



Kehitysideoita rekrytoimisen prosessiin

Jasmin Niemi ja Tiina Virta

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kehitysideoita rekrytoimisen prosessiin

Jasmin Niemi ja Tiina Virta

Restonomi

Opinnäytetyö

Kesäkuu, 2022

Jasmin Niemi, Tiina Virta

Kehitysideoita rekrytoimisen prosessiin

Vuosi

2022

Sivumäärä

29

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Nordic JobCentre Oy:lle, joka on henkilöstövuokrausyritys. Tämä opinnäytetyö keskittyy toimeksiantajan Rovaniemen toimipisteeseen. Opinnäytetyön aiheena oli tuottaa ajankohtaista tietoutta rekrytoinnista ja rekrytointiprosessista toimeksiantajalle. Tavoitteena oli laatia kehitysehdotuksia rekrytointiprosessiin. Kehitysehdotukset perustuvat aineistona kirjallisuuteen ja sähköisiin tietolähteisiin sekä toimeksiantajan haastattelun tuloksiin. Opinnäytetyön tuotos toimeksiantajalle oli erilaiset kehitysehdotukset.

Opinnäytetyö koostuu teoreettisesta viitekehyksestä, joka käsittelee rekrytointia ja rekrytointiprosessia. Tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelua, jossa haastateltiin yhteensä kolmea rekrytoinnin asiantuntijaa. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa yrityksen rekrytointiprosessin kulkua, rekrytointihakukanavia ja rekrytointihaastattelua, hakijan valintaperustaa sekä rekrytoinnin yhteydessä esiintyneitä ongelmia.

Tutkimustuloksina saatiin selville muun muassa rekrytointiprosessin vaiheet ja toimivuus yrityksessä. Tutkimuksessa selviää myös mitä rekrytointihakukanavia ja haastattelumenetelmiä yritys käyttää. Tuloksena saatiin kehitysehdotuksia, joita yritys voi halutessaan hyödyntää tulevissa rekrytoinneissaan. Kehitysehdotuksia olivat esimerkiksi videohaastattelumuodon hyödyntäminen ja rekrytointijärjestelmän parantaminen.

Kehitysehdotuksia hyödyntämällä yritys voi parantaa rekrytointiprosessiaan. Osa ehdotuksista ovat kustannustehokkaita vaihtoehtoja. Esimerkiksi järjestämällä videohaastatteluja voidaan säästää aikaa ja resursseja.

Asiasanat: rekrytointi, rekrytointiprosessi, rekrytointihakukanava, rekrytointihaastattelu

Jasmin Niemi, Tiina Virta

Development Proposals for the Recruitment Process

Year

2022

Pages

29

The thesis was commissioned by Nordic JobCentre Oy, which is a staffing company. This thesis focuses on the commissioner's office that is located in Rovaniemi. The topic of the thesis was to produce current information about the recruitment and the recruitment process for the commissioner. The objective was to list development proposals based on literature and electronic data sources as well as the results of the commissioner's interview. The outcome of the thesis for the commissioner was various development proposals.

The thesis consists of a theoretical framework that reviews recruitment and the recruitment process. The research method that was used is an interview. In total three recruitment experts were interviewed. The study examined the company's recruitment process, recruitment search channels, recruitment interviews, the applicant's selection criteria and the problems that occurred during the recruiting.

The result of the research revealed the stages of the recruitment process and company's functionality. The study also shows what recruitment search channels and interview methods the company uses. The research resulted in development proposals that the company can use in its future recruitments. Suggestions for the improvement included making a more extensive use of the video interview format and improving the recruitment system.

By taking an advantage of the development proposals, the company can improve its recruitment process. Some of the suggestions are cost-effective options, for example, organizing video interviews can save time and resources.

Keywords: recruitment, recruitment process, recruitment search channel, recruitment interview

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimeksiantajan esittely	7
3	Rekrytointi	8
	3.1 Rekrytoinnin kustannukset	8
	3.2 Rekrytointikanava	8
4	Rekrytointiprosessi	9
	4.1 Rekrytointiprosessi vaiheittain	10
	4.2 Rekrytointi-ilmoitukset ja haku aika	11
	4.3 Sosiaalinen media osana rekrytointia	12
	4.4 Rekrytointihaastattelu	14
	4.5 Videohaastattelut.....	15
	4.6 Valintaperuste	16
5	Tutkimusmenetelmät	17
	5.1 Haastattelu teoriaa.....	18
	5.2 Haastattelun toteutus.....	18
	5.3 Haastattelutulokset	19
6	Kehitysehdotukset.....	22
7	Johtopäätökset	24
	Lähteet.....	25
	Kuviot	27
	Taulukot	27
	Liitteet	28

1 Johdanto

Opinnäytetyö suoritettiin toimeksiantona Nordic JobCentre Oy:lle, joka on henkilöstövuokrausyritys. Vaikka yritykseltä löytyy monta toimipaikkaa, keskittyy tämä opinnäytetyö kuitenkin Rovaniemen toimipisteeseen. Toimeksiantona oli kehittää yrityksen rekrytointiprosessia ja tuottaa ajankohtaista tietoutta rekrytoinnista ja rekrytointiprosessista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli puolestaan laatia kehitysehdotuksia rekrytointiprosessiin. Opinnäytetyön tuotos toimeksiantajalle oli antaa erilaisia kehitysehdotuksia liittyen rekrytointiprosessiin. Kehitysehdotuksia hyödyntämällä yritys voi parantaa halutessaan rekrytointiprosessiaan.

Tietoperusta koostuu rekrytoinnista ja rekrytointiprosessista. Tietoperustassa kerrotaan tarkemmin sisäisestä ja ulkoisesta rekrytoinnista sekä rekrytoimisen kustannuksista. Tietoperustassa kerrotaan myös rekrytointiprosessin vaiheita, kuten rekrytointihakukanavista ja rekrytointihaastattelumuodoista.

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä haastattelua työn tavoitteen saavuttamiseksi. Haastattelujen avulla saatiin selville toimeksiantajan näkökulmaa heidän rekrytointiprosessiinsa. Haastatteluiden ja käytettyjen teorioiden myötä saatiin toimeksiantajalle kehitysehdotuksia.

Raportissa esitellään ensimmäisenä opinnäytetyön toimeksiantaja, jossa kerrotaan yrityksestä yleisesti sekä heidän toimialastaan. Yritysesittelyn jälkeen käydään läpi, miten rekrytointi aloitetaan ja mitä rekrytointikanavia yritykset voivat käyttää. Rekrytoinnin jälkeen syvennytään tarkemmin rekrytointiprosessin vaiheisiin. Siinä tuodaan esille rekrytointi-ilmoituksia, sosiaalista mediaa, rekrytointihaastattelumuotoja ja valintaperusteita hakijan palkkaamiseen. Viidennessä pääluvussa käsitellään haastattelua tutkimusmenetelmänä, jossa esitetään haastattelun toteutus ja tulokset. Tutkimusmenetelmän jälkeen esitetään kehitysideoita, jotka ovat muodostuneet haastattelujen perusteella. Viimeisessä pääluvussa käydään läpi opinnäytetyön johtopäätökset.

2 Toimeksiantajan esittely

NJC eli Nordic JobCentre Oy on henkilöstövuokrausyritys, joka tarjoaa henkilöstölleen töitä eri työmailla erilaisissa työnkuissa, esimerkiksi rakennus- ja loppusiivousta, logistiikkapuolta sekä varastotyötä. Muita töitä kuten teollisuus tai LVIS-alan puoli on myös henkilöstölle mahdollista. Nordic JobCentre Oy:n toimipisteitä sijaitsee Ylivieskassa, Rovaniemellä, Kemissä, Raahessa, Helsingissä sekä Oulussa, mistä yritys onkin saanut alkunsa. Kyseinen perheyritys on perustettu vuonna 2007, mutta sen juuret ovat yli 25 vuoden takaa. Yrityksen arvoja ovat aitous, helppous ja turvallisuus. (NJC 2022a.)

