

בקרת נוכחות חיצונית.

כולם בודקים שכר , מתי בפעם האחרונה בדקת את תוצרי מערכת הנוכחות?
לא לבצע בקרה על כלל סמלי הנוכחות העוברים לשכר ועל המקור שממנו הם
נבעו גורם לכם לשלם יותר או פחות , ובכך לא להיות מדויקים.

גם אם יש אנליסט בחברה ותכנה התומכת בבקרה הם בדרך כלל מתרכזים
בסוף הדרך , בשכר.

למה לא לבדוק את הדרך עצמה ?

ואם לא עשיתם את זה עד עכשיו לבד , בואו נעשה את זה ביחד . אני בא עם
הרבה שנות ידע וניסיון עמוק ויותר מכך עם אנרגיות של עשייה וחיוך ההופכים
את התהליך למרתק ומלמדים את הארגון להסתכל על עצמו באופן אחר לגמרי.
שלא לדבר על חיסכון בעלויות השכר הנראות כבר בחודש הראשון לעבודה
משותפת.

טעימה קטנה מבקורות שאפשר לבצע:

נתוני נוכחות גולמיים:

חסרי כניסה/יציאה , חסרי יום שלם, שימוש לא נכון בקודי היעדרות, אי אישור ממונה, חסרי טופס
מחלה/מילואים, מעל 14 יום חוסר...

נתוני נוכחות מחושבים:

אי תשלום שעות נוספות , תשלום נוספות מוגזם, הקדמה משולמת ללא אישור, ניתוח לא תקין של
הסכמי נוכחות, עבודה בשישי שבת..

רגולציה:

עבודה מעל 12 שעות, אי מנוחה בשישי שבת, כמות משמרות בחודש, כמות נוספות בחודש, מנוחה
של 8 שעות בין משמרת למשמרת, יציאה לחופש פעם בשנה של 7 ימים רציפים...

ניתוח מגמות:

עבודה בפועל מול תקן, אחוז העסקה מחלקתי/אגפי, ארגוני, יתרות חופש שליליות, יתרות חופש מעל
שתי מכסות, יתרות מחלה טרום פרישה במגזר הציבורי, ניצול עבודה מהבית, כונוניות מול קריאות
פתע, כמות עובדים בכל משמרת..

קצת עליי:

שמי טל יפת מ 1998 נמצא בעולם הנוכחות , מתוכן שש שנים בבית התכנה 'זמן אמת'
כמיישם מערכת , אחת עשרה שנים כראש צוות מיישמים נוכחות ב 'חילן' , הקמתי והטמעתי
עשרות ארגונים גדולים ובינוניים , שלוש שנים ראש צוות נוכחות במכון ויצמן (כך שמכיר את
צד הלקוח), בשנתיים האחרונות פריילנס בנוכחות לארגונים.

הפרספקטיבות שאני מביא אתי לוקחות את תוצרי מערכת הנוכחות למקום יעיל ומדויק ומביאות שקט בסגירות
שכר.

טל יפת 052-3-977270