

ديوان الخدمة المدنية

التقرير السنوي 2011

Annual report



حضرة صاحب الجلالة الهاشمية

الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم

فهرس المحتويات

المحتويات	رقم الصفحة
المقدمة	
كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية	١٢
الهيكل التنظيمي للجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١	١٥
الهيكل التنظيمي للأجهزة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١	١٦
الهيكل التنظيمي للمؤسسات المستقلة في الجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١	١٧
الأجهزة المدنية للسلطة التنفيذية	١٨
الفصل الأول: ديوان الخدمة المدنية	
النشأة والمهام	٢٠
الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية ٢٠١١	٢١
الرؤية والرسالة	٢٢
المرتكزات والقيم	٢٢
الأهداف العامة	٢٢
تطور أعداد الموظفين في الديوان	٢٣
عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١١	٢٥
تطور موازنة الديوان للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)	٢٥
أبرز التعديلات التي تمت على نظام الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١	٢٧
الفصل الثاني: الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية	
المقدمة	٣٠
تطور طلبات التوظيف	٣٠
عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية	٥٠
عملية التجيير في الاختيار والتعيين	٥١
الحالات الإنسانية	٥٢
الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية	٥٦
تسويق الكفاءات	٥٨
الفصل الثالث: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية	
المقدمة	٦٢
منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية	٦٢
المجموعات النوعية في الخدمة المدنية	٦٥
التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية	٦٦
خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية	٧٠
الحراك الوظيفي في جهاز الخدمة المدنية	٧٦
دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية	٨١
الفصل الرابع: تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية	
البعثات والدورات في الخدمة المدنية	٨٤

المحتويات	رقم الصفحة
برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية	٩٠
الفصل الخامس: إدارة الرواتب والعلاوات في القطاع العام	
المرحلة الأولى لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠٠٧)	٩٢
المكرمة الملكية لزيادة الرواتب لعام (٢٠٠٨)	٩٢
المرحلة الثانية لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠١٢)	٩٣
تطبيق برنامج إعادة الهيكلة	٩٥
أبرز التحديات التي واجهت تطبيق برنامج إعادة الهيكلة	٩٦
الفصل السادس: تكنولوجيا المعلومات	
مشروع نظام معلومات إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد HRMIS	٩٨
بناء مركز للبيانات في ديوان الخدمة المدنية	٩٩
ملف الموظف الإلكتروني المركزي	٩٩
نظام الشكاوى والاعتراضات	١٠٠
نظام الامتحانات الإلكتروني	١٠٠
موقع الديوان الإلكتروني	١٠٠
موقع تسويق الكفاءات	١٠٠
البوابة الإلكترونية	١٠٠
الدليل الإلكتروني لوصف وتصنيف الوظائف	١٠١
بطاقة معلومات الموظف الإلكترونية	١٠١
الفصل السابع: الأنشطة المساندة	
الإجراءات الإدارية	١٠٤
الموارد البشرية	١٠٤
الشؤون المالية	١٠٥
العلاقات العامة والإعلام	١٠٥
الشكاوى	١٠٦
الرقابة الداخلية	١٠٧
المتابعة واللجان	١٠٨
الشؤون القانونية	١٠٩
الفصل الثامن: الزيارات والوفود	
زيارة الوفد الأردني إلى جمهورية الصين الوطنية (تايوان)	١١٢
زيارة الوفد الأردني لديوان الموظفين العام / فلسطين	١١٣
الفصل التاسع: الملاحق	
صور ومناسبات	١١٦
جداول عامة	١١٨

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)	٢٣
٢	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئة خلال الأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)	٢٣
٣	تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي للأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)	٢٤
٤	أعداد المعينين من موظفي ديوان الخدمة المدنية موزعين حسب الجنس والفئة لعام (٢٠١١)	٢٤
٥	أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية المرفعين موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام (٢٠١١)	٢٤
٦	الإجراءات الوظيفية التي تمت على موظفي ديوان الخدمة المدنية موزعين حسب الجنس ونوع الإجراء لعام ٢٠١١	٢٤
٧	أعداد الموظفين الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام (٢٠١١)	٢٥
٨	أعداد وظائف ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الفئات الوظيفية	٢٥
٩	تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٥- ٢٠١١)	٢٥
١٠	موازنة الديوان موزعة حسب رقم المادة ومادة الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام ٢٠١١	٢٦
١١	حجم الإنفاق على المشاريع لعام ٢٠١١	٢٦
١٢	حجم الإنفاق على إيفاد موظفي ديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١١	٢٧
١٣	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١١)	٣١
١٤	عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١١) موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس	٣٢
١٥	عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين للعام ٢٠١١ موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس	٣٥
١٦	عدد الطلبات الجديدة والعدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين حسب التقسيم الجغرافي والمؤهل العلمي والجنس	٣٧
١٧	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين منهم حسب المؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١	٣٩

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١٨	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١	٤٠
١٩	العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف موزعين حسب سنة التخرج (٢٠٠٠ فما قبل) والمؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١	٤١
٢٠	عدد الطلبات الجديدة والتراكمية للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين وفقا للفئة العمرية	٤٤
٢١	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الشهادة الجامعية موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١١	٤٦
٢٢	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الدبلوم موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١١	٤٧
٢٣	عدد طلبات التوظيف الجديدة والتراكمية والترشيحات والتعيينات موزعة حسب مجموعة المهن والمؤهل العلمي والدائرة للعام ٢٠١١	٤٩
٢٤	حالة التخصصات وأعدادها وفقا للمعايير المعتمدة في الدراسة	٥١
٢٥	أعداد المجيرين على مستوى المحافظة موزعين وفقا للمؤهل العلمي والجنس للفترة (٢٠٠٩-٢٠١١)	٥٢
٢٦	أعداد المتقدمين التراكمي والمعينين من الحالات الإنسانية موزعين حسب نوع الحالة للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)	٥٣
٢٧	أعداد الطلبات الجديدة موزعة حسب نوع الحالة للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)	٥٣
٢٨	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من الحالات الإنسانية وفقا للمحافظة والجنس	٥٥
٢٩	تطور أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية	٥٦
٣٠	أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين للامتحانات التنافسية وفقا للمؤهل العلمي ونوع الترشيح لعام ٢٠١١	٥٧
٣١	أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين للامتحانات الورقية وفقا للمؤهل العلمي ونوع الترشيح لعام ٢٠١١	٥٧
٣٢	أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين للامتحانات الإلكترونية وفقا للمؤهل العلمي ونوع الترشيح لعام ٢٠١١	٥٨
٣٣	كتب عدم الممانعة لشغل الوظائف داخل المملكة وفقا للجهة	٥٩
٣٤	تطور أعداد الوظائف في الخدمة المدنية للفترة (١٩٥٥-٢٠١١)	٦٢

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
٣٥	أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها (٢٠٠٠-٢٠١١)	٦٣
٣٦	إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٩-٢٠١١)	٦٤
٣٧	توزيع مجموعات الوظائف النوعية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١١ وفقاً للفئة والدائرة	٦٥
٣٨	المجموعات القطاعية وعدد القطاعات في كل مجموعة وعدد الدوائر التابعة لها لعام ٢٠١١	٦٨
٣٩	مجموعة الإدارة العامة لعام ٢٠١١	٦٩
٤٠	مجموعة الموارد البشرية لعام ٢٠١١	٦٩
٤١	مجموعة الموارد والبنية التحتية لعام ٢٠١١	٧٠
٤٢	مجموعة المال والاقتصاد لعام ٢٠١١	٧٠
٤٣	أعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ موزعين حسب النوع الاجتماعي	٧١
٤٤	أعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس	٧١
٤٥	توزيع موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ حسب الإقليم والمحافظة	٧٢
٤٦	إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الخدمة المدنية للفترة (٢٠١٠-٢٠١١) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس	٧٣
٤٧	إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الفئتين الأولى والثانية في الخدمة المدنية للفترة (٢٠٠٩-٢٠١١) موزعين حسب الفئة العمرية	٧٤
٤٨	إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الفئتين الأولى والثانية في الخدمة المدنية للفترة (٢٠٠٩-٢٠١١) موزعين حسب سنوات الخدمة	٧٤
٤٩	توزيع موظفي الخدمة المدنية للفئات الأولى والثانية والثالثة حسب الفئات العمرية خلال عام ٢٠١١	٧٥
٥٠	توزيع موظفي الخدمة المدنية للفئات الأولى والثانية والثالثة حسب سنوات الخدمة خلال عام ٢٠١١	٧٥
٥١	توزيع موظفي الخدمة المدنية للفئتين الأولى والثانية خلال عام ٢٠١١ حسب مجموعات المهن والجنس	٧٦
٥٢	نسب مستويات التقدير السنوية للعام (١٩٩٧-٢٠١١)	٧٧

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
٥٣	التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية ٢٠١١	٧٧
٥٤	الانفكاك الدائم لعام ٢٠١١	٧٨
٥٥	الانفكاك المؤقت لعام ٢٠١١	٧٨
٥٦	الترفيعات خلال عام ٢٠١١ موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس	٧٩
٥٧	قرارات اللجنة المركزية لشؤون الموظفين لعام ٢٠١١	٨٠
٥٨	أسماء الفائزين بجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية وفقاً للدائرة والفئة والمجموعة الوظيفية	٨٢
٥٩	القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات فيما يخص البعثات (٢٠١٠-٢٠١١) حسب نوع القرار	٨٥
٦٠	توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب المؤهل العلمي والجنس لعام ٢٠١١	٨٧
٦١	توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب نوع الايفاد (داخلي - خارجي) والدائرة لعام ٢٠١١	٨٧
٦٢	توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١١	٨٨
٦٣	توزيع الموفدين في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١١	٨٨
٦٤	توزيع الموفدين في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة لعامي (٢٠١٠-٢٠١١)	٨٩
٦٥	تطور الرواتب الأساسية ونسب الزيادة فيها للفئتين الأولى والثانية	٩٤
٦٦	عدد الشكاوى الواردة للديوان وفقاً للجهة خلال عام ٢٠١١	١٠٧
٦٧	الإستشارات القانونية للفترة (٢٠١٠-٢٠١١)	١١٠

الملاحق

الملاحق	رقم الصفحة
صور ومناسبات	١١٦
ملحق رقم (١) توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية مفصلة حسب الدائرة وجهة الإيفاد والمؤهل العلمي والتخصص والجنس لعام ٢٠١١	١١٨
ملحق رقم (٢) توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية مفصلة حسب الدائرة وجهة الإيفاد والجهة الممولة والجنس لعام ٢٠١١	١٢١
ملحق رقم (٣) توزيع الموفدين في دورات تدريبية وفقاً للدائرة والجنس خلال عام ٢٠١١	١٢٣
ملحق رقم (٤) أعداد المعينين في الوزارات والدوائر الحكومية الذين تم تقدير رواتبهم خلال عام ٢٠١١	١٢٤
ملحق رقم (٥) إحصائيات عامة	١٢٦

الاشكال البيانية	رقم الصفحة
الشكل رقم (١) الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١١	٢١
الشكل رقم (٢) تصور مبسط لواقع مخرجات التعليم الكبير مقارنة بمحدودية فرص التعيين في أجهزة الخدمة المدنية	٤٢
الشكل رقم (٣) مجموعات المهن وحصتها من مجمل الطلبات الجديدة والتراكمية وأعداد المعينين والمستنكفين	٤٨
الشكل رقم (٤) تطور عدد الوظائف في الدوائر الخاضعة للخدمة المدنية	٦٤
الشكل رقم (٥) هيكل تنظيمي وفق المجموعات والقطاعات التخصصية للدوائر والوزارات والمؤسسات الخاضعة لنظام الخدمة المدنية وأعداد الوظائف ونسبها وفقا لجدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١١ باستثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة.	٦٧
الشكل رقم (٦) القطاعات التخصصية ونسب الوظائف فيها إلى عدد الوظائف الكلي	٦٨
الشكل رقم (٧) نسب موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ موزعين حسب المؤهل العلمي	٧٢

ديوان الخدمة المدنية

2011

التقرير السنوي

المقدمة

- كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية
- الهيكل التنظيمي للجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١
- الهيكل التنظيمي للأجهزة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١
- الهيكل التنظيمي للمؤسسات المستقلة في الجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١
- الأجهزة المدنية للسلطة التنفيذية

ديوان الخدمة المدنية

كلمة رئيس ديوان الخدمة المدنية

يُقدم ديوان الخدمة المدنية تقريره السنوي الذي يستعرض أهم المحطات والإنجازات التي تحققت خلال عام 2011، ويأتي هذا التقرير استمراراً وامتداداً لمسيرة الديوان المتواصلة منذ ستة عقود، باعتباره الجهاز المركزي المعني بتنظيم وتطوير الوظيفة العامة وتنمية الموارد البشرية في الخدمة المدنية.

ولعل أبرز الإنجازات التي حققها الديوان خلال هذا العام مساهمته الفاعلة مع وزارة تطوير القطاع العام في الإعداد لبرنامج هيكلة الرواتب والعلاوات في الخدمة المدنية، وإشرافه المباشر على تنفيذ هذا البرنامج بالتعاون مع الوزارة.

ولقد شكل انضمام نحو (44) دائرة ومؤسسة (مستقلة) لمظلة أحكام نظام الخدمة المدنية تحدياً كبيراً، استطاع الديوان بموارده البشرية المحدودة التعامل مع هذه الحالة المستجدة بأعلى درجات المهنية والشفافية، بحيث أسهم في وضع هذا البرنامج موضع التنفيذ في الوقت الذي قررته الحكومة وهو 1/1/2012.

وعلى الرغم من استحواذ تنفيذ برنامج هيكلة الرواتب والعلاوات على النصيب الأكبر من وقت وجهد الموارد البشرية العاملة بالديوان خلال عام 2011، إلا أنه واصل تقديم خدماته الاعتيادية بنفس المستوى من الكفاءة والجاهزية، فقد استمر الديوان برفد الوزارات والدوائر الحكومية باحتياجاتها من الموارد البشرية المتوفرة في مخزون التوظيف لديه، وإعداد جدول تشكيلات الوظائف لعام 2012 من خلال اللجنة المركزية واللجنة الفنية المشكلة سنداً لأحكام المادة (16) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007، وإجراء عمليات الترفيع ببعديها الوجوبي والجوازي بشكل مبكر جداً لغايات تطبيق سلم الرواتب الجديد وفقاً لأوضاع الموظفين المترتبة على قرارات ترفيعهم، وتقديم الاستشارات القانونية والإدارية للدوائر، والإشراف على عملية الإيفاد والتدريب للموارد البشرية العاملة في أجهزة الخدمة المدنية.

كما كان من أبرز إنجازات الديوان خلال هذا العام إعداد التعديلات اللازمة على نظام الخدمة المدنية، لتنسجم مع تنفيذ برنامج هيكلة الرواتب والعلاوات، بالإضافة إلى تشكيل لجان شؤون الموظفين لتشمل الدوائر الجديدة التي تم انضمامها لمظلة أحكام نظام الخدمة المدنية .

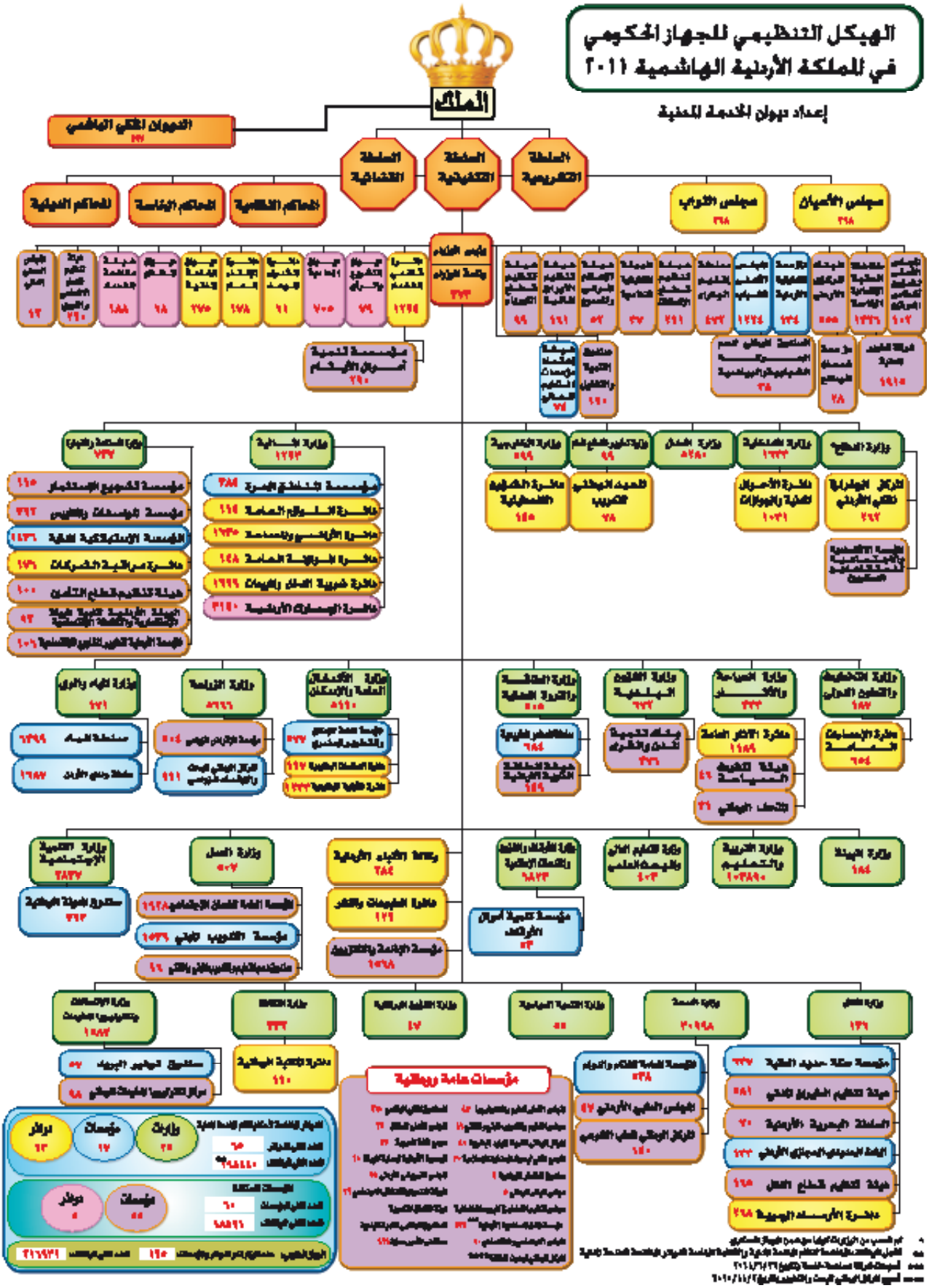
وفي ذات الوقت، فقد كان لتنظيم وإدارة الشؤون الداخلية للديوان نصيباً من الإنجازات خلال هذا العام، حيث شهد انتقال مبنى الديوان إلى موقعه الجديد في – طبربور – وما تطلب ذلك من توفير التجهيزات الفنية والمكتبية اللازمة، كما واصل الديوان استعداداته للتنافس على جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية إضافة إلى إشرافه المتواصل على تنفيذ مشروع نظام معلومات وإدارة الموارد البشرية الحكومي الموحد والذي سيتم إطلاقه خلال عام 2012.

لقد شهد عام 2011 جهداً واضحاً وملموساً من ديوان الخدمة المدنية كان في معظمها أنشطة ومحطات رئيسية في مسيرته الطويلة، وإن المتفحص لثنايا هذا التقرير ليلاحظ على وجه الدقة والتفصيل الإنجازات الفريدة والمميزة التي حققها.

ويطيب لي بمناسبة إصدار هذا التقرير أن أتقدم بوافر الشكر والتقدير لكافة وزارات ودوائر ومؤسسات الخدمة المدنية على تعاونها لتسهيل مهمة الديوان، وتمكينه من تنفيذ واجباته ومهامه، وأخص بالشكر مديري الموارد البشرية في هذه الدوائر، ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير لجميع الزميلات والزملاء بديوان الخدمة المدنية على مهنيتهم وتحملهم عبء العمل الإضافي الذي شهده عام حافل بالعطاء والإنجاز لتنفيذ وتطوير مسيرة الديوان في خدمة أجهزة الخدمة المدنية في وطننا العزيز، وإنه لعهد منا جميعاً أُسرة الديوان على المضي قدماً في العطاء المتميز تحقيقاً لرؤية وتوجيهات صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم حفظه الله ورعاه.

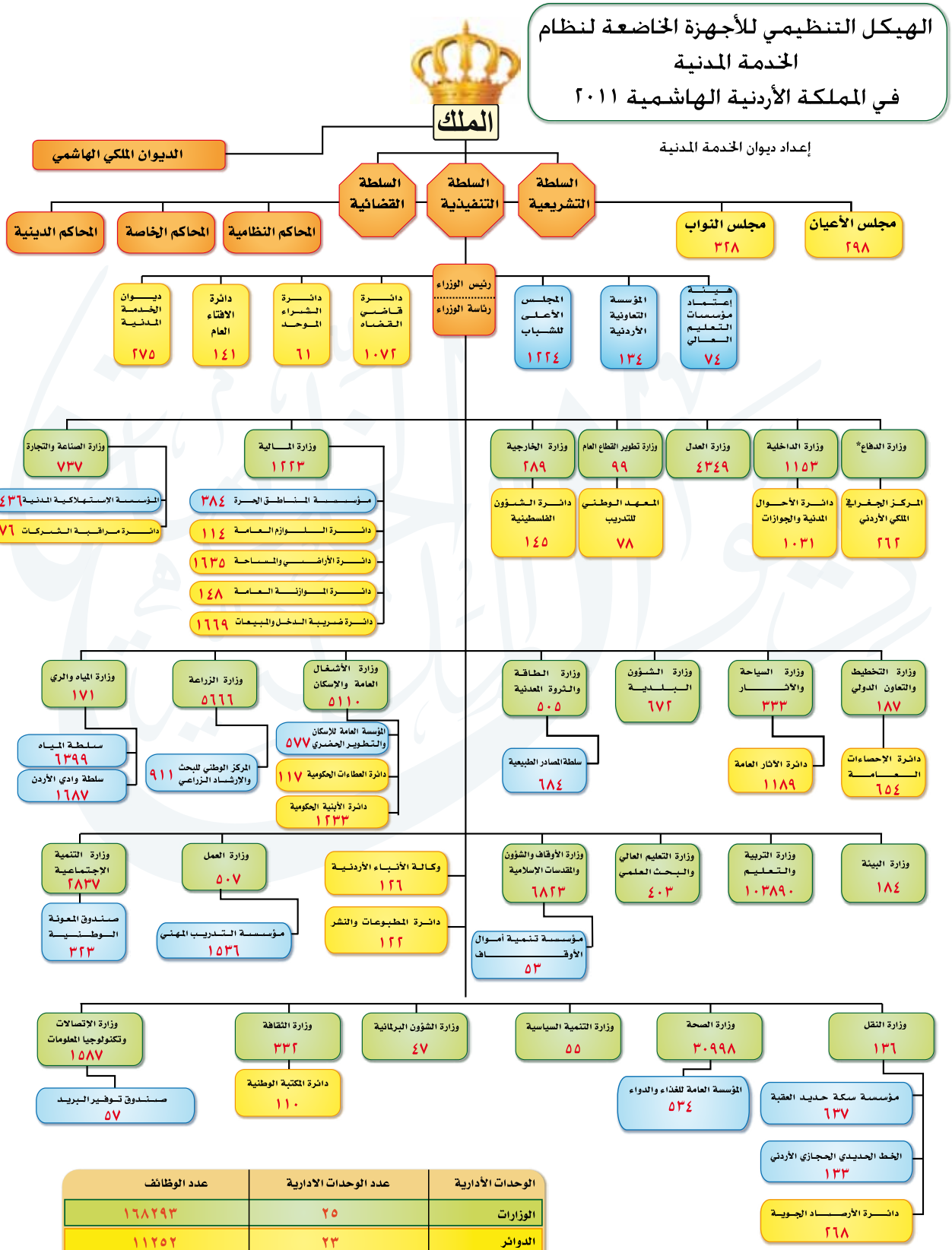
والله ولي التوفيق،،،

رئيس ديوان الخدمة المدنية


الهيكل التنظيمي للجهاز الحكومي
في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١
إعداد ديوان الخدمة المدنية
الملك
الديوان الملكي الهاشمي
٣٧
السلطة القضائية
السلطة التنفيذية
السلطة التشريعية
المحاكم النظامية
المحاكم الشرعية
المحاكم الدينية
مجلس الأعيان
٣٦٨
مجلس النواب
٣٦٨
رئيس الوزراء
٣٧٣
ديوان المظالم
٤٣
ديوان التشريع والرأي
٢٩٠
هيئة مكافحة الفساد
١٨٨
هيئة الاعتماد
٢٨
هيئة تنظيم قطاع الاتصالات
٢٧٥
هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن
١٧٨
هيئة تنظيم قطاع الطيران المدني
٦١
هيئة تنظيم قطاع الكهرباء
٧٠٥
هيئة تنظيم قطاع البترول
٧٩
هيئة تنظيم قطاع الغاز الطبيعي
١٢٩٤
مؤسسة المدن الصناعية
٢٩٠
هيئة تنظيم الإعلام
٩٩
هيئة تنظيم قطاع الاتصالات
١٩١
هيئة الإعلام المرئي والمسموع
٥٣
الهيئة الملكية الأردنية للفضاء
٣٧
هيئة تنظيم قطاع الطيران المدني
٢١١
صندوق الزكاة
٤٧٣
المجلس الأعلى للشباب
١٣٣٤
المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية
٣٥٥
المجلس الأعلى للسكان
١٣٣٦
المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب
١٠٣
المعهد الملكي للدراسات الدينية
٢٥
مركز الملك عبدالله الثاني للتميز
٢٨
دائرة الإفتاء العام
١٩١٥
وزارة التخطيط والتعاون الدولي
١٨٧
المركز الوطني لتكنولوجيا المعلومات
٢٦٣
المعهد الأكاديمي للتخطيط والتنمية
وزارة الثقافة
١٦٣٣
دائرة الأحوال المدنية والجوازات
١٠٣١
وزارة المالية
٥٢٨٠
دائرة الجمارك
٧٨
وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة
٩٩
دائرة ضريبة الدخل والمبيعات
١٤٥
وزارة الصناعة والتجارة والتموين
٧٣٧
مؤسسة المواصفات والمقاييس
٣٦٢
المؤسسة الاستهلاكية المدنية
١٤٣٦
دائرة مراقبة الشركات
١٧٦
هيئة تنظيم قطاع التأمين
١٠٠
الهيئة الأردنية لتنمية المشاريع الاقتصادية والكفاءة الإنتاجية
٩٢
المؤسسة العامة للمناطق الحرة الأردنية
١٠٦
وزارة الداخلية
١٢٩٣
مؤسسة الدفاع المدني
٣٨٤
دائرة الشؤون الصحية
١١٤
مديرية الأمن العام والدرك
١٣٣٥
دائرة الجوازات
١٤٨
دائرة شرطة المياه والبيئة
١٣٩٩
دائرة الأحوال المدنية والجوازات
٣١٤٠
وزارة الزراعة
٣٩٦٦
مؤسسة الإقراض الزراعي
٣٠٤
المركز الوطني للبحوث والإرشاد الزراعي
٤١١
وزارة الأشغال العامة والإسكان
٥١١٠
مؤسسة تنمية موارد المياه والصرف الصحي
٣٧٧
دائرة السلامة العامة
٤١٢
دائرة الأبنية والمساحة
١٣٣٣
وزارة المياه والري
٢٢١
سلطة المياه
٢٣٩٩
سلطة وادي الأردن
١٦٨٧
وزارة الطاقة والثروة المعدنية
٥٠٥
سلطة المصادر الطبيعية
٦٨٤
هيئة الطاقة الذرية
٤٦٩
وزارة الثقافة
٦٧٢
وزارة السياحة والآثار
٣٣٣
دائرة الآثار العامة
١١٨٩
هيئة الشباب
٤٦
المتحف الوطني
٣١
وزارة الشباب
١٨٧
دائرة الإحصاءات العامة
٦٥٤
وزارة التنمية الاجتماعية
٢٨٣٧
صندوق المعونة الوطنية
٣١٣
وزارة العمل
٩٠٧
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
١٩٢٨
مؤسسة التدريب المهني
١٠٣٦
مؤسسة التأهيل والتشغيل المهني
٤٦
وزارة الأشغال والنقل والشؤون الحكومية
٩٨٢٣
مؤسسة تنمية أموال اليتامى
٣٣
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
١٠٣
وزارة التربية والتعليم
١٠٣٨٩٠
وزارة البيئة
١٨٤
وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
١٨٨٣
صندوق تطوير البريد
٥٧
مركز الترددات الراديوية
٩٨
وزارة الصحة
٣٠٩٩٨
وزارة المالية
١٣٦
مؤسسة سكة حديد العقبة
٢٢٧
هيئة تنظيم الطيران المدني
٨٨١
السلطة البحرية الأردنية
٢٠
الهيئة الجيولوجي الأردني
١٣٣
هيئة تنظيم قطاع الغاز
١٦٥
دائرة الأراضي والمساحة
٢٦٨
مؤسسات عامة وملكية
المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري
٣٨
المجلس الطبي الأردني
٤٧
المركز الوطني للطب الشرعي
١٤٠
وزارات
٢٣
مؤسسات
١٧
سفارات
٢٣
٢٠٠٩٤٤٠
٦٥
٩٨٥٩١
٦٠
٤٤
٥
٢١٦٤٣١
١٩٥

الهيكل التنظيمي للأجهزة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١

إعداد ديوان الخدمة المدنية

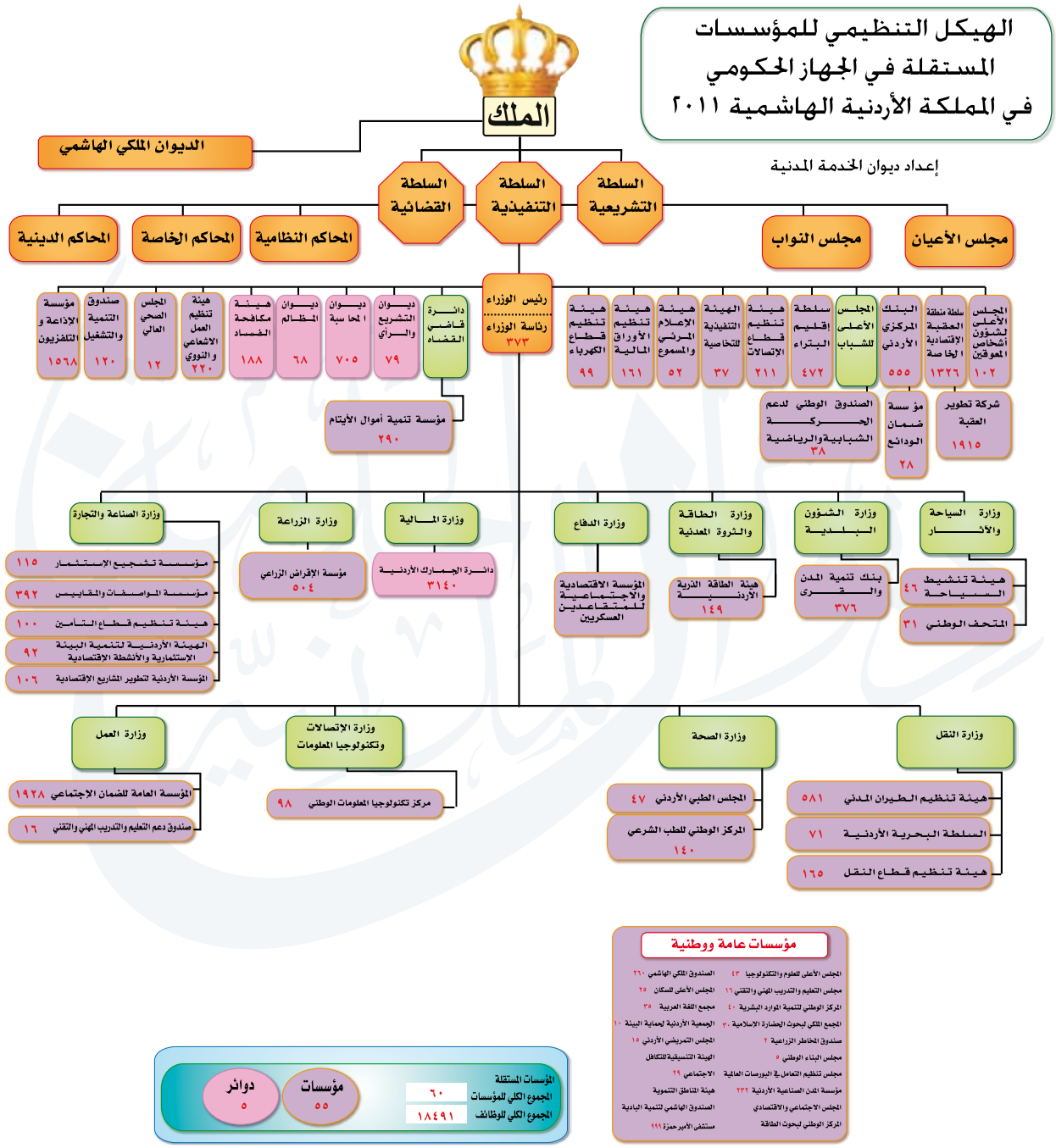


الوحدات الأدارية	عدد الوحدات الادارية	عدد الوظائف
الوزارات	٢٥	١٦٨٢٩٣
الدوائر	٢٣	١١٢٥٢
المؤسسات	١٧	١٦٧٨٧
الإجمالي	٦٥	١٩٦٣٣٢

* غير خاضعة لنظام الخدمة المدنية

الهيكل التنظيمي للمؤسسات المستقلة في الجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠١١

إعداد ديوان الخدمة المدنية



ملاحظة: الدوائر الظاهرة باللون الأخضر هي دوائر خاضعة لنظام الخدمة المدنية، وقد تم اظهارها لارتباط مؤسسات مستقلة بها.

الأجهزة المدنية للسلطة التنفيذية

131 = 42 + 89

216931

أعداد الوظائف في الجهاز الحكومي موزعة حسب المجموعات والقطاعات لعام 2011

82043

أعداد الوظائف في الجهاز الحكومي (باستثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة) موزعة حسب المجموعات والقطاعات لعام 2011

أعداد مسميات الأجهزة الحكومية	
وزارة	25
مؤسسة	16
دائرة	23
هيئة	16
مجلس	13
صندوق	8
سلطة	6
مركز	5
حقائب وزارية	5
ديوان	4
بنك	2
أخرى	8
المجموع	131

مجموعة الإدارة العامة

21980 — %10,1

31 = 7 + 24

قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة
6993 — %31,8 — %3,2 — 9 = 2 + 7

1 وزارة العدل	5280
2 مجلس الأعيان	298
3 مجلس النواب	328
4 ديوان المظالم	68
5 ديوان المحاسبة	705
6 ديوان التشريع والرأي	79
7 وزارة الشؤون البرلمانية	47
1 وزير الدولة للشؤون البرلمانية	
2 هيئة مكافحة الفساد	188

قطاع الشؤون العامة
3836 — %17,5 — %1,8 — 8 = 2 + 6

1 وزارة الخارجية	599
2 دائرة الشؤون الفلسطينية	145
3 وزارة الداخلية	1633
4 دائرة الأحوال المدنية والجوازات	1031
5 وزارة التنمية السياسية	55
6 رئاسة الوزراء	373
1 وزير دولة	
2 وزير الدولة لشؤون رئاسة الوزراء	

قطاع الثقافة والإعلام والشؤون الدينية
11151 — %50,7 — %5,1 — 14 = 3 + 11

1 وكالة الأنباء الأردنية	284
2 دائرة المطبوعات والنشر	122
3 وزارة الثقافة	332
4 المكتبة الوطنية	110
5 وزارة الأوقاف	6823
6 مؤسسة تنمية أموال الأوقاف	53
7 دائرة قاضي القضاة	1274
8 دائرة الإفتاء العام	178
9 المجمع الملكي لبحوث الحضارة الاسلامية	30
10 مؤسسة تنمية أموال الأيتام	290
11 مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	1568
1 وزير الدولة لشؤون الاعلام والاتصال	
2 هيئة الاعلام المرئي والمسموع	52
3 مجمع اللغة العربية الاردني	35

مجموعة الموارد والبنية التحتية

34576 — %15,9

40 = 11 + 29

قطاع النقل
3906 — %11,3 — %1,8 — 8 = 2 + 6

1 وزارة النقل	136
2 الخط الحديدي الحجازي	133
3 مؤسسة سكة حديد العقبة	637
4 دائرة الأرصاد الجوية	268
5 شركة تطوير العقبة	1915
6 السلطة البحرية الاردنية	71
1 هيئة تنظيم قطاع النقل العام	165
2 هيئة تنظيم الطيران المدني	581

قطاع الموارد
17131 — %49,5 — %7,9 — 15 = 5 + 10

1 وزارة المياه والري	171
2 سلطة المياه	6399
3 سلطة وادي الأردن	1687
4 وزارة الزراعة	5666
5 المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	911
6 المؤسسة التعاونية الأردنية	134
7 وزارة الطاقة والثروة المعدنية	505
8 سلطة المصادر الطبيعية	684
9 المركز الوطني للبحث والتطوير	
10 مؤسسة الاقراض الزراعي	504
1 هيئة تنظيم العمل الاشعاعي والنووي	220
2 صندوق المخاطر الزراعية	2
3 هيئة تنظيم قطاع الكهرباء	99
4 هيئة الطاقة الذرية الاردنية	149
5 وزير الدولة لشؤون المشاريع الكبرى	

قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات
13539 — %39,2 — %6,2 — 17 = 4 + 13

1 وزارة الإشغال العامة والاسكان	5110
2 المؤسسة العامة للاسكان والتطوير الحضري	577
3 دائرة العطاءات الحكومية	117
4 وزارة الشؤون البلدية	672
5 وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	1587
6 وزارة السياحة والآثار	333
7 دائرة الآثار العامة	1189
8 دائرة الأراضي والمساحة	1635
9 المركز الجغرافي الملكي	262
10 بنك تنمية المدن والقرى	376
11 دائرة الأبنية الحكومية	1233
12 مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني	98
13 المتحف الوطني	31
1 هيئة تنظيم قطاع الاتصالات	211
2 مجلس البناء الوطني	5
3 هيئة تنشيط السياحة	46
4 صندوق توفير البريد	57

مجموعة المال والاقتصاد

15552 — %7,2

27 = 11 + 16

قطاع المال
10448 — %67,2 — %4,8 — 15 = 6 + 9

1 وزارة المالية	1223
2 دائرة اللوازم العامة	114
3 دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	1669
4 دائرة الموازنة العامة	148
5 مؤسسة المناطق الحرة	384
6 وزارة التخطيط والتعاون الدولي	187
7 دائرة الاحصاءات العامة	654
8 دائرة الجمارك	3140
9 مؤسسة ضمان الودائع	28
1 هيئة تنظيم الاوراق المالية	161
2 هيئة تنظيم قطاع التامين	100
3 صندوق التنمية والتشغيل	120
4 الهيئة التنفيذية للتخاصية	37
5 البنك المركزي الأردني	555
6 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	1928

قطاع الاقتصاد
5104 — %32,8 — %2,4 — 12 = 5 + 7

1 وزارة الصناعة والتجارة	737
2 دائرة مراقبة الشركات	176
3 المؤسسة الاستهلاكية المدنية	1436
4 مؤسسة المدن الصناعية الأردنية	232
5 المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية	106
6 مؤسسة المواصفات والمقاييس	392
7 مؤسسة تشجيع الاستثمار	115
1 الهيئة الاردنية لتنمية البيئة الاستثمارية والانشطة الاقتصادية	92
2 سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة	1326
3 سلطة إقليم البتراء	472
4 المجلس الاجتماعي والاقتصادي	20
5 مجلس تنظيم التعامل في البورصات العالمية	

مجموعة الموارد البشرية

143564 — %66,2

28 = 12 + 16

قطاع القوى البشرية
108268 — %75,4 — %49,9 — 15 = 7 + 8

1 وزارة التربية والتعليم	103890
2 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	403
3 وزارة العمل	507
4 مؤسسة التدريب المهني	1536
5 ديوان الخدمة المدنية	275
6 وزارة تطوير القطاع العام	99
7 المعهد الوطني للتدريب	78
8 صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني	20
1 المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	40
2 هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	74
3 المجلس الاعلى للسكان	25
4 المجلس الأعلى للشباب	1224
5 مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني	16
6 الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية	38
7 المجلس الاعلى للعلوم والتكنولوجيا	43

قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي
35296 — %24,6 — %16,3 — 13 = 5 + 8

1 وزارة الصحة	30998
2 المؤسسة العامة للغذاء والدواء	538
3 دائرة الشراء الموحد	61
4 وزارة التنمية الاجتماعية	2837
5 المركز الوطني للطب الشرعي	140
6 وزارة البيئة	184
7 الجمعية الأردنية لحماية البيئة	10
8 صندوق المعونة الوطنية	323
1 المجلس الصحي العالي	12
2 المجلس الطبي الأردني	47
3 الهيئة التنسيقية للتكافل الاجتماعي	29
4 المجلس الأعلى لرعاية شؤون المعوقين	102
5 المجلس التمريضي الأردني	15

مؤسسات أخرى

5 = 1 + 4

1 الصندوق الملكي الهاشمي (260)

2 الصندوق الهاشمي لتنمية البادية

3 مستشفى الأمير حمزة (999)

4 المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية للمتقاعدين العسكريين

1 هيئة المناطق التنموية

الدليل

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

الفصل الأول

ديوان الخدمة المدنية

- النشأة والمهام
- الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية ٢٠١١
- الرؤية والرسالة
- المرتكزات والقيم
- الأهداف العامة
- تطور أعداد الموظفين في الديوان
- عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١١
- تطور موازنة الديوان للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)
- أبرز التعديلات التي تمت على نظام الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١

ديوان الخدمة المدنية

النشأة

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

المهام

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

أ) متابعة تطبيق أحكام هذا النظام والتحقق من تطبيق الدوائر لأحكام التشريعات المتعلقة بالخدمة المدنية بصورة سليمة.

