Matti Laukkarinen

Välittäjällä on väliä: sosiaaliset kontaktit ja algoritmit työnhaussa ja rekrytoinnissa

Työmarkkinatiedon välittäjät työnhaussa ja rekrytoinnissa

Mitä enemmän altistumme datalle, sitä vaikeampaa on löytää turhan datan seasta aidosti arvokasta tietoa. Siksi hyödymme järjestelmistä, jotka kuratoivat eli valikoivat ja suodattavat meille suunnattua informaatiota. Toisaalta tällaiset järjestelmät voivat vaikuttaa tiedon välittymiseen myös odottamattomilla ja ei-toivotuilla tavoilla (Thompson 2020). Mark Granovetterin uraauurtavasta tutkimuksesta (1974) lähtien sosiaalisten kontaktien merkitystä työmarkkinatiedon välittäjinä on tutkittu laajasti. Aiemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa sosiaalisten verkostojen keskeistä roolia sekä työnhaussa että rekrytoinnissa (Fernandez & Weinberg 1997; Montgomery 1991). Sosiaalisten kontaktien työmarkkinahyötyjä on tyypillisesti selitetty verkostojen luottamusta edistävällä vaikutuksella; jaamme tietoa tuttavillemme harkiten, sillä väärän tai epäluotettavan tiedon jakamisen riskit voivat olla maineellemme haitallisia (Granovetter 2005; Smith 2005).

Sosiaalisen median alustoilla verkostomekanismit kietoutuvat yhteen algoritmisten kuratointijärjestelmien kanssa. Vaikka useimmat sosiaalisen median alustat perustuvat edelleen käyttäjien sosiaalisiin verkostoihin, algoritmit ohjaavat yhä enemmän sitä, millaista sisältöä käyttäjät näkevät ja mikä jää heille pimentoon (Leonardi & Treem 2020). Työnhaun ja rekrytoinnin kontekstissa tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että esimerkiksi LinkedInissä algoritmit ennustavat online-käyttäytymisemme perusteella, mitkä työpaikat saattaisivat kiinnostaa meitä ja mitkä työnhakijat voisivat kiinnostaa työnantajia (Alexander ym. 2024; van Dijck 2013).

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että algoritmit voivat lisätä työmarkkinoiden eriarvoisuutta tuottamalla työnhakijoille epätasaisesti jakaantuvia näkyvyyshyötyjä (McDonald ym. 2019; Sharone 2017).

Sosiaaliset verkostot ja digialustat työmarkkinatiedon kuratoijina

Väitöstutkimuksessani (Laukkarinen 2024) keskityin tiedon kuratoijan rooliin ja tarkastelin, kuinka henkilökohtaiset sosiaaliset siteet ja digitaaliset sosiaaliset siteet eroavat toisistaan työhön liittyvän informaation välittäjinä. Rekrytoinnin vaiheista keskityin erityisesti potentiaalisten työnhakijoiden etsintävaiheeseen eli niin kutsuttuun suorahakurekrytointiin (Alexander ym. 2024; Kroll ym. 2021). Väitöskirjani koostuu kolmesta tutkimusartikkelista, joissa analysoin kahta laadullista haastateluaineistoa sekä yhtä kvantitatiivista kyselyaineistoa.

Ensimmäisessä artikkelissa (Laukkarinen 2022) tarkastelin, kuinka rakennusalan työnantajat hyödyntävät sosiaalisia kontakteja rekrytoinnissa. Tulosten mukaan työnantajat tavoittivat henkilökohtaisten kontaktien kautta työnhakijoista sekä poikkeuksellisen luotettavaa ja arvokasta tietoa että sellaista tietoa, jota oli vaikea hankkia muiden kanavien kautta (ks. myös Fernandez & Weinberg 1997). Haastateltavat kertoivat saaneensa kontakteiltaan tietoa esimerkiksi työnhakijan asenteen kaltaisista vaikeasti mitattavista ominaisuuksista. Sosiaalisten kontaktien kautta oli myös mahdollista saada kilpailevien yritysten sisäisiä tilanteita koskevaa, vaikeasti tavoitettavaa informaatiota. Yrityksen henkilöstön suosituksia pidettiin arvokkaina, sillä heillä oli yksityiskohtaista tietoa sekä työnantajayrityksestä että suositellusta työnhakijasta. Tämän välittäjäroolin ansiosta yrityksen henkilöstö oli erityisen pätevä arvioimaan hakijoiden soveltuvuutta.

