



**دليل جوائز التميز الفردي
أفضل موظف حكومي – أفضل فريق عمل**

الإصدار الثاني 2020



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



تستهدف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر
2030 بناء مسيرة تنموية طموحة لوطن متقدم مزدهر
والوصول لجودة أعلى لحياة المواطنين

مقدمة

تجسيدا لتوجهات الرئيس/ عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية تم إطلاق "جائزة مصر للتميز الحكومي" لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030) 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 السنوية 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

تكوين جهاز إداري كفاء وفعال يطبق مفاهيم الحوكمة، ويساهم بدوره في تحقيق التنمية المستدامة بما يتوافق مع "رؤية مصر 2030" لتعزيز مكانة مصر العالمية.

الرسالة

نشر ثقافة التميز والجودة داخل الجهاز الإداري لتحقيق رضا المتعاملين والارتقاء بمستوى الخدمات الحكومية ودعمًا للتنافسية المؤسسية والعمل بروح الفريق لإحداث نقلة في الأداء المؤسسي وتطوير وتنمية القدرات البشرية.

الأهداف

- تشجيع المنافسة بين المؤسسات الحكومية على كافة المستويات القومي والمحلي والإقليمي.
- تحقيق معدلات أفضل لرضاء المواطنين.
- نشر ثقافة الجودة والتميز على مستوى الجهاز الإداري للدولة.
- تعزيز روح الابتكار والإبداع والمكافأة على التميز في المجتمع المصري.
- إلقاء الضوء على النماذج والممارسات الناجحة للمؤسسات الحكومية.

فئات الجائزة

خصصت هذه الفئة للموظفين الحكوميين في الفئات التالية:

أفضل موظف حكومي

خصصت هذه الفئة لجميع موظفي الجهات الحكومية والتي تشمل الوزارات والمحافظات والجهاز الإداري 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.

أفضل فريق عمل حكومي

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

إرشادات وشروط التقدم لجائزتي أفضل موظف حكومي و أفضل فريق عمل

تقوم المؤسسات الحكومية التي تستهدفها تلك الفئة بترشيح الأفراد و/أو فرق العمل من خلال إتباع الخطوات التالية لتأكيد مشاركتها في الجائزة:

- تحميل دليل الجائزة والاطلاع على معايير التقييم.
- ترشيح الموظف/فريق العمل والذي تنطبق عليهم شروط الترشح وثبت تحقيقهم لمستويات أداء متميزة وفقاً لجميع المعايير الواردة ضمن هذا الدليل.
- يجب ان يكون الموظف المرشح من ضمن المعينين على الدرجات الأولى والثانية والثالثة.
- يجب ان يكون فريق العمل المرشح قد تم تشكيله وحقق إنجازات خلال فترة عامين كحد أقصى قبل موعد تقديم طلبات الترشح وسيتم استبعاد أي فريق تم تشكيله قبل تلك الفترة.
- بالنسبة لترشيحات فرق العمل فإن الحد الأقصى لعدد الأعضاء هو 7 أفراد وقد يتضمن هذا العدد فردين بحد أقصى من خارج الجهاز الإداري للدولة.
- انشاء عنوان بريد إلكتروني رسمي (حكومي) لسفير التميز الرئيسي بالجهة لاستخدامه في الدخول على الموقع الإلكتروني الخاص بتقديم طلبات الترشح عن الموظفين (الأفراد) وعن فرق العمل (في حالة وجود سفير تميز مسئول عن تقديم طلب الترشح للجهة في فئات أخرى يمكن ان يقوم بتقديم طلب الترشح الخاص بفئات الجوائز الفردية أيضاً دون الحاجة لتسجيل اسم مستخدم جديد).
- كل موظف مرشح عن فئة جائزة أفضل موظف حكومي أو رئيس الفريق المرشح عن فئة جائزة أفضل فريق عمل هم المسئولين عن إعداد طلبات الترشح وفقاً للمعايير المذكورة في هذا الدليل وتسليمها لسفير التميز المسئول عن كل جهة لإدخالها على الموقع الإلكتروني لتقديم طلبات الترشح.
- يجب استيفاء نموذج طلب الترشح (الإلكتروني) وفقاً لمعايير التقييم بالكامل حيث ان الطلبات الغير مستوفاة بالكامل سيتم استبعادها.
- يجب ان يستمر جميع الموظفين وفرق العمل بالجهات الحكومية في تنفيذ أعمالهم بشكل طبيعي وفقاً لأفضل الممارسات الواردة في هذا الدليل حتى بعد تقديم طلب الترشح حيث ستقوم فرق التقييم بمباشرة عملها فور اغلاق باب الترشح تمهيداً لاختيار القائمة المختصرة للمرشحين وتنفيذ الزيارات الميدانية .

