



Bordro Verilerinden Stratejik İçgörü

CHRO ve CFO İçin Bordro Verisinden
Aksiyon Çıkarma Rehberi

İK müdürleri, bordro uzmanları, mali işler müdürleri ve CFO'lar için
hazırlandı.

Bu Rehberde

CHRO ve CFO İçin Bordro Verisinden Aksiyon Çıkarma Rehberi

NO	BÖLÜM	SAYFA
01	Bordro Verisi Neden Stratejik Bir Varlık?	4
02	Turnover Tahmini: Ayrılık Singallerini Okumak	6
03	Teşvik Optimizasyonu: Sızıntı Analizi	8
04	İşgücü Maliyet Haritası ve Ücret Dengesi	12
05	Operasyonel Kalite: Hata, Devamsızlık, Kapasite	16
06	Aksiyon Kontrol Listesi	20
07	Bordro Altyapısı ile Stratejik İK Dönüşümü	22

Bu Rehberde Ne Öğreneceksiniz?

- Bordro verisindeki turnover singallerini okuyarak erken uyarı sistemi kurmayı
- Teşvik sızıntısını hesaplayarak kaçırılan tasarrufları tespit etmeyi
- Departman bazlı işgücü maliyet haritası çıkarmayı ve ücret sıkışmasını analiz etmeyi
- Hata oranı, devamsızlık ve kapasite verilerini stratejik kararlara dönüştürmeyi
- Bu verileri yönetim kuruluna etkili şekilde sunmayı

01

Bordro Verisi Neden Stratejik Bir Varlık?

Şirketiniz her ay bordro hesaplıyor. Bu veriyi sadece maaş yatırmak için mi kullanıyorsunuz?

7 Stratejik Karar Alanı

Bordro verisi, şirketin en güncel, en tutarlı ve en kapsamlı veri kaynağıdır.

Yasal zorunluluk nedeniyle doğru tutulmak zorundadır. Her ay güncellenir ve tüm çalışanları kapsar. Oysa şirketlerin büyük çoğunluğu bu veriyi yalnızca operasyonel amaçla kullanıyor.

Bordro verisinden çıkarılabilecek içgörülerini 7 karar alanında ele alıyoruz. Her biri için izlenecek metrik, kaynağı ve tetikleyeceği aksiyon aşağıda özetlenmiştir.

KARAR ALANI	ANA METRİK	VERİ KAYNAĞI	STRATEJİK AKSİYON
Turnover tahmini	Compa-ratio, zam trendi	Ücret verileri	Erken uyarı ve elde tutma
Teşvik optimizasyonu	Teşvik kullanım oranı	SGK bildirgeleri	Sızıntı tespiti ve tasarruf
İşgücü maliyet haritası	Çalışan başına toplam maliyet	Bordro kalemleri	Bütçe optimizasyonu
Ücret dengesi	Compa-ratio dağılımı	Ücret bantları	Sıkışma düzeltmesi
Devamsızlık analizi	Devamsızlık oranı	Puantaj + bordro	Verimlilik artışı
Hata oranı takibi	Hata/toplam satır oranı	Düzeltilme kayıtları	Kalite iyileştirme
Kapasite planlama	Fazla mesai trendi	Fazla mesai verileri	İşe alım kararı

UZMAN NOTU

Datassist olarak 25+ yıldır 500+ müşterinin bordro verisini yönetiyoruz. Deneyimimiz gösteriyor ki bu 7 alanın sadece 2-3 tanesinde bile düzenli analiz yapan şirketler, işgücü maliyetlerinde ölçülebilir iyileşme sağlıyor.

BÖLÜM ÖZETİ

- Bordro verisi şirketin en güncel ve kapsamlı veri kaynağıdır
- 7 stratejik karar alanı bu veriden somut içgörü çıkarmayı mümkün kılar
- Yeni bir analitik platform satın almadan, mevcut bordro verinizle — gerekirse Excel'de bile — başlanabilir

02

Turnover Tahmini: Ayrılık Singallerini Okumak

İstifa mektubunu görmeden önce bordro verisi size 3-6 ay önceden sinyal verir.

