



Tekoälyn hyödyntäminen työpaikkailmoitusten luonnissa

Leevi Jetsu

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2024

Liiketalouden tutkinto-ohjelma
HR ja esihenkilötyö

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
HR ja esihenkilötyö

JETSU, LEEVI:

Tekoälyn hyödyntäminen työpaikkailmoitusten luonnissa

Opinnäytetyö 68 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Marraskuu 2024

Opinnäytetyö toteutettiin henkilöstövuokrausalalla toimivalle yritykselle. Yrityksessä hyödynnetään tekoälyä osana jokapäiväisiä työtehtäviä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia tekoälytyökaluja markkinat tarjoavat ja miten niiden käyttötarkoitukset eroavat. Tavoitteena oli tuottaa organisaatiolle tietoa erilaisista tekoälyn käyttömahdollisuuksista sekä tuoda tekoälyn tukea ja lisäominaisuuksia organisaatiossa jo hyödynnettävän tekoälyn vahvistamiseksi.

Opinnäytetyö oli monimenetelmällinen. Osana työtä tehtiin kirjallisuuskatsaus aiheen teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin. Opinnäytetyötutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu, joka suunniteltiin teorian pohjalta. Haastatteluihin osallistui rekrytointikoordinaattoreita yrityksen eri toimialoilta. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin sisältöanalyysin menetelmällä.

Haastattelut tuottivat tietoa muun muassa yrityksen käytännöistä, jotka liittyvät työpaikkailmoituksen laadintaprosessiin, hakijatietojen hallintaan, tekoälyn hyödyntämiseen osana prosessia sekä työpaikkailmoituksen luontiprosessin keston. Haastatteluiden pohjalta ilmeni, että tekoälyä ei hyödynnetä yrityksessä sen täydellä potentiaalilla. Tekoälyn vähäinen hyödyntäminen yrityksessä johtui esimerkiksi sen puutteellisesta kieliopista sekä luottamuksen puutteesta tekoälyä kohtaan.

Tutkimuksesta selvisi, että vaikka työpaikkailmoituksia oli mahdollista luoda pelkästään tekoälyä käyttäen, oli niiden luominen ilmaissovelluksilla haastavaa eivätkä lopputulokset vastanneet odotuksia. Tutkimuksessa ilmeni, että työpaikkailmoituksen luominen vaatii lopullisen version tarkastuksen sekä resursseja, joiden avulla yritys voisi selvittää maksullisten tekoälysovellusten hyödyntämisen mahdollisuuksia. Jatkotutkimusehdotuksena toimeksiantajayritykselle esitettiin tutkimuksen jatkamisesta sisäisesti, jolloin tutkimukseen hyödynnettäviä resursseja on käytettävissä enemmän.

Asiasanat: rekrytointiprosessi, tekoäly, generatiivinen tekoäly, työpaikkailmoitus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Bachelor of Business Administration
HR and Managerial Work

JETSU, LEEVI:
Utilization of Artificial intelligence in Job advertisements

Bachelor's thesis 68 pages, appendices 3 pages
November 2024

This thesis was conducted for a staffing company utilizing artificial intelligence on daily basis. The thesis aimed to enhance the organisation's current usage of artificial intelligence by bringing AI tools to support the organisation's current recruitment process and its current AI software.

The main themes of the thesis were recruitment process, artificial intelligence generative intelligence and job posting. Based on the subject areas a mixed methods approach was used including a literature review and semi structured interviews based on theory. The interviewees consisted of the organisations' own recruitment coordinators. The coordinators were appointed to participate to the interviews from the organisations' different sectors, for example hotel, restaurant and catering sector and from retail industry sector.

The company's current AI usage was mostly towards the applicants' data management. The reasons for the company's lack of AI usage were found to be lack of trust towards AI's capability at creating a suboptimal grammar in the Finnish language and its inefficiency.

Based on the research, it was found out that although AI is capable of generating job postings autonomously the output from the used free AI tools were often substandard, necessitating postings' post-editing. Furthermore, research of the premium AI tools requires additional recourses. Pivotal recommendations for continuing research were introduced within the company's internal research. By leveraging greater resources at achieving more in-depth studies with the company's boarder expertise professionals and greater capital.

Key words: recruitment process, artificial intelligence, generative intelligence, job posting

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	REKRYTOINTI.....	8
	2.1. Rekrytoinnista yleisesti.....	8
	2.2. Rekrytointiprosessi.....	8
	2.2.1 Tarve ja osaamismäärittely.....	9
	2.2.2 Hankintalähteet.....	10
	2.2.3 Valintapäätös ja työsopimus.....	12
	2.2.4 Jälkihoito	12
	2.3. Hyvä rekrytointi-ilmoitus	14
	2.4. Erottuva työpaikkailmoitus	18
3	TEKOÄLY	20
	3.1. Mitä on tekoäly?	20
	3.2. Tekoälyn historiaa	20
	3.3. Tekoälyt markkinoilla.....	22
	3.4. Generatiivinen tekoäly.....	24
	3.5. Tekoälyn hyödyt ja riskit.....	26
	3.6. Tekoäly rekrytoinnissa	27
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	31
	4.1. Kirjallisuuskatsaus.....	31
	4.2. Laadullinen tutkimus	31
	4.3. Haastattelu.....	32
	4.3.1 Otanta.....	33
	4.3.2 Haastatteluiden toteuttaminen.....	34
	4.3.3 Litterointi.....	34
5	HAASTATTELUIDEN TULOKSET	35
	5.1.1 Työpaikkailmoituksen nykyinen luomisprosessi	35
	5.1.2 Tekoälyn hyödyntäminen nykytilanteessa	41
	5.1.3 Tekoälyn potentiaali tulevaisuuden työpaikkailmoituksissa	44
	5.2. Työpaikkailmoituksen luominen tekoälyllä	47
	5.2.1 Työpaikkailmoituksen luominen.....	47
	5.2.2 Ilmoituksen oikeinkirjoitus.....	51
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	55
7	POHDINTA	57
	7.1. Eettisyys ja luotettavuus opinnäytetyössä.....	58
	7.2. Jatkotutkimusehdotus	59
	LÄHTEET.....	60

LIITTEET	65
Liite 1. Haastattelukysymykset.....	65
Liite 2. Rekrytointi-ilmoitus	66
Liite 3. Rekrytointi-ilmoitus	67

1 JOHDANTO

Tekoäly osana rekrytointia on yksi työmarkkinoiden vauhdikkaimmin kehittyvistä trendeistä ja samalla hyvin mielenkiintoinen. Tekoälyä hyödynnetään jo ympäri maailmaa osana rekrytointiprosessia, joten miksi jäädä ulos kehityksestä? (Manpowergroup 2024.)

Tämä opinnäytetyö tehdään toimeksiantona suomalaiselle henkilöstöhallinnon organisaatiolle. Työpaikkailmoituksia hoidetaan TalentAdore-rekrytointijärjestelmän avulla kopioimalla vanhoja työpaikkailmoituksia ja muokkaamalla niiden päälle uuden haettavan työpaikan tiedot. Tietoja, joita ilmoitukseen vaihdellaan, ovat esimerkiksi työtuntimäärä, tehtävänimike, työtehtävän mukainen työehtosopimus ja työpaikan sijainti.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä tekoälysovelluksia on, mitä niistä voidaan hyödyntää työpaikkailmoitusten laatimisessa, mitkä vastaavat parhaiten toimeksiantajan tarpeita ja mitkä sovelluksista ovat turvallisia käyttää. Työssä perehdytään myös siihen, mitä hyötyjä ja riskejä työpaikkailmoitusten laatimisessa tekoälyn avulla on sekä kuinka mahdollisia riskejä hallitaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on löytää yritykselle sopivimmat tekoälytyökalut tukemaan organisaation nykyistä tekoälyä ja sen hoitamia tehtäviä. Yrityksen toiveiden mukaan tekoälyn tulisi olla helppokäyttöinen, tietoturvallinen sekä luova. Opinnäytetyössä paneudutaan myös tekoälyn historiaan, toimintamalliin sekä erilaisiin tekoälysovelluksiin, joita markkinoilta löytyy.

Opinnäytetyö jakaantuu kolmeen eri osaan: teoreettisen viitekehyksen rakentaminen, opinnäytetyöhön tehtävän selvityksen toteutus sekä tulosten esittely. Työn teoreettinen viitekehys luotiin kirjallisuuskatsauksen avulla. Ensimmäisessä vaiheessa kirjallisuuskatsausta selvitettiin rekrytointiprosessin vaiheet sekä työpaikkailmoituksen laadintaprosessi. Nämä tulokset esitellään luvussa kaksi. Luvussa kolme käydään läpi tekoälyn kehityshistoriaa, käyttökohteita sekä riskien ja mahdollisuuksien analysointia. Luvussa viisi esitellään opinnäytetyön tutkimusmenetelmä sekä selvityksessä kerättyä materiaalia. Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelua, jonka avulla selvitettiin, millaisia tekoälyyn

liittyviä tarpeita toimeksiantajalla oli. Luvussa kuusi esitellään työn löydökset sekä vertaillaan tutkimustuloksia teoriaosuuden löydöksiin.

2 REKRYTOINTI

2.1. Rekrytoinnista yleisesti

Rekrytoinnilla tarkoitetaan yleisesti uuden työntekijän etsimistä ja palkkaamista yrityksen tai organisaation avoimeen työtehtävään. Sana rekrytointi on alun perin tarkoittanut armeijaan värväämistä. (Action Recruitment 2020.) Rekrytointiprosessi tarkoittaa kaikkia välivaiheita, jotka sisältyvät rekrytoinnin suorittamiseen. Kangas (2022) korostaa rekrytoinnin tärkeyden vähättelyn johtavan organisaatioissa virherekrytointeihin ja niiden kalliiseen korjaamiseen. Uuden henkilön rekrytointi on kallista ja aikaa vievää. Väärän henkilön palkkaamisen seurausvaikutukset vaikuttavat organisaatioon merkittävästi. Rekrytoinnissa onnistuminen edellyttää panostamista kaikkiin rekrytointiprosessin välivaiheisiin. (Kangas 2022.)

2.2. Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi, toisin sanoen henkilöstönhankintaprosessi, tarkoittaa kaikkia toimenpiteitä, joita yritys tekee hankkiessaan uutta työvoimaa (Kauhanen 2012, 70). Henkilöstöhankinta jaetaan yleisesti sisäiseen ja ulkoiseen hankintaan. Sisäisestä hankinnasta on kysymys jo työsuhteessa olevan henkilön nimeämisestä avoinna olevaan toimeen organisaation sisältä. Ulkoisessa hankinnassa työnhakijat haetaan organisaation ulkopuolelta. (Kauhanen 2012, 70–71.) Jokaisen organisaation rekrytointiprosessi koostuu erilaisista peräkkäisistä välivaiheista ja sisältää vaihtelevia kohtia rekrytoinnin suorittamiseksi. (Kauhanen 2012, 70.) Rekrytointiprosessin ja sen välivaiheiden suorittaminen takaa oikean työntekijän löytymisen tehtävään. Nämä välivaiheet tarjoavat järjestelmällisen sekä johdonmukaisen tavan suorittaa rekrytointia. (Thebe & Waldt 2014, 9.) Rekrytointiprosessi sisältää useita vaiheita kuten työpaikkailmoituksen julkaisemisen, rekrytointimarkkinoinnin, hakemusten käsittelyn, haastattelut sekä uuden työntekijän palkkaamisen (Wellpack n.d.).

Toimiva ja tuloksellinen ulkoinen rekrytointi sisältää ainakin seuraavat vaiheet, joita seuraavissa alaluvuissa käsitellään:

- tarve ja osaamismäärittely
- hallittu prosessi
- päätösvaihe
- jälkihoito (Kaijala 2016, 6 %).

Luvuissa 2.2.1–2.2.4 paneudutaan syvällisemmin rekrytointiprosessin välivaiheisiin sekä niihin liittyviin toimintamalleihin. Alla oleva kuvio (kuvio 1) selkeyttää rekrytointiprosessin välivaiheita ja mistä toimenpiteistä välivaiheet koostuvat.



KUVIO 1. Rekrytointiprosessin vaiheet (Academic work 2024, muokattu).

2.2.1 Tarve ja osaamismäärittely

Tarve ja osaamismäärittely kuuluvat rekrytoinnin aloitusvaiheeseen, joka on tärkein ja kaikista haastavin vaihe (Kaijala 2016, 6 %). Tarkka suunnittelu sekä tarpeen määrittely helpottavat oikean työntekijän löytymistä ja lopullista valitsemista. Rekrytointi alkaa organisaatiossa työpaikan tarpeen määrittämisestä. Rekrytoinnista päätettäessä kannattaa tarkkaan miettiä, onko yrityksellä tarvetta uudelle työntekijälle vai löytyisikö nykyisestä henkilöstöstä tarvittavaa osaamista. Kun päätetään rekrytoida, on tärkeää miettiä henkilön sopivuutta yritykseen eikä vain toimenkuvan kaltaisen henkilön löytämistä. (Kauhanen 2012, 73; Vaahtio 2005, 37.)

Tarpeen tunnistamisen ja määrittämisen jälkeen organisaatiossa alkaa kriteerien ja tehtäväkuvan määrittely (Kaijala 2016, 6 %). Organisaation ei tule katsoa vain työnhakijan ansioluetteloa, vaan rekrytointiprosessin aikana tulee perehtyä hen-

kilön persoonaan ja pohtia, sopiiko se työtehtävään. Talentin ja potentiaalin määrittely on eräs rekrytointiprosessin haastavimmista välivaiheista. Välivaiheen aikana organisaatiossa tulee miettiä, mihin rekrytoitava henkilö voisi edetä organisaatiossa ja kuinka persoona sopii osaksi organisaation brändiä ja toimintatapoja. (Kaijala 2016, 7 %.)

2.2.2 Hankintalähteet

Rekrytointiprosessin edetessä vaiheeseen, jossa voidaan aloittaa hakemusten ja hakijoiden vastaanottaminen, tulee määritellä hakukanavat, joissa työpaikkailmoitus julkaistaan (Vaahtio 2005, 39). Organisaatio voi järjestää työntekijän löydettävyyden tehostamiseksi sisäistä sekä ulkoista hakua tehtävään. Ulkoista hakua suoritettaessa on tärkeää, että hausta vastaavat henkilöt ovat miettineet tarkkaan käytettävät hakukanavat. Hakukanavien valintaan vaikuttavat useat eri asiat, kuten organisaation käytettävissä olevat resurssit, avoimen tehtävän luonne ja työnantajakuva (Kauhanen 2016, 77.) Moderneja hakukanavia ovat muun muassa työnvuokrausyritykset, sosiaalinen media sekä sähköiset työnhakukoneet. Työnhakijoiden haku on pitkään ollut muutoksessa. Muun muassa sanoma- ja aikakauslehti-ilmoitukset ovat vähentyneet ja korvautuneet internetissä olevilla työnhakukanavilla. (Kauhanen 2016, 80.) Kun hakukanaviin laaditaan työpaikkailmoitusta, tulee muistaa seurata organisaation brändin mukaista ohjeistusta ja tehdä ilmoituksesta brändin mukainen (Kauhanen 2016, 79).

Korzhin (2022, 89–103) mukaan uudet työsukupolvet vaikuttavat myös rekrytointikanavien valintaan. Uusia rekrytointikanavia ovat muun muassa

- sosiaalinen media
- keskitetyt tietokannat
- joukkorekrytointi
- rekrytointiyhteisöt.

Sosiaalisen median alustat, kuten LinkedIn, Facebook ja Twitter, tarjoavat tilaisuuden löytää tehtävään sopivia ehdokkaita. Sosiaalisen median alustojen hyödyntäminen antaa rekrytoijille ajantasaista tietoa ehdokkaista, mikä helpottaa hakijoiden arvioimista. Sosiaalisen median kautta rekrytoijat voivat hakea tehtävään

myös henkilöitä, jotka eivät aktiivisesti etsi uutta työpaikkaa, eli passiivisia hakijoita. (Korzh 2022, 89.)

Keskittetyt tietokannat ja aggregointi yhdistävät hakijoita eri tietokannoista, ja keräävät nämä tiedot yhteen keskitettyyn tietokantaan (Korzh 2022, 89). Tämä tekee mahdolliseksi hakijoiden profiloinnin ja valikoinnin laajasta hakijajoukosta. Nämä tietokannat keräävät hakijoita useasta eri tietolähteestä, kuten rekrytointisivustoilta, yritysten urasivuilta ja sosiaalisista verkostoista. Tämän avulla rekrytoija saa paremman kuvan eri lähteistä kootuista hakijoista. Etätyöskentely ja virtuaaliset organisaatiot antavat mahdollisuuden hankkia työvoimaa globaalisti. Virtuaaliset työympäristöt mahdollistavat eri puolilta maailmaa tulevien asiantuntijoiden valikoinnin ja tiimin luonnin, mikä mahdollistaa uusia hankintakanavia. (Korzh 2022, 90.)

Joukkorekrytoinnilla tarkoitetaan rekrytoinnin siirtämistä avoimeen kilpailulliseen ympäristöön, jossa useat hakijat osallistuvat tiettyyn tehtävään. Parhaiten suoriutuneet hakijat valitaan tehtävään. Joukkorekrytointi auttaa organisaatiota löytämään juuri oikean henkilön tehtävään suuresta määrästä potentiaalisia hakijoita. Organisaatio saa tätä kautta laajan osajavalikoiman lyhyessä ajassa, mikä lyhentää rekrytointiprosessiin käytettävää aikaa. Organisaatiot voivat luoda omia rekrytointiyhteisöjään, joissa nykyiset työntekijät ja työnhakijat voivat verkostoitua. Näin muodostetut yhteisöt tuottavat mahdollisia kandidaatteja tehtävään ja luovat positiivista organisaatio kuvaa. (Korzh 2022, 102–103.)

Kun rekrytoiva yritys on vastaanottanut tarpeeksi potentiaalisia hakemuksia auki olevaan työtehtävään, alkaa organisaatiossa hakijatietojen käsittely ja hakijoiden karsinta. Organisaatiot valitsevat itse karsintamenetelmät, joita käyttävät. Haastattelut sekä työntekijöiden ansioluetteloiden ja hakemusten perusteella tehty karsiminen ovat yleisimpiä menetelmiä työntekijöiden läpikäymisessä. Muita menetelmiä hakijoiden karsimiseen ovat terveystarkastukset tai soveltuvuustestit, kuten kielitaito- ja psykologiset soveltuvuustestit tai työnsimulointi. (Kauhanen 2012, 82.)

2.2.3 Valintapäätös ja työsopimus

Valintamenetelmien avulla saatu tieto johtaa sopivimman hakijan valintaan. Hakijapäätöksessä pyritään järjestelmällisyyteen ja täsmällisyyteen, niin että hakijat voidaan arvioida mahdollisimman tasaisesti. Valitulle työnhakijalle tulee ilmoittaa päätöksestä mahdollisimman nopeasti, jotta potentiaalista työntekijää ei menetetä. Hakijoille, jotka eivät tulleet valituksi, on tärkeää tiedottaa hakijavalinnoista sekä lähettää tiedotusaineistoa organisaatiosta. Heitä tulee lisäksi kiittää mielenkiinnosta ja hakemisesta tehtävään. (Kauhanen 2012, 87.)

