



**İNSANA DEĞERDE LİDERLİK
BAŞVURU DOKÜMANI HAZIRLAMA KILAVUZU**

BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELER

2022

PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ 2022 BAŞVURU SÜRECİ

GENEL ÇERÇEVE

2022 yılında üç 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.

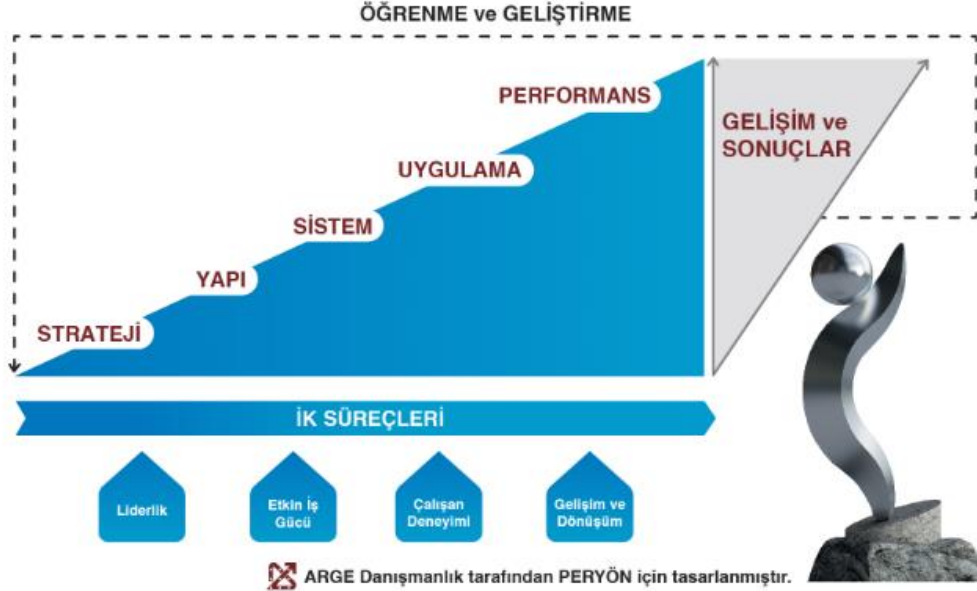
Değer Yaratan Uygulamalar kategorisinde başvuru yapacak şirket ölçeği gözetilmeksizin her başvuru bu kategori için belirlenen alt başlıklar doğrultusunda oluşturulan değerlendirme kriterlerine göre değerlendirilecektir.

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

İNSANA DEĞERDE LİDERLİK ÖDÜLLERİ MODELİ



BAŞVURU DOKÜMANI İÇERİĞİ

Kuruluş başvurduğu İnsan 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 dokümanı hazırlayacaktır.

Başvuru dokümanı A4 kağıda, en az Arial 10 Punto formatında, sayfanın tüm kenarlarında en az ikişer santim boşluk bırakılarak doldurulacaktır. Kuruluş kriter açıklamalarını değerlendiriciler açısından kolay okunur ve anlaşılır bir şekilde bölümlendirip gerekirse şekil ve resimlerle destekleyebilir; bu şekil ve resimler metinle entegre olmalıdır. Başvuru dosyasının birbirinden ayrılmayacak ancak kolay okunabilirliği sağlanmış bir şekilde ciltlenmiş olması (spiral dosya, vb.) gerekmektedir. Ayrıca her dosya ile birlikte bir kopya Ön Başvuru Formu da iletilecektir.

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 ve ayrıca **USB stick** bir set olarak PERYÖN'e teslim edeceklerdir.

Örnek Başvuru Dokümanı Akışı:

- A. Kuruluş Tanıtımı
- B. Kategori Açıklamaları
 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

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:

İnsana Değerde Liderlik Kategorisi – Büyük Ölçekli İşletmeler

İnsana Değerde Liderlik kategorisi en üst seviyede ödül kategorisidir.

