



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	25.4.2005
Tekijä(t)	Aakala, Merja	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	84
Otsikko	Tunneällyn merkitys rekrytoinnissa		
Ohjaaja(t)	KTT Kirsi Vitikainen		

Tiivistelmä

Tutkimuksen tarkoituksena on määrittellä tunneällyn ja rekrytoinnin käsite sekä selvittää mikä merkitys tunneällyllä on rekrytoinnissa. Tutkielman viitekehysten mukaan tunneäly koostuu itsetuntemuksesta, itsehallinnasta, motivaatiosta, empatiasta ja sosiaalisista kyvyistä. Organisaation henkilöstönhankinta eli rekrytointi sisältää kaikki ne toimenpiteet, joilla tarvittava työvoima saadaan hankituksi yritykseen.

Tutkimuksen empiriaosassa kysymystä lähestytään henkilövalintoja tekevien ammattilaisten näkökulmasta seuraavien osa-ongelmien kautta: Miten jo henkilöhaastattelussa voidaan tuoda esille henkilön tunneälytaitoja? Ohittavatko joissain tehtävissä muut taidot tunneällyn kokonaan tai osittain? Mitkä tunneällyn osatekijät nähdään haastavimmiksi selvittää rekrytointiprosessin aikana? Osaongelmana on myös tunneälymallin sisältämien ominaisuuksien käyttökelpoisuus rekrytoinnissa.

Tutkimuksen empiirinen osa tuo näkökulmia kuudelta rekrytoinnin asiantuntijalta. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastateltavat määrittelevät heidän näkemyksensä siitä, mikä merkitys tunneälytaidoilla on jo rekrytointivaiheessa. Tarkastelu painottuu pääasiassa työhaastattelun kysymysten asetteluun ja niiden sisältöön. Haastateltavina tutkimuksessa olivat rekrytoinnista vastuussa olevat asiantuntijat: henkilöstöpäälliköt (kolme haastattelua) ja henkilöstöalan konsultit (kolme haastattelua).

Tutkimuksessa saatiin selville, että tunneällyn merkitys korostuu jo siinä vaiheessa, kun hakija päättää hakea työtehtävää. Henkilön itsetuntemus on kaikkien tunneälytaitojen taustalla. Tällöin hän tuntee itsensä ja osaa itsekin arvioida tehtävän sopivuutta. Tunneällyn osatekijöistä itsetuntemuksesta oli hyötyä omien vahvuuksien ja heikkouksien esille tuomisessa, itsehallinta oli merkki joustavuudesta ja jaksamisesta, motivaatio toi esille tavoitteellisuutta ja työhön sitoutumista. Empatiaa ja sosiaalisia taitoja tarvittiin ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen ja kontaktitilanteissa niin johtoportaan kuin suorittavassakin työssä.

Asiasanat	Tunneäly, rekrytointi, henkilöstönhankinta, soveltuvuustestit
Muita tietoja	