



جائزة مصر للتميز الحكومي

EGYPT GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

دليل جائزة أفضل فريق عمل حكومي الإصدار الثاني ٢٠٢٤





لتحقيق التنمية المستدامة رؤية "مصر 2030" تم
إطلاق "جائزة مصر للتميز الحكومي" لتحسين
جودة الحياة من مستوى معيشة وخدمات
مقدمة للمواطنين





تُطلق الجائزة لتشجيع التنافس الفردي
والمؤسسي، في إطار الجهود التي تبذل
لتحقيق ونشر ثقافة التميز، ومعايير الجودة
في تقديم الخدمات



مقدمة

تجسيدا لتوجيهات الرئيس / عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية تم إطلاق «جائزة مصر للتميز الحكومي» لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠) والتي تقضي بتكوين جهاز إداري كفاء وفعال يطبق مفاهيم الحوكمة، ويساهم بدوره في تحقيق التنمية ويستجيب لطلبات المواطنين لتعزيز مكانة مصر العالمية.

الهدف الرئيسي لهذه الجائزة الدورية هو تحفيز روح التنافس بين الموظفين من جهة، والمؤسسات الحكومية من جهة أخرى، وتكريم المتميزين في أداء الخدمات العامة تكريماً معنوياً ومادياً مما يرسخ قيم العطاء والانتماء والتميز، ويحفز الجميع على الارتقاء بمستويات الأداء والالتزام بمعايير الجودة والتميز.

الرؤية

مؤسسات وهيئات حكومية متميزة ومتفوقة في كافة جوانب الأداء لتحسين جودة حياة المواطن المصري وتعزيز ريادة وتنافسية الدولة المصرية.

الرسالة

دعم بناء إمكانات وثقافة التميز لدى المؤسسات الحكومية والمعنيين، لتحقيق جودة الحياة وتعزيز ريادة وتنافسية الدولة المصرية من خلال المشاركة الفعالة في خلق نظام إيكولوجي يحقق إستدامة التفوق في الأداء وإلقاء الضوء على أفضل الممارسات ودعم الابتكار لتشكيل المستقبل.

الاهداف

- تحقيق معدلات أفضل لرضا المواطنين / الموظفين.
- بناء نموذج مؤسسي جديد يطبق مفاهيم الحوكمة والاستدامة في الجهاز الإداري.
- تغيير فلسفة العمل الحكومي ونشر ثقافة الجودة والتميز على مستوى الجهاز الإداري للدولة.
- تشجيع التنافسية بين المؤسسات الحكومية على كافة المستويات القومي والمحلي والاقليمي.
- تعزيز روح الابتكار والإبداع والمكافأة على التميز في المجتمع المصري.
- إلقاء الضوء على النماذج الناجحة للمؤسسات والأفراد في القطاع الحكومي.

جائزة أفضل فريق عمل حكومي

تخصص هذه الفئة من الجائزة للتركيز على وتشجيع إنجازات فرق العمل التي يتم تشكيلها داخل الجهات الحكومية لتشمل الوزارات والمحافظات والجهاز الإداري للجامعات بهدف تعزيز أهمية الإنجاز من خلال تشكيل فرق عمل.

إرشادات وشروط التقدم لجائزة فريق عمل

- ١- تحميل دليل الجائزة والاطلاع على معايير التقييم.
- ٢- التأكد من تطابق الشروط على فريق العمل المرشح وتحقيقه لمستويات أداء متميزة وفق معايير الدليل.
- ٣- أن تكون المشاركة باسم الجهة الحكومية.
- ٤- ألا يزيد عدد أعضاء الفريق عن ٩ أفراد.
- ٥- ألا تكون المهمة التي تم تشكيل الفريق من أجلها قد سبق لها الفوز بجائزة أفضل فريق عمل في جائزة مصر للتميز الحكومي.
- ٦- يحق للجهة الاستعانة بأعضاء من خارج الجهة الحكومية إذا دعت الحاجة بشرط ألا يزيد عدد الأعضاء الخارجيين (خارج الجهاز الإداري) عن ٣ أعضاء من إجمالي عدد أعضاء الفريق المقرر.
- ٧- ألا يكون قد مضى على تشكيل الفريق أكثر من ثلاث سنوات. (ويسمح للمتأهلين من الجوائز الداخلية بعام إضافي).
- ٨- أن يكون الفريق شكل بهدف إنجاز مهمة معينة ولوقت محدد وليس ضمن هيكل الوحدة التنظيمية للجهة الحكومية أو مهامها.
- ٩- يكون فريق العمل المسؤول عن إعداد طلب الترشح واستيفاء متطلبات المعايير والأدلة الداعمة وتسليمها لسفير التميز لرفعها على الموقع الإلكتروني للجائزة (في حالة وجود سفير تميز مسؤول عن تقديم طلب الترشح للجهة في فئات أخرى يمكن أن يقوم بتقديم طلب الترشح الخاص بفئة فرق العمل أيضاً دون الحاجة لتسجيل اسم مستخدم جديد).
- ١٠- يجب استيفاء نموذج طلب الترشح (الإلكتروني) وفقاً لمعايير التقييم بالكامل حيث أن الطلبات الغير مستوفاة بالكامل سيتم استبعادها.

