



دليل جائزة جامعة جنوب الوادي لأفضل إدارة مركزية

إعداد

مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة





تحت إشراف

أ.د/ أحمد عكاوي
رئيس الجامعة



المدير التنفيذي د/ عادل محمد أحمد محمد

الإطار العام



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

■ مقدمة

■ شروط التقدم

■ رؤية الجائزة

■ مراحل التقييم

■ رسالة الجائزة

■ معايير الجائزة والية تقييمها

■ أهداف الجائزة

■ الإطار الزمني

■ فئات الجائزة

■ قيمة الجائزة



مقدمة عن الجائزة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

في إطار استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030) وتجسيدا لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية التي تهدف لتطوير أداء الوحدات الإدارية بالجامعات بما يسهم بفاعلية في تطبيق مفاهيم الحوكمة، ويساهم بدوره في تحقيق التنمية ويستجيب لطلبات المواطنين تعزيزاً لمكانة مصر العالمية، تنظم جامعة جنوب الوادي جائزة أفضل إدارة مركزية إيماناً منها بأهمية تقدير الإنجاز والتميز الذي تحقّقه الإدارات المركزية بالجامعة، وهي جوائز سنوية تهتم بالإنجاز والتميز ، و تُمنح لأفضل إدارة مركزية حققت إنجازات مميزة ومبدعة تميزت بإحداث تغييرات إيجابية مستدامة في مجال عملها ورسالتها، أو تسعى لتحقيق إنجازات من خلال تنفيذ رؤية الجامعة.



رؤية ورسالة الجائزة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

الرؤية:

التميز والارتقاء بمستوى الوحدات الإدارية بالجامعة

الرسالة:

رفع مستويات العمل بالوحدات الإدارية بالجامعة



أهداف الجائزة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

- 1- تحفيز الوحدات الإدارية المركزية بالجامعة على تطوير الأداء والالتزام بمعايير الجودة.
- 2- رفع مستويات الكفاءة السلوكية والوظيفية لدى منسوبي الإدارات المركزية.
- 3- رفع مستوى الانتماء الوظيفي لدى القيادات الإدارية بالجامعة بما يعود بالنفع على مستويات الأداء.
- 4- إذكاء روح التنافس الشريف بين القيادات الإدارية بالجامعة.
- 5- تقدير وإثابة المتميزين من الوحدات الإدارية المركزية بالجامعة.



الفئات المستهدفة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

جميع الوحدات الإدارية المركزية بالجامعة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

شروط التقدم للجائزة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

أن يتم استيفاء نموذج طلب الترشح
ومرفقاته والتقدم به خلال الفترة المحددة



مراحل التقييم



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

يتم التقدم للجائزة
إلكترونياً باستيفاء
طلب الترشيح ورفع
المرفقات المطلوبة
على الموقع المحدد

يتم تقييم المتقدمين من
الإدارات المركزية

ثم يتم الترتيب على
مستوى الجامعة فيما
بينهم لاختيار الإدارة
المركزية الأعلى تقييماً.





معايير الجائزة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

الدرجة	المعيار الفرعي	المعيار الرئيس	م
10	تحديد المؤشرات المرتبطة بتحقيق رؤية الجامعة والمرتبطة بنشاط الإدارة المركزية بشكل شامل متضمنا: نطاق قياس المؤشرات، وآليات القياس ومصادر البيانات، المستهدفات الدورية، المهام الرئيسية.	الرؤية	1
	تحديد كافة الجهات ذات العلاقة والمرتبطة بنشاط الإدارة المركزية وضمان التنسيق والمشاركة الفاعلة مع هذه الجهات في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ لتحقيق الرؤية.		
	المراجعة الدورية المنتظمة للخطط التنفيذية للإدارة المركزية للتأكد من ملاءمتها وحدثتها وفعاليتها.		





إعداد ومراجعة وتحديث إستراتيجية الإدارة المركزية بانتظام للتأكد من مدى ملاءمتها وتوافقها للمهام المدرجة وفعاليتها على رضا المتعاملين.

تطبيق نظام لإدارة الأداء المؤسسي وتحديد المسؤوليات والصلاحيات

متابعة أداء الإدارة المركزية في تحقيق المؤشرات وفي اتخاذ القرارات من قبل المعنيين في جميع المستويات الإدارية وتحديثها بناء على نتائج الأداء.

