



جمهورية السودان  
وزارة المعادن  
منسقية الجودة والتميز

هيئة تحكيم جائزة وزير المعادن للأداء المتميز للعام 2015م

معايير جائزة وزير المعادن  
للأداء المتميز 2015

الفئات



تتضمن معايير جائزة وزير المعادن للأداء المتميز مؤشرات يمكن الإستدلال بها لبيان مدى تميز الموظف وتميز أدائه، ويجب على الوزارة/ المؤسسة والموظف الإجابة في تقرير الإشتراك على أسئلة المعايير وتوفير أدلة واقعية تدل على وجود مؤشرات التميز.

## المعيار الأول: المهارات القيادية

| #   | المعيار الفرعي  |
|-----|---|
| 1.1 | أدلة / أمثلة علي القدرة على تطوير خطط عمل للوحدة التنظيمية/فريق العمل وتنفيذها بكفاءة |
| 1.2 | أدلة / أمثلة علي بناء قدرات الموارد البشرية وفرق العمل وتحفيزها على المبادرة والإبداع |
| 1.3 | أدلة / أمثلة علي تقديم القدوة الحسنة للمرؤوسين في السلوك والأداء                      |
| 1.4 | أدلة / أمثلة علي تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية                             |
| 1.5 | أدلة / أمثلة علي الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة وتعظيم العائد منها               |
| 1.6 | أدلة / أمثلة علي القدرة على إدارة التغيير والتطوير نحو الأفضل                         |

## مؤشرات التميز:

- مدى الاستفادة من الموارد المتاحة (البشرية والمالية والمادية).
- المقدرة على تنمية وتدريب الموارد البشرية العاملة تحت إشرافه وتفويض الصلاحيات والتحفيز على العمل والعطاء.
- المقدرة على تشجيع العمل بروح الفريق الواحد.
- المقدرة على التعاون والتواصل مع الفريق وتبادل الآراء والأفكار.
- تقديم القدوة الحسنة في تميز الأداء والسلوك وخاصة فيما يتعلق بمتلقي الخدمة.
- المساهمة في تطوير ومراجعة ونشر رؤية ورسالة وقيم الوزارة/ المؤسسة التي يعمل بها.
- المساهمة في وضع الخطة الاستراتيجية للوزارة/ المؤسسة وتنفيذها، وتوفير الإمكانيات والجهود لتطبيقها بكفاءة.
- المقدرة على وضع والمساهمة بتنفيذ خطة للوحدة/ القسم/ الدائرة والإشراف على تنفيذها.
- تخصيص الموارد والدعم اللازمين لعملية التغيير.



- إدارة مقاومة التغيير والمخاطر المترتبة على برامج التغيير.
- المقدرة على توضيح عمليات التغيير والمبررات لكافة المعنيين.
- قياس ومراجعة فعالية التغيير.

## المعيار الثاني: الكفاءة

| #   | المعيار الفرعي  |
|-----|---|
| 2.1 | أدلة / أمثلة علي العمل ضمن خطة واضحة ذات مؤشرات اداء وأطر زمنية محددة |
| 2.2 | أدلة / أمثلة علي تحمل ظروف العمل ومتطلباته                            |
| 2.3 | أدلة / أمثلة علي امتلاك طبيعة مرنة وسرعة تبني التغيير                 |
| 2.4 | أدلة / أمثلة علي الانفتاح علي التحديات الجديدة وبزل الجهود الاضافية   |

## مؤشرات التميز:

- المعرفة بالوصف الوظيفي والمعرفة المهنية بطبيعة العمل، ومتطلباته.
- المنهجية التي يتبعها الموظف لإنجاز العمل المطلوب.
- التخطيط الأمثل والمرن لإتمام المهام الوظيفية.
- تنظيم العمل ليتمكن الزملاء من متابعة العمل من بعده أو في حال غيابه.
- إدارة الوقت وتحديد الأولويات.
- القدرة على الاستجابة لتغير الأولويات.
- كفاءة استغلال الوقت في إنجاز العمل.

## المعيار الثالث: الابداع

| #   | المعيار الفرعي  |
|-----|---|
| 3.1 | أدلة / أمثلة علي التفكير غير النمطي وتوليد وتبادل الأفكار الإبداعية             |
| 3.2 | أدلة / أمثلة علي استخدام المهارات والتقنيات الحديثة والأساليب المتطورة في العمل |
| 3.3 | أدلة / أمثلة علي التحسين المستمر لإجراءات العمل والخدمات                        |
| 3.4 | أدلة / أمثلة علي طبيعة الإبداع ونتائجه وتأثيراته                                |

## مؤشرات التميز:

- تقديم مبادرات إبداعية (أفكار، دراسات، أساليب عمل، مشاريع أو ما شابه) أدت إلى تحسين أو تطوير عمل الوزارة/ المؤسسة.
- مدى قابلية تطبيق المبادرات والأفكار الإبداعية وواقعيتها.
- امتلاك زمام المبادرة في تقديم الاقتراحات البناءة والجديدة.
- إبداء الرأي لتحسين العمل.
- عدم انتظار التعليمات للقيام بالمهام والأعمال الضرورية.
- الحوافز المادية والمعنوية التي حصل عليها الموظف.
- نتائج وأثر تطبيق المبادرات الإبداعية.
- المقدرة على التأثير الإيجابي في الفريق وتوجيهه لتحسين أدائه.
- توفير بيئة مشجعة على الإبداع وتشجيع المبدعين.
- قياس ومراجعة أداء الوحدة/ القسم/ الدائرة.



