

Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών εργαζομένων σε μικρομεσαίες εκδοτικές επιχειρήσεις σε θέματα οικονομίας και διοίκησης. Θέσεις και αντιλήψεις

Παναγιώτης Αλεξόπουλος, Θωμαΐτσα Θεοδωρακοπούλου

Οι εκδοτικές επιχειρήσεις επηρεάζονται άμεσα από την εξέλιξη της τεχνολογίας, λόγω της χρήσης σύνθετων και πολύπλοκων λογισμικών για την παραγωγική τους διαδικασία. Πιο συγκεκριμένα, ενώ υπάρχουν μελέτες σχετικά με τις πωλήσεις των βιβλίων, την αναγνωσιμότητα και τα οικονομικά στοιχεία των εκδοτικών επιχειρήσεων, δεν υπάρχουν αρκετά στοιχεία για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους εκδοτικούς οίκους, τόσο στο τμήμα πωλήσεων όσο και στην υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία των εκδόσεων (της γνώσης) σε στοχευμένα σημεία πώλησης και σε εκπαιδευτικά ιδρύματα όπως Σχολεία, Πανεπιστήμια και Οργανισμούς, έτσι ώστε να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για την κυκλοφορία νέων εκδόσεων.

Η ραγδαία ανάπτυξη των τεχνολογικών μέσων στον επιχειρηματικό κλάδο καθιστά αναγκαία την επιμόρφωση των εργαζομένων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ομαλή ένταξή τους στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας τόσο προς όφελος δικό τους, αφού θα μπορούν να συμμετέχουν πιο ποιοτικά και ουσιαστικά στο ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης, όσο και των ίδιων των επιχειρήσεων με την βελτίωση της απόδοσης και παραγωγικότητάς τους.

Για τον λόγο αυτό εγείρονται τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα πάνω στα οποία θα στηριχθεί η παρούσα μελέτη:

1. Αρχικά, ποια είναι τα κίνητρα συμμετοχής των εργαζομένων μιας εκδοτικής επιχείρησης σε προγράμματα εκπαίδευσης; Και έπειτα,
2. Ποια είναι τα οφέλη που προκύπτουν από τη συνεχιζόμενη επιμόρφωση του προσωπικού για την εκδοτική επιχείρηση και τον εργαζόμενο;

Με γνώμονα τις ανάγκες, τα κίνητρα και τα οφέλη του θεσμού της κατάρτισης, είναι απαραίτητο να εξεταστεί και η ίδια η εκπαιδευτική διαδικασία διότι αν αυτή χωλαίνει ή είναι περίπλοκη, δυσνόητη και δύσκολη, παρεμποδίζει τον κάθε εργαζόμενο να ενταχθεί εξαρχής σε αυτήν.

Η επιλογή των δύο αυτών ερευνητικών ερωτημάτων καλύπτει ολόκληρο το φάσμα του προβληματισμού που εγείρει η διερεύνηση που απαιτείται για την κάλυψη της εξέτασης του σκοπού της παρούσας έρευνας καθώς διαρθρώνει τα κύρια σημεία αυτού.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αναδείξει την αναγκαιότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε θέματα οικονομίας και διοίκησης με στόχο να διερευνήσει τις πραγματικές ανάγκες και τα κίνητρα που οδηγούν στην κατάρτιση των εργαζομένων των εκδοτικών επιχειρήσεων. Η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι αδιαμφισβήτητη και επομένως εκτιμάται ως σημαντικό να ερευνηθεί η ανάλογη σημασία της και στον συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο.

Αναφορικά με την **μεθοδολογία** της εργασίας, η θεωρητική προσέγγιση της έρευνας βασίστηκε σε πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές τόσο της ελληνικής όσο και της ξένης βιβλιογραφίας σε θέματα που αφορούν κυρίως την εκπαίδευση ενηλίκων και την συμβολή αυτής στους εργαζόμενους των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ως προς το ερευνητικό μέρος χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της Ποσοτικής Έρευνας, η οποία υλοποιήθηκε με ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου σε δείγμα 108 εργαζομένων που απασχολούνται σε εκδοτικές επιχειρήσεις.

Η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών ως αναπόσπαστο κομμάτι στον σχεδιασμό–προγραμματισμό ενός προγράμματος στις εκδοτικές επιχειρήσεις

Η έννοια της εκπαιδευτικής ανάγκης ορίζεται, σύμφωνα με δύο διαφορετικές προσεγγίσεις (Καραλής, 2005) ως το έλλειμμα των προσόντων που κάποιος δεν έχει και θεωρούνται αναγκαία για να εκτελεστεί μια συγκεκριμένη εργασία, καθώς και το ενδιαφέρον και το κίνητρο που έχει κάποιος για να συμμετέχει σε μια εκπαιδευτική διαδικασία. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες αποτελούν βασική προϋπόθεση για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, γι' αυτό είναι απαραίτητο να γίνει σωστή διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών ώστε να ανιχνευτούν οι απαιτήσεις σε εκπαίδευση και επιμόρφωση. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται, αντλούνται από δύο βασικές πηγές: τα στρατηγικά & επιχειρησιακά σχέδια, και την περιγραφή της θέσης εργασίας (Μπάκα, 2014: 17). Οι μέθοδοι ανάλυσης που χρησιμοποιούνται, στην διερεύνηση των αναγκών εκπαίδευσης είναι οι εξής: η ανάλυση επιχειρησιακών προγραμμάτων και προγραμμάτων του Ανθρώπινου Δυναμικού, οι εκπαιδευτικοί έλεγχοι, η ανάλυση απόδοσης και ανάπτυξης και η ανάλυση θέσης εργασίας. (Παπαλεξανδρή, 2003).

