

11. PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ

DEĞER YARATAN UYGULAMALAR BAŞVURU DOKÜMANI HAZIRLAMA KILAVUZU

2019

PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ 2019 BAŞVURU SÜRECİ

GENEL ÇERÇEVE

2019 yılında iki ana kategoride ödül verilecektir. Bu kategoriler şunlardır:

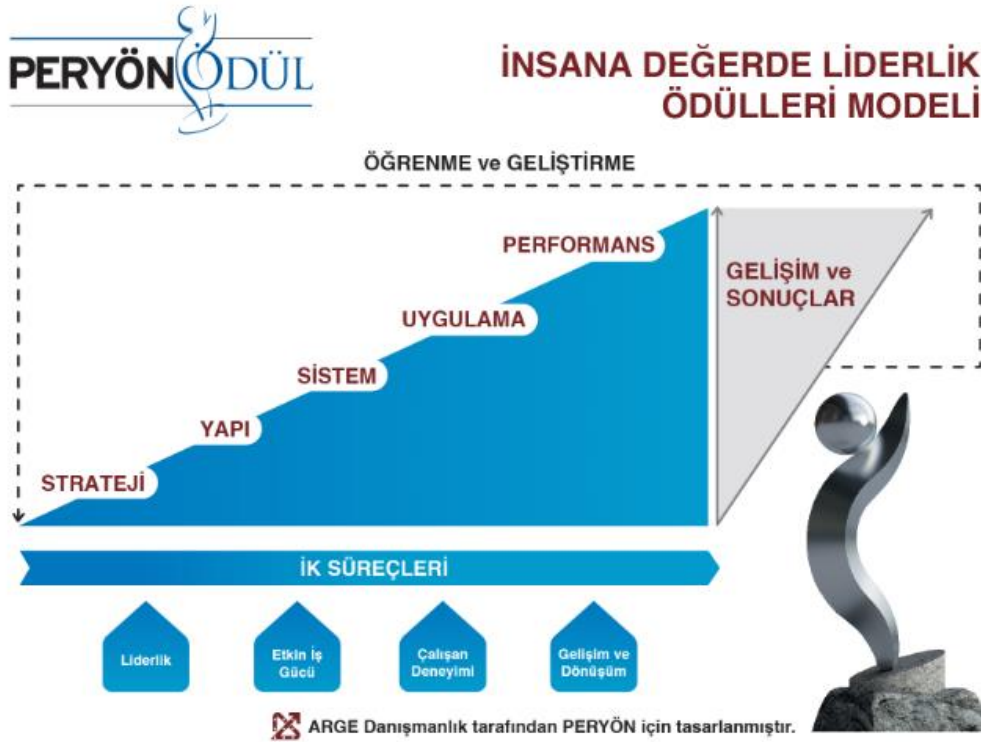
1. İnsana Değerde Liderlik
2. Değer Yaratan Uygulamalar

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.

Değer Yaratan Uygulamalar Kategorisinde 6 alt başlıkta başvurular alınacaktır;

- A. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
- B. Gelişim ve Yetenek Yönetimi
- C. İnsan Gücü Planlaması ve Verimlilik
- D. İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm ve İnovasyon
- E. İşveren Markası Yönetimi ve Bağlılık
- F. Jenerasyon ve Çeşitlilik Yönetimi



BAŞVURU DOKÜMANI İÇERİĞİ

Kuruluş başvurduğu Değer Yaratan Uygulamalar 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 **4 kopya başvuru dosyası** (basılı kopya) ile **4 adet** (dosyadaki dokümanları içeren) **USB stick** bir set olarak **26 Nisan 2019** tarihine kadar PERYÖN'e teslim edeceklerdir.

Örnek Başvuru Dokümanı Akışı:

- A. Kuruluş Tanıtımı
- B. Kategori Açıklamaları

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;

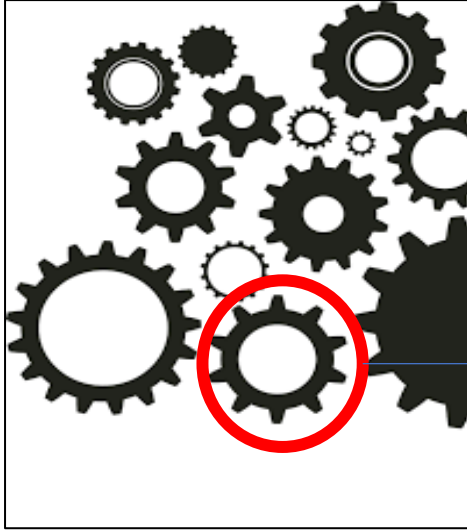
- Kuruluşun kısa tarihçesi
- Kuruluşun içinde bulunduğu sektörün tanıtımı
- Pazara sunulan ürün/hizmet tanıtımı
- Kuruluşun uyguladığı genel strateji
- İnsan Kaynakları stratejisi
- Kuruluşun paydaşları (hissedarlar, müşteriler, çalışanlar, iş ortakları, toplum)

Kuruluş organizasyon şeması (sayfa sınırından bağımsız olarak) tanıtım bölümüne eklenecektir.

