



دليل آلية تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء

”

**لقد اتخذت القيادة الرشيدة المتوالية على حكم الاتحاد،
منذ قيامه وحتى الآن، من التميز عنواناً لها وسعت إلى تحقيقه
في جميع مجالات بناء دولة الإمارات العربية المتحدة”**

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



”

**إننا ندرك أن ما أنجزناه يعتبر ريادياً بكل المقاييس ... وندرك
أيضاً أننا مازلنا في بداية الطريق وأن الطريق طويل، لكننا
واثقون من سلامة الاتجاه“**

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



8	المقدمة
10	أبعاد التقييم
14	أداة التقييم
16	أداة تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء (لا يشمل أفضل مَبْتَكِر)
21	أداة تقييم معايير وسام رئيس مجلس الوزراء لأفضل مَبْتَكِر

المحتويات

تجسيدا لتوجيهات صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله"، ولتحقيق الرؤية الطموحة لدولة الإمارات في صنع حكومة المستقبل وتسخير الابتكار والتميز في عمل الجهات الحكومية الاتحادية للارتقاء بالأداء إلى أعلى المستويات وتحقيق الريادة، فإن الاهتمام بالموارد البشرية هو جزء من منظومة التميز الحكومي في دولة الإمارات. ويشكل تمييز الأفراد في الجهة الحكومية الاتحادية أحد الدعائم الأساسية لانطلاقة واستمرارية مسيرة التميز التي تُركز على رأس المال البشري باعتباره المحرك الأساسي في تشكيل العمل الحكومي على أسس مبتكرة ووفق رؤية مستقبلية.

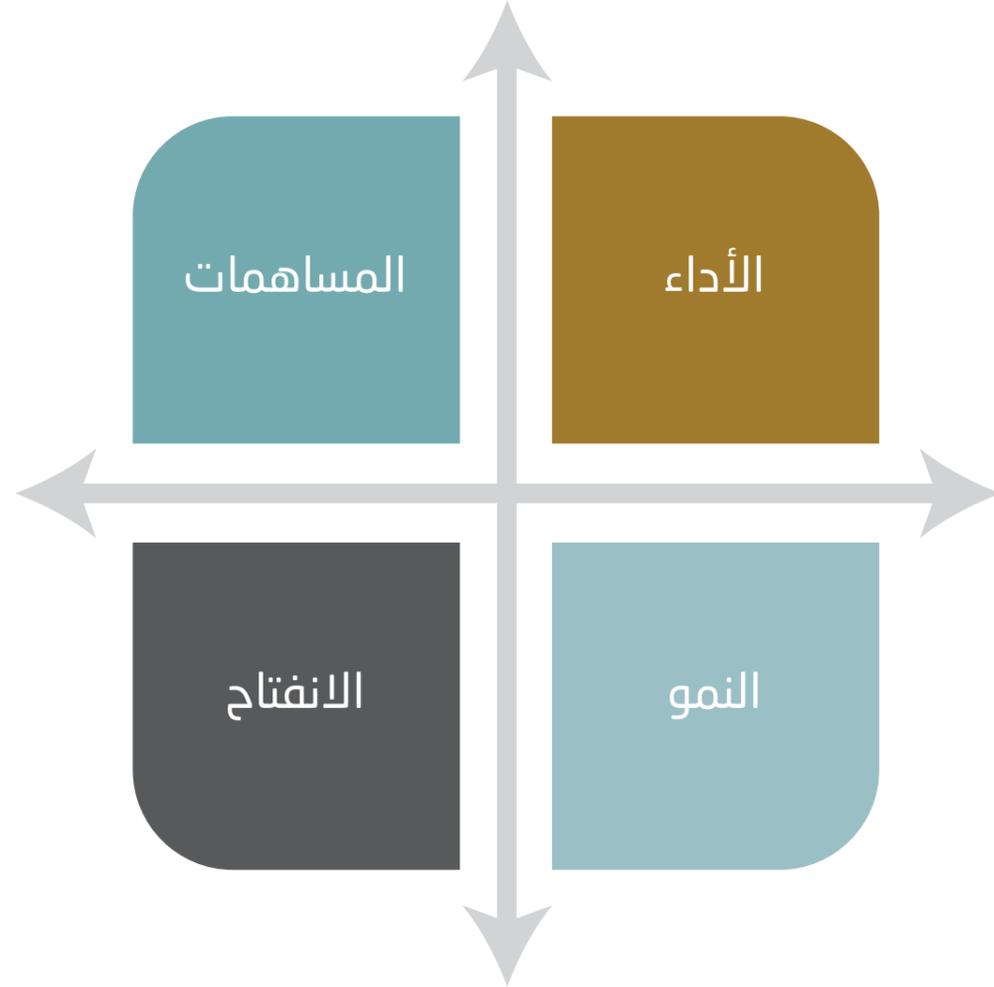
هذا الدليل يشرح آلية تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء (ما عدا لفئة القيادات) من حيث الأبعاد والأدوات المستخدمة في التقييم لتكوين صورة شاملة ومتكاملة عن المرشح ومدى تحقيقه لمعايير القُدوة الحسنة. ويكمل هذا الدليل أدلة أخرى مثل دليل معايير الأوسمة ودليل الترشح والمشاركة في الأوسمة ودليل القُدوة الحسنة ليشكلوا بذلك خارطة الطريق نحو التميز الفردي والتفوق الوظيفي. إن زيادة شريحة الموظفين المتميزين والقُدوة في الجهات الحكومية الاتحادية يُسهل من عمليات الترشح للأوسمة والاحتفاء بجهودهم المتميزة وابتكاراتهم وبمساهماتهم في كافة مجالات العمل والذي يستحقون على إثره التكريم والتقدير على أعلى مستوى في الحكومة. كما تُتيح المشاركة في الأوسمة فرصة للتقييم الذاتي والتطوير والاستفادة من التقارير في تحديد فرص النمو والتطور الفردي وقياس مستوى نضج التميز الفردي.

