

2000

ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΣΤΟ ΚΑΤΩΦΛΙ ΤΟΥ

2000

ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



ΑΡΧΗ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

**ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ
ΣΤΟ ΚΑΤΩΦΛΙ ΤΟΥ 2000**

Συμβολή στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2000

ISBN – 9963 – 43 – 727 - 3

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

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί για την κυπριακή οικονομία τον κυριότερο πλουτοπαραγωγικό της πόρο. Η αναβάθμιση του μέσω προγραμματισμένων και συστηματικών ενεργειών αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο στην προσπάθεια για βελτίωση της παραγωγικότητας και γενικά της ανταγωνιστικότητας της κυπριακής οικονομίας. Μέσα στα πλαίσια αυτά αναδύεται καθοριστικός ο ρόλος των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου.

Η δεδηλωμένη πολιτική της Αρχής για ενίσχυση των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης και την περαιτέρω εδραίωση του ρόλου τους οδήγησε στην ανάγκη για διεξαγωγή της μελέτης αυτής. Αντικείμενο της μελέτης είναι η εξέταση των βασικών χαρακτηριστικών, των στόχων και προσφοράς, της οργάνωσης καθώς και της υποδομής των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης, υπό το φως πάντοτε των προσεγγίσεων και πρακτικών που ακολουθούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η μελέτη αυτή αποτελεί μια πρωτοποριακή εργασία γιατί για πρώτη φορά γίνεται μια ολοκληρωμένη, αναλυτική και επιστημονική διερεύνηση όλων των πτυχών των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης της Κύπρου. Τα στοιχεία και οι πληροφορίες που προκύπτουν από την έρευνα καθώς και τα συμπεράσματα και οι εισηγήσεις της μελέτης θα αξιοποιηθούν πλήρως από τις υπηρεσίες της ίδιας της Αρχής. Παράλληλα, είμαι σίγουρος ότι θα είναι χρήσιμα και θα αξιοποιηθούν κατάλληλα από τα ίδια τα ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης και το προσωπικό τους καθώς και από ενδιαφερόμενους φορείς και οργανώσεις.

Ευχαριστίες εκφράζονται στους Υπευθύνους Κατάρτισης των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης που μέσα από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων βοήθησαν την Αρχή στην εξαγωγή αντικειμενικών συμπερασμάτων.

Στους συντάκτες της μελέτης Γιώργο Σιεκκερή, Λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης και Κωνσταντίνα Κυριάκου, Λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού και στο Δρα Γιώργο Όξινο, Διευθυντή της Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού, εκφράζω τα θερμά μου συγχαρητήρια και τις ευχαριστίες μου.

Π. Χ. Κουτουρούσης
Γενικός Διευθυντής

ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης διαδραματίζουν ένα πολύ ουσιαστικό ρόλο στην πρακτική εφαρμογή της πολιτικής κατάρτισης με τη δημιουργία και αξιοποίηση της κατάλληλης υποδομής στην αγορά κατάρτισης με στόχο την ποσοτική και ποιοτική ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης.

Σκοπός της Μελέτης

Ο βασικός σκοπός αυτής της μελέτης είναι **η εξέταση τρόπων παροχής της κατάλληλης υποστήριξης προς τα ιδρύματα και τους οργανισμούς κατάρτισης** προς την κατεύθυνση ικανοποίησης των αναγκών κατάρτισης του προσωπικού τους καθώς και των αναγκών γενικότερης αναβάθμισης τους με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της προσφοράς τους.

Μεθοδολογία

Η μελέτη κάλυψε το 88% του συνόλου των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που είχαν κατά το 1997 συνεργασία με την Αρχή όσον αφορά την οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης. Η συλλογή των στοιχείων έγινε με τη συμπλήρωση ειδικά σχεδιασμένου ερωτηματολογίου το οποίο απευθυνόταν στους υπευθύνους προγραμμάτων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Παράλληλα, μελετήθηκε επισταμένα η πολιτική κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κρατών-μελών, ιδιαίτερα το μέρος εκείνο που έχει σχέση με την υποδομή κατάρτισης.

Συμπεράσματα

Οι κυριότερες διαπιστώσεις και συμπεράσματα που προέκυψαν από τη μελέτη αυτή παρουσιάζονται στη συνέχεια:

Χαρακτηριστικά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

- (i) Το **μεγαλύτερο ποσοστό** ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ανήκουν στην **κατηγορία των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** (34%) και των **Συμβουλευτικών Οίκων** (25%).

- (ii) Η **πλειοψηφία** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (61%) **ιδρύθηκαν κατά την τελευταία δεκαετία**, περίοδος κατά την οποία άρχισε βασικά να οργανώνεται και μεγάλος αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης σε συνεργασία με την Αρχή.
- (iii) Η **πλειοψηφία** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (70%) έχουν την **έδρα τους στην επαρχία Λευκωσίας**, όπου οργανώνονται και τα περισσότερα προγράμματα κατάρτισης.

Προσφορά κατάρτισης από ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

- (i) Κατά την περίοδο 1995-1997 μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσε προγράμματα κατάρτισης στους **θεματικούς τομείς τεχνολογίας, διεύθυνσης και εποπτείας και ανάπτυξης προσωπικού** ενώ αυξημένος αριθμός προγραμματίζει να δραστηριοποιηθεί και σε **θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης**.
- (ii) Με βάση και τις δηλώσεις των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων εντοπίζεται **ανάγκη** για μεγαλύτερη δραστηριοποίηση στις **αγορές και διαχείριση υλικών και στην ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων**.
- (iii) Οι πλείστες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης **οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης σε όλους σχεδόν τους θεματικούς τομείς** ενώ εντοπίζεται κάποια σχετική εξειδίκευση στις διάφορες κατηγορίες.
- (iv) Κατά την περίοδο 1995-1997 η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ήταν **πιο έντονη στις επαρχίες Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας**.
- (v) Η εξειδικευμένη δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όσον αφορά το μέγεθος επιχειρήσεων είναι πολύ περιορισμένη, αν και φαίνεται ότι η **δραστηριοποίηση τους στοχεύει περισσότερο προς τις μεγαλύτερες (απασχόληση πέραν των 9 ατόμων) παρά τις μικρότερες επιχειρήσεις**.

- (vi) Κατά επαγγελματική κατηγορία τα προγράμματα απευθύνονται κυρίως στους **διευθυντές και στο επιστημονικό προσωπικό**, κατηγορίες στις οποίες εντοπίζεται και το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα.
- (vii) Η **πλειοψηφία** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δραστηριοποιείται στην **οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων** με μεγάλο βαθμό επικέντρωσης και κυρίως για τις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών, του επιστημονικού προσωπικού, των τεχνικών βοηθών και του γραφειακού προσωπικού.
- (viii) Σημαντικό ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν δραστηριοποιούνται στην **οργάνωση Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων**. Κατά επαγγελματική κατηγορία ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρόσφερε Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών και του επιστημονικού προσωπικού.
- (ix) Σημαντική είναι και η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και σε άλλους **τομείς συναφείς με το ανθρώπινο δυναμικό**, όπως η παροχή γενικών και ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Στρατηγική συμπεριφορά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

- (i) Η ακολουθούμενη **στρατηγική μάρκετινγκ** της προώθησης υφιστάμενων και νέων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές φαίνεται να μεταβάλλεται βασικά προς την κατεύθυνση της προώθησης σε νέες αγορές.
- (ii) Το 55% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν περισσότερους από 10 **σημαντικούς πελάτες**, ενώ 10% δήλωσαν ότι δεν έχουν κανένα σημαντικό πελάτη.
- (iii) Μεγάλος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι έχουν σαν **ανταγωνιστή** τους τα Εκπαιδευτικά

Ιδρύματα, ενώ ένας άλλος αξιολογος αριθμός δήλωσαν ότι δεν έχουν καθόλου ανταγωνιστές.

- (iv) Για τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης η **ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή** σαν ποσοστό επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση κυμαίνεται μεταξύ 61-100%.
- (v) Κατά την περίοδο 1998-2000 αναμένεται ότι για τη μεγάλη πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θα υπάρξει **ανοδική τάση στον κύκλο εργασιών** τους. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι δαπάνες τους για μάρκετινγκ είναι πολύ περιορισμένες.
- (vi) Η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες, ο χειρισμός παραπόνων πελατών και η εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση είναι τα **στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων** με τη μεγαλύτερη σημασία.
- (vii) Τα **βασικά εμπόδια** που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην **οργάνωση και εφαρμογή δραστηριοτήτων** είναι η απροθυμία των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους και κατά συνέπεια το πρόβλημα εξασφάλισης ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων.
- (viii) Η **συνεργασία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με την Αρχή αξιολογείται σε ικανοποιητικά επίπεδα**, παρά τα μικρού βαθμού προβλήματα που παρουσιάζονται, όπως είναι η αντίληψη για ύπαρξη γραφειοκρατίας με αποτέλεσμα να δημιουργούνται καθυστερήσεις στη διεκπεραίωση των αιτήσεων. Ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης από τη συνεργασία φαίνεται να είναι η επικοινωνία με τις υπηρεσίες και τους λειτουργούς της Αρχής

Απασχόληση στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

- (i) Στο **τέλος Δεκεμβρίου 1997** η απασχόληση στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ήταν **785 άτομα**, ενώ κατά **μέσο όρο** το κάθε ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης εργοδοτεί **4,8 άτομα**.

Ποσοστό 41% των ατόμων αυτών εργοδοτούνται σε ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα.

- (ii) Η **πλειοψηφία** του ανθρώπινου δυναμικού εργοδοτείται στα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** και στους **Συμβουλευτικούς Οίκους**, ενώ το 75% της συνολικής απασχόλησης προσφέρεται στην **επαρχία Λευκωσίας**. Το μεγαλύτερο ποσοστό που απασχολείται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ανήκει στην κατηγορία των **εκπαιδευτών**.
- (iii) Η **πλειοψηφία** του προσωπικού εργάζεται με καθεστώς **μόνιμης πλήρης απασχόλησης**. Εξαίρεση αποτελούν οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι και τα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης όπου η πλειοψηφία εργοδοτείται με καθεστώς μόνιμης μερικής απασχόλησης.
- (iv) Ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης, η **πλειοψηφία** του προσωπικού απασχολείται για θέματα κατάρτισης **5-9 ώρες εβδομαδιαία**. Εξαίρεση αποτελούν οι υπεύθυνοι κατάρτισης οι οποίοι αφιερώνουν εβδομαδιαία περισσότερες από 30 ώρες για θέματα κατάρτισης.

Χαρακτηριστικά των Υπευθύνων Κατάρτισης

- (i) Ποσοστό **77%** των **υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης** είναι **άνδρες** και **23%** **γυναίκες**. Κατά επαρχία η αναλογία γυναικών είναι μεγαλύτερη στην Πάφο και στη Λάρνακα.
- (ii) Το **μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης (41%) έχουν ηλικία μεταξύ 31-40**, ενώ αξιοπρόσεκτο είναι το ποσοστό με ηλικία πάνω από 50 το οποίο ανέρχεται σε 21%. Όσον αφορά το **μορφωτικό επίπεδο** παρατηρείται ότι η πλειοψηφία τους έχει μεταπτυχιακή μόρφωση (53%) και πανεπιστημιακή μόρφωση (33%) ενώ οι υπόλοιποι έχουν λυκειακή ή ανώτερη μόρφωση (14%).
- (iii) Ποσοστό **31%** των **υπευθύνων κατάρτισης έχουν μεταξύ 11-20 χρόνια εμπειρίας** σε συναφή υπηρεσία/θέματα, ενώ **56%**

κατέχουν τη θέση για περίοδο που δεν υπερβαίνει τα 5 χρόνια

- (iv) Ποσοστό **36%** των υπευθύνων κατάρτισης είναι και **ιδιοκτήτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης**, ενώ ποσοστό **31%** είναι **υπάλληλοι**.
- (v) Το **ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 ανέρχεται σε 85%**. Τα πιο σημαντικά θέματα για την πλειοψηφία είναι η τεχνολογία, το μάνατζμεντ και η διεύθυνση προσωπικού.
- (vi) Μέσα στο **1997**, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης (**21%**) έχουν αφιερώσει μεταξύ 10-14 ημέρες για τη δική τους κατάρτιση ενώ **κατά μέσο όρο οι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν παρακολουθήσει προγράμματα διάρκειας 15 ημερών**.
- (vii) Ποσοστό **87%** των υπευθύνων κατάρτισης έχουν **αξιολογήσει τα προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει κατά το 1997** σε σχέση με τη διάρκεια, μορφή και περιεχόμενο από **ικανοποιητικά μέχρι πολύ ικανοποιητικά**.
- (viii) Οι υπεύθυνοι κατάρτισης δήλωσαν ότι έχουν καλύτερες **γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες** σε θέματα επικοινωνίας, σωστής παρουσίασης θεμάτων και ξένων γλωσσών ενώ εντοπίστηκαν **αδυναμίες**, κυρίως στις επαρχίες Λευκωσίας και Λάρνακας, σε θέματα νομοθεσίας και συστημάτων ολικής ποιότητας. Ο **μεγαλύτερος βαθμός προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000** αφορά τα θέματα τεχνολογίας και επιχειρηματικής στρατηγικής.

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

- (i) Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν παρείχαν **κίνητρα στο προσωπικό** τους κατά την περίοδο 1995-1997 παρουσιάζεται υψηλό. Αυτές οι διαπιστώσεις αφορούν κυρίως τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με 2-5 άτομα απασχόληση. Σημαντικό ποσοστό ιδρυμάτων/

οργανισμών κατάρτισης, ανεξαρτήτως μεγέθους απασχόλησης, έχουν σαν **σημαντικό κίνητρο τα φιλοδομήματα.**

- (ii) Ποσοστό 63% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην **εύρεση προσωπικού**. Σοβαρότερες δυσκολίες φαίνεται να αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση 6-9 άτομα και κυρίως τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.
- (iii) **Κατά επαγγελματική κατηγορία η μεγαλύτερη δυσκολία στην εύρεση προσωπικού** παρουσιάζεται σε αυτή των **εκπαιδευτών**, ιδιαίτερα από τους Συμβουλευτικούς Οίκους, Επιχειρήσεις και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα σε όλες τις επαρχίες εκτός της Λάρνακας και είναι κυρίως ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με **απασχόληση 6-9 άτομα**. Το βασικό πρόβλημα που εντοπίζεται είναι το **χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των υποψηφίων για εργοδότηση**.
- (iv) Οι δημοφιλέστερες **πηγές εύρεσης προσωπικού** είναι οι αγγελίες σε εφημερίδες, οι γνωστοί και συγγενείς, το υφιστάμενο προσωπικό και τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας.

Κατάρτιση και ανάπτυξη του προσωπικού

- (i) Ποσοστό **80%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης **κατανέμουν στον προϋπολογισμό τους κονδύλι για την κατάρτιση του προσωπικού τους**.
- (ii) Τα κυριότερα οφέλη που εκτιμάται ότι προκύπτουν από τη συμμετοχή του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε **προγράμματα κατάρτισης** είναι η βελτίωση της παραγωγικότητας, η ανύψωση του ηθικού του προσωπικού, η βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων και η βελτίωση της σύνδεσης/σχέσης του προσωπικού με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όπου εργοδοτούνται.
- (iii) Το μεγαλύτερο ποσοστό των **εκπαιδευτών (72%)**, του **διοικητικού προσωπικού (79%)** και του **γραφειακού προσωπικού (88%)** έχουν παρακολουθήσει κατά την περίοδο

1995-1997 Πολυεπιχειρησιακά παρά Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης ή Προγράμματα στο Εξωτερικό.

- (iv) Από τα άτομα που έχουν καταρτισθεί κατά την περίοδο **1995-1997** ο μεγαλύτερος αριθμός προέρχεται από την επαγγελματική κατηγορία των **εκπαιδευτών** και ακολουθεί το **διοικητικό προσωπικό**. Το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης προέρχεται από τις ίδιες επαγγελματικές κατηγορίες.
- (v) Ο μεγαλύτερος αριθμός ατόμων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχει **καταρτισθεί σε θέματα τεχνολογίας και διεύθυνσης και εποπτείας** ενώ, για το άμεσο μέλλον, σημαντικές ανάγκες εντοπίζονται και σε **θέματα που αφορούν την Ευρωπαϊκή Ένωση**.
- (vi) Τα **κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζονται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την κατάρτιση του προσωπικού τους** είναι η αποδέσμευση του κατά τις ώρες εργασίας καθώς και η περιορισμένη προσφορά κατάλληλων προγραμμάτων στον κλάδο δραστηριότητας τους.

Υποδομή για προσφορά κατάρτισης

- (i) Η συντριπτική πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν **μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις** ενώ μεγάλο ποσοστό από αυτά είναι με **ενοίκιο**. Τα περισσότερα από αυτά διαθέτουν τόσο **γραφεία όσο και αίθουσες διδασκαλίας**.
- (ii) Σημαντικός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης διαθέτουν **βιβλιοθήκη** με βιβλία και περιοδικά ενώ σε αρκετές περιπτώσεις εντοπίζονται και βιντεοκασέτες και CD-ROM.
- (iii) Σε σχέση με τον **εκπαιδευτικό εξοπλισμό** αυτός φαίνεται να βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα μόνο σε σχέση με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, την τηλεόραση/μαγνητοσκόπιο και το διασκόπιο.

- (iv) Ποσοστό 72% των ιδρυμάτων/οργανισμών έχουν αναπτύξει κάποιου είδους **συνεργασία με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς** ενώ μεγάλος αριθμός από τα υπόλοιπα δήλωσαν ότι σκοπεύουν να αρχίσουν κάποιου είδους συνεργασία στο άμεσο μέλλον. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης συνεργάζονται βασικά με ιδρύματα στην Κύπρο και χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κυρίως για τις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών και του επιστημονικού προσωπικού.
- (v) Σημειώνεται ιδιαίτερα η **πρόθεση** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για **σημαντικές επενδύσεις** σε συνεργασίες με ιδρύματα του εξωτερικού καθώς και οι σημαντικές επενδύσεις για εξοπλισμό και επιμόρφωση του προσωπικού.
- (vi) Αναφορικά με την **υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης** σημαντικός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτιμούν ότι το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης δεν αναμένεται να διαφοροποιηθεί ουσιαστικά. Κατά επαγγελματική κατηγορία η εκτίμηση είναι ότι η αποτελεσματικότητα θα είναι κάπως πιο μεγάλη στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών, επιστημονικού προσωπικού και τεχνικών βοηθών.
- (vii) Οι εκτιμήσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία αναφορικά με την **υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης** φαίνεται να έχουν **κάποια σχέση με το πόσο απομακρυσμένη είναι μια περιοχή**. Στην επαρχία Πάφου οι εκτιμήσεις που διατυπώθηκαν είναι ότι η υιοθέτηση τους θα πρέπει να αναμένεται ότι θα βελτιώσει το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

Επιχειρησιακό περιβάλλον και προοπτικές ανάπτυξης

- (i) Τα **Πολυεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης** αξιοποιήθηκαν από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης περισσότερο από κάθε άλλη Δραστηριότητα Κατάρτισης.

- (ii) Σημαντικό ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι γνωρίζουν για την ύπαρξη του **Σχεδίου Ενίσχυσης Υποδομής Κατάρτισης** αλλά πολύ πιο μικρό ποσοστό το έχουν αξιοποιήσει.
- (iii) Η ύπαρξη της Δραστηριότητας των **Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας** είναι γνωστή στο 63% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ενώ ενδιαφέρον για υποβολή αιτήσεων προήλθε από το 32% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία γνωρίζουν την ύπαρξη του.
- (iv) Περιορισμένος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αξιοποίησαν **Υπηρεσίες Συμβούλων** για θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης. Αυτά προέρχονται κυρίως από τη Λευκωσία και ιδιαίτερα από την κατηγορία των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Τα **ευρωπαϊκά προγράμματα** που είναι περισσότερο γνωστά μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι το Leonardo da Vinci και Socrates ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό δε γνωρίζουν για την ύπαρξη οποιωνδήποτε ευρωπαϊκών προγραμμάτων.
- (v) Οι **επιπτώσεις** στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης λόγω της **ευρωπαϊκής πορείας της Κύπρου** είναι η αναβάθμιση τεχνολογίας, η εξασφάλιση οικονομικών πόρων, η αύξηση στον αριθμό των καταρτιζομένων και η πρόσβαση σε νέες αγορές.

Εισηγήσεις

Οι αποφάσεις, οδηγίες και ψηφίσματα των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα για τα κράτη-μέλη. Η **πολιτική κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης** σε τέτοιες περιπτώσεις υποστηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών-μελών ενώ αποτελεί και πλαίσιο αναφοράς για διαμόρφωση πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης από τα ίδια τα κράτη-μέλη σε εθνικό επίπεδο.

Ο ευρωπαϊκός προσανατολισμός της κυπριακής οικονομίας δεσμεύει την Κύπρο όπως **εναρμονίσει τις προσεγγίσεις** της στα θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και ιδιαίτερα όσον αφορά το πλαίσιο αρχών και τις προσπάθειες που καταβάλλονται με στόχο τη **βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης**. Σε αυτά τα πλαίσια αναγνωρίζεται ο καταλυτικός ρόλος που διαδραματίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

Μετά την αξιολόγηση των συμπερασμάτων της μελέτης και λαμβάνοντας υπόψη τα τεκταινόμενα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη-μέλη, γίνονται οι πιο κάτω **ομαδοποιημένες εισηγήσεις** οι οποίες αναφέρονται τόσο σε γενικές κατευθύνσεις ενεργειών των ίδιων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όσο και σε συγκεκριμένες ενέργειες και δραστηριότητες που αναμένεται να προωθηθούν από την ίδια την Αρχή.

Οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης για τους διευθυντές/υπευθύνους κατάρτισης και τους εκπαιδευτές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Με στόχο την **επιμόρφωση των διευθυντών/υπευθύνων κατάρτισης και των εκπαιδευτών** καθώς και την υποβοήθηση της προσπάθειας για εισαγωγή του θεσμού της αξιολόγησης ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης γίνεται εισήγηση για την **οργάνωση με πρωτοβουλία ή/και άμεση εμπλοκή της Αρχής μιας σειράς εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης** τα οποία θα απευθύνονται στα πιο πάνω άτομα.

Ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

- Βελτίωση προνοιών Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης

Κρίνεται σκόπιμο όπως γίνει **λεπτομερής ενημέρωση** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με τις **πρόνοιες του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης** με την οργάνωση εξειδικευμένων ενημερωτικών σεμιναρίων και την ετοιμασία ιστοσελίδας στο διαδίκτυο. Επίσης, γίνεται εισήγηση όπως **μελετηθεί**

περαιτέρω το μειωμένο ενδιαφέρον όσον αφορά συγκεκριμένα στοιχεία του Σχεδίου (προδιαγραφές κατάρτισης και εκπαίδευση εκπαιδευτών). Πρόσθετα, θα ήταν χρήσιμη **περαιτέρω εξέταση της ενσωμάτωσης νέων μορφών και τεχνολογιών κατάρτισης** στο πιο πάνω Σχέδιο με την υιοθέτηση ειδικών προνοιών.

- Πειραματική εισαγωγή νέων μορφών και τεχνολογιών κατάρτισης

Η επιφυλακτικότητα/άγνοια τόσο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όσο και των επιχειρήσεων που παρατηρείται αναφορικά με την αποτελεσματικότητα της **υιοθέτησης νέων μορφών και τεχνολογιών κατάρτισης** υποδεικνύει την αναγκαιότητα εισαγωγής τους πάνω σε **πειραματική/πilotική βάση για ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες**, όπως των διευθυντών, του επιστημονικού προσωπικού και των τεχνικών βοηθών.

- Ενδυνάμωση υποδομής κατάρτισης απομακρυσμένων περιοχών

Ενδείκνυται όπως καταβληθεί ιδιαίτερη προσπάθεια και δοθεί προτεραιότητα στην ενδυνάμωση της υποδομής προσφοράς κατάρτισης σε απομακρυσμένες περιοχές όπως είναι η Αμμόχωστος και η Πάφος.

- Βελτίωση εσωτερικής υποδομής ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Να καταβληθεί προσπάθεια **βελτίωσης της εσωτερικής υποδομής των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** για τον καλύτερο εντοπισμό αναγκών κατάρτισης, την ενδυνάμωση του μάρκετινγκ και των πωλήσεων των προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και των άλλων υπηρεσιών που προσφέρουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

Ανάπτυξη/βελτίωση συνεργασίας ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μεταξύ τους, με τις επιχειρήσεις και το εκπαιδευτικό σύστημα

Με στόχο τη βελτίωση της ενημέρωσης, της διαφάνειας αλλά και της **συνεργασίας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μεταξύ τους** θα ήταν χρήσιμη η διάθεση του καταλόγου των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων που εγκρίνονται για κάθε εξάμηνο σε όλα τα

ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για τα οποία έχουν εγκριθεί και αναμένεται να οργανώσουν προγράμματα κατάρτισης.

Η αναζωογόνηση και βελτίωση των σχέσεων και της συνεργασίας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με τις **επιχειρήσεις** και γενικά τον επιχειρηματικό κόσμο κρίνεται επιβεβλημένη. Η αναβάθμιση τέτοιων σχέσεων και το θετικό κλίμα που πιθανό να προκύψει αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις στην ποιότητα της προσφερόμενης κατάρτισης.

Πρόσθετα, τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θα μπορούσαν να επεκτείνουν τη συνεργασία τους και με το **εκπαιδευτικό σύστημα** με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών για αμοιβαίο όφελος.

Διεθνοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Η **επέκταση της δραστηριοποίησης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης **σε αγορές του εξωτερικού** είναι επιβεβλημένη. Αυτή θα μπορούσε να προωθηθεί με την αξιοποίηση ερευνών αγοράς, την διοργάνωση διαφημιστικής εκστρατείας με την έκδοση εξειδικευμένων εκδόσεων και τη συμμετοχή σε ειδικές εκθέσεις παροχής υπηρεσιών. Η **οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης** θα μπορούσε να γίνει είτε στο εξωτερικό είτε στην Κύπρο. Για τον προγραμματισμό ή/και την οργάνωση των προγραμμάτων αυτών θα ήταν χρήσιμη η ενθάρρυνση συνεργασίας και δημιουργίας **δικτύων ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με αντίστοιχα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τόσο της Κύπρου όσο και του εξωτερικού**.

Επίσης, θα πρέπει να μελετηθεί περαιτέρω η δυνατότητα δημιουργίας **τράπεζας πληροφοριών ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** με λεπτομέρειες για τις υπηρεσίες που προσφέρουν και πιθανή εξειδίκευση τους καθώς και **εκπαιδευτών** με τα αναγκαία στοιχεία και πληροφορίες.

Πρόσθετα, οι αρμόδιες κυβερνητικές και άλλες υπηρεσίες που ασχολούνται με **θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης** και ιδιαίτερα με τις διάφορες πρωτοβουλίες και προγράμματα θα πρέπει έγκαιρα να ενημερώνουν όλα τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με στόχο την

διευκόλυνση τους σε περίπτωση που θα επιθυμούσαν να υποβάλουν αίτηση για συμμετοχή.

Αναβάθμιση της συνεργασίας με την Αρχή και αξιοποίηση ηλεκτρονικών υπολογιστών και διαδικτύου

- Αναβάθμιση της συνεργασίας της Αρχής με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και άλλους συνεργάτες

Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θα πρέπει να **ενημερώνονται πληρέστερα για το θεματολόγιο προτεραιοτήτων** και γενικότερα την πολιτική της Αρχής αναφορικά με τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης με την οργάνωση ειδικών συναντήσεων (ημερίδων) στον κατάλληλο χρόνο.

Οι διαδικασίες υποβολής και εξέτασης αιτήσεων καθώς και τα έντυπα που χρησιμοποιούνται δεν πρέπει να τροποποιούνται συχνά. Σε περίπτωση που κριθεί αναγκαία οποιαδήποτε τροποποίηση τους τότε θα πρέπει έγκαιρα να ενημερώνονται τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

- Αξιοποίηση σε μεγαλύτερο βαθμό ηλεκτρονικών υπολογιστών και διαδικτύου

Εξέταση της δυνατότητας αποδοχής από μέρος της Αρχής της **χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή** και των **διευκολύνσεων που παρέχει το διαδίκτυο** στη συμπλήρωση και στην αποστολή των αιτήσεων.

Η **ετοιμασία της ιστοσελίδας της Αρχής στο διαδίκτυο** αναμένεται να είναι πάρα πολύ χρήσιμη και υποβοηθητική προς την κατεύθυνση της πιο οργανωμένης και συστηματικής αλλά και αποτελεσματικότερης ενημέρωσης/πληροφόρησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και των επιχειρήσεων και των εργοδοτούμενων τους για τα Σχέδια και Δραστηριότητες της Αρχής.

Πρόσθετα, όπως ήδη αναφέρθηκε, ο **κατάλογος των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων που εγκρίνονται για κάθε εξάμηνο από την Αρχή** θα μπορούσε να ήταν στη διάθεση όλων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, των επιχειρήσεων και των

εργοδοτούμενων τους καθώς και του κοινού γενικότερα **μέσω του διαδικτύου**.

Βελτίωση της προσφοράς επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού

- Πλουραλισμός στην προσφορά

Ο πλουραλισμός που παρατηρείται στην προσφορά επαγγελματικής κατάρτισης έτσι που να υπάρχουν όσο το δυνατό περισσότερες ευκαιρίες επιλογής ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης από μέρους των επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων για ικανοποίηση συγκεκριμένης ανάγκης κατάρτισης θα πρέπει να διασφαλισθεί και να ενδυναμωθεί περαιτέρω.

- Επικεντρωμένη δραστηριοποίηση

Να μελετηθεί περαιτέρω η δυνατότητα και η χρησιμότητα ή ακόμα και η αναγκαιότητα υιοθέτησης οποιασδήποτε περιοριστικής πολιτικής ή παροχής κινήτρων από μέρους της Αρχής για εξειδίκευση των θεματικών τομέων στους οποίους δραστηριοποιούνται τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

Θεωρείται χρήσιμο όπως προωθηθεί σε μεγαλύτερο βαθμό η εξειδικευμένη προσφορά κατάρτισης λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων στις διάφορες επαρχίες, βιομηχανικούς τομείς και μεγέθη επιχειρήσεων. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στις Μικροεπιχειρήσεις για τις οποίες δεν φαίνεται να οργανώνονται επικεντρωμένες δραστηριότητες κατάρτισης.

- Επαύξηση προσφοράς σε ειδικούς θεματικούς τομείς

Διαφαίνεται ανάγκη μεγαλύτερης δραστηριοποίησης από πλευράς ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους θεματικούς τομείς των αγορών και διαχείρισης υλικών και ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων. Παράλληλα, θα πρέπει να αξιολογείται η προσφορά κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά θεματικό τομέα σε συνάρτηση με το θεματολόγιο προτεραιοτήτων της Αρχής,

έτσι που να εντοπίζονται οποιαδήποτε κενά στην προσφορά με στόχο την καλύτερη δυνατή ικανοποίηση των αναγκών.

- Προσφορά για μη διευθυντικό προσωπικό

Χρειάζεται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη βελτίωση της προσφοράς κατάρτισης που να αφορά το μη διευθυντικό προσωπικό. Επίσης, η προώθηση της Μονοεπιχειρησιακής σε αντίθεση με την Πολυεπιχειρησιακή μορφή κατάρτισης αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις στην προσφορά κατάρτισης για το μη διευθυντικό προσωπικό. Αυτή η μορφή κατάρτισης ξεφεύγει σε μεγάλο βαθμό από το πρόβλημα και τις δυσκολίες της αποδέσμευσης προσωπικού ενώ ως μορφή κατάρτισης αποδεδειγμένα στις πλείστες των περιπτώσεων είναι και πιο αποτελεσματική.

Διαμόρφωση και εισαγωγή νέας πολιτικής επιχορήγησης

Τα συμπεράσματα και οι εισηγήσεις της μελέτης θα πρέπει να αξιοποιηθούν κατάλληλα κατά τη διεξαγωγή της μελέτης για την ετοιμασία και εισαγωγή της νέας πολιτικής χορηγιών της Αρχής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ		iii
ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ		v
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1.	Σκοπός της μελέτης	1
1.2.	Έκταση της έρευνας	3
1.3.	Μεθοδολογία	4
1.4.	Περίγραμμα της μελέτης	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:	Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	8
2.1.	Πολιτική κατάρτισης και τα ιδρύματα κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση	8
2.1.1.	Γενική πολιτική κατάρτισης	8
2.1.2.	Ποιότητα κατάρτισης και τα ιδρύματα κατάρτισης	10
2.1.3.	Επικεντρωμένες δράσεις για ιδρύματα κατάρτισης	14
2.2.	Πολιτική κατάρτισης και τα ιδρύματα κατάρτισης στην Κύπρο	17
2.2.1.	Πολιτική κατάρτισης	17
2.2.2.	Ρόλος των ιδρυμάτων κατάρτισης	18
2.2.3.	Έλεγχος για έγκριση/επιχορήγηση προγραμμάτων κατάρτισης	20
2.2.4.	Επικεντρωμένες δράσεις για ιδρύματα κατάρτισης	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	24
3.1.	Χαρακτηριστικά σε σχέση με την υπόσταση και επαρχία	24
3.1.1.	Υπόσταση ιδρυμάτων κατάρτισης	24
3.1.2.	Έδρα ιδρυμάτων κατάρτισης	27
3.1.3.	Επαρχίες οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης	28
3.2.	Χαρακτηριστικά εμπειρίας	31
3.2.1.	Χρόνος ίδρυσης	31
3.2.2.	Χρόνος έναρξης οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης	35
3.2.3.	Έναρξη συνεργασίας με την Αρχή	38
3.2.4.	Χρονολογική σύγκριση χαρακτηριστικών	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:	ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	43
4.1.	Θεματικοί τομείς προσφοράς κατάρτισης	43
4.1.1.	Προγράμματα κατά θεματικό τομέα	43
4.1.2.	Προγράμματα κατά θεματικό τομέα και κατηγορία υπόστασης	47
4.1.3.	Προγράμματα κατά θεματικό τομέα και επαρχία δραστηριοποίησης	51
4.1.4.	Προγράμματα κατά θεματικό και βιομηχανικό τομέα	53
4.1.5.	Προγράμματα κατά θεματικό τομέα και μέγεθος επιχείρησης	54
4.2.	Εξειδικευμένα θέματα δραστηριοποίησης	56
4.2.1.	Θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού	56
4.2.2.	Θέματα Στρατηγικής Μάρκετινγκ και Μάρκετινγκ/Πωλήσεων	61

4.2.3.	Θέματα Παραγωγικής Διαδικασίας και Τεχνολογίας	64
4.2.4.	Οικονομικά Θέματα	66
4.3.	Προσφορά κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία	67
4.3.1.	Προγράμματα κατά επαγγελματική κατηγορία	68
4.3.2.	Προγράμματα κατά επαγγελματική κατηγορία και κατηγορία υπόστασης	70
4.3.3.	Προγράμματα κατά επαγγελματική κατηγορία και επαρχία έδρας	72
4.3.4.	Βαθμός επικέντρωσης κατά επαγγελματική κατηγορία	73
4.4.	Μορφές προσφοράς κατάρτισης	77
4.4.1.	Μονοεπιχειρησιακά και Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης	77
4.4.2.	Μορφές προσφοράς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	78
4.4.3.	Μορφές προσφοράς κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία	79
4.4.4.	Μορφές προσφοράς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	80
4.5.	Άλλη προσφορά συναφής με ανθρώπινο δυναμικό	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	86
5.1.	Στρατηγική μάρκετινγκ	86
5.2.	Πελάτες/Ανταγωνιστές και Στοιχεία Απόδοσης	92
5.2.1.	Σταθεροί/σημαντικοί πελάτες	92
5.2.2.	Ανταγωνισμός	101
5.2.3.	Κύκλος εργασιών και ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή	103
5.2.4.	Δαπάνες για μάρκετινγκ	111

5.2.5.	Εξέταση στοιχείων πωλήσεων και μάρκετινγκ	113
5.3	Δυσκολίες στην οργάνωση και στη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	129
5.3.1.	Δυσκολίες επιχειρήσεων στην κατάρτιση του προσωπικού τους	129
5.3.2.	Παράγοντες επηρεασμού της συμμετοχής του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης	134
5.3.3.	Δυσκολίες ιδρυμάτων στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης	139
5.3.4.	Βαθμός ικανοποίησης των ιδρυμάτων κατάρτισης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή	144
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:	ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	149
6.1.	Απασχόληση	150
6.1.1.	Συνολική μόνιμη απασχόληση	150
6.1.2.	Καθεστώς απασχόλησης	157
6.1.3.	Δομή απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία	163
6.2.	Χαρακτηριστικά του Υπευθύνου Κατάρτισης	167
6.2.1.	Φύλο	168
6.2.2.	Ηλικία	169
6.2.3.	Επίπεδο μόρφωσης	170
6.2.4.	Εργασιακή πείρα	173
6.2.5.	Σχέση του Υπευθύνου Κατάρτισης με το ίδρυμα κατάρτισης	176
6.2.6.	Κατάρτιση Υπευθύνων Κατάρτισης	179
6.2.7.	Ημέρες κατάρτισης Υπευθύνων Κατάρτισης	181
6.2.8.	Αυτοαξιολόγηση κατάρτισης από τους Υπευθύνους Κατάρτισης	184

6.2.9.	Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των Υπευθύνων Κατάρτισης	186
6.2.10.	Ανάγκες κατάρτισης των Υπευθύνων Κατάρτισης	188
6.3.	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού	193
6.3.1.	Παροχή κινήτρων	193
6.3.2.	Διαδικασία λήψης αποφάσεων	195
6.3.3.	Δυσκολίες και πολιτική στην εύρεση προσωπικού	197
6.3.4.	Δείκτες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού	206
6.4.	Κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού	210
6.4.1.	Προϋπολογισμός για κατάρτιση	210
6.4.2.	Δείκτες Κατάρτισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	211
6.4.3.	Επιδράσεις από την κατάρτιση του προσωπικού των ιδρυμάτων κατάρτισης	212
6.4.4.	Κατάρτιση του προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία	215
6.4.5.	Κατάρτιση του προσωπικού κατά θεματικό τομέα	221
6.4.6.	Παράγοντες επηρεασμού της συμμετοχής του προσωπικού σε προγράμματα	224
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:	ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	229
7.1.	Εγκαταστάσεις/εξοπλισμός	229
7.1.1.	Μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις	229
7.1.2.	Βιβλιοθήκη	233
7.1.3.	Εκπαιδευτικός εξοπλισμός	240
7.2.	Συνεργασίες	246
7.2.1.	Συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης	246

7.2.2.	Χώρες προέλευσης συνεργασιών και αριθμός συνεργατών	250
7.2.3.	Συνεργασίες ιδρυμάτων κατά επαγγελματική κατηγορία	254
7.2.4.	Προβλήματα συνεργασίας και σχετικές εισηγήσεις	256
7.3.	Επενδύσεις	257
7.4.	Νέες μορφές κατάρτισης	261
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:	ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	265
8.1.	Πολιτικές και υποδομή παροχής βοήθειας	266
8.1.1.	Αξιοποίηση Σχεδίων της Αρχής Ανθρώπινου Δυναμικού	Ανάπτυξης 266
8.1.2.	Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης	269
8.1.3.	Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Ζωτικής Σημασίας	275
8.1.4.	Υπηρεσίες Συμβούλων για θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης	280
8.2.	Ευρωπαϊκή προοπτική	283
8.2.1.	Επιπτώσεις από την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου	284
8.2.2.	Αξιοποίηση των Ευρωπαϊκών προγραμμάτων	287
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9:	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ	292
9.1.	Συμπεράσματα	292
9.2.	Εισηγήσεις	315

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ		325
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	327
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	337
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	377
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	403
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	427
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6:	ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	443
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7:	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ	453
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8:	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	461
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9:	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	475

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού διαδραματίζει και αναμένεται να συνεχίσει να διαδραματίζει όλο και περισσότερο ρόλο καταλύτη σε μια συνεχώς και με επιταχυνόμενους ρυθμούς μεταβαλλόμενη κοινωνία. Κατά συνέπεια, η σημασία του ανθρώπινου παράγοντα και ιδιαίτερα η πάνω σε μόνιμη και συνεχή βάση ανάπτυξη και κατάρτιση του παρουσιάζεται αναβαθμισμένη και αποτελεί υψίστη προτεραιότητα. Καταληκτικός στόχος είναι ο εκσυγχρονισμός των επιχειρήσεων, η αύξηση της παραγωγικότητας και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

Μέσα στα πλαίσια αυτά αναδύεται καθοριστικός ο ρόλος των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Σύμφωνα με τον πιο πρόσφατο ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹ οργανισμοί κατάρτισης θεωρούνται όλοι οι τύποι Δημόσιων, Ημιδημόσιων ή Ιδιωτικών ιδρυμάτων, τα οποία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, αναπτύσσουν ή πραγματοποιούν δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης, τελειοποίησης, επιμόρφωσης ή επαναπροσανατολισμού, ανεξάρτητα από τη συγκεκριμένη ονομασία τους στα κράτη-μέλη.

Αντικείμενο της μελέτης αυτής είναι η εξέταση των χαρακτηριστικών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Κύπρου υπό το φως και των προσεγγίσεων και πρακτικών που προωθούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η δεδηλωμένη πολιτική της Αρχής για συνεχή βελτίωση και αναβάθμιση της συνεργασίας με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης οδήγησε στην ανάγκη για διεξαγωγή της μελέτης αυτής.

1.1. Σκοπός της μελέτης

Ο κύριος σκοπός της μελέτης είναι η εξέταση τρόπων παροχής της κατάλληλης υποστήριξης προς τα ιδρύματα και τους οργανισμούς κατάρτισης προς την κατεύθυνση ικανοποίησης των αναγκών κατάρτισης του προσωπικού τους καθώς και των αναγκών γενικότερης αναβάθμισης τους με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της προσφοράς τους.

¹ Επίσημη εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 6 Δεκεμβρίου 1994.

Στα πλαίσια του κύριου αυτού σκοπού οι **επιμέρους στόχοι** της μελέτης είναι οι ακόλουθοι:

- Διερεύνηση των γενικών χαρακτηριστικών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως είναι ο χρόνος ίδρυσης τους, η έναρξη οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και η έναρξη συνεργασίας με την Αρχή, η επαρχία στην οποία εδρεύουν και οι επαρχίες στις οποίες δραστηριοποιούνται καθώς και η κατηγορία υπόστασης τους.
- Εξέταση του τρόπου και του βαθμού δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην προσφορά κατάρτισης σε διάφορους θεματικούς τομείς, σε εξειδικευμένα θέματα, επαγγελματικές κατηγορίες και κατά μορφή κατάρτισης καθώς και για άλλη προσφορά σε τομείς συναφείς με το ανθρώπινο δυναμικό.
- Εξέταση της πολιτικής, της στρατηγικής, της απόδοσης αλλά και των δυσκολιών που αντιμετωπίζονται στον τομέα του μάρκετινγκ και των πωλήσεων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.
- Εξέταση των βασικών στοιχείων και χαρακτηριστικών των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και μελέτη της πολιτικής και των πρακτικών που ακολουθούνται σε θέματα διεύθυνσης και κατάρτισης/ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους.
- Εντοπισμός των αναγκών κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με ιδιαίτερη έμφαση στους εκπαιδευτές και διατύπωση εισηγήσεων για ικανοποίηση των αναγκών αυτών.
- Αξιολόγηση της υποδομής των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για προσφορά κατάρτισης αναφορικά με τις εγκαταστάσεις/εξοπλισμό, την απασχόληση, τη συνεργασία, τις νέες μορφές κατάρτισης και τις επενδύσεις.
- Αξιολόγηση της υποδομής παροχής βοήθειας προς τα ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης και εκτίμηση του βαθμού αξιοποίησης των διαφόρων Σχεδίων της Αρχής.

- Εντοπισμός των επιπτώσεων που έχει η πορεία της Κύπρου προς την Ευρωπαϊκή Ένωση για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

1.2. Έκταση της έρευνας

Η μελέτη κάλυψε **162 ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης** που είχαν κατά το **1997** συνεργασία με την Αρχή στην **οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Συνεχούς Κατάρτισης**. Η κάλυψη αυτή αφορούσε ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης τόσο στον Ιδιωτικό όσο και στο Δημόσιο τομέα σε όλες τις επαρχίες. Συνολικά, ενώ αναμενόταν να καλυφθούν 185 ιδρύματα και οργανισμοί κατάρτισης υπήρξε ανταπόκριση από 162 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, αριθμός ο οποίος αποτελεί το **88% του συνόλου** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Κύπρου που είχε απευθυνθεί στην Αρχή κατά το 1997 για την οργάνωση και επιχορήγηση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Συνεχούς Κατάρτισης. Το ποσοστό αυτό κρίνεται στατιστικά αποδεκτό για την ορθή εκτίμηση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την έρευνα.

Η **κατανομή των 162 ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** τα οποία κάλυψε η έρευνα κατά **κατηγορία υπόστασης** έχουν ως ακολούθως:

- Δημόσια Ιδρύματα (3 ή 2%)
- Ημιδημόσια Ιδρύματα (6 ή 4%)
- Συμβουλευτικοί Οίκοι (41 ή 25%)
- Επιχειρήσεις (21 ή 13%)
- Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (55 ή 34%)
- Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι (20 ή 12%)
- Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι (6 ή 4%)
- Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (3 ή 2%)
- Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης (7 ή 4%).

Οι ορισμοί σε σχέση με τις πιο πάνω κατηγορίες αναλύονται στο Κεφάλαιο 3, υποκεφάλαιο 3.1.1: Υπόσταση ιδρυμάτων κατάρτισης.

Σε σχέση με την **κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας**, τα περισσότερα ιδρύματα/

οργανισμοί κατάρτισης εντοπίζονται στην επαρχία Λευκωσίας (114 ή 70%) και ακολουθεί η επαρχία Λεμεσού και Λάρνακας με 22 ή 14% και 17 ή 10% του συνόλου αντίστοιχα. Ελάχιστα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης βρίσκονται στις επαρχίες Πάφου (8 ή 5%) και Αμμοχώστου (1 ή 1%).

1.3. Μεθοδολογία

Η συλλογή των στοιχείων στη διάρκεια της έρευνας έγινε με τη χρησιμοποίηση **ειδικά σχεδιασμένου ερωτηματολογίου**. Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν στους υπευθύνους προγραμμάτων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και συμπληρώθηκε μέσα στο Μάρτιο 1998 κατά τη διάρκεια προγραμματισμένης επίσκεψης από κατάλληλα καταρτισμένους απογραφείς.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 7 κύρια μέρη τα οποία κάλυπταν τους θεματικούς τομείς:

- Στοιχεία του ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης
- Προσφορά κατάρτισης
- Υποδομή για προσφορά κατάρτισης
- Μάρκετινγκ/πωλήσεις των υπηρεσιών του ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης
- Ανθρώπινο δυναμικό
- Πολιτικές και υποδομή παροχής βοήθειας
- Επιπτώσεις από την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου.

Ο μεγαλύτερος όγκος πληροφοριών και ειδικά για τα μέρη του ερωτηματολογίου που έχουν σχέση με την προσφορά κατάρτισης αφορά **δύο διαφορετικές περιόδους**. Έχει καλυφθεί απολογιστικά η χρονική περίοδος 1995-1997 και υπό μορφή πρόβλεψης η χρονική περίοδος 1998-2000. Για την καλύτερη και λεπτομερέστερη παρουσίαση και αξιολόγηση των στοιχείων που έχουν συλλεγεί, έχει γίνει ανάλυση των περισσότερων στοιχείων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** τους και κατά την **επαρχία έδρας**.

Παράλληλα με τη μελέτη και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε και αντίστοιχη σύγκριση όπου ήταν δυνατό σημαντικού όγκου διαθέσιμων στοιχείων και πληροφοριών για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις. Οι πληροφορίες αυτές έχουν συλλεγεί στα πλαίσια τριών άλλων πρόσφατων ερευνών της Αρχής για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στους οικονομικούς τομείς της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών. Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις ορίζονται στις μελέτες αυτές ότι περιλαμβάνουν τις επιχειρήσεις με απασχόληση 10 μέχρι 249 άτομα.

Πρόσθετα, έχει γίνει μελέτη και αξιοποίηση σημαντικού όγκου διαθέσιμων στοιχείων και πληροφοριών για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στα πλαίσια **δευτερογενούς έρευνας**. Ιδιαίτερα εξετάστηκε η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και αξιοποιήθηκαν πληροφορίες για συναφείς Δραστηριότητες και Σχέδια κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

1.4. Περιγραφή της μελέτης

Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφονται ο σκοπός της μελέτης, η έκταση της έρευνας και η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη συλλογή των στοιχείων και των αναγκαίων πληροφοριών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στη σημασία και το ρόλο που διαδραματίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Κύπρο.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στα χαρακτηριστικά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην Κύπρο σε σχέση με την υπόσταση και επαρχία και το χρόνο. Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση αφορά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, τις επαρχίες όπου εδρεύουν και οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης, καθώς επίσης και το χρόνο ίδρυσης τους, έναρξης οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και έναρξης συνεργασίας τους με την Αρχή.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται περιγραφή της κατάρτισης η οποία έχει προσφερθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά τη

διάρκεια της περιόδου 1995-1997 και αυτής που προτίθενται να προσφέρουν για την περίοδο μέχρι το 2000. Η περιγραφή αυτή αφορά τους θεματικούς τομείς δραστηριοποίησης, εξειδικευμένους και μη, την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία, τις μορφές κατάρτισης που προσφέρονται και τη δραστηριοποίηση σε τομείς συναφείς με το ανθρώπινο δυναμικό.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιγράφει και αναλύει την παρούσα και μελλοντική στρατηγική συμπεριφορά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αρχικά, αναλύεται η στρατηγική μάρκετινγκ που ακολουθούν και αναμένουν να ακολουθήσουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με στόχο την αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης. Ακολουθούν στοιχεία σε σχέση με τους πελάτες και ανταγωνιστές τους καθώς και στοιχεία απόδοσης, όπως για παράδειγμα ο κύκλος εργασιών στην κατάρτιση και η ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή. Αναλύεται επίσης ο βαθμός δυσκολίας στην οργάνωση και συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ενώ ταυτόχρονα αξιολογείται και ο βαθμός ικανοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου.

Στο έκτο κεφάλαιο εξετάζονται και αναλύονται τα στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Εξετάζεται η απασχόληση σε σχέση με τη συνολική μόνιμη απασχόληση στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, το καθεστώς απασχόλησης και τη δομή της κατά επαγγελματική κατηγορία. Πρόσθετα, αναλύονται χαρακτηριστικά σε σχέση με τον υπεύθυνο κατάρτισης, όπως για παράδειγμα το επίπεδο μόρφωσης. Τέλος, γίνεται διερεύνηση διαφόρων θεμάτων Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού όπως η παροχή κινήτρων και η κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, θέμα για το οποίο δίδεται ιδιαίτερη έμφαση.

Το έβδομο κεφάλαιο αναλύει την υποδομή που υπάρχει στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για προσφορά κατάρτισης σε ότι αφορά τις εγκαταστάσεις/εξοπλισμό, συνεργασίες, επενδύσεις και το ενδεχόμενο υιοθέτησης νέων μορφών κατάρτισης.

Στο όγδοο κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται διάφορα εξειδικευμένα στοιχεία και παράμετροι που συνθέτουν, ορίζουν ή

διαμορφώνουν το επιχειρηματικό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης. Συγκεκριμένα, εξετάζονται οι πολιτικές και υποδομή παροχής βοήθειας προς τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης καθώς και η Ευρωπαϊκή πορεία και οι προοπτικές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Τέλος, στο ένατο κεφάλαιο σημειώνονται οι βασικές διαπιστώσεις και συμπεράσματα τα οποία εξάγονται από τη μελέτη. Επίσης διατυπώνονται εισηγήσεις με στόχο την αντιμετώπιση προβλημάτων και αδυναμιών που απασχολούν τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όπως έχουν προκύψει από τη μελέτη. Οι εισηγήσεις αναφέρονται σε ενέργειες και δραστηριότητες που αναμένεται να προωθηθούν από την Αρχή αλλά και σε γενικές κατευθύνσεις πολιτικής οι οποίες θα πρέπει να υιοθετηθούν και να υλοποιηθούν για αντιμετώπιση των προβλημάτων και ενίσχυση των προοπτικών ανάπτυξης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Στόχος είναι η βελτίωση της ποιοτικής προσφοράς των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης προς τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και γενικότερα την κυπριακή οικονομία.

2. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Σημαντικό μέρος του κεφαλαίου αυτού αφορά τη γενική πολιτική κατάρτισης που ισχύει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη-μέλη καθώς και το πλαίσιο αρχών και τις προσπάθειες που καταβάλλονται με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας. Έμφαση γίνεται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, με αιχμές τη διεύθυνση, τους υπευθύνους κατάρτισης και τους εκπαιδευτές. Επίσης, γίνεται αναφορά στη γενική πολιτική κατάρτισης στην Κύπρο και εξετάζεται η σημασία και ο ρόλος που διαδραματίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην Κύπρο, με τη συμμετοχή τους σε διάφορα σχέδια και την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης.

2.1. Πολιτική κατάρτισης και τα ιδρύματα κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι διάφορες αποφάσεις/οδηγίες και ψηφίσματα των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναμένεται να αποτελούν πλαίσιο αναφοράς στη διαμόρφωση πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης από τα ίδια τα κράτη-μέλη σε εθνικό επίπεδο. Ενόψει τούτου, σε αυτό το υποκεφάλαιο καταβάλλεται προσπάθεια εντοπισμού βασικών αρχών και χαρακτηριστικών της πολιτικής κατάρτισης που πρέπει να αποτελούν και για την Κύπρο, ιδιαίτερα δε για την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, κατευθυντήριες γραμμές στον καθορισμό της πολιτικής κατάρτισης σε θέματα που αφορούν τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και την προσφορά κατάρτισης.

2.1.1. Γενική πολιτική κατάρτισης

Το πλαίσιο της γενικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα θέματα επαγγελματικής κατάρτισης δίδεται στο άρθρο 127 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Συνθήκη του Μάαστριχτ) που υπογράφηκε το 1992 και τέθηκε σε ισχύ το 1993. Το άρθρο αυτό της Συνθήκης αναφέρει ρητά ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών-μελών, με απόλυτο σεβασμό στην ευθύνη των ίδιων των κρατών-μελών για το περιεχόμενο και την οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης. Ειδικότερα,

προσδιορίζεται ότι οι δράσεις της Κοινότητας θα στοχεύουν μεταξύ άλλων, και στα εξής:

- Παροχή διευκολύνσεων για προσαρμογή στις βιομηχανικές αλλαγές, ιδιαίτερα μέσα από την επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση.
- Βελτίωση της αρχικής και συνεχούς κατάρτισης προς το σκοπό της διευκόλυνσης της επαγγελματικής ενσωμάτωσης καθώς και της επανένταξης μέσα στην αγορά εργασίας.
- Παροχή διευκολύνσεων για πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και ενθάρρυνση της διακίνησης εκπαιδευτών και καταρτιζομένων και ειδικότερα των νέων.
- Ενθάρρυνση της συνεργασίας σε θέματα κατάρτισης μεταξύ ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και επιχειρήσεων.

Το πιο πάνω πλαίσιο στόχων αναμένεται από την Κοινότητα να αποτελεί μόνιμο στόχο της πολιτικής και των δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης από τα ίδια τα κράτη-μέλη σε εθνικό επίπεδο.

Η κύρια προσπάθεια δραστηριοποίησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης είναι η απόφαση του Δεκεμβρίου 1994 για εγκαθίδρυση του προγράμματος **Leonardo da Vinci** που σκοπό έχει την προώθηση της εφαρμογής της Κοινοτικής Πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία υποστηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών-μελών. Η Κοινοτική Πολιτική εφαρμόζεται στη βάση ενός κοινού πλαισίου 19 στόχων, και παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει νομική υποχρέωση, εντούτοις αναμένεται από την Κοινότητα ότι αυτό θα αποτελεί πλαίσιο αναφοράς στη διαμόρφωση της πολιτικής από τα κράτη-μέλη σε εθνικό επίπεδο.

Στο **κοινό πλαίσιο στόχων** του προγράμματος γίνεται αναφορά, μεταξύ άλλων, στη βελτίωση της ποιότητας και της ικανότητας καινοτομίας των συστημάτων και των μηχανισμών κατάρτισης, στην προώθηση της κατάρτισης σε όλη τη διάρκεια της ζωής, στην εξασφάλιση σε όσους νέους το επιθυμούν ενός, δύο ή περισσότερων χρόνων αρχικής κατάρτισης, στην ενθάρρυνση ειδικών μέτρων

επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση καθώς και στην προώθηση της ισότητας στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση.

Αναφορικά με το Κοινοτικό Κεκτημένο που σχετίζεται άμεσα ή έμμεσα με το θέμα των **Επαγγελματικών Προσόντων** διαπιστώνεται ότι τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και τα εμπεριεχόμενα σ' αυτά συστήματα επαγγελματικών προσόντων καθώς και οι διαδικασίες αξιολόγησης και πιστοποίησης δεν είναι στατικά. Αντίθετα, τα συστήματα αυτά διακρίνονται για το δυναμισμό τους και τις αλλαγές που τους επισυμβαίνουν σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες και τις διανοιγόμενες προοπτικές. Σημειώνεται ότι βασικό στοιχείο στο θέμα των επαγγελματικών προσόντων είναι η προώθηση της αναβάθμισης της διαφάνειας των πιστοποιητικών επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και της έκδοσης τους και σε άλλες γλώσσες της Κοινότητας με κύριο στόχο την υποβοήθηση της διακίνησης ατόμων.

2.1.2. Ποιότητα κατάρτισης και τα ιδρύματα κατάρτισης

Η ποιότητα της κατάρτισης εντοπίζεται ως ένα πολύ βασικό συστατικό της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και των ίδιων των κρατών-μελών. Το **Συμβούλιο της Ε.Ε. σε ψήφισμα του το 1993** αναφορικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για τη **δεκαετία του 90** υπογράμμισε ότι η ποιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης στα κράτη-μέλη θα πρέπει να ενδυναμωθεί έτσι που να ενθαρρύνει πάνω σε συνεχή βάση την ύπαρξη ευκαιριών για τα άτομα να αναπτύσσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους, συμβάλλοντας έτσι στη βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής καθώς και στην ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών οικονομιών. Επίσης, σε σχετικό **ψήφισμα του Συμβουλίου το 1994** αναφορικά με την **ποιότητα και την ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης**, υπογραμμίστηκε η ανάγκη για υψηλής ποιότητας επαγγελματική κατάρτιση έτσι που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις προσδοκίες όλων των νέων και των ενηλίκων.

Πρόσθετα, το 1995 το Συμβούλιο κατέληξε σε συμπεράσματα αναφορικά με τη σημασία και τις επιπτώσεις της ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης και καλούσε τα κράτη-μέλη, τους

κοινωνικούς εταίρους και τους αρμόδιους οργανισμούς να αναπτύξουν την **ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών που αφορούν την ποιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης** με υποστηρικτικά μέτρα για:

- προώθηση της πρόσβασης σε πληροφορίες σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρεται,
- ενθάρρυνση όσων προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση να βελτιώσουν την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών τους μέσω αφενός της κατάρτισης του προσωπικού τους και αφετέρου της έρευνας και ανάπτυξης πρωτοβουλιών για εισαγωγή καινοτομιών για θέματα ποιότητας,
- προώθηση μεθόδων και εργαλείων για αξιολόγηση της επαγγελματικής κατάρτισης.

Δηλώνεται ότι βασικός στόχος της προσπάθειας για βελτίωση της ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης είναι να συμβάλει στη **μείωση του αριθμού των νέων και των ενηλίκων που δεν παίρνουν την κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση.**

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι το κοινό πλαίσιο στόχων του προγράμματος για την εφαρμογή πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (**Leonardo da Vinci**), περιλαμβάνει σαν ένα από τους 19 στόχους του τη βελτίωση της ποιότητας και της ικανότητας καινοτομίας των συστημάτων και των μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης στα κράτη-μέλη.

Στα διάφορα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης εισήχθησαν κατά καιρούς διάφορα συστήματα ποιότητας με στόχο τη βελτίωση των συστημάτων, μηχανισμών και διευθετήσεων αναφορικά με την κατάρτιση και ανάπτυξη αλλά και το ανθρώπινο δυναμικό γενικότερα. Ένα τέτοιο σύστημα είναι το **Scottish Quality Management System (SQMS)** το οποίο εισήχθη το 1993 με στόχο τον εναρμονισμό των ποιοτικών απαιτήσεων αριθμού εθνικών οργανισμών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στη Σκωτία και το οποίο φαίνεται να έχει δημιουργήσει και ενδιαφέρον μεταξύ οργανισμών του εξωτερικού.

Η προσπάθεια μέσω του SQMS είναι η παροχή βοήθειας στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για επιμέτρηση και βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών τους με τη βοήθεια και αξιοποίηση συγκεκριμένων και πρακτικών οδηγιών. Το σχετικό εγχειρίδιο που αφορά το σύστημα περιλαμβάνει τους ακόλουθους **14 αναλυτικούς θεματικούς τομείς και οδηγίες για τον έλεγχο του επιπέδου απόδοσης και της ποιότητας** των λειτουργιών/υπηρεσιών ενός ιδρύματος/οργανισμού εκπαίδευσης/κατάρτισης:

- Στρατηγική Διεύθυνση
- Διεύθυνση Ποιότητας
- Μάρκετινγκ
- Επάνδρωση
- Ανάπτυξη Προσωπικού
- Ίσες Ευκαιρίες
- Ασφάλεια και Υγεία
- Εγκαταστάσεις και Εξοπλισμός
- Επικοινωνία και Διοικητικές Διευθετήσεις
- Οικονομική Διαχείριση
- Υπηρεσίες Καθοδήγησης και Προσανατολισμού
- Σχεδίαση Προγραμμάτων
- Εφαρμογή Προγραμμάτων
- Αξιολόγηση για Πιστοποίηση

Από τον πιο πάνω κατάλογο, τα πρώτα δέκα σημεία αφορούν τις υπηρεσίες διεύθυνσης και αποβλέπουν στην υποστήριξη των υπόλοιπων τεσσάρων υπηρεσιών ή σταδίων που σχετίζονται άμεσα με την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης/ανάπτυξης.

Στις πλείστες των περιπτώσεων το τελικό αποτέλεσμα του συστήματος ποιότητας SQMS χρησιμοποιείται για την ικανοποίηση κάποιου εξωτερικού σώματος σε σχέση με το επίπεδο των διαδικασιών και των παρεχομένων υπηρεσιών.

Πρόσθετα με το πιο πάνω σύστημα ποιότητας, το οποίο έχει άμεση σχέση με την ποιότητα τόσο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όσο και με την παρεχόμενη κατάρτιση, έχει εντοπισθεί και συναφές σύστημα το οποίο όμως έχει μεγαλύτερη σχέση με το **Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων στην Αγγλία**. Στα πλαίσια της

συνεχούς προσπάθειας που καταβάλλεται για διατήρηση αλλά και συνεχή αναβάθμιση της ποιότητας του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων στην Αγγλία, έχουν ληφθεί διάφορες αποφάσεις πολιτικής και έχουν υιοθετηθεί διάφορα επιμέρους βοηθητικά μέτρα και ενέργειες. Μεταξύ άλλων, έχει υιοθετηθεί και **πλαίσιο κριτηρίων** με βάση τα οποία αξιολογούνται αιτήσεις για **έγκριση κέντρων κατάρτισης** καθώς και **συνεχή έλεγχο των κέντρων** αυτών από τα κέντρα απονομής πιστοποιητικών. Τα συγκεκριμένα κριτήρια αναφέρονται, μεταξύ άλλων, στα συστήματα, στην υποδομή και τις διευθετήσεις για ποιοτικό έλεγχο που ένα κέντρο προσφοράς κατάρτισης θα πρέπει να εγκαθιδρύσει και να συντηρεί, ενώ τα κριτήρια επενεργούν και σαν δείκτες απόδοσης για την αξιολόγηση και έλεγχο του επιπέδου των κέντρων.

Τα κέντρα λαμβάνουν αντίγραφο των κριτηρίων έγκρισης τα οποία χρησιμοποιούν σαν εργαλείο αυτοαξιολόγησης πριν την υποβολή σχετικής αίτησης ή ακόμα για συνεχή έλεγχο της διατήρησης του αναμενόμενου επιπέδου. Πρόσθετα, τα κέντρα απονομής πιστοποιητικών είναι υπεύθυνα να ελέγχουν ότι τα επίπεδα αυτά διατηρούνται στα επιθυμητά επίπεδα.

Οι κύριες **κατηγορίες κριτηρίων έγκρισης κέντρων κατάρτισης** αναφέρονται στα ακόλουθα:

- Προγραμματισμός: Συστήματα Διεύθυνσης και Υποδομή
- Εφαρμογή: Υποστήριξη Υποψηφίων και Αξιολόγηση
- Έλεγχος και Αναθεώρηση: Αρχείο και Αναθεώρηση

Επίσης, υπάρχουν κριτήρια σε σχέση με την **έγκριση των αξιολογητών και επαληθευτών** τα οποία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, σχετική κατάρτιση και ικανοποιητική πείρα στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

Σε περίπτωση που εξωτερικός αξιολογητής/επαληθευτής του κέντρου απονομής πιστοποιητικών δεν είναι ικανοποιημένος από τα αποτελέσματα επίσκεψης του σε κάποιο κέντρο κατάρτισης τότε μπορεί να εισηγηθεί την αναστολή ή ακόμα και την απόσυρση της έγκρισης του κέντρου.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο συνεχής έλεγχος και η αξιολόγηση των συνολικών συστημάτων και διευθετήσεων καθώς και των επιμέρους διαδικασιών που υιοθετούνται και ακολουθούνται από τα κέντρα κατάρτισης θεωρούνται πολύ σημαντικά στη διατήρηση αλλά και βελτίωση της ποιότητας της προσφερόμενης κατάρτισης.

2.1.3. Επικεντρωμένες δράσεις για ιδρύματα κατάρτισης

Αναφορικά με την ύπαρξη, τη λειτουργία και την ενδυνάμωση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη-μέλη καθώς και γενικά την προσφορά τους, στις διάφορες αποφάσεις, ψηφίσματα και εκδόσεις της Κοινότητας, εντοπίζονται **γενικές αρχές** οι οποίες θα μπορούσαν να ληφθούν υπόψη για τη διαμόρφωση ενός πλαισίου δημιουργίας και βελτίωσης της υποδομής παροχής κατάρτισης, της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης και της ικανότητας καινοτομίας.

Σημαντικό στοιχείο θεωρείται η **ύπαρξη ή/και δημιουργία πλουραλισμού στην προσφορά επαγγελματικής κατάρτισης** έτσι που οι ενδιαφερόμενοι, επιχειρήσεις και εργοδοτούμενοι, για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης να έχουν όσο το δυνατόν περισσότερες ευκαιρίες επιλογής. Το στοιχείο αυτό είναι ένας από τους βασικούς στόχους της απόφασης 2 Απριλίου 1963 του Συμβουλίου για καθορισμό γενικών αρχών εφαρμογής κοινής πολιτικής σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης. Εξίσου σημαντικός στόχος εντοπίζεται και η **ύπαρξη των αναγκαίων/μόνιμων διευκολύνσεων** για την προσφορά σε ικανοποιητικούς αριθμούς νέου εργατικού δυναμικού καθώς και για τη βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ήδη απασχολούμενου εργατικού δυναμικού. Σε σχέση με αυτό, ιδιαίτερη προσπάθεια καταβάλλεται για την ενδυνάμωση της υποδομής προσφοράς κατάρτισης σε **λιγότερο ανεπτυγμένες ή απομακρυσμένες περιοχές**. Επίσης, γίνεται μια γενική αναφορά στην **ύπαρξη δυνατότητας για από κοινού οικονομική κάλυψη της ενίσχυσης της υποδομής** (Επιτροπή/Κράτος-μέλος).

Σημασία αποδίδεται και στην **επάρκεια σε αριθμό και σε ποιότητα των εκπαιδευτών καθώς και στην άρτια οργάνωση και λειτουργία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με την κατάρτιση/ανάπτυξη των υπευθύνων κατάρτισης**. Η κατάλληλη κατάρτιση/

επιμόρφωση των εκπαιδευτών (ψηφίσματα Συμβουλίου 11 Ιουνίου 1993 και 5 Δεκεμβρίου 1994), η κατάρτιση σχεδιαστών και διαχειριστών των προγραμμάτων, η κατάρτιση εκπαιδευτών στο θέμα της ισότητας των ευκαιριών (απόφαση Συμβουλίου 6 Δεκεμβρίου 1994), η κατάρτιση των εκπαιδευτών στην αξιοποίηση λογισμικών πολυμέσων και στη χρησιμοποίησή τους ως εργαλεία για την καλύτερη δυνατή προετοιμασία τους θεωρούνται πολύ σημαντικές ενέργειες.

Το **Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP)** της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην προσπάθειά του να υποστηρίξει και να βοηθήσει τα συστήματα παροχής κατάρτισης, περιλαμβανομένων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και των εκπαιδευτών, ετοίμασε το 1994 σε συνεργασία με το Small Business Centre του Durham University Business School, ένα **ολοκληρωμένο αναπτυξιακό πρόγραμμα** προς αυτή την κατεύθυνση.

Τα αναπτυξιακά πρόγραμμα αποτελείται από **7 θεματικούς τομείς γνώσεων και δεξιοτήτων** οι οποίοι καλύπτουν όλα τα στάδια ενός συστήματος κατάρτισης. Οι επτά θεματικοί τομείς είναι οι ακόλουθοι:

- Αξιολόγηση της αγοράς και επιλογή του τομέα εξειδίκευσης
- Εντοπισμός αναγκών κατάρτισης και ανάπτυξης των επιχειρηματιών και των επιχειρήσεων
- Σχεδιασμός προγραμμάτων για ικανοποίηση των αναγκών και του σκοπού/στόχων
- Υποβοήθηση/Υποστήριξη των επιχειρηματιών και της ανάπτυξης των επιχειρήσεων
- Μάρκετινγκ
- Έλεγχος και αξιολόγηση του προγράμματος
- Οργάνωση και συντονισμός της κατάρτισης

Οι πιο πάνω επτά θεματικοί τομείς μπορούν να αξιοποιηθούν σαν επτά ξεχωριστές ενότητες κατάρτισης για υπευθύνους κέντρων κατάρτισης ή/και εκπαιδευτές.

Το εγχειρίδιο που έχει ετοιμασθεί είναι πολύ αναλυτικό και επεξηγηματικό και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, οδηγίες προς τους

ίδιους τους εκπαιδευτές, σημειώσεις, διαφάνειες και περιπτωσιακές μελέτες ενώ αναφέρεται και στις μεθόδους που θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν.

Η προσπάθεια για βελτίωση των σχέσεων και της συνεργασίας μεταξύ ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με επιχειρήσεις στα κράτη-μέλη σε θέματα κατάρτισης και η ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών είναι διάχυτη σε όλα τα σχετικά έγγραφα και συναφείς εκδόσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πχ μελέτη ειδικών θεμάτων που αφορούν την κατάρτιση, πειραματική εφαρμογή μεθόδων/μεθοδολογιών κατάρτισης, ανταλλαγή εκπαιδευτών και άλλου εξειδικευμένου προσωπικού). Σημασία αποδίδεται και στην προσέλκυση/ενθάρρυνση ατόμων από τις επιχειρήσεις και τη σχετική κατάρτιση τους για αξιοποίηση τους από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σαν εκπαιδευτές σε προγράμματα κατάρτισης. Η αναφορά σε συνεργασία των αρμοδίων σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης αφορά μέχρι και τη **συνεργασία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με τους κοινωνικούς εταίρους.**

Η ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών σε εκπαιδευτικά θέματα και η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και του συστήματος κατάρτισης και ειδικότερα των σχεδιαστών, υπευθύνων προγραμμάτων και εκπαιδευτών αναμένεται ότι θα βελτιώσει το ποιοτικό επίπεδο της μελλοντικής προσφοράς κατάρτισης και θα αποβεί προς όφελος των επιχειρήσεων και της οικονομίας γενικότερα. Η συνεργασία και η επαφή αυτή αναμένεται να προωθήσει, μεταξύ άλλων, νέες μεθόδους και εργαλεία για αξιολόγηση του επιπέδου της προσφερόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Πρόσθετα, η ενθάρρυνση της έρευνας, η βελτίωση της ικανότητας καινοτομίας και της πειραματικής εισαγωγής νέας τεχνολογίας, εκπαιδευτικών μεθόδων και μεθόδων μάθησης (όπως είναι η ανάπτυξη μεθόδων αυτοδιδασκαλίας), αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις στη βελτίωση της απόδοσης του συστήματος κατάρτισης καθώς και της πρόσβασης των εργοδοτούμενων στα προγράμματα κατάρτισης. Στα πλαίσια αυτά, σημαντικές θεωρούνται και οι οποιοσδήποτε προσπάθειες για διαμόρφωση και εισαγωγή/εφαρμογή πάνω σε δοκιμαστική βάση ειδικών σχεδίων με

την ενεργό συμμετοχή και εμπλοκή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

2.2. Πολιτική κατάρτισης και τα ιδρύματα κατάρτισης στην Κύπρο

Εισαγωγικά στο υποκεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά στη γενική πολιτική κατάρτισης στην Κύπρο καθώς και στη σημασία και το ρόλο που διαδραματίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης. Τέλος, περιγράφονται οι λειτουργικές διευθετήσεις έγκρισης και επιχορήγησης προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και αριθμός επικεντρωμένων δράσεων της Αρχής με αποδέκτες τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

2.2.1. Πολιτική κατάρτισης

Η κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού είναι ένας από τους κύριους στρατηγικούς στόχους της πολιτικής της Κυπριακής Κυβέρνησης από την ανεξαρτησία το 1960. Μέσα από τον ενδεικτικό προγραμματισμό πάνω σε 5ετή βάση, καταβάλλεται προσπάθεια για την ικανοποίηση της οικονομίας με κατάλληλα εκπαιδευμένο και καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Σταθμός στην όλη εξέλιξη και ανάπτυξη του συστήματος κατάρτισης στην Κύπρο θεωρείται ο περί Βιομηχανικής Καταρτίσεως νόμος του 1974 καθώς και η νέα νομοθεσία του 1999 περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Αρχή αναγνωρίζεται ότι συντελεί καταλυτικό ρόλο στον προγραμματισμό και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Συγκεκριμένα, οι **Δραστηριότητες της Αρχής** αναπτύσσονται σε **πέντε βασικές κατευθύνσεις**:

- Στη δημιουργία ενιαίας πολιτικής κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνης με τις προτεραιότητες της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής της Κυβέρνησης, με βάση την οποία προωθούνται οι ανάλογες δραστηριότητες κατάρτισης και κατανέμονται οι δαπάνες.

- Στη συνεχή μελέτη των αναγκών της οικονομίας για καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό, με βάση την οποία διαμορφώνεται η ενιαία πολιτική κατάρτισης.
- Στον εκσυγχρονισμό του συστήματος κατάρτισης με τη δημιουργία της αναγκαίας υποδομής, τη συστηματοποίηση και πιστοποίηση της κατάρτισης και την εισαγωγή προτύπων επαγγελματικών προσόντων.
- Στην ενημέρωση των επιχειρήσεων και ατόμων για συνειδητοποίηση της ανάγκης για συνεχή κατάρτιση καθώς και στην παροχή σ' αυτούς συμβουλευτικών υπηρεσιών.
- Στην ανάλυση του Κοινοτικού Κεκτημένου στον τομέα της κατάρτισης και στην προώθηση ενεργειών για προσαρμογή της κυπριακής πραγματικότητας προς αυτό.

2.2.2. Ρόλος των ιδρυμάτων κατάρτισης

Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην Κύπρο διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην προσφορά κατάρτισης με στόχο την ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης των κυπριακών επιχειρήσεων και των εργοδοτούμενων τους καθώς και της κυπριακής οικονομίας γενικότερα. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δραστηριοποιούνται στην αγορά κατάρτισης κυρίως με την προσφορά Μονοεπιχειρησιακών και Πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων.

Στην περίπτωση εφαρμογής **Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Συνεχούς Κατάρτισης**, τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης, αν το επιθυμούν, υποβάλλουν τα προγράμματα τους μέσω της καθορισμένης διαδικασίας κάθε εξάμηνο στην Αρχή για έγκριση και επιχορήγηση. Τα προγράμματα αυτά απευθύνονται σε απασχολούμενο εργατικό δυναμικό όλων των επιπέδων συμπεριλαμβανομένων και του διευθυντικού προσωπικού. Βασική προϋπόθεση είναι όπως τα προγράμματα αυτά ανταποκρίνονται σε ανάγκες οι οποίες εμπίπτουν σε προτεραιότητες της οικονομίας και οι οποίες καθορίζονται από την Αρχή και κοινοποιούνται έγκαιρα στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης πάνω σε ετήσια βάση. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ως οργανωτές των προγραμμάτων έρχονται σε επαφή με τις επιχειρήσεις για εξασφάλιση συμμετοχών.

Ειδική ομάδα των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Συνεχούς Κατάρτισης είναι τα **Προγράμματα Ζωτικής Σημασίας** που σκοπό έχουν την ικανοποίηση ειδικής προτεραιότητας επιμορφωτικών αναγκών κατάρτισης για τις οποίες για διάφορους λόγους δεν έχουν υποβληθεί αντίστοιχα προγράμματα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Τα προγράμματα αυτά οργανώνονται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, δημόσια ή ιδιωτικά, ακολουθώντας την καθορισμένη διαδικασία της Αρχής.

Στις περιπτώσεις **Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων**, είτε αρχικής είτε συνεχούς κατάρτισης, τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης μπορεί να διαδραματίσουν το δικό τους σημαντικό ρόλο μετά από συνεννόηση με τις επιχειρήσεις και την ανάθεση σε αυτά της οργάνωσης και εφαρμογής τους.

Σε ειδικές περιπτώσεις επαγγελματών όπου παρουσιάζονται σημαντικές ελλείψεις για **κατάρτιση νεοεισερχομένων** στην αγορά εργασίας, η ίδια η Αρχή, ανάλογα με τα επαγγέλματα, έρχεται σε επαφή με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, όπως το ΚΕΠΑ και το ΑΞΙΚ, για συνεργασία και την **υπεργολαβική ανάθεση** της οργάνωσης σχετικών προγραμμάτων.

Επίσης, στα πλαίσια **ειδικών Σχεδίων** της Αρχής, όπως είναι το **Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων**, το ιδρυματικό μέρος της κατάρτισης αναλαμβάνεται υπεργολαβικά από ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης μετά από δημόσια διαδικασία προσφορών. Πρόσθετα, και η παρακολούθηση της πρακτικής κατάρτισης των συμμετεχόντων στα ειδικά αυτά Σχέδια αναλαμβάνεται υπεργολαβικά από ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

Βέβαια, η προσφορά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν περιορίζεται όμως μόνο στην προσφορά κατάρτισης. Η πλειοψηφία δραστηριοποιούνται και σε άλλους τομείς όπως είναι η παροχή γενικών και ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, η διεξαγωγή ερευνών και η παροχή υπηρεσιών για εύρεση/τοποθέτηση εργατικού δυναμικού. Ειδική αναφορά γίνεται στο **Σχέδιο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών** στα πλαίσια του οποίου διάφορα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αναλαμβάνουν και την ετοιμασία

μελετών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε επίπεδο επιχείρησης για την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του προσωπικού τους.

2.2.3. Έλεγχος για έγκριση/επιχορήγηση προγραμμάτων κατάρτισης

Η Αρχή στα πλαίσια ελέγχου για έγκριση της οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αξιολογεί αιτήσεις τόσο για την εφαρμογή όσο και για την επιχορήγηση τους. Πέραν από τη γενική επιθεώρηση, αξιολόγηση και έγκριση των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ελέγχεται και αριθμός σημείων σε τρία στάδια της διαδικασίας οργάνωσης προγράμματος κατάρτισης: στο στάδιο έγκρισης, στο στάδιο εφαρμογής και στο στάδιο επιχορήγησης. Σε κάθε στάδιο της διαδικασίας ελέγχονται τα ακόλουθα σημεία:

Στάδιο Έγκρισης:

- Υποβολή της αίτησης εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας
- Βαθμός προτεραιότητας για την εφαρμογή του προγράμματος
- Προδιαγραφή του προγράμματος (τίτλος, ημερομηνίες έναρξης/λήξης, διάρκεια, τόπος εφαρμογής, ημέρες/ώρες εφαρμογής, αριθμός διαθέσιμων θέσεων, δικαίωμα συμμετοχής, σκοπός, στόχοι, περιγραφή υποψηφίων για συμμετοχή, μέθοδοι κατάρτισης, εκπαιδευτικά μέσα/εξοπλισμός, σύστημα τήρησης στοιχείων, σύστημα αξιολόγησης, στοιχεία προτεινόμενου εκπαιδευτή, αναλυτικό ωρολόγιο πρόγραμμα)
- Ειδικοί χώροι και κατάλληλος εξοπλισμός για την κατάρτιση
- Χρησιμοποίηση κατάλληλων εποπτικών μέσων

Στάδιο Εφαρμογής:

- Εάν εφαρμόζεται κανονικά κατά τη συγκεκριμένη στιγμή του ελέγχου η προδιαγραφή του προγράμματος
- Εάν ο εκπαιδευτής που διδάσκει είναι αυτός που έχει εγκριθεί

- Αξιολόγηση της απόδοσης εκπαιδευτή/συμμετοχικότητα καταρτιζομένων
- Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών διευκολύνσεων
- Αξιολόγηση των μεθόδων κατάρτισης
- Τήρηση παρουσιολογίου (υπογραφές από συμμετέχοντες και εκπαιδευτή)

Στάδιο Επιχορήγησης:

- Παρουσιολόγιο προγράμματος με υπογραφές των καταρτιζομένων σε συνάρτηση με τις υπογραφές στο έντυπο εξουσιοδότησης
- Κανονική εργοδότηση των συμμετεχόντων με την καταβολή από τον εργοδότη των εισφορών κοινωνικών ασφαλίσεων
- Η θέση των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα και τα καθήκοντα τους σε σχέση με το περιεχόμενο του προγράμματος
- Έλεγχος του περιεχομένου, της διάρκειας, των ημερομηνιών και του τύπου εφαρμογής του προγράμματος σε σχέση με την αρχική υποβολή/έγκριση
- Έλεγχος της ημερομηνίας στο έντυπο εξουσιοδότησης σε σχέση με την ημερομηνία λήξης του προγράμματος

2.2.4. Επικεντρωμένες δράσεις για ιδρύματα κατάρτισης

Με στόχο την ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και γενικότερα της υποβοήθησης του έργου τους εισηχθηκε ειδικό Σχέδιο ενίσχυσης της υποδομής ενώ κατά καιρούς οργανώνονται και διάφορες δραστηριότητες κατάρτισης.

Συγκεκριμένα, το **Σχέδιο Υποδομής Κατάρτισης της Αρχής** αφορά την ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης ιδρυμάτων/οργανισμών αλλά και επιχειρήσεων με στόχο την κάλυψη των αναγκών κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού σε τομείς, επαγγέλματα ή θέματα που έχουν προτεραιότητα. Ο όρος “υποδομή κατάρτισης” περιλαμβάνει τεχνικό εξοπλισμό (μηχανήματα, όργανα, εργαλεία), οπτικοακουστικά μέσα και βοηθήματα, προδιαγραφές/περιεχόμενα προγραμμάτων και εκπαιδευτές και υπευθύνους κατάρτισης. Σημειώνεται ότι δεν καλύπτονται έξοδα για κτιριακές εγκαταστάσεις, δικαιώματα για

χρήση προγραμμάτων και λειτουργικά έξοδα για αξιοποίηση της υποδομής.

Στο πρόσφατο παρελθόν, σχεδιάστηκε και οργανώθηκε από την Αρχή σε συνεργασία με ξένο οργανισμό **ειδικό πρόγραμμα για ανάπτυξη εκπαιδευτών/συμβούλων** σε θέματα που αναφέρονται στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και στις ιδιομορφίες που παρουσιάζουν οι μικρές επιχειρήσεις. Το πρώτο μέρος του προγράμματος υλοποιήθηκε στην Κύπρο και είχε τη μορφή εργαστηρίου. Ασχολήθηκε κυρίως με την ανάλυση των αναγκών κατάρτισης και ανάπτυξης των μικρών επιχειρήσεων, τις τεχνικές και τη μεθοδολογία σχεδιασμού και εφαρμογής προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες αυτές καθώς και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στήριξης των μικρών επιχειρήσεων. Το δεύτερο μέρος, οργανώθηκε στη Ιταλία με βασικό στόχο την παρουσίαση του επιχειρησιακού περιβάλλοντος που σχετίζεται με τη λειτουργία των μικρών επιχειρήσεων, να μελετηθούν οι υπηρεσίες και τα προγράμματα που προσφέρονται στις μικρές επιχειρήσεις στα διάφορα στάδια ανάπτυξης τους και να αξιολογηθούν οι δυνατότητες μεταφοράς εμπειριών για ανάπτυξη και βελτίωση των υπηρεσιών που προσφέρονται στην Κύπρο προς τις μικρές επιχειρήσεις.

Επίσης, η Αρχή οργάνωσε **ειδικά προγράμματα εκσυγχρονισμού επιχειρήσεων και ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον τομέα της κατάρτισης**. Ένα είδος από τα προγράμματα αυτά απευθυνόταν σε εκπαιδευτές ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ή επιχειρήσεων, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης. Με τη λήξη των προγραμμάτων αυτών οι συμμετέχοντες ήταν σε θέση να προσδιορίζουν τις ανάγκες των καταρτιζομένων, να καθορίζουν τους στόχους κατάρτισης και να σχεδιάζουν το κατάλληλο πρόγραμμα για την ικανοποίησή τους, να ετοιμάζουν και να αναλαμβάνουν την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και να αξιολογούν, αναθεωρούν και ετοιμάζουν αναφορές για την πρόοδο των καταρτιζομένων. Στα προγράμματα αυτά συμμετείχε μεγάλος αριθμός εκπαιδευτών τόσο από δημόσια όσο και ιδιωτικά ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

Στο άμεσο μέλλον, με την ολοκλήρωση ειδικής μελέτης από την Αρχή σε ότι αφορά τη **χρησιμοποίηση νέων μεθόδων και τεχνολογιών κατάρτισης** τόσο από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όσο και

από τις επιχειρήσεις, εκεί όπου κριθεί σκόπιμο θα προωθηθούν οι ανάλογες ενέργειες για πειραματική εφαρμογή συγκεκριμένων δράσεων και δραστηριοτήτων.

3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται και αναλύονται τα βασικά χαρακτηριστικά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αυτά αφορούν κυρίως εκείνα που έχουν σχέση με την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς επίσης και αυτά που έχουν σχέση με την εμπειρία τους.

Μια τέτοια ανάλυση αναμένεται να βοηθήσει στην απόκτηση μιας ευρείας αντίληψης για τις επιμέρους κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης στην αγορά εργασίας, τις ανάγκες κατάρτισης που καλύπτονται σε κάθε επαρχία, καθώς και την εμπειρία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε ότι αφορά θέματα κατάρτισης.

3.1. Χαρακτηριστικά σε σχέση με την υπόσταση και επαρχία

Στο υποκεφάλαιο αυτό γίνεται ανάλυση των στοιχείων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε σχέση με την κατηγορία υπόστασης τους, την επαρχία στην οποία εδρεύουν και τις επαρχίες όπου οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης.

3.1.1. Υπόσταση ιδρυμάτων κατάρτισης

Οι κατηγορίες υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και οι ανάλογοι ορισμοί τους παρατίθενται πιο κάτω:

- **Δημόσια Ιδρύματα:** Κρατικά ιδρύματα κατάρτισης ή κυβερνητικά τμήματα τα οποία ασχολούνται και με την παροχή κατάρτισης σε εξειδικευμένους θεματικούς τομείς της αρμοδιότητάς τους. Αυτή η κατηγορία υπόστασης περιλαμβάνει το ΑΞΙΚ, το ΚΕΠΑ και το Τμήμα Εργασίας.
- **Ημιδημόσια Ιδρύματα:** Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει ημικρατικούς οργανισμούς και πρόσωπα δημοσίου δικαίου των

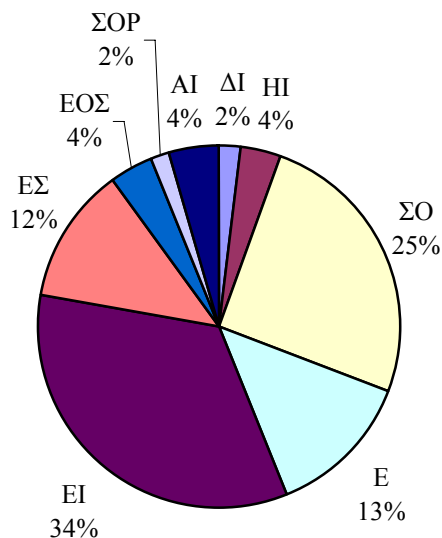
οποίων η κύρια ασχολία δεν είναι η παροχή κατάρτισης αλλά ασχολούνται σε περιορισμένο βαθμό και με την προσφορά κατάρτισης σε εξειδικευμένα θέματα της αρμοδιότητάς τους. Αυτή η κατηγορία υπόστασης περιλαμβάνει τους ακόλουθους οργανισμούς: Ενάλιον, Συμβούλιο Υδατοπρομήθειας, Κεντρική Τράπεζα, Κυπριακή Τράπεζα Αναπτύξεως, Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και το Επιστημονικό Τεχνικό Επιμελητήριο Κύπρου.

- **Συμβουλευτικοί Οίκοι:** Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει οίκους οι οποίοι προσφέρουν βασικά συμβουλευτικές υπηρεσίες για διάφορα θέματα σε επιχειρήσεις και οργανισμούς ενώ ασχολούνται σε σημαντικό βαθμό και με την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης.
- **Επιχειρήσεις:** Ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες μεταξύ των δραστηριοτήτων τους περιλαμβάνουν σε περιορισμένο βαθμό και την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης.
- **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα:** Ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα των οποίων ο βασικός κύκλος εργασιών είναι η παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης/ανάπτυξης.
- **Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι:** Επαγγελματικοί σύνδεσμοι και σώματα των οποίων ο κύριος ρόλος και αρμοδιότητα είναι θέματα που αφορούν συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα ατόμων. Τα θέματα ενασχόλησης τους περιλαμβάνουν και την προσφορά κατάρτισης σε απασχολούμενα μέλη τους ή και άλλα άτομα.
- **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι:** Οργανώσεις και σύνδεσμοι εργοδοτών και βιομηχάνων που οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης για τα μέλη τους καθώς και για τους εργαζομένους στις επιχειρήσεις τους.
- **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις:** Συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται στο έμμισθο προσωπικό τους και στα εργαζόμενα σε επιχειρήσεις/οργανισμούς μέλη τους.

- **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης:** Άλλες οργανώσεις, εταιρείες, ιδρύματα και συμβούλια που δεν μπορούσαν να καταταχθούν στις υπόλοιπες κατηγορίες υπόστασης ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Διαγραμματικά η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης τους, παρουσιάζεται αναλυτικά στο Σχεδιάγραμμα 1. Τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανήκουν στην κατηγορία των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (34%) και ακολουθούν οι Συμβουλευτικοί Οίκοι (25%) ενώ ο μικρότερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ανήκει στην κατηγορία των Δημόσιων Ιδρυμάτων και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων με ποσοστό 2% το καθένα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

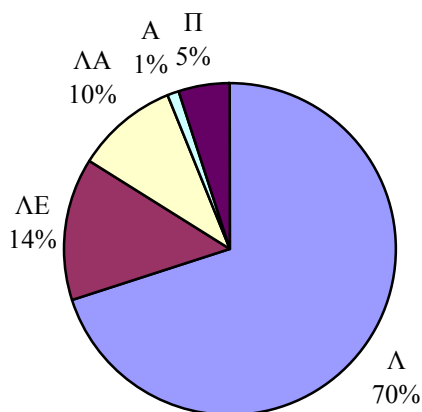


ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

3.1.2. Έδρα ιδρυμάτων κατάρτισης

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 2, το μεγαλύτερο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν ως έδρα τους τη Λευκωσία (70%), πράγμα το οποίο ήταν αναμενόμενο γνωρίζοντας ότι η μεγάλη μάζα των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού βρίσκονται σε αυτή την επαρχία. Όσον αφορά το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στις άλλες επαρχίες, 14% εδρεύουν στη Λεμεσό και 10% στη Λάρνακα ενώ ποσοστό 5% εδρεύουν στην Πάφο.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος

Αναφορικά με την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για κάθε κατηγορία υπόστασης, διαπιστώνεται ότι κατ'εξάιρεση τα Δημόσια και Ημιδημόσια Ιδρύματα καθώς και οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, έχουν ως έδρα μόνο τη Λευκωσία με το

Κέντρο Παραγωγικότητας να διατηρεί παραρτήματα στη Λεμεσό και Λάρνακα. Πρόσθετα, οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι εδρεύουν μόνο στη Λευκωσία και Λεμεσό.

Εξάλλου τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και οι Συμβουλευτικοί Οίκοι παρουσιάζουν όπως αναμενόταν τα ψηλότερα ποσοστά στις επαρχίες Λευκωσίας (70%), Λεμεσού (14%) και Λάρνακας (10%). Στην Πάφο όμως, αν και 50% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, το υπόλοιπο 50% κατανέμεται εξίσου μεταξύ των Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων, Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων και της κατηγορίας των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης.

Η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία έδρας αναλύεται στον πίνακα 1.1 του Παραρτήματος 1.

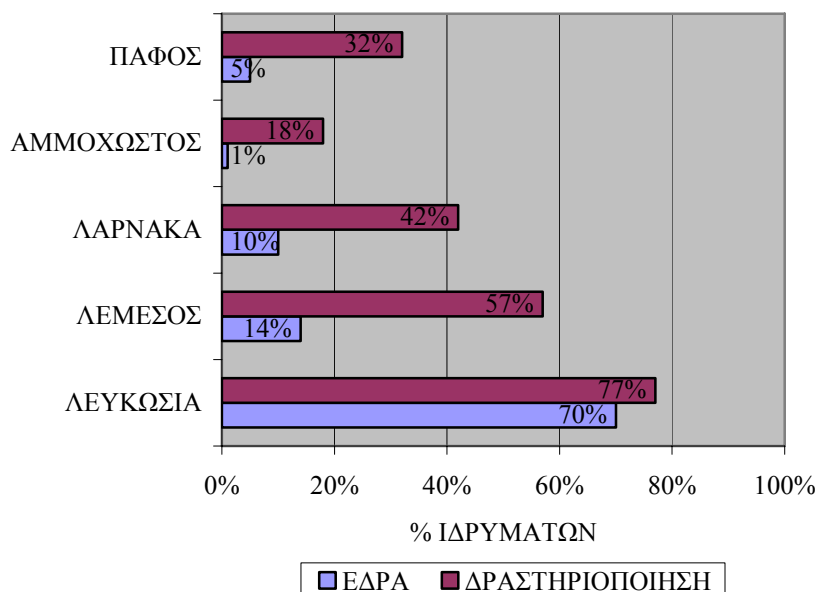
3.1.3. Επαρχίες οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης

Στο Σχεδιάγραμμα 3 φαίνεται το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δραστηριοποιηθεί κατά την περίοδο 1995-1997 σε κάθε επαρχία μαζί με το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που εδρεύουν σε κάθε επαρχία.

Λόγω του ότι τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης εδρεύουν στην επαρχία Λευκωσίας (70%), αναπόφευκτα οργανώνονται εκεί προγράμματα κατάρτισης από τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης (77%). Σημειώνεται η δραστηριοποίηση στην επαρχία Λευκωσίας ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης από τις άλλες επαρχίες με εξαίρεση την Αμμόχωστο και Πάφο.

Στις υπόλοιπες επαρχίες, αξιοσημείωτα είναι τα μεγάλα ποσοστά δραστηριοποίησης ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε σύγκριση με τα ποσοστά αυτών που εδρεύουν σε κάθε επαρχία. Το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δραστηριοποιήθηκαν σε επαρχία εκτός αυτής στην οποία εδρεύουν αφορά την επαρχία Λεμεσού (43%) και ακολουθεί η Λάρνακα (32%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



Όσον αφορά τη δραστηριοποίηση σε κάθε επαρχία ανεξαρτήτως έδρας, μετά τη Λευκωσία (77%) ακολουθεί η Λεμεσός με ποσοστό 57%, ενώ η μικρότερη δραστηριοποίηση παρατηρείται στην Αμμόχωστο με μόνο 18%, λαμβάνοντας υπόψη τον περιορισμένο αριθμό εργατικού δυναμικού που εργάζεται σε αυτή την επαρχία.

Αναμενόμενη ήταν η σημαντική συμβολή στην προσφορά κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της επαρχίας Λευκωσίας στις άλλες επαρχίες λόγω του μεγάλου ποσοστού ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που εδρεύουν σε αυτή την επαρχία. Σαν αποτέλεσμα, το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Λευκωσίας που οργανώνουν προγράμματα σε κάθε μια από τις άλλες επαρχίες είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε κάθε επαρχία που οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης στην

επαρχία τους. Ακολουθεί όμως το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που εδρεύουν σε κάθε επαρχία.

Σημαντικό να σημειωθεί είναι το γεγονός ότι ένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης που εδρεύει στη Λευκωσία και ένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης που εδρεύει στη Λάρνακα δεν οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης στην επαρχία τους αλλά στη Λεμεσό και Λευκωσία αντίστοιχα. Τα υπόλοιπα όμως ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της έρευνας οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης στην επαρχία στην οποία εδρεύουν.

Τα αναλυτικά στοιχεία σε σχέση με την κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την επαρχία έδρας και την επαρχία οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης παρουσιάζονται στον πίνακα 1.2 του Παραρτήματος 1.

Αναφορικά με την κατηγορία υπόστασης, σε όλες τις επαρχίες τη σημαντικότερη συμβολή στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης έχουν οι **Συμβουλευτικοί Οίκοι** και τα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** αφού αποτελούν και το μεγαλύτερο αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι όλα τα **Δημόσια Ιδρύματα** οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης σε όλες τις επαρχίες, εκτός από το Τμήμα Εργασίας το οποίο δεν οργανώνει προγράμματα κατάρτισης στην επαρχία Αμμοχώστου. Επίσης, τα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** δεν οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης σε άλλη επαρχία εκτός από τη Λευκωσία με εξαίρεση τον οργανισμό ENALION ο οποίος οργανώνει πρόσθετα προγράμματα κατάρτισης στη Λεμεσό και Αμμόχωστο. Σαν αποτέλεσμα, τα Ημιδημόσια Ιδρύματα δεν έχουν συμβάλει σχεδόν καθόλου μέχρι τώρα στην προσφορά κατάρτισης σε άλλες επαρχίες εκτός από τη Λευκωσία.

Η συνεισφορά των **Επαγγελματικών Συνδέσμων** είναι σημαντική σε όλες τις επαρχίες παρά το γεγονός ότι αυτά τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης εδρεύουν όλα στη Λευκωσία, εκτός από ένα που εδρεύει στη Λεμεσό. Το ίδιο ισχύει και για την κατηγορία των **Επιχειρήσεων**, όπου αν και η πλειοψηφία εδρεύει και οργανώνει προγράμματα κατάρτισης στη Λευκωσία, ένα σημαντικό ποσοστό συμβάλλουν στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης και στις υπόλοιπες επαρχίες.

Σε ότι αφορά τις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους**, αυτές που εδρεύουν σε άλλες πόλεις εκτός της Λευκωσίας δεν οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης στη Λευκωσία. Επισημαίνεται ότι στη Λεμεσό οργανώνονται προγράμματα κατάρτισης από τις περισσότερες Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους. Συνολικά, το ποσοστό προσφοράς κατάρτισης αυτής της κατηγορίας σε κάθε επαρχία είναι χαμηλό. Σε σχέση με τις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**, αν και εδρεύουν στη Λευκωσία, οργανώνουν όλες προγράμματα κατάρτισης σε όλες τις πόλεις, παρά το χαμηλό ποσοστό προσφοράς τους σε κάθε επαρχία. Τέλος, όσον αφορά την κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης**, η μεγαλύτερη δραστηριοποίηση παρατηρείται στην επαρχία Λευκωσίας όπου εδρεύει η πλειοψηφία αυτής της κατηγορίας ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Στον πίνακα 1.3 παρουσιάζεται η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης και επαρχία οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997.

3.2. Χαρακτηριστικά εμπειρίας

Με στόχο τη διερεύνηση της εμπειρίας που έχει αποκτηθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στην προσφορά κατάρτισης, αναλύεται στο υποκεφάλαιο αυτό ο χρόνος ίδρυσης, ο χρόνος έναρξης οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και ο χρόνος έναρξης συνεργασίας τους με την Αρχή.

3.2.1. Χρόνος ίδρυσης

Στο Σχεδιάγραμμα 4 παρουσιάζεται η ηλικιακή κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης συνολικά και κατά κατηγορία υπόστασης. Σύμφωνα με τα συνολικά αποτελέσματα, τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης (61%) δεν έχουν πολλά χρόνια λειτουργίας στην κυπριακή αγορά αφού έχουν ιδρυθεί μέσα στα τελευταία 10 χρόνια, δηλαδή κατά την περίοδο 1989-1998. Επίσης, ένας σημαντικός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (20%) έχουν περισσότερα από 19 χρόνια ζωής. Το υπόλοιπο ποσοστό, ύψους 19%, έχουν ιδρυθεί κατά την περίοδο 1979-1988, περίοδος κατά την

οποία η Αρχή είχε αρχίσει τα πρώτα της βήματα στον τομέα της κατάρτισης στην Κύπρο. Είναι φανερό όμως ότι από χρόνο σε χρόνο το σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ακολουθούσε μια ανοδική πορεία. Σε αυτή τη δομή ηλικίας έχει συμβάλει καθοριστικά και η Αρχή με τις διάφορες Δραστηριότητες και Σχέδια της καθώς και τις επιχορηγήσεις που έδινε και εξακολουθεί και σήμερα να δίνει για την κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου.

