

2024-01

þý ^ Á μ Å ½ ± ã Ç μ Ä^{1 0} ¬ ¼ μ Ä · ½ ã · ¼ ±

þý μ⁰ À ± ´ μ Å ã · Â À Á ¿ ã É À^{1 0} ¿ Í⁰ ±¹ /

þý² ± , ¼ ì ã Ä ¿ ½ ¿ À ¿ ´ ¿ · μ⁰ À ± ´ μ Å /

þý μ À · Á μ ¬ ¶ μ¹ Ä · ½ ± À ¿ ´ ¿ Ä^{1 0} ì Ä · Ä ±

þý À ± Á ±³ É^{3 1 0} ì Ä · Ä ± Ä ¿ Å μ Á³ ¿ ´ ¿ Ä ¿

þý ã Ä ¿ ½¹ ´¹ É Ä^{1 0} ì Ä ¿ ¼ - ±

þý ± À ± ã Ä μ Æ ¬ ½ ¿ Å , œ ± Á ´ ±

þý œ μ Ä ± Ä Ä Å Ç^{1 ± 0} Ì Á³ Á ± ¼ ¼ ± " ¹ ¿⁻⁰ · Ä · Â · Ä¹ Ç μ¹ Á ® Ä μ É ½ , £ Ç ¿ » ® Ý^{1 0} ¿ ½ ¿ ¼^{1 0} Í ½

þý " ¹ ¿⁻⁰ · Ä · Â , ± ½ μ Ä¹ Ä Ä ® ¼¹ ¿ · μ ¬ Ä ¿ »¹ Ä ¬ Æ ¿ Å

<http://hdl.handle.net/11728/12744>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**Έρευνα σχετικά με την σημασία της εκπαίδευσης
προσωπικού και τον βαθμό στον οποίο η εκπαίδευση
επηρεάζει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα
του εργοδοτούμενου στον ιδιωτικό τομέα.**

ΜΑΡΙΑ ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΟΥ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**Έρευνα σχετικά με την σημασία της εκπαίδευσης
προσωπικού και τον βαθμό στον οποίο η εκπαίδευση
επηρεάζει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα
του εργοδοτούμενου στον ιδιωτικό τομέα.**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση
Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων,
στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος.**

ΜΑΡΙΑ ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΟΥ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Μαρία Παπαστεφάνου, 2024

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Δηλούσα γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Έρευνα σχετικά με την σημασία της εκπαίδευσης προσωπικού και τον βαθμό στον οποίο η εκπαίδευση επηρεάζει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα του εργοδοτούμενου στον ιδιωτικό τομέα, αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα,

Μαρία Παπαστεφάνου

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες προς όλους τους καθηγητές μου, τους υπεύθυνους προγράμματος, το διοικητικό, γραμματειακό και τεχνικό προσωπικό, οι οποίοι συνέβαλαν σημαντικά στην εκπαιδευτική μου πορεία και με υποστήριξαν για την ολοκλήρωση του Μεταπτυχιακού προγράμματος στην Διοίκηση επιχειρήσεων, αλλά ιδιαίτερως προς τον καθηγητή μου, κύριο Δίκαιο Τσερκέζο, καθηγητή του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου, για τη σημαντική βοήθεια που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια της συγγραφής της διπλωματικής εργασίας.

*Αφιερώνεται στην οικογένεια μου, και ειδικότερα στον σύζυγο μου,
που με υποστήριξαν σε όλη αυτή την εκπαιδευτική διαδρομή
με υπομονή και κατανόηση.
Ευχαριστώ!*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	VIII
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ	2
ABSTRACT	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ / ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ	5
Αναγκαιότητα και σπουδαιότητα	6
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	6
1. Ανασκόπηση δευτερογενών πηγών	6
2. Ανασκόπηση πρωτογενών πηγών	7
2.1 Ερωτηματολόγια.....	8
2.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.....	8
2.2 Συνεντεύξεις	12
2.2.1 Συνεντεύξεις σε Εργοδότες / Διευθυντές / Μάνατζερς σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα που είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση προσωπικού	12
2.2.1.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά Μαντζερ/Υπεύθυνων εκπαίδευσης	13
2.2.2 Συνεντεύξεις σε Επαγγελματίες εκπαίδευσης σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών - Εκπαιδευτές.....	14
2.2.2.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά Εκπαιδευτών/Υπεύθυνων εκπαίδευσης τρίτων εταιρειών	15
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	17
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΠΗΓΩΝ	17
1. Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας	17
1.1. Ορισμός Εκπαίδευσης	17
1.2. Εκπαίδευση και Ανάπτυξη προσωπικού	18
1.3. Μορφές και Μέθοδοι Εκπαίδευσης	19
1.3.1. Μορφές Εκπαίδευσης.....	19
1.3.1.1. Εισαγωγική/ενταξιακή εκπαίδευση και συνεχιζόμενη εκπαίδευση	19
1.3.1.2. Γενική εκπαίδευση και Στοχευμένη εκπαίδευση	19
1.3.1.3. Σχετική με το αντικείμενο εργασίας ή άλλα αντικείμενα	20
1.3.1.4. Ενδοεπιχειρησιακή και Εξωεπιχειρησιακή/Πολυεπιχειρησιακή εκπαίδευση	21
1.3.2. Μέθοδοι Εκπαίδευσης.....	22

1.3.2.1.	Εκπαίδευση μέσω θεωρητικής διδασκαλίας (Σεμινάρια/Διαλέξεις).....	22
	Διάλεξη.....	22
	Σεμινάριο.....	23
1.3.2.2.	Παροχή έντυπου ή/και οπτικοακουστικού εκπαιδευτικού υλικού (E-learning).....	23
1.3.2.3.	Εκπαίδευση μέσω παιχνιδιού και διαδραστικών δραστηριοτήτων.....	24
	Μελέτη περίπτωσης (Case study).....	24
	Ανάθεση ρόλων (Role playing).....	24
	Εκπαίδευση προσομοίωσης (Simulation).....	25
	Παιχνίδια ανά ομάδες.....	25
	Συζήτηση με υπεύθυνο καθοδήγησης.....	25
1.3.2.4.	Εμπειρική επί τόπου εκπαίδευση κατά την διάρκεια εργασίας (on the job training). 26	
	Συμβουλευτική/Καθοδήγηση (Mentoring/Coaching).....	26
	Επίδειξη (Demonstration).....	26
	Πρακτική εξάσκηση.....	27
	Εναλλαγή στις θέσεις εργασίας ή καθηκόντων (Job rotation):.....	27
1.3.2.5.	Εργασίες, Παρουσιάσεις, Συγγραφή άρθρων.....	27
1.4.	Πλεονεκτήματα/Θετικά Αποτελέσματα Εκπαίδευσης Εργαζομένων.....	28
1.4.1.	Για τον Οργανισμό/Εταιρεία.....	28
1.4.2.	Για τον Εργοδοτούμενο.....	29
1.5.	Στάδια Εκπαίδευσης.....	29
1.5.1.	Έρευνα, αξιολόγηση και εντοπισμός εκπαιδευτικών αναγκών ανά άτομο.....	30
1.5.2.	Σχεδιασμός προγράμματος εκπαίδευσης.....	31
1.5.3.	Επιλογή μεθόδου εκπαίδευσης, Χώρου και Εκπαιδευτών.....	32
1.5.4.	Εφαρμογή και αξιολόγηση της εκπαίδευσης.....	32
1.5.5.	Εφαρμογή γνώσεων και Αντροφοδότηση σχετικά με τα αποτελέσματα στον χώρο εργασίας 33	
1.6.	Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εκπαίδευση.....	34
1.6.1.	Αντικείμενο/κλάδος εργασίας.....	34
1.6.2.	Δομή εργατικού δυναμικού.....	35
1.6.3.	Μέγεθος επιχείρησης.....	35
1.6.4.	Φόρτος εργασίας.....	35
1.6.5.	Αποφάσεις Διοίκησης.....	35
1.6.6.	Οικονομικός παράγοντας.....	35
1.6.7.	Πολιτεία/Νομοθεσία.....	36
2.	Ανάλυση στατιστικών στοιχείων.....	37

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ:..... 39

1.	Ανάλυση Απαντήσεων Ερωτηματολογίου:.....	39
1.1.	Σημασία Εκπαίδευσης:.....	39
1.2.	Περίοδος Εκπαίδευσης:.....	39
1.3.	Μέθοδοι Εκπαίδευσης:.....	40
1.4.	Ευκαιρίες Εκπαίδευσης:.....	41
1.5.	Αύξηση στις Ευκαιρίες Εκπαίδευσης:.....	42
1.6.	Χρόνος Εκπαίδευσης:.....	43
1.7.	Οικογενειακή κατάσταση και εκπαίδευση εκτός ωραρίου εργασίας:.....	44
1.8.	Είδος Εκπαίδευσης:.....	45
1.9.	Στοχευμένη Εκπαίδευση:.....	46
1.10.	Αιτία Εκπαίδευσης - Κατάρτιση ή Απαιτήση από τη Νομοθεσία:.....	47
1.11.	Ανατροφοδότηση:.....	48
1.12.	Προσφορά / Αποτελέσματα Εκπαίδευσης για τον εργοδοτούμενο:.....	49

1.13.	Επιλογή Εργοδοτούμενων για Εκπαίδευση / Διακρίσεις:	50
1.14.	Προτίμηση Εργαζομένων σε Προγράμματα Εκπαίδευσης:.....	52
1.15.	Εκπαίδευση και Αποδοτικότητα:	53
1.16.	Εκπαίδευση και Ενδιαφέρον για την Εργασία:.....	54
1.17.	Εκπαίδευση και Αυτοπεποίθηση στην εκτέλεση καθηκόντων:	55
1.18.	Εμπειρία σε σχέση με Εκπαίδευση:	57
1.19.	Εκπαίδευση ως Κίνητρο επιλογής Εργοδότη:.....	58

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ: 59

2. Ανασκόπηση απαντήσεων από ιδιοκτήτες/διευθυντές/μάνατζερ/υπεύθυνους εκπαίδευσης σε εταιρείες ιδιωτικού τομέα.....59

2.1.	Θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση προσωπικού; Γιατί;.....	59
2.2.	Η εκπαίδευση προσωπικού πρέπει να είναι γενική και κοινή για όλο το προσωπικό ή εξειδικευμένη; Γιατί;	60
2.3.	Η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται κατά την έναρξη της εργοδότησης ή κατά την διάρκεια;	61
2.4.	Ποιές μεθόδους εκπαίδευσης θεωρείτε πιο αποτελεσματικές;	62
2.5.	Με βάση ποια κριτήρια αποφασίζετε το αντικείμενο εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο; ..	63
2.6.	Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση προσωπικού συσχετίζεται (θετικά ή αρνητικά) με την αποτελεσματικότητα/παραγωγικότητα του προσωπικού;.....	64
2.7.	Ένας έμπειρος εργοδοτούμενος δεν χρειάζεται εκπαίδευση. Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την πρόταση αυτή; Γιατί;.....	64

3. Ανασκόπηση απαντήσεων από επαγγελματίες εκπαίδευσης και εκπαιδευτές σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών65

3.1.	Με βάση την εμπειρία σας, πιστεύετε ότι οι εταιρείες ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση του προσωπικού τους; Παρακαλώ εξηγήστε.	65
3.2.	Παρατηρείται ότι οι εταιρείες ενδιαφέρονται για σεμινάρια εκπαίδευσης προσωπικού μόνο στον βαθμό που απαιτείται από την σχετική με το κάθε επάγγελμα νομοθεσία και όχι για σκοπούς κατάρτισης/εξειδίκευσης/ανάπτυξης γνώσεων και δεξιοτήτων. Συμφωνείτε ή Διαφωνείτε;	66
3.3.	Ποιο αντικείμενο εκπαίδευσης παρουσιάζει μεγαλύτερο ενδιαφέρον / θεωρείται πιο σημαντικό από τους εργοδότες; Εκπαίδευση σε ζητήματα με εξειδίκευση στο αντικείμενο των εργαζομένων / Εκπαίδευση για ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων / Εκπαίδευση σε soft skills.	67
3.4.	Με βάση την εμπειρία σας, πιστεύετε ότι γίνεται ορθή αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο, ώστε να γίνεται στοχευμένη εκπαίδευση ή οι εταιρείες προτιμούν την μαζική εκπαίδευση προσωπικού σε πιο γενικά θέματα κατάρτισης;	67
3.5.	Με βάση την ανατροφοδότηση και τα σχόλια που λαμβάνετε από εργοδότες και εργαζόμενους, πιστεύετε ότι η εκπαίδευση προσωπικού συσχετίζεται (θετικά ή αρνητικά) με την αποτελεσματικότητα/παραγωγικότητα του προσωπικού;.....	68

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ / ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ / ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 69

1.	Παρέχεται όντως εκπαίδευση στον ιδιωτικό τομέα;	70
2.	Είναι στοχευμένη ή γενική εκπαίδευση;.....	72
3.	Γίνεται συνεχής αξιολόγηση, ανατροφοδότηση και επανεκπαίδευση όπου χρειάζεται ανά τακτά διαστήματα;.....	73
4.	Ποιές μορφές εκπαίδευσης είναι οι πιο αποδοτικές;	74

5. Η εκπαίδευση που παρέχεται ενισχύει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα;.....	74
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	76
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	80
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΓΙΑ ΜΑΝΑΤΖΕΡΣ-ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	88
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ – ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	90

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Χώρα διαμονής συμμετεχόντων.....	σ.9
Διάγραμμα 2: Φύλο συμμετεχόντων.....	σ.9
Διάγραμμα 3: Ηλικιακές Ομάδες συμμετεχόντων.....	σ.10
Διάγραμμα 4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων.....	σ.11
Διάγραμμα 5: Οικογενειακή Κατάσταση συμμετεχόντων.....	σ.11
Διάγραμμα 6: Αριθμός Παιδιών συμμετεχόντων.....	σ.12
Διάγραμμα 7: Σημασία εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού.....	σ.39
Διάγραμμα 8: Χρόνος παροχής εκπαίδευσης προσωπικού.....	σ.40
Διάγραμμα 9: Προτίμηση σε μεθόδους εκπαίδευσης.....	σ.41
Διάγραμμα 10: Παροχή ευκαιριών εκπαίδευσης.....	σ.42
Διάγραμμα 11: Παροχή περισσότερων ευκαιριών εκπαίδευσης.....	σ.43
Διάγραμμα 12: Εκπαίδευση κατά τον εργάσιμο χρόνο.....	σ.44
Διάγραμμα 13: Η οικογενειακή μου κατάσταση και εκπαίδευση.....	σ.44
Διάγραμμα 14: Γενική ή στοχευμένη εκπαίδευση.....	σ.45
Διάγραμμα 15: Παροχή πιο στοχευμένης εκπαίδευσης.....	σ.46
Διάγραμμα 16: Εκπαίδευση και απαιτήσεις νομοθεσίας.....	σ.47
Διάγραμμα 17: Ανατροφοδότηση και αξιολόγηση εκπαίδευσης.....	σ.48
Διάγραμμα 18: Πλεονεκτήματα εκπαίδευσης.....	σ.49
Διάγραμμα 19: Επιλογή των εργοδοτούμενων για εκπαίδευση.....	σ.51
Διάγραμμα 20: Προτίμηση σε θέματα εκπαιδευτικών προγραμμάτων.....	σ.53
Διάγραμμα 21: Εκπαίδευση σε σχέση με αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα.....	σ.54
Διάγραμμα 22: Εκπαίδευση και ενδιαφέρον για την εργασία.....	σ.55
Διάγραμμα 23: Εκπαίδευση και αυτοπεποίθηση κατά την εργασία.....	σ.56
Διάγραμμα 24: Εμπειρία και εκπαίδευση.....	σ.57
Διάγραμμα 25: Η Εκπαίδευση ως κίνητρο για επιλογή εργοδότη.....	σ.58

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία προσπαθήσαμε να ερευνήσουμε την σημασία της εκπαίδευσης εργαζομένων και να εξετάσουμε την σχέση της με την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων, αλλά και τα επιμέρους οφέλη της για την εταιρεία και τον εργοδοτούμενο.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας προβήκαμε σε μια σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση, αναλύοντας τον ορισμό της «εκπαίδευσης», τις μορφές και μεθόδους εκπαίδευσης, τα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, καθώς και τα θετικά αποτελέσματα που έχει η εκπαίδευση προσωπικού για τον εργαζόμενο και κατ' επέκτασιν για την εταιρεία ως σύνολο. Εξετάσαμε επίσης, άλλους ενδογενείς ή εξωγενείς παράγοντες που ενδέχεται να διαμορφώνουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα των εταιρειών. Θεωρήσαμε χρήσιμο να παρουσιάσουμε κάποια αποτελέσματα στατιστικών ερευνών που διενήργησαν πρόσφατα εταιρείες σχετικά με το θέμα που ερευνούμε, ώστε να γίνει εύκολα αντιληπτό το πρόβλημα μέσω ποσοστών.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας μας προχωρήσαμε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων της δικής μας έρευνας, η οποία διεξήχθη αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας. Προσπαθήσαμε να λάβουμε απαντήσεις σχετικά με τα ακόλουθα ερευνητικά μας ερωτήματα: Παρέχεται όντως εκπαίδευση στον ιδιωτικό τομέα; Είναι στοχευμένη ή γενική εκπαίδευση; Γίνεται συνεχής αξιολόγηση, ανατροφοδότηση και επανεκπαίδευση όπου χρειάζεται ανά τακτά διαστήματα; Ποιές μορφές εκπαίδευσης είναι οι πιο διαδεδομένες; Η εκπαίδευση που παρέχεται ενισχύει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα;

Η έρευνα μας κινήθηκε σε τρεις άξονες/ομάδες ενδιαφέροντος με σκοπό να εξετάσουμε σφαιρικά το ζήτημα και να αντιληφθούμε τις επιπλέον παραμέτρους βασισμένοι στην εμπειρία όλων των ενδιαφερόμενων/επηρεαζόμενων μερών, τους εργοδοτούμενους στον ιδιωτικό τομέα, σε Κύπρο, Ελλάδα και Λουξεμβούργο, στους οποίους διανεμήθηκε ειδικά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο, τους μάνατζερ/υπεύθυνους για την εκπαίδευση προσωπικού σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα και τους εκπαιδευτές/υπεύθυνους σε εταιρείες παροχής εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε τρίτες εταιρείες, από τους οποίους λήφθηκαν συνεντεύξεις.

Η έρευνα μας απέδειξε ότι παρόλες τις προσπάθειες των εταιρειών και το αυξημένο ενδιαφέρον που παρουσιάζεται τα τελευταία χρόνια για εκπαίδευση προσωπικού, υπάρχουν ακόμη περιθώρια βελτίωσης ως προς την συχνότητα και τον τρόπο που παρέχεται η εκπαίδευση, αλλά και ως προς την συνολική εκπαιδευτική διαδικασία, η οποία σε πολλές περιπτώσεις δεν ακολουθείται ορθά, αφού παραλείπονται τα βήματα της αξιολόγησης εκπαιδευτικών αναγκών, της αξιολόγησης εκπαιδευτικού προγράμματος και ανατροφοδότησης.

Το δε μεγαλύτερο πρόβλημα εντοπίζεται στο γεγονός ότι οι ίδιοι οι ιδιοκτήτες εταιρειών, παρόλο που θεωρούν σημαντική την εκπαίδευση, δεν έχουν πειστεί για την σχέση της με την αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα των εργοδοτούμενων, αφού την όλη διαδικασία επηρεάζει αναπόφευκτα ο ανθρώπινος παράγοντας και το περιθώριο «εκπαιδευσιμότητας» και θέλησης του εκπαιδευόμενου, το οποίο είναι συχνά μειωμένο.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Εκπαίδευση προσωπικού, Μέθοδοι εκπαίδευσης, Στάδια εκπαίδευσης, Πλεονεκτήματα εκπαίδευσης, Σημασία εκπαίδευσης, Ανατροφοδότηση, Ανάπτυξη αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας εργοδοτούμενων

ABSTRACT

In this thesis we have tried to examine the importance of employee training and its relationship to the employees' efficiency and productivity, as well as its additional benefits for the company and the employee.

In the first part, we carried out a brief literature review, analyzing the definition of "training", the forms and methods of training, the stages of the training process, as well as the positive effects that the training has on the employee, resulting to a benefit for the company as a whole. We also examined other internal or external factors that may affect the training program of the companies. We have also considered as useful the presentation of the results of statistical surveys recently carried out by companies on the subject of our interest, so that the issue can be easily understood through percentages.

In the second part of our work, we have presented the results of our own research, which was conducted exclusively for the purposes of this work. We attempted to obtain answers to our following research questions: Is training actually provided in the private sector? Is it targeted or general training? Is there continuous assessment, feedback and retraining where necessary in regular basis? Which training forms are the most commonly used? Does the training provided, increase the efficiency and productivity of the employees in the private sector?

Our research moved in three axes/groups of interest in order to comprehensively examine the issue and understand the additional parameters based on the experience of all interested/affected parties, the private sector employees, in Cyprus, Greece and Luxembourg, to whom a specially designed questionnaire has been distributed, the managers/staff training responsible officers in private sector companies and the trainers/officers in third party training companies, who have been interviewed.

Our research has shown that despite the efforts of the companies and the increased interest for staff training during the last years, there is still room for improvement in terms of the frequency and the way in which this training is provided, but also in terms of the overall training process, which in many cases is not efficiently followed, since the steps of educational needs assessment, educational program evaluation and feedback are omitted.

The biggest problem is found in the fact that company owners themselves, even though they consider training as important, are not convinced of its relationship to the efficiency and productivity of employees, since the whole process is inevitably affected by the human factor, the margin of "trainability" and the learner's will, which is often low.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε έντονα στον ιδιωτικό τομέα να δίνεται μεγάλη έμφαση στην εκπαίδευση προσωπικού. Οι εργοδότες ακολουθούν μια νέα μέθοδο προσέγγισης του προσωπικού ως προς τις γνώσεις που απαιτούνται για την διεκπεραίωση των καθηκόντων του. Σε ένα περιβάλλον το οποίο συνεχώς μεταβάλλεται και αναπτύσσεται, οι εταιρείες οφείλουν να φροντίσουν ώστε οι εργοδοτούμενοί τους να είναι έτοιμοι να ανταπεξέλθουν στις νέες προκλήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, αποκτώντας ένα πλεονέκτημα ως προς τον ανταγωνισμό, μέσω της προσφοράς αναβαθμισμένων ποιοτικά υπηρεσιών/προϊόντων. Παράλληλα, η ορθή εκπαίδευση θα κάνει τους εργαζόμενους πιο παραγωγικούς και αποδοτικούς, αφού μέσω της γνώσης θα αποκτήσουν μεγαλύτερη εξοικείωση με το αντικείμενο, εμπιστοσύνη στον εαυτό και τις γνώσεις τους και θα είναι σε θέση να διεκπαιρώνουν τις εργασίες με μεγαλύτερη ακρίβεια και αμεσότητα. Επιπλέον, οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτούμενου και εργοδότη θα είναι πιο δυνατές, με τον δεύτερο να αποδεικνύει έμπρακτα το ενδιαφέρον του για ενίσχυση και εξέλιξη του πρώτου.

Το πρόβλημα που προκύπτει είναι ότι σε κάποιες περιπτώσεις η εκπαίδευση είναι πολύ γενική και δεν εστιάζει στο αντικείμενο και στις μαθησιακές ανάγκες του κάθε εργαζόμενου ξεχωριστά. Παρέχεται δηλαδή, μη στοχευμένη εκπαίδευση. Επίσης, η εκπαίδευση παρέχεται μόνο κατά την εργοδότηση του εργοδοτούμενου, αλλά κατά την συνέχιση της εργοδότησης του δεν παρέχεται αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών με αποτέλεσμα η εκπαίδευση να διακόπτεται. Σε αρκετές περιπτώσεις η εκπαίδευση θεωρείται ευθύνη του ίδιου του εργοδοτούμενου, και ο εργοδότης θεωρεί προαπαιτούμενη την γνώση του αντικειμένου, ετσι ώστε να μην παρέχεται καμία εκπαίδευση.

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ / ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ

Σκοπός της παρούσας εργασίας/έρευνας είναι:

1. Να αναλύσουμε την σημασία και τους τρόπους εκπαίδευσης προσωπικού μέσα από την υπάρχουσα βιβλιογραφία.
2. Μέσα από την έρευνα να εξετάσουμε:
 - i. Κατά πόσο η εκπαίδευση συμβάλλει στην αύξηση αποδοτικότητας, παραγωγικότητας και αποστελεσματικότητας των εργοδοτούμενων:
 - ο Μέσα από την ατομική εμπειρία των ίδιων εργοδοτούμενων.
 - ο Μέσω της εμπειρίας των Διοικητικών στελεχών σε εταιρείας.
 - ο Με βάση την άποψη των ειδικών εκπαίδευσης προσωπικού.
 - ii. Κατά πόσο η εκπαίδευση που παρέχεται είναι στοχευμένη, προσαρμοσμένη στις ανάγκες του κάθε εργοδοτούμενου ξεχωριστά.
 - iii. Κατά πόσο η εκπαίδευση είναι συνεχής, μέσα από αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών του εργοδοτούμενου και με βάση τις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον.

Στόχος μας είναι να αναδείξουμε την σημασία της συνεχούς επιμόρφωσης των εργοδοτούμενων και τα θετικά αποτελέσματα που θα έχει για την ίδια την εταιρεία μελλοντικά.

Επίσης, να εντοπίσουμε τυχόν κενά που ενδέχεται να παρουσιάζονται στον τρόπο με τον οποίο προσφέρεται η εκπαίδευση.

Αναγκαιότητα και σπουδαιότητα

Η αναγκαιότητα της πιο πάνω έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι παρατηρείται μια γενική στροφή των εταιρειών προς την εκπαίδευση προσωπικού, παρόλα αυτά σε πολλές περιπτώσεις η εκπαίδευση αυτή τείνει να είναι πιο γενική και δεν εστιάζει στις πραγματικές ανάγκες της εταιρείας ή/και του εργοδοτούμενου.

Η λάνθασμένη / μη-στοχευμένη εκπαίδευση μπορεί να αποφέρει μη επιθυμητά αποτελέσματα, εξαιτίας του υψηλού κόστους εκπαίδευσης για την εταιρεία χωρίς ουσιαστικά αποτελέσματα αλλά και άσκοπης επιμόρφωσης των υπαλλήλων σε μη σχετικά με την εργασία τους ζητήματα, τα οποία θα έχουν ως αποτέλεσμα το χάσιμο χρόνου, την έλλειψη κινήτρου και την μειωμένη/στάσιμη παραγωγικότητα.

Παρόλα αυτά επιθυμούμε να αποδείξουμε ότι στις περιπτώσεις που η εκπαίδευση γίνεται στοχευμένα, αυτή έχει πολύ θετικά αποτελέσματα για την εταιρεία, τα οποία μπορούν να μεταφραστούν σε αύξηση του κέρδους, βελτίωση της φήμης, καθώς και ανάπτυξη του πελατολογίου της. Μπορεί επίσης να βελτιώσει της εργοδοτικές σχέσεις και να προσφέρει ένα περεταίρω πλεονέκτημα στον εργοδοτούμενο.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Ανασκόπηση δευτερογενών πηγών

Για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας θα προβούμε αρχικά στην εξέταση άρθρων από άλλους μελετητές, οι οποίοι έχουν ασχοληθεί με το θέμα της εκπαίδευσης προσωπικού. Θα αναφερθούμε επίσης σε πρόσφατα αποτελέσματα από επίσημα στατιστικά στοιχεία που έχουν δημοσιευθεί από οργανισμούς, με σκοπό να παραθέσουμε μια συνολική ανασκόπηση της υφιστάμενης βιβλιογραφίας και να διαμορφώσουμε την γενική ιδέα που επικρατεί σήμερα γύρω από το θέμα μας.

