

**BUSINESS
INSIDER**
Polska

SPONSOR RAPORTU:

eNOVA **365**
by SONETA

RAPORT

Kadry i płace

INDEKS CYFRYZACJI 2026

Spis treści

Kliknij w interesujący Cię dział, aby przejść do danej strony.

Wprowadzenie	3	Ryzyka, koszty i trendy	26
Stan cyfryzacji działów kadr i płac	6	W drodze do AI	32
Korzyści płynące z cyfryzacji	16	Wnioski	39

TO NIE JEST MATRIX

Przygotowaliśmy raport, który nie jest klasycznym zestawieniem danych i wykresów. Dane i wykresy oczywiście się w nim pojawiają, ale pełnią rolę punktu wyjścia. Bo dziś nie ma już dwóch pigułek jak w „Matrixie”.

Nie ma czerwonej i niebieskiej – ani złudzenia, że można zostać w starym świecie. Cyfryzacja już się wydarzyła. Pytanie nie brzmi więc, czy w nią wchodzimy, tylko czy umiemy w niej działać. Odpowiedź nie jest oczywista – co dobrze widać w wynikach ankiet przeprowadzonych przez Sonetę, partnera raportu.

Cyfryzacja działów kadr i płac nie zawsze przekłada się na sposób zarządzania firmą. W wielu miejscach ma charakter punktowy – przypomina system, w którym kolejne rozwiązania są dokładane warstwami, ale bez wspólnej architektury. Dane są rozproszone, narzędzia nie zawsze się „widzą”, a pomiędzy nimi wciąż funkcjonuje papier i arkusze kalkulacyjne.

W teorii wszystko wygląda dobrze. W praktyce powstaje układ pełen luk i połączeń ad hoc – sprawny lokalnie, ale nieszczelny jako całość. Zarząd widzi wtedy przede wszystkim koszty wdrożeń, a nie zawsze realną wartość w postaci spójnych informacji i decyzji opartych na danych.

Cyfryzacja nie buduje więc jednego, stabilnego systemu, lecz raczej sieć fragmentów, które dopiero próbują się ze sobą połączyć – i właśnie w tych przerwach najczęściej tracona jest jej realna siła.

Właśnie pomiędzy tymi dwoma światami – ambicją i codzienną praktyką – znajduje się dziś polski rynek. Jedne firmy są już kilka kroków dalej, inne dopiero rozpoczynają zmianę, w momencie, gdy sztuczna inteligencja staje się elementem codziennej pracy.

Zarządzanie firmą i ludźmi wymaga dziś nie tylko znajomości procesów, ale też umiejętności szybkiego czytania danych i reagowania. Stawka jest większa niż sama automatyzacja.

W raporcie pokazujemy, jak wykorzystać potencjał cyfrowego świata, przed którym nie ma już ucieczki – trochę jak w „Powrocie do przyszłości”, gdy pociąg już ruszył, a wybór sprowadza się do jednego: zostać na peronie albo wskoczyć w bieg i sprawdzić, dokąd naprawdę prowadzi ta trasa. My pokazujemy tę trasę. Zapraszamy do lektury.



Mikołaj Kunica
redaktor naczelny
Business Insider Polska

CYFRYZACJA ZACZYNA SIĘ TAM, GDZIE BIJE SERCE FIRMY

Często słyszymy o wielkich korporacjach technologicznych, które rodziły się w garażach Doliny Krzemowej. Nie musimy jednak szukać aż tak daleko, aby doświadczyć podobnych początków, w typowych, polskich realiach.

Tylko to nie była Dolina Krzemowa, lecz krakowskie mieszkania i nocne sesje kodowania. Razem ze współnikiem wymienialiśmy się postępami prac nad oprogramowaniem, zostawiając sobie dyskietki w skrzynkach pocztowych. Jeździłem wtedy przez cały Kraków, by odebrać nową porcję kodu, którą Marcin stworzył i zostawił mi do testów. Zaczynaliśmy od cyfryzacji dla działu kadr i płac. To tam uczyliśmy się precyzji, jakiej wymaga polski ustawodawca, tworząc system ekspercki, który ma za zadanie „prowadzić klienta za rękę” przez gąszcz przepisów.

Dziś, patrząc z perspektywy ponad dwóch dekad na procesy biznesowe, dostrzegam prawidłowość, której działu kadrowo-płacowe często same nie są świadome. To właśnie one są punktem wyjścia do digitalizacji całej firmy. Choć kadry i płace bywają postrzegane jako obszary zdominowane przez sztywne procedury, w rzeczywistości to presja regulacyjna i ogromna ilość danych wymuszają tam najwyższy stopień nowoczesności.

Jeśli program rozliczający wynagrodzenia „ogarnie” pracowników, to poradzi sobie wszędzie. Cyfryzacja kadr i płac otwiera oczy zarządom – pokazuje, jak dane mogą pracować na efektywność biznesu, eliminując

żmudne, powtarzalne operacje na rzecz ambitnego wspierania rozwoju organizacji. Zespoły kadr i płac nie są jedynie beneficjentami zmian – to one stają się liderami nowoczesności, bo ich praca jest przenoszona na procesy zaszyte w systemie, co odkrywa potencjał cyfryzacji w każdym innym zakątku przedsiębiorstwa.

Oddajemy w Państwa ręce raport, który wykracza poza teoretyczne rozważania o transformacji. Zamiast ogólnych haseł, znajdą tu Państwo twarde dane o tym, jak dziś realnie wyglądają działy kadrowo-płacowe w Polsce. To szansa, by skonfrontować własne wyobrażenia o nowoczesnej firmie z rzeczywistością, w której sprawność algorytmów coraz częściej decyduje o czasie, jaki zostaje nam na budowanie relacji i strategii.

Zachęcam do sprawdzenia, w którym miejscu na tej cyfrowej mapie znajduje się Państwa organizacja.

Robert Czuła
prezes zarządu Soneta

NIE WSZYSCY RUSZYLI W E-PODRÓŻ

Transformacja cyfrowa dziś pędzi z prędkością TGV, ale największe korzyści z cyfryzacji są jeszcze przed nami.

Obserwowany w ostatnich latach dynamiczny rozwój technologii nie tylko zwiększa efektywność pracy i może zmniejszać koszty, ale przyczynia się również do systemowej zmiany postrzegania specjalistów ds. kadr i płac. Bierne podejście do nowych technologii nie jest rozsądne. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce promuje wszystkie rozwiązania cyfrowe, które ułatwiają pracę w rachunkowości, podatkach oraz kadrach i płacach.

Pociąg z transformacją cyfrową pędzi z prędkością TGV. Firmy, które nie kupią biletu i nie wsiądą do niego, będą musiały gonić technologię na piechotę. Ryzykują, że za parę lat ich biznesowy skład zostanie definitywnie odstawiony na boczny tor, z którego powrót będzie dość trudny.

Niniejszy raport pokazuje, kto już wyruszył w tę podróż, a kto nadal czeka. W 54 proc. firm cyfryzacja obejmuje jedynie wybrane obszary kadr i płac, a w niemal co piątą większość procesów wciąż wykonuje się ręcznie. Kierunek zmian jest więc właściwy, ale trudno jeszcze mówić o powszechnej i dojrzałej cyfryzacji.

Dlaczego część firm nadal zwleka? Najczęstszą barierą pozostaje koszt wdrożenia. Rozumiem tę obawę, bo bilet na ten pociąg rzeczywiście ma swoją cenę. Z naszych obserwacji wynika jednak, że wciąż niewiele podmiotów ma świadomość, że pozostanie na peronie również jest kosztem, tyle że ukrytym. Płacimy go każdego miesiąca w godzinach poświęconych na poprawki, ręczne

przepisywanie danych i rutynowe czynności, które już dawno mogłyby być wspierane przez automatyzację, ale jednak z istotnym udziałem człowieka. Koszt, którego nie widać wprost jest najgroźniejszy.

Co napędza ten pociąg? W dużym stopniu regulacje. JPK i KSeF wyznaczyły kierunek cyfryzacji księgowości, a w kadrach podobną rolę mogą odgrywać np. zmiany dotyczące PIP, jawności wynagrodzeń czy ochrony sygnalistów. Księgowi i specjaliści ds. kadr i płac doskonale wiedzą, że zmiany prawa często zrywają nam sieć trakcyjną, ale też mobilizuje firmę do porządków, które i tak były potrzebne. Obowiązki prawne zazwyczaj stają się impulsem do trwałej poprawy jakości danych i uporządkowania procesów.

Dopiero po ich uporządkowaniu i zadbaniu o jakość danych można sensownie rozmawiać o potencjale sztucznej inteligencji.

Po lekturze raportu nie mam wątpliwości – największe korzyści z cyfryzacji są jeszcze przed nami. I to jest dla naszej branży bardzo dobra wiadomość.

dr hab. Stanisław Hońko
prof. Uniwersytetu Szczecińskiego,
prezes zarządu głównego Stowarzyszenia
Księgowych w Polsce





01

**Stan cyfryzacji
działów
kadr i płac**

NIEPEŁNA CYFRYZACJA, DUŻE WYZWANIA

Cyfryzacja w działach kadrowo-płacowych w większych firmach dotyczy przeważnie wybranych obszarów. I choć trend jest rosnący, to widać wciąż niewykorzystany potencjał. Stąd wiele procesów nadal jest wyzwaniem.

Poniżej przedstawiamy wyniki dwóch ankiet, z których jedna badała poziom cyfryzacji działów kadrowo-płacowych. Wynika z niej, że tylko 21 proc. ankietowanych uważa, że pracuje w firmie niemal w pełni zautomatyzowanej. Aż 24 proc. respondentów ręcznie wykonuje większość procesów. Wybrane obszary są zautomatyzowane w 54 proc. firm.

Wyniki drugiej ankiety pokazują, że **największe problemy w działach kadrowo-płacowych to:**

rozproszenie danych – praca w wielu arkuszach Excel i różnych narzędziach, co utrudnia sprawne zarządzanie informacjami i zwiększa ryzyko pomyłek.

papierowy obieg dokumentów, czyli „ręczna” obsługa urlopów, delegacji czy umów, co wydłuża realizację zadań i ogranicza efektywność.

Kolejne cztery z siedmiu wyzwań uzyskało wskazania na poziomie około 30 proc. To długie rozliczanie czasu pracy i płac, wysokie ryzyko błędów ludzkich, brak szybkiego dostępu do analiz i raportów dla zarządu, przeciążenie kadr pytaniami pracowników, zmiany w przepisach.

To pokazuje, że organizacje mierzą się z szerokim zestawem systemowych problemów, a nie z pojedynczym obszarem wymagającym poprawy. Z obu ankiet wyłania się zaś jeden wniosek. Im niższy poziom cyfryzacji procesów kadrowo-płacowych, tym częściej pojawiają się problemy. Niewielki odsetek organizacji o bardzo wysokim poziomie cyfryzacji (ok. 3 proc.) pokazuje, że pełna automatyzacja nadal jest rzadkością.

Jak oceniasz poziom cyfryzacji procesów kadrowo-płacowych w Twojej firmie?



