

Matris yapısında her bir ana başlık (Örn:1.sütun Gelişim Planlama) 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	Hedeflenen gelişim sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir.	Hedeflenen gelişim sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir.	Hedeflenen gelişim sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir.	Hedeflenen gelişim sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir.	Hedeflenen gelişim sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir.	Hedeflenen gelişim sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir.	İyileştirmelerin sistematik uygulandığı ve sonuçlara yansıtıldığı görülmektedir.	Göstergelerin tamamında olumlu eğilimler vardır.	Algılama sonuçlarının tamamında olumlu eğilimler vardır.
8	KATILIM	Liderler kurum, birim ve birey gelişimlerinden sorumlu olarak tüm alanlarda gelişimi hayata geçirmektedir.	Performans yönetim sistemi tüm liderler ve kurumun tüm boyutlarında benimsenmiş ve uygulanmaktadır.	Kariyer ve yetenek yönetimi sisteminin tüm seviyelerde uygulanması ve kurumda lider yetiştirme aracı olması kurumda benimsenmiştir.	Liderler yetkinlik gelişiminde rol almakta, plan ve uygulamalarda etkin konumda bulunmaktadırlar.	Uygulama, güncelleme ve geliştirmeler piyasa ve çalışan beklentileri kullanılarak tüm çalışanlara sistemin getirdiği seviyelerle yansıtılmaktadır.	Paylaşım, bilgiyi kuruma kazandırma, öğretme konularında başarılı kişiler onurlandırılmaktadır.	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	Uzun vadeli stratejiler ışığında gelişim araçları ve yaklaşımı güncellenmektedir.	Stratejiler doğrultusunda güncellenen performans yönetim sistemi diğer İK ve yönetim araçları ile entegre şekilde yönetilmektedir.	Kurum içi yetenekli çalışanları tutundurma ve kurum dışı kaynak geliştirme yönünde politika ve stratejiler oluşturulmuştur.	Stratejiler doğrultusunda, kariyer ve diğer sistemlerle ilgili yetkinlik yönetim planları yapılmaktadır.	Uzun vadeli stratejiler doğrultusunda ücret ve sağlanan haklar politikaları uyumlandırılmaktadır.	Entelektüel Sermaye unsurları ve birbiriyle etkileşimi tanımlanmıştır (İnsan, yapısal ve müşteri sermayesi) Bu yönde stratejilerle uyumlu planlar yapılmaktadır.	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 gelişim planları detaylandırılmaktadır.	Stratejilerle uyumlu performans yönetimi ve hedef sistematiki oluşturulmuştur.	Stratejiler doğrultusunda kurum için yetenek yönetim planları oluşturulmuştur.	Stratejiler doğrultusunda gelişim planları birim ve bireylere indirgenmiştir.	Stratejiler ve sektör dinamikleri doğrultusunda, çalışanların ücret paketi güncellenmektedir.	Strateji ile uyumlu entelektüel sermaye gelişim planlanmaktadır.	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	Gelişim ihtiyaçlarındaki ve uygulama sonuçları doğrultusunda yaklaşım sürekli iyileştirilmektedir.	Uygulama yaklaşımı ve araçları sürekli iyileştirilmektedir.	Uygulama yaklaşımı ve araçları sürekli iyileştirilmektedir.	Eğitim ve gelişim planları ve bu yönde yaklaşım sürekli iyileştirilmektedir.	Uygulama yaklaşımı ve araçları sürekli iyileştirilmektedir.	Paylaşım, bilgiyi kuruma kazandırma, öğretme konularında cesaretlendirici ve destekleyici ortam ve alt yapılar teknolojik gelişmelerle sürekli geliştirilmektedir.	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	Bireysel Gelişim planları belirlenmiştir.	Performans Yönetim sistemi düzenli olarak uygulanmakta ve bireylere gelişimlerine yönelik geri bildirim sağlamaktadır.	Çalışanların kariyer gelişimleri plan dahilinde yürütülmektedir. Örnekler görülmektedir.	Yetkinlikleri geliştirmeye yönelik eğitim ve gelişim planları yapılmaktadır.	Kurumun piyasadaki konumu belirlenmiş ve buna uygun şekilde sistemdeki pozisyonların ücret artışları en az yılda bir güncellenmektedir.	Birbirinden öğrenme kültürü gelişmiştir. Tanımlı aktarım ve kaydetme sistematiki düzenli uygulanmaktadır.	Liderler, ilgili süreçlerin etkinlik ve etkililik göstergeleri belirlemiş ve ölçmektedir.	Ölçülen göstergeler doğrultusunda hedefler belirlenmekte ve hedeflere ulaşım takip edilmektedir.	Algılama göstergeleri doğrultusunda hedefler belirlenmekte ve hedeflere ulaşım takip edilmektedir.
3	SİSTEM	Gelişme ilişkin bütçe ve yaklaşım tanımlanmıştır.	Performans Yönetim sistemi gelişim odaklı sonuçlar üretmektedir. Bu sonuçlara göre planlama yapılmaktadır.	Çalışanların gelişimleri ile kariyer planları ilişkilendirilmektedir.	Bireysel ve mesleki yetkinlikleri ölçmeye yönelik sistem bulunmaktadır.	Pozisyona göre belirlenmiş ücret sistemi oluşturulmuştur.	Kurum hafızasının korunması ve geliştirilmesine yönelik, pozisyon değişimleri, işten ayrılma, eğitime katılma, proje tamamlama sonrası bilgi aktarım ve kaydetme yönünde sistematik yaklaşım tanımlanmıştır.	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	Gelişim planlarını izleyecek sorumlular belirlenmiştir.	Sistemi yürütecek sorumlular tanımlıdır. Liderler sisteme ilişkin sorumluluklarını bilmektedir.	Sistemi yürütecek sorumlular tanımlıdır. Liderler sisteme ilişkin sorumluluklarını bilmektedir.	Sistemi yürütecek sorumlular tanımlıdır. Liderler sisteme ilişkin sorumluluklarını bilmektedir.	Ücret Yönetim politikaları oluşturulmuştur. (maaş, prim, yan haklar gibi)	Toplantı ve katılımlara ilişkin paylaşım ortamları tanımlıdır.	İlgili süreçlere yönelik tüm yönetim kademelerinde sorumlulukları ve süreçlerin sahipliği belirlenmiştir.	Göstergelere yönelik ölçümler düzenlidir.	Çalışan bağlılığı (belirlenmiş kategorilerde) düzenli olarak ölçülmektedir.
1	YAPI	İK gelişim planı bulunmaktadır.	Performans Yönetim Sistemi bulunmaktadır.	Kariyer Yönetim Sistemi bulunmaktadır.	Kurum Yetkinlikleri tanımlanmıştır.	Sistemi yürütecek sorumlular tanımlıdır.	Kurum arşivi bulunmaktadır.	İlgili süreçler tanımlı ve dokümanite edilmiştir.	İlgili süreçlerin performansına yönelik bazı göstergeler tanımlanmıştır.	İlgili süreçlerde çalışanların uygulamalarına yönelik bazı gösterge/bilgi mevcuttur.
		Gelişim Planlama	Performans Yönetimi	Kariyer Yönetimi	Kurum Yetkinlik Gelişimi	Ücret Yönetimi	Entelektüel Sermaye Gelişimi	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:1.sütun Gelişim Planlama) 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.