HR® Excellence Awards Türkiye 2026

HR Excellence Awards Başvuru Rehberi

toptalent

HR EXCELLENCE AWARDS TÜRKİYE 2026

İnsan, kültür ve yetenek yönetiminde mükemmelliği ödüllendiriyoruz.

Bu rehberde, sektörün en prestijli ödül programında yerinizi alırken, projelerinizin çıktılarını nasıl harika bir başvuruya dönüştüreceğinizi bulacaksınız.

Şimdiden şirketinizi ve ekibinizi kutlar, başarılar dileriz.

Başvuru İçin Tıklayın

BAŞVURAN ŞİRKETLER 2026

HR® Excellence Awards Türkiye 2026

İK mükemmelliğini hedefleyen ve 2026 ödüllerine başvuran sektörün öncü şirketlerini inceleyin.

Anadolu Ajansı T.A.Ş.

Başvurulan Kategoriler:

- İnsan Kaynakları Ekibi
- Çalışan Bağlılığı

Atasun Optik

Başvurulan Kategoriler:

- Çalışan Bağlılığı
- İş-Yaşam Dengesi ve İyi Olma Hali

AXA Türkiye

Başvurulan Kategoriler:

- İş-Yaşam Dengesi ve İyi Olma Hali
- Öğrenme ve Gelişim Programları

CMA CGM

Başvurulan Kategoriler:

- İşveren Markası ve Yetenek Çekimi
- İş-Yaşam Dengesi ve İyi Olma Hali

Commencis

Başvurulan Kategoriler:

- İşveren Markası ve Yetenek Çekimi

DİAS Teknoloji

Başvurulan Kategoriler:

- Öğrenme ve Gelişim Programları
- Çalışan Bağlılığı

Flormar

Başvurulan Kategoriler:

- İK Teknolojileri ve Dijital Dönüşüm
- İnsan Kaynakları Ekibi

Hayat Kimya

Başvurulan Kategoriler:

- Çalışan Bağlılığı
- İnsan Kaynakları İnovasyonu

McDonald's Türkiye

Başvurulan Kategoriler:

- İnsan Kaynakları Ekibi
- Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
- İnsan Kaynakları İnovasyonu
- Öğrenme ve Gelişim Programları

Merck

Başvurulan Kategoriler:

- İş-Yaşam Dengesi ve İyi Olma Hali
- CHRO / İnsan Kaynakları Lideri

Penti

Başvurulan Kategoriler:

- İşveren Markası ve Yetenek Çekimi
- Öğrenme ve Gelişim Programları

Roketsan

Başvurulan Kategoriler:

- İnsan Kaynakları İnovasyonu

Rossmann

Başvurulan Kategoriler:

- İş-Yaşam Dengesi ve İyi Olma Hali
- İnsan Kaynakları İnovasyonu

SOCAR Türkiye

Başvurulan Kategoriler:

- Öğrenme ve Gelişim Programları

SushiCo

Başvurulan Kategoriler:

- Öğrenme ve Gelişim Programları

Türkiye İş Bankası

Başvurulan Kategoriler:

- Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
- Çalışan Bağlılığı

Türkiye Kızılay Derneği

Başvurulan Kategoriler:

- Çalışan Bağlılığı
- Öğrenme ve Gelişim Programları

Ve daha fazlası...

JÜRİ ÜYELERİ
2026

HR Excellence Awards Türkiye değerlendirmeleri, insan kaynakları ve yetenek yönetimi alanında en az 10 yıl deneyime sahip, bağımsız ve seçkin uzmanlardan oluşan jüri kurulu tarafından gerçekleştirilir.



Ahmet Hakan Arslan
CHRO
OYAK
20 yıl ve üzeri



Alper Tokalp
GLOBAL İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖR
HAYAT KİMYA
20 yıl ve üzeri



Aşkın Bostancıoğlu
HEAD OF PEOPLE
Yemeksepeti
15 yıl



Bilge Çetin
İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ
Arzum
20 yıl ve üzeri



Didem Oğuz
İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ
Flormar
15 yıl



Dr. Başak Demiryumruk Dikici
İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ
Renault MAİS
20 yıl ve üzeri



Duygu Erdör
GLOBAL KIDEMLİ İK MÜDÜRÜ
ARKAS LINE
20 yıl ve üzeri



Fulya Çilenti Çoban
İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ
Sabancı Holding
12 yıl



