

# جَلْسَةٌ تِّعْرِيفِيَّةٌ

جائزة نافيس  
**Nafis Award**  
الدورة الرابعة  
Fourth Cycle



# محتوى الجلسة

01 مقدمة عن الجائزة

02 نموذج الجائزة

03 فئة المنشآت

04 فئة الأفراد

05 الأسئلة



عن الجائزة

01

# مقدمة

## جائزة نافس الدورة الرابعة 2025-2026

"جائزة نافس" هي امتداد لرؤية برنامج نافس الذي تم إطلاقه ضمن مبادرات مشاريع الخمسين في عام 2021 لتحقيق رؤية الإمارات 2071 من خلال تسليط الضوء على النماذج المتميزة من المنشآت والمواطنين العاملين في القطاع الخاص.

ومع إطلاق الدورة الرابعة للجائزة، تتطلع إلى تكريم المنشآت التي حرصت على الاستثمار في المواهب الإماراتية من خلال التوظيف والتدريب، وإبراز الدور الإيجابي لهذه المنشآت في خلق فرص العمل وتطوير مهارات الكوادر الإماراتية، مع تشجيعهم على تعزيز دورهم كشركاء استراتيجيين في تطوير المجتمع والاقتصاد الإماراتي.

كما تهدف الجائزة إلى إتاحة الفرصة لجميع المواطنين العاملين في القطاع الخاص والمصرفى للمشاركة والاحتفاء بجهودهم وتميزهم الوظيفي.



**سعادة غنام المزروعي**

الأمين العام - مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية (نافس)  
رئيس اللجنة المنظمة لجائزة نافس



# جائزة نافس

الدورة الرابعة | 2025-2026

جائزة نافس  
Nafis Award



مبادرة سنوية تستهدف تكريم منشآت القطاع الخاص والقطاع المصرفي، والمواطنين العاملين فيها.

تنظيم مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية وتكامل مع أهداف برنامج نافس.

تدعم أهداف التوطين في دولة الإمارات من خلال تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني

تكريم الجائزة المنشآت التي تتفوق في توظيف وتدريب وتطوير الكوادر الإماراتية، وتتوفر بيئة داعمة لنموها.

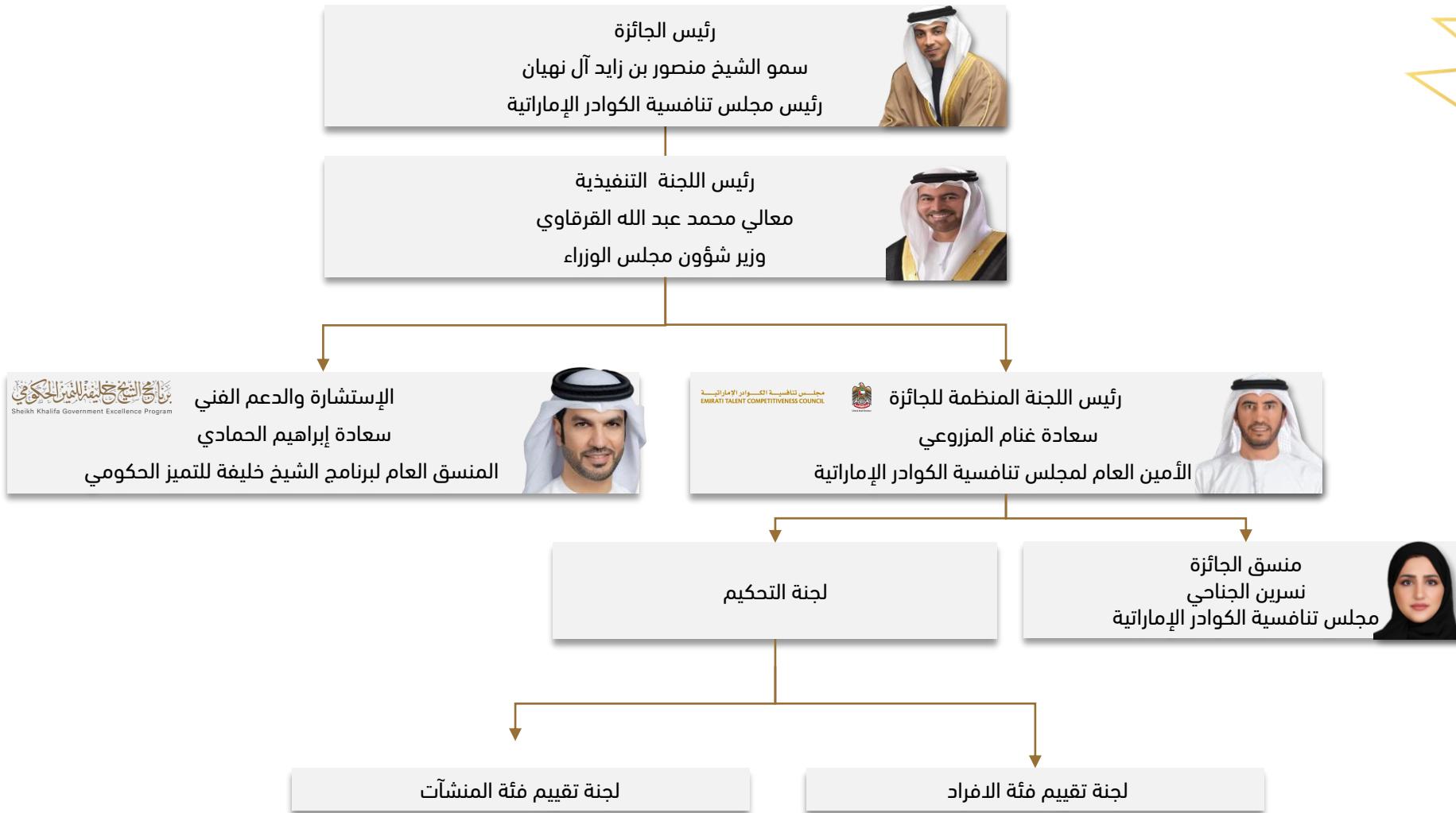
تسلط الجائزة الضوء وتحتفي بقصص نجاح المنشآت والأفراد الذين تميزوا بإنجازاتهم في مجال التوطين.

