



Henkilöarvioinnin vaikutus hakijakokemukseen rekrytointiprosessin osana

Nea Reinikainen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Henkilöarvioinnin vaikutus hakijakokemukseen rekrytointiprosessin osana

Nea Reinikainen
Liiketalouden tutkinto
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Tämän opinnäytetyön toimeksiantona oli selvittää liikkeenjohdon konsultointiyritykselle henkilöarvioinnin vaikutusta hakijakokemukseen rekrytointiprosessin osana. Tavoitteena oli tutkia henkilöarviointien hakijakokemusta kokonaisuudessaan sekä henkilöarviointien hyödyllisyyttä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsitteli henkilöarviointia rekrytointiprosessin osana, henkilöarviointimenetelmiä ja testien luotettavuutta. Teoriaosuudessa perehdyttiin myös hakijakokemukseen, sen muodostumiseen, mittaamiseen ja merkitykseen työnantajamielikuvan vahvistamisesta. Teoriaosuuden lopussa käsiteltiin määrällistä tutkimusmenetelmää sekä esiteltiin tutkimusprosessin eri vaiheet.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Päättökäytännönä oli henkilöarviointien toteutuksen ja kokonaisuuden hakijakokemus. Lisäksi tutkittiin henkilöarviointitestien tekoa ja niiden hyödyllisyyttä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä, joka toteutettiin Microsoft Formsilla. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat hakijat, jotka osallistuivat liikkeenjohdon konsultointiyrityksen henkilöarviointeihin syksyn 2023 ja kevään 2024 rekrytointiprosessien aikana. Kysely lähetettiin 145 henkilölle, tutkimukseen osallistui yhteensä 37 hakijaa ja vastausprosentiksi muodostui 24 %.

Tutkimuksen tuloksissa tuli ilmi, että henkilöarvioinnit koettiin merkittäviksi ja hyödylliseksi osaksi rekrytointiprosessia. Hakijoiden mielestä henkilöarvioinnit toteutettiin hyvin ja laadukkaasti. Avoimissa vastauksissa nousi esiin, että henkilöarviointeja pidettiin tärkeänä työkaluna ja apuna itsereflektioon. Hakijat kokivat kuitenkin tulosten perusteella epävarmuutta siitä, toiko henkilöarviointi tasavertaisuutta rekrytointiprosessiin. Jatkossa kannattaa pohtia, miksi henkilöarviointeja pidetään hyödyllisenä, mutta niitä ei pidetä taas niin tasavertaisena. Jatkossa voidaan selvittää vielä laajemmin henkilöarviointien tasavertaisuutta.

Asiasanat: henkilöarviointi, henkilöarviointimenetelmät, hakijakokemus, rekrytointiprosessi

Nea Reinikainen

The Impact of personal assessment on the applicant experience as part of the recruitment process

Year	2024	Pages	45
------	------	-------	----

The assignment of this thesis was to investigate for a management consulting company the impact of personal assessment on the applicant experience as part of the recruitment process. The aim was to study the applicants' experience of the usefulness of person assessments.

The theoretical framework of the thesis dealt with personal assessment as part of the recruitment process, personnel assessment methods and the reliability of the tests. The theory section also examined the applicant experience and its formation, the significance of the applicant experience to the employer image, and the measurement of the applicant experience. At the end of the theory section, the quantitative research method and the research process were discussed.

The study was carried out as a quantitative study. The main research theme was the applicant experience of the implementation of the personal assessments and the whole. In addition, the making of the tests and their usefulness were studied. An electronic survey conducted with Microsoft Forms was used as a research method. The target group of the study were applicants who participated in the personal assessments of a management consulting company during the recruitment processes of autumn 2023 and spring 2024. The survey was sent to 145 people and a total of 37 applicants participated in the survey, with a response rate of 24%.

The results of the study showed that personal assessments were seen as a significant and useful part of the recruitment process. The applicants felt that the personal assessments were carried out in a good and high-quality manner. In the open responses, it emerged that person assessments were seen as an important tool and aid in self-reflection. However, based on the results, the applicants felt uncertainty about whether the personal assessment brought equality to the recruitment process. The development proposal is to consider why personal assessments are considered useful but not so equal. Based on the results, the supervisor of the thesis received research data on the usefulness of personal assessments.

Keywords: personal assessments, recruitment process, applicant experience

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Henkilöarviointi rekrytointiprosessin osana	7
2.1	Henkilöarviointi	8
2.2	Henkilöarviointimenetelmät.....	8
2.3	Henkilöarviointien luotettavuus.....	10
3	Hakijakokemus.....	11
3.1	Hakijakokemuksen muodostuminen	11
3.2	Hakijakokemuksen merkitys työnantajamielikuvaan.....	12
3.3	Hakijakokemuksen mittaaminen	13
3.4	Hakijakokemuksen kehittäminen	14
4	Määrällinen tutkimus	14
4.1	Kyselylomake	16
5	Kyselyn toteutus ja tulokset	17
5.1	Tutkimusaineiston keruu	17
5.2	Valmistautuminen.....	20
5.3	Henkilöarvioinnin toteutus.....	21
5.4	Testitulosten läpikäynti	23
5.5	Tulosten raportointi	23
5.6	Yleiset hakijakokemuksen liittyvät kysymykset.....	24
6	Johtopäätökset	28
7	Arviointi	31
	Kuviot	34
	Taulukot	35
	Liitteet	36

1 Johdanto

Henkilöarviointia hyödynnetään entistä enemmän rekrytoinnin ja henkilöstöjohtamisen väli-
neenä. Rekrytointien pääpisteenä on löytää yrityksen tarpeisiin sopiva henkilö, jolloin persoo-
nallisuuden sekä osaamisen merkitys on lisääntynyt rekrytointiprosesseissa. Henkilöarviointien
avulla voidaan mitata tehokkaammin hakijoiden taitoja ja soveltuvuutta tehtävään sekä yri-
tykseen. Hakijakokemusta on tutkittu aikaisemmin kokonaisuutena, mutta nämä tutkimukset
eivät ole painottuneet henkilöarvioinnin näkökulmaan.

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena on ollut tutkia ja keskittyä arvioimaan henkilöarvioinnin
vaikutusta hakijakokemukseen rekrytointiprosessin osana. Tutkimusongelmana oli selvittää,
miten henkilöarviointi koetaan osana hakijakokemusta rekrytointiprosessin aikana. Näitä on-
gelmia tutkitaan tutkimuskysymyksillä, kuten millaisena henkilöarvioinnin toteutus koettiin ja
miten henkilöarvioinnin tulosten läpikäynti vaikutti hakijakokemukseen.

Tutkimus tehtiin toimeksiantona liikkeenjohdon konsultointiyritykselle. Yritys auttaa kasvuyri-
tyksiä tunnistamaan ja sitouttamaan osaaajia. Liikkeenjohdon konsultoinnin yritys käyttää hen-
kilöarvioinneissa työpöersonallisuustestiä sekä kognitiivista kykytestiä, jonka avulla mitataan
oppimis- ja ongelmanratkaisukykyä. Testit auttavat tunnistamaan työntekijän soveltuvuuden
sekä tehtävään että yrityskulttuuriin.

Tässä opinnäytetyössä käydään tutkimuksen toteutus läpi. Johdannon jälkeen seuraavana
osiona on tietoperusta. Ensimmäisenä tietoperustassa käydään läpi henkilöarviointia ja henki-
löarviointimenetelmiä sekä niiden luotettavuutta. Tämän jälkeen käsitellään hakijakokemusta
ja sen muodostumista sekä hakijakokemuksen merkitystä työnantajamielikuvaan. Seuraavaksi
käsitellään määrällistä tutkimusta sekä tutkimusmenetelmänä käytettyä kyselyä. Tutkimus-
menetelmän jälkeen käsitellään tutkimuksen ja kyselyn toteutusta sekä tuloksia. Viimeisenä
ovat johtopäätökset sekä arviointi.

2 Henkilöarviointi rekrytointiprosessin osana

Rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla yritykseen tai organisaatioon hankitaan uutta henkilöstöä. Uuden työntekijän palkkaaminen on merkittävä päätös yritykselle ja se on taloudellisesti iso investointi, joka vaikuttaa toiminnan tehokkuuteen, tuottavuuteen sekä laatuun. Rekrytointi nähdään nykyään liikkeenjohdollisena strategisena työnä sekä osana markkinointiviestintää. (Kaijala 2016, 23.)

Rekrytointiprosessi koostuu monesta eri vaiheesta ja voi vaihdella organisaation sekä tehtävän mukaan. Kuviossa 1 esitellään prosessiin kuuluvat suunnittelu-, toteutus-, päätöksenteko- ja seurantavaiheet. Rekrytointi aloitetaan yleensä aina suunnitteluvaiheella. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu alkukartoitus, tehtävänkuvan laadinta sekä valintakriteerien päättäminen. Tässä vaiheessa valitaan myös käytettävät rekrytointikanavat. Alkukartoituksessa päätetään, rekrytoidaanko henkilö organisaation sisältä vai käytetäänkö julkista hakua tai rekrytoidaanko itse vai ulkoistetaanko uuden työntekijän hankkiminen rekrytointiyritykselle. Suunnitteluvaiheessa päätetään myös rekrytointiin käytettävästä budjetista, henkilöstöstä sekä rekrytointikanavista. (Viitala 2021, 111.)



Kuvio 1 :Rekrytointiprosessin vaiheet (mukaillen Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 309)

Suunnitteluvaiheen jälkeen tulee toteutusvaihe, johon kuuluu työpaikkailmoitusten laatiminen, hakemusten käsittely, tiedusteluihin vastaaminen, hakijoiden haastattelut sekä soveltuvuusarvioinnit. Haastattelujen lisäksi voidaan hakijoita testata erilaisilla testeillä, henkilöarvioinneilla sekä soveltuvuustutkimuksilla. Henkilöarvioinnit auttavat tunnistamaan tehtävän vaatimukset ja niihin sopivan osajan. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 309.) Henkilöarviointia käsitellään enemmän luvussa 3.

Toteutusvaiheen jälkeen tulee päätöksentekovaihe, johon sisältyy työntekijän valinta, hakijoille kertominen, uuden työntekijän tiedottaminen sekä työsopimuksen tekeminen. Kun tehdään valinta työntekijästä, hänelle ilmoitetaan ensimmäisenä ja varmistetaan, onko hakija edelleen halukas ottamaan paikan vastaan. Varmistuksen jälkeen ilmoitetaan muille hakijoille päätöksestä. Valitsematta jääneille voidaan kertoa viestitse tai puhelimitse lyhyesti päättyneestä rekrytointiprosessista, hakijoiden määrää ja laatua sekä valintaan vaikuttaneita tekijöitä. Uuden työntekijän kanssa tehdään työsopimus ja useimmiten se on toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen sopimus. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 309.)

Valinnan jälkeen tulee seurantavaihe ja siihen kuuluu perehdyttäminen, koeaika sekä valinnan arviointi. Aluksi työntekijä perehdytetään tehtävään ja työyhteisöön. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta, joka saa olla enimmillään neljä tai erityistapauksessa kuusi kuukautta. Työntekijän valinnan onnistumista pystytään arvioimaan monella eri tavalla, kuten havainnoimalla työntekijää, kysymällä kirjallisesti tai keskustelemalla kasvokkain. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 306.)

Haastattelut ovat myös tärkeä osa rekrytointia, ja haastattelutapoja on erilaisia. Haastattelussa keskitytään pääasiassa henkilön osaamiseen, soveltuvuuteen ja tulevaisuuden tavoitteisiin. Haastattelut voidaan jakaa myös eri kierroksiin, joissa esimerkiksi ensiksi keskitytään hakijan osaamiseen ja soveltuvuuteen. Seuraavalla kierroksella keskitytään taas enemmän työnkuvaan ja yrityksen työskentelytapoihin sekä kulttuuriin, eli toinen kierros on enemmän hakijaa varten. Etätyöhaastattelut ovat myös lisääntyneet viime vuosina, ja tämä mahdollistaa toteuttaa haastattelut useammassa vaiheessa, koska ajankäytön tehokkuus on lisääntynyt merkittävästi. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 302.) Haastatteluja tehdään myös henkilöarviointeja suorittaessa. Hyvin tehty henkilöarviointihaastattelu on strukturoitu ja keskittyy työn määritettyjen kriteerien sekä ehdokkaan soveltuvuuden selvittämiseen. (Henkilöarviointi 2024.)

