

*Kantanen Uolevi 1997. Mitä työnantajat odottavat henkilöstökoulutukselta?*

- Hyötyjen ja kustannusten suhteita pidetään yleisesti perusteina investointien toteutusta harkittaessa. Koulutushankkeiden markkamääräisiä hyötyjä on vaikeaa arvioida varsinkin hankkeen suunnitteluvaiheessa, jolloin investoinnin kohtalosta pitäisi päättää. Koulutusinvestointien taloudellista vertailtavuutta voidaan parantaa sellaisella kustannus/hyöty -analyysillä, jossa markkojen sijasta käytetään vaikuttavuusindeksiä kuvaamaan investoinnin hyötyjä. Koulutushankkeiden vertailussa käytetään sitten apuna vaikuttavuusindeksien ja kustannusten välisillä suhteilla laskettuja tunnuslukuja. Koulutuksen antamaa taloudellista arvoa voi laskea esimerkiksi laadun paranemisena, tuotoksen lisääntymisenä tai poissaolojen vähenemisenä. Jos jo nämä osoittavat koulutuksen kannattavaksi, ei muita kriteereitä tarvitakaan. Pelkät taloudelliset tunnusluvut eivät kuitenkaan voi edes maksajan näkökulmasta kertoa henkilöstökoulutuksen kaikkia vaikutuksia. Artikkelin loppuksi esitetään yksi havainnollistava esimerkki koulutusinvestoinnin hyödyn arvioinnista.

Aikuiskasvatus Vol. 17, 2/1997.

*Kantanen, Uolevi 1997. What does an employer expect from personnel training?*

- When considering an investment, the relationship between benefits and expenses are generally used as a starting point. Especially at the planning stages, when decisions about the investment should be made, it is difficult to assess the benefits of a training project with a value expressed in Finnmarks. Economic comparison of investments in training can be facilitated by using an expense/benefit analysis which uses an effectiveness index instead of Finnmark values to represent the benefits of the investment. In comparing different training projects, one can then use parameters calculated with the relationships between effectiveness indices and expenses. The economic value brought by training can be calculated for instance as an improvement in quality, an increase in production or a decrease in absenteeism. If these factors alone show the training to be worthwhile, other criteria are hardly necessary. Mere economic parameters, however, cannot reveal all the effects of personnel training even from the viewpoint of those who pay for it. In conclusion, a case example is presented which illustrates the assessment of the benefits of an investment in training. Aikuiskasvatus Vol 17, 2/1997.