Κατά κατηγορία υπόστασης, το μεγαλύτερο χρόνο ζωής σε σύγκριση με τις υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν τα **Δημόσια Ιδρύματα** και οι **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**, αφού όλα έχουν περισσότερα από 19 χρόνια ζωής. Αυτό ισχύει και για ποσοστό 50% των **Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων** και 66% των **Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων**. Από τις υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, η πλειοψηφία τους έχουν αρχίσει να λειτουργούν μέσα στην τελευταία δεκαετία.

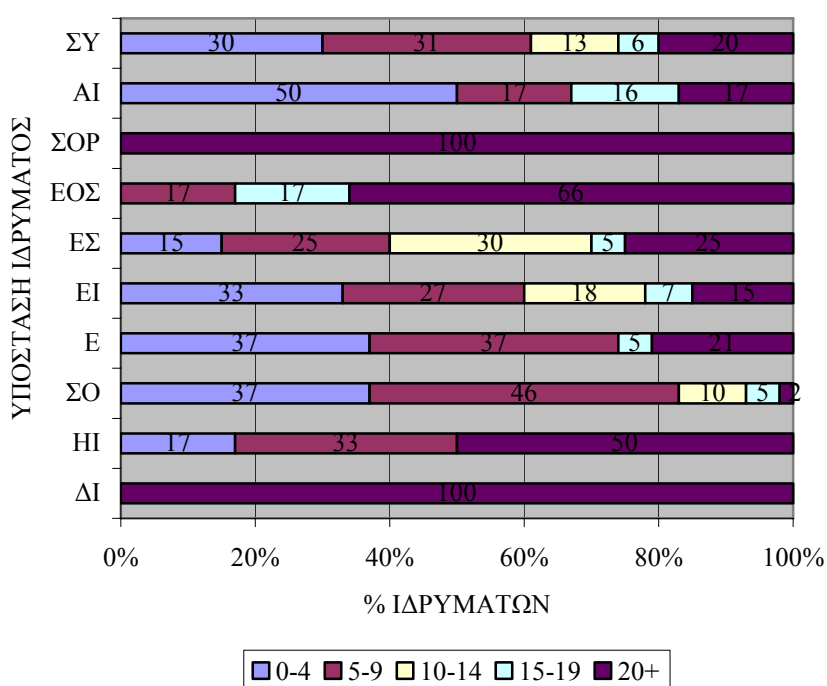
Από τους **Συμβουλευτικούς Οίκους**, παρά το γεγονός ότι αυτή η κατηγορία ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αποτελεί αριθμητικά μια από τις κύριες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ποσοστό 83% έχουν ιδρυθεί μεταξύ της περιόδου 1989-1998 ενώ μόνο ένας Οίκος έχει περισσότερα από 19 χρόνια λειτουργίας. Σε σχέση με τις **Επιχειρήσεις**, είναι φανερό ότι η πλειοψηφία έχουν ιδρυθεί τα τελευταία 10 χρόνια (74%) ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (21%) έχουν περισσότερα από 19 χρόνια ζωής. Όσον αφορά τα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα**, τα οποία αποτελούν το μεγαλύτερο αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, τα περισσότερα έχουν ιδρυθεί τα τελευταία 10 χρόνια (60%) ενώ μόνο ποσοστό 15% έχουν ιδρυθεί πριν από 20 χρόνια.

Ποσοστό 50% των **Επαγγελματικών Συνδέσμων** διαμοιράζεται εξίσου μεταξύ των Συνδέσμων με 5-9 χρόνια ηλικίας και περισσότερα από 19. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτής της κατηγορίας (35%) ανήκουν στην ομάδα που έχουν ιδρυθεί μεταξύ της περιόδου 1979-1988. Όσον αφορά τα **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης**, ποσοστό 67% έχουν ιδρυθεί μέσα στην τελευταία δεκαετία.

Στο σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, η πλειοψηφία αυτών που έχουν ιδρυθεί μέσα στην τελευταία δεκαετία είναι

Συμβουλευτικοί Οίκοι (35%) και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (34%). Τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα είναι επίσης η κατηγορία με το μεγαλύτερο αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με εμπειρία πέραν των 9 ετών (36%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ**

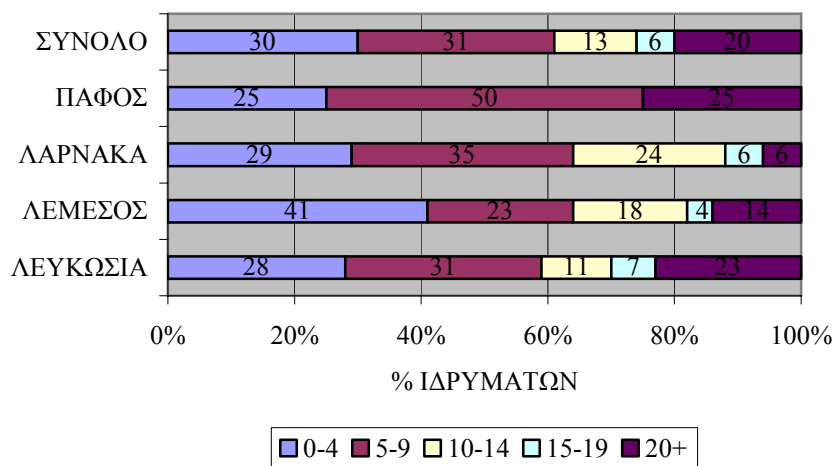


ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

Στο Σχεδιάγραμμα 5, όπου γίνεται ανάλυση της ηλικίας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την επαρχία στην οποία εδρεύουν, τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της **Λευκωσίας**, με ποσοστό 59%, έχουν ιδρυθεί μέσα στην τελευταία δεκαετία (1989-1998). Το μικρότερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών

κατάρτισης αποτελούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με 10-19 χρόνια ζωής (18%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Όσον αφορά τη **Λεμεσό**, τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ιδρύθηκαν την τελευταία δεκαετία (64%) ενώ τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με περισσότερα από 19 χρόνια λειτουργίας αποτελούν το χαμηλότερο ποσοστό (14%). Στη **Λάρνακα** ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν ιδρυθεί κατά την περίοδο 1989-1998 (64%) ενώ το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με εμπειρία των 15 χρόνων και άνω περιορίζεται στο 12%. Σε σχέση με την **Πάφο**, ποσοστό 75% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν μέχρι 9 χρόνια ζωής ενώ το υπόλοιπο 25% έχουν ιδρυθεί πριν το 1979. Αυτό δείχνει ότι από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που υπάρχουν σε κάθε επαρχία, η Πάφος έχει ποσοστιαία σε σχέση με τον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε κάθε επαρχία τα περισσότερα έμπειρα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν ιδρυθεί την τελευταία δεκαετία, και από αυτά που έχουν εμπειρία περισσότερη

από 19 χρόνια, τα περισσότερα βρίσκονται στις επαρχίες Λευκωσίας (68% και 81% αντίστοιχα) και Λεμεσού (14% και 10% αντίστοιχα).

Η ηλικιακή κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης παρουσιάζεται κατά κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας στους πίνακες 1.4 και 1.5 αντίστοιχα του Παραρτήματος 1.

3.2.2. Χρόνος έναρξης οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης

Στο Σχεδιάγραμμα 6 φαίνεται η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τα έτη οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης συνολικά και κατά κατηγορία υπόστασης. Ποσοστό 77% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης άρχισαν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης κατά τα τελευταία 9 χρόνια ενώ ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με περισσότερα από 19 χρόνια εμπειρίας στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης είναι περιορισμένος αφού είναι της τάξης του 3% και εδρεύουν όλα στη Λευκωσία.

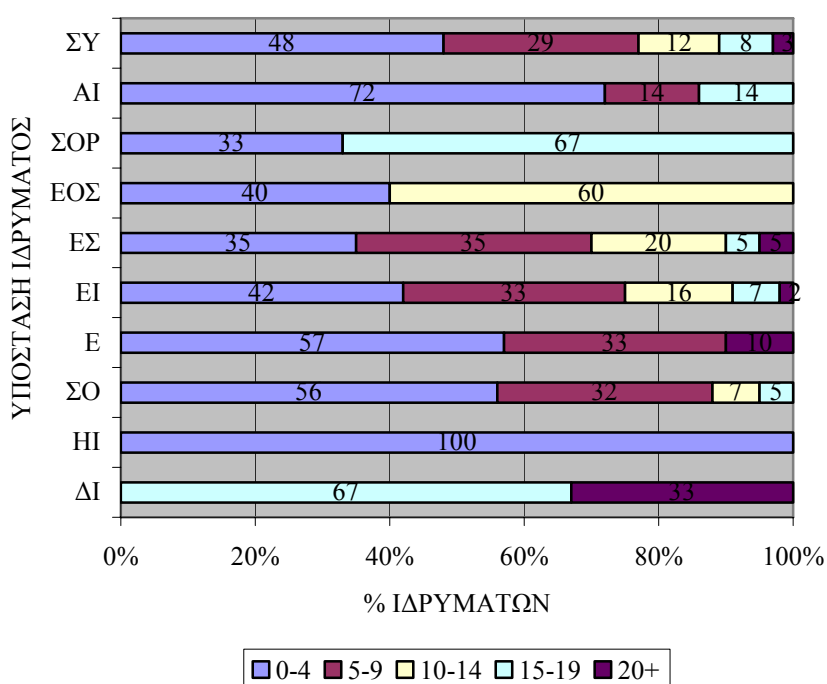
Σε αυτή τη δομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης συμβάλλει και ο ρόλος της Αρχής αφού οι επιχορηγήσεις οι οποίες δίδονται έχουν προσελκύσει αρκετούς οργανισμούς να αρχίσουν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης. Ο όρος επιχορηγήσεις δεν περιλαμβάνει μόνο αυτές οι οποίες δίδονται για την έγκριση οργάνωσης συγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης αλλά και οι επιχορηγήσεις οι οποίες δίδονται για την απόκτηση/ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης που χρησιμοποιείται για την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος 6 προκύπτει ότι τα πρώτα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που δραστηριοποιήθηκαν στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης ήταν 33% των **Δημόσιων Ιδρυμάτων**, 10% των **Επιχειρήσεων**, 2% των **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** και 5% των **Επαγγελματικών Συνδέσμων**. Στο σύνολο όμως των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με περισσότερα από 19 χρόνια εμπειρίας στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης οι **Επιχειρήσεις** αποτελούν το μεγαλύτερο μερίδιο με ποσοστό 40%.

Όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που άρχισαν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης κατά την τελευταία δεκαετία

(1989-1998), η πλειοψηφία ανήκει στην κατηγορία των **Συμβουλευτικών Οίκων** και **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** (29% και 33% αντίστοιχα).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΤΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



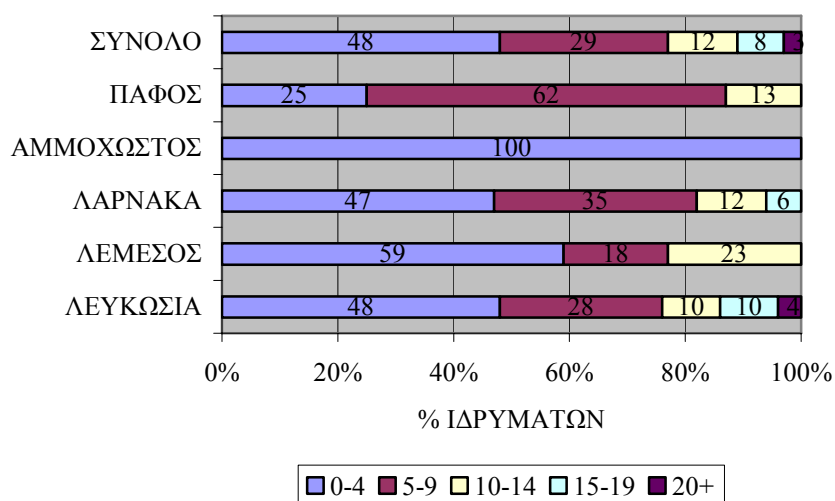
ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ενώ όλα τα **Δημόσια Ιδρύματα** άρχισαν την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά την περίοδο 1964-1983, τα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** άρχισαν όλα να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1994-1998. Σε σχέση με τους **Συμβουλευτικούς Οίκους**, αξιοσημείωτο είναι το ότι κανένας

από αυτούς δεν άρχισε την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης πριν από το 1979. Όσον αφορά τις **Επιχειρήσεις**, καμιά από αυτές δεν είχε αρχίσει την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1979-1988, ενώ 33% των **Συνδικαλιστικών Οργανώσεων** δραστηριοποιήθηκαν τα τελευταία 4 χρόνια και οι υπόλοιπες μέσα στην περίοδο 1979-1983.

Τα **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης** άρχισαν να δραστηριοποιούνται κυρίως την τελευταία δεκαετία με ποσοστό 86% ενώ η πλειοψηφία των **Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων** με ποσοστό 60% άρχισαν να δραστηριοποιούνται στον τομέα της κατάρτισης κατά την περίοδο 1984-1988.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΤΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ**



Στο Σχεδιάγραμμα 7 αναλύεται η **κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τα έτη οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης συνολικά και κατά επαρχία έδρας**. Σε όλες τις επαρχίες, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αρχίσει να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης μέσα στην

τελευταία δεκαετία, με τα περισσότερα από αυτά να ανήκουν στις επαρχίες Λευκωσίας (68%) και Λεμεσού (14%).

Η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τα έτη οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης παρουσιάζεται κατά κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας στους πίνακες 1.6 και 1.7 αντίστοιχα του Παραρτήματος 1.

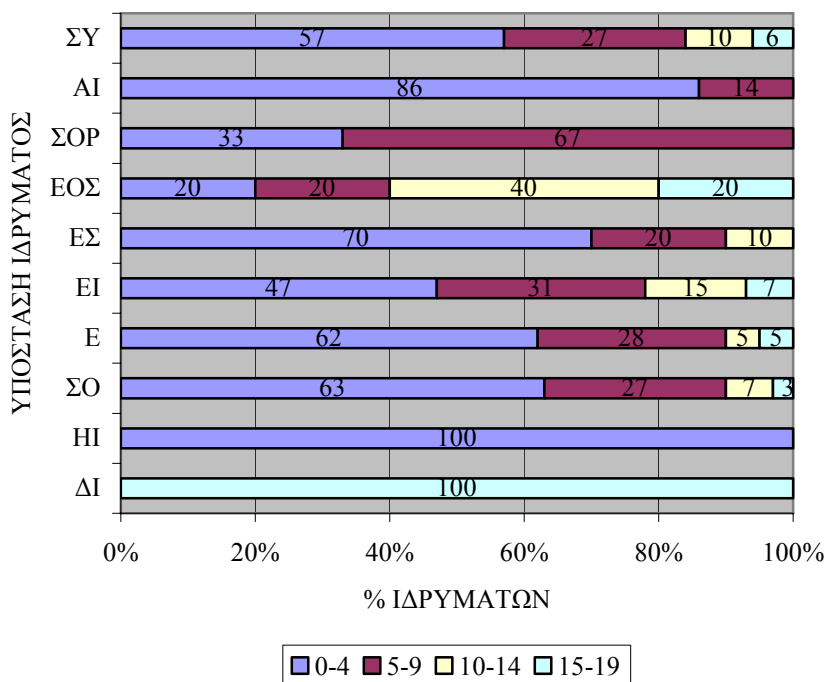
3.2.3. Έναρξη συνεργασίας με την Αρχή

Στο Σχεδιάγραμμα 8 φαίνεται η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τα έτη συνεργασίας τους με την Αρχή συνολικά και κατά κατηγορία υπόστασης.

Η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (84%) έχουν αρχίσει να συνεργάζονται με την Αρχή τα τελευταία 9 χρόνια, περίοδος κατά την οποία τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης είχαν αρχίσει να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης (77%). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που είχαν αρχίσει να συνεργάζονται με την Αρχή από τα πρώτα χρόνια ίδρυσης της είναι περιορισμένος (6%). Είναι επομένως φανερό η αυξητική τάση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που άρχισαν να συνεργάζονται με την Αρχή διαχρονικά.

Αναλύοντας τα στοιχεία κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που άρχισαν να συνεργάζονται με την Αρχή τα τελευταία 9 χρόνια είναι Συμβουλευτικοί Οίκοι (28%) και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (32%). Η πλειοψηφία εκείνων που άρχισαν να συνεργάζονται με την Αρχή μεταξύ της περιόδου 1979-1983 (15-19 χρόνια συνεργασίας) είναι κατά 40% Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και κατά 30% Δημόσια Ιδρύματα. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι όλα τα Δημόσια Ιδρύματα που συνεργάζονται με την Αρχή έχουν αρχίσει από πολύ νωρίς τη συνεργασία τους μαζί της ενώ όλα τα Ημιδημόσια Ιδρύματα έχουν αρχίσει τη συνεργασία τους μέσα στα τελευταία 4 χρόνια, περίοδος κατά την οποία είχαν αρχίσει και την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ
ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



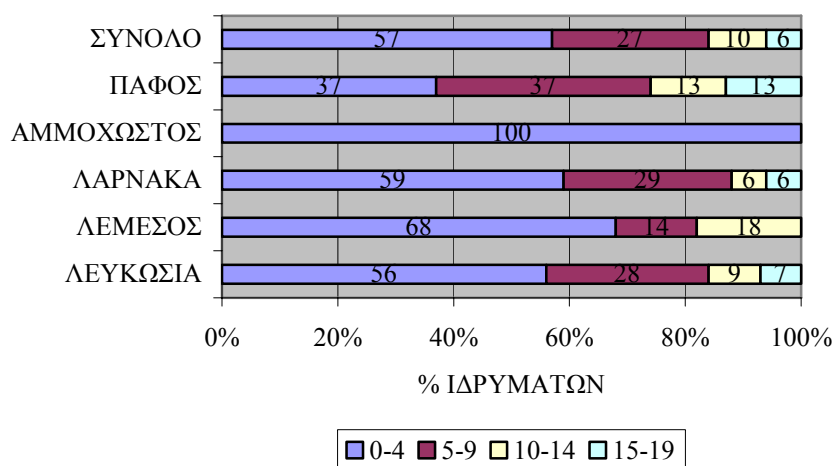
ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

Η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε κάθε κατηγορία υπόστασης έχουν αρχίσει τη συνεργασία τους με την Αρχή μέσα στην τελευταία δεκαετία, με εξαίρεση τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους, όπου ποσοστό 80% κατανέμεται εξίσου ανάμεσα σε αυτά που άρχισαν τη συνεργασία τους την τελευταία δεκαετία και αυτά που άρχισαν τη συνεργασία τους κατά την περίοδο 1984-1988.

Η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σύμφωνα με τα έτη συνεργασίας τους με την Αρχή παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα

9 συνολικά και κατά την **επαρχία έδρας**. Τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης σε κάθε επαρχία έχουν αρχίσει να συνεργάζονται με την Αρχή τα τελευταία 9 χρόνια. Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν αρχίσει να συνεργάζονται με την Αρχή από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της, δηλαδή μεταξύ της περιόδου 1979-1983, ποσοστό 80% εδρεύουν στη Λευκωσία και 10% στη Λάρνακα και Πάφο.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ
ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ**



Η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τα έτη συνεργασίας τους με την Αρχή παρουσιάζεται κατά κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας στους πίνακες 1.8 και 1.9 αντίστοιχα του Παραρτήματος 1.

3.2.4. Χρονολογική σύγκριση χαρακτηριστικών

Στο μέρος αυτό έχει κριθεί σκόπιμο όπως γίνει σύγκριση μεταξύ του χρόνου ίδρυσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, του χρόνου οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και του χρόνου έναρξης της συνεργασίας τους με την Αρχή. Στον Πίνακα 1 φαίνεται η κατανομή

των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε σχέση με κάθε ένα από τα πιο πάνω στοιχεία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΧΡΟΝΟ ΙΔΡΥΣΗΣ, ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΑΡΞΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ
ΑΡΧΗ

ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΧΡΟΝΟΥ	ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ			ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ
	20+	10-19	0-9	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ			
ΙΔΡΥΣΗ	32	30	97	159
ΕΝΑΡΞΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	5	31	123	159
ΕΝΑΡΞΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ	-	26	133	159

Πριν από το 1979, πριν δηλαδή από την έναρξη λειτουργίας της Αρχής, μόνο ποσοστό 16% (5 από 32) των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που υπήρχαν είχαν αρχίσει την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης. Από αυτά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, ποσοστό 40% είναι Επιχειρήσεις ενώ το υπόλοιπο 60% κατανέμεται εξίσου μεταξύ των Δημόσιων Ιδρυμάτων, των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των Επαγγελματικών Συνδέσμων.

Κατά την επόμενη δεκαετία, μεταξύ δηλαδή της περιόδου **1979-1988**, το ποσοστό του πληθυσμού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που άρχισαν την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης είχε αυξηθεί στο 50% (31 από 62). Ποσοστό 42% αυτών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ανήκουν στην κατηγορία των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και ακολουθούν οι Συμβουλευτικοί Οίκοι και οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι με ποσοστό 16% το καθένα.

Λόγω του ότι μέσα στην ίδια περίοδο (1979-1988) άρχισε τη λειτουργία της και η Αρχή, ποσοστό 42% (26 από 62) του πληθυσμού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης άρχισαν να συνεργάζονται μαζί της. Το ποσοστό αυτό κρίνεται ικανοποιητικό λαμβάνοντας

υπόψη ότι το ποσοστό αυτών που οργάνωναν προγράμματα κατάρτισης και άρχισαν να συνεργάζονται με την Αρχή μέσα σε αυτή την περίοδο είναι 72% (26 από 36). Από τα 26 αυτά ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, ποσοστό 46% είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και 15% είναι Συμβουλευτικοί Οίκοι.

Μέσα στην τελευταία δεκαετία (1989-1998), το ποσοστό του πληθυσμού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που άρχισαν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης αυξήθηκε στο 77% (123 από 159). Η συνεχής αυτή αύξηση στην έναρξη οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης υποδηλώνει τόσο τη σημασία που άρχισε να δίδεται για θέματα κατάρτισης όσο και το σημαντικό ρόλο που διαδραμάτισε η Αρχή για αυτό το θέμα. Ποσοστό 33% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που άρχισαν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης μέσα σε αυτή την περίοδο είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ενώ ποσοστό 29% είναι Συμβουλευτικοί Οίκοι.

Κατά την περίοδο 1989-1998, αυξήθηκε σημαντικά και το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που άρχισαν τη συνεργασία τους με την Αρχή. Ποσοστό 84% (133 από 159) του πληθυσμού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης άρχισαν μέσα σε αυτή την περίοδο να συνεργάζονται με την Αρχή. Τα μεγαλύτερα ποσοστά αυτών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ανήκουν στις κατηγορίες των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των Συμβουλευτικών Οίκων με ποσοστά 32% και 28% αντίστοιχα.

4. ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζεται και αξιολογείται η προσφορά κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Ειδικότερα, αναλύονται οι θεματικοί τομείς οργάνωσης προγραμμάτων, γίνεται αναφορά σε εξειδικευμένα θέματα δραστηριοποίησης, εξετάζεται η οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και παρουσιάζεται η προσφορά κατάρτισης στις βασικές της μορφές καθώς και άλλη προσφορά συναφής με το ανθρώπινο δυναμικό.

4.1. Θεματικοί τομείς προσφοράς κατάρτισης

Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζεται η προσφορά κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 στους διάφορους θεματικούς τομείς γενικά καθώς και κατά κατηγορία υπόστασης ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης, κατά επαρχία, κατά βιομηχανικό τομέα και κατά μέγεθος επιχείρησης. Εξετάζονται επίσης οι προθέσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την περίοδο 1998-2000. Τέλος, γίνεται σύγκριση των αναγκών κατάρτισης των επιχειρήσεων με τις προθέσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για δραστηριοποίηση στους διάφορους θεματικούς τομείς.

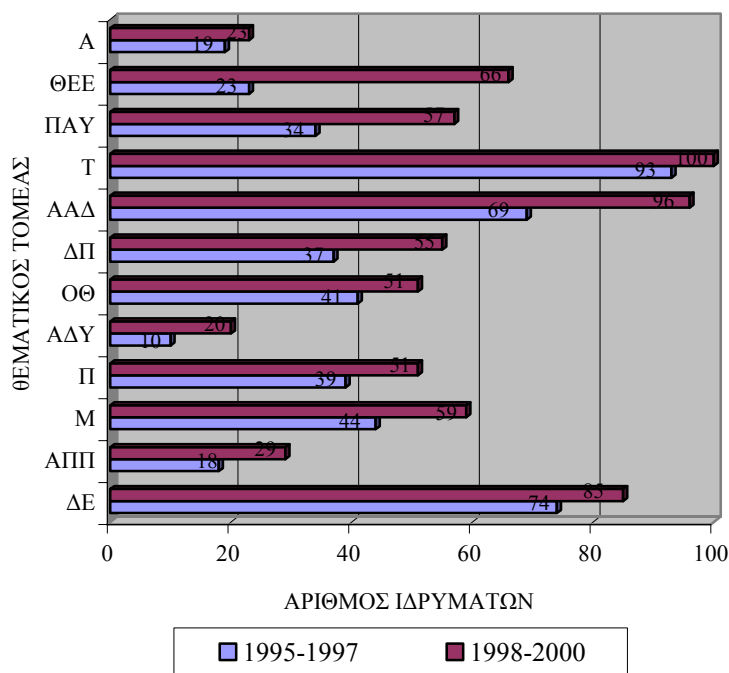
4.1.1. Προγράμματα κατά θεματικό τομέα

Ενδιαφέροντα στοιχεία για τους θεματικούς τομείς στους οποίους τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά τα τελευταία 3 χρόνια 1995-1997 και σε αυτούς που εκτιμούν ότι θα οργάνωσουν προγράμματα κατά τα επόμενα 3 χρόνια 1998-2000 παρουσιάζονται παραστατικά στο Σχεδιάγραμμα 10 και στον Πίνακα 2.

Κατά την περίοδο 1995-1997, μεγάλος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσε προγράμματα κατάρτισης στους θεματικούς τομείς τεχνολογίας (57%), διεύθυνσης και εποπτείας (46%) και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (43%). Αντίθετα, περιορισμένος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσε προγράμματα στους θεματικούς τομείς αγορών και διαχείρισης υλικών (6%), ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων (11%) καθώς και

σε θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (14%). Κατά την επόμενη τριετία 1998-2000, ακόμα μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτιμά ότι θα δραστηριοποιηθεί στους θεματικούς τομείς τεχνολογίας (62%), ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (59%) και διεύθυνσης και εποπτείας (52%). Σημειώνεται ότι αυξημένος αριθμός προγραμματίζουν να προσφέρουν κατάρτιση και σε θέματα που αφορούν την Ευρωπαϊκή Ένωση (41%) ενώ το χαμηλότερο ποσοστό αναμένεται να συνεχίσει να παρατηρείται στα θέματα αγορών και διαχείρισης υλικών (12%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000



ΔΕ: Διεύθυνση και Εποπτεία ΑΠΠ: Ανάπτυξη και Παραγωγή Προϊόντων Μ: Μάρκετινγκ
 Π: Πωλήσεις ΑΔΥ: Αγορές και Διαχείριση Υλικών ΟΘ: Οικονομικά Θέματα
 ΔΠ: Διαχείριση Ποιότητας ΑΑΔ: Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Τ: Τεχνολογία
 ΠΑΥ: Περιβάλλον, Ασφάλεια και Υγιεινή ΘΕΕ: Θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης Α: Άλλοι

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα των δύο περιόδων, σημαντικό είναι το γεγονός ότι με βάση τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης προβλέπεται να αυξηθεί η δραστηριοποίηση τους σε όλους ανεξαιρέτα τους θεματικούς τομείς. Οι μεγαλύτερες μεταβολές αναμένεται να παρατηρηθούν στα θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (187%), αγορών και διαχείρισης υλικών (100%), περιβάλλοντος, ασφάλειας και υγιεινής (68%), ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων (61%) και διαχείρισης ποιότητας (49%). Αντίθετα, περιορισμένη μεταβολή εκτιμάται ότι θα παρατηρηθεί σε θεματικούς τομείς όπου η δραστηριοποίηση είναι ήδη μεγάλη, όπως τεχνολογίας (8%) και διεύθυνσης και εποπτείας (15%).

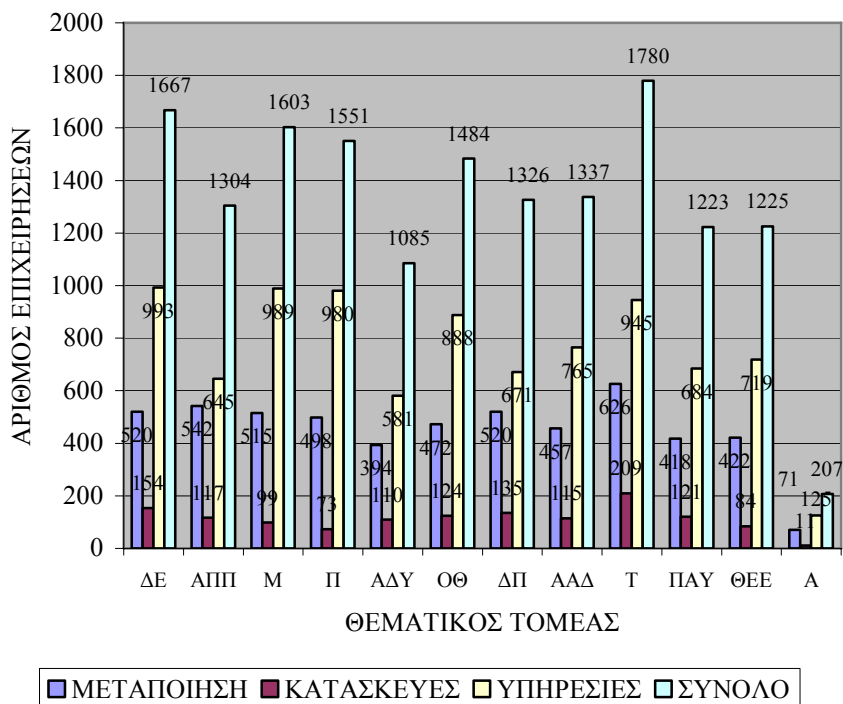
ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ
ΤΟΜΕΑ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Αρ.	%	Αρ.	%	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	74	46	85	52	+15
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	18	11	29	18	+61
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	44	27	59	36	+34
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	39	24	51	31	+31
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	10	6	20	12	+100
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	41	25	51	31	+24
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	37	23	55	34	+49
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	69	43	96	59	+39
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	93	57	100	62	+8
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ	34	21	57	35	+68
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	23	14	66	41	+187
ΑΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	19	12	23	14	+21
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	162		162		

Συγκρίνοντας τις προθέσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για τη δραστηριοποίηση τους στους διάφορους θεματικούς τομείς κατά την περίοδο 1998-2000 με τις αντίστοιχες δηλώσεις των επιχειρήσεων που έκαναν στα πλαίσια τριών πρόσφατων ερευνών της Αρχής αναφορικά με τις εκτιμήσεις τους για τις ανάγκες κατάρτισης

των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων για την ίδια περίοδο, θα μπορούσε κάποιος ενδεικτικά τουλάχιστον να εντοπίσει σύγκλιση ή απόκλιση των δύο. Στο Σχεδιάγραμμα 11 παρουσιάζονται οι ανάγκες των επιχειρήσεων κατά θεματικό τομέα για τους τρεις βιομηχανικούς τομείς που κάλυψε η έρευνα ενώ η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό τομέα μαζί με τις συνολικές ανάγκες των τριών βιομηχανικών τομέων φαίνονται αναλυτικά στον πίνακα 2.1 του Παραρτήματος 2.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11
ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ
ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000**



ΔΕ: Διεύθυνση και Εποπτεία ΑΠΠ: Ανάπτυξη και Παραγωγή Προϊόντων Μ: Μάρκετινγκ
Π: Πωλήσεις ΑΔΥ: Αγορές και Διαχείριση Υλικών ΟΘ: Οικονομικά Θέματα
ΔΠ: Διαχείριση Ποιότητας ΑΑΔ: Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Τ: Τεχνολογία
ΠΑΥ: Περιβάλλον, Ασφάλεια και Υγιεινή ΘΕΕ: Θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης Α: Άλλοι

Ο μεγαλύτερος αριθμός Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων στα πλαίσια των τριών πρόσφατων ερευνών της Αρχής στους τομείς της

Μεταποίησης, των Κατασκευών και των Υπηρεσιών δήλωσε ανάγκες σε θέματα τεχνολογίας, διεύθυνσης και εποπτείας, μάρκετινγκ, πωλήσεις και οικονομικά θέματα. Χαμηλό ενδιαφέρον εκδηλώθηκε στους θεματικούς τομείς αγορών και διαχείρισης υλικών, περιβάλλοντος, ασφάλειας και υγιεινής, Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων, διαχείρισης ποιότητας και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

Στις περιπτώσεις των θεματικών τομέων όπου παρατηρείται υψηλή αναλογία επιχειρήσεων κατά ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης, διαφαίνεται ανάγκη για μεγαλύτερη δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών. Οι περιπτώσεις αυτές αναφέρονται κυρίως στους θεματικούς τομείς των αγορών και διαχείρισης υλικών (54,3) και της ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων (45). Συγκριτικά, χαμηλή αναλογία επιχειρήσεων κατά ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης εντοπίζεται στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού (13,9), στην τεχνολογία (17,8), στα θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (18,6) και στη διεύθυνση και εποπτεία (19,6).

4.1.2. Προγράμματα κατά θεματικό τομέα και κατηγορία υπόστασης

Η προσφορά κατάρτισης στους διάφορους θεματικούς τομείς φαίνεται να έχει κάποια σχέση με την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Όπως φαίνεται και από τα στοιχεία του Πίνακα 3 οι πλείστες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης σε όλους σχεδόν τους θεματικούς τομείς. Πρόσθετα, όμως, φαίνεται να υπάρχει κάποια σχετική εξειδίκευση στις διάφορες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι αν και ο αριθμός των Δημόσιων Ιδρυμάτων είναι περιορισμένος αυτό δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι και η προσφορά κατάρτισης είναι περιορισμένη.

Αναλύοντας τα στοιχεία κατά **υπόσταση ιδρύματος** παρατηρείται ότι κατά την περίοδο 1995-1997 όλα τα **Δημόσια Ιδρύματα** οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης στον τομέα του περιβάλλοντος, ασφάλειας και υγιεινής, ενώ γενικά η κατηγορία αυτή δραστηριοποιήθηκε σε

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ		ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	Αρ	2	3	20	6	25	8	6	2	2	74
	%	3	4	27	8	33	11	8	3	3	100
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	Αρ	2	1	3	4	4	2	1	-	1	18
	%	11	6	16	22	22	11	6	-	6	100
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	Αρ	2	-	9	6	19	2	5	-	1	44
	%	5	-	20	14	43	5	11	-	2	100
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	Αρ	1	-	11	5	19	1	2	-	-	39
	%	3	-	28	13	48	3	5	-	-	100
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΔΙΚΩΝ	Αρ	1	-	3	1	2	2	1	-	-	10
	%	10	-	30	10	20	20	10	-	-	100
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	Αρ	1	3	5	7	14	3	5	3	-	41
	%	3	7	12	17	35	7	12	7	-	100
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	Αρ	1	1	15	-	10	5	3	-	2	37
	%	3	3	41	-	27	13	8	-	5	100
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	Αρ	1	1	23	4	21	8	4	3	4	69
	%	1	1	33	6	31	12	6	4	6	100
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	Αρ	1	3	19	11	37	15	3	-	4	93
	%	1	3	21	12	40	16	3	-	4	100
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ	Αρ	3	2	7	4	4	9	3	2	-	34
	%	9	6	20	12	12	26	9	6	-	100
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	Αρ	1	2	4	-	6	4	4	2	-	23
	%	5	9	17	-	26	17	17	9	-	100
ΑΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	Αρ	-	1	5	1	2	2	-	3	1	15
	%	-	7	33	7	13	13	-	20	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ		3	6	41	21	55	20	6	3	7	162

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

όλους τους θεματικούς τομείς. Όσον αφορά την κατηγορία των **Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων**, αυτή δραστηριοποιήθηκε κυρίως στη διεύθυνση και εποπτεία, στα οικονομικά θέματα και στην τεχνολογία ενώ δεν ασχολήθηκε καθόλου με μάρκετινγκ, πωλήσεις και αγορές/ διαχείριση υλικών. Οι **Επιχειρήσεις** πρόσφεραν κατάρτιση κυρίως σε θέματα τεχνολογίας ενώ δεν δραστηριοποιήθηκαν καθόλου στην προσφορά κατάρτισης σε θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης και διαχείρισης ποιότητας. Οι **Συμβουλευτικοί Οίκοι** είναι μια από τις βασικές κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δραστηριοποιούνται στην προσφορά κατάρτισης και μάλιστα σε όλους τους θεματικούς τομείς. Κατά την περίοδο 1995-1997 οι περισσότεροι Συμβουλευτικοί Οίκοι πρόσφεραν κατάρτιση σε θεματικούς τομείς που αφορούν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, τη διεύθυνση και εποπτεία καθώς και την τεχνολογία. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση των **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** τα οποία πρόσθετα έδωσαν και έμφαση στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στους τομείς του μάρκετινγκ και των πωλήσεων. Επίσης, οι **Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι** δραστηριοποιήθηκαν σε όλους τους θεματικούς τομείς αλλά έδωσαν συγκριτικά ιδιαίτερη έμφαση στο περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή.

Όσον αφορά τις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους**, παρά τη δραστηριοποίησή τους σε όλους τους θεματικούς τομείς, η προσπάθειά τους επικεντρώθηκε περισσότερο σε θεματικούς τομείς που αφορούν τη διεύθυνση και εποπτεία, το μάρκετινγκ και τα οικονομικά θέματα. Αντίθετα, οι **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** δραστηριοποιούνται σε περιορισμένο αριθμό θεμάτων όπως είναι τα οικονομικά θέματα, η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, η διεύθυνση και εποπτεία, το περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή και τα Ευρωπαϊκά θέματα.

Αξιολογώντας την **οργάνωση προγραμμάτων κατά θεματικό τομέα** σημαντική είναι η προσφορά στον τομέα της **διεύθυνσης και εποπτείας** και η οποία βασίζεται περισσότερο στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (33%) και τους Συμβουλευτικούς Οίκους (27%), ενώ σημειώνεται ότι όλα ανεξαιρέτα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης προσφέρουν κατάρτιση σε αυτό τον τομέα. Η προσφορά κατάρτισης στον τομέα της **ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων** παρουσιάζεται περιορισμένη και κυρίως προσφέρεται από τις Επιχειρήσεις (22%) και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (22%) καθώς και

τους Συμβουλευτικούς Οίκους (16%) ενώ τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και οι Συμβουλευτικοί Οίκοι είναι κυρίως αυτοί που οργανώνουν προγράμματα στο **μάρκετινγκ** και τις **πωλήσεις** με ποσοστά 43% & 48% και 20% & 28% αντίστοιχα. Περιορισμένη παρουσιάζεται επίσης και η προσφορά κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στον τομέα των **αγορών και διαχείρισης υλικών** με κύριους πρωταγωνιστές τους Συμβουλευτικούς Οίκους (30%) και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους (20% αντίστοιχα). Όσον αφορά την προσφορά κατάρτισης σε **οικονομικά θέματα** αυτή βασίζεται κατά πρώτο λόγο στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (35%) και κατά δεύτερο στις Επιχειρήσεις (17%). Τα προγράμματα που αφορούν τη **διαχείριση ποιότητας** οργανώνονται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τους Συμβουλευτικούς Οίκους (41%), οι οποίοι φαίνεται να γνωρίζουν καλύτερα από οποιονδήποτε άλλο το θέμα, καθώς και από τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (27%). Το ίδιο συμβαίνει και με τη σημαντική προσφορά κατάρτισης για την **ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού** με ποσοστά 33% και 31% αντίστοιχα.

Για θέματα **τεχνολογίας**, πέραν από τη σημαντική συνεισφορά στην οργάνωση προγραμμάτων από τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (40%), ουσιαστική είναι και η συνεισφορά των Συμβουλευτικών Οίκων και των Επαγγελματικών Συνδέσμων (21% αντίστοιχα). Η δραστηριοποίηση για την προσφορά κατάρτισης σε θεματικούς τομείς που αφορούν το **περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή** προέρχεται κυρίως από τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους (26%) και τους Συμβουλευτικούς Οίκους (20%). Για τα **θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης** και παρά τη γενική κινητοποίηση κατά την περίοδο 1995-1997, φαίνεται ότι η ενημέρωση/προσφορά κατάρτισης ήταν σχετικά περιορισμένη από όλα τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αλλά, όπως έχει ήδη αναφερθεί, αναμένεται να αυξηθεί ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών που θα αρχίσουν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης για αυτό το θεματικό τομέα λόγω της ευρωπαϊκής πορείας της Κύπρου. Η περιορισμένη αυτή προσφορά προέρχεται βασικά από τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (26%), τους Συμβουλευτικούς Οίκους, τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους με ποσοστό 17% αντίστοιχα.

Συγκρίνοντας τα πιο πάνω στοιχεία που έχουν συλλεγεί για την περίοδο 1995-1997 με τα αντίστοιχα για την περίοδο 1998-2000, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 2.2 του Παραρτήματος 2, φαίνεται

ότι θα πρέπει να αναμένονται διαφοροποιήσεις όσον αφορά τη δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην προσφορά κατάρτισης στους διάφορους θεματικούς τομείς. Η κατηγορία των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, δείχνοντας για ακόμα μια φορά το δυναμισμό και την ευελιξία της, φαίνεται ότι έχει πρόθεση να δραστηριοποιηθεί ακόμα περισσότερο στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης σε μεγαλύτερο φάσμα θεματικών τομέων. Εμφανής είναι η αριθμητική αύξηση στη δραστηριοποίηση Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων σε θέματα μάρκετινγκ, ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού και Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ίδια πρόθεση, αν και σε μικρότερο βαθμό, εκδηλώνεται και από τους Συμβουλευτικούς Οίκους, ιδιαίτερα σε θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οριακή αύξηση στη δραστηριοποίηση αναμένεται να παρατηρηθεί και στα Ημιδημόσια Ιδρύματα, τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους, τις Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και τις Επιχειρήσεις.

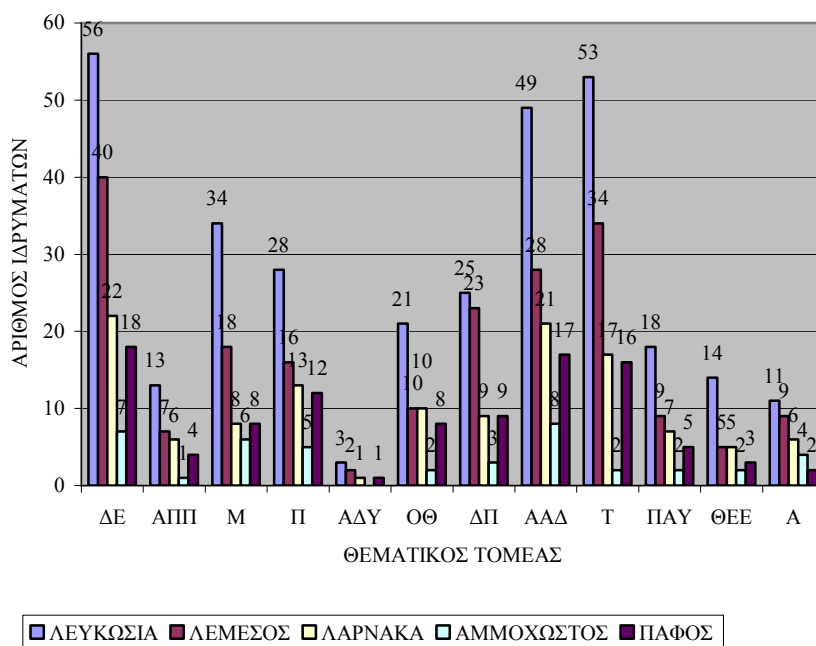
4.1.3. Προγράμματα κατά θεματικό τομέα και επαρχία δραστηριοποίησης

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας όπως παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 12 φαίνεται ότι κατά την περίοδο 1995-1997 τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δραστηριοποιήθηκαν κατά **επαρχία** για την προσφορά κατάρτισης στους διάφορους επιμέρους θεματικούς τομείς με στόχο την ικανοποίηση των εξειδικευμένων αναγκών κατάρτισης της κάθε επαρχίας. Όπως αναμενόταν, και παρουσιάζεται αναλυτικά στον πίνακα 2.3, η δραστηριοποίηση ήταν πιο έντονη στις επαρχίες **Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας** με τη σειρά που αναφέρονται, λόγω κυρίως της έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και λόγω του μεγάλου αριθμού απασχολούμενων και της συγκέντρωσης βιομηχανικών μονάδων σε αυτές τις επαρχίες. Αξιοσημείωτη ήταν και η προσφορά κατάρτισης και στην επαρχία Πάφου η οποία άρχισε πλέον να συγκρίνεται ευνοϊκά με αυτή που προσφέρεται στη **Λάρνακα**. Στην περίπτωση της επαρχίας **Αμμοχώστου**, αν και εντοπίζεται κάποιο πρόβλημα εξειδικευμένης δραστηριοποίησης στην περιοχή αυτή, φαίνεται ότι αυτό επιλύεται σε κάποιο βαθμό με την ανάλογη δραστηριοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην επαρχία Λάρνακας.

Οι ενδείξεις για την περίοδο 1998-2000, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 2.3, δείχνουν ότι τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν

πρόθεση για περαιτέρω εντατικοποίηση της προσπάθειας τους για την οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης σε επίπεδο επαρχίας, ιδιαίτερα σε αριθμό θεματικών τομέων. Συγκριτικά με την προηγούμενη περίοδο 1995-1997, φαίνεται να αυξάνεται σε σημαντικό βαθμό η δραστηριοποίηση σε όλες τις επαρχίες εκτός της Λευκωσίας. Σημειώνεται ότι γενικά οι ποσοστιαίες αυξήσεις αναμένεται να είναι ιδιαίτερα σημαντικές στην επαρχία Αμμοχώστου. Μεγαλύτερη αύξηση σε όλες τις επαρχίες αναμένεται να παρατηρηθεί στους θεματικούς τομείς του περιβάλλοντος, ασφάλειας και υγιεινής, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των αγορών και διαχείρισης υλικών.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

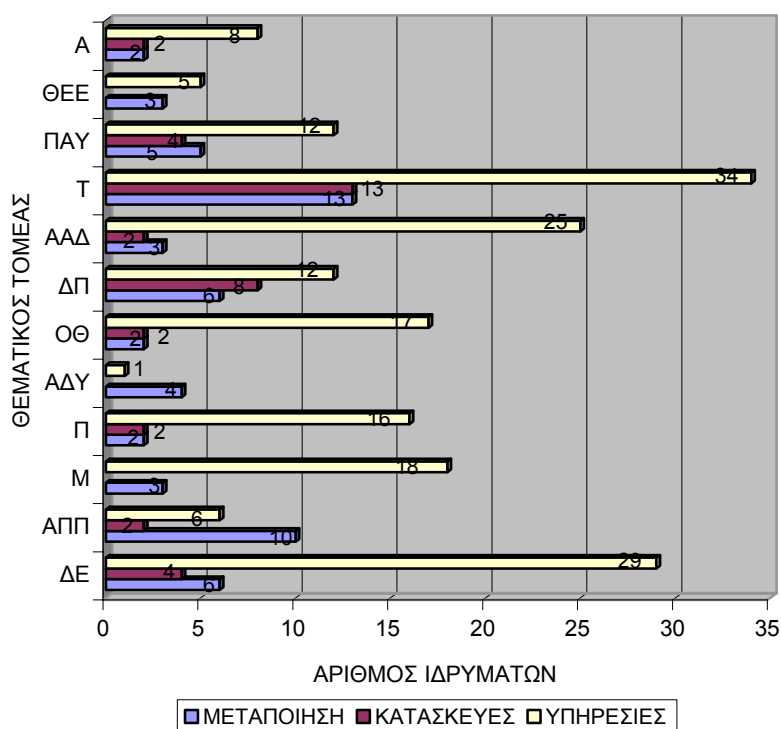


ΔΕ: Διεύθυνση και Εποπτεία ΑΠΠ: Ανάπτυξη και Παραγωγή Προϊόντων
 Μ: Μάρκετινγκ Π: Πωλήσεις ΑΔΥ: Αγορές και Διαχείριση Υλικών ΟΘ: Οικονομικά
 Θέματα ΔΠ: Διαχείριση Ποιότητας ΑΑΔ: Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού
 Τ: Τεχνολογία ΠΑΥ: Περιβάλλον, Ασφάλεια και Υγιεινή ΘΕΕ: Θέματα Ευρωπαϊκής
 Ένωσης Α: Άλλοι

4.1.4. Προγράμματα κατά θεματικό και βιομηχανικό τομέα

Αξιολογώντας τα στοιχεία που φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 13 και στον πίνακα 2.4 του Παραρτήματος 2, διαπιστώνεται ότι εξειδικευμένη δραστηριοποίηση κατά βιομηχανικό τομέα από πλευράς ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης παρατηρείται σε μεγαλύτερο βαθμό στον τομέα των **Υπηρεσιών παρά στη Μεταποίηση και τις Κατασκευές**, πράγμα το οποίο ήταν αναμενόμενο γνωρίζοντας τη μεγάλη ανάπτυξη του τομέα των Υπηρεσιών. Αυτό ισχύει τόσο κατά την περίοδο 1995-1997 όσο και κατά την επόμενη περίοδο 1998-2000.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



ΔΕ: Διεύθυνση και Εποπτεία ΑΠΠ: Ανάπτυξη και Παραγωγή Προϊόντων
 Μ: Μάρκετινγκ Π: Πωλήσεις ΑΔΥ: Αγορές και Διαχείριση Υλικών ΟΘ: Οικονομικά Θέματα
 ΔΠ: Διαχείριση Ποιότητας ΑΑΔ: Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Τ: Τεχνολογία
 ΠΑΥ: Περιβάλλον, Ασφάλεια και Υγιεινή ΘΕΕ: Θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης Α: Άλλοι

Ειδικότερα, και στους τρεις υπό αναφορά βιομηχανικούς τομείς και στις δύο περιόδους, μεγαλύτερη δραστηριοποίηση παρατηρείται στο θεματικό τομέα της τεχνολογίας ενώ σε κάθε βιομηχανικό τομέα δίδεται έμφαση σε πρόσθετους θεματικούς τομείς. Στην περίπτωση της **Μεταποίησης**, εκτός από την τεχνολογία, δίδεται κάποια μεγαλύτερη έμφαση στην ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων, στις **Κατασκευές** παρατηρείται μεγαλύτερη δραστηριοποίηση στην τεχνολογία και στη διαχείριση ποιότητας και στις **Υπηρεσίες** στη διεύθυνση και εποπτεία καθώς και στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού.

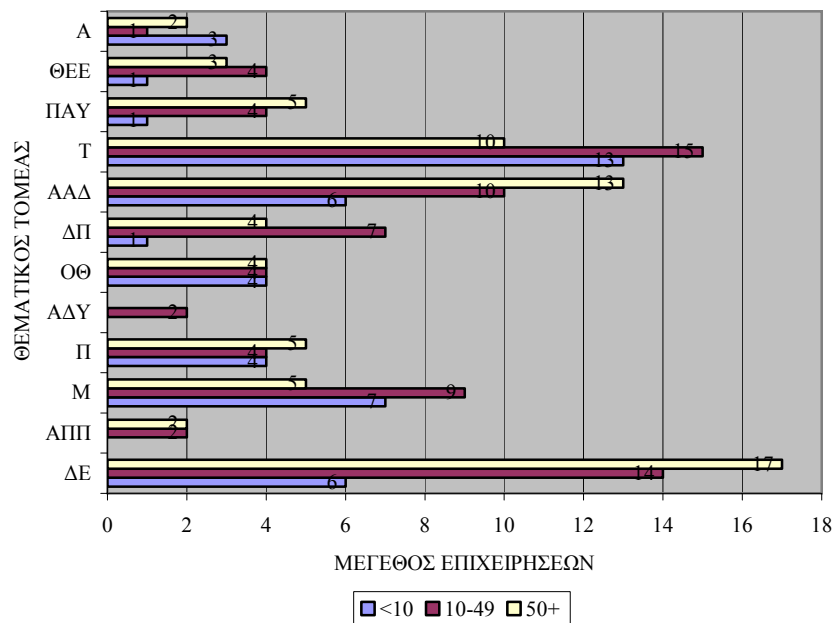
Με βάση τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, στο ίδιο ακριβώς πλαίσιο αναμένεται να δραστηριοποιηθούν και κατά την περίοδο 1998-2000. Πρόσθετα όμως, παρατηρείται **αυξητική τάση** στα θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (σε όλους τους βιομηχανικούς τομείς), στην ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων (τομείς Κατασκευών και Μεταποίησης) στο μάρκετινγκ (τομέας Μεταποίησης), στις αγορές και διαχείριση υλικών (τομέας Υπηρεσιών) καθώς και στο περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή (τομέας Μεταποίησης).

4.1.5. Προγράμματα κατά θεματικό τομέα και μέγεθος επιχείρησης

Από την ανάλυση και μελέτη των στοιχείων που φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 14 και στον πίνακα 2.5 του Παραρτήματος 2 και συγκριτικά με το βαθμό εξειδικευμένης δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά βιομηχανικό τομέα, γενικά παρατηρείται περιορισμένος βαθμός εξειδικευμένης δραστηριοποίησης τους κατά μέγεθος επιχείρησης. Πέραν όμως από αυτή τη γενική παρατήρηση, η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται να στοχεύει περισσότερο προς τις επιχειρήσεις που απασχολούν 10 άτομα και άνω παρά τις μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση μικρότερη των 10 ατόμων και παρά το γεγονός ότι αυτό το μέγεθος αποτελεί την πλειοψηφία του πληθυσμού των επιχειρήσεων. Σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων έμφαση δίδεται στον τομέα της τεχνολογίας. Πρόσθετα, στην περίπτωση των επιχειρήσεων με μέγεθος 10-49 άτομα έμφαση δίδεται στη διεύθυνση και εποπτεία, ενώ στις επιχειρήσεις με απασχόληση πέραν των 49

ατόμων έμφαση δίδεται και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Τα αποτελέσματα αυτά ήταν αναμενόμενα γνωρίζοντας ότι όσο πιο μεγάλο είναι το μέγεθος των επιχειρήσεων τόσο πιο πολλές διευθυντικές θέσεις υπάρχουν και τόσο μεγαλύτερη σημασία αναμένεται να δίδεται στον τομέα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



ΔΕ: Διεύθυνση και Εποπτεία ΑΠΠ: Ανάπτυξη και Παραγωγή Προϊόντων
M: Μάρκετινγκ Π: Πωλήσεις ΑΔΥ: Αγορές και Διαχείριση Υλικών ΟΘ: Οικονομικά
Θέματα ΔΠ: Διαχείριση Ποιότητας ΑΑΔ: Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού T: Τεχνολογία
ΠΑΥ: Περιβάλλον, Ασφάλεια και Υγιεινή ΘΕΕ: Θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης A: Άλλοι

Αξιολογώντας τις αντίστοιχες πληροφορίες για την επόμενη τριετία 1998-2000, πέραν από τα σχόλια που έγιναν πιο πάνω, είναι εμφανής η πρόθεση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση σε θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων και στο θεματικό τομέα του μάρκετινγκ για τις μεγάλες επιχειρήσεις (50+). Μεγαλύτερη έμφαση αναμένεται να δοθεί

και στο περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή, στις πωλήσεις, στην ανάπτυξη/παραγωγή προϊόντων και στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού για τις επιχειρήσεις με μέγεθος 10-49 άτομα.

4.2. Εξειδικευμένα θέματα δραστηριοποίησης

Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζονται τα εξειδικευμένα θέματα δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και όπου είναι δυνατό γίνεται και σύγκριση με τη σημασία που αποδίδουν οι ίδιες οι επιχειρήσεις στα θέματα αυτά με βάση τα στοιχεία των τριών πρόσφατων ευρείας κλίμακας ερευνών της Αρχής για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στους τομείς της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, εξετάζονται εξειδικευμένα θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, στρατηγικής μάρκετινγκ και μάρκετινγκ/πωλήσεων, παραγωγικής διαδικασίας και τεχνολογίας καθώς και οικονομικά θέματα.

Επισημαίνεται ότι οι υπεύθυνοι των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης επέδειξαν ζωνρό ενδιαφέρον για αυτή την ομάδα των ερωτήσεων γιατί φάνηκε ότι τους έδωσε ιδέες για οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης σε νέους εξειδικευμένους θεματικούς τομείς.

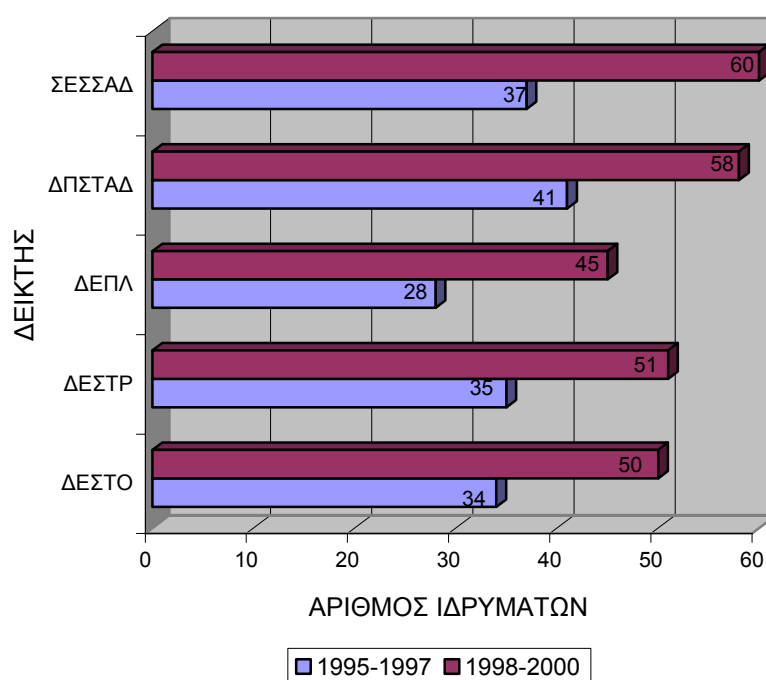
4.2.1. Θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Τα εξειδικευμένα θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού έχουν καταταχισθεί σε τρία επιμέρους πεδία και αναλύονται με βάση τις δύο υπό επισκόπηση περιόδους.

Το **πρώτο πεδίο αφορά τους «στόχους και τη στρατηγική»** και τα αναλυτικά στοιχεία παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 15 και στον πίνακα 2.6. Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 σε εξειδικευμένα θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο αυτό κυμαίνεται γύρω στο 20% με κάπως μεγαλύτερη δραστηριοποίηση στη διαμόρφωση πολιτικής και στόχων σε θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και κάπως πιο περιορισμένη στη διαμόρφωση επιχειρησιακού πλάνου. Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με την εκτίμηση τους για δραστηριοποίηση κατά την περίοδο 1998-

2000 διαπιστώνεται μεγαλύτερη τάση για αύξηση της προσφοράς στα εξειδικευμένα θέματα σύνδεσης επιχειρησιακών στόχων με τους στόχους Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και της διαμόρφωσης επιχειρησιακού πλάνου.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ
ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ "ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ"

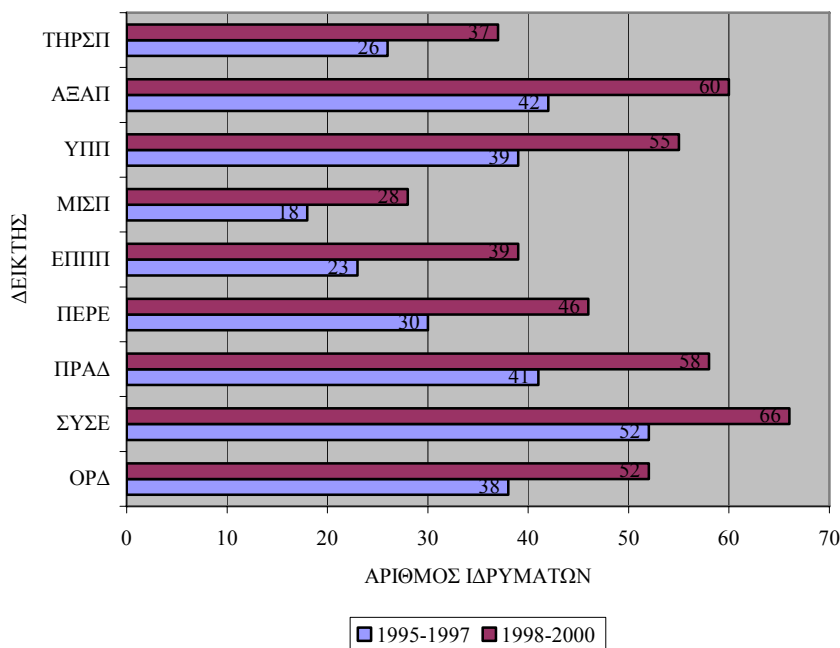


ΔΕΣΤΟ: Διαμόρφωση Επιχειρησιακών Στόχων ΔΕΣΤΡ: Διαμόρφωση Επιχειρησιακής Στρατηγικής ΔΕΠΛ: Διαμόρφωση Επιχειρησιακού Πλάνου ΔΠΣΤΑΔ: Διαμόρφωση Πολιτικής και Στόχων σε θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ΣΕΣΣΑΔ: Σύνδεση Επιχειρησιακών Στόχων με Στόχους Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Από τα στοιχεία των τριών πρόσφατων ερευνών που έγιναν από την Αρχή για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις της Μεταποίησης, των Κατασκευών και των Υπηρεσιών παρατηρείται ότι οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις αποδίδουν μεγάλη σημαντικότητα στα θέματα που αφορούν το πεδίο «στόχοι και στρατηγική». Γενικά, μεγαλύτερη σημαντικότητα εντοπίζεται στη διαμόρφωση επιχειρησιακών στόχων

παρά στα υπόλοιπα θέματα. Όσον αφορά την απόδοση των επιχειρήσεων, αυτή κυμαίνεται από μέτρια έως ικανοποιητική με μεγαλύτερη στη διαμόρφωση επιχειρησιακών στόχων, επιχειρησιακής στρατηγικής και επιχειρησιακού πλάνου. Κάπως πιο χαμηλή απόδοση εντοπίζεται στη διαμόρφωση πολιτικής και στόχων που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό, θέματα όμως τα οποία συγκριτικά θεωρούνται λιγότερο σημαντικά. Σημειώνεται ότι για αυτά τα τελευταία θέματα εντοπίζεται όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, μεγαλύτερο ποσοστό δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ
ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ
ΠΕΔΙΟ "ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"



ΟΡΔ: Οργανωτική Δομή ΣΥΣΕ: Σύστημα Επικοινωνίας ΠΡΑΔ: Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού ΠΕΡΕ: Περιγραφές Εργασίας ΕΠΠΠ: Επιλογή και Πρόσληψη Προσωπικού ΜΙΣΠ: Μισθοδοσία Προσωπικού ΥΠΠ: Υποκίνηση Προσωπικού ΑΞΑΠ: Αξιολόγηση Απόδοσης Προσωπικού ΤΗΡΣΠ: Τήρηση Στοιχείων Προσωπικού

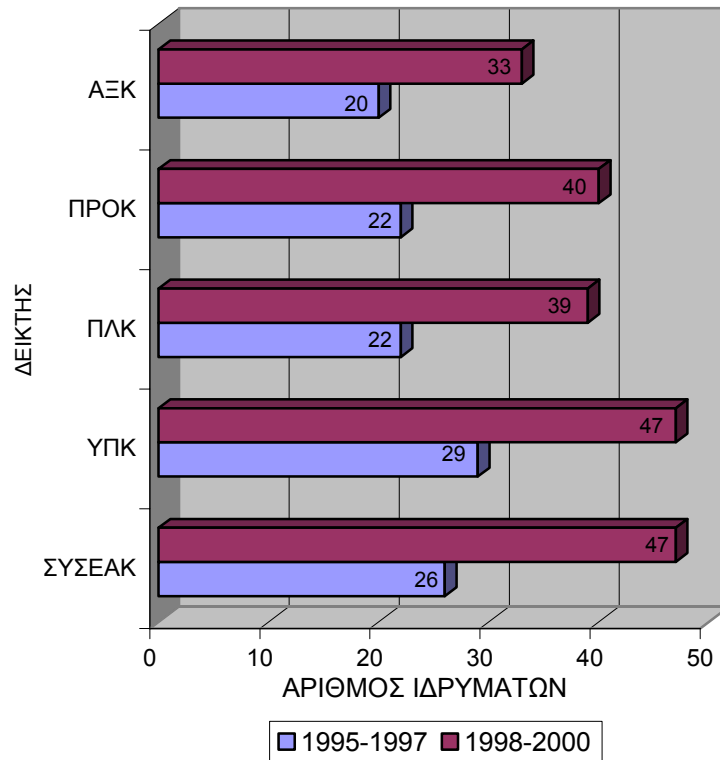
Το δεύτερο πεδίο αφορά την «επιχειρησιακή οργάνωση και τα συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού» και τα αναλυτικά στοιχεία παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 16 και στον πίνακα 2.7. Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 σε εξειδικευμένα θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο αυτό κυμαίνεται από 11% μέχρι και 32% με μεγαλύτερη δραστηριοποίηση στα συστήματα επικοινωνίας (32%), στην αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού (26%), στον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού (25%), στην υποκίνηση προσωπικού (24%) και στην οργανωτική δομή (23%). Περιορισμένη δραστηριοποίηση παρατηρήθηκε στη μισθοδοσία προσωπικού (11%), στην επιλογή & πρόσληψη (14%) και στην τήρηση στοιχείων (16%).

Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με την εκτίμηση τους για δραστηριοποίηση κατά την περίοδο 1998-2000 διαπιστώνεται τάση για σημαντική αύξηση της προσφοράς σε όλα ανεξαιρέτα τα θέματα, ιδιαίτερα στα εξειδικευμένα θέματα επιλογής & πρόσληψης προσωπικού (70%), μισθοδοσίας προσωπικού (56%) και περιγραφής εργασίας (53%) όπου η δραστηριοποίηση κατά την προηγούμενη τριετία ήταν κάπως περιορισμένη.

Από τα στοιχεία των τριών πρόσφατων ερευνών που έγιναν από την Αρχή για τις ΜΜΕ της Μεταποίησης, των Κατασκευών και των Υπηρεσιών, παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις αποδίδουν μεγάλη σημαντικότητα στα εξειδικευμένα θέματα, ενώ γενικά κάπως πιο σημαντικά θεωρούνται από τις επιχειρήσεις του τομέα των Κατασκευών και των Υπηρεσιών παρά από τις επιχειρήσεις του τομέα της Μεταποίησης. Όσον αφορά την απόδοση των επιχειρήσεων, αυτή κυμαίνεται από μέτρια έως ικανοποιητική με πιο μικρή απόδοση στην αξιολόγηση απόδοσης και στην επιλογή/πρόσληψη προσωπικού.

Το τρίτο πεδίο αφορά την «κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού» και τα αναλυτικά στοιχεία παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 17 και στον πίνακα 2.8. Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 σε εξειδικευμένα θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο αυτό κυμαίνεται από 12% μέχρι και 18% μόνο.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ
"ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"



ΣΥΣΕΑΚ: Σύστημα Εντοπισμού Αναγκών Κατάρτισης ΥΠΚ: Υποδομή Κατάρτισης
 ΠΛΚ: Πλάνο Κατάρτισης ΠΡΟΚ: Προγραμματισμός και Οργάνωση Κατάρτισης
 ΑΞΚ: Αξιολόγηση Κατάρτισης

Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με την εκτίμηση τους για δραστηριοποίηση κατά την περίοδο 1998-2000 διαπιστώνεται τάση για σημαντική αύξηση της προσφοράς σε όλα ανεξαιρέτα τα θέματα. Τα ποσοστά αύξησης κυμαίνονται από 62% μέχρι 82% με μεγαλύτερο ενδιαφέρον στον προγραμματισμό/οργάνωση κατάρτισης (82%) και στο σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης (81%) και λιγότερο στην υποδομή (62%) και στην αξιολόγηση της κατάρτισης (65%). Από τα στοιχεία των ερευνών που

έγιναν από την Αρχή για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις των τριών βιομηχανικών τομέων της Μεταποίησης, των Κατασκευών και των Υπηρεσιών παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις αποδίδουν μέτρια προς μεγάλη σημασία στα θέματα αυτά. Συγκριτικά, κάπως λιγότερη σημασία αποδίδεται από επιχειρήσεις του τομέα της Μεταποίησης. Όσον αφορά την απόδοση των επιχειρήσεων και στους τρεις τομείς αυτή κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα.

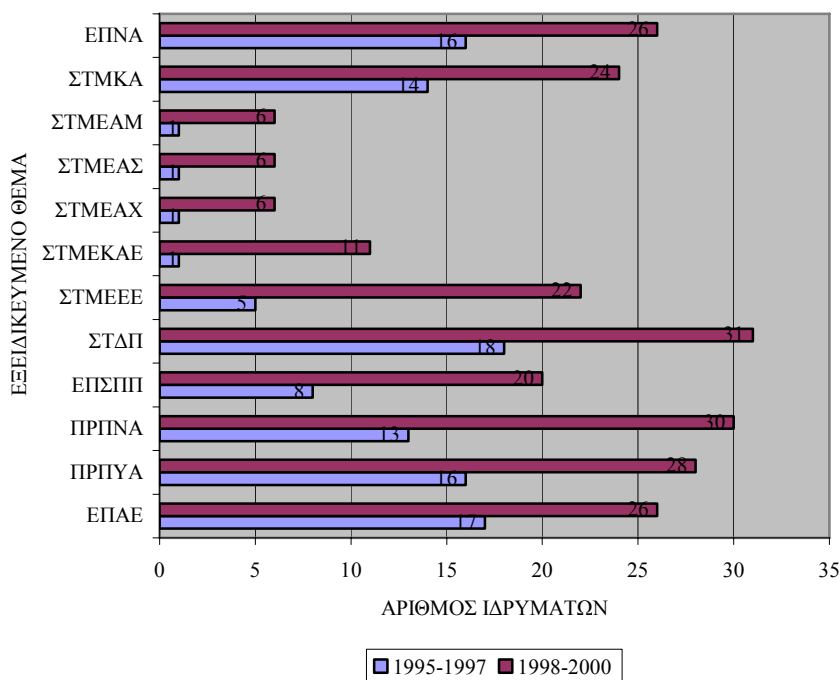
Βέβαια, θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι αναλύοντας τα διάφορα εξειδικευμένα θέματα φαίνεται ότι για ορισμένα από αυτά δεν θα πρέπει να έχουν οργανωθεί προγράμματα κατάρτισης αλλά απλώς θα έχουν αναφερθεί σαν επιμέρους θεματικοί τομείς σε κάποια από τα προγράμματα. Παραδείγματα εξειδικευμένων θεματικών τομέων είναι η τήρηση στοιχείων προσωπικού και η υποδομή κατάρτισης.

4.2.2. Θέματα Στρατηγικής Μάρκετινγκ και Μάρκετινγκ/Πωλήσεων

Η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους θεματικούς τομείς της Στρατηγικής Μάρκετινγκ κατά την περίοδο 1995-1997 παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 18 και στον πίνακα 2.9. Τα ποσοστά δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κυμαίνονται από 1% μέχρι και 11% μόνο, ποσοστά που θα πρέπει να θεωρούνται ιδιαίτερα χαμηλά. Σημειώνεται ιδιαίτερα η πολύ περιορισμένη οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στο μάρκετινγκ για συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές όπως Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, Αραβικές χώρες, Ασία, Αμερική και Ευρωπαϊκή Ένωση.

Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με την εκτίμηση τους για δραστηριοποίηση κατά την περίοδο 1998-2000 διαπιστώνεται τάση για σημαντική αύξηση της προσφοράς σε όλα ανεξαιρέτα τα θέματα, ιδιαίτερα στο στρατηγικό μάρκετινγκ για εξαγωγές στις χώρες της Κεντρικής/Ανατολικής Ευρώπης, Αραβικές χώρες, Ασία, Αμερική και Ευρωπαϊκή Ένωση. Η αύξηση αναμένεται να παρατηρηθεί κυρίως στις επαρχίες Λεμεσού και Πάφου.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ
ΘΕΜΑΤΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΤΑ ΤΙΣ
ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

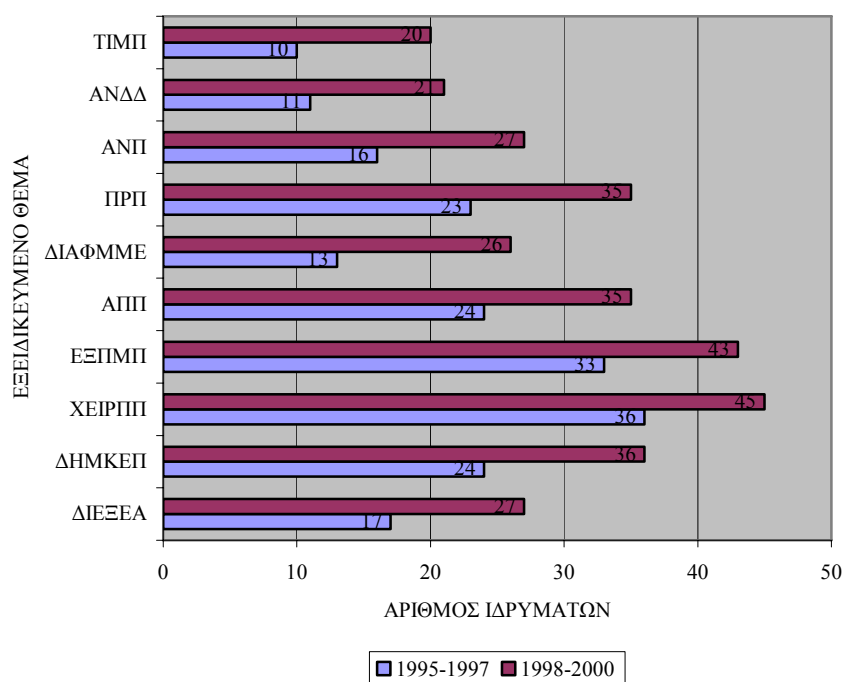


ΕΠΑΕ: Επέκταση σε Αγορές του Εξωτερικού ΠΡΠΥΑ: Προώθηση Προϊόντων σε Υφιστάμενες Αγορές ΠΡΠΙΝΑ: Προώθηση Προϊόντων σε Νέες Αγορές ΕΠΣΠΠ: Επιλογή Στρατηγικής για την Παραγωγή Προϊόντων ΣΤΔΠ: Στρατηγική Διαφοροποίησης του Προϊόντος ΣΤΜΕΕΕ: Στρατηγική Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στην Ευρωπαϊκή Ένωση ΣΤΜΕΚΑΕ: Στρατηγική Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στις Χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης ΣΤΜΕΑΧ: Στρατηγική Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στις Αραβικές Χώρες ΣΤΜΕΑΣ: Στρατηγική Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στην Ασία ΣΤΜΕΑΜ: Στρατηγική Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στην Αμερική ΣΤΜΚΑ: Στρατηγική Μάρκετινγκ για Αντιμετώπιση του Ανταγωνισμού στην Κυπριακή αγορά από τις Εισαγωγές ΕΠΙΝΑ: Επέκταση στη Ντόπια Αγορά

Αναφορικά με τη δραστηριοποίηση σε εξειδικευμένα θέματα μάρκετινγκ και πωλήσεων, όπως εντοπίζονται στο Σχεδιάγραμμα 19 και στον πίνακα 2.10, το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 κυμαίνεται από 6% μέχρι και 22%, με περιορισμένη δραστηριοποίηση σε θέματα τιμολογιακής πολιτικής (6%), ανάπτυξης δικτύου διανομής (7%) και διαφήμισης μέσω των

MME (8%) και μεγαλύτερη δραστηριοποίηση σε θέματα χειρισμού παραπόνων πελατών (22%) και εξυπηρέτησης πελατών μετά την πώληση (20%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ
ΘΕΜΑΤΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΙΣ
ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000



ΔIEΞEA: Διεξαγωγή Έρευνας Αγοράς ΔHMKEΠ: Δημιουργία Καναλιών Επικοινωνίας με Πελάτες XEIPΠI: Χειρισμός Παραπόνων Πελατών EΞIΠMΠI: Εξυπηρέτηση Πελατών Μετά την Πώληση AΠΠI: Απόδοση Πωλητών ΔIΑΦMME: Διαφήμιση Μέσω των MME ΠPΠI: Προβολή και Προώθηση ANΠI: Ανάλυση Πωλήσεων ANΔΔ: Ανάπτυξη Δικτύου Διανομής TIMΠI: Τιμολογιακή Πολιτική

Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με την εκτίμηση τους για δραστηριοποίηση κατά την περίοδο 1998-2000 διαπιστώνεται τάση για αύξηση της προσφοράς σε όλα ανεξαιρέτα τα θέματα αλλά ιδιαίτερα στα θέματα εκείνα όπου σήμερα η προσφορά είναι περιορισμένη, όπως τιμολογιακή πολιτική, διαφήμιση μέσω των MME και ανάπτυξη δικτύου διανομής. Αντίθετα, στα θέματα εκείνα όπου παρατηρείται σήμερα η

μεγαλύτερη δραστηριοποίηση εκτιμάται ότι η αύξηση στο άμεσο μέλλον θα είναι περιορισμένη, όπως χειρισμός παραπόνων και εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση.

Από τα στοιχεία των τριών πρόσφατων ερευνών της Αρχής που έγιναν για τις ΜΜΕ στους τομείς της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις αποδίδουν μέτρια προς μεγάλη σημασία στα θέματα αυτά ενώ λιγότερη σημασία φαίνεται να αποδίδεται από τις επιχειρήσεις στον τομέα των Κατασκευών. Σημειώνεται ότι τα θέματα στα οποία αποδίδεται μεγαλύτερη σημασία από τις επιχειρήσεις είναι τα θέματα χειρισμού παραπόνων πελατών και εξυπηρέτησης πελατών μετά την πώληση, θέματα για τα οποία και τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δραστηριοποιούνται περισσότερο. Άλλα θέματα τα οποία οι επιχειρήσεις θεωρούν σημαντικά είναι η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες, ανάλυση πωλήσεων, απόδοση πωλητών και τιμολογιακή πολιτική (στους τομείς Μεταποίησης και Κατασκευών).

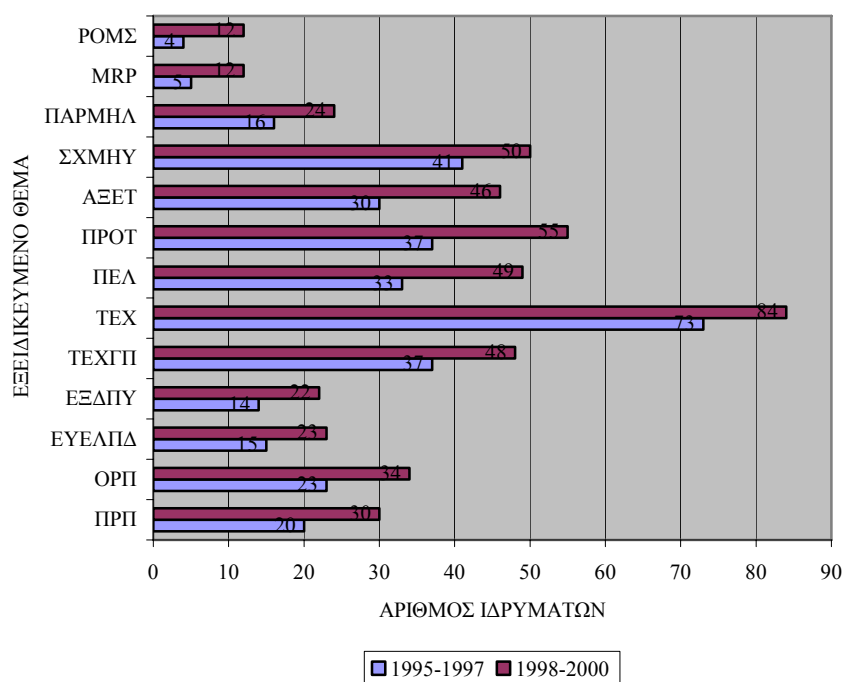
Όσον αφορά την απόδοση των επιχειρήσεων αυτή κυμαίνεται ανάλογα με το θέμα από μη ικανοποιητική μέχρι ικανοποιητική. Η απόδοση είναι χαμηλότερη στη διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ, στη διεξαγωγή έρευνας αγοράς και στην προβολή και προώθηση. Στην περίπτωση της Μεταποίησης και των Υπηρεσιών η απόδοση θεωρείται κάπως χαμηλή και στην ανάπτυξη δικτύου διανομής. Στα θέματα αυτά αναμένεται να υπάρξει στο άμεσο μέλλον σχετικά μεγαλύτερη δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

4.2.3. Θέματα Παραγωγικής Διαδικασίας και Τεχνολογίας

Αναφορικά με τη δραστηριοποίηση σε εξειδικευμένα θέματα παραγωγικής διαδικασίας και τεχνολογίας, όπως παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 20 και στον πίνακα 2.11, το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 κυμαίνεται από 3% μέχρι και 26%, εκτός από την περίπτωση της οργάνωσης προγραμμάτων τεχνολογίας (46%), κυρίως προγράμματα σε σχέση με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Περιορισμένη δραστηριοποίηση παρατηρείται σε θέματα manufacturing resource planning (3%), ρομποτικά συστήματα (3%), εξασφάλιση/διαχείριση πρώτων υλών και ευελιξία της παραγωγικής διαδικασίας (9% αντίστοιχα), ενώ μεγάλη

δραστηριοποίηση παρατηρείται και σε θέματα σχεδιασμού με τη χρήση Η.Υ. (26%), προτύπων και τεχνικών γνώσεων του προσωπικού (23% αντίστοιχα). Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με την εκτίμηση τους για δραστηριοποίηση κατά την περίοδο 1998-2000 διαπιστώνεται τάση για αύξηση της προσφοράς σε όλα ανεξαιρέτα τα θέματα αλλά ιδιαίτερα στα θέματα εκείνα όπου σήμερα η προσφορά είναι κάπως περιορισμένη. Αντίθετα, σε θέματα τεχνολογίας όπου παρατηρείται σήμερα η μεγαλύτερη δραστηριοποίηση εκτιμάται ότι η αύξηση στο άμεσο μέλλον θα είναι περιορισμένη.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ
ΘΕΜΑΤΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000



ΠΡΠ: Προγραμματισμός της Παραγωγής ΟΡΠ: Οργάνωση της Παραγωγής
 ΕΥΕΛΠΔ: Ευελιξία της Παραγωγικής Διαδικασίας ΕΞΔΠΥ: Εξασφάλιση/Διαχείριση
 Πρώτων Υλών ΤΕΧΓΠ: Τεχνικές Γνώσεις του Προσωπικού ΤΕΧ: Τεχνολογία
 ΠΕΛ: Ποιοτικός Έλεγχος ΠΡΟΤ: Πρότυπα ΑΞΕΤ: Αξιολόγηση και Επιλογή Τεχνολογίας
 ΣΧΜΗΥ: Σχεδιασμός με τη Χρήση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών ΠΑΡΜΗΥ: Παραγωγή με
 τη Χρήση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών MRP: Manufacturing Resource Planning
 POMΣ: Ρομποτικά Συστήματα

Από τα στοιχεία δύο πρόσφατων ερευνών της Αρχής που έγιναν για τους βιομηχανικούς τομείς της Μεταποίησης και των Κατασκευών, παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στον προγραμματισμό και στην οργάνωση της παραγωγής ενώ αναμένεται να μειωθεί κάπως η σημασία τους στο άμεσο μέλλον. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι γενικά αναμένεται να αυξηθεί ο βαθμός σημαντικότητας του ποιοτικού ελέγχου και των προτύπων κατά την τριετία 1998-2000.

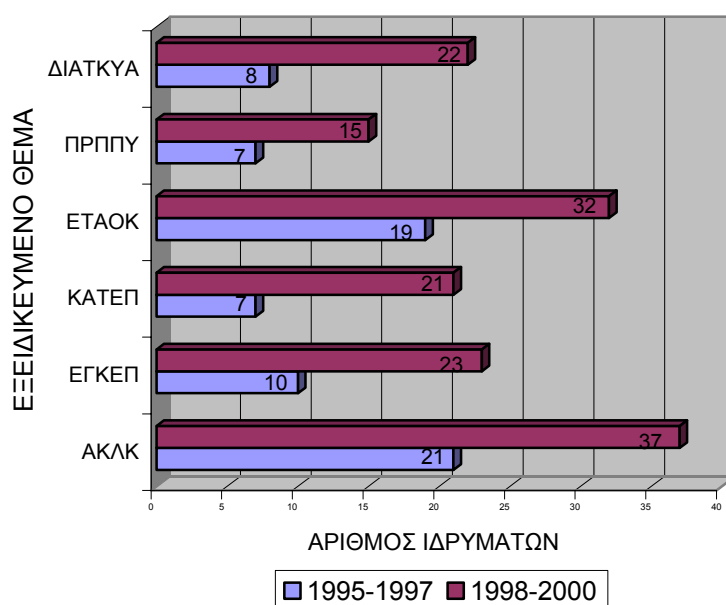
4.2.4. Οικονομικά Θέματα

Τέλος, αναφορικά με τη δραστηριοποίηση σε εξειδικευμένα οικονομικά θέματα, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 21 και στον πίνακα 2.12, το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 κυμαίνεται από 4% μέχρι και 13%, με περιορισμένη δραστηριοποίηση σε θέματα καταρτισμού επενδυτικού προγράμματος, προγραμματισμού παραγγελίας πρώτων υλών και πιο μεγάλη στην ακριβή και λεπτομερή κοστολόγηση. Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με την εκτίμηση τους για δραστηριοποίηση κατά την περίοδο 1998-2000 διαπιστώνεται τάση για σημαντική αύξηση της προσφοράς σε όλα ανεξαιρέτα τα θέματα αλλά ιδιαίτερα στον καταρτισμό επενδυτικού προγράμματος και τη διατήρηση κατάλληλου ύψους αποθεμάτων.

Από τα στοιχεία των τριών πρόσφατων ερευνών που έγιναν από την Αρχή για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών που παρουσιάζονται στον πίνακα 2.12, παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στην έγκαιρη είσπραξη και την ακριβή και λεπτομερή κοστολόγηση. Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, η ακριβής και λεπτομερής κοστολόγηση είναι το εξειδικευμένο θέμα για το οποίο δραστηριοποιήθηκαν περισσότερο τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997. Αντίθετα, ο καταρτισμός επενδυτικού προγράμματος είναι θέμα για το οποίο δεν αποδίδεται πολύ μεγάλη σημασία αλλά παράλληλα οι ίδιες οι επιχειρήσεις δεν είναι και τόσο ευχαριστημένες από την απόδοσή τους. Θέμα για το οποίο οι επιχειρήσεις δεν είναι ευχαριστημένες από την απόδοσή τους είναι και η έγκαιρη είσπραξη

από τους πελάτες. Για το άμεσο μέλλον φαίνεται ότι γενικά ο βαθμός σημαντικότητας των θεμάτων αυτών αναμένεται να αυξηθεί οριακά.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ
1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000



ΑΚΛΚ: Ακριβής και Λεπτομερής Κοστολόγηση ΕΓΕΠ: Έγκαιρη Είσπραξη από Πελάτες
ΚΑΤΕΠ: Καταρτισμός Επενδυτικού Προγράμματος ΕΤΑΟΚ: Ετοιμασία και Αξιοποίηση
Οικονομικών Καταστάσεων ΠΡΠΠΥ: Προγραμματισμός Παραγωγίας Πρώτων Υλών
ΔΙΑΤΚΥΑ: Διατήρηση του Κατάλληλου Ύψους Αποθεμάτων

4.3. Προσφορά κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία

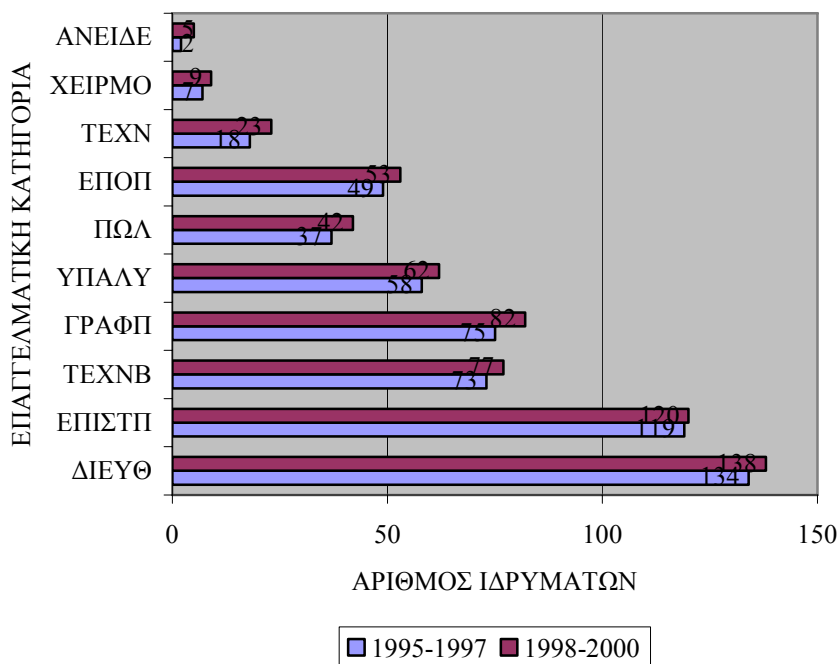
Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζεται η οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000 κατά επαγγελματική κατηγορία γενικά καθώς και κατά επαγγελματική κατηγορία και επαρχία.

Εξετάζεται επίσης ο βαθμός επικέντρωσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην προσφορά κατάρτισης στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες κατά κατηγορία υπόστασης και κατά επαρχία έδρας.

4.3.1. Προγράμματα κατά επαγγελματική κατηγορία

Οι επαγγελματικές κατηγορίες στις οποίες τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης κατά τα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997) και σε αυτούς που εκτιμούν ότι θα οργανώσουν προγράμματα κατά τα επόμενα 3 χρόνια (1998-2000) φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 22 και στον Πίνακα 4.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΙΣ
ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000



ΔΙΕΥΘ: Διευθυντές ΕΠΙΣΤΠ: Επιστημονικό Προσωπικό ΤΕΧΝΒ: Τεχνικοί Βοηθοί
 ΓΡΑΦΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΥΠΑΛΥ: Υπάλληλοι Υπηρεσιών ΠΩΛ: Πωλητές
 ΕΠΟΠ: Επόπτες ΤΕΧΝ: Τεχνίτες ΧΕΙΡΜΟ: Χειριστές Μηχανημάτων και Οδηγοί
 ΑΝΕΙΔΕ: Ανειδίκευτοι Εργάτες

ΠΙΝΑΚΑΣ 4
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ
1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Αρ.	%	Αρ.	%	
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	134	83	138	85	+3
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	119	73	120	74	+1
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	73	45	77	48	+5
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	75	46	82	51	+9
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	58	36	62	38	+7
ΠΩΛΗΤΕΣ	37	23	42	26	+14
ΕΠΟΠΤΕΣ	49	30	53	33	+8
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	18	11	23	14	+28
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	7	4	9	6	+29
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	2	1	5	3	+150
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	162		162		

Κατά την περίοδο 1995-1997, μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσε προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονταν στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών (83%) και του επιστημονικού προσωπικού (73%) ενώ πολύ μικρός ήταν ο αριθμός που οργάνωσε προγράμματα τα οποία απευθύνονταν βασικά σε ανειδίκευτους εργάτες, χειριστές μηχανημάτων και οδηγούς και τεχνίτες. Ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που εκτιμά ότι κατά την επόμενη τριετία 1998-2000 θα δραστηριοποιηθεί στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες αναμένεται να σημειώσει οριακή αύξηση σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες με το μεγαλύτερο αριθμό να συνεχίζει να δραστηριοποιείται στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών (85%) και του επιστημονικού προσωπικού (74%).

Αναφορικά με την προτεραιότητα που αποδίδεται από τα ενδιαφερόμενα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία, παρατηρείται ότι για την περίοδο 1995-1997 σε όλες τις

επαγγελματικές κατηγορίες αποδίδεται υψηλή προτεραιότητα εκτός της περίπτωσης των χειριστών μηχανημάτων και οδηγών και των ανειδίκευτων εργατών. Για την επόμενη τριετία 1998-2000 σε γενικές γραμμές αναμένεται αυξημένη προτεραιότητα στην πλειοψηφία των επαγγελματικών κατηγοριών. Εξαιρέση αναμένεται να παρατηρηθεί στην επαγγελματική κατηγορία των τεχνιτών όπου η προτεραιότητα μειώνεται ενώ στο επιστημονικό προσωπικό, στους υπαλλήλους υπηρεσιών και στους επόμενες αναμένεται να παρατηρηθεί κάποια σταθερότητα στο βαθμό προτεραιότητας. Τα πιο πάνω στοιχεία αναλύονται στους πίνακες 2.13 και 2.14.

Με βάση τα αποτελέσματα των τριών πρόσφατων ερευνών της Αρχής που έγιναν για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών, σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις των επαγγελματικών κατηγοριών η σημαντικότητα κυμαίνεται από μέτρια μέχρι μεγάλη. Στις επαγγελματικές κατηγορίες των ανειδίκευτων εργατών, των χειριστών μηχανημάτων και οδηγών καθώς και του γραφειακού προσωπικού (εκτός του τομέα των Υπηρεσιών) παρατηρείται ο πιο χαμηλός βαθμός σημαντικότητας.

Όπως αναμενόταν, το ενδιαφέρον του προσωπικού για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης έχει άμεση σχέση με τη θέση που κατέχει και η οποία αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό το μορφωτικό του επίπεδο. Με βάση τις δηλώσεις των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στις τρεις πρόσφατες έρευνες που έγιναν από την Αρχή για τους βιομηχανικούς τομείς της Μεταποίησης, των Κατασκευών και των Υπηρεσιών, το ενδιαφέρον είναι πολύ μεγαλύτερο στις επαγγελματικές κατηγορίες του επιστημονικού προσωπικού και των διευθυντών. Αξιοσημείωτη είναι η κάπως χαμηλή αξιολόγηση του ενδιαφέροντος για κατάρτιση του εποπτικού προσωπικού, ιδιαίτερα στη Μεταποίηση και τις Κατασκευές.

4.3.2. Προγράμματα κατά επαγγελματική κατηγορία και κατηγορία υπόστασης

Η προσφορά κατάρτισης στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες φαίνεται να έχει κάποια σχέση με την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Όπως φαίνεται και από τα στοιχεία του πίνακα 2.15, τα Δημόσια Ιδρύματα, οι Συμβουλευτικοί Οίκοι και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα οργάνωσαν προγράμματα

κατάρτισης για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, με εξαίρεση την επαγγελματική κατηγορία των ανειδίκευτων εργατών για την οποία δηλώθηκε η οργάνωση προγραμμάτων από δύο Συμβουλευτικούς Οίκους.

Αναλύοντας τα στοιχεία κατά **υπόσταση ιδρύματος**, παρατηρείται ότι κατά την περίοδο 1995-1997 όλα τα **Δημόσια Ιδρύματα** οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονταν στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών και των εποπτών. Όσον αφορά τα **Ημιδημόσια Ιδρύματα**, δραστηριοποιήθηκαν κυρίως σε προγράμματα κατάρτισης που αφορούσαν το επιστημονικό προσωπικό και τους διευθυντές ενώ δεν ασχολήθηκαν καθόλου με προγράμματα που αφορούσαν τους υπαλλήλους υπηρεσιών, τους πωλητές, τους τεχνίτες και τους χειριστές μηχανημάτων/οδηγούς. Οι **Συμβουλευτικοί Οίκοι** οργάνωσαν προγράμματα κατάρτισης σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες με μεγαλύτερη έμφαση στους διευθυντές και το επιστημονικό προσωπικό, αλλά και με μεγάλη δραστηριοποίηση στους τεχνικούς βοηθούς, το γραφειακό προσωπικό και τους επόπτες. Οι **Επιχειρήσεις** οργάνωσαν προγράμματα σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες εκτός των πωλητών και των ανειδίκευτων εργατών και με έμφαση στους διευθυντές και το επιστημονικό προσωπικό. Τα περισσότερα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης για τους διευθυντές ενώ μεγάλος αριθμός οργάνωσε και προγράμματα για τις επαγγελματικές κατηγορίες του επιστημονικού προσωπικού, του γραφειακού προσωπικού και των υπαλλήλων υπηρεσιών. Οι **Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι**, όπως και η πλειονοψηφία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης, δραστηριοποιήθηκαν κυρίως σε προγράμματα που απευθύνονταν στους διευθυντές και το επιστημονικό προσωπικό. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση των **Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων** οι οποίοι πρόσθετα έδωσαν και κάποια έμφαση στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης για γραφειακό προσωπικό. Αντίθετα, οι **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** πρόσφεραν κατάρτιση μόνο για τις επαγγελματικές κατηγορίες των τεχνικών βοηθών, των διευθυντών, του επιστημονικού και γραφειακού προσωπικού.

Αξιολογώντας τα στοιχεία που συλλέγηκαν κατά **επαγγελματική κατηγορία** σημαντική είναι η προσφορά κατάρτισης για τους **διευθυντές** και η οποία βασίζεται κυρίως στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

(35%) και τους Συμβουλευτικούς Οίκους (28%). Εξίσου σημαντική είναι η προσφορά στην επαγγελματική κατηγορία του **επιστημονικού προσωπικού** η οποία προσφέρεται βασικά από τις δύο πιο πάνω κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Όσον αφορά τις επαγγελματικές κατηγορίες των **τεχνικών βοηθών**, του **γραφειακού προσωπικού** και των **υπαλλήλων υπηρεσιών** η οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης είναι κάπως περιορισμένη και προσφέρεται σε σημαντικό βαθμό και πάλι από τους Συμβουλευτικούς Οίκους και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Για τις **υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες** η προσφορά κατάρτισης είναι ακόμα πιο περιορισμένη.

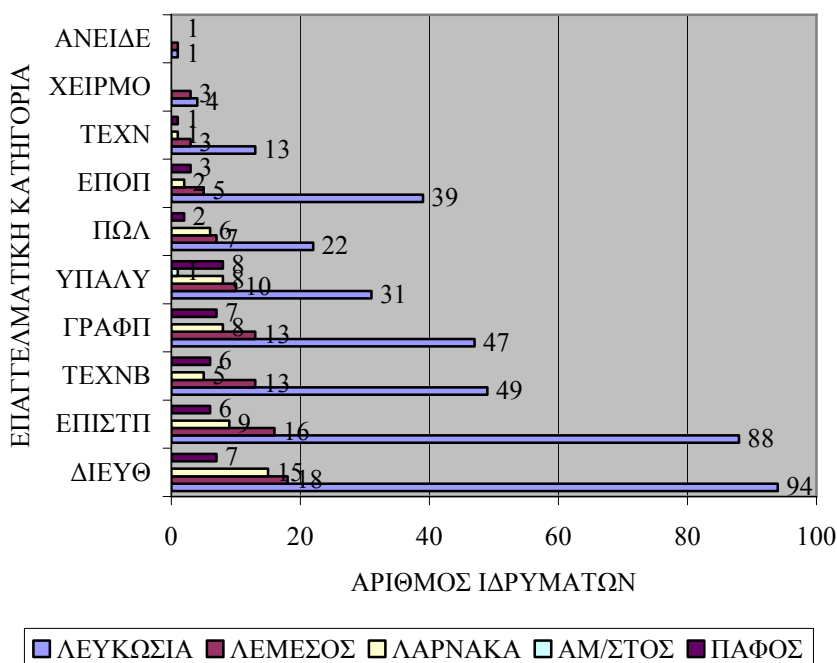
4.3.3. Προγράμματα κατά επαγγελματική κατηγορία και επαρχία έδρας

Ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που προσφέρουν κατάρτιση σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, όπως αυτός εντοπίζεται στο Σχεδιάγραμμα 23 και στον πίνακα 2.16, έχει **έδρα την επαρχία Λευκωσίας**. Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στις κατηγορίες των εποπτών (75%), των τεχνιτών (74%), του επιστημονικού προσωπικού (73%) και των διευθυντών (69%). Εξίσου σημαντικό ποσοστό παρατηρείται στις κατηγορίες των τεχνικών βοηθών, των πωλητών και του γραφειακού προσωπικού. Βέβαια, θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην πράξη η οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά επαρχία διαφέρει από αυτή λόγω της προσφοράς κατάρτισης από τα διάφορα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και σε άλλες επαρχίες εκτός της επαρχίας στην οποία εδρεύουν. Όσον αφορά τις υπόλοιπες επαρχίες έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, συγκριτικά παρατηρούνται μεγαλύτερα ποσοστά δραστηριοποίησης στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες στη Λεμεσό παρά στις υπόλοιπες επαρχίες.

