



**DEĞER YARATAN UYGULAMALAR  
BAŞVURU DOKÜMANI HAZIRLAMA KILAVUZU**

**2023**

## PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ 2023 BAŞVURU SÜRECİ

### GENEL ÇERÇEVE

2023 yılında iki ana kategoride ödül verilecektir. Bu kategoriler şunlardır:

1. **İnsana Değerde Liderlik**
2. **Değer Yaratan Uygulamalar**
3. **Fark Yaratan Kobi Uygulama Kategorisi**

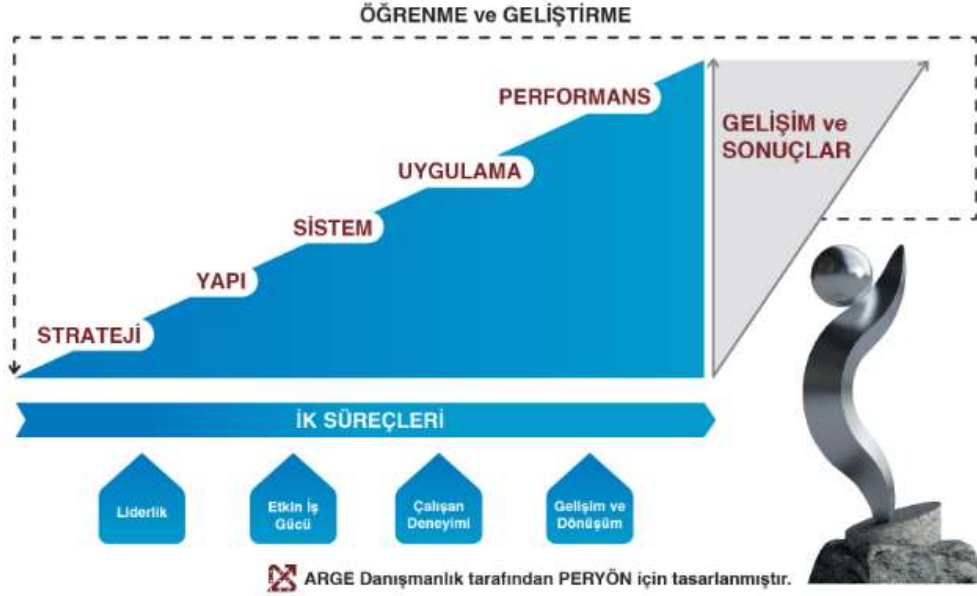
İnsana Değerde Liderlik kategorisinde Büyük İşletme ve KOBİ olmak üzere iki ödül verilecektir. Büyük İşletme ve KOBİ’lerde başvurular alınacak ve her iki ölçekteki başvurular kendi içlerinde değerlendirilecektir.

Değer Yaratan Uygulamalar kategorisinde başvuru yapacak şirket ölçeği gözetilmeksizin her başvuru bu kategori için belirlenen alt başlıklar doğrultusunda oluşturulan değerlendirme kriterlerine göre değerlendirilecektir.

Fark Yaratan Kobi Uygulamaları kategorisinde sadece KOBİ başvuruları alınacak ve KOBİ ölçeğindeki şirketlerin uygulamaları kendi arasında değerlendirilecektir.

Değer Yaratan Uygulamalar Kategorisinde 7 alt başlıkta başvurular alınacaktır;

- A. **Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi**
- B. **Bağlılık , Kültür ve Dönüşüm Yönetimi**
- C. **Dijital Dönüşüme Liderlik**
- D. **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi**
- E. **Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği**
- F. **Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar**
- G. **Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak**
- H. **Zor Zamanlarda Değer Yaratmak**



## BAŞVURU DOKÜMANI İÇERİĞİ

Kuruluş başvurduğu Değer Yaratan Uygulamalar kategorisi için aşağıdaki tanımlara uygun bir başvuru dosyası hazırlayacaktır. Başvuru dosyası iki bölümden oluşur; Kuruluş Tanıtımı ve Kategori Açıklamaları. Kuruluş birden fazla kategoride veya uygulama ile başvurmuşsa her bir başvurusu için ayrı bir başvuru dokümanı hazırlayacaktır.

