



جائزة مصر للتميز الحكومي

EGYPT GOVERNMENT EXCELLENCE AWARD

دليل جائزة التميز الفردي

الإصدار الثالث ٢٠٢٤





لتحقيق التنمية المستدامة رؤية "مصر 2030" يتم 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 عبدالفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية تم إطلاق «جائزة مصر للتميز الحكومي» لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠) والتي تقضي بتكوين وتطوير جهاز إداري كفاء وفعال يساهم في تحقيق التنمية ويستجيب لطلبات المواطنين وتحقيق الريادة.

الهدف الرئيسي لجائزة التميز الفردي هو تحفيز روح التنافس والتميز على مستوى القياديين والموظفين في الجهات الحكومية، وتكريم المتميزين مما يرسخ قيم العطاء والانتماء والتميز، ويحفز الجميع على الارتقاء بمستويات الأداء والالتزام بمعايير الجودة والتميز.

وتأخذ الجائزة بالاعتبار المستويات والأدوار القيادية المختلفة، مع التركيز على أساسيات القيادة في التخطيط والتأثير والتوجيه واستشراف المستقبل، حيث تم تصميم هذه المعايير استناداً إلى أسس عالمية المستوى للقيادة المتميزة والتي تسلط الضوء على أفضل القياديين الحكوميين ممن لديهم رصيد غني بالإنجازات التي أثبتت فعاليتها في تحقيق نتائج ريادية على كافة الأصعدة.

ويهدف هذا الدليل إلى تزويد كافة الموظفين الحكوميين المعنيين بفئات جائزة التميز الفردي ضمن جائزة مصر للتميز الحكومي بمعلومات عن فئات ومعايير الجائزة والتي تعكس الجوانب التي يمكن أن يتم تطبيقها لتحقيق متطلبات المعايير باستخدام أساليب وطرق عمل متنوعة وكيفية تنفيذها بكفاءة وفاعلية وتطويرها لتحقيق نتائج أداء مؤثرة.

أولاً: جائزة القيادات المتميزة

خصت هذه الفئة للموظفين الحكوميين بالمستويات القيادية الآتية:

القيادة العليا

وتشمل (رئيس قطاع - رئيس إدارة مركزية):

- **رئيس قطاع:** تعتبر الوظيفة من أعلى المستويات الوظيفية في الوزارات/ المحافظات طبقاً للهيكل التنظيمي للجهة) حيث تكون عادة تحت إشراف الوزير / المحافظ، وتختص هذه الوظيفة بتخطيط برامج العمل وتحديد السياسات والأهداف الرئيسية والتنسيق والرقابة والتوجيه وتقييم الأداء والتحفيز داخل الإدارات التابعة للقطاع، ومتابعة نتائج الأداء/ الدراسات/ المنهجيات، وضمان تحقيقها في المجالات المتخصصة التي يتبعها القطاع
- **رئيس إدارة مركزية:** تعتبر هذه الوظيفة من أعلى المستويات الوظيفية في الإدارات المركزية التابعة للوزارات/ المحافظات تحت إشراف رئيس القطاع، وتختص هذه الوظيفة بالإشراف على وضع الخطط السنوية ويحدد بها أهم الموضوعات المطلوب دراستها وتأثيرها على مجال العمل المختص به الإدارة المركزية حسب طبيعة جهة العمل وطبيعة الإدارة المركزية وتبعيتها للقطاع التابع له بالوزارة أو المحافظة. كما يختص بتنفيذ اللوائح والقوانين المعمول بها في الجهة وتنفيذها ومراعاة عدم الحياذ عنها كل في مجال تسيير الأعمال داخل الإدارة المركزية وكافة الإدارات العامة التابعة لها

مدير عام

تعتبر هذه الوظيفة من أعلى المستويات الوظيفية في وظائف الإدارة العامة التابعة للوزارات/ المحافظات/ الجامعات الحكومية تحت إشراف رئيس الإدارات المركزية، وتختص بالإشراف على أعمال الإدارة العامة، والمشاركة بفعالية في تحديد وصياغة الأهداف وتخطيط وتنظيم سير العمل بالإدارة بما يضمن تحقيق الأهداف المخططة من الإدارة المركزية التابعة لها أو من السلطة الأعلى حسب جهة العمل كما أنها تختص بتسيير كافة الأعمال المسندة إليها لمتابعة أداء الإدارة وكافة المهام المكلفة بها.

مدير إدارة

تعتبر هذه الوظيفة من أعلى المستويات الوظيفية في وظائف الإدارات (حسب التخصص) التابعة للوزارات / المحافظات / الجامعات الحكومية تحت إشراف رؤساء الإدارات المركزية / المدراء العموم وتختص بإعداد وتنفيذ خطط وبرامج العمل الدورية في مجالات الأنشطة والخدمات التابعة للإدارة حسب تخصصها.

معايير الجائزة

تغطي فئات هذه الجائزة الوظائف القيادية التالية:

- القيادة العليا (رئيس قطاع / رئيس إدارة مركزية)
- مدير عام
- مدير إدارة

تركز معايير التقييم على قياس مدى نضج التميز لدى القادة والإنجازات المحققة خلال توليهم مهام مناصبهم ضمن مجال عملهم في الجهة الحكومية ومدى تأثيرها على رؤى الحكومة الطموحة وإضافة قيمة نوعية للمجتمع. وتتلخص هذه المعايير كالتالي:

المعيار الأول: الفاعلية القيادية

- الجهود التي يبذلها القيادي للارتقاء بتحصيله العلمي ومدى الاستفادة الفردية والمؤسسية من هذا العلم.
- الجهود التي يبذلها القيادي لاكتساب الخبرات والمهارات العملية المتعلقة بمهامه وأثرها على المستوى الفردي والمؤسسي.
- الجهود التي يبذلها القيادي لوضع رؤية طموحة وقيادة الجهة نحو تحقيقها من خلال التخطيط والتنظيم ووضع استراتيجيات متكاملة.
- قدرة القيادي على قيادة الجهة نحو تحقيق الرؤى الطموحة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال تنمية قدراتها واستغلالها الأمثل لمواردها المتاحة على جميع المستويات.

