

GESTÃO DE PESSOAS E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES

51/2021

ATIVIDADE – 01

Questão 1

•

Socialização é a assimilação de hábitos que caracterizam o indivíduo ao seu grupo social. É o processo através do qual o indivíduo se torna membro funcional de uma comunidade, assimilando sua cultura. [...] É através da socialização que o indivíduo é capaz de desenvolver a sua personalidade e ser admitido ou inserido na sociedade, se integrando no grupo em que nasceu adquirindo seus valores e hábitos que lhe dão e formam suas características. É o processo de adquirir conhecimento social, que transforma o ser humano de um ser biológico para um ser social.

Instituto Brasileiro de Coaching. **A SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL E SUA IMPORTÂNCIA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**. Goiânia: Online, 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/gestao-de-rh/socializacao-organizacional-importancia-dentro-organizacoes/> Acesso em 19 nov 2020.

Tomando o texto acima por referência, podemos entender que a socialização também é um processo importante nas organizações. Descreva o processo em que ocorre a socialização de um novo funcionário em uma organização.

RESPOSTA;

Métodos De Socialização Organizacional

As organizações precisam promover a socialização de seus novos membros e integrá-los adequadamente em sua forma de trabalho. Em algumas delas, a socialização é contundente, como o trote dos calouros nas escolas e universidades. Nas empresas em geral, a socialização visa criar um ambiente imediato de trabalho favorável e receptivo durante a fase inicial do emprego. Ninguém é jogado na cova dos leões para se defender por si próprio em um ambiente desfavorável. Pelo contrário, a socialização quer aplinar o caminho.

Os métodos de socialização organizacionais mais utilizados são os seguintes:

1. Processo seletivo:

A socialização tem início na entrevista de seleção através da qual o candidato fica conhecendo o seu futuro ambiente de trabalho, a cultura predominante na organização, os colegas de trabalho, as atividades desenvolvidas, os desafios e recompensas em vista, o gerente e o estilo da administração existente etc.

Antes mesmo do candidato ser aprovado, o processo seletivo permite que ele obtenha informações e veja com seus próprios olhos como funciona a organização e como se comportam as pessoas que nela convivem.

2. Conteúdo do cargo:

O novo funcionário deve receber tarefas suficientemente solicitadoras e capazes de proporcionar-lhe sucesso no início de sua carreira na organização, para depois receber tarefas gradativamente mais complicadas e crescentemente desafiadoras. Os novos empregados que recebem tarefas relativamente solicitadoras estão mais preparados para desempenhar as tarefas posteriores com mais sucesso. Com isso, os empregados principiantes tendem a internalizar altos padrões de desempenho e expectativas positivas a respeito de recompensas resultantes do desempenho excelente. Quando os principiantes são colocados em tarefas inicialmente fáceis, não têm chance de experimentar o sucesso e nem a motivação dele decorrente.

3. Supervisor como tutor:

O novo funcionário pode ligar-se a um tutor capaz de cuidar de sua integração na organização. Para os novos empregados, o supervisor representa o ponto de ligação com a organização e a imagem da empresa. O supervisor deve cuidar dos novos funcionários como um verdadeiro tutor, que os acompanha e orienta durante o período inicial na organização. Se o supervisor realiza um bom trabalho neste sentido, a organização tende a ser vista de forma positiva.

4. Grupo de trabalho:

O grupo de trabalho pode desempenhar um papel importante na socialização dos novos empregados. A integração do novo funcionário deve ser atribuída a um grupo de trabalho que possa provocar nele um impacto positivo e duradouro. A aceitação grupal é fonte crucial de satisfação das necessidades sociais. Além disso, os grupos de trabalho têm uma forte influência sobre as crenças e atitudes dos indivíduos a respeito da organização e de como eles devem se comportar.

5. Programa de integração:

É um programa formal e intensivo de treinamento inicial destinado aos novos membros da organização para familiarizá-los com a linguagem usual da organização, com os usos e costumes internos (cultura organizacional), a estrutura de organização (as áreas ou departamentos existentes), os principais

produtos e serviços, a missão da organização e os objetivos organizacionais etc. Sua finalidade é fazer com que o novo participante aprenda e incorpore os valores, normas e padrões de comportamento que a organização considera imprescindíveis e relevante para um bom desempenho em seus quadros.

O programa de integração procura fazer com que o novo participante assimile de maneira intensiva e rápida, em uma situação real ou de laboratório, a cultura da organização e se comporte daí para frente como um membro que veste definitivamente a camisa da organização. Em algumas organizações, os programas de integração são totalmente desenvolvidos pelo órgão de treinamento, enquanto em outras são coordenados pelo órgão de treinamento e executados por gerentes de linha nos diversos assuntos abordados.

São programas que duram de um a cinco dias, dependendo da intensidade de socialização que a organização pretende imprimir, mas que depois contam com um acompanhamento, em médio prazo, do novo participante pelo gerente ou supervisor que funcionam como seus tutores e que se responsabilizam pela avaliação de seu desempenho.

Nos casos em que o novo membro ocupa posição de destaque, em níveis de gerência ou direção, o programa de integração pode durar meses, com uma agenda que programa sua permanência nas diversas áreas ou departamentos da organização com um tutor permanente (seu gerente ou diretor) e um tutor específico para cada área ou departamento envolvido na agenda.

Quase sempre, o novo funcionário recebe um manual com informações básicas para sua integração na organização.

A socialização organizacional constitui o esquema de recepção e de boas-vindas aos novos participantes. Na realidade, a socialização representa uma etapa de iniciação particularmente importante para moldar um bom relacionamento em longo prazo entre o indivíduo e a organização. Mais: ela funciona como elemento de fixação e manutenção da cultura organizacional.

A SOCIALIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Sempre que um novo funcionário é admitido, ele necessita de tempo para se adaptar à cultura da organização. Essa adaptação pode se dar de forma mais rápida e eficaz se a empresa realizar o processo básico de socialização (ou integração), buscando a melhor relação entre o funcionário e a empresa.

O processo de socialização do novo funcionário consiste em realizar um treinamento intensivo com informações sobre normas, regras e procedimentos, as tarefas que realizará, missão, visão e valores da empresa, sobre os produtos e serviços prestados, histórico da empresa, entre outros inúmeros aspectos.

Para melhor esclarecer a você sobre o processo, veja como Van Maanen (1976, apud SHINYASHIKI, 2002, p. 166) define a socialização: “[...] é o processo pelo qual uma pessoa aprende valores, normas e comportamentos exigidos, o que lhe permitirá participar como membro de uma organização”. Se houver falhas no processo de socialização, pode ocorrer rejeição da empresa por parte do funcionário; conformidade, que pode limitar a criatividade e proatividade do funcionário e; aumento do custo da atividade e absenteísmo de pessoal (SHINYASHIKI, 2002).