

OPINNÄYTETYÖ

Tekoälyn ja automaation hyödyntäminen henkilöstövuokrauksen rekrytointiprosesseissa

Elli-Noora Mäkelä

Yhteisöpedagogi (AMK)

Työyhteisön kehittäjä

(210 op)

01/23

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi työyhteisön kehittäjänä

Tekijä: Elli-Noora Mäkelä

Opinnäytetyön nimi: Tekoälyn ja automaation hyödyntäminen henkilöstövuokrauksen rekrytointiprosesseissa

Sivumäärä: 43 sivua ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Milla Suvikannel, Laura Castrén

Työn tilaaja(t): Henkilöstövuokrausyritys X

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tekoälyn ja automaation vaikutusta rekrytointiin. Lisäksi tavoitteena oli tutkia, miten tilaajayrityksessä on onnistuttu siirtymävaiheessa, kun yrityksen käytössä ollut rekrytointin ohjausjärjestelmää vaihdettiin. Tutkimuskysely uudesta järjestelmästä ja sen toiminnoista sekä siihen siirtymisestä oli yritys X:lle tarpeen. Edellinen rekrytointin ohjausjärjestelmä oli jo päässyt vanhentumaan ja yrityksessä tahdottiin tietää, millaisia kokemuksia ja tarpeita henkilöstöllä on liittyen uuteen rekrytointin ohjausjärjestelmään. Edellinen rekrytointin ohjausjärjestelmä oli palvellut yrityksen tarpeita jo lähes kymmenen vuotta. Tahdoin opinnäytetyössäni tutustua paitsi tekoälyn ja automaation hyödyntämiseen rekrytointiprosesseissa ja yritys X:n työntekijöiden mielipiteisiin järjestelmämuutoksesta, myös tekoälyn terminä.

Opinnäytetyö toteutettiin kirjallisena kyselytutkimuksena. Kysely koostui yhteensä 20 kysymyksestä ja väittämästä, joista yksi oli avoin kysymys. Kyselyyn vastasivat tilaajayrityksessä työskentelevät rekrytointia tekevät toimihenkilöt. Kyselyn tavoitteena oli selvittää yrityksen työntekijöiden käyttäjäkokemukset, osaaminen ja mielipiteet koskien uutta rekrytointin ohjausjärjestelmää ja siihen siirtymistä. Tavoitteena oli myös kerätä kehitystoiveita ohjausjärjestelmästä, johon yritys X:ssä on siirrytty kesäkuussa 2022 ja joka hyödyntää tekoälyä ja automaatiota toiminnassaan.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että tekoälyn ja automaation vaikutukset rekrytointinissa ovat enimmäkseen myönteisiä. Yritys X:n työntekijät ovat kokeneet muutoksen enimmäkseen hyväksi asiaksi, mutta aiheesta ja järjestelmästä olisi hyvä saada lisää tietoa ja koulutuksia. Tekoälyn ja automaation avulla yrityksessä on mahdollistettu rekrytointiprosessien tehostaminen, personoitu hakijaviestintä sekä saatu parannettua ajankäytön hallintaa.

Asiasanat: Rekrytointi, tekoäly, automaatio, henkilöstövuokraus, rekrytointiprosessi

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Workplace Community Developer

Author: Elli-Noora Mäkelä

Title: Artificial intelligence and automation as part of the recruitment process

Number of Pages: 43 pages and 2 attachment pages

Supervisor(s): Milla Suvikannel, Laura Castrén

Commissioned by: Recruiting company X

The aim of the thesis was to find out the effect of artificial intelligence and automation on recruitment. In addition, the goal was to investigate how the client company has succeeded in the transition phase when the recruitment control system used by the company was changed. Company X needed a survey about the new system and its functions as well as the transition to it. The previous recruitment control system had already become obsolete, and the company wanted to know what experiences and needs the personnel have in relation to the new recruitment control system. The previous recruitment control system had served the company's needs for almost ten years. In my thesis, I wanted to get to know not only the use of artificial intelligence and automation in recruitment processes and the opinions of company X's employees about the system change, but also artificial intelligence as a term.

The thesis was implemented as a written survey. The survey consisted of a total of 20 questions and statements, one of which was an open question. The survey was answered by the recruiting staff working in the client company. The aim of the survey was to find out the user experiences, know-how and opinions of the company's employees regarding the new recruitment control system. The goal was also to gather development wishes for the control system, which company X has moved to in June 2022, and which utilizes artificial intelligence and automation in its operations.

Based on the results of the survey, it can be stated that the effects of artificial intelligence and automation in recruitment are mostly positive. Company X's employees have mostly experienced the change as a good thing, but it would be good to get more information and training on the subject and the system. With the help of artificial intelligence and automation, the company has made it possible to streamline recruitment processes, personalize applicant communication and get improved time management.

Keywords: Recruitment, artificial intelligence, automation, recruiting company, recruitment process

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Opinnäytetyön tavoitteet.....	6
	1.2 Kohdeyritys.....	7
2	REKRYTOINTI	9
	2.1 Määritelmä ja merkitys	9
	2.2 Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa	10
3	REKRYTOINTIPROSESSI.....	13
	3.1 Henkilöstötarve	13
	3.2 Valintakriteerit	13
	3.3 Työpaikkailmoitus	14
	3.4 Hakemusten käsittely	14
	3.5 Työhaastattelu	15
	3.6 Valintapäätös ja sopimuksen solmiminen.....	16
	3.7 Rekrytointiprosessin päättäminen.....	16
4	HENKILÖSTÖVUOKRAUSPALVELU	17
	4.1 Mitä on henkilöstövuokraus?.....	17
	4.2 Henkilöstövuokrauksen historiaa.....	18
	4.3 Henkilöstövuokrauksen edut ja haitat.....	18
5	TEKOÄLY JA AUTOMAATIO REKRYTOINNISSA.....	20
	5.1 Tekoäly	20

5.2	Automaatio.....	21
5.3	Vaikutus rekryointiin	21
6	TUTKIMUSMENETELMÄ	23
6.1	Tutkimuksen tavoite ja toteutus	23
6.2	Aikataulu.....	24
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
7.1	Vastaajien taustatiedot	25
7.2	Siirtymävaihe edellisestä järjestelmästä uuteen, järjestelmä Y:hyn	27
7.3	Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n toiminnot.....	28
7.3.1	Hakijaviestintä	29
7.3.2	Hakijaesittelyt.....	30
7.3.3	Hakijan tietojen siirtäminen HR-järjestelmään	30
7.3.4	Tilastot.....	30
7.3.5	Tehtävät	31
7.3.6	QR-koodi	31
7.3.7	Haastattelukutsut	32
7.4	Väittämät.....	32
7.5	Työtä hankaloittavat toiminnot.....	34
7.6	Vapaat kommentit.....	35
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	38
8.1	Luotettavuus.....	38
8.2	Pohdinta	38
9	LÄHTEET	41

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tilaajana toimi henkilöstövuokrausyritys X, joka toimii Suomessa ja ulkomailla monella eri toimialalla eli rekrytoi ihmisiä useilla eri ammattialoilla- ja nimikkeillä. Yrityksessä on siirrytty kesän 2022 aikana uuteen rekrytoinnin ohjausjärjestelmään. Järjestelmän avulla käsitellään työhakemuksia, luodaan hakijaesittelyjä, sovitaan haastatteluja ja hallinnoidaan hakijaviestintää. Aiemmin käytössä ollut rekrytoinnin ohjausjärjestelmä palveli yrityksen tarpeita vuodesta 2012.

Opinnäytetyötä suunnitellessa ja tilaajayrityksen johdon kanssa keskustellessa tuli ilmi, että tutkimuskysely uudesta järjestelmästä ja sen toiminnoista sekä siihen siirtymisestä on tarpeen. Edellinen rekrytoinnin ohjausjärjestelmä oli jo päässyt vanhentumaan ja yrityksessä tahdottiin tietää, millaisia kokemuksia ja tarpeita henkilöstöllä on. Edellinen rekrytoinninohjausjärjestelmä oli palvellut yrityksen tarpeita jo lähes kymmenen vuotta, joten muutos oli suuri ja merkittävä. Lisäksi edellinen järjestelmä oli ohjelmoitu käyttäjäyrityksen tarpeisiin sopivaksi yritys X:n omien ohjelmoijiansa toimesta, jonka vuoksi tietotekninen tuki on ollut hyvin helposti tavoitettavissa ja ajan tasalla tilanteista. Tilanne oli nyt muuttunut, koska oman järjestelmän tilalle on tullut uusi, ulkopuoliselta ostettu palvelu. Uudessa käyttöön otetussa järjestelmässä toiminnot ovat laajat ja monimuotoiset ja sen avulla yrityksessä pystytään entistä paremmin hyödyntämään tekoälyä ja automaatiota osana rekrytointiprosesseja.

Opinnäytetyössä käsitellään tekoälyä ja automaatiota termeinä. Myös niiden avulla toimivia toimintoja rekrytoinnin ohjausjärjestelmässä käydään läpi. Tekoälyllä ja automaatiolla tarkoitetaan laitteiden toimintaa, jota voidaan jollain tasolla verrata ihmisen inhimilliseksi ajatteluksi. (Haikonen 2017, 256-258.) Tekoälyn avulla tekniset järjestelmät voivat havainnoida tilanteita ja ympäristöä, käsitellä havaintoja ja ratkaista ongelmia. Tekoälyjärjestelmät kykenevät muokkaamaan käytöstään tiettyyn pisteeseen saakka analysoimalla aiempia tapahtumia ja vertaamalla vaikutuksia toisiinsa. (Sykes 2017.)

Tekoälytyökalut auttavat hyödyntämään dataa. Rekrytointiprosessit ja työsuhteet muodostavat sitä runsaasti ja se varastoidaan usein rekrytointi- ja HR-järjestelmiin. Data auttaa tekemään

päätöksiä ja parantamaan rekrytoinnin laatua, se voi myös pienentää rekrytointikuluja, parantaa hakijakokemusta sekä helpottaa rekrytointiennusteiden laatimista. (Leinonen & Latvala 2022.)

Uusi järjestelmä, tekoälyn monimuotoisuus ja sen tarjoamat hyödyt rekrytoijan työssä kiinnostavat tutkijaa. Työskentelen itse yrityksessä X rekrytointikonsulttina, joten kysely luotiin omille kollegoilleni. Siirtymävaihe järjestelmästä toiseen on henkilöstön keskuudessa puhuttu aihe ja omista tuntemuksista on työyhteisössä keskusteltu paljon. Olen päässyt käyttämään edellistä rekrytoinnin ohjausjärjestelmää ja uutta, rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:tä. Näiden kahden järjestelmän erot ja uuden järjestelmän opettelu on näkynyt rekrytoijien arjessa. Työpäiviin on tullut lisää tehtävää, kun opeteltavaa on ollut paljon. Tekoäly ja automaatio on kuitenkin tuonut työhön suunnitelmallisuutta ja mahdollistanut rekrytointiprosessin työvaiheiden tehostamisen.

Opinnäytetyö ja sen pohjalta saadut tulokset on tarkoitettu tiedonjakoon esihenkilöille. Henkilöstön mielipiteet ja tuntemukset kiinnostavat esihenkilöitä, joten kysely tuloksineen tuotti arvokasta tietoa yrityksen johdolle. Opinnäytetyön pohjalta on tehty kaksi tiedostoa, jotka liitettiin osaksi uuden rekrytoijan perehdytysmateriaalia. Tiedostoissa kerrotaan tekoälyn ja automaation osuudesta rekrytointiprosessissa sekä ohjeisestaan tutustumaan rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n toimintoihin ja oppaisiin.

Kyselyssä oli tarkoitus antaa rekrytoijille mahdollisuus kertoa mielipiteitään uudesta järjestelmästä, siirtymävaiheesta vanhasta uuteen sekä uuden järjestelmän tuomista eduista ja haitoista. Jotta uudesta käytössä olevasta ohjelmasta saataisiin kaikki työntekoa helpottavat edut irti, opinnäytetyön tilaajana toimiva yritys X koki erityisesti opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuskyselyn olevan tarpeen.

1.2 Kohdeyritys

Opinnäytetyön tilaajana toimii henkilöstöpalveluyritys. Yrityksen nimeä ei mainita opinnäytetyössä yrityksen toiveesta. Tämän vuoksi tilaajaa kutsutaan opinnäytetyössä nimellä yritys X. Yritys X tarjoaa eri tehtäviin ja toimialoille erikoistunutta rekrytointipalvelua, personoituja HR-ratkaisuja sekä henkilöstövuokrauspalveluja. (Yritys X.)

Yritys X toimii usealla paikkakunnalla Suomessa ja kolmessa eri Euroopan maassa. Yrityksen toiminta ulottuu usealle eri toimialalle. Näitä ovat hotelli- ja ravintola-, erityis- ja vähittäiskaupan-, teollisuuden, logistiikan ja rakentamisen, toimisto-, asiakaspalvelu-, ICT- sekä turvallisuusalat. (Yritys X.)

Konserniyhtiössä on yhteensä 350 toimihenkilöä, joista noin 50 on yritys X:n toimihenkilöitä, jotka keskittyvät rekrytointiin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kertoa tekoälyn sekä automaation hyödyistä rekrytointiprosesseissa. Tarkoituksena on myös avata sitä, miten se vaikuttaa rekrytointia tekevien toimihenkilöiden työhön, sen sujuvuuteen, työssä suoriutumiseen ja tätä kautta esimerkiksi työmotivaatioon ja kokonaisvaltaiseen jaksamiseen.

Koska toimialoja ja rekrytoinnista vastaavia toimihenkilöitä on paljon, on myös käyttäjäkokemuksia monia ja ne ovat hyvin erilaisia. Jotkut ovat voineet kokea muutoksen vanhasta uuteen hankalaksi ja epämieluisaksi. On ymmärrettävää, että useita vuosia käytössä olleen rekrytointijärjestelmän vaihdos on paitsi uuden opettelua sekä aikaavievää, se luo muutoksia jo totuttuihin arjen rutiineihin.