Źródło: Wyniki ankiety przeprowadzonej przez Sonetę wśród 173 pracowników dużych i średnich firm na przełomie maja i czerwca 2026 r.

Największe wyzwania w kadrach i płacach

Rozproszone dane (Excel, różne narzędzia)

42%

Papierowy obieg dokumentów (urlopy, delegacje, umowy)

39%

Długie rozliczanie czasu pracy i płac

35%

Wysokie ryzyko błędów ludzkich

33%

Brak szybkich analiz dla zarządu

32%

Trudności z nadążaniem za zmianami w przepisach (PIT, PPK, ZUS)

32%

Przeciążenie kadr pytaniami pracowników (np. o urlopy)

20%

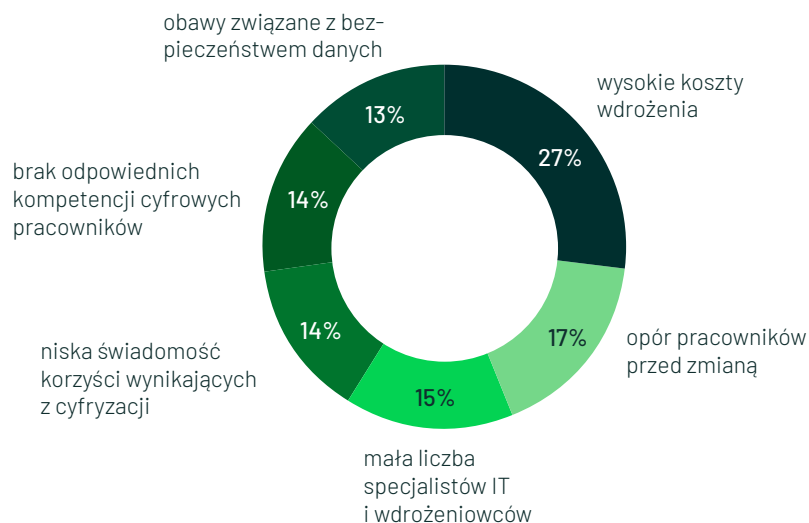
Źródło: Wynik ankiety przeprowadzonej wśród 1300 osób w czerwcu 2026 r.

CYFRYZACJA: KOSZT CZY ZYSK?

Największą deklarowaną barierą w cyfryzacji działów kadrowo-płacowych są koszty, ale pojawia się też niska świadomość korzyści płynących z takiej decyzji. Tymczasem system kadrowo-płacowy ułatwia podejmowanie celnych decyzji dla całej firmy.

Kiedyś programy kadrowo-płacowe były postrzegane wyłącznie jako koszt. Jak pokazują wyniki ankiety, takie podejście nadal stanowi istotną barierę. Skoro jednak zarząd interesują zyski lub oszczędności, to właśnie tak powinno się przedstawiać inwestycję w cyfryzację. Nowocześni menedżerowie powinni widzieć w niej źródło danych, które ułatwia podejmowanie trafnych decyzji, jest platformą do zarządzania doświadczeniami pracowników oraz narzędziem wspierającym zgodność z przepisami (compliance).

Co najbardziej spowalnia cyfryzację kadr i płac w polskich firmach?



Źródło: Wynik ankiety przeprowadzonej wśród 173 pracowników dużych i średnich firm na przełomie maja i czerwca 2026 r.



Zarządy coraz częściej opierają decyzje na danych z systemu ERP dla kadr i płac, bo bez szybkiego wglądu w koszty pracy, nadgodziny, absencje czy rotację łatwo przeoczyć rosnące koszty, spadek efektywności zespołów czy ryzyko braków kadrowych.

enova365 zapewnia szybką i wszechstronną analizę wszystkich danych przetwarzanych w działach HR.



Mateusz Cich
kierownik projektu Business Intelligence Soneta

SIEDEM WAŻNYCH PYTAŃ O CYFRYZACJĘ

Zastanawiasz się, czy wdrożenie systemu ERP to zysk czy koszt? Kluczem jest spojrzenie na codzienne procesy i ich efektywność – od zarządzania danymi, przez automatyzację, aż po wsparcie decyzji zarządczych. Odpowiedz na siedem pytań i sprawdź, czy Twoja firma wykorzystuje pełny potencjał nowoczesnego systemu ERP.

1

Czy wszystkie dane kadrowo-płacowe są w jednym systemie?

Jeżeli informacje o pracownikach są rozproszone między różnymi narzędziami, firmy tracą możliwość ich szybkiej analizy i adekwatnego reagowania na zmieniające się trendy.

2

Czy system daje zarządowi realne dane do podejmowania decyzji?

Analityka predykcyjna rotacji, raportowanie luki płacowej, nieobecności czy kosztów wynagrodzeń pozwalają wyciągać wnioski służące do poprawy działania całej organizacji.

3

Ile wynosi ogólny wskaźnik automatyzacji procesów tzw. twardego HR?

Jeżeli mniej niż 50-60% to może oznaczać, że zbyt wiele procesów nadal wymaga ręcznej obsługi, przez co zespoły mają mniej czasu na strategiczne działania.

4

Czy pracownicy mogą samodzielnie załatwiać większość spraw kadrowych?

Możliwość nowoczesnej samoobsługi pracowniczej buduje zaangażowanie i pozytywny wizerunek pracodawcy, a to zwiększa motywację do pracy.

5

Ile czasu zajmuje robienie raportów i analiz?

Pracownicy korzystający z nowoczesnych systemów robią to w kilka minut, a nie kilka dni.

6

Czy system dostosowuje się do zmian w organizacji?

Dodanie nowego oddziału czy zmiana struktury organizacyjnej jest łatwa do obsłużenia w elastycznym systemie kadrowo-płacowym. Umożliwia to firmom szybką adaptację do otoczenia biznesowego.

7

Na ile program dla kadr i płac ułatwia zapewnienie zgodności z regulacjami takimi jak RODO, ustawa o sygnalistach, Kodeks pracy?

Dobry system ERP taki jak enova365 wymusza zgodność procesów z regulacjami, chroniąc zarząd przed ryzykiem.

PRIORYTETY CYFRYZACJI. REALNE PROBLEMY

Co jest wyzwaniem w 2026 r. dla działów kadr? Z ankiety wynika, że są to dwa obszary: reforma Państwowej Inspekcji Pracy oraz wdrożenie dyrektywy o transparentności płac. Innymi słowy, potrzeba cyfryzacji jest najsilniejsza tam, gdzie organizacje muszą nadążać za zmianami prawa.

Dla ankietowanych firm priorytetem do cyfryzacji w najbliższych 12 miesiącach są umowy cywilnoprawne i B2B (dla 15 proc.) To zapewne pokłosie reformy Państwowej Inspekcji Pracy, która już od lipca 2026 r. zyska uprawnienia do zamiany pozornych umów zleceń i kontraktów na umowy o pracę. Dlatego zapewne dział kadr chciałoby mieć wszystkie pod jednym kliknięciem. Cyfryzacja dokumentów, standaryzacja procesów i automatyzacja rozliczeń z pewnością ułatwiłaby pracę.

Kolejny obszar do cyfryzacji to raportowanie luki płacowej (11 proc.), czyli kluczowy element unijnej dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń. Obowiązek ten dotyczy firm zatrudniających co najmniej 100 pracowników i wymaga cyklicznego obliczania oraz ujawniania wskaźników różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn. Organizacje zaś często nie wiedzą, czy istnieje luka płacowa ani z czego wynika. Jak cyfryzacja pomaga rozwiązać ryzyka prawne, wyjaśniamy w rozdziale III raportu.

Na drugim miejscu ex aequo respondenci wskazali też BHP i szkolenia. To pokazuje, że tu wciąż firmy potrzebują prostego systemu do ewidencji i automatyzacji alertów.

Który z obszarów jest priorytetem do cyfryzacji w najbliższych 12 miesiącach?

umowy cywilnoprawne i B2B – obsługa i rozliczanie kontraktów

15%

raportowanie luki płacowej

11%

BHP i szkolenia – ewidencja i przypomnienia o terminach

11%

workflow kadrowy – elektroniczne wnioski (np. urlopy, delegacje)

9%

RCP i grafiki – cyfrowa ewidencja czasu pracy

8%

automatyzacja naliczania płac i mniej błędów

8%

e-deklaracje (PIT, ZUS, PFRON) – wysyłka dokumentów do urzędów i pracowników

7%

automatyczna obsługa PPK

7%

e-Teczka – cyfrowe dokumenty pracownicze zamiast papierowych

6%

controlling wynagrodzeń (MPK) – przypisywanie kosztów pracy do projektów i działań

6%

panel Business Intelligence (BI) – analiza danych takich jak rotacja, absencje, koszty

6%

rozliczenia dla pracowników mobilnych

6%

TE FUNKCJE POMAGAJĄ ZARZĄDZAĆ FIRMA

Nowoczesny system kadrowo-płacowy powinien kompleksowo wspierać zarówno operacje administracyjne, jak i strategiczne zarządzanie personelem. Ważne jest, aby automatyzował procesy i ułatwiał migrację danych.



Przy wyborze systemu ERP dla obszaru HR warto brać pod uwagę także to, jak będzie przebiegał proces zmiany. W Sonecie wspieramy ten proces w ramach usługi migracji – wykorzystując własne narzędzia oraz procedury walidacyjne. Dzięki temu migracja danych kadrowo-płacowych jest prowadzona w sposób uporządkowany i bezpieczny, dając działom kadr i płac większy spokój podczas przejścia na enova365.



Witold Kloczkowski
specjalista projektu
migracji Soneta

MIĘKKI HR

- Oceny pracowników
- Zarządzanie rekrutacją
- Wartościowanie stanowisk

FUNKCJE BRANŻOWE

- Pakiet Mobilności
- Obsługa pracowników uczelni
- Zarządzanie odzieżą roboczą
- Obsługa pracowników prokuratur

ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI

- RODO
- Ustawa o sygnalistach
- Jawność wynagrodzeń

SAMOBSŁUGA PRACOWNICZA

- Elektroniczne wnioski kadrowe
- Rejestracja czasu pracy
- Wysyłka PIT-11, pasków płacowych

ZARZĄDZANIE CZASEM PRACY

- Grafiki, rejestracja i rozliczanie czasu pracy
- Zarządzanie nieobecnościami i dyspozycyjnością
- Import zwolnień z PUE

OPERACJE MASOWE

- Rozliczanie wynagrodzeń
- Obsługa PPK
- Generowanie i wysyłka deklaracji
- Seryjna obsługa umów

RAPORTY

- Zestawienia płacowe
- Analityka predykcyjna rotacji

E-TECZKI

- Elektroniczne kartoteki pracowników
- Ewidencja szkoleń i badań okresowych

JEDEN SYSTEM, KILKA SPÓŁEK

Wdrożenie systemu ERP w grupie spółek różni się od implementacji w jednej organizacji. Istotne jest pogodzenie centralizacji procesów i danych z autonomią poszczególnych spółek, które działają według własnych zasad i regulacji. To wymaga elastycznego podejścia, które zapewnia zarówno spójność, jak i możliwość indywidualnej konfiguracji.



