



薪酬管理好， 经营方有道

了解您的组织在薪酬管理转型之旅中
进展如何



Always Designing
for People®

特别提醒



人事部工具箱
HR TOOLS

500+ 报告
100+ 文档
10+ 服务商

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



薪酬管理— 从事务到转型

良好的薪酬管理不仅仅是准确且按时地为员工支付薪资。它不仅能够保护公司、数据和员工，还能提供战略洞察来帮助您就公司的未来发展做出明智决策。

在本指南中，我们将探讨对薪酬管理转型至关重要的八个领域，并详细阐述其为何对公司有益，同时还会附上业内人士（我们的客户）的见解。

如果您在过去几年中未曾审视过公司的薪酬管理方式，本指南将帮助您清晰了解所在组织在薪酬管理之旅上所处的位置，以及还需要推进多少工作。

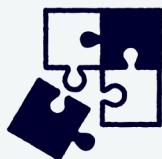
“无论公司发生什么情况，薪酬管理必须做到精准交付、安全可靠且合规合法。风险在于，如果仅仅将薪酬管理视为一项保健因素而保持现状，它将反过来给您带来麻烦。”

Nico Orie, 可口可乐欧洲太平洋合作伙伴公司 (Coca-Cola Europacific Partners)
人力与文化职能部门战略与服务副总裁



薪酬管理转型能 为您的公司带来 哪些好处？

我们的研究* 表明，各组织希望通过薪酬管理转型获得五项主要好处：



改进工作流程自动化



薪酬管理数据与其他业务/
人力资源系统的整合



提高报告速度



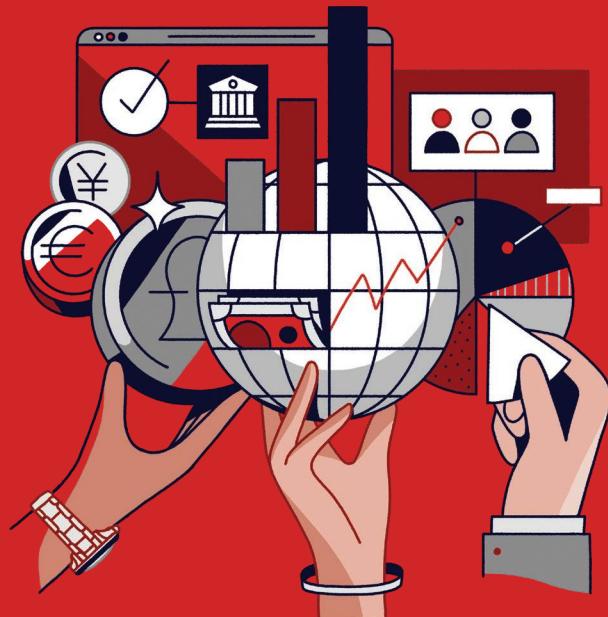
更可靠的基于云端的技术



简化薪酬管理数据收集方法

当然，自动化是显而易见的明智之举。它能消除错误，显著改善员工体验，还能降低薪酬管理团队的加班成本。

与此同时，许多组织都迫切希望将其薪酬系统与人力资源及财务软件整合起来。这将为他们提供更出色的洞察，涵盖从成本分析到员工管理的各个方面。



“我们的目标是让所有区域的薪酬管理体验保持一致。您在 IKEA 购物时，无论身处澳大利亚还是中国台湾，都能获得一致的体验。我们希望公司的薪酬管理也能达到同样的效果。”

Varun Nagalia，宜家 (IKEA) 员工与文化数字化
全球副总裁





良好薪酬管理 的 8 大领域



1

治理与组织

从复杂繁琐到精准掌控

如果缺乏正规的结构、政策和流程，薪酬管理工作可能会混乱不堪且非常耗时。

拥有清晰的薪酬管理结构至关重要，该薪酬管理结构要与业务战略相契合，并涵盖从领导职责到标准实践的所有方面。

例如，您可能希望跟踪员工开支与预算的匹配情况，或者核算每张薪资支票的成本（全球仅有 41% 的公司会这样做）。通过合理的设置，您会发现获取这些问题的答案将变得容易得多。

薪酬管理错误

零散的流程和临时的管理做法导致错误的发生。

在全球范围内，员工报告表示，将近一半 (46%) 的雇主未能在下一个支付周期前解决薪酬管理错误。事实上，有 10% 的员工表示薪酬管理错误从未得到解决。¹

我们的研究表明，纠正薪酬管理错误所需的时间越长，员工的敬业度下降就越快——生产力下降，同时压力水平和员工流失率上升。¹

发展方向

建立恰当的流程，同时实行薪酬管理职责分离，能让您在国内外员工数量发生变化时灵活适应。完善的流程还能赋能各团队共享知识，即便在短时间内，也能为高级管理人员提供相关数据。



