



Bordro Karmaşası Kaosa Dönüşmeden: 1000+ Çalışanlı Şirketlerde İK'nın Kontrol Rehberi

Büyüyen bir organizasyonda dağınık veriyi, kovalanan tabloları ve bordro dönemi telaşını kaosa dönüşmeden yönetmenin yolu

CHRO'lar ve insan kaynaklarının en üst karar vericileri için hazırlandı.

Bu Rehberde

Büyüyen bir organizasyonda dağınık veriyi, kovalanan tabloları ve bordro dönemi telaşını kaosa dönüşmeden yönetmenin yolu

Bir organizasyon büyürken İK'nın en değerli kaynağı olan kontrol ve görünürlük sessizce elden kayar: veri dağınık, mevzuat takibi manuelleşir, ekip insanı yönetmek yerine tabloları yönetmeye başlar. Karmaşa yönetilmediğinde bir gün kaosa dönüşür. Bu rehber bu dönüşümün nasıl gerçekleştiğini, KVKK ve uyum sorumluluğunun İK'nın omuzlarındaki gerçek ağırlığını ve tek bir platform ile çalışan self-servisinin kontrolü nasıl geri verdiğini ele alır. Özü tek cümlede: büyürken karmaşayı kaosa dönüştürmemek.

NO	BÖLÜM	SAYFA
01	Bu Rehber Kimin İçin?	4
02	Karmaşa Kaosa Nasıl Dönüşür?	7
03	Uyum ve Veri Güvenliği: Görünmeyen Sorumluluk	9
04	Kaosu Durdurmak: Tek Ekran, Self-Servis ve Değişen Ay	13
05	Tek Ekran, Tek Kontrol: Dakika	

Bu Rehberde Ne Öğreneceksiniz?

- Şirket büyüdükçe bordro ve özlük süreçlerinde kontrolün nasıl sessizce kaybolduğunu
- Dağınık veri ve manuel mevzuat takibinin İK ekibine yüklediği görünmeyen yükü
- KVKK ve mevzuat uyumunun İK'nın omuzlarındaki gerçek sorumluluğunu
- Tek bir platform ve çalışan self-servisiyle kontrolü nasıl geri alacağınızı
- Dakika öncesi ve sonrasında bir İK ekibinin ayının nasıl değiştiğini

01

Karmaşıka Kaosa Nasıl Dönüşür?

Küçük bir ekipte İK her şeyi görür. Kim işe girdi, kimin izni var, hangi yan hak kime tanımlı, hangi veri nerede duruyor.

Bir örnek: İK direktörünün bir bordro dönemi

Büyüme bu görüş alanını daraltır. Çalışan sayısı arttıkça, veri de artar ve dağınık. Puantaj bir sistemde, özlük bir başka dosyada, izinler bir Excel tablosunda, yan haklar bir başka yerde tutulur. Her biri ayrı ayrı doğru olabilir ama hiçbiri diğeriyle otomatik konuşmaz. İK, giderek bu parçaları elle bir araya getiren bir konuma sürüklenir.

Bu dağınıklığın ne demek olduğunu somutlaştıralım. Diyelim ki bir departmanda vardiyalı çalışma var; puantaj kayıtları bir devam kontrol sisteminde tutuluyor. Aynı departmandaki yıllık izinler ise İK'nın paylaşımlı bir Excel dosyasında izleniyor. Yeni tanımlanan bir yemek kartı yan hakkı, üçüncü bir tabloda; terfi ile birlikte değişen ücret bilgisi ise özlük dosyasında. Bu dört veri de doğru olabilir. Ama dönem kapanışında bir kişinin bordrosunu üretmek için dördünün de aynı anda, aynı güncellikte ve aynı çalışana ait olduğundan emin olmak gerekir. İşte kontrolün sızdığı yer tam burasıdır: verinin kendisi değil, verinin dağınıklığı sorun yaratır.

İşin sinsi tarafı, bunun bir anda değil, kademe kademe olmasıdır. Hiçbir gün "bugün kontrolü kaybettim" demezsiniz. Sadece her ay biraz daha fazla zamanınızı veri toplamaya, biraz daha fazlasını tutarsızlıkları düzeltmeye ayırırsınız. Bir noktada bakarsınız ki İK ekibi, insanı yönetmek yerine tabloları yönetiyor. Karmaşa, kimse fark etmeden kaosa dönüşmüştür.

