



2025 年 薪酬的潜力： 全球薪酬管理调研

人们对现代薪酬团队的期望比以往任何时候都高。



Always Designing
for People®

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群

免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



免责声明：

1. 本内容非原报告内容；
2. 报告来源互联网公开数据； 如侵权请联系客服微信，第一时间清理；
3. 报告仅限社群个人学习，如需它用请联系版权方；
4. 如有其他疑问请联系微信



沪上HR交流群

1. 进群福利：进群即可获取行业研究、管理方案及其他学习资源
2. 每日分享：各行业研精选报告、HR相关资料分享
3. 资源对接：求职、找人、找资源
4. 严禁广告：仅限资源交流，禁止一切无关信息





目录

引言	3
执行摘要	4
方法	8
获得技能和人才	9
利用 AI 和自动化提高生产力和绩效	12
提高员工体验标准	19
聚焦数据安全	24
实现无缝集成	26
2025 年薪酬的潜力	28

适应不断变化的环境

如今，组织对于薪酬管理的要求越来越高。薪酬管理职能远非纯粹的事务性职能，其战略性作用日益凸显。如果薪酬管理工作高效流畅地运转，可以提高员工忠诚度，这反过来有助于招聘和留住重要的人才。此外，它还带来了亟需的效率提升，从而提高盈利能力，并提供重要的数据驱动型情报，为决策提供依据并建设更好的公司。

因此，薪酬管理团队拥有巨大的潜力，能够在提升员工体验的同时，带来切实的业务效益。就像其服务的组织一样，薪酬管理也必须持续适应不断变化的需求和压力，并尽可能接受创新。在此报告中，我们探索了薪酬转型的主要驱动因素是什么、最大的机遇在哪里，以及 2025 年会有哪些阻碍。

我们就数字化转型、技能、绩效和未来战略等主题，对总部位于世界各地、员工人数超过 1,000 人的跨国组织的薪酬管理高级领导者进行了调研。这一全球研究的结果重点分析了 2025 年的薪酬情况和未来的前景。

ADP Employer Services International 执行副总裁
Virginia Magliulo



未来的 主要挑战 and 机会

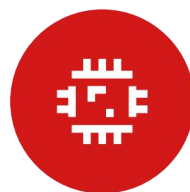
人才招聘、生产力、薪酬平等和透明以及数据安全等问题仍将是薪酬管理领导者的难题，但该行业正在正面解决这些问题。相关对策包括开展培训、重新思考如何支付员工薪资、实现流程标准化和自动化以及利用人工智能 (AI)。提升效率和生产力、保障员工满意度，以及数字化转型的持续动力等关键业务驱动因素是所有这些因素的基础。

这项研究的主要发现包括：



技能短缺问题依然严峻

薪酬管理需求的增长意味着团队需要具备更广泛的技能。**83%** 的受访者表示其组织正在扩大薪酬部门，但 **61%** 的受访者表示，技能短缺已经影响到他们提供的薪酬服务。从公司外部获得薪酬管理技能仍然是一大问题，**53%** 的企业很难做到这一点。但是，各公司正在以创造性的思维来解决这个问题，通过提升现有员工的技能水平并对其进行再培训，或者将部分流程外包，来帮助支持其团队的运转。



AI 和自动化崭露头角

但与此同时，组织也在探索如何利用更少的人手来管理薪酬（**65%** 的受访者表示）。其中，**58%** 在研究人工智能（AI），**50%** 在考虑实现人工流程的自动化，这两种方式应该都能提升效率 and 生产力。在未来几年实现薪酬运营转型的多个驱动因素中，在薪酬流程中运用 AI 技术是迄今为止最大的驱动因素之一，占受访人数的 **32%**。并且，在一长串受访者希望从薪酬转型中获得的益处中，改进工作流程自动化排名第一（占受访者的 **27%**）。



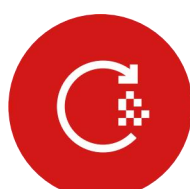
薪酬团队提高了员工体验的标准

表示其薪酬准确率达到 **90%** 以上的受访者比例在所有地区均有所上升，但未来的路还有很长。组织也在加大力度提升薪酬平等和透明水平，超过三分之一的受访者目前计划在未来几年里重点关注这些领域。各公司都在努力采用更加以员工为中心的薪酬方式，**55%** 的受访者表示其计划提供非传统的支付方式，比如数字钱包，**43%** 表示将缩短的薪酬周期。一些公司将优先考虑创新，比如自助服务工具（**22%**）、聊天机器人（**17%**），以及视障人员工资单（**16%**）。



数据安全是焦点

93% 的受访者表示，数据安全对其公司的薪酬战略非常或极其重要，较两年前的 **86%** 有所升高。超过一半的首席执行官、总经理和公司老板将数据安全视为“至关重要”，而只有 **28%** 的团队或小组主管认同这一观点。**58%** 的受访者表示其组织针对瞄准其所有业务的网络攻击和系统中断制定了手册和应急计划，较去年的 **52%** 有所上升。与此同时，没有遭遇任何网络入侵的比例也从去年的 **36%** 增长至 **40%**，**57%** 表示过去两年至少遭遇过一次重大入侵。



集成已成为当务之急

加大薪酬数据与其他业务系统的整合是当务之急。将近一半的受访者现在表示其会计和财务（**47%**）以及人力资源系统（**45%**）已经与薪酬整合（较去年的 **41%** 和 **39%** 有所上升）。这一做法非常重要，因为它可以减少员工在管理薪酬与其他业务系统之间的数据流时所花费的大量时间。平均而言，IT 团队每周耗费在这项工作上的时间有 **25 小时 13 分钟**，较去年的 **21 小时 44 分钟** 有所增加。整合推动 AI 和自动化的实现，值得注意的是，**53%** 的受访者表示，薪酬和其他系统间的对账现已实现自动化。

