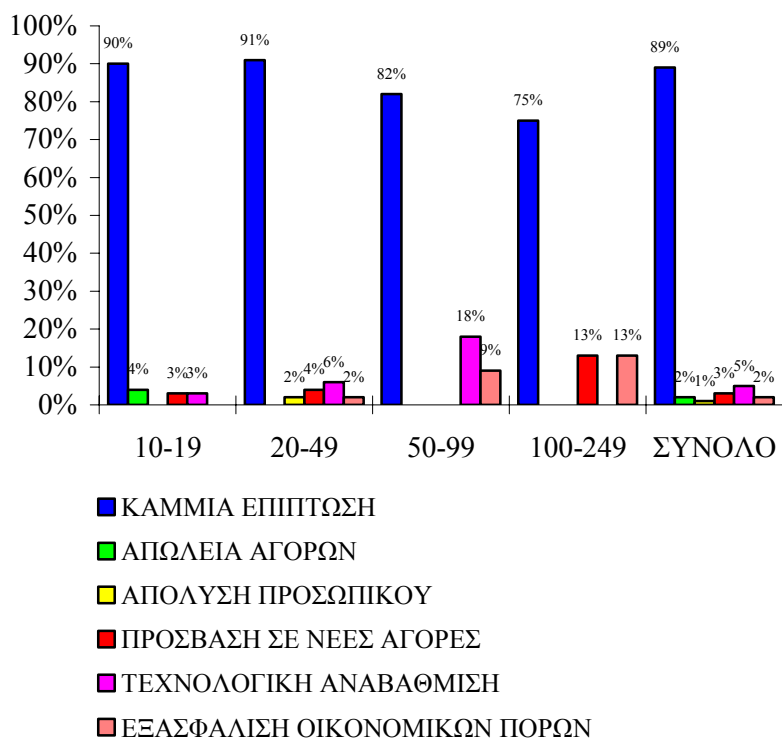
Η Κύπρος υπέβαλε το 1990 αίτηση για πλήρη ένταξη και το Μάρτιο του 1998 άρχισαν οι ενταξιακές διαπραγματεύσεις. Επίσης σημειώνεται ότι από το 1978 η Κύπρος έχει υπογράψει με την Ευρωπαϊκή Ένωση τέσσερα χρηματοδοτικά πρωτόκολλα συνολικού ύψους 210 εκ. ECU. Σκοπός των πρωτοκόλλων αυτών ήταν η ενίσχυση της οικονομικής υποδομής της Κύπρου.

Στο Σχεδιάγραμμα 112 παρουσιάζονται, κατά μέγεθος επιχείρησης, εκτιμήσεις για τις επιπτώσεις που είχε στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών η Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου την περίοδο 1994-1997.

Σύμφωνα λοιπόν με το Σχεδιάγραμμα 112 η συντριπτική πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (89%) εκτιμά ότι δεν είχε οποιεσδήποτε επιπτώσεις κατά την περίοδο 1994-1997 από την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου.

Την εκτίμηση αυτή συμμερίζεται η πλειοψηφία των επιχειρήσεων ανεξάρτητα μεγέθους παρόλο που στις μεγαλύτερες είναι μικρότερο το ποσοστό που συμφωνεί με την πιο πάνω εκτίμηση.

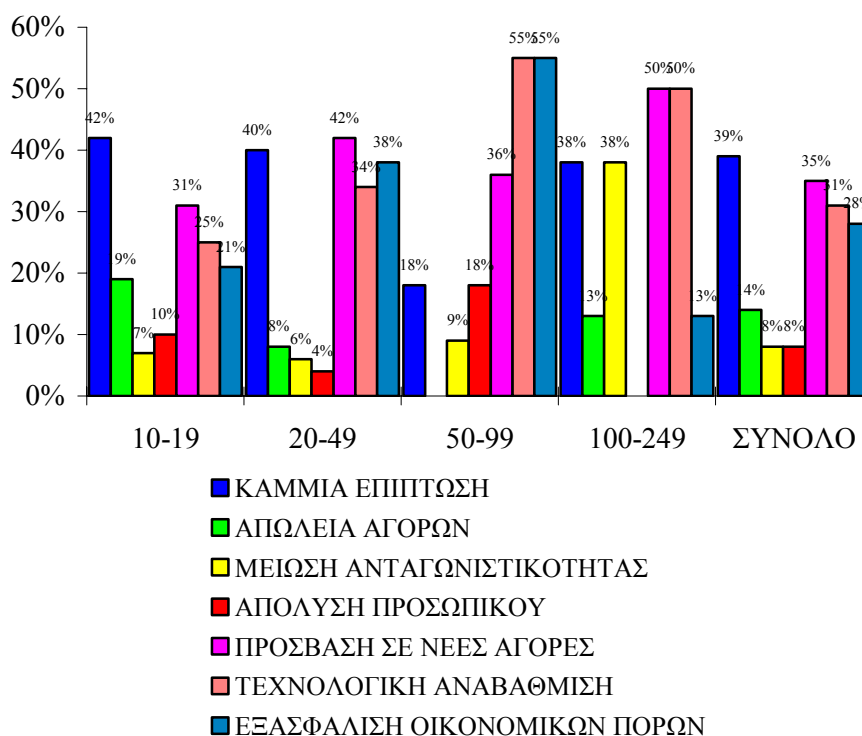
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 112
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ
ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-
1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Στο Σχεδιάγραμμα 113 εμφανίζονται παραστατικά οι εκτιμήσεις των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών αναφορικά με τις επιπτώσεις που είναι δυνατό να έχουν ως αποτέλεσμα της σταδιακής ενσωμάτωσης της Κυπριακής οικονομίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Από τη σύγκριση των εκτιμήσεων των επιχειρήσεων για τις επιπτώσεις που αναμένεται να έχει η Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου με εκείνες που είχε την περίοδο 1994-1997 προκύπτει ουσιαστική διαφοροποίηση. Μόνο το 39% δεν αναμένουν να παρουσιασθούν οποιεσδήποτε επιπτώσεις σε σύγκριση με 89% που είχαν αυτή την άποψη για την περίοδο 1994-1997.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 113
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΝΑΜΕΝΕΤΑΙ ΝΑ ΕΧΕΙ Η
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΜΕΧΡΙ
ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)



Μάλιστα μόνο το 18% των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 50-99 άτομα συμερίζεται αυτή την εκτίμηση.

Μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων αναμένει θετικές επιπτώσεις παρά αρνητικές. Συγκεκριμένα το 35% αναμένει ότι με την ενσωμάτωση στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα υπάρξει πρόσβαση σε νέες αγορές, το 31% προσβλέπει σε τεχνολογική αναβάθμιση και το 28% σε εξασφάλιση οικονομικών πόρων. Αντίθετα, το 14% αναμένουν απώλεια αγορών, το 8% μείωση της ανταγωνιστικότητας και 8% απόλυση προσωπικού.

Η εικόνα για το σύνολο των επιχειρήσεων είναι περίπου η ίδια για όλα τα μεγέθη επιχείρησης με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις να εμφανίζονται πιο αισιόδοξες.

Σε ερώτηση για το ποια προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης γνωρίζουν μόνο 28 επιχειρήσεις από σύνολο 254 ή ποσοστό 11% ανέφεραν ότι γνωρίζουν κάποιο πρόγραμμα. Οι περισσότερες από αυτές (19) ανέφεραν ότι είναι ενήμερες για το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci.

Εξάλλου μόνο 2 επιχειρήσεις συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συγκεκριμένα στο “Europarteneriat”.

Οι πληροφορίες αυτές είναι ενδεικτικές της ελλιπούς πληροφόρησης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών για τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το γεγονός αυτό καθιστά αναγκαία τη διεξαγωγή σχετικών ενημερωτικών σεμιναρίων για αυτές τις επιχειρήσεις.

9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Η μελέτη για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών μαζί με τη σχετική έρευνα που έγινε, έδωσε μεγάλο όγκο στοιχείων και πληροφοριών σχετικά με τις επιχειρήσεις των Κατασκευών που απασχολούν από 10 μέχρι 249 άτομα.

Σημειώνεται ότι προηγήθηκε η μελέτη για τις Μικροεπιχειρήσεις που κάλυψε τις επιχειρήσεις με απασχόληση 5-9 άτομα στους τομείς της Μεταποίησης, των Κατασκευών και των Υπηρεσιών ενώ ταυτόχρονα με αυτή τη μελέτη έγιναν άλλες δυο μελέτες για τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Μεταποίησης και των Υπηρεσιών.

Οι σημαντικότερες διαπιστώσεις και συμπεράσματα που προέκυψαν από τη μελέτη αυτή παρουσιάζονται στο κεφάλαιο αυτό. Πρόσθετα, γίνονται συγκεκριμένες εισηγήσεις και προτάσεις με στόχο την αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού, αλλά και γενικότερα τη στήριξη και ενίσχυση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

9.1. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα

Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 10-249 άτομα αντιπροσωπεύουν το 4,5% των επιχειρήσεων και απασχολούν το 33% του εργατικού δυναμικού του τομέα των Κατασκευών. Κατά μέσο όρο απασχολούν 27 άτομα. Από τα στοιχεία αυτά είναι εμφανής η σημασία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στις Κατασκευές και ιδιαίτερα στην απασχόληση του τομέα.

9.1.1. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για τα χαρακτηριστικά των Γενικών Διευθυντών και των Επιχειρήσεων

- i. Η συντριπτική πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι άνδρες (98%). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόνο στις Μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση μεταξύ 10-19 άτομα και 20-49 άτομα υπάρχουν γυναίκες Γενικοί Διευθυντές.

- ii. **Οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές είναι ηλικίας μεταξύ 41 και 50 χρονών (41%).** Μόνο το 3% των Γενικών Διευθυντών είχαν ηλικία μέχρι 30 χρονών. Εντοπίζονται διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης, αφού στις Μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα οι περισσότεροι Γενικοί Διευθυντές είναι πάνω από 50 χρονών.
- iii. **Το 1/3 των Γενικών Διευθυντών έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση.** Ωστόσο επισημαίνεται ότι σημαντικό ποσοστό (28%) το οποίο είναι μεγαλύτερο στις μικρότερες επιχειρήσεις είναι απόφοιτοι δημοτικού. Το μορφωτικό επίπεδο των Γενικών Διευθυντών διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το μέγεθος επιχείρησης.
- iv. Οι Γενικοί Διευθυντές διαθέτουν **σημαντική πείρα** τόσο στην επιχείρηση που εργάζονται όσο και στη συγκεκριμένη θέση, αφού η πλειοψηφία έχει εργαστεί πάνω από 10 χρόνια. Από την ανάλυση κατά μέγεθος επιχείρησης προκύπτει ότι οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα **είναι περισσότερο έμπειροι** αφού το 75% έχουν περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσία τόσο στην επιχείρηση όσο και στη θέση του Γενικού Διευθυντή.
- v. **Η μεγάλη πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι και ιδρυτές των επιχειρήσεων που διευθύνουν.** Συγκεκριμένα, το 80% των επιχειρήσεων ιδρύθηκαν είτε από το Γενικό Διευθυντή ή από το Γενικό Διευθυντή μαζί με σύνταίρο. Το ποσοστό αυτό μειώνεται όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση. Έτσι από 87% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα μειώνεται στο 38% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.
- vi. **Το 64% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ανήκει εξολοκλήρου σε μια οικογένεια.** Ο οικογενειακός χαρακτήρας είναι λιγότερο έντονος στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα .
- vii. **Η πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών είναι ιδιοκτήτες του μεγαλύτερου μέρους των επιχειρήσεων τους.** Ποσοστό

53% των Γενικών Διευθυντών ελέγχουν πάνω από το 50% της επιχείρησης. Το ποσοστό αυτό μειώνεται σταδιακά από 62% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα σε 25% για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα. Δηλαδή η **ταύτιση Γενικού Διευθυντή με τον Ιδιοκτήτη μειώνεται σταδιακά όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης.**

- viii. Το 85% των Γενικών Διευθυντών, που είναι ταυτόχρονα και ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων, επιθυμούν όπως η επιχείρηση παραμείνει υπό τον έλεγχο της οικογένειας. Η επιθυμία για παραμονή της επιχείρησης στην οικογένεια είναι πολύ μεγάλη ανεξάρτητα μεγέθους επιχείρησης. **Ωστόσο σημειώνεται ότι όλοι οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα που είναι ταυτόχρονα και ιδιοκτήτες επιθυμούν όπως η επιχείρηση παραμείνει στην οικογένεια.**
- ix. Από την αυτοαξιολόγηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους, φαίνεται ότι οι Γενικοί Διευθυντές υστερούν συγκριτικά με άλλα θέματα, στις **Ξένες γλώσσες, στο Μάρκετινγκ, στη Νομοθεσία, στην Οικονομική ανάλυση και στα Συστήματα ολικής ποιότητας.** Από την ανάλυση κατά μέγεθος επιχείρησης προκύπτουν σημαντικές διαφορές. Στην περίπτωση των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 αφαιρείται το θέμα τις νομοθεσίας. Για τους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 20-49 άτομα ισχύουν και τα πέντε θέματα. Στην περίπτωση των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα αφαιρούνται οι Ξένες γλώσσες και προστίθεται η **Τεχνολογία και η Επιχειρηματική στρατηγική.** Τέλος, οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα υστερούν μόνο στις **Ξένες γλώσσες.**
- x. **Το 32% των Γενικών Διευθυντών έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1994-1997.** Ωστόσο, η συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης ήταν πολύ ψηλότερη στην περίπτωση των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα (64%) και ελαφρά

πιο ψηλή για τους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα (38%).

- xι. **Ο μέσος όρος των ημερών κατάρτισης των Γενικών Διευθυντών για το 1997 ήταν 2,8 ημέρες.** Τον περισσότερο χρόνο για κατάρτιση αφιέρωσαν οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση μεταξύ 50-99 άτομα (8,7 ημέρες) ενώ το λιγότερο οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 100-249 άτομα (1,3 ημέρες).
- xii. Η συντριπτική πλειοψηφία των Γενικών Διευθυντών που παρακολούθησαν μέσα στο 1997 προγράμματα κατάρτισης εκτιμούν ότι **τόσο τα προγράμματα όσο και οι εκπαιδευτές ήταν ικανοποιητικά.**
- xiii. Με βάση την αυτοαξιολόγηση και τη χαμηλή συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης φαίνεται να **υπάρχουν έντονες ανάγκες για κατάρτιση των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.**
- xiv. Οι περισσότερες επιχειρήσεις (72%) ιδρύθηκαν μετά το 1974 λόγω της Τουρκικής εισβολής. Η ύπαρξη σημαντικού ποσοστού Μεσαίων επιχειρήσεων που ξεκίνησαν τη λειτουργία τους από το 1986 μέχρι το 1997 υποδεικνύει ότι υπάρχει ένα μεγάλο **ποσοστό κατασκευαστικών επιχειρήσεων που αναπτύσσονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς.**
- xv. Το **98% περίπου** των επιχειρήσεων είναι εταιρείες **περιορισμένης ευθύνης** ενώ μόνο το 2% περίπου έχουν νομικό καθεστώς ατομικής/ιδιωτικής επιχείρησης.

9.1.2. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα από τα στοιχεία για την Απασχόληση

- i. Η μεγάλη πλειοψηφία (90%) των απασχολουμένων στις **Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών είναι άνδρες.** Λόγω της φύσης βασικών εργασιών του τομέα όπου απαιτείται μυϊκή δύναμη είναι πολύ δύσκολη η απασχόληση γυναικών.

- ii. Οι περισσότεροι απασχολούμενοι στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών τον Οκτώβριο του 1997 εργάζονταν ως **Τεχνίτες (43%)**. Σημαντικό ποσοστό (21%) απασχολούνταν ως **ανειδίκευτοι εργάτες**. Στα διάφορα **Γραφειακά επαγγέλματα** εργαζόταν το 8% των απασχολουμένων ενώ το **Επιστημονικό προσωπικό** (κυρίως πολιτικοί μηχανικοί) αποτελούσε το 7% της συνολικής απασχόλησης. Το **Διευθυντικό προσωπικό**, περιλαμβανομένων των Γενικών Διευθυντών, αντιστοιχούσε στο 7% της απασχόλησης.
- iii. Τα ποσοστά των Διευθυντών μειώνονται όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης. Αντίθετα, τα ποσοστά των απασχολουμένων ως Επιστημονικό προσωπικό, Τεχνικοί βοηθοί και Χειριστές αυξάνονται όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης. Οι διαφοροποιήσεις αυτές αποδίδονται σε διάφορους παράγοντες όπως **οι διαφορετικές εργασίες που αναλαμβάνονται ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων και ο νόμος περί εγγραφής εργοληπτών οικοδομικών και τεχνικών έργων**.
- iv. Με βάση την ανάλυση για τα χαρακτηριστικά των **διευθυντικών στελεχών** προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία είναι **άνδρες** (96% του συνολικού αριθμού), οι περισσότεροι είναι **ηλικίας μεταξύ 41-50 χρονών** (35%), με πανεπιστημιακή μόρφωση (36%) και με πάνω από **10 χρόνια υπηρεσία στην επιχείρηση τους** (57%).
- v. Με τη γενική διεύθυνση των επιχειρήσεων ασχολούνται **314 διευθυντικά στελέχη** ενώ ο **συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων είναι 254**. Τούτο έχει ως αποτέλεσμα σε κάποιες περιπτώσεις τα καθήκοντα του Γενικού Διευθυντή να εκτελούνται από περισσότερα του ενός άτομου. Το γεγονός αυτό δυνατό να δημιουργεί σύγχυση στους εργοδοτούμενους των επιχειρήσεων, οι οποίοι είναι πιθανόν να παίρνουν διαφορετικές και σε ορισμένες περιπτώσεις αντικρουόμενες οδηγίες για την εκτέλεση διαφόρων εργασιών. **Με βάση τα πιο πάνω φαίνεται να υπάρχει συγκεκριμένο πρόβλημα στην οργάνωση των επιχειρήσεων**.