Käyttäjäkokemuksia on kuitenkin myös positiivisia. Aikaisemmin käytössä ollut rekrytoinnin ohjausjärjestelmä oli jo useita vuosia vanha ja sen pystyi havaitsemaan sitä käyttäessä niin toimintoiltaan kuin ulkomuodoltaan. Myös uuden järjestelmän visuaalisuus miellyttää osaa aiempaa enemmän. Joillekin muutoksesta ei ole aiheutunut juurikaan vaivaa, ja heillä on hyvin neutraali mielipide aiheesta.

2 REKRYTOINTI

2.1 Määritelmä ja merkitys

Professori Ralph Fevren (1992) mukaan rekrytointiprosessi ei pääty työvoiman osto- tai myyntitarjouksen hyväksymiseen, eikä edes työsuhteen aloitusajankohtaan. Kun työsuhde on alkanut ja kestänyt jonkin aikaa, varmistuu sekä työntekijälle että työnantajalle, millainen hyväksytty tarjous todellisuudessa on. Tällä Fevre viittaa siihen, ettei kukaan osapuolista voi olla täysin varma työntekijän soveltuvuudesta tehtävään ja organisaatioon ennen, kuin työntekijä on aloittanut työtehtävässä. Rekrytointiprosessin lähtökohtaisena ajatuksena tulee olla henkilön soveltuvuus sekä työhön että työskentelyorganisaatioon ja työyhteisöön. (Skeats 1991.)

Rekrytointi on monivaiheinen ja pitkäkestoinen prosessi. Se alkaa henkilöstötarpeen kartoittamisesta ja päättyy osin vasta työsuhteen alkaessa. (Huilaja 2019, 57.) Prosessista erityisen monimutkaisen ja työlään tekee työmarkkinoiden jatkuva muutos ja uuden henkilöstötarpeen tarve nopeallakin aikataululla (Wellpack 2022). Organisaation suuruudesta riippuen rekrytointi on joskus useiden työntekijöiden vastuulla. Suuremmissa organisaatioissa voi olla kokonaisia rekrytoijaryhmiä, pienemmissä yrityksissä on vain yksi rekrytoinnista vastaava henkilö. Monet organisaatiot ulkoistavat rekrytoinnin henkilöstövuokrausyrityksille. Yritykset rekrytoivat lähes aina ehdokkaita uusiin tehtäviin ilmoitusten, työpaikkailmoitusten, sosiaalisen median sivustojen ja muiden kautta. Monet yritykset käyttävät rekrytointiohjelmistoja tehostaakseen parhaiden ehdokkaiden löytämiseen ja hankkimiseen. (SmartRecruiters 2022.)

Lahjakkaiden työntekijöiden sisään saaminen yritykseen on yhtä merkittävää kuin minkä tahansa liiketoimintatarkoituksen eteneminen (Salli & Takatalo 2014, 10). Uuden työntekijän palkkaaminen on suuri sijoitus tulevaisuuteen. Rekrytointiprosessiin liittyvät kustannukset syntyvät rekrytointiprosessista, perehdyttämisestä sekä mahdollisista virherekrytoinneista. Rekrytointiin liittyviä kustannuksia ovat mm. lehti-ilmoitukset ja muu mainonta, rekrytointiin käytetty muu aika ja muut rekrytoinnin oheispalvelut. (Rainio 2010, 28.) Oikein käytettyinä sähköiset rekrytointimenetelmät ovat kustannustehokkaampia kuin perinteiset menetelmät (Särkkinen 2014, 23). Jo 2000-luvun alussa tehdyn espanjalaistutkimuksen (2001) mukaan yhden perinteisesti, manuaalisesti tehdyn rekrytoinnin kustannukset lehti-ilmoituksineen maksoi yli 6000 euroa. Sähköisesti suoritettujen rekrytoinnin kustannukset olivat vuonna 2001 keskimäärin 751,25 euroa. (Pin, Laorden & Sáenz-Diez 2001, 39.)

Kustannussäästöt tulevat pienemmistä mainoskuluista, manuaalisen työn vähenemisestä, kommunikaation helpottumisesta sekä vähentyneistä hallinnollisista tehtävistä, jotka liittyvät rekrytointiin (Andrews 2006, 18).

Kustannustehokasta on myös miettiä, kuinka monta toimihenkilöä yhteen rekrytointiprosessiin keskittyy. Rekrytoinnin kustannuksia voidaan laskea menetettynä työaikana. Kaikki rekrytointiin käytetty aika on pois muusta tuottavasta työstä. Mitä useampi henkilö rekrytointiin osallistuu, sitä enemmän suoria kustannuksia rekrytointi vaatii. Kuitenkin alimiehitetty työyhteisö voi johtaa herkästi epäonnistumisiin ja vaikeuksiin työpaikalla, joka lisää epäsuorien kulujen riskiä. (Duunitori 2018.) Rekrytointiprosessin kokonaiskustannuksiin vaikuttaa isolta osin ennakointi. Mikäli on mahdollista, olisi uusi työntekijä hyvä rekrytoida vielä edeltäjänsä ollessa työsuhhteessa. Näin perehdytyksessä voisi hyödyntää jo olemassa olevia resursseja. Työ on voinut myös olla vailla tekijää jo pitkään, jolloin taloudellista tappiota on tullut suoraan tai epäsuoraan. (Salli & Takatalo 2014, 14.)

2.2 Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa

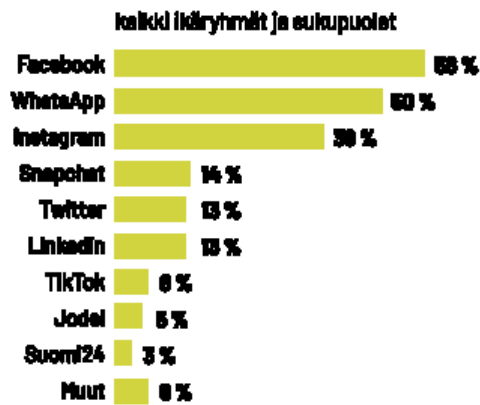
Kustannustehokkuutensa vuoksi sosiaalista mediaa hyödynnetään paljon yritysten markkinoinnissa ja myynnin tukena. Sosiaalisessa mediassa mainostaminen on todettu toimivaksi ja lehti-ilmoituksia enää hyvin harvoin hyödynnetään. Sosiaalisen median hyödyt rekrytoinnissa ovat kevyet kustannukset, tehokkuus, mahdollisuus kohdistaa haut oikealle kohderyhmälle sekä mahdollisuus luoda proaktiivisesti potentiaalisuuspankkia. (Salli & Takatalo 2014, 31-32).

Moni yritys toivoo työntekijöiden osallistuvan oman yrityksen brändin vahvistamiseen ja kannustaa työntekijöitä aktiiviseen viestintään sosiaalisessa mediassa. Potentiaaliset hakijat liikkuvat eri sosiaalisen median kanavissa, riippuen hakijoiden ikäjakaumasta. WhatsAppia käyttää yli puolet suomalaisista, suosiossa on myös Instagram. Suomen suosituimman sosiaalisen median kanavan, Facebookin mainokset löytävät vanhempien henkilöiden etusivuille. Instagram, Snapchat ja TikTok tavoittaa nuorempaa sukupolvea. (Rauramo, Haavasoja, Kiiskinen & Kuitvalainen 2020.)

Meta (Facebook, Instagram, WhatsApp) hyödyntää tekoälyä laajalti eri osa-alueilla. Sen kilpailuetu perustuu sosiaalisen verkon kykyyn kerätä käyttäjätietoja, jolla personoitu mainonta mahdollistetaan (Merilehto 2018, 76). TikTok on yksi maailman suosituimmista sosiaalisen

median alustoista nuorten keskuudessa. Monet yritykset ovat alkaneet käyttää TikTokia mahdollisuutena paitsi markkinoida itseään, myös etsiä heidän yrityksissään työskenteleviä seuraavan sukupolven työntekijöitä. (Modern Recruiters 2021.)

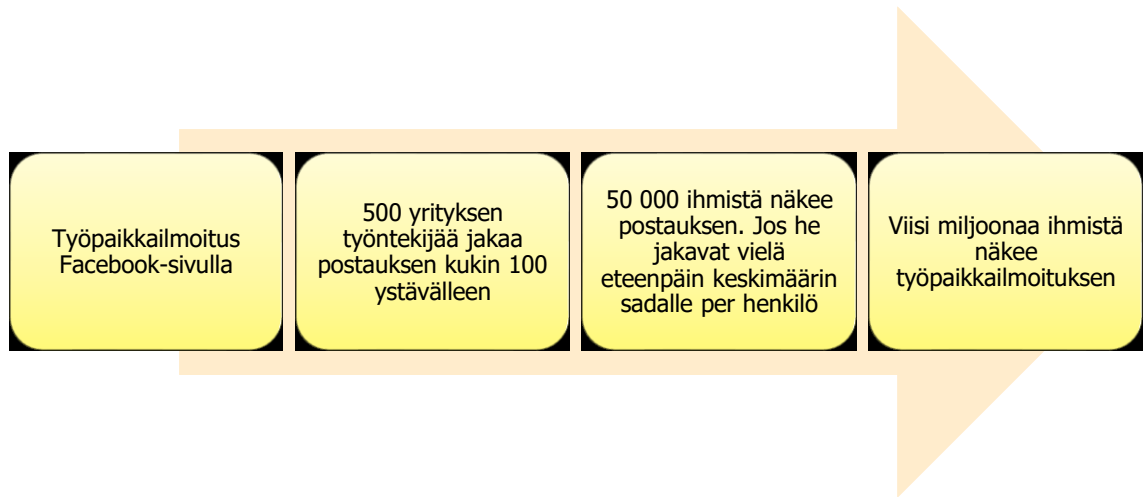
Käytetyimmät sosiaaliset mediat Suomessa



Tietotieteiden tutkimuskeskus, Väestön tieto- ja viestintätieteiden laitos 2020.

Kuva 1. Käytetyimmät sosiaaliset mediat Suomessa (Rauramo ym., Väestön tieto- ja viestintätieteiden tutkimuskeskus 2020).

Salli ja Takatalo teoksessaan (2014, 13, 31–32) kertovat, että sosiaalinen media tavoittaa useita passiivisiakin työnhakijoita. Passiiviset työnhakijat eivät aktiivisesti etsi töitä, mutta ovat mielekkään työn vastaan tullessa valmiita vaihtamaan työtehtäviä. LinkedInissa jopa 80 prosenttia käyttäjistä ovat passiivisia työnhakijoita.



Kuva 2. Työpaikkailmoitus organisaation Facebook-sivulla – sen vaikutukset ja kattavuus (Salli & Takatalo 2014, 32).

3 REKRYTOINTIPROSESSI

3.1 Henkilöstötarve

Rekrytointia tehdessä tulee tunnistaa henkilöstötarve, eli mihin tarpeeseen ja miksi uusi rekrytointi aloitetaan. Rekrytoinnin rooli on löytää yritykseen osaamista, jolla voidaan ratkaista siellä vallitseva ongelma. Tällaisia ongelmia voi olla muun muassa se, miten saavuttaa myyntitavoitteet, tehostaa taloushallinnon prosesseja tai miten rakentaa tehokasta digimarkkinointia. (Kaijala 2016, 27.) Henkilöstötarpeen tunnistaminen tarkoittaa pitkälti varautumista organisaation toimintaympäristön muutoksiin. Muutoksiin sopeutuminen vaatii erilaisia keinoja, jotka riippuvat yrityksen tuotteesta ja suuruudesta (Duunitori 2018). Rekrytoinnin tarpeen tunnistaa arjen pienistä hetkistä, joita ovat jatkuva kiire, toistuvat ylityöt, suunnitelmattomuus, haluttomuus ajatella rekrytoinnin tarvetta sekä henkilöstön sairauslomat uupumuksen vuoksi. Henkilöstövaajaus tulisi ottaa vakavasti ja aloittaa rekrytointiprosessi jo ennen kuin on myöhäistä. (Katajamaa 2018.) Rekrytoinnin ei tulisi olla tilanteiden paikkaamista, vaan mahdollisuus päivittää organisaation osaamista haluttuun suuntaan (Duunitori 2018).

3.2 Valintakriteerit

Valintakriteerit ovat oleellinen osa rekrytointipäätöksen tekoa. Yrityksen X henkilöstö sopii valintakriteereistä työntekijöitä tilaavan yrityksen kanssa ennen työpaikkailmoituksen luomista.

Valintakriteerit määrittelevät edellytykset sille, millainen uuden työntekijän tulee olla ja millaisia taitoja hänen tulee osata. Rekrytointiprosessia käynnistäessä on tärkeää miettiä, miten uusi työyhteisön jäsen sopii yritykseen tai organisaatioon, miten hänen osaamisensa täydentää vallitsevaa ongelmaa ja sopiiko työntekijän arvomaailma ja persoona osaksi yritystä. On myös hyvä pohtia, ovatko hänen uratavoitteensa sopusuhtaisia ja tavoitettavissa, viihtyisikö hän työnantajallaan pidemmän aikaa samalla kasvattaen urapolkuaan yrityksessä. (Kaijala 2016, 27–28.)

Valintakriteereitä valitessa yrityksen tulee asettaa tavoitteet sille, mihin tilanteeseen työntekijä rekrytoidaan. Tavoitteita voi olla erilaisia. Esimerkiksi myyntitavoitteet, sesonkikiireet, projektin tavoitteet ja aikataulu, mahdolliset kustannussäästöt tai työnantajamielikuvan parantaminen

ovat yleisiä tavoitteita, jonka pohjalta uusia profiiliin sopivia työntekijöitä, eli talenteja lähdetään etsimään. (Kaijala 2016, 29.)