Στη **Λεμεσό**, τα μεγαλύτερα ποσοστά δραστηριοποίησης, εκτός από τις επαγγελματικές κατηγορίες των ανειδίκευτων εργατών και των χειριστών μηχανημάτων/οδηγών των οποίων τα ποσοστά είναι συγκριτικά πολύ ψηλά (50% και 43% αντίστοιχα), αφορούν τις επαγγελματικές κατηγορίες των πωλητών (22%), του γραφειακού προσωπικού (18%), των τεχνικών βοηθών (17%), και των υπαλλήλων υπηρεσιών και τεχνιτών (17% αντίστοιχα). Στην περίπτωση της **Λάρνακας**, τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στις

επαγγελματικές κατηγορίες των υπαλλήλων υπηρεσιών (16%) και των διευθυντών (12%) ενώ στην **Πάφο** σε αυτές των υπαλλήλων υπηρεσιών (13%) και του γραφειακού προσωπικού (10%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



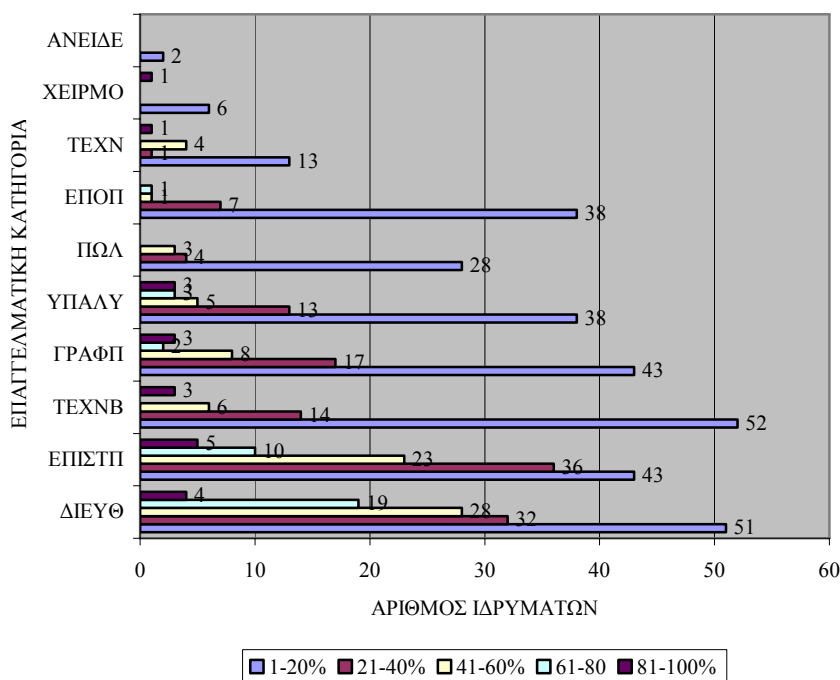
ΔΙΕΥΘ: Διευθυντές ΕΠΙΣΤΠ: Επιστημονικό Προσωπικό ΤΕΧΝΒ: Τεχνικοί Βοηθοί
 ΓΡΑΦΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΥΠΑΛΥ: Υπάλληλοι Υπηρεσιών ΠΩΛ: Πωλητές
 ΕΠΟΠ: Επόπτες ΤΕΧΝ: Τεχνίτες ΧΕΙΡΜΟ: Χειριστές Μηχανημάτων και Οδηγοί
 ΑΝΕΙΔΕ: Ανειδίκευτοι Εργάτες

4.3.4. Βαθμός επικέντρωσης κατά επαγγελματική κατηγορία

Όσον αφορά την επικέντρωση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην προσφορά κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία κατά την περίοδο 1995-1997, φαίνεται ότι πολύ μικρός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών επικεντρώνεται στην προσφορά κατάρτισης σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματικών κατηγοριών. Τα

στοιχεία αυτά παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 24 και στον πίνακα 2.17.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



ΔΙΕΥΘ: Διευθυντές ΕΠΙΣΤΠ: Επιστημονικό Προσωπικό ΤΕΧΝΒ: Τεχνικοί Βοηθοί
 ΓΡΑΦΠ: Γραφειακό προσωπικό ΥΠΑΛΥ: Υπάλληλοι υπηρεσιών ΠΩΛ: Πωλητές
 ΕΠΟΠ: Επόπτες ΤΕΧΝ: Τεχνίτες ΧΕΙΡΜΟ: Χειριστές Μηχανημάτων και Οδηγοί
 ΑΝΕΙΔΕ: Ανειδίκευτοι εργάτες

Η προσφορά κατάρτισης με τον ψηλότερο βαθμό επικέντρωσης 81-100% είναι πάρα πολύ περιορισμένη. Εκτός από την περίπτωση της επαγγελματικής κατηγορίας των χειριστών μηχανημάτων/οδηγών όπου ποσοστό 14% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δραστηριοποιείται με τον ψηλότερο βαθμό επικέντρωσης, το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες κυμαίνεται από 0 μέχρι 5%.

Αντίθετα, η προσφορά κατάρτισης με το χαμηλότερο βαθμό επικέντρωσης 1-20%, δηλαδή περιορισμένη εξειδίκευση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, είναι πάρα πολύ μεγάλη. Εκτός από τις περιπτώσεις των διευθυντών και του επιστημονικού προσωπικού, όπου τα ποσοστά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με τη χαμηλότερη επικέντρωση είναι 38% και 37% αντίστοιχα, στις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες τα ποσοστά είναι αρκετά ψηλά και κυμαίνονται από 59% - 100%.

Αναλύοντας τα στοιχεία σύμφωνα με την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως αυτά παρουσιάζονται στους πίνακες 2.18 μέχρι 2.26, γίνονται οι ακόλουθες βασικές διαπιστώσεις σε σχέση με το βαθμό επικέντρωσης στην προσφορά κατάρτισης:

- Τα 3 **Δημόσια Ιδρύματα** δεν προσφέρουν κατάρτιση με τον υψηλότερο βαθμό επικέντρωσης 81-100%. Η προσφορά κατάρτισης με βαθμό επικέντρωσης 61-80% παρατηρείται στην επαγγελματική κατηγορία των εποπτών και προσφέρεται από ένα ίδρυμα. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων ο βαθμός επικέντρωσης είναι στην κατηγορία 1-20%.
- Ένα από τα έξι **Ημιδημόσια Ιδρύματα** προσφέρει κατάρτιση με τον υψηλότερο βαθμό επικέντρωσης 81-100% στην επαγγελματική κατηγορία του επιστημονικού προσωπικού.
- Περιορισμένος αριθμός από τους 41 **Συμβουλευτικούς Οίκους** δραστηριοποιούνται στην προσφορά κατάρτισης στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες με τον υψηλότερο βαθμό επικέντρωσης. Συγκεκριμένα, προσφέρεται κατάρτιση με βαθμό επικέντρωσης 81-100% από δύο ιδρύματα στην επαγγελματική κατηγορία των διευθυντών και από ένα ίδρυμα στις επαγγελματικές κατηγορίες του επιστημονικού προσωπικού και των χειριστών μηχανημάτων και οδηγών.
- Περιορισμένη είναι επίσης η δραστηριοποίηση των 21 ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της κατηγορίας των **Επιχειρήσεων** στην προσφορά κατάρτισης με τον υψηλότερο βαθμό επικέντρωσης 81-100%. Με αυτό το βαθμό επικέντρωσης προσφέρεται κατάρτιση στις επαγγελματικές

κατηγορίες του γραφειακού προσωπικού (2 ιδρύματα) και του επιστημονικού προσωπικού και τεχνικών βοηθών (1 ίδρυμα).

- Από τα 55 **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** μόνο σε τρεις περιπτώσεις εντοπίζεται προσφορά κατάρτισης με τον ψηλότερο βαθμό επικέντρωσης 81-100%. Αυτά εντοπίζονται στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών (2 ιδρύματα) και των υπαλλήλων υπηρεσιών και των τεχνιτών (1 ίδρυμα). Παρατηρείται μεγάλος αριθμός Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων που δραστηριοποιείται με βαθμό επικέντρωσης 1-20%.
- Στην περίπτωση των 20 **Επαγγελματικών Συνδέσμων**, όπως και στα άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, η προσφορά κατάρτισης με τον ψηλότερο βαθμό επικέντρωσης 81-100% είναι πολύ περιορισμένη. Προσφορά κατάρτισης με αυτό το βαθμό επικέντρωσης εντοπίζεται στις επαγγελματικές κατηγορίες των υπαλλήλων υπηρεσιών, του γραφειακού προσωπικού και του επιστημονικού προσωπικού από ένα ίδρυμα σε κάθε περίπτωση. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε αυτή την κατηγορία ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, παρατηρείται διασκορπισμένη προσφορά κατάρτισης με όλους τους υπόλοιπους βαθμούς επικέντρωσης.
- Οι 6 **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι** δεν προσφέρουν κατάρτιση με τον ψηλότερο βαθμό επικέντρωσης 81-100%. Η προσφορά κατάρτισης με βαθμό επικέντρωσης 61-80% παρατηρείται στην επαγγελματική κατηγορία των διευθυντών (1 ίδρυμα).
- Οι 3 **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** προσφέρουν κατάρτιση μόνο με βαθμούς επικέντρωσης 81-100% (στην επαγγελματική κατηγορία τεχνικών βοηθών) και 21-40% (στις επαγγελματικές κατηγορίες διευθυντών, επιστημονικού και γραφειακού προσωπικού).
- Τα 7 **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης** δραστηριοποιούνται με διαφορετικό βαθμό επικέντρωσης για τις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες. Με τον πιο ψηλό βαθμό επικέντρωσης 81-100% προσφέρεται κατάρτιση στις επαγγελματικές κατηγορίες του επιστημονικού προσωπικού

και των υπαλλήλων υπηρεσιών από ένα ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης σε κάθε περίπτωση.

4.4. Μορφές προσφοράς κατάρτισης

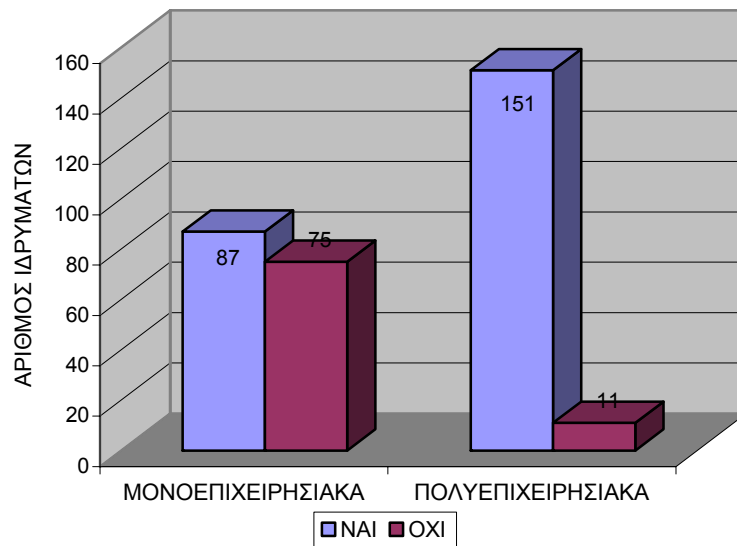
Στο υποκεφάλαιο αυτό αναλύεται η προσφορά προγραμμάτων κατάρτισης στις βασικές μορφές της, Μονοεπιχειρησιακά και Πολυεπιχειρησιακά. Η ανάλυση αφορά την ένταση δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και το βαθμό επικέντρωσης τους κατά επαγγελματική κατηγορία, λαμβάνοντας υπόψη την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία έδρας τους.

4.4.1. Μονοεπιχειρησιακά και Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης

Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 παρατηρείται ότι 75 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ή 46% δεν οργάνωσαν καθόλου **Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα**, αριθμός που θα πρέπει να θεωρείται αρκετά μεγάλος. Από τα υπόλοιπα 87 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης το μεγαλύτερο ποσοστό (37%) οργάνωσαν Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα με επικέντρωση 1-20% μόνο, ενώ το μικρότερο ποσοστό (10%) οργάνωσαν προγράμματα με επικέντρωση κατά 61-80%. Πρόσθετα, ποσοστό 15% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσαν σχεδόν αποκλειστικά Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης (81-100%). Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη λεπτομέρεια στο Σχεδιάγραμμα 25 και στον πίνακα 2.27.

Αναφορικά με τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την εφαρμογή **Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης** κατά την περίοδο 1995-1997, εντοπίζεται ότι μόνο 11 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ή 7% δεν οργάνωσαν καθόλου Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα. Από τα υπόλοιπα 151 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης το μεγαλύτερο ποσοστό (61%) οργάνωσαν Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα με επικέντρωση 81-100% ενώ το μικρότερο ποσοστό (6%) οργάνωσαν προγράμματα κατά 21-40%. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη ανάλυση στο Σχεδιάγραμμα 25 και στον πίνακα 2.28.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 25
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



4.4.2. Μορφές προσφοράς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης

Αναλύοντας τα στοιχεία κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 5, παρατηρείται ότι **Μονοεπιχειρησιακή** Κατάρτιση προσφέρεται βασικά από τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (36 ιδρύματα) και τους Συμβουλευτικούς Οίκους (33 οίκοι). Αυτές οι κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αποτελούν το 79% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που προσφέρουν Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα. Σημειώνεται ότι οι Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι και οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις δεν προσφέρουν καθόλου Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα.

Η **Πολυεπιχειρησιακή** Κατάρτιση προσφέρεται βασικά από τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (50 ιδρύματα), τους Συμβουλευτικούς Οίκους (35 οίκοι), τις Επιχειρήσεις (21 επιχειρήσεις) και τους

Επαγγελματικούς Συνδέσμους (20 σύνδεσμοι). Αυτές οι τέσσερις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αποτελούν το 83% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που προσφέρουν Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΜΟΝΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ		ΠΟΛΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ		ΣΥΝΟ- ΛΟ
	Αρ.	%	Αρ.	%	
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	67	3	100	3
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	17	6	100	6
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	33	80	35	85	41
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	10	48	21	100	21
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	36	65	50	91	55
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	20	20	100	20
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	-	-	6	100	6
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	3	100	3
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	14	7	100	7
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	87	54	151	93	162

4.4.3. Μορφές προσφοράς κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία

Κατά επαγγελματική κατηγορία, όπως φαίνεται στον πίνακα 2.27, ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρόσφερε κατά την περίοδο 1995-1997 **Μονοεπιχειρησιακά** Προγράμματα Κατάρτισης στην επαγγελματική κατηγορία των διευθυντών (76 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης) και του επιστημονικού προσωπικού (62 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης). Αντίθετα, πολύ περιορισμένος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρόσφερε κατά την ίδια περίοδο που εξετάζεται **Μονοεπιχειρησιακά** Προγράμματα στις

επαγγελματικές κατηγορίες των ανειδίκευτων εργατών, των χειριστών μηχανημάτων/οδηγών και των τεχνιτών.

Στις επαγγελματικές κατηγορίες των εποπτών, των τεχνιτών, των χειριστών μηχανημάτων/οδηγών και των ανειδίκευτων εργατών ο βαθμός επικέντρωσης της οργάνωσης Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης είναι κυρίως 81-100% ενώ για τις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες ο βαθμός επικέντρωσης κυμαίνεται κυρίως μεταξύ 1-60%.

Όσον αφορά την προσφορά **Πολυεπιχειρησιακών** Προγραμμάτων Κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία, ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρόσφερε Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης στην επαγγελματική κατηγορία των διευθυντών (124 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης), του επιστημονικού προσωπικού (107 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης), των τεχνικών βοηθών (68 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης) και του γραφειακού προσωπικού (67 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης). Αντίθετα, όπως και στην προηγούμενη περίπτωση της προσφοράς Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων, πολύ περιορισμένος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρόσφερε κατά την ίδια περίοδο Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα στις επαγγελματικές κατηγορίες των ανειδίκευτων εργατών, των χειριστών μηχανημάτων/οδηγών και των τεχνιτών. Οι πληροφορίες αυτές παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη ανάλυση στον πίνακα 2.28.

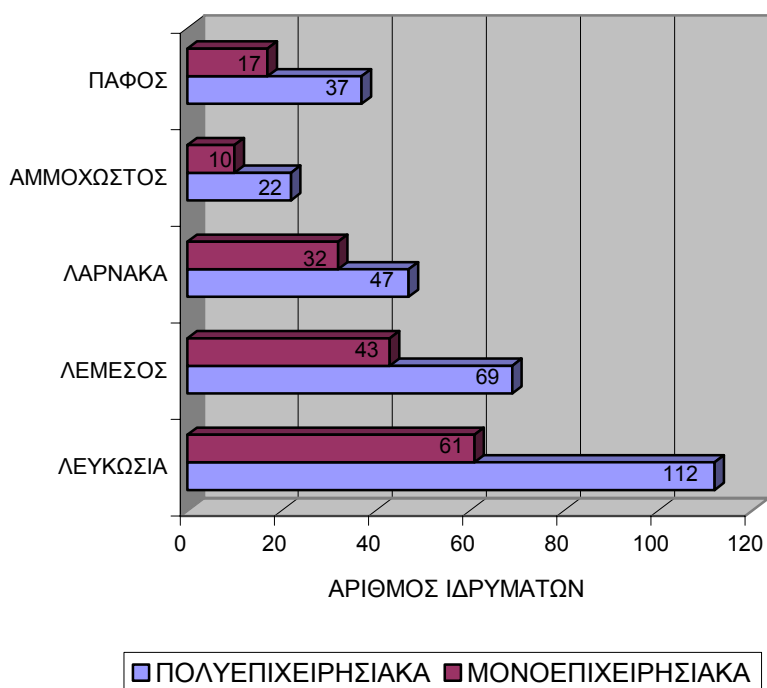
Σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, εκτός από αυτές των χειριστών μηχανημάτων/οδηγών και των ανειδίκευτων εργατών, το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσαν Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης με βαθμό επικέντρωσης 81-100%, ενώ πολύ πιο μικρά ποσοστά οργάνωσαν τέτοιας μορφής προγράμματα με βαθμό επικέντρωσης 1-20% και 21-40%.

4.4.4. Μορφές προσφοράς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας

Αναφορικά με την προσφορά κατάρτισης κατά επαρχία στις διάφορες μορφές της, όπως φαίνεται και στο Σχεδιάγραμμα 26, σε όλες τις επαρχίες η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

κατά το 1997 είναι κατά πολύ μεγαλύτερη στα Πολυεπιχειρησιακά παρά στα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 26
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
ΚΑΙ ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



Κατά την περίοδο 1995-1997, τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της επαρχίας **Λευκωσίας** δραστηριοποιήθηκαν στην οργάνωση Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης κυρίως για τις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών και του επιστημονικού προσωπικού και σε πολύ περιορισμένο βαθμό για τις επαγγελματικές κατηγορίες των τεχνιτών, των χειριστών μηχανημάτων/οδηγών και των ανειδίκευτων εργατών. Αντίθετα, στις επαρχίες **Λεμεσού και Λάρνακας** η δραστηριοποίηση στην οργάνωση Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων επικεντρώνεται στην επαγγελματική κατηγορία των διευθυντών. Στην επαρχία **Πάφου** η περιορισμένη δραστηριοποίηση αφορά όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες με βαθμό

επικέντρωσης κυρίως 1-20%. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται αναλυτικά στους πίνακες 2.29-2.32.

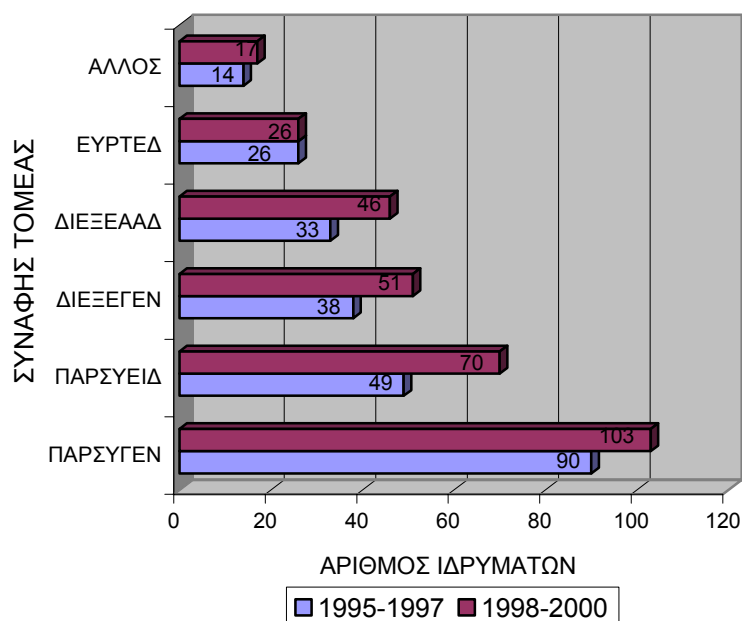
Κατά την ίδια πιο πάνω περίοδο η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης των επαρχιών **Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας** στην οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων αφορούσε κυρίως τις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών και του επιστημονικού προσωπικού. Στην επαρχία **Πάφου** η περιορισμένη δραστηριοποίηση αφορά όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες. Σημαντική όμως διαφορά σε σύγκριση με την οργάνωση Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης είναι στο βαθμό επικέντρωσης. Στην περίπτωση της οργάνωσης Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης, ο βαθμός επικέντρωσης σε όλες τις επαρχίες και σχεδόν σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες είναι 81-100%. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται αναλυτικά στους πίνακες 2.33-2.37.

4.5. Άλλη προσφορά συναφής με ανθρώπινο δυναμικό

Τα ιδρύματα και οργανισμοί κατάρτισης που κάλυψε η έρευνα δεν δραστηριοποιούνται όμως μόνο σε θέματα κατάρτισης. Ένας μεγάλος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (119 ή 73%) δήλωσε ότι κατά τα τελευταία τρία χρόνια 1995-1997 έχει πρόσθετα δραστηριοποιηθεί και σε άλλους τομείς συναφείς με το ανθρώπινο δυναμικό. Η προσφορά συναφής με ανθρώπινο δυναμικό είναι οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν αποτελεί κατάρτιση αλλά έχει άμεση ή έμμεση σχέση με την επιχείρηση και το ανθρώπινο δυναμικό της. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στην παροχή γενικών συμβουλευτικών υπηρεσιών (συμβουλευτικές υπηρεσίες οι οποίες δεν έχουν άμεση σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό, όπως παραγωγή και οικονομικά), παροχή ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, διεξαγωγή γενικών ερευνών (διεξαγωγή ερευνών όπως έρευνα αγοράς), διεξαγωγή ερευνών σε θέματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, παροχή υπηρεσιών για εύρεση/τοποθέτηση εργατικού δυναμικού καθώς και σε άλλους τομείς, όπως διοργάνωση ημερίδων και μηχανογράφηση.

Κατά την περίοδο 1995-1997, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ασχολήθηκαν με την παροχή γενικών συμβουλευτικών υπηρεσιών (90 ιδρύματα ή 76%), ενώ 49 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ή 41% ασχολήθηκαν με την παροχή ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών. Άλλοι τομείς στους οποίους δραστηριοποιήθηκαν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης είναι, μεταξύ άλλων, η διεξαγωγή γενικών/ειδικών ερευνών και η παροχή υπηρεσιών για εύρεση/τοποθέτηση εργατικού δυναμικού. Οι πληροφορίες αυτές παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 27 και στον πίνακα 2.38.

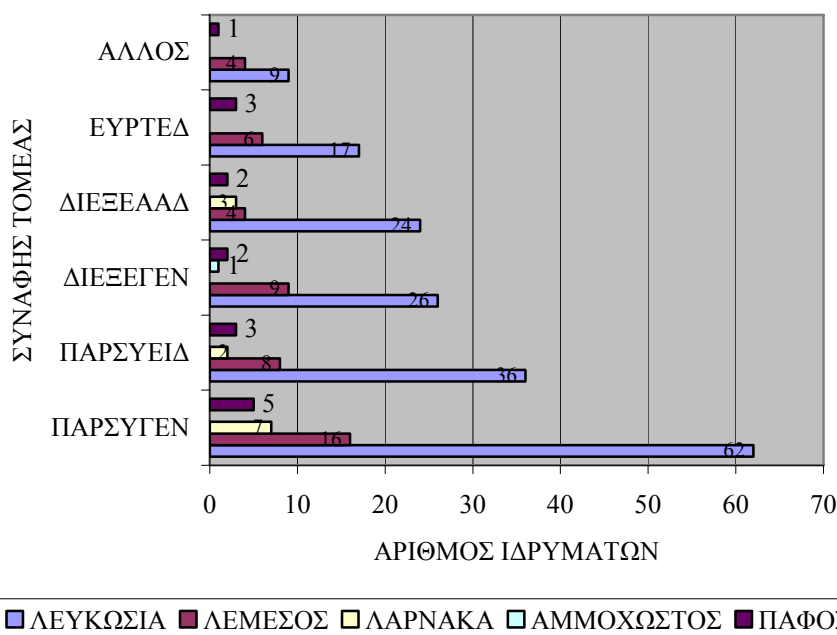
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 27
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΤΟΜΕΙΣ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ
ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000



ΠΑΡΣΥΓΕΝ: Παροχή Γενικών Συμβουλευτικών Υπηρεσιών ΠΑΡΣΥΕΔ: Παροχή
 Ειδικών Συμβουλευτικών Υπηρεσιών ΔΙΕΞΕΓΕΝ: Διεξαγωγή Γενικών Ερευνών
 ΔΙΕΞΕΑΑΔ: Διεξαγωγή Ερευνών σε Θέματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
 ΕΥΡΤΕΔ: Παροχή Υπηρεσιών για Εύρεση/Τοποθέτηση Εργατικού Δυναμικού
 ΑΛΛΟΣ: Άλλος Τομέας

Αναφορικά με την επόμενη τριετία 1998-2000, το ενδιαφέρον για δραστηριοποίηση αναμένεται να αυξηθεί με το συνολικό αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης να αυξάνει από 119 σε 135 (+13%). Ειδικότερα, η δραστηριοποίηση στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών αναμένεται να αυξηθεί από 90 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε 103 για γενικές συμβουλευτικές υπηρεσίες (+14%) και από 49 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε 70 για ειδικές συμβουλευτικές υπηρεσίες (+43%). Οι πληροφορίες αυτές παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη ανάλυση στο Σχεδιάγραμμα 27 και στον πίνακα 2.39.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΤΟΜΕΙΣ
ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



ΠΑΡΣΥΓΕΝ: Παροχή Γενικών Συμβουλευτικών Υπηρεσιών ΠΑΡΣΥΕΔ: Παροχή Ειδικών Συμβουλευτικών Υπηρεσιών
 ΔΙΕΞΕΓΕΝ: Διεξαγωγή Γενικών Ερευνών
 ΔΙΕΞΕΑΑΔ: Διεξαγωγή Ερευνών σε Θέματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
 ΕΥΡΤΕΔ: Παροχή Υπηρεσιών για Εύρεση/Τοποθέτηση Εργατικού Δυναμικού
 ΑΛΛΟΣ: Άλλος Τομέας

Αναλύοντας τα στοιχεία για την περίοδο 1995-1997, κατά την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 28 και στον πίνακα 2.38, το μεγαλύτερο ποσοστό δραστηριοποίησης στην προσφορά υπηρεσιών σε τομείς συναφείς με το ανθρώπινο δυναμικό παρατηρείται στην επαρχία **Λεμεσού**. Συγκριτικά με τα παγκύπρια συνολικά ποσοστά δραστηριοποίησης στους διάφορους τομείς, τα ποσοστά για την επαρχία Λεμεσού είναι μεγαλύτερα σε όλες τις περιπτώσεις εκτός από τη διεξαγωγή ειδικών ερευνών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.

Όσον αφορά τη **Λευκωσία**, τα ποσοστά δραστηριοποίησης είναι περίπου τα ίδια με τα παγκύπρια επίπεδα. Σημειώνεται ότι στη **Λάρνακα** τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δραστηριοποιούνται μόνο στην παροχή γενικών και ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών καθώς και στη διεξαγωγή ερευνών σε θέματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Στην περίπτωση της **Πάφου** τα ποσοστά είναι κάπως μικρότερα, εκτός από εκείνο της παροχής υπηρεσιών για εύρεση/τοποθέτηση εργατικού δυναμικού, λόγω της έλλειψης εργατικού δυναμικού σε βασικές ειδικότητες που παρατηρείται στην επαρχία αυτή. Κατά τομέα δραστηριοποίησης, αυτός που ξεχωρίζει σημαντικά από όλους τους άλλους σε όλες τις επαρχίες είναι η παροχή γενικών συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Για την επόμενη περίοδο 1998-2000, εντοπίζεται πρόθεση για αυξημένη δραστηριοποίηση σε όλες τις επαρχίες και συναφείς τομείς, εκτός της επαρχίας Αμμοχώστου όπου το μοναδικό ίδρυμα που έχει σαν έδρα του την επαρχία αυτή δεν εξεδήλωσε πρόθεση για δραστηριοποίηση σε άλλους τομείς πέραν από την προσφορά κατάρτισης.

5. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύεται και συγκρίνεται η στρατηγική σε σχέση με τη λειτουργία του μάρκετινγκ στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000. Πρόσθετα, γίνεται ανάλυση πληροφοριών για τους πελάτες/ανταγωνιστές και για στοιχεία απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως για παράδειγμα ο κύκλος εργασιών στην κατάρτιση και η ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή. Αναλύονται επίσης στοιχεία για το βαθμό δυσκολίας στην οργάνωση και προσέλκυση συμμετοχών σε προγράμματα κατάρτισης.

5.1. Στρατηγική μάρκετινγκ

Η στρατηγική που ακολούθησαν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 και που πιστεύουν ότι θα πρέπει να ακολουθήσουν κατά τα επόμενα 3 χρόνια (1998-2000) με στόχο την αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης, παρουσιάζεται στον Πίνακα 6.

Ενώ κατά την περίοδο 1995-1997 η πλειοψηφία (43%) των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχει επιλέξει τη στρατηγική προώθησης των υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές, μέσα στην περίοδο 1998-2000 η στρατηγική που πιστεύουν ότι θα ακολουθήσουν είναι κυρίως η προώθηση νέων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές (44%). Χαρακτηριστική είναι η μείωση κατά 77% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν κατά την προηγούμενη τριετία επιλέξει τη στρατηγική προώθησης των υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές με αυτά που έχουν επιλέξει αυτή τη στρατηγική για την επόμενη τριετία. Σημαντική ήταν επίσης η αύξηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν επιλέξει για στρατηγική στα επόμενα 3 χρόνια την προώθηση νέων προγραμμάτων κατάρτισης σε νέες αγορές. Σε σύγκριση με τα προηγούμενα 3 χρόνια υπήρξε αύξηση του ύψους 229%. Η μόνη στρατηγική που έχει μείνει σχεδόν αμετάβλητη είναι αυτή της προώθησης υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης σε νέες αγορές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

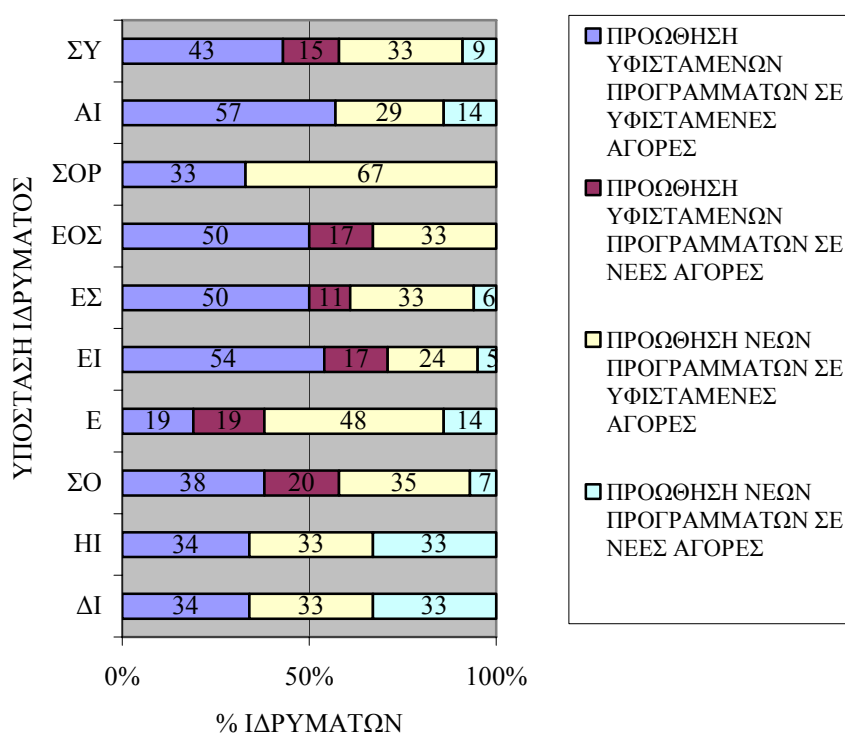
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟ-ΛΗΣ
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	68	43	16	10	-77
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	24	15	25	16	+4
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	52	33	69	44	+33
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	14	9	46	30	+229
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	158	100	156	100	

Υπάρχει επομένως μια γενική στροφή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης από την προώθηση υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές στην προώθηση νέων προγραμμάτων κατάρτισης τόσο σε υφιστάμενες όσο και σε νέες αγορές. Αυτό ίσως να οφείλεται και στο μεγάλο ανταγωνισμό των τελευταίων ετών αφού αρκετά από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης της ίδιας φύσεως με αποτέλεσμα να υπάρχει ανάγκη εισαγωγής πρωτότυπων προγραμμάτων κατάρτισης αλλά και ανάγκη στροφής προς νέες κατευθύνσεις στον τομέα της κατάρτισης.

Στο Σχεδιάγραμμα 29 φαίνεται διαγραμματικά η **στρατηγική που ακολούθησαν** τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης **κατά την περίοδο 1995-1997** τόσο συνολικά όσο και σύμφωνα με την **κατηγορία υπόστασης** τους με στόχο την αύξηση στη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης. Είναι φανερό ότι όλες οι κατηγορίες των

ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν υιοθετήσει στην πλειοψηφία τους τις στρατηγικές της προώθησης υφιστάμενων ή νέων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ
ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

Η προώθηση των υφιστάμενων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές ήταν σημαντική ιδιαίτερα για τις κατηγορίες των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (54%), Επαγγελματικών Συνδέσμων

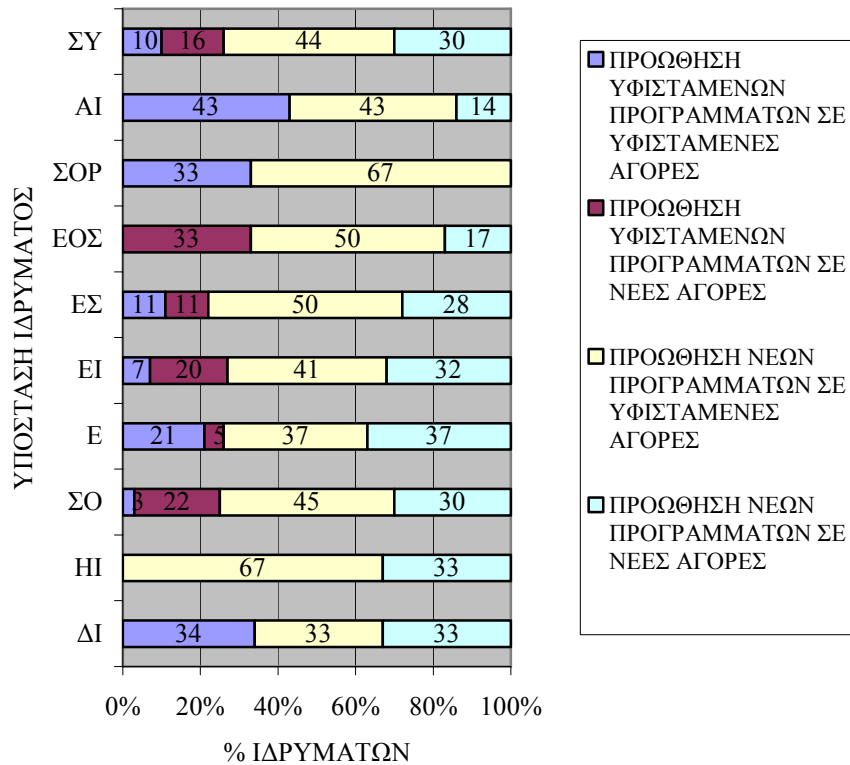
(50%), Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων (50%) και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης (57%). Η προώθηση νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές ήταν ιδιαίτερα σημαντική για τις Επιχειρήσεις και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

Στο Σχεδιάγραμμα 30 παρουσιάζεται η **επιλογή της στρατηγικής** από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης **για τη χρονική περίοδο 1998-2000** συνολικά αλλά και **σύμφωνα με την κατηγορία υπόστασης** τους. Αν και οι κυριότερες στρατηγικές οι οποίες έχουν επιλεγεί από τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης είναι η προώθηση νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες και νέες αγορές, αυτό δεν ισχύει για όλες τις κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Αν και 50% των **Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων** και 67% των **Συνδικαλιστικών Οργανώσεων** έχουν σαν στρατηγική την προώθηση νέων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές, η προώθηση νέων προγραμμάτων σε νέες αγορές δεν είναι μια από τις κυριότερες τους στρατηγικές. Από πλευράς των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, καμιά δεν έχει επιλέξει τη στρατηγική προώθησης νέων προγραμμάτων σε νέες αγορές, ενώ μόνο 17% των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων έχουν επιλέξει αυτή σαν στρατηγική για την αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1998-2000. Για την κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης**, η προώθηση υφιστάμενων και νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές είναι οι κυριότερες στρατηγικές που επιλέγηκαν για την περίοδο 1998-2000.

Όσον αφορά τις **υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών** κατάρτισης οι κυριότερες στρατηγικές που έχουν επιλεγεί από αυτούς είναι, όπως έχει αναφερθεί, αυτές της προώθησης νέων προγραμμάτων κατάρτισης τόσο σε υφιστάμενες όσο και σε νέες αγορές, πράγμα το οποίο μπορεί να υποδηλώσει τον ανταγωνισμό που υπάρχει στην αγορά μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και την ανάγκη επιζήτησης νέων κατευθύνσεων.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ
ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

Συγκρίνοντας τις στρατηγικές για αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης μεταξύ των δύο εξεταζόμενων περιόδων κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, επισημαίνεται ότι για τις κατηγορίες των Δημόσιων Ιδρυμάτων και Συνδικαλιστικών Οργανώσεων δεν υπήρξε καμμία διαφοροποίηση. Για τις κατηγορίες όμως των Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων και Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων, αν και

ποσοστό 34% και 50% αντίστοιχα είχαν επιλέξει για στρατηγική κατά την περίοδο 1995-1997 αυτή της προώθησης υφιστάμενων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές, κανένα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αυτών των κατηγοριών δεν είχαν επιλέξει αυτή τη στρατηγική για την περίοδο 1998-2000. Αξιοσημείωτο επίσης είναι το γεγονός ότι για την κατηγορία των Επιχειρήσεων, η στρατηγική της προώθησης υφιστάμενων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές σημείωσε αύξηση κατά 2% μεταξύ των 2 περιόδων ενώ η προώθηση νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές σημείωσε μείωση κατά 11%.

Αναλύοντας τις **στρατηγικές** που ακολούθησαν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης συνολικά και **κατά επαρχία έδρας** μέσα στην **περίοδο 1995-1997**, προκύπτει ότι οι στρατηγικές της προώθησης υφιστάμενων και νέων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές δεν είναι οι κυριότερες στρατηγικές για όλες τις επαρχίες. Στη Λάρνακα οι δύο κυριότερες στρατηγικές είναι η προώθηση υφιστάμενων προγραμμάτων τόσο σε υφιστάμενες όσο και σε νέες αγορές ενώ στην Πάφο, εκτός από τις δύο πιο πάνω επιλογές στρατηγικής, εντοπίζεται και η προώθηση νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές.

Εξετάζοντας τις **στρατηγικές** που έχουν επιλεγεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης **για την περίοδο 1998-2000** συνολικά και **κατά την επαρχία έδρας**, προκύπτει ότι στη Λάρνακα η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, με ποσοστό 59%, έχουν επιλέξει τη στρατηγική της προώθησης νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές ενώ ποσοστό 17% έχουν επιλέξει την προώθηση υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες αγορές. Μικρό παρουσιάζεται το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν επιλέξει τη στρατηγική της προώθησης νέων προγραμμάτων σε νέες αγορές (12%) για την επαρχία της Λάρνακας. Στις επαρχίες της Λευκωσίας, Λεμεσού και Πάφου, οι κυριότερες στρατηγικές που έχουν επιλεγεί σαν πιθανές για την περίοδο 1998-2000 είναι αυτές της προώθησης νέων προγραμμάτων κατάρτισης σε υφιστάμενες και νέες αγορές, όπως προκύπτει και από τα συνολικά αποτελέσματα.

Συγκρίνοντας τις στρατηγικές που έχουν επιλεγεί μεταξύ των δύο περιόδων κατά επαρχία έδρας, διαφοροποίηση από τις συνολικές

μεταβολές στα αποτελέσματα παρατηρείται στις επαρχίες της Λάρνακας και Πάφου. Στη Λάρνακα παρατηρείται μείωση κατά 6% μεταξύ των δύο περιόδων, στο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν επιλέξει σαν στρατηγική την προώθηση υφιστάμενων προγραμμάτων σε νέες αγορές ενώ στην Πάφο αν και ποσοστό 37% είχαν επιλέξει αυτή τη στρατηγική για την περίοδο 1995-1997 κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης δεν επέλεξε αυτή τη στρατηγική για την περίοδο 1998-2000. Όσον αφορά τη στρατηγική των νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές, παραμένει αμετάβλητη μεταξύ των δύο περιόδων για την επαρχία της Πάφου.

Η στρατηγική για αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης κατά επαρχία έδρας για τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000 παρουσιάζεται αναλυτικά στους πίνακες 3.1 και 3.2 αντίστοιχα του Παραρτήματος 3.

5.2. Πελάτες/Ανταγωνιστές και Στοιχεία Απόδοσης

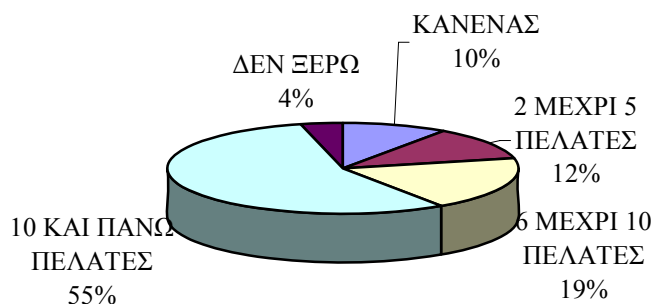
Σε αυτό το υποκεφάλαιο εξετάζονται οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε αριθμό και κατά τομέα και μέγεθος απασχόλησης, ο ανταγωνισμός που αντιμετωπίζουν καθώς επίσης και διάφορα στοιχεία απόδοσης. Αυτά περιλαμβάνουν τον κύκλο εργασιών στην κατάρτιση και την ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή, τις δαπάνες για μάρκετινγκ καθώς και το βαθμό σημαντικότητας και απόδοσης σε συγκεκριμένα στοιχεία της λειτουργίας του μάρκετινγκ/πωλήσεων.

5.2.1. Σταθεροί/σημαντικοί πελάτες

Οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι οι κύριοι και συχνοί πελάτες τους οι οποίοι παρακολουθούν σημαντικό αριθμό προγραμμάτων κατάρτισης από αυτά που οργανώνουν και στους οποίους επομένως βασίζονται σε σημαντικό βαθμό. Σαν αποτέλεσμα έχει κριθεί σκόπιμο όπως γίνει ανάλυση σε σχέση με αυτούς τους πελάτες σε ότι αφορά τον αριθμό τους, τους τομείς από τους οποίους προέρχονται καθώς και το μέγεθος τους.

Στο Σχεδιάγραμμα 31 δίδονται στοιχεία σε σχέση με τον αριθμό των σταθερών/σημαντικών πελατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Ποσοστό 55% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν περισσότερους από 10 πελάτες. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ποσοστό 10% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν έχουν κανένα σημαντικό πελάτη ενώ δεν υπάρχει ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης το οποίο να έχει μόνο ένα πελάτη, οπότε και δεν εμφανίζεται η κατηγορία αυτή στο Σχεδιάγραμμα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 31
ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



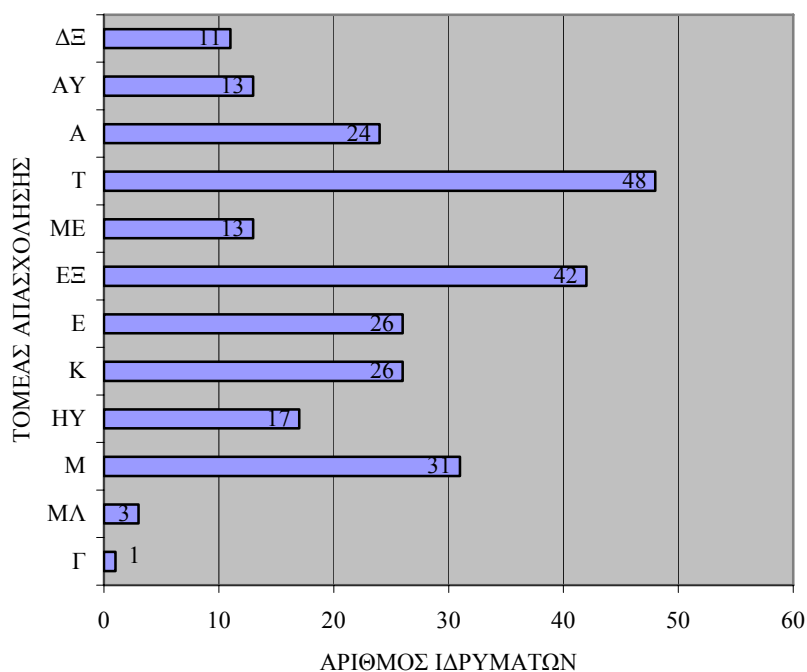
Σε όλες τις **κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** και σε όλες τις **επαρχίες**, τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν περισσότερους από 10 πελάτες. Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία δεν έχουν κανένα σημαντικό πελάτη, η πλειοψηφία εδρεύει στη Λευκωσία (73%) και είναι κυρίως Συμβουλευτικοί Οίκοι και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα με ποσοστό 20% το καθένα καθώς επίσης και Ημιδημόσια Ιδρύματα, Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι και Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης με ποσοστό 13% το καθένα.

Όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που δε γνώριζαν ποιοι ήταν οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες τους, στην πλειοψηφία τους εδρεύουν στη Λευκωσία (83%) και είναι κυρίως Συμβουλευτικοί Οίκοι και Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι (33% στο καθένα).

Οι κατανομές του αριθμού των σταθερών/σημαντικών πελατών παρουσιάζονται αναλυτικά σύμφωνα με την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και κατά την επαρχία έδρας τους, στους πίνακες 3.3 και 3.4 αντίστοιχα του Παραρτήματος 3.

Οι κύριοι τομείς απασχόλησης από τους οποίους προέρχονται οι σημαντικοί/σταθεροί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εξετάζονται στο Σχεδιάγραμμα 32. Σύμφωνα με τη σχετική ερώτηση στο ερωτηματολόγιο που είχε συμπληρωθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης θα έπρεπε να δώσουν στοιχεία για τους 3 σημαντικότερους τομείς.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 32
ΚΥΡΙΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ
ΣΤΑΘΕΡΩΝ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ



Γ: Γεωργία ΜΑ: Μεταλλεία/Λατομεία Μ: Μεταποίηση ΗΥ: Ηλεκτρισμός/Υδατοπρομήθεια Κ: Κατασκευές Ε: Εμπόριο ΕΕ: Εστιατόρια/Ξενοδοχεία ΜΕ: Μεταφορές/Επικοινωνίες Τ: Τράπεζες Α: Ασφάλειες ΑΥ: Άλλες Υπηρεσίες ΔΕ: Δεν ξέρω/πέραν των 3

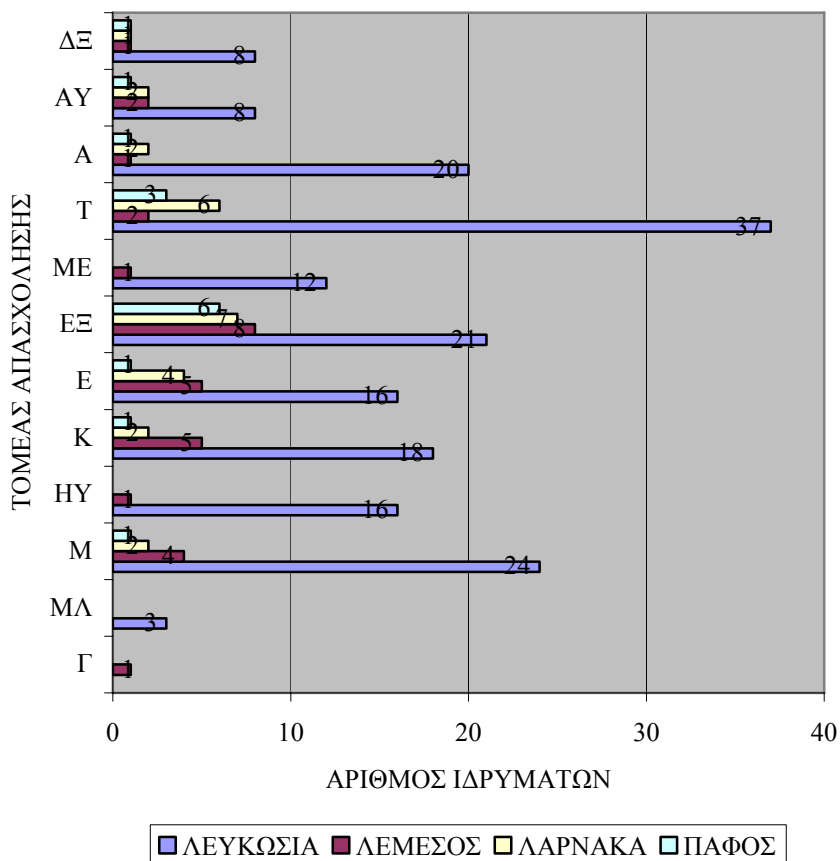
Σημειώνεται ότι 26 (16%) ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δεν έχουν δώσει πληροφορίες σε σχέση με τους τομείς προέλευσης των σημαντικών/σταθερών πελατών τους, ενώ ποσοστό 8% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν ήξεραν να απαντήσουν ή δεν μπορούσαν να διακρίνουν ποιοι ήταν οι 3 σημαντικότεροι τομείς προέλευσης των σημαντικών/σταθερών πελατών τους.

Όπως φαίνεται, οι πελάτες των περισσότερων ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης προέρχονται από τον τομέα των Τραπεζών (35%) και των Εστιατορίων/Ξενοδοχείων (31%) και ακολουθεί ο τομέας της Μεταποίησης (23%). Τα χαμηλότερα ποσοστά προέλευσης πελατών προέρχονται από τους τομείς της Γεωργίας και των Μεταλλείων/Λατομείων με ποσοστά 1% και 2% αντίστοιχα.

Στο Σχεδιάγραμμα 33 και στον πίνακα 3.5 αναλύονται **οι κύριοι τομείς προέλευσης των σημαντικών/σταθερών πελατών κατά την επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Σε όλες τις επαρχίες εκτός της Λευκωσίας, ο τομέας που έχει σημειωθεί από τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης είναι αυτός των Εστιατορίων/Ξενοδοχείων. Και τούτο κυρίως γιατί οι περιοχές αυτές είναι τουριστικές με βασική επιδίωξη την προώθηση του τουριστικού προϊόντος μέσω της προσφοράς καλής ποιότητας υπηρεσιών. Σε σχέση με τη Λευκωσία, ο κυριότερος τομέας προέλευσης των σημαντικών/σταθερών πελατών είναι αυτός των Τραπεζών, ο οποίος φαίνεται και στο σύνολο ως ο σημαντικότερος τομέας, λόγω του ότι η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εδρεύουν σε αυτή την επαρχία.

Κατά **κατηγορία υπόστασης**, κύριοι τομείς προέλευσης των σταθερών/σημαντικών πελατών στο **Δημόσιο** και **Ημιδημόσιο** τομέα αφορούν τον Ηλεκτρισμό/Υδατοπρομήθεια και τις Κατασκευές ενώ ο τομέας της Μεταποίησης είναι από τους κυριότερους τομείς τόσο για τα Δημόσια Ιδρύματα όσο και για τους **Συμβουλευτικούς Οίκους** και τις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**. Κύριος τομέας για τα Δημόσια Ιδρύματα και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις είναι επίσης και αυτός των Εστιατορίων/Ξενοδοχείων ο οποίος είναι από τους κυριότερους τομείς και για την κατηγορία των **Επιχειρήσεων**.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 33
ΚΥΡΙΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ
ΣΤΑΘΕΡΩΝ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Γ: Γεωργία ΜΛ: Μεταλλεία/Λατομεία Μ: Μεταποίηση ΗΥ: Ηλεκτρισμός/Υδατοπρομήθεια Κ: Κατασκευές Ε: Εμπόριο ΕΞ: Εστιατόρια/Ξενοδοχεία ΜΕ: Μεταφορές/Επικοινωνίες Τ: Τράπεζες Α: Ασφάλειες ΑΥ: Άλλες Υπηρεσίες ΔΞ: Δεν ξέρω/πέραν των 3

Στις κατηγορίες των **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** και **Επαγγελματικών Συνδέσμων**, ο κυριότερος τομέας προέλευσης των σταθερών/σημαντικών πελατών είναι αυτός των Τραπεζών ο οποίος είναι από τους κυριότερους τομείς και στα Ημιδημόσια Ιδρύματα. Ο

τομέας των Άλλων Υπηρεσιών, ο οποίος μπορεί για παράδειγμα να περιλαμβάνει Δραστηριότητες Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας, είναι από τους κυριότερους τομείς για την κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης** καθώς και των Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων. Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι **στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους**, ποσοστό 50% αυτών δε γνώριζαν ή δεν μπορούσαν να εντοπίσουν τους τρεις σημαντικότερους τομείς προέλευσης των σταθερών/σημαντικών πελατών τους.

Στον πίνακα 3.6 δίδονται αναλυτικά οι τομείς προέλευσης των σταθερών/σημαντικών πελατών κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

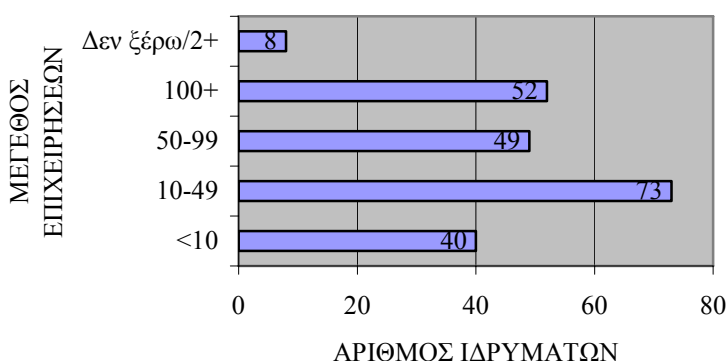
Εκτός από τους τομείς προέλευσης των σταθερών/σημαντικών πελατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν εξεταστεί και τα **κύρια μεγέθη απασχόλησης των επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται συνήθως οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες**, ζητώντας από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης να διακρίνουν τα δύο σημαντικότερα μεγέθη.

Στο Σχεδιάγραμμα 34 δίδονται τα συνολικά στοιχεία για τα κύρια μεγέθη των επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται συνήθως οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Να σημειωθεί ότι ποσοστό 15% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν έχουν δώσει σχετικά στοιχεία. Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δε γνώριζαν τα κύρια μεγέθη απασχόλησης των επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται συνήθως οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες τους ή που δε μπορούσαν να διακρίνουν τα δύο σημαντικότερα μεγέθη είναι μικρό (6%).

Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχουν δοθεί, ποσοστό 53% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν σαν σταθερούς/σημαντικούς πελάτες τους επιχειρήσεις με μέγεθος απασχόλησης 10-49 άτομα, ενώ ποσοστό 38% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δώσει σχετικές απαντήσεις έχουν σαν ένα από τους σημαντικότερους/σταθερότερους πελάτες τους επιχειρήσεις που εργοδοτούν 100 άτομα και άνω. Οι επιχειρήσεις με απασχόληση μέχρι 9 άτομα, αποτελούν το χαμηλότερο μέγεθος σταθερών/σημαντικών

πελατών (29%), παρά το γεγονός ότι αυτό το μέγεθος επιχειρήσεων αποτελεί την πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην κυπριακή οικονομία.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 34
ΚΥΡΙΑ ΜΕΓΕΘΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΑΠΟ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΟΙ
ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

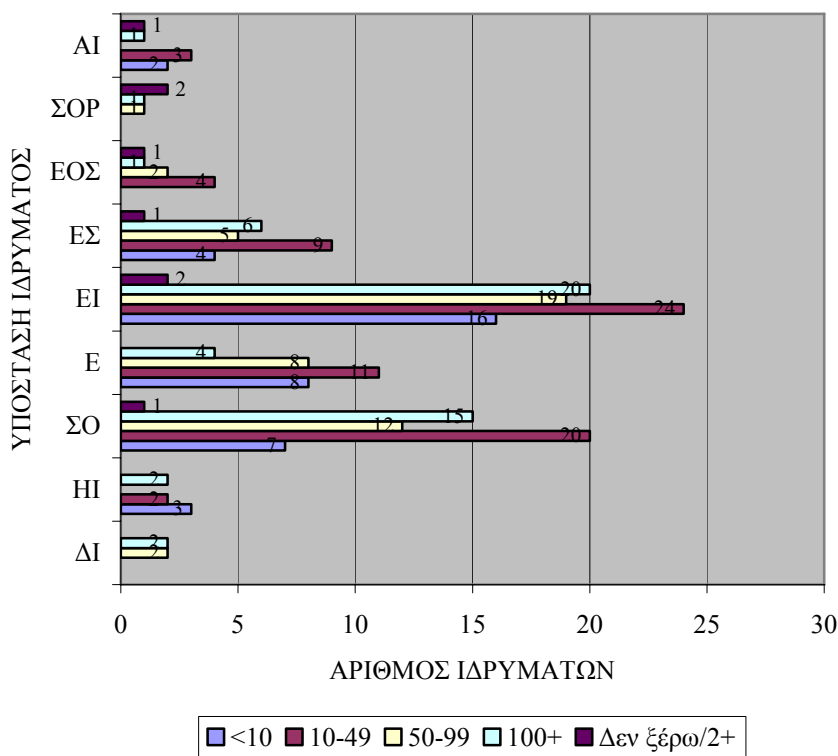


Στο Σχεδιάγραμμα 35 αναλύονται τα κύρια μεγέθη επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης. Στα **Δημόσια Ιδρύματα**, οι κύριοι πελάτες είναι οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα (100%) ενώ στα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** σημαντικό μέγεθος αποτελεί αυτό των λιγότερο των 10 ατόμων (75%) και ακολουθούν τα μεγέθη των 10-49 και πέραν των 99 ατόμων, με ποσοστό 50% στο καθένα.

Στους **Συμβουλευτικούς Οίκους**, τα κυριότερα μεγέθη είναι αυτά των 10-49 (56%) και πέραν των 99 ατόμων (42%) ενώ στις **Επιχειρήσεις** αφορά κυρίως τα μεγέθη των 10-49 (58%) και ακολουθούν οι επιχειρήσεις με απασχόληση μικρότερη των 10 ατόμων και μεταξύ 50-99 άτομα, με ποσοστό 42% στο καθένα. Όσον αφορά τα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα**, τα κύρια μεγέθη επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες τους, είναι κυρίως αυτά με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων, με τα περισσότερα να ανήκουν στην κατηγορία των 10-49 ατόμων με ποσοστό 49%. Σε

σχέση με τους **Επαγγελματικούς Συνδέσμους**, ποσοστό 60% έχουν σαν κύριο μέγεθος επιχείρησης αυτό των 10-49 άτομα απασχόλησης ενώ ποσοστό 40% έχουν αυτό των πέραν των 99 ατόμων.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 35
ΚΥΡΙΑ ΜΕΓΕΘΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΑΠΟ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΟΙ
ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



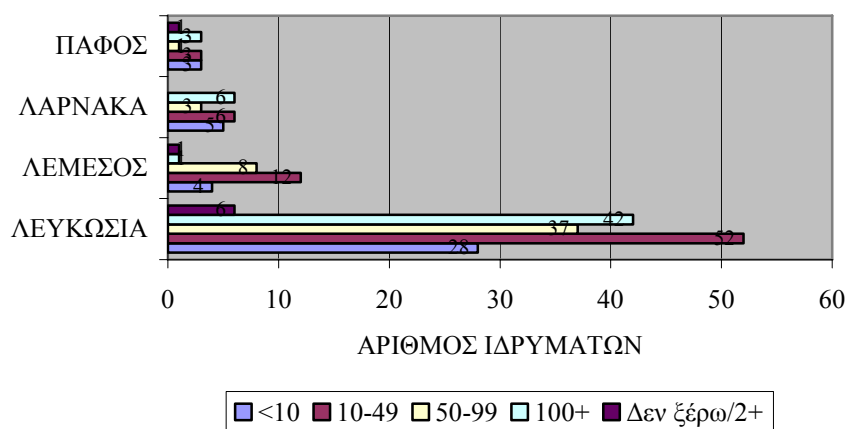
ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Στις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους**, το μέγεθος επιχειρήσεων με απασχόληση 10-49 άτομα αποτελεί το κυριότερο για την πλειοψηφία, με ποσοστό 80%, και ακολουθεί αυτό με

απασχόληση μεταξύ 50-99 άτομα με ποσοστό 40%. Όσον αφορά τις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**, ποσοστό 67% είτε δε γνώριζαν τα κύρια μεγέθη απασχόλησης των επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται συνήθως οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες τους ή δε μπορούσαν να διακρίνουν τα δύο σημαντικότερα μεγέθη. Τέλος, στα **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης**, ποσοστό 75% έχουν σαν κύριο μέγεθος απασχόλησης αυτό των 10-49 άτομα.

Στο Σχεδιάγραμμα 36 αναλύονται τα κύρια μεγέθη των επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται συνήθως οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας** τους.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 36
ΚΥΡΙΑ ΜΕΓΕΘΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΑΠΟ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΟΙ
ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Σε όλες τις επαρχίες, το μέγεθος που είχε δοθεί από τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ήταν αυτό του 10-49 άτομα ενώ μεγάλος ήταν και ο αριθμός σε όλες τις επαρχίες εκτός της Λεμεσού που έχουν αναφέρει ότι ένα από τα κύρια μεγέθη απασχόλησης των επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται συνήθως οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες τους είναι αυτό του πέραν των 99 ατόμων. Για

την επαρχία Πάφου, κύριο μέγεθος επιχείρησης αφορά και αυτό της απασχόλησης μέχρι 9 άτομα.

Τα κύρια μεγέθη επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναλύονται κατά κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας στους πίνακες 3.7 και 3.8 αντίστοιχα.

5.2.2. Ανταγωνισμός

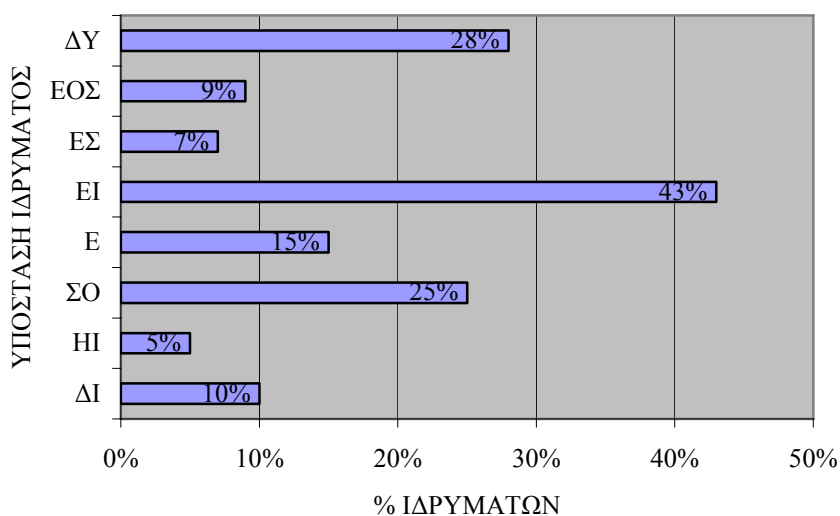
Όπως όλες οι επιχειρήσεις, έτσι και τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό, ο οποίος σίγουρα είναι ένα από τα σημαντικότερα τους προβλήματα έχοντας υπόψη τη μεγάλη αριθμητική αύξηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα τελευταία χρόνια.

Στο Σχεδιάγραμμα 37 αναλύονται οι κύριοι ανταγωνιστές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία προέλευσης. Στο σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ποσοστό 43% έχουν σαν ανταγωνιστή τους τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, πράγμα το οποίο ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που κάλυψε η έρευνα ανήκουν σε αυτή την κατηγορία. Αντίθετα, ποσοστό 28% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι δεν έχουν καθόλου ανταγωνιστές. Πρόσθετα, κανένα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που κάλυψε η έρευνα δεν έχει σαν ανταγωνιστή του την κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

Στα **Δημόσια Ιδρύματα**, η πλειοψηφία (67%) έχουν σαν ανταγωνιστή τους τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ενώ στα **Ημιδημόσια Ιδρύματα**, η πλειοψηφία δεν έχει ανταγωνιστές. Το γεγονός ότι οι δύο αυτές κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν έχουν ανταγωνιστές της ίδιας κατηγορίας υπόστασης με αυτά ήταν αναμενόμενο γνωρίζοντας ότι κάθε Δημόσιο/Ημιδημόσιο Ίδρυμα ασχολείται με διαφορετικής φύσεως εργασίες. Οι κατηγορίες αυτές δε φαίνεται να είναι επίσης κύριοι ανταγωνιστές για την πλειοψηφία των κατηγοριών υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που εξετάζονται. Ένας περιορισμένος αριθμός των Συμβουλευτικών Οίκων, Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Επαγγελματικών Συνδέσμων

έχουν σαν ανταγωνιστή τους τις δύο αυτές κατηγορίες ενώ ένας περιορισμένος αριθμός Επιχειρήσεων και Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων έχουν σαν ανταγωνιστή τους τα Δημόσια Ιδρύματα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 37
ΚΥΡΙΟΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΔΥ: Δεν υπάρχουν ανταγωνιστές

Σε σχέση με τους **Συμβουλευτικούς Οίκους**, ποσοστό 68% έχουν σαν ανταγωνιστές τους ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της ίδιας κατηγορίας με αυτά, ενώ ποσοστό 37% έχουν σαν ανταγωνιστές τους τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Όσον αφορά τις **Επιχειρήσεις**, οι περισσότερες από αυτές, με ποσοστό 43%, δεν έχουν κύριους ανταγωνιστές ενώ ποσοστό 29% έχουν σαν κύριο ανταγωνιστή τους τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Ποσοστό 24% δήλωσαν ότι έχουν σαν κύριο ανταγωνιστή τους ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της ίδιας κατηγορίας με αυτά.

Ποσοστό 69% των **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** είναι μεταξύ τους ανταγωνιστές ενώ ποσοστό 18% έχουν σαν κύριους ανταγωνιστές

τους Επιχειρήσεις. Σε σχέση με τους **Επαγγελματικούς Συνδέσμους**, ποσοστό 55% δεν έχουν κύριους ανταγωνιστές και ακολουθεί το ποσοστό αυτών που έχουν σαν ανταγωνιστή τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (20%). Το ποσοστό των Επαγγελματικών Συνδέσμων που έχουν κύριους ανταγωνιστές τους ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της ίδιας κατηγορίας με αυτά είναι μόνο 15% ενώ κανένα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αυτής της κατηγορίας δε φαίνεται να έχει σαν κύριο ανταγωνιστή τους τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους.

Στις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους**, ποσοστό 67% έχουν σαν κύριο ανταγωνιστή τους τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ενώ κανένα δεν έχει σαν κύριο ανταγωνιστή τις Επιχειρήσεις και τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους. Στα **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης**, ποσοστό 71% δεν έχουν κύριους ανταγωνιστές ενώ η κατηγορία των **Συνδικαλιστικών Οργανώσεων/Συνδέσμων** δεν έχει σαν κύριους ανταγωνιστές καμιά από τις κατηγορίες υπόστασης που εξετάζονται.

Οι κύριοι ανταγωνιστές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναλύονται κατά κατηγορία υπόστασης στον πίνακα 3.9.

5.2.3. Κύκλος εργασιών και ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που έχει κριθεί σκόπιμο να αναλυθεί για τη στρατηγική συμπεριφορά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι αυτό της τάσης του κύκλου εργασιών τους στην κατάρτιση κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000 καθώς επίσης και αυτό του ποσοστού επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση της ετήσιας επιχορήγησης από την Αρχή κατά τα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997).

Στον Πίνακα 7 φαίνονται οι απαντήσεις που έχουν δώσει τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης σε σχέση με την **τάση του κύκλου εργασιών τους στην κατάρτιση κατά την περίοδο 1995-1997 και αυτής που αναμένουν κατά τα επόμενα 3 χρόνια (1998-2000)**. Δίδεται επίσης το ποσοστό μεταβολής μεταξύ των δύο περιόδων. Πρόσθετα, στα Σχεδιαγράμματα 38 και 39 γίνεται ποσοστιαία ανάλυση των πιο πάνω στοιχείων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000 αντίστοιχα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

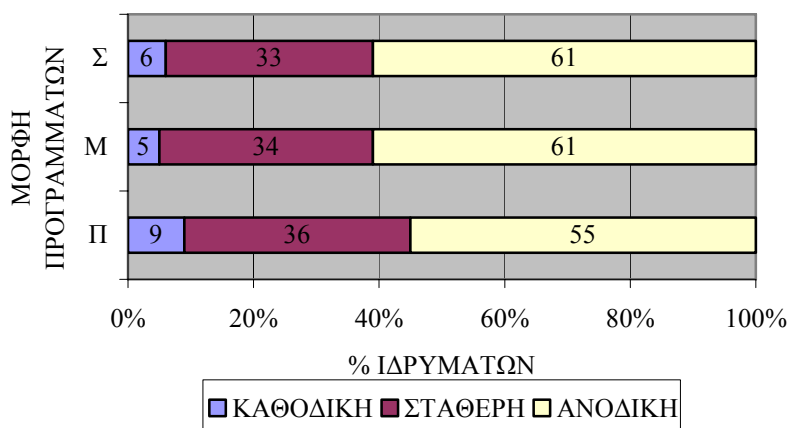
ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	13	5	9	7	-46	2	-60	3	-67
ΣΤΑΘΕΡΗ	53	31	51	37	-30	20	-36	34	-33
ΑΝΟΔΙΚΗ	82	56	96	107	+31	79	+41	119	+24
ΣΥΝΟΛΟ	148	92	156	151		101		156	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο %Μ: Ποσοστό Μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

Συγκρίνοντας τις απαντήσεις που δόθηκαν για τις δύο περιόδους φαίνεται ότι αναμένεται να παρατηρηθεί μια ανοδική τάση του κύκλου εργασιών στη μεγάλη πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τόσο για τα Πολυεπιχειρησιακά και Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα όσο και στο σύνολο των προγραμμάτων κατάρτισης που οργανώνονται.

Για τα **Δημόσια Ιδρύματα** και τους **Επαγγελματικούς Συνδέσμους**, η τάση του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση θα παραμείνει σχεδόν η ίδια μεταξύ των δύο περιόδων. Όσον αφορά τα **Ημιδημόσια Ιδρύματα**, τους **Συμβουλευτικούς Οίκους**, τα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** και την κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης**, φαίνεται ότι η τάση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θα είναι κυρίως ανοδική τόσο για τα Πολυεπιχειρησιακά όσο και για τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα και επομένως και για το σύνολο των προγραμμάτων κατάρτισης που οργανώνονται. Παρατηρείται μείωση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που πιστεύουν ότι θα έχουν καθοδική και σταθερή τάση μέσα στην περίοδο 1998-2000, ενώ υπάρχει αύξηση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτών των κατηγοριών που πιστεύουν ότι θα έχουν μια ανοδική τάση στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 38
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



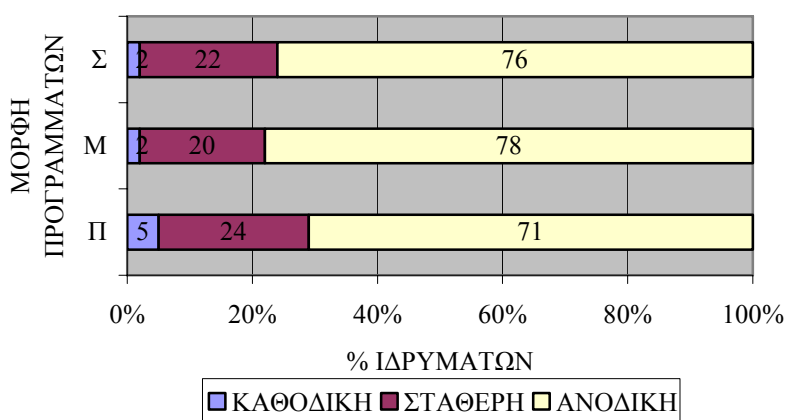
Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο

Στις **Επιχειρήσεις**, φαίνεται ότι ένας μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης από ότι προηγούμενα αναμένουν ότι για την περίοδο 1998-2000 θα έχουν σταθερή τάση στην οργάνωση Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης – αναμένεται μια 100% αύξηση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που θα έχουν σταθερή τάση στον κύκλο εργασιών τους. Σε σχέση όμως με τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης αναμένεται μια ανοδική τάση σε 71% περισσότερες Επιχειρήσεις από ότι προηγούμενα και στο σύνολο αναμένεται μια ανοδική τάση στον κύκλο εργασιών στην κατάρτιση για ποσοστό 20% περισσότερων Επιχειρήσεων.

Στις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** υπάρχει μια μικρή αύξηση στον αριθμό των Οργανώσεων που πιστεύουν ότι στην επόμενη τριετία θα έχουν μια σταθερή τάση στην οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων και γενικά στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στο σύνολο αντί της ανοδικής πορείας που είχαν προηγούμενα. Αυτό ισχύει, αφού ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δηλώσει ότι πιστεύουν ότι θα

έχουν μια ανοδική πορεία στην οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης και προγραμμάτων κατάρτισης στο σύνολο στην επόμενη τριετία έχει μειωθεί κατά 33%.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 39
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000



Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο

Αξιοσημείωτο σε σχέση με τις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους** είναι το γεγονός ότι μεταξύ των δύο περιόδων δεν υπήρξε αύξηση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που πιστεύουν ότι κατά την περίοδο 1998-2000 θα έχουν ανοδική τάση στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης, τόσο Πολυεπιχειρησιακών όσο και Μονοεπιχειρησιακών. Υπήρξε όμως μείωση κατά 50% στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που πιστεύουν ότι μέσα στην περίοδο 1998-2000 θα έχουν καθοδική τάση στην οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης αλλά και στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στο σύνολο.

Αναλύοντας τα ίδια στοιχεία κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι σε όλες τις επαρχίες παρατηρείται μια μείωση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών

κατάρτισης που εκτιμούν ότι στην επόμενη τριετία θα έχουν καθοδική και σταθερή τάση, ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται αύξηση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία εκτιμούν ότι θα έχουν μια ανοδική τάση στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης σε όλες τις κατηγορίες (τόσο Μονοεπιχειρησιακά όσο και Πολυεπιχειρησιακά και επομένως και στο σύνολο των προγραμμάτων κατάρτισης που οργανώνονται).

Η τάση του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση αναλύεται κατά κατηγορία υπόστασης στους πίνακες 3.10-3.18 και κατά επαρχία έδρας στους πίνακες 3.19-3.22.

Στον Πίνακα 8 και στο Σχεδιάγραμμα 40 αναλύεται η **ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή σαν ποσοστό στο συνολικό κύκλο εργασιών στην κατάρτιση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** για κάθε χρόνο ξεχωριστά για τα 3 προηγούμενα χρόνια (1995-1997). Σημειώνεται ότι 13 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δεν έχουν δώσει οποιαδήποτε στοιχεία και υπάρχει πρόσθετα ένα ποσοστό που δεν έδιναν στοιχεία για συγκεκριμένο έτος, ίσως γιατί στο συγκεκριμένο έτος δεν είχαν πάρει οποιαδήποτε επιχορήγηση από την Αρχή (35% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για το 1995, 22% για το 1996 και 9% για το 1997).

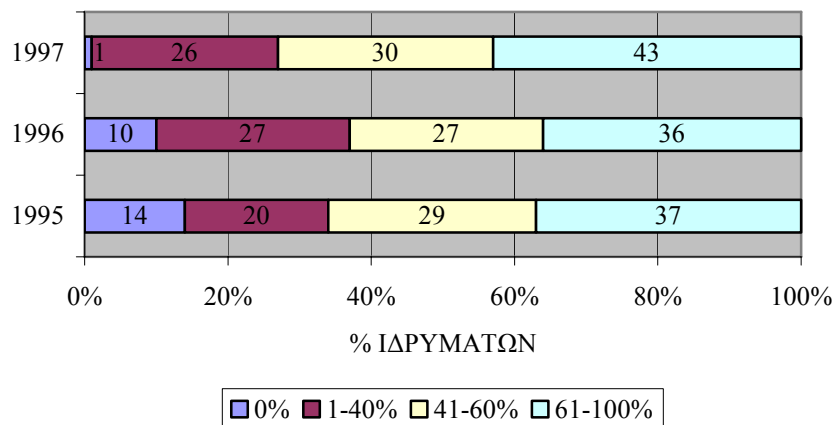
ΠΙΝΑΚΑΣ 8
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΑΡΧΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΤΟΣ	%				ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ
	0	1-40	41-60	61-100	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
1995	15	21	30	39	105
1996	13	34	34	45	126
1997	2	38	45	63	148

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι από χρόνο σε χρόνο ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν έτυχαν καθόλου επιχορήγηση από την Αρχή μειώνεται και αυξάνονται οι υπόλοιπες

κατηγορίες ποσοστών επιχορήγησης. Πρόσθετα, είναι φανερό ότι τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν την ετήσια επιχορήγηση της Αρχής σαν ποσοστό επί του κύκλου εργασιών τους στην κατάρτιση μεταξύ του 61-100% σε κάθε ένα από τα έτη που εξετάζονται. Από τα ψηλά αυτά ποσοστά φαίνεται ο ρόλος που διαδραματίζει η Αρχή στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στην αγορά κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 40
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



Αναλύοντας το ποσοστό επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση της ετήσιας επιχορήγησης της Αρχής για τα έτη 1995, 1996 και 1997 ξεχωριστά για κάθε κατηγορία υπόστασης, φαίνεται ότι ενώ στα **Δημόσια Ιδρύματα** το ποσοστό επιχορήγησης παραμένει το ίδιο μεταξύ των τριών ετών και βρίσκεται στο 81-100%, στα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** είναι φανερή η στροφή προς ψηλότερα ποσοστά μέσα στο 1997, αφού όλα τα Ημιδημόσια Ιδρύματα που έχουν δώσει στοιχεία έχουν σημειώσει ποσοστά επιχορήγησης μεταξύ 81-100%.

Οι περισσότεροι **Συμβουλευτικοί Οίκοι**, μέσα στην περίοδο 1995-1997 είχαν το ποσοστό επιχορήγησης επί του κύκλου εργασιών τους στην κατάρτιση μεταξύ 1-40%, ενώ η πλειοψηφία των

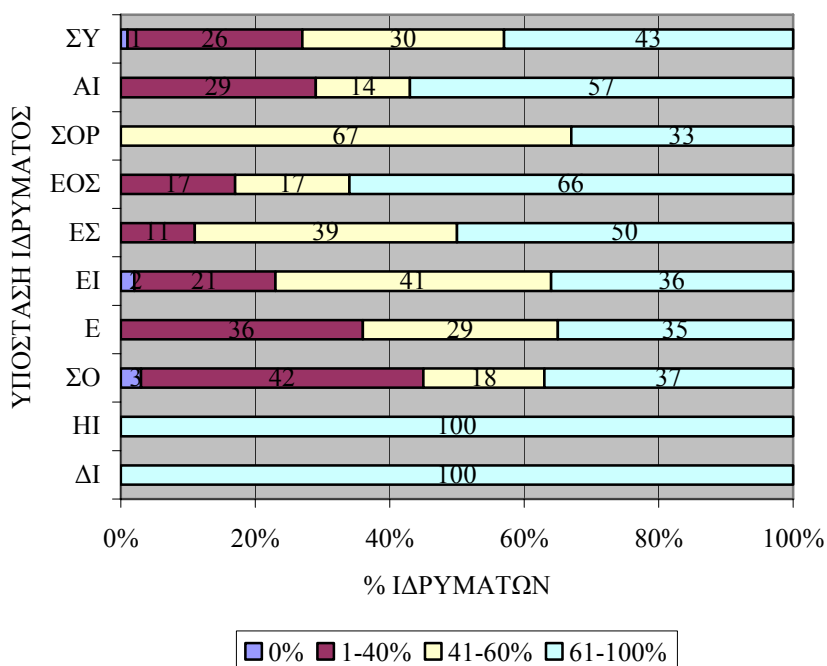
Συνδικαλιστικών Οργανώσεων είχαν το ποσοστό επιχορήγησης μεταξύ του 41-60%. Στις **Επιχειρήσεις**, αν και το 1995 η πλειοψηφία είχαν σαν ποσοστό επιχορήγησης το 41-60%, κατά το 1996 και 1997 η πλειοψηφία βρίσκεται στα ποσοστά επιχορήγησης 1-40% και 61-80%.

Κατά το 1995 και 1997, η πλειοψηφία των **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** έχουν σαν ποσοστό επιχορήγησης το 41-60%, ενώ κατά το 1996 το 66% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτής της κατηγορίας κατανέμεται εξίσου ανάμεσα στα ποσοστά επιχορήγησης 1-40% και 61-100%. Στους **Επαγγελματικούς Συνδέσμους** και στις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους**, το ποσοστό επιχορήγησης της πλειοψηφίας κατά την περίοδο 1995-1997 είναι μεταξύ του 61-100%.

Αξιοσημείωτο σε σχέση με την κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης** είναι το γεγονός ότι ενώ κατά τα έτη 1995 και 1996, ένα μεγάλο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, 50% και 40% αντίστοιχα, δεν έτυχαν καμμιάς επιχορήγησης από την Αρχή, κατά το 1997, ποσοστό 57% είχαν σαν ποσοστό επιχορήγησης το 61-100%. Πρόσθετα, κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης αυτής της κατηγορίας παρουσιάζεται να μην έτυχε καμμιάς επιχορήγησης μέσα στο 1997 παρά τα μεγάλα ποσοστά μη επιχορήγησης κατά τα προηγούμενα δύο έτη.

Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στις επαρχίες **Λευκωσίας** και **Πάφου** είχαν κατά την περίοδο 1995-1997 ποσοστά επιχορήγησης επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση μεταξύ του 61-100%. Στη **Λεμεσό**, αν και κατά το 1995 ποσοστό 45% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είχαν επιχορηγηθεί από την Αρχή κατά 61-100% του κύκλου εργασιών τους, κατά το 1996 το ποσοστό μειώθηκε στο 28%, ενώ κατά το 1997 αυξήθηκε στο 47%. Όσον αφορά τη **Λάρνακα**, τα ποσοστά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έτυχαν επιχορήγησης μεταξύ του 61-100% του κύκλου εργασιών τους στην κατάρτιση είναι σχετικά μειωμένα σε σύγκριση με τις υπόλοιπες επαρχίες.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 41
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ
ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



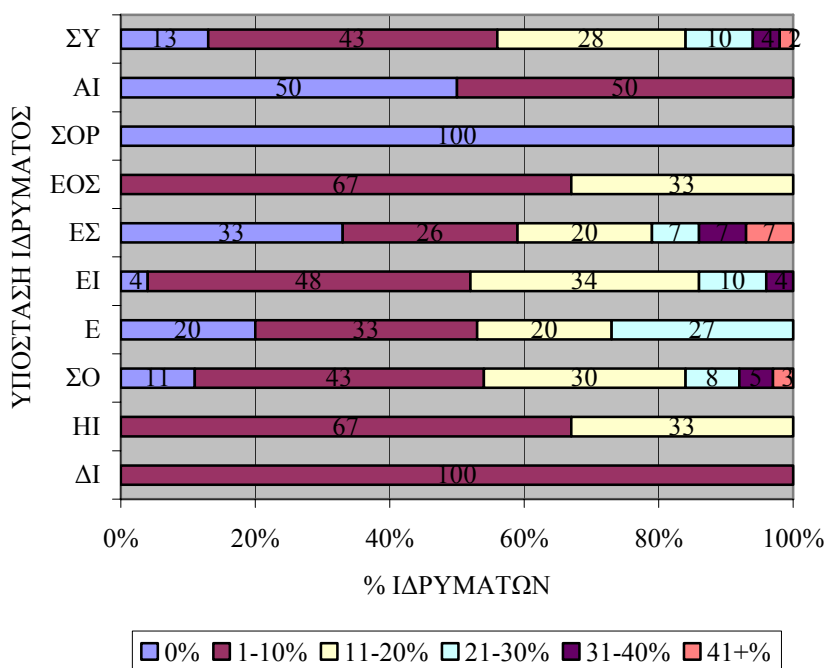
ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

Τα ποσοστά επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση της ετήσιας επιχορήγησης από την Αρχή κατά την περίοδο 1995-1997 αναλύονται για κάθε έτος ξεχωριστά κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους πίνακες 3.23-3.25 και κατά την επαρχία έδρας στους πίνακες 3.26-3.28, ενώ η ποσοστιαία κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για το έτος 1997 φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 41.

5.2.4. Δαπάνες για μάρκετινγκ

Οι δαπάνες για μάρκετινγκ είναι ένα σημαντικό στοιχείο στρατηγικής συμπεριφοράς για όλες τις επιχειρήσεις γενικά και κατ'επέκταση για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Στο Σχεδιάγραμμα 42 φαίνονται οι δαπάνες για μάρκετινγκ, σαν ποσοστό των συνολικών δαπανών κατάρτισης του 1997, τόσο συνολικά όσο και κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Με τον όρο δαπάνες για μάρκετινγκ εννοείται κυρίως η διαφήμιση, προβολή και έρευνα αγοράς.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 42
ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΣΑΝ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ
ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

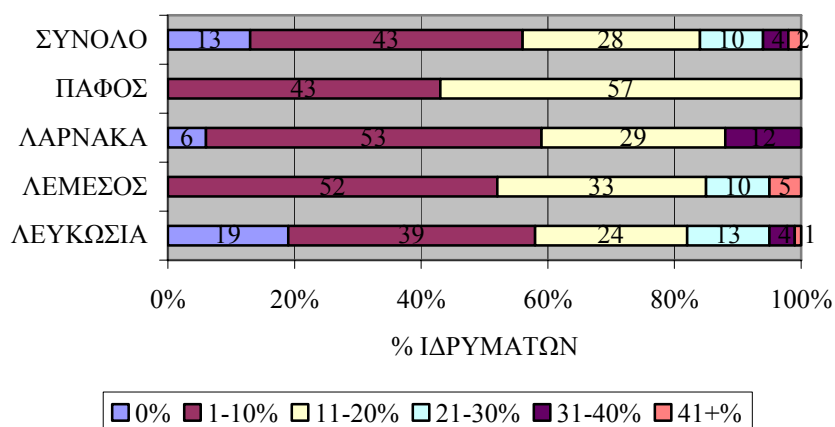
Όπως διακρίνεται από τα ποσοστά επί του συνόλου των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, οι δαπάνες για μάρκετινγκ δε βρίσκονται σε πολύ ψηλά επίπεδα αφού 13% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν απαντήσει δεν έχουν καθόλου δαπάνες για μάρκετινγκ, ενώ το ποσοστό των δαπανών για μάρκετινγκ για 43% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κυμαίνεται μεταξύ 1-10% των συνολικών δαπανών τους για κατάρτιση.

Κατά **κατηγορία υπόστασης**, το χαμηλό ποσοστό του 1-10% σαν δαπάνες για μάρκετινγκ με βάση τις συνολικές δαπάνες κατάρτισης, αφορά την πλειοψηφία των Δημόσιων και Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων, Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων, Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, Επαγγελματικών Συνδέσμων, Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις που έχουν δώσει στοιχεία σε σχέση με τις δαπάνες για μάρκετινγκ που έχουν γίνει κατά το 1997, καμιά δεν έχει δαπανήσει κάποιο ποσό για μάρκετινγκ, ενώ το ίδιο ισχύει και για ποσοστό 50% των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Το ποσοστό πέραν του 40% των συνολικών δαπανών κατάρτισης σαν δαπάνες για μάρκετινγκ είναι περιορισμένο στο 2% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και αφορά 3% των Συμβουλευτικών Οίκων και 7% των Επαγγελματικών Συνδέσμων.

Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 43, προκύπτει ότι σε όλες τις επαρχίες το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δαπάνησαν κατά το 1997 για θέματα μάρκετινγκ ποσοστό μεταξύ του 1-10% των συνολικών δαπανών, ενώ το ποσοστό αυτών που δαπανούν πέραν του 40% εδρεύουν κυρίως στη Λεμεσό. Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν είχαν δαπανήσει κατά το 1997 οποιοδήποτε ποσό για μάρκετινγκ εδρεύουν στην πλειοψηφία τους στην επαρχία Λευκωσίας.

Οι δαπάνες για μάρκετινγκ, σαν ποσοστό των συνολικών δαπανών κατάρτισης κατά το 1997, αναλύονται κατά την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους πίνακες 3.29 και 3.30 αντίστοιχα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 43
ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΣΑΝ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΤΩΝ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



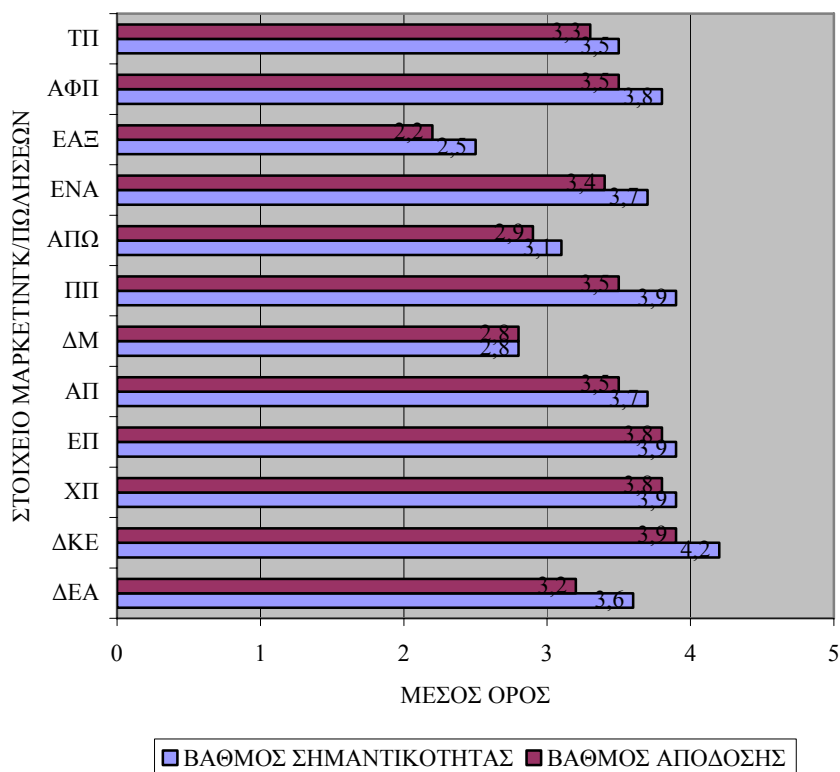
5.2.5. Εξέταση στοιχείων πωλήσεων και μάρκετινγκ

Στο σημείο αυτό έχει κριθεί σκόπιμο όπως αναλυθούν συγκεκριμένα στοιχεία μάρκετινγκ και πωλήσεων σε σχέση με τη σημαντικότητα που τους αποδίδεται καθώς και την απόδοση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997). Συγκεκριμένα, τα στοιχεία για τα οποία τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν αξιολογήσει το βαθμό σημαντικότητας και απόδοσης φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 44, όπου δίδεται ο μέσος όρος για το κάθε στοιχείο ξεχωριστά.

Το στοιχείο με τη μεγαλύτερη σημασία για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 είναι η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες, στοιχείο που είχε και το μεγαλύτερο βαθμό απόδοσης. Τα λιγότερο σημαντικά στοιχεία είναι αυτά της επέκτασης σε αγορές του εξωτερικού και της διαφήμισης μέσω των ΜΜΕ, τα οποία είχαν μέσα στην ίδια περίοδο και τα χαμηλότερα επίπεδα απόδοσης. Σημαντικά στοιχεία με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης

ήταν και ο χειρισμός παραπόνων πελατών και η εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 44
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ/ΠΩΛΗΣΕΩΝ
ΓΙΑ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



Στοιχεία Μάρκετινγκ/Πωλήσεων

ΔΕΑ: Διεξαγωγή Έρευνας Αγοράς ΔΚΕ: Δημιουργία Καναλιών Επικοινωνίας με Πελάτες ΧΠ: Χειρισμός Παραπόνων Πελατών ΕΠ: Εξυπηρέτηση Πελατών μετά την Πώληση ΑΠ: Απόδοση Προσωπικού ΔΜ: Διαφήμιση μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης ΠΠ: Προβολή και Προώθηση ΑΠΩ: Ανάλυση Πωλήσεων ΕΝΑ: Επέκταση στη Ντόπια Αγορά ΕΑΞ: Επέκταση σε Αγορές του Εξωτερικού ΑΦΠ: Αύξηση του Φάσματος των Προγραμμάτων που προσφέρονται ΤΠ: Τιμολογιακή Πολιτική

Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Βαθμός απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

Ο μέσος όρος του βαθμού σημαντικότητας και απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας παρουσιάζονται στους Πίνακες 9 και 10 αντίστοιχα, ενώ η ανάλυση για το κάθε στοιχείο μάρκετινγκ και πωλήσεων ακολουθεί πιο κάτω.

Διεξαγωγή έρευνας αγοράς

Σε σχέση με τη διεξαγωγή έρευνας αγοράς, 62% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θεωρούσαν το στοιχείο αυτό μεγάλης σημασίας κατά την περίοδο 1995-1997, με το 20% από αυτά να δηλώνουν ότι δεν είχαν ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης. Αυτό ισχύει κυρίως για τα Δημόσια και Ημιδημόσια Ιδρύματα, τις Επιχειρήσεις και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ όλα τα Δημόσια Ιδρύματα έχουν δηλώσει ότι το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό κανένα δεν έχει δηλώσει ότι ο βαθμός απόδοσης του για αυτό το στοιχείο βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Εξετάζοντας το βαθμό σημαντικότητας και απόδοσης στο στοιχείο αυτό κατά επαρχία έδρας φαίνεται ότι στην Πάφο ήταν περισσότερο σημαντικό με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης από οποιαδήποτε άλλη επαρχία. Πρόσθετα, στη Λάρνακα αν και 81% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν εκφράσει τη σημαντικότητα του στοιχείου αυτού δεν έχουν ταυτόχρονα αποδώσει ικανοποιητικά.

Δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες

Η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες έχει φανεί ότι είναι το σημαντικότερο στοιχείο μεταξύ των άλλων στοιχείων μάρκετινγκ/πωλήσεων αφού 86% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν δηλώσει ότι το στοιχείο αυτό ήταν πολύ σημαντικό. Η απόδοση για το 78% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε σχέση με την αξιοποίηση αυτού του στοιχείου βρισκόταν σε ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα μέσα στα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997). Η μεγάλη σημασία του στοιχείου αυτού για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ήταν αναμενόμενη αφού χρειάζεται τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης να έρχονται πολλές φορές σε προσωπική επαφή με τις επιχειρήσεις/πελάτες έτσι ώστε να τους ενημερώνουν και να τους προσελκύουν στα προγράμματα κατάρτισης που οργανώνουν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ/ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ																	
	ΔΙ		ΗΙ		ΣΟ		Ε		ΕΙ		ΕΣ		ΕΟΣ		ΣΟΡ		ΑΙ	
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΑΓΟΡΑΣ	5,0	2,7	3,4	2,8	3,4	3,4	3,7	3,4	4,1	3,5	3,1	2,6	3,7	3,6	4,0	3,7	1,8	1,7
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΝΑΛΙΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ	4,7	2,7	4,0	3,2	4,4	4,2	4,4	4,0	4,7	4,3	3,4	3,2	3,8	3,7	2,7	3,0	2,8	2,3
ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ	4,3	2,7	3,4	3,4	4,1	3,9	4,0	3,7	4,5	4,3	3,0	3,0	4,0	4,2	2,5	3,0	1,8	1,6
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΩΛΗΣΗ	3,3	2,7	1,8	2,0	4,3	4,3	3,8	3,8	4,6	4,4	2,8	2,8	3,2	3,2	2,0	2,7	2,2	2,0
ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	2,7	2,0	1,8	1,8	4,0	3,8	3,7	3,4	4,4	4,2	2,7	2,8	3,3	3,5	2,3	2,3	2,2	2,2
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΜΜΕ	3,7	2,0	2,0	2,4	2,6	2,7	2,9	3,0	3,1	3,1	3,1	2,6	2,6	2,8	2	2,0	2,5	1,8
ΠΡΟΒΟΛΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ	4,7	2,0	2,8	2,6	4,0	3,7	3,8	3,5	4,3	4,0	3,2	2,7	4,2	3,6	2,7	3,7	2,8	2,3
ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	3,0	2,0	2,0	2,2	3,3	3,3	3,2	3,0	3,7	3,4	2,3	2,1	1,8	1,6	2,0	1,7	1,2	1,2
ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΤΗ ΝΤΟΠΙΑ ΑΓΟΡΑ	4,3	3,0	2,6	2,6	4,0	3,6	3,8	3,5	4,4	3,9	2,7	2,5	4,2	4,2	1,7	1,7	1,8	1,7
ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΕ ΑΓΟΡΕΣ ΤΟΥ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ	3,3	2,3	1,4	1,4	3,1	2,7	2,5	2,3	2,5	2,1	2,2	1,9	2,2	1,2	1,7	1,7	1,0	1,0
ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ	4,0	3,0	3,2	3,0	4,1	3,8	3,6	3,2	4,3	3,8	2,8	2,6	4,3	4,3	4,0	3,3	2,2	1,7
ΤΙΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	3,3	2,7	3,2	2,8	3,7	3,6	3,4	3,2	4,1	3,8	2,1	2,1	3,8	4,0	2,0	2,0	1,5	1,5

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
Σ: Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος
Α: Βαθμός απόδοσης 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 10
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ/ΠΩΛΗΣΕΩΝ
ΓΙΑ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ							
	Λ		ΛΕ		ΛΑ		Π	
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΑΓΟΡΑΣ	3,5	3,1	4,0	3,9	4,0	3,0	4,4	4,4
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΝΑΛΙΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ	4,1	3,7	4,8	4,5	4,7	4,3	4,6	4,6
ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ	3,7	3,5	4,3	4,2	4,7	4,5	4,5	4,7
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΩΛΗΣΗ	3,6	3,5	4,6	4,5	4,9	4,7	4,6	4,6
ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,3	3,1	4,7	4,6	4,9	4,4	4,5	4,5
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΜΜΕ	2,9	2,7	2,7	2,9	2,6	2,9	3,3	3,4
ΠΡΟΒΟΛΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ	3,6	3,2	4,2	4,1	4,6	3,9	4,6	4,6
ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	2,6	2,5	4,1	4	4,3	3,6	4	3,9
ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΤΗ ΝΤΟΠΙΑ ΑΓΟΡΑ	3,4	3,2	4,4	4,1	4,8	3,8	4,1	4,3
ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΕ ΑΓΟΡΕΣ ΤΟΥ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ	2,4	2,1	3	3,3	2,6	1,7	1,7	1,7
ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ	3,6	3,3	4,3	4,1	4,6	3,5	4,4	4,1
ΤΙΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	3,1	3	4,4	4,2	4,4	3,9	4,1	4

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος
Σ: Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος
Α: Βαθμός απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός
3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

Υπάρχουν όμως κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία ενώ θεωρούν τη δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες πολύ σημαντικό παράγοντα για τη στρατηγική μάρκετινγκ/πωλήσεων που ακολουθούν, ο βαθμός απόδοσης τους μέσα στα τελευταία 3 χρόνια σε σχέση με το στοιχείο αυτό δε βρισκόταν σε ικανοποιητικά επίπεδα. Αυτό ισχύει κυρίως για τα Δημόσια Ιδρύματα όπου ενώ όλα έχουν δηλώσει τη μεγάλη σημασία που έχει αυτό το στοιχείο, κανένα δεν έχει δηλώσει ότι ο βαθμός απόδοσης τους βρισκόταν σε ικανοποιητικά επίπεδα μέσα στην περίοδο 1995-1997.

Εκτός όμως από τα Δημόσια Ιδρύματα, χαμηλός είναι ο βαθμός απόδοσης σε σύγκριση με τη σημασία που έχουν δώσει στο στοιχείο αυτό και στα Ημιδημόσια Ιδρύματα ενώ αντίθετα στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που είχαν ικανοποιητική απόδοση κατά την περίοδο 1995-1997 είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων που θεωρούσαν το στοιχείο αυτό σημαντικό.

Αναλύοντας το βαθμό σημαντικότητας του στοιχείου αυτού κατά τα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997) κατά την επαρχία στην οποία εδρεύουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης, φαίνεται ότι συγκριτικά το στοιχείο αυτό για τη Λευκωσία δεν ήταν τόσο σημαντικό όσο στις υπόλοιπες επαρχίες. Σε σχέση με το βαθμό απόδοσης, αξιοσημείωτο είναι ότι στην Πάφο όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν δηλώσει ότι η απόδοσή τους για αυτό το στοιχείο βρισκόταν σε ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα μέσα στα τελευταία 3 χρόνια.

Χειρισμός παραπόνων πελατών

Ο χειρισμός παραπόνων πελατών είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο για την επιτυχία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όπως και για κάθε άλλη περίπτωση επιχειρήσεων. Με τον κατάλληλο χειρισμό των παραπόνων οι δυσαρεστημένοι πελάτες μπορούν τελικά να ικανοποιηθούν και να παραμείνουν/γίνουν συχνοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης. Ποσοστό 74% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αναφέρει τη μεγάλη/πολύ μεγάλη σημασία που έχει το στοιχείο αυτό στην προσέλκυση περισσότερων πελατών στα

προγράμματα κατάρτισης που οργανώνουν και ο βαθμός απόδοσης τους σε σχέση με αυτό το στοιχείο βρισκόταν σε ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα (73%).

Ο χειρισμός παραπόνων πελατών ήταν σημαντικός για όλες τις κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτός από αρκετούς από τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους, τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και την κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Ο βαθμός απόδοσης δε φαίνεται να είναι ικανοποιητικός για αρκετά από τα Δημόσια Ιδρύματα, τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους και τα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης. Όσον αφορά τις επαρχίες έδρας, σε όλες το στοιχείο αυτό ήταν μεγάλης σημαντικότητας και η απόδοση βρισκόταν σε ικανοποιητικά επίπεδα για τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

Εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση

Το στοιχείο της εξυπηρέτησης πελατών μετά την πώληση είναι πολύ σημαντικό για τον τομέα της προσφοράς Υπηρεσιών κατάρτισης γιατί πολλές φορές με την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης, δημιουργούνται ερωτήσεις στους καταρτιζομένους όταν εφαρμόζουν στο χώρο εργασίας τους αυτά που έχουν διδαχθεί. Αν και το ποσοστό του 73% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δηλώσει ότι το στοιχείο αυτό είναι μεγάλης/πολύ μεγάλης σημασίας κρίνεται αρκετά ψηλό, εντούτοις δεν είναι απόλυτα ικανοποιητικό γνωρίζοντας την αναγκαιότητα προσφοράς βοήθειας στους καταρτιζομένους με τη λήξη/υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει.

