



החידושים בתוכנות ושירותי שכר



מה מגלה התחקיר?

אלה שאלות מפתח קריטיות, עליהן עונה התחקיר:

1. בכמה מהארגונים, עדיין נעשה שימוש בתהליכים ידניים לניהול שכר?
2. בכמה מהארגונים הבינלאומיים, אין יכולת לארגן ולאסוף את מידע השכר הגלובאלי ביעילות?
3. מה היא החשיבות המיוחדת של עדכונים במערכות השכר?
4. מה אומרת על סוגי הפתרון השונים, **קן שרר טייבר**, סמנכ"לית ניהול מוצר ב-Priority Software?
5. כיצד משתלב בכך, נושא התגמולים והתמריצים?
6. אילו טיפים מעשיים למנמ"ר, שמענו מיעל ששי, מנכ"לית ובעלים של יעל שכר?
7. כיצד ניתן לחסוך בתקשורת מול שעוני נוכחות?
8. באיזו מידה, נכונה האמירה ש"מערכות שכר אפשר להעביר רק בסוף השנה"?
9. מהו תלוש השכר הדיגיטאלי?
10. אילו התנגדויות עשויות לעלות, סביב שינוי מערכת ניהול שכר?

לתשומת לבך

תחקירי pCon מתמקדים בכל מה ששימושי וחשוב בעולם המחשוב. הם מציגים באופן בהיר, אמין ומתומצת, את הטכנולוגיות המבטיחות, האיומים המשמעותיים ותפיסות המחשוב החדשות, למי שזמנו קצר ויקר. בכל נושא ניתן מיקוד בתועלתו, מגבלותיו, משמעותיות יישומו והשלכותיו.

- כל הזכויות שמורות לקומרקטינג בע"מ ©. אין לצלם או להפיץ את הגיליון ללא היתר ובכל צורה שהיא.
- אנו משתדלים להביא מידע אמין ומדויק אולם האחריות לתוצאות השימוש בו תחול על המשתמשים.
- שמות המוצרים והחברות המוזכרים ב-pCon, הם שמות שמורים של בעליהם.

ליצירת קשר

עורך ראשי.....קובי שפיבק MBA, B.Sc
 עורך.....עמית לוי
 תחקיר וכתובה.....עמית לוי
 צלם מערכת.....עזרא וישניא
 טלפון.....03-9667939, פקס.....03-9660310
 דואר.....דרבלה 10 / ת.ד. 2340 ראשון לציון 75121
 דוא"ל.....sub@pcon.co.il

© כל הזכויות שמורות לקומרקטינג בע"מ - www.pCon.co.il

מידע והרשמה [הרעיון של pCon](#) [אתר pCon](#) [אודותינו](#)

מסר אישי

ניהול השכר בארגון, על היבטיו הרבים והשונים, הוא מרכיב הכרחי בכל ארגון. מדובר בפעילות שוטפת, רבת השלכות, שדומה במידת מה לעולם האבטחה: חייבים להשקיע בה לא מעט משאבים, למרות שאין זה מקור לרווחים או ליתרון עסקי ולמרות שטעויות בה, עולות ביוקר. נקודת דמיון נוספת, היא המורכבות הטכנית הרבה והעובדה שגם בניהול השכר, המחשוב עשוי להקל ולייעל רבות.

לא רבים מודעים למידה הרבה, שבה חישובי שכר נסמכים עדיין, בארגונים רבים, על תהליכים ידניים. מצד שני, האם חשבי השכר בארגון מודעים לכל מה שמציע המחשוב בתחום זה, דוגמת שירותי ענן ויכולות ניתוח מתקדמות? על החידושים, הריצע הזמין ואפשרויות חדשות, תקרא בתחקיר שלפניך.

תוכן התדרוך השבועי

להתמקד בעיקר

- **סיכום למנהלים**.....3
- **המגמות שמשפיעות**.....3
- **התכונות העיקריות והחידושים**.....4

תועלות, הזדמנויות והיבטי רכש

- **על הגרוש והתלוש**.....5
- **נקודות לבחירה**.....5
- **על המדף**.....6

המיוחד ביישומי מחשב בישראל

- **תובנות מסייעות מהשטח**.....7
- **טיפים ליישום יעיל**.....8
- **לרכוש או לא לרכוש?**.....8

להעמיק בנושאי מפתח

- **היבטי משנה חשובים**.....9
- **תגמולים ותמריצים**.....9
- **אתגרים שחשוב להכיר**.....10
- **קישורים להרחבה**.....10

1361.21 - סיכום למנהלים

המחשוב יכול לסייע בניהול השכר בארגונים, בדרכים רבות ומשמעותיות. הוא מרכז את כל המידע הרלבנטי למאגר מרכזי שמקל על ניהול, ניתוח, גיבוי וכמובן, חישוב וחלוקת המשכורות. בעזרת אוטומציה, הוא חוסך עבודה רבה ומצמצם כפילויות וטעויות יקרות. בעזרת עדכונים קבועים, הוא מסייע לארגון לטפל בשכר, בהתאם לחוקים ולתקנות העדכניים ביותר. הוא גם מסייע למנהלים העוסקים בשכר לפקח על נושא זה, עם מנגנוני דיווח, ניתוח ובקרה ותהליכי עבודה מבוססי **Best Practice**.

המגמות העיקריות שמשפיעות על תחום זה כיום, כוללות את שירותי הענן וזמינות הסמארטפונים, מחשוב טפסים שמתרחב ברשויות שמולן עובדים, הופעה מתמדת של חוקים ותקנות חדשות, ההיתר החדש להפיק תלושי שכר דיגיטאליים, צורך מוגבר בשקיפות ומידע רגיש שיש לאבטח באופן מיוחד.

