



جائزة مصر للتميز الحكومي

دليل جائزة القيادات المتميزة

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

المحتويات

| | |
|---------|----------------|
| 6..... | مقدمة |
| 7..... | فئات الجائزة |
| 9..... | معايير الجائزة |
| 11..... | أداة التقييم |
| 15..... | أسلوب التقييم |
| 17..... | مراحل التقييم |
| 20..... | شروط المشاركة |

مقدمة

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

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

وتأخذ الجائزة في الاعتبار 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 القيادات المتميزة 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.

ويتضمن الدليل التعريف بمعايير الجائزة بفئاتها المختلفة وأسلوب وآلية ومراحل التقييم، بالإضافة إلى شروط المشاركة، وتتلخص عملية التقييم بتحديد مستوى التميز في الأداء لتحديد المتميزين من حيث المؤهلات العلمية والخبرات العملية، الكفاءة القيادية، القيادة الملهمة وتحقيق النتائج المتميزة والمؤثرة.

فئات الجائزة

خصصت هذه الجائزة للموظفين الحكوميين بالمستويات القيادية الآتية:

■ رئيس قطاع

تعتبر الوظيفة من أعلى المستويات الوظيفية في الوزارات/ المحافظات/ الجهاز الإداري للجامعات (طبقاً للهيكل التنظيمي للجهة) حيث تكون عادة تحت إشراف الوزير/ المحافظ/ رئيس الجامعة، 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/ الجهاز الإداري للجامعات 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 أو الجامعة. كما يختص بتنفيذ اللوائح والقوانين المعمول بها في الجهة وتنفيذها ومراعاة عدم الحياد 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/ الجهاز الإداري للجامعات 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/ الجهاز الإداري للجامعات 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:

- رئيس قطاع
- رئيس إدارة مركزية
- مدير عام
- مدير إدارة

ترتكز 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 بإلهام
- المحور الرابع: التأثير والتميز

* أداة التقييم

| %100 | | | | | %75 | | | | | %50 | | | | | %25 | | | | | عناصر التقييم | المؤهلات العلمية والعملية |
|---|----|----|----|----|--|----|----|----|----|---|----|----|----|----|--|----|----|----|---|--|---------------------------|
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | | |
| <p>يبذل القيادي جهود مستمرة في سبيل الارتقاء بتحصيله العلمي من خلال الحصول على عدد من الشهادات المهنية واستكمال الدراسات الأكاديمية العليا (الماجستير والدكتوراه) والمشاركة النشطة في مجال أوراق العمل والمقالات التي أسهمت في تحسين الأداء الفردي والأداء المؤسسي وصولاً للريادة</p> | | | | | <p>يبذل 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>يبذل القيادي بعض الجهود في سبيل الارتقاء بتحصيله العلمي من خلال حضور دورات وبرامج الدبلوم والتي أسهمت في تحسين الأداء الفردي</p> | | | | | <p>نادراً ما يبذل 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 مستوى 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> | |
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | الإجمالي | |

| %100 | | | | | %75 | | | | | %50 | | | | | %25 | | | | | عناصر التقييم | الكفاءة القيادية |
|--|----|----|----|----|---|----|----|----|----|---|----|----|----|----|--|----|----|----|---|--|------------------|
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | | |
| <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 للتجسين على 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> | |
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | الإجمالي | |

| %100 | | | | | %75 | | | | | %50 | | | | | %25 | | | | | عناصر التقييم | القيادة بالإنجاز |
|---|----|----|----|----|--|----|----|----|----|--|----|----|----|----|---|----|----|----|---|--|------------------|
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | | |
| <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، كفيلة بإبقاء الجبهة 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> | |
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | الإجمالي | |

