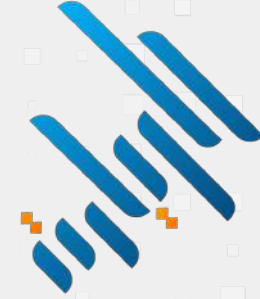




وزارة الموارد البشرية
والتوظيف
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES
& EMIRATISATION



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

riyada.mohre.gov.ae



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

فئات الجائزة

أولاً: فئة الشركات



الفئة
الرئيسية

جائزة الامارات للشركة الرائدة في سوق العمل
تمنح للشركات التي لديها أفضل الممارسات المطبقة لمواردها البشرية بكافة معايير
الجائزة وتحقق أعلى مستوى في الالتزام بأنظمة ومعايير بيئة العمل

التوظيف والتمكين واستقطاب المهارات

بيئة العمل وجودة حياة القوى العاملة

الابتكار والجاهزية للمستقبل



المعايير

التكريم

حسب القطاعات
الاقتصادية الثلاث مراكز
الأولى
33 فائز

التكريم حسب القطاعات الاقتصادية 1. التعدين واستغلال المحاجر - 2. الصناعات التحويلية - 3. تجارة الجملة والتجزئة - 4. الأنشطة العقارية والتشييد
5. المعلومات والاتصالات - 6. الأنشطة المالية - 7. الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية - 8. أنشطة الخدمات الإدارية - 9. التعليم - 10. الصحة والعمل
الاجتماعي - 11. أخرى



المعيار: التوظيف والتمكين واستقطاب المهارات

معايير – فئة الشركات

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر نظام تخطيط القوى العاملة وآلية للتوظيف
2. توفر أنظمة استقطاب الكفاءات والحفاظ عليهم
3. توفر أنظمة تكافؤ الفرص الوظيفي للباحثين عن العمل (بين الجنسين، كبار السن، ذوي الإعاقة وبين مستويات وفئات العمالة)
4. وجود أنظمة الارتقاء والأمن الوظيفي
5. توفر آليات التمكين والتطور الوظيفي للقوى العاملة
6. توفر خطط سنوية لتدريب القوى العاملة
7. توفر آلية مكافأة نهاية الخدمة للعاملين
8. توفر سجلات الكفاءات من القوى العاملة حسب المجالات المتخصصة
9. توفر سجلات المتدربين حسب البرامج التدريبية
10. توفر آليات لأنماط عمل مرنة

15%

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة التوظيف في المنشأة
2. نسبة العمالة الماهرة في المنشأة (التراكمي الإجمالي)
3. نسبة النساء العاملات من إجمالي العمالة الماهرة في المنشأة
4. عدد الموظفين من ذوي الإعاقة الذين تم تعيينهم بالمنشأة
5. نسبة الالتزام بمعايير التنوع الثقافي في المنشأة
6. معدل ساعات التدريب لكل عامل
7. نسبة العاملين الذين تم تدريبهم من إجمالي العمالة
8. نسبة الالتزام بسداد مكافآت نهاية الخدمة

10%

5%



المعيار: بيئة العمل ورفاهية القوى العاملة

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. معدل إصابات العمل والحوادث المهنية المسجلة (الرئيسية، الثانوية)
2. نسبة رضا وسعادة العمالة
3. عدد برامج السعادة المطبقة للعمالة بالمنشأة
4. عدد المرافق العامة والخدمات وأماكن الترفيهية المتوفرة للعمالة بالمنشأة
5. نسبة العمالة المكرمين من إجمالي العمالة خلال العام
6. قيمة المكافآت السنوية التي يحصل عليها العمال

15%

10%

5%

معايير – فئة الشركات

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفير بيئة عمل سليمة وخالية من المخاطر والحوادث
2. توفير العناية الصحية والطبية الوقائية والعلاجية لكافة فئات العمالة (كالمستلزمات الطبية والأدوية والدواء وفرص الإقامة بالمستشفيات)
3. منح العمالة الاجازات والاجازات المرضية في حالة الإصابة أو المرض أثناء العمل
4. توفير المرافق والبنية التحتية الملائمة لكرامة العامل وتعزيز رفاهيتهم وتحسن أدائهم بمواقع العمل
5. توفير أماكن للترفيه والتسلية للعمال أو أن تعمل المنشأة على إتاحة الفرص للوصول للأماكن الترفيهية والحدائق والمرافق ومراكز التسوق والصرافة وغيرها
6. توفير المواصلات اللازمة لانتقال العمالة من وإلى أماكن العمل تتوفر فيها النظافة والتكيف والسلامة.
7. الالتزام بساعات العمل اليومية وأيام الراحة الأسبوعية والتوقف عن العمل خلال الظهيرة
8. توفر أنظمة التحفيز والتقييم في المنشأة
9. توفر أنماط وأيام مخصصة للإجازة للآباء والأمهات
10. توفر آليات/ وسائل دعم الرفاهية الأسرية



معايير - فئة الشركات

المعايير الفرعية



المعيار: الابتكار والجاهزية للمستقبل

على سبيل المثال لا الحصر

15%

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. عدد التقنيات المستخدمة في عمل المنشأة
2. نسبة المخاطر التي تم احتوائها والتعامل معها
3. عدد الأدوات التي تم اعتمادها واستخدامها لدراسة وتحليل التغييرات
4. عدد الحلول المبتكرة التي تم اعتمادها
5. عدد الفرص المستقبلية التي تم اقتناصها
6. نسبة تحقيق الشركات لأهدافها

