18. yıl

peryön ödül

PERYÖN

İnsana Değer

Ödülleri 2026



PERYÖN
İnsana Değer Ödülleri 2026

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

18 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.

18. yıl

peryön ödül

PERYÖN
İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ 2026

ÖDÜL KATEGORİLERİ

1. İNSANA DEĞERDE LİDERLİK KATEGORİSİ (BÜYÜK ÖDÜL)

2. DEĞER YARATAN UYGULAMALAR KATEGORİLERİ

- YETENEK YÖNETİMİ
- ÇALIŞAN DENEYİMİ
- TEKNOLOJİ VE İNSAN
- ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK
- GELİŞİM VE ÖĞRENME YÖNETİMİ
- YAŞAM KALİTESİ UYGULAMALARI



1. İNSANA DEĞERDE LİDERLİK KATEGORİSİ

Kurum stratejileri ile İK stratejilerini uyumlandırmış, sektöründe ve sektör dışı diğer firmalarca örnek alınabilecek, İK ve yetenek yönetiminde 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 Küçük Ölçekli İşletmeler (KOBİ) için ayrı olarak tasarlanmıştır.

"İnsana Değerde Liderlik" kategorisi kapsamında değerlendirmeye alınan süreçler ve değerlendirme kriterleri Büyük Ölçekli İşletmeler ve Küçük Ölçekli İşletmeler (KOBİ) için ayrı olarak tasarlanmıştır.

Büyük Ölçekli İşletmeler İçin – (BOİ):

Bu kategorideki başvurular aşağıdaki süreçlere göre değerlendirilecektir:

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



Küçük Ölçekli İşletmeler İçin – (KOBİ):

(Türkiye'de faaliyet gösteren, 250'nin altında çalışan istihdam eden ve herhangi bir uluslararası şirket veya büyük ölçekli kuruluş ile ortaklık, iştirak, şube, temsilcilik veya benzeri bir organik bağı bulunmayan işletmeler KOBİ olarak kabul edilecektir.)

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

Tüm Kriterler İçin Ortak Beklentiler:

Kesişen Kavramlar:

İnsana Değerde Liderlik kategorisinde örnek olacak kuruluşlarda, aşağıdaki iki kavramın tüm kriterlere entegre edilmiş olması beklenir. 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 kullanıldığının görülmesi.
- **Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık**: Günümüz insan sermayesi yönetiminin olmazsa olmazı olarak, kriterlerde tanımlı süreçlerin tasarımına ve uygulamasına entegre edildiğinin görülmesi.

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.

2. DEĞER YARATAN UYGULAMALAR KATEGORİLERİ

Yetenek Yönetimi

Yetenek Yönetimi kategorisinde; kurumların genç ve yetişkin yeteneklere erişmek, onları kazanmak, geliştirmek ve elde tutmak için hayata geçirdikleri bütünsel strateji ve uygulamaları değerlendiriyoruz.

İşveren markasının yetenek kazanımına etkisinden başlayarak; adaylara ulaşmak için kullanılan yöntemler, aday deneyimi tasarımı ve süreç şeffaflığı, kurum kültürünün ve iş gerekliliklerinin adaya doğru ve güven verici biçimde aktarılması ile bu yaklaşımların kurumun genel stratejisiyle uyumu ve tutarlılığı kapsamında somut örnekler sunulmalıdır.

Kategoride ayrıca; kurum içi yetenek havuzunun korunması, bireysel ve çok yönlü kariyer haritalarının tasarlanması, uzun vadeli insan gücü ihtiyacına uygun yedekleme planlaması ve kritik rol yönetimi ile erken ayrılma riskini öngörmeye yönelik uygulamalar ele alınmaktadır. Staj ve yetenek programlarının sosyal etkisi de değerlendirme kapsamındadır.

#yetenek kazanımı #aday deneyimi #işveren markası #kariyer yönetimi #yetenek elde tutma #sosyal etki #staj programları

Çalışan Deneyimi

Çalışan Deneyimi kategorisinde; kurumların işe alımdan ayrılışa kadar tüm temas noktalarında çalışanlarına tutarlı, anlamlı ve özgün bir deneyim sunmak için hayata geçirdikleri strateji ve uygulamaları değerlendiriyoruz.