Αναγνωρίζονται φυσικά εδώ οι δυσκολίες που υπάρχουν όταν η κατάρτιση γίνεται από ξένο εκπαιδευτή ο οποίος πρέπει να επιστρέψει στη χώρα από την οποία προέρχεται με τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης με αποτέλεσμα να καθιστά την εξυπηρέτηση του πελάτη μετά την πώληση περισσότερο δύσκολη. Ακόμη όμως και σε τέτοιες περιπτώσεις χρειάζεται ο Κύπριος συντονιστής του προγράμματος να αναλαμβάνει τέτοιες ευθύνες αφού αυτός μπορεί εύκολα να έρθει σε άμεση επαφή με το ξένο εκπαιδευτή.

Οι μόνες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όπου τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θεωρούν το στοιχείο αυτό σημαντικό είναι τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, οι Συμβουλευτικοί Οίκοι και οι Επιχειρήσεις. Όσον αφορά το βαθμό απόδοσης, βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα για 72% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αυτό είναι ικανοποιητικό ποσοστό λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που θεωρούν το στοιχείο της εξυπηρέτησης πελατών μετά την πώληση σημαντικό. Σε όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δηλώσει αυτό το στοιχείο σαν σημαντικό από πλευράς στρατηγικής, ο βαθμός απόδοσης βρίσκεται σε ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα.

Τέλος, το στοιχείο αυτό θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό με ικανοποιητική/πολύ ικανοποιητική απόδοση ιδιαίτερα για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της επαρχίας Λάρνακας χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι δε θεωρείται σημαντικό με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης για τις υπόλοιπες επαρχίες. Στη Λάρνακα όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν δηλώσει τη μεγάλη/πολύ μεγάλη σημασία που έχει το στοιχείο αυτό για τη στρατηγική μάρκετινγκ.

Απόδοση προσωπικού

Χωρίς την ικανοποιητική απόδοση του προσωπικού στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αλλά και στις επιχειρήσεις γενικότερα, οποιαδήποτε ενέργεια χρειάζεται υλοποίηση δε μπορεί να προωθηθεί αποτελεσματικά. Επομένως, το γεγονός ότι 71% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θεωρούσαν το στοιχείο της απόδοσης προσωπικού ως σημαντικό για την περίοδο 1995-1997 ήταν αναμενόμενο, αν και μόνο ποσοστό 67% είχαν ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά αποτελέσματα.

Η απόδοση προσωπικού ήταν σημαντικό στοιχείο και με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης για την πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στις κατηγορίες των Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων, Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στις επαρχίες της Λεμεσού, Λάρνακας και Πάφου, όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν θεωρήσει μέσα στην περίοδο που εξετάζεται το στοιχείο της απόδοσης προσωπικού σαν σημαντικό και με ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης. Στην επαρχία Λευκωσίας, παρά το γεγονός ότι 59% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θεωρούσαν το στοιχείο αυτό σημαντικό εντούτοις μόνο 54% είχαν ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης.

Διαφήμιση μέσω των μέσων μαζικής ενημέρωσης

Το στοιχείο της διαφήμισης μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης κατά την περίοδο 1995-1997 δε φαίνεται να ήταν πολύ σημαντικό και ούτε τα επίπεδα απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ήταν ικανοποιητικά, αφού μόνο το 34% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θεωρούσαν το στοιχείο σημαντικό με το ίδιο περίπου ποσοστό (35%) να επιτυγχάνει ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης.

Η μόνη κατηγορία ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όπου η πλειοψηφία θεωρούσαν κατά την περίοδο 1995-1997 το στοιχείο της διαφήμισης μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης σημαντικό είναι τα Δημόσια Ιδρύματα, αν και κανένα από αυτά δεν είχε ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης. Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι αν και μόνο ποσοστό 20% των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων θεωρούσαν το στοιχείο αυτό σημαντικό, ποσοστό 40% είχαν ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης.

Εξετάζοντας το στοιχείο της διαφήμισης μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης κατά την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που θεωρούν το στοιχείο αυτό σημαντικό ανήκουν στην επαρχία Λευκωσίας (37%) ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης ανήκουν στην επαρχία Πάφου (43%).

Προβολή και προώθηση

Όσον αφορά το στοιχείο της προβολής και προώθησης, φαίνεται να είναι από τα σημαντικότερα στοιχεία για αρκετά από τα ιδρύματα/

οργανισμούς κατάρτισης (72%) ενώ ικανοποιητική απόδοση σε σχέση με αυτό το στοιχείο έχουν μόνο ποσοστό 57% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1995-1997.

Αν και το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό για όλα τα Δημόσια Ιδρύματα κανένα δεν έχει δηλώσει ότι αποδίδει ικανοποιητικά. Αντίθετα, ενώ καμιά Συνδικαλιστική Οργάνωση δεν έχει δηλώσει ότι η προβολή και προώθηση είναι σημαντικό στοιχείο για αυτούς, ποσοστό 67% έχουν αναφέρει ότι η απόδοση τους βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Εξετάζοντας το βαθμό σημαντικότητας και απόδοσης στο στοιχείο προβολή και προώθηση κατά επαρχία έδρας, φαίνεται ότι η Λευκωσία έχει τα χαμηλότερα ποσοστά ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δηλώσει ότι το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό και ότι αποδίδουν ικανοποιητικά σε σχέση με αυτό. Το ψηλότερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δηλώσει ότι το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό ανήκουν στη Λάρνακα (94%) ενώ όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της Πάφου έχουν δηλώσει ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης σε σχέση με αυτό το στοιχείο.

Ανάλυση πωλήσεων

Ποσοστό 48% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θεωρούν το στοιχείο της ανάλυσης πωλήσεων ως μεγάλη/πολύ μεγάλης σημασίας, ενώ μόνο ποσοστό 39% εκτιμούν ότι η απόδοση τους βρισκόταν σε ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα.

Παρά τα χαμηλά συνολικά ποσοστά σημαντικότητας και απόδοσης σε σχέση με το στοιχείο της ανάλυσης πωλήσεων, εντούτοις ένα μεγάλο ποσοστό των Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων και Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων θεωρούν το στοιχείο αυτό σημαντικό και εκτιμούν ότι είχαν ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στα Δημόσια Ιδρύματα, αν και ποσοστό 50% θεωρούν την ανάλυση πωλήσεων σαν σημαντικό στοιχείο, κανένα από αυτά δεν είχε ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης μέσα στην περίοδο 1995-1997.

Εξετάζοντας το βαθμό σημαντικότητας και απόδοσης στο στοιχείο της ανάλυσης πωλήσεων κατά επαρχία έδρας, το χαμηλότερο

ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που θεωρούσαν ότι το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό και ότι είχαν ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης κατά την περίοδο 1995-1997 ανήκουν στη Λευκωσία.

Επέκταση στη ντόπια αγορά

Η επέκταση στη ντόπια αγορά αποτελούσε ένα σημαντικό στρατηγικό στόχο για το 70% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1995-1997, με το 15% από αυτά να εκτιμούν ότι δεν είχαν ικανοποιητική απόδοση.

Οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δε θεωρούν την επέκταση στη ντόπια αγορά σαν μεγάλης σημασίας είναι κυρίως τα Ημιδημόσια Ιδρύματα, οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι, οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και η κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Αξιοσημείωτο είναι ότι όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της Λάρνακας έχουν δηλώσει τη μεγάλη σημασία που έχει η επέκταση στη ντόπια αγορά παρά το γεγονός ότι μόνο ποσοστό 50% από αυτά είχαν κατά την περίοδο 1995-1997 ικανοποιητική απόδοση.

Οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν κατά πλειοψηφία ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης σε σχέση με την επέκταση στη ντόπια αγορά είναι περιορισμένες σε αριθμό και είναι κυρίως οι Επιχειρήσεις, τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, οι Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι και οι Συμβουλευτικοί Οίκοι.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι με το ίδιο ποσοστό τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της Πάφου έχουν αναφέρει ότι η επέκταση στη ντόπια αγορά ήταν σημαντική και ότι είχαν ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης κατά την περίοδο 1995-1997. Τα χαμηλότερα ποσοστά ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δηλώσει μεγάλη σημασία και ικανοποιητικό βαθμό απόδοσης σε σχέση με το στοιχείο της επέκτασης στη ντόπια αγορά παρατηρούνται στη Λευκωσία.

Επέκταση σε αγορές του εξωτερικού

Όσον αφορά την επέκταση σε αγορές του εξωτερικού φαίνεται ότι σε καμιά επαρχία δεν ήταν ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο με

ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης. Πρόσθετα, για αρκετές κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, κανένα ίδρυμα/οργανισμός δεν έχει δηλώσει ότι το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό ή ότι έχει αποδώσει ικανοποιητικά μέσα στην περίοδο που εξετάζεται.

Συγκεκριμένα, οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όπου κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης δεν έχει δηλώσει ότι το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό είναι τα Ημιδημόσια Ιδρύματα, οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και η κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Σε σχέση με το βαθμό απόδοσης, οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όπου κανένα ίδρυμα/οργανισμός δεν έχει δηλώσει ικανοποιητική απόδοση είναι τα Δημόσια και Ημιδημόσια Ιδρύματα, οι Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και η κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης.

Η επέκταση σε αγορές του εξωτερικού είναι δύσκολη στρατηγική για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κυρίως λόγω του μεγάλου ανταγωνισμού που υπάρχει διεθνώς.

Αύξηση του φάσματος των προγραμμάτων που προσφέρονται

Με στόχο την επέκταση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στη ντόπια αγορά είναι χρήσιμη η αύξηση του φάσματος των προγραμμάτων που προσφέρονται. Μεγάλη σημασία σε αυτό φαίνεται να έχει δώσει το 71% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, παρά το γεγονός ότι μόνο ποσοστό 59% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είχαν ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης κατά την περίοδο 1995-1997.

Οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που είχαν μεν δηλώσει μεγάλη σημασία στην αύξηση του φάσματος των προγραμμάτων που προσφέρονται αλλά δεν είχαν κατά πλειοψηφία ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης είναι κυρίως Δημόσια Ιδρύματα και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι 83% των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων έχουν δώσει μεγάλη σημασία στην αύξηση του φάσματος των προγραμμάτων τους, ενώ όλες οι Οργανώσεις/Σύνδεσμοι εκτιμούν ότι είχαν ικανοποιητικά επίπεδα

απόδοσης μέσα στα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997). Στην Πάφο, το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν δώσει σημασία στην αύξηση του φάσματος των προγραμμάτων τους είναι το ίδιο με το ποσοστό που εκτιμούν ότι είχαν ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης.

Τιμολογιακή πολιτική

Σε σχέση με την τιμολογιακή πολιτική των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, που είναι βασικά η πολιτική που ακολουθούν στον καθορισμό των τιμών των προγραμμάτων κατάρτισης που οργανώνουν, 60% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αναγνωρίσει τη μεγάλη σημασία του στοιχείου αυτού. Παρά ταύτα μόνο ποσοστό 55% από αυτά εκτιμούν ότι έχουν αποδώσει ικανοποιητικά μέσα στην περίοδο 1995-1997.

Στην τιμολογιακή πολιτική καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει η Αρχή λόγω των επιχορηγήσεων που δίδει για την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης. Οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δε θεωρούν το στοιχείο αυτό σημαντικό είναι κυρίως οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι, οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και η κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης με έδρα κατά κανόνα τη Λευκωσία.

Όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που δεν είχαν ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης σε σχέση με την τιμολογιακή πολιτική παρά τη μεγάλη σημασία που της αποδίδουν, αυτά είναι κυρίως τα Δημόσια και Ημιδημόσια Ιδρύματα τα οποία εδρεύουν στη Λευκωσία.

Αξιοσημείωτο είναι ότι ποσοστό 80% των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων θεωρούσαν το στοιχείο της τιμολογιακής πολιτικής σημαντικό μέσα στην περίοδο 1995-1997, ενώ όλες οι Οργανώσεις αυτής της κατηγορίας εκτιμούν ότι είχαν ικανοποιητικά αποτελέσματα.

Στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων κατά κατηγορία υπόστασης

Εξετάζοντας τα στοιχεία μάρκετινγκ και πωλήσεων για κάθε κατηγορία ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης εξάγονται τα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Στα **Δημόσια Ιδρύματα**, αν και τα περισσότερα στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων θεωρούνται σημαντικά, το επίπεδο απόδοσης δε βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα. Τα στοιχεία τα οποία δε θεωρούνται σημαντικά για την πλειοψηφία των ιδρυμάτων αυτής της κατηγορίας είναι η εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση, η απόδοση προσωπικού και σε λιγότερο βαθμό η ανάλυση πωλήσεων, ενώ σε κανένα από τα στοιχεία που έχουν εξεταστεί δεν είχε η πλειοψηφία αυτών των ιδρυμάτων ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης. Αξιοσημείωτο είναι ότι κανένα ίδρυμα δεν είχε ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης στα περισσότερα στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων.
- Ο αριθμός των στοιχείων που είναι σημαντικά για τα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** είναι περιορισμένος με αποτέλεσμα και ο βαθμός απόδοσης τους να μη βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα. Τα στοιχεία όπου κανένα ίδρυμα αυτής της κατηγορίας δεν έχει δηλώσει ότι ήταν σημαντικό είναι η εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση, η απόδοση προσωπικού, η ανάλυση πωλήσεων και η επέκταση σε αγορές του εξωτερικού.
- Στους **Συμβουλευτικούς Οίκους** τα σημαντικότερα και με την ψηλότερη απόδοση στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων για τα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αυτής της κατηγορίας είναι η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες και η εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση. Το χαμηλότερο ποσοστό ικανοποιητικού βαθμού απόδοσης αφορά την επέκταση σε αγορές του εξωτερικού.
- Το σημαντικότερο στοιχείο με την ψηλότερη απόδοση μέσα στα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997) για τις **Επιχειρήσεις** είναι η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες ενώ το λιγότερο σημαντικό με τη χαμηλότερη απόδοση είναι αυτό της επέκτασης σε αγορές του εξωτερικού.
- Τα σημαντικότερα στοιχεία για τα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** είναι κυρίως εκείνα που έχουν σχέση με τον ανθρώπινο παράγοντα. Πιο

συγκεκριμένα, αυτά αφορούν τη δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες, το χειρισμό παραπόνων πελατών, την εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση και την απόδοση του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ως προς την πώληση των προϊόντων, την προσέγγιση προς τον πελάτη και την τεχνική πώλησης. Η απόδοση για αυτά τα στοιχεία για τα περισσότερα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα είναι ικανοποιητική/πολύ ικανοποιητική.

- Στους **Επαγγελματικούς Συνδέσμους** το σημαντικότερο στοιχείο μάρκετινγκ/πωλήσεων με ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης είναι η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες.
- Ποσοστό 83% των **Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων** θεωρούν μεγάλης σημασίας τα στοιχεία δημιουργίας καναλιών επικοινωνίας με πελάτες και αύξησης του φάσματος των προγραμμάτων που προσφέρονται ενώ τα στοιχεία που όλες οι Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι έχουν δηλώσει ότι είχαν ικανοποιητικά/πολύ ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης μέσα στην περίοδο 1995-1997 είναι αυτά του χειρισμού παραπόνων πελατών, επέκτασης στη ντόπια αγορά, τιμολογιακής πολιτικής και αύξησης του φάσματος των προγραμμάτων που προσφέρονται.
- Τα σημαντικότερα στοιχεία για τις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** είναι αυτά της διεξαγωγής έρευνας αγοράς και αύξησης του φάσματος των προγραμμάτων που προσφέρονται ενώ αρκετά στοιχεία δε θεωρούνται σημαντικά για κανένα ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης αυτής της κατηγορίας. Αυτά είναι η εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση, η απόδοση του προσωπικού των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, η προβολή και προώθηση και η επέκταση στη ντόπια και ξένη αγορά. Σαν αποτέλεσμα, για τα περισσότερα από αυτά τα στοιχεία η απόδοση δεν ήταν ικανοποιητική για καμιά Συνδικαλιστική Οργάνωση.
- Στην κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης** δεν υπάρχουν στοιχεία τα οποία να θεωρούνταν σημαντικά με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης για την πλειοψηφία αυτών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1995-1997.

Στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων κατά επαρχία έδρας

Εξετάζοντας τα στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων για κάθε επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, εξάγονται τα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που εδρεύουν στην επαρχία **Λευκωσίας** έχουν στην πλειοψηφία τους σαν σημαντικό στοιχείο με ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης τη δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες ενώ σαν τα λιγότερο σημαντικά και με τη λιγότερο ικανοποιητική απόδοση την επέκταση σε αγορές του εξωτερικού, την ανάλυση πωλήσεων και τη διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ.
- Στη **Λεμεσό** όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θεωρούν σαν σημαντικό στοιχείο την απόδοση του προσωπικού, ενώ αρκετά σημαντικό στοιχείο θεωρείται και αυτό της δημιουργίας καναλιών επικοινωνίας με πελάτες (για 95% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτής της επαρχίας). Ο βαθμός απόδοσης στα στοιχεία αυτά είναι ικανοποιητικός για την πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.
- Στη **Λάρνακα** όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν δηλώσει ότι θεωρούν σημαντικά στοιχεία τη δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες, την εξυπηρέτηση των πελατών μετά την πώληση, την απόδοση του προσωπικού και την επέκταση στη ντόπια αγορά. Στα στοιχεία αυτά όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δηλώνουν ότι είχαν μέσα στην τριετία 1995-1997 ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης με εξαίρεση την επέκταση στη ντόπια αγορά όπου μόνο 50% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είχαν ικανοποιητικά αποτελέσματα.
- Στην επαρχία **Πάφου** όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θεωρούν σημαντικά και με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης τα στοιχεία της δημιουργίας καναλιών επικοινωνίας με πελάτες, της απόδοσης προσωπικού, του χειρισμού παραπόνων πελατών και της προβολής και προώθησης. Κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης δεν έχει δηλώσει σαν σημαντικό στοιχείο την επέκταση σε αγορές του εξωτερικού με αποτέλεσμα κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης να μην έχει ικανοποιητικά αποτελέσματα σε σχέση με αυτό το στοιχείο.

5.3 Δυσκολίες στην οργάνωση και στη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης

Η οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης δεν είναι ένας εύκολος δρόμος χωρίς δυσκολίες. Σε αυτό το υποκεφάλαιο εξετάζονται οι απόψεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε σχέση με τις δυσκολίες που πιστεύουν ότι αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην κατάρτιση του προσωπικού τους και σε σχέση με παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης. Πρόσθετα, αναλύονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα ίδια τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης σε σχέση με την οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης και αξιολογείται ο βαθμός ικανοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή.

5.3.1. Δυσκολίες επιχειρήσεων στην κατάρτιση του προσωπικού τους

Οι δυσκολίες που συναντούν οι επιχειρήσεις στην προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού τους είναι κάτι που σίγουρα επηρεάζει τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Επομένως, έχει κριθεί σκόπιμο όπως τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δώσουν τις απόψεις τους σε σχέση με το τι πιστεύουν ότι είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, έχει γίνει κατηγοριοποίηση των κυριότερων εμποδίων που πιθανόν να αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις και έχει ζητηθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης να αξιολογήσουν το βαθμό δυσκολίας. Αυτή η κατηγοριοποίηση των εμποδίων αποτελείται από:

- την αποδέσμευση του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας
- τη μη προσφορά κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης στον κλάδο δραστηριότητας των επιχειρήσεων
- τη μη προσφορά κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης στην επαρχία των επιχειρήσεων
- το ψηλό κόστος για συμμετοχή
- την απουσία εμπειριών από τις επιχειρήσεις σε θέματα κατάρτισης
- την ανυπαρξία υποδομής κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΓΙΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ –
ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ					ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ
	1	2	3	4	5		
ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12	17	23	40	66	158	3,8
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	35	43	36	29	15	158	2,7
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΡΧΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	38	36	36	33	16	159	2,7
ΨΗΛΟ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	50	44	33	19	12	158	2,3
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	19	36	35	48	21	159	3,1
ΑΝΥΠΑΡΞΙΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	21	29	39	42	26	157	3,2

Βαθμός δυσκολίας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Στον Πίνακα 11 αναλύονται συνοπτικά οι απαντήσεις που έχουν δώσει τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης σε σχέση με τα εμπόδια που πιστεύουν ότι αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην κατάρτιση του προσωπικού τους. Το κυριότερο πρόβλημα που αναφέρθηκε είναι η δυσκολία αποδέσμευσης του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας

ίσως γιατί οι περισσότερες επιχειρήσεις στην κυπριακή οικονομία εργοδοτούν μικρό αριθμό ατόμων και επομένως δημιουργείται πρόβλημα όταν κάποια άτομα απουσιάζουν για κατάρτιση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΓΙΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ -ΤΑ
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΟΠΩΣ ΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ
ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3,7	3,7	3,7
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	2,9	3,1	2,8
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΡΧΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	2,7	2,9	2,6
ΨΗΛΟ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	2,2	2,4	2,3
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,6	2,6	2,3
ΑΝΥΠΑΡΞΙΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	2,5	2,6	2,3

Βαθμός δυσκολίας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Εξετάζοντας τα στοιχεία που έχουν δώσει οι ίδιες οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις των τομέων της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών, όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 12, είναι φανερό ότι όντως η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζεται από τις

Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στην προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού τους είναι αυτή της μη δυνατότητας αποδέσμευσης του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας. Αυτό ίσως να οφείλεται στο φόρτο εργασίας και στη μη ύπαρξη αντικαταστάτη του ατόμου όταν απουσιάζει αφού δεν υπάρχει τόσο μεγάλος αριθμός προσωπικού, με αποτέλεσμα το κάθε άτομο να είναι εξειδικευμένο σε ένα τομέα εργασίας.

Άλλα σημαντικά προβλήματα στην κατάρτιση του προσωπικού, σύμφωνα με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, είναι αυτά της ανυπαρξίας υποδομής κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις και της απουσίας εμπειριών από τις επιχειρήσεις σε θέματα κατάρτισης. Αν και όμως αρκετές Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις έχουν δηλώσει την ύπαρξη αυτών των προβλημάτων, τα κυριότερα προβλήματα για αυτές μετά την αποδέσμευση του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας είναι αυτά της μη προσφοράς κατάλληλων προγραμμάτων στον κλάδο δραστηριότητας και στην επαρχία των επιχειρήσεων.

Τα προβλήματα που εντοπίστηκαν θα πρέπει να προβληματίσουν αρκετά τόσο τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε σχέση με τα προγράμματα κατάρτισης που προσφέρουν σε κάθε κλάδο δραστηριότητας και επαρχία όσο και την Αρχή αναφορικά με σχετικές πρωτοβουλίες και δράσεις που θα πρέπει να αναληφθούν στο μέλλον. Βέβαια δεν πρέπει να αποκλείεται το γεγονός ότι ίσως να οργανώνονται τα κατάλληλα προγράμματα αλλά οι επιχειρήσεις να μην ενημερώνονται.

Στον Πίνακα 13 φαίνονται οι απόψεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **επαρχία στην οποία εδρεύουν** σε σχέση με την **αξιολόγηση του βαθμού δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού τους**. Αν και σε όλες τις επαρχίες η αποδέσμευση του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας είναι ένα από τα κυριότερα προβλήματα, στην επαρχία της Πάφου το κυριότερο πρόβλημα είναι αυτό της ανυπαρξίας υποδομής κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις ενώ στην επαρχία της Λάρνακας εντοπίζεται η απουσία εμπειριών από τις επιχειρήσεις σε θέματα κατάρτισης.

Εξετάζοντας τις απόψεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** τους, όπως φαίνονται στον πίνακα

3.31, είναι φανερό ότι η αποδέσμευση του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας είναι το σημαντικότερο πρόβλημα για όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτός από αυτή των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Σε αυτή την κατηγορία, σημαντικότερα προβλήματα παρουσιάζονται να είναι αυτά της μη προσφοράς κατάλληλων προγραμμάτων στον κλάδο δραστηριότητας και στην επαρχία των επιχειρήσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΠΟΥ ΣΥΝΑΝΤΟΥΝ ΟΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥΣ ΟΠΩΣ ΑΥΤΑ ΕΚΤΙΜΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ
ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ				
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π
ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3,9	4,0	3,4	3	3,1
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΥΣ	2,6	2,8	2,8	3	2,4
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΡΧΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΥΣ	2,5	3,1	3,3	3	2,6
ΨΗΛΟ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	2,1	2,7	3,2	1	2,1
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,0	3,5	3,5	3	3,0
ΑΝΥΠΑΡΞΙΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	3,1	3,4	3,3	2	3,6

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος
Βαθμός δυσκολίας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Πρόσθετα, τα εμπόδια της ανυπαρξίας υποδομής κατάρτισης μέσα στην επιχείρηση και της απουσίας εμπειριών από την επιχείρηση σε θέματα κατάρτισης, τα οποία παρουσιάζονται σημαντικά με βάση τις απόψεις του συνόλου των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, είναι

ιδιαίτερα σημαντικά για τις κατηγορίες των Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων, Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Επαγγελματικών Συνδέσμων. Το εμπόδιο της μη προσφοράς κατάλληλων προγραμμάτων στον κλάδο δραστηριότητας της επιχείρησης, το οποίο έχει αναφερθεί από τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις, θεωρείται σημαντικό από τα Δημόσια και Ημιδημόσια Ιδρύματα, τις Επιχειρήσεις, τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους και τα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης.

5.3.2. Παράγοντες επηρεασμού της συμμετοχής του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης

Εκτός από τα προβλήματα που συναντούν οι επιχειρήσεις στην κατάρτιση του προσωπικού τους υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης. Αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν άμεσα τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και για αυτό το λόγο έχει ζητηθεί η δική τους εκτίμηση για το βαθμό που εκτιμούν ότι επηρεάζουν αυτοί οι παράγοντες.

Στον Πίνακα 14 δίδεται ο μέσος όρος των απαντήσεων που έχουν δοθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ενώ γίνεται και σύγκριση με τις απαντήσεις που δόθηκαν σε πρόσφατες έρευνες της Αρχής από τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις των τομέων της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών σε σχέση με τους παράγοντες που εξετάζονται.

Σύμφωνα με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, ο κυριότερος παράγοντας που επηρεάζει τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης είναι ο χρόνος κατά τον οποίο εφαρμόζονται τα προγράμματα, δηλαδή κατά πόσο ο χρόνος είναι βολικός για τις επιχειρήσεις και τους εργοδοτούμενους τους. Ο παράγοντας αυτός φαίνεται να είναι ο κυριότερος και για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις και στους τρεις υπό εξέταση τομείς της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14
ΑΠΟΨΕΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ
ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΜΕΤΑΠΟΙ- ΗΣΗ	ΚΑΤΑ- ΣΚΕΥΕΣ	ΥΠΗΡΕ- ΣΙΕΣ	ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙ- ΣΗΣ
ΧΡΟΝΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,7	4,0	3,7	3,7
ΤΟΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,1	3,7	3,3	3,0
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,3	3,6	3,2	3,3
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,1	3,8	3,1	3,4
ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,0	3,5	2,8	3,0
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ	2,7	3,3	2,9	3,5
ΜΕΣΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ	2,8	3,2	2,7	2,8
ΘΕΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,0	3,3	2,7	3,1
ΗΛΙΚΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,8	3,6	2,5	2,6
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,2	3,7	2,9	3,2
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,8	3,1	2,3	2,7

Βαθμός επηρεασμού: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Εκτός από το χρόνο εφαρμογής του προγράμματος, άλλοι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης σύμφωνα με τις απόψεις των Μικρομεσαίων επιχειρήσεων στους τομείς της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών όσο και των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, είναι αυτά του τόπου εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης, η διάρκεια κατάρτισης και το περιεχόμενο κατάρτισης. Τα στοιχεία αυτά είναι σημαντικά κυρίως γιατί είναι δύσκολο για το

προσωπικό να παρακολουθεί προγράμματα κατάρτισης εκτός της επαρχίας έδρας της επιχείρησης τους και κυρίως εάν το πρόγραμμα έχει μεγάλη διάρκεια που σημαίνει την απουσία του προσωπικού από την εργασία του για μεγάλο χρονικό διάστημα. Σε σχέση με το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης, είναι σημαντικό γιατί είναι δύσκολο για τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης να μπορούν να ικανοποιούν σε μεγάλο βαθμό τις ειδικές ανάγκες της κάθε επιχείρησης ξεχωριστά, οπότε και έρχονται να διαδραματίσουν ένα σημαντικό ρόλο τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης.

Πρόσθετα, όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, ανέφεραν σαν σημαντικό παράγοντα και το θέμα του εκπαιδευτή αν και αυτή η αντίληψη δεν υποστηρίχθηκε σε μεγάλο βαθμό από τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις.

Για τον τομέα της Μεταποίησης και των Κατασκευών σημαντικός παράγοντας είναι και αυτός του επιπέδου μόρφωσης των ατόμων που θα καταρτισθούν, για δε τον τομέα των Κατασκευών είναι και η ηλικία των ατόμων που θα καταρτισθούν.

Στον Πίνακα 15 αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης, σύμφωνα με τις απόψεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας** τους. Ο παράγοντας του χρόνου εφαρμογής προγραμμάτων κατάρτισης αναγνωρίζεται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σαν ένα από τα κυριότερα προβλήματα σε όλες τις επαρχίες εκτός της Πάφου για την οποία έχουν αξιολογηθεί άλλοι παράγοντες ως σημαντικότεροι. Αυτοί είναι κυρίως ο εκπαιδευτής, τα μέσα παρουσίασης, τα χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση των ατόμων που θα καταρτισθούν και το επίπεδο μόρφωσης τους. Σημαντικοί παράγοντες για τη Λάρνακα είναι επίσης το περιεχόμενο κατάρτισης και ο εκπαιδευτής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΟΠΩΣ ΑΥΤΑ ΕΚΤΙΜΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ
ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ				
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π
ΧΡΟΝΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,7	4,0	4,1	4,0	2,6
ΤΟΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,0	3,4	3,5	4,0	1,9
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,3	3,6	3,2	4,0	2,9
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,3	3,5	4,2	4,0	2,5
ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,9	3,4	3,8	3,0	2,3
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ	3,4	3,6	4,2	3,0	3,3
ΜΕΣΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ	2,6	3,2	3,5	3,0	3,1
ΘΕΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,9	3,4	3,8	3,0	2,9
ΗΛΙΚΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,4	2,8	3,1	4,0	2,9
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,1	3,0	3,8	4,0	3,0
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,6	2,7	2,8	2,0	3,1

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος
Βαθμός επηρεασμού: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Αναλύοντας τους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης, που έχουν δώσει τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης και φαίνονται στον Πίνακα 16 κατά την **κατηγορία υπόστασης** τους, προκύπτει ότι ο χρόνος εφαρμογής του προγράμματος κατάρτισης έχει αξιολογηθεί σαν σημαντικός παράγοντας από όλες τις κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΟΠΩΣ ΑΥΤΑ ΕΚΤΙΜΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ								
	ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ
ΧΡΟΝΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	4,3	3,5	3,8	3,9	3,8	3,4	3,5	3,0	3,7
ΤΟΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	2,0	2,8	3,1	3,2	2,9	3,1	3,8	2,7	3,1
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,3	3,3	3,8	3,5	3,2	3,0	3,5	2,7	3,6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,7	4,2	3,5	3,4	3,3	3,3	4,2	2,3	3,0
ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,0	2,7	3,2	2,6	3,1	2,8	3,8	2,0	2,6
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ	4,0	3,3	3,7	3,3	3,7	3,2	4,2	3,0	2,4
ΜΕΣΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ	1,3	2,2	2,9	2,7	3,0	2,5	2,8	2,3	2,6
ΘΕΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,7	3,3	3,1	3,6	3,2	2,7	2,6	2,3	2,6
ΗΛΙΚΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,3	2,5	2,6	2,7	2,8	2,6	2,5	2,0	2,1
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	3,3	2,5	3,2	3,4	3,2	3,1	2,7	3,0	3,1
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,3	2,3	3,1	2,7	2,7	2,6	1,8	2,0	2,1

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
Βαθμός επηρεασμού: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Για αρκετές όμως από τις κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, σημαντικοί είναι και οι παράγοντες της διάρκειας της κατάρτισης, το περιεχόμενο της κατάρτισης καθώς επίσης και ο εκπαιδευτής. Η διάρκεια κατάρτισης θεωρείται σημαντική κυρίως από τους Συμβουλευτικούς Οίκους και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους, το περιεχόμενο κατάρτισης από τα Ημιδημόσια Ιδρύματα και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους, κατηγορία για την οποία σημαντικοί παράγοντες θεωρούνται και ο εκπαιδευτής και η μορφή κατάρτισης.

Άλλοι παράγοντες που έχουν αναφερθεί από μικρό αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αφορούν την άρνηση κάποιων εργοδοτών να επιβαρυνθούν με οποιαδήποτε ποσά για κατάρτιση και την αντίληψη που έχουν κάποιοι εργοδότες ότι το προσωπικό γνωρίζει όσα πρέπει για τη διεκπεραίωση της εργασίας του και επομένως δε χρειάζεται να παρακολουθήσει οποιαδήποτε προγράμματα κατάρτισης. Πρόσθετος παράγοντας που έχει αναφερθεί είναι το μέγεθος της επιχείρησης αφού επιχειρήσεις με μικρό μέγεθος απασχόλησης είναι δύσκολο να επιτρέπουν τη συχνή κατάρτιση του προσωπικού τους γιατί αυτό σημαίνει τη συχνή απουσία τους από το χώρο εργασίας.

5.3.3. Δυσκολίες ιδρυμάτων στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης

Εκτός από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην παρακολούθηση από το προσωπικό τους προγραμμάτων κατάρτισης, τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αντιμετωπίζουν και αυτά κάποια προβλήματα στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης. Συγκεκριμένα, τα εμπόδια για τα οποία έχει ζητηθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης να αξιολογήσουν το βαθμό δυσκολίας τους είναι: (i) η εξασφάλιση ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων στα προγράμματα, (ii) η απροθυμία των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους στην παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης, (iii) η αρνητική τοποθέτηση των επιχειρήσεων στη σημασία της κατάρτισης και (iv) ο εντοπισμός αναγκών κατάρτισης και καθορισμός θεματικών τομέων. Πρόσθετα, έχει ζητηθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης να αναφέρουν οποιαδήποτε άλλα σημαντικά εμπόδια αντιμετωπίζουν.

Στον Πίνακα 17 φαίνεται ο μέσος όρος των απαντήσεων που έχουν δοθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για κάθε ένα από τα εμπόδια που έχουν αναφερθεί ενώ στο Σχεδιάγραμμα 45 παρουσιάζονται αναλυτικά οι απαντήσεις που έχουν δώσει τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

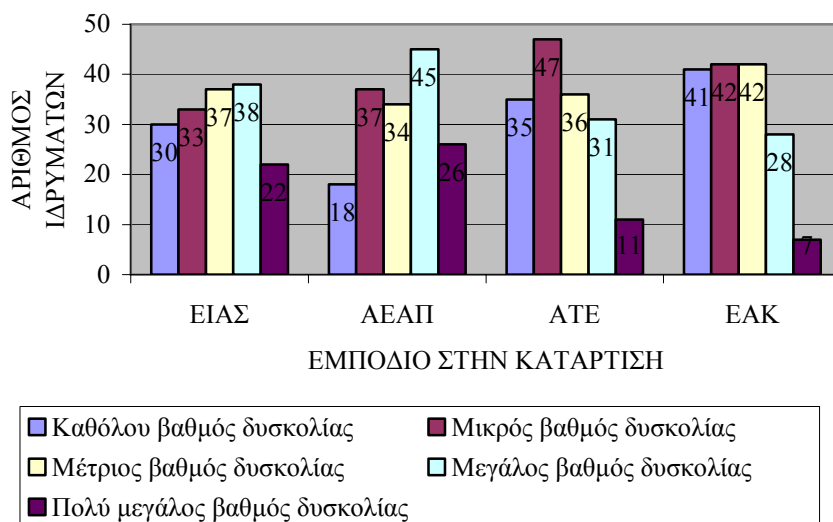
ΠΙΝΑΚΑΣ 17
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ/ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ
ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	2,9
ΑΠΡΟΘΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥΣ	3,2
ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,6
ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΘΕΜΑΤΙΚΩΝ ΤΟΜΕΩΝ	2,5

Βαθμός δυσκολίας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις, η απροθυμία των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους είναι από τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ενώ αρκετά σημαντικό φαίνεται να είναι και το εμπόδιο της εξασφάλισης ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων. Τα δύο αυτά εμπόδια στην κατάρτιση συνάδουν μεταξύ τους λόγω του ότι δημιουργείται πρόβλημα στην εξασφάλιση ατόμων για παρακολούθηση των προγραμμάτων κατάρτισης όταν οι επιχειρήσεις δεν είναι πρόθυμες να αποδεσμεύσουν το προσωπικό τους για κάποιο χρονικό διάστημα με στόχο να παρακολουθήσουν κάποια προγράμματα κατάρτισης. Αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις στην Κύπρο είναι μικρές με αποτέλεσμα να εργοδοτούν περιορισμένο αριθμό ατόμων και επομένως να δημιουργείται πρόβλημα κάθε φορά που κάποιο άτομο από το προσωπικό απουσιάζει.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 45
ΕΜΠΟΔΙΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ/ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

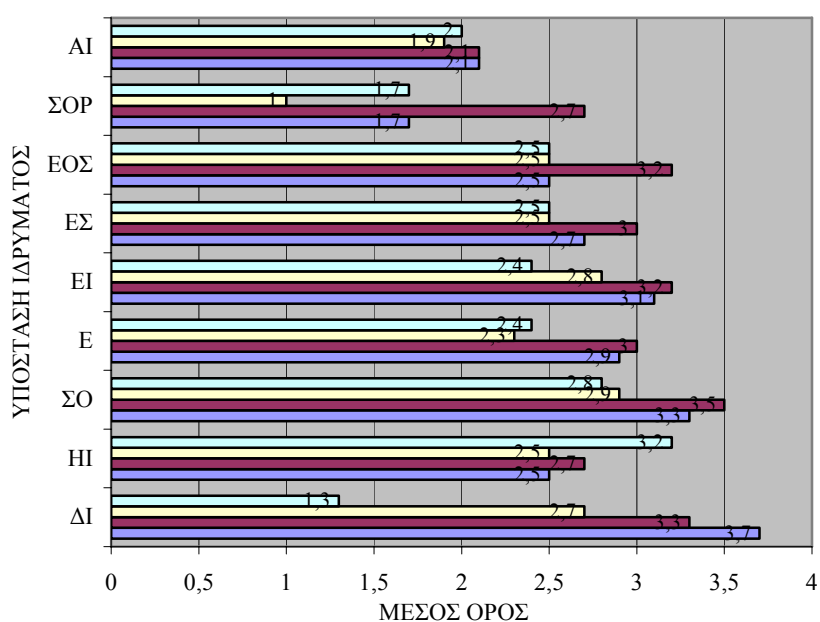


ΕΙΑΣ: Εξασφάλιση ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων ΑΕΑΠ: Απροθυμία επιχειρήσεων για αποδέσμευση προσωπικού ΑΤΕ: Αρνητική τοποθέτηση επιχειρήσεων στη σημασία της κατάρτισης ΕΑΚ: Εντοπισμός αναγκών κατάρτισης και καθορισμός θεματικών τομέων

Στο Σχεδιάγραμμα 46 αναλύονται κατά κατηγορία υπόστασης τα εμπόδια στην κατάρτιση που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης. Για όλες τις **κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης**, ως κυριότερα εμπόδια θεωρούνται η απροθυμία των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους και η δυσκολία στην εξασφάλιση ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων. Εξαίρεση αποτελούν οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, οι οποίες θεωρούν σημαντικό μόνο το εμπόδιο της απροθυμίας των επιχειρήσεων στην αποδέσμευση του προσωπικού τους για παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και τα Ημιδημόσια Ιδρύματα, όπου ο εντοπισμός αναγκών κατάρτισης και καθορισμός θεματικών τομέων και η απροθυμία των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους παρατηρούνται να είναι τα σημαντικότερα εμπόδια. Πρόσθετα, η κατηγορία των

Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης δε φαίνεται να αντιμετωπίζει σημαντικά εμπόδια στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 46
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΥ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΠΟΥ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ/ΕΦΑΡΜΟΓΗ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



■ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΘΕΜΑΤΙΚΩΝ ΤΟΜΕΩΝ
■ ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
■ ΑΠΡΟΘΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
■ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
Βαθμός δυσκολίας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
 5: Πολύ μεγάλος

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά **κατά την επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 18, φαίνεται ότι τα προβλήματα της απροθυμίας των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους και της εξασφάλισης ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων είναι κυρίως προβλήματα της Λευκωσίας και της Λεμεσού. Στη Λάρνακα, αν και η εξασφάλιση ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων είναι το κυριότερο εμπόδιο, ο εντοπισμός αναγκών κατάρτισης και καθορισμός θεματικών τομέων είναι περισσότερο σημαντικό εμπόδιο από την απροθυμία των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους. Στην Αμμόχωστο και Πάφο δε φαίνεται να υπάρχει ιδιαίτερο πρόβλημα με οποιοδήποτε από τα εμπόδια που έχουν αναφερθεί.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ/ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ					ΣΥ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π	
ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	2,9	3,0	3,2	1,0	2,3	2,9
ΑΠΡΟΘΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,2	3,4	2,9	1,0	2,3	3,2
ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	2,6	2,6	2,5	1,0	2,4	2,6
ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΘΕΜΑΤΙΚΩΝ ΤΟΜΕΩΝ	2,5	2,3	3,0	2,0	2,0	2,5

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος
 ΣΥ: Σύνολο
Βαθμός δυσκολίας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
 5: Πολύ μεγάλος

Εκτός από τα πιο πάνω εμπόδια που έχουν αναλυθεί, μικρός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχει αναφέρει πρόσθετα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης. Συγκεκριμένα, έχουν αναφερθεί τα ακόλουθα εμπόδια:

(α) Η Αρχή δεν επιχορηγεί ορισμένους θεματικούς τομείς προγραμμάτων κατάρτισης.

(β) Οι επιχειρήσεις δεν είναι πάντοτε συνεπείς όταν δηλώσουν συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

(γ) Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε ότι αφορά το κόστος συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης.

(δ) Η συχνή διακίνηση προσωπικού αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις να επενδύσουν στην κατάρτιση του προσωπικού τους.

5.3.4. Βαθμός ικανοποίησης των ιδρυμάτων κατάρτισης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή

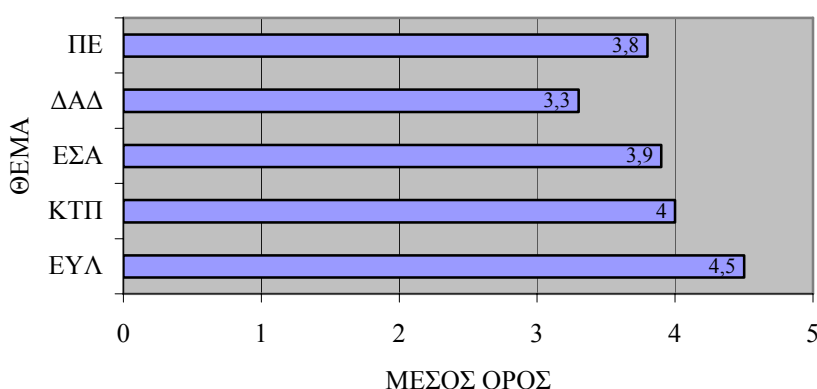
Στο μέρος αυτό της μελέτης αξιολογείται ο βαθμός ικανοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή σε συγκεκριμένα θέματα ενώ όπου η συνεργασία αυτή έχει εκτιμηθεί ότι δε βρίσκεται σε ψηλά επίπεδα έχουν εξεταστεί και οι λόγοι που δόθηκαν από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Συγκεκριμένα, τα θέματα τα οποία εξετάζονται είναι η επικοινωνία με υπηρεσίες/λειτουργούς της Αρχής, ο καθορισμός/κοινοποίηση τομέων προτεραιότητας, τα έντυπα και η συμπλήρωση των αιτήσεων, οι διαδικασίες της Αρχής στη διεκπεραίωση αιτήσεων για καταβολή επιχορήγησης και η πολιτική επιχορήγησης.

Στο Σχεδιάγραμμα 47 παρατίθεται ο μέσος όρος της αξιολόγησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή με βάση τα θέματα που έχουν αναφερθεί πιο πάνω. Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι για κανένα από τα εξεταζόμενα θέματα δε φαίνεται να υπάρχει μεγάλο πρόβλημα συνεργασίας.

Παρά τη γενική καλή εικόνα συνεργασίας που παρατηρείται, το κυριότερο πρόβλημα συνεργασίας εντοπίζεται στις διαδικασίες της Αρχής στη διεκπεραίωση των αιτήσεων για καταβολή της επιχορήγησης (μέσος όρος 3,3), ενώ ο μεγαλύτερος βαθμός

ικανοποιητικής συνεργασίας εντοπίζεται στην επικοινωνία με τις υπηρεσίες/λειτουργούς της Αρχής (μέσος όρος 4,5).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 47
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΟΥ
ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ

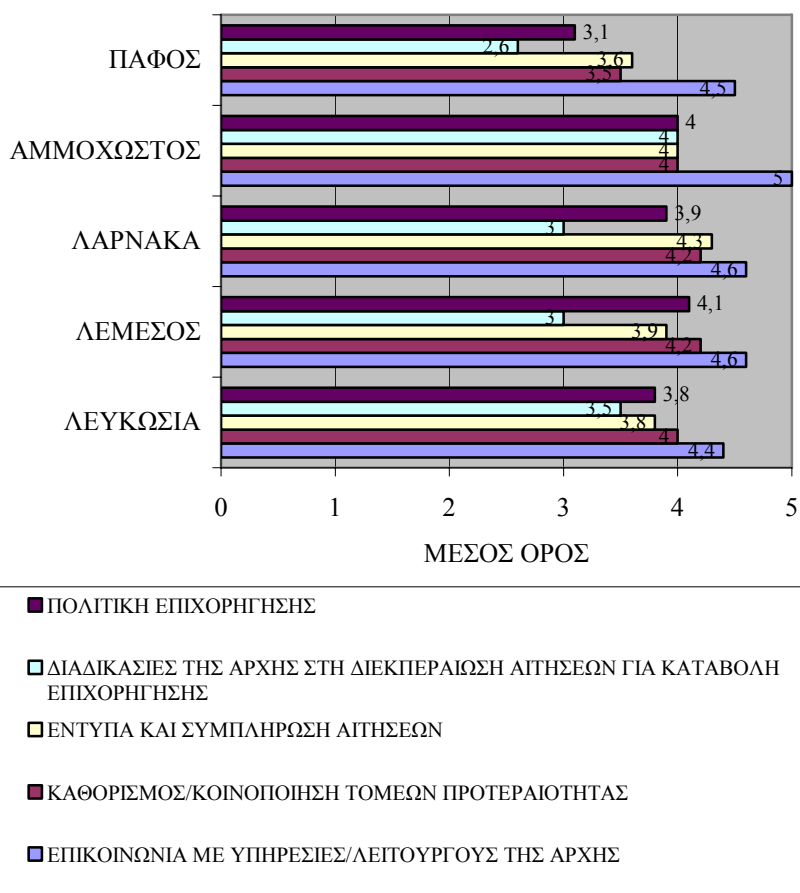


ΕΥΛ: Επικοινωνία με υπηρεσίες/λειτουργούς της Αρχής
ΚΤΠ: Καθορισμός/κοινοποίηση τομέων προτεραιότητας
ΕΣΑ: Έντοπα και συμπλήρωση αιτήσεων
ΔΑΔ: Διαδικασίες της Αρχής στη διεκπεραίωση αιτήσεων για καταβολή επιχορήγησης
ΠΕ: Πολιτική επιχορήγησης
Βαθμός ικανοποίησης: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Το πρόβλημα των διαδικασιών της Αρχής στη διεκπεραίωση αιτήσεων για καταβολή επιχορήγησης έχει εμφανιστεί να είναι το σημαντικότερο σε όλες τις επαρχίες και σε όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι ο βαθμός της μη ικανοποιητικής συνεργασίας με την Αρχή είναι μεγάλος. Εξάιρεση αποτελούν οι Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι όπου η πολιτική επιχορήγησης παρουσιάζεται ως σημαντικότερο πρόβλημα στα πλαίσια της συνεργασίας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με την Αρχή παρά οι διαδικασίες στη διεκπεραίωση αιτήσεων για καταβολή επιχορήγησης. Αναλυτικά στοιχεία σε σχέση με το βαθμό ικανοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

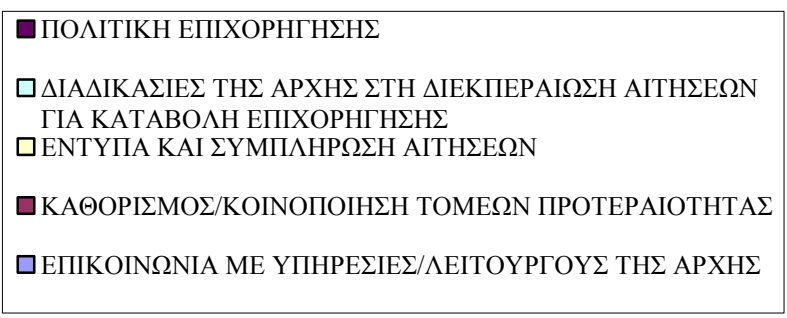
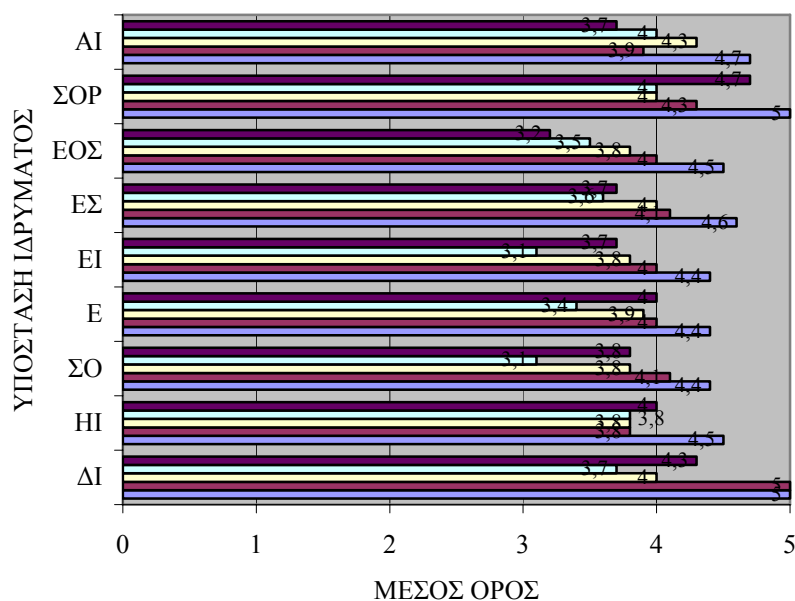
στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή κατά την επαρχία στην οποία εδρεύουν και κατά την κατηγορία υπόστασης τους φαίνονται στα Σχεδιαγράμματα 48 και 49 αντίστοιχα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 48
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΟΥ
ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Βαθμός ικανοποίησης: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
 5: Πολύ μεγάλος

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 49
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΟΥ
ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
Βαθμός ικανοποίησης: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
 5: Πολύ μεγάλος

Στον πίνακα 3.32 αναλύονται οι εκτιμήσεις ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την καλύτερη συνεργασία με την Αρχή. Σημειώνεται ότι οι εκτιμήσεις αυτές έχουν αναφερθεί από περιορισμένο αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Οι καθυστερήσεις στην καταβολή των επιχορηγήσεων και στην προώθηση των αιτήσεων και η γραφειοκρατία που πιστεύεται ότι υπάρχει, έχει σαν αποτέλεσμα την αντίληψη από ορισμένα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ότι η διαδικασία **στη διεκπεραίωση των αιτήσεων για καταβολή της επιχορήγησης** είναι αρκετά χρονοβόρα.

Μικρός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν είναι ικανοποιημένα σε σχέση με τα **έντυπα και τη συμπλήρωση των αιτήσεων**, πράγμα που το αποδίδουν στην ακολουθούμενη κατά τη γνώμη τους πολύπλοκη και χρονοβόρα γραφειοκρατική διαδικασία.

Τέλος, ένας πολύ μικρός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εισηγείται την εμπλοκή τους στον **καθορισμό των προτεραιοτήτων κατάρτισης**.

6. ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Το κεφάλαιο αυτό καταπιάνεται με το ανθρώπινο δυναμικό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Εξετάζονται στοιχεία σε σχέση με την απασχόληση στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, τα οποία αφορούν τη συνολική μόνιμη απασχόληση, το καθεστώς απασχόλησης και τη δομή της σε σχέση με τις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες.

Επίσης, γίνεται εξέταση και ανάλυση των χαρακτηριστικών των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, προς τους οποίους απευθύνθηκε κατά κανόνα και το ερωτηματολόγιο της έρευνας. Τα χαρακτηριστικά αυτά αφορούν το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, την εργασιακή πείρα και τη σχέση τους με το ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης, τα προγράμματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει και ανάλογη αξιολόγηση τους, το χρόνο που αφιερώθηκε για κατάρτιση, τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες τους και τις ανάγκες κατάρτισης που υπάρχουν.

Πρόσθετα, γίνεται διερεύνηση διαφόρων θεμάτων Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού τα οποία αφορούν την παροχή κινήτρων στο προσωπικό, τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που ακολουθείται, τις δυσκολίες και πολιτική στην εύρεση προσωπικού και τη σημαντικότητα δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού με την ανάλογη εκτίμηση της απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται σε θέματα που άπτονται της κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αναλύονται στοιχεία του προϋπολογισμού για κατάρτιση, της σημαντικότητας δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και της απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στο πεδίο «κατάρτιση και ανάπτυξη», των επιδράσεων και οφελών από την κατάρτιση του προσωπικού, της κατάρτισης του προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία και κατά θεματικό τομέα καθώς επίσης και των δυσκολιών και παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης.

6.1. Απασχόληση

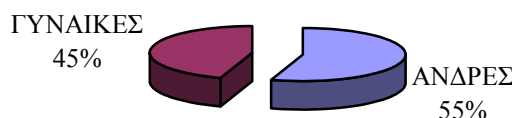
Σε αυτό το υποκεφάλαιο γίνεται ανάλυση της συνολικής μόνιμης απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, το καθεστώς απασχόλησης και τη δομή της κατά επαγγελματική κατηγορία.

Χρειάζεται να σημειωθεί ότι ο αριθμός των ατόμων που έχει ληφθεί υπόψη ασχολείται με δραστηριότητες κατάρτισης για περισσότερες από 5 ώρες εβδομαδιαία.

6.1.1. Συνολική μόνιμη απασχόληση

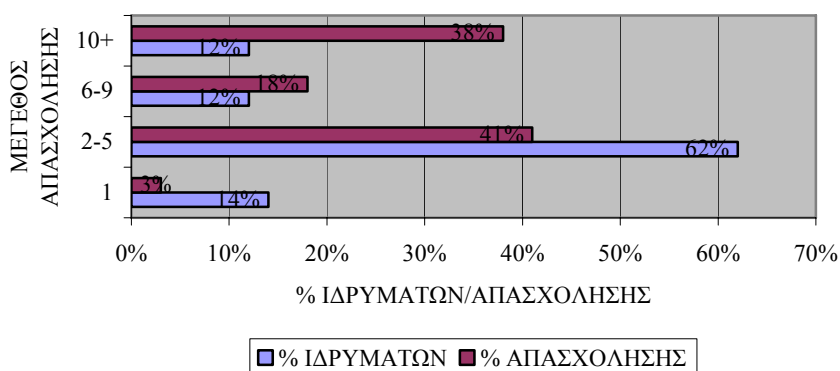
Το σύνολο της απασχόλησης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997 στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης είναι 785 άτομα, από τα οποία, σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 50, το 55% είναι άνδρες. Όσον αφορά το μέσο όρο απασχόλησης σε κάθε ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης, αυτός ανέρχεται στα 4,8 άτομα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 50
**ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ**
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



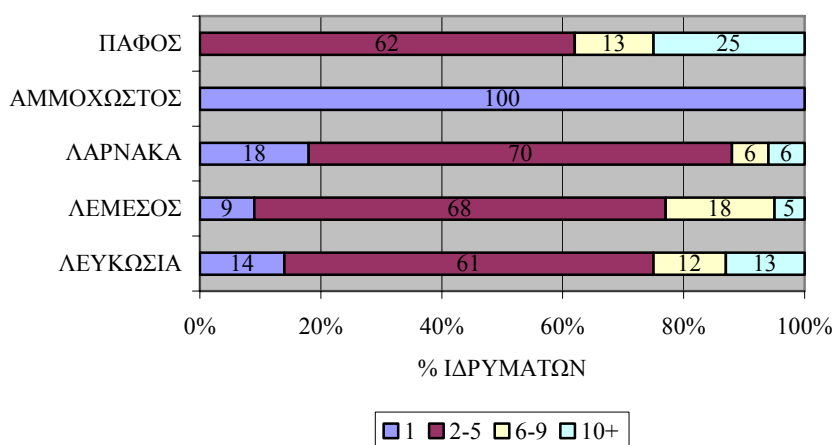
Στο Σχεδιάγραμμα 51 αναλύεται η κατανομή της απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Ποσοστό 62% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εργοδοτούν μεταξύ 2-5 άτομα και απασχολούν το 41% των ατόμων που εργοδοτούνται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι αν και το 38% της απασχόλησης προσφέρεται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με μέγεθος πέραν των 9 ατόμων, σε αυτό το μέγεθος ανήκουν το χαμηλότερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (12%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 51
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997**



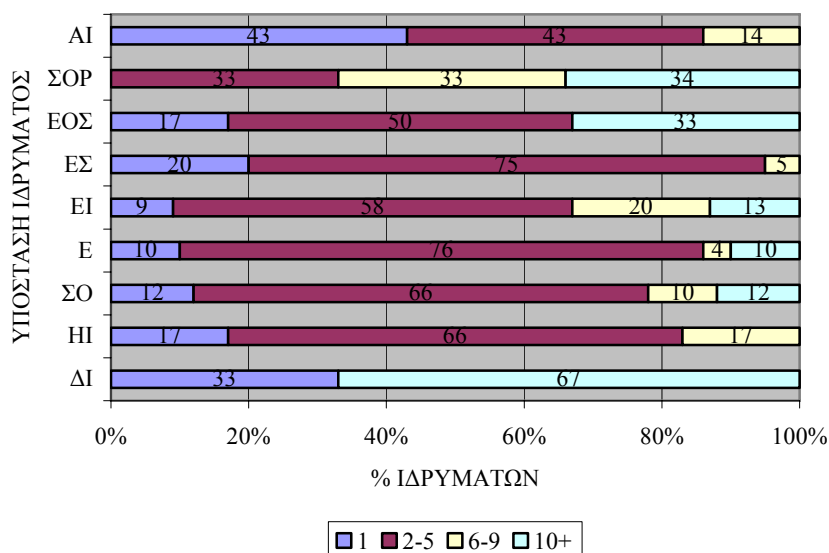
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 52, όπου αναλύεται η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την επαρχία έδρας και μέγεθος απασχόλησης, διαπιστώνεται ότι σε όλες τις επαρχίες εκτός της Αμμοχώστου, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εργοδοτούν μεταξύ 2-5 άτομα.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 52
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997**



Εξετάζοντας την κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης και μέγεθος απασχόλησης στο τέλος Δεκεμβρίου 1997, όπως παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 53, φαίνεται ότι σε όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, εκτός από τα Δημόσια Ιδρύματα, η πλειοψηφία τους εργοδοτεί μεταξύ 2-5 άτομα. Επισημαίνεται ότι στα Δημόσια Ιδρύματα, ποσοστό 67% εργοδοτούν περισσότερα από 9 άτομα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 53
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

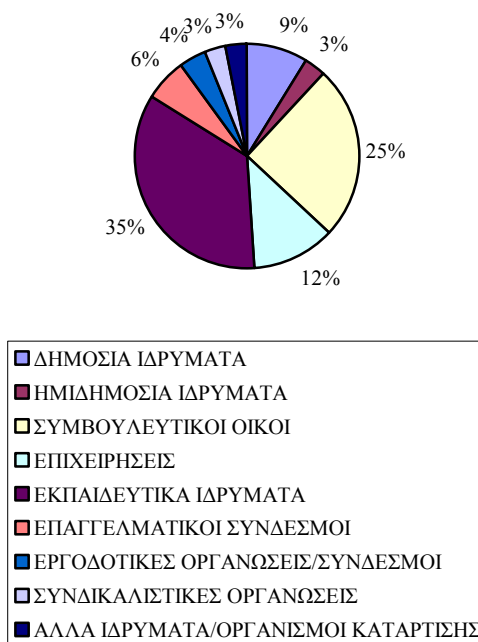


ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Στους πίνακες 4.1 και 4.2 παρουσιάζεται η κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά το μέγεθος απασχόλησης και την κατηγορία υπόστασης και επαρχίας έδρας αντίστοιχα.

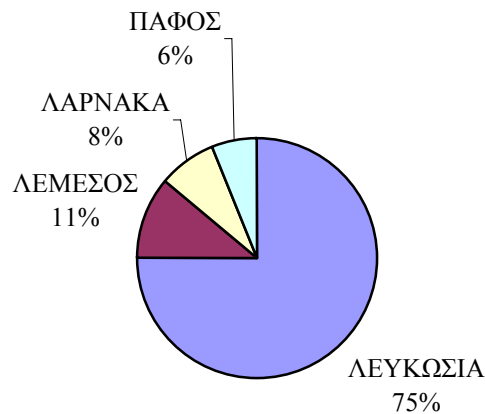
Η κατανομή της συνολικής απασχόλησης κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στο τέλος Δεκεμβρίου 1997 παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 54. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εργοδοτείται στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (35%) και στους Συμβουλευτικούς Οίκους (25%). Αξιοσημείωτο είναι ότι τα ποσοστά απασχόλησης στις δύο αυτές κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα με τα ποσοστά αυτών των κατηγοριών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στο σύνολο του πληθυσμού. Στο υποκεφάλαιο 3.1.1. έχει αναφερθεί ότι ποσοστό 34% του πληθυσμού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ενώ ποσοστό 25% είναι Συμβουλευτικοί Οίκοι.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 54
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



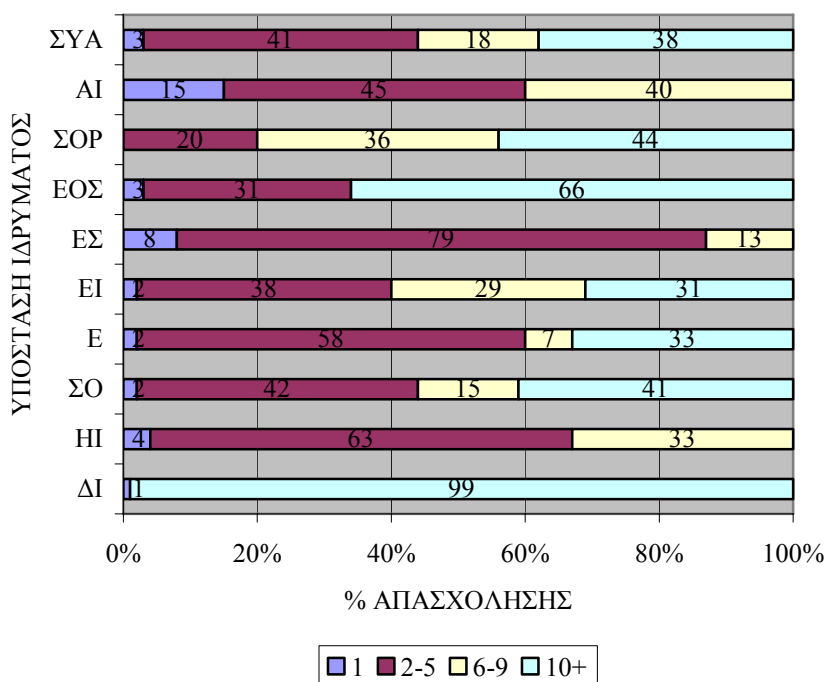
Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 55, διαπιστώνεται ότι ποσοστό 75% της συνολικής απασχόλησης προσφέρεται στη Λευκωσία, πράγμα το οποίο ήταν αναμενόμενο λαμβάνοντας υπόψη ότι ποσοστό 70% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εδρεύουν σε αυτή την επαρχία.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 55
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ
ΕΠΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



Στο Σχεδιάγραμμα 56 αναλύεται η **ποσοστιαία κατανομή της απασχόλησης** στο τέλος Δεκεμβρίου 1997 στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** και μέγεθος απασχόλησης. Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα, σε όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτός από τα Δημόσια Ιδρύματα, τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, η πλειοψηφία των ατόμων εργοδοτούνται στο μέγεθος απασχόλησης μεταξύ 2-5 άτομα. Στις προαναφερθείσες κατηγορίες, η πλειοψηφία του προσωπικού εργοδοτείται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων.

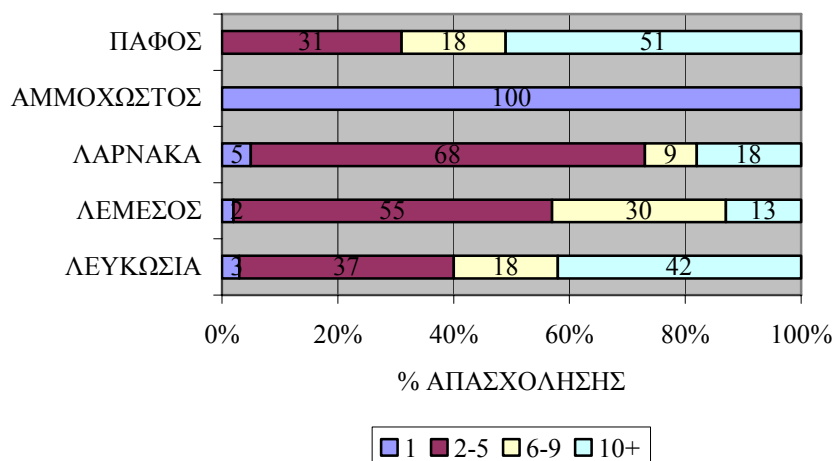
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 56
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥΑ: Σύνολο Απασχόλησης

Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 57, φαίνεται ότι η πλειοψηφία του προσωπικού που εργοδοτείται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της Λεμεσού και Λάρνακας, εργοδοτούνται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα, ενώ στη Λευκωσία και Πάφο εργοδοτούνται σε αυτά με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 57
**ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ
 ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997**



Η κατανομή της απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αναλύεται κατά την κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας στους πίνακες 4.3 και 4.4 αντίστοιχα.

Εξετάζοντας τα **χαρακτηριστικά του προσωπικού σε σχέση με το φύλο** είναι αισθητή η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, όπου το ποσοστό εργοδότησης ανδρών είναι 72%. Πρόσθετα, στα Ημιδημόσια Ιδρύματα εργοδοτούνται στην πλειοψηφία γυναίκες με ποσοστό 56% ενώ στην κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης το ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών είναι το ίδιο, 50%. Όσον αφορά τις υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, εργοδοτούνται στην πλειοψηφία μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών. Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά την επαρχία έδρας, φαίνεται ότι αν και στις περισσότερες επαρχίες εργοδοτούνται περισσότεροι άνδρες παρά γυναίκες, στην Πάφο το ποσοστό των γυναικών είναι κατά 2% μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών.

Η κατανομή της απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στο τέλος Δεκεμβρίου 1997 αναλύεται σε σχέση με το φύλο κατά την κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας στον πίνακα 4.5.

Στον Πίνακα 19 αναλύεται η συνολική απασχόληση στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997. Αξιοσημείωτο είναι ότι η συνολική απασχόληση αυξάνεται αισθητά από χρόνο σε χρόνο. Κατά το 1996 παρατηρήθηκε αύξηση στον αριθμό των απασχολούμενων κατά 16% σε σύγκριση με την απασχόληση του 1995 ενώ κατά το 1997 υπήρξε αύξηση κατά 20%. Ο μέσος όρος απασχόλησης στην τριετία που εξετάζεται είναι 675 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	572	661	792
% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	-	+16	+20

6.1.2. Καθεστώς απασχόλησης

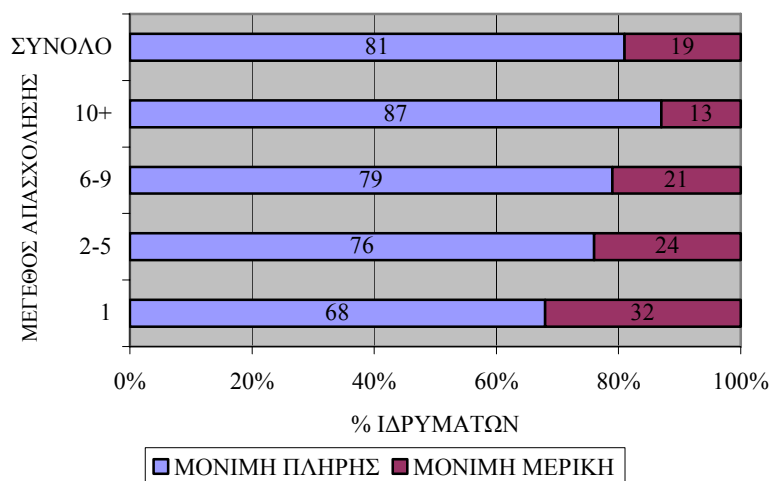
Στο μέρος αυτό εξετάζεται η μορφή της απασχόλησης του προσωπικού στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, το οποίο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, απασχολείται σε θέματα κατάρτισης για περισσότερες από 5 ώρες εβδομαδιαία. Συγκεκριμένα, στα πλαίσια αυτά εξετάζεται κατά πόσο το προσωπικό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εργοδοτείται με καθεστώς μόνιμης πλήρης ή μόνιμης μερικής απασχόλησης.

Στην κατηγορία του προσωπικού που απασχολείται με καθεστώς **μόνιμης πλήρης απασχόλησης** περιλαμβάνεται αυτό το οποίο εργάζεται στο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης πάνω σε μόνιμη βάση, δηλαδή καθημερινά καθ' όλη τη διάρκεια της κανονικής λειτουργίας του ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης, ανεξάρτητα του συνολικού αριθμού ωρών που αφιερώνει για θέματα κατάρτισης (αρκεί να είναι περισσότερες από 5 ώρες εβδομαδιαία). Στην κατηγορία του προσωπικού που απασχολείται με καθεστώς **μόνιμης μερικής**

απασχόλησης περιλαμβάνεται αυτό το οποίο εργάζεται στο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης πάνω σε μερική βάση, δηλαδή λιγότερο των 40 ωρών εβδομαδιαία και η ενασχόληση του αφορά θέματα κατάρτισης.

Στο Σχεδιάγραμμα 58 αναλύεται το **καθεστώς απασχόλησης** του προσωπικού στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Σύμφωνα με τα συνολικά αποτελέσματα, ποσοστό 81% του προσωπικού που εργοδοτούνται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης εργάζονται με καθεστώς μόνιμης πλήρης απασχόλησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 58
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

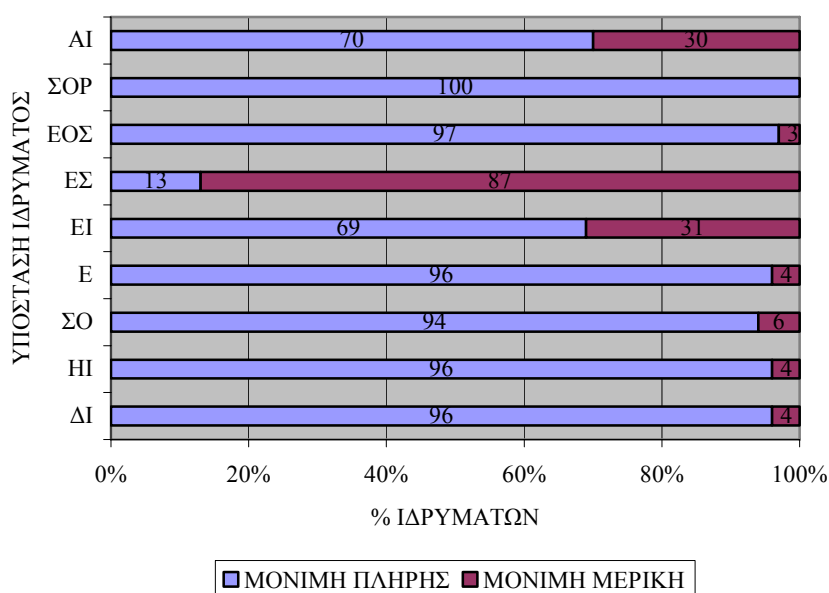


Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά το **μέγεθος απασχόλησης**, φαίνεται ότι ανεξάρτητα από το μέγεθος απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, η πλειοψηφία του προσωπικού εργάζεται με καθεστώς μόνιμης πλήρης απασχόλησης.

Στο Σχεδιάγραμμα 59 αναλύεται το καθεστώς απασχόλησης κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Με εξαίρεση την κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών

Κατάρτιση με απασχόληση του ενός ατόμου και των Επαγγελματικών Συνδέσμων ανεξαρτήτως μεγέθους απασχόλησης, στις υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης η πλειοψηφία του προσωπικού που εργοδοτείται τόσο στο σύνολο όσο και κατά μέγεθος απασχόλησης, απασχολείται με καθεστώς μόνιμης πλήρης απασχόλησης. Στην κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης με απασχόληση του ενός ατόμου και στην κατηγορία των Επαγγελματικών Συνδέσμων, η πλειοψηφία του προσωπικού απασχολείται με καθεστώς μόνιμης μερικής απασχόλησης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους με απασχόληση του ενός ατόμου, κανένα από τα άτομα που εργοδοτούνται δεν απασχολούνται με καθεστώς μόνιμης πλήρης απασχόλησης.

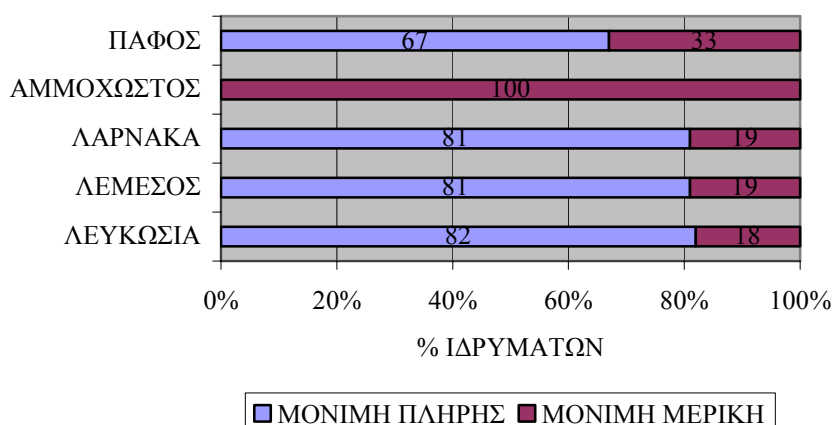
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 59
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 60, φαίνεται ότι σε όλες τις επαρχίες εκτός της Αμμοχώστου, η πλειοψηφία του προσωπικού απασχολείται με καθεστώς μόνιμης πλήρης απασχόλησης. Εξετάζοντας τα στοιχεία κατά μέγεθος απασχόλησης, φαίνεται ότι στη Λάρνακα, στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων, ποσοστό 55% εργοδοτούνται με καθεστώς μόνιμης μερικής ενώ το ίδιο ισχύει και για ποσοστό 62% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Πάφου με απασχόληση 6-9 άτομα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 60
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

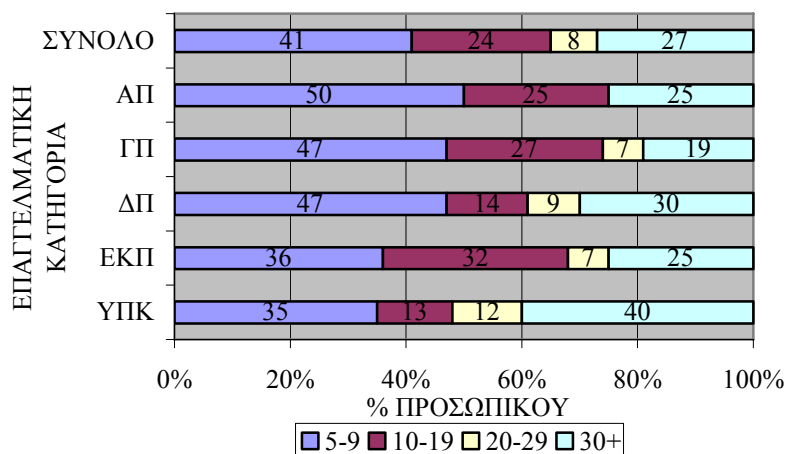


Το καθεστώς απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αναλύεται κατά την κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους πίνακες 4.6 και 4.7 αντίστοιχα.

Στα Σχεδιαγράμματα 61 και 62 παρουσιάζεται η δομή της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών

κατάρτισης σύμφωνα με τις ώρες που αφιερώνονται εβδομαδιαία σε δραστηριότητες κατάρτισης. Τόσο στο σύνολο όσο και για κάθε μέγεθος απασχόλησης του προσωπικού στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, φαίνεται ότι ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης, μόνιμης πλήρης ή μόνιμης μερικής, η πλειοψηφία απασχολείται για θέματα κατάρτισης 5-9 ώρες εβδομαδιαία.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 61
ΩΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΜΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΣΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΟ
ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



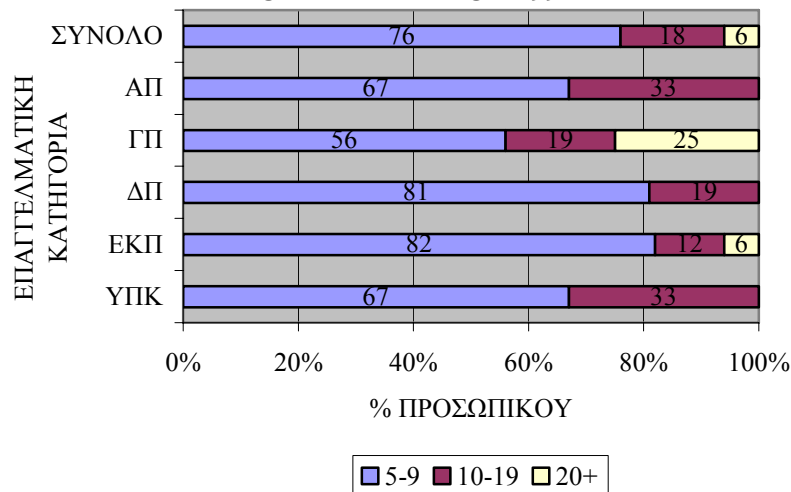
ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής
 ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

Εξάιρεση στο πιο πάνω συμπέρασμα αποτελούν οι υπεύθυνοι προγραμμάτων κατάρτισης που απασχολούνται με καθεστώς μόνιμης πλήρης απασχόλησης όπου η πλειοψηφία αφιερώνει περισσότερες από 30 ώρες εβδομαδιαίως για θέματα κατάρτισης (40%). Η πλειοψηφία όμως της ίδιας κατηγορίας προσωπικού, που απασχολείται με καθεστώς μόνιμης μερικής απασχόλησης, αφιερώνουν μόνο 5-9 ώρες εβδομαδιαία (64%) σε θέματα κατάρτισης. Όσον αφορά τις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες με καθεστώς μόνιμης πλήρης και μερικής απασχόλησης, η πλειοψηφία του

προσωπικού αφιερώνει για θέματα κατάρτισης μεταξύ 5-9 ώρες εβδομαδιαία.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτές (τόσο μόνιμης πλήρης όσο και μερικής απασχόλησης), με ποσοστό 48%, αφιερώνουν μόνο 5-9 ώρες εβδομαδιαία για θέματα κατάρτισης. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτές με μόνιμη πλήρη απασχόληση απασχολούνται σε σημαντικό βαθμό και με άλλες δραστηριότητες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 62
ΩΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΜΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΣΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΟ
ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής
 ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση **ένα άτομο**, η πλειοψηφία των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης ασχολούνται με δραστηριότητες κατάρτισης 5-9 ώρες εβδομαδιαία. Το ίδιο ισχύει και για το προσωπικό σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ **2-5 άτομα**.

Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όμως με απασχόληση **6-9 άτομα**, οι επαγγελματικές κατηγορίες όπου η πλειοψηφία αφιερώνουν μόνο 5-9 ώρες εβδομαδιαία για δραστηριότητες κατάρτισης, είναι αυτές των εκπαιδευτών με μόνιμη πλήρη (42%) και μόνιμη μερική (78%) απασχόληση και του γραφειακού προσωπικού με μόνιμη πλήρη απασχόληση (62%). Όλοι οι υπεύθυνοι προγραμμάτων κατάρτισης και το άλλο προσωπικό με μερική απασχόληση αφιερώνει 10-19 ώρες εβδομαδιαία για θέματα κατάρτισης. Οι υπεύθυνοι προγραμμάτων κατάρτισης (61%) και το διοικητικό προσωπικό (42%) που απασχολούνται πλήρως στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αυτού του μεγέθους απασχολούνται στην πλειοψηφία τους περισσότερες από 29 ώρες εβδομαδιαία. Τέλος, το γραφειακό προσωπικό με καθεστώς μόνιμης μερικής απασχόλησης (67%), απασχολείται περισσότερες από 19 ώρες εβδομαδιαία για θέματα κατάρτισης.

Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση **πέραν των 9 ατόμων**, η πλειοψηφία των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης με καθεστώς μόνιμης πλήρους απασχόλησης (58%) ασχολείται περισσότερες από 29 ώρες εβδομαδιαία για θέματα κατάρτισης. Οι εκπαιδευτές, το γραφειακό και άλλο προσωπικό με καθεστώς μόνιμης πλήρους απασχόλησης ασχολούνται μεταξύ 10-19 ώρες εβδομαδιαία ενώ το διοικητικό προσωπικό με το ίδιο καθεστώς απασχόλησης ασχολείται μεταξύ 5-9 ώρες εβδομαδιαία για θέματα κατάρτισης. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτών με μόνιμη μερική απασχόληση απασχολούνται με τις δραστηριότητες κατάρτισης 5-9 ώρες ενώ όλο το γραφειακό και άλλο προσωπικό απασχολείται περισσότερες από 19 και μεταξύ 10-19 ώρες αντίστοιχα.

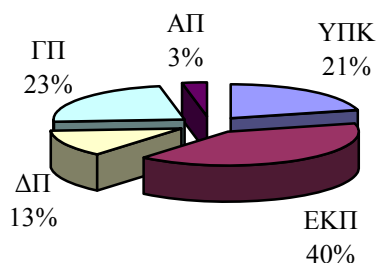
Η δομή της απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και καθεστώς απασχόλησης (μόνιμη πλήρης και μόνιμη μερική) του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σύμφωνα με τις ώρες που αφιερώνονται εβδομαδιαία σε δραστηριότητες κατάρτισης αναλύονται τόσο συνολικά όσο και κατά μέγεθος απασχόλησης στους πίνακες 4.8-4.12.

6.1.3. Δομή απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία

Στο Σχεδιάγραμμα 63 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή του προσωπικού που εργοδοτείται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

κατά επαγγελματική κατηγορία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το μεγαλύτερο ποσοστό προσωπικού ανήκει στην κατηγορία των εκπαιδευτών (40%). Αξιοσημείωτο είναι ότι ποσοστό 64% των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης αναλαμβάνουν και καθήκοντα εκπαιδευτή.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 63
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



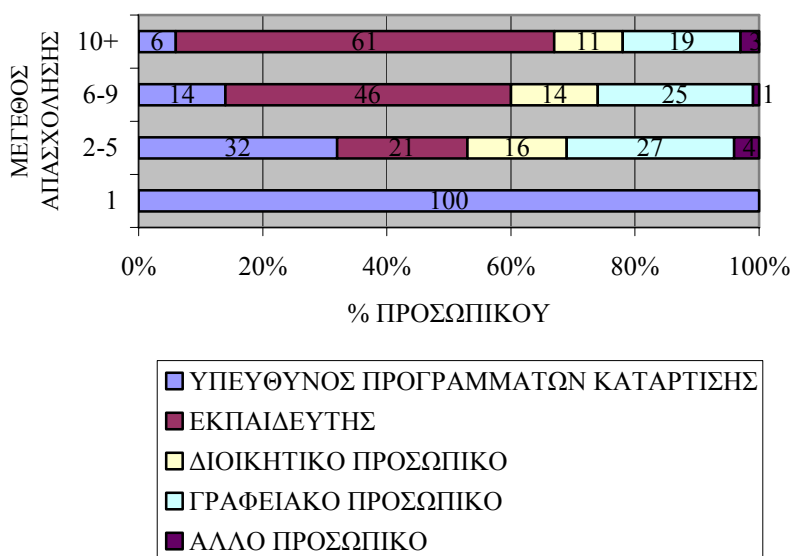
ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής
ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

Εξετάζοντας την κατανομή του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και **μέγεθος απασχόλησης**, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 64 και στον πίνακα 4.13, διαπιστώνεται ότι στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που απασχολούν μόνο ένα άτομο, αυτό ανήκει στην επαγγελματική κατηγορία των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης ενώ σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται και τα περισσότερα άτομα του προσωπικού (32%) που απασχολούνται σε ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με μέγεθος απασχόλησης μεταξύ 2-5 άτομα. Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 5 ατόμων η πλειοψηφία του προσωπικού ανήκει στην κατηγορία των εκπαιδευτών. Πρόσθετα, σε όλα τα μεγέθη απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, η επαγγελματική κατηγορία με το μικρότερο αριθμό προσωπικού είναι αυτή του άλλου προσωπικού.

Οι κατηγορίες των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης και των εκπαιδευτών δεν αποτελούν την πλειοψηφία του προσωπικού σε όλες

τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, εάν αυτές εξεταστούν κατά την **κατηγορία υπόστασης** τους, όπως αναλύονται στο Σχεδιάγραμμα 65. Συγκεκριμένα, στις κατηγορίες των Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων και των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων, το μεγαλύτερο ποσοστό προσωπικού ανήκουν στην κατηγορία του γραφειακού προσωπικού. Στους Επαγγελματικούς Συνδέσμους και στην κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης, η πλειοψηφία του προσωπικού ανήκει στην κατηγορία των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης ενώ στις υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, και ιδιαίτερα στα Δημόσια Ιδρύματα, η πλειοψηφία ανήκει στην κατηγορία των εκπαιδευτών.

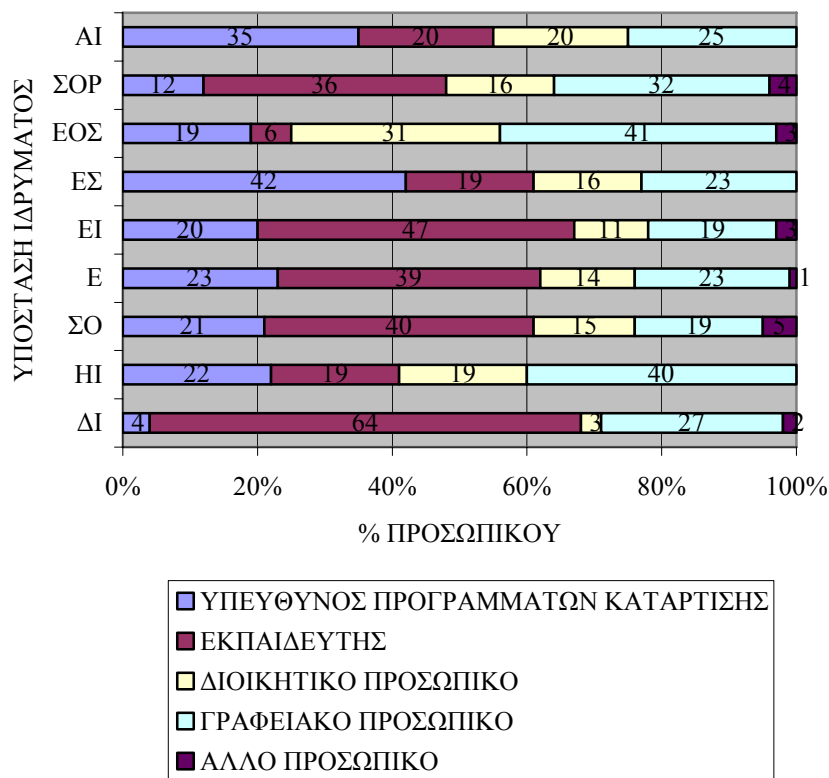
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 64
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ
ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



Εξετάζοντας την κατανομή του μόνιμου προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία και κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/

οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης (34%), εκπαιδευτών (40%) και γραφειακού προσωπικού (30%) εργάζονται σε Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ενώ η πλειοψηφία του διοικητικού (29%) και άλλου προσωπικού (43%) σε Συμβουλευτικούς Οίκους.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 65
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

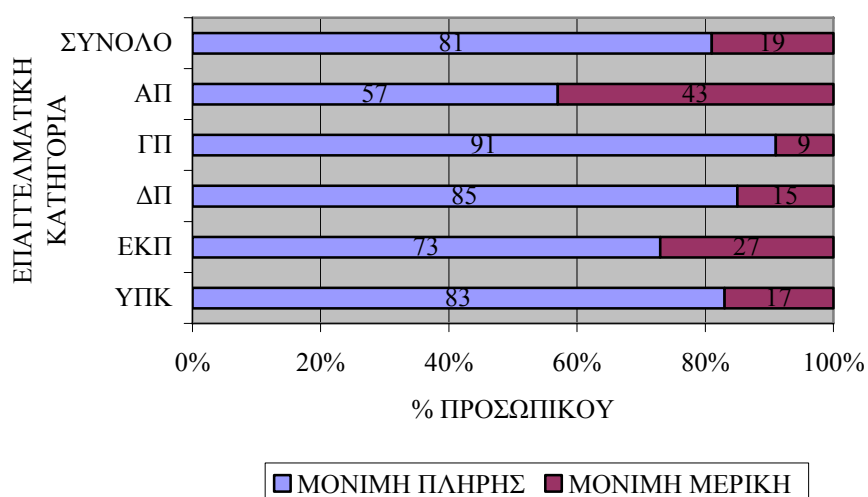


ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Η κατανομή του μόνιμου προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και κατηγορία υπόστασης αναλύεται στον πίνακα 4.14.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 66, στο οποίο αναλύεται το καθεστώς απασχόλησης στο τέλος Δεκεμβρίου 1997 στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία, η πλειοψηφία του προσωπικού σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες απασχολείται με καθεστώς μόνιμης πλήρους απασχόλησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 66
ΔΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997



ΥΠΚ: Υπεύθυνοι προγραμμάτων κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτές
 ΔΠ: Διοικητικό προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

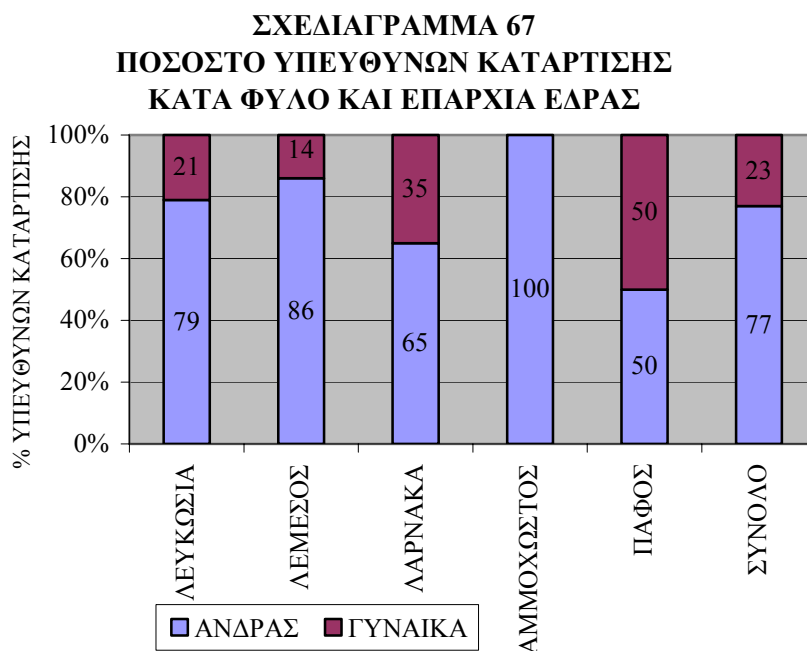
6.2. Χαρακτηριστικά του Υπευθύνου Κατάρτισης

Στο υποκεφάλαιο αυτό της μελέτης εξετάζονται και αναλύονται τα προσωπικά χαρακτηριστικά των υπευθύνων κατάρτισης, οι οποίοι σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας αποτελούν ποσοστό 21% του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Τα χαρακτηριστικά τα οποία αναλύονται είναι το φύλο, η ηλικία, το

επίπεδο μόρφωσης, η εργασιακή πείρα, η σχέση τους με το ίδρυμα/ οργανισμό κατάρτισης, τα προγράμματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει, οι μέρες που έχουν αφιερώσει για κατάρτιση, η αξιολόγηση των προγραμμάτων που έχουν παρακολουθήσει, οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες τους καθώς και οι ανάγκες κατάρτισης που έχουν.

6.2.1. Φύλο

Η μεγάλη πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/ οργανισμών κατάρτισης είναι άνδρες. Συγκεκριμένα, ποσοστό 77% είναι άνδρες και μόνο ποσοστό 23% είναι γυναίκες. Στο Σχεδιάγραμμα 67 παρουσιάζεται η κατανομή των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά φύλο, συνολικά και κατά επαρχία έδρας.



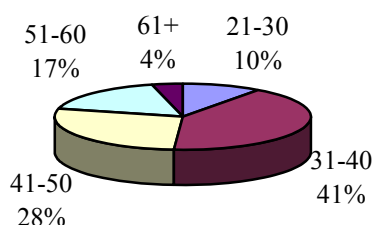
Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών έχει η Πάφος όπου το ποσοστό κατανομής μεταξύ των ανδρών και γυναικών υπευθύνων κατάρτισης είναι το ίδιο, 50%. Εάν εξαιρεθεί η επαρχία της Αμμοχώστου όπου εδρεύει μόνο ένα ίδρυμα το οποίο εργοδοτεί μόνο ένα άτομο και ο οποίος είναι και υπεύθυνος κατάρτισης, το μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών υπευθύνων κατάρτισης εντοπίζονται στην επαρχία Λεμεσού.

Η ανάλυση των στοιχείων των υπευθύνων κατάρτισης κατά φύλο και **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης παρουσιάζεται στον πίνακα 4.15. Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα, στα Δημόσια Ιδρύματα και στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις δεν εργοδοτείται καμιά γυναίκα στη θέση του υπευθύνου κατάρτισης ενώ τα επόμενα μεγαλύτερα ποσοστά ανδρών υπευθύνων κατάρτισης εντοπίζονται στην κατηγορία των Συμβουλευτικών Οίκων και των Επαγγελματικών Συνδέσμων με ποσοστό 80% στο καθένα. Όσον αφορά τις γυναίκες υπευθύνους κατάρτισης, τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στα Ημιδημόσια Ιδρύματα (33%) και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους και τα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης με ποσοστό 29% στο καθένα.

6.2.2. Ηλικία

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 68, η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν ηλικία μεταξύ 31-40 ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι υπεύθυνοι κατάρτισης με ηλικία μεγαλύτερη των 50 αποτελούν το 21% του συνόλου.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 68
ΗΛΙΚΙΑ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

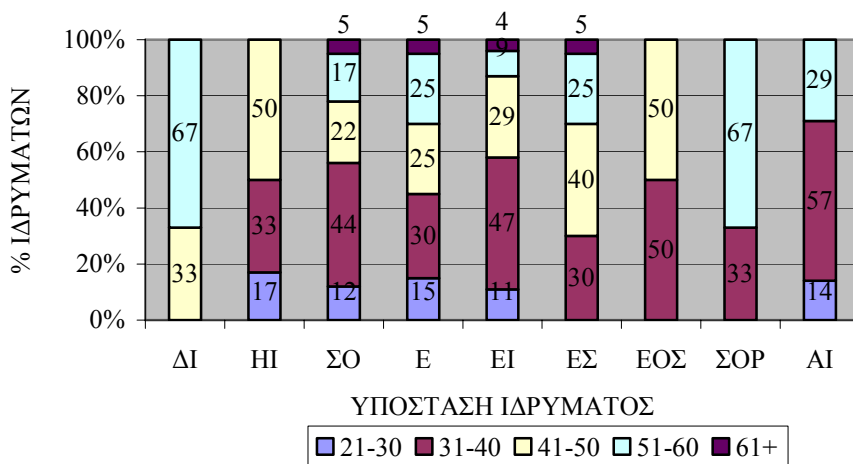


Εξετάζοντας την ηλικία των υπευθύνων κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι σε όλες τις επαρχίες εκτός της Αμμοχώστου η πλειοψηφία έχουν ηλικία 31-40 χρόνια.

Στο Σχεδιάγραμμα 69 φαίνεται η ηλικιακή ποσοστιαία κατανομή των υπευθύνων κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αν και σε αρκετές από τις

κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης έχουν ηλικία 31-40 χρόνια αυτό δεν αποτελεί κανόνα για όλες τις κατηγορίες. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης στα Δημόσια Ιδρύματα και στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, με ποσοστό 67%, έχουν ηλικία 51-60 χρόνια ενώ στα Ημιδημόσια Ιδρύματα, στους Επαγγελματικούς Συνδέσμους και στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους η πλειοψηφία έχουν ηλικία 41-50, με ποσοστά 50%, 40% και 50% αντίστοιχα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 69
ΗΛΙΚΙΑ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

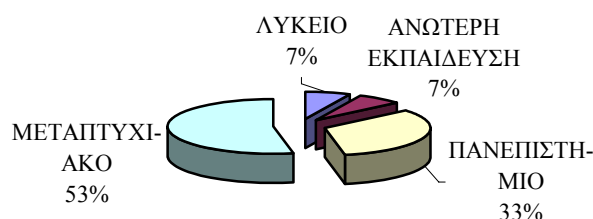


ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

6.2.3. Επίπεδο μόρφωσης

Το επίπεδο μόρφωσης των υπευθύνων κατάρτισης παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 70. Θετικό στοιχείο είναι ότι η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης (53%) έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα ενώ ποσοστό 33% έχουν πανεπιστημιακό δίπλωμα. Οι υπόλοιποι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν λυκειακή ή ανώτερη μόρφωση.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 70
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Στον Πίνακα 20 φαίνεται το μορφωτικό επίπεδο των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας**. Σε όλες τις επαρχίες, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης ανήκουν στους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος. Αξιοσημείωτο είναι ότι στην Πάφο όλοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης είναι κάτοχοι είτε πανεπιστημιακού είτε μεταπτυχιακού διπλώματος.

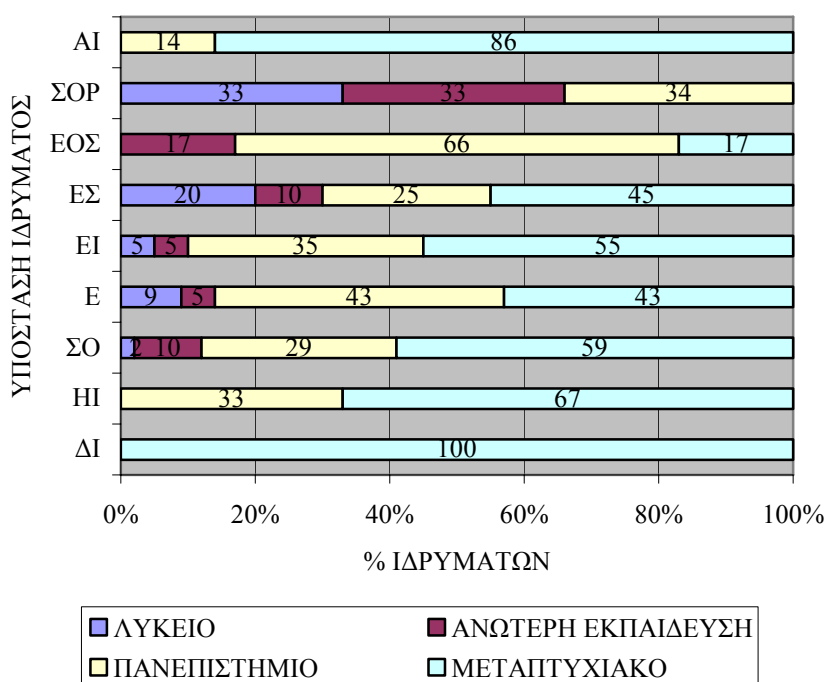
ΠΙΝΑΚΑΣ 20
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ							
	Λ		ΑΕ		Π		Μ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	8	7	9	8	36	32	61	53
ΛΕΜΕΣΟΣ	-	-	2	9	9	41	11	50
ΛΑΡΝΑΚΑ	3	18	1	6	5	29	8	47
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	-	-	-	-	-	-	1	100
ΠΑΦΟΣ	-	-	-	-	3	37	5	63
ΣΥΝΟΛΟ	11	7	12	7	53	33	86	53

Λ: Λύκειο ΑΕ: Ανώτερη εκπαίδευση Π: Πανεπιστήμιο Μ: Μεταπτυχιακό

Εξετάζοντας το μορφωτικό επίπεδο των υπευθύνων κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 71, παρατηρείται ότι για όλες σχεδόν τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οι περισσότεροι υπεύθυνοι κατάρτισης κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα. Εξαιρέση αποτελούν οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις όπου κανένας υπεύθυνος κατάρτισης δεν έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα ενώ στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης έχουν πανεπιστημιακό δίπλωμα (66%) με μόνο 17% των υπευθύνων να έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 71
ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ**



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

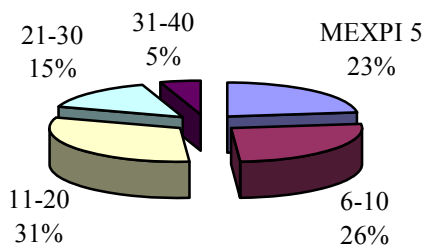
Σημαντικό να σημειωθεί είναι ότι στα Δημόσια Ιδρύματα όλοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα ενώ στα Ημιδημόσια Ιδρύματα και στην κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης όλοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν είτε πανεπιστημιακό είτε μεταπτυχιακό δίπλωμα.