调研焦点：

哪些因素会推动薪酬转型……

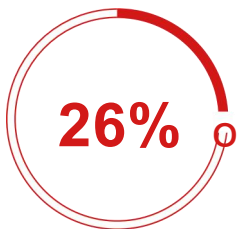
未来两到三年影响全球薪酬管理转型的五大关键业务驱动因素



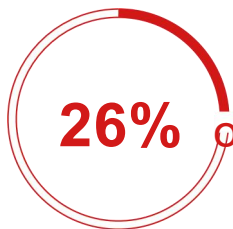
在薪酬流程中采用人工智能



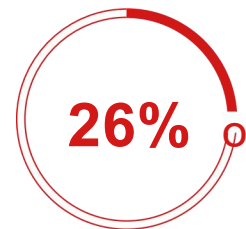
改善员工体验



运营 / 生产力效率



数字化



成本效率

……薪酬领导者希望获得哪些收益？

薪酬领导者希望从薪酬转型中获得的五大收益如下：



27%

改善工作流程的自动化



25%

提高报告速度



25%

薪酬数据与其他业务 /
人力资源系统的整合



24%

简化薪酬数据收集方法



24%

更可靠的基于云端的技术



方法

2024 年 8 月到 9 月期间，我们对 20 个国家 / 地区的 1,825 位高管进行了调研，这些人都深度参与或非常了解其组织的薪酬工作。所有受访者都在全球拥有 1,000 名或以上员工的企业工作，并且都是部门经理或以上级别。其中，超过 80% 的受访者担任高级副总裁、董事会成员或企业中最高级别的决策层职务。调研覆盖以下地区：



ADP 的这项调研是由 Opinion Matters 开展的。进行的所有研究都遵循《ICC/ESOMAR 世界研究指南》。Opinion Matters 已向英国信息专员办公室注册，完全遵守《一般数据保护条例》(GDPR) 和《数据保护法》(2018)。所有采访均采用当地语言以线上方式进行。

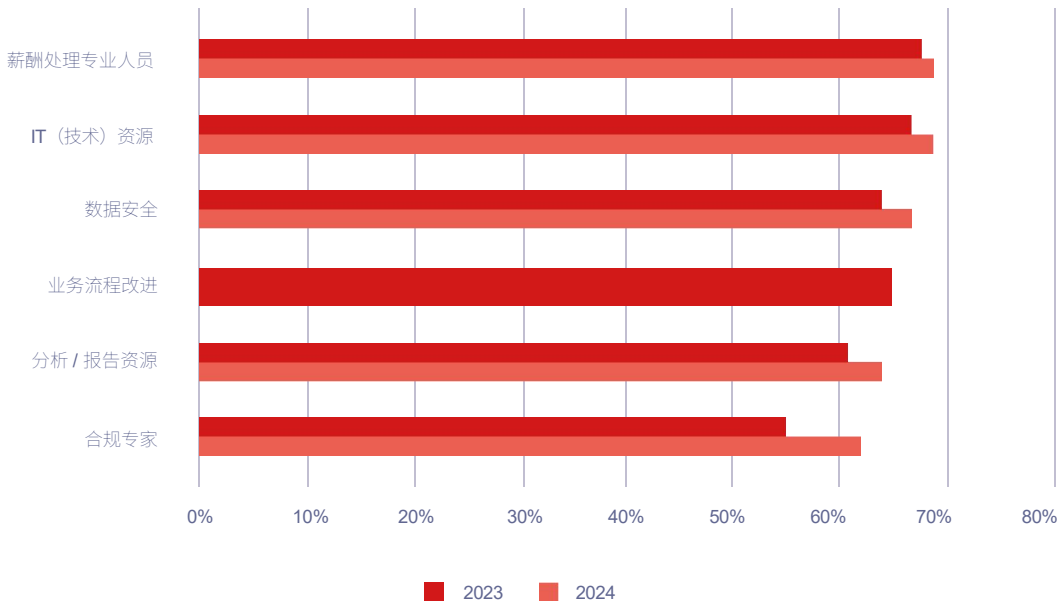
获得技能和人才

如今，组织对薪酬的期望远高以往。他们不仅期望按时且准确地为员工发放薪酬，并提高生产力，而且越来越多地需要技术或专业知识以及提供业务洞察的能力，从而帮助制定日常运营决策和长期战略。因此，现代薪酬部门需要打造一个拥有广泛技能的全能团队：包括数据分析、业务流程改进、合规、数据安全和 IT 专家。

去年，我们的研究表明，各公司都在增强其在这领域的的能力。所有类别中，受访者表示其现在拥有上述每项技能的比例均增至三分之二左右，其中，专业合规专家的比例增幅最大，其次是业务流程改进技能。另有大约四分之一的受访者表示需要这类资源，但尚未具备。

满足这些不断扩大的需求可能是超过五分之四 (83%) 的受访者表示其正在扩大其公司薪酬团队的原因之一。此外，替换离职员工，至少让团队保持规模也很重要，76% 的受访者对此表示赞同，较去年的 69% 有所增加。