התכונות המרכזיות, שתוכנות ושירותי השכר מציעים, הן ניהול מידע השכר, ניהול הסכמי שכר, ביצוע החישובים הרבים שנדרשים, טיפול ברכיבי שכר מרכזיים דוגמת תשלומים לקרן פנסיה, יכולות דיווח וניתוח וכן אמצעי אבטחה שונים.

החידושים העיקריים, שתוכנות ושירותי שכר מציעים כיום, כוללים תובנה עסקית, ביצוע סימולציות שכר והזדהות עובדים באמצעים ביומטריים.

האתגרים שכדאי לקחת בחשבון, כוללים שינויים מתמידים שמתרחשים בארגונים עצמם, התנגדויות שונות לשינוי, חסרונות שונים של שירותי ניהול שכר חיצוניים ושל ניהול עצמאי של השכר בידי הארגון וכן מגוון סיכונים אבטחה.

הנתונים הבאים, ממחישים עד כמה ישנו עדיין מקום רב, לשיפור ניהול השכר באמצעות המחשוב: באחד מכל חמישה ארגונים, עדיין נעשה שימוש בתהליכים ידניים לניהול שכר. בארבעה מכל חמישה ארגונים בינלאומיים, אין יכולת לארגן ולאסוף את מידע השכר הגלובאלי, באופן שיאפשר ניתוח מתקדם שלו (לפי סקר **TMF group**).

לסיכום - מומלץ לבדוק את נושא זה לעומק, בשיתוף האחראים על נושא השכר, בכדי לבחון ולשפר את תרומת המחשוב גם בתחום זה.

1361.22 - המגמות שמשפיעות

אלה הן המגמות העיקריות, שמשפיעות כיום על שוק פתרונות השכר:

- **שירותי ענן** - גם בתחום זה, רואים כיום את שירותי הענן. ספקים רבים, מציעים את מוצריהם בגרסה להתקנה מקומית וגם בגרסת **SaaS**.

- **סמארטפונים** - התאמות שונות לסמארטפונים, זמינות לכלי העזר לניהול שכר. מדובר בגישה מרחוק לתוכנה או לשירות דרך הסמארטפון, כולל האפשרות לרישום נוכחות דרכו (בסיוע מידע **GPS** על מיקום העובד).

- **מחשוב טפסים מתרחב ברשויות** - לפי קרן שרר טייבר, סמנכ"לית ניהול מוצר ב-**Priority Software**, הרשויות הממשלתיות עוברות בהדרגה לטפסים מקוונים. טפסים שונים מעולם השכר, שבעבר היה צריך למלא ידנית, זמינים כמסמכים מקוונים, בהם רוב הנתונים מוטמעים מראש.

- **חוקים ותקנות חדשות** - בתחום השכר, מופיעים בהתמדה חוקים חדשים ותקנות, שחיוני להתעדכן בהם בהקדם. בהתאם לכך, אופייני שפתרונות בתחום זה מציעים עדכונים שוטפים.

- **תלושי דיגיטאלי** - הרשויות אישרו רשמית להפיק תלושי שכר דיגיטאלי. כלי העזר לניהול שכר התעדכנו בהתאם והם מציעים משלוח תלושי מוצפן באימייל.

- **שקיפות** - ישנו צורך מוגבר בשקיפות, שמעלה את חשיבות הניהול השיטתי והמסודר של נושא השכר בארגון. המחשוב מסייע לכך רבות.

- **מידע רגיש שיש לאבטח באופן מיוחד** - גוברת ההבנה בארגונים, שלא ניתן להגן על כל הארגון כל הזמן. לכן, מתחזק יישום הגישה הוותיקה של הגנה חזקה במיוחד, על הנכסים הרגישים ביותר. מידע מערכות השכר, הוא דוגמה למידע כזה.

1361.23 - התכונות העיקריות והחידושים

אלה התכונות המרכזיות, שתוכנות ושירותי השכר מציעים:

- **ניהול מידע** - אפשרויות טעינת ושמירת מידע במגוון פורמטים (**אקסל** הוא כמובן דוגמה בולטת), חיפוש, גיבוי וארכוב מידע ישן.

- **הסכמי שכר** - בתוכנות ושירותי שכר מקומיים, ישנה התייחסות מובנית להסכמי שכר מסוגים שונים, שנפוצים במשק הישראלי.

- **חישוב** - ביצוע חישוב המשכורות, על היבטי החישוב הרבים והשונים שכלולים בכך. לדוגמה - חישובי פרמיות ועמלות לעובדים.

- **טיפול ברכיבי שכר מרכזיים** - ניהול הטיפול ברכיבים מרכזיים של השכר, דוגמת דמי הבראה או תשלומים לקרן פנסיה עבור העובדים.

- **דו"חות** - יכולות הפקת דו"חות שונים של מידע שכר, באופן קל ומהיר. זאת, ברמות פירוט שונות, תוך התאמת הדו"חות לדרישות המשתמש, כולל הקלה על תחקור חריגים.

- **אבטחה** - ניהול בקרת הגישה למערכת, לעובדים ולמנהלים השונים, לפי הרשאות וכל יכולת עזר נוספת לאבטחה, דוגמת הצפנה.

אלה הם החידושים העיקריים, שתוכנות ושירותי שכר מציעים כיום:

- **תובנה עסקית** - ניתוחי **BI** מתקדמים על המידע הרב שנצבר במערכות השכר, בכדי להפיק מכך תובנות שימושיות שונות. בגלל שהוצאות השכר הן מרכיב מרכזי בהוצאה של מרבית הארגונים, ליכולת לחזות את השכר כמו גם לניתוחים אחרים על מידע זה, יש ערך רב. זאת, במיוחד כיום, בעידן ה-**BI**.

- **סימולציות** - סימולציות שכר עבור מנהלים, שמסייעות להם לבחון תסריטים אפשריים שונים ובעזרת כלי זה, לתכנן ולהיערך טוב יותר לעתיד.