Bordro Sinyalleri ve Eşik Değerleri

Çalışan devri şirketler için en maliyetli İK sorunlarından biridir. Ayrılan bir çalışanın yerine birini bulma, yerleştirme ve verimli hale getirme süreci, o kişiyi elde tutma maliyetinden çok daha pahalıdır. Bordro verisi bu riski önceden görmenizi sağlar.

Bordro verisinden izlenebilecek turnover göstergeleri, risk eşikleri ve alınması gereken aksiyonlar aşağıdadır.

SİNYAL	METRİK	KIRMIZI BAYRAK	AKSİYON
Ücret stagnasyonu	Compa-ratio	< 0,90	Piyasa araştırması + düzeltme
Düşük zam oranı	Yıllık artış vs enflasyon	Enflasyonun %5+ altında	Elde tutma görüşmesi
Kronik fazla mesai	Aylık FM saati	> 20 saat/ay, 3+ ay	Kapasite değerlendirme
Prim düşüşü	Değişken ücret trendi	2+ dönem ardışık düşüş	Performans görüşmesi

Compa-ratio hesaplama: Çalışanın brüt ücreti / pozisyon bandının orta noktası. 1,00 piyasa ortalamasını ifade eder. 0,90 altına düşen çalışanlarda ayrılma riski belirgin şekilde artar.

NOT

3 aylık hareketli ortalama ile departman bazında risk skorkartı oluşturun. Birden fazla sinyalin aynı anda kırmızıya döndüğü departmanlar acil müdahale gerektirir.

SUNUM NOTU

CFO için bu veriyi "turnover maliyeti vs elde tutma yatırımı" çerçevesiyle sunun: "X departmanında 5 kişi risk bölgesinde. Ayrılma maliyeti tahminen Y TL. Düzeltme yatırımı bunun üçte biri." CHRO için ise turnover risk haritasını yetenek stratejisiyle bağlayın: hangi kritik pozisyonlarda yedekleme planı gerekiyor, hangi departmanlarda çalışan deneyimi kötüleşiyor?

☆ BÖLÜM ÖZETİ

- Compa-ratio, zam trendi ve fazla mesai verileri turnover'ı 3-6 ay önceden sinyaller
- Departman bazlı risk skorkartı ile kritik alanlar erken tespit edilir
- Yönetim kuruluna "maliyet vs yatırım" çerçevesiyle sunulduğunda bütçe argümanına dönüşür

03

Teşvik Optimizasyonu: Sızıntı Analizi

2026 itibarıyla Türkiye'de 14 farklı SGK prim teşviki, destek ve indirimi aktif. Şirketiniz kaç tanesinden yararlanıyor?

2026'da Aktif SGK Teşvikleri

Teşvik sızıntısı, hak edildiği halde kullanılmayan teşviklerin oluşturduğu mali kayıptır. Çoğu şirket yalnızca Hazine teşvikini ve asgari ücret desteğini kullanır; hedef grup teşviklerini (6111, engelli, Ar-Ge) ise ya bilmez ya da takip edemez.

TEŞVİK	KANUN/MADDE	KAPSAM	DESTEK
Hazine Teşviki	5510/81-(i), Geçici 108	Tüm işverenler	İmalat: 5 puan, diğer: 2 puan
Asgari ücret desteği	5510/Geçici 112	Tüm işverenler	Günlük 42,33 TL (~1.270 TL/ay)
Genç/kadın/mesleki belge	4447/Geçici 10 (6111)	18-29 yaş erkek, 18+ kadın, mesleki belgeli	İşveren payı tamamı, 6-54 ay
Engelli istihdamı	4857/30	%40+ engelli çalışanlar	İşveren payı (asgari ücret üzerinden), süresiz
İşsizlik ödeneği alanlar	4447/50-5	İşsizlik ödeneği alan kişiler	Uzun vadeli + GSS primi, süresiz
Ar-Ge / Tasarım	5746/3	Ar-Ge/tasarım merkezi, teknopark	İşveren payının yarısı, 2028'e kadar
Yatırım teşviki	5510/Ek Madde 2	Yatırım teşvik belgesi sahipleri	Bölgeye göre değişken
Çok tehlikeli işyerleri	4447/Ek 4 (6645)	10+ çalışanlı, 3 yıl kazasız	İşsizlik sigortası %2 → %1
Sosyal hizmet yararlanıcıları	2828/Ek 1	Yetiştirme yurdu vb. çıkışlı	Tüm primler, 5 yıl
Sosyal yardım alanlar	3294/Ek 5	Hane içi sosyal yardım alanlar	İşveren payı tamamı, 1 yıl
Kültür yatırımları	5225/5	Kültür yatırım/girişim belgeli	İşveren payı %25-50, 3-7 yıl
İSG hizmet desteği	6331/7	<10 çalışanlı tehlikeli işyerleri	Günlük brüt asgari ücretin %1,4-1,6'sı
Yurt dışı GSS indirimi	5510/81-(i)	Yurt dışına götürülen işçiler	GSS primi 5 puan
4/b (Bağ-Kur) indirimi	5510/81-(j)	Bağımsız çalışanlar	5 puan, süresiz