Karmaşıklık aslında çalışan sayısıyla değil, kuralların çeşitliliğiyle artar. Farklı kademeler, farklı yan haklar, farklı lokasyonlar ve sürekli değişen mevzuat, her biri ayrı bir takip kalemi yaratır. Bir mühendise tanımlanan yol yardımı ile bir saha çalışanına tanımlanan vardiya primi, aynı bordro içinde farklı kurallarla işlenir. Bu çeşitlilik yönetilmediğinde, kontrol yerini sürekli bir yetişme telaşına bırakır.

NOT

İK Notu: Kaos yüksek sesle gelmez. Her ay artan küçük bir manuel yükün, bir gün İK'nın tüm mesaisini yutmasıyla fark edilir.

Dönem kapanışına üç gün kala süreç genellikle şöyle işler. İK ekibinden biri puantaj sisteminden verileri çeker, bir başkası izin tablosunu Excel'den kontrol eder, üçüncüsü yeni tanımlanan bir yan hakkın doğru kişilere işlenip işlenmediğini elle doğrular. Farklı kaynaklardan gelen bu veriler tek bir tabloda birleştirilir ve satır satır karşılaştırılır.

Bu karşılaştırmada küçük bir tutarsızlık çıkar: bir grup çalışanın fazla mesai kaydı ile puantaj kaydı uyuşmamaktadır. Nedenini bulmak için birkaç sisteme geri dönmek, ilgili yöneticilere sormak ve doğru veriyi teyit etmek gerekir. Bu tek tutarsızlık, ekibin yarım gününü alır.

Bordro sonunda doğru üretilir. Ama İK direktörü o dönemi "insan yönettiğimiz bir ay" değil, "tabloları kovaladığımız bir ay" olarak hatırlar. Bin kişilik bir organizasyonda bu, istisna değil, her ayın rutini. Ve bu rutin, İK'nın asıl işine ayıracağı zamanı sessizce tüketir.

Dağınık verinin ve manuel takibin gerçek bedeli

Kontrol kaybının kademe kademe olması, altında yatan iki asıl nedeni gözden gizler. Bir İK liderinin yaşadığı bu karmaşanın kaynağı, işin zor olması değildir. Verinin dağınık olması ve takibin manuel yapılmasıdır.

Veri dağınıklığı. Bordroyu doğru üretmek için puantaj, izin, fazla mesai, özlük, yan hak ve terfi verilerinin hepsinin aynı anda doğru ve güncel olması gerekir. Bu veriler farklı sistemlerde ve farklı formatlarda tutulduğunda, her bordro dönemi bir veri toplama operasyonuna dönüşür. Tek bir eksik ya da tutarsız girdi, dönem kapanışında bir hataya yol açar. İK ekibi bir bordro dönemini kapatmadan yeni bir döneme hazırlanmaya başlar; nefes alacak, geriye dönüp süreci iyileştirecek zaman kalmaz.

Bu yükün en görünmez tarafı, ekibin ayının nereye gittiğidir. Bir İK uzmanının gününü hayal edin: sabah bir departman yöneticisinden gelen "bu çalışanın izni neden görünmüyor" sorusuyla başlar, öğleden önce üç ayrı sistemi karşılaştırarak bir veri tutarsızlığını çözer, öğleden sonra yeni işe girenlerin özlük bilgilerini elle sisteme girer. Gün sonunda hiçbir yetenek yönetimi, çalışan gelişimi ya da işveren markası üzerine değildir. Ay boyunca bu tablo tekrarlanır. İK ekibinin ayı, katma değer üreten işlere değil, verinin peşinden koşmaya gider.

Manuel mevzuat takibi. İş Kanunu, SGK düzenlemeleri, gelir vergisi ve diğer mevzuat sürekli değişir. Bu değişiklikleri elle takip etmek ve her birini süreçlere doğru yansıtmak, İK'nın en çok endişe duyduğu alanlardan biridir. Bir güncellemeyi kaçırmak ya da geç uygulamak, hem uyum riski hem de çalışan nezdinde güven kaybı demektir.

