



Always Designing
for People®

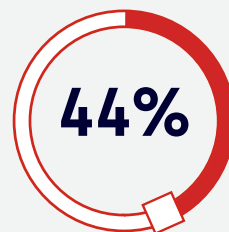
BUDOWANIE STRATEGICZNEGO ZESPOŁU PŁACOWEGO POPRZECZ NIWELOWANIE NIEDOBORU UMIEJĘTNOŚCI



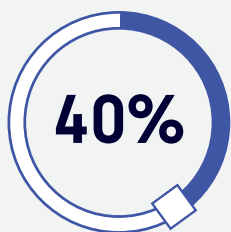
Obsługa listy płac zawsze wymagała specjalistycznej wiedzy, a branża ta nie jest odporna na niedobór umiejętności, który obecnie dotyka wiele sektorów gospodarki. W **ankiecie dot. globalnych list płac pt. „Potencjał list płac w 2026 r.”** niemal siedem na 10 organizacji twierdzi, że obsługa ich list płac ucierpiąta z powodu niedoboru wykwalifikowanych pracowników, a 64% nadal zmaga się z trudnościami w zakresie rekrutacji zewnętrznej.

Aby zwiększyć odporność funkcji płacowej, kierownicy zespołów płacowych dostosowują się do tej nowej rzeczywistości i zastanawiają się nad sposobem dostarczania listy płac przy mniejszej liczbie pracowników.

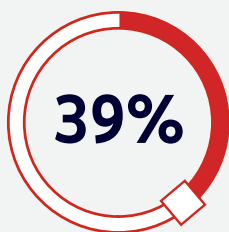
Organizacje, które analizują sposoby dostarczania listy płac przy mniejszej liczbie pracowników, badają takie aspekty, jak



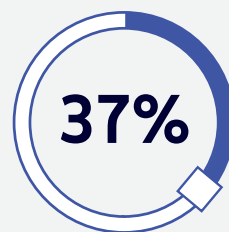
Technologia AI



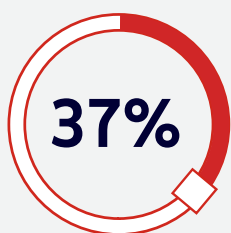
Automatyzacja manualnych procesów



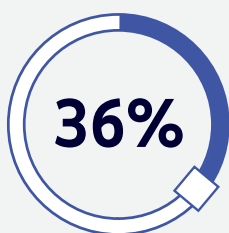
Ujednolicenie procesów we wszystkich regionach geograficznych



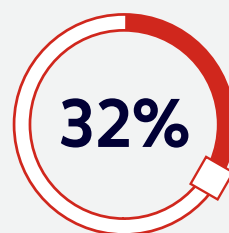
Zrobotyzowana automatyzacja procesów



Outsourcing części procesów obsługi listy płac



Utworzenie centrów usług wspólnych



Centralizacja działań

Od administratorów do strategów

Od zespołów płacowych wymaga się teraz więcej niż kiedykolwiek wcześniej. Oczekuje się od nich zarządzania złożoną zgodnością z przepisami w wielu krajach, dostosowywania się do zmieniających się regulacji dotyczących ochrony danych, interpretowania analiz dotyczących pracowników oraz udziału w planowaniu strategicznym. Ponadto wynagrodzenia nadal muszą być wypłacane prawidłowo i terminowo.

Oczekiwania, jakie kierownicy działów obsługi listy płac mają wobec swoich zespołów, odzwierciedlają tę dynamikę: Specjaliści odchodzą od pracy ręcznej i transakcyjnej, a kierują się w stronę działań o wyższej wartości dodanej. Kierownicy działów obsługi listy płac dążą do ponownego zdefiniowania ról w swoich zespołach, zrównoważenia obciążeń pracą oraz inwestowania w narzędzia maksymalizujące efektywność.

Być może najwyraźniejszym sygnałem strategicznego rozwoju listy płac jest jej zmieniająca się rola w organizacji. W 2026 r. 43% zespołów płacowych uważa, że działą jako samodzielna jednostka. Nie są już częścią działu finansów, lecz funkcjonują jako samodzielne, widoczne jednostki. Ta niezależność wiąże się z większą odpowiedzialnością i większym wpływem strategicznym.

Na jakie działania zespoły powinny poświęcić więcej lub mniej czasu zdaniem ich kierowników?

Więcej czasu

Analiza danych	44%
Doskonalenie procesów biznesowych	44%
Gromadzenie danych	43%
Bezpieczeństwo/ochrona danych	43%
Planowanie strategiczne	43%
Integracja nowych technologii	43%

Zwiększenie efektywności, więcej za mniej

W obliczu niedoborów umiejętności i rosnących oczekiwań kierownicy zespołów płacowych na nowo analizują swoje modele operacyjne. 72% z nich aktywnie bada, jak dostarczać listę płac przy mniejszej liczbie pracowników, a 44% tych kierowników rozważa wykorzystanie AI i automatyzacji, aby to umożliwić.

Kierownicy chcą również, aby zespoły poświęcały więcej czasu na analizę danych (44%), doskonalenie procesów biznesowych (44%), planowanie strategiczne (43%) oraz integrację nowych technologii (43%). Ta zmiana priorytetów pokazuje, jak kierownicy zespołów płacowych zwiększają odporność swoich zespołów, jednocześnie pełniąc role strategiczne.

Inwestycja w przyszłość

Organizacje, które osiągną przewagę, to te, które traktują rozwój umiejętności jako strategiczną inwestycję, a nie jako drugorzędną sprawę działu HR. Oznacza to zaangażowanie się w podnoszenie kwalifikacji istniejących zespołów i rozwijanie bardziej strategicznych kompetencji, zamiast prostego zwiększania liczebności zespołów.

Niedobór umiejętności w zakresie obsługi listy płac stanowi wyzwanie, ale jest też szansą. Zespoły, które wykorzystają ten moment do ponownego zdefiniowania sposobu pracy, zatrudniania pracowników oraz wykorzystywanych narzędzi, wypracują funkcje płacowe o wartości strategicznej i bardziej odporne na przyszłe zmiany.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dowiedz się z pełnego raportu, jak organizacje niwelują niedobór umiejętności w zakresie listy płac i budują zespoły gotowe na przyszłość: Potencjał list płac w 2026 r.: ankieta dot. globalnych list płac.

ADP i logo ADP są zastrzeżonymi znakami towarowymi firmy ADP, Inc. Wszelkie pozostałe znaki należą do ich odpowiednich właścicieli. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202



Always Designing
for People®