Kuruluş kriter açıklamalarını değerlendiriciler açısından kolay okunur ve anlaşılır bir şekilde bölümlendirip gerekirse şekil ve resimlerle destekleyebilir; bu şekil ve resimler metinle entegre olmalıdır.

Kuruluş Tanıtımı (A) ve Kategori açıklamaları (B) için en fazla yazılabilecek sayfa sınırlamaları vardır ve ilgili başlıklar altında bunlar belirtilmiştir. Bu sınırlamalara uygun doküman verilmesi gerekmektedir. Bunun üzerindeki sayfalarda yazılı bilgileri (ek olarak verilenler de dahil) değerlendiriciler ve Jüri dikkate almayacaktır.

Kuruluşlar bu kategori için **dosyadaki dokümanları [odul@peryon.org.tr](mailto:odul@peryon.org.tr) mail adresine** gönderi şeklinde teslim edeceklerdir.

**Örnek Başvuru Dokümanı Akışı:**

- A. Kuruluş Tanıtımı
- B. Kategori Açıklamaları

## A - KURULUŞ TANITIMI

Bu bölümde şirketlerden beklenen; aşağıdaki başlıklar altında kısa bir bilgilendirmenin yapılması ve değerlendiricilere firmayı tanıtmalarıdır. Burada önerilen başlıklar dışında ödül açısından değerlendiricilerin bilmesi gerektiği düşünülen ve firmanın istediği herhangi bir konuda ek bilgi verilebilir (örneğin bulunulan sektöre ait ve İnsan Kaynaklarını etkileyen regülasyon yapısı gibi). Ele alınacak örnek başlıklar;

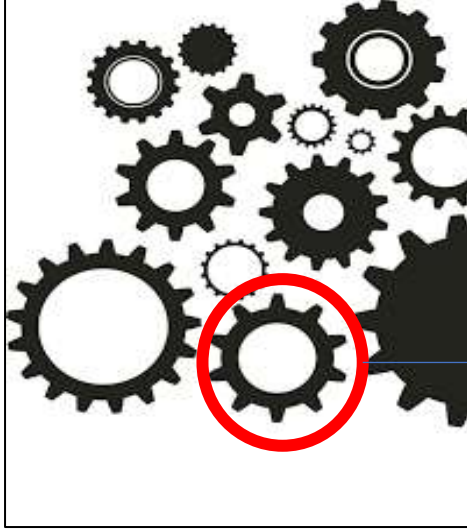
- Kuruluşun kısa tarihçesi
- Kuruluşun içinde bulunduğu sektörün tanıtımı
- Pazara sunulan ürün/hizmet tanıtımı
- Kuruluşun uyguladığı genel strateji
- İnsan Kaynakları stratejisi
- Kuruluşun paydaşları (hissedarlar, müşteriler, çalışanlar, iş ortakları, toplum)

Kuruluş organizasyon şeması (sayfa sınırından bağımsız olarak) tanıtım bölümüne eklenecektir.

Kuruluş Tanıtımı metni **3 sayfayı** geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır.

## B: KATEGORİ AÇIKLAMALARI:

### Değer Yaratan Uygulamalar Kategorisi



Ana sürecin içinde yer bulmuş olan (kalıcı) bir alt süreç.

**DEĞER YARATAN  
UYGULAMA**

Bu kategoride, İnsan Kaynakları Yönetiminde değer yaratan unsurları somutlaştırabilen uygulama örneklerinin ortaya konması hedeflenmektedir. Uygulamaların, insan kaynakları yönetimi adına kurum ölçeğine göre anlamlı olumlu sonuçlar /değerler üretmiş olması ve sonuçların ölçülebilir ve karşılaştırılabilir nitelikte olması başvurular için ön koşuldur.

Tüm başlıklarda, yaklaşımın oluşturulması, uygulama ve işleyişe yönelik sistematüğün açıklanması, uygulama disiplininin sağlandığına ilişkin izleme ve raporlamanın gerçekleştirilmesi, üretilen sonuç ve değere ilişkin somut göstergeler olması beklenmektedir.

Uygulama disiplini ve üretilen değer kritiktir.

Başvurular, her alt başlık için ayrı ayrı olabilecektir. Her şirket kendisi için örnek niteliğinde olduğunu düşündüğü alt başlık kapsamında başvuru yapacaktır.