المعيار الثاني: الأداء والإنجاز

- دور القيادي في بناء بيئة عمل محفزة ومبتكرة تعمل على تعزيز ثقافة التميز وتساهم في ارتقاء الأداء الفردي بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي.
- جهود القيادي في تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتمكينهم وتحفيزهم على العمل والعطاء وبناء روح الفريق الواحد لديهم.
- الإنجازات التي حققها القيادي متخطياً التحديات والصعوبات وأثر هذه الإنجازات على جهة عمله ومدى تحقيقه لرؤية الجهة والحكومة.
- تعزيز القيادي لمبدأ الشراكة وخلق قيمة نوعية للشركاء والمعنيين والمجتمع بناءً على احتياجاتهم ومتطلباتهم.

ويتم استخدام أداة للتقييم تستند على معايير عالمية لضمان دقة وحوكمة عملية التقييم المبنية

على الأدلة والإثباتات، بحيث تتضمن هذه الأداة المحاور التالية في تقييم معايير هذه الجائزة:

المعيار الأول: الفاعلية القيادية، يتم تقييم هذا المعيار باستخدام المحاور التالية:

○ المحور الأول: المؤهلات العلمية والعملية

○ المحور الثاني: الكفاءة القيادية

المعيار الثاني: الأداء والإنجاز، يتم تقييم هذا المعيار باستخدام المحاور التالية:

○ المحور الثالث: القيادة بالهام

○ المحور الرابع: التأثير والتميز

أداة التقييم

%٢٥					%٢٥					%٢٥					%٢٥					عناصر التقييم																																																																															
١٠٠	٩٥	٩٠	٨٥	٨٠	٧٥	٧٠	٦٥	٦٠	٥٥	٥٠	٤٥	٤٠	٣٥	٣٠	٢٥	٢٠	١٥	١٠	٥																																																																																
<p>يبدل القيادي جهود مستمرة في سبيل الارتقاء بتحصيله العلمي من خلال الحصول على عدد من الشهادات المهنية واستكمال الدراسات الأكاديمية العليا (الماجستير والدكتوراه) والمشاركة والنشطة في مجال أوراق العمل والمقالات التي أسهمت في تحسين الأداء الفردي والأداء المؤسسي وصولاً للريادة</p>					<p>يبدل القيادي جهود واضحة في سبيل الارتقاء بتحصيله العلمي من خلال الحصول على شهادات مهنية واستكمال الدراسات الأكاديمية العليا (الماجستير والدكتوراه) والتي أسهمت في تحسين الأداء الفردي للموظف والوحدة التنظيمية أو الجهة</p>					<p>يبدل القيادي بعض الجهود في سبيل الارتقاء بتحصيله العلمي من خلال حضور دورات وبرامج الدبلوم والتي أسهمت في تحسين الأداء الفردي</p>					<p>نادراً ما يبدل القيادي الجهود في سبيل الارتقاء بتحصيله العلمي</p>					<p>الجهود التي يبذلها القيادي للارتقاء بتحصيله العلمي ومدى الاستفادة الفردية والمؤسسية منها</p>																																																																															
<p>يحرص القيادي دائماً على اكتساب الخبرات والمهارات العملية المتعلقة بمهام عمله وتطبيقها، كما قدم أدلة واضحة على مدى تأثير استخدام المهارات المكتسبة على تحسين الأداء على المستوى الفردي والمستوى المؤسسي وصولاً للريادة</p>					<p>يحرص القيادي غالباً على اكتساب العلم والمعرفة والخبرات والمهارات العملية المتعلقة بمهام عمله وتطبيقها، كما قدم أدلة متعددة على مدى تأثير استخدام المهارات المكتسبة على تحسين الأداء على المستوى الفردي والوحدة التنظيمية أو الجهة</p>					<p>يحرص القيادي أحياناً على اكتساب العلم والمعرفة والخبرات والمهارات تتعلق بمهام عمله وتطبيقها ومدى تأثير استخدام هذه المهارات على تحسين أدائه الفردي</p>					<p>نادراً ما يحرص القيادي على اكتساب العلم والمعرفة والخبرات والمهارات المتعلقة بمهام عمله</p>					<p>اكتساب العلم والمعرفة والخبرات والمهارات العملية المتعلقة بمهامه وأثرها على المستوى الفردي والمؤسسي</p>																																																																															
١٠٠					٩٥					٩٠					٨٥					٨٠					٧٥					٧٠					٦٥					٦٠					٥٥					٥٠					٤٥					٤٠					٣٥					٣٠					٢٥					٢٠					١٥					١٠					٥				
																									الإجمالي																																																																										