Somut bir örnek: yıl başında asgari ücrete ya da bir vergi diliminde yapılan bir değişikliğin, o dönemki tüm bordrolara doğru yansımaları gerekir. Bu değişiklik manuel takip ediliyorsa, birinin resmi düzenlemeyi okuması, doğru yorumlaması, formülü güncellemesi ve tüm ilgili çalışanlara uygulaması gerekir. Bu adımlardan herhangi biri geç kalırsa ya da atlanırsa, sonuç yalnızca teknik bir hata değildir; yüzlerce çalışanın maaş bordrosuna aynı anda yanlış yansıyan bir tutar, hem düzeltme yükü hem de güven sorunu yaratır. Bir kişinin bordrosundaki hata bir istisnadır; binlerce bordroda aynı hata, tekrarlanan yapısal bir riske dönüşür.

Bu iki kalem birleştiğinde, İK ekibinin ayı büyük ölçüde tekrar eden ve stresli işlere gider. Oysa aynı ekibin asıl değeri, yetenek yönetimi, çalışan deneyimi ve organizasyonel gelişim gibi alanlardadır. Manuel yüke harcanan her saat, bu alanlardan çalınan bir saattir.

Bu bedelin bir de görünmez insan tarafı vardır. Dönem kapanışının stresi, sürekli tetikte olma hâli ve bir hata yapma korkusu, İK ekibinin üzerinde zamanla birikir. En deneyimli İK uzmanları bile, ayın son günlerini "acaba bir şey kaçırdık mı" endişesiyle geçirir. Bu endişe, doğru kurulmuş bir sistemin ortadan kaldırılabileceği bir yüküdür; çünkü kaynağı ekibin yetkinliği değil, çalıştıkları düzenin dağınıklığıdır. Kontrol geri alındığında hafifleyen yalnızca iş yükü değil, ekibin taşıdığı görünmez baskıdır.

 DİKKAT

Bir bordro hatası çalışana yansıdığı anda, sonucu yalnızca bir düzeltme değildir. Çalışanın kuruma olan güveni zarar görür ve bu güveni geri kazanmak, hatayı düzeltmekten çok daha zordur.

02

Uyum ve Veri Güvenliği: Görünmeyen Sorumluluk

Büyüyen bir organizasyonda İK'nın omuzlarındaki en ağır ama en az konuşulan yük, uyumdur.

Uyum ve Veri Güvenliği: Görünmeyen Sorumluluk

Bordro ve özlük süreçleri, doğası gereği en hassas kişisel verileri içerir: kimlik bilgileri, maaş, sağlık, banka ve aile bilgileri. KVKK kapsamında bu verilerin doğru toplanması, güvenli saklanması ve yalnızca gerekli kişilerce erişilmesi İK'nın sorumluluğundadır. Veriler dağınık sistemlerde ve kontrolsüz Excel dosyalarında tutulduğunda, bu sorumluluğu yerine getirmek neredeyse imkansız hâle gelir.

Bunu üç somut soruyla düşünmek, riski görünür kılar.

Erişim yetkisi kimde? Maaş bilgisini içeren bir Excel dosyası bir kez oluşturulup e-posta ekinde paylaşıldığında, o dosyanın kaç kişinin bilgisayarında bir kopyasının durduğunu kimse bilemez. Yetki, sistemin değil, dosyayı elinde tutan kişinin insafına kalır. Oysa hassas veriye erişim, rolle sınırlı ve merkezî olarak yönetilebilir olmalıdır.

Hassas veri nerede duruyor? Kontrolsüz bir Excel dosyası, bir çalışanın kişisel bilgisayarında, bir paylaşımlı klasörde ya da bir sohbet uygulamasında dolaşmaya başladığında, verinin fiziksel konumu üzerindeki kontrol tamamen kaybolur. KVKK açısından "veriyi nerede, nasıl sakladığınız" en temel sorulardan biridir ve dağınık dosyalarla bu sorunun net bir cevabı yoktur.

İzlenebilirlik var mı? Bir kişisel veriye kimin, ne zaman eriştiği ya da onu değiştirdiği kayıt altında değilse, bir sorun yaşandığında geriye dönüp ne olduğunu anlamak mümkün olmaz. İzlenebilirlik, hem uyumun hem de güvenin temelidir.