Kuruluş Tanıtımı metni **3 sayfayı** geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır.

B: KATEGORİ AÇIKLAMALARI:

Değer Yaratan Uygulamalar Kategorisi



Ana sürecin içinde yer bulmuş olan (kalıcı) bir alt süreç.

**DEĞER YARATAN
UYGULAMA**

Bu kategoride, İnsan Kaynakları Yönetiminde değer yaratan unsurları somutlaştırabilen uygulama örneklerinin ortaya konması hedeflenmektedir. Uygulamaların, insan kaynakları yönetimi adına kurum ölçeğine göre anlamlı olumlu sonuçlar /değerler üretmiş olması ve sonuçların ölçülebilir ve karşılaştırılabilir nitelikte olması başvurular için ön koşuldur.

Tüm başlıklarda, yaklaşımın oluşturulması, uygulama ve işleyişe yönelik sistematüğün açıklanması, uygulama disiplininin sağlandığına ilişkin izleme ve raporlamanın gerçekleştirilmesi, üretilen sonuç ve değere ilişkin somut göstergeler olması beklenmektedir.

Uygulama disiplini ve üretilen değer kritiktir.

Başvurular, her alt başlık için ayrı ayrı olabilecektir. Her şirket kendisi için örnek niteliğinde olduğunu düşündüğü alt başlık kapsamında başvuru yapacaktır.

Her alt başlık, başlık içeriğine özel oluşturulan kriterler doğrultusunda değerlendirilecek ve başvurunun, ilgili kriterlerin ana beklentilerini karşılaması beklenmektedir.

Bu bölümün toplam uzunluğunun başvuru için **14 A4 sayfasını** geçmemesi gerekmektedir.

A. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

Kurumda Çalışan Sağlığı ve Güvenliğine yönelik örnek niteliğindeki uygulamaların ortaya konması, mevzuat ve diğer resmi gerekliliklerin ötesine geçen yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımlarla sağlık ve güvenlik konusunun kritik öneminin kurumda içselleştirilmesine ilişkin yaklaşımların ve uygulamaların değerlendirilmesidir.

Kriter Başlıkları detay açıklamaları:

- 1) Kurumdaki Çalışan Sağlığı ve Güvenliği politikası ve yapısı
 - a) Bu alanda, kurumun “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusundaki yasal zorunlulukların yanı sıra kurum içinde çalışan sağlığını ve güvenliğini gözetme, geliştirme, iyileştirme yönünde gerçekleştirdiği uygulamalarla ödül sürecine katılması beklenmektedir. Konuya ilişkin yaklaşım, uygulama, yaratılan değer ve konu başlığı ile çalışma ve elde edilen sonucun uyumu sağlanmalıdır.
- 2) Uygulamanın aşağıdaki ilgili alanlardaki katkısı:
 - a) Çalışan Sağlığı ve Güvenliğine yönelik çalışanların bilinç ve uygulama düzeyinin geliştirilmesi
 - b) Mevzuattaki beklentilerin bilinmesi, karşılanması ve ötesine geçen uygulamaların geliştirilmesi
 - c) Çalışan Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin göstergelerde örnek seviyeye gelinmiş olması
- 3) Uygulamanın Çalışan Bağlılığına ve İş Sonuçlarına etkisini gösteren ölçüm sonuçları ve sonuçların olumlu gelişiminin sunulması beklenir.
- 4) Uygulamanın farklı alanlarda hayata geçirebilirliği ve örnek olması amacıyla, kritik prensipler, önemli kilometre taşları ve başarı göstergelerinin sunulması beklenir.

B. Gelişim ve Yetenek Yönetimi

Gelişim Yönetimi çalışanların şirketlerin uzun dönem ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda belirlenen yetenek ve yetkinlik ihtiyaçlarının nasıl karşılandığına ve nasıl yönetildiğine odaklanmaktadır.

Yetenek havuzunun oluşturulması, korunması ve gelişimine ilişkin uygulamaların ortaya konması beklenir.

