

UNITED ARAB EMIRATES
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES
& EMIRATISATION



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوطين

جائزة الإمارات للتوطين

دليل الترشيح والمشاركة للجائزة



2017

الدورة الأولى



رسالة رئيس الجائزة

تأتي جائزة الامارات للتوطين، ضمن حزمة السياسات والبرامج التي تطبقها وزارة الموارد البشرية والتوطين، بهدف تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، وتحفيزه للاضطلاع بمسؤولياته الوطنية والمجتمعية في التوظيف، وتوفير بيئة العمل الجاذبة والمستقرة للموارد البشرية الوطنية، وتدريبهم وتأهيلهم وتعزيز قدراتهم التنافسية، ليكونوا الخيار الأول للقطاع الخاص لشغل الوظائف المطلوبة لديه.

وتعد هذه الجائزة الأولى من نوعها على مستوى الدولة، حيث حددت لها فئات ومعايير ومقاييس، يتم بموجبها منحها لمؤسسات القطاع الخاص التي تحقق الريادة في مجال التوطين، وذلك تقديرا واثمينا لدورها في تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية، في هذا القطاع، وبالتالي المساهمة الفاعلة في الجهود المبذولة لتحقيق مستهدفات الأجندة الوطنية ورؤية الامارات 2021، بما يلي تطلعات وتوجيهات قيادتنا الحكيمة.

صقر غباش
وزير الموارد البشرية والتوطين



محتويات الدليل

القسم الأول

1. المقدمة
2. فكرة الجائزة
3. اهداف الجائزة
4. فئات الجائزة
5. معايير الجائزة
6. أحقية المشاركة بالجائزة
7. أسلوب اختيار الجهات المرشحة
8. احكام عامة
9. مواعيد هامة
10. سرية المعلومات والبيانات
11. المزايا والفوائد من المشاركة في الجائزة

القسم الثاني

1. أداة تقييم الجائزة



وزارة الموارد البشرية
والتوطين
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES
& EMIRATISATION



القسم الأول



مقدمة

انطلاقاً من حرص وزارة الموارد البشرية والتوطين لتحقيق رؤية الامارات بأن تصبح من أفضل دول العالم بحلول العام 2021، وذلك من خلال تحقيق اقتصاد معرفي متنوع تقوده كفاءات إماراتية ماهرة : أطلقت الوزارة جائزة الإمارات للتوطين لتعزيز دور القطاع الخاص في توظيف وتنمية وكذلك المحافظة على الموارد البشرية الوطنية في سوق العمل بكفاءة عالية وتمكيها من المشاركة بفاعلية فيه، وتعتبر الجائزة تأكيداً لدور الوزارة الحيوي في دعم التوطين وتقديراً لدور وجهود المنشآت تجاه واجبها الوطني في تعزيز مشاركة القوى العاملة المواطنة في سوق العمل الاماراتي.

وقد تم الاستعانة ببعض المصادر لوضع معايير فئات الجائزة ومن أهمها برنامج دبي للأداء الحكومي المتميز، جائزة دبي للتنمية البشرية، جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميز منظومة الجيل الرابع، جائزة أبو ظبي للأداء الحكومي المتميز، القرار الوزاري رقم (956) لسنة 2016 بشأن إنشاء نادى شركاء التوطين في القطاع الخاص لوزارة الموارد البشرية والتوطين. ويهدف هذا الدليل الى مساعدة المنشآت بالقطاع الخاص الى عرض الممكّنات والنتائج وآلية تطبيقها، قد تختلف من منشآه الى اخري حسب طبيعة نشاطها والخدمات التي تقدمها، على الرغم من أن جميع المعايير معتمدة على أفضل الممارسات المحلية والاقليمية والدولية.

ويستعرض هذا الدليل فئات الجائزة وأحقية المشاركة وأسلوب اختيار الجهات المرشحة، وعرض معايير الجائزة وأداة تقييم الجائزة، كما يستعرض الدليل المصطلحات والتعريفات الفنية الذي سوف تساعد المنشآت في فهم مؤشرات النتائج وادوات حسابها، والادوات المناسبة لجميع البيانات والمعلومات.. الخ للوصول الى قيمها الفعلية .



