PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ

İNSANA DEĞERDE LİDERLİK KATEGORİSİ

BAŞVURU DOSYASI HAZIRLAMA KILAVUZU

BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELER (BOİ)

2026

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2026 Başvuru Süreci

Genel Çerçeve

2026 yılında iki ana kategoride ödül verilecektir. Bu kategoriler şunlardır:

1. **İnsana Değerde Liderlik (Büyük Ödül)**
2. **Değer Yaratan Uygulamalar**

İnsana Değerde Liderlik kategorisinde Büyük Ölçekli İşletme ve KOBİ olmak üzere iki ödül verilecektir. Büyük Ölçekli İşletmeler ve KOBİ'lerden başvurular alınacak; her iki ölçekteki başvurular kendi içlerinde değerlendirilecektir.

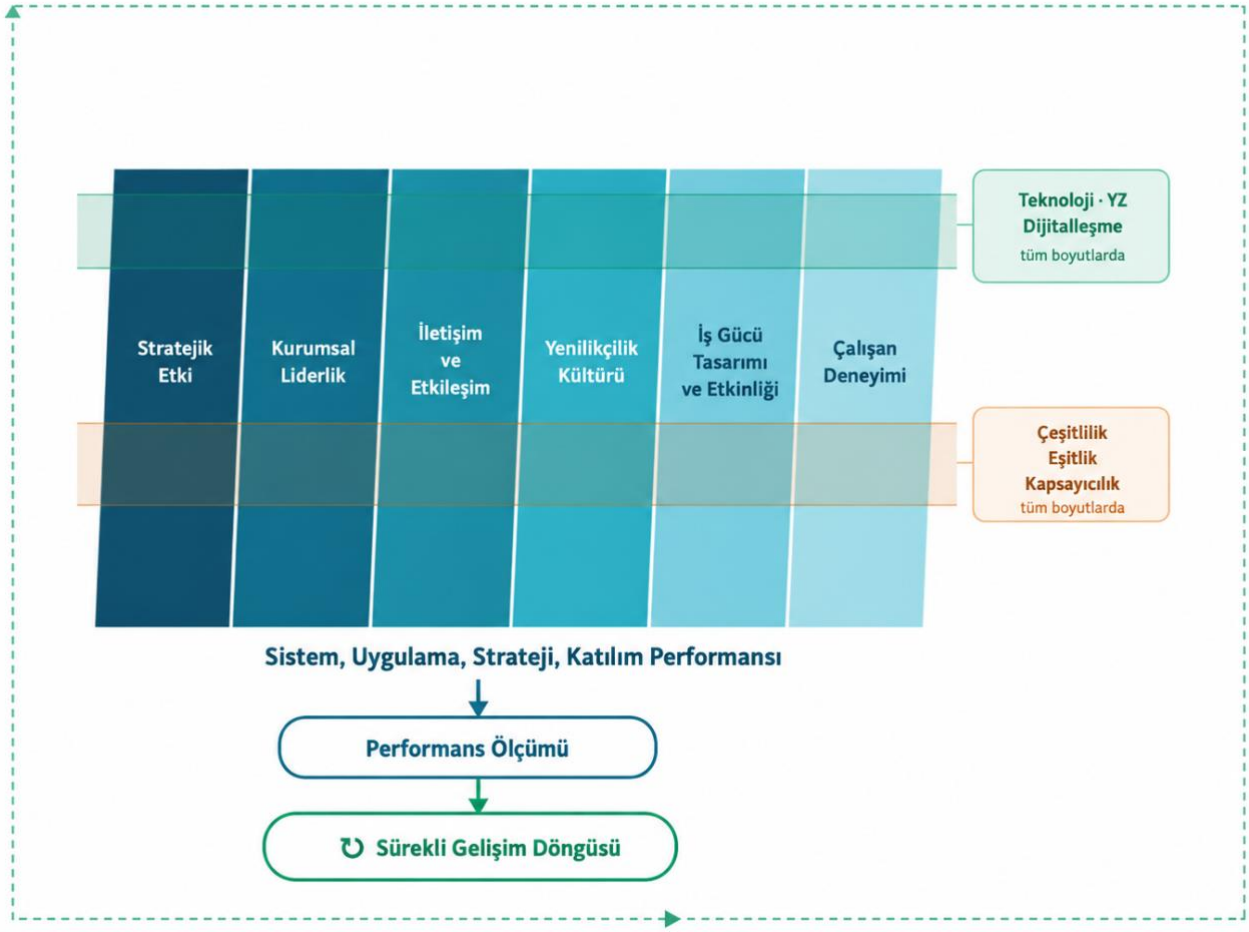
Değer Yaratan Uygulamalar kategorisine başvuran Büyük Ölçekli İşletmeler ve KOBİ'ler, ilgili alt başlıklar doğrultusunda oluşturulan değerlendirme kriterlerine göre değerlendirilecektir.