- **זיהוי ביומטרי** - התחום הוותיק של זיהוי ביומטרי מתבטא גם בניהול שכר, מבחינת הזדהות עובדים מול מערכות רישום נוכחות, בעזרת אמצעי זיהוי ביומטריים.

- **IoT** - עמדות רישום נוכחות, מחוברות למערכת מרכזית ברשת. כאשר הן כוללות זיהוי ביומטרי ומאחר שהן מחוברות ברשת, ניתן לתאר אותן כהתקני **IoT**.

דגש - ניהול נוכחות

ניהול נוכחות עובדים, הוא היבט חיוני של מערכות ניהול השכר. המחשוב מספק לו מגוון יכולות שימושיות, דוגמת התרעות במייל לעובדים ומנהלים על חוסרים, חיבור למערכות אחרות (כמערכות ניהול פרויקטים) ושימוש במסמכים סרוקים (כאישורי מחלה), שמפשט וחוסך בניירת. פורטל נוכחות, שכולל שעון נוכחות לדיווח נוכחות דרך האינטרנט, מקל על עובדים ניידים וחוסך ברכישת שעונים פיזיים. דיווח נוכחות מבוסס מיקום, יכול להתבצע מהתקן מחשוב נייד, לצד גישת מנהלים למערכת מהתקן נייד. זיהוי העובדים יכול להתבצע באמצעים ביומטריים, כאשר לצד קורא טביעת האצבע הזול, הקומפקטי והאמין, ישנו שימוש גם בשיטות מתוחכמות יותר, כזיהוי פנים ואף זיהוי כף יד. עוד אפשרות, היא דיווח טלפוני באמצעות מענה קולי.

1361.33 - על המדף

זו היא שורת תוכנות בולטות וזמינות לניהול השכר:

- **אורקל** - מציעה את **Oracle Payroll**, כחלק מפתרון ניהול משאבי האנוש של החברה, כולל אינטגרציה עם פתרון הניהול הכספי **Oracle Financials** - bit.ly/pay-or
- **ט.מ.ל** - מציעה את תוכנת השכר **שיקולית**, כולל הנגשת תלושי השכר לעובדים דרך האינטרנט, תמיכה ושירות על ידי חשבי שכר - www.tamal.co.il
- **מיכפל** - תוכנת שכר, כולל כלי ניהול ובקרה שמעניק תמונה נרחבת ומפורטת למנהלים, דו"חות ותלושים באימייל וכלי לחישוב ודיווח שכר עובדי השטחים - www.michpal.co.il
- **מירב** - מציעה בין השאר מערכות שכר מותאמות במיוחד למגזרים ספציפיים (הפרטי, הציבורי, רשויות בלשטון המקומי, עובדים סוציאליים ומוסדות חינוך) - www.merav.biz
- **מלם** - **מלם שכר מקבוצת מלם תים** מציעה פתרונות לניהול שכר, חישוב, ניטור ותחקור, סימולטור שכר ואפליקציה לשימוש מסמארטפון - bit.ly/pay-malam
- **עוקץ מערכות** - **טריו שכר** מאפשרת להגדיר ולנהל הסכמי שכר מכל סוג, כולל עדכון וגיבוי אוטומטי, הודעה אוטומטית לעובדים על העברת משכורות ומקדמות וכדומה באמצעות **SMS** וגישה לנתונים באינטרנט - www.oketz.co.il
- **Priority software** (לשעבר **אשבל**) - מציעה חבילת **ERP** מלאה, כשירות ענן או **On Premise**. מציעה מגוון מוצרים בהתאם לדרישות החברות והתעשיות, בהם תוכנת נוכחות וחישוב שכר, המייעלת ניהול שוטף של חישוב השכר וביצוע התשלום, מאחסנת נתוני עבר ומאפשרת לבצע ניתוח הוצאות ותחזיות עתידיות - www.priority-software.com
- בנוסף לתוכנות עצמאיות אלה, נזכיר כי חבילות **ERP** שונות, דוגמת **Microsoft Dynamics AX**, כוללות מודול **Payroll Management**. כמו כן, חלק מהספקיות הבולטות של תוכנות השכר, מציעות גם שירותי ניהול שכר ("לשכת שירות שכר").
- **אלה כמה שירותי עזר בולטים לניהול שכר:**
- **זמן אמת (מגדלור מערכות)** - בנוסף למערכת השכר הבולטת **שכר אמת**, מציעה החברה ניהול שכר כשירות **SaaS** ועוד שירותי עזר שונים לחשבי שכר - bit.ly/pay-emet
- **חילן** - בנוסף למערכת השכר **חילן SAP Payroll**, החברה מציעה גם שירותי חשבות שכר במיקור חוץ, כולל אבטחת מידע המושתתת על מספר רבדים, תמיכה ב-**SOX** וכלי בקרה מתקדמים - bit.ly/pay-hilan
- **חשבים** - מציעה שירותי עזר שונים, כולל בירור סוגיות מול גורמי חוץ (**כמשרד התמ"ת**), אנציקלופדיה לדיני עבודה, מחולל סיום יחסי עבודה וסיוע מומחים - www.hashavim.co.il
- **יעל שכר** - מתמחה במגוון פתרונות לעסקים בעולם השכר, כולל ליווי והטמעת התקנת מערכת, מסמך דרישות, מצגת ספק לקוח, סגירת חוזה, בדיקות מערכת, הדרכות ומתן פתרונות עד עליית המערכות לאוויר - www.yael-sachar.com
- חברות רבות נוספות עוסקות במוצרי ושירותי שכר. נזכיר כדוגמה, את החברות **אוטוריטה (otorita.net)**, **בקרת שכר (bsachar.co.il)**, **ה-רגל (www.hargal.co.il)** ו**סינאל (www.synel.co.il)**. שעוני נוכחות זמינים מספקים רבים, דוגמת **סינריון (www.synerion.co.il)**.

