



ديوان الخدمة المدنية
التقرير السنوي
2021



” إن مبدأ سيادة القانون، وهو خضوع الجميع أفراداً ومؤسسات وسلطات، لحكم القانون. وكما ذكرت، فإن واجب كل مواطن وأهم ركيزة في عمل كل مسؤول وكل مؤسسة هو حماية وتعزيز سيادة القانون. فهو أساس الإدارة الحصيفة التي تعتمد العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أساساً في نهجها“.

(الورقة النقاشية السادسة لجلالة الملك المعظم 16 تشرين الأول/أكتوبر 2016)



حضرة صاحب الجلالة الهاشمية
الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله



أيها الخريجون،

أنتم أهل العلم، أنتم - وجميع شباب وشابات هذا الجيل - مستأمنون على هذا الوطن، وهو ينظر إليكم جميعا بعين الثقة، لتصبروا على المشاركة في بنائه، لتبنوا قراراتكم على الحقائق والمعلومات الموثوقة، فلاتدعوا الشك والآراء الهدامة تئد أحلامكم، ولتشقوا طرقا تفتح لكم آفاقا جديدة. وأستشهد، هنا، بما قاله جلاله سيدنا من على هذا المنبر: "في المستقبل، ستصبحون أنتم من تخلقون فرص العمل، وليس من سيبحث عنها".

(ولي العهد - سمو الأمير حسين بن عبدالله الثاني المعظم ، حفل تخرج طلبة برامج الدراسات العليا بجامعة اليرموك 18/6/2019)



صاحب السمو الملكي
الأمير الحسين بن عبد الله الثاني ولي العهد المعظم



رقم الصفحة	المحتويات
12	إضاءات ملكية
13	كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية
16	الهيكل التنظيمي لجهاز الخدمة المدنية للعام 2021
17	الهيكل القطاعي لجهاز الخدمة المدنية للعام 2021
19	الفصل الأول: لمحة عن ديوان الخدمة المدنية
54	الفصل الثاني: أبرز التعديلات على نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 خلال العام 2021
58	الفصل الثالث: الاستقطاب والإختيار والتعيين في الخدمة المدنية
123	الفصل الرابع: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية
173	الفصل الخامس: أبرز الفعاليات ذات الصلة بالخدمة المدنية للعام 2021
194	الملاحق
204	مؤشرات مختارة

رقم الصفحة	رقم وعنوان الجدول
24	جدول رقم (1): أعداد الوظائف والموظفين في ديوان الخدمة المدنية ونسب التطور خلال الفترة (2017-2021)
26	جدول رقم (2): توزيع وظائف ديوان الخدمة المدنية وفق المجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات لعام 2021
27	جدول رقم (3): توزيع وظائف الديوان وفقا لصفة التعيين والفئة للعام 2021
27	جدول رقم (4): أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات الوظيفية والنوع الاجتماعي
28	جدول رقم (5): أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي والجنس للعام (2021)
28	جدول رقم (6): عدد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات والوحدات التنظيمية لعام (2021)
29	جدول رقم (7): توزيع موظفي فروع ديوان الخدمة المدنية في مراكز عملهم وفقا للإقليم لعام (2021)
30	جدول رقم (8): توزيع موظفي ديوان الخدمة المدنية المعينين على بند الحالات الإنسانية وذوي الشهداء حسب الجنس والفئة الوظيفية
30	جدول رقم (9): أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترفيعهم موزعين حسب الجنس ونوع الترقيع لعام (2021)
31	جدول رقم (10): أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام (2021)
32	جدول رقم (11): البرامج والورش التدريبية لموظفي ديوان الخدمة المدنية خلال عام 2021
34	جدول رقم (12): موازنة الديوان موزعة حسب الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام 2021
34	جدول رقم (13): موازنة الديوان موزعة حسب رقم المجموعة ومواد الإنفاق والمبالغ المصروفة للنفقات الجارية لعام 2021
35	جدول رقم (14): حجم إنفاق الموازنة الرأسمالية لعام (2021)
49	جدول رقم (15): أعداد الشكاوى والإقتراحات والثناء الواردة للديوان والتي تم دراستها حسب الأصول والرد عليها خلال عام 2021
49	جدول رقم (16): مجمل التظلمات الواردة إلى مديرية الشؤون القانونية لعام 2021
56	جدول رقم (17): تعديلات نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 خلال عام 2021
62	جدول رقم (18): عدد طلبات التوظيف التراكمية وعدد المعينين ونسب تطورها في الفترة (2002-2021)
68	جدول رقم (19): أعداد الطلبات التراكمية والجديدة وفق سنوات التخرج
70	جدول رقم (20): أعداد الطلبات التراكمية والجديدة وفق مجموعة المهن والمؤهلات العلمية
71	جدول رقم (21): توزيع الطلبات التراكمية والجديدة وفق حالة الاشتراك في الضمان الاجتماعي
76	جدول رقم (22): أعداد المعينين وفق المؤهل العلمي والدائرة والنوع الاجتماعي للعام 2021
77	جدول رقم (23): أعداد المعينين وفق سنوات التخرج للعام 2021
79	جدول رقم (24): أعداد المعينين وفق سنوات تقديم الطلب للعام 2021
80	جدول رقم (25): أعداد المستنكفين وفق المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي ونوع الاستنكاف للعام 2021
81	جدول رقم (26): أعداد المستنكفين وفق سنوات تقديم الطلب للعام 2021
82	جدول رقم (27): أعداد المستنكفين وفق سنوات التخرج للعام 2021

رقم الصفحة	رقم وعنوان الجدول
83	جدول رقم (28): أعداد المجبرين موزعين وفقاً لجغرافية التجبير والجنس للعام 2021
86	جدول رقم (29): التوزيع النسبي للطلبات التراكمية للحالات الإنسانية حسب الإقليم لعام 2021
87	جدول رقم (30): توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقاً للفئة العمرية والمؤهل الجامعي والجنس
88	جدول رقم (31): توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقاً لسنة التخرج والمؤهل الجامعي والجنس
88	جدول رقم (32): توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب مجموعة المهن والمؤهل الجامعي والجنس
89	جدول رقم (33): توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الحالة الإنسانية والمؤهل الجامعي والجنس
90	جدول رقم (34): توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب نوع الإعاقة والمؤهل الجامعي والجنس
90	جدول رقم (35): التوزيع الجغرافي لطلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الإقليم نوع الحالة والجنس
91	جدول رقم (36): توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقاً لفئة العمرية والمؤهل الجامعي والجنس
92	جدول رقم (37): توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب سنة التخرج والجنس
92	جدول رقم (38): توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس
93	جدول رقم (39): توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 للمهن التعليمية وفقاً للمؤهل العلمي والجنس
94	جدول رقم (40): توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الحالة الإنسانية والمؤهل الجامعي والجنس
95	جدول رقم (41): توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب نوع الإعاقة والمؤهل الجامعي والجنس
96	جدول رقم (42): عدد المعينين من الحالات الإنسانية موزعين وفق المحافظة والجنس لعام 2021
97	جدول رقم (43): توزيع المعينين للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس
97	جدول رقم (44): توزيع المعينين على الحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الحالة الإنسانية والمؤهل الجامعي والجنس
98	جدول رقم (45): عدد المعينين من الحالات الإنسانية موزعين حسب الدائرة والمؤهل العلمي والجنس لعام 2021
98	جدول رقم (46): توزيع وظائف الفئة الثالثة حسب الدائرة ونوع الوظيفة والجنس لعام 2021
100	جدول رقم (47): تعيينات البلديات والمجالس البلدية والجامعات والمستشفيات الجامعية في الفئات الأولى والثانية وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للعام 2021
101	جدول رقم (48): تعيينات البلديات والمجالس البلدية والجامعات والمستشفيات الجامعية في الفئات الأولى والثانية وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل الجامعي والجنس للعام 2021
103	جدول رقم (49): تعيينات البلديات وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للفئتين الأولى والثانية للعام 2021
103	جدول رقم (50): تعيينات البلديات وفقاً للإقليم والمؤهل العلمي والجنس للعام 2021
104	جدول رقم (51): تعيينات البلديات وفقاً للإقليم ومجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للفئتين الأولى والثانية للعام 2021
104	جدول رقم (52): تعيينات البلديات وفقاً للمؤهل العلمي والجنس للفئتين الأولى والثانية للعام 2021
107	جدول رقم (53): تعيينات الجامعات والمجالس والمستشفيات الجامعية وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس
107	جدول رقم (54): تعيينات الجامعات ومجالس الخدمة والمستشفيات الجامعية وفقاً للدائرة والجنس

رقم الصفحة	رقم وعنوان الجدول
108	جدول رقم (55): تعيينات مجالس الخدمات والجامعات والمستشفيات الجامعية وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للفئتين الأولى والثانية للعام 2021
113	جدول رقم (56): تطور أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية وأبرز المؤشرات المتعلقة بها خلال الفترة (2009-2021)
114	جدول رقم (57): أعداد المرشحين والمتقدمين والمستنكفين عن امتحانات الإعلانات المفتوحة لعام 2021
114	جدول رقم (58): أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية والإعلانات المفتوحة
117	جدول رقم (59): أعداد المرشحين من المتقدمين بطلبات توظيف من مخزون ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترشيحهم للعمل في القطاع الخاص في داخل وخارج الأردن خلال عام 2021
118	جدول رقم (60): أعداد طلبات عدم الممانعة لغير الأردنيين للعمل (تصاريح العمل) وفق النوع الاجتماعي والجهات ونوع الإجراء خلال عام 2021
120	جدول رقم (61): توزيع طلبات توظيف حملة مؤهل الدبلوم الفني حسب الإقامة (الإقليم / المحافظة) والجنس لعام 2021
120	جدول رقم (62): توزيع طلبات توظيف حملة مؤهل الدبلوم الفني حسب مجموعة المهن والتخصص والجنس لعام 2021
130	جدول رقم (63): أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف في الفترة (2001-2021)
132	جدول رقم (64): إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للعام 2021 حسب الدائرة والفئة
133	جدول رقم (65): توزيع الوظائف وفق المجموعات النوعية في دوائر الخدمة المدنية حسب جدول التشكيلات لعام 2021
135	جدول رقم (66): أعداد الوظائف حسب صفة التعيين والفئة والدائرة للعام 2021
136	جدول رقم (67): توزيع الوظائف الحكومية الخاضعة للضمان الاجتماعي حسب صفة التعيين لعام 2021
137	جدول رقم (68): توزيع وظائف العقود الشاملة حسب الدائرة والراتب الإجمالي للعام 2021
138	جدول رقم (69): توزيع وظائف العقود الشاملة وفق المجموعات النوعية والفئات والدائرة لعام 2021
139	جدول رقم (70): توزيع الوظائف وفق المجموعات القطاعية ونسبتها في كل مجموعة لعام 2120
140	جدول رقم (71): عدد الموظفين ونسبتهم في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي لعام 2021
140	جدول رقم (72): توزيع موظفي الفئة العليا في الخدمة المدنية حسب المسمى والجنس لعام 2021
141	جدول رقم (73): توزيع الموظفين حسب الفئة ونوع التعيين والدائرة لعام 2021
142	جدول رقم (74): عدد الموظفين في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي والحالة الوظيفية لعام 2021
142	جدول رقم (75): توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام 2021
143	جدول رقم (76): توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب الإقليم والمحافظة (مكان الإقامة في هوية الأحوال المدنية) 2021
144	جدول رقم (77): إحصائية لأعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عام (2021) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس
145	جدول رقم (78): توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب الفئة والدرجة لعام 2021
145	جدول رقم (79): توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق الفئات العمرية والجنس لعام 2021
146	جدول رقم (80): توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق سنوات الخدمة لعام 2021



رقم الصفحة	رقم وعنوان الجدول
146	جدول رقم (81): توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب مجموعات المهن لعام 2021
147	جدول رقم (82): توزيع نسب مستويات التقدير السنوية للأعوام (2019-2021)
148	جدول رقم (83): عدد المعيّنين وعدد من تم إنهاء خدماتهم للأعوام (2019، 2020، 2021)
148	جدول رقم (84): التغييرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية لعامي (2020، 2021)
149	جدول رقم (85): الانفكاك الدائم لعام 2021
151	جدول رقم (86): الانفكاك المؤقت لعام 2021
152	جدول رقم (87): تفصيل بند "إجازة بدون راتب" حسب السبب والجنس للأعوام (2020-2021)
153	جدول رقم (88): الترقيات خلال عام 2021 موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس
154	جدول رقم (89): قرارات اللجنة المركزية للموارد البشرية لعام 2021 المحددة بموجب أحكام نظام الخدمة المدنية
156	جدول رقم (90): إحصائيات عامة
157	جدول رقم (91): إحصائيات حول الزيارة الميدانية
157	جدول رقم (92): أسماء الفائزين من الفئة القيادية/ الفئة الأولى
157	جدول رقم (93): أسماء الفائزين من الفئة الإشرافية/ الفئة الأولى
157	جدول رقم (94): أسماء الفائزين من الفئة الإشرافية/ الفئة الثانية
157	جدول رقم (95): أسماء الفائزين من الفئة التخصصية/ الفئة الأولى
158	جدول رقم (96): أسماء الفائزين من الفئة التخصصية/ الفئة الثانية
158	جدول رقم (97): أسماء الفائزين من الفئة المساندة/ الفئة الثالثة
158	جدول رقم (98): أسماء الفائزين من فئة الإبداع والابتكار
160	جدول رقم (99): توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب الجنس
160	جدول رقم (100): توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب مدة الإجازة والجنس
161	جدول رقم (101): توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة للأعوام (2019-2021) حسب الفترة الربعية
162	جدول رقم (102): توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب الدائرة والجنس
164	جدول رقم (103): أعداد الموظفين في البعثات الدراسية والدورات التدريبية ونسب التغير خلال الفترة (2017-2021)
166	جدول رقم (104): توزيع الموظفين في الدورات التدريبية الخارجية وفق نوع الانعقاد والنوع الاجتماعي لعام 2021
167	جدول رقم (105): توزيع الموظفين في الدورات التدريبية الخارجية وفق جهة الإيفاد والنوع الاجتماعي لعام 2021
169	جدول رقم (106): توزيع الموظفين في بعثات دراسية خارجية وفق المجموعات القطاعية والقطاعات والجنس خلال عام 2021
170	جدول رقم (107): توزيع الموظفين في بعثات دراسية خارجية وفق جهات الإيفاد والنوع الاجتماعي لعام 2021
171	جدول رقم (108): توزيع الموظفين في بعثات دراسية داخلية وفق المجموعات القطاعية والجنس والتفرغ للعام 2021



” إضاءات ملكية ”

«يحتفل الأردن هذا العام بالذكرى المئوية لتأسيس الدولة خلال المائة عام الماضية، تعلمنا كيفية التعامل مع العديد من الأزمات الإقليمية والدولية، واكتسبنا صمودا وثقة، يحثان خطانا اليوم نحو الأمام».

(من كلمة جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم في مؤتمر معهد بروكنجز ”الشرق الأوسط والإدارة الأمريكية الجديدة“، 25 شباط/فبراير 2021)

«أما فيما يتعلق بمساري التحديث الاقتصادي والإصلاح الإداري، فالهدف منهما تحقيق التعافي من الظروف التي فرضتها أزمة كورونا، وبناء أسس راسخة لشراكة فاعلة بين القطاعين العام والخاص، لإقامة استثمارات توفر فرص العمل وتحفز النمو، والاستفادة من القطاعات الواعدة والطاقات البشرية المؤهلة»

(من خطاب العرش السامي في افتتاح الدورة العادية الأولى لمجلس الأمة التاسع عشر، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2021)

«الاصلاح الاقتصادي يحتاج موارد واستثمارات قد لا تكون متوفرة دائما، لكن الإصلاح الإداري لا يحتاج إلا إلى إرادة وبرامج وخطط واضحة، وهذه يجب أن تتوفر. نريد تقديم أفضل خدمة ممكنة لمواطنينا. وعلى كل مؤسساتنا أن تبدأ اليوم قبل الغد، بوضع برامج لتحسين آليات توفير الخدمة للمواطنين، وأن تضع أهدافا محددة متعلقة بسوية تقديم الخدمة ونوعيتها والعدالة في إيصالها، وأن يكون هناك تقييم دوري لمدى تحقيق هذه الأهداف».

(من مقابلة جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين مع وكالة الأنباء الأردنية، 30 كانون الثاني/يناير 2021)

كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية

بسم الله الرحمن الرحيم



على الرغم من أن العام 2021 يعتبر عام التعافي من جائحة كورونا، وعودة الأنشطة الاقتصادية والتنموية في العالم، إلا أن تداعيات جائحة كورونا وآثارها لا زالت تلقي بظلالها على جهاز الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية شأنه في ذلك شأن جميع دول العالم، تلك التداعيات التي وضعته أمام تحديات جديدة تضاف إلى التحديات السابقة، فقد ارتفعت وتيرة الضغط على الوظيفة العامة نظرًا لمحدودية الفرص في القطاع الخاص نتيجة لحالة الانكماش الاقتصادي والتي بدأت عالميًا منذ أكثر من عقد وتعمقت خلال فترة الجائحة، وبرزت بذات الوقت احتياجات جديدة ونوعية لكوادر بشرية مؤهلة، و متمكنة ومواكبة للتطورات والمستجدات والقفزات التكنولوجية الهائلة والمتسارعة، وقادرة على التعامل مع تحديات المرحلة، وعلى إيجاد الحلول الابتكارية والإبداعية التي تمكن جهاز الخدمة المدنية من رفع كفاءته وفعاليتيه، ومستوى خدماته التي يقدمها للمواطن.

إن مجمل هذه التحديات وبالرغم من صعوبتها وتعقيدها، إلا أنها شكلت دافعاً وحافزاً لنا في ديوان الخدمة المدنية لإيجاد الحلول والبدائل المبتكرة، والبناء التراكمي على الجهود السابقة، من خلال استكمال تسريع عملية التحول الرقمي وأتمتة الخدمات التي يقدمها الديوان، وتطوير حزمة التعليمات والأسس والأدلة والأدوات والبرمجيات بالشكل الذي يضمن ترجمة مضامين نظام الخدمة المدنية الجديد رقم (9) لسنة 2020، والذي حمل في طياته جملة من المفاهيم الحديثة، التي استشرفتها اللجنة الوطنية المشكلة برئاسة برناستي قبل عامين، وضمت في عضويتها الشركاء المعنيين كافة من القطاعين العام والخاص والنقابات وغيرها، ليخرج النظام محاكياً لأفضل وأحدث الممارسات العالمية في إدارة وتنمية الموارد البشرية، والهادفة إلى رفع كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، وتعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق رؤى جلالة الملك المعظم في إصلاح وتحديث القطاع العام.

واستمراراً لمبادراتنا المستمرة على المستوى الاقليمي فقد تمكنا في شهر آذار من هذا العام من عقد المؤتمر الثاني للخدمة المدنية بعنوان: "نحو استراتيجيات مرنة وخالقة لإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا"، وذلك من خلال تقنيات الاتصال المرئي، وبمشاركة واسعة من قبل معظم أصحاب المعالي والسعادة رؤساء أجهزة الخدمة المدنية العربية، واستعرضنا عدداً من قصص النجاح المتميزة في إدارة الموارد البشرية خلال فترة الجائحة، وحظيت تجارب الخدمة المدنية في مملكتنا الحبيبة خلال فترة الجائحة بإشادة واسعة من كافة المشاركين وكانت العنوان الأبرز ضمن فعاليات المؤتمر.

لقد مضى الديوان بكل ثقة وحزم وإصرار في الإنجاز والتقدم بتنفيذ خطته الإستراتيجية للأعوام (2020-2022)، والتي تضمنت حزمة من المشاريع الاستراتيجية التي تلبى التوجهات على المستوى الوطني وألويات عمل الحكومة، وتضمن الانتقال السريع في تطبيق مضامين نظام الخدمة المدنية الجديد، الذي حمل عناوين

إصلاحية وتطويرية كثيرة وكما تم الإشارة لذلك بأعلاه، ربما كان العنوان الأبرز هو الانتقال بإدارة مكونات عملية تخطيط الموارد البشرية كافة لتكون مبنية على الكفايات الوظيفية، والتخطيط السليم المبني على استخدام الأدوات والمنهجيات العلمية ودراسات عبء العمل، حيث توج هذا العام بانتهاء تنفيذ دراستين نوعيتين لتحليل عبء العمل في وزارتي الأشغال العامة والإسكان والزراعة، و تم لأول مرة إعداد واعتماد جداول تشكيلات الوظائف لهاتين الوزارتين للعام القادم وفقاً لنتائج تلك الدراسات، وبدأنا بتطوير المنهجيات والأدوات وبناء القدرات في هذا المجال ليصبح هذا النهج هو المتبع مع الدوائر كافة خلال إعداد جداول التشكيلات في الأعوام القادمة.

ولأننا ندرك أن مواكبة هذه التطورات وتحقيق الرؤى الإصلاحية والتطويرية، لا يمكن أن يتم دون أن يعزز الديوان من قدراته وإمكانياته المؤسسية و توظيف التكنولوجيا الحديثة في عمله وتطويرها بشكل مستمر لكوادره البشرية، في الوقت الذي تشهد فيه الموارد المالية المتاحة في الديوان تحديات كبيرة نظراً لمحدوديتها، فقد حرصنا على توسيع شبكة علاقاتنا مع الجهات الدولية المانحة والداعمة و على تأطير علاقات التعاون وتبادل الخبرات مع مختلف الشركاء على الصعيدين المحلي والدولي، وخصوصاً أشقاءنا في فلسطين، وجمهورية مصر العربية وجمهورية العراق، وقد حظينا خلال هذا العام باهتمام ودعم العديد من الجهات الدولية التي أكدت إهتمامها وقناعتها، بالخطوات والمبادرات الإصلاحية والتطويرية التي يقودها الديوان، والتي تأتي ترجمة لجهود الإصلاح الإداري في المملكة التي تحظى بدعم سياسي قوي من لدن جلالة الملك المعظم، واسناد مباشر من قبل دولة رئيس الوزراء والحكومة، وتمكنا من خلال هذا الدعم من إطلاق حزمة من المبادرات النوعية التي ستشكل بدورها ملامح منظومة الخدمة المدنية المستقبلية، ومنها البدء بإنشاء وتفعيل مركز لتقييم القدرات والكفايات في الخدمة المدنية وفق أفضل الممارسات الدولية، والذي سيشكل الأساس في استقطاب وإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية وفق مبادئ الجدارة والإستحقاق وتكافؤ الفرص، كما نعمل على تنفيذ خطة لتطبيق منهجية التقييم الكمي والموضوعي للوظائف اعتباراً من العام القادم، وبشكل تدريجي بما يضمن ربط الرواتب والإميازات الوظيفية، وفقاً لطبيعة وخصائص الوظيفة والكفايات الوظيفية المرتبطة بالوظيفة، وبدأنا الإنتقال التدريجي في الإستقطاب المبني على المسابقات الوظيفية المفتوحة من خلال الاعلان المفتوح وصولاً إلى 100% من الاستقطاب وفق هذا النهج بحلول عام 2027.

ولأن تطوير منظومة تقييم الأداء، كان مطلباً وهدفاً أساسياً وحيوياً طالما سعى الديوان لتحقيقه خلال السنوات السابقة، فقد تمكنا هذا العام من اعتماد منظومة جديدة لإدارة الأداء تقوم على ربط الأداء الفردي بالمؤسسي، فقد قمنا بتطوير تعليمات إدارة الأداء الوظيفي، وأطلقنا الأدلة الإرشادية والمنهجيات والنماذج الجديدة، وشرعنا بتطبيقها بشكل ريادي في عدد من الدوائر الحكومية، تمهيداً للتطبيق الشمولي خلال العامين القادمين، وعلى بقية الأجهزة الحكومية، وباستخدام نظام الكتروني مؤتمت نعمل على تطويره بدعم من أحد شركائنا من الجهات المانحة. كما تم التركيز خلال هذا العام على مأسسة التعاقب والإحلال الوظيفي، وإعداد القيادات البديلة ووضع الآليات المناسبة للتعامل مع الوظائف الحرجة. وقد عزز الديوان من دوره الرقابي خلال هذا العام من خلال مأسسة هذه المهمة في وحداته التنظيمية المعنية كلٌّ ضمن اختصاصه بشكل عام، ووحدة الرقابة الخارجية بشكل خاص، والتي دأبت على رصد مدى امتثال دوائر الخدمة المدنية لأحكام النظام والتعليمات الصادرة بموجبه، وتطبيق الأدلة الإجرائية، والسياسات الخاصة بوظائف وعمليات وإجراءات إدارة الموارد البشرية فيها.

وإيماننا من ديوان الخدمة المدنية بضرورة تبني الأولويات الوطنية المنبثقة عن التوجهات الملكية السامية لرفع كفاءة الخدمة المدنية ودعم الإبداع والتميز، والذي يؤدي بالنتيجة إلى الارتقاء بنوعية وجودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين في مختلف المجالات، بما يسهم في إصلاح القطاع العام، فقد أطلق الديوان جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية / الدورة الثالثة عشرة خلال هذا العام، والتي شهدت في العام الماضي تحدينا وتطويراً واسعاً ونوعياً، سيما وأنها تعتبر واحدة من أهم أدوات التميز والتحفيز لموظفي الخدمة المدنية، والتي تسعى لتكريس وتجذير ثقافة التميز في الخدمة المدنية، وإيجاد بيئة تنافسية إيجابية بين الموظفين العاملين في الخدمة المدنية، كما سعى الديوان إلى إيجاد حاضنة قوية في مختلف مؤسسات ودوائر الخدمة المدنية من خلال إبراز دور القيادات ممثلة بالإدارة العليا في تحفيز وتمكين الموظفين، والتأكيد على إيلاء الجائزة الأهمية اللازمة، وتوفير الدعم والتحفيز للموظفين، بما يمكنهم من الترشح والمنافسة والفوز بالجائزة، ومتابعة عملية ترشح الموظفين، بحيث تشمل موظفي الدوائر في الفروع التي تغطي مختلف أرجاء المملكة.

لقد دأب ديوان الخدمة المدنية على إصدار هذه الوثيقة كل عام، لتشكّل معيّنًا وبوصلة في اتخاذ القرارات على مستوى جهاز الخدمة المدنية ككل، وعلى مستوى القطاعات والدوائر الحكومية بشكل خاص، نظراً لما توفره باعتقادنا من مؤشرات حيوية و ضرورية مدعومة بالأرقام والإحصائيات التي تهتم كل مستويات اتخاذ القرار، وتشكّل مدخلاً أساسياً في وضع الخطط والبرامج المستقبلية في الإدارة العامة الأردنية، وفي هذا الصدد، أتقدم بالشكر الجزيل لفريق العمل الذي أعد هذا التقرير وحرص على شموليته للمجالات كافة ذات العلاقة، بالوظيفة العامة وفي ذات الوقت مستوى التفصيل في توفيره للمؤشرات والإحصائيات التي تهتم الباحث ومنتخب القرار على حد سواء.

لقد شهد الأردن خلال هذا العام جهوداً ونقلة نوعية في مجال الإصلاح السياسي ووفقاً للرؤية الملكية السامية، وتم استكمالها بالإصلاح الاقتصادي والإداري، فقد تم في نهاية هذا العام تشكيل لجنة لتحديث قطاع العام برئاسة دولة رئيس الوزراء الدكتور بشر الخصاونه وعضوية خبراء مختصين من القطاعين العام والخاص وتشريفي بعضويتها، مجدداً تأكيداً بأننا في ديوان الخدمة المدنية، وبجهود وعزيمة الزملاء والزميلات وبدعم وتعاون شركائنا من كافة القطاعات والحكومات المتعاقبة سنعمل ضمن أقصى طاقاتنا لتحقيق الرؤية الملكية والتوجهات الحكومية في الإصلاح الإداري، مع المضي قدماً في تنفيذ خططنا وبرامجنا التطويرية، مستمدين العزيمة والإصرار من توجهات صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله ورعاه.

**داعياً المولى عزوجل أن يحفظ الأردن شامخاً عزيزاً قوياً وآمناً ،،،
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته**

رئيس ديوان الخدمة المدنية
سامح الناصر



الفصل الأول

لمحة عن ديوان الخدمة المدنية

- النشأة والمهام
- الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية 2021
- الرؤية والرسالة
- القيم الجوهرية
- الأهداف الاستراتيجية
- تطور أعداد الموظفين في الديوان
- تطور موازنة الديوان
- إنجازات ديوان الخدمة المدنية

نشأة الديوان

بدأت مسيرة عمل الديوان منذ عام 1955 (تحت مسمى ديوان الموظفين) كجهاز مركزي يرتبط برئيس الوزراء بموجب قانون ديوان الموظفين رقم (11) لسنة 1955، ويرأس الديوان رئيس برتبة وزير يعين بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الوزراء، ويقترن القرار بالإرادة الملكية السامية، وفي عام (1988) اكتسب الديوان اسمه الحالي (ديوان الخدمة المدنية) بموجب نظام الخدمة المدنية رقم (1) لذلك العام.

مهام الديوان وصلحياته

يمارس ديوان الخدمة المدنية مهامه وفقاً للمادة (9) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته والمعمول به حالياً، والتي تتلخص بما يلي:-

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

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

2 - الاطلاع على السجلات والوثائق والملفات المتعلقة بالموظفين أو بشؤون الخدمة المدنية في أي دائرة إذا دعت الحاجة لذلك.

3 - الرقابة الإدارية بما فيها الرقابة على الدوائر للتحقق من سلامة تطبيق التشريعات المتعلقة بالخدمة المدنية والتدقيق على الإجراءات الوظيفية كافة ورفع التقارير اللازمة بذلك إلى رئيس الوزراء.

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

ج- إعداد التعليمات المتضمنة الإطار المرجعي للمسارات المهنية في الخدمة المدنية ورفعها للمجلس لاعتمادها.

د- المشاركة مع الدائرة لإعداد المسار الوظيفي المبني على الكفايات الوظيفية وفق تعليمات يعدها الديوان ويقرها المجلس.

هـ- ترشيح الأشخاص لملء الوظائف الشاغرة في جهاز الخدمة المدنية والمشاركة في عملية اختيارهم ووضع الأسس الخاصة بالامتحانات التنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظائف والإشراف عليها.

و- المشاركة في اقتراح التشريعات المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية.

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

ح- النظر في الشكاوى والتظلمات التي تقدم إليه من الموظفين والمرشحين والمتقدمين لإشغال الوظائف واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها وفقاً لأحكام هذا النظام مع الالتزام بعدم الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهوية مقدمي الشكاوى والتظلمات.

ط- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصويب القرارات الإدارية المخالفة لأحكام هذا النظام.

ي- إبداء الرأي للدوائر حول المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا النظام.

ك- المساهمة في إدارة الموارد البشرية في دوائر الخدمة المدنية ووضع الآليات التي من شأنها زيادة فعالية هذه الدوائر وكفاءتها من خلال ما يلي:-

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

- 2 - التعاون مع الدوائر الحكومية في أعداد مؤشرات كمية للاحتياجات من الموارد البشرية على مستوى القطاعات وفق مخرجات دراسات تحليل عبء العمل والتقسيم الهيكلي للوظائف، واعتماد الاحتياجات من الوظائف قبل رفعها من قبل الدائرة إلى اللجنة المشكلة بموجب أحكام المادة (14) من هذا النظام.
- 3 - إعداد الدراسات حول التخصصات العلمية المتوافرة بما يخدم الدائرة ويسهم في توفير مؤشرات تخدم عملية رسم السياسات التعليمية.
- 4 - التعاون مع الدائرة لتحديد الاحتياجات التي تتطلبها عملية رفع كفاءتها عن طريق البعثات والدورات المتخصصة.
- 5 - إعداد دراسات لتخطيط الموارد البشرية في الدائرة.
- 6 - المساهمة في تأهيل الكفاءات الأردنية وتسويقها بالتنسيق مع الجهات المعنية بتشغيل الموارد البشرية في القطاعين العام والخاص.
- 7 - إعداد الأدلة الخاصة بشؤون الخدمة المدنية والموظف العام.
- 8 - توثيق تشريعات الخدمة المدنية والمراجع المتعلقة بها.
- 9 - إدارة الفائض والنقص من الموظفين في الخدمة المدنية استناداً للإستراتيجيات والسياسات التي يقرها المجلس.
- ل- أي موضوع يتعلق بالخدمة المدنية يحيله إليه مجلس الوزراء أو رئيس الوزراء أو المجلس أو رئيسه.
- م- المساهمة في وضع أسس الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في القطاع العام والخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها.
- ن- المساهمة في إعداد سياسات واستراتيجيات التدريب وبناء القدرات في القطاع العام.
- س- إعداد تعليمات تخطيط الموارد البشرية ورفع التنسيب بشأنها إلى المجلس لإقرارها.
- ع- تطوير دليل الكفايات الوظيفية الفنية والتحديث المستمر عليه بالتعاون مع الدوائر المعنية.
- ف- تقديم الدعم الفني لوحدة الموارد البشرية في مجال إدارة وتخطيط الموارد البشرية لتمكينها من القيام بالمهام المنوطة بها.
- ص- وضع أسس ومنهجية التقييم والتحليل الكمي والموضوعي للوظائف في الخدمة المدنية في الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة ورفعها إلى المجلس لإقرارها.

الرؤية

الريادة في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة في الخدمة المدنية.

الرسالة

إدارة وتطوير الوظيفة العامة بأبعادها البشرية والإجرائية والقانونية والرقابية بالتعاون مع الشركاء من خلال الاستخدام الأمثل للمورد البشري وإعداد السياسات واستراتيجيات التدريب وبناء القدرات وتحفيز المبادرة والإبداع والتشارك في المعرفة بهدف الارتقاء بالأداء والتميز في تقديم الخدمة لمتلقيها.

القيم الجوهرية

- النزاهة والعدالة: التزام أخلاقي وممارسة فعلية.
- المساواة وتكافؤ الفرص: نسعى إلى تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص.
- الحيادية: عدم الانحياز أو الميل في اتخاذ القرارات لطرف أو جهة معينة.
- الشفافية: نفتح عن أعمالنا وإنجازاتها وإجراءاتها للجميع.
- الإبداع والتطوير المستمر: نسعى دائماً إلى التطوير والإبتكار ونشجع الأفكار الإبداعية الرامية إلى تحسين أعمالنا وتطويرها .
- التشاركية: التواصل مع ذوي العلاقة للأخذ بمقترحاتهم وآرائهم للوصول إلى نقطة إلتقاء.
- العمل بروح الفريق: يعمل الموظفون يداً واحدة لتحقيق أهداف الديوان.

الأهداف الاستراتيجية

- ضمان تقديم الخدمات كافة وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.
- رفع كفاءة وفاعلية أنظمة الاستقطاب لتلبية احتياجات الدوائر من الموارد البشرية وفق الكفايات الوظيفية المطلوبة.
- تعزيز القدرة على التخطيط السليم للموارد البشرية وكفاءة توزيعها وحسن استخدامها.
- تعزيز كفاءة وفاعلية الموارد البشرية في الخدمة المدنية وترسيخ الإبداع والتميز.
- تعزيز الدور الرقابي والإعلامي والمجتمعي لديوان الخدمة المدنية.

تطور عدد وظائف وموظفي الديوان للأعوام (2017-2021)

يحرص ديوان الخدمة المدنية وبشكل متواصل على الاستغلال الأمثل لموارده البشرية، بالشكل الذي يمكنه من المواءمة ما بين أعداد موظفيه ومتطلبات أداء الواجبات والمهام المنوطة به بالكفاءة المطلوبة، والتي بدورها تؤدي إلى تمكين الديوان من تحقيق رؤيته ورسالته وأهدافه المؤسسية ومشاريع خطته الاستراتيجية، والجدول رقم (1) الآتي يبين أعداد وظائف وموظفي ديوان الخدمة المدنية للأعوام (2017-2021).

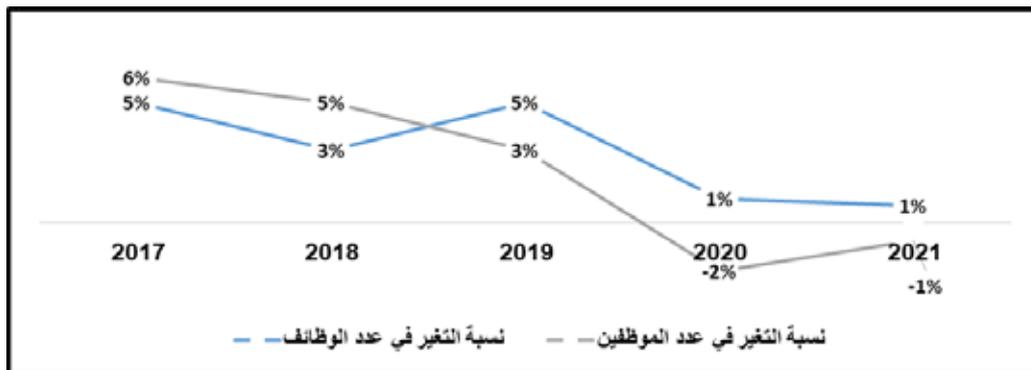
جدول: (1) أعداد الوظائف والموظفين في ديوان الخدمة المدنية ونسب التطور خلال الفترة (2021-2017)

السنة	عدد الوظائف	نسبة التغير في عدد الوظائف	أعداد الموظفين	نسبة التغير في أعداد الموظفين	عدد المعينين في ديوان الخدمة المدنية
2017	398	5%	380	6%	19
2018	409	3%	398	5%	26
2019	430	5%	409	3%	17
2020	433	1%	401	-2%	1
2021	436	1%	398	-1%	11

تظهر البيانات في جدول رقم (1) أن عدد الوظائف في العام 2021 بلغ (436) ووظيفة مقارنة بـ (398) وظيفة لعام 2017، بزيادة بلغت نحو (38) وظيفة خلال الخمس سنوات الأخيرة وهي صافي الزيادة المقررة على جدول التشكيلات ما بين إحداثات وظائف الديوان والبالغ عددها (64) وظيفة وبين التغييرات الوظيفية من انفكاكات (تنقلات، تقاعدات، ترفيعات....) والبالغ عددها (26) وظيفة، أي بنسبة تطور على عدد وظائف جدول التشكيلات مقدارها (9.5%) وتعد صافي الزيادة في عدد الوظائف المحدثة زياد مبررة، إذ أن التوسع المستمر في أعمال الديوان، يأتي ضمن عملية مدروسة ومخطط لها، وتضمنتها الخطة الاستراتيجية (2020-2022)، وذلك تلبية للتوجهات الحكومية نحو تفعيل العمل الرقابي واللامركزية في تقديم الخدمات، والوصول بالخدمة إلى متلقيها في محافظات المملكة كافة، وافتتاح فروع للديوان ضمن قصبات المحافظات، يأتي ذلك تنوياً للجهود التي شهدتها الأعوام القليلة الماضية بعد مباشرة كل من فرعي الديوان في إقليم الجنوب والشمال أعمالهما، إضافة إلى رفد الديوان بالكوادر المتخصصة بما يمكنه من تلبية احتياجات البلديات وأمانة عمان الكبرى والشركات المملوكة بالكامل للحكومة، والجامعات الرسمية والمستشفيات من الموارد البشرية من خلال مخزون الديوان في حال توافر متطلبات الوظائف لدى هؤلاء المرشحين أو في حال الرغبة بطلب الاحتياجات من خلال الإعلان المفتوح إن تطلب الأمر وبالتنسيق والتعاون مع ديوان الخدمة المدنية، والإشراف الكامل على تعيينات الفئة الثالثة وتنفيذ برنامج التحول الإلكتروني والإسراع في تعبئة الشواغر من خلال عقد الامتحانات التنافسية والاستباقية لبعض الوظائف.

يلاحظ بأن أعداد الوظائف لعام 2021 قد ارتفعت بواقع (3) وظائف عن العام 2020 بنسبة تبلغ (1%) وهي صافي ما بين إحداثات الوظائف للديوان والبالغ عددها (10) وظائف وما بين (7) وظائف نشأت تبعاً للتغييرات الوظيفية من انفكاكات (تنقلات، تقاعدات، ترفيعات....)، في حين بلغ عدد الموظفين مع نهاية العام 2021 ما مجموعه (398) موظف وموظفة وبالمقارنة مع العام 2020 ويلاحظ انخفاض عدد الموظفين بنسبة (1%)، وذلك نظراً لوجود العديد من الانفكاكات عن العمل.

شكل (2) نسبة التغير في عدد الوظائف وعدد الموظفين في ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (2021-2017)

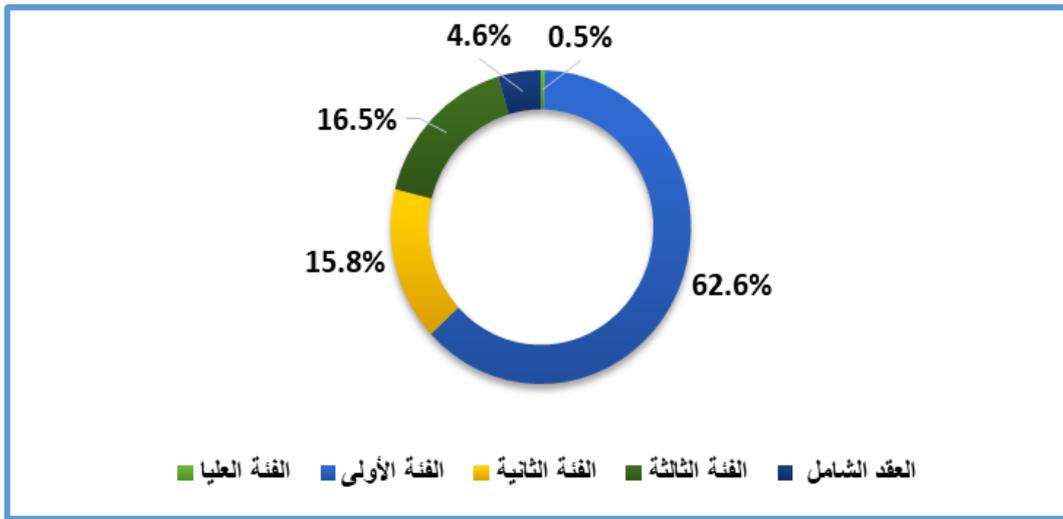


توزيع وظائف الديوان وفق جدول تشكيلات الوظائف لعام 2021 وفق الفئات الوظيفية

شكل (3) أعداد الوظائف في ديوان الخدمة المدنية وفق الفئات الوظيفية للعام 2021



شكل (4) التوزيع النسبي لوظائف الديوان وفق الفئات الوظيفية للعام 2021



شكلت وظائف الفئة العليا (0.5%) من إجمالي وظائف الديوان في حين شكلت وظائف الفئة الأولى النسبة الأعلى، وبواقع (62.6%)، تلتها الفئة الثالثة بنسبة (16.5%)، تلتها الفئة الثانية بنسبة بلغت (15.8%) وأخيراً (4.6%) لوظائف العقود الشاملة لجميع العلاوات.

وفق المجموعات النوعية في الخدمة المدنية

جدول: (2) توزيع وظائف ديوان الخدمة المدنية وفق المجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات لعام 2021

النسبة	العدد	مجموعة الوظائف (المجموعة النوعية)	الفئة
2.0%	6	وظائف الإدارة العامة والمحلية	الفئة الاولى
12.6%	37	الوظائف الهندسية والهندسة الزراعية	
1.0%	3	الوظائف الأساسية	
81.6%	239	الوظائف الفنية التخصصية	
2.7%	8	الوظائف الإدارية والمالية	
100%	293	المجموع	
2.9%	2	الوظائف الهندسية والهندسة الزراعية	الفئة الثانية
94.2%	65	الوظائف الفنية التخصصية	
2.9%	2	الوظائف الإدارية والمالية	
100%	69	المجموع	
12.5%	9	الوظائف الحرفية والمهنية	الفئة الثالثة
87.5%	63	أعمال الخدمات المساعدة	
100%	72	المجموع	
*434		الإجمالي	

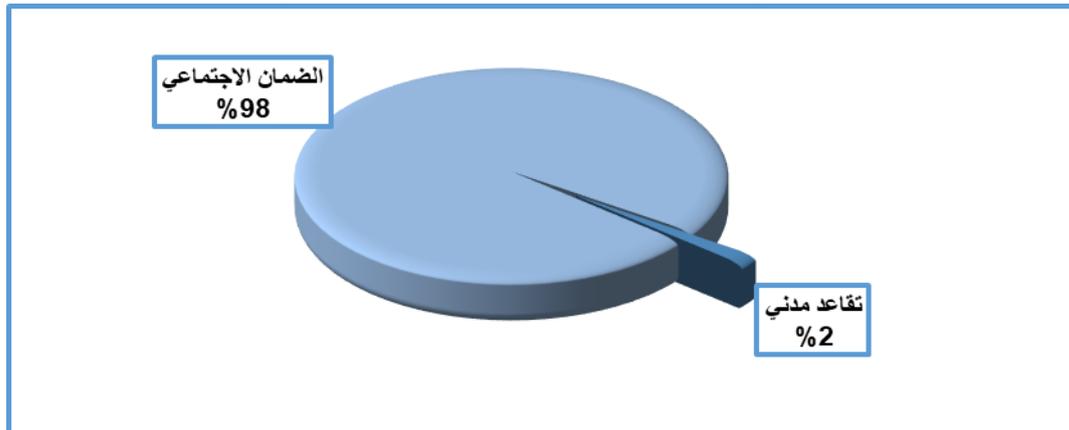
* باستثناء الفئة العليا

يظهر الجدول أعلاه توزيع مجموعات الوظائف النوعية في ديوان الخدمة المدنية باستثناء وظائف الفئة العليا، إذ يلاحظ أن النسبة الكبرى في وظائف الفئة الأولى تتركز في مجموعة الوظائف الفنية التخصصية بنسب بلغت (81.6%) من إجمالي الوظائف تليها الوظائف الهندسية بنسبة (12.6%)، وكذلك تركزت وظائف الفئة الثانية أيضاً في الوظائف الفنية التخصصية بنسبة (94.2%) من إجمالي الوظائف، أما بالنسبة لوظائف الفئة الثالثة فتتركز النسبة الكبرى في مجموعة أعمال الخدمات المساعدة بنسبة (87.5%) من إجمالي الوظائف، وقد شكل مسعى كل من (الخدمات الإدارية، أعمال السواقية) ما نسبته (76.4%) من وظائف مجموعة أعمال الخدمات المساعدة.

وفق صفة التعيين

شكلت نسبة الوظائف الخاضعة لقانون الضمان الإجتماعي النسبة الكبرى من إجمالي الوظائف بواقع (98%) مقارنة بنسبة (2%) للوظائف الخاضعة لقانون التقاعد المدني.

شكل (5) توزيع وظائف الديوان وفق صفة التعيين والفئة للعام 2021



جدول (3) توزيع وظائف الديوان وفقاً لصفة التعيين والفئة للعام 2021

المجموع	الضمان الإجتماعي			التقاعد المدني	الفئة
	عقد فئة ودرجة	العقود الشاملة	دائمة غير مصنف		
293	115	20	151	7	الأولى
69	37	0	32	0	الثانية
72	32	0	40	0	الثالثة
434	184	20	223	7	الإجمالي
100%	42.2%	4.6%	51.1%	1.6%	النسبة

* باستثناء وظائف الفئة العليا

ويلاحظ من الجدول رقم (3) توزيع الوظائف الخاضعة للضمان الإجتماعي أن الوظائف الدائمة غير المصنفة تشكل النسبة الكبرى بنسبة (51.1%) يلها وظائف عقد الفئة والدرجة بنسبة (42.2%)، في حين شكلت وظائف العقود الشاملة أدنى نسبة من إجمالي الوظائف بنسبة (4.6%).

توزيع موظفي ديوان الخدمة المدنية للعام 2021

وفق الفئات الوظيفية والنوع الاجتماعي

يبين الجدول رقم (4) توزيع موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات الوظيفية والنوع الاجتماعي للعام 2021، إذ بلغت النسبة الكبرى (67.3%) لموظفي الفئة الأولى.

جدول (4) أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات الوظيفية والنوع الاجتماعي

النسبة	المجموع	الجنس		الفئة
		ذكر	أنثى	
0.3%	1	1	0	العليا
67.3%	268	162	106	الأولى
15.1%	60	30	30	الثالثة
17.3%	69	52	17	الثانية
100%	398	245	153	الإجمالي
	100%	61.6%	38.4%	النسبة

وفق النوع الإجتماعي والمؤهل العلمي

يوضح الجدول رقم (5) أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي والجنس إذ بلغت نسبة الذكور (61.3%) من إجمالي الموظفين في حين بلغت نسبة الإناث (38.7%).

جدول (5) أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي والجنس للعام (2021)

المجموع	الجنس		المؤهل العلمي
	ذكر	أنثى	
19	14	5	دكتوراه
58	37	12	ماجستير
3	2	1	دبلوم عالي
188	108	80	بكالوريوس
62	31	31	دبلوم كلية مجتمع
68	52	16	ثانوية عامة فما دون
398	244	154	الإجمالي

وفق الوحدات والمديرية التنظيمية

جدول (6) عدد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئات والوحدات التنظيمية* لعام (2021)

المجموع	الفئات			وحدة/ مديرية
	الثالثة	الثانية	الأولى	
5	3	0	2	مكتب عطوفة الرئيس
7	5	0	2	مكتب عطوفة الأمين العام
12	3	0	9	مساعد الأمين والمستشارين ومدراء الإدارات
22	10	3	9	مديرية العلاقات العامة والاتصال
17	1	3	13	مديرية القياس والتقييم
10	1	2	7	مديرية تنمية القوى البشرية
10	0	1	9	مديرية التخطيط الوظيفي
25	2	4	19	مديرية التوظيف
37	19	10	8	مديرية الشؤون الإدارية والمالية
6	1	0	5	مديرية الشؤون القانونية
31	4	11	16	مديرية الطلبات وتسويق الكفاءات
45	8	11	26	مديرية شؤون القوى البشرية
8	0	1	7	مديرية الموارد البشرية
37	1	2	34	مديرية تكنولوجيا المعلومات
6	0	0	6	مديرية التنظيم وإدارة الأداء الوظيفي

المجموع	الفئات			وحدة/ مديرية
	الثالثة	الثانية	الأولى	
3	0	0	3	وحدة الشؤون السياسية والبرلمانية
2	0	0	2	وحدة الرقابة الخارجية
6	0	2	4	وحدة الرقابة الداخلية
17	0	0	17	وحدة التطوير المؤسسي
4	0	0	4	وحدة الإعلام
15	3	3	9	فرع الشمال
15	3	4	8	فرع الجنوب
3	0	1	2	مكتب مادبا
9	2	1	6	مكتب المفرق
7	2	1	4	مكتب معان
4	0	1	3	مكتب العقبة
363	68	61	234	الإجمالي

* باستثناء موظفي الفئة العليا وعددهم (2) فيها وظيفة شاغرة " الأمين العام " ، والمنفكين عن العمل.

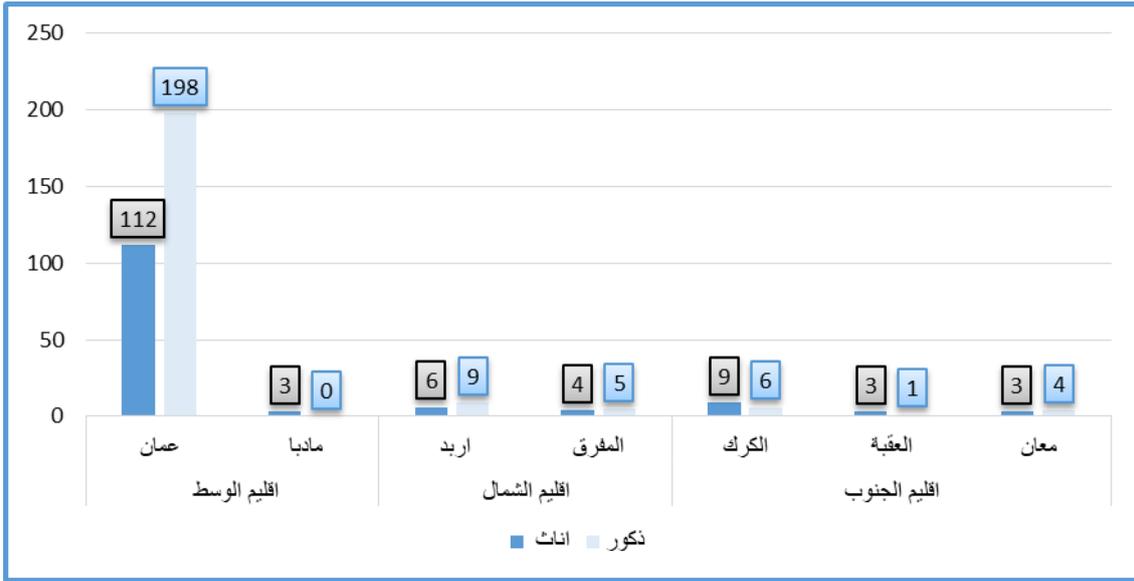
وفقا للنوع الإجتماعي والتوزيع الجغرافي

جدول (7) توزيع موظفي فروع ديوان الخدمة المدنية في مراكز عملهم وفقاً للإقليم لعام (2021)

النسبة المئوية	المجموع	ذكور	إناث	الإقليم/ المحافظة
86%	313	198	115	إقليم الوسط
85%	310	198	112	عمان
1%	3	0	3	مادبا
7%	24	14	10	إقليم الشمال
4%	15	9	6	إربد
2%	9	5	4	المفرق
7%	26	11	15	إقليم الجنوب
4%	15	6	9	الكرك
1%	4	1	3	العقبة
2%	7	4	3	معان
100%	363	223	140	الإجمالي
	100%	61.4%	38.6%	النسبة

* باستثناء موظفي الفئة العليا وعددهم (2) فيها وظيفة شاغرة " الأمين العام " ، والمنفكين عن العمل.

شكل (6) توزيع موظفي ديوان الخدمة المدنية (على رأس عمله) في مراكز عملهم وفق الإقليم والمحافظات لعام (2021)



توزيع موظفي ديوان الخدمة المدنية المعيّنين على بند الحالات الإنسانية وذوي الشهداء

بلغت نسبة موظفي ديوان الخدمة المدنية ممن تم تعيينهم على بند الحالات الإنسانية وذوي الشهداء وهم على رأس عملهم حالياً نحو (11%) من إجمالي موظفي الديوان، في حين بلغت نسبة موظفي الديوان ضمن بند ذوي الإعاقة (7%) من إجمالي موظفي الديوان بواقع (26) موظف وموظفة، أي ما يقارب (65%) من الحالات الإنسانية وذوي الشهداء.

جدول (8) توزيع موظفي ديوان الخدمة المدنية المعيّنين على بند الحالات الإنسانية وذوي الشهداء حسب الجنس والفئة الوظيفية

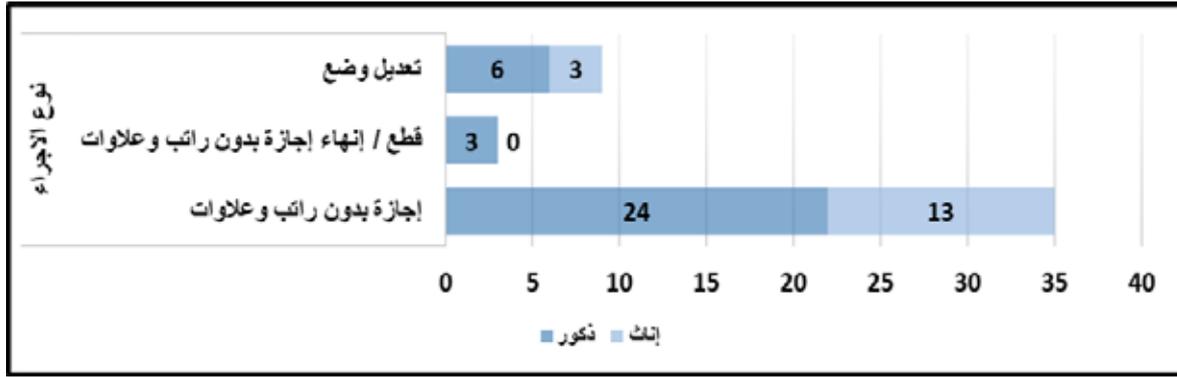
المجموع	الفئة			الجنس
	الثالثة	الثانية	الأولى	
18	1	3	14	ذكور
22	4	10	8	إناث
40	5	13	22	المجموع

الإجراءات الوظيفية لموظفي الديوان للعام 2021

جدول (9) أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترقيتهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام (2021)

المجموع	نوع الترفيع				الفئة
	وجوبي		جوازي		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
49	8	19	10	12	الأولى
14	4	4	2	4	الثانية
63	12	23	12	16	المجموع

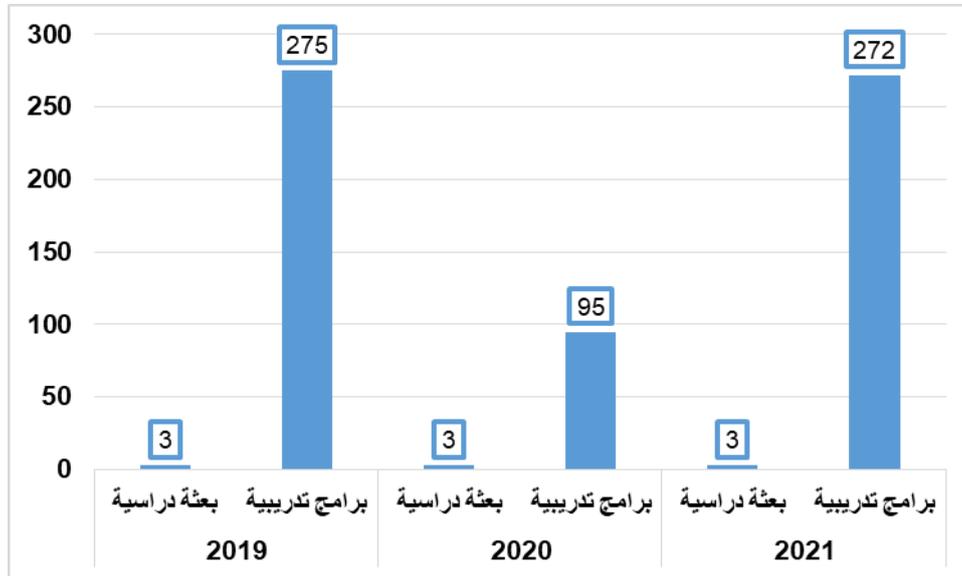
شكل (7) الإجراءات الوظيفية الخاصة بموظفي ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الجنس ونوع الإجراء لعام (2021)*



*يشمل تعديل وضع الموظفين من فئة إلى فئة وفق المؤهلات العلمية، إضافة إلى تعديل درجات الموظفين بنفس الفئة الوظيفية التي يشغلونها.

وفق الايفاد في بعثات ودورات تدريبية

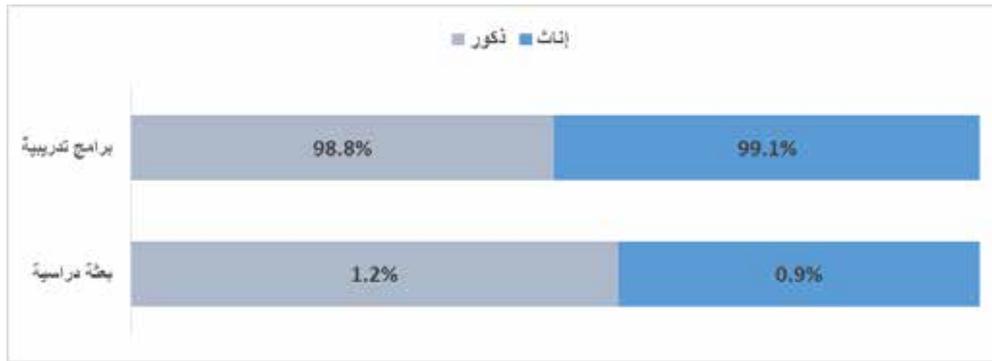
شكل (8) مقارنة أعداد موظفي الديوان الموفدين في بعثات دراسية ودورات تدريبية خلال الأعوام (2019 - 2021)



جدول (10): أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام (2021)

النسبة	المجموع	برامج تدريبية	بعثة دراسية	الجنس
60%	164	162	2	ذكور
40%	111	110	1	إناث
100%	275	272	3	المجموع
	100%	99%	1%	النسبة

شكل (9) توزيع موظفي ديوان الخدمة المدنية الموظفين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام (2021)



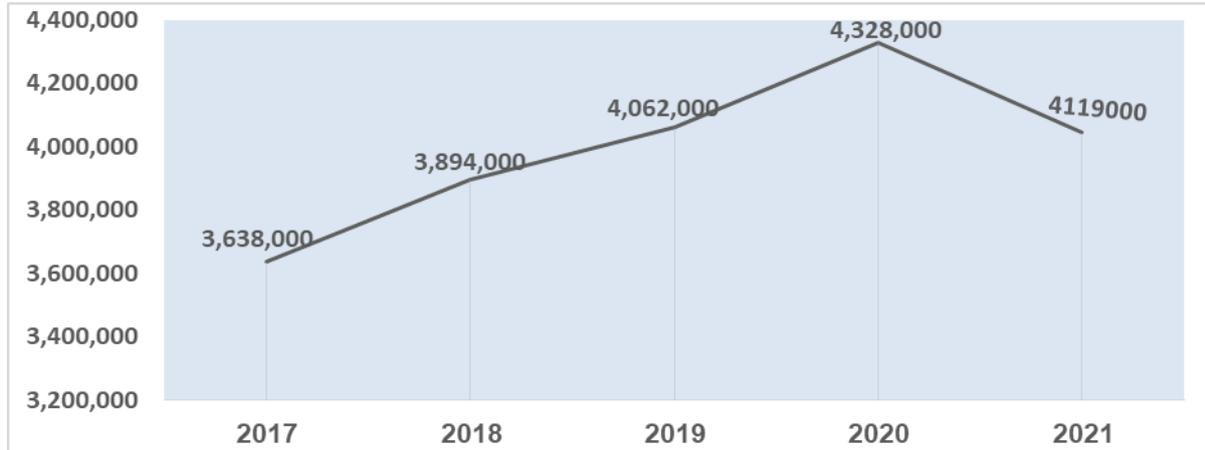
جدول (11): البرامج والورش التدريبية لموظفي ديوان الخدمة المدنية خلال عام 2021

عدد الموظفين	الفئة المستهدفة		إسم الدورة	جهة التدريب	مكان انعقاد الدورة
	ذكر	أنثى			
0	3	مدراء المديریات	تأهيل وتطوير شاغلي الوظائف القيادية	معهد الإدارة العامة	داخل الأردن
2	3	رؤساء الاقسام	تأهيل وتطوير شاغلي الوظائف الإشرافية		
5	10		الواقع والاتجاهات الحديثة في الخدمة المدنية		
1	3		إدارة التغيير		
0	1		إدارة المخاطر والأزمات		
19	1		إدارة الموارد البشرية		
12	9	الفئة التخصصية	أساسيات إدارة وتنمية الموارد البشرية		
2	13		بناء القدرات الشخصية للموظف		
6	9		الأهداف والمؤشرات الفعالة أداة التميز في إدارة الأداء		
6	9		تحليل وتوصيف الوظائف		
6	10		تقييم الوظائف وبناء سلم الرواتب		
6	8		أساسيات إدارة الجودة الشاملة		
12	11		الاتصال والتواصل الفعال		
8	11		مهارات تخطيط وتنظيم العمل		
1	5		مهارات التفكير والإبداع		
7	8		إسعاد متلقي الخدمة		
1	3		إدارة الاجتماعات الذكية		
0	3		الإدارة الفعالة للعمل عن بعد		
1	2		الدليل الإرشادي لسياسة تقييم الأثر		
2	3		تمكين الموظف		
1	6		ورشة نظام المشتريات الحكومية رقم 23 لسنة 2019		
0	1	ورشة عمل التنافسية العالمية			
3	9	الموظفين الجدد	توجيه الموظف الجديد		

عدد الموظفين		الفئة المستهدفة	إسم الدورة	جهة التدريب	مكان انعقاد الدورة	
ذكر	أنثى					
0	2	الفئة التخصصية	تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	وزارة المالية		
0	1		الحاكمة المؤسسية			
0	1		التدقيق على القرارات الإدارية			
0	1		المخاطر في التدقيق الداخلي			
0	1	الفئة التخصصية	ورشة عمل إحصاءات النوع الاجتماعي	دائرة الإحصاءات العامة		
0	1	الفئة التخصصية	التدريب الاحترافي وتطوير الموارد البشرية	المعهد الوطني للتدريب وتأهيل المدربين		
1	0	الفئة التخصصية	الصحافة المتخصصة	معهد خاص		
0	1	الفئة التخصصية	الإبداع والابتكار والتعامل مع التغيير	معهد خاص		
102	149	إجمالي التدريب داخل الأردن				
251						
0	1	الفئة التخصصية	التنمية البشرية واستراتيجيات التنمية	المعهد العربي للتخطيط الكويت	خارج الأردن - عن بعد	
1	0		أساسيات التدريب			
5	5	الفئة التخصصية	الموارد البشرية للعالم العربي	الصين		
0	1		تنمية الموارد البشرية الدولية			
1	4	الفئة التخصصية	تطوير استراتيجيات ناجحة للتوظيف والمهارات	مركز الأبحاث الإحصائية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية/ تركيا		
0	3		خدمات التدريب على المهارات			
7	14	إجمالي التدريب خارج الأردن				
21						
272		الإجمالي				

تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (2017 - 2021)

شكل (10) تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (2017-2021)



موازنة الديوان للعام 2021

بلغت موازنة الديوان لعام 2021 ما مجموعه (4119000) دينار، وشكل الإنفاق الفعلي للنفقات الرأسمالية ما نسبته (83%) فيما شكل الإنفاق الفعلي للنفقات الجارية (99%) والجداول الآتية تبين التفاصيل الخاصة بموازنة الديوان لعام 2021.

جدول (12) موازنة الديوان موزعة حسب الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام 2021

النسبة المئوية للإنفاق الفعلي	الإنفاق الفعلي لغاية 2021/31/12	النسبة المئوية	المخصصات المطلوبة حسب احتياجات الديوان	الموازنة الإجمالية
%99	3904173	%96	3948000	النفقات الجارية
%83	142471	%4	171000	النفقات الرأسمالية
98.2%	4046644	%100	4119000	إجمالي الموازنة

ويلاحظ أن نسبة النفقات الجارية تشكل ما نسبته (96%) من إجمالي موازنة الديوان، بينما بلغت نسبة النفقات الرأسمالية ما نسبته (4%) من إجمالي الموازنة.

جدول (13) موازنة الديوان موزعة حسب رقم المجموعة ومواد الإنفاق والمبالغ المصروفة للنفقات الجارية لعام 2021

النسبة المئوية للإنفاق الفعلي	الإنفاق الفعلي لغاية 31/12/2020	المخصصات المرصودة بالدينار	النفقات الجارية	رقم المجموعة
%99	3507552	3545000	الرواتب والأجور والعلاوات	100
%98	327109	333000	النفقات التشغيلية (سلع وخدمات)	200
%99	69512	70000	نفقات أخرى جارية	300
%99	3904173	3948000	المجموع	

جدول (14) حجم إنفاق الموازنة الرأسمالية لعام (2021)

النسبة المئوية للإنفاق الفعلي	الإنفاق الفعلي لغاية 2021/31/12	المخصصات المرصودة (بعد إجراء المناقلات المالية)	المخصصات المرصودة (قبل إجراء المناقلات المالية)	إسم المشروع
%89	56220	63500	108000	استكمال مشروع نظام معلومات الموارد البشرية (المرحلة الثانية)
%80	86251	107500	63000	الأتمتة والخدمات الإلكترونية
%83	142471	171000	171000	المجموع

إنجازات ديوان الخدمة المدنية

يعمل الديوان على تحقيق أهدافه المؤسسية من خلال عدد من المشاريع الاستراتيجية التي تلي التوجهات على المستوى الوطني وأولويات عمل الحكومة، بالإضافة إلى العمل على المستوى التشغيلي الذي يتبلور من خلال عمل المديرات والوحدات التنظيمية في الديوان التي تواكب في عملها جميع المستجدات بحسب نظام الخدمة المدنية المعمول به حالياً، ويأتي ذلك من منطلق خطته الاستراتيجية للأعوام (2020-2022)، وحرصه للارتقاء بالأداء المؤسسي، وفيما يلي توضيح لأبرز إنجازات الديوان خلال عام 2021:-

أولاً: مشاريع الخطة الاستراتيجية للأعوام (2020-2022) :

1. مشروع تحسين وتطوير وأتمتة الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة.
 - بناء نظام الاستقطاب الداخلي للخدمة المدنية والذي يتيح تلبية الإحتياجات من الموارد البشرية ما بين الدوائر الحكومية وتطبيقه في أربعة دوائر.
 - بناء نظام الاستقطاب الخارجي لدوائر الخدمة المدنية (الإعلان المفتوح والعقود الشاملة) وتطبيقه في دائرتين.
 - بناء نظام تقييم الكفايات الوظيفية.
 - إدامة وتحديث الأنظمة الإلكترونية العاملة بالديوان.
2. مشروع استكمال نظام معلومات إدارة الموارد البشرية HRMIS
3. مشروع تطوير أدوات وآليات الاستقطاب والاختيار والتعيين في الخدمة المدنية بما يعزز التنافسية وتكافؤ الفرص.
 - تعديل تعليمات استقطاب واختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات للسنوات (2022-2027).
 - إعداد دليل إجرائي لوظائف الفئة الثالثة.
 - بناء نظام إلكتروني لإدارة عملية الاستقطاب والاختيار لوظائف الفئة الثالثة.
 - تدريب مندوبي الديوان لدى الدوائر على إجراءات وآليات الاستقطاب والاختيار على وظائف الفئة الثالثة.
4. مشروع تطوير أدوات وآليات التقييم لقياس مستوى الكفايات الفنية والسلوكية المطلوبة للتنافس على إشغال الوظائف.
 - البدء بإعداد دليل إجرائي خاص بعملية الإعداد والتحضير للامتحانات التنافسية.
 - تحديد (المجالات الرئيسية والفرعية والمؤشرات ورموزها) لكفايات المعرفة التخصصية للوظائف التعليمية بناءً على الأطر المعرفية وذلك بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم وتوزيعها وترميزها وتحديد أدوات التقييم المتبعة لقياس كل كفاية وجوانبها المختلفة لـ(13) تخصص من التخصصات التعليمية.