Η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών ακολουθεί την απόφαση για τον τρόπο κάλυψής τους. Έτσι, ανάλογα με τη φύση και τον αριθμό των αναγκών, επιλέγονται εξατομικευμένες ή ομαδικές λύσεις και ανάλογα με τις δυνατότη-

τες της οργάνωσης επιλέγεται η ανάπτυξη ενδοϋπηρεσιακών προγραμμάτων, ή η προμήθεια υπηρεσιών εκπαίδευσης από την εξωτερική αγορά (Χατζηπα-
ντελή, 1999: 128).

Συμπερασματικά, η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών βοηθάει την διοίκηση της επιχείρησης να καθορίσει τα θέματα επιμόρφωσης που σχετίζο-
νται με την εργασία κάθε εργαζόμενου, καθώς και το είδος της επιμόρφωσης
που θα βελτιώσει την απόδοση του. Να διαχωριστούν οι πραγματικές ανάγκες
επιμόρφωσης από τα οργανωτικά προβλήματα και να συνδεθεί η βελτίωση της
απόδοσης με τους οργανωσιακούς στόχους. Αυτό συμβάλει στην καταπολέ-
μηση κάποιων βασικών αρνητικών, με την διαδικασία της επιμόρφωσης, φαι-
νομένων όπως η μειωμένη παρακολούθηση του προγράμματος ή ακόμα και η
εγκατάλειψη του κατά τη διάρκεια της παρακολούθησής του.

Ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών

Ο όρος «εκπαιδευτική ανάγκη» συνδέεται με την ικανοποίηση των εσωτερι-
κών επιθυμιών και καταστάσεων των ατόμων που οδηγούν στην επίτευξη κά-
ποιων στόχων. Η διαδικασία της διερεύνησης των εκπαιδευτικών αναγκών εί-
ναι σημαντική, γιατί καθορίζει την επιτυχία ενός προγράμματος εκπαίδευσης,
αφού σχετίζεται με την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων και με την
αποτελεσματικότητα του προγράμματος όταν επιτυγχάνονται οι στόχοι του.
Συνεπώς, η διάγνωση των αναγκών των ενηλίκων εκπαιδευομένων πρέπει να
καταλαμβάνει τον αντίστοιχο χώρο και χρόνο στον σχεδιασμό και στην υλο-
ποίηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης.

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων μπορεί να διαγνώσει σε τρεις φάσεις τους παράγο-
ντες που διαμορφώνουν τις ανάγκες των ενηλίκων και σχετίζονται με τις μαθη-
σιακές ανάγκες τους. Στην πρώτη φάση, πριν αρχίσει το πρόγραμμα εκπαίδευ-
σης, ο εκπαιδευτής μπορεί να ζητήσει από τους ενήλικους εκπαιδευόμενους να
απαντήσουν σε μια σειρά από ανοιχτές ερωτήσεις μέσα από τις οποίες χτίζεται
το μαθησιακό συμβόλαιο που ολοκληρώνεται στην εναρκτήρια συνάντηση.

Στη δεύτερη φάση, η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών γίνεται κατά
τη διάρκεια της εναρκτήριας συνάντησης και αφορά στη διάγνωση: των προσ-
δοκιών, της πρόθεσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων για ενεργή εμπλοκή και
δέσμευση στο πρόγραμμα εκπαίδευσης και στη διάγνωση των γνώσεων που
γίνεται με την διεξαγωγή ενός τεστ γνώσεων, το οποίο θα μπορούσαν να συ-
μπληρώσουν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι κατά την έναρξη του προγράμματος
είτε στην λήξη του προγράμματος. Έτσι λοιπόν μέσα από τη σύγκριση των
απαντήσεων, αξιολογείται ο βαθμός που οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι κατέκτη-
σαν το γνωστικό αντικείμενο.

Τέλος, στην τρίτη φάση, ο εκπαιδευτής μπορεί να διεξαγάγει μια ομαδική συνέντευξη. Στόχος του είναι μέσω της συνέντευξης να διαγνώσει πώς αξιολογούν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι την πορεία του προγράμματος αλλά και την προσωπική τους πορεία σε αυτό.

Συμπερασματικά, στόχος του προσδιορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών είναι η δόμηση του αναλυτικού περιεχομένου των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αναμένεται να συμβάλουν στην κάλυψη των ελλειμμάτων που προσδιορίζονται.

Παράγοντες–κίνητρα και εμπόδια που επηρεάζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης σε εκδοτικές επιχειρήσεις

Η σημασία της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού αφενός για μια επιχείρηση έχει ως σκοπό να εξασφαλιστεί η λειτουργία, η επιβίωση, και η κερδοφορία της. Αφετέρου για τους εργαζομένους, η δυνατότητα τους να παραμείνουν στην αγορά εργασίας καταρτισμένοι και ανταγωνιστικοί. Για να διατηρηθεί ο ανταγωνισμός τόσο σε εγχώριο όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο και να βελτιωθεί η παραγωγικότητα, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη είναι ουσιαστικοί παράγοντες για μια επιχείρηση.

