التقرير السنوي ٢٠١٤

Civil Service Bureau

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
١٤٤٠ / ٢٠٠٣ / د

حضرة صاحب الجلالة الهاشمية

الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم

صاحب السمو الملكي

الأمير الحسين بن عبدالله الثاني

ولي العهد المعظم

فهرس المحتويات

المحتويات	رقم الصفحة
➢ **المقدمة**	١٥
كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية	١٧
الهيكل القطاعي للسلطة التنفيذية لعام ٢٠١٤	٢٠
➢ **الفصل الأول: ديوان الخدمة المدنية**	٢١
النشأة والمهام	٢٢
الرؤية والرسالة	٢٥
المرتكزات والقيم	٢٥
الأهداف العامة	٢٥
عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١٤	٢٦
تطور أعداد الموظفين في الديوان للأعوام (٢٠٠٩ - ٢٠١٤)	٢٦
تطور موازنة الديوان للأعوام ٢٠٠٨- ٢٠١٤	٢٨
أبرز مشاريع الخطة الاستراتيجية للأعوام (٢٠١٤-٢٠١٦)	٢٩
➢ **الفصل الثاني: الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية**	٣١
دور ديوان الخدمة المدنية في مجال التوظيف	٣٣
مؤشرات عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية	٣٦
عملية التجيير في الاختيار والتعيين	٥٥
الحالات الإنسانية	٥٧
تعيينات الفئة الثالثة في الخدمة المدنية	٦٠
تعيينات البلديات في الفئات الأولى والثانية والثالثة	٦٢
الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية	٦٨
تسويق وتأهيل الكفاءات الأردنية	٧١
➢ **الفصل الثالث: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية**	٧٥
منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية	٧٦
تطور أعداد الوظائف في الخدمة المدنية	٧٧

المحتويات	رقم الصفحة
المجموعات النوعية في الخدمة المدنية	٧٩
التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية	٨٢
خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية	٨٤
الإجراءات الوظيفية في جهاز الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٤	٩٠
دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية في دورتها السابعة للعام ٢٠١٤	٩٦
➢ الفصل الرابع: تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية في الخدمة المدنية	١٠١
أهم المؤشرات حول نشاط البعثات والدورات التدريبية في الخدمة المدنية	١٠٢
برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية	١٠٩
➢ الفصل الخامس: المستجدَّات في الخدمة المدنية	١١٣
أبرز تعديلات نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣	١١٤
أبرز التعليمات التي تم إقرارها أو تعديلها خلال عام ٢٠١٤	١١٤
قانون إعادة هيكلة مؤسسات ودوائر حكومية رقم (١٧) لسنة ٢٠١٤	١١٥
➢ الفصل السادس: استخدامات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية	١١٧
نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية	١١٨
نظام الأرشفة الإلكترونية	١١٨
نظام الامتحانات التنافسية الإلكترونية	١١٩
نظام الرد والتبليغ والتحديث الآلي لبيانات طالب التوظيف	١١٩
نظام تسويق الكفاءات الأردنية	١١٩
نظام الترشيح الآلي	١٢٠
مركز الاتصال الوطني	١٢٠
بطاقة الموظف الإلكترونية	١٢٠
موقع ديوان الخدمة المدنية والخدمات التي يوفرها	١٢٠
نظام الشكاوي والاقتراحات	١٢٠
نظام الوصف الوظيفي الإلكتروني	١٢١
نظام البوابة الإلكترونية	١٢١
نظام إدارة وتنظيم خدمات المراجعين	١٢١

المحتويات	رقم الصفحة
نظام الدعم الفني الإلكتروني	١٢١
نظام المكتبة الإلكترونية	١٢١
النظام الإحصائي المرن	١٢١
نظام إدارة المعرفة	١٢٢
نظام الاستبانات الإلكترونية	١٢٢
تجهيز مركز البيانات الرئيسي	١٢٢
تجهيز مركز الطوارئ	١٢٢
الفصل السابع: الأنشطة المساندة	١٢٣
تكنولوجيا المعلومات	١٢٤
الإعلام والاتصال الخارجي	١٢٥
الشؤون القانونية	١٢٦
المتابعة والرقابة الخارجية	١٢٦
المتابعة الداخلية	١٢٧
الرقابة الداخلية	١٢٧
الدراسات والتطوير المؤسسي	١٢٨
الموارد البشرية	١٢٩
الشؤون الإدارية والمالية	١٣١
الفصل الثامن: الزيارات والوفود والاتفاقيات	١٣٣
زيارة الوفد البحريني	١٣٤
زيارة الوفد السعودي	١٣٦
زيارة الوفد الفلسطيني	١٣٨
الفصل التاسع: المناسبات والصور والملاحق	١٤١
مناسبات وصور	١٤٢
ملاحق	١٥١

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الجنس للأعوام (٢٠٠٩-٢٠١٤)	٢٦
٢	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات الوظيفية خلال الأعوام (٢٠٠٩-٢٠١٤)	٢٦
٣	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي للأعوام (٢٠٠٩-٢٠١٤)	٢٧
٤	أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترفيعهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام ٢٠١٤	٢٧
٥	الإجراءات الوظيفية الخاصة بموظفي ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الجنس ونوع الإجراء لعام ٢٠١٤	٢٧
٦	أعداد الموظفين الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام ٢٠١٤	٢٨
٧	تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٨- ٢٠١٤)	٢٨
٨	موازنة الديوان موزعة حسب رقم المادة ومادة الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام ٢٠١٤	٢٨
٩	عدد طلبات التوظيف التراكمية وعدد المعينين خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤) موزعة حسب المؤهل العلمي والجنس	٣٧
١٠	عدد طلبات التوظيف الجديدة والتراكمية وعدد المعينين والمستنكفين موزعة حسب التقسيم الجغرافي والمؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١	٤٢
١١	عدد طلبات التوظيف الجديدة والتراكمية وعدد المعينين والمستنكفين موزعة حسب المؤهل العلمي التفصيلي والجنس حتى تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣١	٤٤
١٢	عدد طلبات التوظيف حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس والمعينين والمستنكفين خلال لعام ٢٠١٤	٤٥
١٣	عدد الطلبات الجديدة والتراكمية للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين وفقاً للفئة العمرية والجنس خلال العام ٢٠١٤	٤٨
١٤	عدد طلبات التوظيف والمعينين والمستنكفين من حملة الشهادة الجامعية موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٤	٥٠
١٥	عدد طلبات التوظيف والمعينين والمستنكفين من حملة الدبلوم موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٤	٥٢
١٦	عدد طلبات التوظيف والترشيحات والتعيينات والاستنكافات موزعة حسب مجموعة المهن والمؤهل العلمي والدائرة والجنس للعام ٢٠١٤	٥٤
١٧	أعداد المجيرين موزعين وفقاً لجغرافية التجيير والجنس للفترة (٢٠١٣-٢٠١٤)	٥٦

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١٨	عدد الطلبات الجديدة والتراكمية والمعينين من الحالات الإنسانية موزعين وفقا للمحافظة والجنس لعام ٢٠١٤	٥٨
١٩/أ	توزيع وظائف الإعلان الأول لوظائف الفئة الثالثة حسب الدائرة والجنس	٦٠
١٩/ب	توزيع وظائف الإعلان الثاني لوظائف الفئة الثالثة حسب الدائرة والجنس	٦١
٢٠	عدد الوظائف في البلديات للفئتين الأولى والثانية حسب البلدية والمؤهل العلمي والجنس لعام ٢٠١٤	٦٢
٢١	عدد الوظائف في البلديات للفئة الثالثة حسب البلدية ونوع الوظيفة وعدد الشواغر المعبأة لعام ٢٠١٤	٦٥
٢٢	تطور أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية وأبرز المؤشرات المتعلقة بها خلال الفترة (٢٠٠٩-٢٠١٤)	٦٩
٢٣	الإحصائية التراكمية للامتحانات لعام ٢٠١٤	٧٠
٢٤	الموافقات والاعتذارات لمنح تجديد تصاريح عمل لعام ٢٠١٤	٧٢
٢٥	المشاريع الممولة والمصروفة من خلال صندوق التنمية والتشغيل عبر نافذة الصندوق في ديوان الخدمة المدنية حتى نهاية ٢٠١٤/١٢/٣١	٧٣
٢٦	أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها (١٩٩٥-٢٠١٤)	٧٧
٢٧	إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٤) حسب الدائرة والفئة	٧٨
٢٨	توزيع الوظائف وفقاً للمجموعات النوعية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٤	٧٩
٢٩	المجموعات القطاعية وعدد القطاعات والوظائف ونسبتها في كل مجموعة لعام ٢٠١٤	٨٢
٣٠	عدد الموظفين في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي لعام ٢٠١٤	٨٤
٣١	توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام ٢٠١٤	٨٥
٣٢	توزيع موظفي الخدمة المدنية وفقا للمحافظة والإقليم لعام ٢٠١٤	٨٦
٣٣	إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عامي (٢٠١٣-٢٠١٤) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس	٨٧
٣٤	توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق الفئات العمرية والجنس لعام ٢٠١٤	٨٨

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
٣٥	توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق سنوات الخدمة لعام ٢٠١٤	٨٩
٣٦	توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب مجموعات المهن لعام ٢٠١٤	٨٩
٣٧	نسب مستويات التقارير السنوية للموظفين للعام (٢٠٠٩- ٢٠١٤)	٩١
٣٨	التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤	٩١
٣٩	الانفكاك الدائم لعام ٢٠١٤	٩٢
٤٠	الانفكاك المؤقت لعام ٢٠١٤	٩٢
٤١	الترفيعات خلال عام ٢٠١٤ موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس	٩٤
٤٢	قرارات اللجنة المركزية للموارد البشرية لعام ٢٠١٤	٩٥
٤٣	توزيع المرشحين لجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية بدورتها السابعة للعام ٢٠١٤ حسب الفئات الوظيفية	٩٧
٤٤	الترشيحات لجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية بدورتها السابعة للعام ٢٠١٤ حسب فئات الترشح	٩٧
٤٥	القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات فيما يخص البعثات للفترة (٢٠١٢-٢٠١٤) موزعة حسب نوع القرار	١٠٣
٤٦	توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب المؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١	١٠٥
٤٧	توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي - خارجي) والدائرة حتى ٢٠١٤/١٢/٣١	١٠٥
٤٨	توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١	١٠٦
٤٩	عدد الموفدين في بعثات ودورات خارجية حسب الدائرة والجنس خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٤)	١٠٦
٥٠	توزيع الموفدين في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس خلال العام ٢٠١٤	١٠٧
٥١	توزيع الموفدين في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة خلال العام ٢٠١٤	١٠٨
٥٢	كتب عدم الممانعة لشغل الوظائف داخل المملكة وفقا للجهة لعام ٢٠١٤	١٢٦

الاشكال البيانية	رقم الصفحة
الشكل رقم (١) الهيكل القطاعي للسلطة التنفيذية	٢٠
الشكل رقم (٢) الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤	٢٤
الشكل رقم (٣) العدد التراكمي لطلبات التوظيف المقدمة في ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)	٣٥
الشكل رقم (٤) عدد المعينين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)	٣٦
الشكل رقم (٥) عدد المتقدمين بطلبات توظيف في ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤) موزعين حسب الجنس	٣٩
الشكل رقم (٦) عدد المعينين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية حسب الجنس خلال الفترة من (٢٠٠٠-٢٠١٤)	٤٠
الشكل رقم (٧) أبرز المؤشرات المتعلقة بالامتحانات التنافسية خلال الفترة (٢٠٠٩-٢٠١٤)	٧٠
الشكل رقم (٨) تطور الوظائف في الدوائر الخاضعة للخدمة المدنية (١٩٩٥-٢٠١٤)	٧٧
الشكل رقم (٩) تطور وظائف الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٤) حسب الدائرة والفئة	٧٩
الشكل رقم (١٠) توزيع وظائف الفئة الأولى والثانية وفقاً للمجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٤	٨١
الشكل رقم (١١) توزيع وظائف الفئة الثالثة وفقاً للمجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٤	٨١
الشكل رقم (١٢) القطاعات التخصصية ونسب الوظائف فيها إلى عدد الوظائف الكلي لعام ٢٠١٤	٨٣
الشكل رقم (١٣) توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي والجنس لعام ٢٠١٤	٨٥
الشكل رقم (١٤) توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المحافظة لعام ٢٠١٤	٨٦
الشكل رقم (١٥) توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب المهن لعام ٢٠١٤	٩٠
الشكل رقم (١٦) عدد الموفدين في بعثات ودورات خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٤)	١٠٧

الملاحق

الملاحق	رقم الصفحة
ملحق رقم (١) أعداد الموفدين في بعثات دراسية موزعين حسب (الدائرة، البلد، الدرجة العلمية، التخصص، الجنس) لعام ٢٠١٤	١٤٩
ملحق رقم (٢) أعداد الموفدين في بعثات دراسية (داخلية، خارجية) مفصلة حسب (الدائرة، جهة الإيفاد، الجهة الممولة، الجنس) لعام ٢٠١٤	١٥٢
ملحق رقم (٣) أعداد الموفدين في دورات تدريبية خارجية موزعين حسب الدائرة والجنس للعام ٢٠١٤	١٥٤
ملحق رقم (٤) أعداد الذين تم تقدير رواتبهم من ١/١ - ولغاية ٢٠١٤/١٢/٣١	١٥٥
ملحق رقم (٥) تفصيل الاستنكافات خلال عام ٢٠١٤ وفقاً لمجموعة المهن وللمؤهل العلمي ونوع الاستنكاف والجنس	١٥٨
ملحق رقم (٦) إحصائيات عامة	١٥٩

المقدمة

- كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية
- الهيكل القطاعي للسلطة التنفيذية

٢٠١٤
التقرير السنوي

كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية

بسم الله الرحمن الرحيم

يَسرني وأُسرة ديوان الخدمة المدنيَّة إصدار تَقريرنا السَّنوي لعام (٢٠١٤) والذي يُلقي الضَّوء على أَبرز الإنجازات الهامَّة التي تَمَّت لِهذا العام، حيثْ واصلَ ديوان الخدمة المدنيَّة نَشاطاته المُكثَّفة لتَحقيق الأَهداف المُناطة بِه بموجب أَحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، والطُّموحات التي يَسعى إلى تَحقيقِها، ومَسؤولياتِه المُجتمعيَّة على المُستوى الوَطني بالعمل المخلص والجادْ، مُستنداً لرُؤى القيادة الهاشميَّة وتَوجُّهات الحُكومة لتحقيق الأهدافْ الرَّامية إلى النُّهوض بواقع الوظيفة العامَّة بكل جَدارة واقتدارْ من خِلال إدارة الموارد البشريَّة وتَنميتِها في جهازْ الخدمة المدنيَّة للوُصول بِها إلى الرِّيادة والتَّميزْ في تَقديم الخدمة للمُواطن، والتَّسهيل عليه وتَوفير الوقتِ والجهدِ والمال.

تميَّزت إنجازات الدِّيوان لهذا العام في التَّقدم المَلموس في الجهود التي يبذلها الدِّيوان في مَجال إدارة وتخطيط الموارد البشريَّة في الخِدمة المدنيَّة بهدفْ تحقيق مضامين الثَّورة البيضاءْ التي نادى بها صَاحب الجَلالة الهاشميَّة الملك عبد الله الثَّاني ابنُ الحسين المُعظَّم «حفظه الله ورعاه»، وبجهدٍ تَعاوني وتَنسيقي وتَشاركي بين الدِّيوان ومُختلف الأجهزة الحكوميَّة لتَحقيق المَفاهيم التي تخدمُ تلكَ الرُّؤى والتَّوجهات لرفع كَفاءة الجِهاز الحكوميْ وتَجذير مَفهوم التَّميز في الجِهاز الوَظيفي لتَرسيخ الإبداعْ والتميزْ في الخدمة المدنيَّة، والالتزام الكاملْ بنهج الشَّفافية والمُكاشفة والانفتاح في تَنفيذ كافَّة أَنشطة الدِّيوان، وفق إجراءات واضحة ومُعلنة تتفقْ مع مَنظومة النَّزاهة والشَّفافية وقواعد السُّلوك الوَظيفي، وتَحقيق مَبادئ العَدالة والنَّزاهة وتَكافُؤْ الفُرص وتَرسيخ مَعانيها، حيثُ خلتْ كافَّة تَقارير الأجهزة الرقابيَّة من أي مُخالفات على الديوان وبكافَّة إجراءاته.

كما شهد هذا العام العديد من المستجدات التي سنتوقف عندها من خلال صفحات هذا التقرير، وفي مقدمتها سريان مفعول نظام الخدمة المدنية الجَديدْ رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ اعتباراً من ٢٠١٤/١/١، والذي تمَّ إعدادهُ بجهدٍ تَعاوني وتَنسيقي بين الديوان ووزارة تَطوير القطاع العام وبنهج تَشاركيٍّ واسعْ مع كافَّة الجهات، ليَستوعب التَّوجهات والمَفاهيم الحَديثة في إدارة الموارد البشريَّة، ومُواءمتها مع المُمَارسات الفُضلى في الخدمة المدنيَّة، بحيثْ يَتم التَّعامل مع مَفهوم الإدارة بالنَّتائج وتَقييم الأداء المُؤسَّسي، وتَوسيع صلاحيَّات المُدراء والأُمناء العامِّين ولَجنة الموارد البشريَّة في الدائرة تعزيزاً لمَفهوم اللاَّمركزية بما يَنعكس إيجاباً على الخَدمات المُقدَّمة للمُواطنين، وتَرسيخ مَعاني النَّزاهة والعَدالة وتَكافؤ الفُرص وضبطْ التَّعيينات في القِطاع العام.

كما تم إعادة مُراجعة وتَعديل العَديد من التَّعليمات الصَّادرة بموجب نظام الخِدمة المدنيَّة الجديدْ بإقرار تَعليمات اختيار وتعيين المُوظَّفين المُعدَّة من قبل الديوان للسَّنوات (٢٠١٤-٢٠١٦)، وتَعليمات تَقييم الأَداء ونَماذجها، وتَعليمات تَخطيط الموارد البشريَّة، وتَعليمات منحْ العلاوات الإضافيَّة، وتَعليمات الدَّوام الرَّسمي والإجازات والمُغادرات، وتَعليمات التَّرشيح لاختيار المُوظَّف المِثالي، بالإضافة إلى إعداد دَليل مُؤشرات الأداء في الخدمة المدنيَّة والدَّليل الإرشادي في تَحديد الاحتياجات التَّدريبيَّة، وإعداد الأوصَاف الوَظيفيَّة لِكافَّة الوَظائف في الخدمة المدنية بالتَّعاون مع الشُّركاء.

ومن ناحية أخرى تمت المُباشرة بمرحلة الانتشار لنظام إدارة الموارد البشريَّة المُوحَّد (HRMIS) والَّذي سَيوفِّر سُرعة التراسل والتَّرابط لكافَّة البيانَات المُتعلِّقة بشُؤون المُوظَّف العام، حيث يتكون هذا النظام من سَبعة أَنظمة مُتكاملة ومُترابطة تَتَعامل مع كافَّة مُكونات عملية تَخطيط وإدارة الموارد البشريَّة، إلى جانب استكمالْ شَبكة خَدمات الحُكومة الإلكترونيَّة لضَمان تقديمْ كافَّة الخَدمات وِفقَ مَعايير الجَودة والكَفاءة والشَّفافية من خلال تَوظيف واستثمارْ تُكنولوجيا المَعلومات.

كما تكللت الجهود المبذولة بحصول الديوان في هذا العام – بناءً على تَعميمْ دولة رَئيس الوُزراء الأَفخمْ رقم (٣٨٤٥١/١/١١/٨٣) تاريخ ٢٠١٤/١١/١٢ – على المَرتبة الأُولى من بين كافة أَجهزة الدَّولة الحُكوميَّة في القطاع المَدني والثَّاني على مُستوى القِطاع العامْ (المَدني والعَسكري) بِعلامة (٩٧٪)، وذلكَ وِفقاً لنَتائجْ تَقرير المَسحْ الميداني لِمَدى التزام الدَّوائر الحُكوميَّة بِتحقيق مُتطلَّبات نِظام تَطوير الخَدمات الحُكوميَّة الذي قَامت بِه وزارة تطوير القِطاع العامْ، إضافة إلى دَعم الإبداع والتَّميز من خلال الاحتفال الذي أقامه الديوان بتاريخ ٢٠١٤/٦/٢٦ برعاية دولة رئيس الوزراء الأفخم لتكريم الحاصلين على جائزة المُوظَّف المِثالي في دورتها السادسة.

وشهد هذا العام أيضا تقديم كافة أشكال الدَّعم والإسنادْ الفنِّي للدَّوائر، وتَرسيخ النَّهج التَّشاركي والتَّعاوني بينَ مُؤسَّسَات القِطاع الحُكومي والخاصْ على المُستوَيَيْن المحَّلي والإقليمِي في الدَّوائر ذات الصِّلة بإدارة شُؤون الوَظيفة العامَّة بهدف تَطوير أداء الجهاز الحُكومي وتَعزيز الرَّقابة والمُساءلة وقِياس الأداء والعمل على معالجة كافة الإنعكاسات على ضوء صدور قانون إعادة هيكلة مؤسسات ودوائر حكومية رقم (١٧) لسنة ٢٠١٤، ورَفعْ مُؤهلات مُوظفي وحدات المَوارد البشريَّة في أجهزة الخِدمة المدنيَّة، والعملْ على تَنفيذ تَعميمْ دولة رَئيس الوُزراء الأفخمْ بالتَّقيد والالتزام بِقانُون حُقوق الأشخاص المُعوَّقين وتَطبيق نِسبة (٤٪) المَنصُوص عليها في هذا القَانون لتَعيين ذوي الإعاقة، حيثْ قرر مجلس الخدمة المدنية بناءً على توصية من الدِّيوان رَفعْ نِسبة الحَالات الإنسانيَّة في تَعليمات الاختيار والتَّعيين من (٦٪) إلى (١٠٪).

وانطلاقاً من مَسؤُوليَّته المُجتمعيَّة فقد استمر الديوان في تَعميم ونَشر دِراسة العَرض والطَّلب سَنوياً بكافَّة الوسائل، حيث دأب الديوان على إصدارها مُنذ عام ٢٠٠٨ لتكون مَرجعاً لِخرِّيجي طلبة الثانويَّة العامَّة عند اختيار التَّخصص بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكافَّة المَعنيين للعَمل على تَنفيذ تَوصياتها، في محاولة لتوفير المُؤشرات التي قد تُسهم في مُواءمة مُخرجات التَّعليم مع مُتطلَّبات سُوق العملْ الأردني وتشجيع أبنائنا الطلبة في التَّوجُّه نحوالتَّعليم التِّقني والتَّطبيقي والمِهني لِوجود عَدد كَبير مِن الوَظائف المُتوفِّرة في هذا المَجال في سُوق العمل الدَّاخلي والخَارجي.

كما تمَّ البدء بتنفيذ خُطَّة الديوان الاستراتيجيَّة للأعوامْ (٢٠١٤-٢٠١٦) من خلال المشاريعْ الهامَّة التي تَضمَّنتْهَا والهَادِفة إلى تَطوير وَاقع الوَظيفة العامَّة.

واستناداً لالتزام الحُكومة المُوقَّرة بالعملْ على إجراء الإصلاحاتْ الإجرائيَّة والتَّشريعيَّة وفقاً للتَّوجهات الملكيَّة السَّامية بهذا الخُصوص، وعلى ضُوء اكتساب ديوان الخدمة المدنية ثِقة الحُكومة والمُواطنْ، وكافَّة مُؤسَّسات المُجتمع المَدني والأجهزة الرقابيَّة لِشفافيَّة إجراءاتِه ومِهنيَّتِه في العمل، فقد تُوِّجَ ذلك بإصدارْ الحُكومة لِعدَّة قَرارات « أَوَّلُها إسناد مُهمَّة التَّعيين على وظائف الفِئة الثَّالثة بالخدمة المدنيَّة لديوانْ الخدمة المدنيَّة، بالإضافة إلى صُدور قَرار الحُكومة وبدعم ومساندة كبيرة من قبل

معالي وزير الشؤون البلدية المهندس وليد المصري بالمُوافقة على مُبادرات الدِّيوان وفي ظلْ مَسؤوليَّة الديوان المُجتمعيَّة في حلْ مُشكلة البَطالَة بينَ الخرِّيجين منْ طَالبي التَّوظيف من خلال المُوافقة على الآليَّة بشُمول التَّعيينات في البلديَّات وأمانةْ عمَّان الكُبرى من خلالْ مَخزون ديوان الخِدمة المدنيَّة وَوفقاً للتَّعليماتْ، بالإضافة إلى قَرار مجلس الوزراء بالمُوافقة على شُمول التَّعيينَات في الكوادر الإدارية في المُستشفيَات الجَامعيَّة والجَامعاتْ الرسميَّة الحُكومية من خلال مَخزون ديوان الخِدمة المدنيَّة، بالإضافة إلى القَرارْ المُتعلِّق بالتَّعيين بالشَّركاتْ المَمْلُوكَة للحُكومة بالكَامل من خلالْ مشاركة مندوب الديوان في لجنة المقابلات.

وعلى الصعيد العربي قام الديوان خِلال هذا العَامْ بتعزيزْ التَّعاون المُشتركْ مع أَجهزة الخدمة المدنيَّة في الدُّول العَربيَّة الشَّقيقة، وتَوقيع مُذكِّرات التَّفاهم مع الدُّول العربية الشَّقيقة(المَملكَة العربيَّة السُّعودية ومَمْلكَة البَحرين) برعاية دولة رئيس الوزراء الأفخم بهدف تطويرْ التَّشريعات وتَنمية وإدَارة الموارد البشريَّة وتَبادل الخِبرات العربيَّة وَتَسويقْ الكَفاءات الأردنيَّة فيها، كما قام وفد من ديوان الموظفين العام الفلسطيني بزيارة إلى الديوان في شهر أيلول من عام ٢٠١٤، ناقش فيها الطَّرفان بُنود مُذكرة التَّفاهم المُوقعة بين الطرفين عام ٢٠١٣ وتقييم مستوى الإنجاز.

وفي الخِتام أَتقدَّم بخالص الشُكر والاعتزاز إلى كافَّة مُوظفي ديوان الخدمة المدنيَّة على جُهودهم المُخلصَة التي بَذلوها في ظِل مَحدوديَّة عدد مُوظَّفيه مُقارنةً مع حَجم المَهَام والأَعباءْ المُناطة بهْ، كَما أتقدَّم باسمي واسم كافَّة مُوظفي ديوان الخدمة المدنيَّة بالشُّكرْ والتَّقديرْ إلى كُل الَّذين سَانَدُوا الدِّيوان لإنجاز أعماله، ونَخُصُّ بالشُّكر دَولة رَئيسْ الوُزراء الأفخم الدكتور عبدالله النسور والحُكومة المُوقَّرة على التَّجاوب مع مُقترحَات وتَوصيات الدِّيوان ودَعمهمْ الدَّائم له، الأمرْ الذي كانَ لهُ الأثرَ الكَبير في تَطوير مَنظومة الوَظيفَة العامَّة وتَرسيخ مبادئْ العدالَة والنَّزاهة وتَكافؤ الفُرص، مُتَوجِّهين إلى الله عز وجل أن يُعِينَنَا على حَمل الأَمانَة المُلقاة على عَاتقِنا خدمةً للوَطن والمُواطن، مُعاهِدين الله عزَّ وجلْ بالعمل الجادْ والمُخلص استمراراً لِنَهج الإصلاحْ المُنطَلقْ من رُؤى صَاحب الجَلالَة المُفدَّى الملك عبد الله الثَّاني ابنُ الحُسَينْ المُعظَّم «حَفِظَه الله ورَعاه».

والله ولي التوفيق

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

رئيس ديوان الخدمة المدنية

د.خلف الهميسات

الشكل رقم (١)

الهيكل القطاعي للسلطة التنفيذية

227775

أعداد الوظائف في الجهاز الحكومي موزعين حسب المجموعات والقطاعات لعام 2014 (باستثناء وظائف الديوان الملكي البالغ عددها 297

84653

أعداد الوظائف في الجهاز الحكومي (باستثناء وزارتي التربية والصحة والديوان الملكي) موزعين حسب المجموعات والقطاعات لعام 2014

مجموعة الإدارة العامة

24147 — %10,6

26 = 15 + 11

قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة	7503 — %31,1 — %3,3 — 10	قطاع الشؤون العامة	3889 — %16,1 — %1,7 — 5	قطاع الثقافة والإعلام والشؤون الدينية	12755 — %52,8 — %5,6 — 11
1 وزارة العدل	5495	1 وزارة الخارجية وشؤون المغتربين	679	1 وكالة الإنباء الأردنية	324
2 مجلس الأعيان	296	2 دائرة الشؤون الفلسطينية	137	2 هيئة الاعلام	123
3 مجلس النواب	393	3 وزارة الداخلية	1690	3 وزارة الثقافة	333
4 ديوان المظالم	68	4 دائرة الأحوال المدنية والجوازات	1051	4 دائرة المكتبة الوطنية	107
5 ديوان المحاسبة	715	5 رئاسة الوزراء	332	5 وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية	8492
6 ديوان التشريع والرأي	81			6 دائرة قاضي القضاة	1318
7 وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية	131			7 دائرة الإفتاء العام	164
8 هيئة مكافحة الفساد	156			8 الهيئة الملكية الأردنية للأفلام	*
9 المحكمة الدستورية	88			9 مؤسسة تنمية أموال الايتام	262
10 الهيئة المستقلة للانتخاب	80			10 مؤسسة الاذاعة والتلفزيون	1594
				11 مجمع اللغة العربية الاردني	38

أعداد مسميات الأجهزة الحكومية

وزارة	25
مؤسسة	17
دائرة	16
هيئة	16
مجلس	12
صندوق	9
سلطة	4
مركز	8
ديوان	4
بنك	3
متحف	1
مجمع	1
أخرى	6
المجموع	122

مجموعة الموارد والبنية التحتية

35789 — %15,7

35 = 16 + 11 + 8

قطاع النقل	4566 — %12,8 — %2,0 — 8	قطاع الموارد	17458 — %48,8 — %7,7 — 11	قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات	13765 — %38,5 — %6,0 — 16
1 وزارة النقل	117	1 وزارة المياه والري	170	1 وزارة الإشغال العامة والاسكان	6905
2 الخط الحديدي الحجازي	145	2 سلطة المياه	6264	2 المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري	496
3 مؤسسة سكة حديد العقبة	742	3 سلطة وادي الأردن	1649	3 دائرة العطاءات الحكومية	105
4 هيئة تنظيم الطيران المدني	465	4 وزارة الزراعة	7403	4 وزارة الشؤون البلدية	727
5 دائرة الأرصاد الجوية	244	5 المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي		5 وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	1573
6 مؤسسة الموانئ	2630	6 المؤسسة التعاونية الأردنية	142	6 وزارة السياحة والآثار	362
7 الهيئة البحرية الاردنية	68	7 وزارة الطاقة والثروة المعدنية	840	7 دائرة الآثار العامة	1044
8 هيئة تنظيم النقل البري	155	8 هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن	325	8 دائرة الأراضي والمساحة	1549
		9 المركز الوطني لبحوث الطاقة	*	9 المركز الجغرافي الملكي	221
		10 مؤسسة الاقراض الزراعي	480	10 بنك تنمية المدن والقرى	379
		11 هيئة الطاقة الذرية الاردنية	185	11 مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني	77
				12 متحف الاردن	64
				13 هيئة تنظيم قطاع الاتصالات	200
				14 مجلس البناء الوطني	*
				15 صندوق توفير البريد	63
				16 هيئة موقع المغطس	*

مجموعة المال والاقتصاد

13648 — %6

27 = 14 + 13

قطاع المال	7443 — %54,5 — %3,3 — 14	قطاع الاقتصاد	6205 — %45,5 — %2,7 — 13		
1 وزارة المالية	1247	1 وزارة الصناعة والتجارة والتموين	875	9 سلطة إقليم البتراء التنموي السياحي	623
2 دائرة اللوازم العامة	102	2 دائرة مراقبة الشركات	193	10 المجلس الاقتصادي والاجتماعي	22
3 دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	1620	3 المؤسسة الاستهلاكية المدنية	1508	11 البنك الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة	*
4 دائرة الموازنة العامة	145	4 المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية	84	12 صندوق استثمار اموال الضمان الاجتماعي	98
5 وزارة التخطيط والتعاون الدولي	232	5 مؤسسة المواصفات والمقاييس	464	13 مؤسسة استثمار الموارد الوطنية	102
6 دائرة الإحصاءات العامة	714	6 هيئة الاستثمار	157		
7 دائرة الجمارك الاردنية	3069	7 سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة	2079		
8 مؤسسة ضمان الودائع	*				
9 هيئة الاوراق المالية	171				
10 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	1292				
11 صندوق التنمية والتشغيل	118				
12 مركز إيداع الاوراق المالية	82				
13 البنك المركزي الاردني	*				
14 بورصة عمان	*				

مجموعة الموارد البشرية

154191 — %67,7

34 = 16 + 18

قطاع القوى البشرية	114133 — %74,0 — %50,1 — 16	قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	40058 — %26,0 — %17,6 — 18		
1 وزارة التربية والتعليم	109271	1 وزارة الصحة	33851	10 المجلس الطبي الاردني	56
2 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	361	2 المؤسسة العامة للغذاء والدواء	704	11 المجلس الاعلى لشؤون الاشخاص الموقين	169
3 وزارة العمل	631	3 دائرة الشراء الموحد	65	12 المجلس التمريضي الاردني	23
4 مؤسسة التدريب المهني	1631	4 وزارة التنمية الاجتماعية	2924	13 الهيئة الهاشمية للمصابين العسكريين	22
5 ديوان الخدمة المدنية	306	5 المركز الوطني لحقوق الانسان	*	14 مستشفى الامير حمزة	1647
6 وزارة تطوير القطاع العام	119	6 وزارة البيئة	204	15 الصندوق الهاشمي لتنمية البادية	*
7 معهد الادارة العامة	76	7 الجمعية الاردنية لحماية البيئة	*	16 الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية	*
8 صندوق دعم البحث العلمي	41	8 صندوق المعونة الوطنية	377	17 المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية للمتقاعدين العسكريين	*
9 صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	25	9 المجلس الصحي العالي	16	18 الهيئة الوطنية لإزالة الالغام واعادة التأهيل	*
10 المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	*				
11 هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	75				
12 المجلس الاعلى للسكان	*				
13 المجلس الأعلى للشباب	1558				
14 مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني	*				
15 الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية والرياضية	39				
16 المجلس الاعلى للعلوم والتكنولوجيا	*				

الدليل

- مجموع الوظائف في الجهاز الحكومي
- مجموع الوظائف في المجموعة
- نسبة الوظائف في المجموعة إلى إجمالي الوظائف في الجهاز الحكومي
- مجموع الوظائف في القطاع
- نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة
- نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في الجهاز الحكومي

* مؤسسات غير مشمولة بنظام بالخدمة المدنية.

** تم الاخذ بقانون إعادة هيكلة مؤسسات ودوائر حكومية رقم (17) لسنة 2014

الفصل الأول

ديوان الخدمة المدنية

- النشأة والمهام
- الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤
- الرؤيــة والرسالة
- المرتكزات والقيم
- الأهداف العامة
- عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١٤
- تطور أعداد الموظفين في الديوان للأعوام (٢٠٠٩ – ٢٠١٤)
- تطور موازنة الديوان للأعوام (٢٠٠٦- ٢٠١٤)
- أبرز مشاريع الخطة الاستراتيجية لديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١٤-٢٠١٦)
- تميز الديوان ضمن تحقيق متطلبات الخدمات الحكومية

ديوان الخدمة المدنية

النشأة

أنشئ ديوان الخدمة المدنية عام ١٩٥٥ (تحت مسمى ديوان الموظفين) كجهاز مركزي يرتبط برئيس الوزراء بموجب قانون ديوان الموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٥٥. ويرأس الديوان رئيسٌ برتبة وزير يعين بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب رئيس الوزراء ويقترن القرار بالإرادة الملكية السامية، وفي عام (١٩٨٨) اكتسب الديوان اسمه الحالي (ديوان الخدمة المدنية) بموجب نظام الخدمة المدنية رقم (١) لذلك العام.

المهام

وفقا للمادة (١٠) من نظام الخدمة المدنية المعمول به حالياً رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، يتولى ديوان الخدمة المدنية مهامه وصلاحياته التالية:-

أ. متابعة تطبيق أحكام هذا النظام والتحقق من تطبيق الدوائر لأحكام التشريعات المتعلقة بالخدمة المدنية بصورة سليمة، وله في سبيل ذلك القيام بما يلي:-

١. الاتصال بالدوائر للحصول على البيانات والإحصائيات المتعلقة بموظفيها بصورة خاصة أو بشؤون الخدمة المدنية بصورة عامة.

٢. الإطلاع على السجلات والوثائق والملفات المتعلقة بالموظفين أو بشؤون الخدمة المدنية في أي دائرة إذا دعت الحاجة لذلك.

ب. إعداد المشروعات الخاصة بتعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الخدمة المدنية ورفعها إلى المجلس لإقرارها.

ج. المشاركة مع الدائرة لإعداد المسار الوظيفي .

د. ترشيح الأشخاص لملء الوظائف الشاغرة في جهاز الخدمة المدنية والمشاركة في عملية اختيارهم، ووضع الأُسس الخاصة بالامتحانات التنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظائف والإشراف عليها.

هـ. المشاركة في اقتراح التشريعات المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية.

و. بناء قاعدة بيانات مركزية وأنظمة معلومات لإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية وتطويرها والمساهمة في توحيد أنظمة المعلومات الخاصة بالوظيفة والموظف العام بالتعاون مع الجهات والدوائر المعنية.

ز. النظر في الشكاوى والتظلمات التي تقدم إليه من الموظفين والمرشحين والمتقدمين لإشغال الوظائف واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها وفقاً لأحكام هذا النظام.

ح. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصويب القرارات الإدارية المخالفة لأحكام هذا النظام.

ط. إبداء الرأي للدوائر حول المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا النظام.

ي. المساهمة في إدارة الموارد البشرية في جهاز الخدمة المدنية ووضع الآليات التي من شأنها زيادة فعالية هذا الجهاز وكفاءته من خلال ما يلي:-

١. الاشتراك مع دائرة الموازنة العامة في إعداد نظام تشكيلات الوظائف في الوزارات والدوائر الحكومية بما في ذلك جداول تشكيلات الوظائف على حساب المشاريع الرأسمالية.

٢. إعداد الدراسات حول التخصصات العلمية المتوافرة بما يخدم جهاز الخدمة المدنية ويسهم في توفير مؤشرات تخدم عملية رسم السياسات التعليمية.

٣. التعاون مع الدوائر لتحديد الاحتياجات التي تتطلبها عملية رفع كفاءة جهاز الخدمة المدنية عن طريق البعثات والدورات المتخصصة.

٤. إعداد دراسات حول تخطيط القوى العاملة في أجهزة الخدمة المدنية.

٥. المساهمة في تأهيل الكفاءات الأردنية وتسويقها بالتنسيق مع الجهات المعنية بتشغيل القوى البشرية في القطاعين العام والخاص.

٦. إعداد الأدلة الخاصة بشؤون الخدمة المدنية والموظف العام.

٧. توثيق تشريعات الخدمة المدنية والمراجع المتعلقة بها.

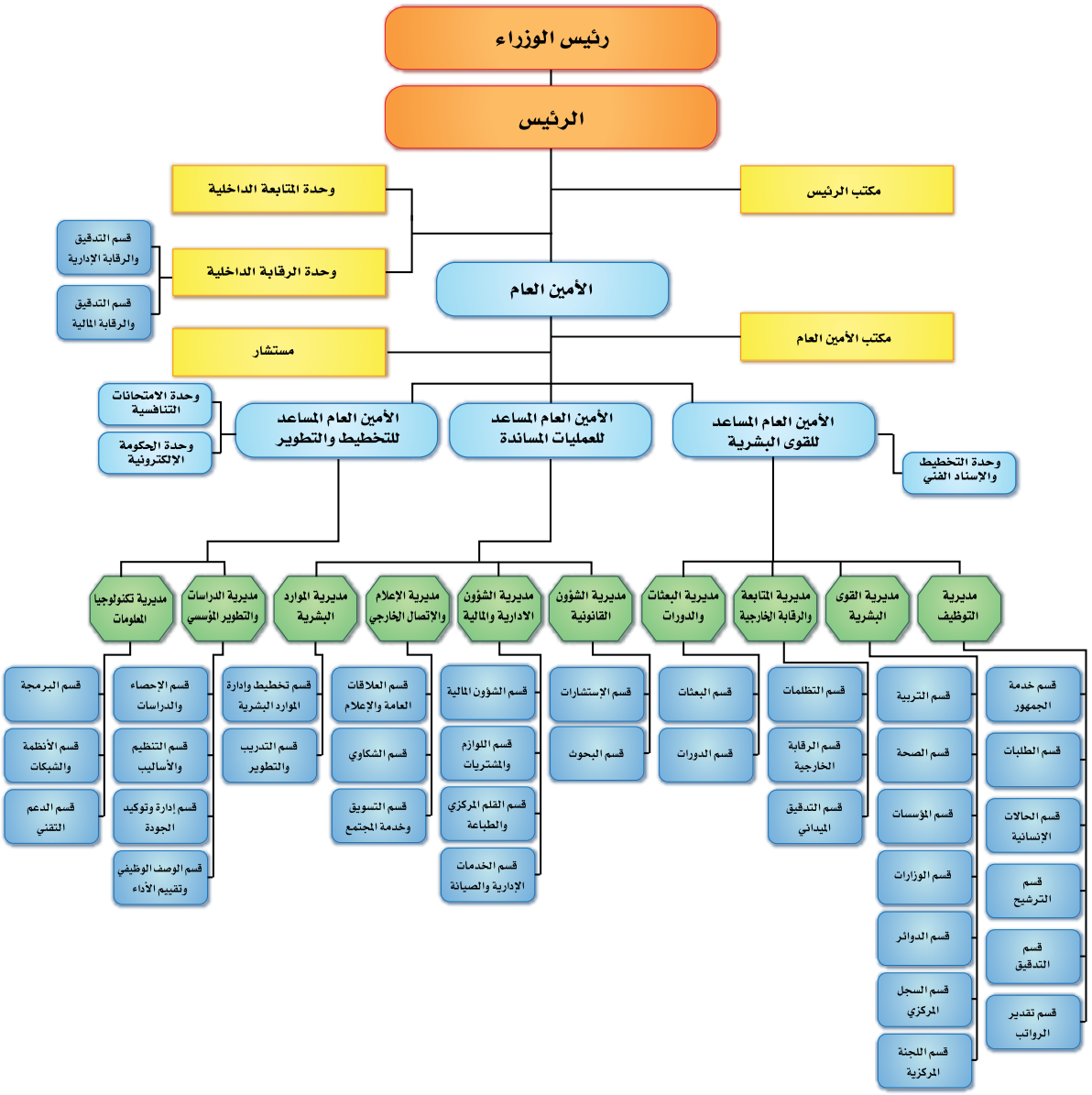
٨. أي موضوع يتعلق بالخدمة المدنية يحيله إليه مجلس الوزراء أو رئيس الوزراء أو المجلس أو رئيسه .

الشكل رقم (٢)

الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤

ديوان الخدمة المدنية

الهيكل التنظيمي
لديوان الخدمة المدنية
لعام ٢٠١٤



الرؤيـة

الريادة والتميز في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة في الخدمة المدنية.

الرسالـة

تنظيم شؤون الوظيفة العامة وتطويرها بأبعادها البشرية والإجرائية والقانونية والرقابة الإجرائية بالتعاون مع الشركاء من دوائر ومؤسسات الخدمة المدنية، من خلال المبادرة والإبداع والتشارك في المعرفة، وترسيخ قيم النزاهة والعدالة وتكافؤ الفرص في تطبيق التشريعات بهدف الارتقاء بالأداء والتميز في تقديم الخدمة لمتلقيها.

المرتكزات والقيم

- جودة الخدمات... تأتي أولا.
- الإبداع والمبادرة والقدرة على التغيير... سمة التنظيمات المعاصرة.
- استثمار الموارد البشرية بالشكل الصحيح... أولوية مطلقة وأساس النجاح.
- النزاهة والعدالة وتكافؤ الفرص... التزام أخلاقي وممارسة فعلية .
- الشفافية والنزاهة ومحاربة الواسطة والفساد... مبادئ أساسية في العمل العام.
- التفاعل المعرفي والتجديد المستمر... نهج المنظمات المتعلمة.
- المسؤولية المشتركة وروح الفريق... منهج العمل وفلسفة الإدارة.
- المسؤولية المجتمعية... مشاركة تفاعلية وضرورة وطنية.

الأهداف العامة

- تطوير وتنظيم واقع الأجهزة الوظيفية ورفع كفاءتها، وتفعيل اعتماد منهجية التخطيط الوظيفي في دوائر الخدمة المدنية، ورفع كفاءة وحدات إدارة الموارد البشرية، وتحسين واقع المجموعات النوعية والاستفادة من التخصصات والمهارات المتلائمة مع الوصف الوظيفي، وشروط إشغال الوظائف في إعداد جدول التشكيلات وتحديد الاحتياجات الوظيفية.
- تطوير استخدامات تكنولوجيا المعلومات، ونظمها في إدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية، واعتماد المؤشرات والبيانات والمعلومات في وضع الخطط والبرامج واتخاذ القرارات.
- الانتقال التدريجي نحواللامركزية في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك عملية التعيين في مركز الدوائر وعلى مستوى المحافظات، والعمل على إيجاد حالة من المهنية لدى الوحدات المعنية وآلية مراقبة لضمان كفاءة وعدالة هذه العملية.
- ترسيخ مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص وتفعيل أدوات ونظم التحفيز، وخلق روح المبادرة والتميز والتنافسية.
- تطوير استراتيجية شاملة لعمليات التدريب والتأهيل ومراجعة وتقييم التجربة السابقة، بما يحقق الاستفادة من الإمكانات المتاحة وتحسين مخرجات هذه العملية.

- تعميق مهنية وعدالة معايير جوائز التميز والحرص على مصداقيتها.
- تفعيل أدوات وآليات الشكاوى والاعتراضات والاقتراحات المتعلقة بالمواطن والموظف والوظيفة العامة.
- إيجاد الآليات وتنفيذ المشاريع العملية لتطوير وخلق أشكال مؤسسية لتنمية الحياة الاجتماعية للموظفين، وتحقيق مكاسب لهم في قضايا السكن والصحة والتعليم وصناديق الادخار.

عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١٤

بلغ عدد وظائف الديوان المدرجة على جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٤ ما مجموعه (٣٠٦) وظائف، شكلت وظائف الفئة الأولى النسبة الأعلى، حيث بلغت حوالي (٥٥٪) من إجمالي الوظائف، تلتها الفئة الثانية بنسبة بلغت حوالي (٢٠٪)، وحوالي (١٩٪) الفئة الثالثة، وأخيراً (٦٪) في وظائف العقود.

تطور أعداد الموظفين في الديوان للأعوام (٢٠٠٩- ٢٠١٤)

يحرص ديوان الخدمة المدنية وبشكل متواصل على الاستغلال الأمثل لموارده البشرية، وبما يمكنه من القيام على المواءمة ما بين أعداد موظفيه وبين المتطلبات الخاصة بواجباته المناطة به بالكفاءة المطلوبة، والتي بدورها تؤدي إلى تحقيق رؤية ورسالة ومرتكزات وقيم الديوان وخطته الاستراتيجية، وفي الجداول التالية أبرز ملامح وسمات وخصائص الموظفين، والإجراءات الوظيفية التي تخصهم.

جدول رقم (١)

تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الجنس للأعوام (٢٠٠٩-٢٠١٤)

النوع الاجتماعي	السنوات					
	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
ذكور	١٦٧	١٦٥	١٦٥	١٨١	١٧٦	١٩٤
إناث	٧٦	٧٩	٨٠	٨٨	٨٩	٩٢
المجموع	٢٤٣	٢٤٤	٢٤٥	٢٦٩	٢٦٥	٢٨٦

جدول رقم (٢)

تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات الوظيفية خلال الأعوام (٢٠٠٩-٢٠١٤)

الفئة	السنوات					
	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
العليا	٢	٢	٢	٢	٢	٢
الأولى	١١٥	١٢١	١٢٢	١٣٦	١٥١	١٦٢
الثانية	٦٣	٥٩	٥٩	٦٤	٥٥	٥٨
الثالثة	٤٩	٤٨	٤٩	٥٦	٥٣	٥٨
عقود	١٤	١٤	١٣	٥	٤	٦
المجموع	٢٤٣	٢٤٤	٢٤٥	٢٦٩	٢٦٥	٢٨٦

جدول رقم (٣)

تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي للأعوام (٢٠٠٩-٢٠١٤)

السنة	المؤهل العلمي							
	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم متوسط	ثانوية	أقل من ثانوية	المجموع
٢٠٠٩	٣	٣١	٣	٩٤	٥٩	١٧	٣٦	٢٤٣
٢٠١٠	٤	٣١	٢	٩٨	٥٩	١٥	٣٥	٢٤٤
٢٠١١	٦	٣٠	٢	٩٩	٥٨	١٥	٣٥	٢٤٥
٢٠١٢	٧	٣٣	٢	١٠٧	٦٤	١٨	٣٨	٢٦٩
٢٠١٣	٥	٤١	٤	١٠٧	٥٦	١٥	٣٧	٢٦٥
٢٠١٤	٦	٤٠	٤	١٢٠	٥٩	١٧	٤٠	٢٨٦

جدول رقم (٤)

أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترفيعهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام ٢٠١٤

الجنس/نوع الترفيع	وجوبي	جوازي	المجموع
ذكور	٢٠	٨	٢٨
إناث	١٢	٣	١٥
المجموع	٣٢	١١	٤٣

جدول رقم (٥)

الإجراءات الوظيفية الخاصة بموظفي ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الجنس ونوع الإجراء لعام ٢٠١٤

الجنس/نوع الإجراء	إعارة	انتداب	إجازة بدون راتب	تعديل وضع	المجموع
ذكور	١	١	٢٠	٠	٢٢
إناث	٠	٠	٤	٠	٤
المجموع	١	١	٢٤	٠	٢٦

جدول رقم (٦)

أعداد الموظفين الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام ٢٠١٤

الجنس / نوع الإيفاد	بعثة دراسية	برامج تدريبية	المجموع
ذكور	٥	١٤٥	١٥٠
إناث	٠	٤٦	٤٦
المجموع	٥	١٩١	١٩٦

تطور موازنة الديوان للأعوام (٢٠٠٨- ٢٠١٤)

بلغ مجموع موازنة الديوان لعام ٢٠١٤ (٣٥٩٣٠٠٠) دينار، وشكلت النفقات الرأسمالية ما نسبته (٣٦٪)، والجداول التالية تبين التفصيلات الخاصة بموازنة الديوان لعام ٢٠١٤.

جدول رقم (٧)

تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٨- ٢٠١٤)

السنة	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
الموازنة	٣٣٨٨١٠٠	٣٨٧٥٠٠٠	٣٣٣٨٠٠٠	٢٤٣٤٤٠٠	٣٠٤٥٩٣٥	٣٠٠٨٠٠٠	٣٥٩٣٠٠٠

جدول رقم (٨)

موازنة الديوان موزعة حسب رقم المادة ومادة الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام ٢٠١٤

رقم المادة	مادة الإنفاق	إجمالي المبلغ الكلي بالدينار	المبلغ المصروف لغاية ٢٠١٤/١٢/٣١	النسبة المئوية لمادة الإنفاق
١٠٠	الرواتب والأجور والعلاوات	١٩٩٣٠٠٠	١٨٨٨١١٣	٪٩٥
٢٠٠	النفقات التشغيلية (سلع وخدمات)	٢٨٠٠٠٠	٢٧٤٠٨٧	٪٩٨
٣٠٠	نفقات أخرى جارية	٢٥٠٠٠	٢٤٨٢٢	٪٩٩
	مجموع النفقات الجارية	٢٢٩٨٠٠٠	٢١٨٧٠٢٢	٪٩٥
٥٠٠	النفقات الرأسمالية	١٢٩٥٠٠٠	١٢٩٢٩٤٨	٪٩٩,٨
	المجموع	٣٥٩٣٠٠٠	٣٤٧٩٩٧٠	٪٩٧

بلغ حجم الإنفاق من موازنة الديوان لعام ٢٠١٤ على البرامج والمشاريع (١٢٩٢٩٤٨) ديناراً، والكشف التالي يبين تفصيلات البرامج والمشاريع وحجم الإنفاق على كل مشروع وبرنامج.

حجم الإنفاق على المشاريع لعام ٢٠١٤

اسم المشروع	المبلغ المصروف
مشروع الإدارة	٢٠٣٧٧٤
إنشاء مبنى ديوان الخدمة المدنية	٥٦٦٠٠٠
استكمال مشروع نظام معلومات الموارد البشرية (المرحلة الثانية)	٣٦٥٣١٢
جائزة الموظف المثالي	٩٥٦٠
تنفيذ المرحلة الثانية من دراسة واقع القوى البشرية	٤٠٣٠
تطوير نظام تقييم أداء موظفي الخدمة المدنية	١٩٥٤
الإسناد والدعم الفني للدوائر في استخدام نظم المعلومات	٢٩٩٥
الأتمتة والخدمات الإلكترونية	١٣٩٣٢٣
المجموع	١٢٩٢٩٤٨

بلغت مصروفات إيفاد موظفي الديوان في بعثات دراسية وبرامج تدريبية (١١٩٠٢) دينار حيث شكلت ما نسبته (٤٨٪) من إجمالي النفقات الأخرى الجارية / التحويلية، وعلى النحوالتالي:

حجم الإنفاق على إيفاد موظفي ديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤

نوع الإيفاد	المبلغ المصروف
بعثات دراسية	٥٠٠٠
برامج تدريبية	٦٩٠٢
المجموع	١١٩٠٢

تميز الديوان ضمن تحقيق متطلبات الخدمات الحكومية

حصل الديوان على المرتبة الأولى على مستوى الخدمة المدنية في تحقيق متطلبات نظام تطوير الخدمات الحكومية بموجب تعميم دولة رئيس الوزراء الأفخم رقم (٣٨٤٥١/١/١١/٨٣) المؤرخ ٢٠١٤/١١/١٢، كما حصل ديوان الخدمة المدنية على المرتبة الأولى على مستوى أجهزة الدولة الحكومية في القطاع المدني، والثاني على مستوى القطاع العام (مدني وعسكري) بعلامة (٩٧٪) وذلك وفقاً لنتائج تقرير المسح الميداني لمدى التزام الدوائر الحكومية بتحقيق متطلبات نظام تطوير الخدمات الحكومية رقم (٦٤) لسنة ٢٠١٢، الذي قامت بتنفيذه وزارة تطوير القطاع العام تمشياً مع أحكام المادة (٤) في النظام المشار إليه آنفاً.