إن توفير بيئة عمل صحية ومحفزة ومتوازنة لجميع الشرائح والمستويات الوظيفية في الجهة الحكومية الاتحادية وتبني كفاءات حكومية فريدة من نوعها وتمكينها، يُساعد على الارتقاء بالعمل الحكومي ويحافظ على استدامة أنظمة العمل الحكومية وإتاحة الفرص للتطور والتميز ولمواكبة التطورات المحلية والعالمية.

كما أن تسريع وتيرة العمل الحكومي يتطلب بناء الموظف القُدوة وتعزيز انتشار صفات القُدوة الحسنة في كافة شاغلي الوظائف في الجهات الحكومية الاتحادية، مما يساهم بشكل واضح في تقديم قيمة مضافة للمتعاملين وُضْع العلامات الفارقة في أداء العمل الحكومي وجاهزيته للمستقبل وتحقيق جودة الحياة للمجتمع.

المقدمة

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



وتستهدف آلية التقييم الجديدة تكوين صورة شاملة ومتكاملة عن أداء المرشح ومدى تحقيقه لمعايير القدوة الحسنة، وليس بتقييمه من جانب واحد وهو حجم الإنجازات والأدلة التي يتقدم بها المرشح. إن آلية التقييم الجديدة توضح في نهاية رحلة الترشح مستويات النضج لدى الموظف الحكومي بدءاً من الموظف **المنجز** لأعماله ومهامه الوظيفية وانتهاءً بالموظف **المُلهِم** بأعلى مستويات النضج للقدوة الحسنة، لتشكل نتائج التقييم بذلك خارطة الطريق للتميز والتحسين.

وفيما يلي شرح لكل من هذه الأبعاد:

أبعاد التقييم

أولاً: الأداء Performance (35%)

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

- نسبة تحقيق الموظف لمستهدفاته وفقاً للوصف الوظيفي.
- حصول الموظف على دورات تدريبية ودرجات علمية أكاديمية ووجود خطة للتعلم المستمر.
- حجم الابتكارات والمبادرات الريادية التي تقدم بها الموظف ونتائجها الإيجابية.
- مشاركة الموظف في المناسبات والفعاليات والأنشطة المختلفة داخل الجهة وخارجها.
- جهود الموظف لتأهيل صف ثاني من الموظفين المؤهلين لدعم تنافسية الجهة (في الوظائف الإشرافية).