2. Ανασκόπηση πρωτογενών πηγών

Αναγνωρίζουμε ότι οι δευτερογενείς πηγές σχετικά με το θέμα ενδέχεται να είναι μικρές σε αριθμό. Επιπλέον, επιθυμούμε να στηρίξουμε την έρευνά μας σε πρωτογενείς πηγές δεδομένων, καθώς τις θεωρούμε σημαντικές για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων.

Αποφασίσαμε λοιπόν όπως προβούμε στην διεξαγωγή μιας δικής μας έρευνας η οποία να συνδυάζει στοιχεία ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας, συγκεκριμένα η έρευνά μας έχει διεξαχθεί μέσω:

a) Ειδικά διαμορφωμένου ερωτηματολογίου. Δημιουργήσαμε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο θα διανεμήθηκε σε τυχαίο δείγμα του πληθυσμού στην Κύπρο, στην Ελλάδα και στο Λουξεμβούργο. Η βασική μας έρευνα, λόγω δείγματος, θα επικεντρωθεί στα αποτελέσματα που έχουμε λάβει από τα ερωτηματολόγια που έχουν διανεμηθεί στην Κύπρο, με τα αποτελέσματα από Ελλάδα και Λουξεμβούργο να χρησιμοποιούνται για σκοπούς σύγκρισης. Το ερωτηματολόγιο έχει διανεμηθεί συγκεκριμένα σε εργαζόμενους σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα.

Το ερωτηματολόγιο βρίσκεται στο παράρτημα Α, που επισυνάπτεται.

b) Για την πληρέστερη και πιο σφαιρική εξέταση του αντικείμενου λάβαμε επίσης συνεντεύξεις από στοχευμένο μέρος του πληθυσμού που έχει εμπειρία στο σχετικό αντικείμενο.

Συγκεκριμένα, οι συνεντεύξεις έγιναν σε:

- i. Εργοδότες / Διευθυντές / Μάνατζερς σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα που είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση προσωπικού.
- ii. Επαγγελματίες εκπαίδευσης σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών.

Οι ερωτήσεις των συνεντεύξεων βρίσκονται στα παραρτήματα Β και Γ που επισυνάπτονται.

Η έρευνά μας θα κινηθεί, λοιπόν, σε τρεις διαφορετικές ομάδες στόχους.

2.1 Ερωτηματολόγια

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν με την χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης όπως είναι το LinkedIn και Facebook, μέσω των εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων Viber και WhatsApp, καθώς και μέσω αποστολής μαζικών emails σε στοχευμένες ομάδες του πληθυσμού με τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται από το ερωτηματολόγιό μας, δηλαδή εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, σε Κύπρο, Ελλάδα και Λουξεμβούργο.

Για τις ανάγκες ορθής επικοινωνίας, το ερωτηματολόγιο δόθηκε σε δύο γλώσσες, την Ελληνική και την Αγγλική.

Από ερωτηματολόγια που έχουν διανεμηθεί απαντήθηκαν τα 160, από τα οποία 151 ήταν έγκυρα και 9 ήταν άκυρα. Άκυρα θεωρήθηκαν ερωτηματολόγια τα οποία απαντήθηκαν από άτομα που δεν εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, καθώς η έρευνά μας απευθύνεται σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα αποκλειστικά.

Κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων μας και για σκοπούς έρευνας, έχουμε συμπτίξει τα ερωτηματολόγια που έχουν απαντηθεί στην Ελληνική γλώσσα με αυτά που απαντήθηκαν στην Αγγλική γλώσσα και έχουμε αφαιρέσει από τις απαντήσεις μας τις απαντήσεις που έχουν δοθεί από τα άκυρα ερωτηματολόγια.

2.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

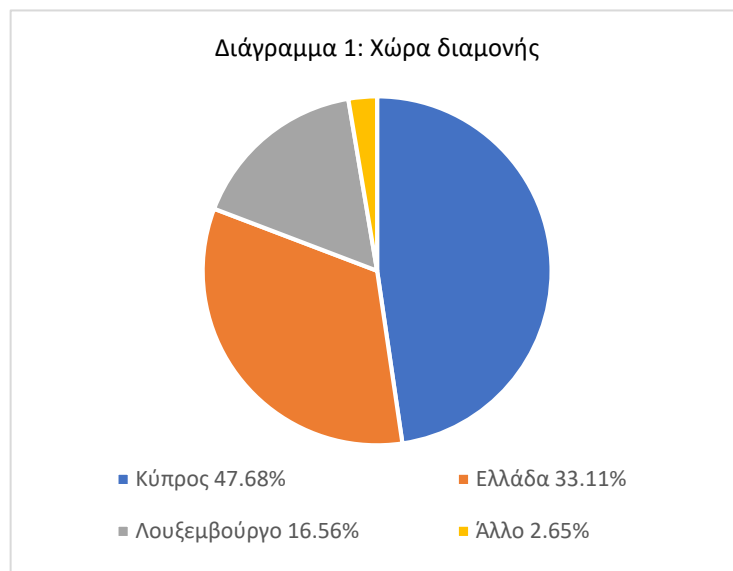
Το δείγμα αποτελείται από φυσικά άτομα, ηλικίας 21 και άνω, άνδρες και γυναίκες, ανεξαρτήτως μορφωτικού και επαγγελματικού επιπέδου, τα οποία διαμένουν στην Κύπρο, στην Ελλάδα και στο Λουξεμβούργο.

Συγκεκριμένα:

Χώρα:

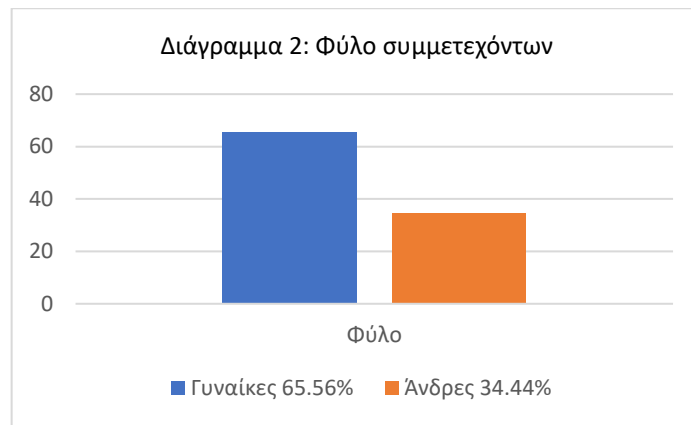
Το δείγμα μας αποτελείται από άτομα που διαμένουν:

- Κύπρος: 72 άτομα (47,68%)
- Ελλάδα: 50 άτομα (33,11%)
- Λουξεμβούργο: 25 άτομα (16,56%)
- Άλλες χώρες: 4 άτομα (2,65%)



Φύλο:

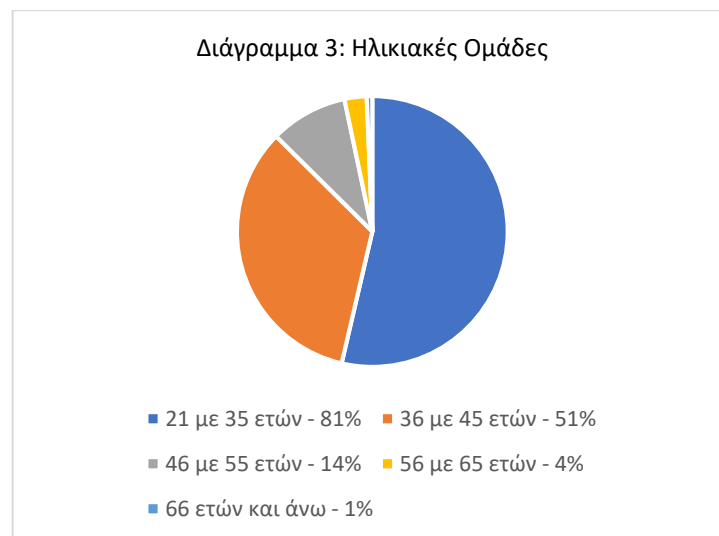
65,56% (99 άτομα) των ερωτηθέντων είναι γυναίκες και 34,44% (52 άτομα) άνδρες.



Ηλικιακές ομάδες:

Ηλικιακά το δείγμα μας ανήκει στις ακόλουθες ομάδες:

- 21 με 35 ετών: 81 άτομα (58 γυναίκες και 23 άνδρες).
- 36 με 45 ετών: 51 άτομα (27 γυναίκες και 24 άνδρες).
- 46 με 55 ετών: 14 άτομα (12 γυναίκες και 2 άνδρες).
- 56 με 65 ετών: 4 άτομα (2 γυναίκες και 2 άνδρες).
- 66 και άνω: 1 άτομο (άνδρας).

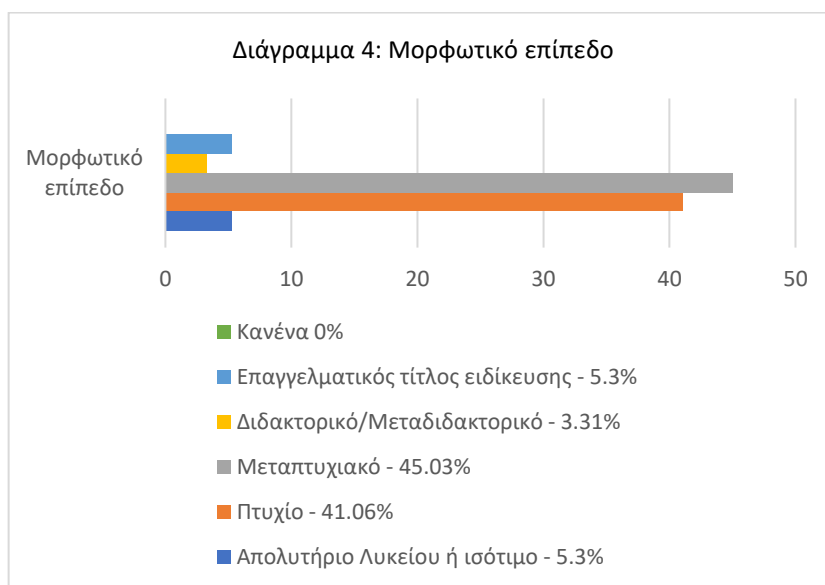


Μορφωτικό επίπεδο:

Το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων είναι ως ακολούθως:

- Απολυτήριο Λυκείου ή ισότιμο: 5,30% (5 γυναίκες και 3 άνδρες).
- Πτυχίο: 41,06% (41 γυναίκες και 21 άνδρες).
- Μεταπτυχιακό: 45,03% (48 γυναίκες και 20 άνδρες).
- Διδακτορικό/Μεταδιδακτορικό: 3,31% (5 άνδρες).

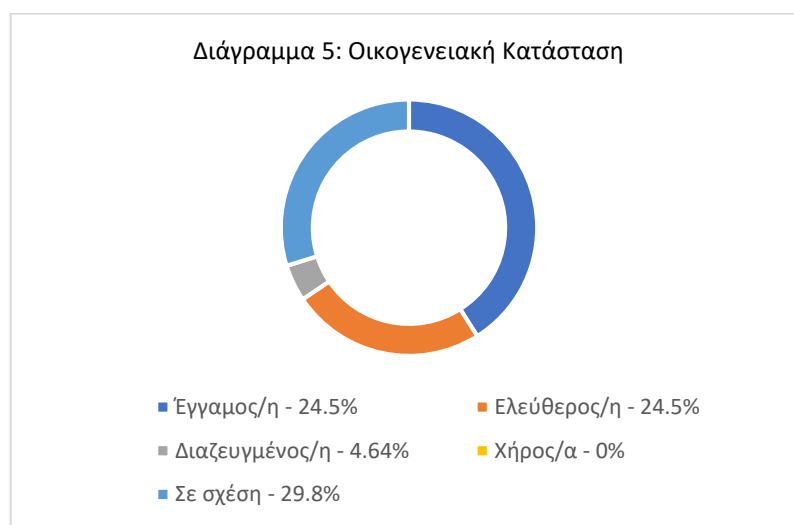
- Επαγγελματικός τίτλος ειδίκευσης: 5,30% (5 γυναίκες και 3 άνδρες).
- Κανένα: /



Οικογενειακή κατάσταση:

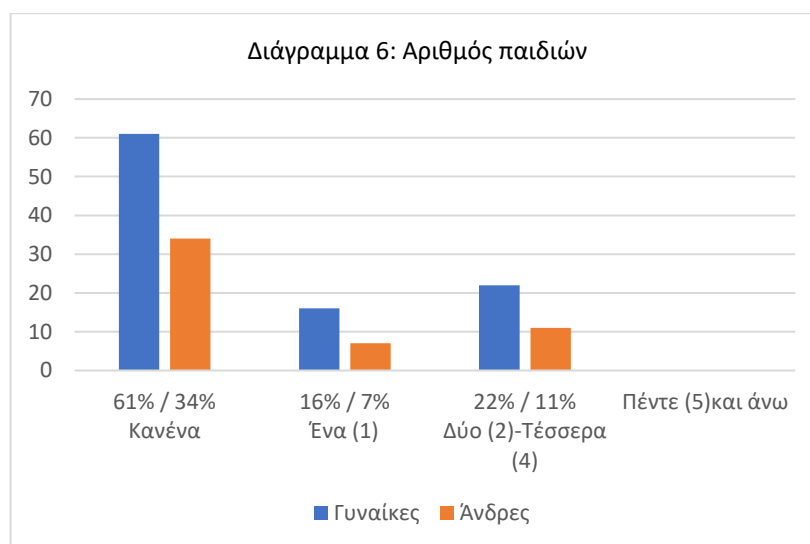
Η οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων είναι ως ακολούθως:

- Έγγαμος/η: 41,06% (41 γυναίκες και 21 άνδρες).
- Ελεύθερος/η: 24,50% (23 γυναίκες και 14 άνδρες).
- Διαζευγμένος/η: 4,64% (6 γυναίκες και 1 άνδρας).
- Χήρος/α: /
- Σε σχέση: 29,80% (29 γυναίκες και 16 άνδρες).



Παιδιά:

- Κανένα: 62,91% (61 γυναίκες και 34 άνδρες).
- 1: 15,23% (16 γυναίκες και 7 άνδρες).
- 2 – 4: 21,85% (22 γυναίκες και 11 άνδρες).
- 5 και άνω: /



2.2 Συνεντεύξεις

2.2.1 Συνεντεύξεις σε Εργοδότες / Διευθυντές / Μάνατζερς σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα που είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση προσωπικού

Οι συνεντεύξεις σε άτομα τα οποία είναι Εργοδότες / Διευθυντές / Μάνατζερς σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα που είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση προσωπικού στις εταιρείες αυτές, με πολύχρονη εμπειρία στην διοίκηση και εκπαίδευση προσωπικού, πραγματοποιήθηκαν σε στοχευμένη ομάδα του

πληθυσμού, σε συγκεκριμένα άτομα τα οποία γνωρίζουμε ότι εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή.

Σκοπός μας είναι να εξετάσουμε τις απόψεις που έχουν τα άτομα αυτά σχετικά με διάφορες πτυχές της εκπαίδευσης προσωπικού, μέσα από την εμπειρία τους στις εταιρείες στις οποίες εργάζονται και να τις αντιπαραβάλουμε με τις απαντήσεις που μας έχουν δοθεί από τους ίδιους τους εργοδοτούμενους σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα. Θα θέλαμε, δηλαδή, να πιστοποιήσουμε κατά πόσο οι απόψεις των ατόμων που αποτελούν μέρος της Διοίκησης μιας εταιρείας ταυτίζονται με τις απόψεις των εργαζομένων σε τέτοιου είδους εταιρείες.

Το δείγμα μας είναι βέβαια μικρό, και δεν μπορούμε να αποκλείσουμε το περιθώριο λάθους/απόκλισης, καθώς έχουμε πάρει συνεντεύξεις συνολικά από τέσσερα (4) άτομα σε αυτή την κατηγορία. Μία (1) γυναίκα και τρεις (3) άνδρες.

Οφείλουμε να σημειώσουμε, επίσης, ότι το συνολικό μας δείγμα αποτελείται από κάτοικους Κύπρου. Ως εκ τούτου οποιοσδήποτε συσχετισμός θα πρέπει να περιοριστεί στα δεδομένα που έχουμε συλλέξει από κάτοικους Κύπρου, και δεν μπορούμε να επεκταθούμε σε σύγκριση με τα αποτελέσματα που έχουν συγκεντρωθεί από εργοδοτούμενους άλλων χωρών.

2.2.1.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά Μανατζερ/Υπεύθυνων εκπαίδευσης

Ιδιότητα:

- Δύο (2) από τα άτομα που μας έδωσαν συνέντευξη είναι ιδιοκτήτες/διευθυντές/μάνατζερ/υπεύθυνοι εκπαίδευσης εταιρείας ιδιωτικού τομέα.
- Ένα (1) από τα άτομα είναι ιδιοκτήτης/μάνατζερ/ υπεύθυνος εκπαίδευσης σε εταιρεία στον ιδιωτικό τομέα.
- Ένα (1) από τα άτομα απάντησε με την ιδιότητά του ως μάνατζερ/υπεύθυνός εκπαίδευσης σε εταιρεία στον ιδιωτικό τομέα.

Χώρα:

Οι ερωτηθέντες είναι αποκλειστικά άτομα που διαμένουν στην Κύπρο.

Φύλο:

Μία (1) γυναίκα και τρεις (3) άνδρες.

Ηλικιακές ομάδες:

Ηλικιακά οι Μάνατζερς/Υπεύθυνοι εκπαίδευσής μας ανήκουν στις ακόλουθες ομάδες:

- 21 με 35 ετών: 2 άτομα.
- 36 με 45 ετών: 1 άτομο.
- 46 με 55 ετών: 1 άτομο.

Μορφωτικό επίπεδο:

Το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων είναι ως ακολούθως:

- Διδακτορικό: 2 άτομα.
- Επαγγελματικός τίτλος ειδίκευσης: 2 άτομα.

2.2.2 Συνεντεύξεις σε Επαγγελματίες εκπαίδευσης σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών - Εκπαιδευτές

Έχουμε επίσης επιλέξει μία τρίτη ομάδα ενδιαφέροντος, που είναι Επαγγελματίες εκπαίδευσης σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών στον ιδιωτικό τομέα. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν επίσης σε στοχευμένη ομάδα του πληθυσμού, σε συγκεκριμένα άτομα τα οποία γνωρίζουμε ότι εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή και έχουν πολύχρονη εμπειρία σχετικά με το αντικείμενο.

Σκοπός μας είναι να εξετάσουμε τις απόψεις που έχουν τα άτομα αυτά ως τρίτοι/εξωτερικοί παρατηρητές, σχετικά με διάφορες πτυχές της εκπαίδευσης προσωπικού, μέσα από την εμπειρία τους στην εκπαίδευση εργοδοτούμενων και να τις συγκρίνουμε με τις απαντήσεις που μας έχουν δοθεί από τους Εργοδότες/Μανατζερς σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα. Θα θέλαμε, δηλαδή, να πιστοποιήσουμε κατά πόσο οι απόψεις και η εικόνα που έχουν για την εκπαίδευση τα άτομα που αποτελούν μέρος της Διοίκησης μιας εταιρείας είναι σύμφωνες/συγκλίνουν με τις απόψεις των Εκπαιδευτών προσωπικού στον ιδιωτικό τομέα.

Το δείγμα μας είναι και στην προκειμένη περίπτωση μικρό, και δεν μπορούμε να αποκλείσουμε το περιθώριο λάθους/απόκλισης, καθώς έχουμε πάρει συνεντεύξεις συνολικά από τέσσερα (4) άτομα σε αυτή την κατηγορία. Δύο (2) γυναίκες και δύο (2) άνδρες.

Το συνολικό μας δείγμα αποτελείται από κάτοικους Κύπρου (3 άτομα) και Ελλάδας (1 άτομο). Ο εκπαιδευτής που είναι κάτοικος Ελλάδας προσφέρει εκπαιδευτικά προγράμματα και σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο. Αυτό δεν μας επηρεάζει αρνητικά ως προς την σύγκριση που επιθυμούμε να πραγματοποιήσουμε, καθώς και οι συνεντεύξεις που έχουμε πάρει από Εργοδότες/Μανατζερς για σκοπούς σύγκρισης, είναι επίσης από άτομα που διαμένουν στην Κύπρο αποκλειστικά.

2.2.2.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά Εκπαιδευτών/Υπεύθυνων εκπαίδευσης τρίτων εταιρειών

Ιδιότητα:

- Δύο (2) από τα άτομα που μας έδωσαν συνέντευξη είναι εκπαιδευτές εργαζομένων και υπεύθυνοι για την εκπαίδευση εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.
- Δύο (2) από τα άτομα είναι επαγγελματίες εκπαίδευσης και εκπαιδευτές σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών.

Χώρα:

Τρεις (3) από τους ερωτηθέντες είναι άτομα που διαμένουν στην Κύπρο και ένας (1) από τους ερωτηθέντες είναι άτομο που διαμένει στην Ελλάδα, αλλά παρέχει εκπαιδευτικά προγράμματα και σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο.

Φύλο:

Δύο (2) γυναίκες και δύο (2) άνδρες.

Ηλικιακές ομάδες:

Ηλικιακά οι Εκπαιδευτές/Υπεύθυνοι εκπαίδευσής μας ανήκουν στις ακόλουθες ομάδες:

- 36 με 45 ετών: 2 άτομα.
- 46 με 55 ετών: 2 άτομα.

Μορφωτικό επίπεδο:

Το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων είναι ως ακολούθως:

- Διδακτορικό: 1 άτομο.
- Μεταπτυχιακό: 3 άτομα.

1. Ερευνητικοί περιορισμοί

Αναγνωρίζουμε ότι η παρούσα έρευνα υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς, όπως:

- το μικρό σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό δείγμα.
- το περιθώριο στατιστικού ή άλλου λάθους στις απαντήσεις που πιθανόν να προκύπτει από ψευδείς δηλώσεις ή ελλιπή κατανόηση των ερωτημάτων.
- στατιστική απόκλιση.
- στις περιορισμένες δευτερογενείς πηγές που έχουν εντοπιστεί σχετικά με το θέμα.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα είναι:

1. Παρέχεται όντως εκπαίδευση στον ιδιωτικό τομέα;
2. Είναι στοχευμένη ή γενική εκπαίδευση;
3. Γίνεται συνεχής αξιολόγηση, ανατροφοδότηση και επανεκπαίδευση όπου χρειάζεται ανά τακτά διαστήματα;
4. Ποιές μορφές εκπαίδευσης είναι οι πιο διαδεδομένες;
5. Η εκπαίδευση που παρέχεται ενισχύει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα;

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΠΗΓΩΝ

1. Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

1.1. Ορισμός Εκπαίδευσης

Όταν αναφερόμαστε στον όρο «Εκπαίδευση» εννοούμε συνήθως μια οργανωμένη διαδικασία η οποία αποσκοπεί στην καλλιέργεια γνώσεων σχετικά με ένα συγκεκριμένο αντικείμενο ή την απόκτηση διανοητικών και σωματικών ικανοτήτων ή δεξιοτήτων για ένα συγκεκριμένο σκοπό, ο οποίος μπορεί να είναι η εξάσκηση κάποιου επαγγέλματος ή άλλης δραστηριότητας (Λεξικό κοινής νεοελληνικής Τριανταφυλλίδη, λέξη «Εκπαίδευση»). Πραγματοποιείται μέσω της διδασκαλίας από ένα μέρος (πομπός) στο ενδιαφερόμενο μέρος (δέκτη).

Η εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού, η οποία θα μας απασχολήσει στην παρούσα εργασία, αφορά συγκεκριμένα την διαδικασία μάθησης των εργαζομένων με σκοπό την ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων τους σε συγκεκριμένο αντικείμενο η οποία θα έχει ως αποτέλεσμα την ομαλή εκτέλεση των καθηκόντων τους (Τζωρτζάκης 2014), την βελτίωση της απόδοσής τους (Ροκά 2015), και η οποία θα βοηθήσει ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της εταιρείας (C.E.A.R.S. 2021).

Σημαντική είναι δε η επισήμανση ότι στις πλείστες περιπτώσεις η εκπαίδευση προσωπικού αποτελεί «συμπληρωματική» γνώση, «υπενθύμιση» ή «ανανέωση» ήδη υπάρχουσών γνώσεων, καθώς προϋποθέτει ότι ο εκπαιδευόμενος κατέχει ήδη ένα επίπεδο γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο, τις ικανότητες και δεξιότητες για να ανταποκριθεί στα καθήκοντα μιας συγκεκριμένης θέσης (Ροκά 2015). Υπάρχουν βέβαια και οι περιπτώσεις αυτές, όπου η εκπαίδευση προσωπικού πραγματοποιείται σε ζητήματα εντελώς διαφορετικά ή θέματα παραπλήσια με το αντικείμενο της θέσης εργασίας, τα οποία όμως δεν είναι άκρως απαραίτητα για την διεκπεραίωση των καθηκόντων του, αλλά είναι σημαντικά για την γενική ομαλή λειτουργία του οργανισμού, διαμορφώνοντας την συμπεριφορά και τις αντιλήψεις του προσωπικού (Ροκά 2015). Αυτό το θέμα θα το εξετάσουμε εκτενώς στην συνέχεια.

1.2. Εκπαίδευση και Ανάπτυξη προσωπικού

Πολλές πηγές διαχωρίζουν την «εκπαίδευση» από την «ανάπτυξη» προσωπικού, σε πρακτικό και χρονικό επίπεδο, αναφέροντας ότι η εκπαίδευση αφορά τις γνώσεις που απαιτούνται άμεσα για την διεκπεραίωση των καθηκόντων του προσωπικού ή επειδή συντρέχουν κάποιες καταστάσεις που απαιτούν τις γνώσεις αυτές, αφορά συγκεκριμένο εργοδοτούμενο ή συγκεκριμένη ομάδα εργοδοτούμενων και πραγματοποιείται με βάση τις ανάγκες που έχουν εντοπιστεί, ενώ, από την άλλη μεριά, η ανάπτυξη αφορά την μετάδοση γνώσεων σε θέματα και δεξιότητες τα οποία θα είναι απαραίτητα για μελλοντικές εργασίες, νέα έργα και πραγματοποιείται συνήθως στο σύνολο των εργοδοτούμενων ενός οργανισμού (Τζωρτζάκης 2014). Η ανάπτυξη πραγματοποιείται με ένα πιο μακροπρόθεσμο

πλάνο και συντείνει στην συνολική ενδυνάμωση του χαρακτήρα των εργοδοτούμενων (Beydoun & Saleh 2023).

1.3. Μορφές και Μέθοδοι Εκπαίδευσης

1.3.1. Μορφές Εκπαίδευσης

Οι μορφές εκπαίδευσης μπορούν να διακριθούν ανάλογα με τον αριθμό ατόμων που τις παρακολουθούν, τον βαθμό εξειδίκευσης, το αντικείμενο, τον χρόνο και τον τρόπο που παρέχεται η εκπαίδευση ως ακολούθως.

1.3.1.1. Εισαγωγική/ενταξιακή εκπαίδευση και συνεχιζόμενη εκπαίδευση

Η εκπαίδευση που παρέχεται κατά την έναρξη της εργοδότησης έχει συνήθως πιο ενταξιακό χαρακτήρα, με σκοπό να εκπαιδεύσει τους νέους εργοδοτούμενους στις διαδικασίες της εταιρείας και να διασφαλίσει την ομαλή εισαγωγή τους στο εργασιακό πλαίσιο και τα νέα τους καθήκοντα.

Πολλές εταιρείες προσφέρουν επίσης προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στους εργοδοτούμενούς τους και στην συνέχεια, κατά την διάρκεια της εργοδότησης. Η εκπαίδευση αυτή έχει στόχο να καλύψει μαθησιακά κενά που προκύπτουν μέσα από την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών κατά την εκτέλεση της εργασίας, αλλά και να προσφέρει επιπλέον γνώσεις οι οποίες καθίστανται αναγκαίες εξαιτίας της εισαγωγής νέων μεθόδων, διαδικασιών, αλλαγής στρατηγικής, παροχής νέων προϊόντων και υπηρεσιών και της τεχνολογικής ανάπτυξης.

