



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimus

---

Sorvari, Sonja

2012 Kerava

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Kerava

## Sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimus

Sonja Sorvari  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2012

Sonja Sorvari

### Sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimus

Vuosi 2012 Sivumäärä 61

---

Tämän opinnäytetyön aiheena on sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimus kohdeyritykselle. Kohdeyritys toimii kaupanalalla. Kohdeyrityksessä sähköinen rekrytointijärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2005, jonka jälkeen sen käyttäjämäärä on kasvanut vuosittain. Käyttäjämäärän lisääntyessä haluttiin lisää tietoa rekrytointijärjestelmän toimivuudesta, tietojen kattavuudesta ja ongelmista, jotta ohjelmaa voidaan kehittää ja ongelmakohtiin puuttua.

Sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimus toteutettiin keväällä 2012 Internetissä sähköistä tutkimusjärjestelmää hyödyntäen. Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat kohdeyrityksen esimiehet, jotka ovat viimeisen vuoden aikana käyttäneet sähköistä rekrytointijärjestelmää. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä vastaajista haluttiin saada numeraalista yksityiskohtaista tietoa, kun taas kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä haluttiin perehtyä asiaan hieman syvemmin. Kyselyn tavoitteena oli saada tietää, miten rekrytointijärjestelmä kaiken kaikkiaan toimii ja tukeeko se eri esimiesten mielestä kohdeyrityksen rekrytointia.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, tutkimusluvusta ja johtopäätöksistä. Teoriaosuudessa käsitellään yleisesti rekrytointia ja koko rekrytointiprosessia ja siihen kuuluvia eri vaiheita, sillä se on aikaa ja resursseja vaativa prosessi. Teoriaosuudella keskitytään sähköiseen rekrytointiin ja erilaisiin rekrytointijärjestelmiin ja mitä niillä tarkoitetaan, sillä sähköisestä rekrytoinnista on tullut monen yrityksen merkittävin rekrytointikanava. Teoriaosuuden jälkeen esitellään tutkimus ja miten se on toteutettu sekä kerrotaan hieman kohdeyrityksestä ja sen rekrytointijärjestelmä. Opinnäytetyön lopussa avataan ja ristiintaulukoidaan tutkimustuloksia ja tehdään yhteenveto tuloksista johtopäätöksissä.

Tutkimustuloksista ilmeni, että rekrytointijärjestelmän käyttäjät ovat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä järjestelmään ja sen käyttöönottoon. Järjestelmän ongelmia ovat esimerkiksi se, että työnhakijat voivat jättää hakemuksia ilman sähköpostiosoitetta sekä järjestelmän etusivun puutteellisuus. Eduiksi koettiin muun muassa järjestelmän nopeus ja työmäärän väheneminen. Tutkimustuloksista ei ilmennyt suuria kehittämiskohteita, mutta ne vahvistivat näkemystä siitä, mitä mieltä järjestelmän käyttäjät ovat järjestelmästä sekä mikä siinä on onnistunutta ja mikä aiheuttaa ongelmia.

Asiasanat: rekrytointi, sähköinen rekrytointi, rekrytointijärjestelmät

Sonja Sorvari

### User Research on e-Recruitment System

Year	2012	Pages	61
------	------	-------	----

---

In this thesis a user research of an e-recruitment system was made for the target company. The target company operates in trade. The target company's e-recruitment system was introduced in the company in 2005 and after that the number of users has increased every year. After the number of users increased the company wanted more information about functionality of e-recruitment system, the coverage of data and the problems, so that the system can be developed and the problem areas addressed.

The user survey on the e-recruitment system was conducted during spring 2012 on the Internet with the help of an e-research system. The target group for the research was the target company's managers, who have during the past year used the e-recruitment system. Both the quantitative and qualitative research methods were used. Quantitative research method was used to obtain detailed numerical information, while the qualitative method was used to look into the matter a little more deeply. The aim of the research was to get to know how the whole e-recruiting system works and whether it supports the recruitment in the target company.

This thesis consists of the theory section, research chapter and conclusions. The theoretical part deals with the general recruitment and the whole recruitment process and the various stages it contains, because it is a time consuming and resource-intensive process. The theory section focuses on e-recruitment and recruitment systems and what they mean, as e-recruitment has become the most important recruitment channel for many companies. After the theory section the research and how it is implemented is presented and the target company and its recruitment system is introduced. At the end of the thesis the research is opened and cross tabulated, and the results are summarized in the conclusions.

The research results showed that the users of the e-recruitment system are mostly satisfied with the system and its implementation. The system has a few problems, e.g. that the job seekers can submit applications without an e-mail address and the lack of a front-page system. The users felt that the benefits of the e-recruitment were the system's speed and the decrease in workload. The results of the study showed no major development areas, but they confirmed the vision of what users think about the system and which things are successful and which cause problems.

Keywords: recruitment, e-recruitment, e-recruitment systems

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Opinnäytetyön taustaa, tarkoitus ja tavoitteet .....	7
1.2	Tutkimusongelma ja aiheen rajaus .....	8
2	Rekrytointi .....	8
2.1	Rekrytointiprosessi.....	9
2.1.1	Henkilöstösuunnitelma .....	9
2.1.2	Hankintatarpeen määrittely.....	10
2.1.3	Toimenkuva ja yksityiskohtaisten vaatimusten asettaminen .....	11
2.1.4	Hankintalähteiden kartoitus ja valinta .....	12
2.1.5	Ehdokkaiden hankinta, haastattelu ja testaus .....	13
2.1.6	Terveystarkastus .....	14
2.1.7	Valintapäätös ja sisäinen tiedottaminen .....	15
2.1.8	Työsopimuksen tekeminen.....	15
2.1.9	Uuden työntekijän perehdytys.....	16
2.1.10	Hankinnan onnistumisen arviointi .....	17
2.2	Rekrytoinnin tulevaisuus .....	18
3	Sähköinen rekrytointi.....	18
3.1	Sosiaalinen media rekrytointikanavana .....	18
3.2	Sähköisen rekrytoinnin edut.....	19
3.3	Sähköisen rekrytoinnin haasteet .....	19
3.4	Rekrytointijärjestelmät .....	20
4	Tutkimus.....	21
4.1	Kohdeyrityksen ja rekrytointijärjestelmän esittely .....	22
4.2	Tutkimuslomakkeen esittely .....	22
4.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti .....	22
5	Tutkimustulokset.....	23
5.1	Vastaajien taustatiedot .....	23
5.1.1	Vastaajien yhtiöt .....	23
5.1.2	Vastaajien ammattiluokitus .....	24
5.1.3	Rekrytointijärjestelmän käyttäjät .....	25
5.1.4	Pääasiallinen työympäristö .....	26
5.1.5	Rekrytointijärjestelmän käyttöaika .....	26
5.1.6	Järjestelmän käytettävyys.....	27
5.2	Vastaajien kokemuksia rekrytointijärjestelmästä .....	28
5.2.1	Järjestelmän käyttö ja kattavuus .....	28
5.2.2	Järjestelmän toimivuus .....	30
5.2.3	Järjestelmän ongelmat ja vastaajien tyytyväisyys .....	32

5.3	Järjestelmän hakulomake .....	34
5.3.1	Hakulomakkeen tiedon määrä .....	34
5.3.2	Hakulomakkeen puutteet ja turhuudet .....	35
5.4	Rekrytointijärjestelmän edut, haitat ja suosittelu.....	36
5.4.1	Järjestelmän edut.....	36
5.4.2	Järjestelmän heikkoudet.....	37
5.5	Lisäkoulutus .....	39
5.5.1	Vastaajien lisäkoulutuksen kartoittaminen .....	39
5.5.2	Vastaajien lisäkoulutuksen tarve .....	40
5.6	Rekrytointijärjestelmän muutos- ja kehitysideat .....	41
5.7	Taustamuuttujien ristiintaulukointi.....	42
5.7.1	Järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen.....	42
5.7.2	Minulla on ollut ongelmia järjestelmän kanssa .....	44
5.7.3	Rekrytointijärjestelmän suosittelu muille kollegoille ja tutuille .....	46
5.7.4	Lisäkoulutus järjestelmän käytössä .....	47
6	Johtopäätökset .....	49
7	Ammatillisen kasvun arviointi.....	52
	Lähteet .....	53
	Kuvioluettelo .....	54
	Taulukkuuettelo .....	55
	Liitteet.....	56
	Liite 1, Saatekirje.....	56
	Liite 2, Tutkimuslomake .....	57

## 1 Johdanto

Rekrytoinnista ja siihen liittyvistä päätöksistä on tullut merkittävä osa yrityksen toimintaa, sillä niillä on kauaskantoisia vaikutuksia sekä itse työnhakijalle että yritykselle. Yrityksen henkilöstö on merkittävä voimavara ja osaavasta henkilöstöstä käydään kovaa kilpailua. Yrityksille on tärkeää, että työnantajakuva on hyvä, sillä se houkuttelee työnhakijoita kiinnostumaan yrityksestä ja siellä olevista avoimista työpaikoista. (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus & Sandberg 2007, 15; Viitala 2007, 8-10.)

Rekrytointi tapahtuu nykyään suurimmaksi osaksi Internetissä ja sähköisestä rekrytoinnista on tullut monen yrityksen ensisijainen rekrytointikanava ja merkittävä osa rekrytointia. Monet työnhakijat hakevat avoimia työpaikkoja Internetistä täyttämällä sähköisiä lomakkeita ja samalla vähenevät paperiset työhakemukset, joita lähetetään postitse tai viedään suoraan yrityksiin paikanpäälle. (Levanto 2007.)

Tässä opinnäytetyössä tehdään sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimus kaupan alalle toimivalle kohdeyritykselle. Kohdeyrityksessä sähköinen rekrytointijärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2005 ja sen käyttö on lisääntynyt huomattavasti vuosien varrella eri esimiesten kesken. Käytön lisääntymisen vuoksi oli ajankohtaista, että järjestelmän toimivuutta tutkitaan ja kysytään käyttäjien mielipidettä järjestelmästä, jotta mahdollisiin ongelma-kohtiin pystytään puuttumaan ja järjestelmää voidaan kehittää. Rekrytointijärjestelmästä on aikaisemmin tehty vastaavanlainen tutkimus, mutta käyttäjämäärän lisääntyessä haluttiin tehdä uusi tutkimus, jotta saataisiin ajankohtaista tietoa.

### 1.1 Opinnäytetyön taustaa, tarkoitus ja tavoitteet

Sain aiheen opinnäytetyöhön, kun suoritin työharjoitteluani keväällä 2012 kohdeyrityksen HR-osastolla. Keskusteltuani esimieheni sekä HR-kehittämispäällikön kanssa ilmeni, että yritys haluaisi tietää, miten eri esimiehet kokevat rekrytointijärjestelmän, mikä on hyvää, mikä huonoa ja mitä kehitettävää järjestelmällä olisi, jotta siitä saisi vielä toimivamman. Aihe kuulosti mielenkiintoiselta ja ajankohtaiselta, sillä sähköinen rekrytointi on tänä päivänä erittäin yleistä ja rekrytoinnilla on suuri osuus henkilöstöhallinnossa. Olen itse opiskellut henkilöstöhallintoa syventävissä kursseissa, joten oma toiveeni oli, että myös opinnäytetyön aihe löytyisi henkilöstöhallinnon parista. Esimieheni pyynnöstä päädyimme siihen, että kohdeyrityksen nimeä ei julkaista tässä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyötä varten tein kohderyhmälle kyselyn sähköistä tutkimusjärjestelmää hyödyntäen, missä haluttiin tarkemmin tietää esimiesten mielipiteitä rekrytointijärjestelmästä ja sen

toimivuudesta. Kyselyn tavoitteena oli saada tietää, miten rekrytointijärjestelmä kaiken kaikkiaan toimii ja tukeeko se eri esimiesten mielestä kohdeyrityksen rekrytointia.

## 1.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajaus

Tutkimusongelmia olisi voinut keksiä kyseisestä aiheesta monta, mutta lopulta opinnäytetyöni tutkimusongelmaksi muodostui kysymys, ”Tukeeko sähköinen rekrytointijärjestelmä eri esimiesten mielestä kohdeyrityksen rekrytointia?”. Muita varsinaista tutkimusongelmaa tukevia kysymyksiä oli ”Helpottaako rekrytointijärjestelmä koko rekrytointiprosessia?” sekä ”Mitä ongelmia rekrytointijärjestelmällä on?”. Tutkimusongelman ja alakysymysten avulla lähdin muodostamaan varsinaista tutkimusta ja kyselylomaketta, joka loppujen lopuksi koostui kolmesta pääkohdasta ja niihin liittyvistä alakohdista. Opinnäytetyön tutkimusosuudessa tutkimustuloksia analysoitiin lisäksi ristiintaulukoimalla.

Teoriaosuudessa keskitytään lähinnä rekrytointiin, eikä niinkään henkilöstöhallintoon, sillä opinnäytetyön aihe liittyy rekrytointiin. Teoriaosuudessa kerrotaan yleisesti rekrytoinnista ja koko rekrytointiprosessista ja sen eri vaiheista, sillä henkilöstön hankinta on pitkä ja laaja prosessi, joka vie aikaa ja yrityksen resursseja. Sähköisestä rekrytoinnista on tullut hallitseva rekrytointikanava monessa yrityksessä, joten rekrytoinnissa käsitellään sähköistä rekrytointia ja sen etuja ja haasteita sekä miten sosiaalista mediaa hyödynnetään rekrytoinnissa. Teoriaosuudessa kerrotaan erilaisista rekrytointijärjestelmistä ja mitä niillä tarkoitetaan ja mitä hyötyä niistä on, sillä opinnäytetyön tutkimusaihe liittyy näihin. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, tutkimusosuudesta ja tulosten analysoinnista ja ristiintaulukoinnista sekä johtopäätöksistä. Tutkimusluvussa kerrotaan lyhyesti tutkimuksen tarkoituksesta, kohdeyrityksestä ja yrityksen rekrytointijärjestelmästä sekä kuvaillaan kyselylomaketta. Tutkimustuloksia analysoidaan ja ristiintaulukoidaan opinnäytetyön lopussa ja vedetään yhteen johtopäätöksissä.

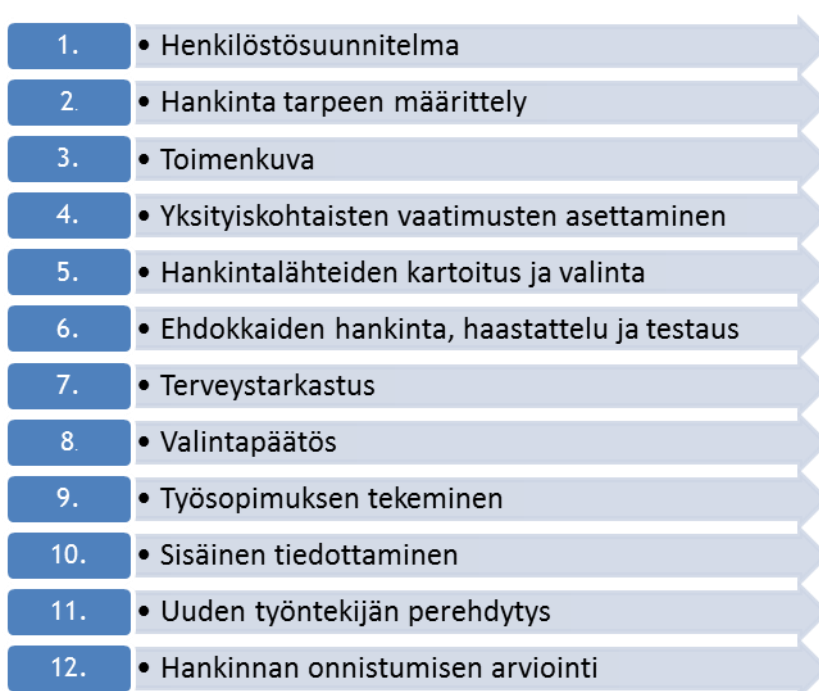
## 2 Rekrytointi

Sanalla rekrytointi tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla yritykseen hankitaan sen toiminnan kannalta tarvittava henkilöstö. Rekrytointipäätös on aina iso strateginen päätös, sillä se vie aikaa, rahaa ja vaivaa. (Helsilä 2009, 18). Rekrytointia voidaan pitää projektina, joka pitää sisällään henkilöstön hankinnan, henkilöstön valinnan, perehdyttämisen, toisiin tehtäviin siirtämisen sekä henkilöstön vähentämisen. Rekrytointitarve voi olla äkillinen, esimerkiksi aikaisempi työntekijä irtisanoutuu työtehtävästään, tai se voi perustua vuosittaiseen henkilöstösuunnitelmaan, missä ilmenee tuleva rekrytointitarve sekä sisäisten siirtojen tarve. Rekrytoinnin tavoitteena on löytää henkilö, joka soveltuu parhaiten avoinna olevaan työtehtävään ja yritykseen. Henkilöstön hankinta on keskeinen tekijä yrityksen menestyksessä, sillä

onnistuneella rekrytoinnilla yritys säilyttää kilpailukykyä myös tulevaisuudessa. (Kauhanen 2010, 68-71; Österberg 2007, 70.)

## 2.1 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessin tulee olla suunnitelmallista ja kaikki kohdat pitää toteuttaa hyvin, sillä onnistuneella rekrytoinnilla on yrityksen menestyksen kannalta valtava merkitys. Rekrytointiprosessi pitää sisällään kaksitoista eri vaihetta, jotka on esitelty alla olevassa kuviossa yksi. Rekrytointiprosessi on yritykselle merkittävä osa sen toimintaa, joten seuraavissa kappaleissa onkin tarkemmin kuvattu jokaista rekrytointiprosessin eri vaihetta. (Kauhanen 2010, 70-74; Österberg 2007, 70.)



Kuvio 1: Rekrytointiprosessin eri vaiheet (Kauhanen 2007, 74).

### 2.1.1 Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnitelma laaditaan useimmiten vuosisuunnittelun yhteydessä ja se pitää sisällään kaikki tiedot siitä, mikä on yrityksen henkilöstöhankinnan tilanne. Henkilöstösuunnitelmasta pitää ilmetä muun muassa mikä on yrityksen rekrytointitarve, sisäisten siirtojen tarve, uusien työntekijöiden tarve, henkilöstön vähentämistarve, sijaistarve, millaista tietoa ja osaamista henkilökunnalla tulee olla sekä kehittämis- ja urasuunnitelmat. Henkilöstösuunnitelman avulla pyritään siihen, että saadaan osaava ja oikein mitoitettu henkilöstö yrityksen toimintaan. (Kauhanen 2010, 72-73; Viitanen 2002, 234.)

Henkilöstösuunnitelmaa tarvitaan kaikissa yrityksissä, yrityksen koosta riippumatta. Pienemmissä yrityksissä riittää, että henkilöstösuunnitelma on toimitusjohtajan tekemä, kun taas suuremmissa yrityksissä voidaan käyttää tietojärjestelmää suunnittelun avuksi, jotta keskeisimmät asiat saadaan raportille. Henkilöstöasioista vastaavan on huolehdittava, että henkilöstösuunnitelmasta löytyvät kaikki tarvittavat tiedot. (Österberg 2007, 21-22.)

Ennen varsinaista rekrytointiprosessia pitää yrityksen johdon miettiä, haetaanko työntekijää sisäisessä vai ulkoisessa haussa. Sisäinen haku tarkoittaa jo yrityksessä työskentelevän nimitämistä avoinna olevaan tehtävään, kun taas ulkoinen haku tarkoittaa yrityksen ulkopuolelta tulevan työntekijän palkkaamista. Sisäisen haun etuja ovat, että työntekijä tuntee entuudestaan yrityksen ja sen toimintatavat ja hakuprosessi on yleensä nopea. Rekrytointia tekevät esimiehet osaavat myös paremmin arvioida työntekijän soveltavuutta avoinna olevaan paikkaan, sillä he saattavat tuntevat henkilön jo entuudestaan. Sisäisellä haulalla on kuitenkin haittansa. Henkilöt, jotka eivät tulleet valituksi sisäisen haun kautta saattavat pahoittaa mieltään ja olla jopa kateellisia henkilölle, joka valittiin kyseiseen paikkaan ja tämä voi vaikuttaa negatiivisesti yrityksen ilmapiiriin. Haasteellista ovat tilanteet, missä alainen nousee sisäisessä haussa samassa työyhteisössä esimiehen rooliin ja muut työntekijät joutuvat sopeutumaan roolien vaihtoon. (Kauhanen 2010, 72-73; Österberg 2007, 71-72.)

Ulkoisen haun etuja ovat, että ulkopuolelta palkattu henkilö tuo uutta taitoa ja näkemystä yritykseen sekä hänellä on kokemusta muista vastaavanlaisista yrityksistä. Haittoja ovat taas, että uusi henkilö ei tunne entuudestaan yrityksen toimintapatoja, joten perehdyttämiseen saattaa kulua enemmän aikaa kuin sisäisessä haussa. (Österberg 2007, 72.)

### 2.1.2 Hankintatarpeen määrittely

Ennen jokaista uuden työntekijän rekrytointia on yrityksen syytä miettiä, tarvitaanko todella uutta työntekijää, vaikka henkilöstösuunnitelmasta tarve ilmeni. Toimintaolosuhteet saattavat äkisti muuttua yrityksissä ja muiden keinojen hyödyntäminen saattaa olla parempi ratkaisu, kuin uuden henkilön palkkaaminen. Työmäärään tasaamista voidaan tehdä muun muassa seuraavalla tavalla:

- ylitöiden teettäminen
- joustavat työajat
- työvoiman vuokrauksella
- määräaikaisten työsopimusten tekeminen
- osa-aikatöillä
- valtion työllisyystuella työllistetyt
- alihankinnalla

- sekä ulkoisilla palveluilla  
(Kauhanen 2010, 73-74.)

