



دليل جائزة جلفار المالية للتميز

الدورة الخامسة 2021

رؤى .. تطلعات .. تنافسية.. الملايين استعداداً لـ الخمسين



فهرس المحتويات :

| الصفحة | الموضوع |
|--------|----------------------------------------------------|
| 3 | كلمة مدير عام الدائرة |
| 4 | رؤية ورسالة وقيم دائرة المالية |
| 6 | الإطار العام لجائزة جلفار المالية للتميز |
| 7 | فئات جائزة جلفار المالية للتميز عن عام 2021 |
| 9 | جائزة وسام المدير العام للأفراد 1 |
| 18 | جائزة المرأة المتميزة في القطاع المالي والمحاسبي 2 |
| 20 | جائزة استشراف المستقبل المالي والمحاسبي 3 |
| 22 | جائزة الوحدة التنظيمية المتميزة 4 |
| 45 | آلية تقييم فئات الجائزة |
| 46 | الإطار الزمني لجائزة لعام 2021 |
| 48 | أهم المصطلحات والمفاهيم |



دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021

كلمة مدير عام دائرة المالية:

في إطار سعي حكومة رأس الخيمة المتواصل نحو الارتقاء بمستوى أداء جميع الجهات الحكومية، وحرصاً على التقيد بتوجيهات صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم رأس الخيمة، وأيضاً توجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن سعود بن صقر القاسمي ولد عهد رأس الخيمة الداعمة لتشجيع كافة المؤسسات الحكومية على تبني أفضل الممارسات في مجال التطوير المؤسسي من أجل أن تساهم بفاعلية في نشر ثقافة التميز والجودة والشفافية في شكل تطبيق ممارسات حقيقية على أرض الواقع بشكل أمثل وأن يجعلها مكوناً أساسياً في بيئة العمل الحكومي داخل كل جهة، فقد بادرت دائرة المالية بالإعلان عن تأسيس جائزة داخليّة بهدف بث روح التنافس وتطوير وبناء قدرات العاملين في القطاعات المالية والمحاسبية على مستوى الدول العربية وتأهيلهم للوصول إلى تطبيق الممارسات الجيدة لعقل منظومة الأعمال بإحداث طفرة في تطوير الأداء المهني ليتواء مع التنافسية المنشودة لمستويات الأداء العالمية، واستجابةً لتطورات قيادتنا الرشيدة، فقد أطلقت دائرة المالية برأس الخيمة جائزة نوعية لدعم توجهات القطاع المالي على مستوى الدول العربية في دورتها الأولى بعنوان "جائزة جلفار المالية للتميز" آملين أن تساهم في إحداث نقطة نوعية للأداء المؤسسي بالدائرة.

والتزاماً منا بتحقيق أفضل معايير التميز الحكومي وضمان تلبية تطلعاتهم المستفيدة بأداء مؤسسي متميز وفقاً لتوقعاتهم المنشودة في إمارة رأس الخيمة في المقام الأول، فقد جاء انطلاق جائزة جلفار المالية للتميز في دورتها الخامسة لعام 2021 لتحاكي معايير منظومة التميز الحكومي "الإصدار الثاني" لدولة الإمارات العربية المتحدة التي أطلقتها في عام 2020 بشكل معلن رسمي على مستوى القطاعات الحكومية، وذلك من حيث تبني بعض آليات التقييم ومحاور ومعايير التميز الرئيسية لبعض الفئات الهامة التي تركز عليها الدائرة كأولويات عالية للتطوير والتحسين داخل القطاعات المالية والمحاسبية بحيث تسير جنباً إلى جنب مع التوجهات الحكومية الداعمة للمنطقة العربية، وبما يمكن من صقل الدائرة بالمقومات والقدرات والمحضرات التي تؤهلها لكي تكون قادرة على تعزيز التنافسية المؤسسية سواء على مستوى حكومة راس الخيمة أو مستوى الدول العربية بشكل عام.

ونحن من واقع مسؤوليتنا كقادة وموظفين جمبيعاً في المقام الأول، وبدورنا الوظيفي كذلك في دعم تنمية القدرات المؤسسية وغرس روح العمل الجماعي في دائرة المالية على مستوى جميع العاملين بالقطاعات المالية والمحاسبية، وأن نلتزم معاً بتحقيق معايير التميز عبر السعي الجاد لتحقيق أهدافنا المبنية على خططنا الاستراتيجية، وأن نساهم معاً لحشد جميع مقوماتنا وقدراتنا بما لدينا من موارد وشراكات وموظفين مؤهلين لتحمل هذه المسؤولية وترجمتها في تحقيق طفرة حقيقية في الأداء المالي بأعلى مقاييس الجودة والتميز، ونقطف ثمار هذا العمل بشكل ملموس في اكتساب ثقة ومصداقية جميع الأطراف المستفيدة حسب تطلعاتهم المنشودة، وفي إطار تعزيز فرص التنمية المستدامة لبيئتنا ومنطقتنا العربية.

ومن هذا المنطلق فإنني أدعوكـم كأصحاب العاملين والجهات ذات القطاعات المالية والمحاسبية للمشاركة الفعالة في فئات الجوائز الفرعية المنبثقة من جائزة جلفار المالية للتميز وتحمل واجب كل منا في موقعه بكل حماس وحيوية على إثبات ذاتنا وقدراتنا من أجل العمل على تحقيق أهداف التميز الحكومي لما له من أهمية كبيرة في إدراك قيمة مضافة لتنافسية لوحدهـه التنظيمية في طريق رحلـة التميز ، وأن نضع جميعـاً نصب أعينـنا هـدـفـ التـميـزـ بـدـورـنـاـ وـأـدـائـنـاـ سـوـاءـ عـلـىـ النـطـاقـ الـمـهـنـيـ أوـ الـمـؤـسـسـيـ .

معاً نرتقي لنحقق الأفضل في مجال التميز لأدائـنا المـالـيـ فيـ منـطـقـتـنـاـ الـعـرـبـيـةـ،ـ آـمـلـيـنـ لـلـجـمـيـعـ دـوـامـ التـقـدـمـ وـالـازـهـارـ،ـ

سعادة / يوسف علي محمد
مدير عام دائرة المالية



الخارطة الاستراتيجية لدائرة المالية



2020 - 2018

منصة ذكاء ابتكار ذات أفضليّة هي مجال إدارة المال العام لتعزيز فرص التنمية المستدامة في الإمارة

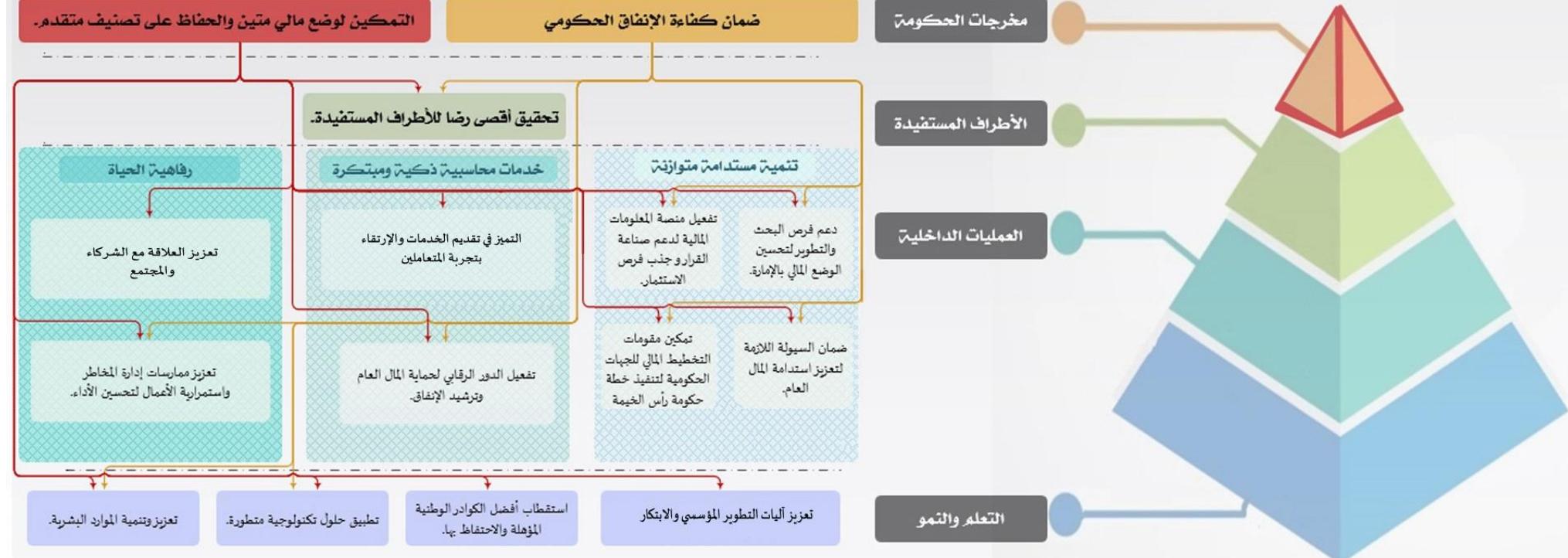
تقديم الخدمات والاستشارات المالية لدعم خطط وبرامج التنمية الشاملة بـكوادر بشرية مؤهلة وتطبيق فعال وكفؤ للتشريعات والسياسات المالية واستخدام أفضل النظم المالية الذكية والمبتكرة لتلبية متطلبات الأطراف المستفيدة، وتوسيع سبل الشراكة الداعمة لتطوير الأداء المالي وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير المعترف بها دولياً.

رؤيتنا

رسالتنا

قيمتنا

السعادة والإيجابية
الإمارة والتزاهة
روح الفريق الواحد
الاحترافية المهنية
الابداع والابتكار
رضا الأطراف المستفيدة



دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021



القيمة المؤسسة:

التزام الدائرة بضبط سلوكيات الأفراد وممارساتهم الإدارية على مختلف المستويات الوظيفية وفقاً لحكم القانون وأهم الضوابط والتشريعات المعمول بها على مستوى الدائرة وبما يضمن التزامها بالحفظ على الممتلكات والأصول التي تسند إليهم الرقابة عليها والحفظ على حقوق الغير.

الأمانة والنزاهة

التزام الدائرة بتوفير الأفراد المؤهلين تأهيل علمي يعتمد على توافر المعارف المتخصصة والمهارات الضرورية في ضوء التقيد بأخلاقيات المهنة ونطاق العمل وحدود الصالحيات والقواعد المحددة وفقاً لإجراءات مهنية متعارف عليها تضمن الإلتزام المهني بالقيام بالواجبات والمتطلبات الوظيفية بشكل أمثل

الاحترافية المهنية

التزام الدائرة بتشجيع الأفراد على اطلاق العنان لطرح أفكار جديدة والعمل على تطويرها وتنميتها فضلاً عن تحفيزهم إلى ابتكار أساليب وأدوات عمل بشكل مميز يتلائم مع احتياجات ومتطلبات الأطراف ذات العلاقة ويساهم في تحقيق قيمة مضافة لتطوير الأداء المؤسسي يمكن من خلاله الحصول على عوائد ومكاسب يمكن استثمارها بشكل عام.

الابداع والابتكار

مقياس للحكم على مدى تلبية خدمات الدائرة لتوقعات الأطراف المستفيدة. وهي تعد أحد مؤشرات الأداء الاستراتيجية للدائرة التي تسعى إلى تعزيزها بشكل متواصل.

رضا الأطراف المستفيدة

التزام الدائرة بغرس روح التعاون وثقافة العمل الجماعي بين جميع الموظفين للوصول إلى غاية مُعَيَّنة مشتركة يصبو إليها كل فرد داخل بالدائرة سواء كان بشكل كلي أو جزئي، من خلال تحقيق أهداف محددة تصب في مصلحة الجميع، وتكون أهمية هذه القيمة في أن الموظف لا يعمل بمفرده عن الآخرين، ويحتاج لغيره من أجل القيام بأي عمل يضيف قيمة مضافة للدائرة، كما لهذه العملية قيمتها في تحقيق الاستفادة المثلث من توليد الأفكار وتبادل الخبرات بشكل أمثل.

روح الفريق الواحد

الالتزام بتوفير بيئة عمل مناسبة لجميع الموظفين كأسلوب حياة يسعى إلى ترسیخ قيم السعادة والإيجابية ونشرها أهميتها مع تبني الأنشطة والبرامج والمبادرات التي تساهم في تحقيقها على مستوى الدائرة.

السعادة والإيجابية



الإطار العام لجائزة جلفار المالية للتميز :

أولاً؛ أهداف جائزة جلفار المالية للتميز :

- .1 المساهمة في الارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي في القطاعات المالية والمحاسبية ليتواءك مع التوجهات العالمية
- .2 تعزيز ونشر مفاهيم التميز والإبداع والجودة في بيئه العمل المالي والمحاسبي لدعم التوجهات العربية
- .3 خلق بيئه عمل تنافسية تقود العاملين في القطاعات المالية والمحاسبية لتبني الوصول لمستويات عاليه من التميز في الأداء المهني وتطوير الذات
- .4 وضع أسس ومعايير موحدة يتم الاعتماد عليها في قياس مدى التقدم في التميز وتطوير الأداء المؤسسي للقطاعات المالية والمحاسبية بشكل عام
- .5 تحفيز وتشجيع الموظفين على مختلف مستوياتهم الوظيفية على إحداث طفرات نوعيه في الإبداع والابتكارات
- .6 فتح المجال بشكل واسع لتكريم الجهات والأفراد والقاده على إنجازاتهم المتميزه في مجالات العمل المالي والمحاسبي داخل الدولة وخارجها قدر المستطاع

ثانياً؛ توجيهات عامة حول الجائزة :

- .1 تتضمن فئات الجائزة المدرجة في هذا الدليل معايير التقييم الرئيسية للأداء المتميز المستهدف سواء مؤسسيًا أو على مستوى الأفراد، وتم تحديد نسب التقييم للمعايير الفرعية التي تتضاؤت من معيار إلى آخر بما يعكس مدى الأهمية النسبية لكل معيار لدعم آليات منظومة التطوير المؤسسي المنشودة.
- .2 توضح المعايير الواردة في كل فئة العناصر الرئيسية لمتطلبات التميز والتطوير المؤسسي، وتتضمن أيضًا ممؤشرات عامة عن طبيعة المهام التي يجب على المشاركين وضعها بعين الاعتبار ومنحها المزيد من الاهتمام عند التقدم للجائزة حسب طبيعة واحتياطات كل فئة مستهدفة.
- .3 سيتم تطبيق نموذج يحاكي معايير منظومة التميز الحكومي "الإصدار الثاني"، وعلى الرغم من تطبيق هذه المنظومة بشكل كبير على مستوى الدولة، وأيضاً حكومة رأس الخيمة، وبشكل يضمن مواعيدها مع ظروف وطبيعة العمل في القطاعات المالية والمحاسبية داخل الدولة وخارجها، ولاسيما على مستوى جوائز الأفراد.
- .4 تعتبر مشاركة كافة الوحدات التنظيمية لدائرة المالية في جائزة جلفار المالية للتميز عن عام 2021 الزاميه في فئه "جائزة الوحدة التنظيمية المتميزة" بشكل خاص، بينما تعد اختيارية لأي جهة أو وحدة تنظيمية ترغب في التنافس لنفس الفئه ذاتها.
- .5 باب المشاركة مفتوح لجميع العاملين في القطاعات المالية والمحاسبية داخل الدولة وخارجها ولاسيما المنطقه العربيه على مستوى بعض فئات الجائزة تحديداً حسب شروط ومتطلبات الدليل المتضمنة لكل فئه على حدة، وبما يتتناسب مع استرشادات ونماذج الدليل، وأيضاً حسب توجهات اللجنة المنظمه في هذا الشأن.



دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021



جلضار الماليـة للـتميـز

الدورة الخامـسة 2021

فـئـات

الفئات الرئيسية لجائزة جلفار المالية للتميز عن عام 2021:

| التفاصيل | كيفية التقديم | الافتراض المستهدفة | % التقييم | عدد الجوائز |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| الفئات على مستوى الأفراد | | | | |
| 1. جائزة وسام المدير العام للأفراد | نموذج إلكتروني A / B | العاملون في القطاع المالي والمحاسبي على مستوى الدول العربية حسب طبيعة الفئة | % 100 | 4 |
| 2. جائزة المرأة المتميزة في القطاع المالي والمحاسبي | نموذج إلكتروني E | الموظفات في القطاع المالي والمحاسبي | % 100 | 1 |
| 3. جائزة استشراف المستقبل المحاسبي | بحث مقدم / مقترن ابتكاري حسب المنهجية العلمية | المنتسبين في القطاعات الأكademية والمالي والمحاسبي على مستوى الدول العربية | % 100 | 2 |
| الفئات على مستوى الوحدات التنظيمية | | | | |
| 1. جائزة الوحدة التنظيمية المتميزة | نموذج إلكتروني D | كل الادارات والمكاتب المالية على مستوى الدول العربية | % 100 | 1 |

التقديم متاح عبر الموقع الإلكتروني لدائرة المالية - رأس الخيمة
<https://finance.rak.ae/ar/pages/about-the-award.aspx>

دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021





الفئات على مستوى الأفراد
**أولاً: جائزة وسام
المدير العام للأفراد**

الدورة الخامسة 2021

جائزة وسام المدير العام (للأفراد) :

بالنسبة لهذه الفئة فإنها اختيارية حسب رغبة المشارك في أحد فئات الجائزة الموضحة في الجدول أدناه بما يساهم في خلق بيئة عمل تنافسية على مستوى الأفراد وبما يضمن عملية التحفيز والتشجيع لجميع العاملين في القطاع المالي والمحاسبي بإختلاف مستوياتهم الوظيفية في المشاركة في أنشطة التميز والابداع وتطوير الذات التي تعود اثرها على التقدم والتطور في الاداء المؤسسي سواء على مستوى الفرد أو المنظمة.

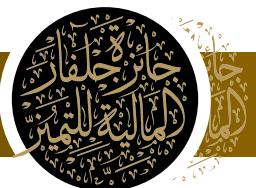
يعد نموذج الجائزة المرتكز على فئات وسام المدير العام إطاراً عملياً للتقييم الذاتي من قبل الفرد نفسه ومن ثم لجنة التقييم بما يتاح تقييم الأداء والممارسات للموظفين في الوظائف القيادية/الإشرافية وغير الإشرافية، كما يتيح النموذج موازنة والربط بين الممارسات والنتائج وبغض النظر عن طبيعة عمل الفرد، فإن الأمر الجوهرى يتمثل في إيجاد إطار لتحفيز التميز في الأداء بشكل يتم إدراكه وقياسه وتبادله بين جميع الأفراد حيث أنهم الركيزة الأساسية في دعم المسيرة التنموية داخل المنظمات والمؤسسات المالية والمحاسبية فضلاً عن أن تبني الإطار المشترك لدعم التنافسية على مستوى الأفراد يهدف إلى الآتي :

- تقديم نماذج متميزة للعاملين بالقطاع المالي والمحاسبي يمكن الاستفادة المثلى منها في تعزيز تنافسية على مستوى الدول العربية.
- توفير إطار واضح للتقييم الذاتي والمؤسسي استناداً إلى قياس أداء الأفراد بما يساهم في تحسين منظومة الأداء المهني.
- اكتشاف تطبيق الممارسات الجيدة المطبقة من قبل الأفراد الداعمة لتطوير منظماتهم وتوثيقها كدورات مستضادة.
- حرص دائرة المالية على إبراز الموظفين المتميزين في القطاع المالي والمحاسبي وتكريمهم محلياً وعربياً إن أمكن.



فئات جائزة وسام المدير العام :

| الفئات | كيفية التقديم | الفئات المستهدفة | طبيعة المشاركة | % التقييم | عدد الجوائز |
|---------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------|-------------|
| 1. الموظف المبتكر | نموذج B | جميع العاملين في القطاع المالي والمحاسبي على مستوى الدول العربية | مستوى الدول العربية | %100 | 1 |
| 2. المدير المالي المتميز | نموذج A | المحاسبين في الحكومات العربية | دائرة المالية وعلى مستوى الدول العربية | %100 | 1 |
| 3. المراقب المالي المتميز | نموذج A | المراقبين الماليين في الحكومات العربية | مستوى الدول العربية | %100 | 1 |
| 4. المحاسب المتميز | | المدراء الماليين في الحكومات العربية | | %100 | 1 |



دليل جائزة جلمار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021

مصطلحات فئات الجائزة :

| الفئات | التفاصيل |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الموظف المبتكر | خصصت هذه الفئة لجميع الموظفين العاملين في القطاع المالي والمحاسبي بغض النظر عن المسمى الوظيفي أو الدرجة المالية من قاموا بتقديم ابتكارات أو اختراعات مسجلة باسمهم مرتبطة بمجال عملهم أو خارج نطاق العمل بما يضيف قيمة مضافة لتنافسية الجهة سواء كان محلياً أو إقليمياً أو عالمياً، وبصمات واضحة في دعم منهجية الإبداع والابتكار المعتمدة في الجهة. |
| المدير المالي المتميز | خصصت هذه الفئة للمدراء الماليين على مستوى الحكومات العربية الذين يؤدون أدوار واضحة تتعلق بتطبيق النظم والسياسات المالية وله بصمات واضحة في دعم أنشطة ومهام وممارسات التميز والجودة في المجال المالي والمحاسبي. |
| المراقب المالي المتميز | خصصت هذه الفئة للمراقبين الماليين على مستوى الحكومات العربية الذين يؤدون أدوار واضحة تتعلق بدعم الجهات الحكومية داخل الحكومة وشهادتهم بالكفاءة من قبل تلك الجهات وأن يكون حاصل على شهادة علمية أو مهنية أو احترافية في مجال تخصصه وبصمات واضحة في دعم أنشطة ومهام وممارسات التميز والجودة في المجال المالي والمحاسبي. |
| المحاسب المتميز | خصصت هذه الفئة للمحاسبين الماليين على مستوى الحكومات العربية الذين يؤدون أدوار واضحة تتعلق بتطبيق النظم والسياسات المالية وله بصمات واضحة في دعم أنشطة ومهام وممارسات التميز والجودة في المجال المالي والمحاسبي. |
| القائد المالي المتميز | خصصت هذه الفئة كجائزة فخرية يتم الاعتماد عليها في اختيار أفضل قيادة عربية في القطاع المالي والمحاسبي وفقاً لآليات دائرة المالية بشأن استقبال الترشيحات من قبل المنظمات والمؤسسات العربية مؤيداً برسالة ترشيح تستعرض أهم الإنجازات الملموسة للقائد المرشح |



دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021

إرشادات وشروط المشاركة في جائزة وسام المدير العام :

- .1 تعبئة النموذج الإلكتروني ^٨ بعد تحميله من الموقع الإلكتروني لدائرة المالية وفقاً للضئـة المرشح لها ثم إعادة إرساله عبر نفس الموقع.
- .2 يجب على المتقدم لإحدى جوائز وسام المدير العام أن يكون قد إلتـحق في مجال عمله لفترة لا تقل عن عام كحد أدنـي.
- .3 يجب على المتقدمين للمشاركة في فئـة الشخصية الـقياديـة أو الإشرافـية المتميـزة أن يكون لديه خبرـه في مجال الـقيادـة أو الإـشراف لمـدة لا تـقل عن 3 سـنوات في جـهـات تـمـتـع بـشهـرة وـسمـعة طـيـبة سـوـاء كـانـت محلـياً أو إـقـليمـياً أو عـالـميـاً.
- .4 يجب على المتقدمين للمشاركة في فئـات (المـديـر المـالـي / المـراـقب المـالـي / المـحـاسـب) أن يكونـون من العـامـلـين في المجال المـالـي والمـحـاسـبـي محلـياً أو على مـسـطـوى الدـولـات العـربـيـة "إن إـمـكـن"
- .5 يجب أن لا يكونـ تـقيـيمـ الموـظـفـ المـشارـكـ في أحد فـئـاتـ الجـائـزةـ خـلالـ آخرـ سـنتـيـنـ علىـ التـوـاليـ لاـ يـقـلـ عـنـ أـدـاءـ فـعالـ حـسـبـ النـظـامـ المـتـبعـ فيـ قـسـمـ المـوـارـدـ البـشـريـةـ فيـ الجـهـةـ الذـيـ يـخـضـعـ لـهـ ويـشـرـطـ عـدـمـ حـصـولـهـ عـلـىـ أيـ شـكـلـ مـنـ أـشـكـالـ العـقوـباتـ أوـ الجـزـاءـاتـ وـمـشـهـودـ لـهـ بـالـسـمعـةـ الطـيـبـةـ بـيـنـ زـمـلـائـهـ فـيـ الـعـلـمـ فـضـلاـ عـنـ إـثـابـاتـ إـلتـزـامـهـ وـانـضـبـاطـهـ الـوظـيفـيـ فـيـ الـجـهـةـ الـتـيـ يـخـضـعـ لـهـ.
- .6 يـشـرـطـ مـلـأـمـةـ الـمـسـمـيـ الـوـظـيفـيـ لـلـمـتـقـدـمـ معـ الضـئـةـ المـرـشـحـ لـهـ.
- .7 عـدـدـ صـفـحـاتـ نـمـوذـجـ (الـمـوـظـفـ الـمـبـتـكـرـ) لاـ يـتـجـاـوزـ عـنـ 15ـ صـفـحةـ
- .8 عـدـدـ صـفـحـاتـ الـأـدـلـةـ الدـاعـمـةـ لـاـ يـتـجـاـوزـ 10ـ صـفـحـاتـ
- .9 إـمـكـانـيـةـ التـرـشـيـحـ عـبـرـ إـرـسـالـ نـسـخـةـ الـكـتـرـوـنـيـةـ إـلـىـ دـائـرـةـ الـمـالـيـةـ عـبـرـ الـبـرـيدـ الـإـلـكـتـرـوـنـيـ التـالـيـ :
Roqayya.a@finance.rak.ae



فئة الموظف المبتكر

المعيار الثالث
التأثيرات والتحسين 40%

المعيار الثاني
التطبيق الابتكاري 30%

المعيار الأول
التفكير الإبداعي 30%

استرشادات عامة لمعايير تقييم الموظف المبتكر (نموذج B)

| المعيار الأول : التفكير الإبداعي 30% | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------|
| مدى أصالة وريادة أفكار الموظف الإبداعية 10% | 1.1 | معايير التقييم |
| ارتباط الأفكار والمبادرات الإبداعية التي قدمها الموظف بمشاكل وتحديات العمل 10% | 2.1 | |
| استناد الأفكار الإبداعية إلى مقارنات مرجعية وبحث معلوماتي 10% | 3.1 | |
| المعيار الثاني : التطبيق الابتكاري 30% | | |
| وضع خطة عمل لتنفيذ للفكرة الإبداعية لمشروع الابتكار المستهدف. 20% | 1.2 | معايير التقييم |
| نشر وتعميم الخطة على الأطراف المعنية واستيعاب التغذية المرتجعة. 5% | 2.2 | |
| أهم مخرجات تنفيذ خطة تصميم الفكرة الإبداعية لمشروع الابتكار المستهدف. 5% | 3.2 | |
| المعيار الثالث : التأثيرات والتحسين 40% | | |
| قياس الأثر على رضا الأطراف المستفيدة. 20% | 1.3 | معايير التقييم |
| أنشطة تعميم الاستفادة من مشروع الابتكار أو بعض عناصره 10% | 2.3 | |
| استخدام نتائج قياس الأثر لتطوير آليات للتحسين المستمر للابتكار 10% | 3.3 | |



معايير تقييم جائزة وسام المدير العام (جوائز الأفراد) للفئات من 2-4 :

| الاستماراة المطلوبة نموذج A | الفئات المستهدفة (المدير المالي المتميز / المراقب المالي المتميز / المحاسب المتميز) | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------|
| المعيار الثالث 80% نتيجة تقييم الأداء الوظيفي حسب نظام الموارد البشرية التي يخضع لها الموظف | المعيار الثاني 10% الأبداع والابتكار | المعيار الأول 10% ادارة وتطوير الذات | |
| %80 | %10 | %2.5 | %2.5 |
| استعراض نتيجة تقييم الأهداف السنوية للموظف وفقاً للأداء الوظيفي المعتمد من قبل نظام الموارد البشرية الخاضع له الموظف | ابتكارات وإنجازات الاستثنائية | التخطيط وتنظيم العمل | التنمية الذاتية |
| | | %2.5 | %2.5 |
| | | %2.5 | %2.5 |
| | | %2.5 | %2.5 |
| | | المشاركة في مبادرات وأنشطة التطوير المؤسسي | |