Değer Yaratan Uygulamalar kategorisinde altı alt başlıkta başvuru alınacaktır:

- **Yetenek Yönetimi**
- **Çalışan Deneyimi**
- **Teknoloji ve İnsan**
- **Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık**
- **Gelişim ve Öğrenme Yönetimi**
- **Yaşam Kalitesi Uygulamaları**

İnsana Değerde Liderlik – Değerlendirme Modeli

Büyük Ölçekli İşletmeler İçin Değerlendirme Modeli



Değerlendirme yaklaşımı:

Her boyut; sistem, uygulama, strateji ve katılım performansı kriterleri üzerinden ölçülür.

Her boyuttaki sistem; teknoloji, yapay zekâ, dijitalleşme ile çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık bakış açılarıyla birlikte ele alınır.

Başvuru Dosyası İçeriği

Kuruluş, başvurduğu "İnsana Değerde Liderlik" 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 dosyası** 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 belirtilmiştir. Dosyanın, bu sınırlamalara uygun verilmesi gerekmektedir. Sınırı aşan sayfalardaki yazılı bilgiler, ek olarak verilenler de dâhil olmak üzere, değerlendiriciler ve jüri tarafından dikkate alınmayacaktır.

Kuruluşlar, bu kategoriye ilişkin başvuru dosyalarını odul@peryon.org.tr adresine e-posta yoluyla teslim edecektir.

Örnek Başvuru Dosyası Akışı

A. Kuruluş Tanıtımı

B. Kategori Açıklamaları

1. Stratejik Etki
2. Kurumsal Liderlik
3. İletişim ve Etkileşim
4. Yenilikçilik Kültürü
5. İş Gücü Tasarımı ve Etkinliği
6. Çalışan Deneyimi

A. Kuruluş Tanıtımı

Bu bölümde şirketlerden beklenen, aşağıdaki başlıklar altında kısa bir bilgilendirme yapılması ve değerlendiricilere firmanın tanıtılmasıdır. Burada önerilen başlıklar dışında, ödül açısından değerlendiricilerin bilmesi gerektiği düşünülen ve firmanın paylaşmak istediği herhangi bir konuda ek bilgi verilebilir. Örneğin, bulunulan sektöre ait ve insan kaynaklarını etkileyen regülasyon yapısı bu kapsamda ele alınabilir.

Ele Alınabilecek 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.

> **Sayfa sınırı:** Kuruluş Tanıtımı metni 3 A4 sayfasını geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır.

B. Kategori Açıklamaları

İnsana Değerde Liderlik – Büyük Ölçekli İşletmeler

İnsana Değerde Liderlik kategorisi en üst seviyede ödül kategorisidir.

Bu kategori altındaki başlıklar; organizasyonel yapının uygunluğu, sistematik ve dokümante edilmiş olması, uygulamanın etkinliği, stratejilerle ilişkisi, çalışanların katılımı ve sağlanan performans açısından değerlendirilecektir.

