مقدمه

رسيدن به اهداف سازمان بستگي به توانايي كاركنان در انجام وظايف محوله و انطباق با محيط متغير دارد. اجراي آموزش و بهسازي نيروي انساني سبب مي شود تا افراد بتوانند متناسب با تغييرات سازماني ومحيط، بطور مؤثرفعاليتهايشان را ادامه داده و بركارايي خود بيفزايند. بنابراين آموزش و بهسازي، كوشش مداوم و برنامه ريزي شده به وسيله مديريت براي بهبود سطوح شايستگي كاركنان و عملكرد سازماني است.

1. شریعتمداری، مهدی(1388)ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه ، نشریه مدت، شماره 72 ،صص 68-70

در حال حاضر برنامه ریزی نیروی انسانی یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی به شمار می آید که تاثیر عمیقی بر سایر فعالیتهای مدیریت دارد.کاهش هزینه ها، آموزش مستمر کارکنان و همگام شدن با تحولات محیطی و فنــــاوری روز را از جمله مزایای کاربرد برنامه ریزی اثربخش و کارای نیروی انسانی باید دانست. ارتباط تنگاتنگ برنامه ریزی و اطلاعات سبب ایجاد و بکارگیری سیستم های اطلاعاتی مورد نیاز در سازمانها شــده است. در هزاره سوم، پیشرفت وتوسعه سازمان ها و موسسات در گرو دسترسی به اطلاعات دقیق تر و با کیفیت بهتر و نیز ارتقای سطح دانش، مهارت و رفتار مطلوب منابع انسانی می باشد[2]

2. شیروانی، دکتر علیرضا و قدیری، نوید،1387،ارزیابی سیستم های اطلاعات منابع انسانی(HRIS)در سازمانهای بخش دولتی و ارائه مدلی برای استقرار آن،ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت،تهران،،،https://civilica.com/doc/66508

امروزه در هر کشور،سازمان،شرکت ها و... برای امور بازرگانی، پرسنلی،آموزشی،آماری و... پایگاه داده ها ایجاد شده یا خریداری شده است،به طوری که این پایگاه داده ها برای مدیران،برنامه ریزان،پژوهشگران و... جهت تصمیم گیری های راهبردی،تهیه گزارش های مختلف،توصیف وضعیت جاری خود و.. می تواند مفید باشد.داده کاوی یا استخراج و کشف سریع و دقیق اطلاعات با ارزش و پنهان از این پایگاه داده ها از جمله اموری است که هر کشور وسازمان و شرکتی به منظور توسعه عملی،فنی و اقتصادی خود به آن نیاز دارد.

خیرخواه، مریم و جوانمرد، مهدی،1394،کاربرد دادهکاوی در سیستم آموزشی،کنفرانس ملی فن آوری، انرژی و داده با رویکرد مهندسی برق و کامپیوتر،کرمانشاه،،،https://civilica.com/doc/396008

در کشور ما نيز سازمان ها، شرکت ها و مؤسسات دولتي و خصوصي به طور فزاينده ولي آهسته در حال ايجاد يا خريد نرم افزارهاي پايگاه داده ها و مکانيزه کردن سيستم هاي اطلاعات خود هستند، همچنين با توجه به فصول دهم و يازدهم قانون برنامه سوم توسعه در خصوص داد و ستدهاي الکترونيکي و همچنين تأکيد بر برخورداري کشور از فن آوري هاي جديد اطلاعات براي دستيابي آسان به اطلاعات داخلي و خارجي، دولت مکلف شده است امکانات لازم براي دستيابي آسان به اطلاعات، زمينه سازي براي اتصال کشور به شبکه هاي جهاني و ايجاد زير ساخت هاي ارتباطي و شاهراه هاي اطلاعاتي فراهم کند. واضح است اين امر باعث ايجاد پايگاه هاي عظيم داده ها شده و ضرورت استفاده از  داده کاوي  را بيش از پيش نمايان مي سازد.