فكرة الجائزة:

تعتبر جائزة الامارات للتوطين حافزا ودافعا لتحقيق رؤية شاملة وأكثر عمقا واتساعا لتكامل دور القطاع الخاص في شغل المواطنين للوظائف. وهي جائزة سنوية تمنحها وزارة الموارد البشرية والتوطين لدعم وتكريم الرواد ومنشآت القطاع الخاص في توظيف وتدريب ودعم وتوفير بيئة عمل مناسبة للموارد البشرية الوطنية، وتتكون الجائزة من مجموعة من المعايير والمقاييس تستحق المنشآت التي تلبها وتحقق نتائجها تكريماً واشادة من وزارة الموارد البشرية والتوطين.

رؤية الجائزة

“دعم ريادة التوطين في منشآت القطاع الخاص”

رسالة الجائزة

تشجيع منشآت القطاع الخاص لتنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية في الدولة من خلال وضع مجموعة من الآليات والممكنات ضمن استراتيجية شاملة لتحقيق مستهدفات الأجندة الوطنية.

أهداف الجائزة:

- تعزيز مساهمة القطاع الخاص في تحقيق مؤشرات الأجندة الوطنية
- توفير بيئة عمل جاذبة للمواطنين في القطاع الخاص
- تعزيز الشراكة والتعاون بين الوزارة ومؤسسات القطاع الخاص
- نشر ثقافة التميز وبث روح المنافسة الإيجابية بين مؤسسات القطاع الخاص لتعزيز دورها تجاه الوطن والمواطن



فئات الجائزة:

- أولاً: فئة رائد التوطين: حيث يمنح له وسام للإنجازات الفردية المتميزة بحسب المعايير الآتي:
- له رؤية شخصية ومسؤولية مجتمعية ونشاطات تطوعية خاصة بالتوطين.
 - له مشاركات في نشر ثقافة التوطين وتسويقها بالقطاع الخاص بالدولة.
 - لديه العديد من المساهمات والمبادرات النوعية والمبتكرة والجهود المثمرة التي ساهمت في تشغيل المواطنين.
 - له جهود شخصية وعملية في تشجيع وتحفيز ومكافأة وتقدير انجازات الموارد البشرية الوطنية.
 - يدعم ويشجع الموارد البشرية الوطنية على زيادة التحصيل الأكاديمي

ثانياً: فئة منشآت التوطين: تم تحديد فئات الجائزة بناء على حجم المنشآت، كما تم تحديد مستويات الفوز بالجائزة الى الفئة البلاتينية، والفئة الذهبية والفئة الفضية كما يلي:

- جائزة الإمارات للتوطين للمنشآت الكبيرة (1000+ موظف)
- جائزة الإمارات للتوطين للمنشآت المتوسطة (500- 999 موظف)
- جائزة الإمارات للتوطين للمنشآت الصغيرة (499 موظف- فما دون)

معايير الجائزة

أولاً: التوظيف: يركز هذا المعيار على مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في القضايا والأنشطة التي تساهم في توظيف المواطنين
الممكنات، قد تشمل:

1. مدى توفر أساليب مبتكرة للتوظيف على سبيل المثال وليس الحصر: العمل عن بعد، العمل الجزئي، العمل الموسمي، العمل المشترك، التوظيف الذاتي... الخ.
2. الأساليب المطبقة في جذب وتوظيف الكوادر الوطنية في المنشأة، على سبيل المثال: العمل مع المؤسسات التعليمية، المشاركة في معارض التوظيف ... الخ.



3. ضمان شفافية ومصادقية أنظمة وآليات تنفيذ عملية استقطاب المواطنين والاستفادة من التغذية الراجعة وتحسينها.
4. مدى مساهمة المنشأة في الأنشطة والمبادرات التي تهدف إلى تشغيل الموارد البشرية الوطنية.
5. البرامج المطبقة لضمان وجود مسار وظيفي ومهني للكوادر الوطنية.
6. الأساليب المطبقة لتمكين الكوادر الوطنية وتفويض الصلاحيات الكافية لهم لتمكينهم من إنجاز مهام عملهم.
7. البرامج المتبعة لتوظيف أصحاب ذوي الإعاقة.
8. البرامج المتبعة لتطوير الموارد البشرية من خلال البعثات الدراسية وتوظيفهم بعد التخرج.
9. مدى توفر الأساليب المطبقة لاستطلاع رأي الكوادر الوطنية العاملة للتعرف على احتياجاتهم وتوقعاتهم.
10. مدى توفر البرامج المتبعة لمراجعة الرواتب والعلاوات بشكل دوري ومقارنتها مع سوق العمل لجذب الكوادر الوطنية ولضمان استمراريتهم في المنشأة