Her alt başlık, başlık içeriğine özel oluşturulan kriterler doğrultusunda değerlendirilecek ve başvurunun, ilgili kriterlerin ana beklentilerini karşılaması beklenmektedir.

Bu bölümün toplam uzunluğunun başvuru için **14 A4 sayfasını** geçmemesi gerekmektedir.

## **A. Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi**

Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi kategorisinde, firmaların yeteneklere erişmek için yaptıkları uygulamaları ve çalışanların adaylık ve iş alım sürecini içeren İşveren Markası çalışmalarını değerlendiriyoruz.

Firmanın cazibesini artıran çalışmalardan başlayarak, adaylara erişmek için kullanılan yöntemler ve mülakat uygulamaları, adaylar nezdinde kuruma duyulan güvenin sağlanması, kurum kültürünün ve iş gerekliliklerinin adaya doğru bir şekilde aktarılması çerçevesinde gerçekleştirilen iletişim ve yaklaşımların stratejilerle uyumu ve tutarlılığı konularında açık örnekler sunulmalıdır. Ayrıca aday ve çalışan deneyimine olan etkiler açıklanmalıdır.

Kategoride, yetenek kazanımına yönelik işveren markası yönetimi bilinirlik ve tercih edilme ölçümleri ve düşük erken devir hızı oranları ile sunulduğu ve ilgili aksiyon planlarının değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların gelişimlerinin takip edilmesi ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir.

(Kuruma duyulan güveni arttırmak, stratejilerle uygulamaları uyumunu sağlamak)

## **B. Bağlılık , Kültür ve Dönüşüm Yönetimi**

Bağlılık, Kültür ve Dönüşüm Yönetimi kategorisinde; çalışan bağlılığının en önemli unsuru olan kuruma duyulan güveni sağlamak amacıyla yapılan uygulamaları ve bunların firma öncelikleri çerçevesinde sonuçlarını değerlendiriyoruz.

Kullanılan takdir ve ödüllendirme araçlarının, iletişim ve yaklaşımların stratejilerle uyumu ve tutarlılığı konusunda açık örnekler sunulmalıdır. Çalışan bağlılığının sağlanması, psiko-sosyal güvenin artırılması ve çalışma ortamında mutlu çalışanlar için kurum içi ve dışı iletişim araçlarının belirtilmesi, amaç ve anlam içeren çalışan yolculuğunun ortaya konması, değer önerisinin belirtilmesi, aksiyon planlarının ortaya konması ve bu araçların sonuca etkilerinin ölçümleri ve özellikle bağlılık ölçümleri ile doğrulanması gerekmektedir.

Kategoride kurum kültürünü bir kaldıraç olarak ele alan veya dönüştüren uygulamalar ile krizlere ve paradigma değişikliklerine kurum kültürünün nasıl cevap verdiği de dikkate alınacaktır. Artan çalışan bağlılığının işveren markası elçiliğine ve kurum kültürüne yansımaları, uygulamaların çalışan deneyimi ve iş sonuçları üzerindeki etkisinin somut örneklerle paylaşılması beklenmektedir.

Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların gelişimlerinin takip edilmesi ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir. (Kuruma duyulan güveni arttırmak, stratejilerle uygulamaları uyumunu sağlamak)

(Çalışma yaşamında verimli ve mutlu çalışanlar)

### **C. Dijital Dönüşüme Liderlik**

İnsan Kaynakları'nın dijital dönüşümün yönetiminde öncülüğü sahiplenmesi, kültürün ve sistemlerin geçiş döneminin sağlıklı şekilde yürütülmesinde insan odaklı yaklaşımları değerlendirilecektir.

İnsan Kaynakları liderliğinde hayata geçirilmiş olan dijital dönüşüm uygulamalarının kurgulanma ve uygulama aşaması ile birlikte yönetiminin ve üretilen değer/sonuçların değerlendirildiği kategoridir.

Dijitalleşmenin insan odaklı gerçekleşmesi, kuruma, ilgili paydaşlara katkı sağlayacak nitelikte gerçekleştirilebilmesi için değişim yönetimi yaklaşımı ile uygulanması ve tüm süreçlerin dahil edilmesi gerekir.