2.1 Henkilöarviointi

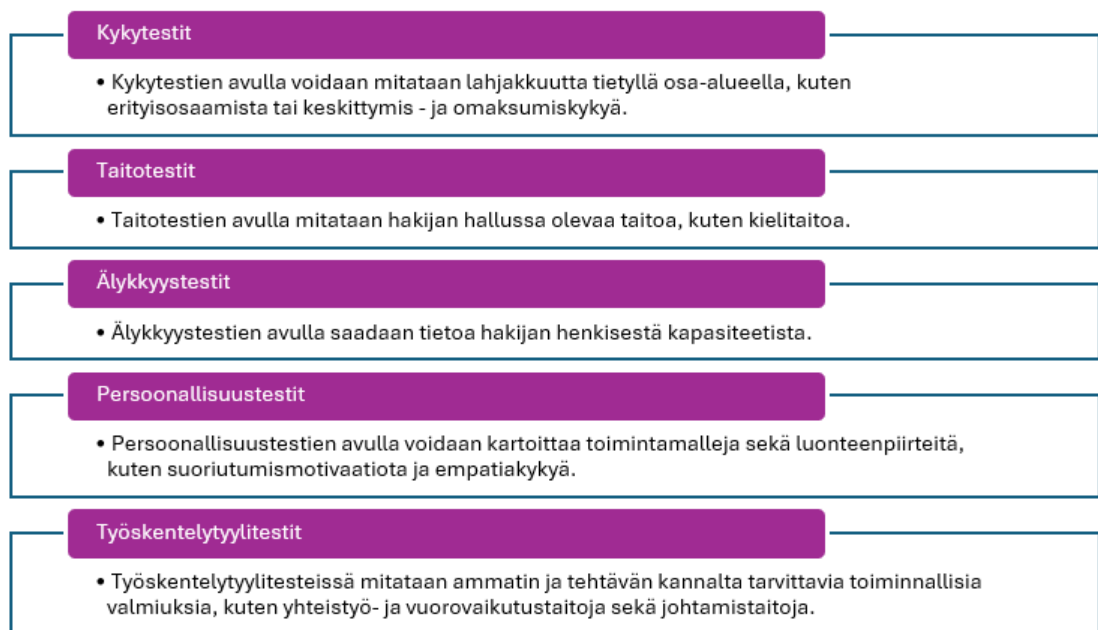
Rekrytoinnin tukena voidaan tehdä psykologisia henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja haastattelujen lisäksi. Henkilöarvioinnit jaetaan osaamis- ja kompetenssipohjaisiin henkilöarviointeihin sekä psykologisiin henkilöarviointeihin. Henkilö- ja soveltuvuusarviointien avulla kerätään tietoja hakijasta haettavaa työtehtävää varten. Arviointien avulla analysoidaan hakijoiden soveltuvuutta sekä persoonallisuutta haetun tehtävän näkökulmasta. (Österberg 2014, 107.) Arvioinneilla selvitetään hakijan vahvuuksia, valmiuksia ja kehittymisalueita. Arviointien avulla yritetään pienentää rekrytointiin liittyviä riskejä ja varmistaa rekrytoinnin onnistuminen. Henkilöarviointia käytetään myös olemassa olevan henkilöstön urasuunnittelussa ja suoriutumisen arvioimisessa. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 302.)

Henkilöarviointia käytetään entistä enemmän rekrytoinnin ja henkilöstöjohtamisen välineenä. Aikaisemmin henkilöarviointeja hyödynnettiin vain pääasiassa turvallisuusaloilla ja vaativissa esihenkilötehtävissä, mutta nykyään myös asiantuntija- ja asiakaspalvelutehtävissä hyödynnetään testejä entistä enemmän. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 302.)

2.2 Henkilöarviointimenetelmät

Testit ja erilaiset arvioinnit voivat koskea hakijan taitoa, kykyä, älykkyyttä tai persoonallisuutta. Yleisimpiä testejä ovat kykytestit, taitotestit, älykkyystestit, persoonallisuustestit ja

työskentelytyylitestit, jotka esitellään kuviossa 2. Taitotestien avulla mitataan joitain hakijan hallussa olevia taitoja, kuten esimerkiksi kielitaitoa. Kykytestit mittaavat taas lahjakkuutta jollakin alueella, erityisosaamista sekä keskittymis- ja omaksumiskykyä. Numeerinen ja kielellinen lahjakkuus, päättelykyky ja visuaalisuus ovat tärkeitä kykyjä valituilla aloilla. Työskentelytyylitesteissä mitataan ammatin ja tehtävän kannalta tarvittavia toiminnallisia valmiuksia. Esimerkiksi johtamistaito, esiintymistaito, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä raportointitaito. Älykkyydestien avulla saadaan viitteitä hakijan henkisestä kapasiteetista. (Viitala 2021, 205.)



Kuvio 2 :Henkilöarviointimenetelmiä (mukailten Kortetjärvi-Nurmi 2020, 302)

Henkilöarviointien avulla voidaan selvittää eri osa-alueita, kuten työntekijän suhtautumista työssä suoriutumiseen eli esimerkiksi kuinka vastuullinen ja tehokas työntekijä on. Testien avulla voidaan kartoittaa stressitilanteiden hallintakykyä. Henkilöarviointien avulla voidaan myös selvittää vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä, kuten suhtautumista yhteistyöhön, avullaisuutta sekä suhtautumista konfliktitilanteisiin eli nähdään, kuinka työntekijä on sopeutuvainen työyhteisöön. Monimutkaisuuden hallinta ja oppimispotentiaalia voidaan myös arvioida, jotta nähdään hakijan analyyttistä ajattelua, ongelmanratkaisukeinoja sekä syy-seuraussuhteiden hahmottamista. (Henkilöarviointi 2024.)

Persoonallisuustestit auttavat antamaan tietoa hakijan suoriutumismotivaatiosta, dynaamisuudesta, paineenhallintakeinoista, empatiakyvystä, itsetunnosta, sosiaalisesta käyttäytymisestä, luovuudesta sekä vaikuttamismotiiveista. (Viitala 2021 luku 3.3) Persoonallisuustestien avulla voidaan myös kartoittaa luonteenpiirteitä, kuten esimerkiksi avoimuus, kunnianhimo, tarkkuus ja itsenäisyys. Persoonallisuustestit eivät välttämättä takaa valinnan onnistumista,

koska näiden testien perusteella on vaikea ennustaa tulevaa työmenestystä. Soveltuvuusarviointia käytetään yleensä vasta rekrytoinnin loppupuolella, jolloin arvionteihin kutsutaan muutama parhaista ehdokkaista. Lisäksi arviointeja hyödynnetään suurissa rekrytoinneissa työnhakijoiden esivalinnassa. Tällöin tavoitteena on pienentää hakijajoukkoa. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 302.)

Henkilöarviointeihin sisältyy myös hakijan haastattelu. Testien rakenne ja pituus vaihtelevat käytetyn testin mukaan. Mikäli prosessissa ei ole haastattelua, silloin ei ole kyse varsinaisesta henkilöarvioinnista, vaan tällöin testitietoa käytetään vain esikarsinnan välineenä. Lopullisia valintapäätökset ei tule tehdä pelkän testitiedon tai henkilöarviointitiedon perusteella, vaan nämä ovat vain osa rekrytointiprosessissa saatua kokonaistietoa. (Henkilöarviointi 2024.)

2.3 Henkilöarviointien luotettavuus

Henkilöarviointien luotettavuuden tarkastelussa ei tarkoiteta yksittäisten menetelmien luotettavuutta vaan koko henkilöarviointiprosessia. Valinnan päätöksenteossa ratkaisun ei pitäisi perustua pelkästään testistä saatuun tulokseen, vaan niitä kannattaa hyödyntää työkaluna, joka auttaa ja antaa puolueetonta tietoa päätöksenteossa rekrytoijalle. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, luku 4.) Testejä ja niiden tekijöitä on lukuisia, joten yhteistyökumppanin valinta soveltuvuusarviointien tekoon on tarkkaa luotettavuuden selvitystä vaativaa työtä. On tärkeää miettiä, mitä testeillä halutaan saavuttaa sekä millaisia menetelmiä testejä tuottava taho käyttää ja minkä takia. Suomessa on lainsäädäntö, joka edellyttää henkilöarviointien tekoa luotettavasti sekä asiantuntevasti. (Österberg 2014, 107.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 4 luku 13 § säätelee henkilö- ja soveltuvuusarviointitestien käyttöä. Henkilöarvioinnit täytyy tehdä luotettavasti ja arvioiden niiden tekijöitä. Mittareiden tulee olla asiantuntevia, koska laki yksityisyyden suojasta työelämässä edellyttää tätä. Työntekijältä täytyy saada suostumus arviointiin. Työnantajan on pidettävä huolta, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä. Henkilöarviointien ja soveltuvuusarviointestien suorittajien täytyy olla asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot tulee olla virheettömiä. Työnantajan tai osoittaman testaaajan täytyy tehdä työntekijän pyynnöstä maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnista kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu taas työnantajalle suullisena, tulee työntekijän saada lausunnon sisällöstä selvitys.

Henkilöarviointien käyttö tulee lisääntymään tulevaisuudessa entisestään ja toimialan uskotaan kasvavan. Testit tulevat lisääntymään ja niitä käytetään yhä enemmän. Erityisesti matalamman tason rekrytointiprosesseissa itseraportointikyselyiden käyttöä voidaan lisätä. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, luku 4.)

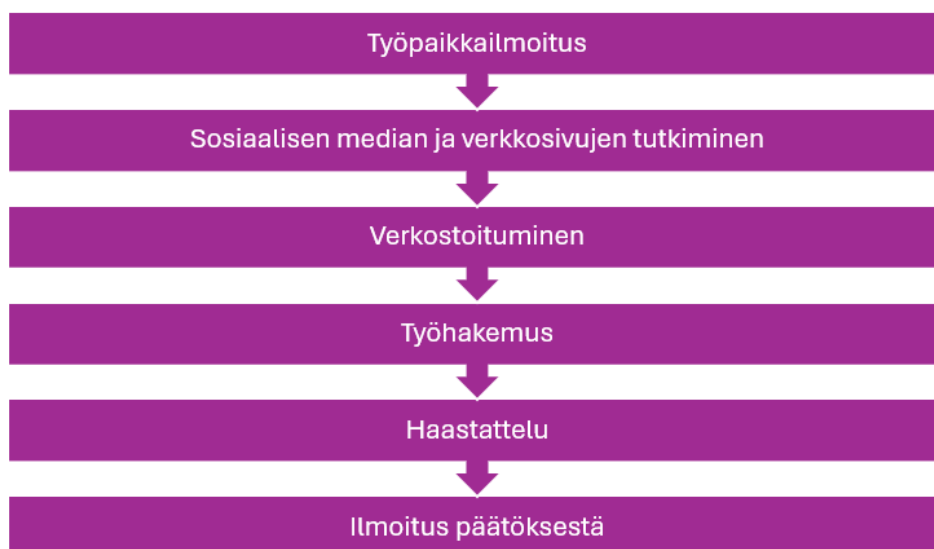
3 Hakijakokemus

Hakijakokemuksella tarkoitetaan mielikuvaa, joka muodostuu hakijalle rekrytointiprosessin aikana. Hakijakokemus syntyy aina, kun rekrytointia tehdään. Hakijakokemus alkaa jo heti siitä hetkestä, kun rekrytointitarvetta aletaan pohtia. Vuorovaikutus ja erityisesti sen puute hakijan ja yrityksen välillä vaikuttaa välittömästi hakijakokemukseen. Aktiivisuus hakijoita kohtaan luo hyvän vaikutuksen. Hyvään ja onnistuneeseen hakijakokemukseen vaikuttaa myös esimerkiksi prosessin eteneminen ja yleinen mielikuva, joka hakijalle jää prosessista. Hyvä hakijakokemus auttaa saamaan myös enemmän työnhakijoita. Hakijakokemuksella on myös vaikutusta työnantajamielikuvaan. (Laaksonen 2017.)