النتائج، قد تشمل:

1. نسبة التوطين السنوية الحالية في مختلف المستويات الإدارية للوظائف.
2. نسبة الزيادة في الكوادر الوطنية التي توظفت خلال السنة المالية الماضية حسب المستويات الإدارية للوظائف مقارنة مع السنة التي تسبقها.
3. نسبة الدوران الوظيفي للكوادر الوطنية خلال السنة المالية الماضية.
4. نسبة الموظفين من ذوي الإعاقة في المنشأة.
5. نسبة الكوادر النسائية الوطنية في المنشأة.
6. نسبة الرضا العام والسعادة للكوادر الوطنية عن المنشأة التي يعملون بها.

ثانياً: التدريب والتطوير: يتناول هذا المعيار تطوير قدرات الكوادر البشرية الوطنية سواء كانت الإدارية أو المهنية أو الفنية أو السلوكية، بالإضافة إلى تنمية مهاراتهم، وتدريبهم وتحفيزهم، والتواصل معهم

الممكنات، قد تشمل:

1. الأساليب المطبقة في تحديد الاحتياجات التدريبية.



2. آلية تحديد وتصنيف معارف ومهارات وقدرات الكوادر الوطنية ووضع خطط التطوير الفردية.
3. المشاركة الفاعلة مع الجهات الأكاديمية والتدريبية في تنفيذ مشاريع دعم التوطين.
4. قياس مدى فاعلية وأثر التدريب على أداء وسلوك الكوادر الوطنية.
5. ضمان كفاءة وفعالية عمليات تحديد وتطوير مهارات وقدرات الكوادر الوطنية.
6. البرامج المطبقة لتأهيل وتشجيع الكوادر الوطنية في الوظائف والمهن ذات النسب المتدنية في التوطين. (توظيف)
7. آلية استدامة التعلم المستمر للكوادر الوطنية بما يشمل التدريب على رأس العمل، برامج الإرشاد والتوجيه المهني.
8. تخصيص الموارد المالية المناسبة سنوياً لتدريب وتطوير الكوادر الوطنية من خلال الوحدة التنظيمية المعنية بالتوطين في المنشأة.

النتائج، قد تشمل :

1. الاستثمار في تدريب وتطوير الكوادر الوطنية وفقاً للميزانية المخصصة والمبلغ المصروف خلال سنة مالية
2. معدل نفقات التدريب والتطوير لكل مواطن
3. نسبة صرف الموازنة المخصصة لبرامج التوطين سنوياً
4. شمولية الخطط التدريبية لكافة الكوادر الوطنية خلال سنة مالية
5. متوسط عدد ساعات التدريب للعاملين المواطنين
6. نسبة الرضا عن برامج تطوير قدرات الموظفين
7. نسبة قياس الأثر العائد من التدريب

ثالثاً: الاستراتيجية: يتناول هذا المعيار كيفية تطوير وتطبيق استراتيجيات معززة بتوجهات وأهداف وسياسات وبرامج ومؤشرات متعلقة بعمليات التوطين، وتوفير آليات عمل واضحة لتطبيق الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها



الممكنات ، قد تشمل :

1. توفر خطة استراتيجية واضحة للتوطين معتمدة ومدمجة مع خطط وبرامج ومبادرات المنشأة الأخرى على معلومات دقيقة عن حجم مؤهلات الكوادر الوطنية المطلوبة خلال ثلاث سنوات تعطي المواطنين الأولوية في التوظيف والترقيات والتأهيل والتطوير المهني.
2. تطوير ومراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية للتوطين بشكل منتظم ودوري من خلال الاستفادة من مؤشرات التوطين والاطلاع على أفضل الممارسات في عمليات التوطين في مؤسسات الدولة أو في الدول الخليجية الأخرى.
3. توفر آليات وأساليب متابعة تنفيذ مبادرات وبرامج التوطين المدرجة في الخطة الاستراتيجية للتوطين وتقييم مستوى تحقيق الأهداف (المشاركة في معارض التوظيف، إعلانات عن وظائف شاغرة، التواصل مع وكالات ومكاتب التوظيف، ...الخ).
4. نشر وتعميم خطط التوطين لكافة المعنيين داخل وخارج المنشأة.
5. توفر سياسات وأهداف محددة لرفع كفاءة القوى العاملة المواطنة وإتاحة الفرص للموهوبين لتوليهم مناصب عليا/ قيادية في المنشأة

