

Rozdzielone czy spełniające swoje funkcje?



Nowe spojrzenie na wynagrodzenia.

W tych trudnych czasach żadna organizacja nie może ignorować możliwości zdobycia przewagi konkurencyjnej.

Firmy identyfikują i podejmują działania w zakresie niezbędnych inicjatyw dotyczących cyfrowej transformacji i ze względu na oszczędność czasu oraz obniżanie kosztów wstrzymują, aczkolwiek niechętnie, mniej ważne i „przyjemniejsze” projekty.

↓ Gdzie jeszcze można szukać oszczędności?



Wynagrodzenia to element tak oczywisty, że łatwo go przeoczyć.



50-60%

W firmach z rankingu Fortune 500 płace stanowią średnio 50-60% wydatków przedsiębiorstwa¹.

W ostatnim czasie był to słaby punkt wielu firm i tylko wzmożone wysiłki zespołów ds. listy płac na szczeblu lokalnym i globalnym zapobiegły pogorszeniu sytuacji.

Czas spojrzeć na nowo na wynagrodzenia

Zajmij się problemami pomijanymi w lepszych czasach, odblokuj potencjał listy płac i podejmij działania mające na celu optymalizację kosztów oraz zwiększenie widoczności i sprawności operacyjnej. Optymalizacja listy płac będzie miała pozytywny wpływ na funkcjonowanie działów HR i finansów — a tym samym na wyniki finansowe organizacji.



Tak, będzie to wymagało wysiłku i zaangażowania, ale skoro

63%

kosztów listy płac jest ukrytych, istnieje duża szansa na ich optymalizację.



dokonał transformacji globalnej listy płac w zaledwie

18 miesięcy

Zobacz studium przypadku



dokonał ogromnego strategicznego postępu w nieco ponad

4 miesiące

Zobacz studium przypadku

Wpływ transformacji listy płac



FAZA PIERWSZA

Optymalizacja

Usprawnij listę płac i zwiększ jej przewidywalność, aby osiągnąć znaczącą efektywność kosztową



FAZA DRUGA

Przejrzystość

Buduj świadome praktyki w zakresie finansów i HCM, aby uzyskać dostęp do istotnych danych



FAZA TRZECIA

Elastyczność

Wdrażaj elastyczne systemy, gotowe do płynnej realizacji płatności, dostosowując je do działalności biznesowej i przepisów



Osiągnięcie znaczącej efektywności kosztowej



Uzyskanie wglądu do istotnych danych



Przystosowanie do działalności biznesowej i przepisów

Korzyści z transformacji dla działu finansów



- Usunięcie długoterminowej złożoności
- Uprozczone i zmodernizowane procesy
- Wzrost produktywności zespołu

- Całkowita przejrzystość w zakresie wydatków
- Strategiczne zarządzanie środkami pieniężnymi
- Dokładne modelowanie, prognozowanie i sprawozdawczość

- Elastyczność podstawowej działalności biznesowej
- Bezproblemowa zgodność z przepisami na poziomie lokalnym i zmniejszenie ryzyka w skali globalnej
- Ciągłość wynagrodzeń dla pracowników

Korzyści z transformacji dla HR



- Uprozczone procesy zespołowe
- Zwiększony poziom zadowolenia pracowników i zmniejszenie liczby zapytań w zakresie HR
- Łatwe zachowanie zgodności z przepisami

- Globalna lista płac zintegrowana z systemami HR
- Zaawansowana analiza porównawcza i raportowanie w zakresie HR
- Dokładne planowanie świadczeń i zapewnienie równości szans

- Różne struktury płac w zależności od roli i obszaru
- Innowacyjne przyciąganie i zatrzymywanie talentów
- Uproszczony proces wdrożenia pracownika i zakończenia pracy



Tylko

37%

kosztów wynagrodzeń jest widoczne.



0

78%

pracodawców uważa, że firmy będą musiały dostosować opcje płatności, aby zachować konkurencyjność w walce o talenty².

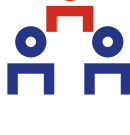


pandemia COVID-19 doprowadziła do

CZTERO-KROTNEGO WZROSTU

liczby nowych przepisów mających wpływ na listy płac na całym świecie w zaledwie **30 dni***.

*Liczba nowych regulacji w kwietniu 2020 roku w porównaniu z kwietniem 2019 roku.



75%

Nic więc dziwnego, że 75% respondentów ankiety prowadzonej przez Economist Intelligence Unit twierdzi, że złożoność regulacyjnych wyzwań w zakresie zatrudniania, płac i zarządzania pracownikami w skali globalnej jest coraz większa³.

Niechęć czy uznanie?

Według badania „Global Payroll Survey” firmy EY z 2019 roku tylko **26% firm** ocenia wydajność obecnego dostawcy rozwiązań w zakresie listy płac jako dobrą lub bardzo dobrą pod względem kosztów⁴.

Rozumiemy, że w niepewnej sytuacji ekonomicznej wszystkie podejmowane decyzje muszą być prawidłowe.



810 000

klientów firmy ADP zaufało jej, uważając, że jest liderem w dziedzinie wdrażania oraz modernizacji procesów związanych z systemami listy płac.

Pomożemy Twojej organizacji na każdym etapie, udzielając dedykowanego wsparcia w ponad



140 krajach

oferując najbardziej kompleksowe możliwości obsługi zarówno na poziomie globalnym, jak i lokalnym.



45 centrach pomocy



Ponad 3000

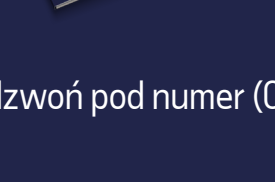
osób zajmujących się zgodnością z przepisami lokalnymi i globalnymi, aby nasi klienci wiedzieli, że są w bezpiecznych rękach — i byli zawsze od ponad 70 lat.

Nowe spojrzenie na wynagrodzenia.

Przeczytaj e-booka na temat działów HR i finansowego



Przeczytaj e-booka na temat listy płac



Wejdź na stronę www.adp.pl lub zadzwoń pod numer (048) 22 557 57 00.

Odnosińniki:

1 2017 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-workforce-costs-are-hiding-with-laborwise.pdf>
Deloitte analysis

2 Raport ADP 2019 „Przyszłość plac: Ewolucja metod wypłat wynagrodzeń i zarządzania talentami”

3 Wyniki badania Economist Intelligence Unit w 2020 roku przeprowadzone wśród 1000 kierowników działów HR na całym świecie opublikowane podczas webinarium ADP „HR i ekspansja międzynarodowa: pokonywanie wyzwań związanych z globalnym rozwojem”

4 Raport z badania 2019 Global Payroll Survey przeprowadzonego przez firmę EY