1361.31 - על הגרוש והתלוש

ניהול שכר הוא צורך עסקי חיוני, קבוע ומתמשך. עם זאת, הוא אילוץ מנהלתי, שאינו מניב הכנסות בפני עצמו וגם עלול לגזול משאבים ארגוניים רבים ויקרים. החדשות הטובות מבחינה כספית, הן שטבעו הטכני והמונטוני יחסית, מתאים מאוד למחשוב.

מחשוב ניהול השכר, עשוי להתבטא בכמה אופנים שונים: שימוש בתוכנה פנים ארגונית, שימוש במודול שכלול במערכת **ERP**, שימוש בשירות ענן (כשירות שכר בפני עצמו או כחלק משירות **ERP**) וכן מיקור חוץ של הפעילות. לכל אחד מהם, מגוון השלכות כספיות - יתרונות כספיים, חסרונות והשלכות מיוחדות עבור הארגון. למשל, מה שיידרש לכך, ביחס למערכות ולתהליכים הקיימים, שבעזרתם הארגון מטפל בנושא זה כיום. עבור אגף המחשוב, הפתרון שייבחר עשוי להתבטא בעלויות תשתיות מחשוב שיידרשו, השקעה באינטגרציה מסוגים שונים וכן בעובדים שיידרשו לסייע ולתחזק מערכות אלה, באופן שוטף. המאמר הבא בבלוג **LinksInternational**, ממחיש את מורכבות ניתוח היתרונות והחסרונות של הגישות השונות -

bit.ly/pay-roi2

שימוש בתוכנות ובשירותי עזר לניהול שכר, עשוי לחשוף ולמנוע טעויות שונות, שעולות לארגון ביוקר (גם בפני עצמו וגם בקנסות). דוגמאות רבות ומעניינות לכך מהחיים, מביאה חברת **חילן** באתרה - bit.ly/pay-roi

היבט משנה כספי של מחשוב ניהול השכר, הוא החיסכון האפשרי בנייר. היבט זה, הופך למשמעותי, ככל שגדל היקף העובדים שיש לנהל.

1361.32 - נקודות לבחירה

אלה הם שיקולי הבחירה המומלצים, בספק תוכנת או שירות ניהול שכר:

- **ספק מקומי** - ספק מקומי ולכל הפחות תמיכה מקומית, משמעותיים מאוד בתחום ניהול השכר. זאת, במיוחד לאור השינויים הרבים שיש בתחום השכר, ספציפית לגבי ישראל.
- **מוניטין** - מאחר שמדובר בתחום עסקי רגיש וחיוני, מוניטין הספק חשוב במיוחד. באיזו מידה שמעו עליו, מכירים אותו ובוטחים בו, אנשי המקצוע בתחום השכר בארגון?
- **יכולות מיוחדות** - מאחר שיכולות הבסיס של מוצרים אלה די זהות, היכולות המיוחדות עשויות לסייע לבחור ביניהם. לדוגמה - התאמות מיוחדות לתחום עיסוקו של הארגון.
- **אוטומציה** - לאוטומציה חשיבות רבה בתחום זה ולכן כדאי לשים לב אליה במיוחד. היא עשויה לסייע מאוד בצמצום פעילויות מונטוניות ולצמצם טעויות אנוש.
- **השלכות מחשוב שונות** - מגוון השלכות המחשוב, שיהיו לבחירה באותו ספק ובמוצרו. זאת, כולל התשתיות שיידרשו והיבטי אינטגרציה, פיתוח, אבטחה ותחזוקה.
- **היבטי אבטחה** - אילו יכולות אבטחה מציע המוצר? אם מדובר בשירות חיצוני, בין אם **SaaS** או מיקור חוץ, עד כמה הספק אמין? למה הוא מתחייב מבחינת אבטחה?

1361.41 - תובנות מסייעות מהשטח

כך שמענו, משתי מומחיות לניהול שכר:

קרן שרר טייבר, סמנכ"לית ניהול מוצר ב-

Priority Software (☎ 03-9251000)

אומרת כי **בישראל** לא כל מערכות ה-ERP

נמצאות באינטגרציה מלאה עם הנהלת

החשבונות, הנוכחות והשכר. בשונה מהנהוג

בעולם, תוכנות השכר **בישראל** הן לרוב נפרדות

מה-ERP ולא קשורות למערכת הארגונית בשום צורה, להבדיל

מפריוריטי, הפועלת באינטגרציה מלאה עם כל המערכות

בארגון. חוסר האינטגרציה בין המערכות יוצר איי מידע. זאת,

בשעה שמערכת ה-ERP מחזיקה במידע שמשפיע מאוד על

מערכת השכר, כמו החזרי הוצאות עובדים. התוצאה, היא יותר

טעויות. התפיסה הרווחת היא שדרושה הפרדה, מאחר

שהנתונים במערכת כזו חסויים. אלא שהטכנולוגיה כבר

מאפשרת לעבוד גם בענן, עם אבטחת מידע טובה יותר מאשר

בשרתים המקומיים, ולכן חסמים שהיו בעבר כבר לא קיימים.

ואכן, רואים יותר ויותר ארגונים שמעבירים מערכות שכר לענן,

דבר שמקל גם מבחינה טכנולוגית וגם בהיבט של נגישות המידע

לכל העובדים, מכל מקום והתקן. בעבר, חשבו שכל מה שמעניין

את המעסיק זה לשלם נכון ובזמן, ואת העובד - לקבל את השכר

נכון ובזמן. כיום, זה לא מספיק. המעסיק חשוף יותר מבעבר

לסיכונים אי עמידה ברגולציה ולאכיפה והמערכות נדרשות "לשמור

עליו", מבחינת חובותיו כמעסיק. דוגמה רלבנטית, היא הצורך

להתמודד עם מגוון גדול של הסכמי העסקה. בנוסף על כך, עולם

המובייל נכנס חזק לתמונה - כשצריך למשל החזר הוצאות, ניתן

לדווח דיווחי שעות באפליקציה, כולל מידע מיקום (GPS).

