



# I cinque migliori consigli per la “mobilità uber”

Sono poche le aree aziendali che non hanno subito l'impatto dei rapidi cambiamenti apportati dalla tecnologia nell'ultimo decennio. Ciò che iniziò come un concetto nuovo e originale in poco tempo è diventato un qualcosa di abituale.

Prendiamo Facebook per esempio. Dieci anni fa fu sviluppato come un modo tramite cui gli studenti potevano incontrarsi in un campus universitario. Ora annovera oltre un miliardo di utenti in tutto il mondo.

Ogni nuova idea promossa dalla tecnologia sembra avere delle persone che se ne interessano subito e poi sono seguite da tutti gli altri.

Le risorse umane, il processo di assunzione, le comunicazioni aziendali e molte altre cose che ci sono familiari nella nostra vita lavorativa quotidiana sono completamente diverse da come erano solo pochi anni fa. E la mobilità sta senza dubbio vivendo gli effetti di questi nuovi modi di fare le cose.

Adesso ogni industria per motivi di necessità e opportunità si ritrova nel settore tecnologico.

*Jon Kelly, Vanity Fair, marzo 2016*



## Mobilità Uber: ecco come la tecnologia sta cambiando lo scenario della mobilità globale

Il termine “mobilità uber” rispecchia la realtà dei cambiamenti tecnologici nella nostra industria, con l’attenzione rivolta sulla prossima grande novità. Le aziende desiderano offrire maggiore mobilità ai loro dipendenti più giovani, ma a costi inferiori rispetto a quelli delle tradizionali assegnazioni internazionali che esistono ancora per ruoli strategici temporanei.

I dipendenti coinvolti e le risorse umane desiderano maggiori informazioni. Le soluzioni online, le app e le opzioni di pagamento tramite telefono da originali stanno diventando “normali” molto velocemente. I bassi costi, il low-touch e l’accesso automatizzato ai dati sono tutti fattori che stanno favorendo la mobilità uber.

Sul mercato sono state lanciate velocemente delle applicazioni per le assegnazioni low-cost e low-touch che stanno ancora cercando di eliminare le loro pecche. E come molte delle prime soluzioni basate sulla tecnologia per l’industria della mobilità, il margine di guadagno ridotto delle soluzioni low-cost potrebbe non essere ancora sostenibile.

Questo articolo evidenzia ciò di cui i team di mobilità devono essere consapevoli in questa fase evolutiva della mobilità uber e offre alcuni ottimi consigli. Fra dodici mesi tutto ciò potrebbe sembrare “normale”. months from now, these may all seem “normal.”

### 1. Fai da te

La capacità della persona assegnata all’estero di pianificare il proprio trasferimento fa parte dell’esperienza della mobilità uber. Ciò è perfetto per le aziende che desiderano disporre di opzioni di trasferimento a basso costo, considerando un contributo ridotto almeno per la prima fase di pianificazione del trasferimento che il dipendente gestisce autonomamente. Anche per il dipendente può essere perfetto incontrare flessibilità e disporre di possibilità di scelta.

In questa fase iniziale un aspetto negativo è rappresentato dal fatto che la tecnologia attuale non è stata creata da esperti di mobilità, bensì da esperti tecnologici. La tecnologia non è interattiva e non offre punti di “opt-out” quando il dipendente necessita di un esperto per capire qualcosa. Quindi i dipendenti non hanno sempre un quadro completo di ciò che ignorano. Questa prima generazione di app non è stata sviluppata per le famiglie e a malapena per i giovani dipendenti assegnati all’estero a inizio carriera. L’opzione della “chat live con un esperto” sta arrivando, ma non è ancora disponibile.

Un altro aspetto negativo è rappresentato dal fatto che la nuova tecnologia presente sul mercato, come la maggior parte degli “elementi perturbatori” è stata progettata per trasferimenti low-cost, ma gli investitori hanno bisogno di ottenere dei guadagni per i loro investimenti. I primi utenti stanno scoprendo che non si può ancora parlare di low-cost, ma i clienti sperano che ciò sarà possibile in un futuro prossimo.

## 2. Doveri di diligenza/rischi e conformità

Che si tratti di Uber, GrabCab o Airbnb, tutto ciò influenza il modo in cui ci aspettiamo di ricevere le informazioni e prendere le nostre decisioni.

Quindi, che cosa succede quando il dipendente sceglie i propri voli, alloggi, conducenti o azienda di traslochi? Fin dove arriva il “dovere di diligenza” di un’azienda in termini di sicurezza e benessere dei dipendenti e delle loro famiglie che si trasferiscono in diverse parti del mondo?

I disastri naturali e i disastri provocati dall’uomo portano i team di mobilità a chiedersi quanta responsabilità hanno assieme all’azienda in fase di controllo. Organizzazioni come International SOS stanno sviluppando delle nuove applicazioni e ora Facebook in occasione di eventi tragici offre il pulsante “Sto bene”. Ciò deve svilupparsi ulteriormente nel nostro settore e bisogna ancora stabilire l’entità del monitoraggio dei dipendenti e dei controlli delle scelte di alloggio. (Questo è un esempio in cui la tecnologia si sta muovendo più velocemente delle direttive e dei parametri aziendali.) Tuttavia è chiaro che in questa fase alcune implicazioni per la sicurezza nella scelta del dipendente nel settore della mobilità sono sconosciute alla maggior parte delle imprese.