İnsan kaynaklarına yönelik uygulamaların bütünselliği, entegrasyonu ve elde edilen sonuçları kategori kriterleri doğrultusunda değerlendirilir. Başvuran kuruluşlarda en üst seviyedeki insan kaynakları uygulamalarının görülmesi, bu uygulama sonuçlarının etkin şekilde ortaya konması ve diğer kuruluşlara örnek olabilecek düzeyde bulunması beklenmektedir.

BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELER için- Bu kategorideki başvurular aşağıdaki ana başlıklara göre değerlendirilecektir:	
• **Stratejik Etki** • **Kurumsal Liderlik** • **İletişim ve Etkileşim**	• **Yenilikçilik Kültürü** • **İş Gücü Tasarımı ve Etkinliği** • **Çalışan Deneyimi**

Sayfa sınırı: Kategori Açıklamaları bölümünün toplam uzunluğu 30 A4 sayfasını geçmemelidir.

Kesişen Bakış Açıları:

Teknoloji · Yapay Zekâ · Dijitalleşme: Her boyuttaki sistem, uygulama ve stratejilerin teknoloji ve dijital dönüşüm perspektifinden değerlendirilmesi.

Çeşitlilik · Eşitlik · Kapsayıcılık (ÇEK): Her boyuttaki uygulamaların ÇEK ilkeleri ve kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınması.

Performans ve Sürekli Gelişim:

Her boyut sistem, uygulama, strateji ve katılım kriterleri üzerinden ölçülür. Ölçüm sonuçları sürekli iyileştirme döngüsüne girdi sağlar; kurum her dönemde gelişimini izleyebilir.

Kriter Başlıkları Detaylı Açıklamaları:

01 · Stratejik Etki

İnsan kaynakları yönetiminin kurum stratejileriyle uyumunun sağlanmış olmasını, İK yönetimine ilişkin ana stratejilerin bu doğrultuda tanımlanmış ve uygulamaya alınmış olmasını; insan gücü etkinliğine yönelik stratejik bakışın da bu çerçevede konumlandırılmış olması beklenir.

Değerlendirme Kapsamı:

Stratejik Etki kriterini iyi uygulayan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- İK stratejileri ve politikalarının kurum stratejisiyle uyumlu olarak tanımlanmış ve uygulanıyor olması,
- Stratejileri etkin biçimde hayata geçirecek, kuruluşun yapısına uygun bir İK organizasyonunun var olması,
- Uzun vadeli insan gücü ihtiyacının (sayı, yetkinlik, profil ve geleceğe hazırlık) stratejik olarak öngörülmesi ve planlanması,
- Sürdürülebilirlik, çeşitlilik ve çevik çalışma anlayışlarının stratejik gündemde yer alması,
- Çalışanların katılımıyla İK stratejilerinin ve uygulamalarının sürekli geliştirilmesi ve iyileştirilmesi,
- İK yetkinlik, kaynak ve YZ dahil dijital altyapı ihtiyaçlarının stratejik öncelikler doğrultusunda karşılanması; bu alanlarda kuruluşun başka kurum ve kuruluşlarca örnek alınması.

02 · Kurumsal Liderlik

İnsan yönetimine yönelik yaklaşımların yalnızca İK fonksiyonunca değil, kurumun her seviyesindeki yöneticiler ve süreç sorumluları tarafından sahiplenildiği ortak bir liderlik anlayışının var olmasını bekliyoruz. Bu anlayış; içe dönük bakışıyla çalışanları ve ekipleri yönlendiren-geliştiren, dışa dönük bakışıyla kurumun toplumsal sorumluluğunu, paydaş ekosistemini ve sektördeki rolünü gözeten; yenilikçilik, kapsayıcılık ve etik değerlerle şekillenen bir Kurumsal Liderlik Kültürünü içermektedir.

