الخطة الإستراتيجية
لديوان الخدمة المدنية
(2013 - 2010)



حضرة صاحب الجلالة الهاشمية

الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم

فهـــرس

• من كتاب التكليف السامي للحكومة	1
• تقديم	2
• الهيكل التنظيمي للجهاز الحكومي	4
• بيانات ومؤشرات عامه عن الوظيفة والموظف العام	6
• الرؤية	19
• الرسالة	20
• المرتكزات والقيم	21
• الأهداف المؤسسية	22
• مؤشرات قياس تحقيق الرؤية والرسالة	23
• مصفوفة التحليل الرباعي	24
• الأهداف العامه	29
• آلية ومنهجية تنفيذ الخطة	30
• الخطة الاستراتيجية ومحاورها	31
• المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء	31
• المحور الثاني: تحسين مستوى نوعية الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة (مواطنون، موظفون، دوائر)	49
• المحور الثالث: تحسين قاعدة الطبقة الوسطى (على اعتبار أن موظفي الخدمة هم من الطبقة الوسطى)	52

من كتاب التكليف السامي
للحكومة الموافق 9 كانون الأول 2009

«ولقد بدأنا منذ سنوات مسيرة الإصلاح والتحديث ونحن عازمون على مواصلة هذه المسيرة بما يبني على الخطط والبرامج والأهداف التي تضمنتها الأجندة الوطنية ويحقق الخير والرخاء والازدهار لوطننا الغالي».

«فنحن نريد حكومة تعمل بثقة وشفافية وبروح الفريق لخدمة الصالح العام، من دون تراخٍ أو تباطؤ تحت وطأة الخوف من اتخاذ القرار أو حسابات الشعبية الآنية، أو سياسات الاسترضاء التي أضاعت على وطننا في الماضي الكثير من فرص التميز والتطور والتغيير الإيجابي الذي يمكننا من مواكبة روح العصر ومتطلباته».

«ولما كان الإنسان محور العملية التنموية برمتها، وهو وسيلتها وغايتها، فقد بنينا رؤيتنا لأردن المستقبل على الاستثمار في الإنسان الأردني المبدع المتميز بعطائه، فهو ثروة وطننا الحقيقية».

«ولا بد أيضاً من الاستمرار في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطن، ووضع خطة شاملة لإحداث نقلة نوعية في مستوى هذه الخدمات وضمان تقديمها بسهولة وفاعلية».

«وإن التنمية الشاملة التي نسعى إلى تحقيقها تستدعي المزيد من الاهتمام ببرامج تطوير القطاع العام، وإعادة هيكلة الجهاز الحكومي وزيادة تأهيله، وتخليصه من مظاهر الترهل، واعتماد مبدأ تكافؤ الفرص والشفافية في التعيين والترقية، وتفعيل آليات المحاسبة والمساءلة، ومحاربة كل أشكال الفساد والواسطة والمحسوبية بمنتهى الحزم والشعور بالمسؤولية».

تقديـــــم

تتضمن الخطة الإستراتيجية لديوان الخدمة المدنية للفترة (2010 - 2013) رؤية ورسالة الديوان والقيم المؤسسية التي تحكم عمله وأهدافه المؤسسية وتحليل مواطن القوة والضعف الداخلي والمخاطر والفرص المتاحة كما تتضمن ثمانية أهداف وتفاصيل المشاريع التي تشتمل عليها الخطة وعددها (43) مشروعاً.

وقد جاء بناء هذه الخطـــة تأسيساً على المرتكزات التاليـــة:

1. الخطة الإستراتيجية للديوان (2004 - 2010).
2. تقرير تقييم الإنجاز والمتابعة لمنجزات الخطة الإستراتيجية للديوان (2004 - 2007).
3. الإستجابة لمتغيرات متطلبات ومنهجية العمل، وحصيلة الإنجاز والتراكم المعرفي والخبرة التي توفرت للديوان والبناء على ما تم انجازه في ضوء تنفيذه للخطة الإستراتيجية (2004 - 2010) ، والإنتقال إلى مراحل أكثر تقدماً في عملية تطوير واقع الأداء الحكومي بشكل عام وتنمية الموارد البشرية بشكل خاص.
4. التفاعل مع منهجيات ومضامين المرجعيات الوطنية (الأجندة الوطنية، كلنا الأردن، وكتب التكليف السامي وبرامج الحكومة) والإرتقاء بدور الديوان في منظومة العمل الوطني بإعتبار الديوان أحد المكونات الرئيسة لجسم الإدارة العامة.
5. الإستثمار الأمثل لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة واعتبارها أدوات فعالة في إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة، وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطن وللموظف وللدائرة.
6. تصميم وصياغة مشاريع الخطة وفق معايير الأولويات من جهة، والقدرة الموضوعية على التنفيذ من جهة أخرى، والإلتزام بمؤشرات إنجاز قابلة للقياس وبجداول زمنية محددة.
7. القناعة الراسخة بأن القضايا المتصلة بتطوير الأداء الحكومي وتحسين مستوى الخدمات وتنمية الموارد البشرية تتطلب جهداً وتطويراً وتراكماً متواصلاً للإنجاز وتشاركيه مؤسسية منظمة ومسؤولة بين كافة الدوائر والمؤسسات الحكومية.

ولا بد بمناسبة إطلاق إستراتيجية الديوان (2010-2013) من التنويه إلى ما تمثله من تطور نوعي في منهجية عمل ودور ومهام ديوان الخدمة المدنية، بعد أن تم تحقيق انجازات نوعية في خطته السابقة وفي كافة مجالات نقلته **من مفهوم شؤون الموظفين إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية ومن منهجية الإجراءات وتدقيقها إلى منهجية التطوير وتقديم الإسناد الفني للدوائر**، علاوة على معالجة المشكلات المتراكمة في أجهزة الخدمة المدنية (المعينين خارج جدول التشكيلات)، وإنجاز نظام الخدمة المدنية (رقم 30 لسنة 2007) الذي مثل تحديثاً وإسناداً لعملية تطوير واقع الوظيفة العامة وإدارة الموارد البشرية ووضع منهجيات جديدة لتفعيل ورفع كفاءة إدارة أدواتها (التخطيط الوظيفي، تقييم الأداء، الوصف الوظيفي)، **ويعتز الديوان بأنه أسس لاستخدام متميز وكفؤ لتكنولوجيا ونظم المعلومات على مستوى الإدارة الحكومية في عملية إدارة الموارد البشرية. واستخدم بشكل غير مسبوق منهجية التقييم والمتابعة للبرامج وتحقيق الأهداف.**

وهو يطمح في إستراتيجيته الجديدة وبرامجها ومشاريعها إلى تحقيق تقدم عميق وشامل في واقع الوظيفة العامة وإدارة الموارد البشرية وبالشراكة والتعاون مع كافة أجهزة الخدمة المدنية، وتعميم استخدامات نظم المعلومات في كافة الدوائر وربطها بمنظومة مركزية تقدم البيانات والمؤشرات لعملية صنع القرار، وتعزيز آليات الشفافية والرقابة والمسائلة.

كما تهدف إلى إحداث تغيير في واقع سياسات التوظيف وآلياته وفي واقع استخدام أدوات إدارة الموارد البشرية في كافة الدوائر، وتطوير كفاءة ومنهجية الوحدات المتخصصة لإنجاز برامج التوجه نحو اللامركزية في الإدارة الحكومية.

كما يطرح الديوان تطوير دوره في وضع وتنفيذ مشاريع تحسين بيئة العمل ودعم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للموظفين والقيام بدور مجتمعي فعال في محاربة ظاهرة البطالة وتقديم مؤشرات لعملية تطوير التعليم والتدريب والمهارات.

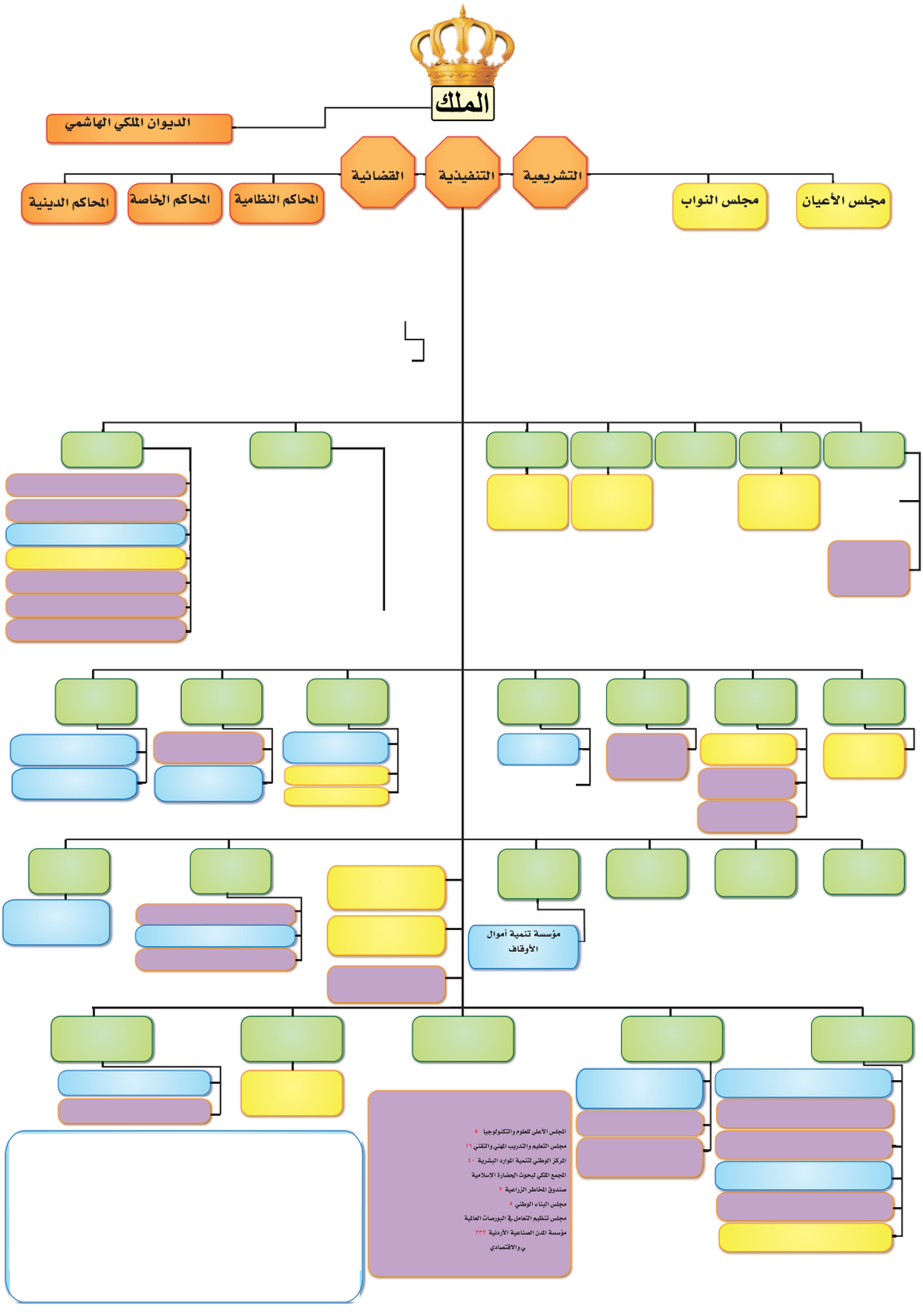
وإذ يعلن ديوان الخدمة المدنية عن خطته الإستراتيجية، ليشده العزم والتصميم ويحدوه الرجاء والأمل بتعاون كافة الدوائر على إنجاز كل ما ورد فيها من مشاريع وبرامج وفق أعلى درجات الجودة والتميز.

وهو في كل ذلك يهتدي بتوجيهات قائد الوطن الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم للوصول إلى جهاز ومؤسسات خدمة مدنية كفؤة في خدمة الوطن والمواطن.