## المعيار الرابع: الاتصال والتعامل

| #   | المعيار الفرعي  |
|-----|---|
| 4.1 | أدلة / أمثلة علي استخدام مهارات اتصال فعالة                                   |
| 4.2 | أدلة / أمثلة علي العمل بفعالية كفريق والمبادرة بمساعدة الآخرين                |
| 4.3 | أدلة / أمثلة علي فهم حاجات المتعاملين والحرص على تجاوز توقعاتهم               |
| 4.4 | أدلة / أمثلة علي المشاركة في الفعاليات الرسمية وغير الرسمية والأعمال التطوعية |

### مؤشرات التميز:

- حجم وطبيعة المشاركة في المؤتمرات والندوات والنشاطات الرسمية وغير الرسمية.
- فعالية قنوات الاتصال.
- المقدرة على تحمل المسؤوليات الوظيفية خاصة في الحالات غير الروتينية.
- المقدرة على التخفيف من التعقيدات وتبسيط الإجراءات .
- المساهمة في الجهود التطوعية التي تنظمها و/ أو ترعاها الوزارة/ المؤسسة.

## المعيار الخامس: التعلم الذاتي

| #   | المعيار الفرعي   |
|-----|--|
| 5.1 | أدلة / أمثلة علي الجهود المبذولة للارتقاء بالتحصيل العلمي والتنمية الذاتية للمعرفة والمهارات |
| 5.2 | أدلة / أمثلة علي التبادل المعرفي مع الآخرين  |
| 5.3 | أدلة / أمثلة علي مدى السرعة في اكتساب المعرفة والمهارات                                      |
| 5.4 | أدلة / أمثلة علي المشاركة في المجموعات المهنية المتخصصة                                      |

## مؤشرات التميز:

- مشاركة الموظف بالمؤتمرات والندوات والملتقيات وتقديم أوراق عمل والعمل على نشر المعرفة.
- الجهود التي يبذلها الموظف للارتقاء بتحصيله العلمي وشهاداته المهنية، من خلال التعلم المستمر.
- الجهود التي يبذلها في مجالات التنمية الذاتية للمعارف والمهارات.
- أثر الدورات التدريبية على القيام بالعمل بكفاءة.
- استخدام المهارات والمعارف المكتسبة لإنجاز العمل.
- تطوير المهارات الوظيفية و/ أو امتلاك مهارات جديدة.
- اكتساب الخبرات وانعكاسها على الأداء.
- الاستفادة من خبرات الموظفين الآخرين.
- الرغبة في تطوير القدرات واكتساب المزيد من الخبرة والتدريب، والسرعة في اكتسابها.
- البحث عن أساليب جديدة تهدف إلى تحسين الأداء ونوعيته.
- التعامل مع المشكلات وصنع واتخاذ القرارات.



## المعيار السادس: الأداء والإنجاز

| #   | المعيار الفرعي   |
|-----|--|
| 6.1 | أدلة / أمثلة علي الجهود المبذولة لتحقيق أهداف محددة ضمن خطة واضحة            |
| 6.2 | أدلة / أمثلة علي التغلب على المعوقات والصعوبات                               |
| 6.3 | أدلة / أمثلة علي سرعة ودقة الانجازات الفردية مقارنة بمستويات الأداء المطلوبة |
| 6.4 | أدلة / أمثلة علي مدى تجاوز التوقعات ومهام الوظيفة                            |

### مؤشرات التميز:

- السرعة والدقة في الإنجاز.
- حجم العمل المنجز في الظروف الاعتيادية.
- الجهود التي يبذلها الموظف لإنجاز العمل والتي تفوق المتوقع منه أو تتعدى نطاق عمله.
- تخطي العقبات والصعوبات في سبيل تحقيق نتائج متميزة.
- مستوى الجودة في أداء العمل.
- القيمة المضافة لجهود الموظف على العمل من حيث التكلفة والخدمة وجودة وطريقة العمل.
- القدرة على الاستمرار بالعمل وبنفس مستوى الأداء المرتفع في جميع الأحوال (مثل زيادة حجم العمل، العمل لساعات إضافية).
- مقارنة حجم العمل المنجز وسرعة إنجازه مع نتائج زملاء.

