



ديوان الخدمة المدنية

التقرير السنوي 2012

CIVIL SERVICE BUREAU Annual report

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

د / ٢٠٠٣ / ١٤٤٠



حضرة صاحب الجلالة الملك محمد السادس
الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتويات
١٣	المقدمة
١٤	كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية
١٥	الهيكل التنظيمي للجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١٢
١٦	الهيكل القطاعي للسلطة التنفيذية
الفصل الأول: ديوان الخدمة المدنية	
١٨	النشأة والمهام
١٩	الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية ٢٠١٢
٢٠	الرؤية والرسالة
٢٠	المرتكزات والقيم
٢٠	الأهداف العامة
٢١	تطور أعداد الموظفين في الديوان
٢٢	عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١٢
٢٢	تطور موازنة الديوان للأعوام ٢٠١٢-٢٠٠٦
٢٤	أبرز التعديلات التي تمت على نظام الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٢
الفصل الثاني: الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية	
٢٦	المقدمة
٢٦	تطور طلبات التوظيف
٤٦	عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية
٤٧	عملية التجيير في الاختيار والتعيين
٤٨	الحالات الإنسانية
٥١	الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية
٥٣	تسويق الكفاءات
الفصل الثالث: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية	
٥٦	المقدمة
٥٦	منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية
٦١	خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية
٧٠	دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية
الفصل الرابع: تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية	
٧٤	البعثات والدورات التدريبية في الخدمة المدنية
٨١	برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية
الفصل الخامس: هيكل الرواتب والعلاوات في الخدمة المدنية	
٨٤	مقدمة
٨٤	المرحلة الأولى لبرنامج إعادة هيكل الرواتب والعلاوات لعام ٢٠٠٧
٨٥	المرحلة الثانية لبرنامج إعادة هيكل الرواتب والعلاوات لعام ٢٠١٢
٨٧	تطبيق برنامج إعادة الهيكل
٨٧	أبرز التحديات التي واجهت تطبيق برنامج إعادة الهيكل

رقم الصفحة	المحتويات
٨٨	تعليمات منح العلاوات الإضافية للموظفين
٨٨	الاعتراضات
الفصل السادس: تكنولوجيا المعلومات	
٩٢	نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية
٩٢	نظام الأرشفة الإلكترونية
٩٢	نظام الامتحانات التنافسية الإلكترونية
٩٣	نظام الرد والتبليغ والتحديث الآلي لبيانات طالب التوظيف
٩٣	التحديث الآلي لأرقام الهواتف
٩٣	نظام تسويق الكفاءات الأردنية
٩٣	نظام الترشيح الآلي
٩٣	مركز الاتصال الوطني
٩٣	بطاقة الموظف الإلكترونية
٩٤	موقع ديوان الخدمة المدنية والخدمات التي يوفرها
٩٤	نظام الشكاوى والاقتراحات
٩٤	نظام الوصف الوظيفي الإلكتروني
٩٤	نظام البوابة الإلكترونية
٩٤	نظام إدارة وتنظيم المراجعين
٩٤	نظام المكتبة الإلكترونية
الفصل السابع: الأنشطة المساندة	
٩٦	الإعلام والاتصال الخارجي
٩٧	الشؤون القانونية
٩٧	المتابعة والرقابة الخارجية
٩٧	المتابعة الداخلية
٩٧	الرقابة الداخلية
٩٨	الدراسات والتطوير المؤسسي
٩٨	الموارد البشرية
٩٩	الشؤون الإدارية والمالية
الفصل الثامن: الزيارات والوفود	
١٠٢	زيارة الوفد السعودي لديوان الخدمة المدنية
١٠٣	زيارة وفد الحكومية الليبية لديوان الخدمة المدنية
١٠٣	زيارة الوفد الأردني لديوان الموظفين العام في دولة الكويت
١٠٥	المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية
الفصل التاسع:	
١١١	مناسبات وصور
١١٤	ملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الجنس للأعوام (٢٠٠٦ - ٢٠١٢)	٢١
٢	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات الوظيفية خلال الأعوام (٢٠٠٧-٢٠١٢)	٢١
٣	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي للأعوام (٢٠٠٧ - ٢٠١٢)	٢١
٤	أعداد المعينين في ديوان الخدمة المدنية موزعين حسب الجنس والفئة لعام (٢٠١٢)	٢٢
٥	أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترفيعهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام (٢٠١٢)	٢٢
٦	الإجراءات الوظيفية التي تمت على موظفي ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الجنس ونوع الإجراء لعام (٢٠١٢)	٢٢
٧	أعداد الموظفين الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام (٢٠١٢)	٢٢
٨	تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٢)	٢٢
٩	موازنة الديوان موزعة حسب رقم المادة ومادة الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام ٢٠١٢	٢٣
١٠	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠١٢)	٢٧
١١	عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (٢٠٠٠ - ٢٠١٢) موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس	٢٩
١٢	عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال عام ٢٠١٢ موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس	٣٢
١٣	عدد الطلبات الجديدة والعدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين حسب التقسيم الجغرافي والمؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٢/١٢/٣١	٣٤
١٤	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين منهم حسب المؤهل العلمي التفصيلي والجنس حتى تاريخ ٢٠١٢/١٢/٣١	٣٩
١٥	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١٢/١٢/٣١	٣٧
١٦	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف موزعين حسب سنة التخرج (٢٠٠٠ فما قبل) والمؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١٢/١٢/٣١	٣٨
١٧	عدد الطلبات الجديدة والتراكمية للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين وفقاً للفئة العمرية خلال العام ٢٠١٢	٤٠

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٤٢	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الشهادة الجامعية موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٢	١٨
٤٣	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الدبلوم موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٢	١٩
٤٥	عدد طلبات التوظيف الجديدة والتراكمية والترشيحات والتعيينات موزعة حسب مجموعة المهن والمؤهل العلمي والدائرة للعام ٢٠١٢	٢٠
٤٧	أبرز التخصصات المطلوبة والمشعبة والراكدة / إقليم الوسط / جامعيون ذكور	٢١
٤٨	أعداد المجيرين موزعين وفقاً لجغرافية التجير والجنس للفترة (٢٠٠٩ - ٢٠١٢)	٢٢
٤٩	أعداد المتقدمين التراكمية والمعينين من الحالات الإنسانية موزعة حسب نوع الحالة للأعوام (٢٠٠٥ - ٢٠١٢)	٢٣
٤٩	عدد الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية موزعة حسب المحافظة ونوع الحالة والجنس لعام ٢٠١٢	٢٤
٥٠	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من الحالات الإنسانية والمعينين من الحالات الإنسانية وفقاً للمحافظة والجنس لعام ٢٠١٢	٢٥
٥١	تطور أعداد المتقدمين لامتحانات التنافسية خلال الفترة (٢٠٠٣ - ٢٠١٢)	٢٦
٥٢	أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين لكافة الامتحانات التنافسية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١٢	٢٧
٥٢	أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين لكافة الامتحانات الورقية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١٢	٢٨
٥٢	أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين لامتحانات الإلكترونية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١٢	٢٩
٥٣	كتب "الموافقات" لشغل الوظائف داخل المملكة وفقاً للجهة خلال العام ٢٠١٢	٣٠
٥٤	كتب "الاعتذارات" لشغل الوظائف داخل المملكة وفقاً للجهة خلال العام ٢٠١٢	٣١
٥٦	أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها (٢٠٠٠ - ٢٠١٢)	٣٢
٥٧	إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١٠ - ٢٠١٢) حسب الدائرة والفئة	٣٣
٥٨	توزيع الوظائف وفقاً للمجموعات النوعية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٢	٣٤

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٥٩	المجموعات القطاعية وعدد القطاعات في كل مجموعة وعدد الدوائر التابعة لها لعام ٢٠١٢	٣٥
٦٠	مجموعة الإدارة العامة لعام ٢٠١٢	٣٦
٦١	مجموعة الموارد البشرية لعام ٢٠١٢	٣٧
٦١	مجموعة الموارد والبنية التحتية لعام ٢٠١٢	٣٨
٦١	مجموعة المال والاقتصاد لعام ٢٠١٢	٣٩
٦٢	عدد الموظفين في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي لعام ٢٠١٢	٤٠
٦٢	توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام ٢٠١٢	٤١
٦٣	توزيع موظفي الخدمة المدنية وفقاً للمحافظة والإقليم لعام ٢٠١٢	٤٢
٦٤	إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عامي (٢٠١١ - ٢٠١٢) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس	٤٣
٦٥	توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية للفتتين الأولى والثانية وفق الفئات العمرية والجنس للأعوام (٢٠١٠ - ٢٠١٢)	٤٤
٦٥	توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية للفتتين الأولى والثانية وفق سنوات الخدمة للأعوام (٢٠١٠ - ٢٠١٢)	٤٥
٦٦	توزيع موظفي الفتتين الأولى والثانية حسب المجموعات النوعية لعام ٢٠١٢	٤٦
٦٧	نسب مستويات التقدير السنوية للعام (٢٠٠٧ - ٢٠١٢)	٤٧
٦٧	التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية لعام ٢٠١٢	٤٨
٦٨	الانفكاك الدائم لعام ٢٠١٢	٤٩
٦٨	الانفكاك المؤقت لعام ٢٠١٢	٥٠
٦٩	الترفيعات خلال عام ٢٠١٢ موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس	٥١
٦٩	قرارات اللجنة المركزية لشؤون الموظفين لعام ٢٠١٢	٥٢

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
٥٣	أسماء الفائزين بجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية وفقاً للدائرة والفئة والمجموعة الوظيفية	٧١
٥٤	القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات فيما يخص البعثات للفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٢) موزعة حسب نوع القرار	٧٥
٥٥	توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب المؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٢/١٢/٣١	٧٧
٥٦	توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي- خارجي) والدائرة حتى ٢٠١٢/١٢/٣١	٧٧
٥٧	توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس حتى ٢٠١٢/١٢/٣١	٧٨
٥٨	عدد الموفدين في بعثات ودورات خارجية حسب الدائرة والجنس خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٢)	٧٨
٥٩	توزيع الموفدين في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١٢	٧٩
٦٠	توزيع الموفدين في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة لعام ٢٠١٢	٨٠
٦١	عدد البرامج المتخصصة التي عقدها ديوان الخدمة المدنية في مجال إدارة الموارد البشرية للفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٢)	٨١
٦٢	تطور الرواتب الأساسية ونسب الزيادة فيها للفتتين الأولى والثانية	٨٦
٦٣	توزيع الاعتراضات خلال عام ٢٠١٢ للفتات الأولى والثانية والثالثة حسب نوع الاعتراض والرد عليه	٨٨
٦٤	إحصائية عدد اعتراضات الهيكل لعام ٢٠١٣	٨٩
٦٥	كتب عدم الممانعة لشغل الوظائف داخل المملكة وفقاً للجهة	٩٦

رقم الصفحة	الملاحق
١١٤	ملحق رقم (١) أعداد الموظفين في بعثات دراسية موزعين حسب التخصص لعام ٢٠١٢
١١٧	ملحق رقم (٢) أعداد الموظفين في بعثات دراسية موزعين حسب الجهة الممولة لعام ٢٠١٢
١١٩	ملحق رقم (٣) أعداد الموظفين في دورات تدريبية خارجية موزعين حسب الدائرة لعام ٢٠١٢
١٢٠	ملحق رقم (٤) أعداد المعينين في الوزارات والدوائر الحكومية الذين تم تقدير رواتبهم خلال العام ٢٠١٢
١٢٢	ملحق رقم (٥) تفصيل الاستنكافات خلال العام ٢٠١٢ موزعة وفقاً لمجموعة المهن ونوع الاستنكاف والجنس
١٢٣	ملحق رقم (٦) إحصائيات عامة

رقم الصفحة	الاشكال البيانية
٢٨	الشكل رقم (١) عدد المعينين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (٢٠١٢-١٩٩٠)
٢٨	الشكل رقم (٢) العدد التراكمي للمتقدمين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠١٢-١٩٩٠)
٣١	الشكل رقم (٣) عدد المتقدمين بطلبات توظيف خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٠) موزعين حسب الجنس
٣١	الشكل رقم (٤) عدد المعينين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٠) موزعين حسب الجنس
٥١	الشكل رقم (٥) أبرز المؤشرات المتعلقة بالامتحانات التنافسية خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٣)
٥٧	الشكل رقم (٦) تطور الوظائف في الدوائر الخاضعة للخدمة المدنية
٦٠	الشكل رقم (٧) القطاعات التخصصية ونسب الوظائف فيها إلى عدد الوظائف الكلي
٦٣	الشكل رقم (٨) توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام ٢٠١٢
٦٤	الشكل رقم (٩) توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المحافظات لعام ٢٠١٢
٦٦	الشكل رقم (١٠) توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المجموعات النوعية لعام ٢٠١٢
٧٨	الشكل رقم (١١) عدد الموظفين في بعثات ودورات خارجية حسب الدائرة والجنس خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٠)
٨١	الشكل رقم (١٢) عدد البرامج المتخصصة التي عقدها ديوان الخدمة المدنية في مجال إدارة الموارد البشرية للفترة (٢٠١٢-٢٠١٠)

المقدمة

- كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية <
- الهيكل التنظيمي للجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١٢ <
- الهيكل القطاعي للسلطة التنفيذية <



كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية

يعتبر عام ٢٠١٢ عاماً هاماً وحافلاً بالعطاء والإنجاز للإرتقاء بمستوى الوظيفة والموظف العام في الخدمة المدنية، وبجهد تشاركي وتنسيقي كبير بين الديوان ووزارة تطوير القطاع العام بالتعاون مع وزارة المالية وديوان المحاسبة ودائرة الموازنة العامة وكافة الأجهزة الحكومية، فخلال هذا العام تم تطبيق مشروع هيكل الرواتب والعلاوات في الخدمة المدنية والذي أدى إلى معالجة التشوهات والاختلالات في رواتب موظفي الخدمة المدنية إضافة إلى تحسين الرواتب وتخصيص علاوة لكل مسمى وظيفي، هذا بالإضافة إلى شمول المؤسسات ذات الأنظمة الخاصة بمظلة نظام الخدمة المدنية ضمن مشروع إعادة هيكل القطاع العام مما أدى إلى توحيد المرجعية التشريعية في إدارة شؤون الموظف العام إضافة إلى ضبط الإنفاق الحكومي ووضع في مساره الصحيح، وضمان مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص. وعلى الرغم من محدودية أعداد موظفي الديوان، وزيادة عبء العمل وتقديم خدماته إلى ما يقارب نصف مليون مواطن أردني بين موظف وطالب توظيف، بالإضافة إلى دوائر الخدمة المدنية والتي وصلت إلى (١٠٧) وزارة ودائرة ومؤسسة، إلا أن إصرار موظفي الديوان على العمل الجاد والتميز أدى إلى تحقيق الأهداف المحددة المطلوبة بالسرعة والدقة اللازمين، وضمن إجراءات نزيهة وشفافية تشهد لها كافة الأجهزة الرقابية.

ومن أبرز إنجازات الديوان خلال عام ٢٠١٢ أيضاً عقده للمؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية بعنوان "الخدمة المدنية في بيئة متجددة" وذلك خلال الفترة من ١٥-١٦/٥/٢٠١٢، عمان- المملكة الأردنية الهاشمية، والذي نجح في تحقيق أهدافه، حيث شارك بفعاليات المؤتمر (١٣) وفداً برئاسة أصحاب المعالي وزراء ورؤساء أجهزة الخدمة المدنية في الدول العربية الشقيقة، وقدمت خلاله أربع دول عربية أوراق عملية متخصصة ضمن محاور المؤتمر المختلفة، وقد أسس المؤتمر لعملية التعاون المشترك بين الدول العربية في تطوير تشريعات الخدمة المدنية وتنمية إدارة الموارد البشرية فيها، وتبادل الخبرات العربية، كما قام الديوان خلال هذا العام بتطوير خدماته لتواكب احتياجات متلقي الخدمة، وتحقيق التميز والتطور النوعي في تقديم الخدمة سواءً للمواطن أو لأجهزة الخدمة المدنية، والتأسيس لمرحلة جديدة على أساس التشاركية دون أن يمس ذلك بطبيعة دور الديوان التنظيمي والرقابي.

كما قام الديوان بمواصلة تقديم خدماته ومهامه المستمرة وبنفس الكفاءة والفاعلية، والجاهزية في مجالات التوظيف، وإدارة وتنمية الموارد البشرية، وإعداد جدول التشكيلات بالتنسيق مع دائرة الموازنة العامة لتلبية احتياجات دوائر الخدمة المدنية من الوظائف وفقاً لمنهجية التخطيط الوظيفي، وإبداء الرأي للدوائر والإشراف على عمليات الإيفاد والتدريب، إضافة إلى المشاركة والتنافس على جائزة جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم "حفظه الله ورعاه" لتميز الأداء الحكومي والشفافية.

وبمناسبة إصدار هذا التقرير أتقدم ببالغ الشكر والتقدير لكافة وزارات ودوائر ومؤسسات الخدمة المدنية، والعاملين فيها على تعاونهم الدائم مع الديوان في تطبيق التشريعات النازمة للخدمة المدنية، كما أقدم شكري وتقديري لكافة موظفي ديوان الخدمة المدنية على الجهود الكبيرة والمميزة التي بذلوها خلال هذا العام، مؤكداً حرصنا وتطلعنا المستمر وأسرة الديوان لتحقيق المزيد من التطور والإنجاز في ظل حضرة صاحب الجلالة الهاشمية وقائد المسيرة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم «حفظه الله ورعاه».

والله ولي التوفيق،،،

رئيس ديوان الخدمة المدنية

د. خلف الهميسات



الهيكل القطاعي للسلطة التنفيذية
134 = 62 + 72

أعداد مسيحات الأجهزة الحكومية	23053 %10.5	مجموعة الإدارة العامة 31 = 15 + 6 + 10	قطاع التشريع 7149 %31.0	قطاع الشؤون القانونية والرقابية 3110 %13.3	قطاع الشؤون العامة 3935 %17.1	قطاع الثقافة والإعلام والشؤون الدينية 11969 %51.9	قطاع المآل والاقتصاد 9092 %62.6	قطاع المال والاقتصاد 14533 %6.6	مجموع الوظائف في الجهاز الحكومي	219752
25 وزارة			10	6	6	15	16	15	مجموع الوظائف في القطاع	
18 مؤسسة			3	1	1	9	12	9	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
17 دائرة			2	2	2	10	10	10	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
18 هيئة			3	3	3	12	12	12	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
13 مجلس			4	4	4	109	109	109	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
13 صندوق			5	5	5	13	13	13	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
11 سلطة			6	6	6	14	14	14	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
6 مركز			7	7	7	15	15	15	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
9 معهد			8	8	8	165	165	165	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
1 مركز			9	9	9	120	120	120	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
4 ديوان			10	10	10	332	332	332	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
1 بنك			11	11	11	332	332	332	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
3 مكتب			12	12	12	109	109	109	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
1 مجمع			13	13	13	7806	7806	7806	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
3 مكتب			14	14	14	1343	1343	1343	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
5 مجمع			15	15	15	35	35	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
2 أخرى			16	16	16	165	165	165	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
134 مجموع			17	17	17	17	17	17	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
138 مجموع			18	18	18	18	18	18	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	

أعداد الوظائف في الجهاز الحكومي مؤرخين حسب المجموعات والقطاعات لعام 2012 (باستثناء وظائف الديوان الملكي البالغ عددها 297)	82149	مجموعة الموارد البشرية 37 = 16 + 13 + 8	قطاع النقل 3850 %11.2	قطاع الخدمت البنية التحتية والاتصالات 13587 %49.2	قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي 37172 %25.1	مجموع الوظائف في الجهاز الحكومي	219752
أعداد الوظائف في الجهاز الحكومي (باستثناء وظيفي التربية والصحة والديوان الملكي)	82149		8	13	19	مجموع الوظائف في القطاع	
أعداد الموظفين حسب المجموعات والقطاعات لعام 2012	219752		129	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
1 هيئة تنظيم النقل البري			147	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
2 هيئة تنظيم الطيران الأردني			71	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
3 هيئة تنظيم الطيران المدني			508	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
4 هيئة تصادم الجواري			285	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
5 دائرة الأرصاء الجارية			1858	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
6 دائرة الأرصاء الجارية			1658	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
7 هيئة تنظيم الطيران الأردني			5622	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
8 هيئة تنظيم النقل البري			886	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
9 هيئة تنظيم قطاع الكهرباء			91	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
10 هيئة تنظيم قطاع الكهرباء			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
11 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			127	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
12 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
13 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
14 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
15 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
16 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
17 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
18 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
19 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
20 هيئة الطاقة الذرية الأردنية			148	170	35	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	

أعداد مسيحات الأجهزة الحكومية	23053 %10.5	مجموعة الموارد البشرية 37 = 16 + 13 + 8	قطاع النقل 3850 %11.2	قطاع الخدمت البنية التحتية والاتصالات 13587 %49.2	قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي 37172 %25.1	مجموع الوظائف في الجهاز الحكومي	219752
25 وزارة			8	13	19	مجموع الوظائف في القطاع	
18 مؤسسة			129	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
17 دائرة			147	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
18 هيئة			71	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
13 مجلس			508	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
13 صندوق			285	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
11 سلطة			1858	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
6 مركز			1658	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
9 معهد			5622	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
1 مركز			886	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
4 ديوان			91	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
1 بنك			148	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
3 مكتب			127	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
5 مجمع			148	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
2 أخرى			148	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
134 مجموع			148	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	
138 مجموع			148	13	19	نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة	

الفصل الأول

ديوان الخدمة المدنية

- النشأة والمهام
- الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية ٢٠١٢
- الرؤية والرسالة
- المرتكزات والقيم
- الأهداف العامة
- تطور أعداد الموظفين في الديوان
- تطور موازنة الديوان للأعوام (٢٠٠٦-٢٠١٢)
- أبرز التعديلات التي تمت على نظام الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٢

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 رئيس برتبة وزير يعين بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب رئيس الوزراء ويقرن القرار بالإرادة الملكية السامية، وفي عام ١٩٨٨ اكتسب الديوان اسمه الحالي (ديوان الخدمة المدنية) بموجب نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨.

المهام والمسؤوليات الرئيسية

يمارس ديوان الخدمة المدنية مهامه ومسؤولياته وفقاً للمادة (١٠) من نظام الخدمة المدنية المعمول به رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته، والتي تتلخص بما يلي:-

- (أ) متابعة تطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية، والتحقق من تطبيق الدوائر لأحكام التشريعات المتعلقة بالخدمة المدنية بصورة سليمة.
- (ب) إعداد المشروعات الخاصة بتعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الخدمة المدنية، ورفعها إلى مجلس الخدمة المدنية لإقرارها.
- (ج) ترشيح طالبي الوظيفة لملء الوظائف الشاغرة في جهاز الخدمة المدنية، والمشاركة في عملية اختيارهم ووضع الأسس الخاصة بالامتحانات التنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظائف والإشراف عليها.
- (د) المشاركة في اقتراح التشريعات المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية.
- (هـ) بناء وتطوير قاعدة بيانات مركزية وأنظمة معلومات لإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، والمساهمة في توحيد أنظمة المعلومات الخاصة بالوظيفة والموظف العام بالتعاون مع الجهات والدوائر المعنية.
- (و) المساهمة في إدارة الموارد البشرية في جهاز الخدمة المدنية، واقتراح السياسات ووضع الآليات التي من شأنها زيادة فعالية وكفاءة هذا الجهاز.
- (ز) اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصويب القرارات الإدارية المخالفة لأحكام نظام الخدمة المدنية.
- (ح) إبداء الرأي للدوائر حول المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا النظام، وتقديم الدعم والإسناد الفني في قضايا إدارة الموارد البشرية.
- (ط) النظر في الشكاوى والتظلمات التي تقدم إليه من الموظفين والمرشحين والمتقدمين لإشغال الوظائف، واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها وفقاً لأحكام النظام.

◀ الرؤية

الريادة والتميز في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة في أجهزة الخدمة المدنية والكفاءة والنزاهة والعدالة في تقديم الخدمة للمواطن والمجتمع.

◀ الرسالة

تنظيم شؤون الوظيفة العامة وتطويرها بأبعادها البشرية والإجرائية والقانونية، وإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، من خلال تعزيز المؤسسة والتعاون مع الشركاء والدوائر المعنية واستخدام نظم المعلومات، وبناء القدرات وإدارة المعرفة وتراكمها في الخدمة المدنية، وتعزيز منهجية المبادرة والتميز والإبداع، والإشراف على حسن تطبيق التشريعات الناظمة لشؤون الوظيفة العامة، وترسيخ مبادئ العدالة والمساواة والشفافية.

◀ المرتكزات والقيم

- ◀ جودة الخدمة للمواطن والموظف والدائرة... تأتي أولاً.
- ◀ الإبداع والتطوير والقدرة على التغيير... سمة التنظيمات المعاصرة.
- ◀ التشاركية والتعاون مع المؤسسات ذات الصلة... الطريق الأمثل لتحقيق الأهداف العامة.
- ◀ العدالة وتكافؤ الفرص... أمانة ومسؤولية.
- ◀ الشفافية والنزاهة ومحاربة الوساطة والفساد... مبادئ أساسية في العمل العام.
- ◀ التفاعل المعرفي... سبيل الإبداع والابتكار.
- ◀ العمل بروح الفريق... منهج العمل وفلسفة الإدارة.
- ◀ التنافسية والتحفيز والمساءلة... دعامة للعطاء والانتماء الوظيفي.

◀ الأهداف العامة

- ◀ تطوير وتنظيم وإعادة هيكلة 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 لإدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية، واعتماد المؤشرات والبيانات والمعلومات في وضع الخطط والبرامج واتخاذ القرارات.
- ◀ الانتقال نحو اللامركزية 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 الإمكانيات 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.

< تطور أعداد الموظفين في الديوان

يرحس ديوان الخدمة المدنية وبشكل متواصل على الاستغلال الأمثل لموارده البشرية، وبما يمكنه من الموازنة 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 (٢٠١٢-٢٠٠٦)

النوع الاجتماعي	السنة					
	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧
ذكور	١٨١	١٦٥	١٦٥	١٦٧	١٢٧	١١٤
إناث	٨٨	٨٠	٧٩	٧٦	٤٢	٣٩
المجموع	٢٦٩	٢٤٥	٢٤٤	٢٤٣	١٦٩	١٥٣

جدول رقم (٢)

تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات الوظيفية خلال الأعوام (٢٠١٢-٢٠٠٧)

الفئة	السنة					
	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧
العليا	٢	٢	٢	٢	٢	٢
الأولى	١٣٦	١٢٢	١٢١	١١٥	٨١	٧٠
الثانية	٦٤	٥٩	٥٩	٦٣	٤٣	٤٤
الثالثة	٥٦	٤٩	٤٨	٤٩	٤١	٣٥
عقود	٥	١٣	١٤	١٤	٢	٢
المجموع	٢٦٩	٢٤٥	٢٤٤	٢٤٣	١٦٩	١٥٣

جدول رقم (٣)

تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي للأعوام (٢٠١٢-٢٠٠٧)

السنة	المؤهل العلمي							
	المجموع	أقل من ثانوية	ثانوية	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراة
٢٠٠٧	١٥٣	٣٠	١١	٣٨	٤٧	٢	٢٢	٣
٢٠٠٨	١٦٩	٣٤	١٣	٤٠	٥٦	٤	٢٢	٣
٢٠٠٩	٢٤٣	٣٦	١٧	٥٩	٩٤	٣	٣١	٣
٢٠١٠	٢٤٤	٣٥	١٥	٥٩	٩٨	٢	٣١	٤
٢٠١١	٢٤٥	٣٥	١٥	٥٨	٩٩	٢	٣٠	٦
٢٠١٢	٢٦٩	٣٨	١٨	٦٤	١٠٧	٢	٣٣	٧

جدول رقم (٤)

أعداد المعينين في ديوان الخدمة المدنية موزعين حسب الجنس والفئة لعام (٢٠١٢)

المجموع	عقد بدل مجاز	عقد شامل	ثالثة	ثانية	أولى	الجنس / الفئة
٢٠	-	-	٥	٥	١٠	ذكور
١١	-	١	٣	٣	٤	إناث
٣١	-	١	٨	٨	١٤	المجموع

جدول رقم (٥)

أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترفيعهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام (٢٠١٢)

المجموع	جوازي	وجوبي	الجنس / نوع الترفيع
٢٤	١٠	١٤	ذكور
١٣	١	١٢	إناث
٣٧	١١	٢٦	المجموع

جدول رقم (٦)

الإجراءات الوظيفية التي تمت على موظفي ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الجنس ونوع الإجراء لعام (٢٠١٢)

المجموع	تعديل	نقل	إجازة بدون راتب	انتداب	إعارة	الجنس / نوع الإجراء
٢٨	٥	٤	١١	٦	٢	ذكور
٩	٢	٢	١	٤	٠	إناث
٣٧	٧	٦	١٢	١٠	٢	المجموع

جدول رقم (٧)

أعداد الموظفين الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام (٢٠١٢)

المجموع	برامج تدريبية	بعثة دراسية	الجنس / نوع الإيفاد
٩١	٨٩	٢	ذكور
٣٩	٣٧	٢	إناث
١٣٠	١٢٦	٤	المجموع

عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١٢

بلغ عدد وظائف الديوان المدرجة على جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٢ ما مجموعه (٢٧٩) وظيفة شكلت وظائف الفئة الأولى النسبة الأعلى، حيث بلغت نسباتها (٥٤%) من إجمالي الوظائف، تلتها الفئة الثانية بنسبة بلغت (٢٢%)، و(٢٠%) بالفئة الثالثة، وأخيراً (٣%) في وظائف العقود.

تطور موازنة الديوان للأعوام (٢٠١٢ - ٢٠٠٥)

بلغ مجموع موازنة الديوان لعام ٢٠١٢ (٣٠٤٥٩٣٥) ديناراً، وشكلت النفقات الرأسمالية ما نسبته (١٦,٢%)، والجداول التالية تبين التفصيلات الخاصة بموازنة الديوان لعام ٢٠١٢.

جدول رقم (٨)

تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١٢ - ٢٠٠٦)

٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	السنة
٣٠٤٥٩٣٥	٢٤٣٤٤٠٠	٣٣٣٨٠٠٠	٣٨٧٥٠٠٠	٣٣٨٨١٠٠	١٧٦٢٠٠٠	٨٤١٠٠٠	الموازنة

جدول رقم (٩)

موازنة الديوان موزعة حسب رقم المادة ومادة الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام ٢٠١٢

رقم المادة	مادة الإنفاق	المبلغ المصروف لغاية ٣١/١٢/٢٠١١ بالدينار	إجمالي المبلغ الكلي بالدينار	النسبة المئوية لمادة الإنفاق
١٠٠	الرواتب والأجور والعلاوات	١٦٤٥٠٠٠	١٦٣٤٠٠٠	٩٩,٣%
٢٠٠	النفقات التشغيلية (سلع وخدمات)	٢٤٣٠٠٠	٢٤٠٤٠٠	٩٩%
٣٠٠	النفقات التحويلية	٢٦٥٠٠	٢٥٣٩٥	٩٦%
٥٠٠	النفقات الرأسمالية	١١٣١٤٣٥	٥٣٠٠٠٠	٤٧%
	المجموع	٣٠٤٥٩٣٥	٢٤٣٩٧٩٥	٧٩,٨%

بلغ حجم الإنفاق من موازنة الديوان لعام ٢٠١٢ على البرامج والمشاريع (٥٣٠٠٠٠) دينار، والكشف التالي يبين تفصيلات البرامج والمشاريع وحجم الإنفاق على كل مشروع وبرنامج.

حجم الإنفاق على المشاريع لعام ٢٠١٢

اسم المشروع	المبلغ المصروف
مشروع الإدارة وإنشاء مبنى ديوان الخدمة المدنية	١٨٨٥٠٠
استكمال مشروع نظام معلومات الموارد البشرية (المرحلة الثانية)	١٧٥٨٠٠
جائزة الموظف المثالي	١٥٣٠٠
تنفيذ المرحلة الثانية من دراسة واقع القوى البشرية	٢٢٠٠
تطوير نظام تقييم أداء موظفي الخدمة المدنية	٢٠٠٠
الإسناد والدعم الفني للدوائر في استخدام نظم المعلومات	٩٨٠٠
نظام التخطيط الوظيفي المحوسب	١٠٠٠
تطوير نظام وآليات طلبات التوظيف لدى القطاع الخاص	٦٠٠٠
تطوير سياسات وآليات التعيين والرقابة	٣١٢٠٠
تطوير سياسات التدريب والإيفاد	٧٩٥
الربط بين مساقات التعليم وشروط إشغال الوظائف	٧٥٥
الأتمتة والخدمات الإلكترونية	٩٧٠٠٠
المجموع	٥٣٠٠٠٠

بلغت مصروفات إيفاد موظفي الديوان في بعثات دراسية وبرامج تدريبية (١٣٦٠٠) دينار حيث شكلت ما نسبته (٦,٠%) من إجمالي المصروفات، وعلى النحو التالي:

حجم الإنفاق على إيفاد موظفي ديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١٢

نوع الإيفاد	المبلغ المصروف
بعثات دراسية	٣٢٠٠
برامج تدريبية	١٠٤٠٠
المجموع	١٣٦٠٠

أبرز التعديلات التي تمت على نظام الخدمة المدنية في عام ٢٠١٢ والتي صدرت بموجب النظام المعدل رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٢ المعمول به اعتباراً من ٢٠١٢/٧/١.

المادة (١)

يسمى هذا النظام (نظام معدل لنظام الخدمة المدنية لسنة ٢٠١٢) ويقرأ مع النظام رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ المشار إليه فيما يلي بالنظام الأصلي وما طرأ عليه من تعديل نظاماً واحداً ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة (٢)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (١٣) من النظام الأصلي على النحو التالي:
أولاً: بإضافة عبارة (بالتنسيق مع الوزارة) إلى آخرها.

ثانياً: باعتبار ما ورد فيها البند (١) منها وإضافة البند (٢) إليها بالنص التالي:
٢. عدم إجراء أي تعديل على الهيكل التنظيمي إلا بعد التنسيق المسبق مع الوزارة

المادة (٣)

تعديل الفقرة (أ) من المادة (١٧) من النظام الأصلي بإضافة عبارة (مدير عام مكتب رئيس مجلس الأعيان) وعبارة (مدير عام مكتب رئيس مجلس النواب) بعد عبارة (مدير عام مكتب رئيس الوزراء) الواردة ضمن المجموعة الثانية من الفئة العليا الواردة فيها.

المادة (٤)

يلغى نص البند (١) من الفقرة (أ) من المادة (١٣١) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:
١. يصرف شهرياً للموظف الموفد المتفرغ في بعثة داخل المملكة أو خارجها خلال مدة الإيفاد نسبة من راتبه الإجمالي باستثناء العلاوة الإشرافية وعلاوة الموقع على النحو التالي:
- (٨٠٪) من ذلك الراتب إذا كان متزوجاً
- (٦٠٪) من ذلك الراتب إذا كان أعزباً.

المادة (٥)

يلغى نصل الفقرة (د) من المادة (١٨١) من النظام الأصلي ويستعاض عنه بالنص التالي:
١. د. يمارس رئيس مجلس أي هيئة أو سلطة صلاحيات الوزير المقررة بموجب أحكام هذا النظام، على أن يسمى رئيس الوزراء أي وزير أو من يراه مناسباً لممارسة هذه الصلاحيات في غير الحالات المذكورة.
٢. يمارس المدير التنفيذي في الدائرة صلاحيات الأمين العام المقررة بموجب أحكام هذا النظام، وفي غير هذه الحالة يسمى الوزير أيّاً من أعضاء المجلس المتفرغين فيها لممارسة صلاحيات الأمين العام المقررة فيه.

المادة (٦)

تعديل المادة (١٨٥) من النظام الأصلي على النحو التالي:
أولاً: بإضافة البنود (٣) و (٤) و (٥) إلى الفقرة (ب) منها بالنص التالي وإعادة ترقيم البند (٣) الوارد فيها ليصبح (٦):
٣. إذا تم توفيق أوضاع الموظف وفقاً للتعليمات الصادرة لهذه الغاية فيعتبر بدل فرق التسكين المقرر له نهائياً وغير قابل للتعديل، وذلك مع مراعاة تعليمات منح العلاوات الإضافية الصادرة وفقاً لأحكام هذا النظام.
٤. يستمر صرف بدل فرق التسكين للموظف في أي من الحالات التالية:
- حصوله على أي من الإجازات المنصوص عليها في هذا النظام باستثناء الإجازة بدون راتب وعلاوات.
- انتدابه أو تكليفه إذا كان يتقاضى راتبه من دائرته.
- تسريحه من الخدمة
- وفاته على أن يدفع بدل فرق التسكين في هذه الحالة إلى ورثته الشرعيين.
٥. في الحالات التي لا يتقاضى فيها الموظف راتبه الأساسي وعلاواته أو أي نسبة منهما لأي سبب من الأسباب التي ورد النص عليها في هذا النظام فلا يستحق بدل فرق التسكين بالنسبة ذاتها التي حسمت من راتبه الأساسي وعلاواته.
ثانياً بإضافة عبارة (وللجنة المركزية تحديد فئة شاغلي هذه الوظائف ودرجاتهم لأي غاية من الغايات) إلى آخر الفقرة (د) منها.

المادة (٧)

تعديل المادة (١٨٨) من النظام الأصلي على النحو التالي:
أولاً: باعتبار ما ورد فيها الفقرة (أ) منها وإعادة ترقيم الفقرات (أ) و (ب) و (ج) الواردة فيها لتصبح البنود (١) و (٢) و (٣) منها.
ثانياً: بإضافة الفقرتين (ب) و (ج) إليها بالنص التالي:
ب. تعتبر أي خدمة فعلية للموظف في الدائرة قبل تاريخ ٢٠١٢/١/١ خدمة فعلية له لجميع الغايات المحددة وفقاً لأحكام هذا النظام.
ج. تحسم العائدات التقاعدية لموظفي الدوائر الذين خضعوا لأحكام هذا النظام بتاريخ ٢٠١٢/١/١ والخاضعين لأحكام قانون التقاعد المدني من غير الدوائر المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة، وفقاً للرواتب الأساسية التي كانت خاضعة للتقاعد قبل نفاذ أحكام هذا النظام شريطة أن تكون رواتبهم الأساسية أعلى من رواتبهم الأساسية المستحقة وفقاً لأحكامه.

الفصل الثاني

الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية

- المقدمة <
- تطور طلبات التوظيف <
- عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية <
- عملية التجيير في الاختيار والتعيين <
- الحالات الإنسانية <
- الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية <
- تسويق الكفاءات الأردنية في سوق العمل المحلي والخارجي <

المقدمة

يحرص الديوان في تنفيذ كافة إجراءات التعيين على تطبيق أعلى درجات الشفافية والمصداقية، وإتاحة الفرصة للمواطنين للاطلاع 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، وأخري صوتية على الهواتف الأرضية للمتقدمين بطلبات توظيف، وصولاً لترسيخ مفهوم العدالة والنزاهة والكفاءة في التعيين بالوظائف العامة وفقاً للأسس والتعليمات المعتمدة .

وقد استقبل الديوان (٣٠٤١٣) طلباً جديداً من حديثي التخرج، من مختلف المؤهلات والتخصصات ومن كلا الجنسين، منها (٢٦٣٦١) طلب جامعي جديد و (٤٠٥٢) دبلوم كلية مجتمع، وقام الديوان بإدراج هذه الطلبات على قاعدة بيانات طالبي التوظيف، للتنافس على الوظائف الشاغرة في الجهاز الحكومي، وفق التعليمات والأسس المعتمدة ليصبح بذلك عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى نهاية العام ٢٠١٢ ما مجموعه (٢٧٦٤٦٨) طلباً بمعدل نمو بلغ (٤,٦%) مقارنة مع ما هو عليه الحال في العام ٢٠١١.

كما استكمل الديوان كافة الإجراءات المتعلقة بتعبئة الشواغر الوظيفية حسب احتياجات الدوائر والمؤسسات الحكومية، والبـالغ عددها (٦٤٣٠) شاغراً، حيث استأثرت وزارة التربية والتعليم بالنصيب الأكبر منها بواقع (٤١١٢) شاغراً، ثم وزارة الصحة بواقع (١٣٢٤) شاغراً، وأخيراً بقية الدوائر بواقع (٩٩٤) شاغراً.

وفي هذا الفصل سيتم التوسع في كافة جوانب الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية من خلال التطرق إلى عدة موضوعات ذات صلة ومنها عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية، عملية التجيير في الاختيار والتعيين، الحالات الإنسانية، الامتحانات التنافسية، وتسويق الكفاءات.

تطور طلبات التوظيف

بلغ عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى نهاية العام ٢٠١٢ ما مجموعه (٢٧٦٤٦٨) طلباً بمعدل نمو بلغ (٤,٦%) مقارنة مع ما هو عليه الحال في العام ٢٠١١، جزء كبير منها تم تقديمه، من خلال مكاتب البريد المنتشرة في مختلف محافظات المملكة للتسهيل على كافة شرائح المجتمع الأردني من خريجي الجامعات والكليات في تقديم طلباتهم للتنافس على الوظيفة العامة، حيث تستقبل مديرية التوظيف كجهة رئيسة في ديوان الخدمة المدنية ما بين (٣٠-٤٠) ألف طلب توظيف جديد سنوياً، ويمر طلب التوظيف بمجموعة من الإجراءات عبر مختلف أقسام المديرية لحين وصوله إلى قاعدة بيانات ديوان الخدمة المدنية المركزية، ومن ثم وضعه على الكشف الملحق لحين إصدار الكشف التنافسي الأساسي.

عند استعراض الجدول رقم (١٠) يمكن ملاحظة أهم المؤشرات التالية :

- تضاعف عدد طلبات التوظيف التراكمي خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٢) حوالي (٧) مرات، مرتفعاً من (٤١٦٢٧) متقدماً في العام ١٩٩٠ إلى (٢٧٦٤٦٨) متقدماً خلال العام ٢٠١٢، وتضاعف بمقدار (١٨) مرة بين الجامعيين، مقابل حوالي (مرتين) بين حملة مؤهل الدبلوم المتوسط.
- تراوحت أعداد المعينين في حديها الأدنى والأعلى بين (٢٠٦٥-١٢١٨٨) خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٢) مقارنة مع أكثر من ربع مليون طلب توظيف، ولتشخيص واقع التعيينات خلال هذه الفترة ومحدوديتها والتي تراوحت ما بين (٢% - ٩%)، يمكن ملاحظة أن متوسط نسبة (المعينين /المتقدمين) بلغت (٦%) فقط، وترتفع بين حملة المؤهل الجامعي لتبلغ (٩%) وتنخفض عن متوسطها العام لتصل إلى (٣%) بين حملة مؤهل الدبلوم المتوسط.
- وبلغت نسبة (المعينين/ المتقدمين) خلال العام ٢٠١٢ (٢,٣%)، وهي من أدنى النسب المسجلة خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٢)، إذا ما استثنينا النسبة المسجلة في عام ١٩٩٧ وباللغة (٢%) حيث تم تخفيض التعيينات في ذلك العام كجزء من برنامج الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي في تلك الفترة، ويعود سبب تراجع نسبة التعيينات في عام ٢٠١٢ إلى استمرار تقنين وضبط عمليات التعيين خلال السنوات الأخيرة نتيجة للظروف المالية والاقتصادية الراهنة.

جدول رقم (١٠)

العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعيينين منهم خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٢) موزعين حسب المؤهل العلمي

السنة	المؤهل						إجمالي المتقدمين	نسبة التطور في طالبي التوظيف	إجمالي المعينين	النسبة (معين/متقدم)
	الدبلوم			الجامعيين						
	متقدم	معين	النسبة	متقدم	معين	النسبة				
١٩٩٠	١١٢٨٣	١١٩٩	١١%	٣٠٣٤٤	٨٦٦	٣%	—	٢٠٦٥	٥%	
١٩٩١	١٧٣٠٣	٢٤١١	١٤%	٤٠٧٦٩	١٤٨٨	٤%	٣٩,٥٠%	٣٨٩٩	٧%	
١٩٩٢	٢٥٠١٣	٤٣٤٣	١٧%	٥٢٦١٢	٢٩٢٤	٦%	٣٣,٧٠%	٧٢٦٧	٩%	
١٩٩٣	٢٧٠٢٨	٤٤٣٥	١٦%	٥٧٠٦٥	٣٠٣٢	٥%	٨,٣٠%	٧٤٦٧	٩%	
١٩٩٤	٣٢٤٩١	٥٥٢٢	١٧%	٦٢٩١٦	١٨٢٩	٣%	١٣,٥٠%	٧٣٥١	٨%	
١٩٩٥	٣٨٢٧٦	٣٨٦٣	١٠%	٦٨٣٨٥	١٢٦٣	٢%	١١,٨٠%	٥١٢٦	٥%	
١٩٩٦	٤٣٩٢٤	٣٩٢٤	٩%	٧٣٧٥١	١٤٦٩	٢%	١٠,٣٠%	٥٣٩٣	٥%	
١٩٩٧	٤٤٣٠٩	٢١٢٨	٥%	٧٣٩٩٨	٤٦٨	١%	٠,٥٠%	٢٥٩٦	٢%	
*١٩٩٩	٣٣٧٥٥	٤٩٨٢	١٥%	٣٥٠٣٩	٣٧٤	١%	٤١,٩٠%	٥٣٥٦	٨%	
٢٠٠٠	٤٩٨٥٦	٦٧٣٣	١٤%	٥٠٤٨٥	٨٤٥	٢%	٤٥,٩٠%	٧٥٧٨	٨%	
٢٠٠١	٥٩١٦٣	٥٣١٨	٩%	٥٨٣٢٠	١٧٩٨	٣%	١٧,٥٠%	٧١١٦	٦%	
٢٠٠٢	٧٢٦٧١	٥١٣٢	٧%	٦٢٦٦٨	١٠٦٨	٢%	١٤,٨٠%	٦٢٠٠	٥%	
٢٠٠٣	٩١٣٧٩	٥٦٨٩	٦%	٦٧٩١٩	١٨٦٩	٣%	١٧,٧٠%	٧٥٥٨	٥%	
**٢٠٠٤	٨١٠١٥	٦٨٩١	٩%	٤٦٤٥٨	٢٠٩٥	٥%	٢٠,٠٠%	٨٩٨٦	٧%	
٢٠٠٥	٩٩٥٣١	٩٢١٥	٩%	٥٠٧٤١	٢٩٧٣	٦%	١٧,٩٠%	١٢١٨٨	٨%	
٢٠٠٦	١١٦٩٨٠	٩٩٣٠	٨%	٥٣٤٠٧	١٤١١	٣%	١٣,٤٠%	١١٣٤١	٧%	
٢٠٠٧	١٢٣٩٦٣	٩٠٣١	٧%	٥٤٠٦٩	٢٠٧٤	٤%	٤,٥٠%	١١١٠٥	٦%	
٢٠٠٨	١٣٥٧١٢	٧٩٧٢	٦%	٥٥٧٦٣	٢٠٥٢	٤%	٧,٥٠%	١٠٠٢٤	٥%	
٢٠٠٩	١٤٦٤٧٨	٨٣٨١	٦%	٥٦٩٩٨	٢٢٨٥	٤%	٦,٣٠%	١٠٦٦٦	٥%	
٢٠١٠	١٦٠٩٥٠	٦٧٧٠	٤%	٥٧٩٣٤	٢١٩٥	٤%	٧,٦٠%	٨٩٦٥	٤%	
٢٠١١	١٩٥١٩٧	٧٨٢٤	٤%	٦٩١٠٦	٢٨٤٦	٤%	٢٠,٨٠%	١٠٦٧٠	٤%	
٢٠١٢	٢٠٦٩٧٣	٥٠٠٦	٢,٤%	٦٩٤٩٥	١٤٢٤	٢,٠%	٤,٦٠%	٦٤٣٠	٢,٣%	
المجموع	١٢٦٦٩٩	٣٨٦٤٨					٦٩٤٩٥			

*لا تتوفر بيانات عن عام ١٩٩٨ كون صلاحية التعيين واستقبال طلبات التوظيف منحت خلال ذلك العام للدوائر الحكومية مباشرة
** يعود سبب الانخفاض في طلبات التوظيف إلى قيام الديوان بتجديد مخزونه من الطلبات في ذلك العام

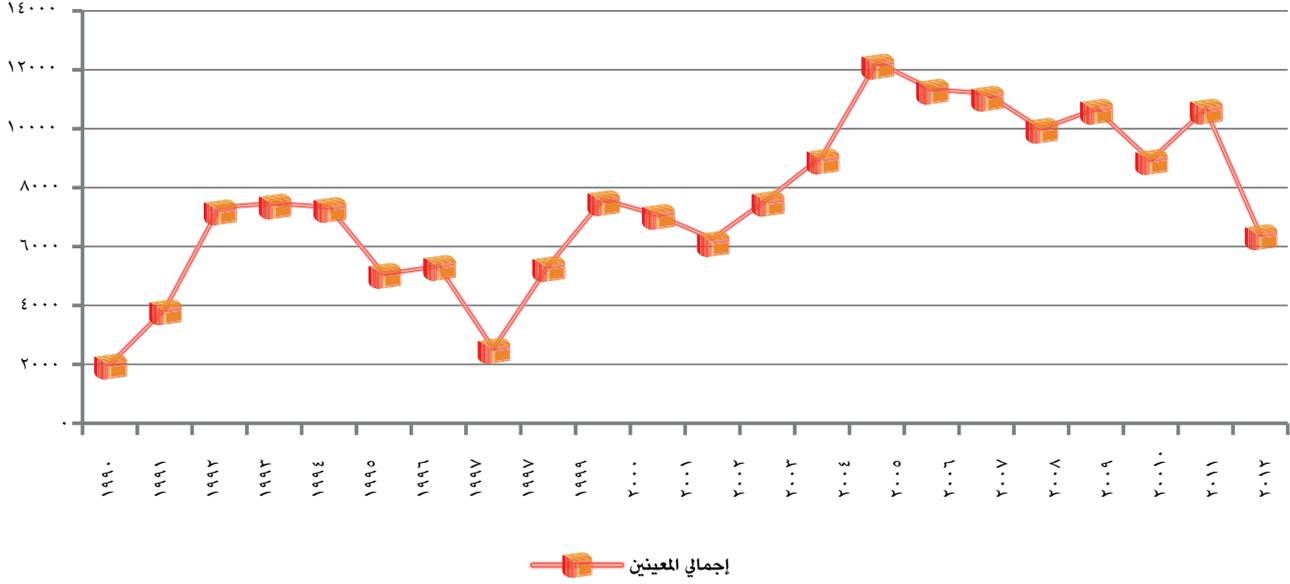
وإذا تم استعراض خصائص طلبات التوظيف والمعيينين منهم خلال الفترة (٢٠٠٠ - ٢٠١٢) كما يبيئه الجدول (١١) فيمكن ملاحظة المؤشرات التالية:

تضاعفت أعداد المتقدمين بطلبات توظيف خلال الفترة (٢٠٠٠ - ٢٠١٢) بحوالي (٢,٨) مرة، وقد تضاعفت أعداد الإناث بمقدار (٣,١٨) مرة، مقابل (١,٩٥) مرة بين الذكور، في حين تضاعفت بين الجامعيين بمقدار (٤,١٥) مرة، مقابل (١,٤) مرة بين حملة مؤهل الدبلوم المتوسط.

