

勤勉义务：支持疫情后人才派遣的关键

Jennifer White, Director, Global Advisory Services

新冠疫情提高了组织勤勉义务的重要性，并强化了对人才派遣支持的关注。其实，根据 SIRVA 的脉动调查 **聚焦勤勉义务** 62% 的受访者表示他们目前肩负着更多的勤勉义务职责。脉动调查揭示了疫情前的勤勉义务支持、目前的支持情况，以及人才派遣在可预见的未来会是怎样的。

组织目前面临着各种挑战，包括额外勤勉义务支持的成本增加、解决全球支持差异以及管理捉襟见肘的资源。除了调查结果外，我们还总结了组织可用于为疫情后的人才派遣做好准备的一些重要方法。

支持新的勤勉义务职责

人才派遣从业者表示，他们需要在两个一般领域支持新的勤勉义务职责：**员工跟踪** 和 **员工支持**。在员工跟踪方面，企业最常用的策略是 **制定出行限制和指南** (71%)，以及 **跟踪所有派遣中员工** (47%)。在员工导向方面，支持提升最多的领域是 **心理健康和福祉支持** (65%) 以及 **卫生服务** (56%)。

倾听员工心声

一个令人鼓舞的迹象是，59% 的组织回应称，与疫情前相比，他们越来越愿意倾听员工的需求。员工希望感到被重视，希望自己的声音被听到，所以这种策略是组织为人才派遣员工提供积极体验的方法之一。

员工最需要的三个支持领域是 **额外的隔离支持**，**更长的人才派遣时间** 和 **分阶段派遣**（家人在员工之后抵达）。有关自己能够享受的安全和医疗支持，员工也希望获



[Click to view our Duty of Care Pulse Survey Report](#)

得更明确的信息。倾听员工心声不仅更有利于派遣任务取得成功，也是吸引和保留顶尖人才的好方法。

补充新规定以支持疫情后的人才派遣

尽管我们尚未真正进入疫情后阶段，但思考人才派遣支持的未来至关重要。以下是各组织为了支持疫情后的人才派遣工作，已经或即将为其政策补充的五大规定：

1. 遵守当地隔离要求(68%)
2. 提供卫生服务(61%)
3. 提供心理健康服务(56%)
4. 隔离支持(53%)
5. 更有力地跟踪员工和关键信息(49%)

请阅读我们的 [勤勉义务脉动调查](#)，了解为员工提供最佳支持所需要考虑的重要信息。关于 SIRVA 如何帮助您的公司应对疫情后勤勉义务的更多信息，请通过 conciierge@sirva.com 与我们联系。

建议阅读：

- [脉动调查：聚焦勤勉义务](#)
- [SIRVA 白皮书：管理远程办公员工队伍](#)
- [信息图：管理远程办公员工队伍](#)
- [设计人才派遣方案时的重要考虑因素](#)
- [SIRVA 新冠疫情图：对人才派遣和搬迁的影响](#)

For more information, please see [SIRVA's Blog Disclaimer](#).