# عوامل نجاح الجائزة

- إلتزام ودعم القيادة الرشيدة لملف التوطين
- إلتزام ودعم الشركاء الاستراتيجيين وأصحاب العلاقة لملف التوطين
- توافق نموذج الجائزة مع الجوائز المحلية والإقليمية والعالمية
- وجود محفزات حكومية من تسهيلات وتخفيضات على الرسوم والمعاملات
- وجود قاعدة بيانات واحصائيات يسهل الوصول إليها
- وجود بنية تحتية من سياسات ولوائح وقوانين وأنظمة الكترونية وموارد



# هيكل حوكمة الجائزة



الإمارات العربية المتحدة  
وزارة الموارد البشرية  
والتوطين



United Arab Emirates

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

مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية  
EMIRATI TALENT COMPETITIVENESS COUNCIL



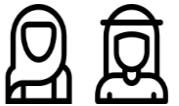
# نموذج الجائزة

02

# نموذج الجائزة

2026-2025

الدورة الرابعة



## فئة الأفراد

11 فئة فرعية مقسمة حسب المجالات الوظيفية

- .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 التعليمية
- .10. الوظائف الإدارية
- .11. وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين



## فئة المنشآت

الفئة الفرعية الثانية  
الجهود الاستثنائية في مجال التوطين

- .1. الماسية
- .2. الذهبية
- .3. الفضية
- .4. البرونزية



الفئة الفرعية الأولى  
المنشآت الداعمة للتوطين

1. قطاع خدمات الأعمال
2. قطاع الصناعات
3. قطاع التجارة
4. قطاع الأنشطة العقارية
5. قطاع الطاقة
6. قطاع الصحة
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

# فَئَةُ الْمَنْشَآتِ

الجدول الزمني

تصنيف الفائزين

معايير التقييم

آلية التقييم

شروط التأهل

الفئات الفرعية



# فئة المنشآت



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

### الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين

القطاع المصرفي

القطاع المالي

قطاع الصرافة

قطاع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين

قطاع الصحة

قطاع الضيافة

قطاع التعليم

قطاع النقل والتخزين

قطاع المعلومات والاتصالات

قطاع خدمات الأعمال

قطاع الصناعات

قطاع التجارة

الأنشطة العقارية

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

البرونزية

الفضية

الذهبية

الماسية

# شروط تأهل المنشآت



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



الإمارات العربية المتحدة  
وزارة الموارد البشرية  
والتوطين

تحقيق مستهدفات التوطين حتى تاريخ 31 ديسمبر 2025

زيادة في معدلات التوطين تساوي 2% فما فوق مقارنة بنتائجها السابقة حتى موعد اعلان النتائج

1

خلو ملف المنشأة من المخالفات المرتبطة بعدم الامتثال بالقوانين والسياسات المنظمة لسوق العمل

2

يطلب من المنشآت تقديم طلب او تعبئة استماراة للترشح في جائزة نافس، سيتم تقييم وتأهيل المنشآت من خلال الأنظمة الالكترونية المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين ومصرف الإمارات المركزي

لا



# آلية تقييم المنشآت

1

## استخلاص المعلومات

استخلاص البيانات اللازمة من أنظمة وزارة الموارد البشرية والتوطين، والمصرف المركزي المتحدة، ومنصة نافس

2

## التحقق من الأهلية

التحقق من أهلية المنشآت لضمان الامتثال وفقاً لشروط الجائزة.

