

دليل جائزة نافس

الدورة الرابعة 2025 - 2026



المحتوى

1	المقدمة.....
2	المحتوى.....
3	عن جائزة نافس.....
3	رؤية الجائزة.....
3	رسالة الجائزة.....
3	قيم الجائزة.....
4	الجهات المنظمة للجائزة.....
5	هيكل حوكمة الجائزة.....
5	ضمان سرية المعلومات.....
6	الأدوار والمسؤوليات.....
7	فئات الجائزة.....
7	مراحل الجائزة والجدول الزمني.....
8	فئة المنشآت.....
8	الهدف.....
8	النطاق.....
8	شروط تأهل المنشآت.....
8	الأحكام العامة لفئة المنشآت.....
9	آلية التأهل والتقييم واختيار الفائزين.....
9	الفئات الفرعية.....
10	معايير التقييم.....
12	فئة الأفراد.....
12	الهدف.....
12	النطاق.....
12	شروط المشاركة.....
12	طريقة المشاركة.....
13	الأحكام العامة لفئة الأفراد.....
14	آلية الترشيح والتقييم واختيار الفائزين.....
15	الفئات الفرعية.....
17	معايير تقييم فئة الأفراد.....
18	الملحقات.....
19	مسطرة تقييم فئة الأفراد.....
20	نموذج استمارة الترشيح الذاتي لفئة الأفراد.....

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	الاستدامة	التنافسية	النزاهة
نلتزم بمبادرات التوطين في القطاع الخاص في الدولة	نلتزم بدعم استدامة أفضل الممارسات على مستوى الأفراد ومنشآت القطاع الخاص	ندعم تنافسية الكوادر الإماراتية والقطاع الخاص لتعزيز تنافسية سوق العمل الاماراتي	نلتزم بالنزاهة والأمانة والحيادية في جميع مراحل الجائزة

أهداف الجائزة وتكاملها مع الأجندة الوطنية

تكمّل دور القطاع الخاص في تطوير منظومة الاقتصاد الوطني خلال الخمسين عاماً القادمة	تكریم المتميزين من منشآت وأفراد والاعتراف بجهودهم وانجازاتهم	تشجيع القوى العاملة المواطنة للعمل والانتاجية لتحقيق تنافسية سوق العمل	تحديد مستوى النضج الذي وصلته منشآت القطاع الخاص في تحقيق رؤية الحكومة فيما يخص ملف التوطين	الإسهام في تصحيح الثقافة العامة لدى الشباب وجذبهم للعمل في القطاع الخاص كخيار أولى بعد التخرج	ضمان استدامة مبادرات التوطين في القطاع الخاص
---	--	--	--	---	--

مخرجات الجائزة

دعم ملف التوطين في القطاع الخاص	تكریم المتميزين من منشآت وأفراد ونشر قصص النجاح	تغيير مفاهيم الشباب حول مميزات العمل في القطاع الخاص	تشجيع المنافسة الإيجابية بين منشآت القطاع الخاص والأفراد وتحديد أفضل الممارسات	الوصول الى المقترحات الخاصة بتعديل السياسات والاستراتيجيات والتشريعات
---------------------------------	---	--	--	---

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. تكریم عالي المستوى بحضور قيادات من حكومة دولة الامارات.
2. شهادة التكریم 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://www.etcc.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، توفير 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 الاحتياطيات النقدية، وضمان استقرار النظام المالي. دعماً للتوظيف، 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/en>



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

بهدف 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 إلى 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 الإلكترونية والمعلومات الواردة في طلبات ترشح الأفراد والأدلة والوثائق المرفقة بالطلبات، ولا يجوز استخدامها لأغراض أخرى غير التقييم والتحكيم.