Kültürün dijitalleşme yönünde gelişimi, dijital dönüşüm sürecinde çalışanların uyumunun sağlanması ve tüm süreçlerdeki gelişmelerin hayata alınabilmesi için çalışanların dijital yetkinliklerinin geliştirilmesi, süreklilik içeren insan merkezli dijital değişim yönetimine ilişkin uygulamalar da değerlendirilecektir.

Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların gelişmelerinin takip edilmesi, uygulamanın çalışan deneyimine olan etkisinin ortaya konması ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir.

(Dijital dünyaya uyumda İK'nın yol göstericiliği)

Not: Buradaki İnsan Kaynakları tanımlaması sadece İK birimine değil kurumdaki tüm İnsan Kaynağına yönelik tanımlanmıştır.

(Kurum adına büyük değişimlerin yanı sıra İK özelinde etkili, güncel, kritik uygulamalarda değerlendirebilir.)

### **D. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi**

Kurum içerisinde farklılık tanımlamasının yapılması, farklılıkların etkin bir şekilde yönetilmesine ilişkin yaklaşımların geliştirilmiş olması ve adil süreç ve uygulamaların hayata geçirilmiş olması beklenmektedir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık yönetimi; cinsiyet, ırk, yaş/jenerasyon, kültür, lokasyon, eğitim düzeyi vs. gibi boyutların kurum içerisinde dengeli ve adil bir şekilde yönetilmesini, farklılıkların yaşatılacağı, kapsayıcı bir kurum kültürünün geliştirilmekte olmasını gerektirmektedir. Gençlerin kararlara katılımının cesaretlendiği, insanların farklılıklarını ve farklı düşüncelerini ortaya koyabilmeleri için gerekli olan psikososyal güven ortamının sağlanması (politika ve prosedürlerle) da paylaşılabilir.



Çeşitlilik ve kapsayıcılığın oluşturduğu sinerji ve yenilikçi yaklaşımların ortaya konması, kültüre ve iş sonuçlarına olumlu yansımaların vurgulanacak şekilde ölçülmüş değerlerle sunulması beklenmektedir. Toplumsal şiddete karşı çalışanlara ve topluma destek olunmasına ilişkin uygulamalar da bu kategoride ele alınacaktır.

Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların gelişmelerinin takip edilmesi, uygulamanın çalışan deneyimine olan etkisinin ortaya konması ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir.

(Çeşitlilik ve kapsayıcılığın getirdiği zenginlik)

## **E. Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği**

Kuruluşların uzun dönem ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda, çalışanların yetenek ve yetkinliklerinin geliştirilmesi (upskilling) ve yeni yetkinlikler kazandırılmasına (reskilling) yönelik uygulamaların değerlendirildiği kategoridir. Yetenek havuzunun oluşturulması, korunması ve geliştirilmesine ilişkin hayata geçirilmiş Yetenek Yönetimi uygulamalarının paylaşılması beklenmektedir.

Öğrenen organizasyon olma yolunda, yenilikçi ve öğrenme çevikliğini geliştiren eğitim ve gelişim yaklaşımlarının oluşturulmuş, etkinliğinin ölçülerek değerlendirilmiş ve hayata geçirilmiş olması aranmaktadır. Yeniliklere açık, öğrenmeyi kalıcı hale getirecek sistematik yaklaşım ve araçların geliştirilmesi ve öğrenme sonucunda yaratılan değer ölçülerek sunulması beklenmektedir.

Hayata geçirilmiş olan uygulamaların, her seviye ve yaştaki çalışanların beklentileri ile ilişkilendirilmiş, gelişim planları doğrultusunda oluşturulmuş, performans yönetimi, ücret yönetimi ve kariyer planlama ile ilişkilendirilmiş yenilikçi yaklaşımların ve öğrenme unsurlarının tüm İK sistemlerine yansıtılmış olması gerekmektedir.

(İK sistemleri & yetenek yönetimi)

Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların gelişmelerinin takip edilmesi, uygulamanın çalışan deneyimine olan etkisinin ortaya konması ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir.

## **F. Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar**

Çalışanların fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlıklarını dikkate alarak, yaşam kalitesini destekleyen uygulamaların değerlendirildiği kategoridir.

