



مركز الملك عبد الله الثاني للتميز

King Abdullah II Center for Excellence



جائزة القائد الحكومي المتميز

الدورة الثالثة 2026-2028

قائمة المحتويات

4	 مقدمة عن مركز الملك عبدالله الثاني للتميز
5	 مقدمة عن جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز
6	 محركات ودوافع إنشاء الجوائز
7	 أهداف جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز
8	 القيم والمركزات لجوائز الملك عبدالله الثاني للتميز
9	 دورة الجائزة
12	 مقدمة عن جائزة القائد الحكومي المتميز
13	 الأهداف العامة لجائزة القائد الحكومي المتميز
13	 فئات جائزة القائد الحكومي المتميز
14	 شروط الاشتراك في جائزة القائد الحكومي المتميز
14	 احتساب علامة المرشح لجائزة القائد الحكومي المتميز
15	 إطار وهيكلية جائزة القائد الحكومي المتميز
16	 محاور ومعايير جائزة القائد الحكومي المتميز
16	 المحور الأول: قيادة الجهة الحكومية
20	 المحور الثاني: قيادة الموظفين والفرق
24	 المحور الثالث: قيادة الذات
27	 توزيع الأوزان
28	 قائمة المصطلحات



نريده مستقبلا عنوانه التميز، وجوهره الإبداع،
مستقبلا منفتحا على التغيير والتطور، يستوعب
الأفكار الجديدة، ويحتضن التنوع.

رسالة جلالة الملك عبدالله الثاني
إلى أبناء الوطن وبناته بمناسبة عيد ميلاده الستين
30 كانون الثاني 2022

مقدمة عن مركز الملك عبدالله الثاني للتميز

أسس مركز الملك عبدالله الثاني للتميز بإرادة ملكية سامية عام 2006، ليشكل ركيزة وطنية في ترسيخ مفاهيم التميز المؤسسي وتعزيز ثقافة الابتكار في مختلف القطاعات في المملكة الأردنية الهاشمية.

وقد عهد صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم إلى صاحب السمو الملكي الأمير فيصل بن الحسين رئاسة مجلس أمناء المركز، تأكيداً على الأهمية الاستراتيجية لدور المركز في دعم مسيرة التميز الوطني وتعزيز تنافسية الأردن.

ويتولى المركز إدارة جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز بوصفها أرفع جائزة وطنية تُعنى بالتميز المؤسسي والفردى، كما يعمل على نشر وتنمية ثقافة التميز والابتكار في القطاعين العام والخاص وجميعيات الأعمال والمؤسسات غير الربحية.

ويعمل المركز على تطوير نماذج تستند إلى أفضل الممارسات العالمية، وتمكين المؤسسات والأفراد من تحسين أدائهم وتعزيز كفاءتهم، بما يساهم في الارتقاء بمستويات الأداء المؤسسي على المستوى الوطني.

وينطلق المركز من رؤية تتمثل في أن يكون المحفز الرئيسي للتميز والابتكار وتعزيز الأداء المستدام وصولاً إلى أردن أكثر تنافسية عالمياً، ويسعى من خلال رسالته إلى نشر ثقافة التميز والابتكار من خلال تطوير نماذج مبنية على أفضل الممارسات العالمية وتمكين القدرات والمهارات المتخصصة بما يساهم في تحفيز تطور المؤسسات والأفراد ويعزز جودة حياة المواطن.

مقدمة عن جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز

في سياق التوجهات الوطنية لتعزيز كفاءة الأداء في مختلف القطاعات، شهدت المملكة الأردنية الهاشمية مسيرة متواصلة في تعزيز مفاهيم التميز، وتحفيز التنافس الإيجابي، وتطوير نماذج عمل تسهم في تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة.

وفي هذا الإطار، جاءت جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز لترسيخ مفاهيم التميز المؤسسي، وبما يعكس مواكبة التحولات في الفكر الإداري العالمي، والمواءمة مع التوجهات الوطنية المتجددة، لتكون مرجعية وطنية رائدة تسهم في رفع كفاءة الأداء، وتمكين المؤسسات من مواكبة المتغيرات، وتحقيق نتائج ذات أثر مستدام.

ومع ما تشهده المملكة من مسارات تطويرية متسارعة، لا سيما في ضوء خارطة طريق تحديث القطاع العام ورؤية التحديث الاقتصادي (2023-2033)، والتوجهات الوطنية المرتبطة بالتحول الرقمي وتحسين تجربة المتعامل، وبما يعزز جودة حياة المواطن، تجسد جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز منظومة وطنية متكاملة تعكس هذا التوجه، وتعزز منهجية الأداء القائم على النتائج والأثر والقيمة المستدامة.

يتبنى مركز الملك عبدالله الثاني للتميز منظومة جوائز تمثل إطاراً وطنياً موحدًا يغطي مختلف القطاعات بما فيها من مؤسسات وقيادات وموظفين ضمن منظومة متكاملة تدعم تحقيق التميز الشامل وتعظيم الأثر على المستوى الوطني، وتضم الجوائز التالية:

★ جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز الأداء الحكومي والشفافية

★ جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز للقطاع الخاص

★ جائزة الجامعة الرسمية المتميزة

★ جائزة الخدمة الحكومية المتميزة

★ جائزة إدارة الأداء الحكومي المتميز

★ جائزة القائد الحكومي المتميز

★ جائزة الموظف الحكومي المتميز

تم تصميم هذه المنظومة من الجوائز بالاستناد إلى أفضل الممارسات العالمية في التميز المؤسسي، بما ينسجم مع الخصوصية الوطنية الأردنية وأولوياتها التنموية، وبما يعزز قدرة المؤسسات على تحويل التوجهات الوطنية إلى نتائج ملموسة وأثر مستدام.

وتشكل جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز، بهذا المفهوم، أداة وطنية استراتيجية تدعم التحول نحو نموذج أداء متقدم قائم على النتائج، وتسهم في ترسيخ ثقافة التميز كنهج عمل مؤسسي مستدام يعزز جاهزية الدولة ومؤسساتها لمتطلبات المستقبل.

محركات ودوافع إنشاء الجوائز

أنشئت جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز في سياق يعكس توجهات الدولة الأردنية نحو تطوير القطاع العام والخاص، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، وتحسين جودة الخدمات، بما ينسجم مع أولويات التحديث الوطني ومتطلبات المرحلة الحالية. كما تعكس توجه الدولة نحو بناء مؤسسات أكثر كفاءة ومرونة، قادرة على الاستجابة للتغيرات، وتحقيق نتائج ملموسة تسهم في تعزيز جودة حياة المواطن.

ومن أبرز محركات ودوافع إطلاق الجوائز:

★ تحقيق رؤى التحديث الوطنية المتضمنة:

- خارطة طريق تحديث القطاع العام (2023-2033) باعتبارها الإطار الوطني لتطوير الجهاز الحكومي وبناء مؤسسات كفؤة ومرنة قائمة على النتائج.
- رؤية التحديث الاقتصادي (2023-2033) وما تركز عليه من رفع تنافسية الاقتصاد الوطني وتعزيز دور القطاع الخاص.

★ مواكبة المستجدات والتحولت العالمية بالانسجام مع أفضل الممارسات الدولية.

★ الاستجابة لمتطلبات التحول الرقمي وتبني التكنولوجيا والتقنيات الناشئة.