3.3 Työpaikkailmoitus

Työpaikkailmoitus suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä yritys X:n ja tilaajayrityksen kesken. Tilaajayritys saa esittää toiveita ja kriteerejä, jotka ilmoitustekstin tulee täyttää. Tällaisia kriteerejä ovat esimerkiksi yritysinfo, myyntilauseet ja työpaikkakuvaus. (Yritys X.) Työpaikkailmoituksen tulee olla informatiivinen ja hakijoita puhutteleva, mutta ei kuitenkaan liian pitkä, jotta hakijoiden mielenkiinto säilyy koko ilmoituksen loppuun saakka lukemiseen (Duunitori 2021).

Työpaikkailmoituksia voi julkaista verkossa useilla eri alustoilla. Duunitori, Jobly ja TE-palvelut ovat suosittuja sivustoja, jotka ovat tarkoitettu työpaikkailmoituksille. (Yritys X.) Hyvä työpaikkailmoitus on jollain tavalla erottuva ja houkutteleva. Työpaikkailmoitusta luodessa tärkeää on otsikoida ilmoitus selkeästi. Otsikon lisäksi on tärkeää kirjoittaa mielenkiintoinen mutta tiivis ilmoitusteksti, josta käy ilmi keskeisimmät tehtävät, tarjoukset ja hakuehdot. Lisäksi henkilöstöetujen mainitseminen, työpaikan sijainti ja lyhyt yritysesittely ovat hyvä tapa luoda ilmoituksesta houkuttelevampi. Erityisen tärkeää on muistaa kirjata, mikäli työ sisältää matkustamista. (Vaahtio 2005, 142-144.)

3.4 Hakemusten käsittely

Hakemuksia voi tulla runsaasti, eikä niiden käsittely suunnitellussa tahdissa ole aina helppoa tai edes mahdollista. Jotta hakemuksia voi käsitellä tehokkaasti, tulee rekrytoijan olla tietoinen täytettävän työpaikan kriteereistä, joita peilata hakijoihin. Hakemusten käsittelyyn kehitetty järjestelmä tukee hakemusten tehokasta, laadukasta ja tietoturvallista käsittelyä. Järjestelmän avulla on sujuvampi jaotella hakemuksia, suunnitella jatkotoimenpiteitä ja pitää yhteyttä hakijoihin. (Suolanko 2019.)

Yritys X:n henkilöstö hyödyntää rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n toimintoja työhakemusten käsittelyssä (Yritys X). Työhakemusten käsittelyä helpottavia toimintoja on muun muassa hakijaluokittelu, massaviestien lähetys, palautteen ajastaminen ja valintakriteerien asettaminen. Hakijaluokittelu mahdollistaa potentiaalisten hakijoiden luokittelun paremmuusjärjestykseen. Tällä tavoin rekrytoija löytää potentiaaliset hakijat kaikkien käsittelemiensä hakemusten

joukosta. Massaviestinnällä tarkoitetaan sitä, että viestejä on mahdollista lähettää isolle hakijamäärälle kerrallaan. Tämä nopeuttaa ja tehostaa rekrytoijan työtä. Palautteen ajastaminen mahdollistaa hakijoiden hylkäämisen niin, että palauteviesti lähtee hakijalle haluttuna ajankohdantana. Tämä toiminto on erinomainen tilanteissa, jossa hakijan kanssa keskusteltaessa rekrytoijalle on selvää, ettei rekrytointiprosessia jatketa. Valintakriteerien asettamisella saadaan täsmennettyä sitä, miten valinnat rekrytointiprosessissa on tehty. Tällä saadaan painotettua mahdollisia syitä, miksi hakijaa ei ole valittu tehtävään. (Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y.)

3.5 Työhaastattelu

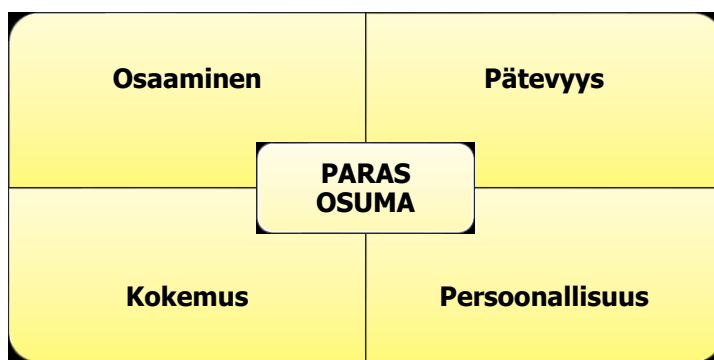
Duunitori Oy on vuonna 2010 perustettu osakeyhtiö, jonka toimialoja ovat internet-palvelut ja rekrytointi (Kaupparekisteri). Yritys X:n henkilöstö hyödyntää Duunitorin sähköisiä rekrytointikanavia omassa työssään. Duunitorin vuonna 2015 tehdyn Kansallisen Rekrytointitutkimuksen mukaan murto-osa hakijoista kutsutaan haastatteluun. 51 % tutkimukseen vastanneista kertoi haastattelevansa 5–10 ehdokasta, 49 % vastaajista kertoi haastattelevansa alle viisi ehdokasta kaikkien hakijoiden joukosta.

Videohaastattelujen merkitys rekrytoinnissa on kasvanut. Ne mahdollistavat useampien ehdokaiden lähemmän tarkastelun ja parhaimmillaan säästävät sekä työnantajan että hakijan aikaa. Videohaastattelu kertoo työnantajalle hakijasta paljon. Se antaa samalla hakijalle mahdollisuuden luoda itsestään mieleenpainuva ja hyvä ensivaikutelma. Videohaastatteluja on kahdenlaisia: esinauhoitettuja, joissa hakija vastaa omilla videoilla rekrytoijan videoimiin kysymyksiin, sekä live-haastatteluja rekrytoijan kanssa. Tällöin haastattelu noudattaa samaa kaavaa kuin kasvotusten tehtävät haastattelut. (Henkilöstöotalo 2022.) Vaikka haastattelu on hakijalle oivallinen tilaisuus kertoa itsestään ja osoittaa mielenkiintoaan yritystä kohtaan, on se myös rekrytoijan mahdollisuus osoittaa, että työpaikka on miellyttävä paikka työskennellä (Kuntarekry 2019).

Työhaastattelussa hakijan on hyvä kertoa itsestään, nykytilanteestaan ja toiveistaan työpaikkaa kohtaan. On myös hyvä kertoa aiemmasta kokemuksestaan, vahvuuksistaan sekä siitä, miksi on kiinnostunut työpaikasta. (Välimaa 2022.) Rekrytoija esittää haastattelussa kysymyksiä, joiden avulla yritetään saada selville, sopiiko hakija asetettuihin valintakriteereihin. (Kaijala 2016, 43.) Myös työntekijä saa haastattelun perusteella pohtia, onko työpaikka häntä varten. (Yritys X.)

3.6 Valintapäätös ja sopimuksen solmiminen

Psykologi Mihaly Csikszentmihalyin (1989) sanoin “talentti ei ole kaikki tai ei mitään -lahjakkuus, vaan potentiaalia, jota tulee kehittää, jotta se kantaa hedelmää”. Talentti rakentuu pitkälti potentiaalista ja siitä, miten työntekijä on kykenevä omaksumaan ja oppimaan uusia asioita, oli työnkuva mikä tahansa. Monen asiantuntijan mukaan tunneäly ennustaa menestystä paremmin kuin esimerkiksi aiemmat saavutukset työelämässä. (Kaijala 2016, 33, 43.) Alla olevasta matriisista on nähtävissä menestysprofiilin elementit. Kun nämä kaikki osa-alueet ovat kunnossa, voidaan puhua profiiliin sopivasta hakijasta, talentista. (Kaijala 2016, 35.)



Kuva 3. Menestysprofiilin elementit (Kaijala 2016, 35).

3.7 Rekrytointiprosessin päättäminen

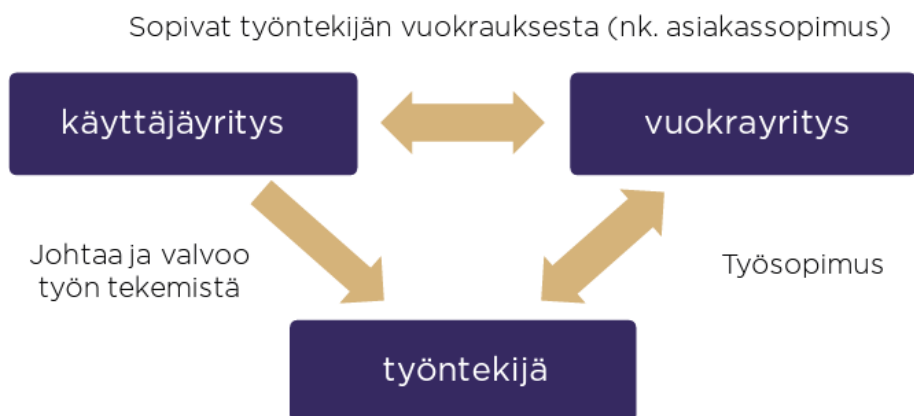
Haastattelukierroksen tai kierrosten jälkeen yritys tekee lopullisen päätöksen siitä, kenet hakijoista tahtoo rekrytoida tehtävään. Rekrytointiprosessin loppuun saattamiseen kuuluu myös työsopimuksen solmiminen. (Suolanko 2019.) Työsopimuksen allekirjoittamisen vaiheet riippuvat työsuhteen muodosta, kestosta ja tyypistä. Mikäli työntekijä rekrytoidaan suoraan yritykseen, sopii yritys työsopimuksen yksityiskohdista ja allekirjoittaa sen työntekijän kanssa. Mikäli työntekijä rekrytoidaan yritykseen henkilöstövuokrauspalvelun kautta, allekirjoittaa se sopimuksen henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. (Hietala ym. 2022, 128-130.)

4 HENKILÖSTÖVUOKRAUSPALVELU

4.1 Mitä on henkilöstövuokraus?

Henkilöstövuokraus on järjestely, jossa työnantaja siirtää työntekijänsä maksua vastaan toisen työnantajan käyttöön. Työntekijän vastaanottanut työnantajayritys on oikeutettu käyttämään työntekijää omissa työpaikoissaan ja työtehtävissään. Henkilöstövuokrauksessa on kolme osapuolta: vuokrausyritys, työntekijä ja käyttäjäyritys. Vuokratyöntekijä on työsuhhteessa vuokrausyrityksessä ja jonka työn suorituspaikkana on käyttäjäyrityksen osoittama työpaikka -tai tila. Henkilöstövuokrausyritys on yritys, joka solmii sopimuksia vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksena sijoittaa nämä suorittamaan työtehtäviä käyttäjäyrityksessä. (Hietala ym. 2022, 13–15.) Henkilöstövuokrausyritys hoitaa kaikki työnantajana kuuluvat velvoitteet, kuten maksaa palkan ja opastaa työsuhdeasioissa. Käyttäjäyritys ohjaa ja opastaa työntekijää työssä ja valvoo työssä suoriutumista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyöntekijöiden käyttö mahdollistaa vaivattoman, joustavan ja nopean työvoiman saavuttamisen yrityksen tarpeiden mukaan (Lehto ym. 2005, 60). Vuokratyövoimaa käytetäänkin työpaikoilla yleensä, kun työvoiman tarve on pikainen ja/tai tilapäinen. Vuokratyön tilauksen perusteena on pääasiassa kysynnän ja tilausten vaihtelut, ruuhkahuiput ja sijaisuudet. Myös projektiluonteiset työt ja yrityksen ydinosaimiseen kuulumattomat työt ohjataan tarvittaessa henkilöstövuokrausyrityksen hoidettavaksi. (Hietala ym. 2022, 23.)



Kuva 4. Henkilöstövuokrauksen osapuolet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

4.2 Henkilöstövuokrauksen historiaa

Henkilöstövuokraus on yleistynyt nopealla aikataululla. Sen osuus koko työvoimassa kaksinkertai kolminkertaistui Suomessa vuodesta 1996 vuoteen 2006 mennessä. Se jatkoi kasvuaan jopa vuoteen 2009, jolloin vuokratyön voima hetkellisesti supistui taloudellisen laskusuhdanteen vuoksi. Vuokrahenkilöstön määrä on sittemmin noussut. Vuonna 2019 Suomessa oli noin 46 000 työntekijää, eli 2 % kaikista palkansaaajista, jotka työllistyvät henkilöstövuokrauksen kautta. Henkilöstövuokrausta hyödynnetään yleisimmin yksityisellä sektorilla, kuten esimerkiksi tukku- ja vähittäistavarakaupoissa, lämpö-, sähkö-, vesi- ja jätehuollossa, rakentamisessa sekä majoitus- ja ravitsemusalan tehtävissä. Julkisella sektorilla henkilöstövuokrauksen kautta palkattua työvoimaa käytetään joissain määrin ainoastaan sosiaali-, kasvatusta- ja terveysaloilla. Henkilöstövuokrauksen yleistyessä myös vuokrausyritysten määrä ja alan liikevaihto on kasvanut huomattavasti. (Hietala ym. 2022 19-21.)

4.3 Henkilöstövuokrauksen edut ja haitat

Henkilöstövuokrauksen suurimpia etuja on se, että sen kautta saadaan työllistettyä henkilöitä, joita ei välttämättä muulla tavoin huomioitaisi työmarkkinoilla tai jotka eivät tahdo sitoutua pitkäaikaiseen tai vakituiseen työsuhteeseen. Lisäksi sen avulla voidaan tarjota työntekijälle mahdollisuus uuteen urapolkuun, oli työntekijä sitten uransa alkutaipaleella tai esimerkiksi vaihtamassa ammattitoimialaa kokonaan. (Hietala ym. 2022, 21.) Vuokratyötä tekevät työntekijät ovat suurilta osin nuoria henkilöitä. Se on huomattavasti harvinaisempaa yli 35-vuotiaiden keskuudessa ja erityisen suurella suosiossa 15–24-vuotiaiden keskuudessa (Metsä-Tokila 2018, 22). Työntekijän kannalta yksi merkittävin vuokratyöhön liittyvä etu on työaikojen- ja paikkojen valitsemisen vapaus. Osa vuokratyöntekijöistä kokee heillä olevan paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa, kuin yrityksen omilla kirjoilla työskentelevillä henkilöillä. (Hietala ym. 2022, 22.) Myös työn määrään, työtehtäviin, työpaikkaan sekä työsuhteensa kestoon on mahdollista vaikuttaa enemmän henkilöstövuokrauksen kautta työllistytessään (Huotari & Pitkänen 2013, 71–72).