استرشادات عامة لمعايير فئات جائزة وسام المدير العام من 2-4 (نموذج A)

| المعايير الرئيسية | الخطوط الاسترشادية للتقييم النوعي أو الكيفي الداعم للقياس الكمي | المعيار الفرعي الأول: التخطيط وتنظيم العمل |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أمثلة لبعض القدرات | نسبة الأهداف الوظيفية المرتبطة بأهداف الادارة عدد الاجتماعات التنسيقية مع الأطراف ذات العلاقة عدد المرجعيات التي تم الاعتماد عليها بتحديد الأهداف الوظيفية عدد الممارسات التي تم الاطلاع عليها نسبة مشاركته في إعداد الخطة التنفيذية | تحديد الأهداف المهنية وربطها بالأهداف الاستراتيجية مؤشرات الأداء ذات العلاقة وضع مؤشرات أداء فعالة لتقييم مدى تحقيق الأهداف ورؤساء العمل والأطراف المستفيدة تطوير واستخدام منهجيات وأساليب حديثة في تخطيط وتنظيم العمل المعرفة المهنية المتعمقة بطبيعة العمل والمهام المطلوبة تنظيم العمل وتمكين وحدته أو مرؤسيه في المساهمة في إنجاز خطة العمل كما هو مخطط تهيئة ظروف العمل بحيث يتمكن زملائه أو قادته من متابعته عن بعد أو في حال عدم تواجده التنظيم والاستفادة القصوى من الموارد المتاحة لتعزيز العائد منها قدر المستطاع والسلوك من أجل تحقيق النتائج المخطط لها وضع المقترنات والآليات المناسبة لتخطي العقبات والصعوبات في سبيل التخطيط المبني على تحقيق نتائج متميزة |
| أمثلة لبعض المؤشرات | نسبة الدورات التخصصية التي تم الحصول عليها عدد المشاركات في حضور المؤتمرات والندوات عدد الدورات الإشرافية عدد الساعات التدريبية المعتمدة عدد الدورات التدريبية لتنمية قدراته الذاتية عدد الجوائز الحاصل عليها عدد الدورات المقدمة من قبله لنقل المعرفة | تناسب المؤهلات العلمية مع طبيعة العمل أثر الدورات التدريبية على أداء العمل بكفاءة وتطبيق ونشر الاستفادة تطوير المهارات الوظيفية أو امتلاك مهارات المهن واسخدام الممارسات والمعرفة المكتسبة لإنجاز العمل تطوير القدرات واكتساب الخبرات والتدريب والجهود التي يبذلها الموظف في الارتفاع بتحصيله العلمي صقل مقومات التنمية الذاتية بالمعارف الالزامية لتطوير أدائه المهني بالدرجة الأولى تقديمه القدوة الحسنة في الأداء والسلوك والالتزام الوظيفي المشاركة في البرامج التطويرية والتدريبية لتحسين الأداء الفردي أو المهني البحث عن أساليب جديدة تهدف إلى تحسين الأداء ونوعيته حسب معايير التميز المنشودة. المشاركة والمبادرة في نشر وتبادل المعرف والخبرات المكتسبة مع زملاء العمل |
| أمثلة لبعض الممارسات | نسبة رضا زملاء العمل عن الأداء نسبة المخاطر الوظيفية التي تم التغلب عليها في العمل عدد الممارسات المرجعية التي تم الاسترشاد بها في تطوير الأداء المهني | قياس ومراجعة مستوى الأداء الوظيفي قياس مستوى إنجاز الأهداف الخاصة بالموظف بجهود ذاتية القيام بمراقبة وتصحيح الأداء لتقديري المشاكل والأخطاء ومعالجة أي مواطن تحسين وفقاً لتبني أفضل الممارسات تحقيق النتائج بالتعاون مع زملاء أو الوحدات التنظيمية الأخرى الاستجابة للتغيرات والتطورات والاستجابة للتعامل مع مختلف المخاطر المهنية بشكل مدروس القدرة على استخدام الموظف لمهارات وأساليب حديثة ومتقدمة في تحقيق إنجازاته قدرة الموظف على الإشتراك بمعايير عالمية أو إقليمية معاييرية عن مستوى الأداء المستهدف |
| أمثلة لبعض الأداء | نسبة مشاركة الموظف في أنشطة التميز والتطوير المؤسسي داخل الجهة على مستوى الفرد/الوحدات | المعيار الفرعي الرابع: المشاركة في مبادرات المعاشرة الصالحة في أنشطة التطوير المؤسسي وأنشطة التطوير المؤسسي يركز هذا المعيار على مدى التزام الموظف بحضور المحاضرات والدورات الداعمة لمجالات التطوير المؤسسي بالمشاركة الفعالة في مبادرات وأنشطة التطوير المؤسسي |



تابع؛ استرشادات عامة لمعايير فئات جائزة وسام المدير العام من 2-4 (نموذج A)

| المعايير الرئيسية | المعايير الفرعية | الخطوط الاسترشادية للتقييم النوعي أو الكيفي الداعم لقياس الكمي | أمثلة لبعض القدرات | أمثلة لبعض المؤشرات |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الابداع والابتكار %10 | المعيار الفرعي الخامس: الابتكارات والإنجازات الاستثنائية | <p>امتلاك زمام المبادرة في تقديم الاقتراحات البناءة والجديدة وإبداء الرأي لتحسين العمل طبيعية ما قدمه الموظف من مبادرات إبداعية أو ريادية (دراسات، بحوث ، مقتراحات ، أفكار أو ساليب عمل، مشاريع وما شابه)</p> <p>الأسلوب المتبوع في تقديم المبادرات والإبداعات والجهود التي يبذلها الموظف لتطبيق مبادراته وأبداعاته وتحطى الصعوبات والمعوقات</p> <p>قابلية التطبيق الفعلي لما قدمه الموظف من أفكار ومبادرات إبداعية في شكل ابتكارات منفذة تحقيق النتائج وأثر تطبيق المبادرات الابتكارية لتحسين وتطوير العمل وترشيد الإنفاق وتوثيق الدروس المستفادة منها.</p> <p>نشر الإبداعات التي قام بها وتعديلها ومشاركتها الآخرين بها والحصول على التقديرية المرتجلة بشكل منهج</p> <p>قام الموظف بتقديمها والتي أدى إلى تحسين أو تطوير الإجراءات أو خفض للنفقات مع الاهتمام بادارة التغيير واستشراف المستقبل ونشر المعرفة هذا المجال</p> <p>درجة الابداع والريادة فيما قدمه الموظف من أفكار ومبادرات وأساليب عمل ومشاريع ومتضمنته هذه المبادرات من جديد</p> <p>الاهتمام بنشر المعرفة دعماً لمفهوم التحول نحو فاعلية المنظمة التعلمية (Organization Learning)</p> <p>تقديم مقتراحات لتنفيذ انجازات استثنائية لها أثر إيجابي على المعنيين والأطراف المستفيدة</p> | <p>عدد المقترنات المقدمة</p> <p>عدد المقترنات المنفذة</p> <p>عدد مقترنات البحث والدراسات الجديدة</p> <p>عدد الأدوات الاستشرافية التي تم الاعتماد عليها</p> <p>عدد المشاركات في إدارة ونقل المعرفة</p> <p>عدد المقترنات ذات الأثر المالي</p> <p>عدد التوصيات الداعمة لتطوير الأداء المالي في الجهة</p> <p>نسبة توثيق الدروس المستفادة للأفكار الإبداعية من قبل الموظف</p> <p>نسبة إنجاز الأهداف الوظيفية سنوياً حسب نظام الموارد البشرية المتبعد</p> | <p>مقترنات معتمدة</p> <p>مقترنات منفذة</p> <p>منهجيات</p> <p>دراسات</p> <p>بحوث</p> <p>أفكار</p> <p>أساليب عمل</p> <p>تقارير</p> <p>الأهداف الوظيفية حسب نظام مواردنا أو الخطة الاستراتيجية والتغفيقية المتابعة</p> <p>بناءً على المؤشرات الكمية التي تم رصدها في ورقة العمل الخاصة بالنتائج التي ترصد النتائج المؤدية إلى تطور الأداء وتحقيق المستهدفات لكل مؤشر على حدا</p> |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| نتيجة تقييم الأداء الوظيفي حسب نظام الموارد البشرية %80 | المعيار الفرعي السادس: النتائج الرئيسية (تقييم أهداف ومهام الموظف حسب مساهمته في انجاز الخطة التنفيذية للوحدة أو لدائرة) | <p>إنجازاته المهنية والجهود التي يبذلها لتحقيق إنجازاته الفردية وأهدافه وطبيعة المعوقات التي تطغى لها لتحقيق إنجازاته</p> <p>إنجازاته الموظف متضمنة مدى الدقة والسرعة في الإنجاز مقارنة بالمأمول المحددة</p> <p>إنجازاته المؤدية إلى الارتقاء بنتائج وحدته التنظيمية</p> <p>إنجازاته المؤدية إلى الارتقاء بمستوى إدارته أو الجهة التي يعمل بها</p> <p>إنجازاته المؤدية إلى تغيرات إيجابية في المجتمع</p> <p>إنجازاته التي حققها الموظف على صعيد مهامه والإنجازات التي حققها الموظف على صعيد مهامه في صورة مؤشرات أداء كمية ترصد تطور الأداء وتحقيق المستهدف</p> | <p>نسبة إنجاز الأهداف الوظيفية سنوياً حسب نظام الموارد البشرية المتبعد</p> | |
| | | | | |





الफئات على مستوى الأفراد
ثانياً : جائزة المرأة المتميزة
في القطاع المالي والمحاسبي
الدورة الخامسة 2021

جائزة المرأة المتميزة في القطاع المالي والمحاسبي :

في ضوء اهتمام الشيخة فاطمة بنت مبارك بتمكين المرأة العاملة فضلاً عن اهتمام حكومة الإمارات الذي ظهر جلياً في إطفاء نصف برج خلفية تعبيراً عن مدى الاعتناء بالطاقات البشرية التي يمكن أن تضيفها المرأة في سوق العمل ، فقد بادرت الدائرة المالية بتخصيص جائزة لدعم جهود المرأة العاملة في القطاع المالي والمحاسبي.

معايير الجائزة :

- .1 نسبة تقييم الأداء لمدة سنتين متتاليتين (لا يقل عن فعال كحد أدنى)
- .2 عدد الدورات التدريبية الحاصلة عليها لتطوير القدرات الذاتية والمهنية
- .3 نسبة رضا الموظفين داخل الجهة الخاضعة لها المرشحة
- .4 عدد الإنجازات التي حققتها على المستوى المهني أو المجتمعي

شروط المشاركة في الجائزة :

تقديم النموذج الإلكتروني باعتباره عرض تقديمي لجهود الموظفة بما يلبي معايير الجائزة استناداً إلى تقديم الأدلة والوثائق الداعمة ويمكن إرساله عبر الموقع الإلكتروني لدائرة المالية فيما يخص الفتاة نفسها أو إرساله مباشرةً إلكترونياً لدائرة المالية عبر البريد الإلكتروني التالي Roqayya.a@finance.rak.ae





الفضائل على مستوى الأفراد
**ثالثاً : جائزة استشراف
المستقبل المالي والمحاسبي**
الدورة الخامسة 2021

فئات ومعايير تقييم جائزة استشراff المستقبل المالي والمحاسبي :

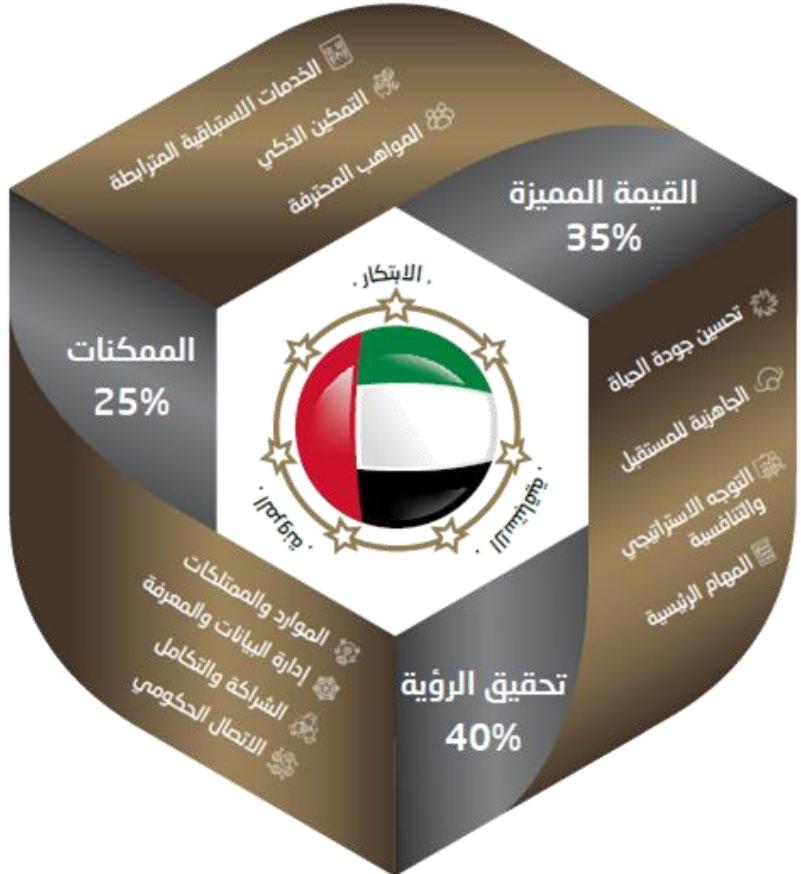
| الفئة الأولى | الفئة الثانية |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أفضل بحث لاستشراff تطور مستقبل المالية والمحاسبة | أفضل مقترن ابتكاري في مجال المالية والمحاسبة |
| <p>.1 التركيز على القضايا المعاصره ذات العلاقة بال المجال المحاسبي والمالي ورسم السيناريوهات للتعامل معها في المستقبل. 20%</p> <p>.2 التقيد بالمنهجية العلمية المتعارف عليها بإعداد البحوث. 20%</p> <p>.3 التمتع بالأصالة العلمية واضافه قيمة معرفية جديدة. 20%</p> <p>.4 التميز بالإبداع والابتكار عند طرح حل للمشكلات. 20%</p> <p>.5 الاستناد إلى التحليل الكمي باعتباره ذو أفضلية في ترجيح قيمة البحث لدعم المخططين وصناع القرار. 20%</p> | <p>الاشتراطات العامة:</p> <p>1. عدم نشره مسبقاً في أي لقاء أو مؤتمر أو مجلة علمية.</p> <p>2. حجم البحث أو المقترن من 6 إلى 10 صفحات كحد أقصى.</p> <p>3. الالتزام بالإطار الزمني المحدد للجائزة فيما يخص الوقت المحدد لاستلام المشاركات <u>30/11/2021</u>.</p> <p>4. يحق لدائرة المالية طباعته ونشر الأبحاث المقدمة المتميزة أو المقترنات الابتكارية حسب التوجيهات الخاصة بالدائرة في هذا الشأن.</p> |





الفئات على مستوى الوحدات التنظيمية
**جائزة الوحدة التنظيمية
المتميزة**

الدورة الخامسة 2021



نموذج التميز لمعايير تقييم جائزة الوحدة التنظيمية المتميزة وفقاً لمنظومة التميز الحكومي الأصدار الثاني.

جائزة الوحدة التنظيمية المتميزة :

تعد هذه الجائزة **اختيارية** لأي وحدة تنظيمية لديها الرغبة في المشاركة وتتبع القطاع المالي والمحاسبي سواء داخل الدولة في المقام الأول أو على مستوى الدول العربية "إن أمكن ذلك" ذات الاهتمام المشترك، وقد تم اعتماد معايير موحدة لهذه الفئة لتعزيز مستويات التنافسية المؤسسية بشكل يستهدف الجهات العاملة في القطاع المالي والمحاسبي على مستوى المنطقه العربية طموحاً إلى توسيع النطاق على المستوى العالمي، لذا يتم اختيار الوحدة التنظيمية الفائزة بجائزة جلفار المالية للتميز وفقاً لمراعاة الوصول إلى أعلى مستويات التنافسية بين القطاعات الحكومية المالية والمحاسبية المشاركة في تلك الفئة، وتستند هذه الجائزة بشكل خاص على مراعاة المؤامنة التامة مع معايير وآليات تقييم منظومة التميز الحكومي "الإصدار الثاني" التي أطلقتها دولة الإمارات العربية المتحدة رسمياً وبشكل معلن عام 2020 لتعزيز التنافسية داخل المؤسسات والقطاعات الحكومية.

