

مروری بر مفهوم اجتماعی کردن نیروی انسانی جدید استخدام در سازمان ها

جاوید رخشانی^{۱*}، محمد دانشگر^۲

- ۱- دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی، اردبیل، ایران
- ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت بازاریابی، گرایش کسب و کار، موسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی، اردبیل، ایران

چکیده

هدف از مقاله حاضر مروری بر مفهوم اجتماعی کردن نیروی انسانی جدید الاستخدام در سازمان ها می باشد اجتماعی کردن افراد تازه وارد بر اساس فرضیاتی بنا شده که مهمترین آنها بشرح زیر است: آشنا سازی فرد با سازمان در نحوه انجام شغل و عملکرد او و در پی آن در ایجاد ثبات در سازمان نقش مهمی دارد. اگر فرآیند آشنا سازی بدرستی صورت گیرد، تازه وارد راه و روش انجام کار را بسرعت فرا می گیرد و درمی یابد که از او چه انتظاری می رود. چنین فردی درست جا می افتد و موازین اصلی سازمان را پذیرفته و رفتار خود را با آن منطبق می سازد. هر کسی در اولین روز کار، دچار اضطراب و نگرانی می شود از آن جایی که اضطراب بیش از اندازه به کمیت و کیفیت کار صدمه می زند باید سعی شود تا در اسرع وقت، فرد تازه وارد از این وضعیت خارج گردد. چنین احساس تشویشی در لحظه ورود فرد تازه وارد به سازمان طبیعی است بنابراین باید از او استقبال کرد و با معرفی او به دیگران ابهامات را از میان برداشت و او را از نگرانی خارج کرد. رفتار روسا، همقطاران، همکاران، مرئوسان و هر کس دیگری که فرد به نحوی با آنها در ارتباط است رفتار تازه وارد را تحت تاثیر قرار می دهد یعنی تازه وارد، خواه ناخواه با مشاهده دیگران راه و رسم کار را از آنها یاد می گیرد پس بهتر است که یادگیری از طریق صحیح صورت گیرد. بدین منظور باید فرد را طی برنامه ای دقیق و از پیش تعیین شده آموزش داد و رفتار او را در جهت مطلوب هدایت کرد. هر کسی برای اینکه بتواند جایگاه مناسب خود را در سازمان بیابد به زمان نیاز دارد بنابراین باید برنامه ای وجود داشته باشد تا به جایگزینی و استقرار درست فرد در سازمان کمک نماید این تحقیق به روش کتابخانه ای به مروری بر مفهوم اجتماعی کردن نیروی انسانی جدید الاستخدام در سازمان ها پرداخته است.

کلمات کلیدی: اجتماعی کردن، نیروی انسانی، جدید استخدام، سازمان ها