PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ

İNSANA DEĞERDE LİDERLİK KATEGORİSİ

BAŞVURU DOSYASI HAZIRLAMA KILAVUZU

KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER (KOBİ)

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**

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. İletişim ve Etkileşim
3. Yenilikçilik Kültürü
4. İş Gücü Tasarımı ve Etkinliği
5. Çalışan Deneyimi

> **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.

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

Kobi Tanımı:

Aşağıdaki koşulların tamamını sağlayan işletmeler KOBİ kabul edilir:

- Türkiye'de faaliyet göstermek,
- 250'nin altında çalışan istihdam etmek,
- Herhangi bir uluslararası şirket veya büyük ölçekli kuruluşla ortaklık, iştirak, şube, temsilcilik veya benzeri bir organik bağı bulunmamak.

İnsana Değerde Liderlik – KOBİ

İnsana Değerde Liderlik kategorisi en üst seviyede ödül kategorisidir.

Bu kategori altındaki başlıklar; sistemlerin kuruluşun yapısına uygunluğu, uygulamanın etkinliği, stratejilerle ilişkisi ve çalışanların katılımı açısından değerlendirilecektir.

İnsan yönetimi uygulamalarının bütünselliği, entegrasyonu ve elde edilen sonuçları kategori kriterleri doğrultusunda değerlendirilir. KOBİ'lerde kurumun ölçeğine uygun, sahiplenilmiş ve etkin insan yönetimi sistemlerinin görülmesi; sonuçların kanıtlarla ortaya konması beklenmektedir.

KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER için- aşağıdaki ana başlıklara göre değerlendirilecektir: Bu kategorideki başvurular	
• **Stratejik Etki** • **İletişim ve Etkileşim** • **Yenilikçilik Kültürü**	• **İş Gücü Tasarımı ve Etkinliği** • **Çalışan Deneyimi**

Sayfa sınırı: Kategori Açıklamaları bölümünün toplam uzunluğu 20 A4 sayfasını geçmemelidir.

Kesişen Bakış Açıları:

Teknoloji · Yapay Zekâ · Dijitalleşme: Kriterlerde tanımlı süreçlerin uygulanmasında ve yönetiminde etkin biçimde kullanılması.

Çeşitlilik · Eşitlik · Kapsayıcılık (ÇEK): Kriterlerde tanımlı süreçlerin tasarımına ve uygulamasına entegre edilmesi.

Kriter Başlıkları Detaylı Açıklamaları:

01 · Stratejik Etki

İK yönetiminin kurum stratejileriyle uyumlu şekilde tanımlanmış ve uygulamaya alınmış olması; kurumdaki tüm yöneticiler ve süreç sorumluları tarafından sahiplenilen, kurum değerlerini ve etik ilkeleri davranışa yansıtan, içe ve dışa dönük sorumlulukları gözeten ortak bir liderlik anlayışının var olması beklenir.

Değerlendirme Kapsamı:

Stratejik Etki kriterini iyi uygulayan örnek KOBİ'lerde aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- İK stratejileri ve politikalarının kurum stratejisiyle uyumlu olarak tanımlanmış ve uygulanıyor olması,
- Kuruluşun yapısına uygun bir İK organizasyonunun var olması ve insan gücü ihtiyacının önden planlanması,
- İnsan yönetimi yaklaşımlarının yalnızca İK fonksiyonunca değil, kurumdaki tüm yöneticiler ve süreç sorumluları tarafından sahiplenilmesi,
- Kurum değerlerinin ve etik ilkelerin liderler tarafından davranışa yansıtılması ve uygulamalarda esas alınması,
- Liderlerin içe dönük bakışıyla çalışanların ve ekiplerin gelişimini, performansını ve motivasyonunu sahiplenmesi,
- Liderlerin dışa dönük bakışıyla kurumun paydaş ilişkilerini ve sektördeki rolünü gözetmesi,
- Sürdürülebilirlik, kapsayıcılık ve yenilikçilik anlayışının stratejik gündemde yer alması,
- Algılama sonuçları ve etkinlik ölçümleriyle desteklenmiş şekilde sistemlerin sürekli iyileştirilmesi.

02 · İletişim ve Etkileşim

Kurumdaki iletişimin çalışan gereksinimlerine uygun, stratejilerle uyumlu politika ve araçlarla açık, katılımcı ve çift yönlü yürütülmesi; liderlerin çalışanları dinlediği, çalışan fikir ve geri bildirimlerinin dikkate alındığı bir yaklaşımın benimsenmiş olması beklenir.

Değerlendirme Kapsamı:

İletişim ve Etkileşim kriterini iyi uygulayan örnek KOBİ'lerde aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama gözlemlenir:

- Çalışanlarla iletişimin çalışan gereksinim ve ihtiyaçları doğrultusunda, kurum stratejileriyle uyumlu iletişim politikası, araçları ve planları çerçevesinde yürütülüyor olması,
- Yönetim ekibi dahil tüm çalışanlar arasında çift yönlü, açık ve katılımcı bir diyalog kültürünün benimsenmiş olması,
- Liderlerin tek yönlü bilgilendirmeyi aşarak çalışanları dinleyen ve sorularına yanıt veren bir yaklaşım benimsemesi,
- Çalışanların fikir, geri bildirim ve iyi uygulamalarının kurum içinde paylaşılması, takdir edilmesi ve uygulamaya yansıtılması,
- İletişim etkinliğinin algılama sonuçları ve geri bildirim göstergeleriyle ölçülmesi ve sürekli iyileştirilmesi.