5%

10%

1. تطوير الآليات الداعمة لاستشراف المستقبل ودراسة واستكشاف المتغيرات فيه وتأثيراتها لدعم جاهزية المنشأة للمستقبل
2. تبني الحلول الرقمية وتقنيات الذكاء الاصطناعي في عمل المنشأة
3. تطبيق برامج مرنة واستباقية مبنية على توجهات مستقبلية محددة لدعم ريادتها بسوق العمل
4. وضع سيناريوهات بديلة محتملة لتعزيز استمراريته في سوق العمل
5. إدارة المخاطر المحتملة وتقليل التأثيرات السلبية وتعزيز القدرات التنافسية للمنشأة
6. تحليل ودراسة البيانات بصورة منتظمة لتقييم أداءها، وتطوير سيناريوهات مستقبلية
7. القدرة على التكيف مع المتغيرات بسوق العمل والعمل على استدامة النتائج والمخرجات لكافة المعنيين
8. تبني الابتكار والتجديد والحلول الذكية للتحديات التي تواجه المنشأة بسوق العمل وتوفير بيئة العمل الملائمة لذلك
9. بناء وإدارة وتبادل المعرفة والخبرات والممارسات المتميزة مع شركائها

Award Categories



1. Companies Category

Main Category

Establishments

Awarded to companies that have adopted the best practices for human resources in line with the Award's criteria, and accomplished the highest compliance with work environment regulations and standards



Criteria

Employment, empowerment, and attracting talent

Work environment and workforce wellbeing

Innovation and future-readiness



Recognition

By economic sectors <<

Top 3 Winners

33 Winners

Recognition is based on the economic sectors: 1. Mining and quarrying - 2. Manufacturing - 3. Wholesale and retail - 4. Real estate and construction 5. Information and communications - 6. Financial activities - 7. Professional, scientific and technical activities - 8. Administrative services - 9. Education - 10. Health and social work - 11. Others

Criteria - Establishments:

Criteria: employment, empowerment and talents attraction



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Availability of manpower planning system and Emiratisation mechanism
2. Availability of systems for attracting and retaining talent
3. Availability of systems of equal opportunities for job seekers (gender, elderly, people with disabilities and worker levels and categories)
4. Availability of job security and promotion systems
5. Availability of workforce empowerment and career development mechanisms
6. Availability of annual manpower training plans
7. Availability of an end-of-service reward mechanism
8. Availability of workforce talent records according to specialties
9. Availability of trainees' records according to training programmes
10. Mechanisms for flexible work patterns

15%

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Emiratisation rate in the establishment
2. Percentage of skilled workers in the establishment (total cumulative)
3. Percentage of working women out of the total skilled workers in the establishment
4. Number of employees with disabilities appointed in the establishment
5. Rate of commitment to the standards of cultural diversity in the establishment
6. Average hours of training for each worker
7. Percentage of trained employees out of the total workforce
8. Rate of commitment to paying end-of-service rewards

10%

Criteria - Establishments:



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

Criteria: Work environment and workforce wellbeing

Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Availability of safe work environment
2. Availability of preventive healthcare and treatment for all categories of workers (such as medical supplies, medicines, and hospital accommodation)
3. Granting workers leave and sick leave in case of injury or illness on the job
4. Providing appropriate facilities and infrastructure for workers, enhancing their wellbeing and improving their performance at work sites
5. Providing places of entertainment for workers, and opportunities for access to recreational places, gardens, facilities, shopping malls, exchange centres, etc.
6. Providing workers with clean, air-conditioned and safe transportation to and from workplaces
7. Commitment to daily working hours and weekly rest days, and banning work at noon
8. Availability of motivation and evaluation systems
9. Providing customized working hours and days of leave for parents
10. Providing mechanisms to support family well-being

15%

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Rate of recorded work injuries and occupational accidents (major, minor)
2. Percentage of employee satisfaction and happiness
3. Number of employee happiness programmes in the establishment
4. Number of public utilities, services and places of entertainment available to workers in the establishment
5. Percentage of honoured workers during the year
6. Value of annual bonuses received by workers

10%



Criteria - Establishments:

Criteria: Innovation and future-proofing



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Developing supportive mechanisms for anticipating the future, studying and exploring changes and impacts to support readiness.
2. Adopting digital solutions and artificial intelligence technologies
3. Implementing flexible and proactive programmes based on specific future directions to support leadership in the labour market
4. Developing possible scenarios to enhance continuity in the labour market
5. Managing potential risks, reducing negative impacts and enhancing competitiveness
6. Analysing and studying data regularly to evaluate performance and develop future scenarios
7. Ability to adapt to changes in the labour market and sustain results and outputs for all stakeholders
8. Adopting innovation and smart solutions to the challenges facing the establishment in the labour market and providing appropriate work environment
9. Building, managing and exchanging knowledge, experiences and best practices with partners

15%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Number of technologies used in the establishment
2. Percentage of reduced and managed risks
3. Number of tools used to study and analyse changes
4. Number of innovative solutions adopted
5. Number of future opportunities seized
6. Percentage of partnership goals achieved

5%

10%



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

فئات الجائزة

ثانياً:



فئة السكنات العمالية



جائزة أفضل استثمار في السكنات العمالية
تمنح للسكنات التي تطبق أفضل المعايير في السكنات العمالية



التكريم

2 فائزين
(حسب الحجم)
> 10,000 عامل
≤ 10,000 عامل

مبادرات
رفاهية
العمالة

مبادرات
الاستدامة

خدمات
إضافية

المرافق

المعايير





معايير – فئة السكنات العمالية

المعيار : المرافق



15%

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة رضا العمال عن السكنات
2. معدل الإصابات في السكنات العمالية
3. معدل اغلاق الإصابات التي حدثت في السكنات العمالية
4. عدد المخالفات بالسنة ونسبة اغلقها ضمن الوقت المحدد
5. عدد عمليات الاخلاء الوهمي سنويا
6. عدد التقارير الدورية عن الصحة والسلامة المهنية
7. عدد البرامج التوعوية والتدريبية عن السلامة والصحة المهنية

