

ÇEİS GELİŞİMİN YILDIZLARI ÖDÜLLERİ

DEĞERLENDİRME PROSEDÜRÜ

GİRİŞ

ÇEİS tarafından düzenlenen İSG eğitimleri dışında kalan tüm eğitimler, 2021 yılı itibariyle ÇEİS Kampüs çatısı altında birleştirildi. ÇEİS Kampüs ile çimento sektöründeki her fonksiyonu kapsayacak şekilde beyaz ve mavi yakalı çalışanların yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla, 2025 yılında 11 farklı sınıfta onlarca eğitim ÇEİS üyelerine sunulmaktadır.

“Gelişimin Kapılarını Birlikte Açıyoruz” sloganı ile hayata geçen eğitim programlarına ilişkin veriler esas alınarak, ÇEİS Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle, gelişime daha fazla ilgi duyan, aktif öğrenmeyi destekleyen ÇEİS üyelerine ve üye fabrikalardaki çalışanlara çeşitli kategorilerde ödüller verilmesi kararı alınmış olup, 2021, 2022 ve 2023 yıllarında bu kapsamda ÇEİS Kampüs Gelişimin Yıldızları Ödülleri verilmiştir.

Üyelerimizden gelen talepler ve sektörel beklentiler çerçevesinde söz konusu ödüllendirmenin kapsamının genişletilmesi ve insan kaynaklarının önemli fonksiyonlarından olan eğitim dışındaki alanlarda da ödüller verilmesi yönünde yapılan çalışmalar çerçevesinde prosedürde önemli bir revizyon yapılmıştır. ÇEİS Eğitim Komitesi ile birlikte hazırlanan prosedür önce ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu’nda kabul edilmiş, sonrasında ÇEİS Yönetim Kurulu tarafından da tasvip edilerek uygulamaya konulmuştur.

ÇEİS Gelişimin Yıldızları Ödülleri adı altında güncellenen sistem ile amaçlanan, sektörümüzdeki insan kaynakları alanında hayata geçirilen başarılı projelerin ödüllendirilerek sektör içerisinde yaygınlaşmasını sağlamaktır.

“ÇEİS Gelişimin Yıldızları Ödülleri” 5 kategoriye ayrılmaktadır;

- 1. Yetenek Kazanımı Ödülü**
- 2. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Ödülü**
- 3. Öğrenme ve Gelişim Programı Ödülü**
- 4. Çalışan Deneyimi Ödülü**
- 5. ÇEİS Gelişimin Yıldızları Büyük Ödülü**

A. ÖDÜL KATEGORİLERİ

1. Yetenek Kazanımı Ödülü

Bu ödül, yeni mezun olmuş gençlerin sektörümüze kazandırılması anlamında uygulanan işe alım ve alınan genç yetenekleri geliştirme sözünü veren üye şirketlerimizin hayata geçirdikleri projeler kapsamında verilecektir.

Kurumlar genç adaylara erişebilmek için kullandıkları yöntemleri, mülakat uygulamaları, kurum kültürünün adaya aktarılması çerçevesinde gerçekleştirilen ve fayda sağlayan projeleri ile bu kategoriye başvuru yapabileceklerdir. Bu kapsamda hayata geçirilmiş olan uygulamaların gelişimlerinin takip edilmesi ve süreç iyileştirmelerine yönelik olarak yürütülen faaliyetlerin aktarılması beklenmektedir.

Üniversite öğrencisi stajyer adaylarının başvuru ve seçim aşamaları, onboarding ve tanıtım süreçleri, farklı departmanlarda ve projelerde yer alma imkanları (teorik bilgileri sahada görme fırsatı), koçluk/mentorluk uygulamaları ile fabrika çalışmalarına adaptasyon, eğitim ve gelişim fırsatları, performans değerlendirmesi ve geri bildirim çalışmaları, kurum kültürü ve değerlerin aktarımı ile işe alım fırsatlarına yönelik iyi uygulamalara yönelik projeler ile bu ödül kategorisinde başvuru yapılabilir.

Ayrıca genç yetenekleri iş dünyasına hazırlamak ve gelecekteki liderleri yetiştirmek amacıyla tasarlanan programlarda departman deneyimleri için rotasyon fırsatları, mentorluk ve rehberlik programları, geri bildirim mekanizmaları, eğitim ve gelişim imkanları, proje bazlı çalışmalara katılım, kurum kültürü ve değerlerinin aktarımı, kariyer gelişim yolculukları gibi başlıklar yine bu kategori altında değerlendirilecektir.

2. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Ödülü

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık disiplini; kurum içinde farklılıkların tanınmasını, etkili bir şekilde yönetilmesi için yaklaşımlar geliştirerek adil süreçlerin hayata geçirilmesini gerektirir. Bu sebeple kurumlar; cinsiyet, ırk, yaş/jenerasyon, kültür, eğitim düzeyi gibi bireyler arası farklılıkların adil bir şekilde yönetilmesini ve kapsayıcı bir kurum kültürünün oluşturulmasını sağlar.

Bu kategoriye, çeşitlilik ve kapsayıcılık doğrultusunda geliştirilen süreç, politika, yenilikçi yaklaşım ve uygulamaların iş sonuçlarına ve kurum kültürüne olumlu etkilerinin vurgulandığı projeler ile başvuru yapılması beklenir. Toplumsal şiddete karşı farkındalık

artırıcı kampanyalar ve destekleyici politikalar ödül kapsamında değerlendirilecektir. Bu bağlamda, hayata geçirilen uygulamaların gelişiminin izlenmesi, çalışan deneyimine olan etkisinin belirlenmesi ve süreç iyileştirmelerine yönelik somut örneklerin paylaşılması önemlidir.

3. Öğrenme ve Gelişim Programı Ödülü

Bu ödül bir organizasyonun içindeki çalışanların kişisel, yönetsel ve mesleki gelişimlerini teşvik eden, öğrenme kültürünü destekleyen, performans ve bağlılığı arttıran, çalışanın yeteneklerini ortaya çıkararak iş verimliliğine de aynı zamanda katkı sağlayan, sürekli öğrenmeyi ve yeniliği ilke edinerek fark yaratan eğitimleri kapsamaktadır.

Firmaların kurum içindeki uzun dönem planları ve beklentileri karşısında, çalışanların sahip olduğu yetenekleri ve yetkinlikleri geliştirme odaklı yaklaşımı (upskilling) ve çalışanlarına yaptıkları yatırımlar doğrultusunda yeni yetkinlikler kazandırılmasına yönelik projelerin (reskilling) uygulamaya alınması bu kategoride değerlendirilecektir.

4. Çalışan Deneyimi Ödülü

Bu kategori, çalışanın doğrudan deneyimlediği tüm alanlarda değer yaratan, çalışan motivasyonunu ve bağlılığını sağlayan proje ve uygulamaları içerir. Çalışanların üzerindeki etkilerin ölçümlendiği ve sürdürülebilirliği kanıtlanmış uygulamalar ile bu kategoriye başvuru yapılabilecektir. İş yerinde esenlik, kurum içi kariyer gelişimi, çalışan bağlılığı, insan kaynaklarında dijitalleşme vb. başlıklarda üretilen projeler bu kategorinin kapsamında yer almaktadır.

Bir kurumun çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını desteklemek amacıyla yürütülen esenlik (wellbeing) uygulamaları ile bu kategoride başvuru yapılabilir. Çalışanların stresini azaltmak, iş ve özel yaşam dengesini sağlamak, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanların mutluluğunu ve refahını artırmak amacıyla uygulanan sürdürülebilir tüm proje ve uygulamalar bu kategoride değerlendirilir.

Bir kurumun çalışanlarının kariyer gelişimini desteklemek ve kariyer planlamalarındaki ilerlemeleri sağlamak için yürütülen projeler de bu kategoride değerlendirir. Kurum içi kariyer gelişimi, terfi olanakları, mentorluk programları gibi unsurları içerir. Bu kategori, çalışanların beceri ve yeteneklerini artırmak ve onları kurum içinde daha iyi pozisyonlara taşımak için yapılan tüm kariyer gelişimi uygulamalarını kapsar.

Bu ödöl kategorisinde, bir kurumun çalışanlarının kuruma olan bağlılığını artırmak ve çalışan motivasyonunu yükseltmek üzere yaptığı çalışmalar da değerlendirir. alışan bağlılığı; şeffaf ve açık iletişim, takdir ve ödüllendirme sistemleri gibi unsurları içerir. Kurumun çalışanlarına değer verme anlayışını gösteren projeler ile bu ödöl kategorisine başvurulabilir.