与前一年相比，组织现在的全球薪酬管理部门拥有哪些专用资源 / 技能？

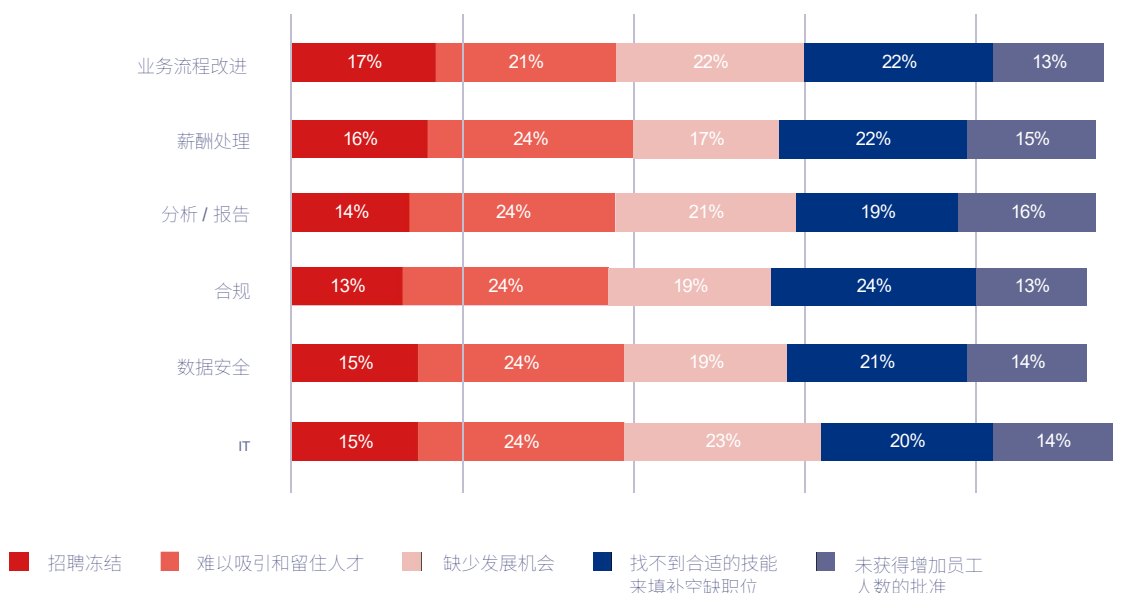


解决员工短缺问题

如果技能差距问题不是长期存在，表示其团队已经拥有这些关键技能和能力的受访者比例还会增加。五分之三 (61%) 的受访者表示，其提供的薪酬服务受到 / 受到过员工短缺的影响，较去年的 57% 有所增加，因此组织必须创造性地思考如何填补所需的岗位空缺。

招聘相关人才并不总是合适的解决方案，一半以上 (53%) 的受访者寻求外部薪酬技能时遇到了难题，较去年的 48% 有所增加。事实上，当被问及获取上述技能类型的主要障碍时，大多数企业都提到了吸引（和留住）人才的困难。四分之一 (24%) 的企业认为这是获取所有这些技能类别（IT、数据安全、合规、分析资源和薪酬处理）的主要问题，业务流程改进专家除外。对此，缺少发展机会和找不到合适的技能是最大障碍，分别占受访者的 22%。

对于缺乏所需技能的组织，招聘所需人才的主要障碍有哪些？



然而，各公司都在务实地寻找解决方案，许多公司选择培训非薪酬管理岗位员工从事薪酬工作，提升现有薪酬员工的技能水平，改变其工作方式，以及考虑外包薪酬流程。如果做得好，投资于技能和培训应该有助于提升留任率，因为员工看到雇主提供明确的职业发展路径，践行了为员工在公司内的未来发展提高支持的承诺。有时候，不同方法之间可以互相支持：例如，外包某些领域的薪酬流程可以让内部团队有更多时间提升技能水平，或专注于其他对公司更重要的优先事项上。

改变薪酬团队的职责和责任也有助于提高工作满意度。通过减少繁琐任务，让员工承担更高价值的活动并在支持公司发展中扮演更加重要的角色，可以让员工更享受工作，并在工作中得到满足感。