Gökçen Güngör Özcan
İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ
Abalıoğlu Lezita Gıda San. A.Ş.
20 yıl ve üzeri



Güntulu Peker
İNSAN VE KÜLTÜR GMY
sahibinden.com
20 yıl ve üzeri



Handan Yılmaz
GRUP CHRO
STFA
20 yıl ve üzeri



Hande Tuğçe Bilgin
HEAD OF HR
iyzico
15 yıl



İdil Pamir
CHRO
ANADOLU SİGORTA
10 yıl



İzel Hara
COUNTRY HR LEADER
LG Electronics
20 yıl ve üzeri



Selim Arda Üçer
COO & CHRO
Penti
20 yıl ve üzeri



Yasemin Akkozak
HEAD OF HUMAN RESOURCES
Viessmann
20 yıl ve üzeri

+150 Jüri

Başvurunuzu nasıl hazırlamalısınız?

Temel Yaklaşım

Projenizi, bir iş ihtiyacından başlayıp uygulamaya ve doğrulanabilir sonuçlara uzanan tek bir anlatı olarak hazırlamanızı öneririz. Jüri değerlendirmesi formdaki yanıtlara göre yapılır; ekleyeceğiniz olası rapor ve sunumlar bunları destekler.

Projenizi okuduktan sonra Jüri, ne yaptığınızı, neden yaptığınızı ve neyin değiştiğini kolayca izleyebilmelidir.

Bu rehberdeki sayfa, slayt ve kelime sayıları hazırlık önerisidir; yarışmanın zorunlu teslim standardı değildir. Platformdaki güncel alanlar, dosya koşulları ve organizasyonun bildirdiği kurallar önceliklidir.

HR EXCELLENCE AWARDS TÜRKİYE 2026

ÖN BAŞVURU FORMU

Ön Başvuru Alanlarının Doldurulması

Ön başvuru ekranında aşağıdaki alanlar yer alır. Kısa metnin amacı, projenin kapsamını hızla anlaşılır kılmaktır. Ayrıntılı yöntem ve kanıtları ana raporunuzda hazırlayın. Ücretsiz ön başvuru için tıklayın.

Ön Başvuru Alanı	Doldurma Yöntemi & Kuralı
Kategori Seçimi	En güçlü sonuçla örtüşen kategori seçilir; raporda 1 cümleyle açıklanır.
Proje Adı	Çözümü ve hedef kitleyi netleştiren kısa ad (Örn: İlk 90 Gün Çalışan Uyum Programı).
Kısa Proje Bilgisi	En fazla 300 karakter. İhtiyaç, çözüm, kapsam ve ölçülen sonuç birleştirilir.
İletişim Numarası	Başvuru sürecini takip edecek yetkili kişinin güncel numarası.

Ön Başvuru Alanlarının Doldurulması

300 Karakterlik Kısa Proje Bilgisi Örneği

"Yeni çalışanların işe uyumunu hızlandırmak için üç lokasyonda 90 günlük mentorluk programı uyguladık. 2025 ikinci yarısında 240 çalışana ulaştık; ilk 90 günde ayrılma oranı önceki dönemdeki %18'den %11'e geriledi."

Önemli Hatırlatma: Ön başvurudaki kısa metin, detaylı form yanıtının yerine geçmez. Ön başvuru sadece projelerin asıl başvuruya seçilip seçilmeyeceği kararının verilmesi amacıyla kullanılır.

HR EXCELLENCE AWARDS TÜRKİYE 2026

DETAYLI BAŞVURU FORMU

Detaylı Form Yapısı ve Kriter Eşleştirmesi

HR® Excellence Awards Türkiye 2026

Ön başvuruyu geçen şirketler detaylı başvuru aşamasına geçerler. Ana İçerik bölümünde altı metin alanı bulunur. Aşağıdaki sınırlar karakter sayısıdır; kelime sayısı değildir. Boşluklar ve noktalama dahil son sayımı formdaki sayaçla kontrol edin.