Σύμφωνα με την κλίμακα συμμετοχής Boshier για τους ενήλικες εκπαιδευόμενους, ισχύουν τα εξής κίνητρα συμμετοχής: η βελτίωση της επικοινωνιακής ικανότητας, η ανάπτυξη των κοινωνικών επαφών, η εκπαιδευτική προετοιμασία, η επαγγελματική εξέλιξη, η βελτίωση των σχέσεων στην οικογένεια, η επιδίωξη των κοινωνικών ερεθισμάτων και το ενδιαφέρον για τη μάθηση (Karalis, 2017: 12). Ξεκινώντας από την τυπολογία του Houle, ο Boshier δημιούργησε την κλίμακα Εκπαιδευτικής Συμμετοχής EPS (Education Participation Scale) εστιάζοντας στα κίνητρα συμμετοχής των εκπαιδευόμενων που διαμορφώνονται με βάση τους προσανατολισμούς τους.

Η έρευνα της EUROSTAT (2011-16), έδειξε ότι η Ελλάδα κατατάσσεται στις έξι τελευταίες θέσεις στην συμμετοχή ενηλίκων στην εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ διαχρονικά κινείται σε χαμηλά επίπεδα στην ΕΕ, ενώ από σχετική έρευνα της ΓΣΕΕ & ΓΣΕΒΕΕ (2017) προκύπτει ότι οι κυριότεροι λόγοι συμμετοχής των ενηλίκων στην εκπαίδευση και κατάρτιση είναι οι εξής:

1. Η επαγγελματική αναβάθμιση: είναι απαραίτητη για έναν εργαζόμενο για να μπορεί να διατηρήσει τη θέση του και να αυξήσει τις οικονομικές του απολαβές.
2. Η πιστοποίηση ή αναγνώριση της εκπαίδευσης: ώστε ο εργαζόμενος να αυξήσει τα τυπικά του προσόντα και να μπορεί να το αποδείξει μέσω της βεβαίωσης/πιστοποιητικού.

3. Το ενδιαφέρον για τη μάθηση: ώστε ένας εργαζόμενος να αποκτήσει νέες γνώσεις.
4. Η προσωπική και οικογενειακή ζωή: Πολλοί συμμετέχουν σε προγράμματα για να αξιοποιήσουν καλύτερα τον ελεύθερο χρόνο τους και για να ξεφύγουν από τα προβλήματα της προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής.
5. Η Κοινωνική συμμετοχή: με σκοπό την ενίσχυση της εποικοδομητικής κοινωνικοποίησής του (Καραλής, 2017: 12).

Όμως υπάρχουν και κάποια βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και αδυνατούν να συμμετέχουν στην επιμορφωτική διαδικασία: τα εμπόδια που αφορούν τις διάφορες καταστάσεις που βιώνουν, όπως έλλειψη χρόνου λόγω φροντίδας παιδιών ή άλλου συγγενικού προσώπου, ή λόγω εργασιακών υποχρεώσεων. Εμπόδια που αφορούν την διάθεσή τους, όπως προβλήματα υγείας, και εμπόδια που έχουν σχέση με το θεσμικό κομμάτι δηλαδή, όπως είναι το κόστος συμμετοχής, η έλλειψη ελεύθερου χρόνου, η έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για τα προγράμματα που υλοποιούνται, η ποιότητα που αφορά το περιεχόμενο, τους εκπαιδευτές και τις εκπαιδευτικές ανάγκες (από έρευνα της ΓΣΕΕ & ΓΣΕΒΕΕ (2017)).

Με την εκπαίδευση οι εργαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν διάφορους τομείς όπως είναι οι γνώσεις: που αποτελούνται από ένα σύνολο παρατηρήσεων και πληροφοριών, που έχει να κάνει με την θέση εργασίας, τις διαδικασίες, τα πρόσωπα και τα καθήκοντά της.

Τα οφέλη που προκύπτουν από την εκπαίδευση για τους εργαζομένους και για τον εργοδότη σε μια επιχείρηση

Τα οφέλη για τον εργαζόμενο

Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πολλά οφέλη από ένα πρόγραμμα κατάρτισης και ανάπτυξης, μαθαίνοντας τεχνικές δεξιότητες όπως απαιτείται από τις εργασίες τους. Είτε πεπειραμένοι είτε όχι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να επιδιώκουν να εργάζονται σε επιχειρήσεις που παρέχουν εντατικά προγράμματα κατάρτισης στους υπαλλήλους τους αν και αυτή η αντίληψη είναι επικίνδυνη για τις επιχειρήσεις οι οποίες μπορεί να χάσουν τους νέους εκπαιδευμένους υπαλλήλους μετά από χρόνια. Επίσης όσοι εργάζονται στο χώρο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, αντιλαμβάνονται ότι η γνώση είναι εξουσία και απαιτείται, για να διατηρήσουν τις ικανότητες και το ταλέντο τους ώστε να ανταπεξέλθουν στις τρέχουσες απαιτήσεις της αγοράς. Οι περισσότεροι υπάλληλοι αναγνωρίζουν τη σημασία του εκπαιδευτικού προγράμματος και θα ήθελαν να αυξήσουν τον μισθό τους (Rahman, 2014).

