

Suorahaun prosessi ^[1]

Suorahaun prosessi

Suorahakuyritys hakee henkilöt, jotka koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella täyttävät perusvaatimukset. Ehdokaslista karsiutuu lopulta muutama henkilöön, jotka esitellään toimeksiantajalle. Ennen lopullista päätöstä valitun henkilön referenssit käydään lävitse. Suorahaun onnistumista seurataan pitämällä säännöllisesti yhteyttä sekä valittuun henkilöön että toimeksiantajayritykseen

Toimeksianto

Toimeksiannon alussa suorahakuyritys selvittää yhdessä toimeksiantajan kanssa rekrytointitilanteen ja tavoitteet. Samalla haettavasta henkilöstä luodaan profiili ja määritellään arvioinnin kriteerit.

Kandidaattien haku ja karsinta

Suorahakuyrityksissä on usein erikseen researcher eli tutkijakonsultti; elinkeinoelämään erikoistunut tietopalveluasiantuntija, jonka tehtävänä on tunnistaa henkilöprofiiliin sopivat suorahaun kohdeyritykset ja ehdokkaat. Suorahakuyrityksillä on hakijoiden tiedoille omat tietorekisterit, joissa henkilön tiedot pysyvät yleensä noin kaksi vuotta.

Suorahakuyritys hakee henkilöt, jotka koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella täyttävät perusvaatimukset. Henkilöiltä itseltään tarkistetaan, ovatko he kiinnostuneita osallistumaan suorahakuprosessiin. Lista käydään läpi ja siitä valitaan toimeksiannon kannalta potentiaalisimmat henkilöt. Näin muodostuu parin kymmenen henkilön pituinen nk. lyhyt lista. Konsultti haastattelee lyhyen listan henkilöt henkilökohtaisesti ja arvioi kandidaattien osaamista, pätevyyttä ja kiinnostusta tehtävään.

Ehdokaslista karsiutuu lopulta muutama henkilöön, jotka esitellään toimeksiantajalle. Toimeksiantaja tekee valinnat henkilöistä, joiden kanssa prosessia jatketaan.

Referenssit tarkistetaan huolellisesti

Ennen lopullista päätöstä valitun henkilön referenssit käydään lävitse keskustelemalla henkilön entisten esimiesten, kollegoiden ja alaisten sekä muiden hänet hyvin tuntevien henkilöiden kanssa. Yleensä suositusten kysymiseen pyydetään kandidaatilta lupa. Eettiset säännöt estävät yleensä suorahakuyritystä kysymästä referenssejä kandidaatin nykyisestä työpaikasta.

Suosittelijan on hyvä toimia työssään vähintään samalla organisaatiotasolla kuin haettava tehtävä. Kandidaatin kannattaa aina kysyä lupa suosittelijaltaan sekä varmistaa, että tämä on valmistautunut suoramakukonsultin yhteydenottoon. Henkilökohtaisten tuttujen käyttämiseen suosittelijoina kannattaa suhtautua varauksella, sillä vaarana on, että suosittelija ei osaa olla arviossaan objektiivinen.

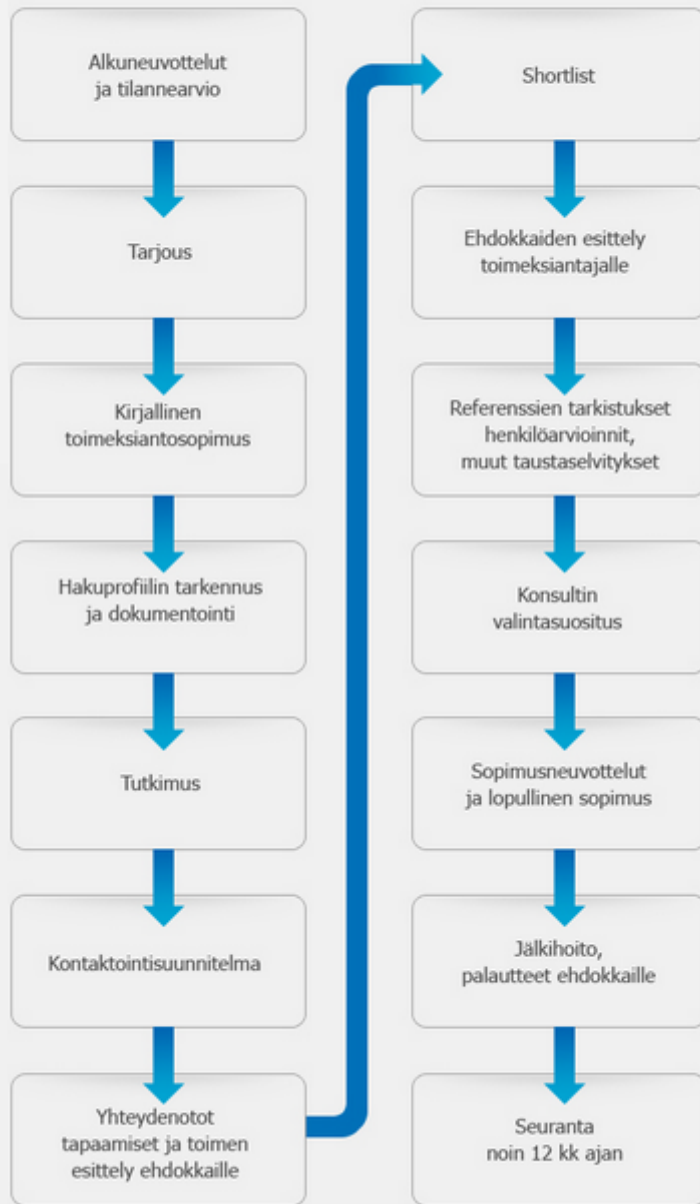
Valinta on tehty

Toimeksiantajan valitsema henkilö ja toimeksiantaja neuvottelevat ja sopivat keskenään työsuhteen ehdoista. Suoramakuyritys ei ole yleensä tässä vaiheessa mukana prosessissa.

Suorahaun onnistumista seurataan pitämällä säännöllisesti yhteyttä sekä valittuun henkilöön että toimeksiantajayritykseen. Usein suoramakuyritys sitoutuu hankkimaan toimeksiantajalle korvauksetta uuden henkilön, mikäli tehty valintapäätös osoittautuu toimimattomaksi.

Esimerkki suorahaun prosessista (lähde: www.fex.fi [2]):

Suorahaun työprosessikaavio



Source URL: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/urapalvelut/tyonhakuvalmennus/suorahaku/suorahaun-prosessi>

Links

[1] <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/urapalvelut/tyonhakuvalmennus/suorahaku/suorahaun-prosessi>

[2] <http://www.fex.fi>