Sızıntı Nasıl Hesaplanır?

Teşvik Sızıntısı Formülü: Hak edilen teşvik tutarı – Fiilen kullanılan teşvik tutarı = Kaçırılan tasarruf. Örneğin 100 çalışanlı bir firma, yalnızca asgari ücret desteğinden yıllık yaklaşık 1.524.000 TL tasarruf sağlayabilir (çalışan başına aylık ~1.270 TL × 12 ay). Genç, kadın ve engelli istihdamı teşvikleri eklendiğinde potansiyel çok daha yükselebilir.

2026 DEĞİŞİKLİĞİ	ÖNCEKİ	GÜNCEL	ETKİ
İmalat dışı indirim	4 puan	2 puan	Hizmet sektöründe maliyet artışı
Uzun vadeli sigorta kolları işveren payı	Mevcut oran	+1 puan (7566 sayılı Kanun)	Tüm işverenlerde prim artışı
SGK tavan ücreti	Önceki tavan	9× brüt asgari ücret	Yüksek ücretli çalışanlarda prim etkisi

⚠ DİKKAT

Tek bir aylık prim gecikmesi, o aydaki TÜM çalışanlar için teşvikten mahrumiyet demektir. Prim ödeme takvimi titizlikle takip edilmelidir.

⚠ DİKKAT

Teşvik sızıntısını "kaçırılan tasarruf" olarak çerçeveleyin. "Geçen yıl X TL teşvik kullandık, potansiyelimiz Y TL. Aradaki fark, herhangi bir yatırım yapmadan sağlanabilecek net tasarruf." Bu argüman CFO'nun dikkatini doğrudan çeker.

★ BÖLÜM ÖZETİ

- Teşvik sızıntısı: hak edilen ile kullanılan arasındaki fark. Çoğu firma bu farkı ölçmüyor
- 2026'da imalat dışı sektörlerde indirim 4'ten 2 puana düştü, maliyet etkisi büyük
- Sızıntı analizi, ek yatırım gerektirmeyen doğrudan tasarruf fırsatı sunar

04

İşgücü Maliyet Haritası ve Ücret Dengesi

Brüt maaş, buzdağının sadece görünen kısmı. Çalışan başına gerçek maliyetinizi biliyor musunuz?

Maliyet Katmanları ve Ücret Sıkışması

Bordro verisi, çalışan başına toplam maliyeti 3 katmanda gösterir. Bu harita çıkarıldığında hangi departmanın ne kadara mal olduğu ve nerede optimizasyon yapılabileceği netleşir.

KATMAN	KALEMLER	BRÜT ÜCRETE ORANI
Doğrudan	SGK işveren payı (%23,75) + işsizlik fonu (%2)	~%25,75
Dolaylı	Kıdem karşılığı + BES katkısı + yan haklar	~%8-12
Gizli	Fazla mesai + hata düzeltme + turnover maliyeti	Değişken

Toplam çarpan: 2026'da asgari ücretli bir çalışanın toplam işveren maliyeti teşvikli senaryoda 40.214,03 TL/ay'dır. Bu brüt ücretin yaklaşık 1,23 katına karşılık gelir. Yan haklar ve gizli maliyetler eklendiğinde çarpan 1,45-1,55 aralığına çıkar.

