

Μεθοδολογία υπολογισμού απόδοσης της επένδυσης σε προγράμματα ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου

Αθανασά Ευγενία

ΣΥΝΟΨΗ

Σε μια εποχή που ο ανταγωνισμός στον κόσμο των επιχειρήσεων αυξάνεται και οι οικονομικές και κοινωνικοπολιτικές συνθήκες δυσχεραίνουν ολοένα και περισσότερο την κατάσταση, γίνεται πλέον σαφές ότι μοναδική διέξοδος για ένα βιώσιμο μέλλον είναι η επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα. Αυτός είναι και ο λόγος που οι εταιρίες επιλέγουν να επενδύουν μεγάλα χρηματικά ποσά ώστε να διατηρούν το προσωπικό τους ικανοποιημένο και πλήρως καταρτισμένο στο αντικείμενο εργασίας τους. Έτσι, στις οικονομικές καταστάσεις μια από τις σημαντικότερες εκροές χρημάτων οφείλεται στο σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων που θα εξασφαλίσουν τη διαρκή επιμόρφωση των εργαζομένων και θα τους προάγει σε συγκριτικό πλεονέκτημα για την εταιρεία.

Δυστυχώς όμως δε δίνεται αντίστοιχη σημασία στο να αξιολογηθεί η διαδικασία της εκπαίδευσης ώστε να προσδιοριστούν τα οφέλη που αυτή παράγει. Ως αποτέλεσμα, οι εταιρείες δαπανούν τεράστια ποσά χρημάτων χωρίς να έχουν πλήρη γνώση της απόδοσης τους, είτε πρόκειται για οικονομική απόδοση με αύξηση των χρηματικών εισροών είτε για ποιοτική απόδοση με αύξηση των ικανοτήτων/δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων. Ενδεικτικοί λόγοι που συμβαίνει αυτό είναι η δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες να μετατρέψουν σε χρηματικές μονάδες τα οφέλη που συνεπάγεται η διαδικασία της επιμόρφωσης, η ελλιπής γνώση που υπάρχει γύρω από θέματα αξιολόγησης και λόγοι εξοικονόμησης κόστους και χρόνου.

Η μελέτη αυτή επικεντρώνεται στη σημασία που έχει η σωστή αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που υλοποιεί μια εταιρεία. Συγκεκριμένα, γίνεται έρευνα εύρεσης της μεθοδολογίας που θα δώσει μια προσεγγιστική εικόνα για τη μέτρηση της οικονομικής απόδοσης που συνεπάγεται η επένδυση χρημάτων για την επιμόρφωση του προσωπικού. Προς την κατεύθυνση αυτή ακολουθείται ο προσδιορισμός του κόστους και των οφελών που συνεπάγεται η εκπαιδευτική διαδικασία ώστε να χρησιμοποιηθεί ο τύπος του ROI(Return on Investment). Σίγουρα τα αποτελέσματα δε θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ακριβείς τιμές αλλά ως τάξεις μεγεθών καθώς δεν είναι δυνατόν να ποσοτικοποιηθούν όλες οι παράμετροι που

σχετίζονται με τη διαδικασία. Παρόλα αυτά η χρήση του τύπου μπορεί να είναι ένα πολύτιμο εργαλείο στα χέρια τόσο του τμήματος προσωπικού της εταιρείας όσο και της γενικής διεύθυνσης για τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με το κεφάλαιο που θα επιλέξει η εταιρεία να επενδύσει στον τομέα της εκπαίδευσης, καθώς και αποφάσεις που σχετίζονται με τη συχνότητα και το είδος των προγραμμάτων που θα επιλέξει να υλοποιήσει.

Η διάρθρωση της παρούσας εργασίας έχει ως εξής. Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται γενικά στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα, αναλύεται η έννοια και η σημασία της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ παράλληλα παρουσιάζεται και μία πολύ σημαντική πτυχή της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού που είναι η αξιολόγηση της εκπαίδευσης και πιο συγκεκριμένα η μέτρηση της απόδοσης της επένδυσης στην εκπαίδευση. Σε αυτό το πλαίσιο παρουσιάζονται οι δείκτες που έχουν κατά καιρούς προταθεί για την αξιολόγηση της εκπαίδευσης με βάση τα στάδιά της. Το δεύτερο κεφάλαιο ασχολείται με τον δείκτη απόδοσης της επένδυσης. Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια και η σημασία του δείκτη απόδοσης της επένδυσης, τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η ανάλυση ROI, καθώς και τα στάδια της διαδικασίας για τον υπολογισμό του δείκτη. Επίσης, σε αυτό το κεφάλαιο αναλύονται και τα επιμέρους στοιχεία των δύο κατηγοριών του ROI, το κόστος και το όφελος ενώ παρουσιάζονται και εναλλακτικές προσεγγιστικοί μέθοδοι για τη μέτρηση των οφελών. Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει μια μελέτη περίπτωσης όπου ουσιαστικά γίνεται εφαρμογή του γενικού τύπου όπως προτάθηκε από το πανεπιστήμιο της Georgia. Το τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο συνοψίζει τα κυριότερα συμπεράσματα της έρευνας.

Κίνητρο για την εκπόνηση της παραπάνω μελέτης ήταν η πρόταση της εταιρείας Μινέρβα, εταιρεία με ηγετική θέση στον τομέα τροφίμων. Η Μινέρβα προσπαθώντας να διατηρήσει τα υψηλά πρότυπα λειτουργίας, και να συμβαδίσει με τις διεθνείς εξελίξεις, δαπανεί κάθε χρόνο μεγάλο ποσό χρημάτων για την εκπαίδευση των εργαζομένων της σε ποικιλία τομέων. Σκοπός της από τη μελέτη αυτή είναι να διαθέτει ένα εύχρηστο και ευέλικτο εργαλείο υπολογισμού της απόδοσης του ποσού αυτού που θα αποτελεί οδηγό για τις στρατηγικές της απόφασης σε θέματα εκπαίδευσης προσωπικού.