Vuokratyön etuja on vapauden lisäksi hyvin usein palkkaus. Henkilöstövuokrausyrityksissä on vuokratyödirektiivin mukaan maksettava vähintään samaa palkkaa kuin vuokratyövoimaa käyttävä yritys. (StaffMill, 2021.) Vuokratyö myös antaa työntekijöilleen mahdollisuuden lisäansi-

oiden ansaitsemiseen. Erityisesti yli 60-vuotiaat ja opiskelijat, jotka työllistyvät henkilöstövuokrauksen kautta ovat ilmoittaneet työskentelevänsä saadakseen lisäansiota. (Huotari & Pitkänen, 2013, 24.)

Henkilöstövuokrausyrityksen palkkalistoilla työskentelyssä voi olla myös haittapuolia, joista merkittävin on epävarmuus – sekä käyttäjäyrityksen että työntekijän kannalta. Käyttäjäyrityksen puolesta epävarmuustekijät liittyvät lähinnä työntekijän osaamiseen ja sitoutuneisuuteen. (Lehto ym. 2005, 62–63.) Myös henkilökunnan vaihtuvuuteen liittyvät ongelmat, kuten perehdyttäminen ja uusien asioiden ja toimintatapojen opettelu ja siihen vaadittava henkilöstöresurssi ovat käyttäjäyritysten puolesta vuokratyön heikkouksia. (Hietala ym. 2022, 25.) Vuokratyöntekijän kannalta merkittävimmät vuokratyöhön liittyvät riskitekijät liittyvät säännöllisiin tuloihin, työn kestoon ja sijaintiin sekä työyhteisön turvan puuttumiseen. Riskitekijät liittyvät myös työntekijöille annettaviin etuuksiin, kuten ateriat- tai kulttuurietuihin (Lehto ym. 2005, 63–64).

5 TEKÖÄLY JA AUTOMAATIO REKRYTOINNISSA

5.1 Tekoäly

Koneen suorittama toimintaa, joka ihmisen tekemänä olisi älykäästä, kutsutaan tekoälyksi. Tekoälyn eri toimintoja ovat muun muassa oppiminen, päättely, ennakointi, päätöksenteko, näkö sekä kuulo. (Merilehto 2018, 18.) Ensimmäinen tekoälyohjelma on luotu Amerikassa vuosina 1955–1956. Ohjelma oli nimeltään Logic Theorit, joka pystyi todistamaan joukon matemaattisia teoreemoja. (Haikonen 2017, 27.) Tekoäly vaikuttaa nykypäivänä ihmisten arkeen merkittävästi. Tekoälyä hyödynnetään esimerkiksi verkon hakukoneissa, älypuhelimien kasvojen tunnistuksessa, käänöskoneissa, älykkäässä ilmanvaihdossa, nettiostoksissa, älykkäässä maanviljelyssä ja kyberturvallisuudessa. (Euroopan Parlamentti 2020.) Jo vuosia on esitetty, että lähitulevaisuudessa tekoälystä tulee ihmistä älykkäämpi, jota kutsutaan tekoälyn singulariteetiksi (AI singularity). Futuristi Raymon Kurzveil on teoksissaan sanonut uskovansa tämän olevan saavutettavissa vuonna 2045. (Haikonen 2017, 266–268.) Tekoäly on jo keskeinen osa yhteiskunnan digitaalista muutosta ja sitä pidetään nyt yhtenä EU:n prioriteeteista (Euroopan Parlamentti 2020).

Toukokuussa 2018 kaikissa EU-maissa astui voimaan EU:n asetus, joka koskee henkilötietojen käsittelyä. Asetus on EU:n yleinen tietosuojasetus 2016/679, josta käytetään yleisesti lyhennettä GDPR. GDPR on lyhenne englannin kielen sanoista general Data Protection Regulation. Suomessa tietosuojan toteutumista valvoo Tietosuojavaltuutetun toimisto. (Tietosuojavaltuutetun toimisto, 2022.) GDPR:ssä asetetaan tarkat vaatimukset yrityksille ja organisaatioille liittyen henkilötietojen keräämiseen, säilytykseen ja hallintaan. Vaatimuksia sovelletaan sekä eurooppalaisiin organisaatioihin, jotka käsittelevät ihmisten henkilötietoja EU:ssa, että EU:n ulkopuolisiin organisaatioihin, joiden suorittama tietojen käsittely kohdistuu EU:n alueella asuviin ihmisiin. (Your Europe 2022.) Se sisältää joitain suoraan tekoälyn hyödyntämisen liittyviä kohtia. Kuten esimerkiksi artikla 17 antaa henkilölle oikeuden tulla unohdetuksi. Artikla 22 antaa rekisteröidylle oikeuden olla joutumatta päätöksen kohteeksi, joka perustuu pelkästään automaattiseen käsittelyyn. (Merilehto 2018, 163-165). Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y on hyvä esimerkki siitä, miten tekoälyä voidaan hyödyntää GDPR:n sallimissa rajoissa. Järjestelmän avulla jokaisella hakijalla on oikeus mitätöidä hakemuksensa ja jokaisen hakemuksen lopulta käsittelee ihminen. (Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y.) Tekoäly ei ole oikoreitti onneen vaan työkalu, joka nopeuttaa matkaa haluttuun suuntaan. (Merilehto 2018, 189.)

5.2 Automaatio

Robotit ovat tekoälyllä automatisoituja koneita, joissa on fyysinen laitteisto. Ne tuottavat kameroiden, lasereiden ja sensorien avulla mekaanisia toimintoja. Näiden toimintojen ansiosta robotteja voidaan hyödyntää tehtävissä, jotka ovat toistuvia, monistettavia ja rutiininomaisia. Robotiikan käyttökohteita työelämässä ovat mm. rakennustehtävät, lajittelu, pakkaaminen, valvonta ja laadunvalvonta, siivous sekä lähettipalvelut. (Kananen & Puolitaival 2019, 184–185.)

Ohjelmistorobotiikka, eli RPA (robotic process automation) on automatisoitu ohjelmisto. RPA eroaa robotiikasta ja tekoälystä, koska se on perinteisesti ohjelmoitua järjestelmäautomaatiikkaa. Sen hyödyntäminen vaatii prosessoidun toiminnon, jota kone tekee taukoamatta. Se klikkailee, availee ja siirtää tietoa sille valmiiksi ohjelmoidun prosessin mukaisesti. Ohjelmistorobotiikka eroaa tekoälystä myös siinä, ettei se korvaa mitään työvaiheita, vaan tekee samat työvaiheet kuin ihminenkin. Kone ei opi tekemisestään, eikä sitä ole mahdollista opettaa. Tämän vuoksi automatisoidun tehtävän tulee olla säännönmukaista ja toistuvaa. (Kananen & Puolitaival 2019, 188–189.)

Isot ohjelmistoyhtiöt myyvät esikoulutettuja neuroverkkoja ja muita tekoälyä hyödyntäviä sovelluksia, joita on mahdollisuus uudelleenohjelmoida asiakkaan tarpeisiin sopivaksi. Myytäviä tuotteita on saatavilla esimerkiksi seuraaviin käyttökohteisiin: konenäkö, luokittelija ja kasvojen tunnistaminen, sanojen luokittelu ja kielen käsittely, informaation järjestäminen, äänen sävyjen analysointi ja poikkeavuuden löytäminen datasta. (Kananen & Puolitaival, 2019, 191.)

5.3 Vaikutus rekrytointiin

Dataa eri muodoissa voidaan hyödyntää, kun tekoälyä käytetään rekrytoinnin apuna. HR-dataa kerätään pääasiassa kolmesta eri tietolähteestä: rekrytointijärjestelmistä, HR-järjestelmistä ja verkkoalustoista. Datan avulla voidaan tehdä päätöksiä ja panostaa rekrytoinnin laatuun, pienentää rekrytointikuluja sekä parantaa hakijakokemusta. Tekoälyn hyötyjä rekrytoinnissa on monia. Sillä voidaan parantaa rekrytoinnin laatua ja puolueettomuutta, ihminen rekrytoijana on aina puolueellisempi kuin kone. Ihminen käyttää rekrytointiprosessia suorittaessaan tunteita ja mielikuvia, tekoäly voi tuoda rekrytointiprosessiin puolueettoman näkökulman esimerkiksi auttamalla tunnistamaan paremmat hakijat puutteellisesta hakemuksesta huolimatta. (Leinonen & Latvala 2022.)

Josh Bersin Idealissa (2019) julkaiseman tutkimuksen mukaan rekrytoijat käyttävät keskimäärin 14 tuntia työaikaan viikossa tehdessään manuaalisesti työtehtäviä, jotka olisi mahdollista automatisoida. Tekoäly ja automaatio auttaa kirjoittamaan tekstejä, analysoimaan hakijoita ja viestimään heidän kanssaan. Tekoäly mahdollistaa sopivampien hakijoiden houkuttelun, epäolennaisten hakemusten vastaanottamisen ja potentiaalisten hakijoiden löytämisen. Tekoäly voi myös esimerkiksi antaa ohjeita paremman työpaikkailmoituksen luomiseen ja tehdä hakijoiden esikarsintaa ihmisen puolesta.

CareerArcin (2017) julkaiseman tutkimuksen mukaan jopa 69 % työnhakijoista kokee, että rekrytointiprosessin kulusta tulisi viestiä nopeammin. Tekoäly mahdollistaa viestien massalähetysten ja jokaiselle hakijalle on mahdollista luoda oma personoitu viesti, joka antaa hakijoille tunteen, että heidät on huomioitu rekrytointiprosessissa, joka parantaa hakijakokemusta ja sen myötä työnantajamielikuvaa.

6 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimus toteutettiin suurimmaksi osin käyttämällä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tietoa kerättiin rekrytointia tekeviltä toimihenkilöiltä kyselyn avulla. Tähän tiedonkeruumenetelmään päädyttiin, koska kyselyt ovat yleisesti olleet henkilöstön mieleen. Tavoittelin kyselyllä aitoja ja rehellisiä vastauksia henkilöstön mielipiteistä ja tuntemuksista. Tämän vuoksi kysely toteutettiin mahdollisimman yksinkertaisella tavalla monivalintavastauksia hyödyntäen.

Kyselyyn oli asetettu yksi avoin kysymys, johon vastaajat saivat kertoa omia mielipiteitään ja palautetta järjestelmästä ja esimerkiksi yrityksessä X järjestetyistä järjestelmään liittyvistä koulutuksista. Avoin, kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä luotu vastausvaihtoehto toi kyselyssä lisäarvoa määrällisten tulosten rinnalle.

Kyselyssä oli väittämiä, joihin kyselyyn osallistuneet vastasivat omien tuntemuksiensa mukaan asteikolla 1–5. Asteikossa arvo 1 vastasi vaihtoehtoa “täysin eri mieltä” ja arvo 5 “täysin samaa mieltä”. Asteikkoon oli myös lisätty arvo 0, joka vastasi vaihtoehtoa “ei kokemusta/en tiedä”. Näin kysymykseen voivat vastata myös ne, jotka eivät ole koskaan käyttäneet edellistä rekrytointin ohjausjärjestelmää työssään tai heillä ei ole tietoa järjestelmän toiminnoista.

6.1 Tutkimuksen tavoite ja toteutus

Kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää tilaajayrityksessä toimivien rekrytointin ammattilaisten käyttäjäkokemuksia uudesta rekrytointinohjausjärjestelmästä sekä siitä, miten he kokivat siirtymätilanteen vanhasta uuteen tapahtuneen. Lisäksi tavoitteena oli tarjota käyttäjille lisätietoa tekoälyn ja automaation mahdollisuuksista rekrytointiprosesseissa.

Kyselyn tavoitteena oli kerätä mahdollisimman laadukasta ja kohdennettua tietoa, jota voitaisiin analysoida tarkasti mahdollisuuksien mukaan. Kyselyn vastaajat valikoitiin tarkoituksenmukaisesti. Tutkimus suunnattiin vain tilaajayrityksessä työskenteleville rekrytointin ammattilaisille. Rekrytointin ammattilaiset valikoituivat kohderyhmäksi, koska heillä on ajantasaisin ja todenmukaisin tieto ja kokemukset järjestelmän käytöstä. Rekrytointinohjausjärjestelmä Y on erityisesti heidän työssään oleellinen ja arkipäiväinen työkalu.

Kysely toteutettiin yrityksen sisäisen kyselyjärjestelmän kautta, josta lähetettiin henkilökohtainen kutsu jokaiselle yrityksen rekrytointia tekevälle toimihenkilölle. Kyselyyn annettiin vas-

tausaikaa seitsemän päivää, sisältäen viikonlopun, jolloin aktiivisia vastauspäiviä oli viisi. Kyselystä lähetettiin kolme muistutusviestiä, jotta vastausprosentti saataisiin mahdollisimman suureksi. Linkki kyselyyn lähetettiin yhteensä 51 toimihenkilölle. 14 toimihenkilöä vastasi samana päivänä, kun kutsut lähetettiin.

6.2 Aikataulu

Opinnäytetyö aloitettiin elo-syyskuussa 2022 alkavalla opintojaksolla, jossa opinnäytetyötä ryhdyttiin suunnittelemaan. Suunnittelin aihetta yhdessä tilaajayrityksen kanssa ja lopullinen aihe tuotoksineen saatiin muodostumaan lokakuussa 2022. Alkusyksystä 2022 tutustuin kirjallisuuslähteisiin ja loin raamit opinnäytetyölle, jonka pohjalta aloitin työn teoriapohjn työstämisen marraskuussa 2022. Kysely lähetettiin rekrytoinnin ammattilaisille keskiviikkona 7.12.2022 ja se sulkeutui seuraavan viikon keskiviikkona 14.12.2022. Joulukuussa 2022 kävin kyselyn tulokset läpi ja kirjoitin opinnäytetyön teoriapohjaa lisää. Joulukuun aikana tutustuin uusiin materiaaleihin, joita hyödyntää opinnäytetyön teoriassa.

