

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022

peryön  ödül



PERYÖN

İnsana Değer Ödülleri 2022

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'nin ana amacı; insan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi / yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanımak ve örnek teşkil eden nitelikteki çalışmalarını sektöre kazandırmak, birbirinden öğrenme sürecini özendirme ve desteklemek.

14 yıldır sürdürdüğümüz ödül yolculuğumuzdaki yoğun katılım sayesinde, çok sayıda farklı ve özel uygulamayı tanıma ve öğrenme fırsatı bulduk, ayrıca kurumlar için değerli gelişim fırsatları yarattık.

2021 senesinde çok önemli bir adım daha attık ve "bilgiyi üretmek ve paylaşmak için hiçbir sınır olamaz" dedik. En büyük ödülümüz olan "İnsana Değerde Liderlik" artık Avrupa çatı derneğimiz EAPM (European Association of People Management - Avrupa İnsan Yönetimi Derneği) tarafından da tanınan bir süreç oldu. EAPM'nin bu takdiriyle; onlarca ülke ve onlarca süreç arasından sıyrılıp, desteklenen tek ödül olmak, ne kadar doğru yolda olduğumuz konusunda bizi bir kez daha yüreklendirdi ve cesaretlendirdi.

İnsan Kaynakları Yönetimi yaklaşımlarının günümüzde, gelişime ve değişime en fazla fırsat sunan alanlardan biri olduğunu göz önüne alarak, deneyimlerimizi paylaşmanın çok önemli olduğunu, bu paylaşımın bize hız ve verimlilik kazandırdığını gözlemliyoruz. Odağına işi ve insanı alan ödül sürecinin sektöre ve iş dünyasına yarattığı katma değer PERYÖN olarak bizi çok gururlandırıyor.

Sektörde sürdürülebilir gelişim için, ödül sürecine katılımınız çok değerli.

Birlikte büyüyoruz, teşekkür ederiz.

PERYÖN

İnsana Değer Ödülleri 2022

Ödül Kategorileri

1. İNSANA DEĞERDE LİDERLİK KATEGORİSİ (BÜYÜK ÖDÜL)

2. DEĞER YARATAN UYGULAMALAR KATEGORİLERİ

- YETENEK KAZANIMINA YÖNELİK İŞVEREN MARKASI YÖNETİMİ
- BAĞLILIK, KÜLTÜR VE DÖNÜŞÜM YÖNETİMİ
- DİJİTAL DÖNÜŞÜME LİDERLİK
- ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK YÖNETİMİ
- ÖĞRENEN ORGANİZASYON VE ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ
- YAŞAM KALİTESİNİ DESTEKLEYEN UYGULAMALAR
- GELECEĞİN İŞ YAŞAMINDA DEĞER YARATMAK

3. FARK YARATAN KOBİ UYGULAMA KATEGORİSİ

1. İNSANA DEĞERDE LİDERLİK KATEGORİSİ (BÜYÜK ÖDÜL)

Kurum stratejileri ile İK stratejilerini uyumlandırmış, sektöründe ve sektör dışı diğer firmalarca örnek alınabilecek, İK ve yetenek yönetiminin farklı alanlarda hayata geçirilen yaratıcı ve öncü uygulamaların uçtan uca değerlendirildiği kategoridir.

Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların birbirleri ile olan ilişkileri tanımlanmış, yarattıkları değer ve sonuçların ölçümleniyor olması gerekmektedir.

«İnsana Değerde Liderlik» kategorisi kapsamında değerlendirmeye alınan süreçler ve değerlendirme kriterleri Büyük Ölçekli İşletmeler ve KOBİ'ler için ayrı olarak tasarlanmıştır.

#Yenilikçi uygulama yaklaşımları

#çalışan odaklı uygulamalar

#uyumlandırılmış İK stratejileri

#etkin liderlik kültürü

#öneri ve iyileştirme süreci

#kurum içi proje yönetimi



PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022

Çalışan Sayısı > 250 olan işletmeler için – (BOİ)

Bu kategorideki başvurular aşağıdaki süreçlere göre değerlendirilecektir.

1. Stratejik İK Yönetimi
2. İnsan Kaynakları Yönetiminde Liderlik
3. İletişim Yönetimi
4. Yenilikçilik ve İnovasyon Kültürü Gelişimi
5. İnsan Gücü Etkinliği Yönetimi
6. Motivasyon ve Bağlılık Yönetimi
7. İnsan Kaynağı Gelişimi
8. Süreçlerin Geliştirilmesi
9. Performans Göstergelerindeki Gelişim
10. Algılama Sonuçları

Çalışan Sayısı < 250 olan işletmeler için – (KOBİ)

Bu kategorideki başvurular aşağıdaki süreçlere göre değerlendirilecektir.