Nordic JobCentre Oy:n yhtiömuoto on osakeyhtiö. Vuonna 2020 Nordic JobCentre teki 10 048 000 € liikevaihtoa, mikä on noin 750 000 € enemmän edellisvuoteen verrattuna.

Työvoimavuokrauksen lisäksi yhtiön toimialaan kuuluu myös kiinteistöjenvuokraus ja välitys sekä arvopapereiden osto ja myynti. Vuonna 2020 yhtiön henkilöstömäärä oli yhteensä 239 henkilöä. (Kauppalehti 2022). Vuosina 2020-2021 liikevaihto kasvoi noin 38 %, jonka johdosta yritys nousi 20 suurimman henkilöstöpalvelualan yritysten joukkoon. (NJC 2022b.)

Nordic JobCentre Oy:lle on myönnetty Menestyjä -sertifikaatti. Kestomenestyjä -yritysten joukkoon pääsee vuosittain noin 2 % suomalaisista osakeyhtiöistä. Menestyjä-merkillä osoitetaan yrityksen laadukasta ja luotettavaa palvelua. Tämän avulla muut voivat huomata, että yrityksessä osataan hoitaa hyvin niin asiakkaita, liiketoimintaa kuin henkilöstöäkin. (NJC 2021.)

Tällä hetkellä Nordic JobCentre Oy:ssä työskentelee yli 30 rekrytointin ammattilaista. Avoimet työpaikkailmoitukset julkaistaan yrityksen kotisivuille sekä eri sosiaalisen median kanaville. Nordic JobCentre Oy:seen voi törmätä eri kanavissa esimerkiksi LinkedInissä, Facebookissa, Instagramissa ja Tik Tokissa. (NJC 2022a.)

Nordic JobCentre Oy osallistuu vuosittain erilaisiin tapahtumiin. Vuonna 2020 NJC oli eri rekrytapahtumissa, kuten rekrymessuissa, kesätyörekryissä ja kesätyöinfoissa. (NJC 2020). Yritys kertoo tapahtumissa heidän ajankohtaisista työpaikoistaan ja toiminnastaan. (NJC 2019.)

3 Rekrytointi

Tässä luvussa käsitellään rekrytoinnin aloittamista ja sen kustannuskuluja. Rekrytointia aloittaessa on tärkeää pohtia, että käytetäänkö sisäistä tai ulkoista rekrytointia. Sisäisellä ja ulkoisella rekrytoinnilla on omat hyödyt ja haitat, joihin perehdytään lisää tässä luvussa.

3.1 Rekrytoinnin kustannukset

Yritystoiminnan alkuvaiheissa on yleensä vain yksi työntekijä kirjoilla, joka sitten vastaa koko organisaation pyöryksestä. Toisinaan yrittäjän perheenjäsenet voivat tarjota apua ilmaiseksi, mutta on vain ajankysymys, kuinka kauan yrittäjä pystyy työskentelemään yksin ja milloin olisi parhain hetki palkata uusi työntekijä. Uuden henkilön rekrytoimisessa kannattaa muistaa, että olisi kannattavampaa palkata sellainen henkilö, joka osaa sitä taitoa mitä yrittäjällä ei ole. Sen jälkeen, kun yrittäjä tuntee oman osaamisensa ja sen rajoitukset, voidaan aloittaa rekrytointiprosessi. (Vaahtio 2005, 29.)

Yrityksen henkilöstöhankinta eli rekrytointi sisältää toimenpiteitä, joilla saadaan yrityksen palvelukseen tarvitsemat henkilöt. Uuden työntekijän palkkaaminen on usein merkittävä päätös yritykselle. Rekrytointi on taloudellisesti merkittävä investointi, joka vaikuttaa toimintaan, tuotettavuuteen, tehokkuuteen ja laatuun. Onnistunut rekrytointi voi tuoda yritykseen työpanoksen lisäksi hyötyä esimerkiksi yrityksen innovatiivisuuden ja ilmapiirin kannalta. Epäonnistunut rekrytointi puolestaan voi aiheuttaa harmia valitulle henkilölle, organisaatiolle ja asiakkaille. (Viitala 2021, 138.)

Uuden henkilön työhönotto on vaativa toimenpide, jossa yhden henkilön rekrytointi kustannukset voivat olla noin 25 000-70 000 euroa. Kustannuksien määrä riippuu sisäisistä ja ulkoisista kustannuksista. Sisäisiin kustannuksiin sisältyy muun muassa rekrytointiin ja perehdytykseen käytetty työaika sekä työsuhteen alkuaajan palkkakustannukset. Ulkoisten kustannusten määrä puolestaan riippuu käytetyistä rekrytointi menetelmistä ja ostetuista palveluista. (Hyppänen 2013, luku 7). Yrittäjän kannattaa siis miettiä tarkkaan millaisia kustannuksia palkkaaminen vie vuodessa ja saako uudesta rekrytoinnista varmasti tuottoa. Uuden työntekijän työpanoksella pitäisi saada liiketoiminnalle katetta. (Vaahtio 2005, 29-30.)

3.2 Rekrytointikanava

Ulkoisen rekrytointi on yleisempi tapa täyttää avoimia työpaikkoja kuin sisäinen rekrytointi. Ulkoisella rekrytoinnilla voidaan saada yritykselle uutta osaamista, jota siellä ei ennestään ole ollut. Lisäksi ulkoisen rekrytointi on hyvä keino, kun yrityksen resurssitarve muuttuu ja toimintoja suunnataan uudelleen. (Vaahtio 2005, 36-37.)

Sisäistä rekrytointia ei kannata jättää välistä, vaikka ulkoinen rekrytointi olisikin tässä se parempi vaihtoehto. Sisäisen rekrytoinnin parhaita puolia on se, että rekrytoitava tunnetaan yrityksen sisällä ja ollaan jo valmiiksi tietoisia sen osaamisesta sekä kokemuksesta. Tämän avulla epävarmuudet ja virhemahdollisuudet pienennetään, koska ehdokkaan työkäyttäytyminen ja asenne tunnetaan paremmin verrattuna ulkopuolisiin hakijoihin. Sisäisellä rekrytoinnilla mahdollistetaan urakiertoa yrityksen sisällä ja osoitetaan arvostusta omalle henkilöstölle. Tällainen menetelmä nostattaa työmotivaatiota sekä motivaatiota oman osaamisen kehittämiseen. (Vaahtio 2005, 37.)

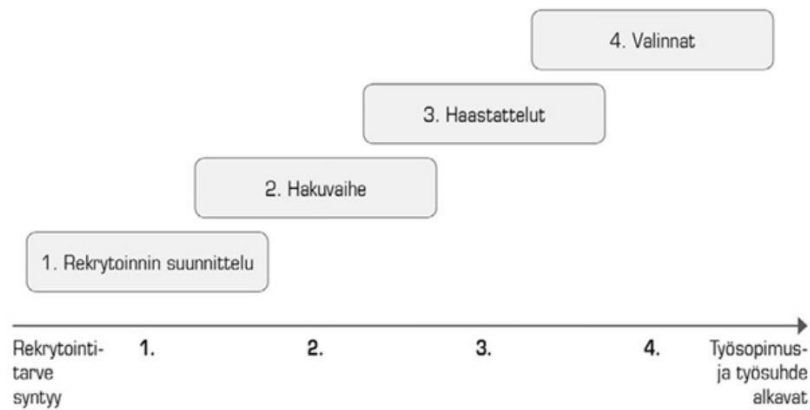
Vaikka onkin hyvä asia, että sisäisessä rekrytoinnissa ilmenee ehdokkaan osaaminen, paljastuu myös siinä tilanteessa ehdokkaan pätemättömyys. Lisäksi sisäisessä rekrytoinnissa voi olla myös rajattu valikoima ehdokkaiden kesken ja näin valinnanvara pienenee. Muita huomioitavaa sisäisessä rekrytoinnissa on se, että mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä harvemmin tehdään osaamiskartoituksia henkilöstö- ja kehityssuunnitelmiin. Tämä tarkoittaa, että sisäiset hakijat eivät pääse näyttämään taitojaan. (Vaahtio 2005, 37-38.)