Hakijat, joilla on positiivinen kokemus rekrytointiprosessista, ottavat todennäköisemmin vastaan työtarjouksia ja jakavat positiivisia kokemuksiaan muiden kanssa. Negatiivinen hakijakokemus voi taas saada hakijan hylkäämään tarjouksen, peruuttaa hakemuksensa tai pahimmassa tapauksessa estää muita hakemasta yritykseen. Nykyaikana sosiaalinen media on myös lisännyt tietoisuutta yrityksistä. Esimerkiksi jonkun yrityksen vanha työntekijä voi levittää ja jakaa muille tietoa omasta kokemuksestaan. (Fanning 2023.)

3.1 Hakijakokemuksen muodostuminen

Hakijakokemus alkaa muodostumaan rekrytointitarpeen pohtimisesta lähtien. Alusta alkaen on tärkeää pohtia tulevan työntekijän roolia, työnkuvaa sekä töiden riittävyttä. Esimerkittälanteessa rekrytointiprosessin päätyttyä hakijalle selviääkin, että toimenkuva ei vastaakaan todellisuutta tai siinä onnistuminen vaati toisenlaista kompetenssia kuin alun perin on kerrottu. Tällöin koko prosessi ja sen myötä hakijakokemus on epäonnistunut. (Nikkinen 2021.)



Kuvio 3 :Hakijakokemuksen muodostumiseen vaikuttavat vaiheet (mukaillen Nikkinen 2021)

Työpaikkailmoituksen laatiminen on myös hyvin tärkeää hakijakokemuksen kannalta. Työpaikkailmoituksen tehtävänä on vakuuttaa hakija. Onnistunut hakijakokemus saadaan aitouden avulla, eli rekrytoivan yrityksen kannattaa olla rehellinen. Ilmoituksen täytyy olla selkeä, todellisuutta vastaava eikä se saa sisältää syrjiviä odotuksia tai sanavalintoja. Esimerkiksi työpaikkaa ei saa ilmoittaa pelkästään miesten tai naisten haettavaksi. Hyvin tehdyn työpaikkailmoituksen tarkoituksena on saada potentiaalisen työnhakijan kiinnostus heräämään yritystä kohtaan. Totuudenmukainen työpaikkailmoitus vähentää myös virherekrytointeja, koska hakijalla on tällöin oikea tieto työpaikasta ja tehtävästä. (Nikkinen 2021.)

Hakija saattaa aluksi harkita ja etsiä tietoa yrityksestä ennen kuin jättää hakemuksen, esimerkiksi sosiaalisen median tai nettisivujen avulla. Tässä vaiheessa hakija voi myös tutkia kilpailijoita. Hakija on voinut verkostoitua ja keskustella yrityksessä työskennelleiden ihmisten kanssa. Tämä on hyvä esimerkki siitä, että viestinnällä voidaan vaikuttaa hakijakokemukseen jo ennen rekrytointiprosessia. Kun hakija on jättänyt työhakemuksen, alkaa hän odottamaan nopeaa yhteydenottoa. Yrityksen on hyvä ottaa tässä vaiheessa yhteyttä melko nopeasti tai viimeistään, kun hakuaika päättyy. (Viljamaa 2023.)

Työhaastattelut vaikuttavat myös hakijakokemukseen suuresti. Rekrytoijan kannattaa keskittyä luomaan kaikille hakijoille samanlaiset ja vertailtavat haastattelutilanteet. Haastatteluihin kannattaa luoda hyvä jäsennetty rakenne, jotta haastatteluita voi vertailla keskenään. Haastattelun aikaisella viestinnällä on myös merkittävä rooli rekrytoinnin onnistumisen kannalta. Lopuksi hakija saa päätöksen, tuliko hän valituksi vai ei. Jotta prosessi jatkuisi loppuun asti onnistuneesti, on tärkeää ilmoittaa päätöksestä aikataulun mukaisesti ja perustella päätös sekä erityisesti on myös tärkeää ilmoittaa ei valituille rekrytointiprosessin tuloksesta. (Nikkinen 2021.)

Suurin ja tärkein hakijakokemukseen vaikuttava tekijä on siis avoin ja aktiivinen kommunikointi koko rekrytointiprosessin ajan. Hakijan olisi hyvä olla tietoinen aina siitä, mitä häneltä odotetaan, miksi kyseiseen paikkaan haetaan uutta työntekijää ja mitä tehtävä pitää sisältänsä. Hakijoita on hyvä myös tiedottaa, missä vaiheessa prosessia mennään eikä ketään tule pitää mukana, mikäli on tehty jo valintoja. Hakija on hyvä huomioida yksilönä ja tasavertaisena hakijana. Vuorovaikutus on ollut ajantasaisista hakijalle ja näin todennäköisesti hakijalle jää hakuprosessista positiivinen mielikuva. Näin hakijan on myös helpompi ottaa vastaan ei kiitos -viesti. (Nikkinen 2021.)

3.2 Hakijakokemuksen merkitys työnantajamielikuvaan

Työnantajamielikuvalla tarkoitetaan, millainen kuva tai maine työnantajalla on työntekijöiden näkökulmasta. Se käsittää monia eri tekijöitä, kuten yrityksen kulttuurin, johtamistyylin, työympäristön, työsuhde-etujen, työntekijöiden kehittämismahdollisuuksien ja organisaation arvot. (Huhta & Myllyntaus 2021, 190.)

Yritys viestii koko ajan ulospäin tietynlaista mielikuvaa joko tarkoituksellisesti tai tahattomasti. Yritykset korostavat usein hyviä puoliaan erityisesti työpaikkailmoituksissa. Hyvä työnantajamielikuva on tärkeää siis rekrytoinnin ja työntekijöiden sitouttamisen kannalta. Yritykset, joilla on positiivinen työnantajamielikuva, saavat helpommin hyviä työntekijöitä ja säilyttävät nykyiset työntekijänsä tyytyväisenä. Onnistunut työnantajamielikuva voi myös parantaa yrityksen mainetta. Työnantajamielikuvaan voi vaikuttaa myös hakijakokemus, koska esimerkiksi hakijalle on voinut jäädä huono kokemus rekrytointiprosessista ja tällöin hän ei myöskään todennäköisesti hae enää samaan organisaatioon tulevaisuudessa. Hyvin tehty ja onnistunut hakijakokemus auttaa myös työnantajamielikuvan rakentamiseen. (Huhta & Myllyntaus 2021, 190.)

Työnantajamielikuvan rakentuminen ei ole yksiselitteinen asia, vaan se koostuu useista tekijöistä. Tärkeitä tekijöitä hyvän työnantajamielikuvan luomisessa ovat muun muassa avoimuus ja rehellisyys kommunikoinnissa, työntekijöiden kuunteleminen ja arvostaminen, kilpailukykyinen palkka sekä edut, joustavuus työajoissa ja -paikoissa, mahdollisuudet kehittyä ja edetä uralla sekä työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen. Lisäksi yrityksen arvot ja vastuullisuusvaikutukset voivat vaikuttaa siihen, miten yritys nähdään työnantajana. Kun työntekijät viihtyvät samassa työpaikassa, rekrytointitarve pienenee ja jopa rekrytointiprosessit voivat todennäköisesti helpottua hyvän ulkoisen mielikuvan takia. (Huhta & Myllyntaus 2021, 190.)

3.3 Hakijakokemuksen mittaaminen

Hakijakokemusta voidaan mitata ja sen avulla selvittää hakijan näkemystä sekä mielipiteitä liittyen usein hakuprosessiin sekä lisäksi mahdollisesti myös työnantajamielikuvaan. Hakijakokemuskysely on yksi käytetyimmistä menetelmistä ja tämä on yksi tärkeä tiedonlähde hakijakokemuksen kehittämiseksi. Samassa kyselyssä voidaan myös mitata muita rekrytointiprosessin kannalta tärkeitä mittareita, kuten hakijoiden määrää tai kulunutta aikaa. (Toivola 2019.)

Hakijakokemuksen mittaamisella välitetään myös hakijalle viesti. Mittaamisella voi olla myös hakijakokemukseen positiivinen vaikutus. Monille tällainen hakijakokemuskysely voi viestiä sitä, että yritystä kiinnostavat erilaiset hakijat sekä heidän kokemuksensa. Hakijakokemuskyselyn on tärkeää olla lyhyt ja siihen tulee olla helppo vastata. (Toivola 2019.)

Hakijakokemuksesta pyritään saamaan aina mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva, joten on tärkeää välittää hakijakokemuskysely kaikille prosessissa mukana olleille hakijoille. Tällä tarkoitetaan valittuja ja ei-valittuja hakijoita. On tärkeää huomioida myös eri tasoisia rekrytointiteja, kuten hakijat harjoittelijoista johtotehtäviin. Hakijakokemuskyselyn avulla voidaan samalla selvittää siis myös työnantajamielikuvaa. Esimerkiksi voidaan huomata, jättikö valintaprosessi positiivisen vaikutelman ja suosittelisiko hakija kyseistä työnantajaa muille. Hakijakokemuskyselyn koostuessa muutamasta kysymyksestä tai tarkentavista pidemmästä kyselystä

tärkeintä on saada tieto, mihin kiinnitetään huomiota jatkossa sekä miten voidaan parantaa hakijakokemusta. (Toivola 2019.)

3.4 Hakijakokemuksen kehittäminen

Hakijakokemuksen parantamiseksi voidaan tehdä ennakoivia toimia, jotka lisäävät rekrytointiprosessin myönteisiä vaikutuksia. Aluksi on hyvä huomioida läpinäkyvyyden lisääminen testausprosessissa. Hakijalle on annettava tietoa testausprosessista etukäteen. Tähän olisi hyvä sisällyttää tiedot testi- ja arviointityypeistä, miksi juuri nämä ovat valittu ja mikä on niiden kesto, sekä miten se linkittyy kyseiseen työhön. Arvioinnin jälkeen hakijalle on annettava palaute ja tulokset käydään läpi hakijan kanssa, tuli hän valituksi tai ei. Tärkeintä on antaa yksilöllinen palaute ja esittää selkeät perustelut. Tämä lisää myönteisen hakijakokemuksen tunnetta. Avoin kommunikaatio tulee muistaa koko prosessin ajan. Hakijalla tulee olla mahdollisuus seurata edistymistään ja saada tulokset sovitussa ajassa. Varmistetaan myös, että hakijalla on saatavilla kaikki rekrytointi- sekä valintamateriaalit. Näiden on oltava ajan tasaisia ja johdonmukaisia sekä valintaprosessin että organisaation osalta. (McCarthy ym., 2018.)