3

## التقييم

تطبيق الوزن المحدد لكل مؤشر وتصنيف المنشآت المستوفية للشروط والمعايير في قائمة مختصرة، حسب القطاع والحجم

4

## اعتماد النتائج

عرض النتائج على لجنة التحكيم وفريق القيادة للموافقات النهائية

# معايير تقييم المنشآت

معايير تقييم المنشآت المسجلة في وزارة الموارد البشرية والتوطين  
الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين



الإمارات العربية المتحدة  
وزارة الموارد البشرية  
والتوطين

وزن المؤشر	معايير التقييم	#	محاور التقييم
25%	نسبة التوطين خلال السنة الحالية	1.1	%75
50%	اجمالي المواطنين الجدد خلال السنة الحالية	1.2	الاستقطاب والتوطين 1
10%	معدل بقاء المواطنين في المنشأة حتى السنة الحالية	2.1	%10
5%	وسيط رواتب المواطنين في المنشأة مقارنة بوسيط رواتب الوافدين في نفس مهن المواطنين في الفئة حتى السنة الحالية	3.1	%5
5%	نسبة الشواغر الوظيفية للمنشأة التي تم عرضها على منصة نافس خلال السنة الحالية من اجمالي الشواغر المستهدفة للمنشأة	4.1	الاستبقاء 2
5%	نسبة المواطنين الذين تم توظيفهم عبر منصة نافس على الشواغر التي تم عرضها عليها خلال السنة الحالية من المواطنين الذين تم توظيفهم في المنشأة	4.2	%10
<b>%100</b>			<b>المجموع</b>

# معايير تقييم المنشآت

معايير تقييم المنشآت المسجلة في وزارة الموارد البشرية والتوطين  
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 (حيث لا يقل عدد المواطنين الجدد عن 100 موظف)

2

المنشآت التي حققت معدلات توطين 70% أو أكثر من إجمالي العاملين بالمنشأة (تسْتَثنى المنشآت التي يعمل بها أقل عن 50 موظف)

3

المنشآت التي حققت أعلى معدلات توظيف مواطنين خلال العام (حيث لا يقل عدد المواطنين عن 200 موظف)

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 (حيث لا يقل عدد المواطنين المتدربي عن 300 موظف)

# معايير تقييم المنشآت

## معايير تقييم المنشآت المسجلة في مصرف الإمارات المركزي الفئة الفرعية الأولى: المنشآت الداعمة للتوطين



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

#	محاور التقييم	معايير التقييم	القطاع المصرفي	قطاع التأمين	قطاع الصرافة	وزن المؤشر	القطاع المالي
1.1	الاستقطاب والتوطين	نسبة التوطين لعام 2025	40%	70%	80%	80%	80%
1.2	الاستبقاء	نسبة التوطين في الوظائف الحيوية لعام 2025	20%	20%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
1.3	التطوير المهني	نسبة توطين الوظائف التنفيذية (اللجان التنفيذية)	20%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
1.4	المجموع	نسبة التوطين في لجان التصويت	10%	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
2.1	الاستبقاء	معدل بقاء المواطنين (الدوران الموظفي)	5%	5%	15%	15%	15%
3.1	الفئات الفرعية	التطور المهني للمواطنين	5%	5%	5%	5%	5%
	شروط التأهل		100%	100%	100%	100%	100%

# معايير تقييم المنشآت

معايير تقييم المنشآت المسجلة في مصرف الإمارات المركزي  
الفئة الفرعية الثانية: الجهود الاستثنائية في مجال التوطين



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

## معايير التقييم

30%

تجاوز مستهدفات التوطين مقارنةً بمستهدفات 2026 / 2027

تجاوز مستهدفات التوطين

1

20%

حدّ أدنى 30% من التمثيل في الإدارة الوسطى وما فوق

تمكين المرأة الإماراتية في المناصب القيادية

2

20%

المناطق ذات أعلى أعداد الباحثين عن عمل مثل: الظفرة، العين، عجمان، رأس الخيمة، والفجيرة

إجمالي عدد المواطنين الموظفين في المناطق البعيدة

3

20%

التدريب في معهد الإمارات للدراسات المصرفية والمالية (EIF) وغيرها من المعاهد، الإعارة الداخلية، برامج القيادة، الشهادات الدولية، والانتداب

