

## عنوان مقاله:

ارائه مدلی جهت پیش بینی نتایج مشمولین تغییر وضعیت استخدامی کارکنان قراردادی شهرداری تهران با بهره گیری از روش های داده کاوی

## محل انتشار:

پنجمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

## نویسنده:

محمود بهرامی نسب - کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات (M.A)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی T دانشکده مدیریت، گروه مدیریت فناوری اطلاعات

## خلاصه مقاله:

با توجه به تغییرات چشمگیر در محیط های سازمانی اجتماعی و تشدید عرصه رقابت در جهان امروز سازمان ها بیش از گذشته به دنبال جذب و از آن مهمتر حفظ و توسعه افراد برای انجام فرایندهای جاری و آتی خویش هستند. سازمان ها به دنبال سرمایه ای تحت عنوان سرمایه انسانی هستند، به جرات میتوان گفت که سرمایه انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر روی رشد و بقای سازمانی تاثیرگذار است. امروزه در سازمانهای پیشرو منابع انسانی بعنوان سرمایه منحصر بفرد سازمان محسوب شده و توجه به آن منجر به تعالی سازمان و ایجاد مزیت های رقابتی و بهره وری بالا می گردد و به تبع آن استخدام نیروی انسانی اهمیت ویژه ای در حفظ پیشروی و ارتقاء سازمان دارد. در زمان استخدام تعداد زیادی افراد داوطلب وجود دارد که انتخاب بهترین افراد در بین این داوطلبان همواره یکی از دغدغههای مهم سازمان ها به شمار می رود و شیوه های سنتی و قدیمی که تا کنون به کار برده شده جوابگویتمام نیاز سازمان نبوده و بسیاری از مواقع سازمان با بکارگیری افراد نامناسب دچار چالش و هزینه های گزافی می گردد. شهرداری تهران نیز از این امر مستثنی نبوده و همواره تغییر وضعیت استخدامی از چالش های مطرح در مدیریت نیروی انسانی می باشد که اتخاذ شیوه های سنتی، آشفتگی در برنامه ریزی مدیریت نیروی انسانی را در پی داشته و موجب نارضایتی مدیران و داوطلبان می گردد. منابع انسانی مهم ترین استراتژیک ترین سرمایه سازمان های پیشرو می باشد. دستیابی به اهداف هر سازمان در گرو انتخاب نیروی انسانی متناسب با اهداف سازمان است، در برنامه ریزی مدیریت نیروی انسانی نحوه انتخاب و بکارگیری نیروی انسانی می تواند نقش ویژه ای در سازمان ایفا نماید. در این پژوهش با بهره گیری از روشهای داده کاوی و الگوریتم های درخت تصمیم، مدلی جهت پیش بینی نتایج مشمولین تغییر وضعیت استخدامی کارکنان قراردادی شهرداری تهران، به منظور انتخاب بهترین افراد ارائه گردیده، این مدل رفتارهای آینده را براساس تحلیل های گذشته پیش بینی می کند. در این تحقیق با بررسی 9 شاخص و عوامل موثر در کسب امتیاز از بین اطلاعات موجود که شامل (امتیاز مدرک تحصیلی، امتیاز سابقه، امتیاز آزمون علمی، امتیاز کارمندان نمونه، امتیاز تاهل، ضریب مدرک تحصیلی و سابقه و...) بوده است، الگوریتم C5.0 بهترین عملکرد را در مقایسه با الگوریتم های جنگل تصادفی، QUEST، CHAID، CART، KNN داشته است، از نتایج این پژوهش می توان در تغییر وضعیت های استخدامی سازمانها استفاده نمود و با استفاده از مدل پیشنهاد شده نسبت به پیش بینی نتایج احتمالی پیش رو آگاه گردیده و با اتخاذ تصمیمات متناسب با وضعیت موجود نسبت به صدور بخشنامهها و دستورالعمل های لازم اقدام نمود.

## کلمات کلیدی:

منابع انسانی، داده کاوی، الگوریتم های داده کاوی، درخت تصمیم، شهرداری تهران

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1046999>



