

سياسات إدارة الموارد البشرية

نisan ٢٠٠٥

الأجندة الوطنية

مراقبة
الأداء الحكومي

برنامج
تطوير القطاع العام

تحسين الأداء
الحكومي

المواطن

الوضع الحالي
للقطاع العام

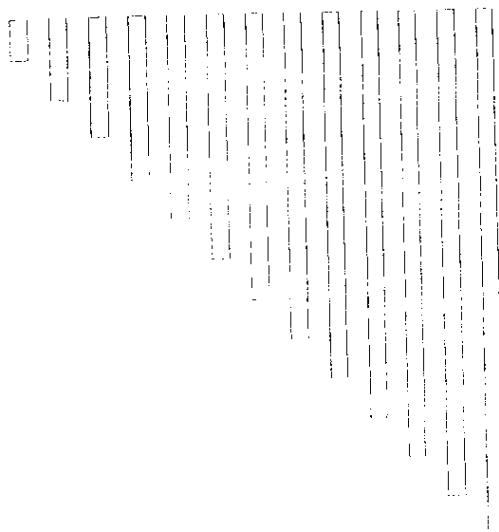
إدارة سياسات الموارد البشرية

الهدف: ضمان وجود العدد اللازم من الموظفين ذوي القدرات والمهارات المطلوبة في الوظائف المناسبة في الجهاز الحكومي يؤدون مهامهم بأداء عالي المستوى

من خلال:

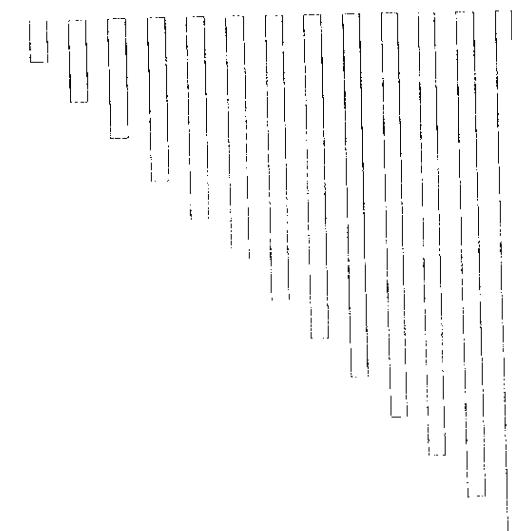
- إعداد السياسات العامة للموارد البشرية
- وضع وتطوير أنظمة وإجراءات عمل حديثة وموثقة وفق الممارسات الدولية المثلثة الملائمة للأردن
- صياغة وتطوير خطط وبرامج إعداد وتدريب الموارد البشرية في القطاع العام
- إيجاد وتنفيذ خطط وبرامج لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية
- تقديم الدعم المشورة الفنية لبناء قدرات الوزارات والمؤسسات الحكومية
- إنشاء هيئة مستقلة للاستحقاق والجدار

المحاور الرئيسية للسياسات العامة



- تخطيط الموارد البشرية
- الاختيار والتعيين
- إدارة الأداء
- الترفيع
- التدريب والتطوير
- الرواتب والعلاوات
- شروط التعاقد
- النقل والإعارة
- الدوام الرسمي والإجازات والاستراحات
- السلامة والصحة المهنية
- حقوق الموظف ومسؤولياته
- الاجراءات التأديبية
- التظلم
- إنهاء الخدمات

تخطيط الموارد البشرية



المقترح

- سيتم وضع خطط سنوية ومتعددة الأمد
- الوزارات مسؤولة عن تحديد الاحتياجات ضمن المخصصات المتوفرة
- جدول التشكيلات مرتبط بالهيكل التنظيمي والمتطلبات الوظيفية
- سيتم وضع خطط للإحلال الوظيفي

الحالي

- لا توجد خطط مستقبلية واضحة
- تتم المناقشة مع دائرة الموازنة العامة
- الشواغر ليست محددة بوظائف معينة
- لا توجد خطط للإحلال الوظيفي

الاختيار والتعيين

المقترح

- لا مركزية وهيئة مستقلة للمراقبة
- الوظائف الشاغرة معلنة
- الاساس هو الاستحقاق والجدارة والتنافسية
- وآليات جديدة للاختيار
- قائمة المرشحين تعد وفقاً لمتطلبات الوظيفة
- إجراءات واضحة وموثقة ومعلنة وحديثة
- تكافؤ الفرص للموظفين

الحالي

- المركزية في التعيينات
- لا إعلان عن الشواغر
- الامتحانات تعتمد لإعداد قائمة المرشحين للمقابلة
- غياب الشفافية في تعيينات العقود الشاملة