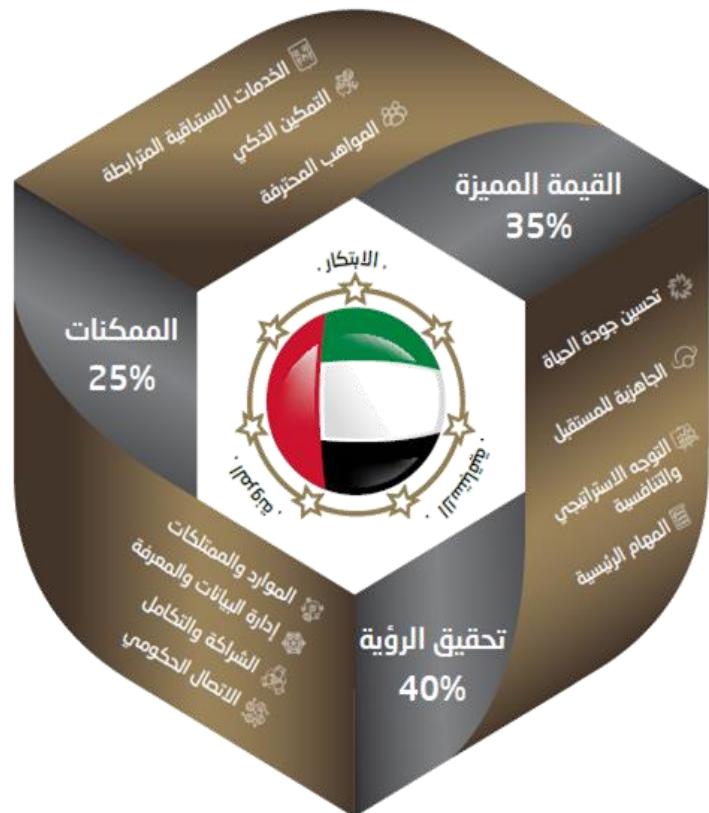


منظومة التميز الحكومي (GEM 2.0)

محفظات ومحاور ومعايير ومبادئ التميز الحكومي

مفاهيم منظومة التميز الحكومي

المكونات الخمسة



1- الرؤية الطموحة

2- تحسين جودة الحياة

3- القيادة الرشيدة

4- الاستداقية وتبني التغيير

5- تعزيز الثقة

6- منظومة عمل متكاملة

7- التركيز على النتائج

8- القيمة النوعية

9- الحكومة الرائدة

10- الفكر التحولي والتغييري



دليل جائزة جلمار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021

المحور الأول: تحقيق الرؤية 40% :

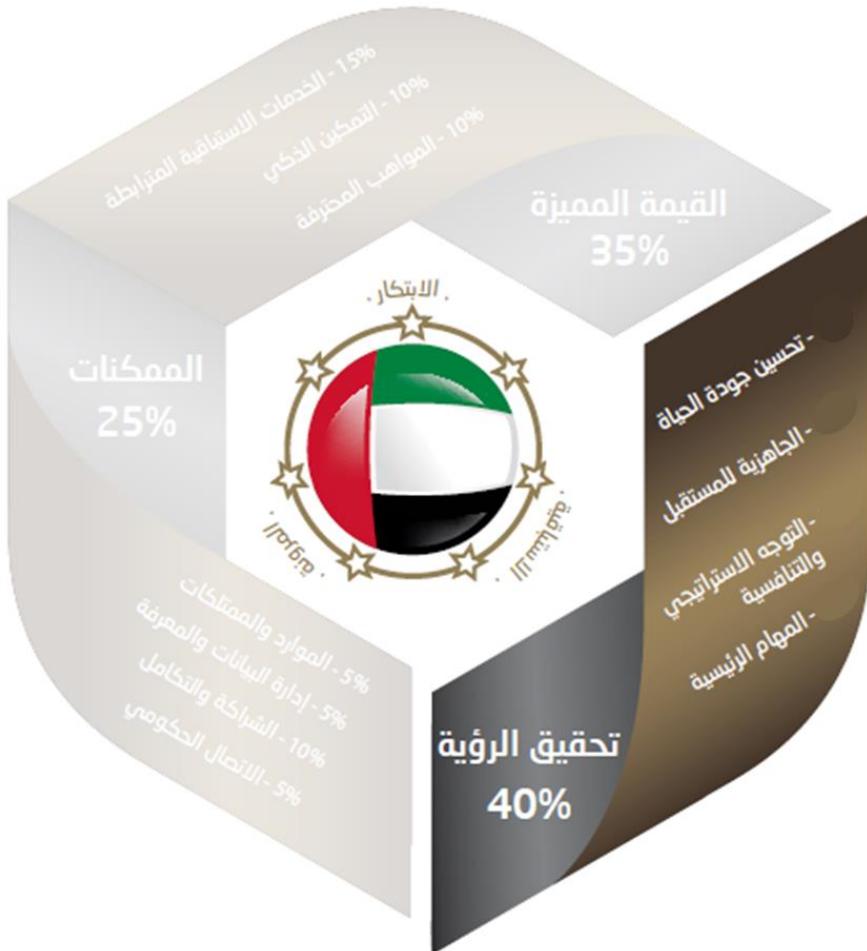
يتكون المحور الأول من أربعة معايير أساسية ترتكز على تحسين جودة الحياة، وضمان جاهزية القطاعات المالية والمحاسبية للمستقبل مع إكتساب أفضل التوجهات الاستراتيجية والتنافسية التي تمكّن المؤسسات والجهات والوحدات التنظيمية التي تخضع لها لمساهمة الجادة من خلال المشاركات الفعالة في وضع وتنفيذ استراتيجيات مالية متوسطة وبعيدة المدى وفقاً لمقومات الرشاقة والمرونة واستناداً إلى تنفيذ المهام الرئيسية بشكل من بعيد عن البيروقراطية من أجل تحقيق رؤية الحكومات العربية المنشودة.

المعيار الأول: تحسين جودة الحياة

المعيار الثاني: الجاهزية للمستقبل

المعيار الثالث: التوجه الاستراتيجي والتنافسية

المعيار الرابع: المهام الرئيسية



المعيار الأول : تحسين جودة الحياة ١٠%

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعايير |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة | وضع جودة حياة الأطراف المستفيدة والمجتمع في مقدمة الأولويات وفي صلب عمل القطاع الحكومي ذو الصلة بالمجالات المالية والمحاسبية، وضمان مواعيده الرؤية والرسالة والاستراتيجيات وكافة البرامج والسياسات والتشريعات والخدمات مع أهداف جودة الحياة، وتبني مبادئ ومضاهيم جودة الحياة وترسيخها باعتبارها الوسيلة للوصول إلى الغاية الأساسية للعمل الحكومي وهي تحقيق سعادة المجتمع | ١. التوجه والتركيز والموازنة مع جودة الحياة |
| | تبني وترجمة مبادئ ومضاهيم جودة الحياة إلى واقع عملي ملموس وممارسة يومية تعكس في كافة ما تقوم به الجهة الحكومية، وذلك من خال بناء القدرات المؤسسية وتدريب وتمكين المواهب والموارد البشرية، وبناء المعرفة اللازمة لإدارة والارتقاء بمستويات جودة الحياة بفعالية | ٢. تطبيقات جودة الحياة |
| | ضمان مواعيده وتنسق وتضافر الجهود الحكومية لتحقيق جودة حياة المجتمع وذلك من خلال العمل ضمن منظومة مؤسسية متكاملة تشمل كافة الجهات والقطاعات والمناطق الجغرافية و مختلف فئات المعنيين، حيث تمثل جودة الحياة منصة فعالة للتكميل والتنسيق والتصميم التشاركي والشراكة البناءة بين الجهات الحكومية والخاصة وأفراد المجتمع | ٣. الترابط والتكميل والشراكة لتحقيق جودة الحياة الشاملة |

- المصادر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



المعيار الثاني : الجاهزية للمستقبل 10%

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة</p> | <p>تحديد دراسة التوجهات المستقبلية وتحليل تأثيراتها المحتملة على استراتيجيات ومهام وعمليات الجهة الحكومية والتكييف معها باستخدام أدوات ومنهجيات فعالة لاستشراف المستقبل. إن استشراف المستقبل لا يهدف إلى التنبؤ بمستقبل محدد ولكنها يعني بالتعرف على جملة من البدائل المحتملة واستكشاف النتائج المتربعة على كل منها بما يساعد على الاختيار الواعي للمستقبل أفضل.</p> <p>القدرة على إدارة المخاطر والتحديات والتحولات لضمان م坦ة ومرنة الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات. الم坦ة تعبر عن القدرة على استمرارية العمل وتأدية المهام بكفاءة وفعالية في ظل حالات عدم الاستقرار، أما المرنة فهي القدرة على الاستجابة والتكييف بفعالية وإيجابية مع المتغيرات وحالات عدم الوضوح، وذلك من خلال التقييم والمراجعة المستمرة واستخدام أدوات اختبار المتنانة وإدارة المخاطر لتحديد مدى ملاءمة السياسات والتشريعات والاستراتيجيات المؤسسية في ظل المتغيرات المحيطة، والقدرة على تحديتها لمواجهة هذه المتغيرات بكفاءة عالية.</p> <p>دراسة وتحليل البيانات للتعرف على الفرض والتحديات والمخاطر المحتملة ودراسة التوجهات المستقبلية وتأثيراتها والتنبؤ بالاحتمالات المتوقعة، وذلك باستخدام أدوات إحصائية وتحليلية متقدمة لاستشراف المستقبل تدعم اتخاذ القرارات وتمكن الجهة الحكومية من تطوير استراتيجيات ومبادرات وسياسات استباقية مبنية على قراءات صحيحة.</p> <p>وضع السيناريوهات والبدائل المبنية على البيانات والتحاليل الداعمة لعملية اتخاذ القرار، والعمل على تضمين السيناريوهات المحتملة في استراتيجية الجهة الحكومية. تلعب السيناريوهات دوراً مهماً في استشراف المستقبل، حيث تبني السيناريوهات بشكل رئيسي على فرضيات تغطي شريحة كبيرة من الاحتمالات ومحركات التغيير المتوقعة في البيئة المحيطة، وهي بذلك تعزز من قدرة الجهة الحكومية على التفكير في مدى واسع من البدائل المحتملة والمنطقية لتعزيز الجاهزية للمستقبل.</p> | <p>1. استشراف المستقبل</p> <p>2. تقييم المخاطر والتكييف</p> <p>3. التنبؤات والتحاليل</p> <p>4. السيناريوهات</p> |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الإصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



المعيار الثالث : التوجه الاستراتيجي والتنافسية 10%

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة | موازنة استراتيجية الجهة مع استراتيجيةيتها الوطنية المنشودة رصد التحديات العالمية التي تؤثر على الدولة وتطوير الآليات والمنهجيات المستخدمة لتعزيز التقدّم نحو تحسين جودة الحياة، حيث لا يقتصر مفهوم التنافسية على تحقيق موقع ريادي عالمي فحسب بل يتعدى ذلك ليشمل قياس تأثير جهود الجهة الحكومية في تطوير حلول مبتكرة تدفع عجلة النمو والازدهار وتحسين جودة الحياة وتساهم في جذب المواهب وتعزز سمعة الإمارة على المستوى العالمي وتحلّق نموذج عمل حكومي يعدّ مرجعاً لأفضل الممارسات عالمياً توفير إطار متكامل يشمل كافة مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم وقياس الأثر، بحيث يضمن هذا الإطار موازنة الاستراتيجيات الحكومية مع رؤية الدولة بعيدة المدى وأجنحتها الوطنية، والتركيز على الأولويات الوطنية والمبادرات الاستباقية المبنية على البيانات والحقائق والتي تضمن الجاهزية للمستقبل وتحقيق التنسيق والتكامل مع الخطط القطاعية، كما يتيح الإطار متابعة التنفيذ بصورة مستمرة وتقييم الأثر بشكل دوري واجراء التحديات المطلوبة بانتظام | 1. الاستراتيجية الوطنية للجهة المشاركة |
| | ضمان تنفيذ الاستراتيجيات والسياسات بكفاءة وفاعلية ضمن الإطار الزمني المحدد من خلال الاستغلال الأمثل للموارد وباستخدام الأدوات الملائمة لتعزيز التنافسية المنشودة في الأداء المالي والمحاسبي، بحيث يتم مراعاة المرونة في التنفيذ وإشراك مختلف المعنيين والاعتماد على آليات فعالة للتغذية الراجعة من مستوى التنفيذ إلى مستوى صناعة القرار بما يمكن الجهة من المراجعة وتبني آليات التحسين المستمر الداعم لتطوير الأداء | 2. الموقع الريادي والتنافسية |
| | | 3. الاستراتيجيات |
| | | 4. إدارة المبادرات والخطط |

