



# 聚焦 审慎义务

疫情前后的注意事项

## 2021 年度市场倾向调研

# SIRVA<sup>®</sup>

Worldwide  
Relocation & Moving

审慎义务这个概念通常是指企业有责任保护其员工, 确保员工安全; 近年来, 审慎义务越来越重要, 而且大部分企业已经在关注审慎义务。

新冠疫情让审慎义务得到更多关注, 也愈加显现了人才派遣计划和人才派遣从业者的重要性。

SIRVA 进行了一次市场倾向调研, 目的是了解新冠疫情期间及之前企业如何履行审慎义务, 企业如何更仔细地听取员工意见, 以及人才派遣计划前景如何。

根据来自各行业不同规模企业的 **116 位人才派遣从业人员** 的反馈, 我们有了一些发现。SIRVA 感谢所有参与此次市场倾向调研的公司。

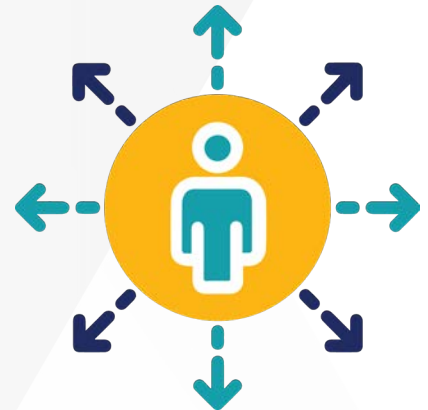


## 人才派遣目前在审慎义务方面提供的支持

问到新冠疫情爆发后, 审慎义务范围有什么变化时, **62% 的人才派遣从业人员说他们承担了更多责任**, 另外**28% 说他们的责任没有发生变化**。

没有受访者说他们的责任减轻了, 这并不意外, 而且这一点在近期之内不会有变化。

**62%**  
承担更多  
审慎义务  
方面的责任



## 疫情之前在审慎义务方面提供的支持以及目前提供的支持

通过公司的  
差旅服务提供商  
进行预订可以  
达到下面多个目的:

- 派遣差旅选择折扣价可以节约成本
- 提高追踪员工行踪的能力

现在说疫情已经结束还为时过早, 我们觉得, 看看新冠疫情之前人才派遣项目如何在审慎义务方面提供支持, 以及在哪些方面提供支持是一件很有意思的事。

调研结果显示, 在人才派遣的支持方面, 受访者选择的前五大因素在疫情之前和现在都是一样的, 但是重要性排序略有不同, 这很有意思。

对于企业来说, 提供人才派遣支持仍然很重要, 在疫情期间, 追踪全部员工行踪的能力对企业来说变得至关重要。要想更好地提供实时支持并确保员工的安全, 有效追踪全部派遣员工行踪的能力是关键。

下表显示在几个方面的支持力度有所加大,包括追踪员工行踪以及提供人才派遣支持。追踪派遣员工行踪本来就是一个重要因素,现在更加受到重视,63%的受访者表示他们更加重视追踪全部派遣员工的行踪,另外48%的受访者要求通过公司差旅服务提供商预订机票酒店,确保能够准确、及时地追踪员工行踪。调研结果显示,不仅追踪员工行踪更受重视,税务和入境合规对企业来说也愈加重要。

在为员工提供的直接支持方面,提供人才派遣支持(税务、入境及搬迁)在疫情之前就是审慎义务中最重要的因素(84%),认可的受访者增加了48%,排在后面的是全面医疗服务(认可的受访者增加了46%)以及在长期和短期派遣期间持续提供正规支持(认可的受访者增加了42%)。

