

2021 年 3 种人才派遣趋势

Angela Gutu, Director, Global Account Management

Yathy Abdul Fatah, Director, Global Account Management

外包可以如何为精简的全球人才派遣团队提供支持

随着世界各地以不同的进度部署新冠疫苗，疫情进入新的阶段。公司领袖开始考虑疫情后的世界形势，进行规划以把握可能出现的商机，同时内部团队则准备通过派遣支持这些公司的目标。他们与业务单位进行与各种情境相对应的讨论，审视他们的服务提供商合作关系和派遣计划，并且评估当前内部人才需求。

2021 年 3 种派遣安置趋势

1. 派遣部门将更精简更灵活
2. 派遣部门将在计划及组织战略和监督中保持越来越重要的角色
3. 派遣部门能将更深入地提升员工体验

2021 年 3 种派遣安置趋势及外包可以如何提供帮助

在此 SIRVA 文章中，我们将探讨在新的一年里预计将会持续的三种趋势，每种趋势下的考虑事项，以及在这一令人振奋但却充满挑战的派遣安置新形势下，外包派遣安置职能可以如何为内部团队提供支持。

1. 派遣部门能将更精简更灵活

更少的人承担更多的工作将成为常态。在许多情况下，近期的裁员导致组织失去一些系统和专业知识。虽然我们预计到明年年中，重新派遣活动会有所增加，但至少疫情刚结

束后一段时间，派遣团队不太可能会有规模上的增长。调整将持续进行，并且需要以新的方式来重新组织资源、汇整知识，以及聘请外部合作伙伴。

例如，考虑一下一家全球化公司所作的决定：

领导层将这些动荡时期视为进行情景建模的机会，并寻找最有效的内部（与外部相比较）资源配置方式。他们决定精简内部派遣安置团队，采取集中、外包的共享服务模式，并且已经产生了许多方面的成效。**通过 SIRVA 的咨询服务，该公司收到了及时的市场和竞争对手基准分析数据，这些数据直接转化成更成功并且可调适的派遣计划。**

重要的是要记住，重新开放边境及取消旅行限制的过程会非常缓慢，而且并不一定会直线（或一直向前）发展。我们预计少数几个国家之间将开始放开旅行，接着会像在亚洲地区一样，会出现更大范围的局部旅行解禁区域。可能需要先实施一种全球标准，**例如由国际航空运输协会提议的标准**（或同类标准），然后各企业才可以开始合理地设想在全球全面恢复人才流动。

在充满不确定性的形势下，派遣专业人员需要考虑诸多变化因素，以上只是其中几个。对忙碌不堪的团队来说，仅仅只是持续了解最新以及未来将会生效的入境规定的变化，就已经够有挑战了。与外部派遣安置或人才派遣管理公司合作，将能立即获取全球资源、专业知识和网络，更加轻松地管理派遣工作。

2. 派遣部门能将在计划及组织战略和监督中保持越来越重要的角色—

有多个领域为派遣发挥战略作用提供了机会。这包括：

- 业务应急方案：派遣人员在审视其组织的现有业务应急方案方面发挥着重要作用。在疫情期间，好些方案都被证明无效。同时带来在当地、地区和全球层面的影响，并波及所有业务层级的员工和组织。随之产生的业务中断程度前所未有。在 2020 年与我们的客户合作期间，我们体会到客户需要恢复力更强的方案，以应对疫情这样的黑天鹅事件。

构建恢复力是另一家全球化公司的主要目标之一：他们的人才队伍较为分散，分布在全球各个广泛且非传统的外派地点。在应对疫情时，该公司认识到其业务应急方案的差距，决定聘请拥有成熟完备供应链的外部供应商，以支持其所有派遣员工，特别是在安全问题最为敏感的地点。

除了需要稳健的供应商管理方案和广泛的业务覆盖以外，该公司是首次外包派遣安置服务，需要理解重新设计其政策的最佳方法，以提高公平性及实施的一致性。

与 SIRVA 合作后，员工立即因此受益，并且对合作极为赞赏。他们得到广泛且深入的支持，这种支持不仅在市场上具有竞争力，而且更为符合他们的处境。[科技](#)也发挥了关键作用。组织史上首次得以通过集中的平台，估算成本、获得审批、启动搬迁及获取报告。

使用集中式人才派遣管理公司 (RMC) 模式的组织可能发现，他们能够更轻松地对自已的业务应急方案进行深入的压力测试评估，这主要是因为需要沟通的合作伙伴更少了，使得管理更加容易，但还有一个原因是，RMC 拥有技术，以及由于在全球各地部署人才和在当地运营，发展了各种物流专长。

