



Mondelēz International—— 实现人力资源和薪酬转型， 整合 ADP® 和 Workday

Mondelēz 的名字并不是人尽皆知，但您一定会熟悉它的产品。作为全球大型零食公司之一，Mondelēz 旗下拥有吉百利、奥利奥、乐之和妙卡等品牌，在饼干领域排名全球第一，在巧克力领域排名全球第二。

如今，该公司的零食远销 150 多个国家 / 地区，在超过 80 个国家 / 地区聘用了约 91,000 名员工。

从互不相联的系统到单一来源解决方案

在使用 ADP 服务之前，Mondelēz 公司并没有综合全面的薪酬策略。该公司在全球范围内采用了一系列复杂多样的技术、系统和解决方案，在 80 个国家 / 地区薪酬运营有多达 66 种不同的管理方法。这是不可持续的，且带来了巨大的挑战，从缓慢、低效的流程到不尽人意的员工体验，不一而足。

作为消费品行业的全球佼佼者，Mondelēz 需要彻底改造其人力资源和薪酬流程，以及用于交付这些流程的系统。业务的目标在于达成更出色的效率、整合流程，为未来做好准备，最终改善员工体验。

Mondelēz 的目标：

- 外包薪酬流程，让专业的人做专业的事，提高工作效率
- 实现公司人力资源技术的统一和标准化
- 简化流程，提升员工体验
- 从陈旧过时的系统顺畅无缝地过渡到现代化、用户友好的环境

人力资源技术和
员工体验负责人
Volker Schrank

基本概况

-  **公司：** Mondelēz International
-  **总部：** 美国伊利诺伊州芝加哥
-  **行业：** 消费品
-  **员工人数：** 90,000+
-  **产品：** ADP Global Payroll 和 Workday

访问

mondelēzinternational.com

以进一步了解

Mondelēz International


Always Designing
for People®


SNACKING MADE RIGHT

他们的解决之道就是在人力资源流程中采用与 Workday 整合的 ADP 薪酬服务。

ADP 与 Workday 的整合促进了转型

ADP 和 Workday 有着长达十年的合作关系，双方始终致力于为两个平台的客户及其薪酬专员、用户和员工提供更为精简的体验。

最近，双方拓展了合作关系，为双方共同的客户提供了增强、无摩擦的全球薪酬、合规和人力资源体验，显著提高了整个 HCM 环境的数据可见性（包括合规、税务和薪酬数据）。

借助 ADP 在欧洲提供的薪酬服务，Mondelēz 成功完成了其 80 个国家 / 地区中薪酬流程的转型和标准化，实现了简化、统一的方法。

人力资源技术和员工体验负责人 Volker Schrank 指出：“在获得这样的简化型技术之后，你就能真正做到心无旁骛，全力创新。我们可以推动公司不断发展进步，而不是费心去考虑如何让陈旧过时的解决方案继续发挥作用。”

“五年后，我们利用 ADP 薪酬服务实现了全欧洲薪酬工作的协调统一。如今，我们在全球所有国家和地区使用 Workday 已有三年，并通过这一过程换掉了我们的大多数其他技术。”

ADP 和 Workday 解决方案的实施和“上线”大获成功——从第一天开始、从第一次发放薪酬开始就是如此。

关注用户，优先注重员工体验

Mondelēz 团队很快就从 Workday 实施初期的经验中总结了经验。因此，他们转而采用一种让终端用户积极参与流程设计和测试的方法。90% 的自助服务采用率充分印证了这种方法的有效性。

但这还不是全部。Mondelēz 已经制定了一整套计划，积极解决员工关注的问题，并继续改善他们的工作体验。这些计划包括定期生命周期调研、净推荐值 (NPS) 评估，以及直接与员工交流互动。

Mondelēz 最近进行了一次收购，期间充分证明了利用 ADP 和 Workday 实现薪酬与人力资源平台转型能够带来哪些益处。正如 Volker 所说：“这家新业务快速融入了 Mondelēz 大家庭。在短短 6 个月内，我们成功接纳了 18 个国家 / 地区中的 5,000 多名新员工。我们希望带给新同事友好的氛围，让他们在我们的大团队中有归属感，而薪酬是这其中的关键。”

“

薪酬并不是我们的核心能力，我们也不需要投入过多资源，将其发展为核心能力。我们的核心能力是生产和销售健康、美味、有趣的零食。”

人力资源技术
和员工体验负责人

Volker Schrank



Always Designing
for People®

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

经验总结

- **雄心勃勃的结果：**Mondelēz 设定了雄心勃勃的目标，期待实现巨大成果
- **主动与终端用户互动：**Mondelēz 运用积极倾听策略，让非人力资源、非技术用户参与到转型过程中，这对于了解此类用户的需求和偏好至关重要
- **专注于数据和发现：**Mondelēz 认识到，了解实际用户行为、发现隐藏的流程对转型的成功至关重要

“作为 Mondelēz International 的人力资源技术和员工体验负责人，我要强调，战略合作关系对我们的这一历程影响深远。与 ADP 的合作突显了选择与我们的企业文化合拍的合作伙伴的重要性。我们的成功离不开以合作、创新和支持为重点的关系。合作创新和应对挑战的能力定义了我们这段与众不同的转型之旅。”

——Mondelēz International 人力资源技术和员工体验负责人 **Volker Schrank**

人力资源转型之旅的后续步骤

在公司转型的下一阶段，Mondelēz 将继续投资于用户友好型服务，着力提升员工体验。为应对人才稀缺的问题，公司计划探索内部人才解决方案，减少对外部招聘的依赖。此外，他们还将战略性地采用自动化和 AI 技术来简化人力资源流程，并有效解决资源受限问题。

Mondelēz 致力于不断改进并积极与终端用户合作，因此建立了一个成功、适应性强的薪酬生态系统，为未来的增长和成功奠定了基础。

“

五年后，我们基于 ADP 薪酬服务实现了全欧洲薪酬工作的协调统一。如今，我们在全球所有国家和地区使用 Workday 已有三年，并通过这一过程换掉了我们的大多数其他技术。”

人力资源技术
和员工体验负责人
Volker Schrank