Değerlendirme Kapsamı:
Kurumsal Liderliği iyi uygulayan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- Kurum değerlerinin tüm liderler ve yöneticiler tarafından sahiplenilmesi ve uygulamalarda esas alınması,
- Kurumun her seviyesindeki yöneticilerin ve süreç sorumlularının insan yönetiminde aktif liderlik göstermesi,
- Liderlerin içe dönük bakışıyla çalışanların ve ekiplerin gelişimini, performansını, motivasyonunu ve katılımını sahiplenmesi,
- Liderlerin dışa dönük bakışıyla kurumun toplumsal sorumluluğunu, paydaş ekosistemini ve sektörel rolünü temsil etmesi,
- Yenilikçilik, kapsayıcılık ve etik değerlerle şekillenen bir Kurumsal Liderlik Kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesi,
- Algılama sonuçları ve liderlik etkinliği ölçümleriyle desteklenmiş şekilde liderliğin sürekli iyileştirilmesi; bu alanlarda kuruluşun başka kurum ve kuruluşlarca örnek alınması.

03 · İletişim ve Etkileşim

Kurum iç paydaşlarının yatay ve dikey iletişiminin katılımcı bir anlayışla ve çift yönlü etkileşim kültürü olarak gerçekleştirilmesini; açık, güvenilir, cesaretlendirici, bilgi akışını ve karşılıklı öğrenmeyi besleyen iletişim araçlarının geliştirilmiş ve kültürün benimsenmiş olmasını bekliyoruz.

Değerlendirme Kapsamı:

İletişim ve Etkileşim kriterini iyi uygulayan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- İç paydaşların iletişim ve etkileşim gereksinimlerinin tanımlanması; stratejilerle uyumlu, çok kanallı iletişim politikasıyla yatay ve dikey etkileşim araçlarının geliştirilmiş ve uygulanıyor olması,
- Yönetim ekibi dahil tüm çalışanlar arasında çift yönlü, açık ve katılımcı bir diyalog kültürünün benimsenmiş olması,
- Liderlerin tek yönlü bilgilendirmeyi aşarak çalışanları dinleyen, sorularına yanıt veren ve etkileşim kuran bir davranış sergilemesi,
- Çalışanlar tarafından geliştirilen fikir, geri bildirim ve iyi uygulamaların kurum içinde etkin biçimde paylaşılması, takdir edilmesi ve uygulamaya yansıtılması,
- İletişim ve etkileşim etkinliğinin algılama sonuçları, geri bildirim katılım oranları ve etkileşim göstergeleriyle ölçülmesi ve sürekli iyileştirilmesi,
- Bu alanda kuruluşun başka kurum ve kuruluşlarca örnek alınması.

04 · Yenilikçilik Kültürü

İnsan yönetiminde ve kurumun tüm süreçlerinde, sürdürülebilirlik anlayışını gözeten şekilde çalışanların yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımlar geliştirmesini sağlayan, bu yaklaşımları teşvik eden ortam ve kültürün geliştirilmiş olmasını bekliyoruz.

Değerlendirme Kapsamı:

Yenilikçilik Kültürü kriterini iyi uygulayan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- Çalışanlardan gelen yenilikçi fikir, buluş ve önerilerin sistemli biçimde toplanması, değerlendirilmesi ve uygulamaya alınması,
- Sürdürülebilirlik anlayışını gözeten, yenilikçilik ve inovasyona yönelik politika ve stratejilerin tanımlanmış ve uygulamaya alınmış olması,
- Yenilikçilik ve inovasyon çalışmalarının iş sonuçlarına etkisinin hedeflerle takip edilmesi ve raporlanması,
- Yenilikçi fikirler ve inovasyon odaklı çalışmaların yayılımının ödül, takdir ve görünür kılma yöntemleriyle desteklenmesi,
- Yenilikçi ve inovatif fikir üretmeye yönelik kültür ve ortamın geliştirilmiş olması; başarılı sonuçlarla değerlendirildiğinde başka kurum ve kuruluşlarca örnek alınması.