الأدوار والمسؤوليات

الدور	المهام
رئيس الجائزة	اعتماد النتائج النهائية وتكريم الفائزين
رئيس اللجنة التنفيذية	ضمان الشفافية والنزاهة في جميع مراحل الجائزة اعتماد النتائج قبل عرضها على سمو الرئيس
رئيس اللجنة المنظمة للجائزة	تحديد الرؤية والأهداف الاستراتيجية للجائزة الإشراف على جميع العمليات المتعلقة بالجائزة تشكيل اللجان والإشراف عليها
برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي	التوجيه الاستراتيجي وتقديم الدعم الاستشاري لتصميم نموذج الجائزة وخطط العمل نقل المعرفة ومشاركة الخبرات وأفضل الممارسات المتبعة في الجوائز المحلية والإقليمية والعالمية مراقبة الاداء العام ومتابعة التقدم لتحقيق اهداف الجائزة
منسق الجائزة	متابعة جميع العمليات المتعلقة بالجائزة رفع التقارير الدورية الى رئيس اللجنة المنظمة للجائزة التنسيق بين جميع فرق التقييم والتحكيم بشكل مباشر
رئيس لجنة التحكيم	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	إعداد خطة التقييم لفريق العمل والنماذج التقييمية متابعة التزام المقيمين بالمواعيد المحددة لمراحل التقييم المختلفة التأكد من التزام المقيمين لأدوات التقييم وبرتوكولات المقابلات وضمان 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	اعتماد معايير وأدوات ومنهجية التقييم بناءً على أهداف الجائزة اختيار أعضاء 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 الالكتروني 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 إعداد التقرير النهائي وعرضه على لجنة التحكيم تقديم التوصيات لتحسين نموذج الجائزة وجهود التوظيف 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 التوظيف والبيانات اللازمة من الأنظمة المعتمدة لدى الجهات التشريعية جمع البيانات اللازمة للتأكد من صحة ودقة النتائج وضمان النزاهة والشفافية والمصادقية في جميع مراحل عملية التقييم تأهيل أفضل 3 منشآت عن كل قطاع وحجم وإعداد التقرير النهائي وعرضه على لجنة التحكيم تقديم التوصيات لتحسين نموذج الجائزة جهود التوظيف 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 للقطاعات الحيوية في سوق العمل والفئات الوظيفية التي يتركز فيها المواطنون العاملون في القطاع الخاص، 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 التوظيف. 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	
	11 فئة فرعية مقسمة حسب المجالات الوظيفية	الفئة الفرعية الثانية الجهود الاستثنائية في مجال التوظيف	الفئة الفرعية الأولى المنشآت الداعمة للتوظيف
	1. الوظائف القيادية	1. الماسية	1. قطاع خدمات الأعمال
	2. الوظائف الإشرافية	2. الذهبية	2. قطاع الصناعات
	3. الوظائف الطبية	3. الفضية	3. قطاع التجارة
	4. وظائف الرعاية الصحية	4. البرونزية	4. قطاع الأنشطة العقارية
	5. الوظائف التخصصية		5. قطاع الطاقة
	6. الوظائف الهندسية		6. قطاع الصحة
	7. وظائف المستقبل		7. قطاع الضيافة
	8. الوظائف المصرفية والمالية		8. قطاع التعليم
	9. الوظائف التعليمية		9. قطاع النقل والتخزين
	10. الوظائف الإدارية		10. قطاع المعلومات والاتصالات
	11. وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين		11. القطاع المصرفي
			12. القطاع المالي
			13. قطاع الصرافة
			14. قطاع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين

مراحل الجائزة والجدول الزمني

نوفمبر 2025	ديسمبر 2025	يناير 2026	فبراير 2026	مارس 2026	أبريل 2026	مايو 2026	يونيو 2026
إطلاق الجائزة	الورش التوعوية	الورش التوعوية	تقييم الأفراد والمنشآت	التدقيق على النتائج	لجنة التحكيم	اعتماد القيادة	حفل التكريم (سيتم تحديد الموعد)

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

النطاق

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

شروط تأهل المنشآت

- 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 31/ ديسمبر / 2025
- خلو ملف المنشأة من المخالفات المرتبطة بعدم الامتثال بالقوانين والسياسات المنظمة لسوق العمل.

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 الملهمة
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

آلية التأهل والتقييم واختيار الفائزين

المرحلة	المدة	التفاصيل
جمع البيانات	فبراير 2026	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 الترشيح للمشاركة
تأهيل المنشآت المطابقة للشروط		ستقوم لجان تقييم المنشآت في وزارة الموارد البشرية والتوطين ومصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي بالتأكد من أهلية المنشآت وعدم حصولها على أية مخالفات.
تحليل البيانات	فبراير 2026	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
التأهل الأولي		سيتم تحديد المنشآت التي تستوفي الشروط والمعايير المحددة للتأهل للمرحلة التالية من التقييم.
التصنيف والتقييم		سيتم تصنيف المنشآت المؤهلة حسب القطاع وحجم المنشأة، ويتم تقييمها بشكل تفصيلي بناءً على أدائها في كل مؤشر من المؤشرات المحددة في معايير الجائزة.
التحقق من النتائج	مارس 2026	سيتم التحقق من دقة وصحة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال آليات الرقابة والمتابعة المعتمدة
عرض النتائج على لجنة التحكيم	أبريل 2026	سيتم عرض نتائج التقييم على لجنة تحكيم مستقلة لتقييمها واعداد التقارير اللازمة
اعتماد النتائج	مايو/ يونيو 2026	سيتم عرض تقرير لجنة التحكيم على فريق القيادة للاعتماد النهائي