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

ج) ترشيح طالبي الوظيفة لملء الوظائف الشاغرة في جهاز الخدمة المدنية والمشاركة في عملية اختيارهم ووضع الأسس الخاصة بالامتحانات التنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظائف والإشراف عليها.

د) المشاركة في اقتراح التشريعات المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية.

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

و) المساهمة في إدارة الموارد البشرية في جهاز الخدمة المدنية واقتراح السياسات ووضع الآليات التي من شأنها زيادة فعالية وكفاءة هذا الجهاز.

ز) اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصويب القرارات الإدارية المخالفة لأحكام نظام الخدمة المدنية.

ح) إبداء الرأي للدوائر حول المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا النظام وتقديم الدعم والإسناد الفني في قضايا إدارة الموارد البشرية.

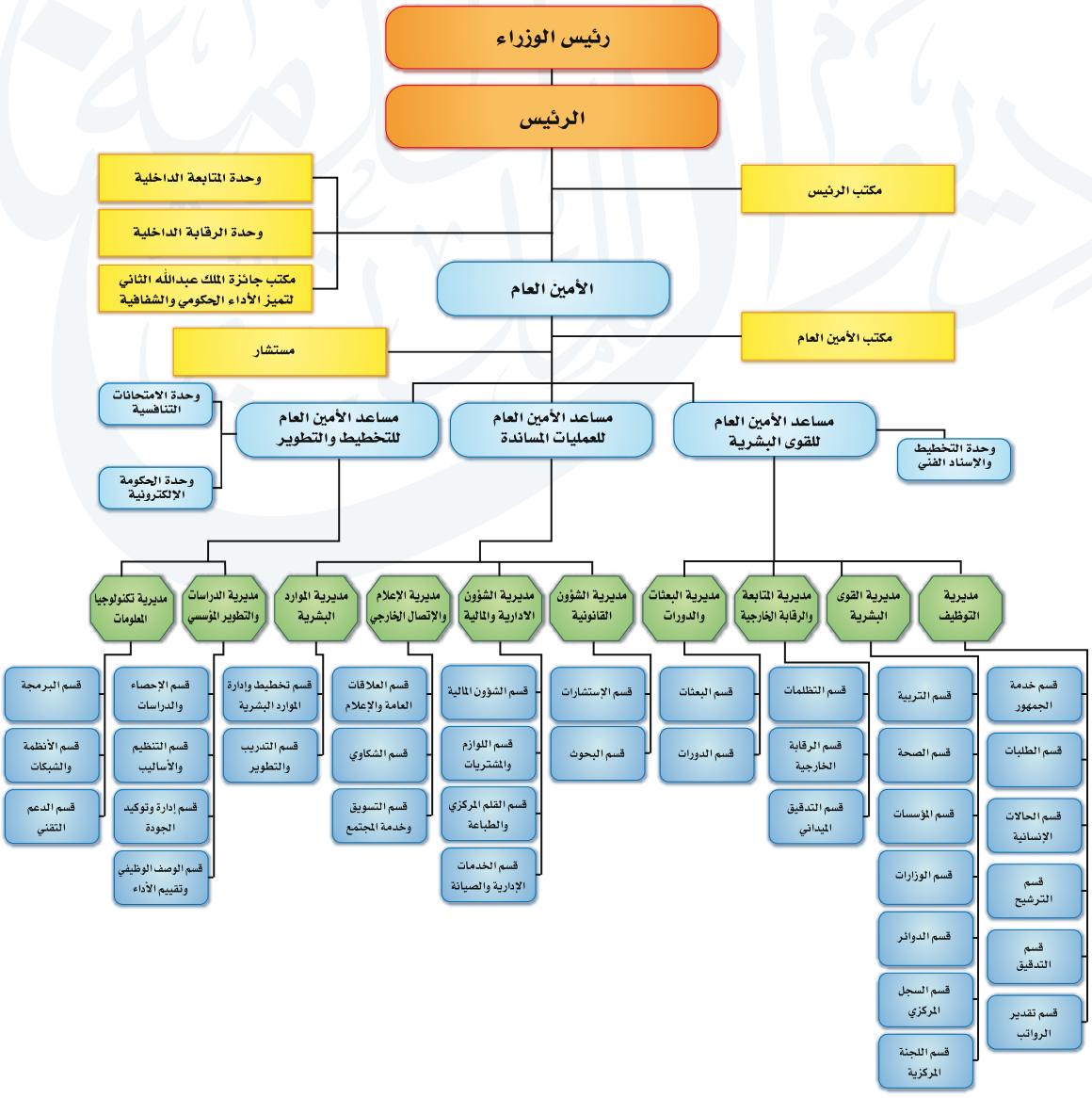
ط) النظر في الشكاوى والتظلمات التي تقدم إليه من الموظفين والمرشحين والمتقدمين لإشغال الوظائف واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها وفقاً لأحكام النظام.

الشكل رقم (١)

الهيكل التنظيمي لديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١١

ديوان الخدمة المدنية

الهيكل التنظيمي - لديوان الخدمة المدنية
لعام ٢٠١١



الرؤية

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

الرسالة

تنظيم شؤون الوظيفة العامة وتطويرها بأبعادها البشرية والإجرائية والقانونية وإدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، من خلال تعزيز 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 العامة

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

- إيجاد الآليات وتنفيذ المشاريع العملية لتطوير وخلق أشكال مؤسسية لتنمية الحياة الاجتماعية للموظفين، وتحقيق مكاسب لهم في قضايا السكن والصحة والتعليم وصناديق الادخار.

تطور أعداد الموظفين في الديوان

يحرص ديوان الخدمة المدنية وبشكل متواصل على المواءمة ما بين أعداد موظفيه وبين المتطلبات الخاصة للقيام بواجباته المناطة به، والتي بدورها تؤدي إلى تحقيق أهدافه التي تدعمها رؤية ورسالة ومرتكزات وقيم الديوان التي تنبثق عن خطته الاستراتيجية، وفي الجداول التالية أبرز ملامح وسمات وخصائص الموظفين، والمعينين الجدد فيه والإجراءات الوظيفية التي تخصهم.

جدول رقم (١)
تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الجنس للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)

النوع الاجتماعي	السنة						
	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
ذكور	١١٠	١١٣	١١٤	١٢٧	١٦٧	١٦٥	١٦٥
إناث	٣٨	٣٧	٣٩	٤٢	٧٦	٧٩	٨٠
المجموع	١٤٨	١٥٠	١٥٣	١٦٩	٢٤٣	٢٤٤	٢٤٥

جدول رقم (٢)
تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب الفئة خلال الأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)

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

جدول رقم (٣)
تطور أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي للأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)

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

جدول رقم (٤)
أعداد المعينين في ديوان الخدمة المدنية موزعين حسب الجنس والفئة لعام (٢٠١١)

الجنس / الفئة	أولى	ثانية	ثالثة	عقد شامل	عقد بدل مجاز	المجموع
ذكور	٢	٠	١	١	١	٥
إناث	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجموع	**٢**	**٠**	**١**	**١**	**١**	**٥**

جدول رقم (٥)
أعداد موظفي ديوان الخدمة المدنية المرفعين موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام (٢٠١١)

الجنس / نوع الترفيع	وجوبي	جوازي	المجموع
ذكور	١٩	٨	٢٧
إناث	٣	٢	٥
المجموع	**٢٢**	**١٠**	**٣٢**

جدول رقم (٦)
الإجراءات الوظيفية التي تمت على موظفي ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الجنس ونوع الإجراء لعام ٢٠١١

الجنس / نوع الإجراء	إعارة	انتداب	إجازة بدون راتب	نقل	تعديل	المجموع
ذكور	١	٥	١٢	٣	١	٢٢
إناث	٠	٥	١	١	٠	٧
المجموع	**١**	**١٠**	**١٣**	**٤**	**١**	**٢٩**

جدول رقم (٧)
أعداد الموظفين الموفدين في بعثات دراسية وبرامج تدريبية لعام (٢٠١١)

الجنس / نوع الإيفاد	بعثة دراسية	برامج تدريبية	المجموع
ذكور	١	٦٨	٦٩
إناث	٠	٢١	٢١
المجموع	١	٨٩	٩٠

عدد وظائف الديوان لعام ٢٠١١

بلغ عدد وظائف الديوان المدرجة على جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١١ ما مجموعه (٢٧٥) وظيفة شكلت وظائف الفئة الأولى النسبة الأعلى، حيث بلغت (٥٠٪) من إجمالي الوظائف، تلتها الفئة الثانية بنسبة بلغت (٢٤٪) وانخفضت إلى ما نسبته (٥٪) في وظائف العقود. والجدول التالي يبين أعداد وظائف الديوان المدرجة على جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١١.

جدول رقم (٨)
أعداد وظائف ديوان الخدمة المدنية موزعة حسب الفئات الوظيفية

الفئة العليا	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	العقود	المجموع
٢	١٣٨	٦٥	٥٦	١٤	٢٧٥
١٪	٥٠٪	٢٤٪	٢٠٪	٥٪	١٠٠٪

تطور موازنة الديوان للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)

بلغ مجموع موازنة الديوان لعام ٢٠١١ (٢٤٣٤٤٠٠) دينار، تم صرف مبلغ (١٧٩٨٦٤٦) دينارا بنسبة إنفاق بلغت (٧٣,٩٪) حيث شكلت النفقات الرأسمالية ما نسبته (٣٢,٣٪).

ويبدو جلياً أن انخفاض نسب الإنفاق في موازنة عام ٢٠١١ يعود إلى الجهد الذي بذله الديوان في تخفيض النفقات الجارية، إضافة إلى انخفاض الموازنة المخصصة لهذا العام مقارنة بموازنات الأعوام الماضية، والجداول التالية تبين تفصيلات حجم الإنفاق في موازنة الديوان لعام ٢٠١١.

جدول رقم (٩)
تطور موازنة ديوان الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٥- ٢٠١١)

السنة	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
الموازنة	٨٥٦٠٠٠	٨٤١٠٠٠	١٧٦٢٠٠٠	٣٣٨٨١٠٠	٣٨٧٥٠٠٠	٣٣٣٨٠٠٠	٢٤٣٤٤٠٠

جدول رقم (١٠)
موازنة الديوان موزعة حسب رقم المادة ومادة الإنفاق والمبالغ المصروفة لعام ٢٠١١

رقم المادة	مادة الإنفاق	المبلغ المصروف لغاية ٢٠١١/١٢/٣١ بالدينار	إجمالي المبلغ الكلي بالدينار	النسبة المئوية لمادة الإنفاق
١٠٠	الرواتب والأجور والعلاوات	١٢٨٨٠٠٠	١٢٩١٠٠٠	٪٩٩,٨
٢٠٠	النفقات التشغيلية (سلع وخدمات)	١٩٠٠٠٠	٢٠٩٠٠٠	٪٩٠,٩
٣٠٠	النفقات التحويلية	٢٨٠٠٠	٢٩٠٠٠	٪٩٦,٦
٤٠٠	النفقات الأخرى	٠	٠	٪٠
٥٠٠	النفقات الرأسمالية	٢٩٢٦٤٦	٩٠٥٤٠٠	٪٣٢,٣
	المجموع	١٧٩٨٦٤٦	٢٤٣٤٤٠٠	٪٧٣,٩

بلغ حجم الإنفاق من موازنة الديوان لعام ٢٠١١ على البرامج والمشاريع مبلغ (٣٣٠٦٤٦) ديناراً، والجدول التالي يبين تفصيلات البرامج والمشاريع وحجم الإنفاق على كل مشروع وبرنامج.

جدول رقم (١١)
حجم الإنفاق على المشاريع لعام ٢٠١١

اسم المشروع	المبلغ المصروف
مشروع الإدارة	١٣٨٠٠٠
استكمال مشروع نظام معلومات الموارد البشرية (المرحلة الثانية)	٧٦١٤٦
جائزة الموظف المثالي	١٨٦٠٠
تنفيذ المرحلة الثانية من دراسة واقع القوى البشرية	١٤٧٠٠
تطوير نظام تقييم موظفي الخدمة المدنية	٥٠٠٠
الإسناد والدعم الفني للدوائر في استخدام نظم المعلومات	١٢٠٠٠
نظام التخطيط الوظيفي المحوسب	٤٠٠٠
إنشاء صناديق ادخار موظفي الخدمة المدنية	٤٠٠
إعداد دراسة وتنفيذ برنامج عملي لخفض عبء الرواتب	٢٠٠٠
تطوير سياسات وآليات التعيين والرقابة	١٩٠٠٠
تطوير سياسات التدريب والإيفاد	١٠٠٠
الربط بين مساقات التعليم وشروط إشغال الوظائف	١٨٠٠
الأتمتة والخدمات الالكترونية	٣٨٠٠٠
المجموع	٣٣٠٦٤٦

بلغت مصروفات إيفاد موظفي الديوان في بعثات دراسية وبرامج تدريبية (١٣٦٠٠) دينار حيث شكلت ما نسبته (٠,٨٪) من إجمالي المصروفات، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم (١٢)
حجم الإنفاق على إيفاد موظفي ديوان الخدمة المدنية لعام ٢٠١١

نوع الإيفاد	المبلغ المصروف
بعثات دراسية	٩٠٠٠
برامج تدريبية	٤٦٠٠
المجموع	**١٣٦٠٠**

انخفضت نسبة موازنة الديوان لعام ٢٠١١ مقارنة بموازنة عام ٢٠١٠ حيث بلغت نسبة الانخفاض (٢٧,١٪) ويبين الجدول التالي هذا الانخفاض بوضوح.

أبرز التعديلات التي تمت على نظام الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ بموجب نظام الخدمة المدنية المعدل رقم (٥٢) لسنة ٢٠١١

- تعديل المادة (٢) من النظام الأصلي بإعادة مفهوم التعريفات التالية (الدائرة ، الخدمة المدنية، الراتب الأساسي، الراتب الإجمالي) لتتناسب هذه التعريفات مع إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في الخدمة المدنية وإخضاع المؤسسات المستقلة ماليا وإداريا لأحكام النظام .
- تعديل المادة (٨) من النظام الأصلي المتعلقة بالمهام والصلاحيات المناطة بمجلس الخدمة المدنية.
- تعديل المادة (١٩) من النظام الأصلي بتعديل الراتب الأساسي لشاغلي وظائف المجموعة الثانية من الفئة العليا ومقدار الزيادة السنوية وعلاوة غلاء المعيشة والعلاوة الفنية، ومنح علاوة المؤسسة لمن تتقاضى الدائرة التي يعمل بها هذه العلاوة.
- تعديل المادة (٢٠) من النظام الأصلي بإدراج سلم رواتب أساسية جديد لموظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة ومقدار الزيادات السنوية للموظفين .
- تعديل المادة (٢٣) من النظام الأصلي بإدراج مقدار الزيادة السنوية لموظفي العقود الشاملة لكافة العلاوات وفقا لمقدار الراتب الإجمالي للعقد.
- تعديل المادة (٢٦) من النظام الأصلي بتحديد أنواع العلاوات الإضافية التي يستحقها الموظف إذا تحققت لديه شروط تقاضيها (العلاوة الفنية، العلاوة الإشرافية، علاوة المؤسسة، علاوة موقع العمل).
- تعديل المادة (٢٩) من النظام الأصلي بتحديد بدل العمل الإضافي بنسبة (٣٠٪).
- تعديل المادة (٧٩) من النظام الأصلي لغاية معاملة الدرجة الأولى من الفئة الأولى للترفيع للدرجة الخاصة جوازيا معاملة الفئة .
- تعديل المادة (٨٠/ج) من النظام الأصلي بترفيع الموظف المنتدب أو المكلف أو المعار لأي جهة غير خاضعة للنظام أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن ثمانية أشهر في دائرته الأصلية .

- تعديل المادة (١٣١) من النظام الأصلي لغايات تحديد ما يستحقه الموظف الموفد في بعثة من مخصصات مالية خلال فترة إيفاده .
- تعديل المادة (١٨١) من النظام الأصلي بمنح صلاحية الوزير لرئيس مجلس أي هيئة أو سلطة، وتسمية أحد أعضاء المجلس لممارسة صلاحيات الأمين العام في الدوائر التي لا يوجد فيها مسمى أمين عام .
- تعديل المادة (١٨٥) من النظام الأصلي لتحدد آلية توفيق أوضاع موظفي المؤسسات التي خضعت لنظام الخدمة اعتبارا من ٢٠١٢/١/١.
- تعديل المادة (١٨٦) من النظام الأصلي لغايات التعامل مع مكافأة نهاية الخدمة وصناديق الادخار والإسكان والتأمين الصحي لموظفي المؤسسات المستقلة التي كانوا يستفيدون منها بموجب تشريعاتهم الخاصة قبل ٢٠١٢/١/١ .

الفصل الثاني

الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية

- المقدمة
- تطور طلبات التوظيف
- عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية
- عملية التجيير في الاختيار والتعيين
- الحالات الإنسانية
- الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية
- تسويق الكفاءات

الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية

المقدمة

يشكل مخزون ديوان الخدمة المدنية من طلبات التوظيف مرجعا شاملا ومتنوعا لمخرجات التعليم العالي المحلي والخارجي من حيث المؤهلات العلمية والتخصصات والنوع الاجتماعي، وكافة العوامل الأخرى بحكم كونه الجهة الرسمية الوحيدة والمعتمدة لإدارة ومتابعة طلبات التوظيف والتعيينات التي تتم تحت مظلة الخدمة المدنية في المملكة الأردنية الهاشمية، ومن هنا تعتبر قاعدة بيانات الديوان معينا هاما وغنيا لكثير من الباحثين والمهتمين عند الحاجة إلى الوقوف على المؤشرات المختلفة التي تمس هذا الجانب تحديدا.

وقد عمل الديوان وكتقليد سنوي مستمر على عرض كافة المؤشرات والحقائق التي تعكس قيم الشفافية والعدالة والنزاهة وتكافؤ الفرص والالتزام التام بالأنظمة والتعليمات المرتبطة بعملية التوظيف والتعيين من خلال إطلاقه للكشوف التنافسية السنوية، وما يرافقها من حملات إعلامية في وسائل الإعلام المختلفة، وعقده للكثير من الجلسات الحوارية واللقاءات مع كافة الجهات، مؤكدا بذلك على أهمية الشراكة بين كافة عناصر المجتمع الأردني عند تناول هذه القضية المحورية التي تعتبر من أبرز اهتمامات المواطن الأردني.

تطور طلبات التوظيف

بلغ عدد طلبات التوظيف التراكمية حتى نهاية العام ٢٠١١ ما مجموعه (٢٦٤٣٠٣) طلب بمعدل نمو بلغ (٢٠,٨٪) مقارنة مع ما هو عليه الحال في العام ٢٠١٠، جزء كبير منها تم تقديمه من خلال مبنى الديوان، والجزء الآخر تم من خلال مكاتب البريد المنتشرة في مختلف محافظات المملكة للتسهيل على كافة شرائح المجتمع الأردني من خريجي الجامعات والكليات في تقديم طلباتهم للتنافس على الوظيفة العامة، حيث تستقبل مديرية التوظيف كجهة رئيسة في ديوان الخدمة المدنية ما بين (٣٠-٤٠) ألف طلب توظيف جديد سنويا، ويمر طلب التوظيف بمجموعة من الإجراءات عبر مختلف أقسام المديرية لحين وصوله إلى قاعدة بيانات ديوان الخدمة المدنية، ومن ثم وضعه على الكشف الملحق لحين إصدار الكشف التنافسي الأساسي الذي جرت العادة بأن يصدر في شهر حزيران من كل عام.

عند استعراض الجدول رقم (١٣) يمكن ملاحظة أهم المؤشرات التالية :

- تضاعف عدد طلبات التوظيف التراكمي خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١١) حوالي (٦) مرات، مرتفعا من (٤١٦٢٧) متقدما في العام ١٩٩٠ إلى (٢٦٤٣٠٣) متقدمين خلال العام ٢٠١١، وتضاعف بمقدار (١٧) مرة بين الجامعيين، مقابل (مرتين وربع المرة) فقط بين حملة مؤهل الدبلوم المتوسط.
- تواضع أعداد المعينين التي تراوحت بين (٢٠٦٥- ١٢١٨٨) خلال هذه الفترة مقارنة مع مئات الآلاف من المتقدمين.
- ولتشخيص صعوبة واقع التعيينات خلال هذه الفترة التي تراوحت ما بين (٢٪ - ٩٪)، يمكن ببساطة ملاحظة أن متوسط نسبة (المعينين /المتقدمين) قد بلغ (٦٪) فقط، ترتفع بين حملة المؤهل الجامعي لتبلغ (١٠٪) وتنخفض عن متوسطها لتصل إلى (٣٪) فقط بين حملة مؤهل الدبلوم المتوسط.
- بلغت نسبة (المعينين/ المتقدمين) خلال العام ٢٠١١ (٤٪) فقط، وهي من أدنى النسب المسجلة خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١١)، إذا ما استثنينا النسبة المسجلة في عام ١٩٩٧ والبالغة (٢٪)، ويعود ذلك إلى استمرار تقنين وضبط عمليات التعيين إثر تبعات الأزمة المالية العالمية وتداعياتها على المنطقة والعالم.
- وبالتالي يمكن القول بأن أعداد المعينين لا تواكب الزيادة المطردة في أعداد المتقدمين، فيلاحظ أن نسبة التعيين في العام ٢٠١١ كانت الأقل بين مثيلاتها في العقدين الأخيرين باستثناء العام ١٩٩٧ كما ذكرنا سابقا.

جدول رقم (١٣)

العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١١)

السنة	المؤهل						إجمالي المتقدمين	نسبة التطور في طالبي التوظيف	إجمالي المعينين	النسبة (معين/متقدم)
	الجامعيون			الدبلوم						
	متقدم	معين	النسبة	متقدم	معين	النسبة				
١٩٩٠	١١٢٨٣	١١٩٩	٪١١	٣٠٣٤٤	٨٦٦	٪٣	٤١٦٢٧	_	٢٠٦٥	٪٥
١٩٩١	١٧٣٠٣	٢٤١١	٪١٤	٤٠٧٦٩	١٤٨٨	٪٤	٥٨٠٧٢	٪٣٩,٥	٣٨٩٩	٪٧
١٩٩٢	٢٥٠١٣	٤٣٤٣	٪١٧	٥٢٦١٢	٢٩٢٤	٪٦	٧٧٦٢٥	٪٣٣,٧	٧٢٦٧	٪٩
١٩٩٣	٢٧٠٢٨	٤٤٣٥	٪١٦	٥٧٠٦٥	٣٠٣٢	٪٥	٨٤٠٩٣	٪٨,٣	٧٤٦٧	٪٩
١٩٩٤	٣٢٤٩١	٥٥٢٢	٪١٧	٦٢٩١٦	١٨٢٩	٪٣	٩٥٤٠٧	٪١٣,٥	٧٣٥١	٪٨
١٩٩٥	٣٨٢٧٦	٣٨٦٣	٪١٠	٦٨٣٨٥	١٢٦٣	٪٢	١٠٦٦٦١	٪١١,٨	٥١٢٦	٪٥
١٩٩٦	٤٣٩٢٤	٣٩٢٤	٪٩	٧٣٧٥١	١٤٦٩	٪٢٪	١١٧٦٧٥	٪١٠,٣	٥٣٩٣	٪٥
١٩٩٧	٤٤٣٠٩	٢١٢٨	٪٥	٧٣٩٩٨	٤٦٨	٪١	١١٨٣٠٧	٪٠,٥	٢٥٩٦	٪٢
١٩٩٩*	٣٣٧٥٥	٤٩٨٢	٪١٥	٣٥٠٣٩	٣٧٤	٪١	٦٨٧٩٤	٪٤١,٩	٥٣٥٦	٪٨
٢٠٠٠	٤٩٨٥٦	٦٧٣٣	٪١٤	٥٠٤٨٥	٨٤٥	٪٢	١٠٣٤١	٪٤٥,٩	٧٥٧٨	٪٨
٢٠٠١	٥٩١٦٣	٥٣١٨	٪٩	٥٨٣٢٠	١٧٩٨	٪٣	١١٧٨٦٦	٪١٧,٥	٧١١٦	٪٦
٢٠٠٢	٧٢٦٧١	٥١٣٢	٪٧	٦٢٦٦٨	١٠٦٨	٪٢	١٣٥٣٣٩	٪١٤,٨	٦٢٠٠	٪٥
٢٠٠٣	٩١٣٧٩	٥٦٨٩	٪٦	٦٧٩١٩	١٨٦٩	٪٣	١٥٩٢٩٨	٪١٧,٧	٧٥٥٨	٪٥
٢٠٠٤**	٨١٠١٥	٦٨٩١	٪٩	٤٦٤٥٨	٢٠٩٥	٪٥	١٢٧٤٧٣	٪٢٠,٠	٨٩٨٦	٪٧
٢٠٠٥	٩٩٥٣١	٩٢١٥	٪٩	٥٠٧٤١	٢٩٧٣	٪٦	١٥٠٢٧٢	٪١٧,٩	١٢١٨٨	٪٨
٢٠٠٦	١١٦٩٨٠	٩٩٣٠	٪٨	٥٣٤٠٧	١٤١١	٪٣	١٧٠٣٨٧	٪١٣,٤	١١٣٤١	٪٧
٢٠٠٧	١٢٣٩٦٣	٩٠٣١	٪٧	٥٤٠٦٩	٢٠٧٤	٪٤	١٧٨٠٥٩	٪٤,٥	١١١٠٥	٪٦
٢٠٠٨	١٣٥٧١٢	٧٩٧٢	٪٦	٥٥٧٦٣	٢٠٥٢	٪٤	١٩١٤٧٥	٪٧,٥	١٠٠٢٤	٪٥
٢٠٠٩	١٤٦٤٧٨	٨٣٨١	٪٦	٥٦٩٩٨	٢٢٨٥	٪٤	٢٠٣٤٧٦	٪٦,٣	١٠٦٦٦	٪٥
٢٠١٠	١٦٠٩٥٠	٦٧٧٠	٪٤	٥٧٩٣٤	٢١٩٥	٪٤	١٨٨٨٤	٪٧,٦	٨٩٦٥	٪٤
٢٠١١	١٩٥١٩٧	٧٨٢٤	٪٦	٦٩١٠٦	٢٨٤٦	٪٨	٢٦٤٣٠٣	٪٢٠,٨	١٠٦٧٠	٪٤
المجموع		١٢١٦٩٣			٣٧٢٢٤					

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

وإذا ما تم استعراض خصائص طلبات التوظيف والمعينين منهم خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١١) كما يبينه الجدول (١٤) فيمكن ملاحظة المؤشرات التالية:

- **تضاعفت أعداد المتقدمين بطلبات توظيف خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١١) بحوالي (٢,٦) مرة، وقد تضاعفت أعداد الإناث بمقدار (٣,٠٧) مرة، مقابل (١,٩) مرة بين الذكور، في حين تضاعفت بين الجامعيين بمقدار (٣,٩) مرة، مقابل (١,٤) مره بين حملة مؤهل الدبلوم المتوسط.**
- **بلغ مجموع المعينين خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١١) (١١٢٣٩٧) معيناً، أي أن متوسط التعيينات خلال هذه الفترة يبلغ حوالي (٩٠٠٠) معين سنويا، تتوزع بالتساوي تقريبا بين الذكور والإناث.**

جدول رقم (١٤)

عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١١) موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس

السنة	المؤهل	عدد المتقدمين			عدد المعينين		
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
٢٠٠٠	جامعي	٢٣٣٦٦	٢٦٤٩٠	٤٩٨٥٦	٢٥٠٢	٤٢٣١	٦٧٣٣
	دبلوم	١١٤٦٨	٣٩٠١٧	٥٠٤٨٥	٤٨٧	٣٥٨	٨٤٥
	المجموع	٣٤٨٣٤	٦٥٥٠٧	١٠٠٣٤١	٢٩٨٩	٤٥٨٩	٧٥٧٨
٢٠٠١	جامعي	٢٨٤٠٧	٣٠٧٥٦	٥٩١٦٣	٢٥٨١	٢٧٣٧	٥٣١٨
	دبلوم	١٣٣٨٠	٤٤٩٤٠	٥٨٣٢٠	٩٧٢	٨٢٦	١٧٩٨
	المجموع	٤١٧٨٧	٧٥٦٩٦	١١٧٤٨٣	٣٥٥٣	٣٥٦٣	٧١١٦
٢٠٠٢	جامعي	٣٣٩٩٢	٣٨٦٧٩	٧٢٦٧١	٢٦٩٠	٢٤٤٢	٥١٣٢
	دبلوم	١٤١٩٥	٤٨٤٧٣	٦٢٦٦٨	٣٢٢	٧٤٦	١٠٦٨
	المجموع	٤٨١٨٧	٨٧١٥٢	١٣٥٣٣٩	٣٠١٢	٣١٨٨	٦٢٠٠
٢٠٠٣	جامعي	٤١٨٠٣	٤٩٥٧٦	٩١٣٧٩	٣٣٧٧	٢٣١٢	٥٦٨٩
	دبلوم	١٥٦٨٣	٥٢٢٣٦	٦٧٩١٩	٦٩٩	١١٧٠	١٨٦٩
	المجموع	٥٧٤٨٦	١٠١٨١٢	١٥٩٢٩٨	٤٠٧٦	٣٤٨٢	٧٥٥٨
٢٠٠٤	جامعي	٣١٣٦٧	٤٩٦٤٨	٨١٠١٥	٣٦٧٢	٣٢١٩	٦٨٩١
	دبلوم	٩٢٥٦	٣٧٢٠٢	٤٦٤٥٨	٨٧٨	١٢١٧	٢٠٩٥
	المجموع	٤٠٦٢٣	٨٦٨٥٠	١٢٧٤٧٣	٤٥٥٠	٤٤٣٦	٨٩٨٦
٢٠٠٥	جامعي	٣٧٥٤٤	٦١٩٨٧	٩٩٥٣١	٤٣٤٨	٤٨٦٧	٩٢١٥
	دبلوم	١٠٠٣١	٤٠٧١٠	٥٠٧٤١	١٣٢٢	١٦٥١	٢٩٧٣
	المجموع	٤٧٥٧٥	١٠٢٦٩٧	١٥٠٢٧٢	٥٦٧٠	٦٥١٨	١٢١٨٨
٢٠٠٦	جامعي	٤٣١٧٥	٧٣٨٠٥	١١٦٩٨٠	٤٣٣٠	٥٦٠٠	٩٩٣٠
	دبلوم	١٠٦٢١	٤٢٧٨٦	٥٣٤٠٧	٧١٣	٦٩٨	١٤١١
	المجموع	٥٣٧٩٦	١١٦٥٩١	١٧٠٣٨٧	٥٠٤٣	٦٢٩٨	١١٣٤١
٢٠٠٧	جامعي	٤١٦٩٩	٨٢٢٦٤	١٢٣٩٦٣	٤٢٥٣	٤٧٧٨	٩٠٣١
	دبلوم	٩٥٨٢	٤٤٥١٤	٥٤٠٩٦	٩٦٩	١١٠٥	٢٠٧٤
	المجموع	٥١٢٨١	١٢٦٧٧٨	١٧٨٠٥٩	٥٢٢٢	٥٨٨٣	١١١٠٥
٢٠٠٨	جامعي	٤٣٤٤٧	٩٢٢٦٥	١٣٥٧١٢	٤٥٤٣	٣٤٢٩	٧٩٧٢
	دبلوم	٩٦٤٥	٤٦١١٨	٥٥٧٦٣	٩١١	١١٤١	٢٠٥٢
	المجموع	٥٣٠٩٢	١٣٨٣٨٣	١٩١٤٧٥	٥٤٥٤	٤٥٧٠	١٠٠٢٤
٢٠٠٩	جامعي	٤٢٨٠٥	١٠٣٦٧٣	١٤٦٤٧٨	٤١٣٤	٤٢٤٧	٨٣٨١
	دبلوم	٩٢١١	٤٧٧٨٧	٥٦٩٩٨	١٠٢	١٢٨٣	٢٢٨٥
	المجموع	٥٢٠١٦	١٥١٤٦٠	٢٠٣٤٧٦	٥١٣٦	٥٥٣٠	١٠٦٦٦
٢٠١٠	جامعي	٤٥١٥٨	١١٥٧٩٢	١٦٠٩٥٠	٣٢١٨	٣٥٥٢	٦٧٧٠
	دبلوم	٨٨٢٢	٤٩١١٢	٥٧٩٣٤	٨٥٦	١٣٣٩	٢١٩٥
	المجموع	٥٣٩٨٠	١٦٤٩٠٤	٢١٨٨٨٤	٤٠٧٤	٤٨٩١	٨٩٦٥
٢٠١١	جامعي	٥٥٩١٩	١٣٩٢٧٨	١٩٥١٩٧	٣٨٨٣	٣٩٤١	٧٨٢٤
	دبلوم	١٠٧٢٧	٥٨٣٧٩	٦٩١٠٦	١٠٩٢	١٧٥٤	٢٨٤٦
	المجموع	٦٦٦٤٦	١٩٧٦٥٧	٢٦٤٣٠٣	٤٩٧٥	٥٦٩٥	١٠٦٧٠
المجموع	جامعي				٤٣٥٣١	٤٥٣٥٥	٨٨٨٨٦
	دبلوم				١٠٢٢٣	١٣٢٨٨	٢٣٥١١
	المجموع				٥٣٧٥٤	٥٨٦٤٣	١١٢٣٩٧

تفصيلات مخزون الديوان من الطلبات خلال العام ٢٠١١

خصائص المتقدمين بطلبات توظيف وفقاً للمؤهل العلمي والجنس

يبين الجدول رقم (١٥) مجموعة من الأرقام والنسب والتي تعكس بدورها مؤشرات هامة حول العدد التراكمي لطلبات التوظيف التي بلغت (٢٦٤٣٠٣) طلبات، والمعينين منهم البالغ عددهم (١٠٦٧٠) معينا، بعد تناولها بشكل أكثر تفصيلا وفقا لعامل المؤهل العلمي والجنس، حيث تتضح جملة من الحقائق التي يمكن عرضها على النحو التالي:

أولا: مؤشرات المتقدمين

- يشكل المتقدمون بطلبات توظيف من الجامعيين ما نسبته (٧٤٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (١٩٥١٩٧) متقدما، معظمهم من الإناث اللواتي يشكلن (٧١٪) من مجمل المتقدمين الجامعيين بواقع (١٣٩٢٧٨) متقدمة.
- في حين يشكل المتقدمون بطلبات توظيف من الدبلوم ما نسبته (٢٦٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (٦٩١٠٦) متقدما، معظمهم من الإناث اللواتي يشكلن (٨٤٪) من مجمل المتقدمين الدبلوم بواقع (٥٨٣٧٩) متقدمة.
- تشكل المتقدمات بطلبات توظيف من الإناث ما نسبته (٧٥٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (١٩٧٦٥٧) متقدمة معظمهن من الجامعيات اللواتي يشكلن (٧٠٪) من مجمل المتقدمات الإناث بواقع(١٣٩٢٧٨) متقدمة.
- يشكل المتقدمون بطلبات توظيف من الذكور ما نسبته (٢٥٪) من إجمالي المتقدمين بواقع (٦٦٦٤٦) متقدما، معظمهم من الجامعيين الذين يشكلون (٨٤٪) من مجمل المتقدمين الذكور البالغ (٥٥٩١٩) متقدماً.