شروط الفوز بجائزة أفضل موظف و/أو فريق عمل:

أن يتم تحقيق الشروط التالية:

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

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

آلية التقييم:

المرحلة الاولى:

- يقوم بعمليات التقييم فريق من الخبراء والمقيمين المعتمدين من خارج الجهاز الإداري للدولة.
- يتم فرز واستبعاد طلبات الترشح الغير مستوفا لشروط المشاركة المذكورة أعلاه.
- يتم البدء في عمليات التقييم طبقاً للمعايير الخاصة بكل فئة والاوزان النسبية لكل معيار وفقاً لفريق التقييم بعد الاطلاع على محتويات طلب الترشح الالكتروني والأدلة الداعمة المقدمة من المرشح.
- يتم حصر وفرز كافة طلبات الترشح بعد عمليات التقييم وترتيبهم طبقاً للدرجات الحاصلين علمياً وتقديم تقارير مفصلة لرئيس الفريق عن كل فكرة بنواحي القوة ووجه 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 10 موظفين/فرق عمل 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 المسئول/المسئولين عن الفكرة/المبادرة لمناقشتهم بشكل تفصيلي وفقاً للمعايير.
- يتم خلال المقابلة السماح لكل مرشح سواء موظف/فريق عمل بتقديم عرض تقديمي لمدة 30 دقيقة يوضح فيه كيفية استيفاءه للمعايير والنتائج الإيجابية التي تم تحقيقها بناءً على المعايير الجائزة ومن ثم يتبعها مقابلة شخصية وأسئلة واطلاع على أدلة لمدة 45 دقيقة.
- يقوم فريق المقيمين بالاجتماع ومناقشة كافة النتائج ومقارنتها لتحديد الترشيحات الاولى للفوز طبقاً لنتائج التقييم التي تمت بناء على كافة مراحل عمليات التقييم الفردية لكل مقيّم، ونتائج الاجتماعات لكل فريق مقيّمين 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 الإبتكاري

- 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 والمؤسس ي 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 تبنيها على المستوى الشخصي والمؤسسي.
- الأعمال التطوعية التي شارك فيها الموظف خلال مسيرة عمله.

معايير جائزة أفضل فريق عمل حكومي

المعيار الأول: منهجية تشكيل الفريق

- مدى ارتباط فريق العمل بالخطة الإستراتيجية للجهة الحكومية.
- المعايير المتبعة لاختيار أعضاء الفريق.
- درجة وضوح أهداف ومجال عمل الفريق والمخرجات المتوقعة.
- كيفية تحديد مهام ومسؤوليات وصلاحيات أعضاء الفريق.

المعيار الثاني: منهجية فريق العمل

- مدى وجود خطة عمل واضحة للفريق ومدى ارتباطها بأهداف تكوين الفريق.
- اسلوب / منهجية العمل التي طبقها الفريق لتنفيذ خطته / تحقيق أهدافه.
- مدى توثيق أساليب / مناهج العمل المطبقة.
- اسلوب والنمط القيادي المتبع في إدارة الفريق واتخاذ القرارات والتوصيات.
- الانتظام في اجتماعات الفريق.

المعيار الثالث: درجة التعاون وروح الفريق

- درجة التعاون بين أعضاء الفريق لتحقيق أهدافه.
- مدى تواصل الفريق داخليا وخارجيا.
- كيفية معالجة الاختلافات في الرأي بين أعضاء الفريق ومدى الاستفادة من هذه الاختلافات في تطوير الأداء وتقديم حلول فعالة لمعوقات العمل.
- مدى الاستفادة من خبرات ومهارات أعضاء الفريق لتحقيق أهدافه.

المعيار الرابع: الإنجازات والنتائج

- المهام والأهداف التي عمل الفريق على إنجازها / تحقيقها.
- الإنجازات والنتائج الملموسة التي حققها الفريق وانعكاساتها المادية والمعنوية ودرجة تحقيقها للأهداف المخططة لها ويمكن أن يشمل ذلك السرعة، الدقة، الكفاءة والفعالية الاقتصادية.
- درجة التميز والإبداع في إنجازات الفريق.
- مدى مساهمة نتائج وإنجازات الفريق في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للجهة الحكومية.

المعيار الخامس: تقييم النتائج

- مدى وجود منهجية يطبقها الفريق لتقييم أساليب عمله / نتائج أعماله.
- مدى وجود مقاييس / مؤشرات لقياس أداء الفريق ونتائج أعماله.