الفئات الفرعية

المنشآت المسجلة في مصرف الإمارات المركزي	المنشآت المسجلة في وزارة الموارد البشرية والتوطين
الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين القطاع المصرفي القطاع المالي قطاع الصرافة قطاع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين	الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين قطاع الصحة قطاع الضيافة قطاع التعليم قطاع النقل والتخزين قطاع المعلومات والاتصالات
قطاع خدمات الأعمال قطاع الصناعات قطاع التجارة الأنشطة العقارية قطاع الطاقة	
الفئة الفرعية الثانية: الجهود الاستثنائية في مجال التوطين الماسية الذهبية الفضية البرونزية	

معايير التقييم

تُركّز 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



الإمارات العربية المتحدة
وزارة التخطيط والتطوير
والتطوير

محاوّر التقييم	#	معايير التقييم	وزن المؤشر
1 الاستقطاب والتوطين	1.1	نسبة التوطين خلال السنة الحالية	25%
	1.2	إجمالي المواطنين الجدد خلال السنة الحالية	50%
	1.3	معدل بقاء الكوادر الإماراتية في المنشأة حتى السنة الحالية	10%
2 الاستبقاء	2.1	وسيط رواتب المواطنين في المنشأة مقارنة بوسيط رواتب الوافدين في نفس مهنة المواطنين في الفئة حتى السنة الحالية	65%
3 الأجور	3.1	نسبة الشواغر الوظيفية للمنشأة التي تم عرضها على منصة نافس خلال السنة الحالية من إجمالي الشواغر المستهدفة للمنشأة	65%
4 استخدام الممكّنات الحكومية	4.1	نسبة المواطنين الذين تم توظيفهم عبر منصة نافس على الشواغر التي تم عرضها عليها خلال السنة الحالية من المواطنين الذين تم توظيفهم في المنشأة	65%
	4.2	نسبة التوطين خلال السنة الحالية	25%
المجموع			100%

الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين



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

محاوّر التقييم	#	معايير التقييم	وزن المؤشر
1 الاستقطاب والتوطين	1.1	نسبة التوطين لعام 2025	40% القطاع المصرفي
	1.2	التوطين في الوظائف الحيوية لعام 2025	20% قطاع التأمين
	1.3	توطين الوظائف التنفيذية (اللجان التنفيذية)	20% قطاع الصرافة
	1.4	التوطين في لجان التصويت	10% لا ينطبق
2 الاستبقاء	2.1	معدل استبقاء المواطنين (الدوران الموظفي)	5% لا ينطبق
3 التطوير المهني	3.1	التطور المهني للمواطنين	5% لا ينطبق
المجموع			100% لا ينطبق

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 توافيقها 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.

الفئة الفرعية الثانية: الجهود الاستثنائية في مجال التوطين



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية والتوطين

معايير التقييم

1	المنشآت التي حققت أكثر من 3 أضعاف معدلات التوطين المطلوبة (بحيث لا يقل عدد المواطنين الجدد عن 100)
2	المنشآت التي حققت معدلات توطين 70% أو أكثر من إجمالي العاملين بالمنشأة (تستثنى المنشآت التي يعمل بها أقل من 50 موظف)
3	المنشآت التي حققت أعلى معدلات توظيف مواطنين خلال العام (حيث لا يقل عن 200)
4	المنشآت التي حافظت على معدلات بقاء 50% من المواطنين العاملين لديها على الأقل لمدة 3 سنوات وأكثر
5	المنشآت التي حققت معدلات تدريب خلال العام (بحيث لا يقل عن 300)

