



X

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	17.9.2006
Tekijä(t)	Annamaaria Ylinen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	100
Otsikko	Rekrytoinnin ulkoistaminen – menestystekijä vai liiketoiminnallinen riski?		
Ohjaaja(t)	KTT Anni Paalumäki		

Tiivistelmä

Rekrytoinnin ulkoistaminen on lisääntynyt viime vuosina huomattavasti, ja kasvun odotetaan jatkuvan voimakkaana myös tulevaisuudessa. Kasvua selittävät erityisesti yritysten pyrkimykset fokusoida ja tehostaa toimintaansa ulkoistamisella saavutettavien hyötytekijöiden avulla. Kansainvälisessä keskustelussa rekrytoinnin ulkoistamisesta nostetaan esiin mm. seuraavat päämäärät: ajansäästö ja siitä seuraava toiminnan tehokkuuden lisääminen, rekrytointiosaamisen lisääminen ja rekrytointivaikeuksien välttäminen, kustannusten karsiminen ja kustannustehokkuuden parantaminen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko rekrytoinnin ulkoistamisen lopputulos ulkoistavalle yritykselle hyöty vai haitta. Tutkimuksen osaongelmien yhteydessä pohditaan, mitä yritykset tavoittelevat rekrytoinnin ulkoistamisella, mitä hyötyjä saavutetaan, ja mitä riskejä rekrytoinnin ulkoistamiseen sisältyy. Rekrytointiprosessin ominaisuuksien avulla tutkitaan, miten prosessi mahdollistaa tai estää tavoitteiden saavuttamisen. Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena erään suomalaisen rekrytointiyrityksen niille asiakasyrityksille, joille oli viimeisen kolmen vuoden aikana suoritettu julkinen rekrytointiprosessi. Internet-kysely lähetettiin 82:lle toimeksiantajan edustajalle, joista jokainen oli vastuullinen yksittäisestä rekrytointiprosessista. Kyselyyn vastasi 41 henkilöä.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa yritysten tavoittelevan rekrytoinnin ulkoistamisella ensisijaisesti ajansäästöä ja mahdollisuutta keskittyä muihin työtehtäviin rekrytoinnin sijaan. Tärkeitä tavoitteita ovat myös osaamisen hankkiminen yrityksen käyttöön ja rekrytoinnissa tarpeellisten menetelmien hyödyntäminen. Tutkimuksen mukaan tavoitteet myös saavutetaan: eniten tavoiteltu hyötytekijä, ajansäästö, havaittiin myös parhaiten toteutuneeksi tavoitteeksi. Rekrytoinnin ulkoistamisella saavutettiin myös tavoiteltuja lisäresursseja, osaamista, rekrytointimenetelmiä ja kustannustehokkuutta. Rekrytoinnin ulkoistamisessa piilee myös useita riskitekijöitä, jotka ensisijaisesti ovat seurausta väärän yhteistyökumppanin valitsemisesta ja oman osaamisen vähenemisestä. Riskit eivät kuitenkaan nousseet tässä tutkimuksessa esiin rekrytoinnin ulkoistamisen haittatekijöinä. Rekrytoinnin ulkoistamisen edellytysten täytyessä ja pätevän yhteistyökumppanin valinnan myötä näyttäisi siltä, että yritysten on mahdollista saavuttaa ulkoistamiselle asettamansa tavoitteet ja hyötyä rekrytoinnin ulkoistamisesta.

Asiasanat	Rekrytointi, henkilöstönhankinta, ulkoistaminen, konsulttiyritys
Muita tietoja	