تاثیر مدل ارزیابی دیسک (DISC) در مدیریت استعداد فرایندهای منابع انسانی

محمد صالح منصورزعیم [1]

چکیده

در دنیای تجاری پرشتاب امروزی، شرکت ها همیشه به دنبال راه هایی برای شناسایی و توسعه استعدادهای برتر خود هستند. مدیریت استعداد رویکرد جدیدی است که می تواند تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات وارد بر رویکردهای سنتی را مرتفع نماید، از این رو می تواند به عنوان یک ابزار مناسب در کنار مدیریت منابع انسانی سنتی در سازمان های ایرانی پیشنهاد شود. توجه به امر استعدادیابی می تواند، سازمان ها را پویا و به سمت توسعه پایدار و مستمر در حوزه منابع انسانی سوق دهد. سازمان ها می بایست برای حل بحران استعداد، نگاه خود را معطوف درون سازمان ساخته، استراتژی جانشین پروری و استعدادیابی را به کارگرفته بر روی شناسایی توسعه و پرورش استعدادهای موجودشان تمرکز کنند. یکی از ابزارهای موثر مدیران منابع انسانی برای دستیابی به این هدف، مدل ارزیابی DISC است. این مدل برای کمک به مدیران طراحی شده است تا رفتارهای کارکنان خود را درک کنند و چگونه می توان از این ویژگی ها برای بهبود پویایی تیم و عملکرد فردی استفاده کرد. با باز کردن پتانسیل هر کارمند، شرکت ها می توانند به بهره وری بیشتر، رضایت کارکنان و موفقیت کلی دست یابند. در این مقاله، تاثیری را که مدل ارزیابی دیسک می تواند بر مدیریت استعداد در منابع انسانی داشته باشد، مدل ارزیابی دیسک به عنوان یک ابزار معتبر و کارآمد مورد استفاده در سازمان‌ها جهت بهبود مدیریت استعداد افراد ارائه می‌شود. این مقاله اطلاعات کلیدی در ارتباط با نحوه استفاده از این مدل و تاثیرات مثبت آن بر مدیریت استعداد فرایندهای منابع انسانی را ارائه می‌دهد.

کلمات کلیدی : مدیریت استعداد، منابع انسانی، فرایندهای منابع انسانی، مدل ارزیابی دیسک، DISC

مقدمه :

مدیریت استعداد به عنوان فرآیندی سازمان یافته و استراتژیک برای جذب استعدادهای مناسب و کمک به آنها برای رشد به توانایی های بهینه خود با در نظر گرفتن اهداف سازمانی تعریف می شود. بنابراین، این فرآیند شامل شناسایی شکاف های استعدادها و موقعیت های خالی، یافتن منابع و جذب کاندیداهای مناسب، رشد آنها در سیستم و توسعه مهارت های مورد نیاز، آموزش برای تخصص با تمرکز بر آینده و مشارکت مؤثر، حفظ و ایجاد انگیزه در آنها برای دستیابی به بلندمدت است. زیر چتر مدیریت استعداد، رشته ای از عناصر و فرآیندهای فرعی وجود دارد که برای تضمین موفقیت سازمان باید هماهنگ عمل کنند. به عنوان مثال، تجزیه و تحلیل شکاف های استعداد مناسب برای حال و آینده، شناسایی استعدادهای مناسب و نامزدهای مناسب، واداشتن آنها به پیوستن و سپس بهینه سازی مهارت ها و نقاط قوت موجود و کمک به رشد آنها، نقاط تماسی هستند که همه به یک اندازه مهم هستند. آنها از یکدیگر پشتیبانی می کنند و حتی اگر یکی از فرآیندهای فرعی از هماهنگی خارج شود، کل ساختار از بین می رود (ذکریائی و همکاران، ۱۴۰۱).

مدیریت استعداد فرآیندی است که توسط شرکت ها برای بهینه سازی نحوه جذب، آموزش و حفظ کارکنان استفاده می شود. از طریق فرآیندهای منابع انسانی، مانند برنامه ریزی استراتژیک نیروی کار، شرکت ها می توانند نیازها و اهداف خود را پیش بینی کنند و سعی کنند نیروی کاری را استخدام کنند که منعکس کننده این نیازها باشد. برنامه های مدیریت استعداد ممکن است شامل جذب استعداد، پارامترهای محلی، بودجه و نیازهای کارکنان و بسیاری از استراتژی های دیگر باشد (Wang et al., 2022). مدیریت استعداد جزء ضروری یک سازمان خوب در سطوح مختلف است. رقابت در دنیای امروزی

[1] info@msmz.ir