١١- تقديم طلبات الترشيح (إلكترونياً) من خلال الموقع الإلكتروني للجائزة وسيتم إرسال فيديو توضيحي لكافة المنسقين لكيفية استخدام النظام الإلكتروني لإدخال البيانات المطلوبة ضمن طلب الترشيح علماً بأنه لن يتم استلام أي طلبات ترشيح من خلال أي وسائل اتصال أخرى أو مطبوعة ولن يعتد إلا بالبيانات التي تم إدخالها من خلال النظام الإلكتروني.

شروط الفوز بجائزة أفضل فريق عمل:

أن يتم تحقيق الشروط التالية:

١- أن يكون الفريق قد حقق أعلى نتيجة في المجموع الكلي على مستوى جميع معايير التقييم.

٢- ألا توجد أي مخالفات إدارية أو مالية أو قانونية تحول دون فوز فريق العمل.

وفي حال عدم تحقق هذه الشروط لدى الفريق الذي حقق أعلى نتيجة في المجموع الكلي، يتم منح الجائزة للفريق الذي يليه في المجموع الكلي بشرط تحقيقه هذه الشروط.

آليات التقييم:

يتولى عمليات التقييم خبراء ومختصين ومقيمين معتمدين من خارج الجهاز الإداري للدولة وينقسم التقييم في فئة فرق العمل إلى مرحلتين:

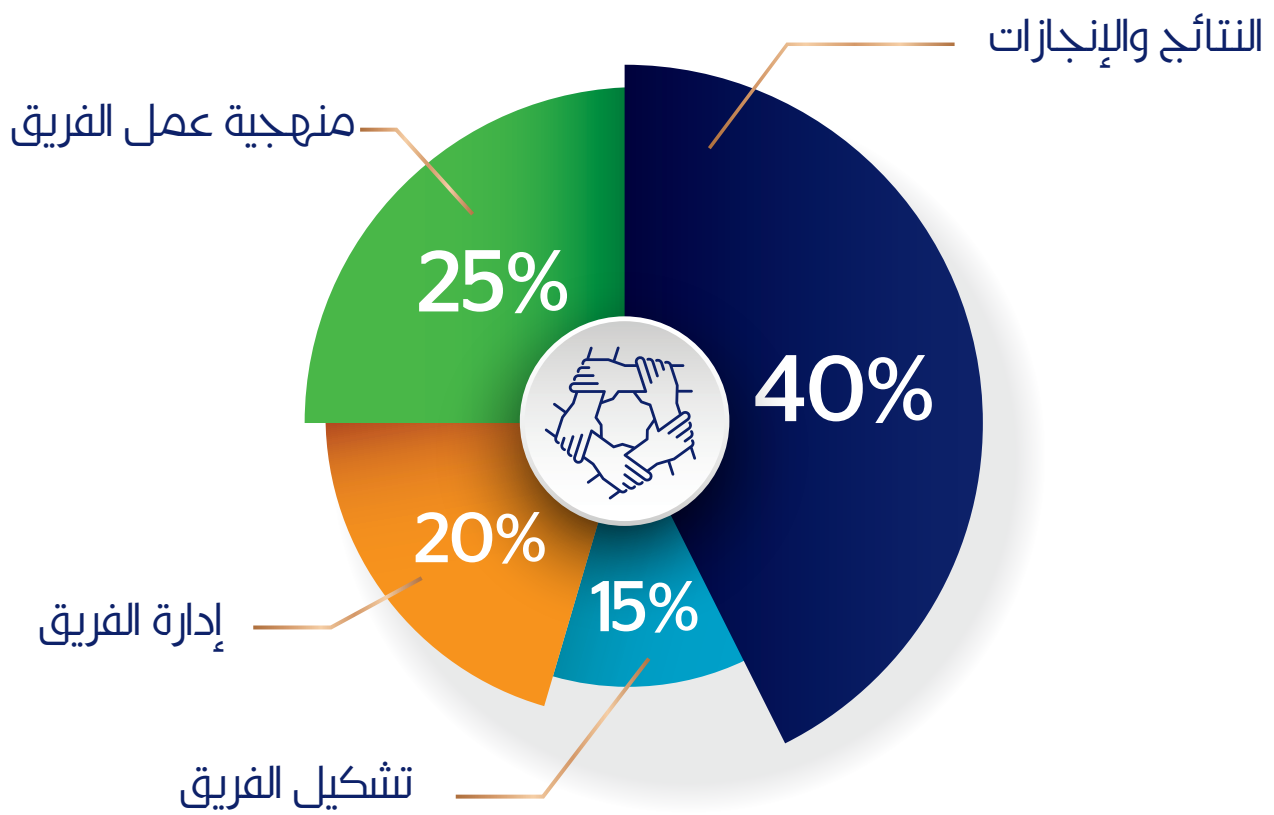
المرحلة الأولى: التقييم المكتبي:

- فرز واستبعاد طلبات الترشيح الغير مستوفاة لشروط المشاركة المذكورة أعلاه.
- البدء في عمليات التقييم طبقا للمعايير والأوزان النسبية لكل معيار بعد الاطلاع على محتويات طلب الترشيح الإلكتروني والأدلة الداعمة.
- حصر وفرز كافة طلبات الترشيح بعد عمليات التقييم وترتيبهم طبقا للدرجات الحاصلين عليها وكتابة تقرير المرحلة الأولى (المكتبي).
- عرض النتائج النهائية للمرحلة الأولى على فريق توكيد الجودة لاعتمادها واختيار القائمة المختصرة التي تتضمن أفضل ١٠ فرق عمل الحاصلة على أعلى درجات وفقا لتقييم المعايير.
- التواصل مع الجهات ضمن القائمة المختصرة وإخطارهم بموعد المرحلة الثانية.

المرحلة الثانية: المقابلات الشخصية:

- يتم تنفيذ المقابلات الشخصية لفريق العمل مدتها ساعة ونصف لتحقيق من نقاط القوة واستيفاء النقاط التي لم يتم التأكد منها.
- عرض تقديمي مدته ٣٠ دقيقة يقدم من قبل الفريق يتم فيه توضيح كيفية استيفاء المعايير والنتائج الإيجابية المتحققة للفريق.
 - مناقشة فريق التقييم لفريق العمل لمدة ٦٠ دقيقة في ضوء المعلومات التي تم جمعها من خلال المرحلة الأولى للتقييم والعرض التقديمي بهدف تكوين صورة كاملة عن مدى تحقق فريق العمل للمعايير وقدرته على إظهار عناصر التميز والإبداع على مستوى تلك المعايير.
 - يتولى فريق التقييم إعادة كتابة نقاط القوة وفرص التحسين المرحلة الأولى بناء على معطيات ونتائج المقابلات الشخصية وإعادة ترتيب الدرجات وفقا لذلك.
 - الاطلاع على الأدلة الداعمة للفريق.
 - عرض النتائج على فريق توكيد الجودة.

معايير التقييم



المعيار الأول: تشكيل الفريق

يهدف هذا المعيار إلى بناء فريق متكامل يتمتع بالتنوع والتوازن في المهارات، مما يعزز التعاون والإنتاجية. ومرتباً بأهداف الجهة وخططها الاستراتيجية واحتياجات المهمة، ويتضمن ما يلي:

- ١- بناء وتصميم معايير وأدوات واضحة للاختيار أعضائه بالشكل الذي يحقق التكامل والتناغم ويحقق أهداف ومهام الفريق.
- ٢- تحديد وصياغة المهام التفصيلية لتنفيذ المهمة الرئيسية والتي أنشئ من أجلها الفريق.
- ٣- الربط بين المهمة الرئيسية للفريق وأهداف الخطة الاستراتيجية للجهة الحكومية.