- vi. Οι λειτουργίες της διεύθυνσης με τις οποίες ασχολούνται τα διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών είναι η **Γενική Διεύθυνση** (69%), η **Παραγωγή** (47%), το **Προσωπικό** (33%), η **Οικονομική διαχείριση** (32%), οι **Πωλήσεις** (25%) και το **Μάρκετινγκ** (25%). Από την ανάλυση κατά μέγεθος επιχείρησης προκύπτει ότι **το ποσοστό των διευθυντικών στελεχών που ασχολούνται με τις διάφορες λειτουργίες της διεύθυνσης μειώνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος των επιχειρήσεων**. Φαίνεται ότι στις Μικρές επιχειρήσεις οι διευθυντές που είναι συνήθως και ιδιοκτήτες της επιχείρησης **ασχολούνται με όλες τις λειτουργίες της διεύθυνσης σε αντίθεση με τους διευθυντές των Μεσαίων επιχειρήσεων όπου παρατηρείται εξειδίκευση**.
- vii. Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών απασχολούσαν συνολικά 6.851 άτομα το 1997. **Την περίοδο 1994-1997 εμφανίστηκε τάση για μείωση της απασχόλησης**. Η εξέλιξη αυτή αποδίδεται στην ύφεση που παρουσιάστηκε στον τομέα των Κατασκευών μετά το δεύτερο εξάμηνο του 1996. Η πτωτική τάση της απασχόλησης είναι μεγαλύτερη στις μικρότερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-19 άτομα) και στις μεγαλύτερες (με απασχόληση 100-249 άτομα).
- viii. **Η μείωση της απασχόλησης** την περίοδο 1994-1997 αφορούσε κυρίως τις επαγγελματικές κατηγορίες των **Τεχνιτών**, των **Ανειδίκευτων εργατών**, των **Εποπτών** και των **Χειριστών**. Σημειώνεται ότι οι εργοδοτούμενοι σε αυτές τις επαγγελματικές κατηγορίες ασχολούνται με την εκτέλεση των διάφορων κατασκευαστικών έργων.
- ix. **Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών παρουσίαστηκαν αισιόδοξες αναφορικά με τις προοπτικές απασχόλησης μέχρι το 2000**. Το 32% των επιχειρήσεων εκτιμούσαν ότι το 2000 θα εμφανισθεί αύξηση στην απασχόληση ενώ μείωση ανέμενε το 20%. Η αισιοδοξία ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι μετά τη μεγάλη ύφεση που παρατηρήθηκε τα χρόνια 1996-1997 σημαντικό ποσοστό

εργοδοτών αναμένουν ότι θα βελτιωθεί η κατάσταση. Η απασχόληση αναμένεται να αυξηθεί σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες.

- x. Το **27%** περίπου των απασχολουμένων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών **αποχώρησαν από τις επιχειρήσεις τους** το 1996. Το αντίστοιχο ποσοστό για το 1997 ήταν **19%**. Το γεγονός αυτό δημιουργεί σε ορισμένες περιπτώσεις ανάγκη για αντικατάσταση του προσωπικού που αποχωρεί.
- xi. Οι **ξένοι εργάτες** αποτελούσαν το **7,9%** των απασχολουμένων το 1996 και το **7,2%** των απασχολουμένων το 1997. Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα εργοδοτούσαν το μεγαλύτερο ποσοστό ξένων εργατών τόσο το 1996 (15,4%) όσο και το 1997 (11,3%).

9.1.3 Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

- i. Η μεγάλη πλειοψηφία (70%) των επιχειρήσεων πληρώνουν τους υπαλλήλους τους με βάση τις **πρόνοιες των συλλογικών συμβάσεων**.
- ii. Η **παροχή φιλοδώρηματος και η αύξηση μισθού πέραν από αυτή που προνοείται στη συλλογική σύμβαση** είναι τα κίνητρα που χρησιμοποίησαν και θα συνεχίσουν να χρησιμοποιούν οι περισσότερες επιχειρήσεις με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού τους.
- iii. Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (60%) **παρουσιάζεται αδιάφορη αν το προσωπικό είναι οργανωμένο ή όχι σε συντεχνίες**, το 32% τηρεί θετική στάση ενώ μόνο 8% δεν επιθυμούν την **οργάνωση του προσωπικού τους σε συντεχνίες**.
- iv. Στις περισσότερες επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι δεν συμμετείχαν, την περίοδο 1994-1997, (44%) ούτε και αναμένεται να συμμετέχουν μέχρι το 2000 (41%), στη

διαδικασία λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, εμφανίζονται σημαντικές διαφορές στο βαθμό συμμετοχής κατά μέγεθος επιχείρησης αφού όλες οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα επιτρέπουν στο προσωπικό τους να συμμετέχει σε κάποιο βαθμό στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

- v. **Μόνο το 38% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού.** Οι περισσότερες επιχειρήσεις δυσκολεύονταν στην εξεύρεση ατόμων για να εργαστούν ως **Τεχνίτες**, επαγγελματική κατηγορία που περιλαμβάνει τα βασικά επαγγέλματα του τομέα. Το μεγαλύτερο πρόβλημα αφορούσε **το επάγγελμα του οικοδόμου.**
- vi. Η σημαντικότερη δυσκολία που αντιμετώπιζαν οι επιχειρήσεις στην πρόσληψη κατάλληλου προσωπικού ήταν **το χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των διαθέσιμων για εργοδότηση ατόμων**, γεγονός ενδεικτικό της ύπαρξης σοβαρών αναγκών για επιμόρφωση του προσωπικού.
- vii. Οι κυριότερες πηγές εξεύρεσης προσωπικού που χρησιμοποιήθηκαν από τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997 ήταν τα επαρχιακά γραφεία εργασίας, οι συντεχνίες και οι γνωστοί/συγγενείς του ιδιοκτήτη.
- viii. Οι επιχειρήσεις φαίνεται ότι αποδίδουν μεγάλη σημασία σε θέματα που αφορούν τους «Στόχους και Στρατηγική», την «Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού» και την «Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού». Η απόδοση που έχουν επιτύχει οι επιχειρήσεις στους πιο πάνω τομείς είναι χαμηλότερη από τη σημασία που αποδίδουν σε αυτούς. Το γεγονός αυτό είναι **ενδεικτικό της ύπαρξης ανάγκης για αναβάθμιση των επιχειρήσεων** μέσα από την κατάλληλη υποστήριξη, που περιλαμβάνει και την εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης.
- ix. Σε όλα τα θέματα που περιλαμβάνονται στο πεδίο «**Στόχοι και Στρατηγική**» παρουσιάζονται προβλήματα στον ίδιο

περίπου βαθμό. Ωστόσο, τα προβλήματα αυτά αφορούν κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.

- x. Τα θέματα στο πεδίο **«Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού»** στα οποία εμφανίζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα είναι η οργανωτική δομή, η επιλογή και πρόσληψη προσωπικού, η αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού και ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού. Και στην περίπτωση αυτή τα προβλήματα αφορούν κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.

9.1.4. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για την Κατάρτιση και Ανάπτυξη

- i. Σε όλα τα θέματα που περιλαμβάνονται στο πεδίο **«Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού»** παρουσιάζονται προβλήματα στον ίδιο περίπου βαθμό. Τα προβλήματα αυτά αφορούν κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.
- ii. **Το 40% των επιχειρήσεων διαθέτουν μέρος από τον ετήσιο προϋπολογισμό τους για κατάρτιση του προσωπικού.** Υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης αφού στις Μεσαίες επιχειρήσεις η πλειονότητα κάνει σχετική πρόνοια στον προϋπολογισμό.
- iii. Οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έχουν την άποψη ότι η κατάρτιση συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στη βελτίωση της **ποιότητας των προϊόντων** και στην **αύξηση της παραγωγικότητας**. Παράλληλα εκτιμούν ότι η συμβολή της κατάρτισης στην αύξηση του **εργατικού κόστους είναι από μικρή μέχρι μέτρια**. Η θετική στάση των Γενικών Διευθυντών έναντι της κατάρτισης πρέπει να αξιοποιηθεί για την προώθηση της κατάρτισης του προσωπικού των επιχειρήσεων αυτών.
- iv. Το **ενδιαφέρον για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης** διαφέρει σημαντικά κατά επαγγελματική κατηγορία. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον

εντοπίζεται στο Επιστημονικό προσωπικό, τους Διευθυντές και τους Τεχνικούς βοηθούς. Αντίθετα, χαμηλό ενδιαφέρον για κατάρτιση εμφανίζεται μεταξύ των Εποπτών, των Τεχνιτών, των Χειριστών μηχανημάτων και των Ανειδίκευτων εργατών. Το ενδιαφέρον του προσωπικού των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο.

- v. Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών προτιμούν τα **πολυεπιχειρησιακά προγράμματα** για κατάρτιση του προσωπικού τους. Η προτίμηση αυτή αφορά όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι πολύ λίγες επιχειρήσεις έστειλαν το προσωπικό τους για κατάρτιση στο εξωτερικό.
- vi. Το **58% του Επιστημονικού προσωπικού** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1996-1997. Ψηλό ποσοστό συμμετοχής παρατηρήθηκε και για τους **Τεχνικούς βοηθούς και Διευθυντές**. Αντίθετα, μόνο το **10% των Τεχνιτών** συμμετείχαν την ίδια περίοδο σε προγράμματα κατάρτισης. **Το ποσοστό συμμετοχής σε δραστηριότητες κατάρτισης είναι ψηλότερο στις πιο μεγάλες επιχειρήσεις για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες.**
- vii. Τα προγράμματα που αφορούσαν στην **Ασφάλεια και υγιεινή** συγκέντρωσαν τις περισσότερες συμμετοχές. Άλλοι θεματικοί τομείς με μεγάλο αριθμό συμμετοχών ήταν η **Διαχείριση ποιότητας** και η **Τεχνολογία**. Αξίζει να σημειωθεί ο πολύ μικρός αριθμός ατόμων που παρακολούθησαν προγράμματα για **Πωλήσεις και Μάρκετινγκ**.
- viii. Μόνο το 52% των επιχειρήσεων ασχολούνται με το Σχεδιασμό και ανάπτυξη προϊόντων. Επίσης, το 64% ασχολούνται με το Μάρκετινγκ. Η απόδοση του προσωπικού κρίνεται ως ικανοποιητική για τους διάφορους τομείς εργασίας με εξαίρεση το **Μάρκετινγκ** όπου η απόδοση αξιολογείται χαμηλότερα. Εξετάζοντας την απόδοση κατά μέγεθος επιχείρησης φαίνεται ότι στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-

99 άτομα και 100-249 άτομα η απόδοση βρίσκεται σε **ψηλότερο επίπεδο** σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 και 20-49 άτομα.

- ix. Σύμφωνα με εκτιμήσεις των Γενικών Διευθυντών των επιχειρήσεων οι **μεγαλύτερες ανάγκες για κατάρτιση μέχρι το 2000** αφορούν το **Επιστημονικό προσωπικό**. Μικρότερες, αλλά σημαντικές ανάγκες κατάρτισης αναμένονται για το **Διευθυντικό προσωπικό, το Εποπτικό προσωπικό, τους Τεχνικούς βοηθούς και τους Τεχνίτες**. Οι πιο χαμηλές ανάγκες αφορούν το Γραφειακό προσωπικό και τους Ανειδίκευτους εργάτες.
- x. Τα θέματα στα οποία αναμένεται κατά προτεραιότητα να παρουσιασθούν ανάγκες για κατάρτιση του προσωπικού μέχρι το 2000 είναι η **Τεχνολογία, η Διεύθυνση και εποπτεία** (ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα), το **Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα), **Διαχείριση ποιότητας** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα), **Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα) και **Αγορές και διαχείριση υλικών** (μόνο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα).
- xi. Το **κυριότερο εμπόδιο** που συναντούν οι επιχειρήσεις στην προσπάθεια τους να καταρτίσουν το προσωπικό τους είναι η **αποδέσμευση του προσωπικού για παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης σε ώρες εργασίας**. Η μη προσφορά καταλλήλων προγραμμάτων στον τομέα των Κατασκευών είναι το δεύτερο στη σειρά εμπόδιο. Το πρόβλημα της αποδέσμευσης του προσωπικού σε ώρες εργασίας επηρεάζει στον ίδιο βαθμό τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από μέγεθος.
- xii. Ο **χρόνος εφαρμογής του προγράμματος** επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχή του προσωπικού σε δραστηριότητες κατάρτισης. Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν σοβαρά τη συμμετοχή του προσωπικού σε

προγράμματα κατάρτισης είναι το περιεχόμενο κατάρτισης, ο τόπος εφαρμογής του προγράμματος και το επίπεδο των ατόμων που θα καταρτισθούν.

- xiii. **Οι νέες μορφές κατάρτισης**, όπως είναι η ανοικτή και εξ αποστάσεως μάθηση, κρίνονται ως περισσότερο αποτελεσματικές για το **Επιστημονικό προσωπικό**, τους **Διευθυντές** και τους **Τεχνικούς βοηθούς**. Κατά μέγεθος επιχείρησης εκτίμηση για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα έχουν οι επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα.

9.1.5. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για τις Πωλήσεις και το Μάρκετινγκ

- i. **Οι συνολικές πωλήσεις** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών το 1995 **διατηρήθηκαν στο ίδιο επίπεδο** με το 1994 αφού σημειώθηκε οριακή μείωση της τάξης του 0,5%. Τον επόμενο χρόνο (1996) εμφανίσθηκε **σημαντική αύξηση** της τάξης του 14,3% ενώ το 1997 παρουσιάσθηκε **μεγάλη μείωση** (-11,7%). Με βάση τα στοιχεία για το 1997 οι επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα είχαν κατά μέσο όρο πωλήσεις £481.000, με απασχόληση 20-49 £948.000, με απασχόληση 50-99 άτομα £3.311.000 και με απασχόληση 100-249 άτομα £4.071.000.
- ii. Το 26% των επιχειρήσεων εκτιμούν ότι το μερίδιο των πωλήσεων τους στην Κυπριακή αγορά είναι μικρό, το 60% ότι είναι μέτριο και το 12% ότι είναι μεγάλο. Όπως, αναμενόταν **όσο πιο μεγάλες είναι οι επιχειρήσεις τόσο πιο μεγάλο θεωρούν το μερίδιο των πωλήσεων τους.**
- iii. **Η κατανομή των πωλήσεων κατά επαρχία διαφέρει από την αντίστοιχη πληθυσμιακή κατανομή.** Επίσης, η κατανομή αυτή διαφοροποιείται από χρόνο σε χρόνο ανάλογα με τις κατασκευαστικές εργασίες που γίνονται στις διάφορες επαρχίες.
- iv. Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει **μεγάλη εξάρτηση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων από τους διάφορους**

υπεργολάβους αφού 37% περίπου του κύκλου εργασιών τους του 1996 έγινε από υπεργολάβους. Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα ανέθεσαν το μισό περίπου του κύκλου εργασιών τους το 1996 σε υπεργολάβους (49,3%).