10%

5%

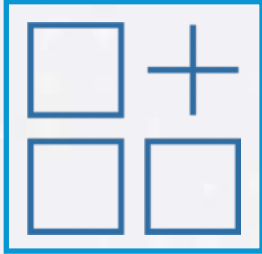
المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالسكنات العمالية (كأنظمة إطفاء الحرائق، اليات الاخلاء الطارئة/ الاخلاء الوهمية، أنظمة للكشف عن الغازات الضارة)
2. تقييم جودة البنية التحتية مثل الطرق والممرات ووسائل النقل العام.
3. تطبيق اليات تضمن مرافق صحية نظيفة وصالحة للاستخدام كالحمامات والمراحيز ومرافق النظافة الشخصية
4. تطبيق اليات لضمان مناسبة وسع الوحدات السكنية بما يكفي لاستيعاب العدد المخطط للعمال مع وجود نوافذ تهوية جيدة
5. تطبيق اليات الصيانة الدورية لضمان استمرارية جودة الحياة بالسكنات.
6. توفير قنوات لاستقبال الشكاوي/ الافكار التحسينية/ الإبلاغ عن المخالفات في المبنى السكني
7. نشر الوعي وتدريب العمال على المواضيع المتعلقة بإجراءات الصحة والسلامة والصحة المهنية
8. الاحتفاظ بسجلات الإصابات والحوادث في العمل والإجراءات التصحيحية المتخذة



معايير - فئة السكنات العمالية



المعيار: خدمات إضافية

15%

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. عدد الخدمات الإضافية المتوفرة في السكن
2. نسبة رضا العمال عن الخدمات الإضافية
3. نسبة العمال الذين تم تزويدهم بالتأمين الصحي من إجمالي العمالة في السكن

10%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفير صالة طعام بالإضافة إلى ثلاجة مياه شرب ومكان لغسل الأيدي .
2. توفير صالة مخصصة لاستراحة العمال.
3. توفير غرفة للإسعافات الأولية مع ممرض في كل وحدة سكنية .
4. تعهيد عميلة الغسيل إلى شركة خارجية أو تزويد الوحدة بمرافق مشتركة للغسيل.
5. توفير خدمات الأمن و الحراسة.
6. توفير مرافق الترفيه و الرياضة مثل حمامات السباحة ،ملاعب كرة التنس، صالات الألعاب الرياضية.
7. توفير الانترنت عالي السرعة للعمال
8. توفير التأمين الصحي للعمال

5%



معايير – فئة السكنات العمالية



المعيار: مبادرات الاستدامة

المعايير الفرعية

15%

مؤشرات الأداء

1. على سبيل المثال لا الحصر إعادة التدوير: قياس كمية المواد التي تم إعادة تدويرها بدلا من التخلص منها في المخلفات العامة .
2. الابتكار البيئي: قياس عدد ونوعية المشاريع أو المنتجات الجديدة التي تعتمد على التكنولوجيا النظيفة .
3. التقارير و الشفافية: نسبة نشر تقارير دورية حول أداء الشركة في مجالات الاستدامة و التقييم المستقل لضمان الشفافية و المساءلة

10%

5%

- على سبيل المثال لا الحصر
1. الاستثمار في مصادر الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية و طاقة الرياح لتقليل الانبعاثات الكربونية.
 2. تطبيق استراتيجيات للحد من النفايات من إعادة التدوير والتحلل العضوي و التقليل من الاستهلاك الزائد.
 3. اتخاذ إجراءات لتحسين كفاءة استخدام الطاقة في المباني و المعدات مثل تثبيت مصابيح LED وتحسين العزل الحراري.
 4. تشجيع استخدام وسائل النقل المستدامة مثل السيارات الكهربائية أو الدراجات الهوائية وتوفير خدمات النقل العام المستدامة.
 5. زيادة التوعية بقضايا الاستدامة و تثقيف الموظفين حول أفضل الممارسات و التحديات البيئية .



معايير - فئة السكنات العمالية



المعيار: مبادرات رفاهية العمال

15%

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة السعادة لدى العمال
2. عدد برامج الرفاهية

10%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفير مبادرات سعادة العمالة مثل الرحلات الترفيهية
2. توفير مبادرات للتعليم والتطوير المهني
3. توفير وسائل النقل المؤمنة للعمال إلى أماكن عملهم.

5%

Award Categories



2. Labour Accommodation Category

Best investment in workers accommodation

Awarded for best investments in workers' accommodation



Criteria

- Facilities
- Additional services
- Sustainability initiatives
- Worker welfare initiatives



Recognition

2 winners
(depending on size
of accommodation) <<
< 10,000 workers
≥ 10,000 workers

Criteria – Labour accommodation:



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Implementing occupational health and safety standards in labour accommodation (fire extinguishing systems, emergency evacuation procedures/fire drills, harmful gas detection systems, etc.)
2. Evaluating quality of infrastructure such as roads, corridors and public transportation.
3. Ensuring clean and usable health facilities, such as bathrooms, toilets, and personal hygiene facilities
4. Ensuring housing units are expanded to accommodate planned number of workers, with proper ventilation.
5. Regular maintenance to ensure quality of life in residences.
6. Providing channels for receiving complaints/improvement ideas/reporting violations in the residential building.
7. Raising awareness and training workers on topics related to occupational health, safety and health procedures.
8. Maintaining records of injuries and incidents at work and taking corrective actions.

Criteria: Facilities

15%

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Workers' satisfaction rate of housing.
2. Injury rate in labour accommodation.
3. Rate of treatment of injuries that occurred in labour accommodation.
4. Number of violations per year and rate of closed violations within the specified timeframes.
5. Number of simulated evacuation drills annually.
6. Number of periodic reports on occupational health and safety.
7. Number of awareness and training programmes on occupational safety and health.

