



دليل آلية تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

الإصدار الثاني 2024



”

**التفاني والإخلاص في العمل لا بُد وأن يقترن بتطبيق أحدث
ممارسات ومعايير التميز العالمية، لتبقى دولة الإمارات العربية
المتحدة واحة للازدهار والتقدم والرخاء“**

صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة

”

**الإمارات جعلت التميز قيمة أساسية وغاية كبرى للعمل
الحكومي الهادف للارتقاء بحياة الناس“**

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم
نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي



8	المقدمة
10	أبعاد التقييم
14	أداة التقييم
16	أداة تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

المحتويات



تجسيدا لتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله"، ولتحقيق الرؤية الطموحة لدولة الإمارات في صنع حكومة المستقبل وتعزيز جاهزية الجهات الحكومية الاتحادية للارتقاء بالأداء إلى أعلى المستويات وتحقيق الريادة العالمية والمساهمة في تحقيق مئوية دولة الإمارات العربية المتحدة 2071 لذا أصبح الاهتمام بالموارد البشرية جزء من منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات. وأحد الدعائم الأساسية لاستدامة مسيرة التميز وتعزيز جهود الحكومة لتحقيق التنمية المستدامة على أسس مبتكرة ووفق رؤية مستقبلية.

يقدم هذا الدليل شرحا مفصلا لأوسمة رئيس مجلس الوزراء (عدا فئة القيادات) ، ومعاييرها وأوزانها. ويرتبط هذا الدليل بأدلة أخرى تتعلق باليات ومعايير التقييم ويتكامل مع دليل القدوة الحسنة ليشكل خارطة الطريق نحو التميز الفردي والتفوق الوظيفي .

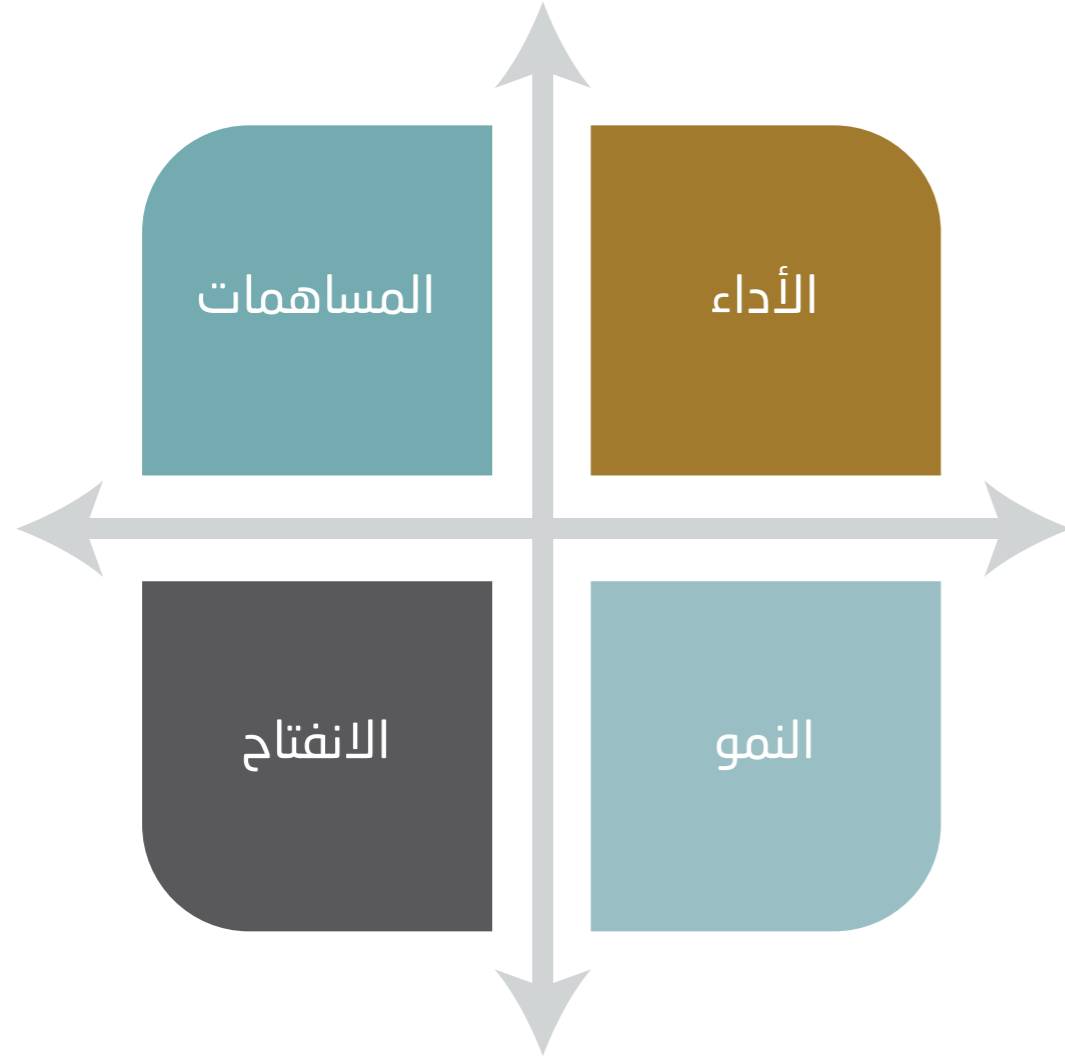
إن زيادة شريحة الموظفين المتميزين والقدوة في الجهات الحكومية الاتحادية يسهل من عمليات الترشح للأوسمة والاحتفاء بجهودهم المتميزة وابتكاراتهم وبمساهماتهم في كافة مجالات العمل والذي يستحقون على إثره التكريم والتقدير على أعلى مستوى في الحكومة. كما تتيح المشاركة في الأوسمة فرصة للتقييم الذاتي والتطوير والاستفادة من التقارير في تحديد فرص النمو والتطور الفردي وقياس مستوى نضج التميز الفردي.