1. Stratejik İK Yönetimi
2. İletişim Yönetimi
3. İşe Alım / İşten Çıkarma Yönetimi
4. Eğitim ve Yetkinliklerin Yönetimi
5. Kariyer Yönetimi
6. Performans Yönetimi
7. Ücret Yönetimi
8. Katılım, İyileştirme, Takdir Yönetimi
9. Performans Göstergelerindeki Gelişim
10. Algılama Sonuçları



PERYÖN

İnsana Değer Ödülleri 2022

Ödül Kategorileri

2. DEĞER YARATAN UYGULAMALAR KATEGORİ AÇIKLAMALARI

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri “Değer Yaratan Uygulamalar Kategorilerinin” insan kaynakları yönetiminde ve şirket içerisinde değer yaratan unsurların benimsenmesini sağlayarak, somut örneklerle dönüştüren uygulamaların paylaşılması hedeflenmektedir. Dolayısı ile uygulamanın hayata geçirilmiş ve uygulama sonunda elde edilen sonuç ve değerlerin karşılaştırılabilir ve ölçülebilir nitelikte olması, başvurular için ön koşuldur.

Uygulama sonunda elde edilen sonuç ve değerlerin sürdürülebilir, şirket içerisinde ve sektörde fark yaratmış olması beklenmektedir.

2.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 gelişmelerinin takip edilmesi ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir.

#mezun ilişkileri #aday deneyimi #sosyal kurum #yetenek kazanımı #kurum kültürü
#yeteneğe ulaşım



2.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. alışan 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 ölçümlerle 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 alışan 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)

#alışan deneyimi #sosyal kurum #motivasyon #iş-özel yaşam dengesi #kltr #kurum kültürü #kurumsal yetkinlik # takdir ve ödüllendirme

2.c. Dijital Dönüşüme Liderlik Kategorisi

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 değerin/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 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.)

#İK Dashboard # bulut İK #dijital platformlar #uzaktan erişim #esneklik #etkin zaman yönetimi
şirket içi mesajlaşma araçları #kullanıcı dostu çözümler #robotik süreç otomasyonu #ik analitiği
#dijital yetkinlikler

2.d. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi Kategorisi

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 ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir. (Çeşitlilik ve kapsayıcılığın getirdiği zenginlik)

#fırsat eşitliği #kapsayıcılık #kültür #etik yönetimi #genç kuşak katılımı
#kadın istihdamı #etik yönetimi #insan hakları #kadın hakları #toplumsal cinsiyet
#fikir ayrılığı #psikososyal güven



2.e. Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği Kategorisi

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)

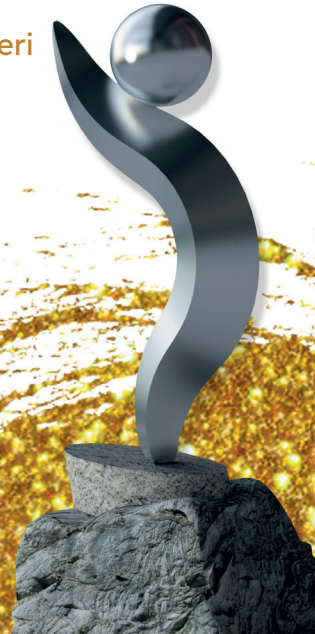
#performans yönetimi #yedekleme #yetenek yönetimi #liderlik #mobilite #rotasyon #geribildirim #gelişim planlama #öğrenen organizasyon #reskilling #upskilling #öğrenme çevikliği

2.f. Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar Kategorisi

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 gelişimlerinin takip edilmesi ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak hayata geçirilmiş uygulamalara ilişkin somut örneklerin paylaşılması beklenmektedir. (Çalışan fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlığı & motivasyonu)

#kurumsal zindelik #fiziksel çalışma koşulları #bilinçli çalışan #çalışan gelişimi odaklı eğitimler #fiziksel çalışma ortamı #kurum içi sağlık hizmetleri #uzaktan takip sistemler #kurumsal esenlik #wellbeing



2.g. Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak Kategorisi

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 değer ölçülerek sunulması beklenmektedir. (Geleceğe hazırlıklı olmak)

#Kurumsal Girişimcilik #Kurumsal Sosyal Sorumluluk #Vizyon Geliştirme #Uzgörü #Gelecek
#Değer Önerisi #Sürdürülebilirlik #İş Sürekliliği



PERYÖN

İnsana Değer Ödülleri 2022

Ödül Kategorileri

3. FARK YARATAN KOBİ UYGULAMALAR KATEGORİ AÇIKLAMALARI

KOBİ Uygulamaları başlıklı özel uygulama kategorimizde, modern anlamda bir insan kaynakları birimi oluşturmuş KOBİ ölçeğindeki işletmelerimizin, temel insan kaynakları stratejilerine destek veren, proje yönetimi anlayışı içinde geliştirilmiş, vizyoner modeller içeren uygulamalarını değerlendiriyoruz.