- إعداد الأسئلة من اللجان التعليمية المختصة لـ (13) تخصصاً وتقييمها وتحكيمها.
- إعداد أدلة اختبارات للكفايات لمرشي الوظائف التعليمية لـ (11) تخصصاً.
- تحديد الكفايات الوظيفية المراد قياسها (المعرفة التخصصية، المهنية والعامّة) للتخصصات الصحية وتميزها لتخصصين.
- توزيع المجالات الرئيسية والفرعية للمعارف والمهارات التخصصية ومستوياتها والمؤشرات السلوكية المطلوبة للتنافس على إشغال الوظائف الصحية لـ (11) تخصصاً.
- إعداد الأسئلة من اللجان الصحية المختصة وتقييمها وتحكيمها لـ (3) تخصصات.
- مراجعة أسئلة التخصصات الصحية المتوفرة في مخزون الديوان وربطها بالمجالات الرئيسية والفرعية والمؤشرات المحددة لكل تخصص والتأكد من السلامة العلمية واللغوية ووضوحها وتعديلها لخمسة تخصصات.
- إعداد أدلة اختبارات للكفايات لمرشي الوظائف الصحية لـ (8) تخصصات.
- 5. مشروع وضع أسس ومنهجية التقييم الكمي والموضوعي للوظائف في الخدمة المدنية.
- إعداد مسودة منهجية تعتمد أسس موضوعية وموحدة تطبق على وظائف العقود الشاملة كافة لتقييم هذه الوظائف وتحديد رواتبها.
- 6. مشروع التخطيط والاستخدام الأمثل للموارد البشرية وإدارة الفائض والنقص في الجهاز الحكومي.
- تنفيذ دراسة عبء العمل في كل من وزارة الزراعة ووزارة الأشغال العامة والإسكان.
- 7. مشروع التعاقب والإحلال الوظيفي وإعداد القيادات البديلة وأسس الوظائف الحرجة.
- تدريب (61) دائرة على تطبيق منهجية الإحلال والتعاقب.
- إعداد خطط الإحلال والتعاقب لـ (39) دائرة.
- إعداد منهجية وأسس تحديد الوظائف الحرجة وعرضها على مجلس الخدمة المدنية لاعتمادها.
- إعداد قائمة بالوظائف لقطاع التعليم والتدريب (وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني) وتم رفعها لمجلس الخدمة المدنية لاعتمادها.
- 8. مشروع تطوير وإدارة أعمال التخطيط الوظيفي (اللجنة المركزية).
- إعداد خلاصات جدول التشكيلات عام 2020 حسب الأصول.
- دراسة جميع القضايا المعروضة على اللجنة واتخاذ القرارات بخصوصها جميعاً وعددها (302) قضية.
- 9. مشروع تنظيم وإعداد المسارات المهنية المتخصصة في الخدمة المدنية.
- إعداد مسودات تعليمات المسارات المهنية المتخصصة لـ (4) مجموعات وظيفية، وهي (العاملين في الضريبة والعاملين بالموارد البشرية، ومسارات العاملين في العمل الاجتماعي، ومسارات العاملين في التطوير المؤسسي).
- 10. مشروع مراجعة نظام تقييم الأداء الفردي وربطه بالأداء المؤسسي.
- اعتماد التعليمات المعدلة لإدارة و تقييم الأداء الوظيفي من مجلس الخدمة المدنية.
- اعتماد الدليل الإجرائي لنظام إدارة الأداء الفردي وتقييمه.
- تدريب (15) دائرة من دوائر الخدمة المدنية على نظام إدارة و تقييم الأداء الجديد.
- 11. مشروع تطوير جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية.
- مراجعة التشريعات الخاصة بالجائزة في ضوء مخرجات الدورة 2020.
- مراجعة وتطوير الدليل الإرشادي للمرشحين في ضوء الملاحظات الواردة من دورة 2020.
- مراجعة وتطوير الدليل الإرشادي لمقبي جائزة الموظف المثالي.
- تقديم الدعم الفني لجائزة الموظف المثالي من خلال أمانة سر الجائزة.
- تحديث الدليل الإرشادي للنظام الإلكتروني.

12. مشروع تعزيز الدور التنظيمي والرقابي لديوان الخدمة المدنية.
 - الرقابة على القرارات الإدارية المتعلقة بالموظف والوظيفة العامة في دوائر الخدمة المدنية والتحقق من مدى انسجامها مع الأنظمة والتشريعات الصادرة عن الديوان، و إعداد تقارير بالنتائج وتزويد الجهات المعنية بها.
 - إعداد أسس الرقابة الإدارية على دوائر الخدمة المدنية.
 - تصميم الأدوات الرقابية المناسبة بناءً على تشخيص الوضع الحالي، حيث تم إعداد دليل إجرائي بالخصوص.
13. مشروع إعداد خطة استراتيجية إعلامية.
14. مشروع التوعية بالفرص البديلة عن الوظيفة العامة.

ثانياً: الوحدات التنظيمية:

الوحدات التنظيمية التابعة لعطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية

وحدة الرقابة الداخلية

- تسعى وحدة الرقابة الداخلية للمحافظة على المال العام والموجودات العامة في ديوان الخدمة المدنية وتقييم كفاءة حسن استخدامها بالشكل الأمثل من خلال تدقيق العمليات والمعلومات المالية والإدارية والتشغيلية وتقييم مدى الالتزام بالتشريعات الناظمة لأعمال الوحدات الإدارية وقياس مدى تنفيذها لمهامها ومسؤولياتها وكانت أبرز إنجازاتها لعام 2021 كالاتي:-
- التدقيق والرقابة المالية الدورية بحيث يتم التدقيق الدوري على جميع الأمور المالية من حيث مستندات صرف النفقات ومرفقاتها، مستحقات الموظفين المالية، الخلاصات والحسابات والتقارير المالية وغيرها من الأمور.
 - التدقيق على حركة المركبات واستخداماتها.
 - تدقيق وتقييم تنفيذ العقود والاتفاقيات في ديوان الخدمة المدنية.
 - إعداد التقارير الخاصة بعمل وحدة الرقابة الداخلية ومخرجات وإنجازات العمل للجهات الخارجية ذات العلاقة، كإعداد التقرير السنوي عن أعمال الرقابة الداخلية.
 - الرقابة والتدقيق الإدارية والفنية الدورية والميدانية على إجراءات مديريات الديوان المختلفة.

وحدة التطوير المؤسسي

- تعمل وحدة التطوير المؤسسي على الارتقاء بأداء الديوان في شتى المجالات، من خلال تطوير وتحديث السياسات والخطط الاستراتيجية وخطط العمل التنفيذية الخاصة بالديوان ومتابعة تنفيذها وتطبيق الآليات والمنهجيات اللازمة لذلك، والقيام بالدراسات والأبحاث والتقارير الخاصة بعمل الديوان والمتعلقة بشؤون الخدمة المدنية وتنظيم وهندسة الإجراءات والخدمات التي تنفذ في وحدات الديوان التنظيمية المختلفة، فيما يلي أبرز الجوانب التي تم التعامل معها خلال عام 2021:-

في مجال الدراسات والتقارير المتخصصة

- إعداد الدراسات والتقارير الخاصة بعمل الديوان والمتعلقة بشؤون الخدمة المدنية كدراسة واقع العرض والطلب على الوظيفة العامة في الخدمة المدنية للأعوام (2020 / 2021)، وتضمنت أهم مؤشرات العرض والطلب على التخصصات العلمية في مخزون ديوان الخدمة المدنية بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها، وبالتنسيق والشراكة مع العديد من الجامعات وكليات المجتمع ومن بينها جامعة البلقاء التطبيقية.
- إعداد التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية لعام (2020) الذي تضمن إنجازات الديوان المختلفة بالتعاون مع اللجنة المشكلة لإعداده، وكافة الوحدات التنظيمية في الديوان، والمساهمة في الجهود الرامية إلى تجهيز وإطلاق الكشف التنافسي التجريبي والأساسي للعامين (2021، 2022).

- إعداد نشرة إحصائية دورية تتضمن أبرز المؤشرات الرئيسية.
- إعداد مجموعة من الدراسات والتقارير المتعلقة برضا متلقي الخدمة، وتقديم الدعم والإنسان الفني لكافة فرق معايير جائزة الملك عبد الله للتميز، والتي تهدف إلى تحسين وتطوير الأداء المؤسسي، مع شمول متلقي الخدمة من مراجعي فرعي إقليمي الشمال والجنوب.
- زيادة عدة منصات قياس انطباعات المراجعين وأتمتة النماذج ذات الصلة بما يتيح استطلاع آراء شريحة أكبر من متلقي خدمات الديوان وفي مختلف الأوقات.
- متابعة إعداد تقرير الإجازات المرضية اللوائية لعام (2021) عملاً بأحكام المادة (117/ج) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020.
- المشاركة في البيان الختامي للمؤتمر الوطني الرابع الافتراضي حول «المواءمة بين البرامج الدراسية ومتطلبات سوق العمل» جامعة الأميرة سمية.
- المشاركة في التحضير للمؤتمر الثاني للخدمة المدنية وإعداد ملخصات البحوث ومراجعتها من خلال استراتيجيات مرنة وخلاقة.
- المشاركة والتحضير للقاء زووم في المجموعة البؤرية / Focus group - النوع الاجتماعي، حول واقع النوع الاجتماعي في الديوان والخدمة المدنية، بتنسيق وحضور نخبة من موظفي الديوان والجهة المنظمة (الوكالة الأمريكية للتنمية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة).
- تمثيل الديوان بعروض تقديمية مع أكاديمية الملكة رانيا، وعدة لقاءات زووم مثل لقاء ايراسموس حول التعليم والريادة وغيرها من المحاور.
- متابعة نشر كلمة رئيس الديوان في مجلة الشرطة بمناسبة العيد (58) لميلاد القائد (حفظه الله ورعاه).
- إعداد مجموعة من المشاركات والعروض التقديمية للإدارة العليا (موسوعة الفكر السامي، كلية الدفاع، الوفد العراقي، الوفد التونسي... الخ).
- عقد مجموعة من الورش واللقاءات والمقابلات للتوعية بدراسة واقع العرض والطلب في الجامعات وفروع ومكاتب الديوان في المحافظات.
- إصدار التقرير التحليلي للكشف التنافسي التجريبي / الأساسي لعام 2021.
- متابعة التطوير المستمر على أدوات القياس وأتمتة جميع الاستبانات والسير بإجراءات إنجاز مختلف الدراسات والتقارير بالتعاون مع الأقسام المعنية.
- إعداد ومتابعة مقترح مشروع تنظيم إدارة المخزون وتحديثه وصيانتته وقوائم التخصصات الراكدة التي سيتم إيقافها.
- الإعداد والإشراف على دراسات رضا متلقي الخدمة، وإعداد ملخص عام لجميع الدراسات للعام 2020 ومتابعة دراسات العام 2021.
- إعداد كلمات خاصة بالإدارة العليا والتقارير الفنية والإحصائية وأوراق العمل المتخصصة والعروض التقديمية وفق توجيهات الإدارة العليا.
- المساهمة في إعداد البيان الصحفي لدراسة العرض والطلب والكشف التنافسي.
- إعداد ملخص لدراسة (3) عقود - بطالة الأطباء.
- إعداد مجموعة من كتب الشكر للدوائر.
- إعداد مجموعة من كتب الرأي المتعلقة باستحداث التخصصات كافة للجامعات والكليات الأردنية.

في مجال التخطيط وتقييم الأداء المؤسسي

- 1 - الإشراف على إعداد مهام الوحدات التنظيمية وخطط عملها التنفيذية وخطط عمل مشاريع الخطة الاستراتيجية وتطويرها وتحديثها، بما يتناسب مع الخطة الاستراتيجية للديوان من خلال:-
 - مراجعة وتحديث المهام للوحدات التنظيمية كافة في الديوان حسب الهيكل التنظيمي لعام 2021 وإعداد دليل بها.
 - مراجعة وتحديث الخطط السنوية للوحدات التنظيمية في ديوان الخدمة المدنية لعام 2021 وإعداد دليل بها.
 - مراجعة وتحديث خطط وبطاقات مشاريع الخطة الاستراتيجية لعام 2021 بالتعاون مع مدراء المشاريع وإعداد دليل وملحق بطاقات المشاريع.
 - مراجعة مشاريع الديوان المدرجة ضمن البرنامج التنموي التنفيذي وتحديث بطاقتها.
- 2 - متابعة تقدم سير العمل في ديوان الخدمة المدنية بشكل دوري وإصدار التقارير ذات العلاقة كالاتي:-
 - متابعة إنجازات الأقسام وفقاً لخططها السنوية وتقييمها وتحديد نسب الانحراف عن الخطط ومعيقات عدم الإنجاز وإعداد تقارير الأداء الدورية لإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
 - متابعة إنجازات مشاريع الخطة الاستراتيجية وفقاً لخططها التنفيذية وتقييمها وتحديد نسب الانحراف عن الخطط ومعيقات عدم الإنجاز وإعداد تقارير الأداء الدورية لإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
 - متابعة سير عمل الفرق واللجان المشكلة في الديوان ورفع التقارير الدورية بالإنجاز للإدارة العليا.
- 3 - تقييم وتحليل الأداء المؤسسي لديوان الخدمة المدنية وإعداد تقرير بناءً على نتائج تقييم الأداء المؤسسي.
- 4 - إدارة العلاقة مع الشركاء عن طريق:-
 - دراسة الاستبانات كافة المتعلقة برضا الشركاء وخططهم الإستراتيجية وإعداد الردود المناسبة بشأنها.
 - 5 - إنجاز محاور خطة العمل الخاصة بمعيار الإستراتيجية/ جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي.
 - 6 - العمل على إنجاز عدة محاور خاصة بفريق إعداد ومراجعة الخطة الإستراتيجية.

في مجال الجودة

- 1 - إصدار دليل الخدمات للعام 2021.
- 2 - مراجعة وتحديث عمليات الديوان تماشياً مع صدور الهيكل التنظيمي الجديد لديوان الخدمة المدنية.
- 3 - مراجعة وتحديث الخدمات الإلكترونية (أتمتة الخدمات)، وإدخال التعديلات اللازمة بالتعاون مع مديرية تكنولوجيا المعلومات.
- 4 - مراجعة وتطوير تعليمات جائزة الموظف المثالي للعام 2021 ومن أبرز التعديلات إدخال مفهوم الزيارات الميدانية ضمن ممارسات التقييم.
- 5 - تطوير نظام جائزة الموظف المثالي الإلكتروني وإدخال مجموعة من التحسينات ومن أبرزها ما يخص الزيارات الميدانية.
- 6 - مراجعة وتحديث الأدلة المختلفة الخاصة بجائزة الموظف المثالي كالدليل الإرشادي لمقيمي جائزة الموظف المثالي.
- 7 - تقديم الدعم الفني لجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية.
- 8 - تحديث واستدامة نظام التقييم الإلكتروني لقياس رضا متلقي الخدمة عن الخدمات الإلكترونية (قيم تجربتك).
- 9 - تقديم الردود الفنية للاقتراحات الواردة للديوان، عبر القنوات التالية (منصة بخدمتكم)، النظام الداخلي، "أنت تسأل والديوان يجيب".

- 10 - عقد برامج تدريبية للصفوف الأمامية والعاملين في المركز والفروع وتدريب مقدمي الخدمات الإلكترونية وضباط الإرتباط على آلية تقديم الخدمات الإلكترونية وتحميلها على نظام إدارة المعرفة.
- 11 - إعداد دراسات (كمية ونوعية) لدراسة انطباعات المتعاملين مع الخدمات الإلكترونية والأنظمة الإلكترونية وقياس رضا متلقي الخدمة ومقدميها وقياس جودة تقديم الخدمة.
- 12 - تقديم الدعم الفني لأعمال جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية.
- 13 - تعزيز مفاهيم الجودة من خلال نشر وسائل توعوية إلكترونية لموظفي الديوان على نظام إدارة المعرفة والبريد الإلكتروني للموظفين .

- ختامًا شاركت وحدة التطوير المؤسسي في العديد من الفرق واللجان، والتي كان من أبرزها :-
- فريق / لجنة المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية.
 - فريق الدراسات / فريق جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز.
 - فريق إعداد التقرير السنوي للعام 2020.
 - فريق دراسة واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية 2021.
 - أمانة سر جائزة الموظف المثالي.
 - فريق بطاقات الوصف الوظيفي.
 - فريق سفراء التميز.
 - فريق توثيق أعمال اللجان الدائمة.
 - فريق الكفايات الفنية.
 - فريق ضباط تحديث الموقع الإلكتروني.
 - فريق إعداد بطاقة المؤشرات للخطة الإستراتيجية.
 - فريق التعاقب الوظيفي.
 - فريق النوع الإجتماعي .
 - فريق العمل على البرنامج المقترح من شركة ORANGE ضمن الشراكة الإستراتيجية.
 - فريق تنظيم فعاليات حفل جائزة الموظف المثالي الدورة الثانية عشرة للعام 2020.
 - فريق تحديد الوظائف الحرجة.

وحدة الإعلام

تعمل وحدة الإعلام على إدارة و تطوير النشاط الإعلامي لديوان الخدمة المدنية بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال التغطية الإعلامية لجميع أنشطة وفعاليات الديوان، بالإضافة إلى الإشراف على المهام كافة التي تتعلق بإدارة مواقع التواصل الإجتماعي الخاصة بالديوان وتحليل البيانات والمعلومات المختلفة المتعلقة بالمحتوى الإعلامي المنشور على وسائل الإعلام والتواصل.

أولاً: إيجاز لأبرز الأنشطة التي تم تغطيتها خلال عام 2021

أبرز الأنشطة والفعاليات التي أشرفت عليها وحدة الإعلام لعام 2021	
مؤتمر إطلاق الكشف التنافسي الأساسي لعام 2021	المؤتمرات الصحفية
مؤتمر إطلاق دراسة واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية لحملة المؤهل الجامعي والدبلوم الشامل لكليات المجتمع لعام 2021 على موقعه الإلكتروني	
إطلاق المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية برعاية دولة رئيس الوزراء د.بشر الخصاونة	مؤتمرات
نحو استراتيجيات مرنة وخلاقة لإدارة المورد البشرية في الخدمة المدنية – عن بعد - في ظل جائحة كورونا	
لقاء رئيس ديوان الخدمة المدنية مع مجلس تحرير صحيفة الرأي الأردنية	لقاءات إعلامية
حوار رئيس ديوان الخدمة المدنية مع صحيفة الدستور حول منظومة الإصلاح الإداري في القطاع العام	
تحت رعاية دولة رئيس الوزراء د.بشر الخصاونة حفل تكريم الفائزين بجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية في دورتها الثانية عشرة لعام 2020 وإطلاق جائزة الموظف المثالي في دورتها الثالثة عشرة لعام 2021.	احتفال
نائب رئيس الوزراء وزير الإدارة المحلية توفيق كريشان يكرم الواصلين للمراحل النهائية "المقابلة الشخصية" في التنافس على جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية، في دورتها الثانية عشرة لعام 2020، وسفراء التميز للجائزة.	تكريم المتميزين
تكريم الموظفين المتقاعدين من ديوان الخدمة المدنية بمناسبة مرور (66) عاماً على تأسيس ديوان الخدمة المدنية	
زيارة عمل رسمية لرئيس مجلس الخدمة العامة الإتحادي في جمهورية العراق الشقيق معالي محمود التميمي، والوفد المرافق له لديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (27-29/6/2021)	وفود وزيارات
زيارة عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية لديوان الموظفين العام في دولة فلسطين الشقيقة	

ثانياً: ملخص عام للبيانات المتعلقة بمواقع التواصل الاجتماعي :-

- بلغ عدد الرسائل الواردة لصفحة الديوان الرسمية/ موقع الفيسبوك (14335) رسالة.
- بلغ عدد الإعلانات المنشورة على الصفحة الرسمية/ موقع الفيسبوك (577) إعلان.
- بلغ عدد الردود على التعليقات المنشورة على الصفحة الرسمية/ موقع الفيسبوك (1015) تعليماً.
- بلغ عدد متابعي الصفحة الرسمية/ موقع الفيسبوك (368700) متابع.
- بلغ عدد المعجبين على الصفحة الرسمية/ موقع الفيسبوك (348022) معجباً.
- بلغ عدد مشاهدات الفيديوهات على الصفحة الرسمية/ موقع الفيسبوك (90800) مشاهدة.
- بلغ عدد الرسائل الواردة لصفحة الديوان الرسمية / تويتر (14700) رسالة.

- بلغ عدد متابعي الصفحة الرسمية / تويتر (7615) متابعاً.
- بلغ عدد الرسائل عبر خدمة الواتساب (1895279) رسالةً .
- بلغ عدد متابعي قناة اليوتيوب (1600) متابع .
- بلغ عدد تسجيلات الدخول من الصفحة الرسمية لديوان الخدمة المدنية إلى موقعه الإلكتروني الرسمي (782,599) تسجيل دخول .

وحدة الشؤون السياسية والبرلمانية

- تعمل الوحدة على إدارة وتطوير قنوات الاتصال والتواصل بين ديوان الخدمة المدنية والسلطة التشريعية متمثلة بمجلس الأمة، بشقيه مجلسي الأعيان والنواب ورفع مستوى التنسيق والتعاون معهم، ومن أبرز إنجازاتها خلال عام 2021 ما يلي:-
- رصد وقائع جلسات ومداولات مجلسي الأعيان والنواب ونتائج أعمال اللجان الدائمة فيهما، ذات العلاقة بعمل الديوان، ومتابعتها وإعداد الردود عليها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة ورفع التقارير بالخصوص للإدارة العليا.
 - متابعة صياغة وإعداد كتب الرد على الأسئلة والاستجابات والمذكرات والاقتراحات والعرائض الواردة من مجلسي الأعيان والنواب، ذات العلاقة بعمل الديوان، بالتنسيق مع الجهات المعنية.
 - متابعة وتنسيق اللقاءات التي يعقدها عطوفة رئيس الديوان مع أعضاء مجلسي النواب والأعيان وتجهيز البيانات اللازمة كافة حسب موضوع اللقاء، وذلك بالتعاون مع الجهات المعنية كافة .
 - المتابعة والتنسيق لحضور اجتماعات اللجان الدائمة المشكلة في مجلسي الأعيان والنواب والتي تناقش مواضيع ذات علاقة بعمل الديوان وتجهيز البيانات اللازمة كافة وفقاً لموضوع النقاش، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية كافة .
 - انشاء موقع خاص يتم من خلاله تزويد السادة الأعيان والنواب بالاعلانات والانشطة المرتبطة بعمل الديوان.

الوحدات التنظيمية التابعة لعطوفة الأمين العام

وحدة الرقابة الخارجية

- تعمل وحدة الرقابة الخارجية على تعزيز امثال دوائر الخدمة المدنية لنظام الخدمة المدنية، والتعليمات الصادرة بموجبه، وتطبيق الأدلة الإجرائية، والسياسات الخاصة بالوظائف، وعمليات وإجراءات إدارة الموارد البشرية فيها، ومن أبرز إنجازاتها خلال عام 2021 ما يلي:-
- الرقابة على القرارات الإدارية المتعلقة بالموظف والوظيفة العامة في دوائر الخدمة المدنية والتحقق من مدى انسجامها مع الأنظمة والتشريعات الصادرة عن الديوان.
 - متابعة ومراقبة تطبيق جميع الأدوات والمنهجيات المتعلقة بإدارة و تنمية الموارد البشرية.
 - متابعة التزام المندوبين بالمهام الموكلة إليهم ومتابعة الإجراءات التصوبية على القرارات الإدارية للموارد البشرية من قبل الدوائر بالتنسيق مع مندوبي الديوان.

إدارة شؤون التوظيف ونظم المعلومات

مديرية الطلبات وتسويق الكفاءات

- تقوم مديريةية الطلبات وتسويق الكفاءات على إدارة وتنظيم مخزون طلبات التوظيف وتسويقها وفق التشريعات الناظمة، ومن أبرز إنجازاتها خلال عام 2021 ما يلي:-
- تدقيق الطلبات المدخلة كافة من خلال نظام الطلب الإلكتروني (الجامعيون، الدبلوم الفني، أوائل الجامعات والكليات) واستكمال نواقص الطلبات غير المستكملة.

- ادخال ومعالجة الإجراءات كافة المتعلقة بطلب التوظيف المقدمة من خلال الخدمات الإلكترونية (إضافة مؤهل علمي جديد، تجديد طلبات، إيقاف بسبب اختلاف الإقامة وأي إجراءات أخرى متعلقة بطلب التوظيف).
- تدقيق قاعدة بيانات الطلبات للتحضير لإصدار الكشف التنافسي الأساسي والتجريبي (بيانات الإقامة وفقاً لقاعدة بيانات الأحوال المدنية، بيانات جميع الجهات المعنية وفقاً للمادة (6) من تعليمات الاختيار والتعيين).
- التدقيق على ملاحظات الكشف التنافسي التجريبي.
- استقبال وإدخال وتنظيم قيود طلبات التوظيف من الحالات الإنسانية بما يتفق مع تعليمات اختيار وتعيين الموظفين، واعتمادها وفقاً للضوابط والمعايير التي تم إقرارها من قبل الديوان.
- التدقيق الدوري على استمرار إنطباق شروط طالبي التوظيف من الحالات الإنسانية بما ينسجم مع الشروط والضوابط المعتمدة، وخاصة المحولة من قسبي ترشيحات الفئة الأولى والفئة الثانية والثالثة.
- التنسيق مع لجنتي الحالات الإنسانية (الحالات الملحة والعوز الشديد، الحالات الإنسانية) لعرض الحالات كلما دعت الحاجة ومتابعة القرارات الصادرة عنها.
- دراسة طلبات الحالات الإنسانية الواردة من الجهات (الديوان الملكي العامر، مجلس الأعيان، رئاسة الوزراء،... الخ)، من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وعرضها على اللجنة المختصة وإعداد المخاطبات الرسمية بشأنها.
- استقبال وتدقيق طلبات المتقدمين من ذوي الشهداء وذوي المدنيين المتوفين وهم على رأس عملهم ودراستها لإعطائهم الحق في التعيين وفق الأسس المعتمدة.
- إدارة عملية إعداد وتنظيم الإعلانات واستقبال طلبات المتقدمين على الفئة الثالثة وتدقيقها وإعداد الكشوفات التنافسية.
- تسويق الكفاءات الأردنية من مخزون ديوان الخدمة المدنية للمتقدمين بطلبات توظيف، وتوفير فرص العمل لهم ما أمكن في القطاع الخاص والجامعات والكليات والمدارس والمراكز العلمية والثقافية والمستشفيات، ومتابعة المعينين منهم.
- تنظيم التوظيف في القطاع التعليمي الأساسي والجامعي لغير الأردنيين من خلال التنسيق لوزارة العمل بمنح موافقات على إصدار تصاريح العمل.

مديرية التوظيف

- تعمل مديرية التوظيف على تأمين احتياجات الدوائر من الموارد البشرية وفقاً للوظائف الشاغرة المتوفرة بما يتفق وأحكام نظام الخدمة المدنية، وتعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية المعتمدة، وبما يحقق العدالة وتكافؤ الفرص، حيث قامت المديرية خلال عام 2021 بما يلي:-
- الترشيح للإمتحانات والمقابلات من نتائج الامتحانات لتعبئة جميع الوظائف المطلوبة من الفئتين الأولى والثانية.
 - التنسيق بالتعيين للناجحين من نتائج المقابلات (المركزية واللامركزية) لتعبئة شواغر الدوائر على جميع الوظائف المطلوبة من الفئتين الأولى والثانية.
 - الترشيح للامتحانات والمقابلات للمتقدمين على وظائف الفئة الثالثة.
 - الترشيح للامتحانات والمقابلات من نتائج الامتحانات للوظائف المطلوبة على الإعلان المفتوح والعقود الشاملة.
 - تعبئة الوظائف المطلوبة على العقود الشاملة والإعلان المفتوح بالتنسيق مع الجهات المعنية للوظائف التي تم الإنتهاء من إجراء المقابلات الشخصية لها.

«كذلك يجب تنقية جهازنا الإداري مما علق به من شوائب، مثل الوساطة التي هي ظلم وفساد، ويجب اتخاذ كل التدابير الإدارية والقانونية والاجتماعية لمحاربتها، مثل الأتمتة وتوفير الخدمات الإلكترونية لتحقيق الفاعلية في الأداء. ولا بد من تعزيز الأدوات الرقابية في مؤسسات الدولة، لضمان أداء فاعل شفاف، يحترم التشريعات ويسير بوضوح نحو الأهداف».

(مقابلة جلالة الملك عبدالله الثاني مع وكالة الأنباء الأردنية، 30 كانون الثاني/يناير 2021).

1. عملت مديرية تكنولوجيا المعلومات على تطوير وتحديث مجموعة من الأنظمة والبرمجيات التي تساهم في إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية بكفاءة وفعالية، ومن أبرزها:-
 - نظام تعيينات وظائف الفئة الثالثة.
 - نظام المقابلات المركزية، والذي ساهم بشكل كبير بتنظيم إدارة المقابلات الخاصة بتعيين شواغر الدوائر والمؤسسات الحكومية خلال جائحه كورونا وما بعدها.
 - نظام الاستقطاب الداخلي لدوائر الخدمة المدنية والذي يتيح تلبية الإحتياجات من الموارد البشرية ما بين الدوائر الحكومية.
 - نظام الاستقطاب الخارجي.
 - بناء وتطوير نظام إلكتروني متكامل لجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية، والذي يتيح للمرشح إمكانية تقديم طلب الترشيح للجائزة إلكترونياً، وتدقيق الطلبات ومطابقتها للشروط من قبل مسؤولي الموارد البشرية وتقييم الملفات والمفاضلة بينها، وإرسال الترشيحات من قبل لجنة الموارد البشرية في الدائرة، ليصار لاحقاً البدء بعملية التقييم من قبل لجنة اختيار الموظف المثالي، كما تم تحديث وتطوير موقع إلكتروني جديد لأخبار الجائزة ومستجداتها ونشاطاتها.
 - تم ربط أنظمة فروع الديوان في إقليمي الجنوب و الشمال مع المبنى الرئيسي لديوان الخدمة المدنية، لإتاحة المجال أمام الموظفين للوصول إلى قواعد البيانات وتشغيل جميع الأنظمة المتعلقة بالعمل من نظام الدوام، والبصمة وربطه مع النظام الرئيسي، وكذلك نظام المراقبة الآلي (الكاميرات) وإتاحة الوصول إلى نظام الموارد البشرية (HR1).
 - تطوير نظام حماية الشبكة وأنظمة التشغيل بما يحقق أمن وحماية الشبكة الداخلية وأنظمة التشغيل وتقديم الدعم الفني.
 - تطوير نظام التحكم بالمتغيرات كالكهرباء وأنظمة التكييف ووضع سياسات التعامل وتم ربط الموظفين المعنيين عليه كل حسب اختصاصه، بإرسال الرسائل التحذيرية إلى هواتفهم النقالة حول وضع الكهرباء والشبكة والخوادم الرئيسية.
 - إدامة وتحديث نظام الاستبانات الإلكترونية ورفع الاستبانات الخاصة بالدراسات.
 - تطوير برامج إصدار الكشوفات التنافسية بالتنسيق مع المديرية المعنية وإصدار الكشف التنافسي النهائي لعام 2021، وتوزيعه على الجهات الرقابية وعرضه على موقع الديوان الإلكتروني، كما تم تحديث قواعد البيانات وتحديث شاشة الاستعلام عن الترتيب التنافسي على الموقع وتطويرها.
 - ربط أنظمة الأرشفة الضوئية مع أنظمة شؤون الموظفين الجاري تطويرها حالياً للعمل معاً بشكل متكامل، بأن يكون استخدامه متاحاً داخلياً في الوحدات الإدارية كافة ذات العلاقة، وخارجياً في المؤسسات كافة لغايات متابعة كل ما يتعلق بشؤون موظفيها، وسيتم في المرحلة الثانية ربط الدوائر التي يوجد لديها أنظمة أرشفة خاصة بها على النظام المركزي، لتغذية هذا النظام واستكمال جمع الوثائق في هذه الدوائر.

2. الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة المدنية وموقع إدارة المعرفة.

يعتبر موقع ديوان الخدمة المدنية الإلكتروني والذي بلغ عدد زواره (4,089,706) زائرين، نافذة تتيح للموظف وطالب الوظيفة والمواطن والمسؤول والباحث والدارس ومتلقي الخدمة في أي موقع، الاستفادة مما يقدمه ديوان الخدمة المدنية من تشريعات وأنظمة وإجراءات تتعلق بالموظف والوظيفة العامة، بالإضافة إلى العديد من الخدمات الإلكترونية، ومن أهمها:-

- طلب التوظيف الإلكتروني.
- خدمة الإعلام عن الدور والترتيب التنافسي.
- خدمة طلب إلغاء الاستنكاف.
- خدمة إصدار وثيقة عدم إشغال وظيفة في الخدمة المدنية.
- خدمة طلب نقل إقامة على طلب التوظيف.
- خدمة طلب إضافة مؤهل علمي جديد.
- خدمة طلب تعديل بيانات طلب التوظيف.
- خدمة تقديم استدعاءات عن بعد.
- خدمة تعديل رقم الهاتف.
- منصة أسأل ونحن نجيب (للمواطن والموظف).
- نموذج طلب الحصول على المعلومات.
- خدمة الإعلام المرئي.
- تعميم البعثات والدورات.
- نظام جائزة الموظف المثالي.
- نشر أسماء المرشحين للإمتحانات التنافسية، وأسماء الناجحين منهم وأسماء المعينين.
- نشر إعلانات الدوائر (تقديم لشغل وظائف العقود الشاملة، الإعلان المفتوح عن الوظائف، إعلانات المقابلات).
- نشر التشريعات الناظمة للخدمة المدنية.
- بنك للأسئلة ونشرات إحصائية ودراسات متنوعة ذات العلاقة بالوظيفة العامة.
- رفع الدراسات ذات الصلة برضا واحتياجات متلقي الخدمة، ودراسة مؤشرات واقع التخصصات العلمية على العرض والطلب .
- إعلانات تعبئة وظائف الفئة الثالثة.
- الإعلان عن البرامج التأهيلية للتخصصات العلمية الراكدة والمشعبة.
- الإعلان عن المرشحين لبرنامج تأهيل المعلمين في أكاديمية الملكة رانيا.
- تم نشر وتحديث (755) خبراً وإعلاناً ومحتوى.
- بلغ عدد الأخبار والتعاميم والملفات المنشورة على نظام إدارة المعرفة (253) خبراً وتعميماً خلال عام 2021، حيث بلغ عدد الزيارات للنظام (11208) زيارة، ويعتبر نظام إدارة المعرفة إحدى حلقات الوصل بين الديوان والموظفين خلال جائحة كورونا عن طريق إرسال التعاميم والأخبار والتواصل في المناسبات الخاصة بالموظفين.
- 3 - خدمات وأعمال أخرى.
- مراجعة وتحديث عمل منظومة النسخ الاحتياطي ضمن الاستراتيجية الحالية، والتي تقتضي عمل نسخ بشكل يومي وأسبوعي وشهري ونصف سنوي وسنوي، ومتابعة وضع هذه النسخ داخل الديوان وخارجه وذلك للأنظمة والبيانات ذات الأهمية العالية كافة، حيث وصل عدد النسخ الاحتياطية التي أخذت خلال عام 2021 ما يقارب (22975) نسخة احتياطية موزعة على جميع الخوادم والأنظمة والتطبيقات وفي أكثر من مكان.

- الربط الإلكتروني (Web Service) بين الديوان وعدد من الدوائر (دائرة الأحوال المدنية، صندوق المعونة الوطنية، دائرة الأراضي والمساحة، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية والتعليم)
- تقديم الدعم الفني للدوائر الحكومية في مجال نظام البطاقة الإلكترونية وتبادل البيانات وتدريب فريق مختص في هذه الدوائر والوزارات على استخدام النظام.
- استقبال ديوان الخدمة المدنية من خلال نظام الرسائل الإلكترونية ما مجموعه (447026) رسالة من مختلف شرائح المتعاملين خلال عام 2021، وتمخض عنها ما مجموعه ((479592) رسالة رد ومتابعة على المستوى الداخلي والخارجي، وقد تمحورت ضمن 3 جوانب رئيسية هي: إعلام عن حالة معاملة، توعية وإرشاد، اتصالات داخلية.
- نشر إعلانات الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية على صفحات التواصل الاجتماعي المتعلقة بإجراءات التوظيف كأسماء المرشحين لإجراء الامتحانات التنافسية والمدعوين للمقابلات الشخصية واستكمال إجراءات التعيين، ونشر نتائج الامتحانات أولاً بأول وعرض الكشف التنافسي المعمول به لغايات الاستعلام عن حالة طلبات المتقدمين لدى الديوان وأدوارهم التنافسية، بالإضافة لآخر الأخبار والمستجدات وأنشطة الديوان، كما يتم استقبال استفسارات وأسئلة وتعليقات المشتركين بصفحات التواصل الاجتماعي ويتم الإجابة عنها.
- بلغ عدد الحركات على بطاقة الموظف الإلكتروني (514693) حركة تعديل وإضافة، وبلغ اعداد الملاحظات على البطاقة الإلكترونية للموظفين (5717) ملاحظة مرسله من موظفي الخدمة المدنية لموظفي الموارد البشرية.
- تقديم الدعم الفني لمختلف المديرات والوحدات الإدارية في الديوان من خلال نظام الدعم الفني الإلكتروني ومن خلال البريد الإلكتروني ونظام المراسلات الإلكترونية.

القياس والتقييم

تقوم مديرية القياس والتقييم بإعداد وتنفيذ الاختبارات التنافسية وتطوير أدوات التقييم من الكفايات الوظيفية (القدرات، المهارات، الاستعدادات) لاشغال الوظائف في القطاع العام وقياس الفروق الفردية بين المرشحين وإعطاء مؤشرات كمية ونوعية لمتخذ القرار بالتعيين، للتنبؤ بنجاحه في إنجاز المهام الموكولة إليه مستقبلاً وفقاً لمبدأ العدالة والنزاهة وتكافؤ الفرص، حيث تبلورت أبرز إنجازاتها خلال عام 2021، على النحو التالي:

- تجهيز وتنفيذ الامتحانات التنافسية للمركز والفروع.
- تدقيق نتائج الامتحانات التنافسية ورفع النتائج على الموقع الإلكتروني للديوان.
- إعداد واعتماد معايير الاختبارات وبناء صور متكافئة استناداً إلى المعلومات الخاصة بالمحاور (المجال، الصعوبة، التمييز) التي تؤخذ من بنك الأسئلة أو من معدي الامتحانات بعد تقييم وتجريب الأسئلة.
- إعداد واعتماد محاور الاختبارات المتعلقة بالوظائف القيادية والإشرافية والخاصة بالكفايات العامة والجوهرية والفنية المعتمدة وبناء صور متكافئة استناداً إلى المعلومات الخاصة بالمحاور.
- تحديد المجالات الرئيسية والفرعية والمؤشرات ورموزها) لكفايات المعرفة التخصصية للوظائف التعليمية بناءً على الأطر المعرفية وذلك بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم وتوزيعها وترميزها وتحديد أدوات التقييم المتبعة لقياس كل كفاية وجوانبها المختلفة لـ(13) تخصصاً من التخصصات التعليمية.
- إعداد الأسئلة من اللجان التعليمية المختصة لـ(13) تخصصاً وتقييمها وتحكيمها.
- إعداد أدلة اختبارات للكفايات لمرشي الوظائف التعليمية لـ(11) تخصصاً.
- تحديد الكفايات الوظيفية المراد قياسها (المعرفة التخصصية، المهنية والعامة) للتخصصات الصحية وترميزها لتخصصين.

- توزيع المجالات الرئيسية والفرعية للمعارف والمهارات التخصصية ومستوياتها ومؤشرات السلوكية المطلوبة للتنافس على إشغال الوظائف الصحية لـ (11) تخصصًا.
- إعداد الأسئلة من اللجان الصحية المختصة وتقييمها وتحكيمها لـ (3) تخصصات.

إدارة القوى البشرية والشؤون القانونية

مديرية شؤون القوى البشرية

تحرص مديرية شؤون القوى البشرية على رفع كفاءة إجراءات وحدات ولجان الموارد البشرية في الخدمة المدنية والوصول لقاعدة بيانات صحيحة ودقيقة ومحدثة للموارد البشرية في الخدمة المدنية ويتم تنفيذ ذلك من خلال ما يلي:-

- متابعة التغييرات الوظيفية التي تطرأ على الموظفين في الوزارات وإدخالها على نظام HR1 ومعالجة أي خلل يظهر بناءً على تدقيق البيانات بالتعاون مع المندوبين.
- متابعة إدامة تحديث الدوائر لبطاقة موظفيها الإلكترونية.
- مقارنة وتدقيق بيانات الموارد البشرية (الرقم الوطني، الاسم، الرقم الوزاري، الفئة، الدرجة، المؤهل العلمي،.....) لكل دائرة على حدة الكترونياً مع البيانات الموجودة في قواعد بيانات الديوان للتأكد من انسجام معلومات الموظف مع بعضها البعض من حيث النقص والصحة.
- تقديم الدعم والإسناد الفني لوحدة الموارد البشرية في دوائر الخدمة المدنية.
- عقد لقاءات توعوية لوحدة الموارد البشرية في الوزارات وتزويدها بالتغيرات التي تطرأ على الأنظمة والتعليمات من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها المندوبون لهذه الغاية ومن خلال المشاركة في اللقاءات التوعوية التي يعقدها الديوان لدوائر الخدمة المدنية .
- إعداد التقارير المتنوعة للوصول إلى مؤشرات حقيقية تساعد وتساهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين واقع القوى البشرية والوظيفة العامة بشكل عام.
- مشاركة مندوب الديوان في لجان الموارد البشرية.

مديرية تنمية القوى البشرية

انطلاقاً من رؤية الديوان "الريادة في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة في الخدمة المدنية" ولغايات الاستثمار الأمثل في المورد البشري، يعمل الديوان بالتعاون مع الشركاء لتطوير وتعزيز قدرات العاملين في الخدمة المدنية، من خلال تأهيل الموظفين وتدريبهم وتنمية قدراتهم، وتمكين وحدات الموارد البشرية في الدوائر لمواكبة المستجدات الخاصة بإدارة الموارد البشرية كافة، والعمل ضمن الإمكانيات المتاحة لرعاية ورفاه الموظفين من خلال تمكين المرأة وإدماج ذوي الإعاقة في الوظيفة العامة وترسيخ علاقات العمل الإيجابية وإدارة جودة الحياة المهنية، بشكل يضمن انعكاس ذلك إيجاباً على الأداء العام ويحقق رضا متلقي الخدمة، فقد بات المورد البشري أساس أي عملية تنموية مستدامة، وعماد نهضة المؤسسات نحو التميز والإبداع، لذلك تبرز الحاجة إلى أدوات وأساليب علمية في مجالات إدارة وتخطيط وتنمية الموارد البشرية و إلى توظيف الطاقات الكامنة واجتذاب المواهب والمحافظة عليها.

اهم المؤشرات حول تنمية القوى البشرية في الخدمة المدنية:

- إصدار (41) تعميمًا لبعثات دراسية ودورات تدريبية مقدمة من جهات مانحة على مختلف دوائر الخدمة المدنية.

- تصنيف ومتابعة القضايا المتعلقة بالموفدين وعرضها على اللجنة المركزية للبعثات والدورات، فقد عقدت اللجنة (12) اجتماعاً، وناقشت ما يقارب الـ (100) قضية إضافة إلى العديد من القضايا التي اتخذت بها قرارات بالتمير.
- أصدرت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (253) قراراً لقسم البعثات والدورات تضمنت الإجراءات المتخذة بشأن الموفدين في بعثات دراسية ودورات تدريبية (إيفاد داخلي، إيفاد خارجي تقصير، تمديد، تعديل، تأجيل، إهمال، حرمان، إنهاء بعثة ومطالبة، تعديل صفة إيفاد..... إلخ).
- أصدرت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (3) قرارات متضمنة مطالبات مالية لموفدين أخلو بشروط الإيفاد وبلغ إجمالي قيمة هذه المطالبات (73030) ديناراً أردنياً.
- تم إصدار تعميمين لدوائر الخدمة المدنية لغايات تزويد الديوان بالسير الدراسي للموفدين في البعثات الدراسية والبالغ عددهم (245) موفداً، ثلثهم في الجامعات الأردنية والباقي خارج الأردن في (17) دولة وذلك لغاية متابعتهم دراسياً.
- تعديل تعليمات الإيفاد للموظفين للبعثات والدورات على ضوء صدور نظام الخدمة المدنية لعام 2020، كذلك تعديل قرار اللجنة المركزية للبعثات والدورات فيما يخص بدل تنقلات للموفدين في الجامعات الأردنية وتعميمها على الدوائر.
- نشر جميع تعاميم البعثات والدورات على موقع ديوان الخدمة المدنية الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي بالتعاون مع مديرية تكنولوجيا المعلومات.
- المشاركة في الخطة التوعوية لدوائر الخدمة المدنية وذلك من خلال التواصل المستمر مع وحدات الموارد البشرية وأقسام التدريب والرد على استفسارات الموفدين للتعريف بالإجراءات المتعلقة بالتدريب والإيفاد.
- إدخال بيانات الموفدين لقسم البعثات والدورات على نظام الجمعية، وأرشفة جميع الوثائق المتعلقة بهم على نظام الأرشفة، وإعداد الإحصائيات الدورية والسنوية.

الشؤون القانونية

تعمل مديرية الشؤون القانونية على ضمان التطبيق السليم للتشريعات الناظمة للخدمة المدنية من خلال تقديم الدعم القانوني والاستشاري لموظفي ودوائر الخدمة المدنية كافة، والنظر في التظلمات والكشف عن التجاوزات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بالإضافة إلى نشر ثقافة قانونية سليمة لدى موظفي ودوائر الخدمة المدنية ورفع مستويات الوعي القانوني والمعرفة لديهم بالتشريعات الناظمة للخدمة المدنية والمساهمة في تعديل وتطوير التشريعات الناظمة لإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، وفيما يلي ملخصاً لأبرز الإنجازات خلال عام 2021:

أولاً: بلغ إجمالي عدد الاستشارات الواردة خلال عام 2021 (1341) استشارة مصنفة على النحو التالي:

- كتب رسمية ومذكرات داخلية ما مجموعه (825).
- استشارات هاتفية ما مجموعه (430) اتصالاً هاتفياً.
- بينما تعاملت المديرية مع (86) استشارة تم الرد عليها عبر المراسلات الإلكترونية.
- * إضافة إلى الردود القانونية التي ترد عبر وسائل التواصل الاجتماعي للديوان، علماً أن الديوان قد تعامل مع مختلف حالات الشكاوى والإقتراحات والثناء الواردة إليه والتي تم دراستها والرد عليها حسب الأصول خلال عام 2021.

ثانياً: بلغ عدد التظلمات (596) تظلمات على النحو المبين بالجدول أدناه.

جدول (15) أعداد الشكاوى والإقتراحات والثناء الواردة للديوان والتي تم دراستها حسب الأصول والرد عليها خلال عام 2021

نوع الشكاوى والإقتراحات والثناء	مصدر الشكاوى والإقتراحات والثناء	العدد	النسبة المئوية
الالكترونية	نظام الشكاوى والاقتراحات الالكتروني	2400	57%
	منصة بخدمتكم	1789	43%
المجموع		4189	100%

جدول (16) مجمل التظلمات الواردة إلى مديرية الشؤون القانونية لعام 2021

موضوع التظلم *	عدد التظلمات عام 2021	التظلمات المحققة
العقوبات التأديبية	55	4
تحديد الراتب	16	1
احتساب الخبرات	17	1
سجلات الأداء/ التقارير السنوية	63	4
تعديل أوضاع	19	0
نقل/ انتداب/ تكليف/ إعاره	33	0
المسمى الوظيفي	41	1
العلاوات	45	0
احتساب مؤهل علمي	8	1
الترفيح	24	0
إنهاء خدمات	18	1
البعثات والدورات	14	0
المكافأة	42	1
الهيكله	5	0
التثبيت	2	0
الإجازات	18	1
إعادة تعيين	18	0
العمل الإضافي	29	0
الدوام الرسمي والإجازات	77	2
أخرى	52	0
المجموع	596	17

*التظلمات الالكترونية:139، التظلمات عبر الهاتف:940، مراجعات شخصية:553

مديرية التخطيط الوظيفي

تفعيلاً للمفاهيم والمنهجيات الإدارية الحديثة المتضمنة في نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، والهادفة إلى رفع كفاءة استخدام الموارد البشرية في الخدمة المدنية، قام ديوان الخدمة المدنية بإطلاق عدد من المنهجيات والأدلة والأدوات التي تضمن تطبيق تلك المفاهيم ومن ضمنها "دراسات تحليل عبء العمل" التي تعتبر أحد الأساليب العلمية المتبعة عالمياً في تحديد نسبة الموارد البشرية اللازمة لتمكين أي دائرة من القيام بمهامها وتقديم خدماتها بكفاءة وفعالية، ويهدف بشكل أساسي إلى الوصول لمؤشرات رقمية حول موضوع الفائض والنقص في الموارد البشرية بغية اتخاذ قرارات لمعالجته من خلال عمليات إعادة التأهيل والتوزيع وبما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، حيث تناول نظام الخدمة المدنية هذا المفهوم وحدد الأدوار والمسؤوليات وآلية العمل المتبعة في تخطيط الموارد البشرية وتحديد النقص والفائض بالاستناد إلى دراسات عبء العمل واعتبارها متطلباً أساسياً لإعداد جداول التشكيلات في دوائر الخدمة المدنية، بالإضافة إلى تأطير هذا المفهوم وتوضيح آلية تنفيذه من الناحية الإجرائية ضمن تعليمات تخطيط الموارد البشرية التي صدرت مؤخراً عن مجلس الخدمة المدنية.

مديرية التنظيم وإدارة الأداء الوظيفي

عملت المديرية على إعداد وتطوير السياسات والإجراءات الخاصة بمجالات تحليل الوظائف وتصنيفها وتقييمها، وإدارة المسارات المهنية، وإدارة الأداء، بالإضافة إلى تمكين دوائر الخدمة المدنية وتقديم الدعم والإسناد الفني لها في مجالات تحليل وتصنيف الوظائف والعلاوات الفنية وتقييم الأداء الوظيفي والمسارات المهنية؛ لتمكينها من القيام بالمهام المنوطة بها، حيث كانت أبرز إنجازاتها خلال عام 2021، ما يلي:-

- تم إعداد مسودة اطار الكفايات الوظيفية العامة لاعتمادها بشكل رسمي.
- تقديم الدعم والإسناد الفني للدوائر في مجال وصف وتصنيف الوظائف وإدارة الأداء وتقييمه، والكفايات الوظيفية، والمسارات المهنية من خلال التدريب وورشات العمل وتقديم الرأي والاستشارة لهم.

فرعي الشمال والجنوب والمكاتب التابعة لهما

فرع إقليم الشمال

• تقديم الدعم والإسناد الفني بالتنسيق مع الدوائر والمؤسسات ذات العلاقة من خلال عقد لقاءات توعوية بنتائج دراسة التخصصات العلمية المطلوبة والمشعبة والراكدة من خلال برنامج (الزوم) - عن بعد - بالتعاون مع هيئة شباب كلنا الأردن (المفرق)، كما تم التنسيق مع مديرية التربية والتعليم قسبة اربد لنشر الدراسة و البروشورات المتعلقة بها على صفحة المديرية على (Facebook)، كما تم عقد عدد من الورشات التدريبية لنشر المعرفة بنظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه وما يتعلق بأعمال ديوان الخدمة المدنية.

• تعزيز الدور الرقابي لديوان الخدمة المدنية من خلال تنفيذ الجولات الرقابية على فروع الدوائر والوزارات في محافظات الشمال للتأكد من مدى الالتزام بأحكام نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه حيث بلغ عدد الزيارات ما يقارب (121) زيارة .

• تقديم الدعم الفني لمتلقي الخدمة والرد على استفساراتهم سواء كانت من خلال زيارة الفرع أو الاتصالات الهاتفية حيث قام الفرع بتقديم ما يقارب (9523) خدمة على مدار العام تنوعت ما بين تقديم طلب للخدمات الإلكترونية والاستدعاءات المختلفة وطلبات الحالات الإنسانية والاتصالات الهاتفية والاستفسارات عن الدور والترتيب التنافسي وغيرها من الخدمات الأخرى.

فرع إقليم الجنوب

• تقديم الدعم والإسناد الفني بالتنسيق مع الدوائر والمؤسسات ذات العلاقة من خلال عقد عدة لقاءات توعوية بنتائج دراسة التخصصات العلمية المطلوبة والمشعبة والراكدة وعقد ورشات تدريبية لنشر المعرفة

بنظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه، حيث تم عقد (11) ورشه تدريبيه في فرع إقليم الجنوب والمكاتب التابعة له (معان / والعقبة) توزعت على نحو التالي: (5) ورشات لفرع إقليم الجنوب، وعقد (3) ورشات لمكتب معان (3) ورشات لمكتب العقبة، بالإضافة إلى الرد على العديد من الاستفسارات بمواضيع متعددة أهمها استفسارات تتعلق بالتظلم وتغيير المسميات الوظيفية والأحقية بالترشح لرئاسة القسم .

- تقديم الدعم الفني لمتلقي الخدمة والرد على استفساراتهم سواء كانت من خلال زيارة الفرع أو الاتصالات الهاتفية حيث قام الفرع بتقديم ما يقارب (15800) خدمة على مدار العام تنوعت ما بين تقديم طلب للخدمات الإلكترونية وطلبات الحالات الإنسانية والاتصالات الهاتفية والاستفسارات عن الدور والترتيب التنافسي.
- تعزيز الدور الرقابي لديوان الخدمة المدنية من خلال تنظيم الجولات الرقابية على فروع الدوائر والوزارات للتأكد من مدى الالتزام بأحكام نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه، حيث شملت الزيارات (119) دائرة خلال النصف الأول من العام، و(88) دائرة خلال النصف الثاني، وتنوعت القرارات الإدارية المدققة بخصوص (العقوبات التأديبية وقرارات النقل والانتداب والتكليف والعلاوات الإضافية والإجازات بمختلف أنواعها).

إدارة العمليات المساندة

مديرية العلاقات العامة والاتصال

تحرص مديرية العلاقات العامة والاتصال على بناء الهوية المؤسسية لديوان الخدمة المدنية، وتعزيز الثقة المتبادلة بين الديوان والجهات المختلفة من خلال إدارة الاتصال والعلاقات العامة داخلياً وخارجياً بكفاءة وفعالية، وقد تبلورت إنجازاتها خلال عام 2021، على النحو الآتي :-

- تقديم الخدمات الخاصة بقسم خدمة الجمهور والرد على استفسارات متلقي الخدمة بكفاءة وفعالية.
- إدارة شكاوى واقتراحات واستفسارات متلقي الخدمة بكفاءة وفاعلية وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الخدمة المدنية.
- المساهمة في تطوير الخدمات المقدمة في الديوان بناءً على التغذية الراجعة من متلقي الخدمة وذلك من خلال إعداد تقارير بالشكاوى الواردة إلى الديوان تتضمن توصيات تصحيحية.

مديرية الشؤون الإدارية والمالية

تعمل مديرية الشؤون الإدارية والمالية على إدارة الخدمات الإدارية والمالية كافة والبنى التحتية لديوان الخدمة المدنية وفروعه بكفاءة وفعالية من خلال:-

أولاً: الشؤون المالية

- إعداد موازنة الديوان متوسطة المدى للأعوام (2022-2024) انسجاماً مع خطة الديوان الاستراتيجية وبما يتلاءم مع متطلبات العمل على جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية.
- تنفيذ موازنة ديوان الخدمة المدنية بما يتلاءم مع متطلبات العمل على نظام الإنفاق المالي الحكومي (GFMIS).
- إعداد مستندات الصرف كافة (نفقات، رواتب، أمانات، اقتطاعات، من خلال نظام الإنفاق الحكومي (GFMIS).
- دفع وطباعة وتوقيع الشيكات (نفقات، رواتب، أمانات، اقتطاعات) وتسليمها لأصحاب العلاقة ومتابعة صرفها من خلال التدقيق على كشوفات البنك.
- تجهيز السجلات المحاسبية شهرياً بصورة الكترونية.
- متابعة حساب النفقات والأمانات الخاص بديوان الخدمة المدنية لدى البنك المركزي وإعداد الخلاصات الخاصة بالحساب من خلال (نظام e-banking).

- الحصول على براءات ذمة من الشركات المعنية مثل (الكهرباء والمياه ومصفاة البترول).
- إعداد مستندات الالتزام اللازمة لطرح عطاءات الديوان.
- تجهيز الرواتب الشهرية على النظام العامل (HR1).
- تنظيم القرارات المالية كافة كالمكافآت وقرارات العمل الإضافي والعطل وقرارات علاوة النقل وبدل التنقلات.
- تحويل مستحقات الموظفين المالية للبنوك (رواتب، مكافآت، إضافي وعطل).
- إعداد التسويات البنكية.
- مطابقة كشف الموقف المالي مع السجلات الالكترونية (EXCEL).
- تزويد الجهات المعنية كدائرة الإحصاءات وضريبة الدخل والمبيعات والضمان الاجتماعي وغيرها بالبيانات والمعلومات والتقارير المالية المختلفة وبالوقت المناسب.
- إعداد رديتات ضريبة الدخل للموظفين.
- متابعة السلف النثرية الدائمة والمؤقتة.
- تجهيز سجلات الرواتب سنويا بصورة الكترونية.

ثانياً: شؤون اللوازم والمشتريات

- العمل على نظام إدارة المخزون العام GIMCS.
- العمل على نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية بحدود الإختصاص GFMIS
- إعداد خطة المشتريات السنوية لعام 2022 بناء على دراسة احتياجات الديوان وخطته المستقبلية.
- مراجعة دائرة المشتريات الحكومية عند الحاجة بشكل رسمي وموثق .
- تنفيذ جرد داخلي للمستودعات عدة مرات و من خلال لجان خارجية حسب الأصول.
- التعامل مع موجودات المستودعات وتطبيق مواد نظام المشتريات الحكومية بكل مراحلها وأسس التخزين والصرف وإدارة المخزون والتزويد والإتلاف.
- تأمين احتياجات الديوان من المواد المعقمة والطبية .
- تأمين احتياجات مرافق الفرع الرئيسي للديوان ومديرياته وفروعه في المحافظات وموظفيه بأسرع وقت ممكن.
- متابعة عطاء شراء خدمات التنظيف لمبنى الديوان وفروعه لعام 2022 من خلال نظام المشتريات الحكومية JONEPS.
- تأمين متطلبات الامتحانات التنافسية داخل الديوان وخارجه.
- تأمين متطلبات المقابلات الشخصية للتوظيف داخل الديوان وخارجه.
- متابعة التعيينات والتنقلات والتقاعدات التي جرت خلال السنة وتأمين ما تتطلبه كل حالة على حدة ولكل موظف.
- متابعة طلبات شراء احتياجات الديوان من خلال أوامر الشراء المباشر (المواد التموينية، القرطاسية وغيرها).
- العمل على تحديد ما يحتاجه الديوان من العطاءات المركزية من خلال نظام المشتريات الحكومية JONEPS (القرطاسية، الزيوت، الإطارات، ... الخ)
- تأمين الاجتماعات والنشاطات الداخلية والخارجية بخصوص احتياجاتهم بناء على مذكرات رسمية حسب الأصول.

ثالثاً: في مجال التراسل الالكتروني

- بلغ عدد الكتب الرسمية التي تم توريدها وتصديرها على نظام أرشفة الديوان خلال عام 2020 ما مجموعه (18729) كتاباً، منها (10237) كتاباً وارداً و(8492) كتاباً صادراً.
- بلغ عدد الصفحات المؤرشفة من البريد الوارد ما مجموعه (44460) صفحة.

- بلغ عدد الصفحات المؤرشفة من البريد الصادر ما مجموعه (22005) صفحة.
- بلغ عدد الكتب الواردة والصادرة على نظام تراسل خلال عام 2020 ما مجموعه (30048) كتاباً، منها (13554) كتاباً وارداً و(16494) كتاباً صادراً.

رابعاً: الخدمات الإدارية

- متابعة تطبيق تعليمات السلامة العامة وأوامر الدفاع حسب تعليمات الجهات الحكومية المعنية ووزارة الصحة بخصوص جائحة كورونا (تعقيم المبنى، لوحات إرشادية للمراجعين، تخصيص مقاعد مع مراعاة التباعد الاجتماعي، كمادات، قياس حرارة... الخ).
- الانتهاء من عطاء تركيب الخلايا الشمسية للمرحلة الثالثة وتشغيلها للاستفادة منها في توليد الطاقة الكهربائية.
- إصدار (2500) أمر حركة مواصلات لموظفي الديوان لإنجاز الأعمال خارج الديوان، وتلبية متطلبات العمل.
- متابعة إجراء الصيانة والتراخيص السنوية لمركبات الديوان في موعدها.
- تجديد العقود والعطاءات كافة في مواعيدها.
- تأمين احتياجات الديوان من المواد المعقمة والطبية بما يتناسب مع متطلبات المرحلة.
- العمل على تأمين متطلبات العمل عن بعد للموظفين المكلفين خلال فترة التناوب.
- متابعة وإحالة عطاء شراء خدمات التنظيف لمبنى الديوان وفروعه لعام 2021 من خلال دائرة المشتريات الحكومية.
- متابعة عقود صيانة مرافق الديوان لضمان سلامة المرافق.
- تأمين متطلبات الامتحانات التنافسية داخل الديوان وخارجه والتأكد من تطبيق كل ما يتعلق بمتطلبات السلامة العامة.
- تأمين متطلبات المقابلات الشخصية داخل الديوان وخارجه.

خامساً: الموارد البشرية

- تعمل المديرية على إدارة الموارد البشرية في الديوان إجراءاتها كافة بكفاءة وفاعلية من خلال ما يلي:-
- تلبية احتياجات الديوان من الموارد البشرية المؤهلة اللازمة للقيام بمهامه وتحقيق أهدافه الاستراتيجية فقد تم تعبئة الوظائف الجديدة الناتجة عن نظام التنظيم الإداري والهيكل التنظيمي الجديدين، من خلال إعلان الاستقطاب الداخلي ومخزون المهارات الداخلي، واعداد جدول تشكيلات الوظائف للديوان للعام 2022.
- إدارة الإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية كافة في ديوان الخدمة والفروع وتطوير الخدمات المقدمة للموظفين وذلك من خلال متابعة عملية إدارة وتقييم الأداء الفردي لموظفي الديوان وفقاً للتعليمات وبالتعاون مع مديري المديرية، بالإضافة لدراسة وتحليل نتائج تقييم الأداء.
- تخطيط وتنفيذ ومتابعة العملية التدريبية من خلال إعداد خطة تدريبية مبنية على منهجية التدريب المعتمدة من الإدارة العليا وتحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي الديوان كافة.
- تم تعميم جميع البعثات الدراسية والدورات التدريبية على موظفي الديوان الواردة من جهات مانحة وترشيح أصحاب الأحقية.
- تقييم عملية التدريب الداخلي من خلال تقييم عينة مستهدفة من البرامج التدريبية.
- تم رفع جميع المواد التدريبية المتوفرة والواردة من المشاركين في البرامج التدريبية على موقع إدارة المعرفة.

الفصل الثاني

أبرز التعديلات على نظام الخدمة المدنية
رقم (9) لسنة 2020 خلال العام 2021



« أؤكد مرة أخرى على ضرورة التعاون بين جميع السلطات، وفي إطار الفصل المرن الذي حدده الدستور بينها، للمضي قدما في مسارات التحديث والتطوير. وكلي ثقة بأنكم تدركون مسؤوليتكم في هذه اللحظة التاريخية المهمة، للعمل بجد وإخلاص واتخاذ قرارات تو ارقية جريئة ومدروسة، أساسها المصلحة الوطنية.»

(من خطاب العرش السامي في افتتاح الدورة العادية الأولى لمجلس الأمة التاسع عشر، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2021)

شكل (11) مراحل العمل على إعداد نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته خلال العام 2021



على ضوء صدور نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، وما رافق التطبيق العملي لأحكام نظام الخدمة المدنية من ملاحظات فيما يتعلق بقرارات النقل والانتداب والتكليف بين الدوائر وتحديد صلاحيات اتخاذ قرار التكليف بالوكالة لموظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا، بالإضافة إلى تكليف اللجنة الوزارية المشكلة بموجب كتاب دولة رئيس الوزراء المؤرخ 30/5/2021، بمراجعة نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، والملاحظات التي أبدتها على النظام والمقترحات التي تقدمت بها لتعديل نظام الخدمة المدنية الحالي ضمن محاور عمل، وكذلك مطلب تمكين الموظفين الذين حصلوا على درجات علمية من الترفيع، تم اقتراح التعديلات المرفقة على النظام كالآتي:-

جدول (17) تعديلات نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 خلال عام 2021

التسلسل	الموضوع	رقم المادة	مضمون التعديل
1	التعريفات	المادة (2)	تعديل بعض التعريفات بالإضافة إلى وضع تعريفات جديدة إلى التعريفات الواردة في هذه المادة للتمييز بين الوظائف الأساسية والوظائف الحرجة والوظائف الحيوية.
2	تخطيط الموارد البشرية	المادة (7)	منح ديوان الخدمة المدنية وضع أسس لإدارة الفائض والنقص في الخدمة المدنية بعيداً عن الوساطة المحسوبية.
3	التعيين	المادة (40)	عدم قبول طلبات التوظيف في التخصصات الراكدة بحيث لا يشمل ذلك الطلبة الخريجين أو المسجلين في هذه التخصصات قبل سريان هذا النظام، بالإضافة إلى الأخذ بمفهوم الدور والترتيب التنافسي كأساس لشغل الوظائف العامة.
		المادة (43)	مبدأ تأقيت الوظيفة وأن لا يكون تجديد عقود موظفي القطاع العام تلقائي.
		المادة (44)	التوضيح شروط التعيين.
4	التدريب والإيفاد	المادة (80)	الغاء الاستثناء من شرط الخضوع للبرامج التدريبية لغايات ترفيع الموظف.
		المادة (81)	تأهيل وتدريب الموظفين في الدائرة من قبل الموظفين المتميزين داخل الدائرة نفسها.
		المادة (120)	الزام الدوائر بالبرامج التدريبية التي يعقدها معهد الإدارة العامة ضمن مجال الإدارة العامة.

مضمون التعديل	رقم المادة	الموضوع	التسلسل
ربط الترفيع الوجوبي للموظف باجتيازه اختبار الترفيع في دائرته، بالإضافة إلى توحيد أحكام الناظمة للموظفين الخاضعين لقانون التقاعد المدني مع الخاضعين لقانون الضمان الإجتماعي.	المادة (79)	الترفيع وتعديل الأوضاع والترقية للوظائف الإشرافية والقيادية	5
وجوب اجتياز الإمتحان لغايات الترفيع الجوازي، بالإضافة إلى توحيد أحكام اعتماد البرامج التدريبية لغايات الترفيع الوجوبي والجوازي.	المادة (82)		
تمكين الموظفين الذين حصلوا على درجات علمية من الترفيع.	المادة (83)		
اعتماد نتائج الاختبارات وامتحانات الكفاءات السلوكية كأحد معايير المفاضلة بين الموظفين لغايات الترفيع الجوازي.	المادة (85)		
تنظيم تعديل وضع الموظف بمدى توفر شاغر للوظيفة التي سيتم نقله إليها وضبط عملية تعديل الأوضاع.	المادة (88)		
إزالة التعارض التشريعي فيما يتعلق بصلاحيات اتخاذ القرار للوكالة، بالإضافة إلى وضع حد أعلى لتكليف الموظف عند شغور وظيفة فئة عليا بالإضافة لوظيفته، كونه قد لا يكون على قدر عال من الكفاءة والمسؤولية بحكم تكليفه بناء على الاقدمية.	المادة (93)		
مراعاة الخصوصية في تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة.	المادة (45)	ذوي الإعاقة	6
تجديد عقود الموظفين الذين ما زالوا تحت التجربة بناءً على تقييم أداءهم ومدى إنجازهم للعمل.	المادة (63)	العقود	7
تصويب الخطأ المادي فيما يتعلق باثر العقوبات التأديبية على التقرير السنوي للموظف.	المادة (74/ج/1)	تقييم الأداء	8
تخفيف عبء العمل عن مجلس الخدمة المدنية.	المادة (91)	عبء العمل	9
تخفيف عبء العمل عن مجلس الخدمة المدنية فيما يتعلق بقرارات النقل والانتداب والتكليف.	المادة (91/هـ)	النقل والانتداب والتكليف والوكالة والإعارة	10
المحافظة على المكافآت للموظفين الذين يتم نقلهم أو انتدابهم أو تكليفهم من خلال الاستقطاب بين دوائر الخدمة المدنية.	المادة (29)		
توضيح النص فيما يتعلق بالشركات التي تساهم فيها الحكومة بنسبة (25%) فاكتر.	المادة (95/أ)	تكليف الموظف في الشركات التي تساهم فيها الحكومة	11
توضيح ما يستحقه الموظف خلال مدة إجازة ال(4) شهور الأخيرة من السنة المرضية.	المادة (112/و)	الدوام الرسمي والإجازات	12
تخفيف عبء العمل لأعضاء المجلس التأديبي من خلال تشكيل مجلسين تأديبيين أحدهما لموظفي الفئة الأولى والآخر لموظفي الفئات الثانية والثالثة.	المادة (147)	الإجراءات والعقوبات التأديبية	13
إضفاء مزيد من العدالة والشفافية في إنهاء خدمات الموظف الخاضع للضمان الاجتماعي دون طلبه.	المادة (173)	إنهاء الخدمة للموظف الخاضع للضمان	14

الفصل الثالث

الاستقطاب والإختيار والتعيين في الخدمة المدنية

- مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- التجيير في الاختيار والتعيين.
- الحالات الإنسانية.
- تعيينات الفئة الثالثة.
- الامتحانات التنافسية.
- تسويق الكفاءات .
- الدبلوم الفني.



