



دليل فئات أوسمة
جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي
الدورة الثالثة 2019

UAEU

جامعة الإمارات العربية المتحدة
United Arab Emirates University





دليل فئات

أوسمة الرئيس الأعلى

فئات أوسمة الرئيس الأعلى للجامعة:

- وسام الرئيس الأعلى للقيادة
- وسام الرئيس الاعلى في المجال الإشرافي (إداري / أكاديمي)
- وسام الرئيس الأعلى في المجال الفني/التقني/الهندسي
- وسام الرئيس الأعلى في الوظائف المتخصصة (إداري / أكاديمي)
- وسام الرئيس الأعلى في المجال الإداري
- وسام الرئيس الأعلى في المجال الميداني
- وسام الرئيس الأعلى في الخدمة الطويلة
- وسام الرئيس الأعلى في مجال سعادة المتعاملين
- وسام الرئيس الأعلى لأفضل موظف مبتكر
- وسام الرئيس الأعلى للموظفين المتميزين الجدد
- وسام الرئيس الأعلى للشباب
- وسام الرئيس الأعلى للموظف المتميز في دعم تجربة الطالب
- وسام الرئيس الأعلى للموظف المجتمعي

المجالات والوظائف المشمولة ضمن فئات أوسمة الرئيس الأعلى للجامعة

تغطي هذه الاوسمة مجالات التفوق الوظيفي المختلفة، وتشمل كافة الوظائف في الجامعة على اختلاف مسمياتها ودرجاتها الوظيفية، وقد تم إدراج المسميات الوظيفية في كل فئة على سبيل المثال لا الحصر.

فيما يلي تفاصيل الاوسمة:

وسام الرئيس الأعلى للقيادة

تشمل الموظفين على اختلاف مسمياتهم (على سبيل المثال لا الحصر):				
عميد الكلية	مدير إدارة	مدير مركز	مدير تنفيذي	رئيس قطاع

وسام الرئيس الاعلى في المجال الإشرافي (إداري / أكاديمي)

تشمل الموظفين العاملين في الوظائف الإشرافية على اختلاف مستوياتهم الأكاديمية والتي تشمل المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):		
مساعد العميد	وكيل الكلية	رئيس قسم أكاديمي
تشمل الموظفين العاملين في الوظائف الإشرافية على اختلاف مستوياتهم الأكاديمية والتي تشمل المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):		
رئيس القسم	مدراء المكاتب	مشرفي/ مسؤولي الوحدة

وسام الرئيس الأعلى في المجال الفني/التقني/الهندسي

تشمل الموظفين العاملين في مجالات تقنية المعلومات أو مستخدمي الأجهزة والمعدات التقنية والهندسية على اختلافها وتنوع مسمياتها ودرجة تعقيدها، وتشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):	
محللو النظم ومصممو برامج الحاسب الآلي	أخصائيي ومنسقي ومسؤولي تقنية المعلومات
المهندسين على اختلاف تخصصاتهم	فنيي الأجهزة أو المعدات على اختلاف تخصصاتهم

وسام الرئيس الأعلى في الوظائف المتخصصة (إداري / أكاديمي)

يشترط أن يتطابق المسمى الوظيفي مع المهام الخاصة بالموظف المترشح

تشمل الموظفين العاملين في المجالات التالية:

- الوظائف المهنية والاستشارية على اختلاف وتنوع مسمياتها.
- العمل في مراكز البحث العلمي والدراسات.

تشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):

- الخبراء والمستشارون والأخصائيون والباحثون.
- مخطط، مترجم، وإرشاد.
- المحللون والإحصائيون.
- المحررون والإعلاميون.
- محاسبون ومُدققو الحسابات.
- محاضرو أو مدرسو خارج الهيئة.
- عضو هيئة التدريس.

وسام الرئيس الأعلى في المجال الإداري

تشمل الموظفين العاملين في المجالات التالية:

- الوظائف الإدارية أو المهنية أو الكتابية على اختلاف وتنوع مسمياتها.
- الوظائف المالية على اختلاف وتنوع مسمياتها.

تشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):

- الإداريون والمساعدون الإداريين.
- موظفو المشتريات وأمناء المخازن.
- المساعدون الماليون.
- إداريو الإسكان الطلابي.
- موظفو شؤون الموظفين.
- موظفو السكرتارية، الطباعة، والأرشيف.
- أمناء الصناديق.

وسام الرئيس الأعلى في المجال الميداني

تشمل الموظفين الذين تتطلب طبيعة وظائفهم العمل الميداني غير المكتبي على اختلاف وتنوع مسمياتهم . بحيث تشكل نسبة أوقات عمله خارج المكتب مالا يقل عن 60%.