## 审慎义务重要事项 新冠疫情之前

**84%** 提供人才派遣支持:  
税务、入境及搬迁

**77%** 追踪全部派遣  
员工行踪

**77%** 全面  
医疗服务

**70%** 出差时要求通过公司  
差旅服务代理进行预订

**59%** 在长期和短期派遣期间  
持续提供正规支持



## 重视程度提高 新冠疫情之后

提供人才派遣支持:  
税务、入境及搬迁 **48%↑**

追踪全部派遣  
员工行踪 **63%↑**

全面  
医疗服务 **46%↑**

出差时要求通过公司  
差旅服务代理进行预订 **48%↑**

在长期和短期派遣期间  
持续提供正规支持 **42%↑**

## 提供支持,履行审慎义务方面的新责任



### 身心健康 方面的 支持

是员工最关注的需要加大  
支持力度的方面

在我们问人才派遣从业人员,他们的企业具体如何提供支持或计划如何提供支持以履行审慎义务方面的新责任时,我们得到的答案和上表差不多:追踪员工行踪和为员工提供支持。

在企业执行的措施中,提到最多的是规定差旅限制和指导意义(71%),另外47%的受访者说他们在追踪全部派遣员工的行踪。员工最关注的需要加大支持力度的方面是身心健康方面的支持(65%)以及消杀服务(56%)。

员工和家属关注的其他方面包括核酸检测费用的报销以及派遣员工和随行家属疫苗接种费用的报销。

# 扩大审慎义务方面的支持

在追踪员工行踪方面,有意思的是,我们注意到 **59%** 的企业在追踪员工行踪方面和新冠疫情之前没有区别。一方面,这可能表明大部分企业觉得已经有了有效的员工追踪流程。另一方面,可能只是说明企业还没意识到他们需要调整目前的员工追踪方法。

超过四分之三 (**76%**) 的受访者说他们对全部员工的审慎义务规定都是一样的,只有 **18%** 的受访者说他们对远程员工有特殊规定。

**59%**

的企业在追踪员工行踪方面和新冠疫情之前没有区别。



**71%**  
差旅限制  
和指导意见



**47%**  
追踪全部  
员工行踪



**65%**  
身心健康  
方面的支持



**56%**  
消杀  
服务

## 加大审慎义务方面支持力度的主要挑战

在审慎义务方面  
加大支持力度的  
前 3 大挑战



**60%**  
成本增加

**60%**  
全球各地  
关注点不同



**54%**  
工作  
范围扩大



对于试图在审慎义务方面加大支持力度的企业来说,主要挑战是加大支持力度导致的成本上升和全球范围内多变的人才派遣诉求,这两点的提及率都是 **60%**。超过一半的受访者 (**54%**) 表示,由于要加大审慎义务方面的支持力度,导致工作范围变大,已经捉襟见肘的资源配置更加不堪重负。

这些答案表明企业需要制定流程来控制因为加大审慎义务方面的支持而导致的成本上升,并对每个地区都要更加关注,满足全球各地在审慎义务方面的特有诉求,而不是采用“一刀切”的方式。

## 听取员工的意见

和疫情之前相比，**59%**的企业说他们更加愿意听取员工的诉求，这是一个令人鼓舞的现象。疫情肆虐之下，员工不但要得到支持，还需要感觉被重视，有人听取自己的意见，这很重要。

企业更加重视为派遣员工带来良好的体验，审慎义务对人才派遣计划的成功来说是一个重要因素。

吸引并留住顶级人才以及人才派遣计划失败的高昂代价(人才派遣成本和用新人才代替流失人才的成本)是企业愿意听取员工在审慎义务方面诉求的重要原因。

那么员工想要在哪些方面获得更多支持呢？

2020年  
SIRVA进行的一次人才派遣  
调研中，将近一半的  
企业说，  
在他们的整个  
企业文化中，  
最重要的一点是  
以人为本。



**59%**  
的企业  
更加愿意听取  
员工诉求。

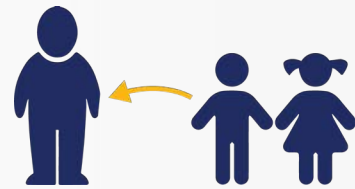
## 员工的诉求:最需要支持的三个方面



**65%**  
隔离  
支持



**60%**  
人才派遣  
周期延长



**33%**  
分阶段派遣/  
家人稍后抵达

额外的隔离支持、派遣周期延长以及分阶段派遣(家人在员工之后抵达)是员工最需要获得支持的三个方面。员工需要更清楚地了解安全和紧急医疗方面的支持(30%)，同时也需要进一步详细了解企业提供的健康保险(26%)。

