DLACZEGO INTEGRACJA NA ZAAWANSOWANYM POZIOMIE STANOWI NOWĄ PRZEWAGĘ KONKURENCYJNĄ

Nowoczesna obsługa listy płac nie funkcjonuje w izolacji. Jest zależna od złożonej sieci systemów i platform, zasilanych przez informacje HR (systemy zarządzania zasobami ludzkimi), narzędzia kontroli czasu pracy, systemy administrowania świadczeniami pracowniczymi oraz finansowymi. Gdy te powiązania działają dobrze, listy płac stają się potężnym źródłem danych organizacyjnych. W przeciwnym razie nieefektywność działań operacyjnych może okazać się kosztowna.

Jak wynika z ankiety dot. globalnych list płac pt. **„Potencjał list płac w 2026 r."**, integracja pozostaje jednym z najważniejszych nierozwiązanych wyzwań w zakresie globalnej listy płac. To także jedna z największych szans dla zespołów gotowych zainwestować w wyeliminowanie tej luki.

Fragmentaryczna rzeczywistość

Skala obecnej fragmentacji jest znacząca. Około od 1/4 do 1/3 organizacji zgłasza pełną globalną integrację między listą płac a kluczowymi systemami — ERP, systemem zarządzania zasobami ludzkimi, narzędziami kontroli czasu pracy oraz systemami księgowymi. Dla większości organizacji obraz ten jest mozaiką: częściowy zasięg w niektórych krajach, różne systemy działające równolegle oraz znaczny nakład pracy ręcznej potrzebny do wypełnienia luk.

Ten nakład pracy ręcznej widać w jednym szczególnie wymownym punkcie danych: zasoby IT poświęcają średnio 22 godziny tygodniowo na kraj, zarządzając przepływem danych między listą płac a innymi systemami biznesowymi. W przypadku globalnej organizacji działającej na wielu rynkach może to oznaczać przeciążenie zasobów, a brak widoczności oraz silosowe systemy mogą zwiększać narażenie na ryzyko.

Zasoby IT poświęcają średnio **22 godziny tygodniowo** na kraj, zarządzając przepływem danych między listą płac a innymi systemami biznesowymi.

43% mówi, że złożoność integracji z istniejącym oprogramowaniem biznesowym stanowi jedną z trzech głównych barier we wdrożeniu modelu globalnej listy płac.

77% twierdzi, że bardzo cenne byłoby dla nich partnerstwo z dostawcą oferującym jedno rozwiązanie na potrzeby HR, listy płac i kontroli czasu pracy.

Lepsza integracja nie polega wyłącznie na nowych narzędziach

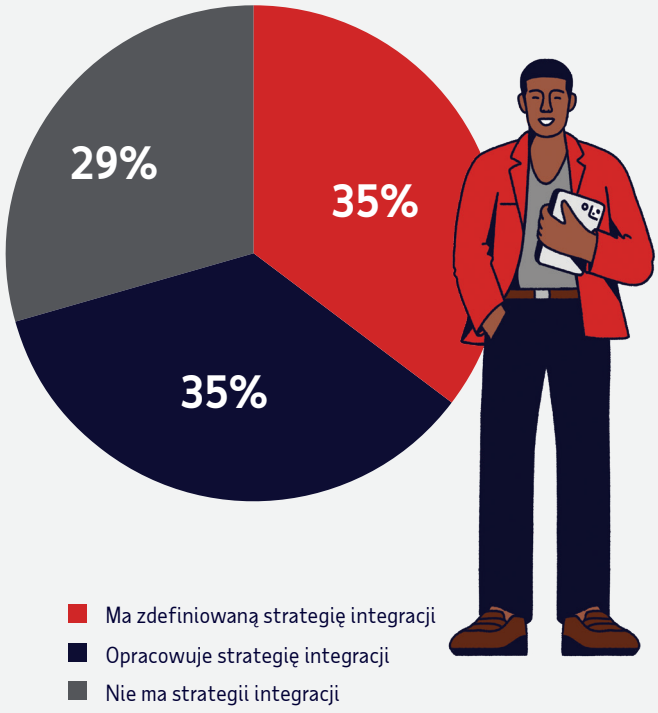
35% organizacji ma zdefiniowaną strategię integracji, natomiast 29% w ogóle jej nie wprowadziło. Nie jest to tylko problem technologiczny; znacznie bardziej dotyczy planowania. Ta pozorna sprzeczność odzwierciedla rzeczywistość, którą wielu kierowników zespołów płacowych z pewnością rozpozna: strategie istnieją na papierze, ale często są niekompletne, nie w pełni wdrożone lub niespójnie stosowane na wszystkich rynkach.

77% kierowników, którzy wskazują, że rozwiązanie od jednego dostawcy dotyczące HR, listy płac i czasu pracy byłoby dla nich bardzo wartościowe, zgłasza wyraźną potrzebę uproszczenia. Globalny partner, który łączy obszary, takie jak HR, lista płac i czas pracy, może pomóc organizacjom skupić się na efektywniejszym wykorzystaniu danych do prognozowania, porównywania wyników oraz podejmowania decyzji. Większa przejrzystość przepływów danych, bezpieczeństwo i zgodność z przepisami sprawiają również, że obsługa listy płac staje się bardziej zaawansowana i odporna.

Budowanie zdolności w zakresie integracji

Zespoły inwestujące w integrację inwestują również w kompetencje potrzebne do jej wsparcia. 37% oczekuje wzmocnienia zdolności w zakresie bezpieczeństwa danych, 37% chce poprawy zdolności w zakresie analizy i wglądu w dane, a 34% pragnie lepszych umiejętności IT w zespołach kadrowo-płacowych i powiązanych z płacami. Umiejętności te stanowią fundamenty, które nadają wartość integracji: bezpieczne przepływy danych, treściwa analiza oraz kompetencje techniczne do zarządzania powiązaniami.

Organizacje, które już teraz zbudują te fundamenty, będą w stanie zapewnić ujednolicony, bieżący wgląd w dane dotyczące globalnej listy płac, wspierając szybsze podejmowanie decyzji, dokładniejsze prognozowanie oraz pewniejsze zarządzanie zgodnością z przepisami.



DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dowiedz się z pełnego raportu, jak organizacje radzą sobie z fragmentarycznością i budują zintegrowane ekosystemy listy płac: 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®