10%



Criteria – Labour accommodation:

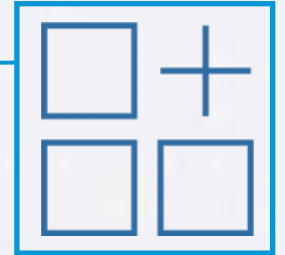


الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

Criteria: Additional services



15%

Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Providing a dining hall, in addition to a drinking water cooler and a place for washing hands.
2. Providing a designated lounge for workers to rest.
3. Providing a first aid room with a nurse in each housing unit.
4. Outsourcing the laundry process to an external company or providing the unit with shared laundry facilities.
5. Providing security and guarding services.
6. Providing entertainment and sports facilities, such as swimming pools, tennis courts, and gyms.
7. Providing high-speed internet for workers.
8. Providing health insurance for workers.

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Number of additional services available in the residence.
2. Workers' satisfaction rate of additional services.
3. Percentage of workers provided with health insurance out of total number of employees in the housing unit.

10%

Criteria – Labour accommodation:



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

Criteria: Sustainability initiatives



15%

Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Investing in renewable energy sources such as solar and wind energy to reduce carbon emissions.
2. Applying strategies to reduce waste, including recycling, composting, and reducing excess consumption.
3. Taking measures to improve the energy efficiency of buildings and equipment, such as installing LED lights and improving thermal insulation.
4. Encouraging the use of sustainable means of transportation such as electric cars or bicycles and providing sustainable public transportation services.
5. Raising awareness about sustainability issues and educating employees about best practices and environmental challenges.

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Recycling: Estimating the volume of materials that have been recycled instead of being disposed of in general waste.
2. Environmental innovation: Assessing the number and quality of new projects or products that rely on clean energy.
3. Reports and Transparency: rate of publishing periodic reports on the company's performance in the areas of sustainability and conducting an independent evaluation to ensure transparency and accountability.

10%

Criteria – Labour accommodation:



الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

Criteria: Worker welfare initiatives



15%

Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Implementing initiatives to promote workers' happiness, such as recreational trips.
2. Providing learning and professional development initiatives.
3. Providing safe transportation for workers to their workplaces.

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Happiness rate among workers.
2. Number of welfare programmes implemented.

10%

5%



ثالثاً:



فئة شركاء خدمات الأعمال - تمنح للمكاتب التي تطبق أفضل الممارسات وساهمت في تطوير الممارسات الرائدة (حسب المعايير)

تنقسم فئة شركاء خدمات الأعمال إلى 3 فئات فرعية



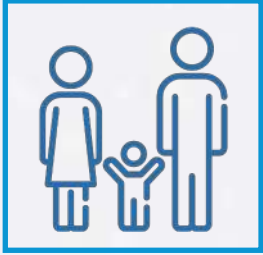
التكريم

فائز على مستوى
كل فئة
(3 جوائز) <<

دعم العمالة المساعدة	دعم الأسر	مكاتب استقدام العمالة المساعدة	01	
التمكين والتطوير	التشجيع والتحفيز	التوظيف واستقطاب المهارات	وكالات التوظيف	02
التشجيع والتحفيز	التوظيف والتمكين واستقطاب المهارات	مراكز خدمات الأعمال	03	



معايير – فئة شركاء خدمات الأعمال (مكاتب استقدام العمالة المساعدة)



المعيار: دعم الاسر

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة الشكاوى التي تم حلها للأسر سنوياً
2. عدد قنوات الاتصال المتوفرة للأسر
3. نسبة الالتزام برد المستحقات إلى أصحاب الأسر
4. نسبة العمالة المساعدة المدربة من إجمالي العمالة
5. عدد الاقتراحات المقدمة الخاصة بتطوير عملية الاستقدام
6. عدد الاقتراحات المقدمة الخاصة بفتح أسواق عمل جديدة

20%

35%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر نظام/ قناة لأصحاب الأسر للتعريف بالعمالة المساعدة ضمن مكتب الاستقدام
2. توفير العمالة المؤهلة والمدربة حسب توقعات الاسر
3. توفر قنوات الاتصال بين الأسر ومكتب الاستقدام
4. توفير أنظمة للتعامل مع الشكاوى الخاصة بالأسر
5. الالتزام بالتعامل مع إدارة وحل الشكاوى الواردة من الأسر وقبل وصولها للمحاكم
6. توفر سجلات الشكاوى وتحليلها والاستفادة منها في اتخاذ إجراءات تصحيحية لتعديل أنظمتها وسياساتها

15%



معايير – فئة شركاء خدمات الأعمال (مكاتب استقدام العمالة المساعدة)

المعيار: دعم العمالة المساعدة



مؤشرات الأداء

35%

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة العاملة المساعدة التي تم تدريبهم من إجمالي العمالة

2. نسبة الشكاوى التي تم حلها للعمالة المساعدة سنوياً من إجمالي الشكاوى الواردة

3. عدد قنوات الاتصال المتوفرة للعمالة المساعدة

20%

15%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر نظام لتوعية وتدريب العمالة المساعدة
2. تأمين السكن المناسب للعمالة المساعدة
3. تطوير قنوات الاتصال بين العامل المساعد ومكتب الاستقدام
4. توفر نظام/ آلية حماية العمال من التمييز العنصري تجاه عرق أو دين أو لون أو لغة أو جنس أو مذهب وغيرها
5. توفير أنظمة وإجراءات عمل للتعامل مع الشكاوى الخاصة بالعمالة المساعدة
6. الالتزام بالتعامل مع إدارة وحل الشكاوى الواردة من العمالة المساعدة وقبل وصولها للمحاكم
7. توفر سجلات الشكاوى وتحليلها والاستفادة منها في اتخاذ إجراءات تصحيحية لتعديل أنظمتها وسياساتها



معايير – فئة شركاء خدمات الأعمال (وكالات التوظيف)



المعيار: التوظيف واستقطاب المهارات

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة التوظيف في وكالة التوظيف
2. نسبة الالتزام بمعايير التنوع الثقافي في المنشأة
3. نسبة العمالة الماهرة في المنشأة (التراكمي الإجمالي)
4. نسبة النساء العاملات من إجمالي العمالة الماهرة في المنشأة