Sisäistä ja ulkoista rekrytointia voidaan järjestää samaan aikaan. Avoin paikka laitetaan julkiseen hakuun ja yrityksen henkilöstö voivat myös hakea samaa avointa paikkaa. Näin voidaan varmistaa, että työnhaku on tasapuolista kaikille osallistujille. Ulkopuolisille annetaan mahdollisuus esittäytyä eivätkä sisäiset hakijat saa erikoiskohtelua. Toisinaan sisäiset hakijat voivat pitää tätä kohtelua loukkauksena ja pahimmassa tapauksessa työntekijä irtisanoo itsensä. Kuitenkin olisi parempi niin, että kaikki hakijat osallistuisivat samaan rekrytointiprosessiin. Ilman haastatteluja ei välttämättä ilmenisi miten sisäinen ehdokas pärjäisi uudessa työssä tai vaikka, miten työntekijä voisi kehittää yksikön toimintaa. (Vaahtio 2005, 38.)

4 Rekrytointiprosessi

Tässä luvussa tarkastellaan rekrytointiprosessin kulkua ja mitä kaikkea siihen sisältyy. Rekrytointiprosessissa tarkastellaan työpaikkailmoituksia ja miten hakijat pääsevät sen kautta haastatteluun. Lisäksi tässä luvussa kerrotaan hakijoiden valintaperuste kriteereistä.

Rekrytointi aloitetaan suunnittelulla (Kuvio 1). Rekrytoinnin suunnitteluvaiheessa esimiehen kannattaa tuntea työmarkkinan yleinen tilanne, erityisesti työvoiman saatavuus sekä työpaikan maine ja houkuttelevuus. Hakijoiden määrään ja laatuun vaikuttavat muun muassa organisaation koko, toimiala, paikkakunta, kilpailutilanne, suhdannetekijät työmarkkinoilla sekä maine työnantajana. (Hyppänen 2013, luku 7.)



Kuvio 1: Rekrytointiprosessin vaiheet. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Rekryointitarve syntyy esimerkiksi organisaation kasvun myötä tai tarpeesta uudentyyppiselle osaamiselle. Uudentyyppisellä osaamisella taataan niin ettei vanhoja työntekijöitä tarvitse kouluttaa, koska se voi olla vaikeaa ja aikaavievää. Siksi on tärkeää, että rekrytointiprosessi on hyvin suunniteltu, toteutettu ja arvioitu. Rekrytoinnin onnistumista voidaan arvioida vasta jälkikäteen, mutta yleensä lopputuloksena on, että löydetään sopiva henkilö, joka viihtyy työssään ja voi edetä organisaation tarpeiden mukaisesti. (Hyppänen 2013, luku 7.)

4.1 Rekrytointiprosessi vaiheittain

Ensimmäinen vaihe rekrytoinnin suunnitteluvaiheessa on arvioida toimen tarpeellisuus. Onkin hyvä miettiä tietynlaisia kysymyksiä, kuten onko työtehtävä organisoitu järkevästi ja onko siinä onnistumisen mahdollisuuksia tai onko organisaatiossa työyhteisöongelmia. Jos tämä ongelma kohdistuu omaan organisaation, tulee se selvittää ennen uuden henkilön rekrytointia. Lisäksi kannattaa miettiä miksi entiset työntekijät ovat lähteneet. Onko sen taustalla ollut muutto tai uudenlainen muutos, jossa voi haastaa ja kehittää itseään. On myös mietittävä uuden tehtävän perusteita, kuten haetaanko työtehtävässä jotain erityisosaamista tulevaisuutta varten. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Rekrytoinnin toisessa vaiheessa on esimiehen varmistettava, että hänellä on oikeus käynnistää rekrytointiprosessi. Jos organisaatiossa on rekrytointiin erikoistuneet henkilöstöasiantuntijat, kannattaa kääntyä heidän puoleensa. Henkilöstöasiantuntijat voivat selvittää kuinka paljon sisäisiä hakijoita on jo olemassa. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Kolmantena vaiheena on toimenkuvan määrittäminen. Toimenkuvasta eli tehtävänkuvasta tulee esiintyä tehtävänimike, tärkeimmät tehtävät sekä minkälaista osaamista tehtävässä tarvitaan. Lisäksi toimenkuvaan kuuluu päätöksentekoa ja yhteydenpitoa organisaation sisältä sekä ulkoa. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Neljännessä vaiheessa on hyvä miettiä minkälainen henkilö olisi ideaalinen kyseisessä organisaatiossa. Tämä vaihe kannattaa kuitenkin suorittaa ennen hakemusten läpikäyntiä. Henkilöprofiili muodostuu työnhakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tämä on hyödyllinen monessa rekrytointiprosessin vaiheessa, sillä se auttaa työpaikkailmoituksen laatimisessa, hakemusten seulonnassa, haastateltavien valinnassa sekä se toimii valintapäätöksen perustana. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Rekrytointiprosessin viimeinen vaihe koostuu erilaisten rekrytointikanavien hyödyntämisestä. Rekrytointikanavia on kahdenlaisia; sisäisiä ja ulkoisia. Sisäisessä rekrytoinnissa työpaikka asettaa työnhaun organisaation sisältä, kun taas ulkoisessa rekrytoinnissa hyödynnetään ulkoisia rekrytointikanavia. (Hyppänen 2013, luku 7.)

4.2 Rekrytointi-ilmoitukset ja hakuaika

Rekrytointi-ilmoituksissa voidaan hyödyntää yhä enemmän luovuutta ja hauskuutta. Työpaikkailmoituksen ei tarvitse enää löytyä lehdestä. Se voi olla esimerkiksi mobiilisovellus tai web-sovellus, joka aktivoi hakijoita tekemään tilannepäätelytehtäviä tai saavuttamaan tasoja päästääkseen hakuprosessissa eteenpäin. Nämä sovellukset toimivat esikarsinnan muotoina sekä modernin työnantajaimagon luojina. (Salli & Takatalo 2014, 39.)

Joskus rekrytointi-ilmoitukset voivat olla sisällöltään melko niukkoja, siksi useammissa työpaikkailmoituksissa kehoitetaan ottamaan puhelimitse yhteyttä ilmoituksessa mainittuun henkilöön, jos he tarvitsevat lisää tietoa työstä. Lisätietojen antaminen hakuaikana on markkinoinnillinen tapa, jonka hakija kokee asiakasystävällisenä eleenä. Yhteystiedon jättäminen ilmoitukseen auttaa kiinnostuneita hakijoita, sillä he voivat kysyä tarkentavia kysymyksiä työtehtävästä. (Markkanen 2002, 30.)

Rekrytointi-ilmoituksessa ilmoitettu hakuaika ei tarvitse olla pitkä, sillä yleensä vähän yli viikko riittää. (Salli & Takatalo 2014, 28). On kuitenkin muistettava, että hakemuksia saapuu kahdessa aallossa, joko heti hakuajan alussa tai lopussa. Siksi on tärkeää, että ratkaisevia päätöksiä tehdään vasta kun hakuaika on kulunut umpeen. (Markkanen 2002, 35.)