بلغ مجموع المعينين خلال الفترة (٢٠٠٠ - ٢٠١٢) ما مجموعه (١١٨٨٢٧) معيناً، أي أن متوسط التعيينات خلال هذه الفترة يبلغ حوالي (٩٠٠٠) معين سنوياً، تتوزع بالتساوي تقريباً بين الذكور والإناث مع وجود أفضلية بسيطة لصالح الإناث.

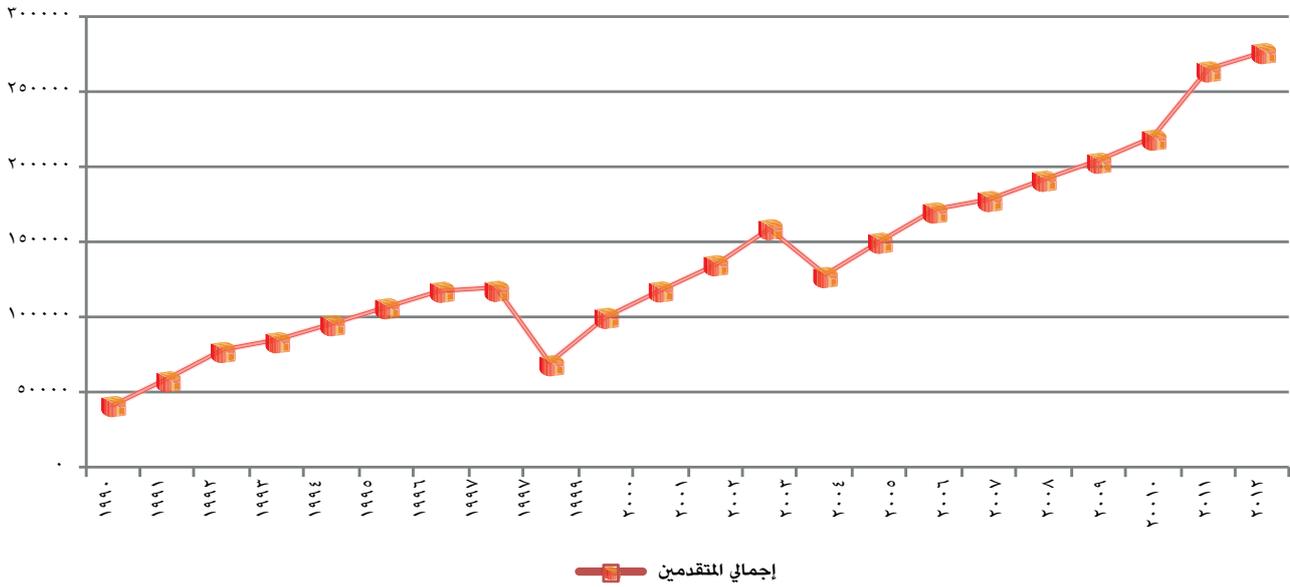
الشكل رقم (١)

عدد المعينين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٢)



الشكل رقم (٢)

العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف لدى ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٢)



جدول رقم (١١)

عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعيينين منهم خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٠) موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس

السنة	المؤهل	عدد المتقدمين			عدد المعينين		
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
٢٠٠٠	جامعي	٢٣٣٦٦	٢٦٤٩٠	٤٩٨٥٦	٢٥٠٢	٤٢٣١	٦٧٣٣
	دبلوم	١١٤٦٨	٣٩٠١٧	٥٠٤٨٥	٤٨٧	٣٥٨	٨٤٥
	المجموع	٣٤٨٣٤	٦٥٥٠٧	١٠٠٣٤١	٢٩٨٩	٤٥٨٩	٧٥٧٨
٢٠٠١	جامعي	٢٨٤٠٧	٣٠٧٥٦	٥٩١٦٣	٢٥٨١	٢٧٢٧	٥٣١٨
	دبلوم	١٣٣٨٠	٤٤٩٤٠	٥٨٣٢٠	٩٧٢	٨٢٦	١٧٩٨
	المجموع	٤١٧٨٧	٧٥٦٩٦	١١٧٤٨٣	٣٥٥٣	٣٥٦٣	٧١١٦
٢٠٠٢	جامعي	٣٣٩٩٢	٣٨٦٧٩	٧٢٦٧١	٢٦٩٠	٢٤٤٢	٥١٣٢
	دبلوم	١٤١٩٥	٤٨٤٧٣	٦٢٦٦٨	٣٢٢	٧٤٦	١٠٦٨
	المجموع	٤٨١٨٧	٨٧١٥٢	١٣٥٣٣٩	٣٠١٢	٣١٨٨	٦٢٠٠
٢٠٠٣	جامعي	٤١٨٠٢	٤٩٥٥٦	٩١٣٧٩	٣٣٧٧	٢٣١٢	٥٦٨٩
	دبلوم	١٥٦٨٣	٥٢٢٣٦	٦٧٩١٩	٦٩٩	١١٧٠	١٨٦٩
	المجموع	٥٧٤٨٦	١٠١٨١٢	١٥٩٢٩٨	٤٠٧٦	٣٤٨٢	٧٥٥٨
٢٠٠٤	جامعي	٣١٣٦٧	٤٩٦٤٨	٨١٠١٥	٣٦٧٢	٣٢١٩	٦٨٩١
	دبلوم	٩٢٥٦	٣٧٢٠٢	٤٦٤٥٨	٨٧٨	١٢١٧	٢٠٩٥
	المجموع	٤٠٦٢٣	٨٦٨٥٠	١٢٧٤٧٣	٤٥٥٠	٤٤٣٦	٨٩٨٦
٢٠٠٥	جامعي	٣٧٥٤٤	٦١٩٨٧	٩٩٥٣١	٤٣٤٨	٤٨٦٧	٩٢١٥
	دبلوم	١٠٠٣١	٤٠٧١٠	٥٠٧٤١	١٣٢٢	١٦٥١	٢٩٧٣
	المجموع	٤٧٥٧٥	١٠٢٦٩٧	١٥٠٢٧٢	٥٦٧٠	٦٥١٨	١٢١٨٨
٢٠٠٦	جامعي	٤٣١٧٥	٧٣٨٠٥	١١٦٩٨٠	٤٣٣٠	٥٦٠٠	٩٩٣٠
	دبلوم	١٠٦٢١	٤٢٧٨٦	٥٣٤٠٧	٧١٣	٦٩٨	١٤١١
	المجموع	٥٣٧٩٦	١١٦٥٩١	١٧٠٢٨٧	٥٠٤٣	٦٢٩٨	١١٣٤١
٢٠٠٧	جامعي	٤١٦٩٩	٨٢٢٦٤	١٢٣٩٦٣	٤٢٥٣	٤٧٧٨	٩٠٢١
	دبلوم	٩٥٨٢	٤٤٥١٤	٥٤٠٩٦	٩٦٩	١١٠٥	٢٠٧٤
	المجموع	٥١٢٨١	١٢٦٧٧٨	١٧٨٠٥٩	٥٢٢٢	٥٨٨٣	١١١٠٥
٢٠٠٨	جامعي	٤٣٤٤٧	٩٢٢٦٥	١٣٥٧١٢	٤٥٤٣	٣٤٢٩	٧٩٧٢
	دبلوم	٩٦٤٥	٤٦١١٨	٥٥٧٦٣	٩١١	١١٤١	٢٠٥٢
	المجموع	٥٣٠٩٢	١٣٨٢٨٣	١٩١٤٧٥	٥٤٥٤	٤٥٧٠	١٠٠٢٤
٢٠٠٩	جامعي	٤٢٨٠٥	١٠٣٦٧٣	١٤٦٤٧٨	٤١٣٤	٤٢٤٧	٨٣٨١
	دبلوم	٩٢١١	٤٧٧٨٧	٥٦٩٩٨	١٠٠٢	١٢٨٣	٢٣٨٥
	المجموع	٥٢٠١٦	١٥١٤٦٠	٢٠٣٤٧٦	٥١٣٦	٥٥٢٠	١٠٦٦٦
٢٠١٠	جامعي	٤٥١٥٨	١١٥٧٩٢	١٦٠٩٥٠	٣٢١٨	٣٥٥٢	٦٧٧٠
	دبلوم	٨٨٢٢	٤٩١١٢	٥٧٩٣٤	٨٥٦	١٣٢٩	٢١٩٥
	المجموع	٥٣٩٨٠	١٦٤٩٠٤	٢١٨٨٨٤	٤٠٧٤	٤٨٩١	٨٩٦٥
٢٠١١	جامعي	٥٥٩١٩	١٣٩٢٧٨	١٩٥١٩٧	٣٨٨٣	٣٩٤١	٧٨٢٤
	دبلوم	١٠٧٢٧	٥٨٣٧٩	٦٩١٠٦	١٠٩٢	١٧٥٤	٢٨٤٦
	المجموع	٦٦٦٤٦	١٩٧٦٥٧	٢٦٤٢٠٣	٤٩٧٥	٥٦٩٥	١٠٦٧٠
٢٠١٢	جامعي	٥٧٨٦٣	١٤٩١١٠	٢٠٦٩٧٣	٢٦١٩	٢٣٨٧	٥٠٠٦
	دبلوم	١٠١٨٦	٥٩٣٠٩	٦٩٤٩٥	٥٥٧	٨٦٧	١٤٢٤
	المجموع	٦٨٠٤٩	٢٠٨٤١٩	٢٧٦٤٦٨	٣١٧٦	٣٢٥٤	٦٤٣٠
المجموع	جامعي	٤٧٧٤٢	٤٦١٥٠	٩٣٨٩٢	٤٦١٥٠	٤٧٧٤٢	٩٣٨٩٢
	دبلوم	١٠٧٨٠	١٠٧٨٠	٢٤٩٣٥	١٠٧٨٠	١٤١٥٥	٢٤٩٣٥
	المجموع	٥٨٥٣٠	٥٦٩٣٠	١١٨٨٢٧	٥٦٩٣٠	٦١٨٩٧	١١٨٨٢٧

تفصيلات مخزون الديوان من الطلبات خلال العام ٢٠١٢

خصائص المتقدمين بطلبات توظيف وفقاً للمؤهل العلمي والجنس

يبين الجدول رقم (١٢) مؤشرات هامة حول العدد التراكمي لطلبات التوظيف التي بلغت (٢٧٦٤٦٨) طلباً، والمعنيين منهم البالغ عددهم (٦٤٣٠) معينا، بعد تناولها بشكل أكثر تفصيلاً وفقاً لعامل المؤهل العلمي والجنس، حيث تتضح جملة من الحقائق التي يمكن عرضها على النحو التالي:

أولاً: مؤشرات المتقدمين

- ◀ يشكل المتقدمون بطلبات توظيف من الجامعيين ما نسبته (٧٥٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (٢٠٦٩٧٣) متقدماً، معظمهم من الإناث اللواتي يشكلن (٧٢٪) من مجمل المتقدمين الجامعيين بواقع (١٤٩١١٠) متقدماً.
- ◀ في حين يشكل المتقدمون بطلبات توظيف من الدبلوم ما نسبته (٢٥٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (٦٩٤٩٥) متقدماً، معظمهم من الإناث اللواتي يشكلن (٨٥٪) من مجمل المتقدمين الدبلوم بواقع (٥٩٣٠٩) متقدماً.
- ◀ تشكل المتقدمات بطلبات توظيف من الإناث ما نسبته (٧٥٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (٢٠٨٤١٩) متقدمة معظمهن من الجامعيات اللواتي يشكلن (٧٢٪) من مجمل المتقدمات الإناث بواقع (١٤٩١١٠) متقدماً.
- ◀ يشكل المتقدمون بطلبات توظيف من الذكور ما نسبته (٢٥٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (٦٨٠٤٩) متقدماً، معظمهم من الجامعيين الذين يشكلون (٨٥٪) من مجمل المتقدمين الذكور بواقع (٥٧٨٦٣) متقدماً.

وبالتالي يمكن استخلاص المؤشرات التالية من واقع الجدول رقم (١٢)

١. تشكل (الجامعيات الإناث) المتقدمات بطلبات توظيف النصيب الأكبر من الطلبات بنسبة تبلغ (٥٤٪) وبواقع (١٤٩١١٠) متقدماً.
٢. تتساوى تقريباً نسبة كل من (حملة الدبلوم الإناث) و (الجامعيين الذكور) بواقع (٢١٪) من مجمل طلبات التوظيف لكل منهما.
٣. يشكل (حملة الدبلوم الذكور) المتقدمون بطلبات توظيف ما نسبته (٤٪) فقط من إجمالي الطلبات بواقع (١٠١٦٨) متقدماً.

ثانياً: مؤشرات المعنيين

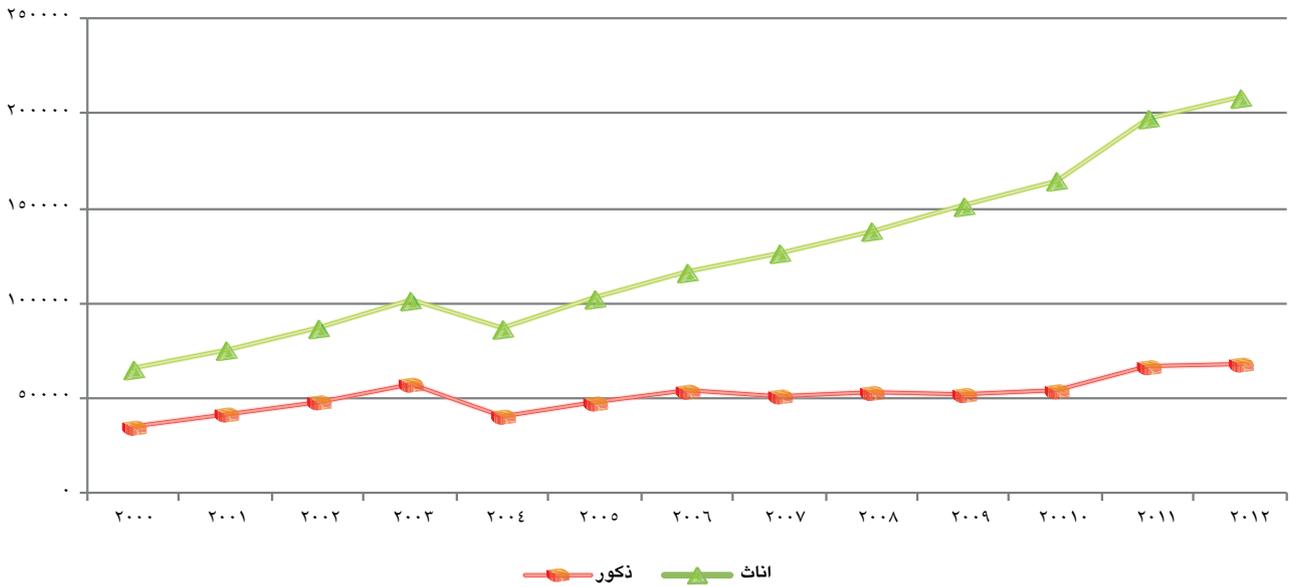
- ◀ يشكل المعينون من الجامعيين ما نسبته (٧٨٪) من إجمالي المعينين بواقع (٥٠٠٦) معيين، تشكل نسبة الإناث (٤٨٪) منهم بواقع (٢٣٨٧) معينة.
- ◀ في حين يشكل المعينون من الدبلوم ما نسبته (٢٢٪) من إجمالي المعينين بواقع (١٤٢٤) معينا، تشكل نسبة الإناث (٦١٪) منهم بواقع (٨٦٧) معينة.
- ◀ تشكل المعينات من الإناث ما نسبته (٥١٪) من إجمالي المعينين بواقع (٣٢٥٤) معينة، معظمهن من الجامعيات اللواتي يشكلن (٧٣٪) من مجمل المعينات الإناث.
- ◀ يشكل المعينون من الذكور ما نسبته (٤٩٪) من إجمالي المعينين بواقع (٣١٧٦) معينا، معظمهم من الجامعيين الذين يشكلون (٨٢٪) من مجمل المعينين الذكور بواقع (٢٦١٩) معينا.

وبالتالي يمكن استخلاص المؤشرات التالية من واقع الجدول رقم (١٢)

١. تجاوزت نسبة المعيّنين من (الجامعيين الذكور) نسبة المعينات من (الجامعيات الإناث)، حيث شكلت تعيينات (الجامعيين الذكور) ما نسبته (٥٣%) تقريباً من إجمالي التعيينات من الجامعيين وبواقع (٢٦١٩) معينا.
٢. شكلت نسبة المعينات من (الجامعيات الإناث) حوالي (٤٧%) من إجمالي التعيينات من حملة المؤهلات الجامعية وبواقع (٢٣٨٧) معينة.
٣. شكلت نسبة المعينات من (حملة الدبلوم الإناث) حوالي (٦٠%) من إجمالي المعيّنين من حملة الدبلوم بواقع (٨٦٧) معينة.
٤. شكلت نسبة المعيّنين من (حملة الدبلوم الذكور) حوالي (٤٠%) من إجمالي التعيينات لحملة الدبلوم بواقع (٥٥٧) معينا.

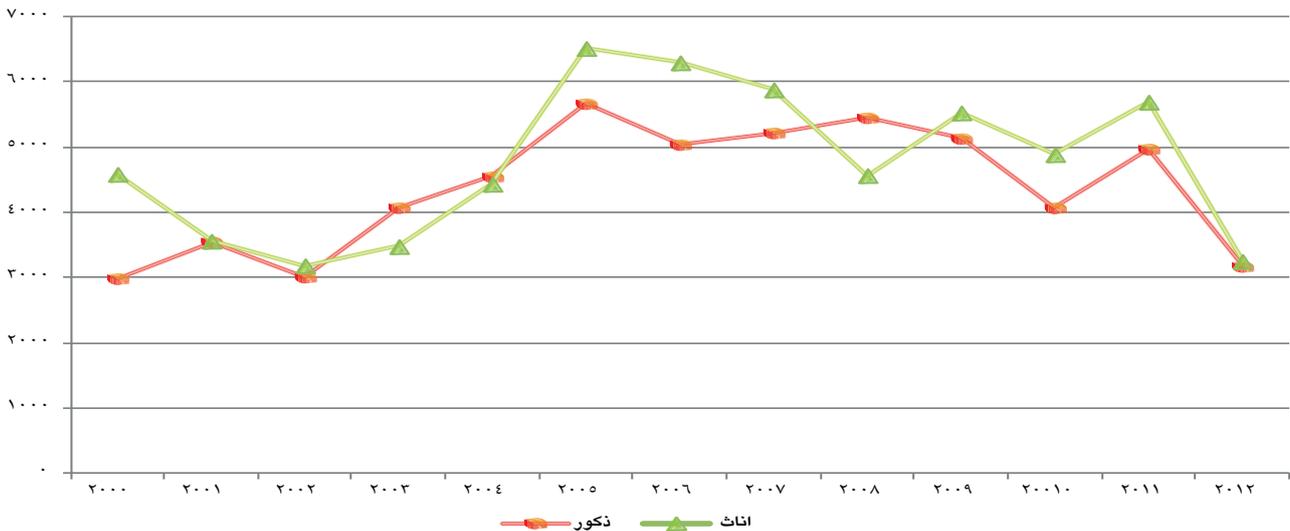
الشكل رقم (٣)

عدد المتقدمين بطلبات توظيف خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٠) موزعين حسب الجنس



الشكل رقم (٤)

عدد المعيّنين في مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٠) موزعين حسب الجنس



جدول رقم (١٢)
عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعيين منهم خلال عام ٢٠١٢ موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس

المؤهل	عدد المتقدمين		عدد المعينين	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور
النسبة وفق الجنس	٥٧٪	٤٣٪	٥٧٪	٤٣٪
النسبة وفق المؤهل	٧٢٪	٢٨٪	٧٢٪	٢٨٪
النسبة إلى إجمالي الطلبات	١٤٦١٠	١٠١٨٦	١٤٦١٠	١٠١٨٦
النسبة وفق الجنس	٨٧٪	١٣٪	٨٧٪	١٣٪
النسبة وفق المؤهل	٨٧٪	١٣٪	٨٧٪	١٣٪
النسبة إلى إجمالي الطلبات	٢٠٦١٧٦	١٦٤٩٥	٢٠٦١٧٦	١٦٤٩٥
النسبة وفق الجنس	٧٥٪	٢٥٪	٧٥٪	٢٥٪
النسبة وفق المؤهل	٨٢٪	١٨٪	٨٢٪	١٨٪
النسبة إلى إجمالي الطلبات	٣١١	٦١١٩	٣١١	٦١١٩
النسبة وفق الجنس	٤٨٪	٥٢٪	٤٨٪	٥٢٪
النسبة وفق المؤهل	٧٣٪	٢٧٪	٧٣٪	٢٧٪
النسبة إلى إجمالي التعيينات	١٤٢٤	١٤٢٤	١٤٢٤	١٤٢٤
النسبة وفق المؤهل	٧٨٪	٢٢٪	٧٨٪	٢٢٪
النسبة (معين/متقدم)	٢٤٪	٢٠٪	٢٤٪	٢٠٪
جامعي	٥٧٨١٣	١٠١٨٦	٥٧٨١٣	١٠١٨٦
ديبلوم	١٤٦١٠	١٠١٨٦	١٤٦١٠	١٠١٨٦
الجموع	٦٨٠٤٩	١٠١٨٦	٦٨٠٤٩	١٠١٨٦
النسبة إلى إجمالي	٥٨٪	٤٢٪	٥٨٪	٤٢٪

التوزيع الجغرافي لطالبي التوظيف

يعرض الجدول رقم (١٢) عدد الطلبات التراكمية، والطلبات الجديدة والمعينين، وكذلك المستنكفين وبعض النسب المتعلقة بها وفقاً 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 ومحافظة المملكة، مما يبرر ضخامة/ ضآلة النسب التي تظهر في الجدول رقم (١٣)، ويمكن بيان أهم المؤشرات على النحو التالي:

الطلبات الجديدة وفقاً للإقليم

بلغ عدد الطلبات الجديدة على مستوى المملكة ما مجموعه (٣٠٤١٣) طلباً، استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٥٠,٨٨٪) وبواقع (١٥٤٧٤) طلباً جديداً، شكلت الطلبات الجديدة في محافظة العاصمة أكثر من ربع الطلبات على مستوى المملكة بواقع (٨٣٠٣) طلبات جديدة، في حين شكلت الطلبات الجديدة في إقليم الشمال ما نسبته (٣٧,١٪) بواقع (١١٣١٢) طلباً، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الطلبات الجديدة فيه (٣٦٢٧) طلباً بنسبة تشكل (١١,٩٣٪) من مجمل الطلبات الجديدة في المملكة خلال العام ٢٠١٢.

الطلبات التراكمية وفقاً للإقليم

بلغ عدد الطلبات التراكمية على مستوى المملكة ما مجموعه (٢٧٦٤٦٨) طلباً، وكانت النسبة الأكبر من الطلبات في إقليم الوسط حيث بلغت (٥٢,١٢٪) وبواقع (١٤٤١٠٧) طلبات، شكلت الطلبات التراكمية في محافظة العاصمة أكثر من ربع الطلبات على مستوى المملكة بواقع (٧٧١٠٣) طلبات، في حين شكلت الطلبات التراكمية في إقليم الشمال ما نسبته (٣٧,٦١٪) بواقع (١٠٣٩٧٤) طلباً، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الطلبات التراكمية فيه (٢٨٣٨٧) طلباً بنسبة تشكل (١٠,٢٧٪) من مجمل الطلبات التراكمية في المملكة خلال العام ٢٠١٢.

المعيّنون وفقاً للإقليم

بلغ عدد المعينين على مستوى المملكة ما مجموعه (٦٤٣٠) معيّنًا بنسبة (٤٧,٢٠٪) منهم في إقليم الوسط وبواقع (٣٠٣٥) معيّنًا، وشكلت التعيينات في محافظة العاصمة حوالي ربع التعيينات على مستوى المملكة بواقع (١٥١٩) معيّنًا، في حين شكلت التعيينات في إقليم الشمال ما نسبته (٣٢,١٢٪) بواقع (٢٠٦٥) معيّنًا، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد التعيينات فيه (١٣٣٠) معيّنًا بنسبة تشكل (٢٠,٦٨٪) من مجمل التعيينات في المملكة خلال العام ٢٠١٢.

المستنكفون وفقاً للإقليم

بلغ عدد المستنكفين على مستوى المملكة ما مجموعه (٢١٧٨) مستنكفًا، ويظهر من خلال المقارنة مع العام ٢٠١١ الذي بلغ عدد المستنكفين خلاله (٤٦٠٥) مستنكفين، أن هناك تراجعاً كبيراً في أعداد المستنكفين، ولعل من أبرز الأسباب في ذلك يعود إلى الجهود المتزايدة التي يبذلها الديوان من خلال تكثيف الإعلانات عند إصدار هذه التعيينات عبر كافة الوسائل المتاحة (رسائل sms، صحف، الموقع الإلكتروني... الخ).

وكان العدد الأكبر من المستنكفين في إقليم الوسط بنسبة إجمالية بلغت (٦٥,٧٪) وبواقع (١٤١٣) مستنكفًا، شكل المستنكفون في محافظة العاصمة (٤٦,٢٨٪) من مجمل المستنكفين على مستوى المملكة بواقع (١٠٠٨) مستنكفين، في حين شكلت أعداد المستنكفين في إقليم الشمال ما نسبته (٢٥,٣٤٪) بواقع (٥٥٢) مستنكفًا، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد المستنكفين فيه (١٩٥) مستنكفًا بنسبة تشكل (٨,٩٥٪) من مجمل المستنكفين في المملكة خلال العام ٢٠١٢.

جدول رقم (١٣)

عدد الطلبات الجديدة والعدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعيينين والمستنكفين موزعين حسب التقسيم الجغرافي والمؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٢/١٢/٣١

المحافظة	المؤهل	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد الطلبات التراكمي حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	عدد المعينين			النسبة إلى إجمالي المعينين	عدد المستنكفين			نسبة المستنكفين إلى إجمالي المستنكفين
		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور	
إقليم الوسط	جامعي	٤٩٣٧	٨٤٠١	١٣٣٢٨	٤٣,٨٦%	٣٠٦١٤	٧٥٦٣٠	١٠٦٢٤٤	٢٨,٤٣%	١٢٤٦	١٠٨٩	٢٢٣٥	٣٦,٣١%	٧٨٢	٣٥٢	١١٣٤	٥٢,٠٧%
	دبلوم	٦٥٦	١٤٨٠	٢١٣٦	٧,٠٢%	٦٢٣٦	٣١٦٢٧	٣٧٨١٣	١٣,٧٠%	٢٨٤	٤١٦	٧٠٠	١٠,٨٩%	١٧٣	١٢٤	٢٩٧	١٣,٦٤%
	المجموع	٥٥٩٣	٩٨٨١	١٥٤٧٤	٥٠,٨٨%	٣٦٨٥٠	١٠٧٢٥٧	١٤٤١٠٧	٥٢,١٢%	١٥٢٠	١٥٠٥	٣٠٣٥	٤٧,٢٠%	٩٥٥	٤٧٦	١٤٣١	٦٥,٧٠%
العاصمة	جامعي	٢٥٧١	٤٥٦٣	٧١٣٤	٢٣,٤٦%	١٥٩٧١	٤١٤٧٢	٥٧٤٤٣	٢٠,٧٨%	٦٦٦	٥٠١	١١٦٧	١٨,١٥%	٥٥٢	٢٤٩	٨٠١	٣٦,٧٨%
	دبلوم	٣٣٦	٨٣٣	١١٦٩	٣,٨٤%	٣١٧٣	١٦٤٨٧	١٩٦٦٠	٧,١١%	١٥٩	١٩٣	٣٥٢	٥,٤٧%	١١٨	٨٩	٢٠٧	٩,٥٠%
	المجموع	٢٩٠٧	٥٣٩٦	٨٣٠٣	٢٧,٣٠%	١٩١٤٤	٥٧٩٥٩	٧٧١٠٣	٢٧,٨٩%	٨٢٥	٦٩٤	١٥١٩	٢٣,٦٢%	٦٧٠	٣٣٨	١٠٠٨	٤٦,٢٨%
البلقاء	جامعي	٧٠٥	١١٤٠	١٨٤٥	٦,٠٧%	٤٣٨٨	١٠٦٠٧	١٤٩٩٥	٥,٤٢%	١٦٧	١٩٨	٣٦٥	٥,٦٨%	٦٧	٣٦	١٠٣	٤,٧٣%
	دبلوم	١٢٦	٢٤١	٣٦٧	١,٢١%	١٠١٧	٤٩٦٧	٥٩٨٤	٢,١٦%	٣٩	٨٢	١٢١	١,٨٨%	١٨	٨	٢٦	١,١٩%
	المجموع	٨٣١	١٣٨١	٢٢١٢	٧,٢٧%	١٥٥٧٤	٢٠٩٧٩	٢٠٩٧٩	٧,٥٩%	٢٠٦	٢٨٠	٤٨٦	٧,٥٦%	٨٥	٤٤	١٢٩	٥,٩٢%
الزرقاء	جامعي	١١٢٠	١٨٨٣	٣٠٠٣	٩,٨٧%	٧٦١٥	١٦١٢٣	٢٣٧٣٨	٨,٥٩%	٢٤١	١٨٥	٤٢٦	٦,٦٣%	١١٥	٥٥	١٧٠	٧,٨١%
	دبلوم	١٤٤	٣٢١	٤٦٥	١,٥٣%	١٨١٣	٨٢٠٠	١٠٠١٣	٣,٦٢%	٦٧	٧٦	١٤٣	٢,٢٢%	٣٢	١٩	٥١	٢,٣٤%
	المجموع	١٢٦٤	٢٢٠٤	٣٤٦٨	١١,٤٠%	٩٤٢٨	٢٤٣٣٣	٣٣٧٥١	١٢,٢١%	٣٠٨	٢٦١	٥٦٩	٨,٨٥%	١٤٧	٧٤	٢٢١	١٠,١٥%
مادبا	جامعي	٣٦٦	٥١٩	٨٨٥	٢,٩١%	٤٨٩٨	٦٨٠٨	٩٢٠٨	٣,٤٦%	٩٢	٦٧	١٥٩	٢,٤٧%	٣٤	٧	٤١	١,٨٨%
	دبلوم	٣٦	٥٣	٨٩	٠,٢٩%	١٧٦	١٣٤١	١٥١٧	٠,٥٥%	١٥	٣٧	٥٢	٠,٨١%	٢	٣	٥	٠,٢٣%
	المجموع	٤٠٢	٥٧٢	٩٧٤	٣,٢٠%	٦٢٣٩	٨٣٢٥	١٠٣٢٥	٣,٠١%	١٠٧	١٠٤	٢١١	٣,٢٨%	٣٦	١٠	٤٦	٢,١١%
البادية الوسطى	جامعي	١٧٥	٢٩٦	٤٧١	١,٥٥%	٧٣٠	٢٥٣٠	٣٢٦٠	١,١٨%	٨٠	١٣٨	٢١٨	٣,٣٩%	١٤	٥	١٩	٠,٨٧%
	دبلوم	١٤	٣٢	٤٦	٠,١٥%	٦٣٢	٦٣٢	٦٨٩	٠,٢٥%	٤	٢٨	٣٢	٠,٥٠%	٣	٥	٨	٠,٣٧%
	المجموع	١٨٩	٣٢٨	٥١٧	١,٧٠%	١٣٦٢	٣١٦٢	٣٩٤٩	١,٤٣%	٨٤	١٦٦	٢٥٠	٣,٨٩%	١٧	١٠	٢٧	١,٢٤%
إقليم الشمال	جامعي	٢٨٠١	٦١٥٢	٩٩٥٣	٣٢,٧٣%	٥٦٥١١	٧٩١٥٨	١٠٦١٥٨	٣٨,٦٣%	٩٥٥	٦٩٩	١٦٥٤	٢٥,٧٢%	٣٨٢	١١٢	٤٩٤	٢٢,٦٨%
	دبلوم	٣٥٧	١٠٠٢	١٣٥٩	٤,٤٧%	٣٢٥٢	٢١٥٦٤	٢٤٨١٦	٨,٩٨%	١٥٩	٢٥٢	٤١١	٦,٣٩%	٣٣	٢٥	٥٨	٢,٦٦%
	المجموع	٤١٥٨	٧١٥٤	١١٣١٢	٣٧,١٩%	٧٨٠٧٥	١٠٣٩٧٤	١٣١٠٧٤	٤٧,٦١%	١١١٤	٩٥١	٢٠٦٥	٣٢,١٢%	٤١٥	١٣٧	٥٥٢	٢٥,٣٤%
إربد	جامعي	٢٤٢١	٣٦٦٦	٦٠٨٧	٢٠,٠١%	١٦١٩١	٣٦٠٣٠	٥٢٢٢١	١٨,٨٩%	٥٠٤	٢٩٦	٨٠٠	١٢,٤٤%	٢٤٠	٧٥	٣١٥	١٤,٤٦%
	دبلوم	٢٥٠	٦٢٧	٨٧٧	٢,٨٨%	٢٧٠١	١٥٤٣٤	١٨١٣٥	٦,٥٦%	٩٤	١٠٧	٢٠١	٣,١٣%	٢٢	٥	٢٧	١,٢٤%
	المجموع	٢٦٧١	٤٢٩٣	٦٩٦٤	٢٢,٩٠%	١٨٨٩٢	٥١٤٦٤	٧٠٣٥٦	٢٥,٤٥%	٥٩٨	٤٠٣	١٠٠١	١٥,٥٧%	٢٦٢	٨٠	٣٤٢	١٥,٧٠%
الفرق	جامعي	٢٦٠	٤٤٧	٧٠٧	٢,٣٢%	١١٤٢	٤١٦٥	٥٣٠٧	١,٩٢%	١٠٥	٨١	١٨٦	٢,٨٩%	٣٠	٤	٣٤	١,٥٦%
	دبلوم	٣٢	٩١	١٢٣	٠,٤٠%	٦٩	١٠١٥	١٠٨٤	٠,٣٩%	١٢	٤٦	٥٨	٠,٩٠%	١	١٢	١٣	٠,٦٠%
	المجموع	٢٩٢	٥٣٨	٨٣٠	٢,٧٣%	١٢١١	٥١٨٠	٦٣٩١	٢,٣١%	١١٧	١٢٧	٢٤٤	٣,٧٩%	٣١	١٦	٤٧	٢,١٦%
جرش	جامعي	٤٠٤	٦٨٩	١٠٩٣	٣,٥٩%	٢٢٢٩	٦١٦٧	٨٣٩٦	٣,٠٤%	٨٦	٤٧	١٣٣	٢,٠٧%	٤٥	٩	٥٤	٢,٤٨%
	دبلوم	٢٤	٩٠	١١٤	٠,٣٧%	٢١١	١٥٩٢	١٨٠٣	٠,٦٥%	٢٤	٢٠	٤٤	٠,٦٨%	٢	٣	٥	٠,٢٣%
	المجموع	٤٢٨	٧٧٩	١٢٠٧	٣,٩٧%	٢٤٤٠	٧٧٥٩	١٠١٩٩	٣,٦٩%	١١٠	٦٧	١٧٧	٢,٧٥%	٤٧	١٢	٥٩	٢,٧١%

المحافظة	المؤهل	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد الطلبات التراكمي حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	عدد المعيّنين			نسبة المعيّنين إلى إجمالي	عدد المستنكفين			نسبة المستنكفين إلى إجمالي
		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور					
		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور					
عجلون	جامعي	٣٧١	٦٧٦	١٠٤٧	%٣,٤٤	١٩٦٢	٥٨٩٩	٧٨٦١	%٢,٨٤	٩٤	٧٨	١٧٢	%٢,٦٧	٤٨	١٤	٦٢	%٢,٨٥
	دبلوم	٣٢	١٢٥	١٥٧	%٠,٥٢	١٩٢	٢٦٣٥	٢٨٢٧	%١,٠٢	٢٣	٤١	٦٤	%١,٠٠	٦	٠	٦	%٠,٢٨
	المجموع	٤٠٣	٨٠١	١٢٠٤	%٣,٩٦	٢١٥٤	٨٥٣٤	١٠٦٨٨	%٣,٨٧	١١٧	١١٩	٢٣٦	%٣,٦٧	٥٤	١٤	٦٨	%٣,١٢
البادية الشمالية	جامعي	٣٤٥	٦٧٤	١٠١٩	%٣,٣٥	١١٢٣	٤٢٥٠	٥٣٧٣	%١,٩٤	١٦٦	١٩٧	٣٦٣	%٥,٦٥	١٩	١٠	٢٩	%١,٣٣
	دبلوم	١٩	٦٩	٨٨	%٠,٢٩	٧٩	٨٨٨	٩٦٧	%٠,٣٥	٦	٣٨	٤٤	%٠,٦٨	٢	٥	٧	%٠,٣٢
	المجموع	٣٦٤	٧٤٣	١١٠٧	%٣,٦٤	١٢٠٢	٥١٣٨	٦٣٤٠	%٢,٢٩	١٧٢	٢٣٥	٤٠٧	%٦,٣٣	٢١	١٥	٣٦	%١,٦٥
إقليم الجنوب	جامعي	١٠٧٣	١٩٩٧	٣٠٧٠	%١٠,٠٩	٤٦٠٢	١٦٩٦٩	٢١٥٧١	%٧,٨٠	٤١٨	٥٩٩	١٠١٧	%١٥,٨٢	١٢١	٥٣	١٧٤	%٧,٩٩
	دبلوم	١٩٣	٣٦٤	٥٥٧	%١,٨٣	٦٩٨	٦١١٨	٦٨١٦	%٢,٤٧	١١٤	١٩٩	٣١٣	%٤,٨٧	١٦	٥	٢١	%٠,٩٦
	المجموع	١٢٦٦	٢٣٦١	٣٦٢٧	%١١,٩٣	٥٣٠٠	٢٣٠٨٧	٢٨٣٨٧	%١٠,٢٧	٥٣٢	٧٩٨	١٣٣٠	%٢٠,٦٨	١٣٧	٥٨	١٩٥	%٨,٩٥
الكرك	جامعي	٥٣٠	٧٧٧	١٣٠٧	%٤,٣٠	٢٥٣٩	٨١٣٤	١٠٦٧٣	%٣,٨٦	١٨٢	١٧٤	٣٥٦	%٥,٥٤	٥٣	١٦	٦٩	%٣,١٧
	دبلوم	٧٨	١٦٧	٢٤٥	%٠,٨١	٣٠٢	٢٨٨٠	٣١٨٢	%١,١٥	٤٧	٧٦	١٢٣	%١,٩١	٦	١	٧	%٠,٣٢
	المجموع	٦٠٨	٩٤٤	١٥٥٢	%٥,١٠	٢٨٤١	١١٠١٤	١٣٨٥٥	%٥,٠١	٢٢٩	٢٥٠	٤٧٩	%٧,٤٥	٥٩	١٧	٧٦	%٣,٤٩
الطفيلة	جامعي	١٨٦	٣٦٣	٥٤٩	%١,٨١	٦٨٠	٣٠٧٥	٣٧٥٥	%١,٣٦	٩٤	٨٣	١٧٧	%٢,٧٥	٢١	١١	٣٢	%١,٤٧
	دبلوم	٤٩	٤٩	٩٨	%٠,٣٢	١٣٠	٩٣٥	١٠٦٥	%٠,٣٩	١٢	٣٧	٤٩	%٠,٧٦	٢	١	٣	%٠,١٤
	المجموع	٢٣٥	٤١٢	٦٤٧	%٢,١٣	٨١٠	٤٠١٠	٤٨٢٠	%١,٧٤	١٠٦	١٢٠	٢٢٦	%٣,٥١	٢٣	١٢	٣٥	%١,٦١
معان	جامعي	١٤٦	٢٩٢	٤٣٨	%١,٤٤	٥٥٢	٢١٣٤	٢٦٨٦	%٠,٩٧	٤٢	١٠١	١٤٣	%٢,٢٢	٢٤	٨	٣٢	%١,٤٧
	دبلوم	١٩	٤٦	٦٥	%٠,٢١	٨٣	٨٣٣	٩١٦	%٠,٣٣	١٨	٢٩	٤٧	%٠,٧٣	٢	١	٣	%٠,١٤
	المجموع	١٦٥	٣٣٨	٥٠٣	%١,٦٥	٦٣٥	٢٩٦٧	٣٦٠٢	%١,٣٠	٦٠	١٣٠	١٩٠	%٢,٩٥	٢٦	٩	٣٥	%١,٦١
العقبة	جامعي	١٢٢	٢٥٨	٣٨٠	%١,٢٥	٥١٧	٢٢١٧	٢٧٣٤	%٠,٩٩	٤٣	٤٣	٨٦	%١,٣٤	١٦	٦	٢٢	%١,٠١
	دبلوم	٣٢	٥٣	٨٥	%٠,٢٨	١١٠	٩٠٠	١٠١٠	%٠,٣٧	٢٩	٢٥	٥٤	%٠,٨٤	٥	٠	٥	%٠,٢٣
	المجموع	١٥٤	٣١١	٤٦٥	%١,٥٣	٦٢٧	٣١١٧	٣٧٤٤	%١,٣٥	٧٢	٦٨	١٤٠	%٢,١٨	٢١	٦	٢٧	%١,٢٤
البادية الجنوبية	جامعي	٨٩	٣٠٧	٣٩٦	%١,٣٠	٣١٤	١٤٠٩	١٧٢٣	%٠,٦٢	٥٧	١٩٨	٢٥٥	%٣,٩٧	٧	١٢	١٩	%٠,٨٧
	دبلوم	١٥	٤٩	٦٤	%٠,٢١	٧٣	٥٧٠	٦٤٣	%٠,٢٣	٨	٣٢	٤٠	%٠,٦٢	١	٢	٣	%٠,١٤
	المجموع	١٠٤	٣٥٦	٤٦٠	%١,٥١	٣٨٧	١٩٧٩	٢٣٦٦	%٠,٨٦	٦٥	٢٣٠	٢٩٥	%٤,٥٩	٨	١٤	٢٢	%١,٠١
الإجمالي	جامعي	٩٨١١	١٦٥٥٠	٢٣٦٦١	%٨٦,٦٨	٥٧٨٦٣	١٤٩١١٠	٢٠٦٩٧٣	%٧٤,٨٦	٣٦١٩	٢٣٨٧	٥٠٠٦	%٧٧,٨٥	١٢٨٥	٥١٧	١٨٠٢	%٨٢,٧٤
	دبلوم	١٢٠٦	٢٨٤٦	٤٠٥٣	%١٣,٣٣	١٠١٨٦	٥٩٣٠٩	٦٩٤٩٥	%٢٥,١٤	٥٥٧	٨٦٧	١٤٢٤	%٢٢,١٥	٢٢٢	١٥٤	٣٧٦	%١٧,٣٦
	المجموع	١١٠١٧	١٩٣٩٦	٣٠٤١٣	%١٠٠	٦٨٠٤٩	٢٠٨٤١٩	٢٧٦٤٦٨	%١٠٠	٣١٧٦	٣٢٥٤	٦٤٣٠	%١٠٠	١٥٠٧	٦٧١	٢١٧٨	%١٠٠

التوزيع وفقاً للمؤهل العلمي التفصيلي لطالبي التوظيف

يعرض الجدول رقم (١٤) أهم المؤشرات حول عملية العرض والطلب على الوظيفة العامة في الخدمة المدنية، من خلال إبراز المؤهل العلمي التفصيلي، ومن أهمها مايلي:

- أن حملة مؤهل «البكالوريوس» يشكلون (٨٥,٩%) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٧٢,٦٥%) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٧٣,٣٩%) من إجمالي المعيّنين و(٧٣,٤٢%) من إجمالي المستنكفين، وبالتالي يتضح الوزن الكبير لهذه الشريحة تحديداً، إذا ما علمنا أن حملة المؤهلات الجامعية «أعلى من البكالوريوس» يشكلون فقط (٠,٧٨%) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٢,٢٢%) من إجمالي الطلبات التراكمية

- و(٤,٤٦٪) من إجمالي المعينين، في حين ترتفع نسبة الاستنكاف بينهم بشكل ملحوظ وبواقع (٩,٣٢٪) من إجمالي المستنكفين.
- أن حملة مؤهل الدبلوم المتوسط يشكلون ما نسبته (١٣,٣٢٪) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٢٥,١٤٪) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٢٢,١٥٪) من إجمالي المعينين و(١٧,٢٦٪) من إجمالي المستنكفين. والجدول التالي يوضح تفصيل هذه المؤهلات:

جدول رقم (١٤)

العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين منهم موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١٢/١٢/٣١

نسبة المستنكفين إلى إجمالي المستنكفين	عدد المستنكفين			نسبة المعينين إلى إجمالي المعينين	عدد المعينين			الطلبات التراكمية النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	العدد التراكمي للمتقدمين حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			الطلبات الجديدة النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد الطلبات الجديدة ٢٠١٢			المؤهل العلمي
	المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور	
١٧,٢٦٪	٣٧٦	١٥٤	٢٢٢	٢٢,١٥٪	١٤٢٤	٨٦٧	٥٥٧	٢٥,١٤٪	٦٩٤٩٥	٥٩٣٠٩	١٠١٨٦	١٣,٣٢٪	٤٠٥٢	٢٨٤٦	١٢٠٦	دبلوم كلية مجتمع
٧٣,٤٢٪	١٥٩٩	٤٧٢	١١٢٧	٧٣,٣٩٪	٤٧١٩	٢٢٣٥	٢٤٨٤	٧٣,٦٥٪	٢٠٠٨٥٥	١٤٥٣٢٨	٥٥٥١٧	٨٥,٩٠٪	٢٦١٢٥	١٦٤٢٦	٩٦٩٩	بكالوريوس
٧,٣٩٪	١٦١	٤٣	١١٨	٣,٦٩٪	٢٣٧	١٣٧	١٠٠	١,٩٨٪	٥٤٧٦	٣٦٤٥	١٨٣١	٠,٥٩٪	١٧٨	٩٩	٧٩	ماجستير
١,٨٤٪	٤٠	٢	٣٨	٠,٤٠٪	٢٦	٦	٢٠	٠,٢٠٪	٥٤٦	٩٥	٤٥١	٠,٠٥٪	١٦	٤	١٢	دكتوراة
٠,٠٩٪	٢	٠	٢	٠,٣٧٪	٢٤	٩	١٥	٠,٠٤٪	١٠٦	٤٢	٦٤	٠,١٤٪	٤٢	٢١	٢١	شهادة اختصاص المجلس الطبي الأردني
١٠٠٪	٣١٧٨	٦٧١	١٥٠٧	١٠٠٪	٦٤٣٠	٣٢٥٤	٣١٧٦	١٠٠٪	٢٧٦٤٦٨	٢٠٨٤١٩	٦٨٠٤٩	١٠٠٪	٣٠٤١٣	١٩٣٩٦	١١٠١٧	المجموع العام

التوزيع وفقاً لسنة التخرج

يعرض الجدول رقم (١٥) الأعداد التراكمية للمتقدمين بطلبات توظيف خلال عام ٢٠١٢ موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس، وستساعد المؤشرات المستخرجة من هذا الجدول على توضيح كثير من الحقائق المتعلقة بصعوبة واقع هذه الأعداد الضخمة من المتقدمين بطلبات توظيف، وتزايد مخرجات التعليم العالي المحلي والدولي من أعداد الخريجين سنوياً، ويلاحظ أن الغالبية العظمى من المتقدمين بطلبات توظيف جديدة، والطلبات التراكمية والمعينين، هم من الذين تخرجوا في الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٦)، حيث بلغت نسبهم وعلى الترتيب (٩٧٪، ٦٢٪، ٦٢٪) من مجمل المتقدمين والمعينين في المملكة.