20%

35%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر نظام تخطيط القوى العاملة
2. توفر أنظمة استقطاب الكفاءات والحفاظ عليهم
3. توفر أنظمة تكافؤ الفرص الوظيفية للباحثين عن العمل بشكل يضمن التوازن بين الجنسين وأصحاب الهمم والمستويات المهنية المختلفة وكبار السن
4. توفر قائمة الكفاءات من القوى العاملة حسب المجالات المتخصصة

15%



معايير – فئة شركاء خدمات الأعمال (وكالات التوظيف)

المعيار: التمكين والتطوير



مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. معدل ساعات التدريب لكل عامل
2. نسبة العاملين الذين تم تدريبهم من إجمالي العمالة

20%

35%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر دراسة لاحتياجات المتعاملين من المهارات والكفاءات
2. توفر آليات التمكين والتطور الوظيفي للقوى العاملة
3. توفر خطط سنوية لتدريب القوى العاملة
4. توفر سجلات المتدربين حسب البرامج التدريبية
5. تقييم أثر التدريب
6. قياس مستوى رضا المتعاملين عن الدورات التدريبية

15%



معايير – فئة شركاء خدمات الأعمال (وكالات التوظيف)



المعيار: التشجيع والتحفيز

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. عدد الاقتراحات الواردة من العاملين
2. نسبة الاقتراحات المطبقة من إجمالي الاقتراحات القابلة للتطبيق
3. نسبة العاملين المكرمين من إجمالي العمالة خلال العام

15%

30%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر أنظمة التحفيز والتقييم في وكالة التوظيف
2. توفر آليات تقييم القوى العاملة
3. توفر آليات التغذية الراجعة بشأن الأداء الوظيفي للقوى العاملة
4. توفر آليات/ أنظمة الاقتراحات ونشر الآليات الخاصة بتلقي الاقتراحات وتقييمها وتطبيقها
5. تشجيع العاملين وتحفيزهم على استخدام نظام الاقتراحات
6. الاحتفاظ بقوائم الاقتراحات الواردة والمطبقة
7. تعميم ونشر وايصال الآلية المتبعة في المكافآت
8. توفر قوائم الأشخاص الذين تم تكريمهم ومكافأتهم
9. الربط بين نظامي المكافآت والاقتراحات بهدف تحفيز العاملين
10. حصر قوائم العمليات أو السياسات أو الإجراءات التي تم تطويرها أو تحديثها نتيجة لتلقي المقترحات والفوائد المترتبة على ذلك في تقليص الوقت والجهد وإرضاء العمال

15%



معايير – فئة شركاء خدمات الأعمال (مراكز خدمات الأعمال)



المعيار: التوظيف والتمكين واستقطاب المهارات

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة التوظيف في مركز خدمات الأعمال
2. نسبة العمالة الماهرة في المنشأة (التراكمي الإجمالي)
3. نسبة النساء العاملات من إجمالي العمالة الماهرة في المنشأة
4. معدل ساعات التدريب لكل عامل
5. نسبة العاملين الذين تم تدريبهم من إجمالي العاملين

15%

25%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر نظام تخطيط القوى العاملة
2. توفر أنظمة استقطاب الكفاءات والحفاظ عليهم
3. توفر أنظمة تكافؤ الفرص الوظيفي للباحثين عن العمل (بين الجنسين، كبار السن، ذوي الإعاقة وبين مستويات وفئات العمالة)
4. توفر آليات التمكين والتطور الوظيفي للقوى العاملة
5. توفر قائمة المتدربين حسب البرامج التدريبية

10%



معايير – فئة شركاء خدمات الأعمال (مراكز خدمات الأعمال)

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. توفر أنظمة التحفيز والتقييم
2. توفر آليات تقييم القوى العاملة
3. توفر آليات التغذية الراجعة بشأن الأداء الوظيفي
4. توفر آليات/ أنظمة الاقتراحات ونشر الآليات الخاصة بتلقي الاقتراحات وتقييمها وتطبيقها
5. تشجيع العاملين وتحفيزهم على استخدام نظام الاقتراحات كإحدى قنوات الاتصال الفعالة الهامة بين الإدارة والعمال
6. الاحتفاظ بقوائم الاقتراحات الواردة والمطبقة
7. تعميم ونشر وايصال الآلية المتبعة في مكافأة الفئات العمالية المختلفة
8. قوائم الأشخاص الذين تم تكريمهم ومكافأتهم
9. الربط بين نظامي المكافآت والاقتراحات بهدف تحفيز العمال على التفكير الابداعي في تعزيز المهارات وأساليب العمل المختلفة
10. حصر قوائم العمليات أو السياسات أو الإجراءات التي تم تطويرها أو تحديثها نتيجة لتلقي المقترحات والفوائد المترتبة على ذلك في تقليص الوقت والجهد وإرضاء العمال

المعيار: التشجيع والتحفيز

مؤشرات الأداء

20%

على سبيل المثال لا الحصر

1. عدد الاقتراحات الواردة من العاملين
2. نسبة الاقتراحات المطبقة من إجمالي الاقتراحات القابلة للتطبيق
3. نسبة العاملين المكرمين من إجمالي العاملين خلال العام