★ تلبية متطلبات واحتياجات المواطنين في رفع جودة الخدمات المقدمة.

★ الحاجة إلى رفع كفاءة استخدام الموارد وتعزيز الإنتاجية المؤسسية في ظل التحديات الاقتصادية.

أهداف جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز

تأتي جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز لتعكس توجهات الدولة الأردنية نحو تطوير القطاع العام، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، وترسيخ نهج يقوم على النتائج والأثر، بما يسهم في تحسين جودة الخدمات وتعزيز تنافسية المؤسسات في مختلف القطاعات، وتهدف الجوائز إلى:

- ★ ترسيخ ثقافة التميز المؤسسي والفردية بوصفها نهجا مستداما في العمل المؤسسي.
- ★ رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز الإنتاجية بما يدعم تحقيق الأولويات الوطنية.
- ★ تحسين جودة الخدمات وتعزيز تجربة المتعاملين بما يعزز رضاهم وثقتهم بالجهات.
- ★ تعزيز التحول الرقمي وتبني الحلول المبتكرة في تطوير الخدمات والعمليات.
- ★ دعم اتخاذ القرار المبني على البيانات والأدلة بما يسهم في تحسين فعالية الأداء.
- ★ تمكين القيادات والكوادر البشرية وتطوير قدراتها لقيادة التغيير وتحقيق النتائج.
- ★ تعزيز الشفافية والمساءلة وربط الأداء بالأثر.
- ★ تحفيز التنافس الإيجابي ونشر الممارسات الفضلى بين الجهات.
- ★ تعزيز التعلم المؤسسي وبناء رأس مال معرفي مستدام.
- ★ تحقيق نتائج ذات أثر ملموس ومستدام على مستوى الجهة والمجتمع.
- ★ موازنة الأداء المؤسسي مع التوجهات الوطنية والتحديات المستقبلية.

القيم والمركزات لجوائز الملك عبدالله الثاني للتميز

تقوم جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز على منظومة متكاملة من القيم والمركزات التي تشكل الأساس لتصميم النماذج وآليات التقييم، وتعكس الفلسفة التي تستند إليها المؤسسات المتميزة في إدارة أدائها وتحقيق نتائج ذات أثر مستدام، بما يضمن اتساق الممارسات المؤسسية مع الأولويات الوطنية وتوجهات التحديث، وترتكز هذه المنظومة على ما يلي:

★ **المواطن محور الاهتمام**، حيث تعزز الجوائز تركيز المؤسسات على الوصول إلى جودة حياة أفضل للمواطن من خلال السياسات والخدمات التي تتبناها.

★ **القيمة والأثر المستدام**، حيث تعزز الجوائز توجه المؤسسات نحو تحقيق أثر فعلي ومستدام، وتقيس مدى ارتباط الممارسات بالنتائج القابلة للقياس التي تعكس قيمة حقيقية على المجتمع والاقتصاد.

★ **القيادة المسؤولة والمؤثرة**، حيث تعزز الجوائز دور القيادة في توجيه الأداء المؤسسي وترسيخ الثقافة القائمة على الأداء والتمكين والنزاهة، وتقيس مدى قدرتها على تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة.

★ **الحوكمة الرشيدة والشفافية والمساءلة والعدالة**، حيث تعزز الجوائز تطبيق أطر حوكمة فعالة تضمن الشفافية ووضوح المسؤوليات، وتقيس مدى ربط الأداء بالنتائج وتعزيز المساءلة المؤسسية.

★ **التكامل المؤسسي ومبدأ الحوكمة الواحدة**، حيث تعزز الجوائز تكامل العمل بين الجهات ضمن منظومة مترابطة، وتقيس مدى قدرة المؤسسة على التنسيق وتبادل البيانات بما يحسن الكفاءة ويحد من الازدواجية.

★ **تصميم الخدمات وتبسيط الإجراءات**، حيث تعزز الجوائز تصميم الخدمات وتطويرها، بهدف تقليل التعقيد ورفع الكفاءة وتحسين تجربة المتعامل، وتحقيق القيمة العامة المستدامة.

★ **التحول الرقمي كركيزة محورية في تطوير الأداء**، حيث تعزز الجوائز التوجه نحو تبني التحول الرقمي كثقافة مؤسسية تدعم توظيف التكنولوجيا والتقنيات الناشئة في تطوير الأداء والخدمات والعمليات.

★ **الابتكار والتحسين المستمر**، حيث تعزز الجوائز تبني الابتكار كنهج عمل مستدام، وتقيس مدى قدرة المؤسسة على تطوير أدائها وتحسين خدماتها بشكل مستمر.

★ **تمكين الموارد البشرية**، حيث تعزز الجوائز بناء كوادر قادرة على قيادة التحسين والتطوير المستمر، للوصول إلى تحقيق الأداء المتميز والمساهمة في تحقيق النتائج.

★ **المرونة والاستجابة للمتغيرات**، حيث تعزز الجوائز قدرة المؤسسات على التكيف مع المتغيرات، وتقيس مدى جاهزيتها للاستجابة للتحديات والفرص بما يضمن استمرارية الأداء وتحقيق النتائج.

★ **الاستدامة**، حيث تعزز الجوائز تبني نهج الاستدامة في إدارة الأداء المؤسسي، وتقيس مدى قدرة المؤسسة على تحقيق نتائج مستدامة، وبما يضمن استمرارية القيمة والأثر على المدى الطويل.

دورة الجائزة

تمر جوائز الملك عبدالله الثاني للتميز بدورة متكاملة لإدارة عملية التقييم، صممت لضمان النزاهة والموضوعية، وتعزيز جودة المخرجات، وتمكين الجهات المشاركة من الاستفادة من نتائج التقييم في تطوير أدائها المؤسسي. وتعتمد هذه الدورة على منهجية واضحة ومراحل مترابطة تضمن دقة التقييم وعدالته، وتوفر في الوقت ذاته تغذية راجعة نوعية تدعم التحسين المستمر وتعزز تحقيق النتائج ذات الأثر.

1. إطلاق الجائزة

يعلن مركز الملك عبدالله الثاني للتميز عن إطلاق دورة الجائزة وفق فئاتها المختلفة، ويتم خلال هذه المرحلة الإعلان عن معايير الجائزة وآليات المشاركة وشروطها، إضافة إلى فتح باب الترشيح أمام الجهات والفئات المستهدفة، بما يضمن وضوح متطلبات المشاركة وتمكين الجهات من الاستعداد للدخول في عملية التقييم.

2. التوعية والتعريف بالجوائز

يعقد مركز الملك عبدالله الثاني للتميز ورشات تعريفية وتوعوية بالجوائز ومعاييرها وآليات التقييم، بهدف تمكين الجهات المستهدفة من فهم متطلبات المشاركة، وتوضيح آلية التقييم، وتعزيز جاهزيتها للتقديم.

3. التدريب على معايير الجائزة وآلية التقييم

يعقد المركز برامج تدريبية متخصصة لشرح معايير الجائزة وآلية التقييم، بهدف تمكين الجهات المشاركة من فهم متطلبات التقييم وكيفية تطبيقها.

4. التقديم والاشتراك

تقوم الجهة المشاركة بتعبئة نموذج الاشتراك إلكترونياً عبر منصة مخصصة لذلك وفق معايير الجائزة، وإرفاق الوثائق والأدلة التي توضح ممارساتها ونتائجها، بما يمكن فريق التقييم من فهم مستوى أدائها.