Οι νέοι επαγγελματίες με επιχειρηματικές φιλοδοξίες αντιλαμβάνονται ότι έχουν έλλειψη εμπειρίας και γι' αυτό προσπαθούν να εργαστούν σε επιχειρήσεις που παρέχουν προγράμματα κατάρτισης και προετοιμάζουν τους υπαλλήλους τους για το μέλλον (Feldman, 2000). Το πρόγραμμα ανάπτυξης εργαζομένων βοηθά τους εργαζόμενους να επιβιώσουν στο μέλλον και να αναπτύξουν τις ικανότητές τους να αντιμετωπίσουν νέες τεχνολογίες και εμπόδια. Ο εργαζόμενος αναγνωρίζει ότι η εκπαίδευση θα τον βοηθήσει να αντιμετωπίσει πιο εύκολα τα προβλήματα με τα οποία έρχεται αντιμέτωπος στο αντικείμενο της εργασίας του. Όσο καλύτερα εκπαιδευμένος είναι ο εργαζόμενος, τόσο λιγότερο δυσκολεύεται να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της δουλειάς του. Επίσης θα ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμησή του και θα αυξήσει την ικανοποίηση που λαμβάνει από την άσκηση της εργασίας του, θα ενισχύσει την αναγνώριση προς το πρόσωπό του και θα διευκολύνει την επαγγελματική του εξέλιξη.

Ταυτόχρονα θα αυξήσει τα τυπικά του προσόντα καθιστώντας τον απαραίτητο για την επιχείρηση στην οποία εργάζεται, αλλά και ελκυστικότερο για άλλους εργοδότες και θα αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τη δυσκολία προσαρμογής σε νέα αντικείμενα και σε νέες δραστηριότητες. Τέλος, θα τον βοηθήσει στην περαιτέρω ανάπτυξη των ικανοτήτων του και στην επίτευξη των προσωπικών του στόχων, στην αύξηση της προσαρμοστικότητας στις νέες τεχνολογίες και μεθόδους, και θα βελτιώσει την επικοινωνία μεταξύ των τμημάτων (Παπαλεξανδρή, 2002).

Επιχειρήσεις που παρέχουν προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης για τους υπαλλήλους τους επιτυγχάνουν υψηλό επίπεδο απόδοσης και ικανοποίησης των εργαζομένων. Η εκπαίδευση αυξάνει την αξιοπιστία της επιχείρησης για τον λόγο ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ότι ξοδεύει χρήματα για τη μελλοντική τους καριέρα (Nassazi, 2013). Η πίστη της επιχείρησης στον υπάλληλο δεν μπορεί να υπολογιστεί, αλλά είναι ουσιαστική για την ανταμοιβή που αισθάνεται ο υπάλληλος. Επίσης αισθάνεται άνετα και θέλει να παραμείνει στην επιχείρηση, όταν αυτή καταβάλλει προσπάθειες για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του (Logan, 2000).

Συμπερασματικά, οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, και πιστεύουν ότι οι εργασίες που παρέχουν είναι σημαντικές για την επιχείρηση. Αν και ο μισθός και οι παροχές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή και διατήρηση των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι παρακολουθούν πάντα τις ευκαιρίες να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να αναζητήσουν προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Επομένως, η τροφή αυτών των απαιτήσεων διευκολύνει την εμπιστοσύνη, την αυτοεκτίμηση και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Η επίδραση της εκπαίδευσης στη συμπεριφορά των εργαζομένων

και στις δεξιότητές τους οδηγεί σε βελτιωμένο και αποδοτικό εργαζόμενο. Τα οφέλη του προγράμματος κατάρτισης σχετίζονται επίσης με τις τεχνικές δεξιότητες των εργαζομένων επηρεάζοντας θετικά την απόδοσή τους. Οι τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές για τους υπαλλήλους για την εκτέλεση της εργασίας τους με αποτελεσματικό τρόπο (Nassazi, 2013).

Τα οφέλη για τον εργοδότη

Η κατάρτιση και η ανάπτυξη είναι προγραμματισμένες μαθησιακές εμπειρίες που διδάσκουν στους υπαλλήλους πώς να εκτελούν αποτελεσματικότερα την εργασία τους, με την εκπαίδευση να επικεντρώνεται στις σημερινές θέσεις εργασίας ενώ με την ανάπτυξη να προετοιμάζει τους υπαλλήλους για πιθανές μελλοντικές θέσεις εργασίας. Βασικός στόχος της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης είναι να συμβάλει στον συνολικό στόχο της επιχείρησης (Sims, 2006).

Η έλλειψη δεξιοτήτων επηρεάζει την επιχείρηση και απειλεί την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα τόσο σε οργανωτικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Για να ανταποκριθεί στις προκλήσεις του χάσματος δεξιοτήτων και της έλλειψης δεξιοτήτων, το τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αναπτύξει προγράμματα που θα αντιμετωπίσουν το πρόβλημα (Sims, 2006).

Τα οφέλη που κερδίζει ένας εργοδότης από την εκπαίδευση των εργαζομένων του είναι τα εξής: αρχικά, καταφέρνει να βελτιώσει την αποδοτικότητα των εργαζομένων του ώστε να βελτιωθεί η κερδοφορία της επιχείρησης. Έπειτα, βελτιώνει την δυναμική της επιχείρησης και ενισχύει το αυτοπεποίθηση των εργαζομένων και τις μεταξύ τους σχέσεις ενδυναμώνοντας τη δημιουργία δεσμών μεταξύ εργαζομένων και επιχείρησης. Τέλος, βελτιώνει την εταιρική εικόνα και καθιστά την επιχείρηση ελκυστικότερο εργοδότη αναδεικνύοντας τη δημιουργία ικανών στελεχών (Παπαλεξανδρή, 2002).