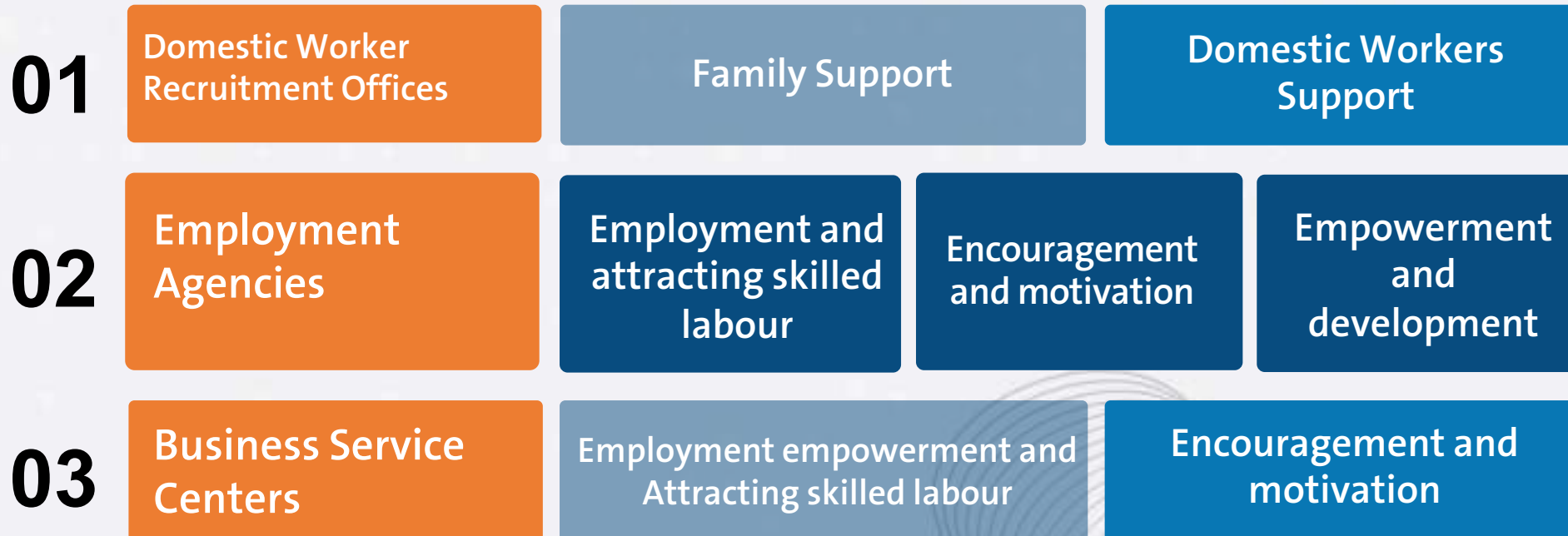
10%

10%

Award Categories

3. Business Service Partners Category - Awarded to agencies that apply best practices and contribute to developing leading practices (according to the criteria)

This category consists of 3 sub-categories

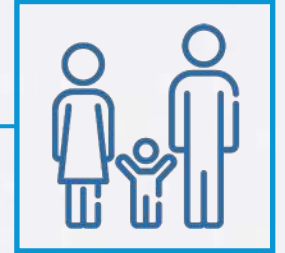


Recognition

1 winner per category (3 awards) <<

Criteria – Business Partners (Domestic Worker Recruitment Offices):

Criteria: Family Support



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Availability of system/channel for families to get to know Domestic Workers within the recruitment office.
2. Providing qualified and trained workers according to the expectations of families.
3. Providing channels of communication between families and the recruitment office.
4. Providing systems for dealing with complaints from families.
5. Commitment to managing and resolving complaints received from families before they reach the courts.
6. Availability of complaint records, analysing and using them to take corrective action to amend systems and policies.

35%

15%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Percentage of complaints resolved for families annually.
2. Number of communication channels available to families.
3. Rate of commitment to refunding dues to families.
4. Percentage of trained domestic workers out of the total domestic workforce.
5. Number of suggestions submitted for the development of the recruitment process.
6. Number of suggestions submitted for opening new labour markets.

20%



Criteria – Business Partners (Domestic Worker Recruitment Offices):

Criteria: Domestic Workers Support



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Availability of system for educating and training Domestic Workers
2. Securing suitable housing for Domestic Workers
3. Developing communication channels between Domestic Workers and recruitment office
4. Availability of a system/mechanism for protecting workers from discrimination against race, religion, colour, language, gender, sect, and others.
5. Providing work systems and procedures to deal with complaints related to Domestic Workers.
6. Commitment to managing and resolving complaints received from Domestic Workers before they reach the courts.
7. Availability of complaint records, which can be analysed and used to take corrective action to amend systems and policies.

35%

15%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Percentage of trained Domestic Workers out of total domestic workers
2. Percentage of resolved complaints from Domestic Workers annually.
3. Number of communication channels available for Domestic Workers.

20%



Criteria – Business Partners (Employment Agencies):

Criteria: employment and attracting skilled labour



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Workforce planning system
2. Hiring and retention systems
3. Providing equal opportunities for job seekers (of any gender, age, disabilities, etc.)
4. Availability of workforce competencies according to specialised fields

35%

15%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Percentage of Emiratization
2. Commitment percentage of Cultural and demographic diversity
3. Percentage of skilled employees (cumulative)
4. Percentage of women employees out of the total skilled labour

20%



Criteria – Business Partners (Employment Agencies):

Criteria: Empowerment and development



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. A study of customers' needs for skills and competencies
2. Availability of workforce empowerment and career development opportunities
3. Availability of annual personnel training plans
4. Availability of trainees' records in relation to various training programmes
5. Assessment of the impact of training
6. Measuring customer satisfaction with training programmes

35%

15%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Average hours of training for each worker
2. Percentage of trained employees out of the total workforce

20%



Criteria – Business Partners (Employment Agencies):

Sub-Criteria

Criteria: Encouragement and motivation



Including, but not limited to

1. Availability of evaluation systems and motivation programmes
2. Availability of worker appraisal systems
3. Availability of systems for job performance feedback and review
4. Availability of systems to submit feedback and for receiving, evaluating and implementing suggestions
5. Incentivising employees to use suggestions system
6. Maintaining a list of received suggestions, and which of them have been implemented
7. Circulating the reward structure in place
8. Maintaining a list of people who have been recognised and rewarded
9. Linking the reward structure with the suggestions system, to motivate employees
10. Maintaining a list of processes, policies, and/or procedures that have been developed or updated as a result of a suggestion received, and the resulting efficiency in terms of time, effort, or employee satisfaction

30%

15%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Number of suggestions received from employees
2. Percentage of suggestions implemented, out of total applicable suggestions
3. Percentage of recognised employees, out of total number of employees