أبرز مشاريع الخطة الاستراتيجية لديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١٤-٢٠١٦):

تضمنت خطة الديوان الاستراتيجية للأعوام (٢٠١٤-٢٠١٦) برامج ومشاريع متعددة أبرزها:

- تعزيز قدرات موظفي وحدات الموارد البشرية في مجال إدارة الموارد البشرية.
- وضع مؤشرات أداء لوظائف الخدمة المدنية الفعلية النمطية.
- بناء نظام استقبال طلبات التوظيف للفئة العليا وللوظائف القيادية.

- دراسة واقع الأجور في القطاع العام ومواءمتها وسوق العمل الأردني .
- دراسة واقع القوى البشرية في الخدمة المدنية (المرحلة الثالثة).
- جائزة الموظف المثالي.
- تشغيل وتفعيل ونشر نظام معلومات إدارة الموارد البشرية (HRMIS) في دوائر الخدمة المدنية.
- الإسناد والدعم الفني للدوائر في استخدامات نظم المعلومات.
- إدامة بطاقة الموظف الإلكتروني.
- تحسين وتطوير وأتمتة الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة.
- مشروع تسويق الكفاءات الأردنية.
- بناء القدرات المؤسسية لموظفي ديوان الخدمة المدنية ورفع مستواها الوظيفي والمعيشي.
- تطوير البنية التحتية لديوان الخدمة المدنية.

الفصل الثاني

الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية

- المقدمة
- دور ديوان الخدمة المدنية في مجال التوظيف
- مؤشرات عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية
- عملية التجيير في الاختيار والتعيين
- الحالات الإنسانية
- الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية
- تعيينات الفئة الثالثة في الخدمة المدنية
- تعيينات البلديات في الفئات الأولى والثانية والثالثة
- الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية
- تسويق وتأهيل الكفاءات الأردنية

الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية

المقدمة

نظرا لأهمية واقع العرض والطلب على الأيدي العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية والأبعاد المرتبطة بها من حيث مخرجات الناتج التعليمي من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، واحتلال هذا الموضوع لقدر كبير من اهتمام صانعي السياسات ومتخذي القرارات في الإدارات الحكومية المتعاقبة، ولخصوصية الدور المحوري الذي يقع على عاتق الديوان في هذا الجانب، فقد أثمرت الجهود المكثفة التي بذلها ديوان الخدمة المدنية خلال السنوات الماضية في الجانب المتعلق بإدارة وتنمية الموارد البشرية وتحديدا منذ العام ٢٠٠٧، وبدعم مباشر من دولة رئيس الوزراء الأفخم في إعادة تسليط الضوء على هذه القضية المحورية التي شكلت ولا تزال جانبا مهما من واقع الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الأردن، خاصة في ظل استمرار الإقبال الهائل والمتزايد نحوالتعليم العالي الأكاديمي في الأردن وتجاوز نسبته تلك النسب المتعارف عليها دولياً، وتراكم أعداد ضخمة من حملة المؤهلات العلمية في مخزون ديوان الخدمة المدنية الذي يتوقع أن يصل عددهم إلى حوالي (٣٠٠ ألف) باحث عن العمل بنهاية العام الجاري، وقد توجت هذه الجهود بتشكيل « اللجنة الوطنية لمؤشرات سوق العمل» برئاسة معالي وزير العمل التي اقترح الديوان تشكيلها وفقا لما هو مشار إليه في كتاب دولة رئيس الوزراء إلى معالي وزير العمل رقم ٢١٠/١٠/٦٠/١٢٤١، المؤرخ ٢٠١٣/١/١٧، وعقدت اللجنة أولى اجتماعاتها في نهاية شهر أيار من العام ذاته، لتكون إحدى الروافد الهامة في توفير المؤشرات الحيوية لرسم السياسات العامة، التي يمكن أن تسهم في المواءمة ما أمكن بين مخرجات الناتج التعليمي واحتياجات سوق العمل.

وقد توالى على أثر كتاب دولة رئيس الوزراء عقد اللقاءات وورش العمل المتخصصة والتي أسفرت عن تشكيل اللجنة الفنية المنبثقة عن «اللجنة الوطنية لدراسة المؤشرات الحيوية لجانبي العرض والطلب في سوق العمل» للرد على كتاب دولة رئيس الوزراء رقم (٥٤/ ١/ ٣٢٢٨) المؤرخ ٢٠١٣/١١/١١، المتضمن كتاب الرد المرسل من عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية رقم ٧٨١٨/١٦ المؤرخ ٣٠/ ١٠/ ٢٠١٣، والمتعلق بتوصية ديوان الخدمة المدنية بوضع تصورات ومقترحات لإعادة تأهيل خريجي حملة دبلوم كليات المجتمع، حيث قامت اللجنة الفنية المشكلة بوضع تصورات وخطة عمل من أجل تنفيذ ما ورد في كتاب دولة الرئيس، وتم تحديد الجهات ذات العلاقة بهذا الشأن ووضع الحلول المناسبة، وكان من نتائجها ولأول مرة إغلاق شعب من تخصصات معينة في دبلوم كليات المجتمع الشامل، وإقرار مجلس الوزراء مشروع إعادة تأهيل خريجي حملة دبلوم كليات الشامل في التخصصات الراكدة على ضوء الدراسة التي أعدتها اللجنة العليا في المهن التعليمية تحديداً، غالبيتهم من الإناث بهدف مساعدتهن في الانخراط في سوق العمل، مع إعطاء الأولوية في المناطق الأكثر فقراً والحالات الإنسانية المسجلين في الديوان، بحيث يتم إلحاق الفئة المستهدفة في دورات تدريبية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل لقطاعات المحيكات والتجميل وصناعة الأثاث وغيرها عام ٢٠١٥، وتولي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية مهمة الإشراف على تنفيذ المشروع على ضوء مخرجات الدراسة، علاوة على أن الديوان قام بفتح نافذة لصندوق التنمية والتشغيل في مبنى الديوان، وكذلك السعي لفتح نافذة لوزارة العمل في مبنى الديوان.

من جانب آخر يبذل ديوان الخدمة المدنية كافة الجهود الممكنة للارتقاء بمستوى الخدمات المناطة به، وفقا للضوابط والتوجيهات المعتمدة من قبل الحكومة في مجال سياسات التوظيف بشكل خاص، وإدارة وتنمية الموارد البشرية في الخدمة المدنية بشكل عام، وذلك من خلال توخي أعلى درجات الحرص والشفافية والمصداقية في تنفيذ كافة إجراءاته وفق إجراءات شفافة وواضحة، وخصوصاً المتعلقة بعملية الاختيار والتعيين في جهاز الخدمة المدنية، وإتاحة الفرصة للمواطنين للإطلاع على هذه الإجراءات من خلال الإعلان المسبق عن الترشيحات والامتحانات التنافسية في الصحف اليومية، إضافة لموقع الديوان الإلكتروني وإرسال رسائل نصية SMS على أرقام الهواتف الخلوية، وصوتية على الهواتف الأرضية للمتقدمين بطلبات توظيف، ترسيخاً لقيمه المؤسسية القائمة على النزاهة والعدالة وتكافؤ الفرص.

كما كثف الديوان من حملاته الإعلامية بخصوص تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية المعتمدة للسنوات (٢٠١٤ – ٢٠١٦) في الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات، بهدف إطلاع المواطنين على كافة التفاصيل الخاصة بها والتي بموجبها سيتم إخضاع المرشحين لامتحانات تنافسية و/أوالمقابلات الشخصية لإشغال وظائف المهن التعليمية والطبية والصحية في وزارتي التربية والتعليم والصحة وذلك انسجاماً مع توجهات الحكومة لتعزيز معياري الكفاءة والجدارة لإشغال الوظائف الحكومية، وإسناد مهمة التعيين على وظائف الفئة الثالثة بالخدمة المدنية لديوان الخدمة المدنية، وشمول تعيينات البلديات من مخزون الديوان من طالبي التوظيف وفقاً لقرارات الحكومة بهذا الخصوص، وإعادة تنظيم كشوفات طالبي التوظيف لمناطق البادية بين أبناء البادية والمقيمين فيها، حيث قام الديوان بإطلاق الكشف التنافسي الأولي لعام ٢٠١٤، لإطلاع كافة المتقدمين وتمكينهم من مراجعة وتدقيق بياناتهم بأعلى درجات الدقة والشفافية وإرسالها إلكترونياً، للتخفيف على المواطنين من عبء الحضور للديوان وتوفير الجهد والأعباء المالية عليهم، تماشياً مع توجيهات صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين بالوصول بالخدمة إلى المواطنين في مواقعهم .

وللوصول إلى الفئة المستهدفة من المتعطلين عن العمل على ضوء الكم الهائل من طلبات التوظيف في مخزون الديوان التي قاربت (٣٠٠) ألف طلب توظيف من جهة، ومحدودية حجم التعيينات السنوية التي يبلغ متوسطها العام حوالي (٥٪) من مجمل عدد طلبات التوظيف التراكمية من جهة أخرى، فقد قام الديوان بالتدقيق على طلبات التوظيف المقدمة إليه عملاً بالتعليمات، وإلغاء الطلبات المقدمة من العاملين في القوات المسلحة الأردنية والأمن العام، وقوات الدرك والأجهزة الأمنية، والجامعات الرسمية والبلديات، والمستشفيات الرسمية الحكومية كمستشفى الملك عبد الله المؤسس، والجامعة الأردنية، من أجل إعطاء فرصة للباحثين عن عمل فعلاً.

وتحقيقاً لمبدأ العدالة، طلب الديوان وبالتعاون مع دائرة الأحوال المدنية والجوازات من الإناث المتقدمات بطلبات توظيف، ممن تزوجن وتغير مكان إقامتهن بسبب الزواج، ضرورة مراجعة دائرة الأحوال المدنية والجوازات وتصويب مكان الإقامة وفقاً لإقامة الزوج، حيث بلغ عدد من طُلب منهن تصويب مكان الإقامة بسبب الزواج (١٧،٠٠٠) متقدمة، تم إبلاغهن من خلال الصحف اليومية وإرسال رسائل (sms) كما تم أيضاً نشر أسمائهن على موقع الديوان الإلكتروني www.csb.gov.jo

وسيتناول هذا الفصل كافة جوانب الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية من خلال التطرق إلى عدة موضوعات ذات صلة ومنها:

- دور ديوان الخدمة المدنية في مجال التوظيف.
- مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- عملية التجيير في الاختيار والتعيين.
- الحالات الإنسانية.
- الامتحانات التنافسية .
- تسويق وتأهيل الكفاءات الأردنية.

دور ديوان الخدمة المدنية في مجال التوظيف

إن الدور الذي يقوم به ديوان الخدمة المدنية في مجال التوظيف والذي يتمثل في تأمين ما تحتاجه الدوائر الحكومية من حملة المؤهلات والتخصصات العلمية على ضوء الشواغر المتوفرة لديها يتم في إطار محددات رئيسية هي:

١. التزام الديوان بتعبئة الوظائف وفق متطلبات وشروط إشغال الوظائف عند تقديم طلب تعبئتها وذلك وفقاً للنماذج المعدة لهذه الغاية.
٢. الالتزام بأحكام نظام الخدمة المدنية وتعليمات اختيار وتعيين الموظفين المعمول بها.

٣. محدودية الشواغر المتوفرة لغايات التعيين مقارنة بعدد طلبات التوظيف المقدمة للديوان.

لقد أعطى نظام الخدمة المدنية لديوان الخدمة المدنية صلاحية الترشيح للتعيين في وظائف الفئات الأولى والثانية من خلال الكشوفات التنافسية لطالبي التوظيف المعتمدة والتي ينظمها الديوان سنويا، كما تم إعطاء صلاحيات الإشراف والمتابعة لعملية التعيين في وظائف الفئة الثالثة إلى ديوان الخدمة المدنية، من خلال الإعلان المباشر عن تلك الوظائف من قبل الديوان بالتنسيق مع الدوائر، وبالتعاون مع وزارة العمل من خلال استقبال طلبات المتقدمين على الوظائف المعلن عنها في مكاتب مديريات العمل والتشغيل المعتمدة من قبل وزارة العمل، والمنتشرة في كافة محافظات وألوية المملكة والتعيين على الوظائف المعلن عنها وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين الخاصة بهذه الفئة.

كما أن الديوان ملتزم بتطبيق مبادئ العدالة والنزاهة وتكافؤ الفرص والموضوعية والشفافية في جميع الإجراءات المتعلقة بالتوظيف وهوعلى استعداد دائم لتلقي كافة الاستفسارات والاعتراضات التي تقدم حول هذا الموضوع، ويمكن إيجاز إجراءات التوظيف التي تتم من خلال مديرية التوظيف بما يلي:

- استلام طلبات التوظيف وتدقيقها وإدخالها على جهاز الحاسوب مصنفة حسب المؤهل العلمي والمحافظة والجنس.
- إصدار كشف تنافسي أساسي يشمل جميع طلبات التوظيف التي قدمت للديوان وفقاً للمعايير التي تحددها تعليمات اختيار وتعيين الموظفين والتي تعتمد بشكل أساسي على معياري الكفاءة والأقدمية.
- استلام نماذج طلب تعبئة الوظائف الشاغرة التي ترد من الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية ودراستها والترشيح لتعبئتها وفقا لمنهجيتين مختلفتين:

المنهجية الأولى:

الترشيح من خلال كشوفات التنافس لوظائف المهن التعليمية والطبية والصحية في وزارتي التربية والتعليم والصحة بواقع أربعة أشخاص للوظيفة الشاغرة الواحدة لإخضاعهم للامتحان التنافسي وثلاثة أشخاص للمقابلة الشخصية.

المنهجية الثانية:

ترشيح ستة أشخاص للشاغر الواحد (أوالعدد المتوافر في حال بلغ أقل من (٦) أشخاص) وإخضاعهم لامتحان تنافسي وذلك حسب مجموع نقاطهم التنافسية، ويتم على ضوء نتائج هذا الامتحان ترشيح ثلاثة أشخاص من الناجحين الحاصلين على أعلى المجاميع (مجموع علامة الامتحان التنافسي + مجموع النقاط التنافسية) للمقابلات الشخصية التي تجرى من قبل اللجان المشكلة في الدوائر المعنية ليتم على ضوء هذه المقابلة اختيار الشخص الأكثر كفاءة، وقد خصصت التعليمات (٢٠) نقطة للامتحان التنافسي و(١٠) نقاط للمقابلة الشخصية و(٧٠) نقطة موزعة (أقدمية التخرج (٣٠) نقطة وتقديم الطلب (٢٠) نقطة، والمعدل في الشهادة العلمية (١٠) نقاط، والثانوية العامة (١٠) نقاط)، علماً أن هنالك العديد من المهام الأخرى التي تقوم بها مديرية التوظيف مثل إدارة الاستنكافات والترشيحات وتقدير الرواتب والتدقيق على كافة الإجراءات والقرارات الصادرة عن المديرية، بالإضافة إلى الدور الحيوي الذي يبذله موظفو أقسام المديرية الأخرى كقسم خدمة الجمهور الذي يتعامل يوميا مع أعداد كبيرة من المراجعين وملاحظات المتقدمين بطلبات توظيف لدى الديوان، وقسم الحالات الإنسانية وقسم الطلبات.

مؤشرات عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤

بلغ مخزون ديوان الخدمة المدنية في النصف الثاني من العام ٢٠١٤ ما مجموعه (٢٨٢٠٩) طلبات توظيف غالبيتها الكبرى تعود لحديثي التخرج، ومن مختلف المؤهلات والتخصصات لكلا الجنسين، منها (٢٤٦٦٦) طلباً للجامعيين و(٣٥٤٣) طلباً لحملة الدبلوم الشامل لكليات المجتمع، ليصبح بذلك عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى نهاية العام (٢٠١٤) ما مجموعه

(٣٠١٢٤١) طلب توظيف وبمعدل نموبلغ (٢,٦٪) مقارنة مع ما هو عليه الحال في العام (٢٠١٣).

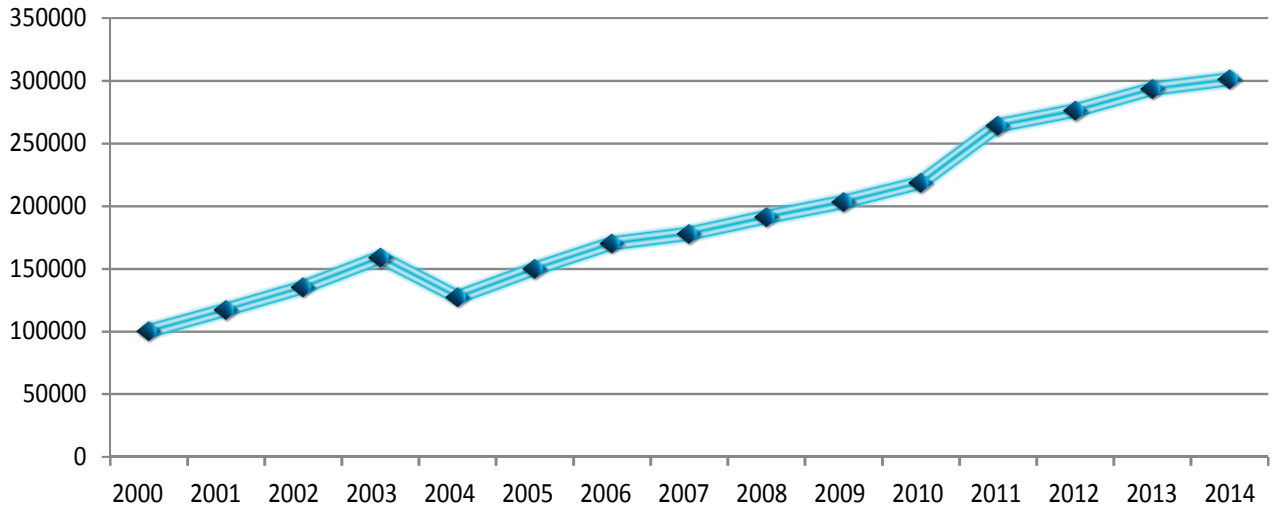
كما استكمل الديوان كافة الإجراءات المتعلقة بتعبئة الشواغر الوظيفية للعام ٢٠١٤ حسب احتياجات الدوائر والمؤسسات الحكومية، والبالغ عددها (٧٨٨٠) شاغراً للفئتين الأولى والثانية، حيث استأثرت وزارة الصحة بالعدد الأكبر منها بواقع (٢٤٨١) شاغراً، ثم وزارة التربية والتعليم بواقع (٢٣٢٩)، وأخيراً بقية الدوائر بواقع (٣٠٧٠) شاغراً.

ويعود تراجع عدد الشواغر في هذه السنة مقارنة مع السنة الماضية بشكل عام إلى عدة أسباب من أهمها:

- استمرار توجهات الحكومات المتعاقبة خلال السنوات العشر بضبط وترشيد الإنفاق الحكومي، إذ تشكل الرواتب والأجور والتقاعدات حوالي (٤٥٪) من الموازنة العامة للدولة والتي تعتبر من النسب المرتفعة عموماً، وإحداث وظائف في حدود الضرورة القصوى فيما يتعلق بالتعيينات داخل الجهاز الحكومي، وإعطاء الأولوية في الأحداث الجديدة لتغطية حاجة وزارتي التربية والتعليم والصحة نظرا للتوسع الذي تشهده المملكة في خدمات هاتين الوزارتين نتيجة للزيادة الطارئة في أعداد السكان بسبب الظروف الإقليمية المحيطة بالمملكة من كل جانب.
- بعض الإجراءات التي اتخذتها وزارة التربية مؤخراً بتحويل عدد من شاغلي الوظائف الإدارية إلى مهنة التعليم وكان نتيجة لذلك انخفاض عدد شواغر وزارة التربية والتعليم من (٦٨٠٠) شاغر في عام ٢٠١٣ إلى (٢٣٢٩) شاغراً في عام ٢٠١٤.

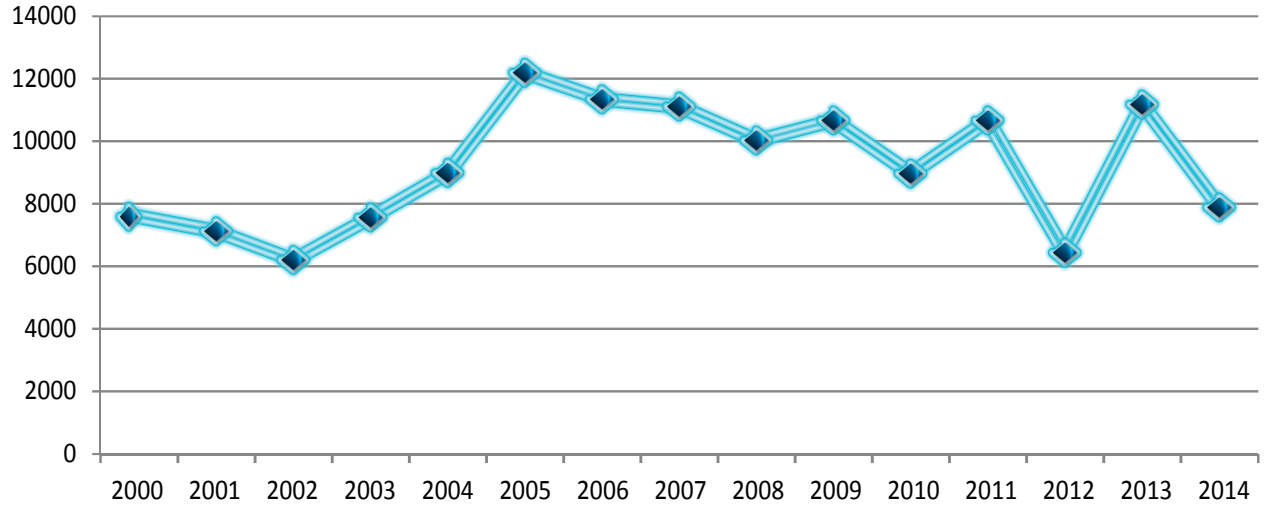
الشكل رقم (٣)

العدد التراكمي لطلبات التوظيف المقدمة في ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)



الشكل رقم (٤)

عدد المعينين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)



مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)

وباستعراض الجدول رقم (٩) الذي يبين عدد طلبات التوظيف التراكمية وعدد المعينين خلال الفترة (٢٠٠٠ – ٢٠١٤) يمكن استخلاص المؤشرات التالية:

- تضاعف عدد طلبات التوظيف التراكمي خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤) حوالي (٣) مرات، مرتفعاً من (١٠٠٣٤١) طلباً في العام ٢٠٠٠ إلى (٣٠١٢٤١) طلبا خلال العام ٢٠١٤، وتضاعف بمقدار (٤,٦) مرة بين الجامعيين، مقابل حوالي (١,٤) مرة بين حملة مؤهل الدبلوم الشامل لكليات المجتمع المتوسطة.
- ومن جانب آخر تضاعف عدد طلبات التوظيف التراكمي للإناث في الفترة نفسها بحوالي (٣,٤) مرة مقابل تضاعفه بمقدار(مرتين) لدى الذكور.
- تراوحت أعداد المعينين في حديها الأدنى والأعلى بين (٦٢٠٠- ١٢١٨٨) خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)، ولتشخيص صعوبة واقع التعيينات خلال هذه الفترة التي تراوحت ما بين (٢,٣٪ - ٨,١٪)، يمكن ببساطة ملاحظة أن المتوسط العام لنسبة التعيين (عدد المعينين/ عدد طلبات التوظيف التراكمية) قد بلغ (٥,٢٪)، يرتفع بين حملة المؤهل الجامعي ليبلغ (٧٪) وينخفض عن متوسطه العام ليصل إلى(٣٪) بين حملة مؤهل الدبلوم الشامل لكليات المجتمع المتوسطة.
- بلغت نسبة التعيين (عدد المعينين / عدد طلبات التوظيف التراكمية) خلال العام ٢٠١٤ (٢,٦٪)، وهي من أدنى النسب المسجلة خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)، إذا ما استثنينا النسبة المسجلة في عام ٢٠١٢ والبالغة (٢,٣٪)، ويعود ذلك إلى استمرار تقنين وضبط عمليات التعيين خلال السنوات الأخيرة.

وبالتالي يمكن القول بأن أعداد المعينين لا تواكب الزيادة المضطردة في أعداد المتقدمين، فبالرغم من تضاعف أعداد المعينين خلال العام ٢٠١٤ مقارنة مع العام ٢٠١٢ تقريباً، إلا أن نسبة التعيين في العامين الأخيرين كانت الأقل بين مثيلاتها خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤).

جدول رقم (٩)

عدد طلبات التوظيف التراكمية وعدد المعينين خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤) موزعة حسب المؤهل العلمي والجنس

السنة	المؤهل	عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى ٢٠١٤/١٢/٣١			عدد المعينين خلال العام ٢٠١٤			النسبة (معينين / طلبات تراكمية)	نسبة التطور في طالبي التوظيف
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		
٢٠٠٠	جامعي	٢٣٣٦٦	٢٦٤٩٠	٤٩٨٥٦	٢٥٠٢	٤٢٣١	٦٧٣٣	٪٧,٦	–
	دبلوم	١١٤٦٨	٣٩٠١٧	٥٠٤٨٥	٤٨٧	٣٥٨	٨٤٥		
	المجموع	٣٤٨٣٤	٦٥٥٠٧	١٠٠٣٤١	٢٩٨٩	٤٥٨٩	٧٥٧٨		
٢٠٠١	جامعي	٢٨٤٠٧	٣٠٧٥٦	٥٩١٦٣	٢٥٨١	٢٧٣٧	٥٣١٨	٪٦,١	٪١٧,١
	دبلوم	١٣٣٨٠	٤٤٩٤٠	٥٨٣٢٠	٩٧٢	٨٢٦	١٧٩٨		
	المجموع	٤١٧٨٧	٧٥٦٩٦	١١٧٤٨٣	٣٥٥٣	٣٥٦٣	٧١١٦		
٢٠٠٢	جامعي	٣٣٩٩٢	٣٨٦٧٩	٧٢٦٧١	٢٦٩٠	٢٤٤٢	٥١٣٢	٪٤,٦	٪١٥,٢
	دبلوم	١٤١٩٥	٤٨٤٧٣	٦٢٦٦٨	٣٢٢	٧٤٦	١٠٦٨		
	المجموع	٤٨١٨٧	٨٧١٥٢	١٣٥٣٣٩	٣٠١٢	٣١٨٨	٦٢٠٠		
٢٠٠٣	جامعي	٤١٨٠٣	٤٩٥٧٦	٩١٣٧٩	٣٣٧٧	٢٣١٢	٥٦٨٩	٪٤,٧	٪١٧,٧
	دبلوم	١٥٦٨٣	٥٢٢٣٦	٦٧٩١٩	٦٩٩	١١٧٠	١٨٦٩		
	المجموع	٥٧٤٨٦	١٠١٨١٢	١٥٩٢٩٨	٤٠٧٦	٣٤٨٢	٧٥٥٨		
٢٠٠٤*	جامعي	٣١٣٦٧	٤٩٦٤٨	٨١٠١٥	٣٦٧٢	٣٢١٩	٦٨٩١	٪٧,٠	٪٢٠,٠-
	دبلوم	٩٢٥٦	٣٧٢٠٢	٤٦٤٥٨	٨٧٨	١٢١٧	٢٠٩٥		
	المجموع	٤٠٦٢٣	٨٦٨٥٠	١٢٧٤٧٣	٤٥٥٠	٤٤٣٦	٨٩٨٦		
٢٠٠٥	جامعي	٣٧٥٤٤	٦١٩٨٧	٩٩٥٣١	٤٣٤٨	٤٨٦٧	٩٢١٥	٪٨,١	٪١٧,٩
	دبلوم	١٠٠٣١	٤٠٧١٠	٥٠٧٤١	١٣٢٢	١٦٥١	٢٩٧٣		
	المجموع	٤٧٥٧٥	١٠٢٦٩٧	١٥٠٢٧٢	٥٦٧٠	٦٥١٨	١٢١٨٨		
٢٠٠٦	جامعي	٤٣١٧٥	٧٣٨٠٥	١١٦٩٨٠	٤٣٣٠	٥٦٠٠	٩٩٣٠	٪٦,٧	٪١٣,٤
	دبلوم	١٠٦٢١	٤٢٧٨٦	٥٣٤٠٧	٧١٣	٦٩٨	١٤١١		
	المجموع	٥٣٧٩٦	١١٦٥٩١	١٧٠٣٨٧	٥٠٤٣	٦٢٩٨	١١٣٤١		
٢٠٠٧	جامعي	٤١٦٩٩	٨٢٢٦٤	١٢٣٩٦٣	٤٢٥٣	٤٧٧٨	٩٠٣١	٪٦,٢	٪٤,٥
	دبلوم	٩٥٨٢	٤٤٥١٤	٥٤٠٩٦	٩٦٩	١١٠٥	٢٠٧٤		
	المجموع	٥١٢٨١	١٢٦٧٧٨	١٧٨٠٥٩	٥٢٢٢	٥٨٨٣	١١١٠٥		
٢٠٠٨	جامعي	٤٣٤٤٧	٩٢٢٦٥	١٣٥٧١٢	٤٥٤٣	٣٤٢٩	٧٩٧٢	٪٥,٢	٪٧,٥
	دبلوم	٩٦٤٥	٤٦١١٨	٥٥٧٦٣	٩١١	١١٤١	٢٠٥٢		
	المجموع	٥٣٠٩٢	١٣٨٣٨٣	١٩١٤٧٥	٥٤٥٤	٤٥٧٠	١٠٠٢٤		
٢٠٠٩	جامعي	٤٢٨٠٥	١٠٣٦٧٣	١٤٦٤٧٨	٤١٣٤	٤٢٤٧	٨٣٨١	٪٥,٢	٪٦,٣
	دبلوم	٩٢١١	٤٧٧٨٧	٥٦٩٩٨	١٠٠٢	١٢٨٣	٢٢٨٥		
	المجموع	٥٢٠١٦	١٥١٤٦٠	٢٠٣٤٧٦	٥١٣٦	٥٥٣٠	١٠٦٦٦		
٢٠١٠	جامعي	٤٥١٥٨	١١٥٧٩٢	١٦٠٩٥٠	٣٢١٨	٣٥٥٢	٦٧٧٠	٪٤,١	٪٧,٦
	دبلوم	٨٨٢٢	٤٩١١٢	٥٧٩٣٤	٨٥٦	١٣٣٩	٢١٩٥		
	المجموع	٥٣٩٨٠	١٦٤٩٠٤	٢١٨٨٨٤	٤٠٧٤	٤٨٩١	٨٩٦٥		
٢٠١١	جامعي	٥٥٩١٩	١٣٩٢٧٨	١٩٥١٩٧	٣٨٨٣	٣٩٤١	٧٨٢٤	٪٤,٠	٪٢٠,٨
	دبلوم	١٠٧٢٧	٥٨٣٧٩	٦٩١٠٦	١٠٩٢	١٧٥٤	٢٨٤٦		
	المجموع	٦٦٦٤٦	١٩٧٦٥٧	٢٦٤٣٠٣	٤٩٧٥	٥٦٩٥	١٠٦٧٠		

السنة	المؤهل	عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى ٢٠١٤/١٢/٣١			عدد المعينين خلال العام ٢٠١٤			النسبة (معينين / طلبات تراكمية)	نسبة التطور في طالبي التوظيف
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		
٢٠١٢	جامعي	٥٧٨٦٣	١٤٩١١٠	٢٠٦٩٧٣	٢٦١٩	٢٣٨٧	٥٠٠٦	٪٢,٣	٪٤,٦
	دبلوم	١٠١٨٦	٥٩٣٠٩	٦٩٤٩٥	٥٥٧	٨٦٧	١٤٢٤		
	المجموع	٦٨٠٤٩	٢٠٨٤١٩	٢٧٦٤٦٨	٣١٧٦	٣٢٥٤	٦٤٣٠		
٢٠١٣	جامعي	٦٢٣٨٤	١٥٩٣٣١	٢٢١٧١٥	٤٢٧٢	٥١٩٠	٩٤٦٢	٪٣,٨	٪٦,٢
	دبلوم	١٠٧٦٧	٦١١٦٠	٧١٩٢٧	٦٤٢	١٠٦٦	١٧٠٨		
	المجموع	٧٣١٥١	٢٢٠٤٩١	٢٩٣٦٤٢	٤٩١٤	٦٢٥٦	١١١٧٠		
٢٠١٤	جامعي	٦٦٤٨٠	١٦٤٤٧٨	٢٣٠٩٥٨	٢٥٠٤	٣٢٧٠	٥٧٧٤	٪٢,٦	٪٢,٦
	دبلوم	١٠٥١٤	٥٩٧٦٩	٧٠٢٨٣	٩٩٢	١١١٤	٢١٠٦		
	المجموع	٧٦٩٩٤	٢٢٤٢٤٧	٣٠١٢٤١	٣٤٩٦	٤٣٨٤	٧٨٨٠		

* يعود سبب الانخفاض في طلبات التوظيف عام ٢٠٠٤ إلى قيام الديوان بتجديد مخزونه من الطلبات في ذلك العام.

تابع/مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٤

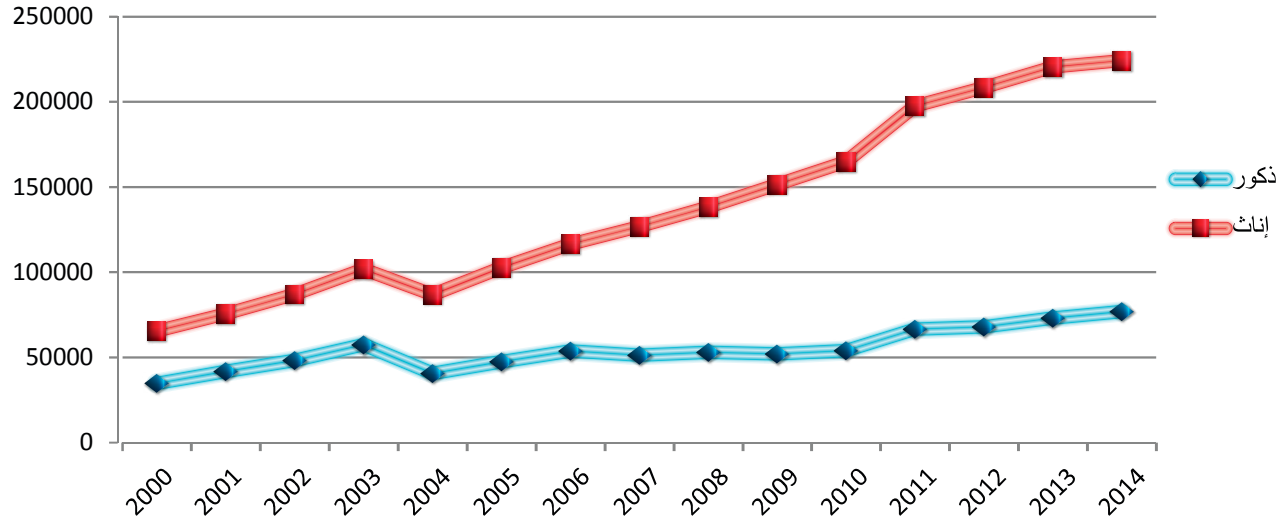
من واقع الجدول أعلاه، يمكن استخلاص المؤشرات التالية :

أولا: مؤشرات حول طلبات التوظيف التراكمية في العام ٢٠١٤

- تشكل طلبات التوظيف التراكمية لحملة المؤهل الجامعي ما نسبته (٧٦٪) من إجمالي الطلبات التراكمية في مخزون الديوان بواقع (٢٣٠٩٥٨) طلباً، معظمها للإناث اللواتي تشكل طلباتهن حوالي (٧١٪) من مجمل طلبات التوظيف للجامعيين بواقع (١٦٤٤٧٨) طلباً.
- في حين تشكل طلبات التوظيف التراكمية لحملة مؤهل الدبلوم الشامل لكليات المجتمع المتوسطة ما نسبته (٢٣٪) من إجمالي الطلبات التراكمية في مخزون الديوان بواقع (٧٠٢٨٣) طلباً، معظمها للإناث اللواتي تشكل طلباتهن حوالي (٨٥٪) من مجمل طلبات حملة مؤهل الدبلوم الشامل بواقع (٥٩٧٦٩) طلباً.
- تشكل طلبات التوظيف التراكمية للإناث ما نسبته (٧٤٪) من إجمالي طلبات التوظيف التراكمية بواقع (٢٢٤٢٤٧) طلباً، معظمها تعود لحملة المؤهل الجامعي منهن بنسبة تبلغ (٧٣٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية للإناث وبواقع (١٦٤٤٧٨) طلباً.
- تشكل طلبات التوظيف التراكمية للذكور ما نسبته (٢٦٪) من إجمالي طلبات التوظيف التراكمية بواقع (٧٦٩٩٤) طلباً، معظمها تعود لحملة المؤهل الجامعي منهم بنسبة تشكل (٨٦٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية للذكور بواقع (٦٦٤٨٠) طلباً.
- تشكل طلبات التوظيف التراكمية لحملة المؤهل الجامعي من الإناث النصيب الأكبر من إجمالي الطلبات التراكمية في مخزون الديوان وبنسبة تبلغ (٥٥٪) من مجمل هذه الطلبات بواقع (١٦٦٤٧٨)طلباً.
- تتساوى تقريبا نسبة كل من طلبات التوظيف التراكمية لحملة مؤهل الدبلوم الشامل من الإناث وحملة المؤهل الجامعي من الذكور بواقع (٢٠ -٢٢٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية لكل منهما على حدة.
- تشكل طلبات التوظيف التراكمية لحملة مؤهل الدبلوم الشامل من الذكور ما نسبته (٣٪) فقط من مجمل طلبات التوظيف التراكمية بواقع (١٠٥١٤) متقدماً.

الشكل رقم (٥)

عدد المتقدمين بطلبات توظيف في ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤) موزعين حسب الجنس



ثانيا: مؤشرات حول المعينين في العام ٢٠١٤

يشكل المعينون من الجامعيين ما نسبته (٧٣٪) من إجمالي المعينين بواقع (٥٧٧٤) معيناً، تشكل نسبة المعينات الجامعيات (٥٦٪) من مجمل المعينين الجامعيين بواقع (٣٢٧٠) معينة.

في حين يشكل المعينون من حملة مؤهل الدبلوم ما نسبته (٢٧٪) من إجمالي المعينين بواقع (٢١٠٦) معيناً، تشكل نسبة المعينات من حملة مؤهل الدبلوم (٥٣٪) من مجمل المعينين لمؤهل الدبلوم بواقع (١١١٤) معينة.

تشكل المعينات من الإناث ما نسبته (٥٦٪) من إجمالي المعينين بواقع (٤٣٨٤) معينة، معظمهن من الجامعيات اللواتي يشكلن حوالي (٧٥٪) من مجمل المعينات الإناث.

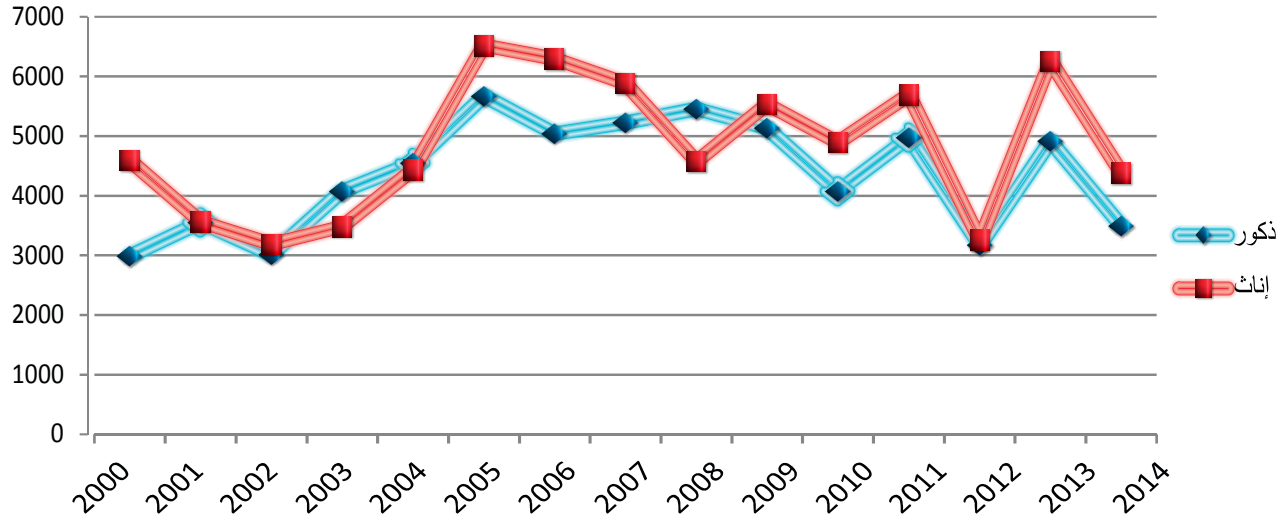
- يشكل المعينون من الذكور ما نسبته (٤٤٪) من إجمالي المعينين بواقع (٣٤٩٦) معيناً، معظمهم من الجامعيين الذين يشكلون حوالي (٧٢٪) من مجمل المعينين الذكور بواقع (٢٥٠٤) معينا.

وباستعراض الجدول رقم (٩) يمكن الخروج بالمؤشرات التالية:

- تجاوزت نسبة المعينات من (الجامعيات الإناث) نسبة المعينين من (الجامعيين الذكور)، حيث شكلت تعيينات (الجامعيات الإناث) ما نسبته (٤١,٥٪) من إجمالي التعيينات وبواقع (٣٢٧٠) معينة.
- شكلت نسبة المعينين من (الجامعيين الذكور) حوالي (٣٢٪) من إجمالي التعيينات وبواقع (٢٥٠٤) معينين.
- شكلت نسبة المعينات من حملة مؤهل الدبلوم (١٤٪) من إجمالي التعيينات وبواقع (١١١٤) معينة.
- شكلت نسبة المعينين من حملة مؤهل الدبلوم (١٢,٥٪) من إجمالي التعيينات وبواقع (٩٩٢) معينا.

الشكل رقم (٦)

عدد المعينين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية حسب الجنس خلال الفترة من (٢٠٠٠-٢٠١٤)



مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٤ وفقا للتوزيع الجغرافي لطلبات التوظيف

يعرض الجدول رقم (١٠) عدد الطلبات التراكمية، والطلبات الجديدة والمعينين، وكذلك المستنكفين وبعض النسب المتعلقة بها وفقا للتوزيع الجغرافي على مستوى الإقليم وكذلك المحافظة، وإذا ما استثنينا بعض العوامل المشتركة بين كافة المتقدمين والمعينين والمستنكفين، كالمؤهل العلمي والجنس والفئة العمرية، فإن هذه النسب تتأثر بواقع الكثافة السكانية والإمكانات الاقتصادية التي تتفاوت بشكل كبير بين أقاليم ومحافظات المملكة، مما يبرر ضخامة/ ضآلة النسب التي تظهر في الجدول رقم (١٠)، ويمكن بيان أهم المؤشرات على النحو التالي:

الطلبات الجديدة وفقا للإقليم

بلغ عدد الطلبات الجديدة على مستوى المملكة ما مجموعه (٢٨٢٠٩) طلبات، استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٥٠,٩٪) وبواقع (١٤٣٦٢) طلباً جديدا، وشكلت الطلبات الجديدة في محافظة العاصمة أكثر من ربع الطلبات على مستوى المملكة بواقع (٧٤٣٠) طلباً جديدا، في حين شكلت الطلبات الجديدة في إقليم الشمال ما نسبته (٣٥,٧٪) بواقع (١٠٠٦٥) طلباً، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الطلبات الجديدة فيه (٣٧٨٢) طلباً بنسبة تشكل (١٣,٤٪) من مجمل الطلبات الجديدة في المملكة خلال العام ٢٠١٤.

الطلبات التراكمية وفقا للإقليم

بلغ عدد طلبات التوظيف التراكمية على مستوى المملكة ما مجموعه (٣٠١٢٤١) طلباً، وبحكم الكثافة السكانية العالية فقد استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٥٢٪) وبواقع (١٥٦٥٨٩) طلباً، شكلت الطلبات التراكمية في محافظة العاصمة أكثر من ربع الطلبات على مستوى المملكة بواقع (٨٣٤٥٣) طلباً، في حين شكلت الطلبات التراكمية في إقليم الشمال ما نسبته (٣٧,٦٪) بواقع (١١٣١٧٥) طلباً، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الطلبات التراكمية فيه (٣١٤٧٦) طلباً بنسبة تشكل (١٠,٤٪) من مجمل الطلبات التراكمية في المملكة خلال العام ٢٠١٤.

المعينون وفقا للإقليم

بلغ عدد المعينين على مستوى المملكة ما مجموعه (٧٨٨٠) معيناً، وقد استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٥٣,٤٪) وبواقع (٤٢٠٥) معينين، شكلت التعيينات في محافظة العاصمة حوالي (٢٩,١٪) من مجمل التعيينات على مستوى المملكة بواقع (٢٢٩٠) معيناً، في حين شكلت التعيينات في إقليم الشمال ما نسبته (٢٩,١٪) بواقع (٢٢٩٧) معيناً، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد التعيينات فيه (١٣٧٧) معيناً بنسبة تشكل (١٧,٥٪) من مجمل التعيينات في المملكة خلال العام ٢٠١٤.

المستنكفون وفقا للإقليم

بلغ عدد المستنكفين على مستوى المملكة ما مجموعه (٦٦٥٤) مستنكفاً خلال العام ٢٠١٤، وكما هو ملاحظ فقد استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٦٦,٦٪) من مجمل المستنكفين على مستوى المملكة وبواقع (٤٤٣٣) مستنكفاً، شكل المستنكفون في محافظة العاصمة (٤٥,٤٪) من مجمل المستكفين على مستوى المملكة بواقع (٣٠١٨) مستنكفاً، في حين شكلت أعداد المستنكفين في إقليم الشمال ما نسبته (٢٣,٢٪) من مجمل المستنكفين بواقع (١٥٤٢) مستنكفاً، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد المستنكفين فيه (٦٧٩) مستنكفاً بنسبة تشكل (١٠,٢٪) من مجمل المستنكفين في المملكة خلال العام ٢٠١٤.

جدول رقم (١٠)

عدد طلبات التوظيف الجديدة والتراكمية وعدد المعينين والمستنكفين موزعة حسب التقسيم الجغرافي والمؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١

الإقليم / المحافظة	المؤهل العلمي	عدد الطلبات الجديدة خلال العام ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى ٢٠١٤/١٢/٣١			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	عدد المعينين خلال العام ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي المعينين	عدد المستنكفين خلال العام ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي المستنكفين
		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	
إقليم الوسط	جامعي	٤٥٩١	٧٧٥٢	١٢٣٤٣	٥٠,٠٪	٣٥٦٢٨	٨٢٨٢١	١١٨٤٤٩	٥١,٣٪	١٢٧١	١٧٠٥	٢٩٧٥	٥١,٥٪	٢٠٣٥	١٥٨٤	٣٦١٩	٦٦,٢٪
	دبلوم	٦٣٦	١٣٨٣	٢٠١٩	٥٧,٠٪	٦٤٠٩	٣١٧٣٢	٣٨١٤٠	٥٤,٣٪	٥٧٥	٦٥٥	١٢٣٠	٥٨,٤٪	٦١٣	٢٠١	٨١٤	٦٨,٧٪
	المجموع	٥٢٢٧	٩١٣٥	١٤٣٦٢	٥٠,٩٪	٤٢٠٣٧	١١٤٥٥٣	١٥٦٥٨٩	٥٢,٠٪	١٨٤٦	٢٣٦٠	٤٢٠٥	٥٣,٤٪	٢٦٤٨	١٧٨٥	٤٤٣٣	٦٦,٦٪
العاصمة	جامعي	٢٣٧١	٣٩٩٢	٦٣٥٦	٢٥,٨٪	١٨٧٩٦	٤٤٩٨٠	٦٣٧٧٦	٢٧,٦٪	٧٢٩	٨٩٢	١٦٢٠	٢٨,١٪	١٣٨٣	١١١٤	٢٤٩٧	٤٥,٧٪
	دبلوم	٣٤٢	٧٢٥	١٠٦٧	٣٠,١٪	٣٢٢٦	١٦٤٥١	١٩٦٧٦	٢٨,٠٪	٣٣٩	٣٣٠	٦٦٩	٣١,٨٪	٤٠٥	١١٦	٥٢١	٤٤,٠٪
	المجموع	٢٧١٣	٤٧١٧	٧٤٣٠	٢٦,٣٪	٢٢٠٢٢	٦١٤٣١	٨٣٤٥٣	٢٧,٧٪	١٠٦٨	١٢٢٢	٢٢٩٠	٢٩,١٪	١٧٨٨	١٢٣٠	٣٠١٨	٤٥,٤٪
البلقاء	جامعي	٦٥٩	١١٠٨	١٧٦٧	٧,٢٪	٥١٧١	١١٨٠١	١٦٩٧٢	٧,٣٪	١٩٤	٢٨٩	٤٨٣	٨,٤٪	٢٠٧	١٣١	٣٣٨	٦,٢٪
	دبلوم	٨٤	٢٢١	٣٠٥	٨,٦٪	١٠٨٧	٥٠١٥	٦١٠٢	٨,٧٪	٧٤	١٢١	١٩٥	٩,٣٪	٦٥	٢٧	٩٢	٧,٨٪
	المجموع	٧٤٣	١٣٢٩	٢٠٧٢	٧,٣٪	٦٢٥٨	١٦٨١٦	٢٣٠٧٤	٧,٧٪	٢٦٨	٤١٠	٦٧٨	٨,٦٪	٢٧٢	١٥٨	٤٣٠	٦,٥٪
الزرقاء	جامعي	١٠٢٥	١٨٠٧	٢٨٣٢	١١,٥٪	٨٧٠٢	١٧٨٧٧	٢٦٥٧٩	١١,٥٪	١٩٨	٢٩٨	٤٩٦	٨,٦٪	٣٦٦	٢٧٣	٦٣٩	١١,٧٪
	دبلوم	١٧٧	٣٠٠	٤٧٧	١٣,٥٪	١٨٢٩	٨١٨٨	١٠٠١٧	١٤,٣٪	١٢٢	١٤٧	٢٦٩	١٢,٨٪	١٢٧	٣٨	١٦٥	١٣,٩٪
	المجموع	١٢٠٢	٢١٠٧	٣٣٠٩	١١,٧٪	١٠٥٣١	٢٦٠٦٥	٣٦٥٩٦	١٢,١٪	٣٢٠	٤٤٥	٧٦٥	٩,٧٪	٤٩٣	٣١١	٨٠٤	١٢,١٪
مأدبا	جامعي	٣٥٣	٤٨٢	٨٣٥	٣,٤٪	٢٠٧٩	٥٣٦٨	٧٤٤٧	٣,٢٪	٩٨	٨٤	١٨٢	٣,٢٪	٣٧	٣٥	٧٢	١,٣٪
	دبلوم	٢٤	٩٤	١١٨	٣,٣٪	٢٠٧	١٤١٠	١٦١٧	٢,٣٪	٢٥	٢٢	٤٧	٢,٢٪	١٢	٤	١٦	١,٤٪
	المجموع	٣٧٧	٥٧٦	٩٥٣	٣,٤٪	٢٢٨٦	٦٧٧٨	٩٠٦٤	٣,٠٪	١٢٣	١٠٦	٢٢٩	٢,٩٪	٤٩	٣٩	٨٨	١,٣٪
البادية الوسطى	جامعي	٩٣	٢٠٦	٢٩٩	١,٢٪	٦٢٣	٢٠٦٨	٢٦٩١	١,٢٪	٤٣	١٢٠	١٦٣	٢,٨٪	٣٠	٢٧	٥٧	١,٠٪
	دبلوم	٣	٩	١٢	٠,٣٪	٣٠	٣٨٢	٤١٢	٠,٦٪	١١	٣٣	٤٤	٢,١٪	١	٨	٩	٠,٨٪
	المجموع	٩٦	٢١٥	٣١١	١,١٪	٦٥٣	٢٤٥٠	٣١٠٣	١,٠٪	٥٤	١٥٣	٢٠٧	٢,٦٪	٣١	٣٥	٦٦	١,٠٪
البادية الوسطى مقيمين	جامعي	٩٠	١٥٧	٢٤٧	١,٠٪	٢٥٧	٧٢٧	٩٨٤	٠,٤٪	٩	٢٢	٣١	٠,٥٪	١٢	٤	١٦	٠,٣٪
	دبلوم	٦	٣٤	٤٠	١,١٪	٣٠	٢٨٦	٣١٦	٠,٤٪	٤	٢	٦	٠,٣٪	٣	٨	١١	٠,٩٪
	المجموع	٩٦	١٩١	٢٨٧	١,٠٪	٢٨٧	١٠١٣	١٣٠٠	٠,٤٪	١٣	٢٤	٣٧	٠,٥٪	١٥	١٢	٢٧	٠,٤٪
إقليم الشمال	جامعي	٣٥٧٦	٥٥٣١	٩١٠٧	٣٦,٩٪	٢٥٣٤٦	٦٢٧٨٠	٨٨١٢٦	٣٨,٢٪	٨٠٤	٩٣٦	١٧٤٠	٣٠,١٪	٨٧٨	٤٣٧	١٣١٥	٢٤,٠٪
	دبلوم	٢٨٣	٦٧٥	٩٥٨	٢٧,٠٪	٣٢٥٧	٢١٧٩٢	٢٥٠٤٩	٣٥,٦٪	٢٦٤	٢٩٣	٥٥٧	٢٦,٤٪	١٤٢	٨٥	٢٢٧	١٩,٢٪
	المجموع	٣٨٥٩	٦٢٠٦	١٠٠٦٥	٣٥,٧٪	٢٨٦٠٣	٨٤٥٧٢	١١٣١٧٥	٣٧,٦٪	١٠٦٨	١٢٢٩	٢٢٩٧	٢٩,١٪	١٠٢٠	٥٢٢	١٥٤٢	٢٣,٢٪
اربد	جامعي	٢١٤٥	٣٢٨١	٥٤٢٦	٢٢,٠٪	١٧٩٢٩	٣٩٨٦٩	٥٧٧٩٨	٢٥,٠٪	٤٥٣	٤٨٢	٩٣٥	١٦,٢٪	٥٥٤	٢٧٤	٨٢٨	١٥,١٪
	دبلوم	١٨٧	٤٣٦	٦٢٣	١٧,٦٪	٢٦٧١	١٥٤٤٢	١٨١١٣	٢٥,٨٪	١٧٢	١٥٧	٣٢٩	١٥,٦٪	١٠٢	٣٠	١٣٢	١١,١٪
	المجموع	٢٣٣٢	٣٧١٧	٦٠٤٩	٢١,٤٪	٢٠٦٠٠	٥٥٣١١	٧٥٩١١	٢٥,٢٪	٦٢٥	٦٣٩	١٢٦٤	١٦,٠٪	٦٥٦	٣٠٤	٩٦٠	١٤,٤٪
المفرق	جامعي	٢٧١	٤٣٨	٧٠٩	٢,٩٪	١٣٢٩	٤٥٣١	٥٨٦٠	٢,٥٪	٦٤	١٠٧	١٧١	٣,٠٪	٦١	٤٠	١٠١	١,٨٪
	دبلوم	٢٢	٥٠	٧٢	٢,٠٪	٦٨	١٠١٤	١٠٨٢	١,٥٪	٣١	٤٤	٧٥	٣,٦٪	٨	١٤	٢٢	١,٩٪
	المجموع	٢٩٣	٤٨٨	٧٨١	٢,٨٪	١٣٩٧	٥٥٤٥	٦٩٤٢	٢,٣٪	٩٥	١٥١	٢٤٦	٣,١٪	٦٩	٥٤	١٢٣	١,٨٪
جرش	جامعي	٣٩٠	٥٦٧	٩٥٧	٣,٩٪	٢٥٠٣	٦٩٧٤	٩٤٧٧	٤,١٪	١٠٩	١١٦	٢٢٥	٣,٩٪	١١٥	٤٦	١٦١	٢,٩٪
	دبلوم	٢٦	٦٢	٨٨	٢,٥٪	٢٤١	١٦٧٣	١٩١٤	٢,٧٪	٣٠	٢٩	٥٩	٢,٨٪	١٣	٢	١٥	١,٣٪
	المجموع	٤١٦	٦٢٩	١٠٤٥	٣,٧٪	٢٧٤٤	٨٦٤٧	١١٣٩١	٣,٨٪	١٣٩	١٤٥	٢٨٤	٣,٦٪	١٢٨	٤٨	١٧٦	٢,٦٪