Για κάθε επιχείρηση που θέλει να παραμείνει ανταγωνιστική στην αγορά, τα προγράμματα ανάπτυξης εργαζομένων είναι σημαντικά. Παρ' όλο που το να δαπανήσει χρήματα μια επιχείρηση στην επιμόρφωση των εργαζομένων είναι ανασταλτικός παράγοντας, μόνο θετική εξέλιξη θα έχει ως αποτέλεσμα. Οι εργοδότες καταλαβαίνουν την αξία της εκπαίδευσης και αντιλαμβάνονται ότι η γρήγορη μεταφορά πληροφοριών στο παρόν επιχειρηματικό περιβάλλον είναι το εργαλείο που θα τους αποδώσει χρήματα (Fenn, 1999). Τα προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων μπορεί να έχουν υψηλή τιμή, αλλά έχουν θετικό αντίκτυπο στην απόδοση των επενδύσεων. Τα προγράμματα όχι μόνο αυξάνουν το κέρδος των επιχειρήσεων αλλά παρέχουν επίσης τη διαφορά εντός της εγχώριας αγοράς.

Οφέλη που προκύπτουν από την εκπαίδευση εργαζομένων

Τα οφέλη της εκπαίδευσης σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας εντοπίζονται στα εξής:

1. Οι εκπαιδευόμενοι είναι πιο ικανοί να ασκήσουν τα καθήκοντα τους εξαιτίας της βελτίωσης των δεξιοτήτων τους και της καλύτερης κατανόησης του ρόλου και των ευθυνών τους.
2. Η εκπαίδευση που παρέχεται στους εργαζόμενους δημιουργεί ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας και αποδίδει εκτίμηση προς το πρόσωπο και τις λειτουργίες που ασκεί ο εργαζόμενος, βελτιώνοντας την ικανοποίηση, την αυτοεκτίμηση και την παραγωγικότητά του.
3. Προσφέρεται η δυνατότητα της αποτελεσματικότερης αντιμετώπισης των δυσκολιών που προκύπτουν κατά την εκτέλεση της εργασίας, με αποτέλεσμα την μείωση της ανάγκης εποπτείας και υποστήριξης οδηγώντας στην αύξηση της παραγωγικότητας.
4. Παράλληλα, ενθαρρύνεται η δημιουργικότητα και η καινοτομία δημιουργώντας το κατάλληλο περιβάλλον για την ανάπτυξη ιδεών που θα βελτιώσουν την παραγωγικότητα.
5. Ακόμη γίνεται ανάληψη πολλαπλών ρόλων ανά εργαζόμενο με αποτέλεσμα την βελτίωση της ευελιξίας, της συνεργατικότητας και της προσαρμοστικότητας του προσωπικού.
6. Τέλος, όλοι οι παραπάνω παράγοντες πέρα από την άμεση συνεισφορά τους στην αύξηση της παραγωγικότητας, συντελούν και στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας παραγωγικότητας εντός της επιχείρησης, ώστε το προσωπικό να μην διεκπεραιώνει μηχανικά τις λειτουργίες που επωμίζεται, αλλά να κινητοποιείται για τη βέλτιστη λειτουργία της επιχείρησης σε όλα τα επίπεδα.

Αναμφίβολα, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην απόδοση των εργαζομένων καθώς και στην οργανωτική απόδοση. Σημαντικά συστατικά της απόδοσης είναι η αποτελεσματικότητα, που μπορεί να τονιστεί μέσω της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ατόμου. Ένας εργαζόμενος έξυπνος και καλά εκπαιδευμένος αποτελεί βασικό στοιχείο τόσο της παραγωγικότητας όσο και της επιτυχίας μιας επιχείρησης. Έτσι οι επιχειρήσεις μπορούν να εξοικονομήσουν χρήματα διατηρώντας πολύτιμους υπαλλήλους. Η παροχή κατάρτισης στους υπαλλήλους θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του επιπέδου ικανοποίηση των τρεχουσών θέσεων εργασίας τους (Salah, 2016).

Μεθοδολογία

Για την επίτευξη του σκοπού της παρούσας διπλωματικής εργασίας πραγματοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα σε εργαζόμενους μικρομεσαίων εκδοτικών επιχειρήσεων σε δείγμα 108 εργαζόμενων εκδοτικών επιχειρήσεων που καλύπτουν ένα μεγάλο εύρος της οικονομικής δραστηριότητας τόσο σε παραγωγή τίτλων όσο και σε πωλήσεις.

Πηγές δευτερογενούς έρευνας είναι τα στοιχεία από την ΓΣΕΕ, η ερευνά του ΟΣΔΕΛ 2022, τα στοιχεία από το εθνικό κέντρο βιβλίου το 2004 και στοιχεία από τη Στατιστική Υπηρεσία.

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας σε δείγμα 108 εργαζομένων εκδοτικών επιχειρήσεων σε κλάδους της παραγωγής και της οικονομίας όπως στο τμήμα πωλήσεων, marketing, οικονομικού προγραμματισμού.