组织采用哪些方式来解决其薪酬技能要求？



我们正在提升现有薪酬员工的技能水平，并改变他们的工作方式



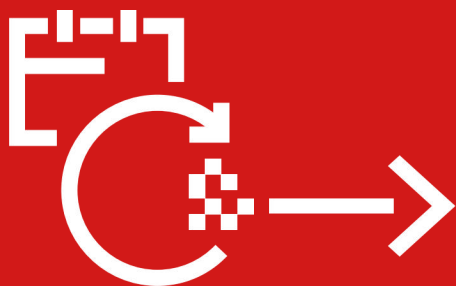
我们正在培训现有的非薪酬员工来开展薪酬工作



我们正在寻求 / 考虑外包部分薪酬流程，以支持我们在全球各地的团队



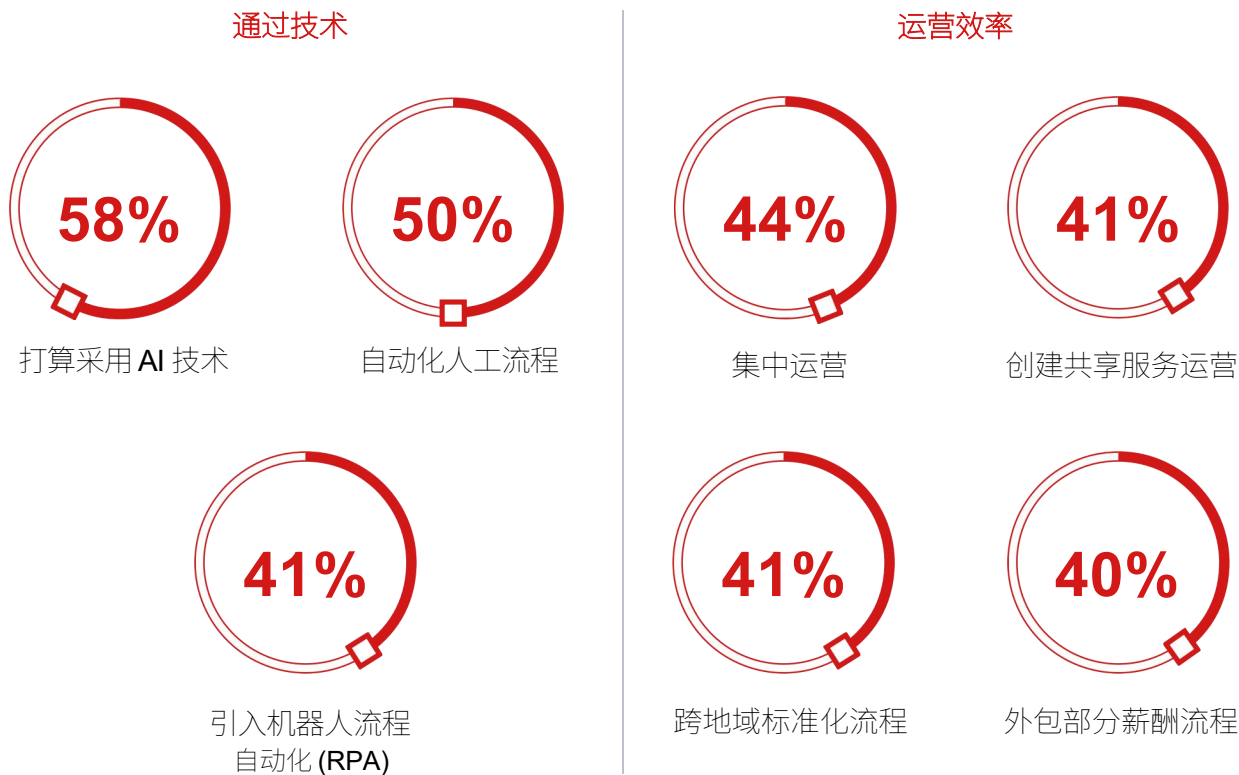
利用 AI 和自动化 提高生产力和绩效



花小钱办大事的压力不断增加。薪酬团队的技能短缺， 而其在组织中承担的职责却不断增加，就是一个问题：另一个是公司需要控制后台成本，以提高利润。随着生产力受到密切关注，越来越多的公司依靠技术工具来简化流程，加快重复性任务的处理，并为应对数据分析等复杂需求提供支持。薪酬与公司的许多其他方面一样，如果要优化运营，必须在人力和软件解决方案的应用之间找到平衡。

因此，尽管许多企业都在增加员工人数，但受访者知道，这并不是唯一，或最简单的选择。三分之二 (65%) 的受访者表示其也在研究如何用更少的人手来管理薪酬，较去年的 62% 略有上升。他们在考虑采用创新方式来实现这一目标。其中大约 40% 的受访者在权衡考虑各种选项，如集中运营、创建共享服务、标准化流程和外包， 其中一半在考虑通过自动化人工流程来完成工作，大约 60% 考虑采用 AI 技术。

对于考虑如何用更少的人手来处理薪酬工作的组织，
他们打算如何实现这一目标？

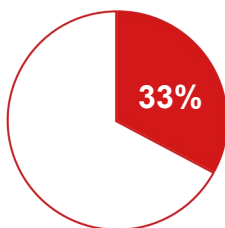




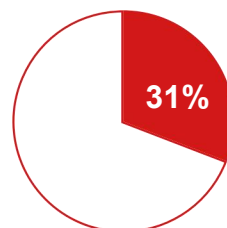
这一点与以下发现一致：在薪酬流程中采用 AI 技术被视为未来两到三年内薪酬运营转型的最大业务驱动因素（占受访者的 32%），提高运营效率也名列前茅（并列第二，占受访者的 26%）。当然，二者之间可以建立联系，AI 的出现将彻底改变人们的工作方式，因为人们会使用 AI 来增强自己的能力，在更短时间内完成更多工作。

但是，成功的 AI 部署需要公司在组织的各个层面都采用这项技术。需要在团队中管理 AI 解决方案部署和 / 或了解其输出的人员也必须参与其中，不能简单地由高管强制实施或 IT 团队推动。因此，很高兴看到高管、董事会、经理和主管都能认识到 AI 对公司的重要性。

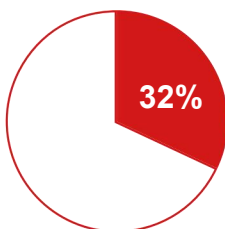
表示“AI”是薪酬转型的关键业务驱动因素的受访者比例



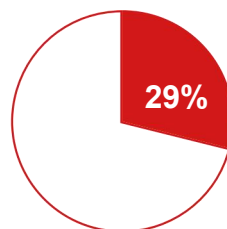
所有者、共同所有者、
首席执行官、总经理、
组织中最高级别的人员



董事会成员、首席级别高管、
董事、高级副总裁、
部门高级经理



部门或中层管理



团队或小组主管

转型的好处

受访者列出了一长串他们希望从组织薪酬系统转型中获得的好处，其中许多再次增加了效率的重要性。其中，增强工作流程自动化名列第一 **(27%)**，而对薪酬是集中全球业务服务运营的一环的企业而言，这一比例跃升至 **32%**，这些企业采用这种做法的机会是最大的。总的来说，其他有助于增加生产力的因素，包括提升报告速度 **(25%)**，简化薪酬收集方法 **(24%)** 以及简化薪酬流程 **(23%)**，也得到了高度重视。

引入 AI 和自动化并不意味着薪酬专业人员会失业。短期内，随着此类举措的推出，仅仅是实施就会有許多工作要做。事实上，在问及他们希望薪酬团队在哪些活动上花费更多时间时，与去年一样，薪酬领导者的给出的排名前二的方案是：**1) 整合新兴技术 (57%)** 以及 **2) 改进业务流程 (55%)**。

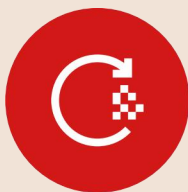
排名第三的方案是数据分析 **(54%)**，这可能是前两者的副产品，因为 AI 可提供更多洞察，而自动化让人们有更多时间来监督和解读情报并围绕情报设计战略。从长远来看，有很大的可能会有更多的薪酬专业人员将注意力放在这类高价值、智力密集型活动上（在这种情况下，有一点值得注意：在战略规划上花更多时间紧随其后，排在列表第四位）。这些结果也凸显了公司对其薪酬团队的高要求。

要满足这些要求，薪酬团队需要减少耗费在纠正薪酬数据整合错误、数据录入、对账、报告和处理员工查询这类任务上的时间。许多组织已经采取措施，将许多这类费力、单调、重复性且易出错的任务自动化，并且几乎所有剩下的组织也表示愿意这样做。