Główne problemy w grupach kapitałowych

- Rozproszone systemy kadrowo-płacowe w spółkach
- Dublowanie procesów i obowiązków
- Niespójne dane i brak jednej „wersji prawdy”
- Trudności w raportowaniu na poziomie grupy
- Ryzyko błędów i opóźnień (ZUS, PIT, PPK)
- Ograniczona kontrola i trudność w egzekwowaniu zgodności w grupie



Jak cyfryzacja rozwiązuje problemy

- Centralizacja funkcji HR dla całej grupy. Jedna platforma do obsługi wielu spółek z możliwością elastycznej konfiguracji (różne zasady dla spółek, łatwe wdrażanie nowych spółek)
- Standaryzacja danych, formularzy i workflow
- Automatyzacja procesów kadrowych i płacowych
- Centralne raportowanie i analityka HR
- Automatyczne generowanie deklaracji (ZUS, PIT, PPK, GUS)
- Kontrola zgodności z przepisami w grupie



enova365 oferuje rozwiązanie, dzięki któremu grupa kapitałowa, obejmująca spółki z różnych branż (produkcja, usługi, handel) może je obsłużyć w jednym dziale HR & Payroll.

System umożliwia równoległą pracę na wielu bazach lub w jednej – z zachowaniem odrębnych zasad dla spółek. Pozwala to konfigurować różne wynagrodzenia, składniki i deklaracje, przy jednoczesnym ujednoczeniu raportowania, workflow i analityki.



Joanna Walentek
kierownik projektu
Kadry Płace i HR Soneta

Automatyzacja rozliczeń kontraktów

Wdrożono specjalne dodatki importujące dane płacowe z plików CSV, co znacząco przyspieszyło rozliczanie kilkuset kontraktów medycznych realizowanych w różnych placówkach.

Zastosowanie podzielników kosztów

System automatycznie generuje opisy analityczne dla wynagrodzeń brutto, narzutów ZUS oraz PPK, uwzględniając miejsce wykonywania pracy przez personel.

Pełna zgodność z SRK

Dane kosztowe generowane w kadrach i płacach są przygotowywane w jednolitym układzie analitycznym, co umożliwia raportowanie zgodne z wymogami Ministerstwa Zdrowia bez konieczności ręcznych modyfikacji.

Skalowalność dzięki słownikom

Zastosowanie "architektury sterowanej słownikami" pozwala na samodzielne dodawanie nowych lokalizacji czy zmianę reguł alokacji kosztów bez udziału programistów.

Odciążenie zespołu

Automatyzacja importów i księgowania pozwoliła wyeliminować żmudne prace analityczne.

Spójność danych

Organizacja operuje na jednej, spójnej bazie danych – reguły alokacji kosztów są identyczne dla list płac, dokumentów zakupowych i innych obszarów systemu.



Wdrożenie w Centrum Medycznym Luxmed Lublin jest dowodem na to, że rozproszona struktura nie musi oznaczać mnożenia systemów, lecz może stać się fundamentem sprawnego zarządzania. Wykorzystując enova365, skonsolidowaliśmy procesy kadrowo-płacowe dla kilkunastu lokalizacji i blisko 700 pracowników oraz zleceniobiorców w ramach jednej, spójnej platformy. Kluczem do sukcesu było zastosowanie architektury sterowanej słownikami oraz inteligentnych podzielników kosztów, które automatycznie generują opisy analityczne dla wynagrodzeń i narzutów ZUS czy PPK, precyzyjnie przypisując je do odpowiednich ośrodków powstawania kosztów (OPK). Dzięki temu, zamiast manualnego rozbijania list płac na poszczególne oddziały, organizacja zyskała pełną automatyzację i spójność danych finansowych w całej strukturze. Może przy tym łatwo dołączać nowe placówki bez ingerencji w kod systemu.



Urszula Lomott
prezes zarządu XSOFTPOINT
Gutowska-Cała, Lomott

DOBRE I POLSKIE

Aż dwie trzecie pracowników polskich firm wskazuje, że korzystanie z rozwiązania polskiego dostawcy ERP jest dla nich ważne lub bardzo ważne.

Badanie pokazuje silne przywiązanie do polskich rozwiązań. To cieszy, bo wszyscy specjaliści, którzy wzięli w nim udział korzystają z systemów ERP, aż 66 proc. z nich docenia polskich dostawców.

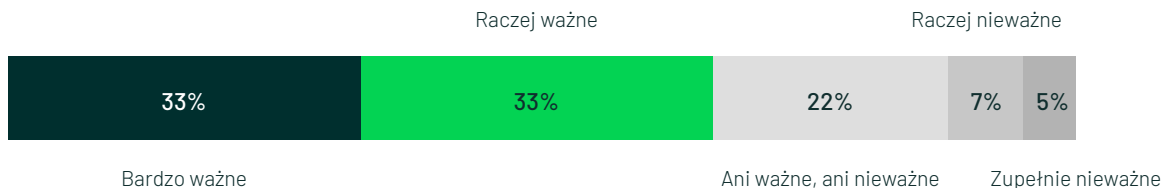
Tak wyraźny wynik potwierdza, że „polskość” dostawcy stanowi istotny element w procesie podejmowania decyzji biznesowych. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedzi na te pytania znajdziemy na kolejnych stronach raportu, jednak już na tym etapie można wskazać istotne czynniki, takie jak zgodność z przepisami, prosta obsługa, możliwość dopasowania do potrzeb firmy.

Niewielki odsetek sceptyków (12 proc.) wobec polskich marek może wynikać ze specyfiki większych przedsiębiorstw lub międzynarodowych korporacji, które częściej korzystają z globalnych systemów. W badaniu bowiem uczestniczyło 24 proc. pracowników z firm zatrudniających ponad 250 osób.

Całość wyników badania wyraźnie wskazuje jednak, że lokalność pozostaje jednym z ważnych kryteriów wyboru systemu ERP w Polsce.

Badanie zostało przeprowadzone w kwietniu 2026 r. na próbie 150 polskich przedsiębiorstw zatrudniających ponad 50 osób.

Jak ważne jest korzystanie z rozwiązania polskiego dostawcy systemu ERP?



Wyniki badania nas cieszą, bo jestem prezesem polskiej firmy, która od 2002 r. dostarcza nowoczesne rozwiązania dla średnich i dużych firm. W Sonecie łączymy wiedzę inżynierską, doświadczenie rynkowe i partnerskie podejście. Wierzę, że zaufanie to fundament współpracy. W naszych planach nie ma zmiany struktury właścicielskiej. Mam nadzieję, że ma to znaczenie dla naszych klientów, bo dobrze rozumiany patriotyzm lokalny jest cechą pozytywną. Ja, myśląc o produktach Sonety, skwitowałbym je hasłem: dobre i polskie.



Robert Czuła
prezes spółki Soneta



Czy cyfryzacji należy się obawiać? Nie, choć nie oznacza to, że można wdrażać ją bez odpowiedniego przygotowania. Technologie cyfrowe, w tym sztuczna inteligencja, nie eliminują potrzeby wiedzy eksperckiej, lecz zmieniają sposób jej wykorzystywania. Przejmując część powtarzalnych i czasochłonnych czynności, mogą uwolnić zasoby potrzebne do analizy, doradztwa, zarządzania ryzykiem oraz podejmowania decyzji o większej wartości dla organizacji.

Warunkiem osiągnięcia tych korzyści jest jednak odpowiedzialne wdrożenie. Obejmuje ono nie tylko wybór odpowiednich narzędzi, lecz także uporządkowanie procesów i danych, zapewnienie bezpieczeństwa informacji, stałą kontrolę jakości wyników oraz rozwój kompetencji użytkowników. Algorytmy mogą wspierać specjalistów, ale nie przejmują odpowiedzialności za decyzje ani ich konsekwencje.

O przyszłej pozycji zawodowej nie zdecyduje więc sama dostępność technologii, lecz zdolność do jej świadomego, krytycznego i efektywnego wykorzystywania. Cyfryzacja jest niewątpliwie wyzwaniem organizacyjnym i kompetencyjnym, ale właściwie przeprowadzona staje się przede wszystkim szansą na podniesienie jakości, efektywności i znaczenia pracy eksperckiej.



Dr Michał Hendryk

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce

NOWOCZESNA KADROWA

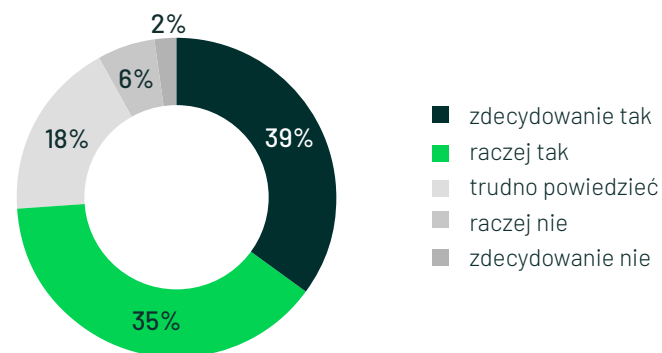
Dobra kadrowa zna systemy kadrowo-płacowe, a ich znajomość stanowi dziś realną przewagę na rynku pracy.

Zdecydowana większość respondentów (aż 74 proc.) dostrzega bezpośredni związek między znajomością nowoczesnych systemów kadrowo-płacowych a konkurencyjnością na rynku pracy. Co istotne, wysoki odsetek odpowiedzi „zdecydowanie tak” pokazuje, że nie jest to już tylko trend, ale realny wymóg kompetencyjny.

Jednocześnie niski odsetek odpowiedzi negatywnych (7,5 proc.) pokazuje, że kierunek zmian jest jednoznaczny. Kompetencje cyfrowe – w tym obsługa systemów, integracja danych czy wykorzystanie AI – przestają być atutem, a stają się koniecznością.

Ten wynik wyraźnie też świadczy o tym, że w polskich firmach dokumentacja papierowa odchodzi do lamusa, a cyfryzacja staje się standardem.

Czy znajomość nowoczesnych systemów kadrowo-płacowych wpływa na wzrost konkurencyjności na rynku pracy?



N=173

A hand is shown from the bottom left, holding a glowing blue sphere. The sphere has several white plus signs on its surface. To the right of the sphere, the text '+02' is displayed in a large, green, sans-serif font. Below this, the text 'Korzyści płynące z cyfryzacji' is written in a white, bold, sans-serif font.

+02

**Korzyści
płynące
z cyfryzacji**



DOBRY SYSTEM ERP TO SPOKÓJ DUCHA FIRMY

Zestawiliśmy wyniki badania ilościowego (ankieta) z jakościowym spojrzeniem firm, które wdrożyły system. Wniosek jest jeden: dobrze wdrożony system ERP gwarantuje dobrą i efektywną atmosferę pracy, a w efekcie wpływa na rozwój firmy.