وتشمل هذه الفئة المسميات التالية (على سبيل المثال لا الحصر):

- المراقبون والمفتشون.
- فنيو الهندسة والإعمار.
- سائقين ومشغلي معدات.
- فني زراعة أو مرشد زراعي.

خصص هذا الوسام للموظفين الذين أكملوا أكثر من خمسة عشر عاماً في الخدمة في مختلف المستويات الوظيفية في الجامعة ويجب أن يكون على رأس عمله، وتحدد شروط خاصة للمشاركة في هذا الوسام:

- ألا يكون المرشح في درجة مدير عام أو رئيس قسم.
- أن يكون المرشح قد عمل في الجامعة لمدة 15 سنة فأكثر.
- أن يكون على رأس عمله وقت إعلان النتائج.

هذا الوسام مخصص للمساهمات البارزة في تعزيز تجربة الطلاب التي قام بها
أي موظف (أكاديمي/إداري/فني)

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.
- الصعوبات التي تخطاها الموظف لتحقيق إنجازاته وجهده الشخصي في تحقيقها.
- الإنجازات المستقبلية التي يخطط لها الموظف في تحقيق نتائج تخدم جهة العمل مستقبلاً.

البند "ب": يجب على المرشح إبراز إنجازاته وجهوده الشخصية الأخرى (20%):

- 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.
- الأعمال التطوعية التي شارك فيها الموظف خلال مسيرة عمله.

المعيار الثاني: التفكير الابتكاري

البند "أ": تم تخصيص هذا البند لجميع الموظفين المشاركين في فئات أوسمة الرئيس الأعلى:

- 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 الابداعية 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 بمؤتمرات، وغيرها.

البند "ب": تم تخصيص هذا البند لجميع الموظفين المشاركين في فئة وسام الرئيس الاعلى للموظف المبتكر إضافة للبند الأول من المعيار:

- مستوى حداثة الابتكارات واختلافها عن الحلول الموجودة، ومدى اعتمادها على الممارسات العصرية والتكنولوجيا الحديثة لخلق الأثر المرغوب فيه.
- مدى انتشار المشكلات التي تم إيجاد حلول مبتكره لها على المستوى المحلي والعالمي.
- قابلية تطبيق الابتكارات والأفكار والمبادرات الريادية المطبقة في دول ومناطق جغرافية أخرى.
- حجم المشكلات التي تهدف الابتكارات لحلها وإلى أي مدى نجح الابتكار في حل هذه المشكلة.
- براءات الاختراع، الملكيات الفكرية المسجلة باسم الموظف.

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 أو التي يتصدرها العالم وإمكانية توظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي حسب طبيعة مجال عمل الموظف وذلك لتحقيق الدور الريادي للجامعة (المسرعات، السعادة والايجابية، القراءة، الابتكار، الذكاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، الثروة الرقمية، الطاقة المتجددة وغيرها).

المعيار الخامس: الشخصية الإيجابية

- دور الموظف في السعادة والايجابية في مقر عمله وخارجه.
- تقديم الموظف القدوة الحسنة لزملائه في الأداء والسلوك.
- قدرة الموظف على التواصل والاتصال الفعال مع مختلف الثقافات.
- إبراز الموظف لقيمه وعاداته وهويته الوطنية في جميع المشاركات الداخلية والخارجية.
- الاهتمام الثقافي والصحي والبيئي ومدى تبنيتها على المستوى الشخصي والمؤسسي.

المعيار السادس: القيادة والريادة (للفئة الإشرافية / القيادة):

- قدرة الموظف على التخطيط والتنظيم والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة (البشرية والمادية والتكنولوجية والفنية ... الخ)
- حرص الموظف على تنمية وتدريب الموارد البشرية وتفويض الصلاحيات لهم وتحفيزهم على العمل والعطاء وبناء روح الفريق الواحد لديهم.
- قدرة الموظف على إدارة التغيير والتحديث والتحسين المستمر نحو الأفضل.
- قدرة الموظف على التخطيط المستقبلي للوحدة التنظيمية من خلال استشراف المستقبل ووضع خطة متكاملة تجمع بين أهداف الوحدة التنظيمية وموظفيها.