领导者希望其薪酬团队在哪些薪酬活动上花费更多时间，在哪些活动上花费更少时间？

花费更多时间



57%

整合新兴技术



55%

改进业务流程



54%

数据分析



53%

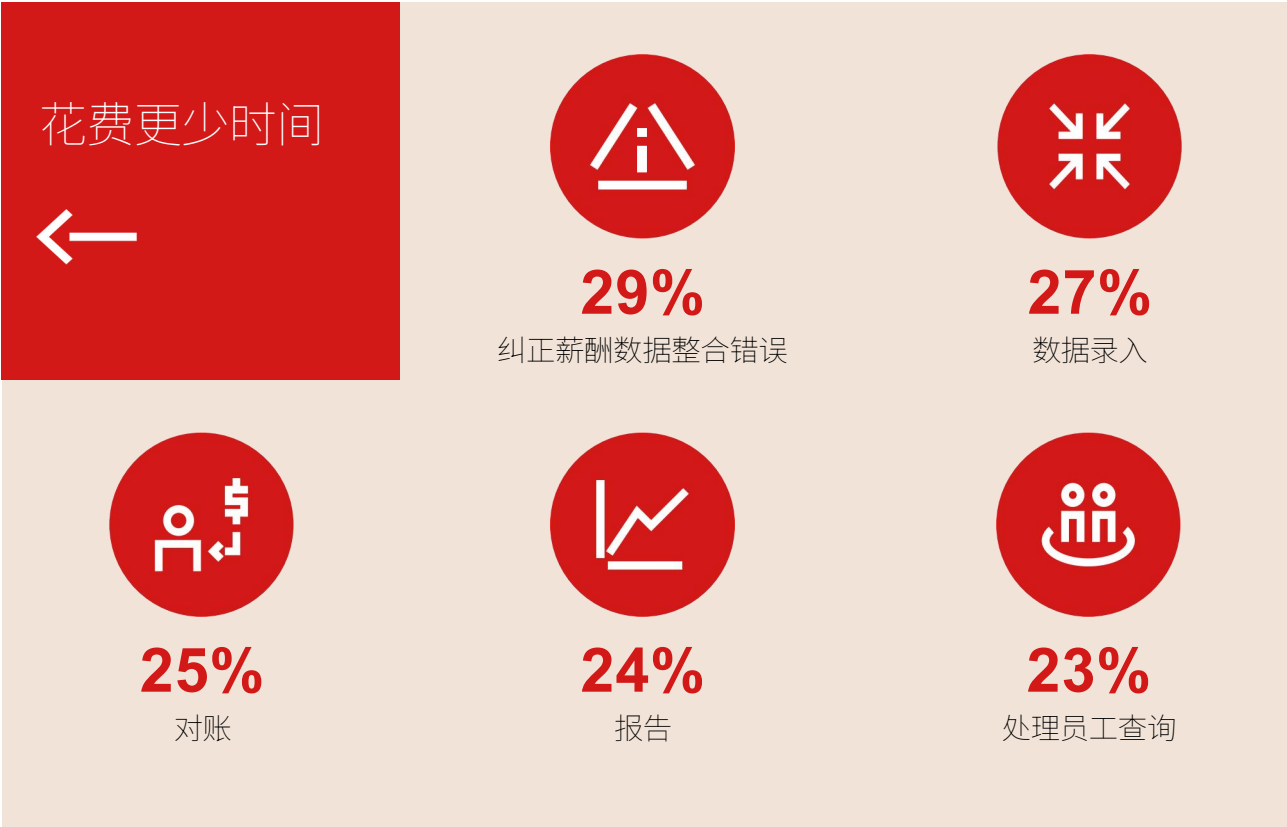
战略规划



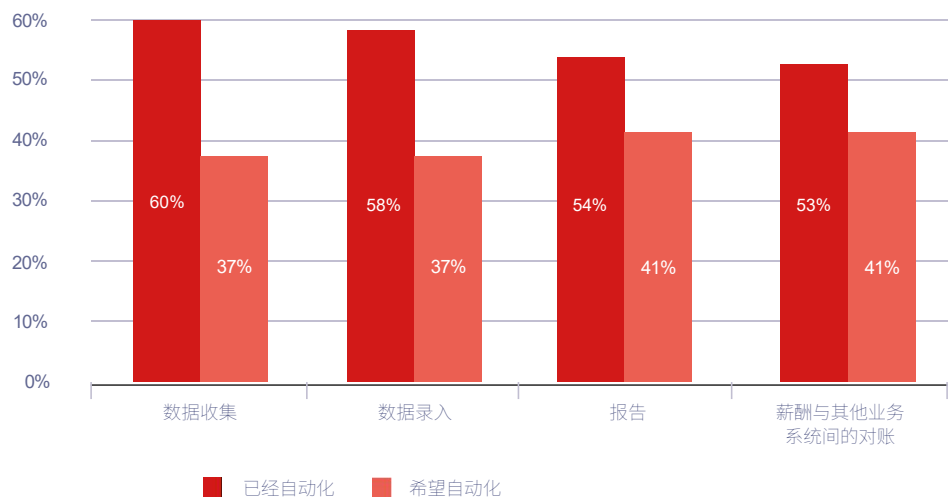
53%

数据隐私 / 安全





组织自动化了哪些薪酬流程（如有），或者希望自动化哪些薪酬流程，以减少人工操作并提高效率？





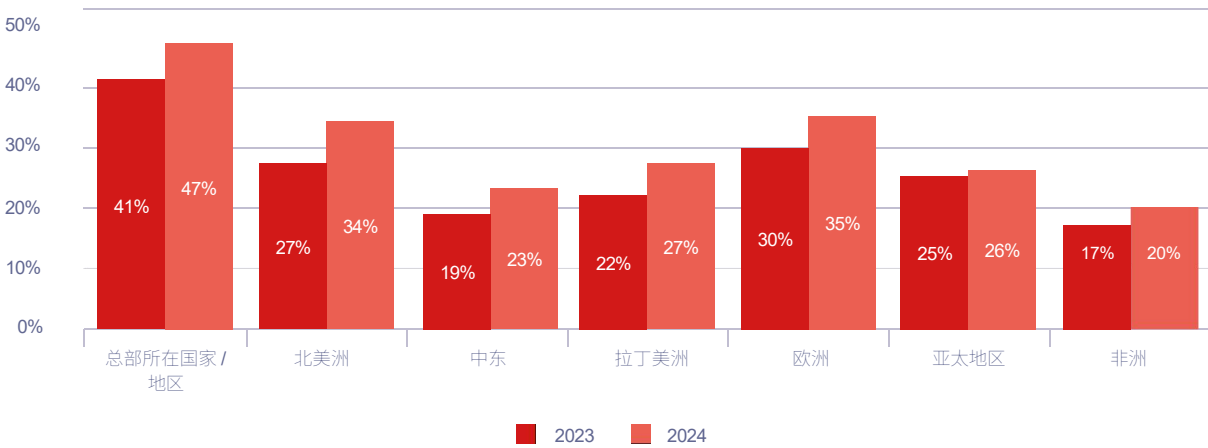
提高员工体验标准

在许多公司，尤其是大型跨国企业，薪酬管理都非常复杂。对薪酬团队而言，跟踪不同地区成百上千名不同类型员工的工时和适用的费率（包括加班、病假薪资和津贴）是一项艰巨的任务。

但是，员工要依赖雇主准时做好这些工作，这都是为了他们的财务福祉，他们必须能够信任这个流程的准确性。他们还需要能够轻松访问并了解其薪酬信息，并相信其薪酬是公平的。先做好基本工作，然后再提高员工薪酬体验的标准，这是确保员工满意度和忠诚度的关键。

而在基本工作方面，提高准确性仍需不断努力。组织总部所在国家/地区的平均准确率与去年持平，为 **85%**。令人鼓舞的是，在所有发放薪酬的地区，受访者表示其组织的准确率达到 **90%** 或以上的比例有所上升。

组织表示在其发放薪酬的地区，平均薪酬准确率达到 **90%** 以上的比例是多少？



由于公司总是有许多方面可以改进，因此了解哪些方面出现错误非常重要，这样，个别错误才能得到纠正，并解决系统中可能导致重复性问题的薄弱环节。导致薪酬不准确的最常见的原因有：数据不准确 (37%)、工时录入错误 (33%) 以及缺少自动化流程 (33%)。事实上，后者可以帮助解决前两个问题：通过消除人工数据录入，减少人为错误的风险。

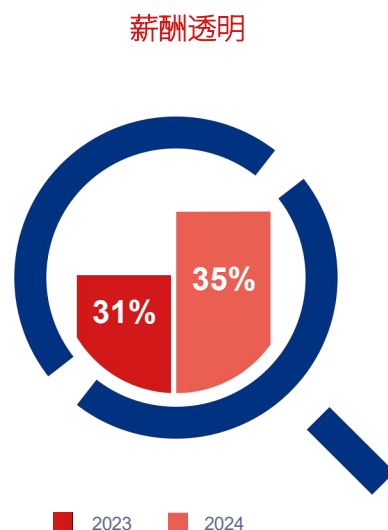