با گسترش سیستم هاي اطلاعاتی و افزایش حجم داده هاي ذخیره شده در این سیستم ها، نیاز به روش ها و ابزارهایی است تا بتوان داده هاي ذخیره شده را پردازش کرد و اطلاعات حاصل از این پردازش را در اختیار کاربران قرار داد. با استفاده از ابزارهاي گوناگون گزارش گیري معمولی، می توان اطلاعاتی را در اختیار کاربران قرار داد تا بتوانند به نتیجه گیري در مورد داده ها و روابط منطقی میان آن ها بپردازند، اما وقتی که حجم داده ها خیلی بالا باشد، کاربران هر چند زبر دست و با تجربه باشند نمی توانند الگوهاي مفید را در میان حجم انبوه داده ها تشخیص دهند و یا اگر قادر به این کار هم بشوند، هزینه عملیات از نظر نیروي انسانی و مادي بسیار بالا است. بنابراین در سال هاي اخیر که فناوري هاي تولید و گردآوري داده ها به سرعت در حال رشد بوده است، مساله پیشروي سازمانها به ویژه در حوزه تصمیم گیري، دیگر جمع آوري صرف داده ها نیست بلکه دستیابی به توان استخراج دانش مفید نهفته در داده ها دغدغه اصلی سازمان ها است. درچنین شرایطی است که باید از رشد فناوري براي استفاده موثر از این دانش بالقوه سود جست و داده کاوي یک جواب مناسب براي استخراج این ثروت است. داده کاوي یکی از مهم ترین روش هایی است که به وسیله آن الگوهاي مفید در داده ها با حداقل دخالت کاربران شناخته می شود و اطلاعاتی را در اختیار کاربران و تحلیل گران قرار می دهد تا براساس آن، تصمیمات مهم و حیاتی در سازمان ها اتخاذ شود.

[تقوی فرد، محمد تقی](https://www.noormags.ir/view/en/creator/228602/%d9%85%d8%ad%d9%85%d8%af_%d8%aa%d9%82%db%8c_%d8%aa%d9%82%d9%88%db%8c_%d9%81%d8%b1%d8%af)؛ [منصوری، طاها](https://www.noormags.ir/view/en/creator/90726/%d8%b7%d8%a7%d9%87%d8%a7_%d9%85%d9%86%d8%b5%d9%88%d8%b1%db%8c)؛ [ناصرزاده، سید محمد رضا](https://www.noormags.ir/view/en/creator/90727/%d8%b3%db%8c%d8%af_%d9%85%d8%ad%d9%85%d8%af_%d8%b1%d8%b6%d8%a7_%d9%86%d8%a7%d8%b5%d8%b1%d8%b2%d8%a7%d8%af%d9%87)؛ [فراست، علی رضا](https://www.noormags.ir/view/en/creator/90728/%d8%b9%d9%84%db%8c_%d8%b1%d8%b6%d8%a7_%d9%81%d8%b1%d8%a7%d8%b3%d8%aa)؛

[زمستان 1386 - شماره 79](https://www.noormags.ir/view/en/magazine/number/18670) Science-Research (وزارت علوم)/ISC (12 page(s) - From 3 to 14)

یکی از حوزه هایی که داده کاوي می تواند مورد استفاده تصمیم گیران قرار گیرد، حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان ها می باشد. در این میان هر چه سازمان به لحاظ تعداد و تنوع نیروي انسانی داراي ابعاد گسترده تري باشد، تصمیم گیري در این حوزه پیچیده تر خواهد شد. بنابراین ، یکی از مهم ترین راه ها و روش هاي برخورداري از دانش موجود در اطلاعات، بهره گیري از فرایند داده کاوي است که می تواند با استخراج دانش با ارزش درون داده ها، به فرایند تصمیم گیري مدیران در حوزه هاي مختلف از جمله حوزه مدیریت منابع انسانی کمک قابل توجهی بنماید. سازمان ها داراي مخازن بزرگی از اطلاعات کارکنان خود اعم از اطلاعات شخصی، تحصیلات، سوابق شغلی و سازمانی، دوره هاي آموزشی، ارزیابی هاي دوره اي، اطلاعات مربوط به حقوق و دستمزد و و مانند آن می باشند و بوسیله تکنیک هاي داده کاوي می توانند الگوهاي موجود در داده هاي مربوط به کارکنان خود را کشف کنند و بر اساس این الگوها تصمیم مناسب تري در حوزه مدیریت منابع انسانی بگیرند.از آن جا که سازمان صداوسیمای با داشتن تنوع و تعداد بالاي نیروي انسانی با سطوح علمی و تخصصی متفاوت، سالیان متمادي است که فرایند ارزیابی عملکرد را در قالب یکی از سیستم هاي منابع انسانی در کلیه واحدهاي سازمان جاري کرده است و از نتایج ارزیابی ها در بسیاري از فرایندهاي دیگر حوزه منابع انسانی استفاده می کند، بنابراین کشف روابط، الگوها و قواعد و نهایتا کشف دانش مفید نهفته درون سیستم هاي منابع انسانی منجر به افزایش دانش مدیران و نهایتا شناخت نقاط قوت و ضعف حوزه مدیریت منابع انسانی خصوصا در حوزه ارزیابی عملکرد کارکنان و تصمیم گیري جهت بهبود آن خواهد شد.

