

10 vinkkiä rekrytointiin

Mitä organisaatiosi tarvitsee

Minkälaista osaamista tarvitaan? Mitä työtehtäviä haettavan henkilön työtehtäviin kuuluu? Jos tehtävässä on aiemmin ollut joku, tarvitaanko samanlaista osaamista vai tarvitaanko jatkossa uudenlaista osaamista? Voidaanko työtehtäviä uudelleen järjestellä?

Mistä oikeaa osaamista löytyy

Mitä hakukanavia käytetään? Mistä oikeanlaisia hakijoita löytyy? Voidaanko laittaa työpaikkailmoitus vai onko tehtävä suora haku? Kanavan valinta on tärkeää, koska väärässä kanavassa ilmoittamalla saadaan joko liian vähän tai liikaa hakemuksia. Oikea kanava optimoi hakijoiden määrän.

Työpaikkailmoitus

Hakijat eivät arvosta ilmoituksia, joissa tehtävä tai yritys kuvataan ylimalkaisesti: "meillä pääset näköalapaikalle", "mielenkiintoiset työtehtävät" jne. Työtehtävän sisältö on kuvatta tarvittavan yksityiskohtaisesti, sillä kuitenkin työtehtävän sisältö on yleisin syy miksi tehtävään haetaan. Erityisesti nuoret arvostavat työn sisällön kuvaamista. Titteli tai palkka eivät ole niin tärkeitä. Tosin, Suomessakin voitaisiin ottaa käyttöön tapa, jossa ilmoitetaan tehtävän palkkahaitari.

Kilauta hakijalle: asenne

Kaikki hyvätkään hakijat eivät osaa kirjoittaa vakuuttavaa hakemusta tai cv:tä. Potentiaaliset hakijat kannattaa esihaastatella puhelimesta. Puhelimesta hakijan asenne tulee paremmin esille sekä selvittää niitä asioita joita hakemuksessa ei ole mainittu.

Mieti haluat tietää kaikilta

Jotta hakijoita voitaisiin vertailla, kannattaa etukäteen miettiä, mitä haluat tietää kaikilta. Haastatteluun kannattaa tehdä lomake johon on listattu ne asiat, jotka ainakin halutaan tietää.

Vertaile plussat ja miinukset

Jokaisella hakijalla on erilaista osaamista. Toiset hakijat hallitsevat paremmin eri tehtäviä, yhdellä voi olla osaamista jota toisella ei ole. Plussat ja miinukset tietysti yksinkertaistavat tietysti hakijoita, mutta jotenkin hakijoita on pakko erotella.

Ota kaveri mukaan haastatteluun

Ihmisillä on taipumus rekrytoida itsensä kaltaisia hakijoita. Pidemmän päälle näin saadaan aikaan liian yhdenmukainen organisaatio. Kahdet silmät näkevät paremmin kuin yhdet.

Pyydä referenssejä

Jokaiselta vakavasti harkittavalta hakijalta on pyydettävä suosittelija. Jos hakija ei pysty nimeämään yhtään suosittelijaa, kannattaa miettiä kahdesti voiko hakijaan luottaa. Toki tähän on poikkeuksia.

Jo valinnassa mietittävä perehdytys

Perehdytys on suunniteltava valitun henkilön osaamisen mukaan. Sen suunnittelu kannattaa aloittaa rekrytoinnin aikana. Perehdytys mahdollistaa onnistuneen rekrytoinnin. Huonosti toteutettu perehdytys on pahimmillaan varmin tapa menettää uusi työntekijä.

- Huonosti hoidettu perehdytys -> epäonnistunut rekrytointi -> taloudellinen menetys sekä mainevahinko

Odotukset ja arviointi

Työsuhteen alussa on mietittävä, mitä ja missä ajassa uudelta työntekijältä odotetaan. Ennen koeajan päättymistä on uuden työntekijän kanssa käytävä ensimmäinen kehityskeskustelu. Tarkoitus on käydä läpi molemmin puoliset odotukset ja alun arviointi. Näin varmistetaan rekrytoinnin onnistuminen.

Onnistuneita rekrytointeja!

Tanja Huittinen

Sinun HR Oy