03 · Yenilikçilik Kültürü

Çalışanların yenilikçi fikir ve önerilerini paylaşmasını teşvik eden; denemenin ve öğrenmenin desteklendiği bir kültürün oluşturulmuş; bu fikirlerin değerlendirilerek uygulamaya alındığı ve bu yaklaşımları teşvik eden ortam ve kültürün geliştirilmiş olmasını bekliyoruz.

Değerlendirme Kapsamı:

Yenilikçilik Kültürü kriterini iyi uygulayan örnek KOBİ'lerde 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 yaklaşımların tanımlanmış ve uygulamaya alınmış olması,
- Yenilikçi fikirlerin geliştirildiği, denemenin ve öğrenmenin desteklendiği bir kültürün oluşturulmuş olması,
- Yenilikçilik çalışmalarının iş sonuçlarına etkisinin izlenmesi ve sonuçların paylaşılması,
- Fikir katkısı sağlayan çalışanların takdir edilmesi ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması.

04 · İş Gücü Tasarımı ve Etkinliği

Kurumdaki iş gücünün ihtiyaçlara uygun tasarlanması ve planlanması; işe alış, atama, terfi ve ayrılış süreçlerinin kurum değerleri ve stratejiyle uyumlu yürütülmesi, kilit pozisyonların sürekliliğinin sağlanması; çalışan gelişiminin ve performans-kariyer-ücret yönetiminin adil ve şeffaf uygulandığı yaklaşımların benimsenmiş olması beklenir.

Değerlendirme Kapsamı:

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

- Kurumdaki iş gücü tasarımının (roller, sorumluluklar, iş yapma biçimleri) verimliliği sağlayacak şekilde yapılandırılmış olması,
- Kurum değerleri ve stratejisiyle uyumlu işe alım, atama, terfi, görev değişikliği ve ayrılış süreçlerinin yürütülmesi,
- Kilit pozisyonların belirlenmesi ve yedekleme planlarının oluşturulmuş olması,
- Çalışanların mesleki ve bireysel gelişimlerine yönelik plan ve uygulamaların oluşturulmuş olması,
- Performans, kariyer ve ücret yönetimi süreçlerinin adil, şeffaf ve gelişim odaklı yürütülmesi.

05 · Çalışan Deneyimi

Çalışan yaşam döngüsünün her aşamasında çalışan deneyimini odağa alan; bağlılığı güçlendirici (yetkilendirme, beklenti yönetimi, açık geri bildirim), farklılıklara saygılı ve kapsayıcı; takdir, tanıma ve esenliği destekleyen; çalışan sesinin dinlendiği bütüncül bir yaklaşımın benimsenmiş olması beklenir.

Değerlendirme Kapsamı:

Çalışan Deneyimi kriterini iyi uygulayan örnek KOBİ'lerde 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 bağlılığını güçlendirecek yaklaşımların (yetkilendirme, beklenti yönetimi, açık geri bildirim) geliştirilmiş ve uygulanıyor olması,
- Farklılıklara saygılı, çeşitliliği benimseyen, kapsayıcı bir çalışma ortamı ve ait hissetme kültürünün destekleniyor olması,
- Takdir, tanıma ve çalışan esenliğini destekleyen uygulamaların çalışan deneyimini bütüncül biçimde destekliyor olması,
- Çalışan sesinin düzenli olarak dinlendiği, geri bildirimlerin karar süreçlerine yansıtıldığı bir işleyişin geliştirilmiş olması.

Tüm Kriterler İçin Ortak Beklentiler

İnsana Değerde Liderlik kategorisinde örnek olacak kuruluşlarda, aşağıdaki kavramların tüm kriterlere entegre edilmiş ve belirli bir olgunluk seviyesine ulaşmış olması beklenir.

1. Kesişen Kavramlar

Bu kavramların, kriterlerde tanımlı süreçlerin tasarımında, uygulanmasında ve yönetiminde etkin biçimde devrede olduğu gözlenmelidir:

- Teknoloji, Yapay Zekâ ve Dijitalleşme: Kriterlerde tanımlı süreçlerin uygulanmasında ve yönetiminde etkin biçimde kullanılması,
- Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık: Kriterlerde tanımlı süreçlerin tasarımına ve uygulamasına entegre edilmesi.

1. Olgunluk: Etkinlik Kanıtları

Örnek olacak kuruluşlarda tüm kriterlerde belirli bir olgunluk seviyesine ulaşılması beklenir. Bu olgunluğun etkinlik kanıtları aşağıdaki alanlarda gözlenir:

- Kriterlerde tanımlı süreçlerin etkin biçimde uygulanması, izlenmesi ve sistematik olarak iyileştirilmesi,
- Kriterlerin etkinliğinin doğru performans göstergeleriyle izlenmesi ve bu göstergelerde olumlu eğilimlerin gözlenmesi,
- Gelişimin, ilgili paydaşların (özellikle çalışanların) algılama sonuçlarıyla da izlenmesi ve bu sonuçlarda olumlu eğilimlerin gözlenmesi.

ÖDÜL YOLCULUĞUNDA BAŞARILAR DİLERİZ!

odul@peryon.org.tr