1 -2 بیان مساله

امروزه در بین منابع سازمانی،منابع انسانی یا ارزش ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه در هر سازمان است به عبارت دیگر منابع انسانی هر سازمان منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان است،پس یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی،برنامه ریزی منابع سازمانی است. مقوله ای که به قول "جیمزواکر" در سال های اخیر بعنوان ابزاری است که به طور مستقیم اهداف و استراتژی های سازمانی را به اهداف و برنامه های منابع انسانی مورد نظر متصل می سازد.

یاراحمدی خراسانی،مهدی(1386) ؛برنامه ریزی منابع انسانی؛ اولویت مدیران آینده ساز؛ دوماهانه مدیریت ؛سال هجدهم ؛شماره130-129؛ ص ص 76-73

در این میان، آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را تضمین می کند، عنصر انسان و توسعه منابع انسانی است.امروزه آموزش به عنوان یكی از روش های توسعه منابع انسانی سازمان ها مطرح می باشد. هر سازمانی به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا ماموریت خود را به انجام برساند. پرورش انسان های زبده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع انسانی یاد می شود، ضرورت اجتناب ناپذیری است که سازمان ها برای بقا و پیشرفت در جهان پرتغییر و تحول امروزی سخت بدان نیازمندند؛ به همین دلیل آموزش به عنوان یكی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و همواره در تدوین برنامه های توسعه یا تغییرات سازمانی به عنوان عامل مهم مورد توجه قرار می گیرد.

انتظاری، منیرالسادات،1394،نقش آموزش بر مدیریت کیفیت و بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش و مدل تعالی ساز مانی،دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری،،،https://civilica.com/doc/439929

بنابراین براي رسیدن به اهداف کلان سازمانی و اطمینان از اجراي درست استراتژي هاي سازمان نیازمند مدیریت صحیح نیروي انسانی هستیم.هر چه تصمیم گیري بهتري و کاملتري مبتنی بر دانش و بینش در حوزه منابع انسانی انجام شود، منجر به مدیریت صحیح تر و بهتر منابع انسانی سازمان خواهد شد. در این میان هر چه سازمان از تنوع و تعداد نیروي انسانی بیشتري برخوردار باشد، قاعدتا مدیریت نیروي انسانی و تصمیم گیري هاي مربوط به آن پیچیده تر خواهد شد. براي فائق آمدن بر پیچیدگی ها نیاز به اطلاعات و دانش می باشد، در اینصورت فرایند تصمیم گیري تسهیل و دقیق تر می شود و نتیجتا مدیریت نیروي انسانی نیز به صورت مطلوب انجام می شود. همانطور که اشاره شد داده کاوي می تواند با استخراج دانش از داده ها و اطلاعات، در امر تصمیم گیري به مدیران کمک کند. از آنجا که نمونه مورد مطالعه تحقیق یعنی سازمان صدا و سیما در زمان تحقیق یعنی سال 1399 ،داراي حدود ..... پرسنل شاغل می باشد که با توانایی ها، تخصص ها و تحصیلات متنوع در مشاغل مختلف و متنوع سازمان مشغول به کار می باشند، لیکن مدیریت صحیح این تعداد نیروي انسانی با این تنوع و گوناگونی بسیار پیچیده و تصمیم گیري هاي این حوزه مستلزم صرف زمان و بررسی جوانب و اطلاعات مختلف است. بنابراین با توجه به وجود بانک اطلاعاتی نسبتا جامع پرسنلی در سازمان و همچنین بانک اطلاعاتی ارزیابی هاي دوره اي کارکنان مانند tms وسامانه ثبت طرح است ، در این پژوهش قصد داریم با استخراج دانش نهفته سیستم هاي منابع انسانی، متخصصان و مدیران منابع انسانی را جهت تصمیم گیري بهتر کمک نماییم.