Vuoden vaihteen jälkeen opinnäytetyö lähetettiin ohjaajalle sekä tilaajayritykselle tarkasteltavaksi. Tammikuun 2023 aikana kirjoitin kyselytutkimuksen tulokset ja analyysin auki opinnäytetyöhön. Valmistin tilaajayritykselle lopputuotokset, jotka ovat opinnäytetyön liitteinä ja tarkoitettu tilaajayrityksen käyttöön perehdytysmateriaalin liitteeksi.

Opinnäytetyö lähetettiin esitarkistukseen tammikuun puolivälissä. Saatujen kommentien pohjalta viimeistelin opinnäytetyötä tammikuun 2023 lopussa. Valmis opinnäytetyö valmistui tammikuun viimeisellä viikolla 2023.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Vastaajien taustatiedot

Ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin toimialaa, jolla henkilö työskentelee. Tällä kysymyksellä kartoitettiin eri toimialoilla työskentelevien osaamista ja pääsin vertailemaan, miten eri toimialoilla työskentelevien vastaukset vaihtelevat keskenään.

1. Toimiala, jolla työskentelen

Lisätietoja

● Kauppa ja Turva	10
● TeoLog	6
● HoReCa	12
● Matkailu-Sesonki	1
● Professionals	5

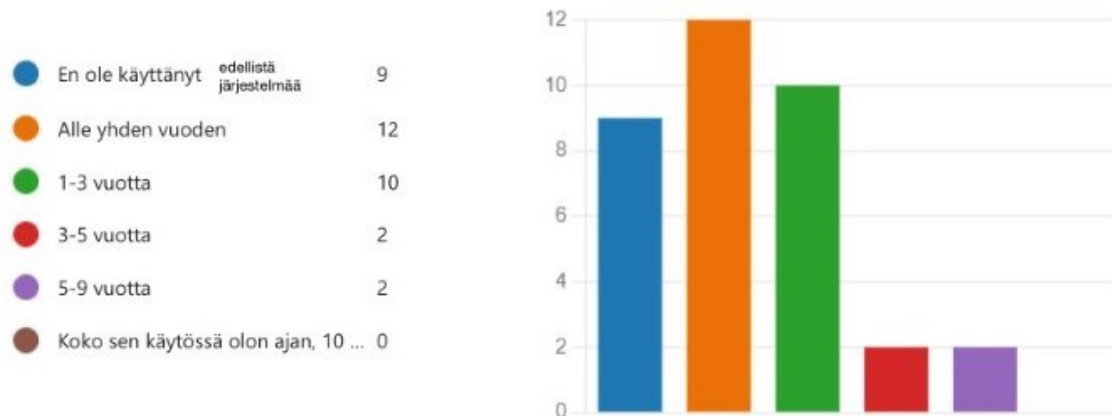


Kuva 5. Vastaajien työskentelytoimiala

Kyselyn kokonaisvastaajamäärä oli 34. Kyselyyn vastasi eniten HoReCa-toimialan eli hotelli-, ravintola- ja catering-alan työntekijöitä rekrytoivat toimihenkilöt. Vastauksia tältä toimialalta tuli 12. Toiseksi eniten vastanneita oli kaupan ja turvan toimialalta. Ympyrädiagrammissa näkyvä TeoLog on lyhenne teollisuuden ja logistiikan toimialalle, josta vastanneita oli kyselyssä kuusi henkilöä. Professionals-toimiala, joka rekrytoi työntekijöitä erilaisiin asiantuntijatehtäviin antoi yhteensä viisi vastausta. Matkailu-Sesonki on yrityksen pienin toimiala, josta vastauksia kertyi vain yhden henkilön toimesta.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, miten pitkään on omassa työssään käyttänyt edellistä rekrytoinnin ohjausjärjestelmää. Edellinen järjestelmä palveli yrityksen tarpeita vuodesta 2012, joten sitä käytettiin lähes kymmenen vuoden ajan.

2. Käytin edellistä järjestelmää työssäni



Kuva 6. Vastaajien kokemusvuodet

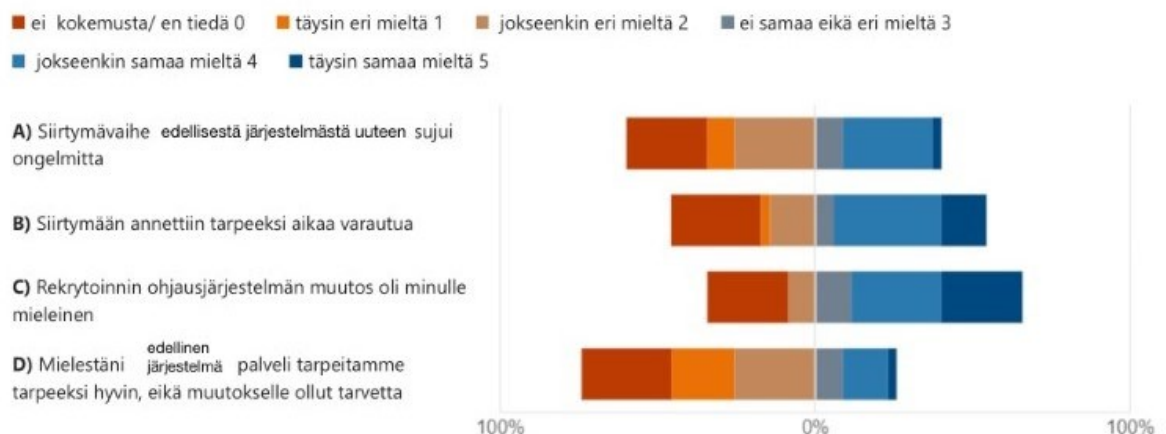
Yllä olevasta pylväsdiagrammista käy ilmi, että yrityksessä X käytössä ollut, edellistä rekrytoinnin ohjausjärjestelmää kyselyyn vastanneet työntekijät ovat käyttäneet suurimmalta osin (12 henkilöä) alle yhden vuoden. Kymmenen kyselyyn vastanneista on käyttänyt edellistä rekrytoinnin ohjausjärjestelmää yhdestä kolmeen vuotta. Yhdeksän henkilöä ei ole käyttänyt edellistä järjestelmää lainkaan. Pisin kokemus edellisen järjestelmän käytöstä kyselyyn vastanneilla oli viidestä yhdeksään vuotta, johon kaksi vastanneista olivat itsensä luokitelleet. Kenelläkään kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä ei ole kokemusta edellisen järjestelmän käytöstä koko sen käytössä olon ajan, eli kymmenen vuoden ajalta.

Kuvan 6 pylväsdiagrammin vastauksen kertovat tutkijalle, että kyselyyn vastanneista vain murto-osa (kaksi henkilöä) on työskennellyt yrityksessä X yli kolme vuotta. Myös suuri osa kyselyyn vastanneista yritys X: n toimihenkilöistä on ollut yrityksessä kuusi kuukautta tai alle sen. Uusi rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y on otettu käyttöön kesäkuussa 2022 ja yhdeksän vastaajista on kertonut, ettei ole koskaan käyttänyt edellistä järjestelmää työssään. Kysely on luotu ja toteutettu joulukuussa 2022.

7.2 Siirtymävaihe edellisestä järjestelmästä uuteen, järjestelmä Y:hyn

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajien tuntemuksia ja mielipiteitä ohjausjärjestelmän muutoksesta ja siirtymävaiheesta. Tällä kysymyksellä oli tarkoitus selvittää, miten yritys X on suoriutunut uuden järjestelmän käyttöönotosta. Kolmannessa kysymyksessä oli väittämiä, joihin kyselyyn osallistuneet vastasivat omien tuntemuksiensa mukaan asteikolla 1–5. Kuten kuvasta 6 on nähtävissä, asteikossa arvo 1 vastasi vaihtoehtoa “täysin eri mieltä” ja arvo 5 “täysin samaa mieltä”. Asteikkoon oli myös lisätty arvo 0, joka vastasi vaihtoehtoa “ei kokemusta/en tiedä”. Näin kysymykseen voivat vastata myös ne, jotka eivät ole koskaan käyttäneet edellistä rekrytoinnin ohjausjärjestelmää työssään.

3. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla (0) 1-5.



Kuva 7. Vastaajien tuntemukset liittyen rekrytoinnin ohjausjärjestelmän muutokseen ja siirtymävaiheeseen

Kolmannessa kysymyksessä oli neljä väittämää. Ensimmäinen väittämä koski siirtymävaihetta ja sillä pyrittiin saamaan tietoa siitä, miten kyselyyn vastanneet toimihenkilöt ovat kokeneet järjestelmän siirtymävaiheen sujuvuuden. Vastaukset ovat selvästi jakautuneet suurimmalta osin kolmeen eri vastausvaihtoehtoon. Vastaajista kymmenen olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että siirtymävaihe edellisestä järjestelmästä uuteen sujui ongelmitta. Kahdeksan henkilöä vastasivat olevansa aiheesta jokseenkin eri mieltä. Toiset kahdeksan henkilöä eivät osanneet sanoa tai heillä ei ole kokemusta aiheesta. Tässä kohtaa sen voidaan olettaa tarkoittavan sitä, etteivät nämä vastaajat olleet mukana siirtymäprosessissa. Täysin eri mieltä väitteestä oli kolme ja täysin samaa mieltä yksi vastaajista.

Kolmannen kysymyksen toisessa kohdassa esitettiin väite “Siirtymään annettiin tarpeeksi aikaa varautua”, jonka tarkoituksena oli selvittää miten vastaajat ovat kokeneet siirtymävaiheen aikataulun omalla kohdallaan. Siirtymävaiheesta on toimihenkilöille ensimmäisen kerran tiedotettu esikarsintakierroksilla, jotka alkoivat syksyllä 2021. Päätös uuden järjestelmän muutoksesta on tehty tammikuussa 2022, jolloin siirtymäajakohdaksi asetettiin kesäkuu 2022. Väittämien vastauksista voidaan päätellä, että valtaosa vastaajista on kokenut saaneensa siirtymään tarpeeksi aikaa. 11 henkilöä vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä ja viisi täysin samaa mieltä väittämästä. Vastausvaihtoehdon 0, “ei kokemusta/en tiedä” valitsi kymmenen vastaajista.

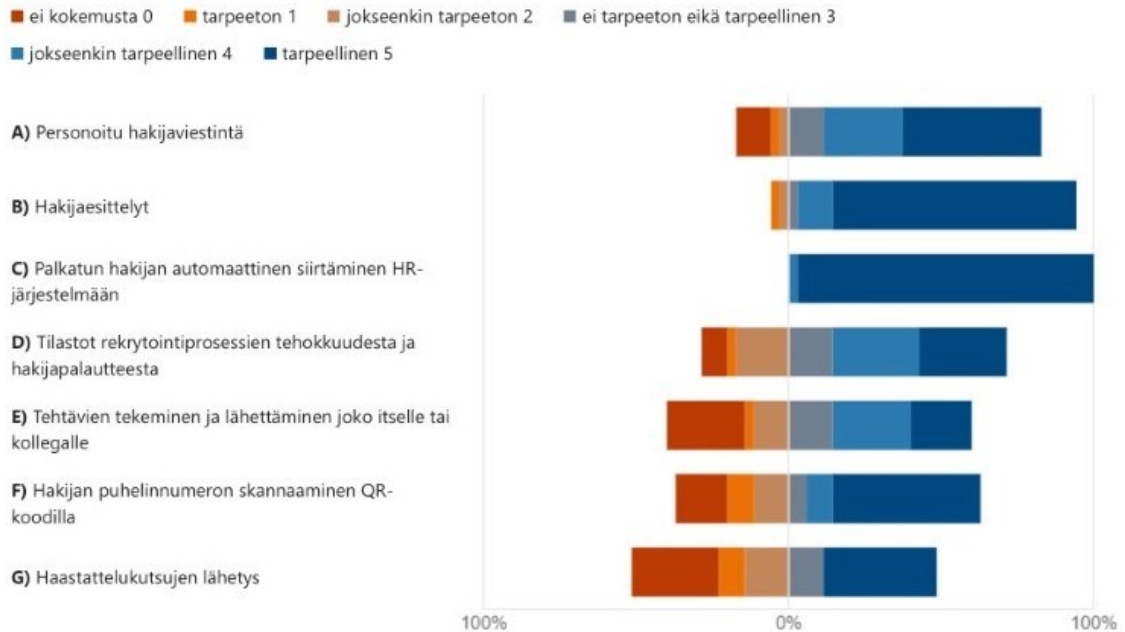
Kysymyksen kolmas ja neljäs väittämä koskivat rekrytoinnin ohjausjärjestelmän muutoksen mielekkyyttä. Tavoitteena oli saada dataa, ovatko vastaajat kokeneet uuden järjestelmän käyttöönoton positiiviseksi asiaksi, vai jäivätkö he jollain tavalla kaipaamaan edellistä järjestelmää. Pyrittiin myös saamaan tietoa siitä, kokivatko vastaajat edellisen järjestelmän toimintojen olleen tarpeeksi kattavat, eikä muutokselle täten olisi ollut tarvetta. Väittämien “Rekrytoinnin ohjausjärjestelmän muutos oli minulle mieleinen” sekä “Mielestäni edellinen järjestelmä palveli tarpeitamme tarpeeksi hyvin, eikä muutokselle ollut tarvetta” vastaukset kertovat, että muutokseen on yrityksessä X oltu tyytyväisiä ja sen koettiin olevan tarpeen. Molemmissa väittämässä yli puolet vastaajista ovat olleet muutoksen kannalla. Kolmannen väittämien vastauksissa ei ollut yhtäkään arvon 1 “Täysin eri mieltä” vastausta. Viimeisen väittämän puolesta puhujia oli vain yksi vastaajista.

