

Haaga-Helian HR-tradenomien työllistyminen valmistumisen jälkeen sekä kokemukset opinnoista

Essi Mattila



Tekijä Mattila Essi	
Koulutusohjelma Liiketalous	
Opinnäytetyön nimi Haaga-Helian HR-tradenomien työllistymisen valmistumisen jälkeen sekä kokemukset opinnoista	Sivu- ja liitesivumäärä 54 + 5
<p>Opinnäytetyötutkimuksen tavoitteena on selvittää Haaga-Helian liiketalouden tradenomien työllistymistä valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen kohteeksi on rajattu henkilöstöhallinnon suuntautumisopinnot suorittaneet, vuosien 2012–2017 aikana valmistuneet, tradenomit. Työllistymisen lisäksi opinnäytetyössä tutkitaan valmistuneiden opiskelijoiden kokemuksia siitä, kuinka hyvin Haaga-Helian liiketalouden opinnot sekä erityisesti henkilöstöhallinnon suuntautumisopinnot ovat vastanneet työelämän tieto- ja taitovaatimuksia. Tutkimus toteutettiin syksyn 2017 aikana.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa selvitetään aluksi ammattikorkeakoulutukseen liittyviä yleisiä asioita sekä kuvataan liiketalouden ja henkilöstöhallinnon opintoja Haaga-Heliassa. Osiossa perehdytään myös aiempiin tradenomien työllistymistä ja opintojen sisältöä käsitteleviin tutkimuksiin. Lisäksi tietoperustassa esitellään henkilöstöhallinnon alaan liittyvää teoriaa sekä mahdollisia työllistymisvaihtoehtoja kyseisen alan parissa.</p> <p>Tutkimuksen aineistonkeruu suoritettiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin alumnikirjeen mukana kaikille Haaga-Helian alumnirekisteriin rekisteröityneille alumneille. Vastauksia saatiin kahden viikon aikana yhteensä yhdeksän kappaletta, joista kaikkia voitiin hyödyntää tutkimusaineistossa. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä.</p> <p>Määrällisesti pienen tutkimusaineiston vuoksi tuloksia ei voida luotettavasti yleistää tutkimuksen koko kohdejoukkoon, mutta tuloksista voidaan saada viitteitä siitä, miten ja millaisiin tehtäviin Haaga-Heliasta valmistuneet HR-tradenomit voivat työllistyä ja millaisia kokemuksia alumneilla on opintojen sisällöstä verrattuna työelämän vaatimuksiin. Tutkimuksesta saadut tulokset ovat yhteneväisiä aiempien vastaavien tutkimusten tulosten kanssa.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella Haaga-Helian henkilöstöhallintoon suuntautuneet liiketalouden tradenomit työllistyvät hyvin ja opintojaan vastaaviin työtehtäviin. Tuloksista ilmenee myös, että Haaga-Helian liiketalouden alumnit ovat pääosin tyytyväisiä opintojensa sisältöön, eikä merkittäviä kehittämistarpeita tullut esille. Vastaajat kuitenkin toivoivat, että opiskeltaviin asioihin voitaisiin syventyä nykyistä tasoa perusteellisemmin. Vastaajien mukaan hyödyllisintä opinnoissa ovat olleet muun muassa työharjoittelut, kieliopinnot sekä yhteistyö yritysten kanssa. Vastaajat kokivat opintojen sisällöstä muodostuvan kokonaisuuden antavan hyvät valmiudet työelämään.</p>	
Asiasanat työllisyys, tradenomit, henkilöstöhallinto, ammattikorkeakoulut, kehittäminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus	1
1.2	Tutkimusongelmat ja peittomatriisi	2
2	Liiketalouden tradenomin tutkinto sekä HR-opinnot Haaga-Heliassa.....	4
2.1	Ammattikorkeakoulu ja tradenomitutkinto yleisesti	4
2.2	Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liiketalous- ja HR-opinnot	5
2.3	Liiketalouden tradenomien työllisyysnäkymät.....	9
2.3.1	Tutkimuksia liiketalouden tradenomeista työelämässä	10
2.3.2	Aiempiä tutkimuksia Haaga-Helian alumnien työllistymisestä.....	12
3	Henkilöstöhallinto ja alalla työskenteleminen.....	15
3.1	Henkilöstöhallinnon käsite.....	15
3.2	Henkilöstöhallinnon kehittyminen	16
3.3	Henkilöstöstrategia	17
3.4	Yleisimpiä HR-prosesseja	18
3.5	Henkilöstötietojärjestelmät	20
3.6	Työskentely HR-alalla	21
4	Tutkimuksen toteuttaminen	24
4.1	Haaga-Helia ammattikorkeakoulun esittely	24
4.1.1	Haaga-Helia yrityksenä	24
4.1.2	Haaga-Helian opiskelutarjonta ja alumnitoiminta	25
4.2	Tutkimusongelmat.....	27
4.3	Tutkimusmenetelmät.....	28
4.4	Kyselylomake.....	29
4.4.1	Kyselylomakkeen laatiminen ja lähettäminen	29
4.4.2	Kyselylomakkeen sisältö	30
5	Tutkimustulokset	32
5.1	Taustatiedot.....	32
5.2	Työllistyminen valmistumisen jälkeen.....	34
5.3	Opintojen antamat valmiudet työelämään	36
6	Pohdinta.....	41
6.1	Tutkimuksen luotettavuus	41
6.2	Tulosten tarkastelu.....	42
6.2.1	Työllistyminen valmistumisen jälkeen.....	43
6.2.2	Opintojen antamat valmiudet työelämään	44
6.3	Johtopäätökset.....	46
6.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	46
6.5	Opinnäytetyöprosessin arviointi	47

Lähteet	49
Liitteet.....	55
Liite 1. Kyselylomake.....	55
Liite 2. Vastaajien työtehtävät ja -paikat	59

1 Johdanto

”Neljännes Suomen työttömistä uusmaalaisia – ja yhä useampi tradenomi tai tohtori” uutisoi Uudenmaan liitto maaliskuussa 2016. Artikkelin mukaan työttömyys on kasvanut Uudellamaalla muuta Suomea nopeammin ja työttömiä on Uudenmaan alueella jo noin 100 000 henkilöä. Eniten työttömyys on kasvanut korkeakoulutettujen parissa. Varsinkin tradenomien työllisyystilanne huolestuttaa, sillä artikkelin mukaan sekä suhteellisesti että lukumäärällisesti eniten viime vuosina on kasvanut juuri tradenomien työttömyys. (Uudenmaan liitto 2016.)

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyötutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Haaga-Helian liiketalouden tradenomien työllistymistä valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen kohteeksi on rajattu henkilöstöhallinnon suuntautumisopinnot suorittaneet, vuosien 2012–2017 aikana valmistuneet henkilöt. Työllistymisen ja erilaisten uramahdollisuuksien lisäksi tutkimuksen tavoitteena on selvittää sitä, kuinka hyvin Haaga-Heliasta valmistuneet eli Haaga-Helian alumnit ovat kokeneet opintojen sisällön vastaavan työelämän tieto- ja taitovaatimuksia.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa Haaga-Helia ammattikorkeakoululle tietoa siitä, millaisia työuria Haaga-Heliasta valmistuneille henkilöstöhallintoon suuntautuneille liiketalouden tradenomeille on kehittynyt valmistumisen jälkeen ja millaisissa tehtävissä alumneja työskentelee. Tavoitteena on laajentaa tietämystä siitä, millaisissa työtehtävissä ja työympäristöissä henkilöstöhallintoon suuntautunut liiketalouden tradenomi voi työskennellä sekä kerätä alumniensa kokemuksia siitä, kuinka hyvin opinnot Haaga-Heliassa ovat vastanneet työelämässä tarvittavia taitoja ja millä tavoin opintoja tulisi mahdollisesti kehittää, jotta valmistuvilla tradenomeilla olisi parhaat mahdolliset lähtökohdat työelämään siirtymiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on, että tutkimuksella kerättyjä tietoja voidaan jatkossa hyödyntää esimerkiksi liiketalouden tradenomin kurssisisältöjen sekä henkilöstöhallinnon ASO-opintojen kehittämisessä.

Tämä tutkimusaihe valikoitui opinnäytetyöhön useasta eri syystä. Väitteet ja uutiset liiketalouden tradenomien huonosta asemasta työmarkkinoilla sekä lähestyvä valmistuminen herättivät mielenkiinnon tutkia sitä, mikä tradenomien työllisyystilanne todellisuudessa on. Toisaalta myös useasti keuhuttu liiketalouden tradenomin laaja osaaminen ja monipuoliset mahdollisuudet työllistyä erilaisiin tehtäviin ja työympäristöihin herättivät halun kerätä konkreettista tietoa siitä, millaisiin työtehtäviin viime vuosina valmistuneet tradenomit ovat päätyneet. Lisäksi tutkimusaiheen valintaan sisältyi kiinnostus selvittää sitä, kuinka hyvin

opintojen sisältö todellisuudessa vastaa työelämässä vaadittavia tietoja ja taitoja sekä miten opintoja voitaisiin kehittää entistä paremmin työelämän vaatimuksiin valmentaviksi.

1.2 Tutkimusongelmat ja peittomatriisi

Opinnäytetyötutkimuksen pää- ja alaongelmiksi on määritelty seuraavat ongelmat:

Millainen on vuosina 2012–2017 valmistuneiden Haaga-Helian liiketalouden koulutusohjelman HR-alumnien valmistumisen jälkeinen työura ja miten heidän mielestään Haaga-Helian opinnot ovat vastanneet työelämän tarpeita?

1. Millaisissa työtehtävissä alumnit työskentelevät tai ovat työskennelleet valmistumisen jälkeen?
2. Miten Haaga-Helian liiketalouden opinnot ja erityisesti henkilöstöhallinnon suuntautumisopinnot vastaavat työelämässä tarvittavia taitoja ja miten opintoja tulisi kehittää?

Opinnäytetyön tietoperustassa esitellään ammattikorkeakoulutuksen ja tradenomitutkinnon lisäksi liiketalouden tradenomin opinnot ja henkilöstöhallinnon suuntautumisvaihtoehto Haaga-Heliassa. Lisäksi teoriaosuudessa esitellään aiempia tutkimuksia muun muassa tradenomien työllistymisestä ja työllisyysnäköistä. Henkilöstöhallinnon alaan perehdytään myös tietoperustassa sekä alaan liittyvän yleisen teorian että alan työmahdollisuuksien kautta.

Opinnäytetyötutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin alumnikirjeen mukana kaikille Haaga-Helian alumnirekisteriin ilmoittautuneille alumneille. Kyselylomake on nähtävissä opinnäytetyöraportin liiteosiossa liitteessä 1. Kyselylomake. Lomake koostui 22 kysymyksestä ja vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa. Vastauksia saatiin yhteensä yhdeksän kappaletta ja niistä pystyttiin hyödyntämään kaikkia.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimusongelma	Tietoperusta	Tulokset	Lomakkeen kysymykset
Pääongelma	2, 3	5.2, 5.3, 6	k7–k21
Alaongelma 1.	2, 3	5.2, 6	k7–k13, k20
Alaongelma 2.	2, 3	5.3, 6	k14–k19, k21

Taulukossa 1. Peittomatriisi on nähtävissä, mitkä opinnäytetyön tietoperustan luvut liittyvät tutkimuksen pää- ja alaongelmiin ja missä tulos- ja pohdintaosion luvuissa esitellään kyseisiin ongelmiin saatuja tutkimustuloksia ja mitä niistä voidaan päätellä. Lisäksi tauluk-

koon on merkitty, millä kyselylomakkeen kysymyksillä kerätään tietoa mihinkin tutkimusongelmaan. Kyselylomakkeen kysymykset k1–k6 ovat taustakysymyksiä, joiden avulla hahmotetaan vastaajien profiilia. Taustatiedot esitellään tulososion alaluvussa 5.1 ja niitä hyödynnetään myös pohdintaosiossa eli luvussa 6. Kyselylomakkeen viimeinen kysymys k22 on avoin kysymys, mikäli vastaajalla jäi vielä jotain sanottavaa tutkimuksen aiheesta.

Raportin tutkimustulos- ja pohdintaosioissa esitellään kyselylomakkeella kerätty tutkimusaineisto sekä siitä muodostetut tulokset. Aineiston analysoinnissa ja tutkimuksen toteuttamisessa on hyödynnetty sekä kvalitatiivisen eli laadullisen että kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen menetelmiä. Lisäksi raportin pohdintaosiossa esitellään aineistoa analysoimalla muodostetut johtopäätökset ja kehittämisehdotukset sekä verrataan tämän tutkimuksen tuloksia aiempien vastaavien tutkimusten tuloksiin.

2 Liiketalouden tradenomin tutkinto sekä HR-opinnot Haaga-Heliassa

Liiketalouden tradenomi on 210 opintopisteen laajuinen ammattikorkeakoulututkinto. Opintojen suorittamisen ohjeaika on 3,5 vuotta. Liiketalouden koulutusohjelman tarkoituksena on tarjota opiskelijalle laaja osaaminen liike-elämästä ja yritysmaailmasta. Liiketalouden opinnot pitävät sisällään monipuolisesti erilaisia opintokokonaisuuksia ja opiskelijat voivat itse vaikuttaa opintojensa sisältöön kurssivalinnoillaan. Yleisten liike-elämän asioiden lisäksi liiketalouden koulutusohjelmassa opiskellaan muun muassa henkilöstöhallintoa ja johtamista, markkinointia, mainontaa, taloushallintoa, rahoitusta, logistiikkaa sekä yritys juridiikkaa. Painotukset ja opintokokonaisuudet vaihtelevat sekä koulujen että opiskelijoiden omien valintojen mukaan. (Opintopolku.)

2.1 Ammattikorkeakoulu ja tradenomitutkinto yleisesti

Ammattikorkeakoulu on kolmannen asteen oppilaitos ja se on yliopistoon rinnastettava korkeakoulu. Ammattikorkeakouluopinnoissa painotetaan työelämälähtöistä käytännön osaamista. Ammattikorkeakouluopinnot ovat laajuudeltaan 210–270 opintopistettä ja opinnot kestävät keskimäärin 3,5–4,5 vuotta. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut voi pyrkiä ylempään korkeakoulututkintoon joko yliopiston maisteriohjelmaan tai ylempään ammattikorkeakouluun. (Opetushallitus; Studentum.)

Ammattikorkeakoululaisissa (932/2014) on säädetty ammattikorkeakouluihin liittyvistä asioista. Lakia sovelletaan opetus- ja kulttuuriministeriön alaan kuuluvissa ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakoululain mukaan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa korkeakouluopetusta perustuen työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin sekä sivistyksellisiin lähtökohtiin. Opetuksen tavoitteena on valmistaa opiskelijoita ammatillisiin asiantuntijatehtäviin tukien samalla opiskelijoiden omaa ammatillista kasvua. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014.)

Opetuksen lisäksi ammattikorkeakoulujen tulee lain mukaan harjoittaa opetusta palvelevaa, työelämää ja aluekehitystä edistävää sekä paikallista elinkeinorakennetta uudistavaa kehittämis-, tutkimus- ja innovaatio toimintaa sekä taiteellista toimintaa. Ammattikorkeakoulujen tulee kaikessa toiminnassaan tukea elinikäistä oppimista. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014.)

Tradenomitutkinto on 210 opintopisteen alempi ammattikorkeakoulututkinto. Tradenomeja valmistuu vuosittain noin 5000, joista nuorisokoulutuksesta noin 80 prosenttiyksikköä ja aikuiskoulutuksesta noin 20 prosenttiyksikköä. Tradenomi on monipuolinen tutkintonimike

ja koulutusohjelmasta riippuu, mihin asioihin opinnot painottuvat. Liiketalouden koulutusohjelman lisäksi tradenomin tutkintoon johtavat muun muassa johdon assistenttityön, myyntityön, finanssi- ja talousasiantuntijan sekä kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusohjelmat. (Lehtonen 2017; TRAL a.)

Tradenomiksi voi opiskella Suomessa niin suomen, ruotsin kuin englannin kielellä ja tradenomeja valmistuu Suomessa yli 20 ammattikorkeakoulusta. Tutkinnon tavoitteena on antaa opiskelijoille laajat tiedot ja taidot sekä valmiudet työskennellä oman alansa asiantuntijatehtävissä. Lisäksi tutkinnossa painotetaan oman ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä sekä kieli- ja viestintäosaamista. (TRAL a.)

2.2 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liiketalous- ja HR-opinnot

Haaga-Heliassa voi opiskella liiketalouden tradenomiksi sekä Porvoon toimipisteessä että Helsingissä Pasilan ja Malmin kampuksilla. Opetusta on tarjolla sekä päivä- että monimuotototeutuksina. Päivätoteutus vastaa perinteistä päiväsaikaan tapahtuvaa opiskelua, kun taas monimuotokoulutus on suunniteltu ja aikataulutettu siten, että se soveltuu työsäikäyvän opiskelijan tarpeisiin. Liiketalouden koulutusohjelman opintoja tarjotaan sekä lähiopetuksena että kokonaan tai osittain virtuaalitoteutuksina, intensiivi- ja projektitoteutuksina sekä mahdollisuutena opinnollistaa opiskelijan omia töitä. Jokaisella opiskelijalla on henkilökohtainen oppimissuunnitelma, jonka pohjana hyödynnetään opiskelijan aiemmista opinnoista tai työkokemuksesta jo saatua osaamista. (Haaga-Helia a.)

Haaga-Helian liiketalouden koulutusohjelman tavoitteena on tarjota opiskelijoille kattava liiketoimintaosaaminen sekä mahdollisuus opiskella liiketalouden alan eri osa-alueita käytännönläheisesti ja yhteistyössä oikeiden yritysten kanssa. Koulutus tarjoaa hyvät lähtökohdat työskentelyyn sekä kotimaisessa että kansainvälisessä liiketoimintaympäristössä. Liiketalouden koulutusohjelmasta valmistuvalla opiskelijalla on vahvat vuorovaikutustaidot sekä laadukas viestinnällinen osaaminen. Henkilöllä on myös vastuullinen ja eettisesti kestävä ammatillinen asenne sekä hänen toiminnassaan korostuu myynti- ja palveluhenkisyys sekä kansainvälisyys. Opintojen tavoitteena on, että valmistuessaan liiketalouden tradenomilla on hyvät valmiudet toimia asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtävissä tai esimerkiksi yrittäjänä. (Haaga-Helia a.)

Liiketalouden opinnot Haaga-Heliassa rakentuvat eri opintokokonaisuuksista: perusopinnot, ammattiopinnot, ammattiosaamista syventävät opinnot, vapaasti valittavat opinnot, työharjoittelut sekä opinnäytetyö. Perusopinnoissa ja pakollisissa ammattiopinnoissa käydään läpi yleisesti kaikki liike-elämään liittyvät osa-alueet, minkä lisäksi perusopintoihin

sisältyvät myös pakolliset kieliopinnot sekä ammatillista kasvua ja kehittymistä tukeva opintokokonaisuus. Ammattiosaamista syventävät opinnot eli ASO-opinnot syventävät opiskelijan osaamista itse valitsemaltaan suuntautumisalalta. Vapaasti valittaviin opintoihin opiskelija voi valita laajasta valikoimasta mieleisiään kursseja, esimerkiksi vapaaehtoisia kieliopintoja tai muuta osaamista syventäviä opintojaksoja. Pakollinen työharjoittelu on laajuudeltaan 30 opintopistettä ja opiskelija voi suorittaa sen kahtena 15 opintopisteen kokonaisuutena. Opintojen lopussa tehtävä opinnäytetyötutkimus on 15 opintopisteen arvoisen. (Haaga-Helia b; Haaga-Helia c; Haaga-Helia d.)

Oppimista työelämän kanssa		
Liiketoiminnan perusosaaja ja analyysoija Perusopinnot 60 op	Liiketoiminnan kehittäjä ja kansainvälistäjä Pakolliset ammattiopinnot 45 op	Liiketoiminnan erityisosaaja Ammattiosaamista syventävät opinnot 45 op
Yrityksen toimintaympäristö 9 op Liiketoimintaosaaminen ja yrittäjyys 18 op Henkilöstö- ja johtamisosaaminen 9 op Työväline- ja menetelmäosaaminen 9 op Viestintäosaaminen 15 op	Global Business Environment 12 op Liiketoimintaosaaminen ja yrittäjyys 21 op Henkilöstö- ja johtamisosaaminen 3 op Työväline- ja menetelmäosaaminen 6 op Viestintäosaaminen 3op	HRM ja johtaminen Kansainvälinen liiketoiminta ja logistiikka Laskentatoimi ja rahoitus Mainonta ja yritysviestintä Markkinointi ja myynti Yrittäjyys
Vapaasti valittavat opinnot 15 op - Opinnäytetyö 15 op - Työharjoittelu 30 op		

Kuvio 1. Liiketalouden opintojen rakenne HELI09-opetussuunnitelmassa (Haaga-Helia e.)

Liiketalouden koulutusohjelman ja opintokokonaisuuksien tarkempi sisältö, opintojen rakenne ja painotukset vaihtelevat jonkin verran Porvoon ja Helsingin toimipisteiden sekä eri opetussuunnitelmien välillä. Toimipisteillä on käytössä eri opetussuunnitelmat; Porvoossa 1.1.2017 jälkeen aloittaneilla käytössä on Campus 17 -opetussuunnitelma ja Helsingissä

ennen 1.8.2016 aloittaneilla HELI09- ja 1.8.2016 jälkeen aloittaneilla HELI16-opetussuunnitelmat. Kuviossa 1. Liiketalouden opintojen rakenne HELI09-opetussuunnitelmassa on nähtävissä esimerkki opintojen mahdollisesta rakenteesta ja sisällöstä. (Haaga-Helia b; Haaga-Helia e; Haaga-Helia f.)