إجمالي عدد المواطنين الملتحقين بالبرامج التدريبية

4

10%

تقديم مستندات تشمل مبادرات الجهة، مع إبراز استراتيجيات التوظيف، والبرامج المبتكرة مثل برامج التلمذة المهنية والشراكات، وتحصيص الميزانية والموارد، والعلاقة الوظيفية، والمشاركة في معارض التوظيف، والسياسات الخاصة بالمواطنين الإماراتيين

تنفيذ مبادرات التوطين

5

# تصنيف المنشآت الفائزة

الفئة الفرعية الثانية : الجهود الاستثنائية في مجال التوطين

- - - - - تحقيق اشتراطات الفئة - - - - -

1. الماسية
2. الذهبية
3. الفضية
4. البرونزية

- - - - - حجم القوى العاملة - - - - -

1. المنشآت الكبرى
2. المنشآت المتوسطة
3. المنشآت الصغرى
4. المنشآت متناهية الصغر

الفئة الفرعية الأولى : المنشآت الداعمة للتوطين

- - - - - القطاعات الاقتصادية - - - - -

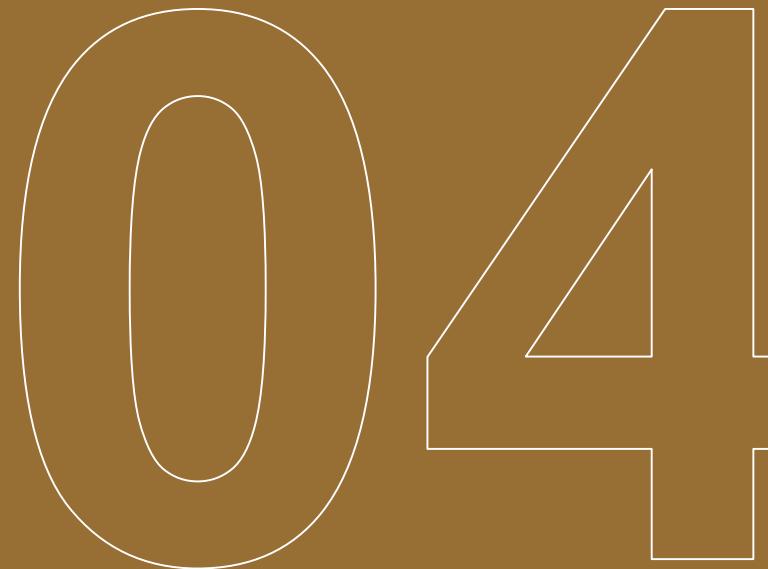
1. قطاع خدمات الأعمال
2. قطاع الصناعات
3. قطاع التجارة
4. قطاع الأنشطة العقارية
5. قطاع الطاقة
6. قطاع الصحة
7. قطاع الضيافة
8. قطاع التعليم
9. قطاع النقل والتخزين
10. قطاع المعلومات والاتصالات
11. القطاع المصرفي
12. القطاع المالي
13. قطاع الصرافة
14. قطاع التأمين والمهن المرتبطة بالتأمين

# الجدول الزمني

الدورة الرابعة | 2025-2026



# فئة الأفراد



الجدول الزمني

آلية التقييم

معايير التقييم

مراحل المشاركة

شروط المشاركة

الفئات الفرعية



# فئة الأفراد



مجلس تنافسية الكوادر الإماراتية  
EMIRATI TALENT COMPETITIVENESS COUNCIL



## Nafis Award

Third Cycle

## جائزة نافس

الدورة الثالثة



تستهدف الجائزة جميع الكوادر الإماراتية المميزة العاملة في القطاع الخاص

# فئة الأفراد



# شروط مشاركة الأفراد

- 
- 1 أن يكون المرشح مواطناً إماراتياً يعمل في القطاع الخاص أو المصرف.
  - 2 أن يكون سجله قانوني وسلوكي ومهني خالي من المخالفات وموثق بخطاب عدم ممانعة معتمد من إدارة الموارد البشرية في جهة عمله.
  - 3 يجب أن يستمر المرشح على رأس العمل طوال فترة التقييم وحتى إعلان النتائج.
  - 4 أن يكون مسجلاً في منصة نافس.
  - 5 أن يتطابق المسمى الوظيفي مع فئة الجائزة المتقدم لها.