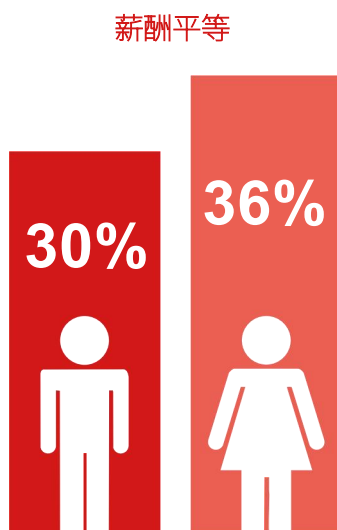
薪酬团队正在着手解决这个问题。在我们的调研中，几乎没有受访者 (1%) 表示其组织完全没有跟踪任何薪酬流程措施。将近一半 (49%) 的组织会跟踪薪酬准确性，大约四成的组织会跟踪解决薪酬错误所需的时间 (43%) 以及需要进行的薪酬调整次数 (39%)。

薪酬透明

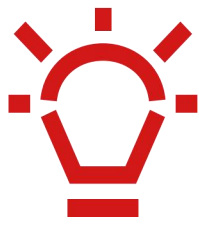
准确性是一回事，透明和公平是另一回事。最近几年，各组织都在应对不断增加的薪酬透明和平等需求，特别是作为一种缩小性别收入差距和解决其他 DEIB（多元化、平等、包容和归属）问题的方式。

这不是一朝一夕就能实现的。但是，我们的研究清楚地表明，各组织正努力实现全球、地区、国家层面的薪酬平等和透明。在这些方面取得进展应该能创造可观的业务收益：提高公司对潜在新员工的吸引力，并确保现有员工感受到公司的重视，从而提高留存率。

未来两到三年，受访者计划在全球薪酬管理的哪些方面做出改进？



推动创新



一些组织作为负责任的雇主，正在认识和预测员工需求，满足这些需求，并在发放薪酬的方式上找到寻找超越员工需求的方法，将其职责提升到了新高度。我们的研究结果突出显示了公司准备在发薪方式和服务提供方面提高创新能力的几个关键领域，这表明，更加以员工为中心的方式可能会开始出现。

例如，未来两到三年，大约一半 (55%) 的受访者表示其认为组织会引入非传统的混合发薪方式，例如数字钱包或预付款卡，或者更快发放工资 (52%)。超过五分之一 (43%) 的受访者认为其会缩短薪酬周期。这一举措将惠及所有类型的员工，包括固定薪资的员工。但是，对于工作时间或工作活动可能会频繁变化的非传统工作种类，例如兼职、季节工或临时工，这一举措可能会带来真正的变革。

随着薪酬数字化的发展，无纸化的动力也在增加，近一半 (48%) 的受访者表示其预计直接存款支付的比例将会增加。这样认为的比例在北美最高 (55%)，欧洲最低 (41%)。