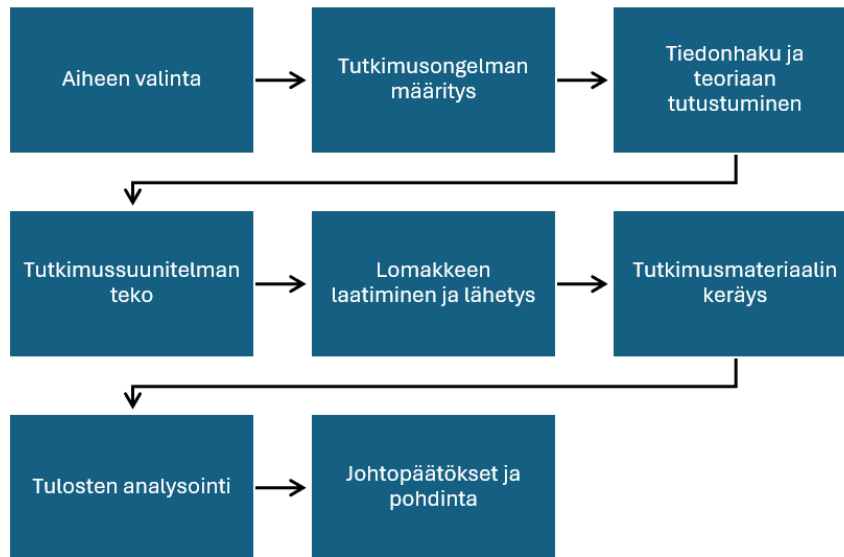
Hakijakokemuksen kehittämiseen liittyy vahvasti myös arvostuksen lisääminen. Hakijan tulee tiedostaa olevansa arvostettu ja tärkeä jo hakuprosessin alusta lähtien. Organisaation ja hakijan on oltava vuorovaikutuksessa jo ennen testejä ja haastattelua sekä niiden aikana. Testin tekijöiden pitää olla koulutettuja järjestelmään sekä vuorovaikutukseen. Testauksesta olisi myös hyvä saada palautetta järjestäjän osalta erilaisten palautejärjestelmien kautta. Palautteen avulla henkilöarvioinnin prosessia voidaan kehittää ja mielikuvaa parantaa. Prosessin selkeyttämistä ja hakijakokemuksen parantamista varten on luotava varmuuden tunnetta. Testausprosessin on annettava hakijalle varmuus, että se perustuu haettavaan tehtävään. Valintamenettelyn on pohjauduttava selkeään strategiaan. Hakijalla on oltava mahdollisuus esittää kysymyksiä rekrytointiprosessin jokaisessa vaiheessa. (McCarthy ym., 2018.)

Hakijakokemuksen kehittämistä voidaan lisätä erilaisilla toimenpiteillä. Tärkeimpänä näistä ovat avoimuuden, kunnioituksen ja varmuuden tunteen lisääminen hakijalle. Nämä johtavat positiiviseen hakijakokemukseen ja tästä menettelystä toivotaan tulevan jatkossa normaaliikäytäntö. (McCarthy ym., 2018.)

4 Määrällinen tutkimus

Tutkimusmenetelmät voivat olla laadullisia tai määrällisiä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus keskittyy yleensä tutkimuskohteen ymmärtämiseen sekä käyttäytymiseen. Kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus keskittyy taas kysymyksien lukumääriin ja

prosenttiosuuksiin. (Heikkilä 2014, 15.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen teoriaan.



Kuvio 4 :Tutkimusprosessi (mukaillen Heikkilä 2014, 23)

Kvantitatiivinen tutkimusprosessi koostuu monesta eri vaiheesta. Ensiksi valitaan aihe ja määritetään tutkimusongelma. Tutkimuksesta saatuun hyötyyn vaikuttaa se, miten hyvin ongelma on saatu määriteltyä. Tutkimusongelman avulla voidaan kerätä aineistoa, käsitellä ja analysoida aihetta. Alussa on myös hyvä perehtyä teoriaan sekä jo olemassa oleviin tutkimuksiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tehdään aluksi suunnitelma, joka sisältää tarkat tiedot tutkimuksen toteuttamisesta ja perustelut, minkä menetelmän avulla kerätään aineistoa ja miten aineistoa käytetään sekä miten siitä raportoidaan. Kvantitatiivinen tutkimus on pääosin muuttujien mittaamista ja niiden välisten erojen sekä suhteiden laskemista. (Heikkilä 2014, 20.)

Tutkimusprosessi etenee lomakkeen laadinnalla, aineiston keräämisellä ja käsittelyllä sekä tulosten analysoinnilla ja raportoinnilla. Aineistoa saadaan esimerkiksi lomakkeilla tai havainnoimalla. Aineistoa voidaan analysoida monilla eri menetelmillä. Oikean menetelmä valinta riippuu siitä, millainen tutkimus tehdään. Tutkimusprosessissa tärkeimpänä vaiheena on tulosten tulkinta sekä analysointi. Tuloksia voidaan verrata muihin aikaisempiin olemassa oleviin tietoihin ja tuloksiin. Tuloksien avulla voidaan tehdä myös merkittäviä löydöksiä. (Heikkilä 2014, 20.)

Tutkimusmenetelmän valinta päätetään yleensä sen jälkeen, kun aihe ja tutkimuksen toteutustapa on päätetty. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää nykytilannetta, mutta ei välttämättä saada tilanteen syistä tietoa. (Heikkilä 2014, 20.) Tutkimusmenetelmän

jälkeen itse tutkimus toteutetaan ja tämän jälkeen analysoidaan tutkimuksen tuloksia. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä täytyy ottaa huomioon myös validiteetti. Sillä tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituksena mitata eli systemaattisen virheen puuttumista. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä reliabiliteetti taas tarkoittaa mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia eli tällä tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. (Vilkkä 2021.)

Määrällisessä tutkimuksessa voidaan hyödyntää myös nykyään tekoälyä. Tekoäly määrällisessä tutkimuksessa hyödyttää erityisesti tehokkuudessa sekä nopeudessa. Tekoälyn avulla voidaan löytää yhteyksiä eri muuttujien välillä sekä tekemään laadukkaampia ja tehokkaampia tilastollisia analyysejä kuin aikaisemmin käytetyillä teknologioilla. On hyvä muistaa myös, että tekoälypalvelut eivät kuitenkaan korvaa ihmisen analyysi- tai ongelmanratkaisukykyä. (Haverinen 2023.)

4.1 Kyselylomake

Kyselylomake on tavallisimmin käytetty aineiston keräämisen menetelmä määrällisessä tutkimuksessa. Kyselylomake on tutkimuksen kannalta tärkeä ja ratkaiseva tekijä. Kyselyiden avulla voidaan tuottaa niin laadullista tietoa avoimilla kysymyksillä tai määrällistä tietoa suljettuilla kysymyksillä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 135.)

Avoimien vastauksien avulla saadaan tarkempia perusteluja, sekä vastaaja pystyy vastaamaan vapaammin kuin vaihtoehto- tai monivalintakysymyksissä. Suljettujen kysymyksien avulla pyritään siihen, että kyselyyn on helpompi vastata ja vastauksia saataisiin suuremmalta joukolta. Mitä enemmän saadaan kyselyyn vastaajia, sitä paremmin toteutunut otos edustaa perusjoukon keskimääräistä kokemusta, asennetta sekä mielipidettä tutkittavasta asiasta. (Vilkkä 2021, 104.)

Kyselyissä voidaan käyttää avoimissa sekä monivalintakysymyksissä Likert-asteikkoa, joka sisältää viisi eri asteikkoa lähtien täysin eri mieltä -vastauksista aina täysin samaa mieltä -vastauksiin. Kysymyksiä määriteltessä on tärkeää huomioida, että yhdessä kysymyksessä keskitytään ja kysytään vain pelkästään yhtä asiasisältöä. Kysymyksien pitää olla selkeitä eikä niissä pidä olla turhia ja sisältöä arvottavia sanoja. Lomakkeen kysymyksien määrä ja ulkoasu ovat myös tärkeitä tekijöitä kyselyn vastaajalle sekä tietojen tallentajalle. (Vilkkä 2021, 104.)

Kyselylomakkeen kysymykset on yleensä jaettu eri ryhmiin tai teemoihin. Yleensä kyselyissä on ensin taustakysymykset, jonka jälkeen voi olla vaihdellen vaihtoehto- ja monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimusongelman mukaisesti katsotaan, minkälaista taustatietoa halutaan saada. Näin voidaan määrittää, millaista esitietoa vastaajilla on koskien aihepiiriä. (Vilkkä 2021, 104.)

5 Kyselyn toteutus ja tulokset

Opinnäytetyön toimeksiantona oli tutkia hakijakokemusta, kun rekrytointiprosessin aikana käytettiin henkilöarviointimenetelmiä sekä haluttiin selvittää henkilöarvioinnin vaikutusta hakijakokemukseen. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, jossa kohderymänä oli liikkeenjohdon konsultoinnin yrityksen toteuttamaan henkilöarviointiin osallistuneet hakijat. Määrällinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi tutkimuksen tavoitteiden ja opinnäytetyönaiheen perusteella. Kohderyhmään kuului 143 henkilöä, joille lähetettiin sähköinen kyselylomake (Liite 1). Kysely meni kaikille hakijoille riippumatta siitä, tuliko tämä valituksi vai ei. Kysely oli avoinna helmikuun 2024 lopusta maaliskuun 2024 puoleen väliin asti.

Opinnäytetyö aloitettiin aiheen päättämällä yhdessä toimeksiantajan kanssa. Sen jälkeen käytiin läpi aikaisempia aineistoja ja tutkimuksia aiheeseen liittyen. Henkilöarviointien hakijakokemuksesta ei löytynyt kovin paljoa tutkimustietoa, joten opinnäytetyö päätettiin kohdistaa kyseiseen aiheeseen. Aluksi toimeksiantajan kanssa tehtiin tutkimussuunnitelma sekä suunniteltiin kyselylomakkeen pääteemat ja kysymykset.

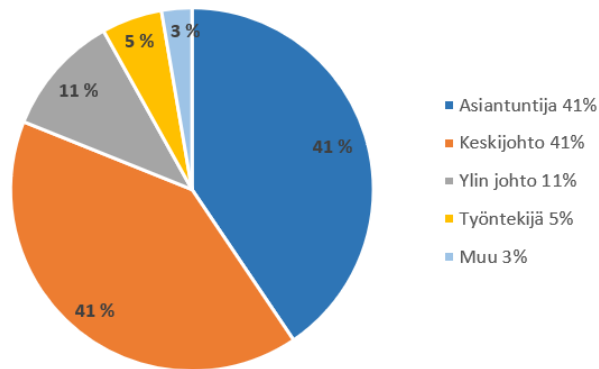
Ensiksi toimeksiantajan kanssa otettiin yhteyttä yrityksiin omalla erillisellä viestillä, jossa esiteltiin, mitä tutkittiin sekä kohderyhmä, kenelle kysely kohdennettiin. Kyseiset yritykset käyttivät tämän liikkeenjohdon konsultointiyrityksen henkilöarviointeja. Tutkimukseen mukaan halunneet yritykset välittivät saatekirjeen sekä linkin sähköiseen kyselylomakkeeseen rekrytointiprosessissa mukana olleille hakijoille, jotka osallistuivat kyseisiin henkilöarviointeihin.

5.1 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineistoa kerättiin lomakkeen avulla, jossa oli suljettuja kysymyksiä 21 ja avoimia kysymyksiä 3. Kohderymänä oli hakijat, jotka olivat olleet mukana 2023 elokuun jälkeen rekrytointiprosessissa ja osallistuivat henkilöarviointiin. Kyselyn vastausprosentti oli 24 %.

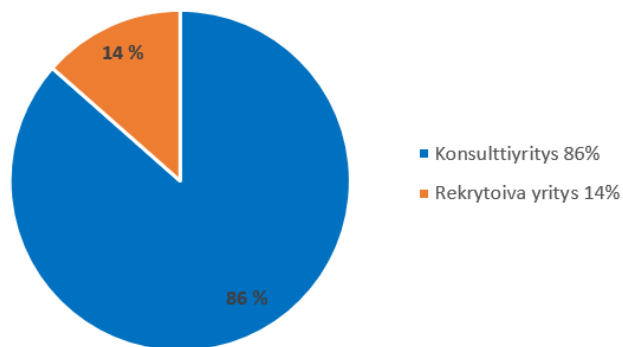
Kysely toteutettiin anonyymisti. Yritykset, jotka käyttivät yrityksen henkilöarviointeja, välittivät kyselyn valituille, ei-valituille sekä nykyhetkellä rekrytointiprosessissa mukana olleille hakijoille. Kysely oli auki kolmen viikon ajan, jonka aikana saatiin vastauksia 37 kappaletta. Kyselyn kohderymänä olivat henkilöarviointeihin rekrytointiprosessin aikana osallistuneet. Kyselyssä oli asteikko suurimassa osassa kysymyksissä, jossa vastaajaa pyydettiin vastamaan 5-portaisella asteikolla.