إن توفير بيئة عمل صحية ومحفزة ومتوازنة لجميع الشرائح والمستويات الوظيفية في الجهة الحكومية الاتحادية وتبني كفاءات حكومية ومواهب محترفة وتمكينها يعزز الارتقاء بالعمل الحكومي ويحافظ على استدامة أنظمة العمل الحكومية وإتاحة الفرص للتطور والتميز ومواكبة التطورات المحلية والإقليمية والعالمية.

إن تسارع وتيرة العمل الحكومي يتطلب بناء وتقديم الموظف القدوة وتعزيز انتشار صفات القدوة الحسنة في كافة شاغلي الوظائف في الجهات الحكومية الاتحادية، لتقديم قيمة مضافة تتمحور حول المتعاملين وضمن العلامات الفارقة في أداء العمل الحكومي لتحقيق جودة الحياة للمجتمع.

المقدمة

صممت آلية التقييم لأوسمة رئيس مجلس الوزراء بحيث يتم النظر للموظف بشكل شامل من خلال أربعة أبعاد مختلفة هي:



أبعاد التقييم

وتستهدف آلية التقييم تكوين صورة شاملة ومتكاملة عن أداء المرشح ومدى تحقيقه لمعايير القدوة الحسنة، وتوضح في نهاية رحلة الترشيح مستويات النضج لدى الموظف الحكومي بدءاً من الموظف **المُنجز** لأعماله ومهامه الوظيفية وانتهاءً بالموظف **المُلهم** بأعلى مستويات النضج للقدوة الحسنة، لتشكل نتائج التقييم بذلك خارطة الطريق للتميز والتحسين.

وفيما يلي شرح لكل من هذه الأبعاد:

أولاً: الأداء Performance (35%)

يقيس هذا البُعد حجم وطبيعة الجهود والأعمال المتميزة والتي تفوق التوقعات التي أنجزها الموظف المرشح لتحقيق معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء وبما يتوافق مع خصائص القدوة الحسنة. يركز هذا البُعد بشكل رئيسي على الجهود والمخرجات الفورية ضمن نطاق عمل الموظف، على سبيل المثال وليس الحصر:

- الجهود التي تفوق التوقعات التي حققها الموظف وتتعدى مهامه وأهدافه الشخصية لتحقيق إنجازات متميزة لوحده التنظيمية مقارنة بالوحدات الأخرى داخل الجهة وخارجها.
- حصول الموظف على دورات تدريبية ودرجات علمية أكاديمية ووجود خطة للتعليم المستمر. حجم المقترحات والأفكار والابتكارات والمبادرات الريادية التي تقدم بها الموظف ونتائجها الإيجابية.
- مشاركة الموظف في المناسبات والفعاليات والأنشطة المختلفة داخل الجهة وخارجها. وتبني قيم السعادة، والإيجابية ومساعدة الزملاء وتطوير مهاراته في الاتصال والتواصل مع كافة الثقافات وتقبل آرائهم.
- تقديم مستويات متميزة من الأداء لتحقيق أهداف الجهة، وكفاءة استغلال الموارد المتاحة وتوفير فرص التدريب وتفويض الصلاحيات، وتأهيل صف ثاني. وتوفير بيئة عمل صحية ومحفزة. (لقيادات التميز- فئة مدراء الإدارات).

ثانياً: المساهمات Contributions (30%)

يقيس هذا البُعد مساهمات الموظف المرشح التي تتخطى وتفوق نطاق مهامه الوظيفية ومهام جهته، وتشمل: المساهمات الملموسة وغير الملموسة والتي تضيف قيمة للموظف في بناء ثقافة الجودة والتميز وتعزيز قيم السعادة والإيجابية والمساهمة في تحقيق إنجازات الآخرين، مثال:

- عدد المشاركات والمبادرات التي ساهم بها الموظف في تطوير العمل وتعزيز ثقافة التميز والجودة في وحدات تنظيمية خارج نطاق مهامه الوظيفية.
- مشروعات التطوير والتحسين التي نفذها الموظف في وحدات تنظيمية أخرى كنتيجة مباشرة للدروس المستفادة من جهود التدريب والتعلم.
- حصول الجهة على جوائز أو شهادات تقدير أو براءات اختراع كنتيجة مباشرة لمساهمات الموظف الابتكارية.
- أثر مساهمات الموظف في حصوله وجهة عمله على جوائز في المنافسات ذات العلاقة بالتطوع والخدمة المجتمعية. وتحسين نتائج مؤشرات السعادة والإيجابية للجهة. وتحقيق زملائه لإنجازاتهم أهدافهم الشخصية.
- تحقيق نتائج ملموسة في لأهداف الاستراتيجية، وتحسين سعادة المتعاملين. وزيادة مستوى جاهزية فريق العمل وتحقيقهم للريادة على مستوى الحكومة، وتعزيز ولائهم للوظيفة نتيجة لمساهمات الموظف في التخطيط والتنظيم والمتابعة ونشر ثقافة التميز (لقيادات التميز- فئة مدراء الإدارات).

ثالثاً: النمو Growth (20%)

يقيس هذا البُعد درجة نمو وتطور الموظف المرشح الشخصي وأثره على تطوره المهني، كما يقيس أية انعكاسات وتأثيرات إيجابية لهذا النمو على أداء وحدته التنظيمية وجهة عمله، وقد يكون هذا النمو على شكل كمي (عدد) و/أو كيفي (طبيعة وجودة)، مثال:

- ارتفاع نسبة تحقيق الموظف لمستهدفاته سنوياً.
- النمطية الإيجابية (زيادة) في مستوى التعلم لدى الموظف سنوياً.
- زيادة عدد الابتكارات والمبادرات الريادية التي تقدم بها الموظف والتحسن الملحوظ لجودتها ونتائجها الإيجابية.
- ارتفاع عدد مشاركات الموظف في المناسبات والفعاليات والأنشطة المختلفة داخل الجهة وخارجها سنوياً.
- معدلات نمو متميزة ومتزايدة كماً وكيفاً في كافة جوانب الأداء وفي تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية، والمساهمة في زيادة معدلات التوطين ونسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل. (لقيادات التميز- فئة مدراء الإدارات).