المؤهلات العلمية والعملية

٢٥%					٢٥%					٢٥%					٢٥%					عناصر التقييم	
١٠٠	٩٥	٩٠	٨٥	٨٠	٧٥	٧٠	٦٥	٦٠	٥٥	٥٠	٤٥	٤٠	٣٥	٣٠	٢٥	٢٠	١٥	١٠	٥		
<p>لدى القيادي قدرة عالية جداً على وضع رؤية طموحة للجهة واستخدام أساليب متقدمة للتخطيط والتنظيم والاستفادة القصوى من الموارد المتنوعة المتاحة في وضع الخطط والاستراتيجيات المتكاملة التي تجمع بين أهداف الوحدة التنظيمية وموظفيها وربطها بالأهداف المؤسسية ورؤية الحكومة والشركاء، مبنية على احتياجات المعنيين من داخل الجهة وخارجها ومبنية على آخر التطورات في مجال عمله والتحلي بالمرونة اللازمة لمواكبة المتغيرات، وقياس أثر هذا التخطيط على الأداء الفردي والمؤسسي بما يضمن تحقيق الرؤى والريادة</p>					<p>لدى القيادي قدرة عالية على وضع رؤية طموحة للجهة واستخدام بعض أساليب التخطيط والتنظيم والاستفادة القصوى من الموارد المتنوعة المتاحة، مبنية على احتياجات المعنيين من داخل الجهة وخارجها، وضمان تعميمها على جميع المستويات بما يضمن وضع استراتيجيات متكاملة للجهة والتي تساهم في تحقيق رؤى الجهة والحكومة</p>					<p>لدى القيادي قدرة جيدة على وضع رؤية طموحة للجهة واستخدام بعض أساليب التخطيط والتنظيم أحياناً التي تساهم في قيادة الجهة نحو تحقيق تلك الرؤية</p>					<p>لدى القيادي قدرة محدودة على وضع رؤية طموحة للجهة، ونادراً ما يتمكن من استخدام أساليب التخطيط والتنظيم لتحقيق تلك الرؤية</p>					<p>قدرة القيادي على وضع رؤية طموحة وقيادة الجهة نحو تحقيقها من خلال التخطيط والتنظيم ووضع استراتيجيات متكاملة</p>	
<p>لدى القيادي قدرة عالية على قيادة الجهة نحو تحقيق رؤيتها الطموحة من خلال الاستفادة القصوى من الموارد المتنوعة المتاحة وتنمية قدراتها بشكل مستمر لتحسين الأداء الفردي والمؤسسي، واستخدام أساليب موثوقة في قياس النتائج وقياس أثرها في تحقيق رؤى وتوجهات الحكومة وصولاً للريادة</p>					<p>لدى القيادي قدرة عالية على قيادة الجهة نحو تحقيق رؤيتها الطموحة من خلال الاستفادة القصوى من الموارد المتنوعة المتاحة وتنمية قدراتها بشكل مستمر بما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، كما يستخدم بعض الأساليب الموثوقة في قياس النتائج وقياس أثرها في تحقيق رؤى وتوجهات الحكومة</p>					<p>لدى القيادي قدرة جيدة على قيادة تحقيق بعض الأهداف الاستراتيجية من خلال استخدام بعض الموارد المتاحة بما يضمن تحقيق رؤيتها الطموحة</p>					<p>لدى القيادي قدرة محدودة على قيادة تحقيق بعض الأهداف الاستراتيجية للجهة</p>					<p>قدرة القيادي على قيادة الجهة نحو تحقيق رؤيتها الطموحة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال تنمية قدراتها واستغلالها الأمثل لمواردها المتاحة على جميع المستويات</p>	
																				الإجمالي	

الكفاءة القيادية

%٢٥					%٢٥					%٢٥					%٢٥					عناصر التقييم	
١٠٠	٩٥	٩٠	٨٥	٨٠	٧٥	٧٠	٦٥	٦٠	٥٥	٥٠	٤٥	٤٠	٣٥	٣٠	٢٥	٢٠	١٥	١٠	٥		
<p>لدى القيادي العديد من الأساليب المبتكرة والتي تعمل على تعزيز ثقافة التميز من خلال بناء بيئة عمل مثالية ومحفزة للموظفين مبنية على مفهوم الثقة المتبادلة بين القيادة والموظفين، وتعزز التواصل المستمر بينهم بكل شفافية بما يعزز الرضا الوظيفي وتطور الأداء الفردي ويساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية، وتعزيز مبدأ التحدي والقدرة على التغلب على التحديات وخلق روح الفريق الواحد والشعور بالانتماء، والذي يضمن الولاء الوظيفي واستمرارية النتائج الإيجابية التي تكفل التطور والنمو على المستوى الفردي والمؤسسي والحكومي</p>					<p>لدى القيادي العديد من الأساليب المبتكرة والتي تعمل على تعزيز ثقافة التميز من خلال بناء بيئة عمل محفزة للموظفين مبنية على مفهوم التواصل المستمر بين القيادة والموظفين بكل شفافية وبما يعزز الرضا الوظيفي ويساهم في تطوير الأداء الفردي، وتعزيز مبدأ القدرة على التغلب على التحديات، كقيلة بإبقاء الجهة قادرة على التطور والنمو وتساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية</p>					<p>يقوم القيادي بتطبيق بعض الأساليب التي تساهم في بناء بيئة عمل محفزة وإيجابية وتعزز ثقافة التميز بين الموظفين</p>					<p>نادراً ما يقوم القيادي باستخدام الأساليب التي تساهم في خلق بيئة عمل محفزة وإيجابية تساهم في تعزيز ثقافة التميز بين الموظفين</p>					<p>حرص القيادي على بناء بيئة عمل محفزة ومبتكرة تعمل على تعزيز ثقافة التميز</p>	
<p>لدى القيادي العديد من الأساليب المتنوعة والمبتكرة ويستخدمها في تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه ويقوم بتمكينهم كجزء من بناء الصف الثاني من القادة ولديه العديد من الأساليب المتنوعة والمبتكرة التي يستخدمها لبناء ثقافة مستمرة لتحفيز العمل بروح الفريق الواحد لتحقيق الأهداف المرجوة</p>					<p>لدى القيادي العديد من الأساليب في تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه ويقوم غالباً بتمكينهم للمشاركة في الإنجاز، ولديه العديد من الأساليب التي يستخدمها لبناء ثقافة العمل بروح الفريق الواحد لتحقيق الأهداف المرجوة</p>					<p>لدى القيادي بعض الأساليب في تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه ويقوم أحياناً بتفويض الصلاحيات، ولديه بعض الأساليب التي يستخدمها لبناء ثقافة لتحفيز العمل بروح الفريق الواحد لتحقيق الأهداف المرجوة</p>					<p>نادراً ما يحرص القيادي على تبني أساليب لتنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه ونادراً ما يقوم بتمكينهم، ونادراً ما يقوم بخلق ثقافة التحفيز للعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق الأهداف المرجوة</p>					<p>حرص القيادي على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتمكينهم وتحفيزهم على العمل والعطاء وبناء روح الفريق الواحد لديهم</p>	
																				الإجمالي	