والله ولـــــــي التوفيق،،،

رئيس ديوان الخدمة المدنية

مـازن الساكـت


الملك
الديوان الملكي الهاشمي
التشريعية
التنفيذية
القضائية
مجلس الأعيان
مجلس النواب
المحاكم النظامية
المحاكم الخاصة
المحاكم الدينية
مؤسسة تنمية أموال الأوقاف
المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا ٥
مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني ١٦
المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ٤٠
المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية
صندوق المخاطر الزراعية ٢
مجلس البناء الوطني ٥
مجلس لتنظيم التعامل في البورصات العالمية
مؤسسة المدن الصناعية الأردنية ٢٣٢
ي والاقتصادي

مؤشرات التوظيف

تطور أعداد المتقدمين بطلبات توظيف خلال الفترة 1990 - 2009

المؤهل	الجامعيون			الدبلوم			إجمالي المتقدمين	إجمالي المعينين	النسبة
العام	متقدم	معين	النسبة	متقدم	معين	النسبة			
1990	11283	1199	% 11	30344	866	% 3	41627	2065	% 5
1991	17303	2411	% 14	40769	1488	% 4	58072	3899	% 7
1992	25013	4343	% 17	52612	2924	% 6	77625	7267	% 9
1993	27028	4435	% 16	57065	3032	% 5	84093	7467	% 9
1994	32491	5522	% 17	62916	1829	% 3	95407	7351	% 8
1995	38276	3863	% 10	68385	1263	% 2	106661	5126	% 5
1996	43924	3924	% 9	73751	1469	% 2	117675	5393	% 5
1997	44309	2128	% 5	73998	468	% 1	118307	2596	% 2
1999	33755	4982	% 15	35039	374	% 1	68794	5356	% 8
2000	49856	6733	% 14	50485	845	% 2	100341	7578	% 8
2001	59458	5058	% 9	58408	1735	% 3	117866	6793	% 6
2002	72671	5132	% 7	62668	1068	% 2	135339	6200	% 5
2003	91379	5689	% 6	67919	1869	% 3	159298	7558	% 5
2004	81015	6891	% 9	46458	2095	% 5	127473	8986	% 7
2005	99531	9215	% 9	50741	2973	% 6	150272	12188	% 8
2006	116980	9930	% 8	53407	1411	% 3	170387	11341	% 7
2007	123963	9031	% 7	54096	2074	% 4	178059	11105	% 6
2008	135712	7972	% 6	55763	2052	% 4	191475	10024	% 5
2009	147574	9949	% 9	56391	2481	% 8	203965	12430	% 6
المجموع		108407			32316			140723	

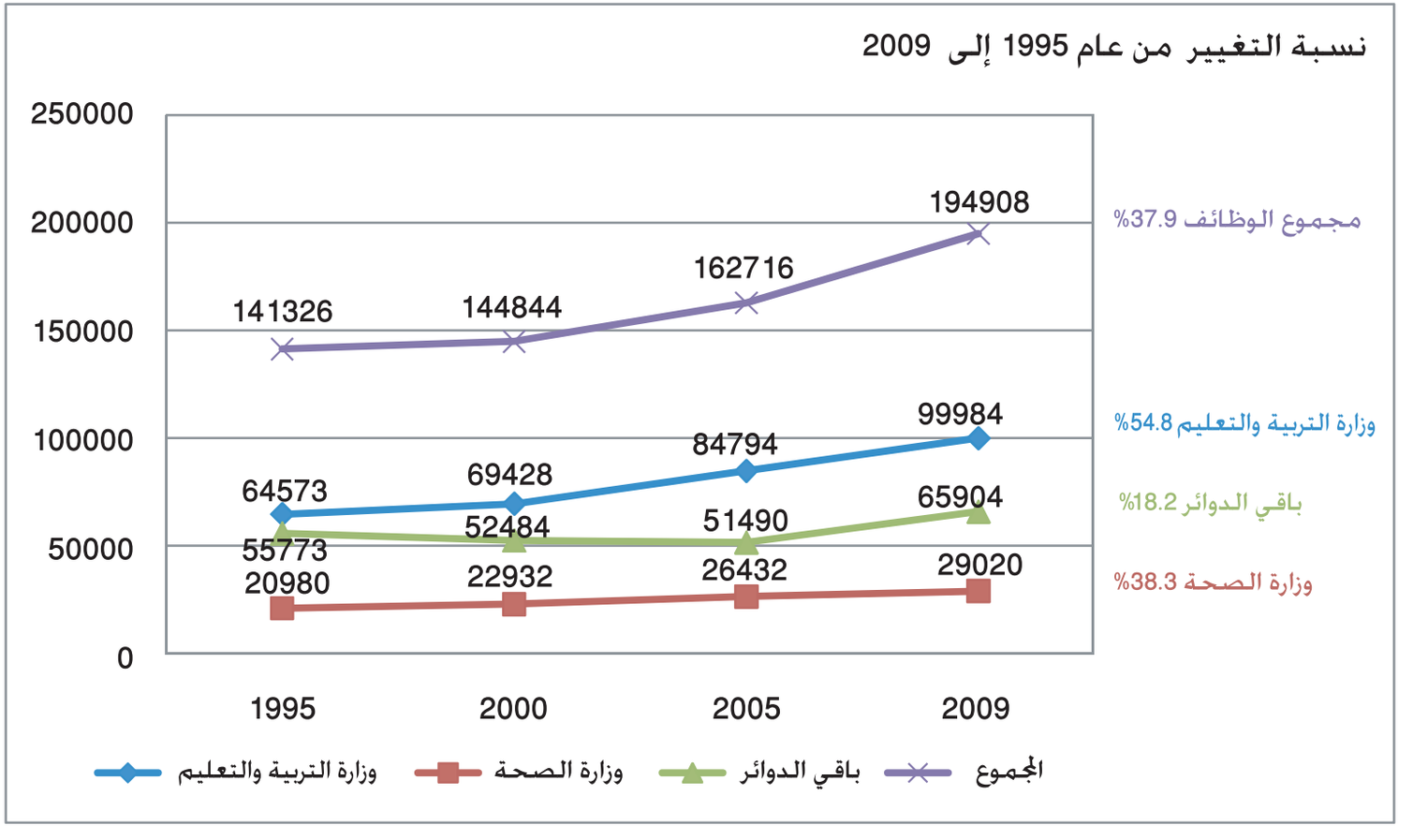
العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم موزعين حسب التقسيم الجغرافي والمؤهل العلمي 2009/12/31-1/1

المحافظة	عدد السكان	عدد المتقدمين			عدد المعينين			نسبة المتقدمين إلى السكان	نسبة المعينين إلى السكان	نسبة المعينين إلى المتقدمين
		جامعي	دبلوم	المجموع	جامعي	دبلوم	المجموع			
إقليم الوسط	3610300	75829	30426	106255	4783	1466	6249	%2.94	%0.17	%5.88
العاصمة	2195100	40918	15537	56455	2358	668	3026	%2.57	%0.14	%5.36
البلقاء	385200	10848	4863	15711	796	382	1178	%4.08	%0.31	%7.50
الزرقاء	872000	16736	8059	24795	912	288	1200	%2.84	%0.14	%4.84
مادبا	158000	5027	1355	6382	405	95	500	%4.04	%0.32	%7.83
البادية الوسطى	لا يتوفر	2300	612	2912	312	33	345	لا يتوفر	لا يتوفر	%11.85
إقليم الشمال	1766200	56088	20122	76210	3583	607	4190	%4.31	%0.24	%5.50
اربد	1153500	37071	14876	51947	1863	400	2263	%4.50	%0.20	%4.36
المفرق	294600	3894	828	4722	395	47	442	%1.60	%0.15	%9.36
جرش	175100	5998	1328	7326	506	56	562	%4.18	%0.32	%7.67
عجلون	143000	5696	2292	7988	320	79	399	%5.59	%0.28	%4.99
البادية الشمالية	لا يتوفر	3429	798	4227	499	25	524	لا يتوفر	لا يتوفر	%12.40
إقليم الجنوب	603100	15657	5843	21500	1583	408	1991	%3.56	%0.33	%9.26
الكرك	242600	8376	2732	11108	745	191	936	%4.58	%0.39	%8.43
الطفيلة	98700	2546	857	3403	238	50	288	%3.45	%0.29	%8.46
معان	118300	1865	905	2770	206	90	296	%2.34	%0.25	%10.69
العقبة	143500	1799	771	2570	137	34	171	%1.79	%0.12	%6.65
البادية الجنوبية	لا يتوفر	1071	578	1649	257	43	300	لا يتوفر	لا يتوفر	%18.19
المجموع	5979600	147574	56391	203965	9949	2481	12430	%3.41	%0.21	%6.09

مؤشرات القوى البشرية

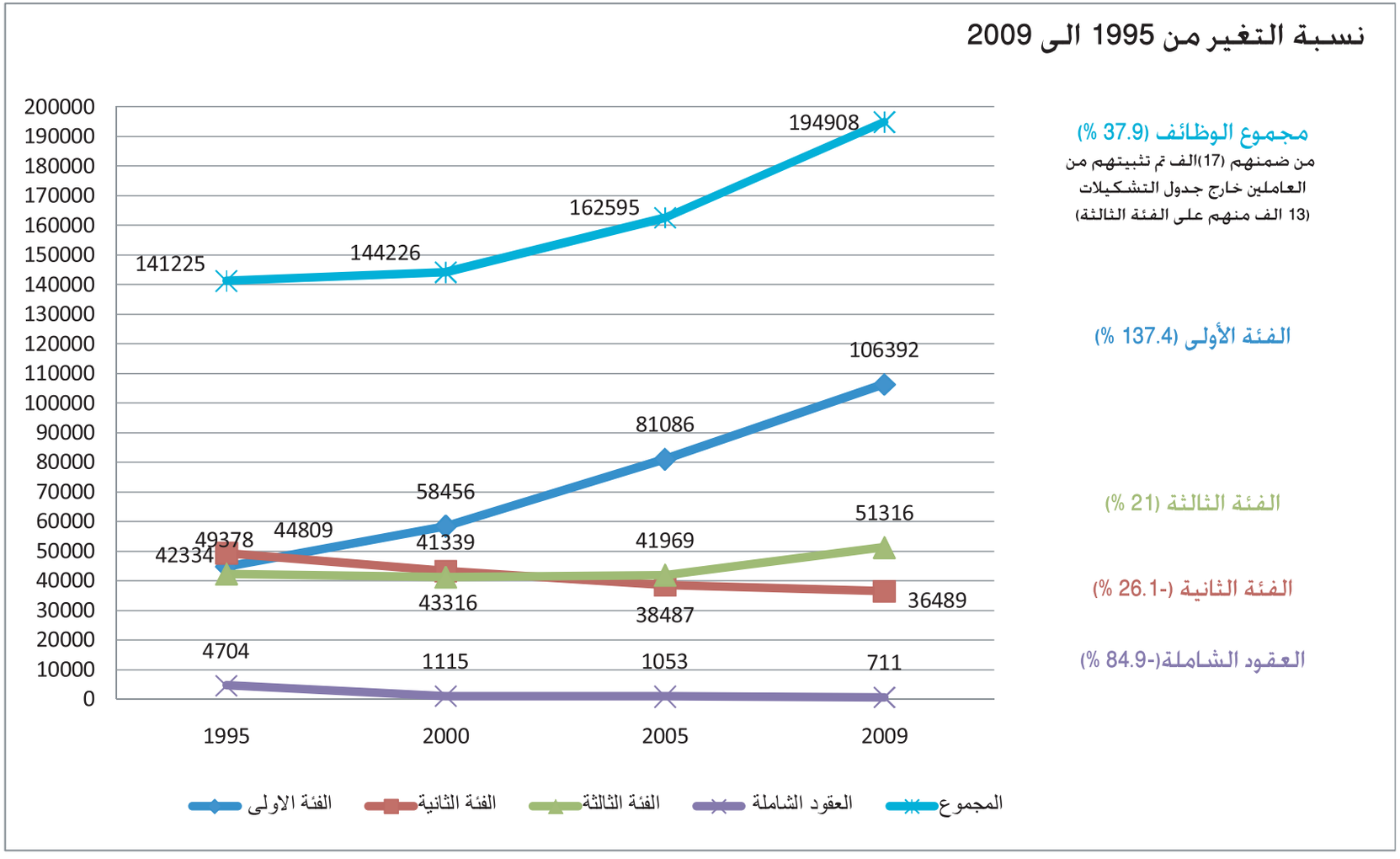
تطور أعداد الوظائف موزعين حسب الدائرة في الخدمة المدنية للأعوام

