



Oppiaine	Liiketaloustiede, johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	14.5.2008
Tekijä(t)	Kati Halminen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	77
Otsikko	Henkilöarvioinnin luotettavuus. Arvioitujen näkemyksiä henkilöarvioinnista.		
Ohjaaja(t)	KTT Jouko Toivonen		

#### Tiivistelmä

Henkilöarviointimenetelmiä käytetään enenevässä määrin valittaessa organisaatioon uusia työntekijöitä tai kartoitettaessa nykyisten työntekijöiden kehittämistarpeita tai tulevaisuuden uramahdollisuuksia. Eri arviointimenetelmillä voidaan mitata arvioitavan ominaisuuksia, kuten persoonallisuudenpiirteitä, kyvykkyyttä tai osaamista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella henkilöarvioinnin luotettavuutta ja etenkin henkilöarviointiin osallistuneiden näkemyksiä ja mielipiteitä luotettavuudesta ja henkilöarvioinnin tarpeellisuudesta osana rekrytointiprosessia. Tutkimusaineisto koostuu Internetin keskustelupalstojen henkilöarviointia käsittelevistä keskusteluista, joita analysoidaan sisällönanalyysin keinoin.

Eri arviointimenetelmien luotettavuutta on tutkittu paljon, ja useiden tutkimusten tuloksia yhdistävillä meta-analyysillä on pystytty todistamaan, että monilla yleisesti käytössä olevilla menetelmillä voidaan ennustaa arvioitavan työssä suoriutumista. Varsinkin haastattelun ja kykytestien ennustevaliditeetin on osoitettu olevan varsin hyvä. Persoonallisuusinventaarien ennustekyky riippuu pitkälti testistä, kun taas projektiivisten testien luotettavuudesta ei ole päästy yksimielisyyteen. Simulaatioiden ja työnäytteiden on osoitettu ennustavan hyvin työssä suoriutumista.

Henkilöarviointi on monitahoinen ja varsin erilaisia mielipiteitä herättävä ilmiö. Keskustelupalstoille kirjoittajien näkemykset henkilöarvioinnista vaihtelivatkin suuresti. Osa keskustelijoista piti henkilöarviointia huijauksena, eikä uskonut, että sen avulla voidaan tehdä luotettavia päätelmiä arvioitavan soveltuvuudesta työtehtävään. Jotkut keskustelijat taas suhtautuivat arviointiin myönteisesti ja kokivat sen olevan hyödyllinen osa valintaprosessia. Henkilöarvioinnista katsottiin olevan hyötyä sekä arvioitavalle että toimeksiantajayritykselle.

Keskusteluissa henkilöarviointimenetelmien luotettavuutta käsiteltiin kahden ulottuvuuden kautta. Keskustelijat arvioivat luotettavuutta sen perusteella, kuinka totuudenmukaisen kuvan menetelmät heistä antoivat eli miten hyvin he kokivat arviointitulosten vastaavan itseään. Toisaalta pohdittiin myös, kuinka hyvin henkilöarvioinnilla ylipäätään voi ennustaa käytännön työssä onnistumista ja työtehtävään soveltuvuutta. Keskustelijoiden näkemyksiin henkilöarvioinnista voidaan ajatella vaikuttavan arvioinnin tulokset, valituksi tuleminen tai valitsematta jääminen, arvioitavan aikaisempi työkokemus sekä tietämys arvioinnin tavoitteista ja tarkoituksesta.

Asiasanat	Henkilöarviointi, luotettavuus, rekrytointi
Muita tietoja	