

Hanke #220372 'Yritysten ja henkilöstön korkeimman yhteisen nimittäjän kehittäminen – Osaajien houkuttelu, hallinta ja säilyttäminen.'

Hanke koostuu kahdesta artikkelista, joissa tarkastellaan osaajien hallintaa suomalaisella ravintola-alalla sekä osaajien hallinnan integroimista yritysten sosiaaliseen vastuuseen (CSR) suomalaisissa OMX25-listatuissa yrityksissä. Hankkeen käynnistämisen taustalla on tunnustus siitä, että osaajat ovat keskeinen resurssi yrityksille, ja yritysten menestys pitkällä aikavälillä liittyy vahvasti parhaan mahdollisen osaajakunnan ylläpitämiseen. Työntekijöiden hallinta, houkuttelu, säilyttäminen ja panostaminen tarvittaviin taitoihin ovat olennaisia yritysten kilpailukyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Ensimmäisessä artikkelissa tarkastellaan suomalaisen ravintola-alan työvoiman haasteita, erityisesti rekrytointivaikeuksia ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Työntekijöiden odotusten ja kokemusten välistä epäsuhtaa pidetään keskeisenä tekijänä työvoiman vaihtuvuudessa, ja tässä tutkimuksessa hyödynnetään psykologisen sopimuksen teoriaa valaisemaan työntekijöiden odotusten ja kokemusten välistä suhdetta. Mixed methods-metodologiaa hyödyntäen tutkimuksessa käytetään kyselyitä ja haastatteluja, jotka kohdistuvat työntekijöihin ja johtajiin. Tulokset korostavat työntekijöiden positiivisten kokemusten ja tunteiden merkitystä ja hyödyntämistä voimavarana sekä tilapäistyövoiman oikeudenmukaista käyttöä. Tutkimus tuo esiin myös sukupolvien väliset työmielitykset ja omistajien etääntymiseen jokapäiväisestä toiminnasta liittyvät haasteet, jotka voivat vaikuttaa osaajien houkuttelemiseen ja säilyttämiseen ravintola-alalla.

Toisessa tutkimuksessa keskitytään osaajien hallinnan integroimiseen yritysten sosiaaliseen vastuuseen (CSR) suomalaisissa OMX25-listatuissa yrityksissä. Yritysvastuun merkitys työntekijöiden sitoutumisessa ja yrityksen maineessa on tunnustettu, ja yritykset käyttävät CSR-raportointia viestimään vastuullisuudestaan. Artikkeliki pyrkii täyttämään aukon nykyisessä kirjallisuudessa ja käytännössä, jotka ei tarjoa kattavaa ymmärrystä siitä, miten osaajien hallinta ja sen komponentit integroidaan yritysvastuun toimintoihin. Tutkimuksessa käytetään monitasoista lähestymistapaa ja suunnattua sisällönanalyyysiä. Tulokset osoittavat normatiivisten arvojen, kuten monimuotoisuuden korostamisen raporteissa, mutta näiden arvojen käytännön toteutus jää usein abstraktiksi. Tutkimus tuo esiin myös tarpeen tarkastella osaajien hallintaa monitasoisesti ja korostaa kulttuuristen kontekstien vaikutusta osaajien hallintaan.

Molemmilla tutkimuksilla on merkitystä työelämässä. Ensimmäinen tutkimus tarjoaa yrityksille mahdollisuuden ymmärtää paremmin työntekijöidensä odotuksia ja kokemuksia sekä houkuttella monipuolista osaamista. Toisessa tutkimuksessa puolestaan korostetaan osaajien hallinnan tarkastelua monitasoisesti ja tuodaan esiin nykyisten raportointikäytäntöjen ja yrityksissä tapahtuvien toimintojen haasteet. Yhdessä nämä tutkimukset antavat panoksensa kokonaisvaltaiseen osaavan työvoiman hallintaan ja yritysvastuun käyttöön osaajien houkuttelussa ja pitämisessä. Tutkimuksen tulokset tarjoavat käytännön näkökulmia yrityksille näiden kahden olennaisen näkökulman yhdistämiseksi ja siten edistää suomalaisen työelämän laadun parantamista.