Työsopimuslaki (55/2001) määrää, että työsopimus on solmittava työnhakijan ja työnantajaorganisaation välille. Tällä sidotaan valittu henkilö tehtävään. Työsopimus sitoo työntekijän työskentelemään työnantajan palveluksessa työnantajajohdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta palkkiota vastaan (Työsopimuslaki 55/2001.) Työsopimuksen voi luoda kolmella eri tavalla: suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti (Hjelt 2017, 6). Suositeltavaa kuitenkin on tehdä työsopimus kirjallisesti tai sähköisesti, jotta sovitut asiat saadaan taattua. Työsopimusta tehtäessä on tärkeää käydä läpi sopimuksen sisältö ja sen yksityiskohdat, kuten työaika, työehtosopimus, palkka, esihenkilöt ja keskeiset työtehtävät. (Kauhanen 2016, 88.)

2.2.4 Jälkihoito

Rekrytointiprosessi ei suinkaan pääty työntekijän kanssa tehtyyn sopimukseen tai tehtävän aloittamispäivään. Solmitun työsopimuksen jälkeen työntekijällä alkaa ”orientation-vaihe”, joka tarkoittaa suomeksi työsuhteen alussa käytävää yleisperehdytystä työtehtävän perusvalmiuksien saamiseksi. (Kaijala 2016, 22 %.)

”Onboarding” on rekrytoinnin jälkihoidossa laajempi käsite. Siinä tarkoituksena on asettaa aloittavan työntekijän tavoitteet korkeammalle. Vaiheen tavoitteena on saada uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti kiinni tuottavaan tekemiseen ja varmistaa hänen sitoutumisensa sekä edistää hänen strategisten tavoitteidensa

saavuttamista ja sisäistämistä. Onnistunut onboarding-prosessi tähtää aloittelevan työntekijän sitoutumiseen, mikä on korkeimmillaan työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Prosessin tarkoituksena on vahvistaa tulevan työntekijän sitoutuneisuutta jo ennen työsuhteen alkamista. Tällä organisaatio antaa positiivista työnantajakuvaa pitämällä yhteyttä tulevaan työntekijään ja huolehtimalla käytännön asiat kuntoon. (Kaijala 2016, 22 %.)

Onnistuneen perehdytyksen kautta työntekijä perehtyy työyhteisöön, työpaikkaan ja itse työtehtävään. Näihin kohtiin perehtyminen auttaa vähentämään työntekijän virheitä työympäristössä. Perehdytyksestä vastuussa ovat ensisijaisesti esihenkilöt, mutta tehtävä on mahdollista delegoida jollekin muulle työntekijälle, jolla katsotaan olevan riittävästi taitoa ja osaamista tehtävään. Vaikkakin perehdyttäminen on rekrytointiprosessin viimeisiä välivaiheita, on erittäin tärkeää panostaa siihen, jotta koko rekrytointiprosessissa onnistutaan. (Kauhanen 2016, 92.)

Rekrytointiprosessin katsotaan päättyvän ennakointiin, jossa arvioidaan rekrytointiprosessin onnistumista. Tärkeää ennakoinnissa on varmistaa työntekijän jatkuva kehittyminen sekä yhteisen päämäärän selvittäminen, esimerkiksi työkyvyn ja osaamisen kasvattaminen. Näin työntekijä pysyy motivoituneena ja sitoutuneena työhön ja yritykseen. (Kaijala 2016, 37 %.)

Gilletten (2021) mukaan ihanteellinen perehdytys organisaatioon kestää 12–15 kuukautta, jonka aikana uusi työntekijä saa kattavan näkemyksen organisaation vuosikierron tapahtumista ja pääsee työpaikan toimintaan mukaan. Usein perehdytysohjelmat ovat kestoiltaan liian lyhyitä, muutamista viikoista kolmeen kuukauteen. Lyhyt perehdytysaika johtaa usein työntekijöiden sitoutumisen katoamiseen ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. (Gillette 2021, 37–38.)

Perehdytysten sisällössä tulisi painottaa organisaation mission, arvojen, tehtävien sekä odotusten määrittelyä. Tärkeää on myös tukea organisaation kulttuuriin sopeutumista sekä sosiaalista integraatiota kollegoiden kanssa, jotta uusi työntekijä kokee itsensä tervetulleeksi ja osaksi työympäristöä. Organisaatio kulttuu-

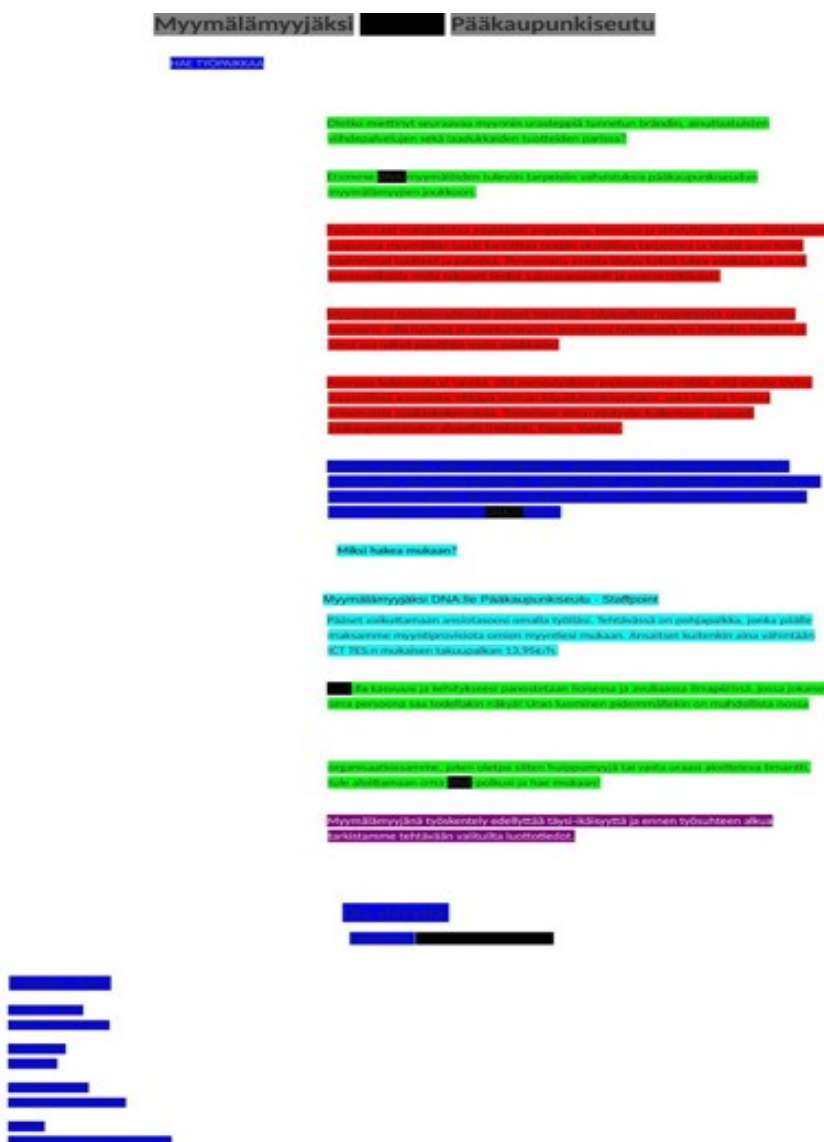
riin perehdyttäminen auttaa työntekijää ymmärtämään organisaation tavat ja terminologian. Tämä synnyttää yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä edesauttaa sitoutumista organisaatioon. (Gillette 2021, 38.)

Perehdytyksen aikana on hyvä asettaa säännölliset seurantapisteet 1, 3, 6, 9 sekä 12 kuukauden välein, jolloin työntekijän edistymistä ja sopeutumista työyhteisöön voidaan arvioida. Lisäksi työntekijälle voidaan asettaa vaiheittaisia tavoitteita. Jatkuva tuki sekä haasteet auttavat varmistamaan, että työntekijällä on selkeät odotukset ja tarvittava ohjaus organisaatiossa menestymiseen. Perustasolla on tärkeää huolehtia, että työntekijän työpiste on valmis sekä työntekijällä on kaikki tarvittavat työvälineet työtehtävän suorittamiseksi, kuten elektroniset välineet ja tarvittavat tunnukset. (Gillette 2021, 26.)

2.3. Hyvä rekrytointi-ilmoitus

Hyvästä rekrytointi-ilmoituksesta löytyy hakijalle oleellimmat tiedot tehtävästä. Alla oleva kuvio 2 pyrkii hahmottamaan rekrytointi-ilmoituksen rakennetta. Kuvassa värikoodit esittävät ilmoituksen rakennetta sekä ilmoituksen sisältämää informaatiota työtehtävästä ja sen antajasta. Kuvan värikoodit ilmaisevat seuraavia tietoja:

- harmaa = hakusana
- sininen = hakuohjeet ja lisätiedot
- vihreä = työnantajan kuvaus
- punainen = tehtävän kuvaus ja kriteerit
- turkoosi = mitä tarjoamme
- violetti = vaatimukset
- musta = organisaation nimi ja henkilötiedot.



KUVIO 2. Mallinnus työpaikkailmoituksen rakenteesta.

Rekrytointi-ilmoitus on ensisijainen keino organisaatiolle rekrytoida uusia hakijoita työtehtäviin. Perinteisesti työpaikkailmoitukset on julkaistu sanomalehtien ilmoitusosioissa, mutta nykyään työpaikkailmoitukset ovat siirtyneet verkkoon. Organisaatiot käyttävät rekrytointiohjelmistoja ja rekrytointisivustoja työpaikkailmoitusten laatimiseen. (Smartrecruiters n.d.)

Työpaikkailmoituksia on kahta perustyyppiä: sisäisiä ja ulkoisia työpaikkailmoituksia. Sisäisissä työpaikkailmoituksissa tieto haettavasta henkilöstä sekä avoimesta tehtävästä pysyy organisaation sisällä. Sisäiset työpaikkailmoitukset mah-

dollistavat jo olemassa olevalle työvoimalle mahdollisuuden sisäiseen liikkuvuuteen ja kehittymiseen. Monet organisaatiot suosivat sisäisiä työpaikkailmoituksia, sillä se säästää aikaa ja rahaa sekä antaa samalla mahdollisuuden hyödyntää työpaikan sisäistä osaamista. Ulkoiset rekrytointi-ilmoitukset jaetaan alusta asti organisaation ulkopuolelle, jolloin periaatteessa kuka tahansa voi hakea kyseiseen tehtävään. Ulkoiset työpaikkailmoitukset mahdollistavat työntekijäkunnan laajentamisen sekä ulkopuolisen asiantuntemuksen tuonnin osaksi organisaatiota. (Smartrecruiters n.d.)

Onnistuva rekrytointi edellyttää huolellisesti laadittua työpaikkailmoitusta. Laadukkaan työpaikkailmoituksen tunnuspiirteitä ovat selkeys, informatiivisuus sekä houkuttelevaisuus. Tämä antaa selkeän ja rehellisen kuvan työpaikkailmoituksesta ja työtehtävistä. (Paragraaffi n.d.) Työpaikkailmoitus on tärkeä osa rekrytointiprosessia, sillä se edustaa yritystä ja peilaa samalla yrityksen standardeja. Työpaikkailmoitukseen panostamalla yritys saa parannettua hakijakokemusta, tehtyä rekrytointia vastuullisesti sekä tehostettua rekrytointiprosessia. (Paragraaffi n.d.)

Työpaikkailmoituksen laadukkuudella on suoraan vaikutusta ilmoituksen löydettävyyteen, saapuvien hakemusten määrään, hakijoiden laatuun sekä työnantajakuvaan. Tehokas, selkeä ja toimialaa edustava työpaikkailmoitus herättää kohderyhmien huomion ja innostaa tehtävään sopivia työnhakijoita hakemaan työtehtävään. (Paragraaffi n.d.)

Markkasen (2005) mukaan työnhakijoiden mielestä tehtäväkuvaus, työsuhteen laatu, tehtävän edellytykset ja työtehtävän sijainti ovat seikkoja, joihin työpaikkailmoituksissa kiinnitetään huomiota. Hyvän työpaikkailmoituksen rakenteeseen kuuluvat työnantajan kuvaus, hakusana, kuvaus työtehtävästä, menestymisen edellytykset, tieto siitä, mitä yritys hakijalle tarjoaa, sekä lisätiedot. (Markkanen 2005, 130–136.)

Rekrytointi-ilmoituksesta tulee vähintään löytyä yrityksen logo sekä tarvittaessa edustettavien tuotemerkkien logoja. Työntekijöitä etsivä yritys kuvataan toiminnan ja tunnuslukujen avulla. Työtehtävän luonne vaikuttaa työnantajan kuvauk-

seen. Tarvittaessa työnantaja voi kertoa organisaation arvoista, kulttuurista, sertifikaateista sekä organisaation saamista kunnianosoituksista tai palkinnoista. Työnantajan kuvauksessa, eli esittelytekstissä, tulee myös mainita työpaikan fyysinen sijainti eikä vain organisaation kotisivuja, joilta tieto löytyy. (Markkanen 2005, 130.)

Hakusana tai tehtävänimike on ensiarvoisen tärkeä internetilmoituksissa. Onnistunut hakusanan määrittely ohjaa työnantajan maineen lisäksi oikeanlaisia hakijoita löytämään työtehtävän. Hakusanan määrittelyssä tulee mainita ainakin toimenkuva ja tehtävän sisältö. Hakusanaan kannattaa panostaa, sillä hyvin laaditulla hakusanalla erotutaan muista rekrytointi-ilmoituksista. Tehtävän sisällössä tulee ilmoittaa, mistä työtehtävä koostuu, mitkä tulevat olemaan valitun henkilön vastualueet, mihin työtehtävä painottuu sekä mihin tehtävä sijoittuu organisaatiossa. Rekrytointi-ilmoitusta laadittaessa tulee huomioida tekstin käsiteltävyys yleisellä tasolla. Tekstin tulee olla hakijan ymmärrettävissä ja tekstin kaikki tehtäväkäsitteet tulee selittää. (Markkanen 2005, 131.)

Rekrytointi-ilmoituksessa seuraavaksi kannattaa ilmaista organisaatiossa ja työtehtävässä menestymisestä ja sen edellytyksistä. Kappaleessa tulee ilmasta niin sanotut kovat ja ehdottomat kokemus- ja koulutusvaatimukset, kuten työkokemusvaatimus. Tässä kohdassa voi kertoa toimintaympäristöstä sekä ilmaista toiveita hakijan ominaispersoonasta. Ilmoitustekstin tavoitteena on räätälöidä viesti selkeäksi ja juuri kohderyhmälle suunnatuksi. Työpaikkailmoitusta voidaan pitää epäonnistuneena, mikäli vastaanotettujen hakemusten lukumäärä nousee moiniin satoihin. Onnistunut rekrytointiteksti rajaa hakijoiden määrää ja estää sellaisia hakijoita hakemasta, joilla ei ole toimenkuvaan kuuluvaa koulutusta. (Markkanen 2005, 133.)

Mitä tarjoamme -kohdassa rekrytointi-ilmoituksessa tulee ilmaista kaikki ne tiedot, joilla kilpaillaan osaavista työntekijöistä. Tässä voidaan mainita muun muassa henkilöstöpolitiikasta, palkitsemisjärjestelmästä ja henkilöstön kehittämisestä. (Markkanen 2005, 135.)

Rekrytointi-ilmoitus päättyy lisätiedot-osioon. Osiossa tulee ilmoittaa, kehen olla yhteydessä, jos hakijalla on kysyttävää rekrytoinneista tai muita lisäkysymyksiä.

Osiassa tärkeää on ilmaista myös rekrytoinnin päättymispäivä, sähköpostiosoite ja organisaation osoite, jotta kohderyhmän hakijoiden on helppoa toimittaa rekrytointihakemuksensa perille. (Markkanen 2005, 135–136.)

2.4. Erottuva työpaikkailmoitus

Houkuttelevalla työpaikkailmoituksella organisaatiot keräävät itselleen potentiaalisimmat ammattilaiset. Luonnollisesti organisaation avatessa uuden avoimen työpaikkailmoituksen tavoitteena on houkutella ammattilaisia ja saada heidät hakemaan ja innostumaan tehtävästä. Työpaikkailmoituksen ainoa tehtävä ei kuitenkaan ole vain ilmoittaa avoimesta työtehtävästä. Työpaikkailmoituksella on mahdollisuus parantaa organisaation mainetta vetovoimaisena työnantajana positiivisten kandidaattien keskuudessa. Rekrytointiprosessit ovat muuttuneet teknologiakehityksen myötä, ja uusia työkaluja sekä tekoälyä on tuotu osaksi rekrytointia. (Michael 2023.)

LinkedInin heatmap-tutkimuksen mukaan liian rennolla sävyllä tehdyt työpaikkailmoitukset houkuttelevat huomattavasti vähemmän työnhakijoita. Rennot työpaikkailmoitukset vaikuttivat myös tutkimuksen mukaan hakijoiden mielikuvaan organisaatiosta negatiivisesti, jolloin työnantajamielikuva ja hakemishalukkuus laskivat huomattavasti. Tutkimuksessa selvisi myös, että ilmoituksen pituudella oli vaikutusta hakijoiden määrään: 150 sanan mittaiset työpaikkailmoitukset saivat 17,8 % enemmän hakemuksia verrattuna pidempiin 450–600 sanan ilmoituksiin. Tiivis ilmoitus on selkeämpi, ja hakijoiden tarvitsema tieto löytyy ilmoituksista nopeammin. Työpaikkailmoituksen asettelulla on vaikutusta hakijamäärään. Luettelomerkkien käyttö ja asiasisällön jakaminen lyhyisiin kappaleisiin selkeyttää tekstiä. Nykyään monet ihmiset selailevat työpaikkailmoituksia mobiililaitteilla, joten ilmoitusten tulisi olla helposti luettavissa myös niillä. (Lewis 2018.)

LinkedInin heatmap-tutkimuksen mukaan hakijoille tärkein tieto työpaikkailmoituksessa on palkka. Tärkeitä tietoja olivat myös pätevyudet ja työtehtävän yksityiskohdat. Työpaikkailmoituksessa organisaation yleisluontoiset tiedot sekä tiedot missiosta ja kulttuurista koettiin vähiten kiinnostaviksi, mutta niiden lyhyt mainitseminen ilmoituksessa on tärkeää. (Michael 2023.)

Työpaikkailmoituksen näkyvyyden parantaminen auttaa erottumaan muista työpaikkailmoituksista. Hakukoneoptimointi, englanniksi Search Engine Optimization (SEO), tuo näkyvyyttä työpaikkailmoitukselle. Se auttaa esimerkiksi syventämään organisaation hakijapoolia. (Michael 2023.) Hakukoneoptimoinnilla tarkoitetaan verkkosivustojen jatkuvaa näkyvyyden parantamista esimerkiksi Google-hakukoneessa. Hakukoneoptimoinnilla pyritään houkuttelemaan laadukasta ja relevanttia liikennettä yrityksen verkkosivuille. (Parcero n.d.)

Työpaikkailmoituksen julkaisemisen ajankohdalla oli vaikutusta työpaikkailmoituksen suosioon. Alkuviikosta maanantain ja keskiviikon välillä julkaistut työpaikkailmoitukset keräsivät eniten hakijoita. Tutkimuksessa selvisi, että vain 15 % hakemuksista tehtiin viikonlopun aikana. Työpaikkailmoituksen houkuttelevuutta voidaan parantaa visuaalisilla elementeillä sekä graafisella suunnittelulla. Väriteemat sekä tekisin asettelu ja muotoilu auttavat erottumaan kilpailussa ammattiosaajista. (Michael 2023.)