رابعاً: الانفتاح Exposure (15%)

يقيس هذا البُعد مدى إطلاع الموظف المرشح على المتغيرات والأحداث ذات الصلة بطبيعة عمله على مستوى جهة العمل أو التوجهات الحكومية للدولة والمتغيرات الإقليمية والدولية. كذلك يشمل الانفتاح على الثقافات الأخرى ومتابعة الاتجاهات المستقبلية وكيفية انعكاس هذا الانفتاح على تحقيق كافة المعايير، مثال:

- تعدد وتنوع المصادر (الداخلية والخارجية وأفضل الممارسات) التي يطلع عليها الموظف ويستقي منها معلوماته لتحقيق أهدافه وإنجازاته، ومقارنة أدائه وأداء الوحدة التنظيمية بأداء الوحدات الأخرى داخلياً وخارجياً.
- اعتماد الموظف على مصادر وطرق مختلفة للارتقاء بمستوى تحصيله العلمي مثل التعليم الإلكتروني وحضور ورش العمل والمشاركة في الزيارات الميدانية. وتشارك المعرفة والدروس المستفادة مع الزملاء داخل وخارج الجهة.
- المشاركة والاطلاع على المبادرات الحكومية وفهم التوجهات العالمية والحصول على أحدث المعلومات والمعارف والمشاركة في المؤتمرات والمجموعات المهنية المتخصصة. وتقديم الأفكار والمقترحات والمبادرات ذات التأثير الواسع على الجهة عمله وعلى مستويات عالمية حكومية وغير حكومية.
- يشارك في المناسبات والفعاليات والأنشطة ويطلع على مبادرات السعادة والإيجابية المنفذة داخل الجهة وخارجها ونتائج مؤشراتهم والاستفادة منها في تحسين أنماط سلوكه الحياتية. يوثق علاقته بالزملاء من الثقافات الأخرى ويشاركهم في أنشطتهم وفعاليتهم، ويستفيد من تكنولوجيا المعلومات للتعبير عن هويته.
- يطلع على أحدث الطرق لتطوير مهاراته الإدارية والإشرافية وحضور دورات تدريبية لتعزيز إلمامه بالتكنولوجيات المستقبلية مثل تقنيات الذكاء الاصطناعي لاستخدامها في تحسين كفاءة أداءه لمهامه الإشرافية (لقيادات التميز- فئة مدراء الإدارات).

أداة التقييم



إرشادات استخدام أداة التقييم :

- لا يمكن استخدام أداة التقييم بمعزل عن معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء، لذلك يجب قراءة كل معيار قبل البدء في عملية التقييم.
- صُممت الأداة لإجراء التقييم على مستوى كل معيار ككل (متضمناً كافة محتويات المعيار)، لذا يجب قراءة المعيار كاملاً بمحتوياته ثم تقييمه من خلال وضع درجات في كل بعد من الأبعاد الأربعة السابقة.
- صُممت الأداة لقياس مستوى النضج في كافة المعايير.
- الأوزان النسبية ثابتة لكل بعد من الأبعاد الأربعة بغض النظر عن الوسام والمعيار الذي يتم تقييمه.
- تختلف الأمثلة الموجودة في كل بعد من أبعاد التقييم الأربعة باختلاف كل معيار من معايير الأوسمة.

أداة تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

المعيار	أبعاد التقييم	25% - 5	50% - 30	75% - 55	100% - 80
المعيار الأول: الإنجاز والتأثير	الأداء (35%)	جهود الموظف بسيطة، وأحياناً تحقق المستهدفات المطلوبة منه، ولا تسهم في تحقيق إنجازات لجهة عمله.	للموظف بعض الجهود لتحقيق أهدافه الشخصية في حدود المتوقع منه، كما يحقق بعض الإنجازات لوحدته التنظيمية.	للموظف جهود تستوفي التوقعات وذات أثر ملموس في تحقيق أهدافه الشخصية وتحقيق إنجازات لوحدته التنظيمية مقارنة بالوحدات الأخرى داخل الجهة.	للموظف جهود تفوق التوقعات وتتعدى مهامه وأهدافه الشخصية لتحقيق إنجازات متميزة على مدى مسيرته المهنية لوحدته التنظيمية مقارنة بالوحدات الأخرى داخل الجهة وخارجها.
	المساهمات (30%)	مساهمات الموظف خارج نطاق متطلباته الوظيفية ضعيفة وتكاد تكون معدومة.	يبذل الموظف بعض الجهود للمساهمة في تقديم المساعدات لوحدته التنظيمية لمواجهة تحديات العمل.	يستفيد الموظف من خبراته في مسيرته المهنية وما يتمتع به من مرونة في تقديم اقتراحات ومساهمات لوحدته التنظيمية بشكل يعزز من زيادة قدرة جهة العمل والمعنيين على مواجهة التحديات المحتملة.	يحرص الموظف على قياس الأداء بشكل مستمر للتأكد من مدى تحقيق الأهداف سواء الشخصية أو المتعلقة بجهة العمل، وكذلك على تحليل البيانات واستقراء المعلومات لصنع القرارات الذكية وبشكل استباقي ووضع خطط المخاطر والسيناريوهات البديلة بهدف الاستفادة من الفرص الحالية والمستقبلية لمواجهة التحديات وصنع وتحقيق إنجازات فارقة. ويقوم بشكل مستمر بتقديم مساهمات تهدف لتعزيز ثقافة الجودة والتميز داخل بيئة العمل.
	النمو (20%)	يُظهر الموظف نمواً طفيفاً في الأداء الشخصي لأهدافه، ونتائج بسيطة في تحقيق بعض المستهدفات المطلوبة منه سنوياً. ولا يوجد له تأثير واضح على أداء الوحدة التنظيمية، أو أداء العمليات والخدمات، أو سعادة المتعاملين أو غيرها من المؤشرات.	يظهر الموظف نمواً متذبذباً في نتائج أدائه الشخصية ونتائج وحدته التنظيمية. فهو يساهم في تحقق نمو لبعض مؤشرات الوحدة التنظيمية.	يحقق الموظف نمواً جيداً في نتائج الأداء المتعلقة به وبوحدته التنظيمية، كما يقدم بعض الإنجازات المتفردة والتي تتعلق ببعض جوانب عمل الموظف أو وحدته التنظيمية.	يُظهر الموظف نمواً متصاعداً في الأداء وتحقيق أهدافه الشخصية وتحقيق مؤشرات وأهداف وحدته التنظيمية، كما تزداد حجم وطبيعة الإنجازات المتفردة التي يقدمها لوحدته أو للجهة سنوياً. ساهمت الإنجازات التي قام بها الموظف في تحقيق معدلات أداء عالية وخفض التكاليف وتقليل الوقت والجهد المستغرق في أداء العمليات والخدمات بشكل يفوق المستهدفات المحددة سنوياً على مستوى الجهة. كما تساهم جهوده والمبادرات التي يقوم بها في زيادة نسبة السعادة لدى المتعاملين لتعزيز أداء جهته.
	الانفتاح (15%)	يُظهر محاولات بسيطة للتعرف على فرص التحسين لديه وذلك بالاطلاع على تجارب وممارسات الموظفين الآخرين في وحدته التنظيمية فقط.	نادراً ما يقوم الموظف بمقارنة أدائه وأداء وحدته بالوحدات الأخرى والاطلاع على أفضل الممارسات على مستوى جهة عمله ووحدات تنظيمية مختلفة، ونادراً ما يستفيد منها في تحسين الأداء أو مواجهة التحديات.	يقوم الموظف بمقارنة أدائه وأداء وحدته التنظيمية بأداء الوحدات الأخرى داخلياً وخارجياً، كما يستفيد من المقارنات وأفضل الممارسات المحلية والإقليمية لمواجهة التحديات ووضع الخطط المستقبلية لتحقيق مستهدفاته الشخصية ومستهدفات وحدته التنظيمية على مستوى جهة عمله.	يقوم الموظف بمقارنة أدائه وأداء الوحدة التنظيمية بأداء الوحدات الأخرى داخلياً وخارجياً، كما يستفيد من المقارنات وأفضل الممارسات المحلية والإقليمية والعالمية لمواجهة التحديات واتخاذ القرارات الذكية ووضع الخطط المستقبلية وصنع الإنجازات الفارقة له شخصياً ولجهة عمله ضمن لها التفوق على مثيلاتها.