وبالتالي يمكن استخلاص المؤشرات التالية من واقع الجدول رقم (١٥)

١. تشكل (الإناث الجامعيات) المتقدمات بطلبات توظيف النصيب الأكبر من الطلبات بنسبة تبلغ (٥٣٪) وبواقع (١٣٩٢٧٨) متقدمة.
٢. تشكل (الإناث الدبلوم) المتقدمات بطلبات توظيف النصيب الأكبر من الطلبات بعد (الإناث الجامعيات) بنسبة تبلغ (٢٢٪) وبواقع (٥٨٣٧٩) متقدمة.
٣. يشكل (الذكور الجامعيون) المتقدمون بطلبات توظيف ما نسبته (٢١٪) من إجمالي الطلبات بواقع (٥٥٩١٩) متقدما.
٤. يشكل (الذكور الدبلوم) المتقدمون بطلبات توظيف ما نسبته (٤٪) فقط من إجمالي الطلبات بواقع (١٠٧٢٧) متقدما.

ثانيا: مؤشرات المعينين

- يشكل المعينون من الجامعيين ما نسبته (٧٣٪) من إجمالي المعينين بواقع (٧٨٢٤) معينا، تشكل نسبة الإناث (٥٠٪) منهم بواقع (٣٩٤١) معينة.
- في حين يشكل المعينون من الدبلوم ما نسبته (٢٧٪) من إجمالي المعينين بواقع (٢٨٤٦) معينا، تشكل نسبة الإناث (٦٢٪) منهم بواقع (١٧٥٤) معينة.
- تشكل المعينات من الإناث ما نسبته (٥٣٪) من إجمالي المعينين بواقع (٥٦٩٥) معينة، معظمهن من الجامعيات اللواتي يشكلن (٦٩٪) من مجمل المعينات الإناث.
- يشكل المعينون من الذكور ما نسبته (٤٧٪) من إجمالي المعينين بواقع (٤٩٧٥) معينا، معظمهم من الجامعيين الذين يشكلون (٧٨٪) من مجمل المعينين الذكور بواقع (٣٨٨٣) معينا.

وبالتالي يمكن استخلاص المؤشرات التالية من واقع الجدول رقم (١٥)

١. تشكل نسبة المعينات من (الإناث الجامعيات) النصيب الأكبر من إجمالي التعيينات حيث تبلغ (٣٧٪) وبواقع (٣٩٤١) معينة.

٢. تشكل نسبة المعينات من (الإناث الدبلوم) حوالي (١٦٪) من إجمالي التعيينات بواقع (١٧٥٤) معينة.

٣. تشكل نسبة المعينين من (الذكور الجامعيين) حوالي (٣٦٪) من إجمالي التعيينات بواقع (٣٨٨٣) معينا.

٤. تشكل نسبة المعينين من (الذكور الدبلوم) حوالي (١٠٪) فقط من إجمالي التعيينات بواقع (١٠٩٢) معينا.

جدول رقم (١٥)

عدد المتقدمين بطلبات توظيف والمعينين للعام ٢٠١١ موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس

المؤهل	عدد المتقدمين										عدد المعينين									
	ذكور	النسبة وفق الجنس	النسبة وفق المؤهل	النسبة إلى إجمالي الطلبات	إناث	النسبة وفق الجنس	النسبة وفق المؤهل	النسبة إلى إجمالي الطلبات	المجموع	النسبة وفق المؤهل	ذكور	النسبة وفق الجنس	النسبة وفق المؤهل	النسبة إلى إجمالي التعيينات	إناث	النسبة وفق الجنس	النسبة وفق المؤهل	النسبة إلى إجمالي التعيينات	المجموع	النسبة وفق المؤهل	النسبة (معين/متقدم)
جامعي	٥٥٩١٩	٨٤٪	٢٩٪	٢١٪	١٣٩٢٧٨	٧٠٪	٧١٪	٥٣٪	١٩٥١٩٧	٧٤٪	٣٨٨٣	٧٨٪	٥٠٪	٣٦٪	٣٩٤١	٦٩٪	٥٠٪	٣٧٪	٧٨٢٤	٧٣٪	٤٠,٠١٪
دبلوم	١٠٧٢٧	١٦٪	١٦٪	٤٪	٥٨٣٧٩	٣٠٪	٨٤٪	٢٢٪	٦٩١٠٦	٢٦٪	١٠٩٢	٢٢٪	٣٨٪	١٠٪	١٧٥٤	٣١٪	٦٢٪	١٦٪	٢٨٤٦	٢٧٪	٤٠,١٢٪
المجموع	٦٦٦٤٦	١٠٠٪			١٩٧٦٥٧	١٠٠٪			٢٦٤٣٠٣	١٠٠٪	٤٩٧٥	١٠٠٪			٥٦٩٥	١٠٠٪			١٠٦٧٠	١٠٠٪	٤٠,٠٤٪
النسبة إلى الإجمالي	٢٥٪				٧٥٪						٤٧٪				٥٣٪						

التوزيع الجغرافي لطالبي التوظيف

يعرض الجدول رقم (١٦) عدد الطلبات التراكمية، والطلبات الجديدة والمعينين، وكذلك المستنكفين وبعض النسب المتعلقة بها وفقا للتوزيع الجغرافي على مستوى الإقليم وكذلك المحافظة، وإذا ما استثنينا بعض العوامل المشتركة بين كافة المتقدمين والمعينين والمستنكفين، كالمؤهل العلمي والجنس والفئة العمرية، فإن هذه النسب تتأثر بواقع الكثافة السكانية والإمكانات الاقتصادية التي تتفاوت بشكل كبير بين أقاليم ومحافظات المملكة، مما يبرر ضخامة / ضآلة النسب التي تظهر في الجدول رقم (١٦)، ويمكن بيان أهم المؤشرات على النحو التالي:

الطلبات الجديدة وفقا للإقليم

بلغ عدد الطلبات الجديدة على مستوى المملكة ما مجموعه (٣١٥١٥) طلب، استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٥٠,٣٪) وبواقع (١٥٨٤٨) طلبا جديدا، شكلت الطلبات الجديدة في محافظة العاصمة أكثر من ربع الطلبات على مستوى المملكة بواقع (٨٣٧٣) طلبا جديدا، في حين شكلت الطلبات الجديدة في إقليم الشمال ما نسبته (٣٨,١٪) بواقع (١٢٠١١) طلبا، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الطلبات الجديدة فيه (٣٦٥٦) طلبا بنسبة تشكل (١١,٦٪) من مجمل الطلبات الجديدة في المملكة خلال العام ٢٠١١.

الطلبات التراكمية وفقا للإقليم

بلغ عدد الطلبات التراكمية على مستوى المملكة ما مجموعه (٢٦٤٣٠٣) طلبات، وكما هو متوقع - بحكم الكثافة السكانية العالية- فقد استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٥١,٩٪) وبواقع (١٣٧٢٣٦) طلبا، شكلت الطلبات التراكمية في محافظة العاصمة أكثر من ربع الطلبات على مستوى المملكة بواقع (٧٣١٤٧) طلبا، في حين شكلت الطلبات التراكمية في إقليم الشمال ما نسبته (٣٧,٧٪) بواقع (٩٩٥٧٠) طلبا، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الطلبات التراكمية فيه (٢٧٤٩٧) طلبا بنسبة تشكل (١٠,٤٪) من مجمل الطلبات التراكمية في المملكة خلال العام ٢٠١١.

المعينون وفقا للإقليم

بلغ عدد المعينين على مستوى المملكة ما مجموعه (١٠٦٧٠) معينا، وكما هو متوقع أيضا فقد استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٥١٪) وبواقع (٥٤٤٥) معينا، شكلت التعيينات في محافظة العاصمة حوالي ربع التعيينات على مستوى المملكة بواقع (٢٧١٥) معينا، في حين شكلت التعيينات في إقليم الشمال ما نسبته (٣١,٧٪) بواقع (٣٣٨٧) معينا، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد التعيينات فيه (١٨٣٨) معينا بنسبة تشكل (١٧,٢٪) من مجمل التعيينات في المملكة خلال العام ٢٠١١.

المستنكفون وفقا للإقليم

بلغ عدد المستنكفين على مستوى المملكة ما مجموعه (٤٦٠٥) مستنكفا، وكما هو ملاحظ فقد استأثر إقليم الوسط بالنصيب الأكبر منها بنسبة تشكل (٦٥,٣٪) وبواقع (٣٠٠٩) مستنكفا، شكل المستنكفون في محافظة العاصمة ما يزيد عن (٤٠٪) من مجمل المستكفين على مستوى المملكة بواقع (١٩٤٥) مستنكفا، في حين شكلت أعداد المستنكفين في إقليم الشمال ما نسبته (٢٥,٧٪) بواقع (١١٨٢) مستنكفا ، أما إقليم الجنوب فقد بلغ عدد المستنكفين فيه (٤١٤) مستنكفاً بنسبة تشكل (٩٪) من مجمل المستنكفين في المملكة خلال العام ٢٠١١، ويلاحظ أن (٤٠٪) من المستنكفين في إقليم الجنوب من محافظة الكرك.

جدول رقم (١٦)

عدد الطلبات الجديدة والعدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين حسب التقسيم الجغرافي والمؤهل العلمي والجنس

المحافظة	المؤهل	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد الطلبات التراكمي حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	عدد المعينين			نسبة المعينين إلى إجمالي المعينين	عدد المستنكفين			نسبة المستنكفين إلى إجمالي المستنكفين
		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	
اقليم الوسط	جامعيون	٤٨٢٤	٨٤٤٣	١٣٢٦٧	٤٢,١٪	٢٩٢٩٢	٧٠٥٢١	٩٩٨١٣	٣٧,٨٪	١٩٥٦	٢٠٦٩	٤٠٢٥	٣٧,٧٪	١٤٥٧	٨٦٢	٢٣١٩	٥٠,٤٪
	دبلوم	٨١٦	١٧٦٥	٢٥٨١	٨,٢٪	٦٤٩٦	٣٠٩٢٧	٣٧٤٢٣	١٤,٢٪	٦٤٤	٧٧٦	١٤٢٠	١٣,٣٪	٤٧٨	٢١٢	٦٩٠	١٥,٠٪
	المجموع	٥٦٤٠	١٠٢٠٨	١٥٨٤٨	٥٠,٣٪	٣٥٧٨٨	١٠١٤٤٨	١٣٧٢٣٦	٥١,٩٪	٢٦٠٠	٢٨٤٥	٥٤٤٥	٥١,٠٪	١٩٣٥	١٠٧٤	٣٠٠٩	٦٥,٣٪
العاصمه	جامعيون	٢٤٨١	٤٥٠١	٦٩٨٢	٢٢,٢٪	١٥٢١٦	٣٨٦٢١	٥٣٨٣٧	٢٠,٤٪	١٠٢٨	٩٩٩	٢٠٢٧	١٩,٠٪	٩٥٧	٥٧٥	١٥٣٢	٣٣,٣٪
	دبلوم	٤٣٤	٩٥٧	١٣٩١	٤,٤٪	٣٣٤٤	١٥٩٦٦	١٩٣١٠	٧,٣٪	٣٤٣	٣٤٥	٦٨٨	٦,٤٪	٣٠٩	١٠٤	٤١٣	٩,٠٪
	المجموع	٢٩١٥	٥٤٥٨	٨٣٧٣	٢٦,٦٪	١٨٥٦٠	٥٤٥٨٧	٧٣١٤٧	٢٧,٧٪	١٣٧١	١٣٤٤	٢٧١٥	٢٥,٤٪	١٣٦٦	٦٧٩	١٩٤٥	٤٢,٢٪
البلقاء	جامعيون	٦٩٢	١٢٤٨	١٩٤٠	٦,٢٪	٤٣١١	٩٩٨٤	١٤٢٩٥	٥,٤٪	٢٧٥	٣٤٠	٦١٥	٥,٨٪	١٥٠	٨٥	٢٣٥	٥,١٪
	دبلوم	١٢١	٢٦٩	٣٩٠	١,٢٪	١٠١٩	٤٩٠٠	٥٩١٩	٢,٢٪	٩٨	١٦٢	٢٦٠	٢,٤٪	٥٢	٣٧	٨٩	١,٩٪
	المجموع	٨١٣	١٥١٧	٢٣٣٠	٧,٤٪	٥٣٣٠	١٤٨٨٤	٢٠٢١٤	٧,٦٪	٣٧٣	٥٠٢	٨٧٥	٨,٢٪	٢٠٢	١٢٢	٣٢٤	٧,٠٪
الزرقاء	جامعيون	١١٣٩	١٧٩١	٢٩٣٠	٩,٣٪	٧٢٥٢	١٤٩١٥	٢٢١٦٧	٨,٤٪	٣٨٨	٤٤٦	٨٣٤	٧,٨٪	٢٨٠	١٥٧	٤٣٧	٩,٥٪
	دبلوم	٢٢٨	٤٣٢	٦٦٠	٢,١٪	١٨٩٦	٨٠٧٩	٩٩٧٥	٣,٨٪	١٦٧	١٢٠	٢٨٧	٢,٧٪	٩٨	٤٤	١٤٢	٣,١٪
	المجموع	١٣٦٧	٢٢٢٣	٣٥٩٠	١١,٤٪	٩١٤٨	٢٢٩٩٤	٣٢١٤٢	١٢,٢٪	٥٥٥	٥٦٦	١١٢١	١٠,٥٪	٣٧٨	٢٠١	٥٧٩	١٢,٦٪
مادبا	جامعيون	٣٥٢	٥٨٩	٩٤١	٣,٠٪	١٧٩٥	٤٦٢٨	٦٤٢٣	٢,٤٪	١٥٦	١٢٨	٢٨٤	٢,٧٪	٤٦	١٦	٦٢	١,٣٪
	دبلوم	٢٠	٦٤	٨٤	٠,٣٪	١٨٤	١٣٥٥	١٥٣٩	٠,٦٪	٢٥	٨٣	١٠٨	١,٠٪	١٣	٩	٢٢	٠,٥٪
	المجموع	٣٧٢	٦٥٣	١٠٢٥	٣,٣٪	١٩٧٩	٥٩٨٣	٧٩٦٢	٣,٠٪	١٨١	٢١١	٣٩٢	٣,٧٪	٥٩	٢٥	٨٤	١,٨٪
الباديه الوسطى	جامعيون	١٦٠	٣١٤	٤٧٤	١,٥٪	٧١٨	٢٣٧٣	٣٠٩١	١,٢٪	١٠٩	١٥٦	٢٦٥	٢,٥٪	٢٤	٢٩	٥٣	١,٢٪
	دبلوم	١٣	٤٣	٥٦	٠,٢٪	٥٣	٦٢٧	٦٨٠	٠,٣٪	١١	٦٦	٧٧	٠,٧٪	٦	١٨	٢٤	٠,٥٪
	المجموع	١٧٣	٣٥٧	٥٣٠	١,٧٪	٧٧١	٣٠٠٠	٣٧٧١	١,٤٪	١٢٠	٢٢٢	٣٤٢	٣,٢٪	٣٠	٤٧	٧٧	١,٧٪
اقليم الشمال	جامعيون	٣٧٨٧	٦٥٢٥	١٠٣١٢	٣٢,٧٪	٢٢٠٤٧	٥٢٦٨٣	٧٤٧٣٠	٢٨,٣٪	١٣٧٣	١١٦٥	٢٥٣٨	٢٣,٨٪	٦٦٢	٢٨٥	٩٤٧	٢٠,٦٪
	دبلوم	٤٠٦	١٢٩٣	١٦٩٩	٥,٤٪	٣٤٨٩	٢١٣٥١	٢٤٨٤٠	٩,٤٪	٣٣٥	٥١٤	٨٤٩	٨,٠٪	١٥٥	٨٠	٢٣٥	٥,١٪
	المجموع	٤١٩٣	٧٨١٨	١٢٠١١	٣٨,١٪	٢٥٥٣٦	٧٤٠٣٤	٩٩٥٧٠	٣٧,٧٪	١٧٠٨	١٧٧٩	٣٣٨٧	٣١,٧٪	٨١٧	٣٦٥	١١٨٢	٢٥,٧٪
اربد	جامعيون	٢٤٨٥	٣٩٨٢	٦٤٦٧	٢٠,٥٪	١٥٧٦٨	٣٣٦٧٦	٤٩٤٤٤	١٨,٧٪	٧٩٢	٥٧٣	١٣٦٥	١٢,٨٪	٤٥٤	١٩٥	٦٤٩	١٤,١٪
	دبلوم	٢٩٨	٨٥٤	١١٥٢	٣,٧٪	٢٨٧٢	١٥٢٧٦	١٨١٤٨	٦,٩٪	٢٥٥	٢٦٢	٥١٧	٤,٨٪	١٢٣	٤١	١٦٤	٣,٦٪
	المجموع	٢٧٨٣	٤٨٣٦	٧٦١٩	٢٤,٢٪	١٨٦٤٠	٤٨٩٥٢	٦٧٥٩٢	٢٥,٦٪	١٠٤٧	٨٣٥	١٨٨٢	١٧,٦٪	٥٧٧	٢٣٦	٨١٣	١٧,٧٪
المفرق	جامعيون	٢٥١	٤٨٥	٧٣٦	٢,٣٪	١١١٠	٣٩٢٠	٥٠٣٠	١,٩٪	١٢٨	١٥٠	٢٧٨	٢,٦٪	٥١	٢٨	٧٩	١,٧٪
	دبلوم	٢١	١٠١	١٢٢	٠,٤٪	٧٥	١٠٠٤	١٠٧٩	٠,٤٪	١١	٧٣	٨٤	٠,٨٪	٢	١٢	١٤	٠,٣٪
	المجموع	٢٧٢	٥٨٦	٨٥٨	٢,٧٪	١١٨٥	٤٩٢٤	٦١٠٩	٢,٣٪	١٣٩	٢٢٣	٣٦٢	٣,٤٪	٥٣	٤٠	٩٣	٢,٠٪
جرش	جامعيون	٣٨٩	٧٤٢	١١٣١	٣,٦٪	٢١٦١	٥٦٩٣	٧٨٥٤	٣,٠٪	١٥٥	٨٣	٢٣٨	٢,٢٪	٨٠	١٠	٩٠	٢,٠٪
	دبلوم	٣٦	١١٥	١٥١	٠,٥٪	٢٤٤	١٥٥٨	١٨٠٢	٠,٧٪	٣١	٤٩	٨٠	٠,٧٪	١٢	٦	١٨	٠,٤٪
	المجموع	٤٢٥	٨٥٧	١٢٨٢	٤,١٪	٢٤٠٥	٧٢٥١	٩٦٥٦	٣,٧٪	١٨٦	١٣٢	٣١٨	٣,٠٪	٩٢	١٧	١٠٨	٢,٣٪

المحافظة	المؤهل	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات الجديدة	عدد الطلبات التراكمي حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			النسبة إلى إجمالي الطلبات التراكمية	عدد المعينين			نسبة المعينين إلى إجمالي المعينين	عدد المستنكفين			نسبة المستنكفين إلى إجمالي المستنكفين
		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	
عجلون	جامعيون	٣٧٩	٦٥٢	١٠٣١	٣,٣٪	١٩٥٩	٥٥٥٠	٧٥٠٩	٢,٨٪	١٢٢	٩٤	٢١٦	٢,٠٪	٥٣	٣٢	٨٥	١,٨٪
	دبلوم	٣٩	١٦٢	٢٠١	٠,٦٪	٢١٤	٢٦٢٦	٢٨٤٠	١,١٪	٢٤	٨١	١٠٥	١,٠٪	١٤	١٠	٢٤	٠,٥٪
	المجموع	٤١٨	٨١٤	١٢٣٢	٣,٩٪	٢١٧٣	٨١٧٦	١٠٣٤٩	٣,٩٪	١٤٦	١٧٥	٣٢١	٣,٠٪	٦٧	٤٢	١٠٩	٢,٤٪
البادية الشمالية	جامعيون	٢٨٣	٦٦٤	٩٤٧	٣,٠٪	١٠٤٩	٣٨٤٤	٤٨٩٣	١,٩٪	١٧٦	٢٦٥	٤٤١	٤,١٪	٢٤	٢٠	٤٤	١,٠٪
	دبلوم	١٢	٦١	٧٣	٠,٢٪	٨٤	٨٨٧	٩٧١	٠,٤٪	١٤	٤٩	٦٣	٠,٦٪	٤	١١	١٥	٠,٣٪
	المجموع	٢٩٥	٧٢٥	١٠٢٠	٣,٢٪	١١٣٣	٤٧٣١	٥٨٦٤	٢,٢٪	١٩٠	٣١٤	٥٠٤	٤,٧٪	٢٨	٣١	٥٩	١,٣٪
اقليم الجنوب	جامعيون	١٠١٢	٢١١١	٣١٢٣	٩,٩٪	٤٥٨٠	١٦٠٧٤	٢٠٦٥٤	٧,٨٪	٥٥٤	٧٠٧	١٢٦١	١١,٨٪	١٨٣	١٠٤	٢٨٧	٦,٢٪
	دبلوم	١٧٣	٣٦٠	٥٣٣	١,٧٪	٧٤٢	٦١٠١	٦٨٤٣	٢,٦٪	١١٣	٤٦٤	٥٧٧	٥,٤٪	٧٢	٥٥	١٢٧	٢,٨٪
	المجموع	١١٨٥	٢٤٧١	٣٦٥٦	١١,٦٪	٥٣٢٢	٢٢١٧٥	٢٧٤٩٧	١٠,٤٪	٦٦٧	١١٧١	١٨٣٨	١٧,٢٪	٢٥٥	١٥٩	٤١٤	٩,٠٪
الكرك	جامعيون	٤٦٦	٩٢٥	١٣٩١	٤,٤٪	٢٥٧٢	٧٨٢٠	١٠٣٩٢	٣,٩٪	٢٧٣	٢٩٨	٥٧١	٥,٤٪	٩١	٣١	١٢٢	٢,٦٪
	دبلوم	٦٥	١٤١	٢٠٦	٠,٧٪	٣٣٨	٢٨٤٢	٣١٨٠	١,٢٪	٤٩	١٨٦	٢٣٥	٢,٢٪	٣٤	١١	٤٥	١,٠٪
	المجموع	٥٣١	١٠٦٦	١٥٩٧	٥,١٪	٢٩١٠	١٠٦٦٢	١٣٥٧٢	٥,١٪	٣٢٢	٤٨٤	٨٠٦	٧,٦٪	١٢٥	٤٢	١٦٧	٣,٦٪
الطفيله	جامعيون	٢٠٦	٤١٢	٦١٨	٢,٠٪	٦٩٢	٢٩٠٣	٣٥٩٥	١,٤٪	١٠١	١٢٨	٢٢٩	٢,١٪	٢٦	١٣	٣٩	٠,٨٪
	دبلوم	٤٠	٥٥	٩٥	٠,٣٪	١١٩	٩٣٨	١٠٥٧	٠,٤٪	١٢	٧٤	٨٦	٠,٨٪	٧	١١	١٨	٠,٤٪
	المجموع	٢٤٦	٤٦٧	٧١٣	٢,٣٪	٨١١	٣٨٤١	٤٦٥٢	١,٨٪	١١٣	٢٠٢	٣١٥	٣,٠٪	٣٣	٢٤	٥٧	١,٢٪
معان	جامعيون	١٢٦	٢٦٦	٣٩٢	١,٢٪	٥١٨	١٩٧٠	٢٤٨٨	٠,٩٪	٨٠	٨٦	١٦٦	١,٦٪	٢٣	٢١	٤٤	١,٠٪
	دبلوم	٢٩	٤٧	٧٦	٠,٢٪	١٠٠	٨٦٢	٩٦٢	٠,٤٪	١٩	٧٤	٩٣	٠,٩٪	١٥	١٤	٢٩	٠,٦٪
	المجموع	١٥٥	٣١٣	٤٦٨	١,٥٪	٦١٨	٢٨٣٢	٣٤٥٠	١,٣٪	٩٩	١٦٠	٢٥٩	٢,٤٪	٣٨	٣٥	٧٣	١,٦٪
العقبه	جامعيون	١١٩	٢٥٤	٣٧٣	١,٢٪	٤٨٢	٢١١٨	٢٦٠٠	١,٠٪	٥٧	٧٢	١٢٩	١,٢٪	٢٨	٢٨	٥٦	١,٢٪
	دبلوم	٢٣	٦١	٨٤	٠,٣٪	١١٢	٩٠١	١٠١٣	٠,٤٪	٢٠	٣٧	٥٧	٠,٥٪	١٠	٣	١٣	٠,٣٪
	المجموع	١٤٢	٣١٥	٤٥٧	١,٥٪	٥٩٤	٣٠١٩	٣٦١٣	١,٤٪	٧٧	١٠٩	١٨٦	١,٧٪	٣٨	٣١	٦٩	١,٥٪
البادية الجنوبيه	جامعيون	٩٥	٢٥٤	٣٤٩	١,١٪	٣١٦	١٢٦٣	١٥٧٩	٠,٦٪	٤٣	١٢٣	١٦٦	١,٦٪	١٥	١١	٢٦	٠,٦٪
	دبلوم	١٦	٥٦	٧٢	٠,٢٪	٧٣	٥٥٨	٦٣١	٠,٢٪	١٣	٩٣	١٠٦	١,٠٪	٦	١٦	٢٢	٠,٥٪
	المجموع	١١١	٣١٠	٤٢١	١,٣٪	٣٨٩	١٨٢١	٢٢١٠	٠,٨٪	٥٦	٢١٦	٢٧٢	٢,٥٪	٢١	٢٧	٤٨	١,٠٪
الإجمالي	جامعيون	٩٦٢٣	١٧٠٧٩	٢٦٧٠٢	٨٤,٧٪	٥٥٩١٩	١٣٩٢٧٨	١٩٥١٩٧	٧٣,٩٪	٣٨٨٣	٣٩٤١	٧٨٢٤	٧٣,٣٪	٢٣٠٢	١٢٥١	٣٥٥٣	٧٧,٢٪
	دبلوم	١٣٩٥	٣٤١٨	٤٨١٣	١٥,٣٪	١٠٧٢٧	٥٨٣٧٩	٦٩١٠٦	٢٦,١٪	١٠٩٢	١٧٥٤	٢٨٤٦	٦,٧٪	٧٠٥	٣٤٧	١٠٥٢	٢٢,٨٪
	المجموع	١١٠١٨	٢٠٤٩٧	٣١٥١٥	١٠٠٪	٦٦٦٤٦	١٩٧٦٥٧	٢٦٤٣٠٣	١٠٠٪	٤٩٧٥	٥٦٩٥	١٠٦٧٠	١٠٠٪	٣٠٠٧	١٥٩٨	٤٦٠٥	١٠٠٪

التوزيع وفقاً للمؤهل العلمي لطالبي التوظيف

غالبا ما يتم اختزال المؤشرات المتعلقة بالمؤهل العلمي بالتحدث عن مؤشرات الجامعيين كوحدة واحدة إضافة إلى حملة مؤهل الدبلوم المتوسط، ولغاية إعطاء تفصيلات أكثر عن هذه المؤشرات فقد تم تفصيل المؤهلات العلمية كما في الجدول رقم (١٧)، ومن أهمها:

- أن حملة مؤهل "البكالوريوس" يشكلون (٨٤,١٤٪) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٧١,٦١٪) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٦٩,١٢٪) من إجمالي المعينين و(٦٧,٤٠٪) من إجمالي المستنكفين، وبالتالي يتضح الوزن الكبير لهذه الشريحة تحديدا، إذا

ما علمنا أن حملة المؤهلات الجامعية "أعلى من البكالوريوس" يشكلون فقط (٠,٥٩٪) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٢,٢٤٪) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٤,٢٢٪) من إجمالي المعينين، في حين ترتفع نسبة الاستنكاف بينهم بشكل ملحوظ وبواقع (٩,٧٥٪) من إجمالي المستنكفين.

- أن حملة مؤهل الدبلوم المتوسط يشكلون ما نسبته (١٥,٢٧٪) من إجمالي الطلبات الجديدة و(٢٦,١٥٪) من إجمالي الطلبات التراكمية و(٢٦,٦٦٪) من إجمالي المعينين و(٢٢,٨٤٪) من إجمالي المستنكفين. والجدول التالي يوضح تفصيل هذه المؤهلات:

جدول رقم (١٧)
العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين منهم حسب المؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١

المؤهل العلمي	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			العدد التراكمي للمتقدمين حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			عدد المعينين			نسبة المعينين إلى إجمالي المعينين	عدد المستنكفين			نسبة المستنكفين إلى إجمالي المستنكفين
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	
دبلوم كلية مجتمع	١٣٩٥	٣٤١٨	٤٨١٣	١٠٧٢٧	٥٨٣٧٩	٦٩١٠٦	١٠٩٢	١٧٥٤	٢٨٤٦	٪٢٦,٦٧	٧٠٥	٣٤٧	١٠٥٢	٪٢٢,٨٤
بكالوريوس*	٩٥٣٦	١٦٩٨١	٢٦٥١٧	٥٣٣٤٧	١٣٥٩٢٠	١٨٩٢٦٧	٣٧١٥	٣٦٥٩	٧٣٧٤	٪٦٩,١١	١٩٨٧	١١١٧	٣١٠٤	٪٦٧,٤٠
ماجستير	٧٣	٨١	١٥٤	١٨٨١	٣٢٢٧	٥١٠٨	١٢٤	٢٧١	٣٩٥	٪٣,٧٠	١٤٩	١٢١	٢٧٠	٪٥,٨٦
دكتوراه	١١	٢	١٣	٦٣٠	٩٨	٧٢٨	٢٥	٥	٣٠	٪٠,٢٨	١٤٧	١٠	١٥٧	٪٣,٤١
شهادة اختصاص المجلس الطبي الأردني	٣	١٥	١٨	٦١	٣٣	٩٤	١٩	٦	٢٥	٪٠,٢٣	١٩	٣	٢٢	٪٠,٤٨
المجموع العام	١١٠١٨	٢٠٤٩٧	٣١٥١٥	٦٦٦٤٦	١٩٧٦٥٧	٢٦٤٣٠٣	٤٩٧٥	٥٦٩٥	١٠٦٧٠	٪١٠٠	٣٠٠٧	١٥٩٨	٤٦٠٥	٪١٠٠

* هناك (٩٣٩٧) متقدماً يحملون مؤهلي الدبلوم والبكالوريوس معاً، يستطيع (٥٠٦٧) متقدماً منهم أن يتنافسوا على كلا المؤهلين بناءً على طلب خطي شريطة أن يكون التخصص في المؤهلين مختلفاً، ولا يترتب على تعيين حامله على مؤهل الدبلوم تعديل وضعه إلى الفئة الأولى بأي حال من الأحوال وفقاً للفقرة (ج) من المادة الخامسة لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين.

التوزيع وفقاً لسنة التخرج

يعرض الجدول رقم (١٨) الأعداد التراكمية للمتقدمين بطلبات توظيف خلال عام ٢٠١١ موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس، وستساعد المؤشرات المستخرجة من هذا الجدول على توضيح كثير من الحقائق المتعلقة بصعوبة واقع هذه الأعداد الضخمة من المتقدمين بطلبات، ففي الوقت الذي تزداد فيه مخرجات التعليم العالي المحلي والدولي من أعداد الخريجين سنويا، فإنه لاتزال ترد للديوان طلبات جديدة من قدامى الخريجين الذين مضى على تاريخ تخرجهم / تقدمهم بطلبات ما يزيد عن (٣٧) عاما، وبالرغم من انخفاض نسبهم، إلا أن في هذا مؤشر واضح على تكريس الفكرة السائدة لدى المواطن بأن حصوله على وظيفة حكومية عامة هي من صلب حقوقه التي لا يمكن التنازل عنها، ومن أبرز هذه المؤشرات:

يلاحظ أن الغالبية العظمى من المتقدمين بطلبات توظيف جديدة، والطلبات التراكمية والمعينين والمستنكفين، هم من الذين تخرجوا في الفترة (٢٠٠٦-٢٠١١)، حيث بلغت نسبهم وعلى الترتيب (٩٧٪، ٦٠٪، ٥٩٪، ٤١٪) من مجمل المتقدمين والمعينين والمستنكفين في المملكة.

جدول رقم (١٨)
العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف موزعين حسب سنة التخرج والمؤهل العلمي والجنس
حتى تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١

سنة التخرج	المؤهل العلمي	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			عدد المعينين			عدد المستنكفين		
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
قبل عام ١٩٧٥	جامعي	١	١٣	١٤	٨	٢١	٢٩	٠	١	١	٠	٠	٠
	دبلوم	٢	٢	٤	٤٦	٩	٥٥	١٩	٠	١٩	٧	٠	٧
	المجموع	٣	١٥	١٨	٥٤	٣٠	٨٤	١٩	١	٢٠	٧	٠	٧
١٩٧٥–١٩٨٠	جامعي	٢	٢	٤	٤٤	٣٣	٧٧	٨	٠	٨	١	٠	١
	دبلوم	٩	١	١٠	٢٦٢	١١٤	٣٧٦	٧٤	٢٢	٩٦	٢٥	٦	٣١
	المجموع	١١	٣	١٤	٣٠٦	١٤٧	٤٥٣	٨٢	٢٢	١٠٤	٢٦	٦	٣٢
١٩٨١–١٩٨٥	جامعي	١١	٢	١٣	١١٨	١٥٤	٢٧٢	١١	١	١٢	١١	٥	١٦
	دبلوم	٦	٢٤	٣٠	١٤٩	١٢٢٧	١٣٧٦	٣٧	١٦٧	٢٠٤	٢٣	٣٣	٥٦
	المجموع	١٧	٢٦	٤٣	٢٦٧	١٣٨١	١٦٤٨	٤٨	١٦٨	٢١٦	٣٤	٣٨	٧٢
١٩٨٦–١٩٩٠	جامعي	١٩	٦	٢٥	٥٢٢	٤٨٥	١٠٠٧	٤٣	٤٢	٨٥	٣٦	٢٢	٥٨
	دبلوم	١٣	٣٧	٥٠	٦٨٧	٧٦٩٢	٨٣٧٩	١١٩	٣٣٤	٤٥٣	٦١	٦٠	١٢١
	المجموع	٣٢	٤٣	٧٥	١٢٠٩	٨١٧٧	٩٣٨٦	١٦٢	٣٧٦	٥٣٨	٩٧	٨٢	١٧٩
١٩٩١–١٩٩٥	جامعي	٢٩	١٨	٤٧	١٣٩٩	١٨٩٣	٣٢٩٢	٨٥	١٠٧	١٩٢	١١١	٥٨	١٦٩
	دبلوم	٢٦	٥٩	٨٥	١٣٣١	١٠٤٥٥	١١٧٨٦	١٩٤	٢٥٢	٤٤٦	١٤٩	٤٨	١٩٧
	المجموع	٥٥	٧٧	١٣٢	٢٧٣٠	١٢٣٤٨	١٥٠٧٨	٢٧٩	٣٥٩	٦٣٨	٢٦٠	١٠٦	٣٦٦
١٩٩٦–٢٠٠٠	جامعي	٥٥	٥٤	١٠٩	٣٨٦١	٦٥٤٨	١٠٤٠٩	١٦٧	٣٩٠	٥٥٧	٢٨٠	١٧٥	٤٥٥
	دبلوم	٢٤	٩١	١١٥	٧٤٥	٨٣٢١	٩٠٦٦	٧٨	٢٢٧	٣٠٥	١٠٤	٦٥	١٦٩
	المجموع	٧٩	١٤٥	٢٢٤	٤٦٠٦	١٤٨٦٩	١٩٤٧٥	٢٤٥	٦١٧	٨٦٢	٣٨٤	٢٤٠	٦٢٤
٢٠٠١–٢٠٠٥	جامعي	١٧٨	١٨٠	٣٥٨	١١٦٧٦	٣٣٨٥٣	٤٥٥٢٩	٤٧٣	١٢٧١	١٧٤٤	٦٩١	٥٤٢	١٢٣٣
	دبلوم	٣٩	١٧٦	٢١٥	١٣٢٥	١٢٩٣١	١٤٢٥٦	٩٣	١٨٩	٢٨٢	١٥٦	٦٨	٢٢٤
	المجموع	٢١٧	٣٥٦	٥٧٣	١٣٠٠١	٤٦٧٨٤	٥٩٧٨٥	٥٦٦	١٤٦٠	٢٠٢٦	٨٤٧	٦١٠	١٤٥٧
٢٠٠٦–٢٠١١	جامعي	٩٣٢٨	١٦٨٠٤	٢٦١٣٢	٣٨٢٩١	٩٦٢٩١	١٣٤٥٨٣	٣٠٩٦	٢١٢٩	٥٢٢٦	١١٧٢	٤٤٩	١٦٢١
	دبلوم	١٢٧٦	٣٠٢٨	٤٣٠٤	٦١٨٢	١٧٦٣٠	٢٣٨١٢	٤٧٨	٥٦٣	١٠٤٠	١٨٠	٦٧	٢٤٧
	المجموع	١٠٦٠٤	١٩٨٣٢	٣٠٤٣٦	٤٤٤٧٣	١١٣٩٢١	١٥٨٣٩٥	٣٥٧٤	٢٦٩٢	٦٢٦٦	١٣٥٢	٥١٦	١٨٦٨
الإجمالي	جامعي	٩٦٢٣	١٧٠٧٩	٢٦٧٠٢	٥٥٩١٩	١٣٩٢٧٨	١٩٥١٩٧	٣٨٨٣	٣٩٤١	٧٨٢٤	٢٣٠٢	١٢٥١	٣٥٥٣
	دبلوم	١٣٩٥	٣٤١٨	٤٨١٣	١٠٧٢٧	٥٨٣٧٩	٦٩١٠٦	١٠٩٢	١٧٥٤	٢٨٤٦	٧٠٥	٣٤٧	١٠٥٢
	المجموع	١١٠١٨	٢٠٤٩٧	٣١٥١٥	٦٦٦٤٦	١٩٧٦٥٧	٢٦٤٣٠٣	٤٩٧٥	٥٦٩٥	١٠٦٧٠	٣٠٠٧	١٥٩٨	٤٦٠٥

في المقابل يمكن الخروج بالحقائق التالية حول واقع المتقدمين بطلبات توظيف جديدة، والطلبات التراكمية والمعينين والمستنكفين لخريجي العام "٢٠٠٠ فما قبل" كما هي من واقع الجدول رقم (١٩) على النحو التالي:

- بلغ عدد المتقدمين بطلبات جديدة من خريجي عام "٢٠٠٠ فما قبل" خلال عام ٢٠١١ ما مجموعه (٥٠٦) متقدمين يشكلون ما نسبته (١,٦٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة خلال عام ٢٠١١.
- بلغ عدد المتقدمين التراكمي من خريجي العام "٢٠٠٠ فما قبل" حتى العام ٢٠١١ ما مجموعه (٢٤١٢٤) متقدما يشكلون ما نسبته (١٧,٥٪) من مجمل المتقدمين بطلبات تراكمية، ويلاحظ أن نسبة حملة الدبلوم هي ضعف نسبة الجامعيين، ترتفع بين الإناث من حملة الدبلوم لتشكل أكثر من (٣) أضعاف عددهن من الجامعيات الإناث، وذلك بخلاف حملة مؤهل الدبلوم بين الذكور الذين يشكلون (٥٤٪) من عدد المتقدمين الجامعيين الذكور تقريبا.
- بلغ عدد المعينين من خريجي العام "٢٠٠٠ فما قبل" خلال عام ٢٠١١ ما مجموعه (٢٣٧٨) معينا يشكلون (٢٣٪) من مجمل المعينين خلال العام ٢٠١١، وهذا مؤشر واضح إلى أن الأسس المعتمدة للتنافس على الوظيفة الحكومية في وضعها الحالي تجمع ما بين معياري الكفاءة والأقدمية بشكل يمكن اعتباره متوازنا على ضوء التراكم الكبير لطلبات التوظيف.
- بلغ عدد المستنكفين من خريجي عام "٢٠٠٠ فما قبل" خلال عام ٢٠١١ ما مجموعه (١٢٨٠) مستنكفا يشكلون (٢٧,٨٪) من مجمل المستنكفين خلال العام ٢٠١١، وهذا من المؤشرات التي قد تكون غير متوافقة مع الانطباع السائد بتزايد الرغبة في الحصول على وظيفة عامة على ضوء انخفاض فرص العمل، وقد يكون المبرر أن نسبة كبيرة من الاستنكافات تكون ناشئة عن عدة أسباب منها:

١. عدم متابعة طلبات التوظيف من قبل نسبة كبيرة من قدامى الخريجين.
٢. وجود بعضهم في وظائف أخرى خارج الخدمة المدنية.
٣. عدم تجديد طلباتهم، علما بأن آخر عملية تجديد لمخزون الديوان من الطلبات قد تمت في عام ٢٠٠٤.
٤. وجود نسبة كبيرة من المستنكفين عند ترشيحهم للتعيين وفق عملية التجيير من مكان إقامتهم إلى مكان آخر، خصوصا في المناطق البعيدة والنائية ويلاحظ أن نسبة الاستنكافات في وزارة التربية والتعليم من حملة المؤهل الجامعي وحده تبلغ (٢٨,١٪) من مجمل المستنكفين في العام ٢٠١١.