Perus- ja ammattiopintojen lisäksi myös opiskelijoille tarjolla olevat suuntautumis- eli ASO-vaihtoehdot poikkeavat toisistaan toimipisteiden ja opetussuunnitelmien välillä. Porvoossa opiskelijat voivat valita joko taloushallinnon tai kansainvälistyvän yrityksen suuntautumisvaihtoehdon. Helsingissä HELI16-opetussuunnitelmassa suuntautumisvaihtoehtoja ovat Global Markets and Trade, HR ja esimiestyö, markkinointi ja viestintä, palveluliiketoiminta ja asiakkuudet, raha ja talous sekä yrittäjyys ja verkostot. HELI09-opetussuunnitelman mukaisia suuntautumisvaihtoehtoja ovat puolestaan olleet HRM ja johtaminen, kansainvälinen liiketoiminta ja logistiikka, laskentatoimi ja rahoitus, mainonta ja yritysviestintä, markkinointi ja myynti sekä yrittäjyys. Lisäksi opiskelijoiden on ollut mahdollista suorittaa 15 opintopistettä suuntautumisopinnoista juridiikan, vastuullisen liiketoiminnan tai tutkimus- ja kehittämishankkeen opintokokonaisuuksien kautta. (Haaga-Helia a; Haaga-Helia c.)

Haaga-Heliassa henkilöstöhallinnon ASO-opintoja voi suorittaa ainoastaan Helsingin toimipisteessä Malmin kampuksella. Sekä HELI09- että HELI16-opetussuunnitelmissa ASO-opintoja tulee suorittaa vähintään 45 opintopistettä. HELI09-opetussuunnitelman mukaan opiskelija voi valita erillisiä 15 opintopisteen ASO-kokonaisuuksia, jolloin opiskelija valitsee 15 opintopisteen laajuisen A-ASO-kokonaisuuden ja sitä syventämään 30 opintopisteen edestä B-ASO:ja. HELI16-opetussuunnitelmassa ASO-opinnot ovat tarjolla moduuleina, jolloin opiskelija valitsee 15 opintopisteen laajuisen runkomoduulin ja yhteensä 30 opintopisteen edestä runkomoduulia syventäviä ASO-kursseja, jotka ovat myös tarjolla moduuleina. Opiskelija voi myös halutessaan suorittaa ASO-opintoja kahdesta tai useammasta ASO-vaihtoehdosta. (Haaga-Helia c; Haaga-Helia d.)

HRM ja johtaminen			45
A	Henkilöstövoimavarojen johtaminen	LEALHA	15
	HR-tietojärjestelmät	LEA3LH002	3
	HR-osaaja	LEA3LH001	9
	Projektijohtaminen	BUS3LH003H	3
B1	Esimiesosaaminen	LEALHB1	15
	Esimiehen työoikeus	LAW4LH004	6
	Käytännön esimiestyö ja työhyvinvoinnin johtaminen	LEA4LH008	9
B2	Johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä	LEALHB2	15
	Kilpailustrategiat	LEA4LH004	3
	Operatiivinen johtaminen	LEA4LH003	3
	Change Management	LEA4LH006	6
	International Human Resource Management	LEA4LH007	3

Kuvio 2. Henkilöstöhallinnon ASO-opinnot HELI09-opetussuunnitelmassa (Haaga-Helia c.)

Kuten kuviossa 2. Henkilöstöhallinnon ASO-opinnot HELI09-opetussuunnitelmassa näkyy, HELI09-opetussuunnitelmassa henkilöstöhallinnon ASO-vaihtoehto on nimikkeeltään HRM ja johtaminen. Opinnot koostuvat A-ASO:sta sekä kahdesta B-ASO:sta. A-ASO:ssa opintokokonaisuuden aiheena on henkilöstövoimavarojen johtaminen. Henkilöstövoimavarojen opintokokonaisuuteen sisältyvät HR-tietojärjestelmien, HR-osaajan sekä projektijohtamisen kurssit. B1-ASO:ssa keskitytään esimiesosaamiseen ja kurssien aiheina ovat esimiehen työoikeus sekä käytännön esimiestyö ja hyvinvoinnin johtaminen. B2-ASO:ssa aihepiirinä puolestaan on johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Tämän kokonaisuuden kurssien aiheita ovat kilpailustrategiat, operatiivinen johtaminen, change management sekä international human resource management. Change management sekä international human resource management ovat englanninkielisiä opintojaksoja. (Haaga-Helia c.)

HR JA ESIMIESTYÖ		
Runkomoduli: Esimiesosaaminen	LEA3LH101	15
Itsensä johtaminen	LEA3LH101A	5
Esimiehen perustehtävät	LEA3LH101B	5
Monimuotoisen työyhteisön johtaminen	LEA3LH101C	5
Strategia ja muutos	LEA4LH103	10
Kilpailustrategiat	LEA4LH103A	5
Toiminnan kehittäminen	LEA4LH103B	5
HR työsuhteen asiantuntijana	LEA4LH102	10
Esimiehen työoikeus	LEA4LH102A	5
Palkitseminen ja asiantuntijuus	LEA4LH102B	5
HR kumppanina	LEA4LH101	10
HR-prosessit	LEA4LH101A	5
HR työnantajan ja henkilöstön edustajana	LEA4LH101B	5

Kuvio 3. Henkilöstöhallinnon ASO-opinnot HELI16-opetussuunnitelmassa (Haaga-Helia d.)

Kuviosta 3. Henkilöstöhallinnon ASO-opinnot HELI16-opetussuunnitelmassa voidaan nähdä, että HELI16-opetussuunnitelmassa henkilöstöhallinnon ASO-moduulien kokonaisuus on nimeltään HR ja esimiestyö. Runkomodulin aiheena on esimiesosaaminen ja kurssien sisältönä itsensä johtaminen, esimiehen perustehtävät sekä monimuotoisen työyhteisön johtaminen. Strategia ja muutos -moduulissa opintojaksojen aiheina ovat kilpailustrategiat sekä toiminnan kehittäminen. HR työsuhteen asiantuntijana -moduulissa puolestaan opiskellaan esimiehen työoikeutta sekä palkitsemista ja asiantuntijuutta. HR kumppanina -moduulissa kurssien sisältönä ovat HR-prosessit sekä HR työnantajan ja henkilöstön edustajana. (Haaga-Helia d.)

2.3 Liiketalouden tradenomien työllisyysnäkökymät

Viime vuosina on uutisoitu paljon siitä, että korkeakoulutettujen työttömyys on ollut jatkuvasti kasvussa. Myös tradenomien työttömyys on noussut viime vuosina ja esimerkiksi vuonna 2016 uutisoitiin, että Uudenmaan alueella työttömyys on kasvanut eniten juuri tradenomien keskuudessa. Myös muilla kaupallisen alan korkeakoulutetuilla, ekonomeilla ja

kauppatieteen maistereilla, työllisyysnäkymät ovat Uudenmaan liiton mukaan heikentyneet viime vuosien aikana. (TRAL b; Uudenmaan liitto 2016.)

Synkistä näkymistä huolimatta korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö Akava on juuri lokakuussa 2017 uutisoinut korkeakoulutettujen työttömien määrän vähenevän vauhdilla. Korkeakoulutettuja on edelleen paljon työttöminä, mutta viimeisen vuoden aikana työttömien määrä on vähentynyt yli 7000 henkilöllä. Vuoden aikana työttömien määrän kasvu on hidastunut ja kääntynyt sittemmin työttömien määrän vähentymiseksi. Työttömien määrä on laskenut kaikilla Akavan alaisilla koulutusaloilla, joihin myös tradenomit kuuluvat. (Akava 2017; TRAL c.)

2.3.1 Tutkimuksia liikelouden tradenomeista työelämässä

Tradenomi on monipuolinen ammattinimike ja antaa valmiudet monenlaisiin työtehtäviin. Suuntautumisopinnoista ja omista mielenkiinnonkohteista riippuen tradenomilla on laajat mahdollisuudet työskennellä erilaisissa työtehtävissä ja erilaisissa työympäristöissä. Ammattikorkeakoulujen uraseurantakyselyn perusteella mahdollisia työtehtäviä voivat olla esimerkiksi kirjanpitäjä, palkanlaskija, projektipäällikkö, asiakasneuvoja, toimistos sihteeri, talouspäällikkö, myyjä tai pankkitoimihenkilö. (Töissä.fi 2010.)

Tradenomien ammattijärjestö, Tradenomiliitto eli TRAL on seurannut ja tutkinut tradenomien työllistymistä, työoloja ja palkkakehitystä viimeisen viidentoista vuoden ajan. Vuosittaisessa jäsentutkimuksessa kartoitetaan liiton jäsenten sijoittumista työelämään, palkkatasoa sekä työoloja. Jäsentutkimuksessa ei ole tiettyjä yksittäisiä taulukoita lukuun ottamatta määritelty sitä, onko vastaaja liikelouden vai jonkin muun koulutusohjelman tradenomi. (Tradenomiliitto TRAL 2017; TRAL d.)

Tradenomiliiton vuoden 2016 jäsentutkimukseen vastasi hiukan alle 3000 Tradenomiliiton jäsentä. Tutkimuksessa ilmeni, että 89 prosenttia vastaajista työskentelee yksityisellä sektorilla, kun taas julkisella sektorilla työskentelee 11 prosenttia vastaajista. Valtaosa vastaajista on asemaltaan asiantuntijoita (48,2 %), jonka jälkeen yleisin asema on toimihenkilö (29,5 %). Vain harva vastaajista työskentelee johtoasemassa (4,3 %). Yleisimpiä työskentely-ympäristöjä vastaajilla ovat muun muassa tilitoimistot, henkilöstöpalvelut, kaupan ala sekä finanssiala. Keskipalkka tradenomeilla tutkimuksen mukaan vuonna 2016 oli 3533 euroa bruttona kuukaudessa. Vaihteluväli alimmin ja ylimmin palkattujen neljännes-ten välillä oli 1400 euroa. Liikelouden koulutusohjelmasta valmistuneiden tradenomien kokonaisansio kuukaudessa oli keskimäärin 3474 euroa. Haaga-Helian tradenomien kokonaiskuukausiansio oli keskimäärin 3900 euroa. (Tradenomiliitto TRAL 2017.)

Talouselämä uutisoi Tradenomiliiton vuoden 2016 jäsentutkimuksen pohjalta tradenomien palkkaeroista. Jäsentutkimuksessa huomiota herätti naisten ja miesten välinen palkkaero. Tutkimuksesta ilmeni naistradenomien pyytävän 14 prosenttia pienempää palkkaa kuin miestradenomit. Keskipalkkaan suhteutettuna naisten ja miesten välinen ero kuukausipalkassa oli 612 euroa. On kuitenkin tärkeää huomioida, että palkkaeroon vaikuttavat myös vastaajien erilaiset työtehtävät ja toimialat. Positiivista tutkimustuloksessa on, että palkkaero on kaventunut viimeisen vuoden aikana. (Talouselämä 2017.)

Palkkaeron lisäksi tradenomimiesten ja -naisten sijoittuminen työelämään ja työtehtäviin poikkeaa selvästi toisistaan, ilmenee ammattiliitto Pron työmarkkinatutkimuksen tuloksista. Tutkimus toteutettiin vuosien 2008–2014 aikana. Koulutustaustasta, iästä ja työkokemuksesta riippumatta miehet päätyvät selvästi useammin korkeampiin työtehtäviin kuin naiset. Tutkimuksen mukaan tradenomimiehet päätyvät tradenominaisia useammin esimiesasemaan. Tradenominaiset päätyivät esimiesasemaan yleisimmin palvelu- ja kulutustavaraaloilla. Kuitenkin näilläkin aloilla vain harvempi kuin joka viides esimies oli nainen. (Pro 2015.)

Laurea-ammattikorkeakoulussa tehtiin vuonna 2010 opinnäytetyötutkimus, jossa tutkittiin tradenomien sijoittumista työelämään. Tutkimus toteutettiin Webropol-pohjaisena internetkyselynä keväällä 2010. Kyselyyn saatiin 63 vastausta ja eniten vastauksia saatiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta valmistuneilta tradenomeilta. Kyselyn vastaajista suurin osa (73 %) oli suorittanut liiketalouden koulutusohjelman. Vastaajista 87,3 prosenttia oli vastaushetkellä työelämässä. Suurin osa vastaajista työskenteli kaupallisella alalla ja 56,7 prosenttia vastaajista koki työskentelevänsä koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Vastaajien keskimääräinen kuukausiansio oli 2300 euroa. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä työtehtäviinsä ja koki tradenomien koulutuksen merkitykselliseksi sekä uralleen että uralleen etenemiselle. (Moilanen, Määttä & Määttä 2010, 31, 37-41, 50, 56-58.)

Tradenomiliitto TRAL on tutkinut tradenomien työllistymisen lisäksi myös muun muassa työnantajien ja työelämän näkemyksiä tradenomeista ja tradenomikoulutuksesta. Tutkimus toteutettiin vuonna 2011 sähköisen kyselyn avulla ja kyselyn kohderyhmänä oli eri kokoisten yritysten asiantuntija- ja johtotoimissa työskentelevät henkilöt. Suuri osa vastaajista (83 %) toimi myös rekrytointitehtävissä ja lähes 90 prosentilla vastaajista oli kokemusta tradenomeista työntekijöinä. Tutkimuksessa tuli ilmi, että näkemykset tradenomeista ovat muuttuneet positiivisemmiksi edelliseen tutkimuskertaan, vuonna 2001, verrattuna. Keskeisimpiä odotuksia valmistuneille tradenomeille olivat käytännön ammatil-

lisen osaamisen lisäksi esimerkiksi viestintä- ja vuorovaikutustaidot, kielitaito sekä tietotekninen osaaminen. Tradenomien vahvimiksi osaamisalueiksi vastaajat listasivat kyvyn sopeutua työyhteisöön, tietotekniikan hallinnan, tiimityötaidot, vastuuntuntoisuuden, kyvyn etsiä tietoa sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Kehitettävää ja parannettavaa arvioitiin olevan alan laaja-alaisessa osaamisessa sekä valmiuksissa toimia asiantuntijatehtävissä. Vastaajien mukaan koulutusta tulisi kehittää entistä enemmän työelämälähtöiseksi ja asiantuntijuuteen valmentavaksi. Opinnoissa tulisi myös keskittyä enemmän tiettyyn ydinosaamisalueeseen. (TRAL 2011.)

2.3.2 Aiempia tutkimuksia Haaga-Helien alumnien työllistymisestä

Haaga-Helien alumnien työllistymistä on tutkittu jonkin verran jo aiemmin. Tutkimuksia on tehty esimerkiksi alumnikyselyiden ja opinnäytetöiden avulla. Alumnikyselyt tutkivat alumnien sijoittumista työelämään, opintojen ja työtehtävien vastaavuutta sekä rekrytoitumista. Alumnikyselyt lähetetään alumneille kaksi vuotta valmistumisen jälkeen. Haaga-Helien internet-sivuilla on nähtävissä vuosien 2016, 2012 sekä 2009 alumnikyselyiden tulokset. (Haaga-Helia g.)

Vuoden 2016 alumnikysely lähetettiin 3500:lle vuosien 2011–2014 aikana valmistuneelle ja vastausprosentti kyselyyn oli viisi. Alumnikysely lähetetään kaikkien koulutusohjelmien alumneille, mutta tuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista on suorittanut liiketalouden koulutusohjelman opinnot. Vastauksia saatiin yhteensä 171 kappaletta. Vastaajista valtaosa oli naisia, 125 vastaajaa, kun taas miespuolisista alumneista kyselyyn vastasi 55 henkilöä. Suurimmalla osalla vastaajista, 129 henkilöllä, oli pohjakoulutuksena lukio. 159 vastaajaa oli työskennellyt opiskeluiden ohella ja valtaosa vastaajista myös koki työssä käymisen tukeneen opiskelua ja asiantuntijuuden kehittymistä opiskelemallaan alalla. (Haaga-Helia 2016.)

Vuoden 2016 alumnikyselyn vastaushetkellä vastaajista 141 kappaletta työskenteli toisen palveluksella, 18 oli päätoimisena opiskelijana ja 13 työttömänä työnhakijana. Kuusi vastaajaa toimi yrittäjänä, kun taas kaksi vastaajaa oli vastaushetkellä vanhempainvapaalla ja kaksi poissa työelämästä omasta päätöksestään. Toisen palveluksessa työskentelevistä 106 työskenteli yksityisen yrityksen palveluksessa, 15 valtiolla, 11 kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa ja kahdeksan järjestön palveluksessa. 123 vastaajaa oli vakituisessa kokoaikaisessa työsuhteessa. 18 vastaajaa työskenteli määräaikaisessa kokoaikaisessa työsuhteessa ja viisi vastaajista vakituisessa osa-aikaisessa työsuhteessa. (Haaga-Helia 2016.)

Alumnikyselyyn 2016 vastanneista 46 prosenttia arvioi työskentelevänsä täysin tutkintoaan vastaavissa työtehtävissä ja 43 prosenttia osittain tutkintoaan vastaavissa tehtävissä. Vain harva vastaaja ilmoitti työskentelevänsä tehtävissä, jotka eivät vastanneet lainkaan henkilön tutkintoa. Alumniin työtehtäviä ja ammattinimikkeitä olivat esimerkiksi henkilöstöpäällikkö, rahoituspäällikkö, taloushallinnon assistentti, palkka- ja henkilöstösihteeri, HR-assistentti, etuuskäsittelijä, kirjanpitäjä sekä asiakaskoordinaattori. Suurin osa vastaajista on työskennellyt valmistumisen jälkeen yhdessä tai kahdessa työpaikassa. Kokemukset opintojen sisällöstä verrattuna työelämän vaatimuksiin olivat pääasiassa myönteisiä. (Haaga-Helia 2016.)

Alumnikyselyiden ohella myös opinnäytetöissä on silloin tällöin tutkittu Haaga-Helian alumniin työllistymistä. Esimerkiksi vuonna 2014 tutkittiin Haaga-Helian laskentatoimen tradenomien sijoittumista työelämään ja alumniin tyytyväisyyttä laskentatoimen suuntautumisopintoihin. Tutkimus toteutettiin Webropol-pohjaisella kyselylomakkeella, joka lähetettiin 350 alumnille ja vastauksia saatiin noin 80 kappaletta, joista varsinaiseen tutkimukseen käytettiin 61 vastausta. Vastaajista 72 prosenttia oli naisia ja 28 prosenttia miehiä. Noin puolet vastaajista oli valmistunut vuoden 2011 jälkeen, eli he olivat suorittaneet opinnot HELI09-opetussuunnitelman mukaisesti. Tutkimustuloksista ilmenee, että laskentatoimen ASO-opinnot suorittaneiden tradenomien työllisyystilanne on hyvä ja lähes kaikki vastaajat ovat vakituudessa työsuhteessa. Yleisimpiä työnimikkeitä vastaajilla ovat muun muassa taloushallinnon assistentti, kirjanpitäjä, tilintarkastaja ja tilintarkastusassistentti. Ennen vuotta 2011 valmistuneiden kuukausipalkka oli keskimäärin 3000–3500 euroa tai enemmän, kun taas vuoden 2011 jälkeen valmistuneilla kuukausipalkka oli yleisimmin 2500–3000 euroa. (Nissim 2014, 29-39.)

Työllistymisen lisäksi Nissimin opinnäytetyötutkimuksessa tutkittiin laskentatoimen ASO-opintojen sisältöä verrattuna työelämän vaatimuksiin. Tutkimustuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista työskenteli suuntautumisopintojaan vastaavissa työtehtävissä ja oli tyytyväisiä ASO-valintaansa. Myös ASO-opintojen sisällön hyödyllisyys ja kattavuus verrattuna työelämän vaatimuksiin sai melko myönteisen arvion vastaajilta ja ASO-opintojen koettiin vastaavan melko hyvin työelämän vaatimuksia. ASO-opinnoilta toivottiin kuitenkin enemmän käytännönläheisyyttä ja nykyaikaisuutta, jotta opinnot vastaisivat enemmän työelämän todellisuutta. Myös erilaisten työelämässä hyödynnettävien ohjelmien opetusta ja käyttöä olisi toivottu enemmän ja niiden merkitystä työelämässä painotettiin monissa vastauksissa. Yleisesti ottaen opetukseen oltiin kuitenkin melko tyytyväisiä ja todellisen oppimisen koettiin tapahtuvan joka tapauksessa vasta työelämässä. (Nissim 2014, 44-48.)

Vuonna 2014 Haaga-Helian Porvoon toimipisteessä tutkittiin opinnäytetyössä Porvoon yksiköstä valmistuneiden tradenomien näkemyksiä koulutuksen ja työelämän vastaavuudesta sekä sijoittumista työelämään. Tutkimus toteutettiin Webropol-pohjaisella kyselylomakkeella, joka lähetettiin 239 alumnille. Vastauksia saatiin 50 kappaletta. Tutkimustuloksista on nähtävissä, että vastaajat ovat työllistyneet koulutustaan vastaaviin tehtäviin ja ovat tyytyväisiä työhönsä. Opintojen vaatimustasoa pidettiin sopivana ja hyödyllisimmiksi aihealueiksi arvioitiin tietojenkäsittely, laskentatoimi, yritystoiminta sekä englannin kielen opinnot. Vastaajat olisivat kaivanneet opintoihin enemmän kansainvälisyyttä ja kieliopintoja. Myös kurssisisältöjen ja opiskelutapojen nykyaikaistamista pidettiin tärkeänä. (Laitakari 2014, 17-18, 28, 33-40.)