Toisessa tutkimusartikkelissa (Laukkarinen 2023) tarkastelin sosiaalisten kontaktien roolia sosiaalisen median välityksellä työllistymisessä. Analysoin väestöä edustavan kvantitatiivisen aineiston avulla, kuinka paljon suomalaiset työnhakijat tulevat rekrytoiduksi työhön sosiaalisen median kautta ja mitkä tekijät vaikuttavat rekrytoiduksi tulemisen todennäköisyyteen. Tulokset osoittavat, että somekäyttäytyminen vaikuttaa työnhakijan työllistymismahdollisuuksiin. Tulosten mukaan strategisesti verkostojaan rakentavat ja ammatillista somesisältöä tuottavat työn-

hakijat tulevat todennäköisemmin rekrytoiduksi työhön somen kautta. Vertailin analyysissani myös eroavaisuuksia Facebookin, LinkedInin ja silloisen Twitterin välillä. Muihin alustoihin verrattuna LinkedInin käyttäjät tulevat löydetyiksi todennäköisemmin työhön somen kautta. Tulos vahvistaa käsitystä siitä, että rekrytoijat käyttävät erityisesti LinkedIniä potentiaalisten työnhakijoiden etsintään (Kroll ym. 2021).

Kolmannessa tutkimusartikkelissani (Laukkarinen 2025) tarkastelin, miten rekrytoijat hyödyntävät LinkedIniä potentiaalisten työnhakijoiden etsimisessä. Tätä osatutkimusta varten haastattelin 41 LinkedIniä hyödyntävää rekrytoijaa. Haastatteluissa huomioni kiinnittyi erityisesti siihen, miten rekrytoijat puhuivat LinkedInin algoritmeista. Haastateltavat kuvailivat algoritmeja toimijoina, joilla ikään kuin oli oma tahto ja joiden taipumukset eivät aina miellyttäneet rekrytoijia. Tämän havainnon innoittamana tarkastelin erityisesti, miten rekrytoijat tekivät yhteistyötä LinkedInin tekoälyavusteisten rekrytointityökalujen kanssa.

Haastateltavat olivat vaihtelevasti tietoisia LinkedInin algoritmeista. Osa hahmotti LinkedInin kautta tapahtuvan suorahaun yksinkertaisena hakusanaetsintänä. Valveutuneemmat rekrytoijat puolestaan ymmärsivät, että algoritmit ohjaavat hakutyökalujen tarjoamia ehdokassuosituksia. Oli mielenkiintoista huomata, että algoritmitietoiset rekrytoijat suhtautuivat kriittisimmin algoritmien toimintalogiikkaan mutta kykenivät samanaikaisesti myös tehokkaimmin yhteistyöhön algoritmien kanssa. Tulokset osoittavat, että algoritmiset taidot vahvistavat rekrytoijan kykyä hyödyntää algoritmeja reilun rekrytoinnin tukena. Kun algoritmien toimintalogiikka koettiin jäykäksi, epäjohdonmukaiseksi tai liian ulossulkevaksi, rekrytoijat hyödynsivät taitojaan edistääkseen yhteistyötä algoritmien kanssa.

LinkedIn-kontakteilla oli vähäinen rooli potentiaalisten työnhakijoiden etsinnässä. Haastateltavat kuvasivat työnhakijoiden etsintää nopeatempoiseksi prosessiksi, jossa aikapaineen vuoksi käytettiin lähes yksinomaan ”nopeiksi” ja ”tehokkaiksi” kuvailtuja hakutyökaluja. Havainto korostaa sitä, että somealustoilla potentiaalisten työnhakijoiden näkyvyyttä säätelevät perinteisten verkostomekanismien sijaan ensisijaisesti algoritmit ja verkostokontaktit toimivat pääasiassa algoritmisten etsintätyökalujen jatkeena. Ero arvokasta ja luotettavaa tietoa välittäviin henkilökohtaisiin kontakteihin oli huomattava.