Internetissä hakuilmoitus voi olla myös jatkuvasti näkyvillä, jos sitä päivittää usein. Kuitenkaan liian pitkä ilmoitusaika voi kieliä siitä, että työpaikassa on jotakin vialla. (Markkanen 2002, 35-36). Ilmoitusten pitkään pitäminen sivustolla soveltuu parhaiten tapauksiin, jossa etsitään harvinaista osaamista ja oletetaan, että hakijaa ei välttämättä löydetä tarpeeksi nopeasti. Lisäksi hakuilmoitusten pituuteen vaikuttaa esimerkiksi se, jos ollaan palkkaamassa useampaa henkilöä samaan tehtävään. (Markkanen 2005, 116.)

4.3 Sosiaalinen media osana rekrytointia

Sosiaalisen median hyödyntäminen on tärkeä apu rekrytoinneissa, jota kannattaa hyödyntää omalle organisaatiolle sopivalla tavalla. Sosiaalisessa mediassa voidaan rekrytoida näkyvästi ja siellä voidaan tavoittaa potentiaaliset työntekijät. Sosiaalisen median etuja on se, että siellä voi tavoittaa passiiviset työnhakijat. Passiivisista työnhakijoista noin 80 prosenttia käyttää LinkedIniä. He eivät hae aktiivisesti uutta työtä, mutta ovat silti valmiita tarttumaan kiinnostaviin työtilaisuuksiin. Passiiviset työntekijät eivät käy työpaikkailmoitussivuilla, mutta he käyttävät muun muassa Facebookia, LinkedIniä, Twitteriä ja Pinterestiä. Näiden sosiaalisen median kanavien kautta heidän silmiinsä saattaa osua mielenkiintoinen ilmoitus tai joku heidän ystävistään näkee ilmoituksen ja jakaa sen eteenpäin. Yksi merkittävämpiä rekrytoinnin keinoja ovat nimenomaan nämä kaveriviittaukset. (Salli & Takatalo 2014, 31.)

Sosiaalisen median hyötyjä rekrytointikanavana ovat muun muassa sen tuomat kustannushyödyt, tehokkuus, mahdollisuus kohdistaa haut tavoittamaan oikeat henkilöt sekä mahdollisuus luoda proaktiivisesti potentiaalisuuspankkia. Yrityksen rekrytointi-ilmoitus vaatii helppoa ja käyttäjäystävällistä toimintoa. Tekemällä yhteistyötä kumppaneiden tai HR-järjestelmän kanssa, tulisi ilmoitusten näkyä automaattisesti valitsemilla kanavilla. Sosiaalisessa mediassa arvostetaan automaattisuutta, systemaattisuutta sekä kohdistettua toistoa. Eri rekrytointikanavia kannattaisi integroida, jotta ne liittyisivät toisiinsa. Organisaation nettisivuilla näkyvät sosiaalisen median ikonit, jotka ovat rekrytointimarkkinoinnin tukena. (Salli & Takatalo 2014, 32-33.)

LinkedIn on markkinoiden suurin ja näkyvin verkkotyökalu, joka sisältää täysin integroidun työpaikka sivuston. LinkedInin sivustossa on runsaasti haku- ja analysointityökaluja ihmisille, jotka ovat valmiita maksamaan niistä. Facebook puolestaan toimii ihan eri tavalla. Facebookissa käyttäjät voivat rakentaa yritysprofiiileja ja julkaista työpaikkailmoituksia haluamalla budjetilla, jota voi levittää laajemmalle yleisölle. (Recruiteeblog 2021b.)

Twitterillä ja Instagramilla on vähemmän ilmeisiä rekrytointireittejä, mutta ne ovat silti markkinointi alustoja, joita ei kannata jättää pois. Ne tarjoavat ainutlaatuisia tapoja, jolla organisaatiomenetelmä saadaan maailmalle käyttäen maksullisia laajentamiseen tarkoitettuja tarpeita. (Recruiteeblog 2021b.)

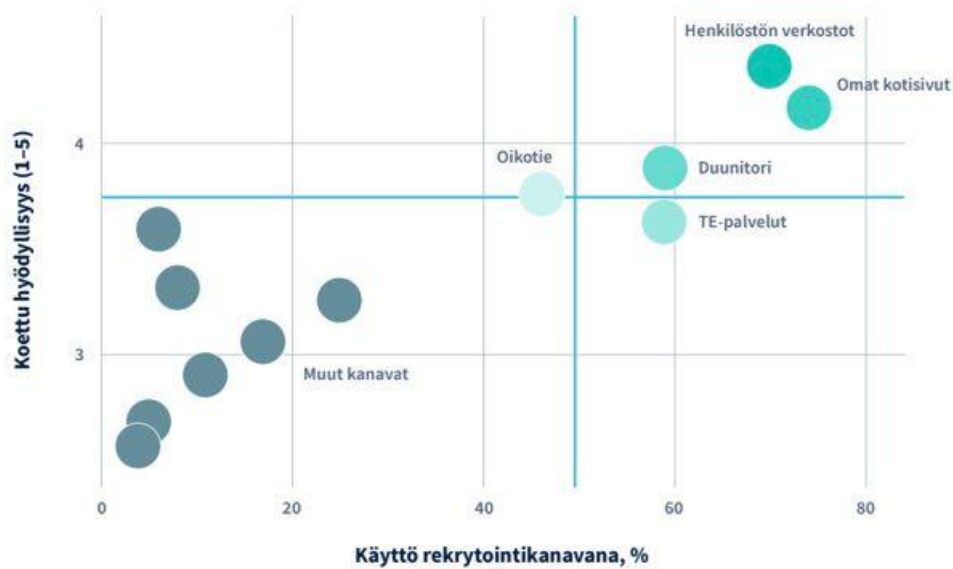
YouTube on toiseksi yleisin hakukone, jonka moni yritys on ottanut käyttöön markkinointikanavakseen. Yritysvideoiden lataaminen YouTubeen on otettu välineeksi, jolla voidaan vahvistaa työnantajaimagoa. YouTubessa nähtävät videot kertovat esimerkiksi yrityksen strategiasta, arvoista ja työntekijöistä. Näiden avulla voidaan luoda miellyttävä mielikuva työpaikkaympäristöstä. (Salli & Takatalo 2014, 34-35.)

Duunitori on tehnyt Kansallisen Rekrytointitutkimuksen 2022. Tutkimus suoritettiin 16.2 - 2.3.2022 avoimen linkin kautta ja siihen osallistui 519 rekrytoinnin ja muun henkilöstöhallinnon ammattilaisia. Tutkimuksesta (Kuvio 2) selviää esimerkiksi, mitä välineitä hakijat käyttävät etsiessään työpaikkoja verkossa. Älypuhelimien käyttö on vakiintunut vuosien saatossa, mikä tarkoittaa, että yritysten on huomioitava mobiilioptimointi työpaikkailmoituksia suunnitellessaan. (Duunitori 2022, 6.)



Kuvio 2: Työnhaku tavat. (Duunitori 2022, 6.)

Tutkimuksesta (Kuvio 3) käy myös ilmi, että mitä kanavia rekrytoinnissa käytetään ja mitkä niistä koetaan tärkeiksi. Tärkeimpinä hakukanavina pidettiin yrityksen omia kotisivuja ja henkilöstön verkostoja. Tärkeisiin kanaviin kuului myös Duunitori, TE-palvelut ja Oikotie. Tutkimuksesta ilmenee, että printtimedian käyttäminen työpaikkailmoituksiin ei ole enää relevanttia. (Duunitori 2022, 27.)



Kuvio 3: Rekryointikanavat. (Duunitori 2022, 27.)

4.4 Rekryointihaastattelu

Haastattelu on osa rekryointiprosessia ja sen päätavoitteena on tuottaa arvio ehdokkaan osaamisesta sekä sopivuudesta tehtävään ja organisaatioon. Haastattelijan kuuluu etukäteen tutustua ehdokkaan antamiin tietoihin ja peilata sitä työtehtävässä tarvittavaan osaamiseen. Lisäksi haastattelijan kannattaa laatia täytettävän tehtävän näkökulmasta oleelliset haastattelukysymykset, joilla voidaan arvioida hakijan osaamista, motivaatiota ja sopivuutta työtehtävään. (Profos 2021.)