- v. **Το 42% των επιχειρήσεων κατασκευάζουν μόνο ένα προϊόν ενώ το 47% από 2 μέχρι 5 προϊόντα** . Το 7% των επιχειρήσεων κατασκευάζουν από 6 μέχρι 10 προϊόντα και το 4% πάνω από 10 προϊόντα. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι με τον όρο προϊόντα εννοούμε τα διάφορα είδη κατασκευών. **Οι περισσότερες (53%) Μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών ανέφεραν ότι οι πιο σημαντικοί πελάτες τους είναι μεταξύ 2 και 5**. Η εξάρτηση από μικρό αριθμό πελατών είναι εντονότερη στις πιο μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση από 100-249 άτομα) όπου οι μισές επιχειρήσεις δήλωσαν ότι ένας είναι ο πιο σημαντικός τους πελάτης.
- vi. **Οι κυριότεροι ανταγωνιστές** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι κατά κανόνα άλλες κατασκευαστικές επιχειρήσεις του ίδιου μεγέθους.
- vii. Η μεγάλη πλειοψηφία (73%) των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών εκτιμούν ότι **η ζήτηση για τα προϊόντα τους επηρεάζεται από μεταβολές στην τιμή** ενώ το 25% υποστηρίζουν ότι δεν επηρεάζεται.
- viii. **Οι δαπάνες των επιχειρήσεων για το μάρκετινγκ** βρίσκονται σε **χαμηλό επίπεδο**. Συγκεκριμένα, κατά το 1996, το 39% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι δεν προέβησαν σε οποιοδήποτε δαπάνες για μάρκετινγκ ενώ ακόμη ένα ποσοστό 42% αφιέρωσαν μέχρι 1% των συνολικών δαπανών τους για το σκοπό αυτό.
- ix. Η μεγάλη πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι **εξαρτημένες σε μεγάλο βαθμό από τη βασική αγορά τους**. Συγκεκριμένα για το 85% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ποσοστό μεταξύ 76% και 100% των πωλήσεων τους κατά το 1996 προήλθε από τη βασική αγορά τους. **Οι περισσότερες**

επιχειρήσεις (43%) χαρακτηρίζουν τη βασική αγορά τους ως **συρρικνούμενη** λόγω της ύφεσης που παρατηρείται στον τομέα των Κατασκευών.

- x. Η προώθηση υφιστάμενων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές ήταν η **κύρια στρατηγική επιλογή των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων για αύξηση των πωλήσεων** τους την περίοδο 1994-1997. Η επιλογή αυτή αναφέρθηκε από το 61% των επιχειρήσεων. Δεν αναμένεται ουσιαστική διαφοροποίηση της επιλογής αυτής για την περίοδο μέχρι το 2000. Ωστόσο, παρατηρούνται διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις να ακολουθούν σε μεγαλύτερο βαθμό **στρατηγικές εξεύρεσης νέων αγορών με υφιστάμενα προϊόντα και προώθησης νέων προϊόντων σε υφιστάμενες αγορές.**
- xi. Αναφορικά με τη **στρατηγική σε σχέση με τα προϊόντα** για την περίοδο 1994-1997, το 54% των επιχειρήσεων ακολούθησε τη στρατηγική της **παραγωγής προϊόντων με χαμηλό κόστος**. Επίσης, σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων έδωσαν ιδιαίτερη σημασία στην ποιότητα των κατασκευών αφού το 39% ακολούθησαν **στρατηγική παραγωγής εξειδικευμένων προϊόντων που ξεχωρίζουν ποιοτικά**. Εντοπίζονται σημαντικές διαφορές κατά μέγεθος επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στο χαμηλό κόστος παραγωγής ενώ οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα στην ποιότητα των προϊόντων. Δεν αναμένονται σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με το θέμα αυτό για την περίοδο μέχρι το 2000.
- xii. Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων εκτιμά ότι οι κατασκευαστικές εργασίες που εκτέλεσαν την περίοδο 1994-1997 ή αναμένεται να εκτελέσουν μέχρι το 2000 **υπερέχουν ποιοτικά** από τις αντίστοιχες εργασίες των ανταγωνιστών τους. Επίσης, μεγάλο ποσοστό πιστεύει ότι προσφέρει **καλύτερη εξυπηρέτηση** στους πελάτες του από ότι οι ανταγωνιστές τους.

xiii. Από την εξέταση της σημασίας και της απόδοσης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών κατά την περίοδο 1994-1997 σε συγκεκριμένα **στοιχεία των πωλήσεων και του μάρκετινγκ** διαπιστώθηκε ότι τα **σοβαρότερα προβλήματα** αφορούν τη διεξαγωγή έρευνας αγοράς (επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα), την επέκταση στη ντόπια αγορά (ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα) και δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με τους πελάτες, διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ, προβολή και προώθηση, και αύξηση του αριθμού των προϊόντων (για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα).

9.1.6. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για την παραγωγική διαδικασία και τεχνολογία

- i. Μόνο το 28% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι έχουν **εισαγάγει νέα προϊόντα** την περίοδο 1994-1997. Το ποσοστό αυτό **αυξάνεται σημαντικά στο 44%** για την περίοδο μέχρι το 2000.
- ii. Η συντριπτική πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (80%) ασχολούνται με την **εκτέλεση εργολαβιών για οικοδομικά έργα**.
- iii. Το 89% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών ασχολούνται με την **κατασκευή κατοικιών, καταστημάτων και γραφείων**, που αποτελούν τα συνηθέστερα είδη κατασκευών στην Κύπρο. Με έργα οδοποιίας καθώς και με άλλα έργα υποδομής ασχολείται μόνο μικρό ποσοστό επιχειρήσεων.
- iv. Τα τρία πιο σημαντικά στοιχεία για **ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, κατά την περίοδο 1994-1997, ήταν κατά σειρά προτεραιότητας η **οργάνωση της παραγωγής (73%)**, ο **προγραμματισμός της παραγωγής (68%)** και η **τεχνολογία (39%)**. Δεν αναμένονται σημαντικές διαφοροποιήσεις για την περίοδο μέχρι το 2000. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι, σε σύγκριση με την περίοδο 1994-1997, αναμένεται να δοθεί

μεγαλύτερη έμφαση στην **ποιότητα και ιδιαίτερα στην εισαγωγή προτύπων ποιότητας**.

- v. Σε ότι αφορά τη στρατηγική που ακολουθήθηκε στην παραγωγική διαδικασία την περίοδο 1994-1997 επισημαίνεται ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (66%) έδωσε ιδιαίτερη έμφαση **στην τεχνολογική αναβάθμιση** ενώ δεύτερη σε σημασία στρατηγική επιλογή ήταν εκείνη της **εφαρμογής συστημάτων διεύθυνσης ποιότητας** που ακολουθήθηκε από το 39% των επιχειρήσεων. Η **κατάρτιση και επιμόρφωση** του προσωπικού αποτέλεσε την τρίτη στη σειρά στρατηγική επιλογή των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών (29%).
- vi. Το μεγαλύτερο ποσοστό των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών συνεργάστηκε την περίοδο 1994-1997 και θα συνεχίσει να συνεργάζεται την περίοδο μέχρι το 2000 με άλλες επιχειρήσεις για την παραγωγή προϊόντων. Άλλος σημαντικός τομέας συνεργασίας είναι η εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση. Επίσης, επισημαίνεται ότι το **29% των επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 δεν συνεργάστηκαν** με καμιά άλλη επιχείρηση. Το αντίστοιχο ποσοστό για την περίοδο μέχρι το 2000 είναι 26%.
- vii. Οι περισσότερες επιχειρήσεις (60%) εκτιμούν ότι το **επίπεδο τεχνολογίας** που χρησιμοποιείται στην παραγωγή είναι **ικανοποιητικό**. Όπως αναμενόταν, το επίπεδο της τεχνολογίας είναι ψηλότερο στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.
- viii. **Μέσα στο 1997 το 22% των επιχειρήσεων δεν χρησιμοποιούσαν ηλεκτρονικούς υπολογιστές**. Οι υπόλοιπες επιχειρήσεις χρησιμοποιούσαν τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές στα διάφορα τμήματα της επιχείρησης, ιδιαίτερα στο τμήμα οικονομικής διαχείρισης. Όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση τόσο μεγαλύτερη είναι και η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Για την περίοδο μέχρι το 2000 αναμένεται αυξημένη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή, στον ίδιο περίπου βαθμό, σε όλα τα τμήματα της επιχείρησης.

9.1.7. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για την οικονομική κατάσταση

- i. Από εξέταση των **στοιχείων που συνθέτουν το κόστος των επιχειρήσεων** ως ποσοστό στο σύνολο των πωλήσεων για το 1997, φαίνεται ότι οι πρώτες ύλες αποτελούσαν το 48% των πωλήσεων και τα εργατικά το 38%. Τα ποσοστά αυτά διατηρήθηκαν στα ίδια περίπου επίπεδα την περίοδο 1994-1997.
- ii. Από εξέταση των δεδομένων για το ποσοστό κέρδους κατά την περίοδο 1994-1997 διαπιστώνεται **διαχρονική μείωση της επικερδότητας** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών. Από τη μια παρατηρείται διαχρονική τάση για **αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που ανέφεραν ότι έχουν ζημιά** (από 9% το 1994 σε 18% το 1997) και από την άλλη εμφανίζεται μείωση στο ποσοστό των επιχειρήσεων που δήλωσαν ότι τα κέρδη της επιχείρησής τους κυμάνθηκαν μεταξύ 5,1% και 20% (από 64% το 1994 σε 54 % το 1997). Η εξέλιξη αυτή αποδίδεται στην οικονομική ύφεση που εμφανίστηκε στον τομέα των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997.
- iii. Η μείωση της επικερδότητας των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 έχει οδηγήσει, όπως αναμενόταν και σε παράλληλη **μείωση του βαθμού ικανοποίησης με το ποσοστό κέρδους**. Ειδικότερα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένες με το ποσοστό κέρδους αυξήθηκε σταδιακά από 25% το 1994 σε 41% το 1997.
- iv. Οι επιχειρήσεις παρουσιάζονται **αισιόδοξες αναφορικά με την επικερδότητα τους μέχρι το 2000** δεδομένου ότι το ποσοστό που αναμένουν αύξηση στο ποσοστό κέρδους τους (34%) είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό που εκτιμούν ότι θα παρουσιασθεί μείωση (25%). Περισσότερο αισιόδοξες εμφανίζονται οι επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.
- v. Η πιο **σημαντική πηγή χρηματοδότησης** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997 ήταν,

οι **Τράπεζες**. Συγκεκριμένα, το 93% των επιχειρήσεων πήραν δάνεια από το τραπεζικό σύστημα την πιο πάνω περίοδο. Στη δεύτερη θέση βρίσκονταν **τα κέρδη της εταιρείας** (55%) ενώ οι άλλες πηγές χρηματοδότησης όπως τα δάνεια από το εξωτερικό και τα κυβερνητικά σχέδια πολύ λίγο αξιοποιήθηκαν από τις επιχειρήσεις. Την περίοδο μέχρι το 2000 δεν αναμένονται οποιεσδήποτε σημαντικές διαφοροποιήσεις, αναφορικά με της πηγές χρηματοδότησης, σε σύγκριση με την περίοδο 1994-1997.

- vi. Τα **τρία πιο σημαντικά οικονομικά εμπόδια** στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων κατά την περίοδο 1994-1997 ήταν **η μείωση του ποσοστού κέρδους, η έλλειψη ρευστότητας και η μείωση του κύκλου εργασιών**. Από τις εκτιμήσεις για τα οικονομικά εμπόδια μέχρι το 2000 δεν αναμένονται ουσιαστικές διαφοροποιήσεις συγκριτικά με την περίοδο 1994-1997.
- vii. Οι οικονομικές δραστηριότητες στις οποίες εμφανίστηκαν τα μεγαλύτερα προβλήματα την περίοδο 1994-1997 είναι **η έγκαιρη είσπραξη από πελάτες, ο καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος και η ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση**. Τα προβλήματα αυτά αφορούν κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.

9.1.8. Διαπιστώσεις και συμπεράσματα για το επιχειρηματικό περιβάλλον και την ανάπτυξη

- i. Η μεγάλη πλειοψηφία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών **γνωρίζουν για την ύπαρξη οργανισμών που μπορούν να τις βοηθήσουν** σε θέματα κατάρτισης, δανειοδότησης και χρηματοδότησης καθώς και στην εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού. Επίσης, διαπιστώνεται ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι περισσότερο ενήμερες από τις μικρότερες για την ύπαρξη οργανισμών που μπορούν να τις βοηθήσουν. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι παρόλο που το 93% των επιχειρήσεων γνωρίζουν ότι υπάρχουν οργανισμοί που μπορούν να τις βοηθήσουν στην κατάρτιση του προσωπικού τους μόνο το 58% έχει αξιοποιήσει τις υπηρεσίες τους.

- ii. Μόνο το 22% των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων του τομέα των Κατασκευών χρησιμοποίησε την περίοδο 1994-1997 τις **υπηρεσίες συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης της επιχείρησης**. Οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν 50-99 άτομα αποτάθηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό σε συμβούλους επιχειρήσεων. Λιγότερο χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες των συμβούλων αυτών οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν 10-19 άτομα.
- iii. Τα **μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων** που θεωρούνται ιδιαίτερα χρήσιμα είναι η παροχή μακροχρόνιων δανείων με ευνοϊκούς όρους και η επιχορήγηση της αγοράς τεχνολογικού εξοπλισμού.
- iv. Τα **μεγαλύτερα προβλήματα σε σχέση με τους παράγοντες ανάπτυξης** είναι το κόστος παραγωγής (επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα), η ποιότητα/απόδοση προσωπικού (επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα) και νέες ιδέες/νέα προϊόντα (επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα).
- v. Οι τομείς στους οποίους έγιναν **αλλαγές** σε μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων την περίοδο 1994-1997 ήταν η **αύξηση της ανταγωνιστικότητας** (87%) και το **εργατικό κόστος** (84%). Το ποσοστό των επιχειρήσεων οι οποίες αναμένουν να εμφανιστούν αλλαγές την περίοδο 1998-2000 παρουσιάζεται αυξημένο για όλους τους τομείς συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό για την περίοδο 1994-1997.
- vi. **Η πορεία της Κύπρου προς την Ευρωπαϊκή Ένωση** δεν είχε οποιεσδήποτε επιπτώσεις στη μεγάλη πλειοψηφία (89%) των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών την περίοδο 1994-1997. Ωστόσο, για την περίοδο μέχρι το 2000 οι περισσότερες επιχειρήσεις εκτιμούν ότι θα υπάρξουν επιπτώσεις με το 39% των επιχειρήσεων να μην συμμερίζονται την εκτίμηση αυτή. Επισημαίνεται ότι **μεγαλύτερο ποσοστό αναμένει θετικές παρά αρνητικές επιπτώσεις**. Οι σημαντικότερες επιπτώσεις που αναμένονται είναι η πρόσβαση σε νέες αγορές, η τεχνολογική αναβάθμιση και η εξασφάλιση οικονομικών πόρων. Τέλος, αξίζει να

αναφερθεί ότι πολύ λίγες επιχειρήσεις είναι ενήμερες για τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

9.2. Εισηγήσεις

Η συνεισφορά των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην οικονομική ανάπτυξη και ευημερία μιας χώρας είναι σημαντική. Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι επιχειρήσεις αυτές στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για αντιμετώπιση του σοβαρού προβλήματος της ανεργίας.

Ο Ευρωπαϊκός προσανατολισμός της Κύπρου προδιαγράφει την προσέγγιση που θα πρέπει να ακολουθηθεί για την παροχή υποστήριξης και ενίσχυσης προς τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Τόσο η πολιτική όσο και τα μέτρα υποστήριξης των επιχειρήσεων αυτών θα πρέπει να είναι εναρμονισμένα με τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση αφού βέβαια ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της Κυπριακής οικονομίας και του τομέα των Κατασκευών.

Στο υποκεφάλαιο αυτό διαμορφώνονται και διατυπώνονται εισηγήσεις οι οποίες στοχεύουν στην **αντιμετώπιση των προβλημάτων** αλλά και στην **ενίσχυση των προοπτικών ανάπτυξης** των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών όπως αυτές έχουν εντοπιστεί από τη μελέτη.

Οι εισηγήσεις αναφέρονται τόσο σε **γενικές κατευθύνσεις ενεργειών** που θα πρέπει να υιοθετηθούν και υλοποιηθούν ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα, όσο και σε **συγκεκριμένες ενέργειες και δραστηριότητες** που εμπίπτουν μέσα στη σφαίρα αρμοδιοτήτων και αναμένεται να προωθηθούν από την Αρχή.

9.2.1. Στήριξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών

Από τη μελέτη φάνηκε να υπάρχει ανάγκη για στήριξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έτσι που να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τον συνεχώς αυξανόμενο ανταγωνισμό που προκύπτει από διάφορους παράγοντες όπως:

- Παγκοσμιοποίηση της οικονομίας.
- Μείωση της οικονομικής δραστηριότητας του τομέα των Κατασκευών.
- Μείωση της απασχόλησης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών και αύξηση της ανεργίας.
- Νέες τεχνολογικές εξελίξεις που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις διάφορες λειτουργίες των επιχειρήσεων.
- Διαδικασία ένταξης της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση που διαλαμβάνει μεταξύ άλλων και την υποχρέωση για εφαρμογή του κοινοτικού κεκτημένου στην Κύπρο.

Η αναγκαιότητα για στήριξη των επιχειρήσεων των Κατασκευών έχει ήδη αναγνωρισθεί από τους ενδιαφερόμενους φορείς. Η στήριξη αυτή θα πρέπει να αφορά κυρίως τα **θεσμικά πλαίσια και διαδικασίες**, να λαμβάνει υπόψη τις **ιδιαιτερότητες του τομέα των Κατασκευών** και να είναι **συνεχής και ευέλικτη**.