إدارة الأداء

المقترح

- نظام مفتوح
- التركيز على التدريب والتطوير
- دوري ومستمر
- مرتبط بتحقيق النتائج
- مرتبط بالأداء المؤسسي
- يطبق على كافة الفئات

الحالي

- مغلق
- مرتبط بالترفيع سنوي
- تقييم بعض جوانب السلوك الوظيفي
- لا يرتبط بالأداء المؤسسي
- لا يطبق على الفئات العليا

الترفيع

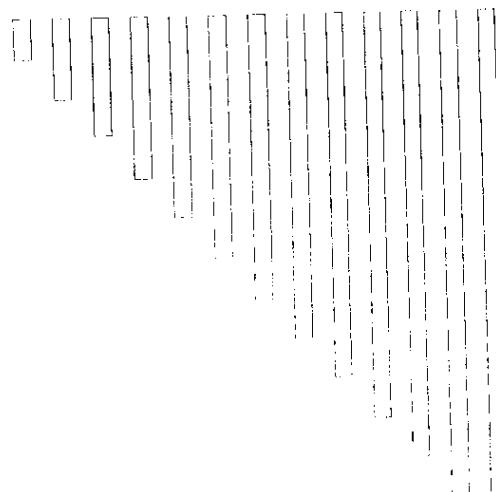
المقترح

- الترفيعات لا مركزية و هيئة مستقلة للمراقبة
- من وظيفة إلى وظيفة شاغرة بمستوى أعلى
- تعتمد أساس الاستحقاق والجدارة والتنافسية
- استيفاء المتطلبات والقدرة على تولي مسؤوليات أعلى
- الشواغر معينة
- تكافؤ الفرص للموظفين

الحالى

- الترفيعات مركزية
- التربيع من درجة إلى درجة
- مرتبط بالأكاديمية والمؤهل العلمي والتدريب
- وجوبي وجوازي
- لا إعلان عن الشواغر
- يتم تعديل الدرجة للتربيع

التدريب والتطویر



المقترح

- تحديد المخصصات المالية
- وضع خطط تدريبية على أساس الطلب (الحاجة الفعلية)
- التدريب مرتبط بطبيعة العمل
- يرتبط ببرنامج تقييم الأداء
- تقييم نتائج التدريب ونقل المعرفة

الحالى

- لا توجد خطط تدريبية مرتبطة بالمخصصات المالية
- تعتمد أساس العرض وليس الحاجة الفعلية
- التركيز على التدريب للترفيع

الرواتب والعلاوات

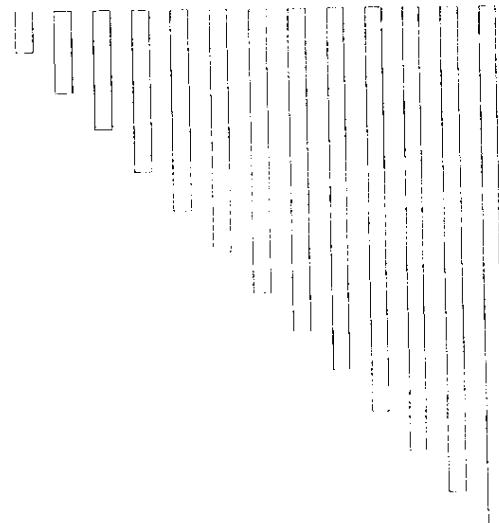
المقترح

- يحدد الراتب حسب طبيعة العمل
- يتم تحليل العمل وتقدير الوظائف
- معظم العلاوات سيتم إضافتها إلى الراتب
- إعتماد مبدأ تكافؤ الفرص

الحالي

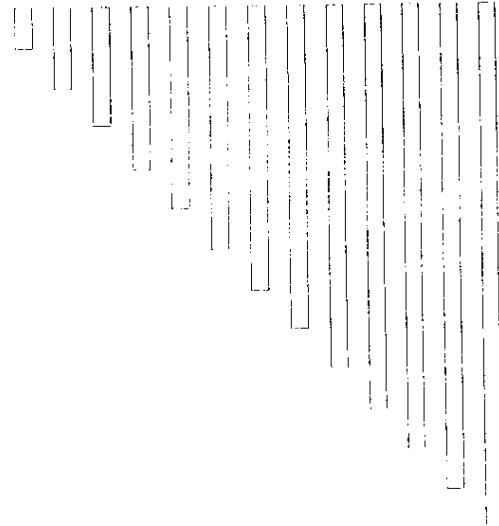
- تحدد حسب المؤهل والاقدمية
- العلاوات متعددة ولا أساس أو منهجية علمية واضحة لتحديد她的