3 TEKOÄLY

3.1. Mitä on tekoäly?

Tekoäly, englanniksi Artificial Intelligence (AI), on tieteenhaara sekä osa teknologista kehitystä, jolla pyritään luomaan älykästä mekanismia, joka pystyy hoitamaan haastavia tehtäviä ilman ihmistä. Tekoälyn päätoimintoja ovat muun muassa päättely, oppiminen, ennakointi, päätöksenteko, näkö ja kuulo. Timanttimedia (n.d.) lisää tekoälyn päätoimintoihin kielen sekä sosiaalisten toimintojen ymmärtämisen sekä havainnoinnin. (Merilehto 2018, 5 %; Timanttimedia n.d.)

Tekoälyt jaetaan heikkoihin ja vahvoihin tekoälyihin. Heikko tekoäly kykenee vain yhteen yksinkertaiseen tehtävään. Esimerkkinä tästä voidaan pitää konetta, joka on suunniteltu tunnistamaan kasvimia konenäön avulla sille annetuista materiaaleista. Vahva tekoäly taas ratkaisee laaja-alaisia ongelmia, kuten ajaa autoa, kokkaa sekä ymmärtää kieliä. Esimerkkinä vahvasta tekoälystä voisi olla Tähtien sota -universumin 3-CPO-hahmo. (Merilehto 2018, 5 %.)

3.2. Tekoälyn historiaa

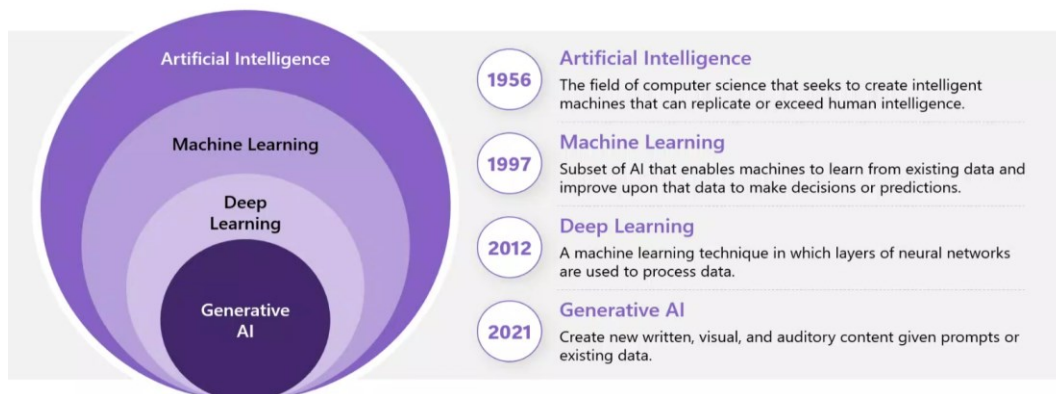
Terminä tekoäly juontaa juurensa 1950-luvulle, jolloin se otettiin käyttöön Dartmouth-konferenssissa. Konferenssissa suoritettiin ensimmäiset yritykset kehittää koneita, jotka voivat jäljitellä ihmisen kognitiivisia kykyjä. (Toosi ym. 2022, 6.)

Tekoälyn kehityksen alkuvaiheiden jälkeen seuraavat vuosikymmenet olivat sille haastavia. Ajanjaksoa, jolloin tekoälyn kehitys hidastui, kutsutaan tekoälyn talveksi. Ajanjaksoon liittyvä kehityksen hitaus johtui ongelmista tekoälyn kehitysvaiheissa, kuten laskennallisista rajoituksista, menetelmällisistä haasteista sekä ylioptimoivista ennusteista. (Tekoälysovellukset n.d.)

Esimerkiksi ohjelmistoalanyritys Microsoft kuvaa tekoälyn historiallista kehitystä neljäportaisen mallin avulla. Microsoftin (2024) dian mukaan tekoälyn kehitys on

alkanut jo 1950-luvulla, ja generoivaksi tekoälyksi teknologia on kehittynyt vuonna 2021. (Slideshare 2024.) Tekoälyn kehitystä kuvaa alla oleva kuvio 3.

The journey continues with generative AI



KUVIO 3. Tekoälyn historiallinen kehitys (Slideshare 2024).

Koneopin teorian englanniksi Machine Learning katsotaan alkaneen 1950-luvun loppupuolella Cornellin yliopistossa, jossa psykologi Frank Rosenblatt kehitti idean koneesta, jonka toimintamalli perustuu ihmisen hermoverkkoon. Kuitenkin lopullinen läpimurto koneopille tapahtui vasta 1990-luvun alussa. (Fradkov 2020, 1385; Tekoälysovellukset n.d.)

Tekoälyn teorian ja koneopin pohjalta kehittyi syväoppiminen, englanniksi Deep Learning. Syväoppimisen kehityksen katsotaan alkaneen 1980-luvulla, jolloin Rina Dechter kehitti termin syväoppimisesta tutkiessaan koneopin algoritmisia kerroksia eli neuroverkkoja. Syväoppi kuitenkin löi itsensä läpi vasta vuonna 2012 (Fradkov 2020, 1387.)

Generatiivista tekoälyä englanniksi Generative AI voidaan pitää nykyhetkisen teknologian kehityksen huipentumana. Teoria generatiivisesta tekoälystä katsotaan syntyneen 1950-luvun lopulla. Generatiivinen tekoäly on syntynyt koneopin pohjalta algoritmien tutkimuksen aikana, jolloin tutkittiin algoritmien käyttöä uuden datan luomiseksi. (Marr 2023.)

Vaikka useat tekoälyn teoriat ja käsitteet on luotu 1900-luvun puolivälissä tekoälyn huima kehitys alkanut vasta 1990-luvun taitteessa. Tekoälyn huimaan kehitykseen, on vaikuttanut teknologinen kehitys kuten Big Datan, eli suurien tietomäärien sekä koneoppimisen nousu. Teknologia kehityksen mahdollistama suurien tietomäärien analysointi mahdollistaa jatkuvan kehityksen tekoälylle. (Iberdrola n.d.) Seuraavassa luvussa syvennytään lähemmin tänä päivän olemassa oleviin tekoäly sovelluksiin, sekä sivutaan vielä kehitysvaiheessa olevia teknologioita.

3.3. Tekoälyt markkinoilla

Tekoälyt voidaan jakaa viiteen pääasialliseen tyyppiin:

- koneoppivat tekoälyt
- syväoppivat tekoälyt
- generatiiviset tekoälyt
- mielen teoria
- itsetietoinen tekoäly (Free-Work 2022; Shalwa 2024).

Koneoppi on ensimmäinen ja yksinkertaisin tekoälyn muoto. Koneoppi muistuttaa ihmisen kykyä reagoida erilaisiin haasteisiin. Esimerkkejä koneoppisista koneista ovat esimerkiksi Netflixin suositukset, tietokoneella pelattava shakkisimulaatio ja roskapostisuodattimet sähköposteissa. (Merilehto 2018, 14 %; Free-Work 2022.) Koneoppiminen on tekoälyn osa-alue, joka oppii ja tekee päätöksiä dataa hyödyntäen sen sijaan, että toiminta oltaisiin ohjelmoitu valmiiksi. Koneoppiminen käyttää algoritmeja, jotka oppivat käytössä olevasta datasta prosessin aikana. (Merilehto 2018, 5 %.) Algoritmilla tarkoitetaan yksityiskohtaista kuvausta tai ohjetta siitä, kuinka tehtävä tai prosessi suoritetaan. Koneoppimisessa data jaetaan opetusdataksi sekä testidataksi. Koneoppi tapahtuu lähettämällä opetusdataa, joka luo ennusteita, ja testidatalla tämän jälkeen tarkistetaan ennusteen luotettavuus. (Merilehto 2018, 10 %.)

Syväoppiva kone hyödyntää algoritmien kerroksia eli neuroverkkoja datan käsittelyyn ja uuden datan luomiseen. (Kelleher 2019, 5–6.) Neuroverkot ovat ope-

roivia matemaattisia yksiköitä, jotka pystyvät oppimaan havainnoimalla. Oppimansa kautta neuroverkostot pääsevät tavoitteisiinsa. Syväoppiminen tapahtuu neuroverkkokerroksissa, jotka kommunikoivat keskenään. (Merilehto 2018, 18 %.) Esimerkkinä syväoppimisesta voidaan pitää konetta, joka oppii tunnistamaan erilaisia objekteja tai eläimiä kuvista ja kertomaan koneelle, että kun kuvassa on kissa, ulostulokerroksen edustavan neuronin tulee saada arvo yksi ja kaikkien muiden eläinten kohdalla arvo nolla (Järvinen 2023, 21 %). Syväoppivia koneita pidetään yhtenä suosituimmista tekoälyn tyypeistä. Esimerkkeinä tästä toimivat itse ajavat autot, jotka pystyvät havainnoimaan muiden autojen nopeuden sekä etäisyyden, tai kyky tunnistaa kasvot kuvista. (Free-work 2022.)

Tällä hetkellä kehittynein tekoälynmuoto on generatiivinen tekoäly. Generatiiviset tekoälyt ovat suuressa suosiossa, ja näiden kehittyminen jatkuu edelleen. Maailmasta löytyy jo yli 2000 generatiivista tekoälytyökalua, jotka muokkaavat jatkuvasti toimialoja ja sisällöntuotantoa. (Shalwa 2024.) Generatiiviseen tekoälyyn, sen eri sovelluksiin sekä käyttötarkoitukseen syvennytään seuraavassa luvussa.

Mielen teorian tekoäly, englanniksi Theory of mind (ToM AI), on vielä kehitysvaiheessa. Teorialla pyritään luomaan kone, joka kykenee vuorovaikuttamaan sekä reagoimaan ihmisten tunteisiin, tarpeisiin ja uskomuksiin. Tällä hetkellä koneoppimismallit voivat suorittaa tehtäviä suoraan ihmisiltä kysyttäessä. ToM AI:n enustettavia kykyjä ovat muun muassa robotin kyky selittää syy toimintatapaansa ja viestiä se ihmiskielellä. Mielen teorian mukaan tekoäly pystyy ymmärtämään toimiensa seuraukset. Mielen teorian tekoäly kykenee vastaamaan ”mitä jos” -kysymyksiin tapahtumista ympärillään. Tekoäly kykenee myös vuorovaikuttamaan ympärillä näkyviin ja tapahtuviin tapahtumaketjuihin. Esimerkkinä jälkimmäisestä voidaan pitää itse ohjautuvia autoja, jotka pystyvät havainnoimaan kuljettajan väsymyksen sekä ehdottamaan toimenpiteitä väsymyksestä aiheutuvien riskien poistamiseksi. (Free-work 2022.)

Viimeiseksi itsetietoinen tekoäly tai keinotekoinen tietoisuus liittyy robotteihin, joilla on kyky ajatella itsenäisesti. Itsetietoinen tekoäly tarkoittaa, että koneet ovat tietoisia omista sisäisistä tiloistaan ja aistivat muiden tunteita, käyttäytymistä ja

älykkyyttä. Tällaista tekoälyä ei ole vielä luotu, mutta jos se onnistuu, lopputuloksena on robotti, jolla on ihmisen tasoista tietoisuutta ja älykkyyttä. (Free-work 2022.)

Koska tekoäly kehittyy nopeasti ja siitä tulee keskeinen yritysten digitaalisessa muutoksessa, korostuu työntekijän halukkuus oppia tekoälyä ja toimia muutoksessa, valmius hallita nykyaikaista teknologiaa sekä edistää omaa uraa (Free-work 2022). Nykypäivänä tämä kehitys painottuu nimenomaisesti generatiivisen tekoälyn hyödyntämiseen.

3.4. Generatiivinen tekoäly

Generatiivisen tekoälyn toiminta perustuu algoritmeihin ja syväoppimisen tekniikoihin. Terminä generatiivinen tekoäly on suuri, ja sillä kuvataan kaikkia tekoälyjä, joiden pohjalta syntyy täysin uutta aineistoa. Tämä erottaa generatiivisen tekoälyn muista tekoälyistä. (Altoros n.d. 2021; Rouse 2024.) Generatiivisella tekoälyllä tarkoitetaan teknologioita, joilla pystytään luomaan uutta sisältöä, kuten tekstiä, kuvia ja ääntä, sekä esimerkiksi koulutusaineistoa tai taideteoksia (Feuerriegel, Hartmann, Janiesch & Zschech 2023, 111).

Generatiivisen tekoälyn päätarkoitus on kuitenkin ihmisten avustaminen älykkäiden kysymysten ja vastausten muodostamisessa erilaisissa järjestelmissä (Feuerriegel ym. 2023, 116). Big Datan käyttö mahdollistaa generatiivisen tekoälyn luomat uudet sovellukset, joita oli aiemmin mahdotonta tai epäkäytännöllistä automatisoida. Esimerkkinä generatiivisesta tekoälystä ovat muun muassa virtuaaliavustajat, personoitu opetuksen palvelun tarjonta, generoivat tekoälysovellukset sekä digitaalinen taide. (Feuerriegel ym. 2023, 123; Shalwa 2024.)

Generatiivisen tekoälyn käyttö on ollut räjähdysmäisessä kasvussa vuoden 2021 jälkeen ja sitä on mahdollista hyödyntää laajamittaisesti eri toimintojen toteuttamiseen. Shalwan (2024) mukaan generatiivisessa tekstin luomisessa kilpailua johtaa ChatGPT yli 100 miljoonalla aktiivisella käyttäjällä viikossa. Kuvien luomisessa suosituin tekoälytyökalu on Midjourney, jonka käyttäjiä on yli 16 miljoonaa. Muita suosittuja työkaluja kuvien luomisessa ovat muun muassa DALL-E 3 sekä Stable Diffusion. Videoiden tuotannossa suosituimpia työkaluja ovat Synthesia ja

Runway. Synthesiaa käyttää yli 50 000 yritystä videoiden luomiseen, ja Runwayn tekoälytyökalulla luodaan tuhansia videoita päivittäin. (Shalwa 2024.)

Audion, kuten musiikin, puheen ja äänen, generoinnissa tilastoa johtaa LANDR-tekoälytyökalu, jonka käyttäjiä on yli kolme miljoonaa (Shalwa 2024). Gwira (2024) mainitsee lisää generatiivisen audion luomiseksi suosittuja tekoälytyökaluja. Näitä työkaluja ovat muun muassa Descript sekä Mubert (Gwira 2024).

Taulukossa 1 on summattu erilaisia generatiivisen tekoälyn sovelluksia, jotka ovat erikoistuneet erilaisten lopputulosten tuottamiseen.

TAULUKKO1. Generatiiviset tekoälysovellukset ja niiden luokittelu käyttöryhmiin.

Teksti	Kuvat	Videot	Audio
ChatGPT	Midjourney	Synthesia	LANDR
Jasper AI	DALL-E 3	Runway	Descript
Writesonic	Stable Dif- fusion	Descript	Mubert
Copy.ai	FLUX.1	Capsule	LALAL.AI
Anyword	Adobe Firefly	Fliki	Murf

Generoivia tekoälytyökaluja löytyy myös erityisesti Suomen markkinoita varten. Softian (n.d.) mukaan suosittuja työkaluja ovat muun muassa Writesonic, Texta ja Synthesia. Writesonicin suosio Suomessa perustuu sen kykyyn luoda suomenkielistä sisältöä. Writesonic on saanut paljon ylistystä sen helppokäyttöisyydestä ja sen tuottaman suomenkielisen sisällön korkeasta laadusta. (Softia.fi n.d.) Texta on tekoälyllä toimiva kirjoituksen assistentti, joka kykenee avustamaan monenlaisissa kirjoitukseen liittyvissä tehtävissä, kuten sähköpostien kirjoituksessa sekä raporttien ja esitysten luomisessa. Lisäksi assistentti kykenee analysoimaan tekstin oikeinkirjoitusta ja tekee ehdotuksia kirjoitustyylin parantamiseksi. Synthesian avulla luodaan ammattitasoisia videoita ilman vaadittavaa ammattitaitoa ja välineitä. Synthesiaan sisältyy yli 120 eri kieltä, myös suomen kieli. (Softia.fi n.d.)

3.5. Tekoälyn hyödyt ja riskit

Ennen kuin yritys voi ottaa käyttöön tekoälyn osaksi yritystoimintaa, tulee sen erilaiset riskit tiedostaa sekä oppia hallitsemaan niitä. Tekoälyyn liittyviä riskejä ovat muun muassa tietojen säilytys, teknologiset ongelmat, turvallisuusongelmat, tekoälymallin vääränlainen käyttäytyminen sekä vuorovaikutus. (Cheatham, Javanmardian & Samandari, 2019, 2, 5.)

Tietojen hallitsemiseen ja säilyttämiseen liittyvät ongelmat syntyvät datan suuressa määrästä. Tietojen lukeminen, lajittelu, linkittäminen ja oikea käyttö on muuttunut entistä vaikeammaksi, sillä rakenteettoman datan määrä eri lähteistä, kuten verkkosivuilta, sosiaalisesta mediasta, mobiililaitteista, antureista ja internetiin yhdistävistä älyllisistä laitteista, on kasvanut. Tämän seurauksena on helppoa vahingossa paljastaa arkaluontoista tietoa jo anonymisoiduissa tiedoissa. (Cheatham ym. 2019, 3.) Rakentamattomalla datalla tarkoitetaan dataa, jota ei ole tallennettu organisaation tietokantaan oikealla tavalla. Datan käsittely ja analysointi on haasteellista sen suuren määrän ansiosta. Datan väärä käsittely johtaa tietoturvaongelmiin eli anonymisoidun tiedon ulos pääsemiseen. (Solix n.d.)

Teknologiaongelmat toimintaympäristössä voivat vaikuttaa kielteisesti tekoälyjärjestelmien suorituskykyyn. Esimerkiksi eräs suuri rahoituslaitos joutui vaikeuksiin, kun sen lainnoudattamisohjelmisto ei havainnut kaupankäynnin ongelmia, koska tietojen syötteet eivät enää sisältäneet kaikkia asiakkaiden kanssa käytyjä kauppia. (Cheatham ym. 2019, 3.)

Tietoturvaongelma, eli huijareiden mahdollisuus kalastaa ja löytää arkaluontoisia tietoja yrityksestä. Näitä arkaluontoisia tietoja, ovat esimerkiksi markkinointi-, terveys- ja taloustiedot, joita yrityksiltä päätyy tekoälyjärjestelmiin. Turvatoimenpiteiden ollessa riittämättömiä näitä tietoja voidaan hyödyntää identiteettiväärinkäytöksissä. (Cheatham ym. 2019, 3–4.)

Mallien epäkäyttäytyminen tarkoittaa tekoälymallien kykyä tuottaa puolueellista tietoa. Tekoälymallit voivat itse aiheuttaa ongelmia, tuottamalla puolueellisia tuloksia (mitä voi tapahtua esimerkiksi, jos väestö on aliedustettuna mallin koulutuksessa käytetyissä tiedoissa). (Cheatham ym. 2019, 4.)

Vuorovaikutusongelmat syntyvät ihmisen ja koneiden välillä olevasta rajapinnasta kommunikoinnissa luomalla keskeisiä riskialueita. Puutteellinen osaaminen kommunikoinnissa älyllisten koneiden kanssa johtaa operaattoreiden virheelliseen tietojen tunnistamiseen sekä keskittymiseen väärin tietoihin, mikä johtaa pahimmissa tapauksissa väärän tiedon leviämiseen tai onnettomuuksiin. Vuorovaikutus ongelmat ovat mahdollista sovelluksissa, kuten itseohjautuvissa autoissa. (Cheatham ym. 2019, 4.)