05 · İş Gücü Tasarımı ve Etkinliği

Kurumdaki insan gücünün verimli ve etkili biçimde planlanmasını, işe alış, atama, terfi ve ayrılış süreçlerinin kurum değerleri ve stratejisiyle uyumlu yürütülmesini; çalışanların mesleki, bireysel ve kariyer gelişimlerinin sistematik biçimde yönetilmesini; kurum entelektüel sermayesinin gelişimini destekleyecek yapıların kurulmuş olmasını bekliyoruz.

Değerlendirme Kapsamı:

İş Gücü Tasarımı ve Etkinliği kriterini iyi uygulayan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- Kurumun iş gücü tasarımının (roller, sorumluluklar, iş yapma biçimleri) verimlilik ve etkinliği sağlayacak şekilde yapılandırılması ve sürekli iyileştirilmesi,
- Kurum değerleri ve stratejisiyle uyumlu işe alım, atama, terfi, görev değişikliği ve ayrılış süreçlerinin yürütülmesi; kilit pozisyonların sürekliliğinin yetenek havuzu ve yedekleme planlarıyla sağlanması,
- Kurumsal akademi ve öğrenme ekosistemi tasarımı dahil çalışanların mesleki, bireysel ve kariyer gelişimlerine yönelik sistematik gelişim planlarının oluşturulması, uygulanması ve sürekli iyileştirilmesi,
- Performans, kariyer ve ücret yönetimi sistematiğinin adil, şeffaf ve gelişim odaklı biçimde uygulanması,
- Kurum entelektüel sermayesinin (insan, yapısal ve müşteri sermayesi) tanımlanması, geliştirilmesi ve korunmasına yönelik yaklaşımların var olması,

- İşveren markasının kurum yetkinlikleriyle ve stratejisiyle uyumlu yönetilmesi; bu alanlarda kuruluşun başka kurum ve kuruluşlarca örnek alınması.

06 · Çalışan Deneyimi

Çalışan yaşam döngüsünün her aşamasında (cazibe, işe alış, gelişim, çalışma, ayrılış) çalışanın deneyimini odağa alan; bağlılık, motivasyon, kapsayıcılık ve takdir uygulamalarıyla şekillenen bütüncül bir çalışan deneyiminin tasarlanmış ve sürekli iyileştirilmekte olmasını bekliyoruz.

Değerlendirme Kapsamı:
Çalışan Deneyimi kriterini iyi uygulayan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- Çalışan yaşam döngüsünün her aşamasında (cazibe, işe alış, gelişim, çalışma, ayrılış) tutarlı ve özenli bir çalışan deneyiminin tasarlanmış olması,
- Çalışan değer önerisinin (EVP) tanımlandığı ve çalışan bağlılığını güçlendirecek yaklaşımların — yetkelendirme, beklenti yönetimi, otonomi ve psikolojik güvenliği destekleyen ortam — geliştirilmiş ve uygulanıyor olması,
- Farklılık, çeşitlilik ve kapsayıcılığın (DEI) kurum değerlerine entegre edilmesi; çalışanların kendilerini ait hissettikleri bir kültürün oluşturulmuş olması,
- Çalışan sesinin (employee voice) düzenli olarak dinlendiği, ölçüldüğü ve karar süreçlerine yansıtıldığı katılımcı bir işleyişin geliştirilmiş olması,
- Takdir, tanıma ve esenlik (well-being) uygulamalarının çalışan deneyimini destekleyecek nitelikte tasarlanmış ve uygulanıyor olması,
- İş yapma kültürünün strateji ve değerlerle uyumlu, çalışan motivasyonu ve deneyimi açısından örnek nitelikte olması; bu alanlarda kuruluşun başka kurum ve kuruluşlarca örnek alınması.

ÖDÜL YOLCULUĞUNDA BAŞARILAR DİLERİZ!

odul@peryon.org.tr