الإقليم / المحافظة	المؤهل العلمي	عدد الطلبات الجديدة خلال العام ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى ٢٠١٤/١٢/٣١			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	عدد المعينين خلال العام ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي المعينين	عدد المستنكفين خلال العام ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي المستنكفين
		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	
عجلون	جامعي	٤١٩	٥٨٦	١٠٠٥	٤,١٪	٢٢٥١	٦٥٩٧	٨٨٤٨	٣,٨٪	٩١	٩٨	١٨٩	٣,٣٪	٩٥	٤٨	١٤٣	٢,٦٪
	دبلوم	٣٦	٩٣	١٢٩	٣,٦٪	٢١٢	٢٧٣٩	٢٩٥١	٤,٢٪	١٨	٣٤	٥٢	٢,٥٪	١٢	١٤	٢٦	٢,٢٪
	المجموع	٤٥٥	٦٧٩	١١٣٤	٤,٠٪	٢٤٦٣	٩٣٣٦	١١٧٩٩	٣,٩٪	١٠٩	١٣٢	٢٤١	٣,١٪	١٠٧	٦٢	١٦٩	٢,٥٪
البادية الشمالية	جامعي	١٧٩	٣٥٠	٥٢٩	٢,١٪	١١٠٧	٣٩٧٩	٥٠٨٦	٢,٢٪	٧٤	١٢٤	١٩٨	٣,٤٪	٤٧	٢٢	٦٩	١,٣٪
	دبلوم	٤	٧	١١	٠,٣٪	٣٤	٦٧٦	٧١٠	١,٠٪	١١	٢٤	٣٥	١,٧٪	٦	١٩	٢٥	٢,١٪
	المجموع	١٨٣	٣٥٧	٥٤٠	١,٩٪	١١٤١	٤٦٥٥	٥٧٩٦	١,٩٪	٨٥	١٤٨	٢٣٣	٣,٠٪	٥٣	٤١	٩٤	١,٤٪
البادية الشمالية مقيمين	جامعي	١٧٢	٣٠٩	٤٨١	٢,٠٪	٢٢٧	٨٣٠	١٠٥٧	٠,٥٪	١٣	٩	٢٢	٠,٤٪	٦	٧	١٣	٠,٢٪
	دبلوم	٨	٢٧	٣٥	١,٠٪	٣١	٢٤٨	٢٧٩	٠,٤٪	٢	٥	٧	٠,٣٪	١	٦	٧	٠,٦٪
	المجموع	١٨٠	٣٣٦	٥١٦	١,٨٪	٢٥٨	١٠٧٨	١٣٣٦	٠,٤٪	١٥	١٤	٢٩	٠,٤٪	٧	١٣	٢٠	٠,٣٪
إقليم الجنوب	جامعي	١٠٩٩	٢١١٧	٣٢١٦	١٣,٠٪	٥٥٠٦	١٨٨٧٧	٢٤٣٨٣	١٠,٦٪	٤٢٩	٦٢٩	١٠٥٨	١٨,٣٪	٤١١	١٢٤	٥٣٥	٩,٨٪
	دبلوم	٢٠٠	٣٦٦	٥٦٦	١٦,٠٪	٨٤٨	٦٢٤٥	٧٠٩٣	١٠,١٪	١٥٣	١٦٦	٣١٩	١٥,١٪	٩١	٥٣	١٤٤	١٢,٢٪
	المجموع	١٢٩٩	٢٤٨٣	٣٧٨٢	١٣,٤٪	٦٣٥٤	٢٥١٢٢	٣١٤٧٦	١٠,٤٪	٥٨٢	٧٩٥	١٣٧٧	١٧,٥٪	٥٠٢	١٧٧	٦٧٩	١٠,٢٪
الكرك	جامعي	٥٠٩	٨٤٨	١٣٥٧	٥,٥٪	٢٩٣٠	٨٨٤٩	١١٧٧٩	٥,١٪	٢١٢	٢٧١	٤٨٣	٨,٤٪	٢١٦	٤٩	٢٦٥	٤,٨٪
	دبلوم	٨٤	١٥٦	٢٤٠	٦,٨٪	٣٦٥	٢٩٦٨	٣٣٣٣	٤,٧٪	٥٨	٩٨	١٥٦	٧,٤٪	٢٧	١٤	٤١	٣,٥٪
	المجموع	٥٩٣	١٠٠٤	١٥٩٧	٥,٧٪	٣٢٩٥	١١٨١٧	١٥١١٢	٥,٠٪	٢٧٠	٣٦٩	٦٣٩	٨,١٪	٢٤٣	٦٣	٣٠٦	٤,٦٪
الطفيلة	جامعي	٢٠٢	٣٧٩	٥٨١	٢,٤٪	٧٨٩	٣٤١٣	٤٢٠٢	١,٨٪	٦٣	٧٨	١٤١	٢,٤٪	٤٥	٧	٥٢	١,٠٪
	دبلوم	٥٠	٦٥	١١٥	٣,٢٪	١٥٩	٩٥٣	١١١٢	١,٦٪	٣٠	١٣	٤٣	٢,٠٪	١٩	١٢	٣١	٢,٦٪
	المجموع	٢٥٢	٤٤٤	٦٩٦	٢,٥٪	٩٤٨	٤٣٦٦	٥٣١٤	١,٨٪	٩٣	٩١	١٨٤	٢,٣٪	٦٤	١٩	٨٣	١,٢٪
معان	جامعي	١٥٧	٢٨٢	٤٣٩	١,٨٪	٦٩٣	٢٢٦٩	٢٩٦٢	١,٣٪	٦٦	١٢٧	١٩٣	٣,٣٪	٥٨	٢٩	٨٧	١,٦٪
	دبلوم	١٩	٢٣	٤٢	١,٢٪	١٠٢	٧٦٤	٨٦٦	١,٢٪	٢٤	٣٠	٥٤	٢,٦٪	١٦	١٠	٢٦	٢,٢٪
	المجموع	١٧٦	٣٠٥	٤٨١	١,٧٪	٧٩٥	٣٠٣٣	٣٨٢٨	١,٣٪	٩٠	١٥٧	٢٤٧	٣,١٪	٧٤	٣٩	١١٣	١,٧٪
العقبة	جامعي	١٣٨	٢٨٣	٤٢١	١,٧٪	٧٠٤	٢٦٦٤	٣٣٦٨	١,٥٪	٥٠	٤٩	٩٩	١,٧٪	٥٧	١٩	٧٦	١,٤٪
	دبلوم	٢٣	٦٢	٨٥	٢,٤٪	١٣٥	٩٦٨	١١٠٣	١,٦٪	٢٩	١١	٤٠	١,٩٪	٢٥	١٠	٣٥	٣,٠٪
	المجموع	١٦١	٣٤٥	٥٠٦	١,٨٪	٨٣٩	٣٦٣٢	٤٤٧١	١,٥٪	٧٩	٦٠	١٣٩	١,٨٪	٨٢	٢٩	١١١	١,٧٪
البادية الجنوبية	جامعي	٤٩	١٤٧	١٩٦	٠,٨٪	٣٣٠	١٤٠٧	١٧٣٧	٠,٨٪	٣٤	٩٦	١٣٠	٢,٣٪	٣٢	٢٠	٥٢	١,٠٪
	دبلوم	٢	١٦	١٨	٠,٥٪	٧٣	٥٠٢	٥٧٥	٠,٨٪	١٠	١٤	٢٤	١,١٪	٤	٧	١١	٠,٩٪
	المجموع	٥١	١٦٣	٢١٤	٠,٨٪	٤٠٣	١٩٠٩	٢٣١٢	٠,٨٪	٤٤	١١٠	١٥٤	٢,٠٪	٣٦	٢٧	٦٣	٠,٩٪
البادية الجنوبية مقيمين	جامعي	٤٤	١٧٨	٢٢٢	٠,٩٪	٦٠	٢٧٥	٣٣٥	٠,١٪	٤	٨	١٢	٠,٢٪	٣	٠	٣	٠,١٪
	دبلوم	٢٢	٤٤	٦٦	١,٩٪	١٤	٩٠	١٠٤	٠,١٪	٢	٠	٢	٠,١٪	٠	٠	٠	٠,٠٪
	المجموع	٦٦	٢٢٢	٢٨٨	١,٠٪	٧٤	٣٦٥	٤٣٩	٠,١٪	٦	٨	١٤	٠,٢٪	٣	٠	٣	٠,٠٪
الإجمالي	جامعي	٩٢٦٦	١٥٤٠٠	٢٤٦٦٦	١٠٠٪	٦٦٤٨٠	١٦٤٤٧٨	٢٣٠٩٥٨	١٠٠٪	٢٥٠٤	٣٢٧٠	٥٧٧٤	١٠٠٪	٣٣٢٤	٢١٤٥	٥٤٦٩	١٠٠٪
	دبلوم	١١١٩	٢٤٢٤	٣٥٤٣	١٠٠٪	١٠٥١٤	٥٩٧٦٩	٧٠٢٨٣	١٠٠٪	٩٩٢	١١١٤	٢١٠٦	١٠٠٪	٨٤٦	٣٣٩	١١٨٥	١٠٠٪
	المجموع	١٠٣٨٥	١٧٨٢٤	٢٨٢٠٩	١٠٠٪	٧٦٩٩٤	٢٢٤٢٤٧	٣٠١٢٤١	١٠٠٪	٣٤٩٦	٤٣٨٤	٧٨٨٠	١٠٪	٤١٧٠	٢٤٨٤	٦٦٥٤	١٠٪

مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٤ وفقاً للمؤهل العلمي :

يعرض الجدول رقم (١١) أهم المؤشرات حول عملية العرض والطلب على الوظيفة العامة في الخدمة المدنية، من خلال إبراز المؤهل العلمي، ومن أهمها ما يلي:

- أن حملة مؤهل «البكالوريوس» يشكلون (٨٦,٧٢٪) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٧٤,٣٥٪) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٦٦,٢٢٪) من إجمالي المعينين و(٧٥,٠٤٪) من إجمالي المستنكفين، وبالتالي يتضح الوزن الكبير لهذه الشريحة تحديدا، إذا ما علمنا أن حملة المؤهلات الجامعية « أعلى من البكالوريوس» يشكلون فقط (٠,٦٧٪) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٢,٣٢٪) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٤,٧٧٪) من إجمالي المعينين، في حين ترتفع نسبة الاستنكاف بينهم بشكل ملحوظ وبواقع (٧,١٥٪) من إجمالي المستنكفين.
- أن حملة مؤهل الدبلوم المتوسط يشكلون ما نسبته (١٢,٦٪) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٢٣,٣٪) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٢٦,٧٪) من إجمالي المعينين و(١٧,٨٪) من إجمالي المستنكفين. والجدول التالي يوضح تفصيل هذه المؤهلات:

جدول رقم (١١)

عدد طلبات التوظيف الجديدة والتراكمية وعدد المعينين والمستنكفين موزعة حسب المؤهل العلمي التفصيلي والجنس حتى تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣١

المؤهل العلمي	عدد الطلبات الجديدة ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد الطلبات التراكمية حتى تاريخ (٢٠١٤/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	عدد المعينين / ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي المعينين	عدد المستنكفين / ٢٠١٤			النسبة إلى إجمالي المستنكفين
	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	
دبلوم كلية مجتمع	١١١٩	٢٤٢٤	٣٥٤٣	١٢,٥٦٪	١٠٥١٤	٥٩٧٦٩	٧٠٢٨٣	٢٣,٣٣٪	٩٩٢	١١١٤	٢١٠٦	٢٦,٧٣٪	٨٤٦	٣٣٩	١١٨٥	١٧,٨١٪
دبلوم عالي	٨	٥	١٣	٠,٠٥٪	٠	٠	٠	٠٪	١٤	١٦٦	١٨٠	٢,٢٨٪	٠	٠	٠	٠,٠٠٪
بكالوريوس	٩١٦٢	١٥٣٠٠	٢٤٤٦٢	٨٦,٧٢٪	٦٣٩٦٩	١٦٠٠١٤	٢٢٣٩٨٣	٧٤,٣٥٪	٢٢٧٩	٢٩٣٩	٥٢١٨	٦٦,٢٢٪	٢٩٨٩	٢٠٠٤	٤٩٩٣	٧٥,٠٤٪
ماجستير	٦٧	٧٥	١٤٢	٠,٥٠٪	٢٠١٦	٤٣٠١	٦٣١٧	٢,١٠٪	١٦٧	١٤٧	٣١٤	٣,٩٨٪	٢٦٦	١٢٢	٣٨٨	٥,٨٣٪
دكتوراه	١٣	٤	١٧	٠,٠٦٪	٤٢٧	١٢٦	٥٥٣	٠,١٨٪	٢٨	٥	٣٣	٠,٤٢٪	٥٤	١١	٦٥	٠,٩٨٪
شهادة اختصاص/ المجلس الطبي الأردني	١٦	١٦	٣٢	٠,١١٪	٦٨	٣٧	١٠٥	٠,٠٣٪	١٦	١٣	٢٩	٠,٣٧٪	١٥	٨	٢٣	٠,٣٥٪
المجموع العام	١٠٣٨٥	١٧٨٢٤	٢٨٢٠٩	١٠٠٪	٧٦٩٩٤	٢٢٤٢٤٧	٣٠١٢٤١	١٠٪	٣٤٩٦	٤٣٨٤	٧٨٨٠	١٠٠٪	٤١٧٠	٢٤٨٤	٦٦٥٤	١٠٠٪

مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٤ وفقا لسنة التخرج:

يعرض الجدول رقم (١٢) الأعداد التراكمية لطلبات التوظيف خلال عام ٢٠١٤ موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس، وستساعد المؤشرات المستخرجة من هذا الجدول على توضيح كثير من الحقائق المتعلقة بصعوبة واقع الحصول على وظيفة عامة في ظل هذه الأعداد الضخمة من طلبات التوظيف، وهو ما يؤكده الديوان في كافة إصداراته، بأن الوظيفة الحكومية هي إحدى الفرص في سوق العمل وليست الفرصة الوحيدة والتي أصبحت في السنوات العشر الأخيرة أضعفها لضخامة أعداد المتقدمين مقارنة بأعداد الشواغر المتاحة.

ومن المتوقع أن تظهر انعكاسات التعديلات التي طرأت على تعليمات الاختيار والتعيين المقرة من مجلس الخدمة المدنية للسنوات (٢٠١٤ – ٢٠١٦) على واقع التعيينات في السنوات القادمة، حيث أبقت على عدد النقاط المحددة لمعيار الأقدمية لترشيح المتقدمين للوظيفة العامة بواقع (٥٠) نقطة بعد أن كانت في السابق (٢٠) نقطة، وذلك من خلال إعطاء معيار أقدمية التخرج (٣٠) نقطة في حين كانت في السابق (١٠) نقاط، وإعطاء معيار تاريخ تقديم طلب التوظيف (٢٠) نقطة في حين كان في السابق (١٠) نقاط، ومن مبررات هذا التعديل إنصاف الخريجين القدامى وإعطائهم فرصة أكبر في التوظيف، ولضمان التوازن بين معياري الكفاءة والأقدمية فقد تم إعطاء الوزن المناسب للامتحان التنافسي والذي أصبح اجتيازه شرطاً أساسياً للتعيين في كافة الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية بما فيها وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة، وهذه خطوة هامة سعى الديوان منذ عام ٢٠٠٤ من خلال خطته الاستراتيجية في تلك الفترة إلى التأكيد على ضرورتها بهدف انتقاء الأكفأ والأجدر لشغل الوظائف التعليمية والصحية في القطاع العام.

وتتضمن التعليمات المشار إليها أعلاه (٥٠) نقطة لمعيار الكفاءة تشتمل على (٢٠) نقطة للامتحان التنافسي، والمقابلة الشخصية (١٠) نقاط، بالإضافة لإعطائها (١٠) نقاط للمعدل في الثانوية العامة، و(١٠) نقاط للمعدل في المؤهل العلمي.

وفيما يلي أبرز هذه المؤشرات:

١. يلاحظ أن الغالبية العظمى لطلبات التوظيف الجديدة، والطلبات التراكمية، والمعينين، والمستنكفين تندرج ضمن الفئة التي تخرجت من المؤسسات التعليمية في الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)، حيث بلغت نسبهم وعلى التوالي (٩٩,٦٪، ٩٢,١٪، ٩٢,٤٪، ٩١,٦٪) من مجمل الطلبات الجديدة، الطلبات التراكمية، المعينين والمستنكفين على مستوى المملكة.

جدول (١٢)

عدد طلبات التوظيف حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس والمعينين والمستنكفين خلال عام ٢٠١٤

سنة التخرج	المؤهل العلمي	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١٤/١٢/٣١)			العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف حتى تاريخ (٢٠١٤/١٢/٣١)			عدد المعينين			عدد المستنكفين		
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
أقل من ١٩٧٥	جامعي	٢	١	٣	٩	٨	١٧	٠	٠	٠	١	٠	١
	دبلوم	٠	٠	٠	٠	٢	٢	٠	٠	٠	٠	٠	٠
	المجموع	٢	١	٣	٩	١٠	١٩	٠	٠	٠	١	٠	١
١٩٧٥-١٩٨٠	جامعي	٠	٠	٠	١٦	٠	١٦	٢	٠	٢	١	٠	١
	دبلوم	١	٠	١	١٥٥	١٤	١٦٩	٤	٠	٤	٣	٠	٣
	المجموع	١	٠	١	١٧١	١٤	١٨٥	٦	٠	٦	٤	٠	٤
١٩٨١-١٩٨٥	جامعي	١٢	٠	١٢	٩٧	٩٤	١٩١	٩	٣	١٢	١١	٧	١٨
	دبلوم	٤	٢	٦	١١٠	١٠٧٥	١١٨٥	١١	٢	١٣	٢٨	٣	٣١
	المجموع	١٦	٢	١٨	٢٠٧	١١٦٩	١٣٧٦	٢٠	٥	٢٥	٣٩	١٠	٤٩

سنة التخرج	المؤهل العلمي	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١٤/١٢/٣١)			العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف حتى تاريخ (٢٠١٤/١٢/٣١)			عدد المعينين			عدد المستنكفين		
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
١٩٩٠-١٩٨٦	جامعي	٩	٣	١٢	٤٠٨	٤١٤	٨٢٢	٤٤	٢٩	٧٣	٣٠	٢٢	٥٢
	دبلوم	١	٨	٩	٥٠٠	٧٢٤٢	٧٧٤٢	٤٥	٤٧	٩٢	٥٢	٢٣	٧٥
	المجموع	١٠	١١	٢١	٩٠٨	٧٦٥٦	٨٥٦٤	٨٩	٧٦	١٦٥	٨٢	٤٥	١٢٧
١٩٩٥-١٩٩١	جامعي	٢٤	٤	٢٨	١٠٢٩	١٥٠٠	٢٥٢٩	٧٠	١٦٥	٢٣٥	١٣١	١٢٥	٢٥٦
	دبلوم	١٠	٢٢	٣٢	١٠٦٢	٩٨٦٢	١٠٩٢٤	٦٥	٩٩	١٦٤	٧٨	٤٤	١٢٢
	المجموع	٣٤	٢٦	٦٠	٢٠٩١	١١٣٦٢	١٣٤٥٣	١٣٥	٢٦٤	٣٩٩	٢٠٩	١٦٩	٣٧٨
٢٠٠٠-١٩٩٦	جامعي	٢٣	٢٦	٤٩	٢٩٥٦	٤٩٧٩	٧٩٣٥	١٧٩	٤٠٢	٥٨١	٣٥٢	٣٩٥	٧٤٧
	دبلوم	١١	٣٢	٤٣	٥٣٦	٧٧٥٩	٨٢٩٥	٧١	١٢١	١٩٢	٧٨	٨٨	١٦٦
	المجموع	٣٤	٥٨	٩٢	٣٤٩٢	١٢٧٣٨	١٦٢٣٠	٢٥٠	٥٢٣	٧٧٣	٤٣٠	٤٨٣	٩١٣
٢٠٠٥-٢٠٠١	جامعي	٨٨	٨٥	١٧٣	٩٥٤١	٢٧٨٥٣	٣٧٣٩٤	٣٢٧	١٠٧٣	١٤٠٠	٩٠٢	٨٢٢	١٧٢٤
	دبلوم	٢٤	٥٢	٧٦	١٠٢٦	١١٦٦٤	١٢٦٩٠	٩٣	١٣٢	٢٢٥	١٢٦	٨١	٢٠٧
	المجموع	١١٢	١٣٧	٢٤٩	١٠٥٦٧	٣٩٥١٧	٥٠٠٨٤	٤٢٠	١٢٠٥	١٦٢٥	١٠٢٨	٩٠٣	١٩٣١
٢٠١٠-٢٠٠٦	جامعي	٣٥٠	٤١٣	٧٦٣	٢٢٠١٣	٦٦٢٨٠	٨٨٢٩٣	٦٦٧	٩٥٤	١٦٢١	١٠٢٢	٥١٩	١٥٤١
	دبلوم	٨٢	١٢٩	٢١١	٣٨١٤	١٣٤٥٩	١٧٢٧٣	٤٠٦	٣٨٤	٧٩٠	٢٩٠	٧٨	٣٦٨
	المجموع	٤٣٢	٥٤٢	٩٧٤	٢٥٨٢٧	٧٩٧٣٩	١٠٥٥٦٦	١٠٧٣	١٣٣٨	٢٤١١	١٣١٢	٥٩٧	١٩٠٩
٢٠١٤-٢٠١١	جامعي	٨٧٥٨	١٤٨٦٨	٢٣٦٢٦	٣٠٤١١	٦٣٣٥٠	٩٣٧٦١	١٢٠٦	٦٤٤	١٨٥٠	٨٧٤	٢٥٥	١١٢٩
	دبلوم	٩٨٦	٢١٧٩	٣١٦٥	٣٣١١	٨٦٩٢	١٢٠٠٣	٢٩٧	٣٢٩	٦٢٦	١٩١	٢٢	٢١٣
	المجموع	٩٧٤٤	١٧٠٤٧	٢٦٧٩١	٣٣٧٢٢	٧٢٠٤٢	١٠٥٧٦٤	١٥٠٣	٩٧٣	٢٤٧٦	١٠٦٥	٢٧٧	١٣٤٢
الإجمالي		١٠٣٨٥	١٧٨٢٤	٢٨٢٠٩	٧٦٩٩٤	٢٢٤٢٤٧	٣٠١٢٤١	٣٤٩٦	٤٣٨٤	٧٨٨٠	٤١٧٠	٢٤٨٤	٦٦٥٤

في المقابل يمكن الخروج بالحقائق التالية حول واقع المتقدمين بطلبات توظيف جديدة، والطلبات التراكمية والمعينين والمستنكفين لخريجي العام «٢٠٠٠ فما قبل» كما هي من واقع الجدول رقم (١٢) على النحوالتالي:

- بلغ عدد الطلبات الجديدة من خريجي عام «٢٠٠٠ فما قبل» خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (١٩٥) طلباً تشكل ما نسبته (٧٪) من مجمل الطلبات الجديدة المقدمة خلال عام ٢٠١٤.
- بلغ عدد طلبات التوظيف التراكمية من خريجي عام ٢٠٠٠ فما قبل حتى عام ٢٠١٤ ما مجموعه (٣٩٨٢٧) طلباً تشكل ما نسبته (١٣,٢٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية، ويلاحظ أن نسبة طلبات حملة الدبلوم هي حوالي ضعف نسبة طلبات الجامعيين، ترتفع بين الإناث من حملة الدبلوم لتشكل أكثر من ضعفي عددهن من الجامعيات الإناث، وذلك بخلاف طلبات حملة مؤهل الدبلوم بين الذكور التي تشكل أقل من نصف طلبات الجامعيين الذكور، علما بأن نسبة طلبات الإناث إلى الذكور من حملة مؤهل الدبلوم هي (١:١٠) مقارنة مع (١:٢) لحملة المؤهل الجامعي.
- بلغ عدد المعينين من خريجي العام «٢٠٠٠ فما قبل» خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (١٣٦٨) معيناً يشكلون (١٧,٣٪) من مجمل المعينين خلال العام ٢٠١٤
- بلغ عدد المستنكفين من خريجي عام «٢٠٠٠ فما قبل» خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (١٤٧٢) مستنكفاً يشكلون (٢٢,١٪) من مجمل المستنكفين خلال العام ٢٠١٤مقارنة مع (١٢٥٠) مستنكفاً خلال العام ٢٠١٣ شكلوا (٢٥,٦٪) من مجمل المستنكفين في عام ٢٠١٣.

ومن المبررات التي يمكن الإشارة إليها حول وجود نسبة غير بسيطة من الاستنكافات هو ما يلي:

- عدم المتابعة الفاعلة لطلبات التوظيف من قبل نسبة كبيرة من قدامى الخريجين.
- وجود بعضهم في وظائف أخرى خارج الخدمة المدنية.
- عدم تجديد طلباتهم، علما بأن آخر عملية تجديد لمخزون الديوان من الطلبات قد تمت في عام ٢٠٠٤.
- وجود نسبة كبيرة من المستنكفين عند ترشيحهم للتعيين وفق عملية التجيير من مكان إقامتهم إلى مكان آخر، خصوصا في المناطق البعيدة والنائية، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه قد تم رفع العمر المحدد الذي يتم بموجبه اقتصار الترشيح لتعبئة الوظائف الشاغرة لشغل وظيفة معلم في وزارة التربية والتعليم وفقاً للتعليمات المعتمدة لمن لم يكملوا سن ال(٤٨) عاماً لغاية ١٢/٣١ من العام السابق لعملية الترشيح، وذلك انسجاماً مع النقاط المحددة لمعياري أقدمية التخرج وتقديم الطلب، وبهدف إتاحة الفرصة لأكبر عدد من المتقدمين للترشح لوظيفة معلم في وزارة التربية والتعليم، علماً بأن حصة الوزارة السنوية من التعيينات حوالي (٣٠٪) من حجم التعيينات في الجهاز الحكومي حيث تشكل الإناث فيها حوالي (٧٨٪) من إجمالي المعينين لدى الوزارة.

مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٤ وفقا للفئة العمرية:

يعرض الجدول رقم (١٣) توزيع الفئات العمرية للمتقدمين بطلبات جديدة وكذلك الطلبات التراكمية، والمعينين والمستنكفين، ويظهر من خلالها المؤشرات التالية:

- تشكل الفئة العمرية (٢٠-٢٤) ما نسبته (٧٧,١٤٪) من مجمل طلبات التوظيف الجديدة، وتشكل مع الفئة (٢٥-٢٩) ما نسبته (٩٤,٨٦٪) من مجمل طلبات التوظيف الجديدة.
- تشكل الفئة العمرية (٢٥- ٢٩) سنة الوزن الأكبر من الطلبات التراكمية بواقع (٣٥,٠٣٪) من مجمل الطلبات التراكمية، تليها الفئة العمرية (٢٠-٢٤) سنة بواقع (٢٧,٧١٪) من مجمل الطلبات التراكمية، وبالتالي يمكن القول أن حوالي ثلثي الطلبات التراكمية تقل أعمار مقدميها عن (٣٠) عاما.
- تشكل الفئة العمرية (٢٥-٢٩) سنة الوزن الأكبر من أعداد المعينين، أعداد المستنكفين بواقع (٣٠,٤٤٪)، (٢٦,٨٪) على التوالي.
- تبلغ نسبة المعينين ممن تبلغ أعمارهم (٣٥) عاما فأكثر (٢٨,٣١٪) من مجمل المعينين خلال العام ٢٠١٤، مقارنة مع (١٩,٢٪) خلال العام ٢٠١٣، مع أهمية ملاحظة أثر التقدم في العمر على مستوى العطاء الوظيفي وملاءمة طبيعة المهنة لعمر الموظف عند التعيين، لاسيما في وزارة التربية والتعليم.
- تشكل نسبة المستنكفين ممن تقل أعمارهم عن (٣٥) عاماً خلال العام ٢٠١٤ أكثر من ثلثي المستنكفين بواقع (٦٧,٦٪) من مجمل المستنكفين، مقارنة مع (٧٠,٢٪) خلال العام ٢٠١٣، والجدول التالي يبين تفصيلات هذه الفئات العمرية وأهم النسب حولها:

جدول رقم (١٣)

عدد الطلبات الجديدة والتراكمية للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين وفقاً للفئة العمرية والجنس خلال العام ٢٠١٤

الفئة العمرية	المؤهل	عدد الطلبات الجديدة				عدد المتقدمين التراكمي				المعينون				المستنكفون			
		ذكور	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة
٢٠-٢٤	جامعي	٦١٠٦	١٣٠٤١	١٩١٤٧	٦٨٪	١٩٦٩٨	٤٩٩٢٠	٦٩٦١٨	٢٣٪	٥٥٢	٢٦٥	٨١٧	١٠٪	٤٢٤	١٣١	٥٥٥	٨٪
	دبلوم	٧٨٠	١٨٣٤	٢٦١٤	٩٪	٣٤١٦	١٠٤٥٣	١٣٨٦٩	٥٪	٢٠٩	٢٩٤	٥٠٣	٦٪	٢٣٦	٣٢	٢٦٨	٤٪
	المجموع	٦٨٨٦	١٤٨٧٥	٢١٧٦١	٧٧٪	٢٣١١٤	٦٠٣٧٣	٨٣٤٨٧	٢٨٪	٧٦١	٥٥٩	١٣٢٠	١٧٪	٦٦٠	١٦٣	٨٢٣	١٢٪
٢٥-٢٩	جامعي	٢٥٦٥	١٨٣٦	٤٤٠١	١٦٪	٢٥٠٨٤	٦٦٠٩١	٩١١٧٥	٣٠٪	٨٧٧	٨٤٤	١٧٢١	٢٢٪	١٠٣٠	٤٥٤	١٤٨٤	٢٢٪
	دبلوم	٢٣٥	٣٦٣	٥٩٨	٢٪	٣١٤٩	١١١٩٧	١٤٣٤٦	٥٪	٣٦٢	٣١٦	٦٧٨	٩٪	٢٢٧	٧٠	٢٩٧	٥٪
	المجموع	٢٨٠٠	٢١٩٩	٤٩٩٩	١٨٪	٢٨٢٣٣	٧٧٢٨٨	١٠٥٥٢١	٣٥٪	١٢٣٩	١١٦٠	٢٣٩٩	٣٠٪	١٢٥٧	٥٢٤	١٧٨١	٢٧٪
٣٠-٣٤	جامعي	٣٧٠	٣٤٠	٧١٠	٣٪	١٢٥٤٧	٣٣٠٧٨	٤٥٦٢٥	١٥٪	٤٩٥	١٠٩٢	١٥٨٧	٢٠٪	٩٠٠	٧٤٧	١٦٤٧	٢٥٪
	دبلوم	٦٠	١١٧	١٧٧	١٪	١٤٢٠	١٢٤٢٢	١٣٨٤٢	٥٪	١٨٠	١٦٣	٣٤٣	٤٪	١٤٤	٩٧	٢٤١	٤٪
	المجموع	٤٣٠	٤٥٧	٨٨٧	٣٪	١٣٩٦٧	٤٥٥٠٠	٥٩٤٦٧	٢٠٪	٦٧٥	١٢٥٥	١٩٣٠	٢٤٪	١٠٤٤	٨٤٤	١٨٨٨	٢٨٪
٣٥-٣٩	جامعي	٩٩	١٣٣	٢٣٢	١٪	٥٤١٦	٩٨٦٥	١٥٢٨١	٥٪	٢٨٤	٦٩٣	٩٧٧	١٢٪	٥٧٠	٤٩٦	١٠٦٦	١٦٪
	دبلوم	٢٠	٦٥	٨٥	٠٪	٦٧٢	٨٤٢٠	٩٠٩٢	٣٪	٩٢	١٥٧	٢٤٩	٣٪	٨٣	٧٤	١٥٧	٢٪
	المجموع	١١٩	١٩٨	٣١٧	١٪	٦٠٨٨	١٨٢٨٥	٢٤٣٧٣	٨٪	٣٧٦	٨٥٠	١٢٢٦	١٦٪	٦٥٣	٥٧٠	١٢٢٣	١٨٪
٤٠-٤٤	جامعي	٥٧	٣٤	٩١	٠٪	٢٢٤٦	٣٩٥٣	٦١٩٩	٢٪	١٥٨	٢٩٦	٤٥٤	٦٪	٢٦٠	٢٣١	٤٩١	٧٪
	دبلوم	١٢	٢٧	٣٩	٠٪	١١٣٣	١٠٥٥١	١١٦٨٤	٤٪	٦٨	١١٩	١٨٧	٢٪	٨٣	٤٣	١٢٦	٢٪
	المجموع	٦٩	٦١	١٣٠	٠٪	٣٣٧٩	١٤٥٠٤	١٧٨٨٣	٦٪	٢٢٦	٤١٥	٦٤١	٨٪	٣٤٣	٢٧٤	٦١٧	٩٪
٤٥-٤٩	جامعي	٤٢	١٣	٥٥	٠٪	٩٠٣	١٢١٥	٢١١٨	١٪	٨٧	٦٨	١٥٥	٢٪	٨٩	٧٣	١٦٢	٢٪
	دبلوم	٧	١٠	١٧	٠٪	٤٤١	٥٦٩٠	٦١٣١	٢٪	٥٣	٦٠	١١٣	١٪	٤٨	٢١	٦٩	١٪
	المجموع	٤٩	٢٣	٧٢	٠٪	١٣٤٤	٦٩٠٥	٨٢٤٩	٣٪	١٤٠	١٢٨	٢٦٨	٣٪	١٣٧	٩٤	٢٣١	٤٪
٥٠-٥٤	جامعي	١٧	٣	٢٠	٠٪	٤٣٢	٣٥٦	٧٨٨	٠٪	٣٣	١٢	٤٥	١٪	٣٦	١٣	٤٩	١٪
	دبلوم	٣	٨	١١	٠٪	١٤٤	١٠٣٦	١١٨٠	٠٪	٢٣	٥	٢٨	٠٪	٢٣	٢	٢٥	٠٪
	المجموع	٢٠	١١	٣١	٠٪	٥٧٦	١٣٩٢	١٩٦٨	١٪	٥٦	١٧	٧٣	١٪	٥٩	١٥	٧٤	١٪
٥٥-٥٩	جامعي	٩	٠	٩	٠٪	١٥٤	٠	١٥٤	٠٪	١٧	٠	١٧	٠٪	١٥	٠	١٥	٠٪
	دبلوم	٢	٠	٢	٠٪	١٣٩	٠	١٣٩	٠٪	٥	٠	٥	٠٪	٢	٠	٢	٠٪
	المجموع	١١	٠	١١	٠٪	٢٩٣	٠	٢٩٣	٠٪	٢٢	٠	٢٢	٠٪	١٧	٠	١٧	٠٪
٦٠-٦٥	جامعي	١	٠	١	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	١	٠	١	٠٪	٠	٠	٠	٠٪
	دبلوم	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪
	المجموع	١	٠	١	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	١	٠	١	٠٪	٠	٠	٠	٠٪
الإجمالي		١٠٣٨٥	١٧٨٢٤	٢٨٢٠٩	١٠٠٪	٧٦٩٩٤	٢٢٤٢٤٧	٣٠١٢٤١	١٠٠٪	٣٤٩٦	٤٣٨٤	٧٨٨٠	١٠٠٪	٤١٧٠	٢٤٨٤	٦٦٥٤	١٠٠٪

مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٤ وفقا للتخصص العلمي:

يمكن ملاحظة أن التخصصات الموجودة في مخزون الديوان تتنوع وتختلف بشكل واضح بحكم العدد الكبير من مخرجات التعليم المحلي والخارجي من التخصصات العلمية، ويتضح من واقع هذا المخزون المتنامي أن هنالك تخصصات مشتركة ما بين حملة المؤهل الجامعي والدبلوم المتوسط تعتبر الأكثر كثافة من حيث أعداد المتقدمين بشكل عام، وماتزال الطلبات الجديدة مستمرة على نفس الوتيرة وضمن نفس هذه التخصصات، مما يفاقم حجم المشاكل والصعوبات الناجمة عن تراكم هذه الطلبات في التخصصات الراكدة والمشبعة، ولغاية إعطاء تصور أكثر وضوحا، فقد تم إفراد التخصصات الجامعية وكذلك حملة مؤهل الدبلوم بجداول منفصلة موزعة وفقا للجنس على النحو الموضح أدناه، وللمزيد من المعلومات حول كافة هذه التخصصات وتصنيفاتها من حيث كونها مطلوبة أو مشبعة أو راكدة يمكن الرجوع إلى دراسة «واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية» في الخدمة المدنية لسنوات متعددة وأهم المؤشرات حولها على الرابط التالي:

http://www.csb.gov.jo/csb/Researchers/CSBReleases/studies.aspx

التوزيع وفقا للتخصص من حملة الشهادات الجامعية

يعرض الجدول رقم (١٤) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى حملة المؤهل الجامعي، ويمكن ملاحظة أن التخصصات الخمسة التالية (تربية وتعليم، اللغة الانجليزية وآدابها، محاسبة، علوم الحاسب الآلي، اللغة العربية وآدابها) تتصدر قائمة التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الجامعيين بشكل عام، إلا وأنه لغاية الحكم بشكل أكثر مصداقية وتجنب المؤشرات المضللة، يجب مراعاة الاختلافات الجوهرية في أعداد طلبات التوظيف لهذه التخصصات وفقاً للجنس والمنطقة الجغرافية.

تشير البيانات التي يعرضها الجدول رقم (١٤) أن هناك (٣٢) تخصصا من ضمن التخصصات الجامعية يشكل مجموع طلبات التوظيف التراكمية فيها حوالي (٨٠٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية لكافة التخصصات على مستوى المملكة، بواقع (٧٣٪) للذكور و(٨٣٪) للإناث، بينما كانت حصتها من التعيينات حوالي (٧٥٪) من مجمل التعيينات، علماً بأن عدد التخصصات الجامعية لمرحلة البكالوريوس في الجامعات الحكومية والخاصة معاً يبلغ (١٧١) تخصصاً جامعيا على مستوى التخصص العام، ولا يشمل التخصصات الفرعية والتي يزيد عددها في الديوان (٧٠٠) تخصص فرعي مختلف، هذا إذا ما استثنينا التخصصات التي يحصل عليها الطلاب الدارسون في الخارج، ويمكن ملاحظة أن نسبة التعيين (معين/طلب) لهذه التخصصات ال (٣٢) مجتمعة قد بلغ (٢,٣٪)، ويظهر أن النسبة مرتفعة بالنسبة للذكور حيث بلغت (٣,٨٪) مقابل (١,٨٪) فقط للإناث، كما يعرض الجدول تفاصيل هذه التخصصات، وأبرز المؤشرات المتعلقة بها وفقا للتخصص والجنس والحالة (معين/طلب).

جدول رقم (١٤)

عدد طلبات التوظيف والمعينين والمستنكفين من حملة الشهادة الجامعية موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٤

التخصص	عدد الطلبات الجديدة خلال العام ٢٠١٤			عدد الطلبات التراكمية حتى تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣١			عدد المعينين خلال عام ٢٠١٤			عدد المستنكفين خلال عام ٢٠١٤		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
تربية وتعليم	١٤٩	١٠٨١	١٢٣٠	١٥٨٩	١٦٥٥٥	١٨١٤٤	٤٠	٦١٨	٦٥٨	١٧	٢٠٢	٢١٩
اللغة الانجليزية وآدابها	٢٣٠	١١٦٩	١٣٩٩	٢٥٧٨	١٤٣٣٦	١٦٩١٤	٩٣	٩٤	١٨٧	١٧٤	١١٠	٢٨٤
محاسبة	١١٩٢	٨٢٣	٢٠١٥	٩٤٣٦	٥٠٢٥	١٤٤٦١	٢٢١	٥٤	٢٧٥	٥	٢٢	٢٧
علوم الحاسب الآلي	٦٣٦	٨٤٧	١٤٨٣	٥١٨٦	٨٠٧٠	١٣٢٥٦	٧٧	٣٤	١١١	٢١٢	٤٥	٢٥٧
اللغة العربية وآدابها	٢٤٣	٧٠٦	٩٤٩	٦٥٧	١٠٠٨٠	١٠٧٣٧	١٨٩	١٨٩	٣٧٨	٦٧	١٥٨	٢٢٥
شريعةودراسات إسلامية	٢٢٣	٤٦٨	٦٩١	٥٠٠	٧٨٢١	٨٣٢١	٢٦٨	١٦٨	٤٣٦	٢٣٨	٩٤	٣٣٢
تربية ابتدائية وطفل	١٨	٥١٥	٥٣٣	١٠٧	٨٦٥٧	٨٧٦٤	١	٩٩	١٠٠	٠	٢٥	٢٥
إدارة أعمال	٤٤٧	٤٤٠	٨٨٧	٣١٤٨	٤٢٣٩	٧٣٨٧	٤٥	٢٣	٦٨	٦٦	٥٣	١١٩
حقوق	١٨٦	١٥٠	٣٣٦	٣٨٣٨	٢٥٢٦	٦٣٦٤	٨٨	٥٦	١٤٤	١٠١	٥٦	١٥٧
تمريض	١٠٦	٥٢٩	٦٣٥	٣٤٩٤	٢٤٣٦	٥٩٣٠	٢٢٣	٣٧٦	٥٩٩	١٥٨	١٧٧	٣٣٥
علوم مصرفية ومالية	٣٦٠	٤٠٥	٧٦٥	٣٠٧٥	٣٥٢٤	٦٥٩٩	٢٧	٩	٣٦	٣٣	١٧	٥٠
نظم المعلومات الإدارية	٣٢٢	٤٧١	٧٩٣	٢٤٠٧	٤٠٥٦	٦٤٦٣	٢٠	٢١	٤١	٢٩	٤٥	٧٤
كيمياء	١٦٠	٣٥٣	٥١٣	٤٤٩	٣٧٢٧	٤١٧٦	٦٣	٥٥	١١٨	٥١	٦١	١١٢
رياضيات	١٧٣	٤٨٨	٦٦١	٣٢٧	٣٧٢١	٤٠٤٨	٨٧	١٣٣	٢٢٠	٦٠	١٠٤	١٦٤
علم نفس وإرشاد	١٩٠	٥٨٢	٧٧٢	٤١٨	٣٩٢٦	٤٣٤٤	١٤	١٦	٣٠	١٣	١٧	٣٠
تربية خاصة وتأهيل	١٠٨	٤٣١	٥٣٩	٩٨١	٣١٨٨	٤١٦٩	١٦	١٧	٣٣	١١	٤	١٥
هندسة الحاسبات الإلكترونية	٧٣	٢٩٤	٣٦٧	١٢٩٠	٢٥٨٠	٣٨٧٠	٢٦	٨	٣٤	٤٦	٩	٥٥
أحياء	٦٨	٢٥٧	٣٢٥	١٥٦	٣٤٥٣	٣٦٠٩	٣٣	٣٤	٦٧	١٤	٦١	٧٥
اقتصاد	١٥٣	٢٠٨	٣٦١	١٤٢٨	٢١١٥	٣٥٤٣	١٨	١٣	٣١	٥١	١١	٦٢
تربية رياضية	٣٣١	٢٨٧	٦١٨	١٣١٠	٢١٣٦	٣٤٤٦	١٦	٣٣	٤٩	٢	٥	٧
علم اجتماع	٩٠	٢٢٧	٣١٧	٣٦٨	٣١٦٢	٣٥٣٠	١٦	٤٣	٥٩	٢٠	٦٢	٨٢
معلم مجال لغة انجليزية	٢	١٣	١٥	٣٢	٢٨٧٠	٢٩٠٢	٧	٥١	٥٨	١٤	١٠	٢٤
صيدلة	٢٧	٣٤٥	٣٧٢	٤٠٤	٢٥٤٧	٢٩٥١	٢١	١٠٣	١٢٤	٢٦	٢٢	٤٨
جغرافيا	٦١	١٣٤	١٩٥	٨٥	٢٤٦٣	٢٥٤٨	٥٢	٤٦	٩٨	١٢	٢٤	٣٦

التخصص	عدد الطلبات الجديدة خلال العام ٢٠١٤			عدد الطلبات التراكمية حتى تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣١			عدد المعينين خلال عام ٢٠١٤			عدد المستنكفين خلال عام ٢٠١٤		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
علوم سياسية	١٢١	٧٧	١٩٨	١٤٥٣	١١٣٠	٢٥٨٣	١٥	١١	٢٦	٢٠	٥	٢٥
فيزياء	١٠١	٢٤١	٣٤٢	٢١٥	٢١٣٥	٢٣٥٠	٥٩	٤١	١٠٠	٢٣	٦٢	٨٥
مختبرات وتحاليل طبية	٥٧	٢٣٠	٢٨٧	٣٩٨	٢٠٢٦	٢٤٢٤	١١	٥٧	٦٨	٥٠٤	٨٧	٥٩١
لغات أجنبية	٣٨	٧٦	١١٤	٤٥٧	١٤٨٨	١٩٤٥	٥	٩	١٤	٠	٢	٢
تاريخ	٨١	١٣٤	٢١٥	١٢٠	١٩٣٤	٢٠٥٤	٣٣	٢٢	٥٥	١٥	١٥	٣٠
آثار	٩٦	١٥١	٢٤٧	٧٤٨	١٥٠٠	٢٢٤٨	١٥	١٣	٢٨	١٨	١٢	٣٠
علوم إدارية	٧٥	١١٥	١٩٠	٦٥٧	١٤٠١	٢٠٥٨	٢٥	٣	٢٨	١٥	١٠	٢٥
هندسة الاتصالات	١٢٩	١٥٦	٢٨٥	١١٧٥	٨٧١	٢٠٤٦	٢٣	٨	٣١	٥٧	١٣	٧٠
مجموع التخصصات أعلاه	٦٢٤٦	١٢٤٠٣	١٨٦٤٩	٤٨٤٨٦	١٣٥٦٩٨	١٨٤١٨٤	١٨٤٧	٢٤٥٧	٤٣٠٤	٢٠٧٢	١٦٠٠	٣٦٧٢
باقي التخصصات	٣٠٢٠	٢٩٩٧	٦٠١٧	١٧٩٩٤	٢٨٧٨٠	٤٦٧٧٤	٦٥٧	٨١٣	١٤٧٠	١٢٥٢	٥٤٥	١٧٩٧
إجمالي التخصصات	٩٢٦٦	١٥٤٠٠	٢٤٦٦٦	٦٦٤٨٠	١٦٤٤٧٨	٢٣٠٩٥٨	٢٥٠٤	٣٢٧٠	٥٧٧٤	٣٣٢٤	٢١٤٥	٥٤٦٩

التوزيع وفقاً للتخصص من حملة الدبلوم المتوسط

يعرض الجدول رقم (١٥) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى حملة مؤهل الدبلوم المتوسط، ويمكن ملاحظة أن التخصصات الخمسة التالية (تربية ابتدائية وطفل، محاسبة، تمريض، اللغة العربية وآدابها، فنون جميلة) تتصدر قائمة التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الدبلوم بشكل عام.

حيث تشير البيانات التي يعرضها الجدول رقم (١٥) أن هناك (٢٠) تخصصاً من ضمن تخصصات الدبلوم المتوسط يشكل مجموع طلبات التوظيف التراكمية فيها حوالي (٨٤٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية لكافة التخصصات على مستوى المملكة، بواقع (٦١٪) للذكور و(٨٨٪) للإناث، بينما كانت حصتها من التعيينات حوالي (٦٦٪) من مجمل التعيينات، علماً بأن عدد تخصصات الدبلوم يبلغ (١٠٦) تخصصات، هذا إذا ما استثنينا التخصصات التي يحصل عليها الطلاب الدارسون في الخارج، ويمكن ملاحظة أن نسبة التعيين (معين/ طلب) لهذه التخصصات ال (٢٠) مجتمعة قد بلغ (٢,٤٪)، ويظهر أن هناك نسبة مرتفعة بالنسبة للذكور حيث بلغت (١٠,١٪) مقابل (١,٤٪) فقط للإناث، كما يعرض الجدول تفاصيل هذه التخصصات، وأبرز المؤشرات المتعلقة بها وفقاً للتخصص والجنس والحالة (معين/طلب).

جدول رقم (١٥)

عدد طلبات التوظيف والمعينين والمستنكفين من حملة الدبلوم موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٤

التخصص	عدد الطلبات الجديدة خلال العام ٢٠١٤			عدد الطلبات التراكمية حتى تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣١			عدد المعينين خلال عام ٢٠١٤			عدد المستنكفين خلال عام ٢٠١٤		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
تربية ابتدائية وطفل	٢	١٧٠	١٧٢	٢٨١	١٠٥٧٤	١٠٨٥٥	٢	٥٠	٥٢	٠	٠	٠
محاسبة	١٥١	٢٣٥	٣٨٦	١٣٦٢	٤٤٧١	٥٨٣٣	٢٠١	٥٥	٢٥٦	٢٨٠	١٠٧	٣٨٧
تمريض	٤١	٢١٥	٢٥٦	١٢١٢	٢٧٥١	٣٩٦٣	٢٣٨	٣٤٤	٥٨٢	٢	١	٣
اللغة العربية وآدابها	٢	٨	١٠	٢٠١	٣١٦٥	٣٣٦٦	١٠	١٠	٢٠	٥	١٤	١٩
فنون جميلة	٦٠	١٢١	١٨١	١١١٢	٢٢٧٠	٣٣٨٢	١٧	١٠	٢٧	٠	٠	٠
شريعة ودراسات إسلامية	١٣	٢٠	٣٣	٧٩	٣١٨٤	٣٢٦٣	٥	٢٣	٢٨	٨	٥	١٣
إدارة أعمال	٣٦	١٤٦	١٨٢	١٦٩	٢٧٧٢	٢٩٤١	٣٨	٢٨	٦٦	٠	٢	٢
نظم المعلومات الإدارية	٤١	١٤٨	١٨٩	٤٤٨	٢٤١٣	٢٨٦١	٢٦	٢٧	٥٣	٤٢	٣١	٧٣
اللغة الانجليزية وآدابها	١	٣١	٣٢	١٥٧	٢٥٨٧	٢٧٤٤	٠	١٥	١٥	٤	٢	٦
علوم الحاسب الآلي	٥٠	٧١	١٢١	٢٩٥	٢٤٥٦	٢٧٥١	٣٧	٥٠	٨٧	٠	٠	٠
تربية خاصة وتأهيل	٥	١٢٣	١٢٨	٩٥	٢١٥٨	٢٢٥٣	٢	١٠	١٢	٢٤	٢٣	٤٧
صيدلة	٣٥	١٥٥	١٩٠	٢٧٠	٢٠٨٨	٢٣٥٨	٤١	٥٦	٩٧	٤٥	٤٩	٩٤
علوم مصرفية ومالية	١٥	٥٤	٦٩	٢٢١	١٩٢٢	٢١٤٣	٥	١٠	١٥	٩	٩	١٨
مكتبات وتوثيق+مصادر تعليمية ومكتبات	٩	٢٩	٣٨	٤٦	١٩٢٧	١٩٧٣	٠	١٩	١٩	٠	٣	٣
خياطة/تصميم الأزياء وتصنيع الملابس	١	٣٠	٣١	٤٩	١٨٤٥	١٨٩٤	١	٨	٩	٠	٠	٠
مختبرات وتحاليل طبية	١١	٩٢	١٠٣	١٨٧	١٤٨٤	١٦٧١	١٤	١٤	٢٨	٢٢	٦	٢٨
اجتماعيات	٠	١	١	١٦٦	١٢٧٦	١٤٤٢	٦	١٣	١٩	٢٣	١٤	٣٧
رياضيات	٠	٢	٢	٦	١١٩٢	١١٩٨	١	٤	٥	٠	٣	٣
إدارة المكاتب والمعلومات	٠	٢٣	٢٣	١٤	٩٧٢	٩٨٦	٠	٨	٨	٠	٠	٠
علوم عامة وطبيعية	٠	٠	٠	١٣	٨٧٢	٨٨٥	٠	٢	٢	٢٢	١٣	٣٥
مجموع التخصصات أعلاه	٤٧٣	١٦٧٤	٢١٤٧	٦٣٨٣	٥٢٣٧٩	٥٨٧٦٢	٦٤٤	٧٥٦	١٤٠٠	٤٨٦	٢٨٢	٧٦٨
باقي التخصصات	٦٤٦	٧٥٠	١٣٩٦	٤١٣١	٧٣٩٠	١١٥٢١	٣٤٨	٣٥٨	٧٠٦	٣٦٠	٥٧	٤١٧
إجمالي التخصصات	١١١٩	٢٤٢٤	٣٥٤٣	١٠٥١٤	٥٩٧٦٩	٧٠٢٨٣	٩٩٢	١١١٤	٢١٠٦	٨٤٦	٣٣٩	١١٨٥

مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٤ وفقا لمجموعة المهن:

تصنف طلبات التوظيف الموجودة ضمن مخزون الديوان حسب طبيعتها في ست مجموعات كما يعرضها الجدول رقم (١٦)، الذي يظهر من خلاله استئثار مجموعة المهن التعليمية بالحصة الأكبر من الطلبات والترشيحات، وكذلك التعيينات والاستنكافات، وفيما يلي تفصيل لواقع هذه المؤشرات:

استحوذت مجموعة المهن التعليمية على الحصة الأكبر من الطلبات بنوعيها؛ الجديدة والتراكمية لتبلغ (٤٠٪) من مجمل الطلبات الجديدة، و(٥٠,٤٪) من مجمل الطلبات التراكمية.

كما استحوذت أيضا على الحصة الأكبر من عدد المرشحين، وعدد المعينين وعدد المستنكفين بنسب تشكل (٣٨٪، ٤٣٪، ٣٢٪) من مجمل عدد المرشحين والمعينين والمستنكفين على التوالي، ويوضح الجدول (١٦) أبرز هذه المؤشرات، كما أن الملحق رقم (٥) يوضح تفصيل الاستنكافات خلال العام ٢٠١٤ موزعة وفقاً لمجموعة المهن ونوع الاستنكاف والجنس.