جدول رقم (١٩)
العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف موزعين حسب سنة التخرج (٢٠٠٠ فما قبل) والمؤهل العلمي والجنس حتى تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١

سنة التخرج	المؤهل العلمي	المؤشر	عدد الطلبات الجديدة حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف حتى تاريخ (٢٠١١/١٢/٣١)			عدد المعينين			عدد المستنكفين		
			ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
٢٠٠٠ فما قبل	جامعي	العدد	١١٧	٩٥	٢١٢	٥٩٥٢	٩١٣٤	١٥٠٨٦	٣١٤	٥٤١	٨٥٥	٤٣٩	٢٦٠	٦٩٩
		النسبة للإجمالي	١,١٠٪	٠,٥٠٪	٠,٧٠٪	٨,٩٠٪	٤,٦٠٪	٥,٧٠٪	٦,٣٠٪	٩,٥٠٪	٨,٠٠٪	١٤,٦٠٪	١٦,٣٠٪	١٥,٢٠٪
	دبلوم	العدد	٨٠	٢١٤	٢٩٤	٣٢٢٠	٢٧٨١٨	٣١٠٣٨	٥٢١	١٠٢	١٥٢٣	٣٦٩	٢١٢	٥٨١
		النسبة للإجمالي	٠,٧٠٪	١,٠٠٪	٠,٩٠٪	٤,٨٠٪	١٤,١٠٪	١١,٧٠٪	١٠,٥٠٪	١٧,٦٠٪	١٤,٣٠٪	١٢,٣٠٪	١٣,٣٠٪	١٢,٦٠٪
المجموع			١٩٧	٣٠٩	٥٠٦	٩١٧٢	٣٦٩٥٢	٤٦١٢٤	٨٣٥	١٥٤٣	٢٣٧٨	٨٠٨	٤٧٢	١٢٨٠
			١,٨٠٪	١,٥٠٪	١,٦٠٪	١٣,٨٠٪	١٨,٧٠٪	١٧,٥٠٪	١٦,٨٠٪	٢٧,١٠٪	٢٢,٣٠٪	٢٦,٩٠٪	٢٩,٥٠٪	٢٧,٨٠٪

هذا ويمكن تسليط الضوء على محدودية فرص التعيين في أجهزة الخدمة المدنية من خلال عرض الشكل رقم (٢) والآلية التوضيحية التالية:

شكل رقم (٢)
تصور مبسط لواقع مخرجات التعليم الكبير مقارنة بمحدودية فرص التعيين في أجهزة الخدمة المدنية

السنة	متوسط عدد الطلبات الجديدة	عدد المتقدمين التراكمي = متوسط عدد الطلبات الجديدة + صافي المخزون	متوسط عدد المعينين	صافي المخزون = (عدد المتقدمين التراكمي ـ عدد المعينين)	
٢٠١١	٠	٠	٠	٠	
٢٠١٢	٣٠٠٠٠	٣٠٠٠٠	٧٠٠٠	٢٣٠٠٠	
٢٠١٣	٣٠٠٠٠	٥٣٠٠٠	٧٠٠٠	٤٦٠٠٠	
٢٠١٤	٣٠٠٠٠	٧٦٠٠٠	٧٠٠٠	٦٩٠٠٠	
٢٠١٥	٣٠٠٠٠	٩٩٠٠٠	٧٠٠٠	٩٢٠٠٠	
٢٠١٦	٣٠٠٠٠	١٢٢٠٠٠	٧٠٠٠	١١٥٠٠٠	
٢٠١٧	٣٠٠٠٠	١٤٥٠٠٠	٧٠٠٠	١٣٨٠٠٠	

كما ذكرنا فقد بلغ عدد المتقدمين التراكمي خلال العام ٢٠١١ ممن كانت سنة التخرج لديهم خلال الفترة (٢٠٠٠ فما قبل) ما مجموعه (٤٦١٢٤) متقدما، يشكلون ما نسبته (١٧,٥٪) من مجمل المتقدمين، وإذا ما تمَ الأخذ بوجهة نظر من يطالب باعتماد الأقدمية وحدها كمعيار للتعيين وعدم التقيد بالآلية الحالية المتبعة في التنافس على التعيين في أجهزة الخدمة المدنية والتي تجمع ما بين الكفاءة والأقدمية المبينة بالتفصيل على الرابط:

http://www.csb.gov.jo/csb/JobSeeker/CompetitionPoints.aspx

فلا بد من الإطلاع على الجانب الآخر المترتب على هذا التوجه، مع الأخذ بعين الإعتبار إلى أن ضخامة أعداد المتقدمين التراكمية ستجعل من أي خيار يمكن طرحه لمعالجة هذه القضية مسألة شائكة تحتاج إلى الإحاطة بكافة جوانبها وتبعاتها، وفيما يلي توضيح لأبرز ملامح الآلية المعروضة في الشكل أعلاه:

- تم افتراض عدم وجود طلبات تراكمية في العام ٢٠١١ (تصفير عدد الطلبات في هذه السنة)، علما بأن عدد الطلبات التراكمية لعام ٢٠١١ يبلغ (٢٦٤٣٠٣) طلباً.
- يتوقع أن يبلغ عدد الطلبات الجديدة خلال السنوات الست القادمة (٢٠١٢-٢٠١٧) حوالي (١٨٠٠٠٠) طلب.
- يبلغ متوسط التعيينات السنوي في الخدمة المدنية خلال العقدين الأخيرين حوالي (٧٠٠٠) معين، وبالتالي يتوقع أن يكون مجموع التعيينات خلال السنوات الست القادمة حوالي (٤٢٠٠٠) معين.
- يبلغ صافي المخزون بحلول نهاية عام ٢٠١٧ حوالي (١٣٨٠٠٠) متقدم وفقا للآلية المفترضة أعلاه، ولكن من حيث الواقع فإن المخزون الحقيقي سيبلغ (١٣٨٠٠٠ + ٢٦٤٣٠٣ = ٤٠٢٣٠٣) طلبات.

ومن هنا يتضح أن مجموع التعيينات المتوقع خلال السنوات الست القادمة البالغ (٤٢٠٠٠) معين، لن يكون كافيا لحل مشكلة المتقدمين بطلبات من خريجي العام (٢٠٠٠ فما قبل) البالغ (٤٦١٢٤) متقدما، مما يدعم وبقوة لرفض مبدأ اعتماد الأقدمية وحدها كمعيار للتعيين في الخدمة المدنية، بل أن الآلية المفترضة أعلاه في حال اعتمادها ستكشف عن أن خريج العام ٢٠١٧ سيحتاج إلى حوالي

(٢٠) عاما قادمة حتى يحصل على وظيفة (١٣٨٠٠٠ متقدم/ ٧٠٠٠ معين سنويا = ٢٠ عاما)، أي سيتم تعيينه في العام ٢٠٣٧، مع ما لخصائص هذه الفئة من تأثير على نوعية وجودة الأداء في الوظيفة الحكومية، وخصوصا الفئة العمرية التي سيتم رفد الجهاز الحكومي بها، حيث يتوقع أن يتجاوز عمر الموظف (٤٠) عاما، وبالتالي تكون فرصة تعيينه من ناحية عملية في الجهاز الحكومي شبه منعدمة خصوصا في الحقول التعليمية.

التوزيع وفقاً للفئات العمرية:

يعرض الجدول رقم (٢٠) توزيع الفئات العمرية للمتقدمين بطلبات جديدة وكذلك الطلبات التراكمية، والمعينين والمستنكفين، ويظهر من خلالها المؤشرات التالية:

- تشكل الفئة العمرية (٢٠-٢٤) سنة (٧٨,٩١٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة، وتشكل بمعية الفئة (٢٥-٢٩) ما نسبته (٩٤,٥٥٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة.
- تشكل الفئة العمرية (٢٠-٢٤) سنة الوزن الأكبر من الطلبات التراكمية بواقع (٣٥,٧٣٪) من مجمل الطلبات، تليها الفئة العمرية (٢٥-٢٩) سنة بواقع (٣٢,٨٦٪) من مجمل الطلبات التراكمية، وبالتالي يمكن القول أن أكثر من ثلثي الطلبات التراكمية تقل أعمار مقدميها عن (٣٠) عاماً.
- تشكل الفئة العمرية (٢٥-٢٩) سنة الوزن الأكبر (من أعداد المعينين)، أعداد المستنكفين بواقع (٣٤,٢٣٪)، (٣٣,٤٠٪) على الترتيب.
- تبلغ نسبة المعينين ممن تبلغ أعمارهم (٣٥) عاما فأكثر (٢٢,٢٪) من مجمل المعينين، مع أهمية ملاحظة أثر التقدم في العمر على مستوى العطاء الوظيفي وملاءمة طبيعة المهنة لعمر الموظف عند تعيينه.
- تشكل نسبة المستنكفين ممن تقل أعمارهم عن (٣٥) عاما، أكثر من ثلثي المستنكفين بواقع (٧١,٧٧٪) من مجمل المستنكفين.

والجدول التالي يبين تفصيلات هذه الفئات العمرية وأهم النسب حولها:

جدول رقم (٢٠)

عدد الطلبات الجديدة والتراكمية للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين والمستنكفين موزعين وفقا للفئة العمرية

الفئة العمرية	المؤهل	عدد الطلبات الجديدة				المتقدمون التراكمي				المعينون				المستنكفون			
		ذكور	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة
(٢٠–٢٤)	جامعيون	٦٧١٣	١٤٦٤٦	٢١٣٥٩	٪٦٧,٧٧	٢٠٨٠١	٥٦٨٠٦	٧٧٦٠٧	٪٢٩,٣٦	١٢٩٩	٦٧٨	١٩٧٧	٪١٨,٥٣	٢٨١	١١٣	٣٩٤	٪٨,٥٦
	دبلوم	٩٨٤	٢٥٢٦	٣٥١٠	٪١١,١٤	٤٣٦١	١٢٤٧٨	١٦٨٣٩	٪٦,٣٧	٢٨٣	٣٥٦	٦٣٩	٪٥,٩٩	٧٩	٢٦	١٠٥	٪٢,٢٨
	المجموع	٧٦٩٧	١٧١٧٢	٢٤٨٦٩	٪٧٨,٩١	٢٥١٦٢	٦٩٢٨٤	٩٤٤٤٦	٪٣٥,٧٣	١٥٨٢	١٠٣٤	٢٦١٦	٪٢٤,٥٢	٣٦٠	١٣٩	٤٩٩	٪١٠,٨٤
(٢٥–٢٩)	جامعيون	٢٣٠١	١٩٠٢	٤٢٠٣	٪١٣,٣٤	١٨٨٢٥	٥٢٣٢٤	٧١١٤٩	٪٢٦,٩٢	١٦٠٨	١٥٩٦	٣٢٠٤	٪٣٠,٠٣	٨٦٥	٤٢٤	١٢٨٩	٪٢٧,٩٩
	دبلوم	٢٦٩	٤٥٧	٧٢٦	٪٢,٣٠	٢٤٢١	١٣٢٨٧	١٥٧٠٨	٪٥,٩٤	٢٠٨	٢٤٠	٤٤٨	٪٤,٢٠	١٦٧	٨٢	٢٤٩	٪٥,٤١
	المجموع	٢٥٧٠	٢٣٥٩	٤٩٢٩	٪١٥,٦٤	٢١٢٤٦	٦٥٦١١	٨٦٨٥٧	٪٣٢,٨٦	١٨١٦	١٨٣٦	٣٦٥٢	٪٣٤,٢٣	١٠٣٢	٥٠٦	١٥٣٨	٪٣٣,٤٠
(٣٠–٣٤)	جامعيون	٣٧٣	٣٦٤	٧٣٧	٪٢,٣٤	٩١٦٥	١٩٨٣٧	٢٩٠٠٢	٪١٠,٩٧	٥٥٣	١١٢٥	١٦٧٨	٪١٥,٧٣	٥٩٦	٤٧٤	١٠٧٠	٪٢٣,٢٤
	دبلوم	٦١	٢٢٥	٢٨٦	٪٠,٩١	١١٠٩	١٠٣٦٨	١١٤٧٧	٪٤,٣٤	٩٣	٢٦١	٣٥٤	٪٣,٣٢	١٤٢	٥٦	١٩٨	٪٤,٣٠
	المجموع	٤٣٤	٥٨٩	١٠٢٣	٪٣,٢٥	١٠٢٧٤	٣٠٢٠٥	٤٠٤٧٩	٪١٥,٣٢	٦٤٦	١٣٨٦	٢٠٣٢	٪١٩,٠٤	٧٣٨	٥٣٠	١٢٦٨	٪٢٧,٥٤
(٣٥–٣٩)	جامعيون	١٠٧	١١٦	٢٢٣	٪٠,٧١	٤٢٤٨	٦٩٧٢	١١٢٢٠	٪٤,٢٥	٢٣٣	٣٧٦	٦٠٩	٪٥,٧١	٣٢٩	١٥٧	٤٨٦	٪١٠,٥٥
	دبلوم	٣١	١٠٨	١٣٩	٪٠,٤٤	١١٦١	١٠٢٨٨	١١٤٤٩	٪٤,٣٣	١٣١	٢٤٠	٣٧١	٪٣,٤٨	١٠٣	٥٤	١٥٧	٪٣,٤١
	المجموع	١٣٨	٢٢٤	٣٦٢	٪١,١٥	٥٤٠٩	١٧٢٦٠	٢٢٦٦٩	٪٨,٥٨	٣٦٤	٦١٦	٩٨٠	٪٩,١٨	٤٣٢	٢١١	٦٤٣	٪١٣,٩٦
(٤٠–٤٤)	جامعيون	٦٢	٣٤	٩٦	٪٠,٣٠	١٧١٨	٢٤٠٥	٤١٢٣	٪١,٥٦	١٠٧	١٣٧	٢٤٤	٪٢,٢٩	١٤٥	٦٠	٢٠٥	٪٤,٤٥
	دبلوم	٢٥	٥١	٧٦	٪٠,٢٤	١٠٣٢	٩٠٠٧	١٠٠٣٩	٪٣,٨٠	١٨٩	٢٧٦	٤٦٥	٪٤,٣٦	١١٩	٥٦	١٧٥	٪٣,٨٠
	المجموع	٨٧	٨٥	١٧٢	٪٠,٥٥	٢٧٥٠	١١٤١٢	١٤١٦٢	٪٥,٣٦	٢٩٦	٤١٣	٧٠٩	٪٦,٦٤	٢٦٤	١١٦	٣٨٠	٪٨,٢٥
(٤٥–٤٩)	جامعيون	٣٣	١٢	٤٥	٪٠,١٤	٧٢٧	٦٩٨	١٤٢٥	٪٠,٥٤	٥١	٢٧	٧٨	٪٠,٧٣	٥٦	١٧	٧٣	٪١,٥٩
	دبلوم	١٢	٤٠	٥٢	٪٠,١٧	٢٧٦	٢٥٣٢	٢٨٠٨	٪١,٠٦	٦٩	٢٨٧	٣٥٦	٪٣,٣٤	٤٩	٥٨	١٠٧	٪٢,٣٢
	المجموع	٤٥	٥٢	٩٧	٪٠,٣١	١٠٠٣	٣٢٣٠	٤٢٣٣	٪١,٦٠	١٢٠	٣١٤	٤٣٤	٪٤,٠٧	١٠٥	٧٥	١٨٠	٪٣,٩١
(٥٠–٥٤)	جامعيون	٢٢	١	٢٣	٪٠,٠٧	٣٢٣	١٨٤	٥٠٧	٪٠,١٩	٢١	٢	٢٣	٪٠,٢٢	٢٦	٤	٣٠	٪٠,٦٥
	دبلوم	٣	٩	١٢	٪٠,٠٤	١٨٥	٣٥٧	٥٤٢	٪٠,٢١	٤٣	٨٧	١٣٠	٪١,٢٢	١٨	١٢	٣٠	٪٠,٦٥
	المجموع	٢٥	١٠	٣٥	٪٠,١١	٥٠٨	٥٤١	١٠٤٩	٪٠,٤٠	٦٤	٨٩	١٥٣	٪١,٤٣	٤٤	١٦	٦٠	٪١,٣٠
(٥٥–٥٩)	جامعيون	٩	٤	١٣	٪٠,٠٤	١٠٣	٥٠	١٥٣	٪٠,٠٦	٨	٠	٨	٪٠,٠٧	٤	٢	٦	٪٠,١٣
	دبلوم	٩	١	١٠	٪٠,٠٣	١٦٦	٦٠	٢٢٦	٪٠,٠٩	٦٨	٧	٧٥	٪٠,٧٠	٢٠	٣	٢٣	٪٠,٥٠
	المجموع	١٨	٥	٢٣	٪٠,٠٧	٢٦٩	١١٠	٣٧٩	٪٠,١٤	٧٦	٧	٨٣	٪٠,٧٨	٢٤	٥	٢٩	٪٠,٦٣
(٦٠ فأكثر)	جامعيون	٣	١	٤	٪٠,٠١	٩	٢	١١	٪٠	٣	٠	٣	٪٠,٠٣	٠	٠	٠	٪٠
	دبلوم	١	٠	١	٪٠	١٦	٢	١٨	٪٠,٠١	٨	٠	٨	٪٠,٠٧	٨	٠	٨	٪.
	المجموع	٤	١	٥	٪٠,٠٢	٢٥	٤	٢٩	٪٠,٠١	١١	٠	١١	٪٠,١٠	٨	٠	٨	٪٠
الإجمالي		١١٠١٨	٢٠٤٩٧	٣١٥١٥	٪١٠٠	٦٦٦٤٦	١٩٧٦٥٧	٢٦٤٣٠٣	٪١٠٠	٤٩٧٥	٥٦٩٥	١٠٦٧٠	٪١٠٠	٣٠٠٧	١٥٩٨	٤٦٠٥	٪١٠٠

وفقا للتخصص

يمكن ملاحظة أن التخصصات الموجودة في مخزون الديوان تتنوع وتختلف بشكل واضح بحكم العدد الكبير من مخرجات التعليم المحلي والخارجي من التخصصات العلمية، ويتضح من واقع هذا المخزون المتنامي أن هنالك تخصصات مشتركة ما بين حملة المؤهل الجامعي والدبلوم المتوسط تعتبر الأكثر كثافة من حيث أعداد المتقدمين بشكل عام، وما تزال الطلبات الجديدة مستمرة على نفس الوتيرة وضمن نفس هذه التخصصات مما يفاقم من حجم المشاكل والصعوبات من تراكم هذه الطلبات في التخصصات الراكدة والمشبعة، ولغاية إعطاء تصور أكثر وضوحا، فقد تم إفراد التخصصات الجامعية وكذلك حملة مؤهل الدبلوم بجداول منفصلة موزعة وفقا للجنس على النحو التالي:

١. التوزيع وفقا للتخصص من حملة الشهادات الجامعية

يعرض الجدول رقم (٢١) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى حملة المؤهل الجامعي، ويمكن ملاحظة أن التخصصات الخمسة التالية (اللغة الانجليزية وآدابها، علوم الحاسب الآلي، اللغة العربية وآدابها، محاسبة، شريعة ودراسات إسلامية) تتصدر قائمة التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الجامعيين بشكل عام، إلا وأنه لغاية الحكم بشكل أكثر مصداقية وتجنب المؤشرات المضللة، يجب مراعاة الاختلافات الجوهرية في أعداد المتقدمين لهذه التخصصات وفقا للجنس.

تشير البيانات التي يعرضها الجدول رقم (٢١) أن هناك (٢٨) تخصصا من ضمن التخصصات الجامعية يشكل مجموع المتقدمين فيها حوالي (٦٨٪) من مجمل المتقدمين لكافة التخصصات على مستوى المملكة، بواقع (٦٩٪) للذكور و (٦٧٪) للإناث، بينما كانت حصتها من التعيينات حوالي (٦٢٪) من مجمل التعيينات، علما بأن عدد التخصصات الجامعية لمرحلة البكالوريوس في الجامعات الحكومية والخاصة معا يبلغ (١٧١) تخصصا جامعيا، هذا إذا ما استثنينا التخصصات التي يحصل عليها الطلاب الدارسون في الخارج، ويمكن ملاحظة أن نسبة التعيين (معين/متقدم) لهذه التخصصات مجتمعة قد بلغ (٣,٦٩٪) ، ويظهر أن هناك أفضلية واضحة بالنسبة للذكور حيث بلغت هذه النسبة (٧٪) مقابل (٢٪) فقط للإناث، كما يعرض الجدول تفاصيل هذه التخصصات وأبرز المؤشرات المتعلقة بها وفقا للتخصص والجنس والحالة (معين/متقدم).

جدول رقم (٢١)

أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الشهادة الجامعية موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١١

التخصص الرئيسي	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف جديدة			أعداد المتقدمين التراكمية			نسبة المتقدمين إلى إجمالي المتقدمين	معينون			مستنكفون			نسبة المعينين إلى المتقدمين
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
اللغة الانجليزية وآدابها	٦٧٧	١٧٥٧	٢٤٣٤	٢٦٦٢	١٢١٤٧	١٤٨٠٩	٧,٥٩٪	٢٦٦	٢٢٤	٤٩٠	٨٠	٦٨	١٤٨	٣,٤٧٪
علوم الحاسب الالي	٣٥٦	٩١٢	١٢٦٨	٣٩٨٩	٦٢١٣	١٠٢٠٢	٥,٢٣٪	٣٥٣	٢٢٦	٥٧٩	٥٤	٣٦	٩٠	٦,١٤٪
اللغة العربية وآدابها	٥٩١	٨٦٢	١٤٥٣	٩٩٣	٩٠٣٢	١٠٠٢٥	٥,١٤٪	١٨٨	١١٨	٣٠٦	٢٢٢	١١٢	٣٣٤	٣,١٧٪
محاسبة	١٦٥	٥٣٩	٧٠٤	٦٢٧٥	٣٢٤٨	٩٥٢٣	٤,٨٨٪	٢١٩	١١٥	٣٣٤	١٥٠	١٥	١٦٥	٤,٣٧٪
شريعة ودراسات اسلامية	١١٦٩	٥٦٦	١٧٣٥	٨٧٨	٧٢٦٢	٨١٤٠	٤,١٧٪	١٤٤	١٠١	٢٤٥	٢٧٦	١٢٣	٣٩٩	٢,٧٣٪
تربية ابتدائية وطفل	١٥	٩٠٣	٩١٨	١١٥	٧٦٨٨	٧٨٠٣	٤,٠٠٪	٠	١٠٢	١٠٢	٠	١١	١١	١,٣٤٪
حقوق	٢٣٧	١٧٩	٤١٦	٣٩٢٦	٢٤١٧	٦٣٤٣	٣,٢٥٪	٨٥	٩٤	١٧٩	٥٢	١٠٦	١٥٨	٢,٨٨٪
تمريض	٤٤٨	٥٥٧	١٠٠٥	٤٢٩٨	١٤٨٠	٥٧٧٨	٢,٩٦٪	٢٤٤	٣٠١	٥٤٥	١٨٨	١٤٢	٣٣٠	١٠,٢٢٪
ادارة اعمال	٣٣٩	٣٧٧	٧١٦	٢٣١٥	٣١٨٧	٥٥٠٢	٢,٨٢٪	٦٦	٣٨	١٠٤	٦٦	١٥	٨١	١,٩٥٪
علوم مصرفية ومالية	٢٥٩	٢٦٦	٥٢٥	٢٢٩٦	٢٧٤٧	٥٠٤٣	٢,٥٨٪	٨	٥	١٣	١٧	٣	٢٠	٠,٢٦٪
نظم المعلومات الادارية	٩	٤٦	٥٥	١٨٩٦	٢٨٣٤	٤٧٣٠	٢,٤٢٪	٢٦	١٢٣	١٤٩	٩	١٧	٢٦	٤,٦٧٪
معلم مجال لغة انجليزية	٢٨٧	٥٩٢	٨٧٩	٤٣٢	٣٣٢١	٣٧٥٣	١,٩٢٪	٥٨	٥٣	١١١	٤٤	١٥	٥٩	٢,٤٥٪
كيمياء	١٩٣	٣٩٩	٥٩٢	٣٨١	٣٠٥٩	٣٤٤٠	١,٧٦٪	١٢٤	٧٠	١٩٤	٦٦	١٤	٨٠	٥,٥٥٪
احياء	٩٥	٢٩٢	٣٨٧	٢١٢	٣٢٠٨	٣٤٢٠	١,٧٥٪	٨٦	٦٧	١٥٣	١٧	٧	٢٤	٤,٧١٪
هندسة الحاسبات الالكترونية	٢٣٤	٦٢٨	٨٦٢	٨٦	٣٢٨٠	٣٣٦٦	١,٧٢٪	٢٩٠	١٩٠	٤٨٠	٤٨	٢٩	٧٧	١٥,٧٧٪
تربية خاصة وتأهيل	١٣٦	٣٦٠	٤٩٦	٩٤٩	٢٣٤٠	٣٢٨٩	١,٦٨٪	٣٧	٥٧	٩٤	١٥	٩	٢٤	٢,٨٨٪
اقتصاد	٢٩٣	٢٤٤	٥٣٧	١٣١٨	١٩٢٣	٣٢٤١	١,٦٦٪	١٠٨	١٠٥	٢١٣	٠	١١	١١	٧,٨٨٪
رياضيات	١٤٧	١٨٢	٣٢٩	١٠٣٣	١٩٦٩	٣٠٠٢	١,٥٤٪	١١	٧	١٨	١٠	٠	١٠	٠,٦٢٪
تربية رياضية	١٢٧	٤٥١	٥٧٨	١١٧٥	١٧٤٠	٢٩١٥	١,٤٩٪	١٦	٢١	٣٧	٤١	١٢	٥٣	١,١٨٪
علم اجتماع	٥٧	١٦٥	٢٢٢	١٧١	٢٦٩١	٢٨٦٢	١,٤٧٪	٨٢	٦١	١٤٣	١٠	٣	١٣	٦,٠٤٪
جغرافيا	٤٣	٣٢٢	٣٦٥	٩٤	٢٤٠٨	٢٥٠٢	١,٢٨٪	١٥	١	١٦	٨	٥	١٣	٠,٥٧٪
صيدلة	٢	٥	٧	٣٨٤	٢٠٣٢	٢٤١٦	١,٢٤٪	١٣	١١٠	١٢٣	٧	٢١	٢٨	٦,٩٦٪
علوم سياسية	٣٢	٢٦٦	٢٩٨	١٣١٦	١٠٣١	٢٣٤٧	١,٢٠٪	٣	٢٤	٢٧	١١	٢٩	٤٠	١,١٤٪
تاريخ	١٤٥	١٠٣	٢٤٨	١٤٦	١٩٥٣	٢٠٩٩	١,٠٨٪	٤	١	٥	٠	١	١	٠,٢١٪
مجال/لغة عربية	٤٧	١١٣	١٦٠	٣٧	١٨٧٧	١٩١٤	٠,٩٨٪	٧٠	٣٥	١٠٥	١٣	٣	١٦	٥,٣١٪
علوم ادارية	٦٥	١٢٢	١٨٧	٦٤٤	١٢٥١	١٨٩٥	٠,٩٧٪	١٩	٧	٢٦	١٥	٤	١٩	١,٤٣٪
طب اسنان	٨٦	٨٧	١٧٣	٧٤٨	٧٠٢	١٤٥٠	٠,٧٤٪	٤٥	٢٩	٧٤	٤١	١٠	٥١	٥,١١٪
هندسة تكنولوجيا الصناعات الكيماوية	٢	٣	٥	١٤	٨٦	١٠٠	٠,٠٥٪	٢	٠	٢	٢	٠	٢	٢,٠٨٪
مجموع التخصصات أعلاه	**٦٢٥٦**	**١١٢٩٨**	**١٧٥٥٤**	**٣٨٧٨٣**	**٩٣١٢٦**	**١٣١٩٠٩**	**٦٧,٥٨٪**	**٢٥٨٢**	**٢٢٨٥**	**٤٨٦٧**	**١٤٦٢**	**٨٢١**	**٢٢٨٣**	**٣,٨٧٪**
بقية التخصصات	**٣٣٦٧**	**٥٧٨١**	**٩١٤٨**	**١٧١٣٦**	**٤٦١٥٢**	**٦٣٢٨٨**	**٣٢,٤٢٪**	**١٣٠١**	**١٦٥٦**	**٢٩٥٧**	**٨٤٠**	**٤٣٠**	**١٢٧٠**	**٤,٧٣٪**
إجمالي التخصصات	**٩٦٢٣**	**١٧٠٧٩**	**٢٦٧٠٢**	**٥٥٩١٩**	**١٣٩٢٧٨**	**١٩٥١٩٧**	**١٠٠٪**	**٣٨٨٣**	**٣٩٤١**	**٧٨٢٤**	**٢٣٠٢**	**١٢٥١**	**٣٥٥٣**	**٤,١٥٪**

٢. التوزيع وفقاً للتخصص من حملة الدبلوم المتوسط

يعرض الجدول رقم (٢٢) التخصصات الأكثر كثافة على مستوى حملة مؤهل الدبلوم المتوسط، ويمكن ملاحظة أن التخصصات الخمسة التالية (تربية ابتدائية وطفل، محاسبة، تمريض، اللغة العربية وآدابها، شريعة ودراسات إسلامية) تتصدر قائمة التخصصات الأكثر كثافة على مستوى الدبلوم بشكل عام.

حيث تشير البيانات التي يعرضها الجدول رقم (٢٢) أن هناك (١٧) تخصصا من ضمن تخصصات الدبلوم المتوسط يشكل مجموع المتقدمين فيها (٧٦٪) من مجمل المتقدمين لكافة التخصصات على مستوى المملكة، بواقع (٥٤٪) للذكور و (٧٩٪) للإناث، بينما كانت حصتها من التعيينات حوالي (٦١٪) من مجمل التعيينات، علما بأن عدد تخصصات الدبلوم يبلغ (١٠٦) تخصصات، هذا إذا ما استثنينا التخصصات التي يحصل عليها الطلاب الدارسون في الخارج، ويمكن ملاحظة أن نسبة التعيين (معين / متقدم) لهذه التخصصات مجتمعة قد بلغ (٣,٣٪)، ويظهر أن هناك أفضلية واضحة بالنسبة للذكور حيث بلغت هذه النسبة (١٠٪) مقابل (٢٪) فقط للإناث، كما يعرض الجدول تفاصيل هذه التخصصات وأبرز المؤشرات المتعلقة بها وفقا للتخصص والجنس والحالة (معين / متقدم).

جدول رقم (٢٢)
أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من حملة الدبلوم موزعين حسب التخصص والجنس لعام ٢٠١١

التخصص	أعداد المتقدمين بطلبات توظيف جديدة			أعداد المتقدمين التراكمية			نسبة المتقدمين إلى إجمالي المتقدمين	معينون			مستنكفون			نسبة المعينين إلى المتقدمين
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
تربية ابتدائية وطفل	١	٣١٦	٣١٧	٣٤٤	١٠٨٩٦	١١٢٤٠	٪١٦,٣	٢٢	١٠٣	١٢٥	٨	٢٢	٣٠	٪١
تمريض	١٣٣	٥٠٧	٦٤٠	١٢٣٠	٣٩٠٣	٥١٣٣	٪٧,٤	٩٥	١٧٢	٢٦٧	١٣	٢٨	٤١	٪٥,٤
محاسبة	٢٠٩	٣٩٦	٦٠٥	١٩٧١	٢٨٤٦	٤٨١٧	٪٧,٠	١٢٠	٨٣	٢٠٣	١٢٩	٣٥	١٦٤	٪٣,٨
اللغة العربية وآدابها	٧	٣٧	٤٤	٢٧٥	٣٣٦٣	٣٦٣٨	٪٥,٣	٣٤	١١١	١٤٥	١٢	١٤	٢٦	٪٣,٥
شريعة ودراسات إسلامية	٢	٥٢	٥٤	١٢٦	٣٣٠٣	٣٤٢٩	٪٥,٠	٦٨	١١٤	١٨٢	٣١	١٦	٤٧	٪٤,٨
إدارة أعمال	٢٨	١١٩	١٤٧	١٦١	٢٧٣١	٢٨٩٢	٪٤,٢	٤٠	٧٩	١١٩	٣١	٣٤	٦٥	٪٣,٨
اللغة الإنجليزية وآدابها	٥	٥٣	٥٨	١٨٥	٢٦٤٣	٢٨٢٨	٪٤,١	٢١	٤٣	٦٤	٧	٦	١٣	٪١,٩
نظم المعلومات الإدارية	٩٤	٢٦٧	٣٦١	٣٩٦	٢١٤٧	٢٥٤٣	٪٣,٧	٦٢	٤٣	١٠٥	٣٧	٤٨	٨٥	٪٤,١
مكتبات وتوثيق + مصادر تعليمية ومكتبات	٣	٣٧	٤٠	٢٣٧	١٩١٠	٢١٤٧	٪٣,١	٣	١١	١٤	٠	١	١	٪٠,٦
علوم مصرفية ومالية	١٥	٦٨	٨٣	٥٦	٢٠٦٦	٢١٢٢	٪٣,١	٢٩	٣١	٦٠	١٩	٤	٢٣	٪٢,٦
خياطة / تصميم الأزياء وتصنيع الملابس	٥	٧٦	٨١	٢٦٨	١٧٦٥	٢٠٣٣	٪٢,٩	٤	٧	١١	١	٢	٣	٪٠,٥
صيدلة	٣٨	١٥٨	١٩٦	٩٠	١٩٤٢	٢٠٣٢	٪٢,٩	٩	٨٦	٩٥	٧	١١	١٨	٪٤,٤
تربية خاصة وتأهيل	١٢	٢٤٣	٢٥٥	٥٣	١٩١٨	١٩٧١	٪٢,٩	٧	٣٥	٤٢	٢	٨	١٠	٪١,٨
اجتماعيات	٣١	١١١	١٤٢	٢٠٥	١٣٥٥	١٥٦٠	٪٢,٣	٢٩	٨٠	١٠٩	٥	١٢	١٧	٪٦,٧
مختبرات وتحاليل طبية	٤	٧	١١	١٦٨	١٣٢٥	١٤٩٣	٪٢,٢	٢٩	٥٤	٨٣	١٤	٣	١٧	٪٤,٧
رياضيات	٤	٨	١٢	٢٥	١٢٤٥	١٢٧٠	٪١,٨	١٤	٢٦	٤٠	١٠	٩	١٩	٪٢,٩
إدارة المكاتب والمعلومات	١	٢٩	٣٠	١٢	١٠١٢	١٠٢٤	٪١,٥	١	٥٦	٥٧	٢	٦	٨	٪٥,٣
مجموع التخصصات أعلاه	**٥٩٢**	**٢٤٨٤**	**٣٠٧٦**	**٥٨٠٢**	**٤٦٣٧٠**	**٥٢١٧٢**	**٪٧٥,٥**	**٥٨٧**	**١١٣٤**	**١٧٢١**	**٣٢٨**	**٢٥٩**	**٥٨٧**	**٪٣,٠**
بقية التخصصات	**٨٠٣**	**٩٣٤**	**١٧٣٧**	**٤٩٢٥**	**١٢٠٠٩**	**١٦٩٣٤**	**٪٢٤,٥**	**٥٠٥**	**٦٢٠**	**١١٢٥**	**٣٧٧**	**٨٨**	**٤٦٥**	**٪٦,٢**
إجمالي التخصصات	**١٣٩٥**	**٣٤١٨**	**٤٨١٣**	**١٠٧٢٧**	**٥٨٣٧٩**	**٦٩١٠٦**	**٪١٠٠**	**١٠٩٢**	**١٧٥٤**	**٢٨٤٦**	**٧٠٥**	**٣٤٧**	**١٠٥٢**	**٪٣,٨**

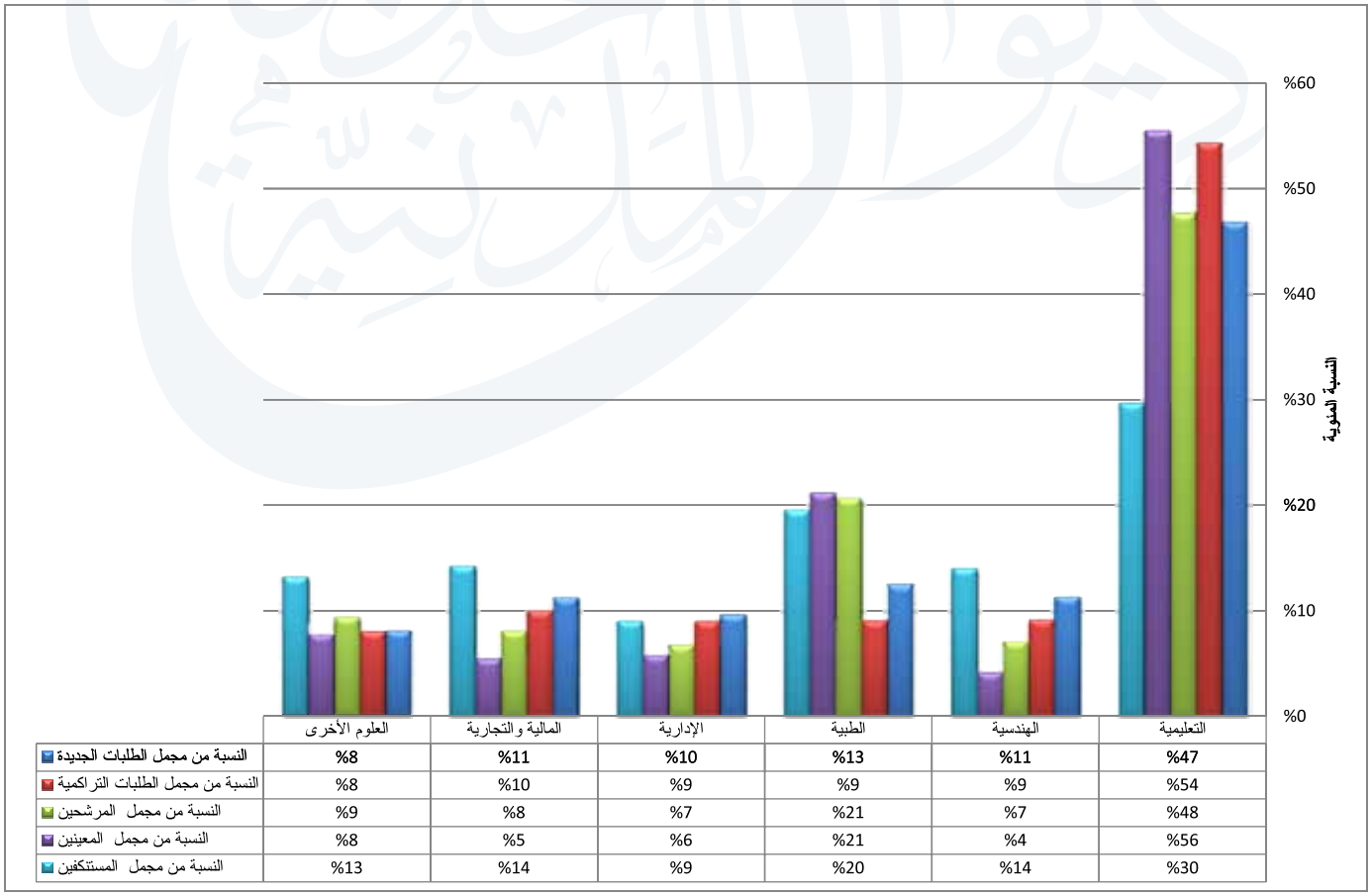
التوزيع وفقاً لمجموعة المهن

تصنف طلبات التوظيف الموجودة ضمن مخزون الديوان حسب طبيعتها في ست مجموعات كما يعرضه الجدول رقم (٢٣)، الذي يظهر من خلاله استئثار مجموعة المهن التعليمية بالحصة الأكبر من الطلبات، والترشيحات وكذلك التعيينات والاستنكافات، وفيما يلي تفصيل لواقع هذه المؤشرات:

- استحوذت مجموعة المهن التعليمية على الحصة الأكبر من الطلبات بنوعيها؛ الجديدة والتراكمية لتبلغ (٤٧٪) من مجمل الطلبات الجديدة، و(٥٤٪) من مجمل الطلبات التراكمية.
- كما شكل عدد المرشحين، وعدد المعينين على مجموعة المهن التعليمية (٤٨٪)،(٥٦٪) من مجمل عدد المرشحين والمعينين على التوالي، ومجمل عدد المعينين على الترتيب، وعلى الرغم من أن نسبة الاستنكاف لا تزيد عن (٣٠٪) في هذه المجموعة، إلا أنها تشكل الوزن الأكبر من مجمل الاستنكافات وفقا لمجموعة المهن، ويوضح كل من الجدول (٢٣) والشكل (٣) أبرز هذه المؤشرات.