Bu çerçevede KOBİ Genel Kategorisinde yer alan uygulamalar, tematik uygulama kategorilerimizden başlıkların biri veya birkaçı ile aynı anda ilişkili olabilir.

Başvuran uygulamaların proje yönetimi anlayışı içinde doğru planlanmış, aksiyon planları belirlenmiş, hedefleri ve kaynakları belirlenmiş, bu planlar takip edilerek ve takvimlendirilerek uygulanmış ve sonuçlarının ölçülmüş olması beklenmektedir. Bu çerçevede doğru bir proje yönetimi çerçevesine uyan uygulamalar olması gerekmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminde ve şirket içerisinde değer yaratan unsurların benimsenmesini sağlayarak, çalışan deneyimine olan etkisinin ortaya konması ve somut örneklerle dönüştüren uygulamaların paylaşılması hedeflenmektedir. Dolayısı ile uygulamanın hayata geçirilmiş ve uygulama sonunda elde edilen sonuç ve değerlerin karşılaştırılabilir ve ölçülebilir nitelikte olması, başvurular için ön koşuldur.



Ödül Kategorileri Ve Başvuru Bedelleri

1- İnsana Değerde Liderlik Kategorisi (Büyük Ödül)	ÜYE	21.000 TL
	ÜYE OLMAYAN	25.000 TL
	KOBİ ÜYE	8.850 TL
	KOBİ ÜYE OLMAYAN	12.900 TL
2- Değer Yaratan Uygulamalar Kategorileri 2.a. Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi 2.b. Bağlılık, Kültür ve Dönüşüm Yönetimi 2.c. Dijital Dönüşüme Liderlik 2.d. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi 2.e. Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği 2.f. Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar 2.g. Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak	ÜYE	11.200 TL
	ÜYE OLMAYAN	14.000 TL
3- Fark Yaratan KOBİ Uygulama Kategorisi (Kategori Ödülü)	ÜYE	4.100 TL
	ÜYE OLMAYAN	6.100 TL

Ödül Takvimi

Adımlar	Tarihler
Ön Başvuruların Alınması Son Tarih	3 Haziran 2022
Ön Başvuru Yapan Kurumlara Bilgilendirme Toplantısı	7 Haziran 2022
Kesin Başvuru Dosyasının Son Teslim Tarihi	29 Temmuz 2022
Başvuru Dosyalarının PwC ve Jüri Tarafından Değerlendirilmesi	1 Ağustos - 23 Eylül 2022
(Saha Ziyareti sadece büyük ödül kategorisinde bulunmaktadır.)	1 Ağustos - 23 Eylül 2022
Jüri Sunumları	26 Eylül - 26 Ekim 2022
(Jüri sunumları sadece Değer Yaratan Uygulamalar kategorilerinde bulunmaktadır.)	26 Eylül - 26 Ekim 2022
Ödül Töreni	3 Kasım 2022

Ödül Başvuru Formu

Peryön Web Sayfası Ödül başlığı Altında

<https://www.peryon.org.tr/odul-basvuru-formu> linkinden indirerek doldurulup gönderilmesi gerekmektedir.

Başvuru Hazırlama Kılavuzu

Peryön web sayfasında Ödül başlığı altında

<https://www.peryon.org.tr/basvuru-hazirlama-kilavuzu> tüm kategoriler için ayrı olacak şekilde detaylı olarak açıklanmıştır.



Sıkça Sorulan Sorular

Soru: Küçük ve Orta Ölçekli Firma ile Büyük Ölçekli Firma ayrımı nasıl yapılacak?

Cevap: Firma ölçeği, aşağıda yer alan tabloya göre belirlenecektir. Yalnızca İnsana Değerde Liderlik kategorisinde Büyük İşletme ve Küçük İşletme olmak üzere iki ödül verilecektir. Büyük işletme ve Küçük İşletmelerden başvurular alınacak ve her iki ölçekteki başvurular kendi içlerinde değerlendirilecektir. Değer Yaratan Uygulamalar kategorisinde başvuru yapacak şirket ölçeği BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELER OLACAK VE sadece bu kriterlere göre değerlendirilecektir. Fark Yaratan KOBİ kategorisinde başvuru yapacak şirket ölçeği Kobiler olacak ve sadece bu kriterlere göre değerlendirilecektir.