Vuonna 2013 eräässä Haaga-Helian opinnäytetyötutkimuksessa selvitettiin Haaga-Helian Helsingin toimipisteistä valmistuneiden alumniprofiilia. Tutkimuksessa selvitettiin myös alumnien sijoittumista työelämään. Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin 2800 alumnille. Vastauksia saatiin 306 kappaletta. Vastaajista suurin osa, 44 prosenttia, työskenteli asiantuntijatehtävissä, 24 prosenttia työntekijänä ja 18 prosenttia esimiehenä. Osa vastaajista oli myös jatkanut opiskelua. Liiketalouden alumneista valtaosa oli asiantuntijatehtävissä. Kaikista vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että nykyiset työtehtävät vastaavat hyvin niitä odotuksia, joita heillä oli ennen työelämään siirtymistä. 69 prosenttia vastaajista arvioi olevansa melko tai erittäin hyvin koulutustaan vastaavissa työtehtävissä. Alumnien mielestä opinnoissa tulisi käsitellä entistä enemmän sosiaalista mediaa ja digitaalista markkinointia. (Ahlfors & Portin 2013, 20, 38-40, 45, 78.)

3 Henkilöstöhallinto ja alalla työskenteleminen

Henkilöstöhallinto eli HR on monipuolinen toimiala, joka vastaa henkilöstöön liittyvistä käytännön tehtävistä ja laissa säädetyistä asioista yrityksissä ja organisaatioissa. Henkilöstöhallinnon tehtäväkenttään lukeutuvat muun muassa rekrytointi, henkilöstösuunnittelu, työntekijöiden työsopimus- ja palkkausasiat sekä monenlaiset kehittämis-, koulutus- ja esimiestehtävät. Myös työntekijöiden työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen on keskeinen osa henkilöstöhallintoa. (Ammattinetti 2017; Oikotie.)

Työllisyys henkilöstöhallinnon alalla on vakaata, sillä alan tehtävät ovat pitkälti lakisääteisiä. Lisäksi erilaisia henkilöstöpalveluja ja konsultointia tarjoavien yritysten toiminnan odotetaan jopa kasvavan tulevaisuudessa, sillä yritykset hyödyntävät esimerkiksi rekrytoinneissa yhä enemmän ulkopuolisia toimijoita. Myös henkilöstövuokrausyritysten palveluille on jatkuvasti entistä enemmän kysyntää. (Oikotie.)

3.1 Henkilöstöhallinnon käsite

Henkilöstöhallinto eli HR, Human Resource, tarkoittaa yrityksen henkilöstövoimavarojen hallinnointia. Henkilöstöhallintoon sisältyvät kaikenlaiset henkilöstöön liittyvät lakisääteiset ja käytännön tason tehtävät, kuten esimerkiksi rekrytointi ja työsopimukset. HR-puoleen kuuluu myös hyvän työilmapiirin ylläpitäminen, henkilöstön motivointi ja osaamisen kehittäminen esimerkiksi koulutusten avulla. Henkilöstöhallinnon tavoitteena on tukea yrityksen toiminnassa, strategian toteutumisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Tiivistettynä henkilöstöhallinnon viisi keskeisintä tehtäväaluetta ovat suunnittelu, organisointi, henkilöstön hallinta, johtaminen sekä valvonta. (Ammattinetti 2017; Dessler 2015, 36.)

Henkilöstöjohtaminen eli HRM, Human Resource Management, on olennainen osa henkilöstöhallintoa. Henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan kaikkia johdon ja esimiesten suorittamia toimia, jotka kohdistuvat henkilöstöön ja sen toimintaan. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on varmistaa henkilöstövoimavarojen määrä ja ominaisuudet sekä henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen. Henkilöstöjohtamisen tehtäväalueisiin sisältyy oikeanlaisen henkilöstön hankkiminen, kouluttaminen, arviointi ja palkitseminen. Lisäksi henkilöstöjohtamiseen kuuluu henkilöstön työsuhteista, terveys- ja turvallisuusasioista sekä oikeuksista huolehtiminen. Strateginen henkilöstöjohtaminen keskittyy johtamaan ja kehittämään henkilöstövoimavaroja yrityksen toimintastrategiaa tukien ja siihen perustuen. (Dessler 2015, 36; Suonsivu 2014, 135.)

Henkilöstön kehittäminen eli HRD, Human Resource Development, on myös yksi henkilöstöhallinnon keskeisistä osa-alueista. Tässä suuntauksessa keskitytään johtamisen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön kehittämisessä painotetaan yksilön mahdollisuuksia oppia uusia tietoja ja taitoja sekä kehittää itseään työtehtävissään tarjoamalla erilaisia mahdollisuuksia kehittämiseen, kuten koulutuksia ja välineitä uuden oppimiseen. HRD alkaa jo rekrytoinnista ja jatkuu perehdyttämisessä, suorituksen johtamisessa, palkitsemisessa, urapolkujen rakentamisessa ja kyvykkyyksien hallinnassa koko sen ajan, kun henkilöstö tai yksittäiset työntekijät ovat työsuhteessa yritykseen. (Ammattinetti 2017; Business Dictionary 2017; Ruuth 2016.)

Yksinkertaistettuna voidaan kuvailla henkilöstöhallinnon tarkoittavan kaikenlaisia henkilöstön muodostamiseen, esimerkiksi rekrytointiin, perehdyttämiseen ja työnopastukseen, henkilöstön suuntaamiseen ja ylläpitoon, esimerkiksi työsuhteasioihin, palkkaukseen ja työtyytyväisyysarviointeihin sekä henkilöstön osaamisen kehittämiseen, kuten kompetenssien kehittämiseen, jatkuvaan parantamiseen ja kehityskeskusteluihin, liittyviä toimia. Näiden toimenpiteiden tarkoituksena on varmistaa yrityksen menestyminen ja kilpailukyky. (Helsilä 2002, 15.)

3.2 Henkilöstöhallinnon kehittyminen

Henkilöstöhallinto ja sen rooli on muuttunut ja kehittynyt paljon viime vuosikymmenien kuluessa. 1940-luvulta 1960-luvun loppuun henkilöstö nähtiin lähinnä tekijäjoukkona, jonka sosiaalisista tunteista tuli huolehtia. 1970-luvulla henkilöstö koettiin enemmän suorittajina, joiden suorituskykyä haluttiin tukea ja vahvistaa entistä tehokkaammalla ja monipuolisemmalla henkilöstöhallinnolla ja koulutuksella. 1980-luvulla henkilöstö alettiin nähdä aikaansaajina ja tuloksetekijöinä, mikä vaikutti myös henkilöstöhallinnon kehittämiseen. Henkilöstöhallinnolta alettiin vaatia entistä monipuolisempaa ja liiketoimintalähtoisempää toimintaa. (Mansukoski 2015, 11.)

1990-luvulla henkilöstöhallinnon ja henkilöstöjohtamisen roolit vahvistuivat ja niistä tuli tärkeitä tekijöitä organisaation strategiselle kilpailukyvyille. 2000-luvulla henkilöstöhallinnosta on tullut yhä monipuolisempi tehtäväkenttä ja se kuuluu organisaation avainresursseihin. Henkilöstöhallinnossa painotetaan nykypäivänä henkilöstön tukemista, vuorovaikutteisuutta, ryhmätyötä, itsensä johtamista sekä jatkuvaa kehittämistä ja kehittymistä. (Mansukoski 2015, 11.)

Henkilöstöhallinnon kehittyessä vuosikymmenten aikana myös henkilöstöhallinnon työntekijän profiili on muuttunut. Henkilöstöhallinnon kehittymisen alkuvuosina ala oli selvästi

miesvaltainen, kun taas 1990-luvulle tultaessa ja sen jälkeen henkilöstöhallinnon työntekijöistä selvä enemmistö on ollut naisia. Nykyään noin neljä viidestä HR-alan työntekijästä on naisia. (LaPointe & Tienari 2015, 170.)

3.3 Henkilöstöstrategia

Henkilöstövoimavarojen strateginen suunnittelu eli henkilöstöstrategia toimii kaiken henkilöstöhallinnon työn pohjana. Henkilöstövoimavarojen strateginen suunnittelu tarkoittaa prosessia, jolla määritellään henkilöstövoimavaroille asetettavat tavoitteet, kehitetään henkilöstöstrategiaa, jotta asetetut tavoitteet voitaisiin saavuttaa ja laaditaan henkilöstöpolitiikka henkilöstövoimavarojen johtamiselle. Henkilöstöstrategiaan sisältyy esimerkiksi tulevan henkilöstötarpeen ja sen määrän ja laadun määrittely. (Kauhanen 2007, 23.)

Henkilöstöstrategia suunnitellaan ja suhteutetaan vastaamaan yrityksen tai organisaation liiketoimintastrategiaa ja sen tavoitteita ja vaatimuksia. Henkilöstöstrategiaa laadittaessa on erittäin tärkeää ottaa huomioon myös yrityksen sisäisen ja ulkoisen ympäristön vaikutukset yrityksen liiketoiminta- ja henkilöstöstrategioihin. Ulkoisen ympäristön vaikutuksia ovat esimerkiksi markkina-alueen taloudellinen tilanne, lainsäädäntö, väestörakenne, työmarkkinat ja kilpailu työvoimasta. Myös yhteiskunnan arvot, teknologia ja poliittinen tilanne vaikuttavat henkilöstöstrategian sisältöön. Yksi suurimmista ulkoisista vaikutteista on toimialan yleinen toimintakulttuuri. Yrityksen tulee henkilöstöstrategiassaan huomioida kaikki nämä ulkoiset vaikutteet ja niiden aiheuttamat vaatimukset ja odotukset. (Kauhanen 2007, 23-25.)

Ulkoisten vaikutteiden lisäksi yrityksen sisäinen ympäristö ja sen vaikutukset ovat merkittävässä asemassa henkilöstöstrategiaa suunniteltaessa. Sisäinen ympäristö muodostuu sekä henkilöstöstä ja sen ominaisuuksista että organisaation organisatorisista tekijöistä. Sisäisessä ympäristössä vaikutuksia henkilöstöstrategiaan muodostuu esimerkiksi henkilöstörakenteesta; henkilöstön määrä, ikä- ja sukupuolirakenteet, koulutustaustat ja aika, jonka henkilöstö on työskennellyt kyseisessä yrityksessä. Myös henkilöstön asenne työtä kohtaan, sitoutuneisuus ja työtyytyväisyys ovat merkittäviä sisäisiä tekijöitä. Olemassa olevan henkilöstön tuottavuus ja suoritustaso sekä kehityskyky vaikuttavat myös henkilöstöstrategian sisältöön. Myös organisaation koon, rakenteen ja kulttuurin huomioiminen on erittäin tärkeää. (Kauhanen 2007, 26-27.)

Henkilöstöstrategian tehtävänä on tukea liiketoimintastrategian toteutumista. Liiketoimintastrategia asettaa tavoitteet ja vaatimukset henkilöstölle. Henkilöstöstrategian tehtävänä on

varmistaa, että nämä tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Lisäksi henkilöstöstrategiaa laadittaessa on huomioitava laaja kirjo ulkopuolisia ja organisaation sisältä tulevia vaatimuksia ja tarpeita, joihin henkilöstöstrategian tulee vastata. Henkilöstöhallinnon työntekijöiden tehtävänä on puolestaan varmistaa, että henkilöstöstrategia toteutuu käytännössä. (Kauhanen 2007, 23-32.)

3.4 Yleisimpiä HR-prosesseja

Henkilöstöstrategiaa toteutetaan käytännössä muun muassa erilaisten HR-prosessien kautta. HR-prosesseilla tarkoitetaan kaikenlaisia henkilöstöhallinnon tehtäväkentän toimenpiteitä aina rekrytoinnista irtisanomiseen. Joitain HR-prosesseja voidaan ulkoistaa yrityksen omasta henkilöstöhallinnosta esimerkiksi henkilöstöpalveluyrityksille tai konsulleille, mutta tärkeintä on, että prosessit toteutuvat ja ne vastaavat yrityksen henkilöstöstrategiaa ja -politiikkaa. HR-prosesseja ovat esimerkiksi henkilöstösuunnittelu, työsuhteasiat sekä työhyvinvointi. (Ammattinetti 2017; Kauhanen 2007, 32.)

Henkilöstösuunnittelun prosessin tavoitteena on määritellä työvoiman kysyntä ja tarjonta organisaation näkökulmasta ja varmistaa se, että yrityksessä on riittävä ja oikeanlainen henkilöstö tulevaisuudessakin. Kokonaishenkilöstötarve suunnitellaan yrityksen toimintasuunnitelman ja budjetin perusteella. Henkilöstösuunnittelussa tulee huomioida ennakkoivasti myös henkilöstön vaihtuvuus, eläkkeellesiirtymiset sekä sairauspoissaolot. Henkilöstösuunnittelu on tarpeellista kaiken kokoisissa organisaatioissa. (Kauhanen 2007, 35-36.)

Rekrytointi eli uuden työntekijän etsiminen, löytäminen ja palkkaaminen yritykseen on vaativa ja kallis toimenpide. Rekrytointiprosessi muodostuu suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Onnistunut rekrytointi vaatii huolellisuutta ja ammattitaitoa. Lisäksi onnistuneeseen rekrytointiin sisältyy uuden työntekijän perusteellinen ja huolellinen perehdytys uusiin työtehtäviinsä. Onnistuneen rekrytoinnin lopputuloksena työtehtäviin on löydetty oikeanlainen henkilö, joka myös viihtyy työssään ja kehittyy tehtävissään yrityksen tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti. (Hyppänen 2013, 197.)

Huolellinen perehdytys uusiin työtehtäviin on erittäin tärkeää sekä työntekijälle että yritykselle. Perehdyttämiseen lukeutuvat kaikki toimenpiteet, joilla pyritään uuden työntekijän sopeutumiseen mahdollisimman nopeasti ja joustavasti uuteen työhön ja työympäristöön. Perehdytykseen kuuluu sekä yritykseen perehdyttäminen esimerkiksi yrityksen toiminta-ajatuksista, strategioista että menettelytavoista kertomalla, työpaikkaan perehdyttäminen esimerkiksi esittelemällä asiakkaita ja lähimmät kollegat sekä työyhteisön toimintatapojen

kertominen ja työhön perehdyttäminen opastamalla konkreettisiin työtehtäviin sekä esittelemällä tehtäviin liittyvät tavoitteet ja velvoitteet. On tärkeää, että perehdytys ja työhön opastus suunnitellaan ja toteutetaan huolellisesti. Työhön opastus ja uusien työtehtävien perehdytys tulee suorittaa myös työntekijälle, joka siirtyy yrityksen sisällä uusiin työtehtäviin. (Helsilä 2002, 52-53.)

Työsuhdeasiat ovat myös erittäin keskeisiä HR-prosesseja. Työsuhdeasioita ovat esimerkiksi työlainsäädännön mukaiset velvoitteet, työehtosopimusten mukaiset velvoitteet sekä yrityksen sisäiset menettelytavat. Työsuhdeasioita ovat muun muassa työaikaan, vuosilomiin ja palkanmaksuun liittyvät asiat. Lainsäädäntö ja työehtosopimukset menevät aina noudattamisjärjestyksessä paikallisten sopimusten edelle. Työsuhteen ehtojen, työ sopimusten sisällön ja mahdollisten riitatapausten selvittämiskeinojen tulee aina olla lakien ja työehtosopimusten mukaisia. Paikalliset sopimukset saavat kuitenkin olla työntekijälle lain ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimuksia parempia eli niin sanotun edullisempuusperiaatteen mukaisesti esimerkiksi palkka tai muut työehdot saavat olla parempia kuin laissa tai työehtosopimuksessa vaaditaan. (Ammattinetti 2017; Helsilä 2002, 109-111.)

Palkkahallinto kuuluu joissain yrityksissä HR-prosesseihin, joissain se on osa taloushallintoa ja joissain palkka-asiat on täysin ulkoistettu ulkopuolisille toimijoille. Palkkahallinnon tehtäviin kuuluvat muun muassa koko henkilöstön palkanlaskenta, palkka- ja muiden henkilöstökustannusten suunnittelu ja tarkkailu, palkkojen maksu ja tietojen antaminen palkkojen muodostuksesta sekä palkka- ja työsuhdetietojen arkistointi. (Kauhanen 2007, 187.)

HR-prosesseihin kuuluu tiiviisti myös henkilöstön osaamisen kehittäminen ja motivointi. Osaaminen vanhenee nopeasti ja työelämä on jatkuvassa muutostilassa, joten jatkuva kehittäminen ja uuden opettelu on ehdottoman tärkeää työelämässä selviytymisen ja yrityksen menestymisen vuoksi. Henkilöstöä kehitetään niin henkilökohtaisten suunnitelmien kuin koko henkilöstölle suunnattujen menetelmien avulla. Kehittäminen voi tapahtua esimerkiksi erilaisten koulutusten, mentoiminnin, työtehtävien laajentamisen ja jokapäiväisen johtamisen avulla. Henkilöstöpuolen ja esimiesten tehtävänä on luoda mahdollisuuksia, innostaa ja motivoida henkilöstöä itsensä kehittämiseen. Myös osaamis- ja kehittämistarpeiden kartoittaminen on tärkeä osa tätä toimialuetta. Henkilöstön motivoinnissa tärkeitä ovat sekä sisäiset tekijät kuten työn tarkoituksellisuuden, edistymisen ja työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne että ulkoiset tekijät, kuten raha, edut ja asema. Ulkoiset tekijät pitävät sisällään niin palkan kuin palkitsemisenkin, mutta myös henkilöstöedut kuten vapaa-aikaan ja terveydenhoitoon liittyvät edut. (Hyppänen 2013, 140-141; Kauhanen 2007, 140-150.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yksi HR-prosesseista. Työhyvinvoinnin ja työelämän laadun tukemisen merkitys on noussut entisestään työurien pidentämistarpeen vuoksi. Lisäksi työhyvinvointi ja kokemus hyvinvovasta työyhteisöstä lisää henkilöstön motivaatiota, työhön sitoutumista, työtyytyväisyyttä sekä terveyden ja stressin hallintaa. Työhyvinvoinnin tulee olla olennainen osa organisaation strategiaa ja sitä varten tulee luoda hyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointi syntyy työntekijän kokemuksista omassa työarjessaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työn sisältö ja merkitys, johtaminen ja työntekijän saama tuki, motivaatio ja riittävä osaaminen, henkilön omat voimavarat ja elämäntilanne sekä työympäristö, luottamus ja vallitseva ilmapiiri. (Hyppänen 2013, 165-171; Suonsivu 2014, 68.)

Työsuhteen päättäminen ja työntekijän irtisanominen ovat myös osa HR-prosesseja. Yleisiä syitä työsuhteen päättymiselle ovat työntekijän oma pyyntö sekä vanhuuseläkkeelle jääminen. Myös määräaikaisen työsuhteen päätyminen ja ulkoistuksiin ja liikkeenluovutuksiin liittyvät syyt ovat yleisiä syitä työsuhteen päättymiselle. Joissain tapauksissa työntekijä täytyy myös irtisanoa. Irtisanomiselle tulee olla pätevä peruste, jonka on oltava joko henkilöstä johtuva tai kollektiivinen eli tuotannollinen tai taloudellinen syy. Irtisanominen tulee aina hoitaa lainsäädäntöä noudattaen ja työntekijää tai henkilöstöä kunnioittaen. (Hyppänen 2013, 231.)

Henkilöstöhallinnon prosesseihin kuuluu myös erilaisten toimintojen ja työntekijöihin liittyvien asioiden mittaaminen ja arvioiminen. Ongelmallista tässä on kuitenkin se, että henkilöstöhallinnon menestyksellisyyttä ja onnistumista on haastavaa mitata mittareilla tai mittaasteikoilla. Onnistumista ei voida yleensä mitata rahassakaan. On kuitenkin mahdollista mitata esimerkiksi työ- tai asiakastyytyväisyyttä tai myynnin kasvua, mistä voidaan tulkita esimerkiksi henkilöstön kehittämisen tai kouluttamisen tai muiden toimenpiteiden vaikutuksia. Mittaamisessa ja onnistumisen arvioinnissa voidaan myös hyödyntää erilaisia mielipidetutkimuksia ja -kyselyjä sekä henkilöstötilinpäätöstä tai henkilöstökertomusta ja -raportointia. (Kauhanen 2007, 217-222.)

3.5 Henkilöstötietojärjestelmät

Henkilöstöhallinnon työssä hyödynnetään erilaisia henkilöstötietojärjestelmiä. Pienissä yrityksissä järjestelmä voi olla esimerkiksi itse luotu Excel-taulukko, mutta mikäli henkilöstöä on enemmän, on yrityksessä yleensä tarve varsinaiselle tietojärjestelmälle. Henkilöstötietojärjestelmiin kerätään monenlaista tietoa, esimerkiksi määrällistä tietoa yrityksen henkilöstömäärästä, poissaoloista ja palkkakustannuksista. Kaikissa organisaatioissa tarvitaan

rutiiniraportteja esimerkiksi kuukausittaisista palkoista tai poissaoloista. (Kauhanen 2007, 43-44.)