شكل رقم (٣)

مجموعات المهن وحصتها من مجمل الطلبات الجديدة والتراكمية وأعداد المعينين والمستنكفين



	العلوم الأخرى	المالية والتجارية	الإدارية	الطبية	الهندسية	التعليمية
النسبة من مجمل الطلبات الجديدة	%8	%11	%10	%13	%11	%47
النسبة من مجمل الطلبات التراكمية	%8	%10	%9	%9	%9	%54
النسبة من مجمل المرشحين	%9	%8	%7	%21	%7	%48
النسبة من مجمل المعينين	%8	%5	%6	%21	%4	%56
النسبة من مجمل المستنكفين	%13	%14	%9	%20	%14	%30

جدول رقم (٢٣)

عدد طلبات التوظيف الجديدة والتراكمية والترشيحات والتعيينات موزعة حسب مجموعة المهن والمؤهل العلمي والدائرة للعام ٢٠١١

| المجموع | | |

عملية العرض والطلب على الموارد البشرية في الخدمة المدنية

تعتبر عملية العرض والطلب على التخصصات العلمية للموارد البشرية من القضايا الهامة جدا، ولأجل هذه الغاية حرص الديوان على إجراء الدراسات حولها بشكل مستمر، حيث تم إجراء دراسة "واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية" في الخدمة المدنية ٢٠١٠ /٢٠١١، والجدير بالذكر أن إجراء هذه الدراسة قد تم على مدار السنوات الماضية بمنهجيات وأساليب متعددة ، في محاولة لإيصال واقع تلك التخصصات إلى كل بيت وأسرة أردنية، كونها تحدد مصير رب الأسرة أو أحد أفرادها – على الأقل– ممن يسعون للحصول على وظيفة، ولعل لنظرة المجتمع الأردني تجاه الوظيفة العامة المتمثلة باعتبار الحصول على الوظيفة حقا ثابتا لا بد منه، سواء كان ذلك على مستوى المملكة بشكل عام أو في بعض المحافظات والمناطق النائية بشكل خاص قد جعل من هذه المسألة أمرا مهما يجب تناوله بالبحث والدراسة والتحليل، ومن هنا فقد تم ولأول مرة استخدام منهجية التحليل لهذه التخصصات بناء على البعد الجغرافي المتمثل في تحديد التخصصات المطلوبة والراكدة والمشبعة بناء على المحافظة التي يقيم فيها المتقدم بطلب لدى ديوان الخدمة المدنية.

وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما توفره من مؤشرات تم عرضها على شكل نسب مئوية وأرقام وجداول تفصيلية وأشكال بيانية، لإبراز الخصائص المختلفة لحملة هذه التخصصات، كمستوى وطبيعة المؤهل العلمي، النوع الاجتماعي، مجموعة المهن، البعد الجغرافي.

وقد هدفت هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحديد التخصصات المطلوبة والراكدة والمشبعة على مستوى كل محافظة، وينبثق عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف التي يمكن إجمالها على النحو التالي:

- ربط عملية تخطيط التعليم العالي مع البعد الجغرافي ومراعاة الاحتياجات الفعلية للمحافظات وفقاً للنوع الاجتماعي والمتغيرات الأخرى المتعلقة بخصوصية المحافظة.
- ربط عملية القبول في مؤسسات التعليم العالي ما أمكن بالاحتياجات الفعلية للمناطق الجغرافية على مستوى المحافظات من خلال الاطلاع على التخصصات الراكدة والمشبعة.
- تغيير الثقافة المجتمعية الخاصة بالوظيفة الحكومية، وتشجيع طلبة الثانوية العامة وخريجي المؤسسات التعليمية على التوجه نحو المهن والأعمال التي يوفرها سوق العمل.
- الحد من تأثر عملية التسجيل والقبول في الجامعات باعتبارات ثقافية ومجتمعية ومالية وقصرها على احتياجات سوق العمل الفعلية، على ضوء ما ورد في هذه الدراسة ونحوها من مؤشرات.
- تشجيع أبناء المحافظات على التوجه نحو التخصصات والمهن التي تحتاجها محافظاتهم.
- وقف عملية التكدس في بعض التخصصات لاسيما بين الإناث في المساقات الإنسانية والتعليمية وخصوصا لدى حملة دبلوم كلية المجتمع، والتوسع في نسب القبول في التخصصات التقنية والتطبيقية.
- توجيه الخريجين نحو اكتساب المستوى المعرفي الكافي والمهارات والقدرات التي تمكنهم من الانخراط في سوق العمل بسهولة.
- دعم قدرات الطلبة في مراحل الدراسة وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من التعامل مع التقنيات الحديثة وتسويق أنفسهم.

أهم النتائج:

- كشفت الدراسة عن ضعف اهتمام النظام التعليمي بجغرافيا القبول، أي ربط عملية القبول ما أمكن بالاحتياجات الفعلية للمناطق الجغرافية على مستوى المحافظات، حيث نلاحظ أنه في الوقت الذي يحتاج فيه إقليم الجنوب لجميع التخصصات العلمية - وعلى سبيل المثال للذكور- كالفيزياء والرياضيات والكيمياء وعلوم الأرض والأحياء، إضافة إلى اللغة العربية والشريعة واللغة الانجليزية والحاسوب، إلا أن نسبة عالية منهم لا تزال تدرس تخصصات غير مطلوبة إطلاقا، أو مطلوبة ضمن الحدود الدنيا مثل العلوم السياسية والحقوق، حيث بلغ إجمالي عدد المتقدمين في إقليم الجنوب على هذه التخصصات (٢٠٥) متقدمين و(٣٦٣) متقدما على التوالي، لم يعين سوى (١) تخصص علوم سياسية، و(١٢) تخصص حقوق.
- ضعف اهتمام النظام التعليمي بالخصائص الديموغرافية وخاصة الجنس في سياسة القبول للالتحاق بالبرامج التعليمية

وتخصصاتها، مما نتج عنه تكدس أعداد هائلة خاصة الإناث في بعض التخصصات، في حين افتقرت تلك التخصصات للذكور .

- عدم جدوى وضع برامج تنبؤية بعيدة المدى، واقتصارها على المستوى القصير فقط (ثلاث سنوات كحد أقصى) نظراً لسرعة التغيرات والتطور المستمر في جوانب العرض والطلب .
- إن تراجع مستوى الطلبة في التعليم الأساسي والمرحلة الثانوية وخصوصاً الذكور انعكس على نسب القبول للجنسين، حيث وصلت نسبة قبول الإناث في الجامعات الرسمية للسنوات الثلاث الماضية حوالي (٨٠ ٪) مما يدفع ببقية الخريجين من الذكور للتوجه إلى الجامعات الخاصة أو إلى الخارج للتسجيل في التخصصات المطلوبة مثل الطب وغيرها نظراً لتدني علاماتهم في الثانوية العامة.
- تأثر عملية التسجيل والقبول في الجامعات باعتبارات ثقافية ومجتمعية ومالية وأحيانا صعوبة أو سهولة دراسة التخصص.
- عدم معرفة أو امتلاك بعض الخريجين للمهارات والقدرات التي تمكنهم من الانخراط في سوق العمل بسهولة.

جدول رقم (٢٤)

حالة التخصصات وأعدادها وفقا للمعايير المعتمدة في الدراسة*

(عدد المتقدمين ٢٠ متقدما فأكثر)

المحافظة	مطلوبة**			مشبعة***			راكدة ****		
	جامعي	دبلوم	المجموع	جامعي	دبلوم	المجموع	جامعي	دبلوم	المجموع
العاصمة	٦	٣	٩	٧٣	٣٥	١٠٨	٦٣	٢٤	٨٧
البلقاء	٢	١	٣	٥٣	٣٢	٨٥	٣٢	٨	٤٠
الزرقاء	٧	٣	١٠	٤٧	٢٤	٧١	٥١	٢٣	٧٤
مادبا	١	٠	١	٣٥	١٨	٥٣	١٥	٣	١٨
اربد	٥	٦	١١	٧٠	٣٦	١٠٦	٧١	٢٢	٩٣
المفرق	١	٠	١	٢٥	٧	٣٢	١١	٢	١٣
جرش	٠	٠	٠	٣٢	١١	٤٣	٢٦	٩	٣٥
عجلون	٠	٠	٠	٣٣	١٤	٤٧	٣٠	٩	٣٩
الكرك	٥	٠	٥	٣٩	٢٤	٦٣	٢٥	٢	٢٧
الطفيلة	٠	٠	٠	٢٨	١١	٣٩	٦	٢	٨
معان	٠	٠	٠	١٨	٩	٢٧	٥	٢	٧
العقبة	٠	٠	٠	١٦	٦	٢٢	١٣	٦	١٩

× دراسة "واقع العرض والطلب على التخصصات العلمية" في الخدمة المدنية ٢٠١٠/٢٠١١.
×× التخصصات المطلوبة: هي التخصصات التي بلغ عدد المتقدمين فيها (٢٠) متقدماً فأكثر، وكانت نسبة التعيين بين المتقدمين فيها من جيدة إلى عالية أي ما نسبته (٤٠٪ __ ١٠٠٪) .
××× التخصصات المشبعة: هي التخصصات التي بلغ عدد طلبات المتقدمين فيها (٢٠) متقدماً فأكثر، وكانت نسبة التعيين بين المتقدمين فيها من ضعيفة إلى متوسطة أي ما نسبته (١٪ __ ٣٩٪) .
×××× التخصصات الراكدة: هي التخصصات التي لم تطلب نهائيا أو يندر الطلب عليها، ويبلغ عدد طلبات المتقدمين فيها (٢٠) متقدماً فأكثر، وكانت نسبة التعيين بين المتقدمين فيها (أقل من ١٪) .

عملية التجيير في الاختيار والتعيين

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

وقد تراجعت نسبة المعينين بالتجيير خلال العام ٢٠١١ لتبلغ (٦,٢٢٪) مقارنة مع (١٨,٦٥٪) للعام ٢٠١٠، و(١٨,٧٣٪) للعام ٢٠٠٩، ويوضح الجدول التالي عملية التجيير وفق المستويات الجغرافية المختلفة.

هذا وقد دعت دراسة العرض والطلب (٢٠١٠ / ٢٠١١) التي أعدها ديوان الخدمة المدنية ونشرها على موقعه الإلكتروني في توصياتها إلى أهمية ربط الدراسة للتخصصات العلمية في الجامعات والكليات مع الاحتياجات الفعلية لمحافظاتهم بما فيها محافظة العاصمة التي شملتها عملية التجيير في السنوات الماضية.

جدول رقم (٢٥)

أعداد المجيرين موزعين وفقا لجغرافية التجيير والجنس للفترة (٢٠٠٩-٢٠١١)

السنة	٢٠٠٩						٢٠١٠						٢٠١١					
جغرافية التجيير	مرشح للتعيين بالتجيير			معين بالتجيير			مستنكف عن التجيير			مرشح للتعيين بالتجيير			معين بالتجيير			مستنكف عن التجيير		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
تجيير على مستوى اللواء	٥١٩	١٨٥	٧٠٤	٣٢٨	١٧٨	٥٠٦	١٩١	١٧	٢٠٨	٦٩٤	١٨٢	٨٧٦	٤٧٩	١٣٥	٦١٤	٢٢٤	٣٨	٢٦٢
تجيير على مستوى الإقليم	٩٠٠	٣٩٨	١٢٩٨	٦٣٦	٣١٨	٩٥٤	٢٦٤	٨٠	٣٤٤	٤٣٣	٢٩٣	٧٢٦	٣٠٦	٢٥٢	٥٥٨	١٣٤	٣٤	١٧٨
تجيير على مستوى المملكة	٧١٩	٩٧	٨١٦	٤٦٧	٨١	٥٤٨	٢٥٢	١٦	٢٦٨	٥٠٩	١٠٩	٦١٨	٣٧٧	١٢٣	٥٠٠	١١٠	٨	١١٨
المجموع العام	٢١٣٨	٦٨٠	٢٨١٨	١٤٣١	٥٦٧	١٩٩٨	٧٠٧	١١٣	٨٢٠	١٦٣٩	٥٨٤	٢٢٢٠	١١٦٢	٥١٠	١٦٧٢	٤٦٨	٨٠	٥٤٨
مجموع المعينين الكلي	١٠٦٦٦						٨٩٦٥						١٠٦٧٠					
النسبة العامة للتجيير	٪١٨,٧٣						٪١٨,٦٥						٪٦,٢٢					

السنة	٢٠١١								
جغرافية التجيير	مرشح للتعيين بالتجيير			معين بالتجيير			مستنكف عن التجيير		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
تجيير على مستوى اللواء	٨١٠	٥٥	٨٦٥	٥٤١	٤٩	٥٩٠	٢٦٩	٦	٢٧٥
تجيير على مستوى الإقليم	٣٢	٥٣	٨٥	٢٠	٣٨	٥٨	١٢	١٥	٢٧
تجيير على مستوى المملكة	٣٠	٠	٣٠	١٦	٠	١٦	١٤	٠	١٤
المجموع العام	٨٧٢	١٠٨	٩٨٠	٥٧٧	٨٧	٦٦٤	٢٩٥	٢١	٣١٦

الحالات الإنسانية

تعتبر عملية التعيين على الحالات الإنسانية إحدى الأوجه التي يتم بها إدارة عملية الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية، وذلك بالاستناد إلى أحكام المادة (٢٨) من تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية، حيث تلتزم المؤسسات والدوائر بتخصيص ما لا يزيد عن (٦٪) من مجمل عدد التعيينات لديها سنويا لغاية هذه الحالات وعددها أربع حالات هي (حالات خاصة وملحة، معونة نقدية متكررة، إعاقة، أربعة أفراد).

بلغ عدد الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية خلال العام ٢٠١١ ما مجموعه (٤٢٤) طلبا بنسبة تشكل (٧,٦٥٪) من مجمل عدد المتقدمين التراكمي على الحالات الإنسانية البالغ (٥٥٣٩) متقدما، وقد تم تعيين ما مجموعه (٦٨١) متقدما منهم بنسبة تشكل (٦,٣٨٪) من مجمل المعينين، و(١٢,٢٩٪) من مجمل المتقدمين التراكمي على الحالات الإنسانية.

يبين الجدول رقم (٢٦) تطور عدد طلبات التوظيف على الحالات الإنسانية وأعداد المعينين تحت هذا البند للأعوام(٢٠٠٥-٢٠١١):

جدول رقم (٢٦)
أعداد المتقدمين التراكمية والمعينين من الحالات الإنسانية موزعة حسب نوع الحالة للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)

السنة		نوع الحالة				المجموع
		حالات خاصة وملحة	معونة نقدية متكررة	ذوو الإعاقة	أربعة أفراد	
٢٠٠٥	متقدم	*	٣٣٧٨	١٤٣٣	١٥٨٠	٦٣٩١
	معين	*	٣٦٧	١٢٧	١٠٨	٦٠٢
٢٠٠٦	متقدم	١١٢	٢١٦٣	١١٥٠	٨٤٦	٤٢٧١
	معين	٨	٣١٠	١٤٠	٨٩	٥٤٧
٢٠٠٧	متقدم	٢٥٦	٢٥٥٣	١١٩٠	١٢٢٢	٥٢٢١
	معين	٥٢	٣٢٣	١٥٩	١٢٠	٦٥٤
٢٠٠٨	متقدم	٢٦٠	٢٥٩٧	٩٧٣	١٢٥٨	٥٠٨٨
	معين	٥٥	٣٤١	١٨١	١١١	٦٨٨
٢٠٠٩	متقدم	٢٧٨	٢٩١٩	٩٩٦	١٤٢٧	٥٦٢٠
	معين	٤٦	٣٠٣	٢٠٢	١٢٩	٦٨٠
٢٠١٠	متقدم	٤٣٧	١٩٨٩	١٠٧٠	**٣٦١	٣٨٥٧
	معين	٧٧	٣٢٨	٢٢٤	٤٨	٦٧٧
٢٠١١	متقدم	٩٤٩	٢٤٦٥	١٤٠٠	**٧٢٥	٥٥٣٩
	معين	١١٤	٣٠٦	١٦٦	٩٥	٦٨١

× تم اعتماد بند الحالات الخاصة والملحة والعوز الشديد منذ عام ٢٠٠٦.
× × تم اعتماد كل (٤) أفراد كحالة واحدة.

جدول رقم (٢٧)
أعداد الطلبات الجديدة موزعة حسب نوع الحالة للأعوام (٢٠٠٥-٢٠١١)

المحافظة	نوع الحالة												الإجمالي	النسبة
	حالات خاصة وملحة		المجموع	معونة نقدية متكررة		المجموع	ذوو الإعاقة		المجموع	أربعة أفراد		المجموع		
	ذكور	إناث		ذكور	إناث		ذكور	إناث		ذكور	إناث			
العاصمة	٤	٤	٨	٣	١٤	١٧	١٨	٥	٢٣	٠	٠	٠	٤٨	٪١١
البلقاء	٠	٧	٧	٥	١٥	٢٠	١	٢	٣	٢	١	٣	٣٣	٪٨
الزرقاء	١	١٥	١٦	٥	١٠	١٥	٥	٣	٨	١	٠	١	٤٠	٪٩
مادبا	١	١	٢	٦	١٠	١٦	٠	٣	٣	٠	٠	٠	٢١	٪٥
البادية الوسطى	١	١	٢	٥	٣	٨	٢	٠	٢	١	٠	١	١٣	٪٣
اربد	١٠	١٣	٢٣	١٥	٥٧	٧٢	١٤	١١	٢٥	٧	٥	١٢	١٣٢	٪٣١
المفرق	٠	٣	٣	٢	٨	١٠	٠	٢	٢	٠	٠	٠	١٥	٪٤
جرش	٠	٨	٨	٣	١٤	١٧	٤	٤	٨	١	٠	١	٣٤	٪٨
عجلون	٠	١	١	٣	١١	١٤	١	٢	٣	١	١	٢	٢٠	٪٥
البادية الشمالية	٢	١	٣	٨	٢٤	٣٢	١	٠	١	٠	٠	٠	٣٦	٪٨
الكرك	٠	٤	٤	٢	٤	٦	٤	١	٥	٠	٠	٠	١٥	٪٤
الطفيلة	١	١	٢	٣	٣	٦	١	٠	١	١	٠	١	١٠	٪٢
معان	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	١	٠	٠	٠	٣	٪١
البادية الجنوبية	٠	٠	٠	١	٢	٣	٠	١	١	٠	٠	٠	٤	٪١
المجموع	٢٠	٥٩	٧٩	٦١	١٧٧	٢٣٨	٥٢	٣٤	٨٦	١٤	٧	٢١	٤٢٤	٪١٠٠
النسبة	٪٥	٪١٤	٪١٩	٪١٤	٪٤٢	٪٥٦	٪١٢	٪٨	٪٢٠	٪٣	٪٢	٪٥	٪١٠٠	

وباستعراض الجدول السابق، يلاحظ أن بند " معونة نقدية متكررة" يشكل غالبية المتقدمين بطلبات جديدة بنسبة (٥٦٪) من مجمل الطلبات الجديدة، ويلاحظ أن نسبة الإناث منهم تشكل أكثر من ثلاثة أضعاف الذكور، يليها بند "ذوو الإعاقة" بنسبة (٢٠٪)، ومن ثم بند "حالات خاصة وملحة" بنسبة تبلغ (١٩٪)، وأخيرا بند "أربعة أفراد" بنسبة (٥٪) من مجمل المتقدمين بطلبات جديدة على الحالات الإنسانية.

كما يلاحظ وعلى صعيد المحافظات أن أكثر من (٣١٪) من الطلبات الجديدة على الحالات الإنسانية كان من نصيب محافظة إربد، في حين كانت أقل النسب من نصيب محافظة معان والبادية الجنوبية بواقع (١٪) لكل منهما.

جدول رقم (٢٨)

أعداد المتقدمين بطلبات توظيف من الحالات الإنسانية وفقا للمحافظة والجنس

المحافظة		حالات خاصة			النسبة من مجموع الحالات الخاصة	معونة نقدية متكررة			النسبة من مجموع المعونة	ذوو الإعاقة			النسبة من مجموع الإعاقة	أربعة أفراد			النسبة من مجموع أفراد	المجموع			النسبة من المجموع الكلي
		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	
اقليم الوسط	متقدم	٥٦	٣٧٧	٤٣٣	٤٥,٦٪	٦٦	٦٩٤	٧٦٠	٣٠,٨٪	٢١٤	٣٧٦	٥٩٠	٤٢,١٪	٦٧	٩٠	١٥٧	٢١,٧٪	٤٠٣	١٥٣٧	١٩٤٠	٣٥٪
	معين	١١	٤٨	٥٩	٥١,٨٪	٢٠	٩٥	١١٥	٣٧,٦٪	٥٥	٤٤	٩٩	٥٩,٦٪	١٢	٢٥	٣٧	٣٨,٩٪	٩٨	٢١٢	٣١٠	٤٥,٥٪
العاصمة	متقدم	٢٤	١٤٩	١٧٣	١٨,٢٪	١٦	١٥٩	١٧٥	٧,١٪	٩٨	١٨٢	٢٨٠	٢٪	١٨	٢٨	٤٦	٦,٣٪	١٥٦	٥١٨	٦٧٤	١٢,٢٪
	معين	٣	١٩	٢٢	١٩,٣٪	٢	٢٢	٢٤	٧,٨٪	٢٤	٢٧	٥١	٣٠,٧٪	٦	١٤	٢٠	٢١,١٪	٣٥	٨٢	١١٧	١٧,٢٪
البلقاء	متقدم	١٢	٧٧	٨٩	٩,٤٪	٢٠	١٧٣	١٩٣	٧,٨٪	٣٨	٦٢	١٠٠	٧,١٪	١٧	٢٥	٤٢	٥,٨٪	٨٧	٣٣٧	٤٢٤	٧,٧٪
	معين	٤	١٠	١٤	١٢,٣٪	٤	٢٤	٢٨	٩,٢٪	١٧	٦	٢٣	١٣,٩٪	٦	٦	١٢	١٢,٦٪	٣١	٤٦	٧٧	١١,٣٪
الزرقاء	متقدم	١٤	١١٠	١٢٤	١٣,١٪	١٠	١٦٨	١٧٨	٧,٢٪	٦٠	٧٤	١٣٤	٩,٦٪	١١	١٩	٣٠	٤,١٪	٩٥	٣٧١	٤٦٦	٨,٤٪
	معين	٢	١٦	١٨	١٥,٨٪	٥	٢٧	٣٢	١٠,٥٪	١١	١٠	٢١	١٢,٧٪	٠	٤	٤	٤,٢٪	١٨	٥٧	٧٥	١١٪
مادبا	متقدم	٥	٣٠	٣٥	٣,٧٪	١٦	١٣٧	١٥٣	٦,٢٪	١٣	٤٤	٥٧	٤,١٪	٨	١٦	٢٤	٣,٣٪	٤٢	٢٢٧	٢٦٩	٤,٩٪
	معين	٠	٣	٣	٢,٦٪	٦	١٤	٢٠	٦,٥٪	٢	١	٣	١,٨٪	٠	٠	٠	٠٪	٨	١٨	٢٦	٣,٨٪
البادية الوسطى	متقدم	١	١١	١٢	١,٣٪	٤	٥٧	٦١	٢,٥٪	٥	١٤	١٩	١,٤٪	١٣	٢	١٥	٢,١٪	٢٣	٨٤	١٠٧	١,٩٪
	معين	٢	٠	٢	١,٨٪	٣	٨	١١	٣,٦٪	١	٠	١	٠,٦٪	٠	١	١	١,١٪	٦	٩	١٥	٢,٢٪
اقليم الشمال	متقدم	٧٩	٣٤٧	٤٢٦	٤٤,٩٪	١١٨	١٣٦٠	١٤٧٨	٦٠٪	٢٢٦	٤٤٢	٦٦٨	٤٧,٧٪	١٧٧	٣٢٥	٤٩٢	٦٧,٩٪	٥٩٠	٢٤٧٤	٣٠٦٤	٥٥,٣٪
	معين	١٤	٢١	٣٥	٣٠,٧٪	٤٨	١١٢	١٦٠	٥٢,٣٪	٢٣	٣٠	٥٣	٣١,٩٪	٢٤	٢٣	٤٧	٤٩,٥٪	١٠٩	١٨٦	٢٩٥	٤٣,٣٪
اربد	متقدم	٥٨	٢٠٥	٢٦٣	٢٧,٧٪	٨٢	٨٠٥	٨٨٧	٣٦,٠٪	١٥٩	٢٧٧	٤٣٦	٣١,١٪	١١٧	٢١٩	٣٣٥	٤٦,٢٪	٤١٥	١٥٠٦	١٩٢١	٣٤,٧٪
	معين	١١	٩	٢٠	١٧,٥٪	٢٤	٤٩	٧٣	٢٣,٩٪	١١	١١	٢٢	١٣,٣٪	١٧	١٧	٣٤	٣٥,٨٪	٦٣	٨٦	١٤٩	٢١,٩٪
المفرق	متقدم	١	٢٢	٢٣	٢,٤٪	٦	١٠٢	١٠٨	٤,٤٪	٥	٢٥	٣٠	٢,١٪	٣	٣	٦	٠,٨٪	١٥	١٥٢	١٦٧	٣٪
	معين	٠	٣	٣	٢,٦٪	٣	١٦	١٩	٦,٢٪	٠	٤	٤	٢,٤٪	١	١	٢	٢,١٪	٤	٢٤	٢٨	٤,١٪
جرش	متقدم	٦	٥٣	٥٩	٦,٢٪	٩	١٢٦	١٣٥	٥,٥٪	٣٦	٦٤	١٠٠	٧,١٪	٢٠	٥٠	٧٠	٩,٧٪	٧١	٢٩٣	٣٦٤	٦,٦٪
	معين	٠	٤	٤	٣,٥٪	٦	٨	١٤	٤,٦٪	٨	٦	١٤	٨,٤٪	٣	١	٤	٤,٢٪	١٧	١٩	٣٦	٥,٣٪
عجلون	متقدم	٨	٤٠	٤٨	٥,١٪	٤	١٤٣	١٤٧	٦,٠٪	١٧	٥٦	٧٣	٥,٢٪	٢٢	٤٠	٦٢	٨,٦٪	٥١	٢٧٩	٣٣٠	٦٪
	معين	٠	٢	٢	١,٨٪	٥	١٣	١٨	٥,٩٪	٣	٦	٩	٥,٤٪	٣	٣	٦	٦,٣٪	١١	٢٤	٣٥	٥,١٪
البادية الشمالية	متقدم	٦	٢٧	٣٣	٣,٥٪	١٧	١٨٤	٢٠١	٨,٢٪	٩	٢٠	٢٩	٢,١٪	٦	١٣	١٩	٢,٦٪	٣٨	٢٤٤	٢٨٢	٥,١٪
	معين	٣	٣	٦	٥,٣٪	١٠	٢٦	٣٦	١١,٨٪	١	٣	٤	٢,٤٪	٠	١	١	١,١٪	١٤	٣٣	٤٧	٦,٩٪
اقليم الجنوب	متقدم	٨	٨٢	٩٠	٩,٥٪	١٨	٢٠٩	٢٢٧	٩,٢٪	٢٥	١١٧	١٤٢	١٠,١٪	٢٢	٥٤	٧٦	١٠,٥٪	٧٣	٤٦٢	٥٣٥	٩,٧٪
	معين	٥	١٥	٢٠	١٧,٥٪	٣	٢٨	٣١	١٠,١٪	٩	٥	١٤	٨,٤٪	٣	٨	١١	١١,٦٪	٧	٥٦	٧٦	١١,٢٪
الكرك	متقدم	٣	٥٦	٥٩	٦,٢٪	٩	١٣٨	١٤٧	٦٪	٢٠	٨٦	١٠٦	٧,٦٪	١٥	٤٣	٥٨	٨٪	٤٧	٣٢٣	٣٧٠	٦,٧٪
	معين	١	٨	٩	٧,٩٪	٣	١٢	١٥	٤,٩٪	٦	٢	٨	٨,٤٪	٠	٧	٧	٧,٤٪	١٠	٢٩	٣٩	٥,٧٪
الطفيلة	متقدم	٣	٢٠	٢٣	٢,٤٪	٤	٢٦	٣٠	١,٢٪	١	١٥	١٦	١,١٪	٦	٢	٨	١,١٪	١٤	٦٣	٧٧	١,٤٪
	معين	١	٢	٣	٢,٦٪	٠	٤	٤	١,٣٪	١	٠	١	٠,٦٪	٠	٠	٠	٠٪	٢	٦	٨	١,٢٪
معان	متقدم	٢	٣	٥	٠,٥٪	٢	٢٢	٢٤	١,٠٪	٣	٩	١٢	٠,٩٪	٠	٤	٤	٠,٦٪	٧	٣٨	٤٥	٠,٨٪
	معين	١	٠	١	٠,٩٪	٠	٤	٤	١,٣٪	٠	١	١	٠,٦٪	١	١	٢	٢,١٪	٢	٦	٨	١,٢٪
العقبة	متقدم	٠	٢	٢	٠,٢٪	٠	٩	٩	٠,٤٪	١	٤	٥	٠,٤٪	١	٤	٥	٠,٧٪	٢	١٩	٢١	٠,٤٪
	معين	٢	٢	٤	٣,٥٪	٠	٠	٠	٠٪	١	١	٢	١,٢٪	٠	٠	٠	٠٪	٣	٣	٦	٠,٩٪
البادية الجنوبية	متقدم	٠	١	١	٠,١٪	٣	١٤	١٧	٠,٧٪	٠	٣	٣	٠,٢٪	٠	١	١	٠,١٪	٣	١٩	٢٢	٠,٤٪
	معين	٠	٣	٣	٢,٦٪	٠	٨	٨	٢,٦٪	١	١	٢	١,٢٪	٢	٠	٢	٢,١٪	٣	١٢	١٥	٢,٢٪
المجموع	متقدم	١٤٣	٨٠٦	٩٤٩	١٠٠٪	٢٠٢	٢٢٦٣	٢٤٦٥	١٠٠٪	٤٦٥	٩٣٥	١٤٠٠	١٠٠٪	٢٥٦	٤٦٩	٧٢٥	١٠٠٪	١٠٦٦	٤٤٧٣	٥٥٣٩	١٠٠٪
	معين	٣٠	٨٤	١١٤	١٠٠٪	٧١	٢٣٥	٣٠٦	١٠٠٪	٨٧	٧٩	١٦٦	١٠٠٪	٣٩	٥٦	٩٥	١٠٠٪	٢٢٧	٤٥٤	٦٨١	١٠٠٪

الامتحانات التنافسية في الخدمة المدنية

مع تطور المفاهيم الإدارية الحديثة وخصوصاً ما يرتبط منها بإدارة الموارد البشرية، أصبحت المؤسسات العامة والخاصة تسعى لاستقطاب ذوي الكفاءات والخبرات من المتقدمين للتنافس على الوظائف الشاغرة لديها، حيث لم تعد الطرق والأساليب التقليدية في اختيار الاحتياجات من الكادر البشري تفي برفد هذه المؤسسات بذوي الكفاءة والخبرة والمهارة اللازمة للنهوض بمستوى الأداء العام وتحسينه، من هنا وبعد جهود حثيثة لديوان الخدمة المدنية وسعيه لرفد الجهاز الحكومي بالعنصر البشري الذي يمتلك الكفاءات والقدرات المتميزة، فقد بني فلسفته المتعلقة بالامتحانات التنافسية على ركائز ثلاث وهي:

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

كما توسع مفهوم الامتحانات التنافسية ليشمل الامتحانات المتعلقة بالترقية، وامتحان التثبيت، بالإضافة لتلبية متطلبات إشغال الوظائف، وقد أخذ الديوان في اعتباره كل ما يحيط بموضوع الامتحانات التنافسية من جوانب مختلفة تمكنه من ضمان ملاءمة وكفاءة هذه الامتحانات للغرض الأساسي من عقدها ، فلم يعد يكتفي بالامتحانات الورقية، بل تم إنجاز نظام الامتحانات التنافسية الالكتروني بالتزامن مع تشكيل عدة لجان متخصصة في بناء بنك أسئلة شامل يخدم هذه الامتحانات بشكل أساسي.

وضمن تخطيط الديوان للواقع المستقبلي للامتحانات التنافسية، فقد تم الأخذ بالحسبان تجهيز قاعتي امتحانات رئيسيتين تتسعان لحوالي (٤٥٠) شخصاً ضمن مبنى الديوان الجديد الذي تم استلامه مع نهاية العام ٢٠١١، مزودتين بكافة الاحتياجات الأساسية التي تخدم عقد هذه الامتحانات بالصورة المطلوبة.