جدول رقم (١٦)

عدد طلبات التوظيف والترشيحات والتعيينات والاستنكافات موزعة حسب مجموعة المهن والمؤهل العلمي والدائرة والجنس للعام ٢٠١٤

مجموعة المهن	المؤهل العلمي	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف جديدة			العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف			وزارة التربية والتعليم							وزارة الصحة							باقي الدوائر							إجمالي المرشحين	إجمالي المعينين	إجمالي المستنكفين
								معين			مستنكف			مجموع المرشحين	معين			مستنكف			مجموع المرشحين	معين			مستنكف			مجموع المرشحين			
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع				
التعليمية	جلمعي	٢٦٢٨	٧٩٦٦	١٠٥٩٤	١٢٠٠٩	١٠٢٣١١	١١٤٣٢٠	٤٤٠	١٧٩٢	٢٢٣٢	١٠٠	١٢٥	٢٢٥	٢٤٥٧	٥	٧	١٢	٠	٠	٠	١٢	٦١٨	٢٥٤	٨٧٢	٦٧٦	١١٣٦	١٨١٢	٢٦٨٤	٥١٥٣	٣١١٦	٢٠٣٧
	بلوم	١١٩	٦٦٧	٧٨٦	٢٥٣٦	٣٥٠١٣	٣٧٥٤٩	٨	١٣	٢١	١	٠	١	٢٢	٢	٢٨	٣٠	٠	١	١	٣١	٤٥	١٤٨	١٩٣	٢١	٣٦	٥٧	٢٥٠	٣٠٣	٢٤٤	٥٩
	المجموع	٢٧٤٧	٨٦٣٣	١١٣٨٠	١٤٥٤٥	١٣٧٣٢٤	١٥١٨٦٩	٤٤٨	١٨٠٥	٢٢٥٣	١٠١	١٢٥	٢٢٦	٢٤٧٩	٧	٣٥	٤٢	٠	١	١	٤٣	٦٦٣	٤٠٢	١٠٦٥	٦٩٧	١١٧٢	١٨٦٩	٢٩٣٤	٥٤٥٦	٣٣٦٠	٢٠٩٦
الهندسية	جلمعي	١٤٩٠	١٨٤٥	٣٣٣٥	١١٨٧٠	١٤٩٤٧	٢٦٨١٧	٢٤	١	٢٥	٠	٠	٠	٢٥	٥	٠	٥	٦	٠	٦	١١	٢٥٣	٢١٦	٤٦٩	٩٧٩	١٨٧	١١٦٦	١٦٣٥	١٦٧١	٤٩٩	١١٧٢
	بلوم	٤٩١	٨٨	٥٧٩	٢٧٧٥	١٢٣١	٤٠٠٦	٣	٠	٣	٧	٠	٧	١٠	١	٠	١	٢	٠	٢	٣	٢٠٥	١٨	٢٢٣	٣٣٣	٣٥	٣٦٨	٥٩١	٦٠٤	٢٢٧	٣٧٧
	المجموع	١٩٨١	١٩٣٣	٣٩١٤	١٤٦٤٥	١٦١٧٨	٣٠٨٢٣	٢٧	١	٢٨	٧	٠	٧	٣٥	٦	٠	٦	٨	٠	٨	١٤	٤٥٨	٢٣٤	٦٩٢	١٣١٢	٢٢٢	١٥٣٤	٢٢٢٦	٢٢٧٥	٧٢٦	١٥٤٩
الطبية	جلمعي	١١٢٥	١٥٧٤	٢٦٩٩	٧٦٣٩	١٠٦٣٩	١٨٢٧٨	٣	٠	٣	٠	٠	٠	٣	٤٨٢	٦٥٥	١١٣٧	٢٣١	٢١٦	٤٤٧	١٥٨٤	٦٩	٥٧	١٢٦	١٩٢	٩٤	٢٨٦	٤١٢	١٩٩٩	١٢٦٦	٧٣٣
	بلوم	١٦٨	٩٧٤	١١٤٢	٢١١١	٨٠٧٩	١٠١٩٠	٠	٠	٠	١	٠	١	١	٣٥٧	٦٨٧	١٠٤٤	١٤	٣٢	٤٦	١٠٩٠	٣٩	٣٣	٧٢	٤٩	١٥	٦٤	١٣٦	١٢٢٧	١١١٦	١١١
	المجموع	١٢٩٣	٢٥٤٨	٣٨٤١	٩٧٥٠	١٨٧١٨	٢٨٤٦٨	٣	٠	٣	١	٠	١	٤	٨٣٩	١٣٤٢	٢١٨١	٢٤٥	٢٤٨	٤٩٣	٢٦٧٤	١٠٨	٩٠	١٩٨	٢٤١	١٠٩	٣٥٠	٥٤٨	٣٢٢٦	٢٣٨٢	٨٤٤
الإدارية	جلمعي	١١٣٩	١٢٦٧	٢٤٠٦	٩٤٩٤	١٢٥٠٦	٢٢٠٠٠	٦	٢	٨	٠	٠	٠	٨	٣٠	٤	٣٤	٥	٢	٧	٤١	١٣٥	٦٦	٢٠١	١٨٠	١٢٥	٣٠٥	٥٠٦	٥٥٥	٢٤٣	٣١٢
	بلوم	١٠٩	٣٢٠	٤٢٩	١٠٣٦	٦٢١٠	٧٢٤٦	٠	٠	٠	٢	٤	٦	٦	١٥	٣	١٨	٥	٥	١٠	٢٨	٦٩	٦٢	١٣١	٧١	٤٦	١١٧	٢٤٨	٢٨٢	١٤٩	١٣٣
	المجموع	١٢٤٨	١٥٨٧	٢٨٣٥	١٠٥٣٠	١٨٧١٦	٢٩٢٤٦	٦	٢	٨	٢	٤	٦	١٤	٤٥	٧	٥٢	١٠	٧	١٧	٦٩	٢٠٤	١٢٨	٣٣٢	٢٥١	١٧١	٤٢٢	٧٥٤	٨٣٧	٣٩٢	٤٤٥
التجارية والمالية	جلمعي	١٩٤١	١٥٥٢	٣٤٩٣	١٥٦٠٥	١١٤٣٨	٢٧٠٤٣	٢	٠	٢	٢	٢	٤	٦	٤٣	١١	٥٤	٣٥	٨	٤٣	٩٧	٢٣٢	٦٧	٢٩٩	٥٦١	١١٢	٦٧٣	٩٧٢	١٠٧٥	٣٥٥	٧٢٠
	بلوم	١٧٩	٣٠٤	٤٨٣	١٧٠٤	٦٧٠٧	٨٤١١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٩٢	٣١	١٢٣	٣٨	١٠	٤٨	١٧١	١١٤	٣٩	١٥٣	٢٦٥	١١٠	٣٧٥	٥٢٨	٦٩٩	٢٧٦	٤٢٣
	المجموع	٢١٢٠	١٨٥٦	٣٩٧٦	١٧٣٠٩	١٨١٤٥	٣٥٤٥٤	٢	٠	٢	٢	٢	٤	٦	١٣٥	٤٢	١٧٧	٧٣	١٨	٩١	٢٦٨	٣٤٦	١٠٦	٤٥٢	٨٢٦	٢٢٢	١٠٤٨	١٥٠٠	١٧٧٤	٦٣١	١١٤٣
العلوم الأخرى	جلمعي	٩٤٣	١١٩٦	٢١٣٩	٩٨٦٣	١٢٦٣٧	٢٢٥٠٠	٣٣	٠	٣٣	٠	٠	٠	٣٣	٩	١٣	٢٢	٦	٦	١٢	٣٤	١٤٤	٩٦	٢٤٠	٣٣٤	١٢٧	٤٦١	٧٠١	٧٦٨	٢٩٥	٤٧٣
	بلوم	٥٣	٧١	١٢٤	٣٥٢	٢٥٢٩	٢٨٨١	٢	٠	٢	٨	٠	٨	١٠	٠	١	١	١	٠	١	٢	٤٠	٥١	٩١	٤٥	٥٠	٩٥	١٨٦	١٩٨	٩٤	١٠٤
	المجموع	٩٩٦	١٢٦٧	٢٢٦٣	١٠٢١٥	١٥١٦٦	٢٥٣٨١	٣٥	٠	٣٥	٨	٠	٨	٤٣	٩	١٤	٢٣	٧	٦	١٣	٣٦	١٨٤	١٤٧	٣٣١	٣٧٩	١٧٧	٥٥٦	٨٨٧	٩٦٦	٣٨٩	٥٧٧
الإجمالي	جامعي	٩٢٦٦	١٥٤٠٠	٢٤٦٦٦	٦٦٤٨٠	١٦٤٤٧٨	٢٣٠٩٥٨	٥٠٨	١٧٩٥	٢٣٠٣	١٠٢	١٢٧	٢٢٩	٢٥٣٢	٥٧٤	٦٩٠	١٢٦٤	٢٨٣	٢٣٢	٥١٥	١٧٧٩	١٤٥١	٧٥٦	٢٢٠٧	٢٩٢٢	١٧٨١	٤٧٠٣	٦٩١٠	١١٢٢١	٥٧٧٤	٥٤٤٧
	دبلوم	١١١٩	٢٤٢٤	٣٥٤٣	١٠٥١٤	٥٩٧٦٩	٧٠٢٨٣	١٣	١٣	٢٦	١٩	٤	٢٣	٤٩	٤٦٧	٧٥٠	١٢١٧	٦٠	٤٨	١٠٨	١٣٢٥	٥١٢	٣٥١	٨٦٣	٧٨٤	٢٩٢	١٠٧٦	١٩٣٩	٣٣١٣	٢١٠٦	١٢٠٧
	المجموع	١٠٣٨٥	١٧٨٢٤	٢٨٢٠٩	٧٦٩٩٤	٢٢٤٢٤٧	٣٠١٢٤١	٥٢١	١٨٠٨	٢٣٢٩	١٢١	١٣١	٢٥٢	٢٥٨١	١٠٤١	١٤٤٠	٢٤٨١	٣٤٣	٢٨٠	٦٢٣	٣١٠٤	١٩٦٣	١١٠٧	٣٠٧٠	٣٧٠٦	٢٠٧٣	٥٧٧٩	٨٨٤٩	١٤٥٣٤	٧٨٨٠	٦٦٥٤

عملية التجيير في الاختيار والتعيين

من المراحل التي تفرزها عملية الاختيار والتعيين عند الشروع في عملية التوظيف ما يعرف «بالتجيير» أي ترشيح متقدمين بطلبات توظيف من منطقة إقامتهم الجغرافية للعمل في مناطق جغرافية أخرى لا تتوافر فيها تلك التخصصات، حيث يلجأ الديوان لعملية التجيير من المحافظات والمناطق الأقرب، ضمن إجراءات وضوابط واضحة نصت عليها تعليمات الاختيار والتعيين في الوظائف الحكومية ومعلن عنها لكافة طالبي التوظيف، ويمكن للمتقدم بطلب توظيف تحديد رغبته أوعدم الرغبة في أن تشمله هذه العملية أثناء تعبئته لطلب التوظيف.

وقد انخفضت نسبة المعينين بالتجيير خلال العام ٢٠١٤ لتبلغ (١,٨٣٪) مقارنة مع (٩,٦٨٪) للعام ٢٠١٣، ويوضح الجدول التالي عملية التجيير وفق المستويات الجغرافية المختلفة.

هذا وتدعو دراسات العرض والطلب التي يعدها ديوان الخدمة المدنية وينشرها سنويا على موقعه الإلكتروني من خلال توصياتها لكافة المعنيين والمهتمين، ولا سيما الطلبة الذين هم على مقاعد الدراسة إلى ضرورة ربط تخصصاتهم الدراسية في الجامعات والكليات مع الاحتياجات الفعلية لمحافظاتهم، حيث شملت عملية التجيير في السنوات الماضية جميع المحافظات بما فيها محافظة العاصمة.

ومن الجدير بالذكر أن الديوان وقبل إعلان نتائج الثانوية العامة للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥، وفتح باب التسجيل الإلكتروني للقبول الموحد في جامعاتنا الرسمية قد خاطب معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي للتأكيد على أهمية إتاحة الفرصة لطلبتنا من الاطلاع على نتائج الدراسة السنوية التي يعدها الديوان، وكان آخرها دراسة العام ٢٠١٤ حول واقع عملية العرض والطلب على مختلف التخصصات العلمية والتي يعدها الديوان وينشرها على موقعه الإلكتروني سنويا ومنذ عام ٢٠٠٨، بحيث لا يسمح للطالب بالدخول والتسجيل إلا بعد أن يسجل إطلاعه على مخرجات هذه الدراسة، حيث تم إدراج الرابط الخاص بالدراسة على الموقع الإلكتروني للقبول الموحد في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كما هوموضح بأدناه:

مما يسهم في مساعدة طلبتنا وقبل الشروع في عملية التسجيل من التعرف على واقع هذه التخصصات واختيار التخصصات المطلوبة وخاصةً التطبيقية والتقنية والمهنية والابتعاد ما أمكن عن التخصصات المشبعة والراكدة، وذلك إسهاماً من الديوان ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في توفير المعلومة لخريجي الثانوية العامة، ويترك للطالب بعدها حرية اختيار ما يراه مناسباً من تخصصات، حيث توفر هذه الدراسة المؤشرات حول التخصصات المشبعة والراكدة والمطلوبة وفقاً للجنس والمنطقة الجغرافية، والمؤهل العلمي، في ظل حجم مخزون طلبات التوظيف المقدمة للديوان من مختلف التخصصات العلمية، مع ضرورة الأخذ بالاعتبار النقاط التالية:

١. تعبر هذه الدراسة عن واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية في المؤسسات والدوائر المنضوية تحت مظلة الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي فقط، ولا تعبر عن واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية في القطاع الخاص أومؤسسات المجتمع الأخرى والهيئات غير الحكومية أو خارج المملكة، مما يستدعي أخذ هذا الجانب بعين الاعتبار، حيث أن الآلية المستخدمة لتصنيف التخصصات إلى مطلوبة أو مشبعة أو راكدة هي مقاربة استرشادية وليست مؤشراً علمياً.

٢. ضرورة أن يقوم الطالب بالإطلاع على المعلومات المتعلقة بالتخصص الذي يرغب في تسجيله من حيث عدد الطلبات المقدمة في ديوان الخدمة المدنية وعدد الشواغر المتاحة من خلال الرجوع إلى الإحصائيات المتوفرة على موقع الديوان لتجنب التخصصات المشبعة والراكدة واختيار التخصصات المطلوبة.

٣. ضرورة أن يقوم الطالب أثناء تواجده على مقاعد الدراسة باكتساب المهارات والخبرة التطبيقية في مجال اختصاصه لكي تساعده على الانخراط بشكل أسرع في سوق العمل بعد الانتهاء من الدراسة في المؤسسة التعليمية التي تخرج منها.

٤. الوظيفة الحكومية هي إحدى الفرص المتاحة وليست الخيار الوحيد أمام الباحثين عن عمل، حيث يشكل عدد العاملين ضمن جهاز الخدمة المدنية ما نسبته (١٣٪) فقط من إجمالي عدد العاملين في سوق العمل الأردني.

جدول رقم (١٧)

أعداد المجيرين موزعين وفقاً لجغرافية التجيير والجنس للفترة (٢٠١٣-٢٠١٤)

السنة	٢٠١٣									٢٠١٤								
جغرافية التجيير	مرشح للتعيين بالتجيير			معين بالتجيير			مستنكف عن التجيير			مرشح للتعيين بالتجيير			معين بالتجيير			مستنكف عن التجيير		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
تجيير على مستوى المحافظة	١١٠١	٣٣٣	١٤٣٤	٧٣١	٢٨٣	١٠١٤	٣٧٠	٥٠	٤٢٠	٨٦	٢٠	١٠٦	٣٣	٣	٣٦	٥٣	١٧	٧٠
تجيير على مستوى الإقليم	٤٦	٢١	٦٧	٢٧	١٦	٤٣	١٩	٥	٢٤	١٠٠	٣٤	١٣٤	٥١	٤	٥٥	٤٩	٣٠	٧٩
تجيير على مستوى المملكة	٤٧	١	٤٨	٢٣	١	٢٤	٢٤	٠	٢٤	١٧٦	١١	١٨٧	٤٧	٦	٥٣	١٢٩	٥	١٣٤
المجموع العام	١١٩٤	٣٥٥	١٥٤٩	٧٨١	٣٠٠	١٠٨١	٤١٣	٥٥	٤٦٨	٣٦٢	٦٥	٤٢٧	١٣١	١٣	١٤٤	٢٣١	٥٢	٢٨٣
مجموع المعينين الكلي	١١١٧٠									٧٨٨٠								
النسبة العامة للتجيير (عدد المعينين بالتجيير / عدد المعينين الكلي)	٩,٦٨٪									١,٨٣٪								

الحالات الإنسانية

تشمل الحالات الإنسانية المعتمدة للتنافس على الوظيفة العامة في الخدمة المدنية أربع حالات هي (حالات خاصة وملحة، معونة نقدية متكررة، إعاقة، أربعة أفراد)، علماً بأنه تم ابتداءً من عام ٢٠١٤ إيقاف استقبال الطلبات على بند حالات خاصة وملحة، وقد بلغ عدد الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية خلال العام ٢٠١٤ ما مجموعه (٦٠٢) طلباً جديداً، بنسبة تشكل حوالي (٨٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية على الحالات الإنسانية البالغ عددها (٧١٦٠) طلباً، وقد تم تعيين ما مجموعه (٢٤٢) متقدماً منهم بنسبة تشكل (٣,٤٪) من مجمل المعينين في الخدمة المدنية من جهة والبالغ عددهم (٧٨٨٠) معيناً، و(٣,١٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية على الحالات الإنسانية من جهة أخرى.

وحرصاً على مساعدة الأشخاص من ذوي الإعاقة وإعطائهم مساحة أوسع في الترشح للوظيفة العامة ومساعدتهم في العيش الكريم وبما يتوافق مع ما ورد في قانون حقوق الأشخاص المعوقين المعمول به، فقد تم رفع حصة التعيين التي كانت أحكام المادة (٢٨) من تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية تحددها ب(٦٪) لتصبح (١٠٪) من مجمل عدد التعيينات السنوية اعتباراً من هذا العام، وفقاً للتعليمات المعتمدة التي أعدها الديوان للسنوات (٢٠١٤ – ٢٠١٦)، على أن لا تتجاوز التعيينات على بند (حالات خاصة وملحة) نسبة (١٪) من أصل ال (١٠٪) المخصصة لإجمالي التعيينات على الحالات الإنسانية وتأطيرها بمجموعة من الضوابط وذلك من خلال ربط التعيين عليها بقرار من مجلس الوزراء المستند إلى تنسيب رئيس ديوان الخدمة المدنية وتوصية اللجنة المشكلة لهذه الغاية من مختلف الأطراف ذات العلاقة، وذلك لضمان أعلى درجات النزاهة والحيادية والموضوعية في التعامل مع الطلبات المقدمة لهذه الشريحة من المواطنين.

وباستعراض الجدول رقم (١٨) يمكن الخروج بالمؤشرات التالية:

طلبات التوظيف الجديدة:

يلاحظ أن بند «معونة نقدية متكررة» يشكل غالبية طلبات التوظيف الجديدة على الحالات الإنسانية بنسبة (٦٦٪) من مجمل الطلبات الجديدة، ويلاحظ أن نسبة الإناث منهم تشكل أكثر من ضعفي الذكور، يليها بند «الإعاقة» بنسبة تبلغ (٢٧٪)، ومن ثم بند «أربعة أفراد» بنسبة تبلغ حوالي (٧٪).

كما يلاحظ، وعلى صعيد المحافظات أن ربع الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية كان من نصيب محافظة إربد بواقع (٢٣,٩٪) من مجمل الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية، في حين كانت أقل النسب من نصيب محافظة معان بواقع (٠,٥٪) من مجمل الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية.

طلبات التوظيف التراكمية:

يلاحظ أن بند «معونة نقدية متكررة» يشكل غالبية طلبات التوظيف التراكمية على الحالات الإنسانية بنسبة (٤٢٪) من مجمل الطلبات التراكمية، ويلاحظ أن نسبة الإناث منهم تشكل أكثر من سبعة أضعاف الذكور، يليها بند «الإعاقة» بنسبة تبلغ (٢٧٪)، ومن ثم بند «أربعة أفراد» بنسبة تبلغ (١٧٪)، وأخيرا «حالات خاصة وملحة» بنسبة تبلغ (١٣٪) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية على الحالات الإنسانية.

المعينون:

يلاحظ أن بند «الإعاقة» يشكل غالبية المعينين من الحالات الإنسانية بنسبة (٦٩٪) من مجمل المعينين على الحالات الإنسانية، ويلاحظ أن نسبة الإناث منهم تشكل حوالي ضعفي الذكور، يليها بند «معونة نقدية متكررة » بنسبة تبلغ (١٧٪)، ومن ثم بند «حالات خاصة وملحة» بنسبة تبلغ (١٢٪)، وأخيرا بند «أربعة أفراد» بنسبة تبلغ (٢٪) من مجمل المعينين على الحالات الإنسانية.

كما يلاحظ وعلى صعيد المحافظات أن (٣٣٪) من مجمل المعينين على الحالات الإنسانية كان من المتقدمين من محافظة إربد.

جدول رقم (١٨)

عدد الطلبات الجديدة والتراكمية والمعينين من الحالات الإنسانية موزعين وفقا للمحافظة والجنس لعام ٢٠١٤

المحافظة		حالات خاصة وملحة			النسبة من مجموع الحالات الخاصة	معونة نقدية متكررة			النسبة من مجموع المعونة النقدية المتكررة	ذوي الإعاقة			النسبة من مجموع ذوي الإعاقة	أربع أفراد			النسبة من مجموع الأربع أفراد	المجموع الكلي	النسبة إلى الإجمالي
		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع			
إقليم الوسط	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٤٢	١٢٤	١٦٦	٤٢٪	٥٧	٣٦	٩٣	٥٦٪	٩	٧	١٦	٤٠٪	٢٧٥	٤٦٪
	تراكمي	٣٣	٤١٩	٤٥٢	٤٧٪	١٠٧	٩٤٥	١٠٥٢	٣٥٪	٣٣٢	٥٦٢	٨٩٤	٤٥٪	١٠٢	١٦٠	٢٦٢	٢٢٪	٢٦٦٠	٣٧٪
	معين	٤	٩	١٣	٤٣٪	٣	٦	٩	٢١٪	٣٣	٥٢	٨٥	٥١٪	٠	١	١	٢٥٪	١٠٨	٤٥٪
العاصمة	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١٢	٤١	٥٣	١٣٪	٢٩	٢٢	٥١	٣١٪	٤	٥	٩	٢٣٪	١١٣	١٩٪
	تراكمي	١٢	١٨٥	١٩٧	٢١٪	٣٥	٢٦٠	٢٩٥	١٠٪	١٥٥	٢٩٥	٤٥٠	٢٣٪	٤٢	٥٠	٩٢	٨٪	١٠٣٤	١٤٪
	معين	١	٣	٤	١٣٪	٣	٤	٧	١٧٪	١٦	٢٨	٤٤	٢٧٪	٠	١	١	٢٥٪	٥٦	٢٣٪
البلقاء	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٨	٢٢	٣٠	٨٪	٨	٥	١٣	٨٪	٠	٠	٠	٠٪	٤٣	٧٪
	تراكمي	٤	٧٥	٧٩	٨٪	٢٣	٢٠١	٢٢٤	٧٪	٧٣	٨١	١٥٤	٨٪	٢٢	٥١	٧٣	٦٪	٥٣٠	٧٪
	معين	١	٥	٦	٢٠٪	٠	١	١	٢٪	٤	١٠	١٤	٨٪	٠	٠	٠	٠٪	٢١	٩٪
الزرقاء	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١٢	٣٣	٤٥	١١٪	١٣	٨	٢١	١٣٪	٣	١	٤	١٠٪	٧٠	١٢٪
	تراكمي	١٢	١٢٠	١٣٢	١٤٪	٢٨	٢٧٠	٢٩٨	١٠٪	٨٠	١٢٦	٢٠٦	١٠٪	٩	٣١	٤٠	٣٪	٦٧٦	٩٪
	معين	٢	١	٣	١٠٪	٠	٠	٠	٠٪	١١	١١	٢٢	١٣٪	٠	٠	٠	٠٪	٢٥	١٠٪
مادبا	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٦	١٦	٢٢	٦٪	٥	٠	٥	٣٪	١	١	٢	٥٪	٢٩	٥٪
	تراكمي	٣	٢٩	٣٢	٣٪	١٩	١٤٦	١٦٥	٥٪	١٦	٤٤	٦٠	٣٪	٢٧	٢٦	٥٣	٤٪	٣١٠	٤٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	١	١	٢٪	٢	٢	٤	٢٪	٠	٠	٠	٠٪	٥	٢٪
البادية الوسطى	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١	٥	٦	٢٪	١	٠	١	١٪	١	٠	١	٣٪	٨	١٪
	تراكمي	١	٧	٨	١٪	١	٣٧	٣٨	١٪	٧	١٢	١٩	١٪	٢	٢	٤	٠٪	٦٩	١٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	١	١	١٪	٠	٠	٠	٠٪	١	٠٪
البادية الوسطى مقيمين	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٣	٧	١٠	٣٪	١	١	٢	١٪	٠	٠	٠	٠٪	١٢	٢٪
	تراكمي	١	٣	٤	٠٪	١	٣١	٣٢	١٪	١	٤	٥	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٤١	١٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠٪
إقليم الشمال	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٦٤	١٢٣	١٨٧	٤٧٪	٣٧	٣٠	٦٧	٤١٪	١٠	١٢	٢٢	٥٥٪	٢٧٦	٤٦٪
	تراكمي	٥٨	٣٤٤	٤٠٢	٤٢٪	١٩٥	١٤٦٢	١٦٥٧	٥٥٪	٣٣٤	٥٥٦	٨٩٠	٤٥٪	٢٦١	٥٩٩	٨٦٠	٧٢٪	٣٨٠٩	٥٣٪
	معين	٧	٨	١٥	٥٠٪	٣	٢٣	٢٦	٦٢٪	٢١	٥١	٧٢	٤٣٪	١	١	٢	٥٠٪	١١٥	٤٨٪
اربد	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٢٩	٦٧	٩٦	٢٤٪	١٣	٢٤	٣٧	٢٢٪	٤	٧	١١	٢٨٪	١٤٤	٢٤٪
	تراكمي	٤٤	١٩٩	٢٤٣	٢٥٪	١٢١	٨٥٩	٩٨٠	٣٢٪	٢٢٤	٣٧٠	٥٩٤	٣٠٪	١٩٥	٤٥٦	٦٥١	٥٤٪	٢٤٦٨	٣٥٪
	معين	٥	٧	١٢	٠٪	٠	١٢	١٢	٢٩٪	١٣	٤١	٥٤	٣٣٪	١	١	٢	٥٠٪	٨٠	٣٣٪

المحافظة		حالات خاصة وملحة			النسبة من مجموع الحالات الخاصة	معونة نقدية متكررة			النسبة من مجموع المعونة النقدية المتكررة	ذوي الإعاقة			النسبة من مجموع ذوي الإعاقة	أربع أفراد			النسبة من مجموع الأربع أفراد	المجموع الكلي	النسبة إلى الإجمالي
		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع			
المفرق	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٤	٤	٨	٢٪	٢	٢	٤	٢٪	٠	٠	٠	٠٪	١٢	٢٪
	تراكمي	٣	١٤	١٧	٢٪	٨	٩٠	٩٨	٣٪	١٣	٢٨	٤١	٢٪	٠	٠	٠	٠٪	١٥٦	٢٪
	معين	١	١	٢	٧٪	٠	٠	٠	٠٪	١	٠	١	١٪	٠	٠	٠	٠٪	٣	١٪
جرش	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٧	١٣	٢٠	٥٪	١٠	٣	١٣	٨٪	٢	٢	٤	١٠٪	٣٧	٦٪
	تراكمي	٤	٤٠	٤٤	٥٪	٢٣	١٣٤	١٥٧	٥٪	٤٩	٧٥	١٢٤	٦٪	٢٠	٥٧	٧٧	٦٪	٤٠٢	٦٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٢	٢	٥٪	٤	٥	٩	٥٪	٠	٠	٠	٠٪	١١	٥٪
عجلون	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٣	٧	١٠	٣٪	٨	١	٩	٥٪	٣	١	٤	١٠٪	٢٣	٤٪
	تراكمي	٣	٥١	٥٤	٦٪	٧	١١٩	١٢٦	٤٪	٣١	٦٢	٩٣	٥٪	٣٣	٦٩	١٠٢	٩٪	٣٧٥	٥٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٨	٨	١٩٪	١	٥	٦	٤٪	٠	٠	٠	٠٪	١٤	٦٪
البادية الشمالية	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١١	٢٢	٣٣	٨٪	٤	٠	٤	٢٪	٠	٢	٢	٥٪	٣٩	٦٪
	تراكمي	٢	٣١	٣٣	٣٪	٢٤	٢١٠	٢٣٤	٨٪	١٤	١٨	٣٢	٢٪	١٢	١٧	٢٩	٢٪	٣٢٨	٥٪
	معين	١	٠	١	٣٪	٣	١	٤	١٠٪	١	٠	١	١٪	٠	٠	٠	٠٪	٦	٣٪
البادية الشمالية مقيمين	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١٠	١٠	٢٠	٥٪	٠	٠	٠	٠٪	١	٠	١	٣٪	٢١	٤٪
	تراكمي	٢	٩	١١	١٪	١٢	٥٠	٦٢	٢٪	٣	٣	٦	٢٪	١	٠	١	٠٪	٨٠	١٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	١	٠	١	١٪	٠	٠	٠	٠٪	١	٠٪
إقليم الجنوب	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١٢	٣٢	٤٤	١١٪	٢	٣	٥	٣٪	٠	٢	٢	٥٪	٥١	٩٪
	تراكمي	١٢	٩٢	١٠٤	١١٪	٤٠	٢٩١	٣٣١	١١٪	٤٨	١٣٥	١٨٣	٩٪	٢٩	٤٤	٧٣	٦٪	٦٩١	١٠٪
	معين	١	١	٢	٧٪	٢	٥	٧	١٧٪	١	٨	٩	٥٪	١	٠	١	٢٥٪	١٩	٨٪
الكرك	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١٠	١٤	٢٤	٦٪	١	١	٢	١٪	٠	١	١	٣٪	٢٧	٥٪
	تراكمي	٥	٦٣	٦٨	٧٪	٢٧	١٧٢	١٩٩	٧٪	٣٣	٩٤	١٢٧	٦٪	٢٠	٢٦	٤٦	٤٪	٤٤٠	٦٪
	معين	١	١	٢	٧٪	١	٥	٦	١٤٪	١	٧	٨	٥٪	١	٠	١	٢٥٪	١٧	٧٪
الطفيلة	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١	٦	٧	٢٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٧	١٪
	تراكمي	٧	١٠	١٧	٢٪	٦	٣٧	٤٣	١٪	٣	١٩	٢٢	١٪	٦	١١	١٧	١٪	٩٩	١٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	١	٠	١	٢٪	٠	١	١	١٪	٠	٠	٠	٠٪	٢	١٪
العقبة	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٠	١	١	٠٪	١	٢	٣	٢٪	٠	٠	٠	٠٪	٤	١٪
	تراكمي	٠	٣	٣	٠٪	١	٩	١٠	٠٪	٧	١٢	١٩	١٪	٠	٣	٣	٠٪	٣٥	١٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠٪
معان	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٠	٢	٢	١٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	١	١	٣٪	٣	١٪
	تراكمي	٠	٧	٧	١٪	٠	٢٥	٢٥	١٪	٥	٧	١٢	١٪	٢	٤	٦	١٪	٥٠	١٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠٪
البادية الجنوبية	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١	٤	٥	١٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٥	١٪
	تراكمي	٠	٨	٨	١٪	٤	٣٤	٣٨	١٪	٠	٣	٣	٠٪	١	٠	١	٠٪	٥٠	١٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠٪
البادية الجنوبية مقيمين	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	٠	٥	٥	١٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٥	١٪
	تراكمي	٠	١	١	٠٪	٢	١٤	١٦	١٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	١٧	٠٪
	معين	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠٪
الإجمالي	طلب جديد	٠	٠	٠	٠٪	١١٨	٢٧٩	٣٩٧	١٠٠٪	٩٦	٦٩	١٦٥	١٠٠٪	١٩	٢١	٤٠	١٠٠٪	٦٠٢	١٠٠٪
	تراكمي	١٠٣	٨٥٥	٩٥٨	١٠٠٪	٣٤٢	٢٦٩٨	٣٠٤٠	١٠٠٪	٧١٤	١٢٥٣	١٩٦٧	١٠٠٪	٣٩٢	٨٠٣	١١٩٥	١٠٠٪	٧١٦٠	١٠٠٪
	معين	١٢	١٨	٣٠	١٠٠٪	٨	٣٤	٤٢	١٠٠٪	٥٥	١١١	١٦٦	١٠٠٪	٢	٢	٤	١٠٠٪	٢٤٢	١٠٠٪

*تم اعتماد كل (٤) أفراد كحالة واحدة.

تعيينات الفئة الثالثة في الخدمة المدنية

على ضوء صدور قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٢٠٠٨) في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٣/١٠/٢٠١٣، بإسناد مهمة التعيين على وظائف الفئة الثالثة إلى ديوان الخدمة المدنية، نظراً لاكتساب الديوان ثقة الحكومة والمواطن، ومجلس الأمة بشقيه الأعيان والنواب، وكافة مؤسسات المجتمع المدني والأجهزة الرقابية، لشفافية إجراءاته ومهنيته في العمل وفقاً لقيمه المؤسسية في النزاهة والعدالة وتكافؤ الفرص، حيث قام الديوان بالتنفيذ لكافة إجراءات التعيين في وظائف الفئة الثالثة من خلال تشكيل فريق عمل متخصص لهذه الغاية، حيث تم الإعلان بالصحف المحلية عن الوظائف الشاغرة بالفئة الثالثة بالخدمة المدنية لوظائف الخدمات الإدارية المساعدة والحرفية والمهنية المتوفرة لدى الدوائر، بعد حصرها والإعلان عنها حسب الشروط المتفق عليها مع تلك الدوائر وحسب شروط ومواصفات إشغالها وفقاً لبطاقات الوصف الوظيفي، واستقبال طلبات التوظيف على النموذج الذي أعد لهذه الغاية، واستلام الطلبات بالتنسيق مع وزارة العمل عن طريق مكاتب العمل والتشغيل المعتمدة من الوزارة والمنتشرة في كافة أنحاء المملكة، حيث تمَّ الترشيح وتعبئة الوظائف الشاغرة وفقاً لتعليمات الاختيار والتعيين المعتمدة للفئة الثالثة من الكشف التنافسي الذي أعده الديوان لهذه الغاية، والإعلان عنه وعرضه مسبقاً إلكترونياً للمتقدمين للتدقيق على بياناتهم ومعالجة الملاحظات الواردة منهم، ومن ثم اعتماده بشكله النهائي والترشيح للامتحانات التنافسية والمقابلات المركزية للوظائف المشتركة المطلوبة من غالبية الدوائر، بهدف التسريع في تعبئة تلك الوظائف، والترشيح للتعيين لتعبئة الوظائف الشاغرة بالفئة الثالثة للدوائر حسب أولوية ورود الكتاب للديوان.

الإحصائيات المتعلقة بوظائف الفئة الثالثة بالخدمة المدنية

بلغ عدد المُعيَّنين على الوظائف التي تمَّ الإعلان عنها خلال عام ٢٠١٤ (١٦٨٥) مُعيَّناً ومُعيَّنة، في حين بلغ مجموع عدد المتقدمين على تلك الإعلانات ما يقارب (٣٢,٠٠٠) متقدم ومتقدمة .

١. الوظائف الشاغرة – الإعلان الأول (١٣/٣/٢٠١٤).

- بلغ مجموع الوظائف الشاغرة على كل من وظائف الخدمات الإدارية المساعدة والوظائف الحرفية والمهنية (٧١٥) وظيفة، وبلغ عدد الطلبات المقدمة (١٨,٠٠٠) طلب، مُوزَّعة كالتالي: (٥٤٣) وظيفة في الخدمات الإدارية المساعدة و(١٧٢) وظيفة بالمهن الحرفية والمهنية.

جدول رقم (١٩/أ)

توزيع وظائف الإعلان الاول لوظائف الفئة الثالثة حسب الدائرة والجنس

دائرة/ مؤسسة	عدد الوظائف		المجموع
	ذكور	إناث	
وزارة الصحة			
وظائف الخدمات الإدارية المساعدة	١٥٨	٥٠	٢٠٨
الوظائف الحرفية والمهنية	١٠٠	-	١٠٠
المجموع	٢٥٨	٥٠	٣٠٨
باقي الدوائر			
وظائف الخدمات الإدارية المساعدة	٢٨٥	٥٠	٣٣٥

دائرة/ مؤسسة	عدد الوظائف		المجموع
	ذكور	إناث	
الوظائف الحرفية والمهنية	٧٢	-	٧٢
المجموع	٣٥٧	٥٠	٤٠٧
المجموع الكلي	٦١٥	١٠٠	٧١٥

*علماً بأن أعداد المعينين بموجب الإعلان المفتوح بلغ (٣٨) معيناً.

٢. الوظائف الشاغرة – الإعلان الثاني (١/١٠/٢٠١٤).

- بلغ مجموع الوظائف الشاغرة على كل من وظائف الخدمات الإدارية المساعدة والوظائف الحرفية والمهنية (١٠٥٤) وظيفة، وبلغ مجموع عدد الطلبات المقدمة (١٤,٠٠٠) طلب، مُوزَّعة كالتالي: (٩٥٥) وظيفة بالخدمات الإدارية المساعدة والتي كانت غالبيتها على وظيفة (مراسل/ آذن) لوزارة التربية والتعليم و(مؤذن/خادم مسجد) لوزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية و(٩٩) وظيفة بالمهن الحرفية والمهنية.

جدول رقم (١٩/ب)

توزيع وظائف الإعلان الثاني لوظائف الفئة الثالثة حسب الدائرة والجنس

دائرة/ مؤسسة	عدد الوظائف		المجموع
	ذكور	إناث	
وزارة التربية والتعليم			
وظائف الخدمات الإدارية المساعدة	٢٤٣	٢٥٧	٥٠٠
الوظائف الحرفية والمهنية	-	-	-
المجموع	٢٤٣	٢٥٧	٥٠٠
وزارة الصحه			
وظائف الخدمات الإدارية المساعدة	-	٩	٩
الوظائف الحرفية والمهنية	٢٣	٤	٢٧
المجموع	٢٣	١٣	٣٦
باقي الدوائر			
وظائف الخدمات الإدارية المساعدة	٤١٥	٣١	٤٤٦
الوظائف الحرفية والمهنية	٦٧	٥	٧٢
المجموع	٤٨٢	٣٦	٥١٨
المجموع الكلي	٧٤٨	٣٠٦	١٠٥٤

*علماً بأن أعداد المعينين بموجب الإعلان المفتوح بلغ (٤١) معيناً.

*(٢٦٤) وظيفة (مؤذن/خادم مسجد) في وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية تم استكمال إجراءات تعيينهم في الوزارة.

تعيينات البلديات في الفئات الأولى والثانية والثالثة

على ضوء صدور قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٠٢١) المؤرخ ٢٠١٣/٧/٢٢، بالموافقة على مبادرة الديوان للمساهمة في حل مشكلة البطالة بين الخريجين من طالبي التوظيف بشمول التعيينات في البلديات وأمانة عمان الكبرى من مخزون الديوان من طالبي التوظيف حيث تم تعبئة الوظائف الشاغرة للبلديات بالتنسيق مع وزارة الشؤون البلدية من خلال مخزون الديوان من طالبي التوظيف وفقاً لتعليمات الاختيار والتعيين المعتمدة للفئات الأولى والثانية والثالثة، والتي كان من أبرز نتائجها تفرغ رؤساء البلديات للقيام بمهامهم الرئيسية المناطة بهم، إضافة إلى نقل الخبرة التراكمية والمعرفة والممارسات الفضلى في مجال تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية إلى البلديات وبالعكس.

الوظائف الشاغرة على الفئتين الأولى والثانية :-

- بلغ مجموع الوظائف الشاغرة في الفئتين الأولى والثانية (٣٧٧) وظيفة موزعة كالتالي: (١٦٤) أولى و(٢١٣) ثانية.
- بلغ مجموع الوظائف التي تم تعبئتها على وظائف الفئة الثالثة (٢٧٦) وظيفة.

وفيما يلي إحصائية شواغر البلديات:-

جدول رقم (٢٠)

عدد الوظائف في البلديات للفئتين الأولى والثانية حسب البلدية والمؤهل العلمي والجنس لعام ٢٠١٤

الرقم	اسم البلدية	المؤهل العلمي	عدد الوظائف	الجنس		
				ذكر	أنثى	دمج
١	السلط	جامعي	٢٥	٠	٠	٨
		دبلوم		٧	٠	١٠
٢	الشونة الوسطى	جامعي	٧	١	١	٢
		دبلوم		٣	٠	٠
٣	الحسينية	جامعي	١	١	٠	٠
٤	الفحيص	جامعي	١	١	٠	٠
٥	ماحص	جامعي	١	٠	٠	١
٦	العارضة	جامعي	٢	١	٠	٠
		دبلوم		١	٠	٠
٧	سويمة	دبلوم	١	١	٠	٠
٨	اربد الكبرى	جامعي	٤٠	٧	٠	٤
		دبلوم		٢٤	٠	٥
٩	اليرموك الجديدة	جامعي	٤	٠	٠	١
		دبلوم		٢	٠	١
١٠	السرو	دبلوم	١	١	٠	٠
١١	المزار الجديدة	جامعي	٣	٠	٠	١
		دبلوم		٢	٠	٠
١٢	الوسطية	جامعي	٥	٢	٠	٠
		دبلوم		٣	٠	٠
١٣	ناعور الجديدة	جامعي	١٧	٤	٠	١
		دبلوم		١٠	٢	٠
١٤	أم البساتين	جامعي	٢١	٥	٠	٤
		دبلوم		٣	٣	٦

الرقم	اسم البلدية	المؤهل العلمي	عدد الوظائف	الجنس		
				ذكر	أنثى	دمج
١٥	حسبان الجديدة	جامعي	٦	٠	١	٢
		دبلوم		١	٠	٢
١٦	أم الرصاص	جامعي	٢	١	٠	١
١٧	العامرية	جامعي	٣	٠	٠	٣
١٨	سحاب	جامعي	٢٥	١١	١	٠
		دبلوم		١٣	٠	٠
١٩	لواء الموقر	جامعي	١٠	٤	٢	٠
		دبلوم		٤	٠	٠
٢٠	الجيزة الجديدة	جامعي	٨	٢	٠	٠
		دبلوم		٤	٠	٢
٢١	المفرق	دبلوم	٣	٣	٠	٠
٢٢	الزعتري والمنشية	جامعي	٣	١	٠	٠
		دبلوم		٠	٠	٢
٢٣	الامير الحسين بن عبدالله	جامعي	١	٠	١	٠
٢٤	السرحان	دبلوم	٢	٠	٠	٢
٢٥	الصفاوي	جامعي	٥	٠	١	١
		دبلوم		١	٠	٢
٢٦	القويرة الجديدة	جامعي	٣	٢	٠	٠
		دبلوم		٠	٠	١
٢٧	أم الجمال	جامعي	١	٠	١	٠
٢٨	حوض الديسة	جامعي	١	١	٠	٠
٢٩	رحمة وقطر	جامعي	٧	١	٠	٠
		دبلوم		٢	٢	٢
٣٠	عجلون الكبرى	جامعي	١٥	٤	١	١
		دبلوم		٨	١	٠
٣١	كفرنجة الجديدة	جامعي	١	٠	١	٠
٣٢	الشفا	جامعي	١٠	٢	٠	١
		دبلوم		٣	١	٣
٣٣	العيون	جامعي	٢	٠	٠	١
		دبلوم		١	٠	٠
٣٤	جرش الكبرى	جامعي	١٦	٤	٠	٨
		دبلوم		٤	٠	٠
٣٥	المعراض	جامعي	٨	٥	٠	٠
		دبلوم		٣	٠	٠
٣٦	برما	جامعي	٤	٠	٠	٢
		دبلوم		١	٠	١

الرقم	اسم البلدية	المؤهل العلمي	عدد الوظائف	الجنس		
				ذكر	أنثى	دمج
٣٧	الزرقاء	جامعي	٣٣	٠	٠	١١
		دبلوم		١٠	٠	١٢
٣٨	الرصيفة	جامعي	١٠	٤	٠	١
		دبلوم		٢	٠	٣
٣٩	الهاشمية الجديدة	دبلوم	٥	٥	٠	٠
٤٠	الظليل	جامعي	٣	٠	١	٠
		دبلوم		٢	٠	٠
٤١	الازرق	دبلوم	١	١	٠	٠
٤٢	الكرك الكبرى	جامعي	١٥	٤	٠	٤
		دبلوم		٥	٠	٢
٤٣	عبد الله بن رواحة	جامعي	١	٠	٠	١
٤٤	مؤتة والمزار	جامعي	٦	٢	٢	٠
		دبلوم		٢	٠	٠
٤٥	غور الصافي والمزرعة	جامعي	٣	٢	٠	٠
		دبلوم		١	٠	٠
٤٦	القطرانة	جامعي	١	١	٠	٠
٤٧	الطفيلة الكبرى	جامعي	٦	٣	١	٠
		دبلوم		٢	٠	٠
٤٨	بصيرا	جامعي	٤	٠	١	٠
		دبلوم		٣	٠	٠
٤٩	القادسية	دبلوم	٢	٢	٠	٠
٥٠	لب ومليح	جامعي	٢	١	٠	٠
		دبلوم		١	٠	٠
٥١	جبل بني حميدة	جامعي	٢	٠	٢	٠
٥٢	معان	جامعي	٩	٥	٠	١
		دبلوم		٣	٠	٠
٥٣	ايل الجديدة	جامعي	١	٠	٠	١
٥٤	الشراه	جامعي	٣	٠	٠	٢
		دبلوم		٠	٠	١
٥٥	الاشعري	جامعي	١	٠	٠	١
٥٦	الشوبك الجديدة	دبلوم	١	٠	١	٠
٥٧	الجفر	دبلوم	٢	٢	٠	٠
٥٨	مجلس خدمات عجلون	جامعي	١	٠	١	٠

الوظائف الشاغرة على الفئة الثالثة :-

علماً بأن إجراءات تعبئة شواغر الفئة الثالثة تتم من قبل البلديات وبالتنسيق مع وزارة الشؤون البلدية ومندوبي ديوان الخدمة المدنية من خلال الإعلان عنها والتعيين وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين موظفي الفئة الثالثة المعتمدة.

- بلغ مجموع الوظائف الشاغرة على الفئة الثالثة (٣٨٦) وظيفة.
- الجدول رقم (٢١) يبين وظائف البلديات من الفئة الثالثة موزعة وفقاً لكل بلدية.

جدول رقم (٢١)

عدد الوظائف في البلديات للفئة الثالثة حسب البلدية ونوع الوظيفة وعدد الشواغر المعبأة لعام ٢٠١٤

الرقم	اسم البلدية	نوع الوظيفة	العدد	عدد الشواغر المعبأة
١	الزرقاء	مهنية وحرفية	٢٠	٨
		خدمات إدارية مساعدة	٢٢	٢٢
٢	الرصيفة	مهنية وحرفية	٢	٢
		خدمات إدارية مساعدة	١	١
٣	الاغوار الجنوبية	مهنية وحرفية	١	١
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٤	السلطاني	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٤	٤
٥	الكرك	مهنية وحرفية	٢	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٩	٢
٦	الأزرق	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٧	بيرين	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٨	مؤتة والمزار	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٥	٥
٩	القطرانة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
١٠	عين الباشا	مهنية وحرفية	١	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٦	٦
١١	العارضه الجديدة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٢	٢
١٢	الحسينية	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٢	٢
١٣	الشوبك الجديدة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٢	٢
١٤	الشراه	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٢	٢
١٥	الهاشمية الجديدة	مهنية وحرفية	٢	٢
		خدمات إدارية مساعدة	٢	٢

الرقم	اسم البلدية	نوع الوظيفة	العدد	عدد الشواغر المعبأة
١٦	الجفر	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	١	٠
١٧	الظليل	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٤	٠
١٨	الطفيلة	مهنية وحرفية	٢	٠
		خدمات إدارية مساعدة	١	٠
١٩	السلط الكبرى	مهنية وحرفية	٦	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٢٣	١١
٢٠	سويمة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	١	١
٢١	الشونة الوسطى	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٦	٦
٢٢	الفحيص	مهنية وحرفية	١	٠
		خدمات إدارية مساعدة	١	٠
٢٣	منشية بني حسن	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٢٤	الزعتري والمنشية	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٤	٤
٢٥	الصفاوي	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٢	٢
٢٦	أم القطين	مهنية وحرفية	١	١
		خدمات إدارية مساعدة	٢	١
٢٧	الخالدية	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٢٨	جبل بني حميدة	مهنية وحرفية	١	١
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٢٩	لب ومليح	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٣٠	بصيرا	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٣١	عجلون	مهنية وحرفية	٤	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٧	٢
٣٢	رحمة وقطر	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٨	٧
٣٣	حوض الديسة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	١	١
٣٤	وادي عربة	مهنية وحرفية	٢	٢
		خدمات إدارية مساعدة	١	١
٣٥	بني هاشم	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٣٦	صبحا والدفيانة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣

الرقم	اسم البلدية	نوع الوظيفة	العدد	عدد الشواغر المعبأة
٣٧	أم الجمال	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	١	١
٣٨	السرحان	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٣٩	العامرية	مهنية وحرفية	١	١
		خدمات إدارية مساعدة	٠	٠
٤٠	الجيزة الجديدة	مهنية وحرفية	٧	٧
		خدمات إدارية مساعدة	٥	٥
٤١	أم البساتين	مهنية وحرفية	١	١
		خدمات إدارية مساعدة	١٦	٨
٤٢	الموقر	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	١٢	١٢
٤٣	سحاب	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٢٩	٢٧
٤٥	سهل حوران	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٤	٤
٤٦	اليرموك الجديدة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٤	٤
٤٧	الوسطية	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٧	٥
٤٨	المزار الجديدة	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٣	٣
٤٩	برما	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٤	٤
٥٠	المعراض	مهنية وحرفية	٢	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٨	٠
٥١	جرش الكبرى	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٩	٠
٥٢	العيون	مهنية وحرفية	١	١
		خدمات إدارية مساعدة	٠	٠
٥٣	كفرنجة الجديدة	مهنية وحرفية	١	١
		خدمات إدارية مساعدة	٧	٧
٥٤	الشفا	مهنية وحرفية	٠	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٦	٦
٥٥	اربد الكبرى	مهنية وحرفية	٩	٠
		خدمات إدارية مساعدة	٤٩	٤٠

ومن واقع تجربتنا الأولى، والتي ثبت نجاحها، وتحقيقها للأهداف المطلوبة، وتعبئة شواغر البلديات من خلال مخزون الديوان وبأقصى درجات العدالة والنزاهة والشفافية، نورد أهم الإيجابيات والملاحظات كما يلي:

الإيجابيات

- توحيد آلية تعبئة الوظائف الشاغرة في مختلف بلديات المملكة، أسوة بالوزارات والدوائر الحكومية، وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين، وبما يحقق مبادىء العدالة والنزاهة وتكافؤ الفرص.
- زيادة عدد المرشحين للتعيين من طالبي التوظيف من خلال مخزون ديوان الخدمة المدنية، والذي يساهم في حل مشكلة البطالة بين الخريجين من طالبي التوظيف.
- تعزيز ثقة المواطنين بإجراءات التعيين في البلديات.
- تخفيف العبء والضغط عن إدارات هذه البلديات، وإتاحة المجال لها للتفرغ لأداء المهام الرئيسية في أعمال البلدية.

الملاحظات :-

١. تكثيف عملية التنسيق بين بعض البلديات والمندوبين والوزارة.
٢. تعزيز الجانب المعرفي الخاص بآليات العمل المختلفة وآليات الترشيح وتعليمات الاختيار والتعيين.
٣. انخفاض الرغبة لدى بعض المرشحين في العمل في البلديات، وارتفاع نسبة الاستنكاف مقارنة مع الدوائر الأخرى.
٤. وجود عبء عمل لدى مندوبي الديوان في البلديات المعنية، والتوزيع الجغرافي الواسع للبلديات، وانتشارها في كافة أنحاء المملكة.
٥. زيادة المعرفة لدى البلديات في التصنيف العام للتخصصات العلمية المختلفة وإطلاعهم على القضايا الفنية المتعلقة بتصنيف الوظائف ومواصفاتها وترميزها وغيرها.

مقترحات معالجة الملاحظات :-

- عقد ورش عمل للمعينين لطرح كافة المشاكل والملاحظات وسبل معالجتها.
- تقييم المندوبين دورياً من واقع عملهم وتذليل الصعوبات التي تواجههم.
- عقد ورشة عمل دورية للمعنيين والمختصين من البلديات تتضمن شرح تعليمات الاختيار والتعيين وآليات العمل المختلفة.
- تزويد البلديات بكشوفات تتضمن أعداد المتقدمين في كل بلدية والتخصصات والمؤهلات المتوفرة فيها .
- تحديد فترة زمنية خلال العام يمكن للبلديات طلب وظائفها، للتسريع في تأمين احتياجاتها من الموظفين.

الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية

تنفيذا لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية بمقتضى أحكام الفقرة (ج) من المادة (٤١) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، يتم إجراء الامتحانات التنافسية و/أوالمقابلات الشخصية لإشغال الوظائف الشاغرة وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين، بهدف تعيين أكثر طالبي التوظيف كفاءة وجدارة بما ينسجم مع التوجهات الحكومية في هذا المجال، حيث دأب ديوان الخدمة المدنية على تطبيق مبدأ التنافس بين طالبي التوظيف من خلال إخضاعهم لامتحانات تنافسية يتم إعدادها بالتعاون مع الدوائر المختلفة وبإشراف مباشر من قبل الديوان، وتأتي الامتحانات التنافسية لإشغال الوظائف في الخدمة المدنية تحقيقاً لمبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص والاختيار على أساس

الجدارة والاستحقاق لتعيين الشخص المناسب في المكان المناسب، وصولا إلى إدارة حكومية كفؤة وجهاز خدمة مدنية مؤهل يقدم خدمة متميزة للمواطن، ويساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية انسجاما مع التطورات المستمرة في إدارة وتنمية الموارد البشرية من جهة، وتجسيدا للمحاور التي تضمنتها خطط الديوان الاستراتيجية خلال الفترات المتعاقبة المستمدة من واقع المرجعيات الوطنية ككتب التكليف السامية والأجندة الوطنية.....إلخ، من جهة أخرى.

هذا ويعمل الديوان وبشكل مستمر على بناء وتطوير مجموعة من الاختبارات والمقاييس، تصمم لقياس قدرات وكفايات واستعدادات وخصائص شخصية للمرشحين للامتحانات، يمكن استخدامها في انتقاء وقبول المتقدمين للوظائف الحكومية على اختلافها، كما تقدم معلومات يمكن الاستفادة منها في تصنيف المرشحين في أنواع من الوظائف الأكثر ملاءمة لقدراتهم وكفاياتهم وخصائصهم الشخصية، وذلك بما يتواءم مع رؤية الديوان المتعلقة بالامتحانات التنافسية التي تقوم على ركائز ثلاث هي:

- الكفايات والقدرات الأكاديمية المرتبطة بالوظيفة المطلوبة.
- الكفايات والقدرات الذهنية المرتبطة بالوظيفة المطلوبة.
- المهارات اللغوية والمهارات الحاسوبية.