Henkilöstötietojärjestelmiä voidaan hyödyntää lähes kaikessa henkilöstöhallinnon työssä. Jokapäiväisten työasioiden hallinnoimisen lisäksi järjestelmiä voidaan hyödyntää myös yksityiskohtaisempiin tehtäviin, kuten esimerkiksi henkilöstön osaamisen tilastointiin. Tietojärjestelmästä voidaan sitten tarvittaessa nopeasti selvittää esimerkiksi tiettyä kieltä osaatvat tai tietyn koulutuksen suorittaneet työntekijät tai yrityksen henkilöstörakenteen kehittyminen viimeisen viiden vuoden ajalta. Henkilöstötietojärjestelmät ovat erittäin hyödyllisiä myös silloin, jos yritys haluaa laatia henkilöstötilinpäätöksen tai henkilöstöraportin. (Kauhanen 2007, 44-45.)

Henkilöstötietojärjestelmän voi ostaa valmiina tai yrityksen tarpeisiin räätälöitynä. Suomessa toimii sekä kotimaisia että kansainvälisiä ohjelmistotaloja, joilla on tarjolla monipuolinen valikoima erilaisia henkilöstötietojärjestelmiä. Yleisiä Suomessa käytettäviä henkilöstötietojärjestelmiä ovat esimerkiksi Saima HR, Sympa HR sekä Mepco HRM. (Azets; Kauhanen 2007, 46.)

3.6 Työskentely HR-alalla

Henkilöstöhallinnon alan työmahdollisuudet ovat hyvin monipuoliset ja henkilöstöhallinnon parissa voi työskennellä usealla eri koulutustaustalla. Henkilöstöhallinnon työtehtäviin voi päätyä esimerkiksi liiketalouden tradenomien ammattikorkeakoulututkinnolla ja joissain liiketalouden koulutusohjelmissa on mahdollista suuntautua erityisesti henkilöstöhallintoon. Myös jotkin yliopistotutkinnot valmistavat erityisesti henkilöstöhallinnon työtehtäviin. Kauppatieteellisessä voi erikoistua johtamiseen ja organisaatioihin ja myös hallintotieteiden opiskelu antaa valmiudet toimia henkilöstöalalla. Myös muilta koulutusaloilta voi päätyä työskentelemään henkilöstöhallinnon työtehtävien parissa. Monet henkilöstöalan johtotehtävissä työskentelevät ovat koulutustaustaltaan esimerkiksi psykologian, kasvatustieteiden, oikeustieteen tai filosofian maistereita. Myös ammattikoulun merkonomitutkinnolla on mahdollista työskennellä henkilöstöalalla. (Ammattinetti 2017; Oikotie.)

Henkilöstöhallinnon parissa työskenteleviltä henkilöiltä vaaditaan kykyä toimia työntekijöiden tukijana ja työyhteisön ilmapiirin kehittäjänä. Yleisten henkilöstöasioiden tuntemisen lisäksi HR-työntekijöiltä vaaditaan esimerkiksi hyviä yhteistyö- ja neuvottelutaitoja, sillä toimiva vuorovaikutus on hyvän henkilöstöhallinnon avaintekijä. Myös hyvät tietotekniset valmiudet ovat tärkeitä. Lisäksi hyvä kielitaito sekä erilaisten kulttuurien ja työnantajan toimialan tunteminen ja ymmärtäminen auttavat sujuvassa ja

menestyksekkäässä työssä henkilöstöhallinnon parissa. (Ammattinetti 2017.)

Työmahdollisuudet henkilöstöhallinnon parissa ovat monipuoliset ja vaihtoehtoja on tarjolla paljon yrityksestä ja henkilön koulutuksesta sekä aiemmasta työkokemuksesta riippuen. Suurissa yrityksissä on mahdollista erikoistua johonkin tiettyyn tehtäväalueeseen, kun taas pienemmissä yrityksissä toimenkuvat ovat laajempia. Suurissa yrityksissä henkilöstöhallinto on yleensä eriytetty omaksi yksikökseen ja henkilöstöyksikössä voi työskennellä kymmeniä henkilöitä. Pienemmissä yrityksissä henkilöstöhallinnosta huolehtiminen saattaa olla vain yhden työntekijän vastuulla. (Ammattinetti 2017.)

Yleisesti ottaen HR-työn tehtäväkenttään lukeutuvat kaikenlaiset henkilöstöön liittyvät toimet ja HR-prosessit. Keskeisiä työtehtäviä ovat muun muassa henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja työntekijöiden perehdyttäminen. Myös osaamisen kehittäminen, suorituksen seuranta ja palkitseminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen kuuluvat HR-asiiantuntijoiden työtehtäviin. Toisaalta HR-puolen vastuualueeseen sisältyvät myös irtisanomiset ja YT- eli yhteistoimintaneuvottelut. Monissa yrityksissä henkilöstöhallinnon työtehtäviin kuuluu myös jonkin verran taloushallinnon työtehtäviä, kuten esimerkiksi palkanlaskentaa. (Ammattinetti 2017; Viitala 2009, 22.)

Mahdollisia työpaikkoja HR-alalla ovat esimerkiksi kaiken kokoiset yritykset, valtio, kuntien ja kirkon organisaatiot, järjestöt, liitot, konsulttiyritykset ja henkilöstöpalveluyritykset. Mahdollisia tehtävänimikkeitä on lukemattomia, esimerkiksi HR-assistentti, HR-koordinaattori, henkilöstöpäällikkö, henkilöstösihteeri, palkanlaskija ja henkilöstöjohtaja. (Ammattinetti 2017.)

Palkkaus henkilöstöalalla vaihtelee huomattavasti työtehtävien välillä. Oikotien palkkaverailusta on nähtävissä, että esimerkiksi henkilöstöassistentteilla keskipalkka on noin 2500 euroa kuukaudessa, henkilöstöasiiantuntijoilla noin 3300 euroa kuukaudessa, rekrytointipäälliköillä noin 3900 euroa kuukaudessa ja henkilöstöjohtajilla jopa yli 7500 euroa kuukaudessa. Poolian vuoden 2013 palkkatutkimuksesta ilmenee, että muihin aloihin verrattuna henkilöstöhallinnon työntekijöiden palkkatoiveet ovat lähimpänä toteutunutta palkkatasoa. (Oikotie; Poolia 2013.)

Henkilöstöjohdon ja -ammattilaisten yhdistys Henkilöstöjohdon ryhmä eli HENRY ry ja Reward Agency toteuttivat vuodenvaihteessa 2016–2017 tutkimuksen nimeltä HR-palkkatutkimus 2017. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa ajankohtaista tietoa henkilöstöalan palkkauksesta. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat henkilöstöhallinnon asiiantuntija-, esi-

mies- tai johtotehtävissä toimivat henkilöt. Kyselyyn vastasi 440 HR-ammattilaista. Vastajista 86 prosenttia työskenteli yksityisellä ja 14 prosenttia julkisella sektorilla. Vastajien kuukausipalkka vaihteli 3000 ja 10 000 euron välillä työtehtävien vaativuudesta riippuen. Myös työntekijöille maksetut kannustinpalkkiot vaihtelivat huomattavasti työtehtävien välillä. Alimmissa työtehtävissä palkkiot vastasivat noin viikon osuutta kuukausipalkasta, kun taas vaativammissa tehtävissä kannustinpalkkiot saattoivat olla jopa puolentoista kuukauden palkan suuruisia. (HENRY ry 2016; Reward Agency 2017.)

Työtehtävien lakisääteisyys vuoksi työllisyys henkilöstöalalla pysyy vakaana myös murreksessa olevassa työelämässä. Tulevaisuudessa HR-tehtävien painopiste tulee kuitenkin todennäköisesti siirtymään hallinnoinnista enemmän henkilöstön ja organisaation kehittämistä kohti, perustehtävien kuten työsuhdeasioista, rekrytoinnista ja palkkahallinnosta huolehtimisen säilyessä kuitenkin ennallaan. Henkilöstöhallinnon työtehtävissä tulee tulevaisuudessa korostumaan entistä enemmän johdon konsultointi, strateginen ajattelu ja esimiesten koulutus. Lisäksi tulevaisuudessa haastetta muun muassa rekrytointiin aiheuttavat suurten ikäluokkien eläköityminen sekä muuttuva ja digitalisoituva työelämä. (Ammattinetti 2017.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Haaga-Helian liiketalouden koulutusohjelmasta valmistuneiden tradenomien sijoittumista työelämään. Tutkimuksessa kerätään tietoa myös siitä, kuinka hyvin liiketalouden opintojen ja henkilöstöhallinnon ASO-opintojen sisällön koetaan vastaavan työelämän vaatimuksia. Tutkimuksen kohteeksi on rajattu henkilöstöhallinnon ASO-opinnot suorittaneet vuosien 2012–2017 aikana valmistuneet liiketalouden alumnit. Tutkimusjoukon valmistumisvuosien rajaukseen vaikutti se, että tällä aikavälillä valmistuneet ovat todennäköisesti suorittaneet opintonsa HELI09-opetussuunnitelman mukaisesti. Tutkimuksessa ja tulosten analysoinnissa painotetaan näin HELI09-opetussuunnitelmaa, vaikka tällä hetkellä Haaga-Helian Helsingin toimipisteissä on käytössä myös HELI16-opetussuunnitelma (Haaga-Helia f).

Tutkimuksen tarkoituksena on ensisijaisesti tuottaa tietoa toimeksiantajayritykselle eli Haaga-Helia ammattikorkeakoululle. Tutkimustulokset voivat olla hyödyllisiä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun lisäksi sellaisille henkilöille, jotka suunnittelevat liiketalouden opintojen aloittamista tai opinnoissaan henkilöstöhallintoon suuntautumista. Alumniin esimerkit mahdollisista valmistumisen jälkeisistä työtehtävistä ja uravaihtoehdoista antavat todellista tietoa siitä, mitä liiketalouden tradenomi ja erityisesti henkilöstöhallintoon suuntautunut liiketalouden tradenomi voi tehdä työkseen.

4.1 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun esittely

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu perustettiin 2007, kun Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu sekä Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu yhdistyivät. Haaga-Helia on yksityinen ammattikorkeakoulu, jonka keskeisin tehtävä on kouluttaa liike-elämän sekä palvelulinkeinojen asiantuntijoita ja tutkia ja kehittää kyseisiin aloihin liittyvää toimintaa ja osaamista. Haaga-Helian toimintaa johtaa yhtiön hallitus, jonka puheenjohtajana toimii Matti Niemi. (Haaga-Helia h; Haaga-Helia i.)

4.1.1 Haaga-Helia yrityksenä

Haaga-Helia on osakeyhtiö, jonka toimialana on korkea-asteen koulutus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa eli käytännössä ammattikorkeakoululaissa määriteltyjen tehtävien hoitaminen. Lisäksi yhtiö voi harjoittaa liiketoimintaa, joka tukee ammattikorkeakoululain mukaisten tehtävien hoitamista. Yhtiön tarkoituksena ei ole voiton tuottaminen osakkeenomistajille. Osakeyhtiön toimitusjohtajana toimii Haaga-Helian rehtori Teemu Kokko. Yhtiön liikevaihto oli vuonna 2015 yli 57 miljoonaa euroa, osakkeiden lukumäärä 120 000 kappaletta ja osakepääoman suuruus 6 000 000 euroa. (Haaga-Helia j; Kauppalehti.)

Haaga-Helian toiminnan perustana ovat yrityselämän tarpeet. Haaga-Helia pyrkii vastaamaan näihin tarpeisiin työelämälähtöisellä korkeakoulukoulutuksella. Lisäksi Haaga-Helia tarjoaa erilaisten ammattikorkeakoulututkintojen ja opiskelumahdollisuuksien ohella myös henkilöstökoulutusta yrityksille ja organisaatioille. Haaga-Helian missio on ”Haaga-Helia avaa ovet työelämään” ja visiona on olla kiinnostavin suomalainen ammattikorkeakoulu. Haaga-Helian arvoperustaan on kirjattu liike-elämän uudistaminen ja palveleminen vastuullisesti, yhdessä toimien ja taloudellisesti kestävästi. Osastrategian kolme ulottuvuutta ovat laadukas koulutus ihmisläheisesti, myynti, palvelu ja yrittäjäyys kaiken ytimessä sekä innovaatiot verkostoissa. Osastrategian mahdollistajia ovat opiskelijoiden ja henkilöstön innostus ja osaaminen, kansainvälinen kasvu kumppanien kanssa sekä digitaaliset ratkaisut palveluissa ja toiminnoissa. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017.)

Haaga-Helia pyrkii kehittämään toimintaansa jatkuvasti. Toimintaa kehitetään sekä virallisten palautejärjestelmien että suullisesti annetun palautteen perusteella. Haaga-Helian toimintaa arvioidaan myös säännöllisin väliajoin sekä sisäisesti että ulkoisesti. Arviointia tekevät sekä opiskelijat, henkilökunta että sidosryhmät. Sisäistä arviointia tehdään vuosittain muun muassa toiminta- ja taloussuunnitelman teon yhteydessä. Lisäksi Haaga-Helian laatujärjestelmä arvioidaan joka kuudes vuosi Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen korkeakouluille suunnatun auditointiprosessin mukaisesti. (Haaga-Helia k.)

Haaga-Heliassa työskentelee noin 650 työntekijää. Työntekijöiden tehtävänimikkeitä ovat esimerkiksi lehtori, yliopettaja, IT-asiantuntija sekä johdon assistentti. Haaga-Helia panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin ja itsensä kehittämiseen, sillä niiden koetaan olevan merkittäviä tekijöitä koko yrityksen menestykselle. Henkilökunnalle tarjotaan muun muassa erilaisia koulutuksia, seminaareja ja luentoja useilta eri osa-alueilta. Lisäksi työntekijöille on tarjolla mahdollisuus henkilöstövaihtoon johonkin Haaga-Helian eurooppalaisista yhteistyökorkeakouluista tai -yrityksistä. Myös uusien työntekijöiden perehdytykseen panostetaan. Työhyvinvointiin panostetaan myös erilaisilla tempauksilla, liikuntaseteleillä sekä liikuntamahdollisuuksilla. Henkilökuntaetuihin sisältyy myös laadukas työterveyshuolto. (Haaga-Helia I.)

4.1.2 Haaga-Helian opiskelutarjonta ja alumnitoiminta

Haaga-Heliassa opiskelee tällä hetkellä yli 10 700 opiskelijaa ja Haaga-Helia on yksi kansainvälisimmistä korkeakouluista Suomessa, sillä opiskelijoista joka kymmenes tulee ulkomailta. Haaga-Helia tekee myös paljon yhteistyötä ulkomaalaisten korkeakoulujen ja muiden yhteistyökumppanien kanssa. Haaga-Helia on johtava korkeakoulu niin liiketalouden,

tietotekniikan, hotelli-, matkailu- ja ravintola-alan kuin liikunnan koulutusaloilla. (Haaga-Helia l.)

Haaga-Heliassa on tarjolla useita eri koulutusohjelmia. Haaga-Heliasta voi valmistua niin tradenomiksi, restonomiksi, medianomiksi kuin liikunnanohjaajaksikin. Tradenomin tutkintoon johtavia koulutusohjelmia Haaga-Heliassa ovat liiketalous, johdon assistenttityö ja kielet, finanssi- ja talousasiantuntija, myynti ja visuaalinen markkinointi, myyntityö sekä tietojenkäsittely. Restonomiksi puolestaan johtavat hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon, matkailun liikkeenjohdon, matkailun sekä ruokatuotannon johtamisen koulutukset. Medianomiksi valmistutaan journalismin koulutusohjelmasta ja liikunnanohjaajan tutkintoon johtaa liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma. Opintoja voi suorittaa niin päivä- kuin monimuotototeutuksina ja osa koulutusohjelmista on tarjolla myös englanninkielisinä opintoina. (Haaga-Helia m.)

Haaga-Helia ammattikorkeakoululla on tällä hetkellä yhteensä viisi eri toimipistettä Helsingissä, Porvoossa ja Vierumäellä. Helsingin toimipisteet sijaitsevat Pasilassa, Malmilla sekä Haagassa. Pasilan toimipisteessä voi opiskella liiketaloutta, johdon assistenttityötä ja kieliä, journalismia, myyntiä, finanssi- ja talousasiantuntijuutta sekä tietotekniikkaa. Malminkampuksella tarjolla ovat liiketalouden sekä tietojenkäsittelyn koulutusohjelmat. Haagassa puolestaan voi opiskella hotelli-, ravintola- ja matkailualan opintoja. Porvoon toimipisteessä tarjolla on liiketalouden ja matkailun koulutusohjelmat. Vierumäen toimipisteessä voi opiskella liikunta-alaa. (Haaga-Helia n.)

Alemman korkeakoulututkinnon lisäksi Haaga-Helia tarjoaa myös muuta koulutusta. Vaihtoehtoja ovat muun muassa ylempi ammattikorkeakoulututkinto, ammatillinen opettajakorkeakoulu, avoin ammattikorkeakoulu sekä monipuolinen täydennyskoulutustarjonta. (Haaga-Helia m.)

Korkeakoulusta valmistuessaan henkilöstä tulee koulunsa alumni. Haaga-Heliasta valmistunut alumni on osa Haaga-Helian ja Haaga-Heliana edeltäneiden oppilaitosten alumni-verkostoa. Haaga-Helian alumnit ovat sijoittuneet ympäri maailmaa ja alumnit ovatkin tärkeä yhteysväylä Haaga-Helian ja liike-elämän välillä. Alumneja hyödynnetään muun muassa Haaga-Helian tutkintojen laadun ja arvostuksen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Myös vuosittain valittava Haaga-Helian vuoden alumni on juuri näillä osa-alueilla ansioitunut henkilö. (Haaga-Helia o.)

Jokainen Haaga-Heliasta valmistunut henkilö on Haaga-Helian alumni, mutta mikäli henkilö haluaa olla mukana alumnitoiminnassa ja esimerkiksi saada säännöllisin väliajoin lähetettävän alumnikirjeen, tulee henkilön rekisteröityä Haaga-Helian alumnirekisteriin. Alumneille järjestetään myös monipuolisesti erilaisia tapahtumia, seminaareja ja koulutuksia. Lisäksi alumnit voivat halutessaan toimia Haaga-Helian opiskelijoiden mentorina, tulla vierailevaksi luennoitsijaksi tai esimerkiksi jakaa uratarinansa opiskelijoille. Alumnit voivat halutessaan myös osallistua Haaga-Helian tutkimusprojekteihin tai ryhtyä alumniaktiiveiksi. (Haaga-Helia o.)

4.2 Tutkimusongelmat

Tutkimusta tehtäessä on ehdottoman tärkeää määritellä tutkimusongelmat, joihin tutkimuksella pyritään löytämään vastauksia. Tutkimusongelmat tulee määritellä ja muotoilla ennen aineistonkeruuta, jotta on selvää, mitä tietoja kerättävän aineiston tulisi sisältää. Tutkimusongelmiin sisältyy yleensä pääongelma ja pääongelmaa täsmentävät alaongelmat. Joissain tapauksissa voi olla mahdollista myös se, että tutkimuksessa on useampi pääongelma eikä lainkaan alaongelmia, mikäli se on tutkittavien aiheiden perusteella mielekkäämpi vaihtoehto. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 125-127.)

Tutkimusongelmat esitetään tavallisesti kysymysmuodossa. Kysymyksen sanamuoto määräytyy tutkimuksen tavoitteiden mukaan. Esimerkiksi sanamuodot ”millainen” tai ”miten” vastaavat kuvailevan tutkimuksen tarkoituksiin paremmin kuin esimerkiksi sana ”miksi”. Pääongelma on yleensä laaja-alaisempi ja yleisluontoisempi kysymys, kun taas alaongelmat ovat tarkempia kysymyksiä. Pääongelmasta tulee hahmottua koko tutkittava kokonaisuus. Alaongelmat mahdollistavat kattavan vastauksen saamisen pääongelman kysymykseen. (Hirsjärvi, Remes ym. 2013, 128-129.)

Tämän opinnäytetutkimuksen pääkysymyksenä on se, miten Haaga-Helian HR-opiskelijat ovat työllistyneet valmistumisen jälkeen ja miten he ovat kokeneet opintojen vastaavan työelämän vaatimuksia. Keskeistä on tutkia sitä, millaisiin tehtäviin valmistuneet liiketalouden opiskelijat sijoittuvat ja millaisia työuria heille on muodostunut valmistumisen jälkeen sekä ovatko alumnit koulutustaan vastaavissa työtehtävissä. Toinen keskeinen tavoite on selvittää, miten valmistuneet liiketalouden tradenomit ovat kokeneet opintojen sisällön vastaavan niitä taitoja, joita työelämässä todellisuudessa vaaditaan. Tutkimusongelmat määriteltiin siten, että ne vastaavat mahdollisimman tarkasti tutkimuksen tavoitteita ja asioita, joita tutkimuksella on tarkoituksena selvittää.

Opinnäytetyötutkimuksen pää- ja alaongelmat ovat:

Millainen on vuosina 2012–2017 valmistuneiden Haaga-Helian liiketalouden koulutusohjelman HR-alumnien valmistumisen jälkeinen työura ja miten heidän mielestään Haaga-Helian opinnot ovat vastanneet työelämän tarpeita?

1. Millaisissa työtehtävissä alumnit työskentelevät tai ovat työskennelleet valmistumisen jälkeen?
2. Miten Haaga-Helian liiketalouden opinnot ja erityisesti henkilöstöhallinnon suuntautumisopinnot vastaavat työelämässä tarvittavia taitoja ja miten opintoja tulisi kehittää?