Kehittyvät teknologiat luovat uudenlaista kohtaantoa

Viestintäteoreetikko Marshall McLuhania (1966) mukaillen tutkimukseni osoittaa, että välitetyn tiedon lisäksi myös välittäjällä on väliä. Väitöskirjani johtopäätökset tiivistyvät kolmeen keskeiseen tulokseen. Ensimmäiseksi, tulokset lisäävät ymmärrystä henkilökohtaisten ja digitaalisten kontaktien merkityksestä työnhaussa ja rekrytoinnissa. Henkilökohtaiset siteet välittävät arvokasta ja luotettavaa tietoa työnhakijoiden ja työnantajien välillä (Fernandez & Weinberg 1997). Sosiaalisen median siteet eivät puolestaan välitä vastaavan kaltaista yksityiskohtaista ja luotettavaa tietoa, mutta some-kontaktit edistävät työnhakijoiden löydettävyyttä algoritmiavusteisessa etsintäprosessissa. Toisin sanoen digitaaliset verkostot edistävät työvoiman näkyvyyttä työnantajille, mutta ne eivät kykene välittämään sellaista yksityiskohtaista tietoa, joka välittyy henkilökohtaisten kontaktien kautta (Thompson 2020).

Toiseksi, tutkimukseni osoittaa, että digitaalisella aikakaudella työntekijöiden ja työnantajien kohtaaminen ohjautuu verkostomekanismien sijaan yhä enemmän algoritmien ohjaamana (Alexander ym. 2024). Työmarkkinatoimijoiden on tärkeää tiedostaa algoritmien vaikutus nykypäivän kohtaannossa työmarkkinoilla. Lisäksi on olennaista, että työmarkkinaosapuolet kehittävät taitoja, jotka edistävät yhteistyötä algoritmien kanssa. Laajemmin tarkasteltuna tämä huomio ulottuu myös työmarkkinoiden ulkopuolelle: Digitaalisissa ympäristöissä on nykyään vaikea välttää sitä, että algoritmit tekevät puolestamme päätöksiä. Algoritmit helpottavat elämäämme ja tekevät puolestamme hyödyllisiä valintoja, mutta ne voivat tehdä puolestamme myös epäedullisia päätöksiä (Selbst ym. 2019). Inhimillisen toimijuuden edistämiseksi on tärkeää tiedostaa, että digialustojen algoritmit ohjaavat meitä jatkuvasti kohti tietynlaisia sisältöjä, työmahdollisuuksia ja työnhakijoita (Laitinen & Sahlgren 2021). Tämä algoritminen kuratointi vaikuttaa merkittävästi työmarkkinoiden yhdenvertaisuuteen ja yksilöiden urapolkuihin.

Kolmanneksi, tulokset osoittavat, kuinka kehittyvät teknologiat muokkaavat työnhaun ja rekrytoinnin käytäntöjä. Erityisesti algoritmiavusteisessa suorahakurekrytoinnissa on tärkeää pohtia, ketkä työnhakijat jäävät etsintään perustuvien rekrytointiprosessien ulkopuolelle (Sharone 2017). On syytä muistaa, että henkilökohtaisten siteiden kautta tapahtuva rekrytointi ei tässä suhteessa poikkea algoritmiavusteisista rekrytointiprosesseista, sillä myös henkilökohtaisia kontakteja hyö-

dyntävät työnantajat tavoittavat verkostojen kautta vain ne työnhakijat, jotka linkittyvät tuttavien välityksellä osaksi heidän verkostojaan. Tällöin verkostojen ulkopuolella olevat työnhakijat jäävät väistämättä rekrytointiprosessien ulkopuolelle. Merkittävä ero on kuitenkin se, että olemassa oleviin sosiaalisin verkostoihin on vaikeaa vaikuttaa ulkopuolelta, mutta algoritmit pohjautuvat ihmisten tekemiin päätöksiin. Tämä tarjoaa mahdollisuuksia muokata algoritmien toimintaa haluttujen tavoitteiden mukaisesti.

Algoritmit voivat kiistatta tehostaa oikeiden osaajien löytymistä heille sopiviin töihin. Kehittyvien teknologioiden kanssa työskenneltäessä on kuitenkin tärkeää pysyä valppaana ja pyrkiä aktiivisesti siihen, että epätoivotut seuraukset saadaan minimoitua. Väitöstutkimukseni kannustaa työelämätutkijoita osallistumaan käynnissä olevaan teknologiseen murrosprosessiin ja tuottamaan tietoa siitä, miten kehittyvät teknologiat muokkaavat työelämän käytäntöjä ja kohtaannon prosesseja.