Orta Kademe Çalışan: Gerçek Maliyet Örneği

60.000 TL brüt maaşlı bir çalışanın işverene toplam maliyeti:

KALEM	TUTAR (TL/AY)	AÇIKLAMA
Brüt maaş	60.000	Baz maliyet
SGK işveren payı	11.850	%21,75 (kısa vade %2,25 + uzun vade %12 + GSS %7,5)
İşsizlik fonu (işveren)	1.200	%2
Kıdem tazminatı karşılığı	5.000	Aylık %8,33 provizyon (yıllık 30 gün)
Yemek kartı	7.260	Günlük 330 TL × 22 gün (SGK istisna)
Yol yardımı	3.476	Günlük 158 TL × 22 gün
BES işveren katkısı	1.200	%2 (TES sistemiyle 2026'da zorunlu olması bekleniyor)
Toplam yüklü maliyet	~91.186	Brüt ücretin 1,52 katı

⚠ DİKKAT

7566 sayılı Kanun ile 2026'da uzun vadeli sigorta kolları işveren payı %11'den %12'ye çıktı; imalat dışı sektörlerde prim indirimi 4 puandan 2 puana düştü. Bu iki değişiklik, hizmet sektörü şirketlerinin çalışan başına maliyetini aylık yaklaşık 1.000 TL artırdı.

Sektörel Kıyaslama: Bordro/Gelir Oranı

Toplam bordro giderinizin şirket gelirine oranı, sektörünüzde nerede durduğunuzu gösterir (global sektörel ortalamalar):

SEKTÖR	BORDRO/GELİR ORANI	KARAKTERİSTİK
İmalat	%12-18	Sermaye yoğun, otomasyon avantajı
Perakende	%10-15	Yüksek turnover, düşük ücret ağırlıklı
Teknoloji	%20-35	Yetenek yoğun, yüksek maaş bantları
Profesyonel hizmetler	%35-50	Neredeyse tamamen insan gücüne dayalı
Sağlık	%40-50	İşgücü yoğun, vardiyalı çalışma

Bu oranın çeyrekte çeyreğe trendi, gelir artışının işgücü maliyetini karşılayıp karşılamadığını gösterir. Oran yükseliyorsa verimlilik düşüyor demektir.

Ücret Sıkışması: Kohort Analizi ile Tespit

Ücret sıkışması tespiti: 2026'da %27'lik asgari ücret artışı, hemen üstündeki ücret bantlarını sıkıştırır. Compa-ratio'su 0,95 altına düşen kıdemli çalışanlar risk grubundadır. Yeni işe alınanla kıdemli arasındaki ücret farkı %10'un altına düşmüşse acil düzeltme gerekir.

Compa-ratio tek başına yetmez. Kıdem kohortlarına göre kırılım yapıldığında sıkışma net olarak ortaya çıkar:

KIDEM KOHORTU	BEKLENEN COMPA-RATIO	ALARM EŞİĞİ
0-2 yıl (yeni işe alım)	0,90-1,00	> 1,05 (piyasa şişkinliği)
3-5 yıl (orta kıdem)	1,00-1,10	< 0,95 (sıkışma başlangıcı)
5-10 yıl (kıdemli)	1,05-1,15	< 1,00 (kritik sıkışma)
10+ yıl (uzman/yönetici)	1,10-1,20	< 1,05 (ayrılık riski)

Eğer 0-2 yıl kohortunun ortalama compa-ratio'su, 5-10 yıl kohortuna eşit veya daha yüksekse sıkışma teyit edilmiş demektir. Bu durumda bordro bütçesinin %0,5-1,5'i kadar "eşitlik düzeltme fonu" ayrılması önerilir.

NOT

Çeyreklik maliyet/gelir oranı takibi yapın. Oran artıyorsa verimlilik düşüyor demektir. Departman bazlı kırım, sorunun kaynağını gösterir.

SUNUM NOTU

Maliyet haritasını "departman bazlı çalışan başına toplam maliyet vs departmanın gelire katkısı" olarak sunun. CEO için en değerli bilgi budur: hangi birim yatırımın karşılığını veriyor?

NOT

CHRO için Not: Ücret sıkışması sadece maliyet değil, adalet sorunudur. Kıdemli çalışan yeni gelen ile aynı ücreti aldığını fark ettiğinde motivasyon ve bağlılık doğrudan düşer. Ücret dengesi verisi, CHRO'nun çalışan deneyimi stratejisinin temel girdisidir.