# مراحل الترشح الذاتي للأفراد



## زيارة الموقع الإلكتروني للجائزة

التعرف على المزيد من المعلومات حول الجائزة من خلال دليل الجائزة  
[nafisaward.etcc.gov.ae](http://nafisaward.etcc.gov.ae)



## التقديم على فئة الأفراد

تسجيل الدخول إلى منصة الترشح الالكترونية باستخدام الهوية الرقمية والتأكد من تفعيل الحساب الخاص بمنصة نافس



## استكمال نموذج طلب الترشح الذاتي

استكمال استمارة الترشح الالكترونية وارفاق جميع الأدلة الداعمة ، وتواصل معنا للحصول على أي توضيح بشأن [nafisaward@etcc.gov.ae](mailto:nafisaward@etcc.gov.ae)



## حضور مقابلة الافتراضية

سيتم الاتصال بأفضل 10 مرشحين عبر البريد الإلكتروني والهاتف لحضور مقابلة افتراضية وتقديم الأدلة الداعمة



## لجنة التحكيم تختار أفضل 5 مرشحين

سيتم اختيار أفضل 5 مرشحين لموافقة لجنة التحكيم



# مراحل الترشح الذاتي للأفراد

## زيارة الموقع الإلكتروني للجائزة

التعرف على المزيد من المعلومات حول الجائزة من خلال دليل الجائزة

[nafisaward.etcc.gov.ae](http://nafisaward.etcc.gov.ae)



## التقديم على فئة الأفراد

تسجيل الدخول إلى منصة الترشح الإلكترونية باستخدام الهوية الرقمية والتأكد من تفعيل الحساب الخاص بمنصة نافس



## استكمال نموذج طلب الترشح الذاتي

استكمال استمارة الترشح الإلكترونية وارفاق جميع الأدلة الداعمة ، وتواصل معنا للحصول على أي توضيح بشأن



[nafisaward@etcc.gov.ae](mailto:nafisaward@etcc.gov.ae)



## حضور مقابلة الافتراضية

سيتم الاتصال بأفضل 10 مرشحين عبر البريد الإلكتروني والهاتف لحضور مقابلة افتراضية وتقديم الأدلة الداعمة



## لجنة التحكيم تختار أفضل 5 مرشحين

سيتم اختيار أفضل 5 مرشحين لموافقة لجنة التحكيم



## مميزات منصة الترشح الإلكترونية

تحديد / تبديل الفئة الفرعية

تذاكر الدعم الفني

الأسئلة المكررة

تحميل الأدلة الداعمة

احفظ وعد لاحقا

متواافق مع الهاتف الذكي

مؤشر التتبع



# مراحل الترشح الذاتي لفئة الأفراد

## زيارة الموقع الإلكتروني للجائزة

التعرف على المزيد من المعلومات حول الجائزة من خلال دليل الجائزة

[nafisaward.etcc.gov.ae](http://nafisaward.etcc.gov.ae)



## التقديم على فئة الأفراد

تسجيل الدخول إلى منصة الترشح الإلكترونية باستخدام الهوية الرقمية والتأكد من تفعيل الحساب الخاص بمنصة نافس



## استكمال نموذج طلب الترشح الذاتي

استكمال استمارة الترشح الإلكترونية وارفاق جميع الأدلة الداعمة، وتواصل معنا للحصول على أي توضيح بشأن



[nafisaward@etcc.gov.ae](mailto:nafisaward@etcc.gov.ae)



## حضور مقابلة الافتراضية

سيتم الاتصال بأفضل 10 مرشحين عبر البريد الإلكتروني والهاتف لحضور مقابلة افتراضية وتقديم الأدلة الداعمة



## لجنة التحكيم تختار أفضل 5 مرشحين

سيتم اختيار أفضل 5 مرشحين لموافقة لجنة التحكيم



Birth date: 02/10/2003

Attachments:

- Emirates ID Scan: Not Available
- A scan of the family book: Not Available
- Download the Nafis Letter Template: Download
- Passport Scan File: Not Available
- Nafis Letter: Not Available

Additional Information:

Have you ever participated in the competition award for the first round 2022-2023?  No  Yes

Are you a beneficiary of financial support provided by the Nafis program?  No  Yes

Are you sure of the validity and accuracy of the information provided?  No  Yes

Any other additional information not previously mentioned?  Not Available

Additional Attachments:

**الموعد النهائي لاستقبال الطلبات هو 31 يناير 2026**

# مراحل الترشح الذاتي للأفراد

## زيارة الموقع الإلكتروني للجائزة

التعرف على المزيد من المعلومات حول الجائزة من خلال دليل الجائزة

[nafisaward.etcc.gov.ae](http://nafisaward.etcc.gov.ae)



## التقديم على فئة الأفراد

تسجيل الدخول إلى منصة الترشح الإلكترونية باستخدام الهوية الرقمية والتأكد من تفعيل الحساب الخاص بمنصة نافس