النتائج، قد تشمل:

1. مدى تحقيق الأهداف الموضوعية للتوطين من خلال النسب المحققة
2. نسبة الالتزام بتنفيذ الخطط المعتمدة
3. نسب تحقيق مؤشرات الأداء الاستراتيجية المتعلقة باستراتيجية التوطين
4. نسب تحقيق مؤشرات الأداء التشغيلية المرتبطة بالبرامج لتحقيق أهداف التوطين
5. أثر النسبة المحققة للتوطين على أداء المنشأة.

رابعاً: التزام الإدارة العليا: يتناول هذا المعيار دور وممارسات الإدارة العليا من رؤساء ومديرين ومشرفين في مؤسسات القطاع الخاص في تحديد رؤية وآلية للتعامل مع قضية التوطين وكيفية تحقيقها، وترسيخ مفهوم القيم والأهداف المؤسسية وتوجيهها نحو المواطن، ويعتبر التوطين ركيزة من ركائز تميز الأداء

الممكنات، قد تشمل:

1. دور الإدارة العليا في تطوير الرؤية والقيم والمسؤولية المعنية بالتوطين



2. دور الإدارة العليا لضمان توفر نظام فعال لوضع خطط وبرامج للتوطين ومراقبة ومتابعة الأداء وتعزيز عمليات التحسين.
3. دور الإدارة العليا في تخصيص الموارد المالية المطلوبة لتنفيذ خطة التوطين.
4. دور الإدارة العليا في المراجعة الدورية للأهداف الاستراتيجية والمؤشرات والمبادرات ومستوى الأداء والنتائج المتعلقة بالتوطين ضمن جدول أعمال الاجتماعات الدورية.
5. مشاركة الإدارة العليا في تشجيع عمليات تطوير وتحسين النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف التوطين.
6. مشاركة الإدارة العليا في نشر ثقافة التوطين وتسويقها داخل المنشأة.
7. الجهود المبذولة من الإدارة العليا لضمان تطوير وتطبيق أنظمة فعالة لتعزيز عملية التوطين بما في ذلك ربط مكافآت الإدارة العليا بتحقيق خطة التوطين.
8. جهود الإدارة العليا في توفير بيئة عمل إيجابية ومشجعة للكوادر البشرية الوطنية تضمن تنمية قدراتهم ومهاراتهم وخلق جيل ثاني منهم قادر على تحمل المسؤولية.

النتائج، قد تشمل:

1. نسبة مكافآت الإدارة العليا بتحقيق خطة التوطين
2. نسبة التواصل الفعال والدوري مع الكوادر الوطنية
3. عدد البرامج التدريبية الصيفية أو التطبيقية
4. حصول المنشأة على عضوية نادي شركاء التوطين بوزارة الموارد البشرية والتوطين

خامساً: بيئة العمل: يركز هذا المعيار على توفير بيئة جيدة ومحفزة للكوادر البشرية الوطنية على

استمرارية العمل

الممكنات، قد تشمل:

1. مدى جاهزية وملائمة بيئة العمل لتكون عامل محفز وجاذب للكوادر البشرية الوطنية والتي توفر أنظمة مرنة ومبتكرة للدوام على سبيل المثال وليس الحصر: الدوام المرن، الدوام الجزئي، العمل عن بعد، عدد ساعات العمل، الإجازة الأسبوعية والعطلات، توفير أماكن، تطبيق برامج الولاء الوظيفي... الخ
2. توفر ظروف ملائمة ومشجعة للكوادر الوطنية النسائية على الالتحاق بالمؤسسة



