

FSD3019 YRITYSJOHTAJIEN JA SUORAHAKUKONSULTTIEN HAASTATTELUJA 2014-2015
FSD3019 INTERVIEWS OF BUSINESS MANAGERS AND EXECUTIVE SEARCH PROFESSIONALS 2014-2015

Tämä dokumentti on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

Dokumenttia hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

This document forms a part of the above mentioned dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive.

If the document is used or referred to in any way, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation.

More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Detta dokument utgör en del av den ovannämnda datamängden, arkiverad på Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv.

Om dokument är utnyttjat eller refererat till måste källan anges i form av bibliografisk referens.

Mer information: <http://www.fsd.uta.fi/>

K: Hyvä, hieno juttu.

S: (--) [0:00:18] ja sitten, tässä [[Piia]] puhuu niin meil on sit huomiseksi varattu kello kolme.

K: Hienoa, kiitos.

V: Hyvä. Niin meil on puol tuntia, aikaa niin mennäänkö suoraan asiaan?

K: Mennään suoraan asiaan. Mä ensin kysysin et tiedäks sä suurin piirtein mistä täs on kysymys tässä tutkimuksessa?

V: Mä ymmärsin että tää on ministeriön suunnasta lähteny ja, liittyy naisten, asemaan liiketoimintajohdossa ja siihen miten, liiketoimintajohtoon saatas enemmän naisia.

K: Joo. Tai itse asia tää liittyy tasa-arvoon, mikä nyt tässä tapauksessa tietysti sit tarkoittaa aika paljon naisia koska, yrityksen hallituksissa ja toimivassa johdossa on vähempi naisia. Mutta, kyllä joo. Onks sulla jotain kysyttävää tästä tutkimuksesta?

V: Ei oikeestaan.

K: Mennään sitten asiaan. Mä kysysin ensin, voisiks sä kuvailla jotenkin, sä varmaan, mä olettaisin että sä oot toimitusjohtajana niin, toimivan johdon rekrytoinnin kans tekemisissä?

V: Kyllä.

K: Voisiks sä kuvailla tätä prosessia että, miten tämmönen hakuprosessi käynnistyy ja miten se esimerkiks, ulkoistetaanks se aina tai joskus tai?

V: Me, siis meil on tietysti HR-prosesseissa määritelty, miten haut tehdään ja, yksinkertastettuna niin silloin kun on identifioitu tarve rekrytoida henkilö, niin toimitaan meidän HR-hakuprosessien mukasesti. Ja se tarkoittaa että, tehdään toimenkuva, ja määritellään ne kompetenssivaatimukset siihen, ja sitten ruvetaan sitä henkilöä etsimään. Ja ensiksi tutkitaan sisäisesti, että löytyykö meillä talent poolista sisäisesti, sopivia ehdokkaita ja jos ei löydy, niin sitten sitä ruvetaan etsimään ulkoa, ja sitte siinä käytetään erilaisia, headhuntereita sitte käytännössä, hyväksi kun tätä tehdään. Meil on sitte ylimmälle johdolle ja keskijohdolle ja asiantuntijoille sit vähän eri, yhteistyökumppaneita joitten kans sitä tehdään.

K: Miten tän haettavan henkilön profiili sitten muodostetaan yleensä?

V: Se lähtee ihan niistä bisnestarpeista että, mikä se on se, mikä on se tehtävä mihin haetaan. Ja siinä pyritään määrittelemään sekä se ammatillinen osaaminen, että sitte tämmöset, jos on kysymys esimiestason tehtävistä niin että minkälaisia, johtamisominaisuuksia sitte, tai mitkä on tärkeitä siinä johtamisprofiilissa.

K: Mitä sä ajattelet sitte että onko naisten ja miesten pätevydessä ja kompetensseissa jotain eroa yleensä?