Form Alanı	Karakter Sınırı	Değerlendirme Kriteri	Odak Noktası & Kapsam
3.1 Projenin Arka Planı	500 Karakter	Strateji & Amaç	Mevcut sorun, başlangıç verisi, hedef kitle ve iş ihtiyacı.
3.2 Projenin Amacı	400 Karakter	Strateji & Amaç	Ölçülebilir hedef, hedef tarih, kapsam ve kategori uyumu.
3.3 Uygulama & Süreç	700 Karakter	Uygulama Kalitesi	Aşamalar, yöntem, sorumlular, katılım ve yapılan iyileştirmeler.
3.4 Yenilikçi Yön	400 Karakter	Yenilikçilik	Önceki uygulamadan fark, kurumun katkısı ve ek değer.
3.5 Ölçüm & Sonuçlar	500 Karakter	Etki & Sonuçlar	Başlangıç, hedef, gerçekleşen sonuç, kaynak ve sınırlılık.
3.6 Sürdürülebilirlik & Etki	300 Karakter	Sürdürülebilirlik	Süreç sahibi, izleme düzeni, kaynak ve yayılım modeli.

Form Yanıtları İçin Örnekler

3.1 Projenin Arka Planı (Maks 500 Karakter)

2025 ilk yarısında yeni çalışanların ilk 90 günde ayrılma oranı %18 oldu. Çıkış görüşmeleri rol belirsizliği ve yönetici desteğine erişim sorunlarına işaret etti. Üç lokasyonda işe uyum deneyimini standartlaştırmak ve iş sürekliliğini desteklemek için yapılandırılmış mentorluk programı geliştirildi.

3.2 Projenin Amacı (Maks 400 Karakter)

Amaç, 2025 ikinci yarısında üç lokasyondaki 240 yeni çalışanın işe uyumunu desteklemek ve ilk 90 günde ayrılma oranını %18'den en fazla %12'ye indirmekti. Planlanan görüşmelerde en az %90 tamamlama hedeflendi. Proje, çalışan deneyimini güçlendirme önceliğiyle ilişkilendirildi.

3.3 Uygulama & Süreç (Maks 700 Karakter)

İK ekibi, yöneticiler ve mentorlarla 30, 60 ve 90. gün görüşmelerini tasarladı. İlk lokasyondaki pilotta görüşme planlama gecikmeleri görüldü; otomatik hatırlatma ve yönetici takibi eklendi. Uygulama üç lokasyona yayıldı. 240 çalışan programa alındı; 216 kişi planlanan görüşmeleri tamamladı (%90). Süreç sahibi İK ekibi katılımı aylık izledi, gecikmeleri yöneticilerle değerlendirdi.

Kurulması Gereken Bağ:

Arka plan sorunu kanıtlar; amaç başarı ölçütünü belirler; uygulama bu hedefe ulaşmak için ne yapıldığını açıklar.

Sonuç ve Devamlılık İçin Örnekler

3.4 Yenilikçi Yön (Maks 400 Karakter)

Önceki tek günlük bilgilendirme yaklaşımı, 90 güne yayılan mentorluk ve düzenli geri bildirim döngüsüne dönüştürüldü. Kurumun katkısı, görüşme içeriğini çıkış görüşmelerindeki ihtiyaçlara göre tasarlamak ve geciken görüşmeler için yönetici takibi kurmaktı.

3.5 Ölçüm ve Sonuçlar (Maks 400 Karakter)

İlk 90 günde ayrılma oranı, 2025 ilk yarısı kohortundaki %18'den ikinci yarı kohortunda %11'e geriledi; %12 hedefi aşıldı. Değişim 7 yüzde puandır. Kaynak İK kayıtlarıdır; kohort tanımları, kişi sayıları ve 90 günlük izlem tarihleri Ek 1' de, yüzyüze görüşme analizleri Ek 2'dedir.. Kontrol grubu bulunmadığından değişim yalnızca projeye atfedilmemektedir.

3.6 Sürdürülebilirlik & Etki (Maks 300 Karakter)

Programın sahibi İK ekibidir. Mentor kapasitesi yıllık planlanır; tamamlama ve 90 günlük ayrılma oranları çeyreklik izlenir. Tamamlama %90'ın altına düşerse süreç gözden geçirilir. Yeni lokasyonlara yayılım, mentor kapasitesi ve pilot sonuçlarına bağlıdır. İşletim planı: Ek 3.

Ölçüm Dönemi İpucu:

90 günlük bir sonuç için son katılımcının izlem süresi tamamlanmalıdır. İzlemi devam eden kişileri tamamlanmış dönemle karıştırmayın.

HR EXCELLENCE AWARDS TÜRKİYE 2026

DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

Değerlendirme Kriterleri

HR® Excellence Awards Türkiye 2026

Tüm kategoriler için değerlendirme süreci, aşağıdaki ortak kriterler çerçevesinde bağımsız jüri üyeleri tarafından gerçekleştirilir.