Kysymykset, jotka arvioivat hakijan osaamista voivat esimerkiksi liittyä siihen kuinka valmis hakija on oppimaan uusia asioita tulevalta työpaikaltaan. Motivaatiota voi puolestaan selvittää kysymällä hakijalta siitä, että millaisia odotuksia hänellä on tämän työn suhteen. Lopuksi sopivuutta voidaan arvioida luomalla kysymyksiä, jossa selviää, tuleeko hakija viihtymään työympäristössä. (Profos 2021.)

Haastattelukysymyksiä luodessa on hyvä pitää muistissa, että kysymykset kannattaa pitää strukturoidussa haastattelumallissa. Strukturoidulla haastattelumallilla tarkoitetaan sitä, että haastattelija hyödyntää ennalta ja tehtäväkohtaisia valmistettuja kysymyksiä. Kun kysytään samoja kysymyksiä kaikilta ehdokkailta, voidaan näin varmasti pysyä aiheessa ja ehdokkaat saavat tasapuolisen kohtelun sekä keskinäisen vertailun. (Profos 2021.)

Haastatteluun kutsuttu ehdokas olettaa saavansa tietoa työtehtävän sisällöstä, vastuista ja tehtävään liittyvistä odotuksista sekä rekrytoivasta organisaatiosta. Haastattelijan on siis valmistauduttava keskusteluun, jossa tietoa jaetaan avoimesti ja vastataan tarvittaviin kysymyksiin. Haastattelijan kannattaa varata hyvä aika valmistautumiseen sekä joustamiseen siltä varalta, jos haastattelutilanteet ovatkin yksilöllisiä. (Profos 2021.)

Haastattelijan on varmistettava hyvä keskustelun ilmapiiri. Parhaiten tämä onnistuu, kun haastattelutilanteen tunnelma on rento, mutta tavoitteen mukaisesti asiassa pysyvä ja asiallinen. Haastattelija saa olla tilanteessa vaativa, mutta se pitäisi tehdä hyvän vuorovaikutuksen sääntöjä kunnioittaen. Haastattelun aikana haastattelija osaa kysyä, tarvittaessa haastaa, mutta myös kuunnella ja antaa hakijalle tilaa osoittaa osaamisensa. (Profos 2021.)

Lopuksi haastattelusta saatavan informaation perusteella voidaan tehdä vertailuja hakijaehdokkaiden väliltä, jotka tavoittelevat samaa tehtävää. Jokaista hakijaa siis verrataan tehtävänkuvaan ja tarkastellaan täyttääkö ehdokas määrätyt kriteerit. Kun määrätyt kriteerit täyttyvät, voidaan palkata uusi työntekijä ehdokkaiden joukosta. (Markkanen 2002, 54.)

4.5 Videohaastattelut

Videohaastattelu on rekrytointitekniikka hakijakokemuksen parantamiseksi. Tällä keinolla voidaan esimerkiksi eliminoida maantieteelliset rajoitukset eli hakijoiden ei tarvitse matkustaa toimistoon haastateltavaksi. Videohaastattelujen yhteydessä voi hakijat myös vastaila esiseulontatesteihin. Tämän avulla työnantajat voivat nähdä tehokkaammin hakijoiden persoonallisuuden ja näitä videoita voi myös käydä läpi missä ja milloin tahansa. (Recruiteeblog 2021a.)

Videohaastattelujen toimivuudesta ja mukavuudesta huolimatta, tämä keino ei ole kaikille suotava vaihtoehto. Videohaastattelujen yhteydessä voi syntyä vaikka minkälaisia teknisiä hankaluuksia, jotka varmasti aiheuttavat epämukavia tilanteita. Nämä tilanteet voivat viedä työnantajalta aikaa, varsinkin silloin, jos laitteisto pitäisi saada toimimaan. Lisäksi tyhjässä huoneessa istuminen ja näytölle puhuminen voi tuntua kiusalliselta tilanteelta. (Recruiteeblog 2021c.)

Jotta voidaan välttyä epämukavilta ja kiusallisilta tilanteilta, on hyvä käyttää muutamaa muistisääntöä, joka helpottaa videohaastattelujen sujuvuutta. Ensiksi on tärkeää varmistaa, että kaikki laitteiston toiminnot ovat kunnossa ja haastatteluympäristössä ei ole häiriötekijöitä. Normaaleissa haastattelutilanteissa voidaan joskus keventää ilmapiiriä näyttämällä hakijalle työympäristöä ja samalla jutellaan hakijan kanssa. Videohaastattelun yhteydessä tämä ei ole tietenkään mahdollista, mutta hakijalle voi silti keksiä valmiiksi kysymyksiä, jotka auttaisivat keventämään mahdollista jännitystä ilmassa. Kysymyksiä voi olla esimerkiksi se, että mistä koulusta hakija on valmistunut tai missä viimeksi hakija on lomailut. (Recruiteeblog 2021c.)

4.6 Valintaperuste

Viimeisessä rekrytointiprosessi vaiheessa, hakijaehdokkaita vertaillaan toisiinsa, jotta oikea henkilö löytyisi työhön kuuluvaan toimenkuvaan. Valintaprosessia voidaan helpottaa numeerisella järjestelmällä, missä tehtäväkannalta oleellisille ominaisuuksille annetaan pisteitä. Tämä malli mahdollistaa kahden luvun vertailua, sillä eri ominaisuuksia voidaan käsitellä samalla asteikolla ja tarvittaessa siitä voidaan antaa painokerroin tietyille osaamiselle tai ominaisuudelle. (Markkanen 2002, 100.)

Arvosana asteikolla, kuten 1-5 voidaan arvioida ehdokkaiden keskinäistä vertailua. Jos vertaillaan vaikka ehdokas 1 ja ehdokas 2 toisiinsa, heistä voidaan muodostaa seuraavanlainen kaava:

	Ehdokas 1	Ehdokas 2
Englannin kielen taito	2	3
<u>Esimieskokemus</u>	5	4
Henkilökemia	4	3
<u>Kehittämismuutokset</u>	4	3
<u>Motivaatio</u>	4	3
Paineensietokyky	3	4
<u>Tietotekniikka osaaminen</u>	3	5

Taulukko 1: Soveltavuusarviointi

Yhteen laskemalla tulokset voidaan huomata, että molempien tulos on sama. Siksi on käytettävä painokertoimia. Päätöksenteon keskeisiä muuttujia ovat motivaatio, kehittämisvalmiudet, esimieskokemus ja tietotekniikan osaaminen. Näiden vertailu kohteiden perusteella ehdokas 1 on suotuisampi valinta. Tärkeintä on valita ne ominaisuudet, jotka ovat työn menestymisen kannalta olennaisia. (Markkanen 2002, 101-102.)

5 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa käsitellään aineistohankintamenetelmiä ja miten sitä hyödynnettiin yrityksen rekrytointitoiminnan näkökulmasta. Tutkimustuloksia käsitellään omassa aluvussaan. Lisäksi tutkimustulosten perusteella on luotu kehitysideoita kriittisiin pisteisiin.

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tutkimaan ihmisten ajatuksia, tunteja, käsityksiä ja tulkintoja erilaisista asioista. Laadulliseen tutkimukseen valitaan harkinnanvaraisesti mukaan pieni määrä tapauksia. Tarkoituksenmukaisuusperustelu tarkoittaa, että tutkimukseen valitaan mukaan henkilöitä, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Henkilöillä on myös kokemusta asiasta tai he edustavat jotakin ryhmää, joka on relevantti tutkimuksen tarkoituksen kannalta. (Puusa & Juuti 2020, luku 4.)