تطبيق آلية للتدقيق داخلياً على صحة ومصادقية نتائج الأداء وعلى سلامة ودقة آليات جمع بيانات الأداء

تحديد وتصنيف العمليات اللازمة لتنفيذ استراتيجية الإدارة وتحقيق أهدافها ، واستخدام أساليب مناسبة ومبتكرة لإدارتها وتطويرها بما في ذلك العمليات التي تتخطى حدود الجهة.

تحديد المسؤولين عن كل عملية وبيان أدوارهم ومسؤولياتهم وصلاحياتهم في استحداث وإدارة وتطوير العمليات.

إدارة التداخل والازدواجية في أداء المهام وتنفيذ العمليات داخل الإدارة المركزية - ان وجدت - لضمان إنجاز فعال للعمليات من البداية وحتى النهاية.

تطبيق أنظمة لقياس وإدارة تأثير العمليات على الصحة والسلامة والبيئة بما يضمن قياس وتقليل التأثيرات السلبية الناجمة عن أعمال وعمليات الإدارة على المجتمع والبيئة وترشيد ورفع كفاءة استهلاك الطاقة والمياه

	تصميم وتوفير وتطوير خدمات لتكون ذات قيمة مضافة للمتعاملين وتساهم في إرضائهم من خلال حلول مبتكرة مبنية على احتياجات وتوقعات المتعاملين الحالية والمستقبلية وبما يضمن الكفاءة والفعالية.		
5	تحديد الشراكات في مجال تقديم الخدمات في ضوء الاحتياجات المؤسسية والاستراتيجية وبما يتكامل مع قدراتها ويعزز نقاط القوة لديها في مجال تقديم الخدمات المشتركة (بما في ذلك التعهيد والتعاقد مع القطاع الخاص)، واتباع سياسات وإجراءات مبتكرة لإدارة العلاقة معهم وتقييم وقياس أثر هذه الشراكات في إرضاء المتعاملين.	خدمات سبع نجوم	3



10	حصر الخدمات التي تقدمها الادارة المركزية وتحديد احتياجاتها إلكترونيا لغايات إقامة بنية تحتية متقدمة وتطوير الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الإلكترونية/الذكية في مختلف أعمالها وعملياتها وخدماتها. تصميم وتطوير وتحسين الخدمات الإلكترونية/الذكية بالشراكة مع المتعاملين بما يعزز تفهم احتياجاتهم وإرضائهم. تطوير وإدارة الموقع الإلكتروني/التطبيقات الذكية وتواجد الجهة على شبكة الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي تطبيق سياسات ومعايير أمن المعلومات داخل الجهة الحكومية وإجراء اختبارات دورية لضمان حماية معلوماتها وبياناتها. مشاركة الإدارة المركزية للمعلومات وتبادل البيانات الذكية إلكترونيا مع الجهات الأخرى ذات العلاقة بالجامعة (الربط الإلكتروني). شمولية وتكامل الخدمات والأنظمة الإلكترونية/الذكية في الإدارة المركزية مع خدمات وأنظمة الجهات الأخرى استخدام الحلول الذكية والتقنيات الحديثة والمبتكرة للتحويل الرقمي (مثل: التعاملات الرقمية، والذكاء الاصطناعي وغيرها) بما يساهم في دعم خدمات الإدارة المركزية الإلكترونية/الذكية وقنوات تقديمها وبشكل يتكامل مع الجهات الأخرى	الحكومة الإلكترونية/ الذكية	4
----	--	-----------------------------	---



5	إجراء ورش عمل التوعية والتدريب الفني المستمر لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل وتطبيق تلك الأدوات على مجالات عمل الإدارة المركزية. تطوير إستراتيجيات ومبادرات وسياسات استباقية مبنية على قراءات صحيحة للتوجهات المستقبلية،	استشراف المستقبل	5
5	توفير بيئة العمل والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز الموارد البشرية والمتعاملين والمعنيين على المشاركة في أنشطة الابتكار المرتبطة بعمل الإدارة المركزية وبما يتوافق مع معايير وأدلة عمل برامج الابتكار في الجامعة. عدد الابتكارات/الابحاث الحاصلة على براءات اختراع/حقوق الملكية الفكرية	إدارة الابتكار	6