Samalla, kun esimies miettii todellista rekryointitarvetta, voidaan tilanne kokea mahdollisuutena muuttaa ja kehittää kyseisen yksikön muita toimintatapoja, kuten työtehtävien uudelleen määrittelyä. Hankintatarpeen määrittelyä tehdessä, on esimiehen hyvä miettiä muun muassa organisaation nykytilannetta, millaista osaamista yksikössä on, päästäänkö tavoitteisiin nykyisellä henkilökunnalla, voidaanko työt organisoida toisella tavalla sekä mitkä työtehtävät ovat ensisijaisia. Tarvittavien pohdintojen jälkeen on selvillä tarkka hankintatarve ja esimies voi tämän jälkeen perustella tarkemmin rekryointitilanteen ja siirtyä jo seuraavaan kohtaan rekryointiprosessissa, joka on toimenkuvan määrittäminen. (Honkaniemi ym. 2007, 40.)

Henkilöstöhankintaa on vaikea ennalta ennustaa, sillä jatkuvasti tulee äkillisiä syitä, miksi yrityksen pitää rekryoida uutta henkilökuntaa. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi toisen työntekijän irtisanoutuminen, yllättävä eläkkeelle jääminen, kuolemantapaus, opintovapaa, vanhempainloma tai hoitovapaa sekä vuorotteluvapaa. Useimmiten kuitenkin uuden henkilön rekryointitarve syntyy, kun työntekijä irtisanoutuu yrityksestä. (Kauhanen 2010, 71.)

### 2.1.3 Toimenkuva ja yksityiskohtaisten vaatimusten asettaminen

Tehtäväkuvauksen laatiminen on keskeinen osa rekryointiprosessia, sillä siinä selviää tarkemmin, mitä työtehtävä tulee sisältämään. Tehtäväkuvauksessa tulee ilmetä, mitä tavoitteita kyseiseltä työtehtävältä odotetaan sekä mitä menestymiseen vaaditaan. Tehtäväkuvausta tehdessä on esimies suurella roolilla, sillä hän tuntee parhaiten, mitä työtehtävä sisältää ja mitkä sen tavoitteet ovat. Myös yrityksen henkilöstöosastosta ja yksikön muista työntekijöistä voi olla apua laadittaessa tehtäväkuvausta. Työtehtävän tarkka määrittely auttaa sopivan hakijan valitsemisessa, sillä näin saadaan määriteltyä tarkat valintakriteerit ja karsittua ehdokkaat, jotka eivät sovellu työtehtävään. Tehtäväkuvausta laadittaessa on hyvä miettiä, mitkä ovat tarkat työtehtävät ja tulostavoitteet, onko kyseisellä työtehtävällä erityisvaatimuksia, minkälaista henkilöä etsitään tiimin täydennykseksi sekä mitä vaaditaan, jotta työntekijä voi menestyä kyseisessä työtehtävässä. (Honkaniemi ym. 2007, 40-42.)

Yrityksestä poistuvalla henkilöllä on hyvä tehdä lähtöhaastattelu tai -kysely, jonka avulla voidaan tarkemmin määrittellä tehtäväkuvausta. Samalla lähtevälle työntekijälle annetaan kuva, että hänen näkemyksiään ja kokemuksiaan työtehtävässä arvostetaan, vaikka henkilö onkin poistumassa yrityksestä. Tehtäväkuvausta laadittaessa voidaan hyödyntää tietoja, jotka on saatu aikaisemmalta työntekijältä ja näin voidaan puuttua mahdollisiin ongelma-kohtiin ja ke-

hittää työtehtävää. Samalla saadaan tietää tehtävän onnistuneista puolista. (Honkaniemi ym. 2007, 43.)

Yksityiskohtaisia vaatimuksia määriteltäessä on hyvä, että paikalla on esimies, esimiehen esimies sekä henkilöstöosaston edustaja, jotta saadaan yhtenevät vaatimukset laadittua ja kaikilla on sama näkemys, mitä pätevyyskäsitteitä henkilöltä halutaan. Kauhasen mukaan (2010, 76-77) nykyään suosittuja henkilökohtaisia pätevyyskäsitteitä ovat seuraavat: taito löytää oikea tieto, visiointikyky, liiketalouden perustiedot, ryhmätyötaitot, kielitaito ja kansainvälisyys, esiintymistaito, kirjallinen ilmaisutaito, kyky myydä ja vaikuttaa, päätöksentekokyky, paineen ja epävarmuuden sieto, pitkäjänteisyys, ulospäin suuntautuneisuus, aloitteellisuus sekä oman erikoisalansa osaaminen. Kannattaa kuitenkin muistaa, että pitkä toivomuslista täynnä erilaisia pätevyyskäsitteitä on lähes mahdotonta toteuttaa, joten työpaikkailmoituksessa kannattaakin ilmoittaa vain tehtävään tarvittavat pätevyyskäsitteet (Österberg 2007, 74-75).

#### 2.1.4 Hankintalähteiden kartoitus ja valinta

Ennen kuin avoimesta paikasta ilmoitetaan, pitää esimiehen miettiä mitä ilmoituskanavia kannattaa käyttää. Yrityksen kannattaa valita ilmoituskanavaksi se kanava, joka tavoittaa parhaiten työtehtävään sopivat ehdokkaat. Österbergin (2007, 73-74) mukaan valintaan vaikuttaa myös kyseinen työtehtävä, miten nopeasti uusi henkilö halutaan uuteen toimeen sekä mikä on rekrytoinnin budjetti. Mahdollisia ilmoituskanavia ovat muun muassa seuraavat:

- työvoimatoimistot
- lehti-ilmoitukset
- erilliset rekrytointilehdet
- rekrytointimessut
- ammattiliittojen henkilöpörssit
- radio ja televisio
- kotisivut (Internet)
- sosiaalinen media (Facebook, Twitter yms.)
- Intranet
- kilpailijat
- asiakkaat
- korkeakoulujen rekrytointipalvelut
- oppilaitokset
- näyteikkunat
- kauppoyhtiöiden ilmoitustaulut
- puolustusvoimat
- työvoimanvuokrausyritykset

- korkeakoulujen kurssijulkaisut (esimerkiksi MBA)
- ammatillisten järjestöjen jäsenluettelot
- suoramaku itse (head hunting) tai palveluyrityksen kautta toteutettuna
- globaalit rekrytointipörssit
- oma henkilöstö

(Kauhanen 2010, 77-78.)

Silloin, kun ehdokkaiden joukko on suuri ja heitä on vaikea tavoittaa kohdistetusti, on lehti-ilmoitus varteenotettava vaihtoehto ilmoituskanavana. Etenkin Helsingin Sanomien sunnuntai-numero sekä muiden kaupunkien isot sanomalehdet, kuten Tampereen Aamulehti ja Turun Sanomat, ovat käytettyä kanavia työpaikkojen ilmoittamisessa. Tänä päivänä erilaiset Internet-sivut, kuten yritysten omat nettisivut sekä erilaiset työpaikkasivut, ovat kuitenkin suosituimpia ilmoituskanavia, sillä se on nopea vaihtoehto ilmoittaa avoimesta työpaikasta, eikä se ole yhtä kallista kuin lehti-ilmoittelu. (Honkaniemi ym. 2007, 45-46; Markkanen 2002, 19.)

Työpaikkailmoitus on samalla yrityksen mainostamista ja tärkeä osa yrityksen viestintää. Ilmoitusta tehdessä on syytä muistaa, että se kertoo tyylillisesti myös kyseisestä yrityksestä ja sen brändistä. Samalla hakija muodostaa oman mielikuvan ja imagon yrityksestä työpaikkailmoituksen yhteydessä. Työnantajakuva vaikuttaa etenkin nuorten kohdalla ja sen perusteella valitaankin, mitä avoimia työpaikkoja haetaan. Työnantajakuvaan vaikuttavia asioita ovat muun muassa yrityksen toimiala, yrityksen sisäinen ja ulkoinen viestintä, toimipaikan sijainti, palkkataso ja henkilöstöedut sekä julkinen näkyvyys mediassa. Ilmoituskanavaa valittaessa kannattaakin tarkasti miettiä, millainen ilmoitus lopulta jätetään. Ilmoitusta tehdessä on syytä miettiä esimerkiksi ketä ilmoituksella halutaan tavoittaa, mitä informaatiota kohdeyrityksestä halutaan antaa, mikä on sanoman tyyli, mihin mennessä hakemukset pitää jättää sekä minkälaisia hakemuksia halutaan saada. (Honkaniemi ym. 2007, 47; Kauhanen 2010, 69, 80-81.)

#### 2.1.5 Ehdokkaiden hankinta, haastattelu ja testaus

Monilla yrityksillä on vakiintunut tapa, miten käsitellään haettuun paikkaan tulleita hakemuksia. Eräs tapa käsitellä saapuneita hakemuksia ja karsia jatkoon meneviä hakijoita on pisteytystapa, missä hakijat jaotellaan eri ryhmiin. Hakijat jaetaan pisteytysjärjestelmän avulla kolmeen eri kategoriaan: ensimmäiseen ryhmään kuuluvat hakijat, jotka soveltuvat parhaiten avoimena olevaan paikkaan, toiseen ryhmään kuuluvat hakijat, jotka eivät täysin täytä valintakriteereitä, mutta jonka joukossa voi olla potentiaalisia hakijoita ja kolmanteen ryhmään kuuluvat hakijat, jotka eivät ollenkaan täytä avoimena olevan tehtävän valintakriteerejä. Yrityksillä on käytössä myös erilaisia sähköisiä rekrytointijärjestelmiä, joiden avulla hakemuksia voidaan käsitellä ja lajitella paremmuusjärjestykseen sekä kutsua haastatteluun varteenotetta-

vat hakijat. Haastatteluita tehdessä esimiehen on syytä muistaa noudattaa eri lakeja, jotka koskevat henkilöstöhallintoa. Tällaisia lakeja ovat muun muassa Henkilötietolaki, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä Yhdenvertaisuuslaki. Haastatteluita tehdessä esimiehen tulee kysyä vain tarvittavat kysymykset ja välttää liian henkilökohtaisia kysymyksiä, kuten mikä on hakijan perhetilanne sekä poliittinen mielipide. Esimiehen tulee käsitellä hakijoiden hakemuksia ja muita henkilötietoja luottamuksellisesti sekä kunnioittaa hakijoiden yksityisyyttä. (Honkaniemi ym. 2007, 48-50; Yeung 2008, 47-49.)

Valintakriteereitä ovat muun muassa hakemusten perusteella tapahtuva arviointi, haastattelut, suositukset tai yhteydenotot entisiin työnantajiin, soveltuvuustestit, kielitaitotestit, työtilanteiden simulointi sekä terveystarkastus. Monessa organisaatiossa haastattelu on kuitenkin yleisin valintamenetelmä. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jonka tarkoituksena on saada tarkempaa tietoa hakijasta, selvittää hakijan soveltuvuutta kyseiseen työtehtävään ja antaa hakijalle tietoa yrityksestä sekä avoinna olevasta paikasta. Haastattelutilanteessa on hyvä olla kaksi haastattelijaa, jotta saadaan varmasti tarvittavat tiedot kysytyä ja kahden ihmisen näkemys hakijasta. Haastatteluun kutsutaan usein viidestä kymmeneen hakijaa, jotta saadaan tarpeeksi laaja näkemys siitä, kuka sopii parhaiten avoinna olevaan työtehtävään. Haastattelutapa voi olla vapaamuotoinen tai strukturoitu haastattelu. Strukturoitu haastattelutapa tarkoittaa, että kaikkia hakijoita haastatellaan valmiiksi tehdyn kysymyslistan mukaisesti. (Helsinki 2009, 21-25; Kauhanen 2010, 83.)

Nykyään yleiseksi toimintatavaksi yrityksillä on tullut testata hakijoita, erityisesti ylempiä toimihenkilöitä ja johtoa, erilaisilla psykologisilla testausmenetelmillä. Kauhasen (2010, 84-85) mukaan psykologiset testit auttavat esimiehiä näkemään tarkemmin hakijan erilaisia persoonallisuuspiirteitä tai kykyjä, kuten paineensietokykyä. Psykologisia testejä ovat muun muassa monitasoinen arviointi, jossa mitataan persoonallisia ominaisuuksia, lahjakkuutta mittaavat kykytestit sekä itsearviointitehtävät, joissa arvioidaan henkilön minäkuva. Testien avulla voidaan karsia huonosti pärjänneitä hakijoita pois. Psykologisiin testeihin valitaan yleensä yhdestä neljään parhaiten haastatteluissa pärjännyttä hakijaa. Testin suorittanut psykologi antaa kirjallista tai suullista palautetta testin päätyttyä sekä esimiehelle, että useimmiten myös hakijalle. (Honkaniemi ym. 2007, 87-88.)

#### 2.1.6 Terveystarkastus

Useat yritykset teettävät nykyään työhöntulotarkastuksen valitulle henkilölle varmistukseksi henkilön terveydentilan. Laki ei velvoita yrityksiä tekemään uudelle työntekijälle työhöntulotarkastuksia, lukuun ottamatta alaikäisille. Monessa työehtosopimuksessa työntekijä on kuitenkin velvollinen menemään työhöntulotarkastukseen ennen työn alkamista. (Österberg 2007, 85-86.)

Työhöntulotarkastukset voivat olla erilaisia eri yritysten kesken, sillä ne ovat määriteltävissä yrityksen ja työterveyshuollon kesken. Yleensä tarkastukset pitävät sisällään terveydenhoitajan haastattelun sekä perustutkimukset. Tarkastuksen jälkeen henkilö saa todistuksen, mistä selviää, soveltuuko kyseinen henkilö terveydentilansa perusteella työtehtävään. (Österberg 2007, 85-86.)

#### 2.1.7 Valintapäätös ja sisäinen tiedottaminen

Haastatteluiden, psykologisten testien ja työterveystarkastuksen jälkeen on edessä valintapäätös sekä tiedottaminen valitulle henkilölle sekä valitsemattomille jääneille ehdokkaille. Valintapäätöksen tekee yleensä uuden työntekijän lähin esimies. Valintatilanteet ovat yritykselle samalla markkinointimahdollisuus, joten ehdokkaiden informointia rekrytointiprosessin eri vaiheissa kannattaa hyödyntää, vaikka se olisikin aikaa vievä prosessi. Etenkin valitulle henkilölle yrityksen kannattaa ilmoittaa valituksi tulemisesta mahdollisimman pian. (Honkaniemi ym. 2007, 52.)

Nykyään on olemassa erilaisia sähköisiä rekrytointijärjestelmiä, joiden avulla hakijoihin on helppo olla yhteyksissä rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Yritys viestii sen toimintatavoista samalla, kun ilmoittaa valituille ja valitsematta jääneille hakijoille avoimesta olleesta työpäikasta ja siihen liittyvistä lopputuloksista. Huonosti hoidettu tiedottaminen voi vahingoittaa kyseisen yrityksen mainetta, sillä työpaikkaa hakeneet eivät välttämättä enää suosittele kyseistä yritystä eteenpäin ja negatiiviset kokemukset leviävät nopeasti. Sisäinen tiedottaminen uudesta työntekijästä on yksi osa rekrytointiprosessia. Useat yritykset hyödyntävät tiedottamisessa sisäisiä kanavia, kuten intranetiä. Näin yrityksessä jo työskentelevät ovat ajan tasalla uusista nimityksistä. (Kauhanen 2010, 88.)

#### 2.1.8 Työsopimuksen tekeminen

Työsopimuksen tekeminen on keskeinen osa rekrytointiprosessia. Lain mukaan työsopimuksen voi tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, mutta yleisimmäksi tavaksi on muodostunut kirjallinen sopimus. Suullisia sopimuksia tehdessä tulee esimiehen muistaa, että suullisesti sovitut asiat ovat yhtä päteviä kuin kirjallisesti sovitut asiat, joten sovitusta asioista on pidettävä kiinni. Työsopimusta tehdessä on tärkeää, että esimies ja uusi työntekijä käyvät työsopimuksen jokaisen kohdan tarkasti läpi, jotta myöhemmin voidaan välttää työsopimukseen liittyviä kiistoja. Molempien osapuolten tulee sitoutua työehtosopimukseen, sillä sen yksipuolinen muuttaminen on lain vastaista. (Helsilä 2007, 33-34; Kauhanen 2010, 89.) Kauhasen (2010, 89) mukaan työsopimuksesta tulisi ilmetä ainakin seuraavat asiat:

- työsuhteen alkamispäivä
- tehtävänimike ja keskeiset työtehtävät
- lähin esimies
- toimipaikka ja sen yhteystiedot
- työaika
- noudatettava työehtosopimus
- vuosiloma ja lomarahaa
- sairausajan palkanmaksu
- henkilöstön kehittämisen periaatteet ja käytännöt
- työterveyshuollon yksityiskohdat
- matka- yms. kustannusten korvausmenetelmät
- palkka ja sen määräytymismenetelmät sekä luontaisedut
- työsopimuksen luonne (määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva)
- mahdollinen koeaika (enintään 4kk)
- irtisanomisaika
- erityisehdot (esim. kilpailukiello tai salassapitosopimus yms.)

Ongelmien ehkäisemiseksi on olemassa erilaisia työnantaja- että työntekijäliittoja, jotka auttavat jäseniään työehtosopimusasioissa ja heiltä voi myös pyytää valmiita työsopimusmalleja.

Monilla yrityksillä on työsopimuksissaan kohta erityisehdoille, kuten kilpailukiellolle, salassapitovelvollisuudelle sekä keksintösopimuksille. Kilpailukieltosopimus tarkoittaa, että työntekijä ei saa työsuhteen päätyttyä seuraavaan kuuteen kuukauteen työskennellä kilpailevalla yrityksellä. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain painavista syistä, eikä se sido työntekijää, jos työnantaja on irtisanonut työsuhteen tai jos kyseessä on toimitusjohtaja. Kilpailukieltosopimuksen rikkominen voi aiheuttaa työntekijälle vahingonkorvausvelvollisuuden. Salassapitovelvollisuus tarkoittaa, ettei työntekijä saa työsopimuksen jatkuessa kertoa yrityksen liikesalaisuuksia tai muita ammatillisuuksia muille henkilöille. Salassapitovelvollisuus jatkuu myös työsuhteen päätyttyä, jos työntekijä on saanut ammatti- tai liikesalaisuudet tietoonsa väärin keinoin. Salassapitovelvollisuus on nykyään erittäin yleistä monessa yrityksessä. Keksintösopimuksella tarkoitetaan työsuhteessa tehtyjä keksintöjä, jotka kuuluvat työnantajalle. Työntekijällä on kuitenkin oikeus jonkin näköiseen korvaukseen keksinnöstään. (Kauhanen 2010, 89-92.)

#### 2.1.9 Uuden työntekijän perehdytys

Kun uusi työntekijä on valittu työtehtävään, on seuraavana vuorossa työntekijän perehdyttäminen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, jonka avulla uusi työntekijä saadaan osaksi yritystä ja oppii hänelle kuuluvat työtehtävät. Huolellinen perehdytys on tärkeä

osa rekrytointiprosessia, sillä uuden työntekijän alkumetreit yrityksessä vaikuttavat hänen viihtymiseen, sitoutumiseen sekä uuden työtehtävän ja yrityksen toimintatapojen omaksumiseen. Uuden työntekijän alkua kannattaa tukea ja tarvittaessa auttaa, sillä uusien työtehtävien omaksuminen vie oman aikansa. Perehdyttäminen nopeuttaa uusien työtehtävien omaksumista ja näin ollen työntekijä voi aloittaa nopeammin täysipainoisen työskentelemisen. Parhaimmillaan perehdytys lisää työntekijän motivaatiota ja innostaa työskentelemään, vähentää virheitä ja vääriä toimintatapoja, avun kysyminen muilta työntekijöiltä pienenee, vahvistaa yhteistyötä ja myönteisesti yrityskuva. Huonosti hoidetulla perehdyttämisellä voidaan taas menettää hyvä työntekijä. (Honkaniemi ym. 2007, 154; Österberg 2007, 90.)

Monet yritykset käyttävät valmista perehdytysohjelmaa uusien työntekijöiden aloittaessa työskentelyn yrityksessä. Useimmiten perehdyttämisen vastuu kuuluu lähimmälle esimiehelle, mutta hän voi delegoida perehdyttämisen alaiselleen tai sen tiimin johtajalle, missä uusi työntekijä tulee työskentelemään. Perehdyttämisen tulee olla suunnitelmallista ja selkeää, jotta päästään mahdollisimman hyviin tuloksiin. Perehdyttäminen on aina yksilöllistä ja siinä kannattaa huomioida uuden työntekijän toiveet ja tarpeet. (Honkaniemi ym. 2007, 154-156; Kauhanen 2010, 92.)

#### 2.1.10 Hankinnan onnistumisen arviointi

Rekrytointiprosessin viimeinen vaihe on uuden työntekijän seuranta ja hankinnan onnistumisen arviointi. Kun uusi työntekijä on aloittanut työskentelyn yrityksessä, voi esimies seurata, miten uuden työntekijän työskentely on lähtenyt käyntiin. Valinnan onnistumista voidaan arvioida yhdessä uuden työntekijän kanssa esimerkiksi parin kuukauden päästä aloittamisesta kahdenkeskeisessä keskustelussa. Keskustelussa esimies voi kysellä, miten uuden työntekijän mahdolliset odotukset ovat täyttyneet sekä miten tavoitteet ovat toteutuneet. Esimiehen on tärkeää kuunnella, onko työntekijä kohdannut asioita, joihin hän ei ole täysin tyytyväinen ja yrittää mahdollisesti vaikuttaa tai muuttaa kyseisiä asioita. Esimies voi keskustelussa tuoda esille omia odotuksiaan ja mielipiteitä, miten uuden työntekijän aloitus uudessa työssä on sujunut sekä antaa rakentavaa palautetta. (Honkaniemi ym. 2007, 162-163.)

Myös kokeneet esimiehet tekevät rekrytoinnissa vääriä päätöksiä, vaikka rekrytointiprosessi olisi huolellisesti toteutettu. Syitä valinnan epäonnistumiseen voi olla monia. Vaikka valinta olisi epäonnistunut, on hyvä käydä läpi, mistä syistä se on johtunut, jotta tulevaisuudessa osataan puuttua vikoihin. (Honkaniemi ym. 2007, 162; Yeung 2008, 172.)