2009 - 2005 - 2000 - 1995



تطور أعداد الوظائف موزعين حسب الفئات في الخدمة المدنية للأعوام

2009 - 2005 - 2000 - 1995



أعداد موظفي الخدمة المدنية موزعين حسب الإقليم والمحافظة ومؤشرات نسبتهم إلى عدد السكان والمساحة لعام 2009

المحافظة	عدد السكان	نسبة السكان الى اجمالي عدد السكان	المساحة	نسبة المساحة إلى اجمالي المساحة	عدد الموظفين	نسبة عدد الموظفين الى اجمالي الموظفين	نسبة عدد الموظفين إلى عدد السكان	عدد الموظفين إلى المساحة
إقليم الوسط	3610300	% 62.82	14399	% 16.22	92940	% 50.46	% 2.57	6.45
العاصمة	2195100	% 38.72	7579	% 8.54	55577	% 30.07	% 2.53	7.33
البلقاء	385200	% 6.70	1119	% 1.26	13710	% 7.47	% 3.56	12.25
الزرقاء	872000	% 14.90	4761	% 5.36	17305	% 9.47	% 1.98	3.63
مادبا	158000	% 2.50	940	% 1.06	6348	% 3.45	% 4.02	6.75
إقليم الشمال	1766200	% 27.80	28943	% 32.60	59754	% 32.55	% 3.38	2.06
اربد	1153500	% 17.80	1572	% 1.77	33579	% 18.27	% 2.91	21.36
المفرق	294600	% 4.70	26541	% 29.90	13068	% 7.09	% 4.44	0.49
جرش	175100	% 3.00	410	% 0.46	7353	% 4.04	% 4.20	17.93
عجلون	143000	% 2.30	420	% 0.47	5754	% 3.15	% 4.02	13.7
إقليم الجنوب	603100	% 9.38	45436	% 51.18	30997	% 16.99	% 5.14	0.68
الكرك	242600	% 3.90	3495	% 3.94	13634	% 7.44	% 5.62	3.9
الطفيله	98700	% 1.40	2209	% 2.49	5286	% 2.89	% 5.36	2.39
معان	118300	% 1.90	32832	% 36.98	7695	% 4.22	% 6.50	0.23
العقبه	143500	% 2.18	6900	% 7.77	4382	% 2.43	% 3.05	0.64
المجموع	5979600	% 100	88778	% 100	183691	% 100	% 3.07	2.07

ملاحظة: هناك (8004) موظف غير محدد مكان العمل، حيث يبلغ اجمالي الموظفين (191695) موظف .

منهجية التخطيط وأثرها على إعداد جدول التشكيلات 2006 - 2009

الدائرة	السنة	الفئة الاولى			الفئة الثانية			الفئة الثالثة			العقود	المجموع			خارج جدول التشكيلات		
		عدد الوظائف	قيمة التغير	نسبة التغير	عدد الوظائف	قيمة التغير	نسبة التغير	عدد الوظائف	قيمة التغير	نسبة التغير		مجموع الوظائف	قيمة التغير	نسبة التغير	عدد العاملين	قيمة التغير	نسبة التغير
وزارة التربية والتعليم	2005	57823			16823			10069			77	84792					
	2006	63785	5962	%10.3	17037	214	%1.3	10406	337	%3.3	76	91304	6512	%7.7			
	2007	68324	4539	%7.1	15965	-1072	%-6.3	10582	176	%1.7	51	94922	3618	%4.0			
	2008	71019	2695	%3.9	14860	-1105	%-6.9	10894	312	%2.9	47	96820	1898	%2.0			
	2009	74971	3952	%5.6	13881	-979	%-6.6	11085	191	%1.8	47	99984	3164	%3.3			
وزارة الصحـــــة	2005	9493			8896			8035			6	26430			594		
	2006	9700	207	%2.2	9105	209	%2.3	7941	-94	%-1.2	6	26752	322	%1.2	591	-3	%-0.5
	*2007	10393	693	%7.1	9433	328	%3.6	7378	-563	%-7.1	4	27208	456	%1.7			
	2007	10402	702	%7.2	9452	347	%3.8	7450	-491	%-6.2	4	27308	556	%2.1	471	-120	%-20.3
	2008	11440	1038	%10.0	9365	-87	%-0.9	7205	-245	%-3.3	9	28019	711	%2.6	468	-3	%-0.6
	2009	12366	926	%8.1	9500	135	%1.4	7145	-60	%-0.8	9	29020	1001	%3.6	432	-36	%-7.7
باقي الدوائـــــر	2005	13752			12768			23865			970	51355			22526		
	2006	13897	145	%1.1	11851	-917	%-7.2	21443	-2422	%-10.1	671	47862	-3493	%-6.8	22278	-248	%-1.1
	*2007	14585	688	%5.0	11285	-566	%-4.8	19974	-1469	%-6.9	857	46701	-1161	%-2.4			
	2007	16732	2835	%20.4	12698	847	%7.1	24301	2858	%13.3	904	54635	6773	%14.2	13786	-8492	%-38.1
	*2008	17494	762	%4.6	12734	36	%0.3	23466	-835	%-3.4	631	54325	-310	%-0.6			
	2008	18011	1279	%7.6	12949	251	%2.0	26980	2679	%11.0	631	58571	3936	%7.2	10830	-2956	%-21.4
	*2009	18858	847	%4.7	13068	119	%0.9	27316	336	%1.2	655	59897	1326	%2.3			
	2009	19055	1044	%5.8	13108	159	%1.2	33086	6106	%22.6	655	65904	7333	%12.5	11241	411	%3.8
المجمـــــوع	2005	81068			38487			41969			1053	162577			23117		
	2006	87382	6314	%7.8	37993	-494	%-1.3	39790	-2179	%-5.2	753	165918	3341	%2.1	22872	-245	%-1.1
	*2007	93302	5920	%6.8	36683	-1310	%-3.4	37934	-1856	%-4.7	912	168831	2913	%1.8			
	2007	95458	8076	%9.2	38115	122	%0.3	42333	2543	%6.4	959	176865	10947	%6.6	14257	-8615	%-37.7
	*2008	99953	4495	%4.7	37174	-941	%-2.5	41565	-768	%-1.8	687	179164	2299	%1.3			
	2008	100470	5012	%5.3	37241	-874	%-2.3	45079	2746	%6.5	687	183410	6545	%3.7	11298	-2959	%-20.8
	*2009	106195	5725	%5.7	36449	-792	%-2.1	45546	467	%1.0	711	188901	5491	%3.0			
	**2009	106392	5922	%5.9	36489	-752	%-2.0	51316	6237	%13.8	711	194908	11498	%6.3	5291	-6007	-53.2%

ملاحظة : إشارة السالب واللون(اخضر) تعني انخفاض في عدد الوظائف عن السنة السابقة بينما إشارة الموجب واللون(احمر) زيادة في عدد الوظائف

* الوظائف في جدول التشكيلات بدون احتساب الوظائف المحدثة لغايات التثبيت من المستخدمين خارج جدول التشكيلات

** رغم خروج مؤسسة الموانئ وهيئة تنظيم الطيران المدني من مظلة نظام الخدمة المدنية ولإغراض دقة استخراج المؤشرات والمتغيرات في حجم الجهاز الوظيفي تم احتساب وظائفهم.

*** تم تثبيت حوالي (940) و (559) موظف من خارج جدول التشكيلات في عامي (2005 و2006) على التوالي.

مؤشرات الأجور والرواتب

كلفة رواتب موظفين الفئتين الاولى والثانية والزيادة السنوية لعام 2009

الفئة	الدرجة	الزيادة السنوية	متوسط راتب الدرجة المقترح	متوسط راتب الدرجة الحالي	مقدار الزيادة على الراتب الاساسي	عدد الوظائف وفق جدول التشكيلات لعام 2007	مجموع الرواتب الاساسية المقترحة	العلاوة الاساسية	مجموع العلاوة الاساسية	علاوة غلاء المعيشة (الشخصيه)	علاوة خمسين المعيشة	علاوة خمسين المعيشة المقترحة	مجموع علاوة غلاء المعيشة	مجموع علاوة خمسين المعيشة	الراتب الشهري الاساسي الاجمالي الحالي	الراتب الشهري الاساسي الاجمالي بعد زيادة الراتب الاساسي المقترح	الفرق في الراتب الاجمالي	نسبة التغيير في العلاوة الأساسية	قيمة التغيير في العلاوة الأساسية	حصة الموظف من العلاوة النسبية الشهرية	مجموع الزيادة على خمسين المعيشة	الزيادة على غلاء المعيشة	علاوة التضخم (نسبية) 7%	علاوة الزيادة على خمسين المعيشة	الراتب الاساسي الاجمالي المقترح	مجموع الزيادة على الراتب الاساسي الاجمالي	نسبة الزيادة الشهرية على الراتب	اجمالي الزيادة السنوية
الأولى	خاصة	8	321	312	9	2,200	8,474,400	0.4	3,389,760	115	14	36	3,036,000	946,176	566	600	34	0	0	0	576,576	0	22	22	622	34	% 6	211,200
	1	6	223	206	17	7,426	19,871,976	0.35	6,955,192	115	26	40	10,247,880	3,601,907	419	456	37	0	0	0	1,284,995	0	14	14	471	37	% 9	534,672
	2	5	170	164	6	6,092	12,427,680	0.35	4,349,688	115	29	40	8,406,960	2,959,250	365	385	20	0	0	0	839,234	0	11	11	396	20	% 5	365,520
	3	4	145	140	5	12,008	20,893,920	0.35	7,312,872	115	36	46	16,571,040	6,599,597	340	357	17	0	0	0	1,412,141	0	10	10	366	17	% 5	576,384
	4	3	125	122	3	13,203	19,804,500	0.3	5,941,350	115	38	47	18,220,140	7,373,611	312	324	12	0	0	0	1,353,043	0	9	9	333	12	% 4	475,308
	5	3	109	106	3	22,186	29,019,288	0.3	8,705,786	115	40	47	30,616,680	12,624,721	293	304	11	0	0	0	1,975,441	0	7	7	312	11	% 4	798,696
	6	2	95	93	2	33,873	38,615,220	0.3	11,584,566	115	41	48	46,744,740	19,311,675	277	286	9	0	0	0	2,646,159	0	7	7	293	9	% 3	812,952
	7	2	84	82	2	8,945	9,016,560	0.3	2,704,968	115	42	48	12,344,100	5,124,412	264	272	8	0	0	0	616,132	0	6	6	278	8	% 3	214,680
						105,933	158,123,544		50,944,182				146,187,540	58,541,349	326	413,796,615.0			0	0	10,703,721	0						3,989,412
الثانية	1	4	202	197	5	875	2,121,000	0.25	530,250	115	25	39	1,207,500	407,295	386	406	20	0	0	0	144,795	0	14	14	420	20	% 5	42,000
	2	4	166	162	4	1,658	3,302,736	0.25	825,684	115	29	40	2,288,040	802,605	347	363	16	0	0	0	225,621	0	11	11	374	16	% 5	79,584
	3	3	145	140	5	4,000	6,960,000	0.25	1,740,000	115	36	46	5,520,000	2,198,400	326	342	16	0	0	0	470,400	0	10	10	352	16	% 5	144,000
	4	3	125	122	3	5,893	8,839,500	0.25	2,209,875	115	38	47	8,132,340	3,291,123	306	318	12	0	0	0	603,915	0	9	9	326	12	% 4	212,148
	5	3	109	106	3	5,638	7,374,504	0.25	1,843,626	115	40	47	7,780,440	3,208,248	288	299	11	0	0	0	502,008	0	7	7	306	11	% 4	202,968
	6	2	95	93	2	5,469	6,234,660	0.25	1,558,665	115	41	48	7,547,220	3,117,986	272	281	9	0	0	0	427,238	0	7	7	288	9	% 3	131,256
	7	2	84	82	2	5,529	5,573,232	0.25	1,393,308	115	42	48	7,630,020	3,167,454	260	268	8	0	0	0	380,838	0	6	6	273	8	% 3	132,696
	8	2	73	71	2	5,931	5,195,556	0.25	1,298,889	115	43	48	8,184,780	3,414,121	247	254	7	0	0	0	353,725	0	5	5	259	7	% 3	142,344
	9	2	63	60	3	986	745,416	0.25	186,354	115	44	48	1,360,680	570,302	234	242	8	0	0	0	49,694	0	4	4	246	8	% 3	23,664
						35,979	46,346,604		11,586,651				49,651,020	20,177,533	296	127,761,807.8			0	0	3,158,233	0						1,110,660
						141,912	204,470,148		62,530,833				195,838,560	78,718,882		541,558,422.8			0	0	13,861,954	0						5,100,072
					المقترحة		204,470,148		62,530,833				195,838,560	78,718,882		541,558,422.8			0	0	13,861,954							
					ا لحا لية		186,571,812		56,563,793					60,836,472		487,905,377												
					الـفـرق		17,898,336		5,967,040					17,882,410		53,653,045												