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat muun muassa haastattelu, kysely, havainnointi ja dokumentit. Muita laadullisia menetelmiä ovat esimerkiksi lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu. Näitä menetelmiä voidaan käyttää tutkittavan ongelman ja tutkimus resurssien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83-84.)

Laadullisen tutkimuksen haastattelussa on tärkeintä saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Haastattelun etuna on sen joustavuus, sillä kysymyksiä on mahdollista toistaa, niistä voidaan oikaista väärinkäsityksiä ja selventää ilmausten sanamuotoa. Haastattelun onnistumisen kannalta suositellaan, että haastateltavat voivat tutustua kysymyksiin, teemoihin tai aiheeseen etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.)

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta ja sen laatua voidaan parantaa litteroimalla haastattelu mahdollisimman pian. Litteroinnin luotettavuuden heikentämiseen vaikuttaa äänen kuuluvuus esimerkiksi, jos äänitteen kuuluvuus on epäselvää tai siitä jää tärkeä kohta kuulumatta. Jos haastattelun litteroinnissa on kaksi henkilöä mukana, kannattaa litteroituja tekstejä tarkastella yhdessä. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 185). Tutkimusaineiston analysointi aloitetaan ensin lukemalla litteroitu aineisto useaan kertaan. Sen jälkeen aineistoa pyritään luokittelemaan ja siitä etsitään yhteyksiä käytettyyn teoriaan. Tämän jälkeen palataan takaisin kokonaisuuteen, tulkintaan ja ilmiön kytkemiseen käytettyihin teorioihin tai teorian uudelleen hahmottamiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 110).

5.1 Haastattelu teoriaa

Haastattelu on valittu tutkimusmenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön, koska se loi mahdollisuuden tiedonhankintaan. Haastattelu on joustava menetelmä ja sopiikin erilaisiin tutkimus tarkoituksiin. Haastattelua käytetään, kun halutaan syventää saatavia tietoja. Haastattelussa voidaan pyytää esitettyjen mielipiteiden perusteluja ja lisäkysymyksiä voidaan käyttää tarpeen mukaan. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 34-35.)

Haastattelutekniikat voidaan jakaa kahteen pääluokkaan: vapaamuotoiseen eli strukturoimattomaan ja jäsenettyyn eli strukturoituun haastatteluun. Vapaamuotoisessa haastattelussa haastattelukysymykset ovat usein avoimia. Vapaamuotoinen haastattelu muistuttaa keskustelua ja sen ominaispiirre on vuorovaikutuksen syntyminen. (Niitamo 2000, 27-28). Haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on siis ennalta-suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Haastattelu yleensä toteutetaan haastattelijan ehdoilla tai hänen johdolla. Haastatteluille voidaan antaa myös nimityksenä tutkimushaastattelu, jossa pyritään keräämään tietoja ja ratkomaan käytännön ongelmia. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 42.)

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tutkimusaineistoa voi kerätä monella eri tavalla. Tutkimusaineistoksi valitaan ihmisten kokemukset puheen muodossa eli tutkimusaineisto kerätään haastatteluina. Yleensä tutkimushaastatteluja tehdään yksilöhaastatteluina, koska se soveltuu henkilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen. (Vilka 2021, luku 5.)

5.2 Haastattelun toteutus

Haastattelut suoritettiin haastatellen toimeksiantajan yrityksen toimitusjohtajaa sekä kahta henkilöstöasiantuntijaa. Haastatteluun valittiin seuraavat henkilöt, joilla oli tarvittava asiantuntemus ja tieto vastata haastattelussa esitettyihin kysymyksiin. Haastattelujen tarkoituksena oli hankkia tietoa yrityksen rekrytointiprosessista ja sen vaiheista. Lisäksi haastattelusta haluttiin saada selville yrityksen ongelmakohtia liittyen rekrytointiprosessiin.

Aineistokeruumenetelmänä käytettiin haastattelua, sillä se sopi parhaiten tämän opinnäytetyön tutkimusmetodiksi. Tutkimusmetodiksi valittiin vapaamuotoinen haastattelu, sillä haastattelusta haluttiin saada selville selkeitä vastauksia. Lisäksi haastattelusta haluttiin esittää tarkentavia kysymyksiä tarvittaessa. Haastattelut äänitettiin ja ne litteroitiin heti jälkeenpäin. Haastattelussa esitettiin seuraavat kysymykset:

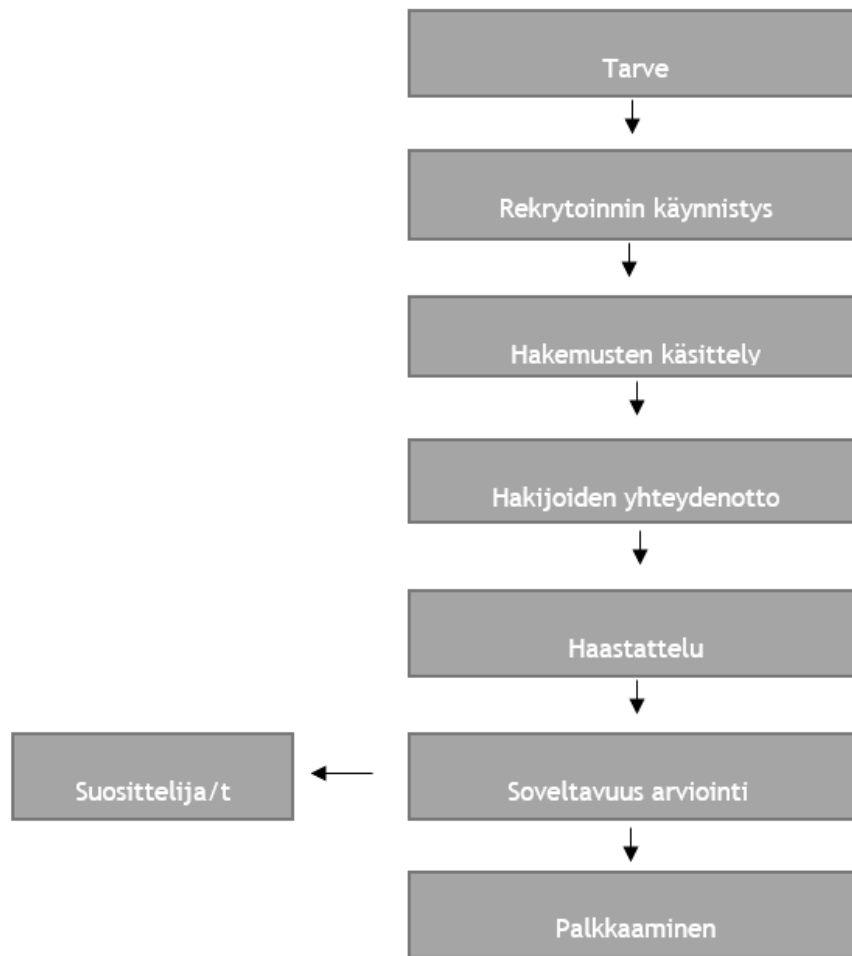
1. Miten rekrytointiprosessi etenee alusta loppuun?
2. Mitä rekrytointihakukanoja käytetään? Miten tähän ratkaisuun on päädytty?
3. Miten rekrytointihaastattelu toteutetaan yrityksessä? Onko haastattelu ympäristö aina sama?
4. Millaiset tekijät vaikuttavat hakijan valintaperustaan?
5. Millaisia ongelmia on esiintynyt rekrytoinnin yhteydessä?

Haastattelut järjestettiin toukokuussa 2022. Haastatteluista kaksi suoritettiin kasvotusten ja haastattelut äänitettiin puhelimen äänityssovelluksen kautta. Yksi haastatteluista järjestettiin Teams-sovelluksen kautta.