Bu ödöl kategorisi altında son yıllarda giderek önemi artan insan kaynaklarında dijitalleşme konusuna yönelik üretilen projeler de yer almaktadır. Bu çerçeve de bir kurumun insan kaynakları süreçlerini dijitalleştirme ve yenilikçi teknolojileri kullanarak verimliliği artırma çabaları değerlendirilir. İnsan kaynaklarında dijitalleşme, işe alım süreci, performans yönetimi, eğitim ve gelişim gibi alanlarda dijital araç ve sistemlerin kullanımını kapsar. İnsan kaynakları alanında teknolojiyi etkin bir şekilde kullanan ve süreçlerini bu doğrultuda geliştiren şirketlerin hayata geçirdiği projeler bu kapsamda değerlendirilir.

5. ÇEİS Gelişimin Yıldızları Büyük Ödölü

Yukarıda açıklanan kategorilere gelecek başvurular otomatik olarak “ÇEİS Gelişimin Yıldızları Büyük Ödölü”ne de aday olacaktır. Jüri değerlendirmesi ile bu kategorilerin birincileri arasından seçilecek 1 proje “ÇEİS Gelişimin Yıldızları Büyük Ödölü”nü almaya hak kazanacaktır.

B. BAşVURULAR

Tüm başvurular ÇEİS tarafından hazırlanacak online sistem üzerinden, her bir şirket için tanımlanacak yetkili kişiler tarafından yapılacaktır. Değerlendirme prosedüründeki köklü değişiklik nedeniyle, 2024 değerlendirmesinde, 2022, 2023 ve 2024 yıllarındaki projeler ile başvuru yapılabilecektir. Sonraki yıllarda ise 2 yıllık olarak ilerlenecektir. Yarışma 2 yılda bir çift yıllarda düzenlenecektir.

Yukarıda detaylandırılan her bir kategori için şirket bazında en fazla 5 proje ile başvuru yapılabilecektir. Bu sınır, hem üyelerin başvuru esnasında kendilerinin bir ön eleme yaparak daha nitelikli projelerle başvurmasını sağlamak hem de üyelerin dengeli bir proje sayısı ile başvurabilmelerine imkân tanımak amacıyla konulmuştur.

Aynı proje ile birden fazla kategoriye başvurulamaz, projeye en uygun kategori hangisiyse ona başvurulması gerekmektedir.

C. DEĞERLENDİRME

Değerlendirme sürecinde tüm projeler jüri ile paylaşılır. Jüri, aşağıdaki ünvandaki kişilerden oluşur. Jüride yer alanlar sektör dışından, alanında uzman kişilerden oluşur. Daha önce sektörde çalışmış kişiler de jüride yer alabilirler.

JÜRİ

İK Profesyoneli	İK Profesyoneli	STK Yöneticisi	Akademisyen	Eğitmen & Danışman
-----------------	-----------------	----------------	-------------	-----------------------

Jüri değerlendirmesini yaparken aşağıdaki kriterleri dikkate alır;

- Uygulamanın hedefleri karşılama düzeyi
- Uygulamanın kapsamı (boyut, alan, hedef kitlesi, sürdürülebilirliği)
- Uygulama sonucu üretilen katma değer (ilgili göstergelerdeki gelişim)
- Uygulamanın yaygınlaştırılabilir olması (emsal teşkil etmesi)
- Uygulamanın yenilikçiliği (inovatif olma)

Her bir jüri üyesinin yaptığı puanlandırma değerlendirmesinin ortalaması alınarak her bir kategorideki en iyi 5 proje belirlenir. Belirlenen projeler halk oylamasına da açılır. Halk oylamasına sunulacak projeler online sistem üzerinden, projeleri anlatan videolar ile belirli bir süreliğine kamuoyu ile paylaşılır. Halk oylamasına sunulan projelerin puanları açıklanmaz. Jüri değerlendirmesi %90, halk oylaması %10 ağırlıktadır.

Jüri değerlendirmesi ve halk oylaması puanları ağırlıklarına göre toplanarak, en iyi 3 proje tespit edilir.

D. ÖDÜLLENDİRME

Jüri Üyeleri tarafından yapılan değerlendirme sonucunda, her kategoriden en fazla puan alan 3 başvuru, 1. 2. ve 3. olarak ödüllendirilir. Ödüller ÇEİS tarafından düzenlenen bir organizasyon ile sahiplerine takdim edilir. Ödül olarak bir anı objesi verilir.

E. ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

- Jüri Üyelerinin sisteme ilişkin değişiklik talepleri ve önerileri olabilir. Bu öneriler ÇEİS tarafından değerlendirilerek karara varılır.
- ÇEİS Yönetim Kurulu gerekli gördüğü durumlarda Prosedüre ilişkin değişiklikler yapar.
- Hazırlanan Prosedür kapsamındaki gerekli değişiklikler ÇEİS tarafından yerine getirilir.