الفئة الفرعية الثانية: الجهود الاستثنائية في مجال التوطين



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

معايير التقييم

1	تجاوز مستهدفات التوطين	تجاوز مستهدفات التوطين مقارنةً بمستهدفات 2026 / 2027	30%
2	تمكين المرأة الإماراتية في المناصب القيادية	حدّ أدنى 30% من التمثيل في الإدارة الوسطى وما فوق	20%
3	إجمالي عدد المواطنين الموظفين في المناطق البعيدة	المناطق ذات أعلى أعداد الباحثين عن عمل مثل: الظفرة، العين، عجمان، رأس الخيمة، والفجيرة	20%
4	إجمالي عدد المواطنين الملتحقين بالبرامج التدريبية	التدريب في معهد الإمارات للدراسات المصرفية والمالية (EIF) وغيرها من المعاهد، الإعارة الداخلية، برامج القيادة، الشهادات الدولية، والانتداب	20%
5	تنفيذ مبادرات التوطين	تقديم مستندات تشمل مبادرات الجهة، مع إبراز استراتيجيات التوظيف، والبرامج المبتكرة مثل برامج التلمذة المهنية والشراكات، وتخصيص الميزانية والموارد، والعلامة الوظيفية، والمشاركة في معارض التوظيف، والسياسات الخاصة بالمواطنين الإماراتيين	10%

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 القطاع الخاص. 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	النطاق
- 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	يشمل النطاق جميع المواطنين الإماراتيين العاملين داخل أو خارج الدولة في القطاع الخاص، 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
- 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 يعمل 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

طريقة المشاركة

تتم المشاركة في جائزة نافس من خلال الترشح الذاتي أو الترشيح من قبل جهة العمل، حيث يُتاح للمواطنين العاملين في القطاع الخاص المطابقين لشروط التأهل التقدم مباشرة عبر منصة الجائزة <https://apply.nafisaward.etcc.gov.ae> ، كما يمكن للمؤسسات ترشيح موظفيها المتميزين ممن تنطبق عليهم معايير الجائزة

 فيديو مختصر يوضح طريقة استكمال استمارة الترشح

الأحكام العامة لفئة الأفراد

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

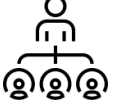
آلية الترشيح والتقييم واختيار الفائزين

المدة	المرحلة	التفاصيل
نوفمبر 2025	الترشح الذاتي للأفراد	1. يتوجب على الأفراد قراءة دليل الجائزة للتأكد من استيفاء شروط ومعايير الجائزة 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
	تقديم طلب الترشيح	4. يتوجب على المشارك زيارة الموقع الرسمي لجائزة نافس والدخول إلى نظام ترشح الأفراد 5. تعبئة استمارة الترشيح الإلكترونية وإرفاق جميع الأدلة والوثائق الداعمة ومتابعة البريد الإلكتروني للاطلاع على التنبيهات الواردة من المنصة
فبراير 2026	التقييم الأولي	6. سيقوم أعضاء لجنة تقييم فئة الأفراد بتقييم طلبات المشاركة وتأهيل أفضل 10 مرشحين عن كل فئة فرعية
	المقابلات الشخصية	7. سيتم التواصل مع المتأهلين لتحديد مواعيد المقابلات الشخصية الافتراضية والتي يتطلب من المرشح خلالها تقديم عرض مختصر عن مجاله الوظيفي وإنجازاته على المستوى الوظيفي والشخصي
مارس 2026	التقييم النهائي	8. سيتم تأهيل أفضل 5 مرشحين عن كل فئة فرعية واعداد تقارير التقييم
	التحقق من النتائج	9. ستتم مراجعة جميع النتائج والتقارير والتأكد من صحة البيانات
	اجتماع لجنة التحكيم	10. ستقوم لجنة التحكيم باختيار أفضل 5 مرشحين عن كل فئة فرعية
أبريل 2026	اعتماد النتائج	11. سيتم عرض تقرير لجنة التحكيم على فريق الحوكمة للاعتماد النهائي
مايو/ يونيو 2026	الإعلان عن الفائزين	12. سيتم الإعلان عن الفائزين في حفل رسمي سيتم الإعلان عنه لاحقاً
	التغذية الراجعة	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.

الفئات الفرعية

تم تصميم الفئات الفرعية لتشمل جميع الفئات الوظيفية الحيوية في القطاع الخاص والمصرفي، بما يساهم في إتاحة الفرص للمنافسة الإيجابية والتقييم العادل لجميع المرشحين، ويسهل عملية اختيار الفائزين بدقة وحيادية. ومن الضروري التنويه 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	تُعنى هذه الفئة بتكريم الكفاءات الوطنية التي تشغل مناصب إدارية قيادية في مؤسسات القطاع الخاص، ممن يساهمون بفاعلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتعزيز تنافسياتها واستدامتها. وتشمل الفئة القادة الذين يُظهرون كفاءة عالية في إدارة الفرق، واتخاذ القرارات، وتحفيز الابتكار، وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم التوظيف وتطوير الكفاءات الوطنية.	على سبيل المثال لا الحصر: المدير العام، المدير التنفيذي، نائب المدير العام، مدير قطاع، 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 ويشرفون على ما لا يقل عن ثلاثة موظفين.	على سبيل المثال لا الحصر: مدير إدارة، مدير مدرسة، 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 ولديهم تراخيص مزاولة 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 مزاولة 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.	على سبيل المثال لا الحصر: طيار، طاهي، محاسب، مدقق، محامي، مستشار، مدير مشاريع، الإكتواري، متخصص في مجال التأمين، وما شابه.