6.2.4. Εργασιακή πείρα

Στο μέρος αυτό εξετάζεται η εργασιακή πείρα των υπευθύνων κατάρτισης σε σχέση με τα συνολικά χρόνια εμπειρίας τους σε συναφή υπηρεσία/θέματα κατάρτισης, τα χρόνια τα οποία κατέχουν τη συγκεκριμένη θέση του υπευθύνου κατάρτισης και τα χρόνια τα οποία βρίσκονται στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης.

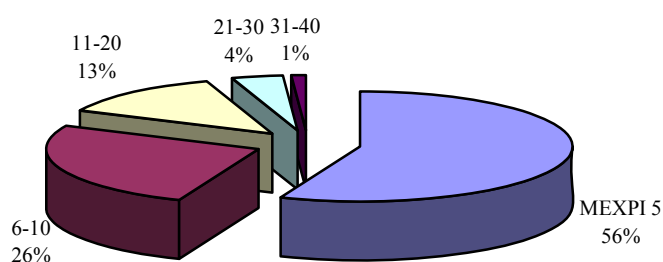
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 72, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης (31%) έχουν μεταξύ 11-20 χρόνια εμπειρίας σε υπηρεσία/θέματα που αφορούν την κατάρτιση ενώ ποσοστό 56% των υπευθύνων κατάρτισης κατέχουν, σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 73, τη θέση του υπευθύνου κατάρτισης για σχετικά μικρή περίοδο η οποία δεν υπερβαίνει τα 5 χρόνια. Όσον αφορά τα χρόνια τα οποία βρίσκονται στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης, ποσοστό 45% αυτών δεν εργάζονται εκεί για περισσότερα από 5 χρόνια. Τα χρόνια τα οποία βρίσκονται οι υπεύθυνοι κατάρτισης στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης αναλύονται στο Σχεδιάγραμμα 74.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 72
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΕΙΡΑ
ΣΕ ΣΥΝΑΦΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ/ΘΕΜΑΤΑ
ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Με βάση τις πιο πάνω διαπιστώσεις, φαίνεται ότι μάλλον οι περισσότεροι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν αυτή τη θέση από τον καιρό απασχόλησης τους στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης. Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι αν και ποσοστό 56% των υπευθύνων κατάρτισης κατέχουν τη θέση αυτή για όχι περισσότερο από 5 χρόνια, ποσοστό 23% των υπευθύνων κατάρτισης έχουν μόνο μέχρι 5 χρόνια εμπειρίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα. Υπάρχει δηλαδή ένα σημαντικό ποσοστό υπευθύνων κατάρτισης οι οποίοι κατέχουν τη θέση χωρίς όμως παράλληλα να έχουν και σημαντική εμπειρία στα θέματα με τα οποία ασχολούνται.

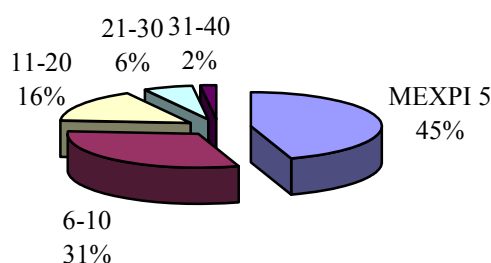
ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 73
ΧΡΟΝΙΑ ΚΑΤΟΧΗΣ ΤΗΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗΣ
ΘΕΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Εξετάζοντας τα πιο πάνω στοιχεία κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι οι μόνες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν έχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά υπευθύνων κατάρτισης μεταξύ 11-20 χρόνια εμπειρίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα είναι αυτές των Δημόσιων Ιδρυμάτων, Επαγγελματικών Συνδέσμων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Οι

υπεύθυνοι κατάρτισης στα Δημόσια Ιδρύματα έχουν όλοι μεταξύ 31-40 χρόνια εμπειρίας ενώ στους Επαγγελματικούς Συνδέσμους και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις η πλειοψηφία έχουν μεταξύ 21-30 χρόνια εμπειρίας. Όσον αφορά τα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης, ποσοστό 43% έχουν μόνο μέχρι 5 χρόνια εμπειρίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 74
ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΟΛΟΤΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΓΕΚΡΙΜΕΝΟ
ΙΔΡΥΜΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Σε σχέση με τα χρόνια κατοχής της συγκεκριμένης θέσης και τα χρόνια τα οποία βρίσκονται στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης, στις περισσότερες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν υπερβαίνουν τα 5 χρόνια. Εξάιρεση αποτελούν τα Ημιδημόσια Ιδρύματα και οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι όπου το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης κατέχουν αυτή τη θέση στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης για 6-10 χρόνια. Πρόσθετα, στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους ποσοστό 67% των υπευθύνων κατάρτισης έχουν μεταξύ 11-20 χρόνια υπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση και στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης ενώ στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, ποσοστό 67% των υπευθύνων κατάρτισης έχουν 21-30 χρόνια στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης και 11-20 χρόνια στη συγκεκριμένη θέση.

Τα χρόνια εμπειρίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα, κατοχής της θέσης του υπευθύνου κατάρτισης και εργασίας στο συγκεκριμένο ίδρυμα/

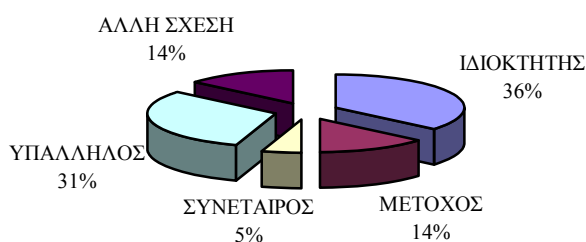
οργανισμό κατάρτισης αναλύονται κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον πίνακα 4.16. Στο σύνολο, φαίνεται ότι σε όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτός από τα Δημόσια Ιδρύματα και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, ένα σημαντικό ποσοστό υπευθύνων κατάρτισης δεν έχουν περισσότερα από 5 χρόνια εμπειρίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα.

Στη **Λευκωσία** και **Λεμεσό**, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης έχουν μεταξύ 11-20 χρόνια εμπειρίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα ενώ στη **Λάρνακα** η πλειοψηφία δεν υπερβαίνουν τα 5 χρόνια εμπειρίας. Πρόσθετα, σε αυτές τις επαρχίες η πλειοψηφία έχουν μόνο 5 χρόνια υπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση και στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης. Μόνο στην **Πάφο** η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης έχει μεταξύ 6-10 χρόνια υπηρεσίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα κατάρτισης, στη συγκεκριμένη θέση και στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης. Με βάση τις πιο πάνω διαπιστώσεις, φαίνεται ότι η Λάρνακα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό υπευθύνων κατάρτισης οι οποίοι αν και δεν έχουν αρκετή εμπειρία σε θέματα κατάρτισης κατέχουν τη θέση του υπευθύνου κατάρτισης. Τα χρόνια εμπειρίας σε συναφή υπηρεσία/θέματα, κατοχής της θέσης του υπευθύνου κατάρτισης και εργασίας στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης αναλύονται κατά την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον πίνακα 4.17.

6.2.5. Σχέση του Υπευθύνου Κατάρτισης με το ίδρυμα κατάρτισης

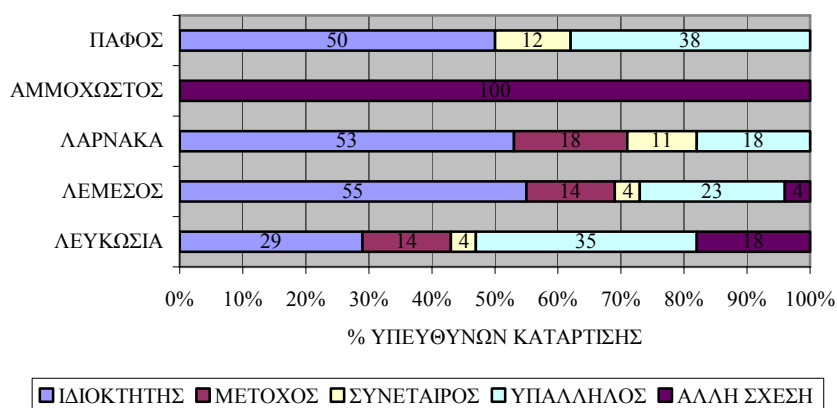
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 75, ποσοστό 36% των υπευθύνων κατάρτισης είναι και οι ιδιοκτήτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ενώ ποσοστό 31% είναι υπάλληλοι. Σημαντικό φαίνεται να είναι πρόσθετα το ποσοστό αυτών (14%) οι οποίοι είναι μέτοχοι στο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης στο οποίο εργάζονται.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 75
ΣΧΕΣΗ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΜΕ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



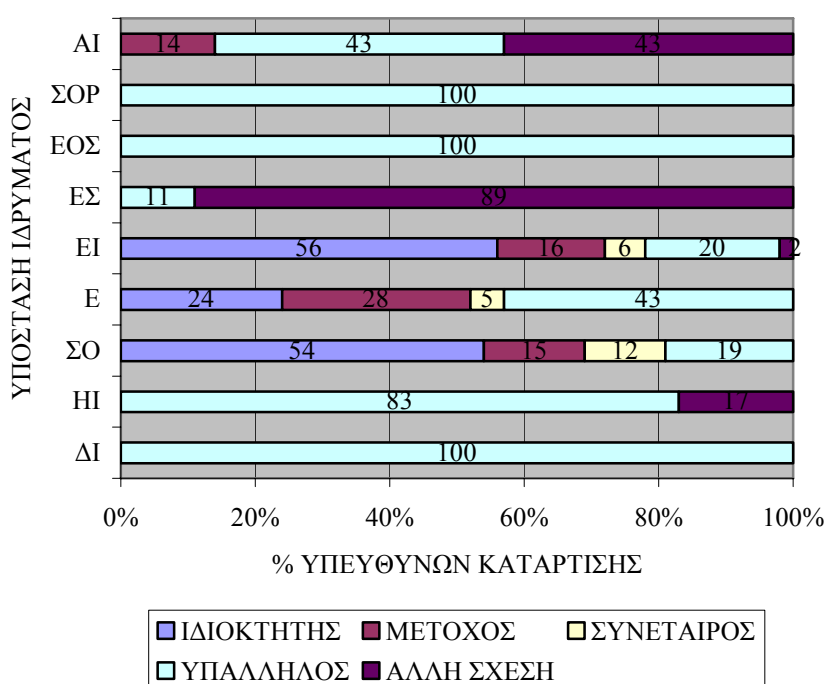
Εξετάζοντας τη σχέση των υπευθύνων κατάρτισης με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας** τους, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 76, είναι φανερό ότι στις επαρχίες της Λεμεσού, Λάρνακας και Πάφου η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης είναι ιδιοκτήτες με ποσοστά 55%, 53% και 50% αντίστοιχα. Στη Λευκωσία το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης είναι υπάλληλοι (35%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 76
ΣΧΕΣΗ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Η σχέση των υπευθύνων κατάρτισης με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** τους παρουσιάζεται στο Σχεδιάγραμμα 77.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 77
ΣΧΕΣΗ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Στα Δημόσια Ιδρύματα και στις Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, όλοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης είναι υπάλληλοι. Αυτό ήταν αναμενόμενο γιατί ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αυτών των κατηγοριών δε μπορεί να έχουν ιδιοκτήτες. Το ίδιο συμβαίνει και με το 83% των Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων, ενώ ένα από τα ιδρύματα αυτής

της κατηγορίας (17%) έχει σαν υπεύθυνο κατάρτισης τον αντιπρόεδρο του διοικητικού συμβουλίου.

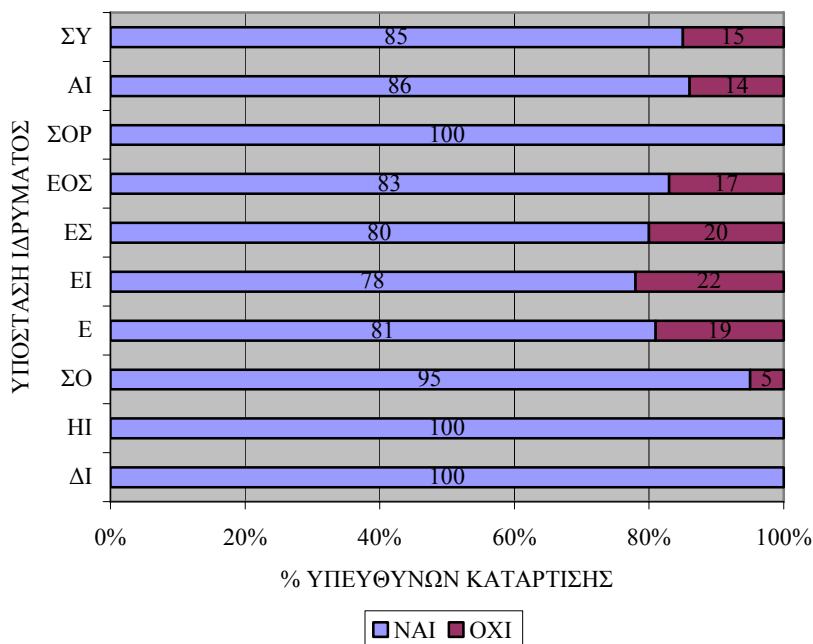
Στους Συμβουλευτικούς Οίκους και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης είναι ιδιοκτήτες με ποσοστά 54% και 56% αντίστοιχα, ενώ στις Επιχειρήσεις ποσοστό 43% είναι υπάλληλοι. Όσον αφορά τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους και την κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης διατηρούν κυρίως μια άλλη σχέση εκτός από αυτές που αναλύονται πιο πάνω με ποσοστά 89% και 43% αντίστοιχα. Σε αυτές τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οι περισσότεροι υπεύθυνοι κατάρτισης είναι πρόεδροι/μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

6.2.6. Κατάρτιση Υπευθύνων Κατάρτισης

Από την έρευνα διαφάνηκε ότι το ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 είναι 85%. Το ποσοστό αυτό αναμενόταν να ήταν μεγαλύτερο γνωρίζοντας ότι τα άτομα αυτά είναι εκείνα που δραστηριοποιούνται για την κατάρτιση του υπόλοιπου εργατικού δυναμικού της κυπριακής οικονομίας.

Στο Σχεδιάγραμμα 78 φαίνεται το ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 συνολικά και κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, μόνο οι υπεύθυνοι κατάρτισης του Δημόσιου και Ημιδημόσιου τομέα καθώς και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων έχουν παρακολουθήσει όλοι τους προγράμματα κατάρτισης μέσα στην περίοδο που εξετάζεται.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 78
ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1995-1997



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο

Τα θέματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει οι υπεύθυνοι κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1995-1997 παρουσιάζονται στον Πίνακα 21. Τόσο κατά το 1995 όσο και κατά το 1996 και 1997 το θέμα για το οποίο η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης έχουν παρακολουθήσει πρόγραμμα κατάρτισης είναι αυτό της τεχνολογίας και ακολουθεί το μάνατζμεντ και η διεύθυνση προσωπικού. Αυτά τα θέματα ήταν από τα σημαντικότερα για την πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης σε όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και σε όλες τις επαρχίες εξαιρουμένης της Λάρνακας, όπου η επικοινωνία και παρουσίαση θεμάτων ήταν σημαντικότερα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21
ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΟΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	1995	1996	1997
	%		
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	24	24	31
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	23	23	16
MANAGEMENT	35	40	39
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	17	17	14
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	21	21	21
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	34	29	27
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	18	17	23
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	18	14	12
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	53	51	50
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	11	10	8
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	7	5	3
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	14	13	10
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	2	3	3

Αναφορικά με τα άλλα θέματα κατάρτισης που έχει παρακολουθήσει ένας περιορισμένος αριθμός υπευθύνων κατάρτισης αυτά σχετίζονται με θέματα για την Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και με προγράμματα για την κατάρτιση των εκπαιδευτών (training of trainers).

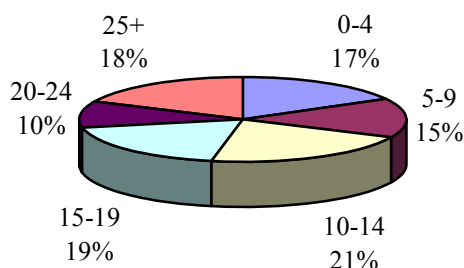
6.2.7. Ημέρες κατάρτισης Υπευθύνων Κατάρτισης

Οι υπεύθυνοι κατάρτισης αφιερώνουν κάποιο από τον πολύτιμο χρόνο τους για τη δική τους κατάρτιση, πράγμα το οποίο ήταν αναμενόμενο γνωρίζοντας ότι η κύρια ενασχόληση αυτών των ατόμων είναι για θέματα κατάρτισης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία στο Σχεδιάγραμμα 79, ποσοστό 21% των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αφιερώσει μεταξύ 10-14 ημέρες για τη δική τους κατάρτιση μέσα στο 1997, ενώ 19% και 18% έχουν αφιερώσει μεταξύ 15-19 και

τουλάχιστον 25 ημέρες για την κατάρτιση τους αντίστοιχα. Αξιοσημείωτο είναι ότι ποσοστό 17% δεν έχουν αφιερώσει περισσότερες από 4 ημέρες μέσα στο 1997. Συνολικά, ο μέσος όρος των ημερών που αφιερώθηκαν για κατάρτιση από τους υπευθύνους κατάρτισης είναι 15 ημέρες.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 79
ΗΜΕΡΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΦΙΕΡΩΘΕΙ ΓΙΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



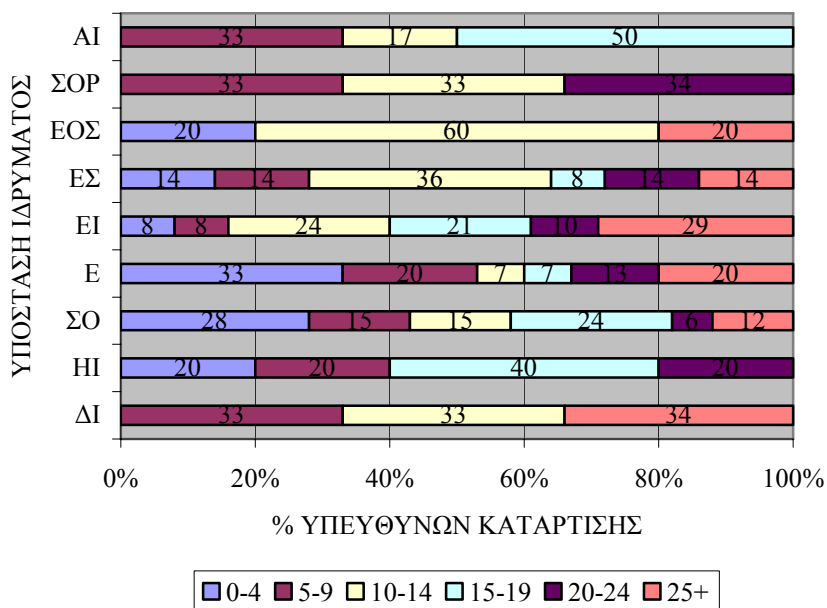
Στον Πίνακα 22 φαίνεται το ποσοστό των ημερών που έχουν αφιερώσει για κατάρτιση οι υπεύθυνοι κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 22
ΗΜΕΡΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΦΙΕΡΩΘΕΙ ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ						ΣΥ- ΝΟΛΟ
	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25+	
	%						
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	20	17	21	17	11	14	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	12	6	18	29	12	23	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	9	9	27	9	-	46	100
ΑΜΜ/ΣΤΟΣ	-	100	-	-	-	-	100
ΠΑΦΟΣ	-	-	40	40	-	20	100
ΣΥΝΟΛΟ	17	15	21	19	10	18	100

Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα, ποσοστό 20% των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Λευκωσίας δεν έχουν αφιερώσει περισσότερες από 4 ημέρες για τη δική τους κατάρτιση. Οι υπεύθυνοι κατάρτισης μάλιστα τριών από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε αυτή την επαρχία δεν έχουν αφιερώσει καμιά ημέρα για τη δική τους κατάρτιση. Στη Λάρνακα εντοπίζεται ότι ένα μεγάλο ποσοστό (46%) των υπευθύνων κατάρτισης έχουν αφιερώσει περισσότερες από 24 ημέρες για κατάρτιση ενώ στη Λεμεσό ποσοστό 29% έχουν αφιερώσει μεταξύ 15-19 ημέρες. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι στην Πάφο όλοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν αφιερώσει περισσότερες από 9 ημέρες για κατάρτιση.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 80
ΗΜΕΡΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΦΙΕΡΩΘΕΙ ΓΙΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

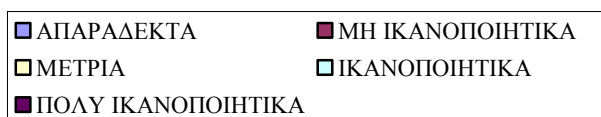
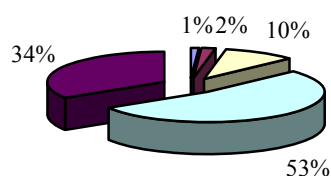
Στο Σχεδιάγραμμα 80 φαίνονται οι ημέρες που έχουν αφιερωθεί από τους υπευθύνους κατάρτισης για τη δική τους κατάρτιση μέσα στο 1997 κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στους Συμβουλευτικούς Οίκους και στις Επιχειρήσεις υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό υπευθύνων κατάρτισης, 28% και 33% αντίστοιχα, οι οποίοι έχουν αφιερώσει ένα πολύ μικρό ποσοστό του χρόνου τους για τη δική τους κατάρτιση μέσα στο 1997 αφού δεν υπερβαίνει τις 4 ημέρες για ολόκληρο το χρόνο. Πρόσθετα, στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα το μεγαλύτερο ποσοστό (29%) ανήκουν στους υπευθύνους κατάρτισης που αφιέρωσαν για τη δική τους κατάρτιση περισσότερες από 24 ημέρες.

6.2.8. Αυτοαξιολόγηση κατάρτισης από τους Υπευθύνους Κατάρτισης

Στο Σχεδιάγραμμα 81 φαίνεται η συνολική αξιολόγηση των υπευθύνων κατάρτισης για τα προγράμματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει μέσα στο 1997 σε σχέση με τη διάρκεια, τη μορφή και το περιεχόμενο. Ποσοστό 53% των υπευθύνων κατάρτισης έχουν αξιολογήσει τα προγράμματα κατάρτισης ως ικανοποιητικά, ποσοστό 34% τα έχουν αξιολογήσει ως πολύ ικανοποιητικά ενώ μόνο 3% ως απαράδεκτα μέχρι μη ικανοποιητικά.

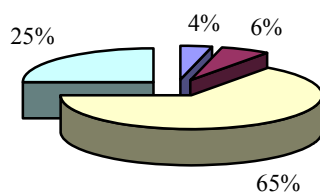
Οι υπεύθυνοι κατάρτισης που έχουν αξιολογήσει τα προγράμματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει μέσα στο 1997 από απαράδεκτα μέχρι μέτρια, συνολικά 16 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης (13%), έχουν δώσει και τους ανάλογους λόγους. Ποσοστό 69% των υπευθύνων κατάρτισης αξιολόγησαν τα προγράμματα κατάρτισης πολύ θεωρητικά ενώ ποσοστό 50% έχουν αναφέρει ότι η κατάρτιση δεν κατέληγε σε σαφείς λύσεις και εισηγήσεις.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 81
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΟΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



Όσον αφορά την καταλληλότητα και απόδοση των εκπαιδευτών, ποσοστό 65% των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αξιολογήσει τους εκπαιδευτές στα προγράμματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει ως ικανοποιητικούς ενώ ποσοστό 25% τους έχει αξιολογήσει πολύ ικανοποιητικούς. Το ποσοστό αυτών που έχουν αξιολογήσει τους εκπαιδευτές ως μη ικανοποιητικούς ή μέτριους είναι μόνο 10%. Τα συνολικά αυτά αποτελέσματα φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 82.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 82
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΟΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997



6.2.9. Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των Υπευθύνων Κατάρτισης

Η αξιολόγηση που έχουν κάνει οι ίδιοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης σε σχέση με τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες τους για **συγκεκριμένα θέματα** παρουσιάζεται στον Πίνακα 23.

Γενικά οι υπεύθυνοι κατάρτισης δήλωσαν ότι έχουν καλές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Τα μόνα θέματα τα οποία συγκριτικά με τα υπόλοιπα έχουν βαθμολογηθεί χαμηλά είναι αυτά της νομοθεσίας και των συστημάτων ολικής ποιότητας, ενώ τα θέματα με τη μεγαλύτερη βαθμολογία είναι αυτά της επικοινωνίας και της σωστής παρουσίασης θεμάτων.

Τα στοιχεία αυτά αναλύονται και κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον Πίνακα 23. Η γενική εικόνα που παρατηρείται κατά επαρχία είναι η ίδια όπως έχει περιγραφεί πιο πάνω, με τη βασική διαπίστωση ότι συγκριτικά οι περισσότερες αδυναμίες παρουσιάζονται στις επαρχίες Λευκωσίας και Λάρνακας.

Πιο συγκεκριμένα, οι υπεύθυνοι κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στη **Λευκωσία** έχουν καλές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες σε θέματα επικοινωνίας (4,3), σωστής παρουσίασης θεμάτων (4,2), διεύθυνσης προσωπικού (4,2), ξένων γλωσσών (4,2), διαπραγματευτικών ικανοτήτων (4,1) και μανάτζμεντ (4,1) ενώ μέτριες έχουν σε θέματα συστημάτων ολικής ποιότητας (3,4), νομοθεσίας (3,4) και οικονομικής ανάλυσης (3,6). Στη **Λεμεσό**, η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης έχουν πολύ καλές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες για όλα τα θέματα που εξετάζονται με τις καλύτερες να παρουσιάζονται στα θέματα των ξένων γλωσσών (4,8), επικοινωνίας (4,7) και σωστής παρουσίασης θεμάτων (4,7). Στη **Λάρνακα**, τα θέματα τα οποία οι περισσότεροι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν βαθμολογήσει ως μέτρια είναι η νομοθεσία (3,4) και τα συστήματα ολικής ποιότητας (3,6). Όσον αφορά τους υπευθύνους κατάρτισης στην **Πάφο**, οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες τους είναι αρκετά καλές με τον πιο χαμηλό μέσο όρο (3,8) να βρίσκεται στα θέματα των συστημάτων ολικής ποιότητας και νομοθεσίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23
ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ
ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ					ΣΥΝΟ- ΛΟ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π	
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	4,3	4,7	4,5	5,0	4,5	4,4
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	4,2	4,7	4,5	5,0	4,8	4,4
MANAGEMENT	4,1	4,4	4,1	-	4,3	4,1
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	3,9	4,3	4,0	5,0	4,1	4,0
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	3,4	4,3	3,6	4,0	3,8	3,6
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,2	4,5	4,3	-	4,4	4,2
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	3,7	4,3	3,9	-	4,3	3,8
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	3,6	4,2	3,7	4,0	4,1	3,7
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	3,8	4,4	4,0	-	4,7	3,9
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	3,4	4,0	3,4	4,0	3,8	3,5
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	4,2	4,8	4,4	4,0	4,8	4,3
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	4,1	4,6	4,3	-	4,4	4,2

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος
Βαθμός γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων: 1: Ανεπαρκής 2: Αδύνατος
3: Μέτριος 4: Καλός 5: Εξαιρετικός

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι τα θέματα της επικοινωνίας και σωστής παρουσίασης θεμάτων είναι από τα καλύτερα από πλευράς γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων για τους υπευθύνους κατάρτισης σε όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Υπάρχουν όμως θέματα με μέτριο βαθμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τα οποία ποικίλλουν μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών. Στα Δημόσια Ιδρύματα αφορούν κυρίως την οικονομική ανάλυση και τεχνολογία ενώ στα Ημιδημόσια

Ιδρύματα αφορά σχεδόν όλα τα θέματα τα οποία εξετάζονται. Στους Συμβουλευτικούς Οίκους, Επιχειρήσεις, Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και Επαγγελματικούς Συνδέσμους αφορά κυρίως τα συστήματα ολικής ποιότητας και νομοθεσίας, ενώ στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/ Συνδέσμους και στα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης είναι αυτά της τεχνολογίας, νομοθεσίας, μάρκετινγκ και οικονομικής ανάλυσης. Όσον αφορά τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, τα θέματα που έχουν βαθμολογηθεί ως μέτρια είναι αυτά των συστημάτων ολικής ποιότητας και τεχνολογίας.

Οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπευθύνων κατάρτισης αναλύονται κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον πίνακα 4.18.

6.2.10. Ανάγκες κατάρτισης των Υπευθύνων Κατάρτισης

Στα πλαίσια της έρευνας ζητήθηκε από τους υπευθύνους κατάρτισης να εκτιμήσουν για ποιους θεματικούς τομείς πιστεύουν ότι πρέπει να καταρτιστούν κατά την περίοδο μέχρι το 2000 σημειώνοντας παράλληλα το βαθμό προτεραιότητας.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 24, η προτεραιότητα που αποδίδεται για όλους τους θεματικούς τομείς αναγκών κατάρτισης αλλά και οι υφιστάμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπευθύνων κατάρτισης, όπως έχουν ήδη αναλυθεί στο υποκεφάλαιο 6.2.9., βαθμολογούνται πάνω από το μέτριο. Το μεγαλύτερο όμως βαθμό προτεραιότητας για κατάρτιση έχουν τα θέματα τεχνολογίας με μέσο όρο 2,8 και ακολουθούν θέματα επιχειρηματικής στρατηγικής με μέσο όρο 2,7.

Παρά το χαμηλό βαθμό γνώσεων σε θέματα νομοθεσίας, η προτεραιότητα που του αποδίδεται στην παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης δεν είναι υψηλή αφού συγκριτικά αποτελεί το χαμηλότερο βαθμό προτεραιότητας με μέσο όρο 2,3. Χαμηλός βαθμός προτεραιότητας στην παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης αποδίδεται επίσης και σε θέματα οικονομικής ανάλυσης και ξένων γλωσσών (2,4) το οποίο ήταν αναμενόμενο λαμβάνοντας υπόψη το σχετικά υψηλό βαθμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων για αυτούς τους θεματικούς τομείς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 24
ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ
ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ Η ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ
ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000
ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	Γ	Κ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	4,4	2,5
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	4,4	2,5
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	4,1	2,6
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	4,0	2,7
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	3,6	2,6
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,2	2,6
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	3,8	2,6
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	3,7	2,4
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	3,9	2,8
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	3,5	2,3
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	4,3	2,4
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	4,2	2,5

Γ: Βαθμός γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των Υπευθύνων Κατάρτισης:
1: Ανεπαρκής 2: Αδύνατος 3: Μέτριος 4: Καλός 5: Εξαιρετικός
Κ: Βαθμός προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000 των Υπευθύνων Κατάρτισης: 1: Χαμηλός 2: Μέτριος 3: Ψηλός

Οι ανάγκες κατάρτισης των υπευθύνων κατάρτισης αναλύονται κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον Πίνακα 25. Τα σημαντικότερα θέματα στην παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης στη Λεμεσό αποτελούν τα συστήματα ολικής ποιότητας και η διεύθυνση προσωπικού ενώ στη Λάρνακα αποτελούν η τεχνολογία, νομοθεσία και ξένες γλώσσες. Αξιοσημείωτο σε σχέση με την προτεραιότητα αναγκών κατάρτισης στη Λάρνακα είναι ο χαμηλός βαθμός προτεραιότητας για αρκετά από τα θέματα κατάρτισης με κυριότερα τις διαπραγματευτικές ικανότητες, επικοινωνία, σωστή παρουσίαση θεμάτων, μάρκετινγκ και οικονομική ανάλυση. Αντίθετα, στην Πάφο παρατηρείται ψηλός βαθμός προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης για όλους σχεδόν τους θεματικούς τομείς. Όσον αφορά τη Λευκωσία, ακολουθείται η ίδια τάση με τη συνολική, δίδεται δηλαδή προτεραιότητα σε θέματα

τεχνολογίας και επιχειρηματικής στρατηγικής καθώς επίσης και σε θέματα μανάτζμεντ και μάρκετινγκ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 25
ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ
2000 ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ				ΣΥΝΟΛΟ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Π	
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	2,5	2,4	2,0	3,0	2,5
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	2,5	2,3	2,0	3,0	2,5
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	2,7	2,4	2,2	3,0	2,6
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	2,7	2,5	2,3	3,0	2,7
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	2,5	2,8	2,4	2,8	2,6
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	2,5	2,7	2,7	2,8	2,6
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	2,7	2,6	2,0	3,0	2,6
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	2,4	2,4	2,0	3,0	2,4
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	2,8	2,6	3,0	3,0	2,8
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	2,3	2,0	3,0	2,5	2,3
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	2,3	2,2	3,0	2,5	2,4
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	2,6	2,6	1,7	3,0	2,5
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	3,0	-	-	-	3,0

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος

Βαθμός προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000 των Υπευθύνων Κατάρτισης: 1: Χαμηλός 2: Μέτριος 3: Ψηλός

Αναλύοντας τις ανάγκες κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι στα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** η μεγαλύτερη προτεραιότητα αναγκών κατάρτισης παρουσιάζεται για θέματα μανάτζμεντ, οικονομικής ανάλυσης, τεχνολογίας και ξένων γλωσσών ενώ η χαμηλότερη προτεραιότητα παρουσιάζεται για θέματα σωστής παρουσίασης θεμάτων, επιχειρηματικής στρατηγικής, μάρκετινγκ, νομοθεσίας και

διαπραγματευτικών ικανοτήτων. Αξιοσημείωτο σε σχέση με τους **Συμβουλευτικούς Οίκους** είναι το γεγονός ότι ο μεγαλύτερος βαθμός προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης αποδίδεται σε θέματα άλλα από αυτά που εξετάζονται ενώ ο θεματικός τομέας των ξένων γλωσσών αποτελεί το χαμηλότερο βαθμό προτεραιότητας τόσο για τους Συμβουλευτικούς Οίκους όσο και για τις **Επιχειρήσεις** και τους **Επαγγελματικούς Συνδέσμους**. Πρόσθετα, στις Επιχειρήσεις η μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης παρουσιάζεται για τη διεύθυνση προσωπικού.

Στις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους** παρατηρείται υψηλός βαθμός προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης για όλους σχεδόν τους θεματικούς τομείς με το χαμηλότερο βαθμό προτεραιότητας να ανήκει στο θεματικό τομέα των ξένων γλωσσών. Στις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**, τα σημαντικότερα θέματα κατάρτισης φαίνεται να είναι η επικοινωνία, σωστή παρουσίαση θεμάτων και διαπραγματευτικές ικανότητες ενώ τα θέματα με το μικρότερο βαθμό προτεραιότητας είναι αυτά της τεχνολογίας και της διεύθυνσης προσωπικού. Όσον αφορά την κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης** οι κυριότεροι θεματικοί τομείς κατάρτισης παρουσιάζονται να είναι αυτοί του μάρκετινγκ, τεχνολογίας, νομοθεσίας και ξένων γλωσσών ενώ αυτοί με το χαμηλότερο βαθμό προτεραιότητας είναι η σωστή παρουσίαση θεμάτων και τα συστήματα ολικής ποιότητας.

Χρειάζεται να σημειωθεί ότι οι προσδιοριζόμενες ανάγκες κατάρτισης και ο αποδιδόμενος βαθμός προτεραιότητας από τους υπευθύνους κατάρτισης επηρεάζονται όχι μόνο από την αρμοδιότητα τους ως υπεύθυνοι κατάρτισης αλλά και από άλλους ρόλους/αρμοδιότητες τους στα ιδρύματα/οργανισμούς όπου εργάζονται.

Συγκρίνοντας τις προτεραιότητες αναγκών κατάρτισης με τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπευθύνων κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι στα **Δημόσια Ιδρύματα** οι γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπευθύνων κατάρτισης συνάδουν με τις ανάλογες προτεραιότητες κατάρτισης που έχουν θέσει. Στα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** η επιχειρηματική στρατηγική έχει βαθμολογηθεί χαμηλά τόσο από πλευράς γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων όσο και από πλευράς προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης.

Σε σχέση με τους **Συμβουλευτικούς Οίκους** και τα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα**, παρά το χαμηλό βαθμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε θέματα νομοθεσίας η προτεραιότητα σε ανάγκες κατάρτισης που αποδίδεται είναι σχετικά χαμηλή. Στις **Επιχειρήσεις**, αν και τα θέματα του μανάτζμεντ και της διεύθυνσης προσωπικού έχουν βαθμολογηθεί με ικανοποιητικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, έχουν επίσης βαθμολογηθεί και με ψηλό βαθμό προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης. Για το θέμα της νομοθεσίας όπου φαίνεται να υπάρχει ανάγκη βελτίωσης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, ο βαθμός προτεραιότητας παρακολούθησης προγραμμάτων κατάρτισης δεν είναι ψηλός.

Στους **Επαγγελματικούς Συνδέσμους** τα θέματα της επικοινωνίας, σωστής παρουσίασης θεμάτων και μανάτζμεντ έχουν βαθμολογηθεί με αρκετά καλό βαθμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων αλλά και με ψηλό βαθμό προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης. Πρόσθετα, η οικονομική ανάλυση έχει βαθμολογηθεί με χαμηλό βαθμό προτεραιότητας γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και με χαμηλό βαθμό αναγκών κατάρτισης. Στις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους**, παρά το ψηλό βαθμό προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης για όλους σχεδόν τους θεματικούς τομείς υπάρχουν θεματικοί τομείς, όπως η επικοινωνία και το μανάτζμεντ, οι οποίοι έχουν βαθμολογηθεί με ικανοποιητικό βαθμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Στις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**, τα θέματα της επικοινωνίας και σωστής παρουσίασης θεμάτων έχουν βαθμολογηθεί ψηλά τόσο από πλευράς γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων όσο και από πλευράς προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης ενώ τα θέματα των συστημάτων ολικής ποιότητας και τεχνολογίας δεν έχουν βαθμολογηθεί ψηλά ούτε από πλευράς γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων ούτε από πλευράς προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης. Τέλος, στην κατηγορία των **Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης**, ο θεματικός τομέας της οικονομικής ανάλυσης έχει βαθμολογηθεί χαμηλά τόσο από πλευράς γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων όσο και από πλευράς προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης.

Η προτεραιότητα αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000 των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναλύεται κατά θεματικό τομέα και κατηγορία υπόστασης στον πίνακα 4.19.

6.3. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

Ο χειρισμός θεμάτων Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αφού το ανθρώπινο δυναμικό αναμένεται να είναι ο σημαντικότερος παραγωγικός συντελεστής σε τέτοιου είδους οργανισμούς. Τα θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού που εξετάζονται αφορούν τα κίνητρα και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και εξεύρεσης προσωπικού. Πρόσθετα, αναλύεται ο βαθμός σημαντικότητας ορισμένων δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και η απόδοση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε σχέση με τους «στόχους και στρατηγική» καθώς και την «επιχειρησιακή οργάνωση και συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού».

6.3.1. Παροχή κινήτρων

Η παροχή κινήτρων στο προσωπικό είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για τη βελτίωση του βαθμού υποκίνησης του προσωπικού. Επομένως, έχει κριθεί σκόπιμο όπως εξεταστούν τα κίνητρα που έχουν δοθεί για την περίοδο 1995-1997 από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στο προσωπικό τους και αυτά που προτίθενται να παρέχουν μέσα στην περίοδο 1998-2000. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 26.

Σημειώνεται ότι ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση μόνο ενός ατόμου έχουν εξαιρεθεί από την ανάλυση αυτή γιατί είναι δύσκολο να δίδονται κίνητρα σε ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με συνολική απασχόληση ενός ατόμου. Αυτά τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αποτελούν το 14% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που κάλυψε η έρευνα. Πρόσθετα, αναφέρεται ότι ποσοστό 13% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν έχουν δώσει στοιχεία σε σχέση με τα κίνητρα που παρείχαν στο προσωπικό τους την περίοδο 1995-1997, ενώ ποσοστό 11% δεν έχουν δώσει στοιχεία σε σχέση με τα κίνητρα που προτίθενται να παρέχουν στο προσωπικό τους μέσα στην περίοδο 1998-2000.

ΠΙΝΑΚΑΣ 26
ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΚΙΝΗΤΡΟ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ						ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ		
	2-5		6-9		10+		Π1	Π2	
	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2			
ΜΕΡΟΣ ΑΠΟ ΤΑ ΚΕΡΔΗ	ΑΡ.	10	14	3	7	3	5	16	26
	%	13	17	15	35	16	26	14	21
ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ	ΑΡ.	25	28	11	9	8	7	44	44
	%	31	34	55	45	42	37	37	36
ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ ΠΕΡΑΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΑΡ.	20	23	9	7	8	7	37	37
	%	25	28	45	35	42	37	31	30
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΤΙΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ	ΑΡ.	8	13	8	10	4	3	20	26
	%	10	16	40	50	21	16	17	21
ΆΛΛΑ ΚΙΝΗΤΡΑ	ΑΡ.	2	2	3	4	5	5	10	11
	%	3	2	15	20	26	26	8	9
ΚΑΝΕΝΑ	ΑΡ.	34	30	4	4	6	6	44	40
	%	43	36	20	20	32	32	37	33
ΣΥΝΟΛΟ	ΑΡ.	80	83	20	20	19	19	119	122
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

Π1: 1995-1997 Π2:1998-2000

Κατά την περίοδο **1995-1997**, ποσοστό 37% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν παρείχαν στο προσωπικό τους οποιαδήποτε κίνητρα, ενώ το ίδιο ποσοστό αφορά και τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία παρείχαν σαν κίνητρο τα φιλοδωρήματα. Ακολουθεί το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία παρείχαν σαν κίνητρο την αύξηση του μισθού πέραν της σύμβασης. Κατά την περίοδο **1998-2000**, το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν αναμένονται να παρέχουν κίνητρα στο προσωπικό τους μειώνεται στο 33% ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (36%) έχουν δηλώσει ότι θα παρέχουν φιλοδωρήματα στο προσωπικό. Σημαντικό είναι επίσης και σε αυτή την περίοδο το

ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία αναμένονται να παρέχουν σαν κίνητρο στο προσωπικό την αύξηση του μισθού τους πέραν της σύμβασης. Η μεγαλύτερη όμως αύξηση στο ποσοστό μεταβολής μεταξύ των δύο περιόδων αναμένεται να σημειωθεί στην παροχή μέρους από τα κέρδη στο προσωπικό.

Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης τα οποία δεν παρείχαν μέσα στην περίοδο 1995-1997 οποιαδήποτε κίνητρα αλλά και αυτά που δεν αναμένουν να δώσουν οποιαδήποτε κίνητρα στο προσωπικό τους κατά την περίοδο 1998-2000, ανήκουν κυρίως στο μέγεθος απασχόλησης μεταξύ **2-5 άτομα**. Η μη παροχή οποιωνδήποτε κινήτρων αποτελεί το μεγαλύτερο ποσοστό και στις δύο υπό εξέταση περιόδους ενώ ακολουθεί το ποσοστό αυτών που είχαν και αναμένονται να αξιοποιήσουν σαν κίνητρο τα φιλοδωρήματα.

Στο μέγεθος απασχόλησης μεταξύ **6-9 άτομα**, ποσοστό 55% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης παρείχαν για την περίοδο 1995-1997 σαν κίνητρο στο προσωπικό τους τα φιλοδωρήματα ενώ για την περίοδο 1998-2000 το ποσοστό αυτό μειώνεται και αναμένεται να υπάρξει αύξηση στο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που θα παρέχουν σαν κίνητρο τα φιλοδωρήματα με βάση τις πωλήσεις/κέρδη. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι συγκρίνοντας το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε κάθε μέγεθος απασχόλησης, φαίνεται ότι μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που πρόσφεραν φιλοδώρημα στο προσωπικό τους κατά την περίοδο 1995-1997 και αναμένεται να προσφέρουν μέσα στην περίοδο 1998-2000 είναι τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα.

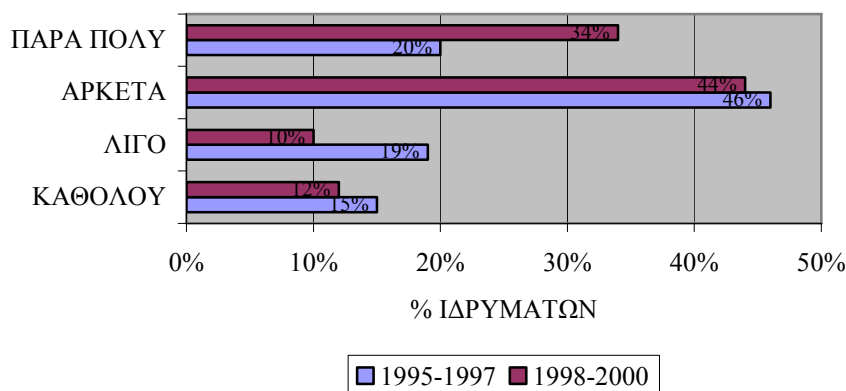
Όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που απασχολούν **πέραν των 9 ατόμων**, τα κίνητρα του φιλοδωρήματος και της παραχώρησης αύξησης στο μισθό πέραν της προβλεπόμενης στη συλλογική σύμβαση ήταν και θα παραμείνουν να είναι τα κυριότερα στις δύο υπό εξέταση περιόδους.

6.3.2. Διαδικασία λήψης αποφάσεων

Στο Σχεδιάγραμμα 83, παρουσιάζεται ο βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την περίοδο 1995-1997 καθώς και η

προσέγγιση που αναμένεται να ακολουθηθεί για το θέμα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την περίοδο μέχρι το 2000.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 83
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ



Όσον αφορά τη συμμετοχή γενικά των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, με βάση τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος 83, ποσοστό 66% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι το προσωπικό τους συμμετείχε αρκετά ή πάρα πολύ κατά την περίοδο 1995-1997, ενώ το υπόλοιπο 34% συμμετείχαν λίγο ή καθόλου. Για την περίοδο μέχρι το 2000 η κατάσταση φαίνεται να διαφοροποιείται θετικά αφού ποσοστό 78% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι έχουν πρόθεση να δώσουν περισσότερες ευκαιρίες στο προσωπικό τους για συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Στον Πίνακα 27 αναλύεται ο βαθμός συμμετοχής του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων με βάση την απασχόληση για τις περιόδους 1995-1997 και μέχρι το 2000. Να σημειωθεί ότι για την ανάλυση των στοιχείων έχουν εξαιρεθεί τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που εργοδοτούν ένα άτομο, γιατί είναι αναπόφευκτο όταν εργοδοτείται μόνο ένα άτομο, αυτό να λαμβάνει μέρος στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα στον Πίνακα 27, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ανεξαρτήτως αριθμού απασχόλησης είχαν και θα συνεχίσουν να έχουν την ενεργό

συμμετοχή του προσωπικού τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Συγκριτικά όμως, τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής παρατηρούνται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση 2-5 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 27
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ
ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

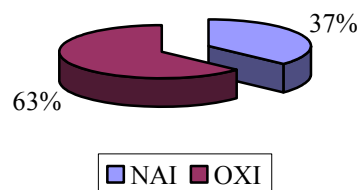
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ						ΣΥΝΟΛΟ	
	2-5		6-9		10+		Π1	Π2
	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2		
%								
ΚΑΘΟΛΟΥ	19	16	10	10	-	-	15	12
ΛΙΓΟ	20	12	11	-	26	11	19	10
ΑΡΚΕΤΑ	45	47	47	32	48	42	46	44
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	16	25	32	58	26	47	20	34
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100	100	100

Π1: 1995-1997 Π2: 1998-2000

6.3.3. Δυσκολίες και πολιτική στην εύρεση προσωπικού

Σε σχέση με το βαθμό δυσκολίας στην εύρεση προσωπικού, σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 84, το μεγαλύτερο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (63%) δεν αντιμετωπίζουν οποιεσδήποτε δυσκολίες.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 84
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



Με βάση το **μέγεθος απασχόλησης**, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 28, προβλήματα στην εύρεση προσωπικού φαίνεται να αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με σύνολο απασχόλησης μεταξύ 6-9 άτομα αφού ποσοστό 58% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτής της κατηγορίας έχουν δηλώσει ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση ενός ατόμου φαίνεται να αντιμετωπίζουν τις λιγότερες δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού (11%), ίσως γιατί δεν έχουν ανάγκη για πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 28
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
1	1	11	8	89	9	100
2-5	30	34	57	66	87	100
6-9	11	58	8	42	19	100
10+	7	37	12	63	19	100
ΣΥΝΟΛΟ	49	37	85	63	134	100

Κατά **επαρχία έδρας**, προβλήματα στην εύρεση προσωπικού φαίνεται να αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της επαρχίας **Λάρινα**ς όπου 54% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αναφέρει ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Πρόσθετα, στη **Λεμεσό** και **Πάφο** ποσοστό 50% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αναφέρει ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού. Τα στοιχεία αυτά αναλύονται στον Πίνακα 29.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

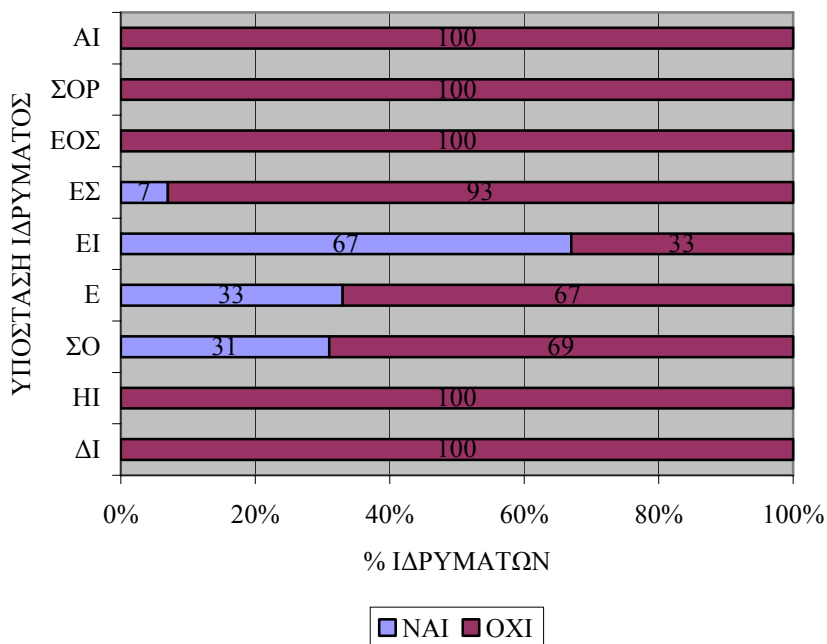
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	28	30	65	70	93	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	10	50	10	50	20	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	7	54	6	46	13	100
ΠΑΦΟΣ	4	50	4	50	8	100
ΣΥΝΟΛΟ	49	37	85	63	134	100

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα είναι η μόνη κατηγορία στην οποία η πλειονοψηφία αντιμετωπίζει δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού, με ποσοστό 67%. Αντίθετα, στις κατηγορίες των Δημόσιων και Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων, των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων, των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης, δεν αντιμετωπίζεται κανένα πρόβλημα στην εύρεση προσωπικού. Η ανάλυση κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 85.

Οι **επαγγελματικές κατηγορίες** στις οποίες παρουσιάζονται οι μεγαλύτερες δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού είναι αυτές του άλλου προσωπικού και του εκπαιδευτή. Με την έννοια άλλο προσωπικό έχουν αναφερθεί επαγγέλματα όπως σύμβουλοι και οδηγοί. Τα στοιχεία αυτά αναλύονται κατά το μέγεθος απασχόλησης, την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους πίνακες 4.20-4.22 αντίστοιχα.

Δυσκολίες στην εύρεση **άλλου προσωπικού** αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της Λευκωσίας και είναι κυρίως Εκπαιδευτικά Ιδρύματα με απασχόληση μεταξύ 2-9 άτομα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 85
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Όσον αφορά τις δυσκολίες στην εύρεση **εκπαιδευτών**, αντιμετωπίζονται κυρίως από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση περισσότερη του ενός ατόμου και κυρίως αυτά με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα. Πρόσθετα, αυτά τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανήκουν κυρίως στις κατηγορίες των Επιχειρήσεων, Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Συμβουλευτικών Οίκων. Οι δυσκολίες στην εύρεση εκπαιδευτών αντιμετωπίζονται κυρίως στις επαρχίες Πάφου και Λεμεσού και ακολουθεί η επαρχία Λευκωσίας.

Δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού για την επαγγελματική κατηγορία του **διοικητικού προσωπικού** φαίνεται να αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων και αφορούν κυρίως τις Επιχειρήσεις. Όσον αφορά το **γραφειακό προσωπικό**, αν και δεν παρουσιάζονται ιδιαίτερα προβλήματα, τη μεγαλύτερη δυσκολία στην εύρεση προσωπικού αντιμετωπίζουν αυτά με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων.

Οι δυσκολίες που συναντούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην εύρεση προσωπικού παρουσιάζονται συνολικά και κατά μέγεθος απασχόλησης στον Πίνακα 30, κατά την επαρχία έδρας στον Πίνακα 31 και κατά την κατηγορία υπόστασης στον πίνακα 4.23.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΔΥΣΚΟΛΙΑ		ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ				ΣΥΝΟΛΟ
		1	2-5	6-9	10+	
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ	ΑΡ.	-	5	2	-	7
	%	-	17	18	-	15
ΧΑΜΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	ΑΡ.	1	23	8	4	36
	%	100	79	73	57	75
ΧΑΜΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ	ΑΡ.	-	5	1	-	6
	%	-	17	9	-	13
ΨΗΛΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ	ΑΡ.	-	3	1	1	5
	%	-	10	9	14	10
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΡ.	-	5	4	2	11
	%	-	17	36	29	23
ΑΛΛΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	ΑΡ.	-	1	3	3	7
	%	-	3	27	43	14
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	ΑΡ.	1	29	11	7	48
	%	100	100	100	100	100

Οι δυσκολίες εντοπίζονται κυρίως στο χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων (75% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης) ενώ ακολουθεί το ωράριο εργασίας το οποίο έχει σημειωθεί από 23% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και η απουσία ενδιαφέροντος για εργοδότηση από 15% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Σε σχέση με τις άλλες δυσκολίες που έχουν αναφερθεί από μικρό αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, αυτές αφορούν κυρίως την έλλειψη προσωπικού το οποίο να είναι εκπαιδευμένο σε εξειδικευμένα θέματα, τη δυσκολία στην εύρεση έκτακτου προσωπικού και την απόσταση που υπάρχει μεταξύ πόλεων με αποτέλεσμα να είναι δύσκολη η εργοδότηση προσωπικού από άλλες πόλεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 31
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΔΥΣΚΟΛΙΑ		ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ				ΣΥΝΟ- ΛΟ
		Λ	ΛΕ	ΛΑ	Π	
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ	ΑΡ.	4	2	1	-	7
	%	14	20	14	-	15
ΧΑΜΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	ΑΡ.	23	7	5	1	36
	%	82	70	71	33	75
ΧΑΜΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ	ΑΡ.	3	3	-	-	6
	%	11	30	-	-	13
ΨΗΛΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ	ΑΡ.	4	1	-	-	5
	%	14	10	-	-	10
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΡ.	8	1	-	2	11
	%	29	10	-	67	23
ΑΛΛΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	ΑΡ.	3	1	2	1	7
	%	11	10	29	33	14
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	ΑΡ.	28	10	7	3	48
	%	100	100	100	100	100

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος

Το **χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων** είναι δυσκολία η οποία αντιμετωπίζεται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ανεξάρτητα με το μέγεθος απασχόλησης και είναι Συμβουλευτικοί Οίκοι, Επιχειρήσεις και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Πρόσθετα, το πρόβλημα αυτό φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις επαρχίες της Λευκωσίας, Λάρνακας και Λεμεσού.

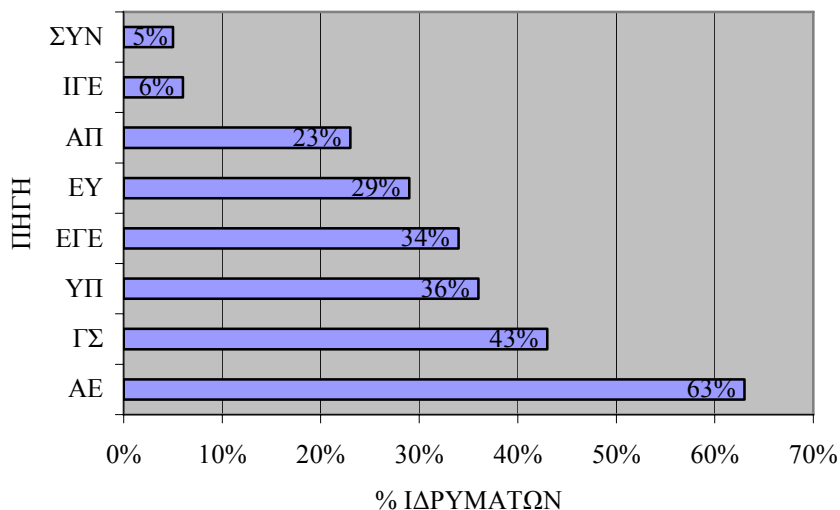
Σε σχέση με το **ωράριο εργασίας**, αυτό φαίνεται να είναι σημαντικό κυρίως για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 5 ατόμων. Το πρόβλημα αυτό είναι ιδιαίτερα αισθητό στην Πάφο και κυρίως για τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τις Επιχειρήσεις.

Η **απουσία ενδιαφέροντος για εργοδότηση** αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 2-9 άτομα τα οποία εδρεύουν στη Λεμεσό, Λευκωσία και Λάρνακα και ανήκουν στην κατηγορία των Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων και Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

Οι **πηγές εύρεσης προσωπικού** που χρησιμοποιήθηκαν από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά τη διάρκεια της περιόδου 1995-1997 φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 86 και αναλύονται κατά το μέγεθος απασχόλησης, την επαρχία έδρας και την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους Πίνακες 32 και 33 και στον πίνακα 4.24 του Παραρτήματος 4 αντίστοιχα.

Από τις πληροφορίες του Σχεδιαγράμματος 86, προκύπτει ότι οι δημοφιλέστερες πηγές εύρεσης προσωπικού είναι η αγγελία σε εφημερίδες (63%), οι γνωστοί και συγγενείς (43%), το υφιστάμενο προσωπικό (36%) και τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας (34%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 86
ΠΗΓΕΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΙ
ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



ΑΕ: Αγγελία σε εφημερίδες ΓΣ: Γνωστοί και συγγενείς ΥΠ: Υφιστάμενο προσωπικό ΕΓΕ: Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας ΕΥ: Ενδιαφερόμενοι υποψήφιοι έρχονται από μόνοι τους ΑΠ: Άλλες πηγές ΙΓΕ: Ιδιωτικά γραφεία εργασίας ΣΥΝ: Συντεχνίες

Η αγγελία σε εφημερίδες ήταν η δημοφιλέστερη πηγή εύρεσης προσωπικού σε όλες τις επαρχίες εκτός της Λάρνακας όπου οι γνωστοί και συγγενείς είναι η περισσότερο διαδομένη πηγή εύρεσης προσωπικού. Πρόσθετα, η δημοσίευση σε εφημερίδες έχει χρησιμοποιηθεί μέσα στην περίοδο 1995-1997 από την πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ανεξάρτητα από το μέγεθος απασχόλησης.

Εξετάζοντας όμως τις πηγές εύρεσης προσωπικού κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, η αγγελία σε εφημερίδες δεν είναι η δημοφιλέστερη πηγή για όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Στα Δημόσια Ιδρύματα και στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις η δημοφιλέστερη πηγή εύρεσης προσωπικού είναι άλλες πηγές εκτός από αυτές που φαίνονται στο

Σχεδιάγραμμα 86, στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα είναι οι γνωστοί και συγγενείς και στους Επαγγελματικούς Συνδέσμους το υφιστάμενο προσωπικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 32
ΠΗΓΕΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΙ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΠΗΓΗ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ				ΣΥΝΟΛΟ
	1	2-5	6-9	10+	
	%				
ΑΓΓΕΛΙΑ ΣΕ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ	43	57	81	82	63
ΕΠΑΡΧΙΑΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14	32	50	35	34
ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	-	2	19	18	6
ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ	14	4	-	6	5
ΓΝΩΣΤΟΙ ΚΑΙ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ	43	41	50	47	43
ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	43	29	50	47	36
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΜΟΝΟΙ ΤΟΥΣ	14	17	50	65	29
ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ	-	25	31	18	23
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100

Να σημειωθεί ότι στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση του ενός ατόμου, σημαντικές πηγές εύρεσης προσωπικού εκτός από την αγγελία σε εφημερίδες είναι μέσω γνωστών και συγγενών και του υφιστάμενου προσωπικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 33
ΠΗΓΕΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΙ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΠΗΓΗ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ				ΣΥΝΟΛΟ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Π	
	%				
ΑΓΓΕΛΙΑ ΣΕ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ	64	74	39	71	63
ΕΠΑΡΧΙΑΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	29	37	39	71	34
ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9	5	-	-	6
ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ	7	-	-	-	5
ΓΝΩΣΤΟΙ ΚΑΙ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ	36	53	69	43	43
ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	40	37	31	-	36
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΜΟΝΟΙ ΤΟΥΣ	31	32	-	57	29
ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ	24	16	31	14	23
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος

6.3.4. Δείκτες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Στο μέρος αυτό εξετάζεται ο βαθμός σημαντικότητας ορισμένων δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων καθώς και η απόδοση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την περίοδο 1995-1997. Οι δείκτες οι οποίοι εξετάζονται είναι διαχωρισμένοι σε δύο πεδία:

- Στόχοι και στρατηγική
- Επιχειρησιακή οργάνωση και συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Να σημειωθεί ότι και σε αυτή την περίπτωση έχουν ληφθεί υπόψη τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση μεγαλύτερη από ένα άτομο.

Στον Πίνακα 34 φαίνεται ο μέσος όρος του βαθμού σημαντικότητας και απόδοσης στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης την περίοδο 1995-1997 για το πεδίο «στόχοι και στρατηγική». Οι πιο σημαντικοί δείκτες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για την περίοδο 1995-1997 ήταν η διαμόρφωση επιχειρησιακών στόχων και επιχειρησιακής στρατηγικής οι οποίοι ταυτόχρονα είχαν και τα πιο ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι οι υπόλοιποι δείκτες δεν ήταν σημαντικοί με ικανοποιητική απόδοση αφού και αυτοί οι δείκτες έχουν φανεί να είναι σημαντικοί και με ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 34
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ» ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΠΕΔΙΟ «ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ»	Σ	Α
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	4,4	3,9
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ	4,4	3,8
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΝΟΥ	4,3	3,8
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,2	3,7
ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΜΕ ΣΤΟΧΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,2	3,8

Σ: Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

Στον πίνακα 4.25 φαίνεται ο μέσος όρος του βαθμού σημαντικότητας και απόδοσης στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων για το πεδίο «στόχοι και στρατηγική» κατά το μέγεθος απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, όλοι οι δείκτες φαίνεται να ήταν αρκετά σημαντικοί και με ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης για τα περισσότερα ιδρύματα/

οργανισμούς κατάρτισης ανεξάρτητα απασχόλησης για την περίοδο 1995-1997. Ειδικότερα όμως, για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 2-9 άτομα οι κυριότεροι δείκτες με ικανοποιητική απόδοση ήταν η διαμόρφωση επιχειρησιακών στόχων και επιχειρησιακής στρατηγικής ενώ στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων οι σημαντικότεροι δείκτες με τα καλύτερα επίπεδα απόδοσης ήταν η διαμόρφωση επιχειρησιακού πλάνου και επιχειρησιακών στόχων καθώς επίσης και η σύνδεση των επιχειρησιακών στόχων με τους στόχους της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 35
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΠΕΛΙΟ
«ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» ΚΑΙ Ο
ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ «ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ»	Σ	Α
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ	4,3	4,0
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	4,3	4,0
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,2	3,8
ΠΕΡΙΓΡΑΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4,0	3,8
ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,1	3,8
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,9	3,8
ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,0	3,7
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,1	3,8
ΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,8	3,6

Σ: Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός
3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

Στον Πίνακα 35 φαίνεται ο μέσος όρος του βαθμού σημαντικότητας και απόδοσης στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 για

το πεδίο «**επιχειρησιακή οργάνωση και συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού**». Όπως φαίνεται στον Πίνακα, συγκριτικά οι πιο σημαντικοί με ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης δείκτες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ήταν η οργανωτική δομή και το σύστημα επικοινωνίας, χωρίς και πάλι αυτό να σημαίνει ότι οι υπόλοιποι δείκτες δεν ήταν σημαντικοί με ικανοποιητικά επίπεδα απόδοσης.

Στον πίνακα 4.26 φαίνεται ο μέσος όρος του βαθμού σημαντικότητας και απόδοσης στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων για το πεδίο «επιχειρησιακή οργάνωση και συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού» κατά το **μέγεθος απασχόλησης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την περίοδο 1995-1997.

Αν και όλοι οι δείκτες ήταν σημαντικοί με αποτέλεσμα να υπάρχουν και ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης, φαίνεται ότι ορισμένοι δείκτες ήταν περισσότερο σημαντικοί από άλλους για ορισμένα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ανάλογα με το μέγεθος απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με μέγεθος απασχόλησης μεταξύ 2-5 άτομα οι σημαντικότεροι δείκτες με ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης ήταν η οργανωτική δομή και το σύστημα επικοινωνίας.

Για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όμως με μέγεθος απασχόλησης μεταξύ 6-9 άτομα οι σημαντικότεροι δείκτες ήταν το σύστημα επικοινωνίας και η επιλογή και πρόσληψη προσωπικού ενώ οι δείκτες με το ψηλότερο βαθμό απόδοσης ήταν η επιλογή και πρόσληψη και ακολούθως η οργανωτική δομή. Τέλος, όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με μέγεθος απασχόλησης μεγαλύτερο των 9 ατόμων, οι σημαντικότεροι δείκτες ήταν η υποκίνηση προσωπικού και ακολουθεί η οργανωτική δομή και η αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού ενώ σε σχέση με το βαθμό απόδοσης τα καλύτερα αποτελέσματα φαίνεται να είχε ο δείκτης της υποκίνησης προσωπικού και ακολούθως το σύστημα επικοινωνίας και η μισθοδοσία προσωπικού.

6.4. Κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού

Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ένα θέμα το οποίο τα τελευταία χρόνια βρίσκεται εντονότερα στο προσκήνιο, ιδιαίτερα στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σημασία που της αποδίδεται ολοένα και αυξάνεται ενόψει της προφανούς αναγκαιότητας για συνεχή ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού εξαιτίας συνεχών και ραγδαίων εξελίξεων σε όλους τους τομείς.

Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζονται στοιχεία σε σχέση με τον προϋπολογισμό για κατάρτιση, το βαθμό σημαντικότητας ορισμένων δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «κατάρτιση και ανάπτυξη» και το βαθμό απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και τις επιδράσεις και οφέλη που έχει η κατάρτιση του προσωπικού τους. Πρόσθετα, εξετάζονται στοιχεία σε σχέση με την κατάρτιση του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και κατά θεματικό τομέα ενώ αναλύονται και οι δυσκολίες και παράγοντες που επηρεάζουν την κατάρτιση του προσωπικού.

Χρειάζεται να σημειωθεί και εδώ ότι στην ανάλυση των στοιχείων για τα θέματα της κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν έχουν ληφθεί υπόψη τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση ενός ατόμου.

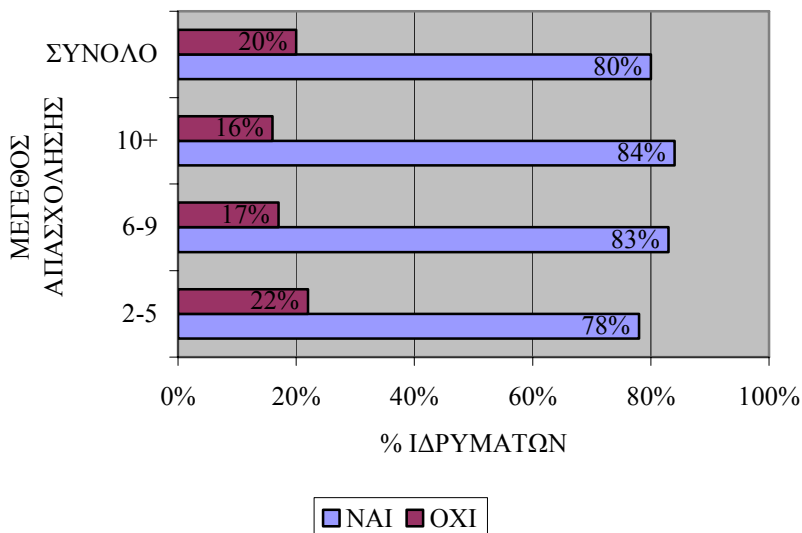
6.4.1. Προϋπολογισμός για κατάρτιση

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 87, ποσοστό 80% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατανέμουν στον προϋπολογισμό τους κονδύλι για την κατάρτιση του προσωπικού τους. Αν και το ποσοστό αυτό είναι αρκετά μεγάλο, παραμένει ένα ποσοστό της τάξης του 20% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία αν και έχουν σαν μια από τις δραστηριότητες εργασίας τους την κατάρτιση δεν κατανέμουν στον προϋπολογισμό τους κονδύλι για την κατάρτιση του δικού τους ανθρώπινου δυναμικού.

Η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ανεξάρτητα από το μέγεθος απασχόλησης τους, έστω και αν πρόκειται για ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με μικρό αριθμό απασχόλησης μεταξύ 2-5 άτομα, κατανέμουν στον προϋπολογισμό τους κονδύλι για

την κατάρτιση του προσωπικού τους. Αυτό είναι ένδειξη σοβαρότητας και προγραμματισμού στην όλη προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού τους. Παρατηρείται επίσης μια ανοδική τάση στο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία κατανέμουν κονδύλι για την κατάρτιση του προσωπικού τους ανάλογα με το μέγεθος απασχόλησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 87
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΤΟΝ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΟΝΔΥΛΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥΣ



6.4.2. Δείκτες Κατάρτισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Στον πίνακα 4.27 φαίνεται ο βαθμός σημαντικότητας ορισμένων δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού για το πεδίο «κατάρτιση και ανάπτυξη» καθώς και ο βαθμός απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1995-1997.

Σύμφωνα με τα συνολικά αποτελέσματα, όλοι οι δείκτες Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ήταν σημαντικοί με ικανοποιητικά επίπεδα

απόδοσης για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Ο σημαντικότερος όμως δείκτης στο πεδίο «κατάρτιση και ανάπτυξη» μέσα στην περίοδο 1995-1997 ήταν το σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης το οποίο πρόσθετα είχε αρκετά ικανοποιητικό βαθμό απόδοσης για τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Ο λιγότερο σημαντικός δείκτης ο οποίος παρουσιάζει και τα χαμηλότερα επίπεδα απόδοσης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης παρουσιάζεται να είναι το αρχείο κατάρτισης.

Εξετάζοντας τους δείκτες αυτούς κατά το μέγεθος απασχόλησης, ο σημαντικότερος δείκτης με ικανοποιητικά αποτελέσματα απόδοσης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με **απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα** είναι το σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης και ο λιγότερο σημαντικός δείκτης με μέτρια επίπεδα απόδοσης ήταν το αρχείο κατάρτισης.

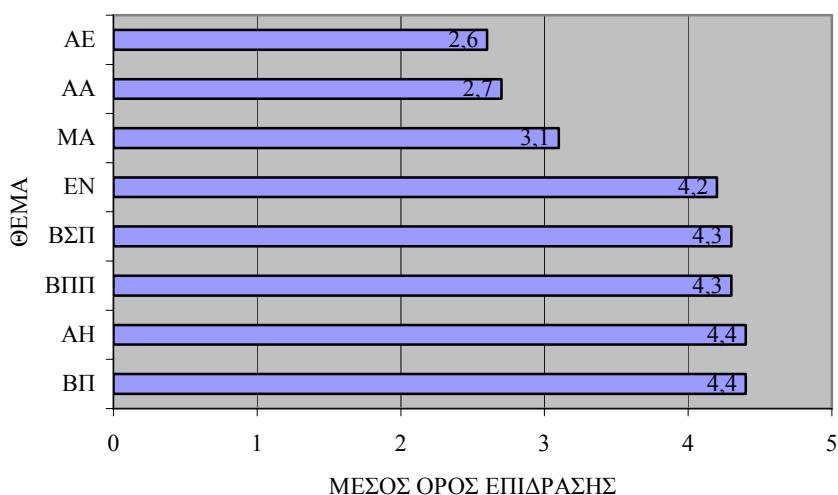
Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με **απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα** ο σημαντικότερος δείκτης με τα καλύτερα αποτελέσματα απόδοσης ήταν οι δραστηριότητες κατάρτισης ενώ ο λιγότερο σημαντικός ήταν η αξιολόγηση κατάρτισης η οποία σημείωσε και τα χαμηλότερα επίπεδα απόδοσης. Τέλος, στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με **απασχόληση πέραν των 9 ατόμων** οι σημαντικότεροι δείκτες ήταν το σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης και η υποδομή κατάρτισης ενώ τα καλύτερα αποτελέσματα είχαν η υποδομή κατάρτισης και οι δραστηριότητες κατάρτισης. Ο λιγότερο σημαντικός δείκτης για αυτό το μέγεθος ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ήταν το αρχείο κατάρτισης το οποίο σημείωσε και τα χαμηλότερα επίπεδα απόδοσης μετά από το πλάνο κατάρτισης και την αξιολόγηση κατάρτισης.

6.4.3. Επιδράσεις από την κατάρτιση του προσωπικού των ιδρυμάτων κατάρτισης

Στο μέρος αυτό εξετάζονται οι επιδράσεις και τα οφέλη που τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης εκτιμούν ότι έχουν από την κατάρτιση του προσωπικού τους σε σχέση με τα ακόλουθα: (i) βελτίωση της παραγωγικότητας του προσωπικού, (ii) ανύψωση του ηθικού του προσωπικού, (iii) βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων, (iv) βελτίωση της σύνδεσης του προσωπικού με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, (v) εισαγωγή νεωτερισμών και σύγχρονων αντιλήψεων, (vi) μείωση των αποχωρήσεων ατόμων, (vii)

αύξηση των απαιτήσεων του προσωπικού, (viii) αύξηση του εργατικού κόστους.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 88
ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

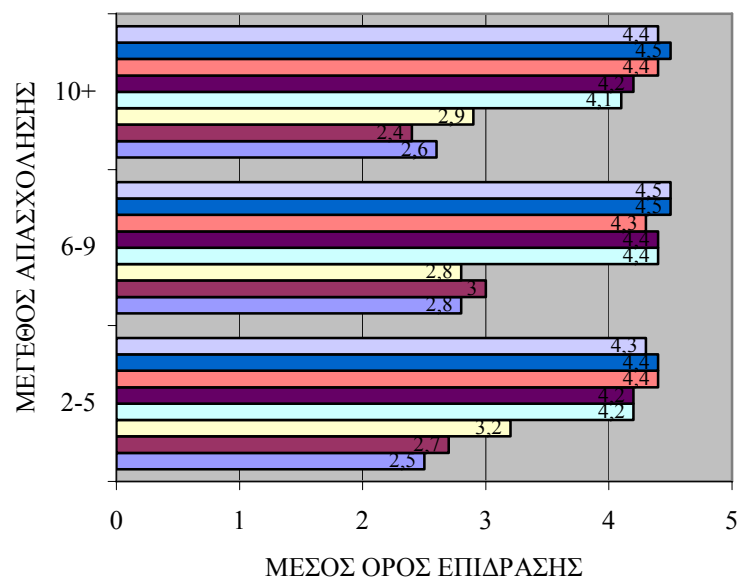


ΒΠ: Βελτίωση της παραγωγικότητας του προσωπικού ΑΗ: Ανύψωση του ηθικού του προσωπικού
 ΒΠΠ: Βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης
 ΒΣΠ: Βελτίωση της σύνδεσης του προσωπικού με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης
 ΕΝ: Εισαγωγή νεωτερισμών και σύγχρονων αντιλήψεων
 ΜΑ: Μείωση των αποχωρήσεων ατόμων
 ΑΑ: Αύξηση των απαιτήσεων του προσωπικού
 ΑΕ: Αύξηση του εργατικού κόστους
Βαθμός επίδρασης: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
 5: Πολύ μεγάλος

Στο Σχεδιάγραμμα 88 φαίνεται στο σύνολο ο μέσος όρος του βαθμού επίδρασης που εκτιμούν ότι έχουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης από την κατάρτιση του προσωπικού τους. Τα κυριότερα οφέλη που εκτιμούν ότι έχουν είναι η βελτίωση της παραγωγικότητας και η ανύψωση του ηθικού του προσωπικού τους, ενώ η κατάρτιση φαίνεται να επενεργεί θετικά και στην ποιότητα των προγραμμάτων κατάρτισης που οργανώνονται καθώς και στη βελτίωση της σύνδεσης του προσωπικού με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Σημαντική επίδραση από την κατάρτιση του προσωπικού στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης φαίνεται να προκύπτει επίσης και στην εισαγωγή νεωτερισμών και σύγχρονων αντιλήψεων ενώ τη

χαμηλότερη επίδραση έχουν η αύξηση του εργατικού κόστους και αύξηση των απαιτήσεων του προσωπικού καθώς και η μείωση των αποχωρήσεων ατόμων.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 89
ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



- ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΑΝΥΨΩΣΗ ΤΟΥ ΗΘΙΚΟΥ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
- ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
- ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΩΤΕΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ
- ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΑΤΟΜΩΝ
- ΑΥΞΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ

Βαθμός επίδρασης: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
 5: Πολύ μεγάλος

Στο Σχεδιάγραμμα 89 αναλύονται οι επιδράσεις και τα οφέλη από την κατάρτιση για κάθε κατηγορία ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σύμφωνα με το μέγεθος απασχόλησης. Σε όλες τις περιπτώσεις, η ανύψωση του ηθικού του προσωπικού φαίνεται να είναι το μεγαλύτερο όφελος που παρατηρείται μέσω της κατάρτισης. Πρόσθετα, στα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα σημαντικό όφελος είναι και η βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης που οργανώνονται (4,4) ενώ στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα είναι και η βελτίωση της παραγωγικότητας του προσωπικού (4,5).

6.4.4. Κατάρτιση του προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία

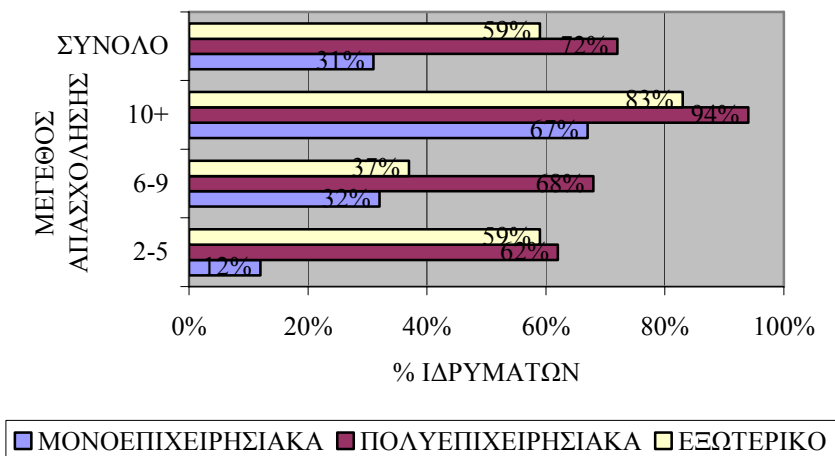
Στο μέρος αυτό εξετάζονται οι μορφές των προγραμμάτων κατάρτισης που έχει παρακολουθήσει το προσωπικό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1995-1997 για κάθε επαγγελματική κατηγορία. Πρόσθετα, εξετάζεται ο αριθμός των ατόμων που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης την περίοδο 1995-1997, ενώ γίνεται και αξιολόγηση του μεγέθους των αναγκών κατάρτισης για την περίοδο μέχρι το 2000 για κάθε επαγγελματική κατηγορία.

Στο Σχεδιάγραμμα 90 φαίνεται το ποσοστό για κάθε μορφή προγραμμάτων κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει οι **εκπαιδευτές** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1995-1997 τόσο συνολικά όσο και κατά μέγεθος απασχόλησης. Σύμφωνα με την ανάλυση του Σχεδιαγράμματος, ποσοστό 72% των εκπαιδευτών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν παρακολουθήσει Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης ενώ ποσοστό 59% έχουν παρακολουθήσει Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό. Σε σχέση με τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης, μόνο 31% των εκπαιδευτών έχουν παρακολουθήσει μέσα στην περίοδο 1995-1997 τέτοιας μορφής προγράμματα.

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά το μέγεθος απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι για κάθε μέγεθος

απασχόλησης το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτών έχουν παρακολουθήσει Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης ενώ ένα σημαντικό ποσοστό έχουν παρακολουθήσει Προγράμματα Κατάρτισης και στο Εξωτερικό. Αξιοσημείωτο όμως είναι το γεγονός ότι εντοπίζεται ένα μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτών (67%) των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων οι οποίοι παρακολούθησαν μέσα στην περίοδο που εξετάζεται Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 90
ΜΟΡΦΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



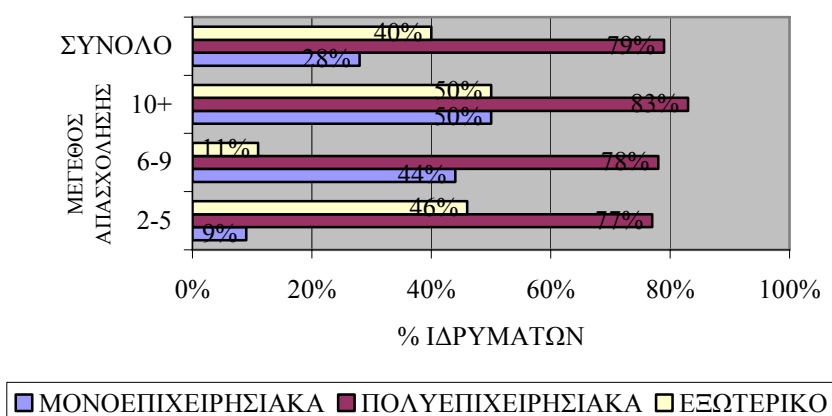
Οι μορφές προγραμμάτων κατάρτισης που έχει παρακολουθήσει το **διοικητικό προσωπικό** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνονται διαγραμματικά τόσο στο σύνολο όσο και κατά μέγεθος απασχόλησης στο Σχεδιάγραμμα 91. Όπως στην περίπτωση των εκπαιδευτών, έτσι και στην περίπτωση του διοικητικού προσωπικού το μεγαλύτερο ποσοστό τόσο στο σύνολο (79%) όσο και για κάθε μέγεθος απασχόλησης συμμετείχαν σε Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης.

Ο βαθμός συμμετοχής σε Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό καθώς και σε Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα διαφοροποιείται

ανάλογα με το μέγεθος απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Στο σύνολο όμως, το ποσοστό που παρακολούθησαν Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό είναι μεγαλύτερο από αυτό που παρακολούθησαν Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης.

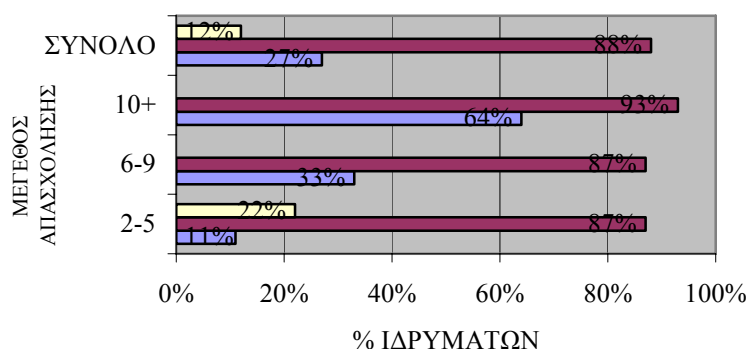
Στην περίπτωση αυτών με απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα, η συμμετοχή σε Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό (46%) ήταν κατά πολύ μεγαλύτερη από τη συμμετοχή σε Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα (9%). Το αντίθετο συμβαίνει με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα όπου το ποσοστό του διοικητικού προσωπικού που παρακολούθησαν Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης (44%) είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό αυτών που παρακολούθησαν Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό (11%). Τέλος, στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων, το ποσοστό του διοικητικού προσωπικού που παρακολούθησαν Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης είναι το ίδιο με το ποσοστό αυτών που παρακολούθησαν Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό (50%).

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 91
ΜΟΡΦΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΕ
ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997**



Όσον αφορά το **γραφειακό προσωπικό**, στο σύνολο τους το μεγαλύτερο ποσοστό (88%) έχουν παρακολουθήσει Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης και ακολουθούν τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης με ποσοστό 27% ενώ μόνο 12% έχουν παρακολουθήσει Πρόγραμμα Κατάρτισης στο Εξωτερικό. Τα στοιχεία αυτά φαίνονται διαγραμματικά στο Σχεδιάγραμμα 92 όπου αναλύονται επίσης κατά μέγεθος απασχόλησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 92
ΜΟΡΦΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΕ
ΤΟ ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



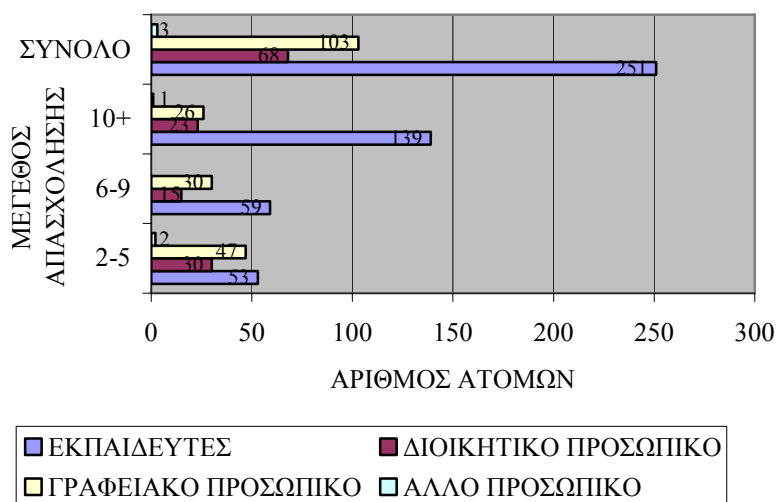
■ ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ
 ■ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ
 ■ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ

Εξετάζοντας τα στοιχεία κατά μέγεθος απασχόλησης, εντοπίζεται για όλα τα μεγέθη πολύ μεγάλο ποσοστό συμμετοχής στα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης που κυμαίνεται μεταξύ 87% και 93%. Αξίζει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή σε Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό προέρχεται μόνο από ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με μέγεθος απασχόλησης 2-5 ατόμων, ενώ μεγάλο ποσοστό στην περίπτωση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με μέγεθος απασχόλησης πέραν των 9

ατόμων έχουν συμμετάσχει σε Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης (64%).

Εκτός από τη μορφή των προγραμμάτων κατάρτισης που παρακολούθησε το προσωπικό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία έχει εξεταστεί και ο αριθμός αυτών που έχουν καταρτιστεί μέσα στην περίοδο 1995-1997. Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 93, φαίνεται ότι από τα άτομα του προσωπικού που έχουν καταρτιστεί μέσα στην περίοδο 1995-1997, οι περισσότεροι είναι εκπαιδευτές και ακολουθεί το γραφειακό προσωπικό. Η διαπίστωση αυτή ισχύει για κάθε κατηγορία μεγέθους απασχόλησης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 93
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΤΕΙ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997



Συγκρίνοντας όμως τους αριθμούς με το σύνολο της απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, η πιο πάνω εικόνα διαφοροποιείται. Στον Πίνακα 36 φαίνεται, τόσο συνολικά όσο και κατά μέγεθος απασχόλησης, το ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης για κάθε επαγγελματική κατηγορία με βάση το σύνολο της απασχόλησης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997.

Αν και οι εκπαιδευτές εξακολουθούν να έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997, ακολουθεί το ποσοστό συμμετοχής του διοικητικού προσωπικού, τόσο στο σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όσο και για όλα τα μεγέθη απασχόλησης, εκτός από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα. Σε αυτό το μέγεθος ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, το ποσοστό συμμετοχής του γραφειακού προσωπικού είναι μεγαλύτερο από ότι του διοικητικού προσωπικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 36
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΤΟΜΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΤΕΙ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ
	2-5	6-9	10+	
	%			
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ	77	87	77	79
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	58	75	68	64
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	55	81	46	58
ΑΛΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	17	-	13	14

Όσον αφορά το μέγεθος των αναγκών κατάρτισης για την περίοδο μέχρι το 2000 για κάθε επαγγελματική κατηγορία φαίνεται, σύμφωνα με τον Πίνακα 37, ότι στο σύνολο τη μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης έχουν οι εκπαιδευτές και ακολουθεί το διοικητικό προσωπικό. Η ίδια διαπίστωση ισχύει και για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα και πέραν των 9 ατόμων. Όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα, τη μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης φαίνεται να έχουν οι εκπαιδευτές και ακολουθεί το γραφειακό προσωπικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 37
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ
	2-5	6-9	10+	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ	3,66	4,17	4,11	3,88
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3,61	3,55	3,73	3,63
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3,36	3,71	3,35	3,43
ΑΛΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2,50	-	3,00	2,78

Βαθμός ανάγκης: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Από τις πιο πάνω διαπιστώσεις συμπεραίνεται ότι η προτεραιότητα στην παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης κατά την περίοδο μέχρι το 2000 συνεχίζει να είναι η ίδια με αυτή της περιόδου 1995-1997, τόσο στο σύνολο όσο και για όλα τα μεγέθη απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

6.4.5. Κατάρτιση του προσωπικού κατά θεματικό τομέα

Εκτός από την κατάρτιση του προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία μέσα στην περίοδο 1995-1997 εξετάζονται επίσης και οι θεματικοί τομείς στους οποίους καταρτίστηκαν τα άτομα. Πρόσθετα, αναλύονται οι θεματικοί τομείς για τους οποίους εντοπίζονται ανάγκες κατάρτισης μέχρι το έτος 2000.

Στον Πίνακα 38 φαίνεται ο αριθμός των ατόμων που έχουν καταρτιστεί στους διάφορους θεματικούς τομείς μέσα στην περίοδο **1995-1997** συνολικά και κατά μέγεθος απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Ο μεγαλύτερος αριθμός ατόμων έχει καταρτιστεί σε θέματα τεχνολογίας (261 άτομα) ενώ ένας αρκετά μεγάλος αριθμός έχει καταρτιστεί σε θέματα διεύθυνσης και εποπτείας (125 άτομα). Ακολουθεί ο θεματικός τομέας της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού με 83 άτομα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 38
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΤΕΙ
ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ
	2-5	6-9	10+	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ			
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	24	30	71	125
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	8	5	22	35
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	27	10	26	63
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	9	8	27	44
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	3	-	4	7
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	23	7	15	45
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	28	14	20	62
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	23	20	40	83
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	84	51	126	261
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ	20	6	20	46
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	15	12	22	49
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	13	9	6	28

Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά το μέγεθος απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 5 ατόμων ισχύει η ίδια πιο πάνω διαπίστωση. Τα θέματα δηλαδή της τεχνολογίας έχουν το μεγαλύτερο αριθμό συμμετοχής και ακολουθούν οι θεματικοί τομείς της διεύθυνσης και εποπτείας και της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όμως με απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα, αν και ο θεματικός τομέας της τεχνολογίας εξακολουθεί να έχει το μεγαλύτερο αριθμό συμμετοχών σε προγράμματα κατάρτισης, ακολουθούν οι θεματικοί τομείς της διαχείρισης ποιότητας και του μάρκετινγκ.

Όσον αφορά τα άλλα θέματα, αυτά αφορούν κυρίως θέματα για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών καθώς και άλλα εξειδικευμένα θέματα

όπως για παράδειγμα θέματα υγιεινότητας και θέματα της κεφαλαιαγοράς και του χρηματιστηρίου.

Στον Πίνακα 39 φαίνεται ο μέσος όρος του βαθμού προτεραιότητας των αναγκών κατάρτισης που αναμένεται να έχει το προσωπικό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό τομέα για την περίοδο **μέχρι το 2000**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 39
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ
	2-5	6-9	10+	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	2,7	2,8	2,6	2,7
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	2,2	3,0	2,3	2,4
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	2,6	2,5	2,4	2,5
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	2,5	2,8	2,5	2,6
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	2,0	2,3	2,3	2,1
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	2,5	2,3	2,0	2,4
ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	2,7	2,6	2,2	2,6
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	2,6	2,7	2,7	2,6
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	2,8	2,8	2,7	2,8
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ	2,4	2,8	2,4	2,4
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	2,7	2,9	2,8	2,7
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	2,5	2,7	-	2,6

Βαθμός προτεραιότητας: 1: Χαμηλός 2: Μέτριος 3: Ψηλός

Τα θέματα της τεχνολογίας, της διεύθυνσης και εποπτείας και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού εξακολουθούν να είναι τα κυριότερα θέματα αναγκών κατάρτισης μαζί όμως με τα θέματα της

Ευρωπαϊκής Ένωσης, ίσως λόγω της ενταξιακής πορείας στην οποία βρίσκεται η Κύπρος. Σημαντικοί τομείς είναι επίσης αυτοί των πωλήσεων και της διαχείρισης ποιότητας.

Εξετάζοντας τις ανάγκες κατάρτισης για την περίοδο μέχρι το 2000 κατά το **μέγεθος απασχόλησης** εντοπίζονται διαφορετικοί θεματικοί τομείς προτεραιότητας για κάθε μέγεθος απασχόλησης ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα οι κυριότεροι τομείς είναι αυτοί της τεχνολογίας, των θεμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της διαχείρισης ποιότητας και διεύθυνσης και εποπτείας. Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα οι κυριότεροι τομείς κατάρτισης αναμένεται να είναι η ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων και τα θέματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενώ στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων οι κυριότεροι τομείς είναι τα θέματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η τεχνολογία και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

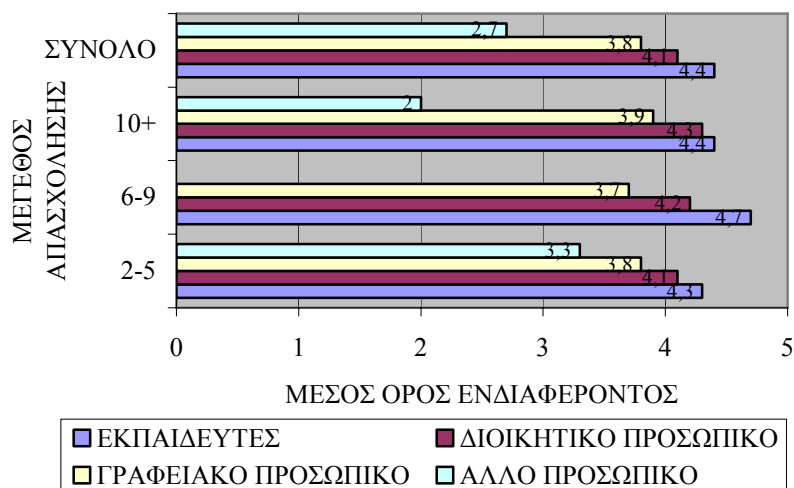
Όσον αφορά τα άλλα θέματα αυτά αφορούν και εδώ κυρίως θέματα για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών καθώς και άλλα εξειδικευμένα θέματα όπως για παράδειγμα θέματα υγειονομίας και θέματα της κεφαλαιαγοράς και του χρηματιστηρίου.

6.4.6. Παράγοντες επηρεασμού της συμμετοχής του προσωπικού σε προγράμματα

Η συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης επηρεάζεται άμεσα από διάφορους παράγοντες. Στο μέρος αυτό εξετάζεται το ενδιαφέρον του προσωπικού για κατάρτιση καθώς επίσης και άλλα εμπόδια και παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης.

Στο Σχεδιάγραμμα 94 φαίνεται η αξιολόγηση από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης του **ενδιαφέροντος του προσωπικού τους για κατάρτιση** κατά επαγγελματική κατηγορία. Αν και αρκετά ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δεν έχουν δώσει ορισμό για την έννοια του άλλου προσωπικού, από αυτά που έχουν δώσει σχετικά στοιχεία, άλλο προσωπικό αφορά τεχνικό προσωπικό, όπως για παράδειγμα τους υπευθύνους εξοπλισμού.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 94
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ



Βαθμός ενδιαφέροντος: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Σύμφωνα με τα συνολικά αποτελέσματα και τα αποτελέσματα κατά μέγεθος απασχόλησης του Σχεδιαγράμματος 94, η κατηγορία προσωπικού με το χαμηλότερο ενδιαφέρον για θέματα κατάρτισης είναι το άλλο προσωπικό. Όσον αφορά τις επαγγελματικές κατηγορίες με το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, αυτές είναι οι κατηγορίες των εκπαιδευτών και του διοικητικού προσωπικού.

Όσον αφορά τα εμπόδια που αντιμετωπίζονται στην κατάρτιση του προσωπικού, όπως δείχνουν τα αποτελέσματα στο Σχεδιάγραμμα 95, δε φαίνεται να παρατηρούνται ιδιαίτερα προβλήματα. Το κυριότερο εμπόδιο που εντοπίζεται είναι η αποδέσμευση του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας και ακολουθεί η μη προσφορά κατάλληλων προγραμμάτων στον κλάδο δραστηριότητας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά για κάθε μέγεθος απασχόλησης φαίνεται ότι αν και κανένα από τα εμπόδια που αναφέρονται δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό, στα ιδρύματα/

Τέλος, στον Πίνακα 40 εντοπίζονται οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε προγράμματα κατάρτισης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 40
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΕΠΗΡΕΑΣΜΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ
	2-5	6-9	10+	
ΧΡΟΝΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	3,2	3,1	3,2	3,2
ΤΟΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	2,8	2,6	2,6	2,7
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,1	3,1	3,1	3,1
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,6	3,8	3,7	3,7
ΜΟΡΦΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,0	2,9	2,8	2,9
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ	3,3	3,6	3,2	3,4
ΘΕΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,4	2,6	2,6	2,5
ΗΛΙΚΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,1	1,6	2,2	2,0
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	2,5	2,5	2,5	2,5
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΙΔΡΥΜΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΘΟΥΝ	1,9	1,9	1,7	1,9

Βαθμός επηρεασμού: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος
5: Πολύ μεγάλος

Ο σημαντικότερος παράγοντας που φαίνεται να επηρεάζει τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης, τόσο στο σύνολο όσο και για κάθε μέγεθος απασχόλησης, είναι το περιεχόμενο της κατάρτισης και ακολουθεί ο εκπαιδευτής και ο χρόνος εφαρμογής

του προγράμματος. Πρόσθετα, παράγοντες όπως τα χρόνια υπηρεσίας στο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης και η ηλικία των ατόμων που θα καταρτισθούν δε φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά το βαθμό συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης.

7. ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Λόγω του ότι η ποιότητα στην προσφορά κατάρτισης εξαρτάται άμεσα από την υποδομή κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχει κριθεί αναγκαία η εξέταση αυτού του θέματος. Το κεφάλαιο αυτό αναλύει στοιχεία σε σχέση με τις εγκαταστάσεις/εξοπλισμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, τις συνεργασίες που έχουν αναπτύξει με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, τις επενδύσεις που έχουν κάνει ή προγραμματίζουν να κάνουν καθώς επίσης και την προοπτική υιοθέτησης νέων μορφών κατάρτισης.

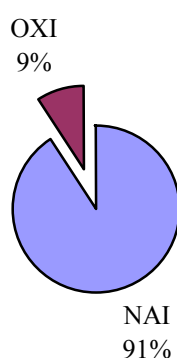
7.1. Εγκαταστάσεις/εξοπλισμός

Σε αυτό το υποκεφάλαιο γίνεται εξέταση των μόνιμων κτιριακών εγκαταστάσεων που χρησιμοποιούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης, της βιβλιοθήκης που διαθέτουν και για ποιους είναι διαθέσιμη καθώς επίσης και του εκπαιδευτικού εξοπλισμού με παράλληλη εκτίμηση του βαθμού αξιοποίησης του από τους εκπαιδευτές του κάθε ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης.

7.1.1. Μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις

Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 96, ποσοστό 91% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις τις οποίες χρησιμοποιούν στην οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης. Από τους υπόλοιπους οργανισμούς που δεν έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις, η πλειοψηφία ανήκει σε ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που εδρεύουν στην επαρχία Λευκωσίας και είναι στην πλειονότητα τους Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι (60%) ίσως λόγω του ότι ο τομέας της κατάρτισης για τους Σύνδεσμους αυτούς δεν αποτελεί κύρια και μόνιμη δραστηριότητα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 96
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ
ΜΟΝΙΜΕΣ ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΙΣ
ΟΠΟΙΕΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Στην ερώτηση σε σχέση με το εάν οι εγκαταστάσεις αυτές είναι **ιδιόκτητες ή ενοικιασμένες**, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχει δηλώσει ότι χρησιμοποιούν τις εγκαταστάσεις αυτές πληρώνοντας ενοίκιο (58%). Η διαπίστωση αυτή ισχύει για όλες τις επαρχίες εκτός από την Πάφο όπου η κατανομή μεταξύ των ιδιόκτητων εγκαταστάσεων και αυτών που ενοικιάζονται είναι η ίδια.