3. توفر السياسات المستدامة للمحافظة على الكفاءات الوطنية وتحفيزهم وتكريمهم بما يضمن رضاهم وإسعادهم داخل المؤسسة
4. توفير نظام للمكافآت والترقيات للموارد البشرية الوطنية وتحفيزهم على الاستمرار في العمل
5. مدى قيام الجهة بتوفير قنوات لاستقبال الشكاوى والملاحظات الأفكار والمقترحات الكوادر الوطنية وآلية التعامل معها
6. توفر سياسات تشجع الكوادر البشرية الوطنية لاستكمال دراستهم، على سبيل المثال تطبيق سياسات الخروج المبكر، تطبيق إجازات الامتحانات، دفع جزء من مصاريف الدراسة...الخ

النتائج، قد تشمل:

1. معدل رضا وسعادة المواطنين عن بيئة العمل
2. قيمة المكافآت المصروفة للعاملين المواطنين خلال العام
3. متوسط سنوات عمل المواطنين بالمنشأة
4. نسبة المواطنين الذين تم ترقيتهم أو تكريمهم خلال العام
5. عدد المواطنين الذين استكملوا الدراسة أثناء توظيفهم في المنشأة خلال العام الماضي



أحقية المشاركة

تكون المشاركة اختيارية لجميع منشآت القطاع الخاص العاملة بدولة الامارات العربية المتحدة ولديها ترخيص ساري المفعول من السلطات الحكومية المعنية لثلاثة سنوات كحد أدنى، وضمن الشروط التالية:

1. ألا يكون صاحب المنشأة أو عضو مجلس ادارتها عضوا للجنة التحكيم في الدورة نفسها.
2. أن تكون إنجازات المنشأة متوافقة مع فلسفة وأهداف الجائزة.
3. أن تكون إنجازات ونتائج المنشأة موثقة.
4. أن تكون نتائج المنشأة قد أسهمت في تحقيق مؤشرات الاجندة الوطنية للدولة.
5. الالتزام بتقديم طلب الترشيح والوثائق المطلوبة.

اسلوب اختيار الجهات المرشحة

تقع مسؤولية اختيار الجهات المرشحة على عاتق جهة التقييم بناء على التقييم الاولي لطلبات الترشيح حيث يتم فرز الطلبات من قبل لجنة مختصة بالجائزة ويتم تحديد قوائم بطلبات المنشآت التي تنطبق عليها الشروط والأحكام الخاصة بالجائزة، ويتم تشكيل لجنة تحكيم للجائزة بناء على آلية محددة، والاستعانة بمحكمين خارجيين عن الوزارة ملتزمين بأعلى معايير النزاهة والشفافية للحفاظ على سمعة وشفافية ونزاهة الجائزة.



أحكام عامة

بخصوص طلبات الترشيح:

يتوجب على كافة الجهات المشاركة في جائزة الامارات للتوطين أن تقوم بالآتي:

1. تكون المشاركة في الجائزة سنوية على أن تلتزم منشآت القطاع الخاص بتقديم طلبات الترشيح عند إطلاق كل دورة.
2. تقبل الترشيحات من خلال تقديم طلب مشاركة ومستندات الكترونية للأدلة والاثباتات في طلب واحد باللغتين العربية والإنجليزية على موقع الجائزة.
3. تقديم نبذة تعريفية عن المنشأة بحسب متطلبات طلب الترشيح، ووفقاً للنموذج المعد لذلك على الموقع الإلكتروني للجائزة.
4. استيفاء جميع المعلومات المتضمنة الممكنات ونتائج الأداء بحسب بنود معايير الجائزة الواردة في استمارة طلب الترشيح، وفقاً للنموذج المعد لذلك على الموقع الإلكتروني للجائزة من خلال تدوين الممارسات التي تقوم بها المنشأة والتي تتكون من الأنظمة، والسياسات، وادلة العمل، والخطط، والإجراءات والموارد التي تقوم بتوفيرها المنشأة للحصول على نتائج تدعم عملية التوطين فيها بحسب المعايير الرئيسية للجائزة.
5. في حال وجود مؤشرات اضافية فلا يوجد ما يمنع ذكره في الطلب.
6. عند ارفاق الأدلة والوثائق التي تثبت تنفيذ وتطبيق ممكنات المنشأة، فلا بد أن تكون مرتبة ومتسلسلة بحسب المعايير في طلب الترشيح.
7. في حالة عدم استكمال الملفات والمستندات المقدمة، أو ثبوت عدم دقة البيانات المقدمة، فسيؤثر ذلك على نتيجة التقييم النهائي للطلب.
8. يبدأ قبول الترشيحات في الاول من سبتمبر إلى منتصف أكتوبر على موقع الجائزة ، ويتم الإعلان عن النتائج في شهر يناير.
9. سيقوم فريق التقييم بالاطلاع على الممكنات وعلى النتائج المتكاملة والمرتبطة بتلك الممكنات، وسيتم تنفيذ زيارة ميدانية الى المنشآت التي تم اختيارها لاستكمال عملية التقييم والتأكد من الترابط بين الممكنات والنتائج المتحققة من خلال الاطلاع على النظم والاجراءات والسياسات والتشريعات.