Tutkimusongelmiin pyritään löytämään vastaukset kyselylomakkeella kerätyn tutkimusaineiston perusteella. Kerätty aineisto kuvataan ja tulkitaan tutkimusaineistoa käsittelevässä luvussa. Tutkimusraportin pohdintaosiossa analysoidaan, millaisia vastauksia tutkimuksen pää- ja alaongelmiin on saatavilla tutkimusaineistosta.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät on perinteisesti jaettu kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin eli laadullisiin ja määrällisiin tutkimuksiin. Niitä on kuitenkin käytännössä vaikea tarkasti erottaa toisistaan ja niitä voidaan myös hyödyntää toisiaan täydentävinä rinnakkaisina tutkimusmenetelminä. Yksinkertaistettuna kvalitatiivinen tutkimus käsittelee merkityksiä ja kvantitatiivinen numeroita. Kvalitatiivinen tutkimus etsii vastauksia kysymyksiin ”miksi”, ”miten” ja ”millainen”, kun taas kvantitatiivinen pyrkii löytämään vastauksia esimerkiksi kysymyksiin ”kuinka usein” ja ”kuinka paljon”. Tutkimusmenetelmiä valittaessa tulee arvioida, mikä menetelmä toisi parhaiten vastauksia tutkimuksessa selvitettäviin tutkimusongelmiin. (Hirsjärvi, Remes ym. 2013, 136-137; Holopainen, Nummenmaa & Pulkkinen 2016, 16.)

Tässä opinnäytetyötutkimuksessa on hyödynnetty sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä, mutta pääpainoltaan tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä opinnäytetutkimuksessa on esimerkiksi tutkimuksen kohteena oleva perusjoukko ja otos perusjoukosta, jolle kyselylomake on lähetetty ja joka kyselyyn on vastannut. Tavoitteena on, että tutkimuksen tuloksia voidaan joissain määrin yleistää koko perusjoukkoon. Lisäksi aineistonkeruutapana käytetty kyselylomake on kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillinen menetelmä. Kerätty aineisto on käsitelty, kuvattu ja analysoitu osittain tilastollisesti ja osittain tekstinä. (Hirsjärvi, Remes ym. 2013, 140, 164; Heikkilä 2008, 13, 16.)

Aineiston visuaaliseen kuvaamiseen on hyödynnetty sekä Webropol-raportin automaattisesti muodostamia taulukoita että Excel-ohjelman taulukko työkalulla tehtyjä kuvioita. Kuviot avataan raportissa tekstimuodossa, jotta lukijalle selviää, mitä asioita kuvioissa esitetään ja mitä niistä voidaan tulkita. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset esitellään tekstinä. Sekä kuvioina että tekstinä esitetyistä tuloksista muodostetut päätelmät esitellään raportin pohdintaosiossa.

4.4 Kyselylomake

Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi lomakekyselyt, internet-kyselyt ja strukturoidut haastattelut. Internet-kyselyissä tärkeää on arvioida, miten tieto kyselystä saadaan tutkimusotokseen kuuluville henkilöille ja miten voidaan välttää otokseen kuulumattomien henkilöiden vastaukset. Internet-kyselyissä vastausprosentti vaihtelee paljon ja sitä on vaikeaa ennustaa. Internet-kysely on hyvä keino kerätä vastauksia nopeasti ja helposti. Internet-kysely ei kuitenkaan saa olla liian pitkä, sillä vastaajat jättävät helposti liian pitkältä tuntuvan kyselyn kesken. (Heikkilä 2008, 13, 18-20.)

Kyselylomaketta laadittaessa on oltava täysin selvillä tutkimuksen tavoitteista ja tutkimusongelmista, jotta voidaan määritellä kysymykset, joilla juuri näihin tavoitteisiin ja ongelmiin saadaan vastauksia. Kysymysten tulee olla sanamuodoltaan tarkkaan harkittuja, jotta virheellisiltä vastauksilta voidaan välttyä. On myös tärkeää, että kysymyksissä kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan ja samaan aiheeseen liittyvät kysymykset ovat yhtenä kokonaisuutena. Kyselylomakkeeseen tulee olla helppo vastata eikä kysymyksiä saa olla liikaa. Vastaajalle tulee muodostua tunne siitä, että kyselyyn vastaaminen on tärkeää. (Heikkilä 2008, 47-49.)

4.4.1 Kyselylomakkeen laatiminen ja lähettäminen

Tämän opinnäytetyötutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin Webropol-pohjaisen kyselylomakkeen avulla. Kyselylomaketta muokattiin vastaamaan tutkimuksen tavoitteita ja tutkimusongelmia sekä opinnäytetyön ohjaajan että työn toimeksiantajan avulla. Kysymysten muodostamiseen hyödynnettiin myös sekä työn teoreettisesta tietoperustasta saatuja tietoja että aiempia vastaavia tutkimuksia.

Tieto tutkimuksesta sekä saatekirje ja linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin Haaga-Helian alumnirekisteriin rekisteröityneille alumneille lokakuun 2017 alumnikirjeen mukana. Ongelmallista alumnikirjeen kautta lähetettävässä kyselyssä on se, että tieto kyselystä menee myös muille kuin tutkimuksen kohdejoukolla ja vastauksia saattaa tulla myös sellaisilta

henkilöiltä, jotka eivät tutkimukseen kuulu. Tämä on pyritty ratkaisemaan siten, että kyselyn alussa on kysytty vastaajan valmistumisvuotta ja suoritettuja ASO-opintoja. Lisäksi tutkimuksen nimessä ja saatetekstissä on kerrottu tutkimuksen kohdejoukosta, jotta vastajalla oli mahdollisuus myös itse tulkita, kuuluuko hän kohdejoukkoon vai ei.

Alumnikirje on ongelmallinen väylä tutkimuksen aineistonkeruussa myös siksi, ettei sen avulla voida tavoittaa tutkimuksen kohdejoukkoa yhtä hyvin kuin suoraan kohdejoukolle lähetetty sähköpostiviesti ja viestiin upotettu linkki kyselyyn tavoittaisi. Tämä oli kuitenkin ainoa mahdollinen tapa saada tieto kyselystä tutkimuksen kohdejoukolle, sillä Haaga-Helian alumnien esittämän palautteen johdosta heille ei enää lähetetä yksittäisiä sähköposteja esimerkiksi tutkimuksista.

4.4.2 Kyselylomakkeen sisältö

Kyselylomakkeen sisältö on nähtävissä opinnäytetyöraportin liiteosiossa liitteessä 1. Kyselylomake. Kyselylomake rakentui saatekirjeestä, kysymysosiesta ja loppukiihtöksistä. Lomakkeessa oli yhteensä 22 kysymystä sisältäen lopussa olevan avoimen kysymyksen, johon vastaaja sai halutessaan kertoa jotain muuta aiheeseen liittyvää, mitä kyselylomakkeessa ei erikseen kysytty. Kyselylomakkeessa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä ja muutama mielipidekysymys, joissa valmiit vastausvaihtoehdot oli annettu Likertin asteikon mukaisesti.

Kyselylomakkeen 22 kysymyksestä kuusi ensimmäistä kysymystä selvittivät vastaajan taustatietoja. Tässä osiossa kartoitettiin vastaajan ikä, sukupuoli ja valmistumisvuosi. Lisäksi vastaajalta kysyttiin aiempaa koulutustaustaa ja mahdollisia valmistumisen jälkeisiä muita koulutuksia tai täydennyskursseja. Taustatiedoissa on selvitetty myös, onko vastaaja suorittanut henkilöstöhallinnon ASO-opintojen lisäksi muita suuntautumisopintoja liiketalouden opintojensa aikana. Näiden tietojen avulla kartoitettiin nimensä mukaisesti vastaajien taustoja ja luotiin profiilia vastaajajoukosta.

Taustatietojen jälkeen kyselylomakkeessa esitettiin kysymyksiä vastaajan työurasta. Lomakkeessa kysyttiin muun muassa vastaajan vastaushetken työllisyystilannetta ja onko mahdollinen työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen. Lisäksi tässä osiossa kysyttiin vastaajan palkkaa. Palkan suuruus voi olla monille ihmisille arka tai hyvin yksityiseltä tuntuva asia, joten vastausvaihtoehdot annettiin melko suurissa haarukoissa ja lisäksi tarjolla oli vastausvaihtoehto ”en halua kertoa”. Näiden lisäksi osiossa kysyttiin vastaajan valmistumisen jälkeisiä työtehtäviä ja työpaikkoja. Nämä kuuluivat kyselylomakkeen keskeisimpiin

kysymyksiin, sillä niillä kysyttiin vastauksia suoraan tutkimuksen ensimmäiseen alaongelmaan ”1. Millaisissa työtehtävissä alumnit työskentelevät tai ovat työskennelleet valmistumisen jälkeen?”. Lisäksi tässä osiossa kysyttiin vastaajan omaa arviota siitä, työskenteleekö hän opintojaan vastaavissa työtehtävissä ja onko hän tyytyväinen nykyisiin työtehtäviinsä. Mikäli vastaaja ei työskentele henkilöstöhallinnon työtehtävissä, kysyttiin sille syytä viimeisessä työuraa koskevassa kysymyksessä.

Kyselylomakkeen viimeinen osio käsitteli liiketalouden ja henkilöstöhallinnon opintoja ja kuinka hyvin ne alumnien kokemuksen mukaan valmistavat työelämään. Osion alussa vastaajalta kysyttiin mielipidettä siitä, kuinka hyvin hän kokee liiketalouden ja henkilöstöhallinnon opintojen vastaavan työelämän vaatimuksia. Tämän jälkeen vuorossa oli avoimia kysymyksiä siitä, mitä asioita vastaajien mielestä opinnoissa tulisi painottaa tai mitä opintoihin tulisi lisätä, mitkä asiat opinnoissa ovat mahdollisesti olleet turhia työelämässä ja mikä opinnoissa on ollut hyödyllisintä työelämässä. Näiden asioiden lisäksi vastaajilta kysyttiin arviota siitä, miten henkilöstöhallinnon ASO-opinnot valmistavat opiskelijoita HR-alan työtehtäviin. Kaikki nämä kysymykset kartoittivat vastauksia tutkimuksen toiseen alaongelmaan ”2. Miten Haaga-Helian liiketalouden opinnot ja erityisesti henkilöstöhallinnon suuntautumisopinnot vastaavat työelämässä tarvittavia taitoja ja miten opintoja tulisi kehittää?”. Lisäksi tässä osiossa kysyttiin vastaajien mielipidettä suuntautumisharjoittelun hyödyllisyydestä ja onko vastaaja työllistynyt harjoittelupaikkaansa. Lopuksi vastaajalta kysyttiin kokemuksia siitä, miten esimiehet ja kollegat ovat työelämässä suhtautuneet liiketalouden tradenomin koulutukseen ja osaamistasoon.

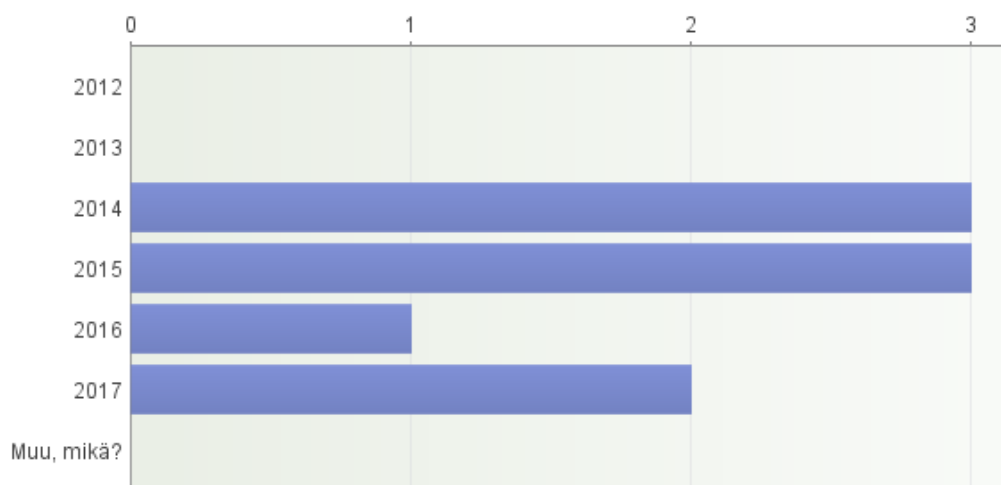
5 Tutkimustulokset

Opinnäytetyötutkimuksen tiedonkeruuvälineenä oli Webropol-pohjainen kyselylomake. Tieto tutkimuksesta, saatekirje ja linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin kaikille Haaga-Helian alumnirekisteriin rekisteröityneille alumneille lokakuun 2017 alumnikirjeessä. Kaiken kaikkiaan alumnikirje lähetettiin noin 14 400 alumnille. Näistä alumneista kuitenkin valtaosa ei kuulunut tutkimuksen kohdejoukkoon, mutta toiveena oli, että saatekirjeen avulla mahdollisimman moni vuosien 2012–2017 aikana liiketalouden koulutusohjelmasta valmistunut henkilöstöhallinnon ASO-opinnot suorittanut alumni huomaisi kyselyn ja innostuisi myös vastaamaan siihen. Kyselyyn oli annettu kahden viikon vastausaika.

Vastauksia kyselylomakkeeseen saatiin lopulta yhdeksän kappaletta. Haaga-Helian alumnirekisterissä ei ole eriteltynä valmistuneiden opiskelijoiden suuntautumisvaihtoehtoja, mutta joka tapauksessa tutkimuksen kohdejoukon vastausprosentti jäi hyvin alhaiseksi. Tutkimuksen tuloksia ei näin ollen voida yleistää kaikkiin Haaga-Heliasta vuosien 2012–2017 aikana valmistuneisiin HR-alumneihin, mutta vastauksista saadaan kuitenkin viitteitä siitä, millaisia työuria HR-alumneilla voi olla ja miten opintojen sisällön on koettu vastavan työelämän vaatimuksia. Tutkimustulokset ovat siis todellisia, mutta niitä ei tule yleistää kaikkien Haaga-Helian HR-alumnien kokemuksiksi.

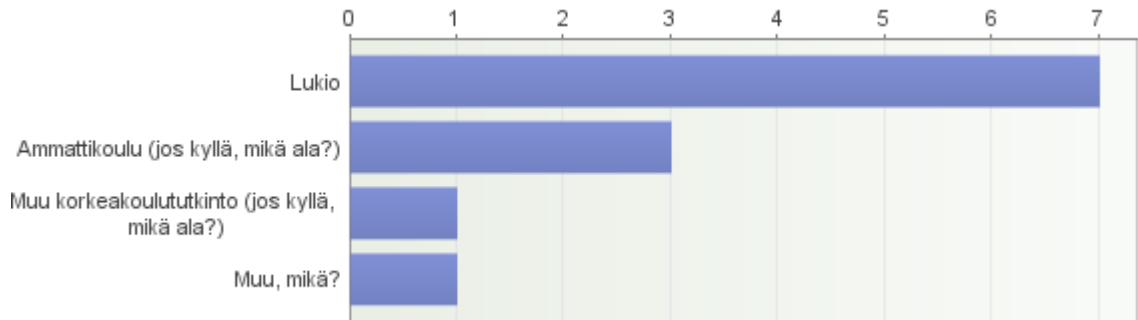
5.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeen kuusi ensimmäistä kysymystä kartoittivat vastaajien taustatietoja. Kahdessa ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien sukupuolta ja ikää. Yhdeksästä vastaajasta kahdeksan eli 89 prosenttia oli naisia, kun taas vastaajista vain yksi ilmoitti olevansa mies. Iältään kaikki vastaajat asettuivat 21 ja 40 ikävuoden välille. 56 prosenttia vastaajista oli iältään 21–30-vuotiaita ja 31–40-vuotiaita vastaajista oli 44 prosenttia.



Kuvio 4. Vastaajien valmistumisvuosi

Taustatietojen kolmannessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien valmistumisvuotta. Kuviossa 4. Vastaajien valmistumisvuosi on nähtävissä valmistumisvuosien jakaantuminen. Kukaan vastaajista ei ollut valmistunut vuosien 2012 tai 2013 aikana. Kolme vastaajaa oli valmistunut vuonna 2014, kuten myös vuonna 2015. Yksi vastaajista oli valmistunut vuonna 2016 ja kaksi vuonna 2017.



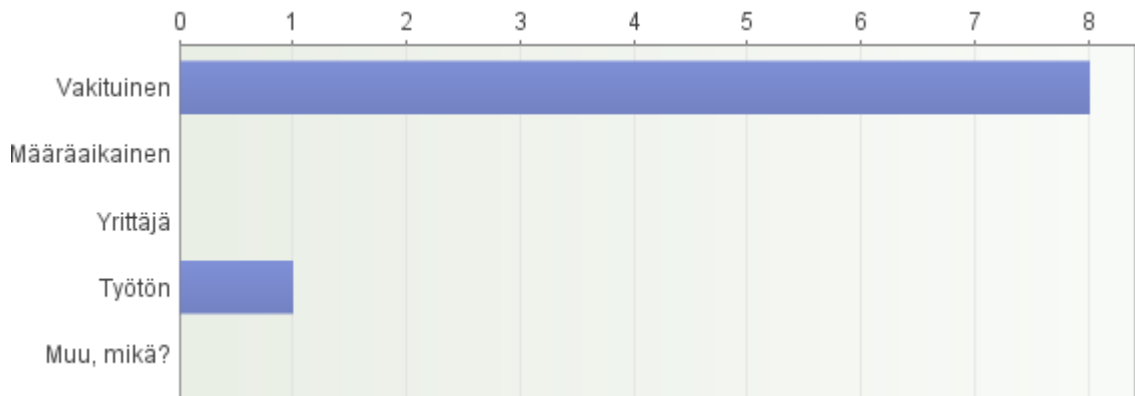
Kuvio 5. Vastaajien aiempi koulutustausta

Taustatiedoissa selvitettiin myös vastaajien aiempaa koulutustausta. Kuviossa 5. Vastaajien aiempi koulutustausta on nähtävissä, että valtaosa vastaajista (78 %) ilmoitti aiemmaksi koulutustaustakseen lukion. Kolme vastaajista oli suorittanut ammattikoulututkinnon, eli yhdeksästä vastaajasta yksi oli suorittanut sekä lukion että ammattikoulun. Yhdellä vastaajalla oli lisäksi jo aiempi korkeakoulututkinto. Kohtaan ”Muu, mikä?” oli vastattu myös ammattikoulututkinto. Aiempi ammatillinen koulutustausta vastaajilla oli kauneudenhoidon, kaupan, IT- ja humanistisen alan puolelta. Lisäksi yhdellä vastaajista oli restonomin korkeakoulututkinto.

Taustatietojen kysymyksissä viisi ja kuusi selvitettiin vastaajien mahdollisia valmistumisen jälkeisiä opintoja sekä sitä, olivatko vastaajat suorittaneet Haaga-Heliassa opiskellessaan muita ASO-opintoja henkilöstöhallinnon lisäksi. Kukaan vastaajista ei ollut opiskellut tradenomiksi valmistumisen jälkeen muita opintoja tai aiempia opintojaan täydentäviä kursseja. Yksi vastaajista ilmoitti kuitenkin opiskelleensa vapaa-ajallaan koodausta. Kolme vastaajaa oli suorittanut HR-opintojen lisäksi muita ASO-opintoja. Vastaajien muita ASO-opintoja olivat markkinointi, logistiikka ja CSR eli kestävään kehitykseen liittyvä opintojakso tai -kokonaisuus. Muita ASO-opintoja oli suoritettu 15 opintopistettä tai vähemmän.

5.2 Työllistyminen valmistumisen jälkeen

Taustatietojen jälkeen kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien valmistumisen jälkeisestä työllistymisestä ja työurasta. Kysymyksissä kerättiin tietoa esimerkiksi vastaajien työpaikoista, työtehtävistä ja palkkauksesta. Kysymykset seitsemän ja kahdeksan selvittivät vastaajien vastaushetken työllisyystilannetta sekä mahdollisen työsuhteen muotoa.



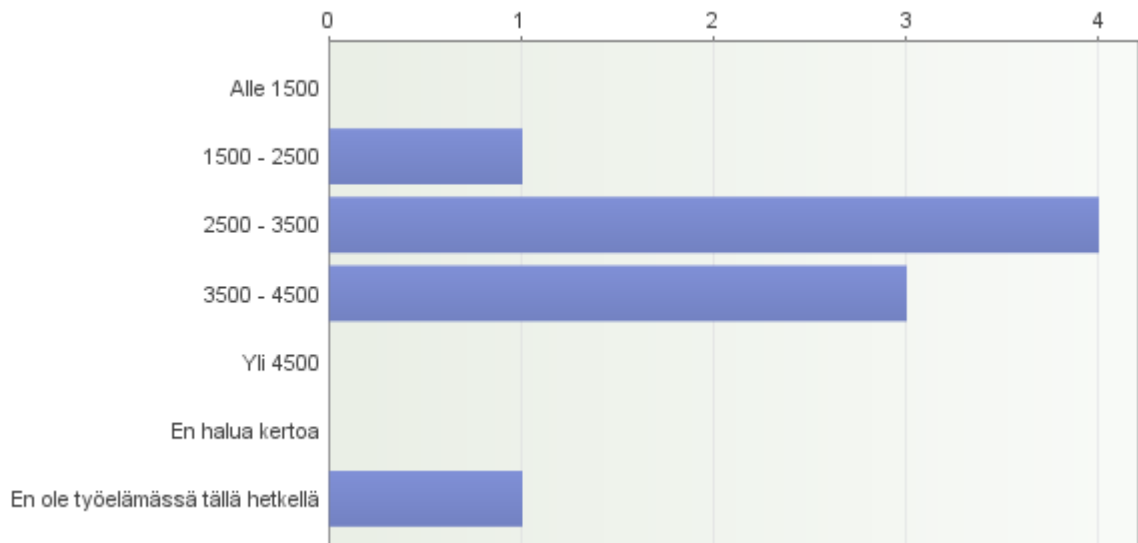
Kuvio 6. Vastaajien työllisyystilanne

Kuviosta 6. Vastaajien työllisyystilanne ilmenee, että vastaajista kahdeksan eli 89 prosenttia oli vastaushetkellä vakituksessa työsuhteessa. Yksi vastaajista ilmoitti olevansa työtön. Kysymyksessä kahdeksan kysyttiin, onko mahdollinen työsuhde koko- vai osa-aikainen. Kaikki vastaajat, jotka olivat vastaushetkellä työelämässä, kertoivat olevansa kokoaikaisessa työsuhteessa.