## 2.2 Rekrytoinnin tulevaisuus

Yritysympäristö tulee tulevaisuudessa muuttumaan koko ajan, joten samalla henkilöstön pitää olla valmis muutoksiin ja kehittää osaamistaan ajan tasalle. Tulevaisuudessa teknologia tulee olemaan entistä suurempi osa yritysten toimintaa, mikä tarkoittaa sitä, että työpaikkoja automatisoidaan etenkin tehtaissa ja konttoreissa, ja näin ollen työpaikkoja häviää. (Vaahtio 2005, 215-216.)

Työtehtävät tulevat kuitenkin erikoistumaan entistä enemmän ja erityisosaamista sekä alan ammattitaitoa kaivataan yrityksissä tulevaisuudessa. Eri rekrytointikanavien hyödyntäminen voi tulevaisuudessa muuttua, sillä Internet tulee kasvamaan entisestään rekrytointikanavana. (Markkanen 2005, 13-14.)

## 3 Sähköinen rekrytointi

Internetin hyödyntäminen rekrytoinnissa on ollut merkittävä kehitysaskel yritysmaailmassa ja siitä on nopeasti tullut monen yrityksen merkittävimmän rekrytointikanava. Sähköinen rekrytointi on nopea ja helppo tapa saada rekrytointivaje täytettyä, sillä Internetissä työnantaja ja työnhakija voidaan nopeasti saattaa yhteen. Internet tavoittaa lukemattomia määriä hakijoita, joten se on ylivoimainen rekrytointikanava verrattuna muihin rekrytointikanaviin. (Hall, Taylor & Torrington 2005, 130; Markkanen 2005, 13, 107.)

Markkanen (2005, 107-108) mainitsee kirjassaan, että jokaisen yrityksen tulisi hyödyntää yksi Internetin mahdollistama rekrytointikanava, esimerkiksi tekemällä yrityksen kotisivuille rekrytointiosion, jonne hakijat voivat jättää omia hakemuksiaan. Internetissä hakulomakkeen tulisi olla kuitenkin selkeä ja helposti täytettävissä sekä lomakkeessa tulisi kysyä hakijan perustietoa, kuten koulutus- ja työhistoriaa.

### 3.1 Sosiaalinen media rekrytointikanavana

Ilmoittelun ja julkaisutoiminnan lisäksi yritykset hyödyntävät sosiaalista mediaa hiljaisen tiedon etsimisessä ja potentiaalisten työntekijöiden löytämisessä. Sosiaalisen median eri yhteisöpalvelut, kuten Facebook, Twitter, LinkedIn ja MySpace, ovat nykyään monen yrityksen suosima rekrytointikanava, etenkin markkinointi- ja media-alalla, kun ennen sitä hyödynsi vain yksittäiset työnantajat. Etenkin Facebookissa työnantajat ilmoittavat avoimista työpaikoista yrityksen Facebook -sivustolla tai avoimissa markkinointi- tai media-alan keskusteluryhmissä. Samalla hakijalle annetaan mahdollisuus kertoa omasta osaamisestaan sekä kiinnostuksesta yritystä kohtaan. Sosiaalista mediaa rekrytointikanavana on käytetty jo pidempään etenkin

Amerikassa ja Iso-Britanniassa, ja Suomessa on pikku hiljaa siirrytty hyödyntämään sosiaalisen median tarjoamia yhteisöpalveluja. (Holappa 2007, Isokangas & Kankkunen 2011, 54.)

Sosiaalisessa mediassa tavoitetaan helpommin passiiviset työnhakijat, eli hakijat, jotka eivät etsi aktiivisesti töitä, mutta ovat mahdollisesti valmiita vaihtamaan uuteen työpaikkaan. Isokangas ja Kankkunen (2011, 55) kertovatkin kirjassaan, että esimerkiksi Nokia kartoittaa hakijoita LinkedInistä ja lähettää profiiliin sopiville tietoa avoimista olevista työpaikoista.

### 3.2 Sähköisen rekrytinnin edut

Sähköisellä rekrytinnilla on monta hyvää puolta. Kuten edellä jo mainittiin, on Internet rekrytintikanavana erittäin nopea ja helppo tapa saada avoimet työpaikat täytettyä. Hakijat voivat välittömästi vastata avoimeen työpaikkahakemukseen lähettämällä sähköpostilla oman CV:nsä. Internetillä tavoittaa laajan hakijamäärään, sillä se toimii sekä alueellisesti, että globaalisti. Internet on rekrytintikanavana halpa vaihtoehto, eikä siitä synny suuria kustannuksia. (Markkanen 2005, 13-16, 107.)

Vertaillen sanomalehteä ja Internetiä avointen työpaikkojen ilmoituskanavana on Internet taloudellisesti kannattavampi, sillä lehti-ilmoittelu voi paikoin olla melko kallista. Internetissä olevat työpaikkahakemukset näkyvät hakijoille koko ajan, kun taas lehdessä ilmoitus näkyy useimmiten vain lehden ilmestymispäivänä. Internetissä työpaikkailmoituksen voi jättää milloin haluaa, ja se pysyy näkyvillä niin kauan kuin haluaa, ja hakijat voivat täyttää hakemuksen milloin haluavat ja voivat myöhemmin jopa muokata omia hakemuksiaan, jos ilmenee tarvetta. Internetissä tapahtuvaa ilmoittelua luetaan tasaisesti koko hakuajan, kun taas lehdissä se kohdistuu vain siihen päivään, jolloin ilmoitus näkyy painettuna lehdessä. Sanomalehti-ilmoittelulla ei tavoiteta yhtä suurta hakijamäärää kuin Internet-ilmoittelulla, sillä lehdet ilmestyvät vain tietyillä alueilla, kun taas Internetin avulla voidaan hakea jopa kansainvälisiä työpaikkoja. Internet-ilmoituksen pituutta ei useimmiten rajoiteta millään tavalla, joten ilmoitus voi olla kuinka pitkä tahansa ja työnkuvasta voi tehdä tarkan kuvauksen. Sanomalehdissä ilmoituksen koko on tarkasti määritelty, joten ilmoituksen sisältö pitää olla tarkasti tiedossa. (Markkanen 2005, 115, 147-148.)

### 3.3 Sähköisen rekrytinnin haasteet

Sähköisellä rekrytinnilla on kuitenkin myös huonot puolensa. Hakemusten jättäminen yritysten kotisivuille tai työpaikkasivustoille on tänä päivänä melko helppoa, joten hakemusten laatu ei välttämättä vastaa sitä, mitä työnantaja haluaisi. Hakijat täyttävät hakemuksia kiireessä ja hivin vuoksi, ja toivovat näin pääsevänsä haastatteluun, joten he eivät välttämättä ole sopivia ehdokkaita avoimeen työpaikkaan. Hakijoiden on kuitenkin syytä muistaa se, että In-

ternetissä täytettävä hakemus pohja on samanlainen kuin muillakin hakijoilla ja tavoitteena on erottaa muista hakijoista. (Markkanen 2005, 152-153.)

Työnantajille sähköinen rekrytointi on lisännyt hakemusten määrää, sillä CV:n lähettäminen esimerkiksi sähköpostitse on melko helppoa ja nopeaa, joten oikean henkilön löytäminen satojen hakemusten joukosta voi olla työlästä ja haastavaa. Työnantajien sähköpostit voivat samalla täytyä ja tukkeutua hakemusten suuresta määrästä. (Hall ym. 2005, 131.)

Ongelmista huolimatta sähköinen rekrytointi tulee tulevaisuudessakin olemaan käytetty rekrytointikanava, sillä teknologian kehittyessä koko ajan laskevat myös tietokoneiden hinnat ja Internetistä on tullut päivittäinen osa ihmisten elämää sekä yritysmaailmaa (Graham 2000, 161-163).

### 3.4 Rekrytointijärjestelmät

Rekrytointijärjestelmillä tarkoitetaan sähköisiä tietojärjestelmiä, joiden avulla helpotetaan rekrytoinnin eri vaiheita, kuten tiedonkäsittelyä ja alun päätöksentekoa (Levanto, 2007). Rekrytointijärjestelmiä on olemassa erilaisia ja ne tukevat, nopeuttavat ja helpottavat esimiesten ja henkilöstöhallinnasta vastaavien työntekijöiden toimintaa. Rekrytointijärjestelmien etuja ovat muun muassa:

- avointen työpaikkojen hallinta
  - avointen työpaikkojen julkaisu eri Internet-sivuilla (esim. [www.mol.fi](http://www.mol.fi))
  - työpaikkojen luokittelu (esim. kaupungin tai yrityksen nimen mukaan)
  - hakemusten nopea löytäminen järjestelmästä
  - hakemusten helppo ja nopea käsittely
  - hakemusten lajittelu eri kriteerien mukaan
  - rekrytointiraporttien muodostaminen (esim. yhteenvedot tai tilastot)
  - tehostaa yhteydenpitoa hakijoihin (esim. sähköposti, viestit, kirjeet)
  - ajan säästö ja kustannusten pieneneminen
- (HR House Saima.)

Rekrytointijärjestelmillä hyödytään paljon, mutta niillä on kuitenkin myös huonot puolensa. Työnantajalle järjestelmä saattaa nopeuttaa rekrytointiprosessia ja vähentää työmäärää, mutta työnhakijalle rekrytointijärjestelmä voi olla epätoiminnallinen ja aiheuttaa päänvaivaa. Rekrytointijärjestelmien Internet-pohjaisten työpaikkahakemusten täyttäminen on usein melko vaativaa ja pitkäkestoista, sillä hakemusten täyttämisessä kysytään paljon yksityiskohtaista tietoa ja pyydetään täyttämään esimerkiksi jokainen aikaisempi työpaikka, joita vanhemmalla ihmisellä voi olla useampi. Hakemuksessa ei usein myöskään pääse eteenpäin, ennen kuin jokainen kohta on täytetty. Näin ollen hakemusten täyttämiseen voi kulua paljon

aikaa. Työnhakijan hakemus on vaikeaa saada erottumaan muista hakijoista, sillä hakemusten pohjat ovat kaikilla hakijoilla samanlaiset ja usein hakemuksia voi tulla jopa monta sataa, joten erottautuminen muista on haastavaa. (Graham 2000, 27-29.)

Rekrytointijärjestelmät sisältävät usein monta erilaista toimintaa, joten esimiesten on osattava käyttää järjestelmää, jotta he saavat kaiken hyödyn irti. Kunnon perehdytys järjestelmän käytössä onkin olennaista, ennen kuin järjestelmää aletaan käyttää. (Graham 2000, 27-29.)

#### 4 Tutkimus

Sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimus toteutettiin aikavälillä 20.4.2012-3.5.2012. Kyselyn kokonaisvastausaika oli yhteensä 14 vuorokautta. Tutkimuksen linkki lähetettiin saatekirjeen mukana (liite 1) sähköisesti kohderyhmälle, eli kohdeyrityksen eri esimiehille, jotka ovat käyttäneet kyseistä rekrytointijärjestelmää viimeisen vuoden sisällä. Otoskoko, eli tutkimukseen valitut vastaajat, on tutkimuksessa 495, joka on melko suuri (Vehkalahti 2008, 43). Vastajamäärä jäi melko pieneksi, sillä kaiken kaikkiaan vastauksia tuli yhteensä 78, eli yhteensä vain 15,8 %. Vastajien vähäisyys saattaa johtua siitä, että kohderyhmästä moni käyttää järjestelmää harvoin, eikä tunne järjestelmän kaikkia eri toimintoja, joten eivät näin osanneet kommentoida tutkimuksen kysymyksiin.

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista eli määrällistä, että kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu suureen otoskokoan sekä sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentteihin perustavaa tietoa (Heikkilä 2004, 16). Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli, että kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla järjestelmästä ja sen käyttäjistä saataisiin numeraalista ja prosentteihin perustavaa tietoa, joiden avulla voitaisiin määritellä eri asioiden riippuvuuksia. Tutkimuksen otoskoko oli melko suuri, joten määrällinen tutkimusmenetelmä sopi hyvin. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä pyritään ymmärtämään tarkemmin tutkittua kohdetta sekä selvittämään tutkittavan kohteen ongelmakohdat. Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle on ominaista toiminnan kehittäminen ja vaihtoehtojen löytäminen. (Heikkilä 2004, 16). Opinnäytetyössä kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä muodostettiin erilaisia avoimia kysymyksiä, joiden avulla haluttiin päästä syventymään asiaan vielä paremmin ja myöhemmin hyödyntää vastauksia kehittäessä sähköistä rekrytointijärjestelmää.

Kyselytutkimusten tuloksia analysoitaessa muutamia tärkeimpiä kysymyksiä avattiin vielä ristiintaulukoimalla, jotta saataisiin vielä syvempää tietoa siitä, miten eri taustamuuttujat vaikuttavat tulokseen. Taustamuuttujina ristiintaulukoinnissa käytettiin vastaajien jakautumista ammattiluokittain (työntekijä, toimihenkilö, esimies/asiantuntija, keskijohto, ylin johto sekä

kauppias), rekrytointijärjestelmän käyttöaikaa (alle kuusi kuukautta, 1-2 vuotta, 3-5 vuotta sekä yli viisi vuotta) sekä rekrytointijärjestelmän käyttötaajuutta (päivittäin, viikoittain, kuukausittain sekä 1-3 kertaa vuodessa).

#### 4.1 Kohdeyrityksen ja rekrytointijärjestelmän esittely

Kohdeyrityksenä tässä opinnäytetyössä toimii Yritys X, joka on suomalainen kaupanalan yritys. Yritys X:llä on henkilökuntaa noin 20 000 ja se koostuu eri yhtiöistä. Kohdeyrityksessä rekrytointi on merkittävä toimenpide sekä yrityksen että uuden työntekijän kannalta ja yritys korostaakin, että rekrytointeihin kannattaa valmistautua huolella. Kohdeyrityksessä rekrytointi tapahtuu ensisijaisesti sisäisiä rekrytointikanavia hyödyntäen, mutta mikäli avointa paikkaa ei saada täytettyä sisäisellä haulla, hyödynnetään ulkoisia kanavia.

Yritys X:n käyttämä sähköinen rekrytointijärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2005 ja sen käyttäjämäärä on vuosien varrella kasvanut entisestään yrityksen sisällä. Rekrytointijärjestelmä otettiin käyttöön rekrytoinnin tueksi ja sillä haluttiin helpottaa koko rekrytointiprosessia, sillä järjestelmä on nopea ja helppokäyttöinen. Kohdeyrityksen rekrytointijärjestelmällä voidaan muun muassa hallita avoimia työpaikkoja, olla yhteydessä hakijoiden rekrytointiprosessin aikana sekä hakea tiettyjä hakemuksia hakutoiminnan avulla.

#### 4.2 Tutkimuslomakkeen esittely

Tutkimus toteutettiin sähköistä Digium Enterprice -ohjelmaa hyödyntäen. Tutkimus sisälsi kaiken kaikkiaan kolme pääkohtaa, jotka olivat vastaajien taustatiedot, monivalintakysymykset sekä lopuksi vastaajilta kysyttiin erilaisia avoimia kysymyksiä, joilla haluttiin tarkemmin syventyä asiaan.

Vastaajien taustatietoja kartoitettiin kuudella eri kysymyksellä, missä kysyttiin muun muassa vastaajien yhtiöitä ja ammattiluokkaa. Varsinaisia monivalintakysymyksiä oli yhteensä 12 kappaletta ja niissä käsiteltiin vastaajien mielipiteitä ja kokemuksia järjestelmästä. Avoimissa kysymyksissä perehdyttiin muun muassa järjestelmän etuihin ja haittoihin, vastaajien lisäkoulutustarpeeseen sekä järjestelmän muutos- ja kehitysideoihin. Varsinainen tutkimuslomake löytyy opinnäytetyön liitteistä (liite 2).

#### 4.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Onnistunut tutkimus on sekä luotettava että pätevä ja siinä on pyritty välttämään virheiden syntymistä. Tästä johtuen kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen reliabiliteettia sekä validiteettia. Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa tarkemmin sanottuna pä-

tevyyttä, eli kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus mitata. Tutkimusta tehdessä on syytä miettiä tarkasti, mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet, jotta tutkitaan oikeita asioita ja tarkistaa tutkimuksen validius, sillä myöhemmin sitä on vaikeaa tehdä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226-227.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa validiutta testattiin niin, että ennen kyselylomakkeen julkaisemista vastaajille, lähetettiin kyseinen kyselylomake neljälle eri henkilölle, jotka käyttävät kyseistä rekrytointijärjestelmää aktiivisesti. Henkilöitä pyydettiin lukemaan kyselylomake läpi ja ehdottamaan korjauksia, lisäyksiä tai kehitysehdotuksia kyselylomakkeeseen. Henkilöiden vastausten myötä kyselylomaketta muokattiin, jotta saataisiin mahdollisimman validi tutkimus toteutettua.

Toinen käsite, jota käytetään tutkimuksen arvioinnissa, on reliabiliteetti. Reliabiliteetilla, toisin sanoen luotettavuudella, tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Reliabiliteetilla pyritään siis siihen, että vastaukset eivät ole sattumanvaraisia, vaan esimerkiksi kaksi eri arvioijaa on päätyneet samaan vastaukseen. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata ja arvioida eri tavoilla ja sitä varten on kehitetty erilaisia tilastollisia menettelytapoja. (Hirsjärvi ym. 2008, 226-227.) Opinnäytetyön reliabiliteetti olisi voinut olla parempi, mikäli tutkimuksen vastausprosentti olisi ollut suurempi. Pieni vastausprosentti voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen.

## 5 Tutkimustulokset

Tässä osiossa käsitellään tarkemmin tutkimustuloksia. Kyselytutkimuksen tietyt kohdat sisältävät arkaluonteista tietoa kohdeyrityksestä, joten kysymyksiä on jouduttu hieman muuttamaan.

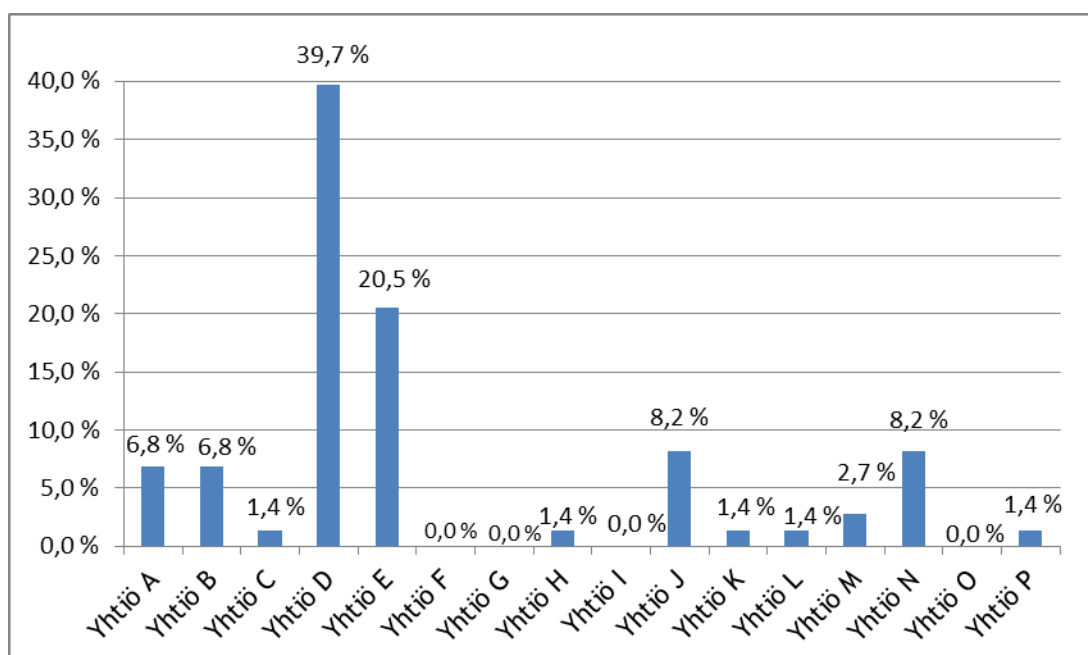
### 5.1 Vastaajien taustatiedot

Rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimuksen alussa kartoitettiin vastaajien taustatietoja. Taustatiedoissa kysyttiin muun muassa mistä työympäristöstä vastaajat tulevat, vastaajien ammattiluokitusta sekä ovatko käyttäjät esimiehiä vai HR-käyttäjiä. Vastaajilta haluttiin tietää, kuinka kauan he ovat käyttäneet järjestelmää. Minimi käyttöaika oli alle kuusi kuukautta ja maksimi oli yli viisi vuotta. Viimeisenä taustatietokysymyksenä vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he käyttävät rekrytointijärjestelmää. Seuraavissa kohdissa käydään tarkemmin läpi vastaajien eri taustatietoja.