Büyük Ölçekli İşletme	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
Çalışan sayısı > 250	Çalışan sayısı < 250

Soru: Birden fazla kategoride başvurmak mümkün mü?

Cevap: Kurumlar diledikleri kategorilerde başvuru yapabilirler. Kategori sayısında bir kısıt bulunmamaktadır.

Soru: Aynı uygulama ile birden fazla kategoride başvuru yapabilir miyiz?

Cevap: Kurumlar aynı uygulama ile farklı kategorilerde başvuru yapamayacaklardır.

Soru: Aynı kategoriye birden fazla başvuru yapılabilir mi?

Cevap: Kurumlar birden fazla kategoriye başvurabilir ancak aynı kategoriye birden fazla uygulamaları ile başvuramazlar.

Soru: Başvuru sürecinde nasıl bir dosya hazırlayacağız? Ve bu dosyanın hazırlanması için bilgilendirilecek miyiz?

Cevap: Başvuru Dosyası Hazırlama Kılavuzu başvuru yapan kurumlara PERYÖN tarafından gönderilecektir.

Soru: Saha değerlendirmesi hangi firmalara yapılacaktır?

Cevap: Saha değerlendirmesi adımı sadece İnsana Değerde Liderlik başvurularında mevcuttur. Başvuru yapan firmaların dosyaları incelendikten sonra, saha değerlendirmesine kalma durumları kendilerine tarafımızca bildirilecektir. Bildirimin ardından, saha değerlendirmesi adımına geçen firmalar ile saha değerlendirmesini gerçekleştirecek PwC ekibi iletişime geçecektir. İnsan Değerde Liderlik kategorisinde jüri sunumu adımı mevcut değildir.



Soru: Saha değerlendirmesini yapacak değerlendiricilerinin profilini öğrenebilir miyiz?

Cevap: Değerlendiriciler PwC Danışmanları, PERYÖN tarafından düzenlenen 2 günlük ödöl eğitimini almış, kıdemli veya yönetici danışman seviyesinde tecrübeli uzmanlardan oluşmaktadır.

Soru: Jüriye, hangi firmalar sunum yapacaktır?

Cevap: Jüri sunumu adımı sadece Değer Yaratan Uygulamalar ve Fark Yaratan Kobi Uygulamaları kategorilerimizde mevcuttur. Değer Yaratan Uygulamalar ve Fark Yaratan Kobi Uygulamaları kategorisine başvuru yapan firmaların dosyaları incelendikten sonra, jüri sunumuna hak kazanma durumları kendilerine tarafımızca bildirilecektir. Bildirimin ardından, Jüri sunumu yapacak kurum ilgililerine sunum mekân, tarih ve saat detayları da iletilecek, ilgili zamanlama konusunda hassasiyet göstermeleri beklenecektir.

Soru: PERYÖN İnsana Değer Ödülleri Jürisi ile ilgili bilgi alabilir miyiz? Akademi ve iş dünyasından isimlerin oluşturacağı jüri kaç kişiden oluşacak, jüride kimler yer alacak?

Cevap: Jürimizde yer alan değerli isimler, başvuru sahibi firmalarımız ile paylaşılacak ve eş zamanlı web sitemizin ilgili alanında konumlandırılacaktır.

Soru: Finalistler, ödöl töreninden önce açıklanacak mı?

Cevap: Ödöl töreninden önce kamuoyuna, finalistlere ve ödöl sahiplerine herhangi bir bilgilendirme yapılmayacaktır. Ödöl sahipleri ve finalistler jüri üyelerinin gerçekleştireceği karar toplantısında belirlenecek ve ödöl törenine kadar açıklanmayacaklardır. Ödöl törenine başvuru yapan tüm firmalar davet edilecektir.

Soru: Ödöl töreninde hangi firmalar ilan edilecek?

Cevap: Başvuran kurumlardan sadece finalistler ve ödöl sahipleri ödöl töreninde ilan edilip, paylaşılacaktır. Ayrıca tüm finalistler "PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022 Finalisti" ibaresini ve finalist logosunu, Ödöl sahipleri ise "PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022 Başarı Ödülü" ibaresini ve Ödöl logosunu 1 yıl süre ile tüm dokümanlarında kullanma hakkına sahip olacaktır.



peryon ödül