15%



Criteria – Business Partners (Business Service Centres):

Criteria: Employment empowerment and attracting skilled labour



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Workforce planning system
2. Hiring and retention systems
3. Providing equal opportunities for job seekers (of any gender, age, ability, etc.)
4. Career empowerment and development mechanisms
5. List of trainees per training programme

25%

10%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Percentage of Emiratisation
2. Percentage of skilled employees (cumulative)
3. Percentage of women employees out of total skilled employees
4. Average number of hours of training given to each employee
5. Percentage of trained employees out of the total workforce

15%



Criteria – Business Partners (Business Service Centres):

Sub-Criteria

Criteria: Encouragement and motivation



Including, but not limited to

1. Availability of evaluation systems and motivation programmes
2. Availability of worker appraisal systems
3. Availability of systems for job performance feedback and review
4. Availability of systems to submit feedback and for receiving, evaluating and implementing suggestions
5. Incentivising employees to use suggestions system
6. Maintaining a list of received suggestions, and which of them have been implemented
7. Circulating the reward structure in place
8. Maintaining a list of people who have been recognised and rewarded
9. Linking the reward structure with the suggestions system, to motivate employees
10. Maintaining a list of processes, policies, and/or procedures that have been developed or updated as a result of a suggestion received, and the resulting efficiency in terms of time, effort, or employee satisfaction

20%

10%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Number of suggestions received from employees
2. Percentage of suggestions implemented, out of total applicable suggestions
3. Percentage of recognised employees, out of total number of employees

10%

فئات الجائزة

رابعاً: فئة القوى العاملة



تنقسم فئة العمالة المتميزة إلى 3 فئات فرعية

التكريم

42 فائز
عمالة الشركات

6 فائزين
العمالة المساعدة



العمالة المساعدة²

كافة العمالة



العمالة في المستويات المهنية
الأخرى²

المستويات المهنية 6 فما دون

المسؤولية
المجتمعية

الإنجاز

المعايير

العمالة الماهرة¹

المستويات المهنية العليا



الإنجاز

القيادة
والتأثير³

المسؤولية
المجتمعية

التعلم
والتطوير
المستمر

المعايير

¹ ترشيح من قبل العامل/ الشركة
² حسب ترشيح الشركة/ أصحاب الأسر للعمالة دون
طلب ترشيح من العامل
³ للفئات القيادية فقط



معايير - فئة القوى العاملة المتميزة - العمالة الماهرة



المعيار : القيادة والتأثير للفئات القيادية فقط

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة الشراكات المفعلة ونتائجها
2. نسبة رضا الموظفين عن بيئة العمل
3. نسبة الموظفين الذين تم تأهيلهم كقيادات للصف الثاني من إجمالي الموظفين
4. نسبة الموظفين الذين تم تكريمهم لإنجازاتهم المتميزة
5. نسبة الموظفين الذين تم تدريبهم من إجمالي الموظفين

10%

15%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. التأثير والمساهمات القيادية خارج نطاق مسؤولياته
2. ايجاد بيئة عمل متوازنة ومحفزة وصحية تشجع التفكير المتجدد والابتكار وقادرة على احتواء المخاطر بالإضافة الى التمكين المستمر للموظفين
3. تعزيز ثقافة التعاون والمشاركة وضمان تعزيز العمل بروح الفريق الواحد
4. القدرة على وضع رؤية واضحة و مستقبلية للشركة و تحفيز الآخرين لتحقيق هذه الرؤية .
5. القدرة على التفكير بشكل استراتيجي و اتخاذ القرارات الصائبة
6. القدرة على بناء فريق قوي و تطوير قدرات العمال من خلال التوجيه والتدريب .
7. تحفيز ومكافأة الموظفين على إنجازاتهم
8. تقديم التغذية الراجعة للموظفين لتطوير أدائهم.
9. تأهيل الصف الثاني من القيادات لدعم تنافسية وريادة الجهة .
10. الجهود المبذولة لتطوير أداء الموظفين والزملاء لتحقيق الأهداف الفردية

5%



معايير - فئة القوى العاملة المتميزة - العمالة الماهرة



المعيار: الانجاز

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. نسبة تحقيق الأهداف الفردية عبر الخمس سنوات الماضية في المؤسسة
2. نسبة المشاريع المبتكرة التي تم تطبيقها
3. نسبة النمو في الشركة خلال الخمس سنوات الماضية (مثل الإيرادات السنوية/ الربحية/ السوق والمنافسة/ العملاء والمبيعات/ الابتكار والتوسع)
4. عدد المبادرات الاستباقية المقترحة
5. عدد الأفكار الابتكارية المقترحة

10%

15%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. الإنجازات الفردية التي حققها في عمله الحالي
2. الإنجازات المهنية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لجهة العمل وتعزيز تنافسيتها.
3. إدارة التحديات بطريقة استباقية ومرنة واقتناص الفرص لتحقيق الأهداف المرجوة.
4. التخطيط المستقبلي لصنع واتخاذ القرارات الفعالة لضمان تحقيق الأهداف والإنجازات الفارقة لدعم الموقع الريادي والتنافسي لجهة العمل

5%



معايير - فئة القوى العاملة المتميزة - العمالة الماهرة



المعيار: التعلم والتطوير المستمر

مؤشرات الأداء

15%

على سبيل المثال لا الحصر

1. عدد الشهادات المهنية التي تم الحصول عليها أثناء المسيرة المهنية
2. عدد الدورات التدريبية التخصصية التي تم المشاركة فيها
3. عدد الممارسات المطبقة لنقل المعرفة (داخل/خارج المؤسسة)

10%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. الممارسات المنفذة لارتقاء بالمستوى العلمي والعملي لتطوير الأداء وأثر هذه الممارسات في تطوير الأداء الفردي والمؤسسي.
2. السعي المستمر للتعلم والتطوير الذاتي لتعزيز تطوير المهارات والخبرات وتنويعها بما يتلاءم مع المتغيرات المستقبلية ولدعم التنافسية.
3. الجهود المبذولة لمشاركة المعارف والخبرات مع الآخرين داخل وخارج جهة العمل.