5. عملية التقييم وتشمل:

- ★ التقييم الفردي/ المستقل ومن ثم التقييم التوافقي من قبل المقيمين، للتقارير المقدمة من الجهات المشاركة.
- ★ إجراء الزيارة الميدانية للجهات المشاركة من قبل المقيمين، للتحقق من النقاط الواردة في تقارير الاشتراك المقدمة.
- ★ ضمان جودة التقارير من خلال عرضها ومناقشتها من قبل اللجنة الفنية وهيئة التحكيم.
- ★ إعداد التقارير التقييمية النهائية للجهات المشاركة، بما فيها من نقاط القوة وفرص التحسين والعلامات المعطاة.
- ★ اعتماد النتائج النهائية من قبل مجلس أمناء المركز.

6. إعلان النتائج

يتم إعلان الفائزين وتكريمهم خلال حفل يقام برعاية ملكية سامية، بما يعكس مكانة الجائزة على المستوى الوطني.



7. تسليم التقارير التقييمية للجهات المشاركة

يتم تزويد جميع الجهات المشاركة بتقارير تقييمية تفصيلية تستند إلى معايير الجائزة، تتضمن نقاط القوة وفرص التحسين، بما يمكن الجهات من فهم مستوى أدائها، والاستفادة من مخرجات التقييم في تطوير ممارساتها وتعزيز أدائها المؤسسي.

8. مراجعة وتطوير معايير الجائزة

ينفذ المركز ورشات مراجعة وتطوير لمعايير الجائزة، يتم من خلالها تقييم فعالية المعايير الحالية وتحديث النماذج والأطر بما يواكب التوجهات الوطنية وأفضل الممارسات، ويعزز من كفاءة ومواءمة الجائزة بشكل مستدام.

كل مسؤول وموظف واجبه خدمة المواطن
بكفاءة وإتقان. وسيكون القطاع العام خاضعًا
للتقييم المستمر، فمن دون إدارة عامة كفؤة لا
يمكن السير في تنفيذ مسارات التحديث الأخرى.

كتاب التكليف السامي للدكتور جعفر حسان
15 أيلول 2024

المقدمة

في إطار السعي المتواصل نحو تعزيز كفاءة العمل الحكومي والمؤسسي، يطلق مركز الملك عبدالله الثاني للتميز الدورة الثالثة من جائزة القائد الحكومي المتميز، تأكيداً على أهمية الدور المحوري الذي تضطلع به القيادات الحكومية في دفع مسيرة التميز وصناعة الأثر المستدام.

وتأتي هذه الجائزة لإبراز النماذج القيادية التي تجسد التميز في الفكر والممارسة، وتسهم بفاعلية في تطوير بيئة العمل، من خلال قدرتها على تحقيق التوازن بين كفاءة الأداء وقيادة التغيير، بما يعزز جاهزية المؤسسات الحكومية لمواكبة المتغيرات واستشراف المستقبل. كما تعكس الجائزة توجه المركز نحو ترسيخ مفاهيم القيادة المؤثرة التي تدعم بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الابتكار، والمسؤولية، والعمل بروح الفريق.

وفي دورتها الثالثة، تواصل الجائزة تسليط الضوء على القيادات في مختلف المستويات الإدارية، انطلاقاً من قناعة راسخة بأن التميز القيادي يشكّل ركيزة أساسية في تحسين جودة الأداء المؤسسي، وتعزيز فاعلية القرارات، وتحقيق نتائج ذات أثر مستدام تنعكس إيجاباً على تطوير العمل الحكومي وتعظيم القيمة المقدمة للمجتمع.

ومواءمةً مع رؤية التحديث الاقتصادي (2023-2033) وخارطة طريق تحديث القطاع العام (2022-2029)، تم تطوير جائزة القائد الحكومي المتميز كنموذج وطني متكامل لتقييم وتطوير القيادات الحكومية، بما يعزز دورها في قيادة التحول المؤسسي وتحقيق الأولويات الوطنية. ويركّز النموذج على تمكين القيادات من ترجمة التوجهات الاستراتيجية إلى نتائج ملموسة وقيمة عامة مستدامة، من خلال تعزيز قدرتها على توجيه الأداء، وبناء ثقافة مؤسسية محفّزة، وقيادة التغيير بمرونة وكفاءة.

يستند نموذج جائزة القائد الحكومي المتميز إلى إطار قيادي متكامل يقوم على ثلاثة محاور مترابطة: قيادة الجهة الحكومية، وقيادة الفرق والموظفين، وقيادة الذات، بما يعكس شمولية الدور القيادي وقدرته على إحداث أثر مؤسسي، كما يضع بناء الثقافة المؤسسية في صميم هذا النموذج، باعتبارها البيئة التي تُترجم من خلالها القيم والسلوكيات القيادية إلى ممارسات فعّالة ونتائج مستدامة.

ويعتمد النموذج على منهجية تقييم متقدمة تركز على قياس الأثر الفعلي للممارسات القيادية، وتوحيد معايير التقييم بما يضمن العدالة والموضوعية، مع التركيز على دور القائد في اتخاذ القرارات المبنية على البيانات، وتمكين الموارد البشرية، وتفعيل الشراكات الاستراتيجية، والاستجابة الاستباقية للمتغيرات، بما في ذلك توظيف التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي لتعزيز الجاهزية المؤسسية وتحقيق التميز المستدام.

وبذلك، يشكّل هذا النموذج مرجعية وطنية لتقييم القيادات الحكومية وفق منظور شمولي متكامل يوازن قدرة القائد على توجيه الجهة الحكومية وتعزيز جاهزيتها للمستقبل، وفاعليته في قيادة الفرق والموظفين، وكفاءته على المستوى الشخصي، بما يسهم في تحقيق أثر ملموس ومستدام على مستوى الجهة الحكومية والمجتمع.

الأهداف العامة لجائزة القائد الحكومي المتميز

يهدف نموذج جائزة القائد الحكومي المتميز إلى ما يلي:

1. توفير مرجعية موحدة لتقييم وتحفيز وتكريم القيادات الحكومية المتميزة.
2. تعزيز ثقافة تطوير الذات والارتقاء بالممارسات الإدارية وتحقيق النتائج لدى القيادات.
3. دعم بناء ثقافة مؤسسية إيجابية من خلال تعزيز دور القيادة في ترسيخ القيم المؤسسية بما يتماشى مع منظومة القيم التي تركز عليها الرؤية الوطنية في التحديث الاقتصادي والإداري، وبما يضمن تحقيق أثر ملموس ومستدام على الجهة الحكومية والمجتمع.
4. رفع كفاءة الأداء المؤسسي من خلال التأكد من قدرة القيادات على ترجمة الرؤى والتوجهات إلى خطط وتنفيذ ونتائج، وتحسين كفاءة العمليات والخدمات واستخدام الموارد.
5. تعزيز جاهزية القيادات في الجهات الحكومية للمستقبل بما يشمل دعم التغيير، ورفع المرونة المؤسسية، وتوظيف التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، والاستعداد للتحديات والفرص المستقبلية.

فئات جائزة القائد الحكومي المتميز

تضم جائزة القائد الحكومي المتميز فئتين رئيسيتين، يتنافس المرشحون في كل منهما على حدة، وهما:

1. فئة وظائف الفئة العليا/ المجموعة الثانية- الأمين العام/ المدير العام.
2. فئة وظائف الإدارة الوسطى- مساعد أمين عام/ مساعد مدير عام/ مدير إدارة.

