



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。

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

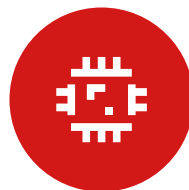
人才招聘、生产力、薪酬平等和透明以及数据安全等问题仍将是薪酬管理领导者的难题，但该行业正在正面解决这些问题。相关对策包括开展培训、重新思考如何支付员工薪资、实现流程标准化和自动化以及利用人工智能 (AI)。提升效率和生产力、保障员工满意度，以及数字化转型的持续动力等关键业务驱动因素是所有这些因素的基础。

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和生产力。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%）。



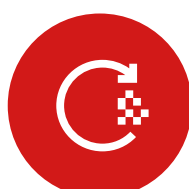
薪酬团队提高了员工体验的标准

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。

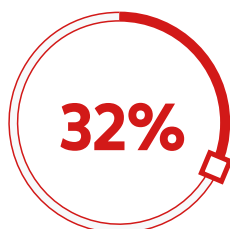


集成已成为当务之急

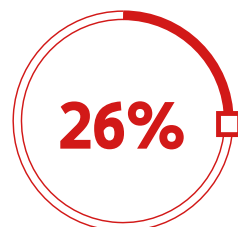
加大薪酬数据与其他业务系统的整合是当务之急。将近一半的受访者现在表示其会计和财务 (47%) 以及人力资源系统 (45%) 已经与薪酬整合（较去年的 41% 和 39% 有所上升）。这一做法非常重要，因为它可以减少员工在管理薪酬与其他业务系统之间的数据流时所花费的大量时间。平均而言，IT 团队每周耗费在这项工作上的时间有 25 小时 13 分钟，较去年的 21 小时 44 分钟有所增加。整合推动 AI 和自动化的实现，值得注意的是，53% 的受访者表示，薪酬和其他系统间的对账现已实现自动化。

调研焦点： 哪些因素会推动薪酬转型.....

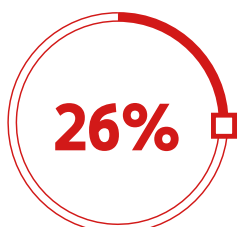
未来两到三年影响全球薪酬管理转型的五大关键业务驱动因素



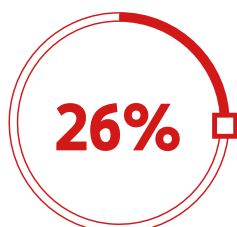
在薪酬流程中采用人工智能



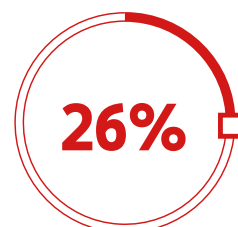
改善员工体验



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。