

# « بررسی تأثیر بکارگیری مدل استخدام مبتنی بر داده کاوی بر نرخ جابجایی کارکنان »

احمد علی خائف الهی<sup>۱</sup>  
پیمان متقی<sup>۲</sup>  
محمد وحید سبط<sup>۳</sup>

## چکیده

منابع انسانی به عنوان مهم ترین عامل کسب مزیت رقابتی برای سازمان، از جایگاه ویژه ای برخوردار است. اما همیشه چگونگی جذب و نگهداشت این عامل مهم سازمانی بزرگترین دغدغه مدیران بوده است. پیش فرض نویسندگان این پژوهش آن است که بین جذب و نگهداشت منابع انسانی یک رابطه ایستا برقرار است؛ به طوریکه موفقیت در کارویژه جذب منجر به موفقیت در کارویژه نگهداشت می شود. لذا این مقاله قصد دارد با استفاده از فن داده کاوی در قالب استراتژی مورد پژوهی به بهبود استخدام کمک نماید از این طریق با جذب نیروهای توانمند و متناسب با سازمان نرخ جابجایی را کاهش دهد. معمولاً شرکت های داخلی در مواجهه با انبوهی از رزومه ها و درخواست های استخدامی دارای مشکلاتی همچون عدم توانایی در استخدام نیروهای توانمند و متناسب با شرایط سازمانی خود هستند به طوریکه این مساله علت بالا بودن نرخ جابجایی کارکنان می باشد. بررسی نگرش ها و رویکردهای سنتی در حوزه مدیریت منابع انسانی، عدم وجود الگو و راهکارهای مناسب برای حل این مشکل را بیشتر نمایان می سازد. این مطالعه، با هدف طراحی یک مدل داده کاوی مبتنی بر درخت تصمیم و ایجاد الگویی مناسب به منظور استفاده کاربردی از فن داده کاوی، تلاش نموده است تا این خلا را پر نموده و یک ساختار براساس الگوریتم CHAID و برای داده کاوی منابع انسانی ارائه نماید تا امکان استخراج ارتباط بین پروفایل کارکنان و پیشگویی رفتار آنها را فراهم آورد. از سوی دیگر در شرایطی که شغل های ترکیبی و چند وظیفه ای در حال گسترش هستند و تعریف یک شرح وظیفه مشخص و از پیش تعیین شده مشکل گردیده است، جمع آوری اطلاعات مختلف از کارکنان از روش های متعددی مانند مصاحبه، رزومه، آزمون های دانش شغلی، آزمون های روانشناختی، آزمون های شخصیتی و ... نمی تواند به تنهایی رهگشا باشد لذا آنچه که مهم است، استخراج اطلاعات مفید از میان انبوهی از این داده ها در جهت گزینش مناسب به منظور کاهش نرخ جابجایی است و با توجه به این که داده کاوی، از نوع کشف کردن است و نه فرض کردن، نتایج بدست آمده، امکان پذیر بودن این رویکرد را از طریق فن داده کاوی به عنوان یک سیستم پشتیبان تصمیم و به کمک درخت تصمیم تایید می نماید. از آنجاییکه بالا بودن نرخ جابجایی در صنایع با تکنولوژی پیشرفته (High-Technology) بیشتر مشاهده می شود لذا مطالعه موردی با تمرکز بر این صنایع و به صورت ویژه در صنایع الکترونیک انجام یافته است.

## واژگان کلیدی

داده کاوی؛ کارویژه جذب؛ کارویژه نگهداشت؛ نرخ جابجایی کارکنان؛ استخدام؛ سیستم پشتیبان تصمیم؛ درخت تصمیم

<sup>۱</sup> عضو هیات علمی - گروه مدیریت - دانشکده علوم انسانی - دانشگاه تربیت مدرس [Khaef-aa@modares.ac.ir](mailto:Khaef-aa@modares.ac.ir)

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت - گروه مدیریت - دانشکده علوم انسانی - دانشگاه تربیت مدرس [Mottaghi@modares.ac.ir](mailto:Mottaghi@modares.ac.ir)

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت - گروه مدیریت - دانشکده علوم انسانی - دانشگاه تربیت مدرس [Sebt@modares.ac.ir](mailto:Sebt@modares.ac.ir)