

Aalto PRO

Aalto-yliopiston täydennyskoulutusta

Top Leader

Työpajan 3 (06.02.2014) yhteenveto

Kyvykkyyksiä
etsimässä

Menestystekijöitä, henkilöstön
kyvykkyyksien määrittelyä ja tunnistamista
etsimässä

2. Työpajan toteutus ja tavoite

- Työpaja oli kutsuttu koolle vapaan ilmoittautumisen pohjalta. Mukaan etsittiin henkilöitä, joilla on kokemusta PK-yrityksistä, startupeista ja kv. yritysverkoston ammattilaisia, joilla olisi esimerkiksi PR-, HR- tai rahoitustausta
- Työpajan tavoitteena oli syventyä avainhenkilöiden rekrytointiin ja sitouttamiseen pk-yritysten näkökulmasta.
- Työpajan avausmateriaalina käytettiin koostetta 2. Round Tablen tuloksista.
- Työpaja toteutettiin aivoriihi-menetelmää soveltaen ryhmitöinä. Tulokset ryhmiteltiin myös erilliseen excel-yhteenvetoon. Seuraavassa esitetty yhteenveto perustuu ryhmätöiden satoon ja edustaa niitä mielipiteitä, joita ryhmissä tuotiin esille.

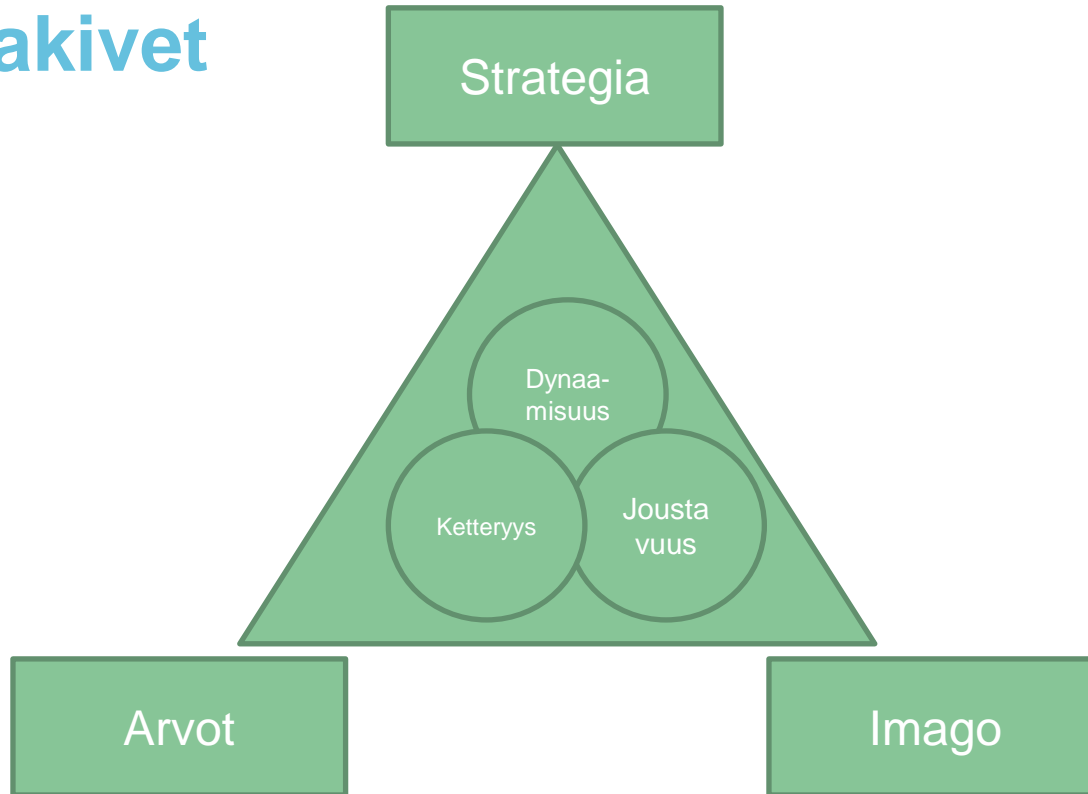
Työpajan pääteemat

- **PK-yrityksen työnantajaimagon edut ja haasteet**
- **Erilaisia näkökulmia sitouttaa ja rekrytoida henkilökuntaa PK-sektorille - koulutus sitouttamisen osana**

Työpajan päähavainnot

- Onnistuneen rekrytoinnin takana on perusteellinen tarveharkinta, osaamis- ja profiilimäärittäminen ja sidosryhmäsuunnittelu
- Rekrytoinnin kulmakiviä ovat selkeä, helposti viestittävä strategia, positiivinen yritysimage ja arvot, joiden mukaan yritys ja henkilöstö oikeasti toimii. Pelkkä kilven kiillotus paljastuu aina.
- Perehdytysuunnittelu alkaa rekrytointiprosessin alussa ja jatkuu koeajan yli. Painopiste vaihtuu valinnasta perehdytyksen kautta suorituksen johtamiseen ja työviihtyvyyteen.
- Pk-yrityksen ei pidä toimia kuin suuri yritys
 - Nopeus, joustavuus, toimenkuvien räätälöintimahdollisuus ja muu henkilökohtainen jousto ovat kilpailuetuja rekrytoinnissa
- Hyvä rekrytointiprosessi on avoin ja kaksisuuntainen – huonosti hoidettu rekrytointi kuuluu kauas ja karkottaa hakijoita, hyvin hoidettu parantaa houkuttelevuutta
 - Luottamus ja sitoutuminen alkaa jo rekrytointiprosessin aikana
 - Kandidaatit on pidettävä koko ajan kartalla prosessin kulusta ja kestosta ja turhaa viivettä pitää välttää
 - ”Haastattelu” voitaisiin jo sanana korvata ”tapaamisella, keskustelulla jne”
 - Ryhmätehtävät ja vapaamuotoiset tapaamisympäristöt antavat hyvän mahdollisuuden tutustua hakijoihin
- Oppisopimuskoulutusta ja oppilaitosyhteistyötä voisi käyttää enemmän onnistuneen rekrytoinnin välineinä
- Voitaisiko ajatella että firma koulutetaan vastaanottamaan uusi toimitusjohtaja?

Havaintoja työpajassa – rekrytoinnin kulmakivet



Organisatorinen ketteryys (Lähde: Valtasola 2012)

