



جائزة الرئيس الأعلى للتميز المؤسسي
جامعة الإمارات العربية المتحدة

نماذج على معايير فئة التفوق الوظيفي

الدورة الأولى

المعيار الأول: الأداء والإنجاز

كيف استطاع الموظف تحقيق الإنجازات وطبيعة المعوقات والصعوبات التي تخطاها لتحقيق إنجازاته

- من خلال مسؤوليته عن تعميم وتطبيق معايير التميز فقد كانت أبرز الصعوبات التي واجهته هي الحداثة في مفهوم الجودة والتميز المؤسسي وتطبيقاتها ، مما يتطلبه ذلك من جهود لتطبيق هذه المعايير وترسيخها على واقع العمل، وما تتطلبه مهامه من معرفة متخصصة باعتباره مسؤولاً عن تعميم وتطبيق معايير التميز، ولتجاوز هذه الصعوبات فقد:
- أهل نفسه ذاتياً بحضور (4) دورات متخصصة في مجال الجودة والتميز هي (الجودة الإدارية الشاملة، التقييم الذاتي، المقارنات المرجعية، بطاقة الأداء المتوازن) لضمان تحقيق إنجازاته علمياً وبالدقة المطلوبة.
- اشترك في دورية علمية متخصصة في مجال التميز، وتواصل مع المؤسسة الأوروبية للجودة لنيل العضوية للاستفادة مما تتيحه المؤسسة من إصدارات علمية في هذا المجال عبر الموقع الإلكتروني.
- استثمر الدعم القيادي للتميز المؤسسي في الجامعة ونظم (3) دورات متخصصة في ذات المجال شارك فيها (80) موظفاً من رؤساء الأقسام والإداريين في الوحدات التنظيمية لشرح معايير التميز ونشر متطلبات التميز المؤسسي في قطاعات الجامعة.

المعيار الثاني: المبادرة والإبداع

درجة التحفيز الذاتي لدى الموظف للمبادرة والإبداع

- لديه قدرة كبيرة على المبادرة والإبداع والبحث وهو ما أهله لتقلد مناصب عديدة، وقد قام بالعديد من المبادرات الإبداعية وأظهر تفوقاً ملحوظاً في كافة المناصب التي تقلدها حيث أصدر معالي الرئيس الأعلى قراراً بتكليفه بتولي مهام مدير إدارة، ومن هذه المبادرات:
- استحدث في إدارته وحدة للمقارنات المرجعية وحدد أوجه وجهات المقارنة محلياً وعالمياً، كما استحدث وحدة لإدارة الشراكات بهدف تفعيل دور الشركاء الاستراتيجيين وأعد أنظمة هذه الوحدات وحدد مهامها، انظر القرار مرفق رقم (7).
- اقترح الملتقى السنوي للتميز وأعد نظام الملتقى وآليات تنفيذه حيث تمكن من إقناع القيادة العليا بأهمية عقد هذا الملتقى، وقد قام برئاسة اللجنة التنظيمية للملتقى الأول الذي عقد خلال شهر فبراير 2010 م، وشاركت فيه كافة الوحدات، وحصل على إثر ذلك على شهادة تقدير من معالي الرئيس الأعلى.

المعيار الثالث: التعاون والالتزام الوظيفي

تقديم أمثلة/ أدلة توضح قدرة الموظف وحرصه على العمل من خلال الفريق

- باعتباره مديراً لإدارة تعنى بالتميز المؤسسي فإنه يؤمن بأهمية العمل من خلال الفريق، ولذلك فإنه:
 - عضو ومقرر للجنة العليا للتطوير.
 - يرأس فريق إعداد ملف ترشيح الرئيس.
 - عضو اللجنة الدائمة لخدمة المتعاملين.
 - رأس (3) فرق عمل خلال عام 2009م، وشارك في عضوية (3) فرق عمل أخرى خلال ذات العام.
 - يشكل فرق عمل مختلفة في إدارته الحالية وإداراته السابقة لإنجاز المهام المختلفة وقد شكل خلال عامي 2008-2009م (8) فرق عمل. انظر قرار تشكيل إحدى الفرق، مرفق رقم (13).