جدول رقم (٢٩)

تطور أعداد المتقدمين للامتحانات التنافسية

السنة	عدد المرشحين	عدد الحضور	نسبة الحضور إلى إجمالي المرشحين	عدد الناجحين	نسبة الناجحين من الحضور	عدد المستنكفين	نسبة المستنكفين من إجمالي المرشحين
٢٠٠٣	١١٠٠٠	٥٦٠٠	٥٠,٩١٪	٣١٥٠	٥٦,٢٥٪	٥٤٠٠	٤٩,٠٩٪
٢٠٠٤	١٠١٠٩	٥١٩٨	٥١,٤٢٪	٣٣٦٧	٦٤,٧٧٪	٤٦١١	٤٥,٦١٪
٢٠٠٥	٤٤٨٩	٢٤١٣	٥٣,٧٥٪	١٦٠٧	٦٦,٦٠٪	٢٠٧٦	٤٦,٢٥٪
٢٠٠٦	٩٥٣٩	٥٠٢٣	٥٢,٦٦٪	٣٠٤٣	٦٠,٥٨٪	٤٥١٦	٤٧,٣٤٪
٢٠٠٧	٩٢١٤	٤٤٢٦	٤٨,٠٤٪	٢٢٦٠	٥١,٠٦٪	٤٧٨٨	٥١,٩٦٪
٢٠٠٨	٩٠٧٣	٥٣٤١	٥٨,٨٧٪	٣٥٦٢	٦٦,٦٩٪	٣٧٣٢	٤١,١٣٪
٢٠٠٩	٧٩٣٦	٤٧٢٣	٥٩,٥١٪	٢٦٣٩	٥٥,٨٨٪	٣٢١٣	٤٠,٤٩٪
٢٠١٠	٤٥١٩	٢٨٥٢	٦٣,١١٪	١٦٥٤	٥٧,٩٩٪	١٦٦٧	٣٦,٨٩٪
٢٠١١	٤٤٧١	٢٧٧٩	٦٢,١٦٪	١٢٦٦	٤٥,٥٦٪	١٦٩٢	٣٧,٨٤٪

جدول رقم (٣٠)

أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين للامتحانات التنافسية وفقا للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١١

المؤهل	نوع الامتحان	عدد المرشحين		عدد الحضور		نسبة الحضور	عدد الناجحين		نسبة النجاح	عدد الرسوب		نسبة الرسوب	عدد المستنكفين		نسبة الاستنكاف
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
وظيفية	تثبيت	١	١	١	١	٪١٠٠	١	٠	٪٥٠	٠	١	٪٥٠,٠	٠	٠	٪٠
دون الثانوية	تثبيت	٢	٧	٢	٥	٪٧٧,٨	١	١	٪٢٨,٦	١	٤	٪٧١,٤	٠	٢	٪٢٢,٢
	تعيين	٨	٧٧	٧	٦٢	٪٨١,٢	١	١٥	٪٢٣,٢	٦	٥٥	٪٨٨,٤	١	١٥	٪١٨,٨
دبلوم	تعيين	١٠٤٤	٤٦٦	٦٤٩	٣٣٢	٪٦٥	٣٧٣	١٥٢	٪٥٣,٥	٢٨١	١٧٧	٪٤٦,٧	٣٩٥	١٣٤	٪٣٥
	تثبيت	٦	٢	٦	٢	٪١٠٠	٥	٠	٪٦٢,٥	١	٢	٪٣٧,٥	٠	٠	٪٠
بكالوريوس فأعلى	تعيين	١٥٣٥	١١٣٧	٨٢٢	٧٢٩	٪٥٨	٣٦٥	٢٨١	٪٤١,٧	٤٥٧	٤٤٩	٪٥٨,٤	٧١٣	٤٠٨	٪٤٢
	عقود + إعلان مفتوح	٦٦	٧٥	٤٧	٧٢	٪٨٤,٤	١٤	٢٨	٪٣٥,٣	٣٣	٤٤	٪٦٤,٧	١٩	٣	٪١٥,٦
	ترفيع جوازي	٤	١	٤	١	٪١٠٠	٤	١	٪١٠٠	٠	٠	٪٠	٠	٠	٪٠
	تثبيت	٣٣	٦	٣٢	٥	٪٩٤,٩	٢١	٣	٪٦٤,٩	١١	١	٪٣٢,٤	١	١	٪٥,١
مجموع الامتحانات الكلية		٢٦٩٩	١٧٧٢	١٥٧٠	١٢٠٩	٪٦٢,٢	٧٨٥	٤٨١	٪٤٥,٦	٧٩٠	٧٣٣	٪٥٤,٨	١١٢٩	٥٦٣	٪٣٧,٨
		٤٤٧١		٢٧٧٩			١٢٦٦			١٥٢٣			١٦٩٢		

جدول رقم (٣١)

أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين للامتحانات الورقية وفقا للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١١

المؤهل	نوع الامتحان	عدد المرشحين		عدد الحضور		نسبة الحضور	عدد الناجحين		نسبة النجاح	عدد الرسوب		نسبة الرسوب	عدد المستنكفين		نسبة الاستنكاف
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
وظيفية	تثبيت	١	١	١	١	٪١٠٠	١	٠	٪٥٠,٠	٠	١	٪٥٠	٠	٠	٪٠
دبلوم	تعيين	٨٢٢	١٨٥	٤٨٥	١٣٧	٪٦١,٨	٢٧٠	٤٤	٪٥٠,٥	٢١٩	٨٩	٪٤٩,٥	٣٣٧	٤٨	٪٣٨,٢
	تثبيت	٦	٢	٦	٢	٪١٠٠	٥	٠	٪٦٢,٥	١	٢	٪٣٧,٥	٠	٠	٪٠
بكالوريوس فأعلى	تعيين	١٢٧٣	٩٧٣	٦٩١	٦٤٤	٪٥٩,٤	٣٠٢	٢٣١	٪٣٩,٩	٣٨٩	٤١٤	٪٦٠,١	٥٨٢	٣٢٩	٪٤٠,٦
	عقود + إعلان مفتوح	٣٧	٣٠	٢٥	٢٩	٪٨٠,٦	١٠	١٣	٪٤٢,٦	١٥	١٦	٪٥٧,٤	١٢	١	٪١٩,٤
	ترفيع جوازي	٣	٠	٣	٠	٪١٠٠	٣	٠	٪١٠٠	٠	٠	٪٠	٠	٠	٪٠
	تثبيت	٣٣	٦	٣٢	٥	٪٩٤,٩	٢١	٣	٪٦٤,٩	١١	١	٪٣٢,٤	١	١	٪٥,١
مجموع الامتحانات الورقية		٢١٧٥	١١٩٧	١٢٤٣	٨١٨	٪٦١,١	٦١٢	٢٩١	٪٤٣,٨	٦٣٥	٥٢٣	٪٥٦,٢	٩٣٢	٣٧٩	٪٣٨,٩
		٣٣٧٢		٢٠٦١			٩٠٣			١١٥٨			١٣١١		

جدول رقم (٣٢)

أعداد المرشحين والمتقدمين والناجحين والمستنكفين للامتحانات الإلكترونية وفقا للمؤهل العلمي ونوع الامتحان لعام ٢٠١١

المؤهل	نوع الامتحان	عدد المرشحين		عدد الحضور		نسبة الحضور	عدد الناجحين		نسبة النجاح	عدد الرسوب		نسبة الرسوب	عدد المستنكفين		نسبة الاستنكاف
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى		ذكر	أنثى	
دون الثانوية	تثبيت	٢	٧	٢	٥	٧٧,٨٪	١	١	٢٨,٦٪	١	٤	٧١,٤٪	٠	٢	٢٢,٢٪
	تعيين	٨	٧٧	٧	٦٢	٨١,٢٪	١	١٥	٢٣,٢٪	٦	٥٥	٨٨,٤٪	١	١٥	١٨,٨٪
دبلوم	تعيين	٢٢٢	٢٨١	١٦٤	١٩٥	٧١,٤٪	١٠٣	١٠٨	٥٨,٨٪	٦٢	٨٨	٤١,٨٪	٥٨	٨٦	٢٨,٦٪
بكالوريوس فأعلى	تعيين	٢٦٢	١٦٤	١٣١	٨٥	٥٠,٧٪	٦٣	٥٠	٥٢,٣٪	٦٨	٣٥	٤٧,٧٪	١٣١	٧٩	٤٩,٣٪
	عقود + إعلان مفتوح	٢٩	٤٥	٢٢	٤٣	٨٧,٨٪	٤	١٥	٢٩,٢٪	١٨	٢٨	٧٠,٨٪	٧	٢	١٢,٢٪
	ترفيع جوازي	١	١	١	١	١٠٠٪	١	١	١٠٠٪	٠	٠	٠٪	٠	٠	٠٪
مجموع الامتحانات الإلكترونية		٥٢٤	٥٧٥	٣٢٧	٣٩١	٦٥,٣٪	١٧٣	١٩٠	٥٠,٦٪	١٥٥	٢١٠	٥٠,٨٪	١٩٧	١٨٤	٣٤,٧٪
		١٠٩٩		٧١٨			٣٦٣			٣٦٥			٣٨١		

تسويق الكفاءات

انطلاقاً من التزام الديوان بمسؤوليته الوطنية تجاه الباحثين عن فرص العمل وتجاه الكفاءات الوطنية، وكجزء من دوره المجتمعي الذي تضمنته خطته الإستراتيجية (٢٠٠٤-٢٠١٠)، فقد سعى الديوان إلى القيام بدور ريادي يخرج عن السياق التقليدي لعمله يتمثل في إيجاد فرص عمل في القطاع الخاص داخل الأردن وخارجه للمتقدمين بطلبات توظيف لديه، وبالتعاون مع شركات تسويق الكفاءات، والملحقين العماليين في الخارج، ومؤسسات القطاع الخاص، وغرف الصناعة والتجارة وبعض المؤسسات والشركات في دول الخليج العربي، علما بأن هذه الخدمة هي خدمة مجانية بالكامل.

ومن هذا المنطلق قام الديوان بفتح نافذة إلكترونية خاصة بتسويق الكفاءات عبر موقعه الالكتروني www.csb.gov.jo ، وقد بلغ عدد المشتركين في هذه الخدمة (١٨١) جهة، حيث تم صرف اسم مستخدم وكلمة مرور لهذه الجهات وتقوم بالدخول على نافذة التسويق مباشرة، وتسهل هذه النافذة إمكانية الوصول للمواصفات التي ينبغي توافرها في المتقدمين وترغب بها الجهة التي تنوي التعاقد مع أصحاب الكفاءات الأردنية، حيث أن حجم وطبيعة المعلومات المتاحة للشركات من خلال هذه النافذة والتي تضم حوالي (٢٠٠٠٠٠) طلب توظيف وأكثر من (٧٠٠) تخصص موزعة على كافة محافظات المملكة، تعطي تصوراً واضحاً عن المتقدمين ومستواهم العلمي، كاستعراض تخصص المتقدم، سنة تخرجه، معدله ورقم هاتفه..إلخ.

وتمكن الديوان من خلال هذه النافذة من تعيين العديد ممن تقدموا إليه بطلبات توظيف، حيث بلغ مجموع المعينين عبر هذه النافذة (١٣٠٠) معينا خلال العام ٢٠١١ مقارنة مع (١٦٠٠) معينا خلال عام ٢٠١٠.

وعلى ضوء تلك التجربة فقد تم إعداد فصل خاص لبرامج الدور المجتمعي للديوان في استراتيجيته للأعوام (٢٠١٠-٢٠١٣)، لتطوير مساهمته في توفير فرص عمل للمتقدمين بطلبات توظيف.

ونظراً لدور شركات تسويق الكفاءات الأردنية بإيجاد فرص عمل للكفاءات الأردنية، وإيماناً من ديوان الخدمة المدنية بأن القطاع الخاص هو شريك القطاع العام بحل مشكلتي الفقر والبطالة وتحقيق التنمية، فقد تم إجراء دراسة مصغرة على شكل تقرير تحليلي منشور على الموقع الإلكتروني - يهدف للوقوف على مدى استفادة شركات تسويق الكفاءات من خدمة تسويق الكفاءات من خلال موقع الديوان الالكتروني، والتعرف على الكيفية التي تتعامل بها تلك الشركات مع الطلبات التي تصلها، مما يمكن الديوان من اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالوصول إلى أعلى درجات الكفاءة والتميز في تقديم هذه الخدمة وتوفير فرص أكبر للكفاءات الأردنية للعمل في القطاع الخاص المحلي والإقليمي، لا سيما أن الأردن جهة مصدرة للعمالة الماهرة التي تحظى بالإعجاب والتقدير.

وفيما يلي أبرز ما تضمنته خطة الديوان الاستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٣) في هذا الجانب:

- إنجاز دراسة تقييميه لمدى مساهمة الديوان في تسويق الكفاءات وتطوير نظام وآليات تسويق طلبات التوظيف لدى القطاع الخاص داخل وخارج الأردن.
- تطوير موقع تسويق الكفاءات ضمن موقع الديوان الالكتروني.
- تعميم التعامل والاستفادة من موقع تسويق الكفاءات من قبل الشركات، والملحقين العماليين، والجهات الخارجية المعنية بالبحث عن الكفاءات الأردنية.
- تفعيل العلاقة مع الملحقين العماليين لغايات تسويق الكفاءات الأردنية.

مراعاة أحقية المواطن الأردني في الوظيفة

يقوم ديوان الخدمة المدنية بالتنسيق مع الجامعات الأهلية والرسمية والمدارس الخاصة وكليات المجتمع ووزارة الصحة قبل الموافقة على منح تصاريح الإقامة لأعضاء الهيئات التدريسية والعاملين من غير الأردنيين، وذلك من خلال إعطاء الأولوية للأردنيين في التعيين، حيث تم هذا العام اصدر (١٣٦٢) كتاب عدم ممانعة للحصول على تصريح عمل ممن يحملون مؤهلات وخبرات لا تتوفر في الأردنيين، وتم إصدار (١٠٨) كتب اعتذار عن عدم منح عدم ممانعة للتخصصات المتوفرة من الأردنيين.

جدول رقم (٣٣)
كتب عدم الممانعة لشغل الوظائف داخل المملكة وفقا للجهة

الجهة	عدد كتب "عدم الممانعة"	النسبة
جامعات رسمية وخاصة	٧٥٠	٥٥٪
كليات مجتمع ومدارس ومؤسسات خاصة	٤٥٠	٣٣٪
أطباء وممرضي وزارة الصحة من غير الأردنيين	١٦٢	١٢٪
المجموع	١٣٦٢	١٠٠٪

الوظائف الدولية

تم الإعلان عن حوالي (٥٠٦) وظائف دولية من خلال موقع الديوان على الإنترنت، وذلك بالتعاون مع وزارة الخارجية والمنظمات الدولية، وتعميم عدد من هذه الوظائف على الوزارات والدوائر الحكومية وعلى لوحة الإعلانات في مدخل الديوان.

نافذة صندوق التنمية والتشغيل

يسعى ديوان الخدمة المدنية إلى تطوير العلاقة بصندوق التنمية والتشغيل بصفته إحدى المؤسسات الوطنية التي تتعامل مع قضايا الباحثين عن عمل، وتساهم في الجهد الوطني لإيجاد فرص العمل والتقليل من انعكاسات ظاهرتي الفقر والبطالة على المجتمع الأردني، حيث وقع الديوان اتفاقية مع الصندوق لإعادة فتح نافذة له ضمن مبناه الجديد بعدما كانت متوقفة لفترة من الزمن، تعمل على منح قروض للمتقدمين بطلبات توظيف، وخصوصاً من حاملي التخصصات المصنفة بالراكدة والمشبعة، للمساهمة في المشاركة بالجهود الوطنية الهادفة إلى التخفيف من ظاهرتي الفقر والبطالة، من خلال الوصول إلى فئات أوسع من المتقدمين بطلبات توظيف وتوجيه العاطلين عن العمل نحو المشاريع الصغيرة، وحثهم على التوجه نحو العمل الحرّ والريادة فيه وعدم انتظار الوظيفة العامة، بالإضافة إلى الاستفادة من خدمات الصندوق الإقراضية والتدريبية، بحيث تُقدم طلبات الحصول على القروض في ديوان الخدمة المدنية بدلاً من مركز وفروع الصندوق، وفيما يلي أبرز ما تضمنته خطة الديوان الاستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٣) في هذا الجانب:

- إعادة تفعيل الاتفاقية وفتح النافذة في ديوان الخدمة المدنية.
- إعداد دراسة حول شروط إشغال الوظائف والمهارات المطلوبة بالاعتماد على بطاقات الوصف الوظيفي.

ولغاية توجيه الطلبة نحو الوظائف الأكثر طلبا سواء داخل أو خارج المملكة والمساهمة في تسويق هذه الكفاءات بكل فاعلية ونجاح، فقد تم التركيز على الجوانب التالية :

١. المساهمة في عملية الربط بين مساقات التعليم وشروط إشغال الوظائف واكتساب المهارات المطلوبة لها، وفيما يلي أبرز ما تضمنته خطة الديوان الاستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٣) في هذا الجانب:

- دراسة واقع العرض والطلب في الخدمة المدنية (سنوية)، متوفرة على موقع الديوان الإلكتروني (٢٠٠٨-٢٠١٠).
- إيجاد آلية للوصول إلى فئات واسعة من المتقدمين بطلبات توظيف لديوان الخدمة المدنية.
- التنسيق والمتابعة مع الجامعات الرسمية وتقديم الدعم المالي لبعض طلبة الماجستير على شكل مكافآت لإعداد رسائل ماجستير في المواضيع التي تشكل تحديات الإدارة في الخدمة المدنية.
- تعميم الدراسات والمؤشرات الخاصة بمخرجات التعليم على الجهات المعنية للمساهمة بوضع سياسات التعليم.

٢. الدعوة إلى تشكيل هيئة وطنية تسهم في وضع مؤشرات ومتطلبات سوق العمل وربطها بمخرجات التعليم والتدريب، وبمشاركة كل من 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، وفيما يلي أبرز ما تضمنته خطة الديوان الاستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٣) في هذا الجانب:

- تقديم متطلبات إشغال الوظائف من تأهيل وتخصص ومهارات إلى المؤسسات التعليمية للاستعانة بها في تطوير مناهج وأساليب التعليم والتدريب.
- وضع المؤشرات لواقع سوق العمل والفرص والوظائف التي يولدها النشاط الاقتصادي والخدمي والسياحي والإداري الوطني.
- 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).

الفصل الثالث

إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية

- المقدمة
- منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية
- المجموعات النوعية في الخدمة المدنية
- التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية
- خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية
- الحراك الوظيفي في جهاز الخدمة المدنية
- دعم التميز والإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية

إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية

المقدمة

سعى الديوان من خلال ركائز واضحة لتعزيز إدارة الموارد البشرية، وعلى الرغم من الانطباع السائد بأن عمل الديوان يتركز في عملية التوظيف واستقبال الطلبات وتنظيم الدور التنافسي والامتحانات ، فإن المهمة الأساسية للديوان تتمثل في قيادة عملية إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية والنهوض بواقع وكفاءة الوظيفة العامة.

منهجية التخطيط الوظيفي في إدارة الموارد البشرية

رسخ ديوان الخدمة المدنية وعياً بأهمية استخدام المعلومات والبيانات والهياكل التنظيمية والمهام والوصف الوظيفي وشروط إشغالها ومعايير تحديد الاحتياجات من خلال منهجية التخطيط الوظيفي وإعداد جدول التشكيلات عبر لجنة متخصصة بمشاركة ممثلين من كل من ديوان الخدمة المدنية ومن وزارة تطوير القطاع العام ودائرة الموازنة العامة والدائرة المعنية، لتحديد الاحتياجات والفائض من الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية وتوزيع هذا الفائض وتوجيهه لسد العجز في مختلف دوائر الخدمة المدنية وفقا لخطة تعتمد لهذه الغاية، ليتم على أساسها دراسة احتياجات الدوائر بالتنسيق مع الجهات المعنية وإصدار جدول تشكيلات الوظائف بشكل علمي مبني على هذه المنهجية.

ويبين الجدول رقم (٣٤) تطور أعداد الوظائف ونسب التغيّر فيها للأعوام (١٩٥٥ - ٢٠١١).

جدول رقم (٣٤)

تطور أعداد الوظائف في الخدمة المدنية للفترة (١٩٥٥-٢٠١١)

السنة	عدد السكان	نسبة تطور عدد السكان	عدد الوظائف	نسبة تطور الوظائف	نسبة الوظائف إلى السكان
١٩٥٥	٥٧٦٠٠٠	-	١٢٨٩٩	-	٢,٢٤٪
١٩٦٥	١٠٢٨٠٠٠	٧٨,٤٧٪	٢٠١٣١	٥٦,٠٧٪	١,٩٦٪
١٩٧٥	١٨١٠٥٠٠	٧٦,١٢٪	٣٩٤٧٥	٩٦,٠٩٪	٢,١٨٪
١٩٨٥	٢٧٠٠٠٠٠	٤٩,١٣٪	٧٧٨٩٩	٩٧,٣٤٪	٢,٨٩٪
*١٩٩٥	٤٢٦٤٠٠٠	٥٧,٩٣٪	١٤١٣٢٨	٨١,٤٢٪	٣,٣١٪
*٢٠٠٥	٥٤٧٣٠٠٠	٢٨,٣٥٪	١٦١٧٠٨	١٤,٤٢٪	٢,٩٥٪
			١٨١٤٢٣	**(٢٨,٣٧٪)	**(٣,٣١٪)
٢٠١١	٦٢٤٩٠٠٠	١٤,١٨٪	١٩٦٣٣٢	٨,٢٢٪	٣,١٤٪

× لم يكن يحسب ضمن البيانات المعينين خارج جدول التشكيلات و البالغ عددهم حوالي (٢٥) ألف مستخدم.
× × تم تثبيت حوالي (١٧٧٠٧) موظفين من العاملين خارج جدول التشكيلات خلال السنوات (٢٠٠٦-٢٠٠٩)، إضافة إلى حوالي (١٠٠٠) من الفئة الأولى من خلال ديوان الخدمة خلال الفترة (٢٠٠٤-٢٠٠٥) وفقاً لأسس الاختيار والتعيين.

يبين الجدول السابق تطور أعداد الوظائف في جهاز الخدمة المدنية منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ٢٠١١ ونسب التغير فيها، حيث تُظهر هذه النسب تناقص نسب الزيادة في عدد الوظائف تحديداً خلال العقود الثلاثة الأخيرة، وهذا ما أكدت عليه منهجية التخطيط الوظيفي في إعداد جدول التشكيلات بشكل علمي و منظم، فقد بلغت أعداد هذه الوظائف حتى عام ٢٠١١ (١٩٦٣٣٢) وظيفة بنسبة تطور مقدارها (٨,٢٢٪) مقارنة بعام ٢٠٠٥.

جدول رقم (٣٥)
أعداد الوظائف ونسب تطورها والموظفين والتعيينات وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف (٢٠٠٠-٢٠١١)

السنة	عدد السكان	عدد الوظائف	عدد المتقدمين بطلبات توظيف*	عدد المنفكين انفكاكاً دائماً	عدد المعينين	عدد الموظفين	نسبة التغير في عدد الوظائف	نسبة عدد المعينين إلى عدد الوظائف	نسبة عدد المنفكين إلى عدد الوظائف
٢٠٠٠	٤٨٢٠٠٠٠	١٤٤٨٤٤	١١٠٣٤٤	٢٥٣٢	٧٥٨٥	١٣٦٤٩٢	٢,٩٣٪	٥,٢٤٪	١,٧٥٪
٢٠٠١	٤٩٤٠٠٠٠	١٤٩٤٧٣	١٢٧١٦٨	٣٩٢٣	٦٨٠٣	١٣٩٣٦١	٣,٢٠٪	٤,٥٥٪	٢,٦٢٪
٢٠٠٢	٥٠٧٠٠٠٠	١٥٢٣٧٣	١٤٥٦٨٦	٤١٥٤	٦٢٠٢	١٤٠٩٢١	١,٩٤٪	٤,٠٧٪	٢,٧٣٪
٢٠٠٣	٥٢٠٠٠٠٠	١٥٤٠٦٥	١٧٠٥٩٧	٤٤٧٠	٧٦١٢	١٣٦٨٧٨	١,١١٪	٤,٩٤٪	٢,٩٠٪
٢٠٠٤	٥٣٥٠٠٠٠	١٥٦٨٠٢	١٣٩٢٩١	٣٨٧٠	٩٠٣٥	١٣٨٧٠٦	١,٧٨٪	٥,٧٦٪	٢,٤٧٪
٢٠٠٥	٥٤٧٣٠٠٠	١٦١٧٠٨	١٥٠٢٧٢	٣٨٤٩	١١٣٦٥	١٤٨٥٠٠	٣,١٤٪	٧,٠٣٪	٢,٣٨٪
٢٠٠٦	٥٦٠٠٠٠٠	١٦٦٠٥٦	١٧٠٣٨٧	٦١٩٨	١١٣٤١	١٤٧٨٩٧	٢,٠٢٪	٦,٨٣٪	٣,٧٣٪
٢٠٠٧**	٥٧٢٣٠٠٠	١٧٠٠٠٧	١٧٨٠٥٩	٨٥٣٥	١١٠٦٢	١٤٩٨٩٩	٢,٣٨٪	٦,٥١٪	٥,٠٢٪
٢٠٠٧	٥٧٢٣٠٠٠	١٧٧٠٠٣	١٧٨٠٥٩	٨٥٣٥	١١٠٦٢	١٤٩٨٩٩	٦,٥٩٪	٦,٢٥٪	٤,٨٢٪
٢٠٠٨**	٥٨٥٠٠٠٠	١٧٩٦٦٣	١٩١٤٧٥	٦٦٧٢	١٠٠٢٤	١٨١٣٨٢	١,٥٠٪	٥,٥٨٪	٣,٧١٪
٢٠٠٨	٥٨٥٠٠٠٠	١٨٣٨٠٨	١٩١٤٧٥	٦٦٧٢	١٠٠٢٤	١٨١٣٨٢	٣,٨٤٪	٥,٤٥٪	٣,٦٣٪
٢٠٠٩**	٥٩٧٩٦٠٠	١٨٦٩٠٤	٢٠٣٤٧٦	٨٢٤١	١٠٦٦٦	١٩١٦٩٥	١,٦٨٪	٥,٧١٪	٤,٤١٪
٢٠٠٩	٥٩٧٩٦٠٠	١٩٢٩١١	٢٠٣٤٧٦	٨٢٤١	١٠٦٦٦	١٩١٦٩٥	٤,٩٥٪	٥,٥٣٪	٤,٢٧٪
٢٠١٠	٦١٣٧٠٠٠	١٩٣٨١٢	٢١٨٨٨٤	٦٩٤٤	٨٩٦٥	١٨٦١٣١	٠,٤٧٪	٤,٦٣٪	٣,٥٨٪
٢٠١١	٦٢٤٩٠٠٠	١٩٦٣٣٢	٢٦٤٣٠٣	٣٧٥١	١٠٦٧٠	١٩٣٨٢٧	١,٣٠٪	٥,٤٣٪	٩١,١٪

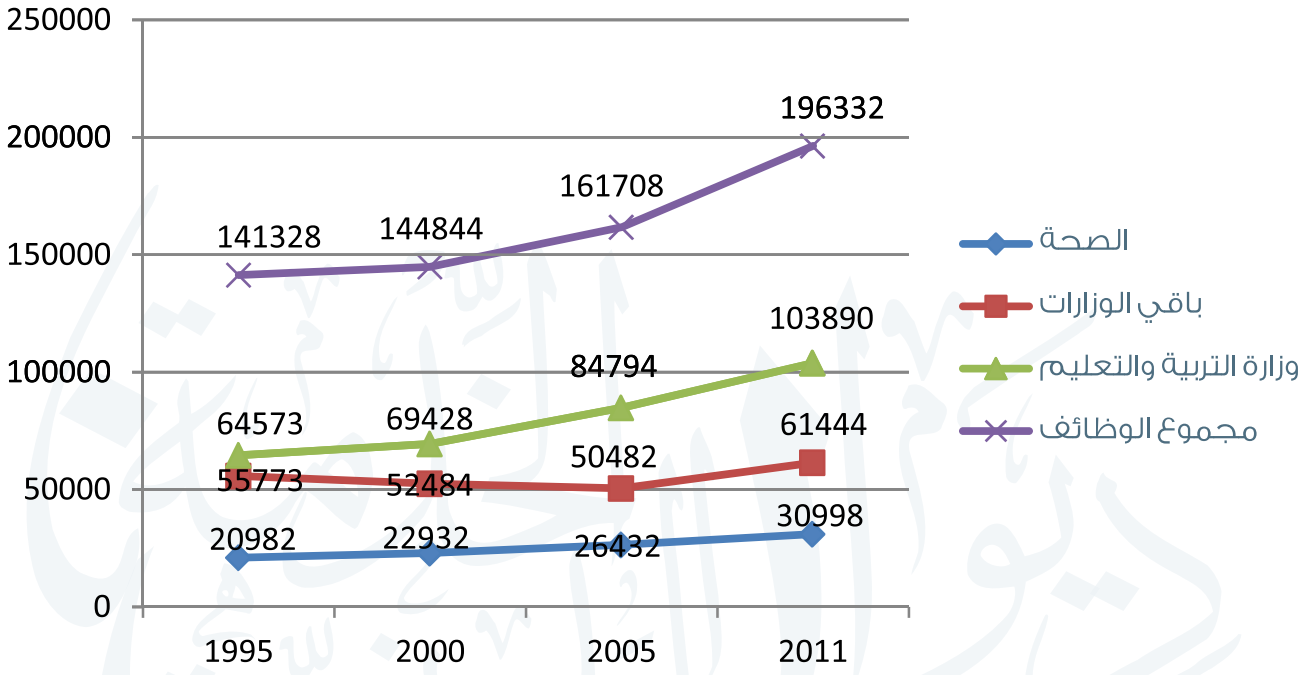
* عدد المتقدمين لغاية ٢٠٠٤ يشمل حملة الثانوية العامة بالإضافة إلى حملة الشهادة الجامعية وحملة الدبلوم.
** لا تشمل الوظائف المحدثة لغايات تثبيت العاملين خارج جدول التشكيلات.

يظهر الجدول السابق تطور أعداد الوظائف والموظفين والمتقدمين بطلبات التوظيف، والمعينين منهم وحالات الانفكاك ونسبتهم إلى عدد الوظائف وتطورها للفترة (٢٠٠٠-٢٠١١)، حيث نلاحظ أن عدد الوظائف في عام ٢٠١١ بلغ (١٩٦٣٣٢) وظيفة مقارنة بـ (١٤٤٨٤٤) وظيفة لعام ٢٠٠٠، أي بزيادة بلغت حوالي (٣٥,٥٪) خلال السنوات الإثنتي عشرة الماضية.

يبين الجدول أيضاً أن نسبة المنفكين الدائمين إلى عدد الوظائف في عام ٢٠١١ كانت قليلة (٢٪) مقارنة بالأعوام السابقة نظراً لانخفاض عدد الانفكاكات الدائمة بشكل ملحوظ من جهة والزيادة الطبيعية في أعداد الوظائف من عام لآخر، ويعود السبب في ذلك إلى التعميم الصادر من رئاسة الوزراء بوقف الإحالة على التقاعد قبل ٢٠١٢/١/١ حتى يتم الاستفادة من برنامج هيكلة الرواتب وذلك من خلال انعكاس أثر الزيادة الحاصلة على رواتبهم الحالية بشكل مباشر على رواتبهم التقاعدية، والذي بناء عليه زادت رواتبهم التقاعدية بالإضافة إلى الانخفاض في نسبة تطور أعداد الوظائف في عام ٢٠١١.

شكل رقم (٤)

تطور عدد الوظائف في الدوائر الخاضعة للخدمة المدنية



جدول رقم (٣٦)

إجمالي الوظائف في جدول تشكيلات الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية للأعوام (٢٠٠٩-٢٠١١)

الدائرة	السنة	الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	العقود	المجموع	نسبة التغير
وزارة التربية والتعليم	٢٠٠٩	٧٤٩٣٣	١٣٨٧٨	١١٠٧٢	٤٧	٩٩٩٣٠	٣٪
	٢٠١٠	٧٦١٥٨	١٣٩٢٧	١١١٠٦	٣٦	١٠١٢٢٧	١٪
	٢٠١١	٧٨٧٩٤	١٣٧٩٤	١١٢٦٣	٣٦	١٠٣٨٨٧	٣٪
وزارة الصحة	٢٠٠٩	١٢٠٨٠	٩٧٣٦	٧٢٠٣	٩	٢٩٠٢٨	٤٪
	٢٠١٠	١٢٧٠١	٩٦٣٠	٧٤٥٩	٩	٢٩٧٩٩	٣٪
	٢٠١١	١٣٥٩٥	٩٩٨٥	٧٤٠٨	٩	٣٠٩٩٧	٤٪
باقي الدوائر	٢٠٠٩	١٨٨٦٩	١٢٢٨٠	٣٢١١٥	٥٩٣	٦٣٨٥٧	٩٪
	٢٠١٠	١٨٦٠٢	١١٧٦٠	٣١٧١٨	٦٠٧	٦٢٦٨٧	٢٪-
	٢٠١١	١٨٢٧٩	١١٦٩٥	٣٠٧٨٨	٥٨٩	٦١٣٥١	٢٪-
الإجمالي	٢٠٠٩	١٠٥٨٨٢	٣٥٨٩٤	٥٠٣٩٠	٦٤٩	١٩٢٨١٥	٥٪
	٢٠١٠	١٠٧٤٦١	٣٥٣١٧	٥٠٢٨٣	٦٥٢	١٩٣٧١٣	٠,٥٠٪
	٢٠١١	١١٠٦٦٨	٣٥٤٧٤	٤٩٤٥٩	٦٣٤	١٩٦٢٣٥	١,٣٠٪

× لا يشمل المجموع وظائف الفئة العليا و البالغة (٩٧) وظيفة.

انخفضت أعداد الوظائف بمعدل (٢٪) سنوياً لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ في باقي الدوائر كما هو مبين بالجدول السابق و يعود السبب في ذلك إلى القرار الذي اتخذته الحكومة والقاضي بوقف التعيينات في عام ٢٠١٠ و تمديد القرار لسنة ٢٠١١ بسبب الأزمة المالية والتراجع الاقتصادي الذي تواجهه المنطقة بما فيها المملكة، وبرغم ذلك فقد كان هناك زيادة في أعداد الوظائف في كل من وزارتي التربية و التعليم و الصحة بنسبة (٣٪) و(٤٪) على التوالي، وذلك بسبب استثناء الوظائف الصحية والتعليمية من القرار، للمحافظة على ديمومة تقديم الخدمات في هذين القطاعين الحيويين نظراً لأهميتهما.

المجموعات النوعية في الخدمة المدنية

جدول رقم (٣٧)
توزيع مجموعات الوظائف النوعية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية حسب جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١١ وفقاً للفئة والدائرة

الفئات الوظيفية	مجموعة الوظائف (المجموعة النوعية)	وزارة التربية والتعليم		وزارة الصحة		باقي الدوائر		المجموع	نسبة وظائف المجموعة إلى اجمالي وظائف الفئة
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة		
الفئة الأولى	الإدارة العامة و الإدارة المحلية	٦٧	٠,٠٩٪	١٤	٠,١٠٪	١٩٦	١,٠٤٪	٢٧٧	٠,٢٥٪
	الوظائف التعليمية و التدريبية	٧٥١٦٥	٩٥,٣٩٪	٩	٠,٠٧٪	٨٩٧	٤,٧٧٪	٧٦٠٧١	٦٨,٧٤٪
	الوظائف الصحية	١٠٥	٠,١٣٪	١٢٢٩٨	٩٠,٤٦٪	٤٨٢	٢,٥٦٪	١٢٨٨٥	١١,٦٤٪
	الوظائف الهندسية	١٢٢	٠,١٥٪	٢٨٢	٢,٠٧٪	٣٩٢٤	٢٠,٨٨٪	٤٣٢٨	٣,٩١٪
	الوظائف الفنية المساندة	٤٩١	٠,٦٢٪	٨٨	٠,٦٥٪	٢٧١٩	١٤,٤٧٪	٣٢٩٨	٢,٩٨٪
	الوظائف الادارية و المالية	٢٧٥٦	٣,٥٠٪	٨٨٣	٦,٥٠٪	٤٤٦٧	٢٣,٧٧٪	٨١٠٦	٧,٣٢٪
	الوظائف الأخرى	٨٨	٠,١١٪	٢١	٠,١٥٪	٥٥٩٤	٢٩,٧٦٪	٥٧٠٣	٥,١٥٪
إجمالي وظائف الفئة الأولى		٧٨٧٩٤	١٠٠٪	١٣٥٩٥	١٠٠٪	١٨٧٩٤	١٠٠٪	١١٠٦٦٨	١٠٠٪
الفئة الثانية	الوظائف التعليمية و التدريبية	٩٢٥٨	٦٧,١٢٪	١	٠,٠١٪	٦٣٣	٥,٤١٪	٩٨٩٢	٢٧,٨٩٪
	الوظائف الصحية	٠	٠٪	٧٧١١	٧٧,٢٣٪	٢٠٥	١,٧٥٪	٧٩١٦	٢٢,٣١٪
	الوظائف الهندسية	٢٠	٠,١٤٪	٤١	٠,٤١٪	١٢١٨	١٠,٤١٪	١٢٧٩	٣,٦١٪
	الوظائف الفنية	٢٥٠٤	١٨,١٥٪	٢٤٧	٢,٤٧٪	٢٤٤٣	٢٠,٨٨٪	٥١٩٤	١٤,٦٤٪
	الوظائف الادارية و المالية	١٨٩٢	١٣,٧٢٪	١٨٥٤	١٨,٥٧٪	٤٩٤٥	٤٢,٢٦٪	٨٦٩١	٢٤,٥٠٪
	الوظائف الأخرى	١٢٠	٠,٨٧٪	١٣١	١,٣١٪	٢٢٥١	١٩,٢٤٪	٢٥٠٢	٧,٠٥٪
إجمالي وظائف الفئة الثانية		١٣٧٩٤	١٠٠٪	٩٩٨٥	١٠٠٪	١١٧٠٠	١٠٠٪	٣٥٤٧٤	١٠٠٪
الفئة الثالثة	أعمال الخدمات الإدارية المساعدة	١٠٧٨٧	٩٥,٧٧٪	٥٩٥٥	٨٠,٣٩٪	٢٠٥٧٨	٦٦,٨٣٪	٣٧٣٢٠	٧٥,٤٦٪
	أعمال الكهرباء و الاتصالات	٢٩٧	٢,٦٤٪	٩٧١	١٣,١١٪	٢٩٧٨	٩,٦٧٪	٤٢٤٦	٨,٥٨٪
	أعمال التكييف و التمديدات الصحية	٠	٠٪	٢٢	٠,٣٠٪	١٠٨٧	٣,٥٣٪	١١٠٩	٢,٢٤٪
	أعمال التنقيب و المياه	٠	٠٪	٠	٠٪	٣٤٥	١,١٢٪	٣٤٥	٠,٧٠٪
	أعمال السكك الحديدية و صيانتها	٠	٠٪	٠	٠٪	٢٤٢	٠,٧٩٪	٢٤٢	٠,٤٩٪
	أعمال تشكيل المعادن و النجارة والطبع	١	٠,٠١٪	٤٤	٠,٥٩٪	١٠٠٨	٣,٢٧٪	١٠٥٣	٢,١٣٪
	أعمال الإنشاءات	٣	٠,٠٣٪	٣٢	٠,٤٣٪	٩٤٨	٣,٠٨٪	٩٨٣	١,٩٩٪
	أعمال صيانة المركبات و الآليات	١	٠,٠١٪	٧٨	١,٠٥٪	٨٢٤	٢,٦٨٪	٩٠٣	١,٨٣٪
	أعمال الوظائف ذات الخصوصية والحرفية	٠	٠٪	٠	٠٪	٣٤١	١,١١٪	٣٤١	٠,٦٩٪
	الأعمال المتنوعة	١٧٤	١,٥٤٪	٣٠٦	٤,١٣٪	٢٤٣٧	٧,٩١٪	٢٩١٧	٥,٩٠٪
إجمالي وظائف الفئة الثالثة		١١٢٦٣	١٠٠٪	٧٤٠٨	١٠٠٪	٣٠٧٩١	١٠٠٪	٤٩٤٥٩	١٠٠٪
إجمالي الوظائف		١٠٣٨٥١		٣٠٩٨٨		٦١٢٨٥		١٩٥٦٠١*	

* باستثناء العقود و وظائف الفئة العليا

تظهر البيانات في الجدول السابق توزيع مجموعات الوظائف النوعية (Job Family) في كل من وزارتي التربية والتعليم والصحة وفي باقي الدوائر، حيث بلغ إجمالي أعداد الوظائف في جدول التشكيلات لعام (٢٠١١) ما مجموعة (١٩٥٦٠١) وظيفة باستثناء وظائف العقود والفئة العليا. وتشير البيانات أن النسبة الأكبر من وظائف الفئتين الأولى و الثانية من نصيب المجموعة التعليمية حيث بلغت (٦٨,٧٤٪) من إجمالي وظائف الفئة الأولى و(٢٧,٨٩٪) من إجمالي وظائف الفئة الثانية.