7	رأس المال البشري	تحديد المهارات والجدارات السلوكية وقدرات الموارد البشرية اللازمة لتحقيق إستراتيجية الإدارة المركزية وبما يتوافق مع الهيكل التنظيمي والإطار العام للعمليات ووضع الخطط اللازمة لتوفيرها. بناء ثقافة التعلم وتحسين الأداء مع تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على أسس ومعلومات دقيقة وإعداد الخطط التدريبية باستخدام أشكال التدريب والتعلم المستمر المختلفة وتنفيذها بشكل يضمن إكساب الموارد البشرية المعارف والمهارات والسلوكيات المطلوبة وقياس مدى فاعلية وأثر التدريب على أداء وسلوك الموارد البشرية. 10 تقييم أداء الموارد البشرية بما يضمن العدالة وتكافؤ الفرص والشفافية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء والإنجاز وتحقيق الأهداف والكفاءات لتحسين هذه المستويات، وربط التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج التقييم. تشجيع ومكافأة الإنجازات الرائدة والابتكارات على جميع المستويات بالإدارة المركزية في التوقيت والطريقة المناسبة وخلق التنافس الإيجابي فيما بينهم. توفير بيئة عمل سعيدة وإيجابية وصحية وآمنة وملئمة تساهم في تحفيز الموارد البشرية على الإنتاج والابتكار وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لهم تمكين وتعزيز دور المرأة في العمل وخلق بيئة داعمة للمرأة والأم العاملة
---	---------------------	--



10	تطوير وتطبيق سياسات وخطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من مباني ومرافق ومعدات وأجهزة تدعم سياسات وإستراتيجية الإدارة المركزية وبما يتوافق مع السياسات والاستراتيجيات ذات العلاقة. تطبيق المواصفات والمعايير البيئية في عمليات الجهة الحكومية (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة. رسم إطار وحدود العاقبة طويلة المدى (الشراكة) مع الموردين بما يحقق المنفعة المتبادلة ويؤدي إلى بناء عاقات مستدامة تدعم أهداف الإدارة المركزية في مجال تحقيق قيمة مضافة للمعنيين وخفض التكاليف والإنفاق المتعقل. الشفافية في نشر معايير اختيار الموردين والتعامل معهم وتقييم أدائهم (مثل: حالات تعديل ومراجعة العقود، وتقييم أداء وتصنيف الموردين، وإجراءات إحالة العطاءات وغيرها) في حالة قيام الإدارة المركزية بالتعاقد المباشر معهم أو من خال الآليات الحكومية المتبعة. تطوير وتطبيق سياسات وخطط طويلة المدى وعمليات مالية لدعم تحقيق إستراتيجية الجهة الحكومية وخططها التشغيلية. تطبيق برامج لتنمية الإيرادات. تطبيق برامج لترشيد النفقات.	الممتلكات والموارد.	8
----	--	---------------------	---



10	ضمان الشفافية والعدالة والنزاهة والقابلية للمساءلة على كافة المستويات وتطبيق الإجراءات واللوائح على مستوى كافة إدارات الجهة الحكومية. تحقيق مبادئ الحوكمة الخاصة بفصل المهام والمسؤوليات من خال تحديد سلسلة القيمة والإطار العام للعمليات الذي يتضمن العمليات الرئيسية والمساندة والهيكل التنظيمي الملانم لتنفيذ المهام الرئيسية والسياسات الداعمة لها. تطبيق التشريعات والقوانين ومتطلبات البرامج الحكومية والمتابعة الفعالة لتنفيذ ما يرد في تقارير التقييم والتدقيق من الجهات المعنية بالمتابعة والرقابة الإدارية والمالية (مثل تقارير هيئة الرقابة الإدارية والجهاز المركزي للمحاسبات)	الحوكمة	9
5	إيجاد وتطبيق إطار عمل فعال وشامل لإدارة المخاطر لتحقيق إستراتيجية الإدارة المركزية إعداد خطط لإدارة ومعالجة المخاطر تتضمن الأنشطة ومسؤوليات التنفيذ والأطر الزمنية والموارد اللازمة والسيناريوهات والخطط البديلة لمواجهة المتغيرات والمستجدات التي يمكن أن تحول دون تحقيق الأهداف الاستراتيجية للإدارة المركزية وتنفيذ العمليات والخدمات، والمشاريع، والمبادرات، والبرامج.	إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال	10



الاطار الزمني للجائزة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

قيمة الجائزة



المدير التنفيذي د/عادل محمد أحمد محمد

يمنح الفائزون شهادات تقدير وتحدد قيمة الجائزة المالية بقرار من مجلس الجامعة سنوياً



THANKS!

Any questions?