☆ BÖLÜM ÖZETİ

- 60.000 TL brüt çalışanın gerçek maliyeti ~91.200 TL (1,52x çarpan); yan haklar dahil 1,45-1,55x aralığı
- 7566 sayılı Kanun ile hizmet sektöründe çalışan başına maliyet aylık ~1.000 TL arttı
- Kıdem kohortlarına göre compa-ratio kırılımı, ücret sıkışmasının en güvenilir tespit yöntemidir
- Sektörel bordro/gelir oranı trendi, CEO için en güçlü verimlilik göstergesidir

05

Operasyonel Kalite: Hata, Devamsızlık, Kapasite

Bordro hataları sadece düzeltme maliyeti değil, çalışan güveni ve turnover tetikleyicisidir.

Üç Kritik Operasyonel Metrik

Üç operasyonel metrik birlikte izlendiğinde İK'nın operasyonel olgunluğunun net bir resmi ortaya çıkar. Bu metrikler ayrı ayrı anlamlıdır ama birlikte değerlendirildiğinde stratejik resim tamamlanır.

METRİK	FORMÜL	HEDEF	TEHLİKE EŞİĞİ
Bordro hata oranı	Hata sayısı / toplam satır × 100	< %3	> %10
Devamsızlık oranı	Devamsız gün / çalışma günü × 100	< %3	> %5
Fazla mesai yoğunluğu	FM saati / standart saat × 100	< %10	> %15

Bordro Hata Maliyeti: SGK Ceza Riski

Bordro hatası sadece düzeltme işçiliği değil, doğrudan mali ceza anlamına gelir. 2026'da SGK idari para cezaları asgari ücret bazlı hesaplandığından, %27'lik artışla cezalar da önemli ölçüde yükseldi:

İHLAL TÜRÜ	2026 CEZA TUTARI	DAYANAK
İşçi giriş bildirim gecikmesi	33.030 TL/kişi	1× brüt asgari ücret
Denetimle tespit edilen geç bildirim	66.060 TL/kişi	2× brüt asgari ücret
İşçi çıkış bildirim gecikmesi	3.303 TL/kişi	1/10 brüt asgari ücret
MPHB (aylık prim belgesi) gecikmesi	6.606 TL/kişi (üst sınır: 66.060 TL)	1/5 brüt asgari ücret
Defter ibraz etmeme	396.360 TL	12× brüt asgari ücret
İşyeri tescil ihlali	99.090 TL	3× brüt asgari ücret

15 gün içinde ödeme yapılırsa %25 indirim uygulanır, ancak asıl maliyet ceza değil itibar kaybıdır.

Devamsızlık Analizi: Bradford Faktörü

Devamsızlık çarpanı: Devamsızlığın gerçek maliyeti, doğrudan ücret kaybının yaklaşık 2 katıdır. İkame işgücü, verimlilik düşüşü ve yönetim yükü bu çarpanı oluşturur. Yüksek devamsızlık oranı aynı zamanda turnover'ın öncü göstergesidir – bir departmanda devamsızlık %5'i aşıyorsa, turnover sinyallerini de kontrol edin.

Devamsızlık oranını tek başına izlemek yetmez. Bradford Faktörü, kısa süreli sık devamsızlıkların uzun süreli tek bir devamsızlıktan çok daha yıkıcı olduğunu ölçen bir İK analitik aracıdır.

Formül: $B = S^2 \times D$ (S = devamsızlık sayısı, D = toplam devamsız gün)

ÇALIŞAN	DURUM	BRADFORD SKORU
A	1 kez 10 gün rapor	$1^2 \times 10 = 10$
B	5 kez toplam 10 gün	$5^2 \times 10 = 250$
C	10 kez toplam 10 gün	$10^2 \times 10 = 1.000$

Aynı toplam gün, ama B'nin skoru A'nın 25 katı. Sık kısa devamsızlıklar operasyonu çok daha fazla aksatır.

BRADFORD SKORU	SEVİYE	AKSIYON
0-49	Kabul edilebilir	Standart takip
50-99	İzleme	Destek görüşmesi
100-199	Yüksek	Resmi süreç başlangıcı
200+	Kritik	Acil müdahale gerekli

Fazla Mesai ve Turnover Bağlantısı

Kapasite sinyali ve kırılma noktası: Bir departmanda fazla mesai oranı 3 aydan uzun süre %10'un üzerindeyse bu kronik kapasite yetersizliğinin göstergesidir.