Strateji ve Amaç

Projenin hedefleri, iş ihtiyacıyla uyumu ve netliği.

Uygulama Kalitesi

Uygulama süreci, yöntem, paydaş yönetimi ve ölçeklenebilirlik.

Etki & Sonuçlar

Ölçülebilir çıktılar, elde edilen kazanımlar ve sürdürülebilir etki.

Yenilikçilik

Projenin özgünlüğü, farklılaşan yönleri ve yarattığı değer.

Sürdürülebilirlik

Uzun vadeli devamlılık, kurum geneline yayılabilirlik.

Strateji ve Amaç

Resmî kriter adı Strateji & Amaçtır. Bu bölüm, projenin neden gerekli olduğunu ve hedeflerin iş ihtiyacıyla nasıl ilişkilendiğini göstermelidir.

Yanıtlanması Gereken Temel Sorular

- **Sorun & Bağlam:** Başlangıçta hangi sorun/fırsat vardı? Hangi dönem ve kitle etkilendi? Hangi veri ortaya koydu?
- **Stratejik Bağlantı:** Projenin şirket hedefleri ve seçilen başvuru kategorisi ile doğrudan bağı nedir?
- **SMART Hedefler:** Başlangıç değeri, hedef değer ve hedef tarih nedir? Kapsama kimler dahil edildi?

Sunulabilecek Kanıt Türleri

İhtiyaç analizi, çalışan araştırması, süreç verisi, hedef tablosu veya proje başlangıç kararı. (Dönem ve kaynak belirtilmelidir).

Strateji ve Amaç

Taslak ve Örnek

"[Dönem] verileri, [hedef grupta] [sorunu] gösterdi. Başlangıç düzeyi [değer] idi. [Stratejik öncelik] doğrultusunda [tarih] itibarıyla [hedef değere] ulaşmayı amaçladık. [Çözümü], [gerekçe] nedeniyle seçtik. Kapsam [birimler ve kişi sayısı] olarak belirlendi. Kanıt: [Ek kodu]

Örnek Anlatım:
"Yeni çalışanlarda ilk 90 günde ayrılma oranı 2025 ilk yarısında %18'di. İş sürekliliğini desteklemek amacıyla yılın ikinci yarısı için %12 hedefi belirledik. Çıkış görüşmelerindeki rol belirsizliği bulgusu üzerine üç lokasyonda mentorluk ve yapılandırılmış uyum görüşmeleri tasarladık.".Hedefleri sonradan gerçekleşen sonuca göre geriye dönük değiştirmeyin. Hedef değiştiyse eski hedefi, değişiklik tarihini ve gerekçesini birlikte açıklayın.

Uygulama Kalitesi

Bu bölüm, projenin tasarımdan gerçek uygulamaya nasıl taşındığını açıklamalıdır. Faaliyet listesini, alınan kararlar ve uygulama kalitesini gösteren bulgularla tamamlayın.

Yanıtlanması Gereken Uygulama Soruları

- **Aşamalar & Pilot:** Hangi tarihlerde yürütüldü? Pilot uygulamada ne öğrenildi ve ne değiştirildi?
- **Sorumluluklar:** Proje sahibi, sponsor ve paydaş rolleri neydi? Bütçe, zaman ve teknoloji nasıl yönetildi?
- **Katılım & Takip:** Hedef kitleye nasıl ulaşıldı? Katılım ve tamamlama nasıl izlendi, aksaklıklar nasıl çözüldü?

Sunulabilecek Kanıt Türleri

Uygulama zaman planı, süreç akışı, görev dağılımı, örnek eğitim veya iletişim materyalleri, ve pilot uygulama sonrasında yapılan değişikliklerden bahsetmek uygundur.

Uygulama Kalitesi

Taslak ve Örnek

"Proje[aşamalar] halinde yürütüldü. [Rol] koordinasyonu üstlendi; [paydaşlar][görevleri] gerçekleştirdi. Pilot sırasında [sorun] görüldü ve [düzeltme] yapıldı. [Tarih] itibarıyla [katılımcı sayısı] kişiye ulaşıldı. Uygulama kalitesi [ölçüt] ile izlendi. Kanıt: [Ek kodu]."