ثانياً: المساهمات Contributions (30%)

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

- عدد المشاركات والمبادرات التي ساهم بها الموظف في تطوير العمل وتعزيز ثقافة التميز والجودة في وحدات تنظيمية خارج نطاق مهامه الوظيفية.
- مشروعات التطوير والتحسين التي نفذها الموظف في وحدات تنظيمية أخرى كنتيجة مباشرة للدروس المستفادة من جهود التدريب والتعلم.
- حصول الجهة على جوائز أو شهادات تقدير أو براءات اختراع كنتيجة مباشرة لمساهمات الموظف الابتكارية.
- عدد الفعاليات التي ساهم فيها الموظف لمساعدة الزملاء داخل الجهة وخارجها لتحقيق إنجازات شخصية لهم.
- القرارات الاستباقية للموظف والتي ساهمت في تمكين أعضاء فريق العمل (في الوظائف الإشرافية).

ثالثاً: النمو Growth (20%)

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

- ارتفاع نسبة تحقيق الموظف لمستهدفاته سنوياً.
- النمطية الإيجابية (زيادة) في مستوى التعلم لدى الموظف سنوياً.
- زيادة عدد الابتكارات والمبادرات الريادية التي تقدم بها الموظف والتحسن الملحوظ لجودتها ونتائجها الإيجابية.
- ارتفاع عدد مشاركات الموظف في المناسبات والفعاليات والأنشطة المختلفة داخل الجهة وخارجها سنوياً.
- زيادة مطردة لأعداد الموظفين من الصف الثاني الذين يتم تأهيلهم وتمكينهم (في الوظائف الإشرافية).

رابعاً: الانفتاح Exposure (15%)

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

- تعدد وتنوع المصادر (الداخلية والخارجية وأفضل الممارسات) التي يطلع عليها الموظف ويستقي منها معلوماته لتحقيق أهدافه وإنجازاته.
- اعتماد الموظف على مصادر وطرق مختلفة للارتقاء بمستوى تحصيله العلمي مثل التعليم الإلكتروني وحضور ورش العمل والمشاركة في الزيارات الميدانية.
- مشاركة وحضور الموظف لمؤتمرات وورش عمل داخل وخارج الدولة للاطلاع على أحدث الابتكارات ذات العلاقة بجهة العمل، ومتابعة الأخبار المنشورة والمتداولة حول توجهات الحكومة المستقبلية للاستفادة منها في تطوير أفكاره ومبادراته الابتكارية.
- لا تقتصر مشاركات الموظف في المناسبات والفعاليات والأنشطة المختلفة على تلك التي تنظمها الجهة فقط ولكن تمتد للمشاركات في فعاليات جهات خارجية.
- الموظف مطلع على أحدث الطرق لتطوير مهاراته الإدارية والإشرافية وحضور دورات تدريبية لتعزيز إلمامه بالتكنولوجيات المستقبلية مثل تقنيات الذكاء الاصطناعي لاستخدامها في تحسين كفاءة أداءه لمهامه الإشرافية (في الوظائف الإشرافية).

أداة التقييم



قبل البدء في استخدام أداة التقييم يجب مراعاة الإرشادات التالية:

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

أداة تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء (لا يشمل أفضل مُبتكر)

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

تابع/ تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء (لا يشمل أفضل مُبتكر)

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

تابع/ تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء (لا يشمل أفضل مُبتكر)

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

تابع/ تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء (لا يشمل أفضل مُبتكر)

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

تابع/ تقييم معايير أوسمة رئيس مجلس الوزراء (لا يشمل أفضل مُبتكر)