| %100 | | | | | %75 | | | | | %50 | | | | | %25 | | | | | عناصر التقييم | التأثير والتميز |
|---|----|----|----|----|--|----|----|----|----|--|----|----|----|----|--|----|----|----|---|--|-----------------|
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | | |
| 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 الجبهة لرؤيتها وتجاوزها لمستهدفاتها على المستوى المؤسسي والحكومي والعالمي | | | | | 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 الجبهة لمستهدفاتها على المستوى المؤسسي والحكومي | | | | | قدم القيادي بعض الأدلة على الإنجازات والأهداف المحققة والمرتبطة بالجبهة 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 الجبهة واستراتيجياتها | | | | | لا توجد أدلة على الإنجازات وتحقيق الأهداف المرتبطة بالجبهة ومدى التفوق في إنجازها، كما لم يقدم أي مؤشرات تدل على حجم النتائج وأهميتها وخصائصها وأثرها في تحقيق أهداف الجبهة واستراتيجياتها | | | | | الإنجازات التي حققها القيادي متخطياً التحديات والصعوبات وأثر هذه الإنجازات على جبهة عمله ومدى تحقيق لرؤى الجبهة والحكومة | |
| يحرص القيادي على تعزيز الدور المشترك بين الجبهة والمعنيين من الشركاء والمتعاملين والمجتمع من خلال تطبيق إطار عام للشراكة والتي تشمل إشراكهم في أنشطة ومهام عمل الجبهة وحصر احتياجاتهم ومتطلباتهم لخلق قيمة نوعية من خلال تطوير القدرات ورفع كفاءتها وتقديم خدمات مبتكرة بما يلي احتياجاتهم وتوقعاتهم وضمان بناء الثقة لديهم في قدرات الجبهة وقياس أثر الشراكات ورضا المعنيين والنتائج المحققة للأهداف القصيرة وطويلة المدى على المستوى المؤسسي والحكومي | | | | | يحرص القيادي على تطبيق إطار عام للشراكة في الجبهة 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 الجبهة واستراتيجياتها | | | | | يركز القيادي على الإنجازات المرتبطة بمهام عمله مع تلبية بعض احتياجات المعنيين من شركاء ومتعاملين والمجتمع | | | | | يركز القيادي فقط على الإنجازات المرتبطة بمهام عمله دون مراعاة احتياجات المعنيين من شركاء ومتعاملين والمجتمع | | | | | حرص القيادي على تعزيز مبدأ الشراكة وخلق قيمة نوعية للشركاء والمعنيين والمجتمع | |
| 100 | 95 | 90 | 85 | 80 | 75 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 | 45 | 40 | 35 | 30 | 25 | 20 | 15 | 10 | 5 | الإجمالي | |

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 والمحاور المرتبطة به من خلال أدوات التقييم التالية:

- تقييم تحليل السمات الشخصية القيادية إلكترونياً وربطه بمعيار الفاعلية القيادية.
- التقييم الإلكتروني 360 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 للترشيح 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.

■ المعيار الثاني: الأداء والإنجاز: يتم تقييم هذا المعيار والمحاور المرتبطة به من خلال أدوات التقييم التالية:

- المقابلة الشخصية حيث يتم خلال نفس المقابلة الشخصية المشار إليها أعلاه التأكد من تغطية المحاور والأنشطة الموجودة في معيار الأداء والإنجاز والتي تتضمن القيادة بإلهام، والتأثير والتميز، ويتم تقييم هذا المعيار خلال المقابلة مدعمة بالأدلة والإثباتات، 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 الأداء والإنجاز خلال الزيارة، وموافقتها مع أداة التقييم المذكورة أعلاه.

مراحل التقييم

تمر عملية تقييم فئات جائزة القيادات المتميزة بمرحلتين وهي:

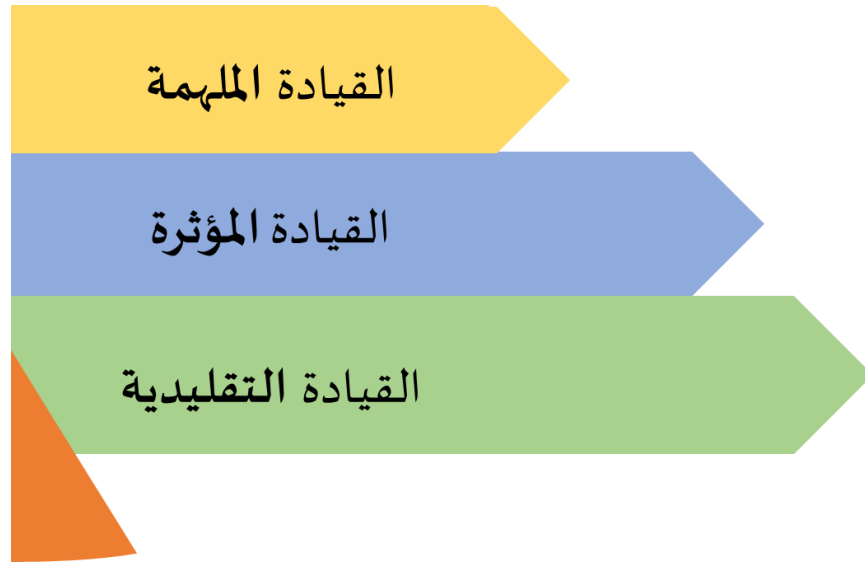
■ **المرحلة الأولى:** تقييم طلبات الترشيح مبدئياً بناءً على معايير التقييم باستخدام أداة التقييم (*) (يرجى الاطلاع على تفاصيل أداة التقييم) وذلك لفرزها واختيار أفضل القياديين المتأهلين بناءً على طلبات الترشيح والأدلة والإثباتات المقدمة من قبلهم لاستكمال عملية التقييم في المرحلة الثانية (يتم تحديد عدد 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 360 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.