Çalışan değer önerisinin (EVP) özgün ve gerçekçi biçimde tanımlanması, anlam ve amaç odaklı bir çalışma ortamı tasarımı, kurumsal değerlerin çalışan davranışına yansıması ile çalışanın kuruma katkısını görünür kılan yaklaşımlar bu kategorinin temel eksenini oluşturmaktadır.

Farklı çalışan profillerine özel yolculuk tasarımı (segmentasyon), kültürün çalışan deneyimine yansıması, çalışan sesinin düzenli olarak dinlendiği ve çalışan geri bildirimlerini kültüre bağlayan sistemler ile kültürel dönüşüm süreçlerinde çalışanı sürece ortak yapan yaklaşımlar da değerlendirme kapsamındadır.

#EVP #çalışan yolculuğu #kültürel dönüşüm #segmentasyon #anlam ve amaç #geri bildirim kültürü

Teknoloji ve İnsan

Teknoloji ve İnsan kategorisinde; kurumların dijital dönüşüm süreçlerinde teknolojiyi insan odaklı bir yaklaşımla yönetmek, çalışanların teknolojik uyumunu sağlamak ve teknolojiyi yaratıcılık ile inovasyonun motoru olarak konumlandırmak için hayata geçirdikleri uygulamaları değerlendiriyoruz.

Çalışanların teknolojik araçlarla çalışma becerilerinin geliştirilmesi, teknoloji uyumunun kurum genelinde yaygınlaştırılması ve veri okuryazarlığı ile Yapay Zeka kullanım yetkinliğinin geliştirilmesi bu kategorinin temel odak noktalarındandır.

İK analitiğinin stratejik kararlara entegrasyonu, teknolojik dönüşüm süreçlerinde insan odaklı değişim yönetimi, değişim yorgunluğunu önlemeye yönelik pratikler ve teknoloji kullanımında etik farkındalık ile sorumlu kullanım kültürü de bu kategoride ele alınmaktadır.

#dijital dönüşüm #veri analitiği #değişim yönetimi #teknoloji kültürü #insan odaklı #etik teknoloji

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Yönetimi kategorisinde; kurumların eşit fırsat ilkesini güvence altına alan politika ve süreçleri hayata geçirme, farklılıkların değer gördüğü kültür inşası ve ÇEK uygulamalarını ESG hedefleriyle ilişkilendirme konusundaki yaklaşımlarını değerlendiriyoruz.

Maaş eşitliğinin şeffaf biçimde izlenmesi, cam tavan engellerinin kaldırılmasına yönelik uygulamalar, kadının karar alma mekanizmalarındaki temsilinin artırılması ve cinsiyetsiz dil pratiklerinin benimsenmesi bu kategorinin temel eksenlerini oluşturmaktadır.

Farklı nesillerin bir arada çalıştığı ortamların tasarlanması, kuşaklar arası ve tersine mentörlük programları; fiziksel ve dijital erişilebilirlik standartları ile engelli çalışanlara yönelik bütünleştirici programlar da değerlendirme kapsamındadır.

#fırsat eşitliği #kadın liderlik #kuşaklar arası #erişilebilirlik #ESG #ÇEK olgunluk

Gelişim ve Öğrenme Yönetimi

Gelişim ve Öğrenme Yönetimi kategorisinde; kurumların sürekli öğrenme kültürünü inşa etmek, bireysel ve kurumsal gelişimi entegre biçimde yönetmek ve öğrenme etkinliğini iş sonuçlarıyla ilişkilendirmek için hayata geçirdikleri uygulamaları değerlendiriyoruz.

Hatayı öğrenme fırsatına dönüştüren örgütsel iklim, psikolojik güvenliğin sürekli öğrenmenin ön koşulu olarak konumlandırılması, deneme-yanılma kültürünü besleyen liderlik davranışları ve risk alma kapasitesinin gelişim süreçlerine entegrasyonu bu kategorinin temel eksenini oluşturmaktadır.