#### 5.1.1 Vastaajien yhtiöt

Sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttäjätutkimuksessa kartoitettiin, mistä yhtiöistä vastaajat tulevat. Eri yhtiövaihtoehtoja oli yhteensä 15 kappaletta. Kuten seuraavan sivun kuviosta

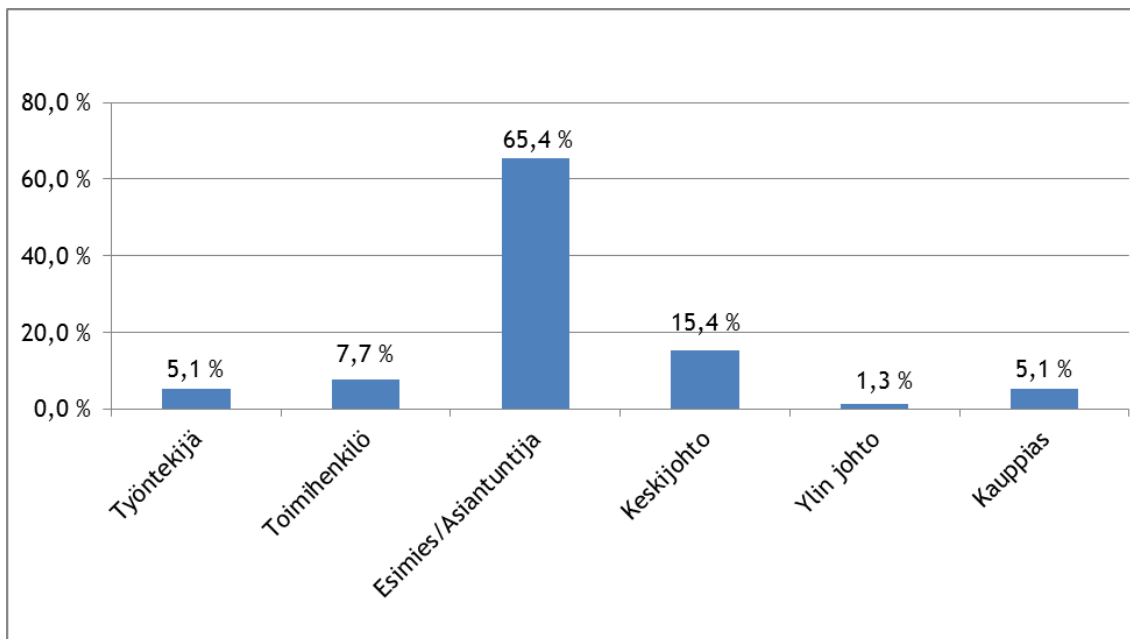
2 huomaa, suurin osa vastaajista, yhteensä 39,7 % ilmoitti työskentelevänsä yhtiö D:ssä. Vastaajista toiseksi eniten, yhteensä 20,5 % ilmoitti työskentelevänsä yhtiö E:ssä. Yhteensä 6,8 % vastaajista ilmoitti kuuluvansa yhtiö A:han. Yhtiö B työskentelee saman verran vastaajia kuin edellisessä, eli yhteensä 6,8 %. Yhtiö J:ssä työskentelee vastaajista yhteensä 8,2 %. Vastaajista 1,4 % työskentelee yhtiö C:ssä. Vastaajista 1,4 % ilmoitti myöhemmin sähköpostilla yhtiö P:een yhtiökseen, sillä se ei löytynyt alkuperäisistä vastausvaihtoehdoista. Vastaajista 0 % ilmoitti työskentelevänsä yhtiössä F, G, I, sekä O. Huomioitavaa on, että 78 vastaajasta, 73 ilmoitti oman yhtiönsä ja viisi henkilöä jätti vastaamatta ensimmäiseen kysymykseen.



Kuvio 2: Vastaajien jakautuminen yhtiöittäin (N=73).

### 5.1.2 Vastaajien ammattiluokitus

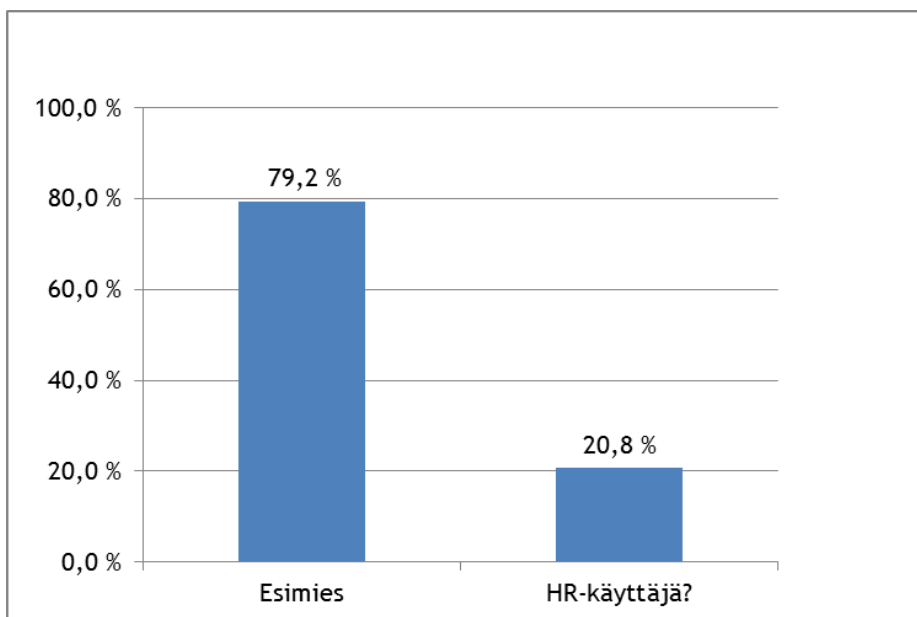
Seuraavaksi taustatiedoissa kartoitettiin vastaajien ammattiluokituksia, sillä haluttiin tarkemmin tietää, mitkä ammattiluokat käyttävät rekrytointijärjestelmää. Vastausvaihtoehdot olivat yhteensä kuusi kappaletta ja ne olivat työntekijä, toimihenkilö, esimies/asiantuntija, keskijohto, ylin johto tai kauppias. Vastaajista ainoastaan 5,1 % ilmoitti ammattiluokakseen työntekijä. Toimihenkilöitä oli vastaajista yhteensä 7,7 %. Kuten seuraavan sivun kuvioista 3 näkee, esimiehiä ja asiantuntijoita oli kaikista vastaajista selkeästi eniten, sillä 65,4 % ilmoitti ammattiluokakseen esimies/asiantuntija. Toiseksi eniten vastaajia kuului keskijohtoon (15,4 %). Ylintä johtoa vastaajista löytyi ainoastaan yksi henkilö, eli 1,3 % kaikista vastaajista. Kauppiaita oli yhteensä 5,1 %.



Kuvio 3: Vastaajien jakautuminen ammattiluokittain (N=78).

### 5.1.3 Rekrytointijärjestelmän käyttäjät

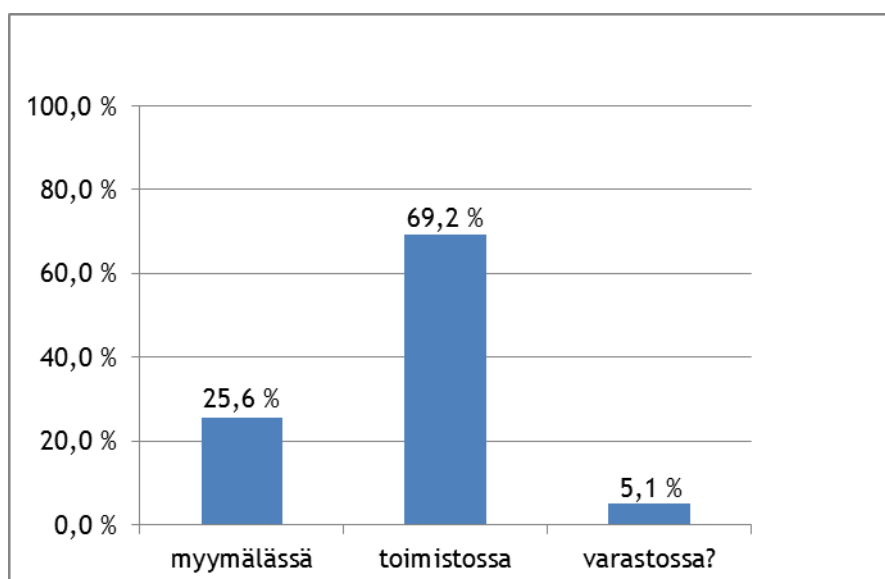
Rekrytointijärjestelmän käyttävät ovat useimmiten esimiehiä tai HR-käyttäjiä. Taustatiedoissa kartoitettiin, miten kyselyn vastaajat jakautuvat esimiehiin ja HR-käyttäjiiin. Suurin osa vastaajista, yhteensä 79,2 % sanoi toimivansa esimieskäyttäjänä. Kuten kuviosta 4 näkee, HR-käyttäjiä oli vastaajista yhteensä 20,8 %. Kysymykseen vastasi yhteensä 77 henkilöä, eli yksi vastaaja on jättänyt vastaamatta kyseiseen kysymykseen.



Kuvio 4: Rekrytointijärjestelmän käyttäjät (N=77).

#### 5.1.4 Pääasiallinen työympäristö

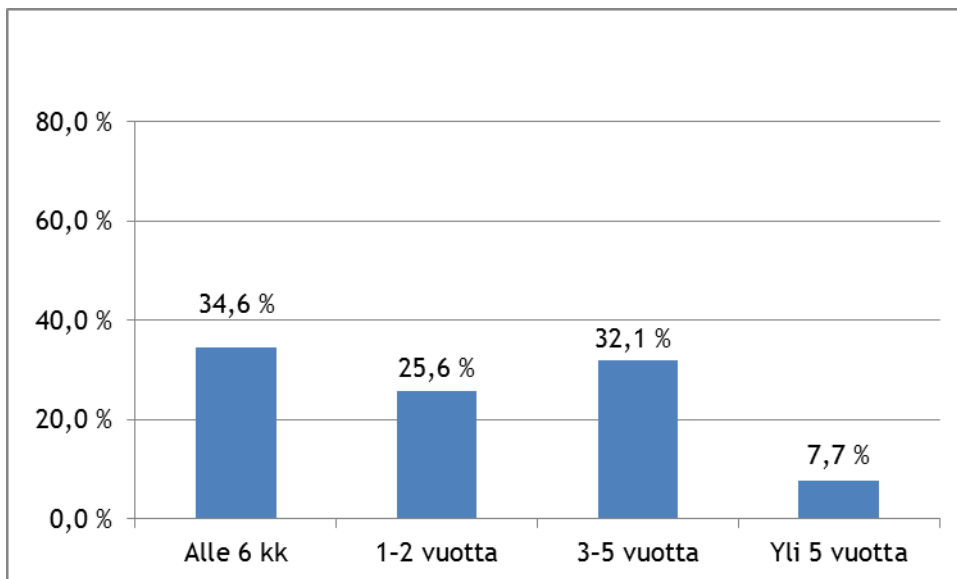
Seuraavaksi taustatiedoissa haluttiin tarkemmin tietää, mitkä ovat vastaajien pääasialliset työympäristöt. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä kolme; myymälä, toimisto ja varasto. Myymälässä työskenteleviä oli yhteensä 25,6 %. Toimistossa työskenteleviä oli selkeästi eniten, sillä vastaajista 69,2 % ilmoitti työskentelevänsä toimistossa. Vastaajista varastossa työskenteleviä oli ainoastaan 5,1 % koko vastaajamäärästä. Alla olevassa kuviossa 5 on tarkemmin hahmotettu vastaajien eri työympäristöjä.



Kuvio 5: Vastaajien pääasiallinen työympäristö (N=78).

#### 5.1.5 Rekrytointijärjestelmän käyttöaika

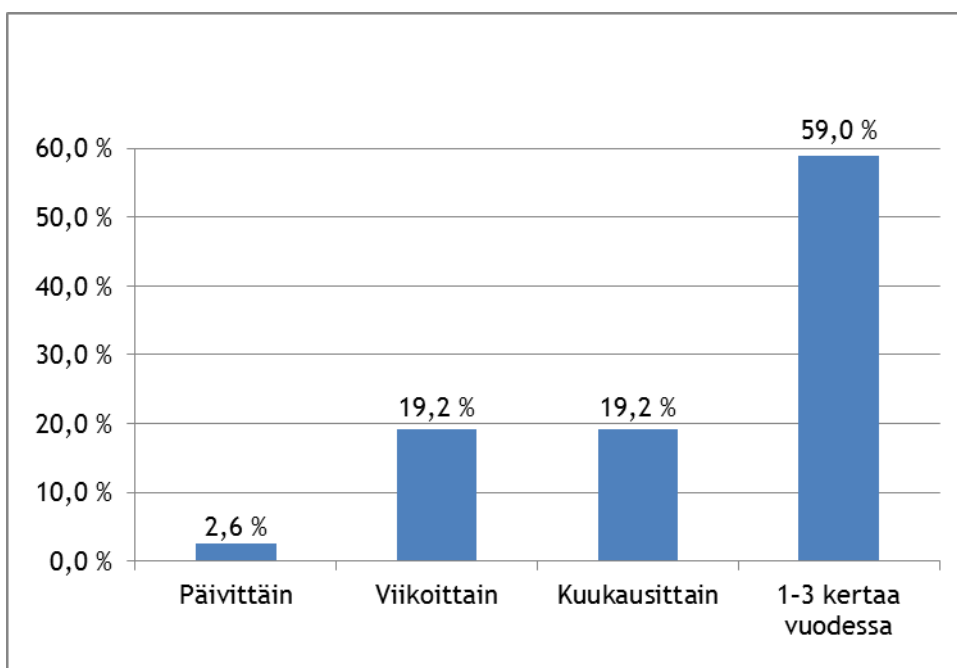
Vastaajilta haluttiin kartoittaa, kuinka kauan he ovat käyttäneet rekrytointijärjestelmää. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä neljä ja ne jakoutuivat melko tasaisesti. Lyhin käyttöaika oli kuusi kuukautta ja vastaajista enemmistö, yhteensä 34,6 % ilmoitti, että he ovat käyttäneet ohjelmaa alle kuusi kuukautta. Vastaajista 25,6 % kertoi käyttäneensä ohjelmaa 1-2 vuotta. 3-5 vuotta rekrytointijärjestelmää oli käyttänyt 32,1 %. Yli viisi vuotta järjestelmää käyttäneitä oli vain 7,7 % kaikista vastaajista. Kuvioista 6 näkee tarkemmin, kuinka vastaukset jakoutuivat.



Kuvio 6: Rekrytointijärjestelmän käyttöaika (N=78).

#### 5.1.6 Järjestelmän käytettävyys

Kuviossa 7 ilmenee, kuinka usein vastaajat käyttävät rekrytointijärjestelmää. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä neljä kappaletta: päivittäin, viikoittain, kuukausittain ja 1-3 kertaa vuodessa. Suurin osa vastaajista, jopa 59,0 % sanoi käyttävänsä järjestelmää vain 1-3 kertaa vuodessa, mikä on melko harvoin. Vastaajista 19,2 % käyttävät ohjelmaa viikoittain sekä kuukausittain. Ainoastaan 2,6 % kaikista vastaajista käyttää järjestelmää päivittäin.



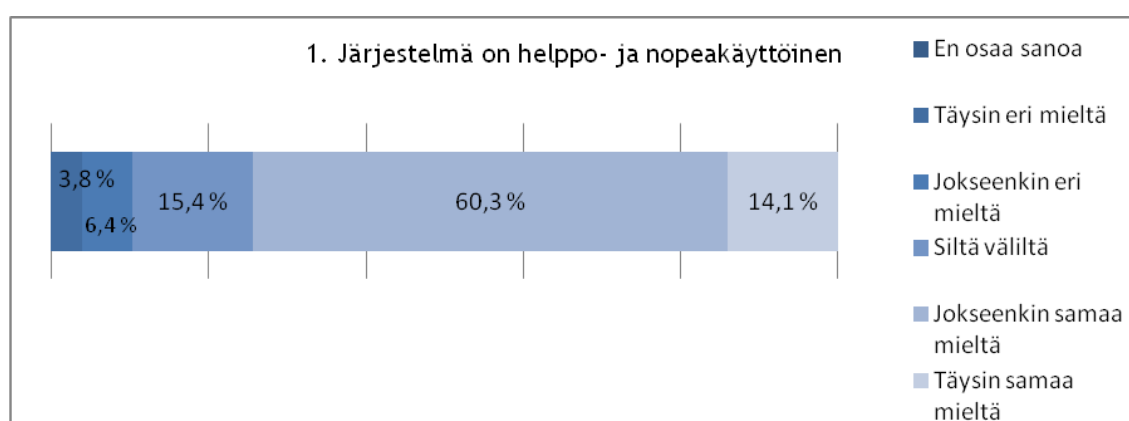
Kuvio 7: Järjestelmän käytettävyys (N=78).

## 5.2 Vastaajien kokemuksia rekrytointijärjestelmästä

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa oli monivalintakysymyksen vuoro, joilla haluttiin kartoittaa vastaajien kokemuksia rekrytointijärjestelmästä. Varsinaisia kysymyksiä oli yhteensä 12 erilaista, jotka on alapuolella jaoteltu aiheittain. Kysymysten avulla tarkasteltiin muun muassa vastaajien kokemuksia rekrytointijärjestelmästä ja sen käyttämisestä, mikä on ollut helppoa, mikä vaikeaa ja onko järjestelmä nopeuttanut rekrytointiprosessia. Kysymyksissä kartoitettiin myös, mitä mieltä vastaajat ovat järjestelmän käyttöliittymästä, miten saapuneiden hakemusten käsittely onnistuu ja mitä ongelmia he ovat kohdanneet ja ovatko he saaneet tarvittaessa apua ongelmiinsa. Vastausvaihtoehdoissa käytettiin arvoasteikkoa 0-5, jossa 0=en osaa sanoa, 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=siltä väliltä, 4=jokseenkin samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

### 5.2.1 Järjestelmän käyttö ja kattavuus

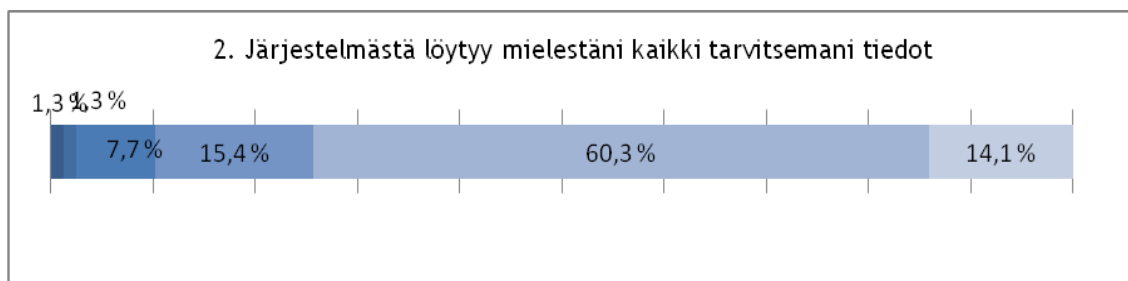
Ensimmäisessä kohdassa vastaajilta haluttiin tietää, onko järjestelmä heidän mielestään helppo- ja nopeakäyttöinen. Täysin samaa mieltä ensimmäisen kohdan kanssa oli kaiken kaikkiaan 14,1 %. Kuten kuvioista 8 huomaa, selkeä enemmistö, yhteensä 60,3 % vastasi ensimmäiseen kohtaan olevansa jokseenkin samaa mieltä. 15,4 % vastaajista vastasi siltä väliltä, kun taas ensimmäisen kohdan kanssa jokseenkin eri mieltä oli 6,4 %. Täysin eri mieltä ensimmäisen kohdan kanssa oli kaiken kaikkiaan 3,8 %. Kaikilla vastaajilla oli mielipide järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöisyydestä, sillä kukaan vastaaja ei vastannut ”en osaa sanoa”.



Kuvio 8: Järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen (N=78).

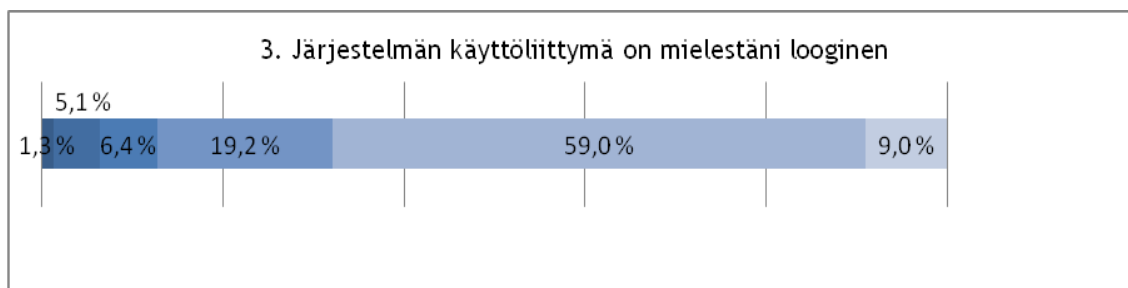
Toisessa kysymyksessä vastaajilta haluttiin tietää, löytyykö järjestelmästä heidän mielestään kaikki tarvittavat tiedot. Vastaukset jakautuivat melko samalla tavalla kuin edellisessä kohdassa, sillä enemmistö, yhteensä 60,3 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä kysymyksen kanssa, kun taas täysin samaa mieltä oli kaiken kaikkiaan 14,1 %. Vastaajista 15,4 % vastasi

siltä väliltä. Jokseenkin eri mieltä kysymyksen kanssa oli 7,7 %. Täysin eri mieltä toisen kysymyksen kanssa oli 1,3 %, eli heidän mielestään järjestelmästä ei löydy kaikki tarvittavat tiedot, vaan jotain jää puuttumaan. Vastaajista 1,3 % ei osannut sanoa, löytyykö järjestelmästä kaikki tarvittavat tiedot. Kuviosta 9 ilmenee vielä tarkemmin, kuinka vastaukset jakoutuivat.



Kuvio 9: Järjestelmästä löytyy mielestäni kaikki tarvitsemani tiedot (N=78).

