



UJEDNOLICONE RAPORTOWANIE W ZAKRESIE GLOBALNEJ LISTY PŁAC PRZEDSTAWIA PEŁNY OBRAZ SYTUACJI



12%

ma pełne zdolności
raportowania regionalnego
i globalnego



49%

polega na krajowych
raportach bez konsolidacji



31%

nie ma widoczności
regionalnej ani globalnej

Zespoły płacowe przetwarzają więcej danych dotyczących listy płac niż kiedykolwiek wcześniej, działając jednocześnie w większej liczbie krajów i korzystając z większej liczby systemów. Lista płac odgrywa coraz bardziej strategiczną rolę w organizacjach, a wiarygodne i kompleksowe dane napędzają tę zmianę. A jednak większość z nich nie jest w stanie uzyskać przejrzystego, skonsolidowanego obrazu znaczenia tych danych na poziomie globalnym.

Jak wynika z ankiety dot. globalnych list płac pt. „**Potencjał list płac w 2026 r.**”, tylko 12% kierowników zespołów płacowych ma pełne możliwości raportowania regionalnego i globalnego. 49% polega na krajowych raportach bez konsolidacji, a 31% nie ma żadnej widoczności na poziomie regionalnym ani globalnym.

W przypadku globalnych organizacji podejmujących strategiczne decyzje dotyczące planowania zatrudnienia pracowników, prognozowania finansowego i zarządzania kosztami tego typu zintegrowane raportowanie ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia sukcesu.



Dlaczego luka w raportowaniu się utrzymuje

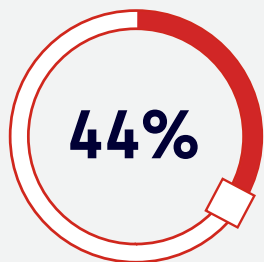
Choć istnieją dążenia do rozwoju ujednoliconego raportowania globalnego, należy jeszcze zwiększyć możliwości w tym zakresie. Działania dotyczące listy płac często odbywają się w różnych krajach, z udziałem różnych dostawców, systemów i formatów danych. Gdy lista płac jest rozproszona na poziomie systemów, raportowanie z definicji również jest rozproszone. Każdy kraj tworzy własny obraz sytuacji, a pełna perspektywa nie jest dostępna.

To właśnie dlatego dojrzałość integracji i możliwości raportowania są ze sobą tak ściśle powiązane. Zespoły, które poczyniły postępy w łączeniu swoich systemów listy płac na poziomie globalnym, są znacznie lepiej przygotowane do tworzenia znaczącej sprawozdawczości skonsolidowanej. Zespoły, które nadal zarządzają zbiorem lokalnych rozwiązań, napotykają strukturalną barierę w dostępie do poziomu widoczności, którego potrzebują.

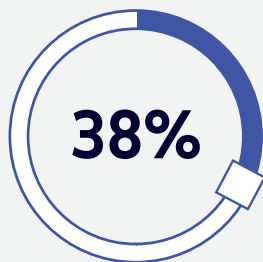


Potrzeba udoskonaleń jest wyraźna

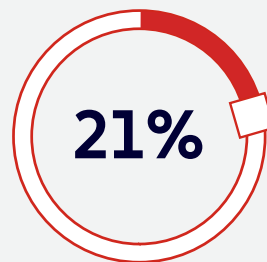
Pomimo obecnej sytuacji kierownicy nie godzą się na utrzymanie status quo — 44% z nich chce, aby ich zespoły poświęcały więcej czasu na analizę danych. 38% chce, aby więcej czasu poświęcano na raportowanie, a 20% wskazało lepsze możliwości raportowania i analiz jako jasny cel transformacji listy płac. 21% wskazuje uzyskanie całościowego, globalnego obrazu jako jeden z trzech najważniejszych czynników biznesowych.



chce, aby ich zespoły poświęcały więcej czasu na analizę danych



chce, aby więcej czasu poświęcano na raportowanie



wskazuje uzyskanie całościowego obrazu jako jeden z trzech najważniejszych czynników biznesowych



Cele te odzwierciedlają przekonanie, że dane dotyczące listy płac mają wartość strategiczną wykraczającą poza samą funkcję listy płac. Kierownicy ds. HR chcą mieć wgląd w koszty pracowników. Kierownicy ds. finansów chcą dokładniejszych prognoz dotyczących wynagrodzeń. Kierownicy ds. operacyjnych chcą rozumieć skutki kosztowe zmian w zatrudnieniu pracowników. Lista płac jest skarbnicą danych, która może dostarczyć wszystkie te informacje, ale tylko wtedy, gdy dane te są dostępne i wiarygodne.



Budowanie spójnej widoczności

Inwestowanie w możliwości w zakresie raportowania i analiz może pomóc zespołom płacowym przejść od raportowania reaktywnego do proaktywnego generowania strategicznych informacji. Trudniej podejmować decyzje dotyczące czynników kosztowych lub prognoz długoterminowych, gdy brakuje widoczności. Rozproszone raportowanie może również utrudniać zarządzanie zmianą, a nawet ograniczać skuteczność planów ciągłości działania.

29% kierowników wskazuje poprawę możliwości raportowania jako priorytet. Organizacje, które teraz w to zainwestują, nie tylko poprawią raportowanie w zakresie listy płac, lecz także zyskają strategiczny zasób kształtujący decyzje w całej firmie.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dowiedz się z pełnego raportu, jak zintegrowane raportowanie w zakresie listy płac umożliwia podejmowanie lepszych decyzji biznesowych: 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®