Στα πλαίσια της προσπάθειας αυτής εντάσσονται διάφορα κυβερνητικά μέτρα που αφορούν την:

- Εναρμόνιση της Κύπρου με την Ευρωπαϊκή Ένωση σε θέματα ποιότητας των διαφόρων κατασκευών.
- Ορθολογιστική ανάπτυξη-τόνωση των κατασκευών και του κλάδου των ακινήτων.
- Μακροχρόνια δανειοδότηση.
- Σύστημα φορολογίας σε σχέση με τις κατασκευές.
- Απλοποίηση διαφόρων διαδικασιών που αφορούν την έκδοση πολεοδομικής και οικοδομικής άδειας.
- Αγορά ακινήτων από αλλοδαπούς.

9.2.2. Ίδρυση και λειτουργία κέντρου παροχής τεχνικών πληροφοριών και υποστήριξης προς τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Η μεγάλη σημασία των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην ανάπτυξη της Κυπριακής οικονομίας καθιστά αναγκαία τη μελέτη της δυνατότητας για ίδρυση ενός κέντρου παροχής τεχνικών πληροφοριών και υποστήριξης προς τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Το κέντρο αυτό θα παρέχει **όλες τις αναγκαίες πληροφορίες και στοιχεία** που είναι απαραίτητα σε μια Μικρομεσαία επιχείρηση χωρίς να υπάρχει ανάγκη να αποταθεί σε άλλους φορείς.

Οι πληροφορίες αλλά και οι δυνατότητες υποστήριξης του κέντρου αναμένεται να καλύπτουν τουλάχιστο τα θέματα:

- Εισαγωγή και αξιοποίηση νέας τεχνολογίας.
- Προγραμματισμό και εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης.
- Τρόποι χρηματοδότησης.
- Νομοθεσία (Κυπριακή και Ευρωπαϊκή) και πρότυπα.
- Τρόποι για ανάπτυξη συνεργασιών και πιθανοί μελλοντικοί συνεργάτες.
- Αξιοποίηση προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Προώθηση εξαγωγών και εργασιών στο εξωτερικό.
- Πληροφόρηση για αγορές, προϊόντα, ανταγωνιστές, πελάτες στο εξωτερικό και ιδιαίτερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η οργάνωση και λειτουργία του κέντρου αυτού θα μπορούσε να βασισθεί στα πρότυπα παρομοίων κέντρων τα οποία λειτουργούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση όπως είναι τα “Euro Info Centers” και τα “Business Centers”.

9.2.3. Ανάπτυξη ειδικών δράσεων με τη μορφή προγραμμάτων κατάρτισης, εργαστηριακών συναντήσεων και επισκέψεων επιμορφωτικού χαρακτήρα στο εξωτερικό

Πολλά από τα **προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις** των Κατασκευών στην Κύπρο είναι τα ίδια με τα προβλήματα που επηρεάζουν τις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα πιο σημαντικά από αυτά είναι:

- Δυσκολία στην πρόσβαση για άμεση πληροφόρηση.
- Δυσκολίες στη διασφάλιση χρηματοδότησης με ευνοϊκούς όρους.
- Εμπόδια στην απόκτηση και ενσωμάτωση σύγχρονης τεχνολογίας.
- Προβλήματα ανταγωνιστικότητας και επέκτασης στις διεθνείς αγορές.
- Δυσκολίες στη συμμετοχή σε κατάλληλα προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.
- Αδυναμίες στην ανάπτυξη διεπιχειρησιακών και διεθνών συνεργασιών.

Για αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών είναι απαραίτητη η προώθηση **ειδικών ενεργειών, όπως προγράμματα κατάρτισης, εργαστηριακές συναντήσεις και επισκέψεις επιμορφωτικού χαρακτήρα στο εξωτερικό**, οι οποίες κατά περίπτωση να στοχεύουν στα ακόλουθα:

- Βελτίωση της πρόσβασης των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών στην κατάρτιση, στην έρευνα και στην καινοτομία.

- Υποστήριξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών έτσι που οι στρατηγικές επιλογές τους να έχουν Ευρωπαϊκό προσανατολισμό.
- Υποβοήθηση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών της Κύπρου για ανάπτυξη συνεργασιών τόσο μεταξύ τους όσο και με αντίστοιχες επιχειρήσεις του εξωτερικού και ιδιαίτερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Βελτίωση του χρηματοοικονομικού περιβάλλοντος των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών, ιδιαίτερα των πιο μικρών που όπως φάνηκε αντιμετωπίζουν σοβαρότερο πρόβλημα εξασφάλισης χρηματοδότησης για εκτέλεση των κατασκευαστικών έργων που αναλαμβάνουν.
- Απλούστευση και βελτίωση του διοικητικού περιβάλλοντος των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών.

Οι εισηγήσεις αυτές είναι **εναρμονισμένες με αντίστοιχα μέτρα που λαμβάνονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση** και θα πρέπει να προωθηθούν από κοινού και με τη συνεργασία διαφόρων αρμοδίων φορέων όπως είναι η Κυβέρνηση, οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις και η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

9.2.4. Κατάρτιση των Γενικών Διευθυντών των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών

Οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων τους. Ο ρόλος αυτός είναι ιδιαίτερα καθοριστικός στην περίπτωση των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων όπου στη μεγάλη τους πλειοψηφία οι Γενικοί Διευθυντές είναι και ιδιοκτήτες.

Η ανάπτυξη των Γενικών Διευθυντών μέσα από τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης αναμένεται να συμβάλει ουσιαστικά στη βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, γεγονός που θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις τους να προσαρμοστούν όσο το δυνατό καλύτερα προς τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η κατάρτιση των Γενικών Διευθυντών θα πρέπει να στοχεύει από τη μια στην **απόκτηση και αναβάθμιση των απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας τους** και από την άλλη στην απόκτηση των γνώσεων εκείνων που είναι **απαραίτητες για επιβίωση και ανάπτυξη της επιχείρησής τους**.

Για τον εντοπισμό των θεματικών τομέων προτεραιότητας λήφθηκαν υπόψη τα χαρακτηριστικά των Γενικών Διευθυντών, η αυτοαξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων των Γενικών Διευθυντών, η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης και η ανάλυση των δεδομένων και λειτουργιών των επιχειρήσεων.

Οι θεματικοί τομείς στους οποίους θα πρέπει κατά προτεραιότητα να καταρτισθούν οι Γενικοί Διευθυντές των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι:

- **Λειτουργία και διεύθυνση των επιχειρήσεων και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας:**
 - Είναι απόρροια του χαμηλού μορφωτικού επιπέδου σημαντικού ποσοστού Γενικών Διευθυντών, ιδιαίτερα των Μικρών επιχειρήσεων (με απασχόληση 10-19 άτομα), του οικογενειακού χαρακτήρα των επιχειρήσεων και του μεγάλου χρονικού διαστήματος που οι Γενικοί Διευθυντές παραμένουν στην επιχείρηση.
 - Θα ήταν χρήσιμο να παρακολουθήσουν τα σχετικά προγράμματα κατάρτισης και οι διάδοχοι των Γενικών Διευθυντών που στη μεγάλη πλειοψηφία τους είναι οι γιοι τους.
 - Αφορά κυρίως τους Γενικούς Διευθυντές των μικρότερων επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των Μικρών επιχειρήσεων (με απασχόληση 10-19 άτομα), όπου είναι πιο έντονος ο οικογενειακός χαρακτήρας.

- **Ξένες γλώσσες:**
 - Αφορά βασικά τις κύριες γλώσσες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αγγλικά, Γαλλικά, Γερμανικά) δεδομένου ότι σημαντικό ποσοστό αναμένει ότι η Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου θα δημιουργήσει ευκαιρίες για πρόσβαση στις Ευρωπαϊκές αγορές.
 - Τα προγράμματα να αφορούν την εκμάθηση βασικών γνώσεων και να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ορολογία που χρησιμοποιείται σε σχέση με τον τομέα των Κατασκευών.
 - Στα προγράμματα να συμμετάσχουν οι Γενικοί Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα και 20-49 άτομα που παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες αδυναμίες.
- **Νομοθεσία:**
 - Τόσο η Κυπριακή όσο και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
 - Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην ενημέρωση για τις πρόνοιες των συμβολαίων που υπογράφονται μεταξύ του εργολάβου και του ιδιοκτήτη ιδιαίτερα σε σχέση με μεγάλα έργα.
 - Τα προγράμματα να απευθύνονται στους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα 20-49 άτομα και 50-99 άτομα.
- **Μάρκετινγκ:**
 - Να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα έρευνας αγοράς, σε τρόπους επέκτασης στη ντόπια αγορά και στην ανάλυση των πωλήσεων.

- Αφορά τους Γενικούς Διευθυντές όλων των επιχειρήσεων εκτός από τις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.
- **Οικονομική ανάλυση:**
 - Να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στην επιμόρφωση των Γενικών Διευθυντών σε θέματα όπως ο καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος, η ακριβής και έγκαιρη κοστολόγηση και η ετοιμασία και αξιοποίηση οικονομικών καταστάσεων.
 - Αφορά κυρίως τους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 20-49 άτομα παρόλο που αδυναμίες εντοπίστηκαν και στους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 10-19 άτομα και 50-99 άτομα.
- **Συστήματα ολικής ποιότητας:**
 - Ενημέρωση για τα διάφορα συστήματα ολικής ποιότητας και τις συγκεκριμένες εφαρμογές στις επιχειρήσεις. Να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στο I.S.O. 9000 καθώς και στα πρότυπα ποιότητας που ισχύουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
 - Αφορά τους Γενικούς Διευθυντές των επιχειρήσεων με απασχόληση 50-99 άτομα όπου από τη μια εντοπίστηκαν οι πιο σοβαρές αδυναμίες και από την άλλη οι περισσότερες επιχειρήσεις ανέφεραν ότι τα πρότυπα ποιότητας θα αποτελέσουν ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία για ανάπτυξη της παραγωγικής τους διαδικασίας.

9.2.5. Κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών

Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων διαδραματίζουν και τα διάφορα διευθυντικά στελέχη. Η ανάπτυξη

τους μέσα από κατάλληλες αναπτυξιακές δραστηριότητες που να περιλαμβάνουν και τη συμμετοχή σε κατάλληλα προγράμματα κατάρτισης αναμένεται να βελτιώσει τις γνώσεις και δεξιότητες τους, γεγονός που θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν ευκολότερα στα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι δραστηριότητες κατάρτισης πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα καθήκοντα που εκτελούν τα διευθυντικά στελέχη παρόλο που σημαντικό ποσοστό διευθυντικών στελεχών, στα οποία περιλαμβάνονται και οι Γενικοί Διευθυντές, είναι υπεύθυνοι για πολλές λειτουργίες των επιχειρήσεων. Αυτό ισχύει περισσότερο στις Μικρές επιχειρήσεις.

Οι θεματικοί τομείς στους οποίους εντοπίστηκαν οι μεγαλύτερες ανάγκες για τα διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών είναι:

- **Στόχοι και Στρατηγική:**
 - Παρόλο που η διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής είναι μεγάλης σημασίας για ανάπτυξη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών εντούτοις κατά κανόνα η απόδοση τους δεν είναι ανάλογα ικανοποιητική.
 - Χαμηλότερη απόδοση εντοπίστηκε για όλα τα θέματα που περιλαμβάνονται στη διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής. Τα θέματα αυτά αφορούν τη διαμόρφωση επιχειρησιακών στόχων, τη διαμόρφωση επιχειρησιακής στρατηγικής, τη διαμόρφωση επιχειρησιακού πλάνου, τη διαμόρφωση πολιτικής και στόχων σε θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και τη σύνδεση επιχειρησιακών στόχων με στόχους Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.
 - Αφορά κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα, 20-49 άτομα και 50-99 άτομα.

- Εφαρμογή επιμορφωτικών σεμιναρίων εργαστηριακής μορφής για διαμόρφωση στόχων και στρατηγικής καθώς και των πρακτικών τρόπων για υλοποίησή τους.
- **Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού:**
 - Η απόδοση των επιχειρήσεων σε σχέση με τους δείκτες διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού στο πεδίο “Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού” είναι χαμηλότερη από τη σημασία που αποδίδουν σε αυτούς.
 - Παρόλο που τα θέματα εξετάζονται στα πλαίσια του Σχεδίου Συμβουλευτικών Υπηρεσιών εντούτοις θα ήταν χρήσιμο να διοργανωθούν επιμορφωτικά προγράμματα εργαστηριακής μορφής. Τα προγράμματα αυτά να απευθύνονται στα διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών που ασχολούνται με την οργάνωση και τα διάφορα συστήματα διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού.
 - Η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ σημασίας και απόδοσης, και κατά συνέπεια η μεγαλύτερη ανάγκη, εμφανίζεται στην οργανωτική δομή, την επιλογή και πρόσληψη προσωπικού, την αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού και τον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού.
 - Αφορά κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα, 20-49 άτομα και 50-99 άτομα. Οι Μεσαίες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) δεν φαίνεται να παρουσιάζουν έντονες ανάγκες για επιμόρφωση των διευθυντικών στελεχών τους σε σχέση με τα θέματα αυτά.
- **Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού:**
 - Η απόδοση των επιχειρήσεων σε διάφορα θέματα που αφορούν την κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου

δυναμικού είναι χαμηλότερη από τη σημασία που αποδίδουν στα θέματα αυτά. Κατά συνέπεια εντοπίζεται ανάγκη για βελτίωση.

- Τα θέματα αυτά εξετάζονται στα πλαίσια του Σχεδίου Συμβουλευτικών Υπηρεσιών. Ωστόσο, υπάρχει ανάγκη για την εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων με τη μορφή εργαστηρίων στα οποία να συμμετάσχουν τα διευθυντικά στελέχη των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών που ασχολούνται με τα θέματα αυτά.
- Η ανάγκη για βελτίωση είναι περίπου η ίδια για όλα τα θέματα που περιλαμβάνονται στο πεδίο “Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού”. Τα θέματα αυτά είναι το σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης, η υποδομή κατάρτισης, το πλάνο κατάρτισης, οι δραστηριότητες κατάρτισης, το αρχείο κατάρτισης, ο προγραμματισμός και οργάνωση κατάρτισης από υπεύθυνο άτομο και η αξιολόγηση κατάρτισης.
- Αφορούν κυρίως τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα. Στις πιο μεγάλες επιχειρήσεις (με απασχόληση 100-249 άτομα) δεν παρουσιάζονται έντονες ανάγκες.

9.2.6. Αναπτυξιακές δραστηριότητες, περιλαμβανομένων και προγραμμάτων κατάρτισης, στις διάφορες λειτουργίες των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων των Κατασκευών

Η σύγκριση της σημασίας που αποδίδουν οι επιχειρήσεις με την απόδοση που έχουν επιτύχει στις διάφορες λειτουργίες της επιχείρησης, τα μελλοντικά σχέδια των επιχειρήσεων σε σχέση με διάφορα θέματα όπως η ανάπτυξη συνεργασιών, το επίπεδο τεχνολογίας και οι στρατηγικές επιλογές, προδιαγράφουν ανάγκες για την εφαρμογή κατάλληλων **αναπτυξιακών δραστηριοτήτων**. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να έχουν τη μορφή σεμιναρίων, εργαστηρίων, επισκέψεων, παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και προγραμμάτων κατάρτισης.

Ακολούθως αναφέρονται οι σημαντικότερες αναπτυξιακές δραστηριότητες στις διάφορες λειτουργίες των επιχειρήσεων:

- **Πωλήσεις και Μάρκετινγκ:**
 - **Διεξαγωγή έρευνας αγοράς** στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.
 - **Επέκταση στη ντόπια αγορά**, ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα. Ανάγκες, σε μικρότερο όμως βαθμό εμφανίζονται και στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα.
 - **Δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με τους πελάτες, διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ, προβολή και προώθηση, και αύξηση του αριθμού των προϊόντων** για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα.

- **Παραγωγική διαδικασία και Τεχνολογία:**
 - **Προγραμματισμός παραγωγής** για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων.
 - **Οργάνωση παραγωγής** για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.
 - **Τεχνικές γνώσεις του προσωπικού και κατάρτιση και επιμόρφωση προσωπικού**, με έμφαση στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα.
 - **Εισαγωγή νέας τεχνολογίας και τεχνολογική αναβάθμιση** με έμφαση στις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα.
 - **Ποιοτικός έλεγχος** σε σχέση με την εφαρμογή συστημάτων ποιότητας, με ιδιαίτερη έμφαση στις επιχειρήσεις με απασχόληση 100-249 άτομα.