1.3.1.2. Γενική εκπαίδευση και Στοχευμένη εκπαίδευση

Δύο άλλες μορφές κατηγοριοποίησης της εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας, είναι η γενική και την στοχευμένη εκπαίδευση.

Η γενική εκπαίδευση παρέχεται συνήθως σε πιο γενικά ζητήματα, τα οποία αφορούν όλους τους εργοδοτούμενους σε έναν οργανισμό ή μια ομάδα εργοδοτούμενων, και για τον λόγο αυτό παρέχεται συνήθως σε περισσότερα από ένα άτομα. Τέτοιες εκπαιδεύσεις γίνονται συνήθως σε ζητήματα στρατηγικού σχεδιασμού, ασφάλειας και υγείας στον χώρο εργασίας, ασφάλειας δικτύου, διαχείρισης προσωπικών δεδομένων, ανάπτυξης επικοινωνιακών δεξιοτήτων κ.τ.λ.

Η στοχευμένη εκπαίδευση παρέχεται κυρίως σε άτομα ή μικρότερες ομάδες ατόμων σύμφωνα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες που προκύπτουν μέσα από την αξιολόγηση των ατόμων ξεχωριστά και του εντοπισμού των γνωσιακών κενών.

1.3.1.3. Σχετική με το αντικείμενο εργασίας ή άλλα αντικείμενα

Είναι γεγονός ότι τις πλείστες φορές η εκπαίδευση ενός εργοδοτούμενου σχετίζεται με το αντικείμενο εργασίας του, με στόχο να καλύψει μαθησιακά κενά, να ανανεώσει και να αναβαθμίσει τις γνώσεις του σχετικά με ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, ώστε να είναι σε θέση να εφαρμόσει τις γνώσεις αυτές στην εργασία του.

Παρατηρείται παρόλα αυτά κατά τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των εταιρειών για εκπαίδευση των εργοδοτούμενων τους σε ζητήματα που δεν σχετίζονται άμεσα με το αντικείμενο εργασίας τους, είναι όμως αναγκαία για την ανάπτυξη άλλων, εξίσου σημαντικών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, οι οποίες θα συμβάλουν θετικά στην ομαλή διεξαγωγή των εργασιών μέσα στην εταιρεία, θα βελτιώσουν την ποιότητα υπηρεσιών και θα αναβαθμίσουν την επικοινωνία με τον πελάτη και άλλους εξωτερικούς συνεργάτες.

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται για παράδειγμα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν να κάνουν με:

- Διαπροσωπικές σχέσεις: Όπως είναι προγράμματα λεκτικής επικοινωνίας (γραπτής και προφορικής), διαχείρισης χρόνου, ανάπτυξης ομαδικού πνεύματος, κ.α. (Kaminsa 2022).
- Τεχνικές γνώσεις: Όπως είναι η εκμάθηση προγραμμάτων υπολογιστή (Kaminsa 2022).
- Ηθική, Αξίες, Στρατηγική και Νομοθεσία: Συνήθως σχετίζονται με την ένταξη των εργοδοτούμενων στις αξίες του οργανισμού (Kaminsa 2022) ή έχουν να κάνουν με θέματα τα οποία απαιτούνται από την τοπική, Ευρωπαϊκή ή διεθνή Νομοθεσία. Για παράδειγμα θέματα φυλετικών διακρίσεων στον χώρο εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας, διαχείρισης προσωπικών δεδομένων, καταπολέμισης ξηπλύματος βρώμικου χρήματος κ.τ.λ.
- Επίλυση προβλημάτων: Τα οποία στοχεύουν στο να ενισχύσουν τον τρόπο σκέψης των εργοδοτούμενων και να τους εκπαιδεύσουν σχετικά με τον εντοπισμό, την αναγνώριση των προβλημάτων, την εξεύρεση των αιτιών και την επίλυσή τους (Kaminsa 2022).
- Υγεία και ευεξία: Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται προγράμματα που στοχεύουν στην σωματική, διανοητική και ψυχική υγεία των εργοδοτούμενων, όπως για παράδειγμα το στρες στον χώρο εργασίας, η διατροφή και γυμναστική, το να βάζει κανείς όρια και η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

1.3.1.4. Ενδοεπιχειρησιακή και Εξωεπιχειρησιακή/Πολυεπιχειρησιακή εκπαίδευση

Τέλος, κάποια από τα εκπαιδευτικά προγράμματα παρέχονται στις εγκαταστάσεις της ίδιας της εταιρείας, από εξωτερικό εκπαιδευτή ή από κάποιο πιο έμπειρο εργοδοτούμενο/μέλος της διοίκησης, και απευθύνονται αποκλειστικά στους εργοδοτούμενους της συγκεκριμένης εταιρείας. Αυτό συμβαίνει συνήθως όταν η εκπαίδευση θα γίνει σε ομάδα ατόμων από την ίδια επιχείρηση ή είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας για την πραγματοποίηση της εκπαίδευσης.

Ενώ υπάρχει και η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα Εξωεπιχειρησιακής/ Πολυεπιχειρησιακής κατάρτισης, τα οποία παρέχονται σε εξωτερικές

εγκαταστάσεις, συνήθως εκπαιδευτικά κέντρα, με την συμμετοχή εργοδοτούμενων από διάφορες εταιρείες/οργανισμούς. Οι εκπαιδεύσεις αυτές δίνουν την δυνατότητα συμμετοχής ενός ατόμου ή μεμονωμένου αριθμού ατόμων από μία εταιρεία σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, σε χαμηλότερο κόστος. Τα προγράμματα αυτά είναι συνήθως μεγαλύτερης εξειδίκευσης. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός χώρου εργασίας ενδέχεται να πραγματοποιούνται και σε περιπτώσεις όπου μια εταιρεία δεν κατέχει τον απαιτούμενο χώρο, μέσα και εξοπλισμό, ώστε να πραγματοποιήσει ενδοεπιχειρησιακά το πρόγραμμα (Τζωρτζάκης 2014).

Και οι δύο τύποι εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι εξίσου αποδοτικοί και επιλέγονται συνήθως ανάλογα με το μέγεθος εξειδίκευσης, τον αριθμό συμμετεχόντων και το κόστος για την εταιρεία.

1.3.2. Μέθοδοι Εκπαίδευσης

Υπάρχουν διάφορες Μέθοδοι εκπαίδευσης με τις πιο συνήθεις να είναι:

1.3.2.1. Εκπαίδευση μέσω θεωρητικής διδασκαλίας (Σεμινάρια/Διαλέξεις)

Η Εκπαίδευση μέσω θεωρητικής διδασκαλίας πραγματοποιείται συνήθως υπό την μορφή σεμιναρίου ή διάλεξης, από εξειδικευμένο εκπαιδευτή, ο οποίος μπορεί να είναι μέρος της διοίκησης ή κάποιος πιο έμπειρος συνάδελφος ή ακόμα και εκπαιδευτής εκτός οργανισμού με εξειδίκευση στο σχετικό αντικείμενο.

Διάλεξη

Η διάλεξη αποτελεί παρουσίαση μεγάλου αριθμού πληροφοριών σχετικά με κάποιο θέμα, σε μικρό χρονικό διάστημα από τον εισηγητή προς το ακροατήριο. Παρόλο που συνήθως έχει χαμηλότερο κόστος, δεν θεωρείται τόσο αποδοτική μέθοδος, καθώς δεν υπάρχει η δυνατότητα αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευόμενου και εκπαιδευτή (C E.A.R.S. 2021).

Σεμινάριο

Το σεμινάριο θεωρείται πιο αποδοτικός τρόπος εκπαίδευσης, καθώς καλύπτει μεγαλύτερη και πιο λεπτομερή ύλη, έχει μεγαλύτερη διάρκεια και δίνει την ευκαιρία συζήτησης, επίλυσης αποριών και ενεργούς συμμετοχής των εκπαιδευομένων (C E.A.R.S. 2021). Η ύλη χωρίζεται σε ενότητες και οι εκπαιδευόμενοι καλούνται πολλές φορές να την μελετήσουν πριν από την διεξαγωγή του προγράμματος (C E.A.R.S. 2021), ενώ πολλές φορές ενδέχεται να ακολουθείται και από τελική εξέταση.

1.3.2.2. Παροχή έντυπου ή/και οπτικοακουστικού εκπαιδευτικού υλικού (E-learning)

Είναι περιπτώσεις όπου λόγω έλλειψης χρόνου ή χαμηλού προϋπολογισμού, η εκπαίδευση εργοδοτούμενων ενδέχεται να πραγματοποιείται με την παροχή βοηθητικού έντυπου ή/και οπτικοακουστικού υλικού. Το υλικό αυτό χρησιμοποιείται βεβαίως και ως «ενισχυτικό» μέσο εκμάθησης, σε συνδυασμό με άλλες μεθόδους εκμάθησης και αναφέρεται σε:

- Άρθρα από επιστημονικά περιοδικά ή εφημερίδες σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.
- Βίντεο σε σύντομη μορφή με τα κύρια σημεία ενός θέματος.
- Βιντεοσκοπημένες διαλέξεις.
- Ηχητικά αρχεία με διαλέξεις.
- Διαφάνειες παρουσιάσεις.
- Ταινίες ή αποσπάσματα ταινιών.
- Εκπομπές, τηλεοπτικές ή διαδικτυακές.
- Πίνακες, διαγράμματα.
- Οδηγοί διαδικασιών.

Η μέθοδος αυτή προϋποθέτει συνήθως ότι εκπαιδευόμενος θα μελετήσει το υλικό με δική του πρωτοβουλία και πολλές φορές κατά τον ελεύθερο χρόνο του, εκτός ωραρίου εργασίας.

Πολλές επιχειρήσεις μάλιστα χρησιμοποιούν πλατφόρμες εκπαίδευσης με ανηρτημένο εκπαιδευτικό υλικό σε πληθώρα θεμάτων, ειδικά σχεδιασμένο για τους εργοδοτούμενους τους, το οποίο έχουν δημιουργήσει εσωτερικά αλλά και με εξωτερικές συνεργασίες με ειδικούς εκπαιδευτές / εκπαιδευτικά κέντρα, και στο οποίο υλικό έχουν πρόσβαση αποκλειστικά οι εργοδοτούμενοι του οργανισμού.

1.3.2.3. Εκπαίδευση μέσω παιχνιδιού και διαδραστικών δραστηριοτήτων

Ένας σύγχρονος τρόπος εκπαίδευσης, ο οποίος θεωρείται αρκετά αποδοτικός, είναι το παιχνίδι και οι διαδραστικές δραστηριότητες, και μπορεί να λάβει τις ακόλουθες μορφές:

Μελέτη περίπτωσης (Case study)

Δίνεται στους εκπαιδευόμενους μία περίπτωση επιχειρηματικού ζητήματος, η οποία ενδέχεται να αποτελεί και πραγματική περίπτωση, την οποία καλούνται να αναλύσουν, να εντοπίσουν το πρόβλημα, να το διερευνήσουν και να επανέλθουν με προτεινόμενες λύσεις με τεκμηρίωση (C E.A.R.S. 2021). Οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται συνήθως σε ομάδες και έτσι έχουν την ευκαιρία να λάβουν μέρος όλοι οι συμμετέχοντες (Τζωρτζάκης 2014). Η περίπτωση είναι τέτοια που να συνδέεται με κάποιο μαθησιακό αποτέλεσμα.

Ανάθεση ρόλων (Role playing)

Η μέθοδος αυτή είναι παραπλήσια της προηγούμενης. Ο εκπαιδευτής παραθέτει ένα επιχειρηματικό σενάριο στους εκπαιδευόμενους και τους αναθέτει συγκεκριμένους ρόλους με βάση το σενάριο (Τζωρτζάκης 2014), μέσα από τους ρόλους τους καλούνται ο καθένας να επιλύσει κάποιο πρόβλημα ή να υποστηρίξει τα συμφέροντά του. Οι ρόλοι είναι κάποιες φορές αντικρουόμενοι όσον αφορά τις θέσεις ή τα συμφέροντά τους τα οποία καλούνται να υποστηρίξουν ή να εναρμονίσουν, ενώ παράλληλα συνδέονται με τα πραγματικά καθήκοντα εργασίας των εκπαιδευομένων. Η ανάθεση ρόλων ενισχύει κυρίως την ικανότητα «ορθής κρίσης» και «λήψης αποφάσεων» κάτω από πίεση ή δύσκολες/απρόσμενες συνθήκες που ενδέχεται να προκύψουν. Τους κάνει να εξοικειωθούν επίσης με τα καθήκοντα της θέσης εργασίας τους (C E.A.R.S. 2021).

Εκπαίδευση προσομοίωσης (Simulation)

Η εκπαίδευση προσομοίωσης παρέχεται κυρίως σε νέους εργοδοτούμενους και αφορά την τοποθέτηση του εκπαιδευόμενου σε τεχνητό χώρο ειδικά διαμορφωμένο, ώστε να δημιουργεί τις συνθήκες του πραγματικού χώρου εργασίας. Σκοπός είναι να παρατηρηθεί η αντίδραση και η ανταπόκριση του εργοδοτούμενου σε συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας προτού να κληθεί να εργαστεί σε πραγματικές συνθήκες εργασίας (Joyce, Weil & Calhoun 2000). Η μέθοδος αυτή δεν είναι πολύ διαδεδομένη και παρατηρείται κυρίως σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με την φυσική κατάσταση του εργοδοτούμενου και θεωρούνται υψηλής επικινδυνότητας (π.χ. αστροναύτες, πιλότοι), γι' αυτό και δεν είναι πάντοτε εφικτή η εκπαίδευση σε πραγματικό περιβάλλον (Τζωρτζάκης 2014).

Παιχνίδια ανά ομάδες

Οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται σε ομάδες και ανταγωνίζονται σε διάφορα εκπαιδευτικά παιχνίδια. Τα παιχνίδια αυτά μπορεί να σχετίζονται με λειτουργίες της επιχείρησης, και οι εκπαιδευόμενοι να καλούνται να απαντήσουν σε θέματα σχετικά με τα καθήκοντα τους και τις λειτουργίες της εταιρείας, με την ομάδα που έχει απαντήσει καλύτερα στις προκλήσεις να είναι η νικήτρια ομάδα (Τζωρτζάκης 2014). Τα παιχνίδια όμως ενδέχεται να μην σχετίζονται με τις λειτουργίες της εταιρείας, αλλά πραγματοποιούνται αποκλειστικά για σκοπούς σύνδεσης της ομάδας ή ανάπτυξης άλλων δεξιοτήτων.

Συζήτηση με υπεύθυνο καθοδήγησης

Η εκπαίδευση μέσω συζήτησης γίνεται με τον ορισμό ενός συγκεκριμένου θέματος προς συζήτηση. Οι εκπαιδευόμενοι συγκεντρώνονται και συζητούν σχετικά με το θέμα. Ένα άτομο, το οποίο μπορεί να είναι κάποιος εργοδοτούμενος της εταιρείας, κάποιο διοικητικό στέλεχος ή και κάποιος εξωτερικός εκπαιδευτής, ορίζεται ως ο υπεύθυνος καθοδήγησης της συζήτησης (Τζωρτζάκης 2014). Η ανταλλαγή απόψεων βοηθά τους εκπαιδευόμενους να αποκτήσουν περισσότερες γνώσεις σχετικά με το θέμα, να επιλύσουν απορίες και να εντοπίσουν άλλες οπτικές σχετικά με ένα θέμα. Βοηθά επίσης στην σύνδεση μεταξύ των μελών της ομάδας.

1.3.2.4. Εμπειρική επί τόπου εκπαίδευση κατά την διάρκεια εργασίας (on the job training).

Η εμπειρία μας έχει βέβαια αποδείξει ότι από την θεωρία στην πράξη υπάρχει μία απόσταση, η οποία εναπόκειται στον ίδιο τον εκπαιδευόμενο, τις δυνατότητες και τον βαθμό ικανότητάς του, για να διανυθεί. Με το πιο πάνω εννοούμε ότι οι εμπειρικές μέθοδοι εκπαίδευσης είναι συνήθως πιο άμεσες και αποδοτικές.

Οι μέθοδοι αυτές ακολουθούνται κυρίως για την εκπαίδευση νεοεισερχόμενων εργοδοτούμενων ή κατά την ανάθεση νέων ή επιπλέον καθηκόντων σε υφιστάμενο προσωπικό. Ενδιαφέρον είναι επίσης το γεγονός ότι, σύμφωνα με μελέτες, η εκπαίδευση κατά την εργασία έχει συνδεθεί με την αύξηση της καινοτομίας (Na 2021), αλλά και με την αύξηση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας των εργοδοτούμενων (Chukwuemeka & Endurance 2022).

Μπορούν να λάβουν τις ακόλουθες μορφές:

Συμβουλευτική/Καθοδήγηση (Mentoring/Coaching)

Η μέθοδος αυτή προνοεί την καθοδήγηση και εκμάθηση των διαδικασιών που σχετίζονται με το αντικείμενο εργασίας από παλαιότερο/πιο έμπειρο υπάλληλο, την εκτέλεση εργασιών από τον εκπαιδευόμενο και την κριτική αξιολόγηση από τον καθοδηγητή με σκοπό την ανάπτυξη του απαιτούμενου βαθμού αποτελεσμάτων (Γρέβιας 2023).

Επίδειξη (Demonstration)

Παραπλήσια με την προηγούμενη μέθοδο είναι η μέθοδος της «επίδειξης», δηλαδή της «βήμα προς βήμα» επεξήγησης και παρουσίασης των διαδικασιών από άλλους εργοδοτούμενους. Η μέθοδος αυτή συνηθίζεται κυρίως σε σωματικές δραστηριότητες και για εκμάθηση πρακτικών εργασιών (Τζωρτζάκης 2014), δηλαδή, σε περιπτώσεις όπου η θεωρία/λεκτική εκπαίδευση από μόνη της δεν είναι αρκετή, ώστε να αποφέρει το αναμενόμενο μαθησιακό αποτέλεσμα, όπως για

παράδειγμα είναι η περίπτωση χρήσης ενός μηχανήματος, η διενέργεια μιας ανάλυσης, παρουσίαση ενός προϊόντος κ.α. Μέσω της όρασης υποβοηθείται η βέλτιστη επίτευξη μάθησης (C E.A.R.S. 2021).

Πρακτική εξάσκηση

Με την πρακτική εξάσκηση αναφερόμαστε στην προσπάθεια του εργοδοτούμενου ώστε να επιτελέσει στην πράξη μια εργασία, υπό την επίβλεψη του εκπαιδευτή, την οποία προηγουμένως του έχει υποδείξει ο ίδιος ο εκπαιδευτής πώς γίνεται (Τζωρτζάκης 2014).

Εναλλαγή στις θέσεις εργασίας ή καθηκόντων (Job rotation):

Μία αρκετά αποδοτική μέθοδος εκμάθησης κατά την εργασία είναι η εναλλαγή θέσεων εργασίας, όπου ο εργοδοτούμενος αλλάζει θέση εργασίας ανά συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, με απότερο σκοπό να μάθει στην πράξη όλα τα διαφορετικά αντικείμενα που περιλαμβάνει η περιγραφή εργασίας του και που σχετίζονται με τα καθήκοντα που ενδέχεται να κληθεί να εκτελέσει (Γρέβιας 2023). Η πρακτική αυτή συνηθίζεται κυρίως κατά την εκπαίδευση διοικητικών στελεχών.

Εναλλακτικά, δεδομένου ότι είναι δύσκολο να γίνεται εναλλαγή θέσης, θα μπορούσαν να ανατίθενται στον εργοδοτούμενο κάποια καθήκοντα άλλης θέσης για σκοπούς εκπαίδευσης, να γίνεται δηλαδή cross-training (Big Blue Data Academy 2023).

1.3.2.5. Εργασίες, Παρουσιάσεις, Συγγραφή άρθρων

Μία μέθοδος εκμάθησης, λιγότερο διαδεδομένη σε σχέση με τις υπόλοιπες, είναι η εκμάθηση μέσω συγγραφής εργασιών, προετοιμασίας συγκεκριμένων θεμάτων για παρουσίαση στους υπόλοιπους συναδέλφους ή συγγραφής άρθρων προς ανάρτηση σε ιστοσελίδα της εταιρείας ή σε έντυπο μέσο.

1.4. Πλεονεκτήματα/Θετικά Αποτελέσματα Εκπαίδευσης Εργαζομένων

Η εκπαιδευτική διαδικασία είναι υψίστης σημασίας λόγω της επιδρασης που έχει τόσο στον ίδιο τον εργοδοτούμενο όσο και στον οργανισμό ως σύνολο. Κάποια από τα πλεονεκτήματα είναι τα ακόλουθα:

1.4.1. Για τον Οργανισμό/Εταιρεία

1. Ενδυναμώνει την εταιρεία αφού προσφέρει αναβαθμισμένες ποιοτικά υπηρεσίες και εξελιγμένα προϊόντα, αποκτώντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Μάρκου 2022, Beydoun & Saleh 2023).
2. Μειώνεται το περιθώριο λάθους και κατά συνέπεια το κόστος για τον εργοδότη (Big Blue Data Academy 2023).
3. Μειώνονται τα ατυχήματα (Γρέβιας 2023).
4. Μέσω της γνώσης αυξάνεται η αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα (Γρέβιας 2023) έτσι που να γίνεται καλύτερη διαχείριση του χρόνου και να μειώνεται το κόστος. Με βάση προηγούμενες έρευνες αποδείχτηκε ότι τόσο η εκπαίδευση κατά την εργασία, όσο και η θεωρητική εκπαίδευση σχετίζονται θετικά με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (Chukwuemeka & Endurance 2022).
5. Διασφαλίζει την απόκτηση γνώσεων σχετικά με την τεχνολογική αναβάθμιση του οργανισμού (Μάρκου 2022, Γρέβιας 2023).
6. Αποτελεί μέρος της συνολικής στρατηγικής του οργανισμού και μεταδίδει την κουλτούρα, τους στόχους και τις ηθικές αρχές του οργανισμού στον εργοδοτούμενο.
7. Συντείνει στην ικανοποίηση των εργοδοτούμενων, τους κάνει πιο χαρούμενους, αφού αισθάνονται ασφάλεια και υποστήριξη (Big Blue Data Academy 2023).
8. Ενισχύει το ομαδικό πνεύμα και την αφοσίωση του εργαζομένου, την πρωτοβουλία, την ανεξαρτησία και το ηγετικό πνεύμα (Big Blue Data Academy 2023, Γρέβιας 2023).

9. Βελτιώνει την εικόνα της εταιρείας προς τα έξω, αφού αυτή διαθέτει κουλτούρα συνεχούς ανάπτυξης (Big Blue Data Academy 2023) και είναι «ελκυστικός εργοδότης» (Γρέβιας 2023).
10. Διασφαλίζει την συμμόρφωση της εταιρείας με τις σχετικές νομοθεσίες και πολιτειακές απαιτήσεις.
11. Διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην διατήρηση του προσωπικού, αφού αποτελεί κίνητρο για να μείνουν οι εργοδοτούμενοι στην εταιρεία (Wijesiri κ.ά. 2019).
12. Αυξάνει τα περιθώρια καινοτομίας (Beydoun & Saleh 2023).

1.4.2. Για τον Εργοδοτούμενο

1. Ενισχύει τις γνώσεις και δεξιότητες του και τον κάνει πιο αποδοτικό και παραγωγικό, ενώ εκτελεί τα καθήκοντά του με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση (Big Blue Data Academy 2023 και C E.A.R.S. 2021).
2. Τον βοηθά να επιλύει τυχόν προβλήματα που προκύπτουν στον χώρο εργασίας άμεσα και αποτελεσματικά (Μάρκου 2022).
3. Προσφέρει στην προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη (Μάρκου 2022).
4. Αυξάνει τις ευκαιρίες προαγωγής του εντός και εκτός οργανισμού.
5. Ενισχύει το αίσθημα αποδοχής και ενδιαφέροντος από μεριάς του εργοδότη (Μάρκου 2022).
6. Αποτελεί μέρος της συνολικής ανταμοιβής του εργαζομένου, καθώς ο εργοδότης επενδύει χρόνο και χρήμα.

1.5. Στάδια Εκπαίδευσης

Για να έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα, η εκπαίδευση προσωπικού, πρέπει να γίνεται οργανωμένα, ακολουθώντας τα εξής βήματα:

1.5.1. Έρευνα, αξιολόγηση και εντοπισμός εκπαιδευτικών αναγκών ανά άτομο

Αρχικά θα πρέπει να γίνεται καταγραφή των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την ομαλή διεκπαιρέωση των καθηκόντων κάθε συγκεκριμένης θέσης εργασίας (Τζωρτζάκης 2014).

Στην συνέχεια και έχοντας υπόψιν το πιο πάνω, πρέπει να αξιολογείται το υφιστάμενο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων που έχει κάθε εργοδοτούμενος κατά την συγκεκριμένη χρονική στιγμή (Τζωρτζάκης 2014).

Η αξιολόγηση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται μέσω παρατήρησης της εργασίας του στον εργασιακό χώρο, καταμέτρησης (ποσοτικής και ποιοτικής) των αποτελεσμάτων εργασίας του, μέσω εξετάσεων, λαμβάνοντας υπόψιν την εμπειρία και το ιστορικό εκπαίδευσής του, με βάση τα σχόλια των συναδέλφων, των μάντζερ αλλά και των ίδιων των ατόμων υπό αξιολόγηση.

Μέσω της αξιολόγησης αυτής θα είναι πιο εύκολος ο εντοπισμός των εκπαιδευτικών αναγκών σε γενικό και ατομικό επίπεδο, καθώς οι ανάγκες αποτελούν ουσιαστικά την έλλειψη των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων για την διεκπεραίωση των καθηκόντων (Τζωρτζάκης 2014).

Οι μαθησιακές ανάγκες ενδέχεται να προκύπτουν εξαιτίας πολλών παραγόντων, μερικοί από τους οποίους είναι οι ακόλουθοι:

- Μη ικανοποιητικά ποιοτικά αποτελέσματα εργασίας
- Χαμηλά οικονομικά αποτελέσματα
- Χρονική καθυστέρηση
- Γνωσιακά κενά
- Χαμηλή παραγωγή
- Υψηλό κόστος παραγωγής/υπηρεσιών
- Αντικείμενο εργασίας και καθήκοντα εργοδοτούμενων
- Μελλοντικά έργα/Νέα έργα/Πιθανή επέκταση εργασιών/υπηρεσιών
- Αλλαγή στην οργανωτική δομή της εταιρείας (Μάρκου 2022).
- Τεχνολογική ανάπτυξη (Μάρκου 2022).

- Τις ανάγκες των πελατών (Μάρκου 2022).
- Νέες μέθοδοι εργασίας
- Οργανωτικές αλλαγές
- Βελτίωση ποιότητας προϊόντος/υπηρεσιών
- Καινοτομία

Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, ότι τα εκπαιδευτικά κενά δεν είναι πάντοτε αποτέλεσμα της έλλειψης ενδιαφέροντος από μεριάς του εργοδοτούμενου, γι' αυτό και δεν πρέπει να του αποδίδονται ευθύνες για θέματα που δεν εμπίπτουν αποκλειστικά στον δικό του έλεγχο.

1.5.2. Σχεδιασμός προγράμματος εκπαίδευσης

Αφού εντοπιστούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες και με βάση αυτές τις ανάγκες, γίνεται η επιλογή αντικειμένων εκπαίδευσης και δημιουργείται το πρόγραμμα/χρονοδιάγραμμα της εκπαίδευσης ανά άτομο/ομάδα ατόμων.

Κατά την επιλογή των εκπαιδευτικών αντικειμένων λαμβάνονται υπόψιν:

- Οι στόχοι και οι απαιτήσεις του οργανισμού από το πρόγραμμα, με βάση τις ανάγκες, το όραμα και της αξίες του (Indeed editorial team 2023).
- Οι προσδοκίες των εργοδοτούμενων με βάση τις ιδιαιτερότητές τους, την περιγραφή εργασίας τους, τις γνώσεις και εμπειρίες που ήδη διαθέτουν (Κουλούρη 2023).