Kysymyksessä yhdeksän vastaajia pyydettiin luettelemaan kaikki valmistumisen jälkeiset työnimikkeensä uusimmasta vanhimpaan. Lähes kaikilla vastaajista oli kaksi tai useampia valmistumisen jälkeisiä työnimikkeitä. Vastaajien työnimikkeitä olivat esimerkiksi HR-assistentti, avainasiakaspäällikkö, HR-sovelluskonsultti, recruitment manager sekä HR & office trainee. Luettelo kaikista työnimikkeistä on luettavissa liitteessä 2. Vastaajien työtehtävät ja -paikat. Yhdellä vastaajista ei ollut valmistumisen jälkeisiä työnimikkeitä eli tästä voidaan mahdollisesti päätellä, ettei hän ole vielä työllistynyt valmistumisen jälkeen.

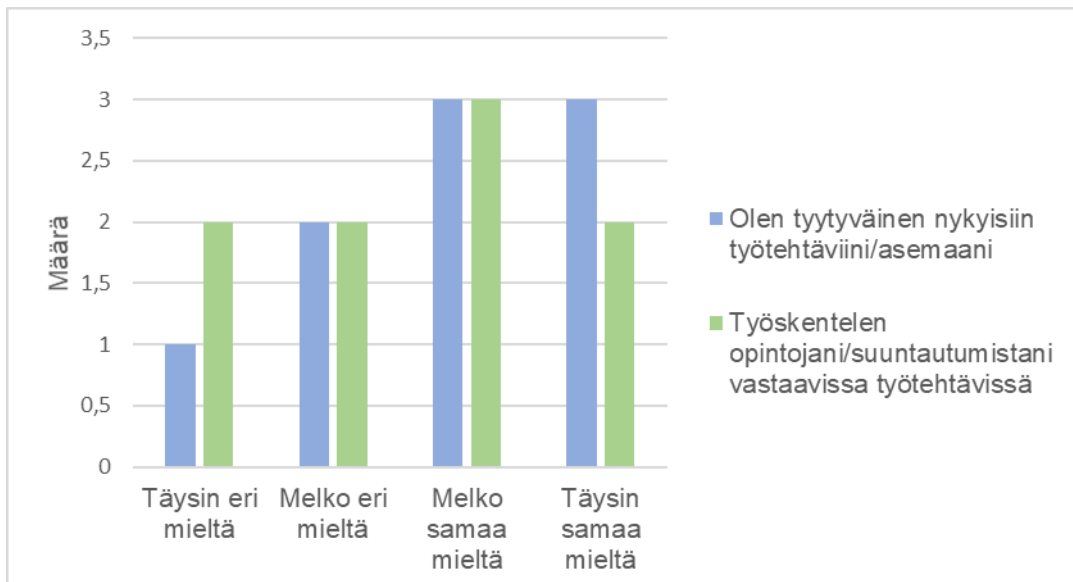
Kysymyksessä kymmenen vastaajia pyydettiin luettelemaan valmistumisen jälkeiset työpaikat uusimmasta vanhimpaan. Kysymyksen selitteessä mainittiin, ettei yritysten nimiä tarvitse paljastaa, vaan esimerkiksi pelkkä toimiala tai muu yrityksen kuvaus riittää. Vastaajien työpaikkoja olivat esimerkiksi digitaalisen liiketoiminnan asiantuntijayritys, valtio, kuljetusliike, IT-yritys, tilintarkastusyritys sekä palvelu-ulkoistusyritys. Luettelo vastaajien kaikista työpaikoista on liitteessä 2. Vastaajien työtehtävät ja -paikat. Kuten kysymyksessä

yhdeksän, tässäkin kysymyksessä yksi vastaajista ei ilmoittanut mitään valmistumisen jälkeistä työpaikkaa.



Kuvio 7. Vastaajien kuukausipalkka

Kysymyksessä 11 kysyttiin vastaajien kuukausipalkkaa. Kuvio 7. Vastaajien kuukausipalkka ilmenee, että suurin osa vastaajista (44 %) kertoi kuukausipalkkansa olevan suuruudeltaan 2500–3500 euron välillä. Kolme eli 33 prosenttia vastaajista ilmoitti kuukausipalkkansa olevan 3500–4500 euroa. Yksi vastaajista kertoi kuukausipalkkansa olevan 1500–2500 euroa. Yksi vastaajista ei ollut vastaushetkellä työelämässä.



Kuvio 8. Mielenpidokysymyksiä työstä

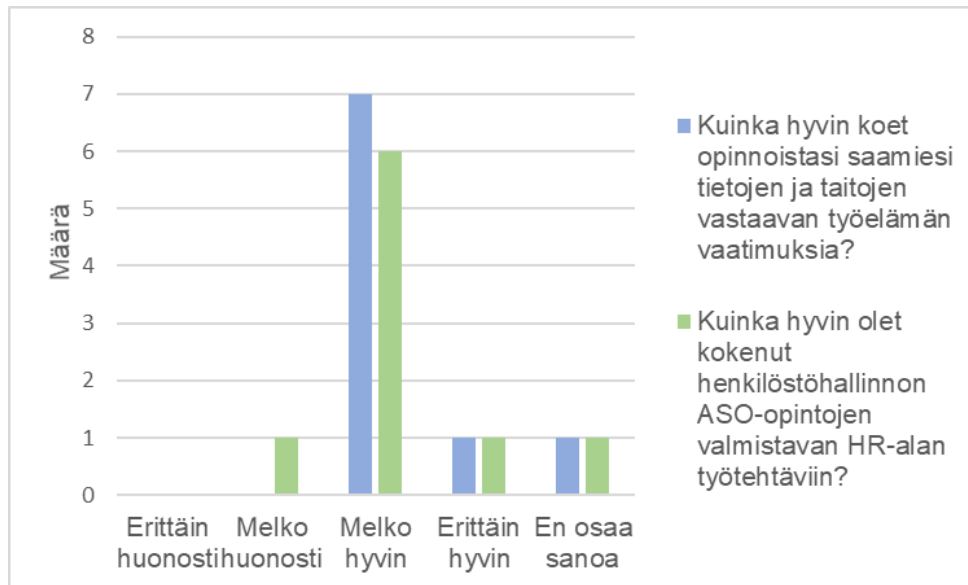
Kyselylomakkeen 12. kysymys koostui kahdesta väittämästä, jossa vastausvaihtoehdot oli annettu neliportaisen Likertin asteikon mukaisesti välillä täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Kuviossa 8. Mielipidekysymyksiä työstä on nähtävissä vastaajien mielipiteiden jakaantuminen eri vastausvaihtoehtojen välille väittämässä vastaajan nykyisestä työtehtävästä. Yhdeksästä vastaajasta kolme koki olevansa täysin tyytyväisiä nykyisiin työtehtäviinsä ja asemaansa. Kolme vastaajaa koki olevansa melko tyytyväisiä, kun taas kaksi oli melko eri mieltä väittämän kanssa. Yksi vastaajista ei ollut lainkaan tyytyväinen nykyisiin työtehtäviinsä tai asemaansa.

Kuviossa 8. Mielipidekysymyksiä työstä on nähtävissä vastaajien mielipiteet myös kysymyksen 12 toiseen väittämään eli työskentelevätkö vastaajat opintojansa tai suuntautumistaan vastaavissa työtehtävissä. Vastaajista kaksi koki, ettei työskentele lainkaan opintojaan vastaavissa tehtävissä. Kaksi vastaajaa ilmoitti olevansa melko eri mieltä, eli he työskentelivät melko vähän opintojaan vastaavissa työtehtävissä. Kolme vastaajaa koki työskentelevänsä opintojaan melko hyvin vastaavissa tehtävissä, kun taas kaksi vastaajaa arvioi työskentelevänsä täysin opintojaan vastaavissa työtehtävissä.

Kyselylomakkeen työelämään liittyvän osion viimeinen kysymys eli kysymys numero 13 oli suunnattu niille mahdollisille vastaajille, jotka eivät työskentele henkilöstöhallinnon parissa. Kysymyksessä selvitettiin mahdollisia syitä sille, miksi vastaajat eivät työskentele ASO-opintojaan vastaavissa tehtävissä. Tähän kysymykseen saatiin kolme vastausta. Yksi vastaajista kertoi hakeneensa sekä henkilöstöhallintoon että myyntiin liittyviä töitä ja päätyneensä näin työskentelemään henkilöstöhallinnon sijasta myynnin parissa. Hän oli kuitenkin kiinnostunut työskentelemään tulevaisuudessa HR-tehtävissä. Toinen vastaaja kertoi päätyneensä henkilöstöhallinnon ASO-opintoihin käytännön syistä, sillä kurssiaikataulut sopivat hänen silloiseen elämäntilanteeseensa parhaiten. Hän ei työskentele HR-tehtävissä, mutta tarvitsee kuitenkin työssään myös henkilöstö- ja johtamisosaamista. Kolmas vastaaja oli valinnut henkilöstöhallinnon ASO-opinnot tukemaan omaa johtamisosaamistaan.

5.3 Opintojen antamat valmiudet työelämään

Kyselylomakkeen kolmannen osion tarkoituksena oli selvittää vastaajien kokemuksia siitä, kuinka hyvin Haaga-Helian liiketalouden opinnot ja henkilöstöhallinnon ASO-opinnot valmistavat työelämässä vaadittavaan tieto- ja taitotasoon. Lisäksi vastaajilta kysyttiin näkemystä siitä, miten heidän mielestään opintoja pitäisi mahdollisesti kehittää. Lisäksi tässä osiossa kerättiin vastaajien kokemuksia siitä, miten liiketalouden tradenomeihin suhtaudutaan työelämässä.



Kuvio 9. Mielipidekysymyksiä opinnoista

Kysymys numero 14 koostui kahdesta mielipidekysymyksestä, jotka kysyivät melko samaa asiaa, mutta erilaisin painotuksin. Ensimmäisen kysymyksen voidaan ymmärtää tarkoittavan koko liiketalouden koulutusohjelmasta saatujen tietojen ja taitojen vastaavuutta, kun taas toinen kysymys painottaa tarkoituksella vain henkilöstöhallinnon ASO-opintoja ja HR-alan työtehtäviä. Kuviossa 9. Mielipidekysymyksiä opinnoista ilmenee vastaajien mielipiteet neliportaisella asteikolla erittäin huonosta erittäin hyvään. Lisäksi tässä kysymyksessä on annettu yhdeksi vaihtoehdoksi ”en osaa sanoa”, jos vastaajalla ei esimerkiksi ole vielä kokemusta työelämästä tai HR-alan työtehtävistä.

Kuviosta 9. Mielipidekysymyksiä opinnoista selviää, että kyselyn yhdeksästä vastaajasta suurin osa oli sitä mieltä, että opinnoista saadut tiedot ja taidot vastaavat melko hyvin työelämän vaatimuksia. Suurin osa oli myös sitä mieltä, että henkilöstöhallinnon ASO-opinnot valmistavat melko hyvin HR-alan työtehtäviin. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että opintojen sisältö vastaa erittäin hyvin työelämän vaatimuksia. Yksi vastaaja oli myös sitä mieltä, että ASO-opinnot valmistavat erittäin hyvin HR-alan työtehtäviin. Toisaalta yksi vastaaja arvioi ASO-opintojen valmistavan melko huonosti HR-alalle. Molempiin kysymyksiin tuli myös yksi ”en osaa sanoa” -vastaus.

Kyselylomakkeen 15. kysymys kartoitti vastaajien mielipiteitä siitä, mitä asioita opinnoissa tulisi painottaa entistä enemmän tai mitä asioita opintoihin tulisi lisätä. Yksittäisiä mainittuja aihealueita olivat esimerkiksi rekrytointi, työoikeus, HR-järjestelmien käyttö, johtamis- ja esimiesosaaminen, palkitseminen, palautteen anto sekä käytännön osaaminen. Vastajat mainitsivat myös ihmisten kohtaamisen ja pehmeät arvot, tietoteknisen osaamisen,

muuttuvan työelämän ja työelämän pirstaloitumisen sekä henkilöstöhallintoon liittyvän automatisoinnin ja robotiikan.

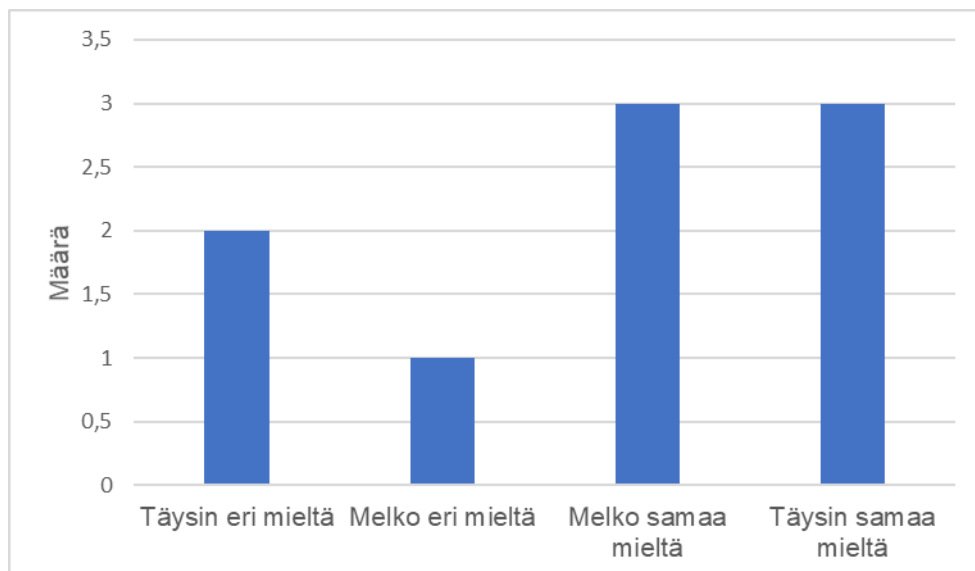
Vastauksissa ilmeni myös näkemys siitä, että opiskeltavia asioita tulisi käsitellä nykyistä syvällisemmin. Kehitysehdotukseksi annettiin, että joitain toisia opintojaksoja voitaisiin supistaa tiiviimmiksi kokonaisuuksiksi, jotta toisia voitaisiin puolestaan laajentaa syvemmin asioihin paneutuviksi kursseiksi. Toisaalta eräs vastaaja kuitenkin totesi, että koska HR-ala on niin laaja kokonaisuus, ei kaikkiin asioihin ole mahdollista syventyä vaan opintojen tarkoituksena on ennemmin antaa niin sanottu pintaraapaisu kaikista HR-alan osa-alueista. Vastauksissa painotettiin myös laajan osaamisen merkitystä, sillä esimerkiksi markkinointiosaaminen voi olla erittäin tärkeää henkilöstöhallinnon työtehtävissä menestymisessä. Myös modernia tekemistä, verkostoitumista ja yhteistyötä yritysten kanssa toivottiin lisää. Tähän voisi erään vastaajan mielestä ottaa mallia yliopistomaailmasta.

Kysymyksellä 16 kerättiin tietoa siitä, mitkä asiat opintojen sisällössä ovat vastaajien mielestä mahdollisesti tuntuneet tarpeettomilta työelämässä. Monet vastaajat olivat sitä mieltä, ettei mikään opiskelu ole koskaan turhaa tai eivät osanneet nimetä mitään tarpeettomalta tuntuvaa asiaa. Eräs vastaajista totesi, että tarpeellisuus riippuu paljon siitä, mitä päätyy tekemään työkseen. Vastaajat myös kokivat, että eri asioista muodostuva kokonaisuus on kuitenkin tärkein asia opintojen sisällössä. Yksittäisiä mainittuja opintosisältöjä olivat yrittäjyysopinnot ja ymmärrys henkilöstöhallinnosta organisaationa. Eräs vastaaja mainitsi huonoksi puoleksi tiukan läsnäolopakon kursseilla ja joidenkin opettajien asenteen siitä, että työnteko opintojen ohella häiritsisi opintoja tai opiskelijoiden ei pitäisi lainkaan työskennellä opintojen ohella. Hän koki, että tällaiset asenteet ja kommentit voivat olla erittäin haitallisia opintojen ja työllistymisen kannalta.

Kysymyksessä 17 vastaajilta kysyttiin, mistä opiskelluista asioista tai kurssien sisällöistä on heidän mielestään ollut eniten hyötyä työelämässä tai mikä on ollut erityisen hyvää työelämässä menestymisen kannalta. Vastauksia saatiin seitsemän kappaletta. Opintojen hyödyllisintä antia ovat vastaajien mielestä olleet työharjoittelut, kieliopinnot ja käytännön projektit oikeiden yritysten kanssa. Kurssisisällöistä mainittiin työlainsäädäntö, johtamistaidot, työyhteisöön liittyvät asiat, kaikki talouteen ja yritystoimintaan liittyvät opinnot sekä esimies- ja alaistaidot ja yleiset HR-asiat. Yksittäisistä kursseista vastaajat mainitsivat kansainvälisen HR:n kurssin sekä HR-kurssin, jolla käsiteltiin erilaisia luonteita ja ihmistyyppejä.

Kysymys 18 pyysi vastaajilta sanallista arviota siitä, miten heidän mielestään henkilöstöhallinnon ASO-opinnot käytännössä valmistavat opiskelijoita HR-alan työtehtäviin. Kysymyksen sisältö on pitkälti sama kuin kysymyksen 14 toisessa väittämässä, jossa arvio tuli valita Likertin asteikon mukaisesti luotujen valmiiden vastausvaihtoehtojen joukosta. Tähän kysymyksiin tuli viisi vastausta. Yksi vastaaja arvioi ASO-opintojen valmistavan käytännön HR-tehtäviin melko huonosti. Toinen vastaaja käytti ilmaisua ”melko ok tasolla”, mutta hänen mielestään monia osa-alueita tulisi opettaa nykyistä syvällisemmin. Eräs vastaaja arvioi ASO-opintojen valmistavan työtehtäviin melko hyvin, mutta suuntautumisopinnot tulisi uudistaa ketterämmin.

Yksi vastaajista koki ASO-opintojen antavan hyvän pohjan HR-tehtävissä työskentelemiseen ja siihen, mihin asioihin työelämässä tulisi kiinnittää huomioita. Hän kuitenkin koki, etteivät opinnot voi koskaan täysin valmistaa työelämään ja toimialakohtaisiin eroihin ja erityisvaatimuksiin. Yksi vastaajista puolestaan arvioi ASO-opintojen valmistavan HR-alalle toisaalta hyvin ja toisaalta huonosti. Hyvää hänen mielestään on se, että opinnoissa käydään läpi mahdollisimman monta HR-alan osa-aluetta ja opinnoissa saa kokonais kuvan kaikista HR-alan erilaisista funktioista, mutta huono puoli on se, ettei mihinkään alueeseen syvennytä erikseen. Hän ehdottaa vastauksessaan, että olisi hyvä, jos ASO-opintojen kurssitarjonta olisi sellainen, että opiskelijat voisivat tarkemmin valikoida omiin kiinnostuksenkohteisiinsa liittyviä kursseja ja saada näin syvempää osaamista haluamistaan osa-alueista.



Kuvio 10. Suuntautumisharjoittelu

Kysymykset 19 ja 20 kartoittivat suuntautumisharjoittelun vaikutuksia vastaajan osaamiseen ja työuraan. Kuviossa 10. Suuntautumisharjoittelu on nähtävissä vastaajien mielipiteiden jakaantuminen neliportaisen Likertin asteikon mukaisesti annetuilla vastausvaihtoehtoilla väittämään ”Suuntautumisharjoittelusta on ollut hyötyä työelämässä ja käytännön osaamisen kannalta”. Suurin osa vastaajista (67 %) oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kaksi vastaajaa oli täysin eri mieltä väittämästä ja yksi vastaaja oli melko eri mieltä asiasta.

Kysymyksessä 20 kartoitettiin lisäksi sitä, ovatko vastaajat työllistyneet suuntautumisharjoittelun jälkeen yritykseen, jossa suorittivat harjoittelun. Yhdeksästä vastaajasta kuusi ilmoitti työllistyneensä harjoittelujakson jälkeen harjoittelupaikkaansa, tosin kaksi vastaajaa oli työskennellyt harjoitteluyrityksessä jo ennen harjoittelujaksoa tai sen aikana. Yksi vastaaja oli työllistynyt harjoittelun jälkeen harjoitteluyritykseen, mutta sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät täysin vastanneet suuntautumisopintoja. Vastaaja kuitenkin kertoi, että tästä kokemuksesta on myöhemmin ollut hyötyä työelämässä. Yksi vastaaja ei ollut työllistynyt harjoittelupaikkaansa ja kaksi vastaajaa ei ollut suorittanut perinteistä suuntautumisharjoittelua.