Değerlendirme sürecinde çalışan sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuat ve diğer resmi gerekliliklerin ötesine geçen bütüncül ve yenilikçi yaklaşımlar ile hayata geçirilmiş olması beklenmektedir. Bu uygulamaların süreklilik gerektiren nitelikte olması gözetilirken, kurumun hedeflenen çalışan profiline uygunluğu ve sonuç üretebilen etkilerinin gözlemlenmesi ve ölçülerek sunulması beklenmektedir. Kriz dönemlerinde (küresel, ülke, ekonomik, sosyal, pandemi, doğal afet vb) çalışanın tüm boyutlardaki sağlığını koruyacak yaklaşımların planlanması, stratejilerinin oluşturulması yönünde örneklerin aktarılması beklenmektedir.

Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların gelişmelerinin takip edilmesi, uygulamanın çalışan deneyimine olan etkisinin ortaya konması ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir.

(Çalışan fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlığı & motivasyonu)

## **G. Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak**

Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak başlıklı proje ödülü kategorimizde, gelecek öngörülerini araştıran, değerlendiren, vizyoner modelleri ve uygulamaları ortaya koyan, fikir üretmeyi teşvik eden, düşünce yapıları geliştiren ve bu yaklaşımda süreklilik sağlayan projeleri değerlendiriyoruz. Başvurularda, kurumları için nasıl bir iş yaşamı hayal ettiklerini, bu hayalin önündeki engelleri nasıl kaldırdıklarını, yöntemleri ve kaynaklarını nasıl belirlediklerini, projelendirdiklerini ve planladıklarını dikkate alıyoruz.

Başvuran projelerin ezberbozan uygulamalar olmasını ve iş modellerini zenginleştirmesini, ana faaliyet alanına direkt etkisi olmasını bekliyoruz. Gelecek trendleri, dinamiklerinin araştırılarak, ekosisteme yönelik geniş bakış açısı ile değer yaratmaya odaklı, insan kaynakları çalışma yöntemleri, ilişki yönetimi, iletişim dili ve araçlarının belirlenmesi.

Bu kategoride ayrıca, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik alanlarında şirket çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilen, şirketin çevresel ve toplumsal etki değerlendirmelerine etki eden, firmanın iş sürekliliğini destekleyen ve liderliği şirket içinde başvuran ekipler tarafından yürütülen projeler de aday olabilir. Söz konusu uygulamaların, BM Sürdürülebilirlik Hedefleri çerçevesinde toplumsal fayda yaratması beklenmektedir.

Projelerde uygulanan yaklaşım ve bakış açısının sistemli ve sürekliliğini sağlayacak altyapı ve kültürün gelişimine uygun yönetim anlayışının oluşturulması ve çalışan deneyimine olan etkisinin ortaya konması önem taşımaktadır. Bu yaklaşımın uygulama sonuçlarının yarattığı farklılık ve oluşturduğu değerler ölçülerek sunulması beklenmektedir. (Geleceğe hazırlıklı olmak)

## **H. Zor Zamanlarda Değer Yaratmak**

Ülkemizde yaşanan afetler nedeniyle belirsizliğin, stresin ve kaygının arttığı bu dönemde çalışanlar, paydaşlar ve toplum nezdinde değer yaratan ve yol gösteren projelerin değerlendirildiği kategoridir.

Bu kapsamda uygulanan projelerin çalışanlar, paydaşlar ve tüm toplum nezdinde değer yaratarak, içinden geçtiğimiz bu zorlu dönemde kolaylaştırıcı ve yol gösterici rol oynaması gerekmektedir.

Konu ile ilgili tasarlanmış ve uygulamaya geçilmiş projelerin paylaşılması beklenmektedir. Zor Zamanlarda Değer Yaratmak Ödülü başvuruları çalışanlar, paydaşlar veya toplum odaklı uygulamalar için gerçekleştirilebilir. Başvurunun belirtilen üç boyuttan en az birini kapsıyor olması yeterlidir.

Bu kategoride çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik alanlarında şirket çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilen, şirketin çevresel ve toplumsal etki değerlendirmelerine etki eden, firmanın iş sürekliliğini destekleyen ve liderliği şirket içinde başvuran ekipler tarafından yürütülen projeler de aday olabilir. Söz konusu uygulamaların, BM Sürdürülebilirlik Hedefleri çerçevesinde toplumsal fayda yaratması beklenmektedir.

**2023 ÖDÜL YOLCULUĞUNDA  
BAŞARILAR DİLERİZ!**