3.6. Tekoäly rekrytoinnissa

Tekoäly mullistaa organisaatioiden rekrytointikäytäntöjä ja siihen liittyviä prosesseja. Monotoniset aikaa vievät tehtävät, kuten ansioluetteloiden seulonta, ehdokaiden esivalinta ja viestintä hakijoiden kanssa, voidaan automatisoida, mikä vähentää rekrytoijien työtaakkaa sekä prosessiin käytettävää aikaa. Tekoälyn avulla pystytään vähentämään aikaa kuluttavia rekrytointitehtäviä, mikä mahdollistaa organisaatiolle nopeamman rekrytointiprosessin. Samanaikaisesti tekoälyn avulla pystytään tarkistamaan työnhakijan tarkempi sopivuus työpaikkaan, esimerkiksi työhistorian yhteneväisyydet haettavan tehtävän kannalta. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 1.)

Tekoälyn käyttö rekrytoinnissa nopeuttaa kokonaisprosessia, parantaa palkkauksen laatua, vähentää ihmisten puolueellisuutta, auttaa lahjakkuuksien etsimisessä hakijoiden joukosta sekä tuo kustannussääntöjä. Tekoälyä hyödynnettäessä pystytään arvioimaan suuria määriä hakijoita objektiivisesti, mikä vähentää rekrytoinnissa tehtäviä inhimillisiä virheitä. Tekoälyn tuonti osaksi rekrytointia vapauttaa esimerkiksi HR-ammattilaisia keskittymään strategisiin tehtäviin, sillä suuri osa rutiinitehtävistä on automatisoitavissa. Tämä tekee prosessista tehokkaamman ja antaa mahdollisuuden asiantuntijoille keskittyä tärkeämpiin toimiin, kuten laadukkaampaan työsuhteiden hoitoon ja työntekijöiden säilyttämiseen. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 1.)

Tekoälyn tuominen osaksi rekrytointia tuo kuitenkin rekrytointiin omia haasteita. Tekoäly vie pahimmissa tapauksissa rekrytointiprosessista inhimillisyyden, joka

on erittäin tärkeää monissa rekrytointitilanteissa. Lisäksi tekoälyn on vaikeaa ymmärtää ihmisten kieltä ja kulttuurisia vivahteita. Tekoälyn tuominen aiheuttaa organisaatiolle kuluja, sillä henkilöstöön on käytettävä investointeja, jotta he saavat riittävän koulutuksen tekoälyyn ja sen erinäisiin työkaluihin. Vaikka tekoäly voi vähentää ihmisten puolueellisuutta, voi puolueellisuutta näkyä silti ohjelmiston datassa, sillä tekoäly mallintaa sen luoneiden käyttäjien mielipiteitä ja toimintatapoja. Puolueellisuutta voi päätyä tekoälyn järjestelmään monista syistä: vääristyneet koulutusdatat, epämääräiset tavoiteluokitukset, epärelevanttien ominaisuuksien valinta, edustajan ominaisuudet sekä tiedon naamiointi. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 1.)

Vääristynyttä koulutusdataa syntyy tekoälymalliin sen koulutusvaiheessa datan ollessa puolueellista. Esimerkkinä tästä voidaan pitää tilannetta, jossa koulutusdatassa ei ole ollut aliedustettuja ryhmiä, kuten naisia tai etnisiä vähemmistöjä, jolloin malli saattaa luoda vinoutuneita johtopäätöksiä ryhmien suhteen. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 2.)

Tekoälymallien epäselvästi asetetut tai huonosti määritellyt tavoitteet voivat johtaa virheellisiin ennusteisiin. Esimerkiksi jos malli on opetettu luokittelemaan kandidaatit vain hyväksi ja huonoiksi hakijoiksi ilman tarkkaa määritelmää hyvästä tai huonosta hakijasta, johtaa se puolueellisiin tuloksiin, jotka suosivat vain tiettyä hakijaryhmää. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 2.)

Epärelevantissa ominaisuudessa on kyse siitä, että mallin tekemät ennusteet keskittyvät liikaa epärelevantteihin ominaisuuksiin. Haettavan tehtävän kannalta näitä ominaisuuksia voivat olla koulutus, asuinpaikka tai työkokemus. Tästä syntyy jälleen puolueellisuutta, mikä vaikuttaa hakijoiden suosimiseen tekoälyjärjestelmissä. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 2.)

Organisaation tehdessä anonyymiä rekrytointia, jossa suojellaan henkilökohtaisia tietoja, kuten ikää, sukupuolta ja etnistä taustaa, voi tekoäly oppia ja löytää nämä tiedot epäsuorasti muista tiedoista. Näitä tietoja voivat olla esimerkiksi opilaitoksien nimet, jos kyseessä on tietylle sukupuolelle tarkoitettu koulu tai koulutus. Kyse tässä on edustajien ominaisuudesta. Näitä tietoja muokattaessa tai

poistettaessa voi tekoälyyn jäädä silti puolueellisia tekijöitä, jotka vaikuttavat tekoälyn päätösiin ja toimintamalleihin. Tämä johtuu siitä, että alkuperäinen puolueellisuus on vielä säilynyt joko tekoälyn datassa tai tekoälyn oppineessa toimintamallissa. Tässä on kyseessä siis tiedon naamiointi. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 2.)

Vääristynyt koulutusdata voi näyttäytyä rekrytoinnissa puolueellisuutena. Puolueellisuutta esiintyy mm. sukupuolten välisinä ennakkoluuloina, rotuun ja ihon väriin liittyvän datan puutteena sekä persoonallisuuteen liittyvänä puolueellisuutena. Tekoälyä hyödyntävät algoritmit voivat omaksua sukupuolistereotyyppioita koulutusaineistoista. Rekrytointiin paneutuva tekoäly voi oppia sukupuoleen liittyviä ennakkoluuloja, jos sen koulutukseen on käytetty vanhentuneita työhakemuksia, joissa tietty sukupuoli on ollut yliedustettuna. Käytännössä tämä voi johtaa siihen, että naispuoliset hakijat saavat vähemmän kutsuja teknologian tai johdon alan tehtäviin, sillä tekoäly on oppinut korreloimaan tiettyjä piirteitä miesvaltaisella alalla. (Chen 2023, 2.)

Rotuun sekä ihonväriin liittyvää puolueellisuutta voi syntyä tekoälyjärjestelmiin, jos tekoälyjärjestelmiä on koulutettu aineistoilla, joista löytyy kulttuurisia tai rodullisia ennakkoasenteita. Puolueellisuus näyttäytyy tekoälysovelluksessa siten, että se suosii tiettyjä nimiä hakijoiden joukossa. Tämä johtaa siihen, että tekoälyjärjestelmä suosittelee haastatteluihin ennemmin perinteisen nimen omaavia henkilöitä. Ihonväriin liittyvää puolueellisuutta päätyy tekoälyjärjestelmiin aliedustuksen takia, mikä johtaa virheellisiin arviointeihin tekoälyssä. Esimerkkinä tästä voidaan pitää automaattisia käsidesiannostelijoita, jotka eivät tunnista tummempia ihonvärejä. (Chen 2023, 6.)

Tekoäly voi analysoida hakijoiden persoonallisuuksia, esimerkiksi sananvalintojen, ilmeiden sekä äänensävyyn perusteella. Joissakin tekoälypohjaisissa tekoälyn rekrytointityökaluissa analysoidaan videohaastatteluita, jolloin tekoäly voi suosia henkilön persoonaa, esimerkiksi ekstroverttiyttä tai neutraalia käytöstä. Tämä johtaa puolueellisuuteen, jossa tekoäly suosii henkilön persoonaa, vaikkakin kyseiset piirteet eivät ole keskeisiä työtehtävän kannalta. (Chen 2023, 5.)

Tekoälyä kuitenkin voidaan kouluttaa jatkuvasti sen kaikissa vaiheissa, jolloin puolueellisuutta pystytään lievittämään. Tähän on olemassa kolme eri päätoimintovaihetta, joita ovat ennakkokäsittely, prosessoinnin aikainen käsittely ja jälkikäsittely. Tekoälyn kouluttamiseen ja puolueellisuuden vähentämiseen on olemassa työkaluja, jotka parantavat päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja vastuullisuutta. (Mujtaba & Mahapatra 2019, 4–5.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1. Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyön tutkimusta vahvistamaan tehtiin kirjallisuuskatsaus aihealuetta koskevaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Kirjallisuuskatsauksella analysoidaan jo olemassa olevia tutkimuksia, tieteellisiä julkaisuja sekä aihealuetta koskevaa kirjallisuutta. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksesta luotiin yhteenveto tutkittavaa ilmiötä kohtaan. (Abreu 2023.)

Yhteen-vetävän kirjallisuuskatsauksen eli integroivan katsauksen menetelmässä kerätty aineisto yhdistetään tutkimuksen pohjalle. Menetelmän tarkoituksena on tarjota kattava kuva tutkitusta aihealueesta ja yhdistää tutkimusten sekä kirjallisuuden tulokset käytännön soveltamiseksi. (Souza, Silva & Carvalho 2010, 102.)

4.2. Laadullinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus koostuu useista erilaisista lähestymistavoista ja tutkimusmenetelmistä. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää yksilöiden kokemuksia ja näkökulmia, joiden pohjalta luodaan teoreettisia tuloksia. Laadullisen tutkimuksen keskeisiä piirteitä ovat merkityksen tutkiminen, tutkimusmenetelmät ja osallistujien rooli. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään usein jäsentelemättömiä tai puolistrukturoituja haastatteluja, joissa haastattelutilanteessa haastattelijat voivat mukauttaa kysyttäviä kysymyksiä haastattelutilanteiden mukaan. Tavoitteena on saada haastateltavien omat kokemukset esiin heidän ehdollaan ja omilla sanoilla, jolloin tutkimuksessa keskitytään henkilökohtaisten kokemusten ymmärtämiseen eikä määrällisen tiedon keräämiseen. (Di-Cicco-Bloom & Crabtree 2006, 314–315.)

Laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmiä on useita. Näitä ovat muun muassa haastattelututkimus, osallistuva havainnointi, narratiivinen tutkimus, fokusryhmät, dokumenttianalyysit ja kulttuurianalyysi. Kaikkien näiden lisäksi voidaan hyödyn-

tää lähestymistapoja, joissa yhdistetään useita laadullisen tai määrällisen tutkimuksen tutkimusmenetelmiä, mistä syntyy monimenetelmällinen tutkimus. (Dicco-Bloom & Crabtree 2006, 314, 320.)

4.3. Haastattelu

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelut. Haastattelut valikoituivat tiedonkeruumenetelmäksi siksi, että ne antoivat laajemman kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelut myös toivat näkyvämmäksi haastateltavien näkemyksiä ja toiveita siitä, millainen tekoälytyökalu olisi paras tukemaan haastateltavien työskentelyä.

Tässä opinnäytetyössä haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina. Puolistrukturoitu haastattelu on suosittu haastattelumenetelmä kvalitatiivisessa tutkimuksessa, sillä siinä yhdistyvät joustavuus ja rajoitteettomuus. Haastattelu rakentuu avoimista kysymyksistä, jotka liittyvät tutkimuksen teemaan. (Elhami & Khoshnevisan 2022, 1.)

Puolistrukturoidun haastattelun käytössä on etuja ja haasteita (taulukko 1). Puolistrukturoidun haastattelun etu on joustavuus: haastattelija voi esittää tarkentavia jatkokysymyksiä perustuen haastateltavien avoimiin vastauksiin. Haastattelutilanteet antavat haastattelijalle vapauden muotoilla kysymyksiään haastateltavalle parhaiten sopivalla tavalla. Puolistrukturoidussa haastattelussa pyritään pitämään vapaa ja rento ilmapiiri, mikä luo luottamusta haastattelijan ja haastateltavan välille. Luottamuksellisen ja luonnollisen ilmapiirin luominen haastattelutilanteisiin on yksi puolistrukturoidun haastattelun haasteista. Onnistunut puolistrukturoitu haastattelu tuottaa rikkaampia tutkimustuloksia, kun haastateltavat jakavat omia kokemuksiaan, tunteitaan sekä näkemyksiään. (Elhami & Khoshnevisan 2022,1–2.)

Puolistrukturoidun haastattelun haasteet liittyvät vahvasti haastattelijan pätevyyteen. Haastattelija voi aiheuttaa puolueellisuutta haastateltavien kohdalla, mikä näkyy haastatteluiden aineistojen muokkaantumisena toivottuja tuloksia kohtaan. Lisäksi haastattelut vaativat paljon resursseja, kuten aikaa. Aikaa kuluu

eniten aineistojen analysoinnissa ja litteroinnissa. Haastattelijan taito ja kokemus, ovat ratkaiseva tekijä tiedon laadun ja syvyyden kannalta. (Salomäo 2023.)

TAULUKKO 2. Puolistrukturoitu haastattelumenetelmä.

Ominaisuudet	Hyödyt	Haasteet
Valmiit avoimet kysymykset	Rakenteellinen ja joustava	Vaatii osaavan haastattelijan
Sallii tarkentavat jatkokysymykset	Monipuolista laadullista dataa	Vaikeampi analysoida
	Tuottaa uusia näkemyksiä	Vie paljon aikaa

4.3.1 Otanta

Opinnäytetyön aloituspalaverissa toimeksiantajan kanssa päätettiin, että haastatteluja varten haastateltaisiin organisaation rekrytointikonsultteja. Rekrytointikonsultit valikoituivat kaupan alan sekä hotelli-, ravintola- ja catering (HoReCa) -alan konsulteista. Toimeksiantajalla on myös muita alueita hoidettavanaan, mutta ne rajattiin opinnäytetyön haastattelu aiheen ulkopuolelle. Haastatteluihin osallistui kaiken kaikkiaan neljä henkilöä. Vaikka haastatteluihin osallistui vain neljä henkilöstön edustajaa, olivat kokoneiden rekrytointikonsulttien näkemykset ja kokemukset erittäin laajoja ja informatiivisia.

Haastattelukysymysten (liite 1) tarkoituksena, oli selvittää missä asioissa rekrytointikonsultit näkisivät tarvitsevansa tekoälyn tukea ja kuinka paljon aikaa, ja resursseja työpaikkailmoituksen laatiminen konsulteilta vaatii. Tutkimuksessa saatiin myös konsulttien näkemyksiä siitä, mitä kaikkea muuta tekoälyllä olisi mahdollista tehdä rekrytointiprosessin sujuvoittamiseksi.

4.3.2 Haastatteluiden toteuttaminen

Haastattelut tehtiin yhden viikon aikana lokakuussa 2024 Teams-palvelua käyttäen. Haastattelut järjestettiin kolmena eri päivänä, sillä organisaatiossa rekrytointien ja työpaikkojen julkaisumäärät painottuvat alkukeväälle ja alkusyksylle. Osa haastatteluista jouduttiin siirtämään haastateltavien henkilökohtaisista syistä. Yhteistyösovellus Microsoft Teams valikoitui haastattelukanavaksi, koska organisaatio, jolle opinnäytetyö tehdään, hyödyntää Teamsia jokapäiväisissä työtehtävissään. Organisaatio on myös hajaantunut ympäri Suomea, joten Teams oli kaikille käytännöllisin vaihtoehto haastatteluiden toteuttamiseen. Haastattelut kestivät ajallisesti noin 15–20 minuuttia. Etäyhteydellä pidettäviä haastatteluja puolsi niiden helpompi järjestettävyyys sekä haastattelujen helppo tallennusmahdollisuus.

4.3.3 Litterointi

Haastatteluiden tuotokset, kuten videotallenteet ja äänitteet, tallennettiin Teams-sovelluksella, josta ne sitten ladattiin opiskelijan koneelle. Koneelta äänitteet ja videot litteroitiin Wordin sanelu-kuvailutoiminnolla. Litteroinnin aikana haastateltavien henkilötiedot poistettiin ja ne saivat uudet arvot. Haastateltavat nimettiin uudelleen tunnuksilla H1, H2, H3 ja H4 (H=haastattelu) ja haastatteluiden tulokset lisättiin yhteen Word-tiedostoon helpompaa analysointia varten.

Haastattelut analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin metodeja hyödyntäen. Haastatteluihin osallistuneiden vastaukset analysoitiin ja haastatteluista etsittiin asiayhteydet, joita analysoitiin tutkimusongelman löytämiseksi. Sisällönanalyysissä keskitytään aineiston teemojen, näkökulmien sekä aihealueiden ymmärtämiseen ja selvittämiseen. (Vuori n.d.)

5 HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Haastatteluiden tulosten analysointi jaettiin kolmeen pääkohtaan:

- työpaikkailmoituksen nykyinen luomisprosessi
- tekoälyn hyödyntäminen nykytilanteessa
- tekoälyn potentiaali tulevaisuuden työpaikkailmoituksissa.

Jaolla pyrittiin selittämään ensin nykyisten käytössä olevien prosessien merkitys ja kulku, minkä jälkeen pyrittiin kartoittamaan tulevaisuuden mahdollisuuksia tekoälyn hyödyntämisessä. Haastattelujen löydökset on esitetty seuraavissa luvuissa.

5.1. Työpaikkailmoituksen nykyinen luomisprosessi

Organisaatiossa työpaikkailmoitukset luodaan Talentadore-järjestelmällä. Haastatteluiden perusteella selvisi, että työpaikkailmoituksien luomiseen käytetään muutamaa luontitapaa. Rekrytointikonsultit vastaavat ilmoitusten luomisesta, ja he hyödyntävät tässä kolmea eri menetelmää, joilla työpakkailmoituksia laaditaan. Työpaikkailmoitusten luomisprosessi pohjautuu usein aiempien työnhakuilmoitusten muokkaamiseen sekä valmiiden pohjien hyödyntämiseen.

Vanhoja työnhakuilmoituksia käytetään erityisesti asiakkuuksille, joilla on ollut aiemmin toimeksiantoja organisaatiossa. Rekrytointikonsultit voivat myös yhdistellä useampia vanhoja ilmoituspohjia, joista valitaan kyseiseen tehtävään sopivimmat tiedot.

Täysin uuden asiakkuuden kohdalla laaditaan ilmoitukset yleensä tyhjästä. Tällöin rekrytointikonsultit hyödyntävät samankaltaisia vanhoja ilmoituksia, joista otetaan esimerkiksi tehtäväkuvauksia ja houkuttelevia tekstikatkelmia. Tekstikatkelmat, tehtäväkuvat sekä houkuttelevat tekstit päivitetään nykyaikaisempaan muotoon, jolloin ilmoitukset ovat informatiivisia ja houkuttelevia sekä vastaavat asiakkaan ja organisaation ilmoitustarpeita.