القيادة بالهام

%٢٥					%٢٥					%٢٥					%٢٥					عناصر التقييم	التأثير والتميز				
١٠٠	٩٥	٩٠	٨٥	٨٠	٧٥	٧٠	٦٥	٦٠	٥٥	٥٠	٤٥	٤٠	٣٥	٣٠	٢٥	٢٠	١٥	١٠	٥						
<p>لدى القيادي إنجازات وأهداف متحققة تفوق المستهدف بكثير وتتعدى المتوقع وتتميز في إنجازها من خلال تخطي الصعوبات والمعوقات مستخدماً أساليب ابتكارية، كما قدم مؤشرات تدل على حجم النتائج وأهميتها وخصائصها وضمان استدامتها وأسهمت في تحقيق الجهة لرؤيتها وتجاوزها لمستهدفاتها على المستوى المؤسسي والحكومي والعالمي</p>					<p>لدى القيادي إنجازات وأهداف متحققة تفوق المستهدف وتتعدى المتوقع وتنفوق في إنجازاتها، وتوجد أدلة على تخطي الصعوبات والمعوقات أثناء تحقيق الإنجازات مستخدماً أساليب إدارية فعالة، كما قدم مؤشرات متعددة تدل على حجم النتائج وأهميتها وخصائصها وأسهمت في تجاوز الجهة لمستهدفاتها على المستوى المؤسسي والحكومي</p>					<p>قدم القيادي بعض الأدلة على الإنجازات والأهداف المحققة والمرتبطة بالجهة ومدى التفوق في إنجازها، وبعض الأدلة على قدرته في تجاوز الصعوبات والمعوقات، كما قدم بعض المؤشرات التي تدل على حجم النتائج وأهميتها وخصائصها وأسهمت في تحقيق أهداف الجهة واستراتيجياتها</p>					<p>لا توجد أدلة على الإنجازات وتحقيق الأهداف المرتبطة بالجهة ومدى التفوق في إنجازها، كما لم يقدم أي مؤشرات تدل على حجم النتائج وأهميتها وخصائصها وأثرها في تحقيق أهداف الجهة واستراتيجياتها</p>					<p>الإنجازات التي حققتها القيادي متخطياً التحديات والصعوبات وأثر هذه الإنجازات على جهة عمله ومدى تحقيق لرؤى الجهة والحكومة</p>					
<p>يحرص القيادي على تعزيز الدور المشترك بين الجهة والمعنيين من الشركاء والمتعاملين والمجتمع من خلال تطبيق إطار عام للشراكة والتي تشمل إشراكهم في أنشطة ومهام عمل الجهة وحرص احتياجاتهم ومتطلباتهم لخلق قيمة نوعية من خلال تطوير القدرات ورفع كفاءتها وتقديم خدمات مبتكرة بما يلي احتياجاتهم وتوقعاتهم وضمان بناء الثقة لديهم في قدرات الجهة وقياس أثر الشراكات ورضا المعنيين والنتائج المحققة للأهداف القصيرة وطويلة المدى على المستوى المؤسسي والحكومي</p>					<p>يحرص القيادي على تطبيق إطار عام للشراكة في الجهة من خلال مراعاة احتياجات ومتطلبات المعنيين من شركاء ومتعاملين والمجتمع وإضافة القيمة النوعية المرجوة من تلك الشراكات وقياس أثر الشراكات بناءً على النتائج المحققة من أهداف الجهة واستراتيجياتها</p>					<p>يركز القيادي على الإنجازات المرتبطة بمهام عمله مع تلبية بعض احتياجات المعنيين من شركاء ومتعاملين والمجتمع</p>					<p>يركز القيادي فقط على الإنجازات المرتبطة بمهام عمله دون مراعاة احتياجات المعنيين من شركاء ومتعاملين والمجتمع</p>					<p>حرص القيادي على تعزيز مبدأ الشراكة وخلق قيمة نوعية للشركاء والمعنيين والمجتمع</p>					
١٠٠	٩٥	٩٠	٨٥	٨٠	٧٥	٧٠	٦٥	٦٠	٥٥	٥٠	٤٥	٤٠	٣٥	٣٠	٢٥	٢٠	١٥	١٠	٥						

أسلوب التقييم

يعتمد أسلوب تقييم الفئة القيادية على معيارين رئيسيين وهي الفاعلية القيادية والأداء والإنجاز بحيث يتم تغطيتها من خلال استخدام أداة التقييم المشار إليها مسبقاً وأساليب تقييمية مختلفة تستند على الأدلة والإثباتات بما يتناسب مع محتوى وطبيعة المعيار كالتالي:

المعيار الأول: الفاعلية القيادية:

- يتم تقييم هذا المعيار والمعايير المرتبطة به من خلال أدوات التقييم التالية:
- **تقييم تحليل السمات الشخصية القيادية إلكترونياً وربطه بمعيار الفاعلية القيادية.**
- **التقييم الإلكتروني ٣٦٠ درجة (استبيان)،** يقوم القيادي بتقييم نفسه من خلال تعبئة الاستبيان ذاتياً، وترسل أيضاً للفئات التالية: الرئيس المباشر، الزملاء في الجهة التي يعمل بها القيادي والزملاء في الجهات الحكومية الأخرى التي سبق لها التعامل معه في المبادرات المشتركة، والمرؤوسين تحت إشرافه، بحيث يتضمن التقييم الإلكتروني أسئلة تتعلق بالمحاور التالية على سبيل المثال لا الحصر: أخلاقيات المهنة والنزاهة، اتخاذ القرارات، التمكين والإدارة والتفويض، استشراف المستقبل، تحقيق واستدامة النتائج، الابتكار والريادة، المهارات العالمية والفتنة، التواصل والشراكات.
- **المقابلة الشخصية للتأكد من تغطية المحاور والأنشطة الموجودة في المعيار والتي تتضمن المؤهلات العلمية والعملية، والكفاءة القيادية (ويتم أيضاً الاستعانة بطلبات الترشيح وملخص للإنجازات والنتائج المحققة مدعومة بالأدلة والإثباتات مقدمة مسبقاً لتسهيل المقابلات الشخصية)،** حيث يتم تقييم الفاعلية القيادية خلال المقابلة، وضمان موافقتها مع أداة التقييم المذكورة أعلاه.
- **الزيارة الميدانية** لمقر العمل وعمل جولة ميدانية تفقدية في الجهة ومقابلة المعنيين من زملاء ومرؤوسين في الجهة، وضمان الحصول على الأدلة والإثباتات اللازمة لتعزيز تقييم الفاعلية القيادية خلال الزيارة، وضمان موافقتها مع أداة التقييم المذكورة أعلاه من هذا العلم.

المعيار الثاني: الأداء والإنجاز:

- يتم تقييم هذا المعيار والمعايير المرتبطة به من خلال أدوات التقييم التالية:
- * **المقابلة الشخصية** حيث يتم خلال نفس المقابلة الشخصية المشار إليها أعلاه التأكد من تغطية المعايير والأنشطة الموجودة في معيار الأداء والإنجاز والتي تتضمن القيادة بالهام، والتأثير والتميز، ويتم تقييم هذا المعيار خلال المقابلة مدعومة بالأدلة والإثباتات، وضمان موثوقيتها مع أداة التقييم المذكورة أعلاه.
 - * **الزيارة الميدانية** لمقر العمل وعمل جولة ميدانية تفقدية في الجهة ومقابلة المعنيين من زملاء ومرؤوسين في الجهة، وضمان الحصول على الأدلة والإثباتات اللازمة لتعزيز تقييم الأداء والإنجاز خلال الزيارة، وموثوقيتها مع أداة التقييم المذكورة أعلاه.

مراحل التقييم

تمر عملية تقييم فئات جائزة القيادات المتميزة بمرحلتين وهي:

المرحلة الأولى:

تقييم طلبات الترشيح مبدئياً بناءً على معايير التقييم باستخدام أداة التقييم (*) وذلك لفرزها واختيار أفضل القياديين المتأهلين بناءً على طلبات الترشيح والأدلة والإثباتات المقدمة من قبلهم لاستكمال عملية التقييم في المرحلة الثانية (يتم تحديد عدد المؤهلين لكل فئة من قبل فريق إدارة الجائزة).

المرحلة الثانية:

يتم تقييم القياديين المتأهلين من المرحلة الأولى باستخدام أدوات وأساليب تقييمية أخرى كالمقابلات الشخصية والزيارات الميدانية وتحليل سمات الشخصية القيادية وتقييم ٣٦ درجة، وبالاستناد على الأدلة والإثباتات، ويتم تقييم المعايير حسب الأوزان المحددة لكل منها بناءً على الأدوات المستخدمة في التقييم كما تم توضيحه في الشكل أعلاه.

(*) (يرجى الاطلاع على تفاصيل أداة التقييم)

مستويات نضج التميز القيادي

بناءً على أداة التقييم المبنية على الأربعة محاور (المؤهلات العلمية والعملية، الكفاءة القيادية، القيادة بالهام والتأثير والتميز) والنتيجة الإجمالية للتقييم، يمكن تحديد مستويات نضج التميز القيادي للفئات القيادية المختلفة باستخدام منهج يتسم بالمرونة والقدرة على التكيف مع طبيعة عمل واختصاصات هذه الفئات.



شرح لهذه المستويات هي كالتالي:

المستوى الأول: القيادة التقليدية

يعكس هذا المستوى الأنماط القيادية ذات المستوى المبتدىء في إدارة وقيادة الجهة الحكومية، حيث يعتمد على الأسس والسبل التقليدية في الإدارة والتركيز على أداء المهام الروتينية واليومية حسب الاختصاص والمهام المكلف بها ضمن جهته دون البذل والسعي في وضع وتحقيق رؤى طموحة للجهة والحكومة.

