

2024-01

$\mu^0 \hat{A} \pm \mu \hat{A} \tilde{A}$. $\hat{A} \hat{A} ; \tilde{A} \hat{E} \hat{A}^{10} ; \hat{I}^0 \pm 1$
 $\zeta \hat{A} \cdot \tilde{A}^{1/4} \hat{A} \cdot \tilde{A} \pm \hat{A} ; \hat{A} \tilde{A} \mu \hat{A} \hat{A} ; \tilde{A} \hat{E} \hat{A}^{10}$
 $\mu \hat{A}^{10} \zeta \mu^1 \hat{A} \cdot \frac{1}{4} \pm \tilde{A}^{10} \hat{I}^0 \pm 1^0 ; \frac{1}{2} \hat{E} \frac{1}{2} \hat{I}^0 \hat{I}^0$

$\hat{A} \frac{1}{4} \hat{A}^{-3} ; \hat{A} , \frac{1}{4} \hat{A} \hat{A}^{10} ; \hat{A}$

$\mu \hat{A} \pm \hat{A} \hat{A} \zeta^{10} \hat{A} \hat{I}^3 \hat{A} \pm \frac{1}{4} \frac{1}{4} \pm \frac{1}{4} \hat{I}^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} \cdot \hat{A}^{10} \zeta \mu^1 \hat{A} \hat{A} \mu \hat{E} \frac{1}{2} , \hat{E} \zeta ; \hat{A} \hat{I}^0 ; \frac{1}{2} \hat{I} \frac{1}{4} \hat{I}^0 \hat{I}^0 \frac{1}{2}$
 $\frac{1}{4} \hat{I}^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} , \pm \frac{1}{2} \mu \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{I}^0 ; \mu \hat{A} \hat{I} ; \hat{A} \hat{I}^0 \hat{A} \hat{I}^0 \hat{A}$

<http://hdl.handle.net/11728/12719>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΝΕΑΠΟΛΙΣ ΠΑΦΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Τίτλος:

**“Η εκπαίδευση προσωπικού και η χρησιμότητα του σε
προσωπικό, επιχειρηματικό και κοινωνικό επίπεδο”**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση
του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Διοίκηση των
Επιχειρήσεων» (DMBA) στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος.**

Αρμάγος Δημήτριος

21/01/2024

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Αρμάγος Δημήτριος, 2024

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	6
Abstract.....	7
Εισαγωγή	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
1. Η εκπαίδευση προσωπικού και η σημασία του.....	10
1.1 Προσωπικό επίπεδο και εξέλιξη.....	11
1.2 Επιχειρηματικό επίπεδο	12
1.3 Κοινωνικό επίπεδο και οφέλη	14
1.4 Αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης του προσωπικού.....	14
1.4.1 Προσδιορισμός των απαραίτητων ικανοτήτων	18
1.4.2 Σχεδιασμός διαδικασιών εκπαίδευσης προσωπικού.....	18
1.4.3 Χρήση τεχνολογίας στην εκπαίδευση του προσωπικού	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
2. Μέθοδοι εκπαίδευσης.....	21
2.1 Κατάρτιση στην εργασία	21
2.2 Εκπαίδευση σε ειδικά εκπαιδευτικά κέντρα	22
2.3 Προσομοιώσεις και παιχνίδι ρόλων	22
2.4 E-Learning	22
2.5 Καθοδήγηση.....	23
2.6 Εναλλαγή θέσης εργασίας.....	23
2.7 Εξατομικευμένη εκπαίδευση	24
2.8 Ομαδική εκπαίδευση	24
2.9 Εκπαίδευση προσωπικού με την χρήση της εικονικής πραγματικότητας (VirtualReality).....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
3.Μεθοδολογία.....	26
3.1Σχεδιασμός του Ερωτηματολογίου.....	27
3.2Υλοποίηση του Ερωτηματολογίου.....	28
3.3 Συμμετέχοντες και διανομή Ερωτηματολογίου.....	28
3.4Κλιμάκωση του Ερωτηματολογίου.....	29
3.5 Τεχνικά Ζητήματα.....	29
3.6Μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης των αποτελεσμάτων της έρευνας.....	30
3.7 Στατιστική επεξεργασία.....	30

3.8 Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	
4. Ερμηνεία του Δείκτη AlphaCronbach.....	32
4.1 Εφαρμογή του Δείκτη AlphaCronbach.....	33
4.2 Ανάλυση αξιοπιστίας	34
4.3 Συντελεστής συσχέτισης	35
4.4 Σχόλιο συντελεστών συσχέτισης	36
4.5 Πίνακες και παραρτήματα.....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	
5. Δημογραφικά χαρακτηριστικά	46
5.1 Διαγράμματα με βάση τα Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	49
Ερωτηματολόγιο.....	51
Συζήτηση.....	51
Συμπεράσματα.....	54
Βιβλιογραφία.....	56
Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία.....	59