Fazla mesai sadece bir maliyet kalemi değil, aynı zamanda güçlü bir turnover öncü göstergesidir. Kendi bordro verinizde "son 6 ayda ayrılan çalışanların ortalama FM saati vs kalan çalışanların ortalaması" karşılaştırmasını yapın – fark genellikle çarpıcıdır.

İşe alım kararını veri temelli vermek için kırılma noktasını hesaplayın:

Aylık fazla mesai maliyeti (FM saati \times 1,5 \times saat ücreti) \times 12 ay = Yıllık FM maliyeti. Bu tutarı yeni bir çalışanın yıllık toplam maliyetiyle (brüt \times 1,45 çarpanı \times 12) karşılaştırın. Ancak finansal eşik noktası tek kriter olmamalıdır.

Uygulamada 4 tetikleyici eş zamanlı izlenmelidir:

TETİKLEYİCİ	EŞİK	İŞE ALIM GEREKÇESİ
Yasal sınır	Yıllık 270 saat FM limitine yaklaşma	İş Kanunu m.41 zorunluluğu
Verimlilik	FM oranı > %15 (3+ ay)	Tükenmişlik ve hata artışı
Turnover	FM yapan grupta aylık artışı	Yetişmiş personel kaybı riski
Finansal	Aylık FM maliyeti > yeni çalışan maliyetinin %70'i	Ekonomik gerekçe



UZMAN NOTU

Datassist'in PayWatch sistemi, bordro hatalarını oluşmadan önce tespit ederek düzeltme maliyetini sıfıra yaklaştırır. Önleyici analitik, düzeltici analitikten her zaman daha değerlidir.

SUNUM NOTU

Bu üç metriği "İK Operasyonel Olgunluk Skorkartı" olarak sunun. Her birini trafik ışığı rengiyle gösterin (yeşil/sarı/kırmızı). Zaman içindeki trend, İK'nın şirkete sağladığı operasyonel iyileşmenin kanıtıdır.



BÖLÜM ÖZETİ

- SGK cezaları 2026'da asgari ücretle birlikte yükseldi; tek bir denetim tespiti 66.060 TL/kişi
- Bradford Faktörü ile sık kısa devamsızlıkları tespit edin – toplam günden daha önemlidir
- Fazla mesai-turnover ilişkisini kendi verinizde test edin; 4 tetikleyiciyi eş zamanlı izleyin

06

Aksiyon Kontrol Listesi

Rehberde öğrendiklerinizi uygulamaya almak için bu listeyi kullanın. İki bölümden oluşur: önce ölçün, sonra sunun.

Analiz Aksiyonları: Ölçün

- Departman bazlı compa-ratio hesaplayın, 0,90 altındaki çalışanları listeleyin
- Son 12 aylık zam oranlarını enflasyonla karşılaştırın, geride kalan bantları tespit edin
- Mevcut teşvik kullanım oranınızı hesaplayın: kullanılan teşvik / potansiyel teşvik
- 2026 teşvik değişikliklerini bordro parametrelerine yansıtın (imalat dışı 4 → 2 puan, 7566 sayılı Kanun güncellemeleri)
- Çalışan başına toplam maliyet haritası çıkarın: doğrudan + dolaylı + gizli katmanlar
- Ücret sıkışması taraması yapın: asgari ücretin %120 bandına kadar inceleyin
- Bordro hata oranınızı son 6 ay için hesaplayın, aylık trend grafiği oluşturun
- Departman bazlı devamsızlık oranını çıkarın, %5 üzerindeki birimleri işaretleyin
- Bradford Faktörü hesaplayın ($B = S^2 \times D$), 100+ skorlu çalışanları listeleyin
- Kıdem kohortlarına göre compa-ratio kırılımı yapın, 0-2 yıl vs 5-10 yıl kohortlarını karşılaştırın
- Fazla mesai trendini 12 aylık grafiklerle izleyin, 3+ ay %10 üzerinde olan departmanları belirleyin
- Fazla mesai maliyeti vs yeni çalışan maliyeti kırılma noktasını hesaplayın