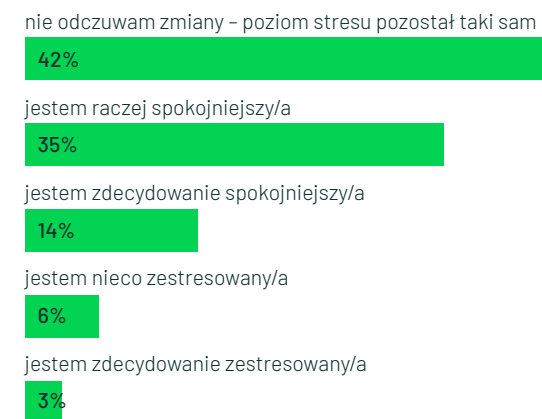
ERP w kadrach i płacach przede wszystkim upraszcza codzienną pracę – przyspiesza procesy, ogranicza błędy i porządkuje dane. A tam, gdzie jest dobrze wykorzystany, daje też coś więcej: większy spokój oraz bezpieczeństwo działania zgodnie z prawem. W skrócie daje poczucie kontroli nad firmą.

W badaniu przeprowadzonym na przełomie maja i czerwca uczestniczyli przedstawiciele 173 firm, z tego 79 proc. to osoby związane z działami: kadry, płace lub HR. 74 proc. z nich korzysta z modułu Kadry i Płace enova365. Niemal połowa (49 proc.) odczuwa wyraźnie mniejszy stres w dniu zamykania płac. Ponad połowa

wszystkich ankietowanych (51 proc.) dzięki systemowi ma większe poczucie bezpieczeństwa w kontekście zmian w prawie.

Przypomnijmy, że zmiany w prawie, strach o błędy oraz długi czas rozliczeń spędza sen z powiek 32 proc. ankietowanych. Zestawienie danych wyraźnie pokazuje, że korzyści z systemu ERP nie zostają tylko na papierze – pracownicy naprawdę je odczuwają w codziennej pracy. A płynność pracy obniża napięcie w zespołach.

Jak zmienił się poziom stresu w dniu zamykania listy płac, od kiedy korzystasz z modułu Kadry i Płace enova365?



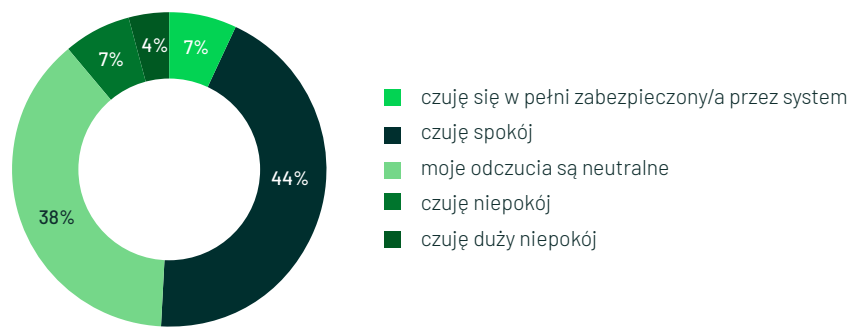
N=128 odpowiedzi

BEZ STRESU PRZED ZMIANAMI

Przepisy kadrowo-płacowe i prawo pracy w Polsce zmieniają się bardzo często, a istotne nowelizacje lub rozporządzenia wchodzą w życie nawet kilka razy w roku.

Ustawy dotyczące prawa pracy potrafią wchodzić w życie w ciągu roku, np. w styczniu, w maju, jak również w terminach późniejszych. Dotyczą minimalnego wynagrodzenia, stażu pracy, praw pracowniczych, dostosowują polskie prawo do dyrektyw unijnych lub wyroków sądów. Nadążenie za nimi bywa trudne nawet dla ekspertów czy prawników i jest źródłem stresu dla działów kadrowo-płacowych. Dlatego ważne jest, aby działy kadr pracowały z systemem, który jest zawsze zgodny z przepisami oraz dostarcza ich aktualizacje bez dodatkowych opłat.

Jak oceniasz wpływ modułu Kadry i Płace na „spokój ducha” w kontekście zmian w przepisach, np. w PIT, ZUS, PPK?



N=128

„Dzień dobry. Czy na tej wersji programu mogę już prawidłowo przeliczać płace za styczeń dla pracowników? Chodzi mi o stan na dzień dzisiejszy. Wiem, że jak premier znowu wyjdzie na mównicę i zapowie, że każdy może sobie powprowadzać dowolne zmiany w Polskim Ładzie, to może się wszystko zmienić... Ale tak pytam, czy jeśli dzisiaj dla kogoś będę przeliczać pensje za styczeń, to będą zgodne z prawem?”

Klient enova365



Praca na systemie enova365 daje nam pewność, że wszystkie rozliczenia są prowadzone zgodnie z aktualnymi przepisami prawa. enova365 to system niezwykle elastyczny – bez problemu integruje się z narzędziami time attendance, HRM czy ATS (Applicant Tracking System), co pozwala na pełną automatyzację procesów kadrowo-płacowych.



Joanna Krzywda

HR & Payroll Manager BPiON Polska

UPRASZCZA, PRZYSPIESZA I ZWIĘKSZA EFEKTYWNOŚĆ

Wdrożenie systemu ERP to oszczędność czasu, pracy i nerwów.

Wyniki jasno pokazują, że system ERP przede wszystkim ułatwia codzienną pracę działów kadr i płac. Procesy rozliczeń są szybsze, dane bardziej uporządkowane, a liczba błędów wyraźnie mniejsza. Do tego dochodzi łatwiejsze radzenie sobie ze zmianami w przepisach, co w praktyce daje większy spokój i poczucie kontroli. Widać też, że system zaczyna wspierać analizę i zarządzanie, choć to obszar,

który w wielu firmach wciąż ma potencjał do rozwinięcia.

O efektywności systemu przekonała się Grupa Mardom – rodzinna firma z ponad 30-letnim doświadczeniem w branży meblarskiej i aranżacji okien, która eksportuje swoje produkty do ponad 40 krajów na czterech kontynentach.

MARDOM EFEKTY WDROŻENIA

4 DNI

krócej trwa
naliczanie płac

25%

wzrost stopnia
automatyzacji kadr i płac

240 h/mc

odzyskane na
ewidencji czasu pracy

228 000 zł

oszczędności
w skali roku

Jakie pozytywne zmiany dostrzegasz po wdrożeniu modułu Kadry i Płace w firmie?

20% **szybsze rozliczanie** czasu pracy i naliczanie wynagrodzeń

11% **automatyczne przesyłanie danych** do systemów zewnętrznych

19% **większa spójność** danych w jednym systemie

9% **przyspieszone generowanie** analiz dla zarządu

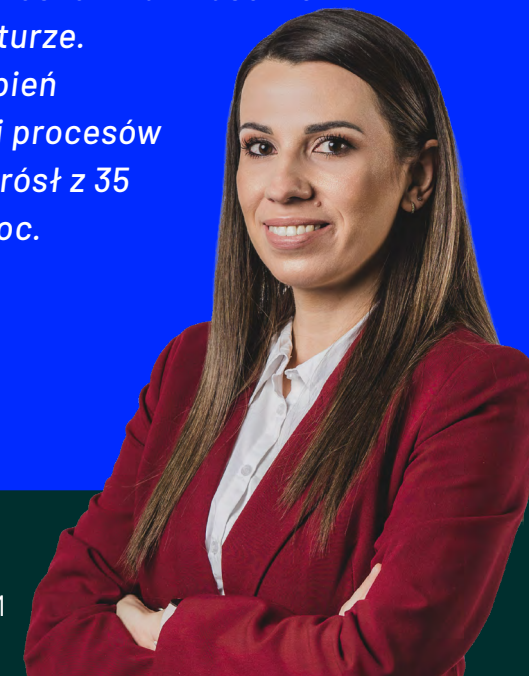
18% **mniejsze ryzyko** błędów ludzkich

7% **mniej pytań** od pracowników do działu kadr

16% **łatwość w nadążaniu** za zmianami w przepisach



W Grupie Mardom wdrożyliśmy moduł Kadry i Płace enova365, koncentrując się na automatyzacji procesów i wskaźnikach KPI, które stały się fundamentem zmian w ponad 700-osobowym zespole. Kluczowym elementem projektu była pełna integracja z systemem RCP oraz kartami tymczasowymi, dzięki czemu udało się wyeliminować błędy w naliczaniu premii i ręczne obliczenia. Duże znaczenie miało również uruchomienie Pulpitów Pracowniczych, które przeniosły odpowiedzialność za ewidencję oraz akceptację wniosków na właściwe osoby w strukturze. W efekcie stopień automatyzacji procesów kadrowych wzrósł z 35 proc. do 60 proc.



Aneta Leszczyńska

Project Manager COM@COM

KADRY MAJĄ LŹEJ, A FIRMA DZIAŁA SPRAWNIEJ

Pulpit pracownika działa jak... kasa samoobsługowa. Upraszcza komunikację, porządkuje procesy, oszczędza czas działań kadr.

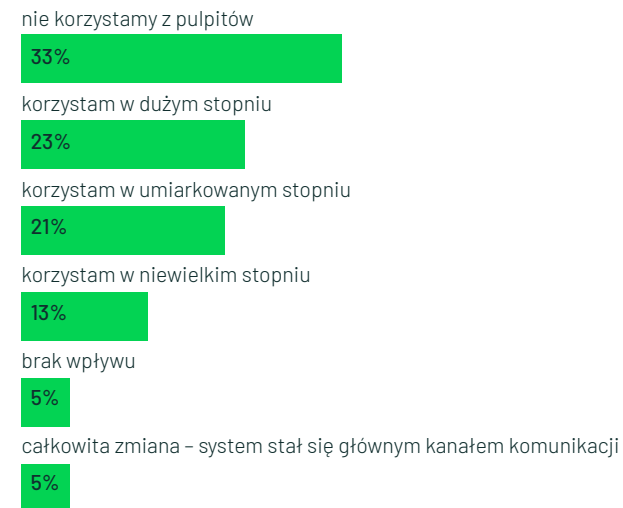
Wyniki ankiety pokazują wyraźny podział na dwa rodzaje firm: wykorzystujące cyfryzację i będące wciąż w fazie wstępnej. Część firm już korzysta z samoobsługi pracowniczej i realnie widzi jej efekty, ale duża grupa jeszcze jej nie wdrożyła. Z Pulpitów Pracownika, które umożliwiają załatwianie spraw pracowniczych 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu, bez potrzeby wizyt w dziale kadr, korzysta 67 proc. ankietowanych. Blisko połowa z nich widzi konkretne efekty samodzielności pracowników. Tam, gdzie samoobsługa działa, faktycznie odciąża kadry i poprawia komunikację.

Problem w tym, że wiele firm jeszcze z niej nie korzysta – więc największe korzyści są dopiero do wzięcia. Doceniają je firmy, które stawiają na pracę hybrydową i optymalizację kosztów.

Z drugiej strony młode pokolenie wręcz oczekuje ograniczenia bezpośredniego kontaktu, a więc woli nowoczesne narzędzia i samoobsługę, zwłaszcza gdy wie, że system gwarantuje działania zgodne z prawem pracy.

O korzyściach zaś przekonała się firma TOI TOI Polska rozpoznawalna dzięki błękitnym kabinom na placach budowy i eventach.

Jak samoobsługa pracowników usprawniła komunikację w firmie?