Hakijoiden työn tehtävätasot tulevat ilmi kuviossa 3. Vastaajista suurin osa oli hakenut keski-johdon (41 %) tai asiantuntijan tehtävää (41 %). Vastaajista kolmanneksi eniten haettu tehtävätaso oli ylin johto (11 %). Vähiten vastaajia oli työntekijätason tehtäviin (5 %) ja muihin määrittelemättömiin tehtäviin hakeneita (3 %).



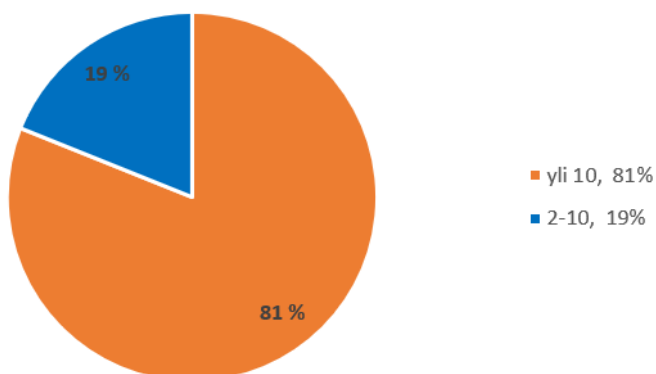
Kuvio 5: Haetun työn tehtävätaso (n=37)

Toisessa taustakysymyksessä kuvio 5 käytiin läpi, mikä taho toteutti henkilöarvioinnin. Suurimman osan henkilöarvioinneista toteutti konsulttiyritys (86 %). Loput henkilöarvioinneihin osallistuneet vastasivat, että rekrytoiva yritys (14 %) toteutti henkilöarvioinnin.



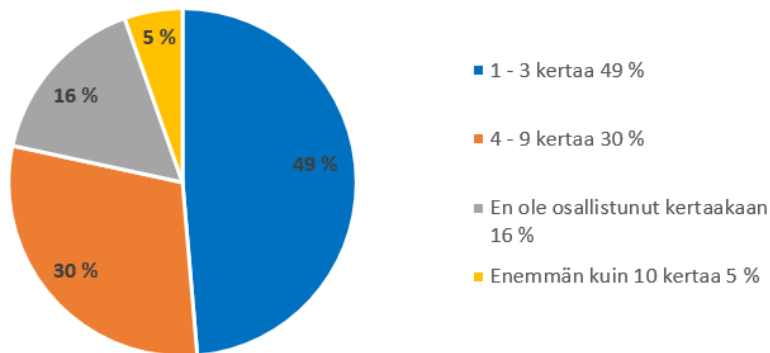
Kuvio 6: Henkilöarvioinnin toteuttaja (n=37)

Seuraavana taustakysymyksenä käytiin läpi työkokemusta vuosina. Kuviossa 6 nähdään, että suurimmalla osalla vastanneista oli yli 10 vuotta kokemusta (81 %). Lopuilla vastanneilla oli työkokemusta 2-10 vuotta. (19 %)



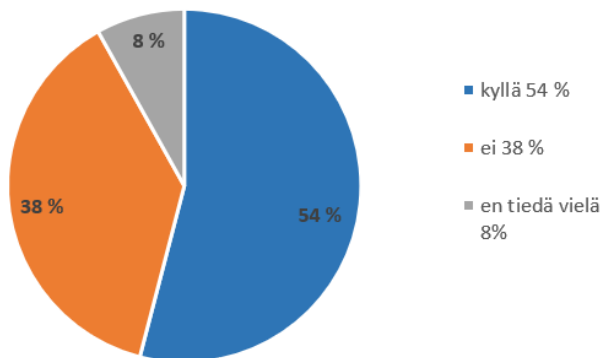
Kuvio 5. Paljonko sinulla on työkokemusta vuosina? (n=37)

Taustatiedoissa haluttiin selvittää myös vastaajien aikaisempaa osallistumista henkilöarviointien rekrytointiprosesseissa. Kuvio 5 nähdään, että melkein puolet osallistuneista oli osallistunut 1-3 kertaa (49 %) aikaisemmin henkilöarviointiin. Toiseksi eniten niihin oli osallistuttu 4-9 kertaa (30 %). Toiseksi vähiten vastanneet eivät olleet osallistuneet aikaisemmin kertaakaan (16 %). Henkilöarviointeihin yli 10 kertaa osallistuneita oli vähiten (5 %).



Kuvio 7: Aikaisempi osallistuminen henkilöarviointeihin (n=37)

Viidentenä ja viimeisenä taustakysymyksenä selvitettiin, olivatko hakijat valittu hakemiinsa tehtäviin. Kuviossa 8 nähdään, kuinka valitut ja ei-valitut hakijat jakautuivat.



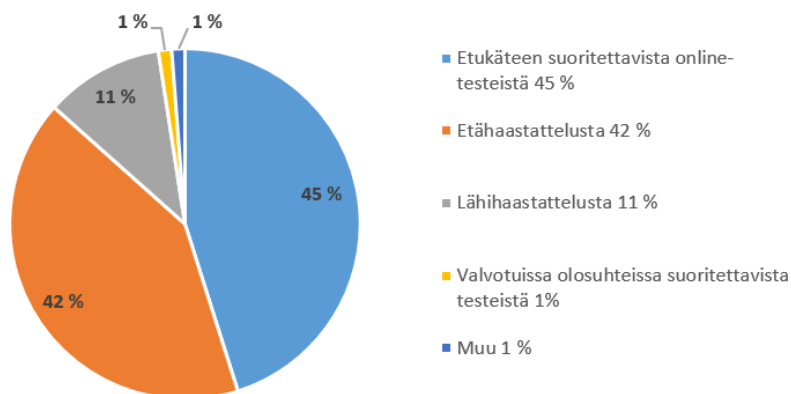
Kuvio 8: Hakijan valinta tehtävään (n=37)

Suurin osa vastaajista valittiin tehtävään ja vastasi kyllä (54 %). Hakijat, joita ei valittu (38 %) oli toiseksi vähiten. Loput vastanneista ei vielä tiennyt (8 %), tulivatko valituksi hakemaansa tehtävään.

5.2 Valmistautuminen

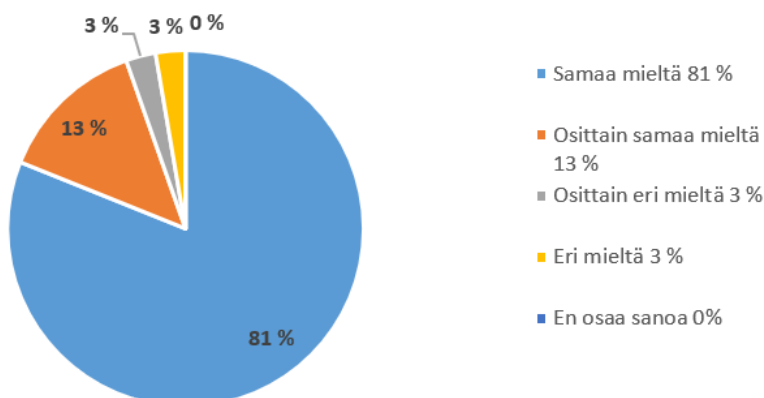
Tämän kysymysteeman tavoitteena on saada selville hakijoiden kokemusta henkilöarviointiin valmistautumisesta. Ennen osallistumista on tärkeää, että hakija tietää, mitä henkilöarviointit sisältävät.

Ensimmäisenä kysymyksenä oli monivalintakysymys. Kysymyksessä selvitettiin, mistä kaikista osa-alueista henkilöarviointi koostui.



Kuvio 9: Henkilöarvioinnin koostuminen eri vaihtoehdoista (n=37)

Suurin osa henkilöarviointiin osallistuneista teki etukäteen suoritettavat online-testit ja näin vastasi 45 % eli melkein puolet, joka nähdään kuviossa 9. Toiseksi eniten hakijat osallistuivat etähaastatteluihin ja siihen vastattiin 42 %. Lähihaastatteluihin osallistui vähemmistö hakijoista eli vain 11 % osallistuneista. Etähaastatteluja tehtiin huomattavasti enemmän. Vähiten hakijat osallistuivat valvotuissa olosuhteissa suoritettaviin testeihin ja näin vastasi vain 1 % vastaajista. ”Muu” kohtaan vastasi vain 1 % vastaajista.

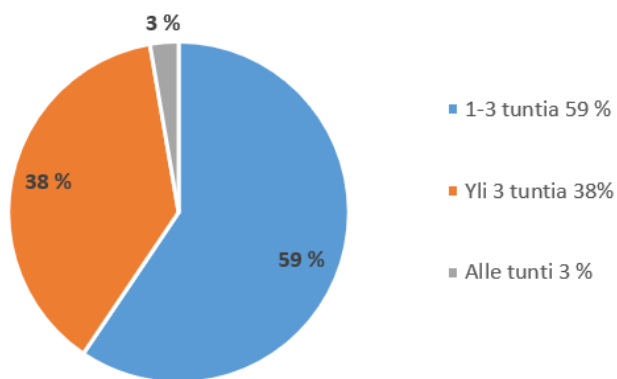


Kuvio 10: Hakijoiden riittävä tieto testiohjeistuksista (n=37)

Kuviossa 10 nähdään, kokivatko hakijat saavansa riittävästi tietoa testiohjeistuksista ennen henkilöarviointiin osallistumista. Vastaajista 81 % eli suurin osa koki saavansa riittävästi tietoa testiohjeistuksista. ”Osittain samaa mieltä” vastattiin toiseksi eniten ja näin vastasi 13 %. ”Osittain eri mieltä” ja ”eri mieltä” vastattiin molempiin vain 3 %. ”En osaa sanoa” kohtaan ei tullut yhtään vastausta.

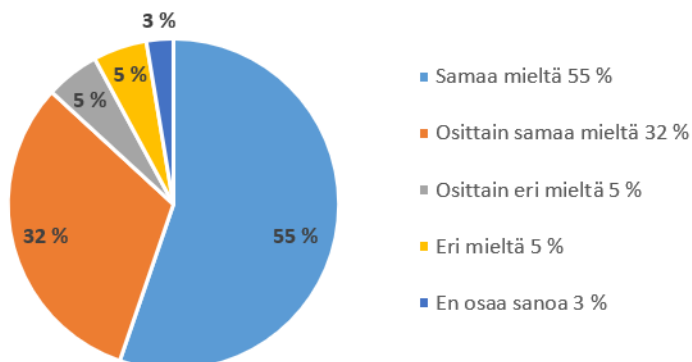
5.3 Henkilöarvioinnin toteutus

Tässä kysymysteemassa käytiin läpi henkilöarvioinnin toteutukseen liittyviä kysymyksiä. Kysymykset sisältävät henkilöarviointien tekemiseen kuluvaan aikaan sekä testien tekemistä.