تابع / تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

المعيار	أبعاد التقييم	25% - 5	50% - 30	75% - 55	100% - 80
المعيار الثاني: التعلم والتطور	الأداء (35%)	للموظف جهود محدودة وغير مخططة لاكتساب المهارات التي تتعلق بمهام عمله.	يقوم الموظف بجهود لاكتساب المهارات التي تتعلق بمهام عمله وفق احتياجات ومتطلبات وظيفته.	يقوم الموظف بجهود حثيثة لمواصلة دراسته وتعليمه الأكاديمي واكتساب المهارات والقدرات التي تتعلق بمهام عمله وفق احتياجات ومتطلبات وظيفته الحالية ويضع خطط التعلم الفردي المستمر وفقاً لذلك.	يقوم الموظف بجهود ضخمة ومستمرة وبشكل ذاتي لمواصلة دراسته وتحصيله الأكاديمي، بالإضافة إلى جهوده في اكتساب مهارات فنية وسلوكية وقدرات تتعلق بمهام عمله مبنية على احتياجات ومتطلبات وظيفته الحالية بهدف تطوير مساره الوظيفي. كما يقوم بالاطلاع على المستجدات والمتغيرات والمتطلبات المستقبلية التي تتعلق بمهام عمله أو أهداف وحدته ووضع خطط التعلم الفردي وفقاً لتلك المستجدات.
	المساهمات (30%)	للموظف عدد محدود من المساهمات والمقترحات والأفكار التطويرية خارج نطاق عمله نتيجة لجهود التعلم، ولكن لا يوجد تأثير واضح لتلك المساهمات.	يقدم الموظف أحياناً بعض المساهمات والمقترحات والأفكار التطويرية خارج نطاق عمله نتيجة لجهود التعلم لتحسين وتطوير العمل على مستوى وحدته التنظيمية.	يقدم الموظف مساهمات واضحة وهامة ساعدت على تطوير وتحسين الأعمال خارج نطاق عمله داخل الجهة نتيجة لما اكتسبه من معارف وقدرات كأحد أهم النتائج الإيجابية لعمليات التعلم والتطور.	ساهمت جهود الموظف في التعلم والارتقاء بمهارته وقدراته في تطوير وتحسين وابتكار أساليب متفردة في العمل وتقديم حلولاً ابتكارية ومبادرات ريادية، تساهم في خفض التكاليف أو تقليص الإجراءات أو تحسين رحلة المتعامل، وحصل الموظف على تقدير من جهة عمله على تلك الجهود. كما تخطت تأثيرات مساهماته نطاق جهة العمل لتحقيق أثر واضح في جهات أخرى حكومية وغير حكومية.
	النمو (20%)	تتصف جهود الموظف بالندرة فيما يتعلق بالتعلم، فلا يوجد نمو واضح في اكتسابه للخبرات العلمية والمهارات العملية التي تتعلق بمهام عمله.	للموظف جهود في اكتساب المعرفة والارتقاء بالمهارات العلمية والعملية ولكنها غير منتظمة ولا تظهر نمواً كافياً يتناسب مع درجة تطوره الوظيفي.	الموظف دائم التعلم ويحرص على الارتقاء بمستواه الأكاديمي وبناء مهاراته وقدراته العملية والفنية والتخصصية والسلوكية، ويظهر درجة نمو قد تفوق متطلبات درجته الوظيفية في بعض الأحيان.	درجة نمو تتخطى متطلبات درجته الوظيفية، وتنعكس بشكل واضح على تطور أداء وحدته التنظيمية وتحقيق أثر ملموس على مستوى جهة العمل ككل.
	الانفتاح (15%)	تقتصر جهود الموظف لاكتساب المعارف والمهارات العلمية والعملية على البرامج التدريبية التي يشرح لها من قبل جهة عمله.	يكتسب الموظف المعارف والمهارات العلمية والعملية من خلال البرامج التدريبية التي يشرح لها من قبل جهة عمله، كما يبذل جهداً إضافياً أحياناً ليتشارك المعرفة مع بعض الزملاء داخل الوحدة التنظيمية وجهة العمل.	يستفيد الموظف من نتائج تقييم الأداء السنوي وتقييمه الذاتي لنقاط القوة وفرص التحسين بجانب الاطلاع على أفضل الممارسات في المؤسسات المشابهة داخل وخارج الدولة وفي الجهات الأخرى ذات العلاقة لتحديد عمليات وأهداف التعلم السنوية الخاصة به.	ينوع الموظف دائماً في مصادر المعرفة والتعلم التي يعتمد عليها بهدف تطوير مهاراته، كما يقوم بالاطلاع على التجارب الناجحة وقصص النجاح الملهمة في المؤسسات المماثلة داخلياً وخارجياً والتعرف على الأساليب والمهارات التقنية للاستفادة منها في تطوير ممارساته المهنية. كما يقوم بتشارك المعرفة والدروس المستفادة مع الزملاء، وتوثيقها ونشرها عبر الوسائل المختلفة وإتاحتها للزملاء داخل الجهة للاستفادة منها وتعظيم المنفعة منها.