Με την επιλογή των αντικειμένων και προγραμμάτων εκπαίδευσης προτείνεται να ελέγχεται η ύλη που αντιστοιχεί σε κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή το περιεχόμενο προγράμματος, ώστε να επιβεβαιώνεται η καταλληλότητα του προγράμματος, ότι δηλαδή, το συγκεκριμένο πρόγραμμα καλύπτει πραγματικά τις εκπαιδευτικές ανάγκες.

Κατά την δημιουργία του χρονοδιαγράμματος εκπαιδεύσεων προτείνεται όπως δίνεται προτεραιότητα σε πιο επείγοντα θέματα και τα οποία επηρεάζουν άμεσα την διεκπεραίωση των καθηκόντων των εργοδοτούμενων, σχετίζονται με τρέχουσες εργασίες και χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης (Τζωρτζάκης 2014).

1.5.3. Επιλογή μεθόδου εκπαίδευσης, Χώρου και Εκπαιδευτών

Στην συνέχεια επιλέγεται η μέθοδος εκπαίδευσης, η οποία θα είναι η πιο αποδοτική ανά περίπτωση, το αντικείμενο εκπαίδευσης και οι συμμετέχοντες, καθώς και η επιλογή εκπαιδευτών και χώρου εκπαίδευσης.

Η μέθοδος και τεχνικές εκπαίδευσης πρέπει να επιλέγονται με τρόπο που να διατηρούν το ενδιαφέρον του εκπαιδευόμενου και να προκαλούν την ενεργό του συμμετοχή (Indeed editorial team 2023).

Η επιλογή εκπαιδευτών θα πρέπει να γίνεται προσεγμένα, ιδιαίτερα εάν είναι εξωτερικοί εκπαιδευτές, με τους οποίους δεν έχουμε συνεργαστεί στο παρελθόν και να επιβεβαιώνεται το επίπεδο γνώσης και εμπειρίας τους σχετικά με το αντικείμενο εκπαίδευσης, αλλά και ο βαθμός μεταδοδικότητάς τους (Γρέβιας 2023).

Συμβαίνει κάποτε σε μικρές επιχειρήσεις να μην υπάρχει η δυνατότητα εκπαίδευσης όλων των εργοδοτούμενων, παρά τα μαθησιακά κενά, λόγω οικονομικών περιορισμών ή έλλειψης χρόνου. Συνήθως στις περιπτώσεις αυτές γίνεται επιλογή συμμετεχόντων με βάση το ενδιαφέρον που επιδεικνύουν ατομικά, τις πιθανότητες που έχουν να παραμείνουν στην εταιρεία και την σημαντικότητα εκπαίδευσης (Γρέβιας 2023).

1.5.4. Εφαρμογή και αξιολόγηση της εκπαίδευσης

Στο σημείο αυτό προχωράμε στην εφαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με βάση το πιο πάνω χρονοδιάγραμμα που έχουμε ορίσει.

Ο κάθε εργοδοτούμενος καλείται να παρακολουθήσει τα εκπαιδευτικά προγράμματα που αντιστοιχούν στις εκπαιδευτικές του ανάγκες, όπως αυτές έχουν προκύψει από την ατομική και ομαδική αξιολόγηση.

Μετά την ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων θα ήταν σημαντικό να πραγματοποιείται αξιολόγηση των προγραμμάτων αυτών, ώστε να εξετάζεται κατά πόσο τα εκπαιδευτικά προγράμματα ήταν δομημένα και προσφέρθηκαν με τέτοιο τρόπο που να καλύπτονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες των εργοδοτούμενων (Indeed editorial team 2023).

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι σημαντική, ώστε να διασφαλίσουμε ότι θα γίνει ορθή ανατροφοδότηση στην συνέχεια. Με αυτό εννοούμε ότι εάν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αξιολογηθεί ως ελλιπές και αποκομίσει απογοητευτικά σχόλια, τότε δεν θα αναμένουμε σημαντικά αποτελέσματα, αφού ενδέχεται να μην έχουν καλυφθεί οι εκπαιδευτικές ανάγκες. Ως προς αυτό, θα μπορούσε να βοηθήσει αρκετά η άποψη των ίδιων των συμμετεχόντων (Ροκά 2015).

Επιθυμούμε, επίσης, μέσω της αξιολόγησης να πιστοποιήσουμε κατά πόσο ο χρόνος και το χρήμα που επενδύθηκαν από μέρους της εταιρείας, είχαν αντίκρισμα, επιτεύχθηκαν δηλαδή τα μαθησιακά αποτελέσματα (Ροκά 2015).

1.5.5. Εφαρμογή γνώσεων και Αντροφοδότηση σχετικά με τα αποτελέσματα στον χώρο εργασίας

Τελευταίο, αλλά εξίσου σημαντικό βήμα είναι η ανατροφοδότηση. Η εκπαιδευτική διαδικασία δεν ολοκληρώνεται με το πέρας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Αντιθέτως, μετά την συμμετοχή των εργοδοτούμενων σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, θα πρέπει να γίνεται μια νέα αξιολόγηση, ώστε να διαπιστωθεί η επίδραση που είχε τελικά το εκπαιδευτικό πρόγραμμα στον εργοδοτούμενο και κατά πόσο αυτός έχει εφαρμόσει τις γνώσεις που έχει αποκομίσει στην εργασία του. Εάν, δηλαδή, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα εξετέλεσε τον σκοπό του (Ροκά 2015).

Με τον όρο «ανατροφοδότηση» εννοούμε την ανασκόπηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης και τον τρόπο που αυτή έχει επηρεάσει τελικά την εργασία των συμμετεχόντων, αλλά και την μετέπειτα συζήτηση των αποτελεσμάτων αυτών

μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον εργοδοτούμενο και να συζητήσει μαζί του σχετικά με τα αναμενόμενα αποτελέσματα και κατά πόσο αυτά έχουν επιτευχθεί, καθώς και να εξετάσουν τα αίτια αποτυχίας σε περίπτωση που δεν παρατηρήθηκαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα (Indeed editorial team 2023).

Είναι δε πολλές οι περιπτώσεις κατά τις οποίες τα πιο πάνω βήματα δεν ακολουθούνται, γεγονός που μειώνει την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης ή ακόμα περιπτώσεις όπου το αντικείμενο εκπαίδευσης δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτούμενων.

Με βάση τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων, τόσο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όσο και των εκπαιδευόμενων, αλλά και τις επιπτώσεις σε επίπεδο οργανισμού, θα οριστούν τα μελλοντικά εκπαιδευτικά προγράμματα και οι βελτιώσεις που ενδέχεται να κριθούν αναγκαίες (Ροκά 2015). Παρόλα αυτά η αξιολόγηση είναι μια αρκετά δύσκολη εργασία και ενδέχεται να παρουσιάζει αποκλίσεις ως προς τους στόχους και τα αποτελέσματα, αφού είναι δύσκολα μετρίσιμα αριθμητικά και οικονομικά (Ροκά 2015).

1.6. Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εκπαίδευση

Πέρα από τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργοδοτούμενων, η εκπαίδευση προσωπικού σε μια συγκεκριμένη εταιρεία επηρεάζεται συχνά από ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες. Παράγοντες, δηλαδή, που οφείλονται στην εταιρεία, την δομή και τις αποφάσεις της, αλλά και παράγοντες που δεν μπορούν να ελεγχθούν από την εταιρεία.

1.6.1. Αντικείμενο/κλάδος εργασίας

Ο κλάδος απασχόλησης κάθε οργανισμού και το αντικείμενο εργασίας ανά εργοδοτούμενο, καθώς και οι προσφερόμενες υπηρεσίες ή προϊόντα θα καθορίσουν συχνά τα αναγκαία εκπαιδευτικά προγράμματα και είναι ως προς αυτά που θα εντοπιστούν τυχόν κενά.

1.6.2. Δομή εργατικού δυναμικού

Με την δομή δυναμικού αναφερόμαστε στην σύσταση του σε ειδικότητες, είδος εργασίας (π.χ. πρακτικό ή θεωρητικό), επίπεδο θέσης εργασίας (π.χ. γραμματειακό προσωπικό, εργάτες, διοίκηση), ηλικίες, μορφωτικό επίπεδο, εμπειρία κ.α. Αντιλαμβανόμαστε ότι διαφορετικές ομάδες εργοδοτούμενων έχουν διαφορετικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

1.6.3. Μέγεθος επιχείρησης

Το μέγεθος επιχείρησης επηρεάζει συχνά την εκπαίδευση προσωπικού. Παρόλο που φαινομενικά οι μικρότερες επιχειρήσεις μπορούν να ακολουθήσουν μια διαδικασία εκπαίδευσης πιο εύκολα, εξαιτίας του μειωμένου αριθμού ατόμων, παρατηρείται ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις επιδεικνύουν τελικά περισσότερο ενδιαφέρον για την εκπαίδευση. Όπως είναι αναμενόμενο, οι μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτουν συνήθως τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο είναι υπεύθυνο για την διεκπεραίωση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, ώστε αυτή να γίνεται πιο οργανωμένα.

1.6.4. Φόρτος εργασίας

Πολλές φορές ο φόρτος εργασίας λειτουργεί αποτρεπτικά, καθώς δεν υπάρχει ο χρόνος που απαιτείται για εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ενώ πολλές φορές οι εργοδοτούμενοι καλούνται να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός ωραρίου εργασίας.

1.6.5. Αποφάσεις Διοίκησης

Παρατηρείται επίσης ότι παρά τις εκπαιδευτικές ανάγκες ενδέχεται οι αποφάσεις της διοίκησης να αποκλίνουν, με αποτέλεσμα να μην πραγματοποιούνται τα αναγκαία εκπαιδευτικά προγράμματα, είτε επειδή υποτιμάται η αξία τους, είτε εξαιτίας άλλων προτεραιοτήτων από μέρους της διοίκησης.

1.6.6. Οικονομικός παράγοντας

Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες αποτελούν ένα αρκετά μεγάλο μέρος του ετήσιου προϋπολογισμού μιας επιχείρησης, γι' αυτό και οι εταιρείες πρέπει να κάνουν προσεχτικό σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Όπως είναι επόμενο,

εταιρείες με καλύτερη οικονομική κατάσταση έχουν μεγαλύτερη ευχέρεια για να επενδύσουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

Παρόλα αυτά, ακριβώς εξαιτίας της σημασίας την εκπαίδευσης εργαζομένων, έχουν δημιουργηθεί οργανισμοί σε τοπικό, Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, με σκοπό την επιχορήγηση προγραμμάτων κατάρτισης, όπως είναι η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) στην Κύπρο, η οποία επιχορηγεί τις επιχειρήσεις σχετικά με την συμμετοχή των εργοδοτούμενων τους σε επιλεγμένα, πιστοποιημένα προγράμματα. Την προσπάθεια αυτή έρχονται να ενισχύσουν οι Επαγγελματικοί σύνδεσμοι, οι οποίοι παρέχουν σεμινάρια με μειωμένο κόστος συμμετοχής για τα μέλη τους (π.χ. Σύνδεσμος εγκεκριμένων λογιστών Κύπρου - ΣΕΛΚ).

1.6.7. Πολιτεία/Νομοθεσία

Τέλος, η ίδια η Πολιτεία με σκοπό να θέσει κάποιες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκπαίδευση προσωπικού, να εφαρμόσει κάποιες τοπικές ή ευρωπαϊκές νομοθεσίες (π.χ. σχετικά με την ασφάλεια και υγεία, την διαχείριση προσωπικών δεδομένων, τις φυλετικές διακρίσεις κ.α.) και να διασφαλίσει το μαθησιακό επίπεδο του προσωπικού σε κάποιες συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες (π.χ. λογιστές, αρχιτέκτονες, νοσηλευτές κ.α.), υποχρεώνει τους εργοδότες να παρέχουν εκπαίδευση σε κάποια συγκεκριμένα θέματα ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή να καλύπτουν κάποιο αριθμό εκπαιδευτικών μονάδων/ωρών ετησίως.

2. Ανάλυση στατιστικών στοιχείων

Σύμφωνα με την Forbes και έρευνα που πραγματοποιήθηκε κατά το 2023:

- 59% των εργοδοτούμενων δήλωσαν ότι δεν έλαβαν καθόλου εκπαίδευση και στηρίχτηκαν αποκλειστικά σε εκπαίδευση που έλαβαν με δική τους πρωτοβουλία (Villa 2023).

Με βάση την ClearCompany με έρευνα που έγινε κατά τον Αύγουστο του 2023, σε εταιρείες οι οποίες είχαν επενδύσει στην εκπαίδευση προσωπικού παρατηρήθηκε:

- 52% μεγαλύτερη παραγωγικότητα.
- 17% μεγαλύτερη κερδοφορία.
- 92% μεγαλύτερη πιθανότητα να αναπτύξουν κάποιο νέο προϊόν ή διαδικασία (ClearCompany 2023).

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα όμως οι εργοδοτούμενοι δήλωσαν τα ακόλουθα:

- 74% των υπαλλήλων ανέφεραν ότι η απουσία ευκαιριών εργασιακής ανάπτυξης δεν τους βοηθά στο να επιτύχουν την μέγιστη δυνατή δυναμική/ικανότητά τους.
- 86% ανέφεραν ότι θα άλλαζαν εργοδότη για να μεταφερθούν σε κάποιον άλλο με περισσότερες ευκαιρίες ανάπτυξης.
- 94% των εργοδοτούμενων δηλώνουν ότι θα έμεναν περισσότερο στην εταιρεία εάν ο εργοδότης επένδυε στην εξέλιξη της καριέρας τους.
- 91% των υπαλλήλων δήλωσαν ότι χρειάζονται εξειδικευμένη στις προσωπικές του ανάγκες και σχετική με το αντικείμενο τους εκπαίδευση.
- 55% των υπαλλήλων δηλώνουν ότι χρειάζονται περισσότερη εκπαίδευση ώστε να αναπτυχθούν.
- Η επένδυση στην ανάπτυξη προσωπικού είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας κατά 24% και στην διατήρηση προσωπικού κατά 58%.
- 83% των εταιρειών δηλώνουν ότι είναι πολύ σημαντική η ανάπτυξη μελλοντικών ηγετών, παρόλ' αυτά μόνο 5% των εταιρειών αυτών προσέφεραν τέτοια προγράμματα.

- 26% των εργοδοτούμενων μόλις, δήλωσαν ότι κλήθηκαν να μάθουν κάποια νέα δεξιότητα κατά τους τελευταίους έξι μήνες (ClearCompany 2023).

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Zippia κατά το 2023, απέδειξε ότι:

- Εταιρείες που είχαν εφαρμόσει περιεκτικά προγράμματα εκπαίδευσης παρουσίασαν κατά 24% υψηλότερο περιθώριο κέρδους.
- 76% των εργαζομένων ενδιαφέρονται για ευκαιρίες ανάπτυξης της καριέρας τους.
- 59% των εργοδοτούμενων δηλώνουν ότι δεν υπάρχει κάποιο επίσημο εκπαιδευτικό πλάνο στον χώρο εργασίας τους.
- 92% δηλώνουν ότι με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα αποκτούσαν μεγαλύτερη συμμετοχή.
- 58% συμφωνούν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη συντείνει στην εργασιακή τους ικανοποίηση και 59% ότι ενισχύει την αποδοτικότητά τους.
- 45% των εργαζομένων θα παρέμεναν στην εταιρεία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, εάν τους προσέφερε εκπαίδευση και ανάπτυξη, ενώ το 40% εγκαταλείπουν την εταιρεία τους μέσα σε ένα χρόνο λόγω έλλειψης εκπαίδευσης (Flynn 2023).

Αναφορικά με το είδος εκπαίδευσης:

- 91% προτιμούν εκπαίδευση προσαρμοσμένη στις ατομικές τους ανάγκες.
- 68% προτιμούν την εμπειρική εκπαίδευση κατά την εργασία.
- 67% των εργοδοτούμενων είναι πιθανότερο να ανακαλέσει γνώσεις που έμαθε από βίντεο παρά από κάποιο κείμενο (Flynn 2023).

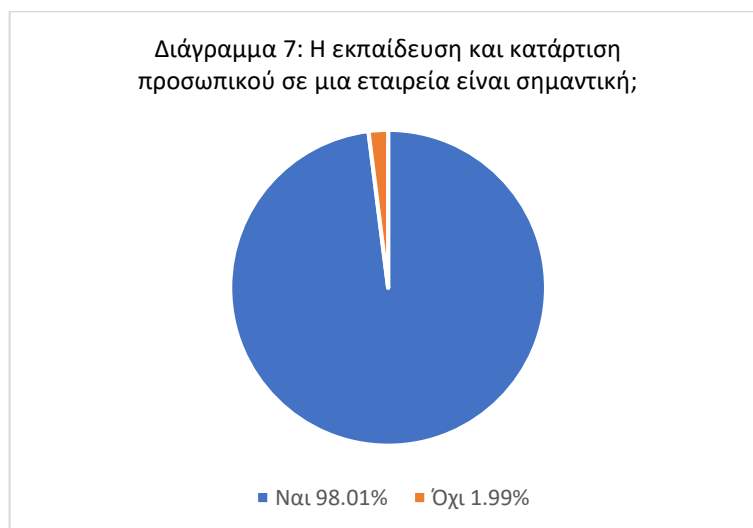
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ:

Στο σημείο αυτό θα παραθέσουμε ανάλυση των αποτελεσμάτων που έχουμε λάβει από το ερωτηματολόγιο σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ώστε να μπορέσουμε να προχωρήσουμε με τις απαντήσεις στα ερευνητικά μας ερωτήματα.

1. Ανάλυση Απαντήσεων Ερωτηματολογίου:

1.1. Σημασία Εκπαίδευσης:

Στο ερώτημα κατά πόσο η εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού σε μια εταιρεία είναι σημαντική, 98,01% του συνολικού δείγματος απάντησε θετικά ενώ μόλις 1,99% απάντησε αρνητικά.



Σε επίπεδο χωρών, 98,61% του δείγματος της Κύπρου, 98% του δείγματος της Ελλάδας και 96% του δείγματος του Λουξεμβούργου απάτησαν ότι θεωρούν την εκπαίδευση προσωπικού σημαντική.

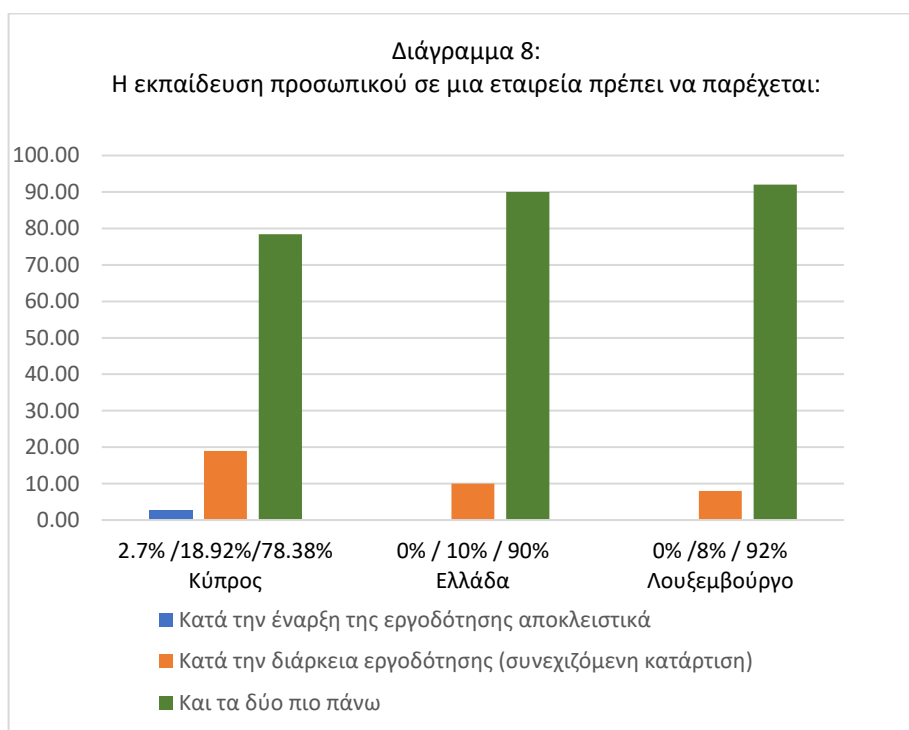
1.2. Περίοδος Εκπαίδευσης:

Ρωτήσαμε τους εργοδοτούμενους κατά πόσο η εκπαίδευση προσωπικού σε μια εταιρεία πρέπει να παρέχεται κατά την έναρξη της εργοδότησης αποκλειστικά, κατά την διάρκεια εργοδότησης (συνεχιζόμενη κατάρτιση) ή και τα δύο.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων, με ποσοστό 83,44%, συμφωνεί ότι η εκπαίδευση θα πρέπει να παρέχεται σε όλη τη διάρκεια της εργοδότησης ενός εργοδοτούμενου, τόσο κατά την έναρξη όσο και στη συνέχεια.

Ένα ποσοστό 14,57% εμμένει στην σημασία της συνεχιζόμενης κατάρτισης και δηλώνει την προτίμησή του στην εκπαίδευση κατά την διάρκεια και όχι αμέσως με την έναρξη εργοδότησης, ενώ μόλις το 1,99% θεωρεί πιο σημαντική την εκπαίδευση αποκλειστικά κατά την έναρξη της εργοδότησης.

80,56% του δείγματος της Κύπρου, 90% του δείγματος της Ελλάδας και 92% του δείγματος του Λουξεμβούργου απάντησαν ότι η εκπαίδευση θα πρέπει να παρέχεται σε όλη τη διάρκεια της εργοδότησης.

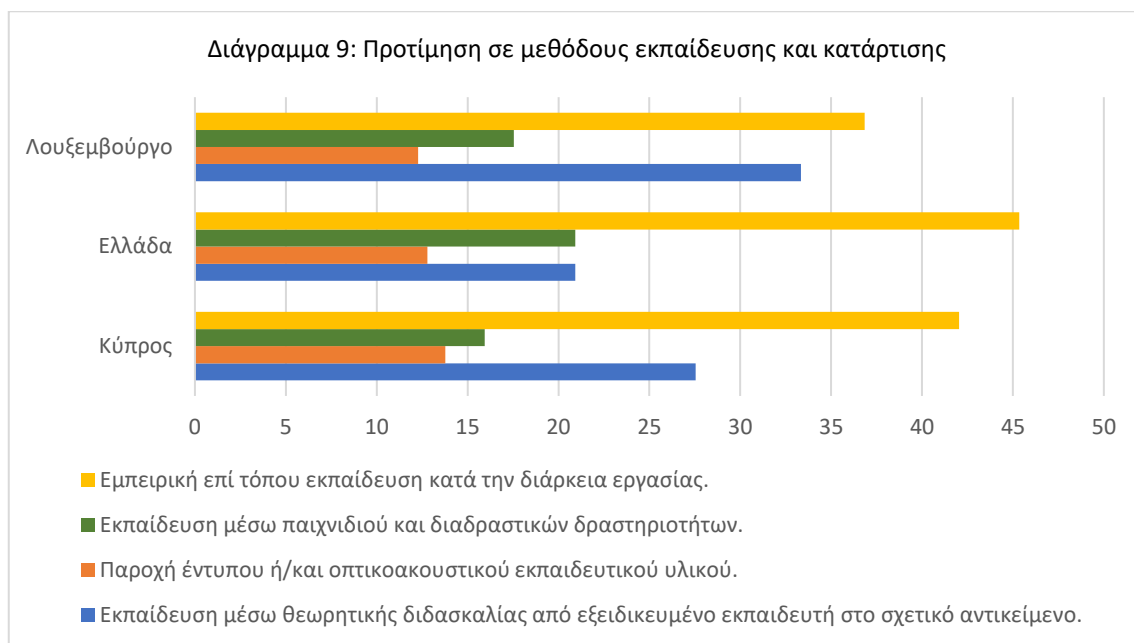


1.3. Μέθοδοι Εκπαίδευσης:

Στους ερωτηθέντες δόθηκαν οι ακόλουθες μέθοδοι εκπαίδευσης και κατάρτισης και κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το ποιες βρίσκουν πιο αποδοτικές.

- Εκπαίδευση μέσω θεωρητικής διδασκαλίας από εξειδικευμένο εκπαιδευτή στο σχετικό αντικείμενο.
- Παροχή έντυπου ή/και οπτικοακουστικού εκπαιδευτικού υλικού.
- Εκπαίδευση μέσω παιχνιδιού και διαδραστικών δραστηριοτήτων.

- Εμπειρική επί τόπου εκπαίδευση κατά την διάρκεια εργασίας.



41,50% του συνολικού δείγματος δήλωσαν την προτίμησή τους στην εμπειρική επί τόπου εκπαίδευση κατά την εργασία, 26,32% στην θεωρητική διδασκαλία από εξειδικευμένο εκπαιδευτή, 18,49% στο παιχνίδι και τις διαδραστικές δραστηριότητες, ενώ 13,69% προτιμά το έντυπο και οπτικοακουστικό υλικό.

Τα πιο πάνω αποτελέσματα δόθηκαν με αναγωγή στον πληθυσμό ατόμων, καθώς οι ερωτηθέντες είχαν την δυνατότητα να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις.

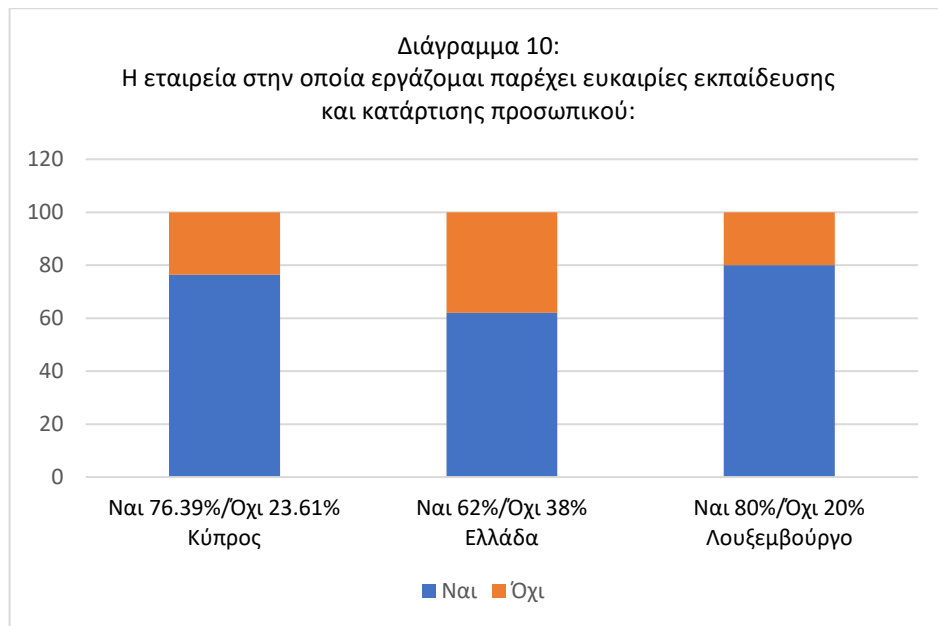
Σε επίπεδο χωρών τα αποτελέσματα δεν παρουσιάζουν σοβαρή απόκλιση από τα αποτελέσματα του γενικού πληθυσμού.

1.4. Ευκαιρίες Εκπαίδευσης:

Στην ερώτηση κατά πόσο η εταιρεία στην οποία εργάζονται παρέχει ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού, 72,19% του πληθυσμού απάντησαν θετικά και 27,81% αρνητικά.

Είναι σημαντικό το γεγονός ότι το ποσοστό των αρνητικών απαντήσεων πλησιάζει το 30%, ποσοστό που θεωρείται αρκετά υψηλό.

Θα είχε ενδιαφέρον να δούμε, λοιπόν, τα αποτελέσματα ανά χώρα για σκοπούς σύγκρισης.