Sunum Aksiyonları: Yorumlayın ve Sunun

- Turnover risk haritası oluşturun: departman × risk seviyesi matrisi, maliyet etkisi ile birlikte
- Teşvik sızıntı raporunu "kaçırılan tasarruf" çerçevesiyle hazırlayın, yıllık TL değeri belirtin
- Departman bazlı maliyet/gelir oranı tablosu oluşturun, birim performans karşılaştırması yapın
- İK Operasyonel Olgunluk Skorkartı oluşturun: 3 metrik × trafik ışığı renk kodlaması
- Ücret sıkışması düzeltme bütçesi modelleyin: etkilenen kişi × gerekli artış = toplam maliyet
- Üçer aylık "Bordro Stratejik İlgörü Raporu" takvimi belirleyin
- İlk raporu yönetim kuruluna sunun: 3-5 sayfalık özet, her alan için 1 tablo + 1 aksiyon önerisi

07

Bordro Altyapısı ile Stratejik İK Dönüşümü

Bu rehberde ele aldığımız 7 stratejik karar alanının ortak bir önkoşulu var: doğru, tutarlı ve erişilebilir bordro verisi.

Datassist Bu Alanda Ne Sunuyor?

Datassist, Türkiye'nin ilk ve lider bordro hizmet sağlayıcısı olarak 25+ yıldır şirketlerin bordro altyapısını güçlendiriyor.

Bordro Outsourcing ile bordro hesaplama, yasal raporlama ve SGK bildirgelerinin tamamı uzman ekip tarafından yürütülür. Şirketinizin İK ekibi operasyonel yükten kurtularak stratejik projelere odaklanır.

Dakika Platformu (Bordro SaaS) ile bordro verilerine gerçek zamanlı erişim sağlanır. Web tabanlı platform, mevzuat güncellemelerini otomatik yansıtır ve raporlama altyapısı sunar.

Teşvik Danışmanlığı ile teşvik sızıntısı analizi yapılır, uygun teşvikler belirlenir ve başvuru süreçleri yönetilir.

Nasıl Çalışır?

- Bordro Altyapı Analizi:** Mevcut bordro süreçleriniz, veri kalitesi ve teşvik kullanım durumunuz değerlendirilir. İyileştirme alanları ve tasarruf fırsatları belirlenir.
- Stratejik Raporlama Kurulumu:** 7 karar alanında izlenecek metrikler ve raporlama formatı tasarlanır. Yönetim kuruluna sunulacak dashboard yapısı oluşturulur.
- Sürekli Optimizasyon:** Aylık bordro döngüsünde teşvik kullanımı, maliyet trendi ve kalite metrikleri izlenir. Çeyreklik stratejik içgörü raporları hazırlanır.

Neden Datassist?

ÖZELLİK	DETAY
25+ yıl deneyim	Türkiye'nin ilk bordro outsourcing şirketi, 1999'dan beri
500+ aktif müşteri	Farklı sektör ve ölçekten geniş referans tabanı
1,5 milyon+ yıllık bordro	Sektörel benchmark verileri ve örüntü bilgisi
ISO 27001 + ISAE 3402	Bilgi güvenliği ve hizmet kalitesi güvencesi
GPA Ödülü	"Best In-Country Payroll Provider of the World" (2 kez)
Agentic Payroll	Yapay zekâ destekli, uzman kontrolünde bordro işleme

Bordro verilerinizin stratejik potansiyelini keşfetmek için ücretsiz bordro analizi talep edin.

Datassist uzman ekibi, mevcut bordro süreçlerinizi değerlendirir ve bu rehberdeki 7 karar alanında iyileştirme fırsatlarını belirler. İlk adım için bir görüşme yeterli.

Ücretsiz Ön Değerlendirme

- Mevcut süreçlerinizin analizi
- Risk alanlarının tespiti
- Size özel çözüm önerisi

* Bordro hesaplamalarından kaynaklanan olası cezai yaptırımları Datassist üstlenmektedir.

1.5M

Yılda 1.5 milyon bordro hesaplaması

25+

25+ yıl deneyim

500+

500+ aktif müşteri

ISO 27001

ISO 27001 + ISAE 3402

2x

Best In-Country Payroll Provider (Global Payroll Alliance)

Görüşme talep edin:

+90 444 4 923

info@datassist.com

datassist.com

Hemen Teklif Alın

datassist.com/iletisim