تابع / تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

المعيار	أبعاد التقييم	25% - 5	50% - 30	75% - 55	100% - 80
المعيار الثالث: الابتكار	الأداء (35%)	الموظف ليس على دراية بماهية التوجهات والمبادرات التي تطلقها الدولة. ولا يُقدم أية مبادرات إبداعية وإنما يقتصر ما يُقدمه على بعض الاقتراحات التي تُصنف على أنها بسيطة واعتيادية.	يهتم الموظف بالتعرف على التحديات التي تواجه جهة عمله والاطلاع على المبادرات والتوجهات الحكومية ذات الصلة التي تطلقها الدولة، وله بعض الاقتراحات المجدية التي كان لها مردود إيجابي على وحدته التنظيمية.	يبدل الموظف جهوداً حثيثة لفهم واستيعاب التحديات التي تواجه جهة عمله و/أو يبحث دائماً عن الفرص والأفكار الإبداعية التي تواءم التوجهات الحكومية والعالمية المستقبلية. ويُقدم الاقتراحات والمبادرات الإبداعية المجدية التي كان لها مردود إيجابي ومؤثر على وحدته التنظيمية وجهة العمل.	يقوم الموظف بجهود متميزة للتعرف على التحديات التي تواجه وحدته التنظيمية وجهة عمله باعتبارها فرص للتطوير والتحسين. كما يقوم بالتنوع وبشكل كبير لمصادر المعرفة والفهم للتوجهات والمبادرات الحكومية التي تطلقها الدولة. وقيس النتائج المتحققة من تطبيق اقتراحاته ومبادراته الإبداعية والريادية على كافة المستويات (على تطوره الشخصي وعلى المستفيدين وعلى جهة العمل).
	المساهمات (30%)	للموظف مساهمات بسيطة في المبادرات التي تطلقها جهة عمله الخاصة بالابتكار والمستقبل ولا يقوم بتقديم مقترحات أو أفكار تطويرية لتحسين أدائه أو أداء وحدته التنظيمية/ جهة عمله.	يساهم الموظف أحياناً في المبادرات الخاصة بالابتكار والمستقبل على مستوى وحدته التنظيمية. ولمساهماته عدد من التأثيرات الإيجابية كما يساهم في نشر ثقافة الابتكار ضمن نطاق مهامه الوظيفية.	للموظف مساهمات ذات أثر واضح فيما يتعلق بالابتكار والمستقبل وكيفية استخدام أدواته في تطوير الأعمال، كما يساهم بفاعلية في نشر ثقافة الابتكار ضمن نطاق مهامه الوظيفية. وأدت ابتكاراته وإسهاماته إلى تحسين كفاءة وفاعلية العمليات والخدمات داخل الجهة وتخطتها للتأثير في جهات أخرى.	يسهم الموظف وبشكل فعال في إطلاق المبادرات الابتكارية التي تتماشى مع التوجهات المؤسسية والمستقبلية، وتساهم في حل تحديات العمل وتطويره أو تساهم في تقديم خدمة بشكل متميز، كما يقوم بتقديم بيانات تدل على حجم النتائج والتأثيرات الإيجابية المتحققة من تطبيق تلك المبادرات والأفكار ومساهماتها في تخطي التحديات الحالية. وتُعزز مساهمات الموظف الابتكارية في تحسين موقع الجهة التنافسي والريادي من خلال عدد الملكيات الفكرية والابتكار المسجلة باسمه أو باسم جهة العمل.
	النمو (20%)	لا توجد مؤشرات تدل على حرص الموظف على النمو في تقديم الأفكار والاقتراحات لنذرة ما يقدمه في هذا المجال خلال مسيرته المهنية.	يوجد نمو طفيف فيما يخص تقديم الموظف للأفكار والاقتراحات.	يُطور الموظف مهاراته الفردية والتخصصية بشكل جيد وينعكس ذلك بالإيجاب على اقتراحاته وأفكاره ومبادراته المجدية التي تتطور بشكل نوعي.	يُطور الموظف مهاراته الفردية والتخصصية بشكل متميز ويتركز على تنمية القدرات الخاصة بالابتكار ومهارات وحلول المستقبل، ويستطيع استغلال تلك القدرات والمهارات في تحسين كفاءة وفاعلية العمل الحكومي. كما يُعبر ارتفاع عدد وتحسين نوعية اقتراحاته المتزايدة عن مدى النضج في هذا المجال. كما أن التأثيرات الإيجابية لأفكاره ونقلها وتطويرها والاستفادة منها في أماكن أخرى خارج نطاق العمل.
الافتتاح (15%)	ليس للموظف أية جهود واضحة للاطلاع والحصول على أحدث المعلومات والمعارف والتي من شأنها أن تمكنه من تقديم مبادرات أو ابتكارات من مصادر مختلفة سواء داخلياً أو خارجياً.	يقتصر اطلاع الموظف على المبادرات (المتعلقة بالابتكار) والتي تطلقها الحكومة من خلال حضوره للأنشطة والفعاليات التي تنفذها جهة عمله. ويقوم بنشر بعض الدروس المستفادة من خلال حضوره لتلك الأنشطة بين الزملاء في وحدته التنظيمية.	لدى الموظف جهود واضحة في الاطلاع على المبادرات (المتعلقة بالابتكار) التي تطلقها الحكومة وفهم التوجهات العالمية الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة والأثر المحتملين على ما يقوم به هو وجهة عمله من أعمال، ويشارك في المؤتمرات والمجموعات المهنية ويقوم بنشر النتائج الإيجابية لتلك الأفكار والمقترحات على الزملاء للاستفادة منها مستخدماً المنصات المخصصة لذلك.	الموظف شغوف بالاطلاع ودراسة المبادرات (المتعلقة بالابتكار) التي تطلقها الحكومة وفهم التوجهات العالمية وأفضل الممارسات داخلياً وخارجياً، ولديه جهود متميزة ضمن خطط واضحة للحصول على أحدث المعلومات والمعارف المتعلقة بهذه المبادرات من مصادر مختلفة تشمل المؤتمرات والمشاركة في المجموعات المهنية المتخصصة. وللموظف جهود في نشر وتوثيق وتسجيل الأفكار والمقترحات والمبادرات عبر المنصات المتخصصة وإتاحتها للآخرين للاستفادة منها. كما يتخطى نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات الريادية جهة عمله ليصل خارجها وقد تصل أحياناً إلى مستويات عالمية حكومية وغير حكومية.	