5%



معايير - فئة القوى العاملة المتميزة - العمالة الماهرة



المعيار: المسؤولية المجتمعية

15%

مؤشرات الأداء

على سبيل المثال لا الحصر

1. عدد ساعات العمل التطوعي
2. عدد الجهات التي تمت المشاركة معها في عمليات التطوع
3. عدد الممارسات المطبقة لدعم المحتاجين وتقديم العون لهم

10%

المعايير الفرعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. تطبيق ممارسات التواصل الفعال مع كافة الثقافات وتطبيق قيم التسامح لتعزيز جودة الحياة في بيئة العمل والمجتمع.
2. المشاركة في الأنشطة التطوعية والفعاليات المجتمعية التي تهدف لتعزيز التنمية الاجتماعية والقضايا الاجتماعية مما يدعم خدمة المجتمع وتطويره
3. الامتثال للقوانين و اللوائح المحلية والوطنية و الالتزام بالقيم و الاخلاقيات الإنسانية .
4. تقديم الدعم المستمر للأشخاص المحتاجين سواء دعم مادي أو معنوي.

5%



معايير - فئة القوى العاملة المتميزة - العمالة في المستويات المهارية الأخرى

15%

المسؤولية المجتمعية

على سبيل المثال لا الحصر

1. المشاركة في الأعمال التطوعية وخدمة المجتمع.
2. التواصل الفعال وتقبل التنوع الثقافي.
3. تطبيق مفاهيم التسامح.

10%

الإنجاز

على سبيل المثال لا الحصر

1. التفاني في العمل وإنجاز المهام.
2. المحافظة على الموارد.
3. بذل جهود إضافية لتنفيذ المهام.

5%

Award Categories



4. Workforce Category

The Outstanding Workforce Category is divided into 3 sub-categories

Skilled workers¹
Higher professional levels



Criteria

- Leadership and influence³
- Achievement
- Continuous Learning
- Social Responsibility

Workers – Other Professional Levels²
Professional levels 6 and below



Criteria

- Achievement

Domestic workers²
All domestic workers



Criteria

- Social Responsibility



Recognition

42 winners -
Company workers



6 winners -
Domestic Workers



¹ Nomination by the worker/company
² According to the company/family owners' nomination
³ For leadership categories only

Criteria – Outstanding Workforce (Skilled Workers):

Criteria: Leadership and influence (for workers in leadership positions only)



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Influence and leadership contributions outside the scope of main responsibilities.
2. Creating a balanced, stimulating and healthy work environment that encourages fresh thinking and innovation, contains risks, and continuously empowers employees.
3. Promoting a culture of cooperation and participation and ensuring enhanced teamwork
4. Setting a clear, future vision for the company and motivating others to achieve this vision.
5. The ability to think strategically and make the right decisions
6. The ability to build a strong team and develop workers' capabilities through guidance and training.
7. Motivating and rewarding employees for their achievements
8. Providing feedback to employees to develop performance.
9. Training the next generation of leaders to support the establishment's competitiveness and leadership.
10. Developing employees' performance to achieve individual goals.

15%

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Number of activated partnerships and their results.
2. Employee satisfaction rate with the work environment.
3. Percentage of employees who have been qualified as second-level leaders out of the total number of employees.
4. Percentage of employees who were honoured for their outstanding achievements.
5. Percentage of employees who have been trained out of the total number of employees.

10%



Criteria – Outstanding Workforce (Skilled Workers):

Criteria: Achievement

Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Individual achievements employees made in their current job
2. Professional achievements to support employer's strategic goals and enhance its competitiveness.
3. Managing challenges in a proactive and flexible manner and seizing opportunities to achieve desired goals.
4. Future planning, making effective decisions to ensure the achievement of goals and support the leadership and competitive position of the employer.

15%

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Rate at which personal goals have been achieved over the past five years in the organisation
2. Number of innovative projects that have been implemented
3. The company's growth rate over the past five years (such as annual revenues, profitability, market and competition, customers and sales, innovation, and expansion)
4. Number of proposed proactive initiatives
5. Number of innovative ideas proposed

10%





Criteria – Outstanding Workforce (Skilled Workers):

Criteria: Learning and continuous development



Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Practices implemented to enhance scientific and practical performance, and the impact of these practices towards developing individual and institutional performance.
2. Continuous pursuit of learning and self-development to enhance skills and experiences, diversify them in line with future developments, and support competitiveness.
3. Efforts made to share knowledge and experiences with others inside and outside the workplace.

15%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Number of professional certificates obtained throughout professional career.
2. Number of specialised training courses participated in
3. Number of practices applied to transfer knowledge (inside/outside the organisation)

10%

5%



Criteria – Outstanding Workforce (Skilled Workers):

Criteria: Social Responsibility

Sub-Criteria

Including, but not limited to

1. Using effective communication practices with all cultures and adhering to tolerance values to enhance quality of life in the work environment and community.
2. Participating in volunteer activities and community events that aim to promote social development and social issues, which supports community service and development.
3. Compliance with local and national laws and regulations, along with commitment to human values and ethics.
4. Providing continuous material or moral support to people in need.

15%

5%

Performance Indicators

Including, but not limited to

1. Number of volunteer work hours.
2. Number of entities that participated with in volunteering opportunities.
3. Number of practices implemented to support and assist those in need.

10%





Criteria – Outstanding Workforce (Workers – Other Professional Levels):

Achievements

Including, but not limited to

1. Dedication to work and completing tasks.
2. Conservation of resources.
3. Making extra efforts to complete tasks.

5%

Social Responsibility

Including, but not limited to

1. Participating in volunteer work and community service.
2. Effective communication and acceptance of cultural diversity.
3. Applying concepts of tolerance.

10%