“在一开始就明确您的数据治理模型非常重要……这样才能确保只有合适的人才能获得数据访问权限和控制权，从而有效开展业务运营。”

沃利 (Worley) 全球薪酬管理转型负责人

良好薪酬管理 是……

建立完善的治理结构与
流程，以便能够：

强化合规与
持续改进的
文化氛围

推动高级分析

轻松适应变化

放心跟踪
薪酬管理支出

简化薪酬管理
收集方法



“我们与ADP 建立了真正的联系。感觉他们就像是我们内部团队的一部分。他们显然非常关心我们的业务，并且将不可能的事情变成了可能。我知道，无论白天还是黑夜，只要出现问题，我随时都可以打电话联系他们。”

Adris Mohammed, First Recruitment Ltd. 区域客户经理



2

薪酬管理流程

从薪酬管理失误到
敬业度

薪酬管理流程究竟是什么？从端到端的角度来看，它涵盖了从工时跟踪记录和薪酬计算到预扣税款和薪资单的所有环节。但其核心是员工沟通。

如果处理得当，员工满意度与敬业度自然提升。但如果处理不当，则可能迅速引发负面效应。

我们的研究显示，导致薪酬不准确的三个常见原因分别是：

薪酬管理转型过程中
的阻碍

超过四分之一 (26%) 的公司表示，“改善员工体验”是未来两到三年内薪酬管理流程转型的关键业务驱动因素，但仅有不到一半 (48%) 的公司表示会跟踪其薪酬准确性。

正如我们之前所提到的，薪资不准确必然会损害员工的士气，更不用说还会使公司面临违反薪酬管理法规的风险。

“ADP 与我们携手在通过联络中心实现流程简化、数字化和个性化方面共同付出的努力，对取得这些成果起到了关键作用。我特别要感谢 ADP，如果没有他们的支持，我认为我们不可能像现在这样高效地处理薪酬管理流程！”

Sunita Cherian，威普罗 (Wipro) 首席执行官兼企业人力资源高级副总裁



良好薪酬管理 是……

遵循正确的薪酬管理流程，确保员工能在正确的时间获得正确金额的薪资。这需要：

全面自动化流程：
减少通常由手动计算
和数据录入而引起的
错误

直观的主动式系统：
预测问题并提供个性化
薪资单

高效且优化的实践：
旨在提高准确性并
确保合规

更好的员工体验：
通过提高准确性以及提供
自助服务工具来实现

一致的文档：
通过持续审查来实现



“ADP 非常易于使用，只需点击一下按钮就能提供员工的所有信息。通过自助服务门户，员工能够更改个人详细信息并管理自己的休假日期。”

Uma Ari, ArcelorMittal 人力资源业务合作伙伴



3

薪酬监管

从发现问题到落实改进

密切跟踪薪酬管理中哪些方面运转良好、哪些方面存在问题，这一点至关重要。

这意味着要定期跟踪和评估薪酬管理流程与绩效，设定关键绩效指标 (KPI)，并利用[数据分析](#)找出需要关注的方面。

视野受限

许多企业因缺乏薪酬监管而面临的主要挑战是战略洞察力受限。若无法清晰掌握薪酬管理数据中涉及的报告、薪酬透明度及薪酬公平性等问题，就意味着薪酬管理与业务目标之间存在明显脱节。

如果由于缺乏专业知识，或者现有系统不支持，导致无法监管薪酬管理情况，那么可能会错失识别可能影响业务增长的劳动力模式和趋势的机会。



54%

超过半数的公司希望其薪酬管理团队将更多时间用于数据分析工作



“当我思考薪酬管理如何能为 Microsoft 创造更多价值并提升员工体验时，我想到的是如何解决员工尚未提出的问题。对于那些忙碌的专业人士而言，他们往往没时间停下来思考其薪资支票中发生的变化，我们该如何满足这类需求？我希望借助 Microsoft 和 ADP 的卓越技术，为员工提供更具价值的前瞻性洞察。”

Jennifer Collins，微软全球薪酬管理高级总监

良好薪酬管理 是.....