Bu kategori altındaki başlıklar organizasyonel yapının uygunluğu, sistematik ve dokümente 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 İnsan Kaynakları uygulamalarının görülmesinin, bu uygulama sonuçlarının etkin şekilde ortada olmasının ve diğer kuruluşlara örnek olabilecek düzeyde bulunmasının beklendiği seviyedir.

BÜYÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELER için- Bu kategorideki başvurular aşağıdaki ana başlıklara göre değerlendirilecektir.

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

Bu bölümün toplam uzunluğu **30 A4 sayfasını** geçmemesi gerekmektedir.

Kriter Başlıkları detay açıklamaları:

1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan Kaynakları yönetiminin kurum stratejileri ile uyumunun sağlanmış olması, İK yönetimine ilişkin ana stratejilerin bu doğrultuda tanımlanmış olması ve uygulamaya alınmış olması beklenir.

❖ Stratejik İK Yönetimini iyi uygulayan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- İK Yönetimine ilişkin kuruluşun stratejileri doğrultusunda tanımlanmış İK stratejileri ve politikasının uygulanması
- Kuruluşun yapısına uygun ve stratejilerini etkin bir şekilde hayata geçirecek bir İK organizasyonunun varlığı
- Çalışanlarında katılımı sağlanarak İK uygulamalarının strateji ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda geliştirilmesi ve iyileştirilmesi
- İK yetkinlik ve kaynak ihtiyaçlarının stratejiler doğrultusunda karşılanması

- Bu alanlarda kuruluşun örnek gösterilmesi

2. İnsan Kaynakları Yönetiminde Liderlik

Organizasyonda insan kaynakları yönetimine yönelik yaklaşımların tüm yönetim ekibi ve süreç sorumluları tarafından benimsenmesi, kurumda her seviyedeki yönetim sorumluluğu olan kişilerin bu konuda liderlik yapması beklenir.

❖ **İK Yönetiminde lider** olan örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- Kuruluşun değerlerinin varlığı ve uygulamalarda esas alınması,
- Yönetici ve liderlerin İK uygulamalarında etkin rol alması,
- Yöneticilerin çalışanların performanslarını değerlendirmesi ve geliştirmesi,
- Liderlerin geliştirilmesi, strateji ve değerlerle uyumlu etkin bir liderlik kültürünün varlığı,
- Algılama sonuçları ile desteklenmiş şekilde liderlik etkinliğinin geliştirilmesi,
- Liderlik uygulamalarında başka kurum/kuruluşlarca örnek alınması.

3. İletişim Yönetimi

Kurum çalışanlarının yatay ve dikey iletişimlerinin açık, güvenilir, cesaretlendirici, bilgi akışı ve gelişimi sağlayıcı nitelikte gerçekleştirilmesine yönelik yaklaşım ve araçların geliştirilmiş olması ve kültürün benimsenmiş olması beklenir.

❖ **İletişim** Yönetiminde örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- Çalışanlarla iletişim gereksinim ve ihtiyaçları doğrultusunda, stratejilerle uyumlu olarak belirlenmiş iletişim araçları, politikası ve planlarının uygulanması,
- Yönetim ekibinin de dahil olduğu sağlıklı bir iletişim ve bilgilendirme yapısının varlığı,
- Liderlerin kurumdaki tüm çalışanların açık iletişimini cesaretlendirmesi,
- Çalışanlar tarafından geliştirilen iyi uygulamaların etkin iletişim araçlarıyla paylaşılması,
- İletişim etkinliğine yönelik algılama sonuçları da dahil olmak üzere, sonuçların iyileştirme odaklı kullanımı,
- İletişim yönetimi uygulamalarında başka kurum/kuruluşlarca örnek alınması.

4. Yenilikçilik ve İnovasyon Kültürü Gelişimi

İnsan Kaynakları yönetiminde ve kurumun tüm süreçlerinde, çalışanların yenilikçi ve inovatif yaklaşımlar geliştirmesini sağlayıcı ve bu yaklaşımları teşvik edici ortam ve kültürün geliştirilmesi beklenir.