Matti Laukkarisen sosiologian väitöskirja From networking to matchmaking: Labor matching and proactive candidate search in the age of algorithmic curation tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 22.11.2024. Teos löytyy sähköisessä muodossa osoitteesta https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-86-0359-7.

Kirjoittaja

Matti Laukkarinen

YTT, tutkijatohtori, Jyväskylän yliopisto
sähköposti: matti.m.laukkarinen@jyu.fi

Kirjallisuus

Alexander, L., Song, Q. C., Hickman, L. & Shin, H. J. (2024) Sourcing algorithms: Rethinking fairness in hiring in the era of algorithmic recruitment. International Journal of Selection and Assessment, e12499. https://doi.org/10.1111/ijsa.12499

Fernandez, R. M. & Weinberg, N. (1997) Sifting and sorting: Personal contacts and hiring in a retail bank. American Sociological Review 62, 883–902.

Granovetter, M. S. (1974) Getting a job: A study of contacts and careers. Chicago: University of Chicago Press.

Granovetter, M. (2005) The impact of social structure on economic outcomes. Journal of Economic Perspectives 19 (1), 33–50. https://doi.org/10.1257/0895330053147958

Kroll, E., Veit, S. & Ziegler, M. (2021) The discriminatory potential of modern recruitment trends—A mixed-method study from Germany. Frontiers in Psychology 12, e634376. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.634376

Laitinen, A. & Sahlgren, O. (2021) AI systems and respect for human autonomy. Frontiers in Artificial Intelligence 4, e705164. https://doi.org/10.3389/frai.2021.705164

Laukkarinen, M. (2024) From networking to matchmaking: Labor matching and proactive candidate search in the age of algorithmic curation. Jyväskylä: University of Jyväskylä. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-86-0359-7

Laukkarinen, M. (2022) Sosiaaliset kontaktit ja epämuodollinen tieto rekrytoinnissa – tapaustutkimus rakennusalan pk-yrityksistä. Työelämän tutkimus 20 (2), 160–184. https://doi.org/10.37455/tt.101867

Laukkarinen, M. (2023) Social media as a place to see and be seen: Exploring factors affecting job attainment via social media. The Information Society 39 (4), 199–212. https://doi.org/10.1080/01972243.2023.2199418

Laukkarinen, M. (2025) Working with and around artificial intelligence: AI crafting and human-AI collaboration in recruitment. International Journal of Human–Computer Interaction, 1–13. https://doi.org/10.1080/10447318.2025.2476715

Leonardi, P. M. & Treem, J. W. (2020) Behavioral visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication. Organization Studies 41 (12), 1601–1625. https://doi.org/10.1177/0170840620970728

McDonald, S., Damarin, A. K., Lawhorne, J. & Wilcox, A. (2019) Black holes and purple squirrels: A tale of two onlinelabor markets. Teoksessa S. P. Vallas & A. Kovalainen (toim.) Work and labor in the digital age. Bingley, UK: Emerald, 93–120. https://doi.org/10.1108/s0277-283320190000033006

McLuhan, M. (1966) Understanding media: The extensions of man. New American Library.

Montgomery, J. D. (1991) Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. The American Economic Review 81 (5), 1408–1418.

Selbst, A. D., Boyd, D., Friedler, S. A., Venkatasubramanian, S. & Vertesi, J. (2019) Fairness and abstraction in sociotechnical systems. Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 59–68. https://doi.org/10.1145/3287560.3287598

Sharone, O. (2017) LinkedIn or LinkedOut? How social networking sites are reshaping the labor market. Emerald Publishing. https://doi.org/10.1108/s0277-283320170000030001

Smith, S. S. (2005) "Don't put my name on it": Social capital activation and job-finding assistance among the black urban poor. American Journal of Sociology 111 (1), 1–57. https://doi.org/10.1086/428814

Thompson, J. B. (2020) Mediated interaction in the digital age. Theory, Culture & Society 37 (1), 3–28. https://doi.org/10.1177/0263276418808592

van Dijck, J. (2013) 'You have one identity': Performing the self on Facebook and LinkedIn. Media, Culture & Society 35 (2), 199–215. https://doi.org/10.1177/0163443712468605