通过劳动力数据的单一
视图监管薪酬，您能够
获取以下信息：

高级监管系统

预测分析

对区域及
全球数据的了解

基于 KPI 分析的
持续改进

提高报告速度



**“现在，我所在部门被视为战略创新部门。高管会
来找我们征求意见、意见和可信赖的数据分析，
而我们也能提供这些支持，我感到很自豪。”**

Lyndsey Benson , Steve Madden 人力资源副总裁



4 人员与培训

从培养到洞察

吸引技能娴熟的薪酬管理专业人员并非易事，而留住他们则完全是另一回事。

约四分之一 (24%) 的公司表示，在所有薪酬管理技能类别（从数据安全到合规），他们都“难以吸引（和留住）薪酬管理人才”。

61% 的公司报告称，其提供的薪酬管理服务当前或曾经受到员工短缺的影响（较上一年的 57% 有所上升）。而略超半数 (53%) 的公司表示，很难从公司外部招聘到具备所需薪酬管理技能的人才——这一比例较上一年的 48% 有所增长。

表面之下，究竟还藏着哪些问题？

薪酬管理员工的构成可能包括全职员工和兼职员工。期望他们所有人都能达成一致意见，其实是一个很高的要求。

这可能会带来重大的成本影响。尤其是在《财富》500 强企业中，员工薪资平均占其业务支出的 50%-60%。²

再加上为薪酬管理员工提供的培训有限，以及缺乏可用的专业技能，许多公司最终不得不依靠其薪酬管理团队中的少数几位主要“骨干”员工来完成工作。而当这些员工意识到自身不堪重负而离职时，会带来什么后果呢？

发展方向

随着许多公司将薪资管理与人力资源解决方案整合起来，提供雇佣、培训、入职和员工援助等一系列附加服务，薪资管理员工比以往任何时候都更需要帮助和培训。对于缺乏相关资源的公司而言，借助外部提供商来填补这些缺口或许是理想的解决方案。



“我们发现，ADP 团队非常愿意出来进行面对面培训。我们经常利用这一优势。”

贝宝 (PayPal) 全球薪酬管理负责人

<p>良好薪酬管理 是……</p> <p>一支训练有素的团队， 由值得信赖的提供商提 供支持，专家人员随时 待命。</p>	<p>持续的学习 与培训计划</p>	<p>专家级 薪酬管理员工</p>
<p>浓厚的知识共享文化</p>	<p>交叉培训计划</p>	<p>经过测试的 连续性策略</p>



**“合作双方都不可能做到尽善尽美，但我们需要携
手共进，共同解决问题，才能实现最佳成果，我认
为，在这方面，ADP 正是一个强大的合作伙伴。
我知道，我们可以一起解决问题，这是一种合作关
系，在这种关系中，您会感受到双方彼此信任。”**

Charlotte O'Driscoll，伦敦证券交易所全球薪酬管理与就业税务负责人



5 工时与出勤

从跟踪到透明

对工时、休假与缺勤进行跟踪，是良好薪酬管理的基础。为何超过半数 (52%) 的公司只有通过员工投诉才能发现薪酬管理错误呢？³

理想情况下，薪酬管理团队应该能够在错误接触或影响到员工之前，就识别并纠正这些错误。

员工期望能获得与消费者相同的以客户为中心的体验。如果达不到这一标准，员工对雇主的忠诚度很快就会受到质疑。

那么，薪资不准确的原因是什么呢？通常，这与工时数据采集有关。

哪些方面可能会出错？

三分之一的公司将工时录入错误列为其实务中出现不准确数据的来源，这是由于：



工时跟踪记录不一致：
没有一个简单的记录系统可供使用，员工拖到最后一刻才填写考勤表



基本的手动考勤方法：
系统崩溃或系统分散会导致错误



复杂的整合：
第三方工时跟踪记录并不总是与薪酬管理流程同步



访问受限：
直属经理无法访问数据

步入正轨

如果能对以下问题给出肯定答案，就说明已经步入正轨：

员工能否通过手机查看工作排班、有条不紊地调换班次并管理自己的薪酬？

是否能轻松访问、分析薪酬管理数据并据此采取行动？

能否从其他来源获取数据以帮助预测员工人数？

良好薪酬管理 是.....

