

在全球人才派遣计划中使用包干方式时需要考虑的 4 个 准则

Amanda Jones, SVP Sales & Account Management, APAC & Middle East

正如最近一篇博文中所说，根据 SIRVA 2018 - 2020 年的批量数据，在所有人才派遣任务中，使用包干付款比例约为 7%。对于某些组织的某些待派遣群体而言，包干付款是一种极有价值的工具。在人才派遣中为员工提供包干付款的决定，通常是由公司三个主要目标中的一个或多个驱动的：成本控制、员工体验和人才战略。问题在于，使用包干付款就能自动实现这些目标吗？我们认为可以，但必须遵守一些准则。

使用包干方式时需要考虑的 4 个准则

1. 专注于提供平等性
2. 专注于获取支持
3. 专注于提供指导
4. 专注于稳健的技术

使用包干方式时需要考虑的 4 个准则

以下列出的四个准则，将在内部人才派遣团队决定是否在全球人才派遣计划中采用或重新审视包干支付模式时，为其提供帮助。如果为员工派遣选择了这种模式，那么专注于这些领域有助于包干支付模式的有效实施。

1. 专注于提供平等性

有意识和有目的地使用包干方式，将强化全球人才派遣作为组织战略伙伴的作用。它还将促进员工形成公平公正的观念，培养员工对公司人才派遣团队和品牌的信心和理解。

- 分析人才派遣群体未来可能出现的多样性和复杂性。
- 评估原驻地和目的地的生活成本、关键员工角色的需求，以及在各原驻地和目的地寻找服务的便利性。
- 采用严格的协商方法，提高待遇的公平性和执行的包容性。

2. 专注于获取支持

如果使用包干方式的目的是控制成本，那么考虑采用受管理型包干方式能够使公司受益。在这种方法中，人才派遣管理公司 (Relocation Management Company, RMC) 将通过预先审核的供应商网络协调提供各种福利，从而帮助管理公司员工的先前确定的预算。除了保证所有供应商都经过审查，可以提供优质服务外，此方法还：

- 有助于提高包干型人才派遣的效率、提供更积极的员工体验，并进一步保证每名员工都能明智且适当地支出先前确定的预算
- 为员工提供可以分配至不同服务的上限金额，例如临时居住、房屋查找服务和家居用品运输服务
- 为员工提供支持和自主权，同时保持对计划实际成本的控制，从而带来额外好处

3. 专注于提供指导

因为员工通常不知道自己在哪些方面缺乏认知，他们做出的决定可能对人才派遣的时间安排、资金分配以及整体体验产生负面影响。这可能对组织目标产生其他负面影响，内部团队需要花费宝贵的资源来解决问题，从长远来看，也不利于保留人才。为了降低这些结果出现的可能性，我们建议提供有益的员工简介会议和/或指导活动。

这些在线会议有助于员工理解和管理其人才派遣时间安排，并优先考虑与派遣相关的要素。会议还提供：

- 经认证的供应商联系人名单
- 具体地点的住房选择
- 安置信息和有关如何在整个人才派遣周期分配资金的指导

4. 专注于稳健的技术

尽管接受包干费用的个人处于不同的年龄层和职业生涯阶段，但很多人都是“数字原住民”，习惯使用技术处理个人生活的各个方面。并且大多数人越来越希望能够在工作中采用同样的方式。因此，与能够提供包干管理技术的RMC合作，对于使用包干福利的公司不无裨益。技术应该：

- 很容易与其他内部平台集成，以便派遣管理人员和其他利益相关方能够全面了解派遣过程、监控重要目标的完成情况、获取来自被派遣人员的实时反馈，并按需对人才派遣方案执行任何调整
- 提供全局视角，能够确保所有利益相关方安心无虞，他们能够了解派遣是否按计划进行、在问题变得严重之前进行故障排除，同时获取相关数据，为未来的人才派遣方式提供依据。

针对以上需求，SIRVA的iMOVE应运而生，这是一款用户友好型的移动先行应用程序，使包干群体能够轻松地以“一站式购物”的方式研究、规划和实施人才派遣。对于待派遣员工而言

· 这款应用程序如同经验丰富的人才派遣顾问，可随时随地指导他们作出决定。公司可以因此受益，因为员工能够获取有关人才派遣时间安排、供应商选择和各阶段目标的信息、提醒和指导。他们还能受益于广泛的人才派遣数据，因为这些数据有助于他们评估人才派遣计划从效率到支出的各个方面。最后，该技术平台还能报告包干费用支出在哪些方面，这对于雇主审查政策和分析包干政策的效率来说非常宝贵。

有效实施包干模式

公平、创造力、指导和技术，都是公司在验证其用于全球人才派遣计划的包干模式的效率时应该考虑的因素。为了衡量和确保现有计划的有效性，我们鼓励内部人才派遣团队咨询其 RMC 客户经理的意见。简而言之，尽管对部分组织和员工群体而言，在人才派遣中使用包干方式是正确的选择，但为了有益地平衡积极的员工体验和成本控制，公司也需要在指导和自主权之间保持适当的平衡。对于员工和雇佣他们的职责机构而言，实现这种平衡的益处巨大。

若想进一步了解 SIRVA 如何帮助您在全球人才派遣计划中适应或重新衡量关于包干方式的使用，请通过 concierge@sirva.com 与我们联系。

供稿：

- 亚太 (APAC) 和中东地区高级区域市场营销经理 (Senior Regional Marketing Manager) Jialin Chia
- 市场销售部高级企业客户经理 (Senior Manager, Corporate Accounts, Sales & Marketing) Dean Bennetts
- 全球客户管理总监 (Director, Global Account Management) Girlie Velasquez

有关更多信息，请参阅 [SIRVA 的博客免责声明](#)。