”Kyllä että tota tai kyllä teen ja tota just niin saattaa talentadoressa että itsellä on omia pohja. Mitä on rakentanut että tota reippaina toki uusiin työpaikkoihin sitten rakennetaan täysin uutta, mutta paljon just niin tämmöisiä valmispohjia käyttämään ja niitä sitten muokkaan aina tarpeen mukaan.” H1

”Tuota. Aika lailla yksi asiakkaiden kanssa on suunniteltu noita niin kun työpaikkailmoituksia toki paljon käytetään vanhoja valmiita pohjia mitä meillä on olemassa ja sieltä sitten vähän leikataan liimailla ja hyväksytetään sitten vielä asiakkaan. Että onko jotain mitä ehkä halutaan ottaa pois tai jotain mitä mainita, mutta että niin kun aika lailla kaikki samat vanhat postit pyörii rekrytoinnista toiseen että paljon löytyy niin kun valmistakin ohjaa. Mitä sitten pienellä muokkauksella saa sitten uuteen työpaikkailmoitukseen. Joo no aika lailla niin kun pääosin se asiakas että tosi monen kanssa on sitten vielä laitettu sinne hyväksyntää, että sieltä tulee se viimeinen vahvistus sana että mitä saa julkaista.” H2

Työpaikkailmoitusten sisällön määrittää rekrytointikoordinaattori tai asiakas. Vanhoissa pitkäaikaisissa asiakkuuksissa, joiden työpaikkailmoituksia avataan määrällisesti useasti, hyödynnetään valmiita vanhoja työpaikkailmoituspohjia. Vanhoja työpaikkailmoituksia voidaan päivittää uudempaan tyyliin, jos huomataan, ettei vanha ilmoitus tehoa työnhakijoihin. Tehottomien työpaikkailmoitusten kohdalla muutetaan muun muassa tehtävänimikettä sekä työtehtävän kuvausta. Asiakkaan tulee hyväksyä tehdyt muutokset ennen muutosten julkaisua.

”Se on aina se rekrytoida. Joo rekrytoija tai sitten asiakas, että joskus tehdään niin iso vaikka ihan ihan uusi asiakas niin se yleensä haluaa nähdä aina että että millainen teksti tulee tulee sitten NS. Hyväksytään se teksti sitten. Sillä heillä sitten ja he voi tehdä siellä jotain muokkauksia ja sitten sitten viilataan se heidän kanssa kuntoon ja sitten avataan. Mutta jos on joku pitkä pitkä asiakkuus, niin yleensä sitten tota käytetään niitä samoja mitä aikaisemmin on ollut. Mutta sitten jos huomataan, että ne ei vaikka tehoa että ei saada vaikka hakijoita tai jotain jotain niin sitten tota tehdään niihin niihin sitten

muutoksia ja voidaan kysyä sitten myös asiakkaalta, että onko nää nää OK.” H3

Työpaikkailmoitukset seuraavat organisaatiossa tiettyä formaattia. Pakollisia tietoja työpaikkailmoituksissa ovat tehtävänimike, työaika, palkka, työsopimuksen muoto, sijainti ja rakenne. Työpaikkailmoitusten rakenteeseen vaikuttaa myös esimerkiksi työtehtävän luonne. Esimerkiksi jos työpaikkailmoituksella haetaan keikkatyöntekijöitä, voi ilmoitus olla epämuodollisempi.

Työpaikkailmoituksen alussa pyritään tervehtimään hakijaa ja herättämään hänen kiinnostuksensa tehtävään. Tämän jälkeen työpaikkailmoituksessa esitellään tehtäväkohtaiset kriteerit, rekrytoinnista vastaavan yhteystiedot sekä tehtävän vaatimukset. Ilmoituksen loppu sisältää hakuajan sekä tietoa rekrytointiprosessin etenemisestä ja hakemusten käsittelystä.

Työpaikkailmoitusta laadittaessa asiakas voi halutessaan päättää työpaikkailmoituksen rakenteen, sisällön ja visuaalisen ulkonäön. Näin varmistetaan ilmoituksen vastaavuus asiakkaan tarpeiden ja toiveiden kanssa.

”Siis tietyt tiedothan sinne menee tietysti, että mikä tehtävä, milloin aloituspalkka, haarukat, kaikki tietyt asiat mitä sinne täytyy laittaa niin on jo tietysti varmasti. Vähän vaihtelee. Voisin kuvitella, että tehtävä ja toimijan toimeksiannon ja toimialan mukaan.” H4

”Joo siis aika pitkälti sama ajo että siis samanlaisia niin kuin ne on että se alkaa alkaa sillä sillä niinku niin kun. Että tavallaan niin kun herättää se kiinnostus siinä alussa sillä, että kerrotaan. Että. Tai tai niinku tavallaan moikataan sitä hakijaa ja sitten sen jälkeen kerrotaan sitä tehtävästä sitten tarkemmin ja sitten yhteystiedoista ja niistä vaatimuksista siihen tehtävään. Ja sitten lopussa on noi hakuajat ja ja että mitenkä sitten rekrytointi sitten etenee. Eliikkä lähinnä lähinnä että tota että milloin lähdetään hakemuksia vaikka sitten tota käsittelee.” H3

Keskimääräinen työpaikkailmoitusten luominen kestää muutamasta minuutista tuntiin. Työpaikkailmoitusten ulosvientiin vaikuttavat asiakkaan kytkökset organisaatioon, työtehtävän vaativuus sekä asiakkaan toiveet.

Nopeissa tapauksissa, kuten asiakkaan hyödyntäessä säännöllisesti organisaation työvoimanhakupalveluita, ilmoituksen luominen on nopeampaa. Tällöin työpaikkailmoitukseen päivitetään vain tehtäväkohtaiset kriteerit, ajankohta ja työaika ilman asiakkaan laajempaa muokkaustarvetta.

Uuden asiakkuuden kohdalla työpaikkailmoituksen luomisessa kestää yleensä puolesta tunnista tuntiin. Työpaikkailmoitus luodaan tällöin tyhjästä asiakkaan antamien speksien ja tehtäväkuvauksen mukaan. Luomisessa kestää, sillä valmista pohjaa ei ole olemassa. Uutta ilmoitusta luotaessa voidaan hyödyntää samankaltaisia ilmoituksia, mutta ilmoituksen tulee saada asiakkaan hyväksyntä ennen ilmoituksen julkaisemista.

Uudesta työpaikkailmoituksesta viestiminen sähköisesti asiakkaan ja rekrytointikoordinaattorin kesken vie aikaa, sillä asiakkaan on kommentoitava ilmoitusta ennen sen hyväksymistä. Haastatteluista selvisi, että asiakkaiden kommenttien saamisessa saattaa kestää tunneista muutamiin päiviin.

”No se riippuu ihan tosi paljon, että mikä minkälainen toimeksianto on, että mikä pitää avata jos on joku mikä on ollut jo aikaisemminkin niin se menee ihan muutamassa minuutissa, koska mä pystyn hyödyntämään niitä vanhoja. Jos on joku että täytyy että joku ihan uusi mitä mulla ei ole koskaan aikaisemmin ollut niin. Vartista puoleen tuntia, sillä välillä voisin kuvitella, että menisi suurin piirtein.” H4

”Niinku ihan uudella asiakkuudessa vai sen tälleen vanhalle? Elikkä tota jos mä saan vaikka sun tota asiakkaita ja tilaa meiltä vaikka useamman kerran niinku tota. Vuodessa niin sitten mä vaan sen varmaan kestää semmoinen vähän alle puoli tuntia. Mutta sitten jos on ihan uusi asiakas. Niin siinä sitten kestää hieman hieman kauemmin sitten, että tosiaan se on vähän sen mukaan, että haluaako ne itse nähdä sen, että tosiaan jos tulee ihan uusi uusi sitten asiakas, niin

mä teen sen pohjan kestäisikö siinä joku taas puoli tuntia sitten mä heitän sen asiakkaalle ja asiakaskommentoi sitten sitten x ajan. vaihtelee asiakkaasta kuinka nopeasti siihen palaa asiaan ja sitten tota tehdään ne muokkaukset siihen Sitten että että varmaan sitä työaikaa ehkä menee semmoinen ehkä tunti tunti sitten uudessa ihan uudessa asiakkuudessa” H3

Resurssit, joita työpaikkailmoituksen tekemiseen käytetään, ovat pääsääntöisesti työntekijöiden ajankäyttöä. Ajankäyttöä menee erityisesti niin sanottuun ”luovaan työhön”, jolloin pyritään suunnittelemaan ilmoituksesta mahdollisimman myyvä. Tämä korostuu erityisesti, kun kohdeyrityksen brändi ei itsessään ole kovin myyvä.

”Niin ajallisesti mitä muuta resurssit? No varmaan jotain ajatustyötä vie, jos oikein täytyy keksiä joku kauhean myyvä työpaikkailmoitus. Ehkä sellaisesta missä se itse brändi ei myy sitä työpaikkaa tai jotain. Tähän muuta. No varmaan just sitä aikaa ja ajatustyötä.” H2

Haastatteluiden perusteella selvisi, että työpaikkailmoitusten luomisessa haastavinta on työpaikkailmoituksen kilpailullisuus ja erottuminen. Koordinaattoreiden mukaan haastavaa on luoda kilpailullinen ja erottuva työpaikkailmoitus.

Haastateltavien mukaan vanhojen työpaikkailmoitusten hyödyntäminen tekee ilmoitusten läpiviennistä nopeampaa. Työpaikkailmoitukset muistuttavat kuitenkin silloin hyvin paljon toisiaan, mikä vaikuttaa ilmoituksen erottuvuuteen ja hakijoiden määrään.

”No se erottuminen joukosta, että kun noita on niin paljon pienet firmat se niitten toimintatavat nekin katsoo meidän sivuja ja avaa sitten vastaava haun itselleen sitten valkkaavat sieltä, että mihinkä niistä laittavat hakemuksen niin tota tarkoitus että oma hakemus olisi se ykkönen mihin porukka haluaa tulla.” H1

Työpaikkailmoitusten läpivientimäärät ovat vahvasti liitettävissä sesonkiin: työpaikkailmoituksia avataan organisaatiossa eniten syksyllä ja keväällä. Työpaikkailmoituksia luodaan sesonkiaikana keskimäärin 2–4 viikossa.

Sesonkien välissä hiljaisempina aikoina organisaatiossa luodaan keskimäärin kaksi ilmoitusta viikossa. Työpaikkailmoitusten luomisen määrään vaikuttavat myös rekrytointitavat, joilla työntekijöitä etsitään. Esimerkiksi massarekrytoinnissa työpaikkailmoituksia avataan määrällisesti vähän, mutta rekrytointi kestää huomattavasti pidempään hakijoiden suuren määrän vuoksi. Tämä vaikuttaa rekrytointiprosessin keston huomattavasti.

”Totta kai tosi paljon vaihtelee se, että mikä mikä vuoden vuodenaika on, että kesällähän on tosi hiljaista. Saattaa olla että ei ei tule vaikka yhtäkään per viikko kun asiakkaat on lomalla ja näin ja sitten sitten taas tota vuoden alussa kun alkaa noin keisarit, niitä saattaa tulla sitten useampia useampikin sitten jopa päivässäkin niin olisiko se noin tota ehkä 2 ilmoitusta ollut ollut sitten sitten tota per viikko.” H3

”No mulla se on yllättävän vähäistä. Ehkä se työpaikkailmoitusten luominen, kun mullakin sitten tekeminen enemmän painottuu tällaiseen massan rekrytointiin. Mihin sitten ehkä menee tietyllä tapaa ajallisesti enemmän muutama haku, kun että sitten joka viikko tää uusi ja pienempiä hakuja aukaisi, mutta. Kuukaudessa ehkä joku sellainen. Tähän mä sanoisin. No tuota tuota. Jotain muutamia per kuukausi.” H2

”Se kyllä vaihtelee. Sanoisinko sesongeittain, esimerkiksi kun meillä on justiinsa esimerkiksi tää kipa kiinteistöhuolto, niin totta kai tää syksy talviaika, että meille tulee nää lehtilä lumityöt. mutta on niitä sanotteko te ei ole ollut viikkoa missä en olisi yhtään ilmoitusta avannut tai sitten jatkanut ilmoitusta.” H1

Työpaikkailmoitukset julkaistaan organisaation omilla verkkosivuilla, TE-toimistolla sekä muissa ulkoisissa rekrytointikanavissa. Organisaatio hyödyntää rekrytoinneissaan myös LinkedIniä ja sosiaalisen median kanavia.

LinkedIniä hyödynnetään työtehtävien nostoissa. Nostoilla pyritään hakemaan henkilöstöä haastavampiin tehtäviin. LinkedIniä hyödyntämällä työtehtäviin tavoitellaan pätevämpiä työntekijöitä. Sosiaalisen median ilmoituksista vastaa organisaation oma markkinointitiimi.

”Hyödynnetään. Joo, meillä on linkkarissa. Mä itse teen niitä semmoisia työpaikkaa nostoja. Sinne. Hor ekalla nyt ei muuta tehdä, sillä ei mitään heidäntausta se ei oikein ravintola alan ihmisiä ehkä sillain ole someen meidän markkinointi tekee työn vaikka ilmoituksia facebookiin. Insta tietääkseni jossain tiktokissakin on jotakin ja muuta.” H4

5.1.1 Tekoälyn hyödyntäminen nykytilanteessa

Organisaatiossa, hyödynnetään tekoälyä osana jokapäiväisiä työtehtäviä. Organisaatio hyödyntää TalenAdore-rekrytointijärjestelmää, joka integroi tekoälyn osaksi työnkulkua.

Talentadore on suomalainen tekoälyavusteinen rekrytointialusta. Talentadore-rekrytointijärjestelmän tekoäly mahdollistaa muun muassa työpaikkailmoitusten luonnin, hakemusten seulonnan sekä hakijoiden arvioinnin. Lisäksi järjestelmä tukee viestinnässä ja tarjoaa analytiikkaa rekrytointiprosessin tueksi.

”On on kyllä ja kyllä sitä käytetään jo tällä hetkelläkin kyllä siinä, että siinä vaikka se tallentaa tallentaa dora mitä säkin oot käyttänyt meillä kohassa olit niin sinne on nykyään tullut semmoinen niinku tota ennen kuin sitä hakua avaa niin siinä on tullut semmoinen että tekoälyominaisuus että että niinku tota semmoinen nappiaika sanoi että hei Haluatko että tekoäly? Tee. Niinku parannus, parannuksia tai tämmöisiä niinku muokkausjoituksia tähän tekstiin ja sitten se niinku luo siihen viereensä mutten tota. Tota ehdotuksen siitä, että millainen se voisi voisi sitten olla. Niitä voi sitten käyttää tai olla käyttämättä sitten sitten totta kai ja sitten jos ei halua sitä talentia omaa,

niin totta kai, vaikka chat GP, tä voi laittaa sinne sinne, että minkälaisen ajatuksen sitä haluaa, että kyllä sitä käytetään jonkun verran, varsinkin jos on kauhea kiire tai ihan uusi asiakas, että millä kulmalla sitten lähtee tekemään niin eikä halua ihan samanlaista ilmoitusta kuin mikä on vaan ollut. Vähän vastaavissa tehtävissä, mutta vaan toisella asiakkuudessa niin semmoisissa kyllä sitten sitten käytetään. Käytetään sitten.” H3

Haastatteluiden perusteella selvisi, että tekoälyä hyödynnetään organisaatiossa työpaikkailmoitusten lisäksi myös muissa rekrytointitoiminnoissa. Tekoäly tukee hakijoiden seulontaa ja heidän tietojensa tiivistämistä. Lisäksi tekoälyä hyödynnetään työpaikkailmoitusten personifoinnissa. Tekoälyn hyödyntäminen säästää myös rekrytoijien aikaa työpaikkailmoitusten luomisprosessissa.

”Se on mun käsityksen mukaan siis mun näkymästä, niin se on siinä tallentaa diressä itsessään. Että kun sä teet sinne ilmoitusta niin se se antaa siinä jonkun vaihtoehdon. Tai jos mä käsittelen hakemuksia niin se tarjoaa sellaista tekoälyn tekemää tiivistelmää esimerkiksi CV, stä ja hakukirjeestä.” H4

”No nythän meillä on tuohon talenteihin. Sinne on tullut joku tekoälytoiminto että se voisi sitten analysoida sen hakijan hakemuksen. Että tavallaan se sieltä sitten poimisi ne pääkohdat että. Mitä osaamista tällä hakijalla on plus sitten ilmeisesti jotenkin tähän työpaikkailmoitukseen pystyisi myös sitä tekoälysovellusten käyttöön, mutta sitä mä en ole vielä kokeillut ja sitten myös siihen perus chat GPT. Sitä on ehkä itse tullut käytettyä joissain tilanteissa.” H2

Haastatteluiden perusteella huomattiin, että koordinaattorit näkevät tekoälyn tuomisen tehtäviin positiivisena asiana. Tekoälyn tuonti osaksi rekrytointiprosessia muun muassa nopeuttaa hakemusten läpikäyntiä, kun se tiivistää hakijoiden tiedot. Lisäksi tekoälyn avulla pystytään hallinnoimaan hakijoiden esittelytekstejä sekä tiivistämään tekstit. Tekoäly myös parantaa organisaation viestintää asiakkaiden, työntekijöiden ja hakijoiden kanssa.

”Vahvuuksia heikko. No ehkä se vahvuudet on. On se, että se on niin kun semmoinen nopea tapa ja varsinkin jos sä oot ihan sumussa vaikka joku aamu niin se antaa sulle hyviä hyviä ajatuksia. Kautta ehdotukset milloin millaisia tota. Millaisia tota virkkeitä voisi käyttää sitten silleen että saa saa sen mielenkiinnon sitä hakijalta siihen tehtävään sitten.” H3

”Jos vaikka jotain esittelytekstiä pitäisi kirjoittaa hakijasta ja se ei mulla ehkä omaa kohdalla kuulu mitenkään vahvuuksia, että kirjoittaa sellaisia hyviä esittelytekstiä, niin esimerkiksi siihen tekoälyyn mielestä hyvä että voi kirjoittaa puhtaaksi jotain tiettyjä juttuja. Ja samaten myös näitä työpaikkailmoituksia siihenkin. Mun mielestä se on hyvä hyvä keino tai johonkin ihan yleiseen viestintään työntekijöiden kanssa mitä meiltä löytyy jo tuolta omasta työntekijän järjestelmästä.” H2

Haastatteluiden perusteella oli huomattavissa, että tekoälyä ei toimeksianto-organisaatioissa kuitenkaan vielä hyödynnetä sen täydellä potentiaalilla. Haastateltavien mielestä tekoälyyn ei voi täydellisesti luottaa. Haastateltavat kokivat organisaation hyödyntämän tekoälyn hitaaksi ja kielellisesti kömpelöksi.

”No, kyllähän mä näen siinä paljon potentiaalia, että kyllä se parhaassa tapauksessa niin nopeuttaa asioita ja ehkä tiivistää. Mutta ei se semmoinen vielä tällä hetkellä ainakaan ole, että siihen voisi oikeasti luottaa, että kyllähän se pitää aina tarkistaa ja katsoa kuitenkin itse läpi. Ja se pieni kokemus mitä nyt on vaikka työpaikkailmoituksen julkaisemista niin se saattaa keksiä sinne jotain ihan omaansa, että tosiaan aika tarkkana sen kanssa pitää olla.” H4

”Näihin tota ohjelmistoihin mitkä on tehty amerikkassa esimerkiksi niin tota en tiedä oletko itse. No varmaan opparin ohjeilla ja muutenkin tota tekoälyt jos oot vaikka jonkun hakemuskirjeen yrittänyt kirjoittaa tekoälyn perusteella, niin siellähän tulee se tietty sama malli ja sanotaan että se ei ole välttämättä tämmöinen suomalaisten makuun menevät. Se on hyvin tämmöinen itsekehua.” H1

”No. En mä tiedä onko se varsinainen haitta, mutta ehkä edelleen tai vielä toistaiseksi tuossa meidän rekryjärjestelmässä tällainen taloudesta, niin se on vielä ehkä suhteellisen kömpelö siihen nähden, kuinka paljon mekin käsitellään hakemuksia tai avataan työpaikkailmoituksia. Että niin kun tällaiseen tekemiseen se on vielä vähän hidas.” H2

5.1.2 Tekoälyn potentiaali tulevaisuuden työpaikkailmoituksissa

Vaikkakin organisaatiossa hyödynnetään tekoälyä osana rekrytointiprosessia, nähdään sen toiminnassa vielä paljon kehittymisen varaa. Haastatteluiden aikana selviteltiin, millä osa-alueilla rekrytointikoordinaattorit tarvitsisivat vielä tekoälyn tukea, mihin toimintoihin olisi tärkeää saada tekoälyä sekä mitä hyötyjä ja haittoja tekoälyn käyttämisessä nähdään.