ספים שונים מעולם השכר שבעבר היו צריכים למלא ידנית,

זמינים כיום כמסמכים מקוונים, כשכל הנתונים מוטמעים בהם

מראש מהמערכות השונות. כל הדרוש, הוא לעדכן את הנתונים.

גם הרשויות הממשלתיות עוברות יותר לכך ומערכות השכר

ולשכות השכר "משדרות" קבצים רבים לרשויות. כשארגון בא

לבדוק מה מתאים לו, הוא צריך ראשית לשאול את עצמו, האם

דרושה לו מערכת פנימית או "לשכת שכר" חיצונית? הגורם

המיידע שמשפיע על התשובה, הוא גודל הארגון - לרוב, ארגון

גדול (200-300 עובדים ויותר) יעבוד עם מערכת שכר פנימית

וחשב שכר פנימי. בארגונים הקטנים יותר יעדיפו שירות חיצוני,

בגלל הצורך בידע מקצועי רב. **קרן** ממליצה לבחור ספק,

שיאפשר לעבוד עם תוכנה או שירות, בהתאם למה שנכון לארגון

בכל שלב בקיומו. **בפריוריטי** משל, רואים לקוחות שעוברים

מלשכת שירות חיצונית למערכת שכר בתוך הארגון ולהיפך.

כמובן, מומלץ שהמערכות יהיו בפתיחות טכנולוגית (API

וכדומה), בכדי שיוכלו לדבר עם המכשירים השונים, דוגמת

התקני נוכחות מוסיגים שונים.

יעל ששי, מנכ"לית ובעלים של **יעל שכר** (☎ 077-5003512)

אומרת כי מחשוב הענן שיפר

משמעותית את איכויות הניהול והנגשת המידע.

המעבר למודולים בענן, מאפשר לדווח פעילות

בכל זמן נתון. הוא מאפשר לעובדים גם להפיק

תלושי שכר ודו"חות נוכחות, לשלוח הודעות

בזמן אמת למנהלים ולמדור שכר ולקבל תגובה מיידית. מנהלים

רבים יותר יכולים להיחשף למידע, לראות את התנהלות העובד

ולהפיק מגוון דו"חות ניהוליים. בעבר, היה נפוץ השימוש בתגים

לשם רישום נוכחות, אך הוא הביא איתו לעתים גם זיופים

ומקרים של כרטיסים שנשכחו. זיהוי ביומטרי עם טביעת אצבע

גם לא צלח, בגלל מקרים של עובדים במפעלים או מטבחים,

שחומרים שונים על אצבעותיהם מפריעים לקריאה. כיום, המגמה

היא לעבור לזיהוי פנים. מערכות אלה אמנם יקרות יותר, אך ככל

שהשימוש בהן מתרחב ומתגברת התחרות, כך גם המחיר יורד.

יש ארגונים שמשתמשים במערכות ERP ומתלבטים, האם

לרכוש תוכנה נפרדת לשכר או מודול שכר לחבילת ה-ERP? אם

הארגון איננו ארגון גלובאלי, ההמלצה היא לרכוש תוכנת שכר

ולא מודול לחבילת ה-ERP. תוכנות השכר המקומיות מותאמות

בצורה מיטבית לרגולציה, לחוקי העבודה ולרשויות המס והן גם

זולות משמעותית, לעומת מודולים במערכות ERP. יצרניות

תוכנות אלה, מכירות את תהליכי העבודה במדינת **ישראל**, אשר

די חופפים במהותם, בין ארגונים שונים. הן גם פתוחות

להתאמות שונות, אשר לעתים מסובך לבצע במערכות ERP.

בחירת ספק, **יעל** ממליצה להתייחס גם לוותק, כאשר ספק

מבוסס מאוד בפיתוח מצרים, יוכל להתשתמש ברבים

מומצאיו שכבר פותחו עבור לקוחות אחרים, מבלי צורך לשלם עבור הפיתוח. עוד חשוב, לבדוק מי לקוחות הספק? האם יש לו לקוחות דומים, מאותו ענף שבו פועל הארגון? תהליך החלפת מערכת שכר הוא תהליך רגיש מאוד שמרתיע ארגונים רבים. אם יש בארגון ליקויים רבים, למשל בהנגשת המידע, בעבודה כפולה או בתקלות בתלושים, חשוב להיכנס לתהליך זה, משיקולי עלות מול תועלת. בתחילת שנת המס (**ינואר**), ישנו חלון הזדמנויות לבצע החלפת מערכת שכר, מאחר שביצוע התאמות באמצע השנה, הוא תהליך מאוד מורכב. עם זאת, כדאי להתחיל את התהליך כבר שנה לפני כן, בכדי לעשות זאת באופן שקול וללא לחצים מיותרים. מומלץ למנמ"ר להתחיל מעבודת מיפוי - לזהות באילו כלים משתמשים כעת בארגון לניהול המשאב האנושי וכיצד עובדים הממשקים ביניהם. בעקבות המיפוי, ייתכן שיסתבר כי ניתן לחסוך בעלויות הרכישה, לפחות חלקית. עוד חשוב, להקשיב לצרכי השטח ול"כאבים". למשל, היכן העבודה לא זורמת כיום? או היכן המידע נופל בין הגורמים השונים (משאבי אנוש, נוכחות, שכר ולעתים גם פרויקטים)?