معايير وعناصر تقييم فئات أوسمة الرئيس الأعلى

شروط المشاركة

1. أن يكون قد مضى على انضمام الموظف أو انتدابه للجامعة سنتين على الأقل في نفس المنصب. مع مراعاة الاستثناءات (الشروط الخاصة) في فئة الموظف المبتكر وفئة الموظفين الجدد وفئة الشباب. هذا مع الأخذ بالاعتبار التالي:
 - a. يتم احتساب مدة عمل الموظف في الجهة من تاريخ التحاقه الفعلي بالعمل وحتى آخر يوم لتسليم طلبات المشاركة في الفئة (ويتضمن ذلك فترة التجربة).
2. تقتصر المشاركة في فئة المجال الإداري على الموظفين الذين لا يحملون أي صفة أخرى تتدرج تحت أحد الفئات الأخرى حالياً أو سابقاً فيما عدا فئة أفضل موظف مبتكر وفئة الشباب.
3. لا يحق لمدراء الإدارات أو من في درجتهم المشاركة في أي فئة غير الفئة الإشرافية/القيادة أو فئة الموظف المبتكر وفئة الشباب.
4. يشترط ملائمة المسمى الوظيفي للمرشح مع فئة الوسام المرشح له ما عدا فئة الموظف المبتكر وفئة الشباب والموظف الجديد والخدمة الطويلة والمجتمعي وفئة دعم تجربة الطالب.
5. يجب أن لا يكون أداء الموظف المرشح أقل من جيد/يلبي التوقعات في آخر سنتين.
6. يشترط خلو ملف الموظف المرشح من أي شكل من أشكال العقوبات (تنبيه، إنذار وغيرها) خلال السنتين الأخيرتين من عمله وحتى الإعلان عن النتائج.
7. في حال تغيير المسمى الوظيفي للموظف بعد تقديم الطلب للوسام / الفئة، يجوز أن يبقى مرشحاً عن فئته ويتم تقييم أدائه بناءً على مسماه الوظيفي السابق.
8. يشترط للفوز بالأوسمة أن يكون المرشح على رأس عمله أثناء عملية التقييم وحتى إعلان النتائج.
9. يحق للجنة العليا استثناء أي طلب ترشيح في أي وقت في حال عدم توافق شروط المشاركة.

جدول توزيع الأوزان المعيارية لتقييم فئات أوسمة الرئيس الأعلى للجامعة

[illegible]

المعيار الثاني: التفكير الابتكاري

المعيار الثالث: التعلم والفكر المتجدد

		100%					75%					50%					25%					عناصر التقييم		
100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25	20	15	10	5	فهم واستيعاب أهمية المبادرات التي تطلقها الدولة وفي العام وتوظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي .		الجهود الشخصية في فهم أهمية المبادرات وآليات تطبيقها لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية الدولة.		
توجد أدلة واضحة على فهم الموظف واستيعابه لأهمية المبادرات التي تطلقها الدولة وفي العام مثال (السرعات، السعادة والإيجابية، القراء، الإنكثار، الكفاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، التزو الأهم، الطاقة المتجددة وغيرها)، وأسهم في تطبيقها داخل المؤسسة من خلال تقديم أفكار مبتكرة مرتبطة بعملياته مجال عمل الموظف لتحسين الأداء الفردي والمؤسسي بما يحقق التنافسية والريادة المؤسسية					لدى الموظف جدد أدلة على مدى استنفاده الموظف من فهمه واستيعابه لأهمية المبادرات التي تطلقها الدولة وفي العام وتوظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي					توجد بعض الأدلة على مدى استنفاده الموظف من فهمه واستيعابه لأهمية المبادرات التي تطلقها الدولة وفي العام وتوظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي					لا توجد أدلة على مدى استنفاده الموظف من فهمه واستيعابه لأهمية المبادرات التي تطلقها الدولة وفي العام وتوظيفها لصالح الأداء الفردي والمؤسسي									
يبدل الموظف جهود مستمرة في فهم أهمية المبادرات التي تطلقها الدولة أو التي يتصدرها العام (السرعات، السعادة والإيجابية، القراء، الإنكثار، الكفاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، سلسلة الكتل، التزو الأهم، الطاقة المتجددة وغيرها) وآليات تطبيقها تساهم في توفير الحلول المناسبة لجميع التحديات بما يضمن تحقيق الريادة والتنافسية المؤسسية والأقلامية والعالية بما يخدم رؤية الحكومة					يبدل الموظف جهود شخصية واضحة في فهم أهمية (السرعات، السعادة والإيجابية، القراء، الإنكثار، الكفاء الاصطناعي، انترنت الأشياء، سلسلة الكتل، التزو الأهم، الطاقة المتجددة وغيرها) المبادرات وآليات تطبيقها لتحقيق الدور الريادي وللجهة الحكومية والدولة					يبدل الموظف بعض الجهود الشخصية في فهم أهمية المبادرات وآليات تطبيقها لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية					أبداً ما يبدل الموظف جهود شخصية في فهم أهمية المبادرات وآليات تطبيقها لتحقيق الدور الريادي للجهة الحكومية والدولة									
100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25	20	15	10	5	الإجمالي الخاص بالوعي الريادي				