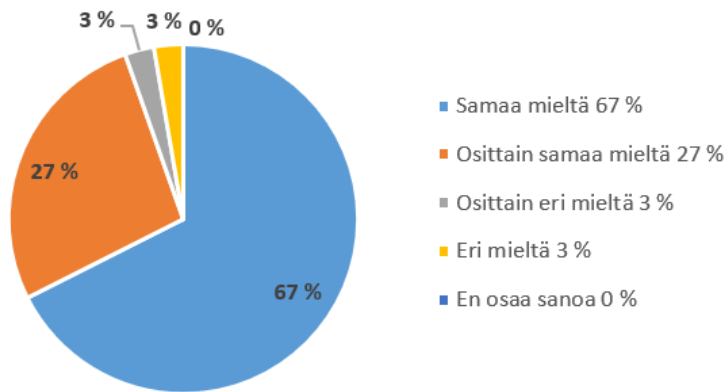
Kuvio 11: Paljonko aikaa kului henkilöarvioinnissa (n=37)

Kuviossa 11 tarkastellaan aikaa, mikä kului henkilöarviointeihin yhteensä. Yli puolella henkilöarviointiin osallistuneista kului aikaa henkilöarvioinnissa 1-3 tuntia eli 59 %. Yli 3 tuntia kului taas 38 % vastanneilla eli toiseksi eniten. Vähiten aikaa kului 3 % vastanneilla eli hakijoilla kului alle tunti henkilöarvioinnin teossa.



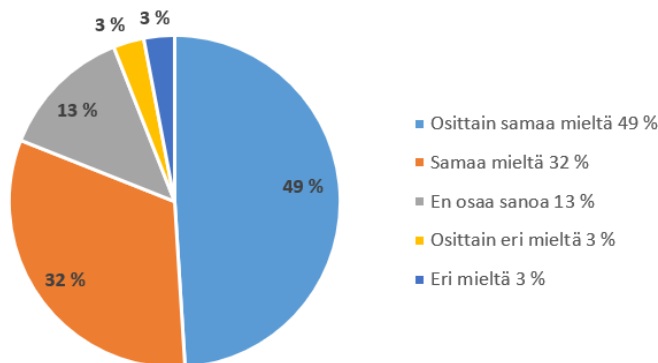
Kuvio 12: Henkilöarviointiin käytettiin sopivasti aikaa (n=37)

Kuviossa 12 nähdään, että yli puolen vastanneiden mielestä henkilöarviointiin käytettiin sopivasti aikaa eli 55 % vastanneista oli ”samaa mieltä”. ”Osittain samaa mieltä” vastattiin toiseksi eniten eli näin vastasi 32 %. ”Eri mieltä” vastasi 5 % vastanneista kuten myös ”osittain eri mieltä” oli 5 % vastanneista. Kysymykseen 3 % ei osannut sanoa käytettiinkö sopivasti aikaa.



Kuvio 13: Testien tekeminen testisivustolla oli sujuvaa ja vaivatonta (n=37)

Seuraavaksi selvitettiin kuviossa 13, kokivatko hakijat testisivustolla testien tekemistä sujuvaksi. Reilusti yli puolet kokivat testien tekemisen sujuvaksi ja vaivattomaksi eli näin vastasi 67 %. ”Osittain samaa mieltä” oli taas 27 % vastanneista. ”Osittain eri mieltä” oli vain 3 % vastanneista sekä ”eri mieltä” myös 3 %. ”En osaa sanoa” kohtaan ei vastannut kukaan.

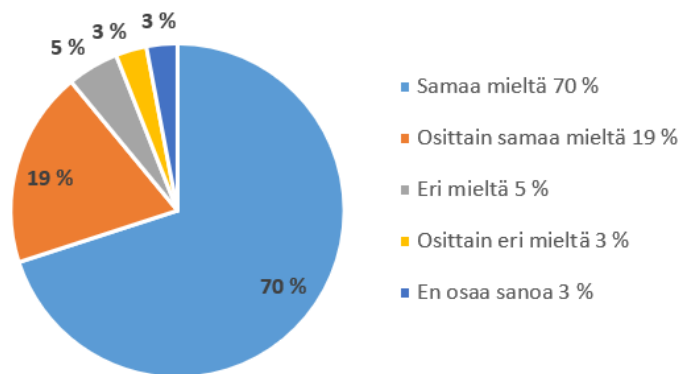


Kuvio 14: Henkilöarvioinnin tehtävät olivat mielestäni hyödyllisiä (n=37)

Kuviossa 14 huomataan, että ”Osittain samaa mieltä” oli 49 % eli noin melkein puolen vastaajan mielestä henkilöarvioinnin tehtävät olivat heidän mielestään osittain hyödyllisiä. Täysin ”samaa mieltä” vastasi 32 % vastanneista. Vastaaajista 13 % eivät osanneet arvioida hyödyllisyyttä. ”Osittain eri mieltä oli” vain 3 % sekä täysin ”eri mieltä” oli 3 % vastanneista.

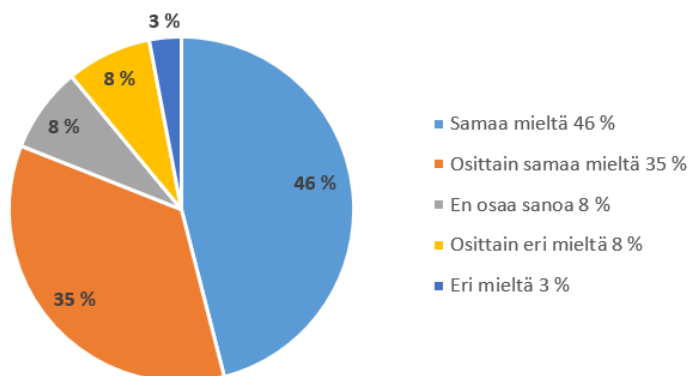
5.4 Testitulosten läpikäynti

Viidentenä kysymysteemana on testitulosten läpikäynti. Tässä kysymysteemassa haluttiin selvittää, kokivatko vastaajat, että testitulosten läpikäynti oli ammattitaitoista sekä vastasiko henkilöarviointin tulos omaa näkemystä itsestään.



Kuvio 15: Testitulosteni läpikäynti oli ammattimaista (n=37)

Suurin osa vastaajista eli 70 % vastasi, että he ovat ”samaa mieltä” eli vastaajien mielestä testitulosten läpikäynti oli ammattitaitoista ja tämä tulee ilmi kuviossa 15. ”Osittain samaa mieltä” oli 19 % vastaajista. ”Eri mieltä” oli taas vain 5 % vastanneista sekä ”osittain eri mieltä” 3 % vastanneista. Vastaajista 3 % eivät osanneet vastata.

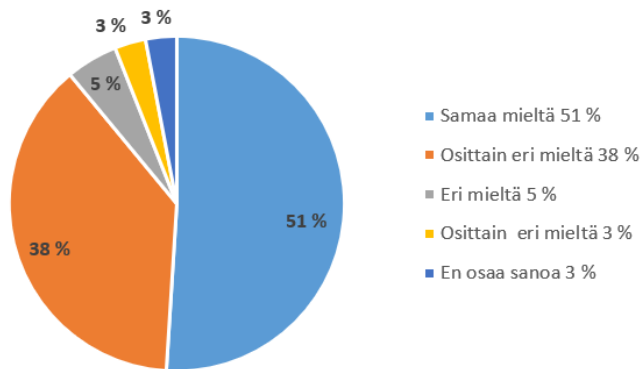


Kuvio 16: Henkilöarviointin tulos vastasi omaa näkemystä itseäni (n=37)

Noin puolet vastaajista oli täysin ”samaa mieltä” siitä, että henkilöarviointin tulos vastasi omaa näkemystä itsestään eli 46 % vastasi näin ja tämä nähdään kuviossa 16. ”Osittain samaa mieltä” oli 35 % vastanneista. Vastaajista 8 % eivät taas osanneet sanoa. ”Osittain eri mieltä” oli taas 8 % vastanneista ja täysin ”eri mieltä” 3 %

5.5 Tulosten raportointi

Henkilöarviointin loppuvaiheilla on vielä tulosten raportointi.

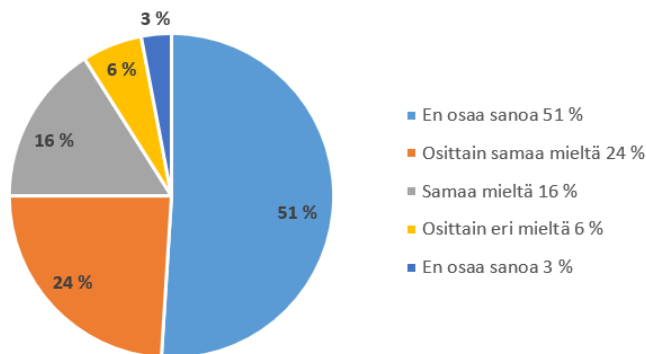


Kuvio 17: Sain itseäni hyödyttävää tietoa henkilöarvioinnista (n=37)

Kuviossa 17 nähdään, että täysin "samaa mieltä" oli puolet hakijoista eli 51 % vastanneista. Puolet vastanneista koki, että saivat itseään hyödyttävää tietoa henkilöarvioinneista. "Osittain samaa mieltä" oli 38 % prosenttia vastanneista. "Eri mieltä" oli taas 5 % vastanneista. "Osittain eri mieltä" oli vain 3 % vastanneista sekä 3 % vastaajista "ei osannut sanoa".

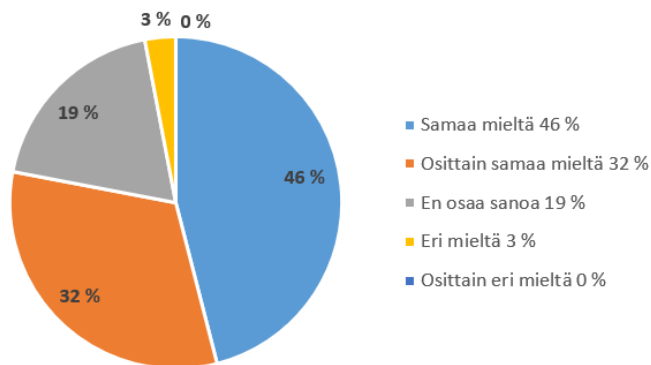
5.6 Yleiset hakijakokemuksen liittyvät kysymykset

Kyselyn viimeisimmissä kysymyksissä käytiin läpi henkilöarviointien kokonaisuutta. Kysymyksissä käsiteltiin henkilöarviointien hyödyllisyyttä sekä vastaajat saivat antaa avointa palautetta.



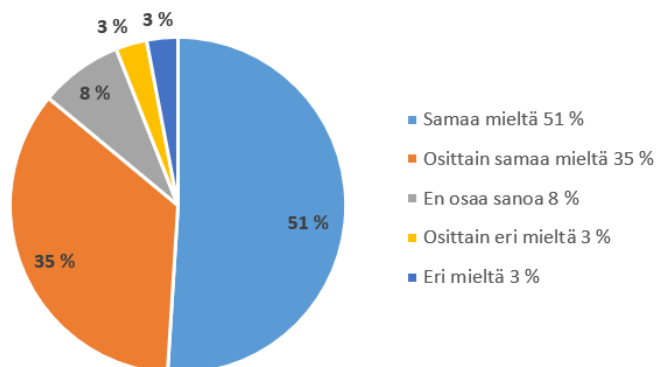
Kuvio 18: Henkilöarviointi toi tasavertaisuutta rekrytointiprosessiin (n=37)

Kuviossa 18 tulee ilmi, että puolet vastaajista "eivät osanneet sanoa", toiko henkilöarviointi tasavertaisuutta rekrytointiprosessiin. "Osittain samaa mieltä" oli 24 % vastanneista ja "samaa mieltä" 16 % vastanneista. "Osittain eri mieltä" vastasi taas 6 %. Täysin "eri mieltä" oli vain 3 % vastanneista.



