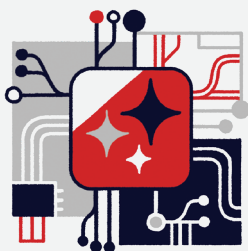


JAK AI PRZEKSZTAŁCA LISTĘ PŁAC



W liście płac chodzi przede wszystkim o precyzję i zgodność z przepisami. Jednocześnie uwaga skupia się na tych, którzy są najważniejsi w obsłudze listy płac, czyli na pracownikach organizacji. W miarę jak inteligentna automatyzacja staje się coraz bardziej powszechna i obiecuje zrewolucjonizowanie pracy zespołów, kierownicy muszą znaleźć sposób na skuteczne wdrożenie tych nowych technologii bez wywoływania istotnych negatywnych skutków.

Jak wynika z ankiety dot. globalnych list płac pt. „**Potencjał list płac w 2026 r.**”, wdrażanie sztucznej inteligencji (AI) w dziedzinie listy płac wyszło już poza fazę eksperymentów. Około 1/3 organizacji wykorzystuje już AI w wielu różnych kluczowych procesach obsługi list płac. Około połowa organizacji zautomatyzowała już zadania takie jak raportowanie, gromadzenie i uzgadnianie danych oraz ich wprowadzanie, a wiele kolejnych planuje to zrobić.



Miejsca, gdzie AI jest już wykorzystywana

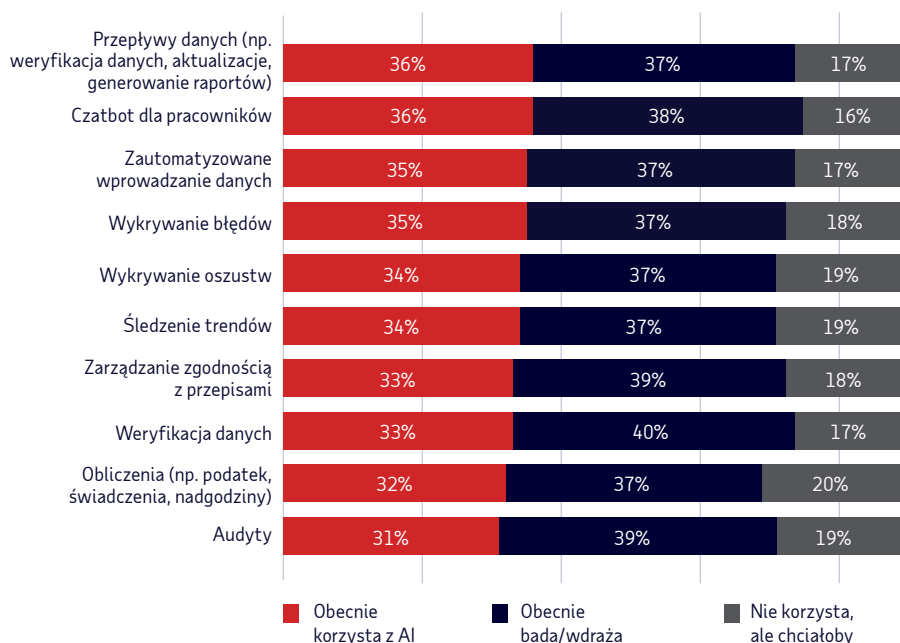
AI jest wdrażana najwcześniej i najintensywniej w procesach, w których korzyści są najbardziej widoczne, a ryzyko błędów najwyższe. Wdrożenia na szeroką skalę są obecnie prowadzone w zakresie wprowadzania danych, wykrywania błędów, zarządzania zgodnością z przepisami oraz automatyzacji procesów roboczych.