7.3 Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n toiminnot

Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y on suomalainen, globaalisti toimiva HR-yritys. Se tarjoaa tekoälyä ja automaatiota hyödyntäviä rekrytointiratkaisuja luodakseen parempia hakijakokemuksia ja tehokkaampaa rekrytointia. (Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y.)

Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y on tutkijalle tuttu työskennellessään myös tilaajayrityksessä. Sen toiminnoista on keskusteltu palavereissa, palautekanavilla ja työyhteisön kesken avoimesti. Kyselyä luodessa tutkija on hyödyntänyt jo olemassa olevaa tietoa siitä, miten kollegat ovat omien sanojensa mukaan kokeneet rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n toiminnot ja niiden tarpeellisuuden. Kyselytutkimuksen neljännessä kysymyksessä lueteltiin erilaisia toimintoja. Vastaajan tuli asettaa jokaiselle toiminnolle numeerinen arvo, joka osoittaa sen tarpeellisuutta rekrytoinnin ammattilaisen omassa arkipäiväisessä työssään.

4. Arvioi toiminnon tarpeellisuutta omassa työssäsi asteikolla 1-5. Mikäli sinulla ei ole kokemusta kyseisestä toiminnosta, vastaa 0.



Kuva 8. Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y: n toimintojen tarpeellisuus

7.3.1 Hakijaviestintä

Rekrytoinnin ammattilaiset arvioivat kuvan 8 mukaan personoidun hakijaviestinnän 15 henkilön toimesta tarpeelliseksi ja yhden henkilön toimesta tarpeettomaksi. Neljä henkilöä vastasi, ettei kyseisestä toiminnosta ole kokemusta. Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y kertoo omilla nettisivuillaan personoidusta hakijaviestinnästä seuraavasti: *Yksi ainutlaatuisista ominaisuuksistamme on patentoitu tekoälyavusteinen palauteteknologiamme. Se tuottaa täysin henkilökohtaisen palautteen jokaiselle hakijalle. Lähetä automaattisia statuspäivityksiä rekrytointiprosessin eri vaiheissa, kutsu potentiaalisimmat hakijat f2f-, puhelu- tai videohaastatteluun ja lähetä viestejä kustomoitavien mallipohjien avulla yksitellen tai massana.*

Personoitu hakijaviestintä on osa usean toimihenkilön työarkea, kun hakijoille viestitään rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n kautta. Tekoäly ja automaatio ovat suuressa roolissa avustamassa esimerkiksi automaattisessa hakijapalautteessa, “Kiitos hakemuksestasi”-viestissä ja massarekrytointeja suorittaessa.

7.3.2 Hakijaesittelyt

Hakijaesittelyt olivat vastanneiden toimihenkilöiden mieleen. Sen on kokenut tarpeelliseksi jopa 28 henkilöä ja tarpeettomaksi vain yksi kyselyyn vastanneista. Kaikilla vastaajilla on vastauksien mukaan kokemusta hakijaesittelyiden käytöstä, sillä kukaan ei ole asettanut vastauksen arvoksi nollaa. Hakijaesittely on rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n toiminto, jolla saadaan esiteltäviä hakijat asiakasyrityksille ja asiakkaat pääsevät tutustumaan mahdollisiin kandidaateihin. Esittelyyn saa liitettyä hakemuskirjeen, ansioluettelon, yhteystiedot ja rekrytoijan muistiinpanot esimerkiksi liittyen puhelin- tai videohaastatteluun. Esittelyitä pääsee lukemaan vain ne henkilöt, joille annetaan lukijaoikeudet esittelyyn. Tämä mahdollistaa hakijoiden henkilötietojen käsittelyn tietoturvallisesti eri toimijoiden välillä. Aiemmin yrityksessä X on esiteltäviä hakijat sähköpostin välityksellä.

Hakijaesittelyt ovat luettavissa lukijatunnusten avulla, jotka luodaan jokaiselle asiakkaalle henkilökohtaisesti. Tästä on yrityksessä X saatu palautetta ja kommentteja sekä rekrytoivien toimihenkilöiden että asiakkaiden suunnalta – tunnuksia on nykypäivänä lähes jokaiseen kanaavaan, jota käytetään. Tunnuksien muistaminen ja joka kerta uusi sisään kirjautuminen on koettu paikoitellen haastavaksi ja aikaa vieväksi. Tämä työllistää rekrytoijia paitsi uusien tunnusten luonnissa myös siten, että asiakkaat ajan mittaan tiedustelevat tunnuksiaan ja pyytävät unohtuneita salasanojaan toimihenkilöiltä. Osa hakijaesittelyistä tekevästä ovat kokeneet omaa työtään helpottavammaksi jatkaa vanhojen toimintatapojen mukaisesti ja toimittaa esittelyt sähköpostitse.

7.3.3 Hakijan tietojen siirtäminen HR-järjestelmään

Rekrytointiprosessin edetessä potentiaalinen työntekijä palkataan henkilöstövuokrausyrityksen, yritys X:n kirjoille. Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n toimintoihin kuuluu automaattinen palkatun hakijan siirto yritys X:n HR-järjestelmään, jossa hallinnoidaan työsuhteita, työvuoroja ja esimerkiksi palkanmaksua. Kuvan 8 diagrammin mukaan tämä oli jokaisen kyselyyn vastanneen mielestä myönteinen asia. Kyselyyn vastanneista 33 sanoi sen olevan tarpeellinen ja yhden mielestä se on jokseenkin tarpeellinen toiminto.

7.3.4 Tilastot

Neljännän kysymyksen neljännessä osiossa vastaukset olivat hajanaisia. Tilastot rekrytointiprosessien tehokkuudesta ja hakijapalautteesta on kaikkien rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n

käyttäjien nähtävillä. Niiden avulla on mahdollista seurata omaa sekä verrata muiden käyttäjien tilastoja. Tilastoissa näkyy mm. rekrytointiprosessien kesto, saapuneiden hakemusten ja palkattujen työntekijöiden määrä vuosi-, kuukausi- tai viikkotasolla. Tilastoista on nähtävissä hakijapalautteet toimihenkilökohtaisesti ja näkyvillä on myös kirjallisia palautteita, joita rekrytointiprosesseista on annettu. Kirjalliset palautteet eivät ole toimihenkilökohtaisia, vaan samat kommentit näkyvät kaikilla. Kyselyn avoimeen kysymykseen oli annettu kommentteja siitä, että palautetta on hakijan mahdollista antaa vain, kun hänelle on lähetetty kieltävä vastaus hakemastaan työpaikasta. Tämä selittää joltain osin monien tilastoissa näkyvien kommenttien negatiivisävytteisyyden.

Tilastot rekrytointiprosessien tehokkuudesta ja hakijapalautteesta on kyselyn vastauksien perusteella todettu lähtökohtaisesti tarpeellisiksi. Tarpeelliseksi tai jokseenkin tarpeelliseksi sen on kokenut yhteensä 20 vastaajista. Neutraalin mielipiteen toiminnosta oli antanut viisi henkilöä. Jokseenkin tarpeettomaksi tilastot kokivat viisi ja täysin tarpeettomiksi yksi vastaajista. Lopuilla kolmella henkilöllä ei ole kokemusta toiminnosta.

7.3.5 Tehtävät

Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:ssä on mahdollisuus luoda tehtäviä, listoja ja muistiinpanoja sekä itselle että toiselle järjestelmän käyttäjälle. Tehtävät ovat etusivun listauksessa, josta ne on mahdollista aina tehtävän suoritettua merkitä tehdyksi. Yhteisiä rekrytointitoimeksiantoja työstäessä nämä on kyselyn mukaan koettu erityisen hyödyllisiksi. Kyselyyn vastanneista yhdeksän ei kuitenkaan ollut käyttänyt tätä kyseistä toimintoa. Jokseenkin tarpeettomaksi tai tarpeettomaksi sen oli kokenut yhteensä viisi vastaajista. Loput tuloksista ovat neutraaleja tai myönteisävytteisiä.

7.3.6 QR-koodi

Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y tarjoaa hakijan yhteystiedoissa puhelinnumeron lisäksi QR-koodia, jonka voi lukea älypuhelimien kameralla. Kamera lukee koodilta puhelinnumeron automaattisesti, eli puhelinnumeroa ei ole tarpeen näppäillä numero numerolta.

Mustavalkoiseen kaksiulotteiseen viivakoodiin, eli QR-koodiin voi koodata jopa satoja merkkejä. QR-koodi sisältää usein jonkin verkkosivun osoitteen, mobiilisovelluksen, sähköpostin tai kuten tässä tapauksessa, puhelinnumeron. Koodia käyttämällä näppäilyvirheiden mahdollisuus

vähenee ja aikaa saadaan säästettyä. Lyhenne QR tulee englannin kielen sanoista Quick Response. (Hayes, 2021.)

QR-koodin koki tarpeelliseksi 16 vastanneista ja kuudella ei ollut kokemusta toiminnosta. Yleisissä yrityksen sisäisissä keskusteluissa kävi ilmi, että QR-koodia käyttävät kokevat sen mieluisaksi toiminnoksi. Se helpottaa ja nopeuttaa rekrytointiprosessien kulkua, kun hakijoiden puhelinnumeroita ei tarvitse näppäillä numero numerolta, eikä näppäilyvirheitä pääse tapahtumaan.

7.3.7 Haastattelukutsut

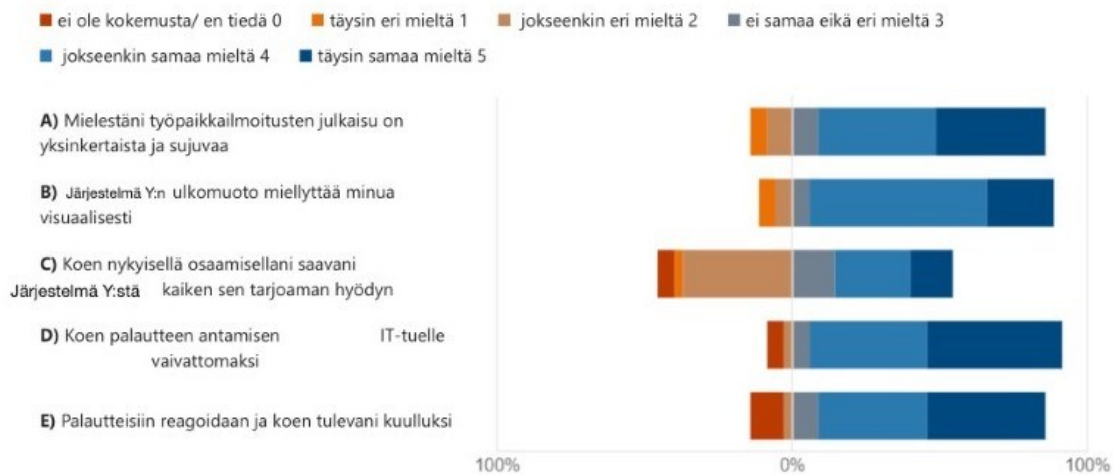
Yrityksen X rekrytointia tekevät toimihenkilöt järjestävät haastatteluja monessa eri muodossa. Yleisimpiä näistä ovat puhelinhaastattelut ja videohaastattelut sekä yksilö- että ryhmätilanteissa. Rekrytoinnin ohjausjärjestelmän toimintoihin kuuluu sisäänrakennettu kalenteri. Kalenterin avulla käyttäjät pystyvät luomaan vapaita haastattelu-aikoja ja lähettämään hakijoille kutsun, josta hakija saa valita itselleen sopivan ajankohdan haastattelulle.

Haastattelukutsujen lähetystä koskevaan väittämään vastanneista 12 koki sen tarpeelliseksi. Neutraaleja, arvon 3 vastauksia oli neljä kokonaisvastaajista. Jokseenkin tarpeettomaksi tai tarpeettomaksi sen koki yhteensä kahdeksan ja kymmenellä henkilöllä vastaajista ei ollut kokemusta toiminnon käytöstä.

7.4 Väittämät

Kyselyyn asetettiin viisi väittämää koskien rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n sekä yritys X:n toiminnan sujuvuutta. Kysymyksen kahdella väittämällä tahdottiin kartoittaa yritys X:n IT-tuen toimintaa ja sitä, miten käyttäjät kokevat palautteen annon koskien järjestelmiä. Myös tämän kysymyksen väittämiin asetettiin numeerinen arvo asteikolla 1–5. Vastausvaihtoehtona oli myös arvo 0 “Ei kokemusta/en tiedä”.

5. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla (0) 1-5.



Kuva 9. Väittämät toiminnan sujuvuudesta

Kuvassa 9 näkyvästä taulukosta voidaan todeta, että kaksi ensimmäistä väittämää, työpaikkailmoitusten julkaisu ja uuden järjestelmän ulkomuoto olivat käyttäjien mieleen. Kaksi vastaajista ei kokenut työpaikkailmoitusten julkaisua yksinkertaiseksi ja sujuvaksi. Myöskään visuaalista ulkomuotoa kaksi vastaajista ei kokenut itselleen miellyttäväksi.

