

Matris yapısında her bir ana başlık (Örn:2.sütun İşe Alım Süreci) kendi içinde aşağıdan yukarıya doğru sıralanmış YAPI-SİSTEM-UYGULAMA-STRATEJİ-KATILIM ve PERFORMANS açısından değerlendirilir. Ana başlık kolonunda, bir üstteki kutu içerisinde yer alan kriterin değerlendirilebilmesi için kurumun bir alttaki kutunun içerisinde yer alan kriteri sağlamış olması beklenir.

10	PERFORMANS	Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğu görülmektedir.	Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğu görülmektedir.	Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğu görülmektedir.	Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğu görülmektedir.	Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğu görülmektedir.	Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğu görülmektedir.	Uygulamaların en iyi örnek düzeyinde olduğu görülmektedir.	Tüm göstergeler benchmark seviyesindedir.	Tüm algılama sonuçları benchmark seviyesindedir.
9	PERFORMANS	İş gücünün verimliliği ölçülmekte ve başarılı sonuçlar elde edilmektedir.	Planlanan iş gücü yetkinliğinin işe alma süreci ile desteklendiği görülmektedir.	Gerçekleşen yedek geçişlerinde uyum ve başarı oranı ölçülmüş, kanıtlanmıştır.	Hedeflenen yetkinlik gelişim sonuçlarına ulaşılmıştır.	İşveren markasının yetenekli çalışanları kuruma çekme sürecinde etkili olduğu verilerle kanıtlanmıştır.	İşten ayrılma sürecinde tarafların en az zarar / memnuniyetsizlik ile karşılaşmasının sağlandığı örnekler görülmektedir.	İyileştirmelerin sistematik uygulandığı ve sonuçlara yansıtıldığı görülmektedir.	Göstergelerin tamamında olumlu eğilimler vardır.	Algılama sonuçlarının tamamında olumlu eğilimler vardır.
8	KATILIM	Liderler kendi sorumluluk alanlarında iş gücü etkinliğini sağlama hedefini karşılamaktadır.	İşe alım süreci kurum içindeki tüm lokasyon ve seviyeler için geniş kapsamlı ve entegre şekilde yönetilmektedir.		Liderler ihtiyaç duyulan yetkinlikleri bilmekte ve kuruma kazandırılması yönünde çalışanları yönlendirmekte / geliştirmektedir.	Kuruma yetenekli çalışan kazandırmak amacıyla uzun vadeli projeler, aday havuzunu geliştirecek yaklaşımlar sistematik olarak uygulanmaktadır. (Staj, burs vb.)	İşten ayrılma süreci kurum içindeki tüm lokasyon ve seviyeler için geniş kapsamlı ve entegre şekilde yönetilmektedir.	İlgili süreçlere yönelik kıyaslama çalışmalarını liderler kendilerine yol gösterici olarak kullanmayı benimsemiştir.	Göstergelere ilişkin sonuçlar benzer veya sınıfta iyi kuruluş sonuçları ile karşılaştırılmaktadır.	Algılama sonuçları benzer veya sınıfta iyi kuruluş sonuçları ile karşılaştırılmaktadır.
7	STRATEJİ	Stratejiye uyumlu uzun vadeli iş gücü planları geliştirilmiştir.	Uzun dönemli stratejik iş gücü ihtiyacına yönelik işe alma planları yapılmıştır.	Stratejinin gerektirdiği uzun dönem değişiklikler tüm kilit pozisyon gelişim planlarına uyarlanmıştır.	Stratejinin gerektirdiği uzun vadeli yetkinlikleri kuruma kazandırmaya yönelik hedefler tanımlanmıştır.	Stratejilerle bağlantılı olarak kurum içi ve kurum dışı uzun vadeli işveren markası iletişim planları oluşturulmaktadır.	Uzun vadeli - Kriz dönemlerinde iş gücü yetkinliğinin kriz sonrasında artı değer katacak şekilde korunması için gerekli planlar yapılmıştır.	Sistemlerin etkililiği çalışanlar tarafından olumlu yönde hissedilmektedir.	Göstergelerin çoğunda en az 2 yıllık olumlu eğilimler vardır.	Algılama göstergelerinin çoğunda en az 3 yıllık olumlu eğilimler vardır.
6	STRATEJİ	Strateji doğrultusunda iş gücü planlaması gerçekleştirilmektedir.	Strateji doğrultusunda işe alma planları güncellenmekte, aday profilleri tanımlanmaktadır.	Strateji doğrultusunda kilit pozisyonların tanımlanması ve geliştirilmesi planlanmaktadır.	Strateji ile uyumlu olarak yetkinlikler güncellenmektedir.	Kurum stratejileri doğrultusunda yetenekli çalışanları kazanmaya/cezbetmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir.	Strateji doğrultusunda iş gücü etkinliği amaçlı işten ayırma planları güncellenmektedir.	Liderler, ilgili süreçlerin stratejiye uyumlu ve plan doğrultusunda gelişimi sağlamaktadır.	Ek göstergeleri de içeren kapsamlı bir gösterge seti ve bu setin algılama göstergeleri ve stratejilerle ilişkisi tanımlanmıştır.	Algılama göstergelerinin strateji ile ilişkisi belirlenmiştir.