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

أداة تقييم معايير وسام رئيس مجلس الوزراء لأفضل مُبتكر

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25%	30 - 50%	55 - 75%	80 - 100%
المعايير الثلاثة الأولى	الأداء (35%)	تقتصر جهود الموظف في مجال الابتكار على تقديم أفكار تحتاج إلى المزيد من الجهد والتطوير للوصول لمرحلة النضج لتكون صالحة كأفكار متكاملة يمكن تطبيقها وتنفيذها.	قدم الموظف خلال مسيرته المهنية عدد محدود من الابتكارات معتمداً على دراسات محدودة في بناء وتخطيط ابتكاراته. كما يستخدم عدد محدود من الأدوات والمنهجيات في تطبيق وتنفيذ ابتكاراته لمعالجة بعض التحديات والصعوبات.	قدم الموظف خلال مسيرته المهنية عدد من الابتكارات القادرة على تقديم القيمة المضافة له ولجهة العمل للمتعاملين. ويستفيد من خبراته المهنية وجهوده للتعلم والاطلاع على الدراسات والمقارنات المعيارية لبناء ابتكاراته بشكل متكامل حيث تتسم معظمها بالأصالة والتفرد. كما يقوم بالتخطيط وتنفيذ وتطبيق ابتكاراته بشكل منهجي وفعال، فهو دائماً ما يستخدم أدوات متعددة وتقنية لتنفيذ ابتكاراته وتجاوز التحديات والصعوبات.	قدم الموظف خلال مسيرته المهنية عدد كبير من الابتكارات القادرة على تطوير عمله أو عمل الجهة أو تقديم قيمة مضافة للمتعاملين وفي مجالات مختلفة لتحسين جودة الحياة. كما يستند إلى الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية والمشاركة في المؤتمرات والندوات وغيرها من المنصات لتوليد أفكار ابتكارية وتقديم حلول غير نمطية تتسم بالأصالة والتفرد. يستخدم الموظف الأدوات المتعددة والتكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الذكية والذكاء الاصطناعي والممارسات المتميزة وجهود التعلم وخبراته المكتسبة في تنفيذ ابتكاراته ونقلها من الفكرة إلى التطبيق ومعالجة التحديات والصعوبات.
	المساهمات (30%)	للموظف مساهمات ضئيفة في الابتكارات والأفكار الإبداعية ولا يقوم بتقديم أية مقترحات أو أفكار تطويرية لمعالجة التحديات والمقبات.	حققت ابتكارات الموظف بعض الأهداف التي وضعت من أجلها. ويساهم الموظف بعض الجهود في حصوله على جوائز/ شهادات التقدير في مجال الابتكار.	حققت ابتكارات الموظف أغلب الأهداف التي وضعت من أجلها. كما ساهمت جهود الموظف وابتكاراته داخل وخارج الجهة في فوز الموظف وجهة عمله بعدد من الجوائز أو الحصول على شهادات التقدير في مجال الابتكار. كما تحصل معظم ابتكاراته على عدد من الملكيات الفكرية أو براءات الاختراع.	حققت ابتكارات الموظف الأهداف التي وضعت من أجلها. مما يعكس قدرته على التخطيط والتطبيق، كما ساهمت جهود الموظف وابتكاراته في فوز الجهة بالجوائز أو بالحصول على شهادات التقدير في مجال الابتكار وفوزه/ حصوله على جوائز مماثلة خارج نطاق عمله. كما ساهمت ابتكاراته في تحسين الموقع التنافسي والريادي للجهة والحصول على عدد من الملكيات الفكرية والابتكارات المسجلة باسمه أو باسم جهة العمل. كما ساهم الموظف في توفير ممارسات غير معهودة لمعالجة التحديات أو الصعوبات وأليات جديدة في التنفيذ والتطبيق.