Bu çerçevede her seviye ve yaştaki çalışanlarının gelişim planlarının ihtiyaçlar doğrultusunda yapılması, performans yönetimi, ücret yönetimi, kariyer planlamayla ilişkilendirilmesi, çalışan beklentileriyle örtüştürülmesi, farklı eğitim ve gelişim yöntemlerinin belirlenmesi ve uygulanması, uygulamaların etkinliğinin değerlendirilerek geliştirilmesini içermektedir.

Kriter Başlıkları detay açıklamaları:

- 1) Kurumdaki Gelişim ve Yetenek Yönetimi yapısı
 - a) Kurumdaki tüm liderlerin, kurum çalışanlarının mesleki bilgi, bireysel gelişim, kariyer gelişimlerinin planlanması, yönetilmesi yönündeki sistemlere katkı sağlaması, bu sistemleri geliştirmesi ve uygulaması beklenir.
 - b) Bireyin ve kurumun performansını geliştirmeye yönelik yönetim sistematığının uygulanıyor olması beklenir.
 - c) Kurum stratejileri, birey potansiyeli ve gelişimi, planlama ve iş gücü etkinliği doğrultusunda kariyer gelişimine yönelik yetenek yönetim modelinin uygulanıyor olması beklenir.
 - d) Birey ve kurumun potansiyeli ve yetkinliğini geliştirmeyi, sürekli güncel bilgilerle donatmayı hedefleyen eğitim ve yetkinlik sistematığının uygulanıyor olması beklenir.
 - e) Kurumda tüm deneyim, gelişim ve öğrenimlerin kuruma kazandırılması, entelektüel sermayenin oluşturulması, geliştirilmesi ve korunmasına yönelik sistematığın uygulanıyor olması beklenir.
- 2) Uygulamanın aşağıdaki ilgili alanlardaki katkısı:
 - a) Uygulamanın Bireysel ve Kurumsal Gelişim planlarının yapılması ve uygulanmasına katkısı; Uygulamanın, bireysel ve kurumsal gelişim planlarına katkısına ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş yenilikçi örneklerin sunulması beklenir.
 - b) Uygulamanın, performans yönetim sistemine katkısına ve entegrasyonuna ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş, yenilikçi örneklerin sunulması beklenir.
 - c) Uygulama ile sağlanan yetenek gelişimi ve kariyer yönetimine ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş, yenilikçi örneklerin sunulması beklenir.
- 3) Uygulamanın çalışan bağlılığına ve iş sonuçlarına etkisini gösteren ölçüm sonuçlarının ve sonuçların olumlu gelişiminin sunulması beklenir.
- 4) Uygulamanın, farklı alanlarda hayata geçirilebilirliği ve örnek olması amacıyla, kritik prensipler, önemli kilometre taşları ve başarı göstergelerinin sunulması beklenir.

C. İnsan Gücü Planlaması ve Verimlilik

İnsan Gücü Etkinliği Yönetimi planlanan iş hedeflerine ulaşılması için nasıl bir insan gücü ihtiyacı olduğunun tespiti ile bu ihtiyacın karşılanması, organizasyon dinamiklerinin ölçülmesi, mevcut insan gücü profilinin yönetilmesi, kuruma doğru nitelikte insan gücünü kazandırmak amacıyla yapılan işe alım sürecine ilişkin aktiviteler, işten ayrılma sürecinin yönetimi ve sonuca etkisinin değerlendirilmesidir.

Bu kategori, sadece işe alıma odaklanmak yerine, işe alım öncesinden, kurum içi profilin yönetilmesi ve işten çıkarma/işten ayrılma süreçlerini kapsayan bakış açısını da ele alır.

Kriter Başlıkları detay açıklamaları:

- 1) Kurumdaki işgücü planlaması ve verimlilik yönetimi yapısı
 - a) 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.
 - b) İşe Alma sürecinin doğru kişinin, doğru zamanda, doğru pozisyon için alınmasını ve işe alınan kişinin en kısa zamanda uyum sağlamasını güvence altına alacak yaklaşım ve sistematik yapıyla gerçekleştirilmesi beklenir.
 - c) Kurumdaki kilit pozisyonların belirlenmesi, gelişim, yedekleme, terfi gibi konuların etkin şekilde yönetilmesine ilişkin yapıların uygulanır olması beklenir.
 - d) İnsan Kaynakları yönetiminde gelişim ve etkinliği sağlayacak nitelikte yetkinlik yönetimi yaklaşımlarının tanımlı ve uygulanır olması beklenir.
 - e) İşten ayrılma sürecinin kurum değerleri, menfaatleri, itibarını koruyucu, insana değer veren, tarafların olumsuz etkilenmesini önleyici bir yaklaşımla gerçekleştirilmesi, kurum ve bireyi zedeleyen bir sonuç üretmeyecek şekilde yönetilmesi beklenir.
- 2) Uygulamanın aşağıdaki ilgili alanlardaki katkısı:
 - a) Uygulamanın iş gücü temini ve yetenek ihtiyacını karşılama yönetimindeki rolüne, uygulamanın iş gücü verimliliği geliştirme ve katılımcı iş yapma kültürüne katkısına ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş yenilikçi örneklerin sunulması beklenir.
 - b) Uygulamanın işten ayrılma sürecine katkısına ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş yenilikçi örneklerin sunulması beklenir.
- 3) Uygulamanın çalışan bağlılığına ve iş sonuçlarına etkisini gösteren ölçüm sonuçları ve sonuçların olumlu gelişiminin sunulması beklenir.
- 4) Uygulamanın farklı alanlarda hayata geçirilebilirliği ve örnek olması amacıyla, kritik prensipler, önemli kilometre taşları ve başarı göstergelerinin sunulması beklenir.

D. İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm ve İnovasyon

İnsan Kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve inovasyon uygulamalarının kurgulanma ve uygulama aşaması ile birlikte işleyiş ve uygulama disiplinine ilişkin olarak konunun ele alınışı, yönetilmesi ve üretilen değer ve sonuçların değerlendirilmesidir. Dijital dönüşüm ve inovasyon altyapısına ilişkin bilgi ile birlikte, başvurudaki uygulamada dijital dönüşüm ya da inovasyon ağırlığı farklılaşabilir. Ön plana çıkan unsur (dijital veya inovasyon boyutlarında) odağında diğer boyutla ilişkinin de belirtilmesi istenmektedir.

Kriter Başlıkları detay açıklamaları:

- 1) Kurumdaki İK Dijital Dönüşüm ve İnovasyon yapısı
 - a) Bu alanda, kurumun İnovasyon kültürünü kurum içinde geliştirme yönünde gerçekleştirdiği uygulamalarla ödül sürecine katılması beklenmektedir. Konuya ilişkin yaklaşım, uygulama, yaratılan değer ve konu başlığı ile çalışma ve elde edilen sonucun uyumu sağlanmalıdır.
 - b) Kurumun, insan kaynaklarında dijital dönüşümü ve sürdürülebilirliği destekleyen uygulamalarla ödül sürecine katılması beklenir. İnsan Kaynakları uygulamalarında dijitalleşme, otomasyon, yeni sistemler ile yaklaşım, uygulama, yaratılan değer ve konu başlığı ile çalışma ve elde edilen sonucun uyumu sağlanmalıdır.
 - c) İnsan Kaynakları alanında benimsenen inovatif yeni sistemlerin, dijitalleşme yaklaşımı ile hayata geçirilen uygulamanın, değer yaratması, çalışma hayatına olumlu etkisinin, elde edilen sonuçlar ile uyum sağlaması beklenmektedir.
- 2) Uygulamanın aşağıdaki ilgili alanlardaki katkısı:
 - a) Dijital Dönüşüm kapsamında ve/veya inovatif yaklaşım ile kurgulanmış uygulamanın verimli iş gücü yönetimine, kurum içi İK fonksiyonlarının gelişimine katkı sağlaması ve yaratılan değerın yaşanmış, yenilikçi, ölçümlenmiş örnekler ile sunulması beklenmektedir.
- 3) Uygulamanın çalışan bağlılığına ve iş sonuçlarına etkisini gösteren ölçüm sonuçları ve sonuçların olumlu gelişiminin sunulması beklenir.
- 4) Uygulamanın farklı alanlarda hayata geçirilebilirliği ve örnek olması amacıyla, kritik prensipler, önemli kilometre taşları ve başarı göstergelerinin sunulması beklenir.

E. İşveren Markası Yönetimi ve Bağlılık

İşveren Markası Yönetimi ve Bağlılık, özellikle çalışanların kısa, orta ve uzun dönemde şirkete karşı yaklaşımlarının nasıl geliştirildiğini, bağlılıklarının artırıldığını, bağlılık ölçümleri ile doğrulandığını ve bu bağlılığın iş sonuçlarına nasıl aktarıldığını değerlendirdiğimiz kategoridir.

İşveren Markası Yönetimi ile yaklaşım ve sonuçlara ilişkin üretilen değer tanımlanabilir, ölçülebilir olması ve uygulamaların nasıl entegre şekilde kullanıldığı değerlendirilmede ele alınacaktır.