Κύπρος: 76,39% απάντησαν θετικά και 23,61% αρνητικά.

Ελλάδα: 62% απάντησαν θετικά και 38% αρνητικά.

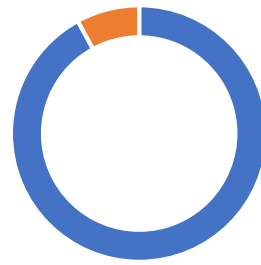
Λουξεμβούργο: 80% απάντησαν θετικά και 20% αρνητικά.

Το πιο ψηλό ποσοστό παροχής ευκαιριών εκπαίδευσης αντιστοιχεί στο Λουξεμβούργο με την Κύπρο να βρίσκεται στην αμέσως επόμενη θέση με ελάχιστη διαφορά. Στην Ελλάδα εντοπίζεται κυρίως το πρόβλημα με τις ευκαιρίες εκπαίδευσης να είναι μόλις στο 62%.

1.5. Αύξηση στις Ευκαιρίες Εκπαίδευσης:

Σε συνέχεια της πιο πάνω ερώτησης το δείγμα ερωτήθηκε εάν πιστεύει ότι θα έπρεπε να παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού, με το 92,05% να απαντά «Ναι» και το 7,95% του γενικού πληθυσμού να απαντά «Όχι».

Διάγραμμα 11: Πιστεύω ότι θα έπρεπε να παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού:



■ Ναί 92.05% ■ Όχι 7.95%

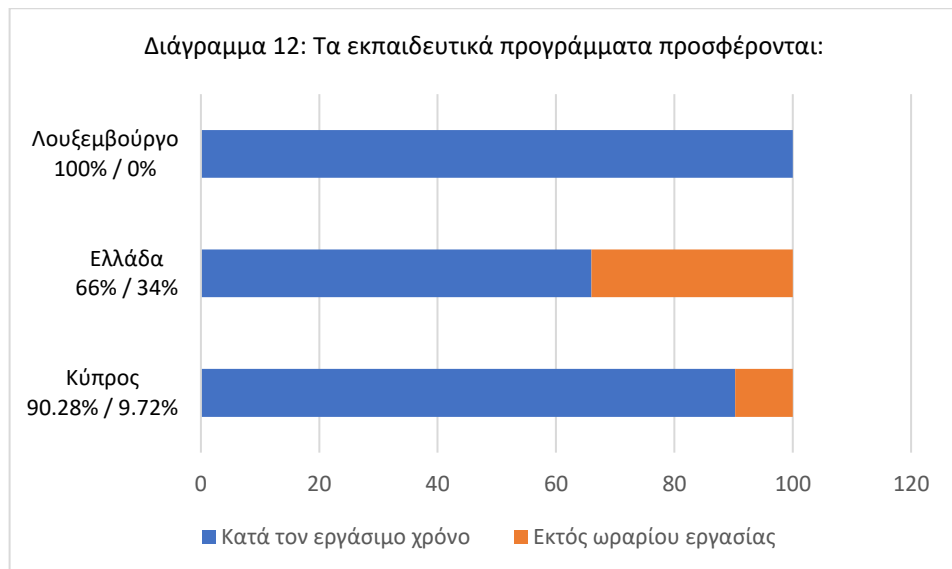
Όπως είναι αναμενόμενο το ποσοστό θετικών απαντήσεων στο πιο πάνω ερώτημα είναι ιδιαίτερα αυξημένο στα δείγματα που αντιπροσωπεύουν τον πληθυσμό των εργοδοτούμενων στην Ελλάδα, με 98% θετικών απαντήσεων, έναντι 90,28% στην Κύπρο και 84% στο Λουξεμβούργο. Παράλληλα ενδιαφέρον παρουσιάζει και το 16% αρνητικών απαντήσεων στο δείγμα από το Λουξεμβούργο, το οποίο πιστεύει ότι οι ευκαιρίες εκπαίδευσης είναι αρκετές και δεν χρειάζεται να αυξηθούν.

1.6. Χρόνος Εκπαίδευσης:

Σημαντική είναι η ερώτηση κατά πόσο τα εκπαιδευτικά προγράμματα προσφέρονται κατά τον εργάσιμο χρόνο ή εκτός ωραρίου εργασίας, καθώς είναι πιθανόν η εκπαίδευση εκτός εργάσιμου χρόνου να αποτελεί εμπόδιο για μερικούς εργοδοτούμενους και να μειώνει τις ευκαιρίες τους για εκπαίδευση.

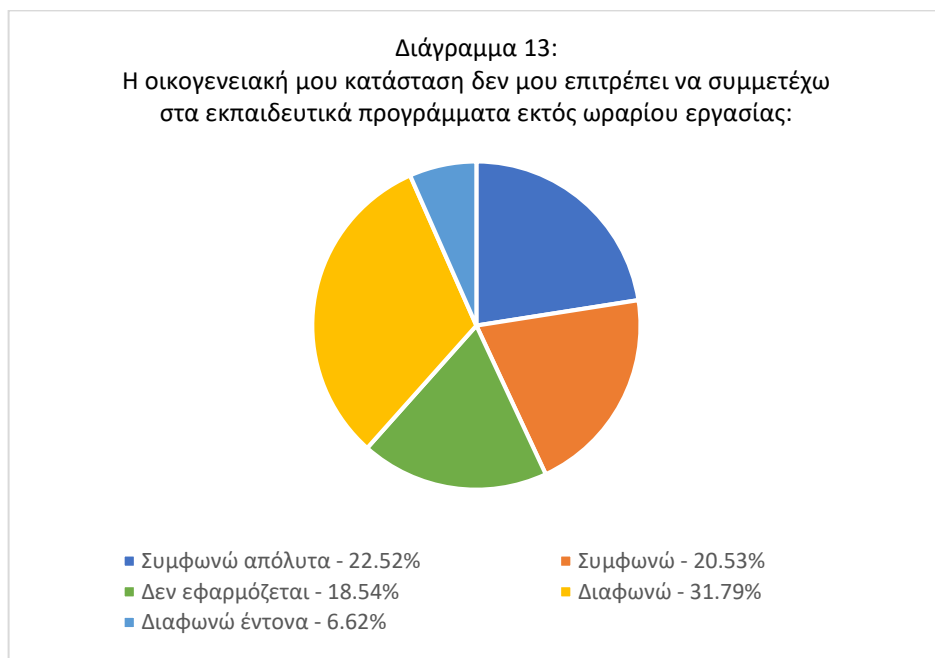
Με βάση τα συνολικά αποτελέσματα 82,78% απάντησαν ότι η εκπαίδευση παρέχεται κατά τον εργάσιμο χρόνο και 17,22% ότι παρέχεται εκτός ωραρίου εργασίας.

Σε επίπεδο χωρών, αντιμετωπίζουμε και πάλι διαφοροποίηση στο αποτέλεσμα από το δείγμα της Ελλάδας, με το 66% της εκπαίδευσης στον εργάσιμο χρόνο και το 34% εκτός ωραρίου εργασίας. Σε αντίθεση με την Κύπρο όπου 90,28% της εκπαίδευσης παρέχεται εντός ωραρίου εργασίας και το Λουξεμβούργο όπου η εκπαίδευση πραγματοποιείται 100% κατά τον εργάσιμο χρόνο.



1.7. Οικογενειακή κατάσταση και εκπαίδευση εκτός ωραρίου εργασίας:

Στην δήλωση «Η οικογενειακή μου κατάσταση δεν μου επιτρέπει να συμμετέχω στα εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός ωραρίου εργασίας», 43,05% του συνολικού δείγματος απάντησαν ότι συμφωνούν και 38,41% ότι διαφωνούν, ενώ για το υπόλοιπο ποσοστό του πληθυσμού δεν εφαρμόζεται.



Σε επίπεδο χωρών τα αποτελέσματα έχουν την ίδια τάση με αποτελέσματα του γενικού πληθυσμού. Το ίδιο συμβαίνει και σε επίπεδο φύλων, όπου τα ποσοστά ανδρών και γυναικών είναι αναλογικά τα ίδια.

Επίσης, δεν παρατηρείται κάποιος συσχετισμός μεταξύ της πιο πάνω δήλωσης και της οικογενειακής κατάστασης των ερωτηθέντων, καθώς δεν υπάρχει κάποια συσχέτιση των θετικών αποτελεσμάτων με τα άτομα που είναι δεσμευμένα ή έχουν παιδιά, παράγοντες που ίσως να αποτελούσαν αιτία για την δυσκολία συμμετοχής στα εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός ωραρίου εργασίας.

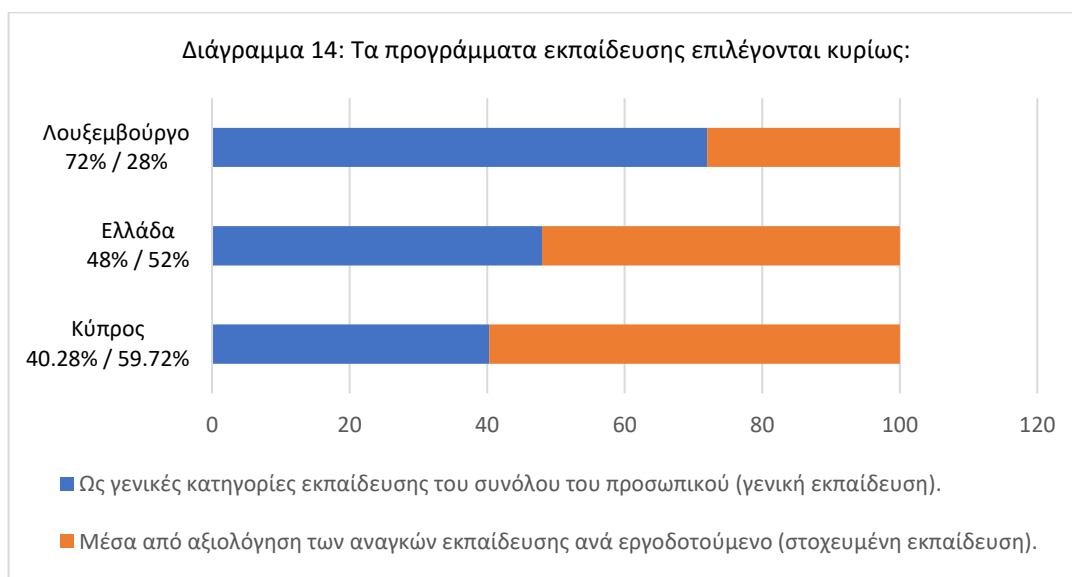
1.8. Είδος Εκπαίδευσης:

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν εάν τα προγράμματα εκπαίδευσης στην εταιρεία που εργάζονται επιλέγονται κυρίως:

- Ως γενικές κατηγορίες εκπαίδευσης του συνόλου του προσωπικού (γενική εκπαίδευση).
- Μέσα από αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο (στοχευμένη εκπαίδευση).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι 49,67% του συνολικού δείγματος υποστηρίζει την πρώτη επιλογή και 50,33% την δεύτερη, ενώ θα αναμέναμε το αποτέλεσμα να κλίνει ίσως προς την δεύτερη επιλογή με μεγαλύτερο ποσοστό.

Από το πιο πάνω προκύπτει ότι οι εργοδότες δεν δίνουν μεγάλη έμφαση στην στοχευμένη εκπαίδευση.



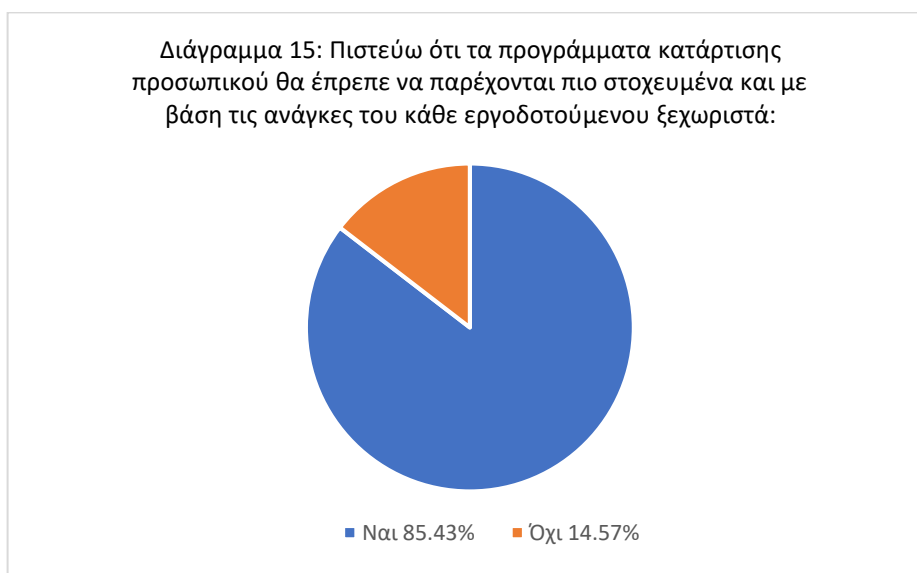
Παρόλα αυτά, αναλύοντας τα αποτελέσματα ανά χώρα, παρατηρούμε ότι το αποτέλεσμα του γενικού πληθυσμού είναι κάπως παραπλανητικό καθώς επηρεάζεται από το ποσοστό των απαντήσεων από το δείγμα του

Λουξεμβούργου, όπου 72% δηλώνουν ότι η εκπαίδευση παρέχεται σε γενικές κατηγορίες εκπαίδευσης στο σύνολο του προσωπικού και 28% κλίνουν προς την στοχευμένη εκπαίδευση.

Αντιθέτως, στην Κύπρο 59,72% και στην Ελλάδα 52% δηλώνουν ότι στην εταιρεία που εργάζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα παρέχονται στοχευμένα και με βάση τις ανάγκες κάθε εργαζόμενου. Παρόλα αυτά θα αναμέναμε τα ποσοστά αυτά να είναι μεγαλύτερα.

1.9. Στοχευμένη Εκπαίδευση:

Ως εκ τούτου ρωτήσαμε τους συμμετέχοντες εάν πιστεύουν ότι τα προγράμματα κατάρτισης προσωπικού θα έπρεπε να παρέχονται πιο στοχευμένα και με βάση τις ανάγκες του κάθε εργοδοτούμενου ξεχωριστά.

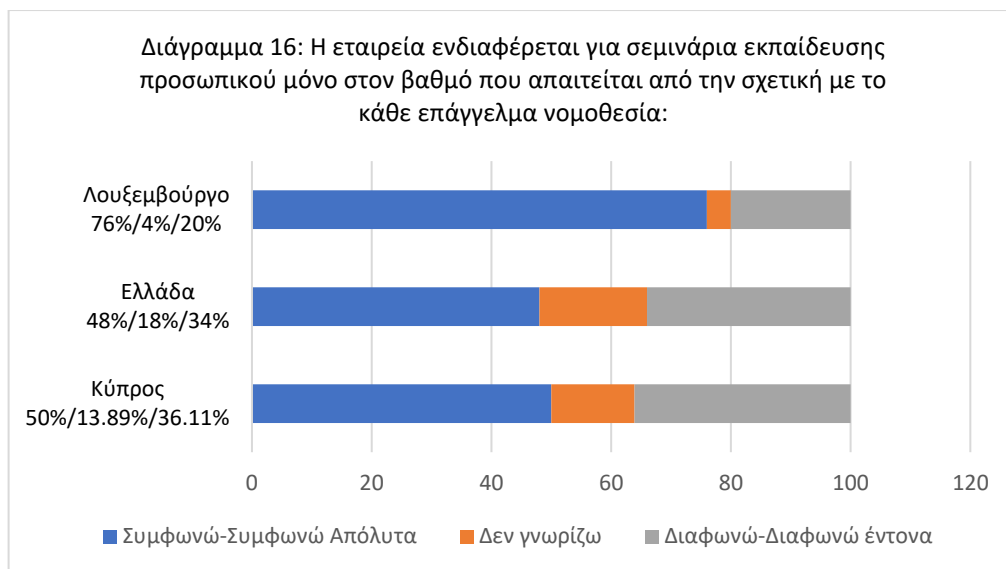


Όπως είναι αναμενόμενο 85,43% των εργοδοτούμενων του συνολικού δείγματος απάντησαν καταφατικά και μόλις 14,57% απάντησαν αρνητικά. Από αυτό καταλαβαίνουμε ότι οι εργοδοτούμενοι έχουν άλλη εικόνα σχετικά με την ποιότητα/το είδος εκπαίδευσης που τους παρέχεται, καθώς επιθυμούν αυτή να γίνεται πιο στοχευμένα και με βάση τις ανάγκες τους.

Με το 90,28% του δείγματος από την Κύπρο, το 84% του δείγματος από Ελλάδα και το 76% του δείγματος από το Λουξεμβούργο να απαντούν θετικά προς την στοχευμένη εκπαίδευση.

1.10. Αιτία Εκπαίδευσης - Κατάρτιση ή Απαιτήση από τη Νομοθεσία:

Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η αντίδραση των ερωτηθέντων στην δήλωση «η εταιρεία ενδιαφέρεται για σεμινάρια εκπαίδευσης προσωπικού μόνο στον βαθμό που απαιτείται από την σχετική με το κάθε επάγγελμα νομοθεσία και όχι για σκοπούς κατάρτισης/εξειδίκευσης/ανάπτυξης γνώσεων και δεξιοτήτων των εργοδοτούμενων.



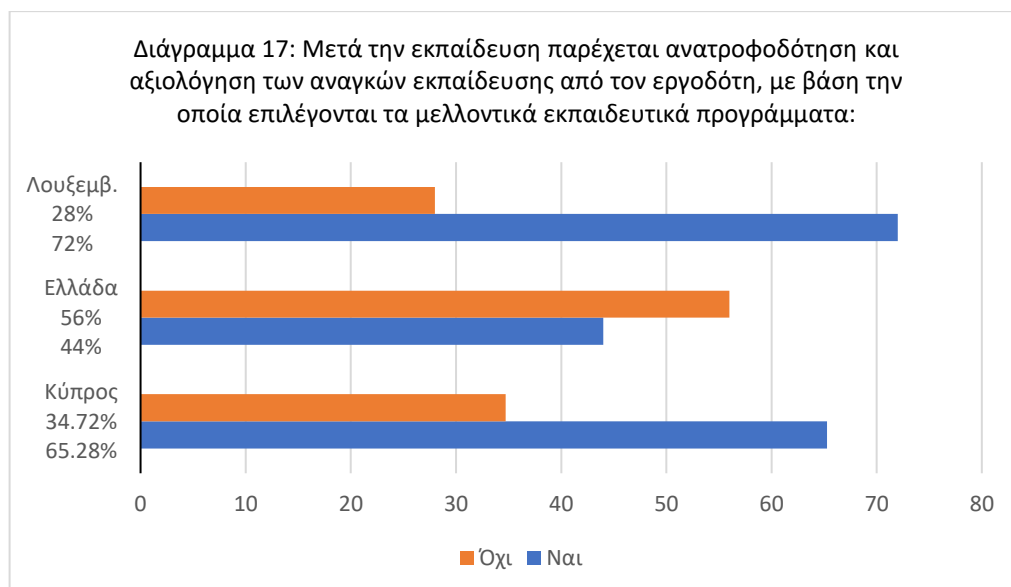
Ποσοστό 52,98% του συνολικού δείγματος, δηλαδή, 80 από τα 151 άτομα, απάντησε ότι συμφωνεί (33,77%) ή συμφωνεί απόλυτα (19,21%), ενώ μόλις το 31,79%, 48 άτομα, του δείγματος απάντησε ότι διαφωνεί (22,52%) ή διαφωνεί έντονα (9,27%) με την δήλωση. 15,23% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν.

Τα ποιο πάνω ποσοστά αντικατοπτρίζουν κυρίως τα ποσοστά σε Ελλάδα και Κύπρο με ελάχιστη απόκλιση, αφού 50% του δείγματος της Κύπρου και 48% του δείγματος της Ελλάδας απάντησαν ότι συμφωνούν, ενώ 36,11% των ερωτηθέντων από Κύπρο και 34% από Ελλάδα δήλωσαν ότι διαφωνούν με την πιο πάνω δήλωση. Εντύπωση προκαλεί το ποσοστό του 76% των καταφατικών απαντήσεων που έχουν ληφθεί από το δείγμα στο Λουξεμβούργο, έναντι του 20% των αρνητικών απαντήσεων. Το υπόλοιπο μέρος του δείγματος ανά χώρα απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν.

1.11. Ανατροφοδότηση:

Ένα πάρα πολύ σημαντικό στάδιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι, όπως αναφέραμε και πιο πάνω, η ανατροφοδότηση, αφού είναι με βάση αυτήν που θα γίνει η αξιολόγηση κάθε εργοδοτούμενου μετά την παρακολούθηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, θα εντοπιστούν οποιαδήποτε κενά σε γνωσιακό και εμπειρικό επίπεδο ανά εργοδοτούμενο στον χώρο εργασίας, θα καταγραφούν οι ανάγκες για εκπαίδευση και θα γίνει η επιλογή των επόμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που θα πρέπει να παρακολουθήσει. Η εμπειρία μας έχει δείξει ότι σε πολλές εταιρείες το στάδιο της ανατροφοδότησης δεν πραγματοποιείται ποτέ, με αποτέλεσμα οι εργοδοτούμενοι να παρακολουθούν προγράμματα τα οποία δεν ανταποκρίνονται ακριβώς στις ανάγκες τους. Πάμε όμως να δούμε τι λένε οι ίδιοι οι εργοδοτούμενοι σχετικά με το θέμα αυτό.

Ρωτήσαμε, λοιπόν, τους εργοδοτούμενους στον ιδιωτικό τομέα κατά πόσο μετά την εκπαίδευση παρέχεται ανατροφοδότηση και αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης από τον εργοδότη, με βάση την οποία επιλέγονται τα μελλοντικά εκπαιδευτικά προγράμματα.

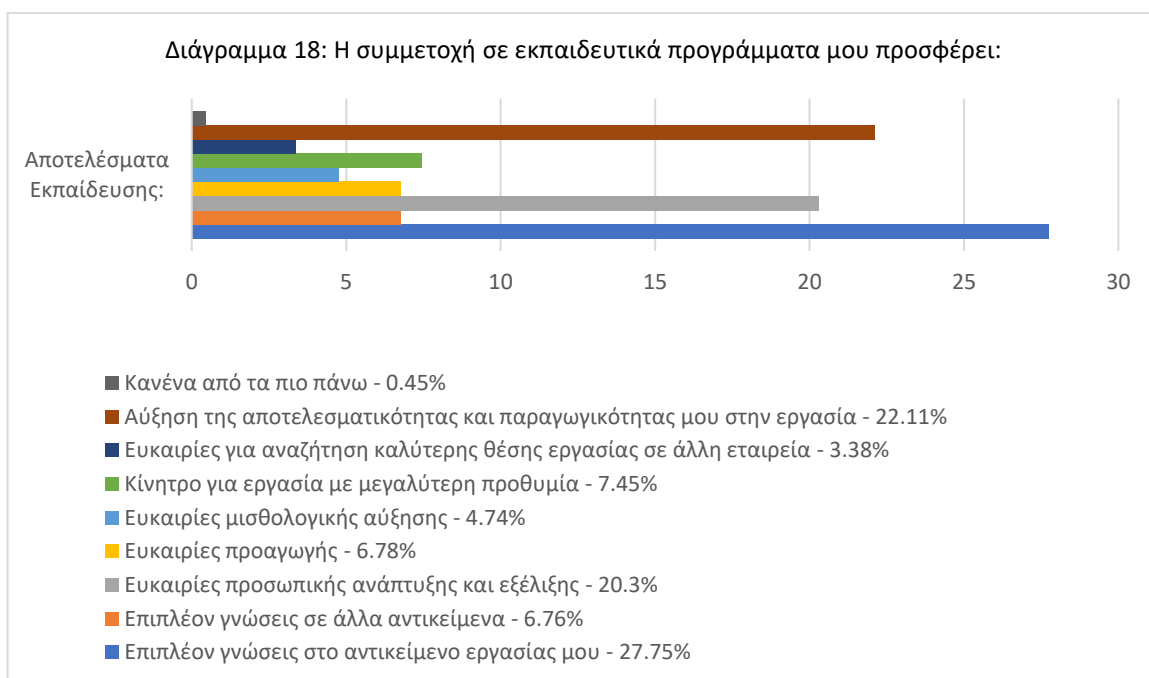


Τα αποτελέσματα μας εξέπληξαν θετικά, καθώς 65.28% των ερωτηθέντων στην Κύπρο και 72% των ερωτηθέντων στο Λουξεμβούργο απάντησαν καταφατικά σχετικά με την παροχή ανατροφοδότησης. Το αποτέλεσμα των απαντήσεων από την Ελλάδα μας προβληματίζει αρκετά, καθώς 56% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι δεν παρέχεται ανατροφοδότηση.

Ως απόρροια των πιο πάνω ποσοστών, το αποτέλεσμα του συνολικού δείγματος δεν είναι αντιπροσωπευτικό, αφού επηρεάζεται αρνητικά από το αποτέλεσμα που έχουμε λάβει από τον Ελλαδικό χώρο. Παρόλα αυτά παραμένει θετικό αφού 59,60% του συνολικού δείγματος απάντησε καταφατικά στην πιο πάνω ερώτηση.

1.12. Προσφορά / Αποτελέσματα Εκπαίδευσης για τον εργοδοτούμενο:

Θα μας ενδιέφερε επίσης να μάθουμε τι πιστεύουν οι ερωτηθέντες, με βάση τις προσωπικές τους εμπειρίες, ότι τους προσφέρουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα που τους παρέχει ο εργοδότης τους. Τους δώσαμε, λοιπόν, τις ακόλουθες επιλογές και τους ζητήσαμε να επιλέξουν τα τρία πιο σημαντικά, και οι επιλογές έλαβαν τα ακόλουθα ποσοστά:



- Επιπλέον γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας μου – 27.75%
- Επιπλέον γνώσεις σε άλλα αντικείμενα – 6.76%
- Ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης – 20.30%
- Ευκαιρίες προαγωγής – 6.78%
- Ευκαιρίες μισθολογικής αύξησης – 4,74%
- Κίνητρο για εργασία με μεγαλύτερη προθυμία – 7.45%
- Ευκαιρίες για αναζήτηση καλύτερης θέσης εργασίας σε άλλη εταιρεία – 3,38%

- Αύξηση της αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας μου στην εργασία – 22.11%
- Κανένα από τα πιο πάνω – 0.45%

Τα πιο πάνω αποτελέσματα δόθηκαν με αναγωγή στον πληθυσμό ατόμων, καθώς οι ερωτηθέντες είχαν την δυνατότητα να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις.

Είναι, δηλαδή, φανερό ότι το συνολικό μας δείγμα πιστεύει ότι οι γνώσεις που λαμβάνει από τα εκπαιδευτικά προγράμματα ενισχύουν τις γνώσεις του στο αντικείμενο εργασίας του, καθώς συνεισφέρουν επίσης στην προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, και αυξάνουν την αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητά του στην εργασία, με όλα τα υπόλοιπα αποτελέσματα να ακολουθούν με σημαντική διαφορά ποσοστικά.

Ενδιαφέρον είναι επίσης, το γεγονός ότι οι εργοδοτούμενοι δεν πιστεύουν ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα συνεισφέρουν στην μισθολογική αύξηση και την προαγωγή τους μέσα στην εταιρεία, αλλά και το γεγονός ότι οι υποστηρικτές των δηλώσεων αυτών είναι ως επί το πλείστον γυναίκες παρά άνδρες. Επίσης, δεν συσχετίζουν την εκπαίδευση με την διεκδίκηση καλύτερης θέσης σε άλλη εταιρεία, αλλά θεωρούν ότι τους παρέχει αποκλειστικά γνώση και προσωπική ανάπτυξη.