Για το ερευνητικό μέρος δημιουργήθηκε μια δεξαμενή πρωτογενών πηγών μέσω της ποσοτικής έρευνας που υλοποιήθηκε με την χρήση του ερωτηματολογίου, και από το οποίο αντλήθηκαν πρωτογενείς πληροφορίες με σκοπό την ενίσχυση της εγκυρότητας της έρευνας και της απάντησης των κομβικών ερευνητικών ερωτημάτων.

Στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνονται 29 κλειστές ερωτήσεις με προκαθορισμένες απαντήσεις, διπλής, πολλαπλής επιλογής και κλίμακας likert: καθόλου, λίγο, μέτρια πολύ, πάρα πολύ. Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου διευκολύνουν τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν θεθεί και η απάντησή τους είναι σύντομη χωρίς να κουράζει τον ερωτώμενο, επίσης τα δεδομένα που συλλέγονται είναι εύκολα επεξεργάσιμα. Η διάρκεια της έρευνας ήταν από 1/4/2023 έως 15/4/2023 δηλαδή κάλυψε ένα διάστημα 15 ημερών. Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων συγκεντρώθηκαν καταγεγραμμένες σε ηλεκτρονική μορφή και επεξεργάστηκαν με το ειδικό λογισμικό πακέτο IBM SPSS2 ώστε να εξαχθούν τα συμπεράσματα της έρευνας, τα οποία παρουσιάζονται παρακάτω.

Το ερωτηματολόγιο (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ) αποτελείται από 4 σελίδες, παρουσιάζεται στο τέλος της εργασίας στο παράρτημα. Αρχικά παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία, οι ερωτήσεις από 1 έως 10 αναφέρονται στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα. Οι ερωτήσεις από 11 έως 18 καλύπτουν το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που αφορά τα κίνητρα συμμετοχής των εργαζομένων στην κατάρτιση και οι ερωτήσεις από 19 έως 29 αναφέρονται στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα στα οφέλη από την κατάρτιση.

Η επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for the Social Science). Στη συνέχεια κωδικοποιήθηκαν

τα δεδομένα σε μορφή κατάλληλη για το στατιστικό λογισμικό και την εισαγωγή και επεξεργασία αυτών. Ορίστηκαν οι τελικές μεταβλητές για ανάλυση και πραγματοποιήθηκε έλεγχος της αξιοπιστίας και κατανομής των μεταβλητών. Παράλληλα, έγινε η περιγραφική στατιστική ανάλυση ανά ερώτηση για να εξαχθούν τα ποσοστά των απαντήσεων και να παρουσιαστούν σε πίτες ή ραβδογράμματα. Επίσης, ακολούθησε η συσχέτιση των μεταβλητών, για να ελεγχθεί η μεταξύ τους σχέση.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας βάσει των δύο ερευνητικών ερωτημάτων, διαμορφώνονται ως εξής:

Συνοπτικά τα ευρήματα που προέκυψαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας καταλήγουν στα εξής:

1. Το προσωπικό των εκδοτικών οίκων σε μεγαλύτερο ποσοστό 65% είναι γυναίκες. Η ηλικία των εργαζομένων είναι άνω των 35 ετών και 59,3% είναι πτυχιούχοι και κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων και το 52% είναι έμπειρο προσωπικό έχοντας πάνω από 5 έτη εργασιακή εμπειρία. Στην πλειονότητά τους οι εκδοτικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 54,6% παρέχουν λίγο έως μέτρια δυνατότητα εκπαίδευσης στους εργαζομένους τους, σε ποσοστό 12% δεν παρέχουν καθόλου δυνατότητα εκπαίδευσης και το 33,3% δήλωσε ότι του παρέχεται πολύ έως πάρα πολύ. Άρα, σε έναν χώρο που έχει άμεση σχέση με την τεχνολογία και με δεδομένο ότι οι εκδοτικοί οίκοι εκδίδουν τα εγχειρίδια τα οποία χρησιμοποιούνται για κατάρτιση η παρεχόμενη δυνατότητα εκπαίδευσης είναι σε μικρό ποσοστό. Επίσης, οι επιχειρήσεις στο παρελθόν σε ποσοστό 71% έχουν υλοποιήσει προγράμματα επιμόρφωσης, τα οποία ανέλαβε τρίτος φορέας, με ποσοστό 40,7% και με μικτό σύστημα δηλαδή φορέας-επιχείρηση με 36,1%.
2. Η πλειονότητα των εργαζομένων κρίνει ότι σε τμήματα όπως οι πωλήσεις, το marketing και ο οικονομικός προγραμματισμός είναι απαραίτητη η επιμόρφωση. Ειδικά τα τμήματα αυτά που έρχονται σε άμεση επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης λόγω του αυξημένου ανταγωνισμού και του μικρού μεγέθους της αγοράς.
3. Ακόμη οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι τα σεμινάρια άνω των 40 ωρών είναι ο ιδανικός χρόνος για την κάλυψη της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Όμως το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί ως ιδανικό χρόνο τις 80 ώρες, χρόνος όπου έχει υιοθετηθεί από φορείς όπως η ΔΥΠΑ για την υλοποίηση παρόμοιων προγραμμάτων. Η δια ζώσης διδασκαλία και ο

συνδυασμός δια ζώσης και εξ αποστάσεως είναι πιο αποτελεσματικές μορφές διδασκαλίας.

