

دليل جائزة نافس

الدورة الثالثة 2024-2025



” تمكين أبنائنا هو جوهر تخطيطنا للمستقبل وواثقون من
عزيمة أبناء الوطن وهمتهم في بناء مجتمع اقتصادي
وطني هو الأكثر تنافسية في المنطقة “

صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة
حفظه الله



”اقتصادنا قوي ونموه مستمر ويوفر فرصا كبيرة للمواطنين والمقيمين. التوطين أولوية اقتصادية واجتماعية وأمنية وهذه حقيقة لا بد أن يستوعبها الجميع“

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم
نائب رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة
رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي
رعاه الله



”الإمارات تنطلق في رحلة الخمسين عاما المقبلة واطعة تمكين
الإنسان وتمكين الاقتصاد كأولويات لخلق البيئة الاقتصادية الأفضل
والأكثر تنافسية“

سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان
نائب رئيس الدولة، نائب رئيس مجلس الوزراء، رئيس ديوان الرئاسة
رئيس مجلس إدارة مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية



المقدمة

تم إطلاق جائزة نافس في عام 2022 برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس الدولة، نائب رئيس مجلس الوزراء، وزير ديوان الرئاسة، ورئيس مجلس إدارة مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية. تهدف الجائزة إلى تكريم المواطنين الإماراتيين المتميزين العاملين في القطاع الخاص والمصرفي والتأميني والمالي وجمعيات النفع العام ومؤسسات التعليم الخاص والمناطق الحرة.

وتعتبر الجائزة حافزاً لتحقيق رؤية قيادات حكومة دولة الإمارات عبر تحفيز منشآت القطاع الخاص لرفع نسبة مشاركة المواطنين ضمن القوى العاملة من خلال توظيف الكفاءات الإماراتية وتوفير بيئة عمل محفزة تساهم في تحقيق نقلة نوعية في المسار التنموي لدولة الإمارات وتطوير منظومة الاقتصاد الوطني، إضافة إلى تعزيز تنافسية المواطنين، وتكريم المتميزين منهم تقديراً لإسهاماتهم في بناء دولة الإمارات.

ويهدف هذا الدليل الذي تم إعداده بالتعاون ما بين مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية ووزارة الموارد البشرية والتوطين ومصرف الإمارات المركزي بالاستناد إلى أفضل الممارسات المعتمدة لدى برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي، إلى مساعدة المنشآت والأفراد المهتمين بالمشاركة في الجائزة من خلال التعريف بشروط المشاركة والفئات والمعايير وتفاصيل الترشيح وآليات التقييم التي من شأنها مساعدة المشاركين في تعزيز فرصهم للفوز بالمراكز الأولى.

عن جائزة نافس

رسالة الجائزة

تكریم وتشجيع منشآت القطاع الخاص على رفع نسب التوطين في القطاع الخاص بالدولة والارتقاء بمهارات وكفاءات الكوادر الإماراتية وتعزيز تنافسيتهم في بيئة العمل مما يسهم في تشجيع القوى العاملة المواطنة للعمل والانتاجية والمساهمة في التنمية المستدامة

رؤية الجائزة

إبراز ومكافأة الكفاءات الإماراتية ومنشآت القطاع الخاص على جهودهم في دعم مبادرات التوطين



قيم الجائزة



الالتزام

نلتزم بمبادرات التوطين في القطاع الخاص في الدولة



الاستدامة

نلتزم بدعم استدامة أفضل الممارسات على مستوى الأفراد ومنشآت القطاع الخاص



التنافسية

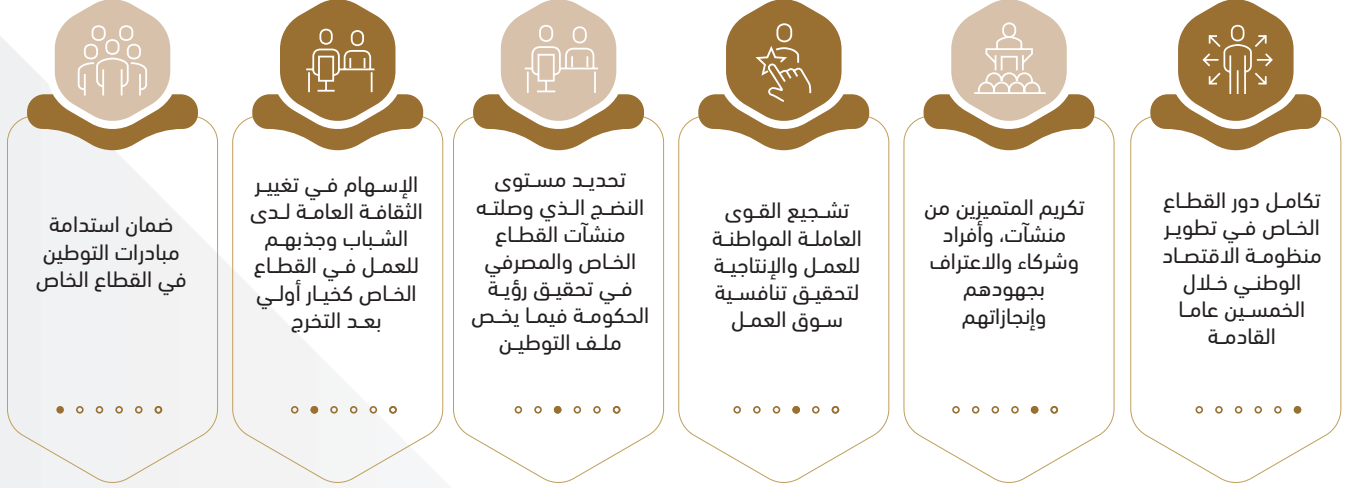
ندعم تنافسية الكوادر الإماراتية والقطاع الخاص لتعزيز تنافسية سوق العمل الإماراتي



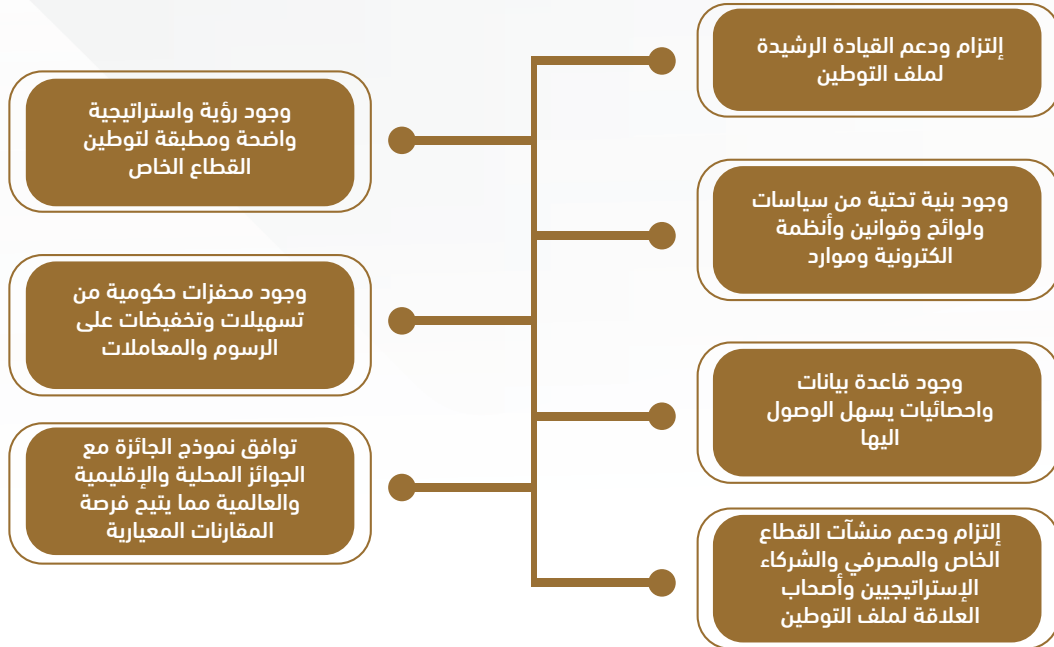
النزاهة

نلتزم بالنزاهة والأمانة والحيادية في جميع مراحل الجائزة

أهداف الجائزة وتكاملها مع الأجندة الوطنية



عوامل نجاح الجائزة



مخرجات الجائزة



الحوافز والمكافآت

تتوفر العديد من المزايا والمحفزات التي تشجع على المشاركة في الجائزة والتي تعكس اهتمام ودعم القيادة العليا بملف التوطين وتقدير الحكومة للمنشآت والمواطنين المتميزين العاملين في القطاع الخاص، ومنها:

1. تكريم عالي المستوى بحضور قيادات من حكومة دولة الامارات.
2. شهادة التكريم ودرع الجائزة.
3. تغطية إعلامية وتسويقية واسعة عبر المنصات الاعلامية وشبكات التواصل الاجتماعي واعتماد الفائزين ليكونوا الوجه الإعلامي لبرنامج نافس.
4. إمكانية استخدام شعار الجائزة في الأوراق الرسمية والمراسلات والاعلام لمدة سنة من تاريخ اعلان النتائج.
5. عرض شعار المؤسسات الفائزة على منصة نافس والموقع الالكتروني لوزارة الموارد البشرية والتوطين ومصرف الإمارات المركزي.
6. تزويد المتأهلين العشرة الأوائل في فئة الأفراد بتقرير تعقيبي يتضمن نقاط القوة وفرص التحسين.
7. حوافز أخرى قد يتم الإعلان عنها لاحقاً.

الجهات المنظمة للجائزة

مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية
EMIRATI TALENT COMPETITIVENESS COUNCIL



مجلس تم انشاؤه في سبتمبر 2021 بهدف تعزيز تنافسية الكوادر الإماراتية في سوق العمل من خلال تطوير مهاراتهم وزيادة فرصهم في القطاع الخاص، ويعمل المجلس على وضع السياسات وتنفيذ المبادرات التي تهدف إلى تحسين مستوى المهارات والتدريب وتوفير بيئة عمل جاذبة للمواهب الإماراتية في مختلف الوظائف الحيوية التي تدعم الإقتصاد الوطني. كما يساهم في تعزيز التنسيق بين الجهات الحكومية والخاصة لدعم توظيف المواطنين الإماراتيين وتحقيق التنمية المستدامة. للمزيد من المعلومات يمكن زيارة الموقع الإلكتروني

<https://council.etc.gov.ae>

UNITED ARAB EMIRATES
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES
& EMIRATISATION



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف

هي الجهة الحكومية المسؤولة عن تنظيم سوق العمل وإدارة العلاقات بين العاملين وأصحاب العمل في الدولة. تأسست الوزارة بهدف ضمان حقوق العاملين وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحقوق القوى العاملة إلى جانب تعزيز التوظيف في سوق العمل. وتعمل الوزارة على تحقيق هذه الأهداف من خلال تطوير السياسات والتشريعات التي تنظم سوق العمل، وتوفير برامج تدريب وتأهيل للكوادر الوطنية، وإطلاق مبادرات تهدف إلى تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص. كما تقوم الوزارة بإصدار تصاريح العمل، وحل النزاعات العمالية، والتأكد من التزام أصحاب العمل بالقوانين واللوائح المعمول بها في الدولة. تلعب الوزارة دوراً حيوياً في تحقيق رؤية الإمارات الاستراتيجية للتنمية المستدامة من خلال دعم التوظيف، تعزيز الكفاءات الوطنية، وتوفير بيئة عمل جاذبة تتماشى مع أفضل المعايير الدولية. للمزيد

من المعلومات يمكن زيارة الموقع الإلكتروني <https://www.mohre.gov.ae>



مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي
CENTRAL BANK OF THE U.A.E.

تأسس مصرف الإمارات المركزي في عام 1980 كأعلى سلطة تنظيمية وإشرافية للنظام المالي في الدولة، ويلعب دوراً حيوياً في صياغة السياسات النقدية والمالية للدولة. وهو مسؤول عن إصدار الدرهم الإماراتي، وتنظيم القطاع المصرفي، وإدارة الاحتياطات النقدية، وضمان استقرار النظام المالي. دعماً للتوطين، يحدد المصرف المركزي أهداف التوظيف للمواطنين الإماراتيين في القطاع المالي ويراقب الامتثال لها، ويوفر حوافز للبنوك لتطوير المواهب الإماراتية، كما يشجع على برامج التدريب. كما يدعم المصرف برنامج نافس لتعزيز دمج

المواطنين الإماراتيين في القطاع المصرفي الخاص. للمزيد من المعلومات، يرجى زيارة <https://www.centralbank.ae> :



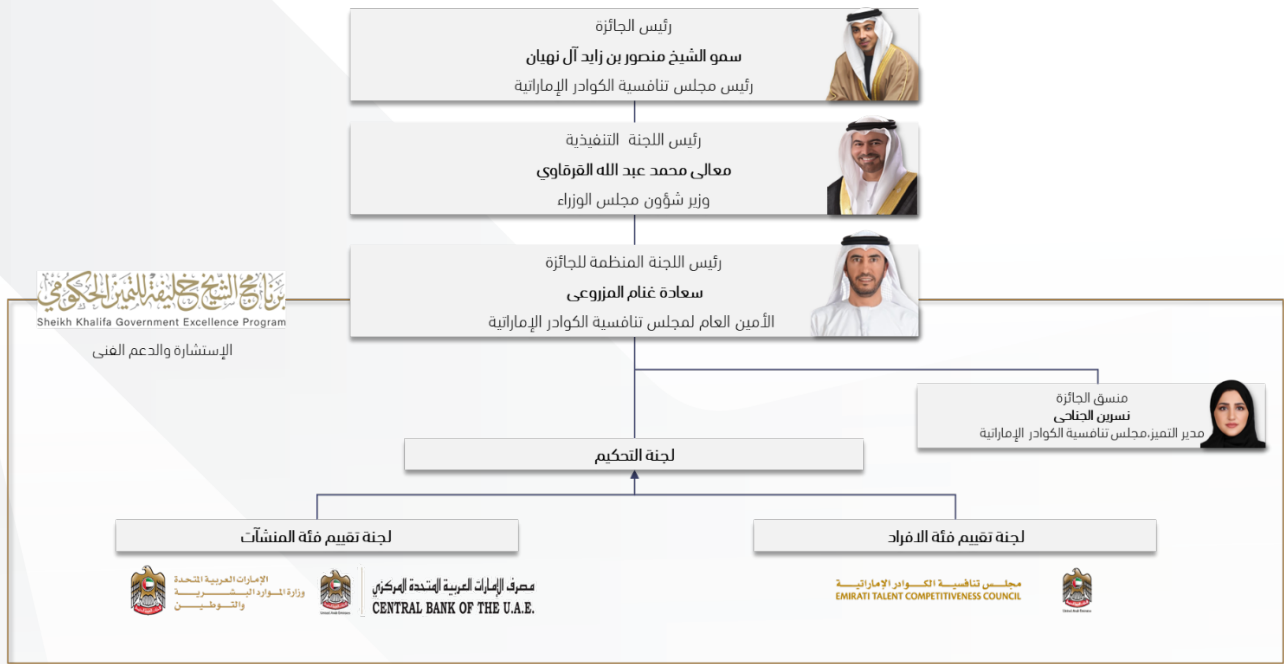
Sheikh Khalifa Government Excellence Program

مبادرة حكومية أطلقتها حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة بهدف تعزيز ثقافة التميز والابتكار في القطاع الحكومي من خلال تشجيع الوزارات والهيئات الحكومية على تحسين الأداء وتقديم خدمات عالية الجودة تتماشى مع أفضل المعايير الدولية، ويعمل البرنامج على تحقيق هذه الأهداف من خلال تقييم الأداء الحكومي وتقديم الجوائز للجهات التي تحقق مستويات عالية من الكفاءة والابتكار. يتضمن البرنامج معايير محددة تشمل القيادة، والاستراتيجية، وخدمة المتعاملين، وإدارة الموارد، والاستدامة، وغيرها من المجالات. كما يلعب برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي دوراً محورياً في تحقيق رؤية الإمارات 2031 ورؤية "مئوية الإمارات 2071" من خلال تعزيز التنافسية والارتقاء بمستوى الأداء الحكومي إلى مستويات عالمية. للمزيد من المعلومات يمكن زيارة الموقع الإلكتروني

<https://www.skgep.gov.ae>

هيكل حوكمة الجائزة

يهدف ضمان الشفافية والعدالة والنزاهة في جميع مراحل إدارة عمليات الجائزة، تم اعتماد هيكل الحوكمة الذي يتضمن فرقاً ولجاناً متخصصة تعمل على ضمان عدم تضارب المصالح خلال عملية اختيار الفائزين. ويشمل الهيكل ممثلين من مختلف قطاعات الاقتصاد الإماراتي، مهمتهم الإشراف العام على الجائزة وتحديد استراتيجيتها وتقييم المرشحين وتحديد الفائزين بناءً على معايير محددة وشفافة. ويتولى إدارة عمليات الجائزة لجنة يرأسها الأمين العام لمجلس تنافسية الكوادر الإماراتية مهمتها ضمان سير جميع عمليات الجائزة بسلاسة حسب الخطة المعتمدة. يسعى فريق العمل الى تعزيز دور الجائزة في دعم ملف التوطين من خلال تعزيز مصداقية الجائزة وجعلها منصة رائدة لتكريم وتقدير الإنجازات المتميزة في خلق فرص عمل مميزة للمواطنين الإماراتيين.



ضمان سرية المعلومات

تحت المسؤولية المباشرة لمجلس تنافسية الكوادر الإماراتية، تلتزم اللجنة المنظمة للجائزة والمحكمين والمقيمين التزاماً تاماً بسرية جميع المعلومات المستخلصة من الأنظمة الالكترونية والمعلومات الواردة في طلبات ترشح الأفراد والأدلة والوثائق المرفقة بالطلبات، ولا يجوز استخدامها لأغراض أخرى غير التقييم والتحكيم.

الأدوار والمسؤوليات

الدور	المهام
رئيس الجائزة	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد النتائج النهائية تكريم الفائزين
رئيس اللجنة التنفيذية	<ul style="list-style-type: none"> ضمان الشفافية والنزاهة في جميع مراحل الجائزة اعتماد النتائج قبل عرضها على سمو الرئيس
رئيس اللجنة المنظمة للجائزة	<ul style="list-style-type: none"> تحديد الرؤية والأهداف الاستراتيجية للجائزة الإشراف على جميع العمليات المتعلقة بالجائزة تشكيل اللجان والإشراف عليها
برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي	<ul style="list-style-type: none"> التوجيه الاستراتيجي وتقديم الدعم الاستشاري لتصميم نموذج الجائزة وخطط العمل نقل المعرفة ومشاركة الخبرات وأفضل الممارسات المتبعة في الجوائز المحلية والاقليمية والعالمية مراقبة الاداء العام ومتابعة التقدم لتحقيق اهداف الجائزة
منسق الجائزة	<ul style="list-style-type: none"> متابعة جميع العمليات المتعلقة بالجائزة رفع التقارير الدورية الى رئيس اللجنة المنظمة للجائزة التسيق بين جميع فرق التقييم والتحكيم بشكل مباشر
رئيس لجنة التحكيم	<ul style="list-style-type: none"> التأكد من أن عملية التقييم تتم ضمن خطوات ومراحل محددة ومطابقة لمعايير الجائزة تقديم التوصيات عن نتائج التقييم والتغييرات المطلوبة على تقارير التقييم التحقق من الأدلة والنتائج وتوافقها مع التقرير النهائي المناقشة بين أعضاء لجنة التحكيم واتخاذ قرار مشترك لاعتماد نتائج وتقارير التقييم
رئيس لجنة تقييم الأفراد	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة التقييم لفريق العمل والنماذج التقييمية متابعة التزام المقيمين بالمواعيد المحددة لمراحل التقييم المختلفة التأكد من التزام المقيمين لأدوات التقييم وبرتوكولات المقابلات وضمن سيرها وفق النظام المعتمد. المشاركة في كافة عمليات التقييم كالمقابلات الافتراضية، كتابة التقارير، وآلية منح الدرجات التدقيق على التقارير التقييمية والدرجات وعروض التحكيم تقديم عرض مخرجات التقييم خلال اجتماع لجنة التحكيم
رئيس لجنة تقييم المنشآت	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد معايير وأدوات ومنهجية التقييم بناءً على أهداف الجائزة اختيار اعضاء فريق التقييم إعداد خطة التقييم والتأكد من التزام فريق التقييم بالخطة والجدول الزمني الإشراف على عملية التقييم لضمان الدقة والشفافية وتوجيه الفريق مراجعة نتائج التقييم واعتمادها من القيادة العليا وعروض التحكيم تقديم عرض مخرجات التقييم خلال اجتماع لجنة التحكيم

أعضاء فريق تقييم

فئة الأفراد

- دراسة طلبات الترشيح عبر النظام الإلكتروني ومطابقتها لشروط ومعايير الجائزة
- تقييم إنجازات الأفراد في بيئة العمل ودورهم في على المستوى الوظيفي والشخصي
- تأهيل أفضل 10 مرشحين عن كل فئة فرعية
- إجراء المقابلات مع المتأهلين للحصول على فهم أعمق لأدوارهم وإنجازاتهم
- تأهيل أفضل 5 مرشحين يستحقون الجائزة بناءً على أداءهم وتأثيرهم الإيجابي
- ضمان النزاهة والشفافية والمصادقية في جميع مراحل عملية التقييم والتأهيل وكتابة التقارير
- إعداد تقارير التقييم التفصيلية التي يتم فيها تلخص نتائج التقييم والمقابلات وفق مسطرة التقييم المعتمدة على نظام الجائزة
- إعداد التقرير النهائي وعرضه على لجنة التحكيم
- تقديم التوصيات لتحسين نموذج الجائزة وجهود التوطين في المستقبل، إن وجدت

أعضاء فريق تقييم

فئة المنشآت

- تأهيل المنشآت المطابقة لشروط ومعايير الجائزة
- تصنيف المنشآت حسب القطاعات والأحجام والفئات المعتمدة في نموذج الجائزة
- تحليل نسب التوطين والبيانات اللازمة من الأنظمة المعتمدة لدى الجهات التشريعية
- جمع البيانات اللازمة للتأكد من صحة ودقة النتائج
- ضمان النزاهة والشفافية والمصادقية في جميع مراحل عملية التقييم والتأهيل وكتابة التقارير
- تأهيل أفضل 3 منشآت عن كل قطاع وحجم
- إعداد التقرير النهائي وعرضه على لجنة التحكيم
- تقديم التوصيات لتحسين نموذج الجائزة وجهود التوطين في المستقبل، إن وجدت.

فئات الجائزة

تم تصميم نموذج جائزة نافس بعناية لمتابعة الأثر الشامل لبرنامج نافس عبر مختلف المستويات والقطاعات. وتمثل فئات الجائزة استهدافاً استراتيجياً لثلاثة مجالات رئيسية، مما يضمن تقييماً شاملاً لتأثير البرنامج. ولا تقتصر جائزة نافس على التكريم فقط؛ بل هي أداة حيوية لقياس فعالية برنامج نافس في تعزيز مشاركة القوى العاملة الوطنية. من خلال تشجيع المنشآت على الاستثمار في نمو وتطوير المواهب الإماراتية، حيث تهدف الجائزة إلى ترسيخ ثقافة التحسين المستمر والتميز بالإضافة إلى إبراز الإنجازات المتميزة، كما تُعد الجائزة محفزاً للتغيير، إذ تشجع على اعتماد أفضل الممارسات التي تدعم التوطين. وبدورها، تساهم هذه الجهود في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، مع ضمان استدامة هذه الممارسات. وقد تم تصميم الفئات الرئيسية والفرعية على النحو التالي:

فئة الأفراد	فئة المنشآت
<p>11 فئة فرعية مقسمة حسب الفئات الوظيفية</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الوظائف القيادية 2. الوظائف الإشرافية 3. الوظائف الطبية 4. وظائف الرعاية الصحية 5. الوظائف التخصصية 6. الوظائف الهندسية 7. وظائف المستقبل 8. الوظائف المصرفية والمالية 9. الوظائف التأمينية والمهن المرتبطة بالتأمين 10. الوظائف الإدارية 11. وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين 	<p>الفئة الفرعية الأولى المنشآت الداعمة للتوطين</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. قطاع خدمات الأعمال 2. قطاع الصناعة التحويلية 3. قطاع التجارة وخدمات الإصلاح 4. الأنشطة العقارية والتشييد 5. قطاع الطاقة 6. قطاع الصحة والعمل الاجتماعي 7. قطاع الضيافة 8. قطاع التعليم 9. قطاع النقل والتخزين 10. قطاع المعلومات والاتصالات 11. القطاع المصرفي 12. القطاع المالي 13. قطاع الصرافة 14. قطاع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين <p>الفئة الفرعية الثانية الجهود الاستثنائية</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الماسية 2. الذهبية 3. الفضية 4. البرونزية

مراحل الجائزة والجدول الزمني

مايو 2025	أبريل 2025	مارس 2025	فبراير 2025	يناير 2025	ديسمبر 2024	أكتوبر 2024	نوفمبر 2024	سبتمبر 2024
اغلق الدورة والمراجعة والتحسين	اعلان نتائج الجائزة	اعداد تقارير مخرجات عملية التقييم واعتماد القيادة	التأكد من دقة النتائج، اجتماع لجنة التحكيم	بدء مرحلة التقييم والتأهيل والمقابلات	الحملة التذكيرية لاغلاق مرحلة الترشيح	ورش التوعوية الافتراضية والحضورية	الإطلاق الرسمي للجائزة وفتح باب الترشيح الذاتي للأفراد	

فئة المنشآت

تهدف فئة المنشآت ضمن جائزة نافس إلى تسليط الضوء على أفضل الممارسات في مجال توظيف وتدريب الكوادر الإماراتية في منشآت القطاع الخاص والمصرفي وتكريم الممارسات المتميزة، وتسعى إلى تعزيز الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص لمواصلة الجهود الرائدة لتحقيق التوجهات الحكومية وتطوير الاقتصاد الوطني بقيادة كوادر إماراتية تنافسية.

الهدف

- تكريم المنشآت التي حققت إنجازات ملحوظة في مجال التوظيف
- تسليط الضوء على أفضل الممارسات في مجال توظيف وتدريب الكوادر الإماراتية في شركات القطاع الخاص والمصرفي
- تعزيز الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص لمواصلة الجهود لتحقيق التوجهات الحكومية وتطوير الاقتصاد الوطني بقيادة كوادر إماراتية تنافسية.
- تعزيز مكانة دولة الإمارات كوجهة جاذبة للاستثمار والعمل والانتاجية

النطاق

يشمل النطاق جميع المنشآت التي تدخل ضمن نطاق تطبيق مستهدفات التوظيف الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتوطين ومصرف الإمارات المركزي، مع استثناء المنشآت العاملة في المناطق الحرة والمنشآت المرخصة من الجهات التشريعية الأخرى.

شروط تأهل المنشآت

1. أن تكون المنشأة مسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين أو مصرف الإمارات المركزي
2. أن تكون المنشأة قد حققت زيادة في معدلات التوظيف تساوي 2% فما فوق مقارنة بنتائجها السابقة حتى موعد إعلان نتائج الجائزة، أو أن تكون المنشأة قد حققت مستهدفات التوظيف وفق النظام المتبع لدى مصرف الإمارات المركزي حتى تاريخ 13 / ديسمبر / 2024
3. المنشآت المسجلة في وزارة الموارد البشرية والتوطين يجب أن تكون مسجلة في منصة نافس وقامت بنشر وظائفها الشاغرة وبرامجها التدريبية من خلالها. لا ينطبق هذا الشرط على المنشآت المسجلة في مصرف الإمارات المركزي.
4. أن يكون ملف المنشأة أو أفرعها أو المنشآت الأخرى المملوكة ضمن نفس المالك / المالك خال من المخالفات التالية:

- قيام المنشأة بالتوظيف الصوري
- تقديم مستندات أو بيانات غير صحيحة للحصول على الخدمات، أو المنافع الخاصة بنافس، أو لغايات التهريب، أو التحايل على منظومة التوظيف
- عدم قيام المنشأة بالإبلاغ عن أي تغيير يطرأ على شروط الانتفاع دون سبب
- عدم سداد الأجر المستحق للعامل من خلال نظام حماية الأجور، خلال المدد المحددة
- عدم التقيد بالإجراءات المقررة بشأن تشغيل أو انتهاء خدمة المواطنين
- تقييد بلاغ كيدي أو صوري بشأن انقطاع العامل عن العمل
- عدم إبلاغ الوزارة عن إصابات العمل أو المرض المهني أو وفاة العامل
- استخدام أجنبي بدون استخراج تصريح عمل له، أو عدم تشغيل الأجنبي الذي صدر له تصريح عمل أو تركه يعمل لدى الغير دون الالتزام بالشروط وتسوية الأوضاع
- عدم تحقيق مساهمات التوظيف لسنتين متتاليتين في تاريخ المنشأة

آلية التأهل والتقييم واختيار الفائزين

التفاصيل	المرحلة	المدة
سيتم جمع البيانات اللازمة لتقييم أداء المنشآت من أنظمة وزارة الموارد البشرية والتوطين، ومصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي، ومنصة نافس دون الحاجة لتقديم المنشآت طلبات الترشح للمشاركة	جمع البيانات	يناير 2025
ستقوم لجان تقييم المنشآت في وزارة الموارد البشرية والتوطين ومصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي بالتأكد من أهلية المنشآت وعدم حصولها على أية مخالفات.	تأهيل المنشآت المطابقة للشروط	
ستقوم لجان تقييم المنشآت في وزارة الموارد البشرية والتوطين ومصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي بتحليل مؤشرات الأداء حسب البيانات المتوفرة في أنظمتها وفي منصة نافس	تحليل البيانات	
سيتم تحديد المنشآت التي تستوفي الشروط والمعايير المحددة للتأهل للمرحلة التالية من التقييم.	التأهل الأولي	فبراير 2025
سيتم تصنيف المنشآت المؤهلة حسب القطاع وحجم المنشأة، ويتم تقييمها بشكل تفصيلي بناءً على أدائها في كل مؤشر من المؤشرات المحددة في معايير الجائزة.	التصنيف والتقييم	
سيتم التحقق من دقة وصحة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال آليات الرقابة والمتابعة المعتمدة	التحقق من النتائج	
سيتم عرض نتائج التقييم على لجنة تحكيم مستقلة لتقييمها واعداد التقارير اللازمة	عرض النتائج على لجنة التحكيم	مارس 2025
سيتم عرض تقرير لجنة التحكيم على فريق القيادة للاعتماد النهائي	اعتماد النتائج	ابريل 2025

الأحكام العامة لفئة المنشآت

1. سيتم تأهيل وتقييم المنشآت بناءً على تحقيقهم واستيفائهم لشروط ومعايير الجائزة المذكورة في دليل الجائزة دون الحاجة إلى تقديم أية طلبات للترشح وما شابه.
2. سيتم استبعاد المنشآت في حالة ثبوت ارتكابهم للمخالفات المنصوص عليها في هذا الدليل قبل وأثناء وبعد عملية التقييم الى حين إعلان النتائج
3. يحق للجنة المنظمة للجائزة أن تضيف فئات ومعايير جديدة للجائزة حسب ما تراه مناسباً
4. يحق للجنة التحكيم حجب الفئات التي لم تتوافر فيها شروط التأهل وفقاً لشروط ومعايير الجائزة
5. لا يمكن للعاملين أو المالكين للمنشآت المتأهلة أن يكونوا أعضاء في لجنة تحكيم أو تقييم جائزة نافس
6. سيتم اختيار أفضل الممارسات المتميزة للشركات الفائزة ويعتبر الفوز موافقة ضمنية لمشاركة الشركة وموظفيها في الحملات التسويقية وحملات قصص النجاح الملهمه
7. تلتزم اللجنة المنظمة التزاماً تاماً بسرية جميع المعلومات الخاصة بالمنشآت ولا يجوز استخدامها لأغراض أخرى غير عملية التقييم
8. يسمح للفائزين في فئة المنشآت بالتأهل في الدورات المقبلة

الفئات الفرعية

سيتم تصنيف المنشآت وفق فئتي الجائزة على النحو التالي

مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي CENTRAL BANK OF THE U.A.E.	المنشآت المسجلة في مصرف الإمارات المركزي	المنشآت المسجلة في وزارة الموارد البشرية والتوطين	الإمارات العربية المتحدة وزارة الموارد البشرية والتوطين
الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين			
	القطاع المصرفي	قطاع الصحة والعمل الاجتماعي	قطاع خدمات الأعمال
	القطاع المالي	قطاع الضيافة	قطاع الصناعة التحويلية
	قطاع الصرافة	قطاع التعليم	قطاع التجارة وخدمات الإصلاح
	قطاع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين	قطاع النقل والتخزين	الأنشطة العقارية والتشييد
		قطاع المعلومات والاتصالات	قطاع الطاقة
ملاحظة: سيتم تصنيف المنشآت وفقاً لقطاعها الاقتصادي وحجم القوى العاملة تحت كل قطاع وذلك لضمان دقة المقارنات وتحليل النتائج			

الفئة الفرعية الثانية: الجهود الاستثنائية في مجال التوطين

الماسية الذهبية الفضية البرونزية

تصنيف الفائزين

الفئة الفرعية الثانية	الجهود الاستثنائية في مجال التوطين	المنشآت الداعمة للتوطين	الفئة الفرعية الأولى
	مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي CENTRAL BANK OF THE U.A.E.	الإمارات العربية المتحدة وزارة الموارد البشرية والتوطين	
	تحقيق 5 اشتراطات أو أكثر	تحقيق 4 اشتراطات أو أكثر	1 القطاع
	تحقيق 4 اشتراطات	تحقيق 3 اشتراطات على الأقل	1. قطاع خدمات الأعمال 2. قطاع الصناعة التحويلية 3. قطاع التجارة وخدمات الإصلاح 4. الأنشطة العقارية والتشييد 5. قطاع الطاقة 6. قطاع الصحة والعمل الاجتماعي 7. قطاع الضيافة 8. قطاع التعليم 9. قطاع النقل والتخزين 10. قطاع المعلومات والاتصالات 11. القطاع المصرفي 12. القطاع المالي 13. قطاع الصرافة 14. قطاع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين
	تحقيق 3 اشتراطات	تحقيق اشتراطين على الأقل	2
	تحقيق اشتراطين على الأقل	تحقيق اشتراط واحد	3
	تحقيق اشتراط واحد		4
			2 حجم القوى العاملة
			1. المنشآت الكبرى: التي يعمل فيها 1000 موظف فأكثر داخل الدولة. 2. المنشآت المتوسطة: التي يعمل فيها ما بين 500 إلى 999 موظف داخل الدولة 3. منشآت الصغرى: التي يعمل فيها ما بين 51 إلى 499 موظف داخل الدولة 4. المنشآت متناهية الصغر: التي يعمل فيها أقل من 50 موظف داخل الدولة

معايير التقييم

تُرَكِّز معايير التقييم على قياس التزام القطاع الخاص والمصرفي بتعزيز المواهب الإماراتية من خلال مبادرات التوطين القابلة للقياس والتأثير. يتم تقييم المنشآت بناءً على قدرتها على تحقيق وتجاوز أهداف التوطين، وتنفيذ برامج تطوير كفاءات الكوادر الإماراتية المستدامة، وخلق فرص من شأنها تعزيز تنافسيتهم في كافة المجالات والقطاعات. ويتم التركيز بشكل خاص على التوظيف وبقاء المواطنين والأجور واستخدام الممكّنات الحكومية. هذه المعايير تضمن سير عملية التقييم والتحكيم بحيادية ودقة ونزاهة.

الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين



معايير التقييم	#	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم
وزن المؤشر										
25%	1.1	نسبة التوطين خلال السنة الحالية								
15%	1.2	اجمالي المواطنين الجدد خلال السنة الحالية								
10%	1.3	عدد المواطنين الذين تم تعيينهم/ تدريبهم ضمن برامج التوطين النوعي								
15%	2.1	معدل بقاء الكوادر الإماراتية في المنشأة حتى السنة الحالية								
15%	3.1	وسيط رواتب المواطنين في المنشأة مقارنة بوسيط رواتب الوافدين في نفس مهن المواطنين في الفئة حتى السنة الحالية								
10%	4.1	عدد الشواغر الوظيفية للمنشأة التي تم عرضها على منصة نافس خلال السنة الحالية								
10%	4.2	عدد المواطنين الذين تم توظيفهم عبر منصة نافس على الشواغر التي تم عرضها عليها خلال السنة الحالية								
100%										

الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين



معايير التقييم	#	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم	معايير التقييم
وزن المؤشر									
قطاع المصرفي									
قطاع المالي، قطاع الصرافة وقطع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين									
40%	1.1	نسبة التوطين بحلول نهاية العام 2024							
20%	1.2	نسبة التوطين في الوظائف الحيوية/ التخصصية							
20%	1.3	نسبة التوطين في الوظائف القيادية (مسؤول مباشر إلى الرئيس التنفيذي/ المدير العام)							
لا ينطبق	1.4	نسبة التوطين في لجان التصويت المعتمدة ضمن مستهدفات التوطين							
20%	2.1	نسبة بقاء المواطنين (الدوران الوظيفي)							
100%									

تستهدف فئة "الجهود الاستثنائية" جميع المنشآت التي تتجاوز التزاماتها في تعزيز التوطين. وتحتفي بالمنشآت التي تنفذ استراتيجيات ومبادرات رائدة تحدث تأثيراً تحويلياً على دمج وتطوير الكفاءات الإماراتية في مختلف المجالات والقطاعات. من خلال تجاوزها للتوقعات، تُظهر هذه المنشآت توافقها مع رؤية الحكومة ودعم القيادة، والتزاماً عميقاً بتنمية الكوادر الإماراتية، مما يساهم في وضع معيار جديد لتطوير المواهب في القطاع الخاص والمصرفي. وتحتفي فئة "الجهود الاستثنائية" بمن لا يحققون أهداف التوطين فحسب، بل يُعيدون صياغة سقفٍ جديد من الممكن تحقيقه في ملف التوطين.



مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي
CENTRAL BANK OF THE U.A.E.



الإمارات العربية المتحدة
وزارة التخطيط والإحصاء
والتنسيق

الفئة الفرعية الثانية الجهود الاستثنائية في مجال التوطين

المنشآت التي تجاوزت مستهدفات التوطين	1	المنشآت التي حققت أكثر من 3 أضعاف معدلات التوطين المطلوبة	1
المنشآت الأعلى في التحاق للمواطنين في دورات تدريبية/ دورات تخصصية/ برامج الإعارة/ برامج التطور المهني (المنشآت التي حققت أعلى ترشحات للمواطنين لبرامج التدريبية للمعهد المالي).	2	المنشآت التي حققت معدلات توطين 70% أو أكثر من إجمالي العاملين بالمنشأة	2
المنشآت التي حققت أعلى عدد ترقيات وظيفية (باستثناء ترقيات برنامج الخريجين).	3	المنشآت التي حققت أعلى معدلات توظيف مواطنين خلال العام (حيث لا يقل عن 200)	3
المنشآت التي حققت أعلى عدد تعيين للخريجين الجدد	4	المنشآت التي حافظت على معدلات بقاء 50% من المواطنين العاملين لديها على الأقل لمدة 3 سنوات وأكثر	4
المنشآت التي تمكنت من تعيين المواطنين في إمارات تقل فيها الفرص الوظيفية (العين/ الفجيرة/ رأس الخيمة).	5	المنشآت التي حققت معدلات تدريب خلال العام (بحيث لا يقل عن 300)	5
المنشآت التي تمكنت من الاحتفاظ بالمواطنين خلال فترة إنهاء الخدمة (الاستقالة من قبل الموظف)	6		
المنشآت ذات النسبة الأعلى في تعيين المواطنين في وظائف مثل البيانات الضخمة، الذكاء الاصطناعي والإدارات الرقمية	7		
نسبة تمثيل المواطنين في الوظائف القيادية (مسؤول مباشر إلى الرئيس التنفيذي/ المدير العام)	8		

فئة الأفراد

تقديرًا لدور الكوادر الإماراتية في دفع عجلة التنمية الاقتصادية للدولة في مختلف القطاعات ودورهم في تحقيق أهداف رؤية الإمارات 2031، تم تصميم الفئات الفرعية بعناية لتغطي كافة المجالات الوظيفية الحيوية في القطاعين الخاص والمصرفي. وسيتم التركيز على عدة محاور تعزز قيم ومبادئ التميز الوظيفي مما يحفز الكوادر الوطنية على تقديم أفضل ما لديها للارتقاء بالأداء على المستويين الوظيفي والشخصي.

الهدف

- الاعتراف بالجهود المتميزة للمواطنين وتقدير إسهاماتهم في بناء الوطن، وتعزيز مكانتهم كقادة المستقبل
- تحفيز المواطنين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتعزيز روح الابداع والمواطنة الإيجابية وفق توجهات الدولة
- بناء قاعدة وطنية من الكفاءات القادرة على المنافسة في جميع المستويات التخصصية
- تسليط الضوء على الكفاءات الوطنية والقيادات المستقبلية ليكونوا قدوة للأجيال القادمة

النطاق

يشمل النطاق جميع المواطنين الإماراتيين العاملين داخل أو خارج الدولة في القطاع الخاص، أو المصرفي، أو التأميني، أو المالي، أو مؤسسات التعليم الخاصة، أو جمعيات النفع العام، أو المناطق الحرة، ولا يشمل الموظفين في القطاع الحكومي أو الشبه الحكومي.

شروط المشاركة

- يجب أن يكون المرشح من مواطني دولة الإمارات العاملين في القطاع الخاص والمصرفي
- يجب أن يكون ملف المرشح خال من أية مخالفات قانونية أو سلوكية أو مهنية ويتوجب اثبات ذلك من خلال إرفاق خطاب عدم الممانعة المعتمد من مدير الموارد البشرية في المنشأة التي تعمل بها
- يجب أن يبقى المرشح على رأس عمله خلال فترة التقييم وحتى إعلان النتائج
- يجب أن يكون المرشح مسجلاً على منصة نافس
- يجب أن يتطابق المسمى الوظيفي مع فئة الجائزة المتقدم لها
- يفضل أن يكون لدى المرشح خبرة لا تقل عن سنتين في القطاع الخاص

آلية الترشيح والتقييم واختيار الفائزين

التفاصيل	المرحلة	المدة
1. يتوجب على الأفراد قراءة دليل الجائزة للتأكد من استيفاء شروط ومعايير الجائزة	الترشيح الذاتي للأفراد	سبتمبر 2024
2. يتوجب على المشارك اختيار الفئة المراد الترشيح إليها والتي تتطابق مع المسمى الوظيفي الحالي	التسجيل الإلكتروني	
3. التأكد من تفعيل الحساب الشخصي على منصة نافس وتحديث البيانات الشخصية		
4. يتوجب على المشارك زيارة الموقع الرسمي لجائزة نافس والدخول إلى نظام ترشيح الأفراد	تقديم طلب الترشيح	
5. تعبئة استمارة الترشيح الإلكترونية وإرفاق جميع الأدلة والوثائق الداعمة ومتابعة البريد الإلكتروني للاطلاع على التنبيهات الواردة من المنصة		
6. سيقوم أعضاء لجنة تقييم فئة الأفراد بتقييم طلبات المشاركة وتأهيل أفضل 10 مرشحين عن كل فئة فرعية	التقييم الأولي	يناير 2025
7. سيتم التواصل مع المتأهلين لتحديد مواعيد المقابلات الشخصية الافتراضية والتي يتطلب من المرشح خلالها تقديم عرض مختصر عن مجاله الوظيفي وانجازاته على المستوى الوظيفي والشخصي	المقابلات الشخصية	
8. سيتم تأهيل أفضل 5 مرشحين عن كل فئة فرعية واعداد تقارير التقييم	التقييم النهائي	فبراير 2025
9. ستتم مراجعة جميع النتائج والتقارير والتأكد من صحة البيانات	التحقق من النتائج	
10. ستقوم لجنة التحكيم باختيار أفضل 5 مرشحين عن كل فئة فرعية	اجتماع لجنة التحكيم	
11. سيتم عرض تقرير لجنة التحكيم على فريق الحوكمة للاعتماد النهائي	اعتماد النتائج	مارس 2025
12. سيتم الإعلان عن الفائزين في حفل رسمي سيتم الإعلان عنه لاحقاً	الإعلان عن الفائزين	ابريل 2025
13. سيتم التواصل مع المتأهلين العشرة الأوائل عبر البريد الإلكتروني لتزويدهم بالتقارير التعقيبية والتي تتضمن نتائج التقييم وأبرز نقاط القوة وفرص التحسين التي ستساعدهم في رفع مستوى أدائهم وتحسين فرصة المنافسة في الدورات القادمة من الجائزة.	التغذية الراجعة	مايو 2025

الأحكام العامة لفئة الأفراد

1. ترحب اللجنة المنظمة للجائزة بتلقي طلبات ترشح الأفراد من خلال نظام الجائزة فقط ولن تقبل طلبات المشاركة خارج نطاق النظام
2. يحق للجنة المنظمة للجائزة أن تضيف فئات ومعايير جديدة للجائزة حسب ما تراه مناسباً
3. يحق للجنة التحكيم حجب الفئات التي لم تتوافر فيها شروط التأهل وفقاً لشروط ومعايير الجائزة
4. يحق للجنة التقييم نقل المرشحين الى فئة أخرى بما يتناسب مع أهليتهم ومعايير الجائزة
5. سيتم استبعاد المشاركين في حالة حصولهم على المخالفات المنصوص عليها من قبل الهيئات المعتمدة قبل وأثناء وبعد عملية التقييم الى حين إعلان النتائج
6. سيتم ارسال التقارير التعقيبية للمشاركين في فئة الأفراد ممن تأهلوا للمراكز العشرة الأوائل فقط
7. لا يمكن للمشاركة أن يكون عضواً في لجنة تحكيم أو تقييم جائزة نافس
8. يسمح للفائزين بالمركز الأول في فئة الأفراد بالمشاركة مجدداً بعد مرور دورتين متتاليتين
9. يمكن تقديم طلبات الترشيح باللغة العربية أو الإنجليزية
10. يمكن مشاركة الأدلة الإضافية الداعمة لطلب الترشيح أثناء عملية التقييم والمقابلات حسب الاتفاق مع المقيمين
11. يجب أن يتطابق المسمى الوظيفي للمرشح مع الفئة المترشح إليها
12. يجب أن تكون إنجازات وقدرات ونتائج المرشح موثقة وتتناسب مع معايير الجائزة
13. تلتزم اللجنة المنظمة التزاماً تاماً بسرية جميع المعلومات الواردة في طلبات الترشيح والأدلة والوثائق المرفقة بالطلب ولا يجوز استخدامها لأغراض أخرى غير عملية التقييم
14. يعتبر المشاركون مسؤولين عن ملكيتهم الفكرية للعمل الذي يقدمونه، وإذا نشأ أي نزاع مع أطراف ثالثة فلن يكون للجائزة وهيكلها أي علاقة به
15. سيتم اختيار أفضل الممارسات المتميزة للأفراد الفائزين لاستخدام المجلس في قصص النجاح الملهمة بعد موافقة أصحاب الشأن

الفئات الفرعية

تم تصميم الفئات الفرعية لتشمل جميع الفئات الوظيفية الحيوية في القطاع الخاص والمصرفي، بما يسهم في إتاحة الفرص للمنافسة الإيجابية والتقييم العادل لجميع المرشحين، ويسهل عملية اختيار الفائزين بدقة وحيادية. ومن الضروري التنوية إلى أهمية التأكد من اختيار الفئة الفرعية الصحيحة والمطابقة للمهام الوظيفية الحالية والتأكد من دقتها في منصة نافس.

يمكن للمواطنين العاملين في القطاع الخاص الترشح لإحدى الفئات التالية:

الفئة الفرعية	نبذة عن الفئة	مثال على المسميات الوظيفية
الوظائف القيادية	تشكل الوظائف القيادية العامل الأساسي في توجيه وتحقيق أهداف المؤسسات، حيث يقوم القادة المتميزون بقيادة الفرق والأفراد ويساهمون في بناء بيئة عمل ايجابية تدعم الإبداع والابتكار إلى جانب قدرتهم على التخطيط الإستراتيجي واتخاذ القرارات الهامة، مما يتطلب منهم أن يتمتعوا بمجموعة من المهارات القيادية تنعكس على الصعيد الوظيفي والشخصي والمجتمعي. وقد خصصت هذه الفئة لجميع المواطنين الذين يشغلون مناصب قيادية في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة، ويشرفون على فرق عمل متعددة.	على سبيل المثال لا الحصر: المدير تنفيذي، نائب المدير التنفيذي، مدير قطاع، مدير مدرسة خاصة، مدير فرع مصرفي وما شابه
الوظائف الإشرافية	هي الوظائف التي تتضمن مسؤولية الإشراف على الأفراد والأنشطة والعمليات داخل المؤسسة، وتهدف هذه الوظائف إلى تنظيم وتوجيه الجهود وضمان تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة. وتستهدف هذه الفئة جميع المواطنين العاملين في القطاع الخاص ممن يشغلون مناصب إشرافية في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة ويشرفون على مالا يقل عن ثلاثة موظفين.	على سبيل المثال لا الحصر: مدير إدارة، رئيس قسم، مشرف، قائد فريق وما شابه.
الوظائف الطبية	تلعب الوظائف الطبية دورًا حيويًا في الحفاظ على صحة أفراد المجتمع وتعد العنصر الأساسي في نظام الرعاية الصحية الفعال والمستدام، ولهذا تسعى الدولة على تشجيع كوادرها الإماراتية للعمل في هذا المجال لضمان سد حاجة سوق العمل من الكادر الطبي الإماراتي المتميز بمختلف التخصصات. وتسعى هذه الفئة إلى تسليط الضوء على الأطباء المواطنين المتميزين الذين يمارسون مهنة الطب في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة ولديهم تراخيص مزاوله سارية.	على سبيل المثال لا الحصر: طبيب، استشاري، أخصائي، جراح وما شابه.
وظائف الرعاية الصحية	يقدم المتخصصون في وظائف الرعاية الصحية خدمات تساهم بشكل رئيسي في عمليات الرعاية الصحية والتشخيص والعلاج، مما يجعلها أحد دعائم القطاع الصحي ذات الأهمية العالية. وقد خصصت هذه الفئة لجميع المواطنين المزاولين لمهن التمريض والوظائف الطبية المساعدة في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة ولديهم رخص مزاوله سارية.	على سبيل المثال لا الحصر: ممرض، صيدلي، معالج فيزيائي، فني أشعة، فني مختبرات، مسعف وما شابه.
الوظائف التخصصية	تتطلب الوظائف التخصصية مهارات وخبرات ومعارف محددة ومتخصصة تساهم في تحقيق أهداف محددة للمنشأة وتشمل متطلبات وشهادات أكاديمية تخصصية لضمان كفاءة الموظفين في أداء المهام المتخصصة بفعالية. وتستهدف الجائزة المواطنين المتميزين العاملين في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة.	على سبيل المثال لا الحصر: طيار، طاهي، محاسب، مدقق، محامي، مستشار، مدير مشاريع، مدرس، استاذ جامعي، باحث اجتماعي وماشابه.
الوظائف الهندسية	يتميز العاملون في الوظائف الهندسية بالدمج ما بين الخبرة العلمية والمهارات الفنية والتطبيقية اللازمة لتلبية احتياجات المهن التي تتطلب العمل المباشر في الميدان. وللمواطنين العاملين في هذه الوظائف دورًا حيويًا في دفع عجلة التطور في القطاعات ذات الأولوية للدولة، من خلال اكتسابهم للمهارات الفنية واحتكاكهم بالخبرات العالمية التي تؤهلهم للتميز على	على سبيل المثال لا الحصر: مهندس، فني، ميكانيكي، وماشابه.

	المستوى الوظيفي والشخصي. ويأتي تكريم المتميزين في الوظائف الهندسية كدافع لتحفيز الكوادر الإماراتية ذات المواهب والمهارات سعياً إلى بناء جيل من المحترفين المتميزين. القادرين على تحقيق أداء عالي الجودة في المجالات المختلفة مما يسهم في تعزيز قدرات القطاع الخاص وتطوير الاقتصاد الوطني بشكل عام.	
وظائف المستقبل	هي الوظائف التي ترتبط ارتباطاً تاماً بالتطورات التكنولوجية والتي تشمل مجالات متعددة مثل التكنولوجيا، الذكاء الاصطناعي، الروبوتات، الطاقة المتجددة، البيانات الضخمة وغيرها. ويتميز العاملون في وظائف المستقبل بالمهارات المتقدمة في التحليل، البرمجة، التفكير النقدي، والابتكار وماشابه في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة في مختلف القطاعات.	على سبيل المثال لا الحصر: الذكاء الاصطناعي، الامن السيبراني، البيانات الضخمة، البرمجة، البلوك تشين، الواقع الافتراضي، البرمجة، التقنيين وماشابه
الوظائف الإدارية	تشكل الوظائف الإدارية العمود الفقري للإدارة وتمثل الجسر الرئيسي بين مختلف الأقسام والأفراد، لما تقدمه من خدمات تساهم في عمليات التنظيم وتنسيق العمليات اليومية وتسهيل التواصل الفعال بين فرق العمل. وتسلط هذه الفئة الضوء على المواطنين المتميزين العاملين في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة في مختلف الوظائف الإدارية.	على سبيل المثال لا الحصر: إداري، منسق، ضابط، سكرتير، وما شابه.
الوظائف المصرفية والمالية	يحتل القطاع المصرفي مكانة بارزة وحيوية في الاقتصاد الإماراتي والعنصر الرئيسي للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدولة. ويساهم المواطنون العاملون في هذا القطاع في تقديم خدمات مالية متنوعة وضرورية للأفراد والشركات، ما يسهم في دعم الاستثمارات وتحفيز النشاط الاقتصادي، إلى جانب الخبرات والمزايا التي يقدمها هذا القطاع للكوادر الإماراتية المتميزة في هذا المجال. وقد تم إضافة هذه الفئة لتستهدف جميع المواطنين العاملين في البنوك والمصارف والمؤسسات المالية في التخصصات الوظيفية الحيوية داخل أو خارج الدولة.	على سبيل المثال لا الحصر: اخصائي التمويل التجاري، موظف مراقبة المعاملات، موظف الخدمات المصرفية، موظف الدعم المصرفي، أمين الخزينة، وماشابه
وظائف التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين	يعتبر قطاع التأمين مكملاً للقطاعات المالية الحيوية في دولة الإمارات لما يوفره من حماية مالية للأفراد والمؤسسات والذي يساعد في حماية الأصول والممتلكات والأعمال وتعزيز الاستقرار المالي ودعم مشاريع التنمية الاقتصادية والبنية التحتية. وتستهدف الجائزة تسليط الضوء على الكوادر الإماراتية المتميزة في التخصصات الوظيفية الحيوية التأمينية والمرتبطة بالتأمين داخل أو خارج الدولة.	على سبيل المثال لا الحصر: الإكتواري، مسؤول التأمين ضد الحوادث، خبير كشف وتقدير الأضرار وماشابه
وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين	تعد وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين أحد أركان النجاح والاستدامة في القطاع الخاص لاسيما أنها تساهم بشكل كبير في تحسين جودة حياة الأفراد وتلبية احتياجاتهم اليومية. ومنها تأتي أهمية مشاركة الكوادر الإماراتية في هذا القطاع الحيوي من خلال انخراطهم في وظائف متعددة تشمل مهن البيع والتجزئة وخدمة المتعاملين بشكل مباشر في القطاع الخاص داخل أو خارج الدولة	على سبيل المثال لا الحصر: موظف خدمة المتعاملين، محاسب الصندوق، موظف مبيعات التجزئة، مندوب مبيعات، موظف مركز الاتصال وما شابه.

معايير تقييم فئة الأفراد

تستهدف جائزة نافس الكوادر الإماراتية المتميزة من المواطنين العاملين داخل وخارج الدولة في القطاع الخاص والمصرفي وجمعيات النفع العام ومؤسسات التعليم الخاصة والمناطق الحرة في الدولة ممن أظهروا أداءً متميزاً ومساهمات استثنائية في مجالات عملهم المختلفة، وقد تم تصميم معايير تقييم فئة الأفراد ارتكازاً على محاور رئيسية لضمان تحقيق العدالة والشفافية في عملية التحكيم واختيار الفائزين. ويتم تقييم الأفراد وتأهيلهم للمنافسة بناءً على مدى تفوقهم وتميزهم في تحقيق نتائج ملموسة وقابلة للقياس. تشمل هذه المعايير تقييم مدى تحقيق الأهداف المحددة، الابتكار والإبداع، الريادة، والتأثير الإيجابي في نشر المعرفة. كما تأخذ معايير تقييم الأفراد في الاعتبار أيضاً القدرات والمهارات الفردية المرتبطة بمجال العمل أو التخصص، مثل المعرفة الفنية، والمهارات العملية، والقدرة على التحليل والتفكير النقدي، والقدرة على التواصل والتفاعل الاجتماعي. إضافة إلى الخبرة الوظيفية السابقة ومنها لإنجازات والجوائز التي تم الحصول عليها والمشاريع التي شاركوا بها. كما يؤخذ في الاعتبار أيضاً مستوى الخبرة والتدريب والتعليم والمواطنة الإيجابية التي يظهرها الفرد في محيط العمل وخارجه. وتتميز معايير تقييم الأفراد بالشفافية والموضوعية وتستند إلى مسطرة تقييم محايدة يتم تطبيقها بواسطة فريق متخصص من المقيمين ذوي الكفاءة والخبرة في مجال تقييم الأفراد. وترتكز معايير الأفراد على النقاط الرئيسية التالية:

المعيار الأول: الأداء والتعلم المستمر

يركز هذا المعيار على الأهداف الوظيفية والشخصية ومستوى أداء المرشح أداء عالٍ والسعي للتطوير المستمر. يتم تقييم الأفراد بناءً على مستوى تحقيق الأهداف المحددة، والتحسين المستمر للمهارات والمعرفة، والقدرة على تعلم أشياء جديدة وتطبيقها في العمل. ويتوجب توفير الأدلة على النقاط التالية:

- 1.1 قدرة المرشح على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها
- 1.2 حرص المرشح على الارتقاء بالتحصيل العلمي واكتساب المهارات والخبرات وأثرها على الأداء
- 1.3 حجم وطبيعة ما قدمه المرشح من ابتكارات أو مبادرات إبداعية أو ريادية (أفكار، دراسات، مشاريع وغيرها) وحرصه على المشاركة في نشر وتبادل المعارف

المعيار الثاني: التأقلم والمواطنة الإيجابية

يقيس هذا المعيار مستوى التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على التكيف مع بيئة العمل والتعاون مع الفريق والمجتمع بشكل عام، ويتضمن النقاط التالية:

- 2.1 حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحولها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف
- 2.2 إلمام المرشح برؤية الدولة وحرص المرشح على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية من خلال التواصل والتسامح مع مختلف الثقافات والمشاركات التطوعية داخل وخارج بيئة العمل

المعيار الثالث: القيادة والإشراف

تم تخصيص هذا المعيار لفئة الوظائف القيادية والإشرافية فقط للتحقق من مدى قدرة المرشح على توجيه وقيادة الموظفين وإدارة الفرق بفاعلية. ويتم تقييم الأفراد بناء على مهارات القيادة والتحفيز، والقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وتوجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف المشتركة حسب النقاط التالية:

- 3.1 قدرة المرشح على تحديد استراتيجية واضحة للوحدة التنظيمية / فريق العمل الذي يشرف عليه وإعداد خطط متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية
- 3.2 قدرة المرشح على متابعة وتقييم أداء الوحدة التنظيمية / فريق العمل بأساليب موضوعية وبطرق إيجابية محفزة ومدى تطبيق أساليب موثوقة لقياس مستوى الأداء المناسبة
- 3.3 قدرة المرشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصف الثاني من الموظفين وتفويض الصلاحيات لهم

المعيار الرابع: النتائج والإنجازات

يركز هذا المعيار على النتائج الملموسة والإنجازات التي حققها المرشح على الصعيد الوظيفي والشخصي، حيث يتم تقييم الأفراد بناء على معايير فرعية محددة تقيس مدى تحقيق المستويات المطلوبة من الأداء وغيرها من الإنجازات على الصعيد الوظيفي والشخصي:

- 4.1 مدى تحقيق المرشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة
- 4.2 أبرز إنجازات المرشح على المستوى الوظيفي مثال: مساهمة الموظف في نسبة أرباح المنشأة، أو تحسين العمليات ، أو استقطاب المواطنين للقطاع الخاص وغيرها (يتضمن ذلك جميع الجهات التي عمل بها الموظف)

نموذج تقييم فئة الأفراد

جميع الفئات الأخرى	وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين	الوظائف القيادية والإشرافية	معايير التقييم	#	محاور التقييم
15	20	10	قدرة المرشح على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها	1.1	المعيار الأول: الأداء والتعلم المستمر
15	20	5	حرص المرشح على الارتقاء بالتحصيل العلمي واكتساب المهارات والخبرات وأثرها على الأداء	1.2	
10	10	5	حجم وطبيعة ما قدمه المرشح من ابتكارات أو مبادرات إبداعية أو ريادة (أفكار، دراسات، مشاريع وغيرها) وحرصه على المشاركة في نشر وتبادل المعارف	1.3	المعيار الثاني: التأقلم والمواطنة الإيجابية
10	15	10	حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف	2.1	
10	10	10	إلمام المرشح برؤية الدولة وحرص المرشح على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية داخل وخارج بيئة العمل	2.2	المعيار الثالث: القيادة والإشراف (ينطبق فقط على فئة الوظائف القيادية والإشرافية)
0	0	10	قدرة المرشح على تحديد استراتيجية واضحة للوحدة التنظيمية/ فريق العمل الذي يشرف عليه وإعداد خطط متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية	3.1	
0	0	10	قدرة المرشح على متابعة وتقييم أداء الوحدة التنظيمية / فريق العمل بأساليب موضوعية وبطرق إيجابية محفزة ومدى تطبيق أساليب موثوقة لقياس مستوى الأداء	3.2	
0	0	10	قدرة المرشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصف الثاني من الموظفين	3.3	
20	15	15	مدى تحقيق المرشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة	4.1	
20	10	15	أبرز إنجازات المرشح على المستوى (يتضمن ذلك جميع الجهات التي عمل بها الموظف)	4.2	المعيار الرابع: النتائج والإنجازات
100	100	100			المجموع

الملحقات

نموذج استمارة الترشح الذاتي لفئة الأفراد

يتوجب على المرشحين تعبئة استمارة الترشح عبر النظام الإلكتروني لجائزة نافس من خلال الرابط التالي <https://nafisaward.etcc.gov.ae> وفيما يلي نموذج لتبسيط عملية سرد المعلومات المطلوبة والأدلة الداعمة التي من شأنها مساعدة المرشحين وتعزيز فرصهم للتحقيق أعلى النتائج. ويمكن إضافة المزيد من البيانات

معايير التقييم	#	عناصر التقييم	المعلومات المطلوبة	أمثلة توضيحية للأدلة الداعمة
المعيار الأول: الأداء والتعلم المستمر	1.1	قدرة المرشح على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها	تحديد المهام الوظيفية المتفق عليها في الوصف الوظيفي، وتحديد الأهداف الشخصية مثل الأهداف الأسرية، أهداف تطوير الذات، أهداف تنمية الدخل المادي، وغيرها. وماهي خطة العمل المتبعة لتحقيقها إلى جانب الأدوات والمهارات التي استعان بها المرشح لتحقيق هذه الاهداف في اطار زمني.	قائمة الأهداف/ المهام الوظيفية قائمة الأهداف الشخصية (اهداف اسرية، أهداف تطوير الذات... وغيرها)، خطة العمل المتبعة لتطبيق أفضل الممارسات لتحقيقها والآلية المتبعة لذلك، وماشابه
	1.2	حرص المرشح على الارتقاء بالتحصيل العلمي واكتساب المهارات والخبرات وأثرها على الأداء	تحديد انجازات المرشح في المجال الأكاديمي وجهوده في اكتساب المهارات والخبرات على النطاق المهني والشخصي، فالمعرفة المتزايدة والمهارات المكتسبة تعزز من كفاءة المرشح والسعي المستمر للتعلم والتطور يعكس التزام المرشح على التميز وتحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية.	الشهادات الدراسية، الشهادات التخصصية، الدورات التدريبية خطة التعلم المستمر، خطة التدريب العملي، وماشابه
	1.3	حجم وطبيعة ما قدمه المرشح من ابتكارات أو مبادرات إبداعية أو ريادية وحرصه على المشاركة في نشر وتبادل المعارف	تحديد الجانب الإبداعي والابتكارات التي ساهم بها المرشح في نطاق العمل والمجتمع مثل الأفكار، المقترحات التطويرية، المشاريع التحسينية الأبحاث، الدراسات، مشاريع وتقييم جودتها وتأثيرها. إلى جانب تحديد دور المرشح على نشر المعرفة من خلال الأوراق البحثية، المؤلفات، المشاركات في المؤتمرات والحلقات النقاشية وغيرها.	أفكار ومقترحات وابتكارات، دراسات وأوراق عمل، توثيق المعارف ونشرها في القنوات المختلفة، الملكيات الفكرية للأعمال والأفكار وأساليب العمل والاختراعات، مشاريع تطويرية، شهادات المشاركة في الفعاليات المعرفية، التغطيات الإعلامية
المعيار الثاني: التأقلم والمواطنة الإيجابية	2.1	حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحولها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف	أمثلة على قدرة المرشح على التكيف مع التحديات والصعوبات، وتطوير مهارات جديدة عند الحاجة مع القدرة على استغلال التحديات وتحولها إلى فرص لتحقيق النجاح المهني والشخصي.	أدلة داعمة للتحديات المهنية والشخصية (قد تكون صور، مراسلات وغيرها) رسائل شكر، تقارير تعكس الكفاءة في استغلال الموارد المتاحة والقدرة على تعظيم المنفعة والعائد على التطوير الشخصي وماشابه.
	2.2	إلمام المرشح برؤية الدولة وحرص المرشح على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية داخل وخارج بيئة العمل	تحديد أمثلة على السلوكيات الإيجابية التي يقوم بها المرشح في نطاق العمل والحياة الشخصية لتجسيد الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية وتطبيق رؤية الدولة في التواصل والتسامح مع مختلف الثقافات والمشاركات التطوعية والمبادرات ذات الأثر المجتمعي.	المشاركات التطوعية وحرص للساعات التطوعية المشاركة في المبادرات التي تساهم في بث السعادة والإيجابية في بيئة العمل وخارجها المشاركة في الفعاليات الوطنية، أو المجتمعية، أو الخيرية، أو الدينية، أو البيئية، أو المناسبات الرياضية وماشابه
المعيار الثالث: القيادة والإشراف (ينطبق فقط على فئة الوظائف القيادية والإشرافية)	3.1	قدرة المرشح على تحديد استراتيجية واضحة للوحدة التنظيمية/ فريق العمل الذي يشرف عليه وإعداد خطط متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية	أمثلة على مهارات القائد في تحديد الرؤية والأهداف، والتحليل ووضع الخطط إلى جانب المهارات القيادية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية ودوره في تطبيقها وأثرها على المنشأة وفريق العمل.	أمثلة على دور القائد في وضع: الخطة الاستراتيجية للإدارة، الهيكل التنظيمي الداخلي، خطة إدارة المخاطر، خطة توزيع المهام، خطة التطوير الداخلي، خطة استمرارية الاعمال، المقارنات المعيارية التحسينية، آلية تطبيق العمليات الداخلية، وماشابه.
	3.2	قدرة المرشح على متابعة وتقييم أداء الوحدة التنظيمية / فريق العمل بأساليب موضوعية وبطرق إيجابية محفزة ومدى تطبيق أساليب موثوقة لقياس مستوى الأداء	أمثلة على مهارات القائد في تحديد مؤشرات الأداء وآلية جمع البيانات وتحليلها، وتقديم تقارير وقدرته على وضمان دقة وشفافية التقييم	أمثلة على دور القائد في وضع: آليات قياس أداء الإدارة، قياس فعالية أداء الموظفين، الجوائز وشهادات الشكر، تقارير التغذية الراجعة، خطط العمل التحسينية، وماشابه
	3.3	قدرة المرشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصف الثاني من المرشحين وتفويض الصلاحيات لهم	أمثلة على مهارات القائد في تحديد احتياجات التدريب، وتصميم البرامج وتنفيذها، وتقييمها وتقديم الدعم والتوجيه ومشاركة الخبرات وآلية تأهيل فريق العمل وتفويض الصلاحيات لهم.	أمثلة على دور القائد في وضع: الخطة التدريبية لأعضاء الفريق، آلية تفويض الصلاحيات، مبادرات تأهيل وتطوير الموظفين، وماشابه
المعيار الرابع: النتائج والنجازات	4.1	مدى تحقيق المرشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة	إرفاق نسخة من تقييمات الأداء السابقة والمعتمدة من الرؤساء المباشرين ومقارنتها مع مهام العمل وتحديد نقاط القوة والضعف التي تم التركيز عليها وأثر هذه التقييمات على تحسين أداء المرشح.	نتائج تقييم الأداء الوظيفي للمرشح المعتمد لدى الشركة للعام الحالي والسابق (إلزامي)
	4.2	أبرز إنجازات المرشح على المستوى المهني والشخصي	توفير أدلة على إنجازات قابلة للقياس على المستوى الوظيفي والشخصي تعكس المساهمة الفعالة في التطوير والتحسين والجوائز والابتكارات وحل المشكلات والأثر الإيجابي على كافة الأصعدة.	حصر لأبرز النتائج التي تحققت على فترات زمنية محددة تتضمن مؤشرات الأداء ايجابية وبلغة الأرقام قدر الإمكان، مثل: المساهمة في نسبة أرباح المنشأة، تحسين العمليات، زيادة المبيعات، تحقيق الأرباح، الأداء العالي، رفع نسبة التوطين، عدد شهادات الشكر الداخلية والخارجية، معدلات رضا العملاء، تخفيض التكاليف، استقطاب المواطنين للقطاع الخاص، الجوائز والتكريمات، وماشابه

المعيار الأول: الأداء والتعلم المستمر

1.1 قدرة المترشح على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها

المحقق / المنجز	المستهدف	فترة القياس		المؤشر	الهدف
		من	إلى		
90%	مثال: زيادة نسبة رضا العملاء بنسبة 20% خلال ستة أشهر، بناءً على استبيانات الرضا	ديسمبر 2024	يناير 2024	مثال: استخدام أنظمة إدارة علاقات العملاء (CRM) لتحسين تجربة العملاء وتقديم خدمة متميزة	هدف وظيفي: مثال: تقديم خدمة عملاء عالية الجودة تلبية توقعات العملاء وتزيد من رضاهم
100%	مثال: إكمال دورة تدريبية واحدة على الأقل في مجال التواصل خلال ستة أشهر	ديسمبر 2024	يناير 2024	مثال: المشاركة بانتظام في مجموعة نقاش أو نادٍ أدبي مرة واحدة في الشهر	هدف شخصي: مثال: تحسين مهارات التواصل الفعّال مع الآخرين.

مثال على المرفقات المطلوبة: الوصف الوظيفي وخطط العمل ذات الصلة بالأهداف الوظيفية والشخصية.

2.1 حرص المترشح على الارتقاء بالتحصيل العلمي واكتساب المهارات والخبرات وأثرها على الأداء

السنة	أثرها على الأداء المهني والشخصي	الجهة المانحة	الشهادات الدراسية
مثال: 2018	مثال: المعرفة في مجال الإدارة، التسويق، والقيادة، مما ساعد في تحسين القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية.	مثال: كليات التقنية العليا - أبوظبي	مثال: بكالوريوس في إدارة الأعمال
السنة	أثرها على الأداء المهني والشخصي	الجهة المانحة	الشهادات التخصصية والدورات التدريبية
مثال: 2019	مثال: تعزيز القدرة على التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت	مثال: مهارات متقدمة في تخطيط وتنفيذ وإدارة المشاريع بفعالية	مثال: شهادة محترف إدارة المشاريع (PMP)
السنة	أثرها على الأداء المهني والشخصي	الجهة المانحة	خطة التطوير المستقبلي
مثال: 2026	مثال: تحسين الاداء وتنظيم الوقت ما بين العمل والحياة الشخصية	مثال: مركز التعليم المستمر - دبي	مثال: مهارات إدارة الوقت

مثال على المرفقات: ملف مضغوط pdf يتضمن الشهادات الدراسية، الشهادات التخصصية، الدورات التدريبية، خطة التعلم المستمر، خطة التدريب العملي وماشابه.

3.1 حجم وطبيعة ما قدمه المترشح من ابتكارات أو مبادرات إبداعية أو ريادية وحرصه على المشاركة في نشر وتبادل المعارف

أثرها على المستوى المهني/ الشخصي	التطبيق		سنة التقديم	قائمة المقترحات/ الابتكارات/ مبادرات التحسين
	لا	نعم		
مثال: زيادة الإنتاجية وتسهيل متابعة المشاريع		x	مثال: 2024	مثال: تحسين نظام إدارة المشاريع
أثرها على المستوى المهني/ الشخصي	التطبيق		سنة التقديم	أمثلة على المعارف التي نشرها المترشح
	لا	نعم		
مثال: تحسين مهارات فريق العمل في تحليل البيانات وزيادة الكفاءة		x	مثال: 2024	مثال: ورشة عمل حول تقنيات التحليل البياني

مثال على المرفقات: ملف مضغوط pdf يتضمن أدلة عن تطبيق الأفكار، الدراسات وأوراق العمل، توثيق المعارف ونشرها في القنوات المختلفة، الملكيات الفكرية للأعمال والأفكار وأساليب العمل والاختراعات، شهادات المشاركة في الفعاليات المعرفية، التغطيات الإعلامية.

المعيار الثاني: التأقلم والمواطنة الإيجابية

1.2 حجم التحديات التي واجهها المترشح وقدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف

تحدي على المستوى الوظيفي	طريقة التعامل مع التحدي	تحول التحدي لفرصة
مثال: نقص في الموارد البشرية	مثال: إعادة توزيع المهام وتدريب الموظفين على مهارات متعددة	مثال: تحسين كفاءة الفريق ورفع مستوى مرونة العمليات
تحدي على المستوى الشخصي	طريقة التعامل مع التحدي	تحول التحدي لفرصة
مثال: صعوبة في إدارة الوقت بين العمل والحياة الشخصية	مثال: وضع جدول زمني محدد وتحديد أولويات واضحة	مثال: تحسين التوازن بين العمل والحياة وزيادة الإنتاجية في كلا المجالين

مثال على المرفقات: أدلة داعمة للتحديات المهنية والشخصية (قد تكون صور، مراسلات وغيرها)، رسائل شكر، تقارير تعكس الكفاءة في استغلال الموارد المتاحة والقدرة على تعظيم المنفعة والعائد على التطوير الشخصي وماشابه.

2.2 إمام المترشح برؤية الدولة وحرص المترشح على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية داخل وخارج بيئة العمل

المشاركات التطوعية داخل وخارج بيئة العمل	نوعها	الفترة الزمنية
مثال: التطوع في إحدى الجمعيات التطوعية لتقديم المساعدة في الأنشطة الرمضانية	مثال: خيرية	مثال: مايو 2022
المبادرات الإيجابية داخل وخارج بيئة العمل (وطنية، مجتمعية، خيرية، دينية، بيئية، رياضية، ثقافية، فنية وماشابه)	نوعها	الفترة الزمنية
مثال: مشاركة في حملة توعية صحية	مثال: نشر الوعي	فبراير 2023
المشاركات الدولية	نوعها	الفترة الزمنية
مثال: تقديم ورشة عمل في مؤتمر عالمي	مثال: محاضرات وتدريبات	سبتمبر 2019
العمل الجماعي وبث الطاقة الإيجابية والمساهمة في تقديم كافة وسائل الدعم للزملاء في العمل	نوعها	الفترة الزمنية
تنظيم أنشطة الاحتفال باليوم الوطني ويوم العلم داخل مقر العمل	تنظيم فعاليات اجتماعية	ديسمبر 2023

مثال على المرفقات: أدلة على المشاركات التطوعية وحرص المترشح على المشاركة في المبادرات التي تساهم في بث السعادة والإيجابية في بيئة العمل وخارجها، المشاركة في الفعاليات الوطنية، أو المجتمعية أو الخيرية أو الدينية أو البيئية أو المناسبات الرياضية وماشابه

المعيار الثالث: القيادة والإشراف (ينطبق على فئة الوظائف القيادية والإشرافية فقط)

1.3 قدرة المترشح على تحديد استراتيجية واضحة للوحدة التنظيمية/ فريق العمل الذي يشرف عليه وإعداد خطط متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية

أمثلة على الدور القيادي في التخطيط الاستراتيجي بكفاءة وفعالية	
اعداد واعتماد الخطة الاستراتيجية للجهة	مثال: قمت بتشكيل فريق داخلي لوضع خطة استراتيجية للفرع تشمل أهداف قصيرة وطويلة الأمد وتنظيم ورش عمل داخلية بالاستعانة بالموارد المتاحة لتحسين الخطة ورفعها للقيادة العليا للاعتماد..
خطة توزيع المهام	مثال: قمت بإعداد قائمة المهام للموظفين الذين أشرف عليها تتضمن تحديد المسؤوليات وتوزيع الأدوار وربطها بأهداف الشركة وأهداف الموظفين.
خطط التطوير الداخلي	مثال: قمت بتصميم خطة تطوير شاملة لتحسين كفاءات أعضاء الفريق ورفع الانتاجية من خلال تحديد فرص التحسين والمجالات التي تحتاج إلى تطوير وربطها بالخطط الأخرى.

المبادرات والمشاريع المدارة من قبل الموظف	مثال: عملت على مشروع إطلاق منتجات جديدة ومشروع تحسين العمليات والذي يتضمن الاهداف التالية....
المقارنات المعيارية التحسينية	مثال: قمت بأجراء مقارنات معيارية مع الشركة الرائدة في مجال صناعة الاغذية خارج الدولة وتحديد فرص التحسين واعداد خطة عمل الى جانب مقارنة اداء الشركة بالمنافسين
آليات تطبيق العمليات الداخلية	مثال: قمت بتطوير آليات ونماذج لتحسين العمليات الداخلية الخاصة بخدمة المتعاملين ونظمت أربعة ورش عمل حضورية وافترضية لتوضيح طريقة تطبيق الإجراءات الجديدة
أمثلة أخرى	مثال: قمت بقيادة فريق عملي لتطوير خدمات المصرف باستخدام الحلول التقنية واشرفت على خطة استمرارية الاعمال وتحليل المخاطر.

2.3 قدرة المترشح على متابعة وتقييم أداء الوحدة التنظيمية / فريق العمل بأساليب موضوعية وبطرق إيجابية محفزة ومدى تطبيق أساليب موثوقة لقياس مستوى الأداء

أمثلة على الدور القيادي في متابعة وتقييم أداء الوحدة التنظيمية وفريق العمل	
عدد الوحدات التنظيمية	مثال: تتضمن مهام عملي الاشراف على 5 وحدات تنظيمية وهي...
اجمالي عدد الموظفين	مثال: من خلال دوري كمدیر عام، أشرف على 120 موظفاً من بينهم 50 مهندساً و30 إدارياً
اجمالي عدد اللجان الداخلية وفرق العمل	مثال: عضو في 4 فرق عمل داخلية وأشرف على تصميم وتنفيذ مشروع ...
اجمالي عدد اللجان وفرق العمل المشتركة والخارجية	مثال: عضو في 3 لجان داخلية ولجنة مشتركة خارجية للعمل على مشروع
جمع البيانات والمعلومات	مثال: استخدم عدة أدوات لجمع وتحليل البيانات مثل البرامج الالكترونية الداخلية والاستبيانات ...
قياس مستوى الأداء	مثال: أعتمد على نظام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم أداء الموظفين وأداء العمليات الداخلية وأداء
آلية تقديم التغذية الراجعة	مثال: أقوم بشكل دوري بعقد اجتماعات حضورية وافترضية مع فريق عملي واعتمد على تقارير تقييم الأداء وازودهم بالتغذية الراجعة عبر البريد الإلكتروني
التعامل مع الأداء المتدني	مثال: أقوم بتحديد أسباب الأداء المتدني، والتنسيق مع فريقى لتطبيق برامج تدريبية وتحسين، وضع خطة عمل تصحيحية
عدد مؤشرات الأداء التي يتبعها	مثال: اراقب 10 مؤشرات اداء رئيسية و25 مؤشر أداء فرعى
عدد اجتماعات مناقشة مؤشرات الأداء	مثال: أشرف على عقد ما يقارب 12 اجتماعاً سنوياً لمناقشة مؤشرات الأداء بمعدل اجتماع واحد كل شهر خلال العام
عدد الملاحظات التصحيحية بعد الاطلاع على تقارير الأداء	مثال: عملت على تحسين الاجراءات الداخلية وإغلاق 15 ملاحظة تصحيحية خلال عام 2023
حجم التغييرات بناء على متابعة الأداء	مثال: ساهمت خلال قيادتي للفريق بتنفيذ 5 مبادرات تحسينية وتحديث 3 سياسات من ضمنها
آلية متابعة الأداء (نظام إلكتروني ، يدوي ، ..)	مثال: أقوم بالاعتماد على نظام ABC ونظام XYZ لمتابعة اداء المشاريع واداء فريق العمل
آلية التحفيز بناءً على الأداء	مثال: أقوم بتحفيز الموظفين من خلال التقدير العلني خلال الاجتماع الداخلية وتقديم شهادات الشكر والجوائز التقديرية والمكافآت المالية
عدد المكرمين وقيمة التكرم للموظفين	مثال: خلال عام 2023 قمت بتكريم 20 موظفاً على انجازهم مشروع تحسين رضا المتعاملين من خلال حفل تكريم اقيم خارج الشركة.

3.3 قدرة المترشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصف الثاني من المترشحين وتفويض الصلاحيات لهم

أمثلة على الدور القيادي في تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه	
كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية	مثال: من خلال دوري القيادي، احرص على دعم مبادرات تطوير المهارات وخطط التدريب كما أقوم بالإشراف والتوجيه بشكل مستمر خصوصاً في مجال..... كما احرص على تحديد نقاط القوة وفرص التحسين لدى فريق عملي واعمل على سد الفجوات بين المهارات الحالية والمتطلبات المستقبلية للشركة من خلال....
عدد المتدربين من الفئة القيادية	مثال: 5 موظفين في مجال الاشراف الاداري والميكانيكي
عدد المتدربين من الموظفين	مثال: 15 متدرّباً من الفئة الادارية وهم حديثي التخرج من بينهم 10 مواطنين
نسبة الموظفين المتدربين من اجمالي الموظفين	مثال: نسبة 70% من الموظفين حصلوا على تدريب تخصصي خلال عام 2023
تنفيذ البرامج التدريبية وقياس أثرها	مثال: بالتعاون مع ادارة الموارد الشرية احرص على حصول فريق عملي على الدورات التدريبية التخصصية المرتبطة باحتياجات الشركة، ويتم قياس أثر التدريب باستخدام استبيانات تقييم التدريب وأداء الموظفين بعد التدريب.
تأهيل الصف الثاني من الكوادر الإماراتية	مثال: احرص على تأهيل كوادر إماراتية لتولي مهام قيادية من خلال تنظيم برامج تدريبية متخصصة وتقديم النصح والارشاد بشكل مستمر على سبيل المثال....
تشجيع التعلم المستمر والابتكار	مثال: قمت بتشجيع فريق عملي على حضور دورات تعليمية تدعم الابتكار وخصصت لذلك عدة مكافآت ساهمت في خلق بيئة عمل محفزة للمبتكرين و....
آلية تفويض الصلاحيات	مثال: حرصت على تحديد المهام والمسؤوليات التي يمكنني تفويضها بوضوح إلى الموظفين الاخرين وقمت بتصميم سياسة داخلية لتفويض الصلاحيات.
عدد الموظفين الذين تم تفويض الصلاحيات لهم	مثال: 3 موظفين في المسميات الوظيفية التالية....
التعامل مع الأخطاء	مثال: تحليل الأخطاء لتحديد الأسباب الجذرية. تقديم التدريب والتوجيه لتفادي الأخطاء المستقبلية تعزيز ثقافة التعلم من الأخطاء بدلاً من اللوم
أمثلة أخرى	مثال: نظمت 12 ورشة عمل داخلية لتحسين نسبة رضا المتعاملين والتي ساهمت بتحسين الانتاجية وتقليل الاخطاء وتحسين نتائج استبيان رضا المتعاملين عام 2022

4.3 قدرة المترشح على خلق بيئة عمل صحية وإيجابية تحفز على العطاء والتشاركية

أمثلة على خلق بيئة عمل صحية وإيجابية تحفز على العطاء والتشاركية	
مبادرات للموظفين	مثال: ساهمت بالإشراف على عدة مبادرات تثقيفية واجتماعية ساهمت بتحسين بيئة العمل مثل
منح الحوافز (مادية، معنوية، ..)	مثال: عملت بالتنسيق مع القيادة العليا على تخصيص ميزانية سنوية لدعم المبادرات والمكافآت المالية أو زيادات في الرواتب بناءً على الأداء المتميز للموظفين الى جانب تقديم شهادات تقدير، جوائز، واحتفالات خاصة للموظفين المتميزين وغيرها....
جودة حياة الموظفين (توفير صالات رياضية، أخصائيين اجتماعيين، ..)	مثال: قمت بالتنسيق مع فريق القيادة العليا لتوفير صالات رياضية/ عضويات في نوادٍ رياضية لتعزيز الصحة واللياقة البدنية ...

المعيار الرابع: النتائج والإنجازات

1.4 مدى تحقيق المترشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة

السنة	النتيجة	أبرز الملاحظات التحسينية	مبادرات التحسين بناءً على الملاحظات
مثال: 2022	4 من 5	تحسين مهارات المناقشة والاقناع	الانتساب الى دورة تدريبية عن الاقناع
مثال: 2023			
مثال: 2024			

2.4 أبرز إنجازات المترشح على المستوى المهني والشخصي

الفترة الزمنية	الإنجاز	النطاق
2022	مثال: جائزة الموظف المتميز لعام 2022	الجوائز والتكريمات
2021	مثال: شهادة شكر على الدعم في مشروع التحول الالكتروني	شهادات الشكر والتقدير
2023	مثال: تحسين نسبة رضا المتعاملين	مؤشرات الأداء اليجابية في الوظيفة
2019	مثال: تحقيق شهادة الايزو 9000	الانجازات على المستوى الوظيفي
2020	مثال: الفوز بجائزة الهلال الأحمر التطوعي	الانجازات الشخصية
2017	مثال: تمثيل شباب الإمارات في القمة العالمية للشباب	إنجازات عالمية خارج الدولة
	مثال: استقطاب المواطنين للقطاع الخاص	أمثلة أخرى

مثال على المرفقات: حصر لأبرز النتائج التي تحققت على فترات زمنية محددة تتضمن مؤشرات الأداء ايجابية وبلغة الأرقام قدر الإمكان، مثل المساهمة في نسبة أرباح المنشأة، تحسين العمليات، زيادة المبيعات، تحقيق الأرباح، الأداء العالي، رفع نسبة التوطين، شهادات الشكر الداخلية والخارجية، معدلات رضا العملاء، تخفيض التكاليف، استقطاب المواطنين للقطاع الخاص، الجوائز والتكريمات وما شابه.



للمزيد من المعلومات أو لاستيضاح المزيد من التفاصيل، يُرجى التواصل عبر البريد

الإلكتروني الخاص بجائزة نافس

nafisaward.etcc.gov.ae

أو قم بزيارة الموقع الإلكتروني

nafisaward@etcc.gov.ae



NAFIS_UAE



nafis.uae



nafis.uae



nafis-uae



<https://nafisaward.etcc.gov.ae/>



nafisaward@etcc.gov.ae

حقوق النشر © : جميع الحقوق محفوظة

لمجلس تنافسية الكوادر الإماراتية، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة