



BUDOWANIE ZAUFANIA POPRAZ POPRAWĘ DOŚWIADCZENIA PRACOWNIKA



W istocie lista płac istnieje dla ludzi, którym służy. Przez większą część swojego istnienia pozostawała jednak na drugim planie. Wiele kierowników zespołów płacowych podkreśla, że o prawidłowym działaniu listy płac świadczy to, że nikt o niej nie mówi. Ale w miarę jak lista płac zaczyna odgrywać coraz większą rolę technologiczną i strategiczną, staje się też bardziej widoczna dzięki temu, że coraz ważniejsze w niej jest doświadczenie pracownika.

Jak wynika z **ankiety dot. globalnych list płac pt. „Potencjał list płac w 2026 r.”**, kierownicy zespołów płacowych reagują na tę zmianę. Za jeden z kluczowych czynników napędzających transformację listy płac uznają oni obecnie poprawę doświadczenia pracownika, co odzwierciedla zmianę w postrzeganiu roli list płac w organizacji.

Priorytety w zakresie ulepszeń na najbliższe dwa do trzech lat:

38% pomoc techniczna w zakresie listy płac dla pracowników

36% zwiększenie zatrudnienia w dziale obsługi listy płac

36% wynagrodzenie na żądanie / dostęp do uzyskanej kwoty wynagrodzenia

35% samoobsługa pracowników

32% elektroniczne paski płacowe

31% paski płacowe dla pracowników niewidomych i niedowidzących

26% czatbot



Coraz większy nacisk na zapewnianie dostępności

Kluczowym czynnikiem wpływającym na pozytywne doświadczenie pracownika jest nadal poprawność. Jednak kierownicy poszukują także sposobów na zwiększanie dostępności listy płac dla pracowników. Planują usprawnienie działu pomocy technicznej w zakresie listy płac, inwestycje w samoobsługę pracowników oraz udostępnianie pasków płacowych w formatach dostępnych dla osób niewidomych. Te udoskonalenia mają zapewnić pracownikom szybsze odpowiedzi na pytania, bardziej przejrzyste informacje oraz większą kontrolę nad tym, jak i kiedy uzyskują dostęp do wynagrodzeń.

Prawie 1/3 organizacji planuje wprowadzenie pasków płacowych dostosowanych do potrzeb osób niewidomych, co wskazuje, że projektowanie inkluzywne staje się elementem sposobu myślenia kierowników zespołów płacowych o świadczonych usługach. Chatboty i inne formy wsparcia pracowników również coraz częściej stają się priorytetem dla organizacji, co pokazuje, że automatyzacja i innowacje technologiczne idą w parze z podejściem skoncentrowanym na człowieku.



Rozszerzanie zakresu usług oferowanych pracownikom w zakresie obsługi listy płac

38% kierowników chce również, aby ich zespoły poświęcały więcej czasu na obsługę zapytań pracowników, a ponad 1/4 koncentruje się na poprawie terminowości wypłat na rynkach lokalnych. Kierownicy dostrzegają, że poprawa doświadczenia pracownika polega na responsywności i niezawodności.

Te inwestycje odzwierciedlają bardziej skoncentrowane na człowieku zrozumienie potrzeb pracowników. Wynagrodzenie na żądanie stanowi uznanie faktu, że czas wypłaty ma znaczenie. Narzędzia samoobsługowe odpowiadają na potrzebę pracowników w zakresie autonomicznego dostępu do własnych informacji. Działy pomocy technicznej do spraw listy płac dostrzegają, że obsługa listy płac działa najlepiej, gdy pracownicy czują, że mają wsparcie i mogą uzyskać pomoc w razie wszelkich pytań.



Lista płac jako narzędzie utrzymania

Gdy lista płac jest dokładna, przejrzysta, dostępna i responsywna, wzmacnia relacje pracownicze. Kierownicy zespołów płacowych wiedzą, że pracownicy są bardziej zadowoleni i zaangażowani w wykonywanie swoich zadań, gdy lista płac odpowiada na ich potrzeby. A ostatecznie firma rozwija się wtedy, gdy rozwijają się również jej pracownicy.



27%

oczekuje, że lokalne oddziały w danym kraju poprawią terminowość wypłat wynagrodzeń w ciągu najbliższych 2 do 3 lat.



38%

chciałoby, aby ich zespół płacowy poświęcał więcej czasu na obsługę zapytań pracowników.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dowiedz się z pełnego raportu, jak lista płac ewoluuje, aby zapewniać lepsze doświadczenia pracowników: 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®