

ارائه روشی برای مقایسه بین نتایج روش های مختلف تصمیم گیری به منظور بهینه سازی انتخاب منابع انسانی

امیر آذرفر^۱، محمد مهدی علیشیری^۲، علی عبادی ضیائی^{۳*}

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی گرایش تحقیق در عملیات دانشگاه تهران تهران ایران

^۲ استادیار دکتری مدیریت منابع انسانی گروه مدیریت دولتی دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع) تهران ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

چکیده

برقراری عدالت رویه ای در فرآیندهای سنجش و انتخاب منابع انسانی یکی از دغدغه های مهم متخصصان این حوزه به شمار می آید. تصمیم گیری نهایی و قضاوت در مورد افراد در حوزه تصمیمات نیروی انسانی یکی از گلوگاه های مهم در مسیر برقراری عدالت رویه ای در سیر تصمیمات این حوزه به شمار می آید. تصمیمات نهایی در مورد نیروی انسانی با استفاده از روش های قضاوتی و مکانیکی صورت می گیرد. روش های قضاوتی مبتنی بر شهود انسانی است در حالی روش های مکانیکی مبتنی بر مراحل از پیش تعیین شده و الگوریتمیک است. این مقاله بر آن است که بر اساس قاعده نقره ای قضاوت و اصل سازگاری تصمیمات، ابزاری را توسعه دهد که امکان سنجش میزان برقراری عدالت رویه ای در تصمیمات نهایی سنجش و انتخاب منابع انسانی را فراهم کند و بر افزایش کیفیت و عدالت رویه ای در تصمیمات سنجش و انتخاب منابع انسانی اثرگذار باشد. اصل سازگاری بدین معنا که افراد مشابه باید دارای وضعیت مشابهی در تصمیمات نهایی باشند. یکی از رویکردهای مناسب برای توسعه چنین ابزاری استفاده از مفهوم کاهش ابعاد داده است. برای کاهش ابعاد الگوریتم های متفاوتی وجود که یکی از این الگوریتم ها t-SNE بوده و از دقت مناسبی برخوردار است.

واژه های کلیدی: سنجش و انتخاب، تصمیمات نیروی انسانی، قاعده نقره ای سنجش، داده کاوی، کاهش ابعاد، الگوریتم t-SNE