Kyselylomakkeen viimeisessä varsinaisessa kysymyksessä kartoitettiin vielä aiempien kysymysalueiden lisäksi vastaajien kokemuksia siitä, miten työelämässä suhtaudutaan liiketalouden tradenomin koulutukseen ja osaamistasoon. Vastauksissa toistui sana vaihtelevasti ja usea vastaaja koki, että yliopistotaustaa ja maisteritutkintoa arvostetaan enemmän. Vastauksissa ilmeni myös kokemus siitä, että harvalla työnantajalla tai muulla vastaavalla henkilöllä on ymmärrystä siitä, mitä liiketalouden tradenomin koulutus varsinaisesti pitää sisällään. Käytännössä ne, jotka ovat itsekin tradenomeja, suhtautuvat vastaajien mielestä kannustavasti ja positiivisesti. Jotkut vastaajat kertoivat kokevansa aliarvostusta ja ettei uralla ole mahdollista edetä pelkällä ammattikorkeakoulutaustalla. Myös rekrytoijien ja esimiesten koettiin arvostavan enemmän esimerkiksi kauppatieteiden maisterin tutkintoa. Osalla vastaajista oli kuitenkin myös pelkästään positiivisia kokemuksia siitä, miten tradenomeihin suhtaudutaan. Eräs vastaaja kehui työympäristöään siitä, että tärkeintä ei ole koulutustausta, vaan intohimo tekemiseen ja kokonaisosaaminen.

Kyselylomakkeen lopussa oli vielä avoin kysymys, johon vastaajat saivat halutessaan kirjoittaa jotain muuta tutkimuksen aiheeseen liittyvää, mikä ei valmiissa kysymyksissä tullut ilmi. Tähän kysymykseen ei kuitenkaan tullut yhtään tutkimuksen aihealueeseen tai muuten tutkimuksen sisältöön liittyvää vastausta.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyötutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa Haaga-Helian alumnien työllistymisestä ja alumnien kokemuksista opintojen sisällöstä verrattuna työelämän taitovaatimuksiin. Tutkimuksen kohteeksi oli rajattu vuosien 2012–2017 aikana valmistuneet liiketalouden tradenomit, jotka olivat suorittaneet henkilöstöhallinnon ASO- eli ammattiosaamista syventävät opinnot. Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa Haaga-Helia ammattikorkeakoululle sekä alumnien sijoittumisesta työelämään että kartoittaa alumnien kokemuksia siitä, miten hyvin opinnot valmistavat työelämään ja miten opintoja voisi mahdollisesti kehittää entistä paremmiksi.

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin Webropol-kyselylomakkeella. Tieto tutkimuksesta, linkki kyselyyn sekä kyselyn saatekirje lähetettiin Haaga-Helian alumneille lokakuun 2017 alumnikirjeessä. Kyselyssä oli kahden viikon vastausaika ja tämän ajan kuluessa vastauksia saatiin yhdeksän kappaletta. Tutkimuksen luotettavuuden ja yleistettävyyden vuoksi olisi ollut toivottavaa, että vastauksia olisi saatu huomattavasti enemmän. Haaga-Helian alumnien aiemmin antaman palautteen vuoksi heille ei lähetetä yksittäisiä sähköposteja esimerkiksi tutkimuksista, joten tästä syystä tieto kyselystä piti lähettää alumnikirjeen mukana. Tämän vuoksi tutkimusjoukolla ei voitu myöskään lähettää muistutusviestiä kyselyyn vastaamisesta, mikä olisi voinut lisätä saatujen vastausten määrää.

Tutkimusjoukon tavoittaminen alumnikirjeen mukana lähetettävän kyselylinkin avulla on hyvin epävarmaa. Myös Haaga-Helian oman alumnikyselyn vastausprosentti on ollut hyvin alhainen, esimerkiksi vuonna 2016 vastausmäärä alumnikyselyyn jäi viiteen prosenttiin (Haaga-Helia 2016). Nämä tekijät huomioituna oli odotettavissakin, ettei tähän opinnäytetyökyselyynkään saada kovin suurta vastausmäärää. Alumnien tavoitettavuutta esimerkiksi tutkimuksia varten olisikin hyvä kehittää jatkoa ajatellen.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata esimerkiksi reliiäabeliuden perusteella. Reliäabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sitä, että jos samalla kohdejoukolle tehtäisiin uusi tutkimus tai kysely, saataisiin samanlaisia vastauksia ja tutkimustuloksia. Pienen tutkimusaineiston vuoksi tämän tutkimuksen tulosten toistettavuuden todennäköisyys ei ole yhtä suuri kuin jos tutkimusaineistoa olisi saatu kerättyä enemmän. Tutkimuksen validius eli pätevyys vaikuttaa kuitenkin melko hyvältä. Pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa hyödynnetyt mittarit ja menetelmät ovat mitanneet juuri niitä asioita, joita tutkimuksessa on pyritty selvittämään. (Hirsjärvi, Remes ym 2013, 231-233.)

Lukumäärällisesti pienen tutkimusaineiston vuoksi opinnäytetyötutkimuksen tuloksia ei tule yleistää tutkimuksen koko kohdejoukkoon eli kaikkiin vuosien 2012–2017 aikana valmistuneisiin liiketalouden HR-alumneihin. Vastauksista voidaan kuitenkin saada viitteitä siitä, millaisiin työtehtäviin ja -paikkoihin Haaga-Helian HR-opinnot suorittaneet tradenomit voivat päätyä, millainen palkkaustaso näissä tehtävissä voi olla ja mitä he ajattelevat työtehtävistään. Lisäksi opintojen sisältöön liittyvässä osiossa saadaan alumnien näkökulmia siitä, mitkä asiat opintojen sisällössä koetaan tärkeinä ja mitä asioita opinnoissa voisi valmistuneiden tradenomien mielestä käsitellä entistä enemmän.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on tärkeää huomioida myös se, että valmistumisvuosiansa perusteella kaikki kyselyyn vastanneet alumnit ovat todennäköisesti suorittaneet opintonsa HELI09-opetussuunnitelman mukaisesti. Kaikki 1.8.2016 jälkeen aloittaneet liiketalouden opiskelijat suorittavat opintonsa HELI16-opetussuunnitelman mukaisesti. Näiden opetussuunnitelmien välillä on eroja esimerkiksi opintojen sisällössä, joten on mahdollista, että jotkin vastaajien mainitsemat ja tutkimustuloksissa esille tulevat HELI09-opetussuunnitelman mukaiset asiat ovat muuttuneet jo HELI16-opetussuunnitelmaan siirryttäessä. Opintojen sisältöä arvioitaessa ja kehitettäessä täytyykin huomioida myös se, miten opintoja on muokattu jo siirryttäessä HELI16-opetussuunnitelmaan.

6.2 Tulosten tarkastelu

Tutkimukseen vastasi yhteensä yhdeksän alumnia, joista kahdeksan ilmoitti olevansa naisia ja yksi mies. Iältään kaikki vastaajat asettuivat 21–40 ikävuoden välille asetettuihin vastaushaarukoihin. Vastaajat olivat valmistuneet vuosien 2014–2017 aikana, eli tutkimusaineistosta puuttuu myös tutkimuksen kohteena olleet vuosien 2012 ja 2013 aikana valmistuneet alumnit. Taustatiedoista ilmenee, etteivät vastaajat ole ehtineet olla kovinkaan kauaa työelämässä valmistumisen jälkeen, mikä voi vaikuttaa esimerkiksi työtehtäviin ja palkkaustasoon.

Lähes kaikilla vastaajista oli koulutustaustanaan lukio. Vastaajista kolme oli suorittanut ammattikoulututkinnon, mutta tilastoista ilmenee, että näistä kolmesta yksi oli suorittanut myös lukion. Lisäksi yhdellä vastaajista oli jo aiempi korkeakoulututkinto. Vastaajista vain yhdellä oli aiempi kaupan alan ammattitutkinto. Myös aiemmalla koulutustaustalla voi olla vaikutuksia siihen, miten liiketalouden alumnit sijoittuvat työelämään.

Taustatietoja varten kartoitettiin aiempien kohtien lisäksi yhdellä kysymyksellä vastaajien muita mahdollisia ASO-opintoja henkilöstöhallinnon lisäksi. Yhdeksästä vastaajasta kolmella oli muita ASO-opintoja ja niitä oli suoritettu enimmillään 15 opintopisteen verran.

Vastaajat olivat opiskelleet markkinointia, logistiikkaa ja kestäväää kehitystä. Muut ASO-opinnot voivat tukea ammatillista ja henkilöstöhallinnon tehtävissä tarvittavaa osaamista, mutta ne voivat myös vaikuttaa uramahdollisuuksiin ja työtehtäviin, joihin valmistumisen jälkeen päätyy työskentelemään.

6.2.1 Työllistyminen valmistumisen jälkeen

Tutkimusaineistosta ilmenee, että yhdeksästä vastaajasta kahdeksan eli suurin osa on tällä hetkellä työelämässä. Kaikki työelämässä olevat vastaajat ovat vakituudessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Useimmat vastaajat ilmoittivat vähintään kaksi eri työtehtävää, joissa he ovat työskennelleet valmistumisen jälkeen. Vastaajien luettelemista työtehtävistä voidaan myös päätellä heidän edenneen tehtävissään vaativampiin tai ylempiin tehtäviin. Suurin osa vastaajista kertoi työskentelevänsä henkilöstöhallinnon parissa. Vastaajien työtehtävien ja -paikkojen kirjo oli monipuolinen, mikä kertoo siitä, kuinka monipuolisia tehtävä- ja toimialamahdollisuuksia henkilöstöhallinnon alalla on. Vain yksi vastaaja ei ollut ollut vielä työelämässä valmistumisen jälkeen.

Vastaajilta kysyttiin työllisyystilanteen lisäksi muun muassa kuukausipalkan suuruutta. Kahdeksasta työelämässä olevasta vastaajasta neljä eli puolet ilmoitti palkkansa olevan välillä 2500–3500 euroa. Yhdellä vastaajista kuukausipalkka oli 1500–2500 euroa ja kolmella 3500–4500 euroa. Kun näitä palkkatietoja verrataan esimerkiksi raportin teoriaosuuden luvussa 2.6 esiteltyihin Tradenomiliiton vuoden 2016 jäsentutkimukseen ja aiheesta aiemmin tehtyihin opinnäytetöihin, huomataan tutkimustulosten olevan melko yhteneväisiä. Tradenomiliiton tutkimuksen mukaan Haaga-Helian tradenomin keskipalkka on 3900 euroa kuukaudessa ja kaikkien liiketalouden koulutusohjelmasta valmistuneiden tradenomien noin 3500 euroa (Tradenomiliitto TRAL 2017). Tämän tutkimuksen hiukan alhaisempi keskipalkka selittyy todennäköisesti sillä, että vastaajat ovat olleet tradenomiksi valmistumisensa jälkeen vasta enimmillään neljä vuotta työelämässä.

Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi vastaajien tyytyväisyyttä nykyisiin työtehtäviinsä ja arviota siitä, työskentelevätkö he opintojaan vastaavissa työtehtävissä. Vähän yli puolet vastaajista kertoi olevansa melko tai täysin tyytyväisiä nykyiseen asemaansa ja työtehtäviinsä sekä kokevansa työskentelevänsä opintojaan ja suuntautumisvaihtoehtoaan vastaavissa työtehtävissä. Vajaa toinen puolisko vastaajista oli melko tai täysin epätyytyväisiä työtehtäviinsä eikä kokenut työskentelevänsä opintojaan vastaavissa tehtävissä. Haaga-Helian vuoden 2016 alumnikyselyssä oltiin myös tutkittu opintojen vastaavuutta nykyisiin työtehtäviin ja vastaajista 89 prosenttia koki työskentelevänsä osittain tai täysin opintojaan vastaavissa tehtävissä (Haaga-Helia 2016). Alumnikyselyssä tulos oli siis positiivisempi,

mutta myös tässä asiassa voi olla merkittävä vaikutus sillä, että tämän opinnäytetyötutkimuksen kohteeksi oli rajattu vain viime vuosina valmistuneet tradenomit. Pidempään työelämässä valmistumisen jälkeen olleilla todennäköisyys työskennellä tutkintoa vastaavissa tehtävissä on luonnollisesti suurempi.

Aiempiin tutkimuksiin verrattuna voidaan todeta, että tämän tutkimuksen tulokset ovat suurimmilta osin yhteneväisiä aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Pienessä vastaajamäärässä vastaajien väliset erot merkitsevät enemmän, eikä tulos ole yhtä yleistettävissä ja pätevä kuin laajemmilla aineistoilla tehdyt tutkimukset. Tämän tutkimuksen tulos kuitenkin tukee aiempia tutkimuksia ja tästä useamman tutkimuksen kokonaisuudesta voidaan päätellä Haaga-Helian liiketalouden tradenomien työllistymisprosentin olevan erittäin hyvä. Lisäksi tradenomien kuukausipalkka on tutkimusten perusteella suuruudeltaan noin 3000 euroa ja suurin osa Haaga-Helian alumneista työskentelee melko tai erittäin hyvin opintojaan vastaavissa työtehtävissä. Mahdollisuudet erilaisiin työtehtäviin ja työskentelyympäristöihin ovat monipuoliset ja liiketalouden perus- ja ASO-opinnot antavat valmiudet monenlaisiin tehtäviin.

6.2.2 Opintojen antamat valmiudet työelämään

Tutkimuksessa kartoitettiin myös vastaajien mielipiteitä ja kokemuksia opintojen sisällöstä ja opintojen antamista valmiuksista työelämään siirryttäessä. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että Haaga-Helian opinnot antavat melko tai erittäin hyvät tieto- ja taitovalmiudet työelämään. Henkilöstöhallinnon ASO-opintojen arvioitiin myös pääosin antavan melko tai erittäin hyvät lähtökohdat työskentelyyn HR-tehtävissä. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että ASO-opinnot valmistavat melko huonosti HR-alalle. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta opiskelijoiden olevan pääasiassa tyytyväisiä opintojen sisältöön ja alumnit ovat kokeneet saavansa opinnoista hyvät valmiudet työelämään.

Vastaajien mielestä opinnoissa, etenkin henkilöstöhallinnon ASO-opinnoissa, pitäisi käsitellä työelämän keskeisimpiä ja merkittävimpiä osa-alueita nykyistä syvällisemmin. Vastaajien mielestä joitain vähemmän merkityksellisiä kursseja voitaisiin tiivistää suppeammiksi kokonaisuuksiksi, jotta tärkeämpiä asioita voitaisiin opiskella perusteellisemmin. Ongelmallista tässä kehittämissuunnitelmassa on kurssien ja opintokokonaisuuksien sisällön suunnittelulle se, mitkä asiat kukin arvioi merkittäviksi ja mitkä voitaisiin arvioida yleisellä tasolla vähemmän tärkeiksi. Vastaajat toivoivat enemmän painotusta esimerkiksi työoikeuteen, rekrytointiin ja HR-järjestelmien käytön harjoitteluun. Toisaalta vastaajat olivat sitä mieltä, että on hyvä, että opinnoissa käydään läpi edes pintapuolisesti kaikki HR-osa-alueet.

Vastaajat eivät juurikaan kokeneet, että opintojen sisällössä olisi mitään tarpeetonta tai ylimääräistä. Monet vastaajat arvioivat, ettei mikään opiskelu ole turhaa ja kokonaisuus on kuitenkin tärkein. Opinnoilta toivottiin entistä enemmän joustavuutta sekä läsnäolovaatiuksiin että kurssivaihtoehtoihin. Vastaajien mielestä olisi hyvä, jos kurssitarjonta olisi laajempi, jotta opiskelijat voisivat vaikuttaa nykyistä enemmän siihen, mihin asioihin he haluavat esimerkiksi ASO-opinnoissaan syventyä.

Parasta opintojen sisällössä ja hyödyllisintä työelämässä menestymisen kannalta ovat vastaajien mukaan olleet muun muassa työharjoittelut, kieliopinnot sekä yhteistyöprojektit oikeiden yritysten kanssa. Myös aiheeseen liittyvissä aiemmissa tutkimuksissa on saatu tulokseksi samoja kokemuksia ja arvioita – käytännön kokemus, verkostoitumismahdollisuudet ja kieliopinnot koetaan useissa tutkimuksissa opintojen tärkeimmäksi sisällöksi. Tässä tutkimuksessa vastaajat mainitsivat myös esimerkiksi esimies- ja alaistaidot, työyhteisöön, talouteen ja yritystoimintaan liittyvät asiat sekä kaikki HR-osa-alueet. Tuloksista ilmenee, että alumnit arvostavat opinnoissaan saamaansa monipuolista osaamista, josta voi hyötyä kaikenlaisissa liiketalouden alan työtehtävissä.

Opintojen sisältöön liittyen tutkimuksessa selvitettiin myös alumnien kokemuksia suuntautumisharjoittelusta ja mahdollisesta työllistymisestä yritykseen, jossa suuntautumisharjoittelu oli suoritettu. Yhdeksästä vastaajasta kuusi koki suuntautumisharjoittelun melko tai erittäin hyödylliseksi osaamisen ja työelämässä menestymisen kannalta. Vastaajista kahdeksan oli suorittanut varsinaisen suuntautumisharjoittelun ja heistä kuusi oli työllistynyt harjoitteluyritykseensä, tosin kaksi oli työskennellyt yrityksessä jo ennen harjoittelua tai sen aikana. Etenkin tästä työllistymisprosentista voidaan päätellä suuntautumisharjoittelun olevan merkittävässä asemassa opiskelijoiden ja valmistuneiden työllistymisessä. Jo suuntautumisharjoittelupaikan valinta voi vaikuttaa paljon siihen, millainen työura henkilölle muodostuu.

Esimiesten, rekrytoijien ja työtovereiden koettiin suhtautuvan liiketalouden tradenomin tutkintoon ja osaamistasoon melko vaihtelevasti. Vastaajat kokivat, ettei monilla ole käsitystä siitä, mitä liiketalouden tradenomin koulutus ja osaaminen varsinaisesti pitää sisällään. Osalla vastaajista oli vain positiivisia kokemuksia muiden ihmisten suhtautumisesta, mutta osa vastaajista koki, että yliopistotaustaa ja maisterin tutkintoa arvostetaan selvästi enemmän ja niiden koetaan olevan myös vaatimus mahdollisuudelle edetä työelämässä. Vastaajien mukaan kuitenkin joissain työpaikoissa koulutustaustaa enemmän merkitystä annetaan henkilön omalle tekemiselle ja osaamiselle. Olisikin tärkeää, että liiketalouden tradenomin tutkinto saataisiin tutummaksi ihmisille, mutta sen lisäksi erittäin tärkeää olisi,

että työelämässä annettaisiin pelkän koulutuksen sijasta arvoa ja huomiota enemmän myös henkilön omalle kokonaisosaamiselle.

6.3 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Haaga-Helian HR-alumnien työllistymistä ja kokemuksia opintojen sisällöstä verrattuna työelämän vaatimuksiin. Vaikka tutkimuksen aineisto jäi pieneksi, eikä tuloksia tule näin ollen yleistää kaikkiin Haaga-Heliasta viime vuosien aikana valmistuneisiin henkilöstöhallintoon suuntautuneisiin tradenomeihin, olivat tulokset samansuuntaisia kuin aiemmissa vastaavissa tutkimuksissa ja sen vuoksi niitä voidaan pitää suhteellisen luotettavina.

Tutkimustuloksista ilmenee, että Haaga-Helian liiketalouden tradenomit työllistyvät hyvin valmistumisen jälkeen. Henkilöstöhallinnon ASO-opinnot suorittaneista vastaajista lähes kaikki työskentelivät henkilöstöhallinnon parissa. Liiketalouden perus- ja henkilöstöhallinnon ASO-opintojen sisältöön oltiin pääosin tyytyväisiä, mutta vastaajat kokivat, että olisi hyvä, jos opiskeltavia asioita käytäisiin syvällisemmin läpi pelkän yleiskatsauksen sijaan. Myös kurssivaihtoehtojen monipuolistaminen voisi vastaajien mielestä olla hyvä muutos, sillä näin opiskelijat saisivat enemmän mahdollisuuksia syventää opintojaan haluamiinsa osa-alueisiin. Vastaajat toivoivat opintoihin lisää esimerkiksi työoikeutta, esimiestaitoja sekä HR-tietojärjestelmien käyttöä. Vastaajat korostivat etenkin työharjoittelun, kieliopintojen, yritysten kanssa tehtävän yhteistyön sekä kaikista opinnoista koostuvan kokonaisuuden merkitystä. Työharjoittelun merkitys työllistymiseen ilmeni myös tutkimustuloksista, sillä lähes kaikki suuntautumisharjoittelun suorittaneet vastaajat olivat työllistyneet harjoitteluyritykseensä harjoittelujakson jälkeen.

Kuten eräs kyselylomakkeeseen vastannut alumni kirjoitti, opinnot eivät voi koskaan täysin valmistaa työelämän vaatimuksiin. Varsinainen oppiminen tapahtuukin useimmiten vasta työmaailmassa, mutta opiskelun tarkoituksena on antaa mahdollisimman hyvät lähtökohdat työelämään. Tässä opinnäytetyöraportissa esiteltyjä tutkimustuloksia ja alumnien kokemuksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää Haaga-Helian liiketalouden opintoja ja henkilöstöhallinnon ASO-opintoja kehitettäessä.