«يجب أن تشمل أولوياتنا العالمية ضمان الوصول إلى التعليم وردم الهوة الرقمية، بينما نعمل على إعداد القوى العاملة لوظائف الغد، التي بدأت تصبح بسرعة وظائف اليوم»

(من كلمة جلالة الملك عبدالله الثاني اجتمع أجندة دافوس – المنتدى الاقتصادي العالمي، 28 كانون الثاني/يناير 2021)

المقدمة

تأتي عملية التوظيف نتاجاً لعملية تخطيط الموارد البشرية التي يتم من خلالها تحديد الاحتياجات الوظيفية واختيار المورد البشري الأنسب الذي يتمتع بالكفاءة والمهارات المطلوبة، وتعد هذه العملية أساساً لنجاح عمل المؤسسات، حيث تتضمن عملية التوظيف مجموعة من العمليات المتتابعة والمتراصة، تبدأ من الاستقطاب ثم الاختيار ثم التعيين، وينظر إلى ديوان الخدمة المدنية باعتباره منظماً أساسياً لعملية التوظيف وإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية وتعيينات الكوادر الفنية في الجامعات والمستشفيات الحكومية والشركات المملوكة للحكومة وغيرها كثمرة تحققت من واقع القناعة والثقة بأهمية الدور الذي يلعبه الديوان ويتوخى فيه النزاهة والعدالة وتكافؤ الفرص.

دأب الديوان ومنذ تأسيسه إلى استقطاب أصحاب الخبرات والمؤهلات والمهارات للتوظيف من خلال التنسيق مع الجهات المعنية، ووفق تعليمات وضوابط محددة يشرف على تطبيقها بشفافية تامة، مع مراعاة الاحتياجات الوظيفية الفعلية التي تطلبها وزارات ودوائر ومؤسسات الخدمة المدنية بمواصفات وشروط معينة من حيث (العدد، التخصص، الجنس، المنطقة الجغرافية... الخ)، وعلى ضوء ذلك يتم الترشيح حسب الأحقية التنافسية وفقاً لهذه الشروط.

يسعى الديوان من خلال عملية الاستقطاب والتعيين في الخدمة المدنية إلى تجذير مفهوم الكفاءة والجدارة كأساس في هذا النشاط، والتي تهدف للارتقاء بأداء القطاع العام وتحسين جودة خدماته، من خلال استقطاب والاختيار المبني على الكفايات الوظيفية والانتقال التدريجي نحو مفهوم التعيين عبر الإعلان المفتوح بهدف استثمار قدرات الشباب ومؤهلاتهم ومعالجة هدر الطاقات وسوء تخطيط إدارة القوى البشرية وهجرة الكفاءات، بما في ذلك الامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية وتقنياتها ضمن أحكام نظام الخدمة المدنية الجديد بحيث يؤسس لمنظومة قياس متطورة، وإتاحة الفرصة أمام الطلبة المتميزين (أوائل الأفواج الجامعية) وأوائل الدبلوم الشامل في التخصصات التقنية والدبلوم الفني لدعم وتوجيه أبنائنا نحو المهن التقنية والفنية التي يحتاجها سوق العمل.

أما على صعيد المقابلات الشخصية فاستمر الديوان في عقد البرامج التدريبية للجان المقابلات على الأطر المعيارية المعتمدة لعقد المقابلات، إضافة إلى الشروع في حوسبة أعمال اللجان والمقابلات وتسجيلها بالصوت والصورة، وحرصت هذه اللجان على قياس الكفايات الوظيفية التي لم يقسها الامتحان التنافسي. يتزامن ذلك مع تشجيع الشباب على الالتحاق بسوق العمل والابتعاد عن ثقافة الانتظار التي أدت خلال العقود الماضية إلى تراكم كبير في عدد طلبات التوظيف لدى الديوان يقابله قدرة محدودة جدا على التعيين في القطاع العام، حيث وصلت نسبة التعيين في الخدمة المدنية إلى ما دون 2% خلال العام 2021 متأثرة بمجموعة من العوامل من بينها جائحة كورونا وكذلك استمرار الجهود نحو بقاء حجم القطاع العام ضمن النسب الآمنة والمعقولة في ظل سياسة حكومية تسعى إلى تقنين وضبط النفقات.

كما يتناول هذا الفصل مؤشرات العرض والطلب المستخلصة من قاعدة بيانات ديوان الخدمة المدنية والتي تشمل مخزون ديوان الخدمة المدنية من الطلبات التراكمية حتى نهاية عام 2021، وكذلك بيانات الطلبات الجديدة التي كانت تقدم إلى الديوان من خلال فروع ومكاتب الديوان التي تغطي معظم محافظات المملكة والمتاحة لجميع أفراد المجتمع كلٌّ حسب إقامته، وانتهت إلى آلية جديدة تفعيلًا نحو تفعيل توجه "حكومة لا ورقية" من خلال تقديم طلب الكتروني عبر الموقع الرسمي لديوان الخدمة المدنية، وذلك جزءاً من منظومة

خدمات الكترونية شاملة ومتكاملة لحملة المؤهلات العلمية الجامعية والدبلوم الشامل والفني، وأيضاً بيان واقع الطلب من مختلف التخصصات، إذ يعمل الديوان على تلبية احتياجات جهاز الخدمة المدنية في الأقاليم والمحافظات واللجوء أحياناً إلى عملية التجيير، وعلى مستويات مختلفة: المحافظة ثم الإقليم ثم المملكة.

تم استعراض مؤشرات العرض والطلب والعمليات والإجراءات المرتبطة بها بإسلوب تحليلي ووصفي من خلال جداول تفصيلية ورسوم بيانية، مع مراعاة شمول أبرز السمات المتعلقة بهذا الجانب، كالمؤهل العلمي، البعد الجغرافي، الجنس، الفئة العمرية، سنة تقديم الطلب، سنة التخرج بالإضافة إلى إجراء المقارنات مع السنوات السابقة وإبراز التغير النسبي، ويغطي هذا الفصل المؤشرات التالية:

- مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- التجيير في الاختيار والتعيين.
- الحالات الإنسانية.
- تعيينات الفئة الثالثة.
- الامتحانات التنافسية.
- تسويق الكفاءات .
- الدبلوم الفني.

مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية

التطور التاريخي لعملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية خلال الفترة (2001 - 2021)

تشير البيانات في الجدول رقم (18) إلى التزايد الملحوظ في عدد الطلبات التراكمية والتي أدت بدورها إلى الارتفاع التدريجي في مخزون الديوان التراكمي ليصبح عدد الطلبات التراكمية للعام 2021 ما مجموعه (455449) طلباً مقارنة بـ (117483) طلباً لعام 2001، أي بزيادة بلغت (338121) طلبات خلال العامين الماضيين، حيث بلغت نسبة الزيادة ما مقداره (288%)، ويعود ذلك إلى ارتفاع عدد طالبي التوظيف سنوياً في ظل ارتفاع الخريجين من الجامعات والكليات حيث تتراوح أعداد الخريجين سنوياً ما بين (70 - 75) ألف خريج، ومحدودية فرص العمل التي يولدها سوق العمل المحلي بشقيه الخاص والعام.

جدول (18) عدد طلبات التوظيف التراكمية وعدد المعينين ونسب تطورها في الفترة (2001-2021)

السنة	طلبات التوظيف التراكمية	المعينون	نسبة التغير في طلبات التراكمية	نسبة المعينين الى المتقدمين بطلبات تراكمية
2001	117483	7116	-	6%
2006	170387	11341	45%	7%
2011	264303	10670	55%	4%
2016	334301	10332	26%	3%
2021	455604	4508	36%	1%

مؤشرات العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية خلال الفترة (2017 - 2021)

تطورت أعداد الطلبات التراكمية والطلبات الجديدة والمعينين وتنوع هذا التطور بالزيادة أو النقص خلال الخمس سنوات الأخيرة (2017-2021) بشكل ملحوظ، حيث يلاحظ ارتفاع مخزون الديوان من الطلبات التراكمية نتيجة تزايد أعداد المتقدمين بطلبات جديدة في ظل محدودية التعيينات في الدوائر الحكومية حيث تشكل نسبة التعيينات ما نسبته (2%) من إجمالي الطلبات التراكمية، كما هو مبين في الشكل أدناه، ويلاحظ وجود ارتفاع محدود في طلبات التوظيف لعام 2019 مقارنة مع العام 2018 بشكل لا يعكس حجم الطلبات الجديدة ويعود السبب لتفعيل الديوان باستبعاد طلبات التوظيف لمن بلغت أعمارهم في ذلك العام (48) سنة وفي المقابل يلاحظ التذبذب في عدد طلبات التوظيف الجديدة من جهة، وتراجع ملحوظ في أعداد المعينين من جهة أخرى.

شكل (12) توزيع الطلبات التراكمية والطلبات الجديدة والمعينين خلال الفترة (2017-2021)



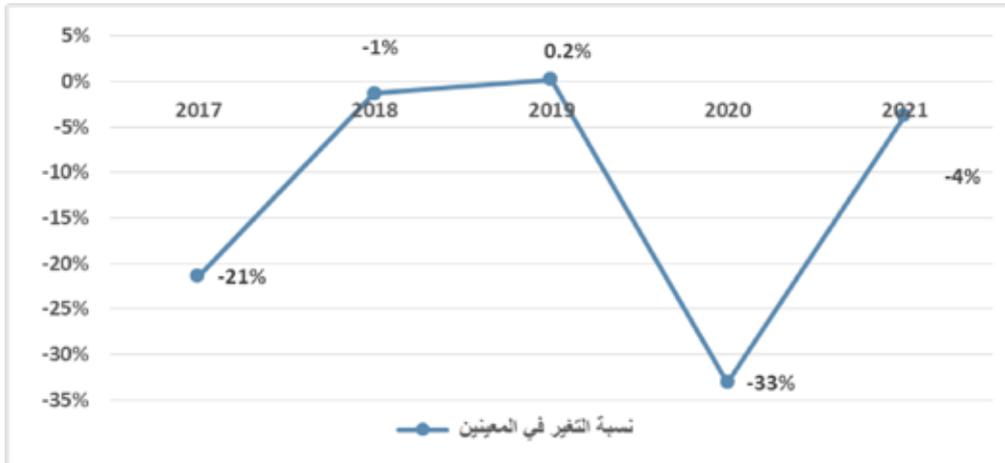
يبين الشكل رقم (12) نسب التغير في الطلبات التراكمية والطلبات الجديدة خلال الفترة (2017-2021)، حيث يلاحظ ارتفاع في كل من أعداد الطلبات التراكمية والجديدة خلال العام 2021 عن العام 2020 بنسبة (12%) للطلبات الجديدة و(8%) للطلبات التراكمية.

شكل (13) نسب التغير في طلبات التوظيف التراكمية والطلبات الجديدة خلال الفترة (2017-2021)



وفيما يتعلق بنسب التغير في أعداد المعينين يبين الشكل رقم (13) انخفاض نسب التعيين خلال الفترة (2017-2021) ويعود ذلك إلى محدودية التعيين في الجهاز الحكومي حيث تقوم عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين المبنية على الكفايات إلى تلبية احتياجات الدوائر من المورد البشري مع مراعاة توجهات الحكومة في ضبط وترشيد حجم الجهاز الحكومي، والتوجه نحو مفهوم التشغيل بدلاً من التوظيف، كما يلاحظ الانخفاض الحاد في نسب التعيين خلال العامين (2020 و2021) نظراً لتأثر التعيينات بالتوجهات الحكومية التي راعت بلاغات رئاسة الوزراء المتعلقة بضبط التعيينات خلال العام 2020، بحيث اقتصر على تلبية الاحتياجات الملحة لوزارة الصحة والتربية والتعليم.

شكل (14) نسب التغير في أعداد المعينين خلال الفترة (2017-2021)



عملية الاستقطاب والاختيار:

تحظى عملية الاستقطاب والاختيار بكثير من الإهتمام كونها الخطوة الأساسية التي يتم من خلالها البحث عن أفضل الموارد البشرية التي ستشغل المكان الوظيفي المتاح، حيث يتم تحديد الموارد البشرية الأنسب حسب متطلبات الوظيفة من المهارات والكفاءات المختلفة سواء عن طريق الاستقطاب الداخلي أو الخارجي، وتجدر

الإشارة إلى محدودية الوظائف المتاحة في الجهاز الحكومي والذي يشكل ما نسبته (13%) من سوق العمل المحلي مقارنة بأعداد الخريجين سنويا الذي يتراوح بين (70-75 ألف) خريج من حملة المؤهلات الجامعية والدبلوم الشامل عدا عن الدبلوم الفني.

درجت العادة على أن يتم تعيين ما بين (7-8) آلاف متقدم سنويا أي ما نسبته (12%) من إعداد الخريجين سنويا، وعليه يبقى حجم الوظائف ضئيلاً مقارنة بأعداد طلبات التوظيف المتدفقة سنويا من الجامعات والكليات، وفيما يلي أبرز مؤشرات عملية الاستقطاب والاختيار في الخدمة المدنية:

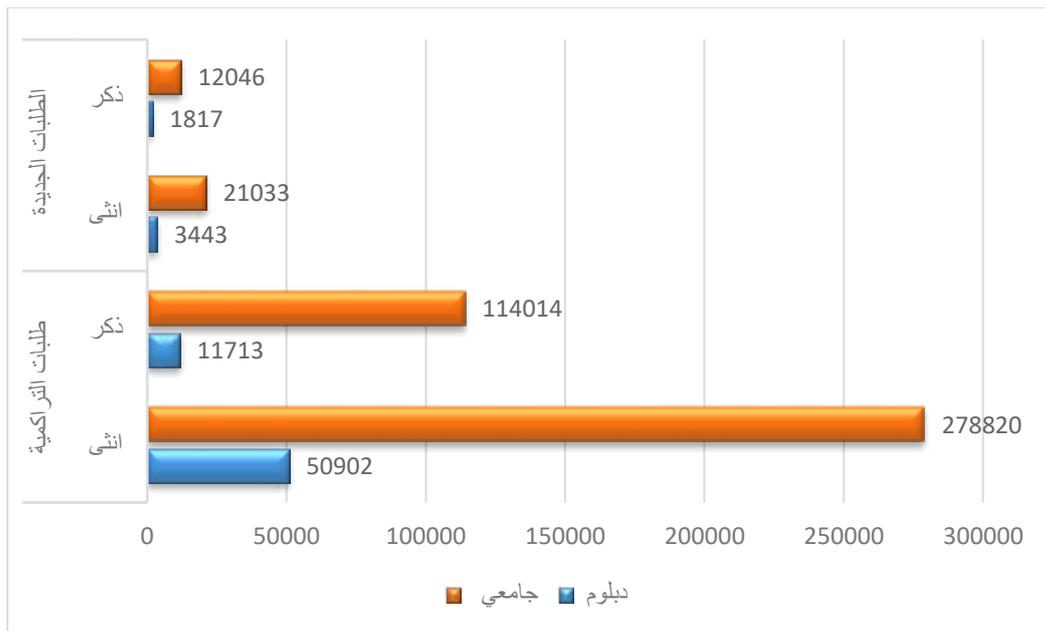
توزيع الطلبات التراكمية والجديدة للعام 2021

وفق المؤهلات العلمية والنوع الاجتماعي

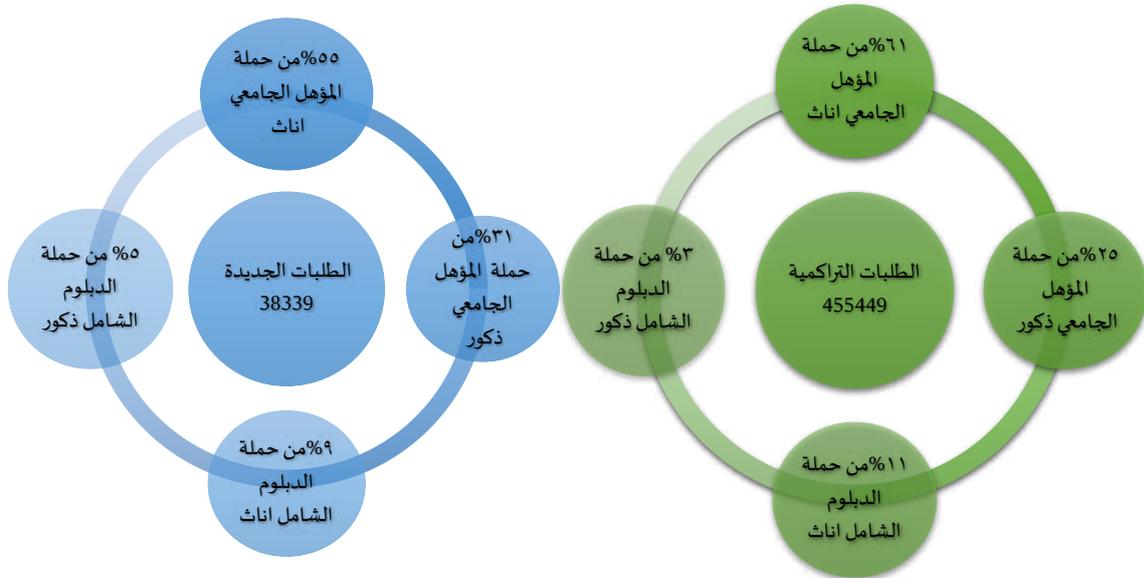
استقبل الديوان خلال العام 2021 ما مجموعه (38339) طلباً جديداً، (33079) طلباً منها لحملة المؤهلات الجامعية و (5260) طلباً لحملة الدبلوم الشامل ليصبح بذلك مجموع المخزون التراكمي من الطلبات ما مجموعه (455449) طلباً موزعة على (392834) طلباً لحملة المؤهلات الجامعية و (62615) طلباً لحملة الدبلوم الشامل، وتشكل الطلبات الجديدة ما نسبته (8%) من إجمالي المخزون التراكمي للطلبات.

ويوضح الشكل رقم (15) توزيع كلا من الطلبات التراكمية والجديدة وفق المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي حيث تساوت النسب لكلا من الطلبات التراكمية والجديدة على مستوى المؤهل العلمي حيث بلغت النسبة الكبرى لحملة المؤهل الجامعي بواقع (86%) و (14%) لحملة الدبلوم الشامل، وفيما يخص توزيع الطلبات التراكمية والطلبات الجديدة على مستوى النوع الاجتماعي يلاحظ استئثار الإناث بالنسبة الكبرى من الطلبات التراكمية والجديدة على حد سواء حيث حازت الإناث على نسب أكبر بواقع (72%) و (64%) على التوالي، وبلغت النسبة على مستوى الذكور (28%) و (36%) على التوالي.

شكل (15) أعداد الطلبات التراكمية والجديدة وفق المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي للعام 2021



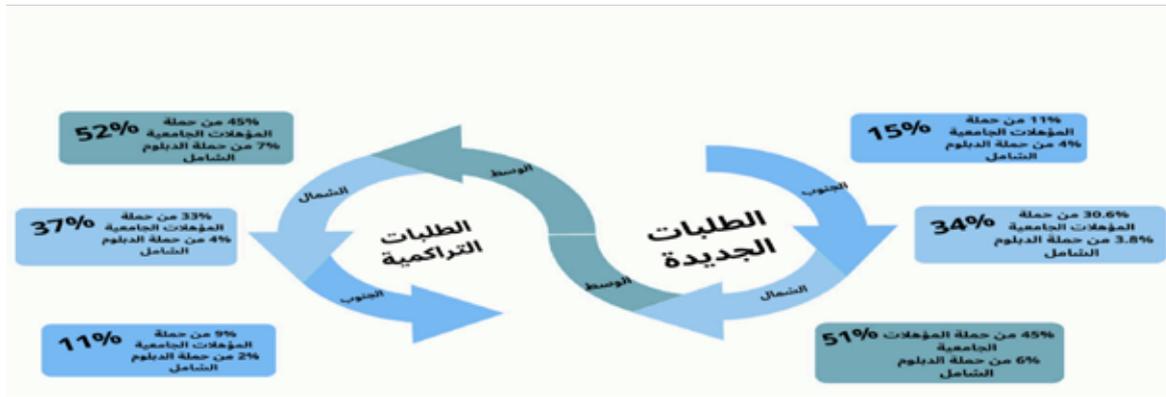
شكل (16) التوزيع النسبي لطلبات التراكمية والجديدة وفق المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي للعام 2021



وفق التوزيع الجغرافي لمكان إقامة طالبي التوظيف (الإقليم والمحافظه)

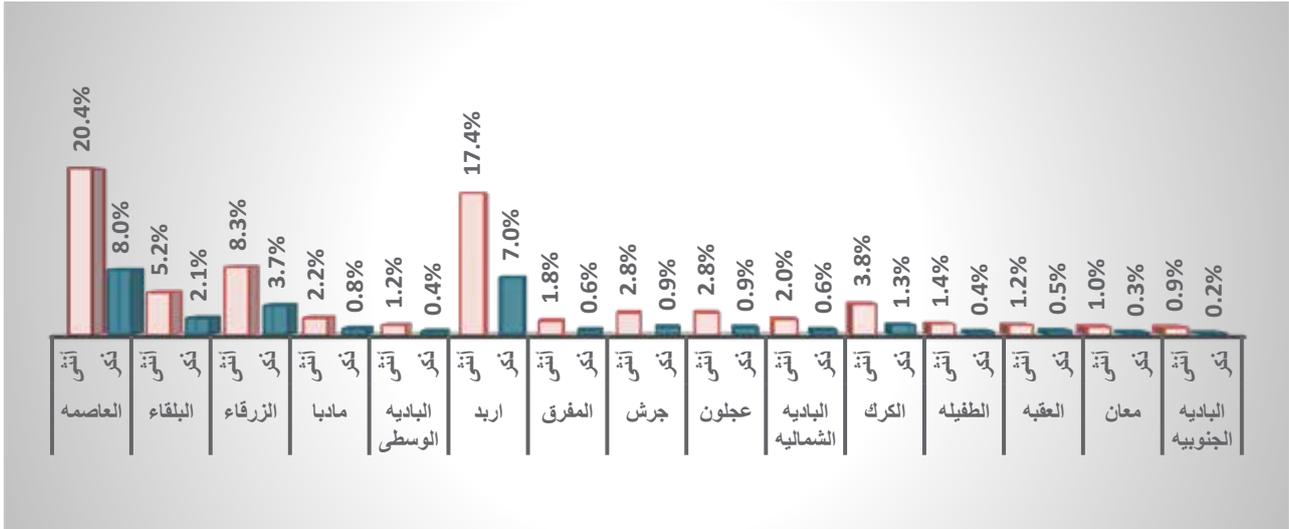
تصدر إقليم الوسط الأقاليم كافة بأعداد طلبات التوظيف التراكمية والجديدة إذ بلغ عدد الطلبات التراكمية على مستوى الإقليم (237666) طلباً منها (19591) طلباً جديداً، يليه إقليم الشمال بعدد طلبات تراكمية (167960) طلباً منها (13201) طلباً جديداً، بينما حاز إقليم الجنوب على عدد طلبات التوظيف الأقل بواقع (49823) طلباً تراكمياً منها (5547) طلباً جديداً، ويجدر الإشارة الى التوزيع الجغرافي لطلبات التوظيف يأتي منسجماً مع أعداد السكان التقديري للأقاليم (وفق الكتاب الإحصائي السنوي الأردني للعام 2021 - دائرة الإحصاءات العامة).

شكل (17) التوزيع النسبي للطلبات التراكمية والجديدة وفق التوزيع الجغرافي لمكان الإقامة للعام 2021

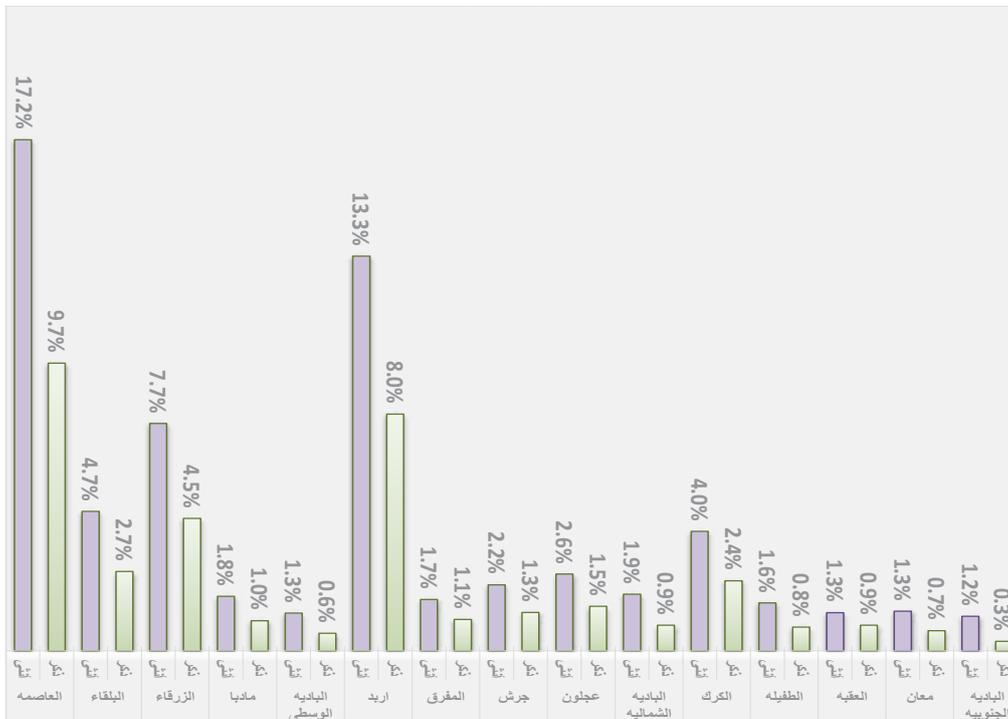


أما على مستوى المحافظات فقد توازت نسب توزيع كلا من الطلبات التراكمية والجديدة حيث حازت محافظة العاصمة على أكثر من ربع الطلبات التراكمية والجديدة معاً على مستوى المملكة بواقع (128997) طلباً تراكمياً منها (10311) طلباً جديداً، يليها محافظة إربد بعدد (111223) طلباً تراكمياً منها (8149) طلباً جديداً أي ما نسبته (24.4%) من إجمالي الطلبات التراكمية و(21.3%) من إجمالي الطلبات الجديدة، بينما حازت كل من محافظة الزرقاء والبلقاء على نسب (12%) و(7%) على التوالي لكل من إجمالي الطلبات التراكمية والجديدة، وتعد هذه المحافظات الأكثر كثافة سكانية على مستوى المملكة، بينما تراوحت نسب كلا من الطلبات التراكمية والجديدة لباقي المحافظات ما بين (1% - 6%)، حيث شكلت باقي المحافظات ما نسبته (28%) من إجمالي الطلبات التراكمية و(32%) من إجمالي الطلبات الجديدة، كما هو مبين بالشكل رقم (17).

شكل (17/أ) التوزيع النسبي للطلبات التراكمية



شكل (17/ب) التوزيع النسبي للطلبات الجديدة



توزيع الطلبات التراكمية والجديدة وفق الفئات العمرية وسنوات التخرج:

يبين الجدول رقم (19) توزيع الطلبات التراكمية والجديدة وفق الفئات العمرية ما نسبته (94.4%) من الطلبات الجديدة تعود لطالبي التوظيف ممن تتراوح أعمارهم ما بين (20-29) عاماً وهم من حديثي التخرج، حيث بلغت نسبة المتقدمين بطلبات جديدة من خريجي الأعوام الخمس الأخيرة (2017-2021) لهذه الفئة العمرية ما يقارب (92.5%) من إجمالي المتقدمين بطلبات جديدة.

بينما حازت الطلبات التراكمية لطالبي التوظيف ممن تتراوح أعمارهم ما بين (25-34) على ما نسبته (62%) أي ما يقارب ثلثي المخزون التراكمي، إذ شكل خريجو العقد الأخير (2012-2021) ما نسبته (52%) من إجمالي الطلبات التراكمية.

كما حصلت الفئة العمرية (45 عاماً فأكثر) على اقل نسبة في كل من الطلبات الجديدة والتراكمية بواقع (0.1%) و(2%) على التوالي، ويعزى ذلك إلى البدء بتطبيق قرار استبعاد طلبات من بلغت أعمارهم 48 عاماً فأكثر من

مخزون الطلبات عملاً بأحكام المادة (44) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، وينسجم هذا القرار مع توجهات الحكومة في إتاحة الفرصة أمام الشباب المتعطلين عن العمل فعلياً، وتغيير الثقافة المجتمعية نحو الوظيفة العامة باعتبارها إحدى الفرص وليست الوحيدة نظراً لمحدودية قدرة الجهاز الحكومي على التوظيف، إضافة إلى تقليل حجم التكدس في الطلبات.

بلغ إجمالي عدد الطلبات الملغاة ممن تجاوزت أعمارهم (48) عاماً فأكثر ما مجموعه (14777) طلباً، بواقع (12057) طلباً تعود للمتقدمين على المهن التعليمية والتي تشكل ما نسبته (82%) من إجمالي الطلبات الموقوفة وهي طلبات موقوفة ضمناً ولا يتم التعيين عليها أصلاً قبل إقرار نظام الخدمة المدنية رقم (9) لعام 2020، حيث تضمن نص يحدد عمر المتقدمين لإشغال الوظائف في الخدمة المدنية كما هو مفصل أدناه، في حيث أن عدد الفعلي للطلبات الموقوفة ممن تجاوزت أعمارهم (48) عاماً فأكثر هو (2720) طلباً فقط. وبالنظر إلى الأسباب الداعية إلى إيقاف الطلبات للمتقدمين ممن تجاوزت أعمارهم (48) عاماً فأكثر على المهن التعليمية فكانت على النحو التالي:

1 - وفقاً لتعليمات الاختيار والتعيين المعمول بها قبل صدور نظام الخدمة رقم (9) لعام 2020 والتي تنص على أن السن المعتمد للتعيين في وظيفة معلم هو (45) عاماً، فقد تم إيقاف ما مجموعه (1743) متقدماً ممن تجاوزت أعمارهم الـ (45) عاماً من حملة البكالوريوس.

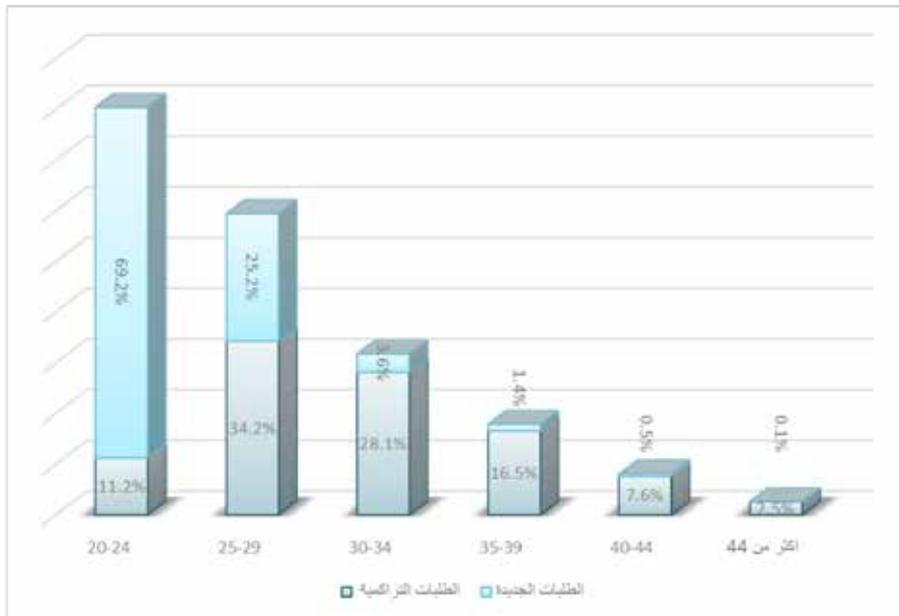
2 - تماشياً مع أحكام قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 والذي قيد تعريف المعلم بمن هم حملة البكالوريوس وحصر التعيين على الوظائف التعليمية بالجامعيين، تم إيقاف الطلبات التي تعود للمتقدمين من حملة الدبلوم الشامل لجميع المهن التعليمية والبالغ عددهم (10323) طلباً.

وباستعراض أهم المؤشرات والخصائص المتعلقة بطلبات المتقدمين لهذه الفئة فكانت على النحو الآتي:

- تشكل نسبة الطلبات الملغاة للمتقدمين ضمن فئة العمرية (50 - 59) عاماً ما نسبته (61%) إذ تعتبر هذه الفئة العمرية سن الخروج من الخدمة المدنية وليس الدخول عليها وفقاً لنص المادة (173) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لعام 2020، والذي ينص على إنهاء خدمات من بلغ سن الـ (55) عاماً للإناث و (60) عاماً للذكور، وبالتالي فإن عملية تدريب وتأهيل الموظفين من ذوي الأعمار المتقدمة من ناحية عملية لن يكون ذو جدوى، ولن يساهم الاستثمار في تدريبهم بتحقيق الغاية المقصودة.

- إن ما يقارب (18.9%) من الطلبات الملغاة يعملون ولديهم وظائف مستقرة، إذ أن (473) متقدماً منهم تتراوح رواتبهم ما بين (500 - 900) دينار شهري، و(196) متقدماً منهم تبلغ رواتبهم الف دينار فأكثر.

شكل (18) التوزيع النسبي للطلبات التراكمية والجديدة وفق الفئات العمرية



جدول (19) أعداد الطلاب التراكمية والجديدة وفق سنوات التخرج

سنوات التخرج	الجنس	الطلاب التراكمية						الطلاب الجديدة					
		النسبة المئوية	جامعي	النسبة المئوية	دبلوم	النسبة المئوية	الاجمالي	النسبة المئوية	جامعي	النسبة المئوية	دبلوم	النسبة المئوية	الاجمالي
1996 فما دون	أنثى	0.08%	309	0.03%	166	0.03%	293	0.002%	1	0.003%	2	0.003%	1
	ذكر	0.03%	127	0.03%	304	0.3%	293	0.003%	2	0.005%	2	0.005%	2
	المجموع	0.1%	436	0.1%	304	4.9%	3480	0.0%	3	0.01%	3	0.01%	3
2001-1997	أنثى	1.0%	3733	1.0%	6894	11.0%	10627	0.0%	13	0.1%	13	0.0%	26
	ذكر	0.5%	2052	0.5%	339	0.5%	2391	0.0%	3	0.03%	3	0.0%	13
	المجموع	1.5%	5785	1.5%	7233	11.6%	13018	0.0%	16	0.1%	16	0.0%	39
2006-2002	أنثى	6.1%	23774	6.1%	10014	16.0%	33788	0.0%	25	0.2%	71	0.0%	71
	ذكر	2.0%	7712	2.0%	737	1.2%	8449	0.0%	15	0.2%	58	0.0%	58
	المجموع	8.0%	31486	8.0%	10751	17.2%	42237	0.0%	40	0.3%	129	0.0%	129
2011-2007	أنثى	16.7%	65780	16.7%	11488	18.3%	77268	0.1%	50	0.6%	232	0.1%	232
	ذكر	4.6%	18197	4.6%	2086	3.3%	20283	0.0%	27	0.5%	202	0.0%	202
	المجموع	21.4%	83977	21.4%	13574	21.7%	97551	0.1%	77	1.1%	434	0.1%	434
2016-2012	أنثى	23.7%	93024	23.7%	10436	16.7%	103460	0.2%	119	2.0%	784	0.2%	784
	ذكر	9.7%	37984	9.7%	3247	5.2%	41231	0.1%	67	1.6%	607	0.1%	607
	المجموع	33.3%	131008	33.3%	13683	21.9%	144691	0.3%	186	3.6%	1391	0.3%	1391
2021-2017	أنثى	23.5%	92200	23.5%	9192	14.7%	101392	5.2%	3235	60.9%	23362	5.2%	23362
	ذكر	12.2%	47942	12.2%	5138	8.2%	53080	2.7%	1703	33.9%	12981	2.7%	12981
	المجموع	35.7%	140142	35.7%	14330	22.9%	154472	7.9%	4938	94.8%	36343	7.9%	36343
الاجمالي	أنثى	71.0%	278820	71.0%	50902	81.3%	329722	5.5%	3443	63.8%	24476	5.5%	24476
	ذكر	29.0%	114014	29.0%	11713	18.7%	125227	2.9%	1817	36.2%	13863	2.9%	13863
	المجموع	100%	392834	100%	62615	100%	455449	8.4%	5260	100%	38339	8.4%	38339

توزيع الطلبات التراكمية والجديدة وفق مجموعة المهن والمؤهلات العلمية :

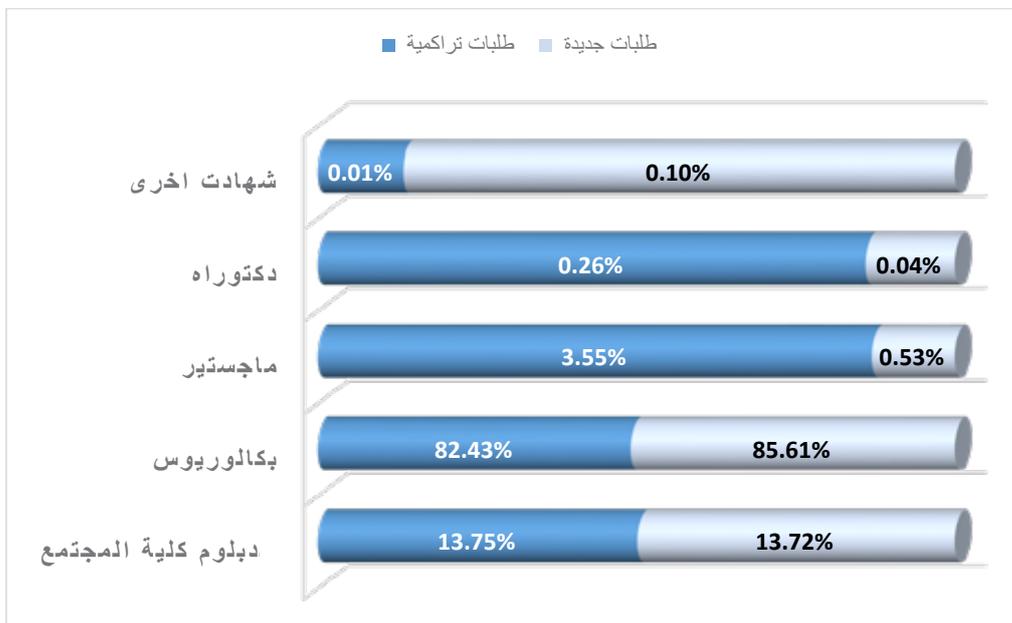
شكلت مجموعة المهن التعليمية النسبة الكبرى من المتقدمين بطلبات جديدة بواقع (42%) من إجمالي الطلبات الجديدة، وقد حازت الإناث من حملة الشهادة الجامعية " البكالوريوس " في هذه المجموعة اعلى عدد من الطلبات الجديدة بواقع (11404) طلبا أي ما نسبته (29.8%). يليها المهن الطبية بنسبة (20.8%) يعود (10.2%) منها للإناث من حملة شهادة البكالوريوس، والمهن الهندسية بواقع (15.6%) يعود (8%) منها للذكور من حملة شهادة الجامعية البكالوريوس، فيما توزعت باقي النسب على مجموعات المهن الأخرى. كما تراوحت نسب الطلبات الجديدة لحملة الدبلوم الشامل وفق مجموعة المهن ما بين (5% - 0.3%)، تركزت بمجموعة المهن الطبية للإناث بواقع (4.24%).

شكل (19) أعداد الطلبات الجديدة والتراكمية وفق مجموعة المهن للعام 2021



يلاحظ من الشكل رقم (19) ان مجموعة المهن التعليمية كان لها النصيب الأكبر على مستوى الطلبات التراكمية بنسبة (45.8%) من إجمالي الطلبات، حازت الإناث من حملة الشهادة الجامعية " البكالوريوس " ضمن هذه المجموعة على ثلث طلبات التراكمية أي ما نسبته (33.4%)، كما شكلت طلبات كل من مجموعة المهن الهندسية والتجارية ما نسبته (15.1%) و(12.8%) على التوالي يعود معظمها لحملة الشهادة الجامعية " البكالوريوس"، فيما تراوحت نسب الطلبات التراكمية وفق مجموعة المهن لحملة الدبلوم الشامل ما بين (6% - 1%) حيث حازت الإناث على أعلى نسبة من مجموعة المهن التعليمية بواقع (5.3%).

شكل (20) التوزيع النسبي للطلبات الجديدة والتراكمية وفق المؤهلات العلمية للعام 2021



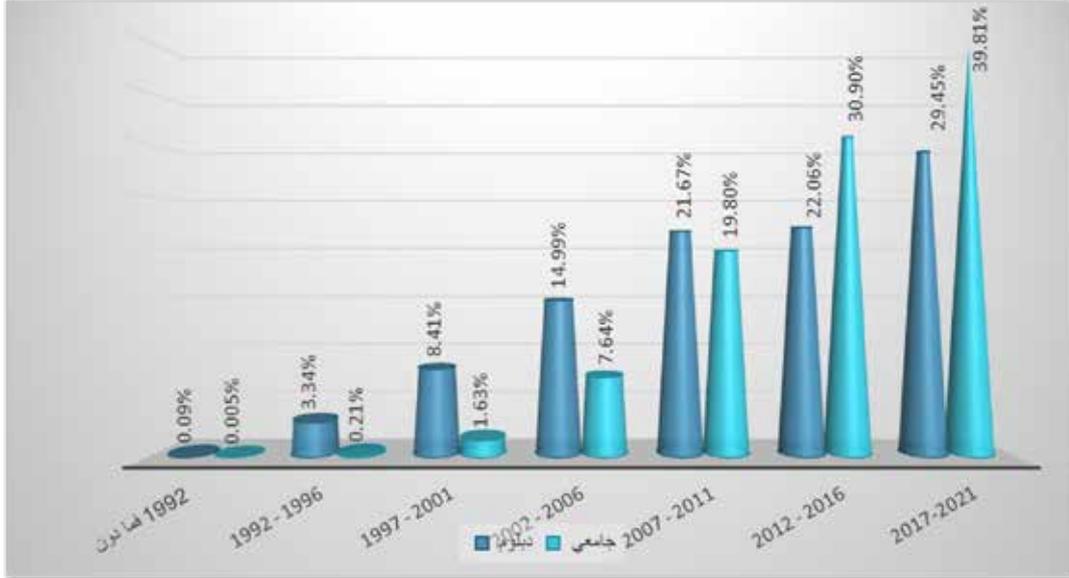
جدول (20) أعداد الطلبات التراكمية والجديدة وفق مجموعة المهن والمؤهلات العلمية

النسبة المئوية	الإجمالي	الجامعي												مجموعة المهن	الطلبات				
		شهادة أخرى			دكتوراه			ماجستير			بكالوريوس					الديبلوم الشامل المتوسط			
		المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى			المجموع	ذكر	أنثى	
45.8%	208594	0	0	0	704	203	501	7642	1149	6493	174516	22612	151904	25732	1792	23940	التعليمية	الطلبات التراكمية	
15.1%	68885	0	0	0	94	74	20	1791	721	1070	59193	29802	29391	7807	6085	1722	الهندسية		
8.7%	39626	68	31	37	20	18	2	763	162	601	28363	6723	21640	10412	1202	9210	الطبية		
12.8%	58424	0	0	0	87	70	17	1671	906	765	47869	23987	23882	8797	1352	7445	التجارية ومالية		
9.6%	43773	0	0	0	117	85	32	2536	1079	1457	33536	13110	20426	7584	941	6643	الإدارية		
7.9%	36147	0	0	0	141	122	19	1755	761	994	31968	12399	19569	2283	341	1942	العلوم الأخرى		
100%	455449	68	31	37	1163	572	591	16158	4778	11380	375445	108633	266812	62615	11713	50902	الإجمالي		الطلبات الجديدة
42.1%	16124	5	0	5	6	3	3	70	21	49	15327	3923	11404	716	162	554	التعليمية		
15.2%	5818	0	0	0	0	0	0	21	13	8	4630	3000	1630	1167	969	198	الهندسية		
20.8%	7964	29	15	14	1	0	1	19	5	14	5988	2075	3913	1927	301	1626	الطبية		
9.1%	3490	0	0	0	0	0	0	24	12	12	2794	1199	1595	672	162	510	التجارية ومالية		
6.5%	2499	2	0	2	4	4	0	39	23	16	1800	716	1084	654	163	491	الإدارية		
6.4%	2444	1	0	1	5	5	0	32	17	15	2282	1013	1269	124	60	64	العلوم الأخرى		
100%	38339	37	15	22	16	12	4	205	91	114	32821	11926	20895	5260	1817	3443	الإجمالي		

وفقا لسنة تقديم الطلب

يعرض الشكل رقم (21) التوزيع النسبي للطلبات التراكمية وفق سنة تقديم الطلب حيث يلاحظ ان (68%) من طلبات التراكمية تتركز في العقد الأخير من السنوات (2021-2012).

شكل (21) التوزيع النسبي للطلبات التراكمية وفق سنة تقديم الطلب للعام 2021



وفق الاشتراك في الضمان الاجتماعي

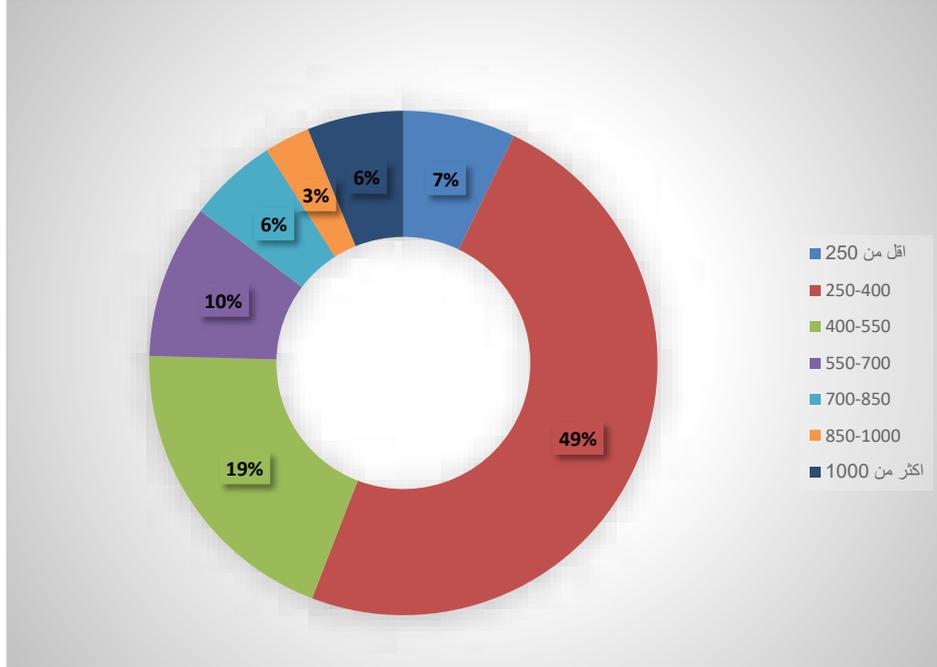
بلغ عدد المتقدمين المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (عاملين في قطاعات مختلفة أو مشتركين اختياريًا) من المخزون التراكمي ما مجموعه (136717) طلباً أي ما نسبته (30%) من إجمالي الطلبات التراكمية، وشكل حملة المؤهلات الجامعية النسبة الكبرى منها بواقع (27%)، كما حازت الإناث على النسبة الأعلى بواقع (18%) كما هو مبين بالجدول رقم (21).

جدول (21) توزيع الطلبات التراكمية والجديدة وفق حالة الاشتراك في الضمان الاجتماعي

الطلبات الجديدة				الطلبات التراكمية				الجنس	الاشتراك في الضمان
النسبة المئوية	المجموع	دبلوم	جامعي	النسبة المئوية	المجموع	دبلوم	جامعي		
52%	19915	3020	16895	54.4%	247642	41371	206271	أنثى	غير مشترك
25%	9677	1434	8243	15.6%	71090	7069	64021	ذكر	
77%	29592	4454	25138	70.0%	318732	48440	270292	المجموع	
12%	4561	423	4138	18.0%	82080	9531	72549	أنثى	مشترك
11%	4186	383	3803	12.0%	54637	4644	49993	ذكر	
23%	8747	806	7941	30.0%	136717	14175	122542	المجموع	
100%	38339	5260	33079	100.0%	455449	62615	392834	الإجمالي	

يوضح الشكل رقم (22) إن النسبة الكبرى لفئة رواتب المتقدمين بطلبات توظيف ممن لديهم اشتراك في الضمان الاجتماعي للذين تتراوح رواتبهم ما بين (250-400) ديناراً بواقع (49%) من المشتركين في الضمان الاجتماعي، يليها فئة الرواتب ما بين (400-550) ديناراً بواقع (19%).

شكل (22) التوزيع النسبي لفئات رواتب المشتركين في الضمان الاجتماعي من المخزون التراكمي للعام 2021



وفقاً للتخصص العلمي

بلغ عدد التخصصات الرئيسية في المخزون التراكمي وفقاً لقاعدة بيانات الديوان حوالي (280) تخصصاً لكل من حملة المؤهل الجامعي والدبلوم الشامل، توزعت على (253) تخصصاً جامعي، تضم (203) تخصصاً للإناث و(229) تخصصاً للذكور، بينما بلغ عدد التخصصات للدبلوم الشامل (136) تخصصاً تضم (95) تخصصاً للإناث و(119) تخصصاً للذكور.

استقبل الديوان ما يقارب (33079) طلباً جامعياً جديداً موزعاً على (152) تخصصاً، إذ توزعت الإناث على (130) تخصصاً منها، والذكور على (130) تخصصاً أيضاً.

استقبل الديوان ما يقارب (5260) طلب دبلوم شامل جديد موزعة على (81) تخصص، توزعت الإناث على (58) تخصصاً منها، والذكور على (66) تخصصاً.

حملة الشهادات الجامعية:

يعرض الشكل رقم (23) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الطلبات التراكمية لحملة المؤهل الجامعي لكلا الجنسين، والتي تشكل ما يزيد عن ثلثي المخزون التراكمي أي ما نسبته (68%)، يلاحظ أن التخصصات الخمس الأكثر كثافة على مستوى الذكور هي (محاسبة، علوم الحاسب الآلي، إدارة أعمال، علوم مصرفية ومالية، الهندسة الانشائية) والتي تشكل ما نسبته (10%) من إجمالي الطلبات التراكمية للجامعيين من الجنسين، و(33.5%) من طلبات التوظيف التراكمية على مستوى الذكور.

أما فيما يتعلق بالخمس التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الإناث فكانت على النحو الآتي (اللغة الإنجليزية وأدائها، تربية وتعليم، اللغة العربية وأدائها، علوم الحاسب الآلي، الشريعة والدراسات الإسلامية)، شكلت ما نسبته (22%) من إجمالي الطلبات التراكمية للجامعيين من الجنسين و(31.3%) طلبات توظيف تراكمية على مستوى الإناث.

شكل (23) توزيع الطالبات التراكمية الأكثر كثافة لحملة المؤهل الجامعي وفق الجنس للعام 2021



يوضح الشكل رقم (24) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الطالبات الجديدة لحملة المؤهل الجامعي لعام 2021، حيث تصدر قائمة التخصصات الأكثر كثافة كل من التخصصات الخمسة الآتية على مستوى الجامعيين من الذكور (طب، محاسبة، علوم الحاسب الآلي، تربية رياضية، الرياضيات)، والتي شكلت (12%) من إجمالي الطالبات الجديدة للجامعيين من الجنسين و(33%) من الطالبات الجديدة للجامعيين من الذكور، كما تصدر التخصصات التالية (اللغة الإنجليزية وآدابها، اللغة العربية وآدابها، تربية وتعليم، صيدلة، محاسبة) قائمة التخصصات الأكثر كثافة للطالبات الجديدة للجامعات من الإناث بواقع (21%) من إجمالي الطالبات الجديدة للجامعيين من الجنسين و(32.2%) من إجمالي الطالبات الجديدة للجامعات من الإناث.

شكل (24) توزيع الطالبات الجديدة الأكثر كثافة لحملة المؤهل الجامعي وفق الجنس للعام 2021



حملة الدبلوم الشامل :

تعد التخصصات الخمسة الآتية الأكثر كثافة من حملة الدبلوم الشامل على مستوى الطالبات التراكمية للذكور وهي (الفنون الجميلة، هندسة المساحة، المحاسبة، الهندسة المدنية، هندسة القوى) وتشكل ما نسبته (7.2%) من إجمالي الطالبات التراكمية للدبلوم الشامل لكلا الجنسين، كما وتشكل (39%) من إجمالي طلبات التوظيف التراكمية لحملة الدبلوم الشامل على مستوى الذكور، بينما كانت التخصصات الخمسة الأكثر كثافة لحملة الدبلوم الشامل على مستوى الطالبات التراكمية من الإناث كما يلي (تربية ابتدائية وطفل، محاسبة، إدارة أعمال، تربية خاصة وتأهيل، فنون جميلة) وتشكل هذه التخصصات ما نسبته (34%) من إجمالي الطالبات التراكمية للدبلوم الشامل من الجنسين.

شكل (25) توزيع الطالبات التراكمية الأكثر كثافة لحملة الدبلوم الشامل وفق الجنس للعام 2021



يوضح الشكل رقم (26) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الطالبات الجديدة لحملة الدبلوم الشامل لعام 2021، حيث تتصدر قائمة التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الذكور كل من التخصصات الخمسة التالية (هندسة المساحة، هندسة الالكتروميكانيك، الصيدلة، المحاسبة، إدارة أعمال)، والتي تشكل ما نسبته (14%) من إجمالي الطالبات الجديدة لحملة الدبلوم الشامل لكلا الجنسين و(42%) من الطالبات الجديدة للدبلوم الشامل من الذكور.

كما تتصدر التخصصات التالية (الصيدلة، المحاسبة، إدارة الأعمال، الإحصاء والسجل الطبي والسكرتاريا الطبية، القبالة) قائمة التخصصات الأكثر كثافة للطالبات الجديدة لحملة الدبلوم الشامل من الإناث بواقع (38%) من إجمالي الطالبات الجديدة لحملة الدبلوم الشامل من الجنسين و(58%) من إجمالي الطالبات الجديدة لحملة الدبلوم الشامل من الإناث.

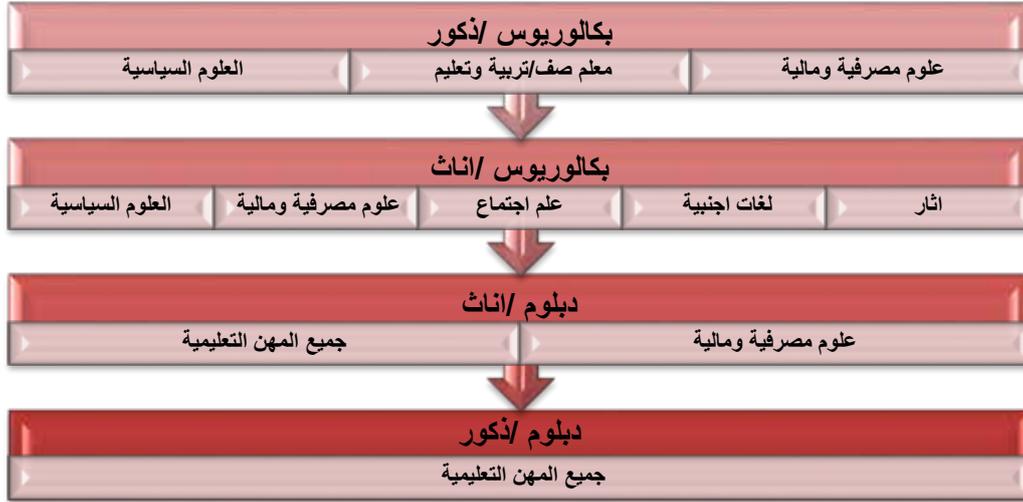
شكل (26) توزيع الطالبات الجديدة الأكثر كثافة لحملة الدبلوم الشامل وفق الجنس للعام



وعلى الرغم من أن هذه التخصصات تعد الأكثر كثافة على مستوى الطالبات التراكمية والجديدة إلا أن بعض هذه التخصصات لا تعد راکدة، حيث تراعي عملية تصنيف التخصصات (واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية) الاختلافات الجوهرية في أعداد طلبات التوظيف لهذه التخصصات وفقاً للجنس

والمنطقة الجغرافية، كما تجدر الإشارة إلى انه تم تضمين نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 بموجب أحكام المادة (40/ج) منه، نصاً قانونياً ملزماً للديوان يقضي بقيامه في الربع الأول من كل سنة بإصدار قائمة بالتخصصات الراكدة، والتي لا تقبل طلبات التوظيف فيها على الكشف التالي ممن سيقوم بالتسجيل فيها اعتباراً من العام الدراسي (2021 / 2020).

شكل (27) قائمة التخصصات الراكدة التي سيتم إيقاف استقبالها من ديوان الخدمة المدنية

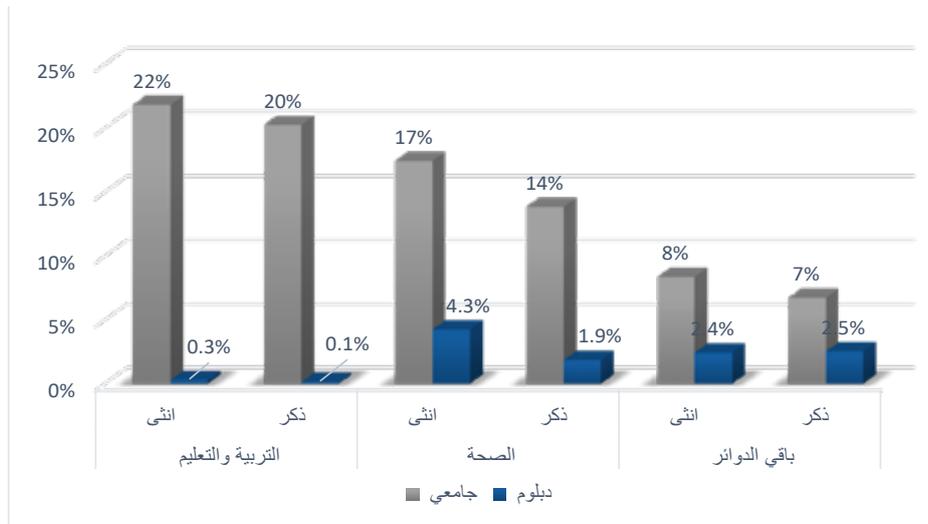


توزيع المعينين للعام 2021

وفق المؤهلات العلمية والنوع الاجتماعي والدائرة :

بلغ عدد المعينين للعام 2021 ما مجموعه (5174) معينا، موزعة على (4581) معيناً من حملة المؤهلات الجامعية و(593) معيناً من حملة الدبلوم الشامل، وكان النصيب الأكبر من التعيينات لوزارة التربية والتعليم بواقع (43%)، يليها وزارة الصحة بواقع (37%)، وتوزع ما نسبته (20%) على باقي الدوائر المختلفة، ويعود ارتفاع عدد المعينين في وزارتي التربية والتعليم والصحة إلى ارتباط مهام كل منهما بالخدمات المقدمة للمواطنين والمقيمين في المملكة، إضافة إلى اتساع التغطية الجغرافية لخدمات هاتين الوزارتين والحاجة إلى زيادة عدد العاملين في هذين القطاعين.

شكل (28) التوزيع النسبي للمعينين وفق المؤهل العلمي والدائرة والنوع الاجتماعي للعام 2021



يبين الشكل رقم (28) التوزيع النسبي للمعينين حسب النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي حيث شكلت نسبة التعيينات على مستوى الإناث (55%) وعلى مستوى الذكور (45%)، تعود النسبة الكبرى منها لحملة المؤهلات الجامعية بواقع (48%) للإناث و(41%) للذكور.

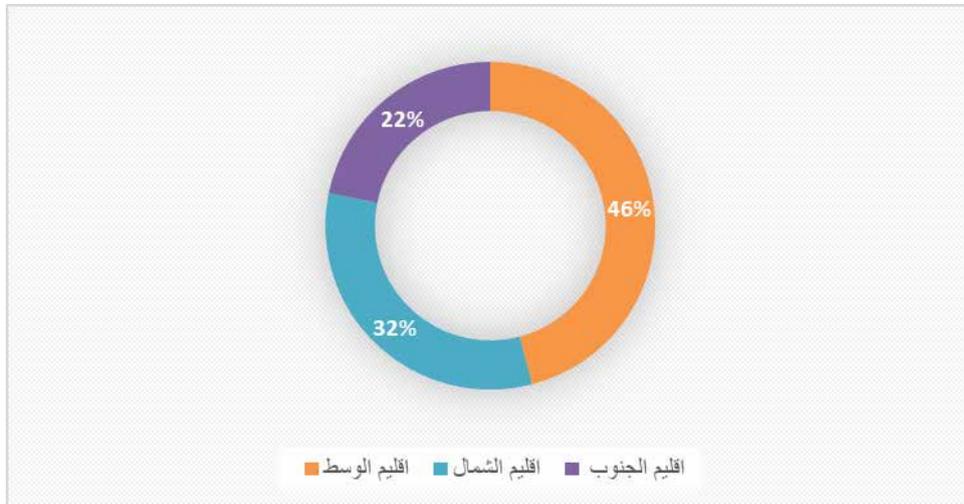
جدول (22) أعداد المعيّنين وفق المؤهل العلمي والدائرة والنوع الاجتماعي للعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي	باقي الدوائر			الصحة			التربية والتعليم			المؤهل العلمي
		المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	
89%	4581	783	349	434	1620	717	903	2178	1049	1129	جامعي
11%	593	257	131	126	316	96	220	20	6	14	دبلوم شامل
100%	5174	1040	480	560	1936	813	1123	2198	1055	1143	المجموع
	100%	20%	9%	11%	37%	16%	22%	42%	20%	22%	النسبة المئوية

وفق التوزيع الجغرافي/ مكان إقامة المعيّنين (الإقليم والمحافظه)

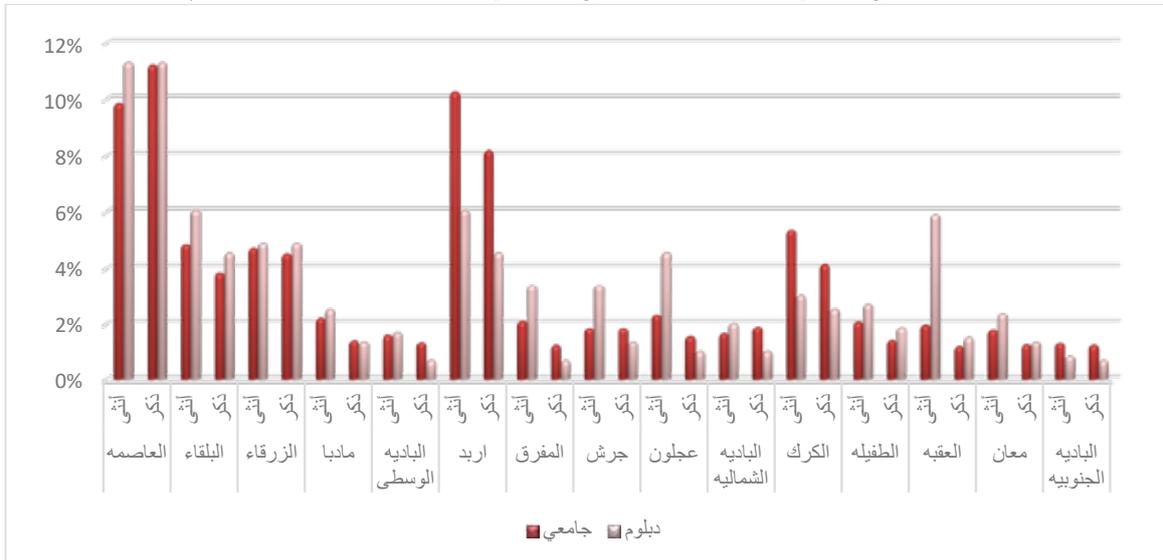
تصدر إقليم الوسط كافة الأقاليم بنسب المعيّنين حيث بلغت نسبة المعيّنين على مستوى الإقليم (46%) من إجمالي التعيينات، يليه إقليم الشمال بنسبة (32%)، بينما حاز إقليم الجنوب على أقل نسبة بواقع (22%).

شكل (29) التوزيع النسبي لمعيّنين وفق التوزيع الجغرافي لمكان الإقامة/ الإقليم للعام 2021



أما على مستوى المحافظات فقد تقاربت نسب التعيين لكلا من محافظتي العاصمة وأربد حيث حازت محافظة العاصمة على نسبة (21%)، يليها محافظة إربد بنسبة (18%)، بينما تساوت كلٌّ من محافظات (الزرقاء والبلقاء والكرك) بنسب التعيين بواقع (9%)، وتراوحت نسب التعيين لباقي المحافظات ما بين (1% - 4%)، كما هو مبين بالشكل رقم (30)

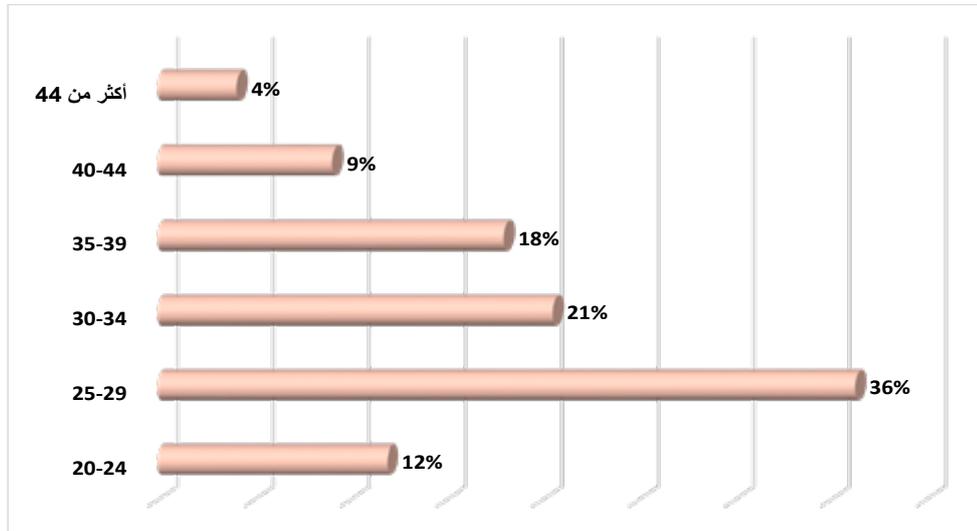
شكل (30) التوزيع النسبي للمعيّنين وفق التوزيع الجغرافي لمكان الإقامة/ المحافظة للعام 2021



التوزيع النسبي للمعنيين وفق الفئة العمرية وسنة التخرج

حاز المعينون من تتراوح أعمارهم خلال الفترة العمرية ما بين (25-34) على ما نسبته (57%) من إجمالي المعينين، حيث شكل خريجو العقد الأخير (2012-2021) ما يقارب ثلثي المعينين بنسبة بلغت (65%)، كما هو مبين في الشكل رقم (31).

شكل (31) التوزيع النسبي للمعنيين وفق الفئات العمرية للعام 2021



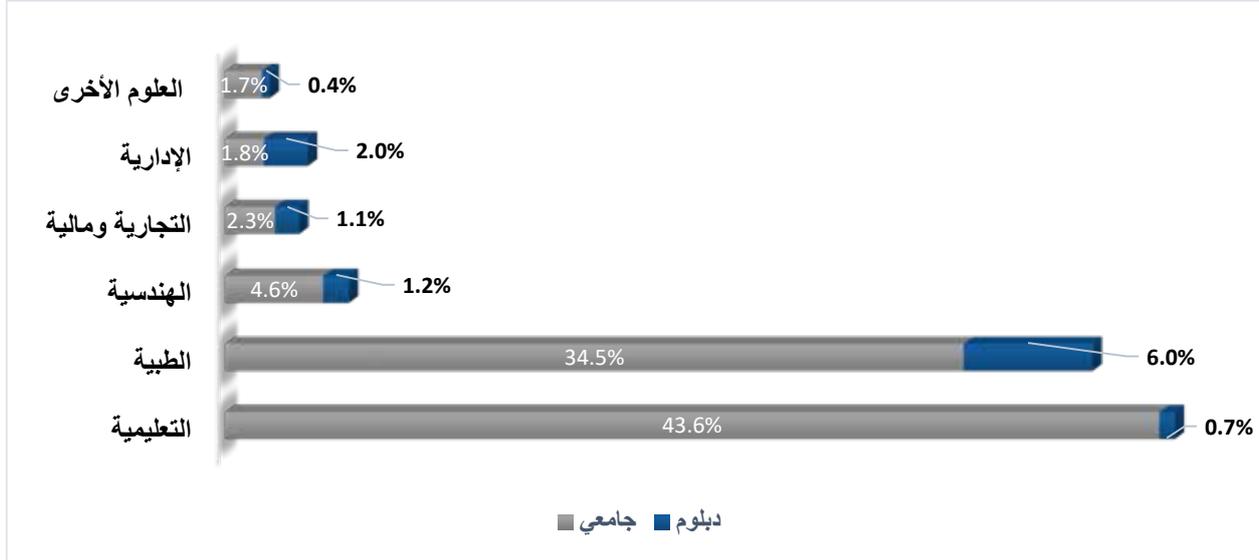
جدول (23) أعداد المعينين وفق سنوات التخرج للعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي	دبلوم		جامعي		الجنس	سنوات التخرج
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
0.02%	1	0.2%	1	0.00%	0	أنثى	1990 فما دون
0.04%	2	0.2%	1	0.02%	1	ذكر	
0.06%	3	0.3%	2	0.02%	1	المجموع	
0.54%	28	3.7%	22	0.13%	6	أنثى	1991-1995
0.19%	10	1.3%	8	0.04%	2	ذكر	
0.73%	38	5.1%	30	0.17%	8	المجموع	
1.64%	85	6.6%	39	1.00%	46	أنثى	1996-2000
0.73%	38	1.3%	8	0.65%	30	ذكر	
2.38%	123	7.9%	47	1.66%	76	المجموع	
8.12%	420	6.4%	38	8.34%	382	أنثى	2001-2005
1.89%	98	4.0%	24	1.62%	74	ذكر	
10.01%	518	10.5%	62	9.95%	456	المجموع	
15.11%	782	16.9%	100	14.89%	682	أنثى	2006-2010
3.88%	201	7.9%	47	3.36%	154	ذكر	
19.00%	983	24.8%	147	18.25%	836	المجموع	
13.82%	715	13.2%	78	13.91%	637	أنثى	2011-2016
8.47%	438	11.1%	66	8.12%	372	ذكر	
22.28%	1153	24.3%	144	22.03%	1009	المجموع	
15.37%	795	13.8%	82	15.56%	713	أنثى	2017-2021
30.17%	1561	13.3%	79	32.35%	1482	ذكر	
45.54%	2356	27.2%	161	47.92%	2195	المجموع	
100%	5174	100%	593	100%	4581	الإجمالي	

التوزيع النسبي للمعينين وفق مجموعة المهن والتخصصات :

شكل عدد المعينين لكل من مجموعتي المهن التعليمية والطبية ما نسبته (85%) من إجمالي المعينين موزعة على (44%) للمهن التعليمية و(41%) للمهن الطبية، فيما تراوحت نسب التعيينات لباقي المهن ما بين (2% - 6%)، ويعود ذلك إلى حصر التعيينات فقط في وزارتي الصحة والتربية والتعليم خلال العام 2021.