Εξετάζοντας το καθεστώς των εγκαταστάσεων κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνεται στον Πίνακα 41, η εικόνα που δίδεται είναι διαφορετική για τα Δημόσια Ιδρύματα, τις Επιχειρήσεις και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις αφού τα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αυτών των κατηγοριών χρησιμοποιούν ιδιόκτητες κτιριακές εγκαταστάσεις. Πρόσθετα, στα Ημιδημόσια Ιδρύματα και στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους η κατανομή είναι η ίδια μεταξύ των ιδιόκτητων και ενοικιασμένων εγκαταστάσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 41
ΜΟΝΙΜΕΣ ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				ΣΥΝΟ- ΛΟ	
	ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ		ΜΕ ΕΝΟΙΚΙΟ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	67	1	33	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	50	3	50	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	17	43	23	57	40	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	13	65	7	35	20	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	18	33	36	67	54	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	12	7	88	8	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝ- ΔΕΣΜΟΙ	3	50	3	50	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	3	100	-	-	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	33	4	67	6	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	62	42	84	58	146	100

Το είδος των κτιριακών εγκαταστάσεων που χρησιμοποιούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αναλύεται συνολικά και κατά την κατηγορία υπόστασης τους στον Πίνακα 42. Στα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που απάντησαν στη σχετική ερώτηση υπάρχουν τόσο γραφεία όσο και αίθουσες διδασκαλίας (62%).

Οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που η πλειοψηφία τους δεν έχουν αίθουσες διδασκαλίας αλλά μόνο γραφεία είναι τα Ημιδημόσια Ιδρύματα, οι Συμβουλευτικοί Οίκοι, οι Επιχειρήσεις, οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι και η κατηγορία των

Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Εξετάζοντας το είδος των κτιριακών εγκαταστάσεων κατά **επαρχία**, σε όλες τις επαρχίες εκτός της Αμμοχώστου η πλειοψηφία έχουν τόσο γραφεία όσο και αίθουσες διδασκαλίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 42
ΕΙΔΟΣ ΚΤΙΡΙΑΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΕΙΔΟΣ ΚΤΙΡΙΑΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ				ΣΥΝΟ- ΛΟ ΙΔΡΥ- ΜΑΤΩΝ	
	ΓΡΑΦΕΙΑ		ΓΡΑΦΕΙΑ/ΑΙ- ΘΟΥΣΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	3	100	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	4	67	2	33	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	22	54	19	46	41	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	11	55	9	45	20	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	9	49	91	54	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	7	88	1	12	8	100
ΕΡΓΟΛΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝ- ΔΕΣΜΟΙ	2	33	4	67	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	3	100	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	83	1	17	6	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	56	38	91	62	147	100

Στον Πίνακα 43 φαίνονται οι επαρχίες στις οποίες τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις. Αυτές είναι κυρίως η επαρχία στην οποία εδρεύουν με ελάχιστες

περιπτώσεις να έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις και σε άλλες επαρχίες. Λαμβάνοντας υπόψη ότι τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης στην επαρχία στην οποία εδρεύουν ενώ υπάρχει ευχέρεια και για οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης σε άλλες επαρχίες χωρίς κατ' ανάγκη το ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης να έχει μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις σε εκείνη την επαρχία, η πιο πάνω διαπίστωση ήταν αναμενόμενη αλλά και λογική λαμβάνοντας υπόψη το κόστος. Είναι όμως φυσιολογικό για ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία οργανώνουν μεγάλο αριθμό προγραμμάτων κατάρτισης σε άλλες επαρχίες εκτός από αυτή στην οποία εδρεύουν να έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις στις επαρχίες αυτές γιατί κάτι τέτοιο μπορεί να είναι περισσότερο οικονομικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 43
ΕΠΑΡΧΙΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΧΟΥΝ ΜΟΝΙΜΕΣ ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΜΕ ΜΟΝΙΜΕΣ ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ					ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑ- ΤΩΝ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π	
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	98	9	8	2	4	99
ΛΕΜΕΣΟΣ	1	21	-	-	-	21
ΛΑΡΝΑΚΑ	-	1	17	1	-	17
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	-	-	-	1	-	1
ΠΑΦΟΣ	-	-	-	-	8	8
ΣΥΝΟΛΟ	99	31	25	4	12	146

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος

7.1.2. Βιβλιοθήκη

Αν και μια κατάλληλα εμπλουτισμένη βιβλιοθήκη μπορεί να είναι πάντοτε χρήσιμη τόσο για τους εκπαιδευτές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όσο και για τους συμμετέχοντες στα προγράμματα κατάρτισης, εντούτοις εντοπίζεται μια μερίδα ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία δε διαθέτουν βιβλιοθήκη (25%), η πλειοψηφία των οποίων εδρεύουν στη Λευκωσία και

σύμφωνα με τον Πίνακα 44, ανήκουν στην κατηγορία των Επαγγελματικών Συνδέσμων.

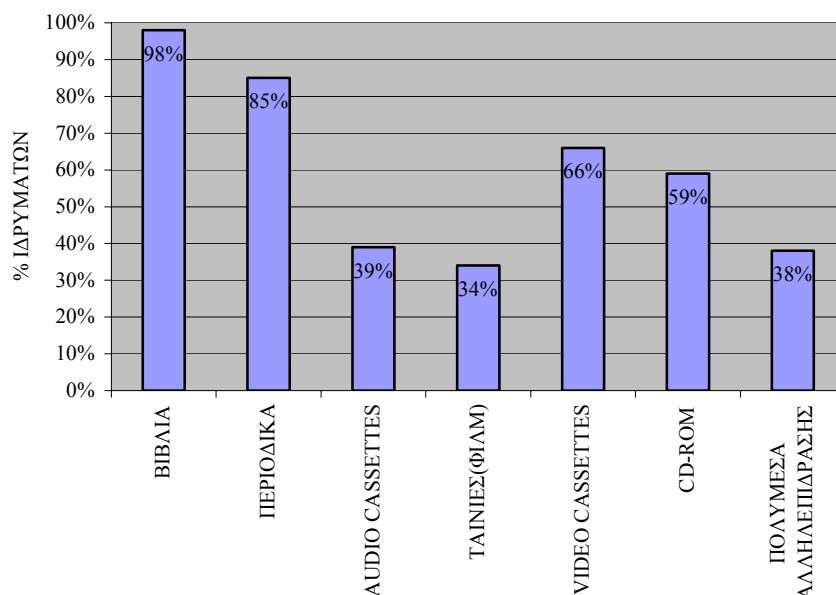
ΠΙΝΑΚΑΣ 44
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΑ ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΕΝΗ ΓΙΑ
ΧΡΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΥΠΑΡΞΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ				ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	100	-	-	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	50	3	50	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	37	90	4	10	41	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	13	62	8	38	21	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	50	91	5	9	55	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	7	35	13	65	20	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	67	2	33	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	2	67	1	33	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	43	4	57	7	100
ΣΥΝΟΛΟ	122	75	40	25	162	100

Σύμφωνα με τον Πίνακα 44, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που διαθέτουν βιβλιοθήκη για χρήση από τους εκπαιδευτές τους είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και Συμβουλευτικοί Οίκοι. Πρόσθετα, ενώ όλα τα Δημόσια Ιδρύματα διαθέτουν βιβλιοθήκη κατάλληλα εμπλουτισμένη για χρήση από τους εκπαιδευτές, μόνο 50% των Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων διαθέτουν βιβλιοθήκη. Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνονται στον πίνακα 5.1, είναι φανερό ότι λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που υπάρχουν σε κάθε επαρχία, στη Λάρινα παρατηρείται το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (94%) τα οποία διαθέτουν βιβλιοθήκη.

Για να μπορεί να είναι όμως μια βιβλιοθήκη χρήσιμη στην οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης χρειάζεται να είναι κατάλληλα εμπλουτισμένη. Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 97, το κύριο στοιχείο της βιβλιοθήκης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι τα βιβλία, αφού σχεδόν όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που διαθέτουν βιβλιοθήκη (98%) έχουν αυτό το στοιχείο. Τα 3 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που δεν έχουν βιβλία στη βιβλιοθήκη τους ανήκουν στην κατηγορία των Επιχειρήσεων και εδρεύουν στην επαρχία Λευκωσίας.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 97
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Όσον αφορά τα υπόλοιπα στοιχεία των βιβλιοθηκών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι ένα σημαντικό ποσοστό διαθέτουν περιοδικά (85%), ενώ αρκετά ικανοποιητικό είναι και το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που χρησιμοποιούν βιντεοκασέτες (66%) και CD-ROM (59%). Επίσης το 38% διαθέτουν πακέτα πολυμέσων αλληλεπίδρασης (interactive multimedia).

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνονται στον Πίνακα 45, παρατηρείται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όλων των κατηγοριών διαθέτουν βιβλία και περιοδικά ενώ για ορισμένες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα ποσοστά είναι ψηλά και για τα στοιχεία των βιντεοκασετών και CD-ROM.

Αναλυτικότερα, φαίνεται ότι η βιβλιοθήκη των **Δημόσιων και Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων** είναι αρκετά εμπλουτισμένη αν και κανένα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αυτών των κατηγοριών δε διαθέτουν πακέτα πολυμέσων αλληλεπίδρασης. Επίσης τα Ημιδημόσια Ιδρύματα δε διαθέτουν ούτε και audio cassettes και ταινίες.

Όλοι οι **Συμβουλευτικοί Οίκοι** διαθέτουν βιβλία ενώ ικανοποιητικό είναι και το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτής της κατηγορίας τα οποία διαθέτουν περιοδικά και βιντεοκασέτες (87% και 73% αντίστοιχα). Όσον αφορά τις **Επιχειρήσεις**, ποσοστό 62% έχουν βιβλιοθήκη. Από αυτές, 77% διαθέτουν βιβλία και 69% CD-ROM ενώ ποσοστό 54% διαθέτουν περιοδικά και βιντεοκασέτες.

Το ποσοστό των **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων** τα οποία έχουν βιβλιοθήκη βρίσκεται σε πολύ ικανοποιητικά επίπεδα (91%), αφού εάν εξαιρέσουμε τα Δημόσια Ιδρύματα, αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό από τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που διαθέτουν βιβλιοθήκη. Το περιεχόμενο της βιβλιοθήκης αυτών των ιδρυμάτων φαίνεται να είναι αρκετά καλά εξοπλισμένο. Τα μόνα σχετικά χαμηλά ποσοστά που παρουσιάστηκαν είναι σε σχέση με τις ταινίες και τα audio cassettes όπου ποσοστά 66% και 50% αντίστοιχα των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτής της κατηγορίας διαθέτουν αυτά τα στοιχεία. Το περιεχόμενο στις βιβλιοθήκες των **Επαγγελματικών Συνδέσμων** και των **Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων** δεν είναι αρκετά πλούσιο αφού τα μόνα στοιχεία τα οποία διαθέτουν η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτών των κατηγοριών είναι τα βιβλία και τα περιοδικά. Στις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** και στα **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης** το περιεχόμενο των βιβλιοθηκών φαίνεται αρκετά ικανοποιητικό.

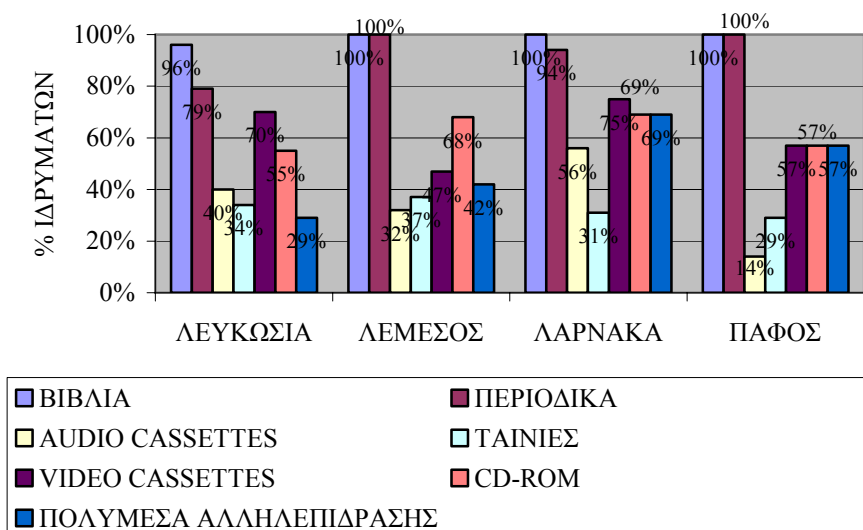
ΠΙΝΑΚΑΣ 45
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ							ΣΥ
	B	Π	AC	T	VC	CD	ΠΑ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ							
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	3	2	3	3	2	-	3
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	2	-	-	2	2	-	3
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	37	32	16	17	27	21	13	37
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	10	7	2	3	7	9	6	13
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	50	45	25	17	35	34	26	50
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	7	6	1	1	3	1	1	7
ΕΡΓΟΛΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	4	-	-	-	1	-	4
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	2	2	1	-	2	1	-	2
ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	3	1	-	2	1	-	3
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	119	104	48	41	81	72	46	122

B: Βιβλία Π: Περιοδικά AC: Audio cassettes T: Ταινίες VC: Video cassettes
 CD: CD-ROM ΠΑ: Πολυμέσα αλληλεπίδρασης (interactive multimedia) ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 98, στο οποίο γίνεται ανάλυση των στοιχείων της βιβλιοθήκης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας**, φαίνεται ότι σε όλες τις επαρχίες στη συντριπτική πλειοψηφία των βιβλιοθηκών περιέχονται βιβλία και περιοδικά. Στις επαρχίες Λεμεσού και Πάφου όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης διαθέτουν βιβλία και περιοδικά ενώ στην επαρχία Λάρνακας όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης διαθέτουν βιβλία.

**ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 98
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ**

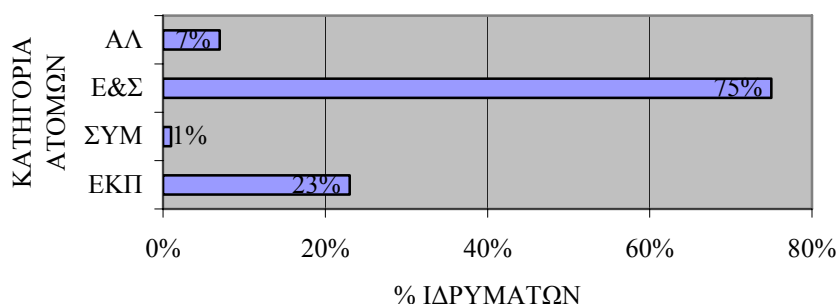


Σε σχέση με audio cassettes και ταινίες το ποσοστό χρησιμοποίησης τους από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης είναι σχετικά χαμηλό σε όλες τις επαρχίες ενώ το ποσοστό χρησιμοποίησης βιντεοκασετών είναι σχετικά ψηλό στις επαρχίες της Λευκωσίας και Λάρνακας. Όσον αφορά τα CD-ROM φαίνεται να είναι αρκετά διαδεδομένα σε όλες τις επαρχίες αφού περισσότερο από 50% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε όλες τις επαρχίες διαθέτουν αυτό το στοιχείο, το οποίο χρησιμοποιείται όμως κυρίως από Συμβουλευτικούς Οίκους και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που διαθέτουν πακέτα πολυμέσων αλληλεπίδρασης είναι σχετικά χαμηλό σε όλες τις επαρχίες.

Εξίσου σημαντικό στοιχείο είναι και η αξιοποίηση των στοιχείων της βιβλιοθήκης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης από τις διάφορες κατηγορίες ατόμων. Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 99, η βιβλιοθήκη του 75% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο από τους εκπαιδευτές όσο και από τους συμμετέχοντες. Αυτό είναι χρήσιμο και για τις δύο ομάδες ατόμων

αφού τόσο οι πρώτοι όσο και οι δεύτεροι μπορούν να πάρουν περισσότερες πληροφορίες σε σχέση με το θέμα το οποίο διδάσκουν και καταρτίζονται αντίστοιχα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 99
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΤΗ
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΟΥΝ ΤΗ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



ΕΚΠ: Εκπαιδευτές ΣΥΜ: Συμμετέχοντες Ε&Σ: Εκπαιδευτές και συμμετέχοντες
ΑΛ: Άλλοι

Όσον αφορά την κατηγορία των άλλων ατόμων εκτός από τους εκπαιδευτές και τους συμμετέχοντες οι οποίοι χρησιμοποιούν τη βιβλιοθήκη των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, αυτή περιλαμβάνει επιχειρήσεις οι οποίες συνεργάζονται με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης καθώς επίσης και το προσωπικό ή/και τα μέλη τους. Γενικά όμως η αξιοποίηση της βιβλιοθήκης από άλλους χρήστες είναι περιορισμένη (7%).

Αναλύοντας τα στοιχεία σε σχέση με τη χρήση της βιβλιοθήκης κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον πίνακα 5.2, διακρίνεται το μεγάλο ποσοστό σε κάθε κατηγορία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που διαθέτουν τη βιβλιοθήκη τους για χρήση τόσο από τους εκπαιδευτές όσο και τους συμμετέχοντες. Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία διαθέτουν τη βιβλιοθήκη τους για τους εκπαιδευτές αλλά όχι για τους συμμετέχοντες, το μεγαλύτερο ποσοστό ανήκουν στους Συμβουλευτικούς Οίκους (41%).

Σύμφωνα με τον Πίνακα 46 τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που διαθέτουν τη βιβλιοθήκη τους μόνο για τους εκπαιδευτές και όχι για τους συμμετέχοντες εντοπίζονται στις επαρχίες **Λευκωσίας** και **Λεμεσού** (26%). Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που διαθέτουν τη βιβλιοθήκη για χρησιμοποίηση τόσο από τους εκπαιδευτές όσο και από τους συμμετέχοντες η πλειοψηφία αυτών, σαν ποσοστό με βάση τον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε κάθε επαρχία που διαθέτουν βιβλιοθήκη, εντοπίζονται στην **Πάφο** (100%), ενώ στη Λευκωσία όπου εδρεύουν και τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης το ποσοστό ανέρχεται στο 71% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Τέλος, σχεδόν όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης τα οποία διαθέτουν τη βιβλιοθήκη τους και για άλλα άτομα εδρεύουν στην επαρχία Λευκωσίας (88%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 46
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ
ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΟΥΝ ΤΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ ΑΠΟ				ΣΥ
	ΕΚΠ	ΣΥΜ	Ε&Σ	ΑΛ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	21	1	57	7	80
ΛΕΜΕΣΟΣ	5	-	14	1	19
ΛΑΡΝΑΚΑ	2	-	14	-	16
ΠΑΦΟΣ	-	-	7	-	7
ΣΥΝΟΛΟ	28	1	92	8	122

ΕΚΠ: Εκπαιδευτές ΣΥΜ: Συμμετέχοντες Ε&Σ: Εκπαιδευτές και Συμμετέχοντες
 ΑΛ: Άλλοι ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

7.1.3. Εκπαιδευτικός εξοπλισμός

Πρόσθετα με την ύπαρξη και αξιοποίηση των διαφόρων στοιχείων των βιβλιοθηκών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ο εκπαιδευτικός εξοπλισμός που διαθέτουν θεωρείται πολύ σημαντικό στοιχείο για την αποτελεσματική εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης. Σαν αποτέλεσμα έχει κριθεί σκόπιμο όπως γίνει ανάλυση

των στοιχείων σε σχέση με τον εκπαιδευτικό εξοπλισμό που διαθέτουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 47, ποσοστό 67% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης διαθέτουν ηλεκτρονικούς υπολογιστές, ποσοστό 56% διαθέτουν τηλεόραση/μαγνητοσκόπιο και 54% διασκόπιο. Γνωρίζοντας ότι ένας σημαντικός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης διαθέτουν στη βιβλιοθήκη τους βιντεοκασέτες, η ύπαρξη της τηλεόρασης και του μαγνητοσκοπίου ήταν αναμενόμενη. Όσον αφορά τα υπόλοιπα στοιχεία του εκπαιδευτικού εξοπλισμού αυτά δε βρίσκονται σε πολύ ψηλά επίπεδα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 47
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	ΚΑΤΟΧΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ				ΣΥΝΟ- ΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ/ΜΑΓΝΗΤΟΣΚΟ- ΠΙΟ (TV/VIDEO SET)	90	56	72	44	162	100
VIDEO CAMERA	41	25	121	75	162	100
ΔΙΑΣΚΟΠΙΟ (OVERHEAD PROJECTOR)	88	54	74	46	162	100
SLIDE PROJECTOR	58	36	104	64	162	100
FILM PROJECTOR	24	15	138	85	162	100
MULTIMEDIA VIDEO PROJECTOR	46	28	116	72	162	100
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ	109	67	53	33	162	100
LCD DISPLAY	31	19	131	81	162	100

Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας, υπάρχουν ακόμα σημαντικά περιθώρια για τεχνολογική αναβάθμιση. Βέβαια, θα πρέπει να αναφερθεί ότι πολύ μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θα πρέπει να αξιοποιεί εξοπλισμό όπως τηλεόραση, μαγνητοσκόπιο και διασκόπιο που υπάρχει στις αίθουσες διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται ειδικά για την οργάνωση προγραμμάτων

κατάρτισης, όπως είναι για παράδειγμα οι αίθουσες ξενοδοχείων. Επίσης, στο σημείο αυτό θα ήταν χρήσιμο να αναφερθεί ότι τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θα μπορούσαν να εκμεταλλευτούν καλύτερα το Σχέδιο της Αρχής για ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης μέσω του οποίου επιχορηγείται η αγορά εξοπλισμού για κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένου και του εκπαιδευτικού εξοπλισμού που αναφέρεται πιο πάνω.

Αναλύοντας τα πιο πάνω στοιχεία κατά την **κατηγορία υπόστασης** του κάθε ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης, όπως φαίνεται στον πίνακα 5.3, είναι φανερό ότι στα **Δημόσια Ιδρύματα** υπάρχουν τα περισσότερα στοιχεία του εκπαιδευτικού εξοπλισμού σχεδόν σε όλα τα ιδρύματα εκτός από το multimedia video projector και το LCD Display τα οποία υπάρχουν μόνο σε ένα ίδρυμα. Όσον αφορά τον εκπαιδευτικό εξοπλισμό στα **Ημιδημόσια Ιδρύματα** φαίνεται ότι χρειάζεται άμεση αναβάθμιση αφού ορισμένα στοιχεία εξοπλισμού δεν τα διαθέτει κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης, όπως για παράδειγμα slide projector, ενώ για τον υπόλοιπο εξοπλισμό ο οποίος θεωρείται και αναγκαίος σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα η τηλεόραση και το μαγνητοσκόπιο, μόνο 50% των Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων τα διαθέτουν.

Για τους **Συμβουλευτικούς Οίκους** είναι φανερό ότι οι περισσότεροι (76%) κατέχουν ηλεκτρονικούς υπολογιστές ενώ ένα σημαντικό ποσοστό διαθέτουν επίσης τηλεόραση/μαγνητοσκόπιο (61%) και διασκόπιο (59%). Ελάχιστα όμως από αυτά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης διαθέτουν film projector (20%) και LCD Display (24%). Εξετάζοντας τον εξοπλισμό στις **Επιχειρήσεις**, εκτός από τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές τους οποίους διαθέτουν 76% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτής της κατηγορίας, ο υπόλοιπος εκπαιδευτικός εξοπλισμός βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Στα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** εντοπίζεται εκπαιδευτικός εξοπλισμός σε ότι αφορά τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές (80%), τις τηλεοράσεις/μαγνητοσκόπια (76%) και τα διασκόπια (67%) αλλά η ύπαρξη των υπόλοιπων στοιχείων εκπαιδευτικού εξοπλισμού που εξετάζεται στην έρευνα είναι σε πολύ πιο χαμηλά επίπεδα.

Οι **Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι** βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην κατοχή εκπαιδευτικού εξοπλισμού σε σχέση με τα υπόλοιπα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι

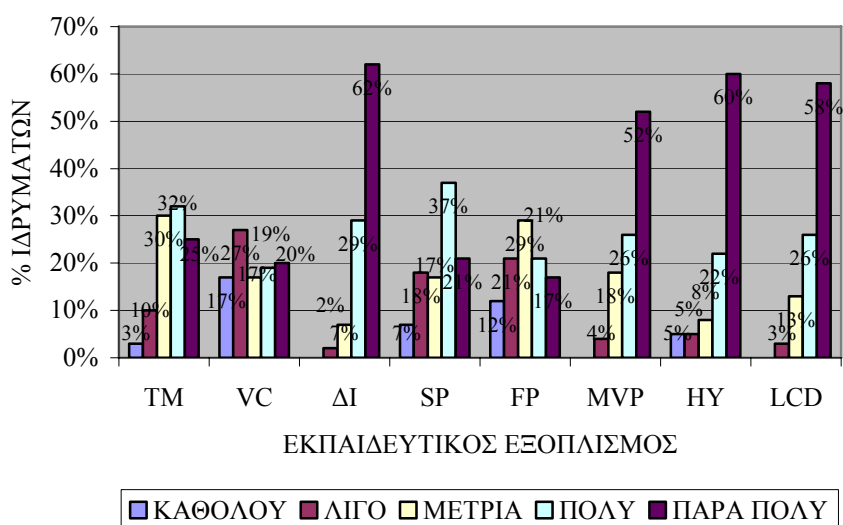
αρκετός από αυτό τον εξοπλισμό ενοικιάζεται, δανείζεται ή υπάρχει ήδη στους χώρους όπου οργανώνονται τα προγράμματα κατάρτισης, αφού όπως έχει ήδη αναφερθεί 60% αυτών των Συνδέσμων δεν έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις. Αντίθετα, στις **Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους** διακρίνεται το ψηλό ποσοστό των διασκοπίων (83%) και των τηλεοράσεων/μαγνητοσκοπίων (67%) καθώς επίσης και το ικανοποιητικό ποσοστό της κατοχής ηλεκτρονικών υπολογιστών (50%). Δεν εντοπίστηκε όμως κανένα film projector και multimedia video projector στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αυτής της κατηγορίας. Στις **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν τηλεοράσεις/μαγνητοσκόπια, διασκόπια και video cameras είναι ψηλό (67%) ενώ όσον αφορά τα **Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης** ικανοποιητικό ποσοστό παρατηρείται μόνο στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές (71%).

Εξετάζοντας τον εκπαιδευτικό εξοπλισμό στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την **επαρχία έδρας**, όπως φαίνεται στον πίνακα 5.4, τόσο στην επαρχία **Λευκωσίας** όσο και στην επαρχία **Λεμεσού** τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης διαθέτουν ηλεκτρονικούς υπολογιστές, διασκόπια και τηλεοράσεις/μαγνητοσκόπια ενώ στη **Λάρνακα** η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν στην κατοχή τους για σκοπούς κατάρτισης τηλεοράσεις/μαγνητοσκόπια και ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Στην **Πάφο**, εκτός από τον πιο πάνω εξοπλισμό που εντοπίζεται να υπάρχει στις άλλες επαρχίες, δηλαδή ηλεκτρονικοί υπολογιστές, διασκόπια και τηλεοράσεις/μαγνητοσκόπια, 50% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε αυτή την επαρχία διαθέτουν επίσης multimedia video projectors και slide projectors.

Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 100, ο εκπαιδευτικός εξοπλισμός που διαθέτουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δεν **αξιοποιείται** πάντοτε στο μέγιστο δυνατό βαθμό, πράγμα το οποίο είναι αναμενόμενο γιατί ανάλογα με τα προγράμματα κατάρτισης που οργανώνονται χρησιμοποιείται και ο ανάλογος εκπαιδευτικός εξοπλισμός. Επισημαίνεται όμως ότι ο εκπαιδευτικός εξοπλισμός που αξιοποιείται περισσότερο εκεί όπου υπάρχει είναι το διασκόπιο, τα multimedia video projectors, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και τα LCD Displays. Εξετάζοντας το μέσο όρο του βαθμού αξιοποίησης των πιο πάνω στοιχείων, διαπιστώνεται ότι όλα τα στοιχεία του εκπαιδευτικού

εξοπλισμού αξιοποιούνται στο σύνολο σε μεγάλο βαθμό αν και συγκριτικά το χαμηλότερο βαθμό αξιοποίησης έχουν η video camera και το film projector και ακολουθούν το slide projector και η τηλεόραση/μαγνητοσκόπιο.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 100
ΒΑΘΜΟΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ
ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



TM: Τηλεόραση/Μαγνητοσκόπιο (TV/Video set) VC: Video Camera
 ΔΙ: Διασκόπιο (Overhead Projector) SP: Slide Projector FP: Film Projector
 MVP: Multimedia Video Projector ΗΥ: Ηλεκτρονικοί Υπολογιστές LCD: LCD Display

Τα **διασκόπια** χρησιμοποιούνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από όλες σχεδόν τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Μειωμένη συγκριτικά αξιοποίηση παρατηρείται στην κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Τα **multimedia video projectors**, με εξαίρεση την κατηγορία των Επαγγελματικών Συνδέσμων, χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό. Όσον αφορά τους **ηλεκτρονικούς υπολογιστές**, οι μόνες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όπου ο βαθμός αξιοποίησης δεν είναι πολύ μεγάλος είναι αυτές των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης, ενώ η περιορισμένη

αξιοποίηση των **LCD Displays** αφορά τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους. Αξίζει να σημειωθεί ότι καμμιά Εργοδοτική Οργάνωση/Σύνδεσμος δεν έχει multimedia video projectors και κανένα Ημιδημόσιο Ίδρυμα δεν έχει LCD Display με αποτέλεσμα τη μη αξιοποίηση των στοιχείων αυτών από αυτές τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι στα Δημόσια Ίδρύματα, τα στοιχεία της video camera, slide projector και film projector χρησιμοποιούνται σε ελάχιστο βαθμό ενώ στα Ημιδημόσια Ίδρύματα τα στοιχεία του slide projector και film projector δεν αξιοποιούνται καθόλου. Στις κατηγορίες των Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων και Εκπαιδευτικών Ίδρυμάτων, η video camera έχει το χαμηλότερο βαθμό αξιοποίησης ενώ στα Εκπαιδευτικά Ίδρύματα χαμηλό βαθμό αξιοποίησης έχουν επίσης το film και slide projector. Στους Επαγγελματικούς Συνδέσμους, τα μόνα στοιχεία τα οποία δεν αξιοποιούνται αρκετά είναι το film projector και σε λιγότερο βαθμό το multimedia video projector ενώ στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους δεν αξιοποιείται καθόλου το film projector και υπάρχει χαμηλός βαθμός αξιοποίησης της video camera, των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των LCD Displays. Στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις γίνεται μικρή αξιοποίηση της video camera ενώ δεν αξιοποιούνται καθόλου τα slide και film projectors. Στα Άλλα Ίδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης δε γίνεται καθόλου αξιοποίηση της video camera.

Αναλύοντας το βαθμό αξιοποίησης του εκπαιδευτικού εξοπλισμού κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι σε όλες τις επαρχίες υπάρχει μεγάλος βαθμός αξιοποίησης για την πλειοψηφία των στοιχείων του εκπαιδευτικού εξοπλισμού. Συγκριτικά χαμηλός βαθμός αξιοποίησης παρατηρείται στην Πάφο για τη video camera ενώ στη Λευκωσία και Λάρνακα για τη video camera, το slide projector και το film projector. Πρόσθετα, στη Λάρνακα μέτριος βαθμός αξιοποίησης παρατηρείται και για την τηλεόραση/μαγνητοσκόπιο.

Ο μέσος όρος του βαθμού αξιοποίησης του εκπαιδευτικού εξοπλισμού που διαθέτουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά την

κατηγορία υπόστασης τους και κατά την επαρχία έδρας τους φαίνεται στους πίνακες 5.5 και 5.6 αντίστοιχα.

7.2. Συνεργασίες

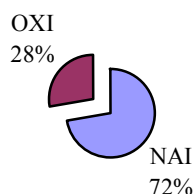
Οι συνεργασίες μεταξύ ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν σε αρκετές περιπτώσεις στην αναβάθμιση της ποιότητας της κατάρτισης. Για παράδειγμα, έχει κριθεί σκόπιμο από αρκετά ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όπως συνεργάζονται με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης του εξωτερικού όσον αφορά την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης με την αξιοποίηση κυρίως ξένων εκπαιδευτών. Κάτι τέτοιο μπορεί να βοηθήσει τόσο στην προσφορά καλύτερης ποιότητας κατάρτισης όσο και στην άμεση ή έμμεση κατάρτιση των Κύπριων εκπαιδευτών.

Σαν αποτέλεσμα των επιπτώσεων που μπορεί να έχει κάποια συνεργασία, έχει κριθεί σκόπιμη η περαιτέρω ανάλυση αυτού του θέματος σε σχέση με τον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν αναπτύξει κάποιο είδος συνεργασίας, τη χώρα προέλευσης της συνεργασίας και τον αριθμό των συνεργατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε κάθε χώρα καθώς και την επαγγελματική κατηγορία στην οποία αναφέρεται η συνεργασία. Πρόσθετα, αναλύονται οποιαδήποτε προβλήματα αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αναφορικά με τη συνεργασία τους μαζί με τις ανάλογες εισηγήσεις.

7.2.1. Συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

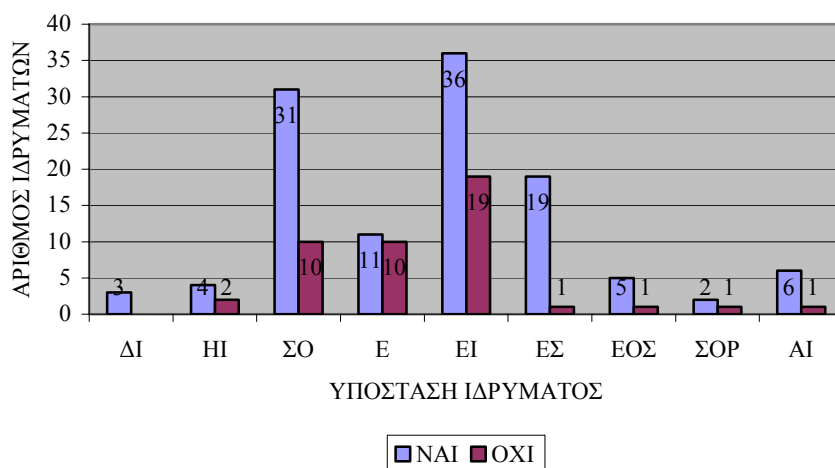
Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 101, ένα αξιόλογο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (72%) έχουν αναπτύξει κάποιο είδος συνεργασίας με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 101
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 102, τα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν αναπτύξει συνεργασίες με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ανήκουν στις κατηγορίες των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (31%) και των Συμβουλευτικών Οίκων (27%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 102
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

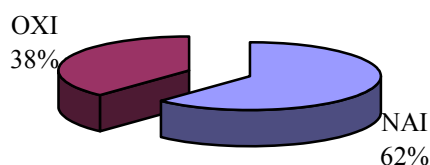
Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά επαρχία, όπως φαίνονται στον Πίνακα 48, είναι φανερό ότι σε αριθμό τα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν συνεργασίες, εδρεύουν στην επαρχία Λευκωσίας ενώ σαν ποσοστό στο σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε κάθε επαρχία, αυτά εντοπίζονται στην επαρχία Αμμοχώστου και Λάρνακας. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε όλες τις επαρχίες τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν συνάψει συνεργασίες με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Πρόσθετα, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που δεν έχουν αναπτύξει συνεργασίες ανήκουν στις επαρχίες Λεμεσού (41%) και Πάφου (37%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 48
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΗΜΕΡΑ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	83	73	31	27	114	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	13	59	9	41	22	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	15	88	2	12	17	100
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	1	100	-	-	1	100
ΠΑΦΟΣ	5	63	3	37	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	117	72	45	28	162	100

Σύμφωνα όμως με το Σχεδιάγραμμα 103, ποσοστό 62% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν έχουν αναπτύξει συνεργασίες μέχρι σήμερα, σκοπεύουν μέσα στο άμεσο μέλλον να αρχίσουν να συνεργάζονται με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Από αυτά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, σύμφωνα με τον Πίνακες 49 και 5.7 του Παραρτήματος 5, τα περισσότερα (54%) εδρεύουν στη Λευκωσία ενώ το 50% είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 103
ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΑΜΕΣΟ
ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ
ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΕΙ ΜΕ ΑΛΛΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Από τους οργανισμούς οι οποίοι δεν έχουν συνεργαστεί στο παρελθόν με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και δεν έχουν σκέψεις για τέτοια συνεργασία στο άμεσο μέλλον η πλειοψηφία (88%) ανήκουν και πάλι στη Λευκωσία και το 38% είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, ενώ ποσοστό 31% είναι Επιχειρήσεις. Αξιοσημείωτο είναι ότι όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της Πάφου που δεν έχουν αναπτύξει μέχρι σήμερα οποιαδήποτε συνεργασία, δήλωσαν ότι στο μέλλον θα αρχίσουν να συνεργάζονται με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 49
ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

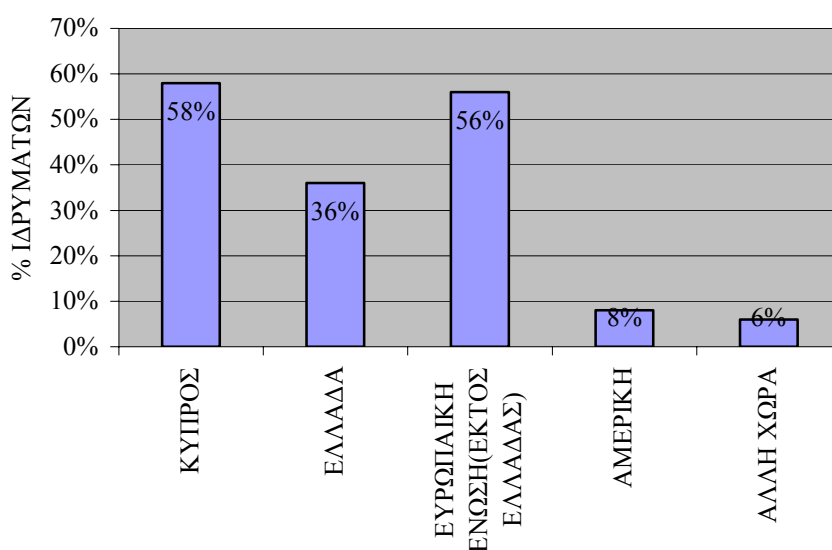
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ				ΣΥΝΟΛΟ			
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.		%	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%				
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	14	50	14	50	28	100		
ΛΕΜΕΣΟΣ	8	89	1	11	9	100		
ΛΑΡΝΑΚΑ	1	50	1	50	2	100		
ΠΑΦΟΣ	3	100	-	-	3	100		
ΣΥΝΟΛΟ	26	62	16	38	42	100		

Σημειώνεται ότι τρία από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που δεν έχουν μέχρι τώρα αναπτύξει οποιοδήποτε είδος συνεργασίας με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης δεν έχουν δώσει πληροφορίες σε σχέση με το εάν κάνουν σοβαρές σκέψεις για οποιαδήποτε συνεργασία στο μέλλον.

7.2.2. Χώρες προέλευσης συνεργασιών και αριθμός συνεργατών

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 104, ποσοστό 58% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία έχουν ήδη αναπτύξει συνεργασίες, συνεργάζονται με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της Κύπρου. Το αποτέλεσμα αυτό δεν αναμενόταν σε μεγάλο βαθμό γιατί υπήρχε η αντίληψη ότι τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δεν έχουν την τάση να συνεργάζονται με Κύπριους ανταγωνιστές τους.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 104
ΧΩΡΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Πρόσθετα, 56% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Κύπρου έχουν αναπτύξει συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Να σημειωθεί ότι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν έχει συμπεριληφθεί η Ελλάδα αφού η χώρα αυτή εξετάστηκε ξεχωριστά λόγω της ιδιαίτερης σχέσης μεταξύ Ελλάδας και Κύπρου και του μεγάλου αριθμού ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην Κύπρο που συνεργάζονται με τη χώρα αυτή.

Κάπως μεγάλο ποσοστό συνεργασίας ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (36%) παρατηρείται και στη συνεργασία με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που προέρχονται από την Ελλάδα. Το σχετικά ψηλό αυτό ποσοστό ίσως να οφείλεται και στην ελληνική γλώσσα.

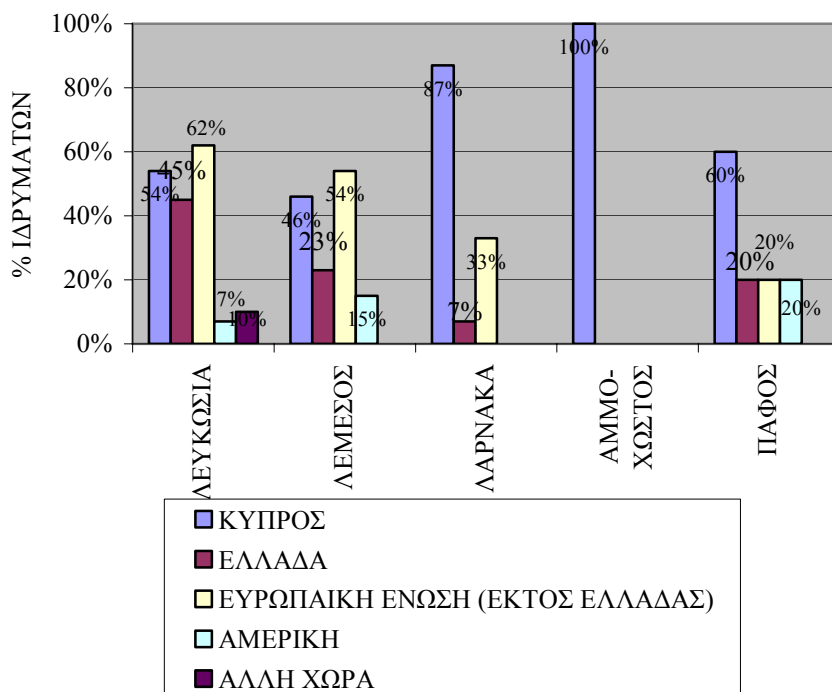
Το ποσοστό συνεργασιών με Αμερική και άλλες χώρες είναι περιορισμένο (8% και 6% αντίστοιχα). Το χαμηλό ποσοστό σε ότι αφορά τις συνεργασίες με την Αμερική εκτιμάται ότι οφείλεται κυρίως στη μεγάλη απόσταση και επομένως του μεγάλου κόστους που προκύπτει από την ύπαρξη μιας τέτοιας συνεργασίας καθώς και στη μη κατάλληλη ενημέρωση/πληροφόρηση. Όσον αφορά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία έχουν αναφέρει ότι συνεργάζονται με άλλες χώρες, οι χώρες οι οποίες αναφέρθηκαν είναι Ισραήλ, Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, Μπαχρέιν, χώρες της Νότιας Αφρικής, Ντουπάι και Ρωσία.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι κανένα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της έρευνας δεν έχει αναπτύξει συνεργασίες με χώρες της Άπω Ανατολής.

Εξετάζοντας τα πιο πάνω στοιχεία κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 105, παρατηρείται ότι τα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της Λευκωσίας (62%) και της Λεμεσού (54%) έχουν συνάψει συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενώ αρκετά έχουν συνεργαστεί με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της Κύπρου. Όσον αφορά τις υπόλοιπες επαρχίες, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν συνεργαστεί με ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της Κύπρου.

Στον πίνακα 5.8 γίνεται ανάλυση των στοιχείων κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Στις κατηγορίες των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης συνεργάζονται κυρίως με την Κύπρο. Στα Ημιδημόσια Ιδρύματα ο ίδιος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης συνεργάζονται με Κύπρο, Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση. Όσον αφορά τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, έχουν αναπτύξει συνεργασίες κυρίως με Κύπρο και Ελλάδα ενώ στα Δημόσια Ιδρύματα, Συμβουλευτικούς Οίκους, Επιχειρήσεις και Επαγγελματικούς Συνδέσμους, η πλειοψηφία συνεργάζονται με χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ακολουθούν η Κύπρος και η Ελλάδα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 105
ΧΩΡΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

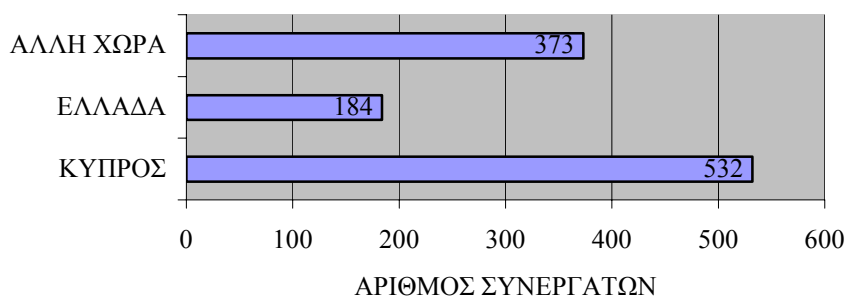


Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία συνεργάζονται με Αμερική και με άλλες χώρες, τα περισσότερα είναι Συμβουλευτικοί Οίκοι και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα τα οποία εδρεύουν στη Λευκωσία.

Στο Σχεδιάγραμμα 106 γίνεται ανάλυση σε σχέση με τον **αριθμό των συνεργατών** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τα προηγούμενα 3 χρόνια (1995-1997) για τις χώρες της Κύπρου, της Ελλάδας και οποιεσδήποτε άλλες χώρες. Όπως φαίνεται, ο μεγαλύτερος αριθμός συνεργατών προέρχεται από την Κύπρο (532 συνεργάτες ή 49%) και ακολουθεί ο αριθμός συνεργατών από άλλες χώρες εκτός Ελλάδας (373 συνεργάτες ή 34%).

Στις **επαρχίες** Λευκωσίας, Αμμοχώστου και Πάφου, ο μεγαλύτερος αριθμός συνεργατών προέρχεται από την Κύπρο ενώ στις επαρχίες Λεμεσού και Λάρνακας ο μεγαλύτερος αριθμός συνεργατών προέρχεται από άλλη χώρα εκτός Κύπρου και Ελλάδας. Εξετάζοντας τα στοιχεία κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ο μεγαλύτερος αριθμός συνεργατών για όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, εκτός των Επιχειρήσεων και των Συμβουλευτικών Οίκων, προέρχονται κυρίως από την Κύπρο. Στην περίπτωση των Συμβουλευτικών Οίκων και των Επιχειρήσεων οι συνεργάτες προέρχονται κυρίως από άλλες χώρες εκτός Κύπρου και Ελλάδας.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 106
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ
ΒΑΣΗ ΤΗ ΧΩΡΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΟΥΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

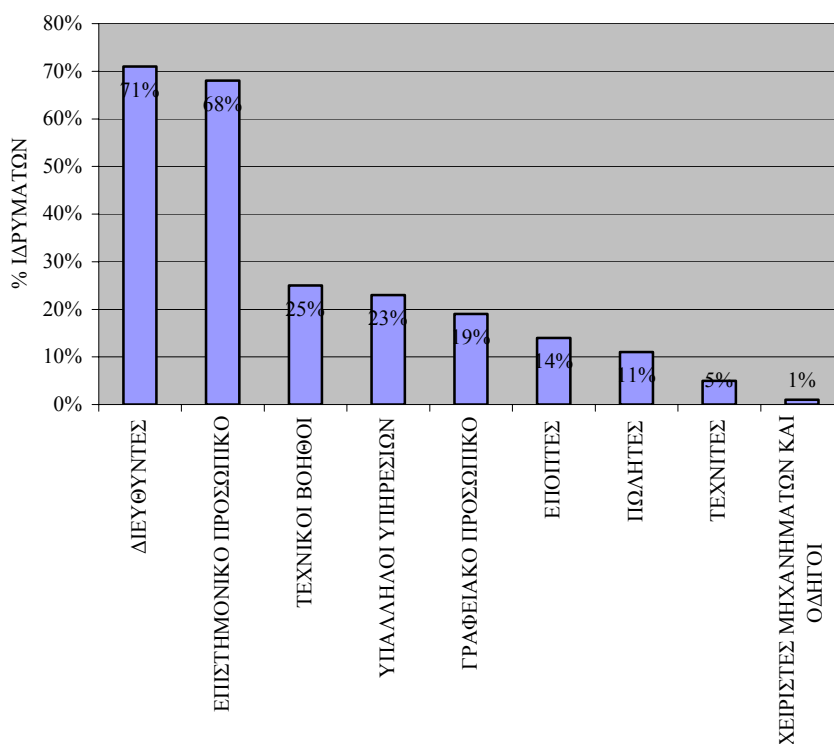


Στον πίνακα 5.9 αναλύεται ο αριθμός των συνεργατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με βάση τη χώρα προέλευσης τους κατά την περίοδο 1995-1997 κατά την επαρχία έδρας και κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

7.2.3. Συνεργασίες ιδρυμάτων κατά επαγγελματική κατηγορία

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 107, τα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης έχουν αναπτύξει συνεργασίες που αφορούν κυρίως τις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών (71%) και του επιστημονικού προσωπικού (68%). Το χαμηλότερο ποσοστό συνεργασιών ανήκει στους χειριστές μηχανημάτων και οδηγούς (1%) ενώ χαμηλά είναι τα ποσοστά και σε σχέση με τους επόπτες (14%), πωλητές (11%) και τεχνίτες (5%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 107
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ



Εξετάζοντας τις συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και **κατηγορία υπόστασης**, όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 5.10, φαίνεται ότι στην πλειοψηφία τους οι περισσότερες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν συνάψει τις περισσότερες συνεργασίες τους σε σχέση με τους διευθυντές και το επιστημονικό προσωπικό. Μόνο τα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης έχουν συνάψει κυρίως συνεργασίες για τους υπαλλήλους υπηρεσιών και το επιστημονικό προσωπικό. Σε σχέση με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, αυτές έχουν συνεργαστεί στον ίδιο βαθμό τόσο με διευθυντές και επιστημονικό προσωπικό όσο και με τεχνικούς βοηθούς και γραφειακό προσωπικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 50
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ					ΣΥΝΟΛΟ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π	
	%					
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	71	69	73	-	80	71
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	72	62	53	-	80	68
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	24	31	13	-	60	25
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	15	15	53	100	80	23
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	17	15	33	-	20	19
ΕΠΟΠΤΕΣ	16	8	13	-	-	14
ΠΩΛΗΤΕΣ	7	15	33	-	-	11
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	6	-	7	-	-	5
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	-	8	-	-	-	1
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	100	100	100	100	100	100

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος

Αναλύοντας τα στοιχεία κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνονται στον Πίνακα 50, οι περισσότερες συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

στη Λευκωσία αφορούσαν το επιστημονικό προσωπικό (72%) και τους διευθυντές (71%). Το ίδιο παρατηρείται και στη Λεμεσό όπου τα ποσοστά στις δύο επαγγελματικές κατηγορίες είναι 62% και 69% αντίστοιχα. Στη Λάρνακα η συνεργασία αφορούσε το διευθυντικό προσωπικό (73%), το επιστημονικό προσωπικό (53%) και τους υπαλλήλους υπηρεσιών (53%). Στην Πάφο ο αριθμός των συνεργασιών για τις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών, επιστημονικού προσωπικού και υπαλλήλων υπηρεσιών είναι ο ίδιος με ποσοστό 80%.

7.2.4. Προβλήματα συνεργασίας και σχετικές εισηγήσεις

Στο μέρος αυτό της μελέτης γίνεται ανάλυση τόσο των προβλημάτων που αντιμετωπίζονται στα πλαίσια των συνεργασιών όσο και των εισηγήσεων που έχουν δοθεί από τα ίδια τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για αντιμετώπιση τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν αναφέρει προβλήματα που αντιμετωπίζουν στις συνεργασίες τους καθώς και πιθανές εισηγήσεις είναι περιορισμένα. Συγκεκριμένα, προβλήματα συνεργασίας έχουν αναφέρει μόνο 26 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ενώ εισηγήσεις προήλθαν μόνο από 14. Τα προβλήματα που έχουν αναφερθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης φαίνονται κατά κατηγορία υπόστασης και επαρχία έδρας στους πίνακες 5.11 και 5.12 αντίστοιχα.

Το κυριότερο πρόβλημα που φαίνεται να αντιμετωπίζεται είναι η **καθυστέρηση που παρατηρείται στις πληρωμές**. Το πρόβλημα αυτό έχει αναφερθεί κυρίως από Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και Επαγγελματικούς Συνδέσμους της επαρχίας Λευκωσίας και Λάρνακας. Πρόσθετα, έχει αναφερθεί ότι ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με τα οποία συνεργάζονται, εκμεταλλεύονται τις ιδέες τους και τις χρησιμοποιούν στη συνέχεια για δικούς τους σκοπούς. Δεν υπάρχει επομένως η κατάλληλη **αξιοπιστία και εμπιστοσύνη** μεταξύ τους. Η διαπίστωση αυτή αναφέρθηκε από Συμβουλευτικούς Οίκους και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα τα οποία εδρεύουν στη Λευκωσία και Λεμεσό.

Σημαντικό είναι επίσης το **πρόβλημα της οικονομικής επιβάρυνσης**, η συνεργασία δηλαδή μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης διέπεται από μεγάλα κόστη. Αυτό έχει αναφερθεί από ιδρύματα/

οργανισμούς κατάρτισης της Λευκωσίας και Πάφου και είναι κυρίως Επιχειρήσεις και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Έχουν εντοπιστεί επίσης κάποια **προβλήματα επικοινωνίας** μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αυτό έχει αναφερθεί από δύο Συμβουλευτικούς Οίκους καθώς επίσης και από Εκπαιδευτικό Ίδρυμα και Επαγγελματικό Σύνδεσμο τα οποία εδρεύουν όλα στη Λευκωσία.

Σε σχέση με τις **εισηγήσεις για αντιμετώπιση των προβλημάτων** συνεργασίας που αναφέρθηκαν, 3 από τα 14 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν ανταποκριθεί στην υποβολή εισηγήσεων έχουν αναφέρει όπως γίνονται διευθετήσεις για τέτοιους τρόπους πληρωμής έτσι ώστε να γίνεται πιο έγκαιρα η πληρωμή των επιχορηγήσεων, όπως για παράδειγμα με την έναρξη του προγράμματος και όχι αφού ολοκληρωθεί. Πρόσθετα, μια άλλη εισήγηση που έχει εκφραστεί από τρία ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης είναι να αξιολογούνται οι συνεργάτες-εκπαιδευτές των προγραμμάτων κατάρτισης από την Αρχή έτσι ώστε η Αρχή να δίδει ανάλογα σχόλια/παρατηρήσεις.

Δύο ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν επίσης εκφράσει την άποψη όπως βοηθά η Αρχή στο να έρχονται τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης σε επαφή μεταξύ τους, διαθέτοντας για παράδειγμα κατάλογο των θεμάτων κατάρτισης στα οποία εξειδικεύεται το κάθε ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης καθώς και στοιχεία/πληροφορίες για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης έτσι ώστε να μπορούν να προσεγγίζονται εύκολα.

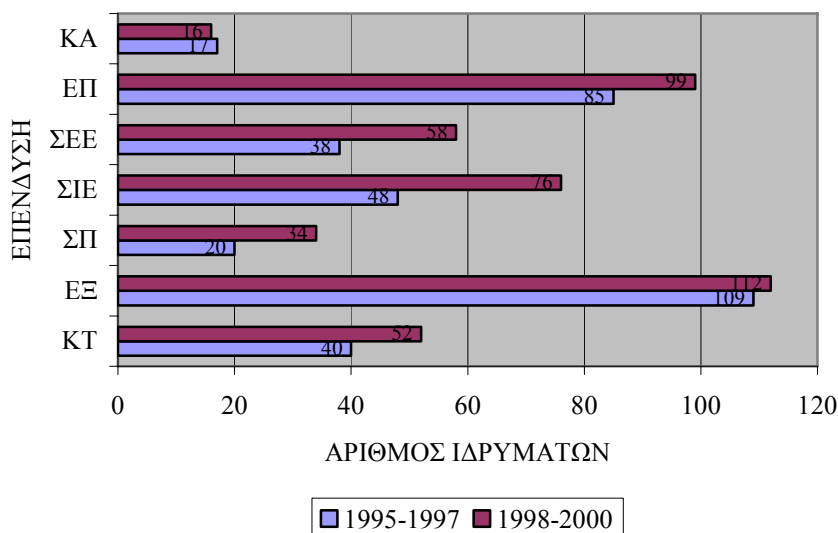
7.3. Επενδύσεις

Με στόχο την αναβάθμιση τόσο της ποιότητας όσο και της ποσότητας της παρεχόμενης κατάρτισης στην Κύπρο είναι αναγκαίο να γίνονται συνεχώς νέες επενδύσεις. Με τον όρο επενδύσεις δεν εννοείται απλά η τοποθέτηση κεφαλαίων για νέο εξοπλισμό, κτιριακές εγκαταστάσεις κλπ, αλλά και η διάθεση κονδυλίων για την επιμόρφωση του προσωπικού και για οποιεσδήποτε συνεργασίες.

Στο Σχεδιάγραμμα 108 παρουσιάζονται διαγραμματικά οι επενδύσεις που έχουν γίνει κατά την περίοδο 1995-1997 από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και αυτές που προγραμματίζονται να γίνουν κατά την περίοδο 1998-2000. Σύμφωνα με τα στοιχεία του

Σχεδιαγράμματος, τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που δεν είχαν κάνει οποιοδήποτε επενδύσεις ήταν 17 από τα 146 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν δώσει στοιχεία, ενώ για την περίοδο 1998-2000 είναι 16 από τα 150 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 108
ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΓΙΝΕΙ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997 ΚΑΙ ΠΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΝΤΑΙ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000 ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



ΚΤ: Κτίρια ΕΞ: Εξοπλισμός ΣΠ: Σύστημα ποιότητας ΣΙΕ: Συνεργασία με ίδρυμα εξωτερικού ΣΕΕ: Συνεργασία με ειδικό εμπειρογνώμονα ΕΙ: Επιμόρφωση προσωπικού ΚΑ: Καμιά

Με βάση τα στοιχεία του Σχεδιαγράμματος 108, ποσοστό 75% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν κάνει κατά την περίοδο **1995-1997** επενδύσεις για εξοπλισμό και 58% έχουν κάνει επενδύσεις για την επιμόρφωση του προσωπικού τους. Από τα στοιχεία αυτά είναι φανερό η σημασία που δίδεται ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια στον ανθρώπινο παράγοντα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της Κύπρου έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν ότι με στόχο την αναβάθμιση και την

επιτυχία του ιδρύματος/οργανισμού τους χρειάζεται να γίνονται συνεχείς επενδύσεις για βελτίωση της ποιότητας και αναβάθμιση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού. Σημαντικός αριθμός επενδύσεων έχει γίνει επίσης σε σχέση με συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού (33% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης).

Συγκρίνοντας τις επενδύσεις που έχουν γίνει από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με τις επενδύσεις που προγραμματίζονται να γίνουν στα επόμενα 3 χρόνια (1998-2000), παρατηρείται ότι γενικά ακολουθείται η ίδια τάση. Δίδεται δηλαδή προτεραιότητα στις επενδύσεις για εξοπλισμό (75%) και ακολουθούν οι επενδύσεις για επιμόρφωση του προσωπικού (66%) και για συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού (51%).

Αξίζει επίσης να σημειωθεί η μεγάλη αύξηση μεταξύ των δύο περιόδων στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν επιλέξει για επένδυση τις συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού και με ειδικούς εμπειρογνώμονες. Στην πρώτη περίπτωση υπήρξε αύξηση κατά 58% και στη δεύτερη περίπτωση κατά 53%.

Τα στοιχεία σε σχέση με τις επενδύσεις που έχουν γίνει κατά την περίοδο 1995-1997 και που προγραμματίζονται να γίνουν κατά την περίοδο 1998-2000 αναλύονται κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον Πίνακα 51. Επενδύσεις έχουν γίνει από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για όλα τα υπό εξέταση στοιχεία με τις επενδύσεις για εξοπλισμό, επιμόρφωση προσωπικού και συνεργασία με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού να είναι οι σημαντικότερες σε όλες τις επαρχίες, τόσο για την περίοδο 1995-1997 όσο και για την περίοδο 1998-2000. Εξαίρεση αποτελεί η επαρχία Αμμοχώστου όπου δεν έχουν γίνει και ούτε προγραμματίζονται να γίνουν οποιεσδήποτε επενδύσεις.

Σημαντική επένδυση για την περίοδο 1995-1997 ήταν και τα κτίρια για τις επαρχίες της Λεμεσού και Πάφου ενώ για την περίοδο 1998-2000 σημαντικές επενδύσεις για την επαρχία της Πάφου είναι και το σύστημα ποιότητας και η συνεργασία με ειδικό εμπειρογνώμονα. Μεγάλη αύξηση στον αριθμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μεταξύ των δύο περιόδων παρατηρείται για τη συνεργασία με

ίδρυμα/οργανισμό του εξωτερικού για τις επαρχίες της Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 51
ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΓΙΝΕΙ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ
1995-1997 ΚΑΙ ΠΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΝΤΑΙ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΚΑΤΑ
ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000 ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΕΝΔΥΣΗ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ									
	Λ		ΛΕ		ΛΑ		Α		Π	
	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2
ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ										
ΚΤΙΡΙΑ	25	35	9	7	3	5	-	-	3	5
ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	73	73	17	18	13	14	-	-	6	7
ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	12	10	4	11	3	6	-	-	1	7
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΙΔΡΥΜΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ	35	46	6	15	5	10	-	-	2	5
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑ	24	31	7	11	5	9	-	-	2	7
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	52	60	16	18	10	13	-	-	7	8
ΚΑΜΜΙΑ	14	15	-	-	1	-	1	1	1	-
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	99	103	21	21	17	17	1	1	8	8

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος
Π1: 1995-1997 Π2: 1998-2000

Σε σχέση με τα στοιχεία του πίνακα 5.13, όπου φαίνονται οι επενδύσεις που έχουν γίνει κατά την περίοδο **1995-1997** κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι φανερό η σημασία που δόθηκε από κάθε κατηγορία ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης για επενδύσεις σε εξοπλισμό και επιμόρφωση του προσωπικού. Εξάιρεση αποτελούν οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι, όπου οι περισσότεροι έχουν δώσει μεν περισσότερη σημασία στην επιμόρφωση του προσωπικού τους (46%) αλλά ακολουθούν οι επενδύσεις για τη συνεργασία τους με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού (31%) και με ειδικό εμπειρογνώμονα (31%) παρά για επενδύσεις σε εξοπλισμό όπως οι υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Σημαντικό ποσοστό (31%) των

Συνδέσμων αυτών έχουν επίσης δηλώσει ότι δεν έχουν κάνει οποιαδήποτε επένδυση μέσα στα τελευταία 3 χρόνια.

Σε σχέση με τις επενδύσεις που προγραμματίζονται να γίνουν μέσα στην περίοδο **1998-2000**, χρειάζεται να σημειωθεί ότι η τάση που έχει αναφερθεί πιο πάνω, όπου δίδεται από τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης προτεραιότητα στις επενδύσεις για εξοπλισμό, την επιμόρφωση του προσωπικού και τις συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού ισχύει για τους Συμβουλευτικούς Οίκους, τις Επιχειρήσεις, τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους. Να σημειωθεί όμως ότι στις Επιχειρήσεις, σημαντική επένδυση παρουσιάζεται να είναι τα κτίρια (40%) ενώ στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους η συνεργασία με ειδικούς εμπειρογνώμονες (50%).

Ποσοστό 67% των Δημόσιων Ιδρυμάτων δεν προγραμματίζουν οποιεσδήποτε επενδύσεις κατά την περίοδο 1998-2000 ενώ ποσοστό 60% των Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων προγραμματίζουν επενδύσεις για συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού και με ειδικούς εμπειρογνώμονες καθώς επίσης και για την επιμόρφωση του προσωπικού τους. Τις ίδιες επενδύσεις προγραμματίζουν και αρκετοί Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι. Στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, πέραν από την επένδυση για εξοπλισμό (100%) και επιμόρφωση προσωπικού (67%) προγραμματίζονται και επενδύσεις σε κτίρια (67%). Τέλος, ποσοστό 57% των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης προγραμματίζουν επενδύσεις για εξοπλισμό, επιμόρφωση προσωπικού και συνεργασίες με ειδικούς εμπειρογνώμονες.

7.4. Νέες μορφές κατάρτισης

Με τον όρο νέες μορφές κατάρτισης εννοούνται οποιεσδήποτε μορφές κατάρτισης οι οποίες δε χρησιμοποιούνται σε μεγάλο βαθμό από τις κυπριακές επιχειρήσεις. Παραδείγματα αυτών μπορεί να θεωρηθεί η ανοικτή και εξ αποστάσεως μάθηση όπου οι καταρτιζόμενοι δεν έχουν κατ'ανάγκη άμεση επαφή με τον εκπαιδευτή. Μπορούν δηλαδή να παρακολουθούν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης από το σπίτι ή από το χώρο εργασίας τους μέσω του προσωπικού τους ηλεκτρονικού

υπολογιστή χρησιμοποιώντας το διαδίκτυο κατά το δικό τους ελεύθερο χρόνο ή σε χρόνο τον οποίο καθορίζουν οι ίδιοι.

Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης εκτιμούν ότι με την υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων και των εργοδοτούμενων τους για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης αναμένεται να βελτιωθεί από πολύ μέχρι πάρα πολύ (27%), το ενδιαφέρον δεν αναμένεται να βελτιωθεί καθόλου ή θα βελτιωθεί λίγο (46%) και 24% πιστεύει ότι η υιοθέτηση τέτοιων μορφών κατάρτισης θα έχει μέτρια επίπτωση στη βελτίωση του ενδιαφέροντος. Το υπόλοιπο 3% δήλωσε ότι δεν είναι σε θέση να εκφέρει άποψη. Τα στοιχεία αυτά φαίνονται αναλυτικότερα στον πίνακα 5.14. Οι εκτιμήσεις αυτές δεν φαίνεται να διαφέρουν σημαντικά από τα αποτελέσματα της ανάλυσης των στοιχείων κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Οι εκτιμήσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά **επαρχία έδρας** φαίνεται να έχουν κάποια σχέση με το πόσο απομακρυσμένη είναι μια περιοχή. Για την περίπτωση της επαρχίας Πάφου που είναι κάπως απομακρυσμένη σε σχέση με τις υπόλοιπες επαρχίες, οι εκτιμήσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν την έδρα τους στην επαρχία αυτή είναι ότι η υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης θα πρέπει να αναμένεται ότι θα βελτιώσει σε μεγάλο βαθμό το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης. Οι πληροφορίες κατά επαρχία έδρας φαίνονται αναλυτικά στον πίνακα 5.15.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας σε σύγκριση με τα αντίστοιχα αποτελέσματα των τριών πρόσφατων ερευνών της Αρχής για τους τομείς της Μεταποίησης, Κατασκευών και Υπηρεσιών φαίνεται να έχουν κάποια απόκλιση. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 52. Όπως και στην περίπτωση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έτσι και στους τομείς των Κατασκευών και των Υπηρεσιών το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων δήλωσαν ότι το ενδιαφέρον για συμμετοχή θα βελτιωθεί λίγο ή καθόλου. Στην περίπτωση της Μεταποίησης αξιοπρόσεκτο είναι το κάπως αυξημένο ποσοστό επιχειρήσεων (33%) που δήλωσαν ότι το ενδιαφέρον θα βελτιωθεί πολύ/πάρα πολύ, αν και ταυτόχρονα ένα ποσοστό 32% δεν πιστεύουν ότι η εισαγωγή νέων μορφών

κατάρτισης θα βελτιώσει σημαντικά το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης και το μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων που δήλωσαν ότι δεν ξέρουν αν τελικά η υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης θα βελτιώσει το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης. Το μεγάλο αυτό ποσοστό μάλλον θα πρέπει να σημαίνει και άγνοια αναφορικά με τις νέες μορφές κατάρτισης. Πιο κοντά στα αποτελέσματα της έρευνας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη για τις Υπηρεσίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 52
ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΤΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ/ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ ΓΙΑ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ
ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΒΑΘΜΟΣ	ΜΕΤ	ΚΑΤ	ΥΠ	ΙΔΡ
ΚΑΘΟΛΟΥ/ ΛΙΓΟ	32%	36%	48%	46%
ΜΕΤΡΙΑ	14%	12%	22%	24%
ΠΟΛΥ/ ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	33%	20%	20%	27%
ΔΕΝ ΞΕΡΩ	21%	33%	8%	3%
ΣΥΝΟΛΟ	100%	100%	100%	100%

ΜΕΤ: Μεταποίηση ΚΑΤ: Κατασκευές ΥΠ: Υπηρεσίες
 ΙΔΡ: Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Αναφορικά με τις εκτιμήσεις για την αποτελεσματικότητα της αξιοποίησης νέων μορφών κατάρτισης σε προγράμματα κατάρτισης **κατά επαγγελματική κατηγορία** εντοπίζεται ότι αν και γενικά αυτή αναμένεται να είναι κάπως περιορισμένη, εντούτοις η αποτελεσματικότητα φαίνεται να είναι διαφορετική για την κάθε μια από αυτές. Εκτιμάται ότι η αποτελεσματικότητα θα είναι κάπως πιο μεγάλη στις επαγγελματικές κατηγορίες διευθυντών, επιστημονικού προσωπικού και τεχνικών βοηθών, μικρότερη για το γραφειακό προσωπικό, υπαλλήλους υπηρεσιών, πωλητές και επόπτες και πολύ

περιορισμένη στους τεχνίτες και χειριστές μηχανημάτων και οδηγών. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται σε μεγαλύτερη λεπτομέρεια στον πίνακα 5.16. Οι εκτιμήσεις θα πρέπει να έχουν σχέση, μεταξύ άλλων, με το επίπεδο μόρφωσης, τη μισθοδοσία, το ενδιαφέρον και τα κίνητρα για συνεχή και δια βίου κατάρτιση. Αξιοσημείωτο είναι ότι σε γενικές γραμμές οι εκτιμήσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης συνάδουν με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων στα πλαίσια των πρόσφατων ερευνών της Αρχής που έγιναν για τους τομείς της Μεταποίησης, των Κατασκευών και των Υπηρεσιών.

8. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από το επιχειρηματικό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν και αναπτύσσονται. Η επιτυχία τους δηλαδή οφείλεται στο ίδιο το επιχειρηματικό περιβάλλον, ανάλογα με το βαθμό και τη δυνατότητα που έχει να επηρεάσει τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι το επιχειρηματικό περιβάλλον είναι αυτό που διαμορφώνει τους ρυθμούς ανάπτυξης του κάθε ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης γιατί το καθένα από αυτά όπως και κάθε άλλη επιχείρηση οποιουδήποτε άλλου τομέα, έχει διαφορετικές αντιλήψεις και δυνατότητες αξιοποίησης των θεσμών, της υποδομής και άλλων παραγόντων που προσφέρει το συγκεκριμένο περιβάλλον.

Στο επιχειρηματικό περιβάλλον των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σημαντικό ρόλο έχει να διαδραματίσει και η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου αφού δίδει επιχορηγήσεις για ένα σημαντικό αριθμό προγραμμάτων που προσφέρονται στην αγορά κατάρτισης καθώς και για ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης. Επομένως, η Αρχή με αυτό τον τρόπο έχει βοηθήσει στην ανάπτυξη υφιστάμενων ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και στη δημιουργία και λειτουργία μεγάλου αριθμού νέων ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην αγορά.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αξιολόγηση του βαθμού αξιοποίησης των διαφόρων Σχεδίων και άλλων Δραστηριοτήτων της Αρχής που μπορούν να αξιοποιήσουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης. Πρόσθετα, παρουσιάζονται και αναλύονται διάφορα στοιχεία που συνθέτουν, ορίζουν ή διαμορφώνουν το ευρωπαϊκό επιχειρηματικό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργούν και αναπτύσσονται τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

8.1. Πολιτικές και υποδομή παροχής βοήθειας

Σε αυτό το υποκεφάλαιο αναλύεται ο βαθμός αξιοποίησης από τα ίδια τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης διαφόρων Σχεδίων και Δραστηριοτήτων της Αρχής για την κατάρτιση του προσωπικού τους. Γίνεται επίσης διερεύνηση της βοήθειας που παρέχεται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης μέσω του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης καθώς και των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας που επιχορηγούνται από την Αρχή. Πρόσθετα, αναλύεται κατά πόσο τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν μέσα στα τελευταία 3 χρόνια (1995-1997) χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης.

8.1.1. Αξιοποίηση Σχεδίων της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

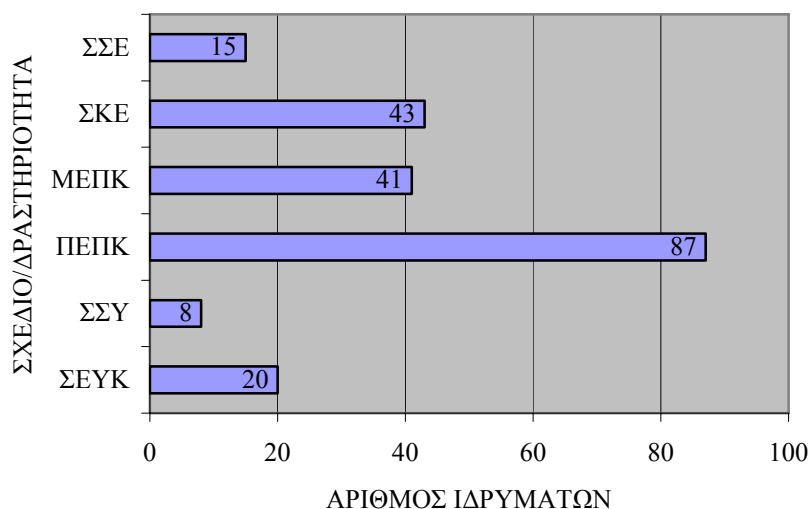
Στο μέρος αυτό γίνεται αξιολόγηση κατά πόσο έχουν αξιοποιηθεί μέχρι σήμερα τα Σχέδια και Δραστηριότητες της Αρχής από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την κατάρτιση του προσωπικού τους. Συγκεκριμένα, γίνεται αξιολόγηση των ακόλουθων Σχεδίων/Δραστηριοτήτων: Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης, Σχέδιο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών, Πολυεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης, Μονοεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης, Σχέδιο Κατάρτισης στο Εξωτερικό και Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων/M.I.M.

Στο Σχεδιάγραμμα 109 φαίνεται ο συνολικός αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν αξιοποιήσει μέχρι το Μάρτιο του 1998 κάθε ένα από τα Σχέδια/Δραστηριότητες της Αρχής. Να σημειωθεί ότι 33% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν έχουν αξιοποιήσει οποιοδήποτε από τα Σχέδια της Αρχής.

Όπως φαίνεται από το Σχεδιάγραμμα, το Σχέδιο/Δραστηριότητα της Αρχής που έχει αξιοποιηθεί από την πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην κατάρτιση του προσωπικού τους είναι τα Πολυεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης. Αυτή η Δραστηριότητα φαίνεται να ήταν η σημαντικότερη για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε όλες τις επαρχίες εκτός της Αμμοχώστου, επαρχία η οποία δε φαίνεται να έχει αξιοποιήσει μέχρι

σήμερα κάποιο από τα Σχέδια/Δραστηριότητες της Αρχής που εξετάζονται.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 109
ΣΧΕΔΙΑ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΠΟΥ
ΕΧΟΥΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΘΕΙ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥΣ



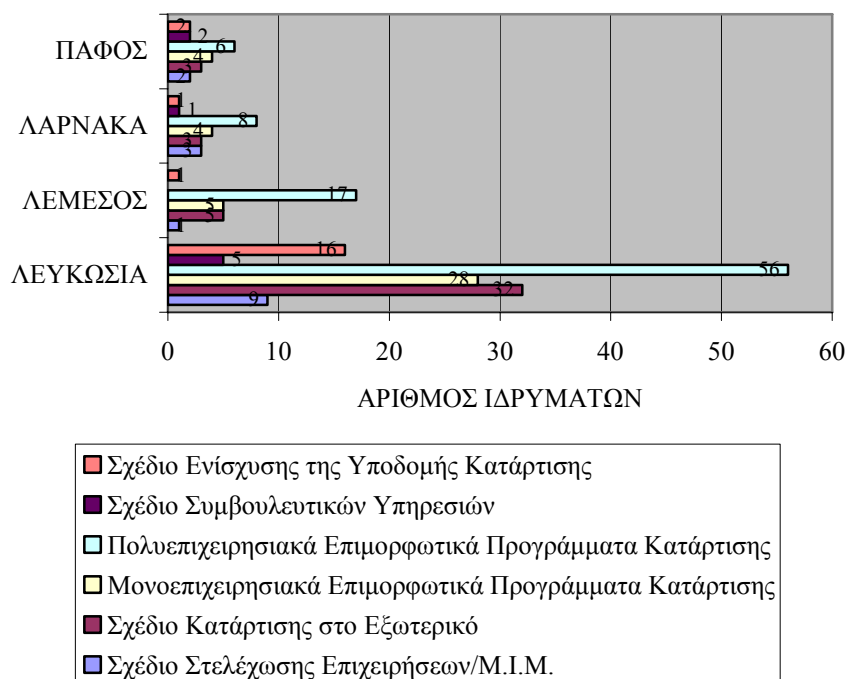
ΣΕΥΚ: Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης Συμβουλευτικών Υπηρεσιών ΠΕΠΚ: Πολυεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης ΜΕΠΚ: Μονοεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης ΣΚΕ: Σχέδιο Κατάρτισης στο Εξωτερικό ΣΣΕ: Σχέδιο Στελέχωσης Επιχειρήσεων/M.I.M. ΣΣΥ: Σχέδιο

Η αξιοποίηση των Σχεδίων/Δραστηριοτήτων της Αρχής για την κατάρτιση του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την επαρχία έδρας φαίνεται διαγραμματικά στο Σχεδιάγραμμα 110.

Η Δραστηριότητα των **Πολυεπιχειρησιακών Επιμορφωτικών Προγραμμάτων Κατάρτισης** φαίνεται να ήταν μέχρι σήμερα η περισσότερο αξιοποιημένη Δραστηριότητα της Αρχής για όλες τις κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτός από τα Δημόσια Ιδρύματα αφού κανένα ίδρυμα αυτής της κατηγορίας δεν

έχει αξιοποιήσει μέχρι το Μάρτιο του 1998 τα Πολυεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης. Αυτό μάλλον οφείλεται και στο γεγονός ότι τα Δημόσια Ιδρύματα δε δικαιούνται οποιαδήποτε επιχορήγηση από την Αρχή για τη συμμετοχή προσωπικού τους σε Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης. Η αξιοποίηση των Σχεδίων κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται στον πίνακα 6.1.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 110
ΣΧΕΔΙΑ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ
ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΘΕΙ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Σημαντικά Σχέδια/Δραστηριότητες από πλευράς αξιοποίησης τους από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την κατάρτιση του προσωπικού τους φαίνεται να είναι επίσης το **Σχέδιο Κατάρτισης στο Εξωτερικό** καθώς και η παρακολούθηση **Μονοεπιχειρησιακών**

Επιμορφωτικών Προγραμμάτων Κατάρτισης. Τα Σχέδια αυτά είναι από τα πιο σημαντικά σε όλες τις επαρχίες και για τις περισσότερες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που δεν τα έχουν αξιοποιήσει καθόλου είναι τα Δημόσια Ιδρύματα και οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι. Οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, αν και έχουν αξιοποιήσει την παρακολούθηση Μονοεπιχειρησιακών Επιμορφωτικών Προγραμμάτων Κατάρτισης δεν έχουν αξιοποιήσει την Κατάρτιση στο Εξωτερικό ενώ η κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης έχουν αξιοποιήσει το Σχέδιο Κατάρτισης στο Εξωτερικό αλλά δεν έχουν οργανώσει κανένα Μονοεπιχειρησιακό Επιμορφωτικό Πρόγραμμα Κατάρτισης.

Το Σχέδιο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών δεν έχει χρησιμοποιηθεί από μεγάλο αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της έρευνας αναλαμβάνουν τα ίδια μελέτες ανθρώπινου δυναμικού για πελάτες τους με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο για αυτούς να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες άλλου συμβούλου στη διεκπεραίωση μελέτης για το δικό τους ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης. Βέβαια, μέχρι το Δεκέμβριο του 1997 υπήρχε πρόνοια στο Σχέδιο η οποία επέτρεπε στις επιχειρήσεις και ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης να διεκπεραιώσουν από μόνοι τους μελέτη ανθρώπινου δυναμικού που να αφορά τη δική τους επιχείρηση. Άλλος πιθανός λόγος του χαμηλού αυτού ποσοστού είναι το κριτήριο της απασχόλησης ατόμων στην επιχείρηση αφού επιχειρήσεις με απασχόληση λιγότερη των 10 ατόμων δεν δικαιούνται να επιχορηγηθούν από το Σχέδιο. Σημειώνεται ότι μόνο ποσοστό 12% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της έρευνας απασχολούν περισσότερα από 9 άτομα.

8.1.2. Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης

Το Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης σκοπό έχει την ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης των επιχειρήσεων και ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, με στόχο την κάλυψη των αναγκών κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού της οικονομίας ή της συγκεκριμένης επιχείρησης σε τομείς, επαγγέλματα ή θέματα που ενέχουν προτεραιότητα. Ο όρος Υποδομή Κατάρτισης περιλαμβάνει τεχνικό εξοπλισμό, οπτικοακουστικά μέσα και βοηθήματα,

προδιαγραφές/περιεχόμενα κατάρτισης και επιμόρφωση υπευθύνων κατάρτισης/εκπαιδευτών.

Εξετάζοντας κατά πόσο τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης γνωρίζουν το Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης έχει φανεί ότι η πλειοψηφία (73%) των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης γνωρίζουν για την ύπαρξη του Σχεδίου. Το ποσοστό όμως που γνωρίζουν την ύπαρξη του δε μπορεί να θεωρηθεί ικανοποιητικό λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ένας από τους κυριότερους συνεργάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι η Αρχή και επομένως έχουν εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν τα διάφορα Σχέδια που προσφέρονται. Πρόσθετα, το συγκεκριμένο Σχέδιο αφορά κυρίως τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αφού είναι η κυριότερη κατηγορία επιχειρήσεων που χρειάζονται αναβαθμισμένη υποδομή κατάρτισης.

Στον Πίνακα 53 φαίνεται συνολικά και κατά **επαρχία έδρας** ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που **γνωρίζουν για την ύπαρξη του Σχεδίου**.

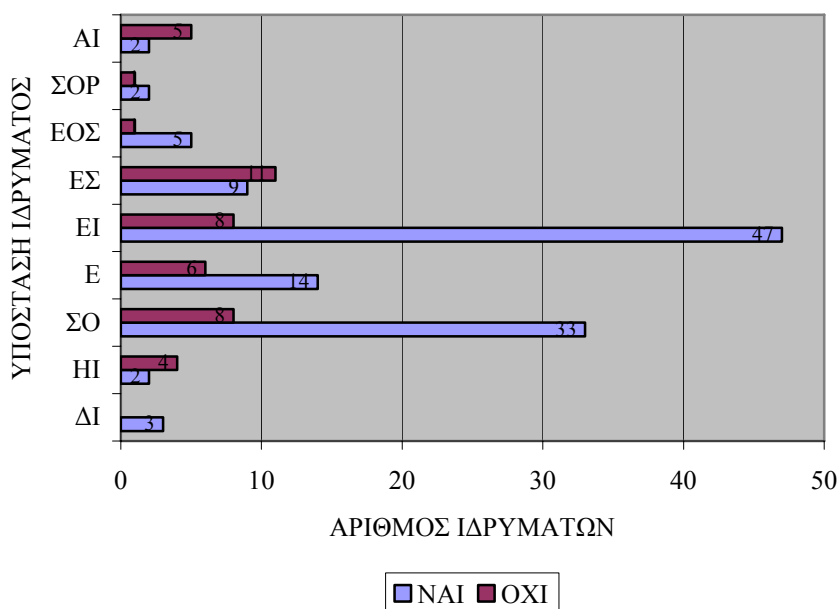
ΠΙΝΑΚΑΣ 53
ΓΝΩΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ
ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΓΝΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	83	73	30	27	113	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	15	68	7	32	22	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	15	88	2	12	17	100
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	-	-	1	100	1	100
ΠΑΦΟΣ	4	50	4	50	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	117	73	44	27	161	100

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που γνωρίζουν για το Σχέδιο

ανήκουν στην επαρχία Λάρνακας (88%) αντί στην επαρχία Λευκωσίας (73%) όπου στεγάζεται η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και η ίδια η Αρχή. Σχετικά χαμηλό είναι το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών της Πάφου που γνωρίζουν το Σχέδιο (50%) ενώ το ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης της Αμμοχώστου δε γνωρίζει επίσης για την ύπαρξη του Σχεδίου.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 111
ΓΝΩΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ
ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνεται διαγραμματικά στο Σχεδιάγραμμα 111, υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε ορισμένες κατηγορίες που δε γνωρίζουν για την ύπαρξη του Σχεδίου. Αυτά είναι κυρίως η κατηγορία των

Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης (71%), τα Ημιδημόσια Ιδρύματα (67%) και οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι (55%).

Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που γνωρίζουν για το Σχέδιο, μόνο ποσοστό 40% το έχουν **αξιοποιήσει** και είναι κυρίως ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της επαρχίας Λευκωσίας (77%) της κατηγορίας των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (47%) και Συμβουλευτικών Οίκων (30%).

Αναλυτικά στοιχεία για την αξιοποίηση από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης τους και κατά την επαρχία έδρας τους φαίνονται αντίστοιχα στον Πίνακα 54 και στον πίνακα 6.2.

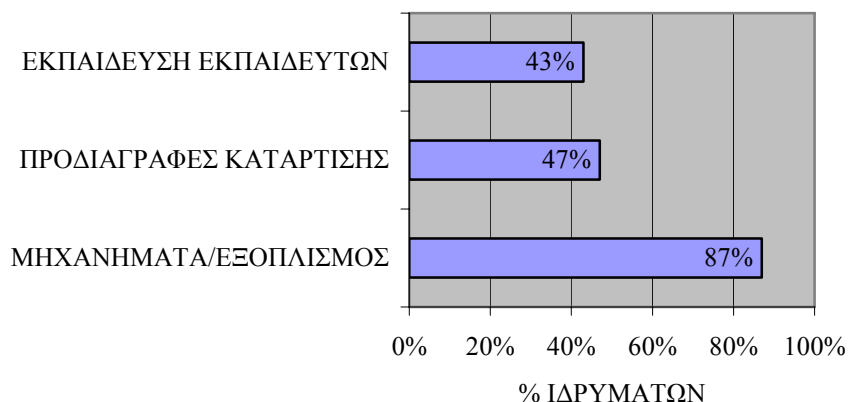
ΠΙΝΑΚΑΣ 54
ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ
ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	67	1	33	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	2	100	2	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	14	42	19	58	33	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	4	29	10	71	14	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	22	47	25	53	47	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	2	22	7	78	9	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	20	4	80	5	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	2	100	-	-	2	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	2	100	2	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	47	40	70	60	117	100

Αναλύοντας τα **στοιχεία υποδομής** για τα οποία τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν βοηθηθεί από το συγκεκριμένο Σχέδιο,

όπως φαίνονται στο Σχεδιάγραμμα 112, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν βοηθηθεί σε σχέση με την αγορά μηχανημάτων/εξοπλισμού (87%) ενώ ένας μικρότερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν βοηθηθεί σε σχέση με την ετοιμασία προδιαγραφών κατάρτισης (47%) και την εκπαίδευση των εκπαιδευτών (43%).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 112
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ
ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ
ΕΧΟΥΝ ΒΟΗΘΗΘΕΙ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Διαφοροποίηση από την πιο πάνω διαπίστωση επικρατεί στην **επαρχία** Λάρνακας όπου η εκπαίδευση των εκπαιδευτών ήταν το στοιχείο για το οποίο έχει βοηθηθεί το μεγαλύτερο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε αυτή την επαρχία (75%), ενώ κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης δεν έχει βοηθηθεί σε σχέση με τις προδιαγραφές κατάρτισης. Στην Πάφο, όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης τα οποία έχουν αξιοποιήσει το Σχέδιο φαίνεται να έχουν βοηθηθεί σε σχέση με όλα τα στοιχεία υποδομής που εξετάζονται.

Εξετάζοντας τα ίδια στοιχεία κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι οι περισσότερες Επιχειρήσεις έχουν βοηθηθεί από τα μηχανήματα/εξοπλισμό και την

εκπαίδευση εκπαιδευτών παρά από τις προδιαγραφές κατάρτισης, ενώ κανένας Επαγγελματικός Σύνδεσμος δεν έχει βοηθηθεί στην ετοιμασία προδιαγραφών κατάρτισης.

Τα στοιχεία του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης για τα οποία έχουν βοηθηθεί τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αναλύονται κατά την επαρχία έδρας και την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον πίνακα 6.3.

ΠΙΝΑΚΑΣ 55
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΒΟΗΘΕΙΑΣ ΠΟΥ ΕΙΧΑΝ ΑΠΟ
ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5,0
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	4,6
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	4,8
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	4,4
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	3,0
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	5,0
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	4,5
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	4,4
ΛΕΜΕΣΟΣ	4,6
ΛΑΡΝΑΚΑ	4,8
ΠΑΦΟΣ	5,0
ΣΥΝΟΛΟ	4,5

Βαθμός βοήθειας: 1: Καθόλου 2: Βοηθητικός σε μικρό βαθμό 3: Μέτριος
 4: Βοηθητικός 5: Πολύ βοηθητικός

Τέλος, έχει αξιολογηθεί ο **βαθμός βοήθειας** που τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης είχαν από το Σχέδιο. Στον Πίνακα 55 φαίνεται ο μέσος όρος αξιολόγησης του βαθμού βοήθειας που είχαν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης και

επαρχία έδρας. Συνολικά, είναι φανερό ότι το Σχέδιο ήταν μέχρι τώρα αρκετά βοηθητικό.

Οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν αξιολογήσει το Σχέδιο ως πολύ βοηθητικό είναι τα Δημόσια Ιδρύματα και οι Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ενώ μόνο η κατηγορία των Επαγγελματικών Συνδέσμων έχει αξιολογήσει το Σχέδιο ως μέτριο. Επίσης, όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της επαρχίας Πάφου έχουν αξιολογήσει το Σχέδιο σαν πολύ βοηθητικό.

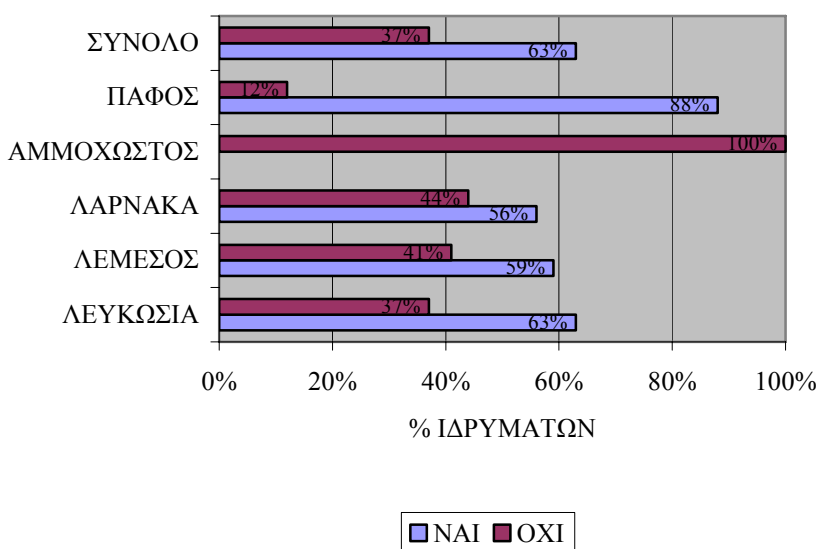
8.1.3. Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Ζωτικής Σημασίας

Στο μέρος αυτό γίνεται αξιολόγηση των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας τα οποία είναι μια νέα κατηγορία προγραμμάτων κατάρτισης που εισάχθηκε πρόσφατα. Η ιδιαιτερότητα των Προγραμμάτων αυτών αφορά το θεματολόγιο και τη δομή τους τα οποία είναι πρωτοποριακά. Περιλαμβάνουν θέματα ιδιαίτερης σημασίας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αύξηση της παραγωγικότητας γενικότερα στην Κύπρο και επομένως η πολιτική επιχορήγησης τους από την Αρχή διαφέρει από τα άλλα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα αφού το ύψος της επιχορήγησης για αυτά τα Προγράμματα είναι μεγαλύτερο.

Παρά το γεγονός ότι η Δραστηριότητα αυτή εισάχθηκε τον Ιανουάριο του 1997, μόλις το 63% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι γνωρίζουν για τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Ζωτικής Σημασίας.

Στο Σχεδιάγραμμα 113 φαίνεται το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία **γνωρίζουν** για την ύπαρξη των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης Ζωτικής Σημασίας τόσο συνολικά όσο και κατά την **επαρχία έδρας**. Σχετικά χαμηλό σε σύγκριση με τις άλλες επαρχίες είναι το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Λάρνακας (56%) και Λεμεσού (59%) που γνωρίζουν για την ύπαρξη αυτής της Δραστηριότητας. Το ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης της Αμμοχώστου δε φαίνεται να γνωρίζει αυτή τη Δραστηριότητα.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 113
ΓΝΩΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΩΝ
ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ



Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, όπως φαίνονται στον Πίνακα 56, χαμηλά είναι τα ποσοστά στην κατηγορία των Επιχειρήσεων (33%) καθώς και στην κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης (43%) αυτών που γνωρίζουν για την ύπαρξη των Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας, ενώ σχετικά χαμηλό είναι και το ποσοστό των Επαγγελματικών Συνδέσμων (55%). Αντίθετα στις κατηγορίες των Δημόσιων και Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων και των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων παρουσιάζονται τα ψηλότερα ποσοστά ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία γνωρίζουν για την ύπαρξη των Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας.

Από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία γνωρίζουν για τα Προγράμματα Ζωτικής Σημασίας, μόνο 32% από αυτά που έχουν απαντήσει στη σχετική ερώτηση έχουν **υποβάλει αιτήσεις** για την οργάνωση και έγκριση τέτοιων Προγραμμάτων, ποσοστό το οποίο θα

πρέπει να θεωρείται πολύ χαμηλό. Τα στοιχεία αυτά αναλύονται κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στο Σχεδιάγραμμα 114 και κατά την επαρχία έδρας τους στον Πίνακα 57.

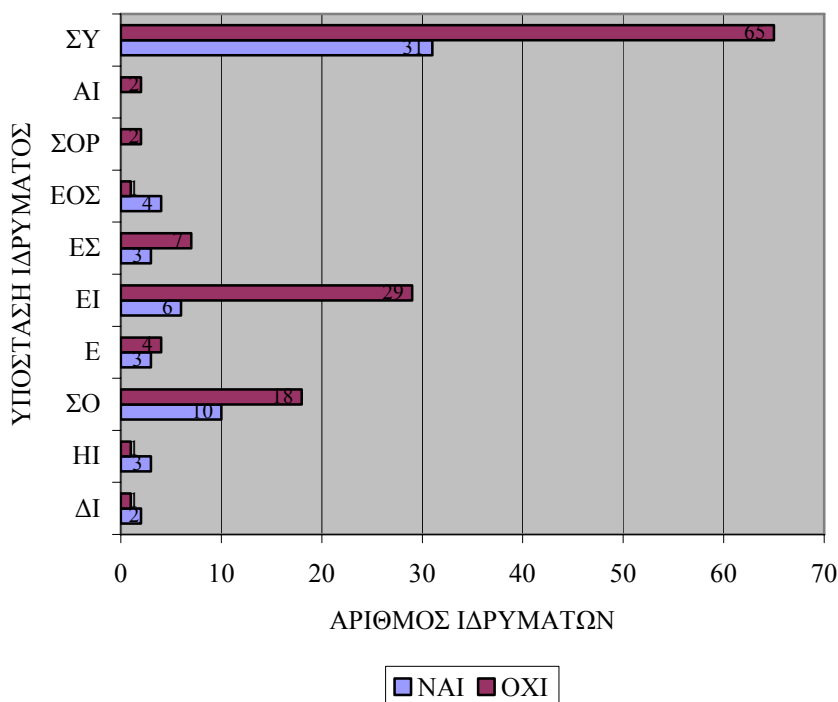
ΠΙΝΑΚΑΣ 56
ΓΝΩΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΩΝ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΓΝΩΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	100	-	-	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	83	1	17	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	29	71	12	29	41	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	7	33	14	67	21	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	36	67	18	33	54	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	11	55	9	45	20	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	5	83	1	17	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	2	67	1	33	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	43	4	57	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	101	63	60	37	161	100

Τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που έχουν υποβάλει αιτήσεις ανήκουν στην **κατηγορία** των Συμβουλευτικών Οίκων (32%) και Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (19%). Εξετάζοντας όμως τα ποσοστά αυτών των κατηγοριών με το σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε αυτές τις κατηγορίες που γνωρίζουν για αυτή τη Δραστηριότητα, παρατηρείται ότι τα ποσοστά αυτών που έχουν υποβάλει αιτήσεις είναι χαμηλά (35% και 17% αντίστοιχα). Σχετικά ψηλά είναι τα ποσοστά για τα Δημόσια (67%) και Ημιδημόσια Ιδρύματα (60%) καθώς επίσης και για τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους (80%). Καμιά αίτηση δεν έχει

υποβληθεί από την κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 114
ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ
ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΗ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ



ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι
 Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
 ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
 ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

Αναλύοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι το ποσοστό αυτών που έχουν υποβάλει αιτήσεις είναι χαμηλό σε όλες τις επαρχίες εκτός της Πάφου, όπου 57% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε αυτή την επαρχία τα οποία γνωρίζουν για την ύπαρξη της συγκεκριμένης Δραστηριότητας, έχουν υποβάλει σχετική αίτηση. Ο

μεγαλύτερος όμως αριθμός αιτήσεων προέρχεται από την επαρχία Λευκωσίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 57
**ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ
 ΕΓΚΡΙΣΗ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
 ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ**

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	22	32	46	68	68	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	3	23	10	77	13	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	2	25	6	75	8	100
ΠΑΦΟΣ	4	57	3	43	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	31	32	65	68	96	100

Από τα 31 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν αναφέρει ότι έχουν υποβάλει αιτήσεις για οργάνωση και έγκριση Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας, 15 από αυτά έχουν δώσει και εισηγήσεις για βελτίωση. Οι εισηγήσεις αυτές παραθέτονται στον πίνακα 6.4.

Όπως φαίνεται από τον πίνακα, μεταξύ άλλων αναφέρθηκαν εισηγήσεις που αφορούν:

- την ύπαρξη γρηγορότερης οικονομικής ανταπόκρισης από μέρους της Αρχής,
- την αύξηση του ύψους της επιχορήγησης,
- τον περιορισμό της γραφειοκρατίας,
- την ύπαρξη μεγαλύτερης ευελιξίας και
- τη μη υποχρεωτική ύπαρξη του ξένου εκπαιδευτή.

Να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες τροποποιήσεις που έχουν γίνει, το ανώτατο ύψος της επιχορήγησης έχει αυξηθεί και έχει περιληφθεί πρόνοια όπως δικαιούνται τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης να ζητούν από τους συμμετέχοντες πρόσθετο ποσό συμμετοχής, πέραν της επιχορήγησης της Αρχής, νοουμένου όμως ότι το πρόσθετο ποσό δεν επηρεάζει τη συμμετοχή ατόμων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι μέσα από τις απαντήσεις και τις εισηγήσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι υπάρχουν ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που γνωρίζουν για την ύπαρξη των Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας αλλά δεν είναι κατάλληλα ενημερωμένοι για τις συγκεκριμένες πρόνοιες του.

Σε σχέση με τα 65 ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που έχουν αναφέρει ότι δεν έχουν υποβάλει μέχρι σήμερα αιτήσεις για συμμετοχή στα Προγράμματα Ζωτικής Σημασίας, 47 (72%) από αυτά έχουν αναφέρει τους συγκεκριμένους λόγους, οι οποίοι παραθέτονται στον πίνακα 6.5.

Ο κυριότερος λόγος, τον οποίο ανέφεραν ποσοστό 32% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι το γεγονός ότι οι θεματικοί τομείς προτεραιότητας για τα Προγράμματα Ζωτικής Σημασίας δεν εμπίπτουν στις αρμοδιότητες τους. Ένας άλλος σημαντικός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αναφέρει είτε ότι έχουν αρχίσει να εξετάζουν το ενδεχόμενο οργάνωσης Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας και ίσως να υποβάλουν σύντομα σχετικές αιτήσεις (21%) ή ότι η δυνατότητα οργάνωσης Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας δεν έχει ακόμη μελετηθεί λεπτομερώς (17%).

8.1.4. Υπηρεσίες Συμβούλων για θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης

Η αξιοποίηση των Υπηρεσιών Συμβούλων σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης των ιδρυμάτων/οργανισμών τα τελευταία τρία χρόνια (1995-1997) κυμάνθηκε σε σχετικά χαμηλά επίπεδα. Τα στοιχεία της χρησιμοποίησης Υπηρεσιών Συμβούλων σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναλύονται κατά την επαρχία έδρας και την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στον Πίνακα 58.

Μόνο 34 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης, ποσοστό 22% αυτών που έχουν δώσει στοιχεία, χρησιμοποίησαν τέτοιες Υπηρεσίες και είναι κυρίως ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης της Λευκωσίας (68%), αρκετά από τα οποία είναι Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (41%). Αξίζει να σημειωθεί ότι κανένα Δημόσιο Ίδρυμα ή Συνδικαλιστική Οργάνωση έχει χρησιμοποιήσει τέτοιες Υπηρεσίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 58
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΙ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΕ
ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ
ΕΔΡΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	23	21	88	79	111	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	2	10	18	90	20	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	6	35	11	65	17	100
ΠΑΦΟΣ	3	37	5	63	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	34	22	122	78	156	100
ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ						
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	3	100	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	33	4	67	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	8	21	31	79	39	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	7	33	14	67	21	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	14	26	40	74	54	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	5	18	95	19	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	17	5	83	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	2	100	2	100
ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	17	5	83	6	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	34	22	122	78	156	100

Ο Πίνακας 59 δείχνει το μέσο όρο του **βαθμού ικανοποίησης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που χρησιμοποίησαν τέτοιες Υπηρεσίες Συμβούλου με βάση τα αποτελέσματα που είχαν στη βελτίωση της απόδοσης τους. Τα στοιχεία αυτά αναλύονται κατά την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

Από τα συνολικά αποτελέσματα, ποσοστό 19% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πιστεύουν ότι η βοήθεια που είχαν από τους Συμβούλους συνέβαλε λίγο ή καθόλου στη βελτίωση της απόδοσης τους. Αυτά τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης εντοπίζονται κυρίως στις **κατηγορίες** των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (50%) και των Συμβουλευτικών Οίκων (33%), αν και στο σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αυτών των δύο κατηγοριών, η πλειοψηφία τους ήταν αρκετά, μέχρι και πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη βοήθεια που τους παρείχαν οι Σύμβουλοι. Σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες Συμβούλου όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν μείνει αρκετά μέχρι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με τη βοήθεια που τους παρείχε ο Σύμβουλος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 59
ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ
ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΒΟΛΗΣ
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3,00
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	3,00
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	3,33
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3,67
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	3,00
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4,00
ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3,00
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	3,23
ΛΕΜΕΣΟΣ	4,00
ΛΑΡΝΑΚΑ	3,33
ΠΑΦΟΣ	4,00
ΣΥΝΟΛΟ	3,38

Βαθμός συμβολής: 1: Καθόλου 2: Λίγος 3: Αρκετός 4: Πολύ μεγάλος
5: Πάρα πολύ μεγάλος

Εξετάζοντας το μέσο όρο του βαθμού συμβολής των υπηρεσιών συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** φαίνεται ότι ο μεγαλύτερος βαθμός συμβολής παρατηρείται στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Αρκετός αλλά όχι πολύ μεγάλος βαθμός συμβολής παρατηρείται στα Ημιδημόσια Ιδρύματα, στους Συμβουλευτικούς Οίκους, στους Επαγγελματικούς Συνδέσμους και στα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης.