شروط الاشتراك في جائزة القائد الحكومي المتميز

1. على الجهات الحكومية المشاركة، وبشكل إلزامي، ترشيح:
* كل من تنطبق عليه شروط الاشتراك في الجائزة ضمن فئة وظائف الفئة العليا/ المجموعة الثانية- الأمين العام/ المدير العام.
* مرشح واحد فقط ممن تنطبق عليه شروط الاشتراك في الجائزة عن فئة وظائف الإدارة الوسطى (مساعد أمين عام/ مساعد مدير عام/ مدير إدارة).
2. يشترط فيمن يتم ترشيحه لهذه الفئة أن يكون عاملاً بوظيفته ويكون قد مضى على المرشح في هذه الوظيفة مدة سنتين على الأقل بتاريخ 1/1/2027.
3. في حال تم نقل المرشح إلى موقع آخر بعد أن تم ترشيحه، يجوز أن يبقى مرشحاً للجائزة ويتم تقييمه بناءً على وظيفته السابقة.
4. يحق للمركز رفض اشتراك أي مرشح لا تنطبق عليه الشروط الواردة أعلاه في أي مرحلة من مراحل التقييم موضحاً له أسباب ذلك.
5. يستثنى من المشاركة القيادات في المؤسسات العسكرية.

احتساب علامة المرشح لجائزة القائد الحكومي المتميز

- تحتسب العلامة النهائية للمشاركة في جائزة القائد الحكومي المتميز بالاستناد إلى مدخلين:
1. نتائج عملية تقييم المرشح وفقاً لمعايير جائزة القائد الحكومي المتميز (75%)
 2. نتائج عملية تقييم الجهة الحكومية في جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية (25%) لذات الدورة

إطار وهيكلية جائزة القائد الحكومي المتميز

يشكّل هذا الإطار مرجعية عملية لتقييم القيادات الحكومية وفق منظور متكامل يوازن بين كفاءة القائد على المستوى الشخصي، وفاعليته في قيادة الفرق والموظفين، وقدرته على توجيه الجهة الحكومية وتعزيز جاهزيتها للمستقبل، بما يسهم في تحقيق نتائج ذات أثر، حيث يركّز على دور القيادة في بناء الثقافة المؤسسية بوصفها المحرك الأساسي للأداء والنتائج، ويعكس هذا التكامل قدرة القائد على التأثير في مختلف المستويات التنظيمية، بما يسهم في تحسين جودة القرارات، وتعزيز فاعلية الأداء، وتحقيق نتائج ذات أثر مستدام.

كما يرسّخ الإطار مفهوم القيادة الشاملة التي لا تقتصر على إدارة العمليات اليومية، بل تمتد لتشمل توجيه التغيير وقيادة التحول المؤسسي وإدارة العلاقة مع الشركاء والمعنيين، من خلال تحقيق التوازن بين إدارة الأداء وضمان كفاءته، وبين قيادة التحول واستشراف المستقبل. ويُسهم هذا التوازن في تعزيز استدامة النتائج، ورفع جاهزية الجهة الحكومية لمواكبة التحديات، وتعظيم القيمة المؤسسية والمجتمعية بما يتماشى مع التوجهات الوطنية.



الشكل (1): إطار جائزة القائد الحكومي المتميز

المحور الأول: قيادة الجهة الحكومية

يركز هذا المحور على تقييم قدرة القائد على توجيه الجهة الحكومية استراتيجياً، وتعزيز تكاملها الداخلي والخارجي، وبناء شراكات فعالة، وقيادة التحول، بما يسهم في تحقيق نتائج مستدامة وقيمة مضافة للمؤسسة والمجتمع، ويتضمن هذا المحور مجموعة المعايير كما يلي:

1.1 إدراك وإعداد وتنفيذ الرؤى والتوجهات

يركّز هذا المعيار على قدرة القائد على فهم واستيعاب وصياغة وتنفيذ الرؤى والتوجهات الوطنية والعالمية، وقيادة تطوير الرؤية والتوجه الاستراتيجي للمؤسسة بما يتواءم معها، مع استشراف المستقبل والتعامل الاستباقي مع المتغيرات، وضمان وضوح الرؤية وتفعيلها عبر مختلف المستويات، بما يعزز اتساق الجهود ويسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية والوطنية، وفي هذا الإطار يتوقع من القائد أن:

★ يظهر فهماً عميقاً وشمولياً للرؤى الوطنية والتوجهات العالمية والأولويات الاستراتيجية، ويستوعب متطلباتها وانعكاساتها الحالية والمستقبلية على دور الجهة الحكومية.

★ يقود صياغة وتطوير الرؤية والتوجه الاستراتيجي للمؤسسة بما ينسجم مع التوجهات الوطنية والعالمية، ويعكس دورها في تحقيق القيمة والأثر على المستويين المحلي والدولي.

★ يمتلك مهارات استشراف المستقبل، من خلال تحليل الاتجاهات والتغيرات المستقبلية وتوظيفها في توجيه القرارات الاستراتيجية وتعزيز جاهزية الجهة الحكومية.

★ يشارك بفاعلية في إعداد وتطوير الخطة الاستراتيجية، ويضمن ترجمتها إلى خطط تشغيلية قابلة للتنفيذ، ويربطها بالأهداف والمؤشرات الاستراتيجية.

★ يعزز وضوح الرؤية والتوجه الاستراتيجي، ويضمن إيصالها بفاعلية إلى الموظفين والمعنيين، بما يحقق التمكين وتوحيد الجهود والتكامل المؤسسي.

1.2 إشراك المعنيين بفاعلية

يركز هذا المعيار على دور القائد في إشراك المعنيين الرئيسيين (المتعاملين، المجتمع، الموردين، المعنيين بالحوكمة) بفاعلية، وتعزيز مشاركتهم في التوجهات والقرارات ذات العلاقة والاستماع إلى التغذية الراجعة منهم بما يسهم في تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم وتعزيز الثقة وتحقيق نتائج مستدامة. وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

★ يحدد المعنيين الرئيسيين ويفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم، ويأخذها في الاعتبار عند توجيه العمل واتخاذ القرارات.

★ يشرك المعنيين في مناقشة التوجهات والقضايا ذات العلاقة، ويعزز مساهمتهم في اتخاذ القرار، بما يدعم جودة المخرجات.

★ يبني علاقات قائمة على الثقة والشفافية مع المعنيين، بما يعزز التعاون ويقوي استدامة العمل المشترك.

★ يتواصل مع فئات المعنيين ويتفاعل مع التغذية الراجعة منهم ويعكسها في تحسين العمل، بما يعزز الثقة وتحقيق النتائج المستدامة.

1.3 بناء علاقة مستدامة مع الشركاء

يركز هذا المعيار على دور القائد في بناء وإدارة علاقات استراتيجية مع الشركاء، تقوم على الثقة والتكامل وتحقيق القيمة المشتركة، بما يسهم في تعزيز قدرات الجهة الحكومية وتحقيق نتائج مستدامة، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

★ يحدد الشركاء الرئيسيين المرتبطين بأهداف الجهة الحكومية، ويوجه أولويات الشراكات بما يدعم تحقيق التوجهات الاستراتيجية.