كما ويحرص الديوان على تطوير أسلوب تقديم الامتحانات التنافسية بالتزامن مع تطوير محتوى الامتحانات، والذي يهدف بشكل رئيس إلى الحد من سلبيات الامتحان التنافسي التقليدي، من خلال إنشاء نظام متكامل لإدارة وتقديم الامتحانات الإلكترونية، يلبي جميع المتطلبات اللازمة لذلك بطريقة سهلة لا تتطلب معرفة بالحاسب أو لغة البرمجة من جهة، ويقدم العديد من المعلومات عن خصائص الأفراد، والأسئلة والإجابات والتي تساعد على رفع كفاءة وجودة الامتحانات من جهة أخرى، مع إمكانية عقد الامتحانات في المناطق الجغرافية المختلفة عبر شبكة الإنترنت وبدرجة عالية من الأمن والسرية بحكم المواصفات الفنية العالية المتوفرة داخل النظام، التي حرص الديوان على توفيرها وبنائها من خلال هذا النظام وصولاً إلى رؤيته بالانتقال الاستراتيجي نحو مفهوم مركز التقييم (Assessment Center).

جدول رقم (٢٢)

تطور أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية وأبرز المؤشرات المتعلقة بها خلال الفترة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

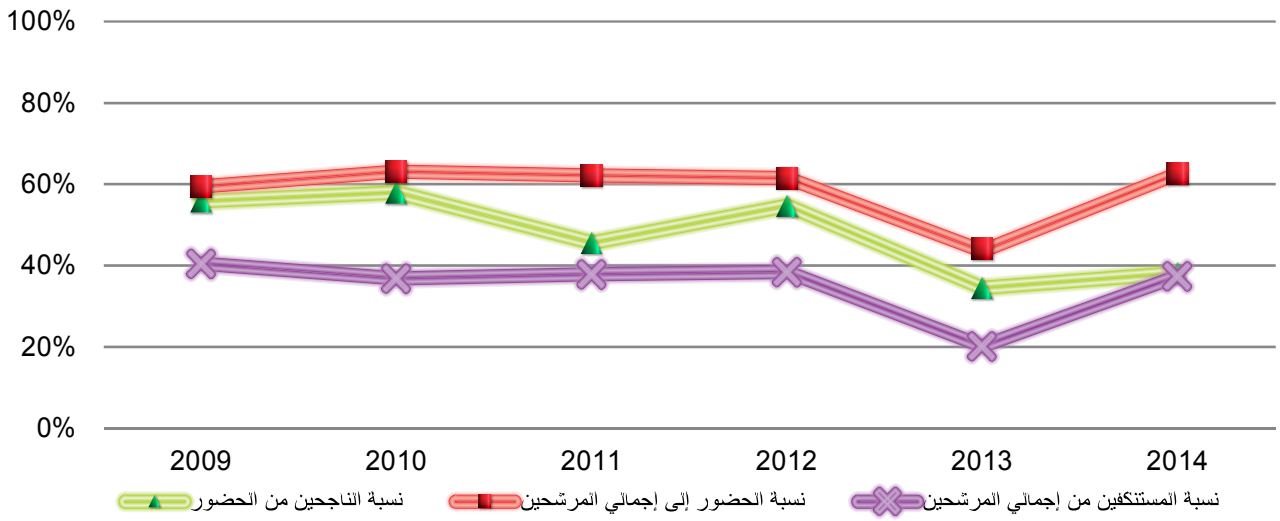
السنة	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور	عدد الناجحين	نسبة الناجحين	عدد المستنكفين	نسبة المستنكفين
٢٠٠٩	٧٩٣٦	٤٧٢٣	٪٥٩,٥١	٢٦٣٩	٪٥٥,٨٨	٣٢١٣	٪٤٠,٤٩
٢٠١٠	٤٥١٩	٢٨٥٢	٪٦٣,١١	١٦٥٤	٪٥٧,٩٩	١٦٦٧	٪٣٦,٨٩
٢٠١١	٤٤٧١	٢٧٧٩	٪٦٢,١٦	١٢٦٦	٪٤٥,٥٦	١٦٩٢	٪٣٧,٨٤
٢٠١٢	٢٤٩٥	١٥٣٦	٪٦١,٥٦	٨٤٠	٪٥٤,٦٩	٩٥٩	٪٣٨,٤٤
*٢٠١٣	٧٨٤٢	٣٤١٨	٪٤٣,٥٩	٧٧٨	٪٣٤,٥٣	١٥٩٦	٪٢٠,١٩
**٢٠١٤	٤١٢٩	٢٥٨٥	٪٦٢,٦	٩٨٦	٪٣٨,١	١٥٤٤	٪٣٧,٤

*عدد ونسبة الناجحين لا تشمل من تقدموا للامتحانات التنافسية بعد صدور الكشف التنافسي لعام ٢٠١٣ وذلك بتاريخ ٢٠١٣/٧/٧ وعددهم (١١٦٥) متقدماً حضروا الامتحان من أصل (٢٠٠١) مرشح لهذه الامتحانات.

** مؤشرات الامتحانات التنافسية التراكمية بعد إصدار الكشف التنافسي لعام ٢٠١٤.

الشكل رقم (٧)

أبرز المؤشرات المتعلقة بالامتحانات التنافسية خلال الفترة (٢٠٠٩-٢٠١٤)



وقد قامت وحدة الامتحانات التنافسية في ديوان الخدمة المدنية خلال العام ٢٠١٤ بتنفيذ امتحانات لما مجموعه (٤١٢٩) مرشحاً ومرشحة، علماً بأنه قد تم ترشيح (٨٠٠٤) لوظيفة معلم في وزارة التربية والتعليم والتي قامت بتنفيذه وزارة التربية والتعليم وبإشراف ديوان الخدمة المدنية،والجدول أدناه يعرض المؤشرات الأساسية لهذه الامتحانات، وبالتالي فإن مجموع أعداد المرشحين الذين تم إخضاعهم للامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية بشكل عام ويشمل مرشحي وزارة التربية والتعليم، قد بلغ خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (١٢١٣٣) مرشحاً ومرشحة باستثناء المتحنين لوظيفة معلم، ويأمل الديوان أن يتم في العام القادم ٢٠١٥ تطوير محتوى امتحان الوظائف التعليمية من حيث المحتوى والأسلوب، بحيث يتم التركيز على مكونات مهنة المعلم وفق الكفايات والقدرات والمهارات والاستعدادات اللازمة حسب الوصف الوظيفي لجميع مهن التربية والتعليم، إضافة إلى إخضاع كافة الوظائف الطبية والصحية لامتحانات تنافسية، وعدم الاكتفاء بنتيجة فحص المزاولة بهدف قياس عدة جوانب على درجة من الأهمية بالإضافة إلى التخصص.

جدول رقم (٢٣)

الإحصائية التراكمية للامتحانات لعام ٢٠١٤

الرقم	عدد الشواغر			عدد المرشحين		عدد الحضور		نسبة الحضور	عدد الناجحين		نسبة النجاح	عدد الراسبين		نسبة الرسوب	عدد المستنكفين		نسبة الاستنكاف
	دمج	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
تحريري	٢٣٤	٣٨٨	٤٣	٢٢٢٢	١٢٦٧	١٣٢٠	٨٧٩	٪٦٣	٥٧٤	٢٦١	٪٣٨	٧٤٦	٦١٨	٪٦٢	٩٠٢	٣٨٨	٪٣٧
إلكتروني	٢٦	٦٩	٢٠	٤٠٢	٢٣٨	٢٣٠	١٥٦	٪٦٠	٩٢	٥٩	٪٣٩	١٣٨	٩٧	٪٦١	١٧٢	٨٢	٪٤٠
مجموع الامتحانات الكلية	٢٦٠	٤٥٧	٦٣	٢٦٢٤	١٥٠٥	١٥٥٠	١٠٣٥	٪٦٣	٦٦٦	٣٢٠	٪٣٨	٨٨٤	٧١٥	٪٦٢	١٠٧٤	٤٧٠	٪٣٧
	٧٨٠			٤١٢٩		٢٥٨٥			٩٨٦			١٥٩٩			١٥٤٤		

تسويق وتأهيل الكفاءات الأردنية

تعزيزا لمفهوم المسؤولية المشتركة بين مؤسسات المجتمع، وتأكيدا على أن مكافحة الفقر والبطالة تتحقق بتعاون ومشاركة كافة جهات المجتمع، فقد بادر ديوان الخدمة المدنية ومن خلال خطته الاستراتجية ببذل كافة الجهود لتخطيط وتنفيذ المشاريع والأنشطة التي تهدف للوصول إلى حالة من التكاملية بين مؤسسات المجتمع المدني الرسمية وغير الرسمية في إدارة الموارد البشرية في ظل محدودية فرص العمل في القطاع العام، وتزايد أعداد خريجي الجامعات وكليات المجتمع، واستغلالها بما يحقق أهداف التنمية المستدامة في مجتمعنا الأردني الفقير بإمكانياته والغني بشبابه والكبير بطموحاته، وعلى ضوء ذلك يمكن استعراض الجهود المبذولة من قبل ديوان الخدمة المدنية في هذا الجانب من خلال النشاطات التالية:

نافذة تسويق الكفاءات في ديوان الخدمة المدنية عبر موقعه الإلكتروني

خروجاً عن مفهوم العمل النمطي والتقليدي وانطلاقاً من إيمانه بالمسؤولية الاجتماعية، يعمل ديوان الخدمة المدنية على تفعيل دوره في تسويق الكفاءات الأردنية داخل وخارج المملكة، ونظرا لمحدودية فرص التعيين في القطاع العام كثف الديوان جهوده لمساعدة الباحثين عن العمل ممن تقدموا بطلبات توظيف لديه بالحصول على وظائف من خلال ما توفره مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص داخل المملكة الأردنية الهاشمية من جهة، وخارج المملكة وخصوصا في الدول العربية الجاذبة للعمالة الأردنية من جهة أخرى، من خلال التعاون مع شركات تسويق الكفاءات والملحقين العماليين في الخارج، وكذلك مؤسسات القطاع الخاص وغرف الصناعة والتجارة وبعض المؤسسات والشركات في دول الخليج العربي.

وتسهل النافذة الموجودة على موقع الديوان الإلكتروني التي صممت لتقديم هذه الخدمة المجانية للشركات والمؤسسات التي تعنى بتسويق الكفاءات الأردنية سواء داخل أوخارج المملكة، وذلك بإعطائها إمكانية الوصول لهذه النافذة، واختيار المواصفات التي ينبغي توافرها في المتقدمين من بين أكثر من (٣٠٠ ألف) متقدم بطلب توظيف وحوالي (٧٠٠) تخصص علمي من مختلف محافظات المملكة ومن كلا الجنسين، وتتيح أيضاً اختيار مواصفات أخرى كالمستوى العلمي، وتخصص المتقدم، وسنة تخرجه، ومعدله ورقم هاتفه..إلخ.

ومن هذا المنطلق، يستمر الديوان بعملية صرف اسم مستخدم، وكلمة مرور لتلك الجهات للدخول على نافذة تسويق الكفاءات التي أنشأها الديوان على موقعه الإلكتروني: http://tasweeq.csb.gov.jo/tasweeq/index.php

حيث بلغ عدد المشتركين في هذه الخدمة أكثر من (٢٢٦) جهة، تمكن الديوان من خلال هذه النافذة من تسويق طلبات توظيف ل(١٨٠٠٠) شخص خلال العام ٢٠١٤.

هذا ويمكن تلخيص دور ديوان الخدمة المدنية في مجال تسويق الكفاءات على النحوالتالي:

- متابعة المشتركين في خدمة تسويق الكفاءات من حيث عدد مرات دخولهم على الموقع، وملاحظاتهم ومدى الاستفادة من هذه الخدمة.
- إعداد وتحديث دليل استخدام نظام تسويق طلبات التوظيف من خلال موقع الديوان على الإنترنت لتسهيل تقديم هذه الخدمة لكافة الجهات الباحثة عن الكفاءات الأردنية داخل الأردن وخارجه .
- الإعلان عن الوظائف الدولية من خلال موقع الديوان على الإنترنت، وذلك بالتعاون مع وزارة الخارجية والمنظمات الدولية وتعميم عدد من هذه الوظائف على الوزارات والدوائر الحكومية .
- متابعة إعلانات القطاع الخاص في الصحف الرسمية، والاتصال مع أصحاب هذه الإعلانات للاستفادة من موقع تسويق الكفاءات.
- التواصل بشكل مستمر مع الملحقين العماليين في سفارات المملكة في الخارج لتفعيل موقع تسويق الكفاءات وتعميمه على الجهات ذات العلاقة .

- التنسيق مع الجامعات الأهلية والرسمية والمدارس الخاصة وكليات المجتمع ووزارة الصحة، قبل الموافقة على منح تصاريح العمل والإقامة لأعضاء الهيئات التدريسية من غير الأردنيين، وذلك من خلال إعطاء الأولوية للأردنيين في التعيين.
- مراعاة أحقية المواطن الأردني في الوظيفة المتاحة.

جدول رقم (٢٤)

الموافقات والاعتذارات لمنح تجديد تصاريح عمل لعام ٢٠١٤

الجهة	الحالة	عدد الكتب	الجنس		الجنسية		النسبة وفقا للحالة (موافقة،اعتذار)
			ذكر	أنثى	عربية	أجنبية	
الجامعات	موافقة	٨٠٥	٦٣٥	١٧٠	٦٥٨	١٤٧	٥١,١٪
	اعتذار	٦٥	٤٧	١٨	٥٦	٩	٤٦,٨٪
الكليات	موافقة	٧	٥	٢	٤	٣	٠,٤٪
	اعتذار	١	١	٠	١	٠	٠,٧٪
المدارس	موافقة	٦٨٤	٢٨٧	٣٩٧	٢٦٣	٤٢١	٤٣,٤٪
	اعتذار	٥٧	١٦	٤١	٥٧	٠	٤١,٠٪
مستشفيات القطاع الخاص	موافقة	٢١	١٦	٥	٢١	٠	١,٣٪
	اعتذار	٢	٠	٢	٢	٠	١,٤٪
مستشفيات القطاع الحكومي	موافقة	٣٣	١٨	١٥	٣٣	٠	٢,١٪
	اعتذار	٠	٠	٠	٠	٠	٠,٠٪
تصاريح مزاولة المهن	موافقة	١٢	٢	١٠	١٢	٠	٠,٨٪
	اعتذار	٧	٢	٥	٧	٠	٥,٠٪
تصاريح عمل الشركات	موافقة	١٤	١١	٣	١٢	٢	٠,٩٪
	اعتذار	٧	٤	٣	٦	١	٥,٠٪
المجموع	موافقة	١٥٧٦	٩٧٤	٦٠٢	١٠٠٣	٥٧٣	١٠٠٪
	اعتذار	١٣٩	٧٠	٦٩	١٢٩	١٠	١٠٠٪
الإجمالي		١٧١٥	١٠٤٤	٦٧١	١١٣٢	٥٨٣	١٠٠٪

الوظائف الدولية

تم خلال العام ٢٠١٤ الإعلان عن حوالي (١٢٤) وظيفة دولية من خلال موقع الديوان الإلكتروني على الإنترنت، وذلك بالتعاون مع وزارة الخارجية والمنظمات الدولية، وتعميم عدد من هذه الوظائف على الوزارات والدوائر الحكومية.

نافذة صندوق التنمية والتشغيل

بلغ عدد المشاريع الممولة والمصروفة من خلال صندوق التنمية والتشغيل عبر نافذة الصندوق في ديوان الخدمة المدنية حسب المحافظات في الفترة من ١/١ إلى ٢٠١٤/١٢/٣١ ما مجموعه (٥٦) مشروعا موزعة على النحوالتالي: (٤٤) مشروعا في محافظة العاصمة بنسبة (٧٨,٦٪) من إجمالي المشاريع، و(٩) مشاريع في الزرقاء بنسبة (١٦,١٪)، ومشروعين في البلقاء بنسبة (٣,٦٪)، ومشروع واحد في عجلون بنسبة (١,٨٪).

حيث بلغ إجمالي حجم التمويل (١٢٦,٩٠٠) دينار موزعة على النحوالتالي: العاصمة (١١٤٩٠٠) دينار بنسبة (٩٠,٥٪) من إجمالي المشاريع، والزرقاء (٩٠٠٠) دينار بنسبة (٧,١٪)، والبلقاء (٢٠٠٠) دينار بنسبة (١,٦٪)، وعجلون (١٠٠٠) دينار بنسبة (٠,٨٪)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٥)

المشاريع الممولة والمصروفة من خلال صندوق التنمية والتشغيل عبر نافذة الصندوق في ديوان الخدمة المدنية حتى نهاية ٢٠١٤/١٢/٣١

اسم المحافظة	العدد	النسبة المئوية	حجم التمويل	النسبة
العاصمة	٤٤	٧٩٪	١١٤٩٠٠	٩١٪
الزرقاء	٩	١٦٪	٩٠٠٠	٧٪
البلقاء	٢	٤٪	٢٠٠٠	٢٪
عجلون	١	٣٪	١٠٠٠	١٪
المجموع الكلي	٥٦	١٠٠٪	١٢٦٩٠٠	١٠٠٪

مشروع ازدهار

بلغ عدد المشتركين في مشروع ازدهار/ جمعية الأسر التنموية، من خلال مراجعة مندوبة المشروع داخل الديوان (٢٠٠) مشاركة حيث تم توظيف (٧٠) مشاركة منهن في مختلف مناطق المملكة، وحصلن على شهادات تأهيل وتدريب في دورات مختلفة.

ويأتي ذلك على هامش توقيع الديوان لاتفاقية مع جمعية الأسر التنموية خلال العام ٢٠١٣، بفتح نافذة لمشروع «ازدهار» داخل قاعة خدمة الجمهور في مبنى الديوان، لإتاحة الفرصة أمام العدد الهائل من الإناث اللواتي يراجعن مبنى الديوان للتعرف على فرص التدريب التي يوفرها هذا المشروع والاستفادة منه، سيما وأن طلبات توظيف الإناث في الديوان تشكل حوالي (٧٥٪) من مجمل طلبات التوظيف، ويعد هذا المشروع أحد مشاريع جمعية الأسر التنموية المعنية بتمكين المرأة الأقل حظا اقتصاديا واجتماعيا وتعليميا، وذلك من خلال توفير فرص عمل تدريبية تتواءم مع حاجات سوق العمل، وتوفير فرص عمل مناسبة لهن.

الفصل الثالث

إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية

- منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية
- تطور أعداد الوظائف في الخدمة المدنية
- المجموعات النوعية في الخدمة المدنية
- التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية
- خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية
- الإجراءات الوظيفية في جهاز الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٤
- دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية بدورتها السابعة للعام ٢٠١٤

إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية

المقدمة:

انطلاقاً من رؤية الديوان المتمثلة في « الريادة والتميز في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة» ورسالة الديوان المتمثلة بتنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة وتطويرها بأبعادها البشرية والإجرائية والقانونية والرقابية بالتعاون مع الشركاء من دوائر ومؤسسات الخدمة المدنية، وتمشياً مع توجهاته الاستراتيجية والتي ضمنها في خطته الاستراتيجية (٢٠١٤-٢٠١٦) وترجمتها من خلال (١٣) مشروعاً لتغطي متطلبات المرحلة، ولتحاكي جميع جوانب عمل الديوان التشريعية والتنظيمية والبشرية والرقابية، وإيماناً منه بأهمية الموارد البشرية وإيلاء العنصر البشري كل الأهمية لاستمرار العمل وتقديم أفضل الخدمات للمواطنين، فقد تم مواكبة المستجدات الحديثة في إدارة هذا العنصر، بما يضمن الاحتفاظ به وتنميته وتحفيزه لينعكس على جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية

يتبع الديوان عملية تقييم منهجي وعلمي للموارد البشرية العاملة في أي دائرة، والتأكد من توافق أعدادها وفئاتها وتخصصاتها ومهاراتها مع شروط إشغال وظائفها والاحتياجات الفعلية لتنفيذ مهام الدوائر ووحداتها الإدارية، والتخطيط المسبق لتنمية الموارد البشرية ومتابعة تطورها وترقيتها وتعديل أوضاعها الوظيفية، إضافة لعمليات الحراك الوظيفي (الانفكاك المؤقت والدائم) وتحديد الاحتياجات المستقبلية من هذه الموارد خلال فترة زمنية محددة، ووفقاً لأعدادهم وفئاتهم ومهاراتهم وتطوير برامج وخطط مستمرة ومرنة لمواجهة هذه الاحتياجات وتوفيرها في الوقت المناسب، لتحقيق أهداف الدائرة وخططها الاستراتيجية.

رسخ الديوان منهجية التخطيط الوظيفي، وإعداد جدول التشكيلات عبر لجنة متخصصة، بمشاركة ممثلين عن (ديوان الخدمة المدنية/ وزارة تطوير القطاع العام / دائرة الموازنة العامة / الدائرة المعنية)، كما قام بأتمتة نماذج التخطيط إلكترونياً للتسهيل على الأجهزة الحكومية وعددها (١٧) نموذجاً بالتعاون مع مديرية تكنولوجيا المعلومات، وربطها على نظام الموارد البشرية الموحد بهدف تطوير الإجراءات واختصار الجهد والوقت والتكاليف، وليتم الاعتماد عليها في تحديد الاحتياجات والفائض من الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية، واقتراح توزيع هذا الفائض وتوجيهه لسد العجز في مختلف دوائر الخدمة المدنية وفقا لخطة تعتمد لهذه الغاية.

وقد أثرت هذه المنهجية في نسب تطور عدد الوظائف، والتي حافظت على ثباتها على الرغم من الانتهاء من عملية تثبيت الموظفين العاملين خارج جدول التشكيلات، والتي زادت عدد الموظفين الدائمين بشكل ملحوظ منذ بدء عملية تثبيت الموظفين عام ٢٠٠٧، والجداول اللاحقة توضح ذلك، حيث يبين الجدول رقم (٢٦) التالي أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها للفترة (١٩٩٥-٢٠١٤).

تطور أعداد الوظائف في الخدمة المدنية

جدول رقم (٢٦)

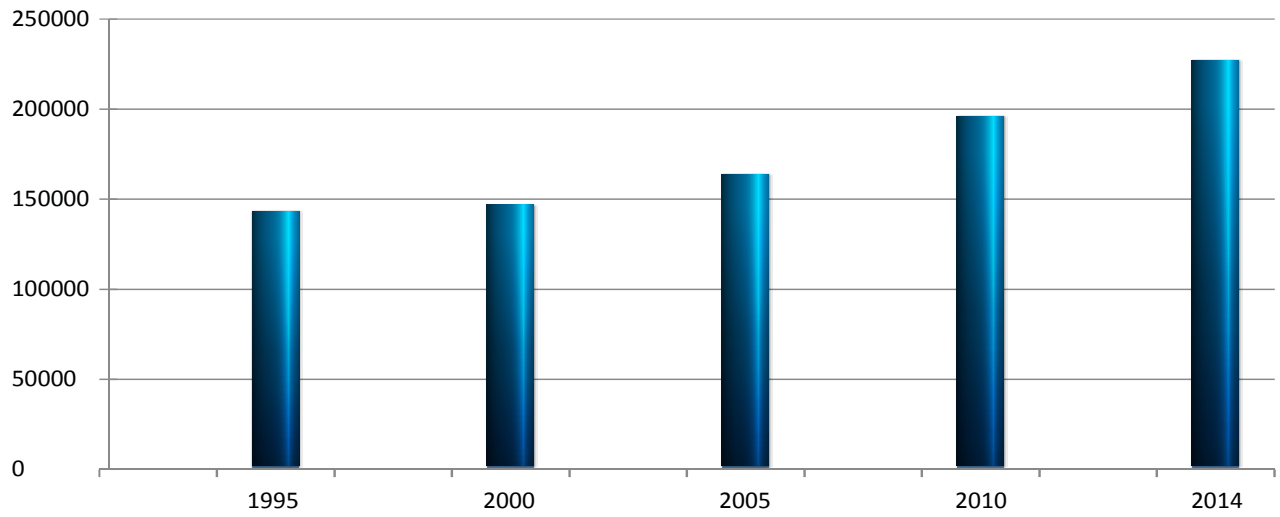
أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها للأعوام (١٩٩٥-٢٠١٤)

السنة	عدد السكان	عدد الوظائف	عدد المتقدمين	عدد المنفكين	عدد المعينين	عدد الموظفين الفعلي	نسبة التغير في عدد الوظائف	نسبة عدد المعينين إلى عدد الوظائف	نسبة عدد المنفكين إلى عدد الوظائف
١٩٩٥	٤٢٤٠٠٠٠	١٤١٣٢٨	١٢٤١٨٧	٢٤٨٨	٥٢٩١	١٣٤٣٩٨	–	٪٤	٪٢
٢٠٠٠	٤٨٢٠٠٠٠	١٤٤٨٤٤	١١٠٣٤٤	٢٥٣٢	٧٥٨٥	١٣٦٤٩٢	٪٢,٤٩	٪٥,٢٤	٪١,٧٥
٢٠٠٥	٥٤٧٣٠٠٠	١٦١٧٠٨	١٥٠٢٧٢	٣٨٤٩	١١٣٦٥	١٤٨٥٠٠	٪١١,٦٤	٪٧,٠٣	٪٢,٣٨
٢٠١٠	٦١٣٧٠٠٠	١٩٣٨١٢	٢١٨٨٨٤	٦٩٤٤	٨٩٦٥	١٨٦١٣١	٪١٩,٨٥	٪٤,١٠	٪٣,٦
٢٠١٤	٦٦٧٥٠٠٠	٢٢٧٨٠٥	٣٠١٢٤١	٥٨٣٣	٧٨٨٠	٢١٧٠٩٠	٪١٦,١١	٪٣,٤	٪٢,٥

حيث تظهر البيانات في الجدول السابق أن عدد الوظائف في عام ٢٠١٤ بلغ (٢٢٧٨٠٥) وظائف مقارنة بـ (١٣٤٣٩٨) وظيفة لعام ١٩٩٥، بزيادة بلغت حوالي (٩٣٤٠٧) وظائف خلال (١٩) سنة الماضية، أي بنسبة تطور مقدارها (٦٩,٥٪)، ويلاحظ أن الزيادة في عدد الوظائف من (٢٠٠٥) إلى (٢٠١٠) بسبب الوظائف المحدثة لغايات تثبيت العاملين خارج جدول التشكيلات، والزيادة بين الأعوام (٢٠١٠) و(٢٠١٤) بسبب دخول (٤٧) مؤسسة كانت تعمل بأنظمة خاصة إلى مظلة نظام الخدمة المدنية في عام ٢٠١٢.

الشكل رقم (٨)

تطور الوظائف في الدوائر الخاضعة للخدمة المدنية للأعوام (١٩٩٥-٢٠١٤)



جدول رقم (٢٧)

إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٤) حسب الدائرة والفئة*

الدائرة	السنة	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	العقود	المجموع	نسبة التغير
وزارة التربية والتعليم	٢٠١١	٧٨٧٩٤	١٣٧٩٤	١١٢٦٣	٣٦	١٠٣٨٨٧	-
	٢٠١٢	٨١١٥٦	١٣٩٢١	١١٢٠٣	٣٦	١٠٦٣١٦	٪٢
	٢٠١٣	٨٥٤٥٥	١٢٣٤١	١١٤٨٧	٣٧	١٠٩٣٢٠	٪٣
	٢٠١٤	٨٦١٧٣	١١٧٧٨	١١٢٨١	٣٧	١٠٩٢٦٩	٪٠,٠٥-
وزارة الصحة	٢٠١١	١٣٥٩٥	٩٩٨٥	٧٤٠٨	٩	**٣٠٩٩٧	-
	٢٠١٢	١٣٧١٩	١٠٤٠٤	٧١٥٢	٩	٣١٢٨٤	٪١
	٢٠١٣	١٥٤٦٦	١١٨٢٤	٧١٥٣	٩	٣٤٤٥٢	٪١٠
	٢٠١٤	١٥٢٥٣	١١٥٧٧	٧٠١١	٩	٣٣٨٥٠	٪٢-
باقي الدوائر	٢٠١١	١٨٢٧٩	١١٦٩٥	٣٠٧٨٨	٥٨٩	٦١٣٥١	-
	٢٠١٢	٢٥٤١٣	١٤١٣٣	٣٦٦٣٦	١١٥٥	٧٧٣٣٧	٪٢٦
	٢٠١٣	٢٦٠٤٠	١٣٨٦٥	٣٩٨٧٥	١١٠١	٨٠٨٨١	٪٥
	٢٠١٤	٢٧٣٣١	١٣٧٠٢	٣٩٥٨٠	١١٨٧	٨١٨٠٠	٪١
الإجمالي	٢٠١١	١١٠٦٦٨	٣٥٤٧٤	٤٩٤٥٩	٦٣٤	١٩٦٢٣٥	-
	٢٠١٢	١٢٠٢٨٨	٣٨٤٥٨	٥٤٩٩١	١٢٠٠	٢١٤٩٣٧	٪٩,٥٣
	٢٠١٣	١٢٦٩٦١	٣٨٠٣٠	٥٨٥١٥	١١٤٧	٢٢٤٦٥٣	٪٤,٥٢
	٢٠١٤	١٢٨٧٥٧	٣٧٠٥٧	٥٧٨٧٢	١٢٣٣	*٢٢٤٩١٩	٪٠,٠٩

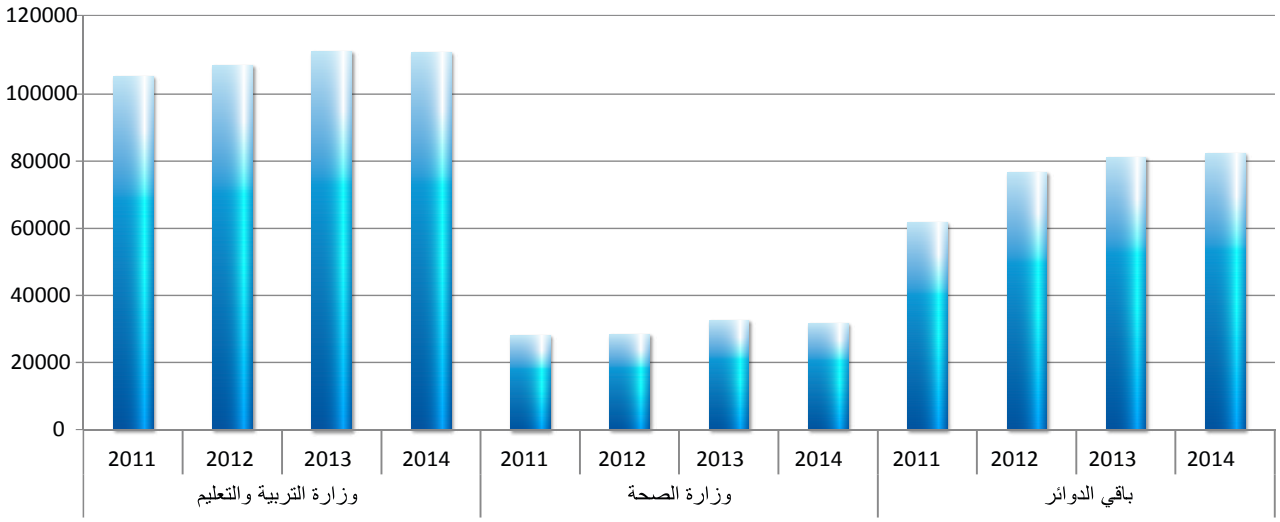
*باستثناء وظائف الوحدات الحكومية غير المدرجة في قانون موازنات الوحدات الحكومية لسنة ٢٠١٤ وعددها (٢٦٩٢) وظيفة، إضافة إلى وظائف الفئة العليا وعددها (١٩٤) وظيفة.

- عدد الوظائف في وزارة التربية والتعليم أقل من عدد الموظفين كون عدد الموظفين يشتمل على المعينين بدل مجاز ومعار.

يظهر الجدول السابق انخفاضاً في نسبة الزيادة في أعداد الوظائف في عام ٢٠١٤ عن العام الذي يسبقه في وزارتي التربية والتعليم والصحة بنسب (-٠,٠٥٪) و(-٢٪) على التوالي، بينما كان هناك ارتفاع في عدد الوظائف في باقي الوزارات والدوائر والمؤسسات بنسبة (١٪).

شكل رقم (٩)

تطور وظائف الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٤) حسب الدائرة والفئة*



*باستثناء وظائف الوحدات الحكومية غير المدرجة في قانون موازنات الوحدات الحكومية لسنة ٢٠١٤ وعددها (٢٦٩٢)، ووظائف الفئة العليا وعددها (١٩٣).

المجموعات النوعية في الخدمة المدنية

جدول رقم (٢٨)

توزيع الوظائف وفقاً للمجموعات النوعية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٤

الفئة الوظيفية	مجموعة الوظائف	باقي الدوائر		وزارة التربية والتعليم		وزارة الصحة		المجموع
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
الفئة الأولى	مجموعة الوظائف المؤقتة*	١٥٦٣	٦٪	٠	٠٪	٠	٠٪	١٥٦٣
	الإدارة العامة والإدارة المحلية	٣٧١	١٪	٧٨	٠٪	١٣	٠٪	٤٦٢
	الوظائف التعليمية والتدريبية	٩٨٥	٣٪	٨١٨٤٩	٩٥٪	٩	٠٪	٨٢٨٤٣
	الوظائف الصحية	١٤٨٩	٥٪	١٠٧	٠٪	١٣٧٣٣	٩٠٪	١٥٣٢٩
	الوظائف الهندسية	٤٨٨٤	١٧٪	١٥٧	٠٪	٣٢١	٢٪	٥٣٦٢
	الوظائف الأخرى	٩٩٠٩	٣٥٪	١٠٦	٠٪	٣٢	٠٪	١٠٠٤٧
	الوظائف الفنية المساندة	٣٢٥١	١١٪	٨٦١	١٪	١١٤	١٪	٤٢٢٦
	الوظائف الإدارية والمالية	٦٠٠٠	٢١٪	٣٠١٨	٤٪	١٠٤٠	٧٪	١٠٠٥٨
مجموع وظائف الفئة الأولى		٢٨٤٥٢	١٠٠٪	٨٦١٧٦	١٠٠٪	١٥٢٦٢	١٠٠٪	١٢٩٨٩٠
الفئة الثانية	مجموعة الوظائف المؤقتة*	٦٣٢	٥٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٦٣٢
	الوظائف التعليمية والتدريبية	٦٠٢	٤٪	٦٥٨٤	٥٦٪	١١	٠٪	٧١٩٧
	الوظائف الصحية	٤٩٥	٤٪		٠٪	٩٣٨٠	٨١٪	٩٨٧٥
	الوظائف الهندسية	١٣٠٦	١٠٪	٢٤	٠٪	٣١	٠٪	١٣٦١
	الوظائف الأخرى	٢٩٤٣	٢١٪	١٠٧	١٪	١٠٤	١٪	٣١٥٤
	الوظائف الفنية	٢٦٠٥	١٩٪	٢٦٠٠	٢٢٪	٢٢٢	٢٪	٥٤٢٧
	الوظائف الإدارية والمالية	٥١٣٨	٣٧٪	٢٤٩٧	٢١٪	١٨٢٩	١٦٪	٩٤٦٤
مجموع وظائف الفئة الثانية		١٣٧٢١	١٠٠٪	١١٨١٢	١٠٠٪	١١٥٧٧	١٠٠٪	٣٧١١٠

الفئة الوظيفية	مجموعة الوظائف	باقي الدوائر		وزارة التربية والتعليم		وزارة الصحة		المجموع
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
الفئة الثالثة	أعمال الخدمات الإدارية المساعدة	٢٦٥٥٦	٦٧٪	١٠٨٠٥	٩٦٪	٥٦٤١	٨١٪	٤٣٠٢١
	أعمال الكهرباء والاتصالات	٢٩٥٨	٧٪	٢٩٩	٣٪	٩٥٠	١٤٪	٤٢١١
	أعمال التكييف والتمديدات الصحية	١١٣٧	٣٪	٠	٠٪	١٩	٠٪	١١٥٦
	أعمال التنقيب والمياه	٣٥٢	١٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٣٥٢
	أعمال السكك الحديدية وصيانتها	٤٢٤	١٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٤٢٤
	أعمال تشكيل المعادن والنجارة والطبع	١٠٣٠	٣٪	١	٠٪	١٧	٠٪	١٠٤٨
	أعمال الإنشاءات	١٦٨٢	٤٪	٢	٠٪	٣١	٠٪	١٧١٥
	أعمال صيانة المركبات والآليات	١٠٧٥	٣٪	٠	٠٪	٧٨	١٪	١١٥٣
	أعمال الوظائف ذات الخصوصية والحرفية	٣٦١	١٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٣٦١
	العمليات المتنوعة	٣٠٦٦	٨٪	١٧٤	٢٪	٢٧٥	٤٪	٣٥١٥
	مجموعة الوظائف المؤقتة*	٩٦٣	٢٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٩٦٣
مجموع وظائف الفئة الثالثة		٣٩٦٢٧	١٠٠٪	١١٢٨١	١٠٠٪	٧٠١١	١٠٠٪	٥٧٩١٩
المجموع		٨١٨٠٠		١٠٩٢٦٩		٣٣٨٥٠		٢٢٤٩١٩

* الوظائف المؤقتة: وتشمل (١٥٦٣) وظيفة في الفئة الأولى و(٦٣٢) وظيفة في الفئة الثانية و(٩٦٣) وظيفة في الفئة الثالثة أدرجت ضمن مجموعة الوظائف المؤقتة، كون مسمياتها لا تنسجم مع التصنيف العام المعتمد لبقية المجموعات النوعية.

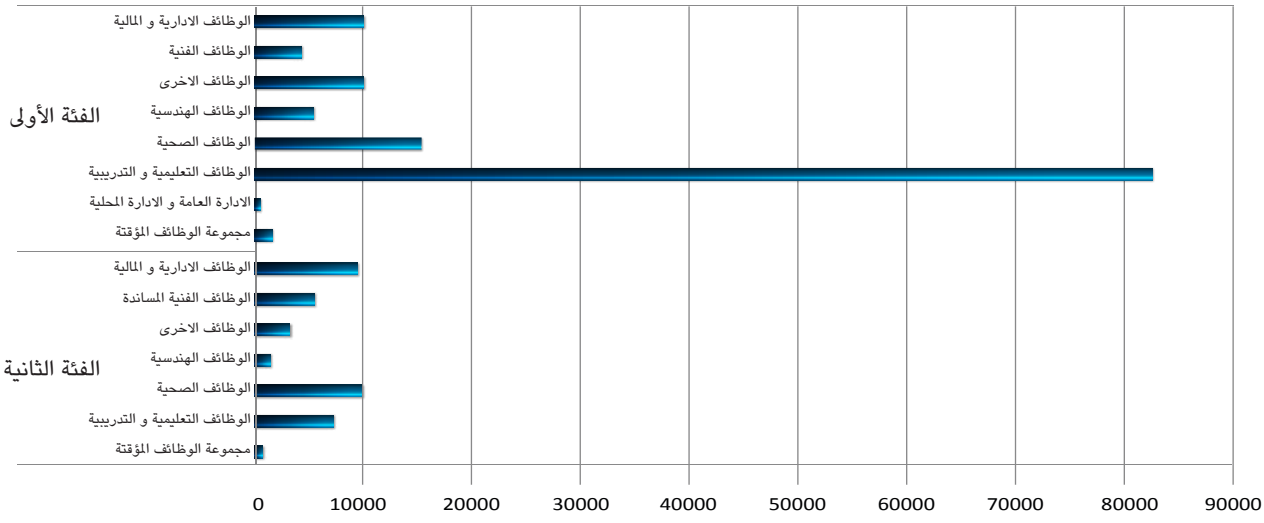
- باستثناء وظائف الوحدات غير المدرجة في قانون موازنات الوحدات الحكومية لسنة ٢٠١٤ وعددها (٢٦٩٢) ووظائف الفئة العليا وعددها (١٩٤).

تظهر البيانات في الجدول رقم (٢٨) توزيع مجموعات الوظائف النوعية (Job Family) في الدوائر الحكومية، حيث بلغ إجمالي أعداد الوظائف في جدول التشكيلات لعام ٢٠١٤ (٢٢٤٩١٩) وظيفة باستثناء وظائف الفئة العليا ووظائف الوحدات الحكومية غير المدرجة في قانون موازنات الوحدات الحكومية موزعة على المجموعات النوعية.

وتبين البيانات أن النسبة الأكبر من وظائف الفئة الأولى تتركز في المجموعة التعليمية بنسبة بلغت (٦٣,٧٪) من إجمالي وظائف الفئة الأولى، والوظائف الصحية من وظائف الفئة الثانية بنسبة (٢٦,٦٪) من إجمالي وظائف الفئة الثانية، بينما بلغ إجمالي أعداد وظائف الفئة الثالثة (٥٧٨٩٦) وظيفة، كانت غالبيتها العظمى من مجموعة أعمال الخدمات الإدارية المساعدة، حيث بلغ إجمالي وظائف هذه المجموعة (٤٣٠٠٢) وظيفة أي بنسبة (٧٤,٢٪) من إجمالي وظائف هذه الفئة.

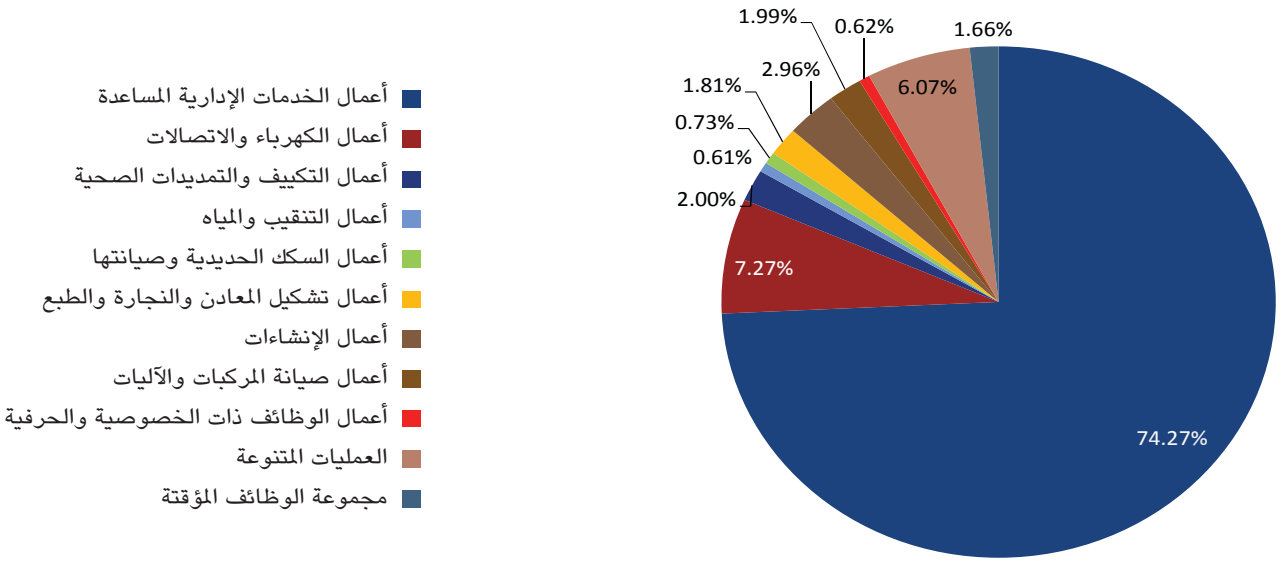
الشكل رقم (١٠)

توزيع وظائف الفئة الأولى والثانية وفقاً للمجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٤



الشكل رقم (١١)

توزيع وظائف الفئة الثالثة وفقاً للمجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٤



التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية

يستخدم الديوان منهجية التقسيم القطاعي في دراسة أجهزة الخدمة المدنية، وتتمثل أهمية هذا التقسيم بتوفير قاعدة معلومات واسعة وفقا لطبيعة النشاط الوظيفي للأجهزة الحكومية، ويسهم في عملية التخطيط الوظيفي وإعادة دراسة الهياكل التنظيمية، وتزويد راسمي السياسات ومتخذي القرار بالمعلومات المتعلقة بتطوير البناء المؤسسي ومأسسة عمليات الهيكلة في القطاع العام من خلال مراجعة الأنماط المؤسسية المكونة للهيكل التنظيمي لجهاز الخدمة المدنية، وتحليلها للتعرف على نقاط القوة والضعف والعمل على تطويرها بشكل يضمن مواءمة تلك الأنماط لطبيعة المهام المستقبلية للحكومة. وكذلك توفير البيانات حول توزيع القوى البشرية وأعدادها وتقسيماتها النوعية على المجموعات الوظيفية والقطاعات ونسب ومؤشرات هذا التوزيع، والشكل التالي يظهر واقع توزيع القوى البشرية وفق المجموعات والقطاعات والدوائر، ويبين توزيع الوظائف والتي بلغت (٢٢٧٨٠٥) وظائف وفقاً لنظام تشكيلات الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية لسنة ٢٠١٤ الصادر عن دائرة الموازنة العامة.

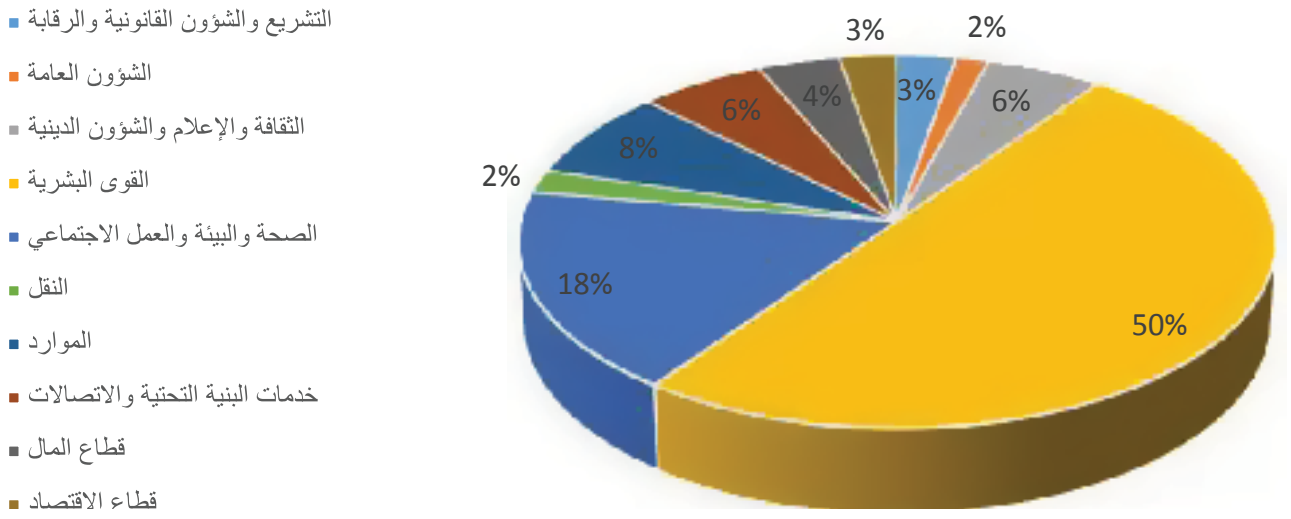
جدول رقم (٢٩)

المجموعات القطاعية وعدد القطاعات والوظائف ونسبتها في كل مجموعة لعام ٢٠١٤

المجموعة	القطاعات	عدد الوظائف	نسبة وظائف القطاع إلى مجموع وظائف المجموعة	نسبة الوظائف إلى مجموع وظائف الخدمة المدنية
الإدارة العامة	التشريع والشؤون القانونية والرقابة	٦٣٧٦	٪٢٨	٪٣
	الشؤون العامة	٣٥٧٩	٪١٦	٪٢
	الثقافة والإعلام والشؤون الدينية	١٢٥٧٠	٪٥٦	٪٦
المجموع		٢٢٥٢٥	٪١٠٠	٪١٠
الموارد البشرية	القوى البشرية	١١٤١٣٣	٪٧٤	٪٥٠
	الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	٤٠٠٥٨	٪٢٦	٪١٨
المجموع		١٥٤١٩١	٪١٠٠	٪٦٨
الموارد والبنية التحتية	النقل	٤٥٦٦	٪١٣	٪٢
	الموارد	١٧٧١٤	٪٤٩	٪٨
	خدمات البنية التحتية والاتصالات	١٣٧٦٥	٪٣٨	٪٦
المجموع		٣٦٠٤٥	٪١٠٠	٪١٦
المال والاقتصاد	قطاع المال	٨٨٨٠	٪٥٩	٪٤
	قطاع الاقتصاد	٦١٦٤	٪٤١	٪٣
المجموع		١٥٠٤٤	٪١٠٠	٪٦
الإجمالي		٢٢٧٨٠٥	٪١٠٠	٪١٠٠

الشكل رقم (١٢)

القطاعات التخصصية ونسب الوظائف فيها إلى عدد الوظائف الكلي لعام ٢٠١٤



يستعرض الجدول رقم (٢٩) بالإضافة للشكل البياني رقم (١٢) عدد القطاعات وعدد الدوائر التابعة لها وعدد الوظائف ونسبها إلى عدد الوظائف الكلي، وتظهر البيانات أن مجموعة الموارد البشرية تستحوذ على أعلى نسبة من الوظائف مقارنة بالمجموعات الأخرى، وذلك نظراً لوجود وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة من ضمنها، حيث بلغ عدد وظائف هذه المجموعة (١٥٤١٩١) وظيفة أي بنسبة (٦٧,٧٪) من مجمل عدد الوظائف الكلي، وفي المقابل حصلت مجموعة المال والاقتصاد على أقل نسبة من عدد الوظائف إلى إجمالي الوظائف حيث بلغت (٦,٦٪).

توزعت مجموعة الإدارة العامة على ثلاثة قطاعات وهي (قطاع التشريع والشؤون القانونية، قطاع الشؤون العامة، قطاع الثقافة والإعلام) حيث شكلت وظائف هذه المجموعة ما نسبته (٩,٩٪) من إجمالي الوظائف، وكان لقطاع الثقافة والإعلام النصيب الأكبر في هذه النسبة حيث بلغت (٥٥,٨٪) من إجمالي الوظائف، وبالمقابل حصل قطاع الشؤون العامة على أقل نسبة بين هذه القطاعات حيث بلغت (١٥,٩٪) من إجمالي الوظائف.

توزعت مجموعة الموارد البشرية على قطاعي (القوى البشرية، الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي)، حيث بلغت نسبة عدد وظائف هذه المجموعة (٦٧,٧٪) من إجمالي الوظائف، وشكل قطاع القوى البشرية ما نسبته (٧٤٪) وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع باقي القطاعات ضمن المجموعة، ويعود السبب في ذلك إلى شمول هذه المجموعة لوزارتي التربية والتعليم والصحة.

توزعت مجموعة الموارد والبنية التحتية على ثلاثة قطاعات (قطاع النقل، قطاع الموارد، قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات) حيث شكلت وظائف هذه المجموعة ما نسبته (١٥,٨٪) من إجمالي الوظائف، وكان لقطاع الموارد النصيب الأكبر في هذه النسبة حيث بلغت (٤٩,١٪) من إجمالي وظائف المجموعة، وبالمقابل حصل قطاع النقل على أقل نسبة بين هذه القطاعات حيث بلغت (١٢,٧٪).

توزعت مجموعة المال والاقتصاد على قطاعين هما (قطاع المال، وقطاع الاقتصاد) وشكلت وظائف هذه المجموعة ما نسبته (٦,٦٪) من إجمالي الوظائف، حيث حاز قطاع المال على الغالبية العظمى من نسبة إجمالي الوظائف في المجموعة، فبلغت (٥٩٪) بينما حاز قطاع الاقتصاد على نسبة (٤١٪).

خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية

دأب الديوان منذ تأسيسه على تطوير وتنظيم الموارد البشرية وإدارتها بكفاءة وفعالية وفق منهجية عمل واستراتيجية واضحة وصولا إلى الريادة والتميز في هذا المجال، وعليه فإن الديوان يحرص على توفير المؤشرات الحيوية بكافة جوانبها سواء كانت الخصائص العامة أوالتفصيلية المتصلة بها في الخدمة المدنية، ومتابعة البيانات والإجراءات المتصلة بالموارد البشرية بشكل دائم، والجداول التالية تبين خصائص الموارد البشرية في الخدمة المدنية:

وفقا للنوع الاجتماعي:

يوضح الجدول التالي نسبة الذكور والإناث في الخدمة المدنية، حيث بلغت نسبة الذكور(٥٦٪) في حين بلغت نسبة الإناث (٤٤٪) وهي نسبة مرتفعة مقارنة بغيرها من قطاعات العمل الأخرى، وترتفع نسبة الإناث مقارنة بالذكور بشكل واضح في قطاعي التربية والتعليم والصحة حيث بلغتا (٥٥,٥٢٪ و٥٢,٣٥٪) على التوالي، في حين بلغت في بقية الدوائر (٢٣,٨٪) مما يشير إلى ضرورة دراسة سبب تراجع أعداد الإناث العاملات في بقية دوائر ومؤسسات الخدمة المدنية للوقوف عليها ومعالجتها، وقد يكون لارتفاع نسبة وظائف الفئة الثالثة في الدوائر المختلفة باستثناء وزارتي التربية والصحة والتي تشكل حوالي ربع وظائف الجهاز الحكومي، ويشغل معظم وظائف هذه الفئة (الثالثة) الذكور بسبب طبيعة الأعمال والمهن في هذه الفئة كأعمال الحراسة والسواقة والمراسلين وغيرها.

جدول رقم (٣٠)

عدد الموظفين في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي لعام ٢٠١٤

الجنس	عدد الموظفين	النسبة
ذكر	١٢٠٤٨٧	٥٦٪
أنثى	٩٦٦٠٣	٤٤٪
المجموع	٢١٧٠٩٠	١٠٠٪

وفقا للمؤهل العلمي:

يبين الجدول التالي توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي، وتجدر الإشارة هنا إلى أن نسبة حملة بكالوريوس فأعلى في الخدمة المدنية يبلغ (٥٨,٣٥٪) من النسبة الكلية .