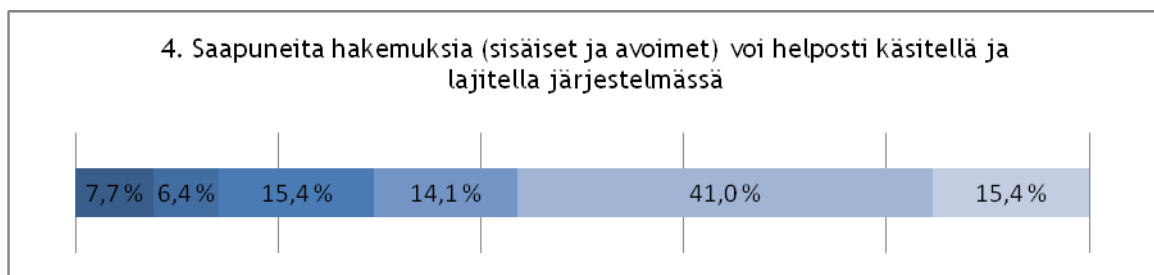
Kolmannessa kohdassa tutkimuksessa kysyttiin, onko järjestelmän käyttöliittymä vastaajien mielestä looginen. Kysymyksen kanssa täysin eri mieltä oli vastaajista yhteensä 5,1 %, eli heidän mielestään käyttöliittymä ei ole looginen. Jokseenkin eri mieltä oli 6,4 %, kun taas 19,2 % vastasi siltä väliltä. Kuten aikaisemmissakin kohdissa, selkeä enemmistö, yhteensä 59 % oli jokseenkin samaa mieltä kolmannen kysymyksen kanssa. Kuten kuviosta 10 näkee, täysin samaa mieltä oli vastaajista yhteensä 9,0 %, eli heidän mielestään järjestelmän käyttöliittymä on looginen, eikä siinä ole mitään muutettavaa. Vastaajista 1,3 % vastasi ”en osaa sanoa”.



Kuvio 10: Järjestelmän käyttöliittymä on mielestäni looginen (N=78).

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, voiko saapuneita hakemuksia (sisäiset ja avoimet) helposti käsitellä ja lajitella järjestelmässä. Tässä kohdin vastaukset jakoutuivat jo hieman tasaisemmin verrattuna aikaisempiin kohtiin. Suurin osa vastaajista oli melko samaa mieltä kysymyksen kanssa, sillä yhteensä 15,4 % oli täysin samaa mieltä ja 41,0 % jokseenkin samaa mieltä kysymyksen kanssa. Vastaajista yhteensä 14,1 % vastasi siltä väliltä. Vastaajista jokseenkin eri mieltä oli yhteensä 15,4 % ja täysin eri mieltä 6,4 %. Vastaajista 7,7 % vastasi, että he eivät osaa sanoa, mikä voi johtua siitä, että he eivät käsittele järjestelmässä saapuneita hakemuk-

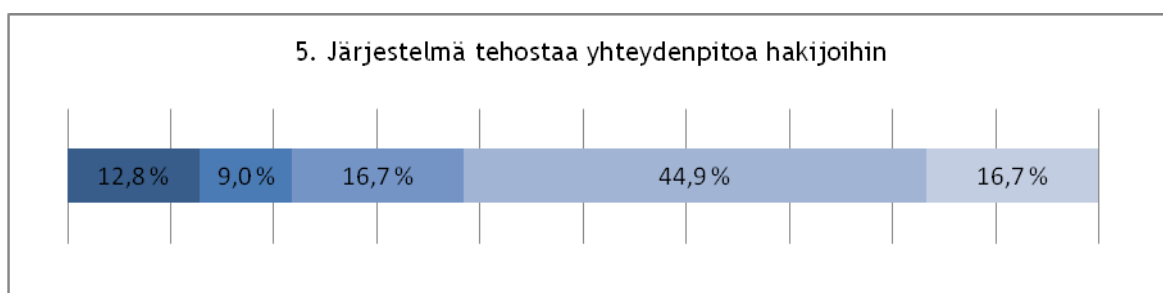
sia niin paljon, että heillä oli kokemusta asiasta. Alla oleva kuvio 11 havainnollistaa vastauksia vielä tarkemmin.



Kuvio 11: Saapuneita hakemuksia (sisäiset ja avoimet) voi helposti käsitellä ja lajitella järjestelmässä.

### 5.2.2 Järjestelmän toimivuus

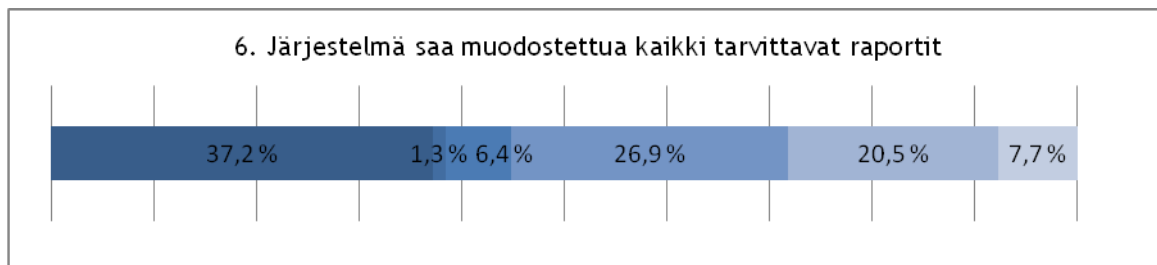
Seuraavaksi kyselylomakkeen monivalintakohdassa haluttiin kartoittaa vastaajien mielipidettä siitä, miten järjestelmä kaiken kaikkiaan toimii. Viides kohta sisälsi kysymyksen, tehostaako järjestelmä yhteydenpitoa hakijoihin rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Tässä kohdassa, kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä kysymyksen kanssa, mutta 9 % vastasi kuitenkin olevansa jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 16,7 % vastasi kysymykseen viisi siltä väliltä. Selkeä enemmistö vastaajista, eli yhteensä 44,9 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli yhteensä 16,7 %. Kuten alla olevasta kuviosta 12 huomaa, vastaajista 12,8 % vastasi ”en osaa sanoa”, joka voi taas johtua siitä, että he eivät ole laittaneet viestiä järjestelmän kautta hakijoille.



Kuvio 12: Järjestelmä tehostaa yhteydenpitoa hakijoihin (N=78).

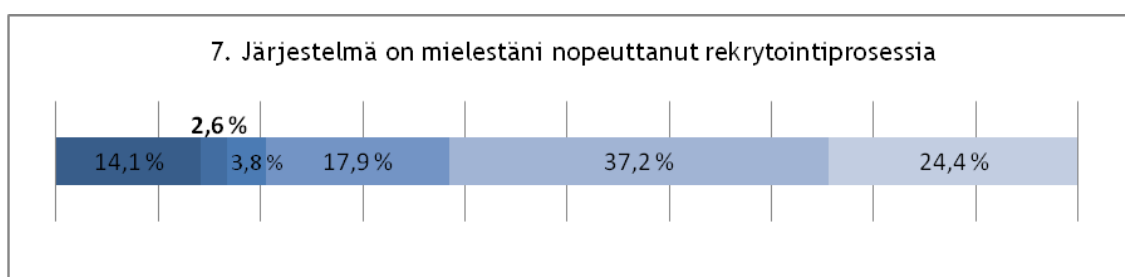
Kohdassa kuusi vastaajilta kysyttiin, saako järjestelmästä muodostettua kaikki tarvittavat raportit. Kuten kuviosta 13 huomaa selkeä enemmistö, eli yhteensä 37,2 %, vastasi ”en osaa sanoa”. Rungas vastaus tässä kohdassa voi johtua siitä, että vastaajat eivät ole muodostaneet raportteja järjestelmän avulla. Vastaajista 1,3 % vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän

kanssa ja 6,4 % vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli toiseksi eniten vastaajia, yhteensä 26,9 %. Täysin samaa mieltä oli kaiken kaikkiaan 7,7 % vastaajista.



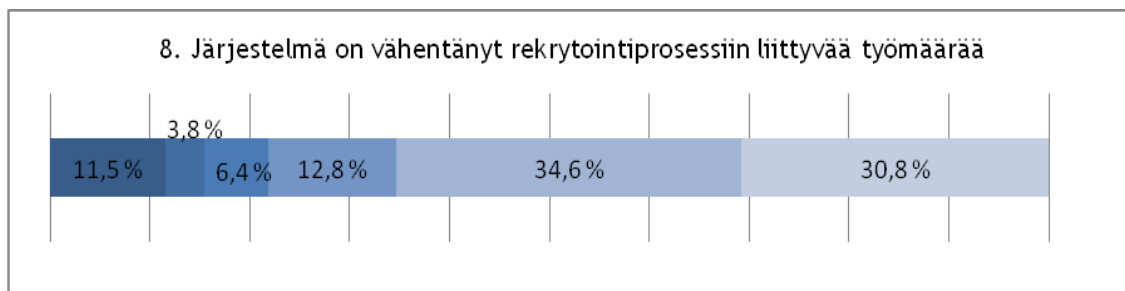
Kuvio 13: Järjestelmä saa muodostettua kaikki tarvittavat raportit (N=78).

Seuraavaksi vastaajilta haluttiin tietää, onko järjestelmä heidän mielestään nopeuttanut rekrytointiprosessia. 24,4 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 37,2 % jokseenkin samaa mieltä, joten heidän mielestään järjestelmä on kaiken kaikkiaan nopeuttanut rekrytointiprosessia. Vastaajista 17,9 % vastasi siltä väliltä. Kuten alla olevasta kuviosta 14 huomaa, 3,8 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja 2,6 % täysin eri mieltä. Enemmistö kokee selkeästi rekrytointijärjestelmän käyttöönoton hyväksi, sillä se nopeuttaa koko rekrytointiprosessia. Vastaajista 14,1 % vastasi ”en osaa sanoa”.



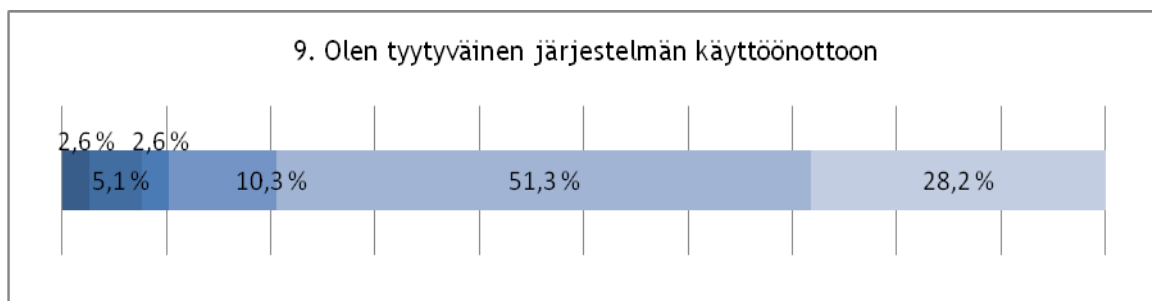
Kuvio 14: Järjestelmä on mielestäni nopeuttanut rekrytointiprosessia (N=78).

Kohdassa kahdeksan vastaajilta haluttiin tietää, onko järjestelmä vähentänyt rekrytointiprosessiin liittyvää työmäärää vai kokevatko vastaajat sen lisäävän työmäärää entistä enemmän. Vastaajat olivat melko tasaisesti vastanneet olevansa täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, sillä täysin samaa mieltä oli 30,8 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 34,6 % vastaajista. Siltä väliltä oli kaiken kaikkiaan 12,8 % vastauksista. Jokseenkin eri mieltä oli 6,4 % vastaajista, kun taas 3,8 % vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 11,5 % ei osannut sanoa, onko rekrytointiprosessiin liittyvä työmäärä vähentynyt. Seuraavan sivun kuvio 15 havainnollistaa vastauksia vielä paremmin.



Kuvio 15: Järjestelmä on vähentänyt rekryointiprosessiin liittyvää työmäärää (N=78).

Monivalintakohdan yhdeksännessä kysymyksessä käsiteltiin ovatko vastaajat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä rekryointijärjestelmän käyttöönottoon. Kuten kuviosta 16 näkee, selkeä enemmistö on tyytyväinen, että järjestelmä on otettu käyttöön. Vastaajista 28,2 % oli täysin samaa mieltä ja jopa yli puolet vastaajista, yhteensä 51,3 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 10,3 % vastasivat siltä väliltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli vain 2,6 % vastaajista, kun taas täysin eri mieltä oli 5,1 % vastaajista. Vastaajista 2,6 % ei osannut sanoa, ovatko he tyytyväisiä järjestelmän käyttöönottoon. Syitä siihen, miksi enemmistö on tyytyväinen järjestelmän käyttöönottoon voi löytyä aikaisemmista kohdista, sillä enemmistö on kokenut järjestelmän eduksi sen nopeuden, helppokäyttöisyyden ja työmäärän vähenemisen.

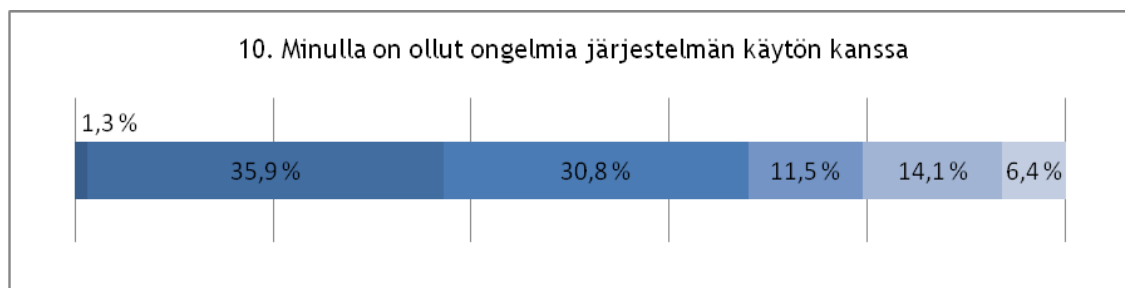


Kuvio 16: Olen tyytyväinen järjestelmän käyttöönottoon (N=78).

### 5.2.3 Järjestelmän ongelmat ja vastaajien tyytyväisyys

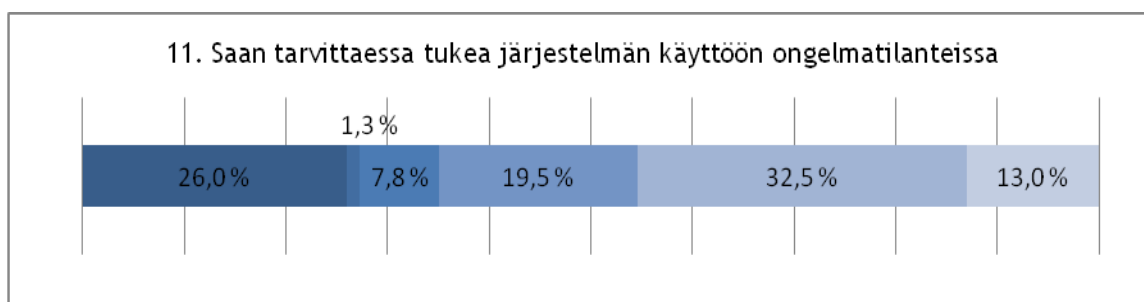
Seuraavassa kohdassa vastaajilta haluttiin tietää, onko heillä ollut minkäänlaisia ongelmia järjestelmän käytön kanssa. Vastaajista hyvin moni vastasi, ettei heillä ole ollut ongelmia järjestelmän kanssa, sillä 35,9 % vastasi, että he ovat täysin eri mieltä väittämän kanssa ja 30,8 % vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 11,5 % vastasi siltä väliltä, kun taas 14,1 % vastaajista totesi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, jolloin ongelmia on ilmennyt. Täysin samaa mieltä oli kaiken kaikkiaan 6,4 % vastaajista. Vastaajista 1,3 % ei osannut sanoa, onko ongelmia ilmennyt järjestelmän käytön yhteydessä. Kuvio 17 hahmottaa

vastausten jakautumista tarkemmin. Kyselyn myöhemmässä vaiheessa kysyttiin tarkennusta kyseiseen kohtaan, mikäli vastaajilla oli ollut ongelmia järjestelmän käytön kanssa.



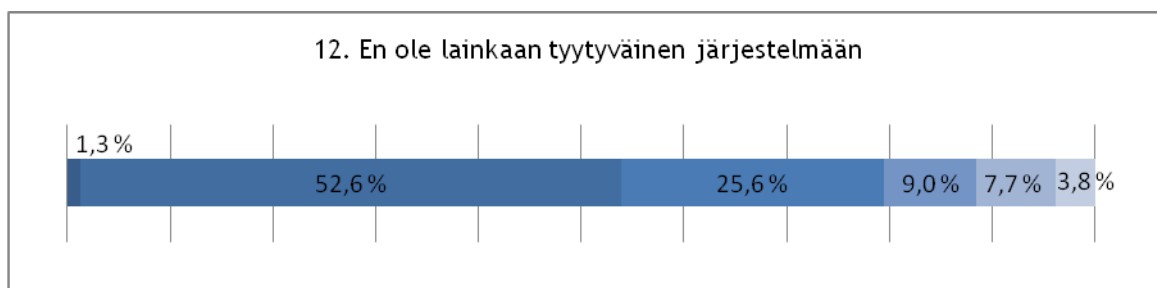
Kuvio 17: Minulla on ollut ongelmia järjestelmän käytön kanssa (N=78).

Järjestelmää käyttäessä ja ongelmia kohdatessa on tärkeää, että niihin saadaan myös apua. Seuraavaksi vastaajilta haluttiinkin tietää, saavatko he tukea mahdollisissa ongelmatilanteissa. Kuten kuviosta 18 huomaa, täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 13,0 % kaikista vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 32,5 %. Vastaajista 19,5 % vastasi siltä väliltä. Jokseenkin eri mieltä oli vastaajista yhteensä 7,8 % ja täysin eri mieltä väittämän kanssa oli ainoastaan 1,3 %. Vastaajista melko suuri määrä, yhteensä 26,0 % vastasi ”en osaa sanoa”. Huomioitavaa on, että tähän kysymykseen vastasi ainoastaan 77 henkilöä, eli yksi vastaajista jätti vastamatta kyseiseen kohtaan.



Kuvio 18: Saan tarvittaessa tukea järjestelmän käyttöön ongelmatilanteissa (N=77).

Seuraava kohta sisälsi väittämän: ”En ole lainkaan tyytyväinen järjestelmään”. Vastaajista enemmistö, yhteensä 52,6 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa ja 25,6 % jokseenkin eri mieltä, joten suurin osa vastaajista on tyytyväinen järjestelmään. Vastaajista 9,0 % vastasi siltä väliltä. Jokseenkin samaa mieltä oli kaiken kaikkiaan 7,7 % vastaajista ja täysin samaa mieltä oli 3,8 % vastaajista, joten kaikki järjestelmän käyttäjät eivät ole tyytyväisiä järjestelmään. Vastaajista 1,3 % vastasi ”en osaa sanoa”. Kuviosta 19 näkee tarkemmin, miten vastaukset jakautuivat.



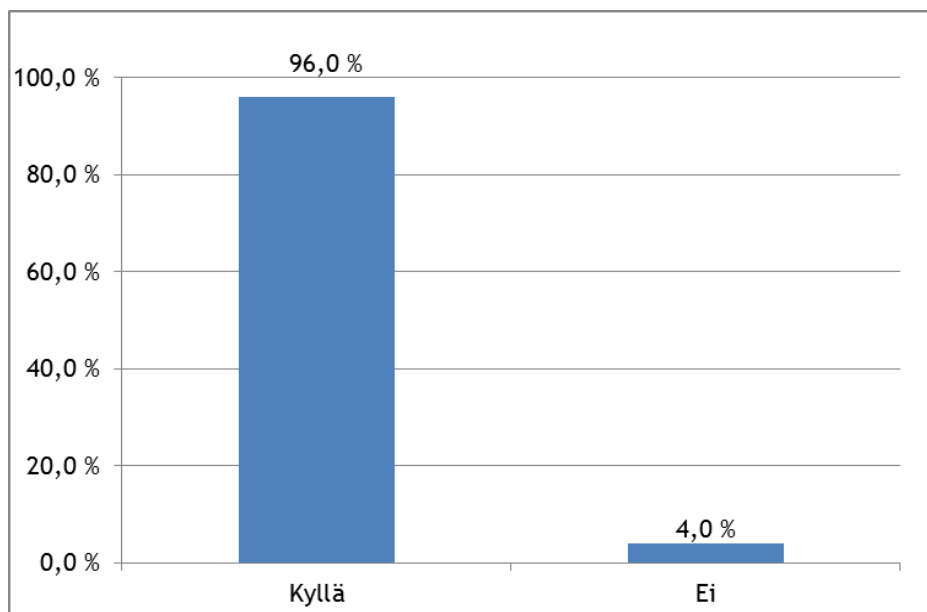
Kuvio 19: En ole lainkaan tyytyväinen järjestelmään (N=78).

### 5.3 Järjestelmän hakulomake

Monivalintakysymysten jälkeen oli kyselytutkimuksessa seuraavana vuorossa avoimet kysymykset, missä haluttiin syventyä muun muassa hakulomakkeeseen sekä järjestelmän etuihin ja haittoihin. Seuraavissa kappaleissa käsitellään järjestelmän hakulomakkeen toimivuutta. Kyselytutkimuksessa kartoitettiin vastaajien mielipidettä hakulomakkeesta, sillä haluttiin tietää, löytyykö hakulomakkeesta kaikki tarvittavat tiedot hakijoista rekrytoinnin kannalta. Vastaajia pyydettiin kertomaan tarkemmin hakulomakkeen mahdollisista ongelmakohdista, esimerkiksi mitä hakulomakkeesta puuttuu, tai mikä on turhaa.

#### 5.3.1 Hakulomakkeen tiedon määrä

Vastaajilta kysyttiin, tuottaako järjestelmän hakulomake tarpeeksi tietoa hakijoista rekrytoinnin kannalta. Kuten kuviosta 20 näkee selkeä enemmistö vastaajista, jopa 96,0 % totesi, että rekrytointijärjestelmän hakulomake tuottaa heidän mielestään tarpeeksi tietoa hakijoista. Ainoastaan 4,0 % kokee, että hakulomakkeessa ei ole tarpeeksi tietoa hakijoista rekrytoinnin kannalta. Seuraavassa kohdassa vastaajilta haluttiin vielä tarkempaa vastausta, mitä hakulomakkeesta heidän mielestään puuttuu tai on turhaa, jotta ne voidaan mahdollisesti myöhemmin korjata tai lisätä. Huomioitavaa on, että kysymykseen vastasi 75 henkilöä kaikista vastaajista, joten kolme henkilöä jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen.



