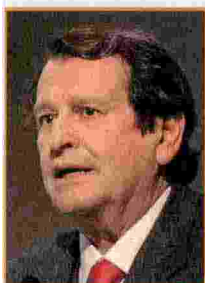


recensione

ONBOARDING E SOCIALIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



Paolo Iacci,
Presidente
del Comitato
Scientifico di AIDP

Gli autori focalizzano l'attenzione sulla costruzione del rapporto tra Organizzazione e Individuo, basando le loro osservazioni su una ricerca nata in piena pandemia. In quel periodo le persone cambiavano lavoro ma le modalità di lavoro stavano subendo una trasformazione epocale. La letteratura in economia, in sociologia e in psicologia ha fornito e fornisce numerosi contributi per produrre valore all'interno del contesto di lavoro irrobustendo le pratiche manageriali. Con questo assunto il libro fornisce una prospettiva ampia e pratica degli approcci moderni alla socializzazione organizzativa. Il libro esplora l'esperienza dei neoassunti e la gestione del processo di integrazione in azienda: l'**Onboarding**, descritto sia con una prospettiva tecnico scientifica che con una visione strategica che si traduce poi in pratica operativa. L'Onboarding è un processo organizzativo vero e proprio con peculiare pervasività all'interno dell'organizzazione, non più un'attività solo appartenente ad HR ma una leva di retention e un potente mezzo di attraction se visto nella sua essenza reputazionale. **I primi mesi in azienda sono di fondamentale importanza** per correggere il naturale calo di engagement, che la letteratura scientifica chiama **hangover effect**. Il calo naturale di motivazione è dovuto a un semplice meccanismo di sopravvalutazione del nuovo contesto di lavoro nella primissima fase di scelta. Cambiare lavoro significa

mettersi in gioco pensando alla nuova azienda come alla scelta migliore possibile e dunque **idealizzando il nuovo contesto**. Mantenere elevata la motivazione del neoassunto, invece, significa capitalizzare un investimento e generare un circolo vizioso di benessere. Nel libro gli autori presentano un modello di Onboarding derivato dalla letteratura scientifica e ne testano l'efficacia per offrire ai professionisti di azienda una base di customizzazione delle pratiche organizzative di socializzazione. I 17 steps di Onboarding proposti dalla Socialization Resources Theory sono efficaci e necessari momenti in cui l'azienda si impegna con le sue nuove persone a fornire supporto organizzativo e risorse per l'inclusione.

Il concepire le organizzazioni solo come un insieme di mezzi tecnologici, finanziari e umani finalizzati ad obiettivi di efficienza produttiva genera un **diffuso senso di trascuratezza della soggettività e dell'intersoggettività**. Le logiche di tipo relazionale permettono, invece, di comprendere che l'organizzazione non è data come tale e non è immutabile ma è **costruita dalle decisioni**, dalle azioni, dalle percezioni e dalle aspettative di coloro che in essa operano. Le responsabilità, i ruoli, le regole, le procedure sono, da questo punto di vista, resi vivi dai significati e dalle letture date fin dall'inizio del rapporto di fiducia e di lavoro che si generano fisiologicamente. Dunque, gestire il neoassunto nelle primissime fasi segna il presente e il futuro dell'organizzazione. Il testo, dunque, parte

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

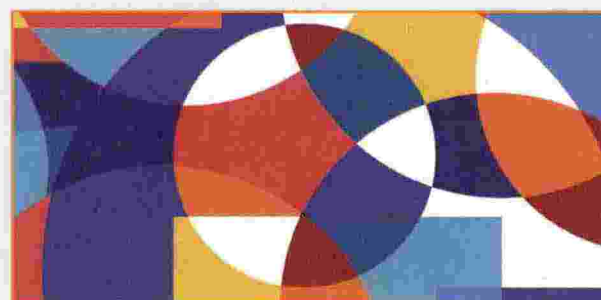
003600

“Il concepire le organizzazioni solo come un insieme di mezzi tecnologici, finanziari e umani finalizzati ad obiettivi di efficienza produttiva genera un diffuso senso di trascuratezza della soggettività e dell’intersoggettività”

da riflessioni sulla costante e veloce evoluzione degli ultimi anni per approdare all’analisi dei dati raccolti da una ricerca sulla socializzazione. Il quesito centrale dal quale partono le diramazioni riflessive è legato all’efficacia del processo di socializzazione quando questo per visione o per necessità si trasforma in **prassi digitale**. Alla fine del testo sono interessantissime anche le testimonianze dirette di professionisti HR, raccolte per integrare le visioni, le aspettative ed i progetti per il futuro “digitale”.

Il libro fornisce un modello operativo per la gestione dell’onboarding in azienda suggerendo importanti integrazioni alla people strategy per una costante circolazione di valore.

I casi aziendali proposti costituiscono, inoltre, un punto di riferimento con cui confrontarsi e da cui trarre stimolo ed ispirazione. Ogni esperienza aziendale è descritta attraverso un’intervista ad alcuni HR Director di grande rilievo: Emiliano Giachini di Assa Aply Italia, Piermattia Menin di DHL, Livio Livi di Q8, Roberta Fagotto di SIT, Francesca Sandonà di DAB PUMPS e Reka Hajba di IKEA.



Libera Anna Insalata,
Anita Anderson, Stefano Livi

ONBOARDING E SOCIALIZZAZIONE ORGANIZZATIVA

Modelli ed esperienze nel lavoro ibrido

PREFAZIONE DI FRANCESCO AVALLONE

FrancoAngeli

HR
Innovation

AIDP

LA SCHEDA

Titolo ONBOARDING E SOCIALIZZAZIONE

ORGANIZZATIVA - Modelli ed esperienze nel lavoro ibrido

Autori Libera Anna Insalata, Anita Anderson e Stefano Livi

Editore Franco Angeli Editore, collana HR Innovation

Anno 2024