- المصادر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



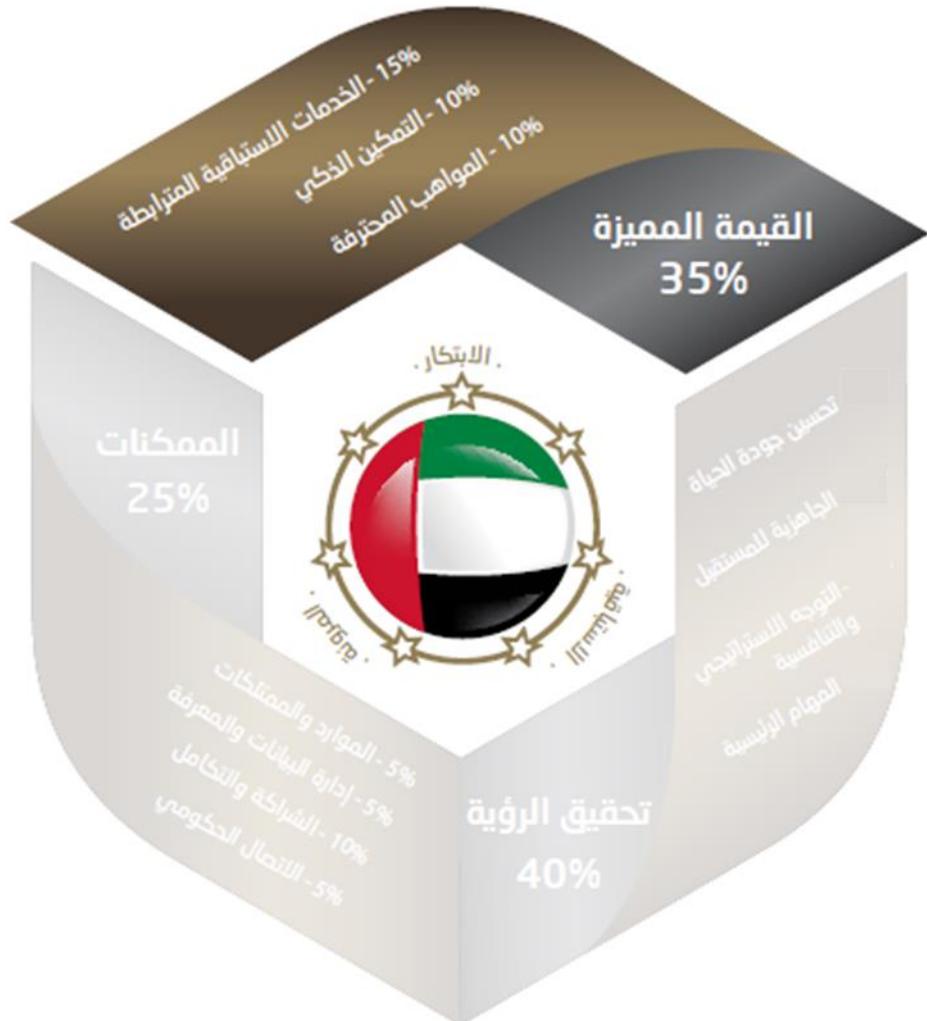
المعيار الرابع : المهام الرئيسية ١٠ %

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| | <p>تصميم وتطوير السياسات والقوانين والتشريعات التي تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتنفيذ المهام الرئيسية للجهة الحكومية، والتعاون الفعال المستمر مع الشركاء الاستراتيجيين من داخل الحكومة وخارجها لتحديد أدوار ومسؤوليات الجهات المعنية في كافة مراحل تطوير وتنفيذ ومراجعة السياسات والقوانين والتشريعات، بالإضافة إلى أهمية المراجعة والتحديث المنظم للسياسات والقوانين والتشريعات لضمان ملاءمتها وفعاليتها، وكذلك قياس مدى الحاجة لاستحداث سياسات وتشريعات جديدة أو تحديث القائم منها.</p> | <p>١. السياسات والقوانين والتشريعات</p> |
| <p>تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة</p> | <p>وضع الهيكل التنظيمي المناسب الذي يمكن الجهة الحكومية من أداء مهامها بكفاءة وفاعلية ويعزز من قدرتها على التعاون والتنسيق الفعال مع الجهات الحكومية الأخرى. كما يشمل قياس القدرة على تصميم وتنفيذ هيكل تنظيمي من وفقاً لمبادئ ومعايير فعالة تدعم تحديد المسؤوليات بصورة واضحة واستغلال الموارد المتاحة بشكل أفضل.</p> <p>وضع إطار متكملاً وفعال يضمن التزامنة والشفافية والمساءلة والامتثال للقوانين والتشريعات ويعزز الثقة مع الموارد البشرية والأطراف المستفيدة والمعنيين والمجتمع ككل. يحدد إطار الحكومة القواعد والإجراءات الضرورية لصنع القرارات الرشيدة المتعلقة بعمل الجهة الحكومية، كما يحدد آليات مراجعة نتائج التقييم والدراسات وتقارير التدقيق الداخلي والخارجي التي تنفذ من قبل الجهات الحكومية ذات الصلة، بالإضافة إلى خطط إدارة المخاطر المؤسسية التي تحدد كافة أنواع المخاطر والأزمات والكوارث المحتملة وتقييم احتمالية حدوثها وتأثيراتها وأليات التعامل معها. بالإضافة إلى وضع الخطط والسيناريوهات البديلة للتعامل مع المتغيرات بما يضمن استمرارية الأعمال داخل الجهة</p> | <p>٢. الهيكل التنظيمي والمسؤوليات</p> |
| | | <p>٣. الحكومة</p> |
| | <p>تحديد وتنظيم العمليات الملائمة لتحقيق الاستراتيجية وتنفيذ المهام الرئيسية للجهة الحكومية، وتحديد الأدوار والمسؤوليات المصاحبة للعمليات، بالإضافة إلى المراجعة المنتظمة للإطار العام للعمليات وتقييم مدى ملاءمتها وفعاليتها في تحقيق المخرجات المطلوبة وتحسينه بصورة مستمرة. كما يشمل تحديد خريطة شاملة توضح الأدوار والعلاقات مع كافة المعنيين بعمل الجهة الحكومية وتضمن وجود نموذج التشغيل الأنسب لدعم استمرارية الأعمال داخل الجهة</p> | <p>٤. نموذج العمل</p> |
| | | <p>٥. تسريع الإنجاز</p> |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0 ، 2020.

دليل جائزة جلمار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021





المحور الثاني: القيمة المميزة 35%

يتكون المحور الثاني من ثلاثة معايير ترکز بصورة رئيسية على أهمية اكتساب الجهات للقيمة النوعية المميزة لـ إحداث طفرة مؤسسية في الأداء من خلال توفير خدمات استباقية، مبتكرة، سلسة ومتراقبة، ذات طابع شخصي وتراعي احتياجات كافة فئات الأطراف المستفيدة. بشكل يدعم الجيل الجديد من الخدمات الرقمية من خلال التوظيف الذكي للتحول الرقمي، والاستفادة من الشراكات والاستثمار الأمثل للموهوب والإمكانيات الإبداعية لرأس المال البشري في تصميم وتقديم خدمات استثنائية تساهُم في إسعاد الأطراف المستفيدة وتحقق تنافسية الأداء للقطاعات المالية والمحاسبية.

المعيار الخامس: الخدمات الاستباقية المترابطة

%15

المعيار السادس: التمكين الذكي

%10

المعيار السابع: الموهوب المحترفة

%10



المعيار الخامس : الخدمات الاستباقية المترابطة ١٥٪

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| | <p>تقديم خدمات ترتكز على فهم واضح لاحتياجات وتوقعات الأطراف المستفيدة، بحيث يتم تصميم رحلة للمتعامل بما يتواافق مع احتياجاته ومتطلباته، ويعزز من التجربة الإيجابية للمتعامل ويراعي العوامل البشرية عند تقديم الخدمات، مثل التعاطف وتقديم خدمات ذات طابع شخصي تراعي احتياجات المتعامل في كل مرحلة من رحلة المتعامل.</p> | <p>١. المتعامل أولاً</p> |
| | <p>اشراك الأطراف المستفيدة (وجميع المعنيين بالخدمات) خلال المراحل الثلاثة للتحديد والتصميم والتقديم/ الاستحداث المشتركة للخدمات. عملية التحديد ترتكز على إشراك الأطراف المستفيدة والمعنيين في تعريف المشكلة بوضوح ثم تحديد الحلول الملائمة لها، والتصميم المشترك يشير إلى تصميم الخدمات التي تلبي احتياجات وتوقعات الأطراف المستفيدة جنباً إلى جنب بإشراك كافة المعنيين، والتقديم المشترك للخدمات يشير إلى تنفيذ الحلول المقترحة مع مراعاة تفاعل الأطراف المستفيدة وكافة المعنيين بالخدمات في كافة مراحل رحلة المتعامل.</p> | <p>٢. إشراك الأطراف المستفيدة - المعنيين في تصميم وتطوير الخدمات</p> |
| | <p>التنبؤ بالخدمات التي قد يحتاجها الطرف المستفيد وتقديمها قبل طلبها بناء على دراسة وفهم احتياجاته وتطوراته وتفضيلاته والأحداث المرتبطة بحياته باستخدام أدوات التنبؤ والتحليل المتقدم للبيانات المتاحة، وبالاستفادة من فرص الشراكة لتحقيق تكامل الأنظمة والعمليات بين الجهات الحكومية لتقديم حزم (باقات) الخدمات الحكومية المتكاملة والمترابطة</p> | <p>٣. الاستباقية في الخدمات</p> |
| | <p>بناء تجربة سلسة ومتراقبة مع الأطراف المستفيدة من خلال التفاعل الإيجابي بين الجهة الحكومية والمتعامل خلال كافة مراحل الحصول على الخدمة. يتكون التفاعل مع المتعامل من ثلاثة عناصر: أولاً: رحلة المتعامل، وثانياً: نقاط الاتصال التي يتفاعل من خلالها المتعامل مع الجهة الحكومية، وثالثاً: بيئة العمل التي يتم فيها تقديم الخدمات (بما في ذلك البيئة الرقمية). تنتهي تجربة المتعامل الإيجابية على مشاركة الأطراف المستفيدة والتفاعل الإيجابي معهم على مختلف المستويات العقلية والعاطفية والحسية والمادية</p> | <p>٤. الاستباقية في الخدمات</p> |
| | <p>تصميم الخدمات وقنوات تقديم الخدمة الرقمية لتتوافق بشكل أفضل مع نمط حياة الأطراف المستفيدة وتفضيلاتهم وتوقعاتهم مع ضمان الشمولية والتأكد من تمكين كافة فئات الأطراف المستفيدة والمعنيين من الحصول على الخدمة (على سبيل المثال، أصحاب الهمم وكبار السن ... وغيرهم).</p> | <p>٥. الخدمات الرقمية كأساس</p> |

- المصادر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0، 2020.

دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021



المعيار الثالث : التمكين الذكي 10%

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية وله آثار إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة | تطوير واستثمار فرص الشراكة بين القطاعين العام والخاص وخاصة مع معاهد البحث والتطوير لاستكشاف وتحديد وتجربة واستخدام التكنولوجيا المتقدمة والتقنيات المستقبلية ذات الصلة لتعزيز تقديم الخدمات الحكومية وتقديم القيمة المضافة للمعنىين. | 1. توظيف التكنولوجيا المتقدمة (الذكاء الاصطناعي، التعاملات الرقمية.....) |
| | تعزيز الاستفادة من البنية التحتية الرقمية الحكومية المتوفرة، والسعى نحو تحقيق الكفاءة في استخدام التكنولوجيا في كافة مناحي العمل ذات الصلة | 2. البنية التحتية الرقمية |

- المصادر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الإصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



المعيار الخامس : المواهب المحترفة ١٠%

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة | رعاية رأس المال البشري الذي يضم العاملين في الجهة الحكومية الذين يقومون بإنجاز المبادرات والمشاريع والخدمات المرتبطة بمحال عمل الجهة، ويشمل الموظفين الأفراد وفقاً لنظام الخدمة المدنية ونظام العقود ونظام الأجور اليومية سواء كانوا بدوار كامل أو بدوار جزئي أو موظفين مؤقتين يشغلون منصباً داخل الهيكل التنظيمي في الجهة الحكومية. | ١. رأس المال البشري |
| | توجيه جهود الجهة الحكومية نحو اكتشاف وتعزيز المهارات المستقبلية لتطوير رأس المال البشري، ما يساهم في تمكين الجهة من التنبؤ بالاتجاهات والتوجهات المستقبلية والتعامل معها بمرورنة | ٢. وظائف ومهارات المستقبل |
| | بناء بيئة عمل مثالية تتمتع بالموارد الصحيحة ومستويات الدعم المناسبة، وتراعي جودة وسلامة البيئة المادية، وتغرس قيمه وحدة الهدف، وتعزز الثقة والعلاقات الإيجابية بين الموظفين ومع جميع المعنيين. تسعى الجهة الحكومية لتحقيق سعادة وجودة حياة الموظفين، حيث تؤمن بأن الموظفين السعداء هم أفضل قدوة لزملائهم وهم قادرون على خلق ثقافة من التنااغم والرضا والفخر في مكان العمل، كما أنهم يلعبون دوراً حيوياً في تحسين المخرجات ونتائج الأداء والارتقاء بمستويات سعادة وجودة حياة المجتمع ككل | ٣. جودة الحياة في بيئة العمل |
| | توفير فرص تعليمية تمكّن الفرد من تطوير ذاته والارتقاء بمهاراته وقدراته بشكل مستمر طيلة سنوات حياته من حال توظيف ممارسات جديدة وغير تقليدية تساهُم في تعزيز كفاءة وفعالية مخرجات الجهة الحكومية ونتائج أدائها | ٤. التعلم مدى الحياة |
| | حرص القيادة على تمكين المواهب المؤهلة التي تتمتع بأفضل الكفاءات وأعلى مستويات المهارات السلوكية، وتشمل المبتكرين الذين يسعون لتبني التغيير الإيجابي ويساهمون بفعالية في تحسين تجربة المتعامل، بالإضافة إلى بناء علاقات شراكة فعالة لتطبيق مفهوم الحكومة المتراقبة بهدف زيادة القيمة المضافة للمعنيين وتعزيز السعادة وجودة الحياة | ٥. تمكين المواهب |

- [المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0](#), 2020.



المحور الثالث: الممكّنات 25%

يتكون المحور الثالث من أربعة معايير ترتكز على أهمية التكامل والتعاون والشراكة في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتكاملة (التي تشمل الجهة الحكومية وكافة الأطراف المستفيدة)، وذلك لتعزيز الاستفادة من كافة القدرات المتاحة لدى الجهة (داخل وخارج حدودها) لدعم فرص الاستدامة تجاه تحقيق الأثر الإيجابي المرجو على جودة حياة المجتمع. إن العمل ضمن منظومة متكاملة يعدً متطلباً حيوياً لضمان الإدارة الكفؤة والفعالة للقدرات والموارد الملموسة وغير الملموسة المبنية على إدارة الممكّنات والنتائج لكي تشمل البيانات والمعارف والأصول وغيرها لرفع العائد من الاستثمار في الموارد على الحكومة ككل.