Από τα αποτελέσματα προκύπτει ακόμη ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα δεν αποτελούν σε μεγάλο βαθμό κίνητρο για να εργάζονται οι εργοδοτούμενοι με μεγαλύτερη προθυμία, αφού μόλις 7.45% του δείγματος συσχετίζει την εκπαίδευση με την προθυμία για εργασία, μεγαλύτερο μέρος του οποίου είναι γυναίκες.

Σε επίπεδο χωρών τα αποτελέσματα δεν παρουσιάζουν σοβαρή απόκλιση από τα αποτελέσματα του γενικού πληθυσμού.

1.13. Επιλογή Εργοδοτούμενων για Εκπαίδευση / Διακρίσεις:

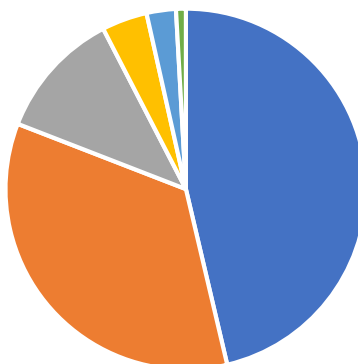
Στην συνέχεια οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με τον τρόπο που γίνεται η επιλογή των εργοδοτούμενων για συμμετοχή σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Με την ερώτηση αυτή επιθυμούμε να εξετάσουμε κατά πόσο γίνονται

οποιοδήποτε είδους διακρίσεις στον εργασιακό χώρο σχετικά με τα άτομα που επιλέγονται για να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

Οι επιλογές και τα αποτελέσματα ήταν ως ακολούθως:

- Το αντικείμενο εργασίας κάθε εργοδοτούμενου και τη σχέση με το αντικείμενο εκπαίδευσης – 46,32%.
- Τις ανάγκες κάθε εργοδοτούμενου για περισσότερη εκπαίδευση σε κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο – 34,57%.
- Τις προσωπικές συμπάθειες εργοδοτουμένων από μέρους της Διοίκησης – 11,53%.
- Το φύλο, οι άνδρες εργοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα – 4,07%.
- Το φύλο, οι γυναίκες εργοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα – 2,63%.
- Την εθνικότητα του εργοδοτούμενου – 0,88%.

Διάγραμμα 19: Η επιλογή των εργοδοτουμένων για συμμετοχή σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα γίνεται με βάση:



- Το αντικείμενο εργασίας κάθε εργοδοτούμενου και τη σχέση με το αντικείμενο εκπαίδευσης - 46.32%
- Τις ανάγκες κάθε εργοδοτούμενου για περισσότερη εκπαίδευση σε κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο - 34.57%
- Τις προσωπικές συμπάθειες εργοδοτουμένων από μέρους της Διοίκησης - 11.53%
- Το φύλο, οι άνδρες εργοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα - 4.07%
- Το φύλο, οι γυναίκες εργοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα - 2.63%

Τα αποτελέσματα είναι πολύ θετικά, καθώς οι συμμετέχοντες επιβεβαιώνουν ότι η επιλογή των εργαζομένων που θα παρακολουθήσουν ένα συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα γίνεται καθαρά με βάση το αντικείμενο του προγράμματος και τις ανάγκες του κάθε εργοδοτούμενου για περισσότερη εκπαίδευση σε κάποιο θέμα, ενώ οι φυλετικές και εθνικιστικές διακρίσεις, όπου αυτές εντοπίζονται, αποτελούν μεμονωμένα περιστατικά.

Είναι επίσης, ενδιαφέρον το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ατόμων που απάντησαν καταφατικά σε σχέση με την ύπαρξη φυλετικών διακρίσεων, είναι και στις δύο περιπτώσεις άτομα του αντίθετου φύλου, δηλαδή, 5 από τα 6 άτομα που απάντησαν ότι οι άνδρες εγδοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής, είναι γυναίκες. Παρομοίως, 3 από τα 4 άτομα που απάντησαν ότι οι γυναίκες εγδοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής, είναι άνδρες, γεγονός που ίσως να εμπίπτει στο περιθώριο προσωπικής εμπειρίας των ατόμων, προκατάληψης ή ερευνητικού λάθους.

Δεν περνά βεβαίως απαρατήρητο το γεγονός ότι 11,53% του συνολικού μας δείγματος υποστηρίζει τον επηρεασμό της απόφασης από τις συμπάθειες εργαζομένων από τα άτομα της Διοίκησης της εταιρείας, γεγονός που είναι μεν άδικο αλλά, αναμενόμενο σε κάθε κοινωνία ατόμων.

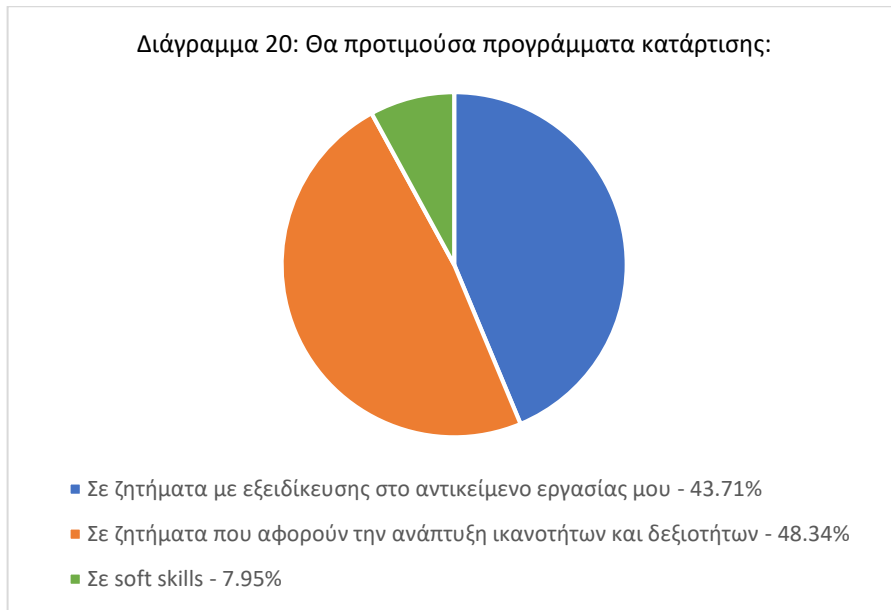
Τα πιο πάνω αποτελέσματα εξακολουθούν να είναι τα ίδια και κατά την απομόνωση των απαντήσεων ανά χώρα.

1.14. Προτίμηση Εργαζομένων σε Προγράμματα Εκπαίδευσης:

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν την προτίμησή τους ανάμεσα στα ακόλουθα είδη προγραμμάτων κατάρτισης:

- Ζητήματα με εξειδίκευση στο αντικείμενο εργασίας μου.
- Ζητήματα που αφορούν την ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων.
- Soft skills.

Διάγραμμα 20: Θα προτιμούσα προγράμματα κατάρτισης:



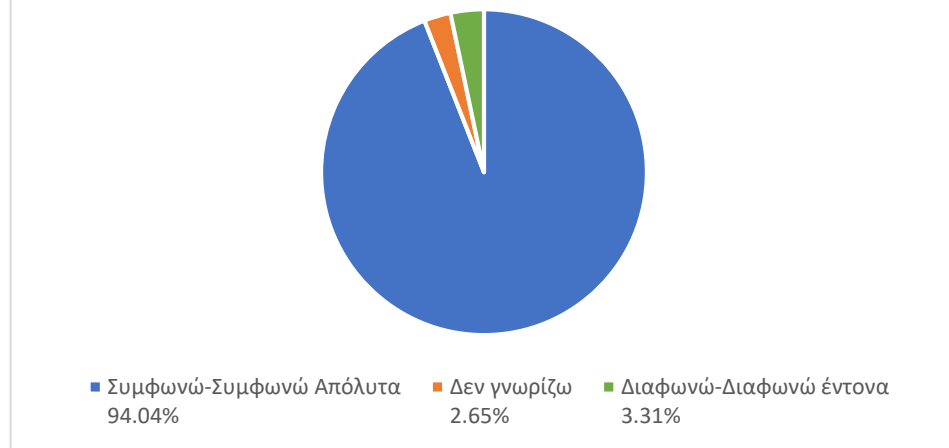
Η προτίμηση της πλειοψηφίας του συνολικού δείγματος των εγαζομένων κλίνει προς τα προγράμματα κατάρτισης που σχετίζονται με την ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων με ποσοστό 48,34%, με μικρό προβάδισμα σε σχέση με τα προγράμματα κατάρτισης που σχετίζονται με το αντικείμενο εργασίας τους με ποσοστό 43,71%. Μόλις 7,95% δήλωσαν προτίμηση σε θέματα Soft skills.

1.15. Εκπαίδευση και Αποδοτικότητα:

Έπειτα ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν κατά πόσο συμφωνούν με τις ακόλουθες δηλώσεις:

«Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης γίνομαι πιο αποδοτικός και αποτελεσματικός στην εργασία μου».

Διάγραμμα 21: Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης γίνομαι πιο αποδοτικός και αποτελεσματικός στην εργασία μου:



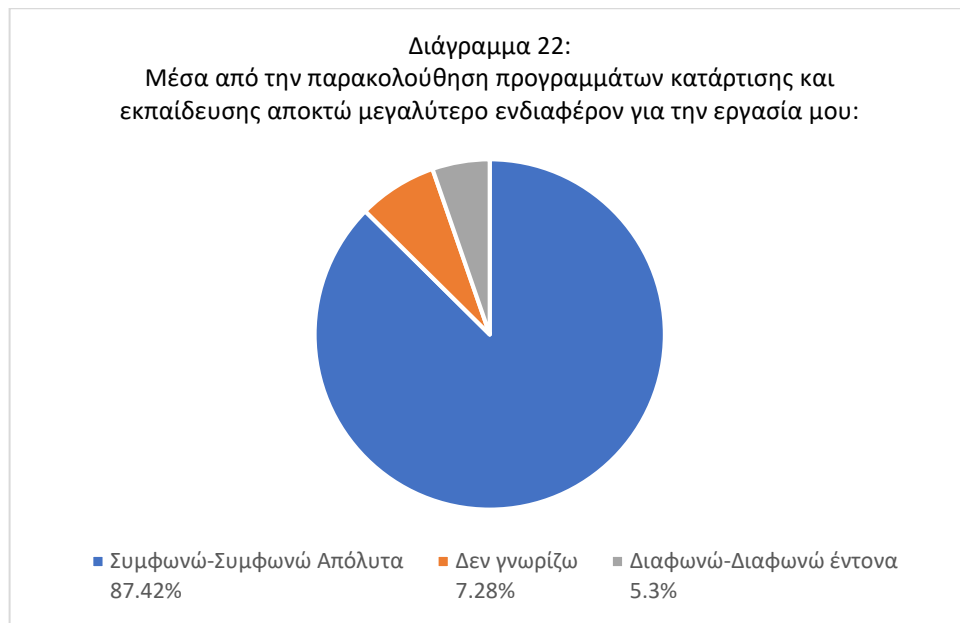
Στην οποία δήλωση οι συμμετέχοντες δήλωσαν κατά 94,04% ότι συμφωνούν (48,34%) ή συμφωνούν απόλυτα (45,70%), ένα ποσοστό των συμμετεχόντων της τάξεως του 3,31% δήλωσε ότι διαφωνεί (1,99%) ή διαφωνεί έντονα (1,32%), με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες να δηλώνουν ότι δεν γνωρίζουν.

Τα αποτελέσματα ανά χώρα είναι ανάλογα των πιο πάνω με τις θετικές απαντήσεις σε Κύπρο να είναι 95,83%, στην Ελλάδα 94% και στο Λουξεμβούργο 88%, με 3 από τα 5 άτομα που διαφωνούν με την πιο πάνω δήλωση να είναι κάτοικοι Λουξεμβούργου.

1.16. Εκπαίδευση και Ενδιαφέρον για την Εργασία:

«Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης αποκτώ μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την εργασία μου».

Και σε αυτή την δήλωση, όπως ήταν αναμενόμενο, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων απάντησε θετικά, με το 87,42% να δηλώνουν ότι συμφωνούν (44,37%) ή συμφωνούν απόλυτα (43,05%), 5,30% ότι διαφωνούν και 7,28% ότι δεν γνωρίζουν.



Τα αποτελέσματα ανά χώρα είχαν ως ακολούθως:

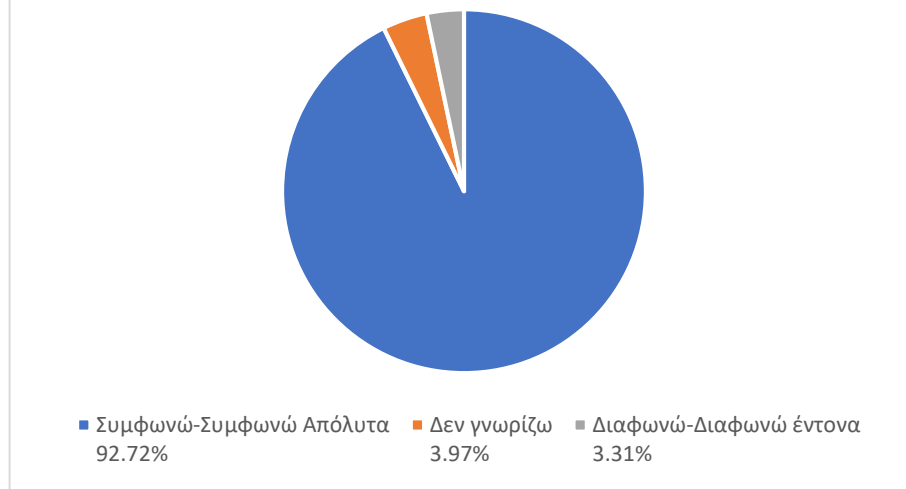
- Κύπρος: 84,72% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 6,94% ότι διαφωνούν και 8,33% ότι δεν γνωρίζουν.
- Ελλάδα: 94% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 2% ότι διαφωνούν και 4% ότι δεν γνωρίζουν.
- Λουξεμβούργο: 80% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 8% ότι διαφωνούν και 12% ότι δεν γνωρίζουν.

1.17. Εκπαίδευση και Αυτοπεποίθηση στην εκτέλεση καθηκόντων:

«Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης αποκτώ αυτοπεποίθηση και νιώθω περισσότερο έτοιμος/η να ανταπεξέλθω στα καθήκοντα μου».

92,72% του συνολικού δείγματος δήλωσε ότι συμφωνεί (48,34%) ή συμφωνεί απόλυτα (44,37%), 3,31% ότι διαφωνεί (2,65%) ή διαφωνεί έντονα (0,66%) και 3,97% ότι δεν γνωρίζει.

Διάγραμμα 23: Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης αποκτώ αυτοπεποίθηση και νιώθω περισσότερο έτοιμος/η να ανταπεξέλθω στα καθήκοντα μου:



Είχαμε τις ακόλουθες απαντήσεις ανά χώρα:

- Κύπρος: 93,06% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 2,78% ότι διαφωνούν και 4,17% ότι δεν γνωρίζουν.
- Ελλάδα: 94% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 2% ότι διαφωνούν και 4% ότι δεν γνωρίζουν.
- Λουξεμβούργο: 88% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 8% ότι διαφωνούν και 4% ότι δεν γνωρίζουν.

Από τα αποτελέσματα στις τρεις πιο πάνω δηλώσεις προκύπτει ότι η συμμετοχή των εργοδοτούμενων σε προγράμματα κατάρτισης δεν ενισχύει απλά την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά τους, μέσω των γνώσεων που αποκτούν, αλλά βοηθά επίσης ώστε οι εργοδοτούμενοι να νιώθουν αυτοπεποίθηση και περισσότερη σιγουριά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, αλλά και μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την εργασία τους.

Τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα, λοιπόν, δεν είναι απλά μαθησιακά, αλλά και ψυχολογικά, αφού ο εργοδοτούμενος νιώθει περισσότερο έτοιμος να ανταπεξέλθει στα καθήκοντά του, αλλά νιώθει επίσης ότι εργάζεται σε ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον με νοοτροπία ανάπτυξης και εξέλιξης.

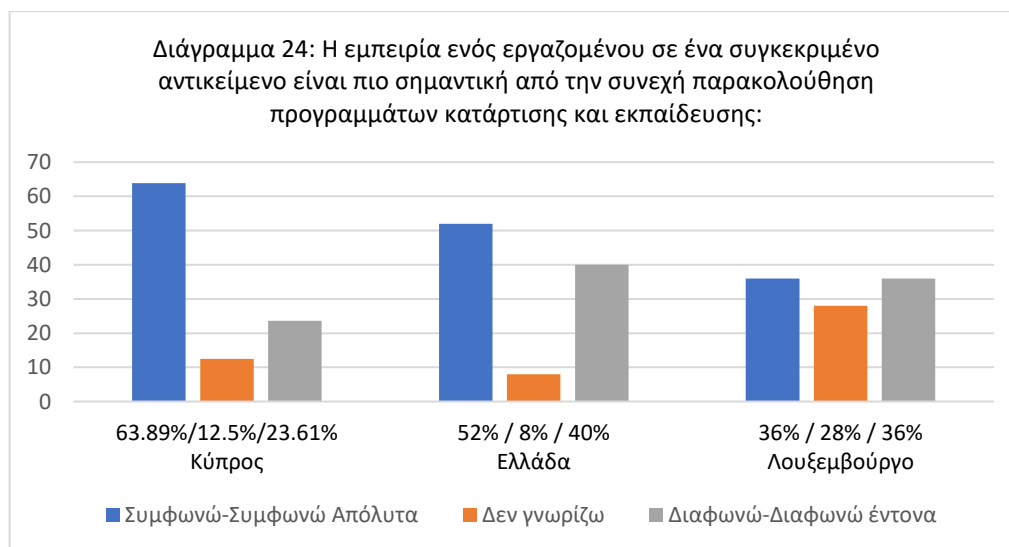
1.18. Εμπειρία σε σχέση με Εκπαίδευση:

Παρόλο που η συνεχής εκπαίδευση προσωπικού είναι ένα πολύ σημαντικό θέμα, δεν μπορούμε να παραβλέψουμε ότι οι εργοδοτούμενοι σε κάθε εταιρεία είναι ως επί το πλείστον άτομα με εμπειρία (μεγάλη ή μικρή) στο αντικείμενο εργασίας τους, καθώς προσλαμβάνονται με βάση συγκεκριμένες προϋποθέσεις σχετικά με τις γνώσεις, την εμπειρία και τα προσόντα τους.

Μελέτες απέδειξαν ότι τόσο η ποσότητα (περισσότερα από 12 χρόνια) όσο και η ποιότητα (κατοχή πτυχίου τουλάχιστον) των σπουδών πριν από την εργοδότηση σχετίζεται θετικά με την καινοτομία στον χώρο εργασίας (Na 2021).

Σκεφτήκαμε ότι θα ήταν ενδιαφέρον να ρωτήσουμε την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με την ακόλουθη δήλωση «Η εμπειρία ενός εργαζομένου σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο είναι πιο σημαντική από την συνεχή παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης».

54,97% του συνολικού δείγματος δήλωσε ότι συμφωνεί (35,10%) ή συμφωνεί απόλυτα (19,87%), 30,46% ότι διαφωνεί (25,83%) ή διαφωνεί έντονα (4,64%) και 14,75% ότι δεν γνωρίζει.



Είχαμε τις ακόλουθες απαντήσεις ανά χώρα:

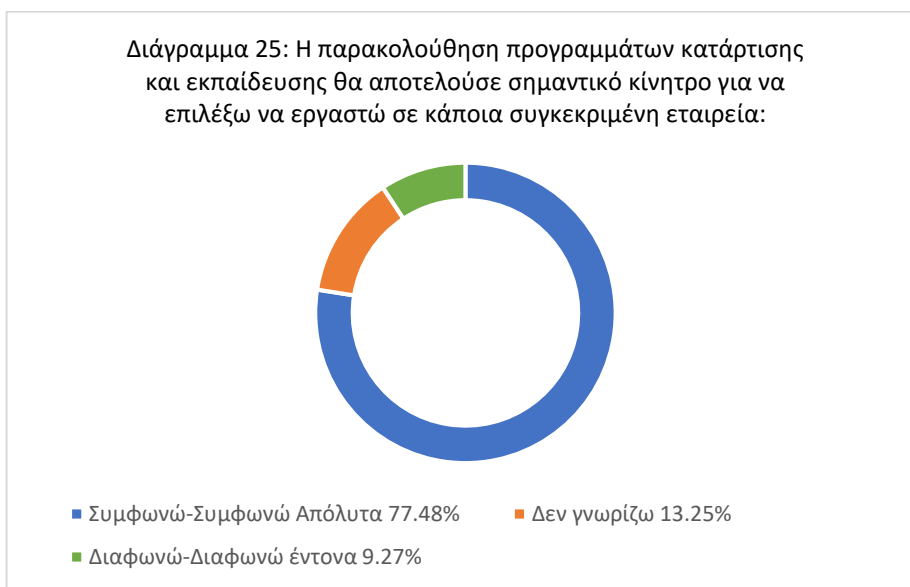
- Κύπρος: 63,89% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 23,61% ότι διαφωνούν και 12,50% ότι δεν γνωρίζουν.
- Ελλάδα: 52% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 40% ότι διαφωνούν και 8% ότι δεν γνωρίζουν.

- Λουξεμβούργο: 36% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμφωνούν, 36% ότι διαφωνούν και 28% ότι δεν γνωρίζουν.

Δεν μπορούμε παρά να παρατηρήσουμε ότι η απαντήσεις από το δείγμα στην Κύπρο συμφωνούν κατά συντηρητική πλειοψηφία με την δήλωση σχετικά με την σημασία της εμπειρίας, οι απαντήσεις του δείγματος από Ελλάδα παρουσιάζουν μεγαλύτερη τάση προς την υποστήριξη της δήλωσης, αλλά με το ποσοστό διαφωνίας να είναι πολύ μεγαλύτερο από αυτό της Κύπρου και να πλησιάζει το ποσοστό των θετικών απαντήσεων από την Ελλάδα. Παράλληλα, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον παρατηρείται στις απαντήσεις από το Λουξεμβούργο, οι οποίες δίστανται, με το ποσοστό των ατόμων που συμφωνούν να είναι ακριβώς το ίδιο με το ποσοστό των ατόμων που διαφωνούν.

1.19. Εκπαίδευση ως Κίνητρο επιλογής Εργοδότη:

Τέλος, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να δηλώσουν κατά πόσο συμφωνούν ότι η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης θα αποτελούσε σημαντικό κίνητρο για να επιλέξουν να εργαστούν σε κάποια συγκεκριμένη εταιρεία.



77,48% του συνολικού δείγματος απάντησε ότι συμφωνεί (46,36%) ή συμφωνεί απόλυτα (31,13%), 9,27% ότι διαφωνεί (7,95%) ή διαφωνεί έντονα (1,32%) και 13,25% ότι δεν γνωρίζει, με τα αποτελέσματα ανά χώρα να μην διαφέρουν σημαντικά.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ:

2. Ανασκόπηση απαντήσεων από ιδιοκτήτες/διευθυντές/μάνατζερ/υπεύθυνους εκπαίδευσης σε εταιρείες ιδιωτικού τομέα

Για να βεβαιωθούμε ότι οι συνεντεύξεις θα κινηθούν προς την ορθή κατεύθυνση, θα είναι εντός θέματος, και θα λάβουμε απαντήσεις σχετικά με τα ζητήματα που μας προβληματίζουν, δημιουργήσαμε στοχευμένες ερωτήσεις επί του αντικειμένου μας και καλέσαμε όλους τους ερωτηθέντες να μας τις απαντήσουν.

2.1. Θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση προσωπικού; Γιατί;

Όλοι οι ερωτηθέντες συμφώνησαν ότι η εκπαίδευση προσωπικού είναι πάρα πολύ σημαντική για τους ακόλουθους λόγους:

- Εμπλουτίζει τις γνώσεις του προσωπικού.
- Δίνει την αίσθηση στους εργοδοτούμενους ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται για την εκπαίδευση και προσωπική τους ανάπτυξη.
- Καλύπτει συγκεκριμένα γνωσιακά κενά που εντοπίζονται από τον εργοδότη.
- Η εκπαίδευση επηρεάζει άμεσα την αποτελεσματικότητα και συνολική παραγωγικότητα του οργανισμού.
- Δίνει στους εργοδοτούμενους μια καλύτερη εικόνα σχετικά με τις αρμοδιότητες και άλλες σχετικές γνώσεις που μπορούν να τους βοηθήσουν να είναι πιο αποτελεσματικοί και παραγωγικοί.
- Μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για τους εργοδοτούμενους που επιθυμούν να αναπτυχθούν, κάνοντας παράλληλα την εταιρεία πιο ανταγωνιστική ως προς άλλες όμοιες εταιρείες στην αγορά.
- Παρατηρείται ότι οι πλείστοι εργοδοτούμενοι δεν θα ενδιαφερθούν σε ατομικό επίπεδο για την επιπλέον επιμόρφωσή/συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα.
- Υπάρχει τεράστιο κενό μεταξύ εκπαίδευσης (πανεπιστημιακής) και απαιτήσεων στη δουλειά.

- Για να μπορέσουν οι εργοδοτούμενοι να αποδώσουν όπως αναμένεται από την εταιρεία αλλά και για να έχουν συνεχιζόμενη εξέλιξη/ανέλιξη.
- Επιπλέον, εκπαίδευση πρέπει να γίνεται και για θέματα ασφάλειας και υγείας, που δεν εμπίπτουν απαραίτητα σε προηγούμενες γνώσεις/εμπειρίες των εργοδοτούμενων.
- Μια εταιρεία αλλάζει συνεχώς τη στρατηγική αγοράς της και έτσι προκύπτουν καινούριες ανάγκες.
- Οι εργοδοτούμενοι πρέπει να εκπαιδεύονται στις νέες μεθόδους που αναπτύσσονται για να μην επαναλαμβάνονται τυχόν λάθη, αλλά να μπορούν να επιλύουν άμεσα προβλήματα όταν αυτά προκύπτουν.

Από τα πιο πάνω προκύπτει ότι η εκπαίδευση δεν είναι σημαντική μόνο για τον ίδιο τον εργοδοτούμενο, ώστε να είναι σε θέση να εκτελέσει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του, αλλά επίσης για την εταιρεία που τον εργοδοτεί, τους πελάτες της εταιρείας, την ομαλή λειτουργία της ομάδας και την ανάπτυξη του οργανισμού γενικότερα.

2.2. Η εκπαίδευση προσωπικού πρέπει να είναι γενική και κοινή για όλο το προσωπικό ή εξειδικευμένη; Γιατί;

Με βάση την εμπειρία των μάντζερ/υπεύθυνων εκπαίδευσης στις εταιρείες στις οποίες εργάζονται, τα εκπαιδευτικά προγράμματα που παρέχονται στους εργοδοτούμενους πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους αλλά και στις ανάγκες του οργανισμού, και το ιδανικό θα ήταν να συνδυάζονται γενικές με εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις ανά άτομο/ομάδα ατόμων.

Υπάρχουν κάποια εκπαιδευτικά προγράμματα που πρέπει να παρακολουθήσουν όλοι οι εργοδοτούμενοι, οπότε για τα συγκεκριμένα ζητήματα παρέχεται γενική εκπαίδευση. Η γενική εκπαίδευση είναι χρήσιμη ώστε:

- Να εκπαιδεύσει μαζικά τους εργοδοτούμενους σε θέματα που πρέπει να γνωρίζουν όλοι, ανεξαρτήτων θέσης/ειδικότητας, όπως είναι θέματα ασφάλειας και υγείας, ασφάλειας δικτύου, προγράμματα ένταξης και οργάνωσης, γνώσεις σε θέματα χρήσης υπολογιστών/ εξειδικευμένων

προγραμμάτων και διαδικασιών και θέματα ενημέρωσης σχετικά με τις υπηρεσίες και τα προϊόντα του οργανισμού.