- **Εισαγωγή προτύπων ποιότητας** για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και 100-249 άτομα.
- **Συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις:**
 - **Ανάπτυξη συνεργασιών** μεταξύ των εργοληπτικών επιχειρήσεων και των υπεργολάβων. Σημειώνεται ότι η ανάθεση εργασιών σε υπεργολάβους είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στον τομέα των Κατασκευών αφού το 37% του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων το 1996 έγινε από υπεργολάβους .
 - **Εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση** για τις επιχειρήσεις που απασχολούν 10-99 άτομα.
 - **Αγορά πρώτων υλών** για τις Μικρές επιχειρήσεις.
- **Τεχνολογία:**
 - **Εισαγωγικό πρόγραμμα για χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών** σε επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα.
 - **Περαιτέρω αξιοποίηση της χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή** στις διάφορες λειτουργίες της επιχείρησης. Αυξημένη χρήση αναμένεται στον ίδιο περίπου βαθμό για όλες τις λειτουργίες της επιχείρησης.
- **Οικονομική διαχείριση:**
 - **Έγκαιρη είσπραξη από πελάτες** για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.
 - **Ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση** κατά πρώτο λόγο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και κατά δεύτερο λόγο για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-19 άτομα.
 - **Καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος** για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10-99 άτομα.

9.2.7. Κατάρτιση των απασχολουμένων στις Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών

Οι επιχειρήσεις εκτιμούν ότι η κατάρτιση του προσωπικού συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στη **βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και στην αύξηση της παραγωγικότητας**. Από τα στοιχεία της μελέτης θα πρέπει να επισημανθούν τα ακόλουθα:

- Υπάρχουν σημαντικά περιθώρια για αύξηση της συμμετοχής του προσωπικού σε δραστηριότητες κατάρτισης. Αυτό ισχύει περισσότερο για τις βασικές επαγγελματικές κατηγορίες των Τεχνιτών, Χειριστών και Εποπτών.
- Το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης για βασικές επαγγελματικές κατηγορίες κυμαίνεται σε **χαμηλό επίπεδο**.
- Οι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών φαίνεται να προτιμούν τα **πολυεπιχειρησιακά προγράμματα** για κατάρτιση του προσωπικού τους.

Οι μεγαλύτερες ανάγκες για κατάρτιση του προσωπικού αφορούν τον τομέα της **παραγωγικής διαδικασίας και τεχνολογίας**. Σημαντικές ανάγκες εμφανίσθηκαν σε σχέση με την **οικονομική διαχείριση, την ασφάλεια και υγιεινή και τις αγορές και διαχείριση πρώτων υλών**.

Οι πιο πάνω διαπιστώσεις ενισχύονται και από τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων σχετικά με τα **επαγγέλματα στα οποία η απόδοση του προσωπικού κρίνεται ως μη ικανοποιητική**. Τα κυριότερα από τα επαγγέλματα αυτά για τα οποία είναι απαραίτητο να προωθηθούν δραστηριότητες κατάρτισης είναι:

- Οικοδόμοι
- Επόπτες
- Ηλεκτρολόγοι κτιρίων

- Υδραυλικοί
- Καλουσιήδες

Οι μεγαλύτερες ανάγκες κατάρτισης αφορούν τις ακόλουθες επαγγελματικές κατηγορίες:

- **Επιστημονικό προσωπικό** για όλες τις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα.
- **Τεχνικοί βοηθοί** με έμφαση τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα.
- **Επόπτες** για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων.
- **Τεχνίτες** για τις επιχειρήσεις (με απασχόληση 10-49 άτομα).

Τα θέματα στα οποία πρέπει κατά **προτεραιότητα** να προωθηθούν και υλοποιηθούν δραστηριότητες κατάρτισης είναι:

- **Τεχνολογία.** Είναι άμεσα συνδεδεμένη με την πρόθεση των επιχειρήσεων για αυξημένη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και επέκταση της χρησιμοποίησης τους στις διάφορες λειτουργίες των επιχειρήσεων. Αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα για κατάρτιση του προσωπικού για πάνω από τις μισές επιχειρήσεις του τομέα. Ιδιαίτερα έντονη ανάγκη εμφανίζεται στις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα.
- **Διεύθυνση και εποπτεία.** Η αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των διευθυντικών και εποπτικών στελεχών του τομέα των Κατασκευών είναι ιδιαίτερα σημαντική για την καλύτερη εκτέλεση των πολύ σημαντικών καθηκόντων με τα οποία είναι επιφορτισμένοι. Σημειώνεται ότι τα πιο πάνω στελέχη θα πρέπει να διευθύνουν και συντονίζουν την εργασία όχι μόνο των δικών τους εργοδοτούμενων αλλά και των εργοδοτούμενων άλλων επιχειρήσεων (υπεργολάβων).

Ιδιαίτερα σημαντική για τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα.

- **Περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή.** Η τήρηση των κανόνων ασφαλείας στην οικοδομική βιομηχανία είναι υψίστης σημασίας για την ανεμπόδιστη διεκπεραίωση των κατασκευαστικών εργασιών. Αναφέρεται ότι οι διάφορες κατασκευαστικές εργασίες εκτελούνται σε μεγάλα ύψη, γεγονός που εμπερικλείει σοβαρούς κινδύνους για την ασφάλεια του προσωπικού. Επίσης, οι εργοδοτούμενοι στον τομέα ασχολούνται με τη μεταφορά βαρέων αντικειμένων με αποτέλεσμα να εκτίθενται σε σοβαρούς κινδύνους. Αφορά κυρίως τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με απασχόληση 50-249 άτομα) οι οποίες αναλαμβάνουν τα μεγαλύτερα κατασκευαστικά έργα.
- **Οικονομικά θέματα.** Η έγκαιρη είσπραξη από πελάτες, η ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση και η κατάρτιση επενδυτικού προγράμματος είναι τα οικονομικά θέματα στα οποία παρατηρείται η μεγαλύτερη ανάγκη για κατάρτιση του προσωπικού. Η ανάγκη αυτή αφορά κατά κύριο λόγο τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-99 άτομα και κατά δεύτερο λόγο τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα.
- **Διαχείριση ποιότητας.** Σχετίζεται με την πρόθεση των μεγάλων επιχειρήσεων για εισαγωγή προτύπων ποιότητας όπως το I.S.O. 9000 με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων τους έτσι που να μπορούν να αντιμετωπίσουν τον αυξανόμενο ανταγωνισμό. Αφορά τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα.
- **Αγορές και διαχείριση υλικών.** Είναι ιδιαίτερα σημαντική για την εκτέλεση μεγάλων αναπτυξιακών έργων. Έτσι η ανάγκη για κατάρτιση του προσωπικού σε σχέση με το πιο πάνω θέμα αφορά τις επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα.

9.2.8. Αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης

Η αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης αναμένεται να βοηθήσει στην ανάπτυξη **νέων προσεγγίσεων** στην κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων και στην **αύξηση της συμμετοχής** σε δραστηριότητες κατάρτισης. Η εκτίμηση αυτή ενισχύεται από τα πιο κάτω:

- Τη μεγάλη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις για αποδέσμευση προσωπικού για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης σε ώρες εργασίας.
- Τους παράγοντες που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης, όπως ο χρόνος εφαρμογής του προγράμματος, το περιεχόμενο της κατάρτισης, ο τόπος εφαρμογής του προγράμματος και το επίπεδο εκπαίδευσης ατόμων που θα καταρτισθούν.
- Το ενδιαφέρον του προσωπικού για κατάρτιση, ιδιαίτερα του επιστημονικού προσωπικού.
- Τη βελτίωση του ενδιαφέροντος από την υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης.
- Την αποτελεσματικότητα από την αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία.

Οι νέες μορφές κατάρτισης, όπως είναι η ανοικτή και εξ αποστάσεως μάθηση, αναμένεται, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων, να έχουν τη **μεγαλύτερη ωφέλεια στο Επιστημονικό Προσωπικό, τους Διευθυντές και τους Τεχνικούς βοηθούς**. Η προσέγγιση αυτή κρίνεται ως ιδιαίτερα αποτελεσματική από τις επιχειρήσεις με απασχόληση 20-49 άτομα.

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει το συντομότερο δυνατό να προχωρήσει στην προώθηση συγκεκριμένων μέτρων και ενεργειών με στόχο την **ενθάρρυνση** της αξιοποίησης νέων μορφών κατάρτισης.

Για το σκοπό αυτό και με βάση τα πορίσματα και τις εισηγήσεις σχετικής μελέτης που ολοκληρώνεται μέσα στο 1999, αναμένεται να

προωθηθούν οι αναγκαίες τροποποιήσεις τόσο στο Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης όσο και στην Πολιτική Χορηγιών της Αρχής.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΕΝΙΚΟΥΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1

**ΦΥΛΟ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΦΥΛΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΑΝΔΡΑΣ	97	98	100	100	98
ΓΥΝΑΙΚΑ	3	2	0	0	2
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2
ΗΛΙΚΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΟΜΑΔΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΧΡΙ 30	3	2	9	0	3
31-40	32	26	9	0	27
41-50	40	44	27	37	41
50+	25	28	55	63	29
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3.

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΒΑΣΙΚΟ	0	50	67	0	34
ΑΝΩΤΕΡΟ	67	50	33	0	50
ΑΝΩΤΑΤΟ	0	0	0	100	6
ΆΛΛΟ	33	0	0	0	10
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	6	6	5	1	18

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΧΡΙ 5	19	11	9	25	16
6-10	21	24	37	0	22
11-20	36	39	27	37	37
20+	24	26	27	38	25
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5

**ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΤΗ
ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΧΡΙ 5	21	15	18	25	18
6-10	22	28	28	0	24
11-20	33	37	27	50	35
20+	24	20	27	25	23
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1.6
ΣΕ ΠΟΣΕΣ ΑΛΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ ΟΙ
ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
0	8	21	33	0	13
1	42	34	56	75	41
2	27	25	11	13	25
3	15	12	0	12	13
4	3	6	0	0	4
5	5	0	0	0	3
15	0	2	0	0	1
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	134	82	13	9	238

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.7

**ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΓΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΕΠΙΘΥΜΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΝΑΙ	86	81	89	100	85
ΟΧΙ	0	2	0	0	1
ΔΕΝ ΞΕΡΩ	14	17	11	0	14
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	144	74	13	6	237

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.8

**ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 10-19 ΑΤΟΜΑ ΣΕ
ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ**

ΘΕΜΑΤΑ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ				
	ΑΝΕΠΑ- ΡΚΕΙΣ (%)	ΑΔΥΝ- ΑΤΕΣ (%)	ΜΕΤ- ΡΙΕΣ (%)	ΚΑΛΕΣ (%)	ΕΞΑΙΡΕ- ΤΙΚΕΣ (%)
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0	0	7	56	37
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	0	0	10	56	34
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	0	0	13	60	27
ΕΠΙΧΕΙΡΗ- ΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	0	1	16	48	35
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	1	3	23	39	34
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	0	4	14	44	38
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	3	12	32	30	23
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	1	3	23	53	20
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	1	3	13	44	39
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	0	11	25	48	16
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	30	16	24	19	11
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑ- ΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	1	0	16	35	48

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.9

**ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 20-49 ΑΤΟΜΑ ΣΕ
ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ**

ΘΕΜΑΤΑ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ				
	ΑΝΕΠΑ- ΡΚΕΙΣ (%)	ΑΔΥΝ- ΑΤΕΣ (%)	ΜΕΤ- ΡΙΕΣ (%)	ΚΑΛΕΣ (%)	ΕΞΑΙΡΕ- ΤΙΚΕΣ (%)
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0	0	11	59	30
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	0	0	15	61	24
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	2	0	20	48	30
ΕΠΙΧΕΙΡΗ- ΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	2	2	15	57	24
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	0	6	26	42	26
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	2	0	19	48	31
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	6	6	31	42	15
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	2	4	39	33	22
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	0	4	9	48	39
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	2	15	32	38	13
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	13	26	17	26	18
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑ- ΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	0	4	13	44	39

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.10

**ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 50-99 ΑΤΟΜΑ ΣΕ
ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ**

ΘΕΜΑΤΑ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ				
	ΑΝΕΠΑ- ΡΚΕΙΣ (%)	ΑΔΥΝ- ΑΤΕΣ (%)	ΜΕΤ- ΡΙΕΣ (%)	ΚΑΛΕΣ (%)	ΕΞΑΙΡΕ- ΤΙΚΕΣ (%)
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0	0	0	70	30
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	0	0	10	50	40
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	0	0	10	50	40
ΕΠΙΧΕΙΡΗ- ΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	0	0	30	30	40
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	11	0	33	11	45
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	0	0	10	60	30
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	0	10	30	40	20
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	0	10	20	50	20
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	0	10	30	30	30
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	0	0	30	40	30
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	0	0	20	40	40
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑ- ΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	0	0	10	40	50

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.11

**ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 100-249 ΑΤΟΜΑ ΣΕ
ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ**

ΘΕΜΑΤΑ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ				
	ΑΝΕΠΑ- ΡΚΕΙΣ (%)	ΑΔΥΝ- ΑΤΕΣ (%)	ΜΕΤ- ΡΙΕΣ (%)	ΚΑΛΕΣ (%)	ΕΞΑΙΡΕ- ΤΙΚΕΣ (%)
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0	0	0	67	33
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	0	0	0	50	50
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	0	0	0	50	50
ΕΠΙΧΕΙΡΗ- ΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	0	0	0	33	67
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	0	17	0	50	33
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	0	0	0	50	50
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	0	0	0	67	33
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	0	0	17	67	16
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	0	0	17	33	50
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	0	0	0	100	0
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	0	0	33	17	50
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑ- ΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	0	0	0	50	50

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.12

**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΕ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	ΣΥΝΟΛΟ (%)
ΝΑΙ	31	28	64	38	32
ΟΧΙ	69	72	36	62	68
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1.13
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ
ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΟΙ ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1996 ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1	0	9	0	1
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	1	0	0	13	1
MANAGEMENT	6	2	27	38	7
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	1	0	0	13	1
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	4	13	36	13	9
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	7	6	18	0	7
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	4	7	0	0	5
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	6	4	18	25	6
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	15	9	9	0	12
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	1	2	0	13	2
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	1	0	9	13	2
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	1	0	9	13	2
ΚΑΝΕΝΑ	79	78	45	62	76
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.14
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ
ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΟΙ ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΟ 1997 ΚΑΤΑ
ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	4	2	9	13	4
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	1	7	27	25	6
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3	2	18	0	3
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	0	4	0	0	1
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	4	6	9	13	5
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	8	6	18	0	8
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	10	2	9	0	7
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	0	0	9	0	1
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	0	0	9	0	1
ΚΑΝΕΝΑ	81	78	55	75	78
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.15
ΑΡΙΘΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΕΝΙΚΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΜΕΣΑ ΣΤΟ 1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
0	81	79	55	75	78
1-5	6	11	0	25	8
6-10	7	4	9	0	6
10<	7	6	36	0	8
ΑΡ. ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	146	82	16	9	253

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 : ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ
ΔΥΝΑΜΙΚΟ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΝ ΟΚΤΩΒΡΙΟ ΤΟΥ 1997

ΦΥΛΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΑΝΔΡΕΣ	1.827	2.296	1.163	900	6.186
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	209	245	130	81	665
ΣΥΝΟΛΟ	2.036	2.541	1.293	981	6.851

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2
ΦΥΛΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΦΥΛΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΑΝΔΡΑΣ	98	96	89	96	96
ΓΥΝΑΙΚΑ	2	4	11	4	4
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	227	139	65	31	462

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3
ΗΛΙΚΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΟΜΑΔΑ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΧΡΙ 30	2	6	9	11	5
31-40	31	31	24	33	30
41-50	36	38	31	22	35
50+	31	25	36	34	30
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	225	139	65	31	460

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΧΡΙ 5	19	16	19	38	19
6-10	26	19	28	23	24
11-20	33	46	25	23	35
20+	22	19	28	16	22
ΑΡΙΘΜΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	219	128	62	29	439

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΧΡΟΝΟΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
1994	2.438	2.727	1.327	1.442	7.934
1995	2.353	2.861	1.376	1.370	7.960
1996	2.292	2.895	1.285	894	7.366
1997 (ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ)	2.036	2.541	1.293	981	6.851

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.6
ΦΥΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997

ΕΤΟΣ	ΦΥΛΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
		10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
1994	ΑΝΔΡΑΣ	2.209	2.496	1.209	1.357	7.271
	ΓΥΝΑΙΚΑ	229	231	118	85	663
	ΣΥΝΟΛΟ	2.438	2.727	1.327	1.442	7.934
1995	ΑΝΔΡΑΣ	2.128	2.616	1.251	1.285	7.280
	ΓΥΝΑΙΚΑ	225	245	125	85	680
	ΣΥΝΟΛΟ	2.353	2.861	1.376	1.370	7.960
1996	ΑΝΔΡΑΣ	2.071	2.652	1.156	811	6.690
	ΓΥΝΑΙΚΑ	221	243	129	83	676
	ΣΥΝΟΛΟ	2.292	2.895	1.285	894	7.366
1997	ΑΝΔΡΑΣ	1.828	2.296	1.162	900	6.186
	ΓΥΝΑΙΚΑ	208	245	131	81	665
	ΣΥΝΟΛΟ	2.036	2.541	1.293	981	6.851