5.3 Haastattelutulokset

Haastattelujen suorittamisen jälkeen ilmeni toimeksiantajan yrityksen rekrytointiprosessin vaiheet. Tutkimusmenetelmän avulla saadut tiedot tiivistettiin yhteen. Sen jälkeen niistä etsittiin yhteisiä tekijöitä ja saatiin tuloksia, joita pystyttiin nostamaan esille.

Varsinainen rekrytointiprosessi alkaa, kun työntekijä laittaa työhakemuksen yritykseen. Työhakemukseen pyritään reagoimaan mahdollisimman pian. Rekrytoija valikoi muutamilla lyhyillä kysymyksillä hakijan soveltavuutta. Jos hakija vaikuttaa sovelialta, hänet kutsutaan toimistolle haastateltavaksi. Seuraavassa kuviossa (Kuvio 4) on esitetty yrityksen rekrytointiprosessin kulku, joka perustuu toimeksiantajan haastattelujen tuloksiin. Kuvio on luotu, sitä varten, että rekrytointiprosessin palvelupolun kulku näkyisi selvemmin.



Kuvio 4: Yrityksen rekrytointiprosessin prosessikaavio.

Rekrytointihakukanavina toimii TE-toimiston sivut sekä Duunitorin palvelut. Maksullista markkinointia kohdennetaan sosiaalisen median kanaviin Google-mainonnan avulla. Lisäksi yrityksessä toimiva markkinointihenkilö, kohdentaa tarkemmin markkinoinnin suuntaa. Yhteistyötä tehdään myös koulujen kanssa, jossa yritys menee esittäytymään ja mainostamaan palvelujaan. Näihin rekrytointikanaviin on päädytty, sillä perusteella, että niistä yritys saa parhaimman näkyvyyden sekä se on myös laskettu kustannustehokkaaksi tavaksi.

Rekrytointihaastattelut pyritään toteuttamaan toimistolla, mutta on myös erityistilanteita, jossa rekrytoijaa tarvitaan toiseen maakuntaan. Haastattelut voidaan siis toteuttaa esimerkiksi kahvilassa, huoltoasemalla tai autossa. Haastattelun aikana rekrytoija kiinnittää huomiota haastateltavan asenteeseen. Lisäksi seurataan hakijan eleitä. Videohaastatteluja on järjestetty, mutta se ei ole niin yleistä. Haastateltavaa kuitenkin pyritään näkemään kasvojen ennen kuin lopullisia päätöksiä tehdään.

Hakijoiden valintaperustaan vaikuttaa hakijan asenne, henkinen ja fyysinen kunto sekä taidot. Koska työ on fyysistä, haetaan siihen fyysistä taakkaa kestävä henkilöä. Valintaan vaikuttaa hakijan soveltavuuden ja suosittelijan lisäksi hänen taustansa. Soveltavuuteen vaikuttaa myös työhistoria, koulutus ja asuinpaikka. Hakijan asenteella on merkitystä ja monesti haastattelutilanteesta voi jo tuntea onko hakija se oikea henkilö työhön.

Rekrytoinnin yhteydessä on esiintynyt ongelmia esimerkiksi tiedonkulussa. Viimeisestä rekrytoinnista on kulunut aikaa ja mahdolliset muistiinpanot tai muu tärkeä osa ovat jääneet tekemättä. Tämä johtaa tiedonkulun pysähtymiseen. Myös rekrytointijärjestelmässä on havaittu parantamisen varaa, sillä järjestelmässä ei ole automaattista tallennusta, joka voi johtaa tietojen häviämiseen. Lisäksi hakijoiden suhteen on havaittu ongelmia, sillä hakijoita voi olla vaikea tavoittaa rekrytointiprosessin aikana. Hakija ei välttämättä vastaa niin sanotusti tuntemattomiin numeroihin, vaikka on jo tehnyt työhakemuksen.

6 Kehitysehdotukset

Tässä pääluvussa käsitellään kehitysehdotuksia, jotka muodostuivat haastattelujen ja tutkimusteorioiden ansiosta. Tutkimusmenetelmän kautta löydettiin kehitysehdotuksia rekrytointiprosessin vaiheista. Kehitysehdotukset ja toimenpiteet ovat Kuviossa 2, selkeyttääkseen ehdotusten esittämistä.

Kehitysehdotukset	Toimenpiteet
Videohaastattelun käyttö rekrytointihaastattelussa.	Videohaastatteluja käytettäisiin enemmän, jotta se vähentäisi maantieteelliset rajoitukset.
Työhakemukset	Videotyöhakemukset olisivat käytössä hakijoille. Työhakemuksen loppuun voisi lisätä sellaisen kysymyksen, jossa halutaan tietää, miten hakija sai tietää työpaikkailmoituksesta.
Hakijoiden kontakti ja yhteydenotto	Hakijoille lähetettäisiin tavoitus ilmoitus, joko tekstiviestitse tai sähköpostitse. Ilmoituksessa kerrotaan kuinka pian hakijan pitäisi ottaa yhteyttä rekrytoijaan. Jos ilmoitukseen ei vastata sen aikavälin jälkeen, hakija muutetaan ei-aktiiviseksi työnhakulistalta.
Rekrytointijärjestelmän päivittäminen	<p>Hakijan näkökulma: Välitallentamisen mahdollisuus työhakemuksen täyttämisen aikana. Lopuksi hakijoiden tieto tallennetaan järjestelmään, jota hakija voi käyttää uudelleen toiseen työhakemukseen yrityksen nettisivuilla.</p> <p>Henkilökunnan näkökulma: Henkilökunnan koulutus, jossa päästään päivittämään rekrytointijärjestelmän toimintoa. Uusi toiminto voisi olla esimerkiksi välitallennus muistutus ja tarkistuslistan luominen.</p>

Kuvio 5: Kehitysehdotukset ja toimenpiteet.

Ensimmäinen kehitysehdotus on videohaastattelumuotojen hyödyntäminen. Toiseen maakuntaan matkustaminen on työläs prosessi, jota voisi välttää videohaastattelujen avulla. Tämä käytäntö olisi helpompaa, sekä rekrytoijalle että hakijalle. Videohaastattelu säästää aikaa, sillä sen voi järjestää missä tahansa.

Seuraava kehitysidea on työhakemuksiin lisättäviä vaihtoehtoja. Vaihtoehtoihin kuuluu esimerkiksi videotyöhakemuksenmuoto, jossa voidaan nähdä hakijan asennetta paremmin. Videohakemuksessa voidaan esimerkiksi kysyä hakijan vahvuuksista. Toinen vaihtoehto olisi lisätä työhakemuksen loppuun kysymys siitä, miten hakija sai tietää kyseisestä työpaikkailmoituksesta. Hakija voi esimerkiksi valita annetuista vaihtoehdoista sen oikean hakukanavan, jonka kautta oli kuullut työpaikkailmoituksesta. Tämän kysymyksen avulla voidaan kartoittaa ja lisätä mainostusta niihin kanaviin, jotka ovat suosittuja hakijoiden keskuudessa.

Kolmas kehityskohde liittyy hakijoihin. Haastattelun jälkeen hakijoita ei välttämättä voida tavoittaa, joten siksi kehitysehdotuksena olisi luoda automaattinen muistutus ilmoitus hakijoille siitä, että rekrytoijaan pitäisi ottaa yhteyttä tietyn aikavälin sisällä.