Są to strategiczne obszary zastosowania. Wykrywanie błędów obsługiwane przez AI może wychwycić anomalie, które mogłyby zostać przeoczone przy ręcznej weryfikacji. Zautomatyzowane zarządzanie zgodnością z przepisami może w czasie niemal rzeczywistym sygnalizować zmiany regulacyjne, zmniejszając ryzyko kosztownych kar. Automatyzacja procesów ogranicza zadania wykonywane ręcznie, które powodują opóźnienia i niespójności.

Jednym z istotnych wniosków z tegorocznej ankiety jest to, że 35% kierowników zespołów płacowych wskazuje brak zautomatyzowanych procesów jako główną przyczynę nieścisłości w liście płac. Automatyzacja staje się w ten sposób nie tylko narzędziem poprawy efektywności, lecz także kluczowym warunkiem zapewnienia poprawności.

Procesy napędzane przez AI

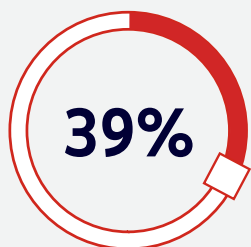




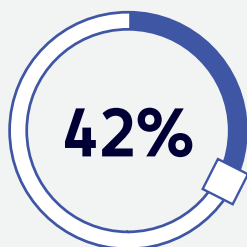
Proces automatyzacji

Nawet tam, gdzie automatyzacja jest już wdrożona, kierownicy widzą możliwości jej dalszego rozwoju. Wiele osób chce zautomatyzować uzgodnienia pomiędzy systemami listy płac a innymi systemami biznesowymi, a także automatyzować wprowadzanie i gromadzenie danych oraz raportowanie.

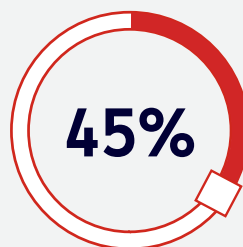
Specjaliści ds. listy płac dostrzegają, że automatyzacja może ograniczać błędy, usprawniać przepływy danych i umożliwiać zespołom skupienie się na bardziej znaczącej pracy:



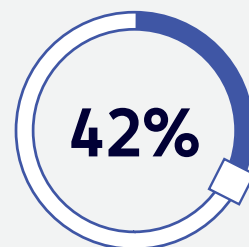
chciałoby
zautomatyzować
gromadzenie danych



chciałoby
zautomatyzować
wprowadzanie danych



chciałoby zautomatyzować
uzgodnienia pomiędzy systemami
listy płac a innymi systemami
biznesowymi



chciałoby
zautomatyzować
raportowanie

Ten proces odzwierciedla, w jaki sposób kierownicy ponownie definiują rolę automatyzacji we wspieraniu strategicznej wartości ich zespołów. Wczesna automatyzacja koncentrowała się na najbardziej powtarzalnych zadaniach. Kolejny etap skupia się na integracji. Zapewniając płynne połączenie listy płac z systemami finansowymi, HR i ewidencją czasu pracy za pomocą zautomatyzowanych przepływów danych, można ograniczyć ręczne uzgodnienia, które obecnie pochłaniają znaczną część zasobów zespołu.

Te postępy poprawiają również doświadczenie pracownika poprzez ograniczenie błędów, zwiększenie przejrzystości i zapewnienie płynniejszych i bardziej przyjaznych dla użytkownika interakcji z listą płac.

Odpowiedzialne wdrażanie

Warto zauważyć, że AI i automatyzacja są traktowane jako wsparcie w dziedzinie listy płac, a nie jako zamienniki. 71% kierowników zespołów płacowych przyznaje, że przepisy dotyczące danych mogą hamować innowacje AI. Jednocześnie wskazuje to, że wiele organizacji podchodzi ostrożnie do kwestii nadzoru i regulacji, ponieważ rozumie, że odpowiedzialne wdrażanie — z jasno określonymi zasadami, przejrzystością i szkoleniami — jest kluczem do skutecznego i trwałego wdrażania nowych technologii.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dowiedz się z pełnego raportu, jak AI i automatyzacja zmieniają obsługę listy płac i generują nową wartość: 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®