Bu üç soru bir arada düşünüldüğünde ortaya çıkan tablo şudur: dağınık dosyalarla çalışan bir organizasyonda uyum, aslında bir tercih değil, bir umuttur. Verinin güvende olduğunu, yalnızca doğru kişilerin eriştiğini ve her adımın kayıt altında olduğunu kanıtlayacak bir zemin yoksa, İK bu sorumluluğu ancak iyi niyetle taşıyabilir. Oysa KVKK, iyi niyeti değil, gösterilebilir kontrolü ister. Bu kontrolü kişilere ve dosyalara değil, sisteme bağlamak, riski yönetilebilir kılmanın tek gerçekçi yoludur.

Aynı sorumluluk mevzuat uyumu için de geçerlidir. Yanlış hesaplanan bir kıdem tazminatı, geç yapılan bir bildirim ya da eksik uygulanan bir yasal değişiklik, sonuçta İK'nın kapısını çalar. 1000+ çalışanlı bir yapıda bu risk, tek tek çalışanlar üzerinde değil, tüm organizasyon genelinde tekrarlanan yapısal bir risktir. Bir çalışanın hesabındaki hata düzeltilebilir; ama aynı hatalı kuralın binlerce hesaba uygulanmış olması, hem operasyonel hem de itibari açıdan çok daha büyük bir sorumluluk doğurur.

Kontrolü elde tutmanın anlamı burada netleşir. Kontrol, yalnızca işleri zamanında yetiştirmek değildir. Verinin güvende, sürecin uyumlu ve her adımın izlenebilir olduğundan emin olmaktır.

NOT

İK Notu: Bir sistemin "kim, ne zaman, hangi veriye erişti" sorusuna net cevap verememesi, bugün bir sorun gibi görünmese de, bir denetim ya da olay anında en büyük açıktır.

03

Kaosu Durdurmak: Tek Ekran, Self-Servis ve Değişen Ay

Kaybolan kontrolü geri almanın yolu, daha çok çalışmak değil, süreci doğru kurmaktır. İki ilke bunu sağlar.

İK ekibinin bir ayı: öncesi ve sonrası

Her şeyi tek ekranda toplamak. Puantaj, özlük, izin, fazla mesai, yan hak ve terfi süreçleri tek bir platformda bir araya geldiğinde, veri dağınıklığı ortadan kalkar. İK, tüm süreçleri tek bir yerden görür ve yönetir. Bordroyu etkileyen her veri aynı sistemde tutulduğu için, dönem kapanışı bir veri avına dönüşmez.

Bunun pratikte nasıl görüldüğünü düşünelim. Bir İK uzmanı tek bir çalışanın kartına girdiğinde, o kişinin puantajını, kalan izin hakkını, tanımlı yan haklarını ve özlük bilgilerini aynı ekranda, aynı güncellikte görür. "Bu izin işlendi mi", "bu yan hak doğru kişiye tanımlı mı" sorularını cevaplamak için üç ayrı dosya açmak gerekmez; cevap zaten oradadır. Dönem kapanışında ise İK, farklı kaynaklardan veri toplamak yerine tek bir sistem üzerinden kontrolünü yapar.

Mevzuat güncellemeleri de bu tek ekranda otomatik yansır. Asgari ücret, vergi dilimi ya da SGK parametrelerinde bir değişiklik olduğunda, bunu birinin okuyup formüle elle işlemesi gerekmez; güncelleme sisteme yansır ve ilgili tüm hesaplamalara otomatik uygulanır. Böylece "bu değişikliği kaçırdık mı, doğru mu yorumladık" endişesi büyük ölçüde ortadan kalkar. İK'nın işi, değişikliği takip etmek değil, doğru yansıdığını görmek olur.

Çalışan self-servisi. İK'nın yükünün önemli bir kısmı, çalışanların rutin taleplerini yanıtlamaktan gelir: bordro sorgusu, izin talebi, özlük bilgisi güncelleme. Bu işlemler çalışanların kendi kendine yapabileceği bir self-servis yapıya taşındığında, İK ekibi tekrar eden sorulardan kurtulur.