6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Mahdollinen jatkotutkimusehdotus opinnäytetyötutkimuksen aiheesta voisi olla esimerkiksi vastaavanlaisen tutkimuksen tekeminen myös muista Haaga-Helian liiketalouden opintojen suuntautumisvaihtoehdoista. Tutkimusaineiston laajuuden vuoksi näissä tutkimuksissa

olisi hyvä rajata tutkimuksen kohdejoukko esimerkiksi valmistumisvuosien perusteella laajemmaksi kuin tässä opinnäytetyötutkimuksessa.

Tästä tutkimuksesta jätettiin pois toimeksiantajalta tullut ehdotus tutkia myös Haaga-Helium pääsykokeita ja alumnien kehittämissuhteita ja kokemuksia pääsykokeista. Pääsykokeiden käsittely olisi laajentanut tätä opinnäytetyötutkimusta liikaa, mutta se voisi olla erittäin hyvä ja ennen kaikkea Haaga-Heliumille hyödyllinen ja tarpeellinen tutkimusaihe jollekin toiselle opinnäytetyön tekijälle.

Opinnäytetyötutkimuksen myötä yhdeksi mahdolliseksi jatkotutkimusehdotukseksi muotoutui myös ajatus alumnikirjeen ja alumnirekisterin tutkimisesta ja kehittämisestä. Esimerkiksi alumnikirjeen kiinnostavuutta voitaisiin kehittää opinnäytetyötutkimuksena. Lisäksi alumnirekisterin kehittäminen niin, että alumnit olisi tilastoitu esimerkiksi suuntautumiso-
pintojensa mukaan, voisi helpottaa viestinnän ja markkinoinnin kohdistamista sekä esimerkiksi tämän opinnäytetyön kaltaisten tutkimusten tavoitavuutta.

6.5 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä, mutta palkitseva prosessi. Aloitin opinnäytetyöprosessin jo tammikuussa 2017, mutta sopivan tutkimusaiheen keksiminen tuntui haastavalta. Omankin valmistumisen lähestyessä aloin kuitenkin pohtimaan valmistumisen jälkeisiä työllistymismahdollisuuksia ja tajusin, että se voisi olla myös kiinnostava tutkimusaihe. Lisäksi minua kiinnosti jo työelämään siirtyneiden HR-tradenomien kokemukset siitä, kuinka hyvät valmiudet opinnoista todellisuudessa saa työelämässä vaadittuihin tietoihin ja taitoihin. Ilokseni myös opinnäytetyöohjaajani koki aiheen tarpeelliseksi ja ajankoh-
taiseksi ja sain luvan alkaa työstämään opinnäytetyön suunnitelmaa.

Kirjoitin opinnäytetyösuunnitelmani toukokuussa 2017 ja suunnittelin samalla alustavan aikataulun opinnäytetyön kirjoittamiselle ja valmistumiselle. Alustavan aikataulusuunnitelman mukaan opinnäytetyön piti olla valmis lokakuussa 2017. Opinnäytetyösuunnitelman ja tutkimuslupahakemuksen hyväksymiset venyivät kuitenkin kesän yli elo-syyskuuhun, joten alkuperäinen aikataulu oli hylättävä. Loin syksyllä uuden opinnäytetyöaikataulun, johon kirjasin joka viikolle ja osittain jopa joka päivälle tehtävät asiat ja kirjoitettavat tekstiosiot, ja pysyin tässä aikataulussa täysin. Kirjoitin aluksi alustavan johdannon, tiivistelmän sekä tutkimusmenetelmien kuvauksen, jonka jälkeen sain teoriaosuuden kirjoitettua melko nopeasti. Opinnäytetyön valmistumista hidasti käytännössä merkittävimmin se, että kyselylomakkeet oli mahdollista lähettää alumneille vasta lokakuun lopussa lähetetyn alumnikirjeen mukana ja kyselyssä oli vielä kahden viikon vastausaika.

Voin sanoa olevani tyytyväinen opinnäytetyöni lopputulokseen. Toivon, että opinnäytetyöraporttia lukiessa myös täysin Haaga-Helian, liiketalousopinnojen ja henkilöstöhallinnon alan ulkopuolinen henkilö voi saada selkeän käsityksen siitä, millaiset lähtökohdat Haaga-Helian liiketalouden tradenomeilla on työelämään ja mitä henkilöstöhallinto ja sen alalla työskentely pitävät sisällään. Olisin toivonut, että kyselyyn olisi tullut huomattavasti enemmän vastauksia, mutta koska viestien lähettäminen alumneille on erittäin rajattua, en juuri voinut asialle mitään. Jälkikäteen arvioituna koko kyselylomakkeen sijoittaminen yhdelle sivulle kolmen sijasta olisi saattanut lisätä jonkin verran vastauksia, kun vastaaja olisi heti nähnyt kaikki kysymykset ja kyselyn pituuden. Toivon, että tutkimustuloksista on kuitenkin hyötyä Haaga-Helia ammattikorkeakoululle.

Opinnäytetyötutkimuksen tekeminen ja raportin kirjoittaminen on ollut mielenkiintoista ja laajentanut tietämystäni muun muassa henkilöstöhallinnosta ja alan mahdollisista työpaikoista. Opinnäytetyön myötä olen myös saanut tärkeää kokemusta tutkimuksen tekemisestä. Tutkimuksen suunnittelu ja toteuttaminen sekä opinnäyte raportin kirjoittaminen on myös opettanut paljon, esimerkiksi aikataulutamisesta ja valmiin aikataulun noudattamisesta.

Lähteet

Ahlfors, N. & Portin, S. 2013. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun alumniprofiilin kartoitus. Opinnäytetyö. Haaga-Helia. Luettavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63904/Alumniprofiilin%20kartoitus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 9.10.2017.

Akava 2017. Korkeakoulutettujen työttömien määrä vähenee vauhdilla. Luettavissa: https://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/korkeakoulutettujen_tyottomyys_vahe-nee_vauhdilla. Luettu: 5.10.2017.

Ammattikorkeakoululaki 932/2014.

Ammattinetti 2017. Henkilöstöhallinto. Luettavissa: <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/19/6d710950c0315a8d00db65e8366d1542>. Luettu: 23.10.2017.

Azets. HR-järjestelmät. Luettavissa: <https://www.azets.fi/ohjelmistopalvelut/hr-jarjestelmat/>. Luettu: 27.10.2017.

Business Dictionary 2017. Human resource development (HRD). Luettavissa: <http://www.businessdictionary.com/definition/human-resource-development-HRD.html>. Luettu: 27.10.2017.

Dessler, G. 2015. Human Resource Management. Pearson Education. Lontoo.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017. Vuosikertomus 2016. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/haagahelia_2016_vuosikertomus_fi_web.pdf?userLang=fi. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia 2016. Alumnikysely 2016. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/alumni_kysely_survey_tulokset_2016.pdf?userLang=fi. Luettu: 7.10.2017.

Haaga-Helia a. Liiketalouden koulutus. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot/liiketalouden-koulutus-tradenomi-amk?userLang=fi>. Luettu: 3.10.2017.

Haaga-Helia b. Liiketalouden koulutusohjelma, Porvoo, päivä. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-porvoo-paiva?userLang=fi>. Luettu: 3.10.2017.

Haaga-Helia c. Opintojaksokuvaukset, päivä ja monimuoto, opetussuunnitelma HELI09. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-helsinki-nuoret/opintojaksokuvaukset>. Luettu: 3.10.2017.

Haaga-Helia d. Opintojaksokuvaukset, HELI16 opetussuunnitelma. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-helsinki-nuoret/opintojaksokuvaukset-8>. Luettu: 3.10.2017.

Haaga-Helia e. Koulutusohjelman rakenne, sisältö ja laajuus – liiketalous, Helsinki, päivä. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-helsinki-nuoret/koulutusohjelman-rakenne?userLang=fi>. Luettu: 4.10.2017.

Haaga-Helia f. Liiketalouden koulutusohjelma, Helsinki, päivä. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/liiketalouden-koulutusohjelma-helsinki-paiva?userLang=fi>. Luettu: 3.10.2017.

Haaga-Helia g. Alumnikyselyt. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/laatu/arviointi-ja-palautejarjestelmat/opiskelijapalautteet/alumnikyselyt?userLang=fi>. Luettu: 7.10.2017.

Haaga-Helia h. Kymmenen tekemisen vuotta. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helia-10-vuotta?userLang=fi>. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia i. Organisaatio. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/organisaatio?userLang=fi>. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia j. Teemu Kokko, rehtori. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/rehitorit/teemu-kokko-rehtori>. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia k. Laatu Haaga-Heliassa. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/laatu-haaga-heliassa?userLang=fi>. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia l. Haaga-Helia työnantajana. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/ura-haaga-heliassa/haaga-helia-tyonantajana?userLang=fi>. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia m. AMK-tutkinnot. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/amk-tutkinnot?userLang=fi>. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia n. Kampukset. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/kampukset?userLang=fi>. Luettu: 29.9.2017.

Haaga-Helia o. Alumnitoiminta Haaga-Heliassa. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/palvelumme-alumneille/alumnitoiminta-haaga-heliassa>. Luettu: 29.9.2017.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tammi. Helsinki.

HENRY ry 2016. Organisaatio. Luettavissa: <https://www.henry.fi/henry/organisaatio.html>. Luettu: 23.10.2017.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Holopainen, M., Nummenmaa, L. & Pulkkinen, P. 2016. Tilastollisten menetelmien perusteet. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Edita. Helsinki.

Kauppalehti. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/haagahelia+ammattikorkeakoulu+oy/20291888>. Luettu: 29.9.2017.

Kauhanen, J. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY. Helsinki.

Laitakari, M. 2014. Haaga-Helia Porvoon yksiköstä 2011-2013 valmistuneiden tradenomien näkemyksiä koulutuksen ja työelämän vastaavuudesta ja työhön sijoittumisesta. Opinnäytetyö. Haaga-Helia. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/80389/Laitakari_Mikko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 9.10.2017.

LaPointe, K. & Tienari, J. 2015. Henkilöstötyön naisistuminen. Teoksessa Kauhanen, J., Leppävuori, S., Malin, L. & Mansukoski, S. (toim.) Henkilöstöjohtaminen Suomessa 1960–2015 – ihmisistä on kysymys, s. 170 – 182. Aalto-yliopisto. Helsinki.

Lehtonen, T. 2017. Tradenomit ja merkonomit työelämässä. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/27_artikkeli;jsessionid=0644A87054. Luettu: 28.9.2017.

Mansukoski, S. 2015. Johdanto. Teoksessa Kauhanen, J., Leppävuori, S., Malin, L. & Mansukoski, S. (toim.) Henkilöstöjohtaminen Suomessa 1960–2015 – ihmisistä on kysymys, s. 10 – 14. Aalto-yliopisto. Helsinki.

Moilanen, N., Määttä, P. & Määttä, M. 2010. Tradenomien työllistyminen. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15219/tradenomien_tyollistyminen.pdf?sequence=1. Luettu: 6.10.2017.

Nissim, D. 2014. Haaga-Helian tradenomien sijoittuminen työelämään – suuntautumisvaihtoehtona ulkoinen tai sisäinen laskentatoimi. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73258/Nissim_Donata.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 9.10.2017.

Oikotie. Henkilöstöhallinto- ja rekrytointiala. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/toimiala/henkilostohallintorekrytointi>. Luettu: 23.10.2017.

Opetushallitus. Koulutusnetti. Luettavissa: <http://www02.oph.fi/koulutusoppaat/Staattiset/sanasto.html>. Luettu: 2.10.2017.

Opintopolku. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala ammattikorkeakoulussa. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/yhteiskuntatieteiden-liiketalouden-ja-hallinnon-ala/>. Luettu: 2.10.2017.

Poolia 2013. Poolian palkkatutkimus 2013. Luettavissa: <https://www.poolia.fi/Global/web%20Slideshow%20full%20714x294px/Poolian%20Palkkatutkimus%202013.pdf>. Luettu: 23.10.2017.

Pro 2015. Pron tutkimus: Esinaisen palkka on pienempi kuin esimiehen. Luettavissa: <https://www.proliitto.fi/uutiset/tyomarkkinat/pron-tutkimus-esinaisen-palkka-on-pienempi-kuin-esimiehen>. Luettu: 7.10.2017.

Reward Agency 2017. HR-palkkatutkimus 2017. Luettavissa: <https://www.rewardagency.fi/cases/hr-palkkatutkimus-2017>. Luettu: 23.10.2017.

- Ruuth, P. 2016. Mikä ihmeen HRD? Luettavissa: <http://www.jollas.fi/ajankohtaista/artikkeli/mikae-ihmeen-hrd/>. Luettu: 27.10.2017.
- Studentum. Ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://www.studentum.fi/koulutushaku/ammattikorkeakoulu>. Luettu: 2.10.2017.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress. Kuopio.
- Talouselämä 2017. Melkoinen kuilu – naiset pyytävät näin paljon pienempää palkkaa kuin miehet. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/melkoinen-kuilu--naiset-pyytavat-nain-paljon-pienempaa-palkkaa-kuin-miehet/3d8945ee-95ad-3b8f-8477-982fa62ce82d>. Luettu: 7.10.2017.
- Tradenomiliitto TRAL 2017. Jäsentutkimus 2016. Luettavissa: https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2016_webversio.pdf. Luettu: 5.10.2017.
- TRAL 2011. Työelämän näkemykset ja odotukset tradenomikoulutuksesta. Luettavissa: https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tyoelaman_nakemykset.pdf. Luettu: 6.10.2017.
- TRAL a. Tradenomitutkinto. Luettavissa: <https://www.tral.fi/tietoa-tradenomeista/tradenomitutkinto/>. Luettu: 28.9.2017.
- TRAL b. Työllisyystilanne. Luettavissa: <https://www.tral.fi/tietoa-tradenomeista/tyollisyystilanne/>. Luettu: 5.10.2017.
- TRAL c. Akava. Luettavissa: <https://www.tral.fi/tral-vaikuttaa/akava/>. Luettu: 5.10.2017.
- TRAL d. Tutkimukset. Luettavissa: <https://www.tral.fi/palvelut-ja-edut/julkaisut/tutkimukset/>. Luettu: 5.10.2017.
- Töissä.fi 2010. Tradenomi (AMK), liiketalous: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? Luettavissa: <https://toissa.fi/sijoittuminen-tyoelamaan/show/tradenomi-amk-liiketalous>. Luettu: 5.10.2017.
- Uudenmaan liitto 2016. Neljännes Suomen työttömistä uusmaalaisia – ja yhä useampi tradenomi tai tohtori. Luettavissa: https://www.uudenmaanliitto.fi/uudenmaan_liitto/uutishuone/artikkelit/neljannes-suomen-tyottomista-uusmaalaisia-ja-yha-useampi-tradenomi-tai-tohtori.22286.blog. Luettu: 28.9.2017.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Tutkimus Haaga-Helian liiketalouden tradenomien työllistymisestä valmistumisen jälkeen
– henkilöstöhallinnon suuntautumisvaihtoehto

Hei Haaga-Helian alumni!

Teen opinnäytetyötutkimusta Haaga-Heliasta vuosien 2012-2017 aikana valmistuneiden liiketalouden tradenomien työllistymisestä valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa henkilöstöhallinnon suuntautumisopinnot suorittaneiden tradenomien valmistumisen jälkeisiä työtehtäviä ja työskentely-ympäristöjä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka hyvin opintojen sisällön koetaan vastaavan työelämän vaatimuksia. Tutkimuksen tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää muun muassa opintojaksojen sekä mahdollisen jatkokoulutuksen sisältöjen suunnittelussa.

Kaikki vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti. Kyselyn vastausaika päättyy perjantaina 10.11.2017. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5–10 minuuttia.

Kiitos jo etukäteen kyselyyn vastaamisesta!

Essi Mattila

Taustakysymykset

1 Sukupuoli

-Nainen

-Mies

-En halua kertoa

2 Ikä

- 20 tai alle

- 21–30

- 31–40

- 41–50

- 51 tai yli

3 Valmistumisvuosi

-2012

-2013

-2014

-2015

-2016

-2017

-Muu, mikä

4 Aiempi koulutustausta

Voit valita useamman vaihtoehdon

-Lukio

-Ammattikoulu (jos kyllä, mikä ala?)

-Muu korkeakoulututkinto (jos kyllä, mikä ala?)

-Muu, mikä?

5 Oletko opiskellut tradenomiksi valmistumisen jälkeen vielä jotain? Jos kyllä, mitä?

Esimerkiksi maisteriopinnot, täydennyskurseja, toinen koulutus

Avoin

6 Suorittiko opinnoissasi henkilöstöhallinnon ASO-opintojen lisäksi muita ASO-opintoja?

Jos kyllä, mitä ja kuinka paljon?

Avoin

Työtehtäviin ja työuraan liittyvät kysymykset

7 Tämänhetkinen työtilanne

-Vakituinen

-Määräaikainen

-Yrittäjä

-Työtön

-Muu, mikä?

8 Työsuhteen muoto

-Kokoaikainen

-Osa-aikainen

9 Valmistumisen jälkeiset työtehtävät tai työnimikkeet uusimmasta vanhimpaan

Avoin

10 Valmistumisen jälkeiset työpaikat uusimmasta vanhimpaan

Yrityksen nimeä ei tarvitse paljastaa, voit kirjoittaa esimerkiksi ”henkilöstövuokrausyritys” tai ”pankki”

Avoin

11 Kuukausipalkka

-Alle 1500

-1500–2500

-2500–3500

-3500–4500

-Yli 4500

-En halua kertoa

-En ole työelämässä tällä hetkellä

12 Mielpidekysymyksiä

Olen tyytyväinen nykyisiin työtehtäviini/asemaani

Täysin eri mieltä / Melko eri mieltä / Melko samaa mieltä / Täysin samaa mieltä

Työskentelen opintojani/suuntautumistani vastaavissa tehtävissä

Täysin eri mieltä / Melko eri mieltä / Melko samaa mieltä / Täysin samaa mieltä

13 Jos et työskentele henkilöstöhallinnon parissa, onko sille jokin erityinen syy?

Esimerkiksi tietoinen alanvaihto

Avoin

Opintojen sisältöön ja työelämän vaatimuksiin liittyvät kysymykset

14 Mielpidekysymyksiä

Kuinka hyvin koet opinnoistasi saamiesi tietojen ja taitojen vastaavan työelämän vaatimuksia?

Erittäin huonosti / Melko huonosti / Melko hyvin / Erittäin hyvin / En osaa sanoa

Kuinka hyvin olet kokenut henkilöstöhallinnon ASO-opintojen valmistavan henkilöstöhallinnon työtehtäviin?

Erittäin huonosti / Melko huonosti / Melko hyvin / Erittäin hyvin / En osaa sanoa

15 Mitä asioita opinnoissa tulisi painottaa enemmän tai mitä asioita opintoihin tulisi lisätä?

Avoin

16 Mitkä asiat opintojen sisällössä eivät ole olleet erityisen tarpeellisia työelämän kannalta?

Avoin

17 Mistä opiskelluista asioista tai kurssien sisällöistä on ollut eniten hyötyä työelämässä tai mikä opinnoissa on ollut erityisen hyvää työelämässä menestymisen kannalta?

Avoin

18 Miten arvioisit henkilöstöhallinnon ASO-opintojen käytännössä valmistavan henkilöstöhallinnon työtehtäviin?

Avoin

19 Mielpide

Suuntautumisharjoittelusta on ollut hyötyä työelämässä ja käytännön osaamisen kannalta

Täysin eri mieltä / Melko eri mieltä / Melko samaa mieltä / Täysin samaa mieltä

20 Oletko työllistynyt suuntautumisharjoittelun jälkeen harjoittelupaikkaasi?

Avoin

21 Kuinka olet kokenut yritysten, esimiesten ja muun työyhteisön suhtautuvan liiketalouden tradenomin koulutukseen ja osaamistasoon?

Avoin

+

22 Mikäli sinulla jäi vielä jotain sanottavaa kyselyn aiheeseen liittyen, sana on vapaa:

Avoin

Kiitos paljon vastauksistasi! Niistä on hyötyä koulutuksen kehittämisessä.

Liite 2. Vastaaajien työtehtävät ja -paikat

Luettelo vastaajien valmistumisen jälkeisistä työtehtävistä aakkosjärjestyksessä:

Advisor for global mobility and immigration
Aluevastaava
Avainasiakaspäällikkö
Assistant consultant for global mobility and immigration
HR advisor
HR-assistentti
HR & office secretary
HR & office trainee
HR-sovelluskonsultti
Myyntisihteeri/myyntiassistentti
Program administrator
Recruitment manager
Taloushallinnon assistentti
Toimistovastaava
Training coordinator

Luettelo vastaajien valmistumisen jälkeisistä työpaikoista aakkosjärjestyksessä:

Digitaalisen liiketoiminnan asiantuntijayritys
Elektroniikkateollisuus
IT-yritys
Järjestelmämyyntiyritys
Kommunikaatio-opetus-, tulkkauksen- ja käännöspalveluita tuottava yritys
Kuljetusliike
Palvelu-ulkoistusyritys
Ravintola-alan yritys
Tekninen ala
Teknisen alan maahantuonti- ja urakointiyritys
Tietojärjestelmäkehitysyritys
Tilintarkastusyritys
Valtio