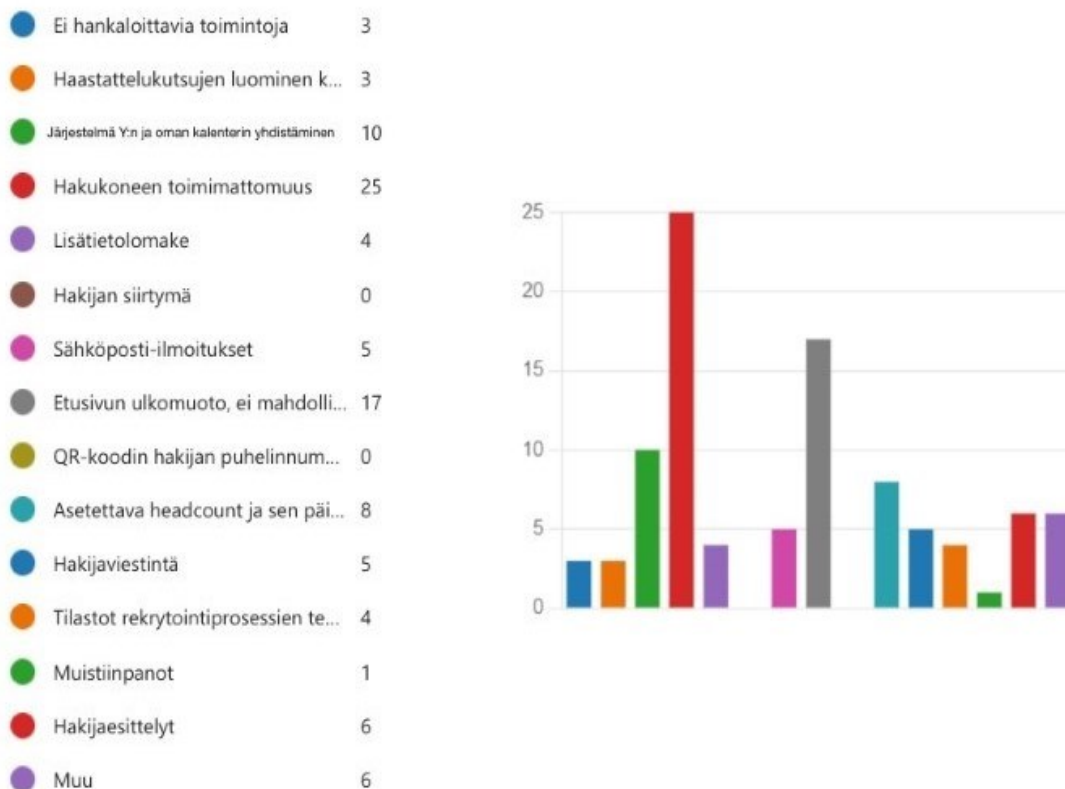
Kysymyksen kolmannessa väittämässä tiedusteltiin käyttäjien nykyistä osaamista. Vastaajista neljä oli samaa mieltä siitä, että saa nykyisellä osaamisellaan kaiken hyödyn irti järjestelmästä. Yhdeksän vastaajista oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Viisi vastaajaa kokivat asian neutraalina ja valitsivat vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”. Jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 13, täysin eri mieltä yksi henkilö ja loput kaksi valitsivat arvoksi 0.

Palautteen antaminen IT-tuelle koettiin valtaosin vaivattomaksi. 16 henkilöä oli samaa mieltä ja 13 jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä väittämästä ja kahdella ei ole kokemusta palautteen annosta. Palautteisiin reagointi oli myös koettu positiiviseksi. 14 oli samaa mieltä ja 12 jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Palautteisiin reagoidaan ja koen tulevani kuulluksi”. Neljä vastaajista oli valinnut arvon 0, ”Ei kokemusta/en tiedä”.

7.5 Työtä hankaloittavat toiminnot

Kyselyn kuudennessa kysymyksessä oli lueteltuna 13 rekrytoinnin ohjausjärjestelmän toimintoa, joista vastaajien tuli valita ne, jotka hankaloittavat omaa työskentelyä. Vastausvaihtoehtoina oli myös “Ei hankaloittavia toimintoja” ja “Muu”, johon vastaajan oli mahdollista kirjata itse vastausvaihtoehdonsa. Vastausvaihtoehdot luotiin jo olemassa olevan datan ja tutkijan omien käyttäjäkokemusten avulla. Dataa saatiin avoimista keskusteluista työyhteisöissä sekä yrityksen oman IT-tuen hallinnoiman palautekanavan kautta. Kysymykseen oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto.

6. Onko toimintoja, joiden koet hankaloittavan omaa työtäsi? Valitse.



Kuva 10. Järjestelmä Y:n työtä hankaloittavat toiminnot

Vastausvaihtoehdot kyselyn kuudenteen kysymykseen olivat seuraavat: ei hankaloittavia toimintoja, haastattelukutsujen luominen kalenteriin, järjestelmä Y:n ja oman kalenterin yhdistäminen, hakukoneen toimimattomuus, lisätietolomake, hakijan siirtymä yritys X:n omaan HR-järjestelmään, sähköposti-ilmoitukset, etusivun ulkomuoto, ei mahdollisuutta personoida itselle

sopivaksi, QR-koodi hakijan puhelinnumerossa, asetettava headcount ja sen päivittäminen, hakijaviestintä, tilastot rekrytointiprosessien tehokkuudesta ja hakijapalautteesta, muistiinpanot, hakijaesittelyt, muu.

Huomattavasti eniten vastaajat valitsivat vaihtoehdon “hakukoneen toimimattomuus”. Hakukoneesta ja sen toiminnasta saatiin myös kommentteja avoimiin kysymyksiin. Hakukoneen koettiin hankaloittavan omaa työskentelyä. Se ei etsi hakijoita suoraan rekrytoijan itse hallinnoimista hauista, vaan etsii kaikki saman nimiset koko järjestelmästä. Hakukone ei ymmärrä, jos kirjoittaa vain toisen osan kaksiosaisesta etunimestä tai esimerkiksi pitkän sukunimen muuttaman ensimmäisen kirjaimen. Esimerkkinä hakusanalla Testi Testinen löytyy vain kaikki tämän nimiset hakijat, ei Testi-Hemmo Testistä.

Toinen vastausvaihtoehto, joka keräsi paljon vastaajia, oli “etusivun ulkomuoto, ei mahdollisuutta personoida itselle sopivaksi”. Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:ssä ei ole mahdollisuutta järjestää oman etusivunsa listausta itselle mieluisaksi. Käytännössä kaikki eri asiakkuuksien haut ovat listauksessa sekaisin. Hakuja ei saa järjestettyä niin, että jokaisella asiakkuudella olisi oma kansionsa tai kaikki saman asiakkuuden haut olisivat allekkain.

Myös kahden eri kalenterin yhdistäminen keräsi yhdeksän vastaajaa. Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:ssä on oma kalenterinsa, jossa kaikki järjestelmän kautta sovitut haastattelut näkyvät. Mikäli tahtoo haastattelut näkyviin myös omaan työkalenteriin, ne tulee lisätä manuaalisesti.

7.6 Vapaat kommentit

Kyselyssä oli mahdollisuus antaa vapaasti myös kommentteja ja palautetta järjestelmämuutoksesta, sen käyttöönotosta ja toiminnoista. Palaute oli positiivista ja kyselyyn oltiin tyytyväisiä. Monet vastaajista kokivat kyselyn tarpeelliseksi. Voidaan siis todeta, että opinnäytetyö kyselyineen tehtiin erinomaisena ajankohtana.

7. Puolen vuoden käytön jälkeen: Sana on vapaa. Tässä voit antaa palautetta, kertoa mielipiteitä järjestelmä y:stä, sen käyttöönotosta yritys x:ssä, perehdytyksestä tai esimerkiksi meillä järjestetyistä järjestelmä y:n liittyvistä koulutuksista.

Kuva 11. Avoin kysymys

Avoimia kommentteja tuli yhteensä 21 kappaletta, joten lähes puolet vastaajista jättivät pakollisten vastausten lisäksi vapaaehtoisen kommentin.

Muutamia vastauksia, joita avoimeen kommenttiin saatiin:

Hakutoiminto pitäisi ehdottomasti saada korjattua. Se ei toimi lainkaan. Osalla nimeä pitäisi voida hakea. Myös "muisti" olisi hyvä, eli välimuistiin tms. jäisi viimeksi haetut nimet ja jos hakee vaikka sanalla "Maija" niin haku automaattisesti ehdottaa kaikki Maijat, jotka olet aiemmin hakenut. Haun sisällä pitäisi myös voida hakijoita hakea ja jotenkin fiksummin jaotella.

*Mielestäni hakijaesittelyiden tekeminen *rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:ssä* on huono, kun asiakkaille lähetetään ensin salasana ja heidän pitää itse sitä kautta selvittää tiensä esittelyyn. Todella moni asiakas kompastuu tässä, ei osaa edetä ja laittaa viestiä, ettei saa esittelyä näkyviin. Tämä hidastaa omaa työtä, kun ensin yrität neuvoa asiakasta, ja lopulta päädyt kuitenkin lähettämään esittelyn suoraan sähköpostiin, kun asiakaskin jo turhautuu järjestelmän kanssa kikkailuun. Lisäksi koen helpommaksi seurata esittelyihin reagointeja suoraan sähköpostista, kuin järjestelmän kautta.*

Koulutukset ovat olleet hyviä ja tarpeellisia. Mielestäni näitä voisi järjestää esim. kerran kuussa, koska aina on joku uusi aloittanut tai joku tarvitsee kertausta. Käyttöönotto olisi ollut parempi sijoittaa jollekin muulle ajalle, kun kesäloma-kuukausiin

Mielestäni noin kuukausi käyttöönoton jälkeen olisi pitänyt järjestää kaikille pakollinen ns. uusintakoulutus, sillä virallinen koulutus ennen käyttöönottoa oli yksi palaveri eikä mitenkään voinut muistaa kaikkea. Olisi siis hyvä, että asioita olisi käyty vielä uudestaan läpi, koska kuukauden käytön jälkeen olisi itse pystynyt täydentämään osaamistaan ja tarkastellut asioita uusin silmin.

*Tekstiviestejä ei voi lähettää ollenkaan. Esim. jos hakija ei vastaa puhelimeen/haastattelukutsuun, niin tekstari olisi tärkeä. *Yritys X:ltä* IT:ltä saa vastaukset, mutta *rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n* päässä tarvittavat korjaukset tapahtuvat erittäin hitaalla aikataululla.*

Uusi järjestelmä on nyt kiva, mutta siirtymäajankohta edellisestä oli surkea, sillä silloin oli kesärekryt kovimmillaan meneillään ja hirveä kiire. Siinä samassa yritti pallotella uuden systeemin opettelua niin siirtymän olisi voinut hoitaa mielestäni fiksummalla ajankohdalla :) Muuten perehdytykset tms hyviä ja siihen sai tukea!

Saamme palautetta hakijoilta VAIN hylätyiltä henkilöiltä, joka mielestäni vääristää kuvaa palautteissa.

Koulutus vuodelle 2023 olisi ehdottomasti tarpeen!

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Luotettavuus

Kyselyyn kutsuttiin yhteensä 51 toimihenkilöä, joista neljä eivät enää työskennelleet yrityksen palveluksessa. Relevantteja vastaajia oli tämän vuoksi 47 ja kyselyyn vastasi 34 henkilöä. Vastausprosentti oli siis 72,3. Tavoitteeksi asetettiin tutkimuksen alkutaipaleella yhdessä tilaajayrityksen kanssa 40 %. Tavoite ylitettiin huomattavasti.

Tulosta voidaan pitää melko luotettavana, koska toimihenkilöistä suurin osa vastasi kyselyyn. Kutsulinkkejä lähettäessä tutkija tiedusteli yritys X:n toimialajohtajilta omien toimialojensa rekrytoijien yhteystietoja (sähköposteja), mutta ei saanut kaikilta vastauksia. Tutkija joutui etsimään yrityksen sisäisiä sähköpostilistoja ja hyödyntää niitä lähettäessään kutsuja kyselyyn. Listoilla oli nämä edellä mainitut neljä, jotka eivät työskennelleet enää yrityksessä X. Tämä vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, koska voidaan olettaa, etteivät sähköpostilistat olleet täysin ajan tasaiset. Listoilta on voinut puuttua toimihenkilöitä, joten kysely ei ehkä koskaan ole tavoittanut kaikkia, jotka siihen olisivat voineet vastata.

Opinnäytetyössä käytettiin laajasti eri lähteitä sekä kirjallisissa että digitaalisissa, verkossa julkaistussa muodossa. Ennen opinnäytetyön aloittamista tutkija on tutustunut lähteisiin ja valinnut aiheesta tuoreimmat ja täsmällisimmät aiheeseen liittyen. Lähteiden valinnassa on huomioitu kirjoittajan, julkaisijan ja ajankohdan luotettavuuden lisäksi kansainväliset lähteet. Lähteitä tekoälyn ja automaation hyödyntämisestä henkilöstövuokrausyrityksen rekrytointiprosesseissa ei juurikaan ollut saatavilla suomeksi, englanniksi tai ruotsiksi. Vuonna 2022 julkaistu teos Vuokratyö koettiin erinomaiseksi lähteeksi opinnäytetyötä kirjoittaessa. Opinnäytetyön lähteissä on hyödynnetty kirjoja, artikkeleita sekä uutisia.

8.2 Pohdinta

Hakutoiminnosta saatiin runsaasti palautetta sekä pakollisessa että vapaaehtoisessa kysymyksessä. Vastaajat kokivat palautteen annon yritys X:n IT-tuelle helpoksi, mutta rekrytoinnin ohjausjärjestelmällä olisi palautteen käsittelyssä parantamisen varaa. Palautteen anto koettiin helpoksi ja vaivattomaksi, mutta palautteisiin vastaaminen ja tikettien purku on hidasta.

Tutkimuksesta käy ilmi, että tutkimukseen vastanneet toimihenkilöt ovat kokeneet rekrytoinnin ohjausjärjestelmän muutoksen myönteiseksi asiaksi, vaikka edellinen järjestelmä olikin käytössä jopa kymmenen vuoden ajan. Kyselyyn vastanneista merkittävä osa vastasi edellisiin järjestelmään liittyviin kysymyksiin arvon 0. Yrityksessä on siis näiden lukujen mukaan ollut runsaasti rekrytointiprosesseja toimihenkilötasolla käynnissä viimeisten kuukausien aikana. Tutkijalle heräsi mieleen kysymys, onko ajankohta uudelle rekrytoinnin ohjausjärjestelmälle ollut ideaali ja olisiko siihen ollut mahdollisuutta vaikuttaa? Uusien toimihenkilöiden haastattelu, valinta ja kattava perehdytys samaan aikaan uuden rekrytoinnin ohjausjärjestelmän käyttöönoton kanssa on varmasti ollut yritys X:n esihenkilöille hyvin työlästä. Tutkimuksesta saatiin selville, että yritys X:n toimihenkilöt ovat samaa mieltä ajankohdan sopimattomuudesta. Asiakkaiden kesärekrytoinnit ja toimihenkilöiden kesälomat olivat samaan aikaan käynnissä uuden järjestelmän käyttöönoton kanssa.