❖ **Yenilikçilik ve inovasyon** kültürünün gelişiminde örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- Çalışanlardan gelen yenilikçi fikir ve önerilerin uygulamaya alınması, inovasyon odaklı bir yapıyla desteklenmesi,
- Yenilikçilik ve inovasyona yönelik politika/strateji ile desteklenen yapının oluşturulması,
- Yenilikçi ve inovasyon çalışmalarının iş sonuçlarına olumlu etkisine yönelik hedeflerin belirlenmesi,
- Yenilikçi fikirler ve inovasyon odaklı çalışmaların yayılımı ve etkinliğinin ödül ve diğer takdir yöntemleriyle onurlandırılması,
- Yenilikçi ve inovatif fikir üretmeye yönelik ortam ve kültür ve aynı zamanda başarılı sonuçlarda dikkate alındığında başka kurum/kuruluşlarca örnek alınması.

5. İnsan Gücü Etkinliği Yönetimi

Kurumdaki insan kaynağının en etkin şekilde planlanması, stratejiler, verimlilik, kurumu geleceğe hazırlama bakış açıları ile insan gücü yönetiminin işe alma ve işten çıkarma, atama ve terfi aşamalarının yürütülmesi beklenir.

❖ **İnsan Gücü Etkinliği Yönetiminde** örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- Organizasyonun verimliliğini sağlamaya yönelik iş gücü planlamasının yapılması, verimlilik odaklı ölçüm ve değerlendirmelerin yapılması,
- İşe alma ve işten çıkarma süreçlerinin kurum değerleri, organizasyon prensipleri, iş gücü etkinliği dinamiklerinin gözetilerek planlanması ve uygulanması,
- Kilit pozisyonların sürekliliğini sağlamaya yönelik kısa ve uzun vadeli planlama ile insan gücü etkinliği uygulamalarının uyumunun sağlanması,
- Stratejiye uyumlu uzun vadeli iş gücü planlarının geliştirilmesi,
- İşveren markası yönetimine ilişkin uygulamaların kurum yetkinliklerini geliştirici ve strateji ile uyumlu şekilde planlanarak uygulanması,

- İnsan gücü etkinliğine yönelik başarılı uygulamalar ve sonuçlarla başka kurum/kuruluşlarca örnek alınması.

6. Motivasyon ve Bağlılık Yönetimi

Kurumdaki tüm liderlerin, kurum çalışanlarının motivasyon ve bağlılığını geliştirdiği sistem, yaklaşım ve uygulamaları gerçekleştirilmesi beklenir.

❖ **Motivasyon ve Bağlılık Yönetiminde** örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- Çalışan bağlılığını güçlendirmeye yönelik yaklaşımların geliştirilmesi ve uygulanması, çalışan bağlılığını güçlendirecek, yetkilendirme, beklentilerin anlaşılması ve karşılanması gibi yaklaşımların geliştirilmesi
- Farklılıkların, çeşitliliğin kuruma kazandırılması ve değer yaratmasına ilişkin ortam ve politikaların geliştirilmesi,
- Katılımcılığın sağlanması, bu yönde sistematik işleyişin geliştirilmesi (ekip çalışmaları, toplantı düzeni vb),
- Takdir, tanıma ve ödüllendirme yaklaşımlarının stratejileri ve çalışan motivasyonunu destekleyecek nitelikte uygulanması, kurumda öneri ve iyileştirme kültürünün geliştirilmesi,
- İş yapma kültürünün strateji ile uyumu ve çalışan motivasyonunu destekler nitelikte uygulanması
- Motivasyon ve bağlılık yönetimi uygulamalarında başka kurum/kuruluşlarca örnek alınması

7. İnsan Kaynağı Gelişimi

Kurumdaki tüm liderlerin, kurum çalışanlarının mesleki bilgi, bireysel gelişim, kariyer gelişimlerinin planlanması, yönetilmesi yönündeki sistemleri uygulaması, katkı sağlaması, geliştirmesi beklenir.