Rekrytointikoordinaattoreiden mielestä tekoälyn hyödyntäminen helpottaa eniten työnhakijoiden asiakirjojen tiivistämisessä, ideoinnissa sekä hakijoiden esittelytekstien luomisessa ja työpaikkailmoitusten personifioinnissa.

”No vahvuudet ehkä on se että. Jos vaikka jotain esittelytekstiä pitäisi kirjoittaa hakijasta ja se ei mulla ehkä omaa kohdalla kuulu mitenkään vahvuuksia, että kirjoittaa sellaisia hyviä esittelytekstiä, niin esimerkiksi siihen tekoälyyn mielestä hyvä että voi kirjoittaa puhtaaksi jotain tiettyjä juttuja. Ja samaten myös näitä työpaikkailmoituksia siihenkin. Mun mielestä se on hyvä hyvä keino tai johonkin ihan yleiseen viestintään työntekijöiden kanssa mitä meiltä löytyy jo tuolta omasta työntekijän järjestelmästä, jos täytyy laittaa jotain ryhmäviestejä.” H2

Jotta tekoälyn koko potentiaali saataisiin käyttöön organisaation hyödyksi, tulee tekoälyä kouluttaa enemmän. Haastattelukysymykseen 9 kaikki rekrytointikoordi-

naattorit vastasivat, että tekoälyn luoma teksti on vielä kankeaa eivätkä sen luomat tekstit vastaa Suomen työpaikkailmoitusten standardeja. Tekoälyn on myös hankala luoda uusia työpaikkailmoituksia uusille asiakkaille.

”No se on nyt tässä vaiheessa, se on osittain justiin vähän tämmöistä tönkköä tekstiä, että varsinkin kun niin moni pohjautuu niistä sano- taanko tonne. Näihin tota ohjelmistoihin mitkä on tehty amerikassa että se ei ole välttämättä tämmöinen suomalaisten makuun menevät. Se on hyvin tämmöinen itsekehua. Tyyppinen että totta kai tää nyt on vähän semmoista alkukankeutta siellä, että se ei ihan täysin ym- määrrä vaikka noissa meidän hakuilmoituksessa että. Tota mitä me tarkoitetaan vaikka niin kun edellytyksillä ja tota mitä me tarjotaan että mitkä asiat kuuluisi me tässä näissä mihinkään lokeroon.” H1

”Ehkä edelleen tai vielä toistaiseksi tuossa meidän rekryjärjestel- mässä tällainen taloudessa, niin se on vielä ehkä suhteellisen köm- pelö siihen nähden, kuinka paljon mekin käsitellään hakemuksia tai avataan työpaikkailmoituksia. Että niin kun tällaiseen tekemiseen se on vielä vähän hidas.” H2

”Se ei välttämättä sitten tiedä käytännössä vaikka sitä tehtävästä mil- lainen se on, että jos vaikka tulee joku ihan uusi tehtävä auki niin sitten se ei siihen ehkä. Ja ei osaakaan sitä kuvallista tehtävää sitten tarpeeksi hyvin, koska sillä ei ole todennäköisesti opetettu, että mil- lainen millainen se tehtävä on, niin sitten se ei siitä osaa osaa sitten kertoa tarkemmin, vaan se pitää itse itse. Sitten tosiaan sitten kirjoit- taa, kirjoittaa siitä mitä se työnkuva tulee.” H3

”Mutta ei se semmoinen vielä tällä hetkellä ainakaan ole, että siihen voisi oikeasti luottaa, että kyllähän se pitää aina tarkistaa ja katsoa kuitenkin itse läpi. Ja se pieni kokemus mitä nyt on vaikka työpaik- kailmoituksen julkaisemista niin se saattaa keksiä sinne jotain ihan omaansa, että tosiaan aika tarkkana sen kanssa pitää olla.” H4

Rekrytointitehtävät, joihin erityisesti toivotaan tekoälyn kehittymistä, liittyivät haastateltavien mielestä hakijoiden karsimiseen, yhteydenpitoon ja viestintään sekä hakijan tietojen korostamiseen. Vain tekoälyllä hoidettava rekrytointi ei kuitenkaan haastateltavien mielestä ole hyväksyttävää.

”No justiinsa ehkä se. No siis niinku se joo mahtava kommentti tuota no ekaksi mulle tulee mieleen justiinsa tää faktan poiminta että justiinsa kun on Cv tai hakuteksti että se nostaisi esiin tai vahvistaisi ne asiat mitkä vastaa sitä meidän hakemaa ihmistä tai hakuteksti että ne menee just yks yksi että jos etsitään asiakaspalvelija niin sieltä löytyy ne asiakaspalveluhommat. Jos me etsitään kiinteistöpalvelu on tekijää, sieltä löytyy ne lapiotyöt. Hän on leikannut nurmikkoa blaa blaa blaa tason tehtävät. Ja tota toki sitten tuolla. No rekrytoinnin puolella että justiin satseja että niitä hakuilmoituksia julkaistaisi tai saataisi niitä tekstejä tehtyä että se erottuminen joukosta että tota mitkä ne tekijät siellä saa ihmiset klikkaamaan ja hakemaan ja min-kälaisia hakemuksia sinne tulee ja sen kaikki parsiminen sitten siellä mitä me voidaan sitten hyödyntää.” H1

”No varmaan just se viestintä hakijoiden tai sitten työntekijöiden kanssa. Jotenkin kun on paljon myös tällaista keskustelua ollut, että pidetään heikosti vaikka työnhakijat sen niin kun tietoisena että mitä prosessissa seuraavaksi tapahtuu.” H2

”Varsinkin jos on jos on semmoinen tilanne että pitää kiireellä kiireellä tai nopeasti tota OK hakee sitten uusi uusi tekijä ja on paljon hakemuksesta, niin siinä se on sitten hyvä. Hyvä tota apu apu sitten. Mutta itsessään niinku siten että jos vaikka että että että se tekoäly tekisi sen, että se mulle automaattisesti on hakisi vaikka 10 potentiaalista niinku tekijää, Miettiä, että se olisi kauhean hyvä hyvä, koska mun mielestä kuitenkin merkki tuijan pitää kuitenkin käydä katso-massa jokainen jokainen hakemus ja se olisi mun mielestä aika aika tota. Niinku ei, ei pelottavaa, mutta se olisi vaikka itse hakisin vaikka jotain työpaikkaa ja saisin. Saisin hylkäysviesti jossa lukee että että

joo että kiitos hakemuksesta. Mutta tekoälyn mielestä mä en niinku se on jutellut tehtävää.” H3

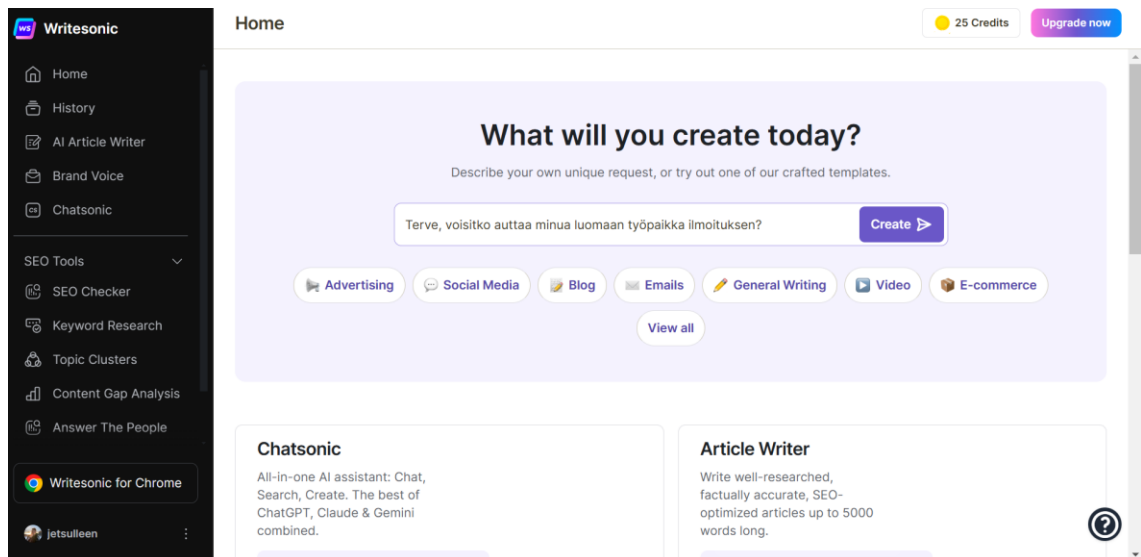
5.2. Työpaikkailmoituksen luominen tekoälyllä

Osana opinnäytetyötä testattiin kahta Suomen markkinoilla suosittua tekoälysovellusta. Alaluvussa 3.1.3 mainittiin, että suomen kielellä suosituimpia tekstinkäsittelyohjelmistoja ovat Writesonic ja Texta.

Työpaikkailmoitus luotiin ensin tekstin generointiin tarkoitettulla Writesonic-sovelluksella ja sen jälkeen tekstin oikeinkirjoitus tarkastettiin Texta-oikeinkirjoitussovelluksella. Työpaikkailmoituksen tiedot, kuten tehtäväkohtaiset tiedot, kriteerit, hakusana sekä hakuohjeet, saadaan toimeksiantoyrityksen lähettämästä työpaikkailmoituksesta (liitteet 1 ja 2). Huomioitavaa luodussa työpaikkailmoituksessa on, että ilmoituksessa kaikki toimeksiantajayritykseen sekä henkilöstöön liitettävät tiedot on peitetty yrityksen pyynnöstä.

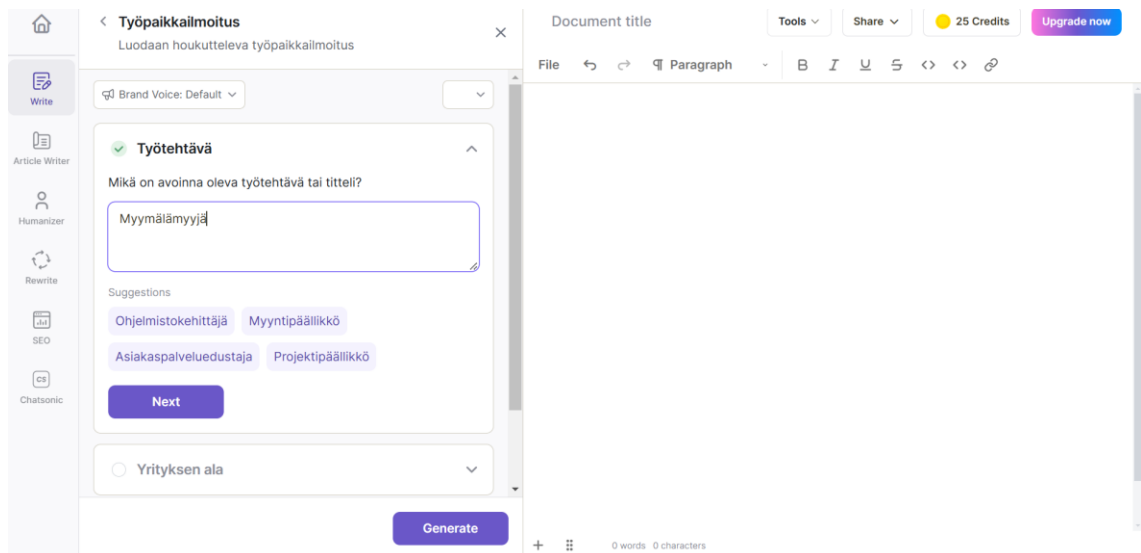
5.2.1 Työpaikkailmoituksen luominen

Työpaikkailmoituksen alkuvaiheessa tekoälyltä kysyttiin sen kyvystä auttaa työpaikkailmoituksen luomisessa (kuva 1). Työkalu ilmoitti, että se pystyy auttamaan työpaikkailmoituksen luomisessa.



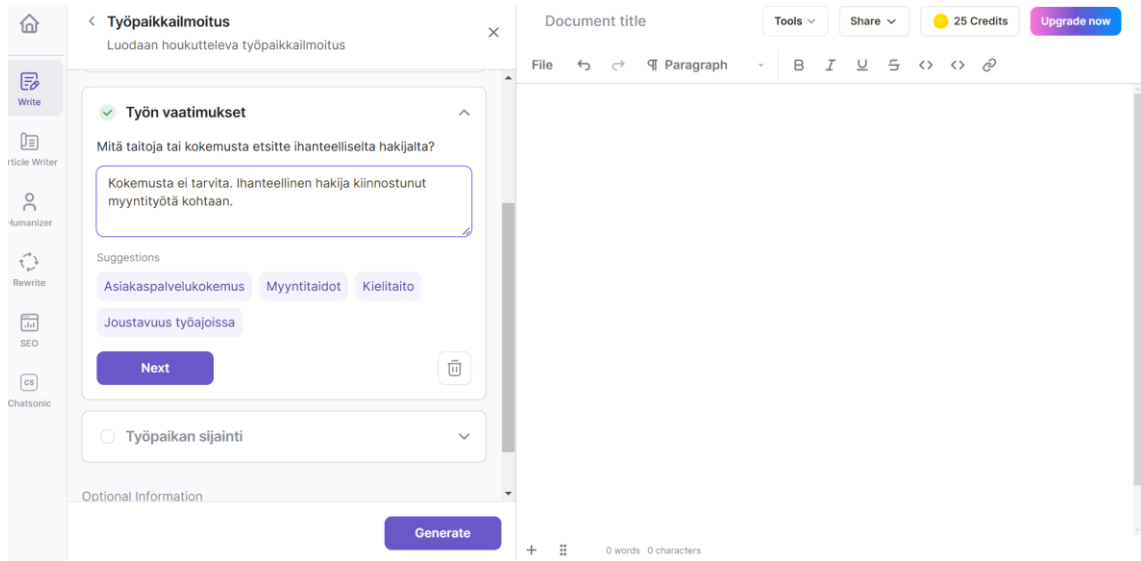
KUVA 1. Aloitusnäkömä.

Seuraavaksi tekoäly siirsi käyttäjän työpaikkailmoituksen luonti -välilehdelle, jossa ensimmäisenä kysyttiin työpaikkailmoitukseen liittyvää työtehtävää tai titteliiä (kuva 2). Toimeksiantajayrityksen ilmoituksen mukaan titteliksi asetettiin ”Myy-mälämyyjä”.



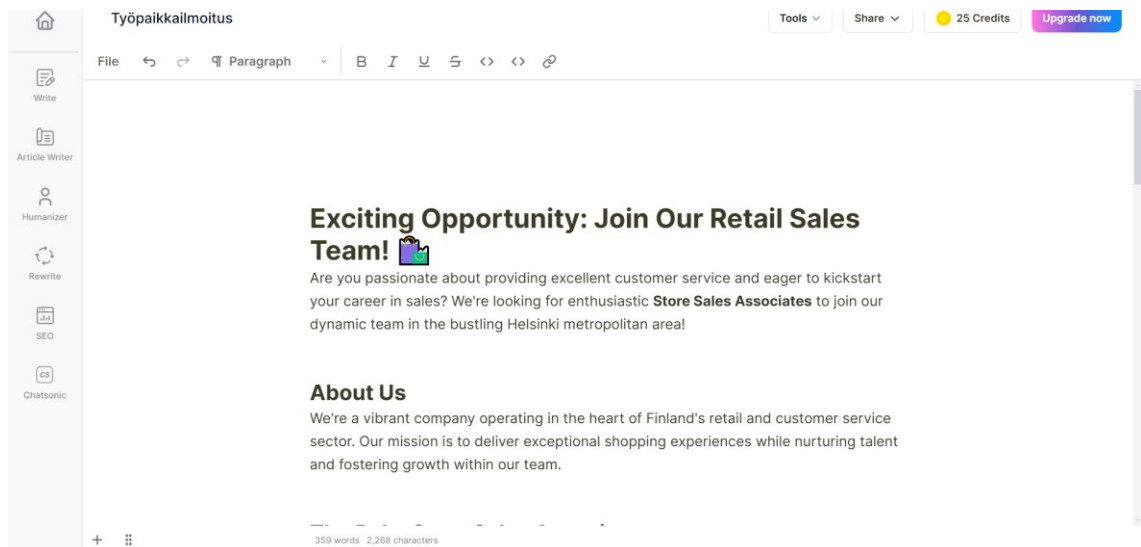
KUVA 2. Työtehtävän tai tittelin määrittäminen.

Tittelin määrittämisen jälkeen tuli määrittää tehtäväkohtaiset vaatimukset (kuva 3). Toimeksiantajayrityksen työpaikkailmoituksen mukaan työnhakijalla ei tarvinnut olla tehtäväkohtaista osaamista. Kuitenkin hakemuksessa kuvailtiin ihannehakijaa, joka on kiinnostunut myyntityöstä.



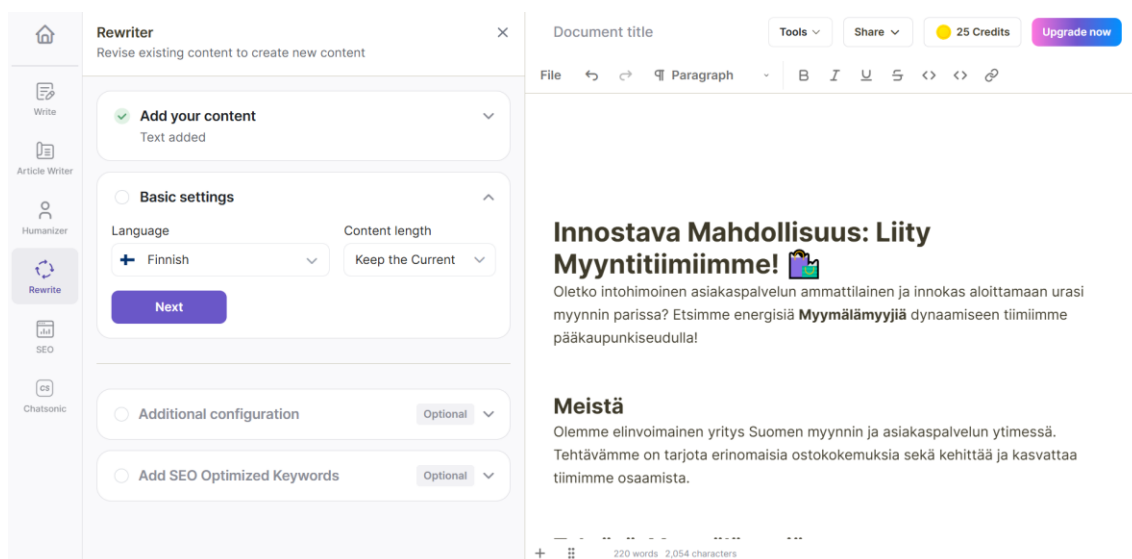
KUVA 3. Ilmoituksen hakijakohtaiset kriteerit.