ملاحظة: لخصوصية تطبيق هذه الجائزة في دورتها الأولى ولعدم توفر طلبات للترشح مدعومة بالأدلة والإثباتات على الإنجازات والنتائج المحققة من قبل كل قيادي خلال مسيرته المهنية، يمكن خلال المرحلة الأولى من التقييم القيام بإجراء مقابلات شخصية مبدئية (لكل القياديين المرشحين أو لعدد منهم حسب قرار فريق إدارة الجائزة) للاطلاع على أهم الإنجازات والسمات القيادية ولفرز واختيار القياديين المؤهلين لتقييمهم في المرحلة الثانية، ويمكن استخدام أداة التقييم (*) لتحديد الدرجات تسهيلاً لعملية الفرز والتأهيل.

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 المبتدئ 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.

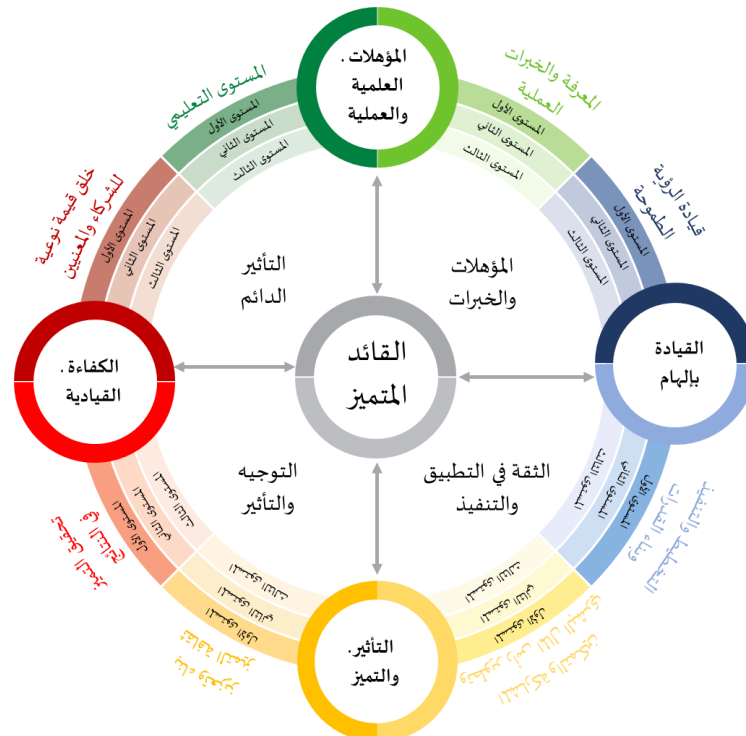
المستوى الثاني: القيادة المؤثرة

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، ويسهم 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 تقديم طلب الترشح وتوضيح النقاط التالية الشروط الرئيسية للمشاركة:

- لفئتي رئيس قطاع (أو ما يعادله) ورئيس إدارة مركزية يكون المتقدم معين في الوظيفة (القيادية/الإشرافية) وقد أمضى عاماً على الأقل في الوظيفة.
- لفئتي مدير عام ومدير إدارة (بتكليف/ قرار داخلي) يشترط شغل هذه الوظيفة لمدة عامين على الأقل.
- حصول (رئيس قطاع – رئيس إدارة مركزية) على ستة دورات، و(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
- ترسل أعداد الترشيحات من الجهات الحكومية على مستوى الوزارات/المحافظات/الجهات الإدارية للجامعات لجميع الفئات طبقاً للجدول الآتي:

| مدير إدارة | مدير عام | رئيس إدارة مركزية | رئيس قطاع | |
|------------|----------|-------------------|-----------|-----------|
| 3 | 3 | 3 | 3 | الوزارات |
| 3 | 3 | 3 | 3 | المحافظات |
| 3 | 3 | 3 | 3 | الجامعات |

شروط الفوز بجائزة " القيادات الحكومية المتميزة "

أن يكون القيادي قد حقق الشروط التالية:

1. أن يكون القيادي قد حقق أعلى نتيجة بناء على طلب الترشح والأدلة والإثباتات المقدمة وأساليب التقييم المختلفة خلال مرحلتى التقييم.
2. ان لا توجد أي مخالفات إدارية او مالية أو قانونية تحول دون فوز القيادي.

وفي حال عدم تحقق هذه الشروط لدى القيادي الذى حقق أعلى نتيجة في المجموع الكلي، يتم منح الجائزة للقيادي التي يليه في المجموع الكلي.