5	UYGULAMA	İş gücü etkinliği ölçümleri doğrultusunda sürekli iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	Aday havuzu kalitesi ve süreç sürekli iyileştirilmektedir. Adayların sürece yönelik memnuniyetleri ölçülmekte ve değerlendirilmektedir.	Sistematik sürekli iyileştirilmektedir.	Yetkinlikler ve gelişim yaklaşımı sürekli iyileştirilmektedir.	İşveren tarafından sunulan fonksiyonel, ekonomik ve psikolojik yararlar paketi sürekli iyileştirilmektedir.	İşten ayrılma süreci kurumun memnuniyetini en aza indirecek şekilde sürekli iyileştirilmektedir.	Strateji, performans göstergesi ve algılama sonuçları temel alınarak liderler süreçlerin iyileştirilmesini sağlamaktadır.	Performans Göstergelerindeki ölçüm yöntemi, kapsam ve analizler sürekli iyileştirilmektedir.	Algıya yönelik göstergelerdeki ölçüm yöntemi, kapsam ve analizler sürekli iyileştirilmektedir.
4	UYGULAMA	İş gücü verimliliğine ilişkin bütünsel bakış ve uygulama bütünlüğü sağlanmıştır.	İşe alma süreci tüm pozisyonlar için tanımlanmış şekilde uygulanmaktadır. Oryantasyon programı uygulanmaktadır.	Kilit pozisyonların yedekleri ile değiştirildiği ve geliştirildiğine ilişkin örnekler görülmüştür.	Yetkinliklerin geliştirilmesi diğer sistemlerle (performans/kariyer gibi) ilişkilendirilmiştir.	İşe girişten itibaren çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin öğrenilmesi ve çözüm geliştirilmesi yönünde uygulamalar geliştirilmiştir.	İşten ayrılma sürecinde çalışanların yeni iş bulmalarını kolaylaştıracak programlar uygulanmaktadır.	Liderler, ilgili süreçlerin etkinlik ve etkililik göstergeleri belirlenmiş ve ölçümlenmiştir.	Ölçülen göstergeler doğrultusunda hedefler belirlenmekte ve hedeflere ulaşım takip edilmektedir.	Algılama göstergeleri doğrultusunda hedefler belirlenmekte ve hedeflere ulaşım takip edilmektedir.
3	SİSTEM	Norm kadro tanımlıdır.	İşe alma sürecine uygun işbirlikleri ve çalışma sistemi tanımlıdır.	Kilit pozisyonların nasıl tanımlanacağı, yedekleneceği ve nasıl geliştirileceği tanımlanmıştır.	Yetkinlik yönetimine ilişkin yaklaşım belirlenmiştir.	İşveren markası yönetimi için planlama ve sorumlular belirlenmiştir.	İşten ayrılma sürecine uygun işbirlikleri ve çalışma sistemi tanımlıdır.	İlgili süreçlere yönelik çalışanların öneri ve beklentileri alınmaktadır.	Temel göstergeler düzenli takip edilmekte ve raporlanmaktadır.	Çalışan bağlılığı algılama sonuçları düzenli takip edilmekte, raporlanmakta ve çalışanlarla paylaşılmaktadır.
2	YAPI	Görev tanımları oluşturulmuş ve dokümanete edilmiştir.	İşe alma politikaları ve Aday havuzu kaynakları tanımlıdır.	Kilit pozisyonlara yedekleme konusunda sorumluluklar tanımlıdır.	Yetkinlikler tüm çalışanlar tarafından bilinmektedir.	İşveren Markası Misyon ve Vizyon ile uyumlu şekilde yapılandırılmıştır.	İşten ayrılma politikaları belirlenmiştir.	İlgili süreçlere yönelik tüm yönetim kademelerinde sorumlulukları ve süreçlerin sahipliği belirlenmiştir.	Göstergelere yönelik ölçümler düzenlidir.	Çalışan bağlılığı (belirlenmiş kategorilerde) düzenli olarak ölçülmektedir.
1	YAPI	Organizasyon yapısı tanımlanmıştır.	İşe alma süreci ve sorumlusu belirlenmiştir.	Kilit Pozisyonlar tanımlanmıştır.	Fonksiyon / pozisyon bazlı yetkinlikler tanımlanmıştır.	İşveren Markası tanımlanmıştır.	İşten Ayrılma süreci ve sorumluluklar belirlenmiştir.	İlgili süreçler tanımlı ve dokümanete edilmiştir.	İlgili süreçlerin performansına yönelik bazı göstergeler tanımlanmıştır.	İlgili süreçlerde çalışanların algılamalarına yönelik bazı gösterge/bilgiye mevcuttur.
		İş Gücü Planlama ve Verimlilik Yönetimi	İşe Alma Süreci	Kilit Pozisyonların Yönetimi	Yetkinliklerin Yönetimi	İşveren Markası Yönetimi	İşten Ayrılma Süreci Yönetimi	Süreçlerin Geliştirilmesi	Performans Göstergelerindeki Gelişim	Algılama Sonuçları
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		15%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	15%	10%

Matris yapısında her bir ana başlık (Örn:2.sütun İşe Alım Süreci) kendi içinde aşağıdan yukarıya doğru sıralanmış YAPI-SİSTEM-UYGULAMA-STRATEJİ-KATILIM ve PERFORMANS açısından değerlendirilir. Ana başlık kolonunda, bir üstteki kutu içerisinde yer alan kriterin değerlendirilebilmesi için kurumun bir alttaki kutunun içerisinde yer alan kriteri sağlamış olması beklenir.