بنود إضافية جديدة في النظام المقترن



- مبدأ تكافؤ الفرص (لا تمييز على أساس الجندرية أو المعتقد الديني أو العمر أو العرق أو الحالة الاجتماعية أو الجسمانية)
- فتح المجال للتنظيم
- تعزيز مفهوم المساعدة
- شروط جديدة للتعاقد (عقود دائمة وعقود محددة بمدة)
- مدة التجربة ستة أشهر للعقود الدائمة وثلاثة أشهر للعقود المؤقتة قابلة للتتجديد
- قواعد للسلوك الوظيفي (جزء من العقد)
- الصحة والسلامة المهنية
- النقل والإعارة يستوجب وجود شاغر (لا انتداب، والإعارة لمدة أقصاها 3 سنوات)

بنود إضافية جديدة في النظام المقترن



- الاجازات على أساس أيام العمل (١٤ - ٢٠) حسب الأقدمية
- إجازات خاصة في حالة وفاة أحد الأقارب
- الإجازات دون راتب بحد أقصى (٣) سنوات
- ساعات الدوام الرسمي (٧ ساعات يومياً لمدة ٥ أيام)
- ضوابط وثوابت جديدة للإجازات المرضية
- إلغاء لجان شؤون الموظفين واللجان المركزية
- إلغاء الإجازة العرضية واستبدالها بالإجازة الخاصة
- تعديل الإجراءات التأديبية
- الاستقالة مقبولة إذا قدمت ضمن الفترة الزمنية المحددة

هيئة الاستحقاق والجدارة / مبررات الاتساع

- إنشاء الهيئة متطلب رئيسي لإدخال مفهوم اللامركزية للتعيين والترفيع
- الحاجة إلى جهة مستقلة عليا تملك صلاحيات اختيار المرشحين لاشغال المناصب العليا في الجهاز الحكومي بعيداً عن الواسطة والمحسوبيّة
- تأكيد التزام الحكومة باعتماد أسس الاستحقاق والجدارة والتنافسية
- إتاحة الفرصة لجميع من تطبق عليهم شروط ومتطلبات إشغال الوظائف الشاغرة للتقدم والتنافس
- تفعيل مبدأ المساءلة
- تحقيق العدالة والنزاهة في التعيين وحماية حقوق الموظفين والمرشحين المتقدمين لاشغال الوظائف

هيئة الاستحقاق والجدارة/ الأهداف والمهام

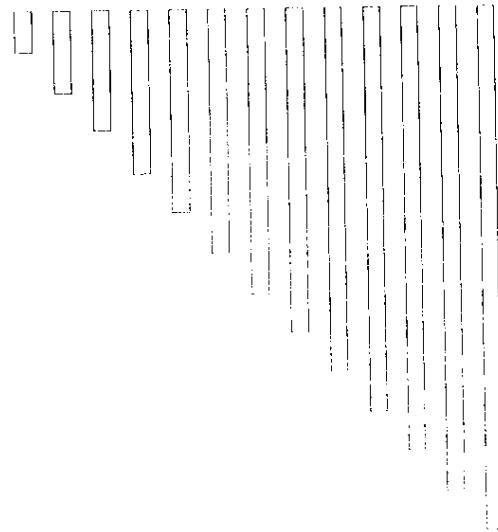
الهدف العام

ضمان إشغال الوظائف الحكومية وفق أسس الاستحقاق والجدارة والتنافسية والعدالة بهدف رفد الوزارات والمؤسسات الحكومية بالكفاءات المناسبة التي تتمتع بالمؤهلات والخبرات المطلوبة

المهام:

- اختيار المرشحين المناسبين لإشغال الوظائف العليا في الجهاز الحكومي
- مراقبة إجراءات الاختيار والتعيين والترفيع للوظائف في الفئات الأخرى
- معالجة الشكاوى والظلمات من الموظفين والمرشحين المتقدمين
- إصدار تقرير سنوي يتضمن الانجازات وكافة البيانات المتعلقة بحجم التعيينات ونتائج التدقيق على الإجراءات وعدد الشكاوى والظلمات التي تمت معالجتها.

هيئة الاستحقاق والجدارة/ مجلس المفوضين



- مجلس المفوضين يؤلف من سبعة أعضاء غير متفرغين يتم تعيينهم بإرادة ملكية سامية، ويسمى رئيس المجلس ونائبه بمقتضى هذه الإرادة
- تكون مدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات قابلة للتجديد لسنة رابعة
- يتم تحديد المكافآت المالية لرئيس وأعضاء المجلس وآلية صرفها من قبل مجلس الوزراء
- تعتمد المعايير التالية لاختيار رئيس وأعضاء الهيئة:
 - أردني الجنسية
 - يتمتع بخبرات ومؤهلات علمية متميزة
 - يتمتع بالنزاهة والسمعة الحسنة
 - يتمتع بالحكمة وسدادة الرأي
 - لم يسبق وأن حكم عليه بجنائية أو جنحة مخلة بالشرف