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.7
ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΤΟΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
1996	578	628	258	545	2.009
1997	505	498	154	158	1.315

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.8
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΞΕΝΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997

ΕΤΟΣ	ΦΥΛΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
		10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
1996	ΑΝΔΡΑΣ	130	263	49	131	573
	ΓΥΝΑΙΚΑ	0	0	0	7	7
	ΣΥΝΟΛΟ	130	263	49	138	580
1997	ΑΝΔΡΑΣ	114	220	49	104	487
	ΓΥΝΑΙΚΑ	0	0	0	7	7
	ΣΥΝΟΛΟ	114	220	49	111	494

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.9
ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΟΥ ΠΑΡΕΙΧΑΝ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΟ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΚΙΝΗΤΡΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΡΟΣ ΑΠΟ ΤΑ ΚΕΡΔΗ	0	2	0	0	1
ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ	54	31	73	50	47
ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ ΠΕΡΑΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	37	26	55	25	34
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΤΙΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ	0	2	9	0	1
ΆΛΛΑ	8	9	9	0	8
ΚΑΝΕΝΑ	31	46	9	50	35
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	83	16	9	252

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.10
ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΟΥ ΘΑ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΟ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΚΙΝΗΤΡΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΡΟΣ ΑΠΟ ΤΑ ΚΕΡΔΗ	0	4	0	0	1
ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ	51	37	73	50	48
ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ ΠΕΡΑΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	38	24	45	25	33
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΤΙΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ	0	2	9	0	1
ΑΛΛΑ	10	7	9	0	9
ΚΑΝΕΝΑ	31	43	9	50	34
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	83	16	9	252

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.11
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-
1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΚΑΘΟΛΟΥ	53	37	18	0	44
ΛΙΓΟ	35	31	36	12	33
ΑΡΚΕΤΑ	12	32	36	75	22
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	0	0	10	13	1
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.12
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΜΕΧΡΙ
ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΚΑΘΟΛΟΥ	50	35	18	0	41
ΛΙΓΟ	36	31	18	12	33
ΑΡΚΕΤΑ	14	31	55	75	24
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	0	3	9	13	2
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.13
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ- ΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΑΛΟΣ		ΜΕΤΡΙΟΣ		ΜΙΚΡΟΣ		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	0	0	0	0	5	100	5	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙ- ΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	7	25	15	52	7	23	28	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	9	58	5	32	2	10	16	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3	16	9	47	7	37	19	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	0	0	0	0	2	100	2	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	7	33	10	49	4	18	20	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	59	69	25	29	2	2	86	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑ- ΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	17	62	7	27	3	11	27	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥ- ΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	33	60	20	37	2	3	55	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.14
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ
ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΘΕΜΑΤΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	4,1	4,1	4,4	4,1	4,1
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	4,1	4,2	4,5	4,4	4,2
ΑΥΞΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ	2,7	2,4	2,5	2,3	2,5
ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,1	2,9	3,0	2,4	3,0
ΑΝΕΒΑΖΕΙ ΤΟ ΗΘΙΚΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,8	3,8	4,2	4,4	3,8
ΒΕΛΤΙΩΝΕΙ ΤΗ ΣΥΝΔΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	3,7	3,6	4,1	4,1	3,7
ΕΙΣΑΓΕΙ ΝΕΩΤΕΡΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΙΣ	3,7	3,7	4,2	3,8	3,7
ΜΕΙΩΝΟΝΤΑΙ ΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΑΤΟΜΩΝ	2,8	2,7	3,3	2,9	2,8

Επεξήγηση βαθμολογιών συμβολής:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.15

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	3,4	3,9	4,1	4,0	3,6
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3,6	3,9	4	3,9	3,8
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	2,6	3,5	4	3,6	3,2
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2,8	3,4	3,5	3,6	3,1
ΠΩΛΗΤΕΣ	μ.ε	3,0	μ.ε	μ.ε	3,0
ΕΠΟΠΤΕΣ	2,6	2,9	3,3	3,3	2,8
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	2,4	2,4	2,4	3,0	2,4
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗ- ΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	2,4	2,5	2,2	3,0	2,5
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	1,9	2,0	1,9	2,3	2,0

μ.ε = μη εφαρμόσιμο

Επεξήγηση βαθμολογιών ενδιαφέροντος:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρό
- 3 = Μέτριο
- 4 = Μεγάλο
- 5 = Πολύ μεγάλο

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.16

**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997 ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ, ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)**

ΕΠΑΓΓΕΛ- ΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
		10-19	20-49	50-99	100-249	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	Μ	18	9	4	4	35
	Π	24	20	10	5	59
	Ε	8	2	0	2	12
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	Μ	18	14	6	6	44
	Π	39	26	11	6	82
	Ε	4	5	0	1	10
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	Μ	2	6	6	3	17
	Π	4	9	9	3	25
	Ε	2	0	0	0	2
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	Μ	6	8	4	4	22
	Π	22	17	7	5	51
ΠΩΛΗΤΕΣ	Π	0	3	0	0	3
ΕΠΟΠΤΕΣ	Μ	4	8	3	3	18
	Π	4	11	4	4	23
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	Μ	12	6	1	5	24
	Π	10	14	6	1	31
	Ε	0	2	0	0	2
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	Μ	4	3	0	2	9
	Π	0	2	0	1	3
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	Μ	6	2	3	2	13
	Π	2	2	1	1	6

Μ : Μονοεπιχειρησιακά
Π : Πολυεπιχειρησιακά
Ε : Εξωτερικό

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.17

**ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997 ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	25	29	60	58	33
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	54	41	78	82	58
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	12	48	69	67	45
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	25	19	44	52	30
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΩΛΗΤΕΣ	μ.ε	25	μ.ε	μ.ε	25
ΕΠΟΠΤΕΣ	7	15	29	68	21
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	9	5	11	25	10
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ	6	4	0	12	6
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	3	1	16	44	10
ΟΛΑ ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	14	11	24	38	18

μ.ε = μη εφαρμόσιμο

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.18

**ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΕΝΤΕΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1996-1997 ΚΑΤΑ ΘΕΜΑ
ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΘΕΜΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	30	28	42	19	199
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	20	14	1	0	36
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	9	18	0	0	27
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	0	14	0	0	14
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	8	6	6	29	49
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	28	38	4	11	81
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	77	62	174	199	512
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4	15	15	0	34
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	136	126	74	69	405
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	37	74	171	243	525
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	7	3	1	11	22
ΆΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ	4	5	73	6	88

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.19

**ΤΟΜΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΕΚΤΕΛΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	47	61	55	50	52
ΑΓΟΡΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	82	81	100	88	83
ΠΑΡΑΓΩΓΗ	99	98	100	100	99
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	58	74	73	38	64
ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ	82	83	64	50	80
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ	88	96	100	100	92
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.20

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	3,3	3,2	3,8	3	3,3
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3,6	3,6	4,0	3,3	3,6
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	3,4	3,4	3,9	2,8	3,4
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3,0	3,2	3,4	3,5	3,1
ΠΩΛΗΤΕΣ	μ.ε	3,4	μ.ε	μ.ε	3,4
ΕΠΟΠΤΕΣ	3,4	3,2	3,5	3,3	3,3
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	3,3	3,2	2,8	2,9	3,2
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗ- ΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	2,9	3,4	3,0	2,8	3,1
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	2,7	2,9	2,3	2,0	2,7

μ.ε = μη εφαρμόσιμο

Επεξήγηση βαθμολογιών μεγέθους αναγκών:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρές
- 3 = Μέτριες
- 4 = Μεγάλες
- 5 = Πολύ μεγάλες

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.21
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΘΕΜΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
Βαθμός Προτεραιότητας : Χαμηλή

ΘΕΜΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	4	5	0	0	9
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	11	6	1	1	19
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	13	6	1	1	21
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	6	5	1	1	13
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	6	8	1	0	15
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	9	3	1	1	14
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	8	5	0	0	13
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	0	6	0	0	6
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	2	5	0	0	7
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	2	6	0	0	8
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	2	3	0	0	5
ΆΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ	0	3	0	0	3

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.22
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΘΕΜΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
Βαθμός Προτεραιότητας : Μέτρια

ΘΕΜΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	32	28	3	3	66
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	37	14	1	0	52
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	17	17	1	1	36
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	19	14	1	0	34
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	27	20	1	0	48
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	31	20	3	2	56
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	28	23	3	0	54
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	29	17	4	3	53
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	43	22	4	3	72
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	23	12	1	3	39
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	18	6	3	1	28
ΆΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ	0	2	0	0	2

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.23
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΘΕΜΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
Βαθμός Προτεραιότητας : Ψηλή

ΘΕΜΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	41	28	7	3	79
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	20	22	3	1	46
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	16	22	4	0	42
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	12	11	3	0	26
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	19	14	9	5	47
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	22	25	6	1	54
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	32	20	10	6	68
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	27	20	7	2	56
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	77	38	10	5	130
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	33	23	12	6	74
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	28	17	4	2	51
ΆΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ	0	5	1	0	6

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.24

**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΔΙΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΑΡΙΘΜΟ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

Βαθμός προτεραιότητας: Ψηλή

ΘΕΜΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	28,1	33,7	43,8	33,3	31,1
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	13,7	26,5	18,8	11,1	18,1
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	11,0	26,5	25,0	0,0	16,5
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	8,2	13,2	18,8	0,0	10,2
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΔΙΚΩΝ	13,0	16,9	56,3	55,6	18,5
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	15,1	30,1	37,5	11,1	21,2
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	21,9	24,1	62,5	66,7	26,8
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	18,5	24,1	43,8	22,2	22,0
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	52,7	45,7	62,5	55,6	51,2
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ	22,6	27,7	75,0	66,7	29,1
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	19,2	20,5	25,0	22,2	20,1
ΆΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ	0,0	6,0	0,6	0,0	2,3

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.25
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΧΡΟΝΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	4,1	3,7	4,0	3,9	4,0
ΤΟΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,9	3,5	2,9	3,0	3,7
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,7	3,5	3,4	3,4	3,6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,9	3,7	3,3	2,9	3,8
ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,7	3,4	2,8	2,4	3,5
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ	3,4	3,1	2,8	2,6	3,3
ΜΕΣΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ	3,3	3,1	3	2,6	3,2
ΘΕΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,4	3,4	2,6	3,3	3,3
ΗΛΙΚΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,6	3,6	2,9	3,1	3,6
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,8	3,7	2,9	3,1	3,7
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,0	3,3	2,6	2,8	3,1

Επεξήγηση βαθμολογιών βαθμού επηρεασμού:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρός
- 3 = Μέτριος
- 4 = Μεγάλος
- 5 = Πολύ μεγάλος

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.26
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ
ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΚΑΘΟΛΟΥ	31	20	18	12	26
ΛΙΓΟ	7	11	27	13	10
ΜΕΤΡΙΑ	10	17	10	0	12
ΠΟΛΥ	18	22	0	12	17
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	2	0	0	0	2
ΔΕΝ ΞΕΡΩ	32	30	45	63	33
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.27
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΩΝ
ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
(ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 10-19 ΑΤΟΜΑ)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	26	6	7	18	11	32
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	14	2	2	20	14	48
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	12	0	12	18	18	40
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	20	7	17	15	4	37
ΕΠΟΠΤΕΣ	38	8	3	14	0	37
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	37	7	9	11	1	35
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	29	7	7	21	7	29
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	41	7	6	11	4	31

- 1 : Καθόλου
2 : Λίγο
3 : Μέτρια
4 : Πολύ
5 : Πάρα πολύ
6 : Δεν ξέρω

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.28
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΩΝ
ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
(ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 20-49 ΑΤΟΜΑ)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	13	7	6	19	24	31
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	9	4	4	23	21	39
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	0	16	21	16	16	31
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	15	4	17	19	10	35
ΠΩΛΗΤΕΣ	14	0	14	0	14	58
ΕΠΟΠΤΕΣ	24	11	16	16	0	33
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	28	13	9	17	0	32
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	23	12	8	35	0	22
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	34	14	5	20	0	27

- 1 : Καθόλου
2 : Λίγο
3 : Μέτρια
4 : Πολύ
5 : Πάρα πολύ
6 : Δεν ξέρω

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.29
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΩΝ
ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
(ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 50-99 ΑΤΟΜΑ)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	0	9	27	9	9	46
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	0	10	30	10	10	40
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	0	11	33	11	11	34
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	0	9	18	9	9	55
ΕΠΟΠΤΕΣ	18	9	0	18	9	46
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	18	18	0	9	9	46
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	0	20	0	20	0	20
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	20	20	0	10	0	50

- 1 : Καθόλου
2 : Λίγο
3 : Μέτρια
4 : Πολύ
5 : Πάρα πολύ
6 : Δεν ξέρω

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.30
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΩΝ
ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
(ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 100-249 ΑΤΟΜΑ)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	0	0	13	13	0	74
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	0	0	13	13	0	74
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	0	0	20	20	0	60
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	0	13	0	13	0	74
ΕΠΟΠΤΕΣ	14	0	0	14	0	72
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	13	0	0	13	0	74
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	17	0	0	17	0	66
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	13	13	0	0	0	74

- 1 : Καθόλου
2 : Λίγο
3 : Μέτρια
4 : Πολύ
5 : Πάρα πολύ
6 : Δεν ξέρω

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 : ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΤΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1
ΠΡΟΕΛΕΥΣΗ ΚΥΡΙΟΤΕΡΩΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΑΓΟΡΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΠΕΡΙΟΧΗ / ΧΩΡΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΚΥΠΡΟΣ	100	98	100	88	99
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	12	15	9	50	14
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ	0	0	0	13	0
ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΑΠΩ ΑΝΑΤΟΛΗΣ	0	0	0	13	0
ΆΛΛΕΣ ΑΣΙΑΤΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	0	0	9	25	2
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	138	83	16	9	246

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2
ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΗ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗ ΚΥΡΙΟΤΕΡΩΝ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΑΓΟΡΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΠΕΡΙΟΧΗ/ ΧΩΡΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΚΥΠΡΟΣ	100	98	100	88	99
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	15	17	9	50	16
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ	0	0	0	13	0
ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΑΠΩ ΑΝΑΤΟΛΗΣ	0	0	9	13	1
ΑΛΛΕΣ ΑΣΙΑΤΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	0	0	9	25	2
ΑΜΕΡΙΚΗ	0	0	9	0	1
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	138	83	16	9	246

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΤΟΥ 1996 ΠΟΥ
ΔΙΑΤΕΘΗΚΕ ΓΙΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΚΑΘΟΛΟΥ	47	23	33	63	39
ΜΕΧΡΙ 1%	40	48	44	25	42
2% - 5%	13	27	0	12	17
ΠΑΝΩ ΑΠΟ 5%	0	2	23	0	2
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	80	13	9	248

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 : ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	39	36	45	63	39
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	24	32	64	38	29
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	19	14	0	13	16
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	17	20	18	38	19
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ	67	70	45	50	66
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	77	16	9	248

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΜΕΧΡΙ
ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	36	47	55	75	42
ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	0	4	0	0	1
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	32	37	64	38	36
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	12	10	0	13	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	26	18	27	38	24
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ	58	59	36	38	56
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	75	16	9	246

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΤΟΜΕΙΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	19	11	9	0	15
ΑΓΟΡΑ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	36	34	9	38	33
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	50	38	45	38	45
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΑΓΟΡΑ	16	15	9	13	15
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	3	9	9	13	6
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΩΛΗΣΗ	41	28	27	13	35
ΚΑΝΕΝΑ	26	32	36	38	29
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	82	16	9	249

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΤΟΜΕΙΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	19	13	9	0	16
ΑΓΟΡΑ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	34	32	9	38	32
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	50	42	45	25	46
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΑΓΟΡΑ	19	19	18	13	18
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	4	15	18	25	9
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΩΛΗΣΗ	43	32	27	13	37
ΚΑΝΕΝΑ	24	28	27	38	26
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	82	16	9	249

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5
ΧΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΣΤΑ ΔΙΑΦΟΡΑ
ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΟ 1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	22	44	55	38	32
ΑΓΟΡΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	7	22	64	63	17
ΠΑΡΑΓΩΓΗ	12	22	45	88	20
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	6	20	18	13	11
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	14	24	27	13	18
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ	61	87	100	100	73
ΚΑΝΕΝΑ	35	6	0	0	22
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6
ΧΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΣΤΑ ΔΙΑΦΟΡΑ
ΤΜΗΜΑΤΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	38	48	64	38	43
ΑΓΟΡΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	15	35	64	63	26
ΠΑΡΑΓΩΓΗ	21	33	45	88	29
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	17	33	18	13	22
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	21	39	27	13	27
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ	74	91	100	100	82
ΚΑΝΕΝΑ	21	6	0	0	14
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5 : ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1
ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ, ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 1994-1997