1361.42 - טיפים ליישום יעיל

טיפים אלה, יסייעו ליישום יעיל, של עזרים לניהול השכר:

- **לתת למשתמשים להוביל** - רוב הטיפול השוטף בניהול השכר, נמצא בדרך כלל בידי קבוצה קטנה של עובדים ומנהלים. הפתרון הנבחר חייב להתאים לצרכיהם המקצועיים ולתהליכי העבודה המיוחדים שלהם, בכדי להפיק ממנו את המרב. לכן, חשוב לתת להם להוביל את בחירת הפתרון.
- **להבין את השינוי** - בכדי לנהל שינוי טכנולוגי מסוג זה, חשוב להיות ער לכך, שהוא בעיקרו לא טכנולוגי כלל וכלל, אלא אנושי - שינוי אופן עבודה של אנשים. מחשוב תהליכים כאלה, נובע לרוב מהערכה, שטמון בו פוטנציאל לייעול משמעותי. אבל האם "ייעול" אומר שיקצו בשעות עבודתם? שמישהו יפוטרו? כדאי להיות ער להיבטים אלה ולקדם אינטראקציה טובה והקשבה.
- **מעבירים בכל השנה** - ישנו מיתוס, לפיו "מערכות שכר אפשר להעביר רק בסוף השנה". לפי **קרן שרר טייבר**, סמנכ"לית ניהול מוצר ב-Priority Software, ניתן להעביר הכל, גם במהלך השנה.
- **עדכוני תוכנה אוטומטיים** - אם משתמשים בתוכנת שכר פנים ארגונית, כדאי לוודא שעדכונים עבורה מותקנים בהקדם ורצוי אוטומטית. זאת, בכדי לצמצם טעויות חישוב ונזקים נוספים עקב פעילות לא מעודכנת וכן בכדי לצמצם סיכונים אבטחה.
- **תשתית התקשורת מסייעת לחסוך** - ניתן לחסוך בעלות רשת תקשורת לשעוני הנוכחות, אם התשתיות הקיימות מאפשרות לחבר את השעונים למרכזיית IP. עוד על כך, באתרו של מומחה התקשורת **מיכאל פנחס** - bit.ly/pay-save

1361.43 - לרכוש או לא לרכוש?

- אלה כמה דגשים מהותיים, לגבי ההחלטה העקרונית, האם לרכוש מוצר או שירות בתחום זה:**
1. **שביעות הרצון מהקיים** - שאלה ראשונית עשויה להיות, האם בכלל דרוש לארגון פתרון חדש לצרכי ניהול השכר, ביחס לתהליכים ולמערכות שבהם הוא משתמש למטרה זו כיום?
 2. **פנימי או שירות ענן** - ארגון משתמש בתוכנה פנימית לניהול שכר, עשוי להחליט ששירות בתחום זה משתלם ונוח לו יותר או להיפך. בעקבות זאת, הוא יבצע את השינוי ואת הרכש החדש או שכירת השירות.
 3. **סיוע לעובדים** - עוד היבט שעשוי לעודד רכישת פתרון או שכירת שירות, הוא הרצון לספק לעובדים גישה נוחה יותר למידע השכר שלהם.
 4. **היקף העובדים** - היקף העובדים ושינויים בהיקף העובדים, הם גורם נוסף שמשליך על הכדאיות, של רכישת תוכנה או שירות בתחום זה.
 5. **אינטגרציה** - רכישת מוצר או שירות לניהול שכר, יחייבו גם אינטגרציה עם מערכות שונות, שגם אותה יש לקחת בחשבון. ייתכן שהאינטגרציה תוסיף מורכבות ועלויות, שישיעו על ההחלטה הסופית.
 6. **אבטחה ופרטיות** - רגולציה מחייבת ושיקולים אחרים שמשפיעים על רגישות המידע ואבטחתו, עשויים להוביל לשינוי בפתרון שבו משתמשים.



- **סינריון** - מציעה פתרון לניהול תמריצים ותגמול של Lumesse, שמסייע לפתח במהירות מערך תגמול ותמריצים פשוט, יעיל וקל לתפעול ולניהול - www.synerion.co.il/compensation-management

1361.53 - אתגרים שחשוב להכיר

- אלה הם מספר אתגרים, שכדאי לקחת בחשבון:
- **שינויים בארגון** - שינויים בגודל הארגון או באופן עבודתו עם עובדים, עשויים לשנות את דרישותיו לגבי ניהול שכר וכתוצאה מכך, לחייב שינויים, גם במחשוב נושא זה.
 - **התנגדות לשינוי** - שינויים מעוררים פעמים רבות התנגדות בארגונים. מבחינת מחשוב, הדבר עשוי להתבטא בחוסר רצון להסתגל לתהליכי עבודה חדשים שהמערכת החדשה מנתיבה וללמוד את ממשקי המשתמש שלה.
 - **חסרונות שירות חיצוני** - שירות חיצוני לטיפול בשכר, עשוי לספק פחות גמישות בהתאמה אישית לארגון ולהיות מורכב יותר לאינטגרציה עם מערכות ארגוניות אחרות.
 - **חסרונות טיפול עצמאי** - ניהול עצמאי של השכר בידי הארגון, בין אם בתוכנה פנימית או בשירות ענן, מתבטא גם בחסרונות מסוימים, כמו אחריות לטעויות שונות שמתרחשות.
 - **סיכוני אבטחה** - ככל שמחשבים יותר מידע ויותר תהליכי עבודה, אשר כרוכים בניהול השכר בארגון, כך גדל הסיכון האבטחתי סביבם.