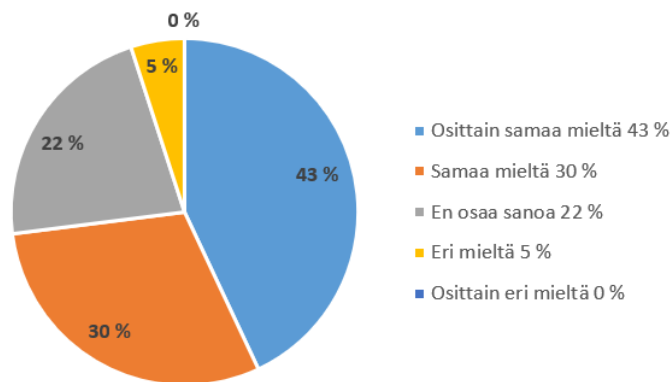
Kuvio 19: Henkilöarviointi on hyödyllinen työnantajalle (n=37)

Kuviossa 19 nähdään, että hieman alle puolet eli 46 % vastanneista oli ”samaa mieltä” siitä, että henkilöarviointi on hyödyllinen työnantajalle. ”Osittain samaa mieltä” oli 32 % vastanneista, eli suurin osa vastanneista oli ”täysin samaa mieltä” sekä ”osittain samaa mieltä”. Vastanneista 19 % ei osannut vastata. ”Eri mieltä” oli vain 3 % vastanneista sekä ”osittain eri mieltä” kohtaan ei vastannut kukaan.



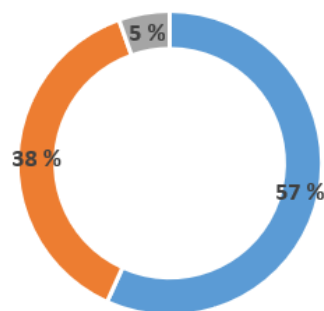
Kuvio 20: Henkilöarviointi on hyödyllinen työnhakijalle (n=37)

Kuviossa 20 nähdään, että puolet vastanneista eli 51 % vastanneista oli ”samaa mieltä” siitä, että henkilöarviointi on hyödyllinen työnhakijalle. ”Osittain samaa mieltä” oli 35 % vastanneista eli suurin osa vastaajista oli täysin ”samaa mieltä” tai ”osittain samaa mieltä”. Vastaajista 8 % eivät osanneet vastata. ”Osittain eri mieltä” oli 3 % vastaajista kuin myös 3 % oli ”täysin eri mieltä”.



Kuvio 21: Henkilöarviointi oli tärkeä osa rekrytointiprosessia (n=37)

Tässä kysymyksessä selvitettiin, kokivatko hakijat henkilöarvioinnin tärkeänä osana rekrytointiprosessia. Kuviossa 21 tulee esille, että ”Osittain samaa mieltä” oli melkein puolet vastanneista eli 43 %. Henkilöarviointia pidettiin tärkeänä osana 30 % vastanneiden mielestä eli osallistujat vastasivat olevansa ”samaa mieltä”. Vastaaajista 22 % ”ei osannut” määritellä oliko henkilöarviointi tärkeä osa rekrytointiprosessia. ”Eri mieltä” kysymykseen vastattiin vain 5 % sekä ”osittain eri mieltä” ei vastannut kukaan.



■ Myönteinen ■ Neutraali ■ Kielteinen

Kuvio 22: Millainen kokemus henkilöarviointi oli kokonaisuudessaan? (n=37)

Tässä kysymyksessä haluttiin saada tietää hakijoiden kokemusta henkilöarvioinnista kokonaisuudessaan. Kuviossa 22 nähdään, että yli puolet vastauksista oli ”myönteisiä” eli näin vastasi 57 %. Henkilöarviointi koettiin ”neutraalina” kokemuksena 38 % vastaajan mielestä. Henkilöarviointi oli ”kielteinen” vain 5 % vastaajan mielestä. Vastaaajat saivat perustella vastauksensa, joissa kuvailtiin seuraavasti kielteistä vastausta:

”Ensin kokemus oli myönteinen, mutta koska minua ei valittu tehtävään, kielteinen. Keskiarvo=neutraali.”

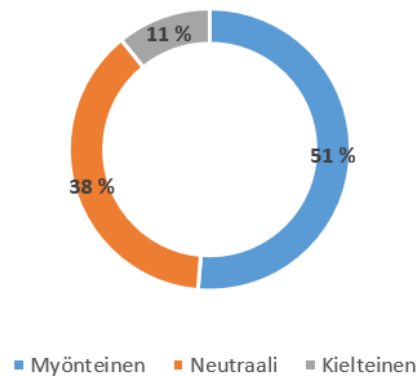
”Henkilöarviointi poikkesi suuresti kaikista aiemmista, konsultti vaikutti kokeuttomalta. Lisäksi arvioinneissa on aina ensimmäiset osiot, jotka ovat joka

kerta tismalleen samoja kysymyksiä, hämmentää että näihin käytetään rahaa ja aikaa. Varsinkin sisäisissä arvioinneissa.”

Vastaajat, jotka valitsivat myönteisen vastauksen, kuvailivat taas seuraavasti:

”Kertoo työnantajan halusta panostaa rekrytointiin, hakea ulkopuolista näkemystä kandidaattien sopivuutensa haettuun rooliin sekä työnhakijalle kiinnostava tulos arvioida omia vahvuuksia”

”Arvioinnista sai itselleen hyödyllistä tietoa. Se myös pakotti itsereflektioon ennen varsinaista työhaastattelua, josta oli hyötyä haastattelutilanteessa.”



Kuvio 23: Millainen vaikutus henkilöarvioinnilla oli hakijakokemukseen (n=37)

Viimeisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millainen vaikutus henkilöarvioinnilla oli heidän hakijakokemukseensa. Kuviossa 23 tulee ilmi, että puolet vastanneista koki ”myönteisen” vaikutuksen henkilöarviointien käytöstä hakijakokemukseensa ja näin vastasi 51 % kyselyyn osallistuneista. Henkilöarvioinneilla oli taas ”neutraali” vaikutus 38 % vastanneen mukaan. Hakijakokemus oli ”kielteinen” vain 11 % mielestä. Vastaajat saivat perustella vastauksensa ja kuvailivat kielteisen vastauksensa seuraavasti:

”Oliko henkilöarvion testien vaativuustaso (erittäin vaativa:ksi mainittu) oikeassa suhteessa haettavaan paikkaan? Siitä huolimatta, että hakijana saatujen tulosten suhteen ei sinänsä ollut ongelmaa.”

”Olin pettynyt saavuttamaani tulokseen.”

Vastaajat, jotka valitsivat myönteisen vastauksen, kuvailivat seuraavasti:

”Koin, että henkilöarvioinnin ansiosta työnantaja sai kattavamman kuvan. Lisäksi henkilöarviointi oli itselleni opettavainen kokemus.”

”Henkilöarvionnin suorittaminen perustaa tunteen siitä, että tiimiin valittavat työntekijät myös oikeasti sopivat tiimiin.”

Viimeisenä kysymyksenä vastaajat saivat vapaasti kertoa, mitä he itse saivat henkilöarvioinneista. Vastaajat kertoivat ja kuvailivat seuraavasti:

”Sain hyvää tietoa tulevaa työnhakua ajattelen mahdollisista vahvuuksistani ja sen perusteella voin paremmin suunnitella mihin taitoihin minun kannattaa panostaa työelämässä ja minkälaisia tehtäviä hakea.”

”En koe saaneeni mitään, menetin kallisarvoista aikaa useamman tunnin.”

”Vaikka karsiuduin, oli kuitenkin mukava, että pääsin haastatteluihin mukaan. Ensi kerralla harkitsen tarkemmin, vaivaudunko hakemaan uutta paikkaa.”

”Itsereflektiotyökalun, mielenkiintoisia keskusteluja, ja pohdittavaa.”

6 Johtopäätökset

Valmistautumisen osiossa tuli ilmi, että suurimmalla osalla vastanneista oli jo jonkun verran tai hieman kokemusta henkilöarvioinneista sekä kertynyt jo monta vuotta työkokemusta. Melkein kaikkien vastanneiden henkilöarvioinnit suoritti konsulttiyritys. Kyselyn luotettavuudessa kannattaa huomioida myös se, että hakija voi verrata vastauksiaan muiden yritysten henkilöarviointeihin, jotka on toteutettu toisen toimijan kautta. Kyselyn alussa oli maininta, että hakijoiden tulisi miettiä kyseisen yrityksen henkilöarviointia, mutta hakijat voivat kuitenkin huomauttaa verrata kokemuksiaan aikaisempiin henkilöarviointeihin. Esimerkiksi eräs vastaaja vastasi seuraavasti:

”En tiedä haluanko enää osallistua arviointeihin, jos niistä vastaa sama taho. Kaikki aiemmat kokemukseni ovat olleet positiivisia, joten arviointeja tekevissä yrityksissä on suuria eroja.”

Taulukko 1: Tuloksista, johtopäätöksistä ja kehitysehdotuksista

Tulokset	Johtopäätökset	Kehitysehdotukset
Henkilöarviointien hakijakokemus		
Henkilöarviointit koettiin hyödyllisenä työnhakijalle sekä työnantajalle. Henkilöarviointit koettiin myös tärkeänä osana rekrytointiprosessia sekä yli puolet vastanneista pitivät henkilöarviointia myönteisenä kokemuksena.	Hakijat kokivat henkilöarviointien käytön hyödyllisenä ja hyvänä keinona rekrytointiprosessissa.	Henkilöarviointien käyttöä tulee jatkaa niiden tuoman hyödyllisyyden takia.
Hakijat kuvailivat avoimissa vastauksissa henkilöarviointeja itsereflektiotyökaluna ja hakijat saivat tietoa esimerkiksi omista vahvuuksistaan.	Henkilöarviointeja pidettiin opettavaisina kokemuksina ja omien vahvuuksien tuntemus auttaa myös jatkossa työnhaussa.	Hyvää käytännettä kannattaa jatkaa, jotta hakijat saavat tietoa omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan.
Puolet vastanneista eivät osanneet vastata, kokivatko he henkilöarviointien tuovan tasavertaisuutta rekrytointiprosessiin.	Hakija voi ajatella, että valinta tehdään muiden prosessin vaiheiden ja syiden takia kuin pelkän henkilöarvioinnin vuoksi.	Jatkossa voisi pohtia, miksi henkilöarviointeja pidetään hyödyllisenä, mutta ei taas pidetä tasavertaisena. Valintojen syiden perustelua voisi painottaa entisestään, jotta hakija tietää vaikuttiko henkilöarviointi kuinka paljon valintaan.

Kyselyn alussa valmistautumisvaiheessa kysytään hakijoilta, tulivatko he valituksi paikkaan vai ei. Tulosten perusteella vaikuttaisi, että kielteisen rekrytointipäätöksen saaneet vastasivat neutraalin tai negatiivisen vaihtoehdon. Kyselyn luotettavuudessa täytyy ottaa huomioon paikan saaneiden ja ei-saaneiden vastauksien erot. Hakija voi vastata positiivisemmin kokemukseen, koska tuli valituksi kyseiseen paikkaan. Taas päinvastoin hakija voi kokea

henkilöarvioinnin negatiivisesti, koska hakija ei saanutkaan paikkaa. Esimerkiksi eräs kyselyyn vastanneista kommentoi seuraavasti:

”Ensin kokemus oli myönteinen, mutta koska minua ei valittu tehtävään, kielteinen. => keskiarvo=neutraali.”

Kyselyn toteutuksen osiossa tuli ilmi, että vastaajat kokivat aikaa olleen riittävästi testien tekemiseen sekä testeissä olevia tehtäviä pidettiin hyödyllisenä. Testitulosten läpikäynnissä koettiin testien tekemisen olevan sujuvaa ja ammattitaitoista. Kyselyssä kokonaisuutena tuli ilmi, että suurin osa vastaajista kuitenkin koki henkilöarvioinnit hyödyllisinä ja mielenkiintoisina. Vastaajat kokivat, että henkilöarvioinnin tulos vastasi omaa näkemystä itsestään. Kyselyyn vastanneet kuvailivat henkilöarvioinnin olevan opettavainen ja hyödyllinen myös itse-reflektointiin.