المعيار الثامن: الموارد والممتلكات

المعيار التاسع: إدارة البيانات والمعرفة

المعيار العاشر: الشراكة والتكميل

المعيار الحادي عشر: الاتصال الحكومي



المعيار الثامن: الموارد والممتلكات ٥٪

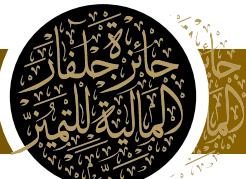
| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة | تقديم خدمات موارد بشرية ذات جودة عالية وفق قوانين وسياسات وأنظمة الموارد البشرية، لضمان العدالة وتكافؤ الفرص والشفافية، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل صحية وایجابية محضنة ترفع مستويات الابتكار والإبداع . وضع خطط مؤسسية لإدارة رأس المال البشري، تشمل تحديد الاحتياجات من المهارات والكفاءات السلوكية والتخصصية المطلوبة لتنفيذ الاستراتيجيات والمهام، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتطوير وتنفيذ خطط التدريب والتأهيل لضمان حصول الموارد البشرية على الكفاءات والمهارات والمعلومات الازمة . كما يتضمن وضع وتطبيق نظام فعال لإدارة الأداء الفردي يوفر معلومات دقيقة وفي الوقت المحدد عن مستويات أداء الموظفين ويرتبط بآليات المكافأة والتحفيز والمسارات الوظيفية | ادارة الموارد البشرية |
| | تطوير الأنظمة والبرامج والعمليات والسياسات وفق أفضل الممارسات لضمان الاستغلال الأمثل للموارد، وتشمل التخطيط المالي والموازنة، الرقابة الداخلية، المتابعة ورفع التقارير، عمليات التدقيق، تطبيق الآليات حساب التكاليف، وتطوير برامج فعالة لتنمية الإيرادات وترشيد المصروفات. بالإضافة إلى تحديد أولويات تخصيص الموارد بأوسعها لتعزيز القيمة المضافة والعائد على الاستثمار في الموارد على الجهة والحكومة ككل، والحد من الممارسات التي ليس لها قيمة مضافة، والتركيز على تحقيق المخرجات والنتائج المطلوبة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المالية وغير المالية المتوفرة | الاستغلال الأمثل للموارد (المالية وغير المالية....) |
| | تخطيط وإدارة وصيانة والاستغلال الأمثل والمحافظة على الممتلكات المؤسسية بكل فعالية وكفاءة لدعم تنفيذ الاستراتيجيات، مع أهمية استيعاب معايير ومتطلبات الاستدامة، بالإضافة إلى مراعاة المواصفات البيئية في عمليات الشراء والحرص على استخدام المواد والأنظمة الصديقة للبيئة | الحفاظ على الممتلكات |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0 ، 2020.



| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| | <p>وضع وتطبيق أنظمة وحلول ومنصات فعالة لتجمیع وتحديث وحماية البيانات المؤسسية، والعمل على ضمان صحتها وملاءمتها وجودتها وتوفرها في الوقت المحدد لدعم عمليات اتخاذ القرار على مختلف المستويات في الجهة الحكومية. بالإضافة إلى رصد وحماية وتحديث البيانات المحددة ضمن نطاق مسؤوليات الجهة الحكومية، وتوفير وتبادل البيانات والمعلومات مع الجهات المعنية بمراعاة سياسات خصوصية وأمن المعلومات</p> | <p>١. بيانات الجهة</p> |
| | <p>إدارة الحكم الهايئ من البيانات الضخمة المتوفرة والعمل على تحليلها ودراستها والاستفادة منها للتعرف على سلوكيات الأطراف المستفيدة والتوجهات والضرر المتاحة حيث يساهم استخدام البيانات الضخمة في اتخاذ القرارات بسرعة وفعالية، وتصميم خدمات متراقبة تؤدي إلى تحسين تجربة المتعامل بشكل سلس، ومتابعة الأداء واتخاذ الإجراءات الوقائية والتصحيحية بالسرعة المطلوبة عند الضرورة</p> | <p>٢. البيانات الضخمة</p> |
| <p>تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة</p> | <p>ضمان توفير البيانات الحكومية بشكل منتظم ليتسنى استخدامها وتبادلها مع الآخرين دون قيود، مما يعزز مبادئ الشفافية والمسؤولية ويعحسن القيمة المضافة من خلال إتاحة البيانات الحكومية للشركاء والفنانين المعنية من المواطنين، قطاع الأعمال، المؤسسات البحثية، والمجتمع</p> | <p>٣. البيانات المفتوحة</p> |
| | <p>فهم وتحليل واستخدام البيانات المجمعة من كافة المصادر الداخلية والخارجية لتوفير الحلول وتمكين متخذي القرار على مستوى الجهات الحكومية، ومؤسسات القطاع الخاص، والمؤسسات غير الحكومية، من تقديم خدمات متراقبة وتجارب سلسة وفعالة.</p> | <p>٤. الاستغلال الأمثل للبيانات</p> |
| | <p>تطوير وإدارة وضمان الاستغلال الأمثل للمعلومات والمعرفة لخلق القيمة المضافة. كما تتضمن إدارة المعرفة فهم ماهية المعارف المتوفرة لدى الجهة الحكومية وإدراك مصادرها، وترسيخ ثقافة التعلم المستمر وخلق المعرفة المؤسسية، وإتاحة المعرف المطلوبة للمعنيين في الوقت المحدد، وتعزيز قدرات التبادل المعرفي لارتقاء بالأداء المؤسسي وأداء الحكومة والدولة بشكل عام</p> | <p>٥. إدارة المعرفة</p> |
| | <p>وضع وتنفيذ منهجية واضحة لتبادل المعرف الضمنية التي يكتسبها الموظفون من خلال تجاربهم وخبراتهم العملية ونجاحاتهم وتعاملهم مع التحديات وبناء القدرات المؤسسية لتبادل المعرفة لدعم البرامج والمبادرات الحكومية. بالإضافة إلى تعزيز تبادل الخبرات والممارسات الناجحة في القطاع المالي والمحاسبي لدى الحكومات على المستوىين المحلي والعالمي. فضلاً عن تقديم القيمة المميزة الناجمة عن التعاون الوثيق مع المؤسسات البحثية والجامعات ورواد الأعمال وكافة المعنيين لتبادل التجارب والممارسات الجيدة</p> | <p>٦. تبادل التجارب والممارسات</p> |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



المعيار العاشر: الشراكة والتكميل 10%

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعيار |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة | بناء علاقات شراكة إيجابية وفعالة وطويلة المدى مع الشركاء الاستراتيجيين، والحفاظ على استمرارية هذه العلاقات من خلال إتاحة الفرص لخلق الأفكار الجديدة والإبداع والابتكار، وضمان تحقيق المنفعة لكافة أطراف الشراكة تعد الثقة اللبنة الرئيسية لعلاقات شراكة ناجحة وطويلة المدى، ويتم تعزيز الثقة من خلال الشفافية، والمواءمة بين الأهداف والاهتمامات، وفتح قنوات تواصل فعالة، ومعالجة التحديات والمخاطر المحتملة المؤثرة على علاقات الشراكة، والاحتفاء بالنجاحات المشتركة. تؤدي علاقات الشراكة المبنية على الثقة إلى تحقيق نتائج أداء متميزة ومستدامة الاستفادة من النجاحات المتبادلة الناجمة عن علاقات الشراكة البناءة في تعزيز القدرات المؤسسية لتحقيق النتائج المرجوة، وخلق الابتكارات، وتحسين الكفاءة ورفع مستويات المعرفة والمهارات المكتسبة. تساهم المنفعة المتبادلة في ضمان استمرارية الالتزام القائم والتعاون المستدام لتحقيق الأثر المطلوب | 1. استمرارية العلاقة 2. بناء الثقة 3. المنفعة المتبادلة |
| | | |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الإصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



المعيار الحادي عشرة: الاتصال الحكومي ٥%

| النتائج والأثر | المفهوم العام للمبادئ | المبادئ المرتبطة بالمعايير |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| تشمل على مقاييس ملائمة ترصد المخرجات الرئيسية وتعكس الكفاءة والفعالية وتميز الأداء وتساهم في تحقيق التنافسية ولها تأثير إيجابي على جودة الحياة على المستوى العربي استرشاداً بالأجندة الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الخاصة بجودة الحياة | تطوير وتنفيذ خطط ترويجية تدعم المبادرات والبرامج الحكومية الكبرى، وتصميم وإدارة حمات اتصالية مبتكرة ومؤثرة تدعم الأولويات الوطنية والتوجهات الاستراتيجية وتعزز سمعة الدولة | 1. الترويج الحكومي |
| | التواصل الاجتماعي لأغراض الاتصال الحكومي يتضمن كافة الأنشطة الاتصالية على موقع التواصل الاجتماعي (مثل تويتر وإنستغرام وفيسبوك وغيرها) والتي تكون الجهات الحكومية طرفاً أساسياً فيها، وتشمل نشر أو إعادة نشر أو مشاركة محتوى نصي أو مرئي أو تفاعلي حول موضوعات مرتبطة بالجهة الحكومية وتهتم بالأطراف المستفيدة | 2. التواصل الاجتماعي |
| | هي وثيقة اتصالية رسمية تهدف إلى تزويد المتحدثين الرسميين بالحقائق والأرقام المطلوبة للتحدث إلى وسائل الإعلام حول قضية معينة بشكل يعكس توحيد صورة مختلف الجهات الحكومية | 3. الرسائل الإعلامية |
| | التخطيط والاستعداد والتعامل مع الأزمات العالمية المحتملة بشكل فعال وسريع، يحد من التصاعد في النبرة السلبية لتداول الموضوع محل الأزمة في وسائل الإعلام وعلى منصات التواصل الاجتماعي، ويجب على تساؤلات الأطراف المستفيدة | 4. إدارة الأزمات الإعلامية |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



إرشادات وشروط المشاركة في جائزة الوحدة التنظيمية المتميزة :

- .1 تعبئة نموذج (فئة الوحدة التنظيمية المتميزة) حسب النموذج الإلكتروني بعد تحميله من الموقع الإلكتروني لدائرة المالية ثم إعادة إرساله عبر استخدام نفس الموقع.
- .2 يتم الالتزام بالنموذج الإلكتروني الموحد في رصد أنشطة وإنجازات الوحدة التنظيمية.
- .3 يتم استيفاء كافة المعايير المدرجة ضمن النموذج الإلكتروني الموحد وفقاً لمعايير منظومة التميز الحكومي "الإصدار الثاني".
- .4 إمكانية إرسال النموذج الإلكترونيًّا إلى دائرة المالية على البريد الإلكتروني التالي: Roqayya.a@finance.rak.ae

ملحوظة: يتم الالتزام بمواعيد التقديم المحددة للمشاركة في جائزة جلفار المالية للتميز حسب الإطار الزمني للجائزة، أو التي سيتم الإعلان عنها من قبل دائرة المالية حسب أي تحداث طارئة، وسوف يتم استبعاد أي نموذج لا يلتزم بمواعيد المقردة للمشاركة.



أداة التقييم (القدرات) :

| العناصر وأوزانها | الوصف | قدرات محددة | قدرات أساسية | قدرات متوسطة | قدرات متقدمة | قدرات مميزة |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التصميم* % 30 | إعداد وتطوير القدرات التي تساهم في إضافة القيمة لجميع المعينين وتحقيق التوجهات/ لأهداف الوطنية | أعداد محددة من القدرات الملائمة تم إعدادها/ تصميمها بشكل مناسب يدعم المرونة | بعض القدرات الملائمة تم إعدادها/ تصميمها بشكل يدعم المرونة | معظم القدرات الملائمة تم وتم إعدادها/ تصميمها بشكل متكرر يتيح المرونة | جميع القدرات ملائمة وتم إعدادها/ تصميمها بشكل متكرر الأمثل للموارد | قدرات ديناميكية تم إعدادها/ تصميمها بشكل يمكن المرونة والقدرة على مواكبة التغيرات |
| التطبيق % 30 | تطبيق القدرات في جميع مجالات العمل الرئيسية لتحقيق النتائج المطلوبة مع الاستخدام الأمثل للموارد | يتم تطبيق القدرات بشكل محدود | يتم تطبيق القدرات في بعض مجالات العمل | يتم تطبيق القدرات بشكل فعال ومستخدمة بالشكل الأمثل في جميع مجالات العمل الرئيسية | يتم تطبيق القدرات بشكل فعال ومستخدمة بالشكل الأمثل في جميع مجالات العمل | يتم تطبيق القدرات الفريدة والمميزة بشكل فعال ومستخدمة بالشكل الأمثل في جميع مجالات العمل الرئيسية |
| التعلم والتحسين % 30 | يتم تحسين القدرات من خلال التعلم المستمر والأساليب المبتكرة بالإضافة إلى التحول الرقمي لضمان ملاءمتها بشكل دائم | هناك أمثلة محددة على تأثير التعلم المستمر والابتكار في تحسين القدرات | بعض القدرات يتم تحسينها باستخدام التعلم المستمر والابتكار | معظم القدرات يتم تحسينها باستخدام التعلم المستمر والابتكار | جميع القدرات يتم تحسينها باستخدام التعلم المستمر والابتكار والتحول الرقمي | جميع القدرات فريدة و يتم تحسينها باستمرار من خلال الوسائل الذكية لتعزيز القيمة المضافة |
| التحول والتغيير الجذري % 10 | الفكر التحولي والتغيير الجذري والمستمر بما يساهم في تطوير قدرات فريدة ومميزة تزيد القيمة المضافة لكافحة المعينين وتحسن من جودة الحياة والتنافسية على المستوى الوطني | لا يوجد فكر تحولي في القدرات "العمل بالفكرة التقليدي" | بعض التغييرات البسيطة للقدرات وبشكل منفرد في نطاق الجهة الداخلية | العديد من التغييرات للقدرات يمتد أثرها للجهات الأخرى المرتبطة بسلسة القيمة المضافة | تغييرات جذرية للقدرات في جميع المجالات داخلياً وخارجياً ضمن منظومة العمل المتكاملة | الفكر التحولي والتغيير الجذري للقدرات من خلال تطوير نماذج عمل جديدة |
| مستويات النضج | | | | | | |
| %100-80 %75-60 %55-40 %35-20 %15-0 | | | | | | |

* تقييمات مستوى النضج في العناصر يجب ألا تتعدي تقييم مستوى النضج لعنصر "التصميم".

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة – الإصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



أداة التقييم (النتائج) :

| الموقع الريادي | الميزة التنافسية | التأثير الواضح | التأثير الجزئي | التأثير المحدود | الوصف | العناصر وأوزانها |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| المقاييس والمؤشرات ملائمة وتساهم في التحليل المتقدم للأداء وتنبئ الاستباقية في الإجراءات للتأثير على الأداء المستقبلي | المقاييس والمؤشرات ملائمة وتساهم في التنبؤ بالأداء والتحليل الاستراتيجي | المقاييس والمؤشرات ملائمة وتعطي تصور جزئي عن الأداء الحالي ومستويات تحقيق الأهداف الاستراتيجية | المقاييس والمؤشرات تعطي تصور جزئي عن الأداء الحالي ومستويات تحقيق الأهداف الاستراتيجية | المقاييس والمؤشرات تعطي تصور محدود عن مستوى الأداء الحالي | المقاييس والمؤشرات ملائمة وموثوقة ومتوفرة ضمن الوقت المطلوب، ويتم استخدامها لرصد وفهم وتنبؤ بالأداء والنتائج الرئيسية | الملاءمة * 25% |
| المؤشرات والنتائج تظهر مستوى استثنائي من التميز في الأداء | معظم المؤشرات والنتائج تظهر تحقيق التميز في الأداء | مؤشرات ونتائج متوازنة تدعم التميز في الأداء | المؤشرات والنتائج تركز بشكل جزئي على فاعلية العمليات | المؤشرات والنتائج تركز على الكفاءة | المؤشرات والنتائج تتميز في أداء العمليات بشكل متوازن من حيث الفاعلية والكفاءة والاعتمادية والاستمرارية | التميز في الأداء %30 |
| المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي استثنائي على تفرد وتنافسية الأداء | معظم المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي واضح على تفرد وتنافسية الأداء | العديد من المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي واضح على تفرد وتنافسية الأداء | بعض المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي جزئي على تفرد وتنافسية الأداء | بعض المؤشرات والنتائج لها تأثير إيجابي محدود جداً على تفرد وتنافسية الأداء | المؤشرات والنتائج تضمن التفرد في الأداء وتؤثر على التنافسية | الأثر على التنافسية %30 |
| المؤشرات والنتائج تساهمن بشكل استثنائي في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني | المؤشرات والنتائج تساهمن بشكل واضح في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني في عدة مجالات | المؤشرات والنتائج تساهمن بشكل واضح في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني في بعض المجالات | المؤشرات والنتائج تساهمن بشكل جزئي في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني | المؤشرات والنتائج لا تساهمن في تحقيق جودة الحياة على المستوى الوطني | المؤشرات والنتائج تحقق الهدف الأساسي منها في التأثير على جودة الحياة على المستوى الوطني | الأثر على جودة الحياة 15% |
| %100-80 | %75-60 | %55-40 | %35-20 | %15-0 | مستويات النضج | |

* تقييمات مستوى النضج في العناصر يجب ألا تتعدي تقييم مستوى النضج لعنصر "الملاءمة".