N=128 odpowiedzi

TOI TOI EFEKTY WDROŻENIA

- oszczędność czasu
- redukcja błędów
- pełna mobilność
- bezpieczeństwo prawne

“Głównym celem transformacji procesów kadrowo-płacowych w Toi Toi Polska było usprawnienie obsługi rozproszonej struktury organizacyjnej. Pozwoliło to na efektywne zarządzanie pracownikami terenowymi i sezonowymi niezależnie od lokalizacji. W ramach wdrożenia uruchomiliśmy Pulpity Pracownika oraz Kierownika, dzięki którym załoga zyskała stały, wygodny dostęp do danych płacowych oraz e-wniosków urlopowych online. Istotnym elementem projektu było także

wdrożenie modułu Workflow, który wyeliminował fizyczny obieg dokumentów między oddziałami i usprawnił przepływ dokumentacji kadrowej. Całość uzupełniła automatyzacja ewidencji czasu pracy, co pozwoliło ograniczyć błędy wynikające z ręcznego przepisywania danych oraz znacząco przyspieszyć proces zamykania list płac.

Sławomir Krajewski

prezes zarządu Centrum Wdrożeń Informatycznych





ZARZĄDY NIE WIDZĄ KORZYŚCI Z CYFRYZACJI BRAK EFEKTU CZY BRAK WIDOCZNOŚCI?

Systemu ERP nie wystarczy wdrożyć częściowo, by pokazać zarządowi, jak cyfryzacja zmienia zarządzanie. Działy kadr i płac muszą zacząć mówić językiem biznesu.

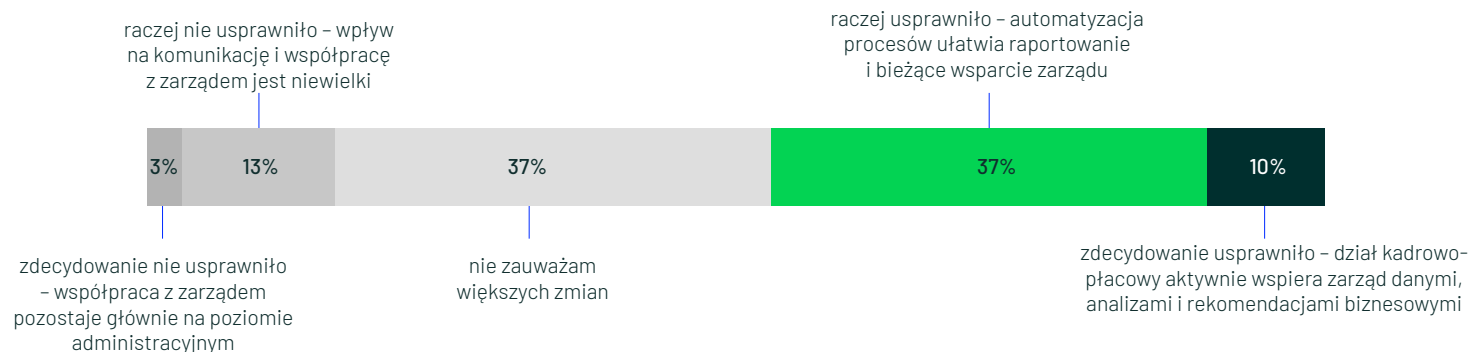
Wyniki ankiety wskazują na wyraźną polaryzację opinii respondentów. Połowa badanych uważa, że wdrożenie systemu enova365 usprawniło współpracę z zarządem, druga połowa nie dostrzega takich korzyści. Jak to możliwe?

Połowa uczestników badania oceniła poziom cyfryzacji swojej firmy jako średni, co oznacza, że systemy informatyczne wdrożono jedynie w wybranych obszarach. W efekcie korzyści są widoczne, ale ograniczone zakresem cyfryzacji.

Przez lata działy kadr i płac pełniły głównie funkcje administracyjne, często jako jednostki zewnętrzne odpowiedzialne za dokumentację i wynagrodzenia. Dziś ręczne czynności zastępują zautomatyzowane procesy, dzięki czemu mogą one przekształcać się w cyfrowe centra kompetencji wspierające analizę danych, zarządzanie ludźmi i decyzje biznesowe. Warunkiem jest jednak pełna cyfryzacja, w tym korzystanie z narzędzi Business Intelligence.

Dopiero wtedy dział kadr i płac zyskuje szybki dostęp do danych i staje się strategicznym partnerem zarządu. Potwierdzają to przykłady firm dr Irena Eris i Uzdrowiska Ciechocinek – znanych organizacji o różnej skali i specyfice, które dzięki wdrożeniu ERP skutecznie wspierają zarządzanie i rozwój biznesu.

Na ile wdrożenie modułu Kadry i Płace enova365 usprawniło współpracę z zarządem?





Laboratorium Kosmetycznemu Dr Irena Eris zaproponowaliśmy architekturę skupioną na wielowymiarowym podziale płac oraz automatyzacji procesów kadrowo-płacowych. Wdrożyliśmy zaawansowany mechanizm podzielnika kosztów (MPK), który pozwala przydzielać składniki wynagrodzenia do różnych MPK według osobnych kluczy analitycznych. Istotnym elementem było przygotowanie cyfrowego obiegu dokumentów dla ocen pracowniczych, wspierającego ścieżkę od definiowania celów po wynik wpływający na płace. Dzięki integracji baz danych i uporządkowaniu słowników, naliczanie wynagrodzeń przebiega teraz błyskawicznie. Dopełnieniem stały się pulpity samoobsługowe, odcciążające działy kadr od dystrybucji pasków czy PIT-ów.



Dawid Wojnarowski
CEO Alt One

Dr Irena Eris

Jeden system. Jedna baza. Maksymalna kontrola.



pełna automatyzacja naliczania płac

proces może obsługiwać jeden specjalista



transparentne oceny

standaryzacja rozmów okresowych i pełna zgodność zmian warunków zatrudnienia z regulacjami



precyzyjny podział płac na wiele miejsc powstawania kosztów

automatyczne przypisanie wynagrodzeń do projektów i dni



jedna baza danych

zintegrowanie informacji z wielu spółek, co pozwala na spójne i szybkie raportowanie dla zarządu



Wdrożenie w *Uzdrowisku Ciechocinek* doskonale pokazuje, w jak dużym stopniu cyfryzacja procesów kadrowo-płacowych stała się impulsem do zmian technologicznych w innych działach organizacji. Poczynając od automatyzacji obszaru HR, stworzyliśmy fundament pod budowę kompletnego ekosystemu, który zintegrował finanse, księgowość, magazyny oraz budżetowanie. Dzięki tej transformacji rozproszone dotąd dane z różnych obiektów i jednostek udało się połączyć w jeden, spójnie funkcjonujący organizm cyfrowy.

Piotr Garbark
prezes zarządu IT ERP SYSTEMS

UZDROWISKO CIECHOCINEK

EFEKTY WDROŻENIA



Błyskawiczne raportowanie

Skrócenie czasu przygotowania analiz zarządczych z 7 dni do zaledwie kilku minut.



Automatyzacja płac

Przyspieszenie generowania list płac dzięki automatycznemu przetwarzaniu danych z grafików pracy.



Pełna integracja

Skonsolidowanie danych z czterech obiektów i zakładu produkcyjnego w jednym systemie ERP.



Efektywny workflow

Minimalizacja obiegu papierowego i eliminacja błędów manualnych w ewidencji personelu.



Centralną rolę w procesie cyfrowej transformacji *Uzdrowiska Ciechocinek* odegrał moduł *Kadry i Płace enova365*. Umożliwił on zdalne zarządzanie czasem pracy oraz automatyczne naliczanie płac na podstawie danych wprowadzanych przez kierowników w cyfrowych grafikach. Wyeliminowaliśmy również ręczne przepisywanie danych i zastąpiliśmy papierowy obieg dokumentów elektronicznym workflow. Dzięki integracji wszystkich obszarów – od kadr, przez księgowość, po magazyny i produkcję – zapewniliśmy zarządowi natychmiastowy dostęp do danych i pełne bezpieczeństwo procesowe.

Piotr Garbark
prezes zarządu
IT ERP SYSTEMS

TYLKO PEŁNA CYFRYZACJA DAJE SZYBKIE DOSTĘP DO DANYCH

Zdecydowana większość organizacji nie korzysta z narzędzi Business Intelligence, co ogranicza podejmowanie decyzji w oparciu o dane. Jednocześnie niewielka grupa firm pokazuje, że analityka HR realnie wspiera zarządzanie i planowanie działań.

Analiza wyników wskazuje na bardzo niski poziom wykorzystania narzędzi Business Intelligence w obszarze kadr i płac. Zdecydowana większość respondentów (82 proc.) deklaruje, że w ogóle nie korzysta z modułu BI. Oznacza to, że rozwiązania analityczne nie są jeszcze standardem. Pozostałe odpowiedzi potwierdzają ten trend. Niewielka liczba respondentów wskazuje na choćby częściowe wykorzystanie BI, w sumie korzysta z nich tylko 8,5 proc. Jedynie marginalna część badanych organizacji realnie korzysta więc z potencjału zaawansowanej analityki.

Jednocześnie widać wyraźny potencjał rozwoju – niewielka grupa organizacji pokazuje, że wykorzystanie BI może realnie wspierać planowanie i zarządzanie. Wzrost znaczenia danych w HR może w przyszłości zwiększyć zainteresowanie tymi rozwiązaniami i ich praktycznym zastosowaniem. Z doświadczenia fabryki Yazaki Automotive Products Poland w Mikołowie, lidera w produkcji wiązek elektrycznych dla branży motoryzacyjnej, wynika, że moduł BI ułatwia zarządzanie. Firma zatrudnia ponad 2 tys. osób. System ERP enova365 wdrażała firma KOLOM.pl.

Na ile dane i analizy z paneli Business Intelligence (BI) w obszarze kadr i płac wspierają decyzje zarządcze w firmie?

- 82%** nie korzystamy z modułu BI
- 3%** w umiarkowanym stopniu – są wykorzystywane jedynie w wybranych obszarach lub sytuacjach
- 3%** w dużym stopniu – regularnie wspierają analizę sytuacji kadrowo-płacowej i planowanie działań
- 3%** nie wiem
- 3%** w ogóle nie wspierają – decyzje podejmowane są na podstawie innych źródeł danych
- 2%** w niewielkim stopniu – ich wpływ na decyzje zarządcze jest ograniczony
- 1%** korzystamy z innego modułu do analiz
- 1%** inne



Yazaki Automotive Products Poland w Mikołowie

Wyzwanie

Działy kadrowo-płacowe zmagają się z niewydolnością systemu – naliczanie wynagrodzeń trwało aż 14 dni. Paraliżowało to pracę innych jednostek, a brak integracji z systemem RCP i konieczność ręcznego eksportu danych do programu Płatnik generowały ryzyko pomyłek. Poprzedni program nie nadążał też za zmianami w prawie, co wymuszało na pracownikach pracochłonne, ręczne korekty.

