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急迫、 "有比没有强"的项目。



还有哪些方面可以入手?



家所忽视。

薪资一直被大



50-60% 平均而言,薪资占《财富》 500 强公司业务支出的 50-60% ¹。

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。

对于许多公司而言, 最近这一直是一个薄弱

解薪资了。 解决在顺境中未得到重视的问题,解锁薪

该以新的视角了

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。



63%

的薪酬成本是隐形的, 则为优化提高了巨大的机会。

PayPal

取得巨大战略进展只用了

查看案例研究

4个多月

薪酬转型影响

FedEx

完成全球薪酬的

18 个月

查看案例研究

转型仅用了

—>

优化 使薪酬简化和可预测,

第一阶段

以释放显著的成本效率



• 流程实现了简化和

管理(HCM)实践以推动强有 力的洞察

第二阶段

可见性

建立明智的财务和人力资本

• 支出的全面可见性

推动强大的洞察力

• 战略性现金管理 • 准确的建模、预测和

• 核心业务灵活性

第三阶段

和法规要求

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

适应业务和法规要求

• 轻松实现本地合规并降

• 在劳动力之间实现薪资

为财务带来

了转型效益

为人力资源带

来了转型效益

• 提高了团队生产力

现代化

• 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

报告

报告

机会

• 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

• 准确的效益规划和平等

低全球风险

连续性

措施

同薪资结构 • 创新性人才吸引和留任

• 按职责和领域划分的不

• 简化了员工入职和离职 流程



37%

的薪酬成本是

可见的。

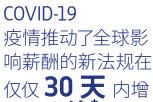
只有

78% 的雇主认为各公司需

持竞争力²。

自定义薪资支付选项

以在人才争夺战中保



长了 4 倍*。 2020年4月与2019年4月的新法规



抵触还是认可?

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。

挑战日益复杂3。

a 75%

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。

难怪由《经济学人》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

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。

) 140 个 国家/地区

以及遍布全球和当地的最深厚的服务能力。

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

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。

45个

支持中心

请阅读

以及超过 3,000

以新的视角了解薪资。

薪酬电子书

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

ttps://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-workforce-costs-are-hiding-with-laborwise.pdf.pdf 德勤分析 2017 年 2 2019 年 ADP 白皮书《'薪资的未来:探索员丁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:

参考资料:

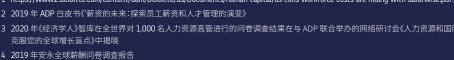


Always Designing

for People[®]

人力资源和财务电子书 -请阅读





ADP 和 ADP 标志是 ADP, Inc. 的注册商标。所有其他标志都是其各自所有者的财产。版权所有 © 2020 ADP, Inc.