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الإصدار الثاني GEM 2.0، 2020.



أداة التقييم (المحفزات) :

| التأثير | العناصر | المحفزات وأوزانها | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|
| يوجد تأثير تنافسي واضح للمحفز في جميع مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير تنافسي للمحفز في العديد من مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير ملحوظ للمحفز في مختلف مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير بسيط للمحفز في بعض مجالات منظومة GEM 2.0 | لا يوجد تأثير ملحوظ للمحفز في أي من مجالات منظومة GEM 2.0 | المفهوم | الاستباقية %25 |
| ثقافة العمل الاستباقي متوفرة بشكل واضح في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتکاملة | مفهوم الاستباقية متوفّر واضح بقوّة كمكّن للنجاح على المدى الطويل | مفهوم الاستباقية متوفّر بشكل جزئي ضمن بعض عمليات التخطيط | مفهوم الاستباقية متوفّر بشكل محدود | مفهوم الاستباقية غير محدد وغير واضح | التطوير | |
| منهج متكامل واضح للعمل الاستباقي في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتکاملة | استخدام التحليل المتقدم للبيانات للتنبؤ ودعم عملية اتخاذ القرار | استخدام تقدير المخاطر ضمن عمليات التخطيط في مجالات عمل محددة | استخدام محدود للبيانات للتنبؤ بالسيناريوهات المستقبلية | نهج تقليدي في عمليات التخطيط بالاستناد إلى افتراضات محددة | التطبيق | |
| قدرات ديناميكية ضمن منظومة العمل المتکاملة تتصرف بالمرور، والقدرة على التكيف، واستشراف المستقبل | تطبيق تميّز للاستباقية بشكل يمكّن من الاستعداد للمستقبل بنقّة | تطبيق فعال للاستباقية في مجالات محددة | تطبيق منهجي للاستباقية في نطاق محدود "من أعلى الهرم للأسفل" | أسلوب عمل يتسم بالجمود وغير استباقي في الاستغاثة من الفرص | الريادة | |
| مستوى عالٍ من النضج والشمولية في القدرات الاستباقية في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتکاملة | نضج متقدم في القدرات الاستباقية ووضوح تأثيرها في المجالات الرئيسية | نضج ملحوظ في القدرات الاستباقية ووضوح تأثيرها في مجالات محددة | تحسين جزئي في عملية اتخاذ القرار وجهود متفرقة للتخطيط واستشراف المستقبل | ثقافة "العمل بالفكر التقليدي" مع الكثير من الجمود وعدم الاستباقية | مستويات نضج المحفزات | |
| %100-80 | %80-60 | %60-40 | %40-20 | %20-0 | | |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0 ، 2020.



أداة التقييم (تابع / المحفزات) :

| التأثير | | | | | العناصر | المحفزات وأوزانها |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| يوجد تأثير تنافسي واضح للمحفز في جميع مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير تنافسي للمحفز في العديد من مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير ملحوظ للمحفز في مختلف مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير بسيط للمحفز في بعض مجالات منظومة GEM 2.0 | لا يوجد تأثير ملحوظ للمحفز في أي من مجالات منظومة GEM 2.0 | | |
| ثقافة المرونة متوفرة بشكل يمكن من التحول والتعامل السريع مع التحديات والفرص المتاحة | مفهوم المرونة مبني على أنظمة مؤسسة تتسم بالقدرة على التكيف والاستجابة السريعة للمتغيرات | مفهوم المرونة مرتبطة بعمليات إعادة الهندسة وتبني أفضل الممارسات | مفهوم المرونة يقتصر على تحسين وتبسيط العمليات | مفهوم المرونة غير محدد وغير واضح | المفهوم | |
| منظومة عمل متكاملة ومرنة تتصف بالتحول المستمر والفكير المتجدد لضمان الملاعة والاستدامة | أسلوب عمل من مرتبة بتحليل البيانات وإدارة التغيير لتعزيز تجربة أفضل للمتعامل | البدء بتبني استراتيجيات مرنة تدعم التغيير والابتكار | استخدام أدوات وأساليب مختلفة في التحسينات البسيطة على مستوى العمليات | أسلوب العمل مبني على أنظمة وقوانين صارمة وجامدة | التطوير | |
| تطبيق المرونة في كل شيء، والحفاظ على السلوك الدينيكي وسرعة التحول لدعم الجاهزية للمستقبل | تطبيق يركز على المرونة في المجالات الحيوية لتعزيز القيمة المضافة وتسريع التحول والابتكار لخدمة الأطراف المستفيدة | تطبيق يعتمد على التحسينات الجذرية لتعزيز الأداء ورفع مستويات الابتكار | تطبيق منهج يركز على خطط التحسين والتطوير مع محدودية مؤشرات القياس | تطبيق يركز على خلط وأهداف قصيرة المدى للمحافظة على الوضع الحالي | التطبيق | المرونة %25 |
| منظومة عمل مرنة بقدرات متميزة وديناميكيّة وذات ميزة تنافسية | نموذج عمل مبني على التعلم والتطوير المستمر للقدرات وتعزيز ابتكارات الأطراف المستفيدة | نموذج عمل فعال وفكري يتسم بالمرنة في تبني أفضل الممارسات | ثقافة "العمل بالفكر التقليدي" مع عدم وجود أفكار جديدة مبتكرة | | الريادة | |
| %100-80 | %80-60 | %60-40 | %40-20 | %20-0 | مستويات نجاح المحفزات | |

- المصدر: دليل منظومة التميز الحكومي لدولة الإمارات العربية المتحدة - الاصدار الثاني GEM 2.0 ، 2020.

دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021

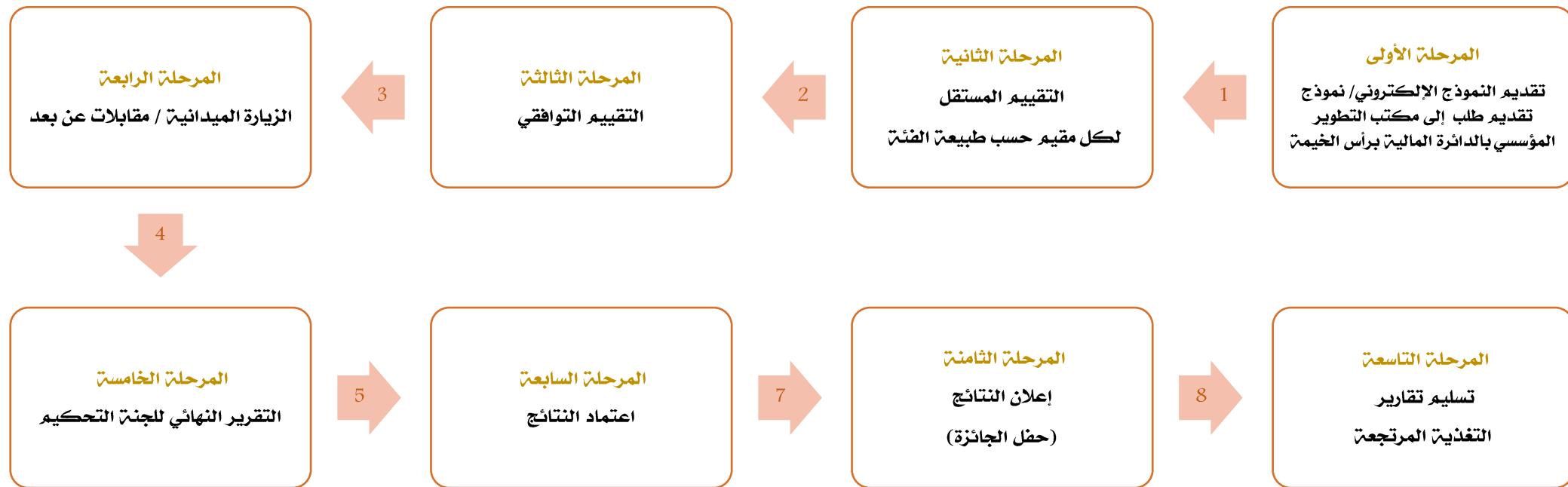


أداة التقييم (تابع / المحفزات) :

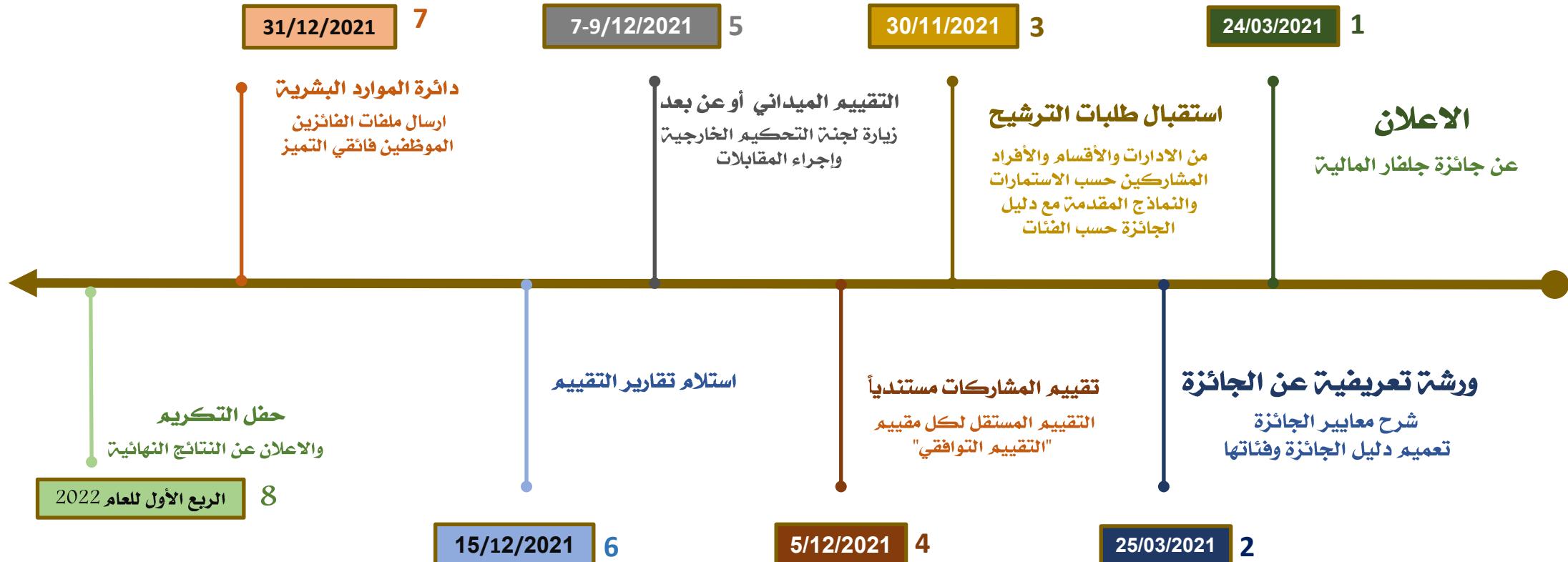
| التأثير | | | | | | العناصر | المحفزات وأوزانها |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------|-------------------|
| يوجد تأثير تنافسي واضح للمحفز في جميع مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير تنافسي للمحفز في العديد من مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير ملحوظ للمحفز في مختلف مجالات منظومة GEM 2.0 | يوجد تأثير بسيط للمحفز في بعض مجالات منظومة GEM 2.0 | لا يوجد تأثير ملحوظ للمحفز في أي من مجالات منظومة GEM 2.0 | | | |
| مفهوم الابتكار شمولي لكافحة المجالات الحيوية ضمن منظومة العمل المتكاملة | استراتيجية واضحة لابتكار بأهداف ومؤشرات محددة | مفهوم الابتكار محدد بشكل منهجي ضمن استراتيجية الجهة | يقتصر مفهوم الابتكار على تحسينات محدودة للخدمات | مفهوم الابتكار غير محدد بشكل واضح أو منهجي | | المفهوم | |
| أسلوب عمل قائمه على الابتكار بشكل مستمر وباستخدام وسائل التحول الرقمي لتعزيز القيمة المضافة | أدوار ومسؤوليات واضحة ضمن استراتيجية الابتكار تشمل الجهات المرتبطة بسلسة القيمة المضافة | عمليات وأنظمة ملائمة مصممة لتعزيز الابتكار | أسلوب عمل يركز في التنفيذ على تحقيق المخرجات التي يمكن التنبؤ بها مسبقاً دون الاعتماد على الابتكار كأساس للقيمة المضافة | أسلوب عمل تقليدي يرتكز على إدارة العمليات والأمور التشغيلية | | التطوير | |
| ثقافة الابتكار واضحة في كافة المجالات ضمن منظومة العمل المتكاملة | ادارة الابتكار كمحفز لتعزيز القيمة المضافة للمتعاملين | تطبيق الابتكار في المهام الرئيسية التي تدعم تطوير خدمات ذات جودة | تطبيق الابتكار في مشاريع ومبادرات معينة | الاستراتيجيات والقدرات ترتكز على عناصر التكاملة والكفاءة، ولا يعتبر الابتكار عنصر رئيسي ضمنها | | التطبيق | |
| الابتكار جزء من الهوية المؤسسية ومصدر رئيسي للميزة التنافسية والريادة | نضج قدرات الابتكار ووضوحاها في معظم/ كافة المجالات المرتبطة بسلسلة القيمة المضافة | نضج قدرات الابتكار ووضوحاها في عدة مجالات مرتبطة بسلسلة القيمة المضافة | الابتكار يقتصر على مشاريع محددة ويبوّي إلى قوائد قصيرة المدى وفرص محدودة للتعلم والتطوير | لا تمتلك الجهة القدرة التنافسية لابتكار | | الريادة | |
| ٪100-80 | ٪80-60 | ٪60-40 | ٪40-20 | ٪20-0 | | مستويات نضج المحفزات | |



آليات تقييم فئات الجائزة :