Εξετάζοντας τα στοιχεία αυτά κατά την **επαρχία έδρας** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, φαίνεται ότι σε κάθε επαρχία το ποσοστό που έχουν μείνει ικανοποιημένοι από τη βοήθεια που τους παρείχε ο Σύμβουλος είναι ψηλό και αυτό είναι ιδιαίτερα αισθητό στη Λεμεσό και Πάφο όπου όλα τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που έχουν χρησιμοποιήσει τις Υπηρεσίες αυτές, έχουν μείνει αρκετά μέχρι πάρα πολύ ικανοποιημένα. Τα στοιχεία αυτά φαίνονται από την εξέταση του μέσου όρου του βαθμού συμβολής όπου στη Λεμεσό και Πάφο εντοπίζεται συγκριτικά ο ψηλότερος μέσος όρος βαθμού συμβολής, ενώ ο χαμηλότερος ανήκει στην επαρχία Λευκωσίας.

8.2. Ευρωπαϊκή προοπτική

Οι σχέσεις της Κύπρου με την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) είχαν αρχίσει στις 19 Δεκεμβρίου 1972 με την υπογραφή της συμφωνίας σύνδεσης η οποία τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 1973. Όπως είναι γνωστό, η συμφωνία προέβλεπε την προοδευτική εξάλειψη όλων των εμποδίων στις εμπορικές συναλλαγές Κύπρου – Ε.Ε. και την εφαρμογή Τελωνειακής Ένωσης σε δύο στάδια. Το πρώτο στάδιο ολοκληρώθηκε το 1987, μετά την παράταση που είχε δοθεί λόγω της τουρκικής εισβολής, ενώ το δεύτερο στάδιο διαιρείται σε δύο φάσεις. Η πρώτη, που είχε διάρκεια 10 χρόνων, ολοκληρώθηκε το 1997 και προέβλεπε την ολοκλήρωση της Τελωνειακής Ένωσης με την προοδευτική κατάργηση των δασμών και την υιοθέτηση από την Κύπρο του κοινού εξωτερικού δασμολογίου για εισαγωγές από τρίτες χώρες. Κατά τη δεύτερη φάση της συμφωνίας σύνδεσης, η οποία άρχισε τον Ιανουάριο του 1998, η Κύπρος και η Ε.Ε. λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση της ελεύθερης κυκλοφορίας του συνόλου των προϊόντων που περιλαμβάνονται στη συμφωνία.

Κατά το 1990, η Κύπρος έχει υποβάλει αίτηση για πλήρη ένταξη στην Ε.Ε., πράγμα το οποίο αποτελεί αναμφίβολα μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις, ενώ στις 31 Μαρτίου 1998 έχει αρχίσει ο έλεγχος του βαθμού υιοθέτησης του κοινοτικού κεκτημένου από την Κύπρο (acquis screening) και στις 10 Νοεμβρίου 1998 έχουν αρχίσει οι ουσιαστικές ενταξιακές διαπραγματεύσεις για πλήρη ένταξη της Κύπρου στην Ε.Ε.

Αναμφίβολα, όλα αυτά τα γεγονότα που αφορούν την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου και την τελική ένταξη της Κύπρου στην Ε.Ε, αφορούν και τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Επομένως, θα ήταν χρήσιμο να εξεταστούν τόσο οι επιπτώσεις που είχαν οι τελευταίες ευρωπαϊκές εξελίξεις για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 όσο και αυτές που αναμένονται κατά την περίοδο 1998-2000. Πρόσθετα, εξετάζονται τα διάφορα ευρωπαϊκά προγράμματα τα οποία θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης.

8.2.1. Επιπτώσεις από την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου

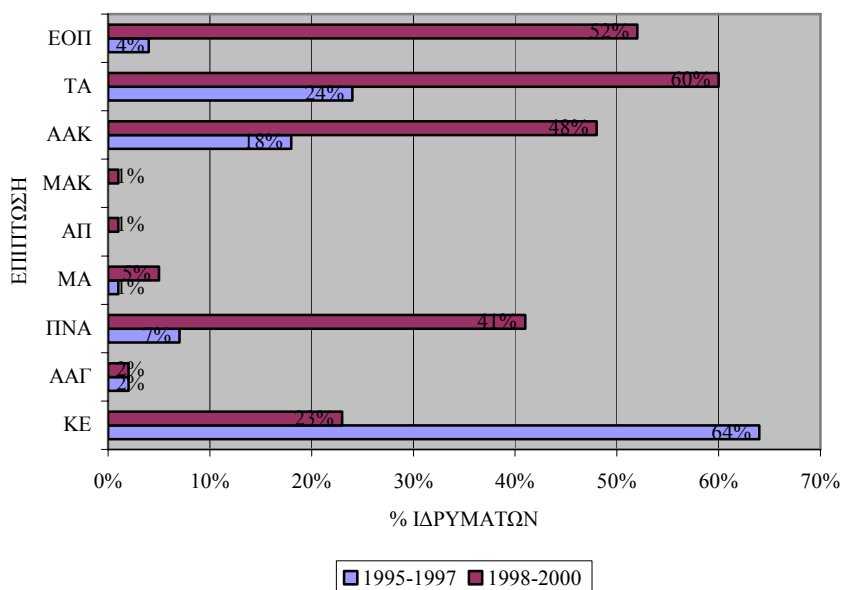
Στο Σχεδιάγραμμα 115 και στον Πίνακα 60 παρουσιάζονται οι επιπτώσεις που κατά την άποψη τους τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δέκτηκαν κατά την περίοδο 1995-1997 και αναμένεται να δεκτούν κατά την περίοδο 1998-2000 λόγω της Ευρωπαϊκής πορείας της Κύπρου.

Ποσοστό 64% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης **δεν είχαν επηρεαστεί καθόλου** μέσα στην περίοδο 1995-1997 από τις εξελίξεις σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ για την περίοδο 1998-2000 το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 23%. Αντίθετα, σημαντική αύξηση μεταξύ των δύο περιόδων σημειώνεται στη δυνατότητα πρόσβασης σε νέες αγορές, στην αύξηση στον αριθμό των καταρτιζομένων, στην τεχνολογική αναβάθμιση και στην εξασφάλιση οικονομικών πόρων.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι μέσα στην περίοδο 1995-1997 κανένα ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης δεν είχε οποιαδήποτε επίπτωση σε σχέση με την **απόλυση προσωπικού** του ή **μείωση στον αριθμό των καταρτιζομένων** σαν αποτέλεσμα της Ευρωπαϊκής πορείας της Κύπρου. Αντίθετα, ποσοστό 18% των ιδρυμάτων/

οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι σημειώθηκε αύξηση στον αριθμό των καταρτιζομένων.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 115
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΙΧΕ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΕΤΑΙ ΝΑ ΕΧΕΙ
Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΣΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



ΚΕ: Καμιά Επίπτωση ΑΑΓ: Απώλεια Αγορών ΠΝΑ: Πρόσβαση σε Νέες Αγορές
 ΜΑ: Μείωση της Ανταγωνιστικότητας ΑΠ: Απόλυση Προσωπικού
 ΜΑΚ: Μείωση στον Αριθμό των Καταρτιζομένων ΑΑΚ: Αύξηση στον Αριθμό των Καταρτιζομένων
 ΤΑ: Τεχνολογική Αναβάθμιση ΕΟΠ: Εξασφάλιση Οικονομικών Πόρων

Το μεγαλύτερο ποσοστό μεταβολής μεταξύ των δύο περιόδων έχει σημειώσει η **εξασφάλιση οικονομικών πόρων** όπου κατά το 1995-1997, μόνο 4% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είχαν αυτή την επίπτωση ενώ κατά την περίοδο 1998-2000, ποσοστό 52% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναμένουν την εξασφάλιση οικονομικών πόρων. Η μεγάλη αυτή αύξηση προέρχεται κυρίως από τους Συμβουλευτικούς Οίκους και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Μεγάλη αύξηση σημειώνεται επίσης για αυτή την επίπτωση και σε όλες τις επαρχίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 60
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

ΕΠΙΠΤΩΣΗ	1995-1997		1998-2000	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΚΑΜΜΙΑ ΕΠΙΠΤΩΣΗ	103	64	37	23
ΑΠΩΛΕΙΑ ΑΓΟΡΩΝ	3	2	3	2
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	12	7	67	41
ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	1	1	8	5
ΑΠΟΛΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	-	-	1	1
ΜΕΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	-	-	2	1
ΑΥΞΗΣΗ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	29	18	78	48
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ	38	24	97	60
ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ	6	4	84	52
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	162	100	162	100

Η **τεχνολογική αναβάθμιση** είναι επίσης μια από τις επιπτώσεις που αναμένουν να έχουν περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης μέσα στην περίοδο 1998-2000 (60%) από ό,τι είχαν μέσα στην περίοδο 1995-1997 (24%). Κάτι τέτοιο θα είναι πολύ σημαντικό για την κυπριακή οικονομία, γνωρίζοντας την άμεση ανάγκη που υπάρχει για τεχνολογική αναβάθμιση. Η επίπτωση αυτή έχει σημειώσει αύξηση κατά 155% και προέρχεται κυρίως και σε αυτή την περίπτωση από τις κατηγορίες των Συμβουλευτικών Οίκων και Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

Σημαντική αύξηση κατά 169% αναμένεται να υπάρχει και στην **αύξηση στον αριθμό των καταρτιζομένων**, πράγμα το οποίο δείχνει τη μεγαλύτερη σημασία που θα αρχίσει να αποδίδεται για θέματα κατάρτισης με την ενταξιακή πορεία της Κύπρου. Να σημειωθεί ότι και σε αυτή την περίπτωση η μεγάλη αυτή αύξηση προέρχεται κυρίως

από τους Συμβουλευτικούς Οίκους και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και σε επαρχιακό επίπεδο από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τα οποία στεγάζονται στην επαρχία Λευκωσίας.

Οι επιπτώσεις στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης από την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου αναλύονται κατά την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία έδρας στους πίνακες 6.6 και 6.7 αντίστοιχα.

8.2.2. Αξιοποίηση των Ευρωπαϊκών προγραμμάτων

Στο μέρος αυτό εξετάζεται κατά πόσο τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης γνωρίζουν τα διάφορα ευρωπαϊκά προγράμματα που μπορούν να αξιοποιήσουν και σε ποια από αυτά έλαβαν μέρος. Τα ευρωπαϊκά προγράμματα που είναι διαδεδομένα στην Κύπρο μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι κυρίως τα ακόλουθα: Leonardo Da Vinci, Socrates, Med – Invest, Europartenariat, Esprit και Interreg.

Στον Πίνακα 61 φαίνονται οι απαντήσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε σχέση με ποια ευρωπαϊκά προγράμματα γνωρίζουν καθώς και σε ποια έχουν λάβει μέρος. Εκτός από τα περισσότερο διαδομένα ευρωπαϊκά προγράμματα που έχουν αναφερθεί πιο πάνω, περιορισμένος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της τάξης του 7% γνωρίζουν και κάποια άλλα. Τα κυριότερα από αυτά είναι το Save, Inco-DC, Med-Campus, Ecos-Overture και Ecip.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα στον Πίνακα, το πρόγραμμα το οποίο γνωρίζει η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι το **Leonardo da Vinci** και είναι το πρόγραμμα με τη μεγαλύτερη συμμετοχή από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Τα αποτελέσματα αυτά ίσως να οφείλονται και στο γεγονός ότι η Αρχή αποτελεί την Εθνική Μονάδα Συντονισμού για το συγκεκριμένο πρόγραμμα με αποτέλεσμα να είναι πιο εύκολο για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης να ενημερωθούν και να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα αυτό λόγω της σχέσης τους με την Αρχή.

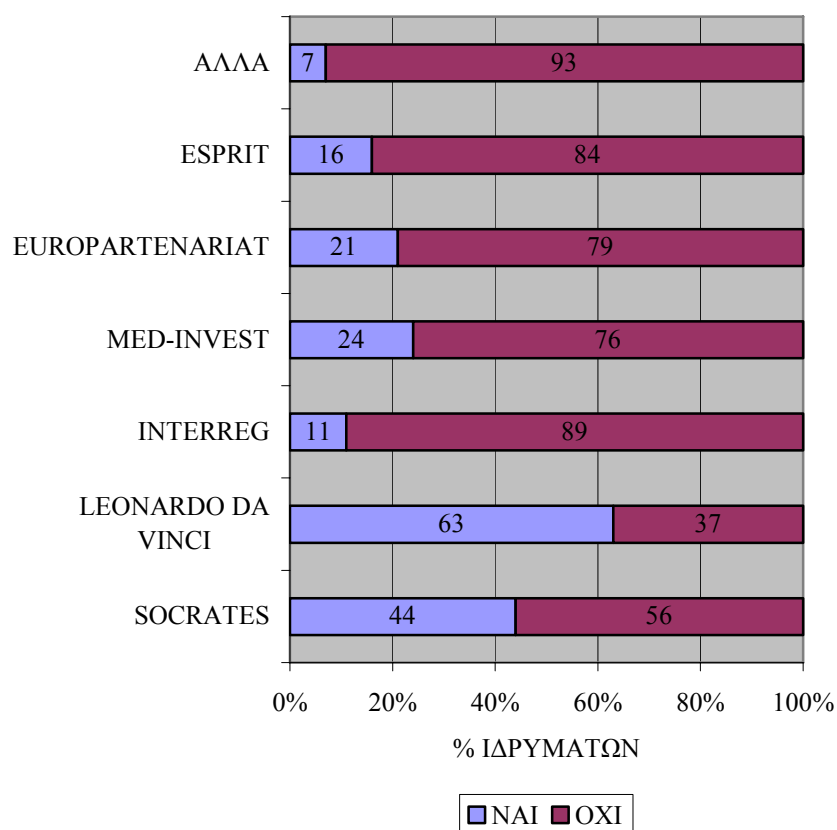
ΠΙΝΑΚΑΣ 61
ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ
ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΛΑΒΕΙ ΜΕΡΟΣ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΓΝΩΡΙΖΕΙ		ΕΛΑΒΕ ΜΕΡΟΣ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
SOCRATES	72	44	4	3
LEONARDO DA VINCI	102	63	23	14
INTERREG	18	11	2	1
MED – INVEST	38	24	8	5
EUROPARTENARIAT	34	21	6	4
ESPRIT	26	16	-	-
ΑΛΛΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	12	7	8	5
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	111	69	35	22

Στο Σχεδιάγραμμα 116 φαίνεται η ποσοστιαία κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που γνωρίζουν τα ευρωπαϊκά προγράμματα που εξετάζονται. Είναι φανερό ότι το πρόγραμμα Leonardo da Vinci γνωρίζει η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (63%).

Σημαντικό ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης γνωρίζουν και για το ευρωπαϊκό πρόγραμμα **Socrates** (44%), αν και το ποσοστό αυτών που έχουν λάβει μέρος δε βρίσκεται σε ψηλά επίπεδα αφού αφορά μόνο το 3% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Ακολουθούν τα προγράμματα **Med-Invest** και **Europartenariat** όπου το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που γνωρίζουν το πρόγραμμα είναι 24% και 21% αντίστοιχα, ενώ το ποσοστό αυτών που έχουν λάβει μέρος είναι 5% και 4% αντίστοιχα. Αν και δηλαδή το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που γνωρίζουν τα τελευταία δύο προγράμματα είναι χαμηλότερο από αυτό που γνωρίζουν το Socrates, το ποσοστό αυτών που έχουν λάβει μέρος στα δύο τελευταία προαναφερθέντα προγράμματα είναι ψηλότερο από αυτό του Socrates.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 116
ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ
ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

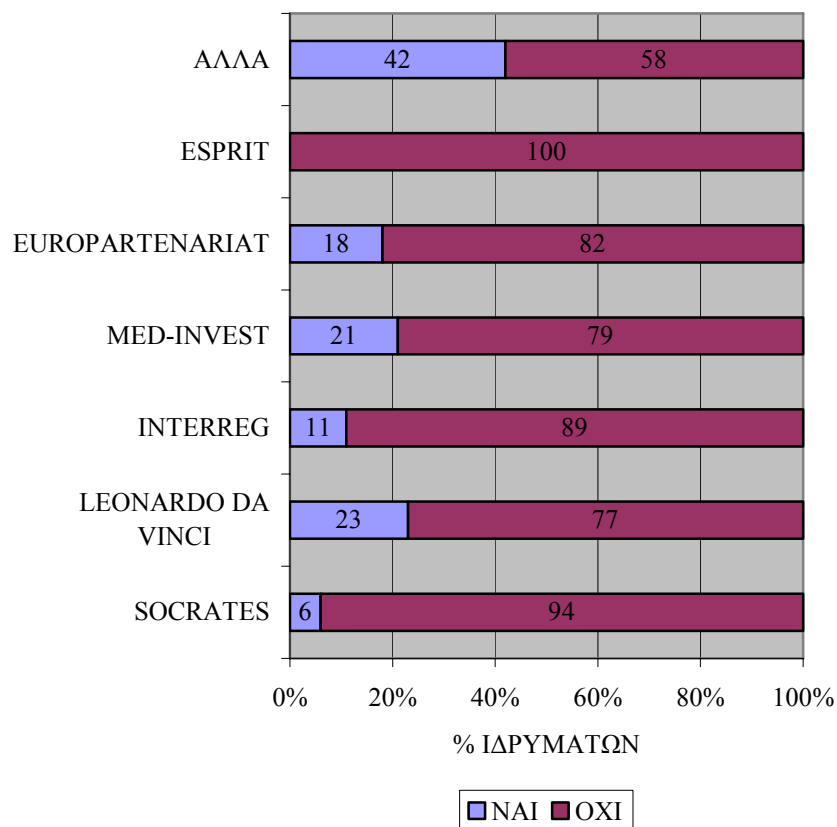


Το ευρωπαϊκό πρόγραμμα **Interreg** έχει το χαμηλότερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που το γνωρίζουν (11%) ενώ μόνο ποσοστό 1% έχουν λάβει μέρος σε αυτό. Τέλος, αξιοσημείωτο σε σχέση με το ευρωπαϊκό πρόγραμμα **Esprit** είναι το γεγονός ότι αν και ποσοστό 16% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης γνωρίζουν το πρόγραμμα κανένα από αυτά δεν έχει μέχρι τώρα λάβει μέρος στο πρόγραμμα.

Στο Σχεδιάγραμμα 117 φαίνεται το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν λάβει μέρος στα ευρωπαϊκά προγράμματα, έχοντας ως βάση τον αριθμό αυτών που γνώριζαν το

κάθε πρόγραμμα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που γνώριζαν το πρόγραμμα και έχουν επίσης λάβει μέρος σε αυτό είναι το Leonardo da Vinci ενώ το χαμηλότερο ποσοστό ανήκει στο πρόγραμμα Socrates.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 117
ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΧΟΥΝ ΛΑΒΕΙ ΜΕΡΟΣ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



Εξετάζοντας τα ευρωπαϊκά προγράμματα που γνωρίζουν και έχουν λάβει μέρος τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά την **κατηγορία υπόστασης** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης φαίνεται ότι το πρόγραμμα που γνωρίζουν οι περισσότεροι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι είναι το Med-Invest αν και κανένα από τα ιδρύματα/

οργανισμούς κατάρτισης αυτής της κατηγορίας δεν έχει λάβει μέρος σε αυτό. Πρόσθετα, στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους τα προγράμματα τα οποία γνωρίζουν και έχουν λάβει μέρος η πλειοψηφία είναι το Europartenariat και το Leonardo da Vinci.

Στους πίνακες 6.8 και 6.9 αναλύονται τα ευρωπαϊκά προγράμματα που γνωρίζουν και έχουν λάβει μέρος τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά την κατηγορία υπόστασης και την επαρχία έδρας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Η μελέτη αυτή, μαζί με τη σχετική έρευνα που έγινε, έδωσε ένα μεγάλο όγκο στοιχείων και πληροφοριών για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της Κύπρου, τα οποία πραγματικά διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι σημαντικότερες διαπιστώσεις και συμπεράσματα που προέκυψαν από την εξέταση και ανάλυση των στοιχείων και πληροφοριών στα επιμέρους κεφάλαια της μελέτης, παρουσιάζονται σε αυτό το κεφάλαιο. Πρόσθετα, δίδονται συγκεκριμένες εισηγήσεις και προτάσεις με στόχο τη συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της προσφοράς των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης.

9.1. Συμπεράσματα

9.1.1. Συμπεράσματα για τα χαρακτηριστικά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

- (i) Το **μεγαλύτερο ποσοστό** ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ανήκουν στην κατηγορία των **Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (34%)** και ακολουθούν οι **Συμβουλευτικοί Οίκοι με 25%**, ενώ το μικρότερο ποσοστό ανήκουν στις κατηγορίες των Δημόσιων Ιδρυμάτων και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων με ποσοστό 2% το καθένα.
- (ii) Το **70%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν την έδρα τους στη **Λευκωσία**, όπου οργανώνονται και τα περισσότερα προγράμματα κατάρτισης. Πρόσθετα, ένας σημαντικός αριθμός από αυτά τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης **δραστηριοποιούνται και σε άλλες επαρχίες** συμβάλλοντας έτσι στην ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης και των υπόλοιπων επαρχιών.
- (iii) Σε όλες τις επαρχίες τη **σημαντικότερη συμβολή στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης** έχουν οι Συμβουλευτικοί Οίκοι και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα αφού

αποτελούν και το μεγαλύτερο αριθμό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στο σύνολο.

- (iv) **Η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (61%) έχουν ιδρυθεί τα τελευταία 10 χρόνια (1989-1998),** ενώ ποσοστό 19% ιδρύθηκαν μέσα την περίοδο 1979-1988, περίοδος κατά την οποία η Αρχή άρχισε τα πρώτα της βήματα στον τομέα της κατάρτισης στην Κύπρο. Γενικά, από χρόνο σε χρόνο παρατηρείται μια **ανοδική πορεία** στο σύνολο των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.
- (v) Το **μεγαλύτερο χρόνο ζωής** σε σύγκριση με τις υπόλοιπες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν τα **Δημόσια Ιδρύματα** και οι **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** ενώ η πλειοψηφία των υπολοίπων κατηγοριών έχουν δημιουργηθεί μέσα στην τελευταία δεκαετία.
- (vi) Ποσοστό **77% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης άρχισαν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης κατά τα τελευταία 10 χρόνια** και ανήκουν στην πλειοψηφία τους στους Συμβουλευτικούς Οίκους και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Πρόσθετα, σε όλες τις επαρχίες η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης άρχισαν να οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης μέσα στην τελευταία δεκαετία.
- (vii) **Η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (84%) έχουν αρχίσει να συνεργάζονται με την Αρχή τα τελευταία 10 χρόνια** σε σύγκριση με μόνο **6% κατά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της (1979-1983)**. Ποσοστό 80% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που άρχισαν να συνεργάζονται με την Αρχή από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της εδρεύουν στη Λευκωσία και είναι κυρίως Δημόσια και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Από αυτά που άρχισαν να συνεργάζονται με την Αρχή τα τελευταία 10 χρόνια, τα περισσότερα είναι Συμβουλευτικοί Οίκοι και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

9.1.2. Συμπεράσματα για την προσφορά κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

- (i) Κατά την περίοδο **1995-1997** μεγάλος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσε προγράμματα κατάρτισης στους θεματικούς τομείς **τεχνολογίας (57%), διεύθυνσης και εποπτείας (46%) και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (43%)**. Επίσης, μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτιμά ότι κατά την επόμενη τριετία **1998-2000** θα δραστηριοποιηθεί σε αυτούς τους θεματικούς τομείς ενώ αυξημένος αριθμός προγραμματίζει να προσφέρει κατάρτιση και σε **θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (41%)**. Οι **μεγαλύτερες μεταβολές μεταξύ των δύο περιόδων** αναμένεται να παρατηρηθούν στα θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (187%), αγορών και διαχείρισης υλικών (100%), περιβάλλοντος, ασφάλειας και υγιεινής (68%) και ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων (61%) ενώ περιορισμένη μεταβολή εκτιμάται στους θεματικούς τομείς που η δραστηριοποίηση είναι ήδη μεγάλη, όπως τεχνολογίας (8%) και διεύθυνσης και εποπτείας (15%).
- (ii) Συγκρίνοντας τις ανάγκες κατάρτισης των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων με τη δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης διαφαίνεται **ανάγκη μεγαλύτερης δραστηριοποίησης** για τους θεματικούς τομείς των **αγορών και διαχείρισης υλικών και ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων** ενώ λιγότερη ανάγκη δραστηριοποίησης εντοπίζεται στα θέματα της **ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, τεχνολογίας, Ευρωπαϊκής Ένωσης και διεύθυνσης και εποπτείας**.
- (iii) Οι πλείστες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στο σύνολο τους **οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης σε όλους σχεδόν τους θεματικούς τομείς**, ενώ φαίνεται να υπάρχει κάποια **σχετική εξειδίκευση** στις διάφορες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Για παράδειγμα, κατά την περίοδο **1995-1997** περισσότεροι **Συμβουλευτικοί Οίκοι** πρόσφεραν κατάρτιση σε θεματικούς τομείς που αφορούν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, στη διεύθυνση και εποπτεία καθώς και στην τεχνολογία παρά σε άλλους τομείς. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση των

Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων τα οποία πρόσθετα έδωσαν και έμφαση στην οργάνωση προγραμμάτων και στους τομείς του μάρκετινγκ και των πωλήσεων. Οι δύο αυτές κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εξεδήλωσαν πρόθεση για μεγαλύτερη δραστηριοποίηση για την περίοδο **1998-2000** στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης σε θεματικούς τομείς όπως μάρκετινγκ, ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- (iv) Κατά την περίοδο **1995-1997** η δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης ήταν **πιο έντονη στις επαρχίες Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας** με τη σειρά που αναφέρονται, ενώ αξιοσημείωτη ήταν και η προσφορά κατάρτισης και στην **Πάφο**. Οι ενδείξεις για την περίοδο **1998-2000** είναι ότι τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν πρόθεση για **εντατικοποίηση της δραστηριοποίησης** τους σε όλες τις επαρχίες εκτός της Λευκωσίας στους θεματικούς τομείς του περιβάλλοντος, ασφάλειας και υγιεινής, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των αγορών και διαχείρισης υλικών.
- (v) **Εξειδικευμένη δραστηριοποίηση κατά βιομηχανικό τομέα** παρατηρείται σε μεγαλύτερο βαθμό στον τομέα των Υπηρεσιών παρά στη Μεταποίηση και στις Κατασκευές. Στους τρεις αυτούς τομείς μεγαλύτερη δραστηριοποίηση παρατηρείται στο θεματικό τομέα της **τεχνολογίας** ενώ **για κάθε τομέα δίδεται έμφαση σε πρόσθετους θεματικούς τομείς**, όπως ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων στη Μεταποίηση, διαχείριση ποιότητας στις Κατασκευές και διεύθυνση και εποπτεία καθώς και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού στις Υπηρεσίες. Αναφορικά με το μέλλον αναμένεται να παρατηρηθεί αυξητική τάση στα θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης (σε όλους τους τομείς), στην ανάπτυξη και παραγωγή προϊόντων (τομείς Κατασκευών και Μεταποίησης), στο μάρκετινγκ και στο περιβάλλον, ασφάλεια και υγιεινή (τομέας Μεταποίησης) καθώς και στις αγορές και διαχείριση υλικών (τομέας Υπηρεσιών).
- (vi) Η **εξειδικευμένη δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** όσον αφορά το **μέγεθος επιχειρήσεων** είναι **πολύ περιορισμένη**, αν και φαίνεται ότι η

δραστηριοποίηση τους στοχεύει περισσότερο προς τις μεγαλύτερες (απασχόληση πέραν των 9 ατόμων) παρά τις μικρότερες. Πέραν τούτου όμως σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων έμφαση δίδεται στον τομέα της **τεχνολογίας**. Για το άμεσο μέλλον είναι εμφανής η πρόθεση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για δραστηριοποίηση σε **θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης** για όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων και στο θεματικό τομέα του **μάρκετινγκ** για τις μεγάλες επιχειρήσεις (50+).

- (vii) Από την έρευνα διαπιστώθηκε **τάση για μεγαλύτερη αύξηση** της προσφοράς στους **εξειδικευμένους τομείς** σύνδεσης επιχειρησιακών στόχων με στόχους Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και διαμόρφωσης επιχειρησιακού πλάνου, επιλογής/πρόσληψης προσωπικού, προγραμματισμού και οργάνωσης κατάρτισης, συστήματος εντοπισμού αναγκών κατάρτισης, εξαγωγικού μάρκετινγκ για συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές (κυρίως στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης), διαφήμισης μέσω των ΜΜΕ, τιμολογιακής πολιτικής, manufacturing resource planning, ρομποτικών συστημάτων, καταρτισμού επενδυτικού προγράμματος και διαχείρισης αποθεμάτων.
- (viii) Κατά την περίοδο **1995-1997** ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οργάνωσε προγράμματα κατάρτισης τα οποία απευθύνονταν στις **επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών** και του **επιστημονικού προσωπικού** με πρόθεση όπως συνεχίσει η ίδια πολιτική και στο άμεσο μέλλον. Αντίθετα, μικρή είναι η δραστηριοποίηση προσφοράς κατάρτισης σε μη διευθυντικά στελέχη.
- (ix) Διαπιστώνεται ότι το **ενδιαφέρον του προσωπικού για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης** έχει άμεση σχέση με τη **θέση που κατέχει** και η οποία φαίνεται να αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό το **μορφωτικό επίπεδο**. Μεγαλύτερο ενδιαφέρον εντοπίζεται στις επαγγελματικές κατηγορίες του επιστημονικού προσωπικού και των διευθυντών.

- (x) Οι κατηγορίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης οι οποίες **οργανώνουν προγράμματα κατάρτισης για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες**, εκτός των ανειδίκευτων εργατών, είναι τα **Δημόσια και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** ενώ για όλες ανεξαιρέτα τις επαγγελματικές κατηγορίες οργανώνονται προγράμματα κατάρτισης από τους **Συμβουλευτικούς Οίκους**. Πρόσθετα, πολύ μικρός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης επικεντρώνεται στην προσφορά κατάρτισης σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματικών κατηγοριών. Ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που προσφέρουν κατάρτιση σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες έχει έδρα την επαρχία Λευκωσίας.
- (xi) Σημαντικό ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (46%) δεν δραστηριοποιούνται στην **οργάνωση Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων** ενώ το 37% οργανώνουν τέτοια προγράμματα μόνο κατά 1-20%. Η Μονοεπιχειρησιακή Κατάρτιση προσφέρεται βασικά από τα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** και τους **Συμβουλευτικούς Οίκους** ενώ οι Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις δεν προσφέρουν καθόλου Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα. Κατά επαγγελματική κατηγορία ο μεγαλύτερος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρόσφερε Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα στις επαγγελματικές κατηγορίες των **διευθυντών** και του **επιστημονικού προσωπικού**.
- (xii) **Πολυεπιχειρησιακή Κατάρτιση** προσφέρεται από την **πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (93%) με βαθμό επικέντρωσης 81-100%**. Κατά κατηγορία υπόστασης αυτή η μορφή κατάρτισης προσφέρεται κατά 83% από τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, τους Συμβουλευτικούς Οίκους, τις Επιχειρήσεις και τους Επαγγελματικούς Συνδέσμους. Ο μεγαλύτερος αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρόσφερε Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα για τις επαγγελματικές κατηγορίες των **διευθυντών, επιστημονικού προσωπικού, τεχνικών βοηθών και γραφειακού προσωπικού**.

- (xiii) Σε όλες τις επαρχίες, παρατηρείται μεγαλύτερη δραστηριοποίηση στα Πολυεπιχειρησιακά παρά στα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης.
- (xiv) Σημαντική είναι και η **δραστηριοποίηση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (73%) και σε άλλους τομείς συναφείς με το ανθρώπινο δυναμικό**, όπως η παροχή γενικών και ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, οι οποίες είναι και οι πιο διαδεδομένες από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης. Τα μεγαλύτερα ποσοστά δραστηριοποίησης σε επαρχιακό επίπεδο παρατηρούνται στα ιδρύματα/οργανισμούς της επαρχίας Λεμεσού.

9.1.3. Συμπεράσματα για τη στρατηγική συμπεριφορά των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

- (i) Κατά την περίοδο **1995-1997** η **στρατηγική μάρκετινγκ** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα ήταν για όλες τις κατηγορίες κυρίως η **προώθηση υφιστάμενων και νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές**. Αναφορικά με τη στρατηγική για τα **επόμενα τρία χρόνια (1998-2000)** αυτή φαίνεται να **μεταβάλλεται βασικά σε προώθηση νέων προγραμμάτων σε υφιστάμενες και νέες αγορές**. Αν και οι δύο τελευταίες στρατηγικές παρουσιάζονται σημαντικές για την πλειοψηφία των κατηγοριών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την περίοδο 1998-2000, η προώθηση υφιστάμενων προγραμμάτων σε υφιστάμενες αγορές εξακολουθεί να είναι σημαντική και σε αυτή την περίοδο για τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και τα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης ενώ η προώθηση υφιστάμενων προγραμμάτων σε νέες αγορές εξακολουθεί να είναι σημαντική για τις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους.
- (ii) Ποσοστό **55%** των **ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** έχουν περισσότερους από **10 σημαντικούς πελάτες** ενώ **10%** δήλωσαν ότι δεν έχουν **κανένα σημαντικό πελάτη**. Οι **κυριότεροι οικονομικοί τομείς** από τους οποίους προέρχονται κυρίως οι σημαντικοί/σταθεροί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι η κατηγορία των

Τραπεζών και των Εστιατορίων/Ξενοδοχείων, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά προέλευσης πελατών προέρχονται από τους τομείς της Γεωργίας και Μεταλλείων/Λατομείων. Πρόσθετα, τα δύο πιο σημαντικά μεγέθη επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται οι σημαντικοί/σταθεροί τους πελάτες είναι το **10-49** και **100+**.

- (iii) Τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης (**43%**) έχουν σαν **ανταγωνιστή τους τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα** ενώ ποσοστό **28%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι δεν έχουν **καθόλου ανταγωνιστές**. Πρόσθετα, το ποσοστό στις περισσότερες κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν σαν ανταγωνιστές τους ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης της ίδιας κατηγορίας με αυτά είναι μειωμένο.
- (iv) Κατά την περίοδο **1998-2000**, συγκριτικά με την προηγούμενη τριετία 1995-1997, αναμένεται ότι στη μεγάλη πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης θα υπάρξει **ανοδική τάση στον κύκλο εργασιών τους** τόσο για τα Πολυεπιχειρησιακά όσο και για τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα και κατά συνέπεια και για το σύνολο των προγραμμάτων κατάρτισης που οργανώνονται. Ανοδική τάση αναμένεται να παρουσιασθεί κυρίως στα Ημιδημόσια Ιδρύματα, τους Συμβουλευτικούς Οίκους, τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και την κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης. Η ίδια ανοδική τάση ισχύει και με την εξέταση των στοιχείων κατά επαρχία.
- (v) Για τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης η **ετήσια επιχορήγηση από την Αρχή σαν ποσοστό επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση** είναι μεταξύ **61-100%**. Πρόσθετα, από χρόνο σε χρόνο, **αυξάνεται το ποσοστό επί του κύκλου εργασιών τους στην κατάρτιση της ετήσιας επιχορήγησης από την Αρχή** και μειώνεται το ποσοστό αυτών που δεν είχαν καθόλου ποσοστά επιχορήγησης επί του κύκλου εργασιών τους στην κατάρτιση. Από τα ποσοστά αυτά φαίνεται και ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζει η Αρχή στην αγορά κατάρτισης στην Κύπρο.

- (vi) Οι **δαπάνες για μάρκετινγκ** δεν βρίσκονται σε πολύ ψηλά επίπεδα αφού **13%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν είχαν **καθόλου δαπάνες κατά το 1997**, ενώ για ποσοστό 43% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης το ποσοστό κυμαινόταν μεταξύ 1-10%.
- (vii) Η δημιουργία καναλιών επικοινωνίας με πελάτες, ο χειρισμός παραπόνων πελατών και η εξυπηρέτηση πελατών μετά την πώληση είναι τα **στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων** με τη μεγαλύτερη σημασία για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης αλλά και με την πιο ικανοποιητική απόδοση κατά την περίοδο 1995-1997. Τα στοιχεία με τη λιγότερη σημασία αλλά παράλληλα και με τη χαμηλότερη απόδοση είναι η επέκταση σε αγορές του εξωτερικού και η διαφήμιση μέσω των MME. Γενική αξιολόγηση της απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, με βάση τις δικές τους δηλώσεις, σε σχέση με τα στοιχεία μάρκετινγκ/πωλήσεων δείχνει ότι οι κατηγορίες των Δημόσιων και Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων, των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης καθώς και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων έχουν τη πιο χαμηλή απόδοση.
- (viii) Η **κυριότερη δυσκολία** που αναφέρθηκε από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ότι αντιμετωπίζουν οι **επιχειρήσεις στην κατάρτιση του προσωπικού τους** είναι η **αποδέσμευση του κατά τις ώρες εργασίας**. Αυτό επιβεβαιώνεται πλήρως από τις απόνεις που εκφράσανε οι ίδιες οι επιχειρήσεις στα πλαίσια τριών άλλων πρόσφατων ερευνών της Αρχής. Αυτό σε γενικές γραμμές παρατηρείται και στην εξέταση των αποτελεσμάτων κατά την κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και κατά την επαρχία έδρας τους, με εξαίρεση την επαρχία της Πάφου όπου η ανυπαρξία υποδομής κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις παρουσιάζεται να είναι το κυριότερο πρόβλημα.
- (ix) Ο πιο σημαντικός παράγοντας που αναφέρθηκε ότι **επιηρεάζει τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης** είναι ο χρόνος κατά τον οποίο εφαρμόζονται τα προγράμματα. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που αναφέρθηκαν είναι ο τόπος εφαρμογής, η διάρκεια και το

περιεχόμενο της κατάρτισης. Οι παράγοντες αυτοί θεωρούνται σημαντικοί σε όλες τις επαρχίες εκτός της Πάφου, όπου οι παράγοντες που αναφέρθηκαν είναι ο εκπαιδευτής, τα μέσα παρουσίασης, τα χρόνια υπηρεσίας και το επίπεδο μόρφωσης των ατόμων.

- (x) Η **απροθυμία των επιχειρήσεων για αποδέσμευση του προσωπικού τους** και κατά συνέπεια το πρόβλημα εξασφάλισης ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων είναι τα **βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην οργάνωση και εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης**. Κατά κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης παρατηρείται βασικά η αντιμετώπιση των ίδιων εμποδίων ενώ κατά επαρχία έδρας φαίνεται ότι τα δύο προαναφερθέντα προβλήματα αφορούν κυρίως τη Λευκωσία και Λεμεσό.
- (xi) Η **συνεργασία μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και της Αρχής αξιολογείται σε ικανοποιητικά επίπεδα**, χωρίς όμως να απουσιάζουν **μικρά προβλήματα**. Συγκεκριμένα, το κυριότερο πρόβλημα φαίνεται να είναι η αντίληψη ότι υπάρχει γραφειοκρατία στη διεκπεραίωση αιτήσεων με αποτέλεσμα τη δημιουργία καθυστερήσεων στην καταβολή των επιχορηγήσεων. Ο **μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης** από τη συνεργασία φαίνεται να είναι η **επικοινωνία με τις υπηρεσίες και τους λειτουργούς της Αρχής**.

9.1.4. Συμπεράσματα για την Απασχόληση στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

- (i) Στο τέλος Δεκεμβρίου 1997 η **απασχόληση** στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ήταν **785 άτομα** ενώ κατά **μέσο όρο** το κάθε ίδρυμα/οργανισμός κατάρτισης εργοδοτεί **4,8 άτομα**. Ποσοστό **41%** των ατόμων αυτών εργοδοτούνται σε ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με **απασχόληση μεταξύ 2-5 άτομα**, τα οποία αποτελούν το **62% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης**. Το ίδιο ισχύει και για τις επαρχίες της Λευκωσίας και Πάφου. Κατά κατηγορία υπόστασης, εξαίρεση αποτελούν τα Δημόσια Ιδρύματα, οι Εργοδοτικές

Οργανώσεις/Συνδέσμοι και οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, αφού η πλειοψηφία του προσωπικού σε αυτές τις κατηγορίες εργοδοτείται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων.

- (ii) Η πλειοψηφία του ανθρώπινου δυναμικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εργοδοτείται στα **Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (35%)** και στους **Συμβουλευτικούς Οίκους (25%)**, ενώ ποσοστό **75%** της συνολικής απασχόλησης προσφέρεται στη **Λευκωσία**.
- (iii) Ποσοστό **55%** της απασχόλησης στο τέλος Δεκεμβρίου 1997 είναι **άνδρες** ενώ **45%** είναι **γυναίκες**. Η απασχόληση γυναικών είναι κάπως μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών για την επαρχία της Πάφου και τα Ημιδημόσια Ιδρύματα ενώ στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις η εργοδότηση ανδρών είναι κατά πολύ μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών.
- (iv) Κατά την τριετία 1995-1997, ο **ετήσιος μέσος όρος της απασχόλησης** στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης παρουσιάζει **αυξητική τάση**. Από το 1995 μέχρι το 1997 σημειώθηκε αύξηση του ύψους 39% (από 572 σε 792 άτομα).
- (v) Ποσοστό **81%** του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εργάζονται με **καθεστώς μόνιμης πλήρους απασχόλησης**. Εξαιρέση αποτελούν οι Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ανεξάρτητα μεγέθους απασχόλησης και η κατηγορία των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης με απασχόληση του ενός ατόμου, όπου η πλειοψηφία του προσωπικού που εργοδοτείται απασχολείται με καθεστώς **μόνιμης μερικής απασχόλησης**. Εξαιρέση αποτελούν επίσης τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 9 ατόμων της Λάρνακας και αυτά της Πάφου με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα, όπου και πάλι η πλειοψηφία απασχολείται με καθεστώς μόνιμης μερικής απασχόλησης.
- (vi) Ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης, η **πλειοψηφία του προσωπικού απασχολείται για θέματα κατάρτισης 5-9 ώρες εβδομαδιαία**. Εξαιρέση αποτελεί η **πλειοψηφία των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης** που απασχολούνται

με καθεστώς μόνιμης πλήρους απασχόλησης, οι οποίοι αφιερώνουν εβδομαδιαία περισσότερες από 30 ώρες για θέματα κατάρτισης.

- (vii) Το μεγαλύτερο ποσοστό (40%) του προσωπικού που εργοδοτούνται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης ανήκουν στην **κατηγορία των εκπαιδευτών** ενώ πρόσθετα ποσοστό 64% των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης αναλαμβάνουν καθήκοντα και σαν εκπαιδευτές. Εξαιρέση αποτελούν τα Ημιδημόσια Ιδρύματα και οι Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι, όπου το μεγαλύτερο ποσοστό προσωπικού ανήκουν στην κατηγορία του γραφειακού προσωπικού.

9.1.5. Συμπεράσματα για τα χαρακτηριστικά των Υπευθύνων Κατάρτισης

- (i) Ποσοστό 77% των υπευθύνων προγραμμάτων κατάρτισης είναι άνδρες και 23% γυναίκες. Κατά επαρχία η αναλογία γυναικών είναι μεγαλύτερη στην Πάφο (50%) και στη Λάρνακα (35%). Κατά κατηγορία υπόστασης, στα Δημόσια Ιδρύματα και στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις δεν απασχολείται καμιά γυναίκα στη θέση του υπευθύνου κατάρτισης ενώ τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών παρατηρούνται στα Ημιδημόσια Ιδρύματα (33%), στις Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδέσμους (29%) και στα Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμούς Κατάρτισης (29%).
- (ii) Το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης (41%) έχουν ηλικία μεταξύ 31-40 ενώ αξιοπρόσεκτο είναι το ποσοστό με ηλικία πάνω από 50 το οποίο ανέρχεται σε 21%. Επίσης σημειώνεται το γεγονός ότι 67% των υπευθύνων κατάρτισης στα Δημόσια Ιδρύματα και στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις είναι ηλικίας 51-60 χρονών. Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο παρατηρείται ότι η πλειοψηφία τους έχει μεταπτυχιακή μόρφωση (53%) και πανεπιστημιακή μόρφωση (33%) ενώ οι υπόλοιποι έχουν λυκειακή ή ανώτερη μόρφωση (14%). Κατά υπόσταση παρατηρείται ότι οι υπεύθυνοι κατάρτισης στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις δεν έχουν

μεταπτυχιακό δίπλωμα ενώ στα Δημόσια Ιδρύματα, όλοι έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα.

- (iii) Οι περισσότεροι υπεύθυνοι κατάρτισης κατέχουν τη συγκεκριμένη θέση από τον καιρό εργοδότησης τους στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης στο οποίο εργάζονταν κατά τη διάρκεια της έρευνας, ενώ επίσης ένα σημαντικό ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης κατέχουν τη θέση χωρίς παράλληλα να έχουν σημαντική εμπειρία για τα θέματα τα οποία χειρίζονται. Συγκεκριμένα, ποσοστό **31% των υπευθύνων κατάρτισης έχουν μεταξύ 11-20 χρόνια εμπειρίας** σε συναφή υπηρεσία/θέματα ενώ **56% κατέχουν τη θέση για περίοδο που δεν υπερβαίνει τα 5 χρόνια**. Όσον αφορά τα χρόνια τα οποία βρίσκονται στο συγκεκριμένο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης, 45% δεν εργάζονταν εκεί για περισσότερα από 5 χρόνια.
- (iv) Ποσοστό **36% των υπευθύνων κατάρτισης είναι και ιδιοκτήτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης** ενώ ποσοστό **31% είναι υπάλληλοι**. Κατά επαρχία, στη Λεμεσό, Λάρνακα και Πάφο η πλειοψηφία των υπευθύνων κατάρτισης είναι ιδιοκτήτες (50-55%) ενώ στη Λευκωσία το μεγαλύτερο ποσοστό είναι υπάλληλοι (35%). Αναφορικά με την κατηγορία υπόστασης, όλοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης στα Δημόσια Ιδρύματα, Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις είναι υπάλληλοι ενώ στους Συμβουλευτικούς Οίκους και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα η πλειοψηφία είναι ιδιοκτήτες. Στην περίπτωση των Επαγγελματικών Συνδέσμων και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης, οι υπεύθυνοι κατάρτισης είναι πρόεδροι/μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων.
- (v) Το **ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 ανέρχεται σε 85%**. Τα πιο σημαντικά θέματα για την πλειοψηφία είναι η τεχνολογία, το μάνατζμεντ και η διεύθυνση προσωπικού. Σημειώνεται ότι όλοι οι υπεύθυνοι κατάρτισης των Δημόσιων/Ημιδημόσιων Ιδρυμάτων και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης.

- (vi) Μέσα στο **1997**, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπευθύνων κατάρτισης (21%) έχουν αφιερώσει μεταξύ 10-14 ημέρες για τη δική τους κατάρτιση ενώ **κατά μέσο όρο οι υπεύθυνοι κατάρτισης έχουν παρακολουθήσει προγράμματα διάρκειας 15 ημερών**. Κατά κατηγορία υπόστασης μεγάλα ποσοστά υπευθύνων κατάρτισης στους Συμβουλευτικούς Οίκους και στις Επιχειρήσεις, 28% και 33% αντίστοιχα, αφιέρωσαν μόνο από 0-4 ημέρες για σκοπούς κατάρτισης ενώ στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα το μεγαλύτερο ποσοστό (29%) ανήκουν σε αυτούς που αφιέρωσαν περισσότερες από 24 ημέρες. Γενικά οι υπεύθυνοι κατάρτισης στην Αμμόχωστο και στη Λευκωσία έχουν αφιερώσει λιγότερες ημέρες για κατάρτιση παρά στις άλλες επαρχίες.
- (vii) Ποσοστό **87%** των υπευθύνων κατάρτισης έχουν αξιολογήσει τα προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει κατά το **1997** σε σχέση με τη διάρκεια, μορφή και περιεχόμενο από **ικανοποιητικά μέχρι πολύ ικανοποιητικά**, ενώ μόνο 4 άτομα (3%) τα έχουν αξιολογήσει απαράδεκτα μέχρι μη ικανοποιητικά. Η μη ικανοποιητική αξιολόγηση οφείλεται κυρίως στο ότι τα προγράμματα ήταν θεωρητικά και δεν κατέληγαν σε συγκεκριμένες λύσεις ή εισηγήσεις. Όσον αφορά τους **εκπαιδευτές**, ποσοστό 90% τους αξιολόγησαν από ικανοποιητικά μέχρι πολύ ικανοποιητικά.
- (viii) Οι υπεύθυνοι κατάρτισης δήλωσαν ότι έχουν καλύτερες **γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες** σε θέματα επικοινωνίας, σωστής παρουσίασης θεμάτων και ξένων γλωσσών ενώ εντοπίστηκαν **αδυναμίες**, κυρίως στις επαρχίες Λευκωσίας και Λάρνακας, σε θέματα νομοθεσίας και συστημάτων ολικής ποιότητας. Οι αδυναμίες αυτές εντοπίζονται στους υπευθύνους κατάρτισης όλων σχεδόν των κατηγοριών ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.
- (ix) Ο **μεγαλύτερος βαθμός προτεραιότητας αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000** αφορά τα θέματα τεχνολογίας και επιχειρηματικής στρατηγικής, ενώ ο μικρότερος αφορά τη νομοθεσία και τα συστήματα ολικής ποιότητας παρά το χαμηλό βαθμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που εντοπίστηκαν για αυτά τα θέματα.

9.1.6. Συμπεράσματα για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

- (i) Το ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν παρείχαν **κίνητρα στο προσωπικό** τους κατά την περίοδο 1995-1997 παρουσιάζεται ψηλό. Αν και για την περίοδο 1998-2000 το ποσοστό αυτό παρουσιάζεται μειωμένο, εξακολουθεί να βρίσκεται σε ψηλά επίπεδα. Αυτές οι διαπιστώσεις αφορούν κυρίως τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με 2-5 άτομα απασχόληση. Σημαντικό όμως ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, ανεξαρτήτως μεγέθους απασχόλησης, έχουν σαν **βασικό κίνητρο τα φιλοδομήματα**, αν και το μεγαλύτερο ποσοστό αύξησης μεταξύ των δύο περιόδων σημειώνεται στην παροχή μέρους από τα κέρδη στο προσωπικό.
- (ii) Με βάση τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών ο **βαθμός συμμετοχής του προσωπικού τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων** αναμένεται να βελτιωθεί και να αυξηθεί από 66% κατά την περίοδο 1995-1997 σε 78% κατά την περίοδο 1998-2000. Το ποσοστό συμμετοχής είναι μεγαλύτερο στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πάνω από 5 άτομα παρά σε αυτά με απασχόληση 2-5 άτομα.
- (iii) Ποσοστό 63% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσαν ότι δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην **εύρεση προσωπικού**. Σοβαρότερες δυσκολίες φαίνεται να αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση 6-9 άτομα. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που αντιμετωπίζουν **μεγαλύτερες δυσκολίες** έχουν την έδρα τους στην επαρχία Λάρνακας καθώς και στις επαρχίες Λεμεσού και Πάφου. Σοβαρότερες δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού φαίνεται να αντιμετωπίζουν τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.
- (iv) **Κατά επαγγελματική κατηγορία η μεγαλύτερη δυσκολία στην εύρεση προσωπικού** παρουσιάζεται σε αυτή των **εκπαιδευτών**, ιδιαίτερα από τους Συμβουλευτικούς Οίκους, Επιχειρήσεις και Εκπαιδευτικά Ιδρύματα σε όλες τις επαρχίες εκτός της Λάρνακας και είναι κυρίως ιδρύματα/οργανισμοί

κατάρτισης με **απασχόληση 6-9 άτομα**. Το βασικό πρόβλημα που εντοπίζεται είναι το **χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων των υποψηφίων για εργοδότηση** και παρατηρείται στους Συμβουλευτικούς Οίκους, τις Επιχειρήσεις και τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, κυρίως στις επαρχίες Λευκωσίας, Λάρνακας και Λεμεσού. Το **ωράριο εργασίας** φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντικό στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση πέραν των 5 ατόμων ενώ κατά επαρχία είναι περισσότερο αισθητό στην Πάφο και κυρίως στα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και στις Επιχειρήσεις.

- (v) Οι δημοφιλέστερες **πηγές εύρεσης προσωπικού** είναι οι αγγελίες σε εφημερίδες (63%), οι γνωστοί και συγγενείς (43%), το υφιστάμενο προσωπικό (36%) και τα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας (34%).
- (vi) Ο **μέσος όρος του βαθμού σημαντικότητας των δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αξιολογείται σαν **ικανοποιητικός** ενώ και τα **αποτελέσματα της απόδοσης** κρίνονται σε γενικές γραμμές εξίσου **ικανοποιητικά**. Από τους πιο σημαντικούς δείκτες θεωρούνται η διαμόρφωση επιχειρησιακών στόχων και στρατηγικής, η οργανωτική δομή, το σύστημα επικοινωνίας και το σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης. Στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όμως με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα οι δραστηριότητες κατάρτισης παρουσιάζεται σαν σημαντικότερος δείκτης από το σύστημα εντοπισμού αναγκών κατάρτισης.

9.1.7. Συμπεράσματα για την Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Προσωπικού

- (i) Ποσοστό **80%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης **κατανέμουν στον προϋπολογισμό τους κονδύλι για την κατάρτιση του προσωπικού τους**. Παρατηρείται ανοδική τάση στο ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία κατανέμουν κονδύλι για την κατάρτιση του προσωπικού τους ανάλογα με το μέγεθος απασχόλησης.

- (ii) Τα κυριότερα οφέλη που εκτιμάται ότι προκύπτουν από τη συμμετοχή του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε προγράμματα κατάρτισης είναι η βελτίωση της παραγωγικότητας, η ανύψωση του ηθικού του προσωπικού, η βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων και η βελτίωση της σύνδεσης/σχέσης του προσωπικού με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης όπου εργοδοτούνται.
- (iii) Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτών (72%), του διοικητικού προσωπικού (79%) και του γραφειακού προσωπικού (88%) έχουν παρακολουθήσει κατά την περίοδο 1995-1997 Πολυεπιχειρησιακά παρά Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης ή Προγράμματα στο Εξωτερικό. Τα Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό είναι περισσότερο διαδεδομένα από τα Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα για τις κατηγορίες των εκπαιδευτών και του διοικητικού προσωπικού ενώ το αντίθετο συμβαίνει για το γραφειακό προσωπικό. Εξαίρεση αποτελούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα, όπου το ποσοστό του διοικητικού προσωπικού που παρακολούθησαν Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης είναι μεγαλύτερο από αυτών που παρακολούθησαν Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό. Πρόσθετα, η συμμετοχή σε Προγράμματα Κατάρτισης στο Εξωτερικό για το γραφειακό προσωπικό προέρχεται μόνο από ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με απασχόληση 2-5 άτομα.
- (iv) Από τα άτομα που έχουν καταρτισθεί κατά την περίοδο 1995-1997 ο μεγαλύτερος αριθμός προέρχεται από την επαγγελματική κατηγορία των εκπαιδευτών και ακολουθεί το διοικητικό προσωπικό, ενώ και η μεγαλύτερη μελλοντική ανάγκη παρουσιάζεται στις ίδιες επαγγελματικές κατηγορίες. Εξαίρεση στην πιο πάνω διαπίστωση αποτελούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με απασχόληση μεταξύ 6-9 άτομα, όπου το ποσοστό συμμετοχής του γραφειακού προσωπικού είναι μεγαλύτερο από ότι του διοικητικού προσωπικού. Πρόσθετα, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης προέρχεται από τους εκπαιδευτές και το διοικητικό προσωπικό.

- (v) Κατά την περίοδο **1995-1997** ο μεγαλύτερος αριθμός ατόμων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχει **καταρτισθεί σε θέματα τεχνολογίας και διεύθυνσης και εποπτείας**. Για την επόμενη τριετία **1998-2000** στα θέματα αυτά θα εξακολουθήσουν να παρουσιάζονται οι μεγαλύτερες ανάγκες ενώ, πρόσθετα, σημαντικές ανάγκες εντοπίζονται και σε **θέματα που αφορούν την Ευρωπαϊκή Ένωση**.
- (vi) Τα **κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζονται από τα ιδρύματα/ οργανισμούς κατάρτισης για την κατάρτιση του προσωπικού τους** είναι η αποδέσμευση του κατά τις ώρες εργασίας καθώς και η περιορισμένη προσφορά κατάλληλων προγραμμάτων στον κλάδο δραστηριότητας τους. Πρόσθετα, ο πιο σημαντικός παράγοντας που φαίνεται να επηρεάζει τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης είναι το περιεχόμενο της κατάρτισης.

9.1.8. Συμπεράσματα για την υποδομή κατάρτισης

- (i) Ποσοστό **91%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης διατηρούν **μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις** τις οποίες χρησιμοποιούν για την οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης. Τα υπόλοιπα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης είναι κυρίως Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι και εδρεύουν βασικά στη Λευκωσία. Πρόσθετα, η πλειοψηφία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης **(58%) ενοικιάζει τις εγκαταστάσεις**. Κατά κατηγορία υπόστασης όμως φαίνεται ότι η εικόνα αυτή παρουσιάζεται κάπως διαφοροποιημένη αφού τα περισσότερα Δημόσια Ιδρύματα, Επιχειρήσεις και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις χρησιμοποιούν ιδιόκτητες κτιριακές εγκαταστάσεις. Τα περισσότερα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης **(62%) διαθέτουν τόσο γραφεία όσο και αίθουσες διδασκαλίας** ενώ τα υπόλοιπα **38% διαθέτουν μόνο γραφεία**. Οι επαρχίες στις οποίες τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις είναι βασικά στην επαρχία στην οποία εδρεύουν.
- (ii) Ποσοστό **75%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης διαθέτουν **βιβλιοθήκη** για χρήση σε δραστηριότητες

κατάρτισης. Κατά υπόσταση η συντριπτική πλειοψηφία των Δημόσιων Ιδρυμάτων, των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των Συμβουλευτικών Οίκων διαθέτουν βιβλιοθήκη. Στη Λάρινα εντοπίζεται το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία διαθέτουν βιβλιοθήκη.

- (iii) Παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των βιβλιοθηκών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης όλων των κατηγοριών διαθέτουν **βιβλία (98%)** και **περιοδικά (85%)** ενώ σε αρκετές περιπτώσεις κατηγοριών ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, τα ποσοστά είναι ψηλά και για τα στοιχεία **βιντεοκασετών (66%)** και **CD-ROM (59%)**. Γενικά μπορεί να λεχθεί ότι οι βιβλιοθήκες των Επαγγελματικών Συνδέσμων και των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων δε φαίνεται να είναι εμπλουτισμένες σε ικανοποιητικό βαθμό. Επίσης, η βιβλιοθήκη του 75% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους εκπαιδευτές και τους συμμετέχοντες σε προγράμματα κατάρτισης ενώ η αξιοποίηση της από άλλους χρήστες είναι περιορισμένη.
- (iv) Ο **εκπαιδευτικός εξοπλισμός** που εντοπίζεται στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης φαίνεται να βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα μόνο σε σχέση με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, την τηλεόραση/μαγνητοσκόπιο και το διασκόπιο. Όσον αφορά όμως την αξιοποίησή του, αυτός που αξιοποιείται περισσότερο όπου υπάρχει είναι το διασκόπιο, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και το LCD Display με το multimedia video projector.
- (v) Ποσοστό **72%** των **ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν αναπτύξει κάποιου είδους συνεργασία με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης**. Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που έχουν αναπτύξει συνεργασίες με άλλους ανήκουν κυρίως στις κατηγορίες των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των Συμβουλευτικών Οίκων. Κατά επαρχία τα μεγαλύτερα ποσοστά αυτών που δεν έχουν αναπτύξει συνεργασίες ανήκουν στις επαρχίες Λεμεσού και Πάφου. Πρόσθετα, **62%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν έχουν αναπτύξει συνεργασίες μέχρι σήμερα σκοπεύουν

μέσα στο άμεσο μέλλον να αρχίσουν κάποιου είδους συνεργασία.

- (vi) Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης **συνεργάζονται βασικά με ιδρύματα στην Κύπρο (58%) και χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (56%)** ενώ η επόμενη κύρια κατηγορία είναι η **Ελλάδα με 36%**. Κατά κατηγορία υπόστασης, ο μεγαλύτερος αριθμός των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων και Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης έχουν συνεργάτες στην Κύπρο, ενώ ο μεγαλύτερος αριθμός των Συμβουλευτικών Οίκων, Επιχειρήσεων, Επαγγελματικών Συνδέσμων και Δημόσιων Ιδρυμάτων συνεργάζονται με χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρά με άλλες χώρες. Αναφορικά με τον **αριθμό των συνεργατών**, 532 ή 49% προέρχονται από την Κύπρο ενώ 373 ή 34% από άλλες χώρες εκτός Ελλάδας.
- (vii) Στις **επαρχίες** Λευκωσίας, Πάφου και Αμμοχώστου ο μεγαλύτερος **αριθμός συνεργατών** προέρχεται από την Κύπρο ενώ στις επαρχίες Λεμεσού και Λάρνακας ο μεγαλύτερος αριθμός προέρχεται από άλλη χώρα εκτός Κύπρου και Ελλάδας. Κατά **κατηγορία υπόστασης** ο μεγαλύτερος αριθμός συνεργατών για όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, εκτός των Επιχειρήσεων και των Συμβουλευτικών Οίκων, προέρχονται κυρίως από την Κύπρο.
- (viii) Τα περισσότερα από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης έχουν **αναπτύξει συνεργασίες** που αφορούν κυρίως τις **επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών (71%)** και του **επιστημονικού προσωπικού (68%)**, ενώ το χαμηλότερο ποσοστό αφορά τους χειριστές μηχανημάτων και οδηγούς (1%).
- (ix) Ο αριθμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που ανέφεραν **προβλήματα στην ανάπτυξη συνεργασίας** είναι περιορισμένος. Τα βασικά προβλήματα που αναφέρθηκαν είναι η **αξιοπιστία/εμπιστοσύνη** στις σχέσεις και τη συνεργασία που αναπτύσσεται, το **ψηλό κόστος** που διέπει τέτοιου είδους συνεργασία καθώς και η **καθυστέρηση** στις πληρωμές από πλευράς Αρχής. Οι βασικές εισηγήσεις που

αναφέρθηκαν είναι η υιοθέτηση διευθετήσεων για επίστευση των πληρωμών καθώς και η αξιολόγηση των συνεργατών με τις ανάλογες συστάσεις εκ μέρους της Αρχής.

- (x) Κατά την περίοδο 1995-1997 έγιναν **επενδύσεις για εξοπλισμό από 75%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και **58% για επιμόρφωση του προσωπικού τους**. Πρόσθετα, το **33% διέθεσε κονδύλια σε συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού**. Τα αντίστοιχα ποσοστά των προθέσεων για μελλοντικές επενδύσεις για την περίοδο **1998-2000** ανέρχονται σε **75%, 66% και 51% αντίστοιχα**, σημειώνοντας ιδιαίτερα τη σημαντική αύξηση του αριθμού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που θα επενδύσουν σε συνεργασίες με ιδρύματα/οργανισμούς του εξωτερικού. Αξιοσημείωτο επίσης είναι το συγκριτικά χαμηλό ποσοστό Επαγγελματικών Συνδέσμων που επενδύουν σε εξοπλισμό και το συγκριτικά ψηλό ποσοστό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της Πάφου που έχουν κάνει και προγραμματίζουν να κάνουν επενδύσεις για την επιμόρφωση του προσωπικού τους.
- (xi) Αναφορικά με την **υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης**, 27% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης εκτιμούν ότι το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης αναμένεται να βελτιωθεί ουσιαστικά, ενώ 46% πιστεύει ότι δεν θα υπάρξει διαφοροποίηση. Πιο κοντά στα αποτελέσματα της έρευνας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας για τον τομέα των Υπηρεσιών. Κατά επαγγελματική κατηγορία, παρά τις εκτιμήσεις για περιορισμένη αποτελεσματικότητα, αναμένεται ότι συγκριτικά η υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης θα είναι πιο μεγάλη στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντών, του επιστημονικού προσωπικού και των τεχνικών βοηθών.
- (xii) Οι εκτιμήσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία αναφορικά με την **υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης** φαίνεται να έχουν **κάποια σχέση με το πόσο απομακρυσμένη είναι μια περιοχή**. Στην επαρχία Πάφου οι εκτιμήσεις που διατυπώθηκαν είναι ότι η υιοθέτηση τους θα πρέπει να αναμένεται ότι θα βελτιώσει το ενδιαφέρον των

επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

9.1.9. Συμπεράσματα για το επιχειρηματικό περιβάλλον και τις προοπτικές ανάπτυξης

- (i) Τα **Πολυεπιχειρησιακά Επιμορφωτικά Προγράμματα Κατάρτισης** αξιοποιήθηκαν περισσότερο από κάθε άλλη Δραστηριότητα από όλες τις κατηγορίες ιδρυμάτων/οργανισμών, εκτός από τα Δημόσια Ιδρύματα τα οποία ως σημειωθεί δεν δικαιούνται οποιαδήποτε επιχορήγηση από την Αρχή για τη συμμετοχή του προσωπικού τους σε Δραστηριότητες κατάρτισης. Σημαντικές Δραστηριότητες από πλευράς αξιοποίησης τους μπορούν να θεωρηθούν και το Σχέδιο Κατάρτισης στο Εξωτερικό καθώς και η παρακολούθηση Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων.
- (ii) Το μεγάλο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης (**73%**) που **γνωρίζουν για την ύπαρξη του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης** δεν μπορεί να θεωρηθεί ικανοποιητικό, λαμβάνοντας υπόψη τη σχέση και τη συνεργασία τους με την Αρχή. Πρόσθετα, από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης που γνωρίζουν για το Σχέδιο, ποσοστό **40% μόνο το έχουν αξιοποιήσει**. Αυτά τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης προέρχονται κυρίως από τις κατηγορίες των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των Συμβουλευτικών Οίκων ενώ η αξιοποίηση αφορά σε μεγάλο βαθμό την αγορά μηχανημάτων και εξοπλισμού. Οι κατηγορίες των Δημόσιων Ιδρυμάτων και των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων έχουν αξιολογήσει το Σχέδιο ως πολύ βοηθητικό. Αντίθετα, η κατηγορία των Επαγγελματικών Συνδέσμων το έχει αξιολογήσει ως ένα μέτριο Σχέδιο.
- (iii) Η ύπαρξη της **Δραστηριότητας των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας** είναι γνωστή μόλις στο **63%** των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης. Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στην κατηγορία των Επιχειρήσεων (33%) και των Άλλων Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης (43%), ενώ κατά επαρχία το ποσοστό είναι πιο χαμηλό από το μέσο όρο στην περίπτωση της Λάρινας και Λεμεσού.

Ενδιαφέρον για υποβολή αιτήσεων προήλθε μόνο από το 32% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία γνωρίζουν για την ύπαρξη αυτής της Δραστηριότητας. Αξιοσημείωτο είναι ότι στην Πάφο παρουσιάζεται το μεγαλύτερο ποσοστό ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία έχουν υποβάλει αίτηση.

- (iv) Οι κυριότεροι λόγοι που αναφέρθηκαν για τη **μη υποβολή αιτήσεων για την οργάνωση Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας** είναι ότι οι θεματικοί τομείς προτεραιότητας που καθορίζονται από την Αρχή δεν εμπίπτουν στον κύκλο εργασιών τους, ενώ εντοπίστηκαν και περιπτώσεις ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία είτε ακόμα δεν έχουν μελετήσει τη δυνατότητα αυτή είτε πρόσφατα άρχισαν να μελετούν το ενδεχόμενο αξιοποίησης αυτής της δυνατότητας.
- (v) Μόνο 34 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης αξιοποίησαν **Υπηρεσίες Συμβούλων για θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης**. Αυτά τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης προέρχονται κυρίως από την επαρχία Λευκωσίας και ιδιαίτερα από την κατηγορία των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης, ποσοστό 81% από αυτά πιστεύουν ότι οι υπηρεσίες που πήραν ήταν αρκετά μέχρι πάρα-πολύ ικανοποιητικές.
- (vi) Αναφορικά με τις **επιπτώσεις** στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης από την **ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου**, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι 64% από αυτά δεν είχαν επηρεαστεί καθόλου μέσα στην περίοδο **1995-1997**. Οι επιπτώσεις για το υπόλοιπο 36% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αφορούσαν κυρίως την τεχνολογική αναβάθμιση και την αύξηση στον αριθμό των καταρτιζομένων. Μεγάλος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που δεν είχαν καμιά επίπτωση κατά την προηγούμενη τριετία πιστεύουν ότι κατά την περίοδο **1998-2000** αναμένουν ότι θα έχουν **σημαντικές επιπτώσεις** σε θέματα αναβάθμισης τεχνολογίας, στην εξασφάλιση οικονομικών πόρων, στην αύξηση στον αριθμό των καταρτιζομένων και στην πρόσβαση σε νέες αγορές.

- (vii) Τα **ευρωπαϊκά προγράμματα** που είναι περισσότερο γνωστά μεταξύ των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης είναι το **Socrates** και το **Leonardo da Vinci**, ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι 31% των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δε γνωρίζουν για την ύπαρξη οποιωνδήποτε ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci είναι αυτό με τη μεγαλύτερη συμμετοχή από πλευράς ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης.

9.2. Εισηγήσεις

Οι αποφάσεις, οδηγίες και ψηφίσματα των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα για τα κράτη-μέλη. Η πολιτική κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε τέτοιες περιπτώσεις υποστηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών-μελών ενώ παράλληλα αναμένεται να αποτελεί πλαίσιο αναφοράς για διαμόρφωση πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης από τα ίδια τα κράτη-μέλη σε εθνικό επίπεδο.

Ο **ευρωπαϊκός προσανατολισμός της κυπριακής οικονομίας** δεσμεύει πλέον την Κύπρο όπως **εναρμονίζει τις προσεγγίσεις** της στα θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και ιδιαίτερα όσον αφορά το πλαίσιο αρχών και τις προσπάθειες που καταβάλλονται με στόχο τη **βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης**. Σε αυτά τα πλαίσια αναγνωρίζεται ο καταλυτικός ρόλος που διαδραματίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

Μετά την αξιολόγηση των συμπερασμάτων της μελέτης και λαμβάνοντας υπόψη τα τεκταινόμενα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στα κράτη-μέλη γίνονται εισηγήσεις οι οποίες ομαδοποιούνται σε επτά γενικότερες κατηγορίες.

9.2.1. Οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης για τους διευθυντές/υπευθύνους κατάρτισης και τους εκπαιδευτές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Η παρακολούθηση ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης από μέρος των **διευθυντών/υπευθύνων κατάρτισης** θα πρέπει να θεωρείται αναγκαιότητα στην προσπάθεια βελτίωσης της οργάνωσης και εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης ενώ με αυτό τον τρόπο αναμένεται ότι έμμεσα θα αναβαθμισθεί τόσο η επικοινωνία όσο και η συνεργασία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Αρχής.

Όσον αφορά τους **εκπαιδευτές** θα πρέπει να γίνουν τέτοιες διευθετήσεις έτσι ώστε να οργανώνονται πάνω σε μόνιμη βάση προγράμματα κατάρτισης που αφορούν τους εκπαιδευτές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με περιεχόμενο που έχει άμεση σχέση με τα καθήκοντα και το ρόλο τους ως εκπαιδευτές, όπως είναι η εκπαίδευση εκπαιδευτών και άλλα συναφή θέματα. Επίσης, σε μελλοντικό στάδιο η παρακολούθηση σχετικών προγραμμάτων κατάρτισης από τους εκπαιδευτές θα μπορούσε να ήταν και υποχρεωτική για να δικαιούνται να αναλαμβάνουν την εφαρμογή οποιωνδήποτε προγραμμάτων κατάρτισης που επιχορηγούνται από την Αρχή. Η εισήγηση αυτή αναμένεται να επιλύσει το πρόβλημα αποδέσμευσης των εκπαιδευτών για παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης με την αναγκαστική βελτίωση του ενδιαφέροντος για συμμετοχή. Πρόσθετα, αναμένεται να αναβαθμίσει την προσφορά κατάρτισης, τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά.

Με στόχο την επιμόρφωση των διευθυντών/υπευθύνων κατάρτισης και των εκπαιδευτών γίνεται εισήγηση για την **οργάνωση με πρωτοβουλία ή/και άμεση εμπλοκή της Αρχής** των ακόλουθων εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης:

Διευθυντές/υπευθύνους κατάρτισης

- Διεύθυνση ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης
- Στρατηγικό μάρκετινγκ για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης

- Μάρκετινγκ/πωλήσεις προγραμμάτων κατάρτισης και γενικά των υπηρεσιών του ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης
- Ειδικές σειρές μαθημάτων για προσφορά άλλων υπηρεσιών συναφών με ανθρώπινο δυναμικό (πχ έρευνες, εύρεση/πρόσληψη προσωπικού)
- Αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης
- Συστήματα ποιοτικής διεύθυνσης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης
- Συνεργασία ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης
- Ενημέρωση για τα Ευρωπαϊκά προγράμματα
- Σχέδια και Δραστηριότητες της Αρχής (πχ πρόνοιες, διαδικασίες, έντυπα, συνεργασία, οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης)
- Εντοπισμός αναγκών κατάρτισης και προγραμματισμός δραστηριοτήτων κατάρτισης

Εκπαιδευτές

- Εκπαίδευση εκπαιδευτών
- Σχεδιασμός και ανάπτυξη προγραμμάτων
- Αξιοποίηση νέων μορφών κατάρτισης

9.2.2. Ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Ενημέρωση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και ανάγκη βελτίωσης προνοιών του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης

Από τις δηλώσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης παρατηρείται ότι το Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης δεν έχει αξιοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό. Πρόσθετα, ένας σημαντικός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δήλωσε ότι δεν γνωρίζουν για την ύπαρξη του Σχεδίου. Επίσης, έχει εντοπισθεί ότι μόνο ένας μικρός αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης έχουν βοηθηθεί σε σχέση με τα στοιχεία της ετοιμασίας προδιαγραφών κατάρτισης και της εκπαίδευσης εκπαιδευτών.

Έχοντας υπόψη τα αποτελέσματα της έρευνας κρίνεται σκόπιμο όπως γίνει λεπτομερής ενημέρωση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με τις πρόνοιες του Σχεδίου. Σχετική είναι η εισήγηση για οργάνωση εξειδικευμένων ενημερωτικών σεμιναρίων (εισήγηση 9.2.2.) καθώς και η προσπάθεια της Αρχής για ετοιμασία ιστοσελίδας στο διαδίκτυο (εισήγηση 9.2.6.). Το μειωμένο ενδιαφέρον όσον αφορά συγκεκριμένα στοιχεία του Σχεδίου (προδιαγραφές κατάρτισης και εκπαίδευση εκπαιδευτών) θα πρέπει να μελετηθεί περαιτέρω, ενώ θα ήταν χρήσιμη η παραπέρα εξέταση της δυνατότητας ενσωμάτωσης στο Σχέδιο ειδικών προνοιών για προώθηση νέων μορφών και τεχνολογιών κατάρτισης.

Πειραματική εισαγωγή νέων μορφών και τεχνολογιών κατάρτισης στα προγράμματα κατάρτισης

Η επιφυλακτικότητα μέχρι και άγνοια τόσο των επιχειρήσεων όσο και των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που παρατηρείται αναφορικά με την αποτελεσματικότητα της υιοθέτησης νέων μορφών και τεχνολογιών κατάρτισης υποδεικνύει την αναγκαιότητα εισαγωγής τους πάνω σε **πειραματική ή πιλοτική βάση** για ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες όπως των **διευθυντών**, του **επιστημονικού προσωπικού** και των **τεχνικών βοηθών**. Λαμβάνοντας υπόψη και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζονται για αποδέσμευση προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας, η εισαγωγή νέων μορφών και τεχνολογιών κατάρτισης ίσως εξυπηρετήσει και προς αυτή την κατεύθυνση. Να εξεταστεί περαιτέρω ποιες νέες μορφές και τεχνολογίες κατάρτισης θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και πως αυτές θα μπορούσαν να ενσωματωθούν με ειδικές πρόνοιες στην Πολιτική και στα διάφορα Σχέδια και Δραστηριότητες της Αρχής.

Ενδυνάμωση υποδομής κατάρτισης απομακρυσμένων περιοχών

Ενδείκνυται όπως καταβληθεί ιδιαίτερη προσπάθεια και δοθεί προτεραιότητα στην ενδυνάμωση της υποδομής προσφοράς κατάρτισης σε απομακρυσμένες περιοχές όπως είναι η Αμμόχωστος και η Πάφος.

Βελτίωση εσωτερικής υποδομής ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Να καταβληθεί προσπάθεια βελτίωσης της εσωτερικής υποδομής των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για τον καλύτερο εντοπισμό αναγκών κατάρτισης στους διάφορους οικονομικούς τομείς, επαρχίες, θεματικούς τομείς ή ακόμα και εξειδικευμένα θέματα δραστηριοποίησης. Το μάρκετινγκ και οι πωλήσεις των προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και των άλλων υπηρεσιών που προσφέρουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης είναι στοιχεία για τα οποία χρειάζονται ενδυνάμωση. Να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι με τον όρο “υποδομή” εννοείται η ύπαρξη των κατάλληλων μηχανισμών, διαδικασιών, γνώσεων και ικανοτήτων.

9.2.3. Ανάπτυξη/βελτίωση συνεργασίας ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μεταξύ τους, με τις επιχειρήσεις και το εκπαιδευτικό σύστημα

Με στόχο τη βελτίωση της ενημέρωσης, της διαφάνειας αλλά και της **συνεργασίας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης μεταξύ τους** θα ήταν χρήσιμη η διάθεση του καταλόγου των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων που εγκρίνονται για κάθε εξάμηνο σε όλα τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για τα οποία έχουν εγκριθεί και αναμένεται να οργανώσουν προγράμματα κατάρτισης. Ο κατάλογος θα μπορούσε να ήταν στη διάθεση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αλλά και των επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων καθώς και του κοινού γενικότερα μέσω του διαδικτύου.

Η αναζωογόνηση και βελτίωση των σχέσεων και της συνεργασίας των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με τις **επιχειρήσεις** και γενικά τον επιχειρηματικό κόσμο κρίνεται επιβεβλημένη. Η αναβάθμιση τέτοιων σχέσεων και το θετικό κλίμα που πιθανό να προκύψει αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις στην ποιότητα της προσφερόμενης κατάρτισης όσον αφορά το περιεχόμενο και τη μορφή και μέθοδο κατάρτισης καθώς και αύξηση στη συμμετοχή στα προγράμματα. Η συνεργασία θα μπορούσε να επεκταθεί σε θέματα ανταλλαγών ή/και τοποθετήσεων εκπαιδευτών/προσωπικού καθώς και στην οργάνωση πρωτοποριακών προγραμμάτων κατάρτισης.

Πρόσθετα, τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θα μπορούσαν να επεκτείνουν τη συνεργασία τους και με το **εκπαιδευτικό σύστημα** με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών για αμοιβαίο όφελος. Τέτοιου είδους επαφές και συνεργασίες μέσω ιδιωτικών/ατομικών επαφών, ειδικών συναντήσεων, σεμιναρίων/εργαστηρίων, ειδικών ομάδων κλπ θα μπορούσαν να αρχίσουν είτε πάνω σε προσωπική βάση είτε στα πλαίσια ομαδικών διευθετήσεων. Θέματα που μεταξύ άλλων θα μπορούσαν να μελετηθούν και να συζητηθούν είναι η σχεδίαση και τα αναλυτικά προγράμματα, η μάθηση, η πρακτική εξάσκηση και οι νέες μορφές και τεχνολογίες στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

9.2.4. Διεθνοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

Η επέκταση της δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε αγορές του εξωτερικού είναι επιβεβλημένη. Αυτό εξάλλου είναι και ένα από τα βασικά στοιχεία/ενέργειες της κυβερνητικής πολιτικής στο πρόγραμμα δράσης για την αναβάθμιση της Κύπρου ως διεθνούς και περιφερειακού επιχειρηματικού κέντρου και κέντρου παροχής πληροφοριών.

Η **επέκταση της δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στο εξωτερικό** θα μπορούσε να προωθηθεί με την αξιοποίηση ερευνών αγοράς, την διοργάνωση διαφημιστικής εκστρατείας με την έκδοση εξειδικευμένων εκδόσεων και τη συμμετοχή σε ειδικές εκθέσεις παροχής υπηρεσιών. Η **οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης** θα μπορούσε να γίνει είτε στο εξωτερικό (Πολυεπιχειρησιακά ή/και Μονοεπιχειρησιακά) είτε να προσελκυστούν οργανισμοί/άτομα από το εξωτερικό για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης που θα οργανώνονται στην Κύπρο. Για τον προγραμματισμό ή/και την οργάνωση των προγραμμάτων αυτών θα ήταν χρήσιμη η ενθάρρυνση συνεργασίας και δημιουργίας **δικτύων ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με αντίστοιχα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης τόσο της Κύπρου όσο και του εξωτερικού**. Μια τέτοια προσπάθεια όμως απαιτεί άριστη προεργασία, αφιέρωση χρόνου, οικονομικών πόρων κλπ.

Με στόχο πάντοτε την παροχή βοήθειας και υποστήριξης προς τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με σκοπό τη δραστηριοποίηση τους στο εξωτερικό, θα πρέπει να μελετηθεί περαιτέρω η δυνατότητα δημιουργίας **τράπεζας πληροφοριών ιδρυμάτων/οργανισμών**

κατάρτισης με λεπτομέρειες για τις υπηρεσίες που προσφέρουν και πιθανή εξειδίκευση τους καθώς και **εκπαιδευτών** με τα αναγκαία στοιχεία και πληροφορίες.

Πρόσθετα, οι αρμόδιες κυβερνητικές και άλλες υπηρεσίες που ασχολούνται με **θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης** και ιδιαίτερα με τις διάφορες πρωτοβουλίες και προγράμματα θα πρέπει έγκαιρα να ενημερώνουν όλα τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με στόχο την διευκόλυνση τους σε περίπτωση που θα επιθυμούσαν να υποβάλουν αίτηση για συμμετοχή.

Γίνεται εισήγηση όπως με πρωτοβουλία της Αρχής και σε συνεργασία με όλους τους αρμόδιους φορείς, **οργανωθούν ημερίδες** με στόχο την ενημέρωση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για τα διάφορα προγράμματα και πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

9.2.5. Αναβάθμιση της συνεργασίας με την Αρχή και αξιοποίηση ηλεκτρονικών υπολογιστών και διαδικτύου

Αναβάθμιση της συνεργασίας της Αρχής με τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης και άλλους συνεργάτες

Τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης θα πρέπει να **ενημερώνονται πληρέστερα για το θεματολόγιο προτεραιοτήτων** και γενικότερα την πολιτική της Αρχής αναφορικά με τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης με την οργάνωση ειδικών συναντήσεων (ημερίδων) στον κατάλληλο χρόνο. Στις συναντήσεις αυτές θα ήταν χρήσιμη και η παρουσία εκπροσώπων των Εργοδοτικών Οργανώσεων/Συνδέσμων και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων έτσι που να υπάρχει και η δική τους εμπλοκή στην όλη διαδικασία ενημέρωσης αλλά και παράλληλα στις προσπάθειες που καταβάλλονται για την ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης.

Οι διαδικασίες υποβολής και εξέτασης αιτήσεων καθώς και τα **έντυπα** που χρησιμοποιούνται δεν πρέπει να τροποποιούνται συχνά. Σε περίπτωση που κριθεί αναγκαία οποιαδήποτε τροποποίηση τους τότε θα πρέπει έγκαιρα να ενημερώνονται τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης.

Αξιοποίηση σε μεγαλύτερο βαθμό ηλεκτρονικών υπολογιστών και διαδικτύου

Με βάση τις εμπειρίες και τις δηλώσεις των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης πρέπει να μελετηθούν τρόποι ουσιαστικής βελτίωσης της όλης γραφειοκρατικής διαδικασίας συμπλήρωσης, υποβολής, εξέτασης και έγκρισης των αιτήσεων για την οργάνωση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης. Παράδειγμα ουσιαστικής βελτίωσης της γραφειοκρατίας είναι η εξέταση της δυνατότητας αποδοχής από μέρος της Αρχής της **χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή και των διευκολύνσεων που παρέχει το διαδίκτυο** στη συμπλήρωση και στην αποστολή των αιτήσεων.

Η **ετοιμασία της ιστοσελίδας της Αρχής στο διαδίκτυο** αναμένεται να είναι πάρα πολύ χρήσιμη και υποβοηθητική προς την κατεύθυνση της πιο οργανωμένης και συστηματικής αλλά και αποτελεσματικότερης ενημέρωσης/πληροφόρησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης καθώς και των επιχειρήσεων και των εργοδοτούμενων τους για τα Σχέδια και Δραστηριότητες της Αρχής. Για αυτό το σκοπό η τάχιστα προώθηση της σχετικής απόφασης αναμένεται να επιφέρει και τα ανάλογα θετικά αποτελέσματα.

Πρόσθετα, όπως ήδη αναφέρθηκε (εισήγηση 9.2.4.), ο **κατάλογος των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων που εγκρίνονται για κάθε εξάμηνο από την Αρχή** θα μπορούσε να ήταν στη διάθεση όλων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης, των επιχειρήσεων και των εργοδοτούμενων τους καθώς και του κοινού γενικότερα **μέσω του διαδικτύου**.

9.2.6. Βελτίωση της προσφοράς επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού

Πλουραλισμός στην προσφορά

Ο πλουραλισμός που παρατηρείται στην προσφορά επαγγελματικής κατάρτισης έτσι που να υπάρχουν όσο το δυνατό περισσότερες ευκαιρίες επιλογής ιδρύματος/οργανισμού κατάρτισης από μέρος των επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων για ικανοποίηση συγκεκριμένης

ανάγκης κατάρτισης θα πρέπει να διασφαλισθεί και να ενδυναμωθεί περαιτέρω. Μέτρα που θα μπορούσαν να προωθηθούν και να στηριχθούν είναι, μεταξύ άλλων, και η ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στις δύο απομακρυσμένες επαρχίες της Αμμοχώστου και της Πάφου.

Επικεντρωμένη δραστηριοποίηση

Από τα αποτελέσματα της μελέτης φαίνεται ότι μεγάλος αριθμός ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης δεν εξειδικεύεται στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης σε περιορισμένο αριθμό συναφών μεταξύ τους θεματικών τομέων. Τα στοιχεία μάλιστα δείχνουν ότι οι προθέσεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για το άμεσο μέλλον είναι η περαιτέρω διεύρυνση της δραστηριοποίησής τους. Η εξέλιξη αυτή ίσως θα πρέπει να μελετηθεί σε μεγαλύτερο βάθος για τη δυνατότητα και τη χρησιμότητα ή ακόμα και την αναγκαιότητα υιοθέτησης οποιασδήποτε περιοριστικής πολιτικής ή παροχής κινήτρων από μέρους της Αρχής για εξειδίκευση των θεματικών τομέων στους οποίους δραστηριοποιούνται.

Θεωρείται χρήσιμο όπως προωθηθεί σε μεγαλύτερο βαθμό η εξειδικευμένη προσφορά κατάρτισης λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων στις διάφορες επαρχίες, βιομηχανικούς τομείς και μεγέθη επιχειρήσεων. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στις Μικροεπιχειρήσεις για τις οποίες δεν φαίνεται να οργανώνονται επικεντρωμένες δραστηριότητες κατάρτισης.

Επαύξηση προσφοράς σε ειδικούς θεματικούς τομείς

Διαφαίνεται ανάγκη μεγαλύτερης δραστηριοποίησης από πλευράς ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στους θεματικούς τομείς των αγορών και διαχείρισης υλικών και ανάπτυξης και παραγωγής προϊόντων. Παρά το γεγονός ότι οι θεματικοί αυτοί τομείς περιλαμβάνονται στο θεματολόγιο προτεραιοτήτων της Αρχής, πρέπει να εντοπισθούν τρόποι βελτίωσης της δραστηριοποίησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε αυτούς τους τομείς. Παράλληλα και ενόψει τούτου θα πρέπει να αξιολογείται η προσφορά κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά θεματικό τομέα σε συνάρτηση με το θεματολόγιο προτεραιοτήτων της Αρχής

έτσι που να εντοπίζονται οποιαδήποτε κενά στην προσφορά με στόχο την καλύτερη δυνατή ικανοποίηση των αναγκών.

Προσφορά για μη διευθυντικό προσωπικό

Χρειάζεται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη βελτίωση της προσφοράς κατάρτισης που να αφορά το μη διευθυντικό προσωπικό. Παράλληλα, στη διαμόρφωση της πολιτικής επιχορήγησης να ληφθεί υπόψη η αναγκαιότητα βελτίωσης του ενδιαφέροντος του προσωπικού συγκεκριμένων επαγγελματικών κατηγοριών για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης. Επίσης, η προώθηση της Μονοεπιχειρησιακής σε αντίθεση με την Πολυεπιχειρησιακή μορφή κατάρτισης αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις στην προσφορά κατάρτισης για το μη διευθυντικό προσωπικό. Αυτή η μορφή κατάρτισης ξεφεύγει σε μεγάλο βαθμό από το πρόβλημα και τις δυσκολίες της αποδέσμευσης προσωπικού ενώ ως μορφή κατάρτισης αποδεδειγμένα στις πλείστες των περιπτώσεων είναι και πιο αποτελεσματική.

9.2.7. Διαμόρφωση και εισαγωγή νέας πολιτικής επιχορήγησης

Η δυσκολία αποδέσμευσης του προσωπικού κατά τις ώρες εργασίας από τη μια και το ενδιαφέρον του προσωπικού για συμμετοχή από την άλλη είναι καθοριστικά στοιχεία στη διαμόρφωση των προνοιών πολιτικής επιχορήγησης.

Στη διαμόρφωση της πολιτικής επιχορήγησης να ληφθεί υπόψη η αναγκαιότητα βελτίωσης του ενδιαφέροντος του προσωπικού συγκεκριμένων επαγγελματικών κατηγοριών, κυρίως μη διευθυντικού προσωπικού, για συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάρτισης.

Τυχόν απόφαση για μελλοντική εγκαθίδρυση Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων και η ετοιμασία Προτύπων Επαγγελματικών Προσόντων θα πρέπει σε κάποιο στάδιο να συνδεθεί άμεσα με την παρεχόμενη κατάρτιση και την επιχορήγηση της από την Αρχή.