بينما بلغ إجمالي أعداد وظائف الفئة الثالثة (٤٩٤٥٩) وظيفة، كانت غالبيتها العظمى من مجموعة " أعمال الخدمات الإدارية والمساعدة " حيث بلغت نسبتها (٧٥,٤٦٪) من إجمالي وظائف الفئة الثالثة بواقع (٣٧٣٢٠) وظيفة.

التوزيع القطاعي للموارد البشرية في الخدمة المدنية

إن ما تتطلبه عملية التخطيط لإدارة الموارد البشرية وتنظيم وإعادة هيكلة الإدارة الحكومية ووضع خطط عملية إصلاح القطاع العام دفع الديوان مبكرا لاستخدام منهجية التقسيم القطاعي، والتي تعد من الأدوات والمنهجيات في دراسة أجهزة الخدمة المدنية، وقد قام الديوان بهذا التوزيع اعتمادا على طبيعة المهام والاختصاصات للدوائر، وذلك بهدف تسهيل دراسة وتحليل واقع الهيكل التنظيمي للسلطة التنفيذية والدوائر ومهامها وتداخلاتها وتوزيع مواردها البشرية، كما تمكن من إبراز أشكال الترابط بين مختلف الوزارات والدوائر والمؤسسات، ونطاق الاشتراك بالسياسات والاستراتيجيات القطاعية وتكامل الأنشطة والاختصاصات وتداخلها وتضاربها أحياناً، ومدى الحاجة إلى وجود تلك المؤسسات وإمكانية دمجها...إلخ، كما أنها صيغة تنظيمية تشكل أساساً هاماً لتوجهات وبرامج إعادة الهيكلة ولوضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج وفق محاور الأنشطة العامة للدولة. والشكل التالي يظهر واقع توزيع القوى البشرية وفق المجموعات والقطاعات والدوائر، ويبين توزيع الوظائف التي بلغت (١٩٦٣٣٢) وظيفة في (٦٥) دائرة خاضعة لأحكام نظام الخدمة المدنية.

الشكل رقم (٥) هيكل تنظيمي وفق المجموعات والقطاعات التخصصية للدوائر والوزارات والمؤسسات الخاضعة لنظام الخدمة المدنية وأعداد الوظائف ونسبها وفقا لجدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١١ باستثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة.

196332
أعداد الوظائف في جهاز الخدمة المدنية موزعة حسب المجموعات والقطاعات لعام 2011

61444
أعداد الوظائف في جهاز الخدمة المدنية (باستثناء وزارتي التربية والتعليم والصحة) موزعة حسب المجموعات والقطاعات لعام 2011

مجموعة الإدارة العامة
16474 | %26,8

قطاع التشريع والشؤون القانونية والرقابة	5022	%30,5	%8,2
1 وزارة العدل	4349		
2 مجلس الأعيان	298		
3 مجلس النواب	328		
4 وزارة الشؤون البرلمانية	47		

قطاع الشؤون العامة	2673	%16,2	%4,4
1 وزارة الخارجية	289		
2 دائرة الشؤون الفلسطينية	145		
3 وزارة الداخلية	1153		
4 دائرة الأحوال المدنية والجوازات	1031		
5 وزارة التنمية السياسية	55		

قطاع الثقافة والإعلام والشؤون الدينية	8779	%53,3	%14,3
1 وكالة الأنباء الأردنية	126	5 وزارة الأوقاف	6823
2 دائرة المطبوعات والنشر	122	6 مؤسسة تنمية أموال الأوقاف	53
3 وزارة الثقافة	332	7 دائرة قاضي القضاة	1072
4 المكتبة الوطنية	110	8 دائرة الإفتاء العام	141

مجموعة المال والاقتصاد
6728 | %10,9

قطاع المال	4379	%65,1	%7,1
1 وزارة المالية	1223		
2 دائرة اللوازم العامة	114		
3 دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	1669		
4 دائرة الموازنة العامة	148		
5 مؤسسة المناطق الحرة	384		
6 وزارة التخطيط والتعاون الدولي	187		
7 دائرة الإحصاءات العامة	654		

قطاع الاقتصاد	2349	%34,9	%3,8
1 وزارة الصناعة والتجارة	737		
2 دائرة مراقبة الشركات	176		
3 المؤسسة الاستهلاكية المدنية	1436		

مجموعة الموارد والبنية التحتية
30103 | %49,0

قطاع النقل	1174	%3,9	%1,9
1 وزارة النقل	136		
2 الخط الحديدي الحجازي	133		
3 مؤسسة سكة حديد العقبة	637		
4 دائرة الأرصاد الجوية	268		

قطاع الموارد	16157	%53,7	%26,3
1 وزارة المياه والري	171		
2 سلطة المياه	6399		
3 سلطة وادي الأردن	1687		
4 وزارة الزراعة	5666		
5 المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	911		
6 المؤسسة التعاونية الأردنية	134		
7 وزارة الطاقة والثروة المعدنية	505		
8 سلطة المصادر الطبيعية	684		

قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات	12772	%42,4	%20,8
1 وزارة الإشغال العامة والاسكان	5110	7 دائرة الآثار العامة	1189
2 المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري	577	8 دائرة الأراضي والمساحة	1635
3 دائرة العطاءات الحكومية	177	9 المركز الجغرافي الملكي	262
4 وزارة الشؤون البلدية	672	10 صندوق توفير البريد	57
5 وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	1587	11 دائرة الأبنية الحكومية	1233
6 وزارة السياحة والآثار	333		

مجموعة الموارد البشرية
8139 | %13,2

قطاع القوى البشرية	4196	%51,6	%6,8
وزارة التربية والتعليم	103890	%53,9	
1 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	403		
2 وزارة العمل	507		
3 مؤسسة التدريب المهني	1536		
4 ديوان الخدمة المدنية	275		
5 وزارة تطوير القطاع العام	99		
6 المعهد الوطني للتدريب	78		
7 هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	74		
8 المجلس الأعلى للشباب	1224		

قطاع الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	3943	%48,4	%6,4
وزارة الصحة	30998	%16,1	
1 المؤسسة العامة للغذاء والدواء	538		
2 دائرة الشراء الموحد	61		
3 وزارة التنمية الاجتماعية	2837		
4 صندوق المعونة الوطنية	323		
5 وزارة البيئة	184		

الدليل

- مجموع الوظائف في جهاز الخدمة المدنية
- مجموع الوظائف في المجموعة
- نسبة الوظائف في المجموعة إلى إجمالي الوظائف في الخدمة المدنية باستثناء التربية والصحة
- مجموع الوظائف في القطاع
- نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في المجموعة
- نسبة الوظائف في القطاع إلى إجمالي الوظائف في الخدمة المدنية باستثناء التربية والصحة

يستعرض الجدول رقم (٣٨) بالإضافة للشكل البياني رقم (٦) عدد القطاعات وعدد الدوائر التابعة لها وعدد الوظائف ونسبها إلى عدد الوظائف الكلي، وتظهر البيانات أن مجموعة الموارد البشرية والمكونة من (١٥) دائرة، تستحوذ على أعلى نسبة من الوظائف مقارنة بالمجموعات الأخرى، وذلك نظراً لوجود وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة من ضمنها، حيث بلغ عدد وظائف هذه المجموعة (١٤٣٠٢٧) وظيفة أي بنسبة (٧٢,٨٪). وفي حال تم استثناء وظائف وزارة التربية والتعليم من القطاع فإن عدد الوظائف سينخفض إلى (٣٩١٣٧) ومع ذلك ستبقى تشكل أكبر نسبة في المجموعات وتبلغ (١٩,٩٪) وفي المقابل حصلت مجموعة المال والاقتصاد على أقل نسبة من عدد الوظائف إلى إجمالي الوظائف حيث بلغت (٣,٤٣٪).

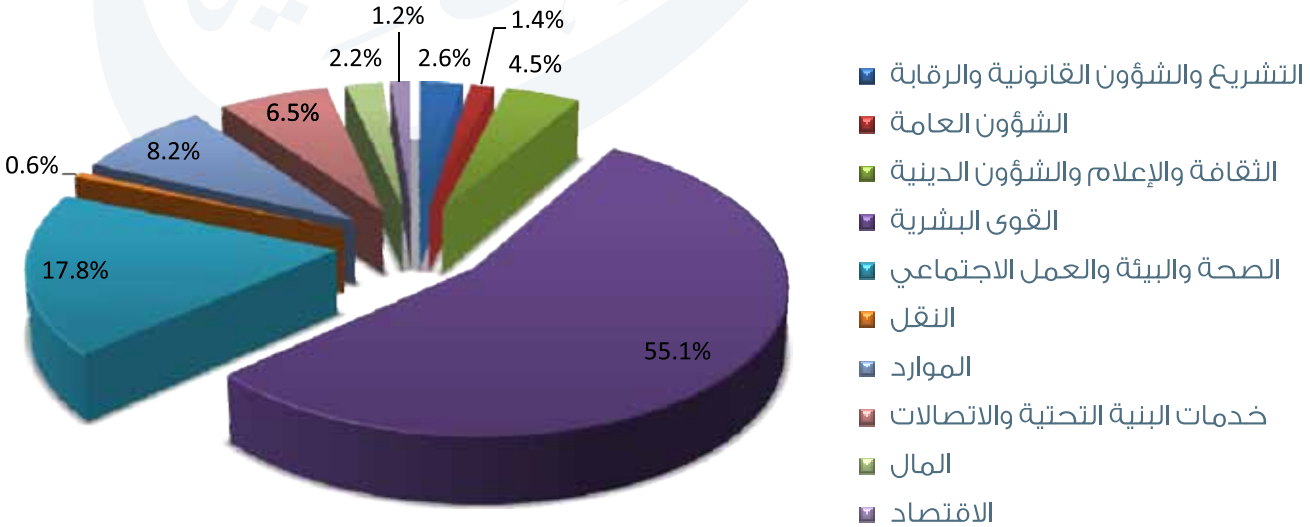
جدول رقم (٣٨)

المجموعات القطاعية وعدد القطاعات في كل مجموعة وعدد الدوائر التابعة لها لعام ٢٠١١

المجموعة	عدد القطاعات	عدد الوزارات والدوائر	عدد الوظائف	نسبة الوظائف إلى إجمالي الوظائف
الإدارة العامة	٣	١٧	١٦٤٧٤	٪ ٨,٣٩
الموارد البشرية	٢	١٥	١٤٣٠٢٧	٪ ٧٢,٨٠
الموارد والبنية التحتية	٣	٢٣	٣٠١٠٣	٪ ١٥,٣٣
المال والاقتصاد	٢	١٠	٦٧٢٨	٪ ٣,٤٣
المجموع	١٠	٦٥	١٩٦٣٣٢	٪ ١٠٠

الشكل رقم (٦)

القطاعات التخصصية ونسب الوظائف فيها إلى عدد الوظائف الكلي



يبين الجدول رقم (٣٩) توزيع مجموعة الإدارة العامة والتي توزعت على ثلاثة قطاعات وهي (قطاع التشريع والشؤون القانونية، قطاع الشؤون العامة، قطاع الثقافة والإعلام) حيث شكلت وظائف هذه المجموعة ما نسبته (٨,٣٩٪) من إجمالي الوظائف توزعت على (١٧) دائرة، وكان لقطاع الثقافة والإعلام النصيب الأكبر في هذه النسبة حيث بلغت (٤,٤٧٪) من إجمالي الوظائف، وبالمقابل حصل قطاع الشؤون العامة على أقل نسبة بين هذه القطاعات حيث بلغت (١,٣٦٪) من إجمالي الوظائف.

جدول رقم (٣٩)

مجموعة الإدارة العامة لعام ٢٠١١

مجموعة الإدارة العامة				إجمالي المجموعة
القطاعات	التشريع والشؤون القانونية والرقابة	الشؤون العامة	الثقافة والإعلام والشؤون الدينية	٣
عدد الدوائر	٤	٥	٨	١٧
عدد الوظائف	٥٠٢٢	٢٦٧٣	٨٧٧٩	١٦٤٧٤
نسبتهم إلى المجموعة	٣٠,٤٨٪	١٦,٢٣٪	٥٣,٢٩٪	١٠٠٪
نسبتهم إلى إجمالي الوظائف	٢,٥٦٪	١,٣٦٪	٤,٤٧٪	٨,٣٩٪

يشير الجدول رقم (٤٠) إلى توزيع مجموعة الموارد البشرية على قطاعي (القوى البشرية، الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي)، حيث بلغت نسبة عدد وظائف هذه المجموعة (٧٢,٨٥٪) من إجمالي الوظائف توزعت على (١٥) دائرة، ويظهر الجدول التالي أن قطاع القوى البشرية يشكل ما نسبته (٥٥,٠٥٪) وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع باقي القطاعات، ويعود السبب في ذلك إلى شمول هذه المجموعة لوزارتي التربية والصحة واللتان تشكلان (٦٨,٧٪) من إجمالي عدد وظائف دوائر الخدمة المدنية، وفي حال تم استبعاد هاتين الوزارتين يكون إجمالي عدد وظائف هذه المجموعة (٨١٣٩) وظيفة تشكل ما نسبته (٤,١٥ ٪) من إجمالي عدد الوظائف في الخدمة المدنية.

جدول رقم (٤٠)

مجموعة الموارد البشرية لعام ٢٠١١

مجموعة الموارد البشرية			إجمالي المجموعة
القطاعات	القوى البشرية	الصحة والبيئة والعمل الاجتماعي	٢
عدد الدوائر	٩	٦	١٥
عدد الوظائف	١٠٨٠٨٦	٣٤٩٤١	١٤٣٠٢٧
نسبتهم إلى المجموعة	٧٥,٥٧٪	٢٤,٤٣٪	١٠٠٪
نسبتهم إلى إجمالي الوظائف	٥٥,٠٥٪	١٧,٨٠٪	٧٢,٨٥٪

يظهر الجدول رقم (٤١)توزيع مجموعة خدمات الموارد والبنية التحتية على ثلاثة قطاعات (قطاع النقل، قطاع الموارد، قطاع خدمات البنية التحتية والاتصالات) حيث شكلت وظائف هذه المجموعة ما نسبته (١٥,٤٣٪) من إجمالي الوظائف توزعت على (٢٣) دائرة، وكان لقطاع الموارد النصيب الأكبر في هذه النسبة حيث بلغت (٨,٢٣٪) من إجمالي الوظائف وبالمقابل حصل قطاع النقل على أقل نسبة بين هذه القطاعات حيث بلغت (٠,٦٪) من إجمالي الوظائف.

جدول رقم (٤١)

مجموعة الموارد والبنية التحتية لعام ٢٠١١

القطاعات	مجموعة الموارد والبنية التحتية			إجمالي المجموعة
	النقل	الموارد	خدمات البنية التحتية والاتصالات	٣
عدد الدوائر	٤	٨	١١	٢٣
عدد الوظائف	١١٧٤	١٦١٥٧	١٢٧٧٢	٣٠١٠٣
نسبتهم إلى المجموعة	٣,٩٠٪	٥٣,٦٧٪	٤٢,٤٣٪	١٠٠٪
نسبتهم إلى إجمالي الوظائف	٠,٦٠٪	٨,٢٣٪	٦,٥١٪	١٥,٣٤٪

يبين الجدول رقم (٤٢) توزيع مجموعة المال والاقتصاد على قطاعين هما (قطاع المال، وقطاع الاقتصاد) ومن الواضح أن قطاع المال حاز على الغالبية العظمى من نسبة إجمالي الوظائف في المجموعة، حيث بلغت (٢,٢٣٪) بينما حاز قطاع الاقتصاد على نسبة (١,٢٪) من إجمالي الوظائف.

جدول رقم (٤٢)

مجموعة المال والاقتصاد لعام ٢٠١١

القطاعات	مجموعة المال والاقتصاد		إجمالي المجموعة
	المال	الاقتصاد	٢
عدد الدوائر	٧	٣	١٠
عدد الوظائف	٤٣٧٩	٢٣٤٩	٦٧٢٨
نسبتهم إلى المجموعة	٦٥,٠٩٪	٣٤,٩١٪	١٠٠٪
نسبتهم إلى إجمالي الوظائف	٢,٢٣٪	١,٢٠٪	٣,٤٣٪

خصائص وسمات الموارد البشرية في الخدمة المدنية

شهدت عملية إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية تطوراً هاماً وتنظيماً مستمراً، حيث يشرف الديوان بشكل رئيسي على إدارة هذه العملية والتخطيط الوظيفي لها وتطوير معايير تقييم الأداء. ويعمل على توفير المؤشرات الخاصة بها في الخدمة المدنية، والجداول الإحصائية التالية تبين خصائص الموارد البشرية في الخدمة المدنية، وفقاً لما يلي:-

النوع الاجتماعي

تشير البيانات إلى ارتفاع نسبة الإناث في الخدمة المدنية حيث بلغت (٤٥٪) من إجمالي أعداد الموظفين في الخدمة المدنية وهذا يدل على إقبال المرأة الأردنية للعمل في القطاع العام، وذلك بسبب تناسب طبيعة العمل في القطاع العام مع ظروف وبيئة وعادات المجتمع الأردني، في حين تعكس المؤشرات بالنسبة للموظفين المشتركين في الضمان الاجتماعي على مستوى المملكة واقعاً أكثر تفاوتاً بين الذكور والإناث، حيث يشكل الذكور أكثر من ثلثي النسبة بواقع (٧٠٪)، وهذا يدلل على أن القطاع الخاص تحديدا والمؤسسات الأخرى غير الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أكثر استقطاباً للذكور لاعتبارات عدة.

جدول رقم (٤٣)

أعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ موزعين حسب النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	إجمالي الموظفين	النسبة	عدد الموظفين الخاضعين للضمان في الخدمة المدنية	النسبة	عدد الموظفين المشتركين في الضمان الاجتماعي على مستوى المملكة	النسبة
ذكور	١٠٦٥٠٨	٪ ٥٥	٨٤٤١٥	٪ ٥٤	٤٤١١٨٩	٪ ٧٠
إناث	٨٧٣١٩	٪ ٤٥	٧٢٣٢٣	٪ ٤٦	١٩٣٣٨٣	٪ ٣٠
المجموع	١٩٣٨٢٧	٪١٠٠	١٥٦٧٣٨	٪ ١٠٠	٦٣٤٥٧٢	٪ ١٠٠

المؤهل العلمي

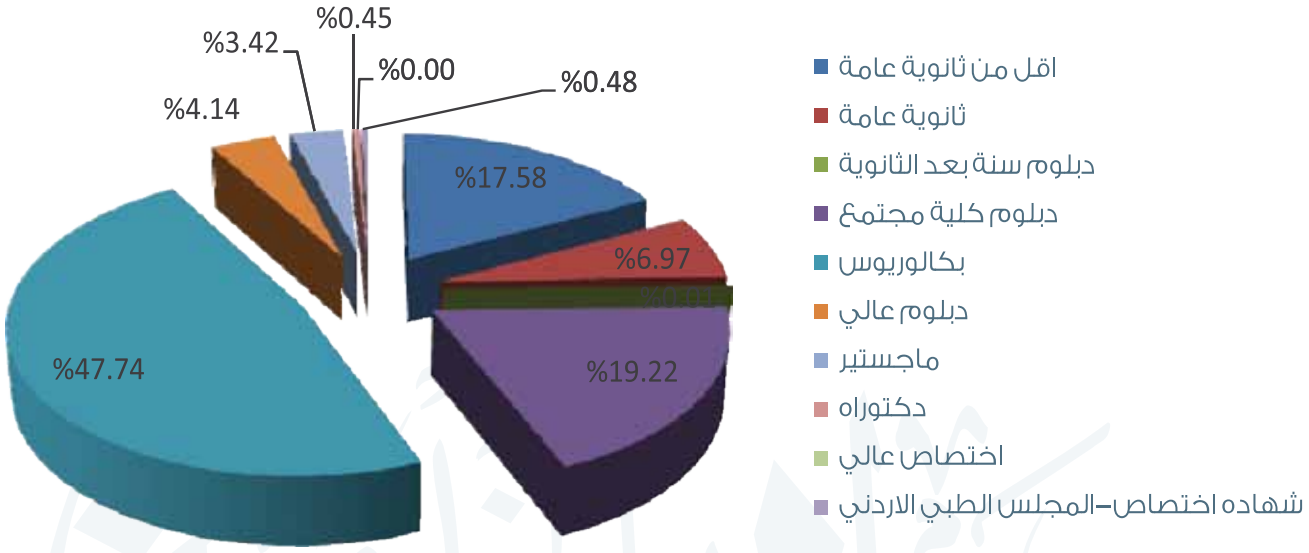
تشير البيانات إلى أن حوالي نصف موظفي الخدمة المدنية هم من حملة الشهادة الجامعية الأولى، حيث شكلوا ما نسبته (٤٧,٧٪) من مجموع الموظفين العاملين في الخدمة المدنية، الأمر الذي ينعكس إيجابا على عملية رفع كفاءة الأداء في الخدمة المدنية، كما أنه مؤشر إيجابي يدل على أن الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس) أصبحت الحد الأدنى الذي يطمح إليه المواطن الأردني بحيث تمكنه من التعايش مع الظروف الاقتصادية بشكل عام.

جدول رقم (٤٤)

أعداد موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ موزعين حسب المؤهل العلمي والجنس

المؤهل العلمي	ذكور	إناث	المجموع	النسبة
أقل من ثانوية عامة	٢٦٤٣٤	٧٦٤٧	٣٤٠٨١	٪١٧,٥٨
ثانوية عامة	٩١٨٨	٤٣١٥	١٣٥٠٣	٪٦,٩٧
دبلوم سنة بعد الثانوية	١٥	٧	٢٢	٪٠,٠١
دبلوم متوسط	١٥٦٤٦	٢١٦٠١	٣٧٢٤٧	٪١٩,٢٢
بكالوريوس	٤٤٨١٠	٤٧٧١٥	٩٢٥٢٥	٪٤٧,٧٤
دبلوم عالي	٤٦٧٥	٣٣٤٢	٨٠١٧	٪٤,١٤
ماجستير	٤٢١٤	٢٤٢٣	٦٦٣٧	٪٣,٤٢
دكتوراه	٧٣٦	١٣٠	٨٦٦	٪٠,٤٥
اختصاص عالي	٢	٣	٥	٪٠
شهادة اختصاص - المجلس الطبي الأردني	٧٨٨	١٣٦	٩٢٤	٪٠,٤٨
المجموع	١٠٦٥٠٨	٨٧٣١٩	١٩٣٨٢٧	٪١٠٠

الشكل رقم (٧) نسب موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ موزعين حسب المؤهل العلمي



التوزيع الجغرافي

يلاحظ أن حوالي ثلث موظفي الخدمة المدنية يتمركزون في محافظة العاصمة، حيث يشكلون ما نسبته (٣٠,٩٪) من إجمالي الموظفين بواقع (٥٩٨٦٣) موظفاً، يليها محافظة اربد حيث يشكلون ما نسبته (١٨,٢٪) بواقع (٣٥١٨٠) موظفاً، ثم محافظة الزرقاء بنسبة (٩,٤٪) بواقع (١٨٢٨٠) موظفاً، في حين تنخفض النسب في باقي المحافظات، الأمر الذي يستوجب التفكير في التوزيع الجغرافي العادل بتوفير الخدمات الحكومية ونشرها في كافة المحافظات بما يتفق مع تعزيز مشاريع التنمية الاقتصادية لكافة محافظات المملكة.

جدول رقم (٤٥)

توزيع موظفي الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١ حسب الإقليم والمحافظة

الإقليم	المحافظة	المجموع	النسبة
إقليم الوسط	العاصمة	٥٩٨٦٣	٣٠,٩٪
	البلقاء	١٤٨٢٢	٧,٦٪
	الزرقاء	١٨٢٨٠	٩,٤٪
	مادبا	٦٥٨٤	٣,٤٪
المجموع		٩٩٥٤٩	٥١,٤٪
إقليم الشمال	اربد	٣٥١٨٠	١٨,٢٪
	المفرق	١٤٢٦٦	٧,٤٪
	جرش	٦٨٣٣	٣,٥٪
	عجلون	٥٥٨٠	٢,٩٪
المجموع		٦١٨٥٩	٣١,٩٪
إقليم الجنوب	الكرك	١٤١٥٦	٧,٣٪
	الطفيلة	٥٤٩٨	٢,٨٪
	معان	٨٠٣٨	٤,١٪
	العقبة	٤٧٢٧	٢,٤٪
المجموع		٣٢٤١٩	١٦,٧٪
الإجمالي		١٩٣٨٢٧	١٠٠٪

الدائرة والفئة الوظيفية

نظراً لحجم الخدمات المقدمة من وزارة التربية والتعليم والانتشار الجغرافي لها، فقد شكل موظفوها النسبة الأكبر في جهاز الخدمة المدنية والتي بلغت (٥٥٪) من مجمل الجهاز الوظيفي، في حين بلغت نسبة موظفي وزارة الصحة (١٦٪)، أما باقي الدوائر والبالغ عددها (٦٣) دائرة فقد بلغت نسبة موظفيها (٢٩٪) من مجمل جهاز الوظيفة.

جدول رقم (٤٦)

إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الخدمة المدنية للفترة (٢٠١٠-٢٠١١) موزعين حسب الدائرة والفئة والجنس

الدائرة	السنة	الفئة الأولى			الفئة الثانية			الفئة الثالثة	مجموع الموظفين	العقود	إجمالي الموظفين
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع				
وزارة التربية والتعليم	٢٠١٠	٣١٨٥٤	٣٩٨٩٦	٧١٧٥٠	٤٢٩٧	٨٢٤٩	١٢٥٤٦	٩٦٨٥	٩٣٩٨١	٩٠٢١	١٠٣٠٠٢
	٢٠١١	٣٣٣٤٦	٤٢٣١٨	٧٥٦٦٤	٤٦٤٠	٨٢٨١	١٢٩٢١	١٠١٨٧	٩٨٧٧٢	٨٢٥٢	١٠٧٠٢٤
وزارة الصحة	٢٠١٠	٦٧٧٢	٤٥٢١	١١٢٩٣	٣٨٢١	٦٨١٩	١٠٦٤٠	٦٩١١	٢٨٨٤٤	٢٢٥	٢٩٠٦٩
	٢٠١١	٧٢٢٢	٤٩٩٩	١٢٢٢١	٣٨٤٧	٧١٦٤	١١٠١١	٦٩٣٦	٣٠١٦٨	٢١١	٣٠٣٧٩
باقي الوزارات والدوائر	٢٠١٠	١١٩٤٣	٤٥٢٤	١٦٤٦٧	٦٥٨٣	٣٩٧٣	١٠٥٥٦	٢٥٩٨٥	٥٣٠٠٨	١٠٥٢	٥٤٠٦٠
	٢٠١١	١٢٣٣٧	٤٧٢٨	١٧٠٦٥	٦٦٣٨	٤٠٩٦	١٠٧٣٤	٢٧٧١٤	٥٥٥١٣	٩١١	٥٦٤٢٤
الإجمالي	٢٠١٠	٥٠٥٦٩	٤٨٩٤١	٩٩٥١٠	١٤٧٠١	١٩٠٤١	٣٣٧٤٢	٤٢٥٨١	١٧٥٨٣٣	١٠٢٩٨	١٨٦١٣١
	٢٠١١	٥٢٩٠٥	٥٢٠٤٥	١٠٤٩٥٠	١٥١٢٥	١٩٥٤١	٣٤٦٦٦	٤٤٨٣٧	١٨٤٤٥٣	٩٣٧٤	١٩٣٨٢٧

الفئات العمرية وسنوات الخدمة

• أولا: الفئة الأولى والثانية

بالرغم من تقارب أعداد الذكور والإناث في الفئتين الأولى والثانية، فإنه يلاحظ انخفاض أعداد موظفي الخدمة المدنية من الذكور ضمن الفئة العمرية (٢٠-٤٤) سنة وتحديداً ضمن الفئة الشابة من (٢٠-٣٩) سنة، مقارنة مع أعداد الإناث في الخدمة المدنية، في حين ينعكس الأمر ما بعد سن الأربعين حيث ترتفع أعداد الذكور مقارنة مع الإناث حيث بلغت نسبة الموظفين في الفئتين الأولى والثانية ممن تقل أعمارهم عن (٣٥) عاماً حوالي (٢٢٪) فقط من مجمل موظفي الفئتين الأولى والثانية، وقد يعود الأمر لاتجاه الشباب لتلبية طموحاتهم من خلال العمل في القطاع الخاص وخارج المملكة . وهذا ما يؤكده الانخفاض الملحوظ لسنوات الخدمة لهم في السنوات الوظيفية الأولى في جهاز الخدمة المدنية.

جدول رقم (٤٧)
إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الفئتين الأولى والثانية في الخدمة المدنية للفترة (٢٠٠٩-٢٠١١) موزعين حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	٢٠٠٩			٢٠١٠			٢٠١١		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
٢٠-٢٤	١٤١٦	١٨٢٥	٣٢٤١	١٣٨٧	١٨٠٠	٣١٨٧	١٠٣٧	١٥١٨	٢٥٥٥
٢٥-٢٩	٩٧٠٦	١٢٠٢٨	٢١٧٣٤	١٠٠٧٤	١١٩٠٤	٢١٩٧٨	٩٨٥٠	١١٣٢١	٢١١٧١
٣٠-٣٤	١٠٣٧٦	١٦٣٣٦	٢٦٧١٢	١١١٥٠	١٧٥٠٠	٢٨٦٥٠	١٢٠٢٨	١٨٦٣٧	٣٠٦٦٥
٣٥-٣٩	١٠٩١٦	١٣٤٨٠	٢٤٣٩٦	١٠٦١٦	١٤٦٢٣	٢٥٢٣٩	١١٠٩٩	١٥٩٨٣	٢٧٠٨٢
٤٠-٤٤	١١٦٤١	١١٣٨٥	٢٣٠٢٦	١١١٢٥	١١٧٦٢	٢٢٨٨٧	١١٨٤٢	١٢٦٢٢	٢٤٤٦٤
٤٥-٤٩	١٠٧٨٦	٦٧١٧	١٧٥٠٣	١٠٦٦٧	٧٠٣٤	١٧٧٠١	١١٤١٥	٨٠٠٢	١٩٤١٧
٥٠-٥٤	٥٩٤٢	٢١٧٩	٨١٢١	٦٨٥٤	٢٧٤٣	٩٥٩٧	٧٢٨٥	٢٨٩٥	١٠١٨٠
٥٥-٥٩	٢٦٢٠	٤٥٦	٣٠٧٦	٢٨٨٨	٥٨٦	٣٤٧٤	٢٩٦٨	٥٨١	٣٥٤٩
٦٠ فأكثر	٥١٧	٣٥	٥٥٢	٥٠٩	٣٠	٥٣٩	٥٠٦	٢٧	٥٣٣
المجموع	٦٣٩٢٠	٦٤٤٤١	١٢٨٣٦١	٦٥٢٧٠	٦٧٩٨٢	١٣٣٢٥٢	٦٨٠٣٠	٧١٥٨٦	١٣٩٦١٦

أما من حيث مدة الخدمة فيلاحظ بأن حوالي (٦٠٪) من موظفي الفئتين الأولى والثانية في الخدمة المدنية لا تتجاوز مدة خدمتهم (١٠) سنوات، في المقابل فإن حوالي (١٤٪) من موظفي هاتين الفئتين تزيد مدة خدماتهم عن (٢٠) عاماً، وهذه الشريحة تضم الموظفين الذين تعتبر خدماتهم قابله للاستيداع أو التقاعد المدني.

جدول رقم (٤٨)
إحصائية مقارنة لأعداد موظفي الفئتين الأولى والثانية في الخدمة المدنية للفترة (٢٠٠٩-٢٠١١) موزعين حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	٢٠٠٩			٢٠١٠			٢٠١١		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
أقل من ١٠	٤٠٠٦٨	٤٧١٢٨	٨٧١٩٦	٣٣٤٩١	٤٣٣٥٧	٧٦٨٤٨	٣٦٣٧٧	٤٧٠٥٧	٨٣٤٣٤
١١ _ ١٥	٣٧٨٥	٣٢٨٦	٧٠٧١	٩٢٣٧	٨٩٥٩	١٨١٩٦	٨٨٢٦	٨٨٢٠	١٧٦٤٦
١٦-٢٠	٩٦٣٣	٨١٧٤	١٧٨٠٧	١١٢٢٢	٩٣٧٧	٢٠٥٩٩	١٠٢٠٤	٩٠٣٦	١٩٢٤٠
٢١-٢٥	٧٦٢٢	٣٩٢١	١١٥٤٣	٨٤٩١	٤٠٣٩	١٢٥٣٠	٩٠٢٢	٤٠٧٠	١٣٠٩٢
٢٦-٣٠	٢٢٨٢	١٧١٣	٣٩٩٥	٢٢٣٠	١٨٢٨	٤٠٥٨	٢٨٤٤	١٩٩١	٤٨٣٥
أكثر من ٣٠	٥٣٠	٢١٩	٧٤٩	٥٩٩	٤٢٢	١٠٢١	٧٥٧	٦١٢	١٣٦٩
المجموع	٦٣٩٢٠	٦٤٤٤١	١٢٨٣٦١	٦٥٢٧٠	٦٧٩٨٢	١٣٣٢٥٢	٦٨٠٣٠	٧١٥٨٦	١٣٩٦١٦

• ثانياً: الفئة الثالثة

تجدر الإشارة إلى إضافة نوعية فيما يخص تفصيلات موظفي الخدمة المدنية من الفئة الثالثة حسب الفئات العمرية وسنوات الخدمة والجنس، وهذا ما أشار إليه الجدولين رقم (٤٩ ، ٥٠) حيث يلاحظ ارتفاع أعداد الذكور مقارنة مع الإناث ضمن هذه الفئة عند المقارنة مع الفئتين الأولى والثانية اللتين تتوازن فيهما الأعداد، وهذا يعود إلى طبيعة مجموعة وظائف الفئة الثالثة حيث تشكل وظائف الخدمات الإدارية المساعدة الغالبية العظمى من وظائف هذه الفئة بنسبة تشكل (٧٥,٤٦٪) وبواقع (٣٧٣٢٠) وظيفة.

جدول رقم (٤٩)

توزيع موظفي الخدمة المدنية للفئات الأولى والثانية والثالثة حسب الفئات العمرية خلال عام ٢٠١١

الفئة العمرية	الفئة الأولى			الفئة الثانية			الفئة الثالثة			المجموع		
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع
٢٤-٢٠	٥٢٩	٦٦٢	١١٩١	٥٠٨	٨٥٦	١٣٦٤	١١٤٩	٢٧٥	١٤٢٤	٢١٨٦	١٧٩٣	٣٩٧٩
٢٩-٢٥	٨٤٥٥	٩٢٥٧	١٧٧١٢	١٣٩٥	٢٠٦٤	٣٤٥٩	٣٢٣٥	٨٧٥	٤١١٠	١٣٠٨٥	١٢١٩٦	٢٥٢٨١
٣٤-٣٠	١٠٧٢٠	١٥٥٠٠	٢٦٢٢٠	١٣٠٨	٣١٣٧	٤٤٤٥	٥٧٩٢	١٨٣٦	٧٦٢٨	١٧٨٢٠	٢٠٤٧٣	٣٨٢٩٣
٣٩-٣٥	٩٢٧٥	١٢٤٣٥	٢١٧١٠	١٨٢٤	٣٥٤٨	٥٣٧٢	٧٣٣٥	٢٩١٠	١٠٢٤٥	١٨٤٣٤	١٨٨٩٣	٣٧٣٢٧
٤٤-٤٠	٨٤٨٧	٨٠٢٧	١٦٥١٤	٣٣٥٥	٤٥٩٥	٧٩٥٠	٦٩٨٢	٣٠٣٠	١٠٠١٢	١٨٨٢٤	١٥٦٥٢	٣٤٤٧٦
٤٩-٤٥	٧٤٧٧	٤٢٩٥	١١٧٧٢	٣٩٣٨	٣٧٠٧	٧٦٤٥	٥٠٠٧	١٧٤٣	٦٧٥٠	١٦٤٢٢	٩٧٤٥	٢٦١٦٧
٥٤-٥٠	٥٣٢٠	١٥٤٢	٦٨٦٢	١٩٦٥	١٣٥٣	٣٣١٨	٢٢٤٩	٦٥٣	٢٩٠٢	٩٥٣٤	٣٥٤٨	١٣٠٨٢
٥٩-٥٥	٢١٩٨	٣٠٩	٢٥٠٧	٧٧٠	٢٧٢	١٠٤٢	١٣٥٥	٧٨	١٤٣٣	٤٣٢٣	٦٥٩	٤٩٨٢
٦٠ فأكثر	٤٤٤	١٨	٤٦٢	٦٢	٩	٧١	٣٢٤	٩	٣٣٣	٨٣٠	٣٦	٨٦٦
المجموع	٥٢٩٠٥	٥٢٠٤٥	١٠٤٩٥٠	١٥١٢٥	١٩٥٤١	٣٤٦٦٦	٣٣٤٢٨	١١٤٠٩	٤٤٨٣٧	١٠١٤٥٨	٨٢٩٩٥	*١٨٤٤٥٣

× لا يشمل المجموع موظفي العقود البالغ عددهم (٩٣٧٤) موظفا.