★ يبني علاقات استراتيجية قائمة على الثقة والشفافية، ويؤسس لبيئة تعاون تعزز الاستمرارية وتدعم تحقيق قيمة مشتركة بين الأطراف.

★ وجه الشراكات نحو تحقيق الأهداف المؤسسية، ويعزز تكامل الأدوار بين الأطراف، بما يسهم في تحسين النتائج وتعظيم الأثر.

★ يحافظ على استدامة العلاقات مع الشركاء، ويعمل على تطويرها وتوسيع أثرها بما يعزز القيمة المضافة للمؤسسة.

1.4 تقديم القيمة العامة المستدامة

يركز هذا المعيار على دور القائد في توجيه الأداء المؤسسي نحو تعظيم القيمة العامة المستدامة، من خلال تحقيق نتائج ذات أثر ملموس ترتبط بالأولويات الاستراتيجية، وتعزيز كفاءة وفعالية استخدام الموارد، وتطوير خدمات متمحورة حول المتعامل وتسهم في تحسين تجربته بشكل مستمر. كما يركز على ربط الأداء بالمؤشرات الوطنية والعالمية، وتعزيز موقع الجهة الحكومية في مؤشرات التنافسية، وبناء ثقافة مؤسسية قائمة على القيمة والأثر، بما يضمن تحقيق نتائج مستدامة ومتوازنة تشمل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتسهم في تحسين جودة الحياة ودعم التنمية الشاملة وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

★ يوجه الأداء المؤسسي نحو تحقيق انجازات مؤسسية ملموسة تتواءم مع الأولويات الاستراتيجية وتحقق التوازن بين الاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق النتائج المستهدفة، بما يدعم استدامة الأداء وتعظيم القيمة العامة المستدامة.

★ يقود تطوير خدمات حكومية شاملة ومتكاملة تتمحور حول المتعاملين، مبنية على إشراكهم في تطويرها وبما يسهم في تحسين تجربة المتعاملين بشكل مستمر ومستدام.

★ يربط الأداء المؤسسي بمؤشرات الأداء الوطنية والعالمية، ويقود جهود تحسين موقع الجهة الحكومية والدولة في مؤشرات التنافسية الدولية ذات العلاقة.

★ يعزز ثقافة مؤسسية تركز على تحقيق النتائج والأثر، بحيث تتكامل الجهود والموارد نحو تحقيق القيمة العامة المستدامة.

★ يقود تحقيق أثر متكامل ومتوازن يشمل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بما يعزز تحقيق القيمة العامة المستدامة ويعكس دور الجهة الحكومية في تحسين جودة الحياة للمواطنين ودعم التنمية الشاملة.

1.5 توظيف التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي

يركز هذا المعيار على دور القائد في توجيه وتوظيف التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي بما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ويحسن كفاءة الأداء وجودة الخدمات، ويسهم في تعزيز القيمة المؤسسية واستشراف المستقبل، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- ★ يُظهر فهمًا لإمكانات التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي، ويعمل على توظيفها في تطوير العمل وتحسين الأداء.
- ★ يوجه توظيف التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي بما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية واتخاذ القرارات ويعزز الكفاءة وجودة النتائج.
- ★ يدعم تبني الحلول التقنية المناسبة، ويهيئ البيئة اللازمة لاستخدامها، بما يسهم في تحسين العمليات والخدمات وتحقيق أثر مستدام ويرفع جاهزية الجهة الحكومية للمستقبل.
- ★ عزز الثقافة الرقمية في الجهة الحكومية والتي تدعم تبني وتوظيف التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي لتقديم القيمة العامة والمستدامة.

1.6 النتائج ذات العلاقة بمحور قيادة الجهة الحكومية

تُقاس نتائج هذا المحور من خلال مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية التي تعكس فاعلية القيادة المؤسسية في تحقيق النتائج الاستراتيجية، وتعزيز القيمة المستدامة، وتحسين جودة الخدمات، وبناء الشراكات، ودعم التحول المؤسسي.

أولاً: الأداء الاستراتيجي والتنافسية

- ★ نتائج مؤشرات التنافسية ذات العلاقة بعمل الجهة الحكومية
- ★ نسبة تحقيق الأهداف ومؤشرات الأداء الوطنية
- ★ نسبة تحقيق الأهداف ومؤشرات الأداء الاستراتيجية
- ★ نسبة تحقيق مؤشرات الأداء التشغيلية

ثانياً: كفاءة التنفيذ والأداء المؤسسي

- ★ نسبة تنفيذ المشاريع في الوقت المحدد وضمن الميزانية المرسودة
- ★ نسبة اغلاق ملاحظات التدقيق الداخلي في الوقت المحدد
- ★ نتائج الإنتاجية

- ★ كفاءة استخدام الموارد

ثالثاً: الأداء المالي

- ★ نسبة الالتزام بالموازنة
- ★ عدد المناقشات
- ★ حجم الإيرادات
- ★ نسبة ترشيد النفقات



رابعاً: جودة الخدمات وتجربة المتعامل

- ★ مؤشرات جودة الخدمات
- ★ نسبة رضا المتعاملين الاجمالي
- ★ نسبة رضا المتعاملين عن الخدمات المقدمة
- ★ تقليل الجهد والوقت للحصول على الخدمة
- ★ مستوى الثقة بالخدمات الحكومية
- ★ نسبة اغلاق شكاوى المتعاملين في الوقت المحدد

خامساً: إشراك المعنيين وبناء الشراكات

- ★ عدد المشاريع المشتركة التي تم تنفيذها بنجاح كنتيجة للتعاون مع الشركاء
- ★ عدد الشراكات الاستراتيجية الجديدة التي تم تطويرها لتعزيز العمل المؤسسي
- ★ نسبة تحقيق أهداف الشراكات
- ★ نسبة رضا الشركاء
- ★ نسبة رضا الموردين
- ★ نسبة رضا المجتمع
- ★ السمعة المؤسسية
- ★ رضا المعنيين/الشركاء عن قيادة الجهة الحكومية

سادساً: التحول الرقمي

- ★ نسبة التحول الرقمي الاجمالية
- ★ نسبة التحول في الخدمات
- ★ نسبة التحول في العمليات
- ★ نتائج مشاريع التحول الرقمي ومشاريع الذكاء الاصطناعي

سابعاً: التميز المؤسسي

- ★ عدد الجوائز أو التقديرات التي حصلت عليها الجهة الحكومية / القطاع / الوحدة التنظيمية.
- ★ نتيجة الجهة الحكومية في جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية.

المحور الثاني: قيادة الموظفين والفرق

يركز هذا المحور على قدرة القائد على قيادة الموظفين والفرق بفاعلية، من خلال تمكينهم وإشراكهم وتحفيزهم وبناء فرق عمل متكاملة وعالية الأداء، بما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفاعلية، يتضمن هذا المحور مجموعة من المعايير كما يلي:

2.1 تمكين الموظفين والفرق لدعم تحقيق النتائج

يركز هذا المعيار على دور القائد في تمكين الموظفين والفرق، بما يساعدهم على الأداء بفاعلية والمساهمة في تحقيق النتائج، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- ★ يعمل على تطوير قدرات الموظفين بشكل مستمر، ويهيئ لهم فرص التعلم والتطوير المرتبطة بمتطلبات العمل، بما يعزز جاهزيتهم ويرفع كفاءتهم في الأداء.
- ★ يوفر الدعم والموارد اللازمة لتمكين الموظفين من أداء مهامهم بفاعلية، ويتابع احتياجاتهم بشكل مستمر، بما يحد من العوائق ويعزز قدرتهم على تحقيق النتائج بكفاءة.