## 为后疫情时代的人才派遣提供支持

企业需要继续应对新冠疫情带来的影响并重启人才派遣，所以了解为人才派遣提供什么支持是很重要的。

但是首先，我们问企业有没有在疫情之前为远程员工提供过支持。两种答案的比例差不多，**38%**的企业说他们在疫情前曾经为远程员工提供过支持，而**40%**的企业说没有提供过。

在回答说提供过支持的企业中，**62%**说他们允许部分职务远程办公，但是有些要求。超过一半(**53%**)的企业表示远程员工必须停留在企业所在的国家/地区。

## 后疫情时代为人才派遣提供支持的新要求

现在说我们已经进入后疫情时代还为时过早,企业已经为他们的人才派遣支持计划提出了新规定,或者即将提出新规定。

在疫情期间,全部新规定对员工来说都可以带来很大帮助,而且在人才派遣转变为后疫情或“新常态”模式时将继续发挥作用。



### 后疫情时代为人才派遣提供支持的 5 大新要求

#1

遵守当地隔离要求 (68%)

#2

提供消杀服务 (61%)

#3

提供心理健康服务 (56%)

#4

隔离支持 (53%)

#5

更有效地追踪员工行踪和重要信息 (49%)

## 为了更好地履行审慎义务,人才派遣支持发生的变化

企业要  
考虑周全并  
找到办法

在批准并小幅延长派遣时间前对需求进行评估。

被问到在疫情发生之后,为了履行审慎义务,要对人才派遣支持做出什么变化时,提到最多的两点是在派遣周期延长的情况下提供额外的临时住房 (65%) 和将福利延长一年 (54%)。

在我们与企业进行探讨时,我们发现企业不只是简单延期,而且会真正考虑周全,评估需求,并在必要的情况下,小幅延长派遣时间。

这种方式确保企业能够履行对员工的审慎义务,同时兼顾成本控制。

## 加大支持力度的主要方面

人才派遣支持有变化的其他方面包括提供消杀服务 (37%)、要求员工通过公司差旅服务提供商进行预订 (31%)、提供临时住房 (28%)、提供语言及跨文化虚拟培训 (19%)。

在派遣周期延长的情况下提供额外的临时住房

65%

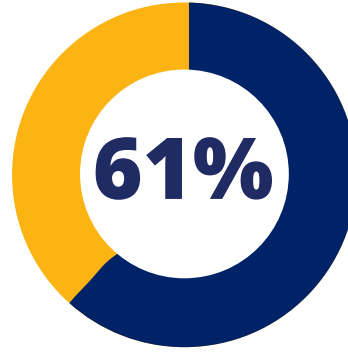
54%

将福利延长一年

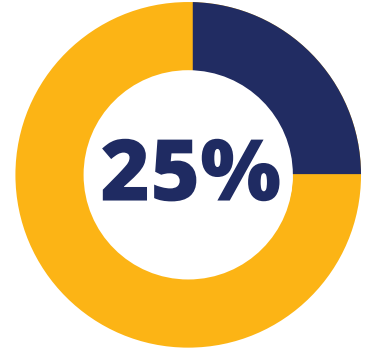
# 企业修改人才派遣政策进度如何？

我们问企业他们处于修改人才派遣政策的什么阶段，**61%**的企业说他们在更新或考虑更新人才派遣政策，另外 **25%** 说他们在增加专门为远程员工提供支持的政策。

值得注意的是，有几家企业表示他们不会增加任何政策，也不会修改政策，他们现有的政策已经展示出了足够的适应性，这很有意思。对更多的企业来说，他们可能有办法在不更新政策的情况下让员工拥有更多自主权。