1361.54 - קישורים להרחבה

- אלה הם כמה קישורים מעניינים להרחבה:
- **APA - The American Payroll Association** הוא איגוד מקצועי לנושא השכר בארה"ב, שבאתרו זמינים חומרים שונים בתחום זה, כמדריכי רכישה, חדשות ו-eBooks שמוצעים בחינם - www.americanpayroll.org
 - **GPMI - The Global Payroll Management Institute** מציע מאמרים בתחום זה, סרטונים שונים וחדשות - gpminstitute.com
 - **יתרונות האוטומציה** - על אוטומציה בניהול שכר ממוחשב ויתרונותיה, מרחיב אתר וויקיפדיה - en.wikipedia.org/wiki/Payroll_automation
 - **מחשובי חילן - חילן** מציעה שורה של מחשבוני לשימוש בחינם, כולל טבלאות בתחומי השכר ועריכת סימולציות וחישובים בסיסיים - bit.ly/pay-h
 - **העסקה באפס טעויות** - בסרטון הבא, תמצא תובנות מעניינות מעו"ד יניב אופק, מנכ"ל ביה"ס אופקים ליחסי עבודה (bit.ly/pay-zero - מכנס חברת זמן אמת)
 - **כיצד הטכנולוגיה מסייעת** - מנכ"ל חברת Neeyamo, מרחיב בסרטון הבא על השפעת הטכנולוגיה על תחום זה - bit.ly/pay-tech

1361.51 - היבטי משנה חשובים

- אלה הם כמה היבטי משנה שחשוב להיות מודע להם, של תוכנות השכר:
- **החזר הוצאות** - טיפול בהחזר הוצאות, עשוי להיות תהליך מסורבל, שדורש הזנת נתוני קבלות ומילוי טופס החזר הוצאות ומערב כמה עובדים (כמבקש החוזר, מנהלו וחשב השכר). המחשוב יכול לפשט ולזרז זאת, למשל דרך הזנת מידע ותיעוד, באמצעות סריקת הקבלות.
 - **טופס 101** - הטיפול בטופס 101 כולל שלבים מסורבלים מסוימים, כמו ההדפסה והחלוקה הידנית לעובדים. ניתן לפשט זאת בעזרת גרסה אלקטרונית של הטופס וחתימה אלקטרונית.
 - **ניהול היעדרויות** - תוכנות ושירותי שכר, מסייעים גם בניהול היבטי שכר של היעדרויות עובדים, כולל צבירת ולקיחת ימי חופשה ומחלה.
 - **ניהול תביעות** - סיוע בניהול תביעות מול **ביטוח לאומי**. תביעות כאלה, עשויות להיות למשל לגבי מצבים כמו שירות מילואים או קבלת דמי אבטלה.
 - **הלוואות** - סיוע בניהול מתן הלוואות מעסיק לעובד, החזר תשלומי ההלוואות והיבטים נוספים, דוגמת מיסוי ריבית על הלוואה (שמחייב החוק לגבי מס הכנסה).
 - **עובדי קבלן** - תוכנות השכר כוללות התייחסות גם לחוקים והסכמים וכדומה, בנוגע לעובדי קבלן. נזכיר, שזהו בין אופני ההעסקה, שמחייב החוק לגבי מס הכנסה.
 - **עובדים זרים** - ישנם היבטי שכר מיוחדים רבים, גם לגבי עובדים זרים או עובדים מהשטחים והדבר יכול להתבטא בתוכנות ושירותי שכר.

1361.52 - תגמולים ותמריצים

- לשימוש בתגמולים ותמריצים, יש מגוון השלכות משמעותיות לארגונים, כולל שיפור הביצועים העסקיים ושימור העובדים המצטיינים. ישנם סוגי רבים של תמריצים. התמריץ יכול להיות "תגמול הוני", בו העובד יקבל שכר גבוה יותר, ככל שרווחי החברה יגדלו בהשפעת עבודתו. הוא יכול להיות גם עמלה, שניתנת בהתאם לתפוקה בפעילות ספציפית, כמכירות. הוא יכול להיות תמריץ חד פעמי סביב ביצוע פרויקט ספציפי, כאשר גובה התמריץ מתוכנן מראש או ניתן על פי התוצר. התמריץ יכול להיות גם הטבה קבועה, דוגמת ביטוח מנהלים או "משכורת 13". תמריצים אמנם אינם חייבים להיות כספיים, אך חלק ניכר מהם הוא אכן כזה. מבחינה זו, הם משתלבים גם כהיבט מיוחד אך חשוב, של ניהול השכר בארגון. כלים לניהול תמריצים, מסייעים לניהול מרוכז של נושא התמריצים לעובדים. אלה שלוש דוגמאות:
- **אדוונטק** - מציעה את מוצרי Callidus לניהול יעדים וחישוב תגמולים עבור אנשי מכירות, כולל איסוף נתונים אוטומטי ממערכות תפעוליות של הארגון ומנגנון סימולציה - bit.ly/pay-tam
 - **Incentives Solutions** - מציעה פתרונות לתכנון וניהול תמריצים לאנשי מכירות, שירות, רצפת ייצור, לוגיסטיקה וערוצי הפצה - incentives.co.il



איך לחבר את הטכנולוגיה לחיים?

קוראים יקרים

מתוך כוונה להפוך את קריאת תחקירי pCon, להזדמנות לקבל הבנות שמקדמות אתכם, אני מזמין אתכם לאחר קריאת התחקיר, להקדיש עוד רגע קצר כדי להבין את ההשלכות המעשיות עבורכם, של יישום הטכנולוגיה והיבטיה השונים. לשם כך, ענו לעצמכם על השאלות למטה (רצוי מאד בכתב), כך שתוכלו לראות ולהבין באופן חד וברור, מתי וכיצד הטכנולוגיה תוכל להתחבר למציאות המעשית והמקצועית שלכם, לסייע לכם ולקדם אתכם. כך גם חווית העדכון המקצועי, תהפוך ליותר מלהיבה, מעוררת עניין ומשמעותית.