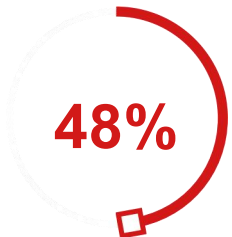
由于薪酬和获得薪酬对于员工的财务健康至关重要，受访者认为未来两到三年，其组织会采用何种支付方式和频率？



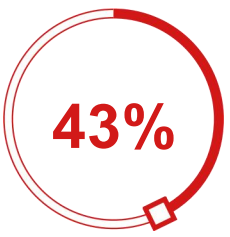
引入非传统的混合替代发薪方式，如移动钱包或预付款卡



提供更快发薪方式 / 工资预支



直接存款比例增加



缩短薪酬周期



薪酬服务改进的优先事项还包括一些创造性的解决方案，这些解决方案应该能让员工更轻松地了解其工资单，并解决任何问题。大约五分之一的受访者表示，未来几年，会首先考虑引入自助服务工具供员工使用 (22%)，或提供专用的员工帮助台 (21%)。六分之一的受访者 (17%) 已将聊天机器人作为帮助回答员工询问的工具，类似比例的企业 (16%) 表示，引入专为视障员工设计的工资单是他们的首要任务。

未来两到三年，薪酬团队有哪些薪酬服务改进优先事项 (如有) ？



22%

员工自助服务工具



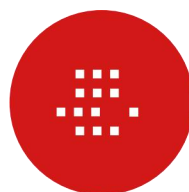
21%

薪酬员工帮助台



17%

聊天机器人



16%

视障员工工资单





聚焦数据安全

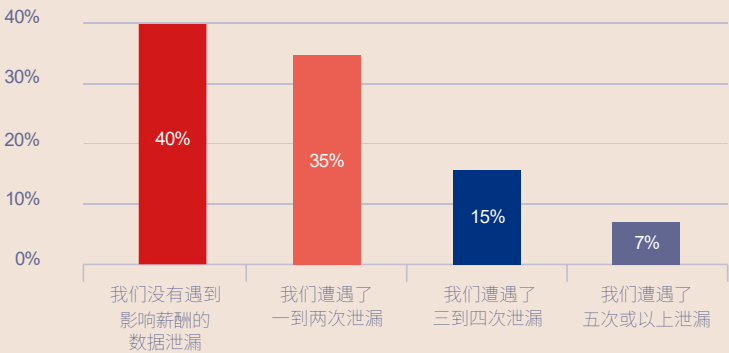
随着网络攻击的增加，数据驱动型决策的重要性也随之日益增加，对于组织而言，维护数据的完整性和安全性从未如此重要，也从未如此困难。数据越来越像是公司运营的命脉，让公司能够了解其业务，跟踪趋势、发现机会并减轻风险。但是，要对如此海量的数据负责，就要保持高度警惕，确保敏感客户和员工详细信息不会受到意外数据泄露和不法分子恶意活动的影响。

在我们的调研中，有百分之九十三的受访者表示，今年，数据安全对其公司的薪酬战略变得非常或极其重要，较两年前的 86% 有所升高。公司所有者、首席执行官、总经理最倾向于认为这是一个至关重要的问题 (51%)，而团队或小组主管级别的受访者则似乎并不那么担心，只有 28% 认为这是一个至关重要的问题。

数据安全是各公司计划在未来几年中进行全球薪酬职能改进的首要领域，44% 的受访者如此表示。无论使用何种服务交付模式，都一样，除了薪酬主要通过分散模式交付的组织，这类组织将合规视作主要的改进领域。

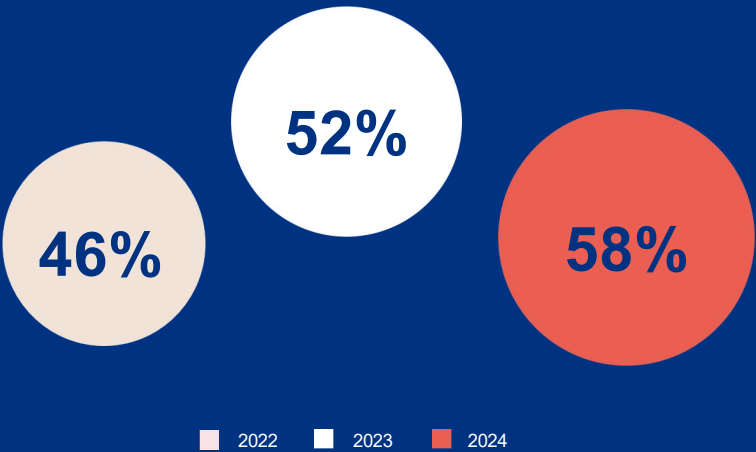
各公司正在做好准备。表示组织针对瞄准其所有业务的网络攻击和系统中断制定了手册和应急计划的受访者较去年有所增加（分别为 **58%** 和 **52%**）。这可能在一定程度上解释了为什么报告过去 **24** 个月薪酬没有受到数据泄露影响的比例有所增加（从去年的 **36%** 增至 **40%**），尽管运气无疑也发挥了一定的作用。但是，发生网络攻击和中断时，情况通常会非常严重。对于在此期间薪酬运营受到安全违规的影响的组织，**56%** 经历了一次或多次严重泄露。

过去 24 个月，影响薪酬运营的安全漏洞有多少？



随着 AI 使用的加快，这种新技术的应用方式可能会带来额外的数据安全风险，这是公司必须考虑的问题。例如，他们可能需要确保机器学习模型不会以违反数据保护规则的方式使用公司信息（包括薪酬数据）。

过去几年，我们一直有询问受访者，他们是否制定了针对整个薪酬业务的手册和应急计划。



实现无缝集成

系统之间如果能够相互通信，且数据可以无缝流畅共享，会变得更加强大。当与 ERP、会计和财务或人力资源 (HR) 系统连接时，薪酬管理会更加有效且高效，业务可见性也会得到提升。