Örnek Anlatım:
"İlk lokasyondaki pilotta görüşme planlama gecikmeleri görüldü. Takvime otomatik hatırlatma ve yönetici takibi eklendi. Üç lokasyonda 240 çalışan programa alındı; 216 kişi planlanan görüşmeleri tamamladı. Tamamlama oranı %90 oldu."

Etki ve Sonuçlar

Resmî kriter adı Etki & Sonuçlardır. En güçlü 3–5 göstergede başlangıç, hedef ve gerçekleşeni karşılaştırın. Faaliyet çıktıları ile çalışan ve iş sonuçlarını ayırın.

Sonuçları nasıl sunmalısınız?

Her gösterge için tanım ve hesaplama, ölçüm dönemi, kapsanan grup, kişi sayısı, veri kaynağı ve kanıt kodu verin. Aynı tanım ve benzer kapsamla karşılaştırma yapın. Bir grafik kullanıyorsanız eksenleri, birimi ve veri dönemini yazın.



Örnek: İşe uyum programı sayesinde ilk 90 günde ayrılma oranı 7 yüzde puan gerileyerek hedef aşılmıştır (%38.9 nispi iyileşme).

Etki ve Sonuçlar

Etkiyi projeyle ilişkilendirme

Önce–sonra karşılaştırması tek başına nedenselliği kanıtlamaz. Ücret değişikliği, yönetici değişimi, mevsimsellik veya işe alım profili gibi eş zamanlı etkenleri açıklayın. Varsa karşılaştırma grubu ve nitel geri bildirimlerle bulguyu destekleyin. Karşılaştırma grubu yoksa bunu belirtin.

Maliyet veya verimlilik kazanımı sunarken hesabı gösterin. Tasarruf tahmini ile gerçekleşmiş finansal kazancı ayırın; kullanılan birim maliyetin kaynağını ve varsayımları yazın. Anketlerde soru, ölçek, yanıt sayısı ve yanıt oranını belirtin.

Taslak ve Örnek

"[Gösterge], [başlangıç döneminde] [değer] iken [sonuç döneminde] [değer] oldu. Hedef [değer] idi. Veri [kaynak] üzerinden [yöntem] ile hesaplandı. Bulgular [etkiyi] destekliyor. Kanıt: [Ek kodu]

Örnek Anlatım:
"İlk 90 günde ayrılma oranı, 2025 ilk yarısı kohortundaki %18'den ikinci yarı kohortunda %11'e geriledi; %12 hedefi aşıldı. Değişim 7 yüzde puandır. Kaynak İK kayıtlarıdır; kohort tanımları, kişi sayıları ve 90 günlük izlem tarihleri Ek E03'tedir.

Yenilikçilik

Bu kriter için projenin özgün yaklaşımını ve yarattığı ek değeri açıklayın. Yeniliğin kaynağını, sektörde veya şirkette veya iş modelinde nasıl bir fark yarattığını açıklayın.

Yanıtlanması Gereken Yenilikçilik Soruları

- **Değişim & Fark:** Önceki uygulamadan ne değişti? Tasarım, yöntem, süreç veya kullanıcı deneyimindeki fark nedir?
- **Kurum Katkısı:** Kurumunuzun geliştirdiği katkı nedir; hazır çözüm veya dış paydaş katkısı nedir?
- **Sonuç & Değer:** Yenilik hangi sonucu mümkün kıldı?

Sunulabilecek Kanıt Türleri

Eski–yeni süreç karşılaştırması, prototip, kullanıcı geri bildirimi veya tasarım değişikliği kullanın. "Sektörde ilk" gibi iddiaları doğrulayamadığınızda kurumunuzdaki somut farkı anlatın.

Yenilikçilik

Taslak ve Örnek

"Önceki yaklaşım [durum] idi. [Özgün değişiklik] sayesinde [kullanıcı ihtiyacı] karşılandı. Kurumumuzun katkısı [katkı] oldu. Bunun değeri [bulgu] ile görüldü. Kanıt: [Ek kodu]."

Örnek Anlatım:
"Önceki tek günlük bilgilendirme yaklaşımı, 90 güne yayılan mentorluk ve düzenli geri bildirim döngüsüne dönüştürüldü. Kurumun katkısı, görüşme içeriğini çıkış görüşmelerindeki ihtiyaçlara göre tasarlamak ve geciken görüşmeler için yönetici takibi kurmaktı. Eski ve yeni süreç karşılaştırması Ek E02'dedir."