❖ **İnsan Kaynağı Gelişimi boyutunda** örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- Kurumda birim ve birey gelişim planlarının oluşturulması ve uygulanması,
- Gelişim yönetiminin sahiplendirilerek strateji ile uyumunun sağlanması,
- Performans, kariyer ve ücret yönetimi sistematığının oluşturulması uygulanması ve geliştirilmesi,
- Kurum yetkinlik düzeyinin geliştirilmesine ilişkin yaklaşımın geliştirilmesi,

- Kurum Entelektüel Sermaye unsurlarının tanımlanması (insan, yapısal ve müşteri sermayesi), bu yönde stratejilerle uyumlu planların yapılması, geliştirilmesi ve korunmasına ilişkin yöntemler ve uygulamaların oluşturulması,
- Motivasyon ve bağlılık yönetimi uygulamalarında başka kurum/kuruluşlarca örnek alınması

8. Süreçlerin Geliştirilmesi

İnsan Kaynakları yönetim süreçlerine ilişkin sürekli gelişim ve iyileştirme bakış açısının tüm seviyelerde ve tüm liderlerce benimsenmiş ve uygulanmakta olması beklenir.

❖ **Süreçlerin geliştirilmesi** uygulamalarında örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- Süreçlerin Geliştirilmesi
- Süreçlerin tanımlı ve dokümente edilmiş olması, sahiplendirilmesi
- Liderlerin, Strateji, performans göstergesi ve algılama sonuçlarını temel alarak süreçlerin iyileştirilmesini sağlaması,
- İlgili süreçlere yönelik kıyaslama çalışmalarını liderlerin kendilerine yol gösterici olarak kullanmayı benimsemesi,
- İyileştirmelerin sistematik uygulandığı ve sonuçlara yansıdığı görülmesi
- Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğunun görülmesi

9. Performans Göstergelerindeki Gelişimi

İnsan Kaynakları yönetim sistemlerine ilişkin performans göstergelerinde başarılı sonuçlar ve olumlu gelişim sağlanmış olması beklenir.

❖ **Performans Göstergelerindeki Gelişim** uygulamalarında örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- İlgili süreçlerin performansına yönelik göstergelerin tanımlanması,
- Temel göstergelerin düzenli takip edilmesi ve raporlanması,
- Ölçülen göstergeler doğrultusunda hedeflerin belirlenmesi ve hedeflere ulaşımın izlenmesi,
- Performans Göstergelerindeki ölçüm yöntemi, kapsam ve analizlerin sürekli iyileştirilmesi,

- Kapsamlı bir gösterge seti ve bu setin algılama göstergeleri ve stratejilerle ilişkisinin tanımlanması,
- Göstergelerin çoğunda en az 2 yıllık olumlu eğilimlerin olması,
- Olumlu performans ve benchmark seviyesinde başarılarla ulaşılması

10. Algılama Sonuçları

Kurum çalışanlarının insan kaynakları yönetim sistemleri, yaklaşımları ve kültüre ilişkin algılarının olumlu ve yüksek düzeyde olması beklenir.

❖ **Algılama Sonuçlarında** örnek kuruluşlarda aşağıdaki alanlarda etkin bir uygulama olduğu gözlenir:

- İlgili süreçlerde çalışanların algılamalarına yönelik gösterge/bilgilerin olması,
- Çalışan bağlılığının düzenli olarak ölçülmesi,
- Çalışan bağlılığı algılama sonuçlarının düzenli izlenerek, raporlanması ve çalışanlarla paylaşılması,
- Algılama göstergeleri doğrultusunda hedeflerin belirlenmesi ve hedeflere ulaşımın izlenmesi,
- Algıya yönelik göstergelerdeki ölçüm yöntemi, kapsam ve analizlerin sürekli iyileştirilmesi,
- Algılama göstergelerinin strateji ile ilişkisinin belirlenmesi,
- Algılama sonuçları benzer veya sınıfında iyi kuruluş sonuçları ile karşılaştırılması,
- Algılama sonuçlarında olumlu eğilimlerin olması, sonuçların benchmark seviyesinde olması.

ÖDÜL YOLCULUĞUNDA BAŞARILAR DİLERİZ!

PERYÖN ÖDÜL