更新或考虑更新政策



增加支持远程办公的政策

## 远程办公的未来



在未来计划方面，调研 **46%** 的受访者表示他们可能会采用居家办公/随处办公的方式，**77%** 的受访者说他们会采用混合模式，在居家办公和在实体办公室办公之间实现平衡。

值得注意的是，即使采用混合模式，人才派遣依然对企业很重要。对企业的成功来说，让正确的人在正确的时间担任正确的职务仍然至关重要；要实现这个目标，人才派遣发挥着重要作用。

一半多一点 (**52%**) 的受访者说某些职务可以远程办公，但是有些规定，例如要和企业在一个国家/地区之内 (**51%**)，要在特定

的州/省之内工作 (**44%**) 以及随处办公的地点要有已经成立的实体 (**35%**)。只有 **12%** 的受访者说员工可以真正实现随处办公。值得注意的是，“随处办公”的概念更像是疫情发生之后临时采用的一种应对手段。远程办公已经发生了演变，企业可以哪种远程工作结构更适合其员工进行更多基于实际情况的讨论。四分之一的企业说他们不会长期采用居家办公的方式。这可能有很多原因，包括行业、职务类型（例如制造业或实验室工作）或者企业文化。

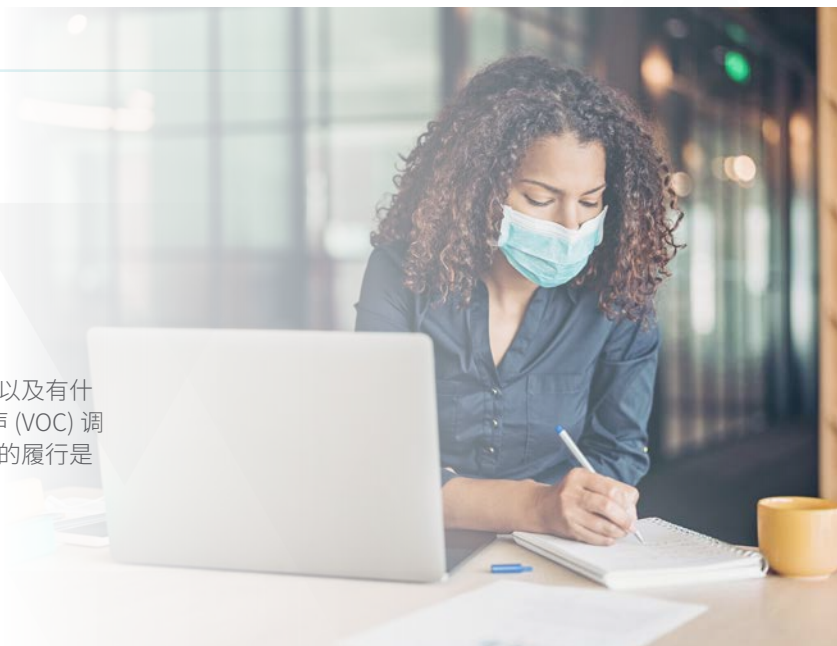
## 总结

后疫情时代的人才派遣支持和办公模式还不完全明朗，可以确定的是企业和人才派遣从业人员会继续保持对审慎义务的高度重视。

### 那么，您现在怎么才能为将来的审慎义务做好准备？

我们建议您对贵公司的人才派遣政策进行审查，确定是否需要修改，以及有什么问题需要做出应对。与贵公司的员工和主要部门进行一次客户之声 (VOC) 调研，这可能是一种及时有效的方式，可以帮助您评估贵公司审慎义务的履行是否处在一个正确的水平，并找到可以进行调整之处。

请访问我们的 [新冠疫情中心](#) 和 [学习中心](#) 获取最新的全球人才派遣资源。



SIRVA WORLD HEADQUARTERS

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

[concierge@sirva.com](mailto:concierge@sirva.com)

[www.sirva.com](http://www.sirva.com)

© 2021 SIRVA, Inc.

SIRVA and the SIRVA LOGO DESIGN are registered service marks of a subsidiary of SIRVA Worldwide, Inc.