Sürdürülebilirlik

Bu kriter için projenin uzun vadede nasıl devam edeceğini ve kurum geneline nasıl yayılabileceğini gösterin.

Yanıtlanması Gereken Sürdürülebilirlik Soruları

- **Süreç Sahipliği & Kaynaklar:** Proje sonrasında süreç sahibi kim? Kaynak, bütçe, eğitim ve bakım ihtiyacı nasıl karşılanacak?
- **İzleme & Aksiyon Düzeni:** Sonuçlar hangi sıklıkla izlenecek? Hedefin altına düşüldüğünde kim, hangi aksiyonu alacak?
- **Yaygınlaştırma:** Yaygınlaştırma için takvim ve ön koşullar neler? Gerçekleşen yayılım ile planlanan yayılımı ayırın.

Sunulabilecek Kanıt Türleri / İşletim Planı

Bu kriter için projenin uzun vadede nasıl devam edeceğini ve kurum geneline nasıl yayılabileceğini gösterin. Bir niyeti, sahibi ve kaynağı belirlenmiş işletim planına dönüştürün.

Sürdürülebilirlik

Taslak ve Örnek

“Süreç [rol] sorumluluğunda [sıklık] ile izlenecek. [Kaynak] devamlılığı sağlayacak. [Eşik] altında [aksiyon] uygulanacak. [Birimlere] yayılım [tarih ve koşullara] bağlıdır. Kanıt: [Ek kodu].”

Örnek Anlatım:
“Programın sahibi İK ekibidir. Mentor kapasitesi yıllık planlanır; tamamlama ve 90 günlük ayrılma oranları çeyreklik izlenir. Tamamlama %90’ın altına düşerse süreç gözden geçirilir. Yeni lokasyonlara yayılım, mentor kapasitesi ve pilot sonuçlarına bağlıdır. İşletim planı: Ek E04.”

Görsel, Ek Dokümanlar ve Gizlilik Kapsamı

3.7 Ek Doküman Kuralları (Sistem Limitleri)

- **Kabul Edilen Biçimler:** PDF, PPT, PPTX, PNG, JPG (Word doğrudan yüklenmez, PDF'e çevrilmelidir).
- **Dosya Sınırı:** En fazla 5 dosya (Dosya başına maks. 30 MB).
- **Kapak Görseli:** 16:9 yatay oran, önerilen 1920x1080 px (Maks. 20 MB JPG/PNG).

Önerilen Dosya Yapılanması

- **01 Ana Rapor PDF:** 5 kriterin detaylı metni ve kanıt dizini.
- **02 Sunum PDF/PPTX:** Max 20 slaytlık sunum
- **03 Kanıt Dosyası PDF:** EK veri ve uygulama kanıtları.

Görsel, Ek Dokümanlar ve Gizlilik Kapsamı

Paylaşım Kapsamını Bilinçli Seçin

Platform 3 farklı herkese açık paylaşım seçeneği sunar.
Kurumunuzun kararına uygun olanı işaretleyin:

- **Seçenek 1:** Yalnızca proje adı ve konusu.
- **Seçenek 2:** Proje adı, konusu ve detaylı form yanıtları.
- **Seçenek 3:** Form detayları ve yüklenen tüm ek dokümanlar

** Hassas içeriği ve kişisel verileri yüklemeden önce mutlaka anonimleştirin.*

Teslim Öncesi Son Kontrol Listesi

- [x] **5 Kriter Tam mı?** Beş kriterin tamamı yanıtlandı mı ve seçilen kategoriyle bağ kuruldu mu?
- [x] **Sayısal Tutarlılık:** Başlangıç, hedef ve gerçekleşen veriler tüm dosyalarda tutarlı mı?
- [x] **Kodlu Kanıtlar:** Metin içindeki kanıt kodları (Örn: Ek E02, s.2) ekteki dosyalarla eşleşiyor mu?
- [x] **Gizlilik & Format:** Kişisel veriler maskelendi mi, dosya boyutları kontrol edildi mi?

Önerilen Dosya Adlandırma Standardı

KurumAdi_ProjeAdi_Kategori_Rapor_v01.pdf

⚠ Projenizi Kaydedin:

Formdaki Kaydet butonuna bastıktan sonra işlem sonucunu kontrol edin.