I team di mobilità del personale dovrebbero adottare un approccio intraprendente per essere preparati in caso di emergenza, invece di aspettare che si verifichi un’emergenza. I provvedimenti che possono essere presi comprendono l’adozione di politiche di revisione e aggiornamento e la comunicazione regolare alle persone assegnate all’estero delle linee guida in caso di emergenza.

## 3. Reclutamento

Il risparmio dei costi è sempre una delle tendenze “top ten”. Più mobilità per meno e la possibilità di fare nuove esperienze per la propria carriera all’interno di un’organizzazione internazionale significano grandi risultati a costi ridotti e trasferimenti low-touch. Questi sono i fattori che possono ricoprire la maggiore importanza sia per gli appartenenti alla generazione Y sia per i reclutatori.

Nella tipica carriera di un appartenente alla generazione Y, due anni sono molto tempo per occupare la stessa posizione, tuttavia le aziende sono più rigide rispetto al passato. L’avanzamento tradizionale di carriera è un qualcosa noto solo a pochi dipendenti. Cercare un’opportunità nella stessa azienda, ma in un’altra parte del mondo sta diventando la norma sempre con maggior frequenza.

I trasferimenti su iniziativa autonoma rappresentano una tendenza in aumento. Per i leader aziendali è una prospettiva molto attraente sapere che i talenti sono sempre più disponibili alla mobilità, e a un costo inferiore rispetto che con le assegnazioni tradizionali. Le opzioni di mobilità a basso costo sono eccezionali per reclutare e trattenere le persone talentuose.

## 4. Analisi dei dati

La maggior parte dei team di mobilità comprende il potere dei dati. La tecnologia sta consentendo alle aziende di raccogliere maggiori informazioni sui loro dipendenti: spese per la mobilità, dati demografici della persona assegnata, eccezioni, ubicazioni, rispetto delle norme migratorie e fiscali, ecc. Tutto ciò consente di implementare programmi di mobilità più intelligenti e di sviluppare una migliore capacità di combinazione delle strategie di diversità e inclusione, dei reclutatori, della gestione dei talenti e dei partner aziendali. I programmi di mobilità che dispongono di buoni dati possono funzionare in modo più efficiente fornendo un servizio migliore.





## 5. Che cosa ci riserva il futuro?

Il rapido cambiamento e le prime interazioni delle soluzioni tecnologiche, che sicuramente si svilupperanno e miglioreranno in poco tempo, ci portano a considerare dove arriveranno le soluzioni di mobilità in, non dieci, bensì due, tre o quattro anni.

La realtà virtuale e la tecnologia 3D cambieranno i viaggi di familiarizzazione, la ricerca della casa, le visite scolastiche e molte altre soluzioni di servizi per la destinazione. Nel caso dei trasferimenti low-cost per il dipendente e il partner non sarà sempre necessario imbarcarsi in un aereo per prendere delle decisioni inerenti a un trasferimento.

Potremo anche assistere alla nascita di alcuni servizi intermedi tra le soluzioni no-touch/low-touch e il tradizionale approccio high-touch. Versioni migliorate di Skype, tecnologia video e perfino avatar per la mobilità (che possono interagire con la persona che si trasferisce per rispondere a domande e trattare le esigenze individuali) rappresentano senza dubbio delle soluzioni che dobbiamo attenderci nel prossimo futuro.

Questo articolo è stato scritto da Lisa Johnson del gruppo di consulenza di Crown World Mobility. Se avete delle domande su questo articolo o se desiderate saperne di più su altri servizi, siete pregati di contattare Lisa Johnson scrivendo a [ljohnson@crownww.com](mailto:ljohnson@crownww.com).

## Conclusioni

I rapidi cambiamenti hanno dimostrato che la nuova tecnologia può muoversi più velocemente delle risorse umane e dei servizi di mobilità. Ciò è vero soprattutto in termini di corretto equilibrio e di disponibilità delle linee guida adatte per supportare i trasferimenti fai da te dei dipendenti, senza venire meno al “dovere di diligenza”.

La nuova flessibilità e la possibilità di un numero maggiore di trasferimenti low-cost fornisce opzioni di mobilità ai dipendenti che desiderano cambi di carriera ed esperienze internazionali e ai manager che cercano le persone più talentuose in qualsiasi parte del mondo. Una mobilità più intelligente ottenuta tramite dati migliori significa anche creare programmi più efficienti e più allineati con le risorse umane e con le strategie aziendali.

Le informazioni a portata di mano, la selezione e l’acquisto online non sono una moda passeggera: sono qui per rimanere e possono solo migliorare. Mentre si verificano questi cambiamenti noi continuiamo a cercare di comprendere ciò che essi implicano per la nostra industria e ciò che gli esperti di mobilità devono sapere per adattarsi e trovare il giusto equilibrio.

La tecnologia sta cambiando la vita come la conosciamo e la mobilità non rappresenta nessuna eccezione.



*How the world works better*  
**www.crownworldmobility.com**