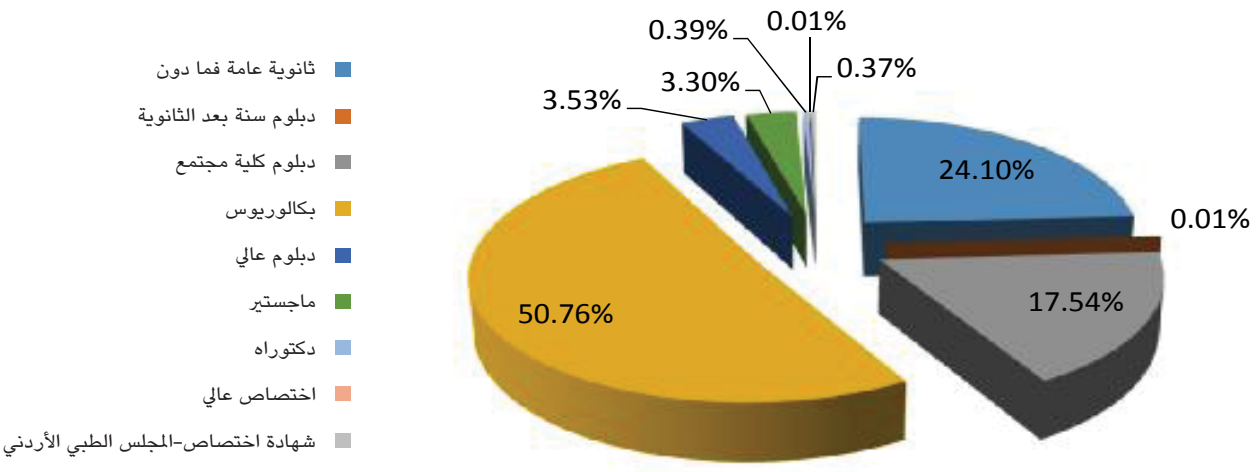
جدول رقم (٣١)

توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام ٢٠١٤

المؤهل العلمي	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة
ثانوية عامة فما دون	٤٠٥٣٠	١١٧٩٢	٥٢٣٢٢	٢٤,١٠٪
دبلوم سنة بعد الثانوية	١٨	٦	٢٤	٠,٠١٪
دبلوم كلية مجتمع	١٦٨٢١	٢١٢٤٩	٣٨٠٧٠	١٧,٥٤٪
بكالوريوس	٥٣٣٧٩	٥٦٨١٢	١١٠١٩١	٥٠,٧٦٪
دبلوم عالي	٤١٠٦	٣٥٥٧	٧٦٦٣	٣,٥٣٪
ماجستير	٤٣٥٠	٢٨١٩	٧١٦٩	٣,٣٠٪
دكتوراه	٦٩٣	١٤٦	٨٣٩	٠,٣٩٪
اختصاص عالي	٥	٦	١١	٠,٠١٪
شهادة اختصاص-المجلس الطبي الأردني	٦٧٠	١٣١	٨٠١	٠,٣٧٪
المجموع	١٢٠٥٧٢	٩٦٥١٨	٢١٧٠٩٠	١٠٠٪

الشكل (١٣)

توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي والجنس لعام ٢٠١٤



وفقا للتوزيع الجغرافي:

يبين الجدول التالي توزيع موظفي الخدمة المدنية وفقا للمحافظة والإقليم، حيث يمثل إقليم الوسط حوالي (٥٢٪) من عدد الموظفين، يليه إقليم الشمال وبنسبة (٣٠,٧٪) من الإجمالي، ومن ثم إقليم الجنوب وبنسبة (١٧,٥٪) من الإجمالي.

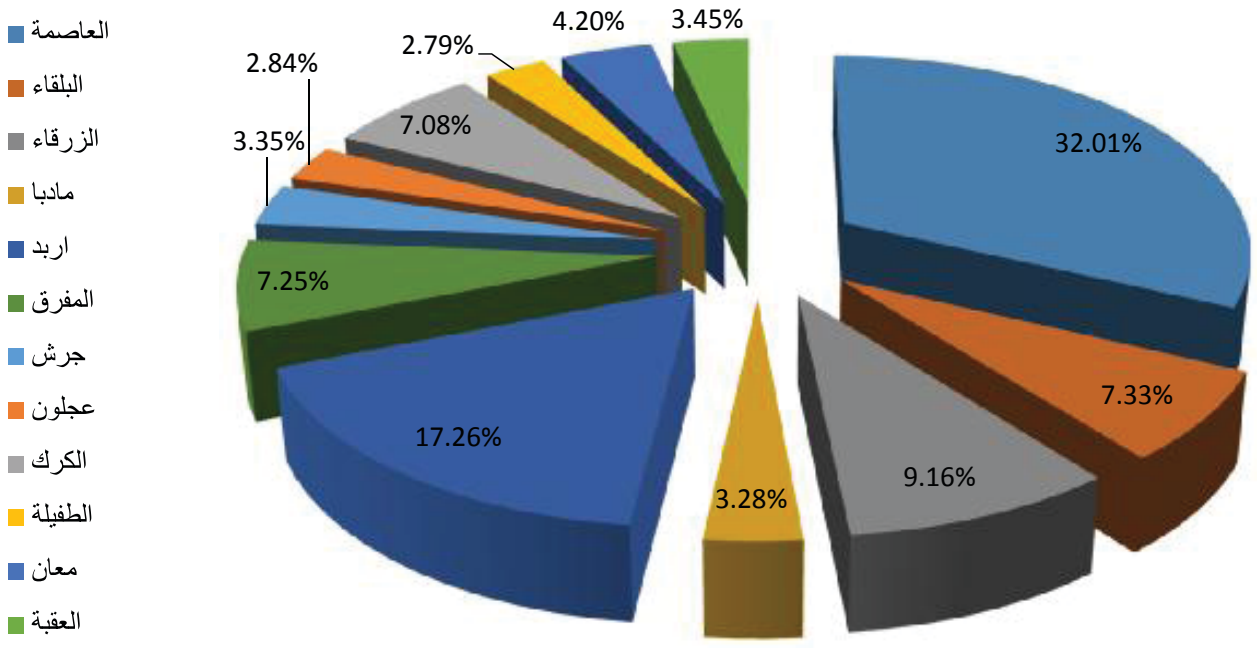
جدول رقم (٣٢)

توزيع موظفي الخدمة المدنية وفقا للمحافظة والإقليم لعام ٢٠١٤

الإقليم	المحافظة	المجموع	النسبة
إقليم الوسط	العاصمة	٦٩٤٩٠	٣٢,٠٪
	البلقاء	١٥٩٠٤	٧,٣٪
	الزرقاء	١٩٨٨٥	٩,٢٪
	مادبا	٧١١٠	٣,٣٪
المجموع		١١٢٣٨٩	٥١,٨٪
إقليم الشمال	اربد	٣٧٤٧٦	١٧,٣٪
	المفرق	١٥٧٤٠	٧,٣٪
	جرش	٧٢٧٦	٣,٤٪
	عجلون	٦١٥٧	٢,٨٪
المجموع		٦٦٦٤٩	٣٠,٧٪
إقليم الجنوب	الكرك	١٥٣٧٩	٧,١٪
	الطفيلة	٦٠٦٣	٢,٨٪
	معان	٩١١٥	٤,٢٪
	العقبة	٧٤٩٤	٣,٥٪
المجموع		٣٨٠٥٢	١٧,٥٪
الإجمالي		٢١٧٠٩٠	١٠٠٪

الشكل (١٤)

توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المحافظة لعام ٢٠١٤



وفقا للدائرة والفئة الوظيفية:

جدول رقم (٣٣)

إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عامي (٢٠١٣-٢٠١٤) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس

الدائرة	السنة	الفئة الأولى		المجموع	الفئة الثانية		المجموع	الفئة الثالثة		المجموع	مجموع الموظفين	العقود		المجموع	إجمالي الموظفين
		ذكور	إناث		ذكور	إناث		ذكور	إناث			ذكر	أنثى		
وزارة التربية والتعليم	٢٠١٣	٣٦٧٠٩	٤٦٦٤٠	٨٣٣٤٩	٤٤٥٧	٧٣٤٦	١١٨٠٣	٦١٦٧	٣٧٨٢	٩٩٤٩	١٠٥١٠١	٣٩١٩	٥١٠٧	٩٠٢٦	١١٤١٢٧
	٢٠١٤	٣٦٦٧١	٤٦٤٦٩	٨٣١٤٠	٤٢٣٨	٦٥٥٧	١٠٧٩٥	٥٨٩٤	٣٦٠٢	٩٤٩٦	١٠٣٤٣١	٣٥١٨	٦٢٠١	٩٧١٩	١١٣١٥٠
وزارة الصحة	٢٠١٣	٨٠٢٣	٥٥٧٨	١٣٦٠١	٣٦١٤	٦٩٢٤	١٠٥٣٨	٣٠٣١	٣٣٥٦	٦٣٨٧	٣٠٥٢٦	٦٥	٦	٧١	٣٠٥٩٧
	٢٠١٤	٨٢٦٢	٦١٦٦	١٤٤٢٨	٣٧٢٠	٧٢٦٢	١٠٩٨٢	٣٠٩٨	٣١٩٨	٦٢٩٦	٣١٧٠٦	٥٧	٤	٦١	٣١٧٦٧
باقي الوزارات والدوائر	٢٠١٣	١٦٤٧٨	٦٦١١	٢٣٠٨٩	٧٣٣٤	٤٥٢٢	١١٨٥٦	٢٨٩٩٦	٤٦٠٨	٣٣٦٠٤	٦٨٥٤٩	٦٧٤	٢٩٥	٩٦٩	٦٩٥١٨
	٢٠١٤	١٧٢٧٧	٧٢٥٤	٢٤٥٣١	٧٣٦٧	٤٦٢٤	١١٩٩١	٢٩٣٣٢	٤٨٧٥	٣٤٢١٧	٧٠٧٣٩	٩٣٩	٣٦٠	١٢٩٩	٧٢٠٣٨
الإجمالي	٢٠١٣	٦١٢١٠	٥٨٨٢٩	١٢٠٠٣٩	١٥٤٠٥	١٨٧٩٢	٣٤١٩٧	٣٨١٩٤	١١٧٤٦	٤٩٩٤٠	٢٠٤١٧٦	٤٦٥٨	٥٤٠٨	١٠٠٦٦	*٢١٤٢٤٢
	٢٠١٤	٦٢٢١٠	٥٩٨٨٩	١٢٢٠٩٩	١٥٣٢٥	١٨٤٤٣	٣٣٧٦٨	٣٨٣٢٤	١١٦٧٥	٥٠٠٠٩	٢٠٥٨٧٦	٤٥١٤	٦٥٦٥	١١٠٧٩	*٢١٦٩٥٥

* باستثناء وظائف الفئة العليا

يوضح الجدول السابق عدد العاملين في الأجهزة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية موزعين حسب الدائرة (تربية، صحة، باقي الدوائر)، وأن (٦٧٪) من الموظفين يتركز في وزارتي التربية والتعليم والصحة نظراً لحجم الخدمات المناطة بهاتين الوزارتين، واتساع الانتشار الجغرافي لهما، والحاجة لزيادة عدد العاملين في هذين القطاعين، بسبب الضغط على خدماتهما خلال السنوات الأربع الماضية نتيجة للظروف المحيطة ونزوح أعداد كبيرة للمملكة من الدول المجاورة، حيث يشكل موظفو وزارة التربية والتعليم ما نسبته (٥٢,٢٪) من إجمالي عدد الموظفين في الخدمة المدنية، بينما يشكل موظفو وزارة الصحة (١٤,٦٪) من إجمالي عدد الموظفين، في حين بلغت نسبة الموظفين لباقي الدوائر (٣٣,٢٪).

وفقا للفئات العمرية وسنوات الخدمة:

يوضح الجدول التالي إحصائية لأعداد موظفي الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤ موزعين حسب الفئة العمرية، حيث يلاحظ تمركز أعداد الموظفين في الفئة العمرية بين (٣٠-٤٤) وبنسبة (٦٠٪) .

جدول رقم (٣٤)

توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق الفئات العمرية والجنس لعام ٢٠١٤

الفئة العمرية	ذكر	أنثى	المجموع
٢٠-٢٥	٤٧٥٢	٤٣٧٦	٩١٢٨
٢٥-٢٩	١٣٥٠٧	٩٥٩٣	٢٣١٠٠
٣٠-٣٤	٢١١٧٩	٢٢٤١٧	٤٣٥٩٦
٣٥-٣٩	٢١٦١١	٢٤٦٠٢	٤٦٢١٣
٤٠-٤٤	٢٢٥٣٧	١٨٨٣٨	٤١٣٧٥
٤٥-٤٩	١٩٥١١	١٢٤٠٩	٣١٩٢٠
٥٠-٥٤	١١٧٦٦	٣٨٠٨	١٥٥٧٤
٥٥-٥٩	٤٥١١	٥٢٧	٥٠٣٨
٦٠ فأكثر	١١١٥	٣١	١١٤٦
المجموع	١٢٠٤٨٩	٩٦٦٠١	٢١٧٠٩٠

أما من حيث مدة الخدمة، فيلاحظ بأن حوالي (٥٨٪) من موظفي الخدمة المدنية لا تزيد مدة خدماتهم عن (١٠) سنوات، في حين نجد أن نسبة الموظفين الذين تزيد خدماتهم عن (٢٠) سنة يشكلون حوالي (١٥٪) لعام ٢٠١٤.

جدول رقم (٣٥)

توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق سنوات الخدمة لعام ٢٠١٤

سنوات الخدمة	ذكور	إناث	المجموع
١٠ فأقل	٦٧٤٢٢	٥٩٣٧٠	١٢٦٧٩٢
١١ -١٥	١٧٤٣٧	١٧٥٨٢	٣٥٠١٩
١٦-٢٠	١٢٥٦٨	٩٣٩٨	٢١٩٦٦
٢١-٢٥	١٣٠٤٢	٦٤٤٨	١٩٤٩٠
٢٦-٣٠	٧٧٠١	٣٣٣١	١١٠٣٢
أكثر من ٣٠	٢٢٦٢	٥٢٩	٢٧٩١
المجموع	١٢٠٤٣٢	٩٦٦٥٨	٢١٧٠٩٠

وفقاً لمجموعات المهن:

جدول رقم (٣٦)

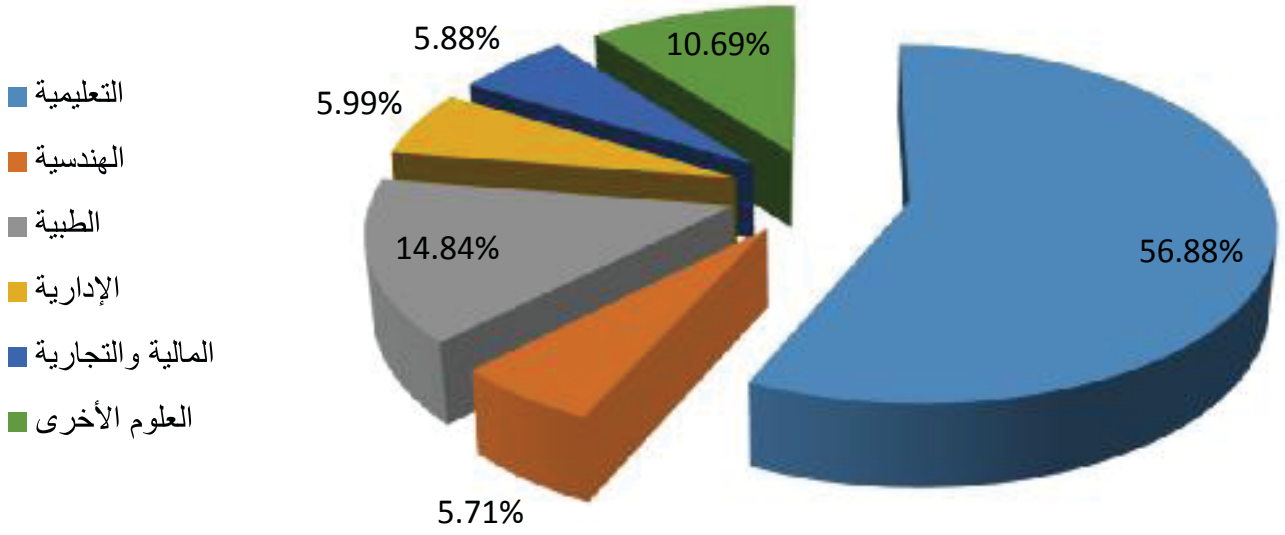
توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب مجموعات المهن لعام ٢٠١٤

مجموعة المهن	الفئة الأولى			الفئة الثانية			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
التعليمية	٣٤٥٩٩	٤٤٥١٧	٧٩١١٦	٣٢١٩	٦٣٢٧	٩٥٤٦	٣٧٨١٨	٥٠٨٤٤	٨٨٦٦٢
الهندسية	٤٦٣٩	١٩٧٧	٦٦١٦	٢٠٨٩	٢٠١	٢٢٩٠	٦٧٢٨	٢١٧٨	٨٩٠٦
الطبية	٨١٢٦	٥٩٩١	١٤١١٧	٣٠٤٥	٥٩٧٣	٩٠١٨	١١١٧١	١١٩٦٤	٢٣١٣٥
الإدارية	٤١١٥	٢١٣٧	٦٢٥٢	١٣٤٤	١٧٤٨	٣٠٩٢	٥٤٥٩	٣٨٨٥	٩٣٤٤
المالية والتجارية	٤٢٧٦	١٦٨٢	٥٩٥٨	١٨٨٧	١٣١٣	٣٢٠٠	٦١٦٣	٢٩٩٥	٩١٥٨
العلوم الأخرى	٦٣٣١	٣٥٧٠	٩٩٠١	٣٦٩٨	٣٠٦٣	٦٧٦١	١٠٠٢٩	٦٦٣٣	١٦٦٦٢
المجموع	٦٢٠٨٦	٥٩٨٧٤	١٢١٩٦٠	١٥٢٨٢	١٨٦٢٥	٣٣٩٠٧	٧٧٣٦٨	٧٨٤٩٩	١٥٥٨٦٧

يلاحظ من الجدول السابق أن موظفي الفئة الأولى والثانية لكل من المجموعتين التعليمية والطبية قد بلغت نسبتهم حوالي (٧١,٨٪) من مجموع موظفي الفئة الأولى والثانية.

الشكل رقم (١٥)

توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب المهن لعام ٢٠١٤



الإجراءات الوظيفية في جهاز الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٤

التقديرات السنوية لتقييم الأداء

يلاحظ من الجدول رقم (٣٧) ارتفاع نسبة الحاصلين على تقدير (ممتاز) خلال السنوات الأربعة الأخيرة مقارنة مع مثيلاتها في السنوات السابقة، حيث بلغت في العام ٢٠١٤ (٧١,٧٥٪)، في حين كانت النسبة (٤٥,٥٪) في عام ٢٠٠٩ والجدير بالذكر أن ما يقارب من ثلثي هذه النسبة هم من موظفي وزارة التربية والتعليم.

ويعمل الديوان على إجراء مراجعة سنوية لمخرجات عملية تقييم الأداء الفردي في الخدمة المدنية، بهدف الوقوف على الأسباب التي تحول دون استخدام نظام تقييم الأداء بالكفاءة المطلوبة، الذي يقوم على مفهوم «اتفاقيات الأداء»، حيث قام الديوان بعقد ورش عمل لغايات التدريب على إدارة وتقييم الأداء وفق التعليمات المعتمدة، كما قام بالتنسيق مع معهد الإدارة العامة لتكثيف البرامج التدريبية لرؤساء الأقسام والمديرين في الدوائر الحكومية حول آليات التعامل الوثيق مع متطلبات نظام تقييم الأداء والمبني على الإدارة بالأهداف والنتائج ومؤشرات الأداء الكمية والنوعية، الأمر الذي دفع بالديوان إلى ضرورة بذل جهود إضافية في هذا المجال لضمان تحقيق الغاية من تقييم أداء الموظف العام بموضوعية وحيادية، وتم تكليف المختصين في كوادره لتنفيذ ورش عمل ميدانية لشاغلي الوظائف الإشرافية والقيادية في الأجهزة الحكومية، لإطلاعهم على كافة الجوانب المتعلقة بالتعامل مع النماذج المعتمدة.

جدول رقم (٣٧)

نسب مستويات التقدير السنوية للأعوام (٢٠٠٩-٢٠١٤)

السنة / التقدير	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
ممتاز	٤٥,٥٠٪	٥٦,٥٨٪	٦٧,١٧٪	٧٠,٤٨٪	٦٩,٣٢٪	٧١,٧٥٪
جيد جداً	٣٩,٧٠٪	٣٢,٢٣٪	٢٤,٨٦٪	٢١,٩٨٪	٢٢,٨٨٪	٢١,٠٤٪
مجموع (الممتاز والجيد جداً)	٨٥,٢٠٪	٨٨,٨١٪	٩٢,٠٣٪	٩٢,٤٧٪	٩٢,٢٠٪	٩٢,٧٩٪
جيـد	١٤,٧٠٪	١١,٠٠٪	٧,٨٤٪	٧,٤٢٪	٧,٦٣٪	٧,١٣٪
متوسط	٠,١١٪	٠,١٧٪	٠,١٢٪	٠,١٠٪	٠,١٧٪	٠,٠٨٪
ضعيف	٠,٠٧٪	٠,٠١٪	٠,٠١٪	٠,٠٠٪	٠,٠١٪	٠,٠١٪

التغيرات الوظيفية :

جدول رقم (٣٨)

التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤

الإجراء	السنة / العدد	
	٢٠١٣	٢٠١٤
النقل بين الوزارات والمؤسسات والدوائر	١٢٤	١٤٤
الانتداب	٣٠٤	٢٦٢
التكليف وتمديد التكليف*	٤٩٠	٧٩٣
المجموع	٩١٨	١١٩٩

* زيادة عدد من تم تكليفهم في العام ٢٠١٤ مقارنة بالعام ٢٠١٣ بسبب تكليف (٥٨٦) موظفاً وموظفة من سلطة المياه العاملين في إدارة مياه محافظة الشمال للعمل لدى شركة مياه اليرموك المملوكة لسلطة المياه

الانفكاك الدائم:

جدول رقم (٣٩)

الانفكاك الدائم لعام ٢٠١٤

الجهة	انفكاك دائم														
	تقاعد/مدني			تقاعد/ضمان اجتماعي			استقالة			فقدان وظيفة			أخرى			المجموع الكلي
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
وزارة التربية والتعليم	٨٦٧	١١٤٢	٢٠٠٩	٢٩٥	٢٢٠	٥١٥	١٠٥	٦١	١٦٦	١٥٢	٣١	١٨٣	٢٧٣	١٧٩	٤٥٢	٣٣٢٥
وزارة الصحة	١١٩	١٥٠	٢٦٩	١١٧	١٥٨	٢٧٥	٥٤	٣٠	٨٤	٢٩١	١١٣	٤٠٤	٨٠	١٤٧	٢٢٧	١٢٥٩
باقي الدوائر	٢٩٠	٧٠	٣٦٠	٣٠٨	٦٢	٣٧٠	١٦٤	٤١	٢٠٥	٤٨	١٥	٦٣	٢١٨	٣٣	٢٥١	١٢٤٩
الإجمالي	١٢٧٦	١٣٦٢	٢٦٣٨	٧٢٠	٤٤٠	١١٦٠	٣٢٣	١٣٢	٤٥٥	٤٩١	١٥٩	٦٥٠	٥٧١	٣٥٩	٩٣٠	٥٨٣٣

بلغ عدد الموظفين المنفكين انفكاكا دائما في الخدمة المدنية ما مجموعه (٥٨٣٣) موظفا خلال عام ٢٠١٤، حيث يبين الجدول السابق أن عدد الموظفين المنفكين بسبب الإحالة على التقاعد يشكلون حوالي (٦٥٪) من إجمالي المنفكين انفكاكا دائماً، وأن (٦٩٪) من مجموع المتقاعدين هم تحت مظلة التقاعد المدني.

الانفكاك المؤقت:

جدول رقم (٤٠)

الانفكاك المؤقت لعام ٢٠١٤

الجهة	انفكاك مؤقت						المجموع الكلي
	إجازة بدون راتب			إعارة			
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
وزارة التربية والتعليم	٤٢٨٠	٢٨٨٠	٧١٦٠	١٤٥	١١٠	٢٥٥	٧٤١٥
وزارة الصحة	١٠٧٤	٨٩١	١٩٦٥	١	١	٢	١٩٦٧
باقي الدوائر	١١١٤	٤٩٧	١٦١١	١٠٧٤	١٩٠	*١٢٦٤	٢٨٧٥
الإجمالي	٦٤٦٨	٤٢٦٨	١٠٧٣٦	١٢٢٠	٣٠١	١٥٢١	١٢٢٥٧

* زيادة عدد الذين تمت إعارتهم في عام ٢٠١٤مقارنة بالعام ٢٠١٣ وذلك بسبب إعارة (١٢١٠) موظف وموظفة من سلطة المياه إلى شركة اليرموك/ إقليم الشمال وشركة مياهنا/إقليم الوسط.

بلغ عدد المنفكين انفكاكاً مؤقتاً ما مجموعة (١٢٢٥٧) موظفاً في الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٤، ويبين الجدول رقم (٤٠) حالات الانفكاك المؤقت عن العمل، ويتضح بأن «الإجازة بدون راتب» تشكل ما نسبته (٨٨٪) من إجمالي الانفكاك المؤقت، ويلاحظ ارتفاع ملحوظ لأعداد الذكور عن الإناث في كل من «الإجازة بدون راتب» و«الإعارة».

الترفيع الوجوبي والجوازي:

يقوم الديوان ومن خلال مشاركة مندوبيه في لجان الموارد البشرية في الوزارات والدوائر، بالتأكد من التزام تلك الوزارات والدوائر بتطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية عند إجراء الترفيعات، والتطبيق الدقيق لشروط ومعايير الترفيع المعتمدة من حيث الأقدمية سواء في الدرجة أوالتعيين، إضافة إلى البرامج التدريبية التي شارك فيها الموظف وغيرها من الشروط.

وتظهر البيانات في الجدول التالي إلى أنه خلال عام ٢٠١٤ تم ترفيع ما مجموعه (٢٧٠٠٥) موظفين وموظفات، منهم (١٦٤٦٨) لوزارة التربية والتعليم وبنسبة (٦١٪) من مجمل الترفيعات .

جدول رقم (٤١)

الترفيعات خلال عام ٢٠١٤ موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس

الفئة	وزارة التربية والتعليم				وزارة الصحة				باقي الدوائر				الإجمالي
	ترفيع وجوبي		ترفيع جوازي		ترفيع وجوبي		ترفيع جوازي		ترفيع وجوبي		ترفيع جوازي		
	ذكور	إناث	المجموع	مجموع التربية	ذكور	إناث	المجموع	مجموع الصحة	ذكور	إناث	المجموع	مجموع بقية الدوائر	
الفئة الأولى	٤٣٠٣	٦١٨٦	١٠٤٧٩	١٤٨٣٧	٨٣٠	٧٢٦	١٥٥٦	٢٢٤١	١٩٧٩	١٠٧١	٣٠٦٠	٤١٦٥	٢١٢٤٣
الفئة الثانية	٤٠٣	٦٦٦	١٠٦٩	١٦٦١	٧٨٣	٩٦٣	١٤٥١	١٩٧٦	٧٨١	٧٥٩	١٦٤٠	٢١٥٥	٥٧٦٢
المجموع	٤٧٠٦	٦٨٥٢	١١٥٥٨	١٦٤٩٨	١٦٨٣	١٦٨٩	٣٠٠٧	٤٢١٧	٢٧٧٠	١٨٣٠	٤٧٠٠	٦٣٢٠	٢٧٠٠٥

قرارات اللجنة المركزية للموارد البشرية:

يقوم الديوان ومن خلال أمانة سر اللجنة المركزية للموارد البشرية، بدراسة وتدقيق وتجهيز كافة القضايا المعروضة على اللجنة، وإعداد القرارات المتعلقة بتعديل أوضاع الموظفين ضمن الفئة الواحدة أو من فئة إلى فئة أخرى، والتكليف وتمديد التكليف وتجديد العقود الشاملة أواعتراضات الهيكلة، حيث بلغ عدد القضايا المعروضة (٣٢٣٦) قضية، كانت نسبة تعديل الدرجة من مجموع القضايا(٣٤٪)، ويبين الجدول التالي نوع القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للموارد البشرية.

جدول رقم (٤٢)

قرارات اللجنة المركزية للموارد البشرية لعام ٢٠١٤

الدائـــرة	تعديل من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى	تعديل درجة	تعديل من فئة ثالثة إلى فئة أولى وثانية	تكليف وتمديد تكليف	تجديد العقود الشاملة	تعيين عقود شاملة	اعتراضات الهيكلة وخلاف لجان الموارد البشرية	المجموع الكلي
وزارة التربية والتعليم	٨٠	٤٦٩	٥٣	١٧	٣٠	٠	٠	٦٤٩
وزارة الصحـــة	٤	٣٤١	٢٥	٥	٤	١	٠	٣٨٠
باقي الدوائـــر	٢٣٠	٢٧٦	١٨٩	٦٥٧	٤٥٥	٩٢	٣٠٨	٢٢٠٧
المجمـــوع	٣١٤	١٠٨٦	٢٦٧	٦٧٩	٤٨٩	٩٣	٣٠٨	٣٢٣٦

واستمرارا لمنهجية التخطيط الوظيفي وتعزيزها لدى وحدات الموارد البشرية، فقد تم مناقشة المعنيين من المختصين في كافة الدوائر من قبل اللجنة الفنية لإعداد جدول التشكيلات المشكلة بموجب المادة (١٥) من نظام الخدمة المدنية (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، وعرض مخرجات أعمالها على اللجنة المركزية للموارد البشرية، حيث تلخصت تلك الأعمال بما يلي :

- إحداث (٢٥٢١) وظيفة جديدة لغايات التعيين مقابل إلغاء (٥١٣٩) وظيفة.
- تم إحداث (٢٨٥٢) وظيفة لاستكمال عملية التثبيت ومعالجة أوضاع المستخدمين العاملين خارج جدول تشكيلات الوظائف.
- تم إحداث (٢٩٦٠) وظيفة لغايات تعديل الأوضاع الوظيفية.

دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية بدورتها السابعة للعام ٢٠١٤

جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية
الدورة السابعة

استمرارا للرؤية الملكية السامية المؤمنة بأن على الحكومة الإسراع في تطوير الموارد البشرية للقطاع العام وإعداد القيادات المتميزة، وتكريس ثقافة التميز بحيث يلمس المواطن نتائج الثورة البيضاء للنهوض بالقطاع العام والجهاز الحكومي، وأن التغيير الجذري والإصلاحي في سائر جوانب الإدارة ومؤسسات الدولة يعتمد على الكفاءة والمساءلة، وتأهيل العنصر البشري الذي هوأساس العملية الإدارية وأن ثروة الأردن الحقيقية هي الإنسان الأردني، بما عرف عنه من قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الإنجاز، وحرصاً من الديوان على دعم التميز والإبداع في الخدمة المدنية، استمر الديوان في تفعيل جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية لهذا العام، والتي تهدف إلى رفع سوية الأداء العام لموظفي الخدمة المدنية، وتعزيز دافعيتهم وخلق حالة من التنافسية الإيجابية بما يحقق رؤى جلالة الملك المعظم عبدالله الثاني ابن الحسين حفظه الله ورعاه، في تقديم الخدمات الحكومية لمتلقي الخدمة بالشكل الأمثل من جهة، والمحافظة على الكوادر المتميزة وتسريع تقدمهم الوظيفي من جهة أخرى، وتقدير الموظف المتميز.

ولقد استقبل ديوان الخدمة المدنية الترشيحات للجائزة وفقاً لأسس اختيار الموظف المثالي في الخدمة المدنية سنداً لأحكام المادة (٣٥) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، حيث بلغ عدد الدوائر التي خاطبت الديوان بخصوص الترشيح للجائزة (٧٢) دائرة ومؤسسة حكومية، في حين بلغ عدد المرشحين (١٥٣) مرشحاً، منهم (١٠٤) مرشحين من الفئة الأولى و(٢٤) مرشحاً من الفئة الثانية و(٢٥) مرشحاً من الفئة الثالثة، ويوضح الجدولين التاليين توزيع المرشحين حسب الفئات الوظيفية وفئات الترشح.

جدول رقم (٤٣)

توزيع المرشحين جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية بدورتها السابعة للعام ٢٠١٤ حسب الفئات الوظيفية

الفئة	عدد المرشحين	عدد المرشحين الذين تم تقييم ملفاتهم	عدد الذين تم استبعادهم
الأولى	١٠٤	٨٩	١٥
الثانية	٢٤	١٩	٥
الثالثة	٢٥	٢٣	٢
المجموع	١٥٣	١٣١	٢٢

جدول رقم (٤٤)

الترشيحات لجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية بدورتها السابعة للعام ٢٠١٤ حسب فئات الترشح

الوظيفة	الترشيحات الأولية	استبعاد	العدد النهائي
الوظائف القيادية	٣٦	٥	٣١
الوظائف الاشرافية	٤٥	٦	٣٩
الوظائف التخصصية	٤٧	٩	٣٨
الوظائف المساعدة/ المساندة	٢٥	٢	٢٣
المجموع	١٥٣	٢٢	١٣١

وقد قام الديوان برفع أسماء المقيمين المقترح تشكيل لجنة اختار الموظف من ضمنهم، حيث قرر مجلس الخدمة المدنية تشكيل اللجنة على النحو التالي:

- معالي العين الدكتور محمد بركات الزهير – رئيساً للجنة، وعضوية كل من:
- سعادة الدكتور أنور العجارمة.
- عطوفة السيد صالح عبيدات.
- عطوفة السيد عمر العمري.
- الدكتورة سحر المصري.
- المهندسة وداد قطيشات.

حيث شهدت هذه الدورة تنافساً شديداً بين المترشحين لهذه الجائزة لارتفاع أعداد المتقدمين عن السنوات السابقة، وقد تم منح الفائزين في الجائزة خمس زيادات سنوية بقرار من مجلس الوزراء، وحسب ما نصت عليه المادة (٣٥) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته وكانت النتائج كالتالي:

أسماء الفائزين من الفئة الأولى لعام ٢٠١٤

الرقم	الاسم	الدائرة	فئة التنافس
١	صالح سالم عطية الرواجفة	سلطة إقليم البتراء التنموي السياحي	التخصصية
٢	سالم تركي محمد بني سلامة	وزارة العمل	الإشرافية
٣	هنادي عبد مصباح الرفاعي	وزارة المالية	الإشرافية
٤	باسل فيصل كايد عبيدات	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	التخصصية
٥	منار حسن ضيف الله المحاسنة	سلطة وادي الأردن	القيادية
٦	ديمة أحمد مفضي أبوطالب	مجلس الأعيان	الإشرافية
٧	عطاف خليل صالح أبوحميدة	دائرة العطاءات الحكومية	التخصصية
٨	غدير محمد إبراهيم الحارس	المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	القيادية
٩	سائد أحمد عبد الرحمن أبوصبيح	وزارة الأشغال العامة والإسكان	التخصصية
١٠	ميسون محمود محمد الجرزي	وزارة التربية والتعليم	التخصصية

أسماء الفائزين من الفئة الثانية لعام ٢٠١٤

الرقم	الاسم	الدائرة	فئة التنافس
١	عصام راغب محمد حميدي	دائرة الجمارك الأردنية	التخصصية
٢	أسماء عبدالرحمن محمد أبوهاشم	دائرة اللوازم العامة	الإشرافية
٣	شفيقة محمد حسن العبداللات	وزارة الصناعة والتجارة والتموين	الإشرافية
٤	سناء محمد أحمد الرفاعي	صندوق المعونة الوطنية	الإشرافية
٥	حسن أحمد محمد السعدية	دائرة الجمارك الأردنية	التخصصية

أسماء الفائزين من الفئة الثالثة لعام ٢٠١٤

الرقم	الاسم	الدائرة	فئة التنافس
١	أسامة فريد الصفدي	المؤسسة العامة الضمان الاجتماعي	المساندة/المساعدة
٢	محمد محمود علي جبريل	دائرة الموازنة العامة	المساندة/المساعدة
٣	أحمد شريف علي العمري	مؤسسة الخط الحديدي الحجازي الأردني	المساندة/المساعدة
٤	أحمد مصطفى محمد مقدادي	وزارة المالية	المساندة/المساعدة
٥	خالد جمال سلامة الحمود	دائرة الجمارك الأردنية	المساندة/المساعدة

الفصل الرابع

تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية في الخدمة المدنية

- المقدمة
- أهم المؤشرات حول نشاط البعثات والدورات التدريبية في الخدمة المدنية
- برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية

تحديد الاحتياجات التدريبية

إعداد خطة التدريب وموازنتها التقديرية وتنفيذها

تقييم البرامج التدريبية وقياس أثر العائد

نقل المعرفة المكتسبة

تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية في الخدمة المدنية

المقدمة

يعمل الديوان بالتعاون مع معهد الإدارة العامة، ومن خلال محور «تطوير الموارد البشرية» الذي يعتبر أحد المحاور الستة التي تضمنتها الخطة التنفيذية لتطوير أداء الجهاز الحكومي للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦، على بناء قدرات موظفي الجهاز الحكومي من خلال عقد برامج تدريبية متخصصة تسهم في رفع مستوى أداء الجهاز الحكومي والتحول نحو مفهوم الدائرة المتعلمة التي تتسم بنقل المعرفة، وتبادل المعلومات والاستفادة من الخبرات السابقة والإطلاع على المستجدات، وتبني أساليب وأنشطة مبرمجة باستخدام تكنولوجيا المعلومات، مع التركيز على تبني مفهوم العمل بروح الفريق وتمكين الموظفين وتعزيز صلاحياتهم، بهدف رفع قدراتهم وتطويرها وفقا لضوابط محددة.

أهم المؤشرات حول نشاط البعثات والدورات التدريبية في الخدمة المدنية

يولي ديوان الخدمة المدنية عملية التدريب والإيفاد قدرا كبيرا من الاهتمام، ولا يخفى على أحد ما يستأثر به هذا الجانب من وقت وجهد يبذل من خلال مديرية البعثات والدورات يتمثل في التعامل مع ما مجموعه (٨٧) منحة متعلقة بالبعثات و(٥٥) تعميما متعلقاً بالدورات على كافة دوائر الخدمة المدنية، وذلك للتنافس على المنح المقدمة خلال العام ٢٠١٤، ويمكن إبراز هذا الجانب بشكل أوسع من خلال القرارات المتعلقة بالبعثات والدورات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات كما يعرضها الجدول رقم (٤٥).

حيث يلاحظ من خلال الجدول رقم (٤٥) أن هناك (٣) إجراءات تتعلق بالبعثات (الإيفاد، تمديد بعثة، تقصير بعثة) قد شكلت حوالي (٦٤٪) من مجمل القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية خلال العام ٢٠١٤ بواقع (١٥٦) قرارا.

كما يشير أيضاً إلى أن القرارات المتعلقة بالإيفاد تصدرت قائمة القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية خلال العام ٢٠١٤ بواقع (٧٥) قراراً، وبنسبة تشكل حوالي (٣١٪) من مجمل القرارات الصادرة عن اللجنة خلال العام ٢٠١٤، ويظهر الجدول التالي تفصيلات هذه القرارات ونسبها العامة خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٤).

جدول رقم (٤٥)

القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات فيما يخص البعثات للفترة (٢٠١٢-٢٠١٤) موزعة حسب نوع القرار

الرقم	نوع القرار	٢٠١٢		٢٠١٣		٢٠١٤	
		عدد القرارات	النسبة	عدد القرارات	النسبة	عدد القرارات	النسبة
١	إيفاد (داخلي، خارجي)	١٣٢	٤٣٪	١٣٥	٥٢٪	٧٥	٣١٪
٢	تمديد بعثة	٥٦	١٨٪	٣٢	١٢٪	٤٩	٢٠٪
٣	تقصير بعثة	٤٣	١٤٪	٣١	١٢٪	٣٢	١٣٪
٤	إمهال	١٢	٤٪	١٥	٦٪	٨	٣٪
٥	تعديل إلى غير متفرغ	٣	١٪	١٢	٥٪	٢١	٩٪
٦	تأجيل بعثة	١١	٤٪	٦	٢٪	٤	٢٪
٧	إنهاء بعثة ومطالبة	١٠	٣٪	٥	٢٪	٦	٣٪
٨	تعديل فقرة	١٥	٥٪	٤	٢٪	١٠	٤٪
٩	مطالبة نهائية	٩	٣٪	٤	٢٪	١١	٥٪
١٠	تعديل وتمديد	٢	١٪	٤	٢٪	١	٠٪
١١	مطالبة مبدئية	٣	١٪	٢	١٪	٥	٢٪
١٢	تعديل قرار	٠	٠٪	٢	١٪	٠	٠٪
١٣	تعديل إلى متفرغ	٠	٠٪	٢	١٪	٥	٢٪
١٤	تعديل موعد بدء البعثة	٢	١٪	١	٠٪	٤	٢٪
١٥	إلغاء إيفاد	٢	١٪	١	٠٪	٠	٠٪
١٦	إنهاء بعثة وعدم مطالبة	١	٠٪	١	٠٪	٢	١٪
١٧	إلغاء قرار	١	٠٪	١	٠٪	٢	١٪
١٨	تعديل تخصص	٠	٠٪	١	٠٪	٢	١٪
١٩	عدم مطالبة	٠	٠٪	١	٠٪	٢	١٪
مجموع القرارات (١-١٩)		٣٠٢	٩٨٪	٢٦٠	١٠٠٪	٢٣٩	٩٨٪
قرارات أخرى		٧	٢٪	٠	٠٪	٤	٢٪
المجموع الكلي		٣٠٩	١٠٠٪	٢٦٠	١٠٠٪	٢٤٣	١٠٠٪

هذا، ويمكن استعراض بعض الجوانب التي تعاملت معها مديرية البعثات والدورات في ديوان الخدمة المدنية على النحوالتالي:

- قام قسم البعثات بتعميم (٨٧) منحة على مختلف دوائر الخدمة المدنية وغيرها من المؤسسات الحكومية، كما قام قسم الدورات بإصدار(٥٥) تعميماً .
- أصدرت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (٢٤٣) قراراً فيما يخص البعثات، وحسب الملحق رقم (١) و(٢) .

- أصدرت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (٧٠) قراراً فيما يخص الدورات، وحسب الملحق رقم (٣).
- متابعة كافة الإجراءات المرتبطة بإيفاد (٣٣) موظفاً لدورات معهد الإدارة العامة السعودي.
- عقدت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (١٤) اجتماعاً لمناقشة ما يقارب (١٢٥) قضية.
- اتخذت اللجنة (١٠) قرارات تضمنت مطالبات مالية لموفدين وملتزمين أخلوا بشروط الإيفاد أوالالتزام، وبلغ إجمالي قيمة هذه المطالبات (٣٦١٤٨,٢٦١) ديناراً .
- التعميم على جميع الدوائر للالتزام بمعايير الإيفاد الجديدة التي أقرتها اللجنة المركزية للبعثات والدورات عند إجراء مفاضلة بين المتقدمين للترشيح للبعثات الدراسية والدورات الخارجية.
- التعميم على جميع الدوائر للالتزام بنص المادة (١٢٧/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ والمتعلق بتحديد مدة الإيفاد لغايات الحصول على الشهادة العلمية بمختلف مستوياتها على ضوء الأحكام الجديدة التي تضمنها نظام الخدمة المدنية الجديد.
- التعميم على جميع الدوائر لتزويد الديوان بالسير الدراسي لمبعوثيها.
- التنسيق مع عدد من دوائر الخدمة المدنية وزيارتهم لمناقشة القضايا العالقة بشأن مبعوثيهم (وزارة الصحة، وزارة الزراعة، المجلس القضائي).
- عقدت مديرية البعثات والدورات ورشة تدريبيةً لمسؤولي وحدات التدريب والتطوير في الخدمة المدنية تحت عنوان «التدريب على إجراءات البعثات والدورات».
- تعميم الدليل الإرشادي في تحديد الاحتياجات التدريبية والإيفاد .
- متابعة إجراءات عقد اجتماع اللجنة التنسيقية في شهر نيسان/ ٢٠١٤ .
- نشر جميع تعاميم البعثات والدورات على موقع ديوان الخدمة المدنية الإلكتروني، بالإضافة لنشر النماذج المستخدمة من قبل مديرية البعثات والدورات .
- تحديث ورقة معلومات المرشح في بعثة دراسية ودورة تدريبية وتحديث عقد الإيفاد(الكفالة العدلية) .
- إدخال بيانات الموفدين على الأنظمة الخاصة بها، وأرشفة وثائقهم .

وفيما يلي استعراض لأبرز ملامح البعثات والدورات وتفصيلاتها خلال العام ٢٠١٤:

أ. الموفدون في بعثات دراسية (داخلية وخارجية) حسب المؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١.

بلغ مجموع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية (١٥٠) موفداً، وبالنظر إلى تفصيلات هؤلاء الموفدين من حيث الجنس يلاحظ تقارب نسب الإيفاد بين الذكور والإناث بواقع (٩٠) موفداً من الذكور يشكلون ما نسبته (٦٠٪) من مجمل الموفدين، مقابل (٦٠) موفدة يشكلن ما نسبته (٤٠٪) من مجمل الموفدين.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث المؤهل العلمي، فيلاحظ أن حملة مؤهل « دبلوم عالي» قد استأثر بما نسبته (٥٣٪) من مجمل البعثات بواقع (٧٩) موفدا، والنسبة العظمى منهم في وزارة العدل والجدول الآتي يوضح أبرز التفصيلات.

جدول رقم (٤٦)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب المؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١

الدرجة العلمية	الجنس		المجموع	النسبة
	ذكر	أنثى		
بكالوريوس	٠	٠	٠	٠٪
* دبلوم عالي	٤١	٣٨	٧٩	٥٣٪
ماجستير	٢٦	١٩	٤٥	٣٠٪
دكتوراه	٢٣	٣	٢٦	١٧٪
المجموع	٩٠	٦٠	١٥٠	١٠٠٪
النسبة	٦٠٪	٤٠٪		

* (٧٣) موظفاً لدبلوم المعهد القضائي / وزارة العدل

* (٦) موظفين تم إعداد قرار إيفادهم عام ٢٠١٤ وكانوا ملتحقين بالدراسة خلال عام ٢٠١٣ / وزارة التربية والتعليم.

ب. الموفدون في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي - خارجي) والدائرة حتى ٢٠١٤/١٢/٣١.

بلغ مجموع الموفدين في بعثات دراسية داخلية ما مجموعه (١١٠) موفدين يشكلون ما نسبته (٧٣٪) من مجمل الموفدين، مقابل (٤٠) موفداً إلى الخارج، وبالنظر إلى تفصيلات الموفدين الداخليين من حيث التفرغ، يلاحظ أن مجموع المتفرغين منهم قد بلغ (٩٧) موفداً يشكلون حوالي (٦٥٪) من مجمل الموفدين، مقابل (١٣) موفداً غير متفرغ يشكلون ما نسبته (٩٪) من مجمل الموفدين.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث الدائرة، فيلاحظ أن باقي الدوائر/الوزارات قد استأثرت بالحصة الكبرى من هذه البعثات بواقع (٩٦) موفداً جميعهم موفدون داخلياً، وبنسبة تشكل (٨٩٪) من مجمل المبعوثين، والجدول التالي يوضح تفصيلات هؤلاء الموفدين.

جدول رقم (٤٧)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي - خارجي) والدائرة حتى ٢٠١٤/١٢/٣١

الدائرة	داخلي			خارجي	الإجمالي	النسبة
	متفرغ	غير متفرغ	المجموع			
وزارة التربية والتعليم	٠	٦	٦	١	٧	٥٪
وزارة الصحة	٨	٠	٨	١	٩	٦٪
باقي الدوائر/الوزارات	٨٩	٧	٩٦	٣٨	١٣٤	٨٩٪
المجموع	٩٧	١٣	١١٠	٤٠	١٥٠	١٠٠٪
النسبة	٦٤,٧٪	٨,٧٪	٧٣,٣٪	٢٦,٧٪		

ج. الموفدون في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١

يعرض الجدول رقم (٤٨) تفصيلات الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية من حيث الجنس والدائرة، فمن حيث الجنس يلاحظ أنه قد تساوت نسبة أعداد الإناث المبتعثات داخليا بنسبة أعداد الذكور المبتعثين داخليا لعام ٢٠١٤ بنسبة (٥٠٪) لكل منهما بواقع (٥٥) مبتعثاً و(٥٥) مبتعثة، في حين شكلت نسبة المبتعثين الذكور في البعثات الخارجية (٧) أضعاف نسبة الإناث المبتعثات خارجيا.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث الدائرة فيلاحظ أن باقي الدوائر/الوزارات قد استأثرت بالحصة الكبرى من مجمل المبتعثين داخليا والبالغة حوالي (٨٧,٣٪).

جدول رقم (٤٨)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس حتى ٢٠١٤/١٢/٣١

الدائرة	داخلي			خارجي			المجموع		النسبة
	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	
وزارة التربية والتعليم	٤	٢	٦	١	٠	١	٥	٢	٧	٥٪
وزارة الصحة	١	٧	٨	٠	١	١	١	٨	٩	٦٪
باقي الدوائر/ الوزارات	٥٠	٤٦	٩٦	٣٤	٤	٣٨	٨٤	٥٠	١٣٤	٨٩٪
المجموع	٥٥	٥٥	١١٠	٣٥	٥	٤٠	٩٠	٦٠	١٥٠	١٠٠٪
النسبة	٥٠٪	٥٠٪	١٠٠٪	٨٧,٥٪	١٢,٥٪	١٠٠٪	٦٠٪	٤٠٪		

*ملحق رقم (١) توزيع الموفدين في بعثات دراسية موزعين حسب الدائرة، جهة الإيفاد، المؤهل العلمي،التخصص والجنس لعام ٢٠١٤.

* ملحق رقم (٢) توزيع الموفدين في بعثات دراسية (داخلية وخارجية) مفصلة حسب الدائرة، جهة الإيفاد، الجهة الممولة والجنس لعام ٢٠١٤.

د. الموفدون في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس خلال العام ٢٠١٤

ازداد عدد الموفدين في دورات وبعثات دراسية خارجية من (٩٩) موفدا في العام ٢٠١٣ إلى (١٠٧) موفدين خلال عام ٢٠١٤، لتتزايد نسبتهم بحوالي (٧٪)، ويمكن تفصيل واقع تلك المنح على النحوالتالي:-

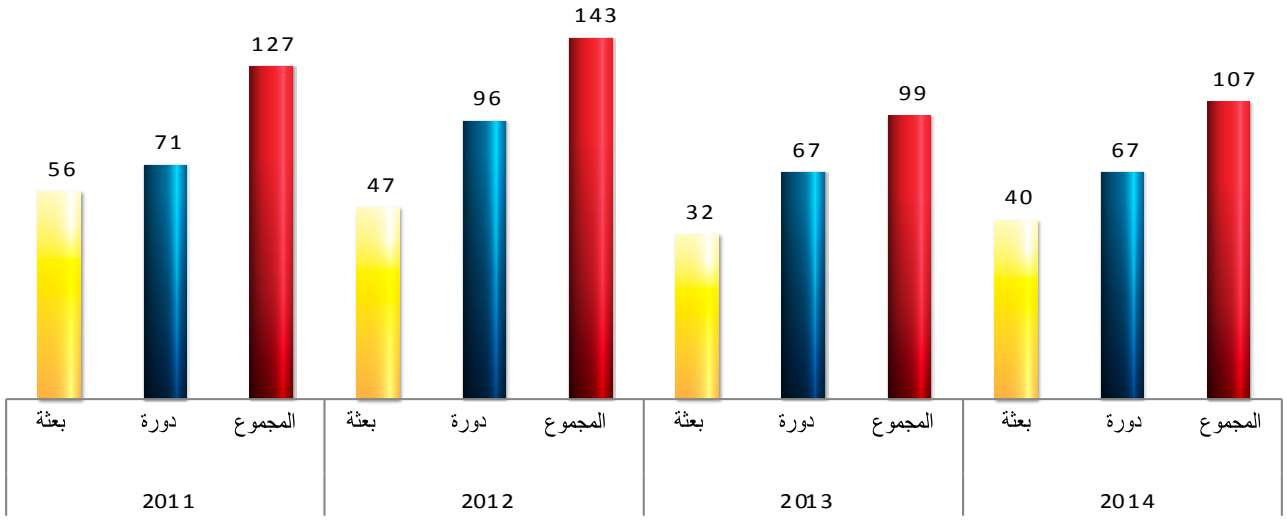
جدول رقم (٤٩)

عدد الموفدين في بعثات ودورات خارجية حسب الدائرة والجنس خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٤)

٢٠١١			٢٠١٢			٢٠١٣			٢٠١٤		
بعثة	دورة	المجموع	بعثة	دورة	المجموع	بعثة	دورة	المجموع	بعثة	دورة	المجموع
٥٦	٧١	١٢٧	٤٧	٩٦	١٤٣	٣٢	٦٧	٩٩	٤٠	٦٧	١٠٧

الشكل (١٦)

عدد الموفدين في بعثات ودورات خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٤)



ويشكل الموفدون في دورات خارجية خلال العام ٢٠١٤ ما نسبته (٦٣٪) من مجمل الموفدين بواقع (٦٧) موفداً، في حين بلغت نسبة الموفدين في بعثات خارجية (٣٧٪) بواقع (٤٠) موفداً.

وبالنظر إلى تفصيلات هؤلاء الموفدين من حيث الجنس يلاحظ بأن الموفدين الذكور قد استأثروا بالنصيب الأكبر من هذه المنح بواقع (٨٢٪، ٩٠٪) للدورات والبعثات على التوالي، مقابل ما نسبته (١٨٪، ١٠٪) فقط للدورات والبعثات للإناث وعلى التوالي أيضا، وقد يعود السبب الرئيسي في هذه الفجوة في النسب بين الجنسين إلى عوامل اجتماعية وظروف خاصة أكثر منها إلى عوامل أخرى، علماً بأنه لا يوجد ما يحد أويقنن سفر الإناث لغاية الاستفادة من هذه المنح، وهذا ما يؤكده الجدول رقم (٤٨) الذي تم استعراضه سابقا، حيث تبين من خلاله أن الإيفاد الداخلي يتوزع بشكل متكافئ بين الجنسين تقريبا.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث الدائرة، فيلاحظ أن مجموع الموفدين من وزارة التربية ووزارة الصحة قد بلغ (٤) موفدين لكل منها، بنسبة تبلغ (٧٪) من مجمل الموفدين في دورات وبعثات خارجية، في حين شكل الموفدون من باقي الدوائر ما مجموعه (٩٩) موفداً بنسبة (٩٣٪) من مجمل الموفدين، وباستعراض الملحق رقم (٣) يتبين أن حوالي نصف هذه الدورات كان من نصيب كل من هيئة الطاقة الذرية، وزارة الزراعة، هيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي على التوالي وفقاً لعدد الدورات التي حازت عليها تلك الدوائر.

جدول رقم (٥٠)

توزيع الموفدين في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس خلال العام ٢٠١٤*

الدائرة	دورات خارجية			بعثات خارجية			مجموع الموفدين	النسبة
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		
وزارة التربية والتعليم	٠	٣	٣	١	٠	١	٤	٣,٧٤٪
وزارة الصحة	٣	٠	٣	١	٠	١	٤	٣,٧٤٪
باقي الدوائر	٥٢	٩	٦١	٣٤	٤	٣٨	٩٩	٩٢,٥٢٪
المجموع	٥٥	١٢	٦٧	٣٦	٤	٤٠	١٠٧	١٠٠٪
النسبة	٨٢٪	١٨٪	١٠٠٪	٩٠٪	١٠٪	١٠٠٪		

*ملحق رقم (٣) توزيع الموفدين في دورات خارجية مفصلة حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١٤

هـ. الموفدون في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة خلال العام ٢٠١٤.