当被问及最希望从组织薪酬系统转型中获得什么益处时，薪酬领导者认为，增强薪酬数据与其他业务系统的整合排名前三，占 26%。大约三分之一表示其计划在未来两到三年中，在全球层面 (33%)、地区层面 (32%) 和国家层面 (30%) 改善这个问题。

并且，已有迹象表明进展。与去年相比，更多受访者表示薪酬数据已与关键业务应用程序整合，公司拥有适用于所有国家 / 地区的全球薪酬管理解决方案。我们非常希望看到其他组织也做到这一点。但是，采用本地薪酬管理解决方案（特别是会计和财务系统）的地区，整合程度较低，这凸显了雇主在整合更分散的按国家 / 地区解决方案时可能面临的困难。

组织将以下哪些业务应用程序与薪酬数据进行了整合（如有）？¹

目前已与适用于所有国家 / 地区的全球解决方案整合	2023	2024
会计和财务系统	41%	47%
人力资源系统	39%	45%
福利系统	39%	43%
工时和考勤管理系统	38%	43%
休假与缺勤系统	37%	41%
ERP 系统	35%	40%

¹ 2023 年的分类为“目前已有全球层面的整合”和“目前已在所有国家 / 地区整合”

目前已在所有国家 / 地区与本地解决方案整合	2023	2024
会计和财务系统	36%	35%
人力资源系统	36%	36%
福利系统	36%	38%
工时和考勤管理系统	37%	38%
休假与缺勤系统	37%	38%
ERP 系统	36%	37%

整合系统至关重要，因为员工耗费在管理薪酬与其他业务系统之间的数据流上的时间不断增加。据称，今年，IT 团队平均每周在每个国家 / 地区花费在这类活动上的时间为 25 小时 13 分钟，较上一年的 21 小时 44 分钟有所增加。大约三分之一每周花费超过 30 小时在此类工作上，较去年的五分之一 (21%) 有所增加。

贵组织的 IT 团队平均每个国家 / 地区每周花费多长时间在管理业务系统和薪酬系统之间的数据流上？

表示其组织的 IT 团队平均每周花费 30 小时以上在管理业务和薪酬系统间的数据流的受访者的比例为：



2023



2024



2023



2024

集成对于 AI 和自动化也非常重要。AI 模型和自动化流程需要流畅的高质量数据流和联合技术，这样才能更最大限度地发挥其潜力，从而聚合并分析数据，获得业务洞察或制定打破孤岛的工作流程。调研结果发现，53% 的受访者表示其已经实现了薪酬和其他业务系统间的自动化对账，这表明许多组织已经解决了这个问题。41% 的受访者表示希望这样做，对他们来说，更紧密地连接技术堆栈是需要考虑的重要事项。

2025 年薪酬的潜力

去年，薪酬组织在保障所需人才和技能、提升员工体验、确保薪酬公平透明以及应对数据安全风险等方面表现出了极大的决心。但是，其中许多问题都需要长时间地持续投入，公司必须打破固有思维，努力找到应对这些挑战的解决方案。对于负责任的雇主，持续改进是当务之急，永远有更多的工作要做。

几乎所有这些问题都有一个共同的主题，即数字化和技术的作用。积极采用创新技术工具并部署联合系统的公司可以改善流程并提高效率，同时提供更深入的业务情报，促进合规并履行其对员工的义务。

展望未来，AI 和自动化等技术正在成为激发薪酬潜力的关键因素。与许多其他业务领域一样，早期采用者可以抓住它们带来的机会，获得许多益处。但是，组织需要弄清楚这些创新如何才能最好地服务于他们的薪酬团队，并认真考虑这样带来的任何固有风险。

随着薪酬战略的发展，无论是要在新地点开展业务时，还是考虑引入哪些其他新颖的服务改进措施时，领导者都要做到既务实，又随机应变。2025年，拥有前瞻性思维不再是可有可无，而是薪酬领导者职位描述的关键要素。

展望未来，人们对薪酬的要求只会增加，团队需要在工作中运用更多智慧，才能满足这些要求。



您的组织做好准备迎接挑战了吗？

未来，组织的薪酬战略将会是怎样的……

当组织在新的国家 / 地区开展业务时，最能描述其薪酬战略的做法是什么？



19%

寻找本地薪酬供应商



37%

与全球薪酬管理提供商合作



23%

构建本地内部薪酬团队



18%

在没有合法实体的情况下开始，并与名义雇主提供商合作



1%

没有一致的战略

……他们的首要任务是什么？

未来两到三年，组织的前 10 大薪酬服务改进优先事项是什么？

1	整合人力资源系统	24%
2	提供全方位服务的职业雇主组织 (PEO)/ 共同雇佣	23%
3	托管薪酬处理	22%
4	员工自助服务工具	22%
5	员工自助服务	22%
6	增加薪酬管理员工	21%
7	薪酬税	21%
8	薪酬管理员工帮助台	21%
9	增强审计协助	20%
10	后处理服务（如报告）	19%



免责声明：

1. 本内容非原报告内容；
2. 报告来源互联网公开数据； 如侵权请联系客服微信，第一时间清理；
3. 报告仅限社群个人学习，如需它用请联系版权方；
4. 如有其他疑问请联系微信



沪上HR交流群

1. 进群福利：进群即可获取行业研究、管理方案及其他学习资源
2. 每日分享：各行业研精选报告、HR相关资料分享
3. 资源对接：求职、找人、找资源
4. 严禁广告：仅限资源交流，禁止一切无关信息





关于 ADP (NASDAQ — ADP)

领先技术、卓越服务、非凡体验，ADP 始终致力于创造更好的工作方式，帮助人们尽情发挥职场潜能。从人力资源、人才、考勤和薪酬，以数据为基础，为人力而设计。

更多信息，请访问 www.adpchina.com



关注 ADP

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 © 2024 ADP, Inc.

WF2209787 | 11/2024

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群

免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理

