

ارائه رویکرد داده کاوی به منظور جذب پرسنل مطالعه موردی شهرداری قزوین

امین محمودی^۱، نسترن سانگرد^۲

۱- استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت، دانشگاه غیاث الدین جمشید کاشانی، قزوین، ایران
۲- دانش آموخته رشته مدیریت صنعتی دانشگاه رجاء، قزوین، ایران

چکیده

موفقیت یا شکست سازمان ارتباط مستقیمی با چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن دارد. همچنین انتخاب و به کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل یکی از مهم‌ترین مسائل و تصمیم‌های مدیریتی محسوب می‌شود. اغلب داده‌ها و اطلاعات فراوانی در سازمان‌ها وجود دارد که بدون استفاده قرار می‌گیرند داده کاوی، به عنوان راه حل برای چنین مسائلی است. با توجه به وجود بانک داده‌های فراوان در سازمان‌ها (به ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی) در این پژوهش نیز سعی بر این است ضمن استفاده از فن داده کاوی به عنوان یکی از ابزارهای فناوری اطلاعات و با پرداختن به یکی از مهم‌ترین مسائل مدیریتی در حوزه مدیریت منابع انسانی (گزینش و انتخاب کارکنان)، عوامل و قواعد مؤثر بر عملکرد نیروی انسانی شناسایی شده و با کشف الگوی پنهان بین وضعیت کارکنان با کارایی و اثربخشی آن‌ها و اعلام آن به مدیران، بتوان آن‌ها را برای تصمیم‌گیری در مورد استخدام و انتخاب صحیح کارکنان، هدایت نمود. در این پژوهش، تکنیک داده کاوی مورد استفاده درخت تصمیم‌گیری، شبکه عصبی و رگرسیون بوده که در نهایت مشخص گردید که متغیرهای نوع مدرک تحصیلی، سابقه سازمانی و پست سازمانی تأثیر به‌سزایی در ارتقاء کارکنان داشته است. و با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهایی جهت کاربردی نمودن نتایج ارائه گردید.

واژگان کلیدی: داده کاوی؛ انتخاب و گزینش کارکنان؛ درخت تصمیم؛ شبکه عصبی؛ رگرسیون

۱- مقدمه

پیشرفت شگفت‌انگیز فن‌آوری رایانه‌ای و مجهز شدن بشر به این ابزار، امکان جمع‌آوری اطلاعات دقیق و کامل در زمینه‌ای مختلف را فراهم ساخته است و منجر به پیدایش ساختارهای داده بسیار حجیم شده است. بنابراین دستیابی به اطلاعات نهفته در داده‌های حجیم که لازمه مدیریت مؤثر است، با بکار بردن سیستم‌های سنتی استفاده از پایگاه داده‌های داده میسر نیست. شدت رقابت‌ها در عرصه‌های علمی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و حتی نظامی نیز اهمیت عامل سرعت یا زمان دسترسی به اطلاعات را دوچندان کرده است. بنابراین نیاز به طراحی سیستم‌هایی که قادر به اکتشاف سریع اطلاعات موردعلاقه کاربران با تأکید بر حداقل مداخله انسانی باشند از یک سو و روی آوردن به روش‌های آماری متناسب با حجم داده‌های زیاد از سوی دیگر به خوبی احساس می‌شود. بنابراین در دنیای امروز، داده‌ها و اطلاعات اولیه از اهمیت زیادی برخوردار نیستند و اغلب به صورت گسترده در اختیار همه است. اما فراوری و بازپروزی آن و تولید دانش و استخراج گزاره‌های آن در فرآیند غنی‌سازی داده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. لذا آنچه مهم است، استخراج اطلاعات مفید از میان انبوهی از این داده‌ها در جهت گزینش مناسب به منظور کاهش نرخ جایجایی است. (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱)

از طرفی دیگر، معمولاً سازمان‌ها در برخورد با ارزشمندترین سرمایه سازمانی یعنی سرمایه انسانی دچار چالشی به نام مدیریت منابع انسانی هستند که شاید در ظاهر و در ساختارها و نمودارهای سازمانی وجود داشته باشد ولی به دلیل عدم