



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Kansainvälinen liiketoiminta	Päivämäärä	31.5.2008
Tekijä(t)	Mika Nevasuo	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	144
Otsikko	Suorahakuyrityksen valinta ja käyttö		
Ohjaaja(t)	KTL Martti Salo KTT Birgitta Sandberg		

#### Tiivistelmä

Kasvava pula osaajista sekä korvausrekrytointien määrän nousu on näkynyt suorahakupalvelujen lisääntyneenä kysyntänä niin kansainvälisesti kuin Suomessakin. Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata miten keski-suuret ja suuret yritykset ostavat ja käyttävät suorahakupalveluja Suomessa.

Tutkimusongelma jaettiin viiteen osaongelmaan: miksi suorahakupalveluja käytetään, minkä tehtävätason rekrytointeihin suorahakua käytetään, miten suorahakupalkkio suoritetaan, kuka tai ketkä osallistuvat suorahakuyrityksen valintaan sekä millä valintakriteereillä suorahakuyritys valitaan.

Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Perusjoukoksi valittiin Suomessa toimivat keski-suuret ja suuret yritykset. Yhteensä 600 yrityksen otos poimittiin yksinkertaisen satunnaisotannan menetelmällä. Kyselylomakkeen palautti 207 yritystä, joten vastausprosentiksi saatiin 34,5 %.

Tulosten perusteella tärkeimmät syyt suorahakupalvelujen käytölle liittyivät yritysten pyrkimykseen tavoittaa muihin menetelmiin nähden sopivampia ja parempia ehdokkaita, suorahaun nopeuteen sekä työmarkkinoilla olevien toivotunlaisten ehdokkaiden vähäisyyteen. Suorahakua käyttämällä yritykset pyrkivät myös pienentämään virherekrytointien riskiä. Suorahakupalveluja käytettiin eniten keski- ja ylimmän johdon rekrytoinneissa. Suorahakuprosessi toimeksiannon aloittamisesta työsopimuksen allekirjoitukseen kesti useimmiten 3 kuukautta. Suurin osa suorahakuprosesseista johti työsopimuksen syntymiseen. Suorahakupalvelujen käyttö on verrattain yleistä; suurista yrityksistä 67 % ilmoitti jossakin vaiheessa käyttäneensä suorahakupalveluja. Keski-suurista yrityksistä suorahakupalveluja oli käyttänyt 41 %. Suorahakupalvelujen käyttö on kasvussa ja se kohdistuu erityisesti keskijohdon, ylimmän johdon sekä asiantuntijoiden rekrytointeihin. Suorahakuyrityksen valinta tapahtui yleensä ryhmäpäätöksinä; valintaan osallistui useimmiten 2-3 henkilöä. Keski-suurissa yrityksissä valintaan osallistui useampi henkilö kuin suurissa yrityksissä. Keski-suurissa yrityksissä suorahakuyrityksen valintaan vaikuttaa useimmiten toimitusjohtaja. Suurissa yrityksissä toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja ja henkilöstöpäällikkö ovat merkittävimmät päätöksentekijät. Tärkeimmät kriteerit suorahakuyrityksen valinnassa liittyivät suorahakupalveluja tarjoavan konsultin aikaisempaan kokemukseen vastaavanlaisista rekrytoinneista, yhteistyön helppouteen, konsultin ja suorahakuyrityksen maineeseen, konsultin kykyyn ymmärtää asiakkaan toimialaa sekä ehdokasprofiilin määrittelyyn jo tarjousvaiheessa. Suorahakuyrityksen kanssa useimmiten käytetty laskutusmalli oli onnistumiseen perustuva yksieräinen malli. Toiseksi tyypillisin oli 2-3 erisuuruisen erän malli. Kolmen samansuuruisen erän mallia käytettiin 22 %:ssa tapauksista.

Asiasanat	Suorahaku, rekrytointi, asiantuntijapalvelut, ostaminen
Muita tietoja	