Ohjelmisto loi työpaikkailmoituksen aluksi englanninkielisenä versiona. Englanninkielisessä versiossa kieliasu oli kielioppisesti oikein ja työpaikkailmoituksen rakenne oli selvästi jäsentynyt annettujen tietojen pohjalta (kuva 4).



KUVA 4. Työpaikkailmoituksen englanninkielinen versio.

Työpaikkailmoituksen englanninkielinen versio pystyttiin muuntamaan suomen kielelle sovelluksen Rewrite-toiminnolla (kuva 5). Toiminto käänsi tekstin hetkessä suomeksi muuttamatta ilmoituksen rakennetta. Ilmoituksen kääntäminen maksoi sovelluksessa viisi ilmaiskrediittiä, joita luonnin alussa annettiin 25 kappaletta. Ilmoituksessa oli tässä vaiheessa huomattavissa kielellisiä puutteita.



KUVA 5. Tekstin kääntäminen.

Työpaikkailmoituksen käännöksen jälkeen lopullinen ilmoitus oli valmis (kuva 6). Ilmoitus oli kielipillisesti puutteellinen sovelluksen käytön vuoksi. Lopputulos osoitti, ettei ohjelmisto panostanut suomen kieliooppiin, vaan teksti käännettiin sana sanalta englannista suomeksi. Ohjelmisto ei muuttanut myöskään ilmoituksen rakennetta mitenkään. Tämä on huomattavissa ilmoituksen ”Mitä odotamme sinulta:” -osiosta kohdassa ”luotettavuus”. Ilmoitus ei myöskään kerro tehtävästä mitään konkreettista.

Innostava Mahdollisuus: Liity Myyntitiimiimme!

Oletko intohimoinen asiakaspalvelun ammattilainen ja innokas aloittamaan urasi myynnin parissa? Etsimme energisiä **Myyälämyyjä** dynaamiseen tiimiimme pääkaupunkiseudulla!

Meistä

Olemme elinvoimainen yritys Suomen myynnin ja asiakaspalvelun ytimessä. Tehtävämme on tarjota erinomaisia ostokokemuksia sekä kehittää ja kasvattaa tiimiimme osaamista.

Tehtävä: Myymälämyyjä

Myyälämyyjänä olet brändimme ystävälliset kasvat, autat asiakkaita löytämään etsimänsä ja varmistat, että he poistuvat hymyillen. Tämä rooli sopii täydellisesti ihmisten kanssa viihtyvälle ja myynnistä kiinnostuneelle henkilölle.

Työtehtäviisi kuuluu:

- Asiakkaiden tervehtiminen ja palvelu lämpimällä asenteella
- Tuotteiden esittely ja asiakkaiden auttaminen ostopäätöksissä
- Kassatyöskentely ja myymälän siisteyden ylläpito
- Yhteistyö tiimin kanssa myyntitavoitteiden saavuttamiseksi ja positiivisen ostosilmapiirin luomiseksi

Mitä odotamme sinulta:

- **Myynti-intoa:** Aito kiinnostus myyntityöhön ja asiakaskohtaamisiin
- **Ihmistaitoja:** Erinomaiset vuorovaikutustaidot ja luontainen kyky kohdata ihmisiä
- **Positiivista Asennetta:** Tekemisen meininki ja halu oppia uutta
- **Luotettavuutta:** Täsmällisyys ja sitoutuminen työvuoroihin
- **Kielitaitoa:** Sujuva suomen kieli; muu kielitaito on plussaa!

Huom: *Aiempaa myyntikokemusta ei vaadita!* Arvostamme innostusta ja potentiaalia enemmän kuin kokemusta. Jos olet halukas oppimaan ja kasvamaan vähittäiskaupan maailmassa, haluamme kuulla sinusta!

Miksi meille?

- **Kehittymismahdollisuudet:** Opi arvokkaita taitoja myynnistä, asiakaspalvelusta ja vähittäiskaupasta
- **Tukeva Tiimi:** Työskentele ystävällisten ja intohimoisten kollegoiden kanssa
- **Vaihteleva Ympäristö:** Jokainen päivä on erilainen dynaamisessa vähittäiskaupassa
- **Hyvät Sijainnit:** Työpaikkoja tarjolla Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla

Valmis Ottamaan Ensimmäisen Askeleen Myyntiurallasi?

Älä missaa tilaisuutta liittyä yritykseen, joka arvostaa potentiaalia ja on sitoutunut auttamaan sinua menestymään!

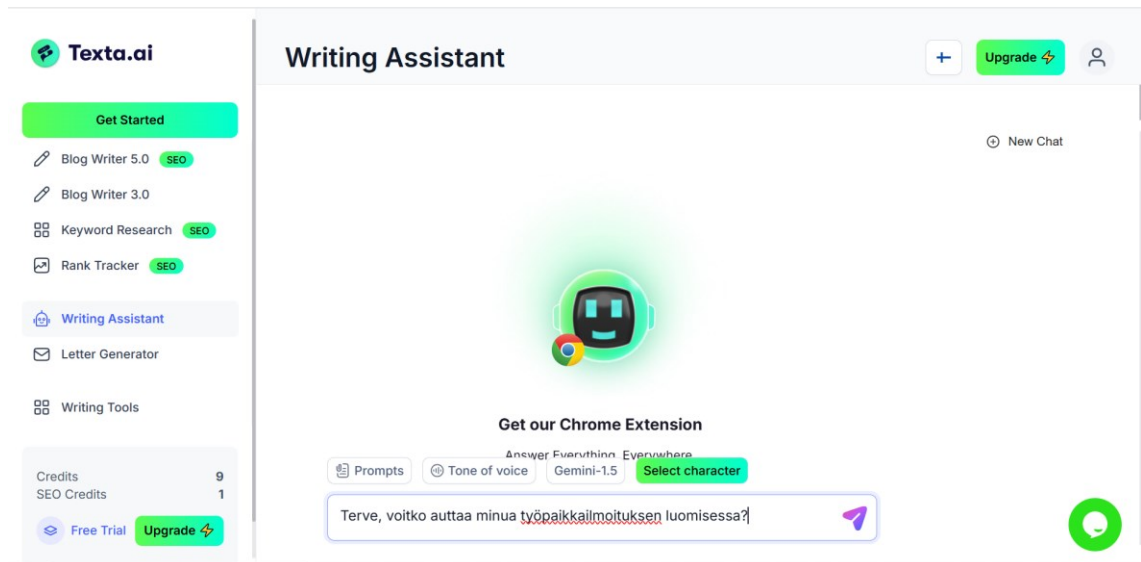
[Hae Nyt](#)

*Odotamme innollatapaamista ja toivotamme sinut tervetulleeksi

KUVA 6. Writesonicin tuottama lopullinen työpaikkailmoitus.

5.2.2 Ilmoituksen oikeinkirjoitus

Luotu työpaikkailmoitus kopioitiin tekstiversiona Text. Ai -sovelluksen Writing Assistant -toimintoon (kuva 7). Kokonaisen ilmoituksen lisääminen osoittautui kuitenkin ilmaisversiossa haastavaksi sovellukseen määritetyn sallitun sanamäärän takia. Sovelluksella oli myös hankalaa luoda työpaikkailmoitus, sillä tekoäly ehdotti ainoastaan ideoita suunnitelman muuttamiseksi.



KUVA 7. Text-tekoälysovelluksen Writing Assistant.

Tekoäyllä ei myöskään voitu käsitellä työpaikkailmoituksen alkuperäistä docx-versiota, jonka perusteella ilmaisversion sanamäärä olisi voitu kiertää (kuva 8). Työpaikkailmoitus tuli siis jakaa ilmoituksen sanamäärän perusteella pienempiin osiin.



KUVA 8. Docx-tiedoston lukeminen Text-tekoälysovelluksella.

Työpaikkailmoitus onnistuttiin kuitenkin jakamaan sanamäärien mukaan (kuvat 9 ja 10). Tekoäly tarkasti ja korjasi alkuperäistä ilmoitusta toivotulla tavalla. Muutosten pohjalta syntyi kielipöytäselkeä ja tyylillisesti houkuttelevampi ilmoitus. Ilmoitus myös jäsenneltiin huomattavasti selkeämmin.

Innostava Myymälämyyjän Työpaikka!

Oletko intohimoinen asiakaspalvelun ammattilainen, jolla on kipinä myyntiin? Haluatko olla osa dynaamista tiimiä ja tarjota asiakkaille unohtumattomia ostokokemuksia? Etsimme energisiä Myymälämyyjiä pääkaupunkiseudulle!

Meistä

Olemme [yrityksen nimi], elinvoimainen yritys, joka tarjoaa [tuotteiden/palveluiden kuvaus] asiakkaillemme. Tehtävämme on tarjota erinomaisia ostokokemuksia sekä kehittää ja kasvattaa tiimimme osaamista. Arvostamme [yrityksen tärkeimmät arvot, esim. asiakaslähtöisyys, tiimityöskentely, etc.]

Tehtävä: Myymälämyyjä

Myymälämyyjänä olet asiakkaidemme ensisijainen yhteyshenkilö ja toimit brändimme ystävällisenä kasvona. Työskentelet asiakaspalvelun parissa ja autat asiakkaita löytämään etsimänsä, varmistamalla, että he poistuvat hymyillen. Tämä rooli sopii täydellisesti ihmisille, jotka nauttivat vuorovaikutuksesta asiakkaiden kanssa ja ovat kiinnostuneita myynnistä.

Työtehtäviisi kuuluu:

- * Asiakkaiden tervehtiminen ja palvelu lämpimällä asenteella
- * Tuotteiden esittely ja asiakkaiden auttaminen ostopäätöksissä
- * Kassatyöskentely ja myymälän siisteyden ylläpito
- * Yhteistyö tiimin kanssa myyntitavoitteiden saavuttamiseksi ja positiivisen ostosilmapiirin luomiseksi

KUVA 9. Ilmoituksen hakusana, organisaation esittely ja työtehtävän esittely.

Mitä odotamme sinulta?

* **Myynti-intoa.** Aito kiinnostus myyntityöhön ja asiakaskohtaamisiin. Haluat tehdä myyntiä ja olet innoissasi asiakkaiden kohtaamisesta!

* **Ihmistaitoja.** Erinomaiset vuorovaikutustaidot ja luontainen kyky kohdata ihmisiä. Osaat luoda positiivisen ja rennon tunnelman ja rakentaa luottamusta asiakkaisiin.

* **Positiivista Asennetta.** Tekemisen meininki ja halu oppia uutta. Olet valmis tarttumaan uusiin haasteisiin ja kehittämään myynnin ammattilaisena.

* **Luotettavuutta.** Täsmällisyys ja sitoutuminen työvuoroihin. Olet luotettava työtoveri ja voit luottaa itseesi.

* **Kielitaitoa.** Sujuva suomen kieli. Muu kielitaito on plussaa!

Huom. Aiempaa myyntikokemusta ei vaadita! Arvostamme innostusta ja potentiaalia enemmän kuin kokemusta. Jos olet halukas oppimaan ja kasvamaan vähittäiskaupan maailmassa, haluamme kuulla sinusta!

Miksi meille?

Kasva ja kehity. Opi arvokkaita taitoja myynnistä, asiakaspalvelusta ja vähittäiskaupasta kokeneiden ammattilaisten ohjauksessa. Tarjoamme tilaisuuksia kehittää itseäsi ja edetä urallasi.

Ystävällinen ja tukeva tiimi. Työskentele ystävällisten ja intohimoisten kollegoiden kanssa, jotka auttavat sinua onnistumaan.

Dynaaminen ympäristö. Jokainen päivä on erilainen ja täynnä uusia haasteita ja mahdollisuuksia. Työskentelet nopeassa tahdissa ja pysyt ajan tasalla alan uusimmista trendeistä.

KUVA 10. Potentiaalinen hakijamäärittely sekä mitä yritys tarjoaa.

Työpaikkailmoitus pohja pystyttiin luomaan valmiista työpaikkailmoituksesta Writesonic ja Texta tekoälytyökaluja hyödyntäen. Ilmoitus jäi kuitenkin puutteelliseksi, sillä Writesonicin ilmaisversioon ei pystynyt lisäämään tehtäväkohtaisia kriteereitä, eikä tietoja työtehtävästä. Luotu pohja on raakaversio, mitä pystyisi lähteä muokkaamaan työtehtävän mukaan.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastatteluiden perusteella työpaikkailmoitusten luontiprosessi voidaan jakaa kolmeen kategoriaan. Näitä ovat helpot työpaikkailmoitukset, uudet työpaikkailmoitukset sekä tekoälyn käyttö prosessin tukena.

Helpoilla työpaikkailmoituksilla tarkoitetaan rekrytointi-ilmoituksia, jotka tehdään vanhoille asiakkaille ilman ilmoitusten suurempaa muokkaamista. Rekrytointikoordinaattoreiden mukaan kilpailu ammattilaisista tehtäviin on kuitenkin kova. Vaikkakin rekrytointi-ilmoitusten läpivienti on nopeaa, se vaikuttaa työpaikkailmoitusten erottuvuuteen ja näkyvyyteen negatiivisesti.

Uuden työpaikkailmoituksen luonti vaatii rekrytointikoordinaattoreilta aikaa. Uuden ilmoituksen luomisessa kestää koordinaattorilta keskimäärin 30–60 minuuttia, jonka aikana rekrytointi koordinaattoreilta kuluu resursseja, kuten ajatustyötä ilmoitusten luomiseen. Uusia rekrytointi-ilmoituksia luotaessa hyödynnetään edellisiä vastaavanlaisia ilmoituksia, mikä jälleen heikentää ilmoitusten erottuvuutta ja personifointia. Uutta rekrytointi-ilmoitusta luotaessa asiakas päättää ilmoituksen rakenteen, visuaalisen ilmeen sekä sisällön. Rekrytointikonsulteilta menee runsaasti aikaa, kun he odottavat asiakkaan vastausta ilmoituksen kehitysideoihin. Haastattelujen perusteella selvisi, että asiakkaan vastauksen saaminen ilmoitusta koskevaan viestiin voi kestää useammasta tunnista muutamaan päivään.

Vaikkakin toimeksiantaja käyttää Talentadore-tekoälypohjaista rekrytointijärjestelmää, on haastatteluiden pohjalta helppo huomata, että tekoälyn täyttää potentiaalia ei nähdä osana rekrytointia. Tämä näkyy muun muassa siinä, että työpaikkailmoituksia luodaan edelleen vanhoja ilmoituspohjia hyödyntäen. Koordinaattoreiden mukaan tekoäly ei ole kehittynyt niin pitkälle, että sitä voitaisiin hyödyntää täysimittaisesti. Kehitystä vaaditaan edelleen sekä tekstin luomiseen että kieliasun viimeistelyyn.

Osana opinnäytetyötä luotiin työpaikkailmoitus syöttämällä toimeksiantajayrityksen tietoja tekoälysovellukseen. Ilmoituksen luomisen tarkoituksena oli löytää

keinoja tukea Talentadoren tekoälypohjaista työpaikkailmoitusten luontia. Edelleen kuitenkin työpaikkailmoituksen tekstin luomisessa sekä ulkoasussa oli korjattavaa.

Mielestäni tekoälyyn liittyvää tutkimusta voitaisiin vielä jatkaa yrityksen sisällä. Työpaikkailmoituksen luomisessa onnistuttiin pääsemään hyvin lähelle esitettyjä tavoitteita, mutta tekoälyn ilmaisilla versioilla ilmoitusten luominen on todella haastavaa ja aikaa vievää. Ilmoituksista ei myöskään saada täysin julkaisukelpoisia. Ilmaisversioiden hyödyntäminen tutkimuksessa johtui pääoman puutteesta.

7 POHDINTA

Rekrytointi on monivaiheinen prosessi, jonka suorittaminen vaatii yritykseltä paljon suunnittelua, aikaa ja pääomaa. Ennen rekrytointiprosessin aloittamista on erityisen tärkeää perehtyä haettavaan tehtävään ja tarkkaan määrittää, millaista osaamista ja henkilöä tehtävään etsitään. Rekrytoinnissa epäonnistuminen aiheuttaa yrityksille mittavia kuluja.

Kun päätetään rekrytoida, halutaan yritykseen luonnollisesti vain potentiaalisimmat työntekijät osaksi organisaatiota. Kilpailu osaavista työntekijöistä on kovaa, mutta oikeanlaisella asettelulla ja mainonnalla kilpailijoista pystytään erottautumaan. Erottautumisessa auttaa myös yrityksen hyvä työnantajakuva. Viestintä, perehdytys ja mahdollisuudet kehittymiseen työpaikalla luovat hyvää työnantajakuvaa.

Tekoälyä voidaan pitää tämänhetkisen teknologiakehityksen huipentumana. Teknologian kehitys juontaa juurensa 1950-luvun alkuun, ja kehitys jatkuu edelleen. Tekoälyn kohdalla on tärkeää ymmärtää menneisyyttä ja tapahtunutta kehitystä, jotta ymmärretään, mitä nykypäivän tekoäly pystyy mahdollistamaan. Tekoäly jatkaa kehittymistä edelleen, ja kuka tietää, mitä sen hyödyntämisellä ja tutkimisella vielä savutetaan.

Oikein ja turvallisesti käytettynä tekoälyn tuominen osaksi henkilöstön rekrytointiprosessia luo yritykselle enemmän mahdollisuuksia, mikä näkyy rahan ja vielä tärkeämpänä ajan säästämisessä. Tämän perusteella tekoälyä hyödynnetään jo maailmanlaajuisesti yritysten kaikilla toimialoilla ja erityisesti rekrytoinnissa.

Haastatteluiden perusteella toimeksiantajalla on toimiva tapa luoda työpaikkailmoituksia. Ilmoitusten luomisessa hyödynnetään tehokkaasti jo valmiita ilmoitus-pohjia. Ilmoitusten luominen on yrityksessä nopeaa siinä tapauksessa, että työpaikkailmoitus tai samankaltainen ilmoitus on jo aiemmin luotu. Uuden ilmoituksen kohdalla luomisprosessi kestää keskimäärin tunnin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää toimeksiantajalle tarvittavia työkaluja tukemaan nykyistä rekrytointiprosessia ja selvittää, miten yrityksen ilmoitusten luontiprosessi etenee. Haastatteluiden perusteella huomattiin, että nykyisen tekoälyn hyödyntämiseen liittyy paljon ennakoasenteita. Lisäksi huomattiin, että tekoälyyn ei täysin luoteta yrityksessä. Tämän kaiken pohjalta lähdettiin selvittämään, olisiko työpaikkailmoitusta mahdollista luoda tekoälyn avulla, syöttämällä tekoälysovellukseen vain tarvittavat kriteerit toimeksiannosta.

Ilmoituksen luomisessa onnistuttiin osittain, mutta ongelmana ilmoitusten luomisessa olivat tekoälyjen ilmaisversiot, jotka rajaavat huomattavasti sovellusten käyttömahdollisuuksia. Tutkimusta kannattaisikin mahdollisesti jatkaa yrityksessä, jossa tutkimukseen käytettäviä resursseja olisi huomattavasti enemmän.

7.1. Eettisyys ja luotettavuus opinnäytetyössä

Kirjallisuuskatsaus tehtiin opinnäytetyöhön hyvän tieteellisen ja eettisen käytännön mukaan. Tutkimustyössä noudatettiin yleisiä tutkimuseettisiä ohjeita ja tekijänoikeuksiin liittyvää ohjeistusta. Opinnäytetyön katsauksessa yritettiin käyttää vain luotettavia sekä asianmukaisia lähteitä. Lähdekriittisyys sekä luotettavien aineistojen käyttäminen, ovat osa eettistä akateemista tutkimustyötä.