KATEGORİLER 2026

HR® Excellence Awards Türkiye 2026

Şirketlerin en iyi yetenekleri çekme ve elde tutma stratejilerini ödüllendiren, insan kaynakları alanındaki en prestijli kategorilerimizi keşfedin. Her kategori, İK mükemmelliğinin farklı bir yönünü öne çıkarır.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
(Diversity, Equity & Inclusion (DEI))

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık odaklı uygulamalar.

İK Odaklı Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS)
(HR Focused Corporate Social Responsibility (CSR))

İstihdam, eğitim ve toplumsal etki yaratan İK projeleri.

İşveren Markası ve Yetenek Çekimi
(Employer Branding & Talent Attraction)

İşveren markası stratejileri, EVP çalışmaları ve yetenek çekme projeleri.

İK Teknolojileri ve Dijital Dönüşüm
(HR Technology & Digital Transformation)

Dijital İK dönüşümü, otomasyon ve HR Tech uygulamaları.

İnsan Kaynakları İnovasyonu
(HR Innovation)

Yenilikçi İK uygulamaları ve yeni insan yönetimi modelleri.

Öğrenme ve Gelişim Programları
(Learning & Development Programs)

Eğitim, gelişim ve yetkinlik kazandırmaya yönelik programlar.

Çalışan Bağlılığı
(Employee Engagement)

Çalışan bağlılığını ve katılımını artıran iç iletişim ve etkileşim programları.

İş Yeri Kültürü
(Workplace Culture)

Kurum kültürü dönüşümü, değerler ve davranış modelleri.

İş-Yaşam Dengesi ve İyi Olma Hali
(Work-Life Balance & Employee Wellbeing)

Çalışan refahı, ruh sağlığı ve iş-yaşam dengesi projeleri.

CHRO / İnsan Kaynakları Lideri
(CHRO / HR Leader)

İK alanında vizyoner liderlik sergileyen üst düzey yöneticiler.

İnsan Kaynakları Ekibi
(HR Team)

Yıl boyunca en yüksek etkiyi yaratan İnsan Kaynakları ekipleri.

Yükselen İK Yıldızı (35 Yaş Altı)
(Rising HR Star (Under 35))

Potansiyeli yüksek, başarılarıyla fark yaratan 35 yaş altı İK profesyonelleri.

ÖDÜL SEVİYELERİ

100’lük puan sisteminde projeler, aldıkları puana göre aşağıdaki ödül seviyeleriyle değerlendirilir.

Platinum Award
85 - 100 Puan

Gold Award
70 - 84 Puan

Silver Award
60 - 69 Puan

Bronze Award
50 - 59 Puan

Achievement Award
50 Puan altı



ÖDÜL TAKVİMİ

HR Excellence Awards Türkiye 2026 programına ait başvuru, değerlendirme ve sonuç açıklama tarihlerini aşağıda bulabilirsiniz.

31 Ağustos 2026

Avantajlı Erken Kayıt

Erken kayıt avantajlarından yararlanmak için son tarih.

20 Kasım 2026

Şirket Son Katılım Tarihi

Şirket başvurularının tamamlanması gereken son tarih.

21 Kasım 2026 - 06 Aralık 2026

Jüri Değerlendirme Süreci

Projelerin bağımsız jüri üyeleri tarafından değerlendirileceği süreç.

15 Aralık 2026

Sonuçların Açıklanması

Değerlendirme sonuçları ve ödül seviyeleri duyurulur.

SIKÇA SORULAN SORULAR

Yarışma süreci ve başvurular hakkında merak edilenler.

Başvuru ücretli mi?

Hayır, **Ücretsiz Ön Başvuru** aşamasında herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Sadece ön değerlendirmeyi geçen ve finale kalan projeler için katılım bedeli bulunmaktadır.

Değerlendirme kriterleri nelerdir?

Projeler; İnovasyon, Etki, Sürdürülebilirlik ve Stratejik Uyumluluk gibi temel kriterler üzerinden, alanında uzman jüri üyeleri tarafından puanlanmaktadır.

Birden fazla kategoride başvuru yapabilir miyim?

Evet, şirketinizdeki farklı İK projeleri için birden fazla kategoride başvuru yapabilirsiniz. Her proje kendi kategorisinde bağımsız olarak değerlendirilecektir.

Son başvuru tarihi ne zaman?

2026 ödül programı için son başvuru tarihi 20 Kasım 2026. Erken başvurularda proje hazırlık desteği sağlanmaktadır.

HR® Excellence Awards Türkiye 2026

toptalent