4. Με βάση το πρώτο ερευνητικό ερώτημα η έρευνα έδειξε ότι η αύξηση της παραγωγικότητας μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης κρίνεται δεδομένη για τους περισσότερους από τους ερωτηθέντες. Σύμφωνα με την έρευνα το 64,8% δηλώνει ότι η έλλειψη επιμόρφωσης στις νέες τεχνολογίες επηρεάζει πάρα πολύ την παραγωγικότητά τους. Σε συνδυασμό με τον σωστό σχεδιασμό των προγραμμάτων τα οποία πρέπει να είναι προσαρμοσμένα στις πραγματικές ανάγκες επιμόρφωσης αλλά και την πιστοποίηση που θα λάβουν η οποία πέρα από το τυπικό προσόν τους δίνει ένα ακόμη πλεονέκτημα στον εργασιακό χώρο. Αδιαμφισβήτητα είναι η διαδικασία μέσα από την οποία θα βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους και την αυτοπεποίθησή τους, Επίσης ένας άλλος παράγοντας που δεν έδωσαν βαρύτητα είναι το κύρος των εκπαιδευτών, παράγοντας σημαντικός για την επιμόρφωση τους.
5. Με βάση το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα επειδή οι εργαζόμενοι θέλουν να είναι ενημερωμένοι και επιθυμούν να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους θα διέθεταν μέρος του ελεύθερου χρόνου τους για να παρακολουθήσουν αντίστοιχα προγράμματα έτσι ώστε να έχουν οφέλη τόσο στον εργασιακό τους χώρο όσο και στο θέμα της εμπιστοσύνης στον εαυτό τους. Παράλληλα, μέσα από αυτά θα αποκτήσουν και ένα πολύ ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα είναι ένα κίνητρο για μισθολογική και ιεραρχική εξέλιξη που θα τους οδηγήσει σε επαγγελματική επιτυχία και μπορεί να παραμείνουν στην εργασία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Δεν πρέπει να παραλείψουμε ότι ένας σημαντικό κίνητρο για να ενταχθούν σε αυτά είναι και το εκπαιδευτικό επίδομα που τους παρέχεται στο τέλος της επιμόρφωσης.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα προκύπτει αρχικά ότι επιβεβαιώνεται η αναγκαιότητα για την επιμόρφωση των εργαζομένων στον συγκεκριμένο κλάδο. Οι εργαζόμενοι νιώθουν έντονα ότι αυξάνεται η παραγωγικότητά τους, γεγονός που εξυπηρετεί και την ίδια την επιχείρηση. Όταν νιώθουν πιο ασφαλείς και σίγουροι με τις γνώσεις τους, αποκτούν περισσότερη αυτοπεποίθηση και τους είναι ευκολότερο να λάβουν περισσότερες πρωτοβουλίες και να ρισκάρουν ώστε να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί και να πετύχουν.

Συμπεράσματα

Αρχικά, για το 1ο ερευνητικό ερώτημα: *«Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τη συμ-*

μετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης και με ποιόν τρόπο επηρεάζεται η παραγωγικότητα τους στις εκδοτικές επιχειρήσεις;».

Σύμφωνα με τους περισσότερους ερωτηθέντες εργαζόμενους σε εκδοτικούς οίκους, ο παράγοντας που επηρεάζει περισσότερο τη συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης σύμφωνα με τις σχετικές ερωτήσεις που είδαμε στην περιγραφική ανάλυση, είναι αρχικά το αντικείμενο της κατάρτισης και έπειτα η αυτοβελτίωση, η δυνατότητα πιστοποίησης των αποκτηθέντων γνώσεων, η καλή οργάνωση του προγράμματος και το κύρος των εκπαιδευτών. Σύμφωνα με την πλειοψηφία των εργαζομένων σε εκδοτικούς οίκους (περίπου το 80%), η συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας τους σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

Έπειτα, για το 2ο ερευνητικό ερώτημα: «Ποια είναι τα κίνητρα συμμετοχής των εργαζομένων μιας εκδοτικής επιχείρησης σε προγράμματα εκπαίδευσης;».

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι (55,6%) δήλωσαν πως ένα από τα κίνητρα που οδηγούν στη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης είναι ότι καλλιεργείται το κίνητρο για επαγγελματική επιτυχία, ακολούθησε το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που αποκτούν στην αγορά εργασίας (50,9%), ακολούθησε η επιδότηση του προγράμματος κατάρτισης (47,2%), η παρακίνηση για να εξελιχτούν επαγγελματικά (46,3%) και η πιθανή μισθολογική και ιεραρχική τους εξέλιξη (41,7%).

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Logan, J. (2000). *Methods and apparatus for selectively reproducing segments of broadcast programming*. United States.
- Knowles, M. S. (1970). *The Modern Practice of Adult Education: Andragogy versus Pedagogy*. New York: Association Press.
- Mai, G., & Haddock, G. (2010). *The psychology of Attitudes and Attitude Change*. London: SAGE Publication Ltd.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Petty, R., & Cacioppo, J. (1981). *Attitudes and Persuasion: Classic and Contemporary Approaches*. Iowa: W. Brown Co Publishers.
- Scriven, M. S. (1991). *Evaluation Thesaurus*. California: Sage Publications.
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Leviton, L. C., (1991). *Foundations of Program Evaluation: Theories of Practice*. Newbury Park, CA: Sage.