Somut anı düşünelim: bir çalışan geçen ayki bordrosunu görmek istediğinde, İK'ya e-posta atıp cevap beklemek yerine kendi self-servis ekranından anında ulaşır. İzin talebini yine kendi ekranından açar, onay akışına düşer, kalan izin hakkını kendisi görür. Adres ya da iletişim bilgisi değiştiğinde İK'ya haber vermek yerine bilgiyi kendisi günceller. Bu tekrarlayan taleplerin İK'ya gelmemesi, ekibin gününü boşaltır; çalışan da beklemeden, kendi bilgisine anında ulaşır. Bu, hem İK yükünü azaltır hem de çalışan deneyimini iyileştirir.

Self-servisin bir başka boyutu da yöneticilerdir. Bir departman yöneticisi, ekibinin izin durumunu ya da onay bekleyen taleplerini kendi ekranından gördüğünde, bu bilgiyi İK'dan istemesine gerek kalmaz. Onay akışları sistem üzerinden yürür; İK, her talebin arasında bir aracı olmak yerine sürecin doğru işlediğini gözetir. Bu, kararı sürece yakın olan kişiye taşır ve İK'yı tekrarlayan bir posta kutusu olmaktan çıkarır.

Bu iki ilke birleştiğinde İK, süreçlerin üzerinde yeniden kontrol ve görünürlük kazanır. Büyümek artık kontrolü kaybetmek anlamına gelmez. Aksine, doğru kurulmuş bir sistemde büyüme, İK'nın stratejik değerini artıran bir fırsata dönüşür; çünkü ekibin enerjisi artık tabloları toparlamaya değil, büyüyen organizasyonun insan tarafını yönetmeye akar.

NOT

- **Kontrol öz-değerlendirmesi: Kaç tanesine "evet" diyorsunuz?**
- Puantaj, özlük, izin, yan hak ve fazla mesai verilerinin hepsini tek bir ekranda görebiliyor musunuz?
- Mevzuat değişiklikleri sisteminize otomatik yansıyor mu, yoksa elle mi takip ediyorsunuz?
- Çalışanlar bordro, izin ve özlük taleplerini kendileri karşılayabiliyor mu?
- Dönem kapanışı bir veri toplama operasyonuna dönüşmeden tamamlanıyor mu?
- Kişisel verilere erişim, KVKK gereği yalnızca yetkili kişilerle sınırlı ve izlenebilir mi?
- İK ekibiniz zamanının çoğunu tabloları düzeltmeye değil, insana ayırabiliyor mu? "Hayır" dediğiniz her madde, karmaşanın kaosa doğru ilerlediği bir noktadır.

NOT

İK Notu: Doğru kurulmuş bir sistemde İK, veriyi boğuşmaz; veriyi kullanarak insan odaklı kararlar alır. Kontrolün gerçek anlamı budur.

Tek ekran ve self-servis ilkelerinin İK ekibinin gündelik hayatında ne değiştirdiğini en iyi, bir ayın öncesi ve sonrasını yan yana koyarak görürüz. Aşağıdaki tablo rakam değil, hissi anlatır: aynı ekibin ayının nasıl bir yerden bir başka yere taşındığını.

İK EKİBİNİN BİR AYI	DAKİKA ÖNCESİ	DAKİKA SONRASI
Veriye ulaşmak	Puantaj, izin, yan hak ve özlük ayrı sistemlerde; her dönem veri avı	Hepsi tek ekranda, aynı güncellikte; veri zaten yerinde
Mevzuat değişikliği	Elle okunur, yorumlanır, formüle işlenir; kaçırma endişesi sürekli	Güncelleme otomatik yansır; İK yalnızca doğruluğunu görür
Çalışan talepleri	Bordro, izin, bilgi güncelleme soruları gün boyu İK'ya gelir	Çalışan self-servisten kendisi halleder; tekrarlayan sorular azalır
Dönem kapanışı	Farklı kaynakları elle birleştirme ve satır satır kontrol	Tek sistem üzerinden görünür kontrol
Uyum ve güvenlik	Hassas veri dağınık dosyalarda; erişim ve izlenebilirlik belirsiz	Merkezi, yetkiye dayalı erişim; izlenebilir kayıt
Ekibin odağı	Tabloları yönetmek	İnsanı yönetmek: yetenek, deneyim, gelişim

Bu tablonun özü tek bir cümlede toplanır: Dakika öncesinde İK ekibinin ayı veriyi bulmaya ve düzeltmeye giderken, sonrasında ay veriyi kullanarak insan odaklı kararlar almaya kalır. Fark, ne kadar çalışıldığında değil, çalışmanın nereye gittiğindedir.