الإطار الزمني لجائزة جلزار المالية لعام 2021



دليل جائزة جلزار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021



جائزة جلفار المالية للتميز
Julphar Financial Excellence Award



أعضاء لجنة التحكيم

جائزة جلفار المالية للتميز 2021



حكومة رئيس الخيمة
Government of Ras Al Khaimah
دائرة المالية
Department of Finance



د. فادي مأمون النابولي
مستشار إدارة الاستراتيجية
المؤسسية
بالأمانة العامة للمجلس
التنفيذي لإمارة دبي



د. فلاح الحسيني
مستشار البحوث
والدراسات
الدائرة المالية المركزية
الشارقة



د. محمد أحمد الخولي
أستاذ مشارك
كلية العلوم الإدارية
أكاديمية السادات للعلوم
الإدارية بالقاهرة



د. وائل علي زكرياء
مستشار بالأمم المتحدة
والمدير التنفيذي للمجموعة
الدولية للتكنولوجيا وحلول
الاستشارات الذكية
(ITICS)



أحمد محمد الجدي
مستشار استراتيجي
وإدارة الأداء المؤسسي
دائرة المالية - عجمان



المصطلحات والتعريفات :

| # | المصطلح | التعريف |
|----|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | دائرة المالية لحكومة رأس الخيمة. | دائرة المالية لحكومة رأس الخيمة. |
| 2 | رؤى Vision | تمثل تصوراً من أجل المستقبل ومستوى الطموح الذي تسعى الجائزة إلى ادراكه بالتزامن والمواءمة مع استشراف المستقبل من فرص وتحديات ومخاطر. |
| 3 | رسالة Mission | تمثل الغرض الأساسي من إنشاء الدائرة وهي تعبير عن مجمل أعمال ومهام وأنشطة الدائرة التي يجب القيام بها من أجل المساهمة في تحقيق دورها المنشود وإبرازه بشكل فعال. |
| 4 | قيم المؤسسة Values | تمثل المبدأ العام وتصرفات وسلوكيات موظفي المؤسسة الحكومية والعادات والتقاليد السائدة بينهم التي ترتكز عليها علاقات العمل وهي تعكس ثقافة مؤسسية معينة |
| 5 | ثقافة المؤسسة Culture | نطاق شامل ومتكملاً من قيم وأخلاقيات وأداب وممارسات العمل السائدة في مؤسسة حكومية معينة |
| 6 | القيادة Leadership | تمثل أعلى سلطة داخل الدائرة المالية بالنسبة لمكتب التطوير المؤسسي ممثلة في سعادة المدير العام للدائرة المالية، وهي لديها السلطة على متابعة سير أعمال المكتب ويتم الالتزام بتعليماتها وتوجهاتها عند تحقيق أهداف ومهام المكتب. |
| 7 | توجهات القيادة Directives | تمثل مجموعة محددة من القواعد والإجراءات والتعليمات التي تكون بمثابة خطوط ارشادية حيث يتم وضعها من قبل القيادة العليا بالدائرة المالية لباقي الإدارات والموظفين ليتم الاقتداء بها والسير على هذا النهج المؤسسي في طريق إدراك الأهداف. |
| 8 | الاستراتيجية Strategy | إطار عمل شامل يوضح الاتجاه والغايات الاستراتيجية والأهداف المنشودة على المدى الطويل. |
| 9 | السياسات Policies | تمثل الفلسفة أو النهج الذي سوف تسير عليها الدائرة في تحقيق أهدافها بحيث تتضمن القواعد والمبادئ والمعايير كعناصر متکاملة مع بعضها وعلى مستوى واحد من الأهمية حيث يتم رسمها واعتمادها من قبل القيادة العليا بالدائرة بشكل يضمن التزام جميع الجهات المعنية بتنفيذها أو التقيد بها. |
| 10 | المنهجية Methodology | طريقة موثقة تحدد أساليب محددة للعمل وأليات تنفيذها بشكل يضمن مراعاة الانسجام والتواافق في كيفية القيام بعمل أو مهمة ما على مستوى جميع الأطراف المعنية ذات العلاقة. |



| # | المصطلح | التعريف |
|----|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11 | خطط العمل Action Plan | تحديد الأعمال والنشاطات المحددة لتحقيق الأهداف التنفيذية في ضوء ربطها بالأهداف الاستراتيجية بعيدة المدى وقصيرة المدى وتحتوي الخطة على تفاصيل الموارد المتاحة والجدول الزمني لتنفيذ الأنشطة والمهام لكل هدف تنفيذي. |
| 12 | الشراكة Partnership | تمثل علاقة مشتركة بين مكتب التطوير المؤسسي وطرف آخر سواء داخل الدائرة أو خارجها لتقديم قيمة مضافة لدور الدائرة أو لتحقيق أهداف مشتركة مخطط لها. |
| 13 | الحكومة Governance | هو النظام الذي يتم من خلاله إدارة الوحدات التنظيمية ذات العلاقة بالدائرة والتحكم في أعمالها بكفاءة وفعالية، وكما تعرف بأنها مجموعة من العلاقات والتفاعلات التي تربط بين القائمين على إدارة الدائرة وجميع الأطراف المستفيدة وتحكم العلاقات بينها في إطار العمل على تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية التالية الانضباط والشفافية والمساءلة والمسؤولية والعدالة. |
| 14 | التحسين المستمر Continuous Improvement | أسلوب إداري لتحقيق التميز من خلال مواصلة إدخال التعديلات الجزئية أو الكلية على العمليات للارتقاء بها إلى مستويات أفضل. |
| 15 | الانضباط Discipline | اتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح في بيئة العمل داخل الدائرة بما يساهم في تعزيز قيم المؤسسة وأهداف الحكومة |
| 16 | الشفافية Transparency | الانفتاح والتخلي عن الغموض والسرية والتضليل وجعل كل شيء داخل الدائرة قابلاً للتحقق والتمسك بالرؤى السليمة |
| 17 | المساءلة Accountability | هو حق كل من كافة الأطراف المستفيدة في مسألة الدائرة عن أدائها وأيضاً حق الدائرة في مسألة موظفيها في تحقيق أهداف وتوجهات الدائرة، وذلك وفقاً لنظام الحكومة المتبع بها. |
| 18 | المسؤولية Responsibility | زيادة الشعور بالمسؤولية لدى كل موظف أو مسئول بالدائرة والتصرف بدرجة عالية من واع التمسك بالأخلاقيات والواجبات المهنية التي تفرضها عليه كل في موقعه لتحقيق أهداف الدائرة وتوجهاتها العامة. |
| 19 | العدالة justice | احترام حقوق جميع الأطراف المستفيدة لدى الدائرة وضمان تحقيق المساواة الكاملة في تلك الحقوق كالتوصيت والمشاركة والمساءلة والاندماج وغيرها من الأنشطة التي تعزز ممارسة نظام الحكومة داخل الدائرة. |
| 20 | الفعالية Effectiveness | تمثل مدى مقابلة إنجازك أو مخرجات أدائك مع المدخلات أو الأهداف الموضوعة مسبقاً خلال فترة زمنية محددة وتقاس بمدى مقابلة مخرجاتك مع تحقيق هذه الأهداف أو المدخلات لأداء الشكل الصحيح لشيء ما. Doing the Right Thing |
| 21 | الكفاءة Efficiency | تمثل نسبة استخدامك للموارد المتاحة أو المخطط لاستخدامها إلى الموارد المستخدمة فعلياً في تحقيق الإنجاز أو الأداء خلال فترة زمنية محددة لأداء شيء ما بشكل صحيح. Doing the Thing Right |
| 22 | الانتاجية Productivity | تمثل مقدار التأثير المشترك لك من الفاعلية والكفاءة المنشودة عند تحقيق الأهداف المحددة للمكتب وهي عبارة عن حاصل قسمة مستوى الفاعلية المتمثلة في الأداء المحقق لإدراكك تلك الأهداف على مستوى الكفاءة المتمثلة في مقدار أو حجم الموارد المستخدمة لإنجاز تلك الأهداف. |



| # | المصطلح | التعريف |
|----|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23 | المواءمة Alignment | تمثل تناصق أهداف المكتب ومهامه واحتصاصاته مع التوجهات العامة للدائرة بشكل يتوافق كلياً مع استراتيجياتها. |
| 24 | التقييم Assessment | عملية تبين ما تم وما لم يتم تحقيقه بالفترة الزمنية المحددة ومدى الالتزام بالمواصفات والشروط المحددة بالخطة والسبب وراء ذلك. |
| 25 | الهدف Objective | تمثل نتيجة محددة يسعى مكتب التطوير المؤسسي إلى الوصول إليه ويتم تحديدها بمعايير محددة قابلة لقياس بحيث يكون كل معيار بمثابة هدف ذكي SMART Objective ويتم من خلاله تحديد مدى تحقيقه أم لا. |
| 26 | المؤشرات Indicators | تمثل الدليل الذي يستخدم لإظهار حالة أو تميز شيء ما أي للتميز ما بين الجيد وغير الجيد ويتم استخدامه لتحديد أو قياس درجة تحقيق هدف معين من عدمه. |
| 27 | الأطراف المستفيدة Stakeholders | تمثل كافة الفئات الداخلية أو خارجياً التي تتأثر أو تؤثر في الدائرة وسياساتها وتوجهاتها واستراتيجياتها |
| 28 | الشركاء Partners | الجهات الحكومية والشبه حكومية والخاصة التي ترتبط مع دائرة المالية بعلاقة طويلة المدى وترتبط بأعمال دائرة المالية، وهي تؤثر بشكل رئيسي في تحقيق أهداف استراتيجية للدائرة أو تساهم في تحقيق هدف مشترك على مستوى وطني. |
| 29 | المعرفة Knowledge | قدرات وخبرات وأفكار وسلوكيات ومهارات وقواعد وقيم وقرارات وتعلم واتصال وذاكرة |
| 30 | ادارة المعرفة Knowledge Management | جهد مؤسسي منظم ومستدام لإيجاد ودعم وتحسين بيئة المعرفة داخل المؤسسة، بحيث توفر بيئه تدعم إيجاد وخلق ومشاركة المعرفة والحصول عليها واستغلالها بالشكل الأمثل لتحقيق أهداف المالية |
| 31 | البيانات Data | هي مجموعة من الحقائق الموضوعية الغير متراقبة ولا يمكن الاستفادة منها بشيء إلا حيث يتم إبرازها وتقديمها دون التوصل إلى أحكام أولية مسبقة وتصبح معلومات عندما يتم اجراء أي معالجة عليها مثل التصنيف والترتيب والتنقيح والتحليل ووضعها في إطار واضح ومفهوم للمتلقى. |
| 32 | المعلومات Information | هي مجموعة من الحقائق التي يمكن الاستفادة منها وكتنولوجيا مباشرة لمعالجة البيانات الخام ويتم منحها صفة المصداقية وتقديمها إلى غرض محدد كما تساهم في تطوير وتعزيز مكانة المعرفة عندما تستخدم بشكل أمثل من خلال إجراء المقارنات وتقييم النتائج والحصول على مناقشات وحوارات تسفر عن تغذية مرتجعة ويمكن تقديم المعلومات في أشكال متنوعة سواء كانت كتابية أو تصويرية أو إلكترونية أو عن طريق التواصل الشفهي بحيث توضع في إطار واضح ومحدد ومفهوم من قبل الطرف الآخر ، ويمكن الاعتماد عليها في صناعة واتخاذ القرار. |



| # | المصطلح | التعريف |
|----|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 33 | القدرات Capabilities | هي تعني القدرة على صنع المعلومات من البيانات التي يتم الحصول عليها لتحويلها إلى معلومات يمكن استخدامها والاستفادة منها بطريقة ابداعية استناداً مهارات التحليل والتفكير الناقد وتفسير المعلومات والتوصل إلى أفضل الإستنتاجات وذلك بالإعتماد على وجود أفراد لديهم الكفاءات الأساسية للتعامل مع تلك البيانات والمعلومات |
| 34 | الممارسات الجيدة Best practices | هي عبارة عن منهجيات أو سياسات أو عمليات أو طرق أو أساليب مميزة تؤدي إلى إنجازات استثنائية أو ذات أثر ملموس في تطوير الأداء المؤسسي تقوم الدائرة بالإطلاع عليها كنموذج للمقارنة والتعلم الخارجي بهدف الوصول إلى أفضل النتائج وفقاً لمستهدفات يتم دراستها بشكل كافي استناداً إلى تطبيق تلك الممارسات. |
| 35 | الابداع Creative | هو تجسيد شئ مادي من شئ نظري بطريقة غير مؤلفة لإيجاد حلول للمشكلات الموجودة بأساليب مميزة وهو يمثل القدرة على تطوير وتنمية فكرة جديدة من العذر من خلال إطلاق العنان لقدرات العقل على تصور أفكار جديدة وهو عبارة عن مفهوم شامل يتضمن كل من الابتكار والاختراع. |
| 36 | الابتكار Innovation | هو انتاج شئ مادي استناداً إلى شئ نظري أو فكرة جديدة من خلال إستعمال اسلوب أو طريقة جديدة للقيام بنفس الشئ بشكل مميز تناسب الأطراف المستفيدة واحتياجاتهم كما يمثل عملية إضافة أو إدخال تغيير جوهري إلى أنظمة مستقرة نسبياً لأداء العمل بشكل مختلف يمكن من خلاله جني عائد مناسب واستثماره بشكل عام. |
| 37 | الاختراع Invention | عبارة عن صياغة فكرة ما إعتماداً على أفكار سابقة أو جديدة تساهم في التطور البشري أو تقديم الخدمة بشكل متتطور يمكن من تعظيم الاستفادة منها. |
| 38 | التميز Excellence | تمثل التفرد والتفوق الايجابي في الأداء المؤسسي والممارسات المتبعه والخدمات المقدمة من خلال ممكنت محددة تؤدي إلى نتائج متميزة من خلال منهجيات وآليات عمل محددة تؤدي ضمن التحسين المستمر في جميع جوانب الأداء المؤسسي. |
| 39 | الجودة Quality | تمثل العمل على تلبية الاحتياجات المتعددة لكافة الأطراف المستفيدة وفقاً لتوقعاتهم المنشودة وحسب المواصفات والإجراءات المنصوص عليها مع الالتزام بتحقيق رضا الأطراف المستفيدة بشكل متواصل يعتمد على آليات التحسين المستمر. |
| 40 | الخطر Risk | هو احتمالية حدوث حالة أو حدث أو موقف غير مؤكد يكون له تأثير سلبي أو ايجابي على أهداف الدائرة في حال وقوعه. |



info@finance.rak.ae

هاتف : +971 7 2281316

فاكس : +971 7 2288856

www.finance.rak.ae

ص.ب: 63



قنوات التواصل :

Communication Channel

الإمارات العربية المتحدة

رأس الخيمة

دائرة المالية

United Arab Emirates

Ras al khaimah

Department Of Finance



دليل جائزة جلفار المالية للتميز - الدورة الخامسة 2021