ΕΤΟΣ	10-19		20-49		50-99		100-249		10-249	
	ΠΡΩ- ΤΕΣ ΥΛΕΣ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΑ	ΠΡΩ- ΤΕΣ ΥΛΕΣ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΑ	ΠΡΩ- ΤΕΣ ΥΛΕΣ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΑ	ΠΡΩ- ΤΕΣ ΥΛΕΣ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΑ	ΠΡΩ- ΤΕΣ ΥΛΕΣ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΑ
1994	51,5	34,9	37,8	35,4	47,3	38,6	43,4	42,6	47,0	39,1
1995	51,4	35,0	40,2	34,8	48,1	37,3	40,0	37,4	47,6	38,0
1996	53,2	36,5	41,6	35,4	47,7	40,5	46,3	36,7	49,3	38,6
1997	51,7	35,6	42,2	35,7	47,0	41,4	48,1	34,1	48,4	38,3

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1994

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΖΗΜΙΑ	7	8	20	17	9
0%	1	6	0	0	3
0,1% - 5%	23	16	40	17	21
5,1% - 20%	67	66	30	66	64
20,1% +	2	4	10	0	3
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	75	14	7	239

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1995

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΖΗΜΙΑ	9	18	20	0	12
0%	0	2	0	0	1
0,1% - 5%	26	12	50	17	22
5,1% - 20%	64	63	20	83	62
20,1% +	1	5	10	0	3
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	75	14	7	239

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1996

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΖΗΜΙΑ	11	18	30	0	14
0%	0	0	0	0	0
0,1% - 5%	30	18	50	33	28
5,1% - 20%	56	61	10	67	55
20,1% +	3	3	10	0	3
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	75	14	7	239

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.5
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1997

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΖΗΜΙΑ	16	24	20	0	18
0%	0	0	0	0	0
0,1% - 5%	26	14	60	33	25
5,1% - 20%	56	59	10	67	54
20,1% +	3	3	10	0	3
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	75	14	7	239

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.6
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1994

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	0	0	0	2
ΠΟΛΥ	0	0	9	17	1
ΑΡΚΕΤΑ	46	40	36	67	44
ΛΙΓΟ	30	28	27	0	28
ΚΑΘΟΛΟΥ	21	32	28	16	25
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	82	16	7	248

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.7
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΛΟΥΣ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1995

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	0	0	0	2
ΠΟΛΥ	0	0	9	33	1
ΑΡΚΕΤΑ	41	28	27	67	36
ΛΙΓΟ	31	38	36	0	33
ΚΑΘΟΛΟΥ	25	34	28	0	28
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	82	16	7	248

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.8
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΛΟΥΣ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1996

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	1	0	0	0	1
ΠΟΛΥ	4	0	9	17	4
ΑΡΚΕΤΑ	27	26	27	50	27
ΛΙΓΟ	37	36	27	17	35
ΚΑΘΟΛΟΥ	31	38	37	16	33
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	82	16	7	248

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.9
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΕΡΔΟΥΣ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟ 1997

ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	1	0	0	0	1
ΠΟΛΥ	4	0	9	17	4
ΑΡΚΕΤΑ	24	21	18	50	23
ΛΙΓΟ	34	28	27	0	31
ΚΑΘΟΛΟΥ	37	51	46	33	41
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	142	82	16	7	246

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.10
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	61	73	73	67	65
ΡΕΥΣΤΟΤΗΤΑ	66	69	55	17	65
ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΚΕΡΔΟΥΣ	65	71	55	50	66
ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΙΝΗΣΕΩΣ	15	4	0	0	10
ΕΠΙΤΟΚΙΟ/ΚΟΣΤΟΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	20	14	27	17	18
ΚΟΣΤΟΣ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	7	12	18	17	10
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	79	16	7	245

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.11
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	56	59	73	40	58
ΡΕΥΣΤΟΤΗΤΑ	62	67	55	20	62
ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΚΕΡΔΟΥΣ	54	59	55	20	55
ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΙΝΗΣΕΩΣ	14	6	0	0	10
ΕΠΙΤΟΚΙΟ/ΚΟΣΤΟΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	20	14	27	60	19
ΚΟΣΤΟΣ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	7	10	18	20	9
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	79	16	6	244

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.12
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΑΚΡΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΟΣΤΟΛΟΓΗΣΗ	4,6	4,7	4,8	5,0	4,7
ΕΓΚΑΙΡΗ ΕΙΣΠΡΑΞΗ ΑΠΟ ΠΕΛΑΤΕΣ	4,9	4,8	4,5	4,4	4,8
ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΟΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,5	3,8	4,5	4,1	3,7
ΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	3,9	4,3	4,5	4,6	4,1
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	4,2	4,1	4,4	4,9	4,2
ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΥΨΟΥΣ ΑΠΟΘΕΜΑΤΩΝ	2,9	3,0	3,4	3,8	3,0

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.13
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998- 2000 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΑΚΡΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΟΣΤΟΛΟΓΗΣΗ	4,7	4,8	4,7	5,0	4,7
ΕΓΚΑΙΡΗ ΕΙΣΠΡΑΞΗ ΑΠΟ ΠΕΛΑΤΕΣ	4,7	4,7	4,6	4,4	4,7
ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΟΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,7	4,1	4,2	4,1	3,9
ΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	3,9	4,4	4,5	4,8	4,1
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	4,1	4,3	4,4	4,9	4,2
ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΥΨΟΥΣ ΑΠΟΘΕΜΑΤΩΝ	2,9	3,2	3,4	3,8	3,1

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.14
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΑΚΡΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΟΣΤΟΛΟΓΗΣΗ	4,0	4,2	4,0	4,5	4,1
ΕΓΚΑΙΡΗ ΕΙΣΠΡΑΞΗ ΑΠΟ ΠΕΛΑΤΕΣ	3,1	3,0	3,6	3,9	3,1
ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΟΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	2,8	3,0	3,2	4,0	2,9
ΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	3,4	3,8	3,9	4,6	3,6
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	3,7	3,9	3,8	4,4	3,8
ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΥΨΟΥΣ ΑΠΟΘΕΜΑΤΩΝ	2,7	3,0	2,9	3,8	2,8

Επεξήγηση βαθμολογιών απόδοσης:

- 1 = Καθόλου ικανοποιητική
- 2 = Μη ικανοποιητική
- 3 = Μέτρια
- 4 = Ικανοποιητική
- 5 = Πολύ ικανοποιητική

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6 : ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΤΙΣ ΒΟΗΘΗΣΟΥΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ	48	47	91	50	50
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	4	23	27	13	12
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	93	94	91	88	93
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	83	85	100	88	85
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	31	51	82	63	42
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΩΝ ΣΧΕΔΙΩΝ	15	28	36	13	21
ΔΑΝΕΙΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	86	94	91	88	89
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	82	16	9	251

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΑΝ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΤΙΣ ΒΟΗΘΗΣΟΥΝ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ	32	38	55	38	35
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	3	2	9	0	3
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	55	57	73	88	58
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	57	68	91	75	63
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	12	17	45	25	16
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΩΝ ΣΧΕΔΙΩΝ	1	6	18	0	4
ΔΑΝΕΙΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	80	91	82	63	83
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	140	82	16	9	247

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΜΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ	69	57	73	50	65
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ	15	15	18	38	16
ΠΟΛΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ	0	4	0	0	1
ΔΕΝ ΞΕΡΩ	16	24	8	12	18
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	146	83	16	9	254

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4
ΜΕΤΡΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ
ΚΡΙΝΟΝΤΑΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΧΡΗΣΙΜΑ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΜΕΤΡΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΠΙΤΟΚΙΩΝ	18	20	45	17	21
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	38	40	55	100	41
ΠΑΡΟΧΗ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΩΝ ΔΑΝΕΙΩΝ ΜΕ ΕΥΝΟΪΚΟΥΣ ΟΡΟΥΣ	77	86	55	50	78
ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΗ ΚΑΜΠΑΝΙΑ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	6	12	0	0	7
ΕΓΓΥΗΣΗ ΔΑΝΕΙΩΝ ΓΙΑ ΝΕΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ	30	6	0	0	19
ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΓΙΑ ΝΕΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ	15	10	36	0	15
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	144	77	16	7	244

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΚΟΣΤΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	4,8	4,7	4,7	4,9	4,8
ΠΟΙΟΤΗΤΑ/ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,8	4,8	4,8	4,6	4,8
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	4,8	4,9	4,9	4,8	4,8
ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	4,6	4,6	4,8	4,8	4,6
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	4,3	4,4	4,2	4,3	4,3
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	4,4	4,6	4,6	4,8	4,5
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ	4,2	4,6	4,7	4,6	4,4
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΙΣ	3,3	4,1	3,8	2,4	3,5
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ/ΝΕΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ	3,2	3,5	3,9	3,3	3,4
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	1,9	2,4	3,1	2,9	2,2

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.6
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΚΟΣΤΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	4,7	4,8	4,7	5,0	4,8
ΠΟΙΟΤΗΤΑ/ ΑΠΟΛΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,7	4,9	4,8	4,6	4,8
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	4,8	4,9	4,8	4,8	4,8
ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	4,6	4,7	4,7	4,8	4,7
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	4,2	4,5	4,2	4,4	4,3
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	4,4	4,6	4,6	4,9	4,5
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ	4,2	4,7	4,8	4,6	4,4
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΙΣ	3,4	4,3	3,7	2,5	3,7
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ/ΝΕΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ	3,5	3,8	3,9	3,3	3,6
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	2,1	3,1	3,0	3,1	2,5

Επεξήγηση βαθμολογιών σημαντικότητας:

- 1 = Καθόλου
- 2 = Μικρή
- 3 = Μέτρια
- 4 = Μεγάλη
- 5 = Πολύ μεγάλη

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.7

**ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Βαθμολογίας)**

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΚΟΣΤΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	3,7	3,5	3,6	4,3	3,6
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,6	3,6	3,7	4,3	3,6
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	4,2	4,3	4,1	4,6	4,2
ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	4,0	4,1	3,9	4,4	4,1
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	3,5	3,8	3,6	4,0	3,6
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	3,9	4,1	4,0	4,3	4,0
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ	3,7	3,9	3,7	4,3	3,8
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΙΣ	2,9	3,2	3,3	2,4	3,0
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ/ΝΕΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ	2,6	2,6	3,3	3,0	2,6
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	1,4	1,5	2,1	2,6	1,5

Επεξήγηση βαθμολογιών απόδοσης:

- 1 = Καθόλου ικανοποιητική
- 2 = Μη ικανοποιητική
- 3 = Μέτρια
- 4 = Ικανοποιητική
- 5 = Πολύ ικανοποιητική

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.8

**ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΤΗΚΑΝ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΤΟΜΕΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΑΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	65	78	91	88	72
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	58	61	45	25	57
ΑΥΞΗΣΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	90	85	73	75	87
ΠΡΟΜΗΘΕΙΑ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	38	35	36	13	36
ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	3	2	9	13	3
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	28	41	73	38	35
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	82	83	100	88	84
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	32	24	36	25	29

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.9

**ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΑΝΑΜΕΝΕΤΑΙ
ΝΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΤΟΥΝ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΤΟΜΕΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
	10-19	20-49	50-99	100-249	10-249
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΑΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	81	74	100	88	80
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	71	65	45	38	66
ΑΥΞΗΣΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	90	94	73	100	91
ΠΡΟΜΗΘΕΙΑ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	44	37	36	25	41
ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	15	22	18	13	18
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	39	54	82	50	47
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	89	98	100	88	93
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	58	70	64	25	61

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.10

**ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1994-1997 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΤΟΜΕΑΣ		ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
		10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΑΣ ΤΕΧΝΟΛΟ- ΓΙΑΣ	Θ	94	90	90	100	92
	Ο	6	10	10	0	8
	Α	0	0	0	0	0
ΧΡΗΜΑΤΟ- ΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Θ	88	91	60	100	88
	Ο	12	3	20	0	9
	Α	0	6	20	0	3
ΑΥΞΗΣΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙ- ΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	Θ	29	27	25	100	30
	Ο	13	16	37	0	15
	Α	58	57	38	0	55
ΠΡΟΜΗΘΕΙΑ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	Θ	70	83	50	100	73
	Ο	22	17	50	0	22
	Α	8	0	0	0	5
ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	Θ	100	100	0	100	82
	Ο	0	0	100	0	18
	Α	0	0	0	0	0
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Θ	65	68	63	100	67
	Ο	20	23	37	0	17
	Α	15	9	0	0	16
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	Θ	14	7	9	0	10
	Ο	12	7	9	0	10
	Α	74	86	82	100	80
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	Θ	65	77	75	100	70
	Ο	22	15	25	0	20
	Α	13	8	0	0	10

Θ : Θετική επίπτωση
Ο : Ουδέτερη επίπτωση
Α : Αρνητική επίπτωση

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.11

**ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000 ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

ΤΟΜΕΑΣ		ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ				
		10-19 (%)	20-49 (%)	50-99 (%)	100-249 (%)	10-249 (%)
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΝΕΑΣ ΤΕΧΝΟΛΟ- ΓΙΑΣ	Θ	90	93	91	100	91
	Ο	9	7	9	0	8
	Α	1	0	0	0	1
ΧΡΗΜΑΤΟ- ΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Θ	84	91	60	100	86
	Ο	14	6	40	0	12
	Α	2	3	0	0	2
ΑΥΞΗΣΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙ- ΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	Θ	31	32	38	100	34
	Ο	11	14	25	0	12
	Α	58	54	37	0	54
ΠΡΟΜΗΘΕΙΑ ΠΡΩΤΩΝ ΥΛΩΝ	Θ	59	84	75	100	68
	Ο	34	16	25	0	28
	Α	7	0	0	0	4
ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	Θ	82	75	50	100	77
	Ο	18	17	50	0	19
	Α	0	8	0	0	3
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Θ	82	79	89	100	82
	Ο	7	14	11	0	10
	Α	11	7	0	0	8
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ	Θ	17	23	9	0	18
	Ο	12	6	9	0	9
	Α	71	71	82	100	73
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	Θ	86	87	86	67	86
	Ο	12	8	14	33	11
	Α	2	5	0	0	3

Θ : Θετική επίπτωση
Ο : Ουδέτερη επίπτωση
Α : Αρνητική επίπτωση

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7 : ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΤΟΥ
ΚΕΙΜΕΝΟΥ**

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ

1:	Μικρομεσαίες επιχειρήσεις των Κατασκευών κατά επαρχία και μέγεθος επιχείρησης.	4
2:	Κατανομή επιχειρήσεων του δείγματος κατά επαρχία και μέγεθος επιχείρησης.	5
3:	Στατιστικό λάθος ($\epsilon \pm \%$) κατά ποσοστό απαντήσεων και μέγεθος επιχείρησης.	6
4:	Κατηγορίες Μικρομεσαίων επιχειρήσεων.	12
5:	Κατανομή επιχειρήσεων, απασχόλησης και κύκλου εργασιών 1995 στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μέγεθος επιχείρησης.	14
6:	Μέση ετήσια μεταβολή της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μέγεθος επιχείρησης.	15
7:	Επιχειρήσεις, απασχόληση και κύκλος εργασιών στον τομέα των Κατασκευών στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μέγεθος επιχείρησης.	19
8:	Επιχειρήσεις και απασχόληση στην Κύπρο το 1995 κατά μέγεθος επιχείρησης.	20
9:	Ποσοστό της απασχόλησης κατά μέγεθος υποστατικού κατά τα έτη απογραφής 1967-1995.	21
10:	Ποσοστό υποστατικών και απασχόλησης κατά μέγεθος υποστατικού κατά τις τρεις τελευταίες απογραφές επιχειρήσεων.	22
11:	Μεταβολές στον αριθμό υποστατικών και στην απασχόληση κατά μέγεθος μεταξύ των ετών 1985/1989 και 1989/1995.	23

12:	Επιχειρήσεις και απασχόληση στις Κατασκευές το 1995 κατά μέγεθος επιχείρησης.	28
13:	Κατανομή της απασχόλησης στις Κατασκευές κατά μέγεθος υποστατικού κατά τα έτη απογραφής 1967-1995.	30
14:	Μέσος όρος απασχόλησης στις Κατασκευές κατά μέγεθος υποστατικού κατά τα έτη απογραφής 1967-1995.	31
15:	Ποσοστό υποστατικών και απασχόλησης στις Κατασκευές κατά μέγεθος υποστατικού κατά τις τρεις τελευταίες απογραφές επιχειρήσεων.	32
16:	Μεταβολές στον αριθμό των υποστατικών και των απασχολουμένων στις Κατασκευές κατά μέγεθος υποστατικού μεταξύ των ετών 1985/1989 και 1989/1995.	33
17:	Νομική υπόσταση επιχειρήσεων κατά μέγεθος επιχείρησης.	35
18:	Επίπεδο μόρφωσης Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης.	41
19:	Επάγγελμα πατέρα Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης.	44
20:	Ιδρυτής επιχείρησης κατά μέγεθος επιχείρησης.	48
21:	Προτίμηση για διαδοχή Γενικού Διευθυντή κατά μέγεθος επιχείρησης.	53
22:	Απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης τον Οκτώβριο του 1997.	73
23:	Επίπεδο μόρφωσης διευθυντικών στελεχών κατά μέγεθος επιχείρησης.	77