تابع / تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

المعيار	أبعاد التقييم	25% - 5	50% - 30	75% - 55	100% - 80
المعيار الرابع: المُواطَنَة الإيجابية	الأداء (35%)	للموظف جهود بسيطة للتعبير عن الالتزام بقيم الهوية الوطنية ونشر الإيجابية، كما أن اهتمام الموظف بالتواصل مع الثقافات الأخرى محدود ولا يتخطى حدود التعامل مع خلفيات ثقافية وجنسيات أخرى.	يُظهر الموظف بعض الجهود للتعبير عن قيم الهوية الوطنية والالتزام بالقواعد والقوانين، ويشارك في بعض المناسبات والمبادرات الوطنية، ويقوم ببعض الجهود داخل جهته للمحافظة على المكتسبات الوطنية. يُشارك في أنشطة الجهة المتعلقة بالسعادة والإيجابية واكتساب مهارات تحسين أنماط الحياة ومهارات التواصل مع الثقافات الأخرى ومشاركتهم المناسبات والفعاليات داخل الجهة وخارجها.	يُعبّر الموظف عن قيم الهوية الوطنية والالتزام بالقواعد والقوانين بشكل متميز، ويشارك في معظم المناسبات والمبادرات الوطنية، ويبدل جهداً حثيثاً للمحافظة على المكتسبات الوطنية داخل الجهة وخارجها ويساهم في مبادرات نشر الإيجابية والسعادة ويُشجع الآخرين على الانضمام إليها، ويهتم بتعلم مهارات تحسين نمط حياته وحياة الآخرين الصحية والنفسية والاجتماعية والثقافية وكيفية تبني أنماط جيدة للاستمتاع بالحياة، ويتقن مهارات التواصل مع كافة الثقافات ومشاركتهم المناسبات والفعاليات داخل الجهة وخارجها.	يُقدم الموظف جهوداً فائقة في التعبير عن قيم الهوية الوطنية في سلوكه والالتزام بالقواعد والقوانين داخل وخارج جهة العمل والمشاركة في المناسبات والمبادرات الوطنية والمحافظة على المكتسبات الوطنية بشكل مستمر، ويتبنى قيم السعادة والإيجابية ويعكسها على شكل مبادرات ويُشجع الآخرين على الانضمام فيها. له جهود ذات أثر ملموس بتعلم المهارات المختلفة لتحسين نمط حياته وحياة الآخرين من كافة الجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية والثقافية ومساعدة الزملاء والمحيطين على تبنيهم لأنماط الحياة الجيدة للحياة. ويبدل الموظف جهود ذاتية ومتميزة لتطوير مهاراته في الاتصال والذكاء الاجتماعي والعاطفي.
	المساهمات (30%)	للموظف عدد محدود جداً من المساهمات في العمل التطوعي والفعاليات المجتمعية.	يبدل الموظف جهود في الالتزام وتمثيل القدوة الحسنة وله مساهمات تطوعية في جهات وأماكن متعددة بما ساهم أحياناً في حصوله/ حصول جهة عمله على شهادات الشكر والتقدير، كما ساهمت جهوده في دعم زملائه وتقديم المساعدة لهم على حصول بعضهم على تقدير أو فوز في المسابقات/ الجوائز.	ساهمت جهود الموظف في الالتزام والانضباط وتمثيل القدوة الحسنة والمشاركة التطوعية في خدمة المجتمع على حصوله وجهة عمله على الشكر والتقدير، كما تساهم جهوده ومساهماته مع زملائه والمحيطين دائماً في بث السعادة وتعميق الأثر الإيجابي لديهم وأسفرت في حصول العديد منهم على جوائز وشهادات التقدير. الموظف دائم التقديم للمقترحات والأفكار الريادية لدعم مبادئ المُواطَنَة الإيجابية والقدوة الحسنة.	حصل الموظف على شهادات التقدير/ الفوز بجوائز عن تمثيله القدوة الحسنة ومشاركاته في المبادرات والفعاليات الوطنية التي تنظمها جهة عمله، وتثمر جهوده عن فوز جهة عمله في المنافسات ذات العلاقة. تساهم جهود الموظف في تحسين نتائج مؤشرات السعادة والإيجابية للجهة، يُبادر ويشارك الموظف في الأعمال التطوعية ويساهم بخبراته لخدمة جهته والمجتمع بشكل ممنهج ومستدام، ويُشجع الآخرين على الانخراط في العمل التطوعي داخل الجهة وخارجها. كما يدعم جهته للمشاركة في المسابقات والجوائز المعنية بالعمل التطوعي، ويبادر بالمشاركة في فرق العمل المختلفة داخل الجهة وخارجها ويساعد الزملاء لتحقيق الإنجازات تنعكس إيجابياً على أدائهم وتحقيق أهدافهم. كما ينعكس اهتمام الموظف بتعلم مهارات جودة الحياة على تمتعه وأسرته وزملائه بصفة جيدة.