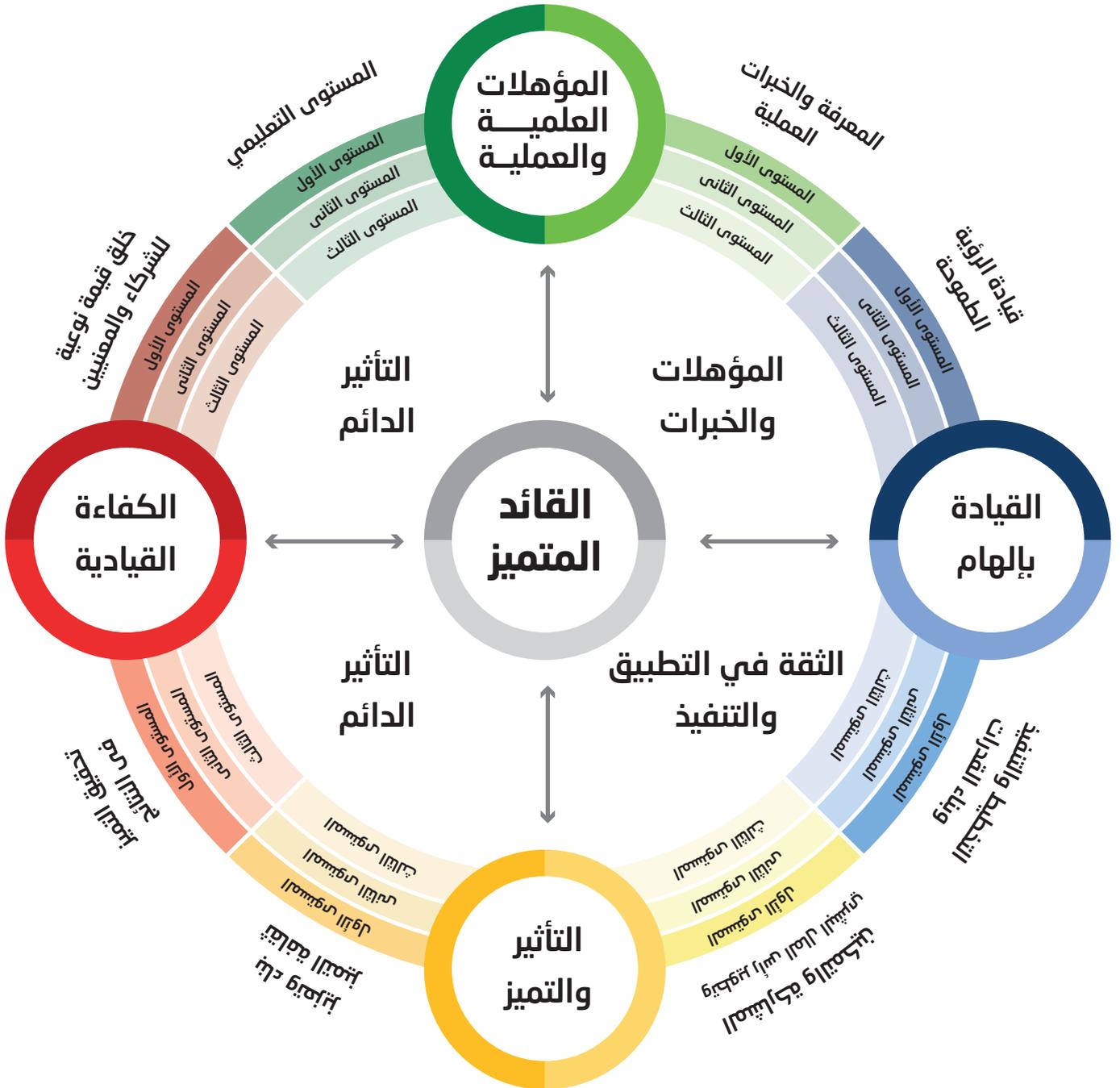
المستوى الثاني: القيادة المؤثرة

يعكس هذا المستوى النمط المثابر من القيادات التي تسعى إلى وضع رؤى طموحة من خلال التركيز على النتائج والعمل على تحقيقها باستخدام الأساليب المبتكرة التي تركز على التحليل والتنبؤ المستقبلي وإيجاد بيئة عمل محفزة ومبتكرة تساهم في رفع أداء الموظفين والجهة بما يخدم تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتي تساهم في تحقيق توجه ورؤية الحكومة.

المستوى الثالث: القيادة الملهمه

يعكس هذا المستوى النمط الملهم والمؤثر من القيادات التي تسعى إلى وضع رؤى طموحة والعمل على تحقيقها من خلال التركيز على النتائج باستخدام المعرفة المتجددة والأساليب المبتكرة التي تركز على التحليل واستشراف المستقبل والسعي نحو استدامة النتائج بما يضمن بناء الثقة بين المعنيين من الشركاء والمتعاملين والمجتمع والجهة، ويساهم في تحقيق الجهة لرؤيتها وتجاوزها للنتائج على المستوى المؤسسي والحكومي والعالمي.