Kuvio 20: Hakulomakkeen tuottaman tiedon riittävyys rekrytoinnin kannalta (N=75).

### 5.3.2 Hakulomakkeen puutteet ja turhuudet

Vastaajilta haluttiin tarkempaa tietoa edelliseen kohtaan liittyen, mitä hakulomakkeesta heidän mielestään puuttuu, on turhaa ja mitä pitäisi muokata. Vastauksissa yksi asia toistui monessa eri kohdassa, sillä moni vastaajasta totesi, että sähköpostiosoite pitäisi saada pakolliseksi, jotta hakija ei pysty hakemaan avointa paikkaa ilman sähköpostiosoitetta. Vastaajat totesivat myös, että sähköpostin ollessa pakollinen voi hakijalle laittaa palautteen suoraan rekrytointijärjestelmän kautta. Toivomuksena oli myös, että valittujen ryhmien sisällä pitäisi pystyä tekemään vertailuja esimerkiksi hakijoiden palkkatoiveen tai koulutuksen mukaan.

Eräs vastaaja totesi, että hakulomake ei kannusta hakijaa antamaan vapaamuotoista informaatiota itsestään ja lisäksi lomakkeessa on liian helppoa ruksia kaikkia kohtia. Hakulomaketta ei pitäisi voida lähettää eteenpäin, jos jokaista kohtaa ei ole täytetty. Alla muutama esimerkki, mitä vastaajat olivat kommentoineet kyseiseen kohtaan:

”Sähköpostiosoite pitäisi olla pakollinen tieto. Lomaketta ei pitäisi voida lähettää jos joka kohtaan ei ole kirjoittanut jotakin. ”

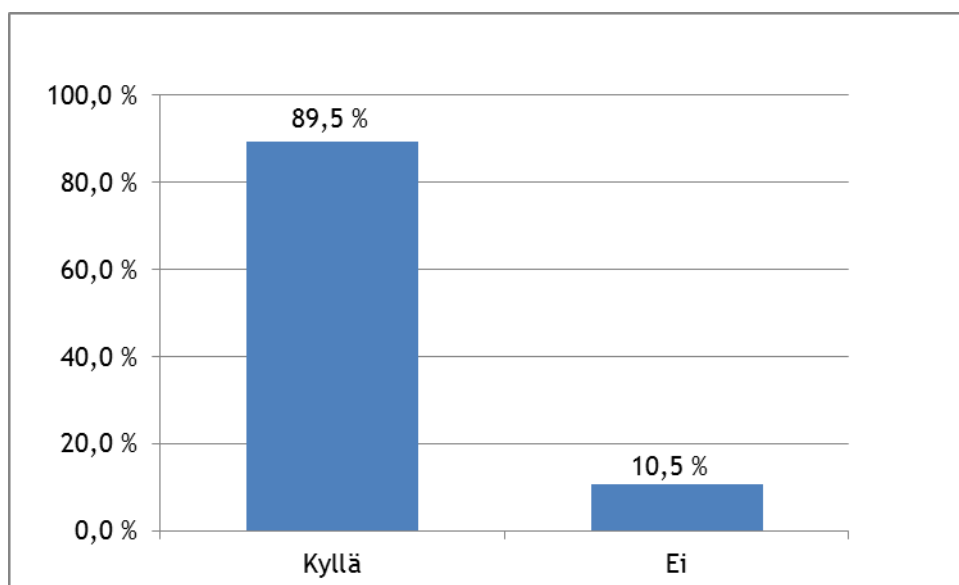
”Lomake ei kannusta hakijaa antamaan vapaamuotoista informaatiota itsestään. Lisäksi on ”liian helppoa” ruksia vähän kaikkia kohtia. Myöskin lomaketta pitää muuttaa niin että ilman sähköpostiosoitetta ei ole mahdollista edes hakea. ”

”Helpottaisi myös mikäli pystyisi valittujen ryhmien sisällä tekemään vertailuja, esim. palkkatoiveen, koulutuksen jne. mukaan.”

#### 5.4 Rekrytointijärjestelmän edut, haitat ja suosittelu

Seuraavaksi tutkimuksessa kartoitettiin vastaajien mielipiteitä siitä, mitkä ovat rekrytointijärjestelmän edut ja haitat sekä mitä ongelmia he ovat kohdanneet käyttäessään järjestelmää sekä suosittelisivatko he järjestelmää muille kollegoille ja tutuille. Vastauksia tuli paljon erilaisia ja tietyt asiat toistuivat. Seuraavissa luvuissa käydään tarkemmin läpi, mitä etuja ja haittoja järjestelmässä on vastaajien mielestä sekä miten vastaajat kokevat järjestelmän suosittelun.

Kysyttäessä vastaajilta suosittelisivatko he järjestelmää kollegoille ja muille tutuille, olivat vastaukset melko yksimielisiä. Kuten alla olevasta kuviosta 21 voi todeta, suurin osa vastaajista on tyytyväinen järjestelmään, sillä jopa 89,5 % kaikista vastaajista ilmoitti suosittelevansa järjestelmää muille. Vastaajista 10,5 % ei taas suosittelisi järjestelmää muille.



Kuvio 21: Rekrytointijärjestelmän suosittelu kollegoille ja muille tutuille (N=78).

##### 5.4.1 Järjestelmän edut

Vastaajia pyydettiin perustelemaan, mihin he ovat järjestelmässä tyytyväisiä ja mikä on heidän mielestään ollut helppoa, sillä haluttiin tietää tarkemmin, mikä järjestelmässä on hyvää käyttäjien mielestä. Vastauksia tuli kaiken kaikkiaan yhteensä 14 kappaletta. Moni vastaaja totesi, että rekrytointijärjestelmä on selkeyttänyt paljon koko rekrytointiprosessia ja jälki jää aina yhteen ja samaan paikkaan. Järjestelmässä on myös helppoa ja nopeaa lukea hakemuksia

monen henkilön yhtä aikaa sekä laittaa kollegoille kommentteihin viestiä, mitä on havainnut. Useissa vastauksissa ilmeni, että järjestelmän yksi etu on, että hakijat voi helposti luokitella hymynaamoilla sekä merkata rekrytointitilanteen status, jolloin esimerkiksi tietää, onko hakijaan otettu yhteyttä tai kutsuttu haastatteluun. Eräs vastaajista mainitsi, että käyttöjärjestelmä on nopea käyttää kiireisessä ympäristössä. Vastauksissa ilmeni, että järjestelmään pääsee miltä tahansa koneelta, jos omistaa vain tunnukset. Tällöin on helppo palata hakemuksiin aina kun haluaa. Yksi järjestelmän etu vastaajien mielestä on, että oma sähköposti ei tukkeudu hakijoiden hakemuksista, mikä on hyvä asia, sillä nykyään hakemuksia voi tulla monta sataa.

Eräs vastaaja totesi, että järjestelmän etu on se, että se antaa suoraan vastauksen hakijalle, että hakemus on vastaanotettu. Hän mainitsi, että on käyttänyt toimintaa lähettääkseen järjestelmän kautta sähköpostilla pyynnön saapua haastatteluun tai ottanut yhteyttä järjestelmän avulla sopiakseen haastatteluajan. Järjestelmän etu on myös hakutoiminnot, joiden avulla pystyy hakemaan hakemusten joukosta hakijoita, joilla on jo valmiiksi kokemusta kohdeyrityksestä ja esimerkiksi venäjänkielentaito. Hän kertoi, että he saavat paljon paperisia hakemuksia, joiden käsittely on paljon työläämpää. Vastaajat mainitsivat, että järjestelmästä saa nykyään hyvin ilmoituksen esille moneen eri kanavaan, joka on todella hyvä asia, sillä se nopeuttaa ja helpottaa ilmoituksen laittoa. Alapuolella muutamia vastaajien kommentteja järjestelmän eduista:

”Hakijoiden kategorointi sekä rekrytointitilanteen status, onko otettu yhteyttä, kutsuttu haastatteluun jne.”

”Järjestelmää on helppo käyttää ja esim. omat varaukset oli nopeasti haettavissa. En ole aiemmin hoitanut rekrytointeja, mutta uskon, että hakemusten keskittäminen on nopeuttanut prosessia!”

”Aikaisempaan Y:llä olevaan kansioon verrattuna huikeasti helpompi ja selkeämpi käyttää. Esim. kesätyöntekijöiden hakemuksia luki meillä useampi yhtä aikaa, joten oli hyvä, kun hakijoita pystyi varaamaan ja pystyi muuttamaan tiloja (haastateltu, hylätty, jne.)”

”Helppoa on, kun saan valittua omaan talooni hakevat henkilöt. ”

#### 5.4.2 Järjestelmän heikkoudet

Vastaajien piti tarkemmin avata, mihin he ovat olleet tyytymättömiä järjestelmän suhteen ja ovatko he kokeneet ongelmia käyttäessä järjestelmää. Vastauksia tuli paljon erilaisia ja tietyt

asiat toistuivat selkeästi. Vastaajista muutama mainitsi, että rekrytointijärjestelmän linkit ulkoisiin hakukanaviin (mol.fi, monster.fi ja oikotie.fi) eivät ole toimineet halutulla tavalla ja vastaajat ovat välillä joutuneet käyttämään vanhaa tapaa, joka vie tiedot sähköpostilla toimintoon, jolloin ilmoituksen laittaminen kestää jonkin aikaa. Järjestelmän käytön hitaus ja tarvittavien tietojen täyttäminen koettiin yhdeksi ongelmaksi sekä se, että paluu hakutuloksiin johtaa aina takaisin alkuun. Vastaajien mielestä ongelmana oli se, että järjestelmässä ei säily hakijoiden hakemukset tarpeeksi kauan.

Eräs vastaaja totesi, että järjestelmän etusivulle pitäisi saada enemmän tietoa, sillä silloin kun hakijoita on monta sataa, ei tarvitsisi aukaista erikseen jokaisen hakijan tietoja. Hän mainitsi, että pelkkä nimi ja saapumispäivä eivät riittäneet hänelle. Sopivampia hakukriteerejä olisi esimerkiksi syntymävuosi, sillä silloin ei avaisi turhaan alle 18-vuotiaiden hakemuksia, ja onko ollut kyseisessä yhtiössä aikaisemmin töissä. Nimilistaan pitäisi jo saada näkymään esimerkiksi väripalloilla, onko henkilö esimerkiksi käsittelyssä, hylätty tai hyväksytty. Moni vastaaja totesi, että hakijoiden sähköpostiosoitteet ja puhelinnumerot pitäisi saada pakolliseksi ja jonkinlaiseen Excel-listaukseen, sillä se helpottaisi rekrytoijan työmäärää. Yksi vastaaja mainitsi, että on todella hidasta klikata henkilöt erikseen, sillä järjestelmä kysyy jokaisen kohdalla ”Oletko varma?”.

Järjestelmän henkilöhaku on todettu vaikeaksi, sillä Yritys X:n tietojen alla on monta tuhatta hakijaa ja etsiessä nimellä ei aina löydy tietty hakija, sillä haku saattaa antaa esimerkiksi kolme henkilöä samalla sukunimellä, eikä haettavaa henkilöä ollenkaan. Sama ongelma toistuu, vaikka henkilöä etsisi aakkosjärjestyksen kautta. Ongelmaksi koettiin se, että avoimet hakemukset eivät näy saman toimipisteen kaikille käyttäjille, vaan esimerkiksi vain päällikölle. Rekrytointeja tehdään useassa eri talossa ja tällöin hakemukset näkyvät vain yhdessä talossa. Vastauksista ilmeni, että omaa näkymää pitäisi pystyä muokkaamaan väljemmäksi, sillä se auttaisi hahmottamaan sivulta hakemukset paremmin. Valmiita vastauspohjia voisi olla enemmän ja hakijoille lähtevät viestit pitäisi olla paremmin tehtävissä. Eräs vastaaja kertoi, että kerran valittaessa henkilöitä hän muokkasi lähtevää viestiä, jolloin ohjelma hävitti valitut henkilöt ja sen sijaan valitsi kaikki hakijat. Hylkäysviesti lähti tällöin vahingossa kaikille hakijoille.

Järjestelmän eräs ongelma vastaajien mielestä on se, että jollain hakutermeillä haettaessa järjestelmä ei aina oikein ymmärrä mitä haetaan sekä kommentteja nähdäkseen täytyy avata tietyn hakijan hakemus. Hakutekijöihin toivottiin myös, että voisi näppärästi hakea tai rajata tietyn koulutuksen saaneita tai tietyn työkokemuksen omaavia. Eräs vastaaja toteaa, että jollain ”täpällä” olisi hyvä saada blokkattua mitä työtä hakijat hakevat, sillä työskennellessä asiakaspalvelussa hän ei ole kiinnostunut henkilöistä, jotka eivät halua tehdä kassatyötä. Hän mainitsee, että esimies tuskin haluaa edes lukea hakemusta loppuun, jos ainoa kiinnostava osasto on vaateosasto. Vastaajat toivoivat myös, että avoimet hakemukset pitäisi näkyä muissa Yritys X:n avoimissa työpaikoissa, vaikka jokin toinen esimies olisi jo hylännyt hakijan. Tällöin muut rekrytointi tekevät voivat hyödyntää samaa hakijaa, vaikka hän ei olisi ollut sopiva

ehdokaan ensimmäiseen paikkaan. Ongelmaksi koettiin myös se, että saapuneista hakemuksista ei näe, onko kyseinen hakija jo käytössä toisessa rekrytointiprosessissa. Alla on muutamia vastaajilta tulleita kommentteja siitä, mitä ongelmia heillä on ollut järjestelmän käytössä:

”Linkit ulkoisiin hakukanaviin (Mol, Monster, Oikotie) eivät ole toimineet toivottulla tavalla”

”Hakemuksen jättäjän sähköpostiosoite olisi hyvä saada pakolliseksi, helpottaisi vielä lisää omaa työtä...”

”Mahdollisuus muokata omaa näkymää ”väljemmäksi” auttaisi hahmottamaan sivulta hakemukset paremmin. Valmiita vastauspohjia voisi olla enemmän tai sellainen ”universaali” pohja”

”Kun hakijoita on monta sataa, niin silloin olisi hyödyllistä saada enemmän tietoa etusivulle, ettei tarvitsisi aukaista jokaisen hakijan tietoja. Pelkkä nimi ja hakemuksen saapumispäivä ei riittänyt minulle.. Minulle sopivia hakukriteerejä olisi ollut syntymävuosi (avasin turhaan alle 18-vuotiaiden hakemuksia), onko (tai ollut) yhtiössä töissä (tietystä työkokemuksista olisi etua). ”

Muutama vastaaja totesi kysymyksen kohdalla, että heillä ei ole ollut ongelmia, sillä he eivät ole käyttäneet järjestelmää niin paljon ja monipuolisesti, että olisivat kohdanneet vaikeuksia ohjelmaa käyttäessä.

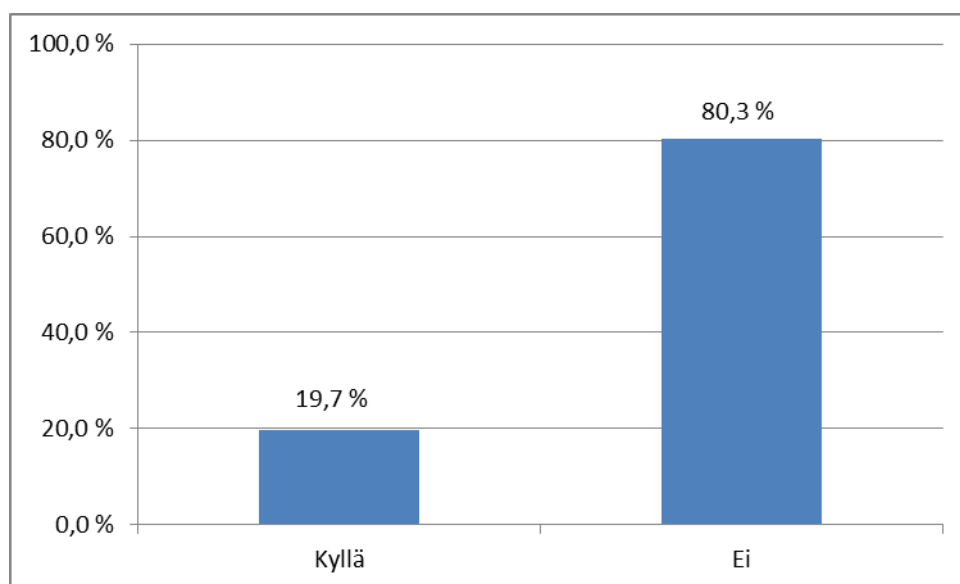
## 5.5 Lisäkoulutus

Edellisessä kohdassa vastaajilta kysyttiin, mitä ongelmia vastaajat ovat kokeneet käyttäessään järjestelmää. Siihen liittyen vastaajilta haluttiin tietää, kokevatko he kaipaavansa lisäkoulutusta järjestelmän käytössä ja jos he tarvitsevat, niin missä asioissa. Seuraavaksi käsitellään, mitä mieltä vastaajat olivat lisäkoulutuksesta ja missä asioissa he sitä etenkin kaipaisivat. Vastaajilla oli myös mahdollisuus jättää sähköpostiosoitteensa, jotta heihin oltaisiin yhteydessä lisäkoulutusmahdollisuuksista.

### 5.5.1 Vastaajien lisäkoulutuksen kartoittaminen

Seuraavaksi kartoitettiin hakijoiden lisäkoulutuksen tarvetta. Kuten alla olevasta kuvioista 22 näkee, suurin osa vastaajista, yhteensä 80,3 % koki, etteivät he tarvitse lisäkoulutusta rekrytointijärjestelmän käytössä, vaan järjestelmän käyttö on hallinnassa. Vastaajista kuitenkin 19,7 % ilmoitti tarvitsevansa lisäkoulutusta järjestelmän kanssa. Kyseiseen kohtaan vastaajia oli kaiken kaikkiaan 76, joten kaksi vastaajaa jätti vastaamatta kysymykseen. Seuraavassa

kohdassa vastaajia pyydetään tarkentamaan, missä asioissa he tarvitsevat lisäkoulutusta, mikäli he vastasivat kyllä tähän kohtaan.



Kuvio 22: Lisäkoulutuksen kartoittaminen (N=76).

### 5.5.2 Vastaajien lisäkoulutuksen tarve

Vastaajilta kysyttiin edelliseen kohtaan liittyen tarkennusta, missä asioissa he tarvitsevat lisäkoulutusta ja halutessa he saivat jättää myös sähköpostiosoitteensa, jotta vastaajaan oltaisiin yhteydessä lisäkoulutusmahdollisuuksista. Kaiken kaikkiaan tuli yhdeksän erilaista kommenttia, missä vastaajat kertoivat, missä asioissa he kokevat tarvitsevansa lisäkoulutusta. Neljä henkilöä jätti myös sähköpostiosoitteensa. Moni vastaaja totesi, että he eivät ole saaneet minkäänlaista koulutusta rekrytointijärjestelmän käytössä, joten sen käyttäminen on täysin epäselvää, eikä heillä ollut tietoa, miten siitä saisi hyvän työkalun rekrytoinnin tueksi. Moni mainitsi myös, että he eivät ole käyneet koskaan järjestelmään liittyvissä koulutuksissa, vaan itse oppineet käyttämään järjestelmään tai edeltäjät ja muut kollegat ovat opettaneet.

Eräs vastaajista kysyi, onnistuuko oman arkiston teko ja miten hakua voisi käyttää paremmin hyödyksi, jotta kiinnostavat hakijat voisi eritellä ja käyttää niitä hyödyksi. Kaiken kaikkiaan monet vastaajat kaipaavat kunnollista peruskoulutusta järjestelmän käytössä esimerkiksi ainakin yhdelle henkilölle eri yhtiöissä, missä käydään järjestelmää läpi ja mitä kaikkia mahdollisuuksia kyseisellä järjestelmällä on.

## 5.6 Rekrytointijärjestelmän muutos- ja kehitysideoita

Kyselytutkimuksen viimeisessä kohdassa vastaajilta pyydettiin vielä muutos- ja kehitysideoita. Vastauksissa toistui melko samat asiat kuin aikaisemmissa kohdissa, missä kysyttiin järjestelmän ongelmakohtia ja asioita, joissa käyttäjät tarvitsevat lisäkoulutusta. Monen vastaajan kehitysehdotus oli, että järjestelmää varten olisi aina jonkinlainen peruskoulutus, ennen kuin järjestelmää aletaan käyttää. Aikaisemmissa kohdissa järjestelmän erääksi ongelmaksi koettiin, että sähköpostiosoitteen ilmoittaminen ei ole pakollista, joten vastaajat ehdottivatkin, että sähköpostiosoitteen jättäminen olisi jatkossa kaikille hakijoille pakollista. Eräs kehitysehdotus oli, että työnhakijoille tulisi pakolliseksi laittaa esimerkiksi koulutustiedot järjestelmään, sillä se vähentäisi taas rekrytoijan työmäärää. Työnhakijoista toivottiin eräänlaista Excel-tyyppistä etusivulistausta, jossa olisi hakijan perustietoja, kuten nimi, nykyinen työnantaja ja sekä koulutus, muutamassa sarakkeessa.

Eräs vastaaja totesi, että hän haluaisi muokata hakijalle menevää ilmoitusta. Hänen mielestään pitäisi kontaktoida myös ne hakijat, joita ei kutsuta edes haastatteluun, jotta he tietävät, mitä odottaa. Hän mainitsi, ettei tiedä mitä järjestelmä nykyään hakijalle ilmoittaa, mutta hän on saanut muutamalta hakijalta närkästyneitä puheluita, kun heistä ei ole kuulunut mitään. Hän toivoi, että hakijalle voisi lähettää tiedon siitä, että hakemus on käsitelty, mutta ei tällä kertaa johda eteenpäin. Hakijat jotka eivät täytä vähimmäisvaatimuksia olisi hyvä saada nimilistaan näkymään esimerkiksi punaisella pallolla, sillä tämä nopeuttaisi hyvien hakijoiden poimimista listalta myöhemmin.