- ★ يوضح الأدوار والمسؤوليات وتوقعات الأداء بشكل دقيق، ويربطها بالأهداف المطلوبة، بما يمكن الموظفين من العمل بوضوح وثقة ويعزز مستوى المساءلة والإنجاز.

- ★ يعزز الثقة بالموظفين ويدعم استقلاليتهم، ويقدر جهودهم ويحفزهم، بما يرفع مستوى الالتزام والأداء.

- ★ يعزز تفويض الصلاحيات للموظفين بما يمكنهم من اتخاذ القرارات ضمن نطاق مسؤولياتهم، ويشجعهم على المبادرة وتحمل المسؤولية، بما يساهم في تسريع الإنجاز ورفع جودة الأداء وتحسين الاستجابة لمتطلبات العمل.

2.2 إشراك الموظفين والفرق وتعزيز أدوارهم

يركز هذا المعيار على دور القائد في تعزيز إشراك الموظفين والفرق وإتاحة مشاركتهم الفاعلة في العمل، وبناء بيئة قائمة على التواصل والثقة، بما يعزز شعورهم بقيمة دورهم وتأثيرهم، ويرفع مستوى انتمائهم والتزامهم ويساهم في تحسين الأداء وتحقيق النتائج المستدامة.

وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- ★ يعزز قنوات التواصل المفتوح مع الموظفين، ويؤمنهم من التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، ويستمع لها ويتفاعل معها بجدية، بما يعزز الثقة ويشجع المشاركة الفاعلة ويساهم في تحسين العمل ورفع جودة القرارات.

- ★ يشرك الموظفين في مناقشة القضايا المرتبطة بالعمل، ويمنحهم فرصة الإسهام في الحلول واتخاذ القرار، بما يعزز شعورهم بالمسؤولية ويرفع جودة المخرجات.

- ★ يعزز شعور الموظفين بالانتماء والارتباط بأهداف الجهة الحكومية، ويظهر تقديرًا لدورهم ومساهماتهم، بما يرفع مستوى الالتزام ويحفز الأداء.

- ★ يتابع مخرجات مشاركة الموظفين ويعكسها في تحسين العمل، ويحرص على اطلاعهم على أثر مساهماتهم، بما يعزز مصداقية المشاركة ويزيد مستوى الثقة والانخراط.

★ يعزز القيادة الدامجة من خلال ترسيخ ثقافة وبيئة عمل تحترم التنوع وتكافؤ الفرص، ويضمن إشراك جميع الموظفين بمختلف خلفياتهم في الحوار وصنع القرار دون تمييز.

2.3 حشد الجهود والعمل بروح الفريق

يركز هذا المعيار على دور القائد في توحيد جهود الفريق وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المشتركة التي تصب في تحقيق الأهداف المؤسسية، وتعزيز العمل بروح الفريق، بما يضمن تكامل الأدوار وتحسين التنسيق ورفع كفاءة الأداء الجماعي، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- ★ يراعي المؤهلات والوظائف التي تضمن تحقيق الغاية من تشكيل الفريق في تشكيل الفرق وبما يخدم تحقيق المصالح المؤسسية.
- ★ يوجه الفريق نحو أهداف واضحة ومشتركة، ويتم تقييمهم بناء على مدى تحقيقها ويعزز فهم الجميع للأولويات، بما يضمن انسجام الجهود وتكاملها.
- ★ يعزز التعاون بين أعضاء الفريق، ويشجع تبادل المعرفة والدعم المتبادل، بما يسهم في تحسين جودة العمل وتحقيق النتائج.
- ★ ينسق بين أدوار ومسؤوليات الفريق، ويحد من التداخل أو التعارض، بما يعزز كفاءة العمل ويضمن سلاسة التنفيذ.
- ★ يعزز روح الفريق الواحد ويغرس الإحساس بالمسؤولية المشتركة عن النتائج، بما يدعم الالتزام الجماعي ويرفع مستوى الأداء.

2.4 تشجيع الابتكار

- يركز هذا المعيار على دور القائد في تعزيز ثقافة الابتكار وتشجيع توليد الأفكار وتبنيها، وتمكين الموظفين والفرق من تجربة حلول جديدة، بما يسهم في تحسين العمل وتطوير الخدمات وتحقيق نتائج أفضل، وفي هذا الإطار يتوقع من القائد أن:
- ★ يشجع الموظفين على طرح الأفكار والمقترحات، ويخلق ثقافة وبيئة داعمة للتفكير الإبداعي، بما يسهم في تطوير العمل وتحسين الأداء.
 - ★ يدعم تجربة الحلول الجديدة، ويتقبل التعلم من المحاولات، بما يعزز الابتكار ويحد من الخوف من الفشل.
 - ★ يمكّن الموظفين من تحويل الأفكار إلى مبادرات قابلة للتطبيق، ويوفر الدعم اللازم لتنفيذها، بما يسهم في تحقيق قيمة مضافة للعمل.
 - ★ يعزز ثقافة التحسين المستمر، ويشجع البحث عن فرص التطوير، بما يدعم الابتكار ويحسن جودة النتائج.

2.5 تحفيز وتكريم الموظفين والفرق

يركز هذا المعيار على دور القائد في تحفيز الموظفين والفرق وتقدير إنجازاتهم، وتعزيز بيئة عمل إيجابية تشجع الأداء المتميز، بما يساهم في رفع مستوى الدافعية والالتزام وتحقيق نتائج مستدامة، وفي هذا الإطار يتوقع من القائد أن:

- * يظهر تقديراً واضحاً لجهود الموظفين وإنجازاتهم، ويعترف بمساهماتهم في الوقت المناسب، بما يعزز الدافعية ويشجع على الاستمرار في الأداء المتميز.
- * يعزز ثقافة التميز في الأداء، ويربط التحفيز بالإنجاز الفعلي وجودة النتائج، بما يشجع الموظفين على تحقيق مستويات أداء أعلى.
- * يوظف أساليب متنوعة لتحفيز الموظفين، تتناسب مع احتياجاتهم وتطلعاتهم، بما يعزز رضاهم الوظيفي ويزيد من مستوى التزامهم.
- * يعزز الثقافة المؤسسية الداعمة وبيئة العمل الإيجابية التي تشجع التقدير والعمل بروح الفريق، بما يرفع مستوى الدافعية ويحسن الأداء.