Efekty

- ✓ Wdrożenie systemu ERP enova365 umożliwiło pełny, automatyczny przepływ danych między RCP, produkcją a systemem Płatnik oraz pełną zgodność ze zmieniającymi się przepisami.
- ✓ Płace naliczane są w tle w zaledwie kilka godzin, nie obciążając pracy pozostałych użytkowników.
- ✓ Automatyzacja raportowania ZUS uprościła wysyłkę deklaracji do programu Płatnik i ograniczyła błędy w dokumentacji rozliczeniowej.
- ✓ Stały dostęp do paneli Business Intelligence umożliwia szybkie generowanie raportów na bieżąco.



W Chefs Culinar przeprowadziliśmy złożony proces przejęcia obowiązków biura rachunkowego i stworzenia własnego działu HR, przy jednoczesnej integracji z globalną infrastrukturą IT. To była duża operacja, która wymagała precyzyjnej integracji systemów finansowych, logistycznych oraz płacowych.

Kluczowym krokiem było wdrożenie modułu Kadry i Płace enova365 oraz migracja danych kadrowo-płacowych, co wyeliminowało błędy w naliczeniach i usprawniło ewidencję czasu pracy. Pulpit Pracownika pozwolił na cyfryzację obiegu wniosków, a wielopoziomowy Workflow ułatwił akceptację kosztów w oddziałach.

W efekcie rozproszona wcześniej struktura zyskała pełną kontrolę operacyjną i szybkość działania niezbędną w branży FMCG.



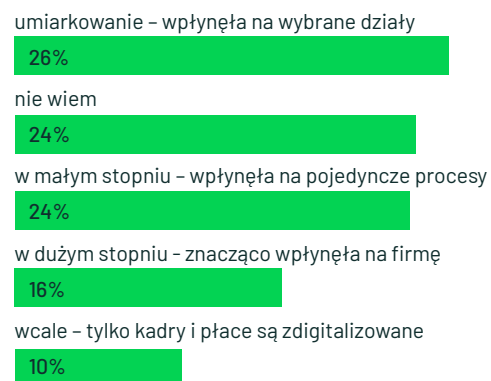
Wojciech Mikulski
wiceprezes zarządu
Komako

LIDER CZY CICHY GRACZ CYFRYZACJI

Transformacja kadrowo-płacowa najczęściej ma ograniczony wpływ na inne działy i rzadko staje się motorem zmian.

Jedynie 16 proc. firm dostrzega znaczący wpływ cyfryzacji kadr i płac na całą firmę. Największa grupa respondentów wskazuje na umiarkowany wpływ cyfryzacji (26 proc.) lub jej ograniczenie do pojedynczych procesów (24 proc.), co sugeruje punktowe, a nie systemowe podejście do transformacji. Aż 24 proc. badanych nie ma wiedzy w tym zakresie, co może świadczyć o niskiej widoczności działań HR w organizacji, a 10 proc. deklaruje brak jakiegokolwiek oddziaływania poza tym obszarem. To pokazuje, że HR nie pełni jeszcze roli wyznaczającej standardy cyfrowe dla organizacji. Z doświadczenia firmy Chefs Culinar, dystrybutora w branży spożywczej, wynika jednak, że odwrotne scenariusze też się zdarzają.

W jakim stopniu cyfryzacja procesów kadrowo-płacowych stała się impulsem do zmian technologicznych w innych działach firmy?



A 3D landscape rendered in shades of blue. The ground is a grid of squares, and several dark blue, cone-shaped peaks of varying heights are scattered across the terrain. The background is a solid, vibrant blue.

03

**Ryzyka, koszty
i trendy**

CYFRYZACJA POMAGA ROZWIĄZYWAĆ KONKRETNE PROBLEMY

Wdrożenie dobrego systemu kadrowo-płacowego minimalizuje co najmniej sześć ryzyk, które mogą zagrozić stabilności organizacji.

Każdy rok przynosi bardzo dużo zmian w prawie, do których firmy i specjaliści muszą się szybko dostosować.

Rok 2026 to wdrożenie Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF), nowej struktury JPK (CIT, PIT), zmiany w ewidencji środków trwałych, nowych zasad ustalania stażu pracy, aktualizacje wskaźników kadrowo-płacowych, a także przepisów o transparentności wynagrodzeń. A to nie są jedyne ryzyka prawne, które może zminimalizować sprawnie funkcjonujący dział HR. Zamiast gasić pożary może pomagać zarządzać pracownikami,

interweniować zanim spadek efektywności wpłynie na wyniki biznesowe całej firmy. Kluczem jest szybki dostęp do właściwych danych z obszaru kadr i płac oraz ich analiza. Dzięki temu dział HR przestaje reagować na zmiany w trybie kryzysowym, a zaczyna nimi zarządzać w sposób systemowy. W sumie można wyróżnić sześć obszarów, w których cyfrowy dział kadr wspiera zarząd w podejmowaniu kluczowych decyzji. Dwa prawne, dwa kosztowe i dwa z zakresu zarządzania.

Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego PZH – PIB EFEKTY WDROŻENIA

• Cyfrowy back-office

pełna automatyzacja zamówień publicznych i zakupów znacząco podniosła wydajność administracji.

• Analityka BI

moduł Business Intelligence zapewnia kadrze zarządzającej błyskawiczne i precyzyjne raporty operacyjne.

• Sprawny onboarding

skuteczne przeszkolenie kilkuset pracowników wsparte autorską platformą e-learningową i bazą wideo.

• Współpraca globalna

automatyczna wymiana danych z organizacjami WHO oraz ECDC dzięki otwartej architekturze API.



Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego PZH – PIB zmagał się z brakiem automatyzacji procesów back-office oraz potrzebą migracji ogromnych zbiorów danych przy zachowaniu ciągłości pracy. Największym wyzwaniem była specyfika rozliczania licznych projektów badawczych i brak narzędzi do precyzyjnego przypisywania do nich kosztów wynagrodzeń i rozproszona struktura. Dlatego postawiliśmy na głęboką cyfryzację obszaru

kadrowo-płacowego. Stworzyliśmy dedykowane narzędzie – Podzielnik kosztów wynagrodzeń – które zautomatyzowało precyzyjne przypisywanie kosztów płac do poszczególnych projektów. To rozwiązanie radykalnie usprawniło kontrolę budżetową i wyeliminowało błędy.

Łukasz Kristof
CEO inSolutions



MNIEJ PROBLEMÓW PRAWNYCH Z SYSTEMEM ERP

Transparentnie, bez luki płacowej

Problem

Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń wkrótce nałoży na pracodawców obowiązek ujawniania informacji o płacach, analizowania różnic i uzasadniania polityki wynagrodzeń. Dla wielu organizacji oznacza to konieczność natychmiastowego uporządkowania danych, których wcześniej nie analizowano w sposób systemowy. To kolejny przykład sytuacji, w której zmiana prawa zamienia się w operacyjne wyzwanie HR.

Rozwiązanie

Brak przejrzystości wynagrodzeń generuje ryzyka prawne i wizerunkowe. Organizacje często nie wiedzą, czy istnieje luka płacowa ani z czego wynika. **System ERP z modułem Business Intelligence daje dostęp do szczegółowych analiz wynagrodzeń – od poziomu całej firmy po pojedyncze stanowiska i składniki płac.** Możliwe jest porównywanie danych historycznych, identyfikowanie odchyleń i budowanie spójnych polityk wynagrodzeń. Transparentność oparta na danych pozwala szybko reagować na nieprawidłowości i przygotować się na regulacje dotyczące jawności płac.

Ochrona danych osobowych i sygnalistów

Problem

Ustawa o ochronie danych osobowych **obliguje firmy do skutecznej ochrony danych oraz dokumentowania, kto i kiedy miał dostęp do jakich informacji.** Ustawa o sygnalistach nakłada na organizacje obowiązek chronienia sygnalistów.

Rozwiązanie

Nowoczesny system ERP automatyzuje procesy związane z compliance: kontroluje dostęp do danych, prowadzi pełną historię zmian, zarządza retencją informacji oraz umożliwia anonimizację. **Dzięki temu organizacja jest w stanie udowodnić zgodność w trakcie audytu oraz ograniczyć ryzyko błędów ludzkich.** Cyfryzacja przekształca zgodność z regulacjami z kosztownego obowiązku w uporządkowany, kontrolowany proces.



RAPORTOWANIE LUKI PŁACOWEJ. TO WARTO WIEDZIEĆ

Przedsiębiorcy wkrótce będą musieli zmierzyć się z obowiązkiem raportowania transparentności wynagrodzeń i luki płacowej wynikającym z Dyrektywy UE 2023/970. Przepisy są w trakcie wdrażania i mają obowiązywać od 2027 r.

Raportowanie będzie odbywać się online do GUS i obejmie m.in.:

różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (średnie i mediany), z uwzględnieniem płacy całkowitej i jej składników,

analizę premii, nagród i innych elementów zmiennych,

strukturę wynagrodzeń w kwartylach wraz z udziałem kobiet i mężczyzn,

grupy pracowników wykonujących pracę o tej samej wartości, określane na podstawie obiektywnych kryteriów.

Kluczowe będzie prawidłowe przypisanie pracowników do kategorii oraz wartościowanie stanowisk. Raport stanie się istotnym narzędziem oceny systemu wynagrodzeń w firmie.

Wdrożenie tych wymogów będzie wymagało sprawnych systemów kadrowo-płacowych, które umożliwią analizę danych i dostosowanie się do zmian prawnych.

System enova365 jest już przygotowany do obsługi wymogów związanych z raportowaniem i analizą danych płacowych. Umożliwia automatyczne zestawianie informacji potrzebnych do raportu oraz wspiera pracodawców w dostosowaniu się do nowych regulacji.

Liczba pracowników	Obowiązek raportowania
250 i więcej	co roku
150-249	co 3 lata
100-149	co 3 lata
99 i mniej	brak

Źródło: Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzeń mężczyzn i kobiet za pracę lub za pracę o jednakowej wartości



Joanna Walentek
kierownik projektu
Kadry Płace i HR Soneta

KONIEC UKRYTYCH KOSZTÓW

Ograniczenie biurokracji

Problem

Nadmiar ręcznej pracy papierkowej zajmuje dużo czasu, zwłaszcza planowanie urlopów, ewidencja czasu pracy, rozliczanie nadgodzin. W efekcie rosną koszty zatrudnienia, a pracownicy nadal nie mają czasu na ważne strategicznie działania.

Rozwiązanie

System ERP automatyzuje wszystkie procesy twardego HR oraz raportowanie i analizę danych kadrowo-płacowych, w tym m.in.:

- naliczanie wynagrodzeń,
- obsługę PPK,
- przepływ dokumentów pracowniczych, dzięki samoobsłudze pracowniczej,
- controlling kosztów osobowych,
- analizy KPI, np. nadgodziny, rotacja, wynagrodzenia, nieobecności,
- tworzenie grafików.

Cyfryzacja oznacza oszczędności. Automatyzacja obsługi HR dla firmy zatrudniającej ok. 400 pracowników pozwala oszczędzić 250 godzin miesięcznie. Jeśli przyjąć, że godzina pracy to średnio 90 zł, to roczne oszczędności wynoszą 270 tys. zł.

