



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Aine	Ltt, johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	14.4.2003
Tekijä	Taru Ala-Siuru	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	90
Otsikko	Strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen – retoriikkaa vai realismia?		
Ohjaaja	KTL Tomi Kallio		

Tiivistelmä

Erilaiset liiketoimintaympäristön muutokset, kuten esimerkiksi globalisaatio, teknologian nopea kehittyminen, työvoiman monipuolistuminen sekä inhimillisen pääoman korostuminen luovat haasteita organisaatioiden henkilöstöjohtamiselle. Henkilöstön avulla organisaatioilla on mahdollisuus saavuttaa kilpailuetua ja erottua kilpailijoistaan sekä heidän toiminnasta, jolloin henkilöstöä voidaan pitää organisaation toiminnan kannalta strategisena tekijänä.

Tutkimus tarkastelee strategista henkilöstöjohtamista suomalaisissa yrityksissä ja organisaatioissa ja on luonteeltaan kvalitatiivinen. Tarkoituksena on käsitellä strategista henkilöstöjohtamista ja selvittää, miten sitä käytännössä toteutetaan. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, millaisia samankaltaisuuksia tai ristiriitaisuuksia käytännön eri toimijoiden välillä voidaan tunnistaa, ja mistä nämä samankaltaisuudet tai ristiriitaisuudet mahdollisesti johtuvat. Empiirinen aineisto koostuu aiemmista strategisen henkilöstöjohtamisen tutkimuksista sekä liikkeenjohdon konsulttien, henkilöstöammattilaisten ja yritysjohdon näkemyksistä tutkittavasta aiheesta.

Tutkimusaineistoa analysoitaessa on asetettu vastakkain eri käytännön toimijaryhmien näkemyksiä tutkimusaiheesta ja lisäksi näitä näkemyksiä on peilattu tieteellisen tutkimuksen SHRM-näkökulmiin. Tutkimus osoittaa, että kirjallisuuden kuvaamia teorioita strategisesta henkilöstöjohtamisesta on osittain toteutettu suomalaisissa organisaatioissa. Kuitenkaan käytännön toiminta organisaatioissa ei täysin vastaa ns. teoreettista ihannetta, vaan osa kilpailuetupotentiaalista, jota strategisella henkilöstöjohtamisella uskotaan olevan mahdollista saavuttaa, jää organisaatioilta hyödyntämättä.

Tämän tutkimuksen perusteella strategisen henkilöstöjohtamisen onnistumiseen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa lähinnä neljään kategoriaan. Perinteiset ajattelutavat organisaatiossa aiheuttavat sen, että organisaation strategiset päämäärät jäävät usein epäyhtenäisiksi muun muassa tiedottamisen puutteen ja yhtenäisen ajatusmaailman puuttumisen takia. Samasta syystä myös organisaation kehittämishankkeet saattavat jäädä huonosti koordinoituiksi. Tämän lisäksi strategisen henkilöstöjohtamisen toteuttamisen ongelmina ovat usein organisaatioissa vallitsevat vakiintuneet toimintatavat ja resurssien rajallisuus tai niiden puute.

Asiasanat	strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen
Muita tietoja	