الزيادة الاجمالية	53,653,045
النسبة المئوية للزيادة	% 11.0

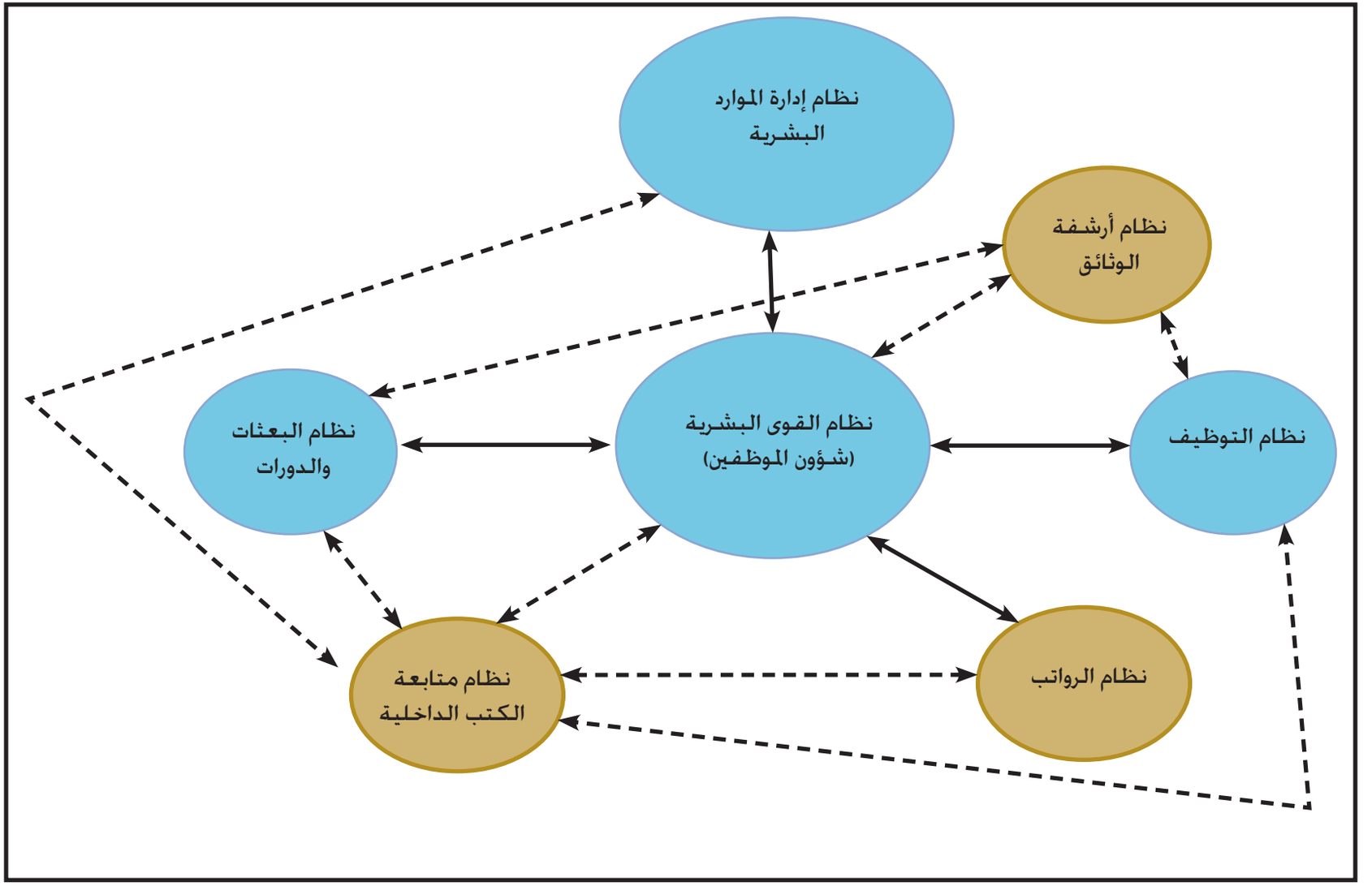
أثر زيادة الرواتب الأساسية علي العلاوة الأساسية	5,967,040

سلم الرواتب لموظفي الفئة الثالثة

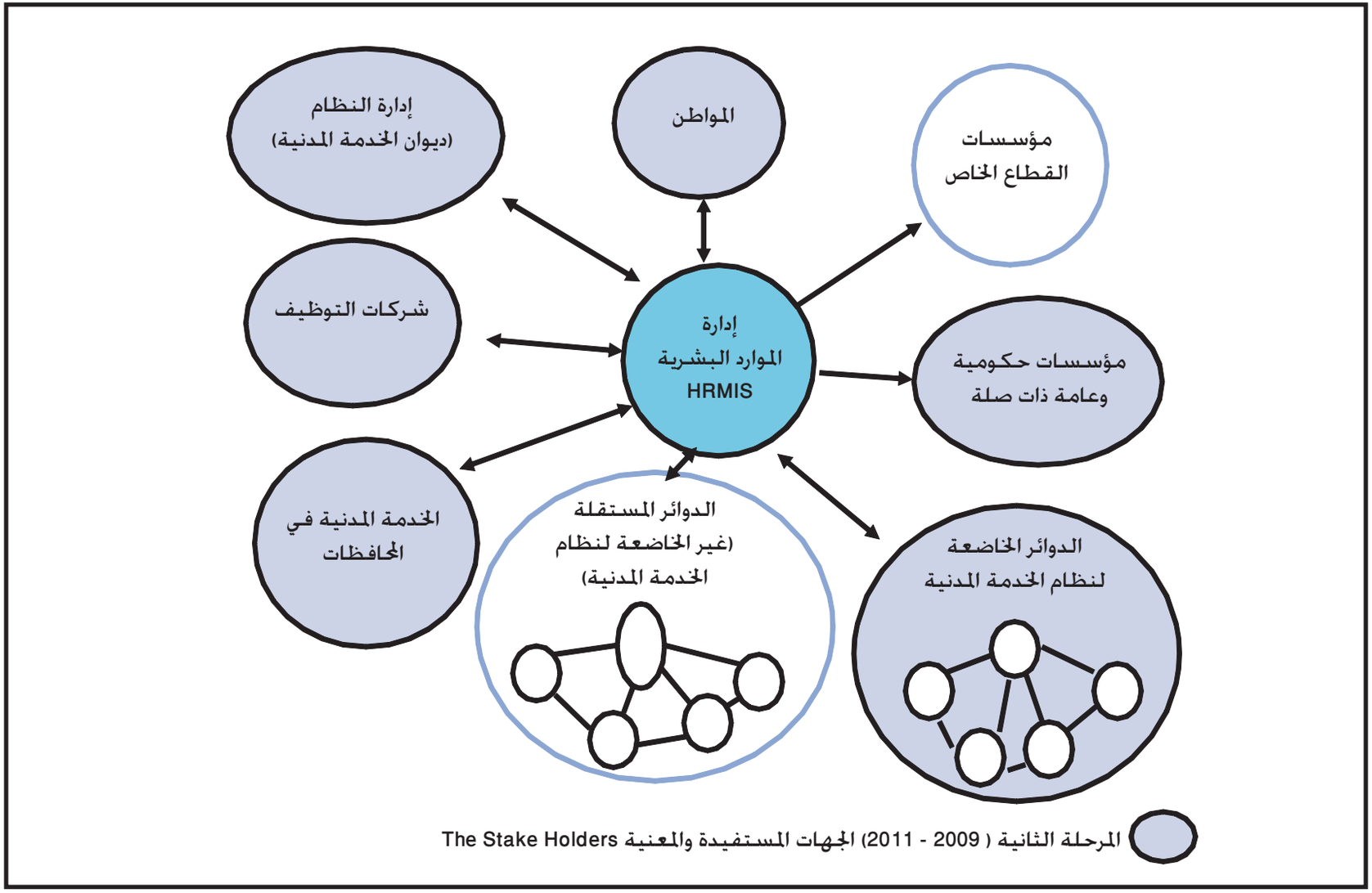
الدرجة	الأولى					الثانية					الثالثة				
الزيادة السنوية	4					3					2				
السنة	الراتب الاساسي	علاوة حسن مستوى المعيشة	الراتب الاساسي الاجمالي الحالي	زيادة التضخم	الراتب الاساسي الاجمالي المقترح	الراتب الاساسي	علاوة حسن مستوى المعيشة	الراتب الاساسي الاجمالي الحالي	زيادة التضخم	الراتب الاساسي الاجمالي المقترح	الراتب الاساسي	علاوة حسن مستوى المعيشة	الراتب الاساسي الاجمالي الحالي	زيادة التضخم	الراتب الاساسي الاجمالي المقترح
1	72	43	223	5	228	63	44	213	4	217	57	45	206	4	210
2	77	43	229	5	235	66	44	217	5	221	59	45	209	4	213
3	81	43	234	6	240	69	44	220	5	225	62	44	212	4	216
4	85	42	238	6	244	72	43	223	5	228	64	44	214	4	218
5	90	42	245	6	251	76	43	228	5	233	66	44	217	5	221
6	94	41	249	7	255	79	43	232	6	237	68	44	219	5	224
7	98	41	254	7	260	82	42	235	6	240	70	44	222	5	226
8	103	41	260	7	267	85	42	238	6	244	72	43	223	5	228
9	107	40	264	7	271	89	42	243	6	249	75	43	227	5	232
10	111	40	269	8	277	92	42	247	6	253	77	43	229	5	235
11	116	39	274	8	282	95	41	250	7	256	79	43	232	6	237
12	120	39	279	8	287	98	41	254	7	260	81	43	234	6	240
13	124	39	284	9	293	102	41	259	7	266	83	42	236	6	242
14	129	38	289	9	298	105	40	261	7	269	85	42	238	6	244
15	133	38	294	9	304	108	40	265	8	273	87	42	241	6	247
16	137	37	298	10	308	111	40	269	8	277	90	42	245	6	251
17	141	37	303	10	313	114	39	272	8	279	92	42	247	6	253
18	146	37	310	10	320	118	39	277	8	285	94	41	249	7	255
19	150	36	314	11	324	121	39	280	8	289	96	41	251	7	258
20	154	36	319	11	329	124	39	284	9	293	98	41	254	7	260
21	159	35	324	11	335	127	38	287	9	296	100	41	256	7	263
22	163	35	329	11	340	131	38	292	9	301	103	41	260	7	267
23	167	35	334	12	345	134	38	296	9	305	105	40	261	7	269
24	172	34	339	12	351	137	37	298	10	308	107	40	264	7	271
25	176	34	344	12	356	140	37	302	10	312	109	40	266	8	274
26	180	33	348	13	361	144	37	307	10	317	111	40	269	8	277
27	185	30	351	13	364	147	36	310	10	320	113	40	271	8	279
28	189	28	354	13	367	150	36	314	11	324	116	39	274	8	282
29	193	27	358	14	372	153	36	317	11	328	118	39	277	8	285
30	198	27	365	14	378	157	36	322	11	333	120	39	279	8	287
31	202	26	369	14	383	160	35	325	11	336	122	39	282	9	290
32	206	26	374	14	388	163	35	329	11	340	124	39	284	9	293
33	211	26	380	15	395	166	35	333	12	344	126	38	286	9	294
34	215	25	384	15	399	170	34	337	12	348	129	38	289	9	298
35	219	25	389	15	404	173	34	340	12	352	131	38	292	9	301
36	224	24	394	16	410	176	34	344	12	356	133	38	294	9	304
37	228	24	399	16	415	179	33	347	13	359	135	38	297	9	306
38	232	24	404	16	420	183	32	351	13	364	137	37	298	10	308
39	237	23	409	17	426	186	28	351	13	364	139	37	301	10	310
40	241	23	414	17	431	189	28	354	13	367	141	37	303	10	313

تكنولوجيا المعلومات

نظام الموارد البشرية الموحد في الخدمة المدنية (المرحلة الأولى)



نظام الموارد البشرية الموحد في الخدمة المدنية (المرحلة الثانية)



الرؤيــة

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

والكفاءة والنزاهة والعدالة في تقديم الخدمة للمواطن والمجتمع.