- Να διευκολύνει τον συγχρονισμό μεταξύ των διαφόρων ατόμων και ομάδων ώστε ο καθένας να ξέρει τι κάνει ο άλλος.
- Να παρέχει γνώσεις στους εργοδοτούμενους σχετικά με τις διαδικασίες που αλλάζουν συνέχεια για να αντιμετωπίζουν καλύτερα προβλήματα που προκύπτουν.
- Να ενημερωθούν οι εργοδοτούμενοι σχετικά με τυχόν στρατηγικές αλλαγές σχετικά με την αγορά, η οποία ενδέχεται να οδηγή στην αλλαγή των εργασιών και αναγκών εντός του οργανισμού.
- Να δημιουργηθεί ομαδικό πνεύμα, εσωτερικοί έλεγχοι, και καλές συνήθειες μέσα στον οργανισμό.

Παράλληλα, οι εργοδοτούμενοι παρακολουθούν επίσης πιο στοχευμένα/εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους:

- Ανά εργοδοτούμενο
- Ανά τμήμα εργασίας
- Ανά ιεραρχικό επίπεδο μέσα στον οργανισμό

Τα πιο εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα προσφέρονται ανάλογα με:

- Το αντικείμενο και τα καθήκοντα κάθε εργοδοτούμενου σε συνδυασμό με τις ανάγκες του οργανισμού.
- Τις τεχνικές, θεωρητικές, οργανωσιακές και συμπεριφορικές ελλείψεις κάθε εργαζόμενου που εντοπίζονται με βάση την αξιολόγηση της εργασίας του.
- Την επιθυμία κάθε εργοδοτούμενου για προσωπική ανάπτυξη και αξέλιξη μέσα στον οργανισμό.

2.3. Η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται κατά την έναρξη της εργοδότησης ή κατά την διάρκεια;

Οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι η εκπαίδευση των εργοδοτούμενων πρέπει να είναι συνεχής, τόσο κατά την έναρξη της εργοδότησης, όσο και κατά την διάρκεια.

Κατά την έναρξη της εργοδότησης θα ήταν καλό να παρέχεται πιο γενική εκπαίδευση σχετικά με τον οργανισμό, τον στρατηγικό σχεδιασμό της εταιρείας, τις διαδικασίες που ακολουθεί η εταιρεία και τα καθήκοντα της θέσης, επίσης, εξειδικευμένη εκπαίδευση σε τυχόν κενά που μπορεί να έχει ο εργοδοτούμενος λόγω έλλειψης εμπειρίας και τα οποία είναι απαραίτητα για την διεξαγωγή των καθηκόντων του. Ο εργοδοτούμενος θα πρέπει να εκπαιδεύεται επίσης στις καινούριες μεθοδολογίες για σκοπούς βελτιστοποίησης των διαδικασιών.

Κατά τη διάρκεια της εργοδότησης θα πρέπει να παρέχεται επίσης εκπαίδευση με βάση τις ανάγκες κάθε εργοδοτούμενου και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των αναγκών για εκπαίδευση, αλλά και τις ανάγκες που προκύπτουν από αλλαγές που ενδέχεται να συμβαίνουν μέσα στον οργανισμό, όπως αναφέραμε στο προηγούμενο ερώτημα.

Πολλές φορές επίσης, η εκπαίδευση δεν γίνεται απαραίτητα λόγω έλλειψης γνώσεων, αλλά για σκοπούς «υπενθύμισης» και ανανέωσης/ενημέρωσης των γνώσεων που ήδη κατέχουν οι εργοδοτούμενοι.

2.4. Ποιές μεθόδους εκπαίδευσης θεωρείτε πιο αποτελεσματικές;

Όλοι οι υπεύθυνοι εκπαίδευσης συμφωνούν ότι η εμπειρική εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι η πιο σημαντική, καθώς και τα διαδραστικά εκπαιδευτικά προγράμματα βασισμένα σε case studies/παραδείγματα, αφού βοηθούν τους εργοδοτούμενους να μάθουν καλύτερα μέσω της πρακτικής εφαρμογής.

Οι ακόλουθες μέθοδοι εκπαίδευσης ακολουθούνται επίσης από τους οργανισμούς:

- Θεωρητική διδασκαλία από εκπαιδευτή εξειδικευμένο στο αντικείμενο. Ο εκπαιδευτής αυτός μπορεί να είναι κάποιος πιο έμπειρος και καλύτερος γνώστης του αντικειμένου εργοδοτούμενος.
- Επίσης, η θεωρητική διδασκαλία θα μπορούσε να λειτουργήσει αντιστρόφως. Δηλαδή, ο ίδιος ο εκπαιδευόμενος να κληθεί να παρουσιάσει κάποιο θέμα στο υπόλοιπο προσωπικό και έτσι με τον τρόπο αυτό θα ψάξει

μόνος του διάφορες πηγές σχετικές με το θέμα, ώστε να ενημερωθεί πριν την παρουσίαση.

- Διαδικτυακά προγράμματα με απόκτηση διπλώματος σε διαπιστευμένα προσόντα.
- Μέσω της συγγραφής επαγγελματικών άρθρων για ανάρτηση σε ιστοσελίδα της εταιρείας.

2.5. Με βάση ποια κριτήρια αποφασίζετε το αντικείμενο εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο;

Το αντικείμενο εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο αποφασίζεται με βάση την ετήσια αξιολόγηση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας του και τα κενά που φαίνεται να προκύπτουν σε συγκεκριμένους τομείς.

Το αντικείμενο εκπαίδευσης πρέπει να σχετίζεται και να είναι ανάλογο κυρίως με:

- τα καθήκοντα κάθε ατόμου.
- την θέση του εργοδοτούμενου μέσα στον οργανισμό.
- το είδος υπηρεσιών που παρέχει η εταιρεία.
- το είδος πελατολογίου που καλείται να διαχειριστεί ο εργοδοτούμενος.
- άλλες δεξιότητες που θα λειτουργήσουν βοηθητικά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.
- την εμπειρία και τις γνώσεις που ήδη κατέχει ο κάθε εργοδοτούμενος, ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες του.

Επίσης, εκπαιδεύσεις γίνονται και σε ζητήματα που ενδιαφέρουν τον ίδιο τον εργοδοτούμενο, χωρίς να υπάρχουν απαραίτητα κενά, αλλά για σκοπούς προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης, τα οποία μπορεί να είναι άσχετα με το αντικείμενο εργασίας του θέματα ή προγράμματα μεγαλύτερης εμβάθυνσης στο αντικείμενό του.

2.6. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση προσωπικού συσχετίζεται (θετικά ή αρνητικά) με την αποτελεσματικότητα/παραγωγικότητα του προσωπικού;

Οι ερωτηθέντες συμφωνούν ότι η εκπαίδευση προσωπικού συσχετίζεται άμεσα – θετικά ή αρνητικά – με την αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα του εργοδοτούμενου και κατ' επέκτασιν της εταιρείας ως σύνολο. Λειτουργεί επίσης, ως κίνητρο για τους εργοδοτούμενους και υποβοηθά την βελτίωση της εικόνας της εταιρείας.

Παρόλα αυτά υπάρχουν δύο πολύ σημαντικές προϋποθέσεις ώστε να επιτευχθεί η θετική σύνδεση των δύο και το επιθυμητό αποτέλεσμα:

- Η εκπαίδευση να είναι στοχευμένη με τον σωστό τρόπο. Το να επιλέξεις τα αντικείμενα, τον χρόνο εκπαίδευσης και να στοχεύσεις σωστά στα θέματα εκπαίδευσης είναι αρκετά δύσκολο, όπως και το να εντοπιστούν τα κενά που έχει κάθε εργοδοτούμενος.
- Ο ίδιος ο εργοδοτούμενος να έχει την θέληση αλλά και την ικανότητα να μαθαίνει σωστά, να είναι «εκπαιδεύσιμος» και να μπορεί να εφαρμόσει όσα μαθαίνει στην εργασία του.

2.7. Ένας έμπειρος εργοδοτούμενος δεν χρειάζεται εκπαίδευση. Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την πρόταση αυτή; Γιατί;

Σχετικά με το πιο πάνω θέμα, οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι όσο έμπειρος και να είναι ένας εργοδοτούμενος, πάντοτε υπάρχουν περθώρια εκμάθησης και βελτίωσης, και ότι η εκπαίδευση είναι εξίσου σημαντική, εάν όχι και πιο σημαντική από την εμπειρία εξαιτίας των πιο κάτω παραγόντων:

- Ακόμα και ένας πολύ έμπειρος εργοδοτούμενος δεν σημαίνει ότι κατέχει απαραίτητα όλες τις γνώσεις σχετικά με το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας του, αφού ενδέχεται οι γνώσεις αυτές να είναι άσχετες, να συνδέονται με άλλα παρεμφερή αντικείμενα.
- Η εκπαίδευση ενισχύει σημαντικά τις γνώσεις ενός εργοδοτούμενου σε ένα αντικείμενο άμεσα και στοχευμένα, ενώ θα του έπαιρνε περισσότερο χρόνο να αναπτύξει την ίδια γνώση εμπειρικά.

- Μέσα από τις εκπαιδεύσεις ένας έμπειρος εργοδοτούμενος μπορεί να καλύψει τυχόν απορίες που ενδέχεται να προκύψουν κατά την εργασία του.
- Επίσης, οι εκπαιδεύσεις είναι σημαντικές ώστε να γίνεται επανάληψη και ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με ήδη γνωστά θέματα, τα οποία ενδέχεται να έχουν αναβαθμιστεί και ενημερωθεί με νέα δεδομένα.
- Η συνεχής τεχνολογική ανάπτυξη και η εξέλιξη των μεθόδων και διαδικασιών απαιτούν την ευελιξία και προσαρμοστικότητα των εταιρειών και τα κενά αυτά μπορούν να καλυφθούν μόνο μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης.
- Η εκπαίδευση θα βοηθήσει το εργοδοτούμενο να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν καθημερινά στον χώρο εργασίας και να προσαρμόζεται στις νέες μεθόδους, στις αλλαγές και τον στρατηγικό προγραμματισμό της εταιρείας.

3. Ανασκόπηση απαντήσεων από επαγγελματίες εκπαίδευσης και εκπαιδευτές σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών

Για τις ανάγκες των συνεντεύξεων αυτών δημιουργήσαμε επίσης στοχευμένες ερωτήσεις επί του αντικείμενου μας και καλέσαμε όλους τους ερωτηθέντες να μας τις απαντήσουν. Οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις που λάβαμε ήταν οι ακόλουθες.

3.1. Με βάση την εμπειρία σας, πιστεύετε ότι οι εταιρείες ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση του προσωπικού τους; Παρακαλώ εξηγήστε.

Η εμπειρία των εκπαιδευτών/επαγγελματιών εκπαίδευσης προσωπικού σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα αναφέρει ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αυξημένο ενδιαφέρον από τις εταιρείες για την εκπαίδευση προσωπικού σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.

Είναι φανερό ότι κάποιες εταιρείες ενδιαφέρονται ουσιαστικά για την εκπαίδευση προσωπικού, καθώς κατανοούν ότι η ανανέωση των γνώσεων και η αναβάθμιση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων τους κάνει πιο αποδοτικούς και

βοηθά στην προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων και κατ' επέκτασιν των εταιρειών.

Παρόλα αυτά το ενδιαφέρον εντοπίζεται κυρίως σε μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 150 ατόμων) και κάποιες μικρομεσαίες που έχουν διευθύνοντες συμβούλους με ανοιχτό πνεύμα. Οι πλείστες από τις εταιρείες στην Κύπρο δεν πιστεύουν ότι η εκπαίδευση θα βοηθήσει ουσιαστικά τους εργοδοτούμενους και θα τους κάνει καλύτερους, γι' αυτό και δεν την θεωρούν αναγκαία. Οι εταιρείες που πιστεύουν πραγματικά στην εκπαίδευση προσωπικού αποτελούν μειοψηφία και το ποσοστό των εταιρειών αυτών είναι μικρότερο του 10% των εταιρειών στην Κύπρο.

Παρατηρείται επίσης, ότι σε κάποιες περιπτώσεις οι εταιρείες δεν ενδιαφέρονται πραγματικά για την εκπαίδευση, αλλά παρόλα αυτά εκπαιδεύουν το προσωπικό τους ώστε να δικαιολογούν κάποια έξοδα που έχουν εγκριθεί στον προϋπολογισμό τους. Ενώ σε άλλες περιπτώσεις η εκπαίδευση ενδέχεται να περιορίζεται λόγω έλλειψης στρατηγικής ή και προϋπολογισμού.

3.2. Παρατηρείται ότι οι εταιρείες ενδιαφέρονται για σεμινάρια εκπαίδευσης προσωπικού μόνο στον βαθμό που απαιτείται από την σχετική με το κάθε επάγγελμα νομοθεσία και όχι για σκοπούς κατάρτισης/εξειδίκευσης/ανάπτυξης γνώσεων και δεξιοτήτων. Συμφωνείτε ή Διαφωνείτε;

Είναι γεγονός ότι όταν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα απαιτείται από τις πρόνοιες της νομοθεσίας για μια συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία εργοδοτούμενων, τότε εκεί παρατηρείται μεγαλύτερη ζήτηση από τις εταιρείες. Αυτό όμως είναι λογικό, καθώς η σχετική νομοθεσία υπάρχει ακριβώς, ώστε να καλύπτονται κάποιες εκπαιδευτικές ανάγκες σε καίρια ζητήματα όπου χρειάζεται.

Η πραγματικότητα στην Κύπρο δείχνει ότι πλείστες των εταιρειών ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση των εργοδοτούμενων μόνο για να καλύψουν τις ανάγκες της σχετικής νομοθεσίας, χωρίς αυτό να αναιρεί την παράλληλη επιθυμία τους για ανάπτυξη και κατάρτιση του προσωπικού τους.

Συνήθως, η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα είναι ανάλογη του κλάδου και μεγέθους των εταιρειών, αφού οι μεγάλες εταιρείες είναι συνήθως αυτές που ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση προσωπικού, καθώς επενδύουν σε τομείς που θα ενισχύσουν μελλοντικά την ανταγωνιστικότητα και καινοτομία τους.

Το πιο πάνω ερώτημα είναι δύσκολο να απαντηθεί με βεβαιότητα καθώς τα κίνητρα των εργοδοτών δεν είναι ευδιάκριτα και η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα εξαρτάται από την επιχειρηματική κουλτούρα των ηγετικών της στελεχών.

3.3. Ποιο αντικείμενο εκπαίδευσης παρουσιάζει μεγαλύτερο ενδιαφέρον / θεωρείται πιο σημαντικό από τους εργοδότες; Εκπαίδευση σε ζητήματα με εξειδίκευση στο αντικείμενο των εργαζομένων / Εκπαίδευση για ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων / Εκπαίδευση σε soft skills.

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που παρουσιάζουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον έχουν να κάνουν κυρίως με θέματα εξειδίκευσης στο αντικείμενο των εργαζομένων.

Παρόλα αυτά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια τάση των εταιρειών για επιλογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε θέματα soft skills, συναισθηματικής νοημοσύνης, σε δεξιότητες όπως η επικοινωνία και η ηγεσία, η συμμόρφωση με το GDPR και την κυβερνοασφάλεια. Σε θέματα, δηλαδή, που θα ενισχύσουν την ομαλή λειτουργία εντός και εκτός της εταιρείας και θα καταρτίσουν το προσωπικό σε θέματα διαχείρισης προσωπικών δεδομένων και ασφάλειας λειτουργιών.

3.4. Με βάση την εμπειρία σας, πιστεύετε ότι γίνεται ορθή αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο, ώστε να γίνεται στοχευμένη εκπαίδευση ή οι εταιρείες προτιμούν την μαζική εκπαίδευση προσωπικού σε πιο γενικά θέματα κατάρτισης;

Με βάση την εμπειρία των εκπαιδευτών, οι περισσότερες εταιρείες προτιμούν μαζικές εκπαιδεύσεις προσωπικού σε πιο γενικά θέματα κατάρτισης, για σκοπούς οικονομίας. Οι εκπαιδεύσεις αυτές είναι όμως κάποιες φορές βασισμένες στις ανάγκες του προσωπικού.

Παρόλα αυτά κάποιες εταιρείες προσφέρουν πιο στοχευμένη εκπαίδευση μέσα από εξατομικευμένη αξιολόγηση των αναγκών ανά εργοδοτούμενο. Στις περιπτώσεις αυτές η εκπαίδευση είναι πιο αποτελεσματική.

Σε πολλές περιπτώσεις οι εργοδοτούμενοι συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα επειδή το ζήτησαν οι ίδιοι και όχι επειδή έγινε αξιολόγηση αναγκών.

3.5. Με βάση την ανατροφοδότηση και τα σχόλια που λαμβάνετε από εργοδότες και εργαζόμενους, πιστεύετε ότι η εκπαίδευση προσωπικού συσχετίζεται (θετικά ή αρνητικά) με την αποτελεσματικότητα/παραγωγικότητα του προσωπικού;

Όπως διαφαίνεται από τις απαντήσεις των εκπαιδευτών, οι εταιρείες δεν έχουν συσχετίσει θετικά την συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα με την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργοδοτούμενων, αφού με βάση την επικοινωνία των εκπαιδευτών με τις εταιρείες το ενδιαφέρον για παροχή σεμιναρίων είναι γενικά μειωμένο και η εκπαίδευση δεν αποτελεί προτεραιότητα.

Ακόμα και σε περιπτώσεις όπου οι εργοδότες απαντούν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση κατά την άποψή τους, εάν ερωτηθούν πόσα σεμινάρια έχουν διοργανώσει μέσα στην προηγούμενη χρονιά, η απάντηση θα είναι πιθανότατα ένα ή κανένα.

Είναι βέβαια μεμονωμένες περιπτώσεις εταιρειών οι οποίες ενδιαφέρονται πραγματικά για την εκπαίδευση προσωπικού και μάλιστα παρατηρούν ότι μέσα από τις εκπαιδεύσεις οι εργοδοτούμενοι γίνονται πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους. Παράλληλα, οι εργοδοτούμενοι εκτιμούν την ευκαιρία για προσωπική ανάπτυξη που τους παρέχει ο εργοδότης τους με αποτέλεσμα να προσπαθούν να βελτιώσουν ακόμη περισσότερο την ατομική τους απόδοση.

Ενώ σε άλλες περιπτώσεις ενδέχεται οι εργοδοτούμενοι να λαμβάνουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αλλά να μην τους δίνεται η ευκαιρία να εφαρμόσουν τις γνώσεις αυτές εξαιτίας της αδιαφορίας από μέρους της Διοίκησης.

Μια γενική παρατήρηση είναι ότι για να συνδεθεί η αποτελεσματικότητα με ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης, προϋποθέτει ότι η Διοίκηση της εταιρείας ελέγχει το περιεχόμενο και την ύλη διδασκαλίας, κάτι που δεν συμβαίνει συνήθως. Επίσης, τις πλείστες φορές μετά το πέρας του εκπαιδευτικού προγράμματος, ελάχιστες είναι οι φορές που μια εταιρεία θα επιστρέψει στον εκπαιδευτή για να προβεί σε ανατροφοδότηση σχετικά με το σεμινάριο και τα αποτελέσματά του.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ / ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ / ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Αφού έχουμε κάνει μια σύντομη ανασκόπηση των δευτερογενών πηγών σχετικά με την εκπαίδευση, τις μορφές εκπαίδευσης και την σημασία της ανατροφοδότησης και αξιολόγησης των αναγκών για περαιτέρω εκπαίδευση ανά εργοδοτούμενο και αφού έχουμε αναλύσει τα αποτελέσματα από την έρευνα που έχουμε διεξάγει σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και τις συνεντεύξεις που έχουμε πάρει από μάνατζερς, υπεύθυνους εκπαίδευσης προσωπικού και εκπαιδευτές προσωπικού στον ιδιωτικό τομέα, είμαστε πλέον σε θέση να εξαγάγουμε κάποια συμπεράσματα και να δώσουμε απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που μας απασχολούν στην παρούσα έρευνα.

Αρχικά παρατηρούμε ότι και οι τρεις ομάδες ενδιαφέροντος συμφωνούν σχετικά με την σημασία της εκπαίδευσης, τόσο κατά την έναρξη της εργοδότησης, όσο και κατά την διάρκεια εργοδότησης ενός εργοδοτούμενου, αφού αυτή θα του παρέχει τα εφόδια και θα καλύψει τυχόν γνωσιακά κενά, βοηθώντας τον να εκτελεί με μεγαλύτερη σιγουριά τα καθήκοντά του, μειώνοντας το περιθώριο λάθους. Τα αποτελέσματα ισχύουν επίσης και για τις τρεις χώρες τις οποίες ερευνούμε, την Κύπρο, την Ελλάδα και το Λουξεμβούργο, με τους εργοδοτούμενους να δηλώνουν ότι η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης θα αποτελούσε σημαντικό κίνητρο για να επιλέξουν να εργαστούν σε μια συγκεκριμένη εταιρεία.

Η εκπαίδευση έρχεται όμως να συμπληρώσει την γνώση των εργοδοτουμένων που έχουν αποκομήσει μέσω της εμπειρίας τους σε κάποιο αντικείμενο, αφού στην Κύπρο οι εργοδοτούμενοι υποστηρίζουν ότι η εμπειρία αυτή είναι πιο σημαντική από

την συνεχή παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης, στην Ελλάδα οι εργοδοτούμενοι υποστηρίζουν το ίδιο με μεγαλύτερη όμως επιφύλαξη, ενώ στο Λουξεμβούργο θεωρούν την συνεχή εκπαίδευση εξίσου σημαντική με την εμπειρία. Εξίσου σημαντική με την εμπειρία, εάν όχι και πιο σημαντική, θεωρούν την εκπαίδευση προσωπικού οι μάνατζερ/ υπεύθυνοι εκπαίδευσης στις εταιρείες στις οποίες εργάζονται, αφού πιστεύουν ότι η εμπειρία που έχει κάποιος εργαζόμενος δεν είναι απαραίτητα σχετική με τα καθήκοντα της θέσης του, αλλά επίσης ότι μέσω της εκπαίδευσης συμπληρώνονται τυχόν κενά και αναβαθμίζονται και ενημερώνονται οι γνώσεις των εργαζομένων με βάση νέα δεδομένα και μεθόδους που προκύπτουν ανά διαστήματα.

1. Παρέχεται όντως εκπαίδευση στον ιδιωτικό τομέα;

Ένα από τα πιο σημαντικά ερευνητικά ερωτήματα μας, φαίνεται να φέρνει διχασμό απόψεων, με τους εργοδοτούμενους στον ιδιωτικό τομέα και τους μάνατζερς/υπεύθυνους εκπαίδευσης προσωπικού σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα να δηλώνουν ότι όντως παρέχεται εκπαίδευση προσωπικού στις εταιρείες όπου εργάζονται, και τους ίδιους τους εκπαιδευτές/επαγγελματίες σε εταιρείες που προσφέρουν υπηρεσίες εκπαίδευσης τρίτων εταιρειών να αποκαλύπτουν ότι με βάση την εμπειρία τους, παρόλο που τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αυξημένο ενδιαφέρον για τα εκπαιδευτικά προγράμματα, οι πλείστες εταιρείες δεν ενδιαφέρονται σχετικά με την εκπαίδευση προσωπικού και ότι μόνο ένα ποσοστό μικρότερο του 10% των εταιρειών στην Κύπρο παρέχει όντως εκπαίδευση προσωπικού. Το ποσοστό αυτό αποτελείται κυρίως από μεγάλες εταιρείες, με πολλούς εργοδοτούμενους, υψηλούς στόχους και στρατηγικό σχεδιασμό.

Παρόλα αυτά, δεδομένης της πλειοψηφίας του δείγματος των εργαζομένων να υποστηρίζει ότι όντως παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης, μπορούμε να κλείνουμε προς αυτό το συμπέρασμα, καθώς η εμπειρία των εκπαιδευτών επηρεάζεται και διαμορφώνεται από άλλους παράγοντες, όπως είναι η παροχή εκπαιδύσεων σε μια εταιρεία από πιο έμπειρους συνάδελφους πάνω σε ένα αντικείμενο ή από εκπαιδευτές από το εξωτερικό μέσω διαδικτυακής εκπαίδευσης κτλ. Με το πιο πάνω εννοούμε ότι οι εταιρείες δεν απευθύνονται απαραίτητα στο εγχώριο

εκπαιδευτικό δυναμικό για τις εκπαιδεύσεις του προσωπικού τους, δεδομένων των πολλαπλών επιλογών σε μεθόδους και εκπαιδευτικά προγράμματα κατά την σημερινή εποχή. Θα ήταν, λοιπόν, άδικο να δεχτούμε ότι δεν παρέχεται εκπαίδευση στον ιδιωτικό τομέα.

Δεν μπορούμε βέβαια να παραλείψουμε ότι το ποσοστό αρνητικών απαντήσεων που έχουμε λάβει από τους εργοδοτούμενους στον ιδιωτικό τομέα αγγίζει το 30% περίπου των ερωτηθέντων, ποσοστό το οποίο θεωρείται αρκετά υψηλό και οφείλει να προβληματίσει τους υπεύθυνους εκπαίδευσης προσωπικού στις εταιρείες. Το δε μεγαλύτερο πρόβλημα εντοπίζεται στην Ελλάδα, όπου η παροχή εκπαίδευσης προσωπικού φαίνεται να είναι μειωμένη σε σχέση με την Κύπρο και το Λουξεμβούργο.

Ένας άλλος παράγοντας που ίσως να επηρεάζει την εκπαίδευση εργαζομένων είναι ο χρόνος κατά τον οποίο πραγματοποιούνται τα εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς οι εργοδοτούμενοι δήλωσαν ότι η οικογενειακή τους κατάσταση δεν τους επιτρέπει να λαμβάνουν μέρος σε εκπαιδεύσεις εκτός ωραρίου εργασίας. Παρόλα αυτά θετικό είναι το γεγονός ότι σχεδόν όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα σε Κύπρο και Λουξεμβούργο πραγματοποιούνται κατά τον εργάσιμο χρόνο, με το πρόβλημα να εντοπίζεται και πάλι στην Ελλάδα όπου μεγάλο μέρος των εκπαιδεύσεων πραγματοποιείται εκτός ωραρίου εργασίας.

Προσπαθήσαμε επίσης να εξετάσουμε κατά πόσο υπάρχουν οποιεσδήποτε διακρίσεις (σε φύλο, εθνικότητα ή προσωπικές συμπάθειες) στον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες επιλέγουν τα άτομα που θα παρακολουθήσουν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Όπως διαφαίνεται από τις απαντήσεις των εργοδοτούμενων δεν υπάρχουν διακρίσεις, καθώς οι συμμετέχοντες στα εκπαιδευτικά προγράμματα επιλέγονται με βάση το αντικείμενο εργασίας και τις ανάγκες τους για εκπαίδευση σε κάποιο συγκεκριμένο θέμα.

2. Είναι στοχευμένη ή γενική εκπαίδευση;

Όπως παρατηρούμε η εκπαίδευση σε Κύπρο και Ελλάδα, με βάση τις απαντήσεις των εργοδοτούμενων, προσφέρεται τις περισσότερες φορές στοχευμένα και μετά από αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο. Το αποτέλεσμα είναι όμως οριακά μεγαλύτερο από τις απόψεις που θέλουν την εκπαίδευση να πραγματοποιείται με πιο γενικά θέματα στο σύνολο του προσωπικού. Θα λέγαμε, λοιπόν, ότι και οι δύο μορφές εκπαίδευσης παρέχονται στις δύο αυτές χώρες.

Αντιθέτως, στο Λουξεμβούργο η πλειοψηφία των εργοδοτούμενων δηλώνει ότι η εκπαίδευση παρέχεται κυρίως σε γενικές κατηγορίες εκπαίδευσης στο σύνολο του προσωπικού, παρά στοχευμένα.

Και στις τρεις χώρες οι εργοδοτούμενοι συμφωνούν ότι θα προτιμούσαν η εκπαίδευση να παρέχεται πιο στοχευμένα και με βάση τις ανάγκες κάθε εργοδοτούμενου ξεχωριστά. Επίσης, δήλωσαν την προτίμησή τους σε προγράμματα κατάρτισης που σχετίζονται με την ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων αλλά και με το αντικείμενο εργασίας τους, με πολύ μικρή προτίμηση στα θέματα Soft skills.

Όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις, οι μανατζερ/ υπεύθυνοι εκπαίδευσης στις εταιρείες στις οποίες εργάζονται στην Κύπρο, υποστηρίζουν ότι πρέπει να παρέχεται ένας συνδυασμός γενικών και εξειδικευμένων εκπαιδεύσεων, και η μορφή εκπαίδευσης θα πρέπει να επιλέγεται κάθε φορά ανάλογα με το αντικείμενο και τις ανάγκες του προσωπικού, αφού η γενικής μορφής εκπαίδευση προτιμάται σε θέματα τα οποία πρέπει να γνωρίζει όλο το προσωπικό ή μια ευρύτερη ομάδα εργαζομένων, ενώ οι εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις προσφέρονται καλύτερα για ανάπτυξη γνώσεων ή κάλυψη κενών συγκεκριμένων ατόμων, ανάλογα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την αξιολόγηση των αναγκών.

Η εμπειρία ωστόσο των εκπαιδευτών/επαγγελματιών εκπαίδευσης προσωπικού σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο αναφέρει ότι για οικονομικούς λόγους οι περισσότερες εταιρείες προτιμούν να στέλνουν τους εργοδοτούμενους τους σε μαζικές εκπαιδεύσεις προσωπικού σχετικά με πιο γενικά θέματα.

3. Γίνεται συνεχής αξιολόγηση, ανατροφοδότηση και επανεκπαίδευση όπου χρειάζεται ανά τακτά διαστήματα;

Σύμφωνα με τους εργοδοτούμενους στην Κύπρο και στο Λουξεμβούργο μετά την ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων παρέχεται ανατροφοδότηση και αξιολόγηση των αναγκών για μελλοντικές εκπαιδεύσεις. Το ίδιο υποστηρίζουν και οι μάντζερ/υπεύθυνοι εκπαίδευσης στις εταιρείες στην Κύπρο.

Παρατηρούμε όμως και πάλι το αποτέλεσμα της Ελλάδας να διαφέρει, με το μεγαλύτερο ποσοστό των εργοδοτουμένων να δηλώνει ότι δεν παρέχεται ανατροφοδότηση και αξιολόγηση.

Στο σημείο αυτό θα ήταν σημαντικό να παραθέσουμε ότι και στις τρεις χώρες, με την συντριπτική πλειοψηφία στον Λουξεμβούργο, οι εργοδοτούμενοι δήλωσαν ότι η εταιρείες ενδιαφέρονται κυρίως για σεμινάρια εκπαίδευσης προσωπικού στον βαθμό που αυτό απαιτείται από την σχετική με το κάθε επάγγελμα νομοθεσία και όχι για σκοπούς κατάρτισης, εξειδίκευσης και ανάπτυξης των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργοδοτουμένων τους. Το ίδιο φαίνεται να υποστηρίζουν και οι εκπαιδευτές/επαγγελματίες εκπαίδευσης προσωπικού σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο, αναφέροντας ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα των οποίων η παρακολούθηση είναι υποχρεωτική με βάση σχετικές νομοθεσίες, παρουσιάζουν μεγαλύτερη ζήτηση.

Βέβαια, το πιο πάνω δεν είναι απαραίτητα αρνητικό, καθώς η νομοθεσία υπάρχει ακριβώς για να διασφαλίζεται η κάλυψη αναγκών και συγκεκριμένων κενών εκπαίδευσης ανά επαγγελματική κατηγορία. Παρόλα αυτά μας προκαλεί προβληματισμό το γεγονός ότι οι εταιρείες δεν ενδιαφέρονται τόσο για την εκπαίδευση ως εκπαίδευση, και τα αποτελέσματα που αυτή μπορεί να επιφέρει τόσο στον εργοδοτούμενο όσο και στην εταιρεία ως σύνολο, αλλά εφαρμόζουν απλά την νομοθεσία, και μας κάνει να σκεφτόμαστε τι θα συνέβαινε σε περίπτωση απουσίας της σχετικής νομοθεσίας.

4. Ποιές μορφές εκπαίδευσης είναι οι πιο αποδοτικές;

Εργοδοτούμενοι καθώς και οι υπεύθυνοι εκπαίδευσης προσωπικού/μάνατζερς, σε Κύπρο, Ελλάδα και Λουξεμβούργο, συμφωνούν ότι οι πιο αποδοτικές μέθοδοι εκπαίδευσης για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα είναι η εμπειρική επί τόπου εκπαίδευση κατά την διάρκεια της εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, καθώς και η θεωρητική διδασκαλία από εξειδικευμένο στον αντικείμενο εκπαιδευτή. Τρίτη στην σειρά προτίμησης έρχεται η διδασκαλία μέσω παιχνιδιού και διαδραστικών δραστηριοτήτων, η οποία είναι μια νέα μορφή εκπαίδευσης.

Η εμπειρία των εκπαιδευτών/επαγγελματιών εκπαίδευσης προσωπικού σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο προσθέτει επίσης ότι πέραν τον πιο πάνω μορφών εκπαίδευσης, παρατηρείται αυξημένο ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια σε soft skills προγράμματα σχετικά με την συναισθηματική νοημοσύνη, την επικοινωνία και ομαλή λειτουργία του γραφείου, τα προσωπικά δεδομένα και την κυβερνοασφάλεια.

5. Η εκπαίδευση που παρέχεται ενισχύει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα;

Οι εργοδοτούμενοι και στις τρεις χώρες υποστηρίζουν κατά συντριπτική πλειοψηφία ότι όντως η εκπαίδευση ενισχύει την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά τους, αλλά τους προσφέρει επίσης επιπλέον γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας τους, ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης και τους κάνει πιο αποτελεσματικούς, τους βοηθά επίσης να αποκτήσουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την εργασία τους, μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και να νιώθουν περισσότερο έτοιμοι να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους.

Από την μεριά τους οι μάνατζερς/ υπεύθυνοι εκπαίδευσης στις εταιρείες στις οποίες εργάζονται στην Κύπρο, παρουσιάζονται πιο συγκρατημένοι σχετικά με το θέμα, υποστηρίζοντας ότι η εκπαίδευση δεν συσχετίζεται πάντοτε με την αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων, εξηγώντας ότι είναι

πολύ δύσκολο να επιτευχθεί η ορθή αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών ανά εργοδοτούμενο και να επιλεγούν τα κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα που θα τις καλύψουν. Αλλά ακόμη και στην περίπτωση που αυτό είναι εφικτό, το αποτέλεσμα που θα έχει η εκπαίδευση πάνω σε έναν συγκεκριμένο εργαζόμενο εξαρτάται επίσης και από την μαθησιακή του ικανότητα, καθώς και την ικανότητά/θέλησή του να εφαρμόζει τις γνώσεις που έχει αποκομίσει κατά την εργασία του.

Το ίδιο παρατηρούν και οι εκπαιδευτές/επαγγελματίες εκπαίδευσης προσωπικού σε εταιρείες στον ιδιωτικό τομέα στην Κύπρο, αναφέροντας ότι οι εταιρείες δεν φαίνεται να συσχετίζουν θετικά την εκπαίδευση με την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργοδοτούμενων, δεδομένου του χαμηλού ενδιαφέροντος σε εκπαιδευτικά προγράμματα, με εξαίρεση μεμονωμένα περιστατικά εταιρειών.

Πολύ ενδιαφέρουσα είναι επίσης η παρατήρηση ότι σε κάποιες περιπτώσεις η Διοίκηση δεν επιτρέπει στους εργοδοτούμενους να εφαρμόσουν όσα έμαθαν κατά την εκπαίδευση, ενώ δεν ενδιαφέρεται καν για την ύλη που περιλαμβάνεται σε κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Καταλήγουμε, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι η Διοίκηση δεν είναι σε θέση να γνωρίζει κατά πόσο έχουν καλυφθεί τα κενά και να προβεί σε αντικειμενικές αξιολογήσεις των μελλοντικών εκπαιδευτικών αναγκών.

Βεβαίως, στο σημείο αυτό θα ήταν ορθό να υπενθυμίσουμε ότι, τα πιο πάνω συμπεράσματα έχουν εξαχθεί ως αποτέλεσμα έρευνας σε πολύ μικρό δείγμα του πληθυσμού και ότι το περιθώριο λάθους ενδέχεται να επηρεάζει τα αποτελέσματά μας. Παρόλα αυτά πιστεύουμε ότι τα αποτελέσματά μας είναι αρκετά αντιπροσωπευτικά και μπορούν με ασφάλεια να αντικατοπτρίσουν την σημερινή εικόνα σχετικά με την εκπαίδευση προσωπικού στον ιδιωτικό τομέα. Εισηγούμαστε ότι θα ήταν χρήσιμο να πραγματοποιηθούν περαιτέρω έρευνες σχετικά με το θέμα που εξετάζουμε στην παρούσα έρευνα.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Καταληκτικά συμπεραίνουμε ότι παρά το αυξημένο ενδιαφέρον των εταιρειών σχετικά με τα εκπαιδευτικά προγράμματα τα τελευταία χρόνια, εξακολουθούν να υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης, καθώς οι εταιρείες δεν έχουν ακόμη εξολοκλήρου πειστεί για την σημασία της εκπαίδευσης και την σχέση της με την παραγωγικότητα των εργοδοτούμενων, αλλά και την συνολική ανάπτυξη του οργανισμού.

Περιθώρια βελτίωσης υπάρχουν επίσης σχετικά με την ίδια την εκπαιδευτική διαδικασία, αφού στις πλείστες των περιπτώσεων, παρόλο που αυτή ενδέχεται να ακολουθείται, δεν γίνεται όμως με τον ορθό τρόπο. Μπορεί δηλαδή να γίνεται ανατροφοδότηση, αξιολόγηση, εντοπισμός των κενών και επιλογή των μελλοντικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αλλά οι διαδικασίες αυτές να παρουσιάζουν από μόνες τους κενά.

Οι πιο πάνω παράγοντες ενδέχεται να λειτουργούν αποτρεπτικά για τις εταιρείες οι οποίες δεν έχουν τα μέσα και τις γνώσεις για να ανταποκριθούν αποτελεσματικά και να βελτιώσουν τις εκπαιδευτικές διαδικασίες τους. Παρόλα αυτά το ανθρώπινο δυναμικό είναι ο πλέον σημαντικός από τους πόρους σε μια εταιρεία, γι' αυτό και η εκπαίδευσή του αποτελεί μάλλον επένδυση παρά ζημιά για την εταιρεία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική:

Big Blue Data Academy (2023). Πώς να Εκπαιδεύσετε Αποτελεσματικά το Προσωπικό σας. Διαθέσιμο: <https://bigblue.academy/gr/pos-na-ekpaideusete-to-prosopiko-sas>

C E.A.R.S. (2021). Μέθοδοι εκπαίδευσης προσωπικού. Διαθέσιμο: <https://cears.edu.gr/%CE%BC%CE%AD%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%B9-%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7%CF%82-%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%89%CF%80%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D/>

Γρέβιας Δ. (2023). Εκπαίδευση προσωπικού σε μια μικρή επιχείρηση, Κ.Ε.Μ.Ε.Λ. Κέντρο Εθελοντών Μάνατζερ Ελλάδος. Διαθέσιμο: <https://www.kemel.gr/library/ekpaidefsi-prosopikou-se-mia-mikri-epicheirisi>

Κουλούρη Ν. (2023). Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση – Στάδια προσέγγισης. 4peoplematters. Διαθέσιμο: <https://4peoplematters.com/%CE%B5%CE%BD%CE%B4%CE%BF%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE-%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%AC%CE%B4%CE%B9/>

Λεξικό κοινής νεοελληνικής Τριανταφυλλίδη. Διαθέσιμο: https://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7&dq=

Μάρκου Μ. (2022). Η σημασία της εκπαίδευσης προσωπικού!, SemiFind education portal. Διαθέσιμο: <https://www.semifind.gr/news/view/Nea/11889/l-simasia-tis-ekpaideysis-prosopikoy>

- Ροκά Ε. (2015). Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού: Μια αναγκαία επένδυση, e-forologia, Εργατικά και Πρακτικά. Διαθέσιμο: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=190177#>
- Τζωρτζάκης Κ. (2014), Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο Ελληνικό Επιχειρείν, εκδ. Rosili.

Διεθνής:

- Beydoun A.R. & Saleh R.F. (2023). Literature and review on training and development in work setting, BAU Journal – Society, Culture and Human Behaviour, Vol.4, Issue 2, ISSN: 2789-8296, Article 13. Διαθέσιμο: <https://digitalcommons.bau.edu.lb/cgi/viewcontent.cgi?article=1136&context=schbjournal>
- Chukwuemeka, O., & Endurance, G. W. (2022). Impact of Training and Development on Employees' Performance in Epenal Group Ltd. *International Journal on Integrated Education*, 5(5), 281-293. Διαθέσιμο: <https://researchparks.innovativeacademicjournals.com/index.php/IJIE/article/view/2578/2698>
- ClearCompany (2023). 27 Surprising Employee Development Statistics You Haven't Heard Of. Διαθέσιμο: <https://blog.clearcompany.com/27-surprising-employee-development-statistics-you-dont-know>
- Indeed editorial team (2023). 7 Steps for developing training programs for employees. Διαθέσιμο: <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/developing-training>
- Joyce B., Weil M. & Calhoun E. (2009). Models of teaching. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Kaminsa, M. N. (2022) The Effect of Training and Developing Employees on the Performance of an Organisation, *International Journal of Recent Research in Social Sciences and Humanities (IJRRSSH)* Vol. 9, Issue 3, pp: (107-112), Month: July - September 2022, ISSN 2349-7831, Διαθέσιμο: www.paperpublications.org.
- Na, K. (2021). The effect of on-the-job training and education level of employees on innovation in emerging markets. *Journal of Open Innovation:*

Technology, Market, and Complexity, 7(1), 47, Διαθέσιμο:

<https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/47>.

Villa D. (2023). Why Training Is An Investment, Not An Expense, Forbes.

Διαθέσιμο:

<https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2023/08/15/why-training-is-an-investment-not-an-expense/>

Wijesiri, N. R. A. S. S., Paranagama, G. S., Sirirwardhana, M. M. A. S., Thilakarathna, D. L. N. C., Weerathna, R. S., & Pathirana, U. P. G. Y. (2019). The Impact of HR Practices on Employee Retention; A Case of BPO Sector, Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 1-21, Διαθέσιμο:

https://www.researchgate.net/publication/329587300_The_Impact_of_HR_Practices_on_Employee_Retention_A_Case_of_BPO_Sector_Sri_Lanka/link/5c1108eea6fdcc494feec572/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Flynn J. (2023). 35 KEY EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS [2023]: DATA + TRENDS, ZIPPIA the career expert.

Διαθέσιμο: <https://www.zippia.com/employer/employee-training-development-statistics/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Απευθύνεται σε εργοδοτούμενους στον ιδιωτικό τομέα σε Κύπρο, Ελλάδα και Λουξεμβούργο.

Παρακαλώ όπως απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Εισαγωγικές ερωτήσεις / καθορισμού δείγματος:

Ερώτηση 1:

Εργάζομαι στον ιδιωτικό τομέα.

- Ναι
- Όχι

Εάν η απάντησή σας είναι «Ναι» παρακαλώ συνεχίστε στην επόμενη ερώτηση.

Εάν η απάντησή σας είναι «Όχι» παρακαλώ αγνοήστε τις υπόλοιπες ερωτήσεις. Η έρευνα απευθύνεται σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Ευχαριστούμε για το ενδιαφέρον σας.

Ερώτηση 2:

Είμαι κάτοικος:

- Κύπρου
- Ελλάδας
- Λουξεμβούργου
- Άλλο

Δημογραφικές ερωτήσεις / Χαρακτηριστικά δείγματος:

Ερώτηση 3:

Φύλο (επιλέξτε ένα)

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ερώτηση 4:

Ηλικία (επιλέξτε ένα)

- 21 με 35 ετών
- 36 με 45 ετών
- 46 με 55 ετών
- 56 με 65 ετών
- 66 και άνω

Ερώτηση 5:

Οικογενειακή κατάσταση (επιλέξτε ένα)

- Έγγαμος
- Ελεύθερος
- Διαζευγμένος
- Χήρος
- Σε σχέση

Ερώτηση 6:

Παιδιά (επιλέξτε ένα)

- Κανένα
- 1
- 2 – 4
- 5 και άνω

Ερώτηση 7:

Το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει είναι (επιλέξτε ένα):

- Κανένα
- Απολυτήριο Λυκείου ή ισότιμο
- Πτυχίο
- Μεταπτυχιακό

- Διδακτορικό/Μεταδιδακτορικό
- Επαγγελματικός τίτλος ειδίκευσης που δεν εμπίπτει στα πιο πάνω

Ερευνητικές ερωτήσεις:

Ερώτηση 8:

Η εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού σε μια εταιρεία είναι σημαντική (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ
- Διαφωνώ

Ερώτηση 9:

Η εκπαίδευση προσωπικού σε μια εταιρεία πρέπει να παρέχεται (επιλέξτε ένα):

- Κατά την έναρξη της εργοδότησης αποκλειστικά
- Κατά την διάρκεια εργοδότησης (συνεχιζόμενη κατάρτιση)
- Και τα δύο πιο πάνω
- Κανένα από τα πιο πάνω

Ερώτηση 10:

Προτιμώ/βρίσκω πιο αποδοτικές τις ακόλουθες μεθόδους εκπαίδευσης και κατάρτισης (επιλέξτε τις δύο πρώτες σε σειρά προτίμησης απαντήσεις):

- Εκπαίδευση μέσω θεωρητικής διδασκαλίας από εξειδικευμένο εκπαιδευτή στο σχετικό αντικείμενο.
- Παροχή έντυπου ή/και οπτικοακουστικού εκπαιδευτικού υλικού.
- Εκπαίδευση μέσω παιχνιδιού και διαδραστικών δραστηριοτήτων.
- Εμπειρική επί τόπου εκπαίδευση κατά την διάρκεια εργασίας.

Ερώτηση 11:

Η εταιρεία στην οποία εργάζομαι παρέχει ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού (επιλέξτε ένα):

- Ναι
- Όχι

Ερώτηση 12:

Πιστεύω ότι θα έπρεπε να παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού (επιλέξτε ένα):

- Ναι
- Όχι

Ερώτηση 13:

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα προσφέρονται (επιλέξτε ένα):

- Κατά τον εργάσιμο χρόνο
- Εκτός ωραρίου εργασίας

Ερώτηση 14:

Η οικογενειακή μου κατάσταση δεν μου επιτρέπει να συμμετέχω στα εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός ωραρίου εργασίας (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν ισχύει
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ έντονα

Ερώτηση 15:

Τα προγράμματα εκπαίδευσης επιλέγονται κυρίως (επιλέξτε ένα):

- Μέσα από αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο (στοχευμένη εκπαίδευση).
- Ως γενικές κατηγορίες εκπαίδευσης του συνόλου του προσωπικού (γενική εκπαίδευση).

Ερώτηση 16:

Πιστεύω ότι τα προγράμματα κατάρτισης προσωπικού θα έπρεπε να παρέχονται πιο στοχευμένα και με βάση τις ανάγκες του κάθε εργοδοτούμενου ξεχωριστά (επιλέξτε ένα):

- Ναι
- Όχι

Ερώτηση 17:

Η εταιρεία ενδιαφέρεται για σεμινάρια εκπαίδευσης προσωπικού μόνο στον βαθμό που απαιτείται από την σχετική με το κάθε επάγγελμα νομοθεσία και όχι για σκοπούς κατάρτισης/εξειδίκευσης/ανάπτυξης γνώσεων και δεξιοτήτων των εργοδοτούμενων (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ Απόλυτα
- Συμφωνώ Κάπως
- Δεν γνωρίζω
- Διαφωνώ Κάπως
- Διαφωνώ Έντονα

Ερώτηση 18:

Μετά την εκπαίδευση παρέχεται ανατροφοδότηση και αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης από τον εργοδότη, με βάση την οποία επιλέγονται τα μελλοντικά εκπαιδευτικά προγράμματα (επιλέξτε ένα):

- Ναι
- Όχι

Ερώτηση 19:

Η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα μου προσφέρει (επιλέξτε μέχρι τρία):

- Επιπλέον γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας μου
- Επιπλέον γνώσεις σε άλλα αντικείμενα
- Ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης
- Ευκαιρίες προαγωγής
- Ευκαιρίες μισθολογικής αύξησης
- Κίνητρο για εργασία με μεγαλύτερη προθυμία
- Ευκαιρίες για αναζήτηση καλύτερης θέσης εργασίας σε άλλη εταιρεία
- Αύξηση της αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας μου στην εργασία
- Κανένα από τα πιο πάνω

Ερώτηση 20:

Η επιλογή των εργοδοτούμενων για συμμετοχή σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα γίνεται με βάση: (επιλέξτε μέχρι τρία):

- Το αντικείμενο εργασίας κάθε εργοδοτούμενου και τη σχέση με το αντικείμενο εκπαίδευσης.
- Τις ανάγκες κάθε εργοδοτούμενου για περισσότερη εκπαίδευση σε κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο.
- Τις προσωπικές συμπάθειες εργοδοτούμενων από μέρους της Διοίκησης.
- Το φύλο, οι άνδρες εργοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα.
- Το φύλο, οι γυναίκες εργοδοτούμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα.
- Την εθνικότητα του εργοδοτούμενου.

Ερώτηση 21:

Θα προτιμούσα προγράμματα κατάρτισης:

- Σε ζητήματα με εξειδίκευση στο αντικείμενο εργασίας μου.
- Σε ζητήματα που αφορούν την ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

- Σε soft skills.

Ερώτηση 22:

Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης γίνομαι πιο αποδοτικός και αποτελεσματικός στην εργασία μου (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ Απόλυτα
- Συμφωνώ Κάπως
- Δεν γνωρίζω
- Διαφωνώ Κάπως
- Αδιαφωνώ Έντονα

Ερώτηση 23:

Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης αποκτώ μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την εργασία μου (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ Απόλυτα
- Συμφωνώ Κάπως
- Δεν γνωρίζω
- Διαφωνώ Κάπως
- Αδιαφωνώ Έντονα

Ερώτηση 24:

Μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης αποκτώ αυτοπεποίθηση και νιώθω περισσότερο έτοιμος/η να ανταπεξέλθω στα καθήκοντα μου (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ Απόλυτα
- Συμφωνώ Κάπως
- Δεν γνωρίζω
- Διαφωνώ Κάπως
- Αδιαφωνώ Έντονα

Ερώτηση 25:

Η εμπειρία ενός εργαζομένου σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο είναι πιο σημαντική από την συνεχή παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ Απόλυτα
- Συμφωνώ Κάπως
- Δεν γνωρίζω
- Διαφωνώ Κάπως
- Αδιαφωνώ Έντονα

Ερώτηση 26:

Η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης θα αποτελούσε σημαντικό κίνητρο για να επιλέξω να εργαστώ σε κάποια συγκεκριμένη εταιρεία (επιλέξτε ένα):

- Συμφωνώ Απόλυτα
- Συμφωνώ Κάπως
- Δεν γνωρίζω
- Διαφωνώ Κάπως
- Αδιαφωνώ Έντονα

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΓΙΑ ΜΑΝΑΤΖΕΡΣ-ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Ερώτηση 1:

Είμαι ιδιοκτήτης/διευθυντής/μάνατζερ/υπεύθυνος εκπαίδευσης εταιρείας ιδιωτικού τομέα.

- Ναι
- Όχι

Ερώτηση 2:

Είμαι κάτοικος:

- Κύπρου
- Ελλάδα
- Λουξεμβούργου
- Άλλο

Ερώτηση 3:

Φύλο (επιλέξτε ένα)

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ερώτηση 4:

Ηλικία (επιλέξτε ένα)

- 21 με 35 ετών
- 36 με 45 ετών
- 46 με 55 ετών
- 56 με 65 ετών
- 66 και άνω

Ερώτηση 5:

Το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει είναι (επιλέξτε ένα):

- Κανένα
- Απολυτήριο Λυκείου ή ισότιμο

- Πτυχίο
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό/Μεταδιδακτορικό
- Επαγγελματικός τίτλος ειδίκευσης που δεν εμπίπτει στα πιο πάνω

Ερώτηση 6:

Θεωρείτε απαραίτητη την εκπαίδευση προσωπικού; Γιατί; (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 7:

Η εκπαίδευση προσωπικού πρέπει να είναι γενική και κοινή για όλο το προσωπικό ή εξειδικευμένη; Γιατί; (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 8:

Η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται κατά την έναρξη της εργοδότησης ή κατά την διάρκεια; (μέχρι 150 λέξεις).

Ερώτηση 9:

Ποιές μεθόδους εκπαίδευσης θεωρείτε πιο αποτελεσματικές; (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 10:

Με βάση ποια κριτήρια αποφασίζετε το αντικείμενο εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο; (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 11:

Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση προσωπικού συσχετίζεται (θετικά ή αρνητικά) με την αποτελεσματικότητα/παραγωγικότητα του προσωπικού; (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 12:

Ένας έμπειρος εργοδοτούμενος δεν χρειάζεται εκπαίδευση. Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την πρόταση αυτή; Γιατί; (μέχρι 150 λέξεις)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ – ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ερώτηση 1:

Είμαι:

- Επαγγελματίας εκπαίδευσης σε εταιρείες που ασχολούνται με την εκπαίδευση προσωπικού τρίτων εταιρειών
- Εκπαιδευτής εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα

Ερώτηση 2:

Είμαι κάτοικος:

- Κύπρου
- Ελλάδας
- Λουξεμβούργου
- Άλλο

Ερώτηση 3:

Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ερώτηση 4:

Ηλικία:

- 21 με 35 ετών
- 36 με 45 ετών
- 46 με 55 ετών
- 56 με 65 ετών
- 66 και άνω

Ερώτηση 5:

Το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει είναι:

- Κανένα
- Απολυτήριο Λυκείου ή ισότιμο

- Πτυχίο
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό/Μεταδιδακτορικό
- Επαγγελματικός τίτλος ειδίκευσης που δεν εμπίπτει στα πιο πάνω

Ερώτηση 6:

Με βάση την εμπειρία σας, πιστεύετε ότι οι εταιρείες ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση του προσωπικού τους; Παρακαλώ εξηγήστε. (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 7:

Παρατηρείται ότι οι εταιρείες ενδιαφέρονται για σεμινάρια εκπαίδευσης προσωπικού μόνο στον βαθμό που απαιτείται από την σχετική με το κάθε επάγγελμα νομοθεσία και όχι για σκοπούς κατάρτισης/εξειδίκευσης/ανάπτυξης γνώσεων και δεξιοτήτων. Συμφωνείτε ή Διαφωνείτε; (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 8:

Ποιο αντικείμενο εκπαίδευσης παρουσιάζει μεγαλύτερο ενδιαφέρον / θεωρείται πιο σημαντικό από τους εργοδότες; Εκπαίδευση σε ζητήματα με εξειδίκευση στο αντικείμενο των εργαζομένων / Εκπαίδευση για ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων / Εκπαίδευση σε soft skills (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 9:

Με βάση την εμπειρία σας, πιστεύετε ότι γίνεται ορθή αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης ανά εργοδοτούμενο, ώστε να γίνεται στοχευμένη εκπαίδευση ή οι εταιρείες προτιμούν την μαζική εκπαίδευση προσωπικού σε πιο γενικά θέματα κατάρτισης; (μέχρι 150 λέξεις)

Ερώτηση 10:

Με βάση την ανατροφοδότηση και τα σχόλια που λαμβάνετε από εργοδότες και εργαζόμενους, πιστεύετε ότι η εκπαίδευση προσωπικού συσχετίζεται (θετικά ή αρνητικά) με την αποτελεσματικότητα/παραγωγικότητα του προσωπικού; (μέχρι 150 λέξεις)