Bu kayma İK için yalnızca zaman kazancı değildir; rolün kendisini değiştirir. Veri toplamak ve düzeltmekle geçen bir ay, İK'yı operasyonel bir destek birimine indirger. Aynı ay tek ekran ve self-servis sayesinde serbest kaldığında, ekip yeniden işe alım kalitesine, çalışan deneyimine ve organizasyonel gelişime bakabilir. Kontrolü geri almak bu yüzden bir verimlilik meselesinin ötesindedir: İK'nın masadaki stratejik ağırlığını belirler. Büyüyen bir organizasyonda insanı en iyi yöneten İK ekibi, çoğu zaman tablolarla en az boğuşan ekiptir.

NOT

Kendi organizasyonunuz için bu tabloyu doldurmayı deneyin. "Öncesi" sütunundaki her satır, bugün ekibinizin zamanını nereye harcadığını; "Sonrası" sütunu ise o zamanın nereye kayabileceğini gösterir.

04

Tek Ekran, Tek Kontrol: Dakika

Rehber boyunca konuştuğumuz her şeyin özü tek bir ihtiyaçtı:
büyürken karmaşayı kaosa dönüştürmemek.

ERP'ye Kilitli Kalmadan Kontrolü Geri Alın

1000+ çalışanlı bir organizasyonda büyük ihtimalle yerleşik bir ERP ya da HRIS altyapınız zaten vardır: SAP, SuccessFactors, Oracle, Workday, Logo. Bu sistemler kurumun bel kemiğidir ve onları değiştirmek gündeminizde değildir; olması da gerekmez.

Sorun sistemlerin varlığında değil, bordro ve özlüğün çoğu zaman katı bir ERP modülüne sıkışıp kalmasındadır. O modül, İK'nın gündelik ihtiyacı olan esnekliği, self-servisi ve yerel mevzuat çevikliğini nadiren verir. Üstelik o modüle dokunmak da kolay değildir: her özel talep, her yeni kural ve her küçük uyarılama, çoğu zaman ayrı bir danışmanlık kalemi ve yüklü bir entegrasyon faturası demektir. Sonuçta veri ERP'nin içinde durur ama İK hâlâ dağınık tabloların, manuel mevzuat takibinin ve tekrar eden çalışan taleplerinin arasında boğuşur. Kontrol, sistem var diye geri gelmez.

Dakika bu noktada devreye girer. Bağımsız ve esnek bir personel yönetim platformu olarak, mevcut ERP ve HRIS sistemlerinizle entegre olur; çalışan, özlük ve organizasyon verisi bu sistemlerden Dakika'ya akar. İK, bordro ve özlüğün tüm günlük yönetimini Dakika'nın tek ekranından yürütür. Böylece kurumsal sisteminizin bütünlüğünü korurken, İK'nın kaybettiği çevikliği ve görünürlüğü geri kazanırsınız. Var olanı yıkmadan, üzerine kontrol inşa edersiniz.

Rehber boyunca konuştuğumuz her sorun, Dakika'da net bir karşılık bulur:

REHBERDEKİ SORUN	DAKİKA'DAKİ KARŞILIĞI
Dağınık veri, her dönem veri avı	Tek ekran: tüm veri aynı yerde, aynı güncellikte
Manuel mevzuat takibi, kaçırma endişesi	Otomatik güncelleme; İK yalnızca doğruluğunu görür
Tekrarlayan çalışan talepleri İK'ya gelir	Self-servis: çalışan kendi bilgisine kendisi ulaşır
Yönetici araya girip İK'dan bilgi ister	Yönetici self-servisi: onay ve ekip bilgisi kendi ekranında
Dönem kapanışı elle birleştirmeye bağlı	Tek sistem üzerinden görünür, izlenebilir kontrol
Hassas veri dağınık, erişim belirsiz (KVKK)	Merkezi, yetkiye dayalı, izlenebilir erişim

NOT

Çalışma prensibi: Dakika yalnız bir yazılım değildir. Platformun arkasında, mevzuatı sizin yerinize takip eden ve 1999'dan bu yana çeyrek asrı aşkın deneyime sahip Datassist uzman ekibi vardır. Teknoloji görünürlüğü ve hızı sağlar; uzman ekip ise arkadaki güvenceyi. İK'nın yükünü hafifleten, bu iki tarafın birlikte çalışmasıdır.