Dobrze zaplanowany czas pracy

Problem

Nadgodziny generują dodatkowy, często nieplanowany koszt. Praca poniżej normy czasu pracy sugeruje utraconą produktywność i jest dowodem na problem z zarządzaniem. Praca ponad normę rodzi ryzyko rotacji i absencji. Warto więc analizować czas pracy, żeby zapobiec dodatkowym kosztom i nieefektywności.

Rozwiązanie

System ERP umożliwia błyskawiczne analizowanie czasu pracy. Menedżer może korzystać z paneli Business Intelligence czyli specjalnych dashboardów, na których zwizualizowane są wybrane dane. Pozwala to zidentyfikować piki pracy poniżej i ponad normę oraz podjąć określone działania, np. zweryfikować obciążenie pracą czy poszukać błędów w planowaniu grafików.

Ochrona przed rotacją pracowników

Problem

Rotacja pracowników generuje wysokie koszty rekrutacji i utraty know-how. W wielu organizacjach problem jest dostrzegany dopiero po fakcie. Koszt rekrutacji i wdrożenia analityka compliance w sektorze finansów to ok. 60 tys. zł, przy rotacji na poziomie 30 proc. można więc stracić fortunę.

Rozwiązanie

System ERP umożliwia analizę danych w podziale na działy i zespoły pozwala zrozumieć przyczyny rotacji oraz planować działania retencyjne. Dzięki temu organizacja może nie tylko ograniczyć koszty, ale również stabilizować zespoły i chronić krytyczne kompetencje. Przykładowo, jeśli w firmie zatrudniającej 120 osób w ciągu roku uda się zredukować rotację o 20 proc, to przełoży się to na osiem etatów bez ponoszenia kosztów rekrutacji. Jeżeli klient szacował te koszty na 60 tys. zł na osobę, to daje ok. 480 tys. zł oszczędności.

Ochrona przed wypaleniem zawodowym

Problem

Wypalenie zawodowe przekłada się bezpośrednio na **spadek produktywności i wzrost kosztów.** Problem często rozwija się stopniowo i pozostaje niewidoczny bez analizy danych. Wypalenie może sygnalizować bardzo duża liczba absencji krótkoterminowych (1-3 dni), ale także duży odsetek nieobecności długoterminowych.

Rozwiązanie

System ERP umożliwia monitorowanie absencji krótko – i długoterminowych oraz identyfikowanie niepokojących trendów. Wczesne wykrycie sygnałów ostrzegawczych pozwala podjąć działania naprawcze – od zmian organizacyjnych po wsparcie pracowników. Cyfryzacja pomaga chronić kapitał ludzki, który jest kluczowym zasobem każdej organizacji.



Cyfryzacja daje jeszcze jeden plus, który niewielu dostrzega, o którym zaś słyszymy od firm, które przeszły transformację. Dobrze wdrożony system ERP w dziale kadr i płac poprawia wizerunek pracodawcy. Przeszarżałe, papierowe procesy obniżają komfort pracy i wpływają negatywnie na postrzeganie pracodawcy. System ERP wprowadza samoobsługę pracowniczą – umożliwia składanie wniosków, dostęp do dokumentów czy aktualizację danych w czasie

rzeczywistym. Dzięki temu pracownicy zyskują większą kontrolę i wygodę, a menedżerowie mogą skupić się na zarządzaniu zespołami zamiast na administracji. Cyfryzacja wzmacnia kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu i efektywności. Wprowadzając pulpity pracownicze, dajemy ludziom kontrolę. Dajemy im zaufanie. Pracownik widzi, że inwestujemy w nowoczesne, transparentne środowisko – że cenimy jego czas bardziej niż stertę papierów. Dodatkowo doświadczenia moich klientów pokazują, że

dzięki analityce możemy przewidywać bardzo dużo trendów, rotację nawet z 70–80 proc. skutecznością – zanim dojdzie do wypowiedzenia.

To pokazuje, że system ERP odpowiada na najczęstsze wyzwania działów kadrowo-płacowych, daje też realną kontrolę – nad kosztami, ryzykiem, procesami i danymi, a także poprawia wizerunek.

Dawid Wojnarowski

CEO Alt One

A hand is shown on the left side of the image, pointing towards a glowing search bar. The search bar is a horizontal, rounded rectangle with a bright white glow and a magnifying glass icon on the right side. The background is a solid blue color with a subtle gradient.

04

**W drodze
do AI**

KADRY PRZYSZŁOŚCI

Sztuczna inteligencja oraz ochrona danych to dwa najważniejsze kierunki rozwoju działów kadr i płac w najbliższych latach.

Dział kadrowo-płacowy może być jednym z głównych beneficjentów cyfrowej transformacji w firmach. Warunkiem jest świadomość technologiczna ekspertów. A z ankiety wynika, że specjaliści ją mają. 26,5 proc. ankietowanych w odpowiedzi na pytanie, które technologie będą kluczowe w kadrach i płacach w ciągu najbliższych pięciu lat wskazało AI oraz bezpieczeństwo danych pracowników, a niewiele mniej (25,7 proc.) integrację systemów. To pokazuje, że przyszłość kadr i płac opiera się na automatyzacji i sprawnym przepływie informacji. AI będzie kluczowa w eliminacji powtarzalnych zadań (np. naliczanie płac, weryfikacja danych, raporty), co zwiększy efektywność i ograniczy błędy. Jednocześnie musi iść w parze z ochroną danych i chmurą, aby zapewnić dostępność i bezpieczeństwo procesów HR. W tym miejscu warto też przypomnieć, że z drugiej strony blisko 82 proc. respondentów wciąż nie korzysta z modułu Business Intelligence (BI).



Które technologie będą według Ciebie kluczowe w kadrach i płacach w ciągu najbliższych 5 lat?



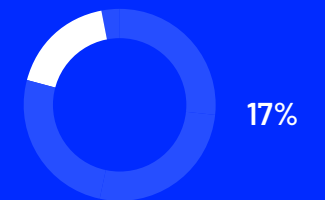
sztuczna inteligencja (AI) – automatyzacja powtarzalnych zadań



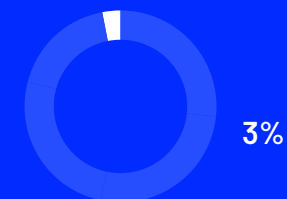
bezpieczne przechowywanie i ochrona danych pracowników



łatwa wymiana danych między różnymi programami i narzędziami



chmura – dostęp do systemów kadrowo-płacowych przez internet



nie mam zdania

AUTOMATYZACJA NIE RÓWNA SIĘ AI

Sztuczna inteligencja w procesach biznesowych

Automatyzacja realizuje działania zgodnie z wcześniej zdefiniowanymi regułami, ułatwia workflow, usprawnia procesy. Sztuczna inteligencja potrafi zaś analizować dane, wyciągać wnioski i generować rekomendacje również w sytuacjach, które nie zostały w pełni przewidziane na etapie projektowania

procesu. W praktyce najwyższą wartość biznesową przynosi połączenie obu podejść: AI wspiera analizę i podejmowanie decyzji, automatyzacja zapewnia powtarzalne wykonanie działań, a człowiek zachowuje kontrolę nad obszarami o podwyższonym poziomie ryzyka.

Kryterium	Automatyzacja	Sztuczna inteligencja (AI)
Sposób działania	Wykonuje z góry zdefiniowane reguły: „jeśli A, to zrób B”. Człowiek wcześniej opisał każdy krok.	Analizuje dane, uczy się wzorców i wnioskuje na ich podstawie. Może reagować także na sytuacje, które nie zostały jednoznacznie opisane regułami.
Rodzaj danych	Ustrukturyzowane, przewidywalne dane (formularz, pole w systemie).	Również dane nieustrukturyzowane: tekst, CV, e-mail, skan, mowa.
Decyzyjność	Zero decyzji własnych – tylko realizacja reguł.	Podjmuje oceny, klasyfikuje, rekomenduje, generuje treść.
Reakcja na zmiany	Zmiana procesu = trzeba przeprogramować regułę.	Adaptuje się do nowych wzorców (po douczeniu lub z kontekstu).
Wynik	Zawsze taki sam dla tego samego wejścia (deterministyczny).	Może się różnić; bywa probabilistyczny i wymaga weryfikacji. Human-in-the-loop.
Ryzyko	Błąd = źle ustawiona reguła (przewidywalny).	Ryzyka obejmują m.in. błędne wnioskowanie, wpływ jakości danych oraz ograniczoną interpretowalność wyników, dlatego zastosowania AI wymagają odpowiednich mechanizmów kontroli i walidacji.

PIĘĆ PRZYKŁADÓW WYKORZYSTANIA AUTOMATYZACJI I AI

Automatyzacja i AI znajdują coraz szersze zastosowanie w działach kadr i płac, wspierając pracowników w realizacji codziennych obowiązków oraz usprawniając procesy administracyjne.

Dzięki automatyzacji powtarzalnych zadań organizacje mogą ograniczyć liczbę błędów, zwiększyć efektywność pracy oraz skoncentrować się na działaniach strategicznych i rozwoju pracowników.



Automatyzacja naliczania wynagrodzeń i rozliczeń płacowych

AI może wspierać przygotowywanie list płac poprzez analizę danych dotyczących czasu pracy, nadgodzin, premii, dodatków czy absencji. Systemy oparte na sztucznej inteligencji pomagają wykrywać nieprawidłowości, sygnalizować brakujące dane oraz ograniczać ryzyko błędów w obliczeniach, co przekłada się na sprawniejsze przygotowanie wypłat.



Wsparcie procesów rekrutacyjnych i analizy CV

Nowoczesne narzędzia AI potrafią analizować setki aplikacji w krótkim czasie, porównując kwalifikacje kandydatów z wymaganiami stanowiska. Mogą również wspierać tworzenie opisów ofert pracy, przygotowywać pytania rekrutacyjne oraz porządkować zgłoszenia według określonych kryteriów, ułatwiając pracę rekruterom. Choć tu trzeba uważać na wymogi AI Act.



Obsługa pracowników

Chatbot oparty na AI może odpowiadać na często zadawane pytania dotyczące urlopów, wynagrodzeń, benefitów, czasu pracy czy procedur wewnętrznych. Dzięki temu pracownicy szybciej uzyskują potrzebne informacje, a dział HR może poświęcić więcej uwagi bardziej złożonym sprawom wymagającym indywidualnego podejścia.



Tworzenie i analiza dokumentacji kadrowej

Sztuczna inteligencja wspiera przygotowywanie projektów umów, aneksów, zaświadczeń, regulaminów czy komunikatów dla pracowników. Może również streszczać dokumenty, wyszukiwać istotne informacje oraz pomagać w zachowaniu spójności treści i poprawności językowej.



Analiza danych i planowanie działań HR

AI umożliwia analizowanie trendów dotyczących rotacji pracowników, absencji, efektywności szkoleń czy kosztów zatrudnienia. Na podstawie zgromadzonych danych może generować raporty i prognozy wspierające podejmowanie decyzji przez kierownictwo. Pozwala to lepiej planować politykę kadrową oraz identyfikować obszary wymagające usprawnień.