	النمو (20%)	لا يُظهر الموظف أي نمو يُذكر فيما يخص تقديم ابتكارات خلال مسيرته المهنية سواء لخدمة جهة عمله أو حتى خارج نطاق العمل.	يتضح من الجهود التي يبذلها الموظف ومن طبيعة ما يقدمه من ابتكارات وجود مستويات أولية من النمو والنضج في مجال قدراته الابتكارية والتطور الملحوظ في عدد الاقتراحات والابتكارات التي تقدم بها خلال مسيرته المهنية، ولكن معظم تلك الابتكارات لم تصل بعد لدرجة كافية من التطور تتيح لها إحداث نتائج وتأثيرات إيجابية سواء داخل أو خارج جهة العمل.	يظهر بشكل واضح وصول القدرات الابتكارية للموظف لدرجة من النضج والنمو انعكست إيجاباً على عدد وطبيعة الابتكارات التي قدمها خلال مسيرته المهنية، وتشكل معظم ابتكاراته فرصاً جيدة للاستثمار المبرفي و/أو الاقتصادي.	وصلت قدرات الموظف الابتكارية لدرجة تمكنه من تقديم عدد كبير من الابتكارات ساهمت في زيادة تنافسية جهة العمل وزيادة مستوى جاهزيتها للمتغيرات المستقبلية المحتملة كنتيجة مباشرة للنمو النوعي فيما يقدمه الموظف من ابتكارات تمكس فهمه العميق لطبيعة التحديات المؤسسية وماهية الفرص المستقبلية المتاحة. تم استثمار بعض ابتكاراته في تطوير حلول وخدمات ومستجات.
الافتتاح (15%)	ليس للموظف أي جهود واضحة للحصول على أحدث المعلومات والمعارف المتعلقة بما يقدمه من مبادرات أو ابتكارات من مصادر مختلفة سواء داخلياً أو خارجياً.	يطلع الموظف على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية للمشاركة في المؤتمرات والندوات على المستوى المحلي، كما أن نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات تقتصر على جهة العمل.	يطلع الموظف على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية للمشاركة في المؤتمرات والندوات على المستوى المحلي وأحياناً على المستوى العالمي، كما أن نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات يتعدى جهة العمل ويصل على المستوى المحلي.	الموظف منفتح ومطلع على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية المرجعية للابتكارات المشابهة والمشاركة في المؤتمرات والندوات والدوائر العلمية وغيرها من المنصات المخصصة لذلك محلياً ودولياً، كما أن نطاق تأثير نتائج ما يقدمه من الاقتراحات والأفكار والمبادرات الريادية يتعدى جهة العمل ويصل خارجها وقد تصل أحياناً إلى مستويات عالمية.	