Vastauksissa toivottiin, että hakijoita voitaisiin käyttää Yritys X:sän muissa avoimissa työpaikoissa, vaikka tulisi hylätyksi toisessa paikassa. Yksi vastaaja totesi, että avointen hakemusten pitäisi näkyä toimipisteen kaikilla käyttäjillä, kun tällä hetkellä se näkyy heillä vain päälliköllä. Eräs vastaajista ehdotti, että järjestelmään olisi hyvä saada työnhakijan valokuvan tilalle esimerkiksi lyhyt videosittely, jotta hakijan persoonallisuus näkyisi paremmin. Ongelmaksi koettiin myös se, että rekrytointijärjestelmä on Yritys X:ssä erillinen ohjelma, josta ei voi siirtää tietoa esimerkiksi muihin tietojärjestelmiin henkilön työsuhdetta perustaessa. Seuraavaksi vielä vastaajien kommentteja siitä, mitä heidän mielestään järjestelmässä pitäisi muuttaa ja kehittää:

”Haluaisin työntekijöistä etusivulistauksen, jossa olisi jotain perustietoja muutamassa sarakkeessa. Esim. kesätyöntekijöitä oli yli 400, sieltä on raskas lukea koko hakemuksia kokonaan. Listaus pitäisi olla Excel-tyyppinen useamman sarakkeen luettelo, jossa tarvittavat saraketiedot olisivat nimi, nykyinen työnantaja, koulutus, erityiset kiinnostuksen kohteet (hakiko paikkaa laskutuksesta, reskontrasta, kirjanpidosta vai mistä), onko kutsuttu haastatteluun jne.

”Haluaisin, että työnhakijoille tulisi pakolliseksi esim. koulutiedot järjestelmään, vähentäisi meidän työmäärää.”

”Työnhakijan valokuvan vaihtoehdoksi voisi olla mahdollisuus esim. lyhyeen videosesittelytytymiseen (persoonallisuus näkyisi paremmin)”

”Ainut ongelma järjestelmässä on se, että se on meillä Yritys X:llä erillinen ohjelma, josta ei voi siirtää tietoa esim. muihin tietojärjestelmiin henkilön työsuhdetta perustaessa.”

Muutama vastaaja totesi, että he käyttävät järjestelmää melko harvoin, esimerkiksi vain päivittääkseen työpaikkailmoituksia, eivätkä osaa kommentoida ja arvioida järjestelmän toimivuutta kyseisessä kohdassa. Kaksi vastaajaa totesi myös, että järjestelmä on hyvä tällaisenaan.

## 5.7 Taustamuuttujien ristiintaulukointi

Taustamuuttujien ristiintaulukointia hyödynnettiin neljän eri kysymyksen kohdalla, jotka ovat: järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen, minulla on ollut ongelmia järjestelmän kanssa, suosittelisitko kyseistä rekrytointiohjelmaa muille kollegoille ja tutuille sekä koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta järjestelmän käytössä. Seuraavissa luvuissa jokainen kysymys avataan erikseen kolmella eri taustamuuttujalla, jotka ovat vastaajien jakautuminen ammattiluokittain, rekrytointijärjestelmän käyttöaika sekä rekrytointijärjestelmän käyttötaajuus.

Vastausvaihtoehdoissa käytettiin arvoasteikkoa 0-5 (0=en osaa sanoa, 1= täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3= siltä väliltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä), eli samaa arvoasteikkoa, mitä käytettiin kyselytutkimuksen monivalintakohdassakin sivulta 28 alkaen. Muutamassa kysymyksessä on pelkästään kyllä, tai ei vastausvaihtoehdot, tai pystyi jättämään kokonaan vastaamatta.

### 5.7.1 Järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen

Kyselytutkimuksen monivalintakysymystä ”Järjestelmä on helppo ja nopeakäyttöinen” on analysoitu jo sivulla 28 ja avattu tarkemmin kuviossa 8. Tämän lisäksi haluttiin tietää, miten eri taustamuuttujat vaikuttavat tulokseen ja tärkeimpiä kysymyksiä analysoitiin vielä ristiintaulukoinnin avulla. Taustamuuttujina käytettiin kolmea eri vaihtoehtoa, jotka ovat vastaajien jakautuminen ammattiluokittain, rekrytointijärjestelmän käyttöaika sekä järjestelmän käytettävyys.

Ensimmäisenä taustamuuttujana analysoitiin vastaajien ammattiluokitusta. Kuten alla olevasta taulukko 1 voi päätellä, järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöiseksi kokeminen näyttäisi olevan riippuvainen vastaajan ammattiluokituksista, sillä enemmistö esimiehistä/asiiantuntijoista, keskijohdosta, työntekijöistä, toimihenkilöistä sekä ylimmästä johdosta kokee, että järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen. Jopa 75,0 % kauppiasta ja 7,9 % esimiehistä/asiiantuntijoista vastasivat olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa, joten he kokevat, että järjestelmä ei ole helppo- ja nopeakäyttöinen.

Ammattiluokitus	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työntekijä	0,0 %	0,0 %	0,0 %	75,0 %	25,0 %
Toimihenkilö	0,0 %	0,0 %	33,3 %	33,3 %	33,3 %
Esimies/asiiantuntija	2,0 %	5,9 %	11,8 %	68,6 %	11,8 %
Keskijohto	0,0 %	8,3 %	25,0 %	58,3 %	8,3 %
Ylin johto	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Kauppias	50,0 %	25,0 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %

Taulukko 1: Ammattiluokkien mielipide helppo- ja nopeakäyttöisyydestä.

Toisena taustamuuttujana käytettiin rekrytointijärjestelmän käyttöaikaa. Vastauksista ilmeni, että käyttöajasta riippumatta, enemmistö kokee järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöisenä. Erityisesti henkilöt, jotka ovat käyttäneet järjestelmää useamman vuoden, eli yli viisi vuotta, 1-2 vuotta tai 3-5 kokivat, että järjestelmä on pääosin helppo- ja nopeakäyttöinen. Positiivista on myös se, että 70,4 % (vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä) henkilöistä, jotka ovat käyttäneet järjestelmää alle kuusi kuukautta, eli ovat käyttäjinä melko uusia, kokevat järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöiseksi.

Alle kuusi kuukautta järjestelmää käyttäneistä vain 14,8 % (täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä) sekä muutama vastaaja 1-2 vuotta järjestelmää käyttäneenä, eivät koe järjestelmää nopeana ja helppona. Alla olevassa taulukko 2 näkyvät vastausten jakautumiset vielä tarkemmin.

Järjestelmän käyttöaika	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Alle 6 kk		11,1 %	3,7 %	14,8 %	59,3 %
1-2 vuotta	0,0 %	10,0 %	15,0 %	65,0 %	10,0 %
3-5 vuotta	0,0 %	8,0 %	20,0 %	56,0 %	16,0 %
Yli 5 vuotta	0,0 %	0,0 %	0,0 %	66,7 %	33,3 %

Taulukko 2: Järjestelmän käyttöaikaa verrataan helppo- ja nopeakäyttöisyyteen.

Kolmantena taustamuuttujana käytettiin rekryointijärjestelmän käyttötaajuutta. Kuten alla olevasta taulukosta 3 voi päätellä, vastaajien mielipide järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöisyydestä ei näytä riippuvan siitä, kuinka kauan henkilö on käyttänyt järjestelmää, sillä vastaukset jakautuvat kaikille vastausvaihtoehdoille. Erityisen tyytyväisiä järjestelmään ovat päivittäin järjestelmää käyttävät, sillä kaikki heistä kokevat järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöisenä (kaikki vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä). Henkilöt, jotka käyttävät järjestelmää viikoittain, vastasivat hieman tasaisemmin, mutta enemmistö heistä on kuitenkin tyytyväinen järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöisyyteen. Henkilöt, jotka käyttävät järjestelmää kuukausittain (80,0 %) tai 1-3 kertaa vuodessa (76,0 %) vastasivat olevansa enimmäkseen tyytyväisiä järjestelmän helppo- ja nopeakäyttöisyyteen. Ainoastaan viikoittain (13,3 %), kuukausittain (13,4 %) ja 1-3 kertaa vuodessa (8,6 %) käyttävät henkilöt vastasivat olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä, eli heidän mielestään järjestelmä ei ole nopea.

Järjestelmän käyttötaajuus	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Päivittäin	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Viikoittain	0,0 %	13,3 %	26,7 %	26,7 %	33,3 %
Kuukausittain	6,7 %	6,7 %	6,7 %	53,3 %	26,7 %
1-3 kertaa vuodessa	4,3 %	4,3 %	15,2 %	71,7 %	4,3 %

Taulukko 3: Järjestelmän käyttötaajuutta verrataan helppo- ja nopeakäyttöisyyteen.

### 5.7.2 Minulla on ollut ongelmia järjestelmän kanssa

Kysymystä ”Minulla on ollut ongelmia järjestelmän kanssa” analysoitiin vielä ristiintaulukoidulla, jotta tiedettäisiin tarkemmin, mitkä tekijät vaikuttavat järjestelmän kokemiseen ongelmalliseksi. Kyseistä väittämää on analysoitu aikaisemmin jo sivulla 33 ja kuvio 17 havainnollistaa tarkemmin tuloksia.

Ensimmäisenä taustamuuttujana käytettiin vastaajien jakautumista ammattiluokittain. Ammattiluokat, joka ovat kokeneet eniten ongelmia järjestelmän kanssa, olivat kauppiat sekä pieni osuus esimiehiä/asiantuntijoita, keskijohtoa, työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Vähiten ongelmia järjestelmän käytössä (vastauksista täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä) on ollut keskijohdolla, esimiehillä/asiantuntijoilla sekä ylimmällä johdolla. Seuraavassa taulukossa 4 näkyy vielä tarkemmin vastausten jakautuminen.

Ammattiluokitus	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työntekijä	0,0 %	25,0 %	50,0 %	0,0 %	25,0 %	0,0 %
Toimihenkilö	0,0 %	33,3 %	16,7 %	33,3 %	16,7 %	0,0 %
Esimies/asiantuntija	2,0 %	37,3 %	31,4 %	11,8 %	11,8 %	5,9 %
Keskijohto	0,0 %	41,7 %	41,7 %	8,3 %	8,3 %	0,0 %
Ylin johto	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Kauppias	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %

Taulukko 4: Ammattiluokkien ongelmat järjestelmän kanssa.

Toisena taustamuuttujana käytettiin rekrytointijärjestelmän käyttöaikaa. Vastauksista ilmeni, että henkilöt, jotka ovat käyttäneet järjestelmää alle kuusi kuukautta, ovat kokeneet ongelmia järjestelmän käytön kanssa, mikä voi olla hyvinkin mahdollista, sillä he eivät välttämättä ole vielä oppineet kaikkia järjestelmän eri mahdollisuuksia ja toimintoja. Kuten taulukosta 5 voi päätellä, yllättävää oli myös se, että 24,0 % (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä) vastaajista, jotka ovat käyttäneet järjestelmää 3-5 vuotta, kokivat, että heillä on ollut ongelmia järjestelmän kanssa. Pidemmän käyttöiän voisi kuvitella vähentävän ongelmia järjestelmän käytössä, mutta tässä tutkielmassa vastaukset viittaavat päinvastaiseen. Vähiten ongelmia järjestelmän kanssa oli vastaajilla, jotka ovat käyttäneet järjestelmää 1-2 vuotta (70,0 %) sekä 64,0 % vastaajista, jotka ovat käyttäneet järjestelmää 3-5 vuotta, sillä he vastasivat olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Vastauksista näkee, että ne ovat jakaantuneet melko paljon eri käyttöajan mukaan, joten selkeää riippuvuutta ei voida todeta.

Järjestelmän käyttöaika	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Alle 6 kk	0,0 %	33,3 %	37,0 %	7,4 %	7,4 %	14,8 %
1-2 vuotta	5,0 %	40,0 %	30,0 %	15,0 %	10,0 %	0,0 %
3-5 vuotta	0,0 %	36,0 %	28,0 %	12,0 %	20,0 %	4,0 %
Yli 5 vuotta	0,0 %	33,3 %	16,7 %	16,7 %	33,3 %	0,0 %

Taulukko 5: Järjestelmän käyttöaika verrattuna järjestelmän ongelmiin.

Kolmantena taustamuuttuja käytettiin rekrytointijärjestelmän käyttötaajuutta. Eniten ongelmia järjestelmän kanssa olivat kokeneet henkilöt, jotka käyttävät järjestelmää usein, eli joko päivittäin tai kuukausittain, sillä he vastasivat olevansa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Useammin järjestelmää käyttävät saattavatkin kokea erilaisia ongelmia, sillä mikään järjestelmä ei toimi täydellisesti. Vähiten ongelmia järjestelmän kans-

sa on henkilöillä, jotka käyttävät järjestelmää harvemmin, eli 1-3 kertaa vuodessa, sillä he vastasivat olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Ongelmien vähäisyys tässä käytettävyyssuokassa on ymmärrettävää vähäisen käytön vuoksi. Alla oleva taulukko 6 havainnollistaa vastauksien jakautumista tarkemmin.

Järjestelmän käyttötaajuus	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Päivittäin	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %
Viikoittain	0,0 %	33,3 %	26,7 %	26,7 %	0,0 %	13,3 %
Kuukausittain	6,7 %	26,7 %	26,7 %	0,0 %	33,3 %	6,7 %
1-3 kertaa vuodessa	0,0 %	41,3 %	34,8 %	8,7 %	10,9 %	4,3 %

Taulukko 6: Järjestelmän käyttötaajuus vertailussa.

### 5.7.3 Rekrytointijärjestelmän suosittelu muille kollegoille ja tutuille

Ristiintaulukoinnin avulla haluttiin tietää, mitkä ammattiluokat suosittelisivat järjestelmää ja ketkä eivät sekä miten järjestelmän käyttöaika ja käytettävyys vaikuttavat järjestelmän suositteluun. Rekrytointijärjestelmän suosittelua on jo käsitelty sivulla 36 ja vastausten jakautuminen selviää kuviosta 21.

Ammattiluokkien ollessa taustamuuttujana selvisi, että eniten järjestelmää suosittelevat esimiehet/asiantuntijat, keskijohto, toimihenkilöt, työntekijät sekä ylin johto. Näistä kaikista edellä mainituista ammattiluokista selkeä enemmistö suosittelisi järjestelmää muille. Kuten taulukosta 7 näkee, merkittävää on se, että kukaan kauppiasta ei suosittelisi järjestelmää muille, joten järjestelmän suositteluun näyttäisi riippuvan ammattiluokasta. Kauppi-aiden lisäksi muutama esimies/asiantuntija sekä keskijohtoon kuuluva olivat ainoat ammattiluokat, jotka eivät suosittelisi järjestelmää muille kollegoille tai tutuille.

Ammattiluokitus	Kyllä	Ei	Ei vastausta
Työntekijä	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Toimihenkilö	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Esimies/asiantuntija	90,2 %	5,9 %	3,9 %
Keskijohto	91,7 %	8,3 %	0,0 %
Ylin johto	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Kauppia	0,0 %	100,0 %	0,0 %

Taulukko 7: Ammattiluokkien järjestelmän suosittelujen jakautuminen.

Rekryointijärjestelmän käyttöajan ollessa taustamuuttujana selviää, että rekryointijärjestelmän suosittelu ei riipu siitä, kuinka kauan vastaaja on käyttänyt järjestelmää, sillä enemmistö kaikista vastaajista suosittelisi järjestelmää muille. Kaikki yli viisi vuotta järjestelmää käyttäneet suosittelisivat eniten järjestelmää ja vähiten taas alle kuusi kuukautta järjestelmää käyttäneet (22,2 %). Tästä voisi siis päätellä, että mitä kauemmin järjestelmää on käytetty, sitä varmemmin järjestelmää suosittelee eteenpäin muille kollegoille ja tutuille. Alla oleva taulukko 8 havainnollistaa vielä tarkemmin vastauksia.

Järjestelmän käyttöaika	Kyllä	Ei	Ei vastaus-ta
Alle 6 kk	74,1 %	22,2 %	3,7 %
1-2 vuotta	90,0 %	5,0 %	5,0 %
3-5 vuotta	96,0 %	4,0 %	0,0 %
Yli 5 vuotta	100,0 %	0,0 %	0,0 %

Taulukko 8: Järjestelmän käyttöaika ja suosittelu.

Rekryointijärjestelmän suosittelu ei näytä riippuvan siitä, kuinka usein järjestelmää käytetään, sillä selkeä enemmistö kaikista käyttäjistä suosittelisi järjestelmää muille kollegoille ja tutuille. Kuten taulukko 9 kertoo, kaikki päivittäin käyttävät suosittelisivat ohjelmaa muille. Viikoittain ja kuukausittain järjestelmän käyttäneistä ainoastaan 13,3 % molemmista ryhmistä ei suosittelisi järjestelmää. Henkilöistä, jotka käyttävät järjestelmää ainoastaan 1-3 kertaa vuodessa, 8,7 % ei suosittelisi järjestelmää. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että järjestelmää suositellaan riippumatta siitä, kuinka usein henkilö käyttää järjestelmää.

Järjestelmän käyttötaajuus	Kyllä	Ei	Ei vastaus-ta
Päivittäin	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Viikoittain	86,7 %	13,3 %	0,0 %
Kuukausittain	80,0 %	13,3 %	6,7 %
1-3 kertaa vuodessa	89,1 %	8,7 %	2,2 %

Taulukko 9: Järjestelmän käyttötaajuuden jakautuminen suosittelussa.

#### 5.7.4 Lisäkoulutus järjestelmän käytössä

Tämän kysymyksen kohdalla hyödynnettiin myös ristiintaulukointia, jotta saataisiin tietää, minkälaiset rekryointijärjestelmän käyttäjät tarvitsevat lisäkoulutusta. Lisäkoulutusta käsitellään tarkemmin sivulla 40 ja kuvio 22 kuvaa tarkemmin tulosten jakautumista.

Ensimmäisenä taustamuuttujana käytettiin vastaajien ammattiluokitusta. Kuten alla olevasta taulukosta 10 näkee, ainoa ammattiluokka, joka ei tarvitse lisäkoulusta, on ylimpään johtoon kuuluvat henkilöt. Esimiehistä/asiantuntijoista selkeä enemmistö (84,3 %) kokee, että he eivät tarvitse koulutusta järjestelmän käytössä. Kauppiain kohdalla vastaukset jakautuivat tasaisemmin, sillä 25,0 % tarvitsee koulutusta ja sama määrä ei tarvitse. Keskijohdon, työntekijöiden ja toimihenkilöiden kohdalla oli sama tilanne kuin esimiehillä/asiantuntijoilla, eli enemmistö ei tarvitse koulutusta. Lisäkoulutusta tarvitsevat henkilöt tulevat eri ammattiluokista, joten tuloksista ei löydy selkeää riippuvuutta ammattiluokasta, joka tarvitsee eniten koulutusta.

Ammattiluokitus	Kyllä	Ei	Ei vastausta
Työntekijä	25,0 %	75,0 %	0,0 %
Toimihenkilö	33,3 %	66,7 %	0,0 %
Esimies/asiantuntija	15,7 %	84,3 %	0,0 %
Keskijohto	25,0 %	75,0 %	0,0 %
Ylin johto	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Kauppias	25,0 %	25,0 %	50,0 %

Taulukko 10: Ammattiluokkien lisäkoulutuksen tarve.

Järjestelmän käyttöajan ollessa taustamuuttujana selviää, että lisäkoulutusta kaipaavat henkilöt, jotka ovat käyttäneet järjestelmää alle kuusi kuukautta, 1-2 vuotta sekä 3-5 vuotta. Yllättävää on se, että niinkin moni (28,0 %) vastaajista, jotka ovat käyttäneet järjestelmää 3-5 tarvitsevat vielä lisäkoulutusta, vaikka he ovat käyttäneet järjestelmää jo vuosia. Yli viisi vuotta järjestelmää käyttäneet eivät tarvinneet ollenkaan lisäkoulutusta.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että lisäkoulutuksen tarve ei ole melko suuri, sillä enemmistö kaikista vastausluokista kokee, etteivät he tarvitse lisäkoulutusta järjestelmän käytössä. Alla olevasta taulukosta 11 näkee, miten vastaukset ovat jakautuneet.

Järjestelmän käyttöaika	Kyllä	Ei	Ei vastausta
Alle 6 kk	14,8 %	77,8 %	7,4 %
1-2 vuotta	20,0 %	80,0 %	0,0 %
3-5 vuotta	28,0 %	72,0 %	0,0 %
Yli 5 vuotta	0,0 %	100,0 %	0,0 %

Taulukko 11: Lisäkoulutuksen tarve verrattuna järjestelmän käyttöaikaan.

Kuten alla olevasta taulukosta 12 voi päätellä, lisäkoulutusta tarvitsevia on kaikissa käyttötaajuusluokissa. Vähiten lisäkoulutusta tarvitsevat henkilöt, jotka käyttävät järjestelmää harvemmin, eli viikoittain, kuukausittain sekä 1-3 kertaa vuodessa. Lisäkoulutusta tarvitsevat etenkin päivittäin järjestelmää käyttävät (50 % heistä vastasi kyllä) sekä viikoittain käyttävät (26,7 %). Kuten kuvio 11 kertoo, kaiken kaikkiaan enemmistö kaikista käyttötaajuusluokista vastasi, että he eivät tarvitse lisäkoulutusta.

Järjestelmän käyttötaajuus	Kyllä	Ei	Ei vastausta
Päivittäin	50,0 %	50,0 %	0,0 %
Viikoittain	26,7 %	73,3 %	0,0 %
Kuukausittain	13,3 %	80,0 %	6,7 %
1-3 kertaa vuodessa	17,4 %	80,4 %	2,2 %

Taulukko 12: Lisäkoulutuksen tarve verrattuna kuinka usein järjestelmää käytetään.