Tutkimuksesta saatiin selville, että tekoäly ja automaatio on osana rekrytointiprosessi ovat tärkeänä osana rekrytointiprosessien nopeuttamista. Toimintoja on paljon ja joissain määrin jopa liikaa – perehdytykseen tulisi keskittyä huomattavasti enemmän. Opinnäytetyön saatteeksi tutkija loi tilaajayritykselle tiedoston, jossa kerrotaan tekoällyn ja automaation hyödyistä yritys X:n rekrytointiprosesseissa. Lisäksi tutkija loi tiedoston, jossa kerrotaan ohjeet järjestelmän käyttöohjeisiin ja siihen, mistä löytää lisätietoa tarvittaessa. Nämä tiedostot on liitetty mukaan uusien rekrytointia tekevien toimihenkilöiden perehdytysoppaaseen. Yrityksessä X on tietoteknisiä asioita nopeasti oppivia, innokkaita ja motivoituneita ammattilaisia. Paremmalla perehdytyksellä ja omien tietoteknisten taitojen karttuessa he tulevat saamaan uudesta järjestelmästä sen tarjoamat hyödyt irti. Uusien työntekijöiden koulutuksia ja pakollisia kertauskoulutuksia kaikille toimihenkilöille ehdotettiin avoimen kysymyksen kommentteissa.

Kyselytutkimukseen oli alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoitus liittää kysymyksiä koskien rekrytoinnin ammattilaisten työssä jaksamista. Tarkoituksena oli liittää myös kysymyksiä koskien tekoällyn ja automaation vaikutusta työmotivaatioon. Kyselyä luodessa tutkija havaitsi kysymyksien olevan jo tällaisinaan kattavia ja koki saavansa niistä erityisen paljon tietoa tilanteeseen liittyen. Tutkimuksen tulokset puhuvat puolestaan ja niiden perusteella voidaan sanoa työntekijöiden hyödyntävän tekoälyä ja automaatiota jo suurelta osin omassa arjessaan. Kuitenkaan uuden järjestelmän käyttäminen ei ole vielä tullut kaikille tutuksi ja se vaatii lisää opettelua ja perehdytystä. Nykyisellä osaamisella voidaan kokea automaatio ja tekoäly joltain osin

rasitteeksi ja hidasteeksi omassa työssä, mutta toimihenkilöiden osaamisen syventyessä sitä pystytään hyödyntämään yrityksen X rekrytoinneissa erinomaisesti.

Tutkija loi opinnäytetyöstä PowerPoint-koosteen, joka jaettiin esihenkilöille ja yritys X:n IT-tuelle. Esityksestä käy ilmi opinnäytetyön ja tutkimuksen perimmäinen syy, tutkimustulokset ja pohdinta aiheesta. Esitys on tarkoitettu kaikille toimihenkilöille luettavaksi. Sen avulla saadaan kyselyyn vastanneille tietoa siitä, mitä kyselyn tuloksilla on tehty. Lisäksi sen avulla saadaan tiedotettua esihenkilöitä ja IT-tukea palautteista ja esimerkiksi siitä, että koulutuksia on toimihenkilötasolta toivottu.

9 LÄHTEET

Andrews, Bryan 2006. e-Recruitment Practices and trends in Ireland. Public Appointments Service.

CareerArc, 23 surprising stats on the future of recruitment – Infographic, 2017. Viitattu 3.1.2023. <https://www.careerarc.com/blog/future-of-recruiting-study-infographic/>

Duunitori, Hyvästit pitkille vaatimuslistoille! Hyvä työpaikkailmoitus syntyy näistä 6 asiasta, 2021. Viitattu 4.1.2023 <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointiopas-tyopaikkailmoitus>

Duunitori, Rekrytoinnin hinta ja arvo, 2018. Viitattu 15.12.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytoinnin-hinta-ja-arvo>

Euroopan Parlamentti, Mitä tekoäly on ja mihin sitä käytetään? 2020. Viitattu 3.1.2023. <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20200827STO85804/mita-tekoaly-on-ja-mihin-sita-kaytetaan>

Fevre, Ralph 1991. The Sociology of Labour Markets. Cardiff University.

Haikonen, Pentti 2017. Tietoisuus, tekoäly ja robotit, AS Pakett, Tallinna: Art House.

Hayes, Adam, Quick Response (QR) Code: Definition and How QR Codes Work, 2021. Viitattu 30.12.2022. <https://www.investopedia.com/terms/q/quick-response-qr-code.asp>

Henkilöstöalo, Videohaastattelu rekrytoinnin työkaluna. Viitattu 5.1.2023 <https://henkilostotalo.fi/tyonantajapalvelut/videohaastattelu-rekrytoinnin-tyokaluna/>

Hietala, Harri, Kaivanto, Keijo, Schön, Esa 2022. Vuokratyö, Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Huilaja, Heikki 2019. Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – Tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista. Lapin Yliopisto.

Huotari, Kari, Pitkänen, Sari, Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä

Josh Bersin, Ideal, 12 Revealing Stats On How Recruiters Feel About AI 2019. Viitattu 3.1.2023. <https://ideal.com/how-recruiters-feel-about-ai/>

Kajjala, Markku, 2016. Rekrytointi Tehtävään vai Yhtiöön? Helsinki: Alma Talent Oy.

Kananen, Heidi, Puolitaival, Harri 2019. Tekoäly – Bisneksen uudet työkalut, Helsinki: Alma Talent Oy.

Kansallinen Rekrytointitutkimus 2015, Duunitori

Katajamaa, Timo 2018, Solidea, BLOGI: Mistä tunnistat rekrytoinnin tarpeen vai oletko jo myöhässä? Viitattu 5.1.2023 <https://www.solidea.fi/2018/mista-tunnistat-rekrytoinnin-tarpeen-oletko-jo-myohassa/>

Kaupparekisteri, Duunitori Oy

Kuntarekry, 2019. Työhaastattelu rekrytoijan näkökulmasta Viitattu 5.1.2023 <https://tyonantaja.kuntarekry.fi/ajankohtaista/tyohaastattelu-rekrytoijan-nakokulmasta/>

Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen Maija, Sutela, Hanna, 2005. Pysyvän Työn Toivossa: Määräaikaisten Työsuhteiden Käytöstä Ja Kokemisesta. Helsinki: Työministeriö

Leinonen, Miira, Latavala, Joni 2022. Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y, Opas tekoälyn hyödyntämiseen rekrytoinnissa

Merilehto, Antti 2018. Tekoäly – Matkaopas johtajalle, Alma Talent Oy.

Metsä-Tokila, Timo, 2018. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL – Vuokratyöntekijätutkimus 2018

Modern Recruiters, Promoting your brand, 2021. Viitattu 15.12.2022. <https://modernrecruiters.com/social-recruiting-how-to-recruit-on-tiktok-tips-and-tricks-on-promoting-your-brand/>

Pin, José Ramón, Laorden, Miriam, Sáenz-Diez, Inés 2001. Internet Recruiting Power: Opportunities and effectiveness. University of Navarra. Barcelona.

Rainio, Päivi 2010. Kuntatyö 2010. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Rauramo, Päivi, Haavasoja, Tuula, Kiiskinen, Janne & Kuivalainen, Mikko. Työturvallisuuskeskus, Sosiaalisen median työkäyttö, työsuojelunäkökulma. Viitattu 21.12.2022. <https://ttk.fi/julkaisu/sosiaalisen-median-tyokaytto-tyosuojelunakokulma/>

Rekrypalvelu, rekrytointi 2022. Viitattu 26.11.2022 <https://rekrypalvelu.fi/rekrytointi/>

Rekrytoinnin ohjausjärjestelmä Y:n julkaisema verkkosivutiedote. Viitattu 28.12.2022 <https://talentadore.com/fi/tuote/hakijaviestinta>

Salli, Minna; Takatalo, Sini 2014. Loista rekrytoijana– hoida kosiomatka tyyllillä. Helsinki: Kauppakamari.

Särkkinen, Nicholas 2014. Sähköisen rekrytoinnin hyödyt kuntaorganisaatioissa. Lappeenranta Teknillinen Yliopisto.

Skeats, Judy 1991. Successful Induction: How to Get the Most from Your New Employees. Kogan Pages.

SmartRecruiters, Recruitment, Hiring Success Glossary Viitattu 15.12.2022. <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/recruitment/>

StaffMill - Henkilöstövuokraus takaa töitä ja palkka on reilua Viitattu 5.1.2023 <https://www.staffmill.fi/henkilostovuokraus-vuokratyo/>

Suolanko, Anne 2019. Eilakaisla, 5 vinkkiä tehokkaaseen työhakemusten käsittelyyn Viitattu 5.1.2023 <https://www.eilakaisla.fi/blogi/5-vinkkia-tehokkaaseen-tyohakemusten-kasittelyyn>

Sykes, Beverly. Rathenau Instituut 2017. Human Rights in the robot age
TE-palvelut, Työpaikkasivuja 2022. Viitattu 9.1.2023 <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyopaikka-sivut>

Tietosuojavaltuutetun toimisto, Mikä GDPR? Viitattu 3.1.2023. <https://tietosuoja.fi/gdpr#:~:text=GDPR%20tulee%20sanoista%20General%20Data,kai-kissa%20EU%2Dmaissa%20kev%C3%A4%C3%A4ll%C3%A4%202018>.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Vuokratyöopas, 2017. Viitattu 26.12.2022. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Vaahtio, Eeva-Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä Helsinki: Edita oy.

Välimaa, Leila, 2022. Oikotie, Työhaastattelun yleisimmät 10 kysymystä – ja miten niihin vastataan Viitattu 5.1.2023. <https://kesaduuni.org/tyohaastattelun-yleisimmat-10-kysymysta-ja-miten-niihin-vastataan/>

Wellpack, rekrytointi 2022. Viitattu 26.11.2022 <https://www.wellpack.fi/palvelut/rekrytointi/>

Your Europe, Data protection under GDPR, 2022. Viitattu 3.1.2023. https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_en.htm

LIITTEET

Liitteet yritys X:n perehdytysmateriaaliin

MITEN HYÖDYNTÄÄ TEKOÄLYÄ JA AUTOMAATIOTA REKRYTOINNISSA?

HAKIJAVIESTINTÄ



Järjestelmä lähettää tarkemmin räätälöityjä palauteviestejä hakijoille, kun lisäät "Vaatimukset"-kohtaan muutaman tärkeän pointin, joita huomioit erityisesti rekrytointia tehdessä

AJOITUS



Säästä aikaa hylkäämällä heti ei-potentiaaliset hakijat valitsemalla lähetyssajankohdan tulevaisuudesta. Voit siis hylätä jo esikarsintavaiheessa hakijat, jotka eivät jatka rekrytointiprosessissa.

TILASTOT



Päiset tutustumaan omiin ja kollegoiden rekrytointitilastoihin järjestelmän "Tilastot"-kohdasta. Asetettu headcount vaikuttaa tilastoihin, joten muista pitää omien hakujesi headcount ajan tasalla!

QR-KOODI



Järjestelmä tarjoaa QR-koodia hakijan puhelinnumerossa, kun liikutat tietokoneen hiiren numeron päälle. Voit säästää aikaa ja näppäilyvirheitä ottamalla kuvan koodista matkapuhelimellasi. Puhelin lukee koodin automaattisesti.

KALENTERI



Yhdistä järjestelmän kalenteri omaan työkalenteriisi. Hyvät ohjeet tähän löytyy järjestelmän kalenterista kohdasta "Lue lisää"

Kalenterin avulla pystyt lähettämään kutsuja puhelin- tai videohaastatteluihin, joka säästää myös aikaasi.

PALKATUN SIIRTYMÄ



Hakija siirtyy automaattisesti rekrytoinnin ohjausjärjestelmästä yrityksen omaan HR-järjestelmään. Tämä mahdollistaa tietoturvallisen työskentelyn, kun hakijoiden henkilötietoja ei ole tarpeen käsitellä manuaalisesti.

LIITE ON TEHTY OSAKSI OPINNÄYTETYÖTÄ

JÄRJESTELMÄN KÄYTTÄJÄTUKI

Tukioppaista löydät kymmenen eri otsikoitua opasta, joihin on koottu laajat ohjeet ja vinkit jokaiselle osa-alueelle.

"Tukioppaat"-kohdassa on hakukenttä, jolla pääset etsimään hakusanan avulla jokaisesta tukioppaasta. Esimerkiksi hakusanalla "hakija" löytyy 50 eri tulosta yhteensä kaikista eri tukioppaista.

Tukioppaita ovat:

Käytön aloitus
Kalenteri ja haastattelut
Automaattiset statuspäivitykset
Työpaikat
Tietoturva
Hakemukset
Yrityskohtaiset asetukset
Tilastot ja analytiikka
Lisätoiminnot ja integraatiot

Tukioppaat löydät oman profiilisi (nimesi alta) alusvetolaatikosta kohdasta "Tukioppaat".

Teams-kanava nimeltä --- on myös oivallinen reitti etsiä ja löytää vastauksia kysymyksiin, jotka koskevat järjestelmää ja sen käyttöä. Kanavalla voit kysyä apua ja vinkkejä sekä IT-tuelta että kollegoiltasi.

Jokaisessa tiimissä on usein joku, joka osaa auttaa tietoteknisissä ongelmissa ja pulmatilanteissa. Kysy siis kaverilta apua!

1) Tutki itse asiaa, etsi tukioppaista tai Teams-alustalta

2) Kysy tiimiltä, pohdi asiaa yhdessä kavereiden kanssa

4) Ota yhteyttä IT-tukeen Teamsin tai sähköpostin avulla

LIITE ON TEHTY OSAKSI OPINNÄYTETYÖTÄ