	النمو (20%)	لا توجد دلائل على نمو ما يقدمه الموظف من المشاركات التطوعية والفعاليات الوطنية لندرتها.	يوجد نمو نسبي في عدد ونوعية المشاركات التطوعية والاجتماعية والمساهمات التي يقدمها الموظف في الفعاليات التي تنظمها أو يُشارك فيها الجهة.	تتسم مساهمات الموظف ومشاركاته التطوعية والاجتماعية بالنمو المُطرد سواء من حيث العدد والذي يزداد بشكل واضح أو من حيث النوعية والجودة ودرجة التأثير في المجتمع المحيط بالموظف، وترتبط دائماً درجة النمو فيما يقدمه الموظف بمقدار نموه الشخصي على مستوى المهارات والقدرات الشخصية والتخصصية.	يمثل الموظف قدوة لجميع المحيطين به سواء داخل جهة عمله أو خارجها فيما يخص النمو والتطور في تجسيد قيم الهوية الوطنية وبث الطاقة الإيجابية في بيئة العمل من خلال زيادة عدد وطبيعة ما يقدمه من مبادرات وكيفية اتقانه للمهارات الشخصية التي تنعكس على تحسين جودة حياته وأسرته وكيفية تحسين فاعلية مشاركاته التطوعية بشكل مستمر لضمان ملاءمتها لأكثر عدد ممكن من المنتسبين، كما يزداد عدد الزملاء الذين يحصلون على الجوائز وشهادات التقدير بفضل دعمه المستمر لهم ومساعدتهم لتحقيق الإنجازات.
الانفتاح (15%)	يطلع الموظف أحياناً على بعض التجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية في نطاق جهة العمل ويقنصر تواصله على عدد محدود من الموظفين ذوي العلاقة بعمله.	يطلع الموظف أحياناً على بعض التجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية في جهة العمل، كما يقوم أحياناً بالاطلاع على نتائج مؤشرات هذه الجوانب خارج جهة العمل، ويشارك في بعض المناسبات المختلفة للزملاء من الثقافات الأخرى.	يطلع الموظف لديه جهود ملموسة وتميزة في التعرف على التجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية داخل وخارج جهة عمله، ويبدل دائماً جهود للاطلاع على نتائج مؤشرات هذه الجوانب للاستفادة منها في اختيار طبيعة مشاركاته. الموظف شغوف بالتعرف على كل ما يرتبط بالمناسبات المختلفة للزملاء من الثقافات الأخرى لاختيار أنسب الطرق والوسائل للمشاركة في أنشطتهم وفعاليتهم.	يطلع الموظف على التجارب المختلفة لمبادرات السعادة والإيجابية المنفذة داخل الدولة وخارجها بهدف تطوير ممارساته في هذا المجال، ويطلع باستمرار على نتائج مؤشرات هذه الجوانب للاستفادة منها في تحسين أنماط سلوكه الحياتية، كما يتعرف على المناسبات المختلفة للزملاء من الثقافات الأخرى للمشاركة في أنشطتهم وفعاليتهم، ويستفيد من تكنولوجيا المعلومات للتعريف بالدولة وإنجازاتها وإبراز قيم الهوية الوطنية. يعتبر الموظف مرشداً لمعظم المحيطين به للاستعانة باطلاعه الواسع في تحديد وتوجيه ماهية مشاركتهم التطوعية و/أو تخطيط فعاليتهم الاجتماعية. كما يتواصل مع كافة الثقافات وتقبل آرائهم ومشاركتهم المناسبات والفعاليات داخل الجهة وخارجها.	