## 6 Johtopäätökset

Vastaajien taustatiedoista selvisi, että suurin osa tutkimukseen vastanneista ja rekrytointijärjestelmän käyttäjistä tulee yhtiöistä D ja E. Muiden yhtiöiden vastausmäärät jakautuivat tasaisemmin. Tutkimuksen vastaajat ovat suurimmaksi osaksi esimiehiä/asiantuntijoita ja keski-johtoon kuuluvia ammattiluokaltaan. Muita ammattiluokkia oli jonkin verran, mutta selkeästi vähemmän kuin esimiehiä. Järjestelmää käyttää suurimmaksi osaksi esimiehet, mutta jonkin verran löytyy myös HR -käyttäjiä. Enemmistön kyselyyn vastanneista pääasiallinen työympäristö on toimistolla, mutta vastaajista jonkin verran työskentelee myymälässä ja varastolla. Vastaajista enemmistö on käyttänyt järjestelmää alle kuusi kuukautta, mutta enemmistöä hieman vähemmän on käyttänyt jo 2-5 vuotta. Yli viisi vuotta järjestelmää käyttäneitä oli melko vähän. Järjestelmää käytetään melko harvoin, sillä enemmistö sanoi käyttävänsä järjestelmää vain 1-3 kertaa vuodessa, mikä tarkoittaa sitä, että rekrytointeja ei tehdä kovin usein. Viikoittain ja kuukausittain vastaajista käyttää alle 20,0 %, kun taas päivittäin järjestelmää käyttää vastaajista hyvin pieni osa.

Taustatietojen jälkeen kartoitettiin vastaajien mielipiteitä itse järjestelmästä. Enemmistö vastaajista kokee, että järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen sekä sieltä löytyy kaikki tarvittavat tiedot rekrytointiin liittyen. Järjestelmän käyttöliittymä koettiin suurimmaksi osaksi loogiseksi. Kysyttäessä saapuneiden hakemuksien (sisäisten ja avoimien) käsittelystä ja lajittelusta vastaajat olivat jo hieman eri mieltä väittämän kanssa. Syy tähän voi olla se, että suurin osa vastaajista käyttää järjestelmää ainoastaan 1-3 kertaa vuodessa, eikä juuri käsittele saapuneita hakemuksia. Selkeä enemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että saapuneita hakemuksia voi helposti käsitellä järjestelmässä. Enemmistön mielestä järjestelmä tehostaa myös

yhteydenottoa hakijoihin ja moni vastaajista koki, että hakijoita on helppo kutsua esimerkiksi haastatteluihin järjestelmän avulla. Valmiita vastauspohjia toivottiin kuitenkin olevan enemmän.

Raporttien muodostaminen järjestelmässä koettiin vielä hieman epävarmaksi, mikä voi johtua siitä, että vastaajat eivät kovin usein tee niitä. Tutkimuksen perusteella voi päätellä, että järjestelmä on kaiken kaikkiaan nopeuttanut rekrytointiprosessia sekä vähentänyt siihen liittyvää työmäärää, sillä esimerkiksi paperimäärä on pienentynyt ja esimiesten sähköpostit eivät enää tukkeudu hakemusten määrästä. Rekrytointijärjestelmän käyttäjillä on kuitenkin ollut jonkin verran ollut ongelmia järjestelmän kanssa.

Rekrytointijärjestelmän hakulomake koettiin suurimmaksi osaksi toimivaksi ja se tuottaa tarpeeksi tietoa hakijoista rekrytoinnin kannalta, sillä lähes jokainen tutkimukseen vastanneista on tyytyväinen siihen. Hakulomakkeen ongelmiksi koettiin kuitenkin se, että se ei kannusta hakijaa antamaan vapaamuotoista informaatiota itsestään sekä lomakkeen voi lähettää eteenpäin, vaikka jokaista kohtaa ei olisi täytetty. Monet vastaajat toivoivat, että hakijoiden sähköpostiosoitteet pitäisi saada pakollisiksi lomaketta täyttäessä.

Tutkimuksessa kartoitettiin järjestelmän etuja ja heikkouksia, jotta saataisiin tietää, mikä järjestelmässä on onnistunutta ja mikä vaatii kehitettävää. Järjestelmän etuja on muun muassa se, että sitä on helppo käyttää ja se on kaiken kaikkiaan nopeuttanut ja selkeyttänyt rekrytointiprosessia. Saapuneita hakemuksia on helppoa ja nopeaa lukea monen henkilön yhtä aikaa ja samalla kommentoida muille kollegoille, mitä on havainnut. Eduiksi koettiin se, että järjestelmään voi kirjautua miltä koneelta tahansa, jos omistaa vain tunnukset. Yhteydenotto hakijoihin esimerkiksi haastatteluajan sopimiseksi onnistuu hyvin järjestelmän avulla. Järjestelmän eduiksi koetaan se, että hakutoimintojen avulla pystyy kartoittamaan hakemusten joukosta henkilöt, jotka ovat esimerkiksi työskennelleet aikaisemmin kyseisessä yhtiössä tai puhuvat jotakin tiettyä kieltä, kuten venäjää.

Järjestelmän heikkouksiksi koettiin esimerkiksi se, että hakijoiden hakemukset eivät säily järjestelmässä tarpeeksi kauan sekä henkilöhaku on vaikeaa, sillä nimellä etsiessä ei aina löydy juuri se hakija, jonka haluisi löytää. Järjestelmän etusivulle pitäisi saada enemmän tietoa, jotta jokaista hakemusta ei tarvitsisi avata yksitellen. Linkit ulkoisiin hakukanaviin eivät myöskään ole toimineet toivotulla tavalla. Vastaajien mielestä järjestelmän hakukriteerejä on liian vähän, sillä pelkkä hakijan nimi ja hakemuksen saapumispäivä ei riitä. Järjestelmän heikkous on, että se ei aina ymmärrä kaikkia hakutermejä.

Järjestelmän käyttö on suurimmalla osalla vastaajista hyvin hallussa, sillä enemmistö kokee, ettei heillä ole tarvetta lisäkoulutukselle. Henkilöt, jotka kaipasivat lisäkoulutusta, totesivat,

että he eivät koskaan ole käyneet missään koulutuksessa, vaan ovat itse opetelleet käyttämään järjestelmää tai muut kollegat ovat opettaneet. Moni sanoikin haluavansa kunnan peruskoulutuksen järjestelmän käytöstä edes yhdelle henkilölle yhtiössä, jotta siitä saisi toimivan työkalun rekrytoinnin tueksi.

Järjestelmän muutos- ja kehitysehdotuksissa oli melko samat asiat, kuin kysyttäessä järjestelmän ongelmakohtia ja missä asioissa vastaajat kaipasivat lisäkoulusta. Kehitysehdotukset olivat monipuolisia ja niitä tuli runsaasti. Kehitysehdotus, joita vastaajat ehdottivat, oli esimerkiksi se, että hakijoiden sähköpostiosoite pitäisi saada pakolliseksi, jotta hakemuksia ei voisi jättää ilman sähköpostiosoitetta. Vastaajat halusivat jonkinlaisen kunnan peruskoulutuksen, missä opeteltaisiin käyttämään järjestelmää. Työnhakijoista toivottiin myös eräänlaista Excel-tyyppistä etusivulistausta, jossa ilmenisi hakijan perustietoja, kuten nimi, nykyinen työnantaja sekä koulutus. Vastaajat toivoivat, että saapuneet avoimet hakemukset näkyisivät toimipisteen kaikille käyttäjille, kun tällä hetkellä ne näkyvät vain päälliköille. Hakemuksiin toivottiin myös nykyisen valokuvan tilalle esimerkiksi lyhyttä videoesittelyä, jotta hakijan persoonallisuus tulisi paremmin esille.

Tutkimuksen vastausprosentti oli ainoastaan 15,8 %, joka on melko pieni määrä. Pieni vastausprosentti voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Monet vastaajat totesivat kuitenkin melko samoja asioita, esimerkiksi järjestelmän etuja ja heikkouksia pohdittaessa.

Kaiken kaikkiaan vastaajat ovat melko tyytyväisiä järjestelmään ja sen käyttöönottoon, sillä monessa eri kohtaan enemmistön mielipiteet ja kokemukset järjestelmästä olivat positiivisia sekä lähes jokainen suosittelisi järjestelmää muille tutuille ja kollegoille. Tutkimustuloksista ei ilmennyt suuria kehittämiskohteita, mutta vahvasti näkemystä siitä, miten esimiehet kokevat rekrytointijärjestelmän ja mikä heidän mielestään on hyvää ja mikä huonoa ja missä on kehitettävää. Voidaan siis olettaa, että rekrytointijärjestelmän käyttöönotto on ollut kaikin puolin hyvä päätös.

Ristiintaulukoinnin avulla tutkimustuloksista saatiin enemmän irti, sillä sen avulla selvisi, miten eri taustamuuttujat vaikuttavat tutkimustuloksiin. Ristiintaulukoidessa kysymystä ”Koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta” tuli esiin mielenkiintoisia tuloksia. Yllättävää oli se, että 50 % päivittäin järjestelmää käyttäneistä tarvitsevat vielä lisäkoulutusta järjestelmän käytössä. Luulisi, että henkilöt, jotka käyttävät järjestelmää usein, osaisivat käyttää eri toimintoja ja hyödyntää järjestelmän eri mahdollisuuksia. Tosin on myös mahdollista, että henkilöt jotka käyttävät järjestelmää usein, haluavat saada kaiken irti järjestelmästä. Toinen yllättävä asia oli se, että henkilöt jotka käyttävät järjestelmää harvemmin, eivät koe tarvitsevansa lisäkoulutusta. Henkilöt, jotka eivät käytä järjestelmää usein eivät välttämättä osaa käyttää kaikkia toimintoja, joten lisäkoulutus voisi olla hyödyllinen heille.

Eri ammattiluokkia vertaillaessa yllättävää oli se, miten negatiivisesti kauppiaat kokevat rekrytointijärjestelmän. Syynä tähän voisi olla koulutuserot, sillä ylin johto kokee järjestelmän kaikista parhaimmaksi ja suhtautuu positiivisesti järjestelmään. Positiivista on kuitenkin, että enemmistö kaikista ammattiluokista kokee järjestelmän hyvänä, eikä heillä ole suuria ongelmia ollut.

Jatkotutkimuksia, mitä kohdeyritys voi tehdä, voivat liittyä esimerkiksi siihen, miten hyvin kehitystoimenpiteet järjestelmän tämän tutkimuksen osalta ovat toteutuneet. Toinen jatkotutkimus voisi liittyä lisäkoulutukseen. Opinnäytetyössä ilmeni, että jonkin verran rekrytointijärjestelmän käyttäjät kaipaavat lisäapua järjestelmän käytössä. Lisäkoulutuksen jälkeen kyseisille henkilöille voisi tehdä uuden kyselyn oppivatko he mitään uutta lisäkoulutuksen yhteydessä ja ovatko heidän mielipiteet järjestelmästä muuttuneet sekä oliko lisäkoulutuksesta ylipäättänsä mitään hyötyä.

## 7 Ammatillisen kasvun arviointi

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli melko haastava ja pitkä prosessi, mutta samalla erittäin opettavainen. Opinnäytetyötä tehdessä opin, miten tutkimuksia tulee suorittaa ja miten materiaalia pitää kerätä kasaan ennen varsinaisen tutkimuksen suorittamista, sekä kuinka tärkeässä osassa tutkimussuunnitelma on. Prosessin edetessä sain paljon uutta tietoa henkilöstöjohtamisesta ja etenkin rekrytoinnista ja eri rekrytointijärjestelmistä.

Tutkimustulosten avaaminen oli mielenkiintoista, mutta välillä hieman haastavaa ja työlästä. Etenkin ristiintaulukoinnin kohdalla oli tärkeää miettiä, mitä syitä vastausten takana mahtoi olla. Oma ammatillinen kehittyminen tapahtui suurelta osin itsestään prosessin edetessä. Hyvä suunnitelma auttoi minua pysymään aikataulussa ja etenemään johdonmukaisesti. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni ja omaan oppimiseen opinnäytetyöprosessin aikana.

## Lähteet

- Graham, D. 2000. Online recruiting: How To Use Internet To Find Your Best Hires. California: Davies-black publishing
- Hall, L., Taylor, S. & Torrington, D. 2005. Human recourse management. sixth edition. Pearson education limited.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. painos. Helsinki: Edita.
- Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14. painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauhanen, J. 2010. 10. painos. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.
- Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki: WSOY.
- Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Helsinki: WSOY.
- Vaahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 6. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing.
- Viitanen, R. 2002. Henkilöstöjohtaminen. 2. painos. Helsinki: Edita Prima.
- Yeung, R. 2008. Successful Interviewing and Recruitment. London: Kogan Page.
- Österberg, M. 2007. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 2. painos. Helsinki: Edita Prima.
- Sähköiset lähteet
- Holappa, L. 2007. Osajat rekrytoidaan nyt Facebookissa. Viitattu 18.4.2012  
<http://www.taloussanomat.fi/markkinointi/2007/10/26/osajat-rekrytoidaan-nyt-facebookissa/200726806/135>
- HR House Saima. HR rekrytointi. Viitattu 16.4.2012.  
<http://www.saima.fi/saimahr/rekrytointi>
- Isokangas, A. & Kankkunen, P. 2011. Suora yhteys: näin sosiaalinen media muuttaa yritykset. Viitattu 23.4.2012  
<http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2011/05/Suora-yhteys.pdf>
- Levanto, S. 2007. Sähköistä kauppaa työstä ja sen tekijöistä. Viitattu 19.4.2012  
<http://www.digitoday.fi/mielipide/2007/01/26/sahkoista-kauppaa-tyosta-ja-sen-tekijoista/20072203/66>
- Tuulos-Vihriälä, T. 2006. Sähköiseen työhakemukseen kannattaa panostaa. Viitattu 1.8.2012.  
[http://www.tek.fi/tyokirja/tt2006/4\\_sahkoinen.html](http://www.tek.fi/tyokirja/tt2006/4_sahkoinen.html)

## Kuvio luettelo

Kuvio 1: Rekrytointiprosessin eri vaiheet (Kauhanen 2007, 74). .....	9
Kuvio 2: Vastaajien jakautuminen yhtiöittäin (N=73). .....	24
Kuvio 3: Vastaajien jakautuminen ammattiluokittain (N=78). .....	25
Kuvio 4: Rekrytointijärjestelmän käyttäjät (N=77). .....	25
Kuvio 5: Vastaajien pääasiallinen työympäristö (N=78). .....	26
Kuvio 6: Rekrytointijärjestelmän käyttöaika (N=78). .....	27
Kuvio 7: Järjestelmän käytettävyys (N=78). .....	27
Kuvio 8: Järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen (N=78). .....	28
Kuvio 9: Järjestelmästä löytyy mielestäni kaikki tarvitsemani tiedot (N=78). .....	29
Kuvio 10: Järjestelmän käyttöliittymä on mielestäni looginen (N=78). .....	29
Kuvio 11: Saapuneita hakemuksia (sisäiset ja avoimet) voi helposti käsitellä ja lajitella järjestelmässä. ....	30
Kuvio 12: Järjestelmä tehostaa yhteydenpitoa hakijoihin (N=78). .....	30
Kuvio 13: Järjestelmä saa muodostettua kaikki tarvittavat raportit (N=78). .....	31
Kuvio 14: Järjestelmä on mielestäni nopeuttanut rekrytointiprosessia (N=78). .....	31
Kuvio 15: Järjestelmä on vähentänyt rekrytointiprosessiin liittyvää työmäärää (N=78). .....	32
Kuvio 16: Olen tyytyväinen järjestelmän käyttöönottoon (N=78). .....	32
Kuvio 17: Minulla on ollut ongelmia järjestelmän käytön kanssa (N=78). .....	33
Kuvio 18: Saan tarvittaessa tukea järjestelmän käyttöön ongelmatilanteissa (N=77). .....	33
Kuvio 19: En ole lainkaan tyytyväinen järjestelmään (N=78). .....	34
Kuvio 20: Hakulomakkeen tuottaman tiedon riittävyys rekrytoinnin kannalta (N=75). .....	35
Kuvio 21: Rekrytointijärjestelmän suosittelu kollegoille ja muille tutuille (N=78). ..	36
Kuvio 22: Lisäkoulutuksen kartoittaminen (N=76). .....	40

## Taulukkoluetelo

Taulukko 1: Ammattiluokkien mielipide helppo- ja nopeakäyttöisyydestä .....	43
Taulukko 2: Järjestelmän käyttöaika verrataan helppo- ja nopeakäyttöisyyteen ..	43
Taulukko 3: Järjestelmän käyttöaajuutta verrataan helppo- ja nopeakäyttöisyyteen	44
Taulukko 4: Ammattiluokkien ongelmat järjestelmän kanssa .....	45
Taulukko 5: Järjestelmän käyttöaika verrattuna järjestelmän ongelmiin .....	45
Taulukko 6: Järjestelmän käyttöaajuus vertailussa .....	46
Taulukko 7: Ammattiluokkien järjestelmän suosittelujen jakautuminen .....	46
Taulukko 8: Järjestelmän käyttöaika ja suosittelu .....	47
Taulukko 9: Järjestelmän käyttöaajuuden jakautuminen suosittelussa .....	47
Taulukko 10: Ammattiluokkien lisäkoulutuksen tarve .....	48
Taulukko 11: Lisäkoulutuksen tarve verrattuna järjestelmän käyttöaikaan.....	48
Taulukko 12: Lisäkoulutuksen tarve verrattuna kuinka usein järjestelmää käytetään	49

Liitteet

Liite 1, Saatekirje

Otsikko: █████-rekryointijärjestelmän käyttäjätutkimus

Hei,

Olemme tekemässä █████-rekryointijärjestelmän käyttäjätutkimusta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää rekryointijärjestelmän toimivuutta.

Vastauksia hyödynnetään ohjelman kehittämisessä sekä opinnäytetyössä, jonka aiheena on █████-rekryointijärjestelmän käyttäjätutkimus.

Kyselyyn voi vastata 3.5.2012 saakka. Vastaukset ovat täysin nimettömiä.

Ystävällisin terveisin,  
Sonja Sorvari

Linkki kyselyyn:

Kiitos vastauksistanne!

Lisätietoja kyselystä:

sonja.sorvari@█████

Liite 2, Tutkimuslomake

REKRYTOINTIJÄRJESTELMÄN KÄYTTÄJÄTUTKIMUS

Taustatiedot

1. Valitse yhtiösi:

- Yhtiö A
- Yhtiö B
- Yhtiö C
- Yhtiö D
- Yhtiö E
- Yhtiö F
- Yhtiö G
- Yhtiö H
- Yhtiö I
- Yhtiö J
- Yhtiö K
- Yhtiö L
- Yhtiö M
- Yhtiö N
- Yhtiö O
- Yhtiö P

2. Vastaajan ammattiluokitus

- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Esimies/asiantuntija
- Keskijohto
- Ylin johto
- Kauppias

3. Oletko käyttäjänä

- Esimies      vai       HR -käyttäjä?

4. Onko pääasiallinen työympäristösi

- myymälässä       toimistossa       varastossa?

5. Kuinka kauan olet käyttänyt järjestelmää?

Alle 6 kk

1-2 vuotta

3-5 vuotta

Yli 5 vuotta

6. Kuinka usein käytät rekrytointijärjestelmää?

Päivittäin

Viikoittain

Kuukausittain

1-3 kertaa vuodessa

## Kyselytutkimus

7. Arvioi kokemuksiasi rekrytointijärjestelmästä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa tai en tiedä
1. Järjestelmä on helppo- ja nopeakäyttöinen.	1	2	3	4	5	9
2. Järjestelmästä löytyy mielestäni kaikki tarvitsemani tiedot.	1	2	3	4	5	9
3. Järjestelmän käyttöliittymä on mielestäni looginen.	1	2	3	4	5	9
4. Saapuneita hakemuksia (sisäiset ja avoimet) voi helposti käsitellä ja lajitella järjestelmässä.	1	2	3	4	5	9
5. Järjestelmä tehostaa yhteydenpitoa hakijoihin.	1	2	3	4	5	9
8. Järjestelmästä saa muodostettua kaikki tarvittavat raportit.	1	2	3	4	5	9
9. Järjestelmä on mielestäni nopeuttanut rekrytointiprosessia.	1	2	3	4	5	9
8. Järjestelmä on vähentänyt rekrytointiprosessiin liittyvää työmäärää.	1	2	3	4	5	9
9. Olen tyytyväinen järjestelmän käyttöönottoon.	1	2	3	4	5	9
10. Minulla on ollut ongelmia järjestelmän käytön kanssa.	1	2	3	4	5	9
11. En ole lainkaan tyytyväinen järjestelmään.	1	2	3	4	5	9
12. En ole lainkaan tyytyväinen järjestelmään.	1	2	3	4	5	9

--	--

8. Tuottaako rekrytointijärjestelmän hakulomake mielestäsi tarpeeksi tietoa rekrytointin kannalta?

Kyllä  Ei

Mikäli vastasit edellisiin kohtaan ei, voit alla olevaan ruutuun tarkentaa, mitä hakulomakkeesta mielestäsi puuttuu tai mikä on turhaa.

9. Suositteletko kyseistä järjestelmää muille kollegoillesi tai tutuille?

Kyllä  Ei

10. Alla olevaan ruutuun voit vielä kommentoida, mihin olet tyytyväinen rekrytointijärjestelmässä ja mikä on ollut helppoa.

11. Mihin olet ollut tyytymätön ja missä asioissa on ollut vaikeuksia?

12. Koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta järjestelmän käytössä?

Kyllä  Ei

Mikäli vastasit edelliseen kohtaan kyllä, voit alla olevaan ruutuun tarkentaa, missä asioissa koet tarvitsevasi lisäkoulutusta. Halutessasi voit kirjoittaa sähköpostiosoitteesi ja olemme sinuun yhteydessä lisäkoulutusmahdollisuuksista.

13. Miten haluaisit muuttaa tai kehittää rekrytointijärjestelmää?

Kiitos vastauksistasi.