Kurumsal akademi ve öğrenme ekosistemi tasarımı, farklı seviyelere ve rollere özel gelişim programları, bireysel güçlü yönlere dayalı kişiselleştirilmiş gelişim planları ve kariyer yönetiminin gelişim planlarıyla entegre yürütülmesi de değerlendirme kapsamındadır.

#psikolojik güvenlik #sürekli öğrenme #öğrenme çevikliği #bireye özel gelişim #yetkinlik #kariyer yönetimi

Yaşam Kalitesi Uygulamaları

Yaşam Kalitesi Uygulamaları kategorisinde; kurumların çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlığını bütünsel biçimde ele alan ve sürdürülebilir bir esenlik kültürü inşa eden uygulamalarını değerlendiriyoruz.

Profesyonel psikolojik destek hizmetleri, zihin sağlığını öncelikleyen kurumsal politikalar, stres ve tükenmişlikle başa çıkma becerilerini geliştiren uygulamalar ile fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlığı bir arada ele alan bütünsel wellbeing programları bu kategorinin temel odağını oluşturmaktadır.

Esnek çalışma saatleri ve hibrit çalışma modellerinin sürdürülebilir yönetimi, denge ve esnekliği destekleyen politikaların tüm çalışan segmentlerine uyarlanması, çalışanın yaşam dönemine göre özelleştirilebilen esnek yan hak paketleri ve aile desteği programları da değerlendirme kapsamındadır.

#wellbeing #psikolojik destek #iş-yaşam dengesi #esnek çalışma #fiziksel ortam #aile de[illegible]

18. yıl

peryön ödül

Ödül Kategorileri ve Başvuru Bedelleri

1- İnsana Değerde Liderlik Kategorisi (Büyük Ödül)	ÜYE	**149.500,00 TL**
	ÜYE OLMAYAN	**175.500,00 TL**
	KOBİ ÜYE	**58.500,00 TL**
	KOBİ ÜYE OLMAYAN	**84.500,00 TL**
2- Değer Yaratan Uygulamalar Kategorileri • Yetenek Yönetimi • Çalışan Deneyimi • Teknoloji ve İnsan • Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık • Gelişim ve Öğrenme Yönetimi • Yaşam Kalitesi Uygulamaları	ÜYE	**84.500,00 TL**
	ÜYE OLMAYAN	**104.000,00 TL**
	KOBİ ÜYE	**32.500,00 TL**
	KOBİ ÜYE OLMAYAN	**42.900,00 TL**

* Fiyatlara %20 KDV eklenecektir.

Ödül Takvimi

Adımlar	Tarihler
Ön Başvuruların Başlangıç Tarihi	**7 Eylül 2026**
Ön Başvuruların Son Tarihi	**15 Kasım 2026**
Ön Başvuru Yapan Kurumların Bilgilendirme Toplantısı	**22 Ekim 2026**
Kesin Başvuru Dosyasının Son Teslim Tarihi	**25 Aralık 2026**
Jüri Sunumları (Jüri sunumları sadece Değer Yaratan Uygulamalar kategorilerinde bulunmaktadır.)	**1 Şubat 2027 - 22 Mart 2027**
Ödül Töreni	**Mart 2027**

Ödül Başvuru Dokümanları

Başvuru Formu

Ön Başvuru formu, PERYÖN web sitesindeki “PERYÖN İnsana Değer Ödülleri” başlığı altında yer alan Ödül Başvuru Formu bağlantısı üzerinden indirilmeli; eksiksiz doldurulduktan sonra PERYÖN’e iletilmelidir.

Başvuru Hazırlama Kılavuzu

Her kategoriye özel başvuru koşulları ve hazırlık esasları, PERYÖN web sitesindeki “PERYÖN İnsana Değer Ödülleri” başlığı altında yayımlanan Başvuru Hazırlama Kılavuzu’nda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.