كما يمكن تحديد مستويات نضج التميز القيادي لكل محور من المحاور الأربعة باستخدام نفس المنهج كالتالي:



شروط المشاركة

تكون المشاركة من خلال التقديم على طلب الترشح وتوضح النقاط التالية الشروط الرئيسية للمشاركة:

- لفئة القيادة العليا والتي تشمل رئيس قطاع ورئيس إدارة مركزية يكون المتقدم معين في الوظيفة (القيادية / الإشرافية) وقد أمضى عاماً على الأقل في الوظيفة.
- لفئة مدير عام ومدير إدارة (بتكليف / قرار داخلي) يشترط شغل هذه الوظيفة لمدة عامين على الأقل.
- يشترط لفئة القيادة العليا حصول (رئيس قطاع - رئيس إدارة مركزية) على ستة دورات، ولفئة (مدير عام - مدير إدارة) على أربعة دورات تدريبية على الأقل من البرامج التدريبية الآتية أو ما يماثلها من برامج تدريبية:
 - إدارة الجودة، الإدارة الاستراتيجية، قيادة التغيير، صنع القرار، إدارة المشروعات
 - القيادة الفعالة، بناء فرق العمل، تقييم الأداء، مهارات التواصل، الحوكمة ومدونة السلوك
- في حالة فوز المرشح بأحد المراكز الثلاثة الأولى في أحد دورات الجائزة، لا يحق له الترشح مجدداً سواء على نفس الفئة أو أي فئة فردية أخرى إلا بعد مرور دورتين تقييميتين بإجمالي ٦ سنوات (مثال : فوز المرشح في دورة ٢٠٢٢ لا يحق له الترشح الا في دورة ٢٠٢٨)
- ترسل عدد الترشيحات من الجهات الحكومية علي مستوي الوزارات/المحافظات/الجهاز الإداري للجامعات لجميع الفئات طبقاً للجدول التالي:

مدير إدارة	مدير عام	القيادة العليا	
٣	٣	٣	الوزارات
٣	٣	٣	المحافظات
٣	٣	٣	الجامعات

شروط الفوز بجائزة ((القيادات الحكومية المتميزة))

شروط الفوز بجائزة ((القيادات الحكومية المتميزة))

أن يكون القيادي قد حقق الشروط التالية :

١. أن يكون القيادي قد حقق أعلى نتيجة بناء علي طلب الترشح والأدلة والإثباتات المقدمة وأساليب التقييم المختلفة خلال مرحلتي التقييم.
٢. ألا توجد أي مخالفات إدارية أو مالية أو قانونية تحول دون فوز القيادي.

وفي حال عدم تحقق هذه الشروط لدي القيادي الذي حقق أعلى نتيجة في المجموع الكلي، يتم منح الجائزة للذي يليه في المجموع الكلي.

ثانياً: جائزة أفضل موظف حكومي

- خصصت هذه الفئة لجميع موظفي الجهات الحكومية والتي تشمل الوزارات والمحافظات والجهات الإدارية للجامعات بالوظائف الإدارية او الكتابية أو المالية والوظائف المهنية والاستشارية على اختلافها وتنوع مسمياتها، والعاملون في مراكز البحث العلمي والدراسات والعاملين بوظائف الصف الأمامي لتقديم الخدمات الإدارية غير الفنية للمتعاملين في مراكز تقديم الخدمة أو الإجابة على استفسارات المتعاملين أو توفير المعلومات لهم عن الخدمات المقدمة.
- تخصص هذه الفئة من الجائزة للتركيز على الموظفين الحكوميين المعيّنين على الدرجات الأولى والثانية والثالثة.

إرشادات وشروط التقدم لجائزة أفضل موظف حكومي

تقوم المؤسسات الحكومية التي تستهدفها تلك الفئة بترشيح الأفراد من خلال إتباع الخطوات التالية لتأكيد مشاركتها في الجائزة:

- تحميل دليل الجائزة والاطلاع على معايير التقييم.
- ترشيح الموظف والذي تنطبق عليه شروط الترشيح وثبت تحقيقه لمستويات أداء متميزة وفقاً لجميع المعايير الواردة ضمن هذا الدليل.
- يجب ان يكون الموظف المرشح من ضمن المعيّنين على الدرجات الأولى والثانية والثالثة.
- انشاء عنوان بريد إلكتروني رسمي (حكومي) لسفير التميز الرئيسي بالجهة لاستخدامه في الدخول على الموقع الإلكتروني الخاص بتقديم طلبات الترشيح عن الموظفين (الأفراد) (في حالة وجود سفير تميز مسئول عن تقديم طلب الترشيح للجهة في فئات أخرى يمكن ان يقوم بتقديم طلب الترشيح الخاص بفئات الجوائز الفردية أيضاً دون الحاجة لتسجيل اسم مستخدم جديد).
- كل موظف مرشح عن فئة جائزة أفضل موظف حكومي هو المسئول عن إعداد طلب الترشيح وفقاً للمعايير المذكورة في هذا الدليل وتسليمه لسفير التميز المسئول عن كل جهة لإدخالها على الموقع الإلكتروني لتقديم طلبات الترشيح.
- يجب استيفاء نموذج طلب الترشيح (الإلكتروني) وفقاً لمعايير التقييم بالكامل حيث ان الطلبات الغير مستوفاة بالكامل سيتم استبعادها.
- يجب ان يستمر جميع الموظفين بالجهات الحكومية في تنفيذ أعمالهم بشكل طبيعي وفقاً لأفضل الممارسات الواردة في هذا الدليل حتى بعد تقديم طلب الترشيح حيث ستقوم فرق التقييم بمباشرة عملها فور اغلاق باب الترشيح تمهيداً لاختيار القائمة المختصرة للمرشحين وتنفيذ الزيارات الميدانية .

شروط الفوز بجائزة أفضل موظف:

أن يتم تحقيق الشروط التالية:

١. أن يكون الشخص قد حقق أعلى نتيجة في المجموع الكلي في الفئة المشارك بها على مستوى جميع معايير التقييم.
٢. ان لا توجد أي مخالفات إدارية او مالية أو قانونية تحول دون فوز الموظف.