يظهر الجدول رقم (٥٠) أن عدد المستفيدين من المنح المقدمة من (٦) دول هي (مصر، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان، ايطاليا، كوريا، الصين) والبالغ عددهم (٨،٨،٩،١١،١٣،١٣) موفداً على التوالي يشكل حوالي (٥٨٪) من مجموع المستفيدين من هذه المنح خلال عام ٢٠١٤ والبالغ عددهم (١٠٧) موفدين، وبالتالي تكون هذه الدول هي الجهات المانحة الأبرز من بين (٢٥) دولة مانحة في العام ٢٠١٤، هذا ويمكن تفصيل واقع المستفيدين من تلك المنح على النحوالتالي:

الدورات

بلغ عدد الموفدين في دورات خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (٦٧) موفداً، وقد شكلت نسبة الموفدين إلى الدورات المقدمة من (اليابان، الولايات المتحدة الأمريكية، الصين، كوريا) والبالغ عددهم (٦،٨،٩،١١) موفداً على التوالي ويشكلون ما نسبته (٥١٪) من مجمل الموفدين في دورات خلال العام ٢٠١٤.

البعثات

بلغ مجموع الموفدين في بعثات علمية خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (٤٠) موفداً مقارنة مع (٣٢) موفداً في العام ٢٠١٣، وقد شكلت نسبة الموفدين في البعثات المقدمة من (مصر، ايطاليا،السودان، الولايات المتحدة الأمريكية) والبالغ عددهم (٤،٥،٦،١٠) موفدين على التوالي ما نسبته (٦٣٪) من مجمل الموفدين في بعثات خلال العام ٢٠١٤.

جدول رقم (٥١)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة خلال العام ٢٠١٤

الرقم	جهة الإيفاد	دورات ٢٠١٤			بعثات ٢٠١٤			مجموع المنح		الإجمالي	النسبة
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث		
١	مصر	٣	٠	٣	٩	١	١٠	١٢	١	١٣	١٢٪
٢	الولايات المتحدة الأمريكية	٥	٤	٩	٣	١	٤	٨	٥	١٣	١٢٪
٣	اليابان	٧	٤	١١	٠	٠	٠	٧	٤	١١	١٠٪
٤	إيطاليا	٣	٠	٣	٥	١	٦	٨	١	٩	٨٪
٥	كوريا	٥	١	٦	٢	٠	٢	٧	١	٨	٧٪
٦	الصين	٧	١	٨	٠	٠	٠	٧	١	٨	٧٪
٧	السودان	٠	٠	٠	٤	١	٥	٤	١	٥	٥٪
٨	المغرب	١	٠	١	٤	٠	٤	٥	٠	٥	٥٪
٩	الهند	٥	٠	٥	٠	٠	٠	٥	٠	٥	٥٪
١٠	تونس	٠	٠	٠	٣	٠	٣	٣	٠	٣	٣٪
١١	بريطانيا	١	٠	١	١	١	٢	٢	١	٣	٣٪
١٢	فرنسا	٣	٠	٣	٠	٠	٠	٣	٠	٣	٣٪
١٣	ألمانيا	١	٢	٣	٠	٠	٠	١	٢	٣	٣٪
١٤	رومانيا	٠	٠	٠	٢	٠	٢	٢	٠	٢	٢٪
١٥	روسيا	٠	٠	٠	٢	٠	٢	٢	٠	٢	٢٪
١٦	أندونيسيا	٢	٠	٢	٠	٠	٠	٢	٠	٢	٢٪

الرقم	جهة الإيفاد	دورات ٢٠١٤			بعثات ٢٠١٤			مجموع المنح		الإجمالي	النسبة
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث		
١٧	اسبانيا	٢	٠	٢	٠	٠	٠	٢	٠	٢	٢٪
١٨	هولندا	٢	٠	٢	٠	٠	٠	٢	٠	٢	٢٪
١٩	الإمارات	٢	٠	٢	٠	٠	٠	٢	٠	٢	٢٪
٢٠	الباكستان	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	١٪
٢١	سلوفينيا	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	١٪
٢٢	النمسا	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	١٪
٢٣	استراليا	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	١٪
٢٤	ماليزيا	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	١٪
٢٥	تايلند	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	١٪
	المجموع	٥٥	١٢	٦٧	٣٥	٥	٤٠	٩٠	١٧	١٠٧	١٠٠٪
	النسبة	٨٢٪	١٨٪	١٠٠٪	٨٨٪	١٣٪	١٠٠٪	٨٤٪	١٦٪		

برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية

تعزيز وبناء قدرات العاملين في وحدات الموارد البشرية في الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤

استمراراً لنهج الديوان المتبع في رفع وتعزيز قدرات موظفي جهاز الخدمة المدنية - لاسيما - العاملين في وحدات الموارد البشرية بمختلف الجوانب المرتبطة بإدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، تحليل الوظائف، إدارة وتقييم الأداء،.....) وتأهيلهم بالشكل الذي يتوافق مع التغييرات والتطورات الحديثة في هذا الشأن مع التركيز على الجانب التطبيقي، فقد تم عقد مجموعة من الورش ومحاضرات توعوية متخصصة لموظفي الخدمة المدنية، على النحوالتالي:-

ورشة عمل تعريفية بـ«دليل الثلاثين» لتحقيق تكافؤ الفرص في بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

برعاية رئيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين سموالأمير رعد بن زيد المعظم عقد في ديوان الخدمة المدنية وبالتنسيق مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ورشة عمل بتاريخ ٢٠١٤/٣/١١، للتعريف وتوضيح المبادئ التوجيهية الأساسية لـ «دليل الثلاثين» للمساهمة في إيجاد بيئة عمل خالية من العوائق المادية والحواجز السلوكية أمام الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص في بيئة العمل وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

ورشة عمل لإطلاق دليل مؤشرات الأداء في الخدمة المدنية

أطلق ديوان الخدمة بتاريخ ٢٠١٤/٦/٢٣ «دليل مؤشرات الأداء» بهدف تعزيز أهمية مفهوم الإدارة بالنتائج والأهداف في المؤسسات والدوائر الحكومية، وتعريف المعنيين في إدارة المواد البشرية في هذه الأجهزة بمؤشرات الأداء وأنواعها ومستوياتها وكيفية صياغتها واستخداماتها، وتضمن برنامج الورشة عرضا نظريا وعمليا لدليل مؤشرات الأداء في الخدمة المدنية وشرح مضمون الدليل واستخداماته، والإجابة على الاستفسارات بهذا الخصوص من قبل مسؤولي وحدات الموارد البشرية في المؤسسات والدوائر الحكومية.

ورشة عمل لإطلاق الدليل التنظيمي لوحدات الموارد البشرية ودليل تقييم وحدات الموارد البشرية

أطلقت وزارة تطوير القطاع العام وديوان الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١ الدليل التنظيمي لوحدات الموارد البشرية ودليل تقييم وحدات الموارد البشرية، وذلك خلال ورشة تعريفية حول الأدلة عقدها الديوان لمسؤولي وحدات الموارد البشرية

من كافة الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية، هذا وقدم المعنيون في ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام عرضا تعريفيا بمحتويات الأدلة، حيث سيقوم الديوان لاحقا وبالتنسيق مع معهد الإدارة العامة بتنظيم برنامج تدريبي عملي لمسؤولي الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية على كيفية استخدام الدليل التنظيمي .

ورشة تعريفية بنظام الخدمة المدنية الجديد للأمناء والمدراء العامين ومسؤولي الموارد البشرية في كافة المؤسسات والدوائر الحكومية

عقد ديوان الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٤/١/١٣ ورشة عمل تعريفية للأمناء والمدراء العامين في كافة مؤسسات ووزارات ودوائر الخدمة المدنية على ضوء صدور نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ .

كما تم عقد ورشة تعريفية بنظام الخدمة المدنية الجديد لمسؤولي وحدات الموارد البشرية في المؤسسات والدوائر الحكومية

ورشة عمل تدريبية لموظفي وزارة العمل حول آلية التعامل مع طلبات التوظيف على الفئة الثالثة

عقد ديوان الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣ ورشة عمل تدريبية لموظفي وزارة العمل حول المهام المتعلقة باستلام وإدخال وتدقيق الطلبات المقدمة من المواطنين على وظائف الفئة الثالثة في كافة محافظات وألوية المملكة، بهدف تنظيم عملية التعيين على وظائف هذه الفئة.

ورشة تدريبية حول التخطيط الوظيفي

تضمنت الورشة بتاريخ ٢٠١٤/٨/٣١ عرضاً عن أهمية التخطيط الوظيفي وتعليمات تخطيط الموارد البشرية ونماذجها، وتدريباً عملياً حول آلية الدخول لبطاقة الموظف الإلكترونية وسحب الإحصائيات المتعلقة بنماذج التخطيط الوظيفي منها.

محاضرة توعوية بقانون الضمان الاجتماعي

عقد ديوان الخدمة المدنية محاضرة بتاريخ ٢٠١٤/٥/١٤ وبالتنسيق مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي محاضرة توعوية بقانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤، بهدف إطلاع موظفي الديوان على أهم مضامين قانون الضمان الاجتماعي الجديد كون هذا القانون الهام أحد التشريعات الناظمة لشؤون الموظف والوظيفة العامة.

ورشة تدريبية على إجراءات البعثات والدورات

عقد الديوان بتاريخ ٢٠١٤/١٢/١٦ ورشة تدريبية على إجراءات البعثات والدورات لمسؤولي وحدات الموارد البشرية ووحدات التدريب والتطوير في أجهزة الخدمة المدنية، وأطلق الديوان «الدليل الإرشادي في تحديد الاحتياجات التدريبية والإيفاد» خلال هذه الورشة، هذا وقدم المعنيون في الديوان خلال الورشة عرضا تفصيليا عن محتوى الدليل الإرشادي في تحديد الاحتياجات التدريبية والإيفاد، الذي يشمل كافة الإجراءات المتعلقة بالإيفاد والتدريب بدءاً من تحديد الاحتياجات التدريبية مرورا بعملية الإيفاد وحتى عودة الموظف إلى عمله واستكمال مدة الالتزام المترتبة عليه.

ورشات عمل حول جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية في دورتها السابعة لعام ٢٠١٤

عقد الديوان ثلاث ورشات عمل بتاريخ (٢ – ١٥- ٢٠١٤/١٢/١٨) حول جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية، وقدم المعنيون في الديوان خلال الورشة عرضا مفصلا عن شروط التنافس على الجائزة والالتزامات الواجب مراعاتها من قبل الدوائر والوثائق والتقارير الداعمة، ومتطلبات الإعداد وآلية الترشيح والتقييم والاختبار والمعايير المعتمدة في التنافس.

دورة تدريبية في مجال الموارد البشرية (الاستخدام الأمثل للموارد البشرية «الفائض والنقص»).

عقد الديوان بتاريخ (١٦ – ١٨ – ٢٠١٤/٩/٢٢) دورة تدريبية حول التخطيط الوظيفي والاستخدام الأمثل للموارد البشرية نفذها خبراء من الجانب الهولندي للمؤسسات والدوائر الحكومية حرصاً من الديوان على إطلاع المعنيين بإدارة الموارد البشرية على أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال.

تعزيز وبناء قدرات العاملين في ديوان الخدمة المدنية

ضمن سعي الديوان للقيام بالمهام الموكولة له وبناء قدرات العاملين فيه، فقد عقد مجموعة من البرامج التدريبية في مجال إدارة الموارد البشرية، نفذها خبراء ومتخصصون في مجال الموارد البشرية من خارج الديوان، حيث بلغ عدد الساعات للدورات والورش الخاصة في الموارد البشرية التي قدمها الديوان لموظفيه كانت ما مجموعه (٣٤٠) ساعة لـ (٦٦) موظفاً.

الفصل الخامس

المستجدات في الخدمة المدنية.

- أبرز تعديلات نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣
- أبرز التعليمات التي تم تعديلها خلال عام ٢٠١٤ الصادرة عن نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة (٢٠١٣)
- قانون إعادة هيكلة مؤسسات ودوائر حكومية رقم (١٧) لسنة ٢٠١٤

المستجدات في الخدمة المدنية.

أبرز تعديلات نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣:

بناء على الاقتراحات والملاحظات التي تلقاها الديوان ووزارة تطوير القطاع العام حول بعض الأحكام الواردة في نظام الخدمة المدنية الجديد، فقد أقر مجلس الوزراء نظاما معدلاً لنظام الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١٦ اشتمل على (٣٣) مادة في النظام، أبرز هذه التعديلات تتعلق بعدد من إجراءات إدارة الموارد البشرية كالإجازات المرضية والترفيع ومنح العلاوات، وإضافة الوظائف الصحفية إلى التعريفات والمهام التي تتولاها الفئة الأولى، وتوسيع نطاق العلاوة العائلية، بالإضافة إلى تعديل بعض الأحكام التي تتعلق بتقارير الأداء السنوي للموظف، بحيث يتم ووفقا للنظام المعدل تشكيل لجنة من ديوان الخدمة المدنية والدائرة المعنية في حال ثبت وجود خطأ في التقرير خلال مدة لا تتجاوز(٣٠) يوماً من إيداع التقرير داخل ديوان الخدمة المدنية لغايات النظر فيه واتخاذ القرار المناسب بشأنه، ومنح إجازة عرضية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوماً للموظفة في حال وفاة زوجها وغيرها من التعديلات.

أبرز التعليمات التي تم إقرارها أو تعديلها خلال عام ٢٠١٤ الصادرة عن نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة (٢٠١٣):

١. تعليمات تخطيط الموارد البشرية في الخدمة المدنية.

٢. تعليمات استحقاق الزيادة السنوية.

٣. تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات(٢٠١٤ / ٢٠١٦) وتعديلاتها.

٤. تعليمات منح الزيادة السنوية والترفيع الوجوبي للموظف المعار إلى أي شركة ناجمة عن عملية التخاصية.

٥. تعليمات إدارة الأداء الوظيفي وتقييمه.

٦. تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية وتعديلاتها.

٧. تعليمات الدوام الرسمي والإجازات السنوية ومنح المغادرات ونماذجها.

٨. أسس المفاضلة في جائزة الموظف المثالي ٢٠١٤.

قانون إعادة هيكلة مؤسسات ودوائر حكومية

صدر قانون إعادة هيكلة مؤسسات ودوائر حكومية رقم (١٧) لسنة ٢٠١٤، والذي تضمن تغيير مسميات عدد من دوائر الجهاز الحكومي وإلغاء بعض الدوائر ودمجها مع دوائر أخرى وهي (سلطة المصادر الطبيعية والتي تم دمجها مع وزارة الطاقة والثروة المعدنية باستثناء المهام التنظيمية للسلطة، هيئة تنظيم قطاع الكهرباء وهيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي والمهام التنظيمية في سلطة المصادر الطبيعية والتي تقوم بها (مديرية المناجم والمقالع ووحدة السلامة العامة والبيئة) والتي أصبحت جميعها تحت مسمى هيئة تنظيم الطاقة والمعادن، إلغاء هيئة التأمين ودمجها مع وزارة الصناعة والتجارة والتموين، إلغاء الهيئة التنفيذية للتخاصية ودمجها مع وزارة المالية، هيئة الإعلام المرئي والمسموع ودائرة المطبوعات والنشر والتي أصبحت تحت مسمى هيئة الإعلام، نقل مهام تنظيم الترددات وترخيص الأجهزة الإلكترونية من هيئة الإعلام المرئي والمسموع إلى هيئة تنظيم قطاع الاتصالات، تولي وكالة الأنباء إعداد التقارير الصحفية، السلطة البحرية الأردنية والتي تم تعديل مسماها إلى الهيئة البحرية الأردنية، مؤسسة تشجيع الاستثمار وهيئة المناطق التنموية والحرة، والمهام المتعلقة بترويج الصادرات وإقامة المعارض في مؤسسة المشاريع الاقتصادية والتي تقوم بها (مديريتي ترويج الصادرات وخدمات الشركات) والتي أصبحت جميعها تحت مسمى هيئة الاستثمار، إلغاء صندوق إدارة المخاطر الزراعية ودمجه مع وزارة الزراعة، إلغاء الهيئة الأردنية لتنمية البيئة الاستثمارية والأنشطة الاقتصادية).

وعلى ضوء صدور هذا القانون قام الديوان بدراسة كافة الانعكاسات المتعلقة بموظفي المؤسسات والدوائر التي شملتها عملية إعادة هيكلة بعض المؤسسات والدوائر، وعليه صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٦٠٣٤) في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥ بناءً على تنسيب الديوان للتعامل مع قضاياهم، بحيث تم التعامل مع الترفيعات الوجوبية والجوازية، وتعديل أوضاع موظفي هذه الدوائر على ضوء الشواغر التي كانت محدثة لهم على جدول تشكيلات وظائف دوائرهم قبل الدمج، على أن يتم المصادقة على قرارات ترفيعهم وتعديل أوضاعهم من قبل المرجع المختص في الدائرة الجديدة، إضافة إلى ذلك تم وضع آلية واضحة لكيفية التعامل مع علاوة المؤسسة لموظفي الدوائر التي شملها القانون، والحفاظ على حقهم في تقاضي فرق التسكين، والذي استحقوه على ضوء شمول مؤسساتهم بمظلة الخدمة المدنية اعتباراً من تاريخ ٢٠١٢/١/١.

وبعد دراسة الانعكاسات المترتبة على موظفي المؤسسات التي شملها قانون إعادة الهيكلة، تم منح العلاوات الفنية والإشرافية لهؤلاء الموظفين على ضوء الإشغال الفعلي للوظيفة ووفقاً لتعليمات منح العلاوات، إضافة لذلك تم اعتماد سجلات أدائهم عن المرحلة الأولى لعام ٢٠١٤، والتي تمت من قبل دوائرهم قبل الدمج، على أن يتم العمل على المرحلة الثانية من قبل دوائرهم بعد الدمج.

ولذلك تم العمل على إحداث الشواغر المناسبة على جدول تشكيلات الدوائر بعد الدمج من قبل اللجنة الفنية لإعداد جدول تشكيلات الوظائف الحكومية، والتي قامت برفع توصياتها إلى اللجنة المركزية للموارد البشرية، التي بدورها قامت باعتمادها ورفعها إلى دائرة الموازنة العامة لغايات السير بإجراءات إصدار جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٥.

الفصل السادس

استخدامات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية

- نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية
- نظام الأرشفة الإلكترونية
- نظام الامتحانات التنافسية الإلكترونية
- نظام الرد الآلي والتبليغ الآلي والتحديث الآلي لبيانات طالب التوظيف
- نظام تسويق الكفاءات الأردنية
- نظام الترشيح الآلي
- مركز الاتصال الوطني
- بطاقة الموظف الإلكترونية
- موقع ديوان الخدمة المدنية والخدمات التي يوفرها
- نظام الشكاوى والاقتراحات
- نظام الوصف الوظيفي الإلكتروني وتعميم واعتماد استخدامه في الوزارات والدوائر
- نظام البوابة الإلكترونية
- نظام إدارة وتنظيم خدمات المراجعين
- نظام الدعم الفني الإلكترونية
- نظام المكتبة الإلكترونية
- النظام الإحصائي المرن
- نظام إدارة المعرفة
- نظام الاستبانات الإلكترونية
- تجهيز مركز البيانات الرئيسي
- تجهيز مركز الطوارئ

استخدامات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية

تعتبر المعلومات العصب المحرك لكافة أنواع القرارات المتخذة في الجهاز الحكومي بشكل عام وتخطيط وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، وقد ساهم التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات على تزايد اعتماد الديوان عليها في تنفيذ مهامه ومساعدة الإدارة في الاعتماد على الطرق التحليلية والاستنتاجية، بشكل أكبر من الاعتماد على التخمين والحكم الحدسي، والتي تضطر الإدارة إلى اللجوء إليها عند غياب المعلومات عنها. حيث عمل الديوان على الاستمرار في تطوير أنظمته وبنيته التحتية ومن أبرز الأنظمة العاملة في الديوان أوالجاري تطويرها للعام ٢٠١٤، وفيما يلي إنجازات مديرية تكنولوجيا المعلومات خلال عام (٢٠١٤):

الأنظمة الإلكترونية العاملة

نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية

تطوير نظام الموارد البشرية من خلال مرحلتين هما:

- نظام شؤون الموظفين المركزي المطبق في الديوان: الغاية من النظام هي إيجاد نظام شؤون موظفين مركزي قابل للتعامل مع المفردات الرئيسة لأنظمة شؤون الموظفين المختلفة المعتمدة في الأجهزة الحكومية، ويغطي كافة جوانب إدارة شؤون الموظف العام ويهدف إلى رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية في الدوائر، بدءاً من حصر وتحديد الاحتياجات مروراً بإجراءات الترشيح والاختيار والمتابعة، ويشتمل على كافة العناصر اللازمة لعملية تخطيط وإدارة جانبي العرض والطلب في الجهاز الحكومي، ويتيح للديوان الإشراف على تطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية ومتابعة مهامه الرقابية والإشراف على حسن تنفيذه إلكترونياً، ويعزز من قدرة الديوان على إعطاء معلومات شاملة عن الموظف والوظيفة العامة بشكل عام ، ومختلف جوانب عملية تخطيط الموارد البشرية في الجهاز الحكومي بشكل خاص.
- نظام معلومات إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد (الجاري تطويره): ويشمل تضمين النظام المركزي للمتغيرات الموجودة في أنظمة شؤون الموظفين المحوسبة في جميع الأجهزة الحكومية الخاضعة لنظام الخدمة المدنية، وذلك بعد دراسة واقع الحال في كل دائرة وتحديد هذه المتغيرات الخاصة، لتتمكن كل دائرة على حدا من استخدامه لأغراضها وفي نفس الوقت يستخدم في الديوان كنظام مركزي، وليفعل عملية تراسل البيانات حول الموظف والوظيفة العامة بين الدوائر والمؤسسات الحكومية بيسر وسهولة من جهة، ويدعم قدرات الأجهزة الحكومية في إدارة مواردها البشرية بكفاءة وفاعلية من جهة أخرى.

نظام الأرشفة الإلكترونية

الأرشفة الإلكترونية: هي عملية تحويل الوثائق الورقية والملفات الإلكترونية(word، excel ..) إلى وثائق إلكترونية مفهرسة وقابلة للبحث على جهاز الحاسوب ويمكن استرجاعها أومشاهدتها وطباعتها وإعادة إرسالها خلال ثوان محدودة، وذلك حسب الصلاحيات الممنوحة، وقد بدأ الديوان خطته الاستراتيجية بالتحول نحوأسلوب التوثيق الإلكتروني في العام ١٩٩٧ من خلال إدخال نظام الأرشفة الضوئية إلى قلم الديوان (الوارد/الصادر)، وعلى ضوء نجاح التجربة، تم وضع خطة استراتيجية تهدف إلى التحول التدريجي من النظام اليدوي لحفظ وفهرسة ملفات الموظفين وطالبي التوظيف واسترجاعها بالطرق التقليدية والتخلص من سلبياته المتعددة من حيث الوقت والجهد ومخاطر التلف والضياع، وصولا إلى نظام أرشفة إلكتروني يعمل بشكل متكامل ومترابط مع أنظمة شؤون الموظفين المحوسبة العاملة في الديوان، وقد تم تقسيم المشروع إلى عدة مراحل تضم أنشطة مختلفة متسلسلة ومتوازية قام الديوان بإنجازها، ونتيجة ذلك تم أرشفة جميع ملفات موظفي الخدمة المدنية

وطلبات التوظيف والمنفكين (حوالي (٩) مليون وثيقة)، ويجري الآن العمل على ربط أنظمة الأرشفة الضوئية مع نظام الموارد البشرية الموحد الذي يجري العمل على تطويره للعمل معا بشكل متكامل يكون متاحا لاستخدامه داخليا في كافة الوحدات الإدارية ذات العلاقة، وخارجيا في كافة المؤسسات لغايات متابعة كل ما يتعلق بشؤون موظفيها.

نظام الامتحانات التنافسية الإلكترونية

تم تشغيل نظام متكامل لإدارة الامتحانات الإلكترونية يقدم جميع الخدمات والوظائف اللازمة لبناء وإدارة وتقديم وتصحيح الامتحانات بطريقة سهلة لا تتطلب معرفة بالحاسب أو لغة البرمجة، كما يقدم العديد من التقارير عن الأسئلة والإجابات والامتحانات، ويحتوي النظام قاعدة بيانات ضخمة معدة مسبقا تغطي أسئلة مواضيع الامتحان المختلفة ومصنفة حسب التخصص الرئيسي الفرعي وحسب مستوى الصعوبة، ويتميز بالمرونة العالية في تعديل قاعدة البيانات وتحديثها ببساطة من قبل المختص، وضمن الصلاحيات المحددة لكل مختص، مع الحفاظ على مستوى عالٍ من السرية والأمن والموثوقية، ويعمل النظام على مبدأ عشوائية اختيار الأسئلة لكل مقدم امتحان على حدا عند تقديم الامتحان حسب الشروط التي يضبطها مشرف الامتحان مسبقا، ويتم تقديم الامتحان عبر الإنترنت أوالإنترانت.

نظام الرد الآلي والتبليغ الآلي والتحديث الآلي لبيانات طالب التوظيف

نظام الرد الآلي

يتيح للمواطن التعامل مع قاعدة البيانات دون الحاجة لمخاطبة مأمور المقسم، أي أنه بإمكان المواطن الاستعلام عن الترتيب التنافسي ومعرفة رقم الجهة التي يرغب الاتصال بها والتحويل إليها آلياً.

خدمة التبليغ الآلي

تم بناء خدمة التبليغ الآلي للاتصال مع مقدمي طلبات التوظيف وإبلاغهم بأي معلومة يرغب الديوان بتوصيلها لهم مثل (الترشيح للامتحانات التنافسية، الترشيح للتعيين، الإبلاغ عن نتيجة الامتحان التنافسي أوالدعوة للمقابلة ...إلخ) وذلك عن طريق الاتصال الصوتي أو إرسال رسائل قصيرة (SMS) مما يحد من الاستنكافات عن التعيين، ويوفر على المواطن ضرورة مراجعة الديوان.

التحديث الآلي لأرقام الهواتف

لغايات تمكين الديوان من سرعة ودقة إبلاغ المرشحين للوظائف الحكومية، فقد عمل الديوان على توفير خدمة تحديث أرقام الهواتف، حيث تم بناء نظام يتم من خلاله الطلب من طالب التوظيف المتصل بالديوان تحديث رقم هاتفه آليا (الخلوي والأرضي) وذلك عن طريق إدخال الرقم الوطني ورقم الهاتف ومن ثم حفظ الرقم في قاعدة بيانات الديوان .

نظام تسويق الكفاءات الأردنية

يستقبل ديوان الخدمة المدنية في كل عام عشرات الآلاف من طلبات التوظيف من حملة الشهادات الأكاديمية من مختلف المستويات (الدبلوم الشامل وحتى الدكتوراه) حيث يقدّم للديوان كل عام حوالي (٣٥) ألف طلب توظيف، وهو ما يشكل (٥٠٪) من نسبة الخريجين، وبلغ العدد التراكمي للطلبات في عام ٢٠١٤ حوالي (٣٠١٢٤١) طلب توظيف من كافة التخصصات التعليمية والهندسية والطبية ومن مختلف نواحي العلوم والمهن، حيث تزيد مجموع هذه التخصصات على (٧٠٠) تخصص رئيسي وفرعي.

ولقد تمكن الديوان خلال سنوات عمله من تنظيم مخزونه من هذه الطلبات وتطوير نظم المعلومات لتتعامل مع مختلف

البنود الخاصة بالمعلومات حول طالبي الوظيفة (الرقم الوطني، الاسم، المستوى الأكاديمي، التخصص، بلد التخرج، جامعة التخرج، سنة التخرج، الخبرات،المعدل في الثانوية العامة، التقدير في الشهادة الجامعية، المهارات الأخرى، المعلومات الشخصية، عمر المتقدم وعنوانه، المنطقة الجغرافية ... إلخ).

نظام الترشيح الآلي

ضمن استراتيجية الديوان للانتقال من مفهوم العمل الورقي التقليدي إلى مفهوم العمل المحوسب، عمل الديوان على تطوير نظام محوسب يهدف إلى التعامل الآلي مع الشروط والمتطلبات المختلفة لإشغال الوظائف من تأهيل وتدريب وخبرة وغيرها، وربط عملية البحث على مخزون الديوان في قاعدة البيانات المركزية بهدف تسريع عملية الترشيح وإبعاد الجانب الذاتي في كافة مراحلها ما أمكن، مع توفير عملية تراسل البيانات المتعلقة بالخصائص التفصيلية للمرشحين إلكترونيا عبر الشبكة الحكومية الآمنة.

مركز الاتصال الوطني

الربط مع مركز الاتصال الوطني، والذي يهدف إلى إيجاد مرجعية واحدة للإجابة على استفسارات ومتابعات المواطنين لمعاملاتهم في عدد من المؤسسات والدوائر الحكومية، وتقليل الوقت اللازم للحصول على الخدمات الحكومية، وتبسيط الإجراءات والعمليات من الجهة المقدمة للخدمات، وتطوير وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للمواطن، وتوفير معلومات حول الأنظمة والتعليمات بشكل سريع ودقيق بسهولة بعيداً عن الروتين الإداري، وتوفير الخدمات الحكومية من خلال وسائل اتصال متنوعة متاحة للجميع وهي الهاتف، والبريد الإلكتروني، والرسائل القصيرة، والمحادثة النصية، كما يوفر الدعم اللازم للخدمات الإلكترونية المقدمة من قبل الحكومة، بهدف تقديم خدمة متميزة للمتعاملين مع الجهات الحكومية.

بطاقة الموظف الإلكترونية

نظام إلكتروني يمكن وحدات إدارة الموارد البشرية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية من إضافة أوتحديث البيانات الوظيفية لموظفيهم،ويمكن للموظف الإطلاع على بياناته وتصويب بعضها أوالتنسيب بتصويبها، حيث تشكل هذه البيانات المدخلة على النظام النواة الأساسية لبيانات نظام الموارد البشرية الموحد.

موقع ديوان الخدمة المدنية والخدمات التي يوفرها

يعتبر موقع ديوان الخدمة المدنية نافذة تتيح للموظف وطالب الوظيفة والمواطن والمسؤول في أي موقع وللباحث والدارس الاستفادة من ما يقدمه ديوان الخدمة المدنية الأردني من خدمات إضافة إلى التشريعات التي تتعلق بالموظف والوظيفة العامة.

كما يقدم الموقع العديد من الخدمات الإلكترونية أهمها خدمة الاستعلام عن الدور والترتيب التنافسي -تسويق الكفاءات الأردنية – خدمة تعديل رقم الهاتف – تعميم البعثات والدورات – نشر أسماء المرشحين للامتحانات التنافسية، وأسماء الناجحين منهم – نشر أسماء المعينين – نشر التشريعات الناظمة للخدمة المدنية – نشرات إحصائية منوعة. بنك الأسئلة – التظلم والشكاوى واستقبال الاقتراحات.

نظام الشكاوى والاقتراحات

نظام محوسب متكامل يستند إلى أفضل الممارسات للتعامل مع شكاوى واقتراحات المتعاملين بفاعلية وكفاءة، يشمل آليات استلام الشكاوى ودراستها ومعالجتها والاستفادة منها في تحسين الأداء وقياس أثرها، ويتم تطبيق النظام إلكترونياً، وقد أدى استخدام النظام إلى رفع مستوى الخدمات المقدمة للمتعاملين وزيادة رضا المتعاملين الداخليين والخارجيين، وخلق روح

المشاركة والتعاون فيما بينهم وتحقيق مبادئ الشفافية والمصداقية والعدل.

نظام الوصف الوظيفي الإلكتروني وتعميم واعتماد استخدامه في الوزارات والدوائر

نظراً لأهمية الوصف الوظيفي لكافة أنشطة الموارد البشرية الأخرى، إذ تمثل نقطة البداية التي تبدأ منها عمليات تخطيط القوى العاملة وعملية الاختيار والتعيين وهيكلة الأجور والرواتب وإدارة البرامج التدريبية وتقييم الأداء وغيرها، ويتكون نظام الوصف الوظيفي الإلكتروني من عدة عناصر أساسية تصف الوظيفة من حيث: المسمى الوظيفي، والاختصاص العام للوظيفة، واجباتها، والحد الأدنى لشروط شغلها مثل المؤهل العلمي، الخبرة العملية، التدريب، معارف وقدرات ومهارات أخرى.

نظام البوابة الإلكترونية

يهدف هذا النظام إلى توحيد الوصول إلى كل الأنظمة العاملة في الديوان عبر بوابة واحدة ونقل المعرفة إلى كافة موظفي الديوان عبر الأخبار اليومية التي تنشر على الموقع، وكذلك التعاميم، وأتمتة وتسهيل المراسلات داخل وخارج الديوان، وبعض الإجراءات الوظيفية والمخاطبات كالحصول على إجازة أومغادرة، كذلك المذكرات الداخلية في المديريات، الأمر الذي ينظم حركة سير المعاملات ويساعد على توثيقها والرجوع إليها عند الحاجة.

نظام إدارة وتنظيم خدمات المراجعين

يهدف النظام إلى تقديم الخدمات لمراجعي الديوان بصورة منظمة وسريعة، ويحقق مبدأ الشفافية والعدالة والمساواة في إنجاز المعاملات، علماً بأن تطبيق نظام إدارة وتنظيم خدمات المراجعين أدى إلى تنظيم عملية المراجعة لمكتب خدمة الجمهور وتصنيف خدماتهم حسب الموضوع، ومنحهم قدراً أكبر من الخصوصية حيث يتم خدمة كل مراجع على حدا .

نظام الدعم الفني الإلكتروني

تقوم مديرية تكنولوجيا المعلومات في ديوان الخدمة المدنية بتقديم الدعم الفني لمختلف المديريات والوحدات الإدارية في الديوان كمهمة رئيسية من مهامها المتعددة، ويعتمد في عملية تقديم طلب للدعم الفني حالياً على نموذج ورقي يتم تعبئته من قبل الموظف الطالب للدعم الفني وملاحظات موظفي مديرية تكنولوجيا المعلومات على الطلب المرسل، ونظرا لأهمية أتمتة إجراءات تقديم طلبات الدعم الفني بما توفره من وقت وجهد، فقد تم تصميم هذا النظام لتسريع خدمات الدعم الفني من قبل مديرية تكنولوجيا المعلومات وتحديد المشكلات المتكررة بدقة إضافة إلى أنه يسهم في عملية تقييم الأداء والإنجاز لموظفي المديرية وتحديد المشكلات المتكررة والعديد من الأمور.

نظام المكتبة الإلكتروني

يسهم هذا النظام في نشر المعرفة الإدارية التي تخص إدارة الموارد البشرية والخدمة المدنية، وذلك بإتاحة الفرصة للمواطن والموظف والدارس والباحث والطالب للإطلاع على الكتب والدراسات والأبحاث والأدلة والتشريعات التي تخص الخدمة المدنية، وللاستفادة من الكم الهائل من الوثائق التي يحتفظ بها الديوان إلكترونياً منذ إنشاء إمارة شرقي الأردن وإلى يومنا هذا.

النظام الإحصائي المرن

نظام إحصائي ديناميكي خاص بنظام الموارد البشرية يمكن موظفي مديريات الديوان من استخراج التقارير والإحصائيات بجميع المؤشرات الإحصائية الممكنة بسهولة ويسر، وإمكانية تصديرها على شكل ملف إلكتروني دون الحاجة إلى دعم من قسم البرمجة، كما يمكن من خلاله توفير بيانات إحصائية لغايات إعداد الدراسات من قبل قسم الدراسات والإحصاء.

نظام إدارة المعرفة

هونظام إلكتروني عبر الشبكة الداخلية للديوان (إنترانت) يعمل على تجذير ثقافة المعرفة وزيادة الوعي بأهميتها في ديوان الخدمة المدنية، من خلال حصر الموجودات المعرفية وتحديد مصادرها وتجميعها وتصنيفها وتنظيمها وتوثيقها لتسهيل نقلها والتشارك بها لموظفي ديوان الخدمة المدنية وتوظيفها لاتخاذ القرارات المناسبة.

نظام الاستبانات الإلكتروني

نظام إلكتروني متخصص لغايات الاستبانات والاستطلاعات، يساهم في جمع المعلومات والبيانات للدارسين والباحثين في الديوان ويتميز بسهولة التعلم والاستخدام، حيث يمكن لأي موظف العمل على النظام أو إدخال محتوى الاستبانات، كما يمكن بناء الاستبانات وفق محاور محددة كما يمكِن النظام تفعيل عدة استطلاعات للرأي وعدة استبانات بنفس الوقت.

تجهيز مركز البيانات الرئيسي

تم العمل على تجهيز البنية التحتية لمركز البيانات الرئيسي في الديوان وتطويره بأحدث المعدات والأجهزة وفق أحدث المعايير القياسية العالمية، ورفع قدرة خطوط الاتصال على شبكة الإنترنت وشبكة الحكومة الآمنة بما يكفل للديوان التعامل مع جميع دوائر الخدمة المدنية والمنتفعين من خدمات ديوان الخدمة المدنية من قطاع خاص ومواطنين بكفاءة عالية.

تجهيز مركز الطوارئ

يتم العمل على تجهيز البنية التحتية لمركز الطوارئ وتطويره بأحدث المعدات والأجهزة وفق أحدث المعايير القياسية العالمية وبما يضمن عدم تعطل نظام الموارد البشرية الموحد، وكذلك توسعة سعة الخط الواصل بين المركز الرئيسي ومركز الطوارئ إلى (١٠٠) ميجا ووضع آليات وسياسات أمان تتلاءم وحجم العمل وخطورته .

الفصل السابع

الأنشطة المساندة

- تكنولوجيا المعلومات
- الإعلام والاتصال الخارجي
- الشؤون القانونية
- المتابعة والرقابة الخارجية
- المتابعة الداخلية
- الرقابة الداخلية
- الدراسات والتطوير المؤسسي
- الموارد البشرية
- الشؤون الإدارية والمالية

الأنشطة المساندة

يمكن تلخيص أبرز منجزات مديريات الديوان خلال عام ٢٠١٤ ضمن الأنشطة المساندة على النحو التالي:

تكنولوجيا المعلومات

- إعداد المواصفات الفنية للأجهزة اللازمة لتشغيل نظام إدارة معلومات الموارد البشرية الموحد (HRMIS)، وطرح العطاء وتوريد الأجهزة .
- تجهيز البنية التحتية لمركز البيانات الرئيسي في الديوان وتطويره بأحدث المعدات والأجهزة وفق أحدث المعايير القياسية العالمية، ورفع قدرة خطوط الاتصال على شبكة الإنترنت إلى (١٠ميجا)، وشبكة الحكومة الآمنة إلى (١٠٠ ميجا) بما يكفل للديوان التعامل مع جميع دوائر الخدمة المدنية والمنتفعين من خدمات ديوان الخدمة المدنية من قطاع خاص ومواطنين بكفاءة عالية .
- تطوير جميع أنظمة التشغيل العاملة على جميع أجهزة الديوان الشخصية وفق أحدث المعايير المطلوبة .
- طرح عطاء تجهيز قاعات الامتحانات كما تم تشغيل الخوادم الجديدة الخاصة بنظام الامتحانات، وكذلك تشغيل عدد ٢٠ شاشة طرفية تم استخدامها في تدريب الموظفين على نظام المراسلات الإلكترونية .
- إنجاز التحديثات على نظام المراسلات الإلكترونية وعرضه على الإدارة العليا واعتماده من لجنة التخطيط .
- إطلاق نظام الدعم الفني، حيث يتم من خلاله تقديم الدعم الفني للمستخدمين ومعالجة مشاكل الأجهزة وملحقاتها والشبكة ومتابعتها من خلال نظام الدعم الفني (Help Desk System) حيث تمت متابعة (٣٠٩) طلبات والتعامل معها خلال ٢٠١٤.
- تحديث أنظمة التشغيل الخاصة بالخوادم الرئيسية إلى النسخة الأحدث وفق المواصفات والمعايير القياسية .
- تطوير منظومة البيئة الافتراضية (Virtualization system) ورفع كثير من الخوادم العاملة عليها كالمواقع الإلكترونية ونظام المراسلات الإلكترونية ونظام الأرشفة الإلكتروني، وما توفره هذه المنظومة من إمكانيات واسعة وحلول كثيرة وعصرية .
- تطوير برامج إصدار الكشوفات التنافسية والعمل مع مديرية التوظيف على تدقيق طلبات التوظيف ومعالجة كافة القضايا الخاصة بالمستنكفين والإقامة والتنسيق مع كافة الجهات المعنية (الضمان الاجتماعي، الأجهزة الأمنية والعسكرية والجامعات والبلديات فيما يخص العاملين فيها) واستخراج كشف تنافسي داخلي والتدقيق عليه للتأكد من صحة البرمجيات وانطباق كافة معايير وشروط التعليمات على طالب التوظيف، ومعالجة المشاكل بالتعاون مع مديرية التوظيف وإصدار كشف التنافس النهائي وتوزيعه على الجهات الرقابية وعرضه على موقع الديوان الإلكتروني.
- تحديث وإدامة بطاقة معلومات الموظف الإلكترونية حيث تم على البطاقة الإلكترونية ونظام الموارد البشرية ما يقارب من (٣٧٩٢٩٤) حركة تعديل وإضافة خلال عام ٢٠١٤.
- متابعة تحديث محتوى موقع الديوان على شبكة الإنترنت مع مديريات الديوان والوحدات الإدارية من أخبار وإعلانات خاصة بديوان الخدمة المدنية حيث تم نشر ما بين (١٠٦٦) خبراً وإعلاناً مما أسهم في زيادة زيارات موقع الديوان إلى (٣٥,٣٩٤,٦٦١) زيارة.
- متابعة وإدامة نظام إدارة المعرفة إذ بلغ عدد الملفات المرفوعة (٣٩٤) ملفاً تم تحميلها خلال العام ٢٠١٤ (٧٢١١) مرة بالإضافة إلى نشر ما يقارب من (٢٠٩) من الأخبار والتعاميم الداخلية من قبل موظفي المديرية مما أسهم في زيادة عدد الزيارات للنظام إلى (١٨١١٣) زيارة .

- تحديث وإدامة نظام المكتبة الإلكترونية من دراسات وأنظمة معدلة وتقارير وغيرها من الإصدارات.
- بناء النظام الفرعي الخاص باستقبال طلبات الوظائف العليا والوظائف القيادية.
- تحديث وإدامة موقع جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية.
- تحديث وإدامة نظام الاستبانات الإلكتروني.
- تحديث وإدامة نظام الشكاوى والاقتراحات، والرد على الشكاوى والاعتراضات.

الإعلام والاتصال الخارجي

تقوم مديرية الإعلام والاتصال الخارجي بتغطية كافة نشاطات ومناسبات ديوان الخدمة المدنية وتزويد وسائل الإعلام المختلفة بها، وفيما يلي أبرز هذه النشاطات:-

- تخطيط وتنفيذ الحملة الإعلامية لصدور نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية للسنوات (٢٠١٤ - ٢٠١٦).
- استقبال الوفود من وزارات ودواوين الخدمة المدنية من المملكة العربية السعودية، ومملكة البحرين ودولة فلسطين خلال عام ٢٠١٤ .
- احتفال تكريم الموظف المثالي في الخدمة المدنية في الدورة السابعة لعام ٢٠١٤ .
- إطلاق الدليل الإرشادي في تحديد الاحتياجات التدريبية والإيفاد .
- تنفيذ حملة إعلامية لإطلاق الكشف التنافسي لعام ٢٠١٤ بكافة مراحله .
- تنفيذ حملة إعلامية مكثفة لتحديث أرقام هواتف أصحاب طلبات التوظيف خلال عام ٢٠١٤ .
- إعداد خطة توزيع التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤ .
- عقد الورشة التعريفية بدليل الثلاثين لتحقيق تكافؤ الفرص في بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة برعاية سموالأمير رعد بن زيد المعظم.
- متابعة تحديث الموقع الإلكتروني للديوان من خلال تزويده بالأخبار والصور .
- متابعة تحديث موقع المعرفة من خلال نشر التقرير الصحفي اليومي .
- إعداد التقارير الصحفية اليومية من خلال رصد المادة الإعلامية المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية بالدرجة الأولى وشؤون الإدارة الحكومية والتي زاد عددها عن (٢٥٠) تقريراً خلال عام ٢٠١٤ .
- إعداد الأخبار الصحفية التي تغطي أبرز المستجدات وآخر الأحداث والنشاطات وزيارات الوفود وإرسالها لمندوبي الصحف اليومية المحلية ووكالة الأنباء الأردنية (بترا)، وقد تم إرسال ما يزيد عن (١٣٠) خبراً ورسالة إعلامية خلال عام ٢٠١٤ .
- رصد كافة الملاحظات والشكاوى الواردة في وسائل الإعلام المحلية المرئية والمسموعة كالوكالات الإخبارية الإلكترونية والبرامج الإذاعية الصباحية والرد عليها ومتابعتها أولاً بأول.
- رصد كافة إعلانات الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية المتعلقة باستكمال إجراءات التعيين (المقابلات الشخصية والامتحانات التنافسية)، والإعلانات المفتوحة المنشورة في الصحف اليومية المحلية خلال عام ٢٠١٤، وأرشفتها ونشرها على الموقع الإلكتروني للديوان.
- رصد معظم الملاحظات والشكاوى والاقتراحات الواردة إلى الديوان في مختلف وسائل الإعلام والجهات الرسمية وأنظمة

الشكاوى الإلكترونية حيث بلغ عددها حوالي (١٤٥٧) شكوى، و(٥٧) مقترحاً، وتم استقبال (٤٩٨٨٧٦) مكالمة هاتفية من خلال مركز الاتصال الوطني خلال عام ٢٠١٤، والرد عليها وفق الأصول حيث تبين وجود (٨) شكاوى حقيقية وواقعية تتعلق بوجود أخطاء في إدخال بيانات طلبات التوظيف كالتخصص أو المعدل أو سنة التخرج، وقد تم التعامل معها بشفافية وإجراء اللازم حسب الأصول، وإعداد تقارير فصلية وسنوية حول نوع الشكاوى وعددها، وتم رفعها للإدارة العليا.

جدول رقم (٥٢)

كتب عدم الممانعة لشغل الوظائف داخل المملكة وفقا للجهة

الجهة	عدد كتب "عدم الممانعة"	النسبة
جامعات رسمية وخاصة	٨٠٥	٥١٪
كليات مجتمع ومدارس ومؤسسات خاصة	٦٩١	٤٤٪
أطباء وممرضي وزارة الصحة والمستشفيات الخاصة من غير الأردنيين	٥٤	٣,٥٪
أخرى	٢٦	١,٥٪
المجموع	١٥٧٦	١٠٠٪

الشؤون القانونية

تتولى مديرية الشؤون القانونية إبداء الرأي القانوني في المسائل المعروضة عليها سواء كانت جهة الإحالة خارجية (وزارات، دوائر حكومية) أم كانت داخلية تتعلق بعمل المديريات والقضايا المحالة من الإدارة العليا واللجنة المركزية، بالإضافة إلى إعداد وصياغة مشاريع الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بالموظف والوظيفة العامة في جهاز الخدمة المدنية، والمشاركة مع اللجان المتخصصة في تحديث وتعديل هذه الأنظمة والتعليمات، كما تضطلع بإعداد البحوث والدراسات القانونية ذات العلاقة بالموظف والوظيفة العامة، ودراسة مشاريع الاتفاقيات المبرمة مع الجهات المختلفة وتأطيرها بالشكل القانوني، بالإضافة للمشاركة بالورش التدريبية المتعلقة بنظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه.

وكما قامت المديرية خلال عام ٢٠١٤ بدراسة العديد من القضايا المعروضة عليها والمتصلة بالجانب القانوني لإدارة الموارد البشرية وإبداء الرأي القانوني فيها، علماً بأن عدد الاستشارات القانونية خلال عام ٢٠١٤ قد بلغ (٦١٤) استشارة، كما بلغ عدد الدراسات (٣).

المتابعة والرقابة الخارجية

تم استقبال (١٦٨) معاملة تظلم وتم إنجازها وتتمثل في:

- تظلمات تم استقبالها خطياً من قبل المراجعين وعددها (١١٣) تظلماً.
- تظلمات تم استقبالها من الدوائر والمؤسسات الحكومية وعددها (٢٩) تظلماً.
- تظلمات تم استقبالها من الجهات الرقابية مثل(مجلس النواب، ديوان المظالم، ديوان المحاسبة، رئاسة الوزراء، هيئة مكافحة الفساد) وعددها (٢٦) تظلماً.

- تدقيق ملفات موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي فيما يخص هيكلة الرواتب.
- تدقيق ملفات موظفي هيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي للتدقيق على هيكلة رواتب الموظفين فيها.
- التدقيق على المؤسسات والدوائر الحكومية ضمن برنامج زمني للتدقيق على سجلات الأداء للموظفين فيها.

المتابعة الداخلية

لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة:

عقدت لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة خلال عام ٢٠١٤ (٧) اجتماعات، وتمحورت حول بحث وإقرار ومتابعة القضايا الرئيسية التي تخص عمل الديوان، بالإضافة إلى متابعة سير العمل في المشاريع الرئيسية، وقد اعتمدت اللجنة النهج التشاركي في اتخاذ القرار، لتعزيز وتمكين الصف الثاني من القيادات فيتم دعوة ومشاركة رؤساء الأقسام في أعمال اللجنة وبشكل دوري لمناقشة الموضوعات التي تطرح على جدول الأعمال ومشاركتهم في اتخاذ القرار.

متابعة مشاريع الديوان الاستراتيجية

تم إقرار الخطة الاستراتيجية للديوان للأعوام (٢٠١٤- ٢٠١٦) والتي تتضمن عدداً من المشاريع، وبناء على ذلك تم تسمية رؤساء المشاريع المعنيين بالتنفيذ، وانبثق عن ذلك لجنة مصغرة لمتابعة الخطط التنفيذية لكل مشروع، وعقدت هذه اللجنة عدداً من الاجتماعات وبالتنسيق مع رؤساء المشاريع، وخلصت أعمالها بإيجاد بطاقة مشروع وخطة تفصيلية لتنفيذ كل مشروع، ويتم متابعة الإنجاز وبشكل شهري مع رؤساء المشاريع من قبل وحدة المتابعة الداخلية، وبدورها تقوم برفع تقرير إلى الإدارة العليا حول مدى الإنجاز والانحرافات عن التنفيذ بالمقارنة لما هو مخطط له في الخطة التنفيذية، وبناءً على ذلك تم عقد عدة اجتماعات برئاسة عطوفة الأمين العام مع رؤساء المشاريع لتسريع العمل والإنجاز وتخطي المعيقات التي تحول دون ذلك.

لجنة متابعة وصف وتصنيف الوظائف

عقدت لجنة متابعة وصف وتصنيف الوظائف اجتماعاً برئاسة رئيس ديوان الخدمة المدنية: عضوية كل من أمين عام وزارة تطوير القطاع العام وأمين عام الديوان ومدير عام معهد الإدارة العامة ومدير عام دائرة الموازنة العامة ومدير عام مؤسسة التدريب المهني ورئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتم خلاله اعتماد مشروع تعليمات وصف وتصنيف الوظائف الحكومية لعام ٢٠١٤، ورفعه لمجلس الخدمة المدنية لإقراره.

الرقابة الداخلية

- التدقيق على النفقات
- التدقيق على جميع الكشوفات الخاصة برواتب موظفي الديوان بالإضافة إلى الاقتطاعات الأخرى للرواتب، إضافة للتدقيق على مختلف الإجراءات والقرارات المالية والإدارية، حيث شمل التدقيق:

١. تدقيق وتحليل الموقف المالي والخلاصة الشهرية للديوان
٢. إجراء تدقيق لدفاتر التأدية ودفتر الصندوق العام، وإعداد تقرير خاص بذلك.
٣. إجراء الجرد المفاجئ لصندوق السلف النثرية والتأكد من مطابقتها وصحة قيوده .
٤. إجراء جرد لمستودعات الديوان والتأكد من اللوازم وصحة سجلاته.
٥. إجراء تدقيق على مستندات ودفاتر المستودعات وإعداد تقرير بذلك.

٦. تم التدقيق على المركبات العائدة للديوان.

- متابعة تنفيذ العقود المبرمة مع الديوان والتأكد من حسن سلامة التطبيق.
- إعداد خطة عمل للرقابة المالية لعام ٢٠١٥ مبنية على المخاطر والأهمية النسبية لمهام التدقيق، وتفصيل الأنشطة إلى أنشطة رئيسية وفرعية.
- تقديم المشورة الفنية للإدارة العليا والإدارة المالية عند طلبها بشأن النفقات المالية والأمور المالية في الديوان.
- التدقيق على مديريات ووحدات الديوان الإدارية، ومتابعة تقارير إنجاز الوحدات الإدارية لأعمالها من خلال إعداد ملخصات لتقارير الإنجاز الشهرية.
- التدقيق على القرارات الإدارية الصادرة من المديريات والوحدات الإدارية في الديوان.
- التدقيق على القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للموارد البشرية واللجنة المركزية للبعثات والدورات.

الدراسات والتطوير المؤسسي

- إعداد الدراسات والأبحاث الخاصة بعمل ديوان الخدمة المدنية والمتعلقة بشؤون الخدمة المدنية، كدراسة واقع العرض والطلب على الوظيفة العامة في الخدمة المدنية للعام ٢٠١٣/ ٢٠١٤ التي تضمنت أهم مؤشرات العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية، بالتزامن مع إعلان نتائج الثانوية العامة وقبل فتح باب الالتحاق بالجامعات، من خلال تحليل واقع تلك التخصصات وأعدادها ونسبها العامة، وتم تزويدها للعديد من المعنيين ووسائل الإعلام والجهات المتخصصة بهذا الشأن.
- توفير مؤشرات متنوعة تخص موظفي الخدمة المدنية على امتداد فترات زمنية معينة، ونشرها على موقع ديوان الخدمة المدنية، وتزويدها للمعنيين.
- إنجاز دراسة مشتركة مع هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي تحت عنوان « واقع التخصصات المطلوبة والمشبعة والراكدة لحملة المؤهلات العلمية في الأردن».
- إعداد التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية لعام (٢٠١٣) الذي يتضمن إنجازات الديوان المختلفة.
- مراجعة وثيقة سياسات الفرصة السكانية الصادرة عن المجلس الأعلى للسكان وتزويدهم بمجموعة من الملاحظات حولها.
- إعداد تحليل مقارن للكشف التنافسي الأولي لعامي ٢٠١٣ و٢٠١٤.
- إعداد إحصائيات النشرة الربعية.
- إعداد دليل الخطط السنوية للمديريات والوحدات الإدارية لعام ٢٠١٤
- إعداد دراسة تقييمية لإنجازات المديريات والوحدات الإدارية وفقاً للخطط السنوية للمديريات والوحدات لعام ٢٠١٣.
- إعداد الدليل التنظيمي للمديريات والوحدات الإدارية في عمل الديوان.
- تحديث وترميز ومراجعة كافة نماذج العمل المستخدمة في الديوان وفقاً للتعليمات الصادرة بموجب أحكام النظام رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ والدليل التنظيمي.
- إعداد وتحديث نماذج التوظيف والمقابلات الشخصية للفئات (الأولى والثانية والثالثة).
- مراجعة وتحديث الكتيب الخاص بالمرجع المختص في اتخاذ القرار الإداري وفقا لأحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.
- تقييم الخطة الاستراتيجية لديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١٠-٢٠١٣).