Sıkça Sorulan Sorular

1. Küçük ve Orta Ölçekli Firma ile Büyük Ölçekli Firma ayrımı nasıl yapılacak?
Türkiye'de faaliyet gösteren, 250'nin altında çalışan istihdam eden ve herhangi bir uluslararası şirket veya büyük ölçekli kuruluş ile ortaklık, iştirak, şube, temsilcilik veya benzeri bir organik bağı bulunmayan işletmeler KOBİ olarak kabul edilecektir. Bu tanımın dışında kalan işletmeler Büyük Ölçekli İşletme (BOİ) kapsamında değerlendirilecektir.

2. Birden fazla kategoride başvurmak mümkün mü?
Kurumlar, İnsana Değerde Liderlik Kategorisi (Büyük Ödül) ile birlikte Değer Yaratan Uygulamalar kategorilerinden en fazla üçüne başvurabilirler.

3. Aynı uygulama ile birden fazla kategoride başvuru yapabilir miyiz?
Kurumlar aynı uygulama ile farklı kategorilerde başvuru yapamayacaklardır.

4. Aynı kategoriye birden fazla başvuru yapılabilir mi?
Kurumlar Değer Yaratan Uygulamalar kategorilerinden en fazla üçüne başvurabilir; ancak aynı kategoriye birden fazla uygulama ile başvuramazlar.

5. Ödül takvimi nasıl işleyecek?
Ön başvurular 7 Eylül 2026 tarihinde başlayacak ve 15 Kasım 2026 tarihinde sona erecektir. Kesin başvuru dosyasının son teslim tarihi 25 Aralık 2026, jüri sunumları 1 Şubat 2027 - 22 Mart 2027 tarihleri arasında, ödül töreni ise Mart 2027 tarihinde gerçekleştirilecektir. Ödül Takvimi için tıklayınız.

6. Başvuru sürecinde nasıl bir dosya hazırlayacağız? Ve bu dosyanın hazırlanması için bilgilendirilecek miyiz?
Her kategoriye özel başvuru koşulları ve dosya hazırlama esaslarını içeren Başvuru Dosyası Hazırlama Kılavuzu'na, PERYÖN web sitesindeki "Ödül" başlığı altında yer alan bu bağlantı üzerinden ulaşılabilir.

7. Saha değerlendirmesi hangi firmalara yapılacaktır?

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 bağımsız değerlendirici firma (E&Y) ekibi iletişime geçecektir.

8. Saha değerlendirmesini yapacak değerlendiricilerin profilini öğrenebilir miyiz?

Değerlendiriciler, PERYÖN tarafından düzenlenen 2 günlük ödül eğitimini almış, kıdemli veya yönetici danışman seviyesinde tecrübeli bağımsız değerlendirici firma (E&Y) uzmanlarından oluşmaktadır.

9. Jüriye, hangi firmalar sunum yapacaktır?

Jüri sunumları yalnızca **“**Değer Yaratan Uygulamalar**”** kategorilerinde yapılacaktır. Başvuru dosyalarının incelenmesinin ardından jüri sunumu yapmaya hak kazanan kurumlara bilgi verilecek; çevrim içi sunum tarihi **ve** saatine ilişkin detaylar ayrıca iletilecektir.

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

Jüri üyelerimizin isimlerini web sitemizin ilgili bölümünde incelemek için tıklayınız. “Büyük Ödül” ile “Değer Yaratan Uygulamalar” kategorilerindeki başvuruları değerlendirecek jürimiz, alanında uzman ortalama 50 profesyonelden oluşmaktadır.

11. Kazananlar, ödül töreninden önce açıklanacak mı?

Ödül töreninden önce kamuoyuna ve ödül sahiplerine herhangi bir bilgilendirme yapılmayacaktır. Ödül sahipleri jüri üyelerinin gerçekleştireceği karar toplantısında belirlenecek ve ödül törenine kadar açıklanmayacaklardır.

12. Ödül töreninde hangi firmalar ilan edilecek?

Her kategoride ödüle değer görülen birincilik, ikincilik ve üçüncülük ödülü sahipleri ödül töreninde ilan edilip ödüllerini teslim alacaklardır.

18. yıl

peryön ödül

PERYÖN
İnsana Değer
Ödülleri 2026

