



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

کاربرد روش AHP-TOPSIS فازی برای تصمیم گیری در فرآیند
انتخاب مدیر منابع انسانی

عنوان انگلیسی مقاله :

Application of Fuzzy AHP-TOPSIS Method for Decision
Making in Human Resource Manager Selection Process



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل
با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



بخشی از ترجمه مقاله

6. Conclusion

We have seen from the results that in general the priorities in candidate selection in the telecommunication company is quite similar from one evaluator to the others. This reflects the existence of a set of values that are known to be important in the company in selecting its employees for certain positions. The Fuzzy AHP-TOPSIS has succeeded in capturing this by consistently selecting the candidate who actually gets the HR Manager position in 4 out of the 7 regions across the five evaluators and their aggregation.

However, there are some regions in which the priorities given to the importance of the selection criteria seems to differ than the general norm, resulting in a miss for the Fuzzy AHP-TOPSIS. Therefore, we can conclude that the Fuzzy AHP-TOPSIS is in general give satisfactory results when applied in candidate selection process. However, it comes with the limitation that the person whose opinion is used as the input must have excellent understanding or values similar to the committee in charge of the selection process. On the other hand, the Fuzzy AHP-TOPSIS could serve as an excellent tool in giving inputs to a selection process which is expected to comply to a certain set of values, as it is more thoroughly objective when compared to humans

6. نتیجه گیری

از نتایج میتوان فهمید که به طور کلی اولویت ها در انتخاب کاندیدا در شرکت مخابراتی از یک ارزیاب به ارزیاب دیگر کاملاً مشابه است. این موضوع نشان دهنده وجود مجموعه ای از ارزش هایی است که در این شرکت در انتخاب کارکنان آن برای پست های خاص مهم هستند. AHP-TOPSIS فازی در دستیابی به این امر با انتخاب مداوم کاندیدی که در واقع در 4 منطقه از 7 منطقه بین پنج ارزیاب و مجموع آنها مقام مدیر منابع انسانی را کسب کرده است موفق بوده است.

با این حال، مناطق دیگری وجود دارد که در آن اولویت های داده شده به اهمیت معیارهای گزینش ظاهراً از هنجار کلی متفاوت است، که به از دست دادن AHP-TOPSIS فازی منجر میشود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که AHP-TOPSIS فازی به طور کلی هنگام اعمال در روند انتخاب کاندید به نتایج رضایت بخشی میرسد. با این حال، با این محدودیت همراه است که شخصی که نظر وی به عنوان ورودی استفاده می شود باید درک بسیار خوب یا ارزش های مشابه با کمیته مسئول فرآیند انتخاب داشت باشد. از سوی دیگر، AHP-TOPSIS فازی می تواند به عنوان یک ابزار عالی در ارائه ورودی در یک فرآیند انتخاب به کار گرفته شود که انتظار می رود با مجموعه ای از ارزش ها مطابقت داشته باشد، زیرا به طور کامل در مقایسه با انسان عینی و واقعی است.



توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.