وفي حال عدم تحقق هذه الشروط لدى الموظف الذي حقق أعلى نتيجة في المجموع الكلي، يتم منح الجائزة للموظف الذي يليها في المجموع الكلي بشرط تحقيقها هذه الشروط

آلية التقييم

المرحلة الأولى

- يقوم بعمليات التقييم فريق من الخبراء والمقيمين المعتمدين من خارج الجهاز الإداري للدولة.
- يتم فرز واستبعاد طلبات الترشيح الغير مستوفا لشروط المشاركة المذكورة أعلاه.
- يتم البدء في عمليات التقييم طبقا للمعايير الخاصة بكل فئة واللوزان النسبية لكل معيار وفقاً لفريق التقييم بعد الاطلاع على محتويات طلب الترشيح الالكتروني والأدلة الداعمة المقدمة من المرشح.
- يتم حصر وفرز كافة طلبات الترشيح بعد عمليات التقييم وترتيبهم طبقا للدرجات الحاصلين عليها وتقديم تقارير مفصلة لرئيس الفريق عن كل فكرة بنواحي القوة وواجهه القصور لكل فكرة لتعطي تقييم واضح لكل فكرة / مبادرة.
- يتم عرض النتائج النهائية للمرحل الأولى على فريق توكيد الجودة لاعتمادها واختيار القائمة المختصرة التي تتضمن أفضل ١٠ موظفين وهي الحاصلة على أعلى درجات وفقاً لتقييم المعايير.
- يتم مخاطبة الجهات ضمن القائمة المختصرة واخطارهم بموعد المرحلة الثانية.

المرحلة الثانية:

- يتم تنفيذ مقابلات شخصية مع المرشحين لمناقشتهم بشكل تفصيلي وفقاً للمعايير.
- يتم خلال المقابلة السماح لكل مرشح سواء موظف بتقديم عرض تقديمي لمدة ٣٠ دقيقة يوضح فيه كيفية استيفائه للمعايير والنتائج الإيجابية التي تم تحقيقها بناءً على المعايير الجائزة ومن ثم يتبعها مقابلة شخصية وأسئلة واطلاع على أدلة لمدة ٤٥ دقيقة.
- يقوم فريق المقيمين بالاجتماع ومناقشة كافة النتائج ومقارنتها لتحديد الترشيحات الاولى للفوز طبقا لنتائج التقييم التي تمت بناء على كافة مراحل عمليات التقييم الفردية لكل مقيم، ونتائج الاجتماعات لكل فريق مقيمين مع رؤساء فرق التقييم، وصولاً للنتائج النهائية للعرض على لجان المحكمين النهائيين.

معايير جائزة أفضل موظف حكومي

المعيار الأول: الإنجازات والإدراك المستقبلي

- الأداء الفردي للموظف والإنجازات التي حققها في نطاق عمله أو التي تتعدى أهدافه وأثر هذه الإنجازات التي حققها على جهة عمله والصعوبات التي تخطاها الموظف لتحقيق إنجازاته وجهده الشخصي في تحقيقها.
- الإنجازات المستقبلية التي يخطط لها الموظف في تحقيق نتائج تخدم جهة العمل مستقبلاً
- حجم وطبيعة الأداء الفردي والإنجازات التي حققها الموظف سابقاً في نطاق عمله الحالي أو الجهات التي كان يعمل بها أو التي تتعدى الأهداف المحددة له وأثر هذه الإنجازات التي حققها على جهة عمله.
- مشاركة الموظف زملائه في العمل لتحقيق الإنجازات والأهداف.

المعيار الثاني: التفكير الابتكاري

- الابتكارات أو الأفكار أو المبادرات الريادية التي قدمها الموظف والمرتبطة بمجال عمله أو خارجه.
- تطبيق ما قدمه الموظف من ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية والنتائج والتأثيرات المترتبة عليها.
- الاستفادة الشخصية والمؤسسية من نتائج الابتكارات والمبادرات الإبداعية المطبقة.
- مدى الاستفادة من جهود التعلم والمسار المهني في بناء الأفكار والابتكارات الجديدة.
- تعريف وتوثيق ما قدمه الموظف من ابتكارات وأفكار ومبادرات ريادية من خلال أبحاث منشورة، مؤلفات علمية/أدبية، مشاركات في مؤتمرات، وغيرها.

المعيار الثالث: التعلم والفكر المتجدد

- الجهود التي يبذلها الموظف لاكتساب الخبرات والمهارات العملية المتعلقة بمهامه وأثرها على المستوى الفردي والمؤسسي.
- الجهود التي يبذلها الموظف للارتقاء بتحصيله العلمي ومدى الاستفادة الفردية والمؤسسية من هذا العلم.
- التخطيط المستقبلي الذي يخطط له الموظف لاكتساب العلم والمعرفة في هدف تحقيق نتائج تخدم الطموح الشخصي والمؤسسي مستقبلاً.

المعيار الرابع: الوعي الريادي :

- الجهود الشخصية في فهم واستيعاب أهمية المبادرات التي تطلقها الدولة (مثل المبادرات المجتمعية والصحية ومبادرات التحول الرقمي وغيرها)
- إمكانية توظيف المبادرات لصالح الأداء الفردي والمؤسسي حسب طبيعة مجال عمل الموظف والجهة وذلك لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية.

المعيار الخامس: الشخصية الإيجابية:

- تقديم الموظف القدوة الحسنة لزملائه في الأداء والسلوك ودور الموظف في نشر ثقافة السعادة والإيجابية في مقر عمله وخارجه.
- قدرة الموظف على التواصل والاتصال الفعال مع مختلف الثقافات.
- الاهتمام الثقافي والصحي والبيئي ومدى تبنيتها على المستوى الشخصي والمؤسسي.
- الأعمال التطوعية التي شارك فيها الموظف خلال مسيرة عمله.