DWIE PERSPEKTYWY AI W SONECIE

Już niedługo AI będzie wspierać rozwiązywanie indywidualnych problemów pracowników. W dalszej perspektywie przejmie współprowadzenie całych procesów.

AI jest z nami dopiero od kilku lat w praktyce biznesowej, a już zmienia sposób, w jaki pracujemy. Kolejnym krokiem będzie wdrażanie konkretnych rozwiązań, które realnie wesprą codzienną pracę działów kadr. Przykładowo, enova365 już pracuje nad:

Asystentem interpretacji listy płac – pracownik/kadrowa pyta “dlaczego ta wypłata jest niższa niż poprzednia?”, agent rozkłada różnicę na składniki (zmiana składek, zasiłek, korekta, próg podatkowy).

Walidacją przed naliczeniem – wykrywanie anomalii: nietypowe nadgodziny, brakujące nieobecności, niespójne wymiary etatu, kończące się umowy bez aneksu.

Asystent kadrowy – łączenie wiedzy o prawie pracy i regulacjach kadrowo-płacowych (urlopy, ZUS, PIT) z konkretnymi danymi pracownika. Tu skill jest kluczowy: dostarcza aktualne reguły domenowe i polskie terminy.

Kolejnym krokiem będzie zaangażowanie automatyzacji i AI w całe procesy. W jakiś sposób? Pokazujemy to na dwóch konkretnych przykładach: procesie rekrutacji i zatrudniania oraz naliczania listy płac.

Przykład 1. Proces rekrutacji i zatrudnienia

Etapy	Co robi automatyzacja	Co robi AI
Wpływ aplikacji / CV	Zbiera CV ze skrzynki i wrzuca do jednego folderu/systemu wg reguły.	Czyta treść CV, wyciąga kompetencje, wstępnie dopasowuje do wymagań stanowiska.
Selekcja kandydatów	Odrzuca aplikacje bez wymaganego pola (np. brak prawa jazdy = filtr).	Ocenia dopasowanie kompetencyjne, porządkuje kandydatów według stopnia zgodności z profilem stanowiska oraz sugeruje pytania wspierające proces rekrutacyjny.
Założenie kartoteki pracownika	Tworzy rekord w systemie kadrowym i przepisuje dane z formularza.	Uzupełnia braki, wykrywa niespójności w danych, podpowiada poprawną klasyfikację.
Onboarding	Wysyła zaplanowaną sekwencję maili powitalnych i nadaje uprawnienia wg roli.	Generuje spersonalizowany plan wdrożenia oraz wspiera pracownika w uzyskiwaniu odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania.
Dokumenty	Generuje umowę z szablonu z wstawionymi polami.	Sprawdza umowę pod kątem ryzyk, streszcza regulaminy, tłumaczy zapisy.

Przykład 2. Proces naliczania listy płac

Etapy	Co robi automatyzacja	Co robi AI
Zebranie danych	Pobiera ewidencję czasu pracy i nieobecności z systemu według harmonogramu.	Wykrywa anomalie (np. nietypowa liczba nadgodzin) zanim trafią do naliczenia.
Naliczenie wynagrodzeń	Liczy płace wg zaszytych reguł podatkowych i ZUS – deterministycznie.	Samo naliczanie wynagrodzeń powinno pozostać procesem deterministycznym. AI może natomiast wspierać organizację w prognozowaniu kosztów oraz analizie odchyleń.
Kontrola poprawności	Sprawdza twarde reguły (np. czy suma się zgadza, czy pole nie jest puste).	Analizuje wyniki w odniesieniu do danych historycznych, identyfikuje odchylenia i wskazuje przypadki wymagające dodatkowej weryfikacji wraz z uzasadnieniem.
Raportowanie	Generuje deklaracje i przelewy wg ustalonego formatu.	Streszcza raport słownie, odpowiada na pytania „dlaczego koszt wzrósł w tym miesiącu”.
Obsługa pytań pracowników	Wysyła automatyczny pasek wynagrodzeń.	Chatbot odpowiada „dlaczego mam niższą wypłatę” w języku naturalnym.



W kadrach i płacach AI może przejąć część powtarzalnej pracy: klasyfikować dokumenty, przygotowywać odpowiedzi na typowe pytania pracowników, porównywać dane czy wskazywać nietypowe wartości w naliczeniach wynagrodzeń i ewidencji czasu pracy. Korzyści pojawiają się jednak dopiero wtedy, gdy AI rozwiązuje konkretny problem, działa na wiarygodnych danych i wspiera dobrze zaprojektowany proces. W przeciwnym razie nie eliminuje chaosu, lecz jedynie pomaga powiełać go szybciej i na większą skalę. Sztucznej inteligencji nie należy się zatem bać. Trzeba natomiast przygotować się do jej odpowiedzialnego wykorzystania, bo to człowiek wciąż musi postawić ostatnią kropkę i umieć wyjaśnić, dlaczego właśnie tam.

dr hab. Stanisław Hońko

prof. Uniwersytetu Szczecińskiego, prezes zarządu głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce



AI DEMOKRATYZUJE TECHNOLOGIĘ

Dzięki AI specjaliści kadr, płac czy finansów – wspierani przez inteligentnych agentów – zyskują sprawczość w samodzielnym projektowaniu procesów biznesowych, w których dotąd byli niezbędni deweloperzy.

Naszym celem jest nadanie AI biznesowej dyscypliny, którą narzuca system ERP, oraz wzmocnienie zawodowych kompetencji końcowych użytkowników, którzy obecnie są przeciążeni mikrozadaniami poniżej ich ambicji.

W Sonecie stawiamy na suwerenność technologiczną jako fundament zaufania. Dla sektorów o najwyższych rygorach bezpieczeństwa, takich jak bankowość,

medycyna, sektor publiczny czy obronność, istotne jest to, że nasza architektura pozwala na pracę modeli AI lokalnie (on-premise), bez konieczności opuszczania przez dane infrastruktury klienta. Nie burzymy fundamentów - wykorzystujemy 25 lat zaszytej w kodzie wiedzy o polskich przepisach i łączymy ją z modelami językowymi poprzez standard MCP, co gwarantuje precyzję i pełną audytowalność każdej operacji.

Wcześniej, żeby zbudować rozwiązanie dopasowane do konkretnej niszy biznesowej, np. transportowej, badawczej, trzeba było mieć rozległą wiedzę dziedzinową, znajomość architektury ERP i bardzo silne kompetencje deweloperskie. W świecie AI te procesy mogą być projektowane już nie tylko przez deweloperów.

Nie budujemy zatem chatbotów do rozmowy; budujemy ERP nowej generacji: system, który rozumie kontekst biznesowy, pilnuje reguł i realnie wykonuje pracę.



Marcin Wojas
dyrektor R&D w Soneta



05

Wnioski

INDEKS CYFRYZACJI. SIEDEM KROKÓW DO ZMIANY:

1

Twórz ekosystem firmy.

Cyfryzacja często jest fragmentaryczna. To oznacza, że firmy ponoszą koszty wdrożeń, ale nie korzystają w pełni z efektów.

2

Zarządzaj wiedzą.

Praca w excelach i fizyczny obieg dokumentów wydłuża procesy, co blokuje szybkie decyzje i podwyższa koszty. Cyfryzacja łączy rozproszone dane.

3

Planuj długoterminowo.

Firmy traktują wydatki na system ERP jako koszt, nie licząc zysków z optymalizacji czasu pracy, braku błędów, zgodności z przepisami. To opóźnia inwestycje i utrzymuje nieefektywne modele pracy.

4

Dostrzegaj możliwości.

Niepełne systemy ERP, np. bez narzędzi Business Intelligence nie pozwalają skutecznie wspierać zarządzania. Zarząd potrzebuje pełnych danych i szybkich analiz.

5

Znajdź ukrytych liderów cyfryzacji.

Działy kadr i płac często nie dostrzegają, że to one są motorem cyfryzacji całej firmy. Jeśli same tego nie podkreślą, nikt tego nie zauważy.

6

Prawo motorem cyfryzacji.

Zmiany regulacyjne wymuszają porządkowanie danych i procesów. Firmy digitalizują się nie dlatego, że chcą, tylko dlatego, że muszą.

7

Automatyzacja i AI nie zabierze pracy.

Technologia docelowo przejmie realizację powtarzalnych zadań. To jednak nie oznacza, że ludzie przestaną być potrzebni. Zmieni się ich rola.



CZY JESTEŚ GOTOWY NA NAJDROŻSZĄ OSZCZĘDNOŚĆ W SWOJEJ FIRMIE?

Zadawanie pytań ma większą moc niż szukanie odpowiedzi.

– Ile stanowisk pracy będę mógł zlikwidować? – tak jeszcze kilka lat temu przedsiębiorcy pytali dostawców systemów ERP, kiedy ci rozważali zmianę oprogramowania. W zamian odpowiadałem: – Dlaczego chcesz zlikwidować coś, co jest twoim największym kapitałem? To pytanie otwierało dyskusję na temat firmy, w tym działania zespołów kadrowo-płacowych, w których często szuka się oszczędności. W trakcie rozmowy okazywało się, że trudno mówić językiem biznesu tam, gdzie procesy są podyktowane zmianami w przepisach. Niezrozumienie potrzeb działów kadrowo-płacowych prowadziło do niezrozumiałej decyzji: ludzie to koszt. Błąd. Ja nie jestem

kosztem. Ty również. Podobnie jak pracownik. Kosztem jest nasza niewiedza na temat prawdziwego znaczenia działań kadrowo-płacowych.

Cyfryzacja, automatyzacja oraz wykorzystanie AI w obszarze kadrowo-płacowym prowadzi do pomnażania kapitału. Mam nadzieję, że lektura raportu otwiera oczy na obszar, który tak wielu z nas, przedsiębiorców, ma ochotę ograniczać.

Nie ograniczajmy potencjału naszych ludzi. Zadajmy sobie pytanie: czy jesteś gotowy na najdroższą oszczędność w firmie?



Robert Czula
prezes zarządu Soneta

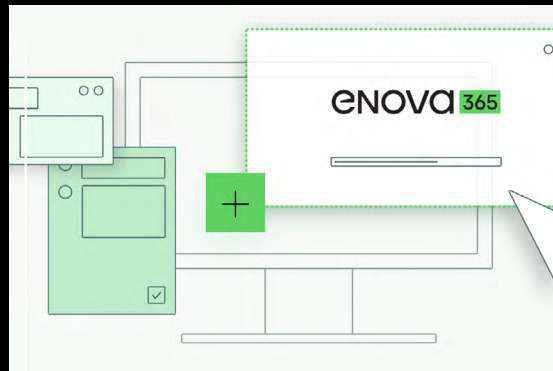
BUSINESS INSIDER

Polska

Kliknij w interesujący Cię tytuł, aby przejść do artykułu.



Boisz się AI?
To dodatkowe
ręce do pracy.



Poznaj enova365,
ERP klasy biznes.
Przetestuj demo.



Jak obliczyć lukę płacową
i uzasadnić różnice
w wynagrodzeniach?

SPONSOR RAPORTU:

enova **365**
by SONETA