完全自动化且集成的实时跟踪与更新。
这需要：

动态指示板、
自助分析与基准

在统一数据库上
存储的薪酬和工时记录
全方位视图

基于场景的
预测



“项目成功推出后，薪酬计算的准确性现已得到提升。员工可以通过手机微信访问工资单、提交休假和加班申请，经理也能对申请进行数字化审批。因此，员工体验有所改善，该系统也获得了广泛好评。”

Minne Polhuis , European Residential Management 战略项目交付经理 [ERESM]

“我们行业的性质使得薪资管理颇具难度。工时可能是我们所处理的最复杂的事情.....对于威德福(Weatherford)来说，主要的挑战之一就是为有资格获得外勤奖金的外勤小时工登记工时和考勤。借助ADP的解决方案，我们能够简化所有员工（包括外勤小时工）的薪酬管理流程，同时为经理提供有价值的数据分析。”

Bryan Waddle , 威德福国际 (Weatherford International) 全球薪酬管理总监

6

IT 与自动化

从自动化到创新

随着竞争愈发激烈，许多组织正转向薪资管理技术来提高生产力。薪酬管理团队面临着事半功倍的挑战—我们的研究显示，在全球范围内，三分之二的高级薪酬管理负责人 (65%) 正在研究如何用更少的员工来管理薪酬工作。

在未来几年驱动薪酬管理流程转型的因素中，将人工智能 (AI) 应用于薪酬管理流程是最具影响力的因素 (32% 的公司提及)，而另有 58% 的公司正在研究 AI 的使用。

是什么阻碍了公司的发展？

其中一些障碍包括：

- 基础软件、电子表格以及碎片化系统
- 缺少整合
- 落后的基础设施与平台管理

由于采用过时且容易出错的手动系统，IT 团队平均每周要花费超过 25 小时来管理薪酬系统与其他业务系统之间的数据流。

新机遇

在我们调研的公司中，有一半 (50%) 正计划通过流程自动化来提升团队绩效，46% 的公司则在进行薪酬系统与会计、财务及人力资源平台的整合，其中，与人力资源平台的整合是全球企业的首要优先事项。

其中部分举措还包括实现无纸化办公以及引入多种支付方式（例如借记卡或移动钱包）的机会。



“单从管理者的角度来看，仅无纸化一项每年就可以节省 99,000 个小时。在 ADP 的帮助下，我们提高了效率，随着我们越来越稳定、提高和完善，随着效率提升的持续实施，我们将实现增长与扩展。”

Penny Cavener，天弘科技 (Celestica) 高级总监

良好薪酬管理 是.....

先进的自动化和技术可
带来以下价值：

无缝系统
整合

持续更新、
维护和创新

一个完全集成的
薪酬管理生态系统



**“采用 ADP 工时与劳动力管
理解决方案的一个显著优势
是，大幅缩短了管理薪酬所需
的时间——这项任务以前需
要两名兼职员工花一周时间
完成，而现在仅需薪酬管理
经理花两小时就能完成。”**

Julie Cox , Celloglas UK 品牌分析师



7 法律与法规划



“我们收到了大量关于英国和德国法律法规变化的更新信息，这些信息清晰且简洁。如果没有ADP 及其托管服务团队的持续协助，我们所有薪酬服务的日常处理工作确实会面临巨大挑战。”

Graham Pugh , AO World 集团薪酬经理

从合规到清晰

薪酬管理相关规定一直在不断变化。

无论您是在一个国家/地区开展业务，还是在多个国家/地区开展业务，就业法律法规都可能显得复杂、令人困惑且难以掌握。

要跟上并适应不断变化的法律法规就够难了，更别说提前应对了。然而，超过三分之一 (38%) 的公司在其薪酬管理团队中并没有配备合规专员。

风险有哪些？

如果员工没有足够的能力或资源来及时了解不断变化的法规（尤其是在不同地区的法规），可能会导致经济处罚、声誉受损，还会引起监管机构的不必要关注。



近半数的薪酬管理负责人希望其团队能投入更多时间来跟踪合规问题

值得提出的问题

要在合规方面保持领先，意味着要定期开展审计并进行更新。

不妨问问自己：流程是否做好合规准备？薪酬管理和人力资源流程中是否设计并融入了合规环节？能否快速生成复杂的报告并分析数据，以确保在本地及国际层面都符合合规要求？

良好薪酬管理 是……

无论在何处开展业务，如果公司都符合本地政府及报告方面的所有要求，包括那些涉及人力资源和薪酬管理的要求，那么您需要确信自己具备以下条件：

全面的审计框架和
专门的审计团队

前瞻性风险
管理与评估

持续合规更新





**“什么是稳健、安全可靠
的薪酬管理方式？事实
证明，最佳实践是交给
这个领域的专家。”**

**Volker Schrank, 亿滋国际 (Mondelez International)
员工体验和人力资源技术高级总监**

8 薪酬安全

从不确定性到确定性

随着网络攻击日益增多，公司必须建立安全最佳实践，以保护其薪酬数据及员工数据。

安全问题常被列为公司推迟迁移至统一薪酬管理模式的原因——缺乏技能娴熟的薪酬管理专业人员则是另一个主要考量因素。

事实上，全球近一半 (47%) 的公司表示，数据安全如今已变得“至关重要”，93% 的公司认为数据安全在其薪酬管理战略中“非常重要或至关重要”，较两年前的 86% 有所上升。