أما من حيث مدة الخدمة فيلاحظ بأن حوالي (٥٣٪) من موظفي الفئة الثالثة في الخدمة المدنية لا تتجاوز مدة خدمتهم (١٠) سنوات، في المقابل فإن حوالي (١١٪) من موظفي هذه الفئة تزيد مدة خدماتهم عن (٢٠) عاماً.

جدول رقم (٥٠)

توزيع موظفي الخدمة المدنية للفئات الأولى والثانية والثالثة حسب سنوات الخدمة خلال عام ٢٠١١

سنوات الخدمة	الفئة الأولى			الفئة الثانية			الفئة الثالثة			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
أقل من ١٠	٣٠٣٤٠	٣٧٠٧١	٦٧٤١١	٦٠٣٧	٩٩٨٦	١٦٠٢٣	١٧١٢٩	٦٤٦٣	٢٣٥٩٢	٥٣٥٠٦	٥٣٥٢٠	١٠٧٠٢٦
١١ _ ١٥	٦٩٤٢	٦٥١٠	١٣٤٥٢	١٨٨٤	٢٣١٠	٤١٩٤	٦٤٣٥	٢١٧٢	٨٦٠٧	١٥٢٦١	١٠٩٩٢	٢٦٢٥٣
١٦-٢٠	٧٣٨٨	٥٢٦٧	١٢٦٥٥	٢٨١٦	٣٧٦٩	٦٥٨٥	٦٠٩٣	١٦٩٣	٧٧٨٦	١٦٢٩٧	١٠٧٢٩	٢٧٠٢٦
٢١-٢٥	٥٧٤٣	٢٠٢٣	٧٧٦٦	٣٢٧٩	٢٠٤٧	٥٣٢٦	٢٦٨٠	٨٦٥	٣٥٤٥	١١٧٠٢	٤٩٣٥	١٦٦٣٧
٢٦-٣٠	١٩٥٤	٩٤٣	٢٨٩٧	٨٩٠	١٠٤٨	١٩٣٨	١٠٦١	١٨٨	١٢٤٩	٣٩٠٥	٢١٧٩	٦٠٨٤
أكثر من ٣٠	٥٣٨	٢٣١	٧٦٩	٢١٩	٣٨١	٦٠٠	٣٠	٢٨	٥٨	٧٨٧	٦٤٠	١٤٢٧
المجموع	٥٢٩٠٥	٥٢٠٤٥	١٠٤٩٥٠	١٥١٢٥	١٩٥٤١	٣٤٦٦٦	٣٣٤٢٨	١١٤٠٩	٤٤٨٣٧	١٠١٤٥٨	٨٢٩٩٥	*١٨٤٤٥٣

× لا يشمل المجموع موظفي العقود البالغ عددهم (٩٣٧٤) موظفا.

مجموعات المهن

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

جدول رقم (٥١)

توزيع موظفي الخدمة المدنية للفئتين الأولى والثانية خلال عام ٢٠١١ حسب مجموعات المهن والجنس

مجموعة المهن	الفئة الأولى			الفئة الثانية			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
الإدارة العامة والمحلية	٢٨١	٢٨	٣٠٩	٣	٢	٥	٢٨٤	٣٠	٣١٤
تعليمية	٣١٧١٤	٤٠٥٠٠	٧٢٢١٤	٣٥٩٨	٨٠٦٠	١١٦٥٨	٣٥٣١٢	٤٨٥٦٠	٨٣٨٧٢
طبية	٦٧٢١	٤٦٦٢	١١٣٨٣	٢٩٠٦	٥٣٦٤	٨٢٧٠	٩٦٢٧	١٠٠٢٦	١٩٦٥٣
هندسية	٣٩٧١	١٤٦٧	٥٤٣٨	٢٠٧٠	٢١٩	٢٢٨٩	٦٠٤١	١٦٨٦	٧٧٢٧
إدارية ومالية	٥٦٢٤	٢٥٤٦	٨١٧٠	٢٧٩٣	٢٦٣٥	٥٤٢٨	٨٤١٧	٥١٨١	١٣٥٩٨
فنية	٢٣٥٨	٢١٢٣	٤٤٨١	١١٢٥	١٧٤١	٢٨٦٦	٣٤٨٣	٣٨٦٤	٧٣٤٧
أخرى	٢٢٣٦	٧١٩	٢٩٥٥	٢٦٣٠	١٥٢٠	٤١٥٠	٤٨٦٦	٢٢٣٩	٧١٠٥
المجموع	٥٢٩٠٥	٥٢٠٤٥	١٠٤٩٥٠	١٥١٢٥	١٩٥٤١	٣٤٦٦٦	٦٨٠٣٠	٧١٥٨٦	١٣٩٦١٦

الحراك الوظيفي في جهاز الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١

التقديرات السنوية

يلاحظ من الجدول رقم (٥٢) أن التقدير "ممتاز" حافظ على استمرارية نموه مقارنة مع التقديرات الأخرى خلال الفترة (٢٠٠٧-٢٠١١) تحديدا، حيث ارتفعت نسبة الممتاز إلى (٦٧,١٧٪) في العام ٢٠١١ مقارنة مع مثيلاتها في السنوات السابقة، والجدير بالذكر أن ثلثي هذه النسبة والتي يبلغ عدد موظفيها (٦٦١٠٢) موظف هم من موظفي وزارة التربية والتعليم، ويعود ارتفاع نسبة الممتاز في وزارة التربية والتعليم بسبب سعي موظفيها للتميز من خلال التنافس على جائزة الملكة رانيا العبدالله للتميز التربوي بشقيها (جائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز وجائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز) بشكل خاص، وجوائز التميز الأخرى في الخدمة المدنية بشكل عام، والتي أخذت صدى واضحا بين الموظفين لما تعود به عليهم من مكاسب وظيفية ومعنوية ومادية كجائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية وجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية.

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

جدول رقم (٥٢)

نسب مستويات التقدير السنوية للعام (١٩٩٧-٢٠١١)

التقدير / السنة	١٩٩٧	٢٠٠١	٢٠٠٧*	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
ممتاز	٪٦٩,٨٠	٪٥٣,٩٠	٪٣٤,٣٠	٪٤٢,٤٠	٪٤٥,٥٠	٪٥٦,٥٨	٪٦٧,١٧
جيد جداً	٪٢٨,٩٠	٪٤٠,٣٠	٪٤٦,٩٠	٪٤١,٣٠	٪٣٩,٧٠	٪٣٢,٢٣	٪٢٤,٨٦
مجموع (الممتاز والجيد جداً)	٪٩٨,٧٠	٪٩٤,٢٠	٪٨١,٢٠	٪٨٣,٧٠	٪٨٥,٢٠	٪٨٨,٨١	٪٩٢,٠٣
جيد	٪١,٢٠	٪٥,٧٠	٪١٨,٥٠	٪١٦,٠٠	٪١٤,٧٠	٪١١	٪٧,٨٤
متوسط	٪٠,٠٦	٪٠,٠٨	٪٠,٣٠	٪٠,٢٠	٪٠,١١	٪٠,١٧	٪٠,١٢
ضعيف	٪٠,٠٠٣	٪٠,٠١	٪٠,٠٦	٪٠,٠١	٪٠,٠٧	٪٠,٠١	٪٠,٠١

* تم استثناء المعلمين في وزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (٦٤٨٣٧) معلما ومعلمة، حيث تم تقييم أدائهم في العام ٢٠٠٧ على المنهجية القديمة.

التغيرات الوظيفية

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

جدول رقم (٥٣)

التغيرات الوظيفية في دوائر الخدمة المدنية ٢٠١١

الإجراء	السنة/العدد	
	٢٠١٠	٢٠١١
النقل بين الوزارات والمؤسسات والدوائر	١٨٩	٢٢٠
الانتداب	٢٦٢	٢١٧
التكليف	٢٩١	٣٠٨
النقل خارج نظام الخدمة المدنية	١٥٧	١٨
المجموع	٨٩٩	٧٦٣

الانفكاك الدائم:

جدول رقم (٥٤)

الانفكاك الدائم لعام ٢٠١١

الجهة	انفكاك دائم														
	تقاعد/مدني			تقاعد/ضمان اجتماعي			مجموع التقاعد	استقالة			فقدان وظيفة			أخرى			المجموع الكلي
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
وزارة التربية والتعليم	٢٢٨	٣٧٧	٦٠٥	١٩	١٣	٣٢	٦٣٧	٢٢٦	١١٩	٣٤٥	٣٧٨	٤٣	٤٢١	٢٦٣	٢٣١	٤٩٤	١٨٩٧
وزارة الصحة	٣٥	٤٨	٨٣	٨٤	١٠٤	١٨٨	٢٧١	٢٩	١٩	٤٨	٢٢٦	١١١	٣٣٧	١٠١	٦٧	١٦٨	٨٢٤
باقي الدوائر	١٥٢	٤١	١٩٣	٢٣٧	٣٢	٢٦٩	٤٦٢	١٧٥	٤١	٢١٦	٤٥	٩	٥٤	٢٦٣	٣٥	٢٩٨	١٠٣٠
الإجمالي	٤١٥	٤٦٦	٨٨١	٣٤٠	١٤٩	٤٨٩	١٣٧٠	٤٣٠	١٧٩	٦٠٩	٦٤٩	١٦٣	٨١٢	٦٢٧	٣٣٣	٩٦٠	٣٧٥١

بلغ عدد الموظفين المنفكين انفكاكا دائما في الخدمة المدنية ما مجموعه (٣٧٥١) موظفا خلال عام ٢٠١١، حيث يبين الجدول السابق أن "المتقاعدين" يشكلون حوالي (٣٦,٥٪) من إجمالي المنفكين انفكاكا دائماً وأن (٦٤,٣٪) من مجموع المتقاعدين هم تحت مظلة التقاعد المدني، وإذا ما استثنينا الانفاكاكات الخاصة بتقاعد الضمان الاجتماعي فيلاحظ ارتفاع معدل الدوران الوظيفي في وزارة التربية والتعليم لكافة حالات الانفكاك الأخرى، في حين تشير البيانات إلى أن النسبة الكبرى من الاستقالات البالغة حوالي (٥٧٪) كانت في وزارة التربية والتعليم، ويتركز ثقلها الأكبر ضمن فئة الذكور، إذ يتوقع أن يتوجه حاملو التخصصات التعليمية منهم تحديدا إلى العمل في القطاع الخاص أو خارج المملكة، ومن جهة أخرى يظهر أن أعداد الذكور المنفكين انفكاكا دائما يفوق بشكل واضح أعداد الإناث، باستثناء حالات الانفكاك الناتجة عن التقاعد المدني، حيث تتقارب أعدادهم إلى حد كبير.

الانفكاك المؤقت

جدول رقم (٥٥)

الانفكاك المؤقت لعام ٢٠١١

الجهة	انفكاك مؤقت						المجموع الكلي
	إجازة بدون راتب			إعارة			
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
وزارة التربية والتعليم	٣٩٥٨	٢٥٠٠	٦٤٥٨	٢١٣	١١٧	٣٣٠	٦٧٨٨
وزارة الصحة	٥٨٥	٣٢٦	٩١١	٨	٢	١٠	٩٢١
باقي الدوائر	٧٥٥	٢٦٣	١٠١٨	٧٩٢	٥٥	٨٤٧	١٨٦٥
الإجمالي	٥٢٩٨	٣٠٨٩	٨٣٨٧	١٠١٣	١٧٤	١١٨٧	٩٥٧٤

بلغ عدد المنفكين انفكاكاً مؤقتاً ما مجموعة (٩٥٧٤) موظفاً في الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١١، ويبين الجدول رقم (٥٥) حالات الانفكاك المؤقت عن العمل، ويتضح بأن "الإجازة بدون راتب" تشكل ما نسبته (٨٧,٦٪) من إجمالي الانفكاك المؤقت، ويظهر بشكل واضح إن أعداد الذكور تفوق بقدر كبير أعداد الإناث في جميع الحالات وبنحو أكثر ضخامة عما هو عليه الحال في الانفكاك الدائم، فعلى سبيل المثال يبلغ عدد المعارين من الذكور حوالي (٦) أضعاف الإناث، ويشكل موظفو وزارة التربية والتعليم ما نسبته (٦٧٪) من إجمالي المنفكين انفكاكاً مؤقتاً.

الترفيع الوجوبي والجوازي

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

وتظهر البيانات في الجدول التالي إلى أنه خلال عام ٢٠١١ تم ترفيع ما مجموعه (٢٥٢٤٧) موظفا و موظفة ، منهم (١٧٤٠٣) لوزارة التربية والتعليم وبنسبة (٦٩٪) من مجمل الترفيعات (حيث تشكل الترفيعات الوجوبية حوالي (٣) أضعاف الترفيعات الجوازية)، يليها وزارة الصحة بواقع (٤٠٩٣) ترفيعاً وبنسبة (١٦٪) ثم باقي الدوائر بواقع (٣٧٥١) ترفيعاً بنسبة (١٥٪).

جدول رقم (٥٦)

الترفيعات خلال عام ٢٠١١ موزعة حسب الدائرة والفئة ونوع الترفيع والجنس

الفئة	وزارة التربية والتعليم							وزارة الصحة							باقي الدوائر							الإجمالي
	ترفيع وجوبي			ترفيع جوازي			مجموع التربية	ترفيع وجوبي			ترفيع جوازي			مجموع الصحة	ترفيع وجوبي			ترفيع جوازي			مجموع بقية الدوائر	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع		
الفئة الأولى	٤٨٩٦	٦١٥٤	١١٠٥٠	١٥٩٧	٢٢١١	٣٨٠٨	١٤٨٥٨	١٠٦٩	٧١٠	١٧٧٩	١٨٢	٢١٤	٣٩٦	٢١٧٥	١١٤٤	٤٦٧	١٦١١	٤٩٨	١٨٨	٦٨٦	٢٢٩٧	١٩٣٣٠
الفئة الثانية	٧٥١	١١٠٢	١٨٥٣	٢٣٤	٤٥٨	٦٩٢	٢٥٤٥	٥٠٧	٩٩٧	١٥٠٤	١٤٦	٢٦٨	٤١٤	١٩١٨	٥٩٨	٤٥٦	١٠٥٤	٢٧٩	١٢١	٤٠٠	١٤٥٤	٥٩١٧
المجموع	٥٦٤٧	٧٢٥٦	١٢٩٠٣	١٨٣١	٢٦٦٩	٤٥٠٠	١٧٤٠٣	١٥٧٦	١٧٠٧	٣٢٨٣	٣٢٨	٤٨٢	٨١٠	٤٠٩٣	١٧٤٢	٩٢٣	٢٦٦٥	٧٧٧	٣٠٩	١٠٨٦	٣٧٥١	٢٥٢٤٧

قرارات اللجنة المركزية لشؤون الموظفين:

قام الديوان ومن خلال أمانة سر اللجنة المركزية لشؤون الموظفين بدراسة وتدقيق وتجهيز كافة القضايا المعروضة على اللجنة وإعداد القرارات سواءً فيما تعلق بتعديل أوضاع الموظفين ضمن الفئة الواحدة أو من فئة إلى فئة أخرى وتمديد التكليف، حيث بلغ عدد القضايا المعروضة (١٥٢٥) قضية، ويبين الجدول التالي نوع القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية لشؤون الموظفين.

جدول رقم (٥٧)

قرارات اللجنة المركزية لشؤون الموظفين لعام ٢٠١١

الدائـرة	تعديل من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى		الحصول على مؤهل علمي ضمن الفئة الأولى		تعديل من فئة ثالثة إلى فئة أولى		تمديد تكليف		تجاوز السنة الخامسة		متفرقة		المجموع على مستوى الجنس		المجموع الكلي
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
وزارة التربية والتعليم	٦١		٥٦١		٣٧		٧٩		٠		٧		٧٤٥		٧٤٥
وزارة الصحـة	٢٣٤		٤٩		٢٥		٥		٠		٢		٢٧٢		٢٧٢
باقي الدوائـر	١٠٢	٥٠	١٢٦	٤٣	٨٨	٢٠	٢٧	٣	٣	٠	٣	٠	٣٤٩	١١٦	٤٦٥
المجمـوع	٤٤٧		٧٧٩		١٧٠		١١٤		٣		١٢		١٥٢٥		١٥٢٥

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

- إحداث (٤٦٤٣) وظيفة جديدة لغايات التعيين مقابل إلغاء (١٧٠٣) وظيفة، أي أن عدد الوظائف الجديدة الفعلية المحدثة لغايات التعيين لعام ٢٠١١ بلغت (٢٩٤٠) وظيفة، علماً بأنه تم إلغاء (١٢٣١) وظيفة في وزارة التربية والتعليم بدل الانفكاك الدائم.
- تم إحداث (٨٦٦) وظيفة لاستكمال عملية التثبيت ومعالجة أوضاع الفئات المعينة خارج جدول تشكيلات الوظائف.
- الإبقاء على (١٤٨٣) منها (٥٢٤) وظيفة بسبب الإنفكاك الدائم، و(٩٥٩) وظيفة تم إحداثها سابقا ولم يتم التعيين عليها بموجب قرار رئاسة الوزراء المتعلق بوقف التعيين.
- تم إحداث (١٤١١) وظيفة لغايات تعديل الأوضاع الوظيفية.

دعم التميز و الإبداع - جائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية



تجسيداً للرؤية الملكية السامية المتمثلة بتقدير الموظف المتميز ورفع دافعية الموظفين في تقديم الخدمات الحكومية وتحفيزهم وتسريع تقدمهم الوظيفي، وحرصاً من الديوان على دعم التميز والإبداع في الخدمة المدنية، استمر الديوان في تفعيل جائزة الموظف المثالي لهذا العام.

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

- معالي العين ليلى شرف – رئيساً للجنة، وعضوية كل من:
- عطوفة السيد سامح الناصر أمين عام ديوان الخدمة المدنية.
- عطوفة السيد أسامة جرادات مدير عام المعهد الوطني للتدريب.
- عطوفة الدكتور علي الدرابكة أمين عام وزارة تطوير القطاع العام.
- عطوفة السيدة ياسرة غوشة المدير التنفيذي لجائزة الملك عبدالله الثاني للتميز .
- سعادة السيدة منى هاكوز عضو مجلس الخدمة المدنية.
- سعادة السيد وليد الفرحان مدير وحدة متابعة الأداء الحكومي.
- سعادة السيد عبد الرحمن الخطيب .

حيث قامت لجنة جائزة الموظف المثالي بمراجعة معايير نماذج وشروط المنافسة على هذه الجائزة بهدف تطويرها وترسيخ قيم ومفاهيم التميز الوظيفي، بالإضافة إلى تحقيق عملية اختيار واقعية وعادلة وعملية للمرشحين لهذه الجائزة، ومراعاة شمول الترشيحات لأنواع الوظائف ومستوياتها.

حيث يحصل الفائزون في الجائزة على خمس زيادات سنوية بالإضافة إلى الامتيازات الأخرى كما نصت عليها المادة (٣٥) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧، و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٥٨)

أسماء الفائزين بجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية وفقاً للدائرة والفئة والمجموعة الوظيفية

الرقم	الاسم	الدائرة	الفئة	المجموعة الوظيفية
١	زياد أحمد محمود عبيدات	وزارة التخطيط و التعاون الدولي	الأولى	القيادية
٢	منى محمد سليمان مشعل	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي		التخصصية
٣	ابتسام عقاب نايف أيوب	وزارة التربية والتعليم		التخصصية
٤	محمد حسني عوض الصوافين	دائرة الأراضي والمساحة		القيادية
٥	عبدالله سهو نصار الناصر	وزارة التربية والتعليم		الإشرافية
٦	حسني موسى محمد حسن	وزارة الطاقة والثروة المعدنية		التخصصية
٧	غالب هايل عليان المحاميد	وزارة العدل		التخصصية
٨	عمر سليمان مقبول الطلافيح	وزارة العدل		الإشرافية
٩	عبير بركات محمد الزهير	وزارة الصناعة والتجارة		الإشرافية
١٠	نجاح صالح محمد أحمد مصلح	وزارة الزراعة		القيادية
١١	أمل حسن عطية الطرايرة	وزارة العدل	الثانية	التخصصية
١٢	تيسير سليمان محمد درويش	المركز الجغرافي الملكي		التخصصية
١٣	سهاد خالد عبدالله الحمارنة	مؤسسة التدريب المهني		التخصصية
١٤	ناهدة سالم عبد المنعم العدوان	دائرة اللوازم العامة		الإشرافية
١٥	خالد سالم إبراهيم أبودعابس	دائرة الأراضي والمساحة		التخصصية
١٦	رياض نمر إبراهيم بابية	دائرة الموازنة العامة		التخصصية
١٧	حسان سالم حسن النسور	وزارة الصناعة والتجارة		الإشرافية
١٨	وفاء فايز عيسى حكيم	وزارة النقل	الثالثة	المساندة/المساعدة
١٩	شفاء طه محمد السوالمة	وزارة الشباب والرياضة		المساندة/المساعدة
٢٠	موسى عبدالله سالم المغاربة	وزارة الزراعة		المساندة/المساعدة
٢١	محمد خضر حسن شلايل	مؤسسة التدريب المهني		المساندة/المساعدة
٢٢	أنعام عبدالله محمود الخطيب	دائرة الشراء الموحد		المساندة/المساعدة

الفصل الرابع

تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية

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

تنمية وتعزيز قدرات الموارد البشرية

البعثات والدورات التدريبية في الخدمة المدنية

تشكل عملية التدريب والتأهيل بما في ذلك الابتعاث والإيفاد أحد الأدوات الهامة لرفع كفاءة الجهاز الوظيفي، مما له الأثر الواضح على رفع كفاءة الأداء العام في الدوائر والمؤسسات المختلفة، وما لهذا الجانب من أهمية عالية في متابعة المتغيرات والمستجدات في المعارف والعلوم المختلفة ومواكبة أحدث التطورات العلمية في الميادين المتنوعة.

وكما هو معلوم، فإن ديوان الخدمة المدنية يسعى بشكل دؤوب وبحكم مهامه المتنوعة والشاملة للمساهمة الفاعلة في إدارة الموارد البشرية في جهاز الخدمة المدنية، واقتراح السياسات ووضع الآليات التي من شأنها زيادة فاعلية وكفاءة هذا الجهاز، مستندا إلى ما تضمنته رؤيته من تميز وريادة في إدارة الموارد البشرية، وتكريسا لرسالته القائمة على بناء القدرات وإدارة المعرفة عبر تطبيق قيم الكفاءة والنزاهة والعدالة في الإفادة المثلى من مختلف المنح التي ترد إليه، سواء كانت بعثات أو دورات تدريبية داخل وخارج المملكة، لا سيما المنح المقدمة من مختلف دول العالم، والتي تأتي في المقام الأول من واقع العلاقات المتميزة والسمعة الطيبة التي يمتاز بها الأردن عالميا.

وقد حرص الديوان على المشاركة في اللقاءات والمناسبات المختلفة التي تتناول عملية الإيفاد في الخدمة المدنية، وكان من ضمنها لقاء "الطاولة المستديرة" الذي نظمته وزارة تطوير القطاع العام، والمتعلق بعملية الإيفاد والابتعاث في الخدمة المدنية، وقدم الديوان ورقة عمل تضمنت واقع عملية الإيفاد في الخدمة المدنية مع التركيز على المعوقات التي تواجهها مدعمة بالإحصائيات، كما تقدم بمجموعة من التوصيات التي حظيت بالموافقة من الحضور.

وتتولى مديرية البعثات والدورات - بوصفها أحد الإدارات الرئيسة في ديوان الخدمة المدنية -وبالتعاون مع كافة الجهات ذات العلاقة، مهمة إدارة هذه المنح ومتابعتها والإشراف على مراحل سيرها وتطورها، حيث تم ترشيح (٣٧٤) موظفا وموظفة للتنافس على المنح التدريبية والدراسية المقدمة، ويمكن إبراز هذا الجانب من خلال القرارات المتعلقة بالبعثات والدورات، والصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات كما يعرضها الجدول رقم (٥٩).

حيث يلاحظ من خلال الجدول أن (٥) قرارات فقط تتعلق (بالإيفاد، تمديد بعثة، تعديل فقرة، تقصير بعثة، مطالبة نهائية) قد شكلت حوالي (٨٥٪) من مجمل القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية خلال العام ٢٠١١، وهي نفس النسبة المسجلة خلال العام ٢٠١٠.

كما يشير الجدول إلى أن القرارات المتعلقة بالإيفاد تصدرت قائمة القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية بواقع (١٣٦) قراراً، وبنسبة تشكل (٤٢,٤٪) من مجمل القرارات الصادرة عن اللجنة خلال العام ٢٠١١، ويظهر الجدول التالي تفصيلات هذه القرارات ونسبها العامة خلال الفترة(٢٠١٠-٢٠١١).

جدول رقم (٥٩)
القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية للبعثات والدورات فيما يخص البعثات (٢٠١٠-٢٠١١) موزعة حسب نوع القرار

الرقم	نوع القرار	٢٠١٠		٢٠١١	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
١.	إيفاد	١٣٧	٤٦,٣٠٪	١٣٦	٤٢,٤٠٪
٢.	تمديد بعثة	٥٣	١٧,٩٠٪	٥١	١٥,٩٠٪
٣.	تأجيل بعثة	٥	١,٧٠٪	٣	٠,٩٠٪
٤.	تقصير بعثة	٢١	٧,١٠٪	٢٩	٩,٠٠٪
٥.	إنهاء بعثة	٢	٠,٧٠٪	_	٠٪
٦.	إنهاء بعثة ومطالبة	٨	٢,٧٠٪	١٥	٤,٧٠٪
٧.	إنهاء بعثة وعدم مطالبة	٣	١,٠٠٪	٢	٠,٦٠٪
٨.	إمهال	١١	٣,٧٠٪	١٤	٤,٤٠٪
٩.	حرمان	١	٠,٣٠٪	_	٠٪
١٠.	نقل التزام	_	٠٪	٢	٠,٦٠٪
١١.	مطالبة مبدئية	١	٠,٣٠٪	_	٠,٠٠٪
١٢.	مطالبة نهائية	١٥	٥,١٠٪	٢٥	٧,٨٠٪
١٣.	تعديل إيفاد	١	٠,٣٠٪	٠	٠٪
١٤.	تعديل فقرة	٢٤	٨,١٠٪	٣١	٩,٧٠٪
١٥.	تعديل إلى غير متفرغ	_	٠٪	٤	١,٢٠٪
١٦.	تعديل وتمديد	_	٠٪	٣	٠,٩٠٪
١٧.	تعديل موعد بدء البعثة	٥	١,٧٠٪	٢	٠,٦٠٪
١٨.	تعديل قرار	١	٠,٣٠٪	_	٠٪
١٩.	إلغاء قرار	_	٠٪	١	٠,٣٠٪
٢٠.	إلغاء مطالبة	١	٠,٣٠٪	_	٠٪
٢١.	إلغاء إيفاد	٣	١,٠٠٪	_	٠٪
٢٢.	إلغاء بعثة	١	٠,٣٠٪	_	٠٪
٢٣.	قرار الإمهال	١	٠,٣٠٪	_	٠٪
٢٤.	قرار تعديل(استثناء الإداريين في وزارة التربية والتعليم)	_	٠٪	١	٠,٣٠٪
٢٥.	قرار تعديل (إضافة عبارة الموفدين على حساب المنح الدراسية التي تقدمها وتمولها مختلف الجهات المانحة غير حكومة المملكة الأردنية الهاشمية)	-	٠٪	١	٠,٣٠٪
٢٦.	قرار تعديل المادة (٢) للموفدين إلى تركيا	_	٠٪	١	٠,٣٠٪
٢٧.	قرار تعديل (استثناء معلمي وزارة التربية والتعليم)	١	٠,٣٠٪	_	٠٪
٢٨.	القرار المتعلق بأثمان الكتب للموفدين في بعثات دراسية إلى كلية الدفاع الوطني الملكية الأردنية	١	٠,٣٠٪	_	٠٪
	المجـــــــــموع	٢٩٦	١٠٠٪	٣٢١	١٠٠٪

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

- قام قسم البعثات بتعميم أكثر من (١٣٠) بعثة على مختلف دوائر الخدمة المدنية وغيرها من المؤسسات الحكومية، حيث رشح الديوان (١٨٨) موظفاً للبعثات، وقام قسم الدورات بتعميم (١٤٤) دورة، ورشح الديوان ما مجموعه (١٨٦) موظفاً عليها.
- أصدرت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (٣٢١) قرارا فيما يخص البعثات (إيفاد في بعثه أو إجراءات لموفدين)، حيث تم إيفاد (٦٠٣) موظفين في بعثات دراسية.
- عقدت اللجنة المركزية للبعثات والدورات (١١) اجتماعا لمناقشة أكثر من (١٢٠) قضية، إضافة إلى عدد من القضايا التي اتخذت بها قرارات بالتمرير.
- اتخذت اللجنة (٢٤) قرارا تضمنت مطالبات مالية لموفدين وملتزمين أخلوا بشروط الإيفاد أو الالتزام، وبلغ إجمالي قيمة هذه المطالبات (٢١٤٨٢٠) ديناراً.
- تم التعميم على الدوائر لتزويد الديوان باحتياجاتها التدريبية لعام ٢٠١٢.
- تم نشر جميع تعاميم البعثات والدورات على موقع ديوان الخدمة المدنية بالإضافة لنشر تعميم تحديد الاحتياجات من البعثات والدورات والنماذج وكل ما يخص البعثات والدورات.
- تم أرشفة وثائق البعثات على ملفات الموظفين.
- كما تم تدقيق بيانات عام ٢٠١١ التي تم إدخالها على نظام البعثات.

وللوقوف على أبرز ملامح البعثات وتفصيلاتها خلال العام ٢٠١١ يمكن استعراض الجداول التالية:

أ. الموفدون في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب المؤهل العلمي والجنس لعام ٢٠١١

بلغ مجموع الموفدين إلى بعثات دراسية داخلية وخارجية (٦٠٣) موفدين، وبالنظر إلى تفصيلات هؤلاء الموفدين من حيث الجنس يلاحظ تقارب نسب الإيفاد بين الذكور والإناث بواقع (٢٨٩) موفدا يشكلون (٤٨٪) من مجمل الموفدين، مقابل (٣١٤) موفدة يشكلن ما نسبته (٥٢٪) من مجمل الموفدين.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث المؤهل العلمي، فيلاحظ أن حملة مؤهل " دبلوم عالي" قد استأثر بما نسبته (٨٠,٨٪) من مجمل البعثات بواقع (٤٨٧) موفدا، في حين لم تتجاوز نسبة حملة مؤهل "البكالوريوس" وحملة مؤهل "الدبلوم" بشقيه المهني والمتوسط معا ما نسبته (٢,٥٪) من مجمل الموفدين.

جدول رقم (٦٠)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب المؤهل العلمي والجنس لعام ٢٠١١

الدرجة العلمية	الجنس		المجموع	النسبة
	ذكر	أنثى		
دبلوم متوسط	٣	٠	٣	٠,٥٪
دبلوم مهني	١	٠	١	٠,٢٪
بكالوريوس	٣	٨	١١	١,٨٪
دبلوم عالي	٢١٣	٢٧٤	٤٨٧	٨٠,٨٪
ماجستير	٣٥	٢٦	٦١	١٠,١٪
دكتوراه	٣٤	٦	٤٠	٦,٦٪
المجـــــموع	٢٨٩	٣١٤	٦٠٣	١٠٠٪
النســبـــــة	٤٨٪	٥٢٪		

ب. الموفدون في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي - خارجي) والدائرة لعام ٢٠١١

بلغ مجموع الموفدين إلى بعثات دراسية داخلية ما مجموعه (٥٤٧) موفدا يشكلون ما نسبته (٩١٪) من مجمل الموفدين، مقابل (٥٦) موفدا إلى الخارج، وبالنظر إلى تفصيلات هؤلاء الموفدين من حيث التفرغ، يلاحظ أن مجموع المتفرغين منهم قد بلغ (١٠٩) مبتعثين يشكلون (٢٠٪) من مجمل المبتعثين داخليا، مقابل (٤٣٨) مبتعثا غير متفرغ يشكلون ما نسبته (٨٠٪) من مجمل المبتعثين داخلياً.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث الدائرة، فيلاحظ أن وزارة التربية قد استأثرت بالحصة الأكبر من هذه البعثات بواقع (٤٢٩) مبتعثا داخليا و(١٠) مبتعثين خارجيا، وبنسبة تشكل (٧٣٪) من مجمل البعثات، والجدول التالي يوضح تفصيلات هؤلاء المبتعثين.

جدول رقم (٦١)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية حسب نوع الإيفاد (داخلي - خارجي) والدائرة لعام ٢٠١١

الدائرة	داخلي			خارجي	الإجمالي	النسبة
	متفرغ	غير متفرغ	المجموع			
وزارة التربية والتعليم	٢	٤٢٧	٤٢٩	١٠	٤٣٩	٧٣٪
وزارة الصحة	٢٥	١	٢٦	١	٢٧	٤٪
باقي الدوائر/ الوزارات	٨٢	١٠	٩٢	٤٥	١٣٧	٢٣٪
المجموع	١٠٩	٤٣٨	٥٤٧	٥٦	٦٠٣	١٠٠٪
النســبة	١٨٪	٧٣٪	٩١٪	٩٪		

ج. الموفدون في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١١

يعرض الجدول رقم (٦٢) تفصيلات الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية من حيث الجنس والدائرة، فمن حيث الجنس يلاحظ أن أعداد الإناث المبتعثات داخليا قد تجاوز أعداد الذكور بواقع (٣٠٣) مبتعثات يشكلن (٥٥٪) من مجمل المبتعثين داخليا، مقابل (٢٤٤) مبتعثا من الذكور يشكلون ما نسبته (٤٥٪) من مجمل المبتعثين داخليا، وذلك على خلاف الابتعاث الخارجي الذي تشكل فيه نسبة الذكور المبتعثين أربعة أضعاف نسبة الإناث المبتعثات.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث الدائرة فيلاحظ أن وزارة التربية والتعليم قد استأثرت بالحصة الأكبر من مجمل المبتعثين داخليا والبالغة (٧٨,٤٪)، في حين لم تتجاوز نسبة المبتعثين خارجيا فيها (١٨٪)، والجدول التالي يوضح تفصيلات هؤلاء المبتعثين.

جدول رقم (٦٢)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١١*

الدائرة	داخلي			خارجي			المجموع		الإجمالي	النسبة
	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى		
وزارة التربية والتعليم	١٨٢	٢٤٧	٤٢٩	٩	١	١٠	١٩١	٢٤٨	٤٣٩	٧٣٪
وزارة الصحة	٨	١٨	٢٦	١	٠	١	٩	١٨	٢٧	٤٪
باقي الدوائر/ الوزارات	٥٤	٣٨	٩٢	٣٥	١٠	٤٥	٨٩	٤٨	١٣٧	٢٣٪
المجموع	٢٤٤	٣٠٣	٥٤٧	٤٥	١١	٥٦	٢٨٩	٣١٤	٦٠٣	١٠٠٪
النسبة	٤٥٪	٥٥٪	١٠٠٪	٨٠٪	٢٠٪	١٠٠٪	٤٨٪	٥٢٪		

× ملحق رقم (١) توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية مفصلة حسب الدائرة، جهة الإيفاد، المؤهل العلمي، التخصص والجنس لعام ٢٠١١.
× ملحق رقم (٢) توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية مفصلة حسب الدائرة، جهة الإيفاد، الجهة الممولة والجنس لعام ٢٠١١.

د. الموفدون في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١١

بلغ مجموع الموفدين إلى دورات وبعثات دراسية خارجية (١٢٧) موفدا، يشكل الموفدون في دورات خارجية ما نسبته (٥٦٪) من مجمل الموفدين بواقع (٧١) موفداً، في حين بلغت نسبة الموفدين في بعثات خارجية (٤٤٪) بواقع (٥٦) مبتعثاً.

وبالنظر إلى تفصيلات هؤلاء الموفدين من حيث الجنس يلاحظ بأن الموفدين الذكور قد استأثروا بالنصيب الأكبر من هذه المنح بواقع (٧٧٪ ، ٨٠٪) للدورات والبعثات على الترتيب، مقابل ما نسبته (٢٣٪، ٢٠٪) فقط للدورات والبعثات للإناث وعلى الترتيب أيضا، وقد يعود السبب الرئيس في هذه الهوة في النسب بين الجنسين إلى عوامل اجتماعية وظروف خاصة أكثر منها إلى عوامل أخرى، علما بأنه لا يوجد ما يحد أو يقنن سفر الإناث لغاية الاستفادة من هذه المنح ما لم يكن ذلك محددا من قبل الجهة المانحة، وهذا ما يؤكده الجدول رقم (٦٢) الذي تم استعراضه سابقا، حيث تبين من خلاله أن الإناث يشكلن (٥٥٪) من مجمل المبتعثين الداخليين.

أما فيما يخص تفصيلات الموفدين من حيث الدائرة فيلاحظ أن مجموع الموفدين من وزارة التربية قد بلغ (١٦) موفدا، بنسبة (١٢,٦٪) من مجمل الموفدين في دورات وبعثات خارجية، في حين اقتصر عدد الموفدين في وزارة الصحة على موفد واحد فقط، وشكل الموفدون من باقي الدوائر ما مجموعه (١١٠) موفدين بنسبة (٨٦,٦٪) من مجمل الموفدين.

جدول رقم (٦٣)

توزيع الموفدين في دورات وبعثات دراسية خارجية حسب الدائرة والجنس لعام ٢٠١١*

الدائرة	دورات خارجية		المجموع	بعثات خارجية		المجموع	مجموع الموفدين	النسبة
	ذكور	إناث		ذكور	إناث			
وزارة التربية والتعليم	١	٥	٦	٩	١	١٠	١٦	١٢,٦٪
وزارة الصحة	٠	٠	٠	١	٠	١	١	٠,٨٪
باقي الدوائر	٥٤	١١	٦٥	٣٥	١٠	٤٥	١١٠	٨٦,٦٪
المجموع	٥٥	١٦	٧١	٤٥	١١	٥٦	١٢٧	١٠٠٪
النسبة	٧٧٪	٢٣٪	١٠٠٪	٨٠٪	٢٠٪	١٠٠٪		

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

هـ. الموفدون في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة لعامي (٢٠١٠-٢٠١١)

يظهر الجدول رقم (٦٤) أن المنح المقدمة من خمسة دول (اليابان، مصر، أمريكا، سوريا، الصين) والبالغة (٤٠،٣٢،٢٢،٢٠،٢٠) منحة على الترتيب تشكل حوالي (٦٠٪) من مجموع المنح المقدمة خلال عامي ٢٠١٠، ٢٠١١ معا والبالغة (٢٢