المعيار الثاني: منهجية عمل الفريق

يتعلق هذا المعيار بتأمين آليات فعّالة لعمل الفريق ووضع إجراءات وتوجيهات واضحة تعزز التخطيط والتطبيق والمتابعة لتعزيز كفاءة وتحسين أداء الفريق وتوفير الدعم الضروري لأفراده لتحقيق الأهداف ويتضمن ما يلي:

- ١- وضع خطة عمل واضحة ومكتملة الأركان لإدارة عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم ضمن إطار زمني محدد للتطبيق يتناسب مع مراحل الإنجاز وتطويرها وفق متطلبات عمل الفريق.
- ٢- متابعة تطبيق خطة العمل ومراجعتها وتحديثها وإعداد التقارير الدورية عن نسب الإنجاز، وآلية تحديثها وفقاً للمتغيرات، وتحديد الإجراءات التصحيحية إن لزم.
- ٣- التخطيط المالي وتحديد الاحتياجات المادية وتحليل الفوائد، والتكاليف، وتوفيرها بكفاءة، وفعالية.

٤- تحديد الموارد والمهارات والقدرات البشرية اللازمة لعمل الفريق.

٥- تحديد الأطراف المتأثرة بعمل الفريق وتحديد احتياجاتهم وتوقعاتهم وكيفية استيعابها.

٦- تحديد وتحليل المخاطر المختلفة والمرتبطة بعمل الفريق وقياس درجة خطورتها وآليات معالجتها لتقليل من أثرها على عمل الفريق.

٧- استخدام الفريق لأدوات تكنولوجية وآليات التحول الرقمي والأساليب المبتكرة في العمل واستخدام حلول إبداعية ومبتكرة.

المعيار الثالث: إدارة الفريق

يتعلق هذا المعيار بفعالية إدارة الفريق، حيث يركز على توفير قيادة قوية وملهمة تعزز التوجيه وتعالج التحديات، كذلك تحقيق تواصل فعّال، وتوجيه الجهود نحو أهداف المهمة، مما يساهم في تحسين الأداء وتحقيق النجاح ويتضمن ما يلي:

١- تحديد المهام والمسؤوليات وبناء مصفوفة صلاحيات داخل الفريق لضمان وجود آلية واضحة للمساءلة واتخاذ القرارات.

٢- تحقيق التواصل الفعال وتعزيز روح التعاون والتناغم بين أعضاء الفريق مثل:

- استخدام آليات التواصل المتنوعة (وجهها لوجه - بريد إلكتروني - مواقع التواصل الاجتماعي وغيرها).
- تقدير الإنجازات الفردية والجماعية.
- مراعاة الاختلافات الثقافية والاجتماعية في أساليب التواصل.
- إدارة الوقت.

٣- متابعة التزام الأعضاء بحضور الاجتماعات وتحديد الأسلوب والنمط القيادي المتبع في اتخاذ القرارات والتوصيات وكيفية توثيقها.

٤- إدارة ومعالجة الاختلافات بين أعضاء الفريق ومدى الاستفادة منها في تطوير الأداء وتقديم حلول فعالة لمعوقات العمل.

٥- توثيق المخرجات ومشاركة المعلومات ونقل المعرفة المتأينة من عمل الفريق وكيفية تعميمها.

المعيار الرابع: النتائج والإنجازات

يركز هذا المعيار على تقييم النتائج والإنجازات التي يحققها الفريق، ومدى قدرته على تحقيق الأهداف وتسليم نتائج قيمة. ويركز على تقييم أداء الفريق وتحليل الإنجازات لضمان التحسين المستمر وضمان تحقيق الفائدة المرجوة من الجهود المبذولة ويتضمن ما يلي:

١- تحديد مؤشرات أداء ومقاييس رأي مناسبة لتقييم أداء ونتائج الفريق.

٢- تحقيق إنجازات ونتائج ملموسة مثل (ترشيد نفقات، زيادة إيرادات، العائد على الاستثمار، زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات وقلّة الأخطاء)، وزيادة نسبة رضا الفئات المعنية (المتعاملون، الموظفون، الشركاء، الموردون، المجتمع)، وأية إنجازات أخرى للفريق.

٣- تحقيق إنجازات متميزة ومتفردة على المستوى المحلي والدولي.

٤- وضع آليات التدقيق وتحليل البيانات والمتابعة الدورية للنتائج والإجراءات تصحيحية.