الرسـالـة

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

المرتكزات والقيم

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

الأهداف المؤسسية

- ترسيخ منهجية التشاركية مع الدوائر الحكومية ذات الصلة في إدارة شؤون الوظيفة العامة والخدمة المدنية وتطويرها.
- تعزيز دور الديوان في تقديم الدعم والإسناد الفني لإدارات الخدمة المدنية ووحدات إدارة الموارد البشرية فيها.
- المساهمة الفاعلة في جهود وبرامج الإصلاح والتطوير الإداري في القطاع العام وفقا للسياسة العامة في الدولة.
- ترسيخ منهجية وتخطيط الموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- تطوير أدوات وآليات فعالة لاختيار وتعيين الموارد البشرية في الخدمة المدنية وفق مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص.
- تطوير وتعزيز آليات وأدوات الرقابة والمتابعة لضمان سلامة تطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية والتشريعات ذات الصلة بالوظيفة العامة.
- توظيف واستثمار تكنولوجيا المعلومات في إدارة شؤون الوظيفة العامة والموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- تعظيم العائد من المنح الدراسية والبرامج التدريبية المخصصة للموظف العام.
- المساهمة الفاعلة في تحقيق الأهداف الوطنية كما نصت عليها مرجعيات العمل الوطني المختلفة.
- تفعيل دور الديوان في تقديم الخدمة المجتمعية.

مؤشرات قياس تحقيق الرؤية والرسالة

- التطوير في هيكلية وتنظيم وكفاءة واقع القوى البشرية والوظيفة العامة في أجهزة الخدمة المدنية من حيث الإعداد والتوزيع والمؤهلات والتناسب مع المهام والوصف الوظيفي للوظائف، وشروط إشغالها والمجموعات النوعية.
- ترشيد الاستخدام والتوظيف وفق محددات الاحتياجات الفعلية، ووقف علميات التوظيف والاستخدام العشوائية وخارج جدول التشكيلات.
- رفع مستوى الموظف المعيشي وامتيازات الوظيفة وتحسين بيئة العمل وتطبيق أنظمة الحوافز.
- مدى شمول استخدامات نظم المعلومات لمختلف عمليات إدارة الموارد البشرية والعمليات المساندة لها، وتأثيراتها على رفع كفاءة الأداء والاستقرار الوظيفي.
- مدى التغيير في الموقف الخاطئ من الديوان على انه مجرد مخزن لطلبات التوظيف ومؤسسة تقليدية تهتم فقط بالإجراءات وتعادي اللامركزية والتطوير.
- التقدم باتجاه تطوير الدور التقليدي لديوان الخدمة المدنية إلى دور وموقع المؤسسة المركزية التي تقدم منهجيات وبرامج التطوير والتحديث والإسناد والدعم الفني للدوائر وتقوم بالرقابة على معايير كفاءة وعدالة الأداء في عملية إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة.
- درجة رضى الجمهور (مواطنين وموظفين) عن مستوى جودة وعدالة الخدمات المقدمة.
- مدى السرعة والدقة في الاستجابة لطلبات الدوائر، وتقديم الدعم الفني لها.
- مستوى وفعالية التشاركية بين الديوان والدوائر في تنفيذ خطط وبرامج تطوير عملية إدارة ورفع كفاءة الموارد البشرية في الخدمة المدنية.
- عدد الأنشطة والبرامج التي ينفذها الديوان بالتعاون مع مؤسسات وطنية وإقليمية ودولية.

مصفوفة التحليل الرباعي (SWOT Analysis)

نقاط القوة Strengths

- رعاية ودعم جلالة الملك لنهج التحديث والاصلاح والتطوير الاداري وتبني الدولة الاردنية لخيارات الديمقراطية والتغيير والمعاصرة.
- قيادة ادارية داعمة لخطط وبرامج التطوير وتحسين مستوى الأداء.
- تراكم معرفي عبر سنوات عمل الديوان الطويلة ومنهجية إدارة معرفة فعاله.
- توفر بنية تحتية وأنظمة معلومات متطورة لإدارة الموارد البشرية وقاعدة بيانات الكترونية حديثة ودقيقة عن واقع وتصنيف وتطور وسمات القوى البشرية في الخدمة المدنية.
- تبني منهجية المشاركة والتفاعل المعرفي وفرق العمل في تخطيط وتنفيذ وإدارة برامج التطوير وإجراءات العمل في الديوان مع الدوائر.
- توفر موارد بشرية شابة ومؤهله خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الإدارية.
- تبني سياسة الحوافز والمكافآت للموظفين وربطها بكفاءة الأداء ومستوى الانجاز.
- انتقال الديوان إلى مبنى جديد مما يتيح توفر المكان المناسب لأداء مهامه.

نقاط الضعف Weaknesses

- ضعف علاقة الديوان المؤسسية بمواقع وهيئات صنع القرار في وضع السياسات الخاصة بالوظيفة العامة.
- كبر حجم عبء العمل مقارنة بحجم الجهاز الوظيفي في الديوان، الذي تتطلبه مهام التدقيق والمتابعة وتحديث المعلومات وقبول طلبات التوظيف والترشيحات والامتحانات وتقديم الدعم والإسناد الفني للدوائر ومتابعة برامج التطوير ومتابعة كافة قضايا إدارة الموارد البشرية والوظيفة العامة في الخدمة المدنية.
- ضعف الموارد والمخصصات المالية لجذب الكفاءات والاحتفاظ بها.
- طبيعة الأهداف والمهام التي أدت إلى تبني مشاريع التطوير دفعة واحدة مما يثقل على الموارد البشرية ويؤدي إلى تأخير الانجاز.
- غياب أدلة واضحة لإجراءات وأساليب العمل.
- ضعف إجراءات ومناهج وأساليب المتابعة وغياب معايير تقييم الأداء المؤسسي.
- انشغال الإدارة العليا بجوانب العمل الخاصة بخدمة الجمهور ومتابعة واقع الضغوطات الاجتماعية ومشكلاتها على حساب المهام الرئيسة التي تتطلبها عملية وضع الخطط والبرامج ومتابعة تنفيذها.
- ضعف الخيارات في الجهاز الوظيفي وقلة الكوادر التي تمتلك الشروط لاستلام مواقع القيادة في المديريات والأقسام وغياب خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- عدم تناسب مساحة المبنى الحالي وتصميمه لطبيعة عمل وأنشطة الديوان.

الفرص Opportunities

- دعم حكومي لبرامج تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية.
- توفر مرجعيات وطنية داعمة لبرامج تطوير جهاز الخدمة المدنية.
- توفر حوافز وطنية داعمة لمحاولات التطوير والإصلاح (جائزة الملك عبد الله ...الخ).
- تجاوب الحكومة مع تطلعات الديوان لتطوير تشريعات الخدمة المدنية.
- تغيير جزئي مقبول في الصورة النمطية والموقف من الديوان ودوره.
- توفر البيانات والمعلومات والدراسات التحليلية لواقع القوى البشرية كمرجعية لوضع الخطط والبرامج.
- انجاز معظم برامج ومشاريع إستراتيجية ديوان الخدمة المدنية (2004-2010) كقاعدة للانطلاق إلى الأمام والبناء على ما أنجز.
- توفر مؤسسات وطنية وإقليمية ودولية ذات تجارب وخبرات جيدة في إدارة شؤون الخدمة المدنية يمكن الاستفادة منها.

التهديدات / المخاطر Threats

- اختلاف الموقف من الديوان ودوره وبرامجه وانجازاته باختلاف الحكومات وتغييرها والحاجة الى فترات زمنية عقب كل تغيير حكومي لايصال القناعات بهذا الدور.
- استمرار ضعف العلاقة المؤسسية للديوان بالجهات المرجعية (رئيس الوزراء، ضعف دور مجلس الخدمة المدنية، غياب المجلس الأعلى لإدارة وتنمية الموارد البشرية...).
- إشكالية ازدواجية الدور والمهام بين اللجنة الوزارية للإصلاح والتطوير ومجلس الخدمة المدنية مما أدى إلى تزايد إضعاف دور المجلس وتغيبه.
- إشكالية مؤسسية وسياسات الإصلاح والتطوير والتداخل والازدواجية مع مؤسسات وأجهزة حكومية أخرى في شؤون إدارة الموارد البشرية والتطوير الإداري والتشريعات الوظيفية واستمرار الفهم الخاطئ ومحاولة تحديد دور الديوان في العمليات الإجرائية وإضعاف دوره كمؤسسة مركزية تعنى بالوظيفة العامة وتمارس مهام التطوير والإسناد الفني والرقابة واقتصار التركيز على دوره في عملية التوظيف.
- ضعف وحدات إدارة الموارد البشرية في الدوائر وتعدد المؤسسية التنظيمية لمهام إدارة وتنمية الموارد البشرية، وقلة الاهتمام والتجاوب القيادي في الوزارات والدوائر مع برامج ومستجدات تطوير ادارة الموارد البشرية.

- تزايد ظاهرة الخروج من مظلة الخدمة المدنية لأجهزة الدولة، بدون أن يكون هناك أسس ومعايير لهذه الاستقلالية.

- استمرار التعامل مع الرواتب كمهمة مالية فقط وغياب دور إدارة الموارد البشرية عن القرار فيها واستمرار تزايد التفاوت والتمايز بين رواتب الخدمة المدنية والمؤسسات المستقلة ومقاومة دور الديوان ولجنة شؤون الموظفين المركزية في وضع جدول التشكيلات.

- استمرار ثقافة المجتمع الوظيفي وتزايد حجم الطلب على الوظيفة العامة وضعف فرص العمل في القطاع الخاص (خاصة في المحافظات)، واستمرار إشكالية مخرجات التعليم من حيث التخصصات والأعداد والمهارات.

- استمرار بعض سياسات الاستثناءات وعدم الالتزام بتطبيق المعايير والأسس التي تكفل العدالة والكفاءة من قبل أصحاب القرار في دوائرهم.

- الضغوط التي تمارسها النقابات المهنية لتحقيق مكتسبات لمنتسبيها، وعدم وجود قرار سياسي في أهمية التعامل مع العلاوات بشكل شامل وعادل ومهني.

- تحدي التنافسية وسهولة انتقال الكفاءات من الخدمة المدنية إلى المؤسسات العامة والخاصة، بعد الانتقال لمظلة قانون الضمان الاجتماعي، كبديل عن قانون التقاعد المدني.