24:	Πηγές εξεύρεσης προσωπικού που χρησιμοποίησαν οι επιχειρήσεις την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	105
25:	Βαθμός σημαντικότητας δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «Στόχοι και Στρατηγική» κατά μέγεθος επιχείρησης.	107
26:	Βαθμός απόδοσης επιχειρήσεων στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «Στόχοι και Στρατηγική» κατά μέγεθος επιχείρησης.	109
27:	Βαθμός σημαντικότητας δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού» κατά μέγεθος επιχείρησης.	111
28:	Βαθμός απόδοσης επιχειρήσεων στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «Επιχειρησιακή Οργάνωση και Συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού» κατά μέγεθος επιχείρησης.	113
29:	Βαθμός σημαντικότητας δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου δυναμικού στο πεδίο «Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού» κατά μέγεθος επιχείρησης.	117
30:	Βαθμός απόδοσης επιχειρήσεων στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού» κατά μέγεθος επιχείρησης	118
31:	Αριθμός ατόμων που καταρτίστηκαν την περίοδο 1996-1997 κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης.	127
32:	Αποτελεσματικότητα από την αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία.	148

33:	Κατανομή των πωλήσεων κατά επαρχία για τα έτη 1994-1997.	155
34:	Κύριοι ανταγωνιστές κατά μέγεθος επιχείρησης.	164
35:	Ποσοστό πωλήσεων του 1996 που προέρχεται από τη βασική αγορά της επιχείρησης κατά μέγεθος επιχείρησης.	169
36:	Βαθμός σημαντικότητας στοιχείων Μάρκετινγκ και Πωλήσεων την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	184
37:	Βαθμός απόδοσης επιχειρήσεων σε στοιχεία Μάρκετινγκ και Πωλήσεων την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	186
38:	Είδη κατασκευών που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις κατά μέγεθος επιχείρησης.	193
39:	Τα πιο σημαντικά στοιχεία για την ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	194
40:	Τα πιο σημαντικά στοιχεία για την ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	196

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ

1:	Κατανομή επιχειρήσεων, απασχόλησης και κύκλου εργασιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 1995.	13
2:	Συνεισφορά των Κατασκευών στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν.	25
3:	Όγκος αδειών οικοδομής που εκδόθηκαν την περίοδο 1990- 1997 (000ς m ³).	26
4:	Ποσοστό εργατικού δυναμικού που απασχολείται στις Κατασκευές.	27
5:	Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης στις Κατασκευές.	28
6:	Χρόνος ίδρυσης των επιχειρήσεων κατά μέγεθος επιχείρησης.	34
7:	Φύλο Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης.	37
8:	Ηλικία Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης	38
9:	Επίπεδο μόρφωσης Γενικών Διευθυντών.	40
10:	Οικογενειακή κατάσταση Γενικών Διευθυντών κατά μέγεθος επιχείρησης.	42
11:	Επάγγελμα πατέρα Γενικών Διευθυντών.	43
12:	Χρόνια υπηρεσίας των Γενικών Διευθυντών.	45
13:	Αριθμός προηγούμενων επιχειρήσεων των Γενικών Διευθυντών.	46
14:	Ιδιοκτησία επιχείρησης κατά μέγεθος επιχείρησης.	49

15:	Ποσοστό επιχείρησης που ανήκει στο Γενικό Διευθυντή κατά μέγεθος επιχείρησης.	50
16:	Ποσοστό επιχείρησης που ανήκει στην οικογένεια του Γενικού Διευθυντή κατά μέγεθος επιχείρησης.	51
17:	Επιθυμία για παραμονή της επιχείρησης στην οικογένεια.	52
18:	Αυτοαξιολόγηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των Γενικών Διευθυντών σε βασικά θέματα.	55
19:	Συμμετοχή Γενικών Διευθυντών σε προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	59
20:	Συμμετοχές των Γενικών Διευθυντών σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1994-1996.	60
21:	Συμμετοχές των Γενικών Διευθυντών σε προγράμματα κατάρτισης για το 1997.	62
22:	Μέσος όρος ημερών κατάρτισης των Γενικών Διευθυντών το 1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	63
23:	Χαρακτηρισμός προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαιδευτών κατά μέγεθος επιχείρησης.	65
24:	Απασχόληση κατά φύλο και μέγεθος επιχείρησης τον Οκτώβριο του 1997.	67
25:	Κατανομή απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία τον Οκτώβριο του 1997.	69
26:	Κατανομή απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος επιχείρησης.	71

27:	Φύλο διευθυντικών στελεχών κατά μέγεθος επιχείρησης.	74
28:	Ηλικία διευθυντικών στελεχών κατά μέγεθος επιχείρησης.	75
29:	Επίπεδο μόρφωσης διευθυντικών στελεχών.	76
30:	Χρόνια υπηρεσίας διευθυντικών στελεχών κατά μέγεθος επιχείρησης.	78
31:	Καθήκοντα διευθυντικών στελεχών κατά μέγεθος επιχείρησης.	80
32:	Απασχόληση την περίοδο 1994-1997.	82
33:	Μεταβολές στην απασχόληση κατά έτος και μέγεθος επιχείρησης.	83
34:	Ποσοστό ανδρών απασχολούμενων κατά μέγεθος επιχείρησης.	84
35:	Διαφοροποίηση απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία μεταξύ 1994 και 1997.	85
36:	Εκτιμήσεις για διαφοροποίηση στην απασχόληση 1998-2000.	86
37:	Εκτιμήσεις για διαφοροποιήσεις της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία μέχρι το 2000.	88
38:	Ποσοστό αποχώρησης κατά μέγεθος επιχείρησης.	89
39:	Ποσοστό ξένων εργατών στην απασχόληση κατά μέγεθος επιχείρησης.	91
40:	Καταβολή μισθών συγκριτικά με τη σύμβαση κατά μέγεθος επιχείρησης.	92

41:	Κίνητρα που παρείχαν / θα παρέχουν οι επιχειρήσεις στο προσωπικό τους.	94
42:	Οργάνωση σε συντεχνίες κατά μέγεθος επιχείρησης.	96
43:	Βαθμός συμμετοχής εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.	97
44:	Δυσκολία στην εξεύρεση προσωπικού κατά μέγεθος επιχείρησης.	99
45:	Αριθμός επιχειρήσεων που ανέφεραν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία.	100
46:	Βαθμός δυσκολίας στην εξεύρεση προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία.	101
47:	Είδος δυσκολιών στην εξεύρεση προσωπικού κατά μέγεθος επιχείρησης.	102
48:	Πηγές εξεύρεσης προσωπικού που χρησιμοποιήθηκαν κατά την περίοδο 1994-1997.	104
49:	Ποσοστό επιχειρήσεων που διαθέτουν κονδύλι στον προϋπολογισμό τους για κατάρτιση του προσωπικού κατά μέγεθος επιχείρησης.	115
50:	Βαθμός συμβολής της κατάρτισης σε συγκεκριμένα θέματα.	121
51:	Ενδιαφέρον προσωπικού για κατάρτιση κατά επαγγελματική κατηγορία.	122
52:	Είδος προγραμμάτων στα οποία συμμετείχαν επιχειρήσεις την περίοδο 1996-1997 κατά επαγγελματική κατηγορία.	125

53:	Ποσοστό συμμετοχής σε δραστηριότητες κατάρτισης την περίοδο 1996-1997 κατά επαγγελματική κατηγορία.	128
54:	Καταρτισθέντες την περίοδο 1996-1997 κατά θέμα.	131
55:	Τομείς εργασίας που εκτελούνται από τις επιχειρήσεις.	132
56:	Αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού κατά μέγεθος επιχείρησης.	134
57:	Κυριότερα επαγγέλματα στα οποία η απόδοση του προσωπικού κρίνεται ως μη ικανοποιητική.	135
58:	Μέγεθος αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000 κατά επαγγελματική κατηγορία.	136
59:	Ανάγκες κατάρτισης μέχρι το 2000 κατά θέμα.	138
60:	Βαθμός δυσκολίας στην προσπάθεια για κατάρτιση κατά μέγεθος επιχείρησης.	143
61:	Βαθμός επηρεασμού της συμμετοχής του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης.	145
62:	Βελτίωση ενδιαφέροντος από την υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης.	147
63:	Ετήσιος κύκλος πωλήσεων κατά μέγεθος επιχείρησης.	151
64:	Μέσος όρος ετήσιου κύκλου πωλήσεων.	152
65:	Χαρακτηρισμός μεριδίου πωλήσεων στην Κύπρο κατά μέγεθος επιχείρησης.	154
66:	Κατανομή πωλήσεων 1997 κατά επαρχία.	155

67:	Ποσοστό κύκλου εργασιών που έγινε από υπερβολάβους το 1996 κατά μέγεθος επιχείρησης.	158
68:	Ποσοστό κύκλου εργασιών που ανέλαβαν οι επιχειρήσεις υπερβολαβικά το 1996 κατά μέγεθος επιχείρησης.	160
69:	Αριθμός προϊόντων που κατασκευάζονται κατά μέγεθος επιχείρησης.	161
70:	Αριθμός σημαντικών πελατών κατά μέγεθος επιχείρησης.	162
71:	Επηρεασμός ζήτησης προϊόντων από μεταβολές στην τιμή στην Κυπριακή αγορά κατά μέγεθος επιχείρησης.	166
72:	Ποσοστό συνολικών δαπανών του 1996 που διατέθηκε για μάρκετινγκ.	167
73:	Ποσοστό πωλήσεων του 1996 που προέρχεται από τη βασική αγορά της επιχείρησης.	168
74:	Χαρακτηρισμός μεριδίου πωλήσεων στη βασική αγορά κατά μέγεθος επιχείρησης.	170
75:	Χαρακτηρισμός μεριδίου πελατών στη βασική αγορά κατά μέγεθος επιχείρησης.	171
76:	Χαρακτηρισμός γεωγραφικής κάλυψης στη βασική αγορά κατά μέγεθος επιχείρησης.	172
77:	Χαρακτηρισμός βασικής αγοράς κατά μέγεθος επιχείρησης.	173
78:	Στρατηγική με στόχο την αύξηση των πωλήσεων την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	175

79:	Στρατηγική με στόχο την αύξηση των πωλήσεων μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	176
80:	Στρατηγική σε σχέση με προϊόντα την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	178
81:	Στρατηγική σε σχέση με προϊόντα μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	179
82:	Κύρια σημεία διαφοροποίησης των προϊόντων την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	181
83:	Κύρια σημεία διαφοροποίησης των προϊόντων μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	182
84:	Εισαγωγή νέων προϊόντων την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	189
85:	Πρόθεση για εισαγωγή νέων προϊόντων μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	190
86:	Κυριότερες δραστηριότητες επιχειρήσεων κατά μέγεθος επιχείρησης.	192
87:	Στρατηγική στην παραγωγική διαδικασία.	197
88:	Συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις.	200
89:	Επίπεδο τεχνολογίας στην παραγωγή κατά μέγεθος επιχείρησης.	202
90:	Χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών στα διάφορα τμήματα.	203
91:	Επενδύσεις σε κτίρια και εξοπλισμό 1994-1997.	206
92:	Σύνθεση κόστους ως ποσοστό των πωλήσεων.	207
93:	Ποσοστό κέρδους την περίοδο 1994-1997.	208

94:	Βαθμός ικανοποίησης με το ποσοστό κέρδους την περίοδο 1994-1997.	209
95:	Βαθμός ικανοποίησης σε συνάρτηση με το ποσοστό κέρδους για το 1997.	210
96:	Εκτίμηση για το ποσοστό κέρδους μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	211
97:	Πηγές χρηματοδότησης την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	213
98:	Πηγές χρηματοδότησης μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	214
99:	Οικονομικά εμπόδια την περίοδο 1994-1997.	215
100:	Οικονομικά εμπόδια μέχρι το 2000.	216
101:	Βαθμός σημαντικότητας οικονομικών δραστηριοτήτων.	218
102:	Βαθμός απόδοσης επιχειρήσεων για τις οικονομικές δραστηριότητες κατά την περίοδο 1994-1997.	219
103:	Γνώση και χρήση οργανισμών παροχής βοήθειας σε διάφορους τομείς.	222
104:	Χρήση υπηρεσιών συμβούλων σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	225
105:	Βοήθεια στην επιχείρηση του συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης κατά μέγεθος επιχείρησης.	226
106:	Χαρακτηρισμός κυβερνητικής πολιτικής για ενίσχυση των επιχειρήσεων των Κατασκευών.	227

107:	Χρησιμότητα μέτρων ενίσχυσης των επιχειρήσεων.	228
108:	Βαθμός σημαντικότητας παραγόντων ανάπτυξης.	231
109:	Βαθμός απόδοσης επιχειρήσεων σε παράγοντες ανάπτυξης την περίοδο 1994-1997.	233
110:	Αλλαγές στην επιχείρηση.	236
111:	Ποσοστό επιχειρήσεων με θετική εκτίμηση για τις επιπτώσεις των αλλαγών.	238
112:	Επιπτώσεις από την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου την περίοδο 1994-1997 κατά μέγεθος επιχείρησης.	241
113:	Επιπτώσεις που αναμένεται να έχει η Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου μέχρι το 2000 κατά μέγεθος επιχείρησης.	242

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισης Κύπρου, (1998), “Οι Μικρο-επιχειρήσεις της Κύπρου στο Κατώφλι του 2000”.

Barber, E. and Manger, G. (1997), “Improving management’s valuations of human capital in small firms”, *The Journal of Management Development*, volume 16, numbers 7& 8.

CEDEFOP, (1989), “Management Education for Small and Medium-Sized Enterprises in the European Communities”.

CEDEFOP, (1994), “Improving SME Access to Training: Strategies for Success”.

Delegation of the European Commission to Cyprus, (1997), “The European Union and Cyprus”.

Department for Education and Employment, United Kingdom, (1998), “Labour Market and Skills Trends”.

Department for Education and Employment, United Kingdom, (1998), “Towards a National Skills Agenda: First Report of the National Skills Task Force”.

Durham University Business School, (1993), “A directory of small business management training experience in the U.K. 1970-1990”.

European Commission, (1989), “Preparing small and medium-sized enterprises for Europe 1992-Experimental training schemes”.

European Commission, (1989), “Strategic management training for managers of SME’s”.

European Commission, (1996), “Commission Recommendation 96/280/EC Concerning the Definition of Small and Medium-Sized Enterprises”.

European Commission, (1996), “Enterprises in Europe, Fourth Report”.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Γενική Διεύθυνση XXIII, (1996), “EURO-INFO” Μηνιαίες Εκδόσεις.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Γενική Διεύθυνση XXIII, (1997), “EURO-INFO” Μηνιαίες Εκδόσεις.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Γενική Διεύθυνση XXIII, (1998), “EURO-INFO” Μηνιαίες Εκδόσεις.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1997) “Ενισχύσεις και δάνεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 1997”.

European Commission, (1995), “Employment in Europe 1995”.

European Commission, (1996), “Employment in Europe 1996”.

European Commission, (1997), “Employment in Europe 1997”.

European Commission, (1998), “Employment in Europe 1998”.

European Institute for Advanced Studies in Management, (1987), “Strategic Orientations of Small and Medium-Sized Enterprises”.

European Network for SME Research (1995), “The European Observatory for SMEs, 3rd Annual Report 1995”.

European Network for SME Research (1996), “The European Observatory for SMEs, 4th Annual Report 1996”.

Eurostat, (1995), “Η Ευρώπη σε Αριθμούς, Τέταρτη Έκδοση”.

Eurostat, (1996), “Έπετηρίδα 96, η στατιστική όψη της Ευρώπης 1985-1995”.

Eurostat, (1997), “Panorama of EU Industry 1997”.

Gibb, A. (1992), “A study of the growth of small firms”, Durham University Business School.

Skills and Enterprise Network Briefing, (Issue 2/92, February 1992), “Changing HRD Needs in Small-Medium Size Enterprises”.

Skills and Enterprise Network Briefing, (Issue 20/92, August 1992), “Helping Small Businesses to Meet their Training Needs”.

Skills and Enterprise Network Briefing, (Issue 4/93, February 1993), “Skills and Training in Smaller Firms”.

Skills and Enterprise Network Briefing, (Issue 30/93, November 1993), “Supervisors in the Production Industry Need New Skills”.

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1990) “Απογραφή Επιχειρήσεων 1989” .

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1994) “Απογραφή Πληθυσμού 1992”.

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1996) “Σύστημα Ταξινόμησης Οικονομικών Δραστηριοτήτων (NACE Αναθ. 1”.

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1997) “Απογραφή Επιχειρήσεων 1995”.

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1998) “Στατιστική Κατασκευών και Στέγασης”.

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1998) “Οικονομική Έκθεση 1995/1996”.

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1999) “Εργατικές Στατιστικές 1997” .