تابع / تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25%	30 - 50%	55 - 75%	80 - 100%
المعيار الخامس: الروح القيادية	الأداء (35%)	الموظف لديه قدرة محدودة على التخطيط لوحده التنظيمية، ويُطبق أساليب محدودة للتخطيط والتنظيم لضمان استخدام الموارد المؤسسية بكفاءة وفاعلية، ويُطبق أساليب محدودة لقياس مستوى أداء موظفيه ووحدته التنظيمية، ولا يقوم بمتابعة تحقيق الأهداف بالدورية الملائمة.	يُقدم الموظف مستويات متوسطة من الأداء، يعمل وضع خطط قصيرة المدى لتحقيق أهداف وحدته التنظيمية وبعض أهداف الجهة، ولكن لا يبنى ممارسات واضحة لضمان كفاءة وفاعلية استغلال الموارد المتاحة. يعمل على متابعة تنفيذ خطط التدريب الداخلية ويُفوض بعض الصلاحيات لعدد محدود من أفراد فريق العمل.	يُقدم الموظف مستويات جيدة من الأداء من خلال خطط لتحقيق أهداف وحدته التنظيمية والجهة والأجندة الوطنية، ويعمل على الاستفادة من نتائج الأداء السابقة للجهة لتطوير الأداء العام. يبذل دائماً جهوداً لاستغلال الموارد المتاحة بكفاءة وفاعلية. يُطبق معظم آليات إدارة التغيير ويؤمن بأهمية تطوير فريق العمل من خلال التدريب وتفويض الصلاحيات، ويحرص على توفير بيئة عمل ملائمة صحية ومحفزة.	يُقدم الموظف مستويات متميزة من الأداء على مستوى التخطيط الفعال لتحقيق أهداف وحدته التنظيمية والجهة والأجندة الوطنية، ويعمل على الاستفادة من نتائج الأداء والدروس المستفادة في التطوير والتحسين، ويُظهر كفاءة في استغلال الموارد المتاحة ويقس فاعلية العمليات والخدمات. يُطبق آليات إدارة التغيير لضمان استدامة النتائج ويعمل باستمرار على إرشاد وتوجيه فريق العمل للالتزام بأهمية الاستجابة السريعة والمرونة في التعامل مع المتغيرات بما يحقق سعادة المتعاملين. يؤمن بأهمية الاستثمار في فريق العمل ورأس المال البشري من خلال التدريب وتفويض الصلاحيات، ويبذل جهوداً مستمرة لتأهيل صف ثاني لدعم تنافسية جهة العمل. هو قائد حريص على توفير بيئة عمل صحية ومحفزة.
	المساهمات (30%)	تقتصر مساهمات الموظف على تحقيق بعض أهداف وحدته التنظيمية ولا توجد له مساهمات خارج نطاق العمل أو في إدارة عمليات التغيير ولا توجد له مساهمات تُذكر في دعم وتطوير فريق العمل.	يساهم الموظف في تحقيق بعض الأهداف الاستراتيجية لجهة العمل ولا توجد له مساهمات خارج نطاق وحدته التنظيمية، وله القدرة في تطبيق بعض الممارسات المحدودة على نطاق الجهة الحكومية لإدارة مخاطر التغيير. كما توجد للموظف مساهمات غير مؤثرة في دعم وتطوير فريق العمل.	ساهمت خطط الموظف في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة. كما تُظهر النتائج تحسن مستويات سعادة المتعاملين نتيجة لما يقدمه الموظف من مساهمات. وتلعب الآليات التي يبتناها الموظف لإدارة التغيير دوراً كبيراً في تجاوز الصعوبات والتحديات التي تواجهها الجهة. كما ساهمت جهوده في تمكين فريق العمل لإنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية وحصولهم على الجوائز وشهادات التقدير.	ساهمت خطط وجهد الموظف في تحقيق جهة العمل لنتائج ملموسة لأهدافها الاستراتيجية، وأظهرت النتائج تحسن سعادة المتعاملين. كما تُساهم سرعة ودقة القرارات التي اتخذها الموظف والمتعلقة بإدارة التغيير والاستعداد للمستقبل في تجاوز العديد من الصعوبات والتحديات التي تواجهها جهة العمل وفي زيادة مستوى جاهزية فريق العمل في التعامل مع هذه التحديات. ساهمت جهوده في ارتفاع معدلات الإنجاز والأداء وتطوير وتمكين فريق العمل وفوزهم بجوائز وتحقيقهم للريادة على مستوى الحكومة. للموظف مساهمات أخرى ملموسة تتعدى نطاق وحدته التنظيمية تهدف لتعزيز ثقافة الثقة والجودة والتميز والارتباط الفعال للموظفين بجهة العمل.
	النمو (20%)	يُحقق الموظف معدلات نمو طفيفة في مستويات الأداء للوحدة التنظيمية التي يُشرف عليها، إلا أنها لا تتسم بالانتظام أو الثبات.	يُحقق الموظف معدلات نمو متغيرة في بعض جوانب الأداء وبعض أهداف الوحدة التنظيمية، ويُظهر تحسن كمي وكيفي في بعض نسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل.	يُحقق الموظف معدلات نمو كبيرة في معظم جوانب الأداء إلى جانب تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية، والمساهمة في تحسن كفاءة العمليات والخدمات وارتفاع نسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل.	يُحقق الموظف ومنتظام معدلات نمو متميزة ومتزايدة كماً وكيفاً في كافة جوانب الأداء وفي تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية، والمساهمة في زيادة معدلات التوظيف ونسب إسعاد المتعاملين والمؤشرات المتعلقة بتطور فريق العمل.
	الانفتاح (15%)	تقتصر اتصالات وعلاقات الموظف على الحد الأدنى المطلوب لإنجاز الأعمال ونادراً ما يتابع التوجهات الحكومية والاستفادة من خبرات القيادات الأخرى. لا يستخدم التكنولوجيا بشكل واضح لإدارة الأعمال التي يؤديها أو يُشرف على إنجازها أو في كيفية الاستفادة منها في استشراف المستقبل.	يُبدي الموظف اهتماماً بالتواصل مع المعنيين داخل وأحياناً خارج جهة العمل، متابع للتوجهات الحكومية ويبذل بعض الجهود للاستفادة من خبرات القيادات الأخرى في التخطيط الفعال. يستخدم التكنولوجيا بشكل جيد لإدارة الأعمال التي يؤديها أو يُشرف على إنجازها ولكن لا توجد دلائل لكيفية الاستفادة منها في استشراف المستقبل.	قائد مُتطلع ومُتواصل مع الجميع داخل وخارج جهة العمل ومُدرك للتوجهات المستقبلية وتطلعات الحكومة، ويبذل جهوداً للاستفادة من الخبرات المختلفة. كما أنه مُطلع على المتغيرات الخارجية وتكنولوجيا المستقبل وطرق الاستفادة منها في صناعة المستقبل.	قائد مُتطلع ومُتواصل دائماً مع الجميع داخل وخارج جهة العمل ومُدرك للتوجهات المستقبلية ويبذل جهوداً حثيثة للاستفادة من الخبرات المختلفة ولديه شبكة علاقات شخصية ومهنية وأكاديمية يستثمرها لكي يبقى على اطلاع بالمتغيرات الخارجية، كما أنه مُلم بتكنولوجيا المستقبل وطرق الاستفادة منها في صناعة المستقبل وخدمة وإسعاد المجتمع.

© جميع الحقوق محفوظة لمكتب رئاسة مجلس الوزراء بوزارة شؤون مجلس الوزراء
بموجب التشريعات الاتحادية في شأن حقوق المؤلف والحقوق المجاورة وقوانين
حماية الملكية الفكرية.

Info@pmo.gov.ae

©All rights reserved by the Prime Minister's Office at the Ministry of Cabinet
Affairs, in accordance with the UAE Federal Laws Concerning authors rights,
Copyrights and Neighboring Rights.

Info@pmo.gov.ae

