

إدارة الموارد البشرية

(عملية التنشئة الاجتماعية)

الموضوع المرغوب للموظفين لتعلم والتصرف على السلوك الصحيح  
والمطلوب في نظر المنظمة

### تعريفات التنشئة الاجتماعية :

1. التنشئة الاجتماعية للشخص هي عملية يكتسب من خلالها الشخص  
الجديد المعلومات الضرورية والكافية حول المنظمة التي دخلها ، ومن  
خلال قبول قيمها ومعاييرها وأنماط سلوكها ، يتكيف مع الموقف  
ويتعلم ما ما هو متوقع منه .

2- تتخذ المنظمة إجراءات لتعريف الوافدين الجدد ببيئة العادات والمبادئ  
التي تحكم المنظمة والتعود عليها واكتساب المهارات والمنظور اللازم  
ويصبح عضواً ناجحاً وفعالاً في منظمة

لا تقتصر التنشئة الاجتماعية على تكيف الموظف مع ثقافة الأهداف  
والإجراءات التنظيمية ، بل يجب مراعاة أهداف واحتياجات الفرد ومتطلباته  
من المنظمة ويجب وضع التوقعات اللازمة لذلك . عندما يكون الوقت  
المناسب للدخول حساساً وهاماً ، تذكر أن تصميم وتنفيذ برامج التنشئة  
الاجتماعية وإيجاد الأماكن المهنية والاجتماعية المناسبة في المنظمة له دور  
فعال في تحديد وتلبية احتياجات الموظفين.

## لماذا تعتبر التنشئة الاجتماعية مهمة :

تعريف الأشخاص بالمنظمة بكيفية قيامه بعمله وأدائه وبالتالي يلعب دورًا مهمًا في خلق الاستقرار في المنظمة.

١ . يعاني الجميع من القلق والقلق في اليوم الأول من العمل. وكل شخص آخر معه يتفاعل الشخص بطريقة ما ويؤثر على الوافد الجديد ، لذلك من الأفضل أن يتعلم بالطريقة الصحيحة.

٢ . يمكن العثور على قلة من الأشخاص الذين يمكنهم التواصل مع الآخرين بمجرد انضمامهم إلى المنظمة. إنشاء علاقة عمل واجتماعية جيدة أو التعرف عليها تفاصيل وظيفته.

مقدمة رسمية تمهيدية للفرد ومقدمة إلى الزملاء الجدد في اليوم الأول من العمل جزء من عملية تعريفه بالمنظمة. برنامج يوم العمل الأول: الإلمام باللوائح مثل ساعات العمل وكيفية الدفع .

3- تعريف الشخص بتفاصيل واجبات ومسؤوليات الوظيفة الجديدة .

4- توضيح الوحدات المختلفة للمنظمة والمرافق الأخرى.

## الثقافة التنظيمية :

تشير ثقافة المنظمة إلى مثل هذه العوامل والعناصر التي تخلق بشكل عام جوًا خاصًا في المنظمة. الإيماءات وبشكل عام لغة محددة لا يمكن فهمها إلا من قبل أعضاء المنظمة. تلك مراقبة السلوك المرغوب فيه وعدم الدفع الانتباه أو تجاهل هذا السلوك يعتبر غير معقول وغير طبيعي.

النتيجة • المزيد من الالتزام • أداء أفضل • المزيد من الإنتاجية والإنتاجية الاستقالة والفصل الفصل عملية التنشئة الاجتماعية للأفراد يقبل الفرد قيم المنظمة ويغير سلوكه وفقًا لذلك لا يستطيع الشخص أو لا يريد التوافق مع

حقائق المنظمة عدم المواجهة مع المنظمة لقاء الشخص بالحقائق في المنظمة قبل دخوله المنظمة.

التحول والتحول للشخص ، إذا كان لديه المعرفة الصحيحة ، يقبل نظام القاعدة والقيم للمنظمة ويغير رؤيته وسلوكه وفقاً لذلك.

### **نصائح يجب مراعاتها عند تصميم برنامج التنشئة الاجتماعية :**

هل نريد أن يكون لدينا برنامج تنشئة اجتماعي رسمي أم أننا نريد أن نفعل ذلك بدون شكليات أو شكليات؟ من نريد أن نكون مسؤولين عن التنشئة الاجتماعية للفرد؟ هل نريد التواصل مع الشخص في وقت معين هل نريد الحفاظ على الشخصية والخصائص الحالية للوافد الجديد وتقويتها أم نريد منحه هوية جديدة ؟

الطرق التي يمكن للفرد أن يتكيف معها مع المواقف والوقائع الحالية تغير المواقف (بدلاً من التفكير بشكل مثالي يصبح واقعياً) التي تتعلق بالآخرين • تنمية الصبر.

### **التدابير التي يتم اتخاذها عادة لتغيير مواقف الناس :**

- تطلب المنظمة من الوافد الجديد تنحية أصدقائه وشركائه الحاليين جانباً وقطع العلاقات مع الوافد الجديد. إذا وجد نفسه ، فعليه أن ينظر إلى وظيفته ومؤسسة التعاون بمنظور جديد. في بداية وصوله .

- يجبر التنظيم الوافد الجديد عمدًا على أداء واجباته. واستجابة لمطالب المنظمة ، يصرح بأن الوافد الجديد يثبت أنه ليس لديه فخر في التنظيم وقبل دوره من خلال تحمل الضغوط .

- العثور على العيوب وحتى الكلمات القاسية والمزعجة من كبار المسؤولين في المنظمة الذين يسمحون له عمدًا.

تعتمد طريقتان لتحقيق الاستقرار أو الحرمان من الشخصية على احتياجات المنظمة . وتحتاج المنظمة إلى قوة موحدة ، وطريقة الحرمان من شخصية المنظمة تحتاج إلى أشخاص ذوي شخصيات مختلفة.