الوظائف الهندسية

على سبيل المثال لا الحصر: مهندس مدني، مهندس ميكانيكي، مهندس كهرباء، مهندس معماري، مهندس تصميم داخلي، مهندس صناعي، مهندس بيئة وماشابه.

خصصت هذه الفئة لتسليط الضوء على المواطنين المتميزين العاملين في المجالات الهندسية بمختلف تخصصاتها داخل مؤسسات القطاع الخاص، ممن يسهمون في تنفيذ المشاريع التنموية، وتطوير البنية التحتية، وتعزيز الابتكار والاستدامة في بيئة العمل. وتشمل الفئة المهندسين الذين يُظهرون تميزاً في الأداء، وجودة في التنفيذ، وكفاءة في تطبيق المعايير الفنية العالمية.



وظائف المستقبل

على سبيل المثال لا الحصر: خبير ذكاء اصطناعي، محلل بيانات، مطور حلول رقمية، مختص أمن سيبراني، مصمم تجارب المستخدم، مطور تطبيقات، محلل نظم، مطور بلوك تشين، ومهندس روبوتات وماشابه

تهدف هذه الفئة إلى إبراز النماذج الوطنية التي تمتلك مهارات المستقبل وتطبقها في بيئة العمل بما يواكب توجهات الدولة في بناء اقتصاد مستدام قائم على المعرفة. وتستهدف المواطنين العاملين في مجالات متعددة مثل التكنولوجيا، الذكاء الاصطناعي، الروبوتات، الطاقة المتجددة، البيانات الضخمة وغيرها. حيث يساهمون في تعزيز التحول الرقمي، ودعم الاقتصاد المعرفي، وقيادة الابتكار في التقنيات المتقدمة.



الوظائف الإدارية

على سبيل المثال لا الحصر: إداري، منسق، ضابط، سكرتير، وما شابه.

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.



الوظائف المصرفية والمالية

على سبيل المثال لا الحصر: أخصائي التمويل التجاري، موظف مراقبة المعاملات، موظف الخدمات المصرفية، موظف الدعم المصرفي، أمين الخزانة، وماشابه

تم تصميم هذه الفئة لتسليط الضوء على الكوادر الاماراتية المتميزة العاملة حصرياً في الوظائف الحيوية المؤسسات المصرفية والمالية ممن ساهموا في تعزيز النمو الاقتصادي ودعم الاستقرار المالي من خلال أدائهم المتميز ومبادراتهم الابتكارية. وتشمل الفئة الموظفين الذين يحققون نتائج ملموسة في تطوير الخدمات المصرفية، وتحسين تجربة العملاء، وتعزيز التحول الرقمي والامتثال لأفضل الممارسات في الحوكمة والشفافية.



الوظائف التعليمية

على سبيل المثال لا الحصر: معلم، مساعد معلم، أخصائي نفسي، أخصائي اجتماعي، منسق أكاديمي، مشرف تربوي، أمين مختبر، أمين مكتبة، ومستشار أكاديمي وماشابه.

خصصت هذه الفئة لتسليط الضوء على الكفاءات الوطنية العاملة في المؤسسات التعليمية الخاصة بمختلف مستوياتها، ممن يسهمون بفاعلية في تطوير منظومة التعليم وجودتها، ويظهرون تميزاً في أدائهم المهني والتربوي، الذين يمثلون نموذجاً يحتذى في الالتزام والابتكار والإسهام في تنمية المهارات الوطنية ودعم الأهداف التعليمية للدولة.



وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين

على سبيل المثال لا الحصر: موظف خدمة المتعاملين، محاسب الصندوق، موظف مبيعات التجزئة، مندوب مبيعات، موظف مركز الاتصال وما شابه.

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.