پژوهش حاضر بعد از معرفی مدیریت منابع انسانی و مفاهیم داده کاوي، یک مثال واقعی از کاربرد داده کاوي در حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه را تحت استاندارد داده کاوي کریسپ پیاده سازي می نماید و با تشکیل یک انبار داده از اطلاعات موجود در سیستم هاي منابع انسانی سازمان به بیان کاربردهاي آن پرداخته و یک نمونه از کاربردها را پیاده سازي می نماید. نتیجه این کار استخراج دانش با ارزش و مفید نهفته درون اطلاعات خواهد بود که می تواند دانش و بینش مدیران را در حوزه هاي مختلف منابع انسانی افزایش دهد و در تصمیم گیري هاي علمی تر و بهتر یاري رسان مدیران سازمان باشد. در این پژوهش ابتدا فرایند داده کاوي، تکنیک ها و الگوریتم هاي مختلف آن معرفی می شوند، سپس به معرفی مدیریت منابع انسانی و فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان پرداخته شده و در ادامه به بررسی کاربرد داده کاوي در این حوزه جهت کشف الگوها و روابط اطلاعاتی موجود در داده ها جهت کشف دانش نهفته و شناخت نقاط قوت و ضعف مدیریت منابع انسانی و فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان صدا و سیما پرداخته می شود. همچنین دسته بندي هاي مختلف پرسنل که داراي مشخصات سازمانی و خصوصیات مشابه هستند در قالب خوشه بندي و یا طبقه بندي داده کاوي شناسایی می شوند. از آنجا که براي فرایند داده کاوي در این تحقیق از اطلاعات واقعی سازمان مورد مطالعه استفاده می شود بنابراین صحت نتایج به دست آمده مستقیما متکی به اطلاعات واقعی است و همانند نظرسنجی از کارشناسان و پرسشنامه احتمال انحراف ندارد. ابتدا با طی مراحل مختلف داده کاوي به روش CRISP و با استفاده از داده هاي موجود در سیستم منابع انسانی سازمان و داده هاي ارزیابی عملکرد کارکنان، اقدام به تشکیل انبار داده مورد نیاز کرده و سپس با استفاده از یک نرم افزار داده کاوي و اعمال تکنیک ها و الگوریتم هاي مختلف داده کاوي، تعدادي مدل براي تعیین الگوها و روابط موجود در بین اطلاعات به دست می آوریم. سپس با تفسیر این مدل ها و الگوهاي اطلاعاتی و مشاوره با متخصصان منابع انسانی، دانش نهفته درون اطلاعات سیستم منابع انسانی شرکت را استخراج کرده و جهت تصمیم گیري هاي بهتر در اختیار مدیران منابع انسانی قرار می دهیم. در انتها براي تکمیل تحقیق و پژوهش، به بررسی و تجزیه و تحلیل نتایج حاصله پرداخته و سپس چند نمونه دانش استخراج شده از نتایج داده کاوي را بیان می کنیم. و در انتها پیشنهاداتی براي تحقیقات آتی ارائه می گردد.

3-1اهمیت موضوع

سازمانها به وضوح متشکل از چیزي بیش از نمودارهاي سازمانی هستند. موجودیت آنها براساس منابع متعددي همچون منابع انسانی، مالی، مادي و اطلاعاتی و دانش شکل میگیرد. با وجود این مدیریت منابع انسانی براي سازمانها به مثابه کارکردي حیاتی تلقی میشود. زیرا مولفه اصلی شکل دهنده سازمانهاي مردمند و مدیریت اثر بخش آنها وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی است. در گذشته، رهبري نیروي انسانی در سازمان به عهده اداره آمار و امور اداري بود. اما امروزه تحت تأثیر عوامل بیرون سازمانی میباشد. بر این اساس، اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجري نظامها و فراگردهاي سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی براي سازمان یاد می شود. موارد فوق اهمیت طراحی مدلی با در نظر گرفتن تمام عوامل زمینهاي را براي توسعه منابع انسانی بومی تجلی می نمایند که با پیش بینی تغییرات بتوان الگویی جهت برنامه ریزي بلند مدت سازمانها فراهم نمود.

[جاجرمی زاده](http://ensani.ir/fa/article/author/12664)، محسن [فروزنده دهکردی](http://ensani.ir/fa/article/author/25119)، لطف الله؛ [عباسی](http://ensani.ir/fa/article/author/23002)، نرگس؛ تدین، [اعظم](http://ensani.ir/fa/article/author/12071)  (1393) ؛ طراحی مدل بومی مدیریت منابع انسانی با تاکید بر عوامل زمینه ای؛ پژوهش های مدیریت عمومی؛ سال هفتم؛ شماره 26؛ ص ص62-45

با توجه به اهمیت منابع انسانی در هر سازمانی، می توان گفت که فرایند آموزش منابع انسانی که جزو فرایندهای مهم مدیریت منابع انسانی است، اهمیت بسزایی در موفقیت سازمانها دارد. بنابراین برای سازمانها ضروری است که یک الگوی مناسب جهت آموزش منابع انسانی طراحی و تدوین نمایند. با توجه به نیاز مبرم سازمانها به چنین الگویی، پرداختن به یک تحقیق علمی جهت تدوین الگوی مناسب جهت آموزش منابع انسانی بویژه در سازمان صدا و سیما که یک عنصر کلیدی در کشورمان محسوب می شود، ضروری است.

4-1 -هدف تحقیق

صرفاً آموزش و اجرای دورههای آموزشی نمی تواند به سازمان در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند؛ چراکه آموزشها باید باتوجه به اصول و روشهای علمی بنا گذاشته شوند تا نتیجه به دست آمده، نیازهای موجود را برطرف سازد.

در طراحی و برنامه ریزی آموزشی لازم است تا موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

ـ اهداف و نیازمندیهای سازمان؛

ـ اهداف آموزشی؛

ـ آموزش گیرندگان؛

ـ روشهای آموزش و محتوا؛

ـ برنامه نیازمندیها، مانند، مدت، تاریخ و مسائل مالی؛

ـ منابع، مواد آموزشی و کارکنان؛

ـ معیارهای ارزیابی خروجی آموزش؛

ـ اهداف و ضرورت آموزش کارکنان (صبرکش، مزینانی و نورمحمدی، )

صبرکش، علیرضا؛ مزینانی، حبیب اله و نورمحمدی، هادی ،1392،آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان، مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، شماره بیست وچهارم ،سال ششم،ص ص 134-107

هر سیستم آموزشی می تواند با بدست آوردن مدل مناسب راهکارهای مناسبی را جهت افزایش یادگیری و افزایش کیفیت سیستم خود ارائه نماید و به این ترتیب در ارتقاء علمی خود گام بردارد.

هدف اصلی: تدوین مدل مناسب آموزش منابع انسانی در سازمان صدا و سیما مبتنی بر سند چشم انداز 1404 ایران

اهداف جزئی:

هدف اول: بررسی تاثیر مولفه محتوای دوره آموزشی بر فرایند آموزش نیروی انسانی.

هدف دوم: بررسی تاثیر مولفه ضریب یادگیری دوره های آموزشی بر فرایند آموزش نیروی انسانی.

هدف سوم: بررسی تاثیر مولفه نحوه اجرای دوره های آموزشی بر فرایند آموزش نیروی انسانی.

هدف چهارم: بررسی تاثیر مولفه رضایت از مدرسان دوره های آموزشی بر فرایند آموزش نیروی انسانی.

هدف پنجم: بررسی تاثیر مولفه نیاز سنجی دوره های آموزشی انسانی بر فرایند آموزش نیروی انسانی .

. 5-1 -روش گردآوری داده ها

جهت جمع آوری پیشینه تحقیق از روش کتابخانه ای و جهت جمع آوری داده های میدانی پژوهش از ابزار بانک اطلاعاتی و نرم افزار های مربوط به ذخیره اطلاعات کارکنان و دوره ها با عناوین....و..... استفاده خواهدشد. جامعه آماری این تحقیق را کارمندان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران تشکیل می دهند. با استفاده از بانک های اطلاعاتی سازمان که بعنوان داده های تحقیق گردآوری می شود و سپس با تجزیه وتحلیل این اطلاعات با نرم افزار های داده کاوی از جمله کلمنتاین به نتیجه گیری پرداخته خواهد شد.

. 6-1 -خلاصه فصل و ساختار تحقیق

در این فصل به بررسی کلیات موضوع در زمینه این تحقیق پرداخته شد. ساختار این تحقیق به صورت زیر می باشد: فصل اول تحقیق شامل کلیات مربوط به تحقیق می باشد. درفصل دوم سوابق تحقیقاتی و مقالات منتشر شده در رابطه با موضوع تحقیق و انواع مدل های بررسی شده در تحقیقات مرور می گردد. فصل سوم را به روش شناسی پژوهش اختصاص داده ودر فصل چهارم تجزیه وتحلیل داده ها ارائه می شود.همچنین فصل پنجم به جمع بندی و مطالعه مدل های ارائه شده و ارائه نتایج و پیشنهاداتی جهت تحقیقات آتی پرداخته ایم.