الأهداف العامة

- تطوير وتنظيم وإعادة هيكلة واقع الأجهزة الوظيفية ورفع كفاءتها، وتفعيل اعتماد منهجية التخطيط الوظيفي في دوائر الخدمة المدنية، ورفع مؤهلات وكفاءة وحدات إدارة الموارد البشرية، وتحسين واقع المجموعات النوعية والاستفادة من التخصصات والمهارات المتلائمة مع الوصف الوظيفي وشروط أشغال الوظائف في إعداد جدول التشكيلات وتحديد الاحتياجات الوظيفية.
- تطوير استخدامات تكنولوجيا المعلومات ونظمها لإدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية واعتماد المؤشرات والبيانات والمعلومات في وضع الخطط والبرامج واتخاذ القرارات.
- الانتقال نحو اللامركزية في إدارة الموارد البشرية بما في ذلك عملية التعيين في مركز الدوائر وعلى مستوى المحافظات، والعمل على إيجاد حالة من المهنية لدى الوحدات المعنية وآلية مراقبة لضمان كفاءة وعدالة هذه العملية.
- ترسيخ مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص.
- تفعيل أدوات ونظم التحفيز، وخلق روح المبادرة والتميز والتنافسية.
- توفير قيادات إدارية قادرة وكفؤه.
- تطوير إستراتيجية شاملة لعمليات التدريب والتأهيل ومراجعة وتقييم التجربة السابقة، بما يحقق الاستفادة من الإمكانات المتاحة وتحسين مخرجات هذه العملية.
- تعميق مهنية وعدالة معايير جوائز التمييز والحرص على مصداقيتها.
- تفعيل أدوات وآليات الشكاوى والاعتراضات والاقتراحات، المتعلقة بالمواطن والموظف والوظيفة العامة.
- إيجاد الآليات وتنفيذ مشاريع لعملية تطوير وخلق أشكال مؤسسية لتنمية الحياة الاجتماعية للموظفين وتحقيق مكاسب لهم في قضايا السكن والصحة والتعليم وصناديق الادخار.

آلية ومنهجية تنفيذ الخطة

نظراً لتعدد وتنوع مشاريع الخطة وارتباطها بجداول زمنية محددة، فسيتم تطبيق محاور المنهجية التالية لتنفيذها:

- التوظيف الأمثل للمعارف التراكمية للديوان وقدرات ومهارات الموارد البشرية المتوفرة لديه.
- الإفادة من قدرات وخبرات الموارد البشرية العاملة في الأجهزة الحكومية ذات العلاقة بمشاريع الخطة والمستفيدة من مخرجاتها.
- تطبيق منهجية «إدارة المشاريع» في التنفيذ والمتابعة وتشكيل فرق العمل وفق آلية «تنظيم المصفوفة Matrix org.».
- تفويض الصلاحيات لفرق العمل وتطبيق معايير المكافأة والمساءلة وفقاً لتقارير الإنجاز.
- عقد ورشة تدريبية لرؤساء فرق العمل لتعزيز معارفهم وتطوير مهاراتهم في مجال إدارة المشاريع وتوفير درجة عالية من التجانس المعرفي والإجرائي فيما بينهم عند تنفيذ مشاريع الخطة.
- تشكيل لجنة تقييم ومتابعة برئاسة رئيس الديوان لعقد اجتماعات شهرية تناقش فيها تقارير الإنجاز الشهرية المقدمة من رؤساء المشاريع.
- تصميم برنامج على الحاسوب لإدارة وتنفيذ ومتابعة مشاريع الخطة وإعداد تقارير الإنجاز.
- رفع تقارير تقييم وإنجاز دورية إلى رئاسة الوزراء وعند إنجاز كل مشروع.

المحور الاول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.	1.1.1 - ترسيخ اعتماد منهجية التخطيط الوظيفي واستخدام المعلومات والبيانات الإحصائية وتحليلها في وضع خطط وبرامج إدارة الموارد البشرية في الدوائر والالتزام بتطبيقات نظام ونماذج التخطيط الوظيفي (المحوسب) في وضع جدول تشكيلات الوظائف وتحديد الاحتياجات.	1.1.1.1 - إتاحة استخدام نظام التخطيط الوظيفي المحوسب للدوائر، وتدريب المعنيين.					ديوان الخدمة المدنية وكافة الوزارات والدوائر الخاضعة للخدمة المدنية
		1.1.1.2 - اعتماد منهجية استخدام المعلومات والبيانات الإحصائية لتحديد الاحتياجات الوظيفية في الدوائر وفق منهجية علمية.					
		1.1.1.3 - التزام الدوائر بتحديد المسميات الوظيفية وتطبيق معايير الوصف الوظيفي وشروط إشغال الوظائف.					
	1.1.2 - مشروع إعادة هيكلة وتنظيم وحدات الموارد البشرية في الدوائر والمحافظات.	1.1.2.1 - إعداد هيكل تنظيمي مرن ومهام تتناسب ومفهوم التطور في إدارة الموارد البشرية وتعميم الهيكلية الجديدة على دوائر الخدمة المدنية.					ديوان الخدمة المدنية

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.	1.1.3 - مشروع تعزيز قدرات العاملين في وحدات الموارد البشرية.	1.1.3.1 - تدريب وحدات الموارد البشرية في مجال أدارة الموارد البشرية وفق برامج محدد.					ديوان الخدمة المدنية المعهد الوطني للتدريب
		1.1.3.2 - رفد وحدات الموارد البشرية بكفاءات مؤهلة.					اللجنة الفنية واللجنة المركزية لشؤون الموظفين (جدول التشكيلات)
	1.1.4 - منح علاوات وحوافز للعاملين في مهام إدارة الموارد البشرية.	1.1.4.1 - تقديم مقترح حول العلاوات والحوافز للعاملين في مهام إدارة الموارد البشرية.					ديوان الخدمة المدنية ودائرة الموازنة العامة ووزارة المالية مجلس الخدمة المدنية
	1.1.5 - دراسة واقع القوى البشرية في الخدمة المدنية (المرحلة الثانية).	1.1.5.1 - الانتهاء من دراسة واقع القوى البشرية واستخراج المؤشرات والتوصيات لتطوير واقعها.					ديوان الخدمة المدنية

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.	1.1.6 - وضع برامج لإعادة هيكلة عدد من الوزارات والدوائر ذات الأولوية (الصحة، الأشغال، الزراعة).	1.1.6.1 - دراسة واقع القوى البشرية في الوزارات ذات العلاقة.					وزارة تطوير القطاع العام ديوان الخدمة المدنية دائرة الموازنة العامة الوزارات المعنية
		1.1.6.2 - وضع مواصفات الوظائف والتخصصات المطلوبة لإشغالها وفق المهام والهيكل التنظيمي وتحديد حجم القوى البشرية الفائضة وغير المؤهلة.					
		1.1.6.3 - إعادة تقسيم وتوزيع أعداد الأجهزة الوظيفية وفق معادلات الاستخدام الأمثل للقوى البشرية داخل هذه الدوائر من جهة وبين أجهزة الدولة من جهة أخرى.					
		1.1.6.4 - وضع برنامج لتأهيل وإعادة توزيع القوى البشرية الفائضة.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.	1.1.7 - دراسة منهجية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في الأجهزة الحكومية وفق المهام والهياكل التنظيمية واستحداث المجموعات النوعية (وحدات فنية، وحدات إدارية، وحدات أخرى...).	1.1.7.1 - دراسة تحليلية من قبل الدوائر لواقع القوى البشرية وتخصصاتها ومجموعاتها النوعية والفائض منها وتحديد الاحتياجات من الكفاءات والبرامج التدريبية من خلال تطبيق منهجيات التخطيط الوظيفي وآلياته.					الوزارات والدوائر بإسناد فني من ديوان الخدمة المدنية وحدات إدارة الموارد البشرية في الدوائر
		1.1.7.2 - تحليل المعلومات والبيانات الإحصائية وربطها بالمهام والهياكل التنظيمية في وضع خطط وبرامج إدارة الموارد البشرية في الدوائر وفي الخدمة المدنية والقطاع العام.					
		1.1.7.3 - وضع خطط للحراك الوظيفي داخل الدوائر ووضع سياسات للإحلال والتعاقب.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.		1.1.7.4 - تحديد الاحتياجات وفق محددات المهام وحجم وطبيعة العمل والاستغلال الأمثل لموارد البشرية.					
	1.1.8 - تعزيز جهاز ديوان الخدمة المدنية ورفده بالكوادر لتقديم الدعم والإسناد الفني والقيام بالدور الرقابي.	1.1.8.1 - رفد ديوان الخدمة المدنية بكوادر وكفاءات بواقع (50) موظف.					ديوان الخدمة المدنية
		1.1.8.2 - إنشاء فرعين لديوان الخدمة المدنية لخدمة مهامه في إقليمي الجنوب والشمال.					
		1.1.8.3 - وضع صيغة مباشرة ومؤقتة من العلاقة مع وحدات الموارد البشرية بما لا يتعارض مع تبعية هذه الوحدات لدوائرها.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.	1.1.9 - مشروع تطوير سياسات وآليات الاستقطاب والتعيين في دوائر الخدمة المدنية والأجهزة الحكومية.	1.1.9.1 - تعديل تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الخدمة المدنية.		وزارة التربية والتعليم	وزارة الصحة	كافة الوزارات والدوائر	ديوان الخدمة المدنية وكافة الوزارات والدوائر
		1.1.9.2 - تحديد المسميات الوظيفية وتطبيق معايير الوصف الوظيفي وشروط أشغال الوظائف.					
		1.1.9.3 - وضع أسس ومعايير ملزمة للتعيين في المؤسسات المستقلة والأجهزة الحكومية.					
		1.1.9.4 - تفعيل صلاحيات الدور الرقابي للديوان وتقديم الإسناد الفني على عمليات التعيين للدوائر.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.		1.1.9.5 - الإلغاء التدريجي لنظام الترشيح المتبع في ديوان الخدمة المدنية لمؤهلات الدبلوم والبكالوريوس فأعلى ولكافة دوائر الخدمة المدنية.					
		1.1.9.6 - الربط لإستخدام مخزون الطلبات وفق معايير وشروط التعيين في الوظائف.					
		1.1.9.7 - اعتماد لمنهجية الإعلان عن الوظائف على مستوى المملكة والمحافظات والألوية ، والتي لا يتوفر المؤهلين لإشغالها في مخزون الطلبات.					
	1.1.10 - تطوير عملية الامتحانات التنافسية.	1.1.10.1 - بناء نظام محوسب للامتحانات (E-Exam) ومخزون من الأسئلة قادر على فرز الكفاءات لإشغال الوظائف العامة بما في ذلك المهارات والسمات الشخصية.					ديوان الخدمة المدنية كافة الوزارات والدوائر
		1.1.10.2 - عقد الامتحانات تنافسية الكترونية في المواقع الجغرافية المختلفة.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (1) النهوض بواقع الأجهزة الحكومية وإدارة وتنمية الموارد البشرية فيها، بما في ذلك عملية التوظيف، والتوجه نحو اللامركزية، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتفعيل مبدأ المساءلة.		1.1.10.3 - شمول كافة الدوائر والوزارات بما فيها المهن التعليمية والصحية في الامتحانات التنافسية.					
	1.1.11 - تطوير عمليات الدعم والإسناد للدوائر والدور الرقابي لضمان كفاءة وعدالة التعيينات.	1.1.11.1 - تدريب وحدات الموارد البشرية في الدوائر والمحافظات على آلية التعامل مع عملية التعيين.					ديوان الخدمة المدنية وكافة الوزارات والدوائر، ديوان المحاسبة، ديوان المظالم
		1.1.11.2 - توفير المخزون من الطلبات في ديوان الخدمة المدنية والربط الالكتروني مع برنامج طلبات التوظيف للدوائر والمحافظات للقيام بعمليات الترشيح للامتحانات والمقابلات والتعيينات.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1)هدف (2) تطوير ورفع كفاءة عمليات التدريب والتأهيل والإبتعاث وربطها بأولويات الاحتياجات والإمكانات المتاحة.	1.2.1 - تشكيل هيئة توجيهية لعمليات التدريب في الخدمة المدنية (وزارة تطوير القطاع العام، ديوان الخدمة المدنية، المعهد الوطني للتدريب، مديرية المركز التدريبي (وزارة المالية)، مؤسسة التدريب المهني، عدد من المختصين والخبراء).	1.2.1.1 - تقديم مقترح لمجلس الوزراء لإنشاء هيئة توجيهية لوضع ومتابعة سياسات وإستراتيجيات التدريب والتأهيل والإيفاد والإبتعاث في الخدمة المدنية والأجهزة الحكومية بحيث يتضمن أسماء الجهات المشاركة والصلاحيات المخولة لها ومنهجية عملها.					مجلس الوزراء
	1.2.2 - مشروع تطوير سياسات التدريب والإيفاد ومراجعة عملية ربطها بالمسار الوظيفي.	1.2.2.1 - دراسة تقييمية للعملية التدريبية في الخدمة المدنية.						الهيئة التوجيهية للتدريب والتأهيل والإيفاد في الخدمة المدنية
		1.2.2.2 - وضع سياسات ومنهجيات تحكم العملية التدريبية.						
		1.2.2.3 - تحديد الاحتياجات التدريبية وفق الأولويات وحاجات العمل والإمكانات المتاحة.						