漏洞

公司面临的主要挑战包括：	薄弱的安全控制	泄漏的高风险
数据保护措施不足	仅被动应对	无事故预案或备份计划

采用分散式结构（由各个薪酬管理团队进行管理）的公司尤其容易受到影响。



“数据安全问题一直是我们重点关注的方面。这也是我们一开始选择与 ADP 合作的另一个原因。他们对这个问题非常重视。”

Lisa Rosenblatt,
CommVault 会计主管

良好薪酬管理 是.....

ADP 在全球战略要地运营先进的紧急事件响应中心 (CIRC)，所有这些中心都在一个集成式平台上运营。

这样我们能够确保跨大洲和时区始终保持警惕和持续监管。

高级安全控制

数据保护
的高标准

典范级的
数据泄露防范与
响应措施

全面事件管理
和快速响应能力



“保持合规性是亚马逊 (Amazon) 一切业务的核心，因为亚马逊深知，如果薪酬数据落入坏人之手，将造成严重影响。ADP 拥有全球专业知识和数十年的经验，这意味着，我们知道我们的员工数据是安全的。”

Greg Harmer, 亚马逊全球薪酬管理主管



从考量 到行动

现在您已经了解了所有这些领域的具体情况，您就会明白为何说薪酬管理好，经营方有道。

这并不神秘。只是需要考虑的因素有很多，具体取决于您在薪酬成熟度过程中所处的阶段。这就是我们提供薪酬成熟度评估的原因。

这能精确显示贵组织在每个领域的得分情况，使您能够快速识别需要改进的方面。



在业务高速发展的时期，Wolt 公司需要找到一家能够大规模发展团队的提供商，其治理模式允许他们只需选择一个提供商，而不是几个提供商。

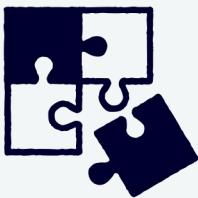
“如果要给其他人一条关于转型的提示，那就是要事先明确目标，并确保明确的内容包括资源的配置。把所有问题都摆在桌面上。一开始越明确，转型就会越顺利。选择ADP 是一个非常明智的决定。”

Mark Gill，Wolt 全球薪酬管理负责人

Kennametal 是一家高性能切削工具制造商，成功将 26 个薪酬体系整合集中。他们采用了变革采纳框架，以评估哪些员工已经做好了接受变革的准备，哪些员工还需要进一步说服，以及哪些员工一开始可能完全反对变革。

“这个转型项目的部分内容包括更具战略性地规划服务中心的布局，选择那些更高效且与项目目标相契合的区域。”

Meg Kulkarni，肯纳金属 (Kennametal) 人力资源技术与 PMO 总监



预约薪酬成熟度评估

与 ADP 团队其中一位成员联系，即可预约薪酬成熟度评估。

我们会协助您制定出切实可行的计划，并随时与您一起探讨结果。

若要了解更多信息，请访问 www.adpchina.com



特别提醒



人事部工具箱
HR TOOLS

500+报告
100+文档
10+服务商

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





关于 ADP (NASDAQ: ADP)

ADP 以创新和专业知识深耕职场领域逾 75 载。作为人力资源和薪酬管理解决方案领域的全球领导者，ADP 持续为客户及其员工解决复杂的业务挑战。“Always Designing for People”的理念驱动 ADP 聚焦人力价值，凭借出色的数据洞察与创新科技释放人力潜能。140 余个国家/地区的超过 110 万客户信赖 ADP 的卓越专长与出色服务，赋能人才团队，推动业务向前发展。

更多信息，请访问 www.adpchina.com

来源

* 除非另有说明，否则我们的研究结果均基于 ADP 的《2025 年薪酬的潜力：全球薪酬管理调研》

1. ADP 研究，《职场人 2025：全球劳动力观点》
2. 德勤分析 2017
3. ADP，《2021 年度薪酬的潜力：全球薪酬管理调研》

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 © 2025 ADP, Inc.

WF2328002 | RW1111 | 01/2025