تابع/ تقييم معايير وسام رئيس مجلس الوزراء لأفضل مُبتكر

المعيار	أبعاد التقييم	5 - 25%	30 - 50%	55 - 75%	80 - 100%
المعيار الرابع: نقل المعرفة	الأداء (35%)	لا توجد مشاركات واضحة للموظف في فرق العمل داخل الجهة لنقل المعرفة، كما أن مشاركته لتقديم الدعم للزملاء داخل الجهة لتحقيق إنجازات شخصية ولتقديم الأفكار بسيطة جداً.	بيذل الموظف جهوداً محدودة لمشاركة ودعم بعض زملائه ضمن نطاق عمله بخبراته ومعارفه والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح عدد منهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات ويساعد أحياناً الزملاء لتحقيق الإنجازات وأهدافهم. ويشارك الموظف في بعض فرق العمل المختلفة ضمن نطاق عمله. يلتزم الموظف ببعض الأنظمة والقواعد والقوانين والتشريعات والضوابط الأخلاقية والمهنية المعمول بها أثناء التخطيط أو تطبيق ابتكاراته.	بيذل الموظف جهوداً جيدة لمشاركة ودعم زملائه ضمن نطاق عمله بخبراته ومعارفه والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح بعضهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات وتحقيق الإنجازات وأهدافهم. ويشارك الموظف في عدد من فرق العمل المختلفة ضمن نطاق عمله ويساهم بها بفاعلية. يحرص الموظف على التأكد من التزام ابتكاراته بمعظم الأنظمة والقواعد والقوانين والتشريعات والضوابط الأخلاقية والمهنية المعمول بها أثناء التخطيط أو تطبيق ابتكاراته.	بيذل الموظف جهوداً متميزة لمشاركة ودعم زملائه ضمن نطاق عمله بخبراته ومعارفه والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات وتحقيق الإنجازات وأهدافهم وحصولهم على الشهادات والجوائز. ويشارك بالمشاركة في العديد من فرق العمل المختلفة ضمن نطاق عمله ويساهم بها بفاعلية. يحرص الموظف على التأكد من التزام ابتكاراته بكافة الأنظمة والقواعد والقوانين والتشريعات والضوابط الأخلاقية والمهنية المعمول بها أثناء التخطيط أو تطبيق ابتكاراته.
	المساهمات (30%)	لا توجد مساهمات واضحة للموظف لدعم الآخرين خارج نطاق عمله في تقديم الابتكارات وتحقيق إنجازاتهم.	يشارك الموظف أحياناً الآخرين خارج نطاق عمله بخبراته في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح عدد منهم في تقديم الابتكارات وتحقيق الأهداف.	بيذل الموظف جهوداً جيدة لمشاركة الآخرين خارج نطاق عمله بخبراته ومعارفه والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في مجال الابتكار مما أدى إلى نجاح بعضهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات وتحقيق الإنجازات وأهدافهم. ويشارك الموظف في عدد من فرق العمل المختلفة خارج نطاق عمله ويساهم بها بفاعلية.	بيذل الموظف جهوداً متميزة لمشاركة الآخرين خارج نطاق عمله بخبراته ومعارفه والدروس المستفادة لتعزيز قدراتهم في تقديم وتنفيذ الابتكارات وتحقيق الإنجازات وأهدافهم وحصولهم على الشهادات والجوائز. ويشارك بالمشاركة في العديد من فرق العمل المختلفة خارج نطاق عمله ويساهم بها بفاعلية.
	النمو (20%)	مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الأفكار وتحقيق الإنجازات بسيطة وغير مستمرة.	نمو متذبذب في مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الأفكار والابتكارات وتحقيق الإنجازات.	نمو جيد في مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الأفكار والابتكارات وتحقيق الإنجازات، وكذلك مشاركاته في الفرق واللجان.	زيادة مستمرة في مشاركات ودعم الموظف للآخرين في تقديم الابتكارات وتحقيق الإنجازات وحصولهم على الشهادات والجوائز، وكذلك مشاركاته في الفرق واللجان لتحقيق الإنجازات.
	الانفتاح (15%)	ليس للموظف أي جهود للحصول على أحدث المعلومات والمعارف المتعلقة بالابتكار مما يساعد في نقل المعرفة للآخرين.	يطلع الموظف على بعض الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية للابتكارات والمشاركة في بعض المؤتمرات والندوات، مما يساعده في نقل بعض المستجدات للآخرين ودعمهم بالأفكار الجديدة.	يطلع الموظف على الكثير من الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية للابتكارات والمشاركة في المؤتمرات والندوات، مما يساعده في نقل الكثير من المستجدات للآخرين ودعمهم بالأفكار الجديدة.	الموظف منفتح ومطلع على الدراسات العلمية والمقارنات المعيارية للابتكارات والمشاركة في المؤتمرات والندوات والدوائر العلمية وغيرها من المنصات المخصصة لذلك محلياً ودولياً، مما يساعده في نقل آخر المستجدات المحلية والعالمية للآخرين ودعمهم دائماً بالأفكار الجديدة.

في حال وجود أية استفسارات ذات صلة بهذا الدليل، يمكن التواصل عبر البريد الإلكتروني التالي: Info@SKGEP.gov.ae

©جميع الحقوق محفوظة لوزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل 2020

جميع الحقوق محفوظة لمكتب رئاسة مجلس الوزراء بوزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل بموجب القانون الاتحادي رقم (7) لعام 2002 في شأن حقوق المؤلف والحقوق المجاورة وقوانين حماية الملكية الفكرية.

الطبعة الأولى 2020
دبي، الإمارات العربية المتحدة