Kriter Başlıkları detay açıklamaları:

- 1) Kurumdaki İşveren Markası tanımlanması ve yönetim yapısı
 - a) Kurumdaki tüm liderlerin, kurum çalışanlarının motivasyon ve bağlılığını geliştiren sistem, yaklaşım ve uygulamaları benimsemesi beklenir. Kurumun İşveren Markası Yönetimi ve gelişimi yönünde gerçekleştirdiği uygulamalarla ödül sürecine katılması beklenmektedir. Konuya ilişkin yaklaşım, uygulama, yaratılan değer ve konu başlığı ile çalışma ve elde edilen sonucun uyumu sağlanmalıdır. Kurum çalışanlarının takdir, onurlandırma ve ödüllendirme yaklaşımlarının tanımlanması, memnuniyet ve bağlılığı sağlamaya yönelik değer yaratan nitelikte uygulanması beklenir.
- 2) Uygulamanın aşağıdaki ilgili alanlardaki katkısı:
 - a) Uygulama ile İşveren Markasının toplumdaki algısına sağlanan katkıya ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş, yenilikçi örneklerin sunulması beklenir
 - b) Uygulama ile Çalışanların İşveren Markası algısının yönetimine sağlanan katkıya ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş, yenilikçi örneklerin sunulması beklenir
 - c) Uygulama çerçevesindeki takdir, onurlandırma ve ödüllendirmelere ilişkin yaşanmış ve ölçümlenmiş, yenilikçi örneklerin sunulması beklenir
- 3) Uygulamanın çalışan bağlılığına ve iş sonuçlarına etkisini gösteren ölçüm sonuçları ve sonuçların olumlu gelişiminin sunulması beklenir.
- 4) Uygulamanın farklı alanlarda hayata geçirilebilirliği ve örnek olması amacıyla, kritik prensipler, önemli kilometre taşları ve başarı göstergelerinin sunulması beklenir.

F. Jenerasyon ve Çeşitlilik Yönetimi

Kurumda farklılıkların dengelenmesi, adaletin sağlanması, farklılığın getirdiği zenginliğin kuruma kazandırılması ve farklılığın yönetilmesi ile ilgili yaklaşımların geliştirilmesi beklenir. Jenerasyon ve çeşitlilik yönetimi cinsiyet, ırk, yaş/jenerasyon, kültür, lokasyon, eğitim düzeyi vb. boyutların bir arada ve dengeli yönetimini içermektedir.

Başvurulan uygulamalarda bu boyutların bütünü ya da farklılık yaratan ve örnek niteliğinde bir konuya odaklanılmış örnekler değerlendirilebilir.

Çeşitliliğin sağlanması, oluşturulması ile bu çeşitliliğin kuruma değer yaratacak nitelikte yönetilmesine ilişkin olumlu ve örnek niteliğinde uygulamalar değerlendirilir.

Kriter Başlıkları detay açıklamaları:

- 1) Kurumdaki Jenerasyon ve Çeşitlilik Yönetimi yapısı
 - a) Kurumun, jenerasyonlar arası yönetim ve çeşitlilik yönetimi, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum içinde sağlama ve geliştirme yönünde gerçekleştirdiği uygulamalarla ödül sürecine katılması beklenmektedir. Konuya ilişkin yaklaşım, uygulama, yaratılan değer ve konu başlığı ile çalışma ve elde edilen sonucun uyumu sağlanmalıdır.
 - b) Kurumda farklılıkların dengelenmesi, adaletin sağlanması, farklılığın getirdiği zenginliğin kuruma kazandırılması ve farklılığın yönetilmesi ile ilgili yaklaşımların geliştirilmesi beklenir. (kadın/erkek, yerli/yabancı, farklı lokasyonlar vb.)
- 2) Uygulamanın aşağıdaki ilgili alanlardaki katkısı:
 - a) Uygulamanın, kurum için çeşitliliği tespit etmesi, tanımlaması ve çeşitliliğin ihtiyaçlarını belirlemesi
 - b) Liderlerin çeşitlilik yönetimine bakışı ve desteği
 - c) Çeşitliliğin kurumun süreçlerine katkı sağlayacak şekilde yayılımı
- 3) Uygulamanın çalışan bağlılığına ve iş sonuçlarına etkisini gösteren ölçüm sonuçları ve sonuçların olumlu gelişiminin sunulması beklenir.
- 4) Uygulamanın farklı alanlarda hayata geçirilebilirliği ve örnek olması amacıyla, kritik prensipler, önemli kilometre taşları ve başarı göstergelerinin sunulması beklenir.

ÖDÜL YOLCULUĞUNDA BAŞARILAR DİLERİZ!