Neljäntenä oleva kehitysehdotus on tarkoitettu hakijoille sekä rekrytoijille. Neljäs ehdotus liittyy rekrytointijärjestelmän päivittämiseen. Hakijoiden näkökulmasta rekrytointijärjestelmää voi päivittää esimerkiksi siten, että siihen luodaan tallentamisjärjestelmiä. Työhakemuksen täyttämisen aikana voisi tulla automaattisia välitallennuksia siltä varalta, ettei hakijan tiedot häviä kesken kaiken. Työhakemuksen täyttämisen jälkeen hakijan tiedot voivat jäädä halutessaan järjestelmään talteen ja sen kautta hakija voi käyttää samoja tietoja muissakin työhakemuksissa. Tallennetuilla tiedoilla voidaan esimerkiksi automatisoida vastaamista nopeammaksi, niin ettei samoja tietoja tarvitse täyttää uudelleen. Hakijalle voidaan myös ehdottaa työpaikkoja sitä mukaan, miten hakija on valinnut kiinnostuksen kohteet esitetyistä aloista.

Henkilökunnalle voisi järjestää lisäkoulutusta rekrytointijärjestelmän päivittämisestä. Uusi toiminto voisi olla esimerkiksi välitallennus-muistutus, joka vähentäisi tallentamisen unohtamisen tilanteita. Rekrytointijärjestelmässä voisi myös olla tarkistuslista, joka auttaa tiedonkulun välittymisessä. Tarkistuslistaa voi käydä läpi rekrytointiprosessin aikana ja siitä voidaan tarkistaa, että kaikki tiedot ovat kohdillaan ja kaikki tärkeä tieto on ylhäällä seuraavaa henkilöä varten. Näin seuraava henkilö, joka käsittelee rekrytointia tietää mistä asiasta on kyse ja osaa käsitellä puuttuvia osia.

7 Johtopäätökset

Rekrytointiprosessi alkaa suunnittelulla ja siihen vaikuttaa erilaiset tekijät, kuten hakuvaihe, haastattelut ja hakijan valintaperusta. (Hyppänen 2013, luku 7). Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia toimeksiantajalle kehitysehdotuksia rekrytoimisen prosessiin. Opinnäytetyö saavutti tavoitteen, sillä työn tuotoksena annettiin toimeksiantajalle kehitysehdotuksia, joiden avulla rekrytointiprosessia voidaan edistää.

Kehitysehdotuksia tuli useampi, joita yritys voi halutessaan hyödyntää tulevaisuudessa. Kehitysehdotuksia oli esimerkiksi videohaastattelumuodon hyödyntäminen ja rekrytointijärjestelmän parantaminen. Kehitysehdotuksista toimeksiantaja voi ottaa käyttöön esimerkiksi videotyöhakemukset, joiden lopusta löytyisi muun muassa kysymys siitä miten hakija sai tietää työpaikasta.

Opinnäytetyöhön valittiin laadullinen tutkimus, sillä tutkimuksesta haluttiin tuoda esille uusia näkökulmia ja tietoja valitusta aiheesta. Laadulliseen tutkimukseen valitaan harkinnanvaraisesti pieni määrä tapauksia eli henkilöitä, joilla olisi kokemusta rekrytoinnista. (Puusa & Juuti 2020, luku 4). Tutkimusprosessissa haastateltiin kolmea henkilöstöasiantuntijaa. Haastattelut litteroitiin ja niistä etsittiin yhteisiä tekijöitä liittyen rekrytointiprosessiin. Haastatteluista saadut tulokset hyödynnettiin luomalla kehitysehdotuksia toimeksiantajalle.

Viitekehyksen haastavin osuus oli löytää ajankohtaista kirjallisuutta ja sen valikoima oli niukkaa. Haasteellisena osuutena oli myös kehitysehdotuksien luominen, sillä tutkimushaastattelu toteutettiin pienelle asiantuntijamäärälle. Lisäksi opinnäytetyön luotettavuutta voidaan kritisoida, sillä viitekehyksen sähköiset teoriaosuudet eivät tulleet täysin luotettavista lähteistä.

Sosiaalisen median hyödyntäminen on tärkeää rekrytoinnissa. Sosiaalisessa mediassa voidaan rekrytoida näkyvästi ja tavoittaa potentiaaliset työnhakijat. (Salli & Takatalo 2014, 31). Aihetta olisi hyvä tutkia tulevaisuudessa lisää. Jatkotoimenpiteenä voisi tehdä tutkimusta myös rekrytointihakijoiden näkökulmasta esimerkiksi mitä rekrytointihakukanaavia he käyttävät etsiessään työpaikkoja. Jotta olisi voitu ymmärtää rekrytointiprosessin kokonaisuutta paremmin, olisi ollut hyvä päästä kokemaan se yrityksessä paikan päällä.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Helsinki: WSOY.

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki: WSOY.

Niitamo, P. 2000. Työhaastattelu, Henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki: Oy Edita Ab.

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana. Helsinki: Kamari Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, S. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sähköiset

Duunitori 2022. Kansallinen rekrytointitutkimus 2022. Viitattu 20.4.2022.

<https://drive.google.com/file/d/15yP0x5LwQCQBKIFz0ewqohxP9piZgFWO/view>

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen - liiketoiminnan menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Viitattu 9.4.2022.

<https://www.ellibrary.com/book/978-951-37-6258-2>

Kauppalehti. Nordic JobCentre Oy. Viitattu 23.5.2022.

<https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/nordic+jobcentre+oy/21485203>

NJC 2021. NJC on kestomenestyjä. Viitattu 11.5.2022.

<https://njc.fi/ajankohtaista/njc-on-kestomenestyja/>

NJC 2022b. NJC:n kasvu 2020-2021 on huikea. Viitattu 23.5.2022.

<https://njc.fi/ajankohtaista/njcn-kasvu-2020-2021-on-huikea/>

NJC 2019. NJC mukana tapahtumissa. Viitattu 23.5.2022.

<https://njc.fi/ajankohtaista/njc-mukana-tapahtumissa/>

NJC 2020. Rekrytapahtumia tiedossa. Viitattu 23.5.2022.

<https://njc.fi/ajankohtaista/rekrytapahtumia-tiedossa/>

NJC 2022a. Tietoa meistä. Viitattu 3.4.2022.

<https://njc.fi/tietoa-meista/>

Ojasalo, K. Moilanen, T. & Ritalahti J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Viitattu 13.4.2022.

<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Profos 2021. Miten toteutan tuloksekkaan rekrytointihaastattelun? Viitattu 16.4.2022.

<https://profos.fi/miten-toteutan-tuloksekkaan-rekrytointihaastattelun/>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Viitattu 24.5.2022.

<https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167>

Recruiteeblog 2021a. 20 recruitment techniques you should be using in 2022. Viitattu 11.4.2022.

<https://recruitee.com/articles/recruitment-techniques#12>

Recruiteeblog 2021b. Social recruiting: strategies and statistics. Viitattu 11.4.2022.

<https://recruitee.com/articles/social-recruiting>

Recruiteeblog 2021c. How to master the art of video interviewing. Viitattu 12.4.2022.

<https://recruitee.com/articles/video-interviewing>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Viitattu 20.4.2022.

<https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-7838-5>

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 24.5.2022.

<https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701731>

Kuviot

Kuvio 1: Rekrytointiprosessin vaiheet. (Hyppänen 2013, luku 7.)	10
Kuvio 2: Työnhaku tavat. (Duunitori 2022, 6.)	13
Kuvio 3: Rekrytointikanavat. (Duunitori 2022, 27.)	14
Kuvio 4: Yrityksen rekrytointiprosessin prosessikaavio.	20
Kuvio 5: Kehitysehdotukset ja toimenpiteet.....	22

Taulukot

Taulukko 1: Soveltavuusarviointi	16
--	----

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset 29

Liite 1: Haastattelukysymykset

1. Miten rekryointiprosessi etenee alusta loppuun?
2. Mitä rekryointihakukanavia käytetään? Miten tähän ratkaisuun on päädytty?
3. Miten rekryointihaastattelu toteutetaan yrityksessä? Onko haastattelu ympäristö aina sama?
4. Millaiset tekijät vaikuttavat hakijan valintaperustaan?
5. Millaisia ongelmia on esiintynyt rekryoinnin yhteydessä?