100%					75%				50%					25%					عناصر التقييم		المعيار الخاص: الشخصية الإيجابية			
100	95	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25	20	15	10	5						
لدى الموظف منظومة قيم أساسية وإيجابية، وبشكلها دائماً في الوافق المتعددة والمتنوعة، ويرجع أن يكون نموذجاً يحتذى به في المؤسسة في ترسيخ الإيجابية والسعادة على سلوكه وأدائه المتميز ونشرها بين زملائه في مقر عمله وخارجها مما يعطي انعكاس ذلك إيجاباً على أداء وسعة الجبهة					لدى الموظف منظومة قيم أساسية وإيجابية، وبشكلها عالمياً في الوافق المتعددة والمتنوعة، من خلال حرصه على أن يكون نموذجاً يحتذى به في نشر ثقافة الإيجابية والسعادة ويريد ذلك بين زملائه في المؤسسة.					لدى الموظف قيماً أساسية بشكلها في موافق محدودة في مؤسسة التي تبرز دور الموظف في السعادة والإيجابية في المؤسسة					لدى الموظف قيم أساسية نادراً ما يتم استغلالها في نشر ثقافة الإيجابية والسعادة ولا يمثل نموذج يحتذى به في الأداء والسلوك ودوره في السعادة والإيجابية في مقر عمله وخارجها .									
لدى الموظف مهارات عالية جداً في التواصل والإنصات الفعال مع فريق العمل، ويرجع على تبادل الآراء، والأفكار مع الزملاء والمتميزين بشكل مستمر لإطلاعهم على جميع جوانب العمل، والضعف في صلهم، ويستثمر طاقاتهم، ويظهر اهتمامه في تحقيق أهداف المؤسسة					لدى الموظف مهارات عالية في التواصل والإنصات مع فريق العمل من مختلف الثقافات ويرجع على تبادل الآراء والأفكار مع الزملاء لإطلاعهم على جميع جوانب القوة والضعف في صلهم، ويستثمر طاقاتهم ويظهر اهتمامهم					لدى الموظف مهارات متوسطة في التواصل والإنصات مع فريق العمل من مختلف الثقافات ويرجع على تبادل الآراء والأفكار معهم					لدى الموظف مهارات محدودة في التواصل والإنصات مع مختلف الثقافات ويتبادل الآراء والأفكار معهم								قدرة الموظف على التواصل والإنصات الفعال مع مختلف الثقافات .	
لدى الموظف اهتمامات بال مجالات الثقافية و/أو الصحية و/أو الفنية والبيئية ومسندة من خلال مشاركة المجتمع والتي تؤثر بشكل إيجابي على سلوكه وأدائه، كما يعمل الموظف على التعريف بتلك الاهتمامات في بيئة العمل من خلال تصميم مبادرات مبتكرة في مختلف المجالات الصحية و/أو الفنية و/أو الثقافية					لدى الموظف اهتمامات بال مجالات الثقافية و/أو الصحية و/أو الفنية والبيئية ومسندة من خلال مشاركة المجتمع والتي تؤثر بشكل إيجابي على سلوكه وأدائه، كما يعمل الموظف على التعريف بتلك الاهتمامات بها وتقديم التسهيلات والخلفه ومشاركة الآخرين فيها داخل وخارج المؤسسة					لدى الموظف بعض الاهتمامات والمشاركات في المجالات الثقافية و/أو الصحية و/أو الفنية على المستوى الشخصي					لدى الموظف اهتمامات محدودة بال مجالات الثقافية و/أو الصحية و/أو الفنية								الانتماء الثقافي والصحي والبيئي أو غيرها ومدى تبنيها على المستوى الشخصي والمؤسسي .	
يشترك الموظف بشكل مستمر في الأعمال التطوعية وأهمية دوره انطلاقاً من مفهوم المشاركة المجتمعية الإيجابية					يشترك الموظف عالمياً في الأعمال التطوعية وإبراز دوره انطلاقاً من مفهوم المشاركة المجتمعية الإيجابية					يشترك الموظف إيجابياً في الأعمال التطوعية ويبرز دوره انطلاقاً من مفهوم المشاركة المجتمعية الإيجابية					نادراً ما يشترك الموظف في الأعمال التطوعية ودوره انطلاقاً من مفهوم المشاركة المجتمعية الإيجابية							الأعمال التطوعية التي شارك بها الموظف .		
100	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50	45	40	35	30	25	20	15	10	5	الإجمالي الخاص بالشخصية الإيجابية				