شكل (32) التوزيع النسبي للمعينين وفق مجموعة المهن والمؤهل العلمي للعام 2021



وفيما يتعلق بالتخصصات الأكثر تعييناً لحملة المؤهلات الجامعية فقد استحوذت كلٌّ من التخصصات الطبية والتعليمية على أعلى نسب التعيين للعام 2021، وكانت التخصصات الخمس الأكثر تعييناً للإناث هي (تمريض، تربية وتعليم، اللغة العربية وآدابها، طب، رياضيات)، والتخصصات الأكثر تعييناً على مستوى الذكور (اللغة العربية وآدابها، طب، تمريض، رياضيات، اللغة الإنجليزية وآدابها).

وفيما يتعلق بالتخصصات الأكثر تعييناً لحملة الدبلوم الشامل حازت التخصصات الطبية أيضاً على أعلى نسبة تعيين، فيما يلي التخصصات الخمس الأكثر تعييناً للإناث وهي (التمريض، الصيدلة، المحاسبة، نظم المعلومات الإدارية، القبالة)، والتخصصات الأكثر تعييناً على مستوى الذكور (الصيدلة، نظم معلومات الإدارية، التمريض، المحاسبة، إدارة الأعمال).

التوزيع النسبي للمعينين وفق سنة تقديم الطلب :

حاز المتقدمون بطلبات توظيف خلال الفترة (2017-2021) على أعلى نسبة تعيينات بواقع (47%) من إجمالي المعينين، بينما تقارب النسب للفترتين (2011-2016) و(2006-2010) بنسب (22%)، (19%) على التوالي .

جدول (24) أعداد المعينين وفق سنوات تقديم الطلب للعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي	دبلوم		جامعي		الجنس	سنة تقديم الطلب
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
0.68%	35	3.00%	18	0.37%	17	أنثى	1991-1995
0.17%	9	1.00%	6	0.07%	3	ذكر	
0.85%	44	4.00%	24	0.44%	20	المجموع	
1.66%	86	3.70%	22	1.40%	64	أنثى	1996-2000
0.66%	34	0.70%	4	0.65%	30	ذكر	
2.32%	120	4.40%	26	2.05%	94	المجموع	
8.21%	425	7.90%	47	8.25%	378	أنثى	2001-2005
1.37%	71	2.20%	13	1.27%	58	ذكر	
9.59%	496	10.10%	60	9.52%	436	المجموع	
14.61%	756	16.20%	96	14.41%	660	أنثى	2006-2010
3.90%	202	6.40%	38	3.58%	164	ذكر	
18.52%	958	22.60%	134	17.99%	824	المجموع	
13.63%	705	15.70%	93	13.36%	612	أنثى	2011-2016
8.56%	443	10.10%	60	8.36%	383	ذكر	
22.19%	1148	25.80%	153	21.72%	995	المجموع	
15.83%	819	14.20%	84	16.04%	735	أنثى	2017-2021
30.71%	1589	18.90%	112	32.24%	1477	ذكر	
46.54%	2408	33.10%	196	48.29%	2212	المجموع	
%100	5174	100%	593	100%	4581	الإجمالي	

توزيع المستنكفين للعام 2021

وفق المؤهلات العلمية والنوع الاجتماعي ونوع الاستنكاف :

يلاحظ من الجدول رقم (25) ان اعلى نسبة استنكافات كانت لامتحانات التنافسية بواقع (55%)، يليها استنكافات التعيين بنسبة (30%) ومن ثم استنكافات المقابلات الشخصية بنسبة (15%). كما شكلت نسبة الاستنكاف لحملة المؤهلات الجامعية النسبة الكبرى بواقع (89%) من إجمالي المستنكفين يعود ما نسبته (53%) منها للإناث بعدد (685) مستنكفة، فيما حاز الاستنكاف على مستوى الدبلوم على نسبة (11%) يعود (56%) منها للذكور بعدد (92) مستنكفاً.

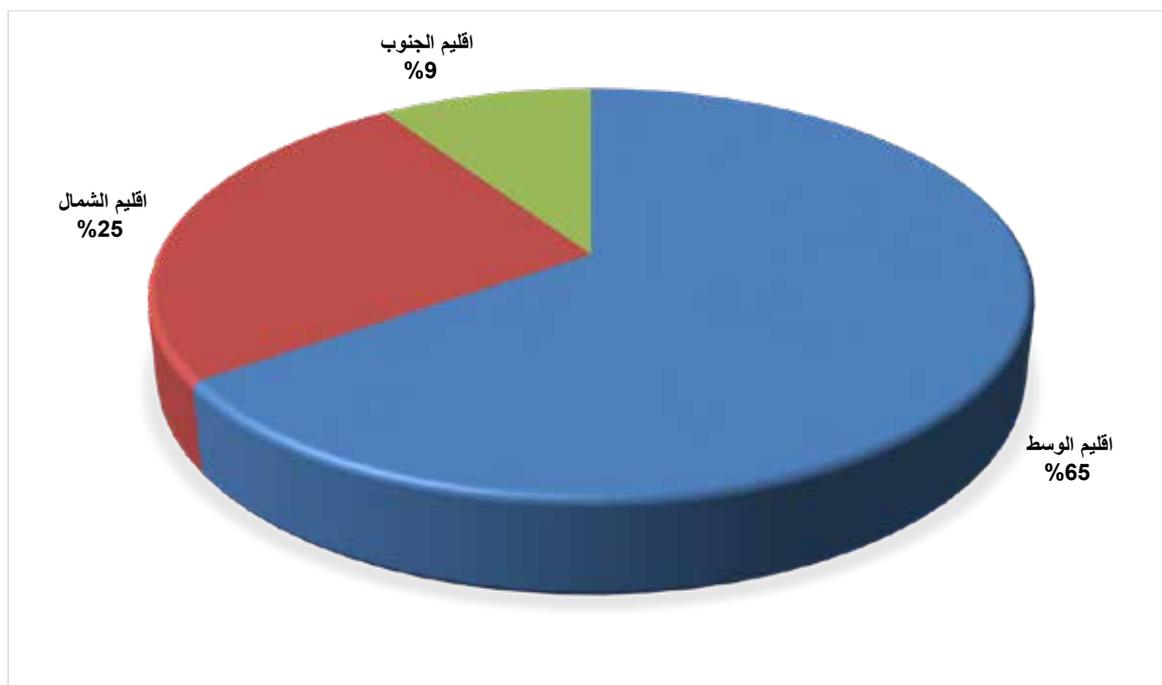
جدول (25) أعداد المستنكفين وفق المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي ونوع الاستنكاف للعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي	دبلوم		جامعي		الجنس	نوع الاستنكاف
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
28%	406	14%	23	29%	383	أنثى	مستنكف امتحان
27%	403	15%	25	29%	378	ذكر	
55%	809	29%	48	58%	761	المجموع	
17%	251	15%	24	17%	227	أنثى	مستنكف تعيين
13%	195	22%	36	12%	159	ذكر	
30%	446	36%	60	30%	386	المجموع	
7%	101	16%	26	6%	75	أنثى	مستنكف مقابلة
8%	113	19%	31	6%	82	ذكر	
15%	214	35%	57	12%	157	المجموع	
100%	1469	100%	165	100%	1304		الإجمالي

أعداد المستنكفين وفق التوزيع الجغرافي لمكان إقامة طالبي التوظيف (الإقليم والمحافظه)

بلغ عدد المستنكفين من مختلف الحالات (امتحان، مقابلة، تعيين) على مستوى المملكة ما مجموعه (1469) مستنكفاً، وكما هو ملاحظ فقد استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة (65%) من مجمل المستنكفين على مستوى المملكة وبواقع (958) مستنكفاً، حيث شكل المستنكفون في محافظة العاصمة (40%) من مجمل المستنكفين على مستوى المملكة بواقع (593) مستنكفاً، في حين شكلت أعداد المستنكفين في إقليم الشمال ما نسبته (25%) من مجمل المستنكفين بواقع (374) مستنكفاً، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد المستنكفين فيه (137) مستنكفاً بنسبة (9%) من مجمل المستنكفين في المملكة خلال عام 2021.

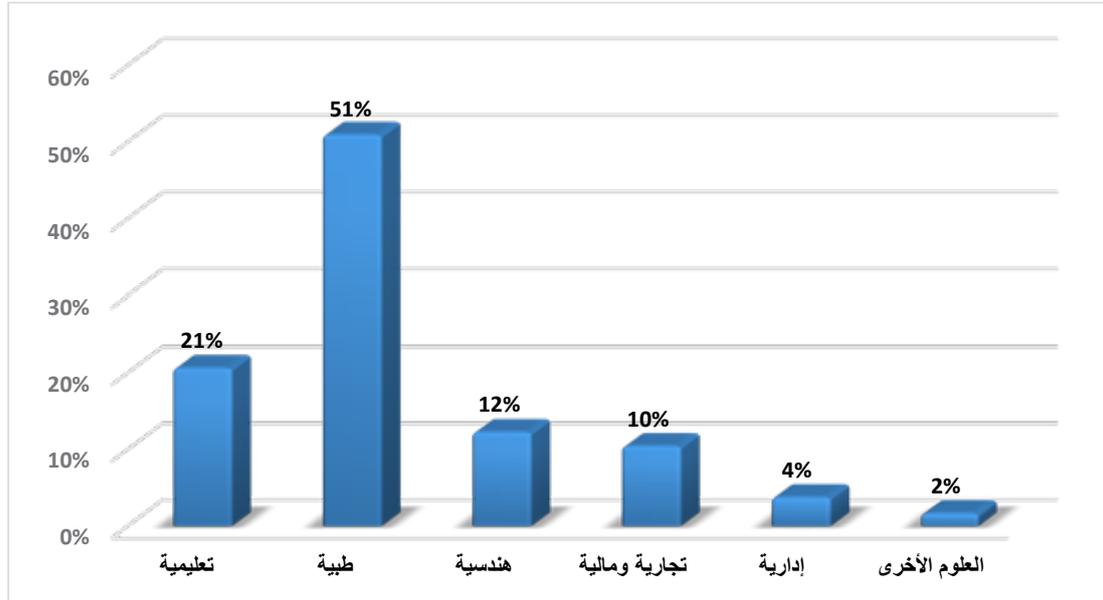
شكل (33) التوزيع النسبي للمستنكفين وفق الإقليم للعام 2021



التوزيع النسبي للمستنكفين وفق مجموعة المهن والتخصصات :

يبين الشكل رقم (34) التوزيع النسبي للمستنكفين وفق مجموعة المهن حيث استحوذت مجموعة المهن الطبية على أعلى نسبة استنكافات بنسبة بلغت (51%)، يليها مجموعة المهن التعليمية بنسبة (21%)، وبالرجوع إلى التخصصات الأكثر استنكافاً على مستوى حملة المؤهلات الجامعية لكلا الجنسين هما تخصصي " التمريض والطب "، وعلى مستوى الدبلوم الشامل لكلا الجنسين كان التخصص الأكثر استنكافاً هو تخصص التمريض.

شكل (34) التوزيع النسبي للمستنكفين وفق مجموعة المهن للعام 2021



وفق سنة تقديم الطلب :

بلغ عدد المستنكفين ممن تقدموا بطلبات توظيف خلال السنوات (2017-2021) ما مجموعه (586) مستنكفاً أي ما نسبته (40%) من إجمالي المستنكفين، وتساوت نسبة الاستنكاف في كل من الفترتين (2007-2011) و(2012-2016) بنسبة (20%) من إجمالي الاستنكافات .

جدول رقم (26) أعداد المستنكفين وفق سنوات تقديم الطلب للعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي	دبلوم		جامعي		الجنس	سنة تقديم الطلب
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
0.20%	3	1.21%	2	0.1%	1	أنثى	1991 فما دون
0.07%	1	0.61%	1	0.0%	0	ذكر	
0.27%	4	1.82%	3	0.1%	1	المجموع	
1.09%	16	2.42%	4	0.9%	12	أنثى	1996-1992
0.68%	10	1.82%	3	0.5%	7	ذكر	
1.77%	26	4.24%	7	1.5%	19	المجموع	
4.15%	61	3.64%	6	4.2%	55	أنثى	2001-1997
1.43%	21	0.61%	1	1.5%	20	ذكر	
5.58%	82	4.24%	7	5.8%	75	المجموع	
9.26%	136	6.06%	10	9.7%	126	أنثى	2006-2002
3.95%	58	0.61%	1	4.4%	57	ذكر	
13.21%	194	6.67%	11	14.0%	183	المجموع	

النسبة المئوية	الإجمالي	دبلوم		جامعي		الجنس	سنة تقديم الطلب
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
10.62%	156	13.33%	22	10.3%	134	أنثى	2011-2007
8.99%	132	16.97%	28	8.0%	104	ذكر	
19.61%	288	30.30%	50	18.3%	238	المجموع	
9.94%	146	7.27%	12	10.3%	134	أنثى	2016-2012
9.73%	143	10.91%	18	9.6%	125	ذكر	
19.67%	289	18.18%	30	19.9%	259	المجموع	
16.34%	240	10.30%	17	17.1%	223	أنثى	2021-2017
23.55%	346	24.24%	40	23.5%	306	ذكر	
39.89%	586	34.55%	57	40.6%	529	المجموع	
100%	1469	100%	165	100%	1304	الإجمالي	

أعداد المستنكفين وفق سنة التخرج والفئات العمرية:

بلغ عدد المستنكفين من الخريجين خلال السنوات (2021-2017) ما مجموعه (482) مستنكفاً أي ما نسبته (33%) من إجمالي المستنكفين، وتقاربت نسبة الاستنكاف في كل من الفترتين (2011-2007) و(2012-2012) بنسبة (21%) و(23%) على التوالي.

جدول رقم (27) أعداد المستنكفين وفق سنوات التخرج للعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي	دبلوم		جامعي		الجنس	سنوات التخرج
		النسبة المئوية	دبلوم	النسبة المئوية	جامعي		
0.2%	3	1.21%	2	0.08%	1	أنثى	1991 فما دون
0.1%	1	0.61%	1	0.00%	0	ذكر	
0.3%	4	1.82%	3	0.08%	1	المجموع	
1.2%	17	4.24%	7	0.77%	10	أنثى	1996-1992
0.5%	7	2.42%	4	0.23%	3	ذكر	
1.6%	24	6.67%	11	1.00%	13	المجموع	
4.2%	62	3.64%	6	4.29%	56	أنثى	2001-1997
2.0%	29	1.21%	2	2.07%	27	ذكر	
6.2%	91	4.85%	8	6.37%	83	المجموع	
9.8%	144	6.67%	11	10.20%	133	أنثى	2006-2002
4.8%	70	3.64%	6	4.91%	64	ذكر	
14.6%	214	10.30%	17	15.11%	197	المجموع	

النسبة المئوية	الإجمالي	دبلوم		جامعي		الجنس	سنوات التخرج
		النسبة المئوية	دبلوم	النسبة المئوية	جامعي		
11.0%	161	14.55%	24	10.51%	137	أنثى	2011-2007
10.1%	149	18.79%	31	9.05%	118	ذكر	
21.1%	310	33.33%	55	19.56%	255	المجموع	
11.7%	172	7.27%	12	12.27%	160	أنثى	2016-2012
11.7%	172	15.15%	25	11.27%	147	ذكر	
23.4%	344	22.42%	37	23.54%	307	المجموع	
13.5%	199	6.67%	11	14.42%	188	أنثى	2021-2017
19.3%	283	13.94%	23	19.94%	260	ذكر	
32.8%	482	20.61%	34	34.36%	448	المجموع	
100%	1469	100%	165	100%	1304	الإجمالي	

عملية التجيير في الاختيار والتعيين للعام (2021)

من المتطلبات التي تفرزها عملية الاختيار والتعيين أحيانا عند الشروع في التوظيف ما يعرف "بالتجيير" أي ترشيح متقدمين بطلبات توظيف من منطقة إقامتهم الجغرافية للعمل في مناطق جغرافية أخرى لا تتوافر فيها تلك التخصصات، وبناءً على رغبة المرشح في العمل خارج منطقتة الجغرافية. حيث يلجأ الديوان لعملية التجيير من المحافظات والمناطق الأقرب، ضمن إجراءات وضوابط واضحة نصت عليها تعليمات الاختيار والتعيين في الوظائف الحكومية والمعلن عنها لكافة طالبي التوظيف، ويمكن للمتقدم بطلب توظيف تحديد رغبته أو عدم رغبته في أن تشمل هذه العملية أثناء تعبئته لطلب التوظيف.

جدول رقم (28) أعداد المجيرين موزعين وفقاً لجغرافية التجيير والجنس للعام 2021

2021		جغرافية التجيير / السنة
مستنكفين بالتجيير	معينين بالتجيير*	
ذكور	ذكور	
2	32	تجيير على مستوى المحافظة
1	53	تجيير على مستوى الاقليم
4	189	تجيير على مستوى المملكة
7	274	المجموع
5174		مجموع المعينين الكلي
5.3%		النسبة العامة للتجيير (عدد المعينين بالتجيير / على المعينين الكلي)

* لا يوجد تجيير على مستوى الإناث.

وقد بلغت نسبة المعينين بالتجيبير خلال عام 2021 (5.3%)، مقارنة مع (5%) لعام 2019، حيث لم تستدع الحاجة إلى اللجوء لعملية التجيبير في عام 2020 نتيجة تداعيات وباء كورونا واقتصار التعيينات على تخصصات محددة كانت غالبيتها لتغطية احتياجات وزارة الصحة مع صدور قرار بخصوص تعطيل الدوائر بتاريخ (17/3/2020)، وقرار إيقاف التعيينات حتى نهاية العام بتاريخ (16/4/2020)، وبالتالي لم يتم الترشيح عموماً في عام 2020، ويوضح الجدول رقم (28) عملية التجيبير وفق المستويات الجغرافية المختلفة، وتعود محدودية نسبة المعينين بالتجيبير لفعالية تنفيذ ومتابعة توصيات دراسة العرض والطلب التي يعدها ديوان الخدمة المدنية وينشرها سنوياً على موقعه الإلكتروني، حيث توصي الدراسة كافة المعينين والمهتمين ولا سيما الطلبة الذين هم على مقاعد الدراسة بضرورة ربط تخصصاتهم الدراسية في الجامعات والكليات مع الاحتياجات الفعلية لمحافظةهم، حيث شملت عملية التجيبير في السنوات الماضية جميع المحافظات بما فيها العاصمة.

الحالات الإنسانية لعام 2021

يولي ديوان الخدمة المدنية طلبات التوظيف المقدمة على الحالات الإنسانية الخصوصية في التعامل وفقاً للمادة (30) من تعليمات استقطاب واختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات، وذلك من خلال حجز الشواغر المخصصة للحالات الإنسانية في الدوائر وحسب النسبة المقررة لهم والترشيح عليها وفقاً لهذه التعليمات.

كما وتشكل لجنة من ديوان الخدمة المدنية ووزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بقرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية، تتولى النظر في الطلبات المقدمة ضمن الحالات الإنسانية وفق معايير وضوابط يعتمدها رئيس ديوان الخدمة المدنية وحسب كل حالة من الحالات الواردة في البنود (1،2،3،4،5،6،7) من هذه الفقرة :-

- 1 - الأسرة الفقيرة التي يتقاضى معيلاً معونة شهرية منتظمة من صندوق المعونة الوطنية بموجب بطاقة سارية المفعول لتعيين أحد أفرادها.
- 2 - ذوي الإعاقات حسب التعريف القانوني وفقاً لأحكام المادة (45) من نظام الخدمة المدنية، وتلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لتمكينهم من ممارسة العمل.
- 3 - الأسرة التي لديها أربعة أفراد فأكثر من أبنائها المؤهلين علمياً من المتقدمين بطلبات تعيين إلى ديوان الخدمة المدنية من حملة دبلوم كلية المجتمع (الشامل) كحد أدنى .
- 4 - الاحتياجات الملحة والعوز الشديد وفق أسس ومعايير يتم اعتمادها بقرار من مجلس الوزراء بناء على توصية مجلس الخدمة المدنية و المستندة إلى تنسيب رئيس ديوان الخدمة المدنية وتوصية اللجنة المشكلة برئاسة أمين عام ديوان الخدمة المدنية وعضوية مندوبين من كل من (وزارة العمل، وزارة التنمية الاجتماعية، صندوق المعونة الوطنية، والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) على أن تراعى أن لا تقل درجة كل منهم عن الدرجة الثالثة من الفئة الأولى (ب) و يستمر التعامل مع الحالات السابقة المقدمة لديوان الخدمة المدنية بموجب البند (1) أعلاه شريطة أن تكون معتمدة من لجنة الحالات الإنسانية قبل صدور هذه التعليمات، ويعاد النظر في هذه الحالات مرة كل أربعة أشهر وعند الترشيح وعند التعيين.
- 5 - الزوج والزوجة من حملة الشهادة الجامعية الأولى فأعلى واللذان لديهما أطفال، وأن يكون قد مضى على تقديمهما طلب التوظيف لديوان الخدمة المدنية عشر سنوات فأكثر.

6 - الأسرة متعددة الإعاقات أو التي لديها الإعاقات الشديدة المعرفة بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 أو أي قانون يحل محله، وفق الأسس والمعايير المعتمدة حسب المادة (31) من هذه التعليمات.

7 - الأرملة التي لا تتقاضى معونة نقدية متكررة ولها أولاد غير قادرين على العمل أعمارهم دون الـ(18) عاماً، شريطة أن لا يكون لها أي مصدر دخل ثابت .

ج- 1. يخصص للفئات الأولى والثانية والثالثة سنوياً ما نسبته (16%) من مجموع الشواغر للحالات الإنسانية المبينة في هذه المادة ويخصص منها ما نسبته (4%) للأشخاص ذوي الإعاقة وعلى أن يتولى الديوان توزيع هذه النسبة على وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً لما يلي:-

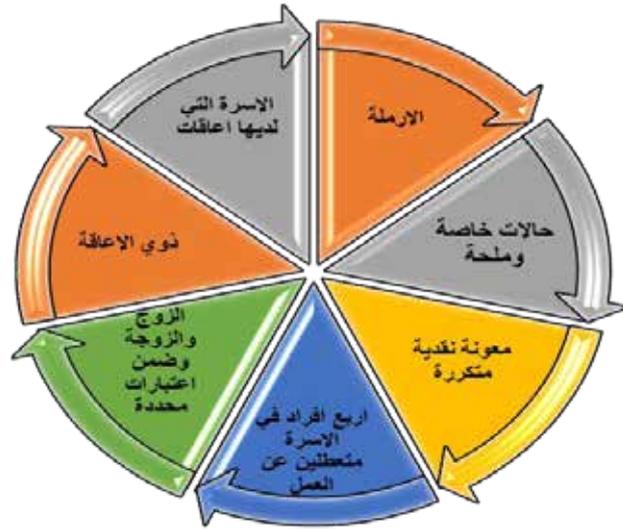
- خصوصية طبيعة عمل الدائرة وتوزيع الوظائف فيها.

- التزام الدوائر بعد التنسيق مع الديوان بتعبئة الشواغر المخصصة للحالات الإنسانية وفقاً للنسبة المقررة.

2. مع مراعاة أحكام البند (1) من هذه الفقرة، يجوز بقرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية زيادة النسبة المحددة في البند (1) من هذه الفقرة.

وقد بلغ عدد الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية خلال عام 2021 ما مجموعه (1724) طلباً جديداً، بنسبة تشكل نحو (4.5%) من إجمالي الطلبات الجديدة الكلي، وشكلت الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية نسبة (26.2%) من إجمالي الطلبات التراكمية على الحالات الإنسانية والبالغ عددها (6579) طلباً في عام 2021، وقد تم تعيين ما مجموعه (325) متقدماً بنسبة تشكل (6.3%) من مجمل المعينين الكلي في الخدمة المدنية وعددهم (5174) معيناً، وشكل المعينون من الحالات الإنسانية ما نسبته (4.9%) من مجمل طلبات التوظيف التراكمية على الحالات الإنسانية.

تشمل الحالات الإنسانية المعتمدة للتنافس على الوظيفة العامة في الخدمة المدنية سبع حالات هي:-



الطلبات التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021

التوزيع الجغرافي للطلبات التراكمية حسب المؤهل العلمي لعام 2021

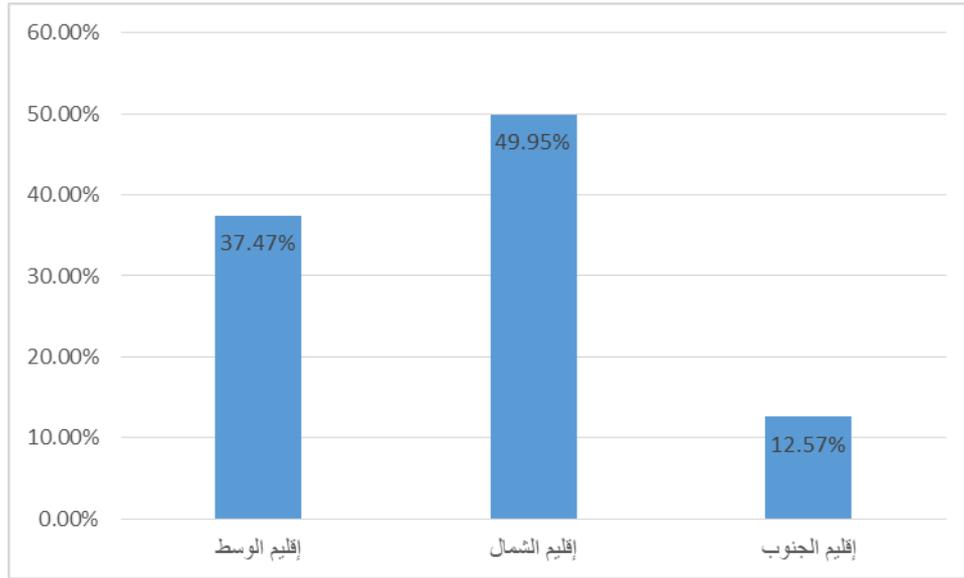
توزعت طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية في الديوان وفقاً للجدول رقم (29) والبالغ عددها (6579) طلباً على مستوى الأقاليم الثلاثة إذ استأثر إقليم الشمال بالنصيب الأكبر منها بنسبة (49.9%) وبواقع (3286) طلباً، تلاه إقليم الوسط بنسبة (37.4%) بواقع (2466) طلباً، ثم إقليم الجنوب بنسبة (12.5%) من الطلبات وصل إلى (827) طلباً.

أما على مستوى المحافظات فقد شكّلت الطلبات التراكمية للحالات الإنسانية في محافظة أربد النسبة الكبرى على مستوى المملكة بواقع (2123) طلباً ونسبة (32.2%).

جدول (29) التوزيع النسبي للطلبات التراكمية للحالات الإنسانية حسب الإقليم لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	معمونة نقدية مذكورة				الزوج والزوجة				ذوي الإعاقة				حالات خاصة وملحة				الاسرة التي لديها اعاقات				الارملة	اربع افراد			المحافظة
		المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر		أنثى			
2.13%	140	77	17	60	0	0	0	35	21	14	10	3	7	0	0	0	2	16	6	10	البادية الوسطى					
6.57%	432	176	23	153	14	7	7	157	76	81	19	0	19	0	0	0	10	56	26	30	البلقاء					
9.12%	600	278	44	234	10	5	5	227	96	131	26	6	20	0	0	0	12	47	20	27	الرزقاء					
16.29%	1072	349	66	283	11	6	5	508	225	283	54	2	52	1	0	1	30	119	44	75	العاصمه					
3.37%	222	111	14	97	6	3	3	71	31	40	10	1	9	0	0	0	5	19	3	16	مادبا					
37.48%	2466	991	164	827	41	21	20	998	449	549	119	12	107	1	0	1	59	257	99	158	إقليم الوسط					
32.27%	2123	861	177	684	137	69	68	675	304	371	78	8	70	1	0	1	23	348	157	191	اريد					
4.68%	308	227	40	187	0	0	0	40	22	18	11	2	9	0	0	0	5	25	11	14	البادية الشماليه					
2.93%	193	118	19	99	6	3	3	48	19	29	5	0	5	0	0	0	1	15	10	5	المغزق					
5.14%	338	149	35	114	7	4	3	127	59	68	19	1	18	0	0	0	7	29	15	14	جرش					
4.92%	324	119	23	96	7	4	3	114	54	60	17	1	16	0	0	0	2	65	30	35	عجلون					
49.95%	3286	1474	294	1180	157	80	77	1004	458	546	130	12	118	1	0	1	38	482	223	259	إقليم الشمال					
1.63%	107	84	8	76	0	0	0	11	1	10	5	0	5	0	0	0	3	4	1	3	الباديه الجنوبيه					
1.95%	128	36	10	26	4	2	2	32	9	23	5	1	4	0	0	0	4	47	25	22	الطفيله					
0.87%	57	15	4	11	2	1	1	32	19	13	2	0	2	0	0	0	0	6	2	4	العقبيه					
7.07%	465	181	38	143	15	6	9	144	66	78	26	3	23	0	0	0	6	93	32	61	الكرك					
1.06%	70	39	3	36	0	0	0	15	4	11	5	0	5	0	0	0	0	11	5	6	معان					
12.57%	827	355	63	292	21	9	12	234	99	135	43	4	39	0	0	0	13	161	65	96	إقليم الجنوب					
100.00%	6579	2820	521	2299	219	110	109	2236	1006	1230	292	28	264	2	0	2	110	900	387	513	المجموع الكلي					

شكل (35) التوزيع النسبي للطلبات التراكمية للحالات الإنسانية حسب الإقليم لعام 2021



توزيع الطلبات التراكمية للحالات الإنسانية وفقاً للفئة العمرية:

يعرض الجدول رقم (30) توزيع الفئات العمرية للمتقدمين بطلبات توظيف تراكمية وكذلك الطلبات حيث تشكل الفئة العمرية (25 - 29) النسبة الكبرى من طلبات التوظيف التراكمية ما نسبته (35.6%) من مجمل طلبات التوظيف للحالات الإنسانية، تليها الفئة العمرية (30-34) بما نسبته (24.6%).

جدول (30) توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقاً للفئة العمرية والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الفئة العمرية
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
11.9%	783	155	49	106	628	176	452	20-24
35.6%	2344	200	65	135	2144	871	1273	25-29
24.6%	1616	251	51	200	1365	478	887	30-34
16.0%	1051	205	19	186	846	206	640	35-39
8.7%	574	195	3	192	379	103	276	40-44
3.2%	211	118	4	114	93	27	66	أكثر من 44
100%	6579	1124	191	933	5455	1861	3594	المجموع الكلي

توزيع الطلبات التراكمية للحالات الإنسانية وفقاً لسنة التخرج:

يعرض الجدول رقم (31) الأعداد التراكمية لطلبات التوظيف للحالات الإنسانية للعام 2021 موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس، وستساعد المؤشرات المستخرجة من هذا الجدول على توضيح الكثير من واقع الحال للحالات الإنسانية. إذ يلاحظ أن الغالبية العظمى لطلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية تركزت لسنة التخرج للفترة (2015-2020).

جدول (31) توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقا لسنة التخرج والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		سنة التخرج
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
1.2%	76	70	3	67	6	2	4	1992-1996
3.7%	246	150	4	146	96	39	57	1997-2002
12.5%	824	216	8	208	608	118	490	2003-2008
26.3%	1729	292	53	239	1437	428	1009	2009-2014
47.8%	3142	311	103	208	2831	1121	1710	2015-2020
8.5%	562	85	20	65	477	153	324	ما بعد 2020
100%	6579	1124	191	933	5455	1861	3594	المجموع الكلي

توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية وفق مجموعة المهن:

تصنف طلبات التوظيف الموجودة ضمن مخزون الديوان حسب طبيعتها في ست مجموعات كما يعرضها الجدول رقم (32)، والذي يظهر من خلاله استئثار مجموعة المهن التعليمية بالحصة الكبرى من طلبات الحالات الإنسانية التراكمية البالغة (53.3%) من مجمل الطلبات التراكمية للحالات الإنسانية.

جدول (32) توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب مجموعة المهن والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		مجموعة المهن
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
53.34%	3509	549	42	507	2960	650	2310	تعليمية
12.13%	798	136	17	119	662	343	319	تجارية ومالية
11.37%	748	147	19	128	601	279	322	إدارية
10.85%	714	112	97	15	602	339	263	هندسية
4.58%	301	142	12	130	159	36	123	طبية
7.74%	509	38	4	34	471	214	257	أخرى
100%	6579	1124	191	933	5455	1861	3594	المجموع الكلي

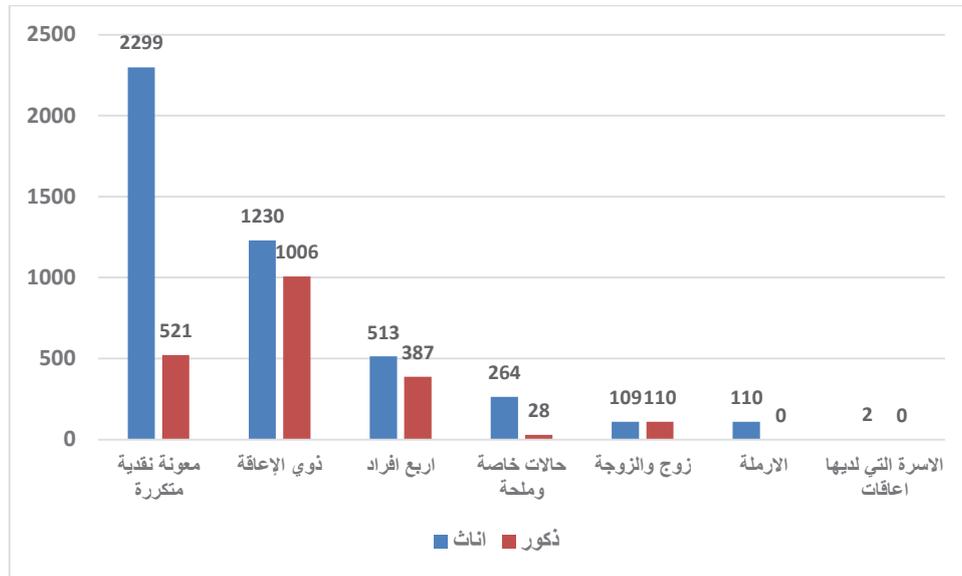
توزيع طلبات التوظيف التراكمية وفق نوع الحالة الإنسانية:

يلاحظ أن بند "معونة نقدية متكررة" يشكل غالبية طلبات التوظيف التراكمية على الحالات الإنسانية بنسبة (43%)، يليها بند "الأشخاص ذوي الإعاقة" بنسبة تبلغ (34%)، بينما تشكل باقي الحالات الإنسانية ما نسبته (23%).

جدول (33) توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الحالة الإنسانية والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الحالة الإنسانية
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
42.86%	2820	670	64	606	2150	457	1693	معمونة نقدية متكررة
33.99%	2236	274	88	186	1962	918	1044	ذوي الإعاقة
13.68%	900	73	36	37	827	351	476	أربع أفراد
4.44%	292	92	3	89	200	25	175	حالات خاصة وملحة
3.33%	219	0	0	0	219	110	109	الزوج والزوجة*
1.67%	110	15	0	15	95	0	95	الارملة
0.03%	2	0	0	0	2	0	2	الأسرة التي لديها اعاقات
100%	6579	1124	191	933	5455	1861	3594	المجموع الكلي

شكل (36) توزيع الطلبات التراكمية للحالات الإنسانية وفقاً لنوع الحالة والجنس لعام 2021



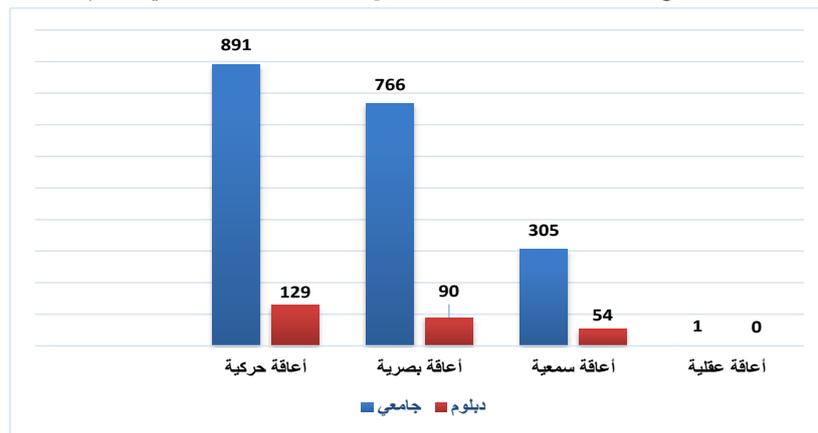
توزيع طلبات التوظيف التراكمية وفق نوع الإعاقة:

يلاحظ أن بند "الإعاقة الحركية" يشكل غالبية طلبات التوظيف التراكمية على الحالات الإنسانية بنسبة (46%)، يليها بند "إعاقة بصرية" بنسبة تبلغ (38%)، بينما تشكل باقي الحالات الإنسانية ما نسبته (26%).

جدول (34) توزيع طلبات التوظيف التراكمية للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب نوع الإعاقة والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		نوع الاعاقة
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
45.62%	1020	129	39	90	891	465	426	أعاقة حركية
38.28%	856	90	34	56	766	323	443	أعاقة بصرية
16.06%	359	54	14	40	305	131	174	أعاقة سمعية
0.04%	1	0	0	0	1	0	1	أعاقة عقلية
100.00%	2236	273	87	186	1963	919	1044	المجموع الكلي

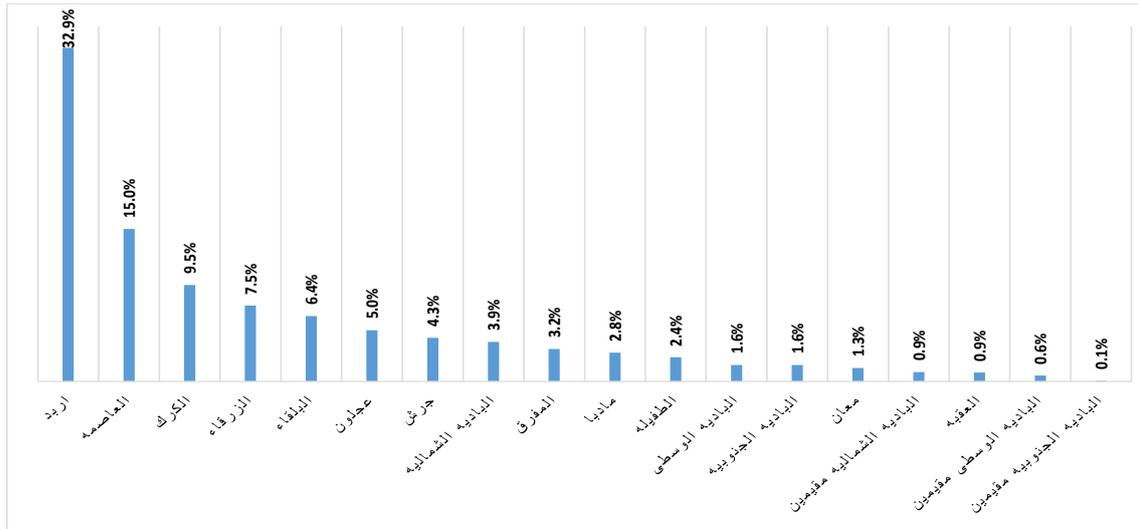
شكل (37) توزيع الطلبات التراكمية وفقا لنوع الحالة والمؤهل العلمي للعام 2021



جدول (35) التوزيع الجغرافي لطلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الإقليم نوع الحالة والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	معاملة نقدية متكررة			الزوج والزوجة			ذوي الإعاقة			حالات خاصة وملحة			الإرملة	اربع افراد			الإقليم
		المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى		أنثى	المجموع	ذكر	
2.20%	38	22	4	18	0	0	0	1	1	0	2	0	2	1	12	4	8	البادية الوسطى
6.44%	111	39	9	30	4	2	2	16	11	5	5	0	5	6	41	20	21	البلقاء
7.48%	129	72	15	57	8	4	4	16	8	8	9	4	5	7	17	10	7	الزرقاء
15.02%	259	97	27	70	6	3	3	58	24	34	11	1	10	19	68	26	42	العاصمه
2.84%	49	22	3	19	4	2	2	5	2	3	3	1	2	3	12	2	10	مادبا
33.99%	586	252	58	194	22	11	11	96	46	50	30	6	24	36	150	62	88	اقليم الوسط
1.68%	29	24	0	24	0	0	0	1	0	1	2	0	2	2	0	0	0	البادية الجنوبيه
2.38%	41	16	6	10	2	1	1	3	1	2	1	0	1	2	17	10	7	الطفيله
0.87%	15	5	2	3	2	1	1	6	3	3	2	1	1	0	0	0	0	العقبه
9.51%	164	52	15	37	10	4	6	13	8	5	4	0	4	4	81	26	55	الكرك
1.33%	23	9	0	9	0	0	0	2	1	1	1	0	1	0	11	5	6	معان
15.78%	272	106	23	83	14	6	8	25	13	12	10	1	9	8	109	41	68	اقليم الجنوب
32.89%	567	175	45	130	89	45	44	47	25	22	12	1	11	16	228	117	111	اربد
4.81%	83	58	14	44	0	0	0	5	5	0	3	1	2	3	14	8	6	البادية الشماليه
3.19%	55	33	4	29	4	2	2	6	2	4	0	0	0	1	11	4	7	المفرق
4.29%	74	28	7	21	4	2	2	13	6	7	2	0	2	6	21	9	12	جرش
5.05%	87	19	5	14	5	3	2	13	5	8	1	1	0	0	49	25	24	عجلون
50.23%	866	313	75	238	102	52	50	84	43	41	18	3	15	26	323	163	160	اقليم الشمال
100.00%	1724	671	156	515	138	69	69	205	102	103	58	10	48	70	582	266	316	المجموع الكلي

شكل(38):التوزيع النسبي للطلبات الجديدة للحالات الإنسانية حسب المحافظة للعام 2021



بلغ إجمالي طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية (1724) طلبًا خلال عام 2021 وفقا لجدول رقم (35) ويلاحظ أن نسبة الإناث منها تشكل (55.2%) من الطلبات الجديدة، كما أن بند "معمونة نقدية متكررة" يشكل غالبية طلبات التوظيف الجديدة على الحالات الإنسانية بنسبة (39%) من مجمل الطلبات الجديدة، يليها بند "أربعة أفراد" بنسبة تبلغ (33.8%)، ومن ثم بند "ذوي الإعاقة" بنسبة تبلغ (11.9%).

توزيع الطلبات الجديدة للحالات الإنسانية وفقا للفئة العمرية:

يعرض الجدول رقم (36) توزيع الفئات العمرية للمتقدمين بطلبات توظيف جديدة حيث تشكل الفئة العمرية (25 - 29) النسبة الكبرى من طلبات التوظيف الجديدة بما نسبته (36%) من مجمل طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية، تليها الفئة العمرية (20 - 24) بواقع نسبته (28%).

جدول(36) توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقا للفئة العمرية والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الفئة العمرية
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
28.3%	488	85	30	55	403	131	272	20-24
36.0%	620	66	24	42	554	221	333	25-29
17.3%	299	36	5	31	263	88	175	30-34
11.5%	198	22	2	20	176	61	115	35-39
5.8%	100	15		15	85	35	50	40-44
1.1%	19	8	1	7	11	5	6	أكثر من 44
100%	1724	232	62	170	1492	541	951	المجموع الكلي

توزيع الطلبات وفق سنة التخرج:

يعرض الجدول رقم (37) الطلبات الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس، يلاحظ أن الغالبية العظمى لطلبات التوظيف الجديدة تركزت خلال الخمس سنوات (2015-2020)، إذ بلغت نسبهم (45.1%) من إجمالي الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية.

جدول (37) توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب سنة التخرج والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		سنة التخرج
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
0.2%	4	3	1	2	1	1	0	1992-1996
2.2%	37	10	0	10	27	15	12	1997-2002
9.4%	162	25	0	25	137	41	96	2003-2008
18.5%	319	38	6	32	281	93	188	2009-2014
45.1%	778	94	42	52	684	268	416	2015-2020
24.6%	424	62	13	49	362	123	239	أعلى من 2020
100%	1724	232	62	170	1492	541	951	المجموع الكلي

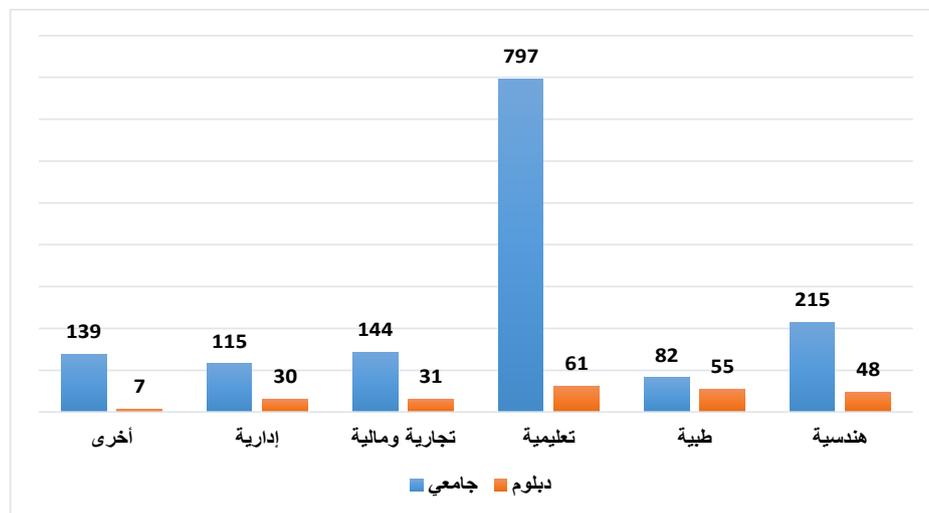
توزيع طلبات التوظيف الجديدة وفق مجموعة المهن:

الجدول رقم (38) يوضح طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية للعام 2021 وفق مجموعة المهن، حيث شكلت مجموعة المهن التعليمية نصف الطلبات الجديدة بنسبة بلغت (50%) من مجمل الطلبات الجديدة للحالات الإنسانية.

جدول (38) توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		مجموعة المهن
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
49.77%	858	61	5	56	797	211	586	تعليمية
15.26%	263	48	44	4	215	123	92	هندسية
10.15%	175	31	3	28	144	68	76	تجارية ومالية
8.41%	145	30	5	25	115	49	66	إدارية
7.95%	137	55	4	51	82	25	57	طبية
8.47%	146	7	1	6	139	65	74	أخرى
100%	1724	232	62	170	1492	541	951	المجموع الكلي

شكل (39) توزيع الطلبات الجديدة وفق مجموعة المهن لعام 2021



جدول (39) توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 للمهن التعليمية وفقا للمؤهل العلمي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		التخصص (للمهن التعليمية)
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
13.60%	117	0	0	0	117	20	97	تربية وتعليم
10.50%	90	2	0	2	88	14	74	اللغة الانجليزية وآدابها
8.50%	73	4	1	3	69	29	40	شريعة ودراسات اسلاميه
6.80%	58	0	0	0	58	18	40	علم نفس وارشاد
6.50%	56	1	0	1	55	12	43	اللغة العربية وآدابها
5.00%	43	5	0	5	38	11	27	تربية خاصة وتأهيل
5.00%	43	1	0	1	42	26	16	تربية رياضية
4.90%	42	9	0	9	33	0	33	تربية ابتدائية وطفل
4.90%	42	0	0	0	42	15	27	رياضيات
4.10%	35	0	0	0	35	7	28	كيمياء
4.00%	34	16	4	12	18	8	10	فنون جميلة
3.50%	30	5	0	5	25	8	17	علم اجتماع
3.40%	29	0	0	0	29	9	20	تاريخ
3.30%	28	0	0	0	28	5	23	أحياء
2.90%	25	0	0	0	25	7	18	فيزياء
2.40%	21	0	0	0	21	9	12	جغرافيا
2.20%	19	8	0	8	11	1	10	مكتبات وتوثيق + مصادر تعليمية ومكتبات
1.60%	14	0	0	0	14	3	11	ادارة مدرسية وارشاد ومناهج
1.30%	11	4	0	4	7	1	6	تربية مهنية
1.30%	11	0	0	0	11	4	7	لغات اجنبية
1.20%	10	1	0	1	9	0	9	اقتصاد منزلي
1.00%	9	0	0	0	9	4	5	جيولوجيا (علوم الأرض)
0.60%	5	5	0	5	0	0	0	خياطة/تصميم الازياء وتصنيع الملابس
0.60%	5	0	0	0	5	0	5	مجال/اجتماعيات +دراسات اجتماعية
0.50%	4	0	0	0	4	0	4	معلم مجال لغة انجليزية
0.30%	3	0	0	0	3	0	3	مجال/لغة عربية
0.10%	1	0	0	0	1	0	1	فلسفة
100%	858	61	5	56	797	211	586	المجموع الكلي

توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية وفق نوع الحالة الإنسانية:

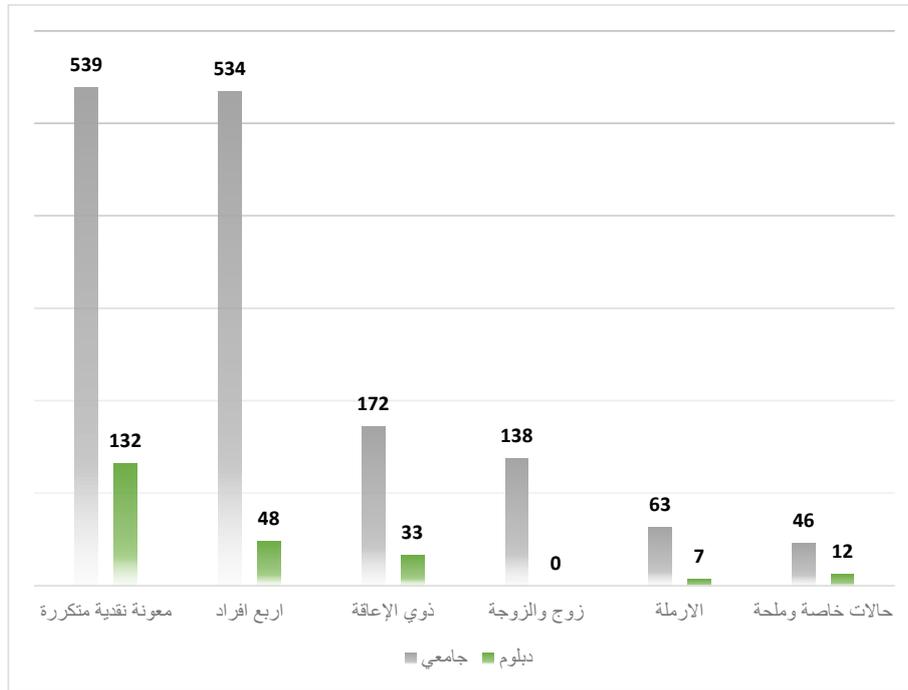
يلاحظ أن بند "معونة نقدية متكررة" يشكل غالبية طلبات التوظيف الجديدة على الحالات الإنسانية بنسبة (39%)، يليها بند "أربعة أفراد" بنسبة تبلغ (34%)، كما ويلاحظ عدم وجود طلبات توظيف جديدة على بند الأسرة التي لديها إعاقات، بينما تشكل باقي الحالات الإنسانية ما نسبته (27%).

جدول (40) توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الحالة الإنسانية والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		نوع الحالة
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
38.9%	671	132	23	109	539	133	406	معونة نقدية متكررة
33.8%	582	48	26	22	534	240	294	اربع افراد
11.9%	205	33	13	20	172	89	83	ذوي الإعاقة
8.0%	138	0	0	0	138	69	69	الزوج والزوجة
4.1%	70	7	0	7	63	0	63	الارملة
3.4%	58	12	0	12	46	10	36	حالات خاصة وملحة
100 %	1724	232	62	170	1492	541	951	المجموع الكلي

*لا يوجد طلبات جديدة على بند الأسرة التي لديها إعاقات.

شكل (40) توزيع الطلبات الجديدة للحالات الإنسانية وفقاً لنوع الحالة والمؤهل العلمي والجنس لعام 2021



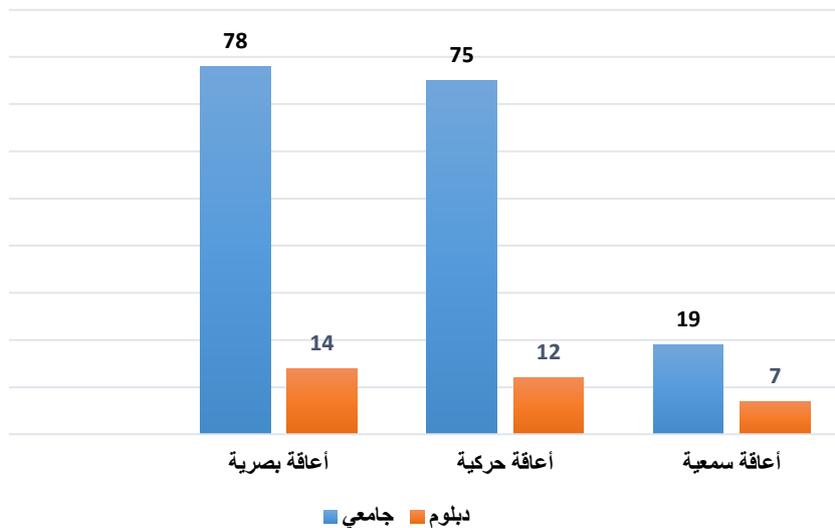
توزيع طلبات التوظيف الجديدة وفق نوع الإعاقة:

يلاحظ أن بند "الإعاقة البصرية" استأثر بالنسبة الكبرى من نوع حالة الإعاقة بنسبة بالغة (45%) من طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية، يليها بند "إعاقة حركية" بنسبة تبلغ (42%)، بينما شكلت نسبة الإعاقة السمعية أقل نسبة وبلغت (13%).

جدول (41) توزيع طلبات التوظيف الجديدة للحالات الإنسانية لعام 2021 حسب نوع الإعاقة والمؤهل الجامعي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		نوع الاعاقة
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
44.88%	92	14	8	6	78	41	37	إعاقة بصرية
42.44%	87	12	4	8	75	41	34	إعاقة حركية
12.68%	26	7	1	6	19	7	12	إعاقة سمعية
100%	205	33	13	20	172	89	83	المجموع الكلي

شكل رقم (41) توزيع الطلبات الجديدة وفقا لنوع الحالة والمؤهل العلمي للعام 2021



المعيّنون على بند الحالات الإنسانية

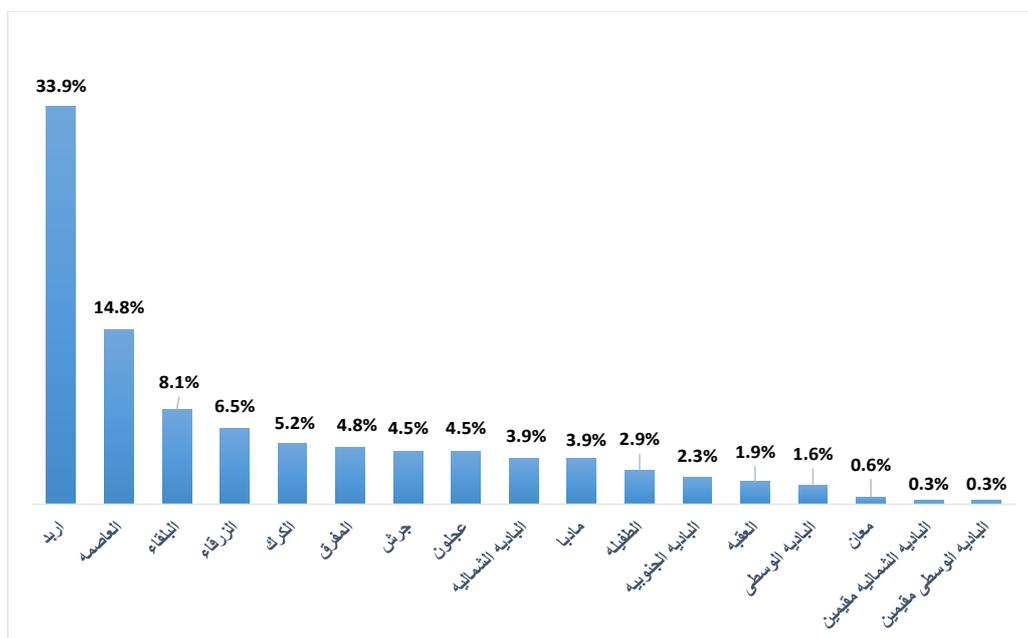
التوزيع الجغرافي للتعينات على الحالات الإنسانية لعام 2021

يبين الجدول (42) نسب المعينين على الحالات الإنسانية موزعين حسب نوع الحالة والإقليم والمحافظة، إذ نجد أن بندي "أربعة أفراد" و"الأشخاص ذوي الإعاقة" يشكلان الغالبية العظمى من المعينين من الحالات الإنسانية بنسب (47.7%)، (34.2%) على التوالي، أما باقي البنود فكانت تشكل نسبتهم (18.1%) من مجمل المعينين على الحالات الإنسانية، كما يلاحظ أن نسبة الإناث المعينات كانت أعلى أو تساوي نسبة الذكور في جميع بنود الحالات الإنسانية، أما على مستوى المحافظات فيتضح أن مجمل المعينين على الحالات الإنسانية كان من نصيب محافظة أربد بنسبة (33.9%).

جدول (42) عدد المعينين من الحالات الإنسانية موزعين وفق المحافظة والجنس لعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي	المجموع	معاملة نقدية متكررة		المجموع	ذوي الإعاقة		المجموع	لديها إعاقات التي الأسرة التي		الإرملة	المجموع	أربع أفراد		المحافظة
			ذكر	انثى		ذكر	انثى		ذكر	انثى			ذكر	انثى	
33.90%	105	8	4	4	22	8	14	0	0	0	1	74	39	35	أربد
3.90%	12	7	2	5	1	1	0	0	0	0	0	4	2	2	البادية الشمالية
0.30%	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	البادية الشمالية مقيمين
4.80%	15	4	0	4	8	5	3	0	0	0	0	3	1	2	المفرق
4.50%	14	0	0	0	4	1	3	0	0	0	0	10	5	5	جرش
4.50%	14	1	1	0	3	1	2	0	0	0	0	10	7	3	عجلون
51.90%	161	20	7	13	38	16	22	0	0	0	1	102	54	48	إقليم الشمال
2.30%	7	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	3	1	2	البادية الجنوبية
2.90%	9	4	0	4	3	1	2	1	0	1	0	1	0	1	الطفيلة
1.90%	6	0	0	0	2	1	1	1	1	0	0	3	0	3	العقبة
5.20%	16	1	0	1	5	0	5	1	0	1	0	9	6	3	الكرك
0.60%	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	معان
12.90%	40	8	0	8	12	2	10	3	1	2	0	17	7	10	إقليم الجنوب
1.60%	5	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	2	1	1	البادية الوسطى
0.30%	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	البادية الوسطى مقيمين
8.10%	25	5	1	4	8	2	6	0	0	0	0	12	4	8	البلقاء
6.50%	20	4	1	3	10	5	5	0	0	0	0	6	2	4	الزرقاء
14.80%	46	9	0	9	31	10	21	0	0	0	0	6	3	3	العاصمة
3.90%	12	4	1	3	5	0	5	0	0	0	0	3	3	0	مادبا
35.20%	109	24	3	21	56	17	39	0	0	0	0	29	13	16	إقليم الوسط
100%	310	52	10	42	106	35	71	3	1	2	1	148	74	74	الإجمالي

شكل (42): التوزيع النسبي للمعينين على الحالات الإنسانية حسب المحافظة لعام 2021



توزيع المعينين على الحالات الإنسانية وفق مجموعة المهن:

الجدول رقم (43) يوضح المعينين على الحالات الإنسانية وفق مجموعة المهن للعام 2021، حيث شكلت مجموعة المهن التعليمية نصف التعيينات بنسبة بلغت (54%) من مجمل التعيينات على الحالات الإنسانية، تلاها مجموعة المهن الهندسية، الإدارية بنسب متساوية مقدارها (12%).

جدول (43) توزيع المعينين للحالات الإنسانية لعام 2021 وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس

النسبة المئوية	الاجمالي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		مجموعة المهن
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
53.5%	166	15		15	151	38	113	تعليمية
11.6%	36	2	1	1	34	17	17	هندسية
11.6%	36	9	3	6	27	18	9	إدارية
9.7%	30	4	1	3	26	10	16	طبية
6.8%	21	2	1	1	19	13	6	تجارية ومالية
6.8%	21	1	1		20	17	3	أخرى
100%	310	33	7	26	277	113	164	الإجمالي

جدول(44) توزيع المعينين على الحالات الإنسانية لعام 2021 حسب الحالة الإنسانية والمؤهل العلمي والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		نوع الحالة
			ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
47.70%	148	4	1	3	144	73	71	أربع أفراد
34.20%	106	22	5	17	84	30	54	ذوي الإعاقة
16.80%	52	6	0	6	46	10	36	معمونة نقدية متكررة
1.00%	3	1	1	0	2	0	2	الأسرة التي لديها إعاقات
0.30%	1	0	0	0	1	0	1	الأرملة
100%	310	33	7	26	277	113	164	المجموع الكلي

توزيع المعينين للحالات الإنسانية وفقا للدائرة ونوع الحالة الإنسانية والمؤهل العلمي والجنس :

الجدول رقم (45) يوضح المعينين على الحالات الإنسانية وفق الدائرة للعام 2021، حيث كانت نسب التعيينات للدوائر بنسب متقاربة ما بين (وزارة التربية والتعليم، وباقي الدوائر) بنسب بلغت (43%، 46%) على التوالي، في حين كان اقلها نسب تعيينات لوزارة الصحة بنسبة بلغت (11%) من مجمل تعيينات الحالات الإنسانية البالغ عددها (310).

جدول (45) عدد المعينين من الحالات الإنسانية موزعين حسب الدائرة والمؤهل العلمي والجنس لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		نوع الحالة	الدائرة
			ذكر	انثى		ذكر	انثى		
10.6%	33	0	0	0	33	6	27	أربع أفراد	وزارة التربية والتعليم
0.6%	2	0	0	0	2	0	2	الأسرة التي لديها إعاقات	
19.4%	60	6	0	6	54	15	39	ذوي الإعاقة	
12.6%	39	0	0	0	39	10	29	معونة نقدية متكررة	
43.2%	134	6	0	6	128	31	97	المجموع	
5.5%	17	2	1	1	15	8	7	أربع أفراد	وزارة الصحة
0.3%	1	0	0	0	1	0	1	الأسرة التي لديها إعاقات	
3.2%	10	5	4	1	5	3	2	ذوي الإعاقة	
2.3%	7	1	0	1	6	0	6	معونة نقدية متكررة	
11.3%	35	8	5	3	27	11	16	المجموع	
31.6%	98	2	0	2	96	59	37	أربع أفراد	باقي الدوائر
0.3%	1	1	1	0	0	0	0	الأسرة التي لديها إعاقات	
11.6%	36	11	1	10	25	12	13	ذوي الإعاقة	
1.9%	6	5	0	5	1	0	1	معونة نقدية متكررة	
45.5%	141	19	2	17	122	71	51	المجموع	
100%	310	33	7	26	277	113	164	المجموع الكلي	

تعيينات الفئة الثالثة في الخدمة المدنية

بلغ مجموع الوظائف الشاغرة للفئة الثالثة في الخدمة المدنية عام 2021 (64) وظيفة، منها (33) وظيفة دمج للذكور والإناث و(3) وظائف للإناث و(28) وظيفة للذكور، في حين بلغ مجموع الطلبات المقدمة على هذه الشواغر (1387) طلب توظيف، تم استبعاد (672) طلباً، وبالتالي تم اعتماد (715) طلب توظيف.

جدول (46) : توزيع وظائف الفئة الثالثة حسب الدائرة ونوع الوظيفة والجنس لعام 2021

نسبة الطلبات المعتمدة من إجمالي الطلبات المستلمة	عدد الطلبات المعتمدة	عدد الطلبات المستلمة	عدد الوظائف	الجنس	اللواء/المحافظة	الوظائف المعلن عنها	الوزارة/الدائرة
6.8%	34	500	6	دمج	لواء قصبة عمان	وظيفة طابع مؤقت	وزارة العدل
2.8%	14		4		لواء الجامعة		
2.2%	11		2		لواء غرب عمان (وادي السير)		
1.6%	8		2		لواء القويسمة		
1.4%	7		1		لواء ناعور		
6.4%	32		4		قصبة اربد		
0.8%	4		2		بني عبيد		
0.8%	4		1		الرمثا		
3.6%	18		1		قصبة جرش(طلب يوجد عليه تدقيق)		

الوزارة/الدائرة	الوظائف المعلن عنها	اللواء/المحافظة	الجنس	عدد الوظائف	عدد الطلبات المستلمة	عدد الطلبات المعتمدة	نسبة الطلبات المعتمدة من إجمالي الطلبات المستلمة
		قصبه السلط		1		12	2.4%
		قصبه المفرق		1		7	1.4%
		الشونة الجنوبية		1		0	0.0%
		الرصيفة		1		10	2.0%
		قصبه العقبة		2		3	0.6%
المؤسسة الاستهلاكية المدنية	وظيفة بائع	قصبه السلط	دمج	1	125	44	35.2%
		الاعوار الجنوبية		1	41	27	65.9%
		البادية الشمالية الشرقيه		1	137	72	52.6%
		الرويشد		1	12	6	50.0%
وزارة التنمية الإجتماعية	طاهي	الرصيفة	ذكور	1	18	9	50.0%
	سائق	قصبه العقبة	ذكور	1	23	12	52.2%
	سائق فئة خامسة	قصبه عمان	ذكور	4	46	31	67.4%
	مستخدم	قصبه الطفيلة	اناث	2	28	20	71.4%
	مستخدم	قصبه جرش	ذكور	2	25	22	88.0%
	مستخدم	قصبه الكرك	ذكور	2	23	8	34.8%
	سائق فئة خامسة	الحسا/البادية الجنوبية	ذكور	1	11	11	100%
	سواقين- الطفيلة	محافظة الطفيلة	ذكور	10	180	169	93.9%
مستشفى الامير حمزة	سواقين	محافظة العاصمة	ذكور	2	46	29	63.0%
	طابعة	محافظة العاصمة	اناث	1	54	33	61.1%
شركة الصوامع الأردنية	عامل	لواء الرمثا	ذكور	1	29	14	48.3%
	حارس	لواء القويسمة	ذكور	2	69	35	50.7%
	سائق	لواء القويسمة	ذكور	1	13	4	30.8%
	سائق	لواء الرصيفة	ذكور	1	7	5	71.4%
الإجمالي							
				64	1387	715	51.6%

تعيينات البلديات والمجالس البلدية والجامعات والمستشفيات الجامعية في الفئات الأولى والثانية للعام 2021

عمل ديوان الخدمة المدنية خلال الأعوام السابقة على توسيع مظلة عمله فيما يخص إجراءات التعيينات والتي تتعلق بشواغر البلديات، حرصاً منه على تحقيق رؤيته ورسالته والقيم التي تحكم ثقافة المؤسسة والمتمثلة بالعدالة والنزاهة وتكافؤ الفرص، ورفع قدرات الموارد البشرية وتنظيم التوظيف في القطاع العام والبلديات ومجالس الخدمة والجامعات والمستشفيات الجامعية على الرغم من تباين مستوى التعيينات في هذه الجهات وخاصة بعد تداعيات جائحة كورونا، وفقاً لحاجة كل جهة ووفقاً لجدول التškiيلات المعد لحصر شواغر الجهات المشار إليها أعلاه، وبما يضمن حصول جميع المتقدمين في هذه المناطق على فرص التعيين بشكل متساوٍ، وذلك تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء المؤقر رقم (1021) المؤرخ 22/7/2013 والذي ينص على تعبئة الوظائف الشاغرة بالتعاون والتنسيق التام مع وزارة الشؤون البلدية (الإدارة المحلية حالياً) ورؤساء البلديات وفقاً لتعليمات الاختيار والتعيين المعتمدة للفئات الأولى والثانية والثالثة.

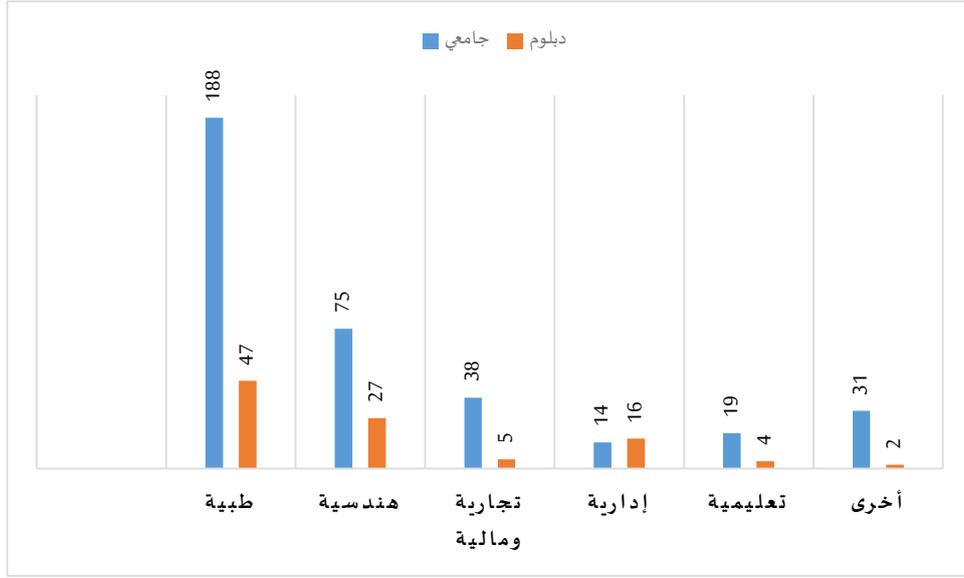
وقد نتج عن ذلك تبعات في غاية الإيجابية انعكست على موازنات البلديات، كما أتاح ذلك مجالاً كبيراً لرؤساء هذه البلديات والمجالس البلدية لممارسة مهامهم الأساسية بعيداً عن الضغوط الممارسة عليهم في تعيين الموظفين في بلدياتهم.

بالرجوع الى الجدول رقم (47) حيث بلغ عدد المعينين في عام 2021 على مستوى المملكة من الجهات المذكورة أعلاه ما مجموعه (466) معينا، كما استأثرت مجموعة المهن الطبية النصيب الأكبر من التعيينات بنسبة (50.4%) وبواقع (235) معينا، ثم المجموعة الهندسية بنسبة (21.9%) من المعينين بما مجموعه (102) معينا.

جدول (47): تعيينات البلديات والمجالس البلدية والجامعات والمستشفيات الجامعية في الفئات الأولى والثانية وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للعام 2021

النسبة المئوية	الاجمالي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى	
50.4%	235	47	13	34	188	19	169	طبية
21.9%	102	27	22	5	75	53	22	هندسية
9.2%	43	5	0	5	38	9	29	تجارية ومالية
6.4%	30	16	1	15	14	10	4	إدارية
4.9%	23	4	1	3	19	7	12	تعليمية
7.1%	33	2	0	2	31	4	27	أخرى
100%	466	101	37	64	365	102	263	الاجمالي
	100%	21.7%	7.9%	13.7%	78.3%	21.9%	56.4%	النسبة المئوية

شكل (43) عدد المعينين في البلديات والمجالس البلدية والجامعات والمستشفيات الجامعية للعام 2021



مؤشرات الموارد البشرية حول المعينين للعام 2021 في البلديات والمجالس البلدية والجامعات والمستشفيات الجامعية

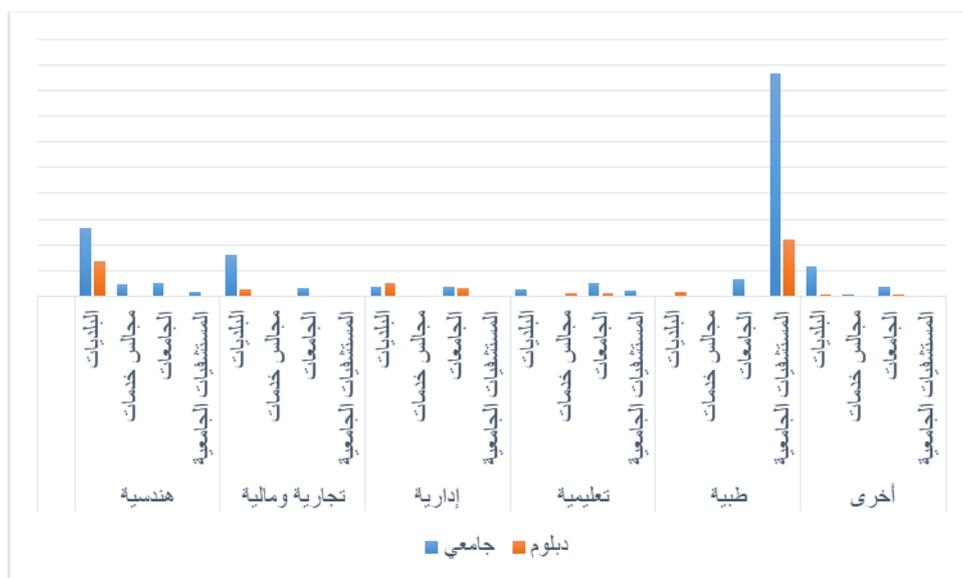
- شكل المعينون من الجامعيين لكلا الجنسين ما نسبته (78%) من اجمالي المعينين الجامعيين بواقع (365) معينا، في حين شكل المعينون من حملة الدبلوم لكلا الجنسين (22%) بواقع (101) معيناً من مجمل المعينين الذين بلغ عددهم (466).
- شكلت المعينات من الاناث لحملة المؤهل الجامعي مانسبته (56%) من اجمالي المعينين بواقع (263) معينة، وشكل المعينون الجامعيون من الذكور ما نسبته (22%) بواقع (102) معيناً.
- شكلت المعينات من الاناث لحملة شهادة الدبلوم (14%) بواقع (64) معينة، وبينما كانت النسبة للذكور نحو (8%) وبواقع (37) معينا من مجمل المعينين .

جدول (48): تعيينات البلديات والمجالس البلدية والجامعات والمستشفيات الجامعية في الفئات الأولى والثانية وفقاً لمجموعة المهن والمؤهل الجامعي والجنس للعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الجهة	مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى		
17.17%	80	27	22	5	53	39	14	البلديات	هندسية
1.93%	9	0	0	0	9	9	0	مجالس خدمات	
2.15%	10	0	0	0	10	5	5	الجامعات	
0.64%	3	0	0	0	3	0	3	المستشفيات الجامعية	
21.89%	102	27	22	5	75	53	22	المجموع	
7.94%	37	5	0	5	32	8	24	البلديات	تجارية ومالية
0.00%	0		0	0	0	0	0	مجالس خدمات	
1.29%	6	0	0	0	6	1	5	الجامعات	
0.00%	0	0	0	0	0	0	0	المستشفيات الجامعية	
9.23%	43	5	0	5	38	9	29	المجموع	

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الجهة	مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى		
3.65%	17	10	1	9	7	4	3	البلديات	إدارية
0.00%	0	0		0	0	0	0	مجالس خدمات	
2.79%	13	6	0	6	7	6	1	الجامعات	
0.00%	0	0	0	0	0	0	0	المستشفيات الجامعية	
6.44%	30	16	1	15	14	10	4	المجموع	
1.07%	5	0	0	0	5	1	4	البلديات	تعليمية
0.43%	2	2	0	2	0	0	0	مجالس خدمات	
2.58%	12	2	1	1	10	4	6	الجامعات	
0.86%	4	0	0	0	4	2	2	المستشفيات الجامعية	
4.94%	23	4	1	3	19	7	12	المجموع	
0.64%	3	3	3	0		0	1	البلديات	طبية
0.00%	0	0	0	0	0	0	0	مجالس خدمات	
2.79%	13	0	0	0	13	7	6	الجامعات	
46.78%	218	44	10	34	174	12	162	المستشفيات الجامعية	
50.43%	235	47	13	34	188	19	169	المجموع	
5.15%	24	1	0	1	23	3	20	البلديات	أخرى
0.21%	1	0	0	0	1	0	1	مجالس خدمات	
1.72%	8	1	0	1	7	1	6	الجامعات	
0.00%	0	0	0	0	0	0	0	المستشفيات الجامعية	
7.08%	33	2	0	2	31	4	27	المجموع	
100%	466	101	37	64	365	102	263	المجموع الكلي	

شكل (44): تعيينات البلديات والجامعات ومجالس الخدمات والمستشفيات الجامعية في الفئات الأولى والثانية وفقا لمجموعة المهن والمؤهل الجامعي والجنس للعام 2021



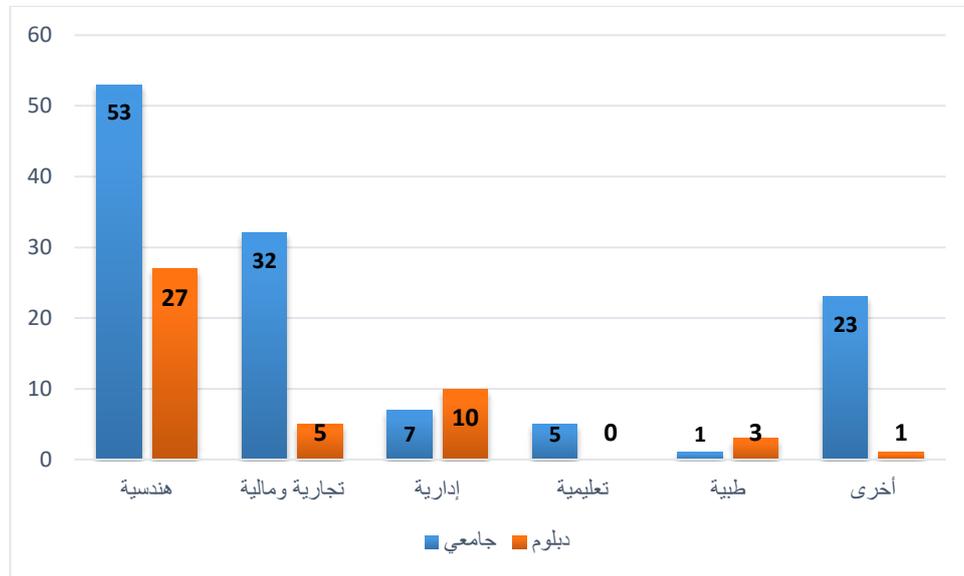
يعرض الجدول رقم (49) عدد تعيينات البلديات فقد بلغت (167) معينا بنسبة (36%) من اجمالي التعيينات البالغ عددها (466) معينا، فقد استحوذت مجموعة المهن الهندسية النصيب الاكبر بنسبة بلغت (48%)، من اجمالي تعيينات البلديات، تلاها مجموعة المهن التجارية والمالية بنسبة (22%)، بينما كان اقلها مجموعة المهن الطبية بنسبة بلغت (2.4%).

جدول رقم (49): تعيينات البلديات وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للفئتين الأولى والثانية للعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى	
*47.90%	80	27	22	5	53	39	14	هندسية
22.16%	37	5	0	5	32	8	24	تجارية ومالية
10.18%	17	10	1	9	7	4	3	إدارية
2.99%	5	0	0	0	5	1	4	تعليمية
2.40%	4	3	3	0	1	0	1	طبية
14.37%	24	1	0	1	23	3	20	أخرى
100%	167	46	26	20	121	55	66	المجموع الكلي

*تنوعاً نسبة التعيينات في المهن الهندسية مع طبيعة عمل الجهات المرتبطة بها وخاصة البلديات.

شكل (45): تعيينات البلديات وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للفئتين الأولى والثانية للعام 2021



اما فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للمعينين في البلديات نجد ان اقليم الوسط استحوذ على النسبة الكبرى من تعيينات الجهات الحكومية البالغ نسبتها (43.7%)، من اجمالي تعيينات الجهات الحكومية، وتلاها اقليم الشمال بنسبة بالغة (36.5%)، واقلها اقليم الجنوب بنسبة بلغت (19.8%).

جدول (50): تعيينات البلديات وفقا للاقليم والمؤهل العلمي والجنس للعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الاقليم
			ذكر	انثى		ذكر	انثى	
43.7%	73	22	13	9	51	20	31	اقليم الوسط
36.5%	61	20	11	9	41	23	18	اقليم الشمال
19.8%	33	4	2	2	29	12	17	اقليم الجنوب
100%	167	46	26	20	121	55	66	المجموع الكلي

جدول (51): تعيينات البلديات وفقا للاقليم ومجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للفتتين الأولى والثانية للعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الاقليم	مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى		
8.98%	15	2	2	0	13	8	5	اقليم الجنوب	هندسية
17.96%	30	10	8	2	20	18	2	اقليم الشمال	
20.96%	35	15	12	3	20	13	7	اقليم الوسط	
47.90%	80	27	22	5	53	39	14	المجموع	
5.99%	10	1	0	1	9	1	8	اقليم الجنوب	تجارية ومالية
6.59%	11	2	0	2	9	3	6	اقليم الشمال	
9.58%	16	2	0	2	14	4	10	اقليم الوسط	
22.16%	37	5	0	5	32	8	24	المجموع	
1.80%	3	1	0	1	2	2	0	اقليم الجنوب	إدارية
3.59%	6	4	0	4	2	1	1	اقليم الشمال	
4.79%	8	5	1	4	3	1	2	اقليم الوسط	
10.18%	17	10	1	9	7	4	3	المجموع	
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	اقليم الجنوب	تعليمية
2.40%	4	0	0	0	4	0	4	اقليم الوسط	
2.99%	5	0	0	0	5	1	4	المجموع	
2.40%	4	3	3	0	1	0	1	اقليم الشمال	طبية
2.40%	4	3	3	0	1	0	1	المجموع	
2.40%	4	0	0	0	4	0	4	اقليم الجنوب	أخرى
5.99%	10	1	0	1	9	1	8	اقليم الشمال	
5.99%	10	0	0	0	10	2	8	اقليم الوسط	
14.37%	24	1	0	1	23	3	20	المجموع	
100%	167	46	26	20	121	55	66	المجموع الكلي	

جدول (52): تعيينات البلديات وفقا للمؤهل العلمي والجنس للفتتين الأولى والثانية للعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		البلدية
			ذكر	انثى		ذكر	انثى	
5.99%	10	3	1	2	7	1	6	بلدية سحاب
5.39%	9	5	4	1	4	1	3	بلدية السلط الكبرى
5.39%	9	0	0	0	9	3	6	بلدية عبد الله بن رواحة
5.39%	9	0	0	0	9	6	3	بلدية عين الباشا الجديدة
4.19%	7	3	3	0	4	2	2	بلدية جرش الكبرى
3.59%	6	4	4	0	2	2	0	بلدية اربد الكبرى
3.59%	6	0	0	0	6	0	6	بلدية المفرق الكبرى
3.59%	6	0	0	0	6	4	2	بلدية النسيم
3.59%	6	2	0	2	4	2	2	بلدية معان
3.59%	6	0	0	0	6	3	3	بلدية معدي الجديدة
2.99%	5	4	2	2	1	0	1	بلدية الرصيفة
2.99%	5	2	2	0	3	1	2	بلدية مادبا الكبرى

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		البلدية
			ذكر	انثى		ذكر	انثى	
2.40%	4	1	0	1	3	1	2	بلدية الجيزة الجديدة
2.40%	4	2	1	1	2	0	2	بلدية ديرعلا الجديدة
2.40%	4	4	2	2	0	0	0	بلدية معاذ بن جبل
1.80%	3	0	0	0	3	1	2	بلدية الشوبك الجديدة
1.80%	3	0	0	0	3	0	3	بلدية الطفيلة الكبرى
1.80%	3	0	0	0	3	0	3	بلدية العارضة الجديدة
1.80%	3	2	2	0	1	1	0	بلدية ذيبان الجديدة
1.80%	3	0	0	0	3	2	1	بلدية رحاب الجديدة
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية الازرق
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية الباسلية
1.20%	2	2	0	2	0	0	0	بلدية السرو
1.20%	2	1	0	1	1	0	1	بلدية الشونة الوسطى
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية الكرك الكبرى
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية ام البساتين
1.20%	2	1	0	1	1	1	0	بلدية بلعما الجديدة
1.20%	2	1	0	1	1	0	1	بلدية بيرين الجديدة
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية رابية الكورة
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية سهل حوران
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية عجلون الكبرى
1.20%	2	0	0	0	2	1	1	بلدية غرب اربد
1.20%	2	2	2	0	0	0	0	بلدية لواء الموقر
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية الامير الحسين بن عبدالله
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية الجفر
0.60%	1	1	1	0	0	0	0	بلدية الجنيد
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية الحسا
0.60%	1	0	0	0	1	0	1	بلدية الحسينية الجديدة
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية الخالدية
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية الرويشد الجديدة
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية الزعتري والمنشية
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية السلطاني
0.60%	1	1	0	1	0	0	0	بلدية الصفاوي
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية الظليل
0.60%	1	0	0	0	1	0	1	بلدية العامرية
0.60%	1	0	0	0	1	0	1	بلدية الفحيص

النسبة المئوية	المجموع الكلي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		البلدية
			ذكر	انثى		ذكر	انثى	
0.60%	1	1	0	1	0	0	0	بلدية الوسطية
0.60%	1	0	0	0	1	0	1	بلدية ام الجمال
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية ام الرصاص
0.60%	1	1	0	1	0	0	0	بلدية ام القطين والمكيفته
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية باب عمان
0.60%	1	1	0	1	0	0	0	بلدية حوشا الجديدة
0.60%	1	0	0	0	1	0	1	بلدية ديرابي سعيد
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية شرحبيل بن حسنة
0.60%	1	0	0	0	1	0	1	بلدية شيحان
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية صباحا والدفبانة
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية طلال الجديدة
0.60%	1	1	1	0	0	0	0	بلدية عي
0.60%	1	1	1	0	0	0	0	بلدية كفرنجة الجديدة
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية لب ومليج
0.60%	1	0	0	0	1	0	1	بلدية مؤاب الجديدة
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية مؤتة والمزار
0.60%	1	0	0	0	1	1	0	بلدية ناعور الجديدة
100%	167	46	26	20	121	55	66	المجموع الكلي

وفيما يتعلق بتعيينات مجالس الخدمة والمستشفيات الجامعية والجامعات وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس وفقا للجدول رقم (52) فقد بلغت التعيينات للجهات المذكورة (299) وبنسبة بلغت (64.2%) من اجمالي التعيينات البالغ عددها (466)، فقد استحوذت مجموعة المهن الطبية النسبة الكبرى بنسبة بلغت (77%) من اجمالي التعيينات، واكلها مجموعة المهن التجارية والمالية بنسبة بلغت (2%) من اجمالي التعيينات البالغ عددها (299) معينا.

جدول (53) تعيينات الجامعات والمجالس والمستشفيات الجامعية وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس

النسبة المئوية	الاجمالي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى	
77.3%	231	44	10	34	187	19	168	طبية
7.4%	22	0	0	0	22	14	8	هندسية
6.0%	18	4	1	3	14	6	8	تعليمية
4.3%	13	6	0	6	7	6	1	إدارية
2.0%	6	0	0	0	6	1	5	تجارية ومالية
3.0%	9	1	0	1	8	1	7	أخرى
100%	299	55	11	44	244	47	197	الاجمالي

جدول (54): تعيينات الجامعات ومجالس الخدمة والمستشفيات الجامعية وفقا للدائرة والجنس

النسبة المئوية	المجموع الكلي	ذكر	انثى	الدائرة	الجهة
5.0%	15	3	12	الجامعة الاردنية	جامعات
5.0%	15	6	9	جامعة آل البيت	
1.7%	5	3	2	جامعة البلقاء التطبيقية	
3.0%	9	1	8	جامعة العلوم والتكنولوجيا	
5.4%	16	10	6	جامعة اليرموك	
0.7%	2	2	0	جامعة مؤتة	
20.7%	62	25	37	المجموع	مجالس خدمة
0.3%	1	1	0	مجلس خدمات لواء الاغوار الجنوبية	
0.7%	2	2	0	مجلس خدمات لواء البادية الشماليه	
0.7%	2	0	2	مجلس خدمات مادبا وماعين ومليح وحسبان	
0.3%	1	1	0	مجلس خدمات محافظة الزرقاء	
0.3%	1	1	0	مجلس خدمات محافظة الطفيلة	
0.3%	1	1	0	مجلس خدمات محافظة الكرك	
1.0%	3	2	1	مجلس خدمات محافظة عجلون	
0.3%	1	1	0	مجلس خدمات محافظة مادبا	
4.0%	12	9	3	المجموع	
37.8%	113	11	102	مستشفى الجامعة الاردنية	مستشفيات جامعية
37.5%	112	13	99	مستشفى الملك المؤسس عبدالله	
75.3%	225	24	201	المجموع	المجموع الكلي
100 %	299	58	241		

جدول (55): تعيينات مجالس الخدمات والجامعات والمستشفيات الجامعية وفقا لمجموعة المهن والمؤهل العلمي والجنس للفئتين الأولى والثانية للعام 2021

النسبة المئوية	الاجمالي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الجهة	مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى		
2.3%	7	0	0	0	7	1	6	الجامعة الاردنيه	طبية
1.3%	4	0	0	0	4	4	0	جامعة اليرموك	
0.7%	2	0	0	0	2	2	0	جامعة مؤتة	
36.8%	110	44	10	34	66	1	65	مستشفى الجامعة الاردنية	
36.1%	108	0	0	0	108	11	97	مستشفى الملك المؤسس عبدالله	
77.3%	231	44	10	34	187	19	168	المجموع	
1.0%	3	0	0	0	3	1	2	جامعة آل البيت	هندسية
1.0%	3	0	0	0	3	3	0	جامعة البلقاء التطبيقية	
1.3%	4	0	0	0	4	1	3	جامعة العلوم والتكنولوجيا	
0.3%	1	0	0	0	1	1	0	مجلس خدمات لواء الاغوار الجنوبية	
0.7%	2	0	0	0	2	2	0	مجلس خدمات لواء البادية الشمالية	
0.3%	1	0	0	0	1	1	0	مجلس خدمات محافظة الزرقاء	
0.3%	1	0	0	0	1	1	0	مجلس خدمات محافظة الطفيلة	
0.3%	1	0	0	0	1	1	0	مجلس خدمات محافظة الكرك	
0.7%	2	0	0	0	2	2	0	مجلس خدمات محافظة عجلون	
0.3%	1	0	0	0	1	1	0	مجلس خدمات محافظة مادبا	
1.0%	3	0	0	0	3	0	3	مستشفى الجامعة الاردنية	
7.4%	22	0	0	0	22	14	8	المجموع	

النسبة المئوية	الاجمالي	المجموع	دبلوم		المجموع	جامعي		الجهة	مجموعة المهن
			ذكر	انثى		ذكر	انثى		
0.3%	1	0	0	0	1	1	0	الجامعة الاردنيه	تعليمية
0.7%	2	0	0	0	2	0	2	جامعة البلقاء التطبيقيه	
0.3%	1	0	0	0	1	0	1	جامعة العلوم والتكنولوجيا	
2.7%	8	2	1	1	6	3	3	جامعة اليرموك	
0.7%	2	2	0	2	0	0	0	مجلس خدمات مادبا وماعين ومليج وحسيان	
1.3%	4	0	0	0	4	2	2	مستشفى الملك المؤسس عبدالله	
6.0%	18	4	1	3	14	6	8	المجموع	إدارية
3.3%	10	5	0	5	5	5	0	جامعة آل البيت	
0.3%	1	0	0	0	1	0	1	جامعة العلوم والتكنولوجيا	
0.7%	2	1	0	1	1	1	0	جامعة اليرموك	
4.3%	13	6	0	6	7	6	1	المجموع	تجارية ومالية
2.0%	6	0	0	0	6	1	5	الجامعة الاردنيه	
0.3%	1	0	0	0	1	0	1	الجامعة الاردنيه	
0.7%	2	0	0	0	2	0	2	جامعة آل البيت	
1.0%	3	0	0	0	3	0	3	جامعة العلوم والتكنولوجيا	
0.7%	2	1	0	1	1	1	0	جامعة اليرموك	
0.3%	1	0	0	0	1	0	1	مجلس خدمات محافظة عجلون	أخرى
3.0%	9	1	0	1	8	1	7	المجموع	
100%	299	55	11	44	244	47	197	الاجمالي	

الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية

يسعى ديوان الخدمة المدنية على الدوام إلى تعيين ذوي الكفاءة والجدارة لإشغال الوظائف الحكومية وبما ينسجم مع التوجهات الحكومية في هذا المجال، إذ تركز عملية الاختيار للمرشحين المتقدمين للامتحان التنافسي أساساً إلى رؤية الديوان ورسالته لتحقيق مبادئ النزاهة والعدالة والشفافية في إختيار الأكفأ والأجدر في شغل الوظائف العامة، وذلك في إعطاء كل مرشح فرصة حقيقية لاثبات استحقاقه للتعيين في الوظيفة العامة، للارتقاء بمستوى العمل في الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية، وتماشياً مع مشروع تطوير أدوات وآليات التقييم لقياس الكفايات العامة والسلوكية المطلوبة، للتنافس على إشغال الوظائف استجابة للتعديلات الجديدة في نظام الخدمة المدنية والتي نصت على أن الامتحان التنافسي والمقابلة الشخصية هما المعياران الوحيدان في عملية الاختيار والتعيين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على عملية الاختيار والتعيين في الدوائر والمؤسسات المختلفة، وتجسيدا للمحاور التي تضمنتها خطط الديوان الاستراتيجية خلال الفترات المتعاقبة والمستمدة من واقع المرجعيات الوطنية ورؤية الأردن 2025، والأوراق النقاشية لجلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية والبرنامج التنموي التنفيذي، وصولاً إلى إدارة حكومية كفؤة وجهاز خدمة مدنية مؤهل يقدم خدمة متميزة للمواطن ويعكس الصورة المشرقة التي نتطلع إليها على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

تتولى مديرية القياس والتقويم في ديوان الخدمة المدنية إعداد الامتحانات التنافسية استناداً للكفايات الوظيفية التي تعتمد على تحليل بطاقات الوصف الوظيفي والكفايات التخصصية المعدة وفق جداول المواصفات، إذ دأب ديوان الخدمة المدنية على تطبيق مبدأ التنافس بين طالبي التوظيف من خلال إخضاعهم لامتحانات تنافسية يتم إعدادها وفق أسس علمية في عملية بناء وتطوير الامتحانات بالتعاون مع الدوائر المختلفة، إذ تنقسم الكفايات الوظيفية إلى ثلاثة مكونات أساسية وهي (المعارف والقدرات والمهارات)، وتهدف إلى تقديم معلومات ومؤشرات لمُتخذي القرار في المؤسسات المختلفة لاختيار أصحاب الكفاءات والتنبؤ بنجاحهم في العمل مستقبلاً، وقياس مدى امتلاكهم للحد الأدنى من الكفايات الوظيفية وإخضاع جميع المرشحين لأدوات قياس محددة الأهداف مسبقاً حسب متطلبات إشغال الوظائف بغض النظر عن مكان وزمان التخرج، وبما يتناسب مع المسميات الوظيفية الدقيقة والمهام الوظيفية لجميع الوظائف في الفئات الأولى والثانية والثالثة، إذ تقوم المديرية باستخدام الطرق العلمية في بناء الامتحانات وتحليلها بهدف تطوير بنوك الأسئلة، لبناء نماذج امتحانات متكافئة لمختلف التخصصات والوظائف.

وقد أعد الديوان في المرحلة الأولى من مشروع مراجعة وتطوير الامتحانات التنافسية، خرائط الامتحانات التنافسية وأدوات التقييم لقياس الكفايات الوظيفية لإشغال وظائف المهن الصحية، والتي تتضمن الكفايات الوظيفية والمجالات الرئيسة والفرعية للأسئلة، والأهمية النسبية لكل كفاية ومؤشرات قياسها، بما يضمن اختيار أفضل المرشحين المؤهلين ممن يتمتعون بالكفايات الفنية والسلوكية لإشغال وظائف المهن الصحية، تحقيقاً لتكافؤ الفرص والعدالة بين المتنافسين من خلال إخضاعهم إلى امتحانات وأدوات تقييم يتوفر فيها المستوى ذاته من القياس من حيث المجالات والكفايات المختلفة.

وأما عن المرحلة الثانية من المشروع فستركز على مراجعة مخزون الديوان من أسئلة الامتحانات ومدى توافقها مع مؤشرات قياس الكفايات الوظيفية بهدف تحديد الفجوة بالمخزون، لغايات بناء بنك أسئلة جديد تشرف عليه لجان منبثقة من إطار مرجعي يراعي الحاكمية الرشيدة في دقة الأسئلة والصياغة الصحيحة، والجوانب التطبيقية والفنية للمهارات والكفايات الوظيفية، أما المرحلة الثالثة من المشروع فتستوفر وسائل تدريبية ذاتية

على الكفايات الوظيفية المطلوبة عبر موقع الديوان لمقدمي الطلبات في مخزون الديوان، إذ توفر هذه الوسائل أسئلة تجريبية لقياس الكفايات وستكون موجودة على أدلة الكفايات اللازمة لأشغال الوظائف الصحية والتعليمية لتكون نواة للانطلاق من خلالها للتعرف على أهم الكفايات الوظيفية التي سيتم قياسها من خلال الامتحانات التنافسية، مما يساعد المستخدم على تحسين ورفع كفاياته المختلفة، وينعكس إيجاباً على تقبلها وعدم مقاومتها، كما وأن عملية تطوير أدوات القياس للكفايات المختلفة عملية مستمرة يجري من خلالها تحليل نتائج الامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية ومقارنتها مع تقييم أداء الذين جرى اختيارهم وتعيينهم خلال الأشهر الثلاثة الأولى، لتحديد مجالات التحسين لتطوير الأدوات المختلفة الأمر الذي يساعد على اختيار الأفضل لرفد القطاعات المختلفة.

كما ويسعى الديوان في العام 2027 للتوجه نحو الإعلانات المفتوحة عن الوظائف من خلال المسابقات، وإلغاء الدور التنافسي وذلك بهدف رفد المؤسسات الحكومية بالكفاءات.

وما سبق يأتي تنفيذاً لاستراتيجية الديوان وتطبيقاً لتعليمات الإختيار والتعيين في الوظائف الحكومية الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية بمقتضى أحكام الفقرة (ج) من المادة (42) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته، والتي تنص على الآتي: "يتم إجراء الامتحانات التنافسية و/أو المقابلات الشخصية لإشغال الوظائف الشاغرة وفق تعليمات اختيار وتعيين الموظفين".

مراحل وجوانب أساسية في الامتحانات التنافسية:

الامتحانات الإلكترونية:

تم تطبيق نظام الامتحانات الإلكترونية منذ عام (2014) وعلى تخصصات محددة، وقد تم تدريبياً تطبيقها على التخصصات الأخرى في العام 2019، بهدف توحيد بيئة الامتحان وضبط إجراءات تنفيذ الامتحانات، وحفاظاً على تحقيق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص وإطلاع الممتحن على نتيجته بعد إنتهائه من الامتحان مباشرة، والذي يهدف بشكل رئيسي إلى الحد من سلبيات الامتحان التنافسي التقليدي، ويسهم في توفير المعلومات عن خصائص الأفراد والأسئلة والإجابات، من خلال إنشاء نظام متكامل يلبي جميع المتطلبات اللازمة لبناء وإدارة وتقديم وتصحيح الامتحانات بطريقة عملية سريعة وميسرة، لا تنطوي على معرفة بالحاسب أو لغة البرمجة من جهة، ورفع كفاءة وجودة الامتحانات من جهة أخرى وبدرجة عالية من الأمن والسرية، وذلك بحكم المواصفات الفنية العالية المتوافرة داخل النظام.

كما يمكن من خلال هذا النظام حفظ إجابات وعلامات الممتحنين وإمكانية اطلاع الذين لم يتمكنوا من النجاح على إجاباتهم والتحقق من صحة العلامات المعتمدة وتقديم التغذية الراجعة لهم، واستخراج تقارير خاصة بكل ممتحن لإستخدامها كمؤشر عند الحاجة، وذلك إستناداً إلى توجهات الديوان بتنفيذ جميع الامتحانات إلكترونياً، بما ينعكس إيجاباً على جودة الامتحانات وأمنها، وعقد إمتحانات لأعداد كبيرة من المرشحين خلال فترة زمنية وجيزة، كما يتم من خلال الامتحانات الإلكترونية تقديم نموذج للاعتراض على صحة وسلامة أسئلة الامتحان في حال وجودها، ليتم دراستها لاحقاً من قبل اللجان المختصة والرد عليها سعياً لتحسين جودة العمل وللتطوير المستمر للنظام.

الحالات الإنسانية:

يحرص ديوان الخدمة المدنية على مراعاة خصوصية المتقدمين للإمتحانات من الحالات الإنسانية وتحديد ذوي الإعاقة منهم، وتقديم الخدمات المساندة لهم، من خلال متخصصين بلغه الإشارة لذوي الصم والبكم والقارئين لأصحاب الإعاقات البصرية ومنحهم وقت إضافي لمدة الامتحان مراعاة لحالتهم الخاصة، ويعكف الديوان في الوقت الحالي على توفير قاعات معدة خصيصاً للممتحنين من ذوي الحالات الإنسانية - فئة ذوي الإعاقة- في المستقبل القريب.

الإعلان عن الامتحانات :

يتم نشر الإعلان عن موعد الامتحان التنافسي في إحدى الصحف اليومية مع توضيح مكان ويوم وتاريخ ووقت ومحتوى الامتحان والوثائق والأدوات التي يسمح باستخدامها في الامتحان، إضافة إلى نشر الإعلان في الموقع الإلكتروني للديوان، إلى جانب إرسال رسائل نصية للمرشحين لحضور الامتحان والتأكيد عليهم بالاطلاع على الإعلان في الصحف اليومية، كما ويتم تحضير قوائم المرشحين لإشغال الوظيفة إلكترونياً وورقياً، وذلك لحصر عدد الحضور وتحديد المستنكفين عن حضور الامتحان، إذ يعد كل من يتخلف عن حضور الامتحان مستنكفاً.

تطوير الامتحانات:

يعمل ديوان الخدمة المدنية باستمرار على مراجعة وتطوير الامتحانات التنافسية ومحتواها، بما يتواءم مع الأهداف المؤسسية والأولويات الوطنية، حيث ادراج مشروع تطوير وتحديث بنك الأسئلة ضمن خطته الاستراتيجية (2017-2019)، وضمن البرنامج التنفيذي التنموي للحكومة، ونظراً للتغيرات التي حدثت في نظام الخدمة المدنية الجديد رقم (9) لسنة 2020 والذي أوجب اعتماد الكفايات كأساس لعمليات الاختيار والتعيين في القطاع العام، حيث ورد في المادة (42/ز) والتي تنص على: (اعتماد علامة الامتحان التنافسي من (80) وعلامة المقابلة من (20) كأساس للتعيين)، وعليه فقد قام الديوان بالتعاون مع الوزارات والمؤسسات (وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة) لبناء أطر عامة للكفايات الوظيفية للمرشحين لتعبئة شواغرها وبناء أدوات قياس (امتحانات، مقابلات) لقياس هذه الكفايات. حيث عقد الديوان عدة اجتماعات مع وزارة التربية والتعليم وتم الاتفاق على خطة واضحة لإنجاز المشروع. ولبناء الأطر وبنوك الأسئلة بالتوازي في الأشهر الأولى من سنة 2020، وفي ضوء ذلك تم مايلي :

أهداف مشروع تطوير أدوات وآليات التقييم لقياس مستوى الكفايات الفنية والسلوكية المطلوبة للتنافس وإشغال الوظائف التعليمية:

- 1 - بناء إطار محدد للكفايات الوظيفية للوظائف التعليمية.
- 2 - بناء بنك أسئلة وفق أحدث المعايير بما يتناسب مع توجهات نظام الخدمة المدنية للتحويل نحو الكفايات في عملية الاختيار والتعيين.
- 3 - بناء أدلة الكفايات والاختبارات لغايات إشغال الوظائف تمهيداً لنشرها على موقع ديوان الخدمة المدنية، وذلك لتكون دليلاً مكملًا ومعززاً لجهود ديوان الخدمة المدنية في سعيه المستمر ورؤيته المتمثلة في الريادة والتميز في إدارة الموارد البشرية والارتقاء بالوظيفة العامة في الخدمة المدنية.

أهداف مشروع الكفايات الصحية:

عمل الديوان على بناء بنوك أسئلة خاصة بإشغال الوظائف الصحية خلال العام 2021، وذلك من خلال التشارك مع الوزارات والأجهزة الحكومية المختلفة والمتمثلة بوضع مصفوفة من الكفايات الخاصة بكل وظيفة وضمن منهجية علمية واضحة لتكون المرجع الأساس لاختيار الموظفين وتطوير أدائهم وتحديد متطلبات مساراتهم المهنية وإدارة أدائهم، إضافة إلى تحديث بنوك الأسئلة لعدد من التخصصات منها (الطب، التمريض القانوني والمشارك، القبالة، الأشعة، السجلات الطبية..... الخ، من التخصصات النمطية).

ويمكن وصف الكفايات على النحو الآتي:

- 1 - كفايات المعرفة التخصصية.
- 2 - الكفايات الشخصية (كفايات عامة)، وتشمل عدة مهارات.
- 3 - الكفايات المهنية للتخصص

التحول نحو مفهوم إدارة الموارد البشرية المبني على الكفايات:

من أبرز ملامح هذا التحول:

- تنفيذ مشروع الكفايات الوظيفية الذي تبناه ديوان الخدمة المدنية منذ عامين بالتنسيق مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي من برنامج دعم الإدارة والحكم الرشيد (SIGMA) تماشياً مع التوجهات الملكية وانسجاماً مع رؤية الأردن 2025، والخطط الاستراتيجية للديوان للأعوام (2014-2016، 2017-2019)، إذ يعد المشروع مكماً ومعرزاً لجهود ديوان الخدمة المدنية في مسيرته المستمرة نحو التميز والمهنية.
- اعداد الأدلة الإرشادية المنبثقة عن الدليل الرئيس مثل: (إعداد دليل التدريب المبني على الكفايات، ودليل الاستقطاب والاختيار).
- نقل الديوان تجربته في هذا المجال إقليمياً إلى عدة دول من خلال ورش عمل بدعم من اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا في الأمم المتحدة (UN_ESCWA)، بما يفضي إلى استمرارية التعاون بين الأطراف المشاركة وتحديد آليات وسبل تطويرها في مجال الكفايات.
- علماً أن الفصل الرابع من هذا التقرير "إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية" تضمن نماذج من الكفايات التربوية والصحية وأبرز جهود الديوان بالتعاون مع الشركاء في بناء الأطر العامة لهذه الكفايات.

جدول (56)

تطور أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية من خلال مخزون الديوان وأبرز المؤشرات المتعلقة بها خلال الفترة (2019-2021)

السنة	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور	عدد الناجحين	نسبة الناجحين	عدد المستنكفين	نسبة المستنكفين
*2019	33498	25656	76.59%	19004	74.07%	7842	23.41%
2020	9515	7437	78.00%	4241	57.03%	2078	21.84%
2021	8055	6639	82.42%	5042	75.95%	1416	17.58%

* لا تشمل الإمتحانات الاستباقية، وفي هذا الصدد لم يصدر ديوان الخدمة المدنية خلال عام 2019 أي إعلانات لامتحانات تنافسية استباقية وذلك لغايات استكمال تعيين الفئات التي تم استقبالها خلال الأعوام السابقة، وذلك وفقاً لأحقياتهم التنافسية على مستوى المحافظة واللواء في عدد من التخصصات التعليمية والطبية لوزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة.

شكل (46) أبرز المؤشرات المتعلقة بالامتحانات التنافسية من خلال مخزون الديوان خلال الفترة ما بين (2010-2021)



إمتحانات الإعلانات المفتوحة

جدول (57) أعداد المرشحين والمتقدمين والمستنكفين عن امتحانات الإعلانات المفتوحة لعام 2021

السنة	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور	عدد الناجحين	نسبة الناجحين	عدد الراسيين	نسبة الراسيين	عدد المستنكفين	نسبة المستنكفين
2021	699	635	90.8%	197	31%	438	69%	64	9.2%

يبين الجدول أعلاه أن عدد المشاركين (الحضور) بامتحانات الإعلان المفتوح قد بلغ (635) مشاركاً، بنسبة تشكل حوالي (90.8%) من إجمالي المرشحين، فيما كان عدد المستنكفين عن هذه الإمتحانات (64) مستنكفاً بما يقارب (9.2%) من إجمالي المرشحين، أما عدد الناجحين فقد بلغت (197) مشاركاً، حيث شكلت نسبة الناجحين على الامتحانات المفتوحة حوالي (31%) مقابل (75.95%) للإمتحانات التنافسية من خلال مخزون الديوان .

جدول (58) أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية من خلال مخزون الديوان والإعلانات المفتوحة

نوع الإمتحان	عدد المرشحين	نسبة المرشحين من الاجمالي	عدد الحضور	نسبة الحضور الى الاجمالي	عدد المستنكفين	نسبة المستنكفين الى الاجمالي
الامتحانات التنافسية من خلال المخزون	8055	92%	6639	91.30%	1416	95.70%
الاعلان المفتوح	699	8%	635	8.70%	64	4.30%
الإجمالي	8754	100%	7274	100%	*1480	100%

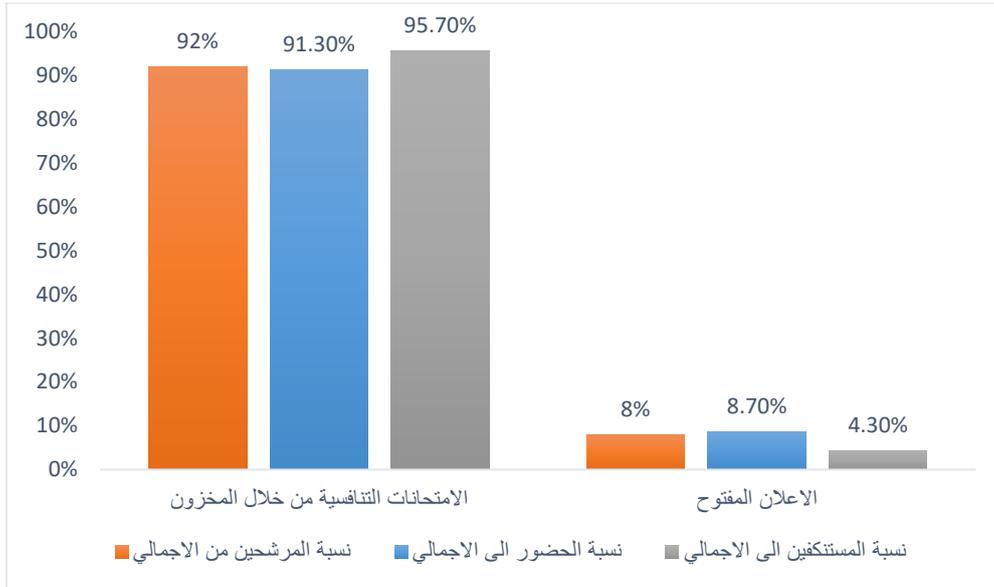
*لا تشمل استنكافات التعيين والمقابلة.

يوضح الجدول (58) وجود نسب متفاوتة لأعداد المرشحين حسب نوع الامتحان، حيث كانت على النحو التالي:

1. بلغت نسبة المرشحين المتقدمين للامتحانات التنافسية من خلال المخزون (92%)، فيما شكلت نسبة المترشحين لامتحانات الإعلان المفتوح (8%) .
2. شكلت نسبة المستنكفين عن الإمتحانات التنافسية من خلال المخزون (95.7%)، فيما بلغت نسبة المستنكفين عن امتحانات الإعلانات المفتوحة (4.3%) .
3. بلغت نسبة الحضور للامتحانات التنافسية من خلال المخزون والإعلانات المفتوحة (91.3%) و(8.7%) على التوالي.

ويعرض ملحق رقم (1) أعداد المرشحين والمتقدمين والمستنكفين عن الإمتحانات التنافسية موزعة حسب التخصص في عام 2021.

شكل (47) أبرز المؤشرات المتعلقة بالمتقدمين للامتحانات التنافسية من خلال مخزون الديوان والإعلان المفتوح

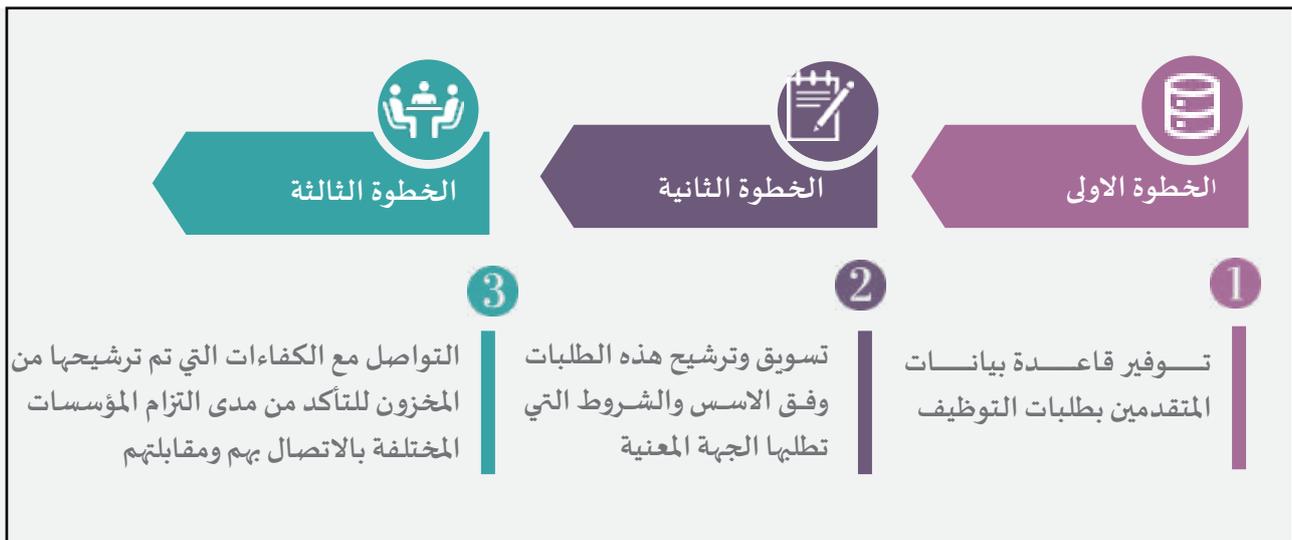


تسويق الكفاءات للعام 2021

انطلاقاً من مهام وصلاحيات ديوان الخدمة المدنية بالمساهمة في تأهيل الكفاءات الأردنية وتسويقها بالتنسيق مع الجهات المعنية بتشغيل الموارد البشرية في القطاعين العام والخاص، يسعى الديوان ومن خلال عملية تسويق الكفاءات إلى تعزيز مفهوم الانتقال من التوظيف إلى التشغيل في ظل محدودية فرص العمل في القطاع العام، إضافة إلى رفد القطاع الخاص محلياً وإقليمياً بالكفاءات من طالبي التوظيف من مخزون الديوان.

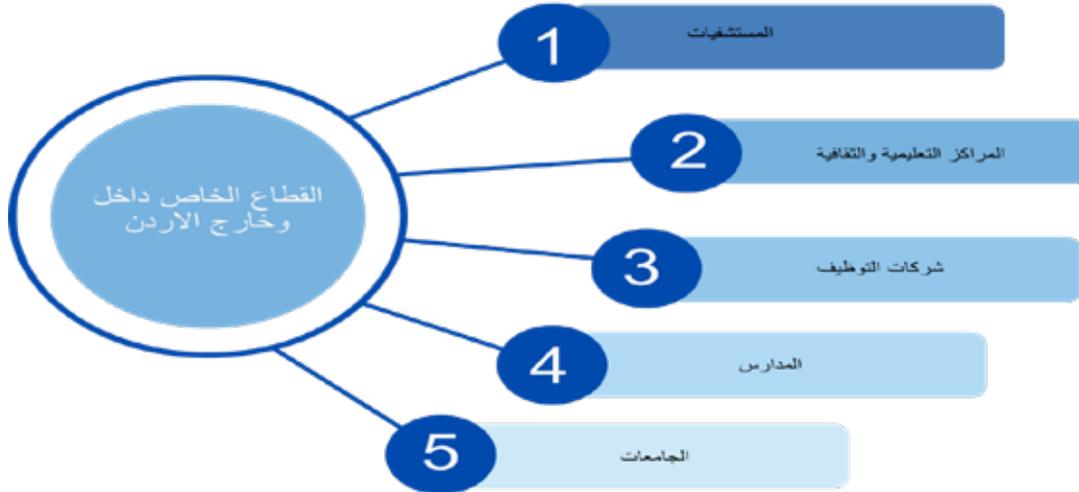
آلية عمل تسويق الكفاءات :

شكل (48): آلية عمل تسويق الكفاءات



القطاعات التي تشملها عملية تسويق الكفاءات

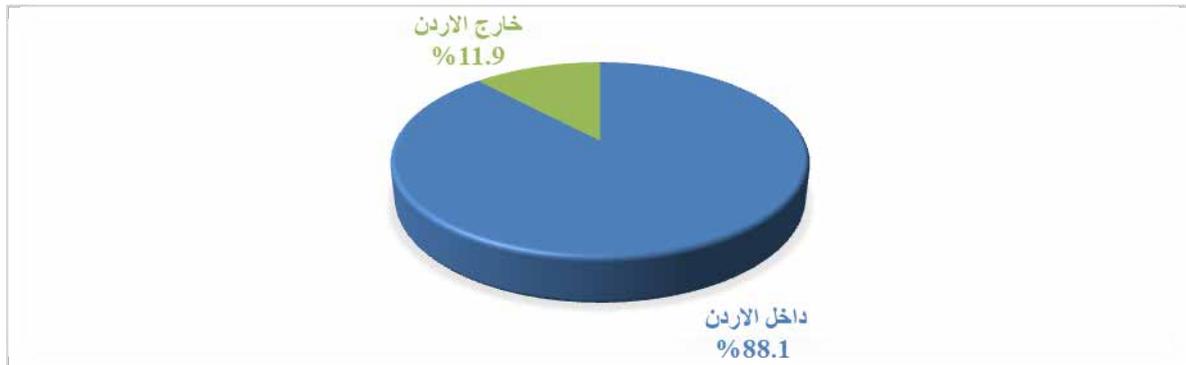
شكل (49): توزيع القطاعات التي تشملها عملية تسويق الكفاءات



توزيع المرشحين للعمل في القطاع الخاص : داخل وخارج الأردن

بلغ عدد المرشحين داخل وخارج الأردن خلال عام 2021، ما مجموعه (15512) مرشحاً ومرشحة، ويلاحظ من الشكل رقم (50) أن النسبة الكبرى للمرشحين داخل الأردن بواقع (88.1%)، فيما حازت أعداد المرشحين خارج الأردن على نسبة (11.9%).

شكل (50): توزيع المرشحين من المتقدمين بطلبات توظيف من مخزون ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترشيحهم للعمل في القطاع الخاص في داخل وخارج الأردن



وفق القطاعات:

حاز القطاع التعليمي على أعلى نسبة من المرشحين داخل وخارج الأردن على مستوى القطاعات بنسبة (65.2%)، يليه القطاع الصحي بنسبة (30.2%)، فيما حصلت القطاعات الأخرى على نسبة ترشح بلغت (4.6%)، ويبين الجدول رقم (59) أن أعلى نسبة ترشيح على مستوى القطاع التعليمي كانت للمدارس بواقع (98%)، فيما توزعت باقي النسب على الجامعات والكليات.

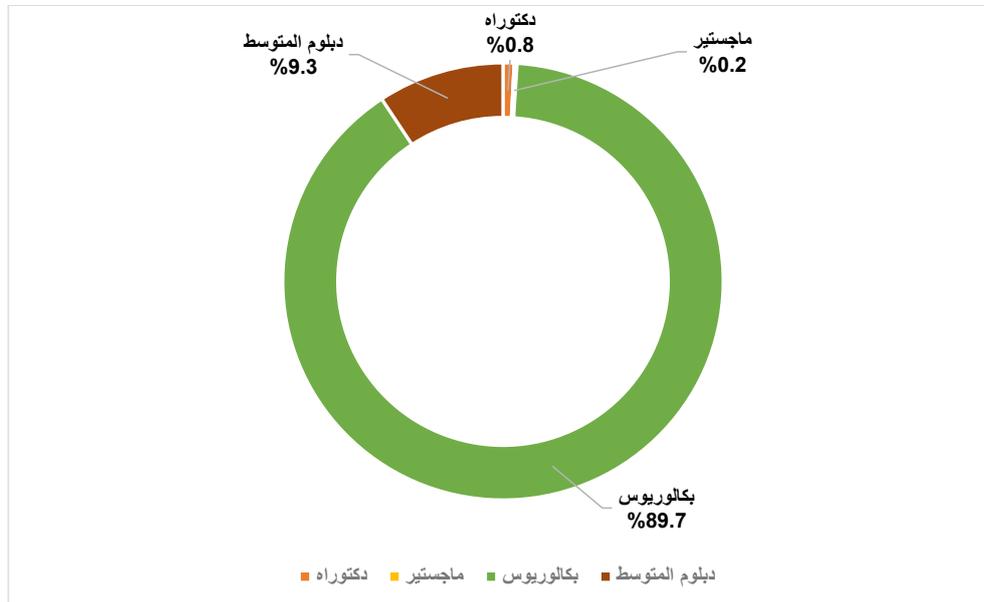
جدول (59): أعداد المرشحين من المتقدمين بطلبات توظيف من مخزون ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترشيحهم للعمل في القطاع الخاص في داخل وخارج الأردن خلال عام 2021

النسبة المئوية	الاجمالي	خارج الأردن		داخل الأردن		الجهة	القطاعات
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
0.98%	152	0.00%	0	0.98%	152	جامعات	التعليمي
0.05%	7	0.00%	0	0.05%	7	كليات	
64.20%	9959	11.61%	1801	52.59%	8158	مدارس	
65.20%	10118	11.61%	1801	53.62%	8317	المجموع	
30.20%	4680	0.32%	50	29.85%	4630	المستشفيات	الصحي
4.60%	714	0.00%	0	4.60%	714	شركات	أخرى
100%	15512	11.93%	1851	88.07%	13661	الإجمالي	

وفق المؤهلات العلمية

حاز المرشحون من المتقدمين بطلبات توظيف من مخزون ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترشيحهم للعمل في القطاع الخاص من حملة المؤهل الجامعي "البكالوريوس" على النسبة الأعلى بواقع (89.7%)، يليها حملة شهادة الدبلوم بنسبة (9.3%)، فيما كانت النسبة الأقل للمرشحين من حملة الشهادات العليا لكل من شهادتي الدكتوراه والماجستير بنسبة (1%)، كما هو مبين في الشكل أدناه.

الشكل (51): توزيع المرشحين من المتقدمين بطلبات توظيف من مخزون ديوان الخدمة المدنية الذين تم ترشيحهم للعمل في القطاع الخاص وفق المؤهلات العلمية



طلب عدم الممانعة لغير الأردنيين للعمل (تصاريح العمل):

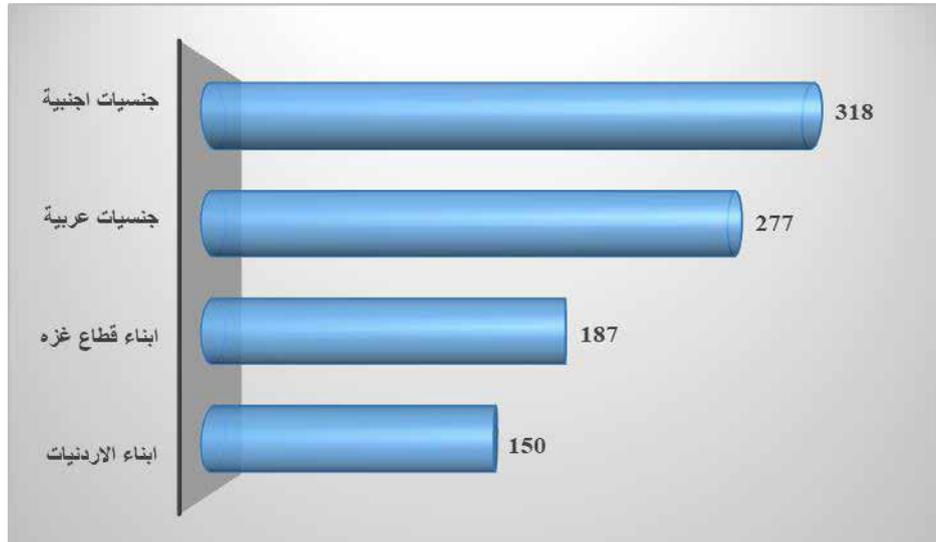
يمنح الديوان الموافقة لتصريح العمل وتجديده و تصريح العمل للجامعات بخصوص توظيف حملة المؤهلات العلمية من الجنسيات غير الأردنية، حيث بلغت عدد الطلبات المقدمة ما مجموعه (1002) طلباً، تمت الموافقة على (932) طلباً، والاعتذار عن (70) طلباً تنفيذاً لقرار دولة رئيس الوزراء بإعطاء الأولوية للأردنيين في حال توافر البديل المناسب، كما هو مبين في الجدول رقم (60).

جدول (60): أعداد طلبات عدم الممانعة لغير الأردنيين للعمل (تصاريح العمل) وفق النوع الاجتماعي والجهات ونوع الإجراء خلال عام 2021

النسبة المئوية	الجهة				الجنس	الإجراء
	المجموع	مدارس	كليات	جامعات		
41%	408	217	3	188	ذكور	موافقة
52%	524	461	2	61	إناث	
93%	932	678	5	249	المجموع	
5%	49	22	1	26	ذكور	اعتذار
2%	21	11	0	10	إناث	
7%	70	33	1	36	المجموع	
100%	1002	711	6	285	الإجمالي	
	100%	71%	1%	28%	النسبة المئوية	

وتوزعت موافقات/تصاريح العمل على النحو التالي: (318) تصريحاً لجنسيات أجنبية، (277) تصريحاً لجنسيات عربية، (187) تصريح عمل لأبناء قطاع غزة، (150) تصريحاً لأبناء الأردنيين.

شكل (52): توزيع الموافقات على الطلبات (تصاريح العمل) وفق الجنسيات



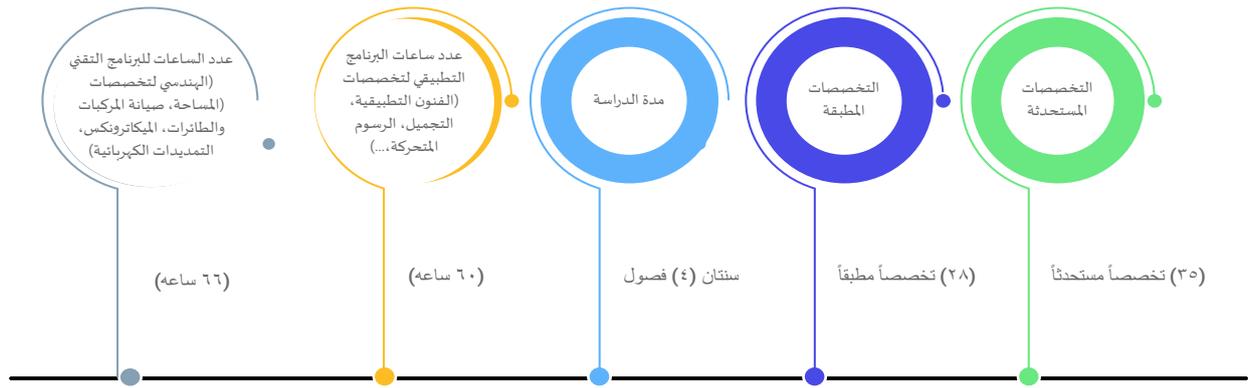
الوظائف الدولية :

أعلن ديوان الخدمة المدنية بالتعاون مع وزارة الخارجية والمنظمات الدولية عن (6) وظائف دولية عبر موقعه الإلكتروني وعممها على الوزارات والدوائر الحكومية كافة .

الدبلوم الفني

تبنى ديوان الخدمة المدنية التوجه نحو التعليم الفني بالتعاون مع الأطراف المعنية بالتعليم كافة وسوق العمل الأردني، ويأتي ذلك انسجاماً مع الخطة التنفيذية لمشاريع الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية التي يساهم الديوان في تنفيذ بنودها، واستجابة طبيعية ومباشرة فرضتها واقع وتداعيات سوق العمل الأردني.

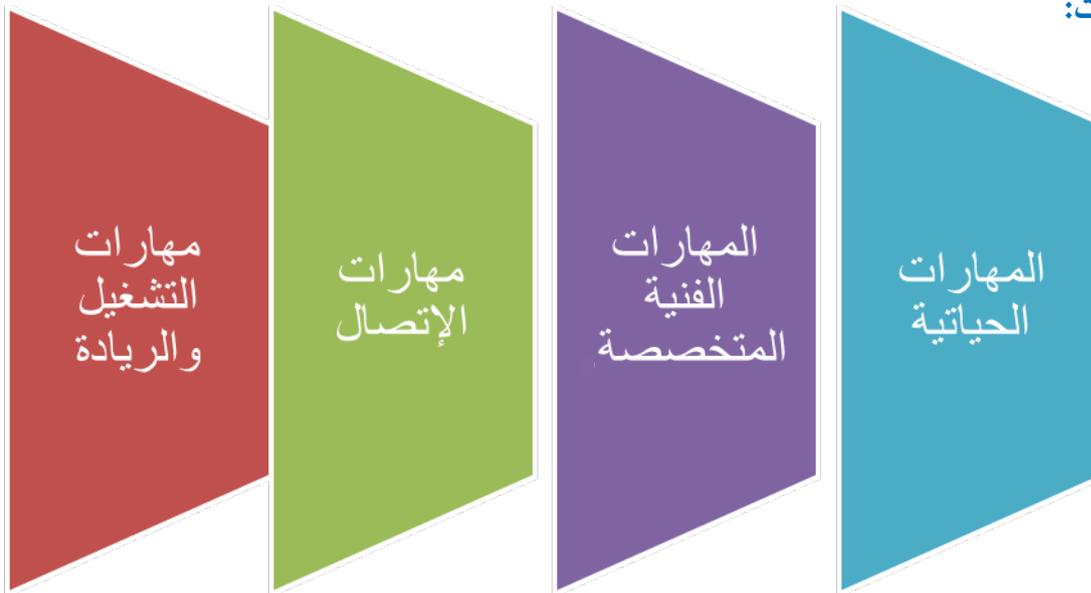
شكل رقم (53) مؤشرات حول الدبلوم الفني



ميزات الدبلوم الفني:

- تمكن الطالب من اكتساب المهارات التي تساعد على الانخراط في سوق العمل.
- التعامل معه بطريقة تفضيلية في تشريعات الخدمة المدنية في حال التعيين في دوائر تابعة لها.
- الإنتشار الجغرافي ضمن الكليات الوطنية (العامة والخاصة)، حيث بلغ عدد الكليات التي تطبقه (22) كلية جامعية متوسطة.
- يشكل الجانب العملي ما لا يقل عن (65%) من مكونات البرنامج الدراسي في معظم البرامج.
- وجود اختبار كفاءة ولا يوجد امتحان نظري.
- وجود مصفوفة كفايات يقيم الطالب على أساسها.

أهم المهارات:



يتبين لنا من الجدول رقم (61) أن غالبية المتقدمين بطلبات توظيف من حملة مؤهل الدبلوم الفني كانوا من إقليم الوسط بواقع (44.70%)، يليه إقليم الشمال ثم إقليم الجنوب بنسبة بلغت (36.20%)، (19.10%) على التوالي.

أما فيما يخص المتقدمين وفقاً للمحافظة، فقد كان الوزن الأكبر لطلبات التوظيف من العاصمة عمان، يليها محافظة اربد بنسبة (27%)، (25.50%) على التوالي، وأدناها للبادية الوسطى بواقع (0.70%) طلباً. وعلى مستوى الجنس تفوقت أعداد الذكور على الإناث بواقع (83) طلباً، حيث أن نسبة المتقدمين من الذكور حوالي (79%) والإناث (21%).

جدول (61) توزيع طلبات توظيف حملة مؤهل الدبلوم الفني حسب الإقامة (الإقليم / المحافظة) والجنس لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع	ذكر	أنثى	الإقليم / المحافظة
27.00%	38	33	5	العاصمة
6.40%	9	4	5	البلقاء
6.40%	9	7	2	الزرقاء
4.30%	6	1	5	مأدبا
0.70%	1	1	0	البادية الوسطى
44.70%	63	46	17	إقليم الوسط
25.50%	36	31	5	أربد
2.80%	4	4	0	المفرق
4.30%	6	4	2	جرش
2.10%	3	2	1	عجلون
1.40%	2	2	0	البادية الشمالية
36.20%	51	43	8	إقليم الشمال
2.80%	4	3	1	الكرك
7.10%	10	10	0	معان
7.10%	10	9	1	الطفيلة
2.10%	3	1	2	العقبة
19.10%	27	23	4	إقليم الجنوب
100%	141	112	29	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (61)، أن نسبة المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الدبلوم الفني من المهن الهندسية أعلى النسب وفقاً للمجموعات والتي بلغت (67.38%)، تليها مجموعة المهن الطبية فالتعليمية ومن ثم الإدارية، بينما إذا نظرنا إلى جانب التخصصات، فقد حصل تخصص هندسة المساحة على أعلى عدد طلبات توظيف مقدمة بواقع (22) طلباً، منهم (2) للإناث و(20) للذكور، في حين كانت أقل طلبات التوظيف لتخصص هندسة الإتصالات بواقع طلب واحد فقط.

جدول (62): توزيع طلبات توظيف حملة مؤهل الدبلوم الفني حسب مجموعة المهن والتخصص والجنس لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع	ذكر	أنثى	التخصص	مجموعة المهن
4.96%	7	6	1	إدارة فنادق (عام)	إدارية
1.40%	7	6	1	المجموع	
1.40%	2	0	2	تجميل	تعليمية
2.10%	3	0	3	خياطة/تصميم الأزياء وتصنيع الملابس	
8.50%	12	4	8	فنون جميلة	
12.10%	17	4	13	المجموع	

النسبة المئوية	المجموع	ذكر	انثى	التخصص	مجموعة المهن
12.10%	17	8	9	علوم طب أسنان مساندة (ليس طب أسنان)	طبية
3.50%	5	2	3	نظارات طبية وفحص نظر	
15.60%	22	10	12	المجموع	
5.70%	8	8	0	الهندسة الكهربائية	هندسية
5.00%	7	7	0	الهندسة المدنية	
0.70%	1	0	1	هندسة الاتصالات	
6.40%	9	9	0	هندسة الالكتروميكانيك (من شعبة الهندسة الكهربائية)	
9.20%	13	13	0	هندسة التكييف والتبريد والتدفئة والتهوية	
7.10%	10	10	0	هندسة السيارات	
7.10%	10	10	0	هندسة القوى	
15.60%	22	20	2	هندسة المساحة	
1.40%	2	2	0	هندسة المعدات والآلات	
2.80%	4	4	0	هندسة الميكاترونكس (من شعبة الهندسة الكهربائية)	
6.40%	9	9	0	هندسة إنشاءات المباني	
67.38%	95	92	3	المجموع	
100%	141	112	29	الإجمالي	

شكل (54): توزيع طلبات توظيف حملة مؤهل الدبلوم الفني حسب الفئة العمرية



الفصل الرابع

إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية

- مقدمة
- التخطيط الوظيفي
- التنظيم وإدارة الأداء الوظيفي
- مؤشرات حول الوظائف في الخدمة المدنية
- الإجراءات الوظيفية في الخدمة المدنية
- دعم التميز والإبداع "جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية"
- الإجازات المرضية
- تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية



«وجهت الحكومة إلى وضع برنامج لتحقيق إنجازات عملية وملموسة لتطوير وتحسين فاعلية جهازنا الإداري. يجب تكريس معايير واضحة للتقييم والأداء، تحفز الإبداع والعمل الجاد، ولا تسمح للتكاسل، أو لقلّة لا تؤدي دورها، بإعاقة الإنجاز. ويجب وضع برامج تدريب مستمرة، تنمي الكفاءات وتضمن مواكبتها للتطورات، وتعيد الألق إلى جهازنا الإداري، الذي لطالما تمتع بسمعة طيبة».

(من مقابلة جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين مع وكالة الأنباء الأردنية، 30 كانون الثاني/يناير 2021)

مقدمة :

يعمل ديوان الخدمة المدنية على تطبيق أهم الاستراتيجيات الحديثة لتعزيز مفهوم التخطيط والاستخدام الأمثل للموارد البشرية المبني والموجه على أسس ومنهجيات علمية دقيقة لغاية رفع كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية وتعزيز جهود الحكومة الرامية لإصلاح وتحديث القطاع العام، الذي يعكس نقلة نوعية نحو المفاهيم الحديثة لإدارة الموارد البشرية، والتحول نحو المسارات المهنية في القطاع العام (مهنة العمل) وربطها بالعلو الفنية التي يعمل الديوان على استكمالها لجميع الوظائف بالتنسيق مع النقابات المهنية، بما يتماشى مع نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته خلال عام 2021، والتوجهات الاستراتيجية التي تضمنتها الخطة الاستراتيجية للديوان على مدار الأعوام (2020-2022) وترجمتها من خلال مجموعة من المشاريع النوعية:

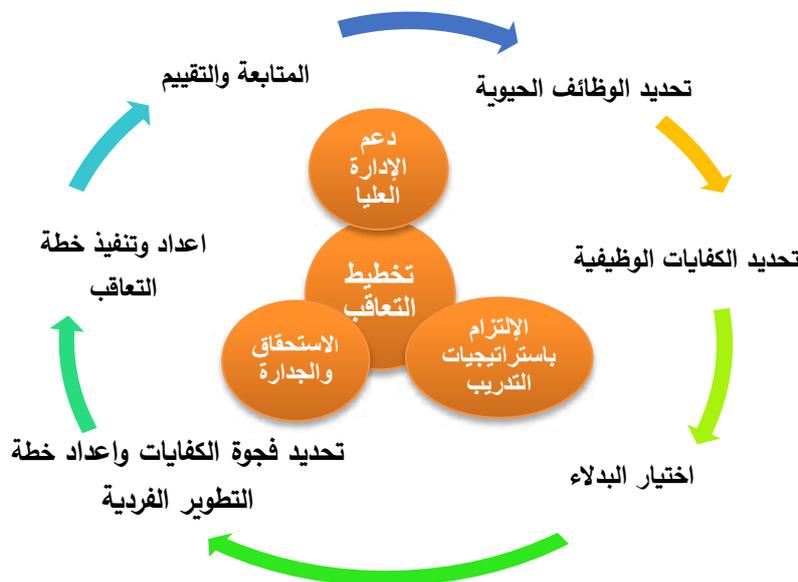
في مجال التخطيط الوظيفي

التعاقب والإحلال الوظيفي وإعداد القيادات البديلة :

تعتبر عملية إعداد خطط التعاقب الوظيفي إحدى أدوات تخطيط الموارد البشرية، لتمكين الدوائر والمؤسسات من الاستعداد الاستباقي لهيئة الصف الثاني من الموظفين المحتملين وتزويدهم بالكفايات الوظيفية لإشغال الوظائف الحيوية مستقبلاً، مما يساهم في استمرار الدائرة بتقديم خدماتها بنفس المستوى من الكفاءة والفاعلية، حيث تشغل تلك الوظائف بسلاسة حال شغورها دون حدوث أي إرباك في عمل الدائرة والخدمات المقدمة فيها، كما أكد نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 على أهمية تعزيز القدرة على التخطيط السليم للموارد البشرية وكفاءة توزيعها وحسن استخدامها والذي يعتبر تخطيط التعاقب أحد محاوره الذي لا بد من إيلائه أهمية عالية .

ومن هنا جاءت أهمية تبسيط إجراءات إعداد خطط التعاقب الوظيفي في الدوائر وتطوير معارف ومهارات وقدرات موظفي وحدات الموارد البشرية وتمكين مندوبي الديوان في لجان الموارد البشرية من تطبيق منهجية تخطيط التعاقب الوظيفي، أنجزت المرحلة الأولى من المشروع عام 2022 بإعداد خطط التعاقب الوظيفي لـ(17) دائرة، وحالياً يستهدف المشروع العمل مع (38) دائرة بالإضافة لإدارة التأمين الصحي/ وزارة الصحة.

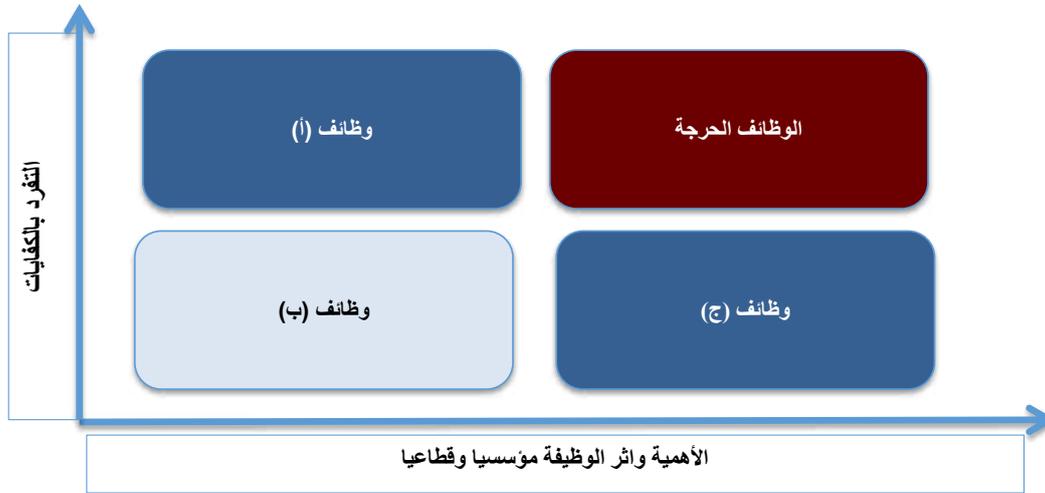
شكل (55) إطار التعاقب الوظيفي



أسس الوظائف الحرجة :

الوظائف الحرجة هي الوظائف ذات الأهمية الخاصة والتي لها أثر كبير في قدرة الدائرة على تنفيذ مهامها الأساسية وعملياتها بما ينعكس على الأهداف الوطنية، حيث تمتاز بندرة توفر الخبرات والكفايات اللازمة لإشغالها، وصعوبة جذبها والاحتفاظ بها، إذ أنها تكون على مستوى المجموعات النوعية العامة أو الفرعية في جهاز الخدمة المدنية، والتي تهدف إلى تمكين الجهاز الحكومي والدوائر الحكومية من خلال جذب واستقطاب الخبرات والكفاءات وتحفيز شاغلي الوظائف الحرجة بما يساهم في إدارة المخاطر المرتبطة ببقائها شاغرة أو إشغالها بموظفين غير أكفاء، والاحتفاظ بالموارد البشرية ذات المعارف والمهارات والخبرات المتخصصة والفريدة، والتي تمثل قيمة مضافة للجهاز الحكومي، وإعطائها أولوية في التدريب والتطوير المستمر والاستثمار في المورد البشري، الأولوية في تخطيط التعاقب الوظيفي بما يضمن انتقال الخبرات والكفايات.

شكل (56) المعايير المعتمدة لاختيار الوظائف الحرجة



التخطيط والاستخدام الأمثل للموارد البشرية :

يعرف مفهوم تخطيط الموارد البشرية في الجهاز الحكومي بأنها عملية تقييم منهجي وعملي للموارد البشرية التي تهدف إلى تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية المطلوبة من الموارد البشرية، لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وتوقع الفائض والنقص في أعداد الموظفين، لتجنب التوظيف الزائد عن الحاجة وضبط الإنفاق، والتأكيد على التخطيط والاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وذلك بهدف رفع كفاءة وفعالية عملية التخطيط للموارد البشرية وفقاً للمنهجيات والأساليب العلمية، والتأكد من توفر الموارد البشرية في الوقت المناسب وبالأعداد والكفايات التي يتطلبها العمل، والاستعداد المسبق والمنظم للتغيرات التي قد تحدث على واقع الموارد البشرية في الدائرة، مما يؤدي إلى التوجيه الفعال والكفؤ للموارد المالية المخصصة لإدارة الموارد البشرية في الدائرة، وتوجيه واستقطاب وتعيين الإحتياج الفعلي فيها، وتحقيق العدالة في توزيع العمل وعبئته على الموظفين، وأيضاً تسليط الضوء على العمليات والإجراءات المعقدة التي تحتاج إلى تبسيط وإعادة هندسة، وتحديد المهام والأدوار والعمليات التي تستنزف الموارد بشكل كبير والبحث عن بدائل مختلفة لتنفيذها.

شكل (57) أبرز مضامين نظام الخدمة المدنية المتعلقة بالتخطيط والاستخدام الأمثل للموارد البشرية

تخطيط التعاقب	إدارة الفائض والنقص	مؤشرات قياسية لتحديد الاحتياجات	دراسات عبء العمل
تحديد الوظائف الحيوية وتهيئة الصف الثاني من الموظفين لشغلها لضمان استمرارية العمل بكفاءة وفاعلية والمحافظة على الكفاءات	تحديد وإدارة الفائض والعامل مع كفاياتهم كأصول يتم التعامل معهم لغايات تعبئة النقص، من خلال إعادة التأهيل (إن لزم الأمر)	اعداد مؤشرات كمية للاحتياجات من الموارد البشرية على مستوى القطاعات وفقا لمخرجات دراسات تحليل عبء	دراسة الاحتياجات الوظيفية السنوية من الموارد البشرية ومراجعة تحليل عبء العمل واعتماد الاحتياجات من الوظائف قبل رفعها من قبل الدائرة الى اللجنة الفنية لإعداد جدول التشكيلات. وتحديد النقص والفائض

إدارة الفائض والنقص في الجهاز الحكومي:

اطلق ديوان الخدمة المدنية عدداً من المنهجيات والأدلة والأدوات التي تضمن تطبيق تلك المفاهيم ومن ضمنها دراسات تحليل عبء العمل التي تعتبر أحد الأساليب العلمية المتبعة عالمياً في تحديد حجم الموارد البشرية اللازمة لتمكين أي دائرة من القيام بمهامها وتقديم خدماتها بكفاءة وفاعلية، بهدف الوصول لمؤشرات رقمية حول الفائض والنقص في الموارد البشرية بغية اتخاذ قرارات لمعالجة النقص والفائض من خلال عمليات إعادة التأهيل والتوزيع وبما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، تناول نظام الخدمة المدنية هذا المفهوم وحدد الأدوار والمسؤوليات وآلية العمل المتبعة في تخطيط الموارد البشرية وحدد النقص والفائض بالاستناد إلى دراسات عبء العمل واعتبارها متطلباً أساسياً لإعداد جدول التشكيلات في دوائر الخدمة المدنية، بالإضافة إلى تأطير هذا المفهوم وتوضيح آلية تنفيذه من الناحية الإجرائية ضمن تعليمات تخطيط الموارد البشرية التي صدرت مؤخراً عن مجلس الخدمة المدنية.

نفذ المشروع بشكل تجريبي في وزارتي الزراعة والأشغال العامة والإسكان باعتبارهما من الوزارات الكبيرة نسبياً والتي تضم طيفاً متنوعاً من الاختصاصات والفئات الوظيفية والتي لها انتشار جغرافي واسع النطاق، الأمر الذي يشكل فرصة لفحص المنهجية وأخذ الدروس المستفادة والوقوف على التحديات تمهيداً للتوسع في تنفيذ المشروع على مستوى الجهاز الحكومي.

تعاون فريق من الديوان مع فرق عمل مناظرة من الوزارتين لتنفيذ الدراسة على مديريات محددة فيهما من خلال حصر أعداد الخدمات والعمليات المنجزة وتحديد الوقت المعياري لإنجاز الخدمة أو العملية، واحتساب الوقت المتاح لعمل الموظف وصولاً إلى احتساب عدد الموظفين اللازمين على مستوى المديرية من حيث العدد والمواصفات والمؤهلات المطلوبة وذلك تمهيداً لتوسيع نطاق التطبيق ليشمل مديريات الوزارتين كافة، وقد برزت خلال التطبيق مجموعة من التحديات أبرزها عدم توفر أدلة عمليات وخدمات موثقة لعمليات الوزارة كافة وعدم توفر بيانات دقيقة حول معدل تكرار تلك العمليات خلال العام، مما تطلب التوسع في استخدام أساليب أخرى لا تعتمد فقط على تلك البيانات بشكل أساسي، وفي نفس الوقت تقدم مؤشرات أولية تساعد في عملية سد النقص وتوزيع الفائض وبما يضمن الاستغلال الأمثل للموارد البشرية فيهما.

استخدم الديوان في استكمال المشروع منهجية "دراسة عبء العمل في دوائر الخدمة المدنية" التي أطلقها الديوان بالإضافة إلى خمسة أساليب علمية أخرى معمول بها عالمياً ويعتد بها كأساليب تحديد العدد الأمثل من الموارد البشرية اللازمة لتنفيذ المهام وتقديم الخدمات في دائرة معينة، وشملت أسلوب النسب Index، وأسلوب حوكمة

تصميم العملية، وأسلوب تقييم الأداء الحالي، وأسلوب تحليل قوى العمل، بالإضافة إلى خبرة الإدارة، حيث تم اختيار الأسلوب المناسب وفق توفر البيانات وطبيعة الوظيفة وعدد شاغليها ووضوح العمليات والإجراءات والتجارب والممارسات العالمية.

وقد خلصت الدراسات إلى عدد من المؤشرات الرقمية الضرورية حول واقع الموارد البشرية في الوزارتين وتوزيعها من حيث الفئات الوظيفية والتوزيع الجغرافي على المديرية، بالإضافة إلى مؤشرات دالة حول النقص والفائض في مختلف الوظائف ومقترحات وتوصيات لسد الفجوات، حيث تمثل مؤشرات هذه الدراسة مدخلاً رئيسياً للتخطيط المستقبلي للاحتياجات من الموارد البشرية في الوزارة، إذ شكلت توصيات الدراسات أساساً للجنة المركزية في إقرار جدول تشكيلات الوزارتين لعام 2022، والأعوام القادمة تحقيقاً للهدف الأساسي من الدراسة والمتمثل بتحقيق الاستخدام الأمثل للمورد البشري.

وقد تضمنت الدراسات عدداً من المقترحات والتوصيات لغايات معالجة الفائض والنقص شملت مجموعة من الإستراتيجيات الهادفة إلى تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية في الوزارتين شملت النقل الداخلي، وإعادة تأهيل الفائض وتوزيعه داخلياً، والعمل الإضافي أو التكليف الداخلي أو تشكيل فرق عمل مؤقتة من داخل الوزارة أو بالاستعانة بالموارد البشرية من الدوائر الأخرى، وتوظيف التكنولوجيا في أداء بعض المهام، والتدريب والتطوير، وتوسيع الوظائف أو إعادة تصميمها والتنوع في المهام لإتاحة الفرصة للموظفين لممارسة مهام إضافية، والنقل والانتداب لإشغال النقص أو توزيع الفائض خارجياً، واستخدام الأشخاص بموجب عقود مشاريع أو شراء الخدمات، بالإضافة إلى الاستقطاب والتعيين كاستراتيجية أخيرة في حال تعذر تطبيق جميع الإستراتيجيات السابقة وضمن خطط الموارد البشرية.

شكل (58) التسلسل الزمني دراسة عبء العمل في دوائر الخدمة المدنية



في مجال التنظيم وإدارة الأداء الوظيفي

تنظيم وإعداد المسارات المهنية المتخصصة في الخدمة المدنية

يعد مشروع المسارات المهنية وإدخال مفهوم مهنة العمل في القطاع العام خطوة إصلاحية متقدمة في إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءة وأداء موظفي القطاع العام من خلال تحفيزهم على اكتساب الكفايات والمهارات المطلوبة لوظائفهم وتقوم فكرة المسارات المهنية على ربط الترقية والتقدم الوظيفي بتطوير المهارات والكفايات الوظيفية، وقد أنهى الديوان إعداد تعليمات الأطر العامة للمسارات المهنية في الخدمة المدنية، وتم مناقشتها من قبل مجلس الخدمة ودراسة الكلف المالية ورفعها لمجلس الوزراء لدراستها واتخاذ القرار المناسب لاعتمادها. شكلت لجنة وطنية لإعداد مسودة الإطار المرجعي والتنظيمي للمسارات المهنية وتهدف إلى الإرتقاء بأداء الجهاز الحكومي من خلال رفع كفاءة وفاعلية الموظف العام والمحافظة على الكفاءات الفنية في دوائر الخدمة المدنية ورفع مستوى رضا الموظفين من خلال إيجاد مسار محفز يتيح لهم فرصة التقدم الوظيفي السريع والاستفادة من مزايا المسار المهني المتخصص وإتاحة فرص التقدم الوظيفي الأفقي وتخفيف معدل الطلب على وظائف المسار الإداري بالوظائف القيادية والإشرافية، إذ انعكس ذلك عند اعتماد الهيكل الإداري التنظيمي الجديد لديوان الخدمة المدنية ليأتي منسجماً مع خطط واستراتيجيات نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبه وبما يساهم في إدارة الموارد البشرية والموظفين بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية.

إذ أن المجموعات الوظيفية المقترح شمولها بالمسارات المهنية هي: (المجموعات الطبية والرعاية الصحية / مجموعة الموارد البشرية وتطوير الأداء المؤسسي / مجموعة المالية والمشتريات والتدقيق / مجموعة تكنولوجيا المعلومات / المجموعة الإعلامية / المجموعة الهندسية)، وتقوم فكرة الانتقال والترقية ضمن مستويات المسار المهني المتخصص وفقاً لمجموعة من المعايير والمتطلبات كاجتياز اختبار الكفايات والبرامج التدريبية وتوفير شاغل وظيفي وغيرها.

التقييم الكمي والموضوعي لوظائف العقود الشاملة والفئة العليا القيادية والفئات الأولى والثانية والثالثة

تبنى الديوان منهجية التقييم الكمي والموضوعي لوظائف العقود الشاملة والفئة العليا القيادية والفئات الأولى والثانية والثالثة، ضمن نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، وتقوم هذه المنهجية على فكرة تحليل وتوصيف وتقييم الوظائف وتسعيرها وفقاً لمنهجيات علمية لتقييم الوظائف، بربط الراتب بالوظيفة وفقاً لعوامل ومعايير موضوعية للتعويض والتقييم والانتقال من الأسلوب الشخصي لتصنيف الوظائف القائم على تسعير الشهادات والمؤهلات العلمية، وسيتم التدرج في تطبيق هذا المفهوم على مدار الخمس سنوات القادمة بما يضمن التطبيق الشمولي لهذه المنهجية على الوظائف كافة لبناء ومراجعة سلم الرواتب بما يحقق العدالة والتنافسية والتحفيز.

أسس منح الزيادات السنوية للشهادات المهنية المتخصصة

قام الديوان من خلال نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته، بتبني عدة مفاهيم تتعلق بالمؤهلات والشهادات المهنية ووضع حزمة من الإمتيازات لتحفيز الموظفين للحصول عليها لما لها من مساهمة في تطوير المعرفة النظرية العملية والخبرة العملية للموظفين وبما يضمن الإرتقاء بأداء الموظفين ورفع كفاءتهم. أعد الديوان أسس منح الزيادات السنوية للشهادات المهنية المتخصصة صادرة عن مجلس الخدمة المدنية لعام (2021)، وتضمنت الأسس، المعايير والمواصفات والضوابط المعتمدة للشهادات المهنية المعتمدة والصادرة عن الجهات والمعاهد الدولية، وقد تم دراسة (786) شهادة مقدمة إلى الديوان من قبل اللجنة الفنية للشهادات المهنية التي تضم عدداً من المختصين في مجال الشهادات المهنية والموافقة على (552) كشهادة مهنية معتمدة لغايات منح الزيادات السنوية، والتنسيب بها إلى اللجنة المركزية للموارد البشرية واعتمادها من قبل مجلس الخدمة المدنية.

الاختيار والتعيين من خلال الكفايات الوظيفية

يعتبر مفهوم الكفايات في عملية الاستقطاب والتعيين من ابرز الإنجازات التي حققها ديوان الخدمة المدنية مؤخراً في تطوير إدارة وتخطيط الموارد البشرية في القطاع العام وخاصة الآلية وإدخال مفهوم الكفايات في عملية الاستقطاب والتعيين، خاصة الآلية التي تم التعامل بها خلال فترة الجائحة في تعبئة الشواغر الطبية والصحية في وزارة الصحة (الامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية)، إذ سعى الديوان في الآونة الأخيرة إلى تسريع التحول نحو الكفايات الوظيفية في مجال تخطيط وإدارة الموارد البشرية في القطاع العام بدءاً من إجراءات وآليات الاستقطاب والتعيين مروراً بتأهيل وتدريب الموظف وانتهاءً بترقيته وتقييم أدائه وتطوير الموظفين ضمن المسارات المهنية.

وفي مجال الاستقطاب والتعيين المبني على الكفايات يواصل الديوان جهوده في مجال التوجه نحو الكفايات من خلال إعداد أطر عامة للكفايات يتم إعدادها وفق متطلبات الوظيفة واحتياجات الوزارات من الوظائف وفق أسس علمية مرتبطة ببناء مؤشرات قابلة للملاحظة والقياس من خلال بناء مصفوفات لكل كفاية، وتجزئة كل كفاية إلى مجالات رئيسية وكل مجال رئيس يتم تجزئته إلى مجالات فرعية وكل مجال فرعي ينتمي اليه مجموعة من المؤشرات القابلة للقياس والملاحظة (مؤشرات كمية ونوعية).

كانت البداية في بناء الأطر العامة للكفايات بالوظائف الصحية والتعليمية، وذلك ضمن أربع تصنيفات للكفايات في كل وزارة والتي تمثل تقريباً 65% من القطاع العام، (لمعظم الوظائف في وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة):

1. الكفايات العامة (الصحة لوزارة الصحة والتربوية لوزارة التربية والتعليم).

2. الكفايات المهنية.

3. الكفايات الفنية التخصصية.

4. الكفايات الوظيفية العامة.

شكل (59) الكفايات للوظائف الصحية



*الكفايات التي تعزز بيئة رعاية آمنة وفعالة ومنظمة للمرضى من خلال إدارة /تنسيق الرعاية للمرضى بناء على مدونة أخلاقيات الممرض لتلبية حقوق المرضى وإعطاء الأولوية للرعاية وضبط العدوى والاستجابة للحالات الطارئة بطريقة آمنة.

**الكفاءات التي تلي توفير رعاية متمحور حول المرضى بناء على الاحتياجات الخاصة للمرضى لتلبية الاحتياجات الفسيولوجية.

معايير ومؤشرات المقابلات الشخصية

- كفايات التطور المهني.
- الاتصال والتواصل العلاجي.
- مهارات إدارة الرعاية.
- الثقة بالنفس والتسلسل المنطقي في طرح الأفكار.

شكل (60) الكفايات للوظائف التعليمية



أعداد الوظائف ونسب تطورها خلال الفترة (2001-2021)

تظهر البيانات في الجدول رقم (63) إن عدد الوظائف في عام 2021 بلغ (226355) ووظيفة مقارنة بـ (149473) وظيفة لعام 2001، بزيادة بلغت نحو (76882) وظيفة خلال العقد الماضي، أي بنسبة تطور مقدارها (51.4%) وتعود الزيادة في عدد الوظائف خلال العقد الأول إلى عدد الوظائف المحدثة لغايات تثبيت العاملين خارج جدول التشكيلات، وكما تعود الزيادة في عدد الوظائف خلال العقد الثاني إلى شمول المؤسسات المستقلة تحت مظلة نظام الخدمة المدنية.

جدول (63) أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف في الفترة (2001-2021)

السنة	عدد السكان*	عدد الوظائف	عدد المنفكين	عدد المعينين	عدد الموظفين الفعلي	نسبة التغير في عدد الوظائف	نسبة عدد المعينين إلى عدد الوظائف	نسبة عدد المنفكين إلى عدد الوظائف
2001	4940000	149473	3923	6803	139361	-	4.88%	2.26%
2006	5600000	166056	6198	11341	147897	11.09%	7.67%	3.73%
2011	6993000	196332	3751	10670	193827	18.20%	5.50%	1.91%
2016	9798000	230151	6674	10332	218205	17.20%	4.73%	2.90%
2021	11057000	226355	15514	5174	214183	-1.60%	2.30%	6.80%

*المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ التقديرات السكانية، عدد السكان حسب تحديثات دائرة الإحصاءات العامة

أعداد الوظائف ونسب تطورها خلال الفترة (2017-2021)

يلاحظ من الشكل رقم (61) ثبات معدل نمو أعداد الوظائف بشكل عام إذ تتراوح ما بين (226355 إلى 230000) وظيفة خلال الخمسة سنوات الأخيرة (2017-2021)، كما يظهر الشكل ارتفاع طفيف في نمو الوظائف للعام 2021 عن العام 2020 بنسبة (0.08%) إذ بلغ عدد الوظائف لعام 2021 (226355) ووظيفة مقارنة بـ (224374) وظيفة لعام 2020.

شكل (61) نسب التغير في عدد الوظائف خلال الفترة (2017-2021)



يعود الثبات في معدل نمو عدد الوظائف إلى مجموعة أسباب منها:

1. محدودية الموارد المتاحة وتوجّه الحكومة لضبط وترشيد الإنفاق العام، إذ أن رواتب الموظفين تشكل الجزء الأكبر من الإنفاق الحكومي.
2. ضبط حجم الجهاز الحكومي بما ينسجم مع توجّهات الحكومة والديوان في ضبط وترشيد حجم الجهاز الحكومي، وتجدر الإشارة هنا إلى أن نسبة نمو الجهاز الحكومي بالرغم من التحديات كافة تبقى أقل من نسبة النمو الطبيعي للسكان، الأمر الذي يبقي الجهاز الحكومي ضمن نسب آمنة وحجم معقول مقارنة مع النسب الأوروبية والعربية.
3. التوجّه نحو مفهوم التشغيل بدلا من التوظيف الذي تبنته الحكومة من خلال توفير الأدوات اللازمة لخلق بيئة مناسبة لفرص العمل على المستوى المحلي للقطاعات العام والخاص.

توزيع الوظائف للعام 2021

وفق الفئات الوظيفية والدائرة

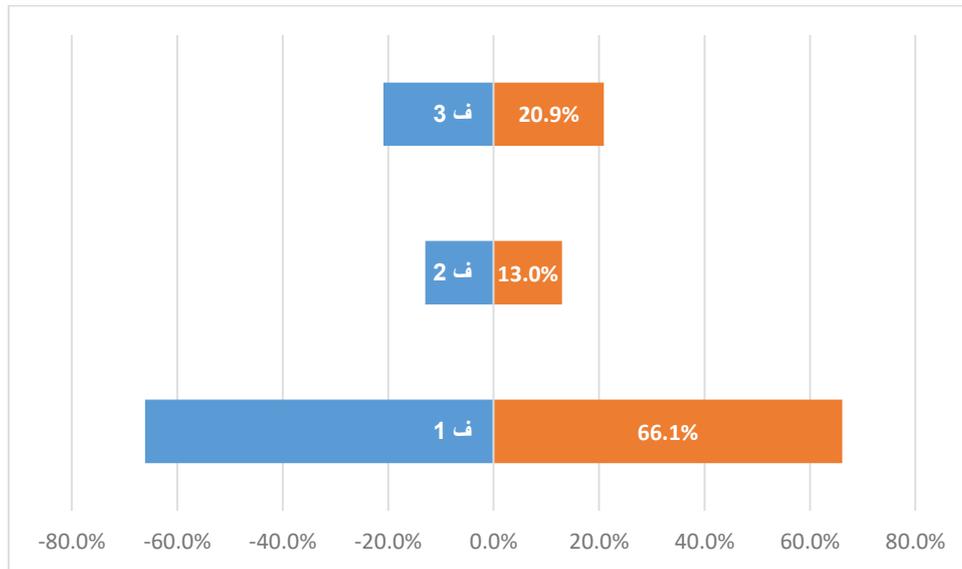
جدول (64) إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للعام 2021 حسب الدائرة والفئة*

النسبة	المجموع	الفئة				الدائرة
		العقود الشاملة	الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى	
48.7%	109312	29	9553	6857	92873	وزارة التربية والتعليم
16.5%	37047	22	5374	10896	20755	وزارة الصحة
34.8%	78000	1936	31317	11335	33412	باقي الدوائر
100%	224359	1987	46244	29088	147040	الإجمالي
	100%	0.9%	20.6%	13.0%	65.5%	النسبة

* باستثناء وظائف الفئة العليا وعددها (191) وظيفة، ووظائف الأنظمة الخاصة للوزارات والوحدات الحكومية وعددها (1805) وظيفة.

يبين الجدول رقم (64) أن نحو (65.2%) من إجمالي الوظائف يتركز في وزارتي التربية والتعليم والصحة، إذ تشكل وظائف وزارة التربية والتعليم ما نسبته (48.7%) من إجمالي الوظائف في الخدمة المدنية، بينما تشكل وظائف وزارة الصحة (16.5%) من إجمالي عدد الوظائف، في حين بلغ عدد الوظائف لباقي الدوائر (34.8%)، ويعود ارتفاع نسبة وظائف وزارتي التربية والتعليم والصحة، نظرا لارتباط مهمة كل منهما بالخدمات المقدمة للمواطنين والمقيمين في المملكة و التي شهدت زيادة سكانية ملموسة خاصة منذ بداية العقد الحالي، إضافة إلى اتساع التغطية الجغرافية لخدمات هاتين الوزارتين، والحاجة لزيادة عدد العاملين في هذين القطاعين، نظرا لزيادة الطلب على خدماتهما خلال السنوات الخمسة الماضية وتأثر المملكة بالظروف المحيطة، ونزوح أعداد كبيرة من اللاجئين للمملكة بسبب الهجرات القسرية من دول الجوار.

شكل (62) توزيع الوظائف حسب الفئات الوظيفية في جدول تشكيلات الوظائف لعام 2021



وفق المجموعات النوعية في الخدمة المدنية

جدول (65) توزيع الوظائف وفق المجموعات النوعية في دوائر الخدمة المدنية حسب جدول التشكيلات لعام 2021*

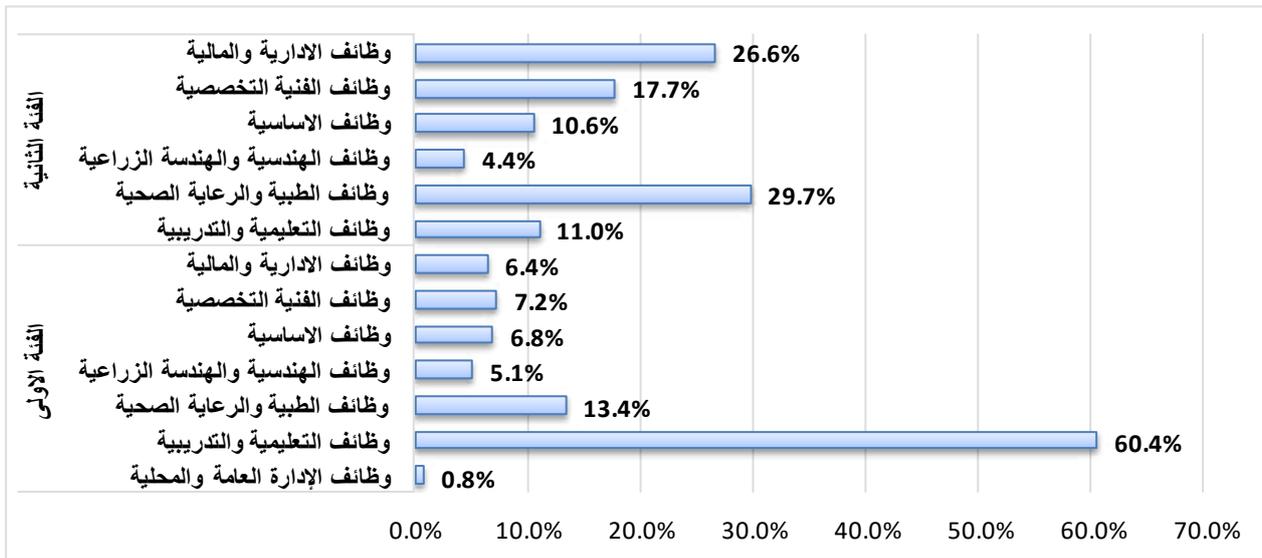
نسبة وظائف المجموعة إلى إجمالي وظائف الفئة	المجموع	باقي الدوائر		وزارة الصحة		وزارة التربية والتعليم		مجموعة الوظائف (النوعية)	الفئة
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
0.80%	1121	3.00%	1046	0.04%	9	0.07%	66	وظائف الإدارة العامة والمحلية	الأولى
60.40%	89568	3.00%	1057	0.00%	1	95.30%	88510	الوظائف التعليمية والتدريبية	
13.40%	19848	3.90%	1369	88.74%	18438	0.04%	41	الوظائف الطبية والرعاية الصحية	
5.10%	7492	18.70%	6470	2.48%	515	0.55%	507	الوظائف الهندسية والهندسة الزراعية	
6.80%	10158	29.20%	10109	0.00%	1	0.05%	48	الوظائف الأساسية	
7.20%	10666	25.10%	8710	1.58%	328	1.75%	1628	الوظائف الفنية التخصصية	
6.40%	9464	17.00%	5903	7.15%	1485	2.24%	2076	الوظائف الإدارية والمالية	
100%	148317	100%	34664	100%	20777	100%	92876	إجمالي وظائف الفئة الأولى	
11.00%	3208	5.00%	567	0.04%	4	38.31%	2637	الوظائف التعليمية والتدريبية	الثانية
29.70%	8664	2.80%	313	76.64%	8351	0.00%	0	الوظائف الطبية والرعاية الصحية	
4.40%	1269	10.10%	1142	0.20%	22	1.53%	105	الوظائف الهندسية والهندسة الزراعية	
10.60%	3080	26.80%	3050	0.00%	0	0.44%	30	الوظائف الأساسية	
17.70%	5171	22.00%	2497	3.67%	400	33.04%	2274	الوظائف الفنية التخصصية	
26.60%	7750	33.40%	3794	19.45%	2119	26.69%	1837	الوظائف الإدارية والمالية	
100%	29142	100%	11363	100%	10896	100%	6883	إجمالي وظائف الفئة الثانية	
2.35%	1104	3.04%	973	2.40%	129	0.02%	2	الأعمال المتنوعة	الثالثة
0.67%	313	0.98%	313	0.00%	0	0.00%	0	الوظائف ذات الخصوصية المهنية والحرفية	
16.29%	7641	19.78%	6324	18.85%	1013	3.18%	304	الوظائف المهنية والحرفية	
80.69%	37842	76.20%	24363	78.75%	4232	96.80%	9247	أعمال الخدمات المساعدة	
100%	46900	100%	31973	100%	5374	100%	9553	إجمالي وظائف الفئة الثالثة	
224359		78000		37047		109312		الإجمالي	

* باستثناء وظائف الفئة العليا وعددها (191) وظيفة، ووظائف الأنظمة الخاصة للوزارات والوحدات الحكومية وعددها (1805) وظيفة.

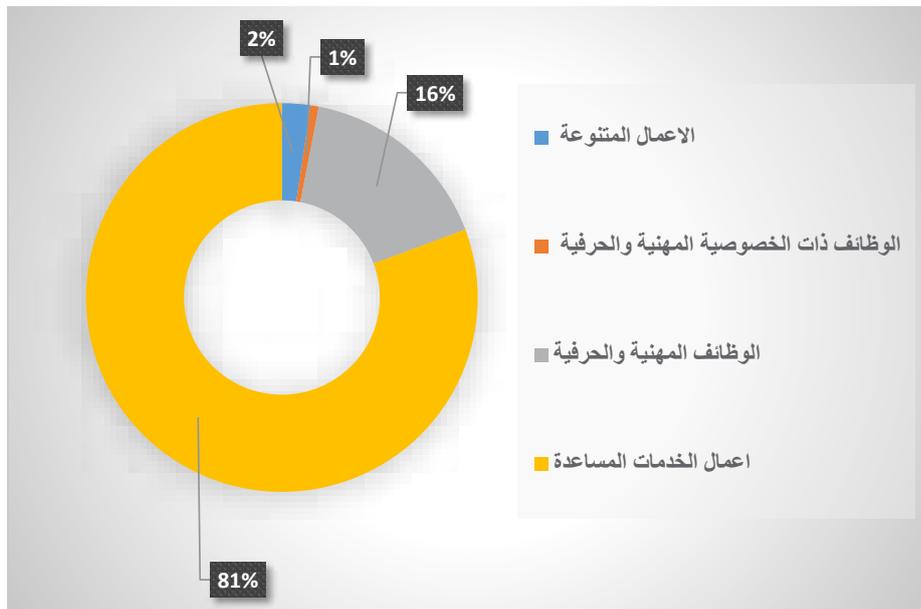
يظهر الجدول أعلاه توزيع مجموعات الوظائف النوعية العامة في الدوائر الحكومية، إذ بلغ إجمالي أعداد الوظائف في جدول التشكيلات لعام 2021 (224359) وظيفةً باستثناء وظائف الفئة العليا ووظائف الأنظمة الخاصة للوزارات والوحدات الحكومية موزعة على المجموعات النوعية العامة.

كما تشير البيانات إلى أن النسبة الكبرى للوظائف هي وظائف الفئة الأولى بنسبة بلغت (66.1%) من إجمالي الوظائف، تليها وظائف الفئة الثالثة بنسبة (20.9%) وتليها الفئة الثانية بنسبة (13.0%).
يلاحظ أن النسبة الكبرى في وظائف الفئة الأولى تتركز في مجموعة الوظائف التعليمية والتدريبية بنسبة بلغت (60.4%)، يليها الوظائف الطبية والرعاية الصحية بنسبة (13.4%) من إجمالي وظائف الفئة الأولى، أما بالنسبة لوظائف الفئة الثانية فتتركز النسبة الكبرى في مجموعة وظائف الرعاية الصحية وبلغت (29.7%) من إجمالي وظائف الفئة الثانية، بينما بلغ إجمالي أعداد وظائف الفئة الثالثة (46900) وظيفة، كانت غالبيتها العظمى في مجموعة أعمال الخدمات المساعدة، إذ بلغ إجمالي وظائف هذه المجموعة (37842) وظيفة أي بنسبة (80.69%) من إجمالي وظائف هذه الفئة، وقد تشكلت المسميات الوظيفية الآتية (مراسل، حارس، طابع، سائق) ما نسبته (58%) من وظائف مجموعة أعمال الخدمات المساعدة.

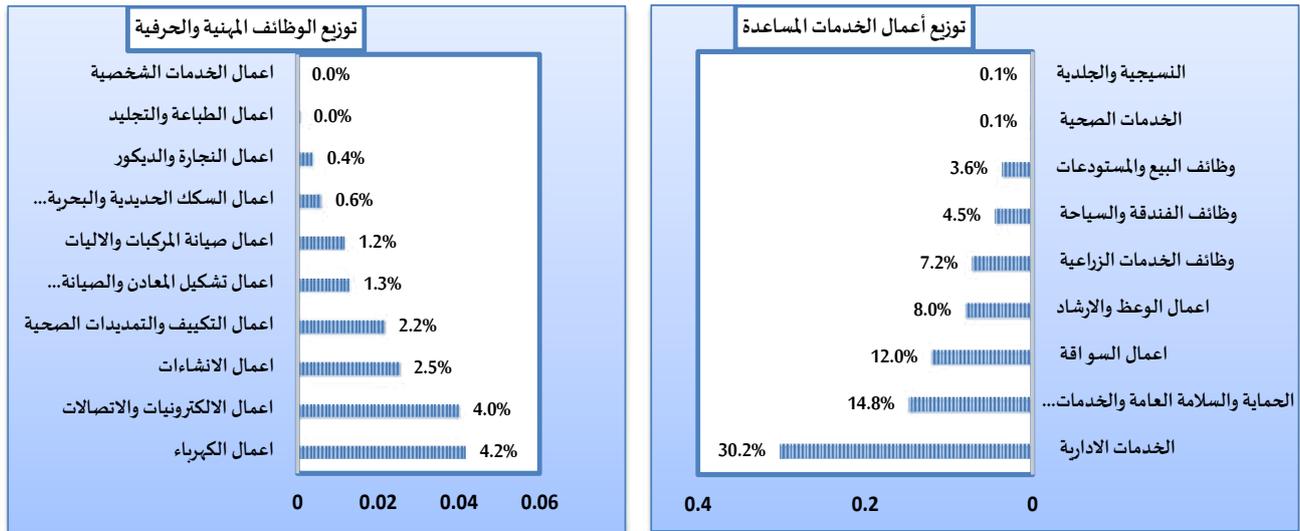
شكل (63) التوزيع النسبي لوظائف الفئة الأولى والثانية وفق المجموعات النوعية العامة حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام 2021



شكل (64) التوزيع النسبي لوظائف الفئة الثالثة وفق المجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام 2021



شكل (65) التوزيع النسبي للوظائف المهنية والحرفية وفق المجموعات النوعية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام 2120



وفق صفة التعيين

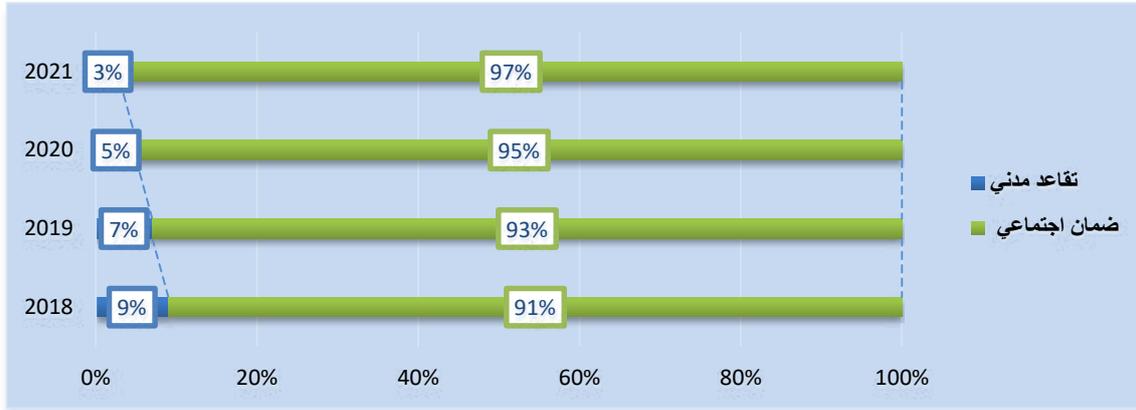
جدول (66) عداد الوظائف حسب صفة التعيين والفئة والدائرة للعام 2021

المجموع	صفة التعيين		الفئة	الدائرة
	ضمان اجتماعي*	تقاعد مدني		
92873	90213	2660	الأولى	وزارة التربية والتعليم
6857	6400	457	الثانية	
9553	9553	0	الثالثة	
29	29	0	العقود الشاملة	
109312	106195	3117	المجموع	
20755	19778	977	الأولى	وزارة الصحة
10896	10011	885	الثانية	
5374	5374	0	الثالثة	
22	22	0	العقود الشاملة	
37047	35185	1862	المجموع	
33412	32215	1197	الأولى	باقي الدوائر
11335	10736	599	الثانية	
31317	31317	0	الثالثة	
1936	1936	0	العقود الشاملة	
78000	76204	1796	المجموع	
** 224359	217584	6775	الإجمالي	
100%	97%	3%	النسبة المئوية	

*تشمل الوظائف الدائمة غير المصنفة ووظائف العقود على فئة ودرجة والعقود الشاملة.
** باستثناء وظائف الفئة العليا وعددها (191) وظيفة، ووظائف الأنظمة الخاصة للوزارات والوحدات الحكومية وعددها (1805) وظيفة

شكلت نسبة الوظائف الخاضعة لقانون الضمان الاجتماعي النسبة الكبرى من إجمالي الوظائف بواقع (97%) مقارنة بـ(3%) للوظائف الخاضعة لقانون التقاعد المدني، وكانت النسبة الكبرى لوظائف التقاعد المدني من نصيب وزارة التربية والتعليم (46.0%) يليها وزارة الصحة (27.5%) ثم باقي الدوائر (26.5%)، من جانب آخر كانت وزارة التربية والتعليم الأعلى نسبة في الوظائف الخاضعة للضمان الاجتماعي، إذ شكلت ما نسبته (48.8%) يليها باقي الدوائر بنسبة (35.0%)، ووزارة الصحة بنسبة (16.2%)

شكل (66) توزيع وظائف الخدمة المدنية حسب صفة التعيين خلال الفترة (2018-2021)



يعود الانخفاض في نسب وظائف التقاعد المدني وتزايد نسب الوظائف الخاضعة لقانون ضمان الاجتماعي إلى التحوّل في التعيين منذ عام 1994 نحو مظلة الضمان الاجتماعي ووقف التعيين بشكل تام على الوظائف الخاضعة لقانون التقاعد المدني، إضافة لوجود انفكاكات دائمة للموظفين الخاضعين للتقاعد المدني، وبالتالي يتم إلغاء هذه الوظائف حال شغورها.

جدول (67) توزيع الوظائف الحكومية الخاضعة للضمان الاجتماعي حسب صفة التعيين لعام 2021

النسبة	المجموع	صفة التعيين			الفئة	الدائرة
		العقود الشاملة	العقود ذات فئة ودرجة	دائمة غير مصنفة		
41.5%	90216	3	24991	65222	الأولى	وزارة التربية والتعليم
3.0%	6426	26	1208	5192	الثانية	
4.4%	9553	0	500	9053	الثالثة	
48.8%	106195	29	26699	79467	المجموع	
9.1%	19800	22	7564	12214	الأولى	وزارة الصحة
4.6%	10011	0	3982	6029	الثانية	
2.5%	5374	0	684	4690	الثالثة	
16.2%	35185	22	12230	22933	المجموع	
15.4%	33467	1252	10679	21536	الأولى	باقي الدوائر
4.9%	10764	28	3807	6929	الثانية	
14.7%	31973	656	5914	25403	الثالثة	
35.0%	76204	1936	20400	53868	المجموع	
100%	217584	1987	59329	156268	الإجمالي	
	100.0%	0.9%	27.3%	71.8%	النسبة المئوية	

* باستثناء الوظائف الخاضعة لقانون التقاعد المدني ووظائف الفئة العليا وعددها (191) وظيفة، ووظائف الأنظمة الخاصة للوزارات والوحدات الحكومية وعددها (1805) وظيفة.

ويلاحظ من جدول رقم (67) "توزيع الوظائف الخاضعة للضمان الاجتماعي" أن الوظائف الدائمة غير المصنفة تشكل (71.8%) وهي النسبة الكبرى، يليها وظائف عقد الفئة والدرجة (27.3%)، والجدير بالذكر أن نظام الخدمة المدنية اعتمد نظام العقود السنوية، أي التعيين (بعقد فئة ودرجة) والتي تجدد حسب كفاءة وجدارة الموظف منذ بداية عام 2014.

في حين شكلت وظائف العقود الشاملة أدنى نسبة من إجمالي الوظائف إذ بلغت (0.9%)، وبالنظر إلى وظائف العقود الشاملة حسب الدائرة فإن نسب وظائف العقود الشاملة تتقارب في وزارتي التربية والتعليم والصحة (1.5%) و(1.1%) على التوالي، وكان النصيب الأكبر لباقي الدوائر بنسبة (97.4%).

جدول (68) توزيع وظائف العقود الشاملة حسب الدائرة والراتب الإجمالي للعام 2021

المجموع الكلي	باقي الدوائر			وزارة الصحة		وزارة التربية والتعليم			الراتب الإجمالي للعقد	
	المجموع	ثانوية عامة	دبلوم	جامعي	المجموع	جامعي	المجموع	دبلوم		جامعي
43	26	14	4	8	0	0	17	17	0	<500
329	319	40	17	262	0	0	10	9	1	500-999
1615	1591	602	7	982	22	22	2	0	2	≥1000
1987	1936	656	28	1252	22	22	29	26	3	الإجمالي
100.0%	97.4%	33.0%	1.4%	63.0%	1.1%	1.1%	1.5%	1.3%	0.2%	النسبة

أما بالنسبة لوظائف العقود الشاملة حسب توزيع الرواتب فيلاحظ أن (81%) من وظائف العقود الشاملة ضمن فئة رواتب 1000 دينار فأكثر، في المقابل توزع ما نسبته (19%) من الوظائف على باقي فئات الرواتب بنسب متفاوتة كما هو موضح في الجدول رقم (68)، ويعزى ارتفاع نسبة الوظائف في فئة رواتب 1000 دينار فأكثر إلى حاجة رفق القطاع الحكومي بالكفاءات لشغل الوظائف الأساسية لعمل الدائرة والخبرات العلمية والعملية المميزة، إضافة إلى ندرة بعض الوظائف التخصصية في سوق العمل.

شكل (67) توزيع وظائف العقود الشاملة وفقاً لشرح الراتب للعام 2021



جدول (69) توزيع وظائف العقود الشاملة وفق المجموعات النوعية والفئات والدائرة لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع	باقي الدوائر	وزارة الصحة	وزارة التربية والتعليم	مجموعة الوظائف (المجموعة النوعية)	الفئة
3.1%	40	38	0	2	وظائف الإدارة العامة والمحلية	الأولى
7.4%	95	95	0	0	الوظائف التعليمية والتدريبية	
2.5%	32	15	17	0	الوظائف الطبية والرعاية الصحية	
13.3%	170	170	0	0	الوظائف الهندسية والهندسة الزراعية	
21.6%	276	275	0	1	الوظائف الأساسية	
41.4%	529	528	1	0	الوظائف الفنية والتخصصية	
10.6%	135	131	4	0	الوظائف الادارية والمالية	
100%	1277	1252	22	3	المجموع	
5.6%	3	3	0	0	الوظائف التعليمية والتدريبية	الثانية
16.7%	9	9	0	0	الوظائف الهندسية والهندسة الزراعية	
1.9%	1	1	0	0	الوظائف الأساسية	
68.5%	37	11	0	26	الوظائف الفنية والتخصصية	
7.4%	4	4	0	0	الوظائف الإدارية والمالية	
100%	54	28	0	26	المجموع	
2.6%	17	17	0	0	أعمال الكهرباء	الثالثة
1.5%	10	10	0	0	أعمال الالكترونيات والاتصالات	
0.3%	2	2	0	0	اعمال تشكيل المعادن والصيانة الميكانيكية العامة	
0.8%	5	5	0	0	أعمال الانشاءات	
2.6%	17	17	0	0	وظائف الفنادق والسياحة	
0.5%	3	3	0	0	وظائف البيع والمستودعات	
2.1%	14	14	0	0	أعمال السواقية	
17.8%	117	117	0	0	أعمال الوعظ والإرشاد	
68.4%	449	449	0	0	الحماية والسلامة العامة والخدمات الرقابية	
3.4%	22	22	0	0	الخدمات الإدارية	
100%	656	656	0	0	المجموع	
	1987	1936	22	29	الإجمالي	

أما فيما يخص توزيع وظائف العقود الشاملة وفق المجموعات النوعية والفئات، فقد حازت الفئة الأولى على أعلى النسب من الوظائف، والتي بلغت (64%) من إجمالي وظائف العقود الشاملة، بينما حصلت كل من الفئتين الثانية والثالثة على نسب (3%) و(33%) على التوالي.

التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية:

يستخدم الديوان منهجية التقسيم القطاعي في دراسة أجهزة الخدمة المدنية، وتمثل أهمية هذا التقسيم بتوفير قاعدة معلومات واسعة وفق طبيعة النشاط الوظيفي للأجهزة الحكومية، ويسهم التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية في عملية التخطيط الوظيفي وإعادة دراسة الهياكل التنظيمية، وكذلك يسهم في تزويد راسمي السياسات ومتخذي القرارات بالمعلومات المتعلقة بتطوير البناء المؤسسي ومأسسة عمليات الهيكلة في القطاع العام، وذلك من خلال مراجعة الأنماط المؤسسية المكونة للهيكل التنظيمي لجهاز الخدمة المدنية وتحليلها؛ للتعرف على نقاط القوة والضعف، والعمل على تطويرها بشكل يضمن ملائمة تلك الأنماط لطبيعة المهام المستقبلية للحكومة، وقد أبرزت شكل توزيع القوى البشرية وأعدادها وتقسيماتها النوعية على المجموعات الوظيفية والقطاعات ونسب ومؤشرات هذا التوزيع، ويعتمد التقسيم القطاعي على (4) مجموعات

رئيسة تضم (10) قطاعات أساسية، ويظهر الجدول رقم (70) واقع توزيع القوى البشرية وفق المجموعات والقطاعات، ويبين أيضاً توزيع الوظائف والتي بلغت (226355) وظيفةً وفق نظام تشكيلات الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية لسنة 2021 الصادر عن دائرة الموازنة العامة، ويلاحظ حسب الجدول أيضاً أن مجموعة الموارد البشرية تشكل نحو (69.3%) من إجمالي وظائف الخدمة المدنية، نظراً لشمولها لعدد من الدوائر المعنية بتقديم الخدمات الأساسية والحيوية في الدولة لشريحة كبيرة من المواطنين، ومن أبرزها وزارتي التربية والتعليم والصحة اللتين تشكلان غالبية وظائف الخدمة المدنية والبالغه (65%)، في حين تشكل مجموعة الموارد والبنية التحتية نحو (11%)، أما مجموعة الإدارة العامة فتشكل نحو (10.9%)، وأخيراً مجموعة المال والاقتصاد (8.2%) من إجمالي وظائف الخدمة المدنية .

جدول (70) توزيع الوظائف وفق المجموعات القطاعية ونسبتها في كل مجموعة لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع	القطاعات	المجموعات
3.80%	8711	قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة	مجموعة الإدارة العامة
5.90%	13454	قطاع الثقافة والإعلام والشؤون الدينية	
1.80%	4035	قطاع الشؤون العامة	
11.60%	26200	المجموع	
3.10%	7062	قطاع الاقتصاد	مجموعة المال والاقتصاد
4.20%	9507	قطاع المال	
7.30%	16569	المجموع	
18.90%	42728	قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	مجموعة الموارد البشرية
50.50%	114227	قطاع القوى البشرية	
69.30%	156955	المجموع	
6.10%	13915	قطاع الموارد	مجموعة الموارد والبنية التحتية
0.50%	1190	قطاع النقل	
5.10%	11526	قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات	
11.80%	26631	المجموع	
100%	226355	الإجمالي	

شكل (68) التوزيع النسبي للوظائف حسب المجموعات القطاعية لعام 2021



خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية

يحرص الديوان على توفير المؤشرات الخاصة بالموارد البشرية وبجوانبها كافة سواء كانت الخصائص العامة أو التفصيلية المتصلة بها في الخدمة المدنية، ومتابعة البيانات والإجراءات المتصلة بالموارد البشرية بشكل دائم، والجدول الآتي تبين خصائص الموارد البشرية في الخدمة المدنية:

وفق النوع الاجتماعي

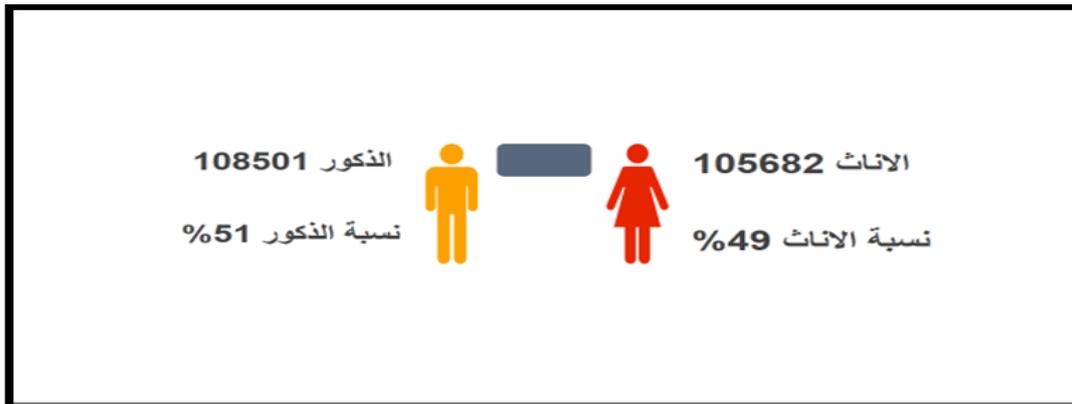
يوضح الجدول رقم (71) أعداد الموظفين حسب النوع الاجتماعي (ذكور، إناث) في الخدمة المدنية إذ بلغت نسبة الذكور نحو (51%) من إجمالي الموظفين، في حين بلغت نسبة الإناث نحو (49%).

جدول: (71) عدد الموظفين ونسبتهم في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي لعام 2021

النسبة المئوية	عدد الموظفين	الجنس
%51	108501	ذكر
%49	105682	أنثى
%100	*214183	المجموع الكلي

* باستثناء شاغلي الفئة العليا

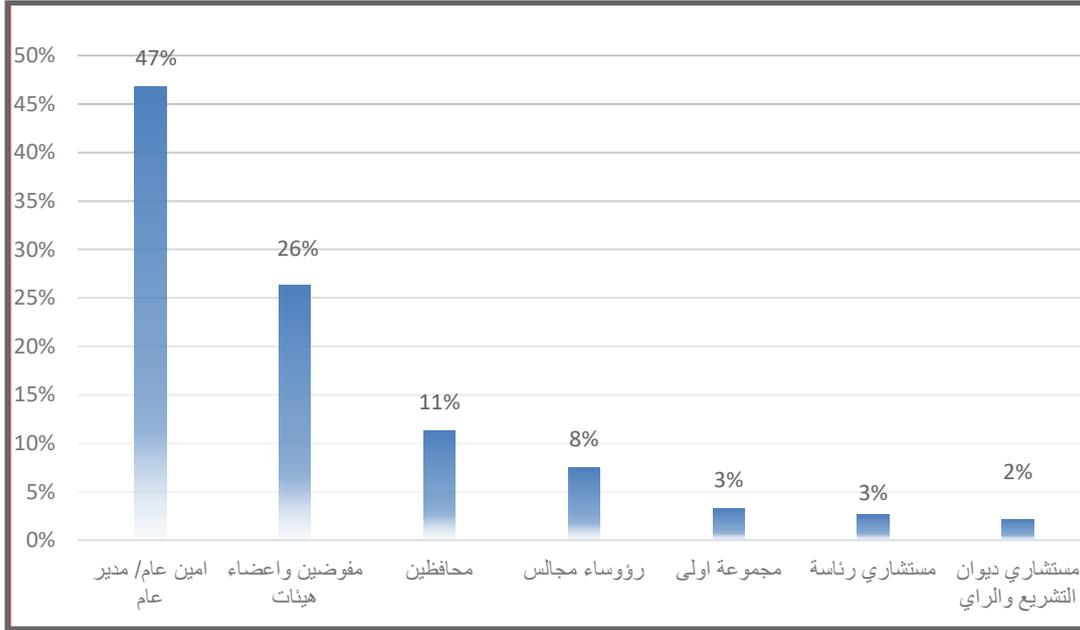
شكل رقم (69) عدد الموظفين ونسبتهم في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي لعام 2021



جدول: (72) توزيع موظفي الفئة العليا في الخدمة المدنية حسب المسمى والجنس لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	أنثى	ذكر	المسمى الوظيفي
%47	87	12	75	أمين عام/ مديرعام
%26	49	7	42	مفوضون وأعضاء هيئات
%11	21	0	21	محافظون
%8	14	1	13	رؤساء مجالس
%3	6	0	6	مجموعة أولى
%3	5	0	5	مستشارو رئاسة
%2	4	1	3	مستشارو ديوان التشريع والرأي
100%	186	21	165	المجموع الكلي
	%100	%11	%89	النسبة المئوية

شكل (70) توزيع نسبة موظفي الفئة العليا في الخدمة المدنية حسب المسعى الوظيفي لعام 2021

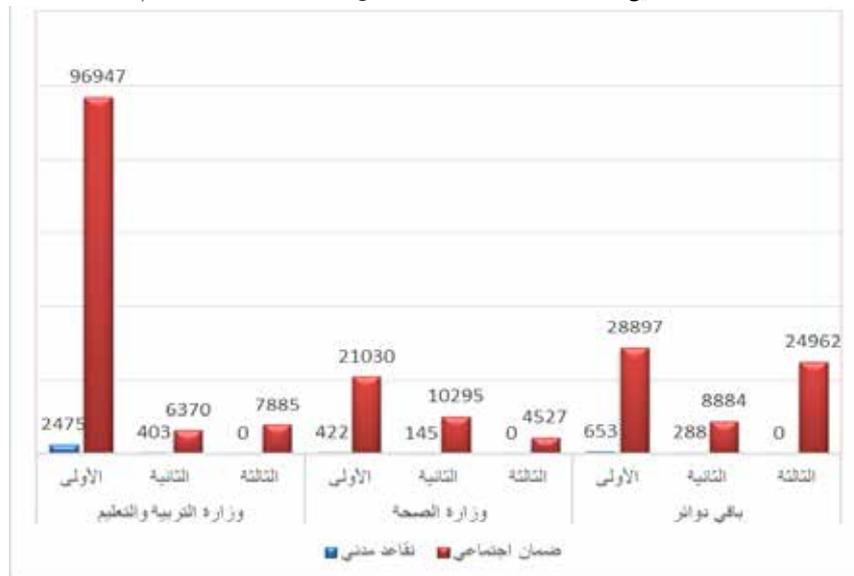


جدول: (73) توزيع الموظفين حسب الفئة ونوع التعيين والدائرة لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي	باقي دوائر			وزارة الصحة			وزارة التربية والتعليم			الفئة الوظيفية/ نوع التعيين
		الثالثة	الثانية	الأولى	الثالثة	الثانية	الأولى	الثالثة	الثانية	الأولى	
2.0%	4386	0	288	653	0	145	422	0	403	2475	تقاعد مدني
98.0%	209797	24962	8884	28897	4527	10295	21030	7885	6370	96947	ضمان اجتماعي
100%	214183	24962	9172	29550	4527	10440	21452	7885	6773	99422	المجموع
		63684			36419			*114080			مجموع الفئات

* يظهر أن عدد موظفي وزارة التربية والتعليم بدون العقود (لكافة أنواعها) أكبر من عدد الوظائف في جدول التشكيلات ويعود ذلك إلى وجود (5410) موظف بعقد بدل مجاز ومعار خلال عام 2021.

شكل (71) توزيع الموظفين حسب الفئة ونوع التعيين والدائرة لعام 2021



وفق الحالة الوظيفية

يبين الجدول رقم (74) توزيع موظفي الخدمة المدنية بحسب الحالة الوظيفية لعام 2021، إذ بلغت نسبة عدد الموظفين الذين هم على رأس عملهم (94.5%) من إجمالي عدد الموظفين.

جدول (74) عدد الموظفين في الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي والحالة الوظيفية لعام 2021

حالة الموظف	ذكر	أنثى	المجموع الكلي	النسبة المئوية
على رأس عمله	101252	101186	202438	94.5%
مجاز بدون راتب وعلاوات	6957	4383	11340	5.3%
أخرى*	292	113	405	0.2%
المجموع الكلي	108501	105682	214183	100%

*مكلف، منتدب، معار

وفق المؤهل العلمي

يبين الجدول رقم (75) توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي، وتجدر الإشارة هنا إلى أن نسبة حملة البكالوريوس فأعلى في الخدمة المدنية يشكلون (70.5%) من المجموع الكلي، ثم حملة مؤهل الثانوية العامة بنسبة (16.8%)، وبشكل عام فإن نسبة حملة مؤهل دبلوم كليات المجتمع والجامعيين تشكل (83.2%) من إجمالي الموظفين وهو مؤشر مهم وإيجابي لكافة الغايات (مستوى تقديم الخدمات، القابلية للتطور).

جدول (75) توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي لعام 2021

المؤهل العلمي	ذكر	أنثى	المجموع الكلي	النسبة المئوية
ثانوية عامة فما دون	27587	8305	35892	16.8%
دبلوم كلية مجتمع	10328	16887	27215	12.7%
بكالوريوس	52135	61628	113763	53.1%
دبلوم عالي	5782	10278	16060	7.5%
ماجستير	9027	7225	16252	7.6%
دكتوراه	2457	909	3366	1.6%
شهادة اختصاص	1185	450	1635	0.8%
المجموع الكلي	108501	105682	214183	%100

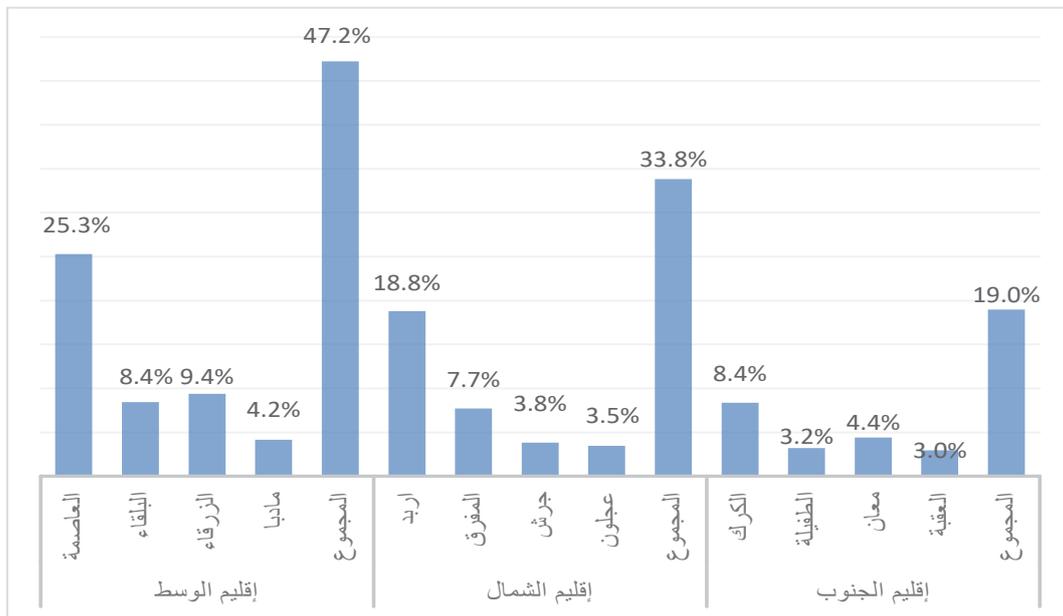
وفق التوزيع الجغرافي

تظهر البيانات في الجدول رقم (76) توزيع موظفي الخدمة المدنية وفق الإقليم والمحافظات، إذ شكلت أعداد الموظفين في إقليم الوسط الحصة الكبرى بنسبة (47.2%) من إجمالي أعداد الموظفين يليه إقليم الشمال بنسبة (33.8%) ومن ثم إقليم الجنوب بنسبة (19.0%).

جدول (76) توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب الإقليم والمحافظات (مكان الإقامة في هوية الأحوال المدنية) لعام 2021

النسبة من إجمالي الموظفين	عدد الموظفين	المحافظة	الإقليم
25.3%	54155	العاصمة	إقليم الوسط
8.4%	18044	البلقاء	
9.4%	20066	الزرقاء	
4.2%	8889	مأدبا	
47.2%	101154	المجموع	
18.8%	40237	ارد	إقليم الشمال
7.7%	16541	المفرق	
3.8%	8209	جرش	
3.5%	7439	عجلون	
33.8%	72426	المجموع	
8.4%	17926	الكرك	إقليم الجنوب
3.2%	6886	الطفيلة	
4.4%	9432	معان	
3.0%	6359	العقبة	
19.0%	40603	المجموع	
100%	214183	الإجمالي	

شكل (72) توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب الإقليم والمحافظات (مكان الإقامة في هوية الأحوال المدنية) لعام 2021



وفق الدائرة والفئة الوظيفية

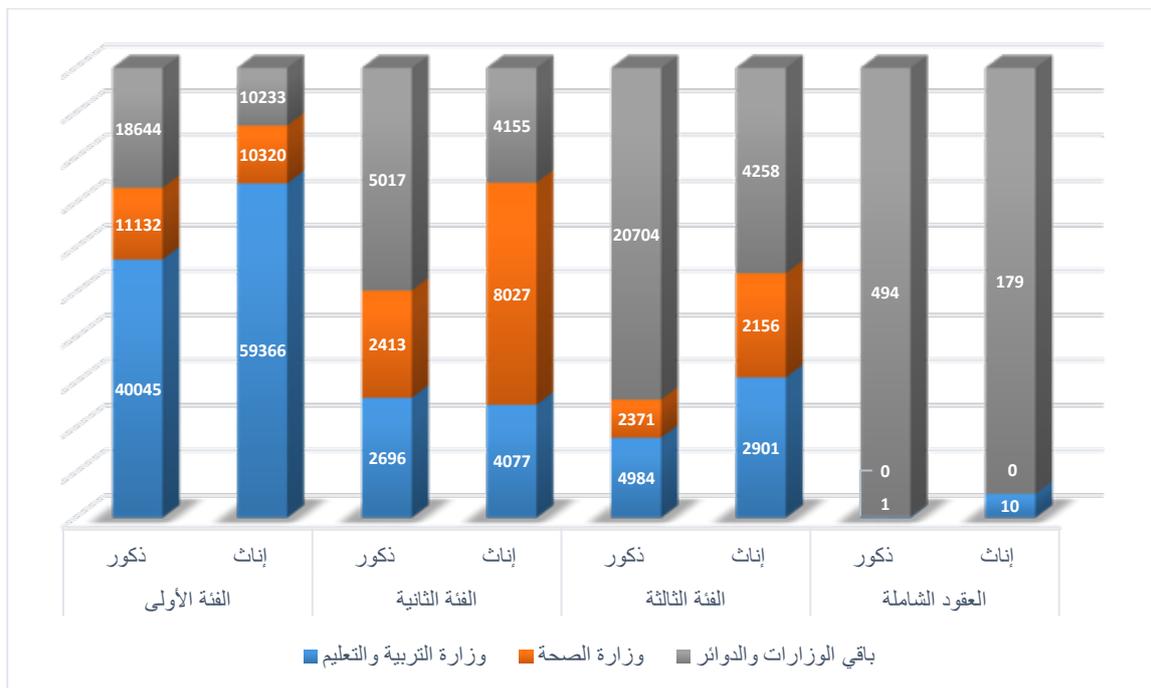
جدول (77) إحصائية لأعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عام (2021) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس

النسبة المئوية	إجمالي الموظفين	المجموع	العقود الشاملة		مجموع الموظفين	المجموع	الفئة الثالثة		المجموع	الفئة الثانية		المجموع	الفئة الأولى		الدائرة
			إناث	ذكور			إناث	ذكور		إناث	ذكور		إناث	ذكور	
53.30%	114080	11	10	1	114069	7885	2901	4984	6773	4077	2696	99411	59366	40045	وزارة التربية
17.00%	36419	0	0	0	36419	4527	2156	2371	10440	8027	2413	21452	10320	11132	وزارة الصحة
29.70%	63684	673	179	494	63011	24962	4258	20704	9172	4155	5017	28877	10233	18644	باقي الوزارات والدوائر
100%	214183	684	189	495	213499	37374	9315	28059	26385	16259	10126	149740	79919	69821	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (77) عدد العاملين في الأجهزة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية موزعين حسب الدائرة (تربية وتعليم، صحة، باقي الدوائر)، وأن نحو (70.3%) من الموظفين يتركزون في وزارتي التربية والتعليم والصحة لعام (2021) نظرا لحجم الخدمات المنوطة بهاتين الوزارتين واتساع الانتشار الجغرافي لهما، إذ يشكل موظفو وزارة التربية والتعليم (53.3%) من إجمالي عدد الموظفين في الخدمة المدنية، بينما يشكل موظفو وزارة الصحة (17%) من إجمالي عدد الموظفين، في حين بلغت نسبة الموظفين لباقي الدوائر نحو (29.7%).

كما يلاحظ أنه لا يوجد ازدياد كبير في كادر وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة خلال السنوات السابقة بالرغم من التوسع في الخدمات المنوطة بكل منهما والمرتبطة بالزيادة المستمرة لأعداد السكان في المملكة، وذلك لانتهاجهما مبدأ الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وإعادة توزيع الموظفين الإداريين في الوظائف التعليمية في وزارة التربية ودمج عدد من المدارس والمراكز الصحية، والتفريد ببلاغات رئاسة الوزراء حول اقتصار استحداث الوظائف للضرورة القصوى والذي انعكس على أعداد المعيّنين في كلتا الوزارتين.

شكل (73) توزيع موظفي الخدمة المدنية خلال عام (2021) حسب الدائرة والفئة والجنس



جدول: (78) توزيع الموظفين في الخدمة المدنية حسب الفئة والدرجة لعام 2021

نسبة الدرجة إلى الفئة	المجموع	الجنس		الدرجة	الفئة الوظيفية
		أنثى	ذكر		
%1.30	1942	492	1450	الخاصة	الأولى
%5.26	7883	3418	4465	الأولى	
%9.28	13894	7787	6107	الثانية	
%14.11	21133	11584	9549	الثالثة	
%24.02	35962	20424	15538	الرابعة	
%20.10	30097	15883	14214	الخامسة	
%19.94	29864	15172	14692	السادسة	
%5.99	8965	5159	3806	السابعة	
%100	149740	79919	69821	المجموع	
%1.24	328	96	232	الأولى	الثانية
%3.85	1015	513	502	الثانية	
%7.58	2000	1092	908	الثالثة	
%11.00	2903	1799	1104	الرابعة	
%15.12	3990	2606	1384	الخامسة	
%24.96	6586	4348	2238	السادسة	
%20.33	5365	3418	1947	السابعة	
%13.42	3540	2049	1491	الثامنة	
%2.49	658	338	320	التاسعة	
%100	26385	16259	10126	المجموع	
%0.09	32	0	32	الأولى	الثالثة
%14.56	5443	603	4840	الثانية	
%85.35	31899	8712	23187	الثالثة	
%100	37374	9315	28059	المجموع	
%100	684	189	495	عقد شامل العلاوات/ عقد مشاريع	عقود
%100	684	189	495	المجموع	
	214183	105682	108501	الإجمالي	

وفق الفئات العمرية وسنوات الخدمة

يوضح الجدول (79) إحصائية لأعداد موظفي الخدمة المدنية لعام (2021) موزعين حسب الفئة العمرية، إذ يلاحظ تركز أعداد الموظفين في الفئات العمرية ما بين (36-41)، وشكل مجموع أعداد الموظفين في هذه الفئات ما نسبته (28%) من إجمالي الموظفين، وهذا مؤشر يدل على أن جهاز الخدمة المدنية الأردني يعتبر فتياً بشكل عام.

جدول (79) توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق الفئات العمرية والجنس لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع	أنثى	ذكر	الفئة العمرية (سنوات)
%0.13	275	81	194	23 – 18
%6.34	13571	5176	8395	29 – 24
%16.66	35682	15313	20369	35 – 30
%28.15	60297	33203	27094	41 – 36
%27.00	57825	32130	25695	47 – 42
%16.65	35671	16918	18753	53 – 48
%4.68	10026	2812	7214	59 – 54
%0.39	836	49	787	60 فأكثر
%100	214183	105682	108501	المجموع الكلي

وفق مدة الخدمة

يلاحظ بأن نحو نصف موظفي الخدمة المدنية لا تزيد مدة خدمتهم عن (10) سنوات، في حين نجد أن نسبة الموظفين الذين تزيد خدماتهم عن (20) سنة يشكلون نحو (12%) لعام 2021.

جدول (80) توزيع أعداد موظفي الخدمة المدنية وفق سنوات الخدمة لعام 2021

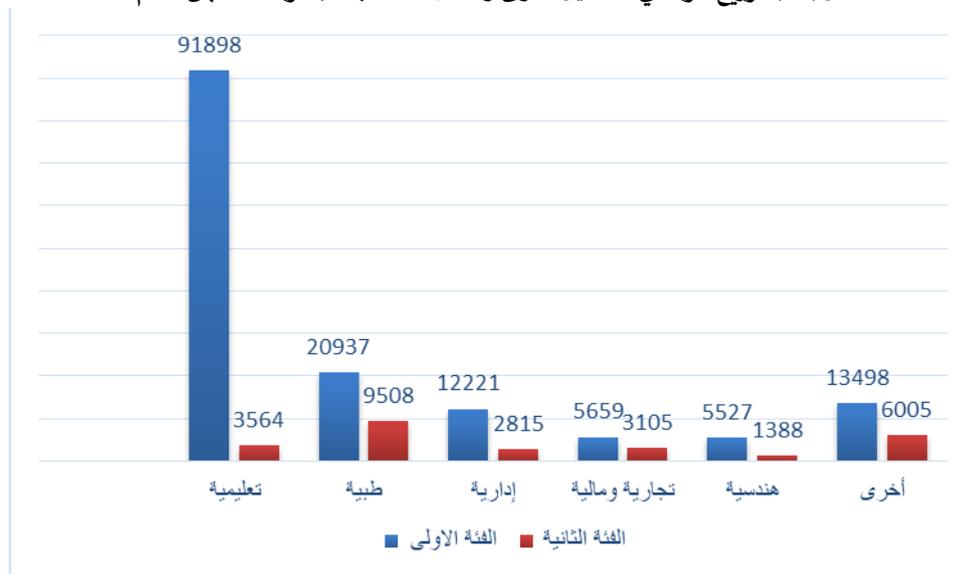
النسبة المئوية	المجموع	أنثى	ذكر	سنوات الخدمة
43.46%	93083	46345	46738	10 فأقل
27.57%	59057	28272	30785	11 – 15
16.57%	35500	18653	16847	16 – 20
8.62%	18457	9338	9119	21 – 25
3.60%	7702	3011	4691	26 – 30
0.18%	384	63	321	أكثر من 30
100%	214183	105682	108501	المجموع الكلي
	100%	49.34%	50.66%	النسبة المئوية

وفق مجموعات المهن للفئتين الأولى والثانية

جدول (81) توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب مجموعة المهن لعام 2021

النسبة المئوية	الإجمالي			المجموع	الفئة الثانية		المجموع	الفئة الأولى		مجموعة المهن
	المجموع	أنثى	ذكر		أنثى	ذكر		أنثى	ذكر	
54.20%	95462	57242	38220	3564	2148	1416	91898	55094	36804	تعليمية
17.29%	30445	17198	13247	9508	7293	2215	20937	9905	11032	طبية
8.54%	15036	6107	8929	2815	1506	1309	12221	4601	7620	إدارية
4.98%	8764	3525	5239	3105	1582	1523	5659	1943	3716	تجارية ومالية
3.93%	6915	2464	4451	1388	180	1208	5527	2284	3243	هندسية
11.07%	19503	9642	9861	6005	3550	2455	13498	6092	7406	أخرى
100%	176125	96178	79947	26385	16259	10126	149740	79919	69821	المجموع الكلي

شكل (74) توزيع موظفي الفئتين الأولى والثانية حسب مجموعات المهن لعام 2021



يلاحظ من الجدول (81) أن مجموع موظفي الفئتين الأولى والثانية لكل من المهن التعليمية والطبية قد شكل ما نسبته (71.5%) من إجمالي مجموع موظفي الفئتين الأولى والثانية للمهن كافة.

الإجراءات الوظيفية في الخدمة المدنية خلال عام 2021

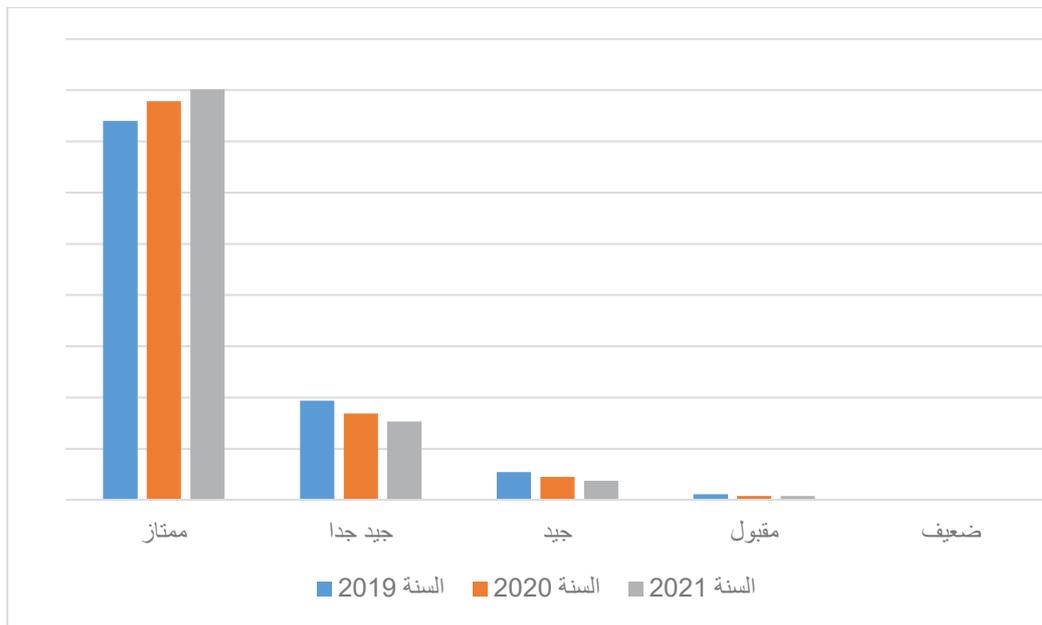
تقييم الأداء الوظيفي

قام الديوان بإجراء مراجعة شاملة لتعليمات إدارة الأداء الوظيفي وتقييمه بمشاركة دوائر الخدمة المدنية، وتم إقرارها من قبل مجلس الخدمة المدنية بموجب المواد ذات الصلة، إذ تتم المراجعات والتعديلات بما ينسجم مع التطور الذي يواكب الوظيفة العامة وأخذ التغذية الراجعة من دوائر الخدمة المدنية، بالإضافة إلى قيام الديوان بعقد ورش عمل لغايات التدريب على تقييم الأداء وفق المنهجية المعتمدة، وبالتنسيق مع معهد الإدارة العامة وتكريس نظام تقييم الأداء المبني على الإدارة بالأهداف والنتائج ومؤشرات الأداء الكمية والنوعية، حيث أدرج الديوان مشروع مراجعة نظام تقييم الأداء الفردي وربطه بالأداء المؤسسي ضمن مشاريع خطته الاستراتيجية (2020 - 2022) وذلك نظرًا لكونه مطلبًا وهدفًا سابقًا وفيما يلي واقع مخرجات تقييم الأداء عن العام 2021، إذ يلاحظ من الجدول (82) ارتفاع نسبة الحاصلين على تقدير ممتاز عام 2021 مقارنة مع العامين (2019، 2021)، إذ بلغت في عام 2021 (80.18%)، في حين يلاحظ تراجع نسب بقية التقديرات خلال نفس الفترة.

جدول (82) توزيع نسب مستويات التقدير السنوية للأعوام (2021-2019)

السنة			التقدير
2021	2020	2019	
80.18%	77.85%	74.03%	ممتاز
15.29%	16.87%	19.35%	جيد جدا
95.47%	94.72%	93.38%	مجموع (الممتاز والجيد جدا)
3.76%	4.47%	5.47%	جيد
0.76%	0.79%	1.13%	مقبول
0.02%	0.02%	0.02%	ضعيف

شكل (75) توزيع نسب مستويات التقدير السنوية للأعوام (2021-2019)



مفهوم التعاقدية في الخدمة المدنية

اعتمد الديوان مفهوم التعاقدية في تعيينات الخدمة المدنية منذ بداية عام 2014، إذ أصبحت التعيينات في الخدمة المدنية بموجب عقود تجدد سنوياً، وترتبط عملية تجديد العقود ارتباطاً مباشراً ووثيقاً مع مخرجات عملية التقييم ووفق كل من النموذج المعتمد لهذه الغاية و تعليمات إدارة الأداء الوظيفي وتقييمه، وقد حرص الديوان على حسن تطبيق مفهوم التعاقدية منذ بداية تطبيقه في دوائر الخدمة المدنية، وذلك تأكيداً على توجهات جلالة الملك المعظم بضرورة رفع سوية الأداء الحكومي وكفاءة موظفي القطاع العام. ويبين الجدول رقم (83) عدد المعيّنين وعدد من تم إنهاء خدماتهم للأعوام (2019، 2020، 2021) في دوائر الخدمة المدنية، كما يظهر من الجدول بأن نسبة من تم إنهاء خدماتهم إلى عدد المعيّنين خلال الأعوام (2019، 2020، 2021) هي على التوالي (0.54%، 0.13%، 0.01%)، وهي نسبة بحاجة إلى مزيد من الدراسة والمتابعة خلال السنوات اللاحقة، لضمان وجود الوعي الكافي بحسن تطبيق مفهوم التعاقدية في الخدمة المدنية لتحقيق النتائج المرجوة منه لرفع كفاءة جهاز الخدمة المدنية، إضافة إلى الأثر المترتب على إدخال مفهوم التعاقدية منذ عام 2014 والذي ساهم في رفع دافعية الموظفين نحو تحسين مستوى أدائهم تجنباً لإنهاء خدماتهم.

جدول (83) عدد المعيّنين وعدد من تم إنهاء خدماتهم للأعوام (2019، 2020، 2021)

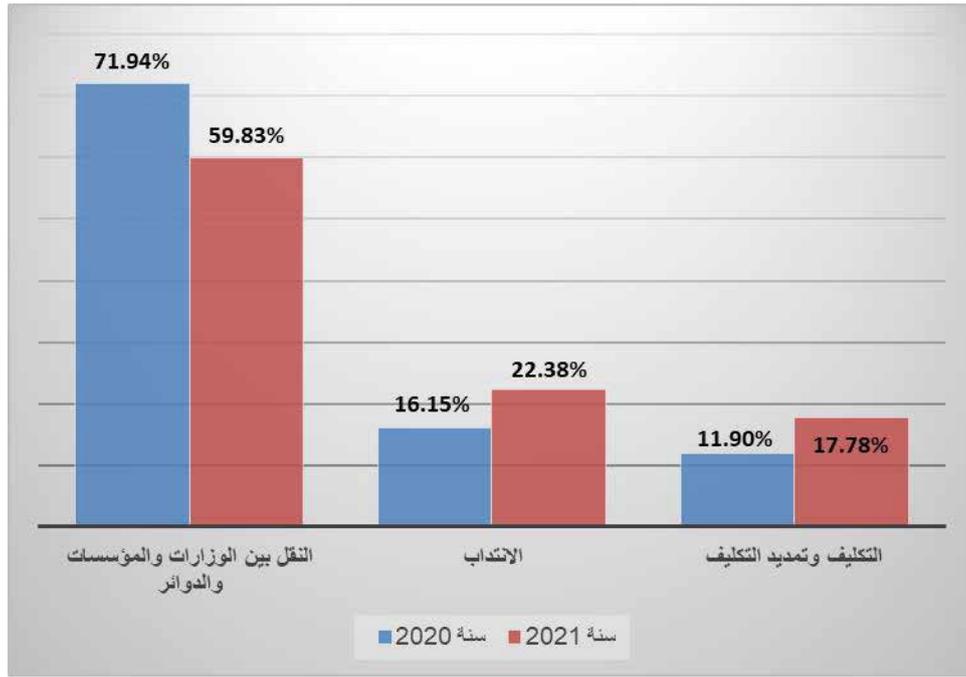
عدد المعيّنين لعام 2021			عدد المعيّنين لعام 2020			عدد المعيّنين لعام 2019			الدائرة
المجموع الكلي	دبلوم	جامعي	المجموع الكلي	دبلوم	جامعي	المجموع الكلي	دبلوم	جامعي	
2198	20	2178	2026	48	1978	3782	93	3689	وزارة التربية والتعليم
1936	316	1620	2944	567	2377	1361	285	1076	وزارة الصحة
1040	257	783	407	68	339	2888	871	2017	باقي الدوائر
5174	593	4581	5377	683	4694	8031	1249	6782	المجموع
37			7			43			عدد من تم إنهاء خدماتهم
%0.72			%0.13			%0.54			نسبة من تم إنهاء خدماتهم إلى إجمالي المعيّنين
1			0			0			عدد من تم إنهاء خدماتهم بسبب تقييم الأداء
%2.7			%0			%0			نسبة من تم إنهاء خدماتهم بسبب تقييم الأداء إلى من تم إنهاء خدماتهم

التغيرات الوظيفية

جدول (84) التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية لعامي (2020، 2021)

النسبة المئوية	سنة 2021	النسبة المئوية	سنة 2020	الإجراء
59.83%	286	71.94%	677	النقل بين الوزارات والمؤسسات والدوائر
22.38%	107	16.15%	152	الانتداب
17.78%	85	11.90%	112	التكليف وتمديد التكليف
100%	478	100%	941	المجموع

شكل (76) التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية لعامي (2020، 2021)



الانفكاك الدائم

بلغ عدد الموظفين المنفكين انفكاكا دائما في الخدمة المدنية ما مجموعه (4129) موظفا خلال عام 2021، إذ يبين الجدول رقم (85) أن «المتقاعدين» من التقاعد المدني والضمان الاجتماعي يشكلون ما نسبته (80%) من إجمالي المنفكين، وأن (17%) من مجموع المتقاعدين هم تحت مظلة التقاعد المدني، أما من حيث الدائرة فتشكل انفكاكات وزارة التربية والتعليم والتدريب نحو (27.2%) من إجمالي الانفكاكات، ومن حيث الجنس فتشكل انفكاكات الذكور نحو (62%).

جدول (85) الانفكاك الدائم لعام 2021

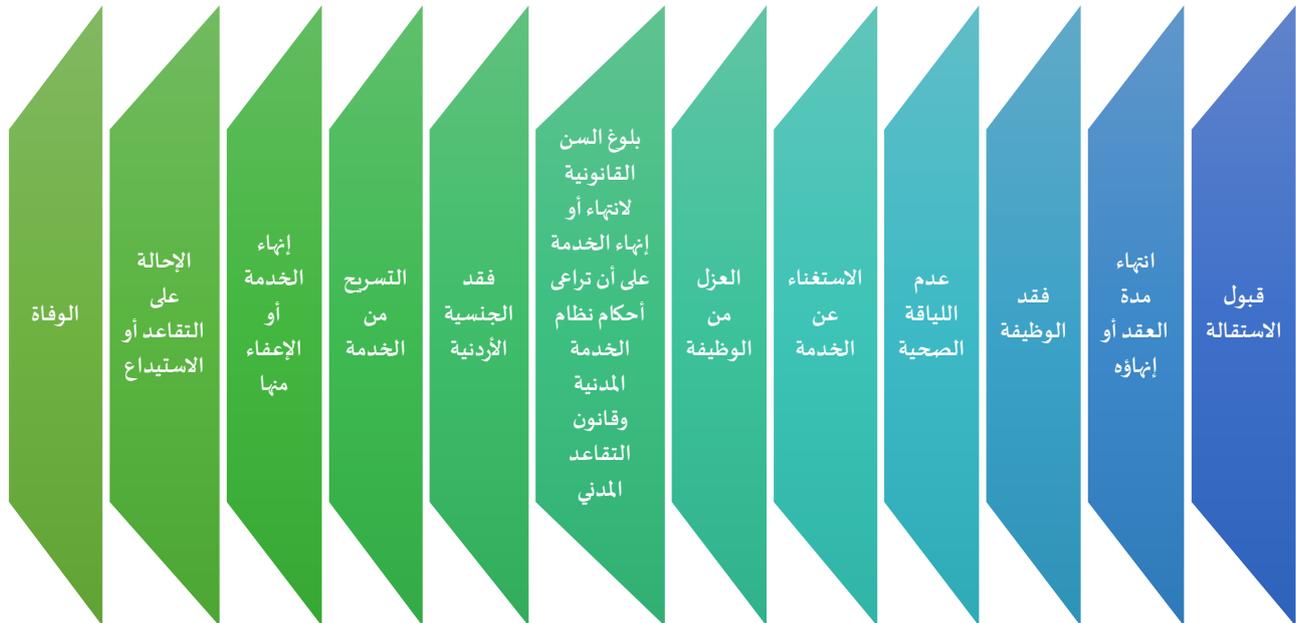
النسبة المئوية	المجموع الكلي			أخرى			فقدان وظيفة			استقالة			تقاعد/ضمان اجتماعي			تقاعد/مدني			الدائرة
	الجموع	آنك	ذكور	الجموع	آنك	ذكور	الجموع	آنك	ذكور	الجموع	آنك	ذكور	الجموع	آنك	ذكور	الجموع	آنك	ذكور	
27.17%	1122	655	467	120	56	64	12	2	10	39	13	26	723	497	226	228	87	141	وزارة التربية والتعليم
21.72%	897	474	423	85	33	52	157	70	87	56	25	31	466	308	158	133	38	95	وزارة الصحة
51.10%	2110	444	1666	216	28	188	45	3	42	90	26	64	1525	357	1168	234	30	204	باقي الدوائر
100%	4129	1573	2556	421	117	304	214	75	139	185	64	121	2714	1162	1552	595	155	440	الإجمالي

شكل (77) الانفكاك الدائم لعام 2021



ووفقا للمادة 167 من نظام الخدمة المدنية تنتهي خدمة الموظف (إنفكاك دائم) في أي من الحالات التالية:

شكل (78) حالات الانفكاك الدائم في الخدمة المدنية



الانفكاك المؤقت

بلغ عدد المنفكين انفكاكا مؤقتا ما مجموعه (11385) موظفا في الخدمة المدنية عام 2021، وبين الجدول رقم (86) حالات الانفكاك المؤقت عن العمل لعام 2021، ويتضح بأن «الإجازة بدون راتب» تشكل ما نسبته (99.6%) من إجمالي الانفكاك المؤقت.

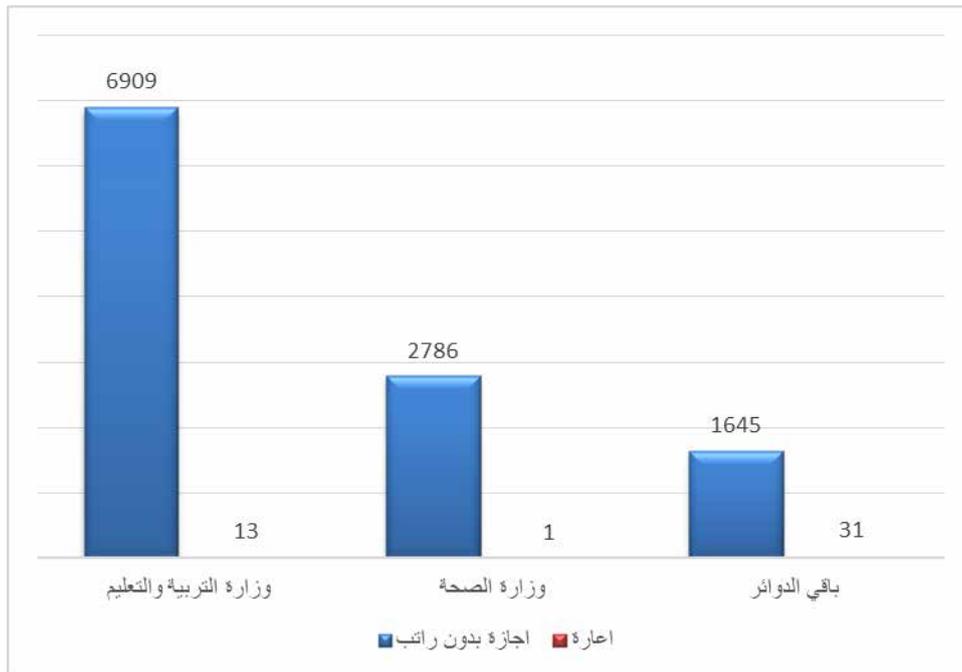
اصدر الديوان تعميماً رسمياً للوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية حول التعامل مع الموظفين المجازين بدون راتب وعلاوات وفق أحكام المادة (١٠٩/أ)، مبيناً ان التعميم جاء لغايات إدامة واستمرارية تنظيم شؤون الوظيفة العامة والحفاظ على حقوق العاملين فيها وتيسير الإجراءات في ظل القرارات التي اتخذتها الحكومة لمواجهة ومنع انتشار فايروس كورونا المستجد، ومن ضمنها تعليق الدوام في الدوائر والمؤسسات الرسمية وحظر التجول حماية لصحة الموظفين والمواطنين، كما أشار التعميم إلى الموظفين المجازين بدون راتب الذين انتهت فترة إجازتهم خلال فترة تعليق دوام الدوائر الرسمية بأنه سيتم اعتبارهم على رأس عملهم من اليوم الاتي لتاريخ انتهاء فترة الإجازة بدون راتب، وللموظفين الراغبين بتمديد فترة إجازتهم (بدون راتب وعلاوات) لغايات التواصل مع مسؤولي وحدات الموارد البشرية في دوائرهم أثناء فترة تعليق الدوام في الدوائر الرسمية والتقدم بطلب تمديد فترة الإجازة، وفي حال عدم موافقة المرجع المختص في الدائرة على تمديد الإجازة بدون راتب فإن على الموظف الالتزام بمركز عمله عند زوال الأسباب التي تمنعه من الالتحاق بعمله وتعتبر المدة التي قضها الموظف أثناء فترة الحظر وتعليق الدوام أو تواجده خارج حدود المملكة بعد انتهاء مدة الإجازة كانه على رأس عمله لحين زوال الأسباب المانعة.

وتسهيلاً للإجراءات في ظل الظروف الراهنة يُمنح الموظفين المجازين بدون راتب فرصة لتزويد دوائرهم بالوثائق المطلوبة حسب الحالة لحين انتهاء الأزمة.

جدول (86) الانفكاك المؤقت لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع الكلي			إعارة			إجازة بدون راتب			الدائرة
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
61%	6922	2715	4207	13	1	12	6909	2714	4195	وزارة التربية والتعليم
24%	2787	1135	1652	1	0	1	2786	1135	1651	وزارة الصحة
15%	1676	545	1131	31	11	20	1645	534	1111	باقي الدوائر
100%	11385	4395	6990	45	12	33	11340	4383	6957	الإجمالي

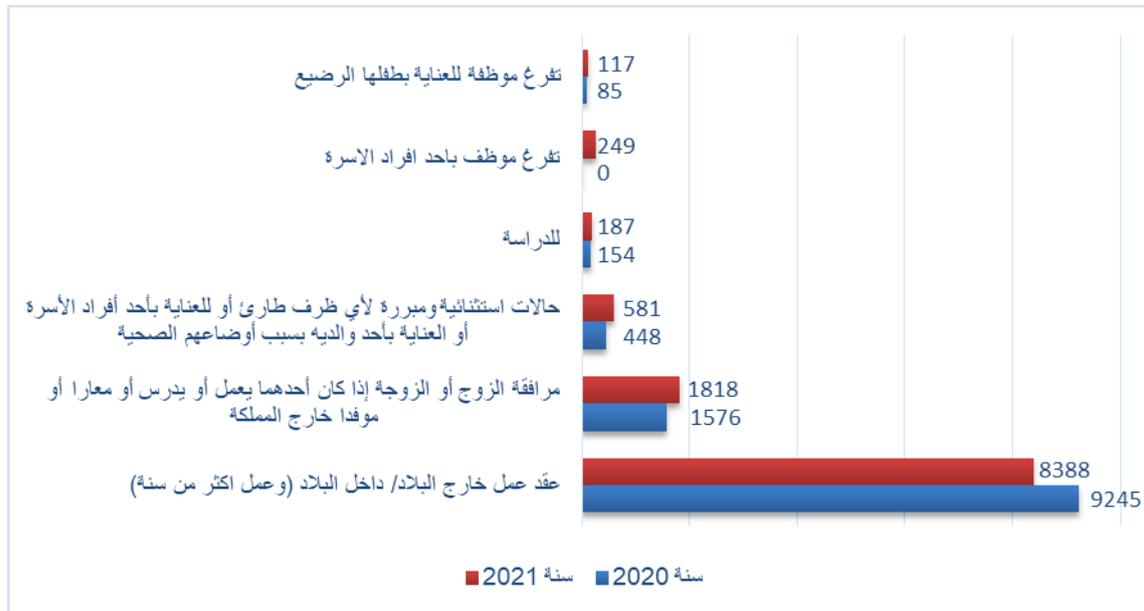
شكل (79) الانفكاك المؤقت لعام 2021



جدول (87) تفصيل بند " إجازة بدون راتب " حسب السبب والجنس للأعوام (2020-2021)

النسبة المنوية	سنة 2021			النسبة المنوية	سنة 2020			الأسباب
	المجموع	أنثى	ذكر		المجموع	أنثى	ذكر	
73.97%	8388	2252	6136	80.34%	9245	2764	6481	عقد عمل خارج البلاد/ داخل البلاد (وعمل أكثر من سنة)
16.03%	1818	1549	269	13.69%	1576	1337	239	مرافقة الزوج أو الزوجة إذا كان أحدهما يعمل أو يدرس أو معاراً أو موفداً خارج المملكة
5.12%	581	307	274	3.89%	448	257	191	حالات استثنائية ومبررة لأي ظرف طارئ أو للعناية بأحد أفراد الأسرة أو العناية بأحد والديه بسبب أوضاعهم الصحية
1.65%	187	33	154	1.34%	154	34	120	لِلدراسة
2.20%	249	125	124	0.00%	0	0	0	تفرغ موظف للعناية بأحد أفراد الأسرة
1.03%	117	117	0	0.74%	85	85	0	تفرغ موظفة للعناية بطفلها الرضيع
100%	11340	4383	6957	100%	11508	4477	7031	المجموع

شكل (80) تفصيل بند " إجازة بدون راتب " حسب السبب والجنس للأعوام (2020، 2021)



الترفيه الوجداني والوجداني

يقوم الديوان ومن خلال مندوبيه في لجان الموارد البشرية في الوزارات والدوائر، بالتأكد من التزام تلك الوزارات والدوائر بتطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية عند إجراء الترفيعات، والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالترفيه الوجداني والوجداني وفق عدد من المحددات، وهي الالتزام بالشواغر التي حدثت لهذه الغاية في جدول تشكيلات الوظائف الحكومية، بالإضافة إلى التأكد من انطباق المعايير كافة والشروط الواردة في نظام الخدمة المدنية والمتعلقة بالترفيه الوجداني والوجداني، علماً أنه قد تم رفع نسبة الترشيح الوجداني من (6%) إلى (8%)

بموجب المادة (28/1) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، وأيضا لغايات شمول أكبر عدد ممكن من الموظفين للتنافس على الترفيع الجوازي، فقد اشترط نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 بأن لا يكون الموظف قد رفع جوازيا لدرجته الحالية لغايات التنافس على الترفيع الجوازي باستثناء موظفي الدرجة الأولى من الفئة الأولى.

وتظهر البيانات في الجدول رقم (88) إلى أنه خلال عام 2021 تم ترفيع ما مجموعه (33045) موظفا وموظفة، منهم (19612) لوزارة التربية والتعليم وبنسبة بلغت نحو (59%) من مجمل الترفيعات، وبنسبة (17.19%) من مجمل موظفي وزارة التربية والتعليم، كما بلغت نسب ترفيعات الجوازي من إجمالي عدد الموظفين في وزارتي التربية والتعليم، والصحة (7%).

جدول (88) الترفيعات خلال عام 2021 موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس

الدائرة	نوع الترفيع	الجنس	الفئة الوظيفية		المجموع	النسبة المئوية	عدد الموظفين (من جميع الفئات)	نسبة الترفيع من عدد الموظفين لكل دائرة*
			الأولى	الثانية				
وزارة التربية والتعليم	ترفيع وجوبي	ذكور	4342	219	4561	13.80%	114080	17.19%
		إناث	6774	300	7074	21.41%		
		المجموع	11116	519	11635	35.21%		
	ترفيع جوازي	ذكور	2690	209	2899	8.77%		
		إناث	4737	341	5078	15.37%		
		المجموع	7427	550	7977	24.14%		
	المجموع الكلي			18543	1069	19612		
وزارة الصحة	ترفيع وجوبي	ذكور	1023	272	1295	3.92%	36419	17.05%
		إناث	1326	1060	2386	7.22%		
		المجموع	2349	1332	3681	11.14%		
	ترفيع جوازي	ذكور	845	190	1035	3.13%		
		إناث	814	679	1493	4.52%		
		المجموع	1659	869	2528	7.65%		
	المجموع الكلي			4008	2201	6209		
باقي الدوائر	ترفيع وجوبي	ذكور	1908	549	2457	7.44%	63684	11.34%
		إناث	1181	419	1600	4.84%		
		المجموع	3089	968	4057	12.28%		
	ترفيع جوازي	ذكور	1523	423	1946	5.89%		
		إناث	832	389	1221	3.69%		
		المجموع	2355	812	3167	9.58%		
	المجموع الكلي			5444	1780	7224		
الإجمالي			27995	5050	33045	100 %	214183	15.43%

* نسبة الترفيع من عدد الموظفين لكل دائرة لا يشمل الفئة الثالثة.

قرارات اللجنة المركزية للموارد البشرية

يقوم الديوان ومن خلال أمانة سر اللجنة المركزية للموارد البشرية بدراسة وتدقيق وتجهيز القضايا المعروضة على اللجنة كافة، وإعداد القرارات المتعلقة بتعديل أوضاع الموظفين ضمن الفئة الواحدة أو من فئة إلى فئة أخرى، والتكليف وتمديد التكليف وتجديد العقود الشاملة إذا كانت قيمة الزيادة على العقد تتجاوز قيمة الزيادة السنوية، والبت باعتراضات الهيكلية أو خلاف لجان الموارد البشرية، إذ بلغ عدد القضايا المعروضة على اللجنة (2096) قضية، كانت نسبة تعديل الدرجة من مجموع القضايا (71.6%) ووفقاً لأحكام المادة-37 من نظام الخدمة المدنية تتولى اللجنة المركزية المهام والصلاحيات التالية:-



ويبين الجدول الآتي نوع القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للموارد البشرية.

جدول (89) قرارات اللجنة المركزية للموارد البشرية لعام 2021 المحددة بموجب أحكام نظام الخدمة المدنية

النسبة المئوية	المجموع	تصويب أوضاع وظيفية	تجديد العقود الشاملة	تعيين العقود الشاملة	التكليف	من فئة ثالثة إلى ثانية	من فئة ثالثة إلى فئة أولى	من فئة ثانية إلى أولى	تعديل درجة	الدائرة
53.91%	1130	2	0	0	46	0	25	66	991	وزارة التربية والتعليم
15.12%	317	1	4	1	0	0	0	0	311	وزارة الصحة
30.96%	649	49	3	3	22	21	116	237	198	باقي الدوائر
100%	2096	52	7	4	68	21	141	303	1500	المجموع
	100%	2.48%	0.33%	0.19%	3.24%	1.00%	6.73%	14.46%	71.56%	النسبة المئوية

دعم التميز والإبداع "جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية"

تهدف جائزة الموظف المثالي إلى رفع سوية الأداء العام للجهاز الحكومي في تقديم الخدمات العامة للمواطنين، وإيجاد بيئة تنافسية إيجابية بين موظفي الخدمة المدنية باعتبارهم المحور الرئيس في أي دائرة من الدوائر الحكومية، والارتقاء بالأداء الفردي والمؤسسي، وصولاً إلى تكريس ثقافة التميز بين الموظفين ودعم إبداعاتهم، بما يحقق رؤى جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين حفظه الله ورعاه.



حيث أطلقت جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية بدورتها الثالثة عشرة للعام 2021 في حفل تكريم الفائزين بالجائزة بدورتها الثانية عشرة تحت رعاية دولة رئيس الوزراء الأفخم بتاريخ 26/7/2021، وتمت مخاطبة دوائر الخدمة المدنية بذلك لغايات تعميم الجائزة على موظفيها كافة وإعلامهم بالأطر الزمنية للجائزة، كما هو موضح أدناه:



تم تشكيل لجنة اختيار الموظف المثالي في الخدمة المدنية المشكلة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية المتخذ بتاريخ 6/1/2022 استناداً لأحكام المادة (9/ج) من تعليمات جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية الصادرة بموجب أحكام المادة (34/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته في دورتها الثالثة عشرة لعام 2021، برئاسة عطفة الدكتور إبراهيم الروابدة وعضوية كل من السادة الآتية أسماؤهم:

لجنة اختيار الموظف المثالي في الخدمة المدنية – الدورة 13	
عطوفة الدكتور ثروت المصالحة	سعادة المهندس سامر السمان
سعادة الأستاذ الدكتور زيد العدوان	سعادة المهندس هيثم القعقاع
سعادة الدكتور سالم الحسنات	سعادة المهندس محمد كنعان
سعادة الدكتورة سحر المصري	سعادة السيد شريف الشرفاء
سعادة الدكتور محمد ابو رمان	سعادة الدكتور حسن العواملة

اشتملت عملية التقييم على (6) مراحل حيث تم تشكيل فرق عمل رئيسية وفق فئات الترشح مشكلة من مقيمين اثنين/ ثلاثة مقيمين لكل فريق فرعي، ومراجعة واعتماد النتائج من قبل رئيس لجنة الاختيار والفرق الرئيسية وفيما يلي أبرز مراحل التقييم:

- التقييم الفردي
- التقييم التوافقي
- مراجعة واعتماد نتائج التقييم المكتبي
- عقد المقابلات الشخصية

• إجراء الزيارات الميدانية لفئتي القيادي والإبداع والابتكار

• مراجعة واعتماد النتائج النهائية وإعداد التقرير النهائي والتوصيات والتقارير التعقيبين

قامت اللجنة بتقييم ملفات (207) مرشحين، وذلك خلال الفترة الممتدة من (22/1-10/4/2022)، في حين تم استبعاد (4) مرشحين من المنافسة على الجائزة لعدم انطباق شروط الترشح عليهم استنادا للمادة (6) من تعليمات الجائزة.

كما قامت اللجنة بعقد المقابلات الشخصية لـ (63) مرشحا تأهلوا لمرحلة المقابلات النهائية خلال الفترة (4/19 - 5/10/2022) على مدار سبعة أيام، وتم تقييم المرشحين في المقابلة من خلال تقديم عرض تقديمي، والتحقق مما ورد في ملف المرشح، إضافة إلى عدة عناصر للتقييم بما يتناسب مع كل فئة ترشيح وفق نماذج تم اعتمادها من قبل اللجنة لهذه الغاية.

أعدت اللجنة التقرير النهائي لأعمال الجائزة بالإضافة للتوصيات والتقارير التعقيبية للمرشحين متضمنة أبرز نقاط القوة وفرص التحسين والتوصيات.

ويوضح الجدول الاتي عدد المرشحين الذين تم تقييم ملفاتهم وعدد المرشحين الذين تأهلوا لمرحلة المقابلات النهائية و توزيعهم على الفئات:

جدول (90) إحصائيات عامة

الفئة الوظيفية/ فئة الترشح	عدد المرشحين الذين تم تقييم ملفاتهم	عدد الذين تأهلوا لمرحلة المقابلة
قيادية/ فئة اولى	27	7
إشرافية/ فئة اولى	58	17
تخصصية/ فئة اولى	62	19
إشرافية/ فئة ثانية	6	1
تخصصية/ فئة ثانية	21	4
مساندة/ فئة ثالثة	20	9
إبداع وابتكار/ فئة اولى	12	6
إبداع وابتكار/ فئة ثالثة	1	--
المجموع	207	63

جدول (91) إحصائيات حول الزيارة الميدانية

عدد المرشحين الذين تم إجراء الزيارة الميدانية لهم	الفئة الوظيفية/ فئة الترشح
3	قيادية/ فئة أولى
2	إبداع وابتكار/ فئة أولى
5	المجموع

استناداً لأحكام المادة (10) من تعليمات جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية الصادرة بموجب أحكام المادة (أ/34) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته، فقد اختارت اللجنة أسماء الفائزين في جائزة الموظف المثالي في دورتها الثالثة عشرة للعام 2021، علماً أنه تم حجب (4) مقاعد منها (3) فئة الإبداع والابتكار و (1) من الفئة الاشرافية للفئة الثانية، نظراً لعدم تحقيق متطلبات الفوز من قبل المرشحين كما هو موضح في الجداول الآتية:

جدول (92) أسماء الفائزين من الفئة القيادية/ الفئة الأولى

الرقم	الاسم	الدائرة
1	لينا موسى احمد أبو عيطه	مؤسسة المواصفات والمقاييس
2	ياسين عبد ربه السعد الحسبان	وزارة الداخلية

جدول (93) أسماء الفائزين من الفئة الإشرافية/ الفئة الأولى

الرقم	الاسم	الدائرة
1	بهجت سلامه محمد العدوان	وزارة الطاقة والثروة المعدنية
2	صفاء منير محمد العوران	وزارة الصحة
3	حسين علي مفلح القضاة	هيئة الأوراق المالية
4	ايمان سليمان حسن الكوز	سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة
5	عهداد علي فلاح السعايده	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات

جدول (94) أسماء الفائزين من الفئة الإشرافية/ الفئة الثانية

الرقم	الإسم	الدائرة
1	عمر سالم احمد أبو العدس	وزارة العدل

جدول (95) أسماء الفائزين من الفئة التخصصية/ الفئة الأولى

الرقم	الإسم	الدائرة
1	ولاء برهان حسيب الجيوسي	المؤسسة الاستهلاكية المدنية
2	احمد سامي احمد الساكت	وزارة الداخلية
3	اسراء محمد مروان عبد الرحمن الحيارى	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات
4	نسيبه علي محمد العمرى	هيئة تنظيم قطاع الاتصالات
5	نشأت محمد ثلجي الدحيات	سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة
6	رولا فالح عيسى الخلفات	وزارة التربية والتعليم
7	عبد القادر زيد احمد الرواشده	مؤسسة المواصفات والمقاييس
8	رامي صالح يوسف العشي	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

جدول (96) أسماء الفائزين من الفئة التخصصية/ الفئة الثانية

الرقم	الاسم	الدائرة
1	منيره عبد الله عبد الرحمن عليوه	وزارة الصناعة والتجارة والتموين
2	عمر محمد علي خليل الغاوي	هيئة الطاقة الذرية الاردنية
3	فاديه محمد صلاح محمد عبد الرزاق	وزارة النقل

جدول (97) أسماء الفائزين من الفئة المساندة/ الفئة الثالثة

الرقم	الاسم	الدائرة
1	سهاد علي عبدالهادي الشوبكي	المؤسسة الاستهلاكية المدنية
2	محمود حسن شحاده بشكلي	وزارة المالية
3	عاهد فيصل رضوان حجازي	المركز الوطني للبحوث الزراعيه
4	عمر جمال سعيد الفار	المؤسسة الاستهلاكية المدنية
5	رياض عبد العزيز حموده أبو عريش	وزارة السياحة والاثار

جدول (98) أسماء الفائزين من فئة الإبداع والابتكار

الرقم	الاسم	الدائرة
1	عبير محمد عبد البلاونه	المركز الوطني للبحوث الزراعيه
2	ماجد احمد عبد الفتاح الوشاح	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي



الحوافز الخاصة بالجائزة

مع مراعاة ما ورد في المادة (34) من نظام الخدمة رقم (9) لعام 2020 الفقرة (أ) البند ثانياً فإن الحوافز المشار إليها في المادة تكون وفقاً لما يلي:

- أ- يكرم الفائزين والمتأهلين لمرحلة المقابلة الشخصية من غير الفائزين في حفل جائزة الموظف المثالي.
- ب- يمنح كافة الفائزين في جائزة الموظف المثالي خمس زيادات سنوية.
- ج- يجوز للجنة التسمييع بمنح وسام التمييز لأكثر الفائزين كفاءة على ان تتجاوز التقييم النهائي للمرشح 90%.
- د- تصرف الدائرة مكافأة مالية قدرها (1000) دينار لأصحاب المركز الأول و (750) ديناراً لأصحاب المركز الثاني لجميع فئات الترشح وهي: (القيادية والإشرافية والتخصصية والمساندة و الابداع والابتكار).
- هـ- يمنح الفائزين درعاً للتمييز يسمى درع التميز في الخدمة المدنية ميبناً عليه:
 - اسم الفائز واسم دارته.
 - فئسة الفوز ومركز المرشح
- و- يمنح المتأهلين لمرحلة المقابلة الشخصية من غير الفائزين شهادة تقدير وشكر على المشاركة والوصول لمراحل الجائزة الأخيرة.

الإجازات المرضية للعام 2021

• استمراً للجهود المبذولة من قبل وزارة الصحة بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية لعملية إدارة الإجازات المرضية وضبطها، والتدقيق عليها من قبل قسم التدقيق في وزارة الصحة فقد تبين من خلال مؤشرات الأداء مستوى التقدم في هذا المجال، إذ بلغ عدد المخاطبات (250) مخاطبة للعام 2021 مقارنة مع (261) مخاطبة لعام 2020، وبلغ عدد الفرق المشكلة (2) للعام 2021، أما بالنسبة لعدد الإجازات المرضية غير الصحيحة فقد بلغت (11) إجازة في عام 2021 مقارنة مع (15) إجازة في عام 2020، إذ أنه تم تحويل حالة واحدة إلى هيئة النزاهة ومكافحة الفساد في حين لم يتم تحويل أي حالات للهيئة في عام 2020، ويرجع سبب ذلك إلى تفعيل العمل بمبدأ المساءلة الذي أولته الوزارة ممثلة بإدارتها العليا الاهتمام المطلوب.

• تم تجهيز مجموعة متخصصة من التقارير الالكترونية التي تساعد وزارة الصحة على حسن التخطيط والتعامل مع هذا الجانب، على النحو الآتي:

- عدد الإجراءات التي تم إدخالها.

- عدد الإجازات المرضية التي تتراوح ما بين (8 أيام - شهر).

- أكثر الوزارات حصولاً على الإجازات المرضية.

- أكثر المستشفيات منحا للإجازات المرضية.

- أكثر المراكز الصحية منحا للإجازات المرضية.

- أكثر الحالات المرضية حسب الجنس.

- عدد الإجازات المرضية لأمانة عمان الكبرى.

• الكلفة العالية للإجازات المرضية التي تتحملها الدولة والناشئة عن (8854 إجازة مرضية) لمدة تتراوح ما بين (8 أيام - شهر) والتي قد تبلغ كلفتها ملايين الدنانير : (8854 إجازة × مدة الإجازة التي تتراوح ما بين (8 أيام - شهر) × قيمة الأجر اليومي الممنوح للموظف)، والتي تتطلب من الحكومة ضمان توفير البدلاء من الكوادر البشرية لغاية تجنب تراجع مستوى وجودة الخدمات المقدمة للمواطنين نتيجة هذه الإجازات .

• تبين التقارير المعدة حول الإجازات المرضية انعكاسات إيجابية للجهود المشتركة ما بين ديوان الخدمة المدنية ووزارة الصحة، ومن المتوقع انعكاس أثرها على متلقي الخدمات الطبية سواء لدى المواطنين أو الموظفين.

• يبذل الديوان جهداً في وضع إمكانياته البشرية والتكنولوجية لخدمة الشركاء كافة وتحقيق التوجهات والرؤى الملكية السامية التي تفضي في محصلتها إلى خدمة المواطن بأفضل الوسائل الممكنة.

تحليل أهم المؤشرات حول الإجازات المرضية في عام 2021

- بلغ عدد الإجازات المرضية التي تم استخلاصها من خلال البرنامج الإلكتروني الجاري العمل من خلاله في وزارة الصحة عن العام 2021 ما مجموعه (8854) إجازة ضمن المدة التي حددت بنص المادة رقم (117/ج) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020.

- بلغت حصة الإناث نحو (63%) منها بواقع (5575) إجازة مقابل (3279) إجازة للذكور.

- جاءت أغلبية الإجازات الممنوحة على مستوى الدوائر لموظفي وزارة الصحة ووزارة التربية والتعليم على التوالي، إذ استأثرتا معاً بما نسبته (69%) من مجمل هذه الإجازات بواقع (6139) إجازة؛ وذلك نظراً للعدد الكبير لموظفي هاتين الدائرتين البالغ (150499) موظفاً يشكلون ما نسبته (70.3%) من إجمالي حجم جهاز الخدمة المدنية، إلا أنه وبالنظر لعدد هذه الإجازات نسبة لعدد الموظفين فقد تصدرت (وزارة الإدارة المحلية، وزارة المياه والري) هذه النسب بواقع (42.3%)، (28.9%)، على التوالي، في حين بلغت (9.5%)، (2.3%) لموظفي وزارة الصحة، ووزارة التربية والتعليم على التوالي.

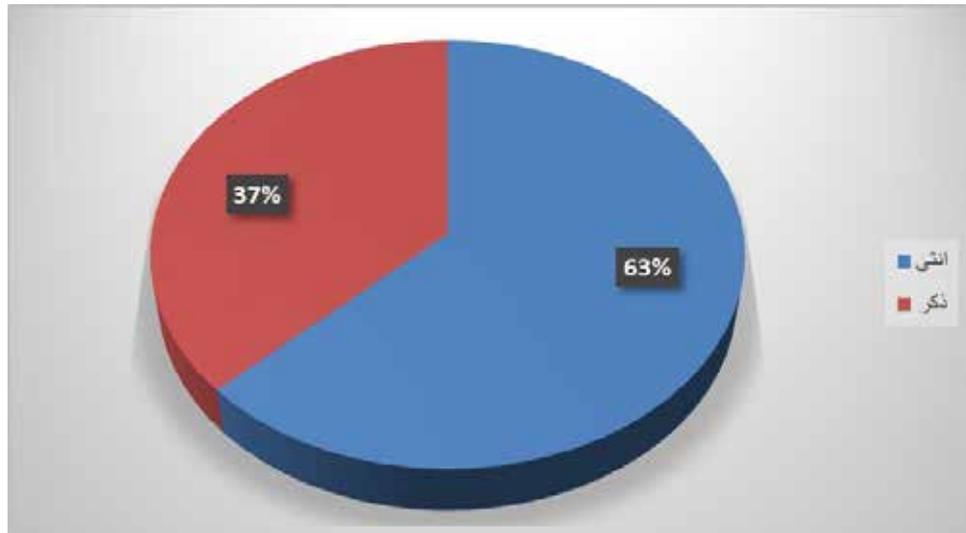
- تشكل نسبة الإجازات التي زادت عن أسبوعين (74%) من مجمل هذه الإجازات، كما وتوزعت الإجازات من حيث فترة الإجازة إلى (2208) اجازات في الربع الأول، ثم تراجع لتبلغ (1865) إجازة في الربع الثاني، وارتفعت لتصل اعلى رقم في الربع الرابع من السنة بواقع (2576) إجازة، و(2205) إجازات خلال الربع الرابع من ذات العام.

- يلاحظ ارتفاع في عدد الإجازات المرضية المدخلة لعام 2021 عن عام 2020 بنسبة ارتفاع بلغت نحو (9.8%)، ومن الأسباب التي أدت إلى ذلك الارتفاع الذي يعد متوقعا لعام 2021 نظراً لما شهده العالم من تداعيات جائحة كورونا والتي هي بحاجة للتقييم من حيث تأثيرها على العديد من الجوانب إضافة إلى ضبط الإجازات المرضية التي قادها قسم التدقيق على الإجازات المرضية في وزارة الصحة عبر التحقيقات وتفعيل مبدأ المساءلة ووضع التعليمات الداخلية الناظمة. (حيث أدى ذلك إلى عدم ارتفاعها بنسبة كبيرة مقارنة مع عدد أيام الدوام). وزيادة عدد أيام الدوام في عام 2021 بسبب تخفيف إجراءات الحظر الصحي.

جدول (99) توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
أنثى	5575	63%
ذكر	3279	37%
الإجمالي	8854	100%

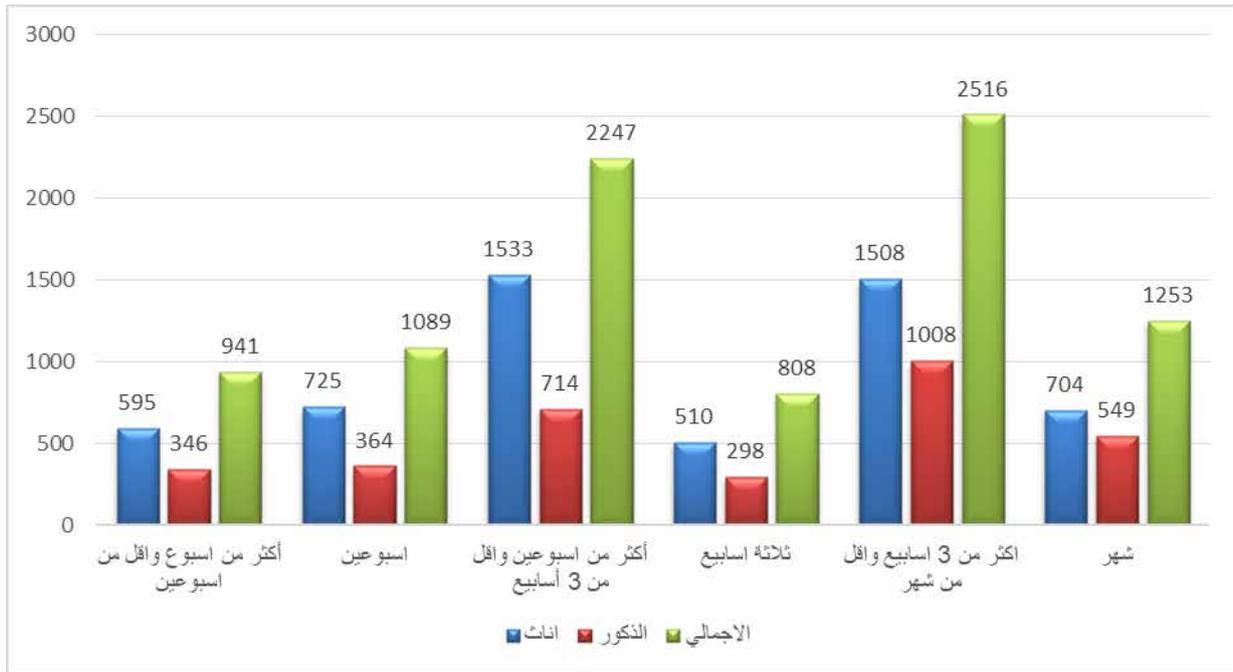
شكل (81) توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب الجنس



جدول (100) توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب مدة الإجازة والجنس

مدة الإجازة	إناث	الذكور	المجموع	النسبة المئوية
أكثر من أسبوع وأقل من اسبوعين	595	346	941	10.63%
أسبوعين	725	364	1089	12.30%
أكثر من أسبوعين وأقل من 3 أسابيع	1533	714	2247	25.38%
ثلاثة أسابيع	510	298	808	9.13%
أكثر من 3 أسابيع وأقل من شهر	1508	1008	2516	28.42%
شهر	704	549	1253	14.15%
الإجمالي	5575	3279	8854	100%

شكل (82) توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب مدة الإجازة



جدول (101) توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة للأعوام (2021-2019) حسب الفترة الربعية

فترة الإجازة	2021		2020		2019	
	النسبة	عدد الإجازات	النسبة	عدد الإجازات	النسبة	عدد الإجازات
الربع الأول	24.9%	2208	31%	2486	34%	3244
الربع الثاني	21.1%	1865	14%	1115	21%	1943
الربع الثالث	24.9%	2205	33%	2692	27%	2549
الربع الرابع	29.1%	2576	22%	1772	18%	1705
الإجمالي	100%	8854	100%	8065	100%	9441

شكل (83) توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في الفترة (2021-2019) حسب الفترة الربعية من العام



جدول (102) توزيع الإجازات المرضية اللوائية الممنوحة في العام 2021 حسب الدائرة

النسبة (عدد الإجازات/ عدد الموظفين)	عدد الموظفين	عدد الاجازات*	الدائرة
9.50%	36419	3474	وزارة الصحة
2.30%	114080	2662	وزارة التربية والتعليم
42.30%	650	275	وزارة الادارة المحلية
5.30%	4471	235	وزارة العدل
3.70%	2508	93	وزارة التنمية الاجتماعية
1.00%	5981	58	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية
5.50%	994	55	وزارة المالية
1.90%	2584	49	دائرة الجمارك الأردنية
0.90%	4744	45	وزارة الأشغال العامة والإسكان
28.90%	149	43	وزارة المياه والري
2.40%	1444	34	وزارة الداخلية
0.60%	5554	31	وزارة الزراعة
2.70%	1083	29	المؤسسة الاستهلاكية المدنية
2.40%	1132	27	مؤسسة التدريب المهني
9.20%	271	25	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
2.20%	768	17	المؤسسة العامة للغذاء والدواء
2.10%	810	17	وزارة الصناعة والتجارة
1.00%	1482	15	المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي
8.00%	163	13	وزارة التخطيط والتعاون الدولي
3.80%	316	12	وزارة الثقافة
2.00%	542	11	مؤسسة المواصفات والمقاييس
1.70%	586	10	ديوان المحاسبة
3.30%	303	10	وزارة السياحة والآثار
1.50%	672	10	وزارة العمل
3.80%	263	10	وزارة النقل
1.80%	500	9	وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة
2.80%	287	8	المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري
3.00%	264	8	وزارة البيئة
0.50%	1530	8	وزارة الشباب
0.60%	1140	7	دائرة قاضي القضاة
2.90%	239	7	رئاسة الوزراء

النسبة (عدد الإجازات/ عدد الموظفين)	عدد الموظفين	عدد الاجازات*	الدائرة
3.00%	168	5	دائرة الافتاء العام
1.30%	392	5	ديوان الخدمة المدنية
2.50%	160	4	المركز الجغرافي الملكي الأردني
1.80%	219	4	هيئة النزاهة ومكافحة الفساد
1.30%	301	4	وزارة الخارجية وشؤون المغتربين
1.00%	409	4	وزارة الطاقة والثروة المعدنية
1.40%	211	3	مؤسسه إدارة وتنمية أموال الأيتام
0.80%	389	3	هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن
1.90%	107	2	المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقاة
0.20%	1167	2	سلطة وادي الأردن
2.00%	99	2	هيئة الإعلام
0.10%	758	1	دائرة الآثار العامة
0.20%	533	1	مؤسسة الأقرض الزراعي
0.80%	126	1	وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية
3.70%	196968	7348	المجموع
-	-	20	جهات خارج مظلة الخدمة المدنية
8.60%	17215	1486	غير محدد
4.10%	214183	8854	المجموع الكلي

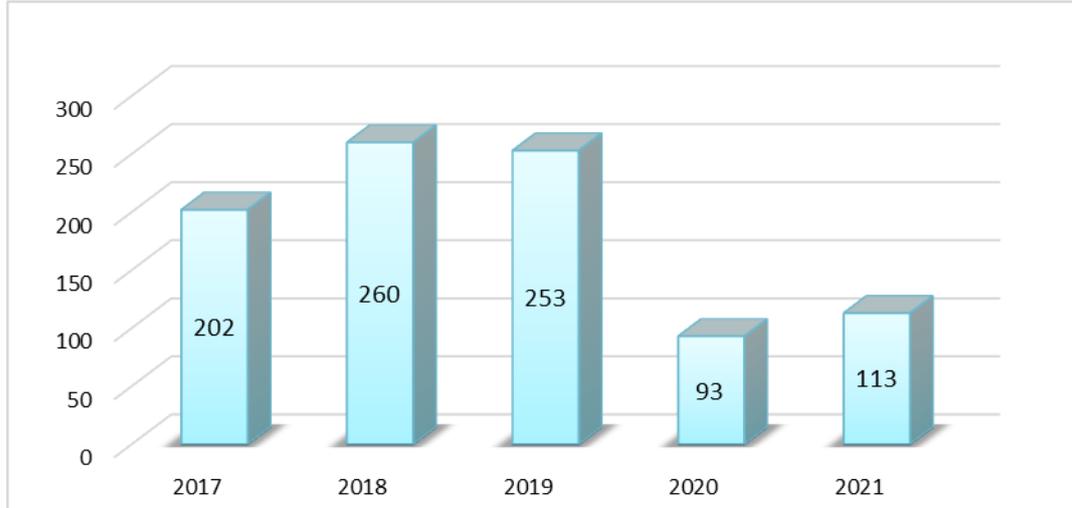
* الإجازات اللوائية: وهي الإجازات التي تزيد عن أسبوع ولا تتجاوز شهرا واحدا- سندا لأحكام المادة (117/ج) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2021.

تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية في الخدمة المدنية

التطور التاريخي في دورات تدريبية وبعثات دراسية خلال الفترة (2017 - 2021)

يشير الجدول رقم (103) إلى نسب التغير في إجمالي أعداد الموظفين في البعثات الدراسية والدورات التدريبية، حيث يلاحظ عودة أعداد الموظفين إلى معدلاتها الطبيعية خلال العام 2021، يعود ذلك إلى تنفيذ البرامج التدريبية واستدامة الأعمال والتكيف مع الظروف السائدة بعد التعافي التدريجي من تداعيات جائحة كورونا، وتنفيذ التدريب عن بعد والذي كان خياراً مؤثراً وفاعلاً لتجاوز العديد من المعوقات التي رافقت تلك الجائحة، حيث بلغ إجمالي الموظفين في البعثات والدورات التدريبية (113) موفداً.

شكل (84) أعداد الموظفين البعثات الدراسية والدورات التدريبية خلال الفترة (2017-2021)



جدول (103) أعداد الموظفين في البعثات الدراسية والدورات التدريبية ونسب التغير خلال الفترة (2017-2021)

نسبة التغير	الإجمالي	الدورات التدريبية		البعثات الدراسية**		السنة
		نسبة التغير	إجمالي الموظفين في دورات خارجية	نسبة التغير	إجمالي الموظفين بالبعثات الداخلية والخارجية	
-	202	-	100	-	102	2017
29%	260	-34%	66	90%	194	2018
-3%	253	58%	104	-23%	149	2019
-63%	93	-88%	12	-46%	81	2020*
22%	113	58%	19	16%	94	2021

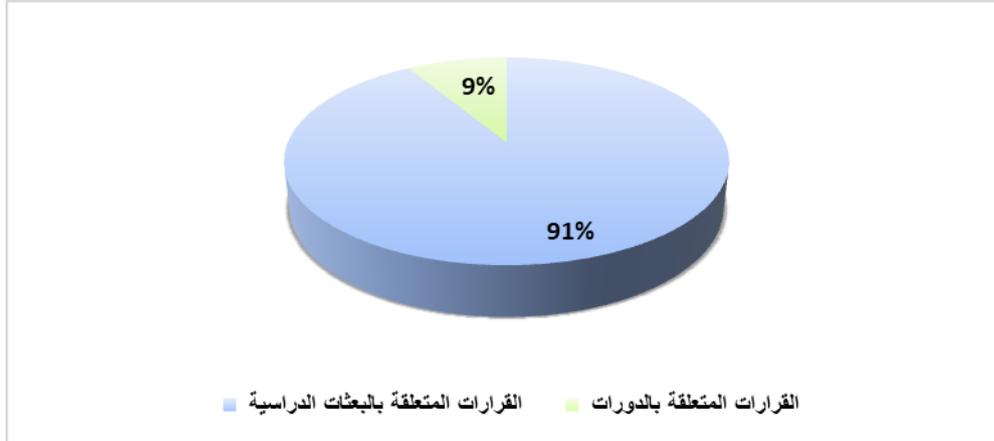
* يعود الانخفاض في أعداد الموظفين خلال العام 2020 نتيجة جائحة كورونا وخاصة البعثات والدورات الخارجية نتيجة الوضع الصحي العالمي والذي أدى لأغلاق معظم دول العالم من منع أو تقييد السفر، مما أجبر معظم الدول المانحة إلى وقف برامجها التدريبية أو التحول في أواخر عام 2020 إلى التدريب عن بعد وبشكل محدود جداً، إضافة إلى عزوف الموظفين عن التقدم لأية منح خارجية كانت متاحة بسبب تخوفهم من التنقل والسفر.

** يشمل أعداد الموظفين في بعثات دراسية داخلية وخارجية

القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات الدراسية والدورات التدريبية للعام 2021

بلغت مجمل القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات الدراسية والدورات التدريبية ما مجموعه (277) قراراً شمل (253) قراراً متعلق بالبعثات الدراسية أي ما نسبته (91%) من إجمالي القرارات، و (24) قراراً متعلق بالدورات التدريبية بنسبة (9%) كما هو مبين في الشكل رقم (85).

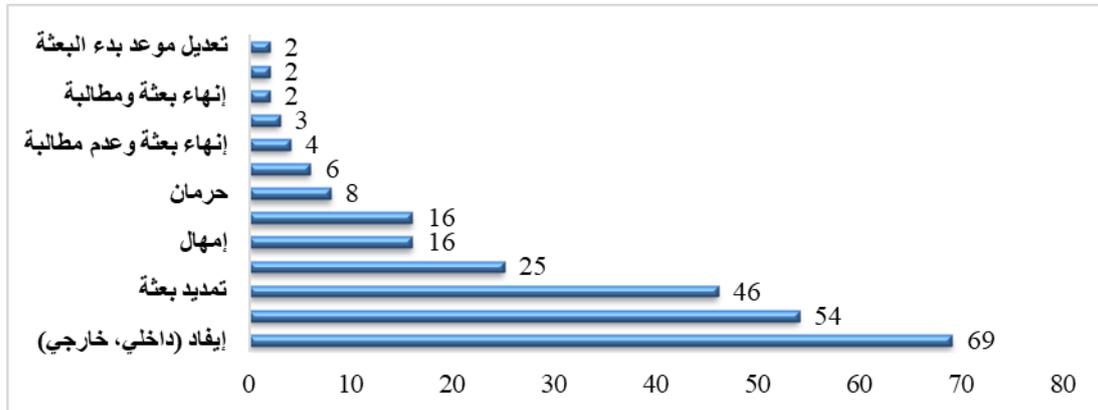
شكل (85) النسب المئوية للقرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات الدراسية والدورات



*ملحق رقم (2) القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات الدراسية والدورات التدريبية للأعوام (2018-2021)

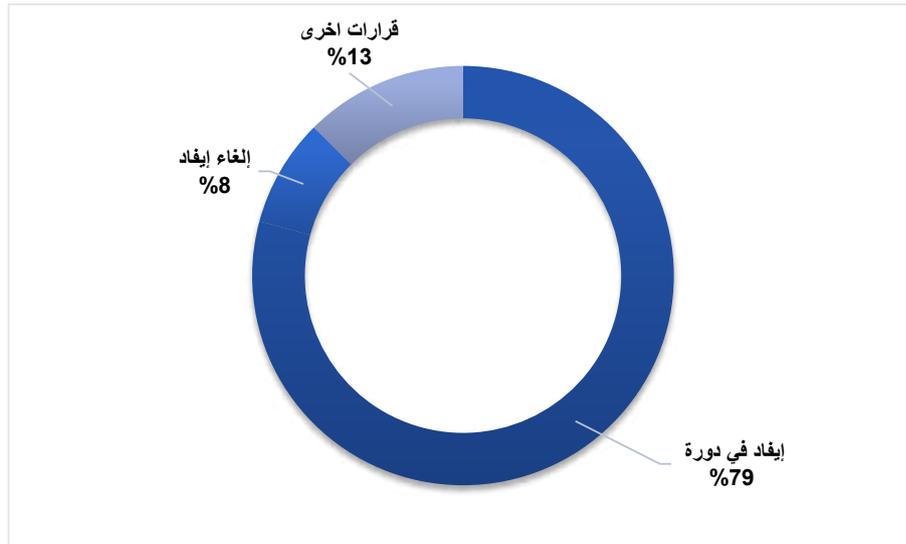
وفيما يخص القرارات المتعلقة في البعثات الدراسية يلاحظ من الشكل رقم (86) تصدر القرارات المتعلقة بالإيفاد (الداخلي والخارجي) القرارات كافة المتعلقة بالبعثات الدراسية بواقع (69) قراراً أي ما نسبته (27%) من إجمالي القرارات .

شكل (86) القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات الدراسية للعام 2021



كما يبين الشكل رقم (87) تصدر القرارات المتعلقة بالإيفاد القرارات الصادرة والمتعلقة بالدورات التدريبية بنسبة (79%) أي بواقع (19) قراراً من إجمالي القرارات والبالغ (24) قراراً.

شكل (87) القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للدورات للعام 2021



*قرارات أخرى تشمل (الحرمان، التمديد، التعديل)

الموفدون في الدورات التدريبية

وفق نوع الانعقاد والنوع الاجتماعي

يعد مفهوم التدريب بالوسائل الإلكترونية (عن بعد) احد المفاهيم الحديثة التي تم إدخالها إلى عملية التدريب باستخدام تقنيات التدريب المختلفة ك(الوسائط الإلكترونية المتعددة وشبكة الانترنت) وباعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو الأسلوب المتزامن أو غير المتزامن بمساعدة مدرب، وتجدر الإشارة إلى صدور تعليمات تنفيذ البرامج التدريبية باستخدام الوسائل الإلكترونية في الخدمة المدنية الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية استناداً إلى أحكام المادة (120/ج) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، وبين الجدول رقم (104) أعداد الموفدين لدورات تدريبية خارجية حسب نوع الانعقاد والنوع الاجتماعي حيث يلاحظ تساوي أعداد الموفدين للتدريب عن بعد والتدريب الوجيه بواقع (9) موفدين لكل منهما، كما تشير البيانات إلى ان نسبة الموفدين بدورات تدريبية وفقاً للنوع الاجتماعي كانت بواقع (53%) للإناث مقارنة بـ (47%) للذكور .

جدول (104) توزيع الموفدين في الدورات التدريبية الخارجية وفق نوع الانعقاد والنوع الاجتماعي لعام 2021

نوع الانعقاد	ذكر	أنثى	العدد الإجمالي	النسبة المئوية
وجاهي	3	6	9	47%
عن بعد	5	4	9	47%
وجاهي + عن بعد	1	0	1	5%
المجموع	9	10	19	100%
النسبة المئوية	47%	53%	100%	

وفق جهة الإيفاد

يبين الشكل رقم (88) ان نسبة الإيفاد في الدورات التدريبية للدول الأجنبية هي الأعلى بواقع (95%) اي بواقع (18) موفداً، بينما بلغ نسبة الإيفاد للدول العربية ما نسبته (5%) بواقع موفد واحد.

شكل (88) توزيع الموفدين في الدورات التدريبية وفق جهة الإيفاد لعام 2021



ومن أبرز الدول التي تم الإيفاد إليها من بين (8) دول أجنبية و عربية هي دولة اليابان حيث بلغ عدد الموفدين إليها (8) موفدين وتشكل ما نسبته (42%) ممّا مجموعه (19) موفداً، كما هو مبين في الجدول رقم (105).

جدول (105) توزيع الموفدين في الدورات التدريبية الخارجية وفق جهة الإيفاد والنوع الاجتماعي لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع	ذكر	أنثى	الدولة	
10.5%	2	1	1	النمسا	الدول الأجنبية
10.5%	2	0	2	الولايات المتحدة الأمريكية	
42.1%	8	5	3	اليابان	
10.5%	2	1	1	بريطانيا	
10.5%	2	1	1	تايوان	
5.3%	1	0	1	تركيا	
5.3%	1	1	0	جنوب إفريقيا	
94.7%	18	9	9	المجموع	
5.3%	1	1	0	قطر	الدول العربية
100%	19	10	9	الإجمالي	

وفق المجموعات القطاعية

حاز الموفدون في الخدمة المدنية في مجموعة الموارد والبنية التحتية على أعلى نسبة موفدين من الدورات التدريبية بنسبة (53%) بواقع (10) موفدين، يليها مجموعة الموارد البشرية بنسبة (42%) بواقع (8) موفدين، وحازت مجموعة المال والاقتصاد على ما نسبته (5%)، فيما لم يتوفر أي موفد لهذه الدورات الخارجية من ضمن مجموعة الإدارة العامة.

شكل (89) توزيع الموفدين في الدورات التدريبية حسب مجموعات القطاعية لعام 2021



*ملحق رقم(3) اعداد الموفدين للدورات التدريبية حسب الدائرة .

الموفدون في بعثات دراسية

بلغت أعداد الموفدين في بعثات الدراسية الخارجية والداخلية ما مجموعه (94) موفداً، وبين الشكل رقم (90) ان النسبة الأعلى للإيفاد الداخلي كانت بواقع (62%) حيث بلغ عدد الموفدين داخلياً (58) موفداً، بينما حاز الإيفاد الخارجي على نسبة (38%) بواقع (36) موفداً.

شكل (90) توزيع الموفدين في بعثات الدراسية حسب نوع الإيفاد (خارجي – داخلي) خلال عام 2021



*ملحق رقم(4) الموفدون في بعثات دراسية موزعون حسب (الدائرة، المؤهل العلمي، الجنس) لعام 2021.

توزيع الموفدين في بعثات دراسية خارجياً وفق المجموعات القطاعية والجنس والمؤهل العلمي

- تشير البيانات في الجدول رقم (106) ان نسبة الموفدين خارجياً من الذكور اعلى من الإناث بواقع (72%) للذكور و (28%) للإناث

- فيما يخص تفصيلات الموفدين خارجياً وفق المجموعات القطاعية يلاحظ تصدر مجموعة الموارد والبنية التحتية المجموعات القطاعية كافة بنسبة (42%)، يليها مجموعة المال والاقتصاد بنسبة (31%)، ومجموعة الإدارة العامة على (28%)، وحازت مجموعة الموارد البشرية على ما نسبته (14%)، وبالنظر إلى القطاعات حاز كل من قطاع المال وقطاع الموارد على اعلى نسبة بواقع (19%) ، كما تساوت النسب لكل من (قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة وقطاع الشؤون العامة وقطاع القوى البشرية) بنسبة (14%)، وكانت اقل نسبة لقطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات بنسبة (3%).

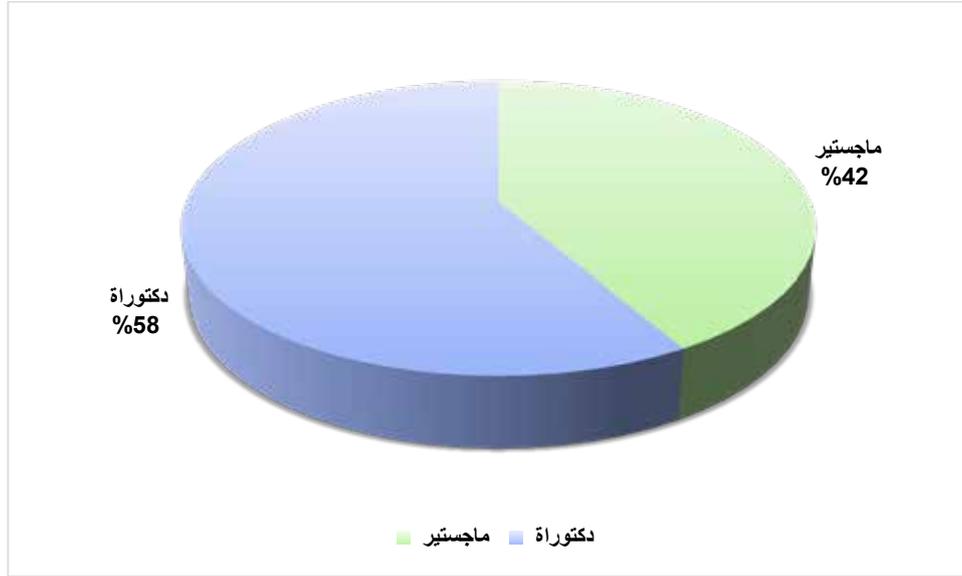
جدول (106) توزيع الموفدين في بعثات دراسية خارجية وفق المجموعات القطاعية والقطاعات والجنس خلال عام 2021

النسبة	المجموع	انثى	ذكر	الوزارة / الدائرة	القطاع	المجموعة	
8%	3	1	2	المجلس القضائي	قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة	الادارة العامة	
6%	2	0	2	وزارة العدل			
14%	5	1	4	المجموع			
8%	3	0	3	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية	قطاع الثقافة والاعلام والشؤون الدينية		
3%	1	0	1	دائرة الأحوال المدنية والجوازات	قطاع الشؤون العامة		
3%	1	1	0	رئاسة الوزراء			
14%	5	1	1	المجموع			
28%	10	2	8	الاجمالي			
3%	1	0	1	سلطة إقليم البترا التنموي السياحي	قطاع الاقتصاد		المال والاقتصاد
8%	3	0	3	مؤسسة المواصفات والمقاييس			
11%	4	0	4	المجموع			
3%	1	0	1	دائرة الجمارك الأردنية	قطاع المال		
11%	4	2	2	دائرة المشتريات الحكومية			
3%	1	1	0	صندوق التنمية والتشغيل			
3%	1	0	1	وزارة التخطيط والتعاون الدولي			
19%	7	3	4	المجموع			
31%	11	3	8	الاجمالي			
14%	5	1	4	وزارة التربية والتعليم	قطاع القوى البشرية	الموارد البشرية	
3%	1	1	0	المركز الوطني للبحوث الزراعية	قطاع الموارد	الموارد والبنية التحتية	
3%	1	1	0	هيئة الطاقة الذرية			
14%	5	2	3	وزارة الزراعة			
19%	7	4	3	المجموع			
3%	1	0	1	الهيئة البحرية الأردنية	قطاع النقل		
3%	1	0	1	هيئة تنظيم الطيران المدني			
6%	2	0	2	المجموع			
3%	1	0	1	بنك تنمية المدن والقرى	قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات		
28%	10	4	6	الاجمالي			
100%	36	10	26	الاجمالي الكلي			
	%100	%28	%72	النسبة المئوية			

وفق الدرجة العلمية

يبين الشكل رقم (91) ان النسبة الأعلى للموفدين خارجيا كانت لغايات الحصول على درجة الدكتوراه بنسبة (58%) بواقع (21) موفداً، فيما بلغت نسبة الموفدين للحصول على درجة الماجستير (42%).

شكل (91) توزيع الموفدين في بعثات الدراسية حسب الدرجة العلمية للعام 2021



وفقا لجهة الإيفاد (الدول)

يلاحظ تساوي نسب الإيفاد للدول العربية والأجنبية بواقع (50%) لكل منهما أي بواقع (18) موفداً إلى الدول العربية و(18) موفداً إلى الدول الأجنبية، ومن أبرز الدول التي تم الإيفاد إليها من بين (9) الدول العربية والأجنبية هي دولة (تونس) الشقيقة حيث بلغ عدد الموفدين إليها (17) موفداً ويشكلون ما نسبته (47%) ما مجموعه (36) موفداً من مختلف الدول العربية والأجنبية.

جدول (107) توزيع الموفدين في بعثات دراسية خارجية وفق جهات الإيفاد والنوع الاجتماعي لعام 2021

التصنيف	الدولة	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المئوية
الدول العربية	تونس	11	6	17	47%
	المملكة العربية السعودية	1	0	1	3%
	المجموع	12	6	18	50%
الدول الأجنبية	إيطاليا	1	2	3	8%
	كوريا الجنوبية	3	0	3	8%
	اليابان	2	0	2	6%
	السويد	1	0	1	3%
	الصين	4	1	5	14%
	رومانيا	2	0	2	6%
	بلغاريا	1	1	2	6%
	المجموع	14	4	18	50%
	الإجمالي	26	10	36	100%

توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية

وفق المجموعات القطاعية والقطاعات وحسب التفرغ والجنس

بلغ مجموع الموفدين داخلياً ما مجموعه (58) موفداً موزعين الى (46) موفداً من المتفرغين و(12) موفداً من غير المتفرغين، ويبين الجدول رقم (108) تفصيلات الموفدين في بعثات دراسية داخلية، حيث بلغت النسبة الأعلى للموفدين داخلياً للإناث بنسبة (52%) مقارنة بنسبة (48%) للذكور، ويلاحظ من الجدول أن النسبة الأعلى للموفدين داخلياً حسب الدائرة كانت لوزارة التربية والتعليم بواقع (18) موفداً، يليها وزارة الداخلية بواقع (15) موفداً، فيما توزعت باقي النسب على باقي الدوائر.

جدول (108) توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وفق المجموعات القطاعية والجنس والتفرغ للعام 2021

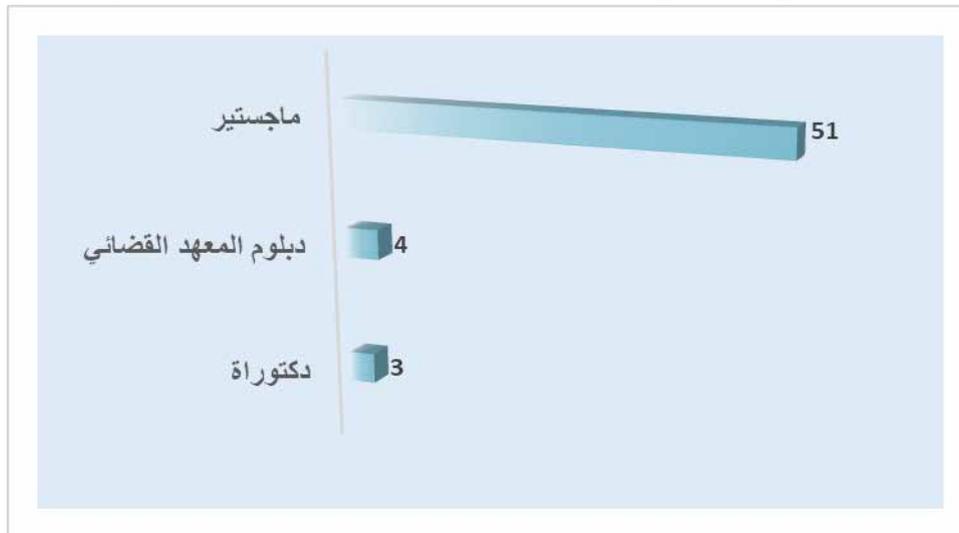
النسبة المئوية	الاجمالي	غير متفرغ			متفرغ			الوزارة / الدائرة	القطاع	مجموعة
		نساء	رجال	مجموع	نساء	رجال	مجموع			
12%	7	0	0	0	7	2	5	وزارة العدل	قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة	الإدارة العامة
2%	1	0	0	0	1	0	1	دائرة قاضي القضاة	قطاع الثقافة والإعلام والشؤون الدينية	
2%	1	0	0	0	1	0	1	وكالة الأنباء الأردنية		
3%	2	0	0	0	2	0	2	المجموع		
2%	1	1	0	1	0	0	0	رئاسة الوزراء	قطاع الشؤون العامة	
26%	15	0	0	0	15	6	9	وزارة الداخلية		
28%	16	1	0	1	15	6	9	المجموع		
43%	25	1	0	1	24	8	16	الإجمالي		
2%	1	0	0	0	1	0	1	هيئة الاستثمار	قطاع الاقتصاد	المال والاقتصاد
2%	1	0	0	0	1	1	0	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	قطاع المال	
2%	1	0	0	0	1	0	1	مركز ايداع الأوراق المالية		
2%	1	1	1	0	0	0	0	وزارة التخطيط والتعاون الدولي		
5%	3	1	1	0	2	1	1	المجموع		
7%	4	1	1	0	3	1	2	الإجمالي		
2%	1	0	0	0	1	1	0	وزارة التنمية الاجتماعية	قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	الموارد البشرية
2%	1	0	0	0	1	1	0	وزارة الصحة		
3%	2	0	0	0	2	2	0	المجموع		
31%	18	5	4	1	13	9	4	وزارة التربية والتعليم	قطاع القوى البشرية	
34%	20	5	4	1	15	11	4	الإجمالي		

النسبة المئوية	الاجمالي	غير متفرغ			متفرغ			الوزارة / الدائرة	القطاع	مجموعة
		متفرغ	غير متفرغ	غير متفرغ	متفرغ	غير متفرغ	متفرغ			
9%	5	5	3	2	0	0	0	المركز الوطني للبحوث الزراعية	قطاع الموارد	الموارد والبنية التحتية
3%	2	0	0	0	2	0	2	وزارة الزراعة		
12%	7	5	3	2	2	0	2	المجموع		
2%	1	0	0	0	1	1	0	وزارة الإدارة المحلية	قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات	
2%	1	0	0	0	1	1	0	وزارة الأشغال العامة والإسكان		
3%	2	0	0	0	2	2	0	المجموع		
16%	9	5	3	2	4	2	2	الإجمالي		
100%	58	12	8	4	46	22	24	الاجمالي الكلي		
	100%	21%	14%	7%	79%	38%	41%	النسبة المئوية		

وفق الدرجة العلمية

يلاحظ من الشكل رقم (92) ان عدد الموفدين في بعثات دراسية داخلية للحصول على درجة الماجستير هي الأعلى بواقع (51) موفداً من اصل (58) موفداً أي ما نسبته (88%) من إجمالي الموفدين

شكل (92) توزيع الموفدين في بعثات الدراسية الداخلية حسب الدرجة العلمية للعام 2021



الفصل الخامس

أبرز الفعاليات ذات الصلة بالخدمة المدنية للعام 2021

- المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية

- المناسبات والصور

المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية 2021

نحو استراتيجيات مرنة وخلاقة لإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا



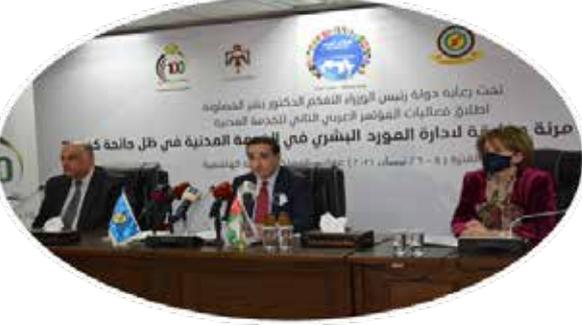
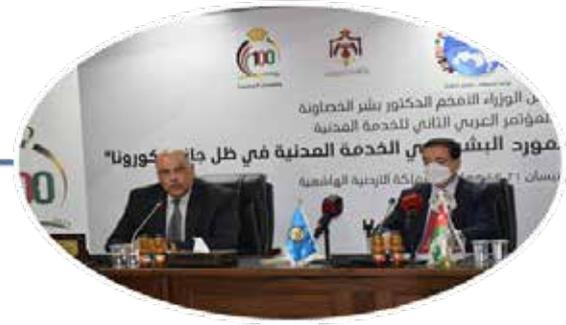
ويأتي ذلك لأهمية أجهزة الخدمة المدنية ودورها المركزي في تنظيم شؤون الموظف والوظيفة العامة والدور المحوري الذي يلعبه الجهاز الحكومي بمؤسساته كافة في التصدي للكوارث والأزمات. وعلى ضوء ما مرت به المنطقة العربية - شأنها شأن جميع دول العالم - من ظروف استثنائية املتها جائحة فيروس كورونا (كوفيد19) من تداعيات كبيرة وغير متوقعة، القت بظلالها السلبية والخطيرة على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية والتنموية في دول المنطقة والعالم بأسره، واستكمالاً للجهد الذي بذله الديوان في عقد المؤتمر الأول للخدمة المدنية «الخدمة المدنية في بيئة متجددة» عام 2012، اطلق ديوان الخدمة المدنية المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية بعنوان "نحو استراتيجيات مرنة وخلاقة لإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا"، لتنسيق الجهود لإيجاد الوسائل والآليات التشريعية والقانونية والإجرائية والتقنية لمواجهة الأزمات من جهة، والبحث عن الفرص الكبيرة والعديدة التي ظهرت نتيجة تداعيات هذا الفيروس، وخصوصاً في مجال تفعيل استخدامات تكنولوجيا المعلومات وإعادة هندسة العمليات والإجراءات وتطوير مستوى الخدمات الحكومية من جهة أخرى.

أهداف المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية :

- 1- التعرف على الاستراتيجيات المرنة والخلاقة لإدارة الموارد البشرية في ظل الأزمات الطارئة.
- 2- البحث عن طرق بديلة وممارسات مبتكرة وتوظيفها لإدارة وتنظيم شؤون الوظيفة العامة.
- 3- اقتناص الفرص الكامنة خلال الأزمة وتحويل التحديات إلى مكاسب.
- 4- تعزيز التعاون المشترك بين أجهزة الخدمة المدنية وتبادل المعلومات والخبرات.
- 5- لتكوين رؤية أكثر واقعية وشمولية لإدارة المورد البشري.
- 6- استعراض أبرز الممارسات التطبيقية ذات الصلة بمحاور المؤتمر.
- 7- عرض التجارب العملية الناجحة والممارسات الفضلى في الدول العربية ذات الصلة بمحاور المؤتمر وتبادلها بين أجهزة الخدمة المدنية.

فعاليات اطلاق المؤتمر العربي الثاني

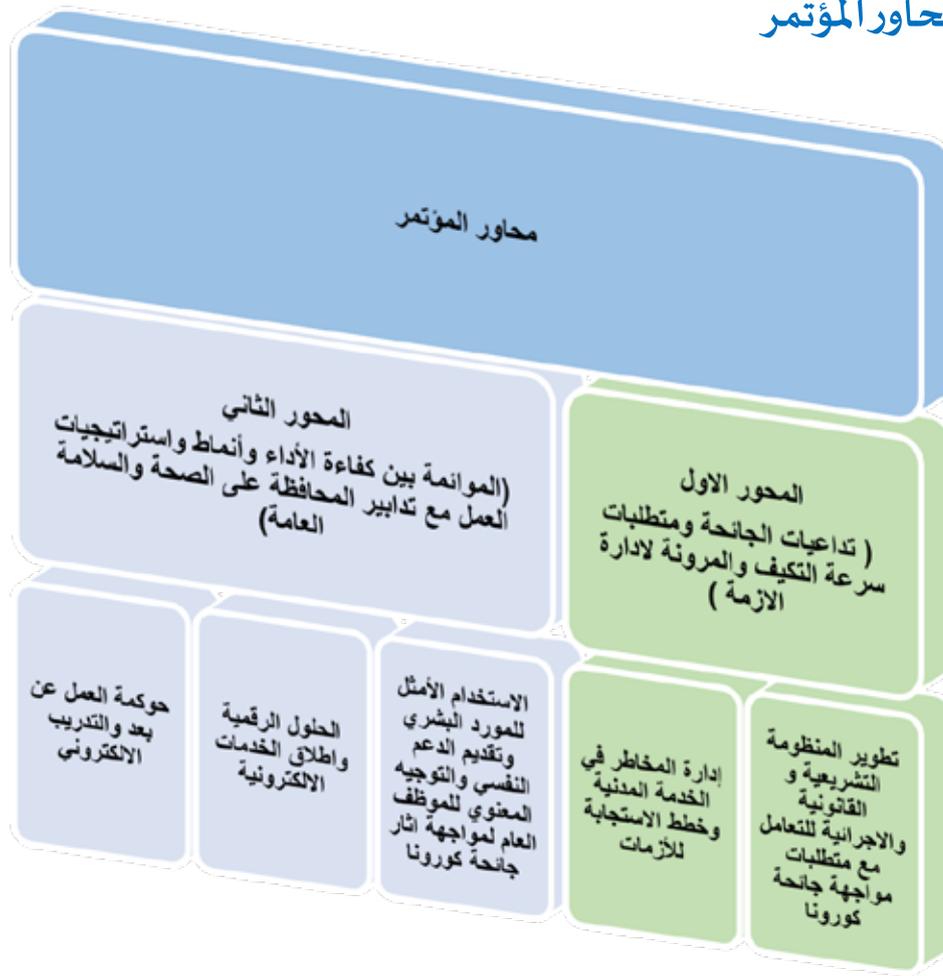
اطلق ديوان الخدمة المدنية المؤتمر خلال الفترة (5-6/ نيسان 2021) (عبر تقنيات الاتصال المرئي) عن بعد تحت رعاية معالي وزير الدولة لشؤون المتابعة والتنسيق الحكومي نواف التل مندوباً عن رئيس الوزراء.



مشاركون من أجهزة الخدمة المدنية العربية في فعاليات المؤتمر

شارك أصحاب المعالي والسعادة وزراء رؤساء أجهزة الخدمة المدنية ومدير المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومدراء معاهد الإدارة العامة ومجموعة من المختصين والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية في الدول العربية الشقيقة ، وبلغ عدد الدول العربية المشاركة (15) دولة عربية.

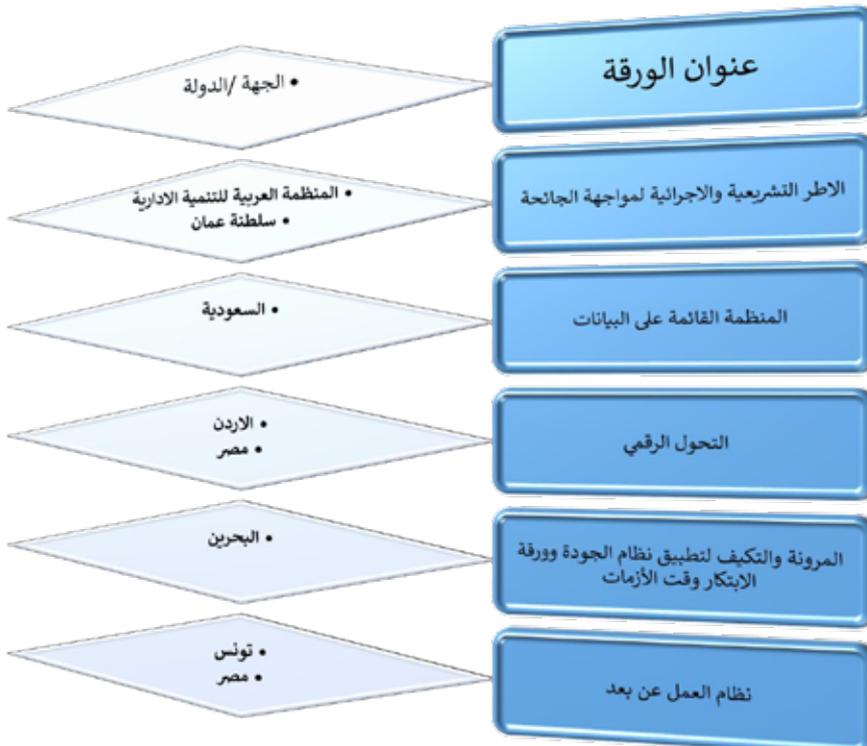


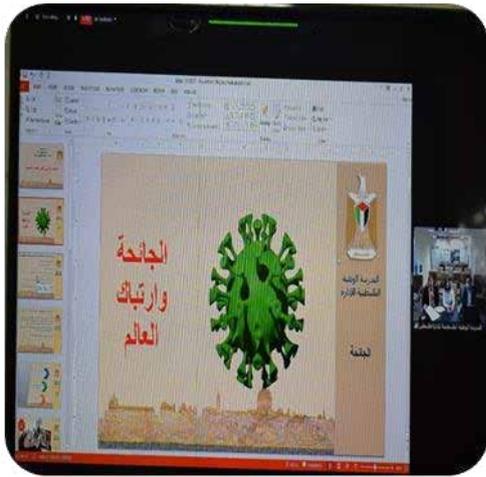


الأوراق العلمية والتجارب العملية التي تم مشاركتها في المؤتمر

تضمن المؤتمر العديد من المشاركات من أوراق علمية وتجارب عملية وبلغ عددها (21) مشاركة تضم (9) أوراق علمية و(12) تجربة عملية موزعة على النحو التالي :

الأوراق العلمية :





المؤتمر العربي للاثقفة المدنية
لحو الشراكات مرنة وحلقة إكارة المورد البشري من لخدمة التنمية في ظل جائحة كورونا

الأطر التشريعية والمتطلبات الإجرائية في قوانين الخدمة المدنية لمواجهة تحديات الجائحة

سعادة الدكتور عادل النمن

الملخص:

عرضت الورقة اهم النظريات التي تحكم الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف العام والهيأة الحكومية. وتنظم الالتحاق بالوظيفة العامة في عدد من التشريعات العربية . والتي تجمع بين التعيين والتعاقد. كذلك تناولت نظام العمل من بعد ومتطلباته كأحد الآليات التي فرضها جائحة كورونا ، وكيفية تقييم أداء العاملين في ظل هذا النظام وذلك على النحو التالي: المحور الأول: تنظيم الالتحاق بالوظيفة العامة بين التعيين والتعاقد. المحور الثاني: آليات ومتطلبات تنظيم العمل من بعد.

تبين أن كافة قوانين الخدمة المدنية والوظيفية العمومية بالدول العربية لا زالت تعتمد في تشغيل الوظائف المدنية بطرق التعيين كأسل عام في ظل التطورات التي يشهدها العالم حالياً كنتيجة لتطبيقات الثورة الصناعية الرابعة من جانب، وتدابير أزمة فيروس كورونا من جانب آخر، قامت أجهزة وزارات ودواوين الخدمة المدنية باتخاذ نظام الوظائف التعاقدية وتسي مفهوم العمل من بعد في العديد من الوظائف.

وحيث تبين من التجارب العربية التي تم عرضها أن تطبيق نظام العمل من بعد يواجه عدة تحديات أهمها المشكلات التقنية، وتحديات تتعلق بالمكان الذي تؤدي فيه مهام العمل من بعد (مثل المنزل)، بالإضافة إلى التحديات الخاصة بكيفية تنفيذ المهام والعمليات والخدمات دون نظام محدد، فضلاً عن التحديات المتمثلة في تعزيز التواصل بين الموظفين ومديريهم وعلى الرغم من تلك التحديات، إلا أن التجارب التي تم عرضها أثبتت وجود العديد من الأثر الإيجابية في تطبيق نظام العمل من بعد سواء على ميزانية الدولة أو بالنسبة لتطوير العمل الحكومي.

التوصيات: أهمية إعادة النظر في قوانين الخدمة المدنية والوظيفة العمومية لوضع كتياف جديد للعلاقة بين الموظف العام والإدارة يجمع بين النظريتين العقدية والتنظيمية، وأهمية إفراد نموس بقوانين وأنظمة الخدمة المدنية بالدول العربية لتنظيم سياسة العمل من بعد، وتحديد الصوابط اللازمة لتطبيقها، بالإضافة إلى قيام أجهزة الخدمة المدنية بوضع أدلة استرشادية لقياس إنتاجية أداء العاملين وفق نظام العمل من بعد، تضمن وجود آليات واضحة تعتمد على استخدام الأنظمة الذكية والرقمية بالإضافة إلى وجود مؤشرات أداء تمكن إدارات

التجارب العملية:



المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية انعقد منتصف آذار القادم

الالكترونية، وحوكية العمل عن بعد لتصدي جائحة كورونا. إضافة لعرض التجارب العملية والممارسات الفضلى في إدارة المورد البشري في المؤسسات العربية الحكومية في ظل جائحة كورونا. وحلقات نقاشية حول تجربة العمل عن بعد (الآطر التشريعية والمتطلبات الاجرائية والأدوات الفنية) والتدريب الالكتروني والتعلم المستمر. ويتشارك في المؤتمر وزراء ورؤساء أجهزة الخدمة المدنية في كافة الدول العربية، إضافة لعدد من المؤسسات المعنية على المستويين الاقليمي والعالمي وخبراء وباحثون وأكاديميون محليون ودوليون.

إدارة المحاضر في الخدمة المدنية وخطط الاستجابة للازمات وتطوير المنظومة التشريعية والقانونية والاجرائية للتعامل مع متطلبات مواجهة الجائحة، الموازنة بين كفاءة الأداء وأمنه واستراتيجيات العمل مع تدابير المحافظة على الصحة والسلامة العامة. وأضاف ان المؤتمر سيتناول كذلك اولويات أجهزة الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا، والاستخدام الامثل للمورد البشري من حيث التحديات والقرصن، وتقديم الدعم النفسي والتوجيه المعنوي للموظف العام لمواجهة آثار الجائحة، والحلول الرقمية واطلاق الخدمات

لتعزيز العمل العربي المشترك وديمومة مخرجات أعمال المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية الذي عقد عام ٢٠١٩ في عمان، وتسايط الحضور على أبرز التطورات والتحديات المستقبلية لإدارة المورد البشري في ظل الأزمات والظروف الاستثنائية التي مرت بها أجهزة الخدمة المدنية أثناء أزمة كورونا. وأوضح الناصر ان المؤتمر سيعقد على مدار يومين وفقاً لبرنامج زمني محدد لعرض الاوراق العلمية وأوراق العمل لتتناول عدة محاور هي: دوايات الجائحة ومتطلبات سرعة التكيف والصمود لإدارة الأزمة،

عمان - الرأي
من المقرر أن يعقد المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية أعماله تحت عنوان "نحو استراتيجيات مرنة وخلاقة لإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا"، برعاية رئيس الوزراء د. يسر الخصاونة، منتصف آذار القادم من خلال فعاليات الاتصال المرئي (عن بعد). وقال رئيس اللجنة العليا للمؤتمر رئيس ديوان الخدمة المدنية سامح الناصر، ان هذه المبادرة الأردنية تأتي في ظل احتفالات المملكة بمرور مئة عام على تأسيس الدولة،



الغد

الرئيسية | الفد الأردني | الرياضة | اقتصاد | حياتنا | محافظات | العرب والعالم | أفكار ومواقف | برامج الفد

الخصاونة يرحب بإطلاق أعمال المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية المقبل



عن العاصمة جالية رئيس الوزراء الدكتور بشر الخصاونة تبدأ يوم الاثنين المقبل الموافق ٢٠٢١/٤/٥ أعمال المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية تحت عنوان " نحو استراتيجية مرنة وخلاقة لإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا " وعلى مدى يومين من خلال تلبية المؤتمر رئيس الوزراء ورئيس الجالية المدنية في الكويت الشيخة صباح الخالد بنت صباح العيسى ورئيسة المجلس الأعلى للمرأة د. بشر الخصاونة وكلمات الترحيب وزيراً ورئيساً الجالية المدنية في الكويت العربية الشقيقة، وسيقدم برنامج المؤتمر على مدار اليومين الورق. حيث يشاركين من كافة الدول العربية الشقيقة تتناول التسميات المهنية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا (19)، وتاريخياً ومما سببها في التعامل مع الأزمة واستثمارها لمواجهة الأزمة وتحولها إلى فرص. وأشار الخصاونة أن أعمال المؤتمر ستكون موزعة على جلسات يديرها ويخطب على محاورها مختصين وخبراء في مجال إدارة وتطوير الموارد البشرية من مختلف الدول العربية الشقيقة، وتفرغ الجلسات وفقاً لمحاور رئيسية وفرعية وتتناول:

– مناقشة الحاجة ومطابقة درجة التكيف والتجربة بين دول المنطقة

"الخدمة المدنية" يستعد لعقد المؤتمر العربي الثاني الشهر المقبل

ومتطلبات سرعة التكيف والمرونة لإدارة الأزمة، وإدارة المخاطر في الخدمة المدنية، وخطط الاستجابة للازمات وتطوير المنظومة التشريعية والقانونية والإجرائية للتعامل مع متطلبات مواجهة الجائحة. كما تتناول الموازنة بين كفاءة الأداء وأنماط واستراتيجيات العمل مع تدابير المحافظة على الصحة والسلامة العامة، وأولويات أجهزة الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا، والاستخدام الأمثل للموارد البشرية من حيث التحديات والفرص، وتقديم الدعم النفسي والتوجيه المعنوي للموظف العام لمواجهة آثار الجائحة، والتحول الرقمية وإطلاق الخدمات الإلكترونية، وحوكمة العمل عن بعد للتصدي لجائحة كورونا. وأوضح الناصر انه سيعرض في المؤتمر التجارب العملية والممارسات الفضلى في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العربية الحكومية في ظل جائحة كورونا، وحلقات نقاشية حول تجربة العمل عن بعد (الأطر التشريعية والمتطلبات الاجرائية والأدوات الفنية) والتدريب الإلكتروني والتعلم المستمر. ويشارك في المؤتمر وزراء ورؤساء أجهزة الخدمة المدنية في جميع الدول العربية الشقيقة، وخبراء وباحثون وأكاديميون محليون ودوليون، إضافة إلى عدد من المؤسسات المعنية على المستويين الاقليمي والمحلي.-(بثرا)

عمان - بدأت اللجان الفنية التحضيرية في ديوان الخدمة المدنية أعمالها استعداداً لعقد المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية، تحت عنوان "نحو إستراتيجيات مرنة وخلاقة لإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا"، وذلك في منتصف الشهر المقبل من خلال تقنيات الاتصال المرئي (عن بعد). وقال رئيس اللجنة العليا للمؤتمر رئيس ديوان الخدمة المدنية سامح الناصر، إن هذه المبادرة الأردنية تأتي في ظل احتفالات المملكة بمرور مائة عام على تأسيس الدولة الأردنية، بهدف تعزيز العمل العربي المشترك وديمومة مخرجات أعمال المؤتمر العربي الأول للخدمة المدنية الذي عقد العام 2012 في عمان. كما تهدف إلى تسليط الضوء على أبرز التطورات والتحديات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية في ظل الأزمات والظروف الاستثنائية التي مرت بها أجهزة الخدمة المدنية أثناء أزمة كورونا والاطلاع على تجارب الدول العربية الشقيقة والية التعامل مع الجائحة والتعرف على الفرص التي يمكن استثمارها لمواجهة التحديات وتحولها إلى فرص. وأشار الناصر إلى أن المؤتمر سيعقد على مدار يومين وفقاً لبرنامج زمني محدد لعرض الأوراق العلمية وأوراق العمل، والتي تتناول عدة محاور، منها: تداعيات الجائحة

انطباعات المشاركين في المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية لإدارة المورد البشري في ظل جائحة كورونا



نحو استراتيجيات مرنة وخلافة لإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا" الحياة نيوز - اختتم ديوان الخدمة المدنية اليوم الثلاثاء 6/4/2021 أعمال المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية نحو استراتيجيات مرنة وخلافة لإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية في ظل جائحة كورونا، والتي استمرت على مدار يومين عن بعد من خلال تقنيات الاتصال المرئي وبمشاركة (15) دولة عربية شقيقة، أثمر عن توصيات ومقترحات تتعلق بإدارة المورد البشري في الخدمة المدنية في ظل الجائحة والظروف الاستثنائية، ومنهجية تحويل التحديات فيها إلى فرص.

وفي مقدمة التوصيات كلف المؤتمر رئيس المؤتمر سماح الناصر بإرسال برقية شكر وتقدير لجلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين حفظه الله ورعاه على تنظيم المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية، والذي يعكس اهتمام وحرص جلالتهم والمملكة الأردنية الهاشمية على توثيق عرى التعاون والتعاقد بين الدول العربية الشقيقة وأهمية تكاتفها وتعاوضها في التصديقات والمخاطر المشتركة بشكل عام وجائحة كورونا بشكل خاص.

المناسبات في عام 2021

زيارة عمل رسمية لرئيس مجلس الخدمة العامة الاتحادي في جمهورية العراق الشقيقة معالي محمود التميمي والوفد المرافق له لديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (27-29/6/2021).



لقاء نائب رئيس الوزراء / اختتام الزيارة

اطلاع على وثائق متحف ديوان الخدمة المدنية

مقابلة مع وكالة الانباء الاردنية (بترا)

زيارة سعادة سفير الجمهورية التونسية الشقيقة لدى المملكة الأردنية الهاشمية خالد السهيلي لبحث سبل تعزيز التعاون المشترك بين البلدين في مجال تطوير وتخطيط إدارة المورد البشري في القطاع العام بتاريخ (17/11/2021)



زيارة عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية والوفد المرافق له لديوان الموظفين العام في دولة فلسطين الشقيقة خلال الفترة (27-30/12/2021).



اجتماع رئيس ديوان الخدمة المدنية عبر تقنية الاتصال المرئي مع مسؤول تخطيط مشاريع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ يورس بيرقي حول أوجه التعاون في مجال الحكومة الرشيدة وتخطيط إدارة الموارد البشرية وجوانب تطويرها 3/2/2021



زيارة معالي وزير الدولة لشؤون المتابعة والتنسيق الحكومي نواف التل مندوب عن رئيس الوزراء متحف الديوان ضمن فعاليات اطلاق المؤتمر العربي الثاني للخدمة المدنية 5/4/2021



كتلة المسيرة النيابية برئاسة النائب أحمد الخلايلة تطلع على إجراءات عمل ديوان الخدمة المدنية وتطور شؤون الوظيفة العامة خلال ماويتها الأولى وأبرز الإنجازات التي حققها في مجال تطوير وإدارة وتخطيط الموارد البشرية في القطاع العام والتحديات التي تواجهه 19/8/2021



لجنة العمل والتنمية الاجتماعية والسكان النيابية تستمع حول "مبادرة الرخصة الوطنية الأردنية لريادة الأعمال" التي أطلقها ديوان الخدمة المدنية، بهدف تشجيع الشباب وإرشادهم نحو فرص العمل التي توفرها القطاعات الاقتصادية المختلفة في المملكة، بتاريخ 16/10/2021



اجتماع لمجلس الخدمة المدنية برئاسة رئيس المجلس وزير العدل وحضور أعضاء المجلس وزير الصحة ووزير العمل ورئيس ديوان الخدمة المدنية ورئيس ديوان التشريع والرأي وأمين عام وزارة التربية والتعليم للشؤون الإدارية ونقيب الممرضين، لمناقشة عدة قضايا تتعلق بتخطيط وإدارة الموارد البشرية 15/11/2021



مساعد مدير الأمن العام للإدارة والدعم اللوجستي العميد الركن الدكتور معتصم أبو شتلا وأمين عام ديوان الخدمة المدنية بالوكالة المهندس مبارك الخلايلة يوقعان مذكرة في مجال الربط الإلكتروني 28/11/2021



رئيس ديوان الخدمة المدنية وخبير المفاوضات الأوروبية مدير برنامج "دعم وتحسين الإدارة والحكم الرشيد" (سيجما) خافيير سيسترنا، يبحثان تعزيز التعاون في تنفيذ مشروع "التخطيط والاستخدام الأمثل للموارد البشرية وإدارة الفائض والنقص في الجهاز الحكومي" 30/11/2021



مؤتمر اطلاق الكشف التنافسي الأساسي لعام 2021 بتاريخ (27/2/2021)



مؤتمر اطلاق دراسة واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية لحملة المؤهل الجامعي والدبلوم الشامل لكليات المجتمع لعام 2021 على موقعه الإلكتروني (5/8/2021)



لقاء رئيس ديوان الخدمة المدنية مع مجلس تحرير صحيفة الراي الأردنية 19/9/2021



رئيس ديوان الخدمة المدنية يحاضر في كلية القيادة والأركان الملكية الأردنية عن (الأسلوب الأمثل لتوظيف القوى البشرية في ظل المتغيرات الحالية على الساحة الأردنية) 27/4/2021



مشاركة ديوان الخدمة المدنية (عن بعد) بمؤتمر (دور الإدارة العامة العربية في مواجهة تداعيات كورونا) بمناسبة الاحتفال بيوم الأمم المتحدة المتحددة للخدمة المدنية 23/6/2021



دورة تدريبية متخصصة لتمكين شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية في مجال المهارات الإعلامية والاتصال في ديوان الخدمة المدنية 20/6/2021



ديوان الخدمة المدنية يعقد ورشة تعريفية وحوارية حول أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 في إقليم الجنوب 28/6/2021



ورش تدريبية لموظفي ديوان الخدمة المدنية حول الإسعافات الأولية مقدمة من أكاديمية الأمير الحسين بن عبدالله الثاني للحماية المدنية خلال الفترة (30/8-1/9/2021)



قسم تمكين وحدات الموارد البشرية/ مديرية تنمية القوى البشرية ينفذ برنامجاً تعريفياً لمسؤولي وحدات الموارد البشرية والشؤون القانونية في أجهزة الخدمة المدنية، لرفع قدرات العاملين فيها وتعزيز مضامين نظام الخدمة المدنية الجديد، في مجال التطوير والإصلاح الإداري والاستغلال الأمثل للمورد البشري (29/11 - 21/12/ 2021)



ورش تدريبية حول إجراءات وتعليمات إدارة الموارد البشرية وتقييم الأداء للعاملين في المديرية والدوائر الحكومية في محافظة معان من قبل مكتب ديوان الخدمة المدنية في محافظة معان 12/2021



حفل تكريم الفائزين بجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية في دورتها الثانية عشرة لعام 2020 واطلاق جائزة الموظف المثالي في دورتها الثالثة عشرة لعام 2021، تحت رعاية دولة رئيس الوزراء د.بشر الخصاونة في المركز الثقافي الملكي بحضور عدد من الوزراء والمدراء والأمناء العاملين في الأجهزة الحكومية 26/7/2021



تحت رعاية معالي نائب رئيس الوزراء ووزير الإدارة المحلية توفيق كريشان أقيم حفل تكريم المتأهلين للمراحل النهائية "المقابلة الشخصية" في التنافس على جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية، في دورتها (12) لعام 2020، و سفراء التميز للجائزة بحضور وزير التربية والتعليم الدكتور محمد أبو قديس ووزير الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية الدكتور محمد الخلايلة ورئيس ديوان الخدمة المدنية سامح الناصر وعدد من المدراء والأمناء العاميين ومسؤولي وحدات الموارد البشرية وتطوير الأداء المؤسسي في الأجهزة الحكومية 14/9/2021



تحت رعاية دولة رئيس الوزراء د.بشر الخصاونة افتتح المبنى الجديد لمعهد الإدارة العامة بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) وتخرج الدفعة الفوج الأول من برنامج "الحكومة والمهارات القيادية لفئة الشباب في القطاع العام 3/8/2021



توقيع مذكرة تفاهم بين معهد الإدارة العامة ومعهد القضاء الشرعي لتعزيز أطر التعاون والاستفادة من الخبرات المشتركة بين الطرفين في مجال تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقديم الدراسات التي تساهم في بناء وتعزيز القدرات في المجالات الإدارية والشرعية والأسرية 26/9/2021



رئيس ديوان الخدمة المدنية يطلق برنامجاً تدريبياً لتعزيز وبناء قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تصميم وتنفيذ برامج متخصصة لتمكينهم وتأهيلهم لسوق العمل في معهد الإدارة العامة 19/12/2021



جولة تفقدية لرئيس اللجنة التوجيهية لمعهد الإدارة العامة / رئيس ديوان الخدمة المدنية في قاعات المعهد



اجتماع رئيس الديوان وأمين عام الديوان بالوكالة مع مدراء الإدارات والمديريات ورؤساء الأقسام في ديوان الخدمة المدنية 14/6/2021



مشاركة موظفات ديوان الخدمة المدنية في أكتوبر الوردي/ شهر التوعية بسرطان الثدي 10/2021



بمناسبة مرور 66 عاماً على تأسيسه ديوان الخدمة المدنية يكرم الدفعة الأخيرة من متقاعديه
27/10/2021



مشاركة فريق ديوان الخدمة المدنية في بطولة مئوية الدولة الأردنية لخماسي كرة القدم (الهيئات)
(19-30/12/2021)



حملة تطعيم موظفي ديوان الخدمة المدنية ضد فايروس كورونا بالتعاون مع المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات
ووزارة الصحة



الملاحق

ملحق (1)

أعداد المرشحين والمتقدمين والمستنكفين عن الإمتحانات التنافسية موزعين حسب التخصص والمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التخصص	راسب	مستنكف	ناجح	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور	نسبة النجاح
بكالوريوس	احياء	3	3	7	13	10	76.9%	70.0%
	ادارة اعمال	34	34	59	127	93	73.2%	63.4%
	ادارة مستشفيات	3	2	1	6	4	66.7%	25.0%
	اسعاف(رعاية صحية عاجله / طوارئ)	7	29	16	52	23	44.2%	69.6%
	اشعة (تصوير اشعاعي)	39	19	34	92	73	79.3%	46.6%
	اقتصاد	6	14	7	27	13	48.1%	53.8%
	اقتصاد زراعي وتنمية ريفية	0	0	1	1	1	100%	100%
	اقتصاد منزلي	3	3	5	11	8	72.7%	62.5%
	اقتصاد وادارة الاعمال الزراعية	0	5	21	26	21	80.8%	100%
	اقتصاد وارشاد زراعي	4	19	22	45	26	57.8%	84.6%
	التقنيات الحيوية (انتاج)	0	1	0	1	0	0.0%	-
	السمع والنطق	9	5	4	18	13	72.2%	30.8%
	العلاج الوظيفي	5	5	6	16	11	68.8%	54.5%
	اللغة الانجليزية وآدابها	19	9	101	129	120	93.0%	84.2%
	اللغة العربية وآدابها	136	33	732	901	868	96.3%	84.3%
	الهندسة الانشائية (الجامعيون)	2	7	5	14	7	50.0%	71.4%
	الهندسة الطبية الحيوية (من شعبة الهندسة الكهربائية)	3	8	3	14	6	42.9%	50.0%
	الهندسة الكهربائية	15	45	25	85	40	47.1%	62.5%
	الهندسة المدنية	1	0	1	2	2	100%	50.0%
	الهندسة المعمارية	2	2	4	8	6	75.0%	66.7%
	الهندسة الميكانيكية	14	25	32	71	46	64.8%	69.6%
	انتاج حيواني	4	2	4	10	8	80.0%	50.0%
	انتاج حيواني وصحة الحيوان	0	1	2	3	2	66.7%	100%
	انتاج نباتي	33	8	6	47	39	83.0%	15.4%
	بستنة شجرية	1	2	0	3	1	33.3%	0%
	تاريخ	0	0	16	16	16	100%	100%
	تربية ابتدائية وطفل	0	0	9	9	9	100%	100%

المؤهل العلمي	التخصص	راسب	مستنكف	ناجح	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور	نسبة النجاح
	تربية خاصة وتأهيل	13	19	76	108	89	82.4%	85.4%
	تربية رياضية	17	38	243	298	260	87.2%	93.5%
	تربية مهنية	4	4	169	177	173	97.7%	97.7%
	تربية وتعليم	5	7	61	73	66	90.4%	92.4%
	تغذية وتصنيع غذائي	3	24	62	89	65	73.0%	95.4%
	تمريض	237	255	639	1131	876	77.5%	72.9%
	جغرافيا	15	4	50	69	65	94.2%	76.9%
	حقوق	14	7	4	25	18	72.0%	22.2%
	خياطة/تصميم الازياء وتصنيع الملابس	1	0	4	5	5	100%	80.0%
	رياضيات	13	12	115	140	128	91.4%	89.8%
	شريعة ودراسات اسلاميه	5	10	110	125	115	92.0%	95.7%
	صححه عامه	0	1	2	3	2	66.7%	100%
	صيدله	25	32	66	123	91	74.0%	72.5%
	طب	211	181	560	952	771	81.0%	72.6%
	طب اسنان	39	87	127	253	166	65.6%	76.5%
	طب بيطري	1	0	1	2	2	100%	50.0%
	علاج طبيعي (معالجة حكيمية وتأهيل)	19	12	17	48	36	75.0%	47.2%
	علم اجتماع	8	3	31	42	39	92.9%	79.5%
	علم نفس وارشاد	21	28	360	409	381	93.2%	94.5%
	علوم الحاسب الالي	17	7	12	36	29	80.6%	41.4%
	علوم طب اسنان مساندة (ليس طب اسنان)	8	12	37	57	45	78.9%	82.2%
	علوم مصرفية ومالية	3	18	6	27	9	33.3%	66.7%
	فنون جميلة	23	32	91	146	114	78.1%	79.8%
	فيزياء	3	8	12	23	15	65.2%	80.0%
	قباله	0	0	1	1	1	100%	100%
	كيمياء	3	2	7	12	10	83.3%	70.0%
مجال/اجتماعيات +دراسات اجتماعية	1	10	50	61	51	83.6%	98.0%	
مجال/تربية رياضية	1	2	8	11	9	81.8%	88.9%	
مجال/رياضيات	0	2	7	9	7	77.8%	100%	

المؤهل العلمي	التخصص	راسب	مستنكف	ناجح	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور	نسبة النجاح
	مجال/شريعة ودراسات اسلامية	1	3	11	15	12	80.0%	91.7%
	مجال/فنون جميلة	0	2	11	13	11	84.6%	100.0%
	مجال/لغة انجليزية	2	6	23	31	25	80.6%	92.0%
	مجال/لغة عربية	1	10	37	48	38	79.2%	97.4%
	محاسبة	120	107	118	345	238	69.0%	49.6%
	محاصيل حقلية	0	1	0	1	0	0.0%	
	مختبرات وتحاليل طبية	47	26	83	156	130	83.3%	63.8%
	مكتبات وتوثيق +مصادر تعليمية ومكتبات	9	13	118	140	127	90.7%	92.9%
	موارد مائية وبيئة	2	0	3	5	5	100%	60.0%
	نظارات طبية وفحص نظر	9	11	35	55	44	80.0%	79.5%
	نظم المعلومات الادارية	6	2	1	9	7	77.8%	14.3%
	هندسة التكييف والتبريد والتدفئة والتهوية	2	0	0	2	2	100%	0%
	هندسة القوى	2	3	1	6	3	50.0%	33.3%
	هندسة المساحة	5	2	9	16	14	87.5%	64.3%
	هندسة المياه	0	0	1	1	1	100%	100%
	هندسة الميكاترونكس (من شعبة الهندسة الكهربائية)	0	2	3	5	3	60.0%	100%
هندسة انشاءات المباني (الجامعيون)	1	0	0	1	1	100%	0.0%	
المجموع		1260	1286	4505	7051	5765	81.8%	78.1%
دبلوم	احصاء وسجل طبي وسكرتاريا طبية	13	2	80	95	93	97.9%	86.0%
	ادارة اعمال	19	12	20	51	39	76.5%	51.3%
	ادارة لوازم ومستودعات	0	0	7	7	7	100%	100%
	ادارة المكاتب والمعلومات	7	48	63	118	70	59.3%	90.0%
	اسعاف(رعاية صحية عاجله / طوارئ)	0	0	1	1	1	100%	100%
	اشعة (تصوير اشعاعي)	3	0	6	9	9	100%	66.7%
	اقتصاد منزلي	0	0	5	5	5	100%	100%
	التعقيم	3	0	18	21	21	100%	85.7%
	اللغة الانجليزية وآدابها	1	1	5	7	6	85.7%	83.3%

المؤهل العلمي	التخصص	راسب	مستكف	ناجح	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور	نسبة النجاح
	الهندسة الكهربائية	2	0	2	4	4	100%	50.0%
	الهندسة الميكانيكية	0	0	1	1	1	100%	100%
	تجميل	0	0	1	1	1	100%	100%
	تخدير وانعاش	6	2	21	29	27	93.1%	77.8%
	تربية ابتدائية وطفل	0	1	6	7	6	85.7%	100%
	تربية مهنية	3	2	1	6	4	66.7%	25.0%
	تمريض	227	37	94	358	321	89.7%	29.3%
	صحة عامه	2	0	7	9	9	100%	77.8%
	صيدله	12	1	34	47	46	97.9%	73.9%
	علوم مصرفية ومالية	2	0	0	2	2	100.0%	0%
	فنون جميلة	0	1	0	1	0	0.0%	
	قباله	18	3	85	106	103	97.2%	82.5%
	محاسبة	10	0	6	16	16	100%	37.5%
	مختبرات وتحاليل طبية	5	6	23	34	28	82.4%	82.1%
	مكتبات وتوثيق+مصادر تعليمية ومكتبات	3	4	19	26	22	84.6%	86.4%
	نظم المعلومات الادارية	2	0	6	8	8	100%	75.0%
هندسة المساحة	1	2	2	5	3	60.0%	66.7%	
المجموع		339	122	513	974	852	87.5%	60.2%
ماجستير	الهندسة المدنية	1	1	2	4	3	75.0%	66.7%
	علوم مصرفية ومالية	15	7	4	26	19	73.1%	21.1%
المجموع		16	8	6	30	22	73.3%	27.3%
الإجمالي		1615	1416	5024	8055	6639	82.4%	75.7%

ملحق (2)

تفصيلات القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات الدراسية خلال الفترة (2018-2021)

2021		2020		2019		2018		نوع القرار
النسبة المئوية	العدد							
27.3%	69	30.41%	59	46.48%	119	48.23%	109	إيفاد (داخلي، خارجي)
18.2%	46	21.13%	41	10.16%	26	10.18%	23	تمديد بعثة
21.3%	54	13.40%	26	13.67%	35	11.95%	27	تقصير بعثة
9.9%	25	11.86%	23	6.25%	16	2.21%	5	تعديل إلى غير متفرغ
6.3%	16	3.61%	7	1.95%	5	5.75%	13	إمهال
3.2%	8	3.61%	7	0.00%	0	4.42%	10	حرمان
0.8%	2	2.58%	5	0.78%	2	0.00%	0	إنهاء بعثة ومطالبة
0.8%	2	1.03%	2	2.34%	6	3.10%	7	تعديل مؤسسة الدراسة
1.6%	4	1.03%	2	0.39%	1	0.00%	0	إنهاء بعثة وعدم مطالبة
2.4%	6	0.52%	1	1.17%	3	0.88%	2	تعديل إلى متفرغ
0.8%	2	0.52%	1	0.00%	0	0.00%	0	تعديل موعد بدء البعثة
1.2%	3	0.52%	1	0.00%	0	0.00%	0	تأجيل بعثة
6.3%	16	9.79%	19	16.80%	43	13.27%	30	قرارات أخرى
100%	253	100%	194	100%	256	100%	226	مجموع القرارات

ملحق (3)

أعداد الموفدين في دورات تدريبية خارجية وفق المجموعة القطاعية والدائرة والجنس لعام 2021

النسبة المئوية	المجموع	ذكر	أنثى	الدائرة	القطاع	المجموعة
5%	1	1	0	المركز الوطني للبحوث الزراعية	الموارد	الموارد والبنية التحتية
11%	2	2	0	سلطة المياه		
11%	2	0	2	هيئة الطاقة الذرية الأردنية		
5%	1	1	0	وزارة الزراعة		
5%	1	1	0	وزارة الطاقة والثروة المعدنية		
37%	7	5	2	المجموع		
5%	1	0	1	وزارة الأشغال العامة والإسكان	خدمات البنية التحتية والاتصالات	
5%	1	0	1	وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة		
11%	2	0	2	المجموع		
5%	1	1	0	وزارة النقل	النقل	
53%	10	6	4	الاجمالي		
11%	2	0	2	وزارة التربية والتعليم	القوى البشرية	
11%	2	1	1	وزارة التنمية الاجتماعية	الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	
21%	4	2	2	وزارة الصحة		
32%	6	3	3	المجموع		
42%	8	3	5	الاجمالي		
5%	1	0	1	صندوق التنمية والتشغيل	المال	المال والاقتصاد
100%	19	9	10	الاجمالي		

ملحق (4)

أعداد الموفدين في بعثات دراسية وفق المجموعة القطاعية والدائرة والجنس والمؤهل العلمي والقطاعات خلال عام 2021

النسبة المئوية	العدد	دكتوراه	ماجستير	الجنس	الوزارة / الدائرة	القطاع	المجموعة
2%	2	2	0	ذكر	المجلس القضائي	قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة	الادارة العامة
1%	1	1	0	انثى			
3%	*3	3	0	المجموع			
3%	3	2	1	ذكر	وزارة العدل		
2%	2	0	2	انثى			
6%	5	2	3	المجموع			
9%	8	5	3	مجموع القطاع			
1%	1	0	1	ذكر	دائرة قاضي القضاة		
0%	0	0	0	انثى			
1%	1	0	1	المجموع			
3%	3	3	0	ذكر	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية		
0%	0	0	0	انثى			
3%	3	3	0	المجموع			
1%	1	0	1	ذكر	وكالة الأنباء الأردنية		
6%	5	3	2	مجموع القطاع			
1%	1	1	0	ذكر	دائرة الأحوال المدنية والجوازات		
1%	1	0	1	ذكر	رئاسة الوزراء		
1%	1	1	0	انثى			
2%	2	1	1	المجموع			
10%	9	0	9	ذكر	وزارة الداخلية		
7%	6	0	6	انثى			
17%	15	0	15	المجموع			
20%	18	2	16	مجموع القطاع			
34%	31	10	21	اجمالي المجموعة			
1%	1	0	1	ذكر	سلطة إقليم البترا التنموي السياحي	قطاع الاقتصاد	المال والاقتصاد
3%	3	0	3	ذكر	مؤسسة المواصفات والمقاييس		
1%	1	0	1	ذكر	هيئة الاستثمار		
6%	5	0	5	مجموع القطاع			

النسبة المئوية	العدد	دكتوراه	ماجستير	الجنس	الوزارة / الدائرة	القطاع	المجموعة
1%	1	0	1	انثى	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	قطاع المال	
1%	1	1	0	ذكر	دائرة الجمارك الأردنية		
2%	2	0	2	ذكر	دائرة المشتريات الحكومية		
2%	2	0	2	انثى			
4%	4	0	4	المجموع			
1%	1	1	0	انثى	صندوق التنمية والتشغيل		
1%	1	0	1	ذكر	مركز ايداع الأوراق المالية		
1%	1	1	0	ذكر	وزارة التخطيط والتعاون الدولي		
1%	1	0	1	انثى			
2%	2	1	1	المجموع			
11%	10	3	7	مجموع القطاع			
17%	15	3	12	اجمالي المجموعة			
1%	1	0	1	انثى	وزارة التنمية الاجتماعية	قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	مجموعة الموارد البشرية
1%	1	0	1	انثى	وزارة الصحة		
2%	2	0	2	مجموع القطاع			
10%	9	2	7	ذكر	وزارة التربية والتعليم	قطاع القوى البشرية	
16%	14	1	13	انثى			
26%	23	3	20	المجموع			
28%	25	3	22	اجمالي المجموعة			
2%	2	2	0	ذكر	المركز الوطني للبحوث الزراعية	قطاع الموارد	مجموعة الموارد والبنية التحتية
4%	4	4	0	انثى			
7%	6	6	0	المجموع			
1%	1	0	1	انثى	هيئة الطاقة الذرية		
6%	5	1	4	ذكر	وزارة الزراعة		
2%	2	2	0	انثى			
8%	7	3	4	المجموع			
16%	14	9	5	مجموع القطاع			

النسبة المئوية	العدد	دكتوراه	ماجستير	الجنس	الوزارة / الدائرة	القطاع	المجموعة
1%	1	0	1	ذكر	الهيئة البحرية الأردنية	قطاع النقل	
1%	1	0	1	ذكر	هيئة تنظيم الطيران المدني		
2%	2	0	2		مجموع القطاع		
1%	1	1	0	ذكر	بنك تنمية المدن والقرى	قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات	
1%	1	0	1	انثى	وزارة الإدارة المحلية		
1%	1	0	1	انثى	وزارة الأشغال العامة والإسكان		
3%	3	1	2		مجموع القطاع		
21%	19	10	9		اجمالي المجموعة		
100%	90	26	64		الاجمالي الكلي *		

*لايشمل اعداد الموفدين في بعثة دراسية لدبلوم المعهد القضائي والبالغ عددهم (4) موفدين من المجلس القضائي



ملحق (5)

عدد طلبات التوظيف التراكمية والطلبات الجديدة والمعينين والمستكفيين خلال عام 2021

القطاع	المستكفيين				المعينين				الطلبات الجديدة				الطلبات التراكمية			
	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية	عدد	النسبة المئوية
التعليم العالي	317	13.90%	23	22.50%	294	10.00%	518	11%	67	9.80%	451	17.20%	6597	14.80%	778	18%
التعليم المتوسط	2160%	13.90%	226	20.60%	34	18.60%	242	11.20%	581	11%	67	11.20%	514	9.70%	3714	7.7%
التعليم الأساسي	18.80%	20.60%	57	41.10%	536	21.20%	1099	23%	134	21.10%	965	26.90%	10311	22.50%	1182	28%
التعليم الإبتدائي	533	34.50%	7	5.60%	73	5.00%	258	6%	36	4.80%	222	4.70%	1800	5.00%	265	5%
التعليم الفني	80	4.20%	13	3.60%	47	3.90%	202	5%	27	3.80%	175	2.70%	1024	2.10%	112	3%
التعليم الكلي	140	7.90%	20	9.20%	120	8.90%	460	11%	63	8.70%	397	7.40%	2834	7.20%	377	7%
التعليم المهني	60	12.10%	15	6.10%	80	4.70%	245	5%	29	4.70%	216	7.70%	2936	7.10%	372	8%
التعليم التقني	95	9.10%	9	5.20%	60	4.60%	226	5%	29	4.50%	207	4.50%	1711	2.90%	154	5%
التعليم الجامعي	77	5.50%	9	5.20%	60	4.60%	226	5%	29	4.50%	207	4.50%	1711	2.90%	154	5%
التعليم العالي	1170%	14.50%	24	11.30%	148	9.30%	481	10%	58	9.20%	423	12.10%	4647	10.00%	526	12%
التعليم المتوسط	22	2.40%	4	1.40%	18	1.40%	72	1%	8	1.40%	64	1.00%	390	0.90%	48	1%
التعليم الأساسي	43	3.60%	6	2.80%	37	3.60%	188	4%	23	3.60%	165	2.90%	1094	3.50%	182	3%
التعليم الإبتدائي	3	0.00%	0	0.20%	3	1.60%	83	2%	10	1.60%	73	1.30%	488	1.30%	66	1%
التعليم الفني	7	0.00%	0	0.50%	7	1.30%	65	1%	4	1.30%	61	0.60%	227	0.30%	15	1%
التعليم الكلي	10	0.00%	0	0.80%	10	2.90%	148	2%	14	2.90%	134	1.90%	715	2.10%	81	2%
التعليم المهني	97	4.20%	7	6.90%	90	9.80%	506	6%	36	10.30%	470	13.30%	5033	11.10%	582	14%
التعليم التقني	108	5.50%	9	7.60%	99	7.80%	402	5%	27	8.20%	375	8.00%	3056	5.60%	296	8%
التعليم الجامعي	205	9.70%	16	14.50%	189	17.50%	908	11%	63	18.40%	845	21.30%	8149	16.70%	878	22%
التعليم العالي	23	0.60%	1	1.70%	22	2.20%	116	3%	20	2.10%	96	1.70%	664	2.30%	122	2%
التعليم المتوسط	17	1.20%	2	1.20%	15	1.20%	60	1%	4	1.20%	56	1.10%	405	0.80%	42	1%
التعليم الأساسي	40	1.80%	3	2.80%	37	3.40%	176	4%	24	3.30%	152	2.80%	1069	3.10%	164	3%
التعليم الإبتدائي	19	1.20%	2	1.30%	17	2.00%	104	3%	20	1.80%	84	2.20%	854	2.00%	104	2%
التعليم الفني	25	0.60%	1	1.80%	24	1.80%	92	1%	8	1.80%	84	1.30%	497	0.80%	43	1%
التعليم الكلي	44	3.10%	3	3.10%	41	3.80%	196	5%	28	3.70%	188	3.50%	1351	2.80%	147	4%
التعليم المهني	32	0.60%	1	2.40%	31	2.60%	133	5%	27	2.30%	106	2.60%	992	2.10%	111	3%
التعليم التقني	28	0.60%	1	2.10%	27	1.50%	77	1%	6	1.50%	71	1.50%	576	1.00%	51	2%
التعليم الجامعي	60	1.20%	2	4.40%	58	4.10%	210	6%	33	3.00%	177	4.10%	1568	3.10%	162	4%
التعليم العالي	7	1.20%	2	0.40%	5	1.70%	88	2%	12	1.70%	76	1.90%	723	1.70%	87	2%
التعليم المتوسط	18	0.60%	1	1.30%	17	1.80%	92	1%	6	1.90%	86	0.90%	331	0.50%	24	1%
التعليم الأساسي	25	1.80%	3	1.70%	22	3.50%	180	3%	18	3.50%	162	2.80%	1084	2.10%	111	3%
التعليم الإبتدائي	18	2.40%	4	1.10%	14	5.10%	263	3%	18	5.30%	245	4.00%	1542	8.10%	428	3%
التعليم الفني	31	4.80%	8	1.80%	23	4.00%	205	3%	15	4.10%	190	2.40%	906	5.20%	634	1%
التعليم الكلي	49	7.30%	12	2.80%	37	9.00%	468	6%	33	9.50%	435	6.40%	2448	13.30%	700	5%
التعليم المهني	11	2.40%	4	0.50%	7	2.10%	111	3%	16	2.10%	95	1.60%	621	2.70%	143	1%
التعليم التقني	9	0.60%	1	0.60%	8	1.50%	76	2%	11	1.40%	65	0.80%	308	2.70%	144	0%
التعليم الجامعي	20	3.00%	5	1.20%	15	3.60%	187	5%	27	3.50%	160	2.40%	929	5.50%	287	2%
التعليم العالي	20	3.00%	4	1.20%	16	2.40%	125	6%	35	2.00%	90	1.30%	493	2.20%	118	1%
التعليم المتوسط	14	3.00%	5	0.70%	9	1.20%	63	2%	9	1.20%	54	0.90%	331	2.00%	103	1%
التعليم الأساسي	34	5.50%	9	1.90%	25	3.60%	188	7%	44	3.10%	144	2.10%	824	4.20%	221	2%
التعليم الإبتدائي	11	0.00%	0	0.80%	11	1.80%	95	2%	14	1.80%	81	1.30%	512	1.40%	74	1%
التعليم الفني	9	1.20%	2	0.50%	65	1.30%	65	1%	8	1.20%	57	0.70%	262	1.40%	76	1%
التعليم الكلي	20	1.20%	2	1.40%	18	3.10%	160	4%	22	3.00%	138	2.00%	774	2.90%	150	2%
التعليم المهني	4	1.20%	2	0.20%	3	1.30%	65	1%	5	1.30%	60	1.20%	447	1.10%	59	1%
التعليم التقني	10	0.60%	1	0.80%	8	1.20%	60	1%	4	1.20%	56	0.30%	125	0.60%	33	0%
التعليم الجامعي	799	1.80%	3	0.80%	11	2.40%	125	2%	9	2.50%	116	1.50%	572	1.70%	92	1%
التعليم العالي	710	55.20%	91	47%	619	48.40%	2348	39.30%	233	46%	2115	36.20%	13863	34.50%	1817	36%
التعليم المتوسط	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%
التعليم الأساسي	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%
التعليم الإبتدائي	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%
التعليم الفني	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%
التعليم الكلي	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%
التعليم المهني	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%
التعليم التقني	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%
التعليم الجامعي	1469	100.00%	165	100%	1304	100.00%	5174	100.00%	593	100%	4581	100%	33339	100%	5260	100%

مؤشرات مختارة

2021	2020	المؤشر	المديرية
38339	34231	عدد الطلبات الجديدة	التوظيف
455449	423597	عدد طلبات التوظيف التراكمي	
5174	5377	عدد المعينين	
1469	3432	عدد المستنكفين	
1724	355	عدد المتقدمين بطلبات جديدة على الحالات الإنسانية	
310	200	عدد المعينين على الحالات الإنسانية	
224359	222376	عدد الوظائف	القوى البشرية
214183	216681	عدد الموظفين	
4129	5779	عدد المنفكين انفكاكا دائما	
11385	11577	عدد المنفكين انفكاكا مؤقتا	
19373	22617	عدد الترفيعات الوجودية	
13672	11282	عدد الترفيعات الجوازية	
2096	1768	عدد قرارات اللجنة المركزية	الامتحانات
8055	9443	عدد المرشحين للامتحانات التنافسية	
1416	2073	عدد المستنكفين عن الامتحانات التنافسية	
94	81	عدد المبتعثين في البعثات الدراسية الداخلية والخارجية	متنوعة
19	12	عدد المبتعثين في الدورات التدريبية الخارجية	
1341	1200	عدد الاستشارات القانونية التي تم إبداء الرأي فيها	

