

已脱节还是正在显现效果?

以新的视角了解薪资。

在当前的艰难岁月,任何组织都不能忽视机会以获得竞争优势。

但是您已经确定并实施了必要的数字化转型计划,并出于成本和时机的考虑而无奈地搁置了那些不太紧迫、“有比没有强”的项目。

↓ 还有哪些方面可以入手?



Always Designing for People®

薪资一直被大家所忽视。



50-60%

平均而言,薪资占《财富》500强公司业务支出的50-60%¹。

对于许多公司而言,最近这一直是一个薄弱环节,只有本地和全球薪酬团队的“加倍努力”才挽救大厦于将倾。

该以新的视角了解薪资了。

解决在顺境中未得到重视的问题,解锁薪酬的力量,并采取行动来优化成本、加强可见性并提高敏捷性。优化薪酬将对人力资源和财务运营 - 以及您的利润产生积极影响。



是的,这需要努力和奉献,但是当

63%

的薪酬成本是隐形的,则为优化提高了巨大的机会。

FedEx

完成全球薪酬的转型仅用了

18个月

[查看案例研究](#)

PayPal

取得巨大战略进展只用了

4个多月

[查看案例研究](#)

薪酬转型影响



第一阶段

优化

使薪酬简化和可预测,以释放显著的成本效率



第二阶段

可见性

建立明智的财务和人力资本管理(HCM)实践以推动强有力的洞察



第三阶段

敏捷性

部署敏捷的系统,以随时可以无缝交付薪资,从而适应业务和法规要求



释放显著的成本效率

推动强大的洞察力

适应业务和法规要求

为财务带来了转型效益



- 消除了长期复杂性
- 流程实现了简化和现代化
- 提高了团队生产力

- 支出的全面可见性
- 战略性现金管理
- 准确的建模、预测和报告

- 核心业务灵活性
- 轻松实现本地合规并降低全球风险
- 在劳动力之间实现薪资连续性

为人力资源带来了转型效益



- 精简了团队流程
- 提高了员工满意度并减少了人力资源查询
- 轻松实现监管合规

- 与人力资源系统整合的全球薪酬数据
- 高级人力资源基准分析和报告
- 准确的效益规划和平等机会

- 按职责和领域划分的不同薪资结构
- 创新性人才吸引和留任措施
- 简化了员工入职和离职流程



只有

37%

的薪酬成本是可见的。



0

78%

的雇主认为各公司需自定义薪资支付选项以在人才争夺战中保持竞争力²。



COVID-19 疫情推动了全球影响薪酬的新法规在仅仅 **30天** 内增长了 **4倍**^{*}。

* 2020年4月与2019年4月的新法规数量对比。



75%

难怪由《经济学家》智库举行的调查问卷中有 75% 的受访者表示“对国际性员工招聘、付薪和管理的监管挑战日益复杂³。”

抵触还是认可?

根据 2019 年安永全球薪酬问卷调查,只有 **26%** 的公司将其当前薪酬供应商的成本绩效评定为良好或非常好⁴。

我们理解,在动荡的业务环境中,您需要确保做出正确的选择。



810,000

家 ADP 的客户信任我们这家领先的薪酬权威机构能够实现和支持现代化的薪酬流程。

我们将在每个步骤中为您提供帮助,我们的专职支持队伍遍布



140个

国家/地区

以及遍布全球和当地的最深厚的服务能力。



45个

支持中心



以及超过

3,000

名专职从事本地和全球合规和法规研究的人员,以便我们的客户知道他们可以高枕无忧 - 而且具有 70 多年的经验。

以新的视角了解薪资。

请阅读 [人力资源和财务电子书](#) →

请阅读 [薪酬电子书](#) →

请访问 www.adpchina.com 或致电 4008 215 632。

参考资料:

1 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-workforce-costs-are-hiding-with-laborwise.pdf> 德勤分析 2017 年

2 2019 年 ADP 白皮书《薪资的未来:探索员工薪资和人才管理的演变》

3 2020 年《经济学人》智库在全世界对 1,000 名人力资源高管进行的问卷调查结果在与 ADP 联合举办的网络研讨会《人力资源和国际扩张:克服您的全球增长盲点》中揭晓

4 2019 年安永全球薪酬问卷调查报告