2.6 النتائج ذات العلاقة بمحور قيادة الموظفين والفرق

تقاس نتائج هذا المحور من خلال مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية التي تعكس فاعلية القائد في تمكين الموظفين تحت إشرافه، وإشراكهم وتحفيزهم، وبناء فرق عمل عالية الأداء، وانعكاس ذلك على الأداء المؤسسي:

أولاً: نتائج الإشراك والتمكين

- * نسبة رضا الموظفين عن الإشراك
- * نسبة رضا الموظفين عن التمكين
- * نسبة إشراك الموظفين في الفرق
- * مستوى الثقة في القيادة

ثانياً: نتائج الأداء والتطوير وبناء القدرات

- * التحسن في نتائج تقييم أداء الموظفين
- * معدل عدد الساعات التدريبية للموظف
- * نسبة تنفيذ الخطة التدريبية السنوية
- * نتائج تأهيل الصف الثاني ونسبة تنفيذ خطط الاحلال والتعاقب الوظيفي

ثالثاً: نتائج العمل بروح الفريق

- * نسبة رضا الموظفين عن العمل بروح الفريق الواحد
- * نسبة تحقيق أهداف الفرق الموضوعة عن تشكيل الفريق
- * مؤشرات الأداء ومقاييس الانطباعات ذات العلاقة بتعزيز العمل بروح الفريق

رابعاً: نتائج الابتكار

- * مؤشرات الأداء ومقاييس الانطباعات ذات العلاقة بتشجيع الابتكار
- * عدد الأفكار التي تم تقديمها من قبل الموظفين سنوياً في الجهة الحكومية
- * نسبة الأفكار المجدية من الأفكار المقدمة
- * نسبة الأفكار المجدية التي تم تنفيذها وتطبيقها

خامساً: نتائج التحفيز والتكريم

- ★ عدد المبادرات التحفيزية التي أطلقها القائد لتعزيز التفاعل بين الفريق
- ★ عدد برامج التحفيز والتقدير التي تم تنفيذها خلال العام
- ★ نسبة الموظفين الذين تم تكريمهم أو مكافأتهم سنوياً بناءً على الأداء المتميز
- ★ نسبة رضا الموظفين عن التحفيز والتكريم

سادساً: نتائج الاستقرار الوظيفي

- ★ معدل الدوران الوظيفي

سابعاً: نتائج رضا الموظفين

- ★ نسبة رضا الموظفين الإجمالية

المحور الثالث: قيادة الذات

يركز هذا المحور على تمكين القائد من إدارة ذاته وتطوير قدراته وسلوكياته القيادية، بما يعزز وعيه وتأثيره، ويرتقي بجودة قراراته وفاعلية أدائه، ويؤسس لنهج قيادي قائم على الوعي الذاتي والتطوير المستمر والمرونة. ويتضمن هذا المحور مجموعة معايير تترجم الممارسات القيادية القابلة للتقييم، حيث يعكس كل معيار بعداً محدداً من أبعاد القيادة، بما يتيح تقييماً متكاملاً لمستوى النضج القيادي والأثر المتحقق، وهي كما يلي:

3.1 توظيف الوعي الذاتي لتحسين السلوكيات

يركز هذا المعيار على مدى قدرة القائد على فهم ذاته وسلوكياته وتأثيره على الآخرين، وانعكاس ذلك على جودة قراراته وتفاعله معهم ودعم تطوره الذاتي المستمر لتحقيق أداء أكثر فاعلية، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- ★ يظهر وعياً بذاته ويدرك تأثير سلوكياته ونمطه القيادي على الآخرين، ويوظف هذا الوعي في تحسين قراراته وتعزيز أدائه.
- ★ فهم نقاط القوة والتميز لديه لتعزيزها ومعرفة فرص التحسين المطلوب العمل عليها، بما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل والعاملين في الجهة الحكومية.
- ★ يستقبل التغذية الراجعة من مختلف الأطراف بشكل إيجابي وموضوعي، ويتعلم من النجاحات والإخفاقات، ويوظف الدروس المستفادة في تحسين سلوكياته وأدائه بشكل مستمر، ويوظفها لتطوير وتحسين أدائه وأسلوب قيادته.
- ★ يدرك المؤثرات الشخصية التي قد تؤثر على قراراته ويعمل على الحد من تأثيرها، مع التأكد من الاعتماد على البيانات والمعايير الموضوعية عند اتخاذ القرارات بما يحقق نتائج أكثر اتزاناً وموثوقية.

3.2 تطوير المعارف والمهارات

يركز هذا المعيار على مدى قدرة القائد على تطوير معارفه ومهاراته بشكل مستمر، بما يعزز جاهزيته لمواكبة المتغيرات والتطورات، ويحسن أداء دوره القيادي في تحقيق نتائج مؤسسية أكثر فاعلية، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- ★ يواظب على تطوير معارفه ومهاراته بشكل مستمر واستباقي ومخطط له بالاستناد على احتياجات ومتطلبات العمل، ويستثمر في التعلم من خلال الاطلاع على أفضل الممارسات والمشاركة في البرامج التطويرية، بما يعزز جاهزيته للمتطلبات المستقبلية ويرتقي بأدائه القيادي.
- ★ يستفيد من الخبرات العملية والتجارب الميدانية ويوظفها في التطوير والتحسين على أدائه وأسلوب قيادته بشكل منهجي ومستدام.
- ★ يوظف ما يكتسبه من معارف ومهارات في تطوير العمل، بما ينعكس إيجاباً على جودة النتائج ويعزز فاعلية الأداء المؤسسي.
- ★ يشارك القائد المعرفة والخبرات التي يمتلكها ويسهم في تطوير قدرات الآخرين وبناء قيادات مستقبلية، بما يعزز نشر ثقافة التعلم داخل الجهة الحكومية واستدامة الأداء.

3.3 القدوة الحسنة في الالتزام بالقيم المؤسسية والسلوكيات المهنية

يركز هذا المعيار على التزام القائد بالقيم المؤسسية المرتبطة بالأخلاقيات والسلوكيات المهنية، بما يعزز الثقة والمصداقية، ويسهم في ترسيخ ثقافة مؤسسية قائمة على العدالة، والاحترام والمساءلة، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- * يلتزم بالسلوكيات المهنية وبمبادئ العدالة والشفافية والمساءلة الواردة في السياسات والتعليمات والأنظمة المؤسسية ويظهر الاحترافية في جميع التعاملات، بما يعزز الثقة والمصداقية داخل الجهة الحكومية.
- * يجسد القيم المؤسسية في سلوكياته اليومية ويعمل على ترسيخها من خلال الممارسة الفعلية، بما يعزز الاتساق بين القيم والتطبيق.
- * يظهر اتساقاً بين أقواله وأفعاله ويطبق ما يطلبه من الآخرين على نفسه أولاً ويتجنب الازدواجية في المعايير أو القرارات ويلتزم بالوعود والتعهدات.
- * يتحمل مسؤولية قراراته ونتائجها، ويعترف بالأخطاء، ويعزز ثقافة المساءلة الإيجابية بما يدعم التعلم ويقوي أداء الفريق.
- * يطبق ممارسات قيادية مبنية على القدوة الحسنة، مثل: إتاحة قنوات مفتوحة للتواصل والاستماع للموظفين وتكريم السلوكيات الإيجابية والنماذج المتميزة والمشاركة الشخصية في الفعاليات التي تنفذها الجهة الحكومية وغيرها من الممارسات.

3.4 المرونة القيادية والجاهزية للمستقبل

يركز هذا المعيار على قدرة القائد على التكيف مع التغيرات وإدارة التحديات بفعالية واستغلال الفرص، واتخاذ قرارات متوازنة في بيئات عمل ديناميكية، بما يضمن استمرارية الأداء وتعزيز الجاهزية المؤسسية. وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- * يتكيف مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، ويواكب المستجدات، ويتعامل مع التغيير بإيجابية بما يعزز استمرارية الأداء.
- * يستثمر الفرص بفعالية، ويدير التحديات بكفاءة ومرونة من خلال قدرته على تحليل البيئة وتحديد الفرص الاستراتيجية ذات القيمة، وترتيب الأولويات وفق الأثر المتوقع، وتوجيه الموارد المتاحة بكفاءة لتحقيق النتائج المستهدفة وتعظيم الأثر المؤسسي.
- * يحافظ على اتزانه القيادي في الظروف الحرجة، ويتخذ قرارات مرنة ومدرسة من خلال الموازنة بين السرعة والدقة في اتخاذ القرار ومراجعة القرارات عند الحاجة وتعديلها واستخدام سيناريوهات بديلة في ظل عدم وضوح المعطيات.
- * يبني ثقافة مؤسسية مرنة تدعم التغيير والتحول ويقود التغيير ويدعم مبادرات التحول، ويدعم المشاريع التغييرية، ويمكّن الفريق من التكيف معها، ويعزز التكامل بين الوحدات التنظيمية، بما يرفع جاهزية الجهة الحكومية ويحسن الأداء.