جدول رقم (١٥)
العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس والمعينين
والمستنكفين منهم خلال عام ٢٠١٢

عدد المستنكفين			عدد المعينين			العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			المؤهل العلمي	سنة التخرج
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور		
١	٠	١	٠	٠	٠	٤٤	٣١	١٣	١٩	١٤	٥	جامعي	قبل عام ١٩٧٥
٥	٠	٥	٤	٠	٤	٢٧	٨	١٩	٣	٢	١	دبلوم	
٦	٠	٦	٤	٠	٤	٧١	٣٩	٣٢	٢٢	١٦	٦	المجموع	
٨	١	٧	٣	٠	٣	٩٠	٣٧	٥٣	٤	٠	٤	جامعي	١٩٨٠-١٩٧٥
١٢	٥	٧	١٨	٤	١٤	٣٢٤	١٠٧	٢١٧	٤	٠	٤	دبلوم	
٢٠	٦	١٤	٢١	٤	١٧	٤١٤	١٤٤	٢٧٠	٨	٠	٨	المجموع	
٢٨	١	٢٧	١١	٠	١١	٣٤٧	٢٠٨	١٣٩	١٠	١	٩	جامعي	١٩٨٥-١٩٨١
٣٨	١٩	١٩	٣٧	٢٣	١٤	١٣١١	١١٩٠	١٢١	١٢	٥	٧	دبلوم	
٦٦	٢٠	٤٦	٤٨	٢٣	٢٥	١٦٥٨	١٣٩٨	٢٦٠	٢٢	٦	١٦	المجموع	
١٠٠	٣٢	٦٨	٤٨	١٦	٣٢	١٤٩٣	٨٩٣	٦٠٠	٢٤	٧	١٧	جامعي	١٩٩٠-١٩٨٦
٧١	٢٣	٤٨	٢٢١	١٥٥	٦٦	٨٠٨٦	٧٥٠١	٥٨٥	٢٤	١٧	٧	دبلوم	
١٧١	٥٥	١١٦	٢٦٩	١٧١	٩٨	٩٥٧٩	٨٣٩٤	١١٨٥	٤٨	٢٤	٢٤	المجموع	
٢١٤	٨١	١٣٣	١٤٦	٧٤	٧٢	٤٥١٧	٢٩٦١	١٥٥٦	٣٤	١٧	١٧	جامعي	١٩٩٥-١٩٩١
٥٩	٢٢	٣٧	٢٥١	١٦٧	٨٤	١١٥٢٢	١٠٣٢٩	١١٩٣	٥٧	٣٧	٢٠	دبلوم	
٢٧٣	١٠٣	١٧٠	٣٩٧	٢٤١	١٥٦	١٦٠٣٩	١٣٢٩٠	٢٧٤٩	٩١	٥٤	٣٧	المجموع	
٤٧٢	١٦٩	٣٠٣	٤٠٤	٢٧٥	١٢٩	١١١٦٧	٧٣٨٦	٣٧٨١	٧٢	٤١	٣١	جامعي	٢٠٠٠-١٩٩٦
٧٦	٢٤	٥٢	١٧٦	١٢٨	٤٨	٨٨٥٩	٨٢٠٨	٦٥١	٦٩	٥٩	١٠	دبلوم	
٥٤٨	١٩٣	٣٥٥	٥٨٠	٤٠٣	١٧٧	٢٠٠٢٦	١٥٥٩٤	٤٤٣٢	١٤١	١٠٠	٤١	المجموع	
٩٧٨	٢٣٣	٧٤٥	٩٨٠	٦٩٧	٢٨٣	٤٢٢٥٧	٣١٥٥٦	١٠٧٠١	٢٩٠	١٥٥	١٣٥	جامعي	٢٠٠٥-٢٠٠١
١١٥	٦١	٥٤	١٢١	٧٥	٤٦	١٣٩٢٦	١٢٧٧١	١١٥٥	١٤٣	١١٠	٣٣	دبلوم	
١٠٩٣	٢٩٤	٧٩٩	١١٠١	٧٧٢	٣٢٩	٥٦١٨٣	٤٤٣٢٧	١١٨٥٦	٤٣٣	٢٦٥	١٦٨	المجموع	
١	٠	١	٣٤١٤	١٣٢٥	٢٠٨٩	١٤٧٠٥٨	١٠٦٠٣٨	٤١٠٢٠	٢٥٩٠٨	١٦٣١٥	٩٥٩٢	جامعي	٢٠١٢-٢٠٠٦
٠	٠	٠	٥٩٦	٣١٥	٢٨١	٢٥٤٤٠	١٩١٩٥	٦٢٤٥	٣٧٤٠	٢٦١٦	١١٢٤	دبلوم	
١	٠	١	٤٠١٠	١٦٤٠	٢٣٧٠	١٧٢٤٩٨	١٢٥٢٣٣	٤٧٢٦٥	٢٩٦٤٨	١٨٩٣١	١٠٧١٧	المجموع	
١٨٠٢	٥١٧	١٢٨٥	٥٠٠٦	٢٣٨٧	٢٦١٩	٢٠٦٩٧٣	١٤٩١١٠	٥٧٨٦٣	٢٦٣٦١	١٦٥٥٠	٩٨١١	جامعي	الإجمالي
٣٧٦	١٥٤	٢٢٢	١٤٢٤	٨٦٧	٥٥٧	٦٩٤٩٥	٥٩٣٠٩	١٠١٨٦	٤٠٥٣	٢٨٤٦	١٢٠٦	دبلوم	
٢١٧٨	٦٧١	١٥٠٧	٦٤٣٠	٣٢٥٤	٣١٧٦	٢٧٦٤٦٨	٢٠٨٤١٩	٦٨٠٤٩	٣٠٤١٣	١٩٣٩٦	١١٠١٧	المجموع	

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 (١٦) على النحو التالي:

- بلغ عدد المتقدمين بطلبات جديدة من خريجي عام «٢٠٠٠ فما قبل» خلال عام ٢٠١٢ ما مجموعه (٣٣٢) متقدماً يشكلون ما نسبته (١,٠٩%) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة خلال عام ٢٠١٢.
- بلغ عدد المتقدمين التراكمي من خريجي العام «٢٠٠٠ فما قبل» حتى العام ٢٠١٢ ما مجموعه (٤٧٧٨٧) متقدماً يشكلون ما نسبته (١٧,٢٨%) من مجمل المتقدمين بطلبات تراكمية، ويلاحظ أن نسبة حملة الدبلوم هي حوالي ضعف نسبة الجامعيين، ترتفع بين الإناث من حملة الدبلوم لتشكّل أكثر من ضعفي عددهن من الجامعيات الإناث، وذلك بخلاف حملة مؤهل الدبلوم بين الذكور الذين يشكلون (٤٥%) من عدد المتقدمين الجامعيين الذكور.
- بلغ عدد المعينين من خريجي العام «٢٠٠٠ فما قبل» خلال عام ٢٠١٢ ما مجموعه (١٣١٩) معينا يشكلون (٢٠,٥%) من مجمل المعينين خلال العام (٢٠١٢)، وهذا مؤشر واضح على أن الأسس المعتمدة للتنافس على الوظيفة الحكومية تتوازن من حيث التعيينات مع توزيع الطلبات حسب سنة التخرج وثقلها مقارنة مع بقية الطلبات وبشكل عادل إلى حد ما، حيث شكّل المتقدمون من خريجي عام (٢٠٠٠) من قبل (١٧%) من المتقدمين، كما تمت الإشارة لذلك آنفاً، وبلغت نسبة المعينين من خريجي ذات الفترة مقارنة مع حجم هذه الشريحة ببقية الطلبات، بل وزادت عن حجمها الفعلي إذ شكّلت نسبة التعيين لهذه الشريحة حوالي (٢٠%) من إجمالي المعينين.
- بلغ عدد المستنكفين من خريجي عام «٢٠٠٠ فما قبل» خلال عام ٢٠١٢ ما مجموعه (١٠٨٤) مستنكفاً يشكلون (٤٩,٧٧%) من مجمل المستنكفين خلال العام ٢٠١٢، وهذا مؤشر مهم يجب التنبه إليه من حيث مدى اهتمام ومتابعة قدامى الخريجين لواقع التغيرات التي تطرأ على طلباتهم، والأخذ أيضاً بعين الاعتبار التناقض الذي يحصل لدى هذه الفئة من ارتفاع نسبة الاستنكاف لديهم على ضوء المراجعات والمطالبات المستمرة لدى قطاعات كبيرة من المجتمع الأردني بضرورة إعطاء الأقدمية ثقلاً أكبر في معايير التنافس على الوظيفة العامة، وعلى ضوء انخفاض فرص العمل بشكل عام ومحدوديتها في نطاق الخدمة المدنية بشكل خاص، فإن عملية الاستنكاف لأي متقدم بطلب ضمن هذه الشريحة تعني استحالة أن يكون له أي فرصة مستقبلاً في الحصول على هذه الوظيفة، ومن المبررات التي يتم الإشارة إليها حول وجود نسبة غير قليلة من الاستنكافات من قدامى الخريجين تعود إلى عدة أسباب منها:

١. عدم المتابعة الفاعلة لطلبات التوظيف من قبل نسبة كبيرة من قدامى الخريجين.
٢. وجود بعضهم في وظائف أخرى خارج الخدمة المدنية داخل المملكة وخارجها.
٣. عدم تجديد طلباتهم، علماً بأن آخر عملية تجديد لمخزون الديوان من الطلبات قد تمت في عام ٢٠٠٤.
٤. وجود نسبة كبيرة من المستنكفين عند ترشيحهم للتعيين وفق عملية التجيير من مكان إقامتهم إلى مكان آخر، خصوصاً في المناطق البعيدة والناحية، ويلاحظ أن نسبة الاستنكافات في وزارة التربية والتعليم بلغت (٣٧,٧%) من مجمل المستنكفين، في حين ارتفعت بين حملة المؤهل الجامعي في العام ٢٠١٢ لتبلغ (٣٥,٥%) من مجمل المستنكفين مقارنة مع (٢٨,١%) للعام ٢٠١١.

جدول رقم (١٦)

العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين منهم

موزعين حسب سنة التخرج (٢٠٠٠ فما قبل) والمؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١٢/١٢/٣١

عدد المستنكفين	عدد المعينين			العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١٢/١٢/٣١)			المؤشر	المؤهل العلمي	سنة التخرج
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور			
٨٢٣	٢٨٤	٥٣٩	٦١٢	٣٦٥	٢٤٧	١٧٦٥٨	١١٥١٦	٦١٤٢	١٦٣	٨٠	٨٣	٢٠٠٠ فما قبل
%٤٥,٦٧	%٥٤,٩٣	%٤١,٩٥	%١٢,٢٣	%١٥,٢٩	%٩,٤٣	%٨,٥٣	%٧,٧٢	%١٠,٦١	%٠,٦٢	%٠,٤٨	%٠,٨٥	
٢٦١	٩٣	١٦٨	٧٠٧	٤٧٧	٢٣٠	٣٠١٢٩	٢٧٢٤٣	٢٧٨٦	١٦٩	١٢٠	٤٩	النسبة للإجمالي
%٦٩,٤١	%٦٠,٣٩	%٧٥,٦٨	%٤٩,٦٥	%٥٥,٠٢	%٤١,٢٩	%٤٣,٣٥	%٤٦,١٠	%٢٧,٣٥	%٤,١٧	%٤,٢٢	%٤,٠٦	
١٠٨٤	٣٧٧	٧٠٧	١٣١٩	٨٤٢	٤٧٧	٤٧٧٨٧	٣٨٨٥٩	٨٩٢٨	٣٣٢	٢٠٠	١٣٢	المجموع
%٤٩,٧٧	%٥٦,١٨	%٤٦,٩١	%٢٠,٥١	%٢٥,٨٨	%١٥,٠٢	%١٧,٢٨	%١٨,٦٤	%١٣,١٢	%١,٠٩	%١,٠٣	%١,٢٠	

التوزيع وفقاً للفئات العمرية:

يعرض الجدول رقم (١٧) توزيع الفئات العمرية للمتقدمين بطلبات جديدة وكذلك الطلبات التراكمية، والمعينين والمستنكفين، ويظهر من خلالها المؤشرات التالية:

- تشكل الفئة العمرية (٢٤-٢٠) سنة (٧٦,٨٢٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة، وتشكل مع الفئة (٢٩-٢٥) ما نسبته (٩٤,٥٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة.
- تشكل الفئة العمرية (٢٥-٢٩) سنة الوزن الأكبر من الطلبات التراكمية بواقع (٣٦,١٨٪) من مجمل الطلبات، تليها الفئة العمرية (٢٤-٢٠) سنة بواقع (٢٦,٣٦٪) من مجمل الطلبات التراكمية، وبالتالي يمكن القول أن أكثر من (٦٠٪) من الطلبات التراكمية تقل أعمار مقدميها عن (٣٠) عاماً.
- تشكل الفئة العمرية (٢٩-٢٥) سنة الوزن الأكبر من أعداد المعينين وكذلك في أعداد المستنكفين بواقع (٣٣,٨٥٪) ، (٣٢,٣٢٪) على الترتيب.
- تبلغ نسبة المعينين ممن تبلغ أعمارهم (٣٥) عاماً فأكثر (٤٣٪) من مجمل المعينين، مع أهمية ملاحظة أثر التقدم في العمر على مستوى وقدرة الموظف على التعلم والتطور المهني وقدرته على تحمل ضغوط العمل المختلفة.
- تشكل نسبة المستنكفين ممن تقل أعمارهم عن (٣٥) عاماً، أكثر من نصف المستنكفين بواقع (٥٤٪) من مجمل المستنكفين.

والجدول التالي يبين تفصيلات هذه الفئات العمرية وأهم النسب حولها:

جدول رقم (١٧)
عدد الطلقات الجديدة والتركيبية للمتقدمين بطلبات توظيف والمعيينين والمستحقين موزعين وفقاً للغة العمرية والجنس خلال العام ٢٠١٢

الفئة العمرية	الأهل		عدد الطلقات الجديدة		النسبة		المتقدمون التراكيب		النسبة		المعيّنون		النسبة		المستحقون		النسبة
	ذكور	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة	المجموع	النسبة	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	
(٦٠ فأكثر)	١١٠١٧	١٦٣٦	١١٣٠٣	١٠٠٪	٦٣٠٧٨	٦١٣٧٨	١٧٤٣٨٨	١٠٠٪	٣٥٢٨	٦٣٤	٨٠٥١	١٨٧	٧٨١٦	٨٠٥١	١٨٧	٧٨١٦	١٠٠٪
	١	٠	٣	١٠٠٪	٠	٦	٦	١٠٠٪	٠	٦	٦	٠	١	٦	٠	١	٥٠٪
	٠	٠	١	٠٪	٣٤	٧٨	١١٢	١٠٠٪	٠	٣	٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(٥٥-٥٠)	١١	٠	١١	١٠٠٪	٦١	١١	٧٢	١٠٠٪	٠	١٢	١٢	٠	١	١٢	٠	١	٥٠٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(٥٠-٤٥)	٦٢	١٠	٧٢	١٠٠٪	٣٥	٣٦	٧١	١٠٠٪	١٦٣١	١٦٣١	٣٢	٣	٧٨	٣٢	٣	٧٨	٣٧٪
	٦	٠	٦	١٠٠٪	٣١	٧	٣٨	١٠٠٪	٧٧٧	٧٧٧	١٠	٦٦	٦٦	٣	٦٦	١٠٠٪	
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(٤٥-٤٠)	٣٤	١٥	٤٩	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٣٤	١٥	٤٩	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(٣٥-٣٠)	٥٧	٣٧	٩٤	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٥٧	٣٧	٩٤	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(٣٠-٢٥)	٧٨	٦١	١٣٩	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٧٨	٦١	١٣٩	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(٢٥-٢٠)	٢١٧	١٤١	٣٥٨	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٢١٧	١٤١	٣٥٨	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(٢٠-١٥)	٢٩٧	٢٨٠	٥٧٧	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٢٩٧	٢٨٠	٥٧٧	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪
(١٥-١٠)	٢١٧	١٤١	٣٥٨	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٢١٧	١٤١	٣٥٨	١٠٠٪	١١٧	١١٧	٢٣٤	١٠٠٪	١٢	١٢	٢٤	٠	٣٦	٢٤	٠	٣٦	٣٧٪
	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠٪

التوزيع وفقاً للتخصص:

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 هناك تخصصات مشتركة ما بين حملة المؤهل الجامعي والدبلوم المتوسط تعتبر الأكثر كثافة من حيث أعداد المتقدمين بشكل عام، وما تزال 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 وضوحاً، فقد تم إفراد التخصصات الجامعية وكذلك حملة مؤهل الدبلوم بجداول منفصلة موزعة وفقاً للجنس على النحو التالي:

١. التوزيع وفقاً للتخصص من حملة الشهادات الجامعية

يعرض الجدول رقم (١٨) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى حملة المؤهل الجامعي، ويمكن ملاحظة أن التخصصات الخمسة التالية (اللغة الإنجليزية وآدابها، علوم الحاسب الآلي، محاسبة، اللغة العربية وآدابها، شريعة ودراسات إسلامية) تصدر 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 المتقدمين لهذه التخصصات وفقاً للجنس والمنطقة الجغرافية.

تشير البيانات التي يعرضها الجدول رقم (١٨) أن هناك (٢٩) تخصصاً من ضمن التخصصات الجامعية يشكل مجموع المتقدمين فيها حوالي (٧٠٪) من مجمل المتقدمين لكافة التخصصات على مستوى المملكة، بواقع (٧٠٪) للذكور و (٧١٪) للإناث، بينما كانت حصتها من التعيينات حوالي (٦٤٪) من مجمل التعيينات، علماً بأن عدد التخصصات الجامعية لمرحلة البكالوريوس في الجامعات الحكومية والخاصة معا يبلغ (١٧١) تخصصاً جامعياً رئيسياً، هذا إذا ما استثنينا التخصصات التي يحصل عليها الطلاب الدارسون في الخارج، ويمكن ملاحظة أن نسبة التعيين (معين/متقدم) لهذه التخصصات الـ (٢٩) مجتمعة قد بلغ (٢,٢٪) ، ويظهر أن هناك أفضلية واضحة بالنسبة للذكور حيث بلغت (٥٪) مقابل (٢٪) فقط للإناث، كما يعرض الجدول تفاصيل هذه التخصصات وأبرز المؤشرات المتعلقة بها وفقاً للتخصص والجنس والحالة (معين/متقدم).

جدول رقم (١٨)

أعداد المتقدمين بطلبات توظيف والمعيّنين والمستنكفين منهم من حملة الشهادة الجامعية موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٢

إلى نسبة المعينين المتقدمين	النسبة إلى إجمالي المستنكفين	مستنكفون			إجمالي النسبة إلى المعينين	معينون			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	أعداد المتقدمين التراكمية			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف جديدة			التخصص
		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور	
٪٢,٢٣	٪٦,٣٣	١١٤	٤٠	٧٤	٪٧,٠٥	٣٥٣	١٣٥	٢١٨	٪٧,٦٤	١٥٨١٩	١٣١٤٣	٢٦٧٦	٪٧,٢٧	١٩١٦	١٤٨١	٤٣٥	اللغة الإنجليزية وآدابها
٪١,٨٦	٪٥,٩٤	١٠٧	١٦	٩١	٪٤,١٤	٢٠٧	٨٢	١٢٥	٪٥,٢٩	١١١٥١	٦٩٠٠	٤٢٥١	٪٦,٧٠	١١٧٧	١٠٢٢	٧٤٥	علوم الحاسب الآلي
٪١,٨٦	٪٦,٨٨	١٢٤	٩	١١٥	٪٤,٠٢	٢٠١	٨١	١٢٠	٪٥,٢٢	١٠٧٩٦	٣٦٩٣	٧١٠٣	٪٩,٠٦	٢٣٨٧	٨٣٦	١٥٥١	محاسبة
٪٣,٥٣	٪٢,٧٢	٦٧	١٦	٥١	٪٧,٣٥	٣٦٨	١١١	٢٥٧	٪٥,٠٣	١٠٤٢٠	٩٤٩١	٩٢٩	٪٣,٩٩	١٠٥١	٧٧٥	٢٧٦	اللغة العربية وآدابها
٪٢,١٧	٪٥,٥٥	١٠٠	٧	٩٣	٪٥,٣٧	٣٦٤	٧٧	١٨٧	٪٤,٠٢	٨٣٣٠	٧٥٧٨	٧٥٢	٪٢,٥٦	٦٧٦	٤٧١	٢٠٥	شريعة ودراسات إسلامية
٪٠,٩٠	٪٠,١١	٢	٢	٠	٪١,٤٨	٧٤	٧٣	١	٪٣,٩٨	٨٣٢٩	٨١٢٩	١١٠	٪٢,٥٦	٦٧٦	٦٦٥	١١	تربية ابتدائية وطفل
٪١,١١	٪١,٥٠	٣٧	٢	٢٥	٪١,٤٠	٧٠	٣٩	٣١	٪٣,٠٤	٦٢٩٨	٢٤٦١	٢٨٣٧	٪١,١٣	٢٩٩	١٥٠	١٤٩	حقوق
٪٠,٦٧	٪١,٠٥	١٩	٨	١١	٪٠,٨٠	٤٠	٩	٣١	٪٢,٨٩	٥٩٨٥	٣٥٠٩	٢٤٧٦	٪٣,٤٣	٩٠٣	٤٦٧	٤٣٦	إدارة أعمال
٪١,٧٩	٪١١,١٠	٢٠٠	٨٩	١١١	٪٢,١٢	١٠٦	٦٨	٣٨	٪٢,٨٧	٥٩٣٨	١٧٥٢	٤١٨٦	٪٣,١٨	٨٣٧	٥٣٩	٢٩٨	تمريض
٪٠,٢٨	٪٠,٦٧	١٢	٦	٦	٪٠,٣٠	١٥	٦	٩	٪٢,٥٨	٥٣٤٨	٢٩٥١	٢٣٩٧	٪٢,٤٨	٦٥٣	٣٢٥	٣٢٨	علوم مصرفية ومالية
٪١,٤٤	٪٢,٨٩	٥٢	٦	٤٦	٪١,٥٢	٧٦	٣١	٤٥	٪٢,٥٥	٥٣٧٢	٣٢٥٥	٢٠١٧	٪٣,٧٢	٩٨١	٦٢٣	٣٥٨	نظم المعلومات الإدارية
٪٢,٣٩	٪٢,٥٥	٦٤	١٩	٤٥	٪٢,٧٦	١٣٨	٦٤	٧٤	٪١,٩٦	٤٠٦٦	٣٦١١	٤٥٥	٪٢,١٣	٥٦٢	٣٦٣	١٩٩	كيمياء
٪٨,٥٩	٪٢,٣٩	٦١	٢٢	٣٩	٪٦,٦١	٣٣١	١١٧	٢١٤	٪١,٨٦	٣٨٥٣	٣٤٨٤	٣٦٩	٪٣,٠٥	٨٠٤	٥٨٨	٢١٦	رياضيات
٪٣,٦٨	٪١,٨٣	٣٣	١٢	٢١	٪٢,٦٦	١٣٣	٧٥	٥٨	٪١,٧٥	٣٦١٩	٣٣٧٨	٢٤١	٪١,٥٤	٤٠٥	٢٩٤	١١١	أحياء
٪١,٩٥	٪٠,٧٢	١٣	٤	٩	٪١,٣٨	٦٩	٤٢	٢٧	٪١,٧١	٣٥٤٧	٣٦٠٥	٩٤٢	٪١,٨٠	٤٧٥	٣٧٣	١٠٢	تربية خاصة وتأهيل
٪٠,٣٨	٪١,٧٨	٣٢	١٢	٢٠	٪٠,٣٦	١٣	٦	٧	٪١,٦٥	٣٤٠٨	٢١٢٤	١٣٧٤	٪١,٩١	٥٠٣	٤٠١	١٠٢	هندسة الحاسبات الإلكترونية
٪٢,٣٩	٪٠,٤٤	٨	٤	٤	٪١,٦٢	٨١	٥٤	٢٧	٪١,٦٤	٣٣٩٤	٣١٠٠	٢٩٤	٪٢,٣٣	٦١٣	٤٩١	١٢٢	علم نفس وإرشاد
٪١,٧٩	٪٠,٠٠	٠	٠	٠	٪١,١٦	٥٨	٤٢	١٦	٪١,٥٦	٣٣٣٩	٣١٧٨	٦١	٪٠,١١	٢٩	٢٨	١	معلم مجال لغة إنجليزية
٪٤,٩٦	٪١,٢٨	٢٣	٦	١٧	٪٣,٠٨	١٥٤	٨٤	٧٠	٪١,٥٠	٣١٠٥	٢٠٣٢	١٠٧٣	٪١,٩٣	٥٠٨	٢١٦	٢٩٢	تربية رياضية
٪٠,٣٦	٪٠,٨٣	١٥	٣	١٢	٪٠,٢٢	١١	٠	١١	٪١,٤٨	٣٠٥٦	١٨٦١	١١٩٥	٪١,٢٤	٣٢٦	٢٠٠	١٣٦	اقتصاد
٪١,٠٧	٪١,٢٨	٢٣	١٧	٦	٪٠,٦٤	٣٢	٢٠	١٢	٪١,٤٤	٢٩٩٠	٢٨٠٣	١٨٧	٪٠,٩١	٢٣٩	١٩٤	٤٥	علم اجتماع
٪١,٢٣	٪٢,٣٩	٤٣	٣٧	١٦	٪٠,٦٤	٣٢	٢٨	٤	٪١,٢٦	٣٦٠٣	٢١٨١	٤٢٢	٪١,٣٣	٣٥١	٣٠٧	٤٤	صييلة
٪٤,١٣	٪٠,٦٧	١٢	٧	٥	٪٢,٠٨	١٠٤	٤٤	٦٠	٪١,٢٢	٣٥٢٠	٢٤٤٨	٧٢	٪٠,٦٠	١٥٩	١١٧	٤٢	جغرافيا
٪٠,٢٩	٪٠,٠٠	٠	٠	٠	٪٠,١٤	٧	٥	٢	٪١,١٦	٢٤٠٤	١٠٧٣	١٣٣١	٪٠,٧٢	١٩١	٦٥	١٣٦	علوم سياسية
٪٥,٨٢	٪١,٥٥	٢٨	٩	١٩	٪٢,٦٤	١٣٢	٦٣	٦٩	٪١,١٠	٢٣٦٧	٢٠٠٧	٢٦٠	٪١,٤٥	٣٨١	٣٦٦	١١٥	فيزياء
٪٤,٧٢	٪٠,٨٩	١٦	٦	١٠	٪٢,٠٠	١٠٠	٤٣	٥٧	٪١,٠٢	٢١١٨	٢٠١٣	١٠٥	٪٠,٦١	١٦٠	١٠٢	٥٨	تاريخ
٪٠,٥٧	٪٠,٠٦	١	٠	١	٪٠,٢٤	١٢	٩	٣	٪١,٠٢	٢١٠٣	١٦٤٧	٤٥٦	٪٠,٦٣	١٦٥	١٣٧	٣٨	لغات أجنبية
٪١,٤١	٪١,٢٢	٢٢	١٦	٦	٪٠,٥٦	٢٨	٢٧	١	٪٠,٩٦	١٩٨٣	١٦٨٦	٢٩٧	٪١,١٨	٣١٢	٣٦١	٥١	مختبرات وتحليل طبية
٪٠,٣٦	٪٠,٠٠	٠	٠	٠	٪٠,١٠	٥	١	٤	٪٠,٩٢	١٩١٤	١٣٩٧	٦١٧	٪٠,٩١	٢٤٠	١٥٣	٨٧	آثار
٪٢,٣٠	٪٦٧,٥٩	١٢١٨	٣٦٥	٨٥٣	٪٦٤,٢٠	٣٣١٤	١٤٣٦	١٧٧٨	٪٧٠,٤٤	١٤٥٧٨٥	١٠٥٤٠٠	٤٠٣٨٥	٪٧٠,٤٤	١٨٥٦٩	١١٩٠٠	٦٦٦٩	مجموع التخصصات أعلاه
٪٢,٩٣	٪٣٣,٤١	٥٨٤	١٥٢	٤٣٢	٪٣٥,٨٠	١٧٩٢	٩٥١	٨٤١	٪٢٩,٥٦	٦١١٨٨	٤٣٧١٠	١٧٤٧٨	٪٢٩,٥٦	٧٧٩٢	٤٦٥٠	٣١٤٢	بقية التخصصات
٪٢,٤٢	٪١٠٠	١٨٠٢	٥١٧	١٢٨٥	٪١٠٠	٥٠٠٦	٣٣٨٧	٣٦١٩	٪١٠٠	٣٠٦٩٧٣	١٤٩١١٠	٥٧٨٦٣	٪١٠٠	٣٦٣٦١	١٦٥٥٠	٩٨١١	إجمالي التخصصات

٢. التوزيع وفقاً للتخصص من حملة الدبلوم المتوسط

يعرض الجدول رقم (١٩) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى حملة مؤهل الدبلوم المتوسط، ويمكن ملاحظة أن التخصصات الخمسة التالية (تربية ابتدائية وطفل، محاسبة، ترميز، اللغة العربية وآدابها، شريعة ودراسات إسلامية) تتصدر قائمة التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الدبلوم بشكل عام.

حيث تشير البيانات التي يعرضها الجدول رقم (١٩) أن هناك (١٧) تخصصاً من ضمن تخصصات الدبلوم المتوسط يشكل مجموع المتقدمين فيها (٨١٪) من مجمل المتقدمين لكافة التخصصات على مستوى المملكة، بواقع (٦٥٪) للذكور و(٨٣٪) للإناث، بينما كانت حصتها من التعيينات حوالي (٧١٪) 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/متقدم) لهذه التخصصات الـ (١٧) مجتمعة قد بلغ (٢٪)، ويظهر أن هناك أفضلية واضحة بالنسبة للذكور حيث بلغت (٦٪) مقابل (١٪) فقط للإناث، كما يعرض الجدول تفاصيل هذه التخصصات وأبرز المؤشرات المتعلقة بها وفقاً للتخصص والجنس والحالة (معين/متقدم).

جدول رقم (١٩)

أعداد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستكفيين منهم من حملة الدبلوم موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١٢

التخصص	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف جديدة			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	أعداد المتقدمين التراكمية			النسبة إلى المتقدمين	معينون			النسبة إلى إجمالي المعينين	مستكفون			النسبة إلى إجمالي المستكفيين	نسبة المعينين إلى المتقدمين
	المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		
	تربية ابتدائية وطفل	١٩٢	١٩٢		٠	٤,٧٤٪	١١٢١٩		١٠٩٠٩	٣١٠	١٦,١٤٪		٦٧	٦٠	٧		
محاسبة	٦١٣	٤١١	٢٠٢	١٥,١٣٪	٥٣٦٨	٤١٤٨	١٢٢٠	٧,٧٢٪	١٨١	٨٠	١٠١	١٢,٧١٪	٥٤	٣٧	١٧	١٤,٣٦٪	٣
ترميز	٣٩٥	٣١٣	٨٢	٩,٧٥٪	٤٥٩٢	٢٨٩٦	١٦٩٦	٦,٦١٪	٢١٣	١٢٣	٩٠	١٤,٩٦٪	٧٤	٦٣	١١	١٩,٦٨٪	٥
اللغة العربية وآدابها	١٧	١٥	٢	٠,٤٢٪	٣٥٦٣	٣٣١٦	٢٤٧	٥,١٣٪	٥٩	٤٩	١٠	٤,١٤٪	١	١	٠	٠,٢٧٪	٢
شريعة ودراسات إسلامية	٣٦	٣٠	٦	٠,٨٩٪	٣٣٥٥	٣٢٧٤	٨١	٤,٨٣٪	٨٠	٦٠	٢٠	٥,٦٢٪	٢١	٧	١٤	٥,٥٩٪	٢
فنون جميلة	٣١٦	١٨٢	١٣٤	٧,٨٠٪	٣٢١٩	٢١٧٤	١٠٤٥	٤,٦٣٪	٤٥	١٥	٣٠	٤,٦٣٪	٩	٠	٩	٢,٣٩٪	١
إدارة أعمال	١٨٧	١٥٩	٢٨	٤,٦٢٪	٢٩٤١	٢٨٠٤	١٣٧	٤,٢٣٪	٤١	٢٨	١٣	٢,٨٨٪	٦	٤	٢	١,٦٠٪	١
اللغة الإنجليزية وآدابها	٥٤	٤٥	٩	١,٣٣٪	٢٨٠٣	٢٦٣٤	١٦٩	٤,٠٢٪	٣٦	٣١	٥	٢,٥٣٪	٣	٠	٣	٠,٨٠٪	١
نظم المعلومات الإدارية	٢٨٤	٢٢٧	٥٧	٧,٠١٪	٢٦٩٢	٢٣٠٢	٣٩٠	٣,٨٧٪	٢٣	٥	١٨	١,٦٢٪	١٠	٠	١٠	٢,٦٦٪	١
علوم الحاسب الآلي	٢٤١	١٦٢	٧٩	٥,٩٥٪	٢٦٤٧	٢٤٢١	٢٢٦	٣,٨١٪	١١٢	٥٣	٥٩	٧,٨٧٪	٢٥	١٠	١٥	٦,٦٥٪	٤
صيدلة	١٨٧	١٤٩	٣٨	٤,٦٢٪	٣١٨٠	١٨٨٢	١٢٩٨	٣,١٤٪	٣١	١٩	١٢	٢,١٨٪	٤٢	٣	٣٩	١١,١٧٪	١
تربية خاصة وتأهيل	١٨٣	١٧٦	٧	٤,٥٢٪	٢١٤٦	٢٠٥٨	٨٨	٣,٠٩٪	٧	٧	٠	٠,٤٩٪	٠	٠	٠	٠,٠٠٪	٠
مكتبات وتوثيق+مصادر تعليمية ومكتبات	٥٧	٤٥	١٢	١,٤١٪	٢١٣٣	٢٠٧٣	٦٠	٢,٠٧٪	٩	٨	١	٠,٦٣٪	٠	٠	٠	٠,٠٠٪	٠
علوم مصرفية ومالية	٧٨	٧٤	٤	١,٩٢٪	٢١٢٦	١٩٢٨	١٩٨	٢,٠٦٪	٢١	٢	١٩	١,٤٧٪	٦	١	٥	١,٦٠٪	١
خياطة/تصميم الازياء وتصنيع الملابس	٤٧	٤٤	٣	١,١٦٪	١٩٧٤	١٩٢٥	٤٩	٢,٨٤٪	٤	٤	٠	٠,٢٨٪	٠	٠	٠	٠,٠٠٪	٠
اجتماعيات	٥	٣	٢	٠,١٢٪	١٥٣٥	١٣٤٦	١٨٩	٢,٢١٪	١٨	١٤	٤	١,٢٦٪	١	١	٠	٠,٢٧٪	١
مختبرات وتحاليل طبية	٨٧	٧٢	١٥	٢,١٥٪	١٥٢٢	١٣٤٢	١٨٠	٢,١٩٪	٥٧	٤٣	١٤	٤,٠٠٪	١١	٣	٨	٢,٩٢٪	٤
مجموع التخصصات أعلاه	٢٩٧٩	٢٢٩٩	٦٨٠	٧٣,٥٢٪	٥٦٠١٥	٤٩٤٣٣	٦٥٨٣	٨٠,٦٠٪	١٠٠٤	٦٠١	٤٠٣	٧٠,٥١٪	١٣٤	١٣٤	١٣٤	٧١,٢٨٪	٢
بقية التخصصات	١٠٧٣	٥٤٧	٥٢٦	٢٦,٤٨٪	١٣٤٨٠	٩٨٧٧	٣٦٠٣	١٩,٤٠٪	٤٢٠	٢٦٦	١٥٤	٢٩,٤٩٪	١٠٨	٢٠	٨٨	٢٨,٧٢٪	٣
إجمالي التخصصات	٤٠٥٢	٢٨٤٦	١٢٠٦	١٠٠٪	٦٩٤٩٥	٥٩٣٠٩	١٠١٨٦	١٠٠٪	١٤٢٤	٨٦٧	٥٥٧	١٠٠٪	٣٧٦	١٥٤	٢٢٢	١٠٠٪	٢

التوزيع وفقاً لمجموعة المهن

تصنف طلبات التوظيف الموجودة ضمن مخزون الديوان حسب طبيعتها إلى ست مجموعات كما يعرضه الجدول رقم (٢٠)، 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 الكبرى من الطلبات بنوعيتها؛ الجديدة والتراكمية لتبلغ (٤٢٪) من مجمل الطلبات الجديدة، و(٥٣٪) من مجمل الطلبات التراكمية.
- كما شكل عدد المرشحين، وعدد المعيّنين على مجموعة المهن التعليمية (٥٣٪)، (٥٩٪) من مجمل عدد المرشحين والمعيّنين على التوالي، ومجمل عدد المعيّنين على الترتيب، وعلى الرغم من أن نسبة الاستنكاف تبلغ (٣٥٪) في هذه المجموعة، إلا أنها تشكل الوزن الأكبر من مجمل الاستنكافات وفقاً لمجموعة المهن، ويوضح الجدول (٢٠) أبرز هذه المؤشرات، كما أن الملحق رقم (٥) يوضح تفصيل الاستنكافات خلال العام ٢٠١٢ موزعة وفقاً لمجموعة المهن ونوع الاستنكاف والجنس.

عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية

يلتزم ديوان الخدمة المدنية وعلى مدار كل عام بأن يضع بين يدي كافة المهتمين بموضوع العرض والطلب على الوظيفة العامة في الخدمة المدنية أهم المؤشرات حول هذا الجانب، من خلال إصدار دراسة متخصصة سنويا تتزامن مع إصداره للكشف التنافسي الرئيسي من جهة، وإعلان نتائج الثانوية العامة من جهة أخرى بمنهجيات وأساليب متعددة، تركز في مضمونها على إعطاء مؤشرات دقيقة تراعي الاختلاف والتنوع في الكم الهائل من التخصصات التي تتعامل معها، كما توجه من خلال نتائجها وتوصياتها إلى الجوانب التي يجب أخذها بعين الاعتبار لكل المهتمين والمتابعين لهذه المسألة وخصوصا لدى الطلبة ممن هم على مقاعد الدراسة في المرحلة الثانوية.

وعلى غرار الأعوام الماضية تم إجراء دراسة «واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية» في الخدمة المدنية للعام ٢٠١١/ ٢٠١٢، وقد تم استخدام منهجية التحليل الوصفي لهذه التخصصات بناء على البعد الجغرافي من خلال تحديد التخصصات المطلوبة والراكدة والمشبعة، وفقاً للمحافظة التي يقيم فيها المتقدم بطلب لدى ديوان الخدمة المدنية، باعتباره المعيار الأكثر قدرة في مراعاة التنوع والتباين في الاحتياجات الفعلية في كل محافظة من محافظات المملكة.

وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما توفره من مؤشرات تم عرضها على شكل نسب مئوية، وأرقام وجداول تفصيلية وأشكال بيانية، لإبراز الخصائص المختلفة لحملة هذه التخصصات، كمستوى وطبيعة المؤهل العلمي، النوع الاجتماعي، مجموعة المهن، البعد الجغرافي، حيث يعرض الجدول رقم (٢١)، نموذجاً من مخرجات هذه الدراسة على مستوى الإقليم، ولعرض هذه المؤشرات بشكل أكثر تفصيلاً على مستوى كل محافظة على حدة وحسب النوع الاجتماعي يمكن الاطلاع على الدراسة المنشورة على الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة المدنية على الرابط التالي:

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

جدول رقم (٢١)

أبرز التخصصات المطلوبة والمشبعة والراكدة / إقليم الوسط / جامعيون ذكور

تم اعتماد عدد المتقدمين ١٠٠٠ فأكثر للحكم على كون التخصص مشعباً أو راکداً على مستوى الإقليم.

النسبة	عدد المعينين	عدد المتقدمين	التخصصات المطلوبة*
٪٧٦,٨٠	١٩٥	٢٥٤	طب
٪٧١,٤٠	٢٥	٣٥	جغرافيا
٪٦٥,١٠	٨٤	١٢٩	رياضيات
٪٥٣,٣٠	٢٤	٤٥	تاريخ
٪٤٠,٧٠	٣٥	٨٦	فيزياء
النسبة	عدد المعينين	عدد المتقدمين	التخصصات المطلوبة بدرجة متوسطة**
٪٣٦,٧٠	١١	٣٠	إحصاء
٪٣٤,٥٠	٣٠	٨٧	أحياء
٪٣٠,٢٠	١٩	٦٣	علم نفس وإرشاد
٪٢٩,٧٠	١١٤	٣٨٤	اللغة العربية وآدابها
٪٢٧,٠٠	٢٤	٨٩	الأراضي والمياه والبيئة
٪٢٦,٥٠	٩	٣٤	بيئة ودراسات بيئية (علوم البيئة)
٪٢٤,٥٠	٥٤	٢٢٠	كيمياء
٪٢٤,٢٠	١٥	٦٢	مكتبات وتوثيق+مصادر تعليمية ومكتبات
٪٢١,٨٠	٨٣	٣٨١	شريعة ودراسات إسلامية
٪١٩,٧٠	١٤	٧١	جيولوجيا (علوم الأرض)
٪١٧,٠٠	٩	٥٣	إدارة مدرسية وإشراف ومناهج
٪١٦,٧٠	٥	٣٠	هندسة السيارات
٪١٥,٠٠	٣	٢٠	معلم مجال لغة إنجليزية
النسبة	عدد المعينين	عدد المتقدمين	التخصصات المشبعة***
٪٣,١٠	٧٨	٢٥٥٢	تمريض
٪٣,٠٠	٦٥	٢١٩٣	علوم الحاسب الآلي
٪١,١٠	٢١	١٨٢٩	حقوق
٪١,١٠	١٥	١٣٥٧	إدارة أعمال
٪١,٩٠	٢٢	١١٨٣	نظم المعلومات الإدارية
النسبة	عدد المعينين	عدد المتقدمين	التخصصات الراكدة****
٪٠,٢٠	٢	١١٨٨	علوم مصرفية ومالية

*التخصصات المطلوبة: هي التخصصات التي بلغ عدد المتقدمين فيها (٢٠) متقدماً فأكثر، وكانت نسبة التعيين بين المتقدمين فيها من جيدة إلى عالية أي ما نسبته (٤٠٪ - ١٠٠٪).
**التخصصات المطلوبة بدرجة متوسطة: هي التخصصات التي بلغ عدد المتقدمين فيها (٢٠) متقدماً فأكثر، وكانت نسبة التعيين بين المتقدمين فيها جيدة إلى حد ما، وتتراوح ما بين (١٥٪ - ٣٩٪).
***التخصصات المشبعة: هي التخصصات التي بلغ عدد طلبات المتقدمين فيها (٢٠) متقدماً فأكثر، وكانت نسبة التعيين بين المتقدمين فيها من ضعيفة إلى متوسطة، وتتراوح ما بين (١٪ - أقل من ١٥٪).
****التخصصات الراكدة: هي التخصصات التي لم تطلب نهائياً أو يندر الطلب عليها، ويبلغ عدد طلبات المتقدمين فيها (٢٠) متقدماً فأكثر، وكانت نسبة التعيين بين المتقدمين فيها (أقل من ١٪).

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 لانتوافر فيها تلك التخصصات، حيث يلجأ الديوان لعملية التجيير على ثلاثة مستويات أولاً المحافظة ثم الإقليم وأخيراً على مستوى المملكة، ضمن إجراءات وضوابط واضحة نصت عليها تعليمات الاختيار والتعيين في الوظائف الحكومية تم الإعلان عنها لكافة طالبي التوظيف، ويمكن للمتقدم بطلب توظيف تحديد رغبته أو عدم الرغبة في أن تشمله هذه العملية أثناء تعبئته لطلب التوظيف.

١. لتحديد أبرز التخصصات المشبعة فقد تم اعتماد أعداد المتقدمين بطلبات توظيف على النحو التالي: محافظة العاصمة، إربد، الزرقاء (٢٠٠ متقدم فأكثر)، و (١٠٠ متقدم فأكثر) لمحافظة البلقاء والكرك، (٥٠ متقدماً) لبقية المحافظات والبوادي.

وقد ارتفعت نسبة المعيّنين بالتجيب خلال العام ٢٠١٢ لتبلغ (١٢,٧١٪) مقارنة مع (٦,٢٢٪) للعام ٢٠١١، ويوضح الجدول التالي عملية التجيب وفق المستويات الجغرافية المختلفة.

هذا وتشير الدراسات التي يعدها ديوان الخدمة المدنية حول قضايا العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية وينشرها سنويا على موقعه الإلكتروني من خلال توصياتها لخدمة الباحثين المهتمين ولاسيما طلبة الثانوية العامة إلى ضرورة ربط تخصصاتهم الدراسية في الجامعات والكليات مع الاحتياجات الفعلية لمحافظاتهم، حيث شملت عملية التجيب في السنوات الماضية جميع المحافظات بما فيها محافظة العاصمة، مع التأكيد دوماً على أن إمكانيات الجهاز الحكومي على التعيين تبقى محدودة، ولا تتجاوز ما نسبته (٥-٧٪) من إجمالي المتقدمين بطلبات توظيف إلى الديوان.

جدول رقم (٢٢)

أعداد المجيرين موزعين وفقاً لجغرافية التجيب والجنس للفترة (٢٠١٢-٢٠١٠)

٢٠١٢			٢٠١١			٢٠١٠			السنة
مستكشف عن التجيب			مستكشف عن التجيب			مستكشف عن التجيب			جغرافية التجيب
الجموع	إناث	ذكور	الجموع	إناث	ذكور	الجموع	إناث	ذكور	
١٦٢	٢٣	١٣٩	٢٧٥	٦	٢٦٩	٢٦٢	٣٨	٢٢٤	تجيب على مستوى اللواء
٤٢	٥	٣٧	١٥	١٢	٥٨	١٦٨	٣٤	١٣٤	تجيب على مستوى الإقليم
٤١	١	٤٠	١٤	١٤	١٦	١١٨	٨	١١٠	تجيب على مستوى المملكة
٢٤٥	٢٩	٢١٦	٣١٦	٢١	٢٩٥	٥٤٨	٨٠	٤٦٨	المجموع العام
٦٤٣٠			١٠٦٧٠			٨٩٦٥			مجموع المعيّنين الكلي
١٢,٧١٪			٦,٢٢٪			١٨,٦٥٪			النسبة العامة للتجيب

الحالات الإنسانية

تعتبر عملية التعيين على الحالات الإنسانية إحدى أوجه التعامل الإيجابي مع ظروف الشرائح المجتمعية المختلفة والتي تأخذها عملية الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية بعين الاعتبار، وذلك بالاستناد إلى أحكام المادة (٢٨) من تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية، حيث تلتزم المؤسسات والدوائر بتخصيص ما لا يزيد عن (٦٪) من مجمل عدد التعيينات لديها سنويا لغاية هذه الحالات وعددها أربع حالات هي: (حالات خاصة وملحة، معونة نقدية متكررة، إعاقة، أربعة أفراد).

بلغ عدد الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية خلال العام ٢٠١٢ ما مجموعه (٦٩٨) طلباً بنسبة تشكل (١١,٨٪) من مجمل عدد المتقدمين التراكمي على الحالات الإنسانية البالغ (٥٩٢٩) متقدماً، وقد تم تعيين ما مجموعه (٢٨٦) متقدماً منهم بنسبة تشكل (٦٪) من مجمل المعيّنين، و(٦,٥٪) من مجمل المتقدمين التراكمي على الحالات الإنسانية.

يبين الجدول رقم (٢٣) تطور عدد طلبات التوظيف على الحالات الإنسانية وأعداد المعيّنين تحت هذا البند للأعوام (٢٠١٢-٢٠٠٥):

جدول رقم (٢٣)

أعداد المتقدمين التراكمية والمعينين من الحالات الإنسانية موزعة حسب نوع الحالة للأعوام (٢٠١٢-٢٠٠٥)

المجموع	نوع الحالة				السنة
	أربعة أفراد	ذوو الإعاقة	معوونة نقدية متكررة	حالات خاصة وملحة	
٦٣٩١	١٥٨٠	١٤٢٣	٣٣٧٨	*	متقدم
٦٠٢	١٠٨	١٢٧	٣٦٧	*	معين
٤٢٧١	٨٤٦	١١٥٠	٢١٦٣	١١٢	متقدم
٥٤٧	٨٩	١٤٠	٣١٠	٨	معين
٥٢٢١	١٢٢٢	١١٩٠	٢٥٥٣	٢٥٦	متقدم
٦٥٤	١٢٠	١٥٩	٣٢٣	٥٢	معين
٥٠٨٨	١٢٥٨	٩٧٣	٢٥٩٧	٢٦٠	متقدم
٦٨٨	١١١	١٨١	٣٤١	٥٥	معين
٥٦٢٠	١٤٢٧	٩٩٦	٢٩١٩	٢٧٨	متقدم
٦٨٠	١٢٩	٢٠٢	٣٠٣	٤٦	معين
٣٨٥٧	**٣٦١	١٠٧٠	١٩٨٩	٤٣٧	متقدم
٦٧٧	٤٨	٢٢٤	٣٢٨	٧٧	معين
٥٥٣٩	**٧٢٥	١٤٠٠	٢٤٦٥	٩٤٩	متقدم
٦٨١	٩٥	١٦٦	٣٠٦	١١٤	معين
٥٩٢٩	**٢٥٠	١٦١٣	٢٧٢٥	١٣٤١	متقدم
٣٨٦	٣٤	١٣٣	١٥٧	٦٢	معين

* تم اعتماد بند الحالات الخاصة والملحة والعوز الشديد منذ عام ٢٠٠٦.

** تم اعتماد كل (٤) أفراد كحالة واحدة.

*** لا تشمل زوجات وأبناء وبنات الشهداء، حيث يبلغ عدد الطلبات المقدمة (١٧)، وعدد المعينين (٧) ويعود انخفاض عدد المعينين عام ٢٠١٢ لانخفاض نسبة التعيين العامة خلال هذا العام.

جدول رقم (٢٤)

عدد الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية موزعة حسب المحافظة ونوع الحالة والجنس لعام ٢٠١٢

النسبة	الإجمالي	نوع الحالة												المحافظة
		المجموع	أربعة أفراد		المجموع	ذوو الإعاقة		المجموع	معوونة نقدية متكررة		المجموع	حالات خاصة وملحة		
			ذكور	إناث		ذكور	إناث		ذكور	إناث		ذكور	إناث	
%١٩,٦	١٣٧	٥	١	٤	٤٦	٢١	٢٥	٤٨	٣٢	١٦	٣٨	٣٢	٦	العاصمة
%٨,٥	٥٩	١		١	١٢	٣	٩	٤٠	٣٢	٨	٦	٥	١	البلقاء
%١٢,٨	٨٩	٢	٢		١٩	١١	٨	٤٨	٤٠	٨	٢٠	١٨	٢	الزرقاء
%٤,٤	٣١	١		١	٤	٣	١	٢٣	١٥	٨	٣	٢	١	مادبا
%١,٤	١٠	٠			٠			٨	٧	١	٢	٢		البادية الوسطى
%٢٣,٦	١٦٥	٩	٤	٥	٣٩	١٢	٢٧	٩٨	٦٢	٣٦	١٩	١٢	٧	إربد
%٢,٠	١٤	٠			١	١		١٣	١١	٢	٠			المفرق
%٥,٦	٣٩	٣		٣	٧	٢	٥	٢٥	٢٠	٥	٤	٤		جرش
%٤,٦	٣٢	٣	٣		٨	٤	٤	١٧	١٤	٣	٤	٣	١	عجلون
%٨,٢	٥٧	٢	٢		٣		٣	٤٨	٤١	٧	٤	٣	١	البادية الشمالية
%٤,٩	٣٤	٢	١	١	٦	٢	٤	٢١	١٧	٤	٥	٢	٣	الكرك
%١,٦	١١	١	١		٤	١	٣	٣	٢	١	٣	٣	٠	الطفيلة
%٠,٧	٥	١	١		١		١	٣	٣		٠			معان
%٠,٤	٣	٠			١	١		٢	٢		٠			العقبة
%١,٧	١٢	٠			١	١		١٠	٩	١	١	١	٠	البادية الجنوبية
%١,٧	٦٩٨	٣٠	١٥	١٥	١٥٢	٦٣	٩٠	٤٠٧	٣٠٧	١٠٠	١٠٩	٨٧	٢٢	المجموع
%١,٧	%١٠٠	%٤	%٢	%٢	%٢٢	%٩	%١٣	%٥٨	%٤٤	%١٤	%١٦	%١٢	%٣	النسبة

وباستعراض الجدول السابق، يلاحظ أن بند « معونة نقدية متكررة » يشكل غالبية المتقدمين بطلبات جديدة بنسبة (٥٨%) من مجمل الطلبات الجديدة، ويلاحظ أن نسبة الإناث منهم تشكل أكثر من ثلاثة أضعاف الذكور، يليها بند «ذوو الإعاقة» بنسبة (٢٢%)، ومن ثم بند «حالات خاصة

وملحة» بنسبة تبلغ (١٦٪)، وأخيراً بند «أربعة أفراد» بنسبة (٤٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة على الحالات الإنسانية.

كما يلاحظ وعلى صعيد المحافظات أن أكثر من (٢٣,٦٪) من الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية كان من نصيب محافظة إربد، في حين كانت أقل النسب من نصيب محافظة العقبة بواقع (٠,٤٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة على الحالات الإنسانية.

جدول رقم (٢٥)

أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من الحالات الإنسانية والمعيّنين منهم وفقاً للمحافظة والجنس لعام ٢٠١٢

النسبة من المجموع الكلي	المجموع			النسبة من مجموع أربعة أفراد	أربعة أفراد			النسبة من مجموع الإعاقة	ذوو الإعاقة			النسبة من مجموع العونة	معونة نقدية متكررة			النسبة من مجموع الحالات الخاصة	حالات خاصة			المحافظة			
	المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور
٣٩٪	٢٢٩٦	١٨٣٢	٤٦٤	٢٤٪	٥٩	٣٢	٢٧	٤٤٪	٧٠٠	٤٤٧	٢٥٨	٢٣٪	٨٩٨	٨٠٣	٩٥	٤٧٪	٦٣٤	٥٥٠	٨٤	متقدم	إقليم الوسط		
٤٥٪	١٧٢	١٠٧	٦٥	٣٢٪	١١	٦	٥	٤٨٪	٦٤	٣٤	٣٠	٣٣٪	٥٢	٣٤	١٨	٧٣٪	٤٥	٣٣	١٢	معين			
١٥٪	٨٧٠	٦٧٦	١٩٤	١٠٪	٢٤	١٠	١٤	٢١٪	٣٣٨	٢١٨	١٢٠	٩٪	٢٤٣	٢١٨	٢٥	٢٠٪	٢٦٥	٢٣٠	٣٥	متقدم	العاصمة		
٢٠٪	٧٨	٤٨	٣٠	١٨٪	٦	٤	٢	٢٢٪	٣١	١٧	١٤	١١٪	١٧	١١	٦	٣٩٪	٢٤	١٦	٨	معين			
٨٪	٤٦٧	٣٨٠	٨٧	٤٪	١١	٨	٣	٧٪	١١٩	٧٥	٤٤	٨٪	٢١٥	١٩١	٢٤	٩٪	١٢٢	١٠٦	١٦	متقدم	البلقاء		
٨٪	٣١	٢٢	٩	٦٪	٢	١	١	٩٪	١٢	٧	٥	٧٪	١١	٨	٣	١٠٪	٦	٦	٠	معين			
١٠٪	٥٨٩	٤٦٨	١٢١	٦٪	١٤	١١	٣	١٠٪	١٦٤	٩٠	٧٤	٨٪	٢٢٦	٢٠٧	١٩	١٤٪	١٨٥	١٦٠	٢٥	متقدم	الزرقاء		
٩٪	٣٣	١٩	١٤	٦٪	٢	١	١	١٠٪	١٣	٥	٨	٤٪	٧	٥	٢	١٨٪	١١	٨	٣	معين			
٥٪	٢٧٢	٢٢٨	٤٤	٣٪	٧	٢	٥	٤٪	٦٥	٥٠	١٥	٦٪	١٥٥	١٣٦	١٩	٣٪	٤٥	٤٠	٥	متقدم	مادبا		
٣٪	١٣	٨	٥	٣٪	١	٠	١	٤٪	٥	٤	١	٤٪	٧	٤	٣	٠٪	٠	٠	٠	معين			
٢٪	٩٨	٨٠	١٨	١٪	٣	١	٢	١٪	١٩	١٤	٥	٢٪	٥٩	٥١	٨	١٪	١٧	١٤	٣	متقدم	البادية الوسطى		
٤٪	١٧	١٠	٧	٠٪	٠	٠	٠	٢٪	٣	١	٢	٦٪	١٠	٦	٤	٦٪	٤	٣	١	معين			
٥١٪	٣٠٢٧	٢٤٤١	٥٩٦	٦٦٪	١٦٤	١٠٥	٥٩	٤٦٪	٧٥٠	٤٨٢	٢٦٨	٥٧٪	١٥٥٣	١٣٨٤	١٦٩	٤٣٪	٥٧٠	٤٧٠	١٠٠	متقدم	إقليم الشمال		
٣٧٪	١٤١	٨٧	٥٤	٤١٪	١٤	٥	٩	٣٧٪	٤٩	٢٩	٢٠	٤٣٪	٦٨	٤٣	٢٥	١٦٪	١٠	١٠	٠	معين			
٣٢٪	١٨٩٧	١٤٦٧	٤٣٠	٤٦٪	١١٥	٦٨	٤٧	٣٠٪	٤٩٠	٣٠٠	١٩٠	٣٤٪	٩٣٤	٨١٧	١١٧	٢٧٪	٣٥٨	٢٨٢	٧٦	متقدم	إربد		
١٨٪	٦٨	٣٩	٢٩	٢٤٪	٨	٣	٥	٢٣٪	٣٠	١٩	١١	١٦٪	٢٥	١٢	١٣	٨٪	٥	٥	٠	معين			
٢٪	١٦٧	١٤٤	٢٣	١٪	٢	١	١	٢٪	٣٢	٢٥	٧	٤٪	١٠٨	٩٦	١٢	٢٪	٢٥	٢٢	٣	متقدم	المفرق		
٤٪	١٥	١٠	٥	٣٪	١	٠	١	٢٪	٢	١	١	٨٪	١٢	٩	٣	٠٪	٠	٠	٠	معين			
٦٪	٣٦٢	٢٩٩	٦٣	٨٪	٢١	١٧	٤	٧٪	١١١	٧١	٤٠	٦٪	١٥٩	١٤٦	١٣	٥٪	٧١	٦٥	٦	متقدم	جرش		
٣٪	١٢	٧	٦	٠٪	٠	٠	٠	٥٪	٦	١	٥	٣٪	٥	٤	١	٣٪	٢	٢	٠	معين			
٥٪	٢٩٢	٢٥١	٤١	٨٪	١٩	١٣	٦	٥٪	٨١	٦١	٢٠	٥٪	١٢٣	١٢٦	٧	٤٪	٥٩	٥١	٨	متقدم	عجلون		
٤٪	١٥	١٠	٥	٦٪	٢	٠	٢	٦٪	٨	٦	٢	٣٪	٥	٤	١	٠٪	٠	٠	٠	معين			
٥٪	٣١٩	٢٨٠	٣٩	٣٪	٧	٦	١	٢٪	٣٦	٢٥	١١	٨٪	٢١٩	١٩٩	٢٠	٤٪	٥٧	٥٠	٧	متقدم	البادية الشمالية		
٨٪	٣٠	٢١	٩	٩٪	٣	٢	١	٢٪	٣	٢	١	١٣٪	٢١	١٤	٧	٥٪	٣	٣	٠	معين			
١٠٪	٥٩٦	٥١٦	٨٠	١١٪	٢٧	٢١	٦	١٠٪	١٥٨	١٢٦	٣٢	١٠٪	٣٧٤	٢٤٨	٢٦	١٠٪	١٣٧	١٢١	١٦	متقدم	إقليم الجنوب		
١٩٪	٧٣	٥٨	١٥	٢٦٪	٩	٥	٤	١٥٪	٢٠	١٦	٤	٢٤٪	٣٧	٣٠	٧	١١٪	٧	٧	٠	معين			
٧٪	٤٠٦	٣٥٠	٥٦	٨٪	١٩	١٤	٥	٧٪	١١٢	٨٩	٢٣	٧٪	١٨٤	١٦٦	١٨	٧٪	٩١	٨١	١٠	متقدم	الكرك		
٩٪	٣٣	٢٢	١١	١٨٪	٦	٣	٣	٦٪	٨	٥	٣	١١٪	١٧	١٢	٥	٣٪	٢	٢	٠	معين			
٢٪	٩٥	٨٢	١٣	١٪	٣	٢	١	١٪	٢٢	١٨	٤	١٪	٤٠	٣٦	٤	٢٪	٣٠	٢٦	٤	متقدم	الطفيلة		
٣٪	١٢	١٠	٣	٣٪	١	٠	١	٣٪	٤	٣	١	٣٪	٤	٣	١	٦٪	٤	٤	٠	معين			
١٪	٤٢	٣٥	٧	١٪	٢	٢	٠	١٪	١٣	١٠	٣	١٪	٢٢	٢٠	٢	٠٪	٥	٣	٢	متقدم	معان		
٣٪	١١	١١	٠	٣٪	١	١	٠	٣٪	٤	٤	٠	٤٪	٦	٦	٠	٠٪	٠	٠	٠	معين			
٠٪	٢٠	١٨	٢	١٪	٢	٢	٠	٠٪	٧	٥	٢	٠٪	٧	٧	٠	٠٪	٤	٤	٠	متقدم	العقبة		
١٪	٥	٥	٠	٣٪	١	١	٠	٢٪	٢	٢	٠	١٪	١	١	٠	٢٪	١	١	٠	معين			
١٪	٣٣	٣١	٢	٠٪	١	١	٠	٠٪	٤	٤	٠	١٪	٢١	١٩	٢	١٪	٧	٧	٠	متقدم	البادية الجنوبية		
٣٪	١١	١٠	١	٠٪	٠	٠	٠	٢٪	٢	٢	٠	٦٪	٩	٨	١	٠٪	٠	٠	٠	معين			
١٠٠٪	٥٩٢٩	٤٧٨٩	١١٤٠	١٠٠٪	٢٥٠	١٥٨	٩٢	١٠٠٪	١٦١٣	١٠٥٥	٥٥٨	١٠٠٪	٢٧٣٥	٢٤٣٥	٢٩٠	١٠٠٪	١٣٤١	١١٤١	٢٠٠	متقدم	المجموع		
١٠٠٪	٣٨٦	٢٥٢	١٣٤	١٠٠٪	٣٤	١٦	١٨	١٠٠٪	١٣٣	٧٩	٥٤	١٠٠٪	١٥٧	١٠٧	٥٠	١٠٠٪	٦٢	٥٠	١٢	معين			

* لا تشمل زوجات وأبناء وبنات الشهداء، حيث يبلغ عدد الطلبات المقدمة (١٧)، وعدد المعيّنين (٧).

الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية

يولي ديوان الخدمة المدنية أهمية بالغة للتطبيق العلمي السليم لمفهوم الامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية، باعتبارهما أدوات أساسية في اختيار الموظف العام لشغل الوظائف الحكومية. ويسعى الديوان باستمرار لتطوير آليات وإجراءات عقد الامتحانات التنافسية حيث لم يعد يكتفى بالامتحانات الورقية، بل تم إنجاز نظام الامتحانات التنافسية الإلكتروني بالتزامن مع تشكيل عدة لجان متخصصة في بناء بنك أسئلة شامل يخدم هذه الامتحانات، علماً بأن الديوان أصبح يمتلك قاعتي امتحانات رئيسيتين تتسعان لحوالي (٤٥٠) شخصاً ضمن مبناه الحالي، وتقوم رؤية الديوان المتعلقة بالامتحانات التنافسية على ركائز ثلاث هي:

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

والجداول التالية توضح أهم الجوانب المتصلة بعملية الامتحانات التنافسية:

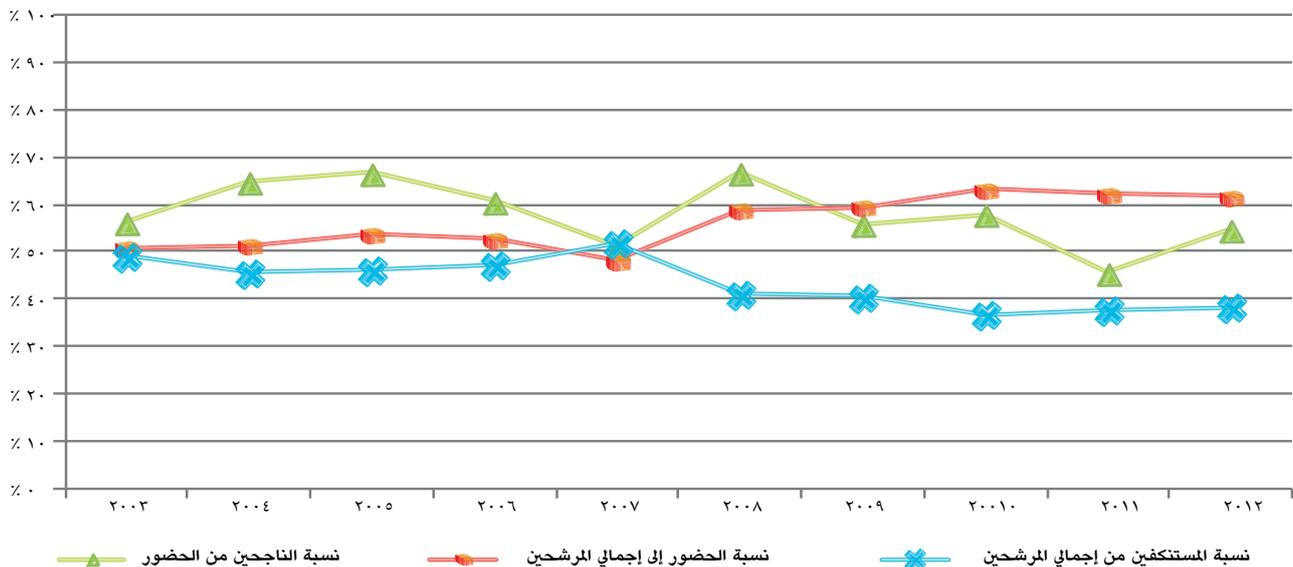
جدول رقم (٢٦)

تطور أعداد المتقدمين لامتحانات التنافسية خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٣)

السنة	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور إلى إجمالي المرشحين	عدد الناجحين	نسبة الناجحين من الحضور	عدد المستنكفين	نسبة المستنكفين من إجمالي المرشحين
٢٠٠٣	١١٠٠٠	٥٦٠٠	%٥٠,٩١	٣١٥٠	%٥٦,٢٥	٥٤٠٠	%٤٩,٠٩
٢٠٠٤	١٠١٠٩	٥١٩٨	%٥١,٤٢	٣٣٦٧	%٦٤,٧٧	٤٦١١	%٤٥,٦١
٢٠٠٥	٤٤٨٩	٢٤١٣	%٥٣,٧٥	١٦٠٧	%٦٦,٦٠	٢٠٧٦	%٤٦,٣٥
٢٠٠٦	٩٥٣٩	٥٠٢٣	%٥٢,٦٦	٣٠٤٣	%٦٠,٥٨	٤٥١٦	%٤٧,٣٤
٢٠٠٧	٩٢١٤	٤٤٢٦	%٤٨,٠٤	٢٢٦٠	%٥١,٠٦	٤٧٨٨	%٥١,٩٦
٢٠٠٨	٩٠٧٣	٥٣٤١	%٥٨,٨٧	٣٥٦٢	%٦٦,٦٩	٣٧٣٢	%٤١,١٣
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

الشكل رقم (٥)

أبرز المؤشرات المتعلقة بالامتحانات التنافسية خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٣)



جدول رقم (٢٧)

أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستكفين لكافة الامتحانات التنافسية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١٢

المؤهل	نوع الامتحان	عدد المرشحين		عدد الحضور		نسبة الحضور		عدد الناجحين		نسبة النجاح		عدد الرسوب		نسبة الرسوب		عدد المستكفين		نسبة الاستكاف
		أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	
دون الثانوية	تعين	٩	٠	٧	٠	٧٨%	٠	٢	٠	٢٩%	٠	٥	٠	٧١%	٠	٢	٢٢%	
	تثبيت	١	٠	١	٠	١٠٠%	٠	١	٠	١٠٠%	٠	٠	٠	٠%	٠	٠	٠%	
دبلوم	ترفيح جوازي	٦	٢	٦	٢	١٠٠%	٢	٢	٠	٢٥%	٤	٢	٤	٧٥%	٠	٠	٠%	
	اعلان مفتوح	٤٦	١٠	٣١	٧	٦٨%	١١	٤	٤	٤٠%	٢٠	٣	٢٠	٦١%	١٥	٣	٣٢%	
بكالوريوس فأعلى	تثبيت	١٥	٢	١٥	٢	١٠٠%	١١	٢	١١	٧٧%	٤	٤	٤	٢٤%	٠	٠	٠%	
	تعين	٢٣٩	٢٩٤	١٢٧	٢٣٥	٧٠%	٧٦	٨٨	٧٦	٤٤%	٦١	١٤٧	٦١	٥٦%	١٠٢	٥٩	٣٠%	
بكالوريوس فأعلى	اعلان مفتوح	٣٣٣	١٠٦	٢٢٩	٨٩	٧٥%	١٣٨	٥٢	١٣٨	٥٨%	١٠١	٣٧	١٠١	٤٢%	٩٤	١٧	٢٥%	
	تعين	٨٤٨	٥٦٤	٤٦٨	٢٧٩	٥٣%	٢٤٥	١٩٨	٢٤٥	٥٩%	٢٢٣	٨١	٢٢٣	٤١%	٣٨٠	٢٨٥	٤٧%	
مجموع الامتحانات الكلية (إلكتروني+ وركي)	تثبيت	١٨	٢	١٦	٢	٩٠%	١٠	٠	١٠	٥٦%	٦	٢	٦	٤٤%	٢	٠	١٠%	
	مجموع الامتحانات الكلية (إلكتروني+ وركي)	١٥٠٦	٩٨٩	٩١٣	٦٢٣	٦٢%	٤٩٤	٣٤٦	٤٩٤	٥٥%	٤١٩	٢٧٧	٤١٩	٤٥%	٥٩٣	٣٦٦	٣٨%	
		٢٤٩٥	١٥٣٦	٨٤٠	٦٦٦	٦٢%	٤٩٤	٣٤٦	٤٩٤	٥٥%	٦٩٦	٢٧٧	٦٩٦	٤٥%	٩٥٩	٣٦٦	٣٨%	

جدول رقم (٢٨)

أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستكفين للامتحانات الورقية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١٢

المؤهل	نوع الامتحان	عدد المرشحين		عدد الحضور		نسبة الحضور		عدد الناجحين		نسبة النجاح		عدد الرسوب		نسبة الرسوب		عدد المستكفين		نسبة الاستكاف
		أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	
دون الثانوية	تثبيت	١	٠	١	٠	١٠٠%	٠	١	٠	١٠٠%	٠	٠	٠	٠%	٠	٠	٠%	
	تثبيت	١٥	١	١٥	١	١٠٠%	١١	١	١١	٧٥%	٤	٠	٤	٢٥%	٠	٠	٠%	
دبلوم	تعين	٢٢٠	٢٧٣	١٢٥	٢١٧	٦٩%	٧٢	٨٠	٧٢	٤٤%	٥٣	١٣٧	٥٣	٥٥%	٩٥	٥٦	٣٠%	
	تثبيت	١٨	٢	١٦	٢	٩٠%	١٠	٠	١٠	٥٥%	٦	٢	٦	٤٤%	٢	٠	١٠%	
بكالوريوس فأعلى	اعلان مفتوح	٣	١	٢	١	٧٥%	١	٠	١	٣٣%	١	١	١	٦٦%	١	٠	٢٥%	
	تعين	٧٢٩	٥١٧	٤٠٣	٢٥١	٥٢%	٢٠٩	١٧٨	٢٠٩	٥٩%	١٩٤	٧٣	١٩٤	٤٠%	٣٢٦	٢٦٦	٤٧%	
مجموع الامتحانات الورقية	تثبيت	٩٨٦	٧٩٤	٥٦٢	٤٧٢	٥٨%	٣٠٤	٢٥٩	٣٠٤	٥٨%	٢٥٩	٢١٣	٢٥٩	٤٥%	٤٢٤	٣٢٢	٤١%	
	مجموع الامتحانات الورقية	١٧٨٠	١٠٣٤	١٠٣٤	٤٧٢	٥٨%	٣٠٤	٢٥٩	٣٠٤	٥٨%	٢٥٩	٢١٣	٢٥٩	٤٥%	٤٢٤	٣٢٢	٤١%	
		١٧٨٠	١٠٣٤	١٠٣٤	٤٧٢	٥٨%	٣٠٤	٢٥٩	٣٠٤	٥٨%	٢٥٩	٢١٣	٢٥٩	٤٥%	٤٢٤	٣٢٢	٤١%	

جدول رقم (٢٩)

أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستكفين للامتحانات الإلكترونية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١٢

المؤهل	نوع الامتحان	عدد المرشحين		عدد الحضور		نسبة الحضور		عدد الناجحين		نسبة النجاح		عدد الرسوب		نسبة الرسوب		عدد المستكفين		نسبة الاستكاف
		أنتى	ذكر	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	نسبة	نسبة	أنتى	ذكر	
دون الثانوية	تعين	٩	٠	٧	٠	٧٧%	٨	٢	٠	٢٨%	٦	٥	٥	٧١%	٠	٢	٢٢%	
	ترفيح جوازي	٦	٢	٦	٢	١٠٠%	٢	٢	٢	٢٥%	٤	٢	٤	٧٥%	٠	٠	٠%	
دبلوم	اعلان مفتوح	٤٦	١٠	٣١	٧	٦٧%	٩	٤	١١	٣٩%	٥	٣	٢٠	٦٠%	١٥	٣	٣٢%	
	تثبيت	٠	١	٠	١	١٠٠%	٠	١	٠	١٠٠%	٠	٠	٠	٠%	٠	٠	٠%	
بكالوريوس فأعلى	تعين	١٩	٢١	١٢	١٨	٧٥%	٤	٨	٤	٤٠%	٨	١٠	٨	٦٠%	٧	٣	٢٥%	
	اعلان مفتوح	٣٣٠	١٠٥	٢٣٧	٨٨	٧٤%	٧	٥٢	١٣٧	٥٨%	٢	٣٦	١٠٠	٤١%	٩٣	١٧	٢٥%	
بكالوريوس فأعلى	تعين	١١٩	٤٧	٦٥	٢٨	٥٦%	٣٦	٢٠	٣٦	٦٠%	٢٩	٨	٢٩	٣٩%	٥٤	١٩	٤٤%	
	مجموع الامتحانات الإلكترونية	٥٢٠	١٩٥	٣٥١	١٥١	٧٠%	١٩٠	٨٧	١٩٠	٥٥%	١٦١	٦٤	١٦١	٤٥%	١٦٩	٤٤	٣٠%	
		٧١٥	١٩٥	٣٥١	١٥١	٧٠%	١٩٠	٨٧	١٩٠	٥٥%	١٦١	٦٤	١٦١	٤٥%	١٦٩	٤٤	٣٠%	
		٧١٥	١٩٥	٣٥١	١٥١	٧٠%	١٩٠	٨٧	١٩٠	٥٥%	١٦١	٦٤	١٦١	٤٥%	١٦٩	٤٤	٣٠%	

تسويق الكفاءات الأردنية في سوق العمل المحلي والخارجي

مقدمة

لاتزال جهود الديوان مستمرة في تذليل العقبات التي تواجه الباحثين عن فرص العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص داخل الأردن وخارجه، ونظرا لمحدودية فرص التعيين في القطاع العام، فقد كثف الديوان جهوده خلال عام ٢٠١٢ لتوجيه الباحثين عن فرص العمل ممن تقدموا بطلبات توظيف لديه، بالتوجه نحو ما يوفره القطاع الخاص المحلي والخارجي من فرص عمل، فقام من خلال التعاون مع شركات تسويق الكفاءات والمحققين العماليين في الخارج، وكذلك مؤسسات القطاع الخاص وغرف الصناعة والتجارة وبعض المؤسسات والشركات في دول الخليج العربي ببذل جهود كبيرة لتوفير فرص عمل للباحثين عن العمل. وبالرجوع إلى قاعدة البيانات المتوفرة لديه من المتقدمين بطلبات توظيف من مختلف التخصصات والدرجات العلمية والمهنية، حيث يستمر بعملية صرف اسم مستخدم وكلمة مرور لهذه الجهات للدخول على نافذة تسويق الكفاءات التي أنشأها الديوان عبر موقعه الإلكتروني www.csb.gov.jo، حيث بلغ عدد المراسلات المتعلقة بهذا الشأن (٥٤ مراسلة)، ويذكر أن عدد المشتركين في هذه الخدمة يبلغ أكثر من (١٨٠) جهة.

وتسهل هذه النافذة إمكانية الوصول للمواصفات التي ينبغي توافرها في المتقدمين، وترغب بها الجهة التي تنوي التعاقد مع أصحاب الكفاءات الأردنية، حيث أن حجم وطبيعة المعلومات المتاحة للشركات من خلال هذه النافذة والتي تضم أكثر من (٢٧٥ ألف) طلب توظيف وحوالي (٧٠٠) تخصص موزعة على كافة محافظات المملكة، حيث تعطي تصورا واضحا عن خصائص المتقدمين بطلبات توظيف من حيث مستواهم العلمي، وتخصص المتقدم، سنة تخرجه، معدله ورقم هاتفه..إلخ. علما بأن هذه الخدمة هي خدمة مجانية بالكامل، وتخدم هذه النافذة شركات التوظيف المحلية والأجنبية، إضافة إلى المحققين العماليين التابعين لوزارة العمل خارج المملكة، وتمكن الديوان من خلال هذه النافذة من تعيين العديد ممن تقدموا إليه بطلبات توظيف، حيث بلغ مجموع المعينين عبر هذه النافذة (١٤٠٠) معين خلال العام ٢٠١٢ مقارنة مع (١٣٠٠) معين خلال عام ٢٠١١.

وفي ذات السياق، يقوم ديوان الخدمة المدنية بالتنسيق مع الجامعات الأهلية والرسمية، والمدارس الخاصة، وكلليات المجتمع، ووزارة الصحة، ووزارة العمل، ووزارة الداخلية قبل الموافقة على منح أذونات الإقامة وتصاريح العمل لأعضاء الهيئات التدريسية والعاملين من غير الأردنيين، وذلك من خلال إعطاء الأولوية للأردنيين في التعيين، حيث تم هذا العام إصدار (٧٥٥) كتاب موافقة للحصول على تصريح عمل تشمل (١٤٨٢) متقدما ومتقدمة لمن يحملون مؤهلات وخبرات لا تتوفر في الأردنيين، وتم إصدار (٧٣) كتاب اعتذار عن عدم منح موافقة تخص (٢٠٢) متقدما ومتقدمة للتخصصات المتوفرة من الأردنيين، ويتقدم الديوان بالشكر والتقدير لكافة مؤسسات المجتمع المدني على تعاونها المستمر للتسهيل على كفاءاتنا الوطنية وتوفير فرص العمل والعيش الكريم لها.

جدول رقم (٣٠)

كتب «الموافقات» لشغل الوظائف داخل المملكة وفقاً للجهة خلال العام ٢٠١٢

النسبة	المجموع	موافقات إعطاء/تجديد تصاريح عمل				الجهة	
		الجنسية		الجنس			عدد الكتب
		اجنبيه	عربيه	انثى	ذكر		
%٤٩	٧٢٢	١١٩	٦١٣	١٧٠	٥٦٢	٣٩٧	الجامعات
%١	١٢	٨	٤	٠	١٢	٧	الكلليات
%٣٢	٤٧٩	٤٠٤	٧٥	٢٩٥	١٨٤	١٧٦	المدارس
%٦	٩٦	٨٨	٨	٦٠	٣٦	٢٣	مستشفيات القطاع الخاص
%٤	٥٨	٠	٥٨	١٧	٤١	٥٨	مستشفيات القطاع الحكومي
%٣	٥١	١	٥٠	٢٢	٢٩	٥١	تصاريح مزاوله المهن
%٤	٥٤	٢٦	٢٨	٣	٥١	٤٣	تصاريح عمل الشركات
%١٠٠	١٤٨٢	٦٤٦	٨٣٦	٥٦٧	٩١٥	٧٥٥	المجموع

جدول رقم (٣١)

كتب «الاعتذارات» لشغل الوظائف داخل المملكة وفقاً للجهة خلال العام ٢٠١٢

النسبة	المجموع	اعتذارات إعطاء/تجديد تصاريح عمل					الجهة
		الجنسية		الجنس		عدد الكتب	
		اجنبيه	عرييه	انثى	ذكر		
٪٢٠	٤١	٤	٣٧	٦	٣٥	٣٩	الجامعات
٪١	٢	٠	٢	١	١	٢	الكليات
٪٦	١٢	٣	٩	٦	٦	١٢	المدارس
٪٦٨	١٢٨	١٢٥	٣	١٣٦	٢	١١	مستشفيات القطاع الخاص
٪٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	مستشفيات القطاع الحكومي
٪١	٢	٠	١	١	١	٢	تصاريح مزاوله المهن
٪٣	٧	٤	٣	١	٦	٧	تصاريح عمل الشركات
٪١٠٠	٢٠٢	١٤٦	٥٥	١٥١	٥١	٧٣	المجموع

◀ الوظائف الدولية

تم خلال العام ٢٠١٢ الإعلان عن حوالي (٤٦) 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

وثق ديوان الخدمة المدنية العلاقة بصندوق التنمية والتشغيل بصفته إحدى المؤسسات الوطنية التي تتعامل مع قضايا الباحثين عن عمل، وتساهم في الجهد الوطني لإيجاد فرص العمل والتقليل من انعكاسات ظاهرتي الفقر والبطالة على المجتمع الأردني وذلك بتفعيل العمل بنافذة الصندوق ضمن مبنى الديوان الجديد حيث تعمل هذه النافذة على منح قروض للمتقدمين بطلبات توظيف، وخصوصاً من حاملي التخصصات المصنفة بالراكدة والمشبعة، عبر الوصول إلى فئات أوسع من المتقدمين بطلبات توظيف وتوجيه "المتعطلين عن العمل" نحو المشاريع الصغيرة، وحثهم على التوجه نحو العمل الحر والريادة فيه وعدم انتظار الوظيفة العامة، بالإضافة إلى الاستفادة من خدمات الصندوق الإقراضية والتدريبية، وقد قدم الصندوق منذ إعادة تفعيل النافذة في شهر نيسان/٢٠١٢ تمويل ل (١٥) مشروعاً استفاد منها (١٥) شخصاً بقيمة إجمالية بلغت (٥٣٧٥٠) ديناراً وذلك خلال الفترة (٢٠١٢/٥-٢٠١٢/٨).

◀ مشروع ازدهار

على هامش توقيع الديوان لاتفاقية مع جمعية الأسر التنموية خلال العام ٢٠١٢، فقد تم فتح نافذة لمشروع «ازدهار» داخل قاعة خدمة الجمهور في مبنى الديوان، ويعد هذا المشروع أحد مشاريع جمعية الأسر التنموية المعنية بتمكين المرأة الأقل حظاً اقتصادياً واجتماعياً وتعليمياً، 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

المقدمة <

منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية <

التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية <

خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية <

دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية <

المقدمة

انطلاقاً من رسالة الديوان المتمثلة بتنظيم شؤون الوظيفة العامة وتطويرها بأبعادها البشرية والإجرائية والقانونية، وإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، وتمشياً مع توجهاته الاستراتيجية، 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، حيث استطاع الديوان مواجهة التحديات الجديدة في عام ٢٠١٢ والتي كان أهمها انضمام المؤسسات الحكومية والتي كانت تعمل بموجب أنظمة مختلفة إلى مظلة تشريعية واحدة وهي نظام الخدمة المدنية الساري المفعول، والذي يحتوي بفضوله وأحكامه المختلفة على مختلف الجوانب والمفاهيم المتصلة بكافة مكونات إدارة الموارد البشرية الحديثة، وفي مقدمتها منهجية التخطيط الوظيفي، والتي تم إفراد الفصل الرابع من نظام الخدمة المدنية الحالي لتقنين جوانبها المختلفة.

منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية

يتبع الديوان عملية تقييم منهجي وعلمي للموارد البشرية العاملة في الخدمة المدنية، بهدف الوصول ما أمكن إلى توافق أعدادها وفتاتها وتخصصاتها ومهاراتها مع شروط إشغال وظائفها والاحتياجات الفعلية لتنفيذ مهام الدوائر و وحداتها الإدارية، والتخطيط المسبق لعمليات الحراك الوظيفي (الترقية الوظيفي والجوازي، تعديل الوضع، الانفكاك المؤقت والدائم...) وتحديد الاحتياجات المستقبلية من هذه الموارد خلال فترة زمنية محددة، ووفقاً لأعدادهم وفتاتهم ومهاراتهم، وتطوير برامج وخطط مستمرة ومرنة لمواجهة هذه الاحتياجات وتوفيرها في الوقت المناسب، لتحقيق أهداف الدوائر والمؤسسات الحكومية وخططها الاستراتيجية.

رسخ الديوان خلال عام ٢٠١٢ 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 (١٦) نموذجاً بالتعاون مع مديرية تكنولوجيا المعلومات، وربطها مع نظام الموارد البشرية الموحد، بهدف تطوير الإجراءات واختصار الجهد والوقت والتكاليف، ولتيم 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 وفقاً لخطة توصيات اللجنة المركزية لشؤون الموظفين.

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، وخصوصاً في الفئة الثالثة، والجدول التالي يبين أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠٠٠).

جدول رقم (٣٢)

أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها (٢٠١٢-٢٠٠٠)

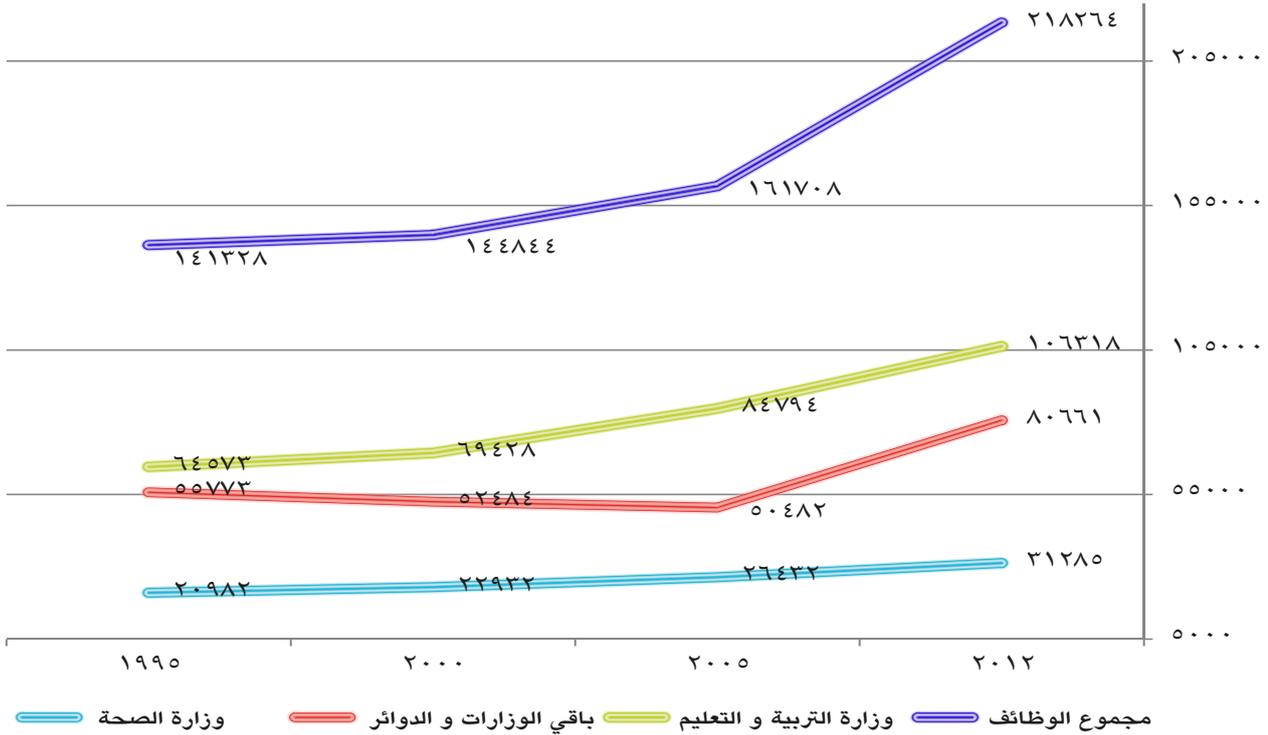
السنة	عدد السكان	عدد الوظائف	عدد المتقدمين*	عدد المنفكين	عدد المعينين	عدد الموظفين الفعليين	نسبة التغير في عدد الوظائف	نسبة عدد المعينين إلى عدد الوظائف	نسبة عدد المنفكين إلى عدد الوظائف
٢٠٠٠	٤٨٢٠٠٠٠	١٤٤٨٤٤	١١٠٣٤٤	٢٥٣٢	٧٥٨٥	١٣٦٤٩٢	٢,٩٣%	٥,٣٤%	١,٧٥%
٢٠٠١	٤٩٤٠٠٠٠	١٤٩٤٧٣	١٢٧١٦٨	٣٩٣٣	٦٨٠٣	١٣٩٣٦١	٣,٢٠%	٤,٥٥%	٢,٦٢%
٢٠٠٢	٥٠٧٠٠٠٠	١٥٣٣٧٣	١٤٥٦٨٦	٤١٥٤	٦٢٠٢	١٤٠٩٢١	١,٩٤%	٤,٠٧%	٢,٧٣%
٢٠٠٣	٥٢٠٠٠٠٠	١٥٤٠٦٥	١٧٠٥٩٧	٤٤٧٠	٧٦١٢	١٣٦٨٧٨	١,١١%	٤,٩٤%	٢,٩٠%
٢٠٠٤	٥٣٥٠٠٠٠	١٥٦٨٠٢	١٣٩٢٩١	٣٨٧٠	٩٠٣٥	١٣٨٧٠٦	١,٧٨%	٥,٧٦%	٢,٤٧%
٢٠٠٥	٥٤٧٣٠٠٠	١٦١٧٠٨	١٥٠٢٧٢	٣٨٤٩	١١٣٦٥	١٤٨٥٠٠	٣,١٤%	٧,٠٣%	٢,٣٨%
٢٠٠٦	٥٦٠٠٠٠٠	١٦٦٠٥٦	١٧٠٣٨٧	٦١٩٨	١١٣٤١	١٤٧٨٩٧	٢,٠٢%	٦,٨٣%	٢,٣٣%
**٢٠٠٧	٥٧٢٣٠٠٠	١٧٠٠٠٧	١٧٨٠٥٩	٨٥٣٥	١١٠٦٢	١٤٩٨٩٩	٢,٣٨%	٦,٥١%	٥,٠٢%
٢٠٠٧	٥٧٢٣٠٠٠	١٧٧٠٠٣	١٧٨٠٥٩	٨٥٣٥	١١٠٦٢	١٤٩٨٩٩	٦,٥٩%	٦,٣٥%	٤,٨٢%
**٢٠٠٨	٥٨٥٠٠٠٠	١٧٩٦٦٣	١٩١٤٧٥	٦٦٧٢	١٠٠٢٤	١٨١٣٨٢	١,٥٠%	٥,٥٨%	٣,٧١%
٢٠٠٨	٥٨٥٠٠٠٠	١٨٣٨٠٨	١٩١٤٧٥	٦٦٧٢	١٠٠٢٤	١٨١٣٨٢	٣,٨٤%	٥,٤٥%	٣,٦٣%
**٢٠٠٩	٥٩٧٩٦٠٠	١٨٦٩٠٤	٢٠٣٤٧٦	٨٢٤١	١٠٦٦٦	١٩١٦٩٥	١,٦٨%	٥,٧١%	٤,٤١%
٢٠٠٩	٥٩٧٩٦٠٠	١٩٢٩١١	٢٠٣٤٧٦	٨٢٤١	١٠٦٦٦	١٩١٦٩٥	٤,٩٥%	٥,٥٣%	٤,٢٧%
٢٠١٠	٦١٣٧٠٠٠	١٩٣٨١٢	٢١٨٨٨٤	٦٩٤٤	٨٩٦٥	١٨٦١٣١	٠,٤٧%	٤,١٠%	٣,٦%
٢٠١١	٦٢٤٩٠٠٠	١٩٦٣٣٢	٢٤٤٣٠٣	٣٧٥١	١٠٦٧٠	١٩٣٨٢٧	١,٣٠%	٥,٤٣%	١,٩١%
٢٠١٢	٦٣٨٨٠٠٠	٢١٨٢٦٤	٢٧٦٤٦٨	٤٨٨٧	٦٤٨٠	٢١٠٧٦٦	٨,٧%	٣%	٢,٢%

* عدد المتقدمين بطلبات توظيف لدى ديوان الخدمة المدنية لغاية ٢٠٠٤ يشمل حملة الثانوية بالإضافة إلى حملة الشهادة الجامعية وحملة الدبلوم.
** تشمل النسب الوظائف المحدثة لغايات تثبيت العاملين خارج جدول التشكيلات.

يبين الجدول السابق تطور أعداد الوظائف والموظفين والمتقدمين بطلبات توظيف، والمعيّنين منهم وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها للفترة (٢٠٠٠-٢٠١٢)، حيث تظهر البيانات في الجدول السابق أن عدد الوظائف في عام ٢٠١٢ بلغت (٢١٨٢٦٤) وظيفة مقارنة بـ (١٤٤٨٤٤) وظيفة لعام ٢٠٠٠، بزيادة بلغت حوالي (٧٣٤٢٠) وظيفة خلال (١٣) سنة الماضية، أي بنسبة تطور مقدارها (٥١٪)، ويلاحظ أن الزيادة الكبيرة في عدد الوظائف خلال السنة الأخيرة بعد انضمام المؤسسات الحكومية التي كانت تحكمها أنظمة خاصة، حيث كانت نسبة زيادة الوظائف في عام ٢٠١٢ عن العام الذي يسبقه (١١,٢٪)، ويظهر أيضاً بأن نسبة الموظفين في سنة ٢٠١٢ قد زادت بنسبة (٨,٧٪) بسبب انضمام هذه المؤسسات.

الشكل رقم (٦)

تطور الوظائف في الدوائر الخاضعة للخدمة المدنية



جدول رقم (٣٣)

إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للأعوام (٢٠١٢-٢٠١٠)

الدائرة	السنة	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	العقود	المجموع	نسبة التغير
وزارة التربية والتعليم	٢٠١٠	٧٦١٥٨	١٣٩٢٧	١١١٠٦	٣٦	١٠١٢٢٧	١٪
	٢٠١١	٧٨٧٩٤	١٣٧٩٤	١١٢٦٣	٣٦	١٠٣٨٨٧	٣٪
	٢٠١٢	٨١١٥٦	١٣٩٢١	١١٢٠٣	٣٦	١٠٦٣١٦	٢٪
وزارة الصحة	٢٠١٠	١٢٧٠١	٩٦٣٠	٧٤٥٩	٩	٢٩٧٩٩	٣٪
	٢٠١١	١٣٥٩٥	٩٩٨٥	٧٤٠٨	٩	٣٠٩٩٧	٤٪
	٢٠١٢	١٣٧١٩	١٠٤٠٤	٧١٥٢	٩	٣١٢٨٤	١٪
باقي الدوائر	٢٠١٠	١٨٦٠٢	١١٧٦٠	٣١٧١٨	٦٠٧	٦٢٦٨٧	٢٪
	٢٠١١	١٨٢٧٩	١١٦٩٥	٣٠٧٨٨	٥٨٩	٦١٣٥١	٢٪
	٢٠١٢	٢٥٤١٣	١٤١٣٣	٣٦٦٣٦	١١٥٥	٧٧٣٣٧	٢٦٪
الإجمالي	٢٠١٠	١٠٧٤٦١	٣٥٣١٧	٥٠٢٨٣	٦٥٢	١٩٣٧١٣	٥٠٪
	٢٠١١	١١٠٦٦٨	٣٥٤٧٤	٤٩٤٥٩	٦٣٤	١٩٦٣٣٥	١,٣٠٪
	٢٠١٢	١٢٠٢٨٨	٣٨٤٥٨	٥٤٩٩١	١٢٠٠	*٢١٤٩٣٧	٩,٥٣٪

* باستثناء وظائف الفئة العليا ووظائف الوحدات الغير مدرجة في قانون الموازنة لعام ٢٠١٢.

على الرغم من زيادة أعداد الوظائف في العام ٢٠١٢ عن العام السابق بحوالي (١١٪)، فإن الجدول السابق يظهر انخفاضاً في نسبة الزيادة في أعداد الوظائف في عام ٢٠١٢ عن العام الذي يسبقه في وزارتي التربية والتعليم والصحة، مع ارتفاع ملحوظ لأعداد الوظائف في باقي الدوائر خلال عام ٢٠١٢ مقارنة بالأعوام السابقة نتيجة لانضمام المؤسسات التي كانت تحكمها أنظمة خاصة إلى مظلة نظام الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٢/١/١.

المجموعات النوعية في الخدمة المدنية

جدول رقم (٣٤)

توزيع الوظائف وفقاً للمجموعات النوعية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١٢*

نسبة وظائف المجموعة إلى إجمالي وظائف الفئة	المجموع	باقي الدوائر		وزارة الصحة		وزارة التربية والتعليم		مجموعة الوظائف (المجموعة النوعية)	الفئات الوظيفية
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
٠,٣٦٪	٤٣٨	١,٣٧٪	٣٤٧	٠,١٠٪	١٤	٠,٠٩٪	٧٧	الإدارة العامة والإدارة المحلية	الفئة الأولى
٦٤,٦٤٪	٧٧٧٥٠	٣,٤٣٪	٨٧٢	٠,٠٧٪	٩	٩٤,٧٢٪	٧٦٨٦٩	الوظائف التعليمية والتدريبية	
١١,٣٨٪	١٣٦٩١	٤,٩٠٪	١٢٤٥	٨٩,٩٤٪	١٢٣٣٩	٠,١٣٪	١٠٧	الوظائف الصحية	
٤,٢٢٪	٥٠٧٦	١٨,١٤٪	٤٦١٠	٢,٢٤٪	٣٠٧	٠,٢٠٪	١٥٩	الوظائف الهندسية	
٨,٢٥٪	٩٩٢٦	٣٨,٥٨٪	٩٨٠٥	٠,١٥٪	٢١	٠,١٢٪	١٠٠	الوظائف الأخرى	
٢,١٤٪	٣٧٨١	١١,٤٧٪	٢٩١٦	٠,٦٣٪	٨٧	٠,٩٦٪	٧٧٨	الوظائف الفنية المساندة	
٨,٠٠٪	٩٦٢٦	٢٢,١١٪	٥٦١٨	٦,٨٧٪	٩٤٢	٣,٧٨٪	٣٠٦٦	الوظائف الإدارية والمالية	
١٠٠٪	١٢٠٢٨٨	١٠٠٪	٢٥٤١٣	١٠٠٪	١٣٧١٩	١٠٠٪	٨١١٥٦	إجمالي وظائف الفئة الأولى	
٢٣,٩٧٪	٩٢١٨	٤,٦١٪	٦٥١	٠,١١٪	١١	٦١,٤٦٪	٨٥٥٦	الوظائف التعليمية والتدريبية	الفئة الثانية
٢٢,٤٧٪	٨٦٤١	٣,٧٣٪	٥٢٧	٧٧,٩٩٪	٨١١٤	٠٪	٠	الوظائف الصحية	
٣,٥٢٪	١٣٥٣	٩,١٣٪	١٢٩٠	٠,٣٩٪	٤١	٠,١٦٪	٢٢	الوظائف الهندسية	
٩,٩٨٪	٣٨٣٩	٢٥,٥١٪	٣٦٠٥	١,٢٢٪	١٢٧	٠,٧٧٪	١٠٧	الوظائف الأخرى	
١٤,٨٤٪	٥٧٠٦	١٩,١٧٪	٢٧٠٩	٢,٣٦٪	٢٤٦	١٩,٧٦٪	٢٧٥١	الوظائف الفنية	
٢٥,٢٢٪	٩٧٠١	٣٧,٨٦٪	٥٣٥١	١٧,٩٣٪	١٨٦٥	١٧,٨٥٪	٢٤٨٥	الوظائف الإدارية والمالية	
١٠٠٪	٣٨٤٥٨	١٠٠٪	١٤١٣٣	١٠٠٪	١٠٤٠٤	١٠٠٪	١٣٩٢١	إجمالي وظائف الفئة الثانية	
٧٢,٤٥٪	٢٩٨٤٣	٦٣,٩٠٪	٢٣٤١١	٧٩,٧٧٪	٥٧٠٥	٩٥,٧٥٪	١٠٧٢٧	أعمال الخدمات الإدارية المساعدة	الفئة الثالثة
٧,٧٥٪	٤٢٦٤	٨,١٩٪	٣٠٠٠	١٣,٤٩٪	٩٦٥	٢,٦٧٪	٢٩٩	أعمال الكهرباء والاتصالات	
٢,٠٩٪	١١٤٩	٣,٠٨٪	١١٢٧	٠,٣١٪	٢٢	٠٪	٠	أعمال التكييف والتبريد الصحية	
٠,٦٥٪	٣٥٦	٠,٩٧٪	٣٥٦	٠٪	٠	٠٪	٠	أعمال التنقيب والمياه	
٠,٧٧٪	٤٢٤	١,١٦٪	٤٢٤	٠٪	٠	٠٪	٠	أعمال السكك الحديدية وصيانتها	
١,٧٨٪	٩٧٩	٢,٥٥٪	٩٣٤	٠,٦٢٪	٤٤	٠,٠١٪	١	أعمال تشكيل المعادن والتجارة والطبع	
٢,٠٨٪	١٦٩١	٤,٥٢٪	١٦٥٧	٠,٤٥٪	٣٢	٠,٠٢٪	٢	أعمال الانشاءات	
٢,٠٤٪	١١٢١	٢,٨٥٪	١٠٤٣	١,٠٩٪	٧٨	٠٪	٠	أعمال صيانة المركبات والآليات	
٠,٦٥٪	٣٦٠	٠,٩٨٪	٣٦٠	٠٪	٠	٠٪	٠	أعمال الوظائف ذات الخصوصية والحرفية	
٨,٧٤٪	٤٨٠٤	١١,٨٠٪	٤٣٢٤	٤,٢٨٪	٣٠٦	١,٥٥٪	١٧٤	الأعمال المتنوعة	
١٠٠٪	٥٤٩٩١	١٠٠٪	٣٦٦٣٦	١٠٠٪	٧١٥٢	١٠٠٪	١١٣٠٣	إجمالي وظائف الفئة الثالثة	
	٢١٣٧٣٧*		٧٦١٨٢		٣١٢٧٥		١٠٢٢٨٠	إجمالي الوظائف	

* باستثناء وظائف الفئة العليا والعقود ووظائف الوحدات الغير مدرجة في قانون الموازنة لعام ٢٠١٢.

تظهر البيانات في الجدول رقم (٣٤) أعلاه توزيع مجموعات الوظائف النوعية (Job Family) في الدوائر الحكومية، حيث بلغ إجمالي أعداد الوظائف في جدول التشكيلات لعام ٢٠١٢ (٢١٣٧٣٧) وظيفة باستثناء وظائف الفئة العليا والعقود ووظائف الوحدات غير المدرجة في قانون الموازنة لعام ٢٠١٢ موزعة على المجموعات النوعية. وتبين البيانات أن النسبة الأكبر من وظائف الفئة الأولى تتركز في المجموعة التعليمية بنسبة بلغت (٦٤,٦٤٪) من إجمالي وظائف الفئة الأولى، والوظائف الإدارية والمالية من وظائف الفئة الثانية بنسبة (٢٥,٢٢٪) من إجمالي وظائف الفئة الثانية.

بينما بلغ إجمالي أعداد وظائف الفئة الثالثة (٥٤٩٩١) وظيفة، كانت غالبيتها العظمى من مجموعة أعمال الخدمات الإدارية المساعدة حيث بلغ إجمالي وظائف هذه المجموعة (٣٩٨٤٣) وظيفة أي بنسبة (٧٢,٤٥٪) من إجمالي وظائف هذه الفئة.

التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية

يستخدم الديوان منهجية التقسيم القطاعي في دراسة أجهزة الخدمة المدنية، وتتمثل أهمية هذا التقسيم كونه يوفر قاعدة معلومات واسعة وفقاً لطبيعة النشاط الوظيفي للأجهزة الحكومية، ويسهم كذلك في عملية التخطيط الوظيفي وإعادة دراسة الهياكل التنظيمية، وتزويد راسمي السياسات ومنتخذي القرار بالمعلومات المتعلقة بتطوير البناء المؤسسي ومأسسة عمليات الهيكل 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 ملاءمة تلك الأنماط مع طبيعة المهام المستقبلية للحكومة.

وكذلك أبرزت شكل توزيع القوى البشرية وأعدادها وتقسيماتها النوعية على تلك المجموعات والقطاعات ونسب ومؤشرات هذا التوزيع، والشكل التالي يظهر واقع توزيع القوى البشرية وفق المجموعات والقطاعات والدوائر، ويبين توزيع الوظائف والتي بلغت (٢١٨٢٦٤) وظيفة في (١٠٧) دائرة خاضعة لأحكام نظام الخدمة المدنية، حيث شمل العدد مؤسسات الخدمة المدنية بالإضافة للمؤسسات التي دخلت مؤخراً تحت مظلة الخدمة المدنية.

جدول رقم (٣٥)

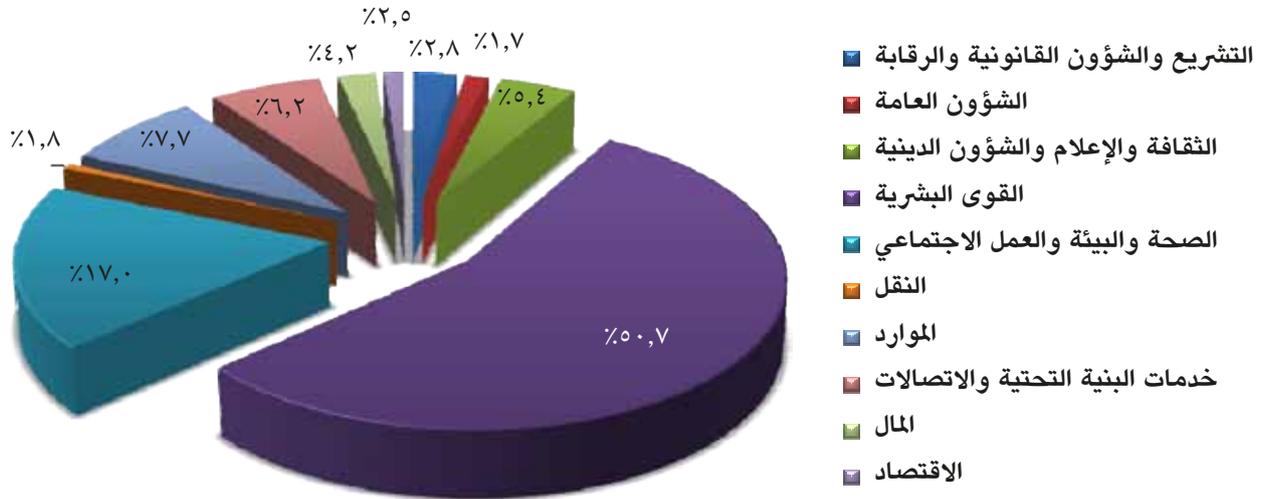
المجموعات القطاعية وعدد القطاعات في كل مجموعة وعدد الدوائر التابعة لها لعام ٢٠١٢

المجموعة	عدد القطاعات	عدد الوزارات والدوائر	عدد الوظائف	نسبة الوظائف إلى إجمالي الوظائف
الإدارة العامة	٣	٢٥	٢١٥٦٥	٩,٨٨%
الموارد البشرية	٢	٢٣	١٤٧٨٢٢	٦٧,٧٣%
الموارد والبنية التحتية	٣	٣٤	٣٤٣٤٤	١٥,٧٤%
المال والاقتصاد	٢	٢٥	١٤٥٣٣	٦,٦٦%
المجموع	١٠	١٠٧	٢١٨٢٦٤	١٠٠%

يستعرض الجدول رقم (٣٥) بالإضافة للشكل البياني رقم (١٢) عدد القطاعات وعدد الدوائر التابعة لها وعدد الوظائف ونسبها إلى عدد الوظائف الكلي، وتظهر البيانات أن مجموعة الموارد البشرية والمكونة من (٢٣) دائرة، 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 (١٤٧٨٢٢) وظيفة أي بنسبة (٦٧,٧٣%) من مجمل عدد الوظائف الكلي. وفي حال تم استثناء وظائف وزارة التربية والتعليم من القطاع فإن عدد الوظائف سينخفض إلى (٤١٥٠٤) ومع ذلك ستبقى تشكل أكبر نسبة في المجموعات وتبلغ (١٩,٠١%) وفي المقابل حصلت مجموعة المال والاقتصاد على أقل نسبة من عدد الوظائف إلى إجمالي الوظائف حيث بلغت (٦,٦٦%).

الشكل رقم (٧)

القطاعات التخصصية ونسب الوظائف فيها إلى عدد الوظائف الكلي



يبين الجدول رقم (٣٦) توزيع مجموعة الإدارة العامة والتي توزعت 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 توزعت على (٢٥) دائرة، وكان لقطاع الثقافة والإعلام النصيب الأكبر في هذه النسبة حيث بلغت (٥,٤%) من إجمالي الوظائف، وبالمقابل حصل قطاع الشؤون العامة على أقل نسبة بين هذه القطاعات حيث بلغت (١,٧%) من إجمالي الوظائف.

جدول رقم (٣٦)

مجموعة الإدارة العامة لعام ٢٠١٢

إجمالي المجموعة	مجموعة الإدارة العامة			
	الثقافة والإعلام والشؤون الدينية	الشؤون العامة	التشريع والشؤون القانونية والرقابة	القطاعات
٣				عدد الدوائر
٢٥	١١	٦	٨	عدد الوظائف
٢١٥٦٥	١١٧٦٧	٣٦٢٥	٦١٧٣	نسبتهم إلى المجموعة
١٠٠%	٥٤,٦%	١٦,٨%	٢٨,٦%	نسبتهم إلى إجمالي الوظائف
٩,٩%	٥,٤%	١,٧%	٢,٨%	

يشير الجدول رقم (٣٧) إلى توزيع مجموعة الموارد البشرية على قطاعي (القوى البشرية، الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي)، حيث بلغت نسبة عدد وظائف هذه المجموعة (٦٧,٧%) من إجمالي الوظائف توزعت على (٢٣) دائرة، ويظهر الجدول التالي أن قطاع القوى البشرية يشكل ما نسبته (٥٠,٧%) وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع باقي القطاعات، ويعود السبب في ذلك إلى شمول هذه المجموعة لوزارتي التربية والصحة واللذان تشكلان (٦٣,٠٤%) من إجمالي عدد وظائف دوائر الخدمة المدنية، وفي حال تم استبعاد هاتين الوزارتين يكون إجمالي عدد وظائف هذه المجموعة (٥٨٨٧) وظيفة تشكل ما نسبته (٢,٧%) من إجمالي عدد الوظائف في الخدمة المدنية.

جدول رقم (٣٧)

مجموعة الموارد البشرية لعام ٢٠١٢

إجمالي المجموعة	مجموعة الموارد البشرية		
	الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	القوى البشرية	القطاعات
٢			عدد الدوائر
٢٣	١١	١٢	عدد الوظائف
١٤٧٨٢٢	٣٧١٧٢	١١٠٦٥٠	نسبتهم إلى المجموعة
%١٠٠	%٢٥,١	%٧٤,٩	نسبتهم إلى إجمالي الوظائف
%٦٧,٧	%١٧	%٥٠,٧	

يظهر الجدول رقم (٣٨) توزيع مجموعة خدمات الموارد والبنية التحتية على ثلاثة قطاعات (قطاع النقل، قطاع الموارد، قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات) حيث شكلت وظائف هذه المجموعة ما نسبته (١٥,٧%) من إجمالي الوظائف توزعت على (٣٤) دائرة، وكان لقطاع الموارد النصيب الأكبر في هذه النسبة حيث بلغت (٧,٧%) من إجمالي الوظائف وبالمقابل حصل قطاع النقل على أقل نسبة بين هذه القطاعات حيث بلغت (١,٨%) من إجمالي الوظائف.

جدول رقم (٣٨)

مجموعة الموارد والبنية التحتية لعام ٢٠١٢

إجمالي المجموعة	مجموعة الموارد والبنية التحتية			
	خدمات البنية التحتية والاتصالات	الموارد	النقل	القطاعات
٣				عدد الدوائر
٣٤	١٤	١٢	٨	عدد الوظائف
٣٤٣٤٤	١٣٥٨٧	١٦٩٠٧	٣٨٥٠	نسبتهم إلى المجموعة
%١٠٠	%٣٩,٦	%٤٩,٢	%١١,٢	نسبتهم إلى إجمالي الوظائف
%١٥,٧	%٦,٢	%٧,٧	%١,٨	

يبين الجدول رقم (٣٩) توزيع مجموعة المال والاقتصاد على قطاعين هما (قطاع المال، وقطاع الاقتصاد) ومن الواضح أن قطاع المال حاز على الغالبية العظمى من نسبة إجمالي الوظائف في المجموعة، حيث بلغت (٤,٢%) بينما حاز قطاع الاقتصاد على نسبة (٢,٥%) من إجمالي الوظائف

جدول رقم (٣٩)

مجموعة المال والاقتصاد لعام ٢٠١٢

إجمالي المجموعة	مجموعة المال والاقتصاد		
	الاقتصاد	المال	القطاعات
٢			عدد الدوائر
٢٥	١٢	١٣	عدد الوظائف
١٤٥٣٣	٥٤٤١	٩٠٩٢	نسبتهم إلى المجموعة
%١٠٠	%٣٧,٤	%٦٢,٦	نسبتهم إلى إجمالي الوظائف
%٦,٧	%٢,٥	%٤,٢	

< خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية

إن الريادة والتميز في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة في أجهزة الخدمة المدنية هي رؤية الديوان التي يطمح للوصول إليها، حيث أن إدارة الموارد البشرية من المهام الرئيسية التي يشرف عليها الديوان ويسعى إلى تطويرها وتنظيمها بشكل مستمر، ويحرص على توفير المؤشرات الخاصة بها في الخدمة المدنية، ويتابع البيانات والإجراءات المتصلة بالموارد البشرية بشكل دائم، والجدول التالي تبين خصائص الموارد البشرية في الخدمة المدنية:

النوع الاجتماعي

تشير البيانات إلى أن نسبة الإناث في الخدمة المدنية بلغت (٤٤٪) من إجمالي أعداد الموظفين في الخدمة المدنية، وهذا يدل على إقبال الإناث لدخول هذا القطاع، ولعدة أسباب أهمها طبيعة الدوام وظروف العمل ومجالاته والتي تعتبر ملائمة مع الظروف الاجتماعية للإناث في الأردن، ولذلك تعتبر نسبة مشاركة الإناث في الخدمة المدنية جيدة إذا ما قورنت بمشاركتها في القطاعات الأخرى، والجدول التالي يبين نسبة مشاركة الإناث والذكور في الخدمة المدنية.

جدول رقم (٤٠)

عدد الموظفين في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي لعام ٢٠١٢

النسبة	عدد الموظفين	النوع الاجتماعي
٥٦٪	١١٧٩٩٥	ذكور
٤٤٪	٩٢٧٧١	إناث
١٠٠٪	٢١٠٧٦٦	المجموع

وفقا للمؤهل العلمي:

إن المستعرض للبيانات الخاصة بالمؤهل العلمي للموظفين يلاحظ أن (١٢٠٣٥٩) من الموظفين هم من حملة الشهادات الجامعية (بكالوريوس فأعلى) يشكلون ما نسبته (٥٧٪) من إجمالي عدد الموظفين مما يدل على زيادة الاهتمام برغد الخدمة المدنية بالمؤهلين علميا لرفع كفاءة الأداء في الخدمة المدنية. في حين بلغت نسبة غير المؤهلين علميا ممن يقل تحصيلهم العلمي عن الثانوية العامة فما دون (١٦,٨٪) من إجمالي عدد الموظفين، ويبين الجدول التالي توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي:

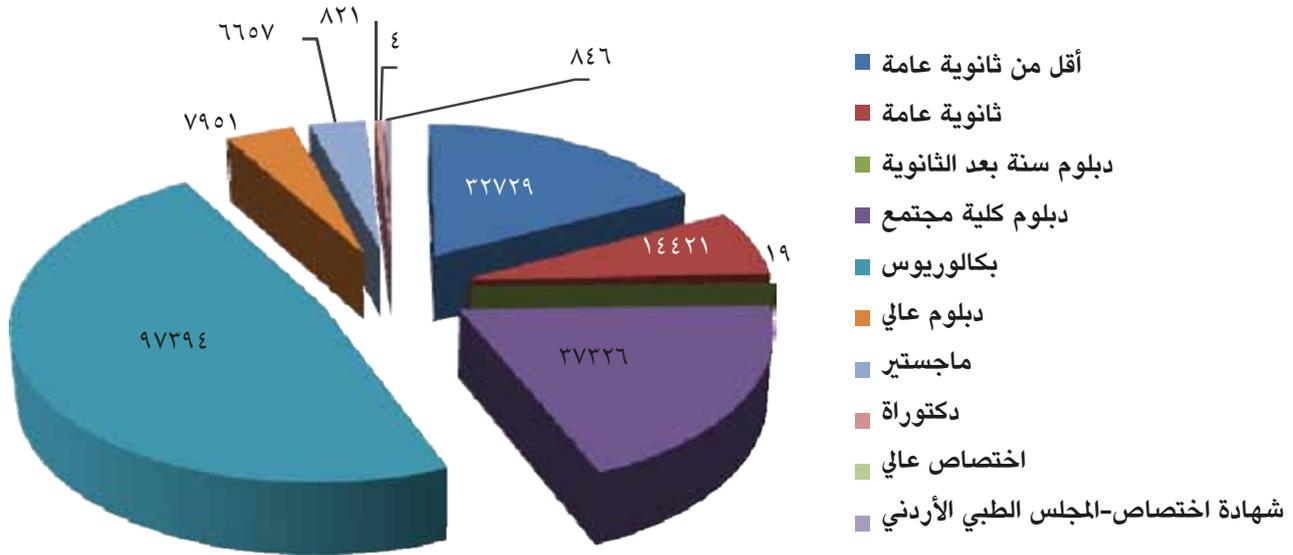
جدول رقم (٤١)

توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام ٢٠١٢

النسبة	المجموع	إناث	ذكور	المؤهل العلمي
١٦,٨٠٪	٣٥٣٢٤	٧٢٨٧	٢٨٠٣٧	أقل من ثانوية عامة
٧,٧٠٪	١٦١٥٣	٤٨٣٨	١١٣١٥	ثانوية عامة
٠,٠١٪	٣٥	٢٠	١٥	دبلوم سنة بعد الثانوية
١٨,٥٠٪	٣٨٨٩٥	٢٢٠٥١	١٦٨٤٤	دبلوم كلية مجتمع
٤٨,٧٠٪	١٠٢٧٢٨	٥١٩٥٤	٥٠٧٧٤	بكالوريوس
٣,٨٠٪	٨٠٤٧	٣٤٩٢	٤٥٥٥	دبلوم عالي
٣,٧٠٪	٧٧٥٩	٢٨٤٨	٤٩١١	ماجستير
٠,٥٠٪	٩٧٣	١٥٠	٨٢٣	دكتوراة
٠,٠٠١٪	٤	٢	٢	اختصاص عالي
٠,٤٠٪	٨٤٨	١٢٩	٧١٩	شهادته اختصاص-المجلس الطبي الأردني أو ما يعادلها
١٠٠٪	٢١٠٧٦٦	٩٢٧٧١	١١٧٩٩٥	المجموع

الشكل (٨)

توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام ٢٠١٢



وفقاً للتوزيع الجغرافي

إن أكثر من نصف موظفي الخدمة المدنية يتمركزون في إقليم الوسط ويشكلون ما نسبته (٥٢%) من إجمالي الموظفين بواقع (١٠٩٦٤٣) موظفاً من إجمالي عدد الموظفين، يليه إقليم الشمال بواقع (٦٤٢٦٧) موظفاً، يليه إقليم الجنوب بواقع (٣٦٨٥٦)، وهذا يتطلب مراجعة التوزيع الجغرافي للخدمات الحكومية بحيث تنتشر في كافة المحافظات بما يتناسب وتوزيع عوائد التنمية بشكل عادل مع مراعاة الانتشار الجغرافي والكثافة السكانية، ويبين الجدول التالي توزيع الموظفين حسب المحافظات.

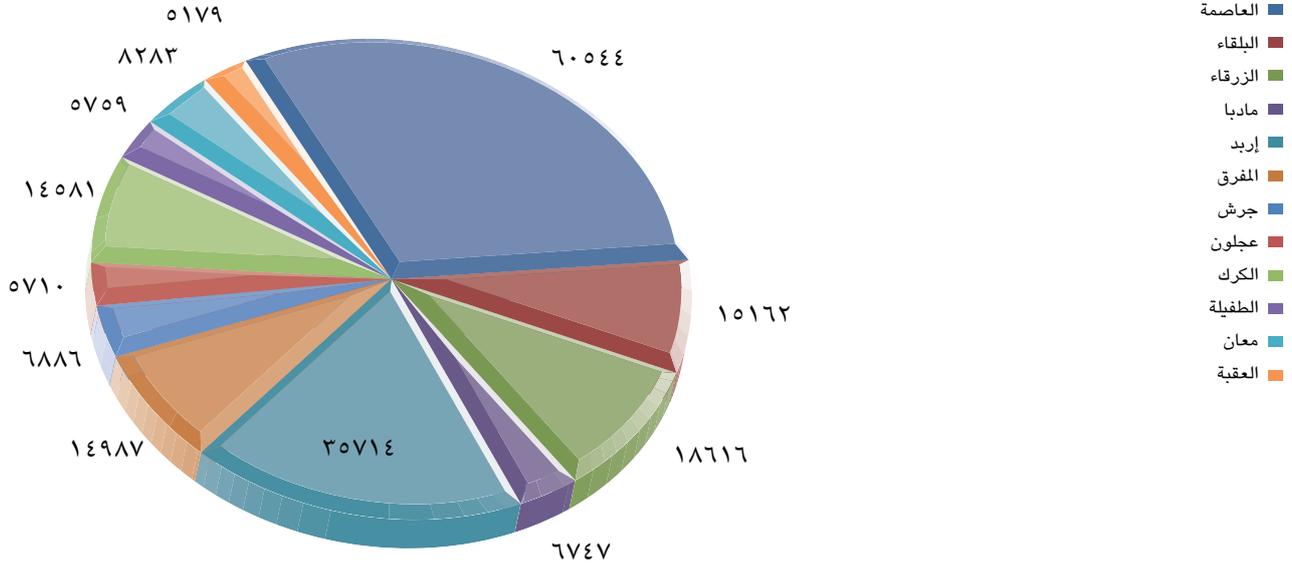
جدول رقم (٤٢)

توزيع موظفي الخدمة المدنية وفقاً للمحافظة والإقليم لعام ٢٠١٢

الإقليم	المحافظة	المجموع	النسبة
إقليم الوسط	العاصمة	٦٨٤٢٥	%٣٢,٥
	البلقاء	١٥٣٦١	%٧,٣
	الزرقاء	١٩٠٤٣	%٩,٠
	مادبا	٦٨١٤	%٣,٢
المجموع		١٠٩٦٤٣	%٥٢,٠
إقليم الشمال	إربد	٣٦١٩٩	%١٧,٢
	المفرق	١٥٣٧٤	%٧,٣
	جرش	٦٩٢٩	%٣,٣
	عجلون	٥٧٦٥	%٢,٧
المجموع		٦٤٢٦٧	%٣٠,٥
إقليم الجنوب	الكرك	١٤٧٩٥	%٧,٠
	الطفيلة	٥٨١٠	%٢,٨
	معان	٨٨٧٢	%٤,٢
	العقبة	٧٣٧٩	%٣,٥
المجموع		٣٦٨٥٦	%١٧,٥
الإجمالي		٣١٠٧٦٦	%١٠٠,٠

الشكل رقم (٩)

توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المحافظة لعام ٢٠١٢



وفقاً للدائرة والفئة الوظيفية:

جدول رقم (٤٣)

إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عامي (٢٠١٢-٢٠١١) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس

الدائرة	السنة	الفئة الأولى			الفئة الثانية			مجموع الموظفين	العقود	إجمالي الموظفين
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع			
وزارة التربية والتعليم	٢٠١١	٣٣٤٦	٤٢٣١٨	٧٥٦٦٤	٤٦٤٠	٨٢٨١	١٢٩٢١	٨٢٥٢	١٠٧٠٢٤	
	٢٠١٢	٣٥٢٧٩	٤٤٠٩٦	٧٩٣٧٥	٤٧٤٧	٨٢٧٨	١٣٠٢٥	٨٨٦٢	١١١٦٨١	
وزارة الصحة	٢٠١١	٧٢٢٢	٤٩٩٩	١٢٢٢١	٣٨٤٧	٧١٦٤	١١٠١١	٢١١	٣٠٣٧٩	
	٢٠١٢	٧٤١٤	٥٢٢١	١٢٦٣٥	٣٨٠١	٧٢٠٣	١١٠٠٤	٨١	٣٠٣٦٣	
باقي الوزارات والدوائر	٢٠١١	١٢٣٣٧	٤٧٢٨	١٧٠٦٥	٦٦٣٨	٤٠٩٦	١٠٧٣٤	٩١١	٥٦٤٢٤	
	٢٠١٢	١٥٧٧٤	٥٩٠٩	٢١٦٨٣	٨٣٩٨	٤٤٤٤	١٢٨٤٢	١٨٩٣	٦٨٣٣٧	
الإجمالي	٢٠١١	٥٢٩٠٥	٥٢٠٤٥	١٠٤٩٥٠	١٥١٣٥	١٩٥٤١	٣٤٦٦٦	٩٣٧٤	١٩٣٨٢٧	
	٢٠١٢	٥٨٤٦٧	٥٥٢٣٦	١١٣٦٩٣	١٦٩٤٦	١٩٩٣٥	٣٦٨٧١	١٠٨٣٦	٣١٠٣٨١	

* عدد الموظفين أكبر من عدد الوظائف بسبب احتساب أعداد الموظفين المعيّنين بدل مجاز ومعار.

يوضح الجدول السابق عدد العاملين في الأجهزة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية موزعين حسب الدائرة (تربية، صحة، باقي الدوائر)، وأن (٦٧,٥%) من الموظفين يتركزون في وزارتي التربية والتعليم والصحة نظراً لحجم الخدمات المقدمة من هاتين الوزارتين، واتساع الانتشار الجغرافي لهما، حيث يشكل موظفو وزارة التربية والتعليم ما نسبته (٥٣%) من إجمالي عدد الموظفين في الخدمة المدنية، بينما يشكل موظفو وزارة الصحة (١٤%) من إجمالي عدد الموظفين، ونلاحظ الزيادة الكبيرة في أعداد الموظفين في باقي الوزارات والدوائر بالنسبة لعام ٢٠١١ بلغت (١٤%)، في حين شكلت ما نسبته (٣٢%) من إجمالي عدد الموظفين لعام ٢٠١٢ بسبب انضمام المؤسسات ذات الأنظمة الخاصة لمظلة نظام الخدمة المدنية في مطلع هذا العام كما تم الإشارة لذلك سابقاً.

وفقاً للفئات العمرية وسنوات الخدمة

يوضح الجدول التالي إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الفئتين الأولى والثانية في الخدمة المدنية للفترة (٢٠١٠-٢٠١٢) موزعين حسب الفئة العمرية، ويلاحظ من الجدول ارتفاع نسب الفئات العمرية الشابة، وذلك نتيجة تطوير أدوات الاستقطاب والتعيين مما أدى إلى فرز كفاءات شابة، وهذا من شأنه أن يعزز الأداء في الخدمة المدنية، ويلاحظ أيضاً انخفاض أعداد الذكور بالنسبة للإناث ضمن الفئات العمرية (٢٠-٤٤) سنة، وينعكس الأمر بعد سن الأربعين حيث يرتفع أعداد الذكور مقارنة مع الإناث، وقد يعود الأمر لاتجاه الشباب لتلبية طموحاتهم من خلال العمل في القطاع الخاص وخارج المملكة في بداية عملهم.

جدول رقم (٤٤)

توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية للفئتين الأولى والثانية وفق الفئات العمرية والجنس للأعوام (٢٠١٠-٢٠١٢)*

الفئة العمرية	٢٠١٢			٢٠١١			٢٠١٠		
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
٢٤-٢٠	٢٢٤١	١١٧٧	١٠٦٤	٣٥٥٥	١٥١٨	١٠٣٧	٣١٨٧	١٨٠٠	١٣٨٧
٢٩-٢٥	١٩٠٦٨	٩٥٣٠	٩٥٣٨	٢١١٧١	١١٣٢١	٩٨٥٠	٢١٩٧٨	١١٩٠٤	١٠٠٧٤
٣٤-٣٠	٣١٨٤٦	١٨٨٨٧	١٢٩٥٩	٣٠٦٦٥	١٨٦٣٧	١٢٠٢٨	٢٨٦٥٠	١٧٥٠٠	١١١٥٠
٣٩-٣٥	٢٩١٥٨	١٧٩٢٤	١١٢٣٤	٢٧٠٨٢	١٥٩٨٣	١١٠٩٩	٢٥٢٣٩	١٤٦٢٣	١٠٦١٦
٤٤-٤٠	٢٦٣٩٢	١٣٧٤٣	١٢٦٤٩	٢٤٤٦٤	١٢٦٢٢	١١٨٤٢	٢٢٨٨٧	١١٧٦٢	١١١٢٥
٤٩-٤٥	٢٠٥٢٠	٨٩٥٨	١١٥٦٢	١٩٤١٧	٨٠٠٢	١١٤١٥	١٧٧٠١	٧٠٣٤	١٠٦٦٧
٥٤-٥٠	١٠٢٤٦	٢٩٩٦	٧٣٥٠	١٠١٨٠	٢٨٩٥	٧٢٨٥	٩٥٩٧	٢٧٤٣	٦٨٥٤
٥٩-٥٥	٣٠٧٢	٤١٧	٢٦٥٥	٣٥٤٩	٥٨١	٢٩٦٨	٣٤٧٤	٥٨٦	٢٨٨٨
٦٠ فأكثر	٤٩٢	١٣	٤٧٩	٥٣٣	٢٧	٥٠٦	٥٣٩	٣٠	٥٠٩
المجموع	١٤٣١٣٥	٧٣٦٤٥	٦٩٤٩٠	١٣٩٦١٦	٧١٥٨٦	٦٨٠٣٠	١٣٣٢٥٢	٦٧٩٨٢	٦٥٢٧٠

* باستثناء المؤسسات التي انضمت مؤخراً تحت مظلة الخدمة المدنية

أما من حيث مدة الخدمة فيلاحظ بأن حوالي (٦٣٪) من موظفي الفئتين الأولى والثانية في الخدمة المدنية لا تزيد مدة خدماتهم عن (١٠) سنوات، في حين نجد أن نسبة الموظفين الذين تزيد خدماتهم على (٢٠) سنة يشكلون حوالي (١٤٪) لعام ٢٠١٢، وهي الفئة التي تعتبر خدماتهم فيها قابلة للإحالة على الاستيداع أو التقاعد المدني.

جدول رقم (٤٥)

توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية للفئتين الأولى والثانية وفق سنوات الخدمة للأعوام (٢٠١٠-٢٠١٢)*

سنوات الخدمة	٢٠١٢			٢٠١١			٢٠١٠		
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
أقل من ١٠	٩٠٤١٢	٥٠٦٧٨	٣٩٧٣٤	٨٣٤٣٤	٤٧٠٥٧	٣٦٣٧٧	٧٦٨٤٨	٤٣٣٥٧	٣٣٤٩١
١١ - ١٥	١٧١٤٥	٨٦٣١	٨٥١٤	١٧٦٤٦	٨٨٢٠	٨٨٢٦	١٨١٩٦	٨٩٥٩	٩٢٣٧
١٦ - ٢٠	١٦٠٢١	٧٧٠٠	٨٣٢١	١٩٢٤٠	٩٠٣٦	١٠٢٠٤	٢٠٥٩٩	٩٣٧٧	١١٢٢٢
٢١ - ٢٥	١٢٧٤٩	٣٩٤٦	٨٨٠٣	١٣٠٩٢	٤٠٧٠	٩٠٢٢	١٢٥٣٠	٤٠٣٩	٨٤٩١
٢٦ - ٣٠	٥٥٧٨	٢١٠٧	٣٤٧١	٤٨٣٥	١٩٩١	٢٨٤٤	٤٠٥٨	١٨٢٨	٢٢٣٠
أكثر من ٣٠	١٢٣٠	٥٨٣	٦٤٧	١٣٦٩	٦١٢	٧٥٧	١٠٢١	٤٢٢	٥٩٩
المجموع	١٤٣١٣٥	٧٣٦٤٥	٦٩٤٩٠	١٣٩٦١٦	٧١٥٨٦	٦٨٠٣٠	١٣٣٢٥٢	٦٧٩٨٢	٦٥٢٧٠

* باستثناء المؤسسات التي انضمت مؤخراً تحت مظلة الخدمة المدنية.

← وفقاً لمجموعات المهن

تشير البيانات إلى ارتفاع أعداد موظفي الخدمة المدنية ضمن المهن التعليمية والطبية، ويعود ذلك لطبيعة الانتشار الجغرافي وكثافة الخدمات التي تقدمها وزارتي التربية والتعليم والصحة.

جدول رقم (٤٦)

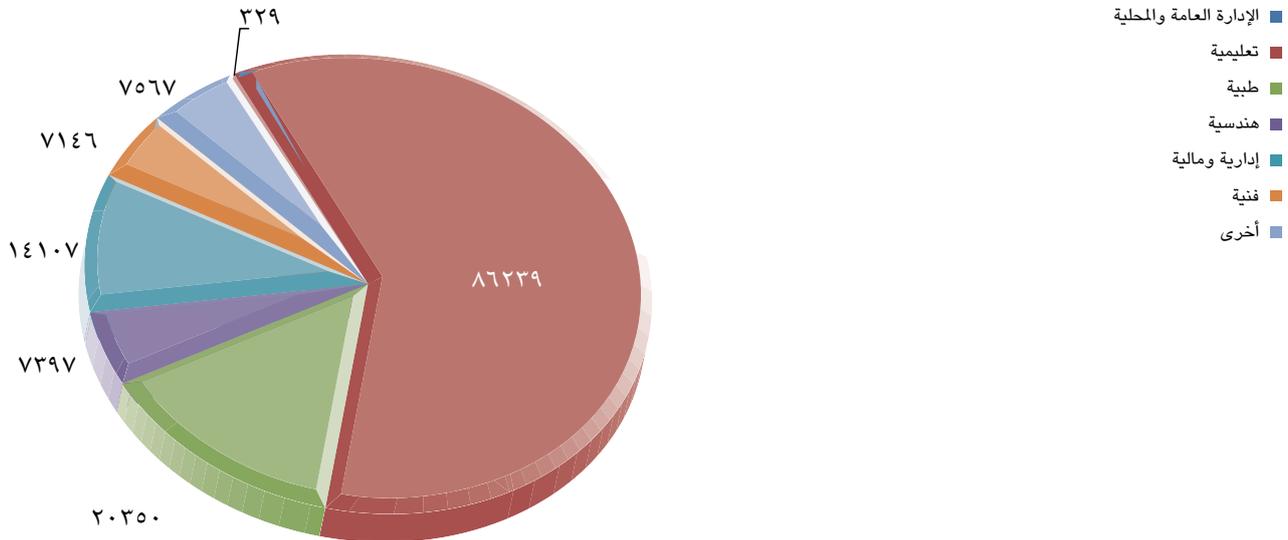
توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب المجموعات النوعية لعام ٢٠١٢*

مجموعة المهن	الفئة الأولى			الفئة الثانية			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
الإدارة العامة والمحلية	٣٠٢	٢١	٣٢٣	٥	١	٦	٣٠٧	٢٢	٣٢٩
تعليمية	٣٢٩٢٤	٤٢٠١١	٧٤٩٣٥	٣٤٨٤	٧٨٢٠	١١٣٠٤	٣٦٤٠٨	٤٩٨٣١	٨٦٢٣٩
طبية	٦٩٧٨	٤٨٩٨	١١٨٧٦	٢٩٢٩	٥٥٤٥	٨٤٧٤	٩٩٠٧	١٠٤٤٣	٢٠٣٥٠
هندسية	٣٧٥٢	١٤٥٨	٥٢١٠	١٩٧٦	٢١١	٢١٨٧	٥٧٢٨	١٦٦٩	٧٣٩٧
إدارية ومالية	٥٨٦٦	٣٦٧٩	٩٥٤٥	٢٧٩٦	٣٧٦٦	٥٥٦٢	٨٦٦٢	٥٤٤٥	١٤١٠٧
فنية	٢٥٢٣	٨٤١	٣٣٦٤	٢٣٦١	١٤٢١	٣٧٨٢	٤٨٨٤	٢٢٦٢	٧١٤٦
أخرى	٢٤٢١	٢١٦٤	٤٥٨٥	١١٧٣	١٨٠٩	٢٩٨٢	٣٥٩٤	٣٩٧٣	٧٥٦٧
المجموع	٥٤٧٦٦	٥٤٠٧٢	١٠٨٨٣٨	١٤٧٢٤	١٩٥٧٣	٣٤٢٩٧	٦٩٤٩٠	٧٣٦٤٥	١٤٣١٣٥

* باستثناء المؤسسات التي دخلت مؤخراً تحت مظلة الخدمة المدنية

الشكل رقم (١٠)

توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المجموعات النوعية لعام ٢٠١٢



الإجراءات الوظيفية في جهاز الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٢

التقديرات السنوية لتقييم الأداء

يلاحظ من الجدول رقم (٥٠) أن هناك زيادة في نسبة الحاصلين على تقدير «ممتاز» بالشكل الذي لا يتناسب إطلاقاً مع المنحنى الطبيعي لمستويات الأداء، حيث ارتفعت نسبة الممتاز إلى (٧٠,٤٨٪) في العام ٢٠١٢ مقارنة مع مثيلاتها في السنوات السابقة، والجدير بالذكر أن ثلثي هذه النسبة والتي يبلغ عدد موظفيها (٦٩٢٧٣) موظفاً هم من موظفي وزارة التربية والتعليم، وقد يعود ارتفاع نسبة الممتاز في وزارة التربية والتعليم

إلى سعي موظفيها للتميز من خلال التنافس على جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي بشقيها (جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز وجائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز) بشكل خاص، وجوائز التميز الأخرى في الخدمة المدنية بشكل عام، والتي أخذت صدى واضحا بين الموظفين لما تعود عليهم من مكاسب وظيفية ومعنوية ومادية كجائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية وجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية.

من جانب آخر يعتبر الحصول على تقدير «ممتاز» أحد الشروط اللازمة لخضوع الموظفين لعملية منح الحوافز وكذلك التقدم الوظيفي كما هو الحال في الترفيعات الجوازية.

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 الذي يقوم على مفهوم «اتفاقيات الأداء» بالشكل المطلوب والتنسيق مع معهد الإدارة العامة لتكثيف البرامج التدريبية لرؤساء الأقسام والمديرين في الدوائر الحكومية، حول آليات التعامل الدقيق والعلمي مع متطلبات نظام تقييم الأداء المعمول به، والمبني على الإدارة بالأهداف والنتائج ومؤشرات الأداء الكمية والنوعية، الأمر الذي لاحظ الديوان ضرورة بذل جهود إضافية في هذا المجال بهدف رفع قدرات الرؤساء المباشرين لضمان تحقيق الغاية من تقييم أداء وسلوك الموظف العام بموضوعية وحيادية.

جدول رقم (٤٧)

نسب مستويات التقدير السنوية للعام (٢٠١٢-٢٠٠٧)*

التقدير	السنة	٢٠٠٧*	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
ممتاز		٣٤,٣٠%	٤٢,٤٠%	٤٥,٥٠%	٥٦,٥٨%	٦٧,١٧%	٧٠,٤٨%
جيد جداً		٤٦,٩٠%	٤١,٣٠%	٣٩,٧٠%	٣٢,٢٣%	٢٤,٨٦%	٢١,٩٨%
مجموع (الممتاز والجيد جداً)		٨١,٢٠%	٨٣,٧٠%	٨٥,٢٠%	٨٨,٨١%	٩٢,٠٣%	٩٢,٤٧%
جيد		١٨,٥٠%	١٦,٠٠%	١٤,٧٠%	١١%	٧,٨٤%	٧,٤٢%
متوسط		٠,٣٠%	٠,٢٠%	٠,١١%	٠,١٧%	٠,١٢%	٠,١٠٤%
ضعيف		٠,٠٦%	٠,٠١%	٠,٠٧%	٠,٠١%	٠,٠١%	٠,٠٠٣%

* باستثناء المؤسسات التي دخلت مؤخراً تحت مظلة الخدمة المدنية

التغيرات الوظيفية

تعتبر التغيرات الوظيفية مدخلات حيوية هامة لعملية تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، كالنقل بين الوزارات والدوائر والمؤسسات، التكليف، الانتداب... وغيرها. حيث يقوم الديوان بمتابعة كافة التغيرات الوظيفية المتعلقة بموظفي جهاز الخدمة المدنية، وتحديث البيانات الخاصة بهم، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٤٨)

التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية للفترة (٢٠١٢-٢٠١١)

الإجراء	السنة/العدد	
	٢٠١٢	٢٠١١
النقل بين الوزارات والمؤسسات والدوائر	١٠٦	٢٢٠
الانتداب	٣٣٣	٢١٧
التكليف	٤٤٢	٣٠٨
النقل خارج نظام الخدمة المدنية	٦٥	١٨
المجموع	٩٤٦	٧٦٣

< الانفكاك الدائم:

 جدول رقم (٤٩)
الانفكاك الدائم لعام ٢٠١٢

المجموع الكلي	انفكاك دائم															الجهة	
	أخرى			فقدان وظيفة			استقالة			مجموع التقاعد	تقاعد/ضمان اجتماعي			تقاعد/مدني			
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث		ذكور
٢٧٥٨	٥٠١	٢٠٥	٢٩٦	٢٤١	٢٧	٢١٤	٢٥٤	١٠٢	١٥٢	١٧٦٢	٣٦٠	٢٠٨	١٥٢	١٤٠٢	٨٥٤	٥٤٨	وزارة التربية والتعليم
١٠٠٣	٣٢٠	١٠١	٢١٩	٢٦٦	١٠٣	١٦٣	٣٨	١٣	٢٥	٣٧٩	١٥٩	٨٦	٧٣	٢٢٠	١٣٢	٨٨	وزارة الصحة
١١٢٦	٢٣١	٣١	٢٠٠	٤٨	١٠	٣٨	١٨٧	٤٢	١٤٥	٦٦٠	٣٠٠	٣٩	٢٦١	٣٦٠	٩٦	٢٦٤	باقي الدوائر
٤٨٨٧	١٠٥٢	٣٣٧	٧١٥	٥٥٥	١٤٠	٤١٥	٤٧٩	١٥٧	٣٢٢	٢٨٠١	٨١٩	٣٣٣	٤٨٦	١٩٨٢	١٠٨٢	٩٠٠	الإجمالي

بلغ عدد الموظفين المنفكين أنفكاكا دائما في الخدمة المدنية ما مجموعه (٤٨٨٧) موظفاً خلال عام ٢٠١٢، حيث يبين الجدول السابق أن «المتقاعدين» يشكلون حوالي (٥٧,٣%) من إجمالي المنفكين أنفكاكا دائما، وأن (٧,٧%) من مجموع المتقاعدين هم تحت مظلة التقاعد المدني، ويلاحظ ارتفاع عدد المتقاعدين في العام ٢٠١٢ عن العام ٢٠١١ بمقدار الضعف تقريبا، وذلك بعد تطبيق برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام والذي كان بتاريخ ١/١/٢٠١٢، مما أنعكس إيجاباً على الرواتب الأساسية والتي على أساسها يتم احتساب الراتب التقاعدي، مما شجع الموظفين للإحالة على التقاعد، والبحث عن فرص عمل في القطاع الخاص داخل المملكة وخارجها، لتحسين مستوى الدخل، كما يلاحظ انخفاض أعداد المستقلين في العام ٢٠١٢ مقارنة بالعام ٢٠١١، نتيجة للأثر الإيجابي الذي حققته هيكلة الرواتب والعلاوات والتي حسنت رواتب جميع الموظفين بنسب مختلفة، مما أسهم في تحقيق الاستقرار والاستمرارية في عمل كوادر الخدمة المدنية عموماً، وبالتالي المحافظة على الكفاءات الوظيفية بالقدر الممكن.

< الانفكاك المؤقت

 جدول رقم (٥٠)
الانفكاك المؤقت لعام ٢٠١٢*

المجموع الكلي	انفكاك مؤقت						الجهة
	إعارة			إجازة بدون راتب			
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
٧١٥٥	٣٥٢	١٢٩	٢٢٣	٦٨٠٣	٢٦٩٥	٤١٠٨	وزارة التربية والتعليم
١١٥٣	١٣	٢	١١	١١٤٠	٤٤١	٦٩٩	وزارة الصحة
١٨١٧	٨٢٨	٥٤	٧٧٤	٩٨٩	٢٦٦	٧٢٣	باقي الدوائر
١٠١٢٥	١١٩٣	١٨٥	١٠٠٨	٨٩٣٢	٣٤٠٢	٥٥٣٠	الإجمالي

* باستثناء المؤسسات التي دخلت مؤخرا تحت مظلة الخدمة المدنية

بلغ عدد المنفكين أنفكاكاً مؤقتاً ما مجموعه (١٠١٢٥) موظفاً في الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٢، ويبين الجدول رقم (٥٠) حالات الانفكاك المؤقت عن العمل، ويتضح بأن «الإجازة بدون راتب» تشكل ما نسبته (٨٨,٢%) من إجمالي الانفكاك المؤقت، ويظهر بشكل واضح أن أعداد الذكور تفوق بقدر كبير أعداد الإناث في جميع الحالات وبنحو أكثر ضخامة عما هو عليه الحال في الانفكاك الدائم، فعلى سبيل المثال يبلغ عدد المعارين من الذكور حوالي (٦) أضعاف الإناث، ويشكل موظفو وزارة التربية والتعليم ما نسبته (٦٧,١٩%) من إجمالي المنفكين أنفكاكاً مؤقتاً.

الترفيع الجوبي والجوازي

يقوم الديوان ومن خلال مشاركة مندوبيه في لجان شؤون الموظفين في الوزارات والدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية، بالتأكد من التزام تلك الوزارات والدوائر الحكومية بتطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية عند إجراء الترفيعات في الوزارات والدوائر و المؤسسات الحكومية، والتطبيق الدقيق لشروط الترفيع سواء المتعلقة منها بالكفاءة والمؤهل العلمي والأقدمية في الدرجة أو التعيين، إضافة إلى البرامج التدريبية التي شارك فيها الموظف.

وتظهر البيانات في الجدول التالي إلى أنه خلال عام ٢٠١٢ تم ترفيع ما مجموعه (٣٠٢٦٠) موظفاً وموظفة، منهم (٢٠٨٢٠) موظفاً لوزارة التربية والتعليم وبنسبة (٦٨,٨٪) من مجمل الترفيعات (حيث تشكل الترفيعات الجوبية حوالي (٣) أضعاف الترفيعات الجوازية)، يليها باقي الدوائر بواقع (٤٧٧٦) ترفيعاً بنسبة (١٥,٨٪) ثم وزارة الصحة بواقع (٤٦٦٤) ترفيعاً وبنسبة (١٥,٤٪).

جدول رقم (٥١)

الترفيعات خلال عام ٢٠١٢ موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس*

الفئة	وزارة التربية والتعليم						وزارة الصحة						باقي الدوائر			مجموع بقية الدوائر	المجموع					
	ترفيح جوبي			ترفيح جوازي			ترفيح جوبي			ترفيح جوازي			مجموع الصحة	مجموع								
	تكرار	إناث	الجموع	تكرار	إناث	الجموع	تكرار	إناث	الجموع	تكرار	إناث	الجموع										
الفئة الأولى	٥٩٦٤	٧٧٤٣	١٣٧٠٧	١٦٧٢	٢١٧٧	٣٨٤٩	١٧٥٥٦	٩٦٦	٨٧٧	١٨٤٣	١٩٧	٢٢٥	٤٢٢	٢٢٦٥	١٣٧٤	٦٥٢	٢٠٢٦	٥٧٢	١٨٣	٧٥٥	٢٧٨١	٢٢٦٠٢
الفئة الثانية	١٠٦٣	١٥٦٢	٢٦٣٥	١٥٣	٤٨٦	٦٣٩	٣٢٦٤	٦١٥	١٧٤٧٢	٢٠٨١	١١٨	١٩٤	٣١٢	٢٣٩٩	٨٦٣	٦٧٤	١٥٣٧	٢٨٩	١٦٩	٤٥٨	١٩٩٥	٧٦٥٨
المجموع	٧٠٢٠	٩٣٠٥	١٦٣٤٢	١٧٢٥	٣٦٦٣	٤٤٨٣	٢٠٨٢٠	١٧٥١	٣٤٣١	٣٩٢٠	٣١٠	٤١٣	٣٣٨	٣١٦٣	٨٣١١	١٣٦١	٣٥١٢	١٦٧	٤٥٢	٣١١٣	٤٧٨٣	٣٠٢٦٠

* باستثناء المؤسسات التي دخلت مؤخرًا تحت مظلة الخدمة المدنية

قرارات اللجنة المركزية لشؤون الموظفين:

يقوم الديوان ومن خلال أمانة سر اللجنة المركزية لشؤون الموظفين بدراسة وتدقيق وتجهيز كافة القضايا المعروضة على اللجنة وإعداد القرارات سواء فيما يتعلق بتعديل أوضاع الموظفين ضمن الفئة الواحدة أو من فئة إلى فئة أخرى وتمديد التكليف أو اعتراضات الهيكلية، حيث بلغ عدد القضايا المعروضة (٣١٩٦) قضية، كانت نسبة اعتراضات الهيكلية من مجموع القضايا (٤٤,٢٪)، ويبين الجدول التالي نوع القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية لشؤون الموظفين.

جدول رقم (٥٢)

قرارات اللجنة المركزية لشؤون الموظفين لعام ٢٠١٢

الدائرة	تعديل من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى	الحصول على مؤهل علمي ضمن الفئة الأولى	تعديل من فئة ثلاثة إلى فئة أولى	تمديد تكليف	تجاوز السنة الخامسة	متفرقة	المجموع على مستوى الجنس	المجموع الكلي
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد
وزارة التربية والتعليم	٤٧	٥٤١	٣٠	١٢٩	-	٢	٧٤٩	٧٤٩
وزارة الصحة	١٧٧	١٢٤	١٤	٦	-	١٣٦	٤٥٧	٤٥٧
باقي الدوائر	٦٠	١٤٧	٧٥	٢٦	٤٠٨	١٣٧٤	١٩٩٠	١٩٩٠
المجموع	٢٨٤	٨١٢	١١٩	١٦١	٤٠٨	١٤١٢	٣١٩٦	٣١٩٦

واستمراراً لمنهجية التخطيط الوظيفي وتعزيزها لدى وحدات الموارد البشرية، فقد تم مناقشة أصحاب العلاقة من المختصين في كافة الدوائر من قبل اللجنة الفنية لإعداد جدول التشكيلات المشكلة بموجب المادة (١٦/ب) من نظام الخدمة المدنية، وعرض مخرجات أعمالها على اللجنة المركزية لشؤون الموظفين، حيث تلخصت تلك الأعمال بما يلي :

- إحداث (٦٠٧٨) وظيفة جديدة لغايات التعيين مقابل إلغاء (٢٧٢٢) وظيفة، أي أن عدد الوظائف الجديدة الفعلية المحدثة لغايات التعيين لعام ٢٠١٢ بلغت (٣٣٥٦) وظيفة معظمها لوزارتي التربية والتعليم والصحة.
- تم إحداث (٩٧٤) وظيفة لاستكمال عملية التثبيت ومعالجة أوضاع الفئات المعينة خارج جدول تشكيلات الوظائف.
- تم إدراج (٢٠٨٦) وظيفة في جدول تشكيلات الوظائف والمتعلقة بالمؤسسات التي شملت بالخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٢/١/١.
- تم إحداث (٤٦٧٧) وظيفة لغايات تعديل الأوضاع الوظيفية.

◀ دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية



انطلاقاً من الرؤية الملكية السامية المؤمنة بأن «التغيير الجذري والإصلاحي في سائر جوانب الإدارة ومؤسسات الدولة يعتمد على الكفاءة والمساءلة، وتأهيل العنصر البشري الذي هو أساس العملية الإدارية»^١ «وأن ثروة الأردن الحقيقية، هي الإنسان الأردني بما عرف عنه من قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الإنجاز»^٢، وحرصاً من الديوان على دعم التميز والإبداع في الخدمة المدنية، فقد استمر الديوان في تفعيل جائزة الموظف المثالي لهذا العام والمقررة بموجب المادة (٣٥) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته، والتي تهدف إلى تقدير الموظف المتميز وتعزيز دافعية الموظفين في تقديم الخدمات الحكومية، وتحفيزهم، وتسريع تقدمهم الوظيفي.

و قد تم تشكيل لجنة اختيار الموظف المثالي في الخدمة المدنية لهذا العام من قبل مجلس الخدمة المدنية على النحو التالي:

- ◀ معالي السيد ابراهيم عزالدين - رئيساً للجنة، وعضوية كل من:
- ◀ عطوفة السيد سامح الناصر / أمين عام ديوان الخدمة المدنية.
- ◀ عطوفة الدكتور خالد اللحام / أمين عام وزارة تطوير القطاع العام.
- ◀ عطوفة الدكتور حيدر الزبن / مدير عام مؤسسة المواصفات والمقاييس.
- ◀ عطوفة الدكتور راضي العتوم / مدير عام معهد الإدارة العامة.
- ◀ عطوفة الدكتور محمد الخلايلة / أمين عام دائرة الإفتاء العام.
- ◀ سعادة السيدة ياسرة غوشة / المدير التنفيذي لمركز الملك عبدالله الثاني للتميز.
- ◀ سعادة السيدة منى هاكوز / عضو مجلس الخدمة المدنية.

١ خطاب العرش في افتتاح الدورة العادية الثانية لمجلس الأمة الأردني الرابع عشر / ٢٠٠٤
٢ خطاب العرش في افتتاح الدورة العادية الرابعة لمجلس الأمة الأردني الرابع عشر / ٢٠٠٦

حيث قامت لجنة جائزة الموظف المثالي بمراجعة معايير نماذج وشروط المنافسة على هذه الجائزة، وتعميم تعليمات الترشح الخاصة بها على جميع الوزارات والدوائر والمؤسسات لأخذ ملاحظاتهم عليها، حيث تم تضمينها في التعليمات الجديدة لهذه الدورة بهدف تطويرها وترسيخ قيم ومفاهيم التميز الوظيفي، بالإضافة إلى تحقيق عملية اختيار واقعية وعادلة وعملية للمرشحين لهذه الجائزة، ومراعاة شمول الترشيحات لأنواع الوظائف ومستوياتها.

شهدت هذه الدورة تنافساً شديداً بين المترشحين لهذه الجائزة؛ لارتفاع أعداد المتقدمين لها بعد انضمام المؤسسات التي كانت تعمل بموجب أنظمة خاصة إلى مظلة نظام الخدمة المدنية مطلع هذا العام، حيث حصل الفائزون في الجائزة على خمس زيادات سنوية اضافية كما نصت عليها المادة (٣٥) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٥٣)

أسماء الفائزين بجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية وفقاً للفئة الوظيفية والدائرة وفئة التنافس

أسماء الفائزين من الفئة الأولى

الرقم	الاسم	الدائرة	فئة التنافس
١	م. عمر ناصر مفلح طاهات	سلطة المصادر الطبيعية	الإشرافية
٢	م. أحمد محمد رشيد العالم	دائرة الجمارك	القيادية
٣	د. علي أحمد السعد بني نصر	وزارة الصحة	القيادية
٤	م. أسامه شكري منصور الكرادشة	وزارة النقل	القيادية
٥	عبدالله محمد مفلح ابو جاموس	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	التخصصية
٦	م. غسينه غسان سلمان الحلو	سلطة المصادر الطبيعية	التخصصية
٧	م. سمر فايز روكس العزيزي	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	الإشرافية
٨	م. عامر ماجد حنا الحدادين	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	الإشرافية
٩	م. لينا عيسى محمود الجواسرة	دائرة الموازنة العامة	الإشرافية
١٠	م. تمارا عليان سلمان القطارنة	مؤسسة المواصفات والمقاييس	القيادية

أسماء الفائزين من الفئة الثانية

الرقم	الاسم	الدائرة	فئة التنافس
١	لافي عبدالمجيد فالح الحوراني	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	الإشرافية
٢	مروان حسين علي عديلة	ديوان الخدمة المدنية	الإشرافية
٣	خالد هاشم محمد عابدين	دائرة الموازنة	التخصصية
٤	نهلان حسين محمد الطويل ال خطاب	مؤسسة تنمية اموال الايتام	الإشرافية
٥	نصري محمود حسين القيسية	دائرة الشراء الموحد	الإشرافية
٦	خالد محمد حسن تايه	المركز الجغرافي الملكي	التخصصية
٧	سائد محمود فلاح الجراح	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	التخصصية
٨	مريم حسين محمد العملة	المركز الجغرافي الملكي	التخصصية
٩	عادل محمد نمر حمدان	دائرة الشؤون الفلسطينية	الإشرافية
١٠	غادة أحمد سليمان القرعان	وزارة الصناعة والتجارة	التخصصية

أسماء الفائزين من الفئة الثالثة

الرقم	الاسم	الدائرة	فئة التنافس
١	فراس علي أحمد البشابشة	الجمارك الأردنية	المساندة/المساعدة
٢	سفيان سليم محمد الصمادي	سلطة المياه	المساندة/المساعدة
٣	غدير محمود عطا الزين	مؤسسة المواصفات والمقاييس	المساندة/المساعدة
٤	يعقوب عيله رضوان نصار	رئاسة الوزراء	المساندة/المساعدة
٥	ياسين عطاالله رجا السعيدات	سلطة إقليم البتراء	المساندة/المساعدة
٦	ختام عايد محمد الطراونة	دائرة مراقبة الشركات	المساندة/المساعدة
٧	حسين محمود حامد الغفري	دائرة الموازنة العامة	المساندة/المساعدة
٨	باسمه أنور راشد البصول	وزارة الصناعة والتجارة	المساندة/المساعدة
٩	عبدالمنعم ابراهيم عبداللطيف ابوشومة	وزارة الزراعة	المساندة/المساعدة
١٠	عايد فلاح مطلق الدعجة	دائرة الموازنة العامة	المساندة/المساعدة

الفصل الرابع

تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية

- البعثات والدورات التدريبية في الخدمة المدنية <
- برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية <

البعثات والدورات التدريبية في الخدمة المدنية

يولي ديوان الخدمة المدنية عملية التدريب والتأهيل قدرا كبيرا من الاهتمام، نظرا لما تعود به هذه العملية من مردود إيجابي في رفع كفاءة الجهاز الوظيفي للخدمة المدنية، ولا يخفى على أحد ما يستأثر به هذا الجانب من وقت وجهد يبذل إلى جانب المهام الأخرى التي تشكل في مجموعها أدوار ومهام ديوان الخدمة المدنية، خاصة في ظل شمول المؤسسات ذات الأنظمة الخاصة بمظلة الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٢/١/١، فقد تطلب ذلك من الديوان مضاعفة جهوده وبذل المزيد من الوقت والجهد؛ للتعامل مع مختلف الجوانب التي تتصل بعملية التدريب والتأهيل .



جانب من أحد الاجتماعات التي عقدها اللجنة التنسيقية للبعثات والدورات خلال العام ٢٠١٢

ويلاحظ من خلال البيانات التي تتعامل معها مديرية البعثات والدورات في ديوان الخدمة المدنية - أنه تم تعميم (١٣٠) بعثة و (٦٩) دورة على كافة دوائر الخدمة المدنية، للتنافس على المنح التدريبية والدراسية المقدمة خلال العام ٢٠١٢، ويمكن إبراز هذا الجانب بشكل أوسع من خلال القرارات المتعلقة بالبعثات والدورات والصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات كما يعرضها الجدول رقم (٥٧).

حيث يلاحظ من خلال الجدول أن القرارات المتعلقة (بالإيفاد، تمديد بعثة، تقصير بعثة) قد شكلت حوالي (٧٥٪) من مجمل القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية خلال العام ٢٠١٢، مقابل ما نسبته (٦٧,٣٪) خلال العام ٢٠١١.

كما يشير الجدول إلى أن القرارات المتعلقة بالإيفاد تصدرت قائمة القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات خلال العام ٢٠١٢ بواقع (١٣٢) قراراً، وبنسبة تشكل (٤٢,٧٪) من مجمل القرارات الصادرة عن اللجنة خلال العام ٢٠١٢، ويظهر الجدول التالي تفصيلات هذه القرارات ونسبها العامة خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٢).

جدول رقم (٥٤)

القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات فيما يخص البعثات للفترة (٢٠١٢-٢٠١١) موزعة حسب نوع القرار

الرقم	نوع القرار	٢٠١١		٢٠١٢	
		النسبة	العدد	النسبة	العدد
١	إيفاد	٤٢%	١٣٦	٤٣%	١٣٢
٢	تمديد بعثة	١٦%	٥١	١٨%	٥٦
٣	تقصير بعثة	٩%	٢٩	١٤%	٤٣
٤	تعديل فقرة	١٠%	٣١	٥%	١٥
٥	إمهال	٤%	١٤	٤%	١٢
٦	تأجيل بعثة	١%	٣	٤%	١١
٧	إنهاء بعثة ومطالبة	٥%	١٥	٣%	١٠
٨	مطالبة نهائية	٨%	٢٥	٣%	٩
٩	مطالبة مبدئية	٠%	—	١%	٣
١٠	تعديل إلى غير متفرغ	١%	٤	١%	٣
١١	نقل التزام	١%	٢	١%	٢
١٢	تعديل وتمديد	١%	٣	١%	٢
١٣	تعديل موعد بدء البعثة	١%	٢	١%	٢
١٤	إلغاء إيفاد	٠%	—	١%	٢
١٥	تعديل تمديد	٠%	—	١%	٢
١٦	إنهاء بعثة	٠%	—	٠%	١
١٧	إنهاء بعثة وعدم مطالبة	١%	٢	٠%	١
١٨	إلغاء قرار	٠%	١	٠%	١
١٩	إلغاء مطالبة	—	—	٠%	١
٢٠	تعديل نقل التزام	٠%	—	٠%	١
٢١	تعديل (استثناء الإداريين في وزارة التربية والتعليم)	٠%	١	٠%	—
٢٢	تعديل (إضافة عبارة الموفدين على حساب المنح الدراسية التي تقدمها وتمولها مختلف الجهات المانحة غير حكومة المملكة الأردنية الهاشمية)	٠%	١	٠%	—
٢٣	قرار تعديل المادة (٢) للموفدين إلى تركيا	٠%	١	٠%	—
المجموع		١٠٠%	٣٢١	١٠٠%	٣٠٩

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

- القيام بتعميم أكثر من (١٣٠) بعثة على مختلف دوائر الخدمة المدنية وغيرها من المؤسسات الحكومية، كما تم القيام بتعميم (٦٩) دورة.
- أصدرت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (٣٠٩) قرارات فيما يخص البعثات (إيفاد في بعثة، إجراءات مختلفة لموفدين)، حيث تم إيفاد (٦٣٦) موظفاً في بعثات دراسية، وحسب الجداول المرفقة.
- أصدرت اللجنة فيما يخص الدورات التدريبية (١١١) قراراً حيث تم إيفاد (٩٦) موظفاً في دورات تدريبية وحسب الجداول المرفقة.
- إيفاد (٣٣) موظفاً إلى دورات معهد الإدارة العامة السعودي، دون قرارات من اللجنة كون مدة هذه الدورات تقل عن شهر.
- عقدت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (١٣) اجتماعاً، لمناقشة ما يقارب (١٣٠) قضية.
- اتخذت اللجنة (٩) قرارات تضمنت مطالبات مالية لموفدين وملتزمين أخلوا بشروط الإيفاد أو الالتزام، وبلغ إجمالي قيمة هذه المطالبات (٢٧٣٦٢) ديناراً.

- التعميم على جميع الدوائر لتزويد الديوان باحتياجاتها التدريبية لعام ٢٠١٣ .
- التعميم على جميع الدوائر بخصوص آلية صرف الرواتب والعلاوات للموفدين في بعثات دراسية (قبل ٢٠١٢/١/١) بعد هيكلة الرواتب في عام ٢٠١٢ .
- التعميم على جميع الدوائر بخصوص آلية إيفاد الموظفين في البعثات الدراسية والدورات التدريبية والمهام العلمية .
- التعميم على جميع الدوائر لتزويد الديوان بالسيرة الدراسية لمبعوثيها .
- شاركت مديرية البعثات في ورشة العمل التي عقدها الديوان لمسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات التي تم شمولها بالخدمة المدنية في ٢٠١٢/١/١، وذلك من خلال تقديم ورقة عمل تبين آلية العمل في مديرية البعثات والدورات، وشرح تفصيلي للفصل الخامس عشر من النظام والمتعلق بالإيفاد .
- عقدت اللجنة التنسيقية للبعثات والدورات اجتماعاً برئاسة رئيس الديوان ورئيس وأعضاء اللجنة المركزية للبعثات والدورات، إضافة إلى الأمناء العاميين في وزارة التربية والتعليم ووزارة المالية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التخطيط والتعاون الدولي وديوان المحاسبة، وقد ناقشت عدداً من المواضيع الهامة والمتعلقة بالإيفاد في البعثات وخاصة الأمور المالية، والتنسيق ما بين ديوان الخدمة المدنية ووزارتي التخطيط والتعاون الدولي والتعليم العالي والبحث العلمي.
- قامت مديرية البعثات والدورات بالرد على الاستفسارات من قبل مسؤولي التدريب (وخاصة المؤسسات الحكومية التي شملت بمظلة الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٢/١/١) والموظفين والموفدين.
- نشر جميع تعاميم البعثات والدورات على موقع ديوان الخدمة المدنية الإلكتروني، بالإضافة لنشر تعميم تحديد الاحتياجات والنماذج وكل ما يخص البعثات والدورات ، وعمليات التحديث الخاصة بالنماذج .
- إدخال بيانات الموفدين على الأنظمة الخاصة بها ، وأرشفة وثائقهم .

وفيما يلي استعراض لأبرز ملامح البعثات والدورات وتفصيلاتها خلال العام ٢٠١٢:-

أ. الموفدون في بعثات دراسية (داخلية وخارجية) حسب المؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٢ / ١٢ / ٣١

بلغ مجموع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية (٦٣٦) موفداً، وبالنظر إلى تفصيلات هؤلاء الموفدين من حيث الجنس يلاحظ تقارب نسب الإيفاد بين الذكور والإناث بواقع (٣٣٠) موفداً من الذكور يشكلون ما نسبته (٥٢٪) من مجمل الموفدين، مقابل (٣٠٦) موفدات يشكلن ما نسبته (٤٨٪) من مجمل الموفدين.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث المؤهل العلمي، فيلاحظ أن حملة مؤهل « دبلوم عالي » قد استأثر بها نسبته (٨٢,٨٦٪) من مجمل البعثات بواقع (٥٢٧) موفداً وجميعها تقريباً تعود لوزارة التربية باعتبارها (دبلوم التأهيل التربوي) متطلباً للمنافسة على المستويات المعتمدة للترقية حسب نظام رتب المعلمين، في حين لم تتجاوز نسبة حملة مؤهل « البكالوريوس » وحملة مؤهل « الدبلوم » معا ما نسبته (٣,٣٪) من مجمل الموفدين.

جدول رقم (٥٥)

توزيع الموظفين في بعثات دراسية حسب المؤهل العلمي والجنس حتى ٢٠١٢/١٢/٣١

النسبة	المجموع	الجنس		الدرجة العلمية
		أنثى	ذكر	
%٠	٠	٠	٠	دبلوم متوسط
%٠,٦٣	٤	١	٣	دبلوم مهني
%٢,٦٧	١٧	١٠	٧	بكالوريوس
%٨٢,٨٦	٥٢٧	٢٧٣	٢٥٤	دبلوم عالي
%٨,٤٩	٥٤	٢٠	٣٤	ماجستير
%٥,٣٥	٣٤	٢	٣٢	دكتورة
%١٠٠	٦٣٦	٣٠٦	٣٣٠	المجموع
		%٤٨	%٥٢	النسبة

ب. الموظفون في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي - خارجي) والدائرة حتى ٢٠١٢/١٢/٣١

بلغ مجموع الموظفين في بعثات دراسية داخلية ما مجموعه (٥٨٩) موظفاً يشكلون ما نسبته (٩٣%) من مجمل الموظفين، مقابل (٤٧) موظفاً إلى الخارج، وبالنظر إلى تفصيلات الموظفين الداخليين من حيث التفرغ، يلاحظ أن مجموع المتفرغين منهم قد بلغ (٤٥) موظفاً يشكلون حوالي (٧%) من مجمل الموظفين، مقابل (٥٤٤) موظفاً غير متفرغ يشكلون ما نسبته (٨٦%) من مجمل الموظفين.

أما فيما يخص تفصيلات الموظفين من حيث الدائرة، فيلاحظ أن وزارة التربية قد استأثرت بالحصة الكبرى من هذه البعثات بواقع (٥٣٣) موظفاً داخلياً و(٥) موظفين خارجياً، وبنسبة تشكل (٨٥%) من مجمل المبعوثين، والجدول التالي يوضح تفصيلات هؤلاء الموظفين.

جدول رقم (٥٦)

توزيع الموظفين في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي - خارجي) والدائرة حتى ٢٠١٢/١٢/٣١

النسبة	الإجمالي	خارجي	داخلي			الدائرة
			المجموع	غير متفرغ	متفرغ	
%٨٥	٥٣٨	٥	٥٣٣	٥٣٢	١	وزارة التربية والتعليم
%٤	٢٨	٠	٢٨	٤	٢٤	وزارة الصحة
%١١	٧٠	٤٢	٢٨	٨	٢٠	باقي الدوائر/ الوزارات
%١٠٠	٦٣٦	٤٧	٥٨٩	٥٤٤	٤٥	المجموع
		%٧	%٩٣	%٨٦	%٧	النسبة

ج. الموظفون في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس حتى ٢٠١٢/١٢/٣١

يعرض الجدول رقم (٦٠) تفصيلات الموظفين في بعثات دراسية داخلية وخارجية من حيث الجنس والدائرة ونوع الإيفاد، فمن حيث الجنس يلاحظ أن أعداد الإناث المبعوثات داخلياً قد تجاوزت أعداد الذكور بواقع (٣٠٣) مبعوثات يشكلن (٥١%) من مجمل المبعوثين داخلياً، مقابل (٢٨٦) مبعوثاً من الذكور يشكلون ما نسبته (٤٩%) من مجمل المبعوثين داخلياً، وذلك على خلاف البعثات الخارجية التي تشكل فيها نسبة الذكور المبعوثين حوالي عشرة أضعاف نسبة الإناث المبعوثات.

أما فيما يخص تفصيلات الموظفين من حيث الدائرة فيلاحظ أن وزارة التربية والتعليم قد استأثرت بالحصة الكبرى من مجمل المبعوثين داخلياً والبالغة حوالي (٩٠%)، في حين لم تتجاوز نسبة المبعوثين خارجياً فيها عن (١١%) من مجمل المبعوثين خارجياً، والجدول التالي يوضح تفصيلات هؤلاء المبعوثين.

جدول رقم (٥٧)

توزيع الموظفين في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس حتى ٢٠١٢/١٢/٣١

النسبة	الإجمالي	المجموع		خارجي			داخلي			الدائرة
		أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
%٨٥	٥٣٨	٢٧٦	٢٦٢	٥	٠	٥	٥٣٣	٢٧٦	٢٥٧	وزارة التربية والتعليم
%٤	٢٨	١٨	١٠	٠	٠	٠	٢٨	١٨	١٠	وزارة الصحة
%١١	٧٠	١٣	٥٧	٤٢	٤	٣٨	٢٨	٩	١٩	باقي الدوائر/ الوزارات
%١٠٠	٦٣٦	٣٠٧	٣٢٩	٤٧	٤	٤٣	٥٨٩	٣٠٣	٢٨٦	المجموع
		%٤٨	%٥٢	%١٠٠	%٩	%٩١	%١٠٠	%٥١	%٤٩	النسبة

*ملحق رقم (١) توزيع الموظفين في بعثات دراسية (داخلية وخارجية) مفصلة حسب الدائرة، جهة الإيفاد، المؤهل العلمي، التخصص والجنس لعام ٢٠١٢.
*ملحق رقم (٢) توزيع الموظفين في بعثات دراسية (داخلية وخارجية) مفصلة حسب الدائرة، جهة الإيفاد، الجهة الممولة والجنس لعام ٢٠١٢.

د. الموظفون في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس خلال العام ٢٠١٢

ارتفع عدد الموظفين في دورات وبعثات دراسية خارجية من (١٢٧) موفداً في العام ٢٠١١ إلى (١٤٣) موفداً خلال عام (٢٠١٢) بنسبة نمو تبلغ (١٣٪)؛ وذلك في ضوء الجهود الإضافية التي بذلها الديوان لاستثمار المنح المتوفرة، ويمكن تفصيل واقع تلك المنح على النحو التالي:-

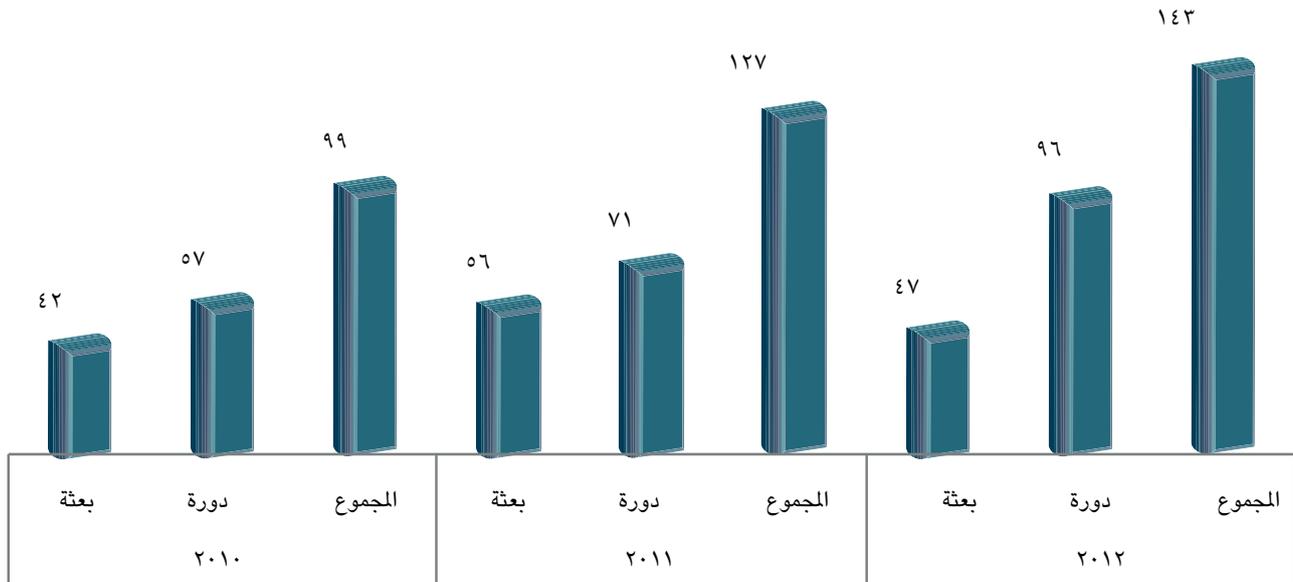
جدول رقم (٥٨)

عدد الموظفين في بعثات ودورات خارجية خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠١٢)

٢٠١٢			٢٠١١			٢٠١٠		
المجموع	دورة	بعثة	المجموع	دورة	بعثة	المجموع	دورة	بعثة
١٤٣	٩٦	٤٧	١٢٧	٧١	٥٦	٩٩	٥٧	٤٢

الشكل رقم (١١)

عدد الموظفين في بعثات ودورات خارجية خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠١٢)



ويشكل الموظفون في دورات خارجية خلال العام ٢٠١٢ ما نسبته (٦٧٪) من مجمل الموظفين بواقع (٩٦) موفداً، في حين بلغت نسبة الموظفين في بعثات خارجية (٣٣٪) بواقع (٤٧) موفداً.

وبالنظر إلى تفصيلات هؤلاء الموظفين من حيث الجنس يلاحظ بأن الموظفين الذكور قد استأثروا بالنصيب الأكبر من هذه المنح بواقع (٨٤٪، ٩١٪).

للدورات والبعثات على الترتيب، مقابل ما نسبته (١٦٪، ٩٪) فقط للدورات والبعثات للإناث وعلى الترتيب أيضاً، وقد يعود السبب الرئيسي في هذه الهوة في النسب بين الجنسين إلى عوامل اجتماعية وظروف خاصة أكثر منها إلى عوامل أخرى، علماً بأنه لا يوجد ما يحد أو يقنن سفر الإناث لغاية الاستفادة من هذه المنح ما لم يكن ذلك محددًا من قبل الجهة المانحة، وهذا ما يؤكده الجدول رقم (٦٠) الذي تم استعراضه سابقاً، حيث تبين من خلاله أن الإناث يشكلن (٥١٪) من مجمل الموفدين الداخليين.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث الدائرة فيلاحظ أن مجموع الموفدين من وزارة التربية قد بلغ (١١) موفداً، بنسبة تبلغ (٧,٦٩٪) من مجمل الموفدين في دورات وبعثات خارجية، في حين اقتصر عدد الموفدين في وزارة الصحة على (٣) موفدين فقط، وشكل الموفدون من باقي الدوائر ما مجموعه (١٢٩) موفداً بنسبة (٩٠,٢١٪) من مجمل الموفدين.

جدول رقم (٥٩)

توزيع الموفدين في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس خلال العام ٢٠١٢*

النسبة	مجموع الموفدين	بعثات خارجية			دورات خارجية			الدائرة
		المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
٧,٦٩٪	١١	٥	٠	٥	٦	٣	٣	وزارة التربية والتعليم
٢,١٠٪	٣	٠	٠	٠	٣	٠	٣	وزارة الصحة
٩٠,٢١٪	١٢٩	٤٢	٤	٣٨	٨٧	١٢	٧٥	باقي الدوائر/ الوزارات
	١٤٣	٤٧	٤	٤٣	٩٦	١٥	٨١	المجموع
١٠٠٪		١٠٠٪	٩٪	٩١٪	١٠٠٪	١٦٪	٨٤٪	النسبة

* ملحق رقم (٣) توزيع الموفدين في دورات خارجية مفصلة حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١١

هـ. الموفدون في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة خلال العام ٢٠١٢

يظهر الجدول رقم (٦٣) أن عدد المستفيدين من المنح المقدمة من (٦) دول هي (مصر، اليابان، الهند، الصين، الولايات المتحدة الأمريكية والنمسا) والبالغ عددهم (١٠٠،١٠،١٢،١٥،١٨،١٩) موفداً على الترتيب يشكل حوالي (٦٠٪) من مجموع المستفيدين من هذه المنح خلال عام ٢٠١٢ والبالغة عددهم (١٤٣) موفداً، وبالتالي تكون هذه الدول هي الجهات المانحة الأبرز من بين (٣١) دولة مانحة ويمكن تفصيل واقع المستفيدين من تلك المنح على النحو التالي:

البعثات

تراجع عدد الموفدين في بعثات خلال العام ٢٠١٢ عما عليه الحال في العام ٢٠١١ بواقع (١٦٪)، وبلغ مجموع الموفدين في بعثات خلال ٢٠١٢ ما مجموعه (٤٧) موفداً مقارنةً مع (٥٦) موفداً في العام ٢٠١١، وذلك بسبب الظروف السياسية وعدم الإستقرار التي شهدتها معظم الدول المحيطة بالأردن، والتي تستقبل عدداً جيداً من الموفدين مثل مصر وتونس واليمن وسوريا وقد شكلت نسبة الموفدين في البعثات المقدمة من (مصر، الصين، الجزائر) والبالغ عددهم (١١،٥،٥) موفدين على الترتيب ما نسبته (٤٥٪) من مجمل الموفدين في بعثات خلال العام ٢٠١٢.

الدورات

بلغ عدد الموفدين إلى الدورات خلال ٢٠١٢ ما مجموعه (٩٦) موفداً مقارنةً مع (٧١) موفداً في العام ٢٠١١ بنسبة نمو (٣٥٪)، وقد شكلت نسبة الموفدين إلى الدورات المقدمة من (اليابان، الهند، النمسا، الولايات المتحدة الأمريكية) والبالغ عددهم (٩، ١٠، ١٥، ١٨) موفداً على الترتيب ما نسبته (٥٤٪) من مجمل الموفدين إلى دورات خلال العام ٢٠١٢.

جدول رقم (٦٠)

توزيع الموظفين في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة خلال العام ٢٠١٢

النسبة	الإجمالي	مجموع المنح		بعثات ٢٠١٢			دورات ٢٠١٢			جهة الإيفاد	الرقم
		أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر		
١٣%	١٩	٠	١٩	١١	٠	١١	٨	٠	٨	مصر	١
١٣%	١٨	١	١٧	٠	٠	٠	١٨	١	١٧	اليابان	٢
١١%	١٥	٢	١٣	٠	٠	٠	١٥	٢	١٣	الهند	٣
٨%	١٢	١	١١	٥	٠	٥	٧	١	٦	الصين	٤
٧%	١٠	٦	٤	١	١	٠	٩	٥	٤	أمريكا	٥
٧%	١٠	١	٩	٠	٠	٠	١٠	١	٩	النمسا	٦
٤%	٥	١	٤	٣	١	٢	٢	٠	٢	تركيا	٧
٤%	٥	٣	٢	٠	٠	٠	٥	٣	٢	إيطاليا	٨
٤%	٥	٠	٥	٥	٠	٥	٠	٠	٠	الجزائر	٩
٣%	٤	١	٣	٢	٠	٢	٢	١	١	كوريا	١٠
٣%	٤	٠	٤	٠	٠	٠	٤	٠	٤	تايوان	١١
٢%	٣	٠	٣	١	٠	١	٢	٠	٢	بريطانيا	١٢
٢%	٣	٠	٣	٠	٠	٠	٣	٠	٣	تايلند	١٣
٢%	٣	٠	٣	١	٠	١	٢	٠	٢	هولندا	١٤
٢%	٣	٠	٣	٣	٠	٣	٠	٠	٠	رومانيا	١٥
٢%	٣	٠	٣	٣	٠	٣	٠	٠	٠	السودان	١٦
١%	٢	١	١	٠	٠	٠	٢	١	١	الكويت	١٧
١%	٢	١	١	١	١	٠	١	٠	١	ألمانيا	١٨
١%	٢	٠	٢	٢	٠	٢	٠	٠	٠	روسيا	١٩
١%	٢	١	١	٢	١	١	٠	٠	٠	تونس	٢٠
١%	٢	٠	٢	٢	٠	٢	٠	٠	٠	سوريا	٢١
١%	٢	٠	٢	٢	٠	٢	٠	٠	٠	المغرب	٢٢
١%	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	الباكستان	٢٣
١%	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	إيران	٢٤
١%	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	بلجيكا	٢٥
١%	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	سويسرا	٢٦
١%	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	فرنسا	٢٧
١%	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	١	إسبانيا	٢٨
١%	١	٠	١	١	٠	١	٠	٠	٠	اليمن	٢٩
١%	١	٠	١	١	٠	١	٠	٠	٠	فنلندا	٣٠
١%	١	٠	١	١	٠	١	٠	٠	٠	ماليزيا	٣١
١٠٠%	١٤٣	١٩	١٢٤	٤٧	٤	٤٣	٩٦	١٥	٨١	المجموع	
		١٣%	٨٧%	١٠٠%	٩%	٩١%	١٠٠%	١٦%	٨٤%	النسبة	

◀ برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية

استمراراً للجهود المتواصلة من قبل الديوان في رفع قدرات موظفي جهاز الخدمة المدنية - لاسيما موظفي وحدات الموارد البشرية - في الجوانب المرتبطة بإدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، تحليل الوظائف، إدارة وتقييم الأداء،.....) وتأهيلهم بالشكل الذي يتوافق مع التغييرات والتطورات المتسارعة في هذا الشأن مع التركيز على الجانب التطبيقي لهذه البرامج، عقد الديوان (١٩) برنامجاً متخصصاً خلال العام ٢٠١٢ في المجالات التالية :

- إدارة الموارد البشرية.
- إجراءات الموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- تقييم الأداء الفردي.
- إدارة المعرفة.
- وصف وتصنيف الوظائف.

هذا بالإضافة إلى العمل المتواصل للديوان في تقديم الدعم الفني للعاملين في وحدات الموارد البشرية في كافة إجراءات إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية.

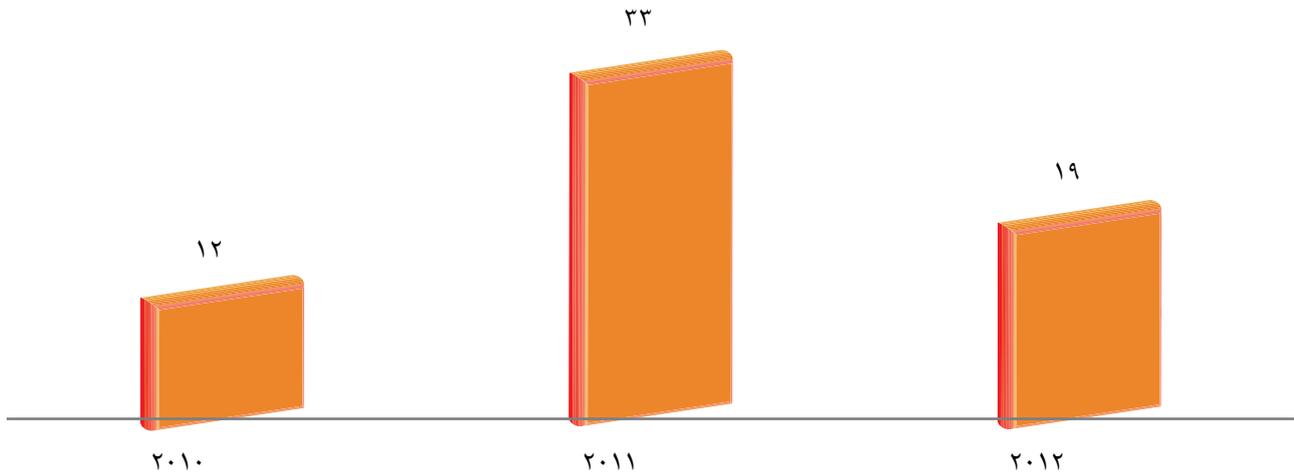
جدول رقم (٦١)

عدد البرامج المتخصصة التي عقدها ديوان الخدمة المدنية في مجال إدارة الموارد البشرية للفترة (٢٠١٠-٢٠١٢)

السنة	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
عدد البرامج	١٢	٣٣	١٩

الشكل رقم (١٢)

عدد البرامج المتخصصة التي عقدها ديوان الخدمة المدنية في مجال إدارة الموارد البشرية للفترة (٢٠١٠-٢٠١٢)





الفصل الخامس

هيكله الرواتب والعلاوات في الخدمة المدنية

- مقدمة <
- المرحلة الأولى لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠٠٧) <
- المرحلة الثانية لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠١٢) <
- تطبيق برنامج إعادة الهيكلة <
- أبرز التحديات التي واجهت تطبيق برنامج إعادة الهيكلة <
- تعليمات منح العلاوات الإضافية للموظفين <
- الاعتراضات <

مقدمة

تعتبر عملية إدارة الرواتب من المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية بعد الانتقال من مفهوم إدارة الأفراد وشؤون الموظفين إلى إدارة الموارد البشرية، وصولاً إلى مفهوم إدارة رأس المال البشري، ويعتبر العمل بهذا الجانب من القضايا الهامة والمحورية في إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية والتي لم تعد تقتصر النظرة إليها ضمن البعد المالي البحت، حيث تمكن الديوان وبالتعاون مع شركائه في ربط الرواتب والعلاوات مع التصنيف العام للوظائف وفقاً لطبيعة الوظيفة ومستواها الوظيفي، مما يعتبر خطوات أولية نحو التوجه المستقبلي في تحديد الرواتب حسب الوظيفة وليس وفقاً للمؤهل فقط.

ولقد أثبتت تجربة ديوان الخدمة المدنية في السنوات السابقة في التعامل مع إدارة الرواتب والعلاوات ضمن إدارة الموارد البشرية، وضوحاً في منهجية العمل، وتعاملاً متعمقاً في هذا المجال، بما يتوافق مع واقع القوى البشرية وفتاتها ومهامها ووظائفها وتخصصاتها وطبيعتها عملها، ومدة خدمتها وكفاءتها، وصولاً إلى الغاية المنشودة باستخراج الإمكانيات المتاحة بشكل كفؤ وعادل.

وقد كانت السنوات الخمس الماضية الأهم في عملية تحسين واقع الرواتب للعاملين في الخدمة المدنية، ويعود الفضل الأول لهذا التحسن إلى الدعم والتوجيهات الملكية السامية، التي تابعها جلالته الملك عبد الله الثاني المعظم، وحرصه على تحسين الواقع المعيشي للعاملين في القطاع العام، ومرت زيادة الرواتب بمراحل رئيسية في الأعوام (٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠١٢) وعلى النحو التالي:

المرحلة الأولى لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠٠٧)

كان لديوان الخدمة المدنية الدور الرئيسي في إعادة هيكلة عملية إدارة الرواتب والعلاوات، بإقرار البرنامج الذي تقدم به للحكومة في ١/٤/٢٠٠٧، مع أن الديوان كان قد بدأ بإعداد هذا البرنامج في عام ٢٠٠٤، واستمر في تحديثه كل عام لحين اتخاذ قرار مجلس الوزراء الموقر قراره باعتماده على النحو المشار إليه آنفاً.

إن أبرز ملامح المرحلة الأولى من البرنامج تتلخص بتعديل الفئات الوظيفية وسلم الدرجات، لتصحيح أربع فئات بدلاً من خمس فئات من خلال دمج الفئتين الأولى والثانية بفئة واحدة، وإدخال زيادة طفيفة على الرواتب الأساسية، وتعديل نسب العلاوة الأساسية (علاوة الفئة)، وتوحيد قيم علاوة غلاء المعيشة من معدل (٧٥) ديناراً إلى (١١٥) ديناراً كمتبلغ ثابت، في حين أبقى على نسب العلاوات الفنية (الإضافية). وكان معدل الزيادة على الرواتب الإجمالية ما بين (٥-٥٠) ديناراً حسب الفئة والدرجة الوظيفية وحجم الرواتب ومقارنته برواتب القطاع الخاص، حيث شملت هذه المرحلة حوالي (١٦١) ألف موظف خاضع لنظام الخدمة المدنية، وبكلفة إجمالية بلغت حوالي (٤٥) مليون دينار سنوياً.

كانت هذه المرحلة خطوة مهمة في عملية معالجة التشوهات والخلل الذي أصاب الرواتب، نتيجة غياب منهجية إدارة الموارد البشرية عن هذه العملية لسنوات طويلة، وتبني الحكومات المتعاقبة لنهج الحلول الجزئية، كأسلوب الزيادات على بعض العلاوات بمبالغ مقطوعة (٥ دنانير، ١٠ دنانير) لمستويات محددة من الرواتب الإجمالية، كحل أسهل، مما أدى إلى تفاقم اختلال هيكلية الرواتب في الخدمة المدنية، واستمرار تزايد عبء الرواتب في الموازنات العامة دون أن ينعكس ذلك على عدالة وكفاءة إدارة الرواتب في الخدمة المدنية.

المكرمة الملكية لزيادة الرواتب لعام (٢٠٠٨)

كانت مكرمة جلالته الملك عبد الله الثاني المعظم بزيادة الرواتب في عام ٢٠٠٨ نقلة نوعية في رواتب الخدمة المدنية، حيث تم زيادة الرواتب (٤٥ و ٥٠) ديناراً ولأول مرة في تاريخ زيادات رواتب الخدمة المدنية، إلا أن إعادة استخدام منهجية الزيادة المقطوعة وربط الزيادات بنسب غلاء المعيشة والتضخم، أدى إلى حدوث تشوهات جديدة أكثر تعقيداً من الخلل السابق، وأعاد عملية إدارة الرواتب خطوة إلى الوراء من جهة التنظيم والتصاعدية، وسبب تشوهات في الزيادة السنوية في بحر الدرجة الواحدة، وأصبح الخلل أكثر وضوحاً وتأثيراً عندما تم استحداث (علاوة تحسين غلاء المعيشة) التي تتناقص كلما تقدم الموظف في السلم الوظيفي، وهذا عكس ما هو مفترض في سلم الرواتب، وذلك بسبب غياب المنهجية المنسجمة مع عملية إدارة الموارد البشرية رغم الزيادة على الراتب الأساسي والإجمالي.

وتقدم ديوان الخدمة المدنية بمشروع متكامل لاستثمار المكرمة الملكية بالشكل الأمثل والأنسب، والتي شكلت فرصة ثمينة لاستكمال عملية إعادة هيكلة الرواتب في الخدمة المدنية، بما في ذلك العلاوات الفنية (الإضافية)، حيث بلغت كلفة هذه الزيادة المقطوعة لموظفي الخدمة المدنية فقط حوالي (١٢٠) مليون دينار، أي ثلاثة أضعاف كلفة برنامج إعادة الهيكلة الذي قدمه الديوان في عام (٢٠٠٧).

◀ المرحلة الثانية لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠١٢)

قام ديوان الخدمة المدنية في عام ٢٠٠٩ باستكمال دوره في مسيرة الإصلاح الشامل الذي يقوده جلالة الملك عبدالله الثاني المعظم، الذي كان قد بدأ فيه عام ٢٠٠٧، وذلك بتقديم مقترح برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام، وكما هو الحال في عام ٢٠٠٧ استمر الديوان في تحديثه كل عام، وتقديمه للحكومات المشكلة تباعاً حيث قدم المقترح في منتصف عام ٢٠٠٩، قبل اتخاذ الحكومة لقرار رفع نسبة علاوة المعلمين من (٥٥%) إلى (٦٠%)، وفي عام ٢٠١٠ تم تقديم المقترح قبل اتخاذ قرار الحكومة برفع نسبة علاوة المعلمين إلى (٩٠%)، وزيادة علاوة غلاء المعيشة (٢٠) ديناراً لجميع الموظفين.

وفي بداية عام ٢٠١١ تم تقديم مشروع برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام للحكومة إثر تبنيه من قبل معالي وزير تطوير القطاع العام، حيث تم مناقشته في مجلس الوزراء بصورة مفصلة بعدما تم استكمال البيانات المتعلقة بموظفي المؤسسات المستقلة تمهيداً لاحتساب الكلف والآثار المالية المترتبة لإخضاع موظفيها لنظام الخدمة المدنية، وبجهود مشتركة من كوادري ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام وفي شهر أيار/٢٠١١، تم اتخاذ قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧١) بتطبيق برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام اعتباراً من ٢٠١٢/١/١.

ويهدف البرنامج إلى الحرص على تطبيق الشمولية والعدالة والمساواة، ومعالجة التباين والتشوهات وإعادة التوازن في واقع الرواتب والعلاوات، وتنظيم أسس ومعايير الاختلافات بالرواتب داخل أجهزة القطاع العام، وإيجاد مرجعية موحدة لرواتب موظفي القطاع العام تساعد على عملية إدارة الرواتب والرقابة عليها، وضبط النفقات الحكومية من قبل المؤسسات المستقلة المتعلقة ببند الرواتب والأجور وفق الاستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة.

إن أبرز ملامح المرحلة الثانية من برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام هي دمج الراتب الأساسي القديم والعلاوة الأساسية وعلاوة تحسين غلاء المعيشة (المتناقصة) لتشكيل الراتب الأساسي الحالي، وتوحيد الزيادة السنوية في الدرجة الواحدة، وبقيمت متصاعدة كلما تقدم الموظف في الدرجات الوظيفية، وذلك لإزالة التشوهات التي طرأت على سلم الرواتب الأساسية خلال الفترة ما بين المرحلة الأولى والثانية للبرنامج من خلال الممارسات الخاطئة برفع الرواتب الإجمالية دون دراسة أثر ذلك على واقع الوظائف ومجموعاتها وفتاتها وأصنافها، ودون الاهتمام بدور إدارة الموارد البشرية في ذلك.

وقد تم تطبيق البرنامج على موظفي المؤسسات الحكومية التي كانت تنظم شؤون موظفيها بموجب تشريعات خاصة بها وعددها (٤٤) مؤسسة وارتفع عددها ليصل إلى (٤٦) بعد دخول المجلس الترميزي والهيئة الهاشمية للمصابين العسكريين اعتباراً من ٢٠١٢/٧/١، حيث تم أفراد علاوة مؤسسة لها تعكس نطاق وطبيعة عمل المؤسسة ودورها ونوعية الموارد البشرية الأساسية فيها، مع الحفاظ على إجمالي رواتب الموظفين فيها بصرف (بدل فرق تسكين)، وذلك لضبط النفقات المتعلقة بالرواتب، ولضمان عدم تزايد الفجوة بين رواتب العاملين فيها ونظرائهم في الخدمة المدنية، مما سيكون له الأثر الأكبر على المدى المتوسط والبعيد.

إن عدم وجود منهجية شاملة وواضحة لمنح العلاوات الإضافية (المهنية) وعدم دقة وشمولية المسميات الوظيفية في القطاع العام ووجود المفارقات التي تحدث في المسمى الوظيفي الواحد، حيث يختلف من المسمى الفعلي إلى المسمى القياسي إلى المسمى المعتمد في جدول التشكيلات أو بطاقة الموظف، الأمر الذي استدعى إعادة هيكلة هذه المسميات ومجموعاتها النوعية، استناداً إلى تحليل الوظيفة وبيان الواجبات والمهام المنوطة بها وشروط إشغالها، ومدى التعقيد والأهمية النسبية لها، حيث اشتملت الخدمة المدنية على حوالي (٢٦٠) مسمى وظيفياً فنياً وإشرافياً وقيادياً موزعة على الفئات الثلاث.

كما وتم إعادة هيكلة العلاوات الفنية (الإضافية) والإشرافية لجميع المسميات الوظيفية بلا استثناء لتتناسب والارتفاع في قيم الرواتب الأساسية، وتطبيق العدالة بمنح فئات عديدة من الوظائف كانت محرومة من هذه العلاوات، فهناك حوالي (٢٩) ألف موظف في الفئة الأولى كانت علاوة وظائفهم الفنية (صفر) ومثلهم (١٩) ألفاً في الفئة الثانية وحوالي (١٥) ألف موظف من موظفي الفئة الثالثة، وتم منح مسمى رئيس القسم ورئيس الشعبة علاوة إشرافية لأول مرة تتناسب والمسؤولية الوظيفية لشاغلي هذه الوظائف، إضافة للعلاوة الفنية التي يستحقونها أسوة بعلاوة المسؤولية للمدير، كما تم ربط العلاوة الفنية (الإضافية) بالمستويات الوظيفية في الفئة الواحدة، كخطوة نحو نظام أكثر تطوراً للعلاوات يرتبط بالتخصصات والمهارات الفرعية، ويستند إلى الوصف الوظيفي، ويتفق مع المهام والواجبات وشروط ومتطلبات الإشغال للمسميات الوظيفية، والتدرج وفقاً لسنوات الخبرة العملية في الوظيفة العامة.

وأصبح الراتب الإجمالي كما نص عليه نظام الخدمة المدنية أكثر وضوحاً، حيث أصبح يتكون من الراتب الأساسي حسب الفئات والدرجات الوظيفية، مضافاً إليه علاوة غلاء المعيشة كمبلغ مقطوع ليستوعب أي زيادات مستقبلية بشكل مبالغ ثابتة وموحدة، ويسمى مجتمعاً الراتب الأساسي الإجمالي، والعلاوة العائلية، والعلاوات (الإضافية) كنسب من الراتب الأساسي، وتتعدد مثل العلاوة الفنية، والعلاوة الإشرافية، وعلاوة المؤسسة، وعلاوة الموقع وهناك بعض أجزاء الراتب ليست موحدة لجميع الموظفين، منها بدل التنقلات والمكافآت الشهرية وبدل العمل الإضافي وغيرها.

ورافق برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام، زيادة على رواتب الموظفين العاملين في دوائر الخدمة المدنية وعددها (٦٤) دائرة ومؤسسة حكومية، من الذين لم يجمعوا بين علاوتين فئتين أو أكثر، أو لم يكونوا يتقاضون أي علاوة فنية (إضافية) قبل تاريخ ٢٠١٢/١/١ ما بين (١٢-٢٠٠) دينار حسب المسمى والفئة والمستوى والدرجة الوظيفية، حيث شملت هذه المرحلة حوالي (٢٠٤) آلاف موظف منهم (١٩٤) ألف موظف في الخدمة المدنية قبل تاريخ ٢٠١٢/١/١ و(١٠) آلاف موظف تقريباً من العاملين في المؤسسات الحكومية ذات الأنظمة الخاصة.

ويبين الجدول رقم (٦٥) تطور الرواتب الأساسية ونسب الزيادة فيها للفئتين الأولى والثانية في الفترات (قبل المرحلة الأولى من البرنامج لعام ٢٠٠٧ عند تطبيق المرحلة الأولى، وفي العام ٢٠٠٨ وفي عام ٢٠١٢ عند تطبيق المرحلة الثانية من البرنامج).

الجدول رقم (٦٢)

تطور الرواتب الأساسية ونسب الزيادة فيها للفئتين الأولى والثانية

الفئة	الدرجة	الراتب الأساسي ٢٠٠٦	الراتب الأساسي ٢٠٠٧	نسبة الزيادة	الراتب الأساسي ٢٠٠٨	نسبة الزيادة	الراتب الأساسي ٢٠١٢	نسبة الزيادة	نسبة الزيادة على الراتب الأساسي ٢٠٠٦-٢٠١٢
الأولى	خاصة	٢٢٣	٢٦٥	٪١٩	٢٧٨	٪٥	٤٢٥	٪٥٣	٪٩١
	١	١٤٥	١٧٣	٪١٩	١٨٢	٪٦	٣٠٢	٪٦٥	٪١٠٨
	٢	١٣٠	١٤٧	٪١٣	١٥٣	٪٤	٢٦٠	٪٧٠	٪١٠٠
	٣	١١٥	١٢٦	٪١٠	١٢٢	٪٥	٢٢٨	٪٧٣	٪٩٨
	٤	١٠٠	١١٠	٪١٠	١١٦	٪٥	٢٠٢	٪٧٤	٪١٠٢
	٥	٨٩	٩٥	٪٧	٩٩	٪٤	١٨١	٪٨٣	٪١٠٣
	٦	٧٩	٨٤	٪٦	٨٩	٪٦	١٦٥	٪٨٥	٪١٠٩
الثانية	١	٦٩	٧٤	٪٧	٧٨	٪٥	١٥٠	٪٩٢	٪١١٧
	٢	١٤٥	١٦٧	٪١٥	١٧٥	٪٥	٢٦٩	٪٥٤	٪٨٦
	٣	١٣٠	١٤٦	٪١٢	١٥٢	٪٥	٢٤٣	٪٥٩	٪٨٧
	٤	١١٥	١٢٦	٪١٠	١٣٢	٪٥	٢١٨	٪٦٥	٪٩٠
	٥	١٠٠	١١٠	٪١٠	١١٦	٪٥	١٩٧	٪٧٠	٪٩٧
	٦	٨٩	٩٥	٪٧	٩٩	٪٤	١٧٧	٪٧٩	٪٩٩
	٧	٧٩	٨٤	٪٦	٨٩	٪٦	١٦١	٪٨١	٪١٠٤
	٨	٦٩	٧٤	٪٧	٧٨	٪٥	١٤٦	٪٨٧	٪١١٢
	٩	٦١	٦٤	٪٥	٦٧	٪٥	١٣٥	٪١٠١	٪١٢١
		٥٣	٥٤	٪٢	٥٦	٪٤	١٢٥	٪١٢٣	٪١٣٦

ويلاحظ من الجدول تباين نسب زيادة الرواتب الأساسية إثر هيكلتها في المرحلة الأولى والثانية لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام، حيث تمثل هذه النسب مؤشراً واضحاً على التشوهات والاختلالات التي تمت معالجتها من خلال برنامج إعادة الهيكلة.

يبلغ عدد الموظفين العاملين الخاضعين لنظام التقاعد المدني حوالي (٣٧) ألف موظف، يتم احتساب رواتبهم التقاعدية وفقاً لمعادلة احتساب الرواتب التقاعدية التي بقيت كما هي، ولكن الراتب الأساسي الذي هو أساس معادلة احتساب الراتب التقاعدي تضاعف تقريباً، مما كان له الأثر الإيجابي في زيادة الراتب عند التقاعد، وأدى إلى تقليل الفروقات بين رواتب التقاعد المدني ورواتب تقاعد الضمان الاجتماعي التي تحسب وفق الرواتب الإجمالية.

كما تم رفع الراتب الأساسي لشاغلي المجموعة الثانية من الفئة العليا، حيث أصبح الراتب الأساسي (١٠٣٠) ديناراً، وبزيادة سنوية مقدارها (٢٥) ديناراً، ولعشر سنوات حداً أعلى، ويضاف إليه علاوة غلاء معيشة مقدارها (٢٠٠) دينار، إضافة إلى علاوة فنية بنسبة (٥٠٪) من الراتب الأساسي، في حين يضاف إلى ما سبق (٣٠٪) من علاوة المؤسسة المقررة لموظفي الفئة الأولى في المؤسسات التي انضمت للخدمة المدنية.

← تطبيق برنامج إعادة الهيكلة

تم تشكيل لجنة تنفيذية برئاسة أمين عام ديوان الخدمة المدنية وعضوية مندوبين عن وزارة تطوير القطاع العام وديوان الخدمة المدنية ودائرة الموازنة العامة، ووزارة المالية / مديرية التقاعد المدني، تتولى عملية إدارة البرنامج ومتابعة تنفيذه، والتأكد من توحيد المنهجيات والآليات المستخدمة من قبل جميع الفرق المعنية بالتنفيذ، والتي تم تشكيلها من موظفي ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام، وتتكون منهجية العمل من أربع مراحل تم تنفيذها خلال الفترة (٢٠١١ - ٢٠١٢) وهي:

- المرحلة الأولى:** مسح وجمع البيانات، وتشمل عملية مسح وجمع البيانات وفق نماذج خاصة تم إرسالها إلى الدوائر، وتدقيق البيانات من قبل فرق العمل الفنية للتأكد من مدى صحتها ومطابقتها للواقع.
- المرحلة الثانية:** تحليل المسميات الوظيفية، وتشمل تحليل المسميات الوظيفية وإعداد القائمة الفعلية بالمسميات في المؤسسة، وتتطلب هذه المرحلة العمل على تحليل الهيكل الوظيفي والمسميات الوظيفية الحالية المحددة ضمنه لكل وحدة على حده، ومدى توافقها مع المهام والواجبات، والعمل على تحديد واعتماد قائمة بالمسميات الوظيفية (على مستوى كل وحدة) التي تحتاجها المؤسسة فعلياً لتنفيذ المهام المناطة بها، ووصف مهام وواجبات تلك المسميات ومتطلبات إشغالها.
- المرحلة الثالثة:** تحديد الوظائف الأساسية ومسمياتها، وتشمل فرز المسميات الجوهرية (الأساسية) في الدائرة وتقييمها وتحديد أهميتها النسبية، بغرض تحديد نسبة العلاوة الفنية لهذه المسميات.
- المرحلة الرابعة:** توفيق أوضاع الموظفين، وتشمل توفيق أوضاع الموظفين ضمن الفئات وسلم الدرجات المعتمد والمسميات الوظيفية المعتمدة.

← أبرز التحديات التي واجهت تطبيق برنامج إعادة الهيكلة

واجه تطبيق هذا البرنامج بعض الصعوبات والمعوقات كانت على النحو التالي:

- مقاومة بعض موظفي المؤسسات التي شملها برنامج إعادة الهيكلة لعملية تطبيقه مما أعاق عمل اللجان الفنية والميدانية.
 - ضعف قدرات ومعارف وحدات الموارد البشرية في بعض المؤسسات التي خضعت الأحكام نظام الخدمة المدنية الساري المفعول.
 - الحاجة للرجوع للملفات جميع الموظفين للتأكد من معلومات الموظفين، مما أدى إلى زيادة في المدة الزمنية المقررة لإتمام عملية توفيق الأوضاع.
 - وجود مسميات وظيفية جديدة في المؤسسات التي انضمت لمظلة ديوان الخدمة المدنية. لم تكن موجودة ضمن مسميات الخدمة المدنية، مما استدعى إعادة وصفها وتقييمها.
- وقد صدرت تعليمات توفيق أوضاع موظفي الدوائر الذين كانت تطبق عليهم تشريعات موظفين خاصة بهم بموجب البند (١) من الفقرة (ب) من المادة (١٨٥) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٧) و تعديلاته، حيث تم تصنيفها إلى ثلاثة أصناف على النحو التالي :
١. الدائرة التي كانت تطبق سلم الوظائف والدرجات المنصوص عليه في نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ بموجب نظام موارد بشرية خاص بها.
 ٢. الدائرة التي كانت تطبق سلم الوظائف والدرجات المنصوص عليه في نظام الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ بموجب نظام موارد بشرية خاص بها بما في ذلك دائرة الجمارك الأردنية.
 ٣. الدائرة التي كانت تنظم إدارة مواردها البشرية بموجب تشريعات خاصة بها .

حيث عالجت هذه التعليمات كافة الحالات التي قد تنشأ عن توفيق أوضاع الموظفين، وراعت في تسكين الموظفين على سلم الرواتب والدرجات احتساب سنوات الخدمة في القطاع العام والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وذلك بما يستحق من سنة في الدرجة ضمن الفئة وحسب المستويات الوظيفية.

تعليقات منح العلاوات الإضافية للموظفين

أصدر مجلس الوزراء وبموجب المادة (٢٦) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٧) وتعديلاته، تعليمات منح العلاوات الإضافية للموظفين العاملين في الخدمة المدنية، حيث اشتملت على خمسة أنواع من العلاوات يجوز الجمع بينها وعلى النحو التالي :

- علاوة فنية: يمنح الموظف هذه العلاوة بنسبة مئوية من الراتب الأساسي وفقاً للفترة والمستوى الوظيفي والدرجة المبينة إزاء مسمى الوظيفة التي يشغلها فعليا، وقد راعت التدرج الوظيفي وصعوبة وتعقيدات الوظيفة وشروط إشغالها.
- علاوة إشرافية: تمنح هذه العلاوة بنسبة مئوية من الراتب الأساسي وفقاً للفترة والدرجة المبينة إزاء مسمى الوظيفة الإشرافية التي يشغلها فعليا، وتمنح للفتتين الأولى والثانية وحسب حجم المسؤولية الإشرافية للوظيفة وشروط إشغالها.
- علاوة المؤسسة: تمنح هذه العلاوة لموظفي الدوائر المحددة في التعليمات وبنسبة مئوية من الراتب الأساسي وحسب الفئة الوظيفية، وتتراوح بين (٥%) إلى (٥٠%) في حدها الأقصى.
- علاوة موقع العمل: تمنح هذه العلاوة للموظف الذي يعمل في أماكن محددة حسب التعليمات، وبنسبة مئوية من الراتب الأساسي وتتراوح بين (٥%) إلى (٢٠%) في حدها الأقصى.
- أية علاوة إضافية أخرى تحددها التعليمات الصادرة عن مجلس الوزراء.

حيث تضمنت هذه التعليمات الأسس التي تصرف بموجبها العلاوات الإضافية مفصلة حسب نوع العلاوة، وأحكام صرف العلاوات، والحالات التي وردت أثناء تطبيق الهيكلية، أو قد ترد مستقبلاً لمعالجتها بعدالة.

الاعتراضات

قام ديوان الخدمة المدنية ممثلاً باللجنة المركزية لشؤون الموظفين واستناداً لأحكام المادة (١٨٥/أ-٢) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته، باستقبال الاعتراضات المقدمة من الموظفين على توفيق أوضاعهم واحتساب رواتبهم ودرجاتهم، حيث تم مناقشتها في جلسات اللجنة بعد مرورها بلجان شؤون الموظفين في الدوائر وتقديم تقارير تبين دراسة الحالات والاعتراضات حيث تم تشكيل مكتب للاعتراضات في الديوان لدراسة مخرجات أعمال لجان شؤون الموظفين، ورفع توصيات إلى اللجنة المركزية للبت فيها. كما تم عقد (٦٤) جلسة من قبل اللجنة المركزية لشؤون الموظفين خلال عام ٢٠١٢ تخص موضوع الاعتراضات على تطبيق الهيكلية تمخض عنها (٩٣٦) قراراً بالموافقة أو عدمها من قبل اللجنة المركزية، وفيما يلي ملخص عن إحصائيات القرارات:

الجدول رقم (٦٣)

توزيع الاعتراضات خلال عام ٢٠١٢ للفئات الأولى والثانية والثالثة حسب نوع الاعتراض والرد عليه

المجموع	منح العلاوة الإضافية	تعديل المسمى الوظيفي	احتساب مؤهل علمي / شهادة	احتساب الخبرات	لفتة / القرار
٥٥٣	٧٠	٢٠٤	٣٧	٢٤٢	الأولى
٢١١	٣٢	٨٨	١٧	٧٤	الموافقة
٣٤٢	٣٨	١١٦	٢٠	١٦٨	عدم الموافقة
٢٤١	٩١	٦١	٢٤	٦٥	الثالثة
٨٤	٧	٤٠	١٥	٢٢	الموافقة
١٥٧	٨٤	٢١	٩	٤٣	عدم الموافقة
١٤٢	٤٢	٣٣	٧	٦٠	الثانية
٥٨	١٠	١٢	٢	٣٤	الموافقة
٨٤	٣٢	٢١	٥	٢٦	عدم الموافقة
٩٣٦	٢٠٣	٢٩٨	٦٨	٣٦٧	المجموع

ويتضح من الجدول أعلاه أن موضوع الاعتراض على احتساب الخبرات كان له النصيب الأكبر من الاعتراضات يليه الاعتراض على المسمى الوظيفي فيما كان عدد الاعتراضات على احتساب المؤهل العلمي الأقل عدداً بين الاعتراضات، ويلاحظ أن الاعتراضات الواردة من الفئة الأولى الأعلى بين الفئات الثلاث تتبعها الفئة الثالثة ثم الفئة الثانية الأقل عدداً. ويلاحظ أيضاً أن عدد الاعتراضات التي تم الرد عليها بالموافقة (٣٥٣) اعتراضاً وبعدم الموافقة (٥٨٣) اعتراضاً.

ومن الإحصائيات تبين أن موضوع الاعتراضات من الدوائر التي كانت تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية قبل ٢٠١٢/١/١، يتمركز حول تعديل المسمى الوظيفي، بينما في الدوائر التي طبقت نظام الخدمة المدنية بعد ٢٠١٢/١/١ كان موضوع الاعتراض الأكثر تكراراً هو احتساب الخبرات.

ويبين الجدول التالي إحصائيات عدد الاعتراضات الواردة إلى ديوان الخدمة المدنية والتي تعاملت معها اللجنة المركزية.

الجدول رقم (٦٤)

إحصائية عدد اعتراضات برنامج الهيكل لعام ٢٠١٢

الرقم	الدائرة	عدد الأشخاص	عدد المواضيع
١	هيئة تنظيم قطاع الاتصالات	٤٣	
٢	مجلس الأعيان	٩	
٣	مؤسسة تنمية أموال الأيتام	١	
٤	سلطة المصادر الطبيعية	٠	٤
٥	وزارة الصناعة والتجارة	٤٠	
٦	وزارة الصحة	٠	١
٧	هيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي	٥٠	
٨	دائرة الآثار العامة	٣١	
٩	مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني	١٣	
١٠	مؤسسة استثمار الموارد الوطنية وتنميتها	٢٢	
١١	بنك تنمية المدن والقرى	١٩	
١٢	سلطة إقليم البترا التنموي السياحي	٥٤	
١٣	هيئة مكافحة الفساد	٥٤	٢
١٤	وزارة العدل	١٦	٢
١٥	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	٣٠٩	
١٦	صندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي	٢٣	
١٧	مركز إيداع الأوراق المالية	٣٦	
١٨	هيئة الأوراق المالية	٥٤	
١٩	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	٤	
٢٠	مؤسسة الإقراض الزراعي	٢٨٠	
٢١	متحف الأردن	١٣	
٢٢	مؤسسة تشجيع الاستثمار	٢١	
٢٣	سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة	٥٨١	
٢٤	هيئة تنظيم الطيران المدني	٢٠	
٢٥	مؤسسة المواصفات والمقاييس	٢٣٦	
	المجموع	١٩٢٩	

حيث بلغ مجموع ما ورد للديوان من قبل (٢٥) دائرة ومؤسسة حوالي (١٩٢٩) اعتراضاً تقع في حوالي (٤) مواضيع، ويلاحظ أن العدد الأكبر من الاعتراضات وردت من سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، تليها مؤسسة الإذاعة والتلفزيون ويعود السبب في ذلك لتنوع وظائف هذه المؤسسات.



الفصل السادس

تكنولوجيا المعلومات

- ◀ نظام معلومات إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد في الخدمة المدنية HRMIS
- ◀ نظام الأرشفة الإلكترونية
- ◀ نظام الامتحانات التنافسية الإلكترونية
- ◀ نظام الرد والتبليغ والتحديث الآلي لبيانات طالب التوظيف
- ◀ التحديث الآلي لأرقام الهواتف
- ◀ 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
- ◀ نظام البوابة الإلكترونية
- ◀ نظام إدارة وتنظيم المراجعين
- ◀ نظام المكتبة الإلكترونية

تعتبر المعلومات الأساس في ترشيد عملية اتخاذ القرارات في الجهاز الحكومي بشكل عام، وتخطيط وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، وقد ساهم التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات في تزايد اعتماد الديوان عليها في تنفيذ مهامه. حيث عمل الديوان على تطوير أنظمتها وبنيتها التحتية ومن أبرز الأنظمة العاملة في الديوان أو الجاري تطويرها للعام القادم ٢٠١٣ :-

مشروع نظام معلومات إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد HRMIS



نظام معلومات إدارة الموارد البشرية الموحد Human Resources Management Information System

وقد تم تطوير هذا النظام من خلال مرحلتين هما:

- ◀ نظام شؤون الموظفين المركزي المطبق في الديوان، والغاية من هذا النظام هو إيجاد نظام شؤون موظفين مركزي قابل للتعامل مع المفردات الرئيسية 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): ويتضمن 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، وذلك لتتمكن كل دائرة على حدة 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. (تم بدء العمل لإنجاز هذا المشروع بداية عام ٢٠٠٩ وسوف يتم إنجازه في ٢٠١٣).

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 أو مشاهدتها وطباعتها وإعادة إرسالها خلال ثوانٍ محدودة، وذلك حسب الصلاحيات الممنوحة. وقد بدأ الديوان خطته الإستراتيجية بالتحويل نحو أسلوب 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 والورقي لحفظ وفهرسة ملفات الموظفين وطالبي التوظيف واسترجاعها بالطرق التقليدية، والتخلص من سلبياته المتعددة من حيث الوقت والجهد ومخاطر التلف والضياع، وصولاً إلى نظام أرشفة إلكتروني يعمل بشكل متكامل ومتربط مع أنظمة شؤون الموظفين المحوسبة العاملة في الديوان. وقد تم تقسيم المشروع إلى عدة مراحل تضم أنشطة مختلفة متسلسلة ومتوازنة، 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 أنظمة شؤون الموظفين الجاري تطويرها حالياً للعمل معا بشكل متكامل ليكون متاحاً لاستخدامه داخلياً في كافة الوحدات الإدارية ذات العلاقة في الديوان، وخارجياً في كافة المؤسسات لغايات متابعة كل ما يتعلق بشؤون موظفيها.

نظام الامتحانات التنافسية الإلكترونية

يقدم هذا النظام جميع الخدمات والوظائف اللازمة لبناء وإدارة وتقييم وتصحيح الامتحانات، بطريقة سهلة لا تتطلب معرفة بالحاسب أو لغة البرمجة من قبل المستخدم، كما يقدم العديد من التقارير عن الأسئلة والإجابات والامتحانات، ويحتوي النظام قاعدة بيانات ضخمة معدة مسبقاً تغطي أسئلة مواضيع الامتحان المختلفة، ومصنفة حسب التخصص الرئيسي الفرعي وحسب المستوى (سؤال صعب، متوسط، سهل) يتميز 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 وفقاً لدرجة الصعوبة والتعقيد المقررة لنموذج الامتحان، ويتم تقديم الامتحان عبر الإنترنت أو الإنترنت.

◀ نظام الرد والتبليغ والتحديث الآلي لبيانات طالب التوظيف

◀ نظام الرد الآلي

ويتيح هذا النظام 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. وقد بلغ معدل المكالمات الواردة يومياً حوالي (٦٠٠٠) مكالمات.

◀ خدمة التبليغ الآلي

التبليغ الآلي هي خدمة تم بناؤها من أجل الاتصال الآلي مع مقدمي طلبات التوظيف، وإبلاغهم بأي معلومة يرغب الديوان بتوصيلها لهم مثل (الترشيح لامتحانات التنافسية، الترشيح للتعيين، الإبلاغ عن نتيجة الامتحان التنافسي أو الدعوة للمقابلة... الخ)، وذلك عن طريق الاتصال الصوتي أو إرسال رسائل قصيره (SMS)، مما يحد من الاستنكافات عن التعيين، ويوفر على المواطن ضرورة مراجعة الديوان ويقلل من حجم الاستنكاف عن التعيين.

◀ 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 آلياً (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 يقدم للديوان كل عام حوالي ٣٥ ألف طلب توظيف وهو ما يشكل (٧٠٪) من نسبة الخريجين السنوية. ولقد تمكن الديوان خلال سنوات عمله، من تنظيم مخزونه من هذه الطلبات وتطوير نظم المعلومات؛ لتتعاوم مع مختلف البنود الخاصة بالمعلومات حول طالب 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، والمنطقة الجغرافية... الخ) بهدف توفير المؤشرات المختلفة حول كافة الجوانب المتصلة بشؤون الموظف والوظيفة العامة، ويستفيد من هذا النظام شركات التوظيف في القطاع والملحقين العماليين في الخارج.

◀ 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 حيث شروط إشغال الوظيفة المختلفة كالمؤهل العلمي والخبرات العلمية والدورات التدريبية وغيرها، وربط عملية البحث في مخزون الديوان من طلبات التوظيف بهدف تسريع عملية الترشيح، وإبعاد الجانب الذاتي في كافة مراحلها ما أمكن، مع توفير عملية تراسل البيانات الخاصة بالخصائص التفصيلية للمرشحين إلكترونياً عبر الشبكة الحكومية الآمنة.

◀ مركز الاتصال الوطني

يهدف هذا النظام الذي تشرف عليه الحكومة الإلكترونية في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، إلى إيجاد مرجعية واحدة للإجابة عن استفسارات المواطنين وطلباتهم المختلفة في عدد من المؤسسات والدوائر الحكومية المشتركة بخدمات المركز، 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، البريد الإلكتروني، الرسائل القصيرة، المحادثة النصية، كما يوفر الدعم اللازم للخدمات الإلكترونية المقدمة من قبل الحكومة وبالتالي تقديم خدمة متميزة للمواطنين.

◀ بطاقة الموظف الإلكترونية

هو نظام إلكتروني عبر شبكة الإنترنت يوفر صفحة معلومات كاملة (سيرة وظيفية) لجميع موظفي الجهاز الحكومي، ويمكن وحدات إدارة الموارد البشرية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية من إضافة أو تحديث البيانات الوظيفية لموظفيهم، ويمكن للموظف الاطلاع على بياناته، وتصويب المعلومات الشخصية أو التنسيب بتصويب البيانات، حيث تشكل هذه البيانات المدخلة على النظام النواة الأساسية لبيانات نظام الموارد البشرية الموحد.

موقع ديوان الخدمة المدنية والخدمات التي يوفرها

يعتبر الديوان من أوائل الدوائر الحكومية التي أدرجت موقعاً لها على شبكة الإنترنت في عام ١٩٩٥، ويعتبر موقع الديوان الإلكتروني مرجعاً هاماً للباحث والمهتم بشؤون الخدمة المدنية لما يوفره من تشريعات ومعلومات وخدمات متنوعة، ومنها الخدمات المتصلة بالاستعلام عن الدور والترتيب التنافسي - تسويق الكفاءات الأردنية - خدمة تعديل رقم الهاتف - تعميم البعثات والدورات - نشر أسماء المرشحين لامتحانات التنافسية، وأسماء الناجحين منهم - نشر أسماء المعيّنين - نشر التشريعات النافذة للخدمة المدنية - نشرات إحصائية متنوعة. بنك الأسئلة - التظلم والشكاوى واستقبال الاقتراحات.

نظام الشكاوي والاقتراحات

هو 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 وتحقيق مبدأ الشفافية والمصادقية والمكاشفة.

نظام الوصف الوظيفي الإلكتروني

نظراً لأهمية الوصف الوظيفي باعتباره احد أهم أدوات العمل التي تعتمد عليها كافة أنشطة الموارد البشرية الأخرى، إذ تمثل نقطة البداية التي تبدأ منها عمليات تخطيط القوى العاملة وعملية الاختيار والتعيين وهيكلية الأجور والرواتب وإدارة البرامج التدريبية وتقييم الأداء وغيرها، وتتكون من عدة عناصر أساسية تصف الوظيفة من حيث: المسمى الوظيفي، الاختصاص العام للوظيفة، واجباتها، الحد الأدنى لشروط شغلها مثل المؤهل العلمي، الخبرة العملية، التدريب، معارف وقدرات ومهارات أخرى، وقد تم تصميم النظام ليتعامل مع الأوصاف الوظيفية لجميع وظائف الخدمة المدنية إلكترونياً، وسيتم دمج هذا النظام مع نظام معلومات إدارة الموارد البشرية الموحد (HRMIS).

نظام البوابة الإلكترونية

يهدف هذا النظام إلى توحيد الوصول إلى جميع 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 في داخل وخارج الديوان، وبعض الإجراءات الوظيفية والمخاطبات كالحصول على إجازة أو مغادرة كذلك المذكرات الداخلية في المديرية، الأمر الذي ينظم العملية ويساعد على توثيقها، والرجوع إليها عند الحاجة.

نظام إدارة وتنظيم 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 المراجعين أدى إلى تسريع وتسهيل عملية تقديم الخدمات لجمهور المراجعين حسب الموضوع، ومنحهم قدراً أكبر من الخصوصية، حيث يتم خدمة كل مراجع على حدا.

نظام الدعم الفني الإلكتروني

وتقوم مديرية تكنولوجيا المعلومات في ديوان الخدمة المدنية بتقديم الدعم الفني لمختلف المديرية والوحدات الإدارية في الديوان كمهمة رئيسية من مهامها المتعددة، ويعتمد عملية تقديم طلب الدعم الفني حالياً على نموذج ورقي يتم تعبئته من قبل الموظف الطالب للدعم الفني وملاحظات موظفي مديرية تكنولوجيا المعلومات على الطلب المرسل. ونظراً لأهمية أتمتة إجراءات تقديم طلبات الدعم الفني بما توفره من وقت وجهد، وبما توفره من إمكانية تقييم الأداء والإنجاز لموظفي مديرية تكنولوجيا المعلومات، وتحديد المشكلات المتكررة، فقد تم بناء نظام الدعم الفني الإلكتروني Help Desk System - خلال العام ٢٠١٢.

نظام المكتبة الإلكترونية

يهدف مشروع إنشاء نظام المكتبة الإلكترونية للمساهمة في نشر المعرفة الإدارية التي تخص إدارة الموارد البشرية والخدمة المدنية، وذلك بإتاحة الفرصة للمواطن والموظف والباحث للاطلاع على الكتب والدراسات والأبحاث والأدلة والتشريعات التي تخص الخدمة المدنية، والاستفادة من هذا الإرث التاريخي من الوثائق والتشريعات منذ إنشاء إمارة شرقي الأردن إلى يومنا هذا.

الفصل السابع

الأنشطة المساندة

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

الإعلام والاتصال الخارجي

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

- تغطية كافة نشاطات وإنجازات الديوان من خلال إعداد الأخبار الصحفية، وإرسالها لنشرها بمختلف وسائل الإعلام خلال عام ٢٠١٢ حيث بلغت حوالي (٩٥) خبراً صحفياً .
- إخراج تقرير صحفي يومي خلال عام ٢٠١٢، كل تقرير يشمل الأخبار والمقالات الصحفية الواردة في الصحف اليومية، والصحف الأسبوعية، ووكالة الأنباء الأردنية (بترا) ذات الصلة المباشرة بعمل ديوان الخدمة المدنية، والمرتبطة بأخبار مؤسسات الخدمة المدنية وتزويد نظام إدارة المعرفة في الديوان بالتقرير الصحفي اليومي ليتم نشره.
- رصد معظم الملاحظات والشكاوى الواردة إلى الديوان في مختلف وسائل الإعلام، والجهات الرسمية ونظام الشكاوى، والتي بلغ عددها حوالي (٢٧٤٧) خلال عام ٢٠١٢، والرد عليها وفق الأصول .
- إعداد وإخراج بانوراما الصحافة لعام ٢٠١٢، والتي تحتوي على المادة الصحفية المرتبطة بديوان الخدمة المدنية مباشرة، والتي تم نشرها في الصحف اليومية والوكالات الإخبارية الإلكترونية خلال عام ٢٠١٢، حرصاً على توثيق المادة الإعلامية الخاصة بالديوان.
- تنظيم «احتفال تكريم الموظف المثالي لعام ٢٠١١» والتنسيق مع كافة وسائل الإعلام للتغطية الإعلامية.
- تنظيم وترتيب زيارة الوفود من الدول العربية الشقيقة إلى ديوان الخدمة المدنية.
- تخطيط وتنفيذ الحملات الإعلامية لنشاطات الديوان، من خلال التنسيق مع كافة وسائل الإعلام المحلية، ومندوبي الصحف اليومية، ومؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردني والقنوات الفضائية.
- تنظيم ورشات العمل والتوعية التي عقدها الديوان للأمناء العاملين والمدراء العاملين للدوائر، ومسؤولي وحدات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التي أنضمت لمظلة نظام الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٢/١/١، وتغطية هذه اللقاءات إعلامياً.
- المساهمة بتنفيذ فعاليات المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية "الخدمة المدنية في بيئة متجددة"، والذي عقد في الفترة ١٥-١٦/٥/٢٠١٢.
- أرشفة كافة صور مناسبات ونشاطات الديوان خلال عام ٢٠١٢ على C.D / DVD بهدف الاحتفاظ بها وحمايتها من الضياع أو التلف .
- الإعلان عن حوالي (٤٦) وظيفة دولية من خلال موقع الديوان على الإنترنت، وذلك بالتعاون مع وزارة الخارجية والمنظمات الدولية، وتعميم عدد من هذه الوظائف على الوزارات والدوائر الحكومية، وعلى لوحة الإعلانات في مدخل الديوان.
- التنسيق مع الجامعات الأهلية والرسمية والمدارس الخاصة وكليات المجتمع ووزارة الصحة ووزارة الداخلية قبل الموافقة على منح تصاريح العمل وأذونات الإقامة لأعضاء الهيئات التدريسية والعاملين من غير الأردنيين، وذلك من خلال إعطاء الأولوية للأردنيين في التعيين، حيث تم هذا العام إصدار (٧٥٥) كتاب عدم ممانعة للحصول على تصريح عمل ممن يحملون مؤهلات وخبرات لا تتوفر في الأردنيين، وتم إصدار (٧٣) كتاب اعتذار عن عدم منح (عدم ممانعة) للتخصصات المتوفرة من الأردنيين. والجدول التالي يبين عدد كتب عدم الممانعة لشغل الوظائف داخل المملكة وفقاً للجهة.

جدول رقم (٦٥)

كتب عدم الممانعة لشغل الوظائف داخل المملكة وفقاً للجهة*

النسبة	عدد كتب "عدم الممانعة"	الجهة
٥٣%	٣٩٧	جامعات رسمية وخاصة
٣٧%	٢٧٧	كليات مجتمع ومدارس ومؤسسات خاصة
١٠%	٨١	أطباء وممرضى وزارة الصحة والمستشفيات الخاصة من غير الأردنيين
١٠٠%	٧٥٥	المجموع

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 المديرية 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 ٢٠١٢ بدراسة العديد من القضايا المعروضة عليها والمتصلة بالجانب القانوني لشؤون الموظفين وإبداء الرأي القانوني فيها.

المتابعة والرقابة الخارجية

- قيام المديرية بالرقابة على حسن تطبيق التشريعات النازمة للخدمة المدنية.
- قامت المديرية بالمشاركة باللجان الرقابية المشتركة مع ديوان المحاسبة، للتأكد من تطبيقات برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في الوزارات والمؤسسات الحكومية، بناء على كتاب دولة رئيس الوزراء الأفخم رقم ٢١٠/١٠/٦٠/١٤٣٥ تاريخ ٢٧/٢/٢٠١٢، والمتعلق بتشكيل لجان رقابية مشتركة للتأكد من تطبيقات برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في الوزارات والمؤسسات الحكومية، من حيث اتفاق هذه التطبيقات مع التشريعات النازمة لنظام الخدمة المدنية النافذ، وتعليمات توفيق أوضاع الموظفين في المؤسسات التي تم شمولها ببرنامج إعادة الهيكلة، وكذلك الآلية التي تم اتباعها لاحتساب الرواتب فيها، وتوافق المسمى الوظيفي مع الوظيفة التي تمارس فعلياً.
- الزيارات الميدانية لتدقيق سجلات وتقارير الأداء السنوية للدوائر والمؤسسات الخاضعة لنظام الخدمة المدنية، للتأكد من مدى تطبيق وتفعيل وتقييد الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية بآليات تقييم الأداء، حيث تم القيام بزيارة (٥٠) دائرة.
- دراسة القضايا الواردة إلى المديرية، والمتصلة بالموارد البشرية والرد عليها مباشرة أو تحويلها إلى الوحدات الإدارية في الديوان ذات العلاقة بموضوع هذه القضايا حيث تم دراسة (١٥٠) قضية واردة إلى المديرية وإجراء اللازم بخصوصها.

المتابعة الداخلية

- متابعة أعمال لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة خلال عام ٢٠١٢، حيث تم عقد (٢٣) اجتماعاً، وتمحورت حول بحث وإقرار ومتابعة القضايا الرئيسية التي تخص عمل الديوان، بالإضافة إلى متابعة سير العمل في المشاريع الرئيسية، وقد اعتمدت هذه اللجنة نهج التشاركية في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى تخصيص الاجتماع الرابع من كل شهر لحضور ومشاركة رؤساء الأقسام في أعمال اللجنة، ومناقشة الموضوعات التي تطرح على جدول أعمال.
- ترتيب عقد لقاءات لجميع موظفي الديوان مع رئيس الديوان لتلمس مطالب واحتياجات الموظفين، ومتابعة القرارات المتخذة بشأنها، حيث تم عقد (١٢) لقاءً شملت جميع المديرية والوحدات الإدارية في الديوان.
- متابعة اجتماعات اللجنة التوجيهية لجائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية، استجابة لمشاركة الديوان في المنافسة على جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية، وقد عقد عدد من الاجتماعات للجنة التوجيهية للجائزة خلال عام ٢٠١٢ برئاسة عطوفة الرئيس، وأعضاء لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة، ورؤساء المعايير للوقوف على سير العمل بالجائزة، والمتطلبات الضرورية لنيلها.
- متابعة اجتماعات اللجنة التنفيذية لهيكلة الرواتب والعلاوات في الخدمة المدنية، ودراسة القضايا المعروضة عليها، والمتعلقة بتنفيذ هيكل الرواتب والعلاوات، وتوفيق أوضاع موظفي المؤسسات التي تم شمولها بنظام الخدمة المدنية، حيث عقدت اللجنة أكثر من (١٥) اجتماعاً خلال عام ٢٠١٢، وقامت الوحدة بإصدار القرارات المتخذة من قبل اللجنة، ومتابعة تنفيذها.
- متابعة أعمال اللجنة المكلفة بمراجعة تعليمات ونماذج عملية تقييم الأداء الفردي، وذلك من خلال تشكيل لجنة برئاسة عطوفة أمين عام الديوان وعضوية عدد من مندوبي دوائر الخدمة المدنية، وخلصت اللجنة إلى إدخال مجموعة من التعديلات على تعليمات تقييم الأداء.

الرقابة الداخلية

- التدقيق على جميع المستندات والمعاملات المالية الصادرة من قسم الشؤون المالية .
- التدقيق على جميع الكشوفات الخاصة برواتب موظفي الديوان بالإضافة إلى الاقتطاعات الأخرى للرواتب.
- التدقيق على الموقف المالي والخلاصة الشهرية للديوان وإعداد التقارير الشهرية اللازمة.

- متابعة برنامج تأدية المواد واستخلاص التقارير الشهرية والمخصصات.
- إجراء الجرد المفاجئ لصندوق السلفة النثرية، والتأكد من مطابقتها وصحة قيوده.
- إجراء جرد لمستودعات الديوان، والتأكد من اللوازم وصحة سجلاتها.
- التحقق من تنفيذ عقد التنظيفات، ومراقبة العاملين على تنفيذه والتأكد من حسن سلامة التنفيذ.
- التدقيق على القرارات الإدارية الصادرة من المديرات والوحدات الإدارية في الديوان، والتأكد من سلامة وصحة إجراءات عملها.
- التدقيق على صحة وسلامة القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية لشؤون الموظفين.
- إعداد دليل منهجية الرقابة الإدارية.

الدراسات والتطوير المؤسسي

- إعداد الدراسات والأبحاث الخاصة بعمل الديوان، والمتعلقة بشؤون الخدمة المدنية.
- إعداد دراسة واقع العرض والطلب في الخدمة المدنية للعام ٢٠١١/٢٠١٢.
- إعداد التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية لعام (٢٠١١) الذي يتضمن إنجازات الديوان المختلفة.
- تزويد الجهات المعنية سواء داخل / خارج الديوان بالإحصائيات والتقارير الإحصائية والمؤشرات المطلوبة، ومن أهمها مؤشرات العرض والطلب على التخصصات العلمية في ديوان الخدمة المدنية، من خلال تحليل واقع تلك التخصصات وأعدادها ونسبها العامة، إضافة إلى مؤشرات تخص موظفي الخدمة المدنية على امتداد فترات زمنية معينة.
- تحكيم وتقييم عدد من الاستبانات داخل / خارج الديوان والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية والخدمة المدنية.
- المشاركة في ورشة العمل الوطنية المتخصصة في إحصاءات النوع الاجتماعي، من خلال تقديم مجموعة من المؤشرات الهامة من واقع بيانات الديوان للعام ٢٠١١.
- إعداد التصاميم والمطبوعات الخاصة بمنشورات الديوان لعام ٢٠١٢.
- إنجاز دليل مهام المديرات والوحدات الإدارية لعام ٢٠١٢ .
- إعداد الخطط السنوية للمديرات والوحدات الإدارية لعام ٢٠١٢، بالتعاون مع الوحدات الإدارية، وتدقيقها، ومراجعتها مع كافة المدراء ورؤساء الوحدات الإدارية وتوزيعها.
- تحديث نماذج العمل الداخلية المستخدمة في أنشطة الديوان من قبل الوحدات الإدارية.
- إعداد دليل العمليات الخاصة بأنشطة الديوان.
- إعداد بطاقات الوصف الوظيفي لعدد من الدوائر والمؤسسات الحكومية.
- المشاركة في إعداد وتحليل الدراسات المتعلقة بعمل الديوان بهدف تطوير العمل الإداري، والتي من أهمها دراسة عبء العمل، تحليل دراسة رضا متلقي الخدمة.
- إعداد دليل سير العمليات للديوان، والذي يتضمن بطاقة العملية، ومخطط سيرها والنماذج المطلوبة.
- المشاركة في عمل مكتب ومعايير جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية واعتماد المنهجيات.

الموارد البشرية

قامت مديرية الموارد البشرية بالإشراف على كافة الإجراءات المتصلة بتخطيط وإدارة الموارد البشرية وتنميتها في الديوان، حيث تم تعيين (٣١) موظفاً، وتعديل أوضاع (٧) موظفين خلال العام ٢٠١٢، وترقيع ما مجموعه (١١) موظفاً جوازيًا و (٢٦) موظفاً وجوبياً، وفي مجال تنمية الموارد البشرية فقد تم إيفاد (٤) موظفين في بعثات دراسية و(١٠) موظفين في دورات تدريبية خارجية و(١٢٦) موظفاً في دورات تدريبية داخلية.

الشؤون الإدارية والمالية

- تم ضبط وترشيد النفقات دون أن يؤثر ذلك على مستوى جودة الخدمة المقدمة ، بالرغم من شح المخصصات المرصودة في موازنة الديوان لعام ٢٠١٢ ، تنفيذاً لبلاغ دولة رئيس الوزراء المتضمن تخفيض النفقات الجارية بنسبة (٢٠٪)، ومتابعة أوضاع الموظفين الحاليين والموظفين الجدد مع مؤسسة الضمان الاجتماعي لتصويب أوضاع اشتراكاتهم .
- استغلال المبالغ المرصودة في موازنة الديوان لعام (٢٠١٢) بصرفها في المجالات المرصودة في موازنة الديوان، وتأمين الاحتياجات الخاصة بإدامة أنشطة الديوان المختلفة مثل القرطاسية والمحروقات وصيانة الأجهزة والآلات و عقود الصيانة الشاملة لمختلف الأجهزة والآلات، وذلك من خلال عمل دراسة تفصيلية على مواد النفقات الجارية والرأسمالية التي تفضي إلى الكشف المبكر عن توقع وجود عجز على بعض مواد الرواتب ومواد النفقات التشغيلية (إن وجدت)، وإعداد مشروع موازنة الديوان لعام ٢٠١٣ بشقيها الجارية والرأسمالية بما ينسجم مع أهداف ونشاطات الديوان ومشاريعه في الخطة الاستراتيجية، وتدقيق ومراقبة الأسقف المالية والجارية بصفة شهرية للتأكد من عدم تجاوز السقف المالية، وذلك من خلال إعداد نموذج خاص يتم إدخال الحوالات الشهرية والتراكمية والسقوف الشهرية والتراكمية للمخصصات الجارية والمخصصات الرأسمالية كل على حدة.
- صرف المواد للموظفين بعد التأكد من طلب اللوازم، وعمل مستند إخراج بها حيث بلغت عدد المستندات (٢١٠٠) مستند في عام ٢٠١٢.
- متابعة كافة الإجراءات الإدارية الخاصة بالوارد والصادر وخدمات الطباعة، فقد تم أرشفة ما يزيد عن (٦٣٨٣١) وثيقة خلال عام ٢٠١٢.



الفصل الثامن

الزيارات والوفود

زيارة الوفد السعودي لديوان الخدمة المدنية <

زيارة الوفد الليبي لديوان الخدمة المدنية <

زيارة الوفد الأردني لدولة الكويت <

المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية <

◀ الزيارات والوفود

يحرص ديوان الخدمة المدنية على توثيق علاقاته وتعميق صلاته بالجهات المختلفة المحلية والدولية، وخاصة تلك الجهات التي يرتبط محور عملها بشكل مباشر بالخدمة المدنية والموارد البشرية، من أجل تبادل الخبرات والإفادة من الموضوعات المشتركة، فقام الديوان وعلى مدار السنوات الماضية باستقبال الوفود المحلية والخارجية وتبادل الزيارات معهم، بما يخدم مسيرة عمله ويعزز من علاقات التعاون معهم، وفيما يلي استعراض للزيارات والوفود التي تمت خلال عام ٢٠١٢.

◀ زيارة الوفد السعودي لديوان الخدمة المدنية

استمرارا لنهج ديوان الخدمة المدنية في التعاون وتبادل الخبرات بين المملكة الأردنية الهاشمية والدول العربية الشقيقة في مجال الخدمة المدنية وإدارة الموارد البشرية في القطاع العام، استقبل رئيس ديوان الخدمة المدنية د.خلف الهميسات صباح الثلاثاء الموافق ٢٠١٢/١١/٢٠ السيد علي الخمسي وعلي اليامي أعضاء اللجنة العليا للتنظيم الإداري والموظفين في معهد الإدارة العامة / المملكة العربية السعودية، بهدف الاطلاع على التجربة الأردنية في مجال إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، وتجربة وإنجازات ديوان الخدمة المدنية الأردني في مجال تقييم الأداء، ومتابعة وتقييم مراحل إنجاز المشاريع الرأسمالية بشكل خاص.



زيارة الوفد السعودي لديوان الخدمة المدنية

وقدم المعينون في ديوان الخدمة المدنية للوفد السعودي الشقيق بحضور أمين عام ديوان الخدمة المدنية سامح الناصر وكبار موظفي الديوان عرضاً شاملاً عن مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات، وأساليب استغلالها في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين، وقياس الأداء المؤسسي، ومراحل تطور استخدامها في مجالات إدارة الموارد البشرية، ومنهجية تقييم الأداء المؤسسي لأجندة الدولة بشكل عام.

◀ زيارة الوفد الليبي لديوان الخدمة المدنية

اختتم وفد من وزارة العمل والتأهيل / الحكومة الليبية خلال الفترة من ١٥-٢١/١٢/٢٠١٢، زيارة لديوان الخدمة المدنية، حيث ضم الوفد كل من السيد عمر علي طيطش مدير شؤون الموظفين بالوحدات الإدارية بشؤون الخدمة المدنية الليبية، والسيد سليمان أحمد جمعة مدير إدارة الإحالة تحت تصرف الخدمة بشؤون الخدمة المدنية، والسيد بشير محمد الفيتوري مدير إدارة المشاريع والمتابعة المكلف بوزارة العمل والتأهيل، وتأتي هذه الزيارة استمراراً لنهج ديوان الخدمة المدنية الأردني في التعاون وإفادة الدول العربية الشقيقة من تجربة ديوان الخدمة المدنية في إدارة وتخطيط الموارد البشرية والتوظيف والاستقطاب، كما تعتبر الزيارة استكمالاً لتنفيذ توصيات المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية « الخدمة المدنية في بيئة متجددة » لتبادل الخبرات بين المملكة الأردنية الهاشمية والدول العربية الشقيقة في مجال إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، الذي عقده الديوان خلال الفترة ١٥-١٦/أيار ٢٠١٢ في عمان، حيث تم إطلاع الأشقاء الليبيين على التجربة الأردنية في إدارة شؤون الموظف والوظيفة العامة بشكل عام، والخطط والمشاريع البديلة عن التوظيف في الجهاز الحكومي بشكل خاص، كما تضمن برنامج الوفد الليبي زيارة عدد من مؤسسات القطاع العام والخاص للاطلاع ميدانياً على كل الجوانب التي تركز الحكومة الليبية عليها هذه الفترة، وخصوصاً ما يتصل بتخطيط الموارد البشرية، وتحفيز القطاع الخاص، وتشجيع المواطنين بالتوجه نحو المشاريع الصغيرة، إضافة إلى الجهود التي تبذلها هذه المؤسسات في تنفيذ الخطط والمشاريع والبرامج التي تهدف إلى الحد من ظاهرة البطالة، وتوعية أصحاب طلبات التوظيف والمجتمع بضرورة التوجه نحو العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة كبديل عن العمل في الوظائف الحكومية في ظل محدودية العمل في القطاعات الحكومية.



زيارة الوفد الليبي لديوان الخدمة المدنية

◀ زيارة الوفد الأردني لدولة الكويت

قام وفد من الديوان برئاسة عطوفة أمين عام ديوان الخدمة المدنية الأردني سامح الناصر بزيارة لدولة الكويت الشقيقة في شهر كانون الثاني عام ٢٠١٢، لغايات الاطلاع على تجربة ديوان الخدمة المدنية الكويتي، وتبادل الخبرات بين الدولتين في مجالات إدارة الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، وآليات التوظيف، والتدريب ومعالجة مشكلة البطالة بين الخريجين وتوظيفهم في القطاعين العام والخاص.

حيث قام خلالها كبار المسؤولين في ديوان الخدمة المدنية الكويتي بتقديم عرض مفصل عن أعمال وإنجازات ديوان الخدمة المدنية في دولة الكويت الشقيقة، والتي أظهرت المستوى العالي من التطور والتحديث خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وأطلع وكيل الديوان الكويتي الوفد الأردني خلال الزيارة على النظام المتكامل الموحد الذي تم تطويره في الكويت، بحيث تم ربطه بدول مجلس التعاون الخليجي، وتم مناقشة إمكانية الربط الإلكتروني مع نظام الموارد البشرية الموحد في ديوان الخدمة المدنية الأردني، كما اجتمع الوفد الأردني مع رئيس برنامج إعادة الهيكلة في دولة الكويت، جرى خلاله تبادل الأفكار والاقتراحات بين الطرفين فيما يتعلق بأهداف هذا البرنامج، والذي يركز على تشغيل طالبي التوظيف في

دولة الكويت في القطاعين العام والخاص وقام الوفد بجولة في كافة مديريات وأقسام المبنى الخاص ببرنامج إعادة الهيكلة، كما ناقش الوفد الأردني آليات التعاون لتسويق الكفاءات الأردنية في دولة الكويت .



زيارة الوفد الأردني إلى دولة الكويت

وفي ختام الزيارة تم الخروج بالتوصيات التالية:-

١. التعاون في مجال تبادل الخبرات من خلال الربط الإلكتروني مع نظام الموارد البشرية الموحد.
٢. الاطلاع على تجربة ديوان الخدمة المدنية الأردني في مجال التوظيف، وخطته الاستراتيجية، وبحث سبل أوجه التعاون والتنسيق وتسويق الكفاءات الأردنية .
٣. دعوة رئيس ديوان الخدمة المدنية الكويتي ووكيل الديوان وكبار المسؤولين لحضور المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية الذي سيعقد في شهر أيار في عمان بعنوان «الخدمة المدنية في بيئة متجددة» بحضور مسؤولي أجهزة الخدمة المدنية في الدول العربية، حيث يعتبر هذا المؤتمر الأول من نوعه على مستوى المنطقة العربية.

المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية « الخدمة المدنية في بيئة متجددة »

المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية



المقدمة:

يلاحظ المنتبغ لدور وحجم القطاع العام في البلدان العربية مدى التوسع الذي شهده هذا القطاع خلال الخمسين سنة الأخيرة، سواء ما اتصل بعدد وتنوع المؤسسات الحكومية التي يشتمل عليها، أو بالشريحة الواسعة من الموارد البشرية العاملة فيه . وقد استوجب هذا التوسع جملة من العوامل والمتغيرات التي واجهت الدول العربية خلال هذه الفترة، ومن أبرزها الحاجة لبناء مقومات الدولة الحديثة، وتوفير البنية التحتية اللازمة لتقديم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين، وبناء القدرات البشرية الوطنية لمواكبة عملية التحديث والتطور.

واستجابة لذلك، فقد عملت الحكومات العربية على إنشاء المؤسسات على اختلاف أنواعها ومسمياتها، ورفدها بالموارد البشرية على اختلاف تخصصاتها. ومع تزايد احتياجات المجتمع ومتطلبات الشعوب العربية، ازدادت عملية إنشاء المؤسسات الحكومية، وتزايدت أعداد الموظفين العاملين فيها.

ومن الاعتبارات التي أخذت تلقي بظلالها على واقع الإدارة العامة بشكل عام، وإدارة شؤون الخدمة المدنية بشكل خاص ، والتحولت الأخيرة في ثقافة المجتمع من جهة، وثقافة موظف الخدمة المدنية وطموحاته من جهة أخرى، والتمثلة بضرورة المشاركة باتخاذ القرارات، وازدياد توقعات المواطنين من الخدمات الحكومية كما ونوعاً، واحتياجات القوى البشرية العاملة في الأجهزة الحكومية لفرص التأهيل، والتدريب، والارتقاء الوظيفي والعدالة في الاختيار والتعيين، وتولي المناصب الإدارية والقيادية في المؤسسات. وبسبب هذه المتغيرات كلها وغيرها، فقد أصبح لزاماً على أجهزة الخدمة المدنية في الدول العربية والمعنية مباشرة بتنظيم شؤون الوظيفة العامة والموظف العام أن تغير وتطور من نهجها وفلسفتها في إدارة شؤون الخدمة المدنية، والخروج برؤية جديدة تستجيب لكل هذه التطورات. ومن هذا المنطلق فقد جاءت الدعوة لعقد هذا المؤتمر على مستوى الوطن العربي، لتوفير مظلة فكرية وعلمية لطرح الرؤى والأفكار والتجارب للنهوض بواقع الخدمة المدنية وتمكينها من مواجهة متطلبات الحاضر والاستعداد لاستحقاقات المستقبل.

أهداف المؤتمر

١. تحليل وتشخيص واقع ومقومات بيئة الخدمة المدنية في الوطن العربي بمكوناتها المؤسسية والتشريعية والبشرية وتبسيط الضوء على التحديات التي تواجهها.
٢. استعراض عدد من التجارب والممارسات العربية الناجحة في إدارة الموارد البشرية في بيئة متجددة ومتغيرة.
٣. البحث في تطوير نموذج ومنهج عملي للنهوض بواقع إدارة شؤون الوظيفة العامة استجابة للتحديات والمستجدات الاجتماعية والثقافية والحضارية والبشرية في الوطن العربي.

معاور المؤتمر

المحور الأول: البيئة المتغيرة للخدمة المدنية

* التطورات والتحديات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وأثرها على نظم وتشريعات الخدمة المدنية.

* فجوة الثقة بين الشعوب العربية ومؤسسات القطاع العام والخدمة المدنية.

* منظومة القيم الإنسانية والأطر التشريعية والإدارية للخدمة المدنية.

المحور الثاني: الدور المتجدد للخدمة المدنية

* مدونات السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة.

* التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية بالخدمة المدنية.

* تطور نظم المعلومات التكنولوجية وانعكاساتها على إدارة شؤون الخدمة المدنية.

المحور الثالث: نحو نظرية ورؤية عربية لإدارة شؤون الخدمة المدنية والموارد البشرية في القطاع العام

* تجارب عربية ناجحة ومبتكرة في إدارة شؤون الخدمة المدنية.

* بناء القدرات المؤسسية في القطاع العام.

* المنظمات المتعلمة في إدارة الأجهزة المركزية المعنية بإدارة شؤون الخدمة المدنية.

المدعوون للمشاركة من الأردن والوطن العربي

- وزراء الخدمة المدنية.
- رؤساء الأجهزة المركزية المسؤولة عن الخدمة المدنية.
- الوكلاء / الأمناء العامون في الوزارات والأجهزة المركزية.
- مديرو معاهد الإدارة والتنمية الإدارية .
- القيادات الإدارية في الوزارات وأجهزة الخدمة المدنية.
- أساتذة الجامعات المعنيون بتنمية الموارد البشرية وإدارة شؤون الخدمة المدنية.

البيان الختامي للمؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية

«الخدمة المدنية في بيئة متجددة» ١٥-١٦/٥/٢٠١٢ عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

على ضوء أهداف المؤتمر ومحاوره والذي عقد على مدار يومي الثلاثاء والأربعاء (١٥-١٦/٥/٢٠١٢)، والمداولات التي تمت خلال جلساته المكثفة بحضور أصحاب المعالي ورؤساء الوفود العربية والأعضاء المشاركة وعددها (١٣) وفداً وأوراق عمل أخرى مقدمة من (٤) دول عربية، وبناء على الاجتماع الذي عقد في البحر الميت مع رؤساء وأعضاء الوفود العربية، والذي تم خلاله تقديم عرض حول الجوانب الرئيسية التي يراها ديوان الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية ذات أولوية في برامج التعاون والتنسيق بين الأجهزة المركزية المعنية بالخدمة المدنية في الدول العربية وخصوصاً في مجالات إدارة الموارد البشرية وإدارة تكنولوجيا المعلومات وشؤون الوظيفة العامة، حيث أصدر المؤتمر بياناً رئيسياً عن المؤتمر، وملحق به مجموعة أخرى من التوصيات .

وفيما يتعلق بالبيان فقد اعتبر المؤتمر بأن دعوة ديوان الخدمة المدنية الأردني لهذا المؤتمر، وضمن محاوره المحددة، وفي هذه الظروف يعد خطوة رائدة لا بد من البناء عليها لمأسسة عملية التعاون المشترك بين الدول العربية في تطوير تشريعات الخدمة المدنية، وتنمية الموارد البشرية فيها وتبادل الخبرات العربية.

وقد أنط المؤتمر بديوان الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية، مهمة وضع تصور عملي وبرامج عمل تفصيلية لتنفيذ مؤسسية التعاون المشترك، بحيث يقوم الديوان في وقت لاحق بعرضها على لجنة خبراء من الدول العربية لاعتمادها والمضي بتنفيذها .

و على هامش البيان الختامي فقد تداول المجتمعون وتم الخروج بالتوصيات التالية :

١. التأكيد على مبدأ العدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص في جميع أنشطة وأنظمة الخدمة المدنية في الوطن العربي .
٢. توفير كافة أشكال الدعم لخلق بيئة تشريعية تحقق الشفافية ومكافحة الفساد، ووضع استراتيجية وإجراءات تنفيذية لضمان أعلى درجات الشفافية والمساءلة في الوظيفة العامة.
٣. التأكيد على أهمية العناية بمفهوم التخطيط الوظيفي في القطاع العام، وربط المسارات الوظيفية بالتدريب والتعليم من خلال إجراءات عمل تنفيذية .
٤. التأكيد على أهمية إجراء تحليل وتقييم سنوي من قبل المعنيين في أجهزة الخدمة المدنية بالدول العربية للمؤشرات العالمية المعنية بتطوير الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، لضمان تقدم وتمثيل مشرف للدول العربية مقارنة بالدول الأخرى، وبما يضمن جذب الاستثمارات.
٥. تبادل الخبرات والكفاءات العربية في مجال إدارة الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، وأنظمة وتشريعات الخدمة المدنية.
٦. تكليف ديوان الخدمة المدنية الأردني بإنشاء موقع إلكتروني خاصاً بالمؤتمر، يتم من خلاله التراسل بين أجهزة الخدمة المدنية لضمان تفعيل وتنفيذ ما تم الاتفاق عليه، والبناء على ما تضمنه البيان الختامي للمؤتمر، والتوصيات الملحقة بالبيان.

ويؤكد ديوان الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية بأنه سيسعى إلى توطيد عرى التعاون والتنسيق مع أجهزة الخدمة المدنية في الدول الشقيقة، حيث سيعمل الديوان على المباشرة بالإجراءات الخاصة بتوقيع مذكرات تعاون ثنائية ما بين ديوان الخدمة المدنية الأردني، والوزارات والأجهزة المركزية المعنية بشؤون الخدمة المدنية في دولهم.

حيث أبدى معالي وزير الخدمة المدنية في سلطنة عُمان، ومعالي وزير الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، ومعالي رئيس ديوان الخدمة المدنية في مملكة البحرين استعدادهم لاستضافة عدد من الخبراء في ديوان الخدمة المدنية الأردني، ومن أجهزة القطاع العام ذات الصلة بتنمية الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات للاستفادة من الكفاءات الأردنية، وبشكل محدد في مجال تنفيذ الامتحانات التنافسية وغيرها من مجالات التطوير من منظور تنموي، على أن يتم تشكيل فرق عمل من الخبراء لهذه الغاية.

وقد أبدى الديوان تقديره للحضور المتميز والفعال لوزراء ورؤساء أجهزة الخدمة المدنية في كافة جلسات ومحاور المؤتمر، والذي أثرى المؤتمر وأكسبه نجاحاً مميّزاً على الصعيد العربي والداخلي.

المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية في صور



الفصل التاسع

الملاحق

مناسبات وصور <

ملاحق <



الورشنة التعريفية بجائزة الموظف المثالي للمؤسسات والدوائر الحكومية والتي عقدها ديوان الخدمة المدنية خلال العام ٢٠١٢.



رئيس ديوان الخدمة المدنية يوقع اتفاقية مع جمعية الأسر التنموية.



لقاء يجمع عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية مع ممثلي وسائل الإعلام خلال إطلاق الكشف التنافسي لعام ٢٠١٢



جانب من توقيع موظفي ديوان الخدمة المدنية على ميثاق الشرف الوظيفي خلال حفل الإفطار الرمضاني ٢٠١٢.



أحد الاجتماعات الموسعة للإدارة العليا في ديوان الخدمة المدنية مع الموظفين .



دورة تدريبية لموظفي ديوان الخدمة المدنية بالتعاون مع الدفاع المدني.

ملحق رقم (١)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية مفصلة حسب الدائرة وجهة الإيفاد والمؤهل العلمي والتخصص والجنس لعام ٢٠١٢

الجنس		التخصص	الدرجة العلمية	العدد	البلد	الوزارة / الدائرة الموفد منها		التسلسل
أنثى	ذكر					إجمالي العدد	الوزارة / الدائرة	
١	١	الحكومة الإلكترونية	دبلوم مهني	٢	الأردن	٩	وزارة الزراعة	١
١	١	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	ماجستير	٢				
	١	الزراعة	دكتوراة	١	روسيا			
	١	علم الأسماك	ماجستير	١	كوريا			
	١	الإدارة المستدامة للغابات	ماجستير	١	فنلندا			
	١	Environmental Science and Engineering	ماجستير	١	الصين			
	١	Preventive Veterinary Medicine	ماجستير	١				
	١	الطب البيطري	دكتوراة	١	روسيا			
	١	سلامة الغذاء	ماجستير	١	هولندا			
	١	Nutrition and Food Hygiene	ماجستير	١	الصين	٤	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٢
	١	International Business	ماجستير	١				
١		القانون الخاص	دكتوراة	١	تونس			
	١	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	ماجستير	١	الأردن			
١	٢	العدالة الجنائية	ماجستير	٣		١١	وزارة الداخلية	٣
	١	إدارة الأعمال	دكتوراة	١	الجزائر			
	١	إدارة الأعمال	دكتوراة	١	سوريا			
	٢	القانون	دكتوراة	٢	مصر			
	١	إدارة الأعمال	دكتوراة	١	السودان			
	١	إدارة الأعمال	دكتوراة	١	تركيا			
	١	الهندسة البيئية	دكتوراة	١	سوريا			
١		Integrated Water Resources Management	ماجستير	١	ألمانيا			
	٣	تقنيات التعلم		٣		٥٣٨	وزارة التربية والتعليم	٥
	٣	القياس والتقويم		٣				
٢	١	علم النفس التربوي	ماجستير	٣				
٢	١	الموهبة والإبداع		٣				
	١	الإدارة والدراسات الإستراتيجية		١				
١٨٣	١٥٨	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		٣٤١	الأردن			
١	٢	تكنولوجيا المعلومات في التربية		٣				
٦١	٤٥	الإدارة المدرسية	دبلوم عالي	١٠٦				
١٥	٣٨	صعوبات تعلم		٥٣				
٩	٦	السياسات العامة وحقوق الطفل		١٥				
	٢	تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني		٢				
	١	الفيزياء	ماجستير	١	اليمن			
	١	علم الحاسوب	دكتوراة	١	رومانيا			
	١	التربية / علم النفس التربوي	دكتوراة	١	مصر			
	١	التربية / مناهج وطرق تدريس	دكتوراة	١				
	١	الفنون الجميلة والتطبيقية	ماجستير	١	السودان			

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها		البلد	العدد	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس	
	إجمالي العدد	الوزارة / الدائرة					ذكر	أنثى
٦	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	٢	الأردن	١	دبلوم مهني	الحكومة الإلكترونية	١	١
٧	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	١	الأردن	١	ماجستير	دراسات المرأة	١	١
٨	وزارة العمل	٢	تونس	١	ماجستير	التخطيط الإقليمي	١	١
٩	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	١	السودان	١	دكتوراة	الموارد البشرية	١	١
١٠	وزارة تطوير القطاع العام	٢	الأردن	١	دكتوراة	إدارة الأعمال / الدراسات التجارية	١	١
١١	المجلس الأعلى للشباب	٢	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	١	١
١٢	وزارة المالية	١	الأردن	٢	ماجستير	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	١	١
١٣	وزارة الشؤون البلدية	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	١	١
١٤	معهد الإدارة العامة	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	١	١
١٥	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	٢	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	١	١
١٦	وزارة الطاقة والثروة المعدنية	٢	تركيا	١	دكتوراة	الإنتاج الحيواني	١	١
١٧	دائرة الأراضي والمساحة	٣	الأردن	٢	ماجستير	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	١	١
١٨	وكالة الأنباء الأردنية	٤	الصين	١	ماجستير	Law	١	١
			مصر	١	دكتوراة	القانون	١	١
			الأردن	٢	ماجستير	الإدارة والدراسات الإستراتيجية	٢	١
			الجزائر	٢	دكتوراة	الصحافة والإعلام	٢	١
				٣		الصيدلة السريرية	١	١
				١	ماجستير	تمريض صحة الأم وحديثي الولادة	١	١
				١		التمريض السريري	١	١
				٢		القدم السكري	٢	١
				٢	دبلوم عالي	التثقيف السكري	٢	١
				٢		ممرض السكري	٢	١
			الأردن	١		التمريض/القبالة	١	١
				٧		الهندسة الطبية	٧	١
				٤		التمريض	٤	١
				١	بكالوريوس	التصوير الإشعاعي	١	١
				٣		المختبرات الطبية	٣	١
				١		العلاج الطبيعي	١	١
٢٠	هيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي	١	كوريا	١	ماجستير	الأمان النووي والإشعاعي	١	١
٢١	المجلس القضائي	٥	الولايات المتحدة الأمريكية	١	ماجستير	القانون المقارن	١	١
			مصر	٢	دكتوراة	القانون	٢	١
			رومانيا	٢	دكتوراة	القانون	٢	١
٢٢	دائرة الأحوال المدنية والجوازات	١	المغرب	١	دكتوراة	إدارة الأعمال	١	١

الجنس	التخصص	الدرجة العلمية	العدد	البلد	الوزارة / الدائرة الموقد منها		التسلسل
					إجمالي العدد	الوزارة / الدائرة	
	التربية / الإرشاد النفسي	دكتوراة	١	مصر	٣	وزارة التنمية الاجتماعية	٢٣
	الأداب/ علم الاجتماع	دكتوراة	١				
	التغيرات الاجتماعية	دكتوراة	١	المغرب			
	إدارة الموارد البشرية	ماجستير	١	بريطانيا	١	رئاسة الوزراء	٢٤
	الحقوق	دكتوراة	١	مصر	١	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	٢٥
	القانون	دكتوراة	١	مصر	١	ديوان المحاسبة	٢٦
	العلوم السياسية	دكتوراة	١	الجزائر	١	وزارة التنمية السياسية	٢٧
	الحكومة الإلكترونية	دبلوم مهني	١	الأردن	١	مؤسسة تنمية أموال الأيتام	٢٨
١	القانون	بكالوريوس	١	الأردن	١	ديوان التشريع والرأي	٢٩
	هندسة البيئة	دكتوراة	١	ماليزيا	١	وزارة البيئة	٣٠
١	صحافة والإعلام	دكتوراة	١	تركيا	١	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	٣١
	العلوم الاقتصادية	دكتوراة	١	الجزائر	١	مؤسسة المواصفات والمقاييس	٣٢
١	أنظمة المعلومات	ماجستير	١	الأردن	١	الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية والرياضية	٣٣
٣٠٧	٣٢٩		٦٣٦		٦٣٦	المجموع	

ملحق رقم (٢)

أعداد الموظفين في بعثات دراسية موزعين حسب الجهة الممولة لعام ٢٠١٢

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها		الجهة الموفد لها	الجنس	الجهة الممولة
	الوزارة / الدائرة	إجمالي العدد	البلد		
	ذكر	أنثى			
١	١	١	الأردن	١	وزارة الزراعة
	١	١	الأردن	١	القوات المسلحة الأردنية
	١	١	روسيا	١	الحكومة الروسية
	١	١	كوريا	١	الوكالة الكورية للتعاون الدولي Koica
	١	١	فنلندا	١	برنامج Erasmus Mundus
	٢	١	الصين	٢	الحكومة الصينية
٢	١	١	روسيا	٤	المؤسسة العامة للغذاء والدواء
	١	١	هولندا	١	برنامج المساعدات الفنية الهولندية (Nuffic)
	٢	١	الصين	٢	الحكومة الصينية
٣	١	١	تونس	١١	وزارة الداخلية
	١	١	الأردن	١	القوات المسلحة الأردنية
	٢	١	الجزائر	١	مديرية الأمن العام
	١	١	سوريا	١	الحكومة السورية
	٢	١	مصر	٢	الحكومة المصرية
	١	١	السودان	١	الحكومة السودانية
	١	١	تركيا	١	الحكومة التركية
٤	١	١	سوريا	٢	سلطة المياه
	١	١	ألمانيا	١	الحكومة الألمانية (DAAD)
٥	٢٥٦	٢٧٦	الأردن	٥٢٨	وزارة التربية والتعليم
	١	١	الأردن	١	القوات المسلحة الأردنية
	١	١	اليمن	١	الحكومة اليمنية
	١	١	رومانيا	١	الحكومة الرومانية
	٢	١	مصر	٢	الحكومة المصرية
	١	١	السودان	١	الحكومة السودانية
٦	١	١	الأردن	٢	وزارة التخطيط والتعاون الدولي
٧	١	١	الأردن	١	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٨	١	١	تونس	٢	وزارة العمل
	١	١	السودان	١	الحكومة السودانية
٩	١	١	الأردن	١	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
١٠	١	١	الأردن	٢	وزارة تطوير القطاع العام
١١	١	١	الأردن	٢	المجلس الأعلى للشباب
	١	١	الأردن	١	المجلس الأعلى للشباب
١٢	١	١	الأردن	١	وزارة المالية
١٣	١	١	الأردن	١	وزارة الشؤون البلدية
١٤	١	١	الأردن	١	معهد الإدارة العامة
١٥	١	١	الأردن	٢	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي
	١	١	تركيا	١	الحكومة التركية
١٦	١	٢	الأردن	٢	وزارة الطاقة والثروة المعدنية
١٧	١	١	الأردن	٢	دائرة الأراضي والمساحة

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها		الجهة الموفد لها	الجهة الممولة	
	الوزارة / الدائرة	إجمالي العدد	البلد	ذكر	أنثى
			الصين	١	
			مصر	١	
١٨	وكالة الأنباء الأردنية	٤	الأردن	٢	
			الجزائر	٢	
١٩	وزارة الصحة	٢٨	الأردن	١٠	٩
			الجامعة الهاشمية	٩	
٢٠	هيئة تنظيم العمل الإشعاعي والنووي	١	كوريا	١	
٢١	المجلس القضائي	٥	الولايات المتحدة الأمريكية	١	
			مصر	٢	
			رومانيا	٢	
٢٢	دائرة الأحوال المدنية والجوازات	١	المغرب	١	
٢٣	وزارة التنمية الاجتماعية	٣	مصر	٢	
			المغرب	١	
٢٤	رئاسة الوزراء	١	بريطانيا	١	
٢٥	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	١	مصر	١	
٢٦	ديوان المحاسبة	١	مصر	١	
٢٧	وزارة التنمية السياسية	١	الجزائر	١	
٢٨	مؤسسة تنمية أموال الأيتام	١	الأردن	١	
٢٩	ديوان التشريع والرأي	١	الأردن	١	
٣٠	وزارة البيئة	١	ماليزيا	١	
٣١	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	١	تركيا	١	
٣٢	مؤسسة المواصفات والمقاييس	١	الجزائر	١	
٣٣	الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية والرياضية	١	الأردن	١	
			تمويل جزئي من مخصصات منحة (Local Currency)	١	
			مؤسسة تنمية أموال الأيتام	١	
			ديوان التشريع والرأي	١	
			الحكومة الماليزية	١	
			الحكومة التركية	١	
			الحكومة الجزائرية	١	
			الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية والرياضية	١	
	المجموع	٦٣٦		٣٢٩	٣٠٧

ملحق رقم (٣)
أعداد الموظفين في دورات تدريبية خارجية موزعين حسب الدائرة لعام ٢٠١٢

الرقم	الدائرة	ذكر	أنثى	المجموع
١	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	١		١
٢	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	٦		٦
٣	مؤسسة الإقراض الزراعي	٤		٤
٤	مؤسسة التدريب المهني	٣		٣
٥	هيئة الطاقة الذرية الأردنية	٧		٧
٦	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	١	٢	٣
٧	وزارة التربية والتعليم	٣	٣	٦
٨	وزارة التنمية الاجتماعية	١	١	٢
٩	وزارة الزراعة	١٨	١	١٩
١٠	وزارة المياه والري	١		١
١١	دائرة الجمارك الأردنية	١		١
١٢	الخط الحديد الحجازي	١		١
١٣	رئاسة الوزراء	٢		٢
١٤	رئيس مجلس مفوضي العقبة الاقتصادية	٢	١	٣
١٥	سكة حديد العقبة	١		١
١٦	سلطة وادي الأردن	٢	١	٣
١٧	صندوق التنمية والتشغيل	١		١
١٨	هيئة تنظيم النقل البري	١		١
١٩	هيئة المناطق التنموية والحرّة	١		١
٢٠	مؤسسة الضمان الاجتماعي	٢		٢
٢١	دائرة الآثار العامة	٢	١	٣
٢٢	بنك تنمية المدن والقرى	١		١
٢٣	دائرة الأراضي المساحة	١	١	٢
٢٤	سلطة إقليم البتراء	١		١
٢٥	متحف الأردن		١	١
٢٦	هيئة تنظيم العمل الإشعاعي	٨	١	٩
٢٧	وزارة الصحة	٣		٣
٢٨	وزارة الطاقة والثروة المعدنية	٣		٣
٢٩	وزارة الخارجية		١	١
٣٠	سلطة المياه	١		١
٣١	وكالة الأنباء الأردنية	١		١
٣٢	المجلس الأعلى للشباب	١		١
٣٣	وزارة العمل		١	١
	المجموع	٨١	١٥	٩٦

ملحق رقم (٤)

أعداد المعيّنين في الوزارات والدوائر الحكومية الذين تم تقدير رواتبهم خلال العام ٢٠١٢

المجموع	إناث	ذكور	المجموع	فئة ثانية	فئة أولى	الجهة
٤٣٢٥	٢٢١٥	٢١١٠	٤٣٢٥	٤١٢	٣٩١٣	وزارة التربية والتعليم
١٢١٦	٥٩٨	٦١٨	١٢١٦	٥٧٧	٦٣٩	وزارة الصحة
٤	٢	٢	٤	٠	٤	وزارة المياه والري
١٣٦	٦٧	٦٩	١٣٦	٢٠	١١٦	وزارة العدل
٤	١	٣	٤	١	٣	وزارة البلديات
٢	٠	٢	٢	٠	٢	وزارة النقل
٤	٤	٠	٤	٠	٤	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
١	١	٠	١	٠	١	رئاسة الوزراء
٥	٢	٣	٥	٠	٥	وزارة الطاقة
١٣	٤	٩	١٣	١٠	٣	وزارة الأشغال العامة والإسكان
٤	١	٣	٤	٠	٤	وزارة الثقافة
١٢	١	١١	١٢	١٠	٢	وزارة البيئة
١	١	٠	١	٠	١	وزارة المالية
٢	٢	٠	٢	٢	٠	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٢	٢	٠	٢	٠	٢	وزارة تطوير القطاع العام
٣	٣	٠	٣	٠	٣	دائرة الشراء الموحد
٢٦	١٧	٩	٢٦	٣	٢٣	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات
٢	٢	٠	٢	١	١	ديوان التشريع والرأي
٦	٤	٢	٦	١	٥	ديوان المحاسبة
١	٠	١	١	٠	١	ديوان المظالم
١	٠	١	١	٠	١	ديوان الخدمة المدنية
٧١	٤٩	٢٢	٧١	٤٧	٢٤	وزارة الزراعة
١١	٤	٧	١١	٣	٨	وزارة التنمية السياسية والشؤون البرلمانية
١١٢	٧١	٤١	١١٢	٣٧	٧٥	وزارة التنمية الاجتماعية
٨	١	٧	٨	٠	٨	وزارة العمل
٨	٢	٦	٨	٤	٤	وزارة الصناعة والتجارة
٥	١	٤	٥	٠	٥	المجلس الأعلى للشباب
٣٩	٠	٣٩	٣٩	٣	٣٦	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية
٣٢	١٩	١٣	٣٢	٢٦	٦	المؤسسة الاستهلاكية المدنية
١	٠	١	١	١	٠	هيئة تنظيم قطاع النقل البري
١	٠	١	١	١	٠	هيئة تنظيم قطاع الاتصالات
٧	٣	٤	٧	٠	٧	هيئة الطاقة الذرية
١	١	٠	١	٠	١	صندوق المعونة الوطنية
١	٠	١	١	٠	١	صندوق توفير البريد
٢٥	١١	١٤	٢٥	٠	٢٥	سلطة المصادر الطبيعية
٢٦	١٦	١٠	٢٦	٢٥	١	سلطة وادي الأردن
٢٢	١٦	٦	٢٢	١٦	٦	سلطة المياه
٤٤	١٩	٢٥	٤٤	٣٤	١٠	مؤسسة التدريب المهني
١	١	٠	١	١	٠	معهد الإدارة العامة
٦	٣	٣	٦	٠	٦	المركز الوطني للبحوث الزراعية
٤	٢	٢	٤	٠	٤	دائرة مراقبة الشركات
١٦	٤	١٢	١٦	٥	١١	مجلس النواب
١٢	٠	١٢	١٢	١٢	٠	مؤسسة سكة حديد العقبة



المجموع	إناث	ذكور	المجموع	فئة ثانية	فئة أولى	الجهة
١٨	١٠	٨	١٨	١٥	٣	دائرة الأحوال المدنية
٥٥	٠	٥٥	٥٥	٣٤	٢١	دائرة قاضي القضاة
١	١	٠	١	٠	١	دائرة الموازنة العامة
٩	٣	٦	٩	٠	٩	دائرة المكتبة الوطنية
٢	٠	٢	٢	٠	٢	دائرة الجمارك الأردنية
١	٠	١	١	٠	١	المؤسسة التعاونية الأردنية
٤	٣	١	٤	٠	٤	دائرة الشؤون الفلسطينية
٢٠	٩	١١	٢٠	١٧	٣	دائرة الآثار العامة
٦	٠	٦	٦	١	٥	دائرة الإفتاء العام
١	٠	١	١	٠	١	مجمع اللغة العربية
٧	٥	٢	٧	١	٦	دائرة المطبوعات والنشر
٢٥	٠	٢٥	٢٥	١١	١٤	مؤسسة الموانئ
٢٢	١٦	٦	٢٢	٤	١٨	المؤسسة العامة للغذاء والدواء
٦٣٩٤	٣١٩٧	٣١٩٧	٦٣٩٤	١٣٣٥	٥٠٥٩	المجموع

ملحق رقم (٦)
إحصائيات عامة

٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	المؤشر	وصف البند
٣٠٤١٣	٣١٥١٥	٢٤٩٥١	٣١١٣٦	٣٠٤٨٣		عدد الطلبات الجديدة
٢٧٦٤٦٨	٢٦٤٣٠٣	٢١٨٨٨٤	٢٠٣٤٧٦	١٩١٤٧٥		عدد طلبات التوظيف التراكمي
٦٤٣٠	١٠٦٧٠	٨٩٦٥	١٠٦٦٦	١٠٠٢٤		عدد المعيّنين
٢١٧٨	٤٦٠٥	٤٠٩٩	٤٩٧٢	٨٣٥٠		عدد المستنكفين
٥٩٢٩	٥٥٣٩	٣٨٥٧	٥٦٢٠	٥٠٨٨		عدد المتقدمين على الحالات الإنسانية
٣٨٦	٦٨١	٦٧٧	٦٨٠	٦٨٨		عدد المعيّنين على الحالات الإنسانية
١٠٦٢	٩٨٠	٢٢٢٠	٢٨١٨	٢٨٣٠		عدد المرشحين للتجيب
٨١٧	٦٦٤	١٦٧٢	١٩٩٨	١٧٤١		عدد المعيّنين بالتجيب
٢٤٥	٣١٦	٥٤٨	٨٢٠	١٠٨٩		عدد المستنكفين عن التجيب
٢١٨٢٦٤	١٩٦٣٣٢	١٩٣٨١٢	١٩٢٩١١	١٨٣٨٧٧		عدد الوظائف
٢١٠٧٦٦	١٩٣٨٢٧	١٨٦١٣١	١٩١٦٩٥	١٨٢٠٠٥		عدد الموظفين
٤٨٨٧	٣٧٥١	٦٩٤٤	٨٢٤١	٨٣٤٣		عدد المنفكين أنفكاً دائماً
١٠١٢٥	٩٥٧٤	١١٧٥٩	١٠١٩٧	٩١٠٧		عدد المنفكين أنفكاً مؤقتاً
٩٧٤	٨٦٦	٨٠٣	٦٠٢١	٤٣٥٤		عدد الوظائف المحدثة لغايات تثبيت من هم خارج جدول التوكيلات
٢٣٨٢٥	١٨٨٥١	١٨١٨١	١٦٠٢٣	١٩٤٧٤		عدد الترفيعات الوجيهة
٦٤٣٥	٦٣٩٦	٦٦٧٤	٦٦١٣	٨٠٢٩		عدد الترفيعات الجوازية
٣١٩٦	١٥٢٥	٢٠٦٢	٢١٣٤	٧٥٩٢		عدد قرارات اللجنة المركزية
٩٤٦	٧٦٣	٨٩٩	١٨٩٤١	١٨٢٥٣		عدد إجراءات التغيرات الوظيفية لموظفي الخدمة المدنية (النقل، الانتداب، التكليف)
٢٤٩٥	٤٤٧١	٤٥١٩	٧٩٣٦	٩٠٧٣		عدد المرشحين لامتحانات التنافسية
٩٥٩	١٦٩٢	١٦٦٧	٣٢١٣	٣٧٣٢		عدد المستنكفين عن الامتحانات التنافسية
٦٣٦	٦٠٣	٨٧١	٩٠١	٨٦٧		عدد المتبعثين في البعثات الدراسية الداخلية والخارجية
٩٦	٧١	٥٧	٦٣	٨٧		عدد المتبعثين في الدورات التدريبية الخارجية
٦٠٢	٣٦٣	٣٥٥	٢٩٨	٢٤٦		عدد الاستشارات القانونية التي تم إبداء الرأي فيها
٧٥٥	١٣٢٧	١٣٦٢	١١٣٥	٩٨٥		عدد كتب " عدم الممانعة " لإعطاء / تجديد تصاريح العمل لغير الأردنيين
١٤٠٠	١٣٠٠	١٦٠٠	١٣٠٠	٩٠٠		عدد المعيّنين من خلال نافذة تسويق الكفاءات في ديوان الخدمة المدنية



P.O.Box (926423) Amman - Jordan
call center (5008080)
e-mail: csb@csb.gov.jo
website: www.csb.gov.jo

هاتف: (٥٦٠٤١٨١) فاكس: (٥٦٨٨٢٩٣)
هاتف (٥٠٠٨٠٨٠) مركز الاتصال الوطني
ص.ب (٩٢٦٤٢٣) الرمز البريدي: ١١١١٠ عمان - الأردن