Gündelik Hayatta Ne Değişir?

Kontrolü geri almak soyut bir vaat değildir; İK ekibinin gününde somut anlar olarak görünür. Dakika ile bir İK uzmanının ayı, veriyi kovalamaktan çıkar ve veriyi kullanmaya döner.

- **Tek çalışan kartı, tüm veri.** Bir çalışanın kartına girdiğinizde puantajı, kalan izni, tanımlı yan hakları ve özlük bilgisi aynı ekranda, aynı güncellilikte karşınıza çıkar. "Bu işlendi mi" sorusu için üç dosya açmazsınız; cevap zaten oradadır.
- **Mevzuat kendiliğinden yansır.** Asgari ücret, vergi dilimi ya da SGK parametrelerinde bir değişiklik olduğunda, birinin resmi metni okuyup formüle elle işlemesi gerekmez. Güncelleme sisteme yansır, ilgili tüm hesaplamalara uygulanır; İK yalnızca doğruluğunu teyit eder.
- **Çalışan kendi işini kendi görür.** Çalışan geçen ayki bordrosuna kendi ekranından anında ulaşır, izin talebini kendisi açar, adres bilgisini kendisi günceller. Bu rutin talepler İK'nın posta kutusuna hiç düşmez.
- **Yönetici onayı akışta yürür.** Departman yöneticisi ekibinin izin durumunu ve onay bekleyen talepleri kendi ekranından görür; onaylar sistem üzerinden ilerler. İK her talebin arasında aracı olmak yerine sürecin doğru işlediğini gözetir.

Bu anların ortak paydası şudur: İK ekibinin zamanı, tabloları toparlamaya değil, insanı yönetmeye, çalışan deneyimine ve gelişime akar.

Kontrolü Bir Adım Öteye

Görünürlüğü ve kontrolü daha da ileri taşımak isteyen İK ekipleri için Dakika'nın yanına Agentic Payroll bir destek katmanı olarak eklenir. Bordronun işini İK'dan devralmaz; arka planda sürekli mevzuat ve anomali taraması yaparak sizin yerinize gözcülük eder. Tutarsız bir puantaj, beklenmedik bir tutar ya da eksik bir girdi olduğunda bunu daha dönem kapanmadan yakalar ve önünüze getirir. Dönem sonunda ise Datassist uzman ekibi son kontrolü yaparak, ekibinizin ay boyunca taşıdığı "acaba bir şey kaçırдық mı" endişesini üzerinizden alır. Kontrol sizde kalır; Agentic Payroll bu kontrole ek bir güvenlik ağı ve ekstra bir çift göz katar.

Neden Datassist?

- 1999'dan beri, çeyrek asrı aşkın bordro ve özlük uzmanlığı
- 500'den fazla kurumsal müşteri
- ISO 27001 bilgi güvenliği ve ISAE 3402 hizmet denetimi sertifikalarıyla KVKK uyumlu veri güvencesi
- Global Payroll Association tarafından iki kez "Yılın En İyi Yerel Bordro Sağlayıcısı" seçildi
- Otomotivden perakendeye farklı sektörlerdeki büyük kurumsal grupların güveni



1.5M

Yılda 1.5 milyon bordro hesaplaması

25+

25+ yıl deneyim

500+

500+ aktif müşteri

**ISO
27001**

ISO 27001 + ISAE 3402

2×

Best In-Country Payroll
Provider (Global Payroll Alliance)

Karmaşayı Tek Ekranla Kontrol Dönüştürün

Ücretsiz Dakika Demosu Alın

Canlı • kendi senaryonuzla

+90 444 4 923 • info@datassist.com • datassist.com