3.5 التأثير الفعال خارج الجهة الحكومية

يركز هذا المعيار على قدرة القائد على تحقيق أثر إيجابي يتجاوز حدود الجهة الحكومية التي يعمل بها، من خلال دعم القيمة العامة والمساهمة في تلبية احتياجات المجتمع وتعزيز الثقة بالجهات الحكومية، وفي هذا المعيار يتوقع من القائد أن:

- * يشارك في تطوير السياسات والمبادرات العامة وتقديم مقترحات مبنية على خبرات عملية لتحسين السياسات والإسهام في اللجان أو الفرق ذات العلاقة بالقضايا الوطنية ونقل التحديات الواقعية من الميدان إلى صانع القرار.
- * يوجه قراراته وممارساته بما يعزز خدمة المجتمع، ويراعي أثر السياسات والخدمات على مختلف فئات المجتمع ويسهم في تحقيق القيمة العامة من خلال ربط مخرجات العمل المؤسسي بالأثر المجتمعي وتعزيز كفاءة استخدام الموارد لتحقيق أفضل منفعة عامة.
- * يمثل الجهة الحكومية بشكل يعكس التزامها بخدمة المجتمع ويعزز صورتها المؤسسية، ويتواصل بفعالية مع أصحاب العلاقة، ويدعم المبادرات ذات الأثر المستدام في الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية، مع المشاركة في الفعاليات المحلية والدولية وفي عضوية جمعيات ومؤسسات مهنية خارج نطاق عمله في الجهة الحكومية.

3.6 النتائج ذات العلاقة بمحور قيادة الذات

تقاس نتائج هذا المحور من خلال مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية التي تعكس مدى تطور القائد وقدرته على تطبيق ممارسات قيادة الذات، وانعكاس ذلك على أدائه وأثره المؤسسي، والتي تتضمن على سبيل الذكر لا الحصر:

- * عدد أنشطة التنمية الذاتية التي شارك بها مثل المقارنات المعيارية والمؤتمرات والفعاليات الدولية وورش العمل والدورات وبرامج إعداد القادة.
- * نسبة تنفيذ خطط التنمية الذاتية والتطوير المهني مقارنة بالأهداف المخططة.
- * نسبة التحسن في تقييم القائد وفقاً لنظام تقييم الأداء الوظيفي المعتمد (معيار تطوير الذات).
- * نسبة المشاريع أو المبادرات التي أدارها القائد وتم تنفيذها في الوقت المحدد وضمن الميزانية المعتمدة.
- * عدد ونوعية الأفكار والحلول الابتكارية التي قدمها القائد لمواجهة التحديات وأثر تطبيقها على الأداء المؤسسي.
- * مستوى المشاركة الشخصية في الأنشطة والمبادرات التي تدعم القيم المؤسسية وترسخها في بيئة العمل.
- * عدد ونوعية الفعاليات الخارجية التي شارك فيها القائد كممثل للمؤسسة وأثر هذه الفعاليات في بناء الشراكات.
- * عدد مبادرات المسؤولية المجتمعية وساعات العمل المجتمعي التي شارك فيها والأثر المحقق على الفئات المستهدفة.
- * عدد العضويات والمشاركات في الجمعيات والمؤسسات المهنية أو مجالس الإدارة والأثر المتحقق منها.

توزيع الأوزان

اسم الفئة	المحور الأول قيادة الجهة الحكومية	المحور الثاني قيادة الفرق والموظفين	المحور الثالث قيادة الذات
جائزة القائد الحكومي المتميز- فئة وظائف الفئة العليا/ المجموعة الثانية- الأمين العام/ المدير	%30	%30	%40
جائزة القائد الحكومي المتميز- فئة وظائف الإدارة الوسطى- مساعد أمين عام/ مساعد مدير عام/ مدير إدارة	%30	%40	%30



قائمة المصطلحات

القيادة في القطاع العام

هي القدرة على توجيه الجهة الحكومية والموظفين فيها نحو تحقيق الأهداف الوطنية والمؤسسية بكفاءة وفاعلية، من خلال الرؤية الواضحة، واتخاذ القرار الرشيد، وتمكين الموارد، وتعزيز المساءلة، وقيادة التغيير، وتحقيق نتائج ذات أثر وقيمة عامة.

القائد الحكومي

هو الشخص الذي يشغل موقعًا قياديًا رسميًا في جهة حكومية، ويتحمل مسؤولية توجيه العمل، وإدارة الموارد، واتخاذ القرارات، وتمكين الموظفين، وضمان تحقيق النتائج بما ينسجم مع التشريعات والسياسات والأولويات الوطنية.

تقييم القيادة

هو عملية منهجية لقياس مدى امتلاك القائد للكفاءات والسلوكيات والممارسات القيادية المطلوبة، ومدى انعكاسها على أداء الموظفين، والفرق، والجهة الحكومية، ونتائجها.

قيادة الجهة الحكومية

هي قدرة القائد على توجيه الجهة الحكومية استراتيجيًا، وبناء الشراكات، وإعداد الرؤى والتوجهات، وتوظيف التقنيات والموارد، وتعزيز القيمة المؤسسية المستدامة.

قيادة الفرق والموظفين

هي قدرة القائد على تمكين الموظفين، وتحفيزهم، وتوجيههم، وبناء فرق عمل متعاونة وعالية الأداء، وتعزيز المشاركة والابتكار والعمل الجماعي لتحقيق الأهداف المؤسسية.

قيادة الذات

هي قدرة القائد على إدارة نفسه بوعي ومسؤولية، وتطوير قدراته، وضبط سلوكه، وتعزيز مرونته، وتمثيل القدوة الحسنة، بما يدعم فاعليته الشخصية والمهنية في أداء دوره القيادي.

الثقافة المؤسسية

هي منظومة القيم والمعتقدات والسلوكيات والممارسات التنظيمية السائدة داخل الجهة الحكومية، والتي تؤثر في أسلوب العمل، واتخاذ القرار، والعلاقات الداخلية والخارجية، ومستوى الالتزام والابتكار والأداء المؤسسي.

النتائج ذات الأثر

هي المخرجات والنتائج التي تحدث فرقًا ملموسًا في أداء الجهة الحكومية، وجودة خدماتها، وكفاءة استخدامها للموارد، ورضا المستفيدين، وثقة المجتمع، ومساهمتها في تحقيق الأولويات الوطنية.

القيمة العامة

هي المنفعة المتحققة للمجتمع والمتعاملين والدولة من خلال السياسات والخدمات والبرامج الحكومية، بما يعزز الثقة، ويرفع جودة الحياة، ويحقق الاستخدام الأمثل للموارد العامة.



جائزة القائد الحكومي المتميز