## استكمال نموذج طلب الترشح الذاتي

استكمال استمارة الترشح الإلكترونية وارفاق جميع الأدلة الداعمة، وتواصل معنا للحصول على أي توضيح بشأن

[nafisaward@etcc.gov.ae](mailto:nafisaward@etcc.gov.ae)



## حضور مقابلة افتراضية

سيتم الاتصال بأفضل 10 مرشحين عبر البريد الإلكتروني والهاتف لحضور مقابلة افتراضية وتقديم الأدلة الداعمة



## لجنة التحكيم تختار أفضل 5 مرشحين

سيتم اختيار أفضل 5 مرشحين لموافقة لجنة التحكيم



# مراحل الترشح الذاتي لفئة الأفراد



## زيارة الموقع الإلكتروني للجائزة

التعرف على المزيد من المعلومات حول الجائزة من خلال دليل الجائزة



## التقديم على فئة الأفراد

تسجيل الدخول إلى منصة الترشح الإلكترونية باستخدام الهوية الرقمية والتأكد من تفعيل الحساب الخاص بمنصة نافس



## استكمال نموذج طلب الترشح الذاتي

استكمال استمارة الترشح الإلكترونية وارفاق جميع الأدلة الداعمة، وتواصل معنا للحصول على أي توضيح بشأن



nafisaward@etcc.gov.ae



## حضور مقابلة الافتراضية

سيتم الاتصال بأفضل 10 مرشحين عبر البريد الإلكتروني والهاتف لحضور مقابلة افتراضية وتقديم الأدلة الداعمة



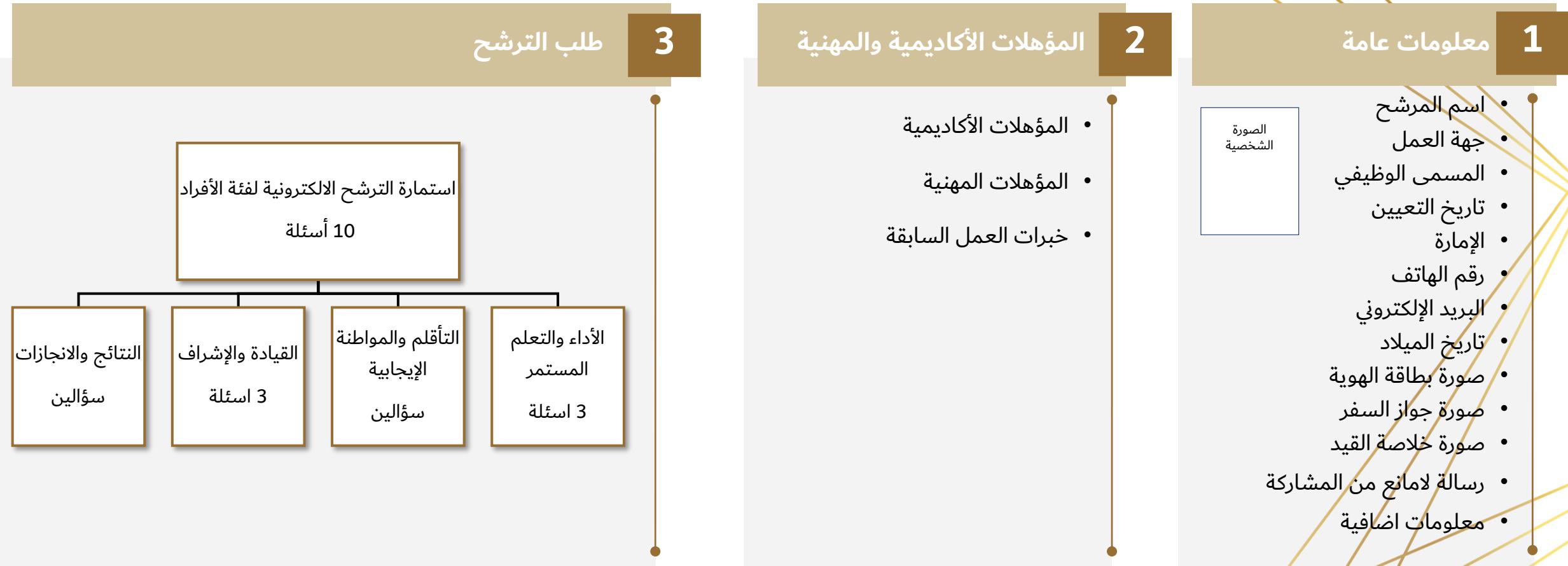
## لجنة التحكيم تختار أفضل 5 مرشحين

سيتم اختيار أفضل 5 مرشحين لموافقة لجنة التحكيم



# نموذج طلب الترشح الإلكتروني:

ينقسم طلب طرح الأفراد إلى 3 صفحات رئيسية يتوجب استكمالها والضغط على "تقديم الطلب" بعد التأكد من تعبئة جميع الخانات المطلوبة واضافة المرفقات المطلوبة:



## توزيع العلامات

## معايير التقييم

جميع الفئات الأخرى	وظائف التجزئة وخدمة المتعاملين	الوظائف القيادية والإشرافية	
يركز هذا المعيار على الأهداف الوظيفية والشخصية ومستوى أداء المرشح والسعى للتطوير المستمر للمهارات والمعرفة، والقدرة على تعلم أشياء جديدة وتطبيقها في العمل. ويتوارد توفير الأدلة على النقاط التالية:			
15	20	10	قدرة المرشح على تحديد أهدافه الوظيفية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها
15	20	5	حرص المرشح على الارتقاء بالتحصيل العلمي واكتساب المهارات والخبرات وأثرها على الأداء
5	5	5	حجم وطبيعة ما قدمه المرشح من ابتكارات أو مبادرات إبداعية أو ريادية (أفكار دراسات، مشاريع وغيرها) وحرصه على المشاركة في نشر وتبادل المعارف
يقيس هذا المعيار قدرة المواطن على التكيف مع التغيرات والمتطلبات الجديدة في بيئته العمل، والمساهمة بشكل فعال وإيجابي في فريقه ومجتمعه، بما يتماشى مع قيم وثقافة دولة الإمارات. كما يركز على الالتزام بالقيم الوطنية والسلوكيات المهنية والأخلاقية، والمبادرة في دعم بيئه عمل إيجابية ومجتمع مسؤول. هذا المعيار يعكس مدى مرونة الفرد ومسؤوليته ومواطنته فاعلة تساهمن في تعزيز التنمية المستدامة والتماسك المجتمعي في الإمارات:			
15	15	10	حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف
15	15	10	إمام المرشح برأيه الدولة وحرصه على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية من خلال التواصل والتسامح مع مختلف الثقافات والمشارك التطوعية داخل وخارج بيئه العمل
تم تخصيص هذا المعيار لفئة الوظائف القيادية والإشرافية <u>فقط</u> للتحقق من مدى قدرة المرشح على توجيهه وقيادة الموظفين وإدارة الفرق بفعالية. ويتم تقييم الأفراد بناء على مهارات القيادة والتحفيز، والقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وتوجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف المشتركة حسب النقاط التالية:			
0	0	10	قدرة المرشح على تحديد استراتيجية واضحة للوحدة التنظيمية/ فريق العمل الذي يشرف عليه وإعداد خطط متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية
0	0	10	قدرة المرشح على متابعة وتقييم أداء الوحدة التنظيمية / فريق العمل بأساليب موضوعية وبطرق إيجابية محفزة ومدى تطبيق أساليب موضوعية لقياس مستوى الأداء المناسبة
0	0	10	قدرة المرشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصنف الثاني من الموظفين وتفويض الصلاحيات لهم
يركز هذا المعيار على النتائج الملمسة وإنجازات التي حققها المرشح على الصعيد الوظيفي والشخصي، حيث يتم تقييم الأفراد بناء على معايير فرعية محددة تقيس مدى تحقيق أهداف العمل وغيرها من الإنجازات على الصعيد الوظيفي والشخصي:			
20	15	15	مدى تحقيق المرشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة في المنشأة التي يعمل بها حالياً
15	10	15	أبرز إنجازات المرشح على المستوى الوظيفي والشخصي (يتضمن ذلك جميع الجهات التي عمل بها الموظف)
100	100	100	<b>مجموع العلامات</b>

### 1.1 قدرة المرشح على تحديد أهدافه المهنية والشخصية والجهود المبذولة لتحقيقها

- قائمة الأهداف الوظيفية (الوصف الوظيفي)
- الأهداف الشخصية
- 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

- 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

- أفكار ومقترنات وابتكارات
- دراسات وأوراق عمل
- توثيق المعارف ونشرها في القنوات المختلفة
- الملكيات الفكرية للأعمال والأفكار وأساليب العمل والاختراعات
- مشاريع تطويرية
- وماشابه

**المعيار الأول**

**الأداء والتعلم**

**المستمر**

## 2.1 حجم التحديات التي واجهها المرشح وقدرته على مواجهتها وتحويلها إلى فرص للنجاح وتحقيق الأهداف

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

## 2.2 إلمام المرشح ببرؤية الدولة وحرص المرشح على تجسيد قيم الهوية الوطنية والمواطنة الإيجابية من خلال التواصل والتسامح مع مختلف الثقافات والمشاركات التطوعية داخل وخارج بيئة العمل