- **供应链框架风险和低效：** 派遣安置领域的供应链框架通常涉及在多个地理区域运营的合作伙伴，他们的数据隐私控制和系统复原方案各有不同。鉴于这些变化因素，这种模式可能引起担忧。派遣安置专业人员与法律总顾问紧密合作，处理合规和尽职调查事项，因为他们具有独特的优势，能够让法律部门了解在当前情况下可能存在的差距。他们还有可能提出对新的参数和模式的需求，以进一步减轻风险。在这方面，外包给经验丰富的全球 RMC 也可以带来益处：如果派遣服务供应商使用内部提供商网络，将通过单个网络监控数据，从而将风险降至最低。此外，当通过同一个系统对供应商/机构进行从头到尾的监控（并且要求遵守一致的标准）时，生产效率、有效性和质量就会得到最大程度的提升。

行业期望人才派遣发挥战略作用以继续实现发展，并且需要其从运营角色转变为积极参与业务监督和规划。

一家全球化公司的例子很好地诠释了外包可以带来的潜在价值，他们所做的决定形成了更成熟且经过反复考验的派遣计划。由于他们的现有派遣计划取得了成功，该组织决定将其框架中的其他部分进一步外包给 SIRVA。**人才派遣前后与分配评估和家庭支持相关的活动都委托给了 SIRVA。**这一变化经过逐渐、充分地计划，并通过与多方利益相关者协商得以实施，其主要目的是让内部派遣安置团队拥有更多精力和资源。**人才派遣后的调查显示，客户体验得到了改善。人**

才派遣家庭发现获得的支持更符合他们的情况，并且能够更快地响应他们的询问。

总体而言，派遣专业人员深入参与极其关键的内部对话，由于他们需要向法务及业务部门/分部详细讲述他们的建议，这些对话需要付出时间进行调查研究和思考。这些活动需要派遣工作人员善于在众多工作中分清轻重缓急，并且做好时间管理。通过集中控制理顺外部合作关系是最佳做法，也是许多组织选择的道路。

3. 派遣部门能将更深入地提升员工体验—

随着派遣团队以更少的人员继续运营，他们需要考虑如何向所服务的员工表达共情和包容。除了细致、密切地关注旅行和入境指南，强化业务应急方案，派遣工作人员还要提出适当的问题，才能“设身处地”地处理人才的需求和心声。他们对未来有何想法？他们有何感受？对他们来说，成功的派遣是怎样的？在这一新阶段，需要将什么放在“首位”？

东南亚一家初创公司在决策时首先考虑将员工的体验，首次外包了派遣工作。他们运营的地理区域正在扩大。他们的产品丰富多样。他们寻求的人才特质始终不断变化。

由于该组织特别重视员工体验，领导层对于其人才派遣员工群体的需求的理解随

随着疫情发展发生了很大的变化，并且对被派遣员工产生了影响。因此，他们需要人才派遣合作伙伴灵活调整服务。与外包初期相比，政策发生了巨大变化，现在更加契合被派遣员工当下的迫切需求。**SIRVA 与该公司合作，在员工需求、业务单位的成本压力，以及该组织所处的人才生态系统的竞争性之间成功地实现了平衡。由于其内部派遣部门仅有一名员工提供支持（且派遣安置行业知识有限），SIRVA 提供了宝贵的支持，在其内部强化了派遣安置价值主张。**

积极倾听是派遣专业人员每天展现出的关键技能，但是需要付出时间才能正确地确定他们所帮助的被派遣员工当下及不断发展的情绪。对于重新设计派遣计划而言，理解什么对员工很重要是至关重要的一步。组织要想在适应新冠疫情后的世界的同时，致力于在探索新的模式，那么与 RMC 等派遣合作伙伴建立外部合作关系将是一个重要选择。

通过外包支持更小的派遣团队

总而言之，派遣部门能有许多机会为组织作出贡献，让组织受益。

在竞争激烈的人才市场，公司需要保持警觉和快速响应。他们需要释放出这样的信号：他们理解在动荡不安的形势下人才派遣有哪些必要要求，并且他们可以设计并执行量身定制且适用于当地的计划。派遣专业人员需要持续了解有关入境和健康的公共政策，并且与法务合作伙伴一起制定业务连续性和风险缓解计划。此外，派遣团队需要将他们的规划和执行与业务目标和目的协调一致，这也至关重要。同样重要的是，他们还要留出精力，积极地向所服务的全球被派遣人员表达共情和包容。总的来说，这绝非易事。

实现或加强与人才派遣管理公司的外部合作关系，将可为内部团队提供支持，增加组织可利用的精力和资源，更广泛地获取全球关系网络 and 知识资源。这样，这些内部团队就能够专注于公司战略、合规及增强员工体验。

若要更多地了解 SIRVA 可以如何为贵公司提供支持，以及全方位评估贵公司的派遣安置结构、流程和政策，请通过 concierge@sirva.com 与我们联系。

供稿

Jialin Chia, 亚太和中东地区高级区域营销经理 (Senior Regional Marketing Manager)

Lisa Marie DeSanto, 内容营销经理 (Content Marketing Manager)