Τα συμπεράσματα και οι εισηγήσεις της μελέτης θα πρέπει να αξιοποιηθούν κατάλληλα κατά τη διεξαγωγή της μελέτης για την ετοιμασία και εισαγωγή της νέας πολιτικής χορηγιών της Αρχής.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1
ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		Αρ.	%
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	6	5	-	-	-	-	-	-	-	-	6	4
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	29	25	8	36	3	18	-	-	1	12	41	25
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	17	15	2	9	1	6	-	-	1	13	21	13
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	28	25	10	45	13	76	-	-	4	50	55	34
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	19	17	1	5	-	-	-	-	-	-	20	12
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	3	1	5	-	-	-	-	1	13	6	4
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	4	-	-	-	-	1	100	1	12	7	4
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	114	100	22	100	17	100	1	100	8	100	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		Αρ.	%
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%		
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	113	91	66	71	49	72	20	69	39	75	114	70
ΛΕΜΕΣΟΣ	5	4	22	24	2	3	1	4	4	8	22	14
ΛΑΡΝΑΚΑ	6	5	4	4	16	24	7	24	1	2	17	10
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	1	1
ΠΑΦΟΣ	-	-	1	1	1	1	-	-	8	15	8	5
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	124	100	93	100	68	100	29	100	52	100	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ			
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	2	3	3	3	4	2	7	3	6	3	2
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	6	5	1	1	-	-	1	3	-	-	6	4
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	34	28	26	28	21	31	8	28	14	27	41	25
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	18	15	10	11	7	11	-	-	6	11	21	13
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	32	26	33	36	25	37	9	31	15	29	55	34
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	19	15	10	11	3	4	1	4	5	9	20	12
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	3	5	5	4	6	3	10	4	8	6	4
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	3	2	3	3	3	4	3	10	3	6	3	2
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	4	2	2	2	3	2	7	2	4	7	4
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	124	100	93	100	68	100	29	100	52	100	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΕΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ										ΣΥΝΟΛΟ		
	0-4		5-9		10-14		15-19		20+				
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	9	3	2
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	2	2	4	-	-	-	-	-	3	9	6	4
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	15	32	19	38	4	20	2	20	1	3	41	26	
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	7	15	7	14	-	-	1	10	4	13	19	12	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	18	38	15	30	10	50	4	40	8	25	55	34	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	3	7	5	10	6	30	1	10	5	16	20	11	
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	-	-	1	2	-	-	1	10	4	13	6	4	
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	-	-	-	-	-	-	3	9	3	2	
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	6	1	2	-	-	1	10	1	3	6	4	
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	47	100	50	100	20	100	10	100	32	100	159	102	

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΕΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	0-4		5-9		10-14		15-19		20+			
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	31	66	35	70	12	60	8	80	26	81	112	70
ΛΕΜΕΣΟΣ	9	19	5	10	4	20	1	10	3	10	22	14
ΛΑΡΝΑΚΑ	5	11	6	12	4	20	1	10	1	3	17	11
ΠΑΦΟΣ	2	4	4	8	-	-	-	-	2	6	8	5
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	47	100	50	100	20	100	10	100	32	100	159	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.6
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΤΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΕΤΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	0-4		5-9		10-14		15-19		20+			
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	-	-	-	-	2	17	1	20	3	2
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	23	30	13	29	3	16	2	17	-	-	41	26
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	12	16	7	15	-	-	-	-	2	40	21	13
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	23	30	18	39	9	47	4	33	1	20	55	35
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	7	9	7	15	4	21	1	8	1	20	20	13
ΕΡΓΟΛΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	2	3	-	-	3	16	-	-	-	-	5	3
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	1	1	-	-	-	-	2	17	-	-	3	2
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	6	1	2	-	-	1	8	-	-	7	4
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	77	100	46	100	19	100	12	100	5	100	159	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.7
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΤΗ
ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΕΤΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	0-4		5-9		10-14		15-19		20+			
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	53	69	31	67	11	58	11	92	5	100	111	70
ΛΕΜΕΣΟΣ	13	17	4	9	5	26	-	-	-	-	22	14
ΛΑΡΝΑΚΑ	8	10	6	13	2	11	1	8	-	-	17	10
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ΠΑΦΟΣ	2	3	5	11	1	5	-	-	-	-	8	5
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	77	100	46	100	19	100	12	100	5	100	159	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.8
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΕΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	0-4		5-9		10-14		15-19		Αρ.	%
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	-	-	-	-	3	30	3	2
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	4	4	-	-	-	-	-	-	4	2
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	26	29	11	26	3	18	1	10	41	26
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	13	14	6	14	1	6	1	10	21	13
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	26	29	17	41	8	50	4	40	55	35
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	14	15	4	10	2	13	-	-	20	13
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	1	1	2	2	13	1	10	5	3
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	1	1	2	5	-	-	-	-	3	2
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	6	7	1	2	-	-	-	-	7	4
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	91	100	42	100	16	101	10	100	159	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.9
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΕΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	0-4		5-9		10-14		15-19		Αρ.	%
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%		
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	62	68	31	74	10	63	8	80	111	70
ΛΕΜΕΣΟΣ	15	17	3	7	4	25	-	-	22	14
ΛΑΡΝΑΚΑ	10	11	5	12	1	6	1	10	17	10
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1
ΠΑΦΟΣ	3	3	3	7	1	6	1	10	8	5
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	91	100	42	100	16	100	10	100	159	101

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2
ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΜΕ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
**ΚΑΙ ΠΡΟΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
 ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000**

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΜΕ	ΠΡΟΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ 1998-2000	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΜΕ ΚΑΤΑ ΙΔΡΥΜΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	1667	85	19,6
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	1304	29	45,0
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	1603	59	27,2
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	1551	51	30,4
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	1085	20	54,3
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	1484	51	29,1
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	1326	55	24,1
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	1337	96	13,9
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	1780	100	17,8
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ	1223	57	21,5
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	1225	66	18,6
ΑΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	207	23	9,0
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ		162	

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ		ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	Αρ.	2	3	22	5	32	10	6	2	2	84
	%	2	4	27	6	38	12	7	2	2	100
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	Αρ.	2	1	8	5	8	3	1	-	1	29
	%	7	4	27	17	27	10	4	-	4	100
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	Αρ.	2	-	10	6	32	3	5	-	1	59
	%	3	-	17	10	54	5	9	-	2	100
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	Αρ.	1	-	13	6	26	2	2	-	1	51
	%	2	-	25	12	51	4	4	-	2	100
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	Αρ.	1	-	5	2	6	3	2	-	1	20
	%	5	-	25	10	30	15	10	-	5	100
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	Αρ.	1	4	9	7	17	4	5	3	1	51
	%	2	8	17	14	33	8	10	6	2	100
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	Αρ.	1	1	18	3	18	7	5	-	2	55
	%	2	2	33	6	33	13	9	-	4	100
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	Αρ.	1	3	27	6	35	10	5	3	6	96
	%	1	3	28	6	37	11	5	3	6	100
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	Αρ.	1	3	20	12	39	15	4	2	4	100
	%	1	3	20	12	39	15	4	2	4	100
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	Αρ.	3	2	12	6	12	12	5	2	3	57
	%	5	4	21	10	21	21	9	4	5	100
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	Αρ.	1	4	17	5	23	7	5	3	1	66
	%	1	6	26	8	35	11	8	4	1	100
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	Αρ.	-	1	8	1	6	2	-	3	3	24
	%	-	4	33	4	25	8	-	13	13	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ		3	6	41	21	55	20	6	3	7	162

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1995-1997					ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1998-2000					ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ				
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Α	Π
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	56	40	22	7	18	59	42	26	13	24	+5	+5	+18	+86	+33
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	13	7	6	1	4	15	5	5	2	5	+15	-29	-17	+100	+25
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	34	18	8	6	6	33	25	21	6	12	-3	+39	+163	-	+100
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	28	16	13	5	12	30	26	20	9	18	+7	+63	+54	+80	+50
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΔΙΚΩΝ	3	2	1	-	1	5	5	3	-	4	+67	+150	+200	-	+300
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	21	10	10	2	8	20	12	12	5	10	-5	+20	+20	+150	+25
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	25	23	9	3	9	31	28	15	6	12	+24	+22	+67	+100	+33
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	49	28	21	8	17	61	48	30	14	25	+24	+71	+43	+75	+47
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	53	34	17	2	16	59	40	25	9	19	+11	+18	+47	+350	+19
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	18	9	7	2	5	30	21	13	5	10	+67	+133	+86	+150	+100
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	14	5	5	2	3	31	25	14	2	12	+121	+400	+180	-	+300
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	11	9	6	4	2	11	7	5	6	4	-	-22	-17	+50	+100

Λ: Λευκωσία

ΛΕ: Λεμεσός

ΛΑ: Λάρνακα

Α: Αμμόχωστος

Π: Πάφος

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	1995-1997			1998-2000			ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ		
	ΜΕΤ	ΚΑΤ	ΥΠ	ΜΕΤ	ΚΑΤ	ΥΠ	ΜΕΤ	ΚΑΤ	ΥΠ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	6	4	29	6	6	35	-	+50	+21
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	10	2	6	16	4	7	+60	+100	+17
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	3	-	18	5	1	23	+67	+	+28
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	2	2	16	3	3	15	+50	+50	-6
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	4	-	1	5	2	4	+25	+	+300
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	2	2	17	2	2	17	-	-	-
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	6	8	12	9	10	18	+50	+25	+50
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	3	2	25	6	5	40	+100	+150	+60
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	13	13	34	18	17	40	+38	+31	+18
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	5	4	12	9	5	16	+80	+25	+33
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	3	-	5	8	5	23	+167	+	+360
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	2	2	8	1	3	10	-50	+50	+25

ΜΕΤ: Μεταποίηση ΚΑΤ: Κατασκευές ΥΠ: Υπηρεσίες

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	1995-1997			1998-2000			ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ		
	<10	10-49	50+	<10	10-49	50+	<10	10-49	50+
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ	6	14	17	8	15	19	+33	+7	+12
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	-	2	2	2	5	3	+	+150	+50
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	7	9	5	7	10	18	-	+11	+260
ΠΩΛΗΣΕΙΣ	4	4	5	6	10	6	+50	+150	+20
ΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΛΙΚΩΝ	-	2	-	-	3	2	-	+50	+
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	4	4	4	5	3	4	+25	-25	-
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	1	7	4	2	8	7	+100	+14	+75
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	6	10	13	8	20	12	+33	+100	-8
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	13	15	10	11	17	11	-15	+13	+10
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΥΓΙΕΙΝΗ	1	4	5	2	11	7	+100	+175	+40
ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	1	4	3	3	11	9	+200	+175	+200
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	3	1	2	2	2	2	-33	+100	-

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.6
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΥΣ ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΟΥ ΠΕΔΙΟΥ “ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ”
ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΠΕΔΙΟΥ “ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ”	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΔΕΙΚΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ						ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ					
	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ		ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ		ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ		1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Αρ	%	Αρ	%		
Διαμόρφωση Επιχειρησιακών Στόχων	4,4	3,7	4,4	3,7	4,5	3,8	34	21	50	31	+47	
Διαμόρφωση Επιχειρησιακής Στρατηγικής	4,3	3,6	4,3	3,6	4,4	3,8	35	22	51	31	+46	
Διαμόρφωση Επιχειρησιακού Πλάνου	4,3	3,6	4,4	3,6	4,3	3,7	28	17	45	28	+61	
Διαμόρφωση Πολιτικής και Στόχων σε Θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού	4,1	3,3	4,3	3,6	4,2	3,6	41	25	58	36	+44	
Σύνδεση Επιχειρησιακών Στόχων με Στόχους Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού	4,1	3,3	4,4	3,5	4,2	3,5	37	23	60	37	+62	

Σ: Βαθμός Σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός Απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.7
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΥΣ ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΟΥ ΠΕΔΙΟΥ “ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ” ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΠΕΔΙΟΥ “ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ”	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΔΕΙΚΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ						ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ		ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ		ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ		1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Σ	A	Σ	A	Σ	A	Αρ	%	Αρ	%	
Οργανωτική Δομή	4,3	3,8	4,6	3,8	4,4	3,9	38	23	52	32	+37
Σύστημα Επικοινωνίας	4,4	3,9	4,6	4,0	4,5	3,9	52	32	66	41	+27
Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού	4,2	3,6	4,6	3,9	4,3	3,8	41	25	58	36	+41
Περιγραφές Εργασίας	4,2	3,8	4,4	3,8	4,2	3,9	30	19	46	28	+53
Επιλογή & Πρόσληψη Προσωπικού	4,2	3,6	4,5	3,7	4,5	3,8	23	14	39	24	+70
Μισθοδοσία Προσωπικού	4,3	3,9	4,5	4,1	4,6	4,1	18	11	28	17	+56
Υποκίνηση Προσωπικού	4,2	3,7	4,4	3,8	4,4	3,8	39	24	55	34	+41
Αξιολόγηση Απόδοσης Προσωπικού	4,2	3,5	4,4	3,6	4,3	3,7	42	26	60	37	+43
Τήρηση Στοιχείων Προσωπικού	4,1	3,8	4,2	3,6	4,2	3,9	26	16	37	23	+42

Σ: Βαθμός Σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

A: Βαθμός Απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.8
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΥΣ ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΟΥ ΠΕΔΙΟΥ “ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ” ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΠΕΔΙΟΥ “ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ”	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΔΕΙΚΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ						ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ		ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ		ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ		1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Αρ	%	Αρ	%	
Σύστημα Εντοπισμού Αναγκών Κατάρτισης	3,9	3,3	4,2	3,2	4,0	3,2	26	16	47	29	+81
Υποδομή Κατάρτισης	3,7	3,0	3,9	3,1	3,7	3,1	29	18	47	29	+62
Πλάνο Κατάρτισης	3,6	2,9	3,9	3,0	3,7	3,2	22	14	39	24	+77
Προγραμματισμός και Οργάνωση Κατάρτισης	3,6	2,9	3,9	2,9	3,8	3,2	22	14	40	25	+82
Αξιολόγηση Κατάρτισης	3,7	3,1	3,9	2,9	3,9	3,2	20	12	33	20	+65

Σ: Βαθμός Σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός Απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.9
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ
1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΘΕΜΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Αρ	%	Αρ	%	
Επέκταση σε Αγορές του Εξωτερικού	17	10	26	16	+53
Προώθηση Προϊόντων σε Υφιστάμενες Αγορές	16	10	28	17	+57
Προώθηση Προϊόντων σε Νέες Αγορές	13	8	30	19	+131
Επιλογή Στρατηγικής για την Παραγωγή Προϊόντων (όπως χαμηλό κόστος, διαφοροποίηση, εξειδίκευση)	8	5	20	12	+150
Στρατηγική Διαφοροποίησης του Προϊόντος (όπως εμφάνιση, ποιότητα, εξυπηρέτηση πελάτη)	18	11	31	19	+72
Στρατηγικό Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στην Ευρωπαϊκή Ένωση	5	3	22	14	+340
Στρατηγικό Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στις Χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης	1	1	11	7	+1000
Στρατηγικό Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στις Αραβικές Χώρες	1	1	6	4	+500
Στρατηγικό Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στην Ασία	1	1	6	4	+500
Στρατηγικό Μάρκετινγκ για Εξαγωγές στην Αμερική	1	1	6	4	+500
Στρατηγικό Μάρκετινγκ για Αντιμετώπιση του Ανταγωνισμού στην Κυπριακή Αγορά από τις Εισαγωγές	14	9	24	15	+71
Επέκταση στη Ντόπια Αγορά	16	10	26	16	+63

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.10
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΔΕΙΚΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ						ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ		ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ		ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ		1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Αρ	%	Αρ	%	
Διεξαγωγή Έρευνας Αγοράς	3,8	3,1	3,7	2,9	3,8	2,9	17	10	27	17	+59
Δημιουργία Καναλιών Επικοινωνίας με Πελάτες	4,3	3,8	4,3	4,0	4,4	4,1	24	15	36	22	+50
Χειρισμός Παραπόνων Πελατών	4,3	4,0	4,6	4,2	4,6	4,3	36	22	45	28	+25
Εξυπηρέτηση Πελατών μετά την Πώληση	4,2	3,5	4,5	4,2	4,5	4,3	33	20	43	27	+30
Απόδοση Πωλητών	4,0	3,5	1,6	1,4	4,4	3,9	24	15	35	22	+46
Διαφήμιση μέσω των ΜΜΕ	3,0	2,5	2,5	2,2	3,0	2,9	13	8	26	16	+100
Προβολή και Προώθηση	3,8	3,2	3,2	2,9	3,8	3,5	23	14	35	22	+52
Ανάλυση Πωλήσεων	4,1	3,6	3,6	3,1	4,1	4,0	16	10	27	17	+69
Ανάπτυξη Δικτύου Διανομής	3,4	3,1	-	-	3,5	3,4	11	7	21	13	+91
Τιμολογιακή Πολιτική	4,0	3,7	3,4	3,2	4,2	4,0	10	6	20	12	+100

Σ: Βαθμός Σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός Απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.11
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΘΕΜΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
	1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Αρ	%	Αρ	%	
Προγραμματισμός της Παραγωγής	20	13	30	19	+50
Οργάνωση της Παραγωγής	23	14	34	21	+48
Ευελιξία της Παραγωγικής Διαδικασίας	15	9	23	14	+53
Εξασφάλιση/Διαχείριση Πρώτων Υλών	14	9	22	14	+57
Τεχνικές Γνώσεις του Προσωπικού	37	23	48	30	+30
Τεχνολογία	73	46	84	53	+15
Ποιοτικός Έλεγχος	33	21	49	31	+48
Πρότυπα (πχ ISO 9000)	37	23	55	22	+49
Αξιολόγηση και Επιλογή Τεχνολογίας	30	19	46	29	+53
Σχεδιασμός με τη Χρήση Η.Υ. (C.A.D)	41	26	50	31	+22
Παραγωγή με τη Χρήση Η.Υ. (C.A.M.)	16	10	24	15	+50
Manufacturing Resource Planning (M.R.P.)	5	3	12	8	+140
Ρομποτικά Συστήματα	4	3	12	8	+200

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.12
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ
ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ 1995-1997 ΚΑΙ 1998-2000

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΘΕΜΑ	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΘΕΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ						ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
	ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ		ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ		ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ		1995-1997		1998-2000		% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α	Αρ	%	Αρ	%	
Ακριβής και Λεπτομερής Κοστολόγηση	4,4	3,8	4,7	4,1	4,4	4,0	21	13	37	23	+76
Έγκαιρη Είσπραξη από Πελάτες	4,6	3,0	4,8	3,1	4,6	3,4	10	6	23	14	+130
Καταρτισμός Επενδυτικού Προγράμματος	3,6	2,8	3,7	2,9	3,5	3,2	7	4	21	13	+200
Ετοιμασία και Αξιοποίηση Οικονομικών Καταστάσεων	4,1	3,7	4,1	3,6	4,2	4,0	19	12	32	20	+68
Προγραμματισμός Παραγωγίας Πρώτων Υλών	4,3	3,9	4,2	3,8	3,8	3,8	7	4	15	9	+114
Διατήρηση του Κατάλληλου Ύψους Αποθεμάτων	4,1	3,7	3,0	2,8	3,9	3,7	8	5	22	14	+175

Σ: Βαθμός Σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός Απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.13
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΑΜΗΛΗ		ΜΕΤΡΙΑ		ΨΗΛΗ		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	9	7	23	17	102	76	134	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2	2	14	12	103	86	119	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	7	10	25	34	41	56	73	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	10	13	26	35	39	52	75	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	5	9	9	15	44	76	58	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	5	14	13	35	19	51	37	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	5	10	11	23	33	67	49	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	3	17	2	11	13	72	18	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	1	14	3	43	3	43	7	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	1	50	1	50	-	-	2	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.14
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΑΜΗΛΗ		ΜΕΤΡΙΑ		ΨΗΛΗ		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	3	2	23	17	112	81	138	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	1	1	16	13	103	86	120	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	7	9	20	26	50	65	77	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	6	7	29	36	47	57	82	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	5	8	10	16	47	76	62	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	6	14	14	33	22	53	42	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	3	6	15	28	35	66	53	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	3	13	6	26	14	61	23	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	1	11	2	22	6	67	9	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	2	40	2	40	1	20	5	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.15
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	Αρ	3	5	37	16	47	16	6	1	3	134
	%	2	4	28	12	35	12	4	1	2	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	Αρ	2	6	33	13	37	16	4	1	5	117
	%	2	5	28	11	32	14	3	1	4	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	Αρ	2	1	22	10	25	9	1	2	3	75
	%	3	1	29	13	34	12	1	3	4	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	Αρ	1	3	18	8	35	2	4	1	1	73
	%	1	4	25	11	48	3	6	1	1	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Αρ	2	-	13	7	32	2	3	-	3	62
	%	3	-	21	11	52	3	5	-	5	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	Αρ	1	-	10	-	22	-	2	-	-	35
	%	3	-	28	-	63	-	6	-	-	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	Αρ	3	1	17	3	18	-	3	-	2	47
	%	7	2	36	6	38	-	7	-	4	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	Αρ	2	-	7	2	6	2	-	-	-	19
	%	11	-	36	11	31	11	-	-	-	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	Αρ	1	-	4	1	1	-	-	-	-	7
	%	14	-	58	14	14	-	-	-	-	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	Αρ	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
	%	-	-	100	-	-	-	-	-	-	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ		3	6	41	21	55	20	6	3	7	162

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.16
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	92	69	19	14	16	12	-	-	7	5	134	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	85	73	16	13	10	9	-	-	6	5	117	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	50	67	13	17	6	8	-	-	6	8	75	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	46	63	13	18	7	10	-	-	7	10	73	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	33	53	10	16	10	16	1	2	8	13	62	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	21	66	7	22	2	6	-	-	2	6	32	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	35	75	6	13	3	6	-	-	3	6	47	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	14	74	3	16	1	5	-	-	1	5	19	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	4	57	3	43	-	-	-	-	-	-	7	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	1	50	1	50	-	-	-	-	-	-	2	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.17
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	51	38	32	24	28	21	19	14	4	3	134	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	43	37	36	31	23	20	10	9	5	4	117	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	52	69	14	19	6	8	-	-	3	4	75	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	43	59	17	23	8	11	2	3	3	4	73	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	38	61	13	21	5	8	3	5	3	5	62	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	28	80	4	11	3	9	-	-	-	-	35	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	38	81	7	-	1	-	1	-	-	-	47	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	13	69	1	5	4	21	-	-	1	5	19	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	6	86	-	-	-	-	-	-	1	14	7	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.27
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	28	37	13	17	13	17	6	8	16	21	76	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	17	27	16	26	13	21	4	7	12	19	62	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	11	29	4	10	11	29	3	8	9	24	38	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	11	24	6	13	17	37	3	7	9	19	46	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	11	30	7	19	10	27	3	8	6	16	37	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	6	22	6	22	8	30	3	11	4	15	27	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	8	24	6	18	7	21	3	9	9	28	33	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	3	30	1	10	2	20	-	-	4	40	10	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	1	17	-	-	1	17	-	-	4	66	6	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	-	-	-	-	1	50	-	-	1	50	2	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	32	37	13	15	20	23	9	10	13	15	87	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.28
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	7	6	10	8	10	8	25	20	72	58	124	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	5	5	7	6	13	12	19	18	63	59	107	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	4	6	5	7	9	13	6	9	44	65	68	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	5	8	5	8	15	22	7	10	35	52	67	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	4	7	4	7	10	18	7	13	30	55	55	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	4	11	3	9	9	26	5	14	14	40	35	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	5	12	1	2	9	22	6	15	20	49	41	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	2	13	1	6	2	13	-	-	11	68	16	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	3	50	-	-	1	17	-	-	2	33	6	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	-	-	-	-	1	100	-	-	-	-	1	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	10	7	9	6	20	13	19	13	93	61	151	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.29
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	18	37	8	17	10	20	3	6	10	20	49	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	11	25	11	25	11	25	3	6	9	19	45	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	7	25	4	14	10	36	1	4	6	21	28	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	4	14	3	10	13	45	3	10	6	21	29	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	5	24	3	14	7	34	3	14	3	14	21	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	4	23	3	18	6	35	2	12	2	12	17	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	7	29	3	13	7	29	1	4	6	25	24	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	2	29	1	14	1	14	-	-	3	43	7	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	1	33	-	-	1	33	-	-	1	33	3	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	-	-	-	-	1	100	-	-	-	-	1	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.30
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΜΕΣΟΥ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	5	39	1	8	2	15	2	15	3	23	13	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2	25	1	13	2	25	1	13	2	25	8	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	1	17	-	-	1	17	1	17	3	49	6	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2	29	-	-	3	42	-	-	2	29	7	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	2	33	-	-	3	50	-	-	1	17	6	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	1	17	-	-	2	33	1	17	2	33	6	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	-	-	-	-	-	-	2	50	2	50	4	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	-	-	-	-	1	50	-	-	1	50	2	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100	3	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100	1	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.33
ΒΑΘΜΟΣ ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩΝ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	4	5	7	8	7	8	16	19	52	60	86	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	4	5	5	7	12	15	13	17	44	56	78	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	3	7	2	4	9	19	4	9	28	61	46	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	4	9	4	9	10	24	4	9	20	47	42	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	4	13	3	10	6	19	2	6	16	52	31	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	3	14	1	4	7	32	2	9	9	41	22	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	3	9	-	-	8	25	4	13	17	53	32	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	2	17	-	-	2	17	-	-	8	66	12	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	1	25	-	-	1	25	-	-	2	50	4	100
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ	-	-	-	-	1	100	-	-	-	-	1	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.38
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΤΟΜΕΙΣ
ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΣΥΝΑΦΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΠΑΡΟΧΗ ΓΕΝΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	62	73	16	94	7	88	-	-	5	63	90	76
ΠΑΡΟΧΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	36	42	8	47	2	25	-	-	3	38	49	41
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΓΕΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ	26	31	9	53	-	-	1	100	2	25	38	32
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	24	28	4	24	3	38	-	-	2	25	33	28
ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΓΙΑ ΕΥΡΕΣΗ/ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	17	20	6	35	-	-	-	-	3	38	26	22
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	9	11	4	24	-	-	-	-	1	13	14	12
ΣΥΝΟΛΟ	85	100	17	100	8	100	1	100	8	100	119	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.39
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΤΟΜΕΙΣ
ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000

ΣΥΝΑΦΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΠΑΡΟΧΗ ΓΕΝΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	70	73	17	94	9	69	-	-	7	88	103	76
ΠΑΡΟΧΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	45	47	12	67	7	54	-	-	6	75	70	52
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΓΕΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ	32	33	12	67	2	15	-	-	5	63	51	38
ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	30	31	7	39	4	31	-	-	5	63	46	34
ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΓΙΑ ΕΥΡΕΣΗ/ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	18	19	5	28	-	-	-	-	3	38	26	19
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	11	11	4	22	1	8	-	-	1	13	17	13
ΣΥΝΟΛΟ	96	100	18	100	13	100	-	-	8	100	135	100

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-
1997

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		Αρ.	%
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%		
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	41	37	12	57	12	70	1	100	2	25	68	43
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	15	13	3	14	3	18	-	-	3	37	24	15
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	44	40	4	19	2	12	-	-	2	25	52	33
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	11	10	2	10	-	-	-	-	1	13	14	9
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	111	100	21	100	17	100	1	100	8	100	158	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-
2000

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ										ΣΥΝΟΛΟ	
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		Αρ.	%
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%		
ΠΡΩΘΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	10	9	2	9	3	17	1	100	-	-	16	10
ΠΡΩΘΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	19	17	4	19	2	12	-	-	-	-	25	16
ΠΡΩΘΗΣΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	52	48	5	24	10	59	-	-	2	25	69	44
ΠΡΩΘΗΣΗ ΝΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	28	26	10	48	2	12	-	-	6	75	46	30
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	109	100	21	100	17	100	1	100	8	100	156	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3
ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΛΑΤΩΝ								ΔΕΝ ΞΕΡΩ		ΣΥΝΟΛΟ	
	0		2-5		6-10		10+		ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%				
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	33	-	-	1	33	1	34	-	-	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	33	-	-	-	-	3	50	1	17	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	3	8	3	8	13	32	19	47	2	5	40	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	1	5	4	20	4	20	11	55	-	-	20	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	6	10	19	8	15	31	58	1	2	53	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	2	11	-	-	4	22	10	56	2	11	18	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	17	-	-	-	-	5	83	-	-	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	1	33	-	-	2	67	-	-	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	33	-	-	-	-	4	67	-	-	6	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	15	10	18	12	30	19	86	55	6	4	155	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4
ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΛΑΤΩΝ								ΔΕΝ ΞΕΡΩ		ΣΥΝΟΛΟ	
	0		2-5		6-10		10+		ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%				
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	11	10	11	10	22	20	60	55	5	5	109	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	3	14	2	9	2	10	13	62	1	5	21	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	1	6	4	23	4	24	8	47	-	-	17	100
ΠΑΦΟΣ	-	-	1	13	2	25	5	62	-	-	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	15	10	18	12	30	19	86	55	6	4	155	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5
ΚΥΡΙΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΑΘΕΡΩΝ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΠΑΦΟΣ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΓΕΩΡΓΙΑ	-	-	1	6	-	-	-	-	1	1
ΜΕΤΑΛΛΕΙΑ/ΛΑΤΟΜΕΙΑ	3	3	-	-	-	-	-	-	3	2
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	24	25	4	22	2	13	1	13	31	23
ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΣ/ ΥΔΑΤΟΠΡΟΜΗΘΕΙΑ	16	17	1	6	-	-	-	-	17	13
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	18	19	5	28	2	13	1	13	26	19
ΕΜΠΟΡΙΟ	16	17	5	28	4	27	1	13	26	19
ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ/ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	21	22	8	44	7	47	6	75	42	31
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ/ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	12	13	1	6	-	-	-	-	13	10
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	37	39	2	11	6	40	3	38	48	35
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	21	1	6	2	13	1	13	24	18
ΆΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	8	8	2	11	2	13	1	13	13	10
ΔΕΝ ΞΕΡΩ/3+	8	8	1	6	1	7	1	13	11	8
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	95	100	18	100	15	100	8	100	136	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6
ΚΥΡΙΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΑΘΕΡΩΝ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ																		ΣΥΝΟΛΟ		
	ΔΙ		ΗΙ		ΣΟ		Ε		ΕΙ		ΕΣ		ΕΟΣ		ΣΟΡ		ΑΙ		ΑΡ	%	
	ΑΡ	%	ΑΡ	%	ΑΡ	%	ΑΡ	%	ΑΡ	%	ΑΡ	%	ΑΡ	%	ΑΡ	%	ΑΡ	%			
ΓΕΩΡΓΙΑ	-	-	-	-	-	-	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ΜΕΤΑΛΛΕΙΑ/ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	-	-	-	-	1	3	1	5	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	1	50	-	-	13	37	6	32	5	10	3	20	1	25	2	67	-	-	31	23	
ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΣ/ ΥΔΑΤΟΠΡΟ- ΜΗΘΕΙΑ	1	50	1	25	5	14	2	11	2	4	5	33	-	-	1	33	-	-	17	13	
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	1	50	1	25	8	23	3	16	8	16	3	20	-	-	1	33	1	25	26	19	
ΕΜΠΟΡΙΟ	-	-	-	-	8	23	1	5	16	32	-	-	1	25	-	-	-	-	26	19	
ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ/ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	1	50	-	-	6	17	8	42	18	36	5	33	1	25	2	67	1	25	42	31	
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ/ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	-	-	-	-	4	11	4	21	3	6	2	13	-	-	-	-	-	-	13	10	
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	-	-	1	25	12	34	6	32	20	40	7	47	-	-	1	33	1	25	48	35	
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	-	-	-	-	6	17	1	5	13	26	3	20	-	-	1	33	-	-	24	18	
ΆΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	-	-	1	25	2	6	2	11	5	10	-	-	-	-	-	-	3	75	13	10	
ΔΕΝ ΞΕΡΩ	-	-	-	-	2	6	-	-	7	14	-	-	2	50	-	-	-	-	11	8	
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	2	100	4	100	35	100	19	100	50	100	15	100	4	100	3	100	4	100	136	100	

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7
ΚΥΡΙΑ ΜΕΓΕΘΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΟΙ ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ
ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ								ΔΕΝ ΞΕΡΩ/2+		ΣΥΝΟΛΟ	
	<10		10-49		50-99		100+		ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%				
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	-	-	2	100	2	100	-	-	2	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	75	2	50	-	-	2	50	-	-	4	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	7	19	20	56	12	33	15	42	1	3	36	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	8	42	11	58	8	42	4	21	-	-	19	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	16	33	24	49	19	39	20	41	2	4	49	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	27	9	60	5	33	6	40	1	7	15	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	-	-	4	80	2	40	1	20	1	20	5	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	-	-	1	33	1	33	2	67	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	50	3	75	-	-	1	25	1	25	4	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	40	29	73	53	49	36	52	38	8	6	137	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8
ΚΥΡΙΑ ΜΕΓΕΘΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ
ΟΙ ΣΤΑΘΕΡΟΙ/ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΕΛΑΤΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ								ΔΕΝ ΞΕΡΩ/2+		ΣΥΝΟΛΟ	
	<10		10-49		50-99		100+		ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%				
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	28	29	52	54	37	38	42	43	6	6	97	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	4	24	12	71	8	47	1	6	1	6	17	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	5	33	6	40	3	20	6	40	-	-	15	100
ΠΑΦΟΣ	3	38	3	38	1	13	3	38	1	13	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	40	29	73	53	49	36	52	38	8	6	137	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9
ΚΥΡΙΟΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ																		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΔΙ		ΗΙ		ΣΟ		Ε		ΕΙ		ΕΣ		ΕΟΣ		ΣΟΡ		ΔΥ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	-	-	1	33	-	-	2	67	-	-	-	-	-	-	1	33	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	-	-	1	17	-	-	-	-	1	17	-	-	-	-	4	67	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	6	15	2	5	28	68	7	17	15	37	3	7	6	15	-	-	2	5	41	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	1	5	-	-	-	-	5	24	6	29	2	10	-	-	-	-	9	43	21	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	9	5	9	6	11	10	18	38	69	3	6	8	15	-	-	8	15	55	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	3	15	1	5	2	10	2	10	4	20	3	15	-	-	-	-	11	55	20	100
ΕΡΓΟΛΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	17	-	-	1	17	-	-	4	67	-	-	1	17	-	-	2	33	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	-	-	1	14	-	-	1	14	-	-	-	-	-	-	5	71	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	16	10	8	5	40	25	24	15	70	43	12	7	15	9	-	-	45	28	162	100

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΔΥ: Δεν υπάρχουν ανταγωνιστές

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	1	1	1	1	-	1	-	1	-
ΣΤΑΘΕΡΗ	1	-	1	1	-	-	-	1	-
ΑΝΟΔΙΚΗ	1	-	1	1	-	-	-	1	-
ΣΥΝΟΛΟ	3	1	3	3		1		3	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΣΤΑΘΕΡΗ	3	-	3	2	-33	-	-	1	-67
ΑΝΟΔΙΚΗ	2	1	2	3	+50	3	+200	4	+100
ΣΥΝΟΛΟ	5	1	5	5		3		5	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΟΙΚΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	-	-	-	1	+	-	-	-	-
ΣΤΑΘΕΡΗ	13	10	14	7	-46	3	-70	7	-50
ΑΝΟΔΙΚΗ	22	23	25	28	+27	33	+44	31	+24
ΣΥΝΟΛΟ	35	33	39	36		36		38	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.13.
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	2	2	2	-	-100	-	-100	-	-100
ΣΤΑΘΕΡΗ	9	3	8	7	-22	6	+100	8	-
ΑΝΟΔΙΚΗ	7	7	10	12	+71	6	-14	12	+20
ΣΥΝΟΛΟ	18	12	20	19		12		20	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.14
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	7	1	3	3	-57	-	-100	-	-100
ΣΤΑΘΕΡΗ	15	16	13	8	-47	10	-38	5	-62
ΑΝΟΔΙΚΗ	30	24	38	42	+40	34	+42	50	+32
ΣΥΝΟΛΟ	52	41	54	53		44		55	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.15
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	1	1	1	1	-	1	-	1	-
ΣΤΑΘΕΡΗ	9	1	9	9	-	1	-	9	-
ΑΝΟΔΙΚΗ	10	1	10	10	-	2	+100	10	-
ΣΥΝΟΛΟ	20	3	20	20		4		20	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.16
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΕΡΓΟΛΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ/ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	2	-	2	1	-50	-	-	1	-50
ΣΤΑΘΕΡΗ	-	-	-	1	+	-	-	1	+
ΑΝΟΔΙΚΗ	4	-	4	4	-	-	-	4	-
ΣΥΝΟΛΟ	6	-	6	6		-		6	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.17
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΣΤΑΘΕΡΗ	-	-	-	1	+	-	-	1	+
ΑΝΟΔΙΚΗ	3	-	3	2	-33	-	-	2	-33
ΣΥΝΟΛΟ	3	-	3	3		-		3	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.18
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΑΛΛΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΣΤΑΘΕΡΗ	3	1	3	1	-67	-	-100	1	-67
ΑΝΟΔΙΚΗ	3	-	3	5	+67	1	+	5	+67
ΣΥΝΟΛΟ	6	1	6	6		1		6	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.19
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	9	4	7	5	-44	2	-50	3	-57
ΣΤΑΘΕΡΗ	41	19	40	31	-24	12	-37	30	-25
ΑΝΟΔΙΚΗ	54	36	63	70	+30	52	+44	77	+22
ΣΥΝΟΛΟ	104	59	110	106		66		110	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.20
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΔΕΜΕΣΟΥ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΣΤΑΘΕΡΗ	7	2	6	3	-57	1	-50	2	-67
ΑΝΟΔΙΚΗ	13	10	15	18	+39	13	+30	19	+27
ΣΥΝΟΛΟ	20	12	21	21		14		21	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.21
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΑΡΝΑΚΑΣ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	3	1	1	2	-33	-	-100	-	-100
ΣΤΑΘΕΡΗ	4	8	3	2	-50	6	-25	1	-67
ΑΝΟΔΙΚΗ	10	7	13	13	+30	10	+43	16	+23
ΣΥΝΟΛΟ	17	16	17	17		16		17	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο
 %Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.22
ΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ
ΜΟΡΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΠΑΦΟΥ

ΤΑΣΗ	1995-1997			1998-2000					
	Π	Μ	Σ	Π	%Μ	Μ	%Μ	Σ	%Μ
ΚΑΘΟΔΙΚΗ	1	-	1	-	-100	-	-	-	-100
ΣΤΑΘΕΡΗ	1	2	2	1	-	1	-50	1	-50
ΑΝΟΔΙΚΗ	5	3	5	6	+20	4	+33	7	+40
ΣΥΝΟΛΟ	7	5	8	6		5		8	

Π: Πολυεπιχειρησιακά Μ: Μονοεπιχειρησιακά Σ: Σύνολο

%Μ: Ποσοστό μεταβολής μεταξύ των περιόδων 1995-1997 και 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.23
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1995

ΥΙ	0%		1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΙ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100	3	100
ΗΙ	1	25	-	-	-	-	-	-	2	50	1	25	4	100
ΣΟ	3	15	4	20	3	15	5	25	1	5	4	20	20	100
Ε	-	-	1	11	1	11	4	45	3	33	-	-	9	100
ΕΙ	6	14	6	14	6	14	14	34	8	19	2	5	42	100
ΕΣ	2	14	-	-	-	-	3	21	6	43	3	22	14	100
ΕΟΣ	-	-	-	-	-	-	1	17	3	50	2	33	6	100
ΣΟΡ	1	33	-	-	-	-	2	67	-	-	-	-	3	100
ΑΙ	2	50	-	-	-	-	1	25	-	-	1	25	4	100
ΣΥ	15	14	11	10	10	10	30	29	23	22	16	15	105	100

ΥΙ: Υπόσταση Ιδρύματος

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.24
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1996

ΥΙ	0%		1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΙ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100	3	100
ΗΙ	1	25	-	-	-	-	-	-	2	50	1	25	4	100
ΣΟ	4	14	8	28	5	18	5	18	3	11	3	11	28	100
Ε	-	-	1	9	3	25	4	33	4	33	-	-	12	100
ΕΙ	2	4	3	6	13	27	15	30	13	27	3	6	49	100
ΕΣ	3	19	-	-	-	-	6	37	4	25	3	19	16	100
ΕΟΣ	-	-	1	17	-	-	1	17	2	33	2	33	6	100
ΣΟΡ	1	33	-	-	-	-	2	67	-	-	-	-	3	100
ΑΙ	2	40	-	-	-	-	1	20	-	-	2	40	5	100
ΣΥ	13	10	13	10	21	17	34	27	28	22	17	14	126	100

ΥΙ: Υπόσταση Ιδρύματος

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.25
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1997

ΥΙ	0%		1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΙ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100	3	100
ΗΙ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100	3	100
ΣΟ	1	3	7	18	9	24	7	18	9	24	5	13	38	100
Ε	-	-	2	12	4	24	5	29	6	35	-	-	17	100
ΕΙ	1	2	4	8	7	13	22	41	16	30	3	6	53	100
ΕΣ	-	-	1	6	1	6	7	39	6	33	3	16	18	100
ΕΟΣ	-	-	-	-	1	17	1	17	2	33	2	33	6	100
ΣΟΡ	-	-	-	-	-	-	2	67	1	33	-	-	3	100
ΑΙ	-	-	2	29	-	-	1	14	3	43	1	14	7	100
ΣΥ	2	1	16	11	22	15	45	30	43	29	20	14	148	100

ΥΙ: Υπόσταση Ιδρύματος

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.26
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1995

ΕΔ	0%		1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
Λ	10	13	8	10	8	10	23	29	19	24	11	14	79	100
ΛΕ	1	11	2	22	1	11	1	11	2	22	2	23	9	100
ΛΑ	4	33	1	8	1	8	4	34	-	-	2	17	12	100
Π	-	-	-	-	-	-	2	40	2	40	1	20	5	100
ΣΥ	15	14	11	10	10	10	30	29	23	22	16	15	105	100

ΕΔ: Επαρχία Έδρας

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.27
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1996

ΕΔ	0%		1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
Λ	9	10	8	9	15	17	25	28	22	24	11	12	90	100
ΛΕ	1	7	4	29	2	14	3	22	2	14	2	14	14	100
ΛΑ	3	20	1	7	4	27	4	27	1	6	2	13	15	100
Α	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100	1	100
Π	-	-	-	-	-	-	2	33	3	50	1	17	6	100
ΣΥ	13	10	13	10	21	17	34	27	28	22	17	14	126	100

ΕΔ: Επαρχία Έδρας

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.28
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1997

ΕΔ	0%		1-20%		21-40%		41-60%		61-80%		81-100%		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
Λ	-	-	12	12	18	17	31	30	29	28	14	13	104	100
ΛΕ	-	-	3	16	3	16	4	21	5	26	4	21	19	100
ΛΑ	2	12	1	6	1	6	8	47	3	17	2	12	17	100
Α	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100	-	-	1	100
Π	-	-	-	-	-	-	2	29	5	71	-	-	7	100
ΣΥ	2	1	16	11	22	15	45	30	43	29	20	14	148	100

ΕΔ: Επαρχία Έδρας

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Α: Αμμόχωστος Π: Πάφος ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.29

ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΣΑΝ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	0%		1-10%		11-20%		21-30%		31-40%		41+%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	2	67	1	33	-	-	-	-	-	-	3	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	4	11	16	43	11	30	3	8	2	5	1	3	37	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	3	20	5	33	3	20	4	27	-	-	-	-	15	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	4	24	48	17	34	5	10	2	4	-	-	50	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	5	33	4	26	3	20	1	7	1	7	1	7	15	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	-	-	2	67	1	33	-	-	-	-	-	-	3	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	50	2	50	-	-	-	-	-	-	-	-	4	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	17	13	56	43	36	28	13	10	5	4	2	2	129	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.30
ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΣΑΝ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1997

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	0%		1-10%		11-20%		21-30%		31-40%		41+%		ΣΥΝΟΛΟ	
	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%	Αρ	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	16	19	33	39	20	24	11	13	3	4	1	1	84	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	-	-	11	52	7	33	2	10	-	-	1	5	21	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	1	6	9	53	5	29	-	-	2	12	-	-	17	100
ΠΑΦΟΣ	-	-	3	43	4	57	-	-	-	-	-	-	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	17	13	56	43	36	28	13	10	5	4	2	2	129	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.31
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΠΟΥ ΣΥΝΑΝΤΟΥΝ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΓΙΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥΣ ΟΠΩΣ ΑΥΤΑ ΕΚΤΙΜΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ								
	ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ
ΑΠΟΔΕΣΜΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4,7	3,5	3,8	3,7	4,1	3,7	3,7	2,7	3,1
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΥΣ	2,7	3,0	2,7	3,1	2,4	2,6	3,2	1,3	3,3
ΜΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΡΧΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΤΟΥΣ	2,0	2,0	2,6	2,9	2,7	2,8	3,5	1,3	3,3
ΨΗΛΟ ΚΟΣΤΟΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	1,7	2,0	2,2	2,1	2,8	2,4	1,8	1,3	1,7
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	1,3	2,3	3,2	3,2	3,5	2,7	2,5	1,3	3,1
ΑΝΥΠΑΡΞΙΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	1,3	1,7	3,5	3,0	3,6	2,9	2,6	1,7	2,9

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

Βαθμός δυσκολίας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.32
ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΚΑΤΑ
ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ/ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ:

5 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι η επικοινωνία με τους Λειτουργούς είναι δύσκολη λόγω συχνής απουσίας από τα γραφεία τους.

ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ/ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΜΕΩΝ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ:

13 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι θα έπρεπε να εμπλέκονται στον καθορισμό των προτεραιοτήτων κατάρτισης.

ΕΝΤΥΠΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ:

31 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι η διαδικασία είναι γραφειοκρατική, πολύπλοκη και χρονοβόρα. Δίδεται εισήγηση όπως οι αιτήσεις συμπληρώνονται στον ηλεκτρονικό υπολογιστή και στέλλονται μέσω της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.

9 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι υπάρχει συχνή αλλαγή των εντύπων χωρίς ταυτόχρονα να γίνεται ενημέρωση για την αλλαγή τους.

7 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης σημείωσαν τη δυσαρέσκεια τους για το γεγονός ότι σε κάθε έντυπο χρειάζεται να γίνεται επανάληψη στοιχείων χωρίς την αξιοποίηση στοιχείων από προηγούμενες αιτήσεις.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΣΤΗ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΠΙΧΟΡΗΣΗΣ:

70 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν τις καθυστερήσεις στην καταβολή των επιχορηγήσεων και στην προώθηση των αιτήσεων.

23 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι η διαδικασία είναι χρονοβόρα και γραφειοκρατική.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

9 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι η επιχορήγηση ανά καταρτιζόμενο για κάθε ώρα κατάρτισης είναι χαμηλή.

8 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης δήλωσαν ότι η πολιτική της επιχορήγησης δεν είναι ξεκάθαρη και κατανοητή με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαφορετικές ερμηνείες.

6 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι θα πρέπει να μελετηθεί η δυνατότητα κάλυψης για σκοπούς επιχορήγησης τόσο των αυτοεργοδοτούμενων όσο και των δημόσιων υπαλλήλων.

5 ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης ανέφεραν ότι η πολιτική επιχορήγησης δεν είναι ευέλικτη και ότι δεν υπάρχει ιδιαίτερος χειρισμός για ειδικές περιπτώσεις (πχ νέα τεχνολογία, επαγγελματική κατηγορία).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4
ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	1		2-5		6-9		10+			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	33	-	-	-	-	2	67	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	17	4	66	1	17	-	-	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	5	12	27	66	4	10	5	12	41	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	2	10	16	76	1	4	2	10	21	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	9	32	58	11	20	7	13	55	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	20	15	75	1	5	-	-	20	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	17	3	50	-	-	2	33	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	1	33	1	33	1	34	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	43	3	43	1	14	-	-	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	22	14	101	62	20	12	19	12	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	1		2-5		6-9		10+			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	16	14	69	61	14	12	15	13	114	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	2	9	15	68	4	18	1	5	22	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	3	18	12	70	1	6	1	6	17	100
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	1	100	-	-	-	-	-	-	1	100
ΠΑΦΟΣ	-	-	5	62	1	13	2	25	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	22	14	101	62	20	12	19	12	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	1		2-5		6-9		10+			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	1	-	-	-	-	69	99	70	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	4	17	63	9	33	-	-	27	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	5	2	84	42	29	15	82	41	200	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	2	2	53	58	6	7	30	33	91	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	2	104	38	79	29	84	31	272	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	4	8	38	79	6	13	-	-	48	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	3	10	31	-	-	21	66	32	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	5	20	9	36	11	44	25	100
ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	15	9	45	8	40	-	-	20	100
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	22	3	320	41	146	18	297	38	785	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	1		2-5		6-9		10+		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	16	3	218	37	107	18	252	42	593	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	2	2	46	55	25	30	11	13	84	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	3	5	42	68	6	9	11	18	62	100
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	1	100	-	-	-	-	-	-	1	100
ΠΑΦΟΣ	-	-	14	31	8	18	23	51	45	100
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	22	3	320	41	146	18	297	38	785	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ, ΕΠΑΡΧΙΑ
ΕΔΡΑΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	40	57	30	43	70	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	12	44	15	56	27	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	108	54	92	46	200	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	50	55	41	45	91	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	148	54	124	46	272	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	28	58	20	42	48	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	17	53	15	47	32	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	18	72	7	28	25	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	10	50	10	50	20	100
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	431	55	354	45	785	100
ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ						
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	327	55	264	45	591	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	48	56	38	44	86	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	33	53	29	47	62	100
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	1	100	-	-	1	100
ΠΑΦΟΣ	22	49	23	51	45	100
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	431	55	354	45	785	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ								ΣΥΝΟΛΟ		
	1		2-5		6-9		10+		ΜΠ	ΜΜ	
	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ			
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	Αρ.	1	-	-	-	-	-	66	3	67	3
	%	100	-	-	-	-	-	96	4	96	4
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	Αρ.	1	-	16	1	9	-	-	-	26	1
	%	100	-	94	6	100	-	-	-	96	4
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	Αρ.	5	-	72	12	29	-	82	-	188	12
	%	100	-	86	14	100	-	100	-	94	6
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	Αρ.	2	-	52	1	5	1	28	2	87	4
	%	100	-	98	2	83	17	93	7	96	4
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	Αρ.	4	1	78	26	57	22	50	34	189	83
	%	80	20	75	25	72	28	60	40	69	31
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	Αρ.	-	4	5	33	1	5	-	-	6	42
	%	-	100	13	87	17	83	-	-	13	87
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	Αρ.	1	-	9	1	-	-	21	-	31	1
	%	100	-	90	10	-	-	100	-	97	3
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	Αρ.	-	-	5	-	9	-	11	-	25	-
	%	-	-	100	-	100	-	100	-	100	-
ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	Αρ.	1	2	7	2	6	2	-	-	14	6
	%	33	67	78	22	75	24	-	-	70	30
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Αρ.	15	7	244	76	116	30	258	39	633	152
	%	68	32	76	24	79	21	87	13	81	19

ΜΠ: Μόνιμη Πλήρης ΜΜ: Μόνιμη Μερική

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ		ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
		1		2-5		6-9		10+			
		ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	Αρ.	10	6	158	60	87	20	230	22	485	108
	%	63	37	72	28	81	19	91	9	82	18
ΛΕΜΕΣΟΣ	Αρ.	2	-	36	10	21	4	9	2	68	16
	%	100	-	78	22	84	16	82	18	81	19
ΛΑΡΝΑΚΑ	Αρ.	3	-	37	5	5	1	5	6	50	12
	%	100	-	88	12	83	17	45	55	81	19
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	Αρ.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	%	-	100	-	-	-	-	-	-	-	100
ΠΑΦΟΣ	Αρ.	-	-	13	1	3	5	14	9	30	15
	%	-	-	93	7	38	62	61	39	67	33
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Αρ.	15	7	244	76	116	30	258	39	633	152
	%	68	32	76	24	79	21	87	13	81	19

ΜΠ: Μόνιμη Πλήρης ΜΜ: Μόνιμη Μερική

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8
ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΚ	ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ							ΣΥΝΟΛΟ	
	5-9		10-19		20-29	30+	20+	ΜΠ	ΜΜ
	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ		ΜΜ		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ									
ΥΠΚ	48	18	17	9	16	54	-	135	27
ΕΚΠ	84	69	75	10	15	59	5	233	84
ΔΠ	42	13	13	3	8	27	-	90	16
ΓΠ	77	9	43	3	12	31	4	163	16
ΑΠ	6	6	3	3	-	3	-	12	9
ΣΥΝΟΛΟ	257	115	151	28	51	174	9	633	152

ΕΚ: Επαγγελματική Κατηγορία

ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

ΜΠ: Μόνιμη Πλήρης ΜΜ: Μόνιμη Μερική

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9
ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΝΟΣ ΑΤΟΜΟΥ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΚ	ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ							ΣΥΝΟΛΟ	
	5-9		10-19		20-29	30+	20+	ΜΠ	ΜΜ
	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ		ΜΜ		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ									
ΥΠΚ	9	7	1	-	-	5	-	15	7
ΣΥΝΟΛΟ	9	7	1	-	-	5	-	15	7

ΕΚ: Επαγγελματική Κατηγορία

ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης

ΜΠ: Μόνιμη Πλήρης ΜΜ: Μόνιμη Μερική

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10
ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 2-5 ΑΤΟΜΑ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΚ	ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ							ΣΥΝΟΛΟ	
	5-9		10-19		20-29	30+	20+		
	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ									
ΥΠΚ	31	11	14	7	11	27	-	83	18
ΕΚΠ	18	23	12	2	6	8	-	44	25
ΔΠ	18	12	5	3	4	10	-	37	15
ΓΠ	44	9	12	2	3	15	1	74	12
ΑΠ	5	6	-	-	-	1	-	6	6
ΣΥΝΟΛΟ	116	61	43	14	24	61	1	244	76

ΕΚ: Επαγγελματική Κατηγορία

ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

ΜΠ: Μόνιμη Πλήρης ΜΜ: Μόνιμη Μερική

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.11
ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 6-9 ΑΤΟΜΑ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΚ	ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ							ΣΥΝΟΛΟ	
	5-9		10-19		20-29	30+	20+		
	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ									
ΥΠΚ	5	-	-	2	2	11	-	18	2
ΕΚΠ	19	18	5	3	5	16	2	45	23
ΔΠ	7	1	3	-	1	8	-	19	1
ΓΠ	21	-	1	1	5	7	2	34	3
ΑΠ	-	-	-	1	-	-	-	-	1
ΣΥΝΟΛΟ	52	19	9	7	13	42	4	116	30

ΕΚ: Επαγγελματική Κατηγορία

ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο Προσωπικό

ΜΠ: Μόνιμη Πλήρης ΜΜ: Μόνιμη Μερική

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.12
ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΕΡΑΝ ΤΩΝ 9 ΑΤΟΜΩΝ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΚ	ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ							ΣΥΝΟΛΟ	
	5-9		10-19		20-29	30+	20+		
	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ	ΜΠ		ΜΜ	ΜΠ	ΜΜ
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ								
ΥΠΚ	3	-	2	-	3	11	-	19	-
ΕΚΠ	47	28	58	5	4	35	3	144	36
ΔΠ	17	-	5	-	3	9	-	34	-
ΓΠ	12	-	30	-	4	9	1	55	1
ΑΠ	1	-	3	2	-	2	-	6	2
ΣΥΝΟΛΟ	80	28	98	7	14	66	4	258	39

ΕΚ: Επαγγελματική Κατηγορία

ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

ΜΠ: Μόνιμη Πλήρης ΜΜ: Μόνιμη Μερική

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.13
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

ΜΑ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ										ΣΥΝΟΛΟ	
	ΥΠΚ		ΕΚΠ		ΔΠ		ΓΠ		ΑΠ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
1	22	100	-	-	-	-	-	-	-	-	22	100
2-5	101	32	69	21	52	16	86	27	12	4	320	100
6-9	20	14	68	46	20	14	37	25	1	1	146	100
10+	19	6	180	61	34	11	56	19	8	3	297	100
ΣΥ	162	21	317	40	106	13	179	23	21	3	785	100

ΜΑ: Μέγεθος Απασχόλησης

ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτής ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο Προσωπικό

ΣΥ: Σύνολο Προσωπικού

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.14
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1997

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ					ΣΥΝΟΛΟ
	ΥΠΚ	ΕΚΠ	ΔΠ	ΓΠ	ΑΠ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ					
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	45	2	19	1	70
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	6	5	5	11	-	27
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	41	81	31	38	9	200
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	21	35	13	21	1	91
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	55	127	29	53	8	272
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	20	9	8	11	-	48
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	6	2	10	13	1	32
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	3	9	4	8	1	25
ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	7	4	4	5	-	20
ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	162	317	106	179	21	785

ΥΠΚ: Υπεύθυνος Προγραμμάτων Κατάρτισης ΕΚΠ: Εκπαιδευτές ΔΠ: Διοικητικό Προσωπικό ΓΠ: Γραφειακό Προσωπικό ΑΠ: Άλλο προσωπικό

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.15
ΦΥΛΟ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	3	100	-	-	3	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	4	67	2	33	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	33	80	8	20	41	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	16	76	5	24	21	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	41	75	14	25	55	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	16	80	4	20	20	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	5	71	2	29	7	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	3	100	-	-	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	5	71	2	29	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	126	77	37	23	163	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.16
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ														
	ΜΕΧΡΙ 5			6-10			11-20			21-30			31-40		
	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ
	%														
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	67	-	-	33	-	34	-	-	33	-	-	33	-	100
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	33	50	33	50	33	17	17	17	50	-	-	-	-	-	-
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	51	59	12	39	32	29	7	7	34	3	2	20	-	-	5
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	57	62	30	29	24	25	5	5	30	9	9	10	-	-	5
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	46	54	25	26	24	31	22	18	33	4	4	9	2	-	2
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	20	45	20	45	40	15	20	5	20	5	5	40	10	5	5
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	33	33	33	-	-	17	67	67	50	-	-	-	-	-	-
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	33	33	-	-	-	50	-	67	-	67	-	50	-	-	-
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	83	100	43	17	-	14	-	-	29	-	-	-	-	-	14
ΣΥΝΟΛΟ	45	56	23	31	26	26	16	13	31	6	4	15	2	1	5

ΙΟΚ: Στο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης ΣΘ: Στη συγκεκριμένη θέση ΣΥΘ: Σε συναφή υπηρεσία/θέματα

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.17
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΛΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΛΡΑΣ	ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ														
	ΜΕΧΡΙ 5			6-10			11-20			21-30			31-40		
	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ	ΙΟΚ	ΣΘ	ΣΥΘ
	%														
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	42	54	22	31	26	20	16	14	32	8	5	19	3	1	7
ΛΕΜΕΣΟΣ	54	63	14	23	23	41	18	14	45	-	-	-	5	-	-
ΛΑΡΝΑΚΑ	62	70	35	25	18	24	13	12	29	-	-	12	-	-	-
ΑΜΜΟΧΩ- ΣΤΟΣ	-	100	-	-	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΠΑΦΟΣ	25	25	25	50	62	62	25	13	-	-	-	13	-	-	-
ΣΥΝΟΛΟ	45	56	23	31	26	26	16	13	31	6	4	15	2	1	5

ΙΟΚ: Στο ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης ΣΘ: Στη συγκεκριμένη θέση ΣΥΘ: Σε συναφή υπηρεσία/θέματα

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.18
**ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
 ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ**
 (Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ									ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΙ	Η	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	4,7	3,8	4,3	4,5	4,5	4,3	4,3	4,3	4,3	4,4
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	4,3	3,7	4,5	4,3	4,5	4,2	4,0	4,3	4,3	4,4
MANAGEMENT	4,3	3,3	4,2	4,4	4,1	4,2	4,3	3,7	4,0	4,1
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	4,0	3,0	4,1	4,1	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	4,5	2,5	3,6	3,4	3,7	3,6	3,7	3,0	3,8	3,6
ΔΙΕΥΘΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4,0	3,7	4,3	4,4	4,3	4,1	4,2	4,0	4,0	4,2
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	4,0	2,3	3,9	3,8	4,1	3,9	3,5	4,0	3,2	3,8
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	3,5	3,0	3,8	3,9	3,8	3,6	3,5	3,7	3,3	3,7
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	3,3	3,0	4,1	3,9	4,1	4,2	3,3	3,0	3,2	3,9
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	4,0	2,5	3,6	3,4	3,5	3,7	3,3	4,3	3,4	3,5
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	3,7	3,7	4,5	4,3	4,4	4,0	4,0	4,0	4,0	4,3
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	4,7	3,4	4,4	4,3	4,3	4,3	4,2	3,7	3,7	4,2

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα Η: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/ Οργανισμοί Κατάρτισης

Βαθμός γνώσεων, δεξιοτήτων & ικανοτήτων: 1: Ανεπαρκής 2: Αδύνατος 3: Μέτριος 4: Καλός 5: Εξαιρετικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.19
ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2000 ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ									ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	-	2,5	2,5	2,6	2,3	2,6	3,0	3,0	-	2,5
ΣΩΣΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ	-	2,0	2,4	2,5	2,4	2,7	3,0	3,0	2,0	2,5
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	-	3,0	2,6	2,7	2,5	2,6	3,0	2,5	3,0	2,6
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ	-	2,0	2,8	2,7	2,6	2,6	3,0	-	2,3	2,7
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	-	2,5	2,7	2,5	2,4	2,6	3,0	-	2,0	2,6
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,0	2,3	2,6	2,8	2,6	2,7	3,0	2,0	2,7	2,6
ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	-	2,0	2,8	2,6	2,6	2,6	2,7	-	3,0	2,6
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	3,0	3,0	2,5	2,0	2,4	2,2	3,0	-	-	2,4
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	3,0	3,0	2,9	2,6	2,8	3,0	2,8	1,5	3,0	2,8
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	-	2,0	2,4	1,8	2,3	2,4	2,5	-	3,0	2,3
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ	-	3,0	2,0	2,0	2,6	2,0	2,0	-	3,0	2,4
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	-	2,0	2,7	2,6	2,1	2,8	3,0	3,0	2,5	2,5
ΆΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ	-	-	3,0	-	-	-	-	-	-	3,0

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης
Βαθμός αναγκών κατάρτισης: 1: Χαμηλός 2: Μέτριος 3: Ψηλός

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.20
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ				ΣΥΝΟΛΟ
	1	2-5	6-9	10+	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ	2,0	1,4	1,2	1,4	1,4
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	-	2,0	1,9	1,5	1,9
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	-	2,4	2,2	1,8	2,2
ΑΛΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	-	1,5	1,0	-	1,3

Βαθμός δυσκολίας: 1: Μεγάλος 2: Μέτριος 3: Μικρός

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.21
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ				ΣΥΝΟΛΟ
	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ	1,4	1,3	1,3	2,0	1,4
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2,2	1,5	1,8	-	1,9
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2,4	2,5	2,1	-	2,2
ΑΛΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	-	2,0	1,0	-	1,3

ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι

Βαθμός δυσκολίας: 1: Μεγάλος 2: Μέτριος 3: Μικρός

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.22
ΒΑΘΜΟΣ ΔΥΣΚΟΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
ΚΑΙ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ				ΣΥΝΟΛΟ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Π	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ	1,4	1,1	1,6	1,0	1,4
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	1,9	1,8	-	-	1,9
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2,2	2,3	2,0	-	2,2
ΑΛΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	1,3	-	-	-	1,3

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος
Βαθμός δυσκολίας: 1: Μεγάλος 2: Μέτριος 3: Μικρός

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.23
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΔΥΣΚΟΛΙΑ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ								ΣΥΝΟΛΟ	
	ΣΟ		Ε		ΕΙ		ΕΣ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΑΠΟΥΣΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ	2	20	1	20	4	13	-	-	7	15
ΧΑΜΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	9	90	4	80	23	72	-	-	36	75
ΧΑΜΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ	-	-	2	40	3	9	1	100	6	13
ΨΗΛΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ	1	10	2	40	2	6	-	-	5	10
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	10	1	20	9	28	-	-	11	23
ΆΛΛΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	1	10	-	-	6	19	-	-	7	14
ΣΥΝΟΛΟ	10	100	5	100	32	100	1	100	48	100

ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.24
ΠΗΓΕΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΙ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997

ΠΗΓΗ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ									ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	
	%									
ΑΓΓΕΛΙΑ ΣΕ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ	50	100	75	81	60	9	100	-	67	63
ΕΠΑΡΧΙΑΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	-	-	33	44	38	9	50	-	67	34
ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	-	-	4	6	9	-	25	-	-	6
ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ	-	-	-	19	2	9	-	-	-	5
ΓΝΩΣΤΟΙ ΚΑΙ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ	-	-	42	50	62	9	-	-	-	43
ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	-	-	38	50	33	64	-	-	-	36
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΜΟΝΟΙ ΤΟΥΣ	50	-	38	38	29	27	-	-	-	29
ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ	100	-	17	25	24	18	-	100	33	23
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.25
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ» ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΠΕΔΙΟ «ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ»	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ						ΣΥΝΟΛΟ	
	2-5		6-9		10+		Σ	Α
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α		
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	4,3	3,9	4,6	4,0	4,8	3,8	4,4	3,9
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ	4,3	3,8	4,4	3,9	4,7	3,7	4,4	3,8
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΝΟΥ	4,2	3,7	4,3	3,9	4,8	4,0	4,3	3,8
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,0	3,8	4,2	3,5	4,7	3,7	4,2	3,7
ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΜΕ ΣΤΟΧΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,1	3,8	4,2	3,6	4,8	3,8	4,2	3,8

Σ: Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.26
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΠΕΔΙΟ «ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ»	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ						ΣΥΝΟΛΟ	
	2-5		6-9		10+		Σ	Α
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α		
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ	4,2	3,9	4,5	4,2	4,7	4,0	4,3	4,0
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	4,2	4,0	4,6	4,1	4,6	4,2	4,3	4,0
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	4,1	3,8	4,4	3,9	4,3	3,7	4,2	3,8
ΠΕΡΙΓΡΑΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3,9	3,7	4,1	3,9	4,3	3,7	4,0	3,8
ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,9	3,6	4,6	4,3	4,6	4,1	4,1	3,8
ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,8	3,7	4,1	3,8	4,6	4,2	3,9	3,8
ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,8	3,6	4,2	3,7	4,8	4,3	4,0	3,7
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,9	3,7	4,2	3,9	4,7	4,1	4,1	3,8
ΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	3,7	3,6	3,9	3,7	4,2	3,7	3,8	3,6

Σ: Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.27
ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ» ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΔΕΙΚΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΠΕΔΙΟ «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ»	ΜΕΓΕΘΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ						ΣΥΝΟΛΟ	
	2-5		6-9		10+		Σ	Α
	Σ	Α	Σ	Α	Σ	Α		
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΥ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	4,1	3,8	4,2	3,7	4,7	3,8	4,2	3,8
ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,9	3,8	4,3	3,9	4,7	4,2	4,1	3,8
ΠΛΑΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,9	3,7	4,2	3,8	4,6	3,6	4,0	3,7
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,9	3,7	4,4	4,1	4,6	4,2	4,1	3,8
ΑΡΧΕΙΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	3,7	3,5	4,2	3,9	4,3	3,8	3,9	3,6
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΑΤΟΜΟ	4,0	3,7	4,3	4,0	4,4	4,0	4,1	3,8
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	4,0	3,8	4,1	3,7	4,5	3,6	4,1	3,7

Σ: Βαθμός σημαντικότητας: 1: Καθόλου 2: Μικρός 3: Μέτριος 4: Μεγάλος 5: Πολύ μεγάλος

Α: Βαθμός απόδοσης: 1: Καθόλου ικανοποιητικός 2: Μη ικανοποιητικός 3: Μέτριος 4: Ικανοποιητικός 5: Πολύ ικανοποιητικός

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5
ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΑ ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΕΝΗ ΓΙΑ
ΧΡΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΥΠΑΡΞΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	80	70	34	30	114	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	19	86	3	14	22	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	16	94	1	6	17	100
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	-	-	1	100	1	100
ΠΑΦΟΣ	7	88	1	12	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	122	75	40	25	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ
ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΟΥΝ ΤΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ ΑΠΟ				
	ΕΚΠ	ΣΥΜ	Ε&Σ	ΑΛ	ΣΥ
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	3	2	3
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	-	2	-	3
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	15	-	22	-	37
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	3	1	9	-	13
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	6	-	44	3	50
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	-	5	1	7
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	-	3	1	4
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	2	1	2
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	-	2	-	3
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	28	1	92	8	122

ΕΚΠ: Εκπαιδευτές ΣΥΜ: Συμμετέχοντες Ε&Σ: Εκπαιδευτές και συμμετέχοντες
 ΑΛ: Άλλοι ΣΥ: Σύνολο Ιδρυμάτων/Οργανισμών Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΙ	ΤΗΛΕΟΡΑ- ΣΗ/ ΜΑΓΝΗΤΟ- ΣΚΟΠΙΟ		VIDEO CAMERA		ΔΙΑΣΚΟ- ΠΙΟ		SLIDE PROJECTOR		FILM PROJECTOR		MULTIMEDIA VIDEO PROJECTOR		ΗΛΕΚΤΡΟ- ΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙ- ΣΤΕΣ		LCD DISPLAY	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ																
ΔΙ	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	1	2	3	-	1	2
ΗΙ	3	3	1	5	3	3	-	6	-	6	1	5	3	3	-	6
ΣΟ	25	16	16	25	24	17	19	22	8	33	14	27	31	10	10	31
Ε	8	13	2	19	8	13	6	15	3	18	4	17	16	5	3	18
ΕΙ	42	13	15	40	37	18	24	31	7	48	22	33	44	11	13	42
ΕΣ	1	19	1	19	3	17	1	19	1	19	1	19	3	17	1	19
ΕΟΣ	4	2	1	5	5	1	2	4	-	6	-	6	3	3	1	5
ΣΟΡ	2	1	2	1	2	1	-	3	-	3	1	2	1	2	1	2
ΑΙ	2	5	-	7	3	4	3	4	2	5	2	5	5	2	1	6
ΣΥ	90	72	41	121	88	74	58	104	24	138	46	116	109	53	31	131

ΥΙ: Υπόσταση Ιδρύματος

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΣΥ: Σύνολο

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜΜΟΧΩ- ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ		ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ											
ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ/ ΜΑΓΝΗΤΟΣΚΟ- ΠΙΟ	60	54	13	9	13	4	-	1	4	4	90	72
VIDEO CAMERA	30	84	4	18	6	11	-	1	1	7	41	121
ΔΙΑΣΚΟΠΙΟ	59	55	14	8	8	9	-	1	7	1	88	74
SLIDE PROJECTOR	41	73	7	15	6	11	-	1	4	4	58	104
FILM PROJECTOR	16	98	3	19	4	13	-	1	1	7	24	138
MULTIMEDIA VIDEO PROJECTOR	32	82	4	18	6	11	-	1	4	4	46	116
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ	77	37	14	8	12	5	-	1	6	2	109	53
LCD DISPLAY	25	89	3	19	1	16	-	1	2	6	31	131

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.5
ΒΑΘΜΟΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ
ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ									
	ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	ΣΥ
ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ/ΜΑΓΝΗΤΟΣΚΟΠΙΟ	4,3	3,7	3,5	3,8	3,6	4,0	4,5	4,0	3,0	3,6
VIDEO CAMERA	2,0	5,0	2,9	3,0	3,2	4,0	3,0	1,5	-	3,0
ΔΙΑΣΚΟΠΙΟ	5,0	4,3	4,7	4,1	4,4	4,3	4,6	5,0	3,7	4,5
SLIDE PROJECTOR	2,7	-	3,7	3,8	3,3	4,0	3,5	-	3,3	3,5
FILM PROJECTOR	2,0	-	3,5	3,7	2,9	2,0	-	-	3,5	3,1
MULTIMEDIA VIDEO PROJECTOR	4,0	5,0	4,1	4,5	4,3	3,0	-	4,0	4,5	4,3
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ	4,0	4,3	4,3	4,3	4,4	4,7	3,0	5,0	3,4	4,3
LCD DISPLAY	4,0	-	4,3	4,3	4,4	5,0	3,0	4,0	5,0	4,3

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης ΣΥ: Σύνολο
Βαθμός αξιοποίησης: 1: Καθόλου 2: Λίγος 3: Μέτριος 4: Πολύ μεγάλος 5: Πάρα πολύ μεγάλος

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.6
ΒΑΘΜΟΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ
ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ
(Μέσος Όρος Απαντήσεων)

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ				ΣΥΝΟΛΟ
	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Π	
ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ/ ΜΑΓΝΗΤΟΣΚΟΠΙΟ	3,8	4,3	2,5	4,0	3,6
VIDEO CAMERA	2,8	4,3	3,0	2,0	3,0
ΔΙΑΣΚΟΠΙΟ	4,5	4,6	4,8	4,0	4,5
SLIDE PROJECTOR	3,3	4,7	2,5	4,5	3,5
FILM PROJECTOR	2,6	4,7	3,3	5,0	3,1
MULTIMEDIA VIDEO PROJECTOR	4,3	4,5	3,7	4,3	4,3
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ	4,1	4,8	4,4	4,5	4,3
LCD DISPLAY	4,4	4,0	5,0	4,0	4,3

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος
Βαθμός αξιοποίησης: 1: Καθόλου 2: Λίγος 3: Μέτριος 4: Πολύ μεγάλος
5: Πάρα πολύ μεγάλος

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.7
ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΩΝ
ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΜΕ ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ			
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	2	13	2	5
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	9	35	-	-	9	22
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	3	11	5	31	8	19
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	13	50	6	38	19	46
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	-	-	1	6	1	2
ΕΡΓΟΛΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕ- ΣΜΟΙ	-	-	1	6	1	2
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	1	4	-	-	1	2
ΑΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	1	6	1	2
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	26	100	16	100	42	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.8
ΧΩΡΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ
ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΧΩΡΑ					ΣΥ
	Κ	ΕΛ	ΕΕ	ΑΜ	ΑΧ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ					
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	1	2	-	-	3
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	2	2	-	-	4
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	10	10	19	3	3	31
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	6	4	8	1	-	11
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	25	11	16	3	3	36
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	13	7	14	1	-	19
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕ- ΣΜΟΙ	5	2	2	1	-	5
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	2	2	-	-	1	2
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	4	3	2	-	-	6
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	68	42	65	9	7	117

Κ: Κύπρος ΕΛ: Ελλάδα ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση (εκτός Ελλάδας)
ΑΜ: Αμερική ΑΧ: Άλλη χώρα ΣΥ: Σύνολο ιδρυμάτων/οργανισμών
κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.9
**ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/
 ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗ ΧΩΡΑ
 ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ ΚΑΙ
 ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑ
 ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997**

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΧΩΡΑ			ΣΥ
	Κ	Ε	ΑΧ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ			
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	442	169	262	873
ΛΕΜΕΣΟΣ	28	10	37	75
ΛΑΡΝΑΚΑ	31	1	72	104
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	5	-	-	5
ΠΑΦΟΣ	26	4	2	32
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ	532	184	373	1089
ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ				
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	80	10	17	107
ΗΜΙΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	31	27	7	65
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	43	30	67	140
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	17	13	49	79
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	116	34	109	259
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	139	44	87	270
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	62	12	13	87
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	27	6	16	49
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	17	8	8	33
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ	532	184	373	1089

Κ: Κύπρος Ε: Ελλάδα ΑΧ: Άλλη χώρα ΣΥ: Σύνολο συνεργατών

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.10
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ									ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ									
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	2	3	24	9	24	13	5	1	1	82
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	1	4	23	7	22	15	3	1	3	79
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	-	1	7	3	8	7	1	1	1	29
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	-	2	4	2	7	3	2	1	1	22
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	-	-	8	1	10	2	2	-	4	27
ΠΩΛΗΤΕΣ	-	-	4	1	7	-	1	-	-	13
ΕΠΟΠΤΕΣ	1	1	3	1	6	-	2	-	2	16
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	1	-	-	1	2	2	-	-	-	6
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	3	4	31	11	35	19	5	2	6	116

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/ Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.11
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΑΙ	ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ						
Καθυστέρηση στις πληρωμές	1	-	-	3	2	1	7
Αξιοπιστία/εμπιστοσύνη	-	3	-	4	-	-	7
Οικονομική επιβάρυνση	-	1	2	2	-	1	6
Επικοινωνία	-	2	-	1	1	-	4
Βάθος/ποιότητα εργασίας	1	2	-	-	-	-	3
Ελλιπής γνώση της ντόπιας αγοράς	-	2	-	-	-	-	2
Συντονισμός	-	-	-	-	-	1	1
Καταμερισμός αμοιβής	-	1	-	-	-	-	1
Έλλειψη χρόνου για να βρεθεί η κατάλληλη συνεργασία	-	-	-	1	-	-	1
Καθυστέρηση στην προετοιμασία των προδιαγραφών πριν την έναρξη των προγραμμάτων κατάρτισης	-	-	-	1	-	-	1
Δύσκολοι όροι	-	-	1	-	-	-	1
Δε διαρκεί μεγάλα χρονικά διαστήματα	-	1	-	-	-	-	1
Δε γνωρίζουν άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με τα οποία να μπορούν να συνεργαστούν	-	-	-	1	-	-	1
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	1	6	2	11	3	3	26

ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.12
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	Λ	ΛΕ	ΛΑ	Π	ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ				
Καθυστέρηση στις πληρωμές	5	-	2	-	7
Αξιοπιστία/εμπιστοσύνη	4	3	-	-	7
Οικονομική επιβάρυνση	4	-	-	2	6
Επικοινωνία	4	-	-	-	4
Βάθος/ποιότητα εργασίας	3	-	-	-	3
Ελλιπής γνώση της ντόπιας αγοράς	1	1	-	-	2
Συντονισμός	1	-	-	-	1
Καταμερισμός αμοιβής	1	-	-	-	1
Έλλειψη χρόνου για να βρεθεί η κατάλληλη συνεργασία	1	-	-	-	1
Καθυστέρηση στην προετοιμασία των προδιαγραφών πριν την έναρξη των προγραμμάτων κατάρτισης	1	-	-	-	1
Δύσκολοι όροι	1	-	-	-	1
Δε διαρκεί μεγάλα χρονικά διαστήματα	1	-	-	-	1
Δε γνωρίζουν άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης με τα οποία να μπορούν να συνεργαστούν	-	-	-	1	1
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	17	4	2	3	26

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.13
ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΓΙΝΕΙ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1995-1997 ΚΑΙ ΠΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΝΤΑΙ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2000 ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΕΠΕΝΔΥΣΗ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ																	
	ΔΙ		ΗΙ		ΣΟ		Ε		ΕΙ		ΕΣ		ΕΟΣ		ΣΟΡ		ΑΙ	
	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2
ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ																		
ΚΤΙΡΙΑ	1	-	1	2	11	15	6	8	16	18	-	2	2	2	2	2	1	3
ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	3	1	2	2	27	28	16	17	50	48	3	4	2	5	2	3	4	4
ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	-	-	-	-	10	11	2	4	7	15	-	-	-	2	-	-	1	2
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΙΔΡΥΜΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ	-	-	2	3	15	21	5	8	17	32	4	6	1	3	1	-	3	3
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑ	1	1	1	3	10	15	4	3	14	24	4	5	2	3	-	-	2	4
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	1	1	2	3	24	26	10	11	34	41	6	8	2	3	2	2	4	4
ΚΑΜΜΙΑ	-	2	1	1	4	2	2	1	2	1	4	5	2	1	-	-	2	3
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	3	3	5	5	37	35	19	20	55	55	13	16	5	6	2	3	7	7

Π1: 1995-1997 Π2: 1998-2000

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.14
ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΤΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ/ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ
ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ
ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ												ΣΥΝΟΛΟ	
	ΚΑΘΟΛΟΥ		ΛΙΓΟ		ΜΕΤΡΙΑ		ΠΟΛΥ		ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ		ΔΕΝ ΞΕΡΩ			
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	-	-	1	33	-	-	1	33	1	33	-	-	3	100
ΗΜΙΑΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	1	17	1	17	2	32	-	-	1	17	1	17	6	100
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	8	19	6	15	14	34	9	22	2	5	2	5	41	100
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	5	24	6	29	4	19	5	24	1	4	-	-	21	100
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	18	33	10	18	12	22	8	14	6	11	1	2	55	100
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	5	25	5	25	5	25	2	10	2	10	1	5	20	100
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	2	33	2	33	2	33	-	-	-	-	-	-	6	100
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	-	-	2	67	-	-	1	33	-	-	-	-	3	100
ΆΛΛΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	29	1	13	-	-	2	29	2	29	-	-	7	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	41	25	34	21	39	24	28	17	15	10	5	3	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.15
ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΤΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ/ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ
ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ
ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ												ΣΥΝΟΛΟ	
	ΚΑΘΟΛΟΥ		ΛΙΓΟ		ΜΕΤΡΙΑ		ΠΟΛΥ		ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ		ΔΕΝ ΞΕΡΩ			
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	21	18	28	25	32	28	21	18	10	9	2	2	114	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	10	45	3	14	2	9	2	9	3	14	2	9	22	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	8	47	2	12	4	23	1	6	1	6	1	6	17	100
ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΣ	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
ΠΑΦΟΣ	1	13	1	13	1	13	4	48	1	13	-	-	8	100
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	41	25	34	21	39	24	28	17	15	10	5	3	162	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.16
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ												ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	
	ΚΑΘΟΛΟΥ		ΛΙΓΟ		ΜΕΤΡΙΑ		ΠΟΛΥ		ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ		ΔΕΝ ΞΕΡΩ			
	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%	Αρ.	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	45	28	24	15	32	20	20	12	30	19	9	6	160	100
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	40	25	22	13	30	19	27	17	31	19	11	7	161	100
ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	49	31	30	19	34	21	19	12	14	9	13	8	159	100
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	55	34	35	22	28	18	24	15	6	4	12	7	160	100
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	67	42	27	17	26	16	19	12	7	4	15	9	161	100
ΠΩΛΗΤΕΣ	68	43	26	16	26	16	17	11	5	4	16	10	158	100
ΕΠΟΠΤΕΣ	65	40	30	19	31	19	12	7	7	5	16	10	161	100
ΤΕΧΝΙΤΕΣ	83	52	36	22	11	7	9	5	5	3	17	11	161	100
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ	90	56	27	17	12	8	5	3	5	3	21	13	160	100

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6
ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1
ΣΧΕΔΙΑ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΘΕΙ
ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΣΧΕΔΙΟ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ									ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΙ	ΗΙ	ΣΟ	Ε	ΕΙ	ΕΣ	ΕΟΣ	ΣΟΡ	ΑΙ	
ΣΧΕΔΙΟ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	1	-	7	3	6	1	1	1	-	20
ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	-	-	1	2	4	-	-	-	1	8
ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	-	3	22	12	33	5	6	1	5	87
ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	-	1	12	7	19	-	1	1	-	41
ΣΧΕΔΙΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	-	3	13	8	14	-	2	-	3	43
ΣΧΕΔΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ/Μ.Ι.Μ.	-	-	3	4	6	-	-	-	2	15
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	1	4	27	17	42	5	6	1	5	108

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2
ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ
ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ				ΣΥΝΟΛΟ	
	ΝΑΙ		ΟΧΙ		ΑΡ.	%
	ΑΡ.	%	ΑΡ.	%		
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	36	43	47	57	83	100
ΛΕΜΕΣΟΣ	5	33	10	67	15	100
ΛΑΡΝΑΚΑ	4	27	11	73	15	100
ΠΑΦΟΣ	2	50	2	50	4	100
ΣΥΝΟΛΟ	47	40	70	60	117	100

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΧΟΥΝ ΒΟΗΘΗΘΕΙ
ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΟΔΟΜΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ
	ΜΕ	ΠΚ	ΕΕ	
ΛΕΥΚΩΣΙΑ	33	18	13	36
ΛΕΜΕΣΟΣ	4	2	2	5
ΛΑΡΝΑΚΑ	2	-	3	4
ΠΑΦΟΣ	2	2	2	2
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	41	22	20	47
ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ				
ΔΗΜΟΣΙΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	2	1	1	2
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΙ	13	8	4	14
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	3	1	3	4
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	19	10	9	22
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	-	1	2
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ/ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ	1	1	1	1
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	2	1	1	2
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	41	22	20	47

ΜΕ: Μηχανήματα/Εξοπλισμός ΠΚ: Προδιαγραφές Κατάρτισης
ΕΕ: Εκπαίδευση Εκπαιδευτών

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4
ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ

ΕΙΣΗΓΗΣΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑ- ΤΩΝ
Να υπάρχει γρηγορότερη οικονομική ανταπόκριση από την Αρχή	3
Να αυξηθεί το ύψος της επιχορήγησης γιατί με το υφιστάμενο δεν υπάρχουν μεγάλα περιθώρια κέρδους για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης	2
Να υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία στην εφαρμογή των εσωτερικών διαδικασιών	2
Να βελτιωθούν οι διαδικασίες έτσι ώστε να υπάρχει και λιγότερη γραφειοκρατία	2
Να επιχορηγούνται εκτός από τους ξένους εκπαιδευτές και Κύπριοι εκπαιδευτές	2
Να γίνεται καλύτερος ποιοτικός έλεγχος των προγραμμάτων κατάρτισης πριν να εγκριθούν και οι Λειτουργοί της Αρχής να είναι καλύτερα ενημερωμένοι έτσι ώστε αντί να απορρίπτονται αιτήσεις να δίδονται εισηγήσεις στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για βελτίωση των προγραμμάτων	1
Να αυξηθεί ο αριθμός των συμμετεχόντων πέραν των 20	1
Να μειωθεί ο αριθμός των ατόμων κατά κλάδο	1
Να αυξηθεί ο αριθμός των θεματικών τομέων προτεραιότητας	1
Να είναι περισσότερο ξεκάθαροι οι θεματικοί τομείς προτεραιότητας	1
Να συνδέονται οι θεματικοί τομείς προτεραιότητας μεταξύ τους και να μην εγκρίνονται μόνο ορισμένες εργασίες κάποιου θεματικού τομέα αλλά όλες οι εργασίες που αφορούν τον συγκεκριμένο τομέα προτεραιότητας	1
Να λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό των θεματικών τομέων προτεραιότητας οι ιδιαιτερότητες της κάθε επαρχίας. Θα ήταν επίσης χρήσιμο να γίνονται ενημερωτικές συναντήσεις σε κάθε επαρχία	1
Να μην επιμένει η Αρχή στην ύπαρξη ενδοεπιχειρησιακού μέρους (επίσκεψη του εκπαιδευτή στον κάθε συμμετέχοντα στο χώρο εργασίας του)	1
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	15

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5
**ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/
 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΥΠΟΒΑΛΕΙ
 ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΟΛΥΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ
 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΖΩΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ**

ΛΟΓΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑ- ΤΩΝ
Οι θεματικοί τομείς προτεραιότητας των Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας δεν εμπίπτουν στις αρμοδιότητες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	15
Έχει αρχίσει να εξετάζεται το ενδεχόμενο οργάνωσης Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας και σύντομα θα υποβληθούν αιτήσεις	10
Δεν έχει ακόμη μελετηθεί λεπτομερώς από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης η δυνατότητα οργάνωσης Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας	8
Δεν υπάρχει ο χρόνος για την οργάνωση Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας αφού τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν άλλες προτεραιότητες	4
Αυτή η δραστηριότητα είναι δυσκολοκατανόητη και υπάρχουν αρκετές ασάφειες. Χρειάζονται επομένως περισσότερες λεπτομέρειες	3
Δεν έχουν εντοπιστεί κατάλληλα Προγράμματα τα οποία να μπορούν να εγκριθούν σαν Ζωτικής Σημασίας	2
Το σύστημα οργάνωσης Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας είναι αρκετά γραφειοκρατικό και απαιτεί αρκετή υποδομή. Επομένως, είναι δύσκολο για τις μικρές επιχειρήσεις και για τους επαγγελματικούς συνδέσμους που είναι επίσης μικροί σε μέγεθος να οργάνωσουν τέτοια προγράμματα	2
Η διαδικασία εύρεσης κατάλληλων Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας και κατάλληλων εκπαιδευτών είναι χρονοβόρα	1
Δεν υποβάλλονται Προγράμματα Κατάρτισης σαν Ζωτικής Σημασίας γιατί υπάρχει ο κίνδυνος να μην εγκριθούν και τότε δεν επιχορηγούνται ούτε σαν Συνήθη Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης	1
Οργανώνονται μόνο Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης	1
Δεν υπάρχουν μεγάλα περιθώρια κέρδους	1
Δεν ενδιαφέρει τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης η οργάνωση Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας	1
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	47

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.6
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΡΕΙΑ
ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΕΠΙΠΤΩΣΗ	ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ																	
	ΔΙ		ΗΙ		ΣΟ		Ε		ΕΙ		ΕΣ		ΕΟΣ		ΣΟΡ		ΑΙ	
	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2
ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ																		
ΚΑΜΙΑ ΕΠΙΠΤΩΣΗ	2	1	3	2	28	6	14	5	28	6	16	9	4	2	2	2	6	4
ΑΠΩΛΕΙΑ ΑΓΟΡΩΝ	-	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	-	-	-	-	4	25	3	8	4	26	1	4	-	2	-	-	-	2
ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	-	-	-	-	-	3	1	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-
ΑΠΟΛΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΜΕΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
ΑΥΞΗΣΗ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	1	1	1	3	2	21	4	7	17	37	1	5	2	2	1	1	-	1
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ	-	1	1	3	9	28	5	11	20	37	3	10	-	3	-	1	-	3
ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ	-	1	1	2	1	25	-	9	2	32	1	9	-	3	-	-	1	3
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	3	3	6	6	41	41	21	21	55	55	20	20	6	6	3	3	7	7

Π1: 1995-1997 Π2: 1998-2000

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι
ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.7
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΠΙΠΤΩΣΗ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ									
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ		ΛΕΜΕΣΟΣ		ΛΑΡΝΑΚΑ		ΑΜ/ΣΤΟΣ		ΠΑΦΟΣ	
	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2	Π1	Π2
ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ										
ΚΑΜΙΑ ΕΠΙΠΤΩΣΗ	75	32	17	3	4	1	1	1	6	-
ΑΠΩΛΕΙΑ ΑΓΟΡΩΝ	3	2	-	1	-	-	-	-	-	-
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΓΟΡΕΣ	10	45	1	11	1	8	-	-	-	3
ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	1	6	-	1	-	1	-	-	-	-
ΑΠΟΛΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
ΜΕΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
ΑΥΞΗΣΗ ΣΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ	12	42	5	16	11	14	-	-	1	6
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ	24	61	3	15	10	14	-	-	1	7
ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ	5	50	-	15	-	13	-	-	1	6
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	114	114	22	22	17	17	1	1	8	8

Π1: 1995-1997 Π2: 1998-2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.8
ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΛΑΒΕΙ ΜΕΡΟΣ
ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΟΣΤΑΣΗΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΔΙ		ΗΙ		ΣΟ		Ε		ΕΙ		ΕΣ		ΕΟΣ		ΣΟΡ		ΑΙ	
	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ																	
SOCRATES	2	1	3	-	21	1	5	-	23	1	10	1	3	-	2	-	3	-
LEONARDO DA VINCI	3	2	5	2	28	4	8	-	37	9	12	1	4	2	2	2	3	1
INTERREG	1	-	2	-	5	-	2	-	3	1	2	-	2	1	1	-	-	-
MED – INVEST	1	-	2	1	15	2	3	1	7	1	4	-	3	2	1	-	2	1
EUROPARTENARIAT	1	-	2	-	12	1	4	1	6	1	2	-	5	3	1	-	1	-
ESPRIT	1	-	2	-	10	-	1	-	7	-	2	-	2	-	1	-	-	-
ΆΛΛΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	-	-	2	2	2	1	1	-	2	1	2	2	1	1	-	-	2	1
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	3	2	5	3	31	8	10	2	39	9	13	3	5	4	2	2	3	2

Γ: Γνωρίζουν Λ: Έχουν λάβει μέρος

ΔΙ: Δημόσια Ιδρύματα ΗΙ: Ημιδημόσια Ιδρύματα ΣΟ: Συμβουλευτικοί Οίκοι Ε: Επιχειρήσεις ΕΙ: Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

ΕΣ: Επαγγελματικοί Σύνδεσμοι ΕΟΣ: Εργοδοτικές Οργανώσεις/Σύνδεσμοι ΣΟΡ: Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΑΙ: Άλλα Ιδρύματα/ Οργανισμοί Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.9
ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ
ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΛΑΒΕΙ ΜΕΡΟΣ ΤΑ
ΙΔΡΥΜΑΤΑ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΤΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΕΠΑΡΧΙΑ ΕΔΡΑΣ							
	Λ		ΛΕ		ΛΑ		Π	
	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ	Γ	Λ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ								
SOCRATES	50	3	10	-	10	1	2	-
LEONARDO DA VINCI	74	20	13	1	12	2	3	-
INTERREG	14	2	3	-	1	-	-	-
MED – INVEST	29	7	8	1	1	-	-	-
EUROPARTENARIAT	25	4	5	1	3	1	1	-
ESPRIT	16	-	6	-	4	-	-	-
ΑΛΛΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	10	7	1	-	1	1	-	-
ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	80	29	14	2	14	4	3	-

Γ: Γνωρίζουν Λ: Έχουν λάβει μέρος

Λ: Λευκωσία ΛΕ: Λεμεσός ΛΑ: Λάρνακα Π: Πάφος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ

1:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά χρόνο ίδρυσης, οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και έναρξης συνεργασίας με την Αρχή	41
2:	Οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά θεματικό τομέα κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	45
3:	Οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά θεματικό τομέα και κατηγορία υπόστασης ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	48
4:	Οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	69
5:	Προσφορά κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης και μορφή κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	79
6:	Στρατηγική μάρκετινγκ για αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	87
7:	Τάση του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά μορφή προγραμμάτων	104
8:	Ποσοστό επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της ετήσιας επιχορήγησης από την Αρχή κατά την περίοδο 1995-1997	107
9:	Βαθμός σημαντικότητας και απόδοσης στοιχείων μάρκετινγκ/πωλήσεων για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης κατά την περίοδο 1995-1997	116

10:	Βαθμός σημαντικότητας και απόδοσης στοιχείων μάρκετινγκ/πωλήσεων για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας κατά την περίοδο 1995-1997	117
11:	Βαθμός δυσκολίας στην προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων-απόψεις των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	130
12:	Βαθμός δυσκολίας στην προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων-τα πραγματικά εμπόδια όπως τα αντιμετωπίζουν οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις	131
13:	Βαθμός δυσκολίας που συναντούν οι επιχειρήσεις στην προσπάθεια για κατάρτιση του προσωπικού τους όπως αυτά εκτιμούνται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	133
14:	Απόψεις Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αναφορικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης	135
15:	Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης όπως αυτά εκτιμούνται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	137
16:	Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης όπως αυτά εκτιμούνται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	138
17:	Βαθμός δυσκολίας που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης	140

18:	Βαθμός δυσκολίας που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	143
19:	Συνολική απασχόληση στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	157
20:	Επίπεδο μόρφωσης των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	171
21:	Θέματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει οι υπεύθυνοι κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	181
22:	Ημέρες που έχουν αφιερωθεί για κατάρτιση από τους υπευθύνους κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας κατά το 1997	182
23:	Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό τομέα και επαρχία έδρας	187
24:	Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπευθύνων κατάρτισης και η προτεραιότητα των αναγκών κατάρτισης που έχουν μέχρι το 2000 κατά θεματικό τομέα	189
25:	Προτεραιότητα αναγκών κατάρτισης μέχρι το 2000 των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό τομέα και επαρχία έδρας	190
26:	Παροχή κινήτρων στο προσωπικό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	194
27:	Βαθμός συμμετοχής του προσωπικού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων με βάση την απασχόληση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	197

28:	Αντιμετώπιση δυσκολιών στην εύρεση προσωπικού από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης	198
29:	Αντιμετώπιση δυσκολιών στην εύρεση προσωπικού από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	199
30:	Αντιμετώπιση δυσκολιών στην εύρεση προσωπικού από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης	201
31:	Αντιμετώπιση δυσκολιών στην εύρεση προσωπικού από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	202
32:	Πηγές εύρεσης προσωπικού που έχουν χρησιμοποιήσει τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης κατά την περίοδο 1995-1997	205
33:	Πηγές εύρεσης προσωπικού που έχουν χρησιμοποιήσει τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά επαρχία έδρας κατά την περίοδο 1995-1997	206
34:	Βαθμός σημαντικότητας δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «στόχοι και στρατηγική» και ο βαθμός απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	207
35:	Βαθμός σημαντικότητας δεικτών Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο «επιχειρησιακή οργάνωση και συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού» και ο βαθμός απόδοσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	208
36:	Ποσοστό ατόμων κατά επαγγελματική κατηγορία που έχουν καταρτιστεί κατά την περίοδο 1995-1997	220

37:	Αξιολόγηση του μεγέθους αναγκών κατάρτισης του προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία κατά την περίοδο μέχρι το 2000	221
38:	Αριθμός ατόμων των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν καταρτιστεί κατά θεματικό τομέα κατά την περίοδο 1995-1997	222
39:	Αξιολόγηση των αναγκών κατάρτισης του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό τομέα κατά την περίοδο μέχρι το 2000	223
40:	Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε προγράμματα κατάρτισης	227
41:	Μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις τις οποίες χρησιμοποιούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης για την οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης	231
42:	Είδος κτιριακών εγκαταστάσεων τις οποίες χρησιμοποιούν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης για την οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης	232
43:	Επαρχίες στις οποίες τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης έχουν μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις	233
44:	Ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που διαθέτουν βιβλιοθήκη κατάλληλα εμπλουτισμένη για χρήση από τους εκπαιδευτές κατά κατηγορία υπόστασης	234
45:	Περιεχόμενο της βιβλιοθήκης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	237
46:	Κατηγορίες ατόμων που έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν τη βιβλιοθήκη των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	240

47:	Εκπαιδευτικός εξοπλισμός των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	241
48:	Συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	248
49:	Μελλοντικές συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	249
50:	Συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και επαρχία έδρας	255
51:	Σημαντικές επενδύσεις που έχουν γίνει από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997 και που προγραμματίζονται να γίνουν κατά την περίοδο 1998-2000 κατά επαρχία έδρας	260
52:	Βαθμός βελτίωσης στο ενδιαφέρον των επιχειρήσεων/εργοδοτούμενων τους για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης με την υιοθέτηση νέων μορφών κατάρτισης	263
53:	Γνώση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την ύπαρξη του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	270
54:	Αξιοποίηση του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	272
55:	Αξιολόγηση από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης του βαθμού βοήθειας που είχαν από το Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης	274
56:	Γνώση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την ύπαρξη των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας	277

57:	Υποβολή αιτήσεων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την οργάνωση και έγκριση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας κατά επαρχία έδρας	279
58:	Ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης που έχουν χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης κατά επαρχία έδρας και κατηγορία υπόστασης κατά την περίοδο 1995-1997	281
59:	Βαθμός συμβολής των υπηρεσιών συμβούλου σε θέματα οργάνωσης και ανάπτυξης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	282
60:	Επιπτώσεις στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης από την Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου	286
61:	Ευρωπαϊκά προγράμματα τα οποία γνωρίζουν και έχουν λάβει μέρος τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης	288

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

1:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	26
2:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	27
3:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και επαρχία έδρας κατά την περίοδο 1995-1997	29
4:	Ηλικιακή κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	33
5:	Ηλικιακή κατανομή των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	34
6:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά έτη οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και κατηγορία υπόστασης	36
7:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά έτη οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και επαρχία έδρας	37
8:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά έτη συνεργασίας με την Αρχή και κατηγορία υπόστασης	39
9:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά έτη συνεργασίας με την Αρχή και επαρχία έδρας	40
10:	Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά θεματικό τομέα κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	44
11:	Ανάγκες επιχειρήσεων κατά θεματικό και βιομηχανικό τομέα μέχρι το 2000	46

- 12: Δραστηριοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό τομέα και επαρχία δραστηριοποίησης κατά την περίοδο 1995-1997 52
- 13: Δραστηριοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό και βιομηχανικό τομέα κατά την περίοδο 1995-1997 53
- 14: Δραστηριοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά θεματικό τομέα και μέγεθος επιχειρήσεων κατά την περίοδο 1995-1997 55
- 15: Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε εξειδικευμένα θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο “στόχοι και στρατηγική” 57
- 16: Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε εξειδικευμένα θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο “επιχειρησιακή οργάνωση και συστήματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού” 58
- 17: Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε εξειδικευμένα θέματα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο πεδίο “κατάρτιση & ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού” 60
- 18: Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε εξειδικευμένα θέματα στρατηγικής μάρκετινγκ κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000 62
- 19: Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε εξειδικευμένα θέματα μάρκετινγκ και πωλήσεων κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000 63

20:	Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε εξειδικευμένα θέματα παραγωγικής διαδικασίας και τεχνολογίας κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	65
21:	Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης σε εξειδικευμένα οικονομικά θέματα κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	67
22:	Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	68
23:	Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία και επαρχία έδρας κατά την περίοδο 1995-1997	73
24:	Βαθμός επικέντρωσης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης στην προσφορά κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία κατά την περίοδο 1995-1997	74
25:	Οργάνωση Μονοεπιχειρησιακών και Πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	78
26:	Οργάνωση προγραμμάτων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας και μορφή κατάρτισης κατά το 1997	81
27:	Δραστηριοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε τομείς συναφείς με ανθρώπινο δυναμικό κατά τις περιόδους 1995-1997 και 1998-2000	83
28:	Δραστηριοποίηση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης σε τομείς συναφείς με ανθρώπινο δυναμικό κατά επαρχία έδρας κατά την περίοδο 1995-1997	84

29:	Στρατηγική για αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	88
30:	Στρατηγική για αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης κατά την περίοδο 1998-2000	90
31:	Σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	93
32:	Κύριοι τομείς προέλευσης των σταθερών/σημαντικών πελατών	94
33:	Κύριοι τομείς προέλευσης των σταθερών/σημαντικών πελατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	96
34:	Κύρια μεγέθη επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	98
35:	Κύρια μεγέθη επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	99
36:	Κύρια μεγέθη επιχειρήσεων από τα οποία προέρχονται οι σταθεροί/σημαντικοί πελάτες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	100
37:	Κύριοι ανταγωνιστές των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία προέλευσης	102
38:	Τάση του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά μορφή προγραμμάτων κατά την περίοδο 1995-1997	105
39:	Τάση του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά μορφή προγραμμάτων κατά την περίοδο 1998-2000	106

40:	Ποσοστό επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της ετήσιας επιχορήγησης από την Αρχή κατά την περίοδο 1995-1997	108
41:	Ποσοστό επί του κύκλου εργασιών στην κατάρτιση των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης της ετήσιας επιχορήγησης από την Αρχή κατά κατηγορία υπόστασης κατά το 1997	110
42:	Δαπάνες για μάρκετινγκ σαν ποσοστό των συνολικών δαπανών κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης κατά το 1997	111
43:	Δαπάνες για μάρκετινγκ σαν ποσοστό των συνολικών δαπανών κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας κατά το 1997	113
44:	Μέσος όρος βαθμού σημαντικότητας και απόδοσης στοιχείων μάρκετινγκ/πωλήσεων για τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	114
45:	Εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης	141
46:	Μέσος όρος βαθμού δυσκολίας που αντιμετωπίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης στην οργάνωση/εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	142
47:	Μέσος όρος αξιολόγησης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης του βαθμού ικανοποίησης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή	145
48:	Μέσος όρος αξιολόγησης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης του βαθμού ικανοποίησης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή κατά επαρχία έδρας	146

49:	Μέσος όρος αξιολόγησης από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης του βαθμού ικανοποίησης στα πλαίσια της συνεργασίας τους με την Αρχή κατά κατηγορία υπόστασης	147
50:	Απασχόληση προσωπικού στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά φύλο κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	150
51:	Κατανομή απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	151
52:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης και επαρχία έδρας κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	151
53:	Κατανομή ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης και κατηγορία υπόστασης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	152
54:	Κατανομή προσωπικού στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	153
55:	Κατανομή απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	154
56:	Κατανομή απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης και κατηγορία υπόστασης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	155
57:	Κατανομή απασχόλησης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης και επαρχία έδρας κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	156
58:	Καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	158

59:	Καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	159
60:	Καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	160
61:	Ώρες απασχόλησης του προσωπικού με καθεστώς μόνιμης πλήρης στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	161
62:	Ώρες απασχόλησης του προσωπικού με καθεστώς μόνιμης μερικής στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	162
63:	Απασχόληση προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	164
64:	Κατανομή μόνιμου προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία και μέγεθος απασχόλησης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	165
65:	Κατανομή μόνιμου προσωπικού κατά επαγγελματική κατηγορία και κατηγορία υπόστασης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	166
66:	Δομή απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και καθεστώς απασχόλησης κατά το τέλος Δεκεμβρίου 1997	167
67:	Ποσοστό υπευθύνων κατάρτισης κατά φύλο και επαρχία έδρας	168

68:	Ηλικία των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/ οργανισμών κατάρτισης	169
69:	Ηλικία των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/ οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	170
70:	Επίπεδο μόρφωσης των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	171
71:	Επίπεδο μόρφωσης των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	172
72:	Εργασιακή πείρα σε συναφή υπηρεσία/θέματα των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	173
73:	Χρόνια κατοχής της συγκεκριμένης θέσης από τους υπευθύνους κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	174
74:	Χρόνια εργοδότησης στο συγκεκριμένο ίδρυμα/ οργανισμό των υπευθύνων κατάρτισης των ιδρυμάτων/ οργανισμών κατάρτισης	175
75:	Σχέση των υπευθύνων κατάρτισης με τα ιδρύματα/ οργανισμούς κατάρτισης	177
76:	Σχέση των υπευθύνων κατάρτισης με τα ιδρύματα/ οργανισμούς κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	177
77:	Σχέση των υπευθύνων κατάρτισης με τα ιδρύματα/ οργανισμούς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	178
78:	Υπεύθυνοι κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης κατά την περίοδο 1995-1997	180

79:	Ημέρες που έχουν αφιερωθεί για κατάρτιση από τους υπευθύνους κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά το 1997	182
80:	Ημέρες που έχουν αφιερωθεί για κατάρτιση από τους υπευθύνους κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης κατά το 1997	183
81:	Αξιολόγηση των προγραμμάτων που έχουν παρακολουθήσει οι υπεύθυνοι κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά το 1997	185
82:	Αξιολόγηση της καταλληλότητας και απόδοσης των εκπαιδευτών στα προγράμματα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει οι υπεύθυνοι κατάρτισης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά το 1997	185
83:	Βαθμός συμμετοχής εργαζομένων στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	196
84:	Αντιμετώπιση δυσκολιών από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στην εύρεση προσωπικού	197
85:	Αντιμετώπιση δυσκολιών στην εύρεση προσωπικού από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	200
86:	Πηγές εύρεσης προσωπικού που έχουν χρησιμοποιήσει τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης κατά την περίοδο 1995-1997	204
87:	Κατανομή στον προϋπολογισμό των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κονδυλίου για την κατάρτιση του προσωπικού τους	211
88:	Επιδράσεις και οφέλη από την κατάρτιση του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	213

89:	Επιδράσεις και οφέλη από την κατάρτιση του προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά μέγεθος απασχόλησης	214
90:	Μορφές προγραμμάτων κατάρτισης στα οποία συμμετείχαν οι εκπαιδευτές κατά την περίοδο 1995-1997	216
91:	Μορφές προγραμμάτων κατάρτισης στα οποία συμμετείχε το διοικητικό προσωπικό κατά την περίοδο 1995-1997	217
92:	Μορφές προγραμμάτων κατάρτισης στα οποία συμμετείχε το γραφειακό προσωπικό κατά την περίοδο 1995-1997	218
93:	Αριθμός ατόμων κατά επαγγελματική κατηγορία που έχουν καταρτιστεί κατά την περίοδο 1995-1997	219
94:	Ενδιαφέρον προσωπικού των ιδρυμάτων/οργανισμών για κατάρτιση κατά μέγεθος απασχόλησης και επαγγελματική κατηγορία	225
95:	Δυσκολίες που αντιμετωπίζονται από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης στην κατάρτιση του προσωπικού	226
96:	Ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης με μόνιμες κτιριακές εγκαταστάσεις τις οποίες χρησιμοποιούν για την οργάνωση δραστηριοτήτων κατάρτισης	230
97:	Περιεχόμενο της βιβλιοθήκης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	235
98:	Περιεχόμενο της βιβλιοθήκης των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	238

99:	Κατηγορίες ατόμων που έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν τη βιβλιοθήκη των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	239
100:	Βαθμός αξιοποίησης του εκπαιδευτικού εξοπλισμού που διαθέτουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης	244
101:	Συνεργασία των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης	247
102:	Συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	247
103:	Σκέψεις για συνεργασία στο άμεσο μέλλον των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης τα οποία δεν έχουν προηγουμένως συνεργαστεί με άλλα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης	249
104:	Χώρα προέλευσης των συνεργατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης	250
105:	Χώρα προέλευσης των συνεργατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαρχία έδρας	252
106:	Αριθμός συνεργατών των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης με βάση τη χώρα προέλευσης τους κατά την περίοδο 1995-1997	253
107:	Συνεργασίες των ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης κατά επαγγελματική κατηγορία	254
108:	Επενδύσεις που έχουν γίνει κατά την περίοδο 1995-1997 και που προγραμματίζονται να γίνουν κατά την περίοδο 1998-2000 από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης	258

109:	Σχέδια/Δραστηριότητες της Αρχής που έχουν αξιοποιηθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την κατάρτιση του προσωπικού τους	267
110:	Σχέδια/Δραστηριότητες της Αρχής που έχουν αξιοποιηθεί από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την κατάρτιση του προσωπικού κατά επαρχία έδρας	268
111:	Γνώση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την ύπαρξη του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης κατά κατηγορία υπόστασης	271
112:	Στοιχεία του Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης για τα οποία έχουν βοηθηθεί τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης	273
113:	Γνώση ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης για την ύπαρξη των Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής Σημασίας κατά επαρχία έδρας	276
114:	Υποβολή αιτήσεων από τα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης για την οργάνωση και έγκριση Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Ζωτικής σημασίας κατά κατηγορία υπόστασης	278
115:	Επιπτώσεις που είχε και αναμένεται να έχει η Ευρωπαϊκή πορεία της Κύπρου στα ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης	285
116:	Ευρωπαϊκά προγράμματα που γνωρίζουν τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης	289
117:	Ευρωπαϊκά προγράμματα στα οποία έχουν λάβει μέρος τα ιδρύματα/οργανισμοί κατάρτισης	290

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισεως (1998), “Οι Μικροεπιχειρήσεις της Κύπρου στο κατώφλι του 2000”.

Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισεως (1999), “Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις της Κύπρου στο κατώφλι του 2000: Ο Τομέας της Μεταποίησης”.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (1999), “Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις της Κύπρου στο κατώφλι του 2000: Ο Τομέας των Κατασκευών”.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (1999), “Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις της Κύπρου στο κατώφλι του 2000: Ο Τομέας των Υπηρεσιών” (υπό έκδοση).

Buckley R. & Caple J. (1995), “The theory and practice of training”.

Commission of the European Communities (1963), Council Decision of 2 April 1963 laying down general principles for implementing a common vocational training policy.

Commission of the European Communities (1992), Treaty establishing the European Community (TEC), (1992) Article 127 TEC

Commission of the European Communities (1993), Resolution of the Council of 11 June 1993 on vocational education and training in the 1990s (93/C 186/02).

Commission of the European Communities (1993), Council recommendation of 30 June 1993 on access to continuing vocational training (93/404/EEC).

Commission of the European Communities (1993), White Paper: “Growth, Competitiveness, Employment – The challenges and ways forward into the 21st century”

Commission of the European Communities (1994), Council Resolution of 5 December 1994 on the quality and attractiveness of vocational education and training.

Commission of the European Communities (1994), Council Decision of 6 December 1994 establishing an action programme for the implementation of a European Community vocational training policy (94/819/EC/QJ L 340 – 29.12.1994).

Commission of the European Communities (1995), Council conclusions of 24 July 1995 on the importance and implications of the quality of vocational training (OJ No C 207, 12/08/1995).

Commission of the European Communities (1995), “Human resource development and training strategies: the experience and results of the Eurotecnet programme”.

Commission of the European Communities (1995), White Paper: “Teaching and learning – Towards the learning society”.

Commission of the European Communities (1996), Council Resolution of 6 May 1996 relating to educational multimedia software in the fields of education and training.

Commission of the European Communities (1997), Report of the Working Group for Education and Training “Accomplishing Europe through Education and training”.

European Centre for the Development of Vocational Training and Durham University Business School-Small Business Centre (1994), Training as an Entrepreneurial Business: A complete development programme for SME teachers and trainers.

European Foundation For Management Development (1999), The European Quality “Improvement System EQUIS – A New Pathway to Excellence for European Management Education”

Foras Aiseanna Saothair (FAS), Training & Employment Authority (1998), “Application for registration as a training organisation”.

Foras Aiseanna Saothair (FAS), Training & Employment Authority (1998), “Training for Success – Training Support Scheme”

Qualifications and Curriculum Authority (1997), “The Awarding Bodies’ Common Accord”.

Qualifications and Curriculum Authority (1997), “Assessing NVQs”.

Reid M.A. & Barrington H. (1997), “Training Interventions – Managing employee development”.

Scottish Qualifications Authority (1993), “The Scottish Quality Management System – SQMS”.

Τμήμα Στατιστικής και Ερευνών (1997), “Απογραφή Επιχειρήσεων 1995”.