Σελίδα Εγκυρότητας

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή/Φοιτήτριας: Αρμάγος Δημήτριος με
ID Φοιτητή:1226111263

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας:“Η εκπαίδευση προσωπικού και η χρησιμότητα του σε προσωπικό, επιχειρηματικό και κοινωνικό επίπεδο”

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου και εγκρίθηκε στις 10/06/2023 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος) Κωνσταντίνα Ραγάζου,

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Μορφίδη Χριστίνα,

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Φιλιππίδης Μιχαήλ,

Περίληψη

Η παρούσα εργασία έχει ως αντικείμενο μελέτης την εκπαίδευση προσωπικού και αποσκοπεί να αναδείξει την αναγκαιότητά της και τη σύνδεσή της με την εξέλιξη σε προσωπικό, επιχειρηματικό και κοινωνικό επίπεδο. Η εκπαίδευση προσωπικού είναι μια πολυδιάστατη διαδικασία η οποία πραγματοποιείται πριν την ανάληψη μιας θέσης εργασίας, αλλά και μεταγενέστερα, ώστε να διασφαλίζεται η ετοιμότητα του εργατικού δυναμικού. Η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης προϋποθέτει την ανάλυση παραγόντων που την επηρεάζουν, όπως η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών, η διατύπωση στόχων με σαφήνεια, τα ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, η δημιουργία υποστηρικτικού κλίματος, η επιλογή κατάλληλης μεθόδου εκπαίδευσης και η προετοιμασία πριν τη διεξαγωγή της εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες απαιτούν μία διεπιστημονική εκπαιδευτική προσέγγιση, για να αποκτήσει το προσωπικό τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Επίσης, θα πρέπει να προσδιοριστούν οι απαραίτητες ικανότητες για την ανάληψη μιας θέσης εργασίας. Η χρήση τεχνολογίας κατά την εκπαίδευση αυξάνει την αποτελεσματικότητα του προγράμματος. Οι μέθοδοι εκπαίδευσης που εφαρμόζονται πιο συχνά είναι η εκπαίδευση στη θέση εργασίας, η εκπαίδευση σε περιβάλλον τάξης, η προσομοίωση, το παιχνίδι ρόλων και η καθοδήγηση. Ανάλογα με τις ανάγκες η εκπαίδευση μπορεί να πραγματοποιηθεί σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο αλλά και μέσω προγραμμάτων e-learning και εφαρμογές virtualreality. Η ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών περιλαμβάνει την ανάλυση των καθηκόντων, τον ορισμό των προ απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων, την προσωπική ανάλυση του εκπαιδευόμενου και την ανάλυση του οργανισμού και των δυνατοτήτων αυτού. Μία καλή προετοιμασία ενός εκπαιδευτικού προγράμματος προϋποθέτει τη δημιουργία θετικών στάσεων απέναντι στην εκπαίδευση, τη διατήρηση των γνώσεων και δεξιοτήτων και την κατανόηση των ατομικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευομένων. Έτσι, μία επιχείρηση, που διαθέτει ένα καλά εκπαιδευμένο και εξειδικευμένο προσωπικό, μπορεί να ανταποκριθεί στο συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον και να καταστεί βιώσιμη, αποκτώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Abstract

This study is about training the staff of each operation and aims to highlight its necessity and its connection with the development at a personal, business and social level. Staff training is a multi-layered process that takes place before someone starts a job, but also afterwards to ensure workforce readiness. The effectiveness of training requires the analysis of factors and their impact on it, such as the investigation of training needs, the definition of goals, the individual characteristics of the trainees, the supportive climate, the appropriate training method and the preparation before conducting the training. The training needs require a multidisciplinary training approach, in order for the staff to acquire the necessary knowledge and skills. Also, the necessary skills to undertake a job should be determined. The use of technology in training increases the effectiveness of the program. The most popular employee training methods are on-the-job training, classroom training, simulation, role play and coaching. According to the needs, the training can be carried out on an individual and collective level, but also through e-learning programs and virtual reality applications. The analysis of training needs incorporates the analysis of the tasks, the definition of the prerequisite knowledge and skills, the personal analysis of the learner and the analysis of the organization and its capabilities. Careful planning and preparation required to provide informative, well-organized courses and also requires creating positive attitudes towards education, maintaining knowledge and skills and understanding the individual characteristics of learners. Thus, a company, which has a well-trained and specialized staff, can respond to the constantly changing economic and social environment and become sustainable, gaining a competitive advantage.