Ελληνόγλωσση

- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων (2002). *Σύσταση της επιτροπής για την*

- τροποποίηση της σύστασης 96/280/ΕΚ σχετικά με τον ορισμό των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων* (σσ. 4, 6-7). Βρυξέλλες.
- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. (2017). *Οι απόψεις των Ευρωπαίων πολιτών για την επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση*. Ενημερωτικό Σημείωμα.
- Κακούρης, Α. (2017). *Αντίληψη επιχειρηματικής ευκαιρίας: ανάλυση της επίδρασης του μαθησιακού στυλ*. (Διδακτορική διατριβή). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Κανελλόπουλος, Χ. (1991). *Αποτελεσματική Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Κανελλόπουλος, Χ. (2002). *Διοίκηση Προσωπικού-Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: Ιδιωτική.
- Καραλής, Θ. (2005). *Αξιολόγηση Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Καραλής, Θ. (2005). *Σχεδιασμός Προγραμμάτων*. Αθήνα: ΕΑΠ.
- Καραλής, Θ. (2006). Τυπολογίες αξιολόγησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και προϋποθέσεις εφαρμογής. *Νέα Παιδεία*, 120, 98-108.
- Καραλής, Θ. (2010). *Διά βίου μάθηση και πιστοποίηση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Καραλής, Θ., & Παπαγεωργίου, Μ. (2012). *Σχεδιασμός Υλοποίηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη Διά Βίου Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Καραλής, Θ. (2021). *Η συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση – εμπόδια και κίνητρα συμμετοχής*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ & ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ.
- Κουτούζης, Μ., & Πρόκου, Ε. (2005). *Διοίκηση μονάδων*. Αθήνα: ΕΑΠ.
- Κυρίδης, Α. (2014). *Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες και Διά Βίου Μάθηση*. Αθήνα: Gutenberg.
- Ματσαγγούρας, Γ. (1998). *Θεωρία και πράξη της διδασκαλίας* (1η έκδ). Αθήνα: Gutenberg.
- Μπαμπάσης, Ε. (2016). *Επιχειρηματική εκπαίδευση, κίνητρα και πολιτισμικό υπόβαθρο*. (Διδακτορική διατριβή). Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Μπαρालέξης, Σ. (1999). *Χρηματοοικονομικός προγραμματισμός και προϋπολογιστικός έλεγχος* (σημειώσεις από το πρόγραμμα συμπληρωματικής Εκπαίδευσης). ΕΠΕΑΕΚ-ΕΝΕΡΓΕΙΑ
- Μπουραντάς, Δ., & Παπαλεξανδρή, Ν. (2003). *Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Μπένου.
- Μπουραντάς, Δ., & Παπαλεξανδρή, Ν. (2012). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: Μπένου.
- Μυλωνάς, Κ. (2017). *Στατιστική Με SPSS*. Αθήνα: Τζιόλας.

- Παπαγιάννης, Γ. (2014). *Επιχειρηματικότητα και εκπαίδευση: η συμβολή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων επιχειρηματικότητας στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος των νέων στην Ελλάδα*. (Διδακτορική διατριβή). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.
- Παπαδάκης, Β. Μ. (2002). *Στρατηγική των επιχειρήσεων: Ελληνική & Διεθνής εμπειρία* (Δ' έκδ.). Αθήνα: Μπένου.
- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2002). *Αποτελεσματική διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Αθήνα: Μπένου.
- Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Robson, C. (2000). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.
- Τριλιανός, Θ. (2004). *Μεθοδολογία της Σύγχρονης Διδασκαλίας: Καινοτόμες επιστημονικές προσεγγίσεις στη διδακτική πράξη*, Α' τομ. (3η έκδ.). Αθήνα.
- Τσορμπατζούδης, Χ. (2011). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση*. Αθήνα: Έλλην.

Abstract

The present research investigated the educational needs of employees in small- and medium-sized publishing companies on topics mainly related to economics and management. The role of employee training in publishing companies and the positive effects it has for both, in terms of improved performance, satisfaction, and development opportunities, were examined. Greek and foreign literature was utilized and quantitative research was used as a research method in a sample of 108 employees of publishing companies and branches of production and economy, mainly in the departments of sales, marketing, and financial planning, with a closed-ended questionnaire.

Through the research, the real need for the training of employees of publishing companies emerged. The main findings and conclusions that emerged from the survey are as follows: a) The necessity for companies to have trained personnel in specific sectors in order to integrate them into the new business environment, especially after the rapid development of new technological means of e-commerce, b) the motivation for training and the benefits that will result from the training of employees were highlighted, with the employees themselves strongly believing in the institution of lifelong training in order to enhance their self-confidence and professional self-improvement.

Key-words: Small-medium publishing companies, Adult Education

Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών εργαζομένων
σε μικρομεσαίες εκδοτικές επιχειρήσεις σε θέματα οικονομίας
και διοίκησης. Θέσεις και αντιλήψεις

41

Παναγιώτης Αλεξόπουλος
Οικονομολόγος
Λασκαρίδου 156, Καλλιθέα 176 55
Τηλ.: 6944204554

Θωμάτσα Θεοδωρακοπούλου
Σύμβουλος-Καθηγήτρια ΕΑΠ
Μεγίστης 9, Άλιμος 174 55
Τηλ.: 682999433
E-mail: theodorakopoulou.thomaitsa@ac.eap.gr