المعيار الرابع: المشاركة وتحمل المسؤولية

طبيعة مشاركة الموظف في النشاطات الرسمية وغير الرسمية التي تنظمها الجامعة:

حرصاً من الموظف على المشاركة في أنشطة الجامعة، شارك الموظف في المناسبات الرسمية التي تنظمها الإدارة أو الإدارات الأخرى ذات العلاقة بعمل الموظف وذلك وفق الآتي:

- المشاركات الرسمية: بلغ عددها 10 مشاركات خلال الفترة (2013-2015) مثل المشاركة بالقمة الحكومية عام 2013 ومؤتمر التنمية الخضراء عام 2014 ومعرض جاينكس عام 2015.
- المشاركات الغير رسمية: بلغ عددها 5 مشاركات خلال الفترة (2013-2015) حيث شارك الموظف باحتفالات العيد الوطني وعيد الشجرة، فضلاً عن المبادرات المجتمعية التي تنظمها إدارة الاتصال والإعلام حيث شارك الموظف بعدد 5 مبادرات مجتمعية خلال الفترة (2013-2015) مثل المشاركة في حملة التبرع بالدم عام 2013.

المعيار الخامس: التعلم المستمر

مدى حرص الموظف على إجادة استعمال الحاسب الآلي أو الانترنت أو تطوير مهاراته اللغوية أو قدراته في مجال الاتصال أو تنمية مهارات فنية متخصصة (من خلال التدريب) مثلاً تتعلق بمهام عمله الجديد، وكذلك مدى تطبيقه لهذه المهارات في عمله:

حرصاً من الموظف على تطوير معارفه وخبراته ، حرص الموظف حضور جميع الدورات التدريبية التي تنظمها إدارة الموارد البشرية أو ورش التوعية التي تنظمها الإدارة حيث بلغ عددها 15 دورة تدريبية خلال الأعوام الثلاث الماضية، ومنها دورة مهارات الإتصال والتواصل لتنمية مهارات الإتصال في عام 2014 ودورة ال Microsoft office لتنمية المهارات الحاسوبية في عام 2013 فضلاً عن دورة اللغة الإنجليزية المتقدمة لتنمية المهارات اللغوية ودورة تخطيط القوى العاملة هذا بالإضافة لورش التوعية التي تنظمها إدارات الجامعة مثل ورشة التعريف بالنظام الإلكتروني لتقييم أداء الموارد البشرية في عام 2014.

المعيار السادس: المهارات الإشرافية

قدرة المشرف على تحديد رؤية واضحة لوحدهه التنظيمية/ فريق عمله، وقدرته على إعداد خطط متكاملة وحشد الجهود لتطبيقها بكفاءة

- يتمتع بمهارات إشرافية واسعة، وله قدرة كبيرة في حشد الجهود والطاقات خلفه ولذلك:
- حدد رؤية إدارته وأهدافها العامة حتى عام 2013م، وهي مستمدة من مهامها الموثقة بما يحقق التميز المؤسسي، وتتلخص الرؤية في (تحقيق التميز المؤسسي وفقاً للمعايير العالمية).
- ولضمان التحقيق المرحلي للرؤية المعتمدة يقوم سنوياً بإعداد خطة تشغيلية للإدارة من خلال تشكيل فريق عمل برئاسته وعضوية رؤساء الأقسام، ثم تحديد الوظائف الإدارية المكلفة بالتنفيذ وإشراكهم في مناقشات الإعداد لضمان فعالية التنفيذ الذي بلغ في عام 2009م 95%، ويقوم بشرح الخطط التشغيلية أمام المدير العام واعتمادها ونشرها عبر الموقع الإلكتروني الداخلي. انظر نتيجة تقييم الخطة، مرفق رقم (22).