Opinnäytetyön haastatteluja tehdessä haastateltavien suostumus haastatteluiden tallentamiseen varmistettiin enne haastatteluiden aloittamista. Haastatteluihin osallistuneille ilmoitettiin, että videoidut ja tallennetut äänitiedostot sekä litteoidut tekstit hävitetään asianmukaisesti, kun opinnäytetyö on valmis ja arvioitu. Haastatteluissa kunnioitettiin haastateltavien yksityisyyttä anonymisoimalla haastateltavien antamat vastaukset

Opinnäytetyön toteuttamisessa on hyödynnetty tekoälyä. Tekoälyä on muun muassa käytetty apuna pitkien asiatiedostojen ja asiatekstien kääntämisessä suomeksi. Tekoälyllä ei kuitenkaan ole luotu tekstiä osana opinnäytetyötä. Opinnäytetyö kertoo tekoälystä ja sen käyttämisestä osana rekrytointia. Lisäksi opinnäytetyössä tutkitaan tekoälyä. Tutkimustyö perustuu tekoälyyn, ja tekoälyn avulla on luotu työpaikkailmoituksia osana opinnäytetyötä.

7.2. Jatkotutkimusehdotus

Tutkimuksessa todettiin työpaikkailmoitusten luomisen ja kirjoituksen tarkastamisen mahdollisuus tekoälyllä. Ehdotus tutkimuksen jatkamiselle yrityksen sisällä mahdollistaisi laajemmat resurssit tekoälytyökalujen ja työpaikkailmoitusten testaamisessa.

Tutkimusta jatkettaisiin Writesonic ja Texta tekoälysovelluksien maksullisilla versioilla, hyödyntämällä vanhoja toimeksiantoja. Tutkimuksen tulisi tapahtua tietoturvasääntöjen mukaisesti, joten ilmoituksissa olevat henkilötiedot ja yritystiedot tulisi jättää pois. Jatkotutkimus voitaisiin toteuttaa tämän tutkimuksen pohjalta menetelmällä, jolla luotiin työssä työpaikkailmoitus.

LÄHTEET

Abreu, G. 2023. Mind the graph. Mikä on kirjallisuuskatsaus? Ymmärrä käsite ja aloita sen käyttö. Verkkosivu. Viitattu 25.11.2024.

<https://mindthegraph.com/blog/fi/mika-on-kirjallisuuskatsaus/>

Academic Work. 2024. Rekrytointiprosessi. Verkkosivu. Viitattu 20.3.2024.

<https://www.academicwork.fi/yrityksille/rekrytointiprosessi>

Action Recruitment. 2020. Recrument history. Action Recruiment. Verkkosivu.

Viitattu 27.03.2024. <https://www.actionrecruitment.com/recruitment-history>

Altoros. n.d. Generatiivinen AI – päivän kuuma sana. Verkkosivu. Viitattu

19.11.2024. <https://altoros.fi/generatiivinen-ai/>

Cheatham, B., Javanmardian, K. & Samandari, H. 2019. Confronting the risks of artificial intelligence. McKinsey Global Institute. 1–9 Viitattu. 6.3.2024.

<https://www.sipotra.it/wp-content/uploads/2019/05/Confronting-the-risks-of-artificial-intelligence.pdf>

Chen, Z. 2023. Ethics and discrimination in artificial intelligenceenabled recruitment practices. Humanit Soc Sci Commun. 10 (567), 1–

12. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>

DiCicco-Bloom, B. & Crabtree, B F. 2006. The qualitative research interview.

Medical Education. 6 (40), 314–321. Viitattu 22.10.2024. <https://asmepublications.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>

Elhami, A. & Khoshnevisan, B. 2022. Conducting an Interview in Qualitative Research: The Modus Operandi. Universidad Autonoma Madrid. University of outh

Florida. MEXTESOL Journal. 46 (1), 1–7 Viitattu 31.10.2024. <https://www.mextesol.net/journal/public/files/e2310aaf328014506afd393a7ca413a4.pdf>

Feuerriegel, S. Hartmann, J. Janiesch, & C. Zschech, P. 2024. Generative AI.

Bus Inf Syst Eng. 66 (1), 111–126 Viitattu. 6.3.2024. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12599-023-00834-7>

Fradkov, A. 2020. Early History of Machine Learning. / IFAC PapersOnLine. 53

(2), 1385– 1390 Viitattu 8.3.2024. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405896320325027>

Free-Work. 2022. What are the 4 types of Artificial Intelligence (AI)?. Verkkosivu.

Viitattu 14.3.2024. <https://www.free-work.com/en-gb/tech-it/blog/it-skills/what-are-the-4-types-of-artificial-intelligence-ai>

Gillette, M. 2021. Influencing Employee Retention Through Recruitment, Selection, Influencing Employee Retention Through Recruitment, Selection, and On-

boarding Practices and Onboarding Practices. Gardner-Webb University School of Education. Gardner-Webb University. Pro gradu -tutkielma. Viitattu

29.10.2024. https://digitalcommons.gardner-webb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1019&context=education_projects

- Gwira, C. 2024. 10 Best AI Audio Tools in 2024 (For Podcasts, Music & More). Elegant themes. Verkkosivu. Viitattu. 25.9.2024. <https://www.elegantthemes.com/blog/business/best-ai-audio-tools>
- Hjelt, J. 2017. Työsopimuslaki Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Työ- ja elinkeinoministeriö. (4/2017), 1–59. Viitattu 25.9.2024. <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>
<https://softia.fi/tekoaly/suomen-kielinen-tekoalysialto-parhaat-softat-suomeksi/>
- Iberdrola. n.d. Evolution of Artificial Intelligence. Verkkosivu. Viitattu 29.11.2024. <https://www.iberdrola.com/innovation/ai-evolution>
- Järvinen, P. 2023. Tekoäly ja minä: Ihmisenä tekoälyn aikakaudella. E-Kirja Helsinki: Tammi. Viitattu 6.3.2024. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.storytel.com/fi/books/teko%C3%A4ly-ja-min%C3%A4-ihmisen%C3%A4-teko%C3%A4lyn-aikakaudella-2207990>
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön? E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 3.9.2024. Vaatii käyttöoikeuden. https://www.storytel.com/fi/books/rekrytointi-teht%C3%A4v%C3%A4n-vai-yhti%C3%B6n-1081556?https://storytel.com/fi/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=fi_web_google-s_conv-dsa_ao-x-x_categories&utm_term=&utm_content={ad_id}~664680609287&gad_source=1&qclid=CjwKCAiA14a6BhBqEi-wAqvrquulrt6jYwWqJYuF9TpoDGaGGKcB9Xd8bln3 MPFBpBemQI7HSsT-ZyhoCzDcQAvD BwE
- Kangas, H. 2022. Paljonko virherekrytointi oikeasti maksaa?. Talentech. Verkkosivu. Viitattu 2.9.2024. <https://blog.talentech.com/fi/virherekrytoinnin-kovahinta-ja-4-keinoa-sen-valttamiseen>
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Talentum. Viitattu 2.9.2024. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:HEN-KIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)piste:b647](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:HEN-KIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)piste:b647)
- Kelleher, J. 2019. Deep Learning. E-kirja. Lontoo: MIT Press. Viitattu. 5.3.2024. <https://books.google.fi/books?id=b06qDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fi#v=onepage&q&f=false>
- Korzh, N. 2022. Recruiting 4.0: Transformation in conditions of digitization and generational change. Vinnytsia Trade and Economic Institute DTEU, Ukraine. 82–103 Artikkel. Viitattu 22.10.2024. https://eo.kiev.ua/resources/zmist/zmist_mono_8_dev/Monograph_8-82-103.pdf
- Lewis, G. 2018. This Job Description Heatmap Shows You What Candidates Really Care About (and What They Ignore). LinkedIn Talent Blog. Viitattu 12.11.2024. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/job-description-heatmap>

Markkanen, M. 2005. Henkilöstönhankinta sähköistyy. Helsinki: WSOY.

Manpowergroup. 2024. Näin parannat tekoäyllä rekrytointiprosessia: 5 käytännön vinkkiä. Verkkosivu. Viitattu. 20.11.2024. <https://blogi.manpower-group.fi/n%C3%A4in-parannat-teko%C3%A4yll%C3%A4-rekrytointiprosessia-5-k%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6n-vinkki%C3%A4>

Marr, B. 2023. A Simple Guide To The History Of Generative AI. Bernard Marr & Co. Verkkosivu. Viitattu. 24.11.2024. <https://bernardmarr.com/a-simple-guide-to-the-history-of-generative-ai/>

Merilehto, A. 2018. Tekoäly: matkaopas johtajalle. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Storytel. Viitattu 5.3.2024. Vaatii käyttöoikeuden. https://www.storytel.com/fi/books/teko%C3%A4ly-matkaopas-johtajalle-839987?https://storytel.com/fi?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=fi_web_google-s_conv-dsa_ao-x-x_categories&utm_term=&utm_content={ad_id}~664680609287&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAi_G5BhDXA-RIsAN5SX7rid3H3T76pzZuWrQXGb_prqggiiTrPYa9D9w0VmXg8-inehdl3Eg-saAteiEALw_wcB

Michael. 2023. Inhire.io. How to Write the Perfect Job Advertisement to Attract Top Tech Talent?. Inhire.io. Verkkosivu. Viitattu 4.11.2024. <https://inhire.io/blog/how-to-write-the-perfect-job-advertisement-to-attract-top-tech-talent/>

Mujtaba, D. & Mahapatra, N. 2019. Ethical Considerations in AI-Based Recruitment. E-kirja. IEEE International Symposium on Technology in Society (ISTAS) Proceedings. Viitattu 15.10.2024. Vaatii käyttöoikeuden. <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=8937920>

Paragraaffi. n.d. Hyvä työpaikkailmoitus osana rekrytointiprosessia. Paragraaffi. Verkkosivu. Viitattu 12.3.2024. <https://paragraaffi.fi/artikkeli-jp-hyva-tyopaikkailmoitus/>

Parcero. n.d. Hakukoneoptimoinnilla näkyvyyttä ja relevanttia liikennettä verkkosivustolle. Verkkosivu. Viitattu 23.11.2024. https://parcero.fi/palvelut/digitaali-nen-markkinointi-ja-analytiikka/hakukoneoptimointi/?utm_term=seo&utm_campaign=SEM+-+digitaalinen+markkinointi&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=8580194697&hsa_cam=1425029979&hsa_grp=162770089911&hsa_ad=693541153647&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-10138281&hsa_kw=seo&hsa_mt=p&hsa_net=ad-words&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=CjwKCAiAl4a6BhBqEi-wAqvrquv6PYIpl7hHPzk_pQKXqJ_roqz7Asw3q9gYOQTCTLEFG6BGqzYlejRo-CeMEQAvD_BwE

Rouse, M. 2024. Generatiivinen tekoäly. Techopedia. Verkkosivu. Viitattu 15.10.2024. <https://www.techopedia.com/fi/sanasto/generatiivinen-tekoaly>

Salomão, A. 2023. Puolistrukturoidut haastattelut laadullisessa tutkimuksessa. Mind the graph. Verkkosivu. Viitattu 30.11.2024. <https://mindthegraph.com/blog/fi/polustrukturirovani-intervyuta-v-kachestveno-izsledvane/>

Shalwa. 2024. How Many Generative AI Tools Are There? Key Insights. Artsmart ai. Verkkosivu. Viitattu 24.9.2024. <https://artsmart.ai/blog/how-many-generative-ai-tools/>

Slideshare. 2024. 21321321321sfsdfdsfsdfsdfdsfppt ai.pptx. Verkkosivu. Viitattu 28.10.2024. <https://www.slideshare.net/show/21321321321sfsdfdsfsdfsdfdsfppt-ai-pptx/269680653>

SmartRecruiters. n.d. Job Posting Hiring Success Glossary. SmartRecruiters. Verkkosivu. Viitattu 29.10.2024. <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/job-posting/>

Softia.fi. n.d. Suomenkielinen tekoälysisältö – Parhaat softat suomeksi. Verkkosivu. Viitattu 24.11.2024. <https://softia.fi/tekoaly/suomen-kielinen-tekoalysialto-parhaat-softat-suomeksi/>

Solix. n.d. Rakentamattomat tiedot. Verkkosivu. Viitattu 24.11.2024. <https://www.solix.com/fi/kb/unstructured-data/>

Souza, M., Silva, M. & Carvahlo, R. 2010. Integrative review: what is it? How to do it?. Einstein. 8 (1), 102–106. Viitattu 24.11. 2024. <https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?format=pdf&lang=en>

Tekoälysovellukset. n.d. Tekoälyn historia. Verkkosivu. Viitattu 6.3.2024. <https://xn--tekoalysovellukset-tqb.fi/tekoalyn-historia/>

Texta.ai. n.d. Only 1 click away from your perfect Blog Post. Verkkosivu. Viitattu 25.11.2024. <https://texta.ai/new/>

Thebe, T, P. & Waldt, G. 2014. A recruitment and selection process model. Artikkel. Department of Justice and Constitutional Development. 22 (3), 6–29 Viitattu. 18.3.2024. <https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/ejc-adminpub-v22-n3-a2>

Timanttimedia. n.d. Mikä on tekoäly ja miten erilaiset tekoälyt eroavat toisistaan?. Verkkosivu. Viitattu 15.11.2024. <https://www.timanttimedia.fi/tekoalyvin-kiit-tekoalykoulutukset/mika-on-tekoaly-tekoalykoulutus>

Toosi, A., Bottino, A., Saboury, B., Siegel, E. & Rahmim, A. 2022. A brief history of ai: How to prevent another winter (a critical review). PET Clinics. 16 (4), 2–22 Viitattu. 5.3.2024. <https://arxiv.org/pdf/2109.01517>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 25.9.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

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

Vuori, J. n.d. Laadullinen sisällönanalyysi. Verkkosivu. Viitattu 24.11.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallanalyysi/>

Wellpack. n.d. Mitä on rekrytointi? Verkkosivu. Viitattu. 13.3.2024.
<https://wellpack.fi/rekryointipalvelut/#mita-on-rekrytointi>

Writesonic. n.d. Most Advanced AI Article Writer & AI Chat with Built-in Marketing Tools. Verkkosivu. Viitattu 27.11.2024. <https://writesonic.com/>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastattelu kysymykset:

1. Onko tekoäly hyödynnettävissä työpaikkailmoituksen luomisessa?
2. Kuinka työpaikkailmoitukset tällä hetkellä tehdään?
 - Minkälaisilla prosesseilla työpaikkailmoitukset valmistuvat?
 - Tehdäänkö ilmoitukse samalla prosessilla, ja vastaako ilmoituksesta sama henkilö?
3. Kuka määrittää ilmoitusten sisällön?
4. Onko ilmoituksen sisällöllä tietty formaatti?
5. Kauanko teillä keskimäärin kestää työpaikkailmoituksen luominen?
6. Kuinka paljon resursseja työpaikkailmoituksen luominen teiltä vaatii?
7. Mitkä ovat mielestänne tällä hetkellä haastavimmat alueet työpaikkailmoituksen luomisessa?
8. Käytättekö tällä hetkellä, jotakin tekoälysovellusta organisaatiossa?
9. Mitä vahvuuksia tai heikkouksia näette tekoälyn hyödyntämisessä?
10. Onko teillä kokemusta tekoälysovellusten käyttämisestä?
11. Mitkä olisivat mielestäsi kolme tärkeintä asiaa, mitä tekoälyllä pystyisi tekemään työpaikkailmoitusten lisäksi?
12. Entä kolme hyödyllistä toimintoa?
13. Kuinka usein työpaikkailmoituksia määrällisesti julkaistaan?
14. Mitä hakukanavia hyödynnätte?
15. Hyödynnetäänkö myös muita hakukanavia esimerkiksi, LinkedIn:iä tai sosiaalista mediaa ja pystyisikö tekoälyä hyödyntämään niissä?
16. Käytättekö vapaa ajalla tekoälysovelluksia, jos kyllä niin mitä sovellusta?

Liite 2. Rekrytointi-ilmoitus

Työnhaku & ura / Avoimet työpaikat /
Myymlämyyjäksi ■■■:lle Pääkaupunkiseutu



Myymlämyyjäksi ■■■:lle Pääkaupunkiseutu

HAE TYÖPAIKKAA

Oletko miettinyt seuraavaa myynnin urastepiä tunnetun brändin, ainutlaatuisen viihdepalvelujen sekä laadukkaiden tuotteiden parissa?

Etsimme ■■■-myymälöiden tuleviin tarpeisiin vahvistuksia pääkaupunkiseudun myymälämyyjien joukkoon.

Työssäsi saat mahdollistaa asiakkaille inspiroivaa, toimivaa ja viihdyttävää arkea. Asiakkaiden saapuessa myymälään osaat kartoittaa heidän yksilölliset tarpeensa ja löydät juuri heille sopivimmat tuotteet ja palvelut. Persoonana sinulta löytyy kykyä lukea asiakasta ja osaat kommunikoida myös tekniset tiedot sujuvasanaisesti ja ymmärrettävästi.

Myymlässä työskennellessäsi pääset tekemään tuloksellista myyntityötä unohtamatta huumoria, sillä hyvässä ja asiantuntevassa porukassa työskentely on tietenkin hauskaa ja tämä saa näkyä päivittäin myös asiakkaille!

Aiempaa kokemusta ei tarvita, sillä menestyäksesi joukossamme riittää, että sinulta löytyy myynnillistä asennetta, ehkäpä hieman kilpailuhenkisyttäkin, sekä tahtoa tuottaa erinomaisia asiakaskokemuksia. Toivomme sinun pystyvän kulkemaan sujuvasti pääkaupunkiseudun alueella (Helsinki, Espoo, Vantaa).

Kyseistä hakupolkua pitkin pääset jättämään yhteystietosi ja kertomaan itsestäsi lisää. Huomaathan, että avointa tehtävää ei välttämättä ole juuri tällä hetkellä, vaan aloituksia on joustavasti myymälöiden tilanteiden mukaisesti. Kerrothan hakemuksessasi, milloin olisit valmis hyppäämään mukaan DNA:n timiin.

Miksi hakea mukaan?

Myymlämyyjäksi ■■■:lle Pääkaupunkiseutu - ■■■■

Pääset vaikuttamaan ansiotasooni omalla työlläsi. Tehtävässä on pohjapalkka, jonka päälle maksamme myyntiprovisiota omien myyntiesi mukaan. Ansaitset kuitenkin aina vähintään ICT TES:n mukaisen takuupalkan [13,95€/h](#).

Liite 3. Rekrytointi-ilmoitus

■:lla kasvuusi ja kehitykseesi panostetaan iloisessa ja avuliaassa ilmapiirissä, jossa jokaisen oma persoona saa todellakin näkyä! Uran luominen pidemmällekin on mahdollista isossa organisaatiossamme, joten oletpa sitten huippumyijä tai vasta uraasi aloitteleva timantti, tule aloittamaan oma ■-polkusi ja hae mukaan!

Myyälämyyjänä työskentely edellyttää täysi-ikäisyyttä ja ennen työsuhteen alkua tarkistamme tehtävään valituilta luottotiedot.

Ota yhteyttä:

Sähköposti: ■■■■■■■■■■

[Hae työpaikkaa →](#)

Työpaikan tiedot

Työpaikan sijainti

Helsinki, Espoo, Vantaa

Haku päättyy

25.11.2024

Työsuhteen tyyppi

Toistaiseksi voimassa oleva

Toimiala

Asiakaspalvelu, Myynti- ja kaupan ala