- أمثلة عن تجسيد الهوية الوطنية داخل وخارج الدولة
- المشاركات التطوعية وحصر للساعات التطوعية
- المشاركة في المبادرات التي تسهم 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 الثاني**

**التأقلم**

**والمواطنة**

**الإيجابية**

**3.1 قدرة المرشح على تحديد استراتيجية واضحة للوحدة التنظيمية / فريق العمل الذي يشرف عليه وإعداد خطط متكاملة لتحقيقها بكفاءة وفعالية**

- خطة التطوير الداخلي
- خطة استمرارية الاعمال
- المقارنات المعيارية التحسينية
- آلية تطبيق العمليات الداخلية
- وما شابه.
- الخطة الاستراتيجية للادارة
- الهيكل التنظيمي الداخلي
- خطة ادارة المخاطر
- خطة توزيع المهام

**3.2 قدرة المرشح على متابعة وتقدير أداء الوحدة التنظيمية / فريق العمل بأساليب موضوعية وبطرق إيجابية محفزة ومدى تطبيق أساليب موثوقة لقياس مستوى الأداء**

- تقارير التغذية الراجعة
- خطط العمل التحسينية
- وما شابه
- آليات قياس أداء الإدارة
- قياس فعالية أداء الموظفين
- الجوائز وشهادات الشكر

**3.3 قدرة المرشح على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتأهيل الصنف الثاني من الموظفين وتقويض الصالحيات لهم**

- الخطة التدريبية لأعضاء الفريق
- آلية تقويض الصالحيات
- مبادرات تأهيل وتطوير الموظفين

## المعيار الثالث

### القيادة

### والإشراف

# المعيار الرابع

## النتائج والإنجازات

### 4.1 مدى تحقيق المرشح لنتائج أداء متميزة حسب أنظمة تقييم الأداء الوظيفي المعتمدة

- نتائج تقييم الأداء الوظيفي للمرشح المعتمد لدى الشركة للعام الحالي والسابق (إلزامي)

### 4.2 أبرز إنجازات المرشح على المستوى المهني (يتضمن ذلك جميع الجهات التي عمل بها الموظف وعلى صيغة رسومات بيانية)

- حصر لأبرز النتائج التي تحقق على فترات زمنية محددة تتضمن مؤشرات الأداء الخاصة بالعمل والتي تعكس تحسين الأداء
- مساهمة الموظف في نسبة أرباح المنشأة
- تحسين العمليات
- استقطاب المواطنين للقطاع الخاص
- زيادة المبيعات
- تحقيق الأرباح
- الأداء العالي
- رفع نسبة التوطين
- شهادات الشكر الداخلية والخارجية
- معدلات رضا العملاء
- تخفيض التكاليف
- وماشابه

# آلية التقييم

1. **الفترة الأولية:** للتحقق من الأهلية واستيفاء الشروط واقتمال الاستماراة 100 %
2. **التقييم المكتبي:** مراجعة طلب الترشح و اختيار أفضل 10 مرشحين بناءً على الانجازات والادلة ورصد الدرجات الاولية بالمقارنة مع معايير الجائزة.
3. **المقابلات الشخصية:** للتعرف على المرشحين وطرح الاسئلة الاستيضاحية لفهم المزيد حول الكفاءة والانجازات واعطاء الفرصة للمرشح لشرح انجازاته وسرد قصة نجاحه الوظيفية والشخصية.
4. **رصد الدرجات النهائية واعداد التقارير:** ومن ثم المفاضلة وفق أوزان المعايير المعتمدة ومناقشتها مع قائد فريق التقييم.
5. **اجتماع لجنة التحكيم لترشيح أفضل خمس مرشحين وتحديد المراكز الخمس الأولى وتأكد من العدالة والمصداقية في عملية التقييم.**
6. رفع النتائج النهائية بعد التدقيق عليها الى **فريق القيادة العليا** للموافقة استعداداً للإعلان عنها في حفل التكريم



# الجدول الزمني

مايو 2026

التكريم

القيادة العليا

ابريل 2026

لجنة التحكيم

تأهيل أفضل 5 /  
كل فئة فرعية

مارس 2026

التقييم التوافقي

المقابلات  
الافتراضية

تأهيل أفضل 10 /  
كل فئة فرعية

فبراير 2026

التقييم المكتبي





شكراً لحسن استماعكم، لمزيد من المعلومات، يرجى مسح الرمز لزيارة موقع الجائزة  
للاستفسار يرجى مراسلتنا عبر البريد الإلكتروني على [nafisaward@etcc.gov.ae](mailto:nafisaward@etcc.gov.ae)