بخصوص الجائزة:

يتوجب على كافة الجهات المشاركة في جائزة الامارات للتوطين أن تكون على معرفة بالآتي:

1. تعتبر الجائزة وسيلة للتطوير والتحسين المستمر، وتعتبر فرص لتكريم المنشآت الرائدة في عملية التوطين
2. لا علاقة للجائزة وهيئتها بأية نزاعات قد تنشأ حول ملكية الممكنات والنتائج المقدمة في طلب المشاركة من قبل أطراف أخرى.
3. تتحمل المنشآت المتقدمة أو المرشحة أو الفائزة بالجائزة منفردين المسؤولية القانونية عن ملكيتهم الفكرية للأعمال التي يتقدمون بها، في حالة ظهور أي نزاع عليها مع أطراف أخرى.
4. سيتم اختيار التجارب المتميزة للمنشآت الفائزة وعرضها في ملتقى لأفضل الممارسات.

مواعيد هامة

البند	التوقيت
إطلاق الجائزة	23 مايو
تنفيذ الورش التعريفية بالجائزة	28 مايو - 31 اغسطس
استلام طلبات الترشيح	1 سبتمبر - 15 اكتوبر
زيارات التقييم الميدانية	1 نوفمبر - 31 ديسمبر
موعد حفل التكريم	خلال الربع الأول 2018



سرية المعلومات والبيانات

يلتزم مقيمي ومحكمي الجائزة تحت المسؤولية المباشرة لوزارة الموارد البشرية والتوطين التزاماً تاماً بسرية المعلومات الواردة في طلب الترشيح للجهة وجميع الأدلة والوثائق المرفقة بطلب الترشيح ولا يجوز استخدامها في غير غرض تقييم الجهة المرشحة لجائزة الامارات للتوطين فقط.

مزايا وفوائد المشاركة في الجائزة

يمثل الفوز بجائزة الامارات للتوطين اشادةً من وزارة المورد البشرية والتوطين بالأداء المتميز والكفاء للجهة في موضوع تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية بالقطاع الخاص، اضافة الى ذلك ستحصل المنشآت على المزايا التالية:

1. شهادة شكر وتقدير ودرع الريادة من الوزارة.
2. انضمام المنشآت الفائزة الى نادى شركاء التوطين.
3. اتاحة استخدام شعار الجائزة في كافة المطبوعات والمواقع الخاصة بالمنشآت الفائزة.
4. تغطية إعلامية وتسويقية واسعة ومكثفة عن طريق وسائل الاعلام وشبكات التواصل الاجتماعي.
5. وضع شعار المنشآت الفائزة على الموقع الالكتروني للجائزة.
6. تقرير معد من قبل فريق التقييم يشير إلى نقاط القوى وفرص التحسين لتعزيز التوطين في المنشأة.

جميع المراسلات ترسل باسم أمين عام الجائزة عبر الموقع الالكتروني التالي:

<http://www.mohre.gov.ae/en/eparticipate/blog/tawteen-award.aspx>

القسم الثاني



وزارة الموارد البشرية
والتوطين
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES
& EMIRATISATION

توطين
TAWTEEN
جائزة الإمارات للتوطين
Emiratization Award

أداة التقييم

أداة التقييم

جدول توزيع أوزان معايير الجائزة

النسبة	المعيار الرئيسي
%50	التوظيف
%20	التدريب والتطوير
%10	الاستراتيجية
%10	التزام القيادة العليا
%10	بيئة العمل
%100	الإجمالي

القدرات: 50% النتائج: 50%