אשמח לקבל משוב והתייחסויות לתוספת זאת, למייל שלי - koby@pcon.co.il לטל" 054-4301728 או לדף הפייסבוק שלנו - bit.ly/pcon_facebook

בברכה לבבית,

קובי שפיבק - העורך הראשי של pCon

השאלות להבנה

• **ההבנה החדשה** - מהי ההבנה העיקרית החדשה, שקיבלתם מהתחקיר?

• **הפעילות המעשית** - איזה פעילות מעשית (שינוי), כדאי לעשות לאור ההבנה החדשה? למה ובאיזו מידה, הפעילות הזאת נראית לכם חשובה (0 - 100)?

• **המדד להצלחה** - מה צריך לקרות או מה יהיה המדד החד משמעי, לפיו תשתכנעו שהצלחתם לקדם נושא שחשוב לכם? מתי תבחנו זאת?

• **עזרה זמינה** - מי (עובדים, יועצים, ספקים) או מה (התייעצות, קריאת מידע נוסף) יסייעו לכם, לקדם את הפעילות שנראית לכם?

• **הצעד המידי הראשון** - מהו הצעד הראשון שכדאי לנקוט בו עכשיו, כדי לחבר את הטכנולוגיה לחיים, וליצור אצלכם מציאות חדשה שמקדמת אתכם?



התרומה העסקית לארגון, בעקבות שימוש בחידושי תוכנות ושירותי השכר

המטרה - מזכר זה מצביע על תועלות והשלכות אפשריות לארגון, מניצול חידושי תוכנות ושירותי השכר.

התרומה האפשרית לארגון - ניצול חידושי תוכנות ושירותי השכר, עשוי לתרום להשגת קשת רחבה של יעדים עסקיים, כמו הקטנת הוצאות, הקטנת סיכונים, עמידה ברגולציה, עובדים מרוצים, "שקט תעשייתי".

רקע קצר - ניהול השכר בארגון, על היבטיו הרבים והשונים, הכרחי בכל ארגון. מדובר בפעילות שוטפת, רבת השלכות, שדומה במידת מה לעולם האבטחה: חייבים להשקיע בה לא מעט משאבים, למרות שאין זה מקור לרווחים או ליתרון עסקי ולמרות שטעויות בה, עולות ביוקר. נקודת דמיון נוספת, היא המורכבות הטכנית הרבה והעובדה שגם בניהול השכר, המחשוב עשוי להקל ולייעל רבות.

שימושים מעשיים - התכונות המרכזיות, שתוכנות ושירותי השכר מציעים, הן ניהול מידע השכר, ניהול הסכמי שכר, ביצוע החישובים הרבים שנדרשים, טיפול ברכיבי שכר מרכזיים דוגמת תשלומים לקרן פנסיה, יכולות דיווח וניתוח וכן אמצעי אבטחה שונים.

דגשים לתשומת לב - האתגרים שכדאי לקחת בחשבון, כוללים שינויים מתמידים שמתרחשים בארגונים עצמם, התנגדויות שונות לשינוי, חסרונות שונים של שירותי ניהול שכר חיצוניים ושל ניהול עצמאי של השכר בידי הארגון וכן מגוון סיכונים אבטחה. החידושים העיקריים, שתוכנות ושירותי שכר מציעים כיום, כוללים תובנה עסקית, ביצוע סימולציות שכר והזדהות עובדים באמצעים ביומטריים (אשר ניתן לתאר כהתקני IoT, מאחר שהם מחוברים למערכת המרכזית ברשת).

היבטים כלכליים - מחשוב ניהול השכר, עשוי להתבטא בכמה אופנים שונים: שימוש בתוכנה פנים ארגונית, שימוש במודול שכלול במערכת ERP, שימוש בשירות ענן (כשירות שכר בפני עצמו או כחלק משירות ERP) וכן מיקור חוץ של הפעילות. לכל אחד מהם, מגוון השלכות כספיות - יתרונות כספיים, חסרונות והשלכות מיוחדות עבור הארגון. למשל, מה שיידרש לכך, ביחס למערכות ולתהליכים הקיימים, שבעזרתם הארגון מטפל בנושא זה כיום. הפתרון שייבחר, עשוי להתבטא בעלויות תשתיות מחשוב שיידרשו, השקעה באינטגרציה מסוגים שונים וכן בעובדים שיידרשו לסייע ולתחזק מערכות אלה, באופן שוטף. במקביל, שימוש בתוכנות ובשירותי עזר לניהול שכר, עשוי לחשוף ולמנוע טעויות שונות, שעולות לארגון ביוקר (גם בפני עצמן וגם בקנסות).

הצעה להרחבה - במידה והנושא נראה לכם מעניין, אשמח להכין עליו, נייר עמדה מפורט.

דגשים למכיני המזכר:

- מזכר זה נועד לשתף חברי הנהלה נבחרים, שיהיו מעוניינים לראות ולהבין את התועלות וההשלכות לארגון, מיישום הטכנולוגיות והתפיסות החדשניות, שמשנות את העולם העסקי.
- כדי לעורר עניין, המזכר מציג את הטכנולוגיה מבחינת תרומה לערכים עיקריים שחשובים לחברי הנהלה: צמיחה מואצת, קיצור זמנים, גמישות, הפחתת הוצאות וסיכונים וכדומה.
- ניתן להציג את הנושא בשיחה קצרה או לשלב במייל בשיטת העתק והדבק, תוך התאמת הדברים לנושאים העסקיים שעל הפרק או השמטת מסרים שאינם רלוונטיים.
- כדאי לשים לב למתכונת המצומצמת של המזכר, כ-300 מילים.
- המזכר מתבסס על תחקיר 1361 "החידושים בתוכנות ושירותי שכר" (כך שאין צורך לחפש מידע או להשקיע זמן רב בהכנה) וניתן להתבסס עליו, בהכנת נייר עמדה להנהלה.