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (2) تطوير ورفع كفاءة عمليات التدريب والتأهيل والإبتعاث وربطها بأولويات الاحتياجات والإمكانات المتاحة.		1.2.2.4 - تطبيق منهجية التخصصية في التدريب.					
		1.2.2.5 - تطبيق منهجية اعتماد المؤسسات والدورات التدريبية.					
		1.2.2.6 - توحيد السياسات والتوجهات ذات العلاقة بالإيفاد والتدريب.					
		1.2.2.7 - تطبيق أنظمة قياس النتائج واثر التدريب على الموظف والوحدة التنظيمية والدائرة.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (2) تطوير ورفع كفاءة عمليات التدريب والتأهيل والإبتعاث وربطها بأولويات الاحتياجات والإمكانات المتاحة.	1.2.3 - تعميم استخدام نظم المعلومات الخاصة بعمليات التدريب والتأهيل والإبتعاث.	1.2.3.1 - تعميم نظام الإيفاد الحالي على الدوائر والابتعاث ضمن مشروع النظام الموحد لإدارة الموارد البشرية.					ديوان الخدمة المدنية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، الشركة المسؤولة عن تنفيذ برنامج إدارة الموارد البشرية الموحد
		1.2.3.2 - الربط المركزي مع نظام الموارد البشرية الموحد لمتابعة عمليات التدريب والتأهيل والإبتعاث.					
		1.2.3.3 - توثيق عمليات التدريب وتسهيل عملية قياس الأثر التدريبي.					
		1.2.3.4 - عقد برامج تدريبية للموظفين العاملين في وحدات إدارة الموارد البشرية والحاسوب في دوائر الخدمة المدنية لتطبيق النظام المحوسب.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (3) الاستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة في تحسين واقع الرواتب والأجور والعلاوات ومراعاة وقف تزايد عبئها في الموازنة العامة واعتماد هذه المهمة كأحد أهم أدوات إدارة الموارد البشرية وليست قراراً مالياً مجرداً.	1.3.1 - إعادة هيكلة العلاوات الإضافية في الخدمة المدنية.	1.3.1.1 - تقديم مقترح لإعادة هيكلة العلاوات الإضافية في الخدمة المدنية.					وزارة المالية. ديوان الخدمة المدنية
		1.3.2.1 - إعتماد منهجية منح العلاوات بشكل تدريجي تصاعدي وفق مستويات الوظائف.					
	1.3.2 - وضع هيكلية مرجعية للرواتب في المؤسسات المستقلة.	1.3.2.1 - وضع هيكلية نمطية للرواتب كمرجعية لوضع سلم الرواتب في المؤسسات المستقلة بهدف وقف عملية التفاوت والتباين ومعالجة التفاوت في سلم الرواتب والأجور في المؤسسات المستقلة.					وزارة تطوير القطاع العام، ديوان الخدمة المدنية، دائرة الموازنة العامة، مندوبين عن بعض المؤسسات والهيئات المستقلة
	1.3.3 - دراسة واقع المكافآت والحوافز وإعادة تنظيمها ووضع معايير تتلاءم مع خصوصية الدوائر والوظائف، وتحقيق العدالة بين أجهزة الخدمة المدنية.	1.3.3.1 - تجميع المعلومات والأنظمة والتعليمات الخاصة بالمكافآت والحوافز في الدوائر والوزارات.					ديوان الخدمة المدنية، دائرة الموازنة العامة، وزارة تطوير القطاع العام
		1.3.3.2 - وضع معايير وأسس وإعادة تنظيم واقع منح المكافآت والحوافز بما يتلاءم ورفع كفاءة الأداء.					
		1.3.3.3 - وضع مقترح لترشيد كلف المكافآت والحوافز والاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (3) الاستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة في تحسين واقع الرواتب والأجور والعلاوات ومراعاة وقف تزايد عبئها في الموازنة العامة واعتماد هذه المهمة كأحد أهم أدوات إدارة الموارد البشرية وليست قراراً مالياً مجرداً.	1.3.4 - وضع دراسة لإعادة هيكلة الرواتب والأجور والعلاوات في الخدمة المدنية بما يحقق تبسيط احتسابها ورفع نسب ما يخصص للوظيفة والمهارات والمسؤوليات في الراتب الإجمالي .	1.3.4.1 - وضع هيكلية جديدة للرواتب والأجور والعلاوات في الخدمة المدنية بحيث يتم إعطاء جانب الوظائف والتخصص والمهارات حجم اكبر في الراتب الإجمالي.					ديوان الخدمة المدنية، دائرة الموازنة العامة، وزارة تطوير القطاع العام
		1.3.4.2 - تخفيف عدد مكونات الرواتب والأجور وتسهيل احتسابها.					
		1.3.4.3 - وضع رواتب تتلاءم وواقع الفئات والوظائف والتخصصات والمهارات المطلوبة في أجهزة الخدمة المدنية.					
	1.3.5 - وضع دراسة وتنفيذ برنامج عملي لخفض عبء الرواتب في الموازنة العامة.	1.3.5.1 - وضع خطة عملية لتخفيض عبء الرواتب على الموازنة العامة.					ديوان الخدمة المدنية، كافة الوزارات والدوائر، لجنة خاصة ومخولة لتنفيذ البرنامج
		1.3.5.2 - وضع معايير وأسس للإحالة على التقاعد والاستيداع تعتمد تقييم كفاءة الأداء.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (3) الاستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة في تحسين واقع الرواتب والأجور والعلاوات ومراعاة وقف تزايد عبئها في الموازنة العامة واعتماد هذه المهمة كأحد أهم أدوات إدارة الموارد البشرية وليست قراراً مالياً مجرداً.		1.3.5.3 - ترشيد واقع الجهاز الوظيفي بعدم إحداث شواغر بدل الانفكاك إلا للحالات الملحة والضرورية.					
		1.3.5.4 - التخلص من الأعداد الوظيفية غير المنتجة في الخدمة المدنية بالإحالة على التقاعد والاستيداع وفقا للمعايير المقترحة.					
محور (1) هدف (4) تطوير استخدامات تكنولوجيا ونظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية.	1.4.1 - نظام التخطيط الوظيفي وتعميم واعتماد استخدامه في كافة الأجهزة الحكومية في عملية إدارة الموارد البشرية و إعداد جدول تشكيلات الوظائف.	1.4.1.1 - تطبيق وتعميم نظام التخطيط الوظيفي المحوسب وربطه بقاعدة بيانات البطاقة الوظيفية ونظام الوصف الوظيفي.					ديوان الخدمة المدنية وكافة الوزارات والدوائر
		1.4.1.2 - تدريب موظفي وحدات الموارد البشرية في الدوائر على استخدامات النظام.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (4) تطوير استخدامات تكنولوجيا ونظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية.	1.4.2 - نظام الوصف الوظيفي الالكتروني وتعميم واعتماد استخدامه في الوزارات والدوائر.	1.4.2.1 - استكمال نظام الوصف الوظيفي وتعميمه على الدوائر (الوصف الوظيفي النمطي الدال).					ديوان الخدمة المدنية وكافة الوزارات والدوائر/ ومختصين وخبراء
		1.4.2.2 - انجاز المرحلة الثانية من وصف وتصنيف الوظائف (المسميات الفعلية) بعد أن تم انجاز (الوصف الوظيفي النمطي الدال).					
	1.4.3 - إدامة بطاقة معلومات ملف الموظف الالكترونية في الخدمة المدنية.	1.4.3.1 - إدامة عملية تحديث المعلومات والحركات الوظيفية على بطاقات الموظفين من قبل لجان المتابعة في الديوان لعملية الإدامة في الدوائر.					ديوان الخدمة المدنية وكافة الوزارات والدوائر
		1.4.3.2 - متابعة دخول الموظفين على بطاقاتهم ومعالجة ملاحظاتهم على المعلومات.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (4) تطوير استخدامات تكنولوجيا ونظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية.	1.4.4 - مشروع ربط الدوائر بملف الأرشفة الالكتروني المركزي.	1.4.4.1 - تعميم نظام الأرشفة على الدوائر.					ديوان الخدمة المدنية وكافة الوزارات والدوائر
		1.4.4.2 - تدريب موظفي الدوائر على استخدامات النظام.					
		1.4.4.3 - ربط الملفات الالكترونية بنظام إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد لغايات التوثيق الالكتروني لملفات الموظفين.					
	1.4.5 - نظام الإحلال والتعاقب الوظيفي المحوسب.	1.4.5.1 - انجاز وتطبيق النظام في ديوان الخدمة المدنية لغايات أتمتة المعلومات الخاصة بالوظائف والموظفين ومهاراتهم وخبراتهم وخيارات الحراك الوظيفي لأغراض الإحلال والتعاقب.					ديوان الخدمة المدنية

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (4) تطوير استخدامات تكنولوجيا ونظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية.	1.4.6 - نظم الاستشارات القانونية الخاص بالوظيفة العامة في الخدمة المدنية.	1.4.6.1 - إعداد منهجية عمل النظام لغايات توثيق قضايا الوظيفة العامة في الخدمة المدنية ومعالجاتها القانونية.					ديوان الخدمة المدنية
		1.4.6.2 - بناء نظام المعلومات الخاص بالاستشارات القانونية.					
	1.4.7 - نظام إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد HR2 لكافة دوائر وأجهزة الخدمة المدنية.	1.4.7.1 - استكمال دراسة خصوصيات إدارة الموارد البشرية في الوزارات والدوائر.					ديوان الخدمة المدنية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وزارة تطوير القطاع العام، وزارة التربية والتعليم، وزارة الصحة، كافة الوزارات والدوائر
		1.4.7.2 - انجاز المرحلة المستقبلية (To-be) لنظام إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد.					
		1.4.7.3 - تفعيل النظام الموحد لإدارة وتخطيط الموارد البشرية في الدوائر وتحقيق الربط بمركز معلومات ديوان الخدمة المدنية.					

المحور الأول: زيادة كفاءة الحكومة وتفعيل المساءلة وقياس الأداء.

الأهداف	البرامج / المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (1) هدف (4) تطوير استخدامات تكنولوجيا ونظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية.		1.4.7.4 - إشراك كوادر الوزارات والدوائر بفرق عمل المشروع.					
		1.4.7.5 - نقل استخدامات النظام إلى المحافظات وربطه بالمراكز.					
	1.4.8 - مشروع الإسناد والدعم الفني للدوائر في استخدامات نظم المعلومات.	1.4.8.1 - عقد دورات تدريبية لوحدات الحاسوب وإدارة الموارد البشرية في الدوائر على نظم معلومات إدارة الموارد البشرية لغايات تقديم الدعم والإسناد الفني للدوائر لتطبيقات نظم معلومات إدارة الموارد البشرية.					ديوان الخدمة المدنية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كافة الوزارات والدوائر
		1.4.8.2 - متابعة تطبيقات إدامة البطاقة وتفعيل استخدام نظم معلومات إدارة الموارد البشرية.					