- إعداد مسودة تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤ بالتعاون مع الفريق المشكل بمشاركة الدوائر المعنية لهذه الغاية.
- إعداد مسودة تعليمات إدارة الأداء الوظيفي وتقييمه لعام ٢٠١٤ بالتعاون مع الفريق الفني.
- إعداد دليل ترميز الوظائف في الخدمة المدنية لعام ٢٠١٤.
- تقديم الدعم والإسناد الفني للدوائر من خلال تنفيذ عدة ورشات وبرامج تدريبية في مجال إدارة الأداء وتقييمه.
- إعداد وتحديث دليل الخدمات.
- إعداد وتحديث دليل العمليات.
- تقديم الدعم والإسناد الفني لأعمال جائزة الموظف المثالي.
- إعداد مسودة أسس المفاضلة لجائزة الموظف المثالي للدورة السابعة بالتعاون مع الفريق الفني.
- إعداد وإدارة منهجية ضبط وحفظ المنهجيات.

الموارد البشرية

فيما يلي كشف يبين نوع الإجراء المتخذ في مديرية الموارد البشرية وأعداد الموظفين في كل إجراء

الإجراء	العدد
تجديد عقود شاملة	١١ موظفاً
منح أو تجديد إجازة دون راتب وعلاوات/ أوإعارة	٣٠ موظفاً
منح أو تجديد مدة انتداب أو تكليف (للعمل خارج الديوان موظف ديوان)	موظف واحد
تجديد مدة انتداب أو تكليف (للعمل في الديوان/ موظفين من دوائر أخرى)	١٢ موظفاً
الاستقالة	٣ موظفين
تحديث البطاقة الإلكترونية (إدخال حركات)	١٦١٧ حركة
أرشفة وثائق (موظفي الديوان)	٣٠٣٢ وثيقة
منح زيادات سنوية إضافية (حصول على مؤهل جديد)	موظف واحد
ترفيع وجوبي (فئة أولى)	٢١ موظفاً
ترفيع وجوبي (فئة ثانية)	١١ موظفاً
ترفيع جوازي (فئة أولى)	٨ موظفين
ترفيع جوازي (فئة ثانية)	٣ موظفين
تعيين عقود شاملة	٣ موظفين
تعيين عقود فئة ودرجة/ فئة أولى	١٤ موظفاً
تعيين عقود فئة ودرجة/ فئة ثانية	٧ موظفين
تعيين عقود فئة ودرجة/ فئة ثالثة	٦ موظفين

كشف يبين طبيعة الأنشطة المتعلقة بموظفي الديوان وأعداد المشاركين فيها

النشاط	وصف النشاط
إيفاد موظفين في دورات تدريبية داخلية مدفوعة الكلفة	◄ شارك (٩٦) موظفاً منهم (٢٤) أنثى في (١٢) دورة وبرنامجاً تدريبياً متخصصاً في إدارة الموارد البشرية وغيرها، لتطوير أدائهم في العمل والتي عقدت في الديوان ومعهد الإدارة العامة ومراكز تدريبية أخرى وعلى نفقة الديوان. ◄ فئة أولى (٩٣)، فئة ثانية (٣).
إيفاد موظفين في دورات تدريبية وورش ومؤتمرات داخلية على حساب الجهة الداعية	◄ شارك (٣٨) موظفا منهم (١٣) أنثى في (١٩) دورة وورش ومؤتمرات داخلية في عدة مواضيع، أتاحت لهم الإطلاع على المستجدات ولتطوير أدائهم في العمل، على نفقة الجهة الداعية. ◄ فئة أولى (٣٦)، فئة ثانية (١)، فئة ثالثة (١).
إيفاد موظفين إلى ورش تدريبية متخصصة إلى ديوان المحاسبة	◄ شارك (٤١) موظفاً منهم (٣) إناث في (١٢) ورشة تدريبية مجانية يعقدها ديوان المحاسبة في مجالات الرقابة الإدارية ومكافحة الفساد المالي ورقابة الأداء ولجان التحقيق وغيرها. ◄ فئة أولى (٣٤)، فئة ثانية (٦)، فئة ثالثة (١).
إيفاد الموظفين في دورات ومؤتمرات خارجية	◄ شارك (١٣) موظفاً منهم (٤) إناث في دورات خارجية واردة من جهات مانحة وفي مؤتمرات خارجية كممثلين عن ديوان الخدمة المدنية لدول (دبي/الكويت /اليابان/ المملكة المتحدة / عمُان/هولندا / السعودية). ◄ فئة أولى (١٣).
إيفاد موظفين في بعثات دراسية خارجية وداخلية	◄ تم إيفاد (٢) موظفين من الفئة الأولى في بعثات دراسية خارجية على حساب المنح الخارجية للحصول على درجة الدكتوراه في القانون وإدارة الموارد البشرية في كل من تونس وتايوان.
إيفاد موظفين للحصول على شهادات مهنية في الموارد البشرية HR	◄ تم إيفاد (٣) موظفين منهم (٢) إناث للحصول على شهادات مهنية في الموارد البشرية (HR)
تدريب طلاب جامعات وكليات داخل الديوان	◄ تم تدريب (١٠) طلاب في تخصصات البرمجة والمحاسبة والإعلام وغيرها .

الشؤون الإدارية والمالية

- إعداد خطة الدائرة المالية طويلة ومتوسطة وقصيرة المدى.
- إعداد الأوامر المالية الخاصة عند صدور قانون الموازنة العامة للسنة ذاتها والذي يتضمن المخصصات المالية المرصودة على مشاريع الديوان الرأسمالية وأمر الإنفاق على تلك المخصصات.
- تطبيق منهج الموازنة الربعية في إعداد الحوالات المالية الشهرية الجارية والرأسمالية والذي تم تفعيله عام ٢٠١٤ في تحديد الاحتياجات، وتزويد دائرة الموازنة العامة بالحوالات للمصادقة عليها بعد استكمال تواقيعها داخليا.
- تسديد كافة المطالبات المالية المترتبة على الديوان لعام ٢٠١٤، وذلك بصورة تعكس التوجيه الأمثل للمخصصات المالية وعدم تحميل الديوان لالتزامات لاحقة.
- ضبط وترشيد النفقات دون أن يؤثر ذلك على مستوى جودة الخدمة المقدمة، بالرغم من شح المخصصات المرصودة في موازنة الديوان لعام ٢٠١٤، وتخفيض مخصص المحروقات بنسبة (٢٥٪) تنفيذا لبلاغ دولة رئيس الوزراء الأفخم بالخصوص.
- التركيز على تسديد كافة المطالبات المالية المتعلقة بمصاريف الكهرباء والمياه ومصفاة البترول والحصول على براءات ذمة من تلك الجهات بشكل دوري وحتى نهاية عام ٢٠١٤.
- أتمتة ملفات سجلات التأدية وتطويرها من سجلات ورقية إلى سجلات إلكترونية لمتابعة أرصدة المخصصات المالية أولاً بأول بهدف عدم تجاوزها.
- إعداد الخلاصات الشهرية والتسويات البنكية الخاصة بحساب الأمانات وحساب النفقات.
- ترميز المواد الموجودة في المستودعات وفقاً لنظام إدارة المستودعات الحكومية، حيث يتم البحث عن الترميز على مستوى المستودعات الحكومية الموجودة في الأردن لتأخذ نفس الترميز في مستودعات الدوائر والوزارات والمؤسسات الحكومية، وفتح ترميز للمواد الجديدة التي تخص الديوان من مطبوعات ومواد تموينية وغيرها.
- فرز المستودعات وترتيبها تماشياً مع نظام إدارة المخزون الحكومي، من حيث فرز المواد بمستودع للمواد التموينية ومستودع للأثاث، ومستودع للمطبوعات، ومستودع للقرطاسية، ومستودع للتالف.
- دراسة احتياجات الديوان من الأثاث والأجهزة واستدراج عروض، وتحويلها للجنة المشتريات لأخذ الموافقات اللازمة للشراء.
- إجراء جرد دوري للمستودعات للتأكد من مطابقة الأرصدة، وعدم وجود نقص في المواد، وعدم وصولها للحد الأدنى للمخزون.
- تبني رئاسة الوزراء لمقترح الديوان بخصوص نظام المراسلات الحكومية في دوائر الخدمة المدنية.
- تفعيل خدمة إرسال البريد الصادر إلكترونيا في المخاطبات الرسمية مع أجهزة الخدمة المدنية عبر الإيميل الرسمي للجهة المعنية مباشرة بعد عملية التصدير، بالإضافة إلى النسخة الورقية كالمعتاد ونسخة ثالثة عبر الفاكس.
- تفعيل خدمة التعاميم الخارجية إلكترونيا بالإضافة إلى النسخة الورقية ونسخة ثالثة عن طريق الفاكس.
- بلغ عدد التعاميم الداخلية خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (٤٦)، مقارنة مع (٢١) خلال عام ٢٠١٣.
- بلغ عدد التعاميم الخارجية خلال عام ٢٠١٤ ما مجموعه (١٨٦)، مقارنة مع (١٢٠) خلال عام ٢٠١٣.

الفصل الثامن

الزيارات والوفود والاتفاقيات

- زيارة الوفد البحريني
- زيارة الوفد السعودي
- زيارة الوفد الفلسطيني

الزيارات والوفود والاتفاقيات

يسعى ديوان الخدمة المدنية لتعزيز أواصر التعاون مع أجهزة الخدمة المدنية العربية والدولية للإفادة من الممارسات الفضلى، وتبادل الخبرات والإطلاع على التجارب في الدول الناجحة، ونقل المعارف للأطراف المختلفة أو التعاون مع الشركاء مسؤولي أجهزة الخدمة المدنية في الدول العربية الشقيقة في إجراء الدراسات المقارنة للاستفادة من الخبرات المتراكمة، إضافة إلى اتخاذ الترتيبات اللازمة للربط الإلكتروني فيما بين أجهزة الخدمة المدنية، بهدف تسهيل عملية تبادل وتراسل البيانات الخاصة بإدارة الموارد البشرية فيما بينها.

وفيما يلي ملخصاً للزيارات الرسمية المتبادلة بين أجهزة الخدمة المدنية والاتفاقيات التي تم توقيعها:

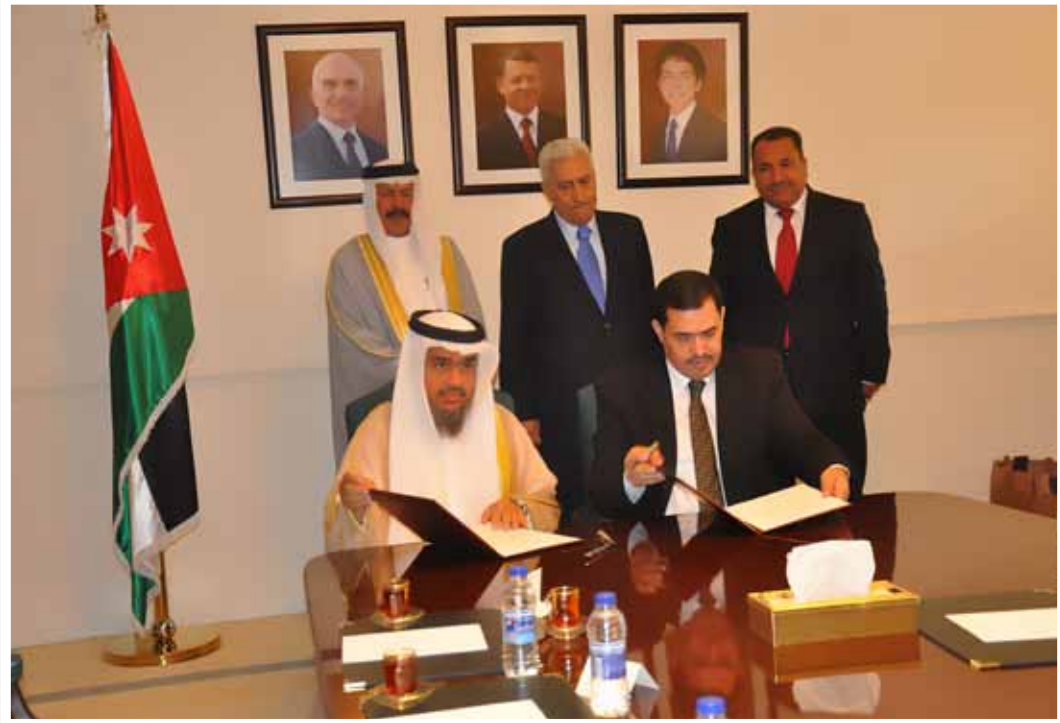
زيارة معالي رئيس ديوان الخدمة المدنية البحريني إلى ديوان الخدمة المدنية

جاءت الزيارة خلال الفترة من ١٤-٢٠١٤/٤/١٧ تجسيداً لمفاهيم التعاون المشترك بين البلدين الشقيقين، وبهدف تبادل الخبرات بين الجهازين في البلدين، حيث قدم المعنيون في الديوان عرضا موجزا عن مهام وآلية عمل ديوان الخدمة المدنية، وإجراءات القوى البشرية في أجهزة الخدمة المدنية والبالغ عددها (١٠٣) دوائر تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية، وأطلع رئيس ديوان الخدمة المدنية أعضاء الوفد الضيف على آخر المستجدات والتطورات المتعلقة بإدارة شؤون الوظيفة والموظف العام، كإعادة هيكلة الرواتب والعلاوات، وتوفيق أوضاع موظفي الجهاز الحكومي التي قام ديوان الخدمة المدنية بتنفيذها بالتعاون مع وزارة تطوير القطاع العام، وبرنامج إعادة هيكلة القطاع العام الذي نفذته وزارة تطوير قطاع العام، والمنهجيات التي وضعها الديوان لتنمية الموارد البشرية، وتقييم أداء الموظفين وتحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي أجهزة الخدمة المدنية، وأبرز التغيرات التي طرأت على نظام الخدمة المدنية الجديد رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، والتي جاءت لمواكبة المستجدات والتطورات التي طرأت على شؤون الوظيفة العامة.

وحول استخدامات تكنولوجيا المعلومات، قدم المعنيون في ديوان الخدمة المدنية عرضاً موسعاً عن أنظمة المعلومات العاملة في الديوان ومجالات استخداماتها، كنظام معلومات إدارة الموارد البشرية الموحد (HRMIS) ونظام الأرشفة الضوئية، حيث اطلع الوفد البحريني على أهم الوثائق التاريخية التي تمثل العديد من الإجراءات الإدارية للحكومة الأردنية منذ تأسيس الإمارة، بالإضافة لنظام الشكاوى والاعتراضات الإلكتروني، والامتحانات التنافسية الإلكترونية، ونظام التبليغ والرد الآلي والتحديث الذاتي لبيانات طلب التوظيف، ونظام تسويق الكفاءات الإلكتروني، والذي من خلاله تم في السنوات الثلاث الماضية تسويق حوالي (٣,٠٠٠) طالب توظيف من خلال شركات التوظيف داخل وخارج المملكة في مختلف التخصصات، حيث يتيح النظام للشركات والجهات المعنية الإطلاع على قاعدة بيانات التوظيف الضخمة لدى الديوان، والتي يزيد عدد طلبات التوظيف فيها عن (٣٠٠,٠٠٠) طلب، بهدف تسويق الكفاءات الأردنية على أوسع نطاق.

وفي ختام الزيارة تم توقيع مذكرة تفاهم بين ديواني الخدمة المدنية الأردني والبحريني برعاية دولة رئيس الوزراء الأفخم.

زيارة وفد بحريني من ديوان الخدمة المدنية في مملكة البحرين برئاسة معالي رئيس الديوان السيد أحمد بن زايد الزايد لديوان الخدمة المدنية الأردني



زيارة معالي رئيس ديوان الخدمة المدنية السعودي إلى ديوان الخدمة المدنية.

جاءت الزيارة خلال الفترة من ٥ - ٢٠١٤/٨/٦ تعبيراً عن العلاقات المميزة التي تربط الشعبين والقيادتين بين البلدين الشقيقين، ولتوقيع مذكرة تفاهم بين وزارة الخدمة المدنية السعودية وديوان الخدمة المدنية الأردني برعاية دولة رئيس الوزراء الأفخم، ولبحث محاور التعاون المشترك بين الطرفين، ووضع برنامج زمني على مدى (٣) سنوات، وتشكيل فرق عمل لتنفيذ بنود مذكرة التفاهم وتأطير التعاون الثنائي بين البلدين الشقيقين، وتبادل الخبرات في مجال إدارة الموارد البشرية وشؤون الخدمة المدنية.

حيث تضمنت مذكرة التفاهم عدة محاور من أهمها المشاركة بتطوير أنظمة ولوائح الخدمة المدنية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل وأنشطة التدريب والتطوير بين الطرفين، وإجراء دراسات مشتركة في مجال الخدمة المدنية ومعالجة البطالة، والتعرف على عوائق الأداء بهدف رفع سوية أداء الموظف العام في تقديم الخدمات العامة للمواطنين، والاستفادة من الكفايات المتوافرة لدى القطاعين الحكومي والخاص، ولتبادل الزيارات بين الخبراء والمختصين ذوي الكفاءة في مجال الخدمة المدنية لدى الجهازين، إلى جانب تبادل المعلومات والأنظمة وأدلة التنظيم الإداري وغيرها من التشريعات والوثائق ذات الصلة.

وتم إطلاع الوفد الضيف على تجربة ديوان الخدمة المدنية في مجال أنظمة المعلومات، وأهمها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية الموحد، ونظام الأرشفة الإلكتروني ونظام تسويق الكفاءات الأردنية الإلكتروني داخل وخارج المملكة، والامتحانات التنافسية الإلكترونية، وعدد من مشاريع ديوان الخدمة المدنية الاستراتجية للأعوام (٢٠١٤-٢٠١٦) التي تهدف لتطوير وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطن.

وزير الخدمة المدنية السعودي يختتم زيارته لديوان الخدمة المدنية الأردني بعد توقيع مذكرة تفاهم بين الطرفين

زيارة معالي رئيس ديوان الموظفين العام الفلسطيني إلى ديوان الخدمة المدنية.

استمراراً في توثيق عرى التعاون المشترك والعلاقة الخاصة التي تربط الشعبين والقيادتين بين البلدين الشقيقين، فقد استقبل الديوان معالي رئيس ديوان الموظفين العام من دولة فلسطين واطلع والوفد المرافق معه خلال زيارته على أبرز المستجدات والإنجازات التي تحققت مؤخرا في مجال إدارة وتخطيط الموارد البشرية وشؤون الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية.

واستهل الوفد الفلسطيني برنامج زيارته خلال الفترة من ٢٣- ٢٠١٤/٩/٢٥ في اليوم الأول بلقاء دولة رئيس الوزراء الأفخم، وبحضور رئيس ديوان الخدمة المدنية، ووزير تطوير القطاع العام والسفير الفلسطيني في عمان، حيث أكد رئيس الوزراء الأفخم للوفد الضيف حرص الأردن على تعزيز التعاون مع الأشقاء بفلسطين في المجالات كافة، وبما يخدم البلدين والشعبين الشقيقين، واستعداد الأردن لتزويد الأشقاء في فلسطين باحتياجاتهم من الخبرات، والتجارب الأردنية في مجالات تطوير الموارد البشرية والخدمة المدنية.

وقدم المعنيون في ديوان الخدمة المدنية في مجال التوظيف وتخطيط الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات عرضا شاملا لأعضاء الوفد الفلسطيني عن أبرز إنجازات ديوان الخدمة المدنية في هذه المجالات، والمهام الجديدة التي أنيطت بالديوان خلال عام ٢٠١٤، كشمول تعيينات البلديات وأمانة عمان الكبرى من خلال ديوان الخدمة المدنية، وإشرافه على آلية تعبئة شواغر وظائف الفئة الثالثة في المؤسسات والدوائر الحكومية، وعقد الامتحانات التنافسية للمرشحين للتعيين في وزارتي التربية والتعليم والصحة، وأكد عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية لأعضاء الوفد الضيف أن قرارات مجلس الوزراء بهذا الخصوص جاءت استنادا للثقة التي اكتسبها الديوان من قبل مختلف مؤسسات المجتمع المدني الرسمي والخاص، وأهمها ثقة المواطن بما يتعلق بنزاهة وشفافية الإجراءات التي يقوم بها الديوان في تعبئة شواغر الجهاز الحكومي، كما اطلع الوفد على الأنظمة الإلكترونية المعمول بها في الديوان وخصوصاً نظام الأرشفة الضوئية والوثائق الإلكتروني، بالإضافة لاستعراض أهم مشاريع الديوان في خطته الاستراتجية للأعوام (٢٠١٤-٢٠١٦) وتطلعاته المستقبلية.

وقد ناقش الطرفان بنود مذكرة التفاهم التي أبرمها ديوان الخدمة المدنية الأردني وديوان الموظفين العام الفلسطيني عام ٢٠١٣، خلال زيارة رسمية قام بها وفد من ديوان الخدمة المدنية لدولة فلسطين الشقيقة في حينه، وتم استعراض برنامج العمل التنفيذي المشترك، وتقييم مستوى الإنجاز بين الجهازين، وجوانب الاستفادة من كلا الطرفين، وإمكانية تبادل الخبرات مع الجانب الأردني في مجال إدارة الموارد البشرية واستخدامات تكنولوجيا المعلومات، وتقييم الأداء وتخطيط الموارد البشرية، والاستفادة من تجربة الأشقاء في ديوان الموظفين العام الفلسطيني في مجال وصف وتصنيف الوظائف وخبرتهم في التعاون مع دول الاتحاد الأوروبي وغيرها من مجالات التعاون.

وبخصوص التوصيات التي خرجت بها المناقشات واللقاءات بين الطرفين، صرح رئيس ديوان الخدمة المدنية بأن التعاون بين الطرفين متواصل تنفيذا لبنود مذكرة التفاهم بين الجانبين، وأنه سيتم في وقت قريب عقد المزيد من الاجتماعات بين الطرفين للنظر في إمكانية الاستفادة من تطبيق نظام الامتحانات التنافسية الإلكتروني المعمول به لدى ديوان الخدمة المدنية الأردني في ديوان الموظفين العام الفلسطيني، بالإضافة لدراسة سيجريها خبراء ومختصون في مجال تكنولوجيا المعلومات لدى الطرفين لدراسة مشروع ربط ديوان الموظفين العام الفلسطيني على نظام إدارة الموارد البشرية الموحد (HRMIS) المعمول به في ديوان الخدمة المدنية الأردني، لغايات ربط الجانب الفلسطيني على قاعدة بيانات ديوان الخدمة المدنية لتسهيل عملية تبادل المعلومات وإعداد الدراسات والمقارنة بين الطرفين، وقد تم الاتفاق على مسودة البرنامج التنفيذي لبنود مذكرة التفاهم لغايات دراستها من قبل الجانبين واعتمادها.

برنامج زيارة الوفد الفلسطيني لديوان الخدمة المدنية الأردني وتوصيات بخصوص تبادل خبرات في مجال إدارة وتخطيط الموارد البشرية

الفصل التاسع

المناسبات والصور والملاحق

- مناسبات وصور
- الملاحق

٢٠١٤
التقرير السنوي

مناسبات وصور

ديوان الخدمة المدنية يصدر الكشف التنافسي الأولي لعام ٢٠١٤ تزامنا مع نشر خلاصات طلبات المتقدمين على وظائف الفئة الثالثة والبلديات

سمو الأمير رعد بن زيد يفتتح ورشة عمل تعريفية بـ «دليل الثلاثين» لتحقيق تكافؤ الفرص في بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في ديوان الخدمة المدنية

ديوان الخدمة المدنية يختتم ورشات العمل المتخصصة في إدارة وتخطيط الموارد البشرية على هامش البرنامج التدريبي المتخصص الذي عقده الديوان بالتنسيق مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي والمقدم من الحكومة الهولندية

حفل جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية – الدورة السابعة ٢٠١٤

ورشة تعريفية بنظام الخدمة المدنية الجديد لمسؤولي وحدات الموارد البشرية في المؤسسات والدوائر الحكومية في ديوان الخدمة المدنية

ديوان الخدمة المدنية يكرم موظفيه المتقاعدين بمناسبة العيد الثاني والخمسين لميلاد القائد

رئيس ديوان الخدمة المدنية يتفقد إجراءات سير امتحان تنافسي لوظيفة معلم لوزارة التربية والتعليم

رئيس ديوان الخدمة المدنية يتفقد إجراءات سير أول امتحان تنافسي لغايات التعيين في البلديات

رئيس ديوان الخدمة المدنية يتفقد إجراءات سير امتحان تنافسي لوظيفة طابعة

الملاحق

ملحق رقم (١)

أعداد الموفدين في بعثات دراسية موزعين حسب (الدائرة، البلد، الدرجة العلمية، التخصص، الجنس) لعام ٢٠١٤

التسلسل	الوزراة / الدائرة الموفد منها	إجمالي العدد	البلد	العدد	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس	
							ذكر	أنثى
١	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	٣	السودان	٢	دكتوراه	المحاسبة	٢	٠
			مصر	١	دكتوراه	القانون التجاري	١	٠
٢	وزارة ا الداخلية	٦	تونس	١	دكتوراه	علوم التصرف	١	٠
				١	دكتوراه	القانون الخاص	١	٠
			الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
			الأردن	١	ماجستير	الاستراتيجيات الإدارية والامنية	١	٠
			الأردن	١	ماجستير	العدالة الجنائية	١	٠
			مصر	١	دكتوراه	القانون	١	٠
٣	وزارة العدل	٧٦	تونس	١	دكتوراه	علوم التصرف	١	٠
			المغرب	١	دكتوراه	قانون خاص	١	٠
			مصر	١	دكتوراه	قانون تجاري	١	٠
			الأردن	٧٣	دبلوم عالي	دراسات قضائية	٣٧	٣٦
٤	دائرة الجمارك الأردنية	١	المغرب	١	دكتوراه	القانون الخاص	١	٠
٥	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	١	الأردن	١	دكتوراه	مجال المحاصيل	٠	١
٦	دائرة اللوازم العامة	٥	ايطاليا	٥	ماجستير	إدارة المشتريات الدولية	٥	٠
٧	دائرة الشراء الموحد	١	ايطاليا	١	ماجستير	إدارة المشتريات الدولية	٠	١
٨	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	٤	المغرب	١	دكتوراه	القانون العام	١	٠
				١	دكتوراه	القانون الخاص	١	٠
			الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
			مصر	١	دكتوراه	القانون التجاري	١	٠

التسلسل	الوزراة / الدائرة الموفد منها	إجمالي العدد	البلد	العدد	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس	
							ذكر	أنثى
٩	المجلس القضائي	٤	السودان	١	دكتوراه	القانون الخاص	١	٠
			الولايات المتحدة الأمريكية	٢	ماجستير	القانون المقارن	١	١
			مصر	١	دكتوراه	القانون الخاص	١	٠
١٠	سلطة المياه	١	بريطانيا	١	دكتوراه	الهندسة البيئية	٠	١
١١	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	٦	الأردن	١	ماجستير	الإدارة العامة / نظم المعلومات الإدراية	٠	١
			الأردن	١	ماجستير	إدارة الأعمال / الاعمال الإلكترونية	٠	١
			الأردن	٢	ماجستير	إدارة الموارد البشرية	١	١
			الأردن	١	ماجستير	الإدارة العامة	٠	١
			الأردن	١	ماجستير	الإدارة التربوية	٠	١
١٢	مؤسسة الإقراض الزراعي	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
١٣	وزارة التنمية الاجتماعية	٢	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
			السودان	١	ماجستير	الإعلام	٠	١
١٤	وزارة الزراعة	٣	الأردن	٢	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	١
			كوريا	١	ماجستير	Food-Security & Agriculture	١	٠
١٥	هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن	٢	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	٠	١
			كوريا	١	ماجستير	الأمان النووي والإشعاعي	١	٠
١٦	وزارة العمل	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	٠	١
١٧	مجلس الأعيان	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	٠	١
١٨	سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة	٢	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
			مصر	١	دكتوراه	الفلسفة في التربية / إرشاد نفسي	١	٠
١٩	مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
٢٠	صندوق التنمية والتشغيل	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
٢١	مؤسسة التدريب المهني	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠

التسلسل	الوزراة / الدائرة الموفد منها	إجمالي العدد	البلد	العدد	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس ذكر	الجنس أنثى
٢٢	وزارة التربية والتعليم	٧	الأردن	٥	دبلوم عالي	تكنولوجيا المعلومات	٣	٢
				١	دبلوم عالي	الإدارة المدرسية	١	٠
			رومانيا	١	دكتوراه	هندسة الاتصالات	١	٠
٢٣	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٢	الولايات المتحدة الأمريكية	١	دكتوراه	Veterinary Pathobiology	١	٠
				١	دكتوراه	سلامة الغذاء	١	٠
٢٤	وزارة الصحة	٩	الأردن	١	ماجستير	تمريض صحة العناية الحادة للبالغين	٠	١
				٤	ماجستير	الصيدلة السريرية	٠	٤
				١	ماجستير	تمريض صحة الأم وحديثي الولادة	٠	١
				٢	ماجستير	التمريض السريري/الرعاية الحثيثة	١	١
			مصر	١	دكتوراه	تعليم التمريض	٠	١
٢٥	بنك تنمية المدن والقرى	١	رومانيا	١	دكتوراه	هندسة الحاسوب	١	٠
٢٦	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	١	بريطانيا	١	ماجستير	Community & Youth Work	١	٠
٢٧	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية	١	السودان	١	ماجستير	الإدارة العامة	١	٠
٢٨	هيئة الطاقة الذرية الأردنية	٢	روسيا	١	ماجستير	أجهزة القياس والتحكم	١	٠
				١	دكتوراه	الطاقة النووية والحرارية	١	٠
٢٩	وكالة الأنباء الأردنية	١	مصر	١	دكتوراه	العلوم السياسية	١	٠
٣٠	مؤسسة المواصفات والمقاييس	١	مصر	١	دكتوراه	الكيمياء الفيزيائية التطبيقية	١	٠
٣١	دائرة الأراضي والمساحة	١	مصر	١	دكتوراه	القانون العام	١	٠
٣٢	هيئة الإعلام	١	الأردن	١	ماجستير	الصحافة والإعلام	١	٠
المجموع		١٥٠		١٥٠			٩٠	٦٠
							١٥٠	

ملحق رقم (٢)

أعداد الموفدين في بعثات دراسية (داخلية، خارجية) مفصلة حسب (الدائرة، جهة الإيفاد، الجهة الممولة، الجنس) لعام ٢٠١٤

تسلسل	الوزراة / الدائرة الموفد منها		الجهة الموفد لها	الجهة الممولة	الجنس	
	الوزارة / الدائرة	إجمالي العدد	البلد		ذكر	أنثى
١	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	٣	السودان	الحكومة السودانية	٢	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٢	وزارة الداخلية	٦	تونس	الحكومة التونسية	٢	٠
			الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			الأردن	مديرية الأمن العام	٢	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٣	وزارة العدل	٧٦	تونس	الحكومة التونسية	١	٠
			الأردن	وزارة العدل	٣٧	٣٦
			المغرب	الحكومة المغربية	١	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٤	دائرة الجمارك الأردنية	١	المغرب	الحكومة المغربية	١	٠
٥	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	١	الأردن	مشروع استخدام المصادر الوراثية	٠	١
٦	دائرة اللوازم العامة	٥	ايطاليا	وزارة الخارجية الايطالية	٥	٠
٧	دائرة الشراء الموحد	١	ايطاليا	وزارة الخارجية الايطالية	٠	٠
٨	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	٤	المغرب	الحكومة المغربية	٢	٠
			الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٩	المجلس القضائي	٤	السودان	الحكومة السودانية	١	٠
			الولايات المتحدة الأمريكية	الولايات المتحدة الأمريكية	١	١
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
١٠	سلطة المياه	١	بريطانيا	البنك الإسلامي للتنمية/ جدة	٠	١
١١	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	٦	الأردن	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	١	٥
١٢	مؤسسة الإقراض الزراعي	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
١٣	وزارة التنمية الاجتماعية	٢	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			السودان	الحكومة السودانية	٠	١

تسلسل	الوزراة / الدائرة الموفد منها		الجهة الموفد لها	الجهة الممولة	الجنس	
	الوزارة / الدائرة	إجمالي العدد	البلد		ذكر	أنثى
١٤	وزارة الزراعة	٣	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	١
			كوريا	الوكالة الكورية للتعاون الدولي (Koica)	١	٠
١٥	هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن	٢	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	٠	١
			كوريا	المعهد الكوري للأمان النووي	١	٠
١٦	وزارة العمل	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	٠	١
١٧	مجلس الأعيان	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	٠	١
١٨	سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة	٢	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
١٩	مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
٢٠	صندوق التنمية والتشغيل	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
٢١	مؤسسة التدريب المهني	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
٢٢	وزارة التربية والتعليم	٧	الأردن	وزارة التربية والتعليم	٤	٢
			رومانيا	الحكومة الرومانية	١	٠
٢٣	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٢	الولايات المتحدة الأمريكية	البنك الإسلامي للتنمية / جدة	٢	٠
٢٤	وزارة الصحة	٩	الأردن	وزارة الصحة	١	٧
			مصر	الحكومة المصرية	٠	١
٢٥	بنك تنمية المدن والقرى	١	رومانيا	الحكومة الرومانية	١	٠
٢٦	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	١	بريطانيا	Chevening	١	٠
٢٧	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية	١	السودان	الحكومة السودانية	١	٠
٢٨	هيئة الطاقة الذرية الأردنية	٢	روسيا	الحكومة الروسية	٢	٠
٢٩	وكالة الأنباء الأردنية	١	مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٣٠	مؤسسة المواصفات والمقاييس	١	مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٣١	دائرة الأراضي والمساحة	١	مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٣٢	هيئة الإعلام	١	الأردن	معهد الإعلام الأردني	١	٠
المجموع		١٥٠			٩٠	٦٠
					١٥٠	

ملحق رقم (٣)

أعداد الموفدين في دورات تدريبية خارجية موزعين حسب الدائرة والجنس للعام ٢٠١٤

التسلسل	الدائرة	ذكر	أنثى	المجموع
١	مركز تكنولوجيا المعلومات	٠	١	١
٢	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	١	٠	١
٣	دائرة الآثار العامة	٣	٠	٣
٤	مؤسسة التدريب المهني	٢	١	٣
٥	سلطة المياه	٢	١	٣
٦	هيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي	٨	٠	٨
٧	هيئة الطاقة الذرية	١١	١	١٢
٨	الصحة	٣	٠	٣
٩	المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية	١	٢	٣
١٠	وزارة التربية والتعليم	٠	٣	٣
١١	وزارة الثقافة	١	٠	١
١٢	وزارة الزراعة	٩	٠	٩
١٣	سلطة منطقة العقبة	٢	٠	٢
١٣	وزارة الطاقة والثروة المعدنية	١	٠	١
١٤	دائرة الأرصاد الجوية	١	١	٢
١٥	وزارة السياحة	٢	٠	٢
١٦	وزارة العدل	١	٠	١
١٧	وزارة التنمية الاجتماعية	٣	٠	٣
١٨	صندوق التنمية والتشغيل	١	٠	١
١٩	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	١	١	٢
٢٠	هيئة الاستثمار	١	٠	١
٢١	دائرة الأراضي والمساحة	١	٠	١
٢٢	وزارة العمل	٠	١	١
	المجموع	١٢	٥٥	٦٧

ملحق رقم (٤)

أعداد الذين تم تقدير رواتبهم من ١/١ ولغاية ٢٠١٤/١٢/٣١

الدائرة	فئة أولى	فئة ثانية	فئة ثالثة	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
وزارة التربية والتعليم	٢٥٩٠	٦٣	١	٢٦٥٤	٧٢٠	١٩٣٤	٢٦٥٤
وزارة الصحة	٥٥٣	١٨٦	٢٢٤	٩٦٣	٦٠٨	٣٥٥	٩٦٣
مستشفى حمزة	٤٢	٣٢	٦	٨٠	٥٤	٢٦	٨٠
وزارة المياه والري	٣	١٣	٣٤	٥٠	٤٤	٦	٥٠
وزارة العدل	١١٠	٣٣	٣٢	١٧٥	٥٨	١١٧	١٧٥
وزارة البلديات	٣	٠	٨	١١	١١	٠	١١
وزارة النقل	٤	٠	٠	٤	٣	١	٤
وزارة الاتصالات	١٠	٠	٠	١٠	١٠	٠	١٠
رئاسة الوزراء	١٢	٤	٢	١٨	١٧	١	١٨
وزارة التخطيط	٢	٠	١	٣	٢	١	٣
وزارة الطاقة والثروة المعدنية	٠	١	٠	١	٠	١	١
وزارة الأشغال العامة	٢٠	١٤	٢٢	٥٦	٣٧	١٩	٥٦
وزارة الثقافة	١	٠	٦	٧	٦	١	٧
وزارة البيئة	٦	١	٠	٧	١	٦	٧
وزارة المالية	١	١	٩	١١	١٠	١	١١
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	٠	٢	٢	٤	٢	٢	٤
وزارة الزراعة	٦٩	٤	٣	٧٦	٣٥	٤١	٧٦
وزارة التنمية السياسية والشؤون البرلمانية	٢	٠	٦	٨	٥	٣	٨
وزارة التنمية الاجتماعية	٥٢	٣	٠	٥٥	١٤	٤١	٥٥
وزارة العمل	١٥	٢	٠	١٧	١٤	٣	١٧
وزارة الخارجية	٩	٠	٤	١٣	٧	٦	١٣
وزارة الداخلية	٣	١٨	٩	٣٠	٦	٢٤	٣٠
وزارة الصناعة والتجارة	٩	٦	١	١٦	١٢	٤	١٦
وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية	١١٧	٠	١٤٥	٢٦٢	٢٢٢	٤٠	٢٦٢
وزارة التنمية الاجتماعية	٤٩	١	٠	٥٠	١٢	٣٨	٥٠
وزارة السياحة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
وزارة تطوير القطاع العام	٧	١	١	٩	٤	٥	٩
دائرة الشراء الموحد	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	٢	١	٠	٣	١	٢	٣
دائرة الأحوال المدنية	٠	٣	٠	٣	٣	٠	٣
دائرة قاضي القضاة	١٩	١١	٩	٣٩	٣٩	٠	٣٩
دائرة اللوازم العامة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
دائرة الموازنة العامة	٠	١	٢	٣	٢	١	٣
دائرة الإحصاءات العامة	١٠	٠	٠	١٠	٣	٧	١٠
دائرة المكتبة الوطنية	٧	٣	٤	١٤	٢	١٢	١٤
دائرة الجمارك الأردنية	٤٤	٨٤	٣٢	١٦٠	١٥٧	٣	١٦٠

الدائرة	فئة أولى	فئة ثانية	فئة ثالثة	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
دائرة الأرصاد الجوية	٠	٤	١	٥	٥	٠	٥
دائرة مراقبة الشركات	١	٠	٠	١	٠	١	١
دائرة الشؤون الفلسطينية	٠	٣	٢	٥	٤	١	٥
دائرة الآثار العامة	١١	١	٢	١٤	٩	٥	١٤
دائرة الإفتاء العام	٣	١	٢١	٢٥	٢٥	٠	٢٥
دائرة المطبوعات والنشر	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
دائرة الأراضي والمساحة	٤	١٤	٠	١٨	١٢	٦	١٨
دائرة العطاءات الحكومية	٢	١	٠	٣	١	٢	٣
ديوان التشريع والرأي	٠	٠	١	١	١	٠	١
ديوان المحاسبة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
ديوان المظالم	٣	٢	٠	٥	١	٤	٥
ديوان الخدمة المدنية	١٣	٥	٥	٢٣	٢٠	٣	٢٣
المؤسسة الاستهلاكية المدنية	٣	١٦	٢٢	٤١	٢٢	١٩	٤١
مؤسسة التدريب المهني	٤	٢٢	١١	٣٧	٣٣	٤	٣٧
مؤسسة سكة حديد العقبة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مؤسسة المواصفات والمقاييس	٢٣	١٢	١٧	٥٢	٤١	١١	٥٢
مؤسسة الضمان الاجتماعي	٢	٠	٧٦	٧٨	٦٩	٩	٧٨
مؤسسة تنمية أموال الأيتام	٢	٠	٦	٨	٥	٣	٨
مؤسسة تنمية أموال الأوقاف	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مؤسسة الموانئ	٦	٠	٠	٦	٦	٠	٦
المؤسسة التعاونية الأردنية	٢	٠	٠	٢	٢	٠	٢
مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٨	١٠	٥	٢٣	١٥	٨	٢٣
مؤسسة استثمار الموارد الوطنية	٠	٠	٣	٣	٣	٠	٣
مؤسسة الإقراض الزراعي	٣	٤	٢٣	٣٠	٢٥	٥	٣٠
المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مؤسسة الإسكان والتطوير الحضري	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
هيئة الأوراق المالية	٥	٠	٢	٧	٥	٢	٧
هيئة المناطق التنموية	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
هيئة الاستثمار	١	٠	٠	١	١	٠	١
هيئة تنظيم النقل البري	١	٣	٢	٦	٥	١	٦
هيئة تنظيم الاتصالات	٧	٧	٤	١٨	٥	١٣	١٨
هيئة الإشعاع النووي	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	٧	٠	١	٨	٧	١	٨
هيئة الطاقة الذرية	٢٤		٤	٢٨	٢٠	٨	٢٨
هيئة تنظيم قطاع المعادن	٢	٠	٠	٢	٢	٠	٢
هيئة مكافحة الفساد	١٣	٨	٣	٢٤	١٠	١٤	٢٤
الهيئة البحرية	٠	١	٠	١	٠	١	١

الدائرة	فئة أولى	فئة ثانية	فئة ثالثة	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
صندوق المعونة الوطنية	٨	٣	٠	١١	٧	٤	١١
صندوق توفير البريد	٢	٠	٠	٢	٠	٢	٢
صندوق دعم البحث العلمي	٣	٣	٣	٩	٤	٥	٩
صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	٣	١	٠	٤	٣	١	٤
صندوق التنمية والتشغيل	٩	٣	٢	١٤	١٣	١	١٤
صندوق استثمار أموال الأيتام	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
صندوق دعم الحركة الشبابية	٣	٠	٠	٣	٣	٠	٣
صندوق استثمار أموال الضمان	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
سلطة المصادر الطبيعية	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
صندوق الحج	٥	٠	٠	٥	٣	٢	٥
سلطة وادي الأردن	٨	٦	٨٣	٩٧	٩٥	٢	٩٧
سلطة المياه	٢٠	١٠	٤٦	٧٦	٥٣	٢٣	٧٦
سلطة إقليم البتراء	١٥	٢	٠	١٧	١٢	٥	١٧
السلطة البحرية الأردنية	٠	١	٠	١	١	٠	١
سلطة الطيران المدني	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	٨	٠	١	٩	٩	٠	٩
المركز الوطني للعناية بالأسرة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجلس التمريضي الأردني	٢	٢	٣	٧	٤	٣	٧
المجلس الأعلى لشؤون المعاقين	٨	٠	٤	١٢	١٢	٠	١٢
المجلس الاقتصادي والاجتماعي	٠	٠	٤	٤	٢	٢	٤
المركز الجغرافي الملكي	٧	٢٠	٠	٢٧	٢١	٦	٢٧
مركز إيداع الأوراق المالية	١	٠	٠	١	٠	١	١
مجلس النواب	١	٠	١	٢	٢	٠	٢
مجلس الأعيان	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجلس الأعلى للشباب	٢	٠	٠	٢	٢	٠	٢
وكالة الأنباء الأردنية	١٣	٠	٤	١٧	١٧	٠	١٧
معهد الإدارة العامة	٣	٠	٠	٣	٢	١	٣
مجمع اللغة العربية	٢	٢	١	٥	٣	٢	٥
بنك تنمية المدن والقرى	٣	٢	٣	٨	٤	٤	٨
سكة حديد العقبة	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الخط الحديدي الحجازي	١	٠	٠	١	١	٠	١
المعهد الوطني للتدريب	٤	٣	٠	٧	٥	٢	٧
متحف الأردن	٢	٣	١	٦	٤	٢	٦
المحكمة الدستورية	١	٠	١١	١٢	١٠	٢	١٢
المجمـــــــــــــوع	٤٠٥٥	٦٦٣	٩٤١	٥٦٥٩	٢٧٦٧	٢٨٩٢	٥٦٥٩

ملحق رقم (٥)

تفصيل الاستنكافات خلال عام ٢٠١٤ وفقاً لمجموعة المهن وللمؤهل العلمي ونوع الاستنكاف والجنس

مجموعة المهن	المؤهل العلمي	مستنكف امتحان				مستنكف مقابلة				مستنكف تعيين				المجموع وفقاً للجنس			
		ذكور	إناث	المجموع	النسبة وفقاً للمؤهل العلمي	ذكور	إناث	المجموع	النسبة وفقاً للمؤهل العلمي	ذكور	إناث	المجموع	النسبة وفقاً للمؤهل العلمي	ذكور	إناث	المجموع	النسبة وفقاً للمؤهل العلمي
التعليمية	جامعي	٤٨٥	١١٠١	١٥٨٦	٤١٪	٢١٥	٥٩	٢٧٤	٢٣٪	٧٦	١٠٢	١٧٨	٤١٪	٧٧٦	٢٣٪	١٢٦٢	٣٧٪
	دبلوم	١٣	٢٢	٣٥	٥٪	٦	٧	١٣	٤٪	٣	٧	١٠	١٤٪	٢٢	٣٪	٣٦	٥٪
	المجموع	٤٩٨	١١٢٣	١٦٢١	٣٥٪	٢٢١	٦٦	٢٨٧	١٩٪	٧٩	١٠٩	١٨٨	٣٧٪	٧٩٨	١٩٪	١٢٩٨	٥٢٪
الطبية	جامعي	٦٢	٢٩	٩١	٢٪	٢٧٨	٢١٨	٤٩٦	٤٢٪	٨٤	٦٣	١٤٧	٣٤٪	٤٢٤	١٣٪	٣١٠	١٤٪
	دبلوم	٢١	٥	٢٦	٣٪	٣٧	٣٤	٧١	٢١٪	٥	٨	١٣	١٨٪	٦٣	٧٪	٤٧	١٤٪
	المجموع	٨٣	٣٤	١١٧	٣٪	٣١٥	٢٥٢	٥٦٧	٣٧٪	٨٩	٧١	١٦٠	٣١٪	٤٨٧	١٢٪	٣٥٧	١٤٪
الهندسية	جامعي	٨٥٩	١٥٢	١٠١١	٢٦٪	١١٣	٢٧	١٤٠	١٢٪	٢٠	٨	٢٨	٦٪	٩٩٢	٣٠٪	١٨٧	٩٪
	دبلوم	٢٢٩	٢٩	٢٥٨	٣٣٪	٨٢	٥	٨٧	٢٦٪	٢٤	١	٢٥	٣٤٪	٣٣٥	٤٠٪	٣٥	١٠٪
	المجموع	١٠٨٨	١٨١	١٢٦٩	٢٧٪	١٩٥	٣٢	٢٢٧	١٥٪	٤٤	٩	٥٣	١٠٪	١٣٢٧	٣٢٪	٢٢٢	٩٪
الإدارية	جامعي	١٣٦	١٠٨	٢٤٤	٦٪	٣٩	١٦	٥٥	٥٪	١٢	٧	١٩	٤٪	١٨٧	٦٪	١٣١	٦٪
	دبلوم	٤٥	٣٠	٧٥	١٠٪	٢١	٢٠	٤١	١٢٪	١٠	١	١١	١٥٪	٧٦	٩٪	٥١	١٥٪
	المجموع	١٨١	١٣٨	٣١٩	٧٪	٦٠	٣٦	٩٦	٦٪	٢٢	٨	٣٠	٦٪	٢٦٣	٦٪	١٨٢	٧٪
التجارية والمالية	جامعي	٤٤٣	٩٥	٥٣٨	١٤٪	١٢٨	٢٥	١٥٣	١٣٪	٣٣	٢	٣٥	٨٪	٦٠٤	١٨٪	١٢٢	٦٪
	دبلوم	٢١٠	١٠٦	٣١٦	٤١٪	٨٥	١٤	٩٩	٢٩٪	٨	٠	٨	١١٪	٣٠٣	٣٦٪	١٢٠	٣٥٪
	المجموع	٦٥٣	٢٠١	٨٥٤	١٨٪	٢١٣	٣٩	٢٥٢	١٦٪	٤١	٢	٤٣	٨٪	٩٠٧	٢٢٪	٢٤٢	١٠٪
الأخرى	جامعي	٢٨٠	٩٩	٣٧٩	١٠٪	٥٦	٢٠	٧٦	٦٪	١٥	١٥	٣٠	٧٪	٣٥١	١١٪	١٣٤	٦٪
	دبلوم	٢٧	٣٥	٦٢	٨٪	١٧	١٢	٢٩	٩٪	٤	٣	٧	٩٪	٤٨	٦٪	٥٠	١٥٪
	المجموع	٣٠٧	١٣٤	٤٤١	١٠٪	٧٣	٣٢	١٠٥	٧٪	١٩	١٨	٣٧	٧٪	٣٩٩	١٠٪	١٨٤	٧٪
الإجمالي	جامعي	٢٢٦٥	١٥٨٤	٣٨٤٩	١٠٠٪	٨٢٩	٣٦٥	١١٩٤	١٠٠٪	٢٤٠	١٩٧	٤٣٧	١٠٠٪	٣٣٣٤	١٠٠٪	٢١٤٦	١٠٠٪
	دبلوم	٥٤٥	٢٢٧	٧٧٢	١٠٠٪	٢٤٨	٩٢	٣٤٠	١٠٠٪	٥٤	٢٠	٧٤	١٠٠٪	٨٤٧	١٠٠٪	٣٣٩	١٠٠٪
	المجموع	٢٨١٠	١٨١١	٤٦٢١	١٠٠٪	١٠٧٧	٤٥٧	١٥٣٤	١٠٠٪	٢٩٤	٢١٧	٥١١	١٠٠٪	٤١٨١	١٠٠٪	٢٤٨٥	١٠٠٪

* بلغ إجمالي المستنكفين لعام ٢٠١٤ ما مجموعه (٦٦٥٤) مستنكفا، أي هناك (١٢) مستنكفاً في هذا الجدول تم إضافتهم بعد إدخال حركة الاستنكاف لهم.

ملحق رقم (٦)

إحصائيات عامة

المديرية	المؤشـــــــــــــــر	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
التوظيف	عدد الطلبات الجديدة	٣١١٣٦	٢٤٩٥١	٣١٥١٥	٣٠٤١٣	٢٨٠٦٩	٢٨٢٠٩
	عدد طلبات التوظيف التراكمي	٢٠٣٤٧٦	٢١٨٨٨٤	٢٦٤٣٠٣	٢٧٦٤٦٨	٢٩٣٦٤٢	٣٠١٢٤١
	عدد المعينين	١٠٦٦٦	٨٩٦٥	١٠٦٧٠	٦٤٣٠	١١١٧٠	٧٨٨٠
	عدد المستنكفين	٤٩٧٢	٤٠٩٩	٤٦٠٥	٢١٧٨	٤٨٨٤	٦٦٥٤
	عدد المتقدمين على الحالات الإنسانية	٥٦٢٠	٣٨٥٧	٥٥٣٩	٥٩٢٩	٥٩٧٠	٧١٦٠
	عدد المعينين على الحالات الإنسانية	٦٨٠	٦٧٧	٦٨١	٣٨٦	٨٤١	٢٤٢
	عدد المرشحين للتجيير	٢٨١٨	٢٢٢٠	٩٨٠	١٠٦٢	١٥٤٩	٤٢٧
	عدد المعينين بالتجيير	١٩٩٨	١٦٧٢	٦٦٤	٨١٧	١٠٨١	١٤٤
	عدد المستنكفين عن التجيير	٨٢٠	٥٤٨	٣١٦	٢٤٥	٤٦٨	٢٨٣
القوى البشرية	عدد الوظائف	١٩٢٩١١	١٩٣٨١٢	١٩٦٣٣٢	٢١٨٢٦٤	٢٢٧٥٦٥	٢٢٧٥٦٥
	عدد الموظفين	١٩١٦٩٥	١٨٦١٣١	١٩٣٨٢٧	٢١٠٧٦٦	٢١٤٣٦٨	٢١٧٠٩٠
	عدد المنفكين انفكاكاً دائماً	٨٢٤١	٦٩٤٤	٣٧٥١	٤٨٨٧	٦١٦٤	٥٨٣٣
	عدد المنفكين انفكاكاً مؤقتاً	١٠١٩٧	١١٧٥٩	٩٥٧٤	١٠١٢٥	١٢٩٢٤	١١٠٤٧
	عدد الوظائف المحدثة لغايات تثبيت من هم خارج جدول التشكيلات	٦٠٢١	٨٠٣	٨٦٦	٩٧٤	٥٢٧	٢٨٥٢
	عدد الترفيعات الوجوبية	١٦٠٢٣	١٨١٨١	١٨٨٥١	٢٣٨٢٥	٢١٠٨٠	١٩٢٦٥
	عدد الترفيعات الجوازية	٦٦١٣	٦٦٧٤	٦٣٩٦	٦٤٣٥	٦٧٨١	٧٧٤٠
	عدد قرارات اللجنة المركزية	٢١٣٤	٢٠٦٢	١٥٢٥	٣١٩٦	٥١٢١	٣٢٣٦
	عدد إجراءات التغيرات الوظيفية لموظفي الخدمة المدنية (النقل، الانتداب، التكليف)	١٨٩٤١	٨٩٩	٧٦٣	٩٤٦	٩١٨	١١٩٩
الامتحانات التنافسية	عدد المرشحين للامتحانات التنافسية	٧٩٣٦	٤٥١٩	٤٤٧١	٢٤٩٥	٧٨٤٢	٤١٢٩
	عدد المستنكفين عن الامتحانات التنافسية	٣٢١٣	١٦٦٧	١٦٩٢	٩٥٩	١٥٩٦	١٥٤٤
متنوعة	عدد المبتعثين في البعثات الدراسية الداخلية والخارجية	٩٠١	٨٧١	٦٠٣	٦٣٦	١٦١٣	١٥٠
	عدد المبتعثين في الدورات التدريبية الخارجية	٦٣	٥٧	٧١	٩٦	٦٧	٦٧
	عدد الاستشارات القانونية التي تم إبداء الرأي فيها	٢٩٨	٣٥٥	٣٦٣	٦٠٢	٥١٢	٦١٤
	عدد كتب الموافقات " عدم الممانعة " لإعطاء / تجديد تصاريح العمل لغير الأردنيين	١١٣٥	١٣٦٢	١٣٢٧	٧٥٥	٩٨٦	١٥٧٦

هاتف:(٥٦٠٤١٨١) فاكس:(٥٦٨٨٢٩٣)

هاتف (٥٠٠٨٠٨٠) مركز الاتصال الوطني

ص.ب (٩٢٦٤٢٣) الرمز البريدي: ١١١١٠ عمان – الأردن

P.O.Box (926423) Amman - Jordan

call center (5008080)

e-mail: csb@csb.gov.jo

website: www.csb.gov.jo