Henkilöarvioinnin tasavertaisuuden kokonaisuuteen liittyvässä kysymyksessä kyselyn lopussa nousi esiin, että puolet vastaajista ei osannut sanoa, kokivatko he henkilöarvioinnin tuovan tasavertaisuutta rekrytointiprosessiin. Esimerkiksi osa hakijoista voi kokea, että pelkkä henkilöarviointi ei ole ratkaiseva tekijä rekrytointiprosessissa. Hakijat voivat myös ajatella, että ehdokas voidaan valita muidenkin syiden takia kuin pelkän henkilöarvioinnin vuoksi. Jatkossa tulee miettiä, miksi henkilöarviointeja pidetään hyödyllisinä, mutta miksi kuitenkin niitä ei taas pidetä niinkään tasavertaisina.

Avoimissa vastauksissa tuli ilmi, että hakijat kokivat henkilöarvioinnit myös hyödylliseksi tulevaisuutta varten muita paikkoja hakiessa. Vähän yli puolet vastanneista kokivat myös henkilöarvioinnin kokonaisuuden myönteisenä. Tuloksissa tulee ilmi kokonaisuudessaan, että vastaajat pitivät henkilöarviointeja hyödyllisinä niin työntekijälle kuin työnantajalle ja jatkoa varten tärkeänä. Tuloksien avulla toimeksiantaja saa vahvistusta henkilöarviointien hyödyllisyydestä.

Tulevaisuudessa henkilöarviointien käyttö tulee todennäköisesti lisääntymään entistä enemmän rekrytoinnin ja henkilöstöjohtamisen välineenä. (Kortetjärvi-Nurmi 2020, 302). Jatkokehitysideana henkilöarviointien eri osa-alueita olisi hyvä tutkia tarkemmin ja syvemmin, jotta voitaisiin saada vielä luotettavampia ja tarkempia tuloksia. Tämä opinnäytetyö tutki enemmän kokonaisuutta ja vastaukset olivat yhteneväisiä eikä hajontaa ollut paljoa. Esimerkiksi tasavertaisuuskysymyksessä tarkasteltiin tiettyä aihealuetta ja kysymyksen vastauksissa oli hajontaa. Tarkempaa tutkimustulosta voisi saada siis tutkimalla ja keskittymällä tarkempiin teemoihin.

7 Arviointi

Mielestäni opinnäytetyö onnistui kartoittamaan hyvin henkilöarviointien hakijakokemusta ja saamaan vahvistusta henkilöarviointien käyttöä varten. Pitäisin tutkimustuloksia melko luotettavina, koska vastauksissa esiintyi samankaltaisuuksia ja vastauksia tuli kymmeniä. Luotettavampaa tutkimustulosta saa kerättyä mittaamalla hakijakokemusta tasaisin väliajoin. Tutkimuksen reliabiliteetti on siis kohtuullisen hyvä, mutta täytyy kuitenkin huomioida, että otanta on pienehkö. Todennäköisesti jatkossakin saataisiin samansuuntaisia tuloksia, jos kysely suoritettaisiin samalla pohjalla sekä samoja menetelmiä käyttäen. Pientä hajontaa voi esiintyä yksilöllisten kokemusten takia. Myös tutkimuksen validiteetti voidaan todeta hyväksi. Kyselyn kysymyksillä saatiin kerättyä kohdistettua tietoa ja kyselyn runko oli tarkkaan mietitty vastamaan tutkimuskysymyksiä. Tutkimuksella saatiin lisää tietoa, miten henkilöarviointi vaikutti hakijakokemukseen.

Opin itse opinnäytetyön tekemisen aikana lisää henkilöarviointien käytöstä sekä hakijakokemuksen muodostumisen eri vaiheista. Sain myös uutta tietoa hakijakokemuksen mittaamisesta sekä hyödyistä. Myös määrällisen tutkimuksen toteuttaminen ja sen eri vaiheet jäivät mieleen. Opin ymmärtämään henkilöarviointien hyödyllisyyttä ja hakijakokemuksen tärkeyttä rekrytointiprosessien aikana. Uskon, että pystyn hyödyntämään oppimiani tietoja myös tulevaisuudessa työurallani. Toivon, että toimeksiantaja saa tästä tutkimuksesta lisää tietoa henkilöarviointien käytöstä sekä hyödyllisyydestä ja vaikutuksista hakijakokemukseen.

Lähteet

- Fanning, B 2023. The power of the candidate experience enhancing recruitment success. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2023/07/03/the-power-of-the-candidate-experience-enhancing-recruitment-success/?sh=3dc52b5835de> Viitattu 22.2.2024.
- Haverinen 2023. Tekoäly muotoiluprosessin tutkimuskumppanina - riskejä ja hyötyjä [Tekoäly muotoiluprosessin tutkimuskumppanina - riskejä ja hyötyjä \(kaks.io\)](#) Viitattu 26.4.2024.
- Heikkilä T. Tilastollinen tutkimus. 9. Uudistettu painos. Viitattu 7.3.2024
- Henkilöarviointi 2024. Menetelmät. <https://henkiloarviointi.fi/menetelmat/> Viitattu 15.2.2024.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 28.4.2024.
- Kajala M. 2016. .Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön? 1. painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 23.1.2024
- Kortesjärvi-Nurmi S & Murtola, K. 2016. Areena - Yritysviestinnän käsikirja. 2. painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Viitattu 15.1.2024.
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Campion, M. C., Van Iddekinge, C. H. & Campion, M. A. 2018. Improving the Candidate Experience. Organizational dynamics, 47(3), pp. 147-154. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0090261618300639?via%3Dihub> Viitattu 10.5.2024.
- Nikkinen 2021. Kuinka luoda positiivinen ja vastuullinen hakijakokemus. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/kuinka-luoda-positiivinen-ja-vastuullinen-hakijakokemus> Viitattu 22.2.2024.
- Ojasalo, Moilanen & Ritalahti. 2009. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista, liiketoimintaan. Viitattu 20.1.2024.
- Toivola, J. 2019. Millainen on hyvä ehdokaskokemuskysely? [Millainen on hyvä ehdokaskokemuskysely? | Juho Toivola](#) Viitattu 22.4.2024.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Viitattu 23.1.2024.
- Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 7.3.2024.

Viljamaa, L. 2023. Viisi takuvarmaa tapaa pilata hakijakokemus - lue asiantuntijan vinkit yleisimpien virheiden taklaamiseen. <https://duunitori.fi/tyoelama/hyva-hakijakokemus-vinkit/> Viitattu 12.3.2024.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. painos. Kauppakamari. E-kirja. Viitattu 20.1.2024.

Kuviot

Kuvio 1 :Rekryointiprosessin vaiheet (mukaillen Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 309).....	7
Kuvio 2 :Henkilöarviointimenetelmiä (mukaillen Kortetjärvi-Nurmi 2020, 302).....	9
Kuvio 3 :Hakijakokemuksen muodostumiseen vaikuttavat vaiheet (mukaillen Nikkinen 2021)	11
Kuvio 4 :Tutkimusprosessi (mukaillen Heikkilä 2014, 23).....	15
Kuvio 5: Haetun työn tehtävätao (n=37)	18
Kuvio 6: Henkilöarvioinnin toteuttaja (n=37).....	18
Kuvio 7: Aikaisempi osallistuminen henkilöarviointeihin (n=37)	19
Kuvio 8: Hakijan valinta tehtävään (n=37).....	19
Kuvio 9: Henkilöarvioinnin koostuminen eri vaihtoehtoista (n=37)	20
Kuvio 10: Hakijoiden riittävä tieto testiohjeistuksista (n=37).....	20
Kuvio 11: Paljonko aikaa kului henkilöarvioinnissa (n=37).....	21
Kuvio 12: Henkilöarviointiin käytettiin sopivasti aikaa (n=37)	21
Kuvio 13: Testien tekeminen testisivustolla oli sujuvaa ja vaivatonta (n=37)	22
Kuvio 14: Henkilöarvioinnin tehtävät olivat mielestäni hyödyllisiä (n=37)	22
Kuvio 15: Testitulosteni läpikäynti oli ammattimaista (n=37).....	23
Kuvio 16: Henkilöarvioinnin tulos vastasi omaa näkemystä itseäni (n=37)	23
Kuvio 17: Sain itseäni hyödyttävää tietoa henkilöarvioinnista (n=37).....	24
Kuvio 18: Henkilöarviointi toi tasavertaisuutta rekryointiprosessiin (n=37).....	24
Kuvio 19: Henkilöarviointi on hyödyllinen työnantajalle (n=37)	25
Kuvio 20: Henkilöarviointi on hyödyllinen työnhakijalle (n=37).....	25
Kuvio 21: Henkilöarviointi oli tärkeä osa rekryointiprosessia (n=37).....	26
Kuvio 22: Millainen kokemus henkilöarviointi oli kokonaisuudessaan? (n=37).....	26
Kuvio 23: Millainen vaikutus henkilöarvioinnilla oli hakijakokemukseen (n=37).....	27

Taulukot

Taulukko 1: Tuloksista, johtopäätöksistä ja kehitysehdotuksista.....	29
--	----

Liite 1: Kyselylomake

Henkilöarviointien hakijakokemus

Kerään tutkimusaineistoa opinnäytetyöhöni alla olevalla kyselylomakkeella. Kysely koostuu 26 kysymyksestä ja vastaamiseen menee noin 5 minuuttia. Vastaathan sen yrityksen rekrytointiprosessiin liittyvään henkilöarviointikokemukseen, jolta sait tämän linkin. Vastauksia pyydetään mahdollisimman pian, mutta viimeistään 15.3.2024.

Taustatiedot

1. Mikä oli hakemasi työn tehtävätaso? *

- Ylin johto
- Keskijohto
- Asiantuntija
- Työntekijä
- Muu

2. Toteuttiko henkilöarvioinnin? *

- Konsulttiyritys
- Rekrytoiva yritys

3. Paljonko sinulla on työkokemusta vuosina? *

- Alle 1
- 2-10
- yli 10

4. Oletko osallistunut aikaisemmin henkilöarviointeihin rekrytointiprosesseissa? *

- En ole osallistunut kertaakaan
- 1-3 kertaa
- 4-9 kertaa
- Enemmän kuin 10 kertaa

5. Valittiinko sinut hakemaasi tehtävään? *

- Kyllä
- Ei
- En vielä tiedä

Valmistautuminen

6. Henkilöarviointi koostui seuraavista (Voit valita useamman)

- Etukäteen suoritettavista online-testeistä
- Valvotuissa olosuhteissa suoritettavista testeistä
- Etähaastattelusta
- Lähihaastattelusta
- Muu

7. Sain riittävästi tietoa ennen henkilöarviointiin osallistumista testiohjeistuksista *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Henkilöarvioinnin toteutus

8. Kuinka paljon aikaa sinulla kului henkilöarvioinnissa? *

- Alle tunti
- 1-3 tuntia
- Yli 3 tuntia

9. Henkilöarviointiin käytettiin sopivasti aikaa *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

10. Testien tekeminen testisivustolla oli sujuvaa ja vaivatonta *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Testitulosten läpikäynti

12. Testitulosteni läpikäynti oli ammattitaitoista *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

13. Henkilöarvioinnin tulos vastasi omaa näkemystä itsestäni *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

Tulosten raportointi

14. Sain itseäni hyödyttävää tietoa henkilöarvioinnista *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

15. Henkilöarviointi toi tasavertaisuutta rekrytointiprosessiin *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

16. Henkilöarvioinnin käyttö viestii työnantajan halusta panostaa työntekijöihinsä *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

17. Henkilöarviointi on hyödyllinen työnantajalle *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

18. Henkilöarviointi on hyödyllinen työnhakijalle *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

19. Henkilöarviointi oli tärkeä osa rekrytointiprosessia *

- Samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Eri mieltä

20. Millainen kokemus henkilöarviointi oli kokonaisuudessaan? *

- Myönteinen
- Neutraali
- Kielteinen
- En osaa sanoa

21. Perustele vastauksesi

22. Millainen vaikutus henkilöarvioinnilla oli hakijakokemukseesi? *

- Myönteinen
- Neutraali
- Kielteinen
- En osaa sanoa

23. Perustele vastauksesi

24. Kerro vapaasti, mitä itse sait henkilöarvioinnista