المحور الثاني: تحسين مستوى ونوعية الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة (مواطنون، موظفون، دوائر).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (2)/هدف (1) تحسين مستوى الخدمات المقدمة في ديوان الخدمة المدنية للجمهور والموظفين والدوائر.	2.1.1 - مشروع بناء نظام الكتروني للتعامل مع الشكاوى والاعتراضات.	2.1.1.1 - بناء نظام الكتروني للتعامل مع الشكاوى والاعتراضات.					ديوان الخدمة المدنية
		2.1.1.2 - دراسات مستمرة لدرجة رضى المتعاملين مع ديوان الخدمة المدنية.					
	2.1.2 - مشروع تطوير موقع الديوان الالكتروني.	2.1.2.1 - تطوير موقع الديوان الحالي وتوسيع قاعدة الخدمات والمعلومات المقدمة فيه.					ديوان الخدمة المدنية
	2.1.3 - مشروع إنشاء نظام المكتبة الالكترونية.	2.1.3.1 - انجاز نظام مكتبة الكترونية.					ديوان الخدمة المدنية
		2.1.3.2 - تزويد النظام بالوثائق والكتب والدراسات.					
		2.1.3.3 - ربط المكتبة الالكترونية مع موقع الديوان الالكتروني.					

المحور الثاني: تحسين مستوى ونوعية الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة (مواطنون، موظفون، دوائر).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (2)/هدف (1) تحسين مستوى الخدمات المقدمة في ديوان الخدمة المدنية للجمهور والموظفين والدوائر.	2.1.4 - مشروع تعزيز وتوسيع اشتراك الديوان في الخدمات المقدمة من مركز الاتصال (Call Center).	2.1.4.1 - نقل الخدمات المقدمة من الديوان إلى مركز الاتصال للرد على استفسارات متلقي الخدمة (يقدم الديوان حوالي 21 خدمة مباشرة عبر برامجه الالكترونية).					ديوان الخدمة المدنية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مركز الاتصال
	2.1.5 - تطوير خدمة التبليغ الالكتروني (الآلي) في ديوان الخدمة المدنية.	2.1.5.1 - تطوير تقديم خدمة التراسل والتبليغ الالكتروني للجمهور والموظفين والدوائر.					ديوان الخدمة المدنية، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
	2.1.6 - مشروع إنشاء إذاعة للخدمة المدنية.	2.1.6.1 - إعداد دراسة فنية ومنهجية للمشروع.					ديوان الخدمة المدنية، مؤسسة الإذاعة والتلفزيون
		2.1.6.2 - تقديم مقترح لإنشاء إذاعة للخدمة المدنية.					

المحور الثاني: تحسين مستوى ونوعية الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة (مواطنون، موظفون، دوائر).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور (2)/هدف (2) الإسهام في رفع كفاءة وحدات تقديم الخدمات الحكومية في أجهزة الخدمة المدنية.	2.2.1 - رفع كفاءة ومؤهلات وحدات تقديم الخدمات في دوائر الخدمة المدنية.	2.2.1.1 - إعداد دراسة تحليلية لخصائص واقع القوى البشرية لوحدات تقديم الخدمات في الخدمة المدنية.					ديوان الخدمة المدنية
		2.2.1.2 - وضع برنامج تدريبي لرفع كفاءة القوى البشرية في وحدات تقديم الخدمات.					ديوان الخدمة المدنية / كافة دوائر الخدمة المدنية
		2.2.1.3 - رفد وحدات تقديم الخدمات بموارد بشرية مؤهلة من خلال التعيين أو النقل.					

المحور الثالث: تحسين قاعدة الطبقة الوسطى (على اعتبار ان موظفي الخدمة المدنية هم من الطبقة الوسطى).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور(3)/ هدف (1) تحسين بيئة العمل الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الاستقرار الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية.	3.1.1 - مشروع توزيع الأراضي لتنمية وتحسين مستوى الحياة الاقتصادية والاجتماعية للموظفين.	3.1.1.1 - إعداد مقترح لمشروع تنمية تحسين مستوى الحياة الاقتصادية للموظفين لتطوير آليات مشروع سكن كريم في قطاع الخدمة المدنية باعتماد مبدأ توزيع الأراضي.					رئاسة الوزراء، ديوان الخدمة المدنية، دائرة الأراضي والمساحة، وزارة المالية، دائرة الموازنة العامة، دائرة الأبنية الحكومية، وزارة الأشغال، المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري
		3.1.1.2 - وضع وتطبيق آلية لتنفيذ المشروع.					

المحور الثالث: تحسين قاعدة الطبقة الوسطى (على اعتبار ان موظفي الخدمة المدنية هم من الطبقة الوسطى).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور(3)/ هدف (1) تحسين بيئة العمل الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الاستقرار الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية.	3.1.2 - مشروع تنمية وتطوير الحياة الاجتماعية لموظفي الخدمة المدنية والقطاع العام.	3.1.2.1 - وضع مشروع نظام أندية للموظفين وإقراره.					مجلس الوزراء، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، ديوان الخدمة المدنية، دائرة الأبنية الحكومية، المجلس الأعلى للشباب، (مدينة الحسين ، مدينة الحسن)
		3.1.2.2 - دراسة ووضع برنامج لتأسيس ثلاثة نوادي (العاصمة، اربد، الكرك).					
	3.1.3 - مشروع إنشاء صناديق إدخار لموظفي الخدمة المدنية.	3.1.3.1 - إعداد المشروع لإنشاء صناديق ادخار وإقراره من قبل مجلس الوزراء.					وزارة المالية، دائرة الموازنة العامة، ديوان الخدمة المدنية، كافة الوزارات والدوائر
		3.1.3.2 - تشكيل مؤسسة للصندوق وإدارة استثماراته.					
	3.1.4 - مشروع تملك وإدارة صندوق ادخار الموظفين في الخدمة المدنية للمؤسسة الاستهلاكية المدنية.	3.1.4.1 - إقرار التوجه واتخاذ القرار بخصخصة المؤسسة الاستهلاكية المدنية وتمليكها لصندوق ادخار الموظفين.					وزارة الصناعة والتجارة، المؤسسة الاستهلاكية المدنية، وزارة المالية، ديوان الخدمة المدنية، شركة لإعداد دراسة التقييم وانتقال الملكية
		3.1.4.2 - دراسة تقييم الموجودات ونقل ملكية المؤسسة الاستهلاكية للصندوق.					

المحور الثالث: تحسين قاعدة الطبقة الوسطى (على اعتبار ان موظفي الخدمة المدنية هم من الطبقة الوسطى).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور(3)/هدف (2) تطوير الدور المجتمعي للديوان والمساهمة في الجهد الوطني داخل وخارج الأردن لإيجاد فرص عمل أمام الشباب الأردني وتخفيض نسب البطالة.	3.2.1 - مشروع دراسة تقييمية لمدى مساهمة الديوان في تسويق الكفاءات وتطوير نظام واليات تسويق طلبات التوظيف لدى القطاع الخاص داخل وخارج الأردن.	3.2.1.1 - انجاز دراسة تقييميه لمدى مساهمة الديوان في تسويق الكفاءات وتطوير نظام واليات تسويق طلبات التوظيف لدى القطاع الخاص داخل وخارج الأردن.					ديوان الخدمة المدنية، وزارة العمل، الملحقين العماليين في السفارات، كافة شركات التوظيف في القطاع الخاص
		3.2.1.2 - تطوير موقع تسويق الكفاءات ضمن موقع الديوان الالكتروني.					
		3.2.1.3 - تعميم التعامل والاستفادة من موقع تسويق الكفاءات من قبل الشركات، والملحقين العماليين، والجهات الخارجية المعنية بالبحث عن الكفاءات الأردنية.					
		3.2.1.4 - تفعيل العلاقة مع الملحقين العماليين لغايات تسويق الكفاءات الأردنية.					

المحور الثالث: تحسين قاعدة الطبقة الوسطى (على اعتبار ان موظفي الخدمة المدنية هم من الطبقة الوسطى).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور(3)/هدف (2) تطوير الدور المجتمعي للديوان والمساهمة في الجهد الوطني داخل وخارج الأردن لإيجاد فرص عمل أمام الشباب الأردني وتخفيض نسب البطالة.	3.2.2 - تطوير العلاقة بصندوق التنمية والتشغيل وتفعيل النافذة في ديوان الخدمة المدنية وإيجاد آلية للوصول إلى فئات أوسع من المتقدمين بطلبات توظيف لفتح مشاريع صغيرة.	3.2.2.1 - إعادة تفعيل الاتفاقية وفتح النافذة في ديوان الخدمة المدنية.					صندوق التنمية والتشغيل، ديوان الخدمة المدنية
		3.2.2.2 - إيجاد آلية للوصول إلى فئات واسعة من المتقدمين بطلبات توظيف لديوان الخدمة المدنية.					
	3.2.3 - المساهمة في عملية الربط بين مساقات التعليم وشروط إشغال الوظائف واكتساب المهـــــارات المطلوبة لها.	3.2.3.1 - دراسة واقع العرض والطلب في الخدمة المدنية (سنوية).					ديوان الخدمة المدنية
		3.2.3.2 - إعداد دراسة حول شروط إشغال الوظائف والمهارات المطلوبة بالاعتماد على بطاقات الوصف الوظيفي.					

المحور الثالث: تحسين قاعدة الطبقة الوسطى (على اعتبار ان موظفي الخدمة المدنية هم من الطبقة الوسطى).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور(3) هدف (2) تطوير الدور المجتمعي للديوان والمساهمة في الجهد الوطني داخل وخارج الأردن لإيجاد فرص عمل أمام الشباب الأردني وتخفيض نسب البطالة.		3.2.3.3 - التنسيق والمتابعة مع الجامعات الرسمية وتقديم الدعم المالي لبعض طلبة الماجستير على شكل مكافئات لإعداد رسائل ماجستير في المواضيع التي تشكل تحديات الإدارة الخدمة المدنية.					
		3.2.3.4 - تعميم الدراسات والمؤشرات الخاصة بمخرجات التعليم على الجهات المعنية للمساهمة بوضع سياسات التعليم.					
	3.2.4 - تشكيل هيئة وطنية تسهم في وضع مؤشرات ومتطلبات سوق العمل وربطها بمخرجات التعليم والتدريب.	3.2.4.1 - تشكيل هيئة من مؤسسات القطاعين العام والخاص (ديوان الخدمة المدنية، دائرة الإحصاءات العامة، وزارة العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، غرف الصناعة والتجارة، وزارة السياحة).					مجلس الوزراء، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ديوان الخدمة المدنية، وزارة العمل، دائرة الإحصاءات العامة، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، غرف الصناعة، غرف التجارة، وزارة السياحة

المحور الثالث: تحسين قاعدة الطبقة الوسطى (على اعتبار ان موظفي الخدمة المدنية هم من الطبقة الوسطى).

الأهداف	البرامج/المشاريع	الآليات	الفترة الزمنية				الجهة المسؤولة عن التنفيذ
			2010	2011	2012	2013	
محور(3) هدف (2) تطوير الدور المجتمعي للديوان والمساهمة في الجهد الوطني داخل وخارج الأردن لإيجاد فرص عمل أمام الشباب الأردني وتخفيض نسب البطالة.		3.2.4.2 - وضع المؤشرات لواقع سوق العمل والفرص والوظائف التي يولدها النشاط الاقتصادي والخدمي والسياحي والإداري الوطني.					
		3.2.4.3 - تقديم متطلبات إشغال الوظائف من تأهيل وتخصص ومهارات إلى المؤسسات التعليمية للاستعانة بها في تطوير مناهج وأساليب التعليم والتدريب.					

ديوان الخدمة المدنية

2010