معايير تقييم فئة الأفراد

معايير التقييم				توزيع العلامات			
	المعيار الأول الأداء والتعلم المستمر	1.1		قدرة المرشح على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها	10	20	15
		1.2		حرص المرشح على الارتقاء بالتحصيل العلمي واكتساب المهارات والخبرات وأثرها على الأداء	5	20	15
		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	5	5	5
		يقيس هذا المعيار مستوى التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على التكيف مع بيئة العمل والتعاون مع الفريق والمجتمع بشكل عام، ويتضمن النقاط التالية:					
	المعيار الثاني التأقلم والمواطنة الإيجابية	2.1		حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف	10	15	15
		2.2		إلمام المرشح برؤية الدولة وحرصه على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية من خلال التواصل والتسامح مع مختلف الثقافات والمشاركات التطوعية داخل وخارج بيئة العمل	10	15	15
		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	10	0	0
	المعيار الثالث القيادة والإشراف	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	10	0	0
		3.3		قدرة المرشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصف الثاني من الموظفين وتفويض الصلاحيات لهم	10	0	0
		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 في المنشأة التي يعمل بها حالياً	15	15	20
	المعيار الرابع النتائج والإنجازات	4.2		أبرز إنجازات المرشح على المستوى الوظيفي والشخصي (يتضمن ذلك جميع الجهات التي عمل بها الموظف)	15	10	15
		مجموع العلامات		100	100	100	

الملحقات

مسطرة تقييم فئة الأفراد

معايير التقييم	#	عناصر التقييم	25%				50%				75%				100%							
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
المعيار الأول: الأداء والتعلم المستمر	1.1	قدرة المرشح على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها	أدلة ضعيفة				أدلة متوسطة				أدلة جيدة				أدلة ممتازة							
		قدم المرشح أدلة بسيطة عن أهدافه الوظيفية والشخصية ولم يقدم ادلة كافية على آلية تطبيقها.	قدم المرشح أدلة جيدة عن أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها وبعض الأدلة على استغلاله للوقت والموارد المتوفرة				أظهر المرشح قدرة كبيرة على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية مما يساهم في زيادة إنتاجيته وقدم أدلة كافية عن آلية تطبيقها كيفية استغلاله للوقت والموارد المتوفرة				أثبت المرشح كفاءة عالية في تحديد وتطبيق أهدافه الوظيفية والشخصية وتميز بقدرته استثنائية على إدارة الوقت والموارد، مما يساهم في تحقيق نتائج متميزة على أداء المنشأة والأداء الفردي											
	1.2	حرص المرشح على الارتقاء بالتحصيل العلمي واكتساب المهارات والخبرات وأثرها على الأداء	قدم المرشح أدلة بسيطة تعكس جهوده في اكتساب مهارات وخبرات جديدة وحرصه على الارتقاء بالتحصيل العلمي				قدم المرشح أدلة جيدة تعكس حرصه على اكتساب الخبرات والمهارات والارتقاء بالتحصيل العلمي				يولي المرشح اهتمامًا كبيرًا بتطوير نفسه علميًا ومهنيًا، مما انعكس إيجابًا على أدائه في العمل وقدم أدلة جيدة تثبت التحفيز الذاتي المستمر في هذا السياق				يتميز المرشح بشغف كبير بالتعلم المستمر، مما يساهم في تطوير أدائه بشكل مستمر وقدم ادلة كافية على حرصه على اكتساب مهارات وخبرات جديدة ووضح أثرها الإيجابي على أدائه							
	1.3	حجم وطبيعة ما قدمه المرشح من ابتكارات أو مبادرات إبداعية أو ريادية وحرصه على المشاركة في نشر وتبادل المعارف	قدم المرشح أدلة بسيطة على ابتكاراته ومبادراته الإبداعية وجهوده في نشر وتبادل المعارف على نطاق محدود				لدى المرشح بعض الابتكارات أو المبادرات الإبداعية وأثبت أثرها على أدائه الفردي والوظيفي ودائمًا ما يحرص على نشر وتبادل المعارف على نطاق محدود				أثبت المرشح جهوده في الابتكار والإبداع وأثبت أثرها على أدائه الفردي والوظيفي ويساهم في نشر وتبادل المعرفة على المستوى المحلي والاقليمي				يتميز المرشح بروح ابتكارية عالية أثرت بشكل إيجابي على أدائه الفردي وأداء المنشأة ودائمًا ما يحرص على نشر وتبادل المعارف على المستوى المحلي والدولي							
	2.1	حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف	قدم المرشح أدلة بسيطة عن بعض التحديات التي واجهته على المستوى الفردي أو الوظيفي وتطرق إلى بعض الجهود البسيطة لمواجهتها				قدم المرشح بعض التحديات على المستوى الشخصي أو الوظيفي وأثبت قدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح مما ساهم في تحقيق أهدافه				أثبت المرشح استطاعته على تخطي معظم التحديات التي واجهته وقدم أدلة تثبت قدرته على تحويلها إلى فرص لتحقيق اهدافه الوظيفية والشخصية				أثبت المرشح قدرة استثنائية على تحويل التحديات إلى فرص للنجاح. واستخدم أساليب وحلول مبتكرة ساهمت في تحقيق أهدافه الوظيفية والشخصية							
المعيار الثاني: التأقلم والمواطنة الإيجابية	2.2	إلمام المرشح برؤية الدولة وحرصه على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية داخل وخارج بيئة العمل	قدم المرشح أدلة بسيطة تعكس تجسيده للهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية وبعض الأدلة عن جهوده في مجال التطوع والتواصل مع الثقافات المختلفة داخل وخارج بيئة العمل				قدم المرشح أدلة جيدة على تجسيده لقيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية واستعرض عدة أمثلة عن جهوده في مجال التطوع والتواصل مع الثقافات المختلفة داخل وخارج بيئة العمل				أثبت المرشح قدرة عالية على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية ولديه عدة مبادرات تعكس اهتمامه بمجال التطوع والتواصل مع الثقافات المختلفة داخل وخارج بيئة				أثبت المرشح التزاماً عميقاً بالقيم الوطنية والمواطنة الإيجابية واهتمامه بمجال التطوع والتواصل مع الثقافات المختلفة التي تركت أثراً ملموساً على المجتمع.							
	3.1	قدرة المرشح على تحديد استراتيجية واضحة للوحدة التنظيمية/ فريق العمل الذي يشرف عليه وإعداد خطط متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية	قدم المرشح أدلة بسيطة تعكس قدرته كقائد في تحديد استراتيجيات وخطط عمل للوحدة التنظيمية أو فريق العمل الذي يشرف عليه				قدم المرشح أدلة جيدة تعكس مهاراته كقائد في تحديد استراتيجيات وخطط عمل للوحدة التنظيمية وفريق العمل الذي يشرف عليه ومدى سعيه إلى تحقيقها بكفاءة وفعالية				أثبت المرشح قدرته على تحويل الخطط الاستراتيجية إلى واقع ملموس من خلال وضع خطط عمل تفصيلية ومتابعة تنفيذه				أثبت المرشح كفاءة استثنائية في وضع الخطط الاستراتيجية وإدارة خطط العمل التي تساهم في تحقيق أهداف المنشأة 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	قدم المرشح أمثلة بسيطة تعكس قدراته القيادية في متابعة وتقييم وقياس أداء الوحدة التنظيمية أو فريق العمل الذي يشرف عليه				قدم المرشح أدلة جيدة تعكس قدراته القيادية المتوسطة في متابعة وتقييم وقياس أداء الوحدة التنظيمية أو فريق العمل الذي يشرف عليه. وساهم في تحسين أدائهم بشكل ملحوظ.				أظهر المرشح أدلة متميزة على قدراته القيادية في متابعة أداء الوحدة التنظيمية أو فريق العمل الذي يشرف عليه ويستخدم طرق محفزة وفعالة ساهمت في تحسين الأداء				تميز المرشح بقدرته القيادية في قياس أداء الوحدة التنظيمية وفريق عمله بدقة مما ساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ونتائج فاقت التوقعات على كافة المستويات.							
	3.3	قدرة المرشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصف الثاني من الموظفين	قدم المرشح أدلة بسيطة تعكس قدراته القيادية في تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وبعض الأمثلة البسيطة في مبادرات تأهيل الصف الثاني من الموظفين				قدم المرشح أدلة جيدة تعكس جهوده القيادية في تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه ولديه بعض المبادرات الخاصة بتأهيل الصف الثاني من الموظفين				قدم المرشح أدلة متميزة تعكس قدرته كقائد في تطوير وتنمية الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وأثبت جهوده في تفويض الصلاحيات وتأهيل الصف الثاني من الموظفين				أثبت المرشح كفاءة استثنائية في تطوير وتنمية الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وأثبت نجاح جهوده في تأهيل الصف الثاني من الموظفين وتفويض الصلاحيات لهم							
	4.1	مدى تحقيق المرشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة	قدم المرشح أدلة بسيطة تعكس تحقيقه لمستهدفاته الوظيفية وفق نظام التقييم المتبع لدى المنشأة التي يعمل بها				حقق المرشح بعض مستهدفاته الوظيفية ووضع خطة لتحسين أدائه في المستقبل بالتعاون مع مديره المباشر				حقق المرشح مستهدفاته الوظيفية وإنجز عمله بدقة وكفاءة وحصل على العديد من الملاحظات الإيجابية من داخل أو خارج جهة العمل.				تجاوز أداء المرشح التوقعات والمستهدفات الوظيفية وساهم في تحقيق اهداف المنشأة من خلال أدائه المتميز							
4.2	أبرز إنجازات المرشح على المستوى (يتضمن ذلك جميع الجهات التي عمل بها الموظف)	قدم المرشح أدلة بسيطة عن إنجازاته على المستوى الوظيفي والشخصي				حقق المرشح إنجازات جيدة على المستوى الوظيفي والشخصي				معظم إنجازات المرشح متميزة على المستوى الشخصي والوظيفي وأثبت أثرها على تحسين أداء المنشأة التي يعمل بها				جميع إنجازات المرشح متميزة وفاقت التوقعات ولها أثر واضح على تحسين أداء المنشأة التي يعمل بها								

نموذج استمارة الترشح الذاتي لفئة الأفراد

يتوجب على المرشحين تعبئة استمارة الترشح عبر النظام الالكتروني 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 اضافة 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 الى جانب الادوات والمهارات التي استعان بها المرشح لتحقيق هذه الاهداف في اطار زمني.	قائمة الأهداف/ المهام الوظيفية قائمة الأهداف الشخصية (أهداف 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 زيادة 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. الى 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 الاعلامية
المعيار الثاني: التأقلم والمواطنة الإيجابية	2.1	حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف	أمثلة على قدرة المرشح على التكيف مع التحديات والصعوبات، وتطوير مهارات جديدة عند الحاجة مع القدرة على استغلال التحديات وتحويلها 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 وحصر 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 الى 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 ادارة 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 وبنطرق إيجابية محفزة ومدى تطبيق أساليب موثوقة لقياس مستوى الأداء	أمثلة على مهارات القائد في تحديد مؤشرات الأداء وآلية جمع البيانات وتحليلها، وتقديم تقارير الأداء وقدرته على ضمان 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 والانجازات	4.1	مدى تحقيق المرشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة	أرفاق 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 (الإلزامي)
	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 وبلغه 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

الهدف	المؤشر	فترة القياس		المستهدف	المحقق / المنجز
		من	إلى		
هدف وظيفي	مثال: تقديم خدمة عملاء عالية الجودة تلبي توقعات العملاء وتزيد من رضاهم	يناير 2024	ديسمبر 2024	مثال: زيادة نسبة رضا العملاء بنسبة 20% خلال ستة أشهر، بناءً على استبيانات الرضا	90%
هدف شخصي	مثال: تحسين مهارات التواصل الفعال مع الآخرين.	يناير 2024	ديسمبر 2024	مثال: إكمال دورة تدريبية واحدة على الأقل في مجال التواصل خلال ستة أشهر	100%

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

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

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

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

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 الاعلامية.

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 إلمام 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	مثال: 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 وحصر 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 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	
أعداد 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 الأهداف التالية....
المقارنات المعيارية التحسينية	مثال: قمت بأجراء مقارنات معيارية مع الشركة الرائدة في مجال صناعة الأغذية خارج الدولة وتحديد فرص التحسين وإعداد خطة عمل إلى جانب مقارنة أداء الشركة بالمنافسين
آليات تطبيق العمليات الداخلية	مثال: قمت بتطوير آليات ونماذج لتحسين العمليات الداخلية الخاصة بخدمة المتعاملين ونظمت أربعة ورش عمل حضورية وافتراسية 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 كمدير 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: اقوم 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: اقوم بتحديد أسباب الأداء المتدني، والتنسيق مع فريقي لتطبيق برامج تدريبية وتحسين، وضع خطة عمل تصحيحية
عدد مؤشرات الأداء التي يتبناها	مثال: اراقب 10 مؤشرات اداء رئيسية و25 مؤشر أداء فرعي
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: اقوم بالاعتماد على نظام ABC ونظام XYZ لمتابعة اداء المشاريع واداء فريق العمل
آلية التحفيز بناءً على الأداء	مثال: اقوم 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 حديد 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 متدرباً 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 الشربة 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	ابرز 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

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

مثال على المرفقات: حصر لأبرز النتائج التي تحققت على فترات زمنية محددة تتضمن مؤشرات الأداء ايجابية وبلغه الأرقام قدر الإمكان، مثل المساهمة في نسبة أرباح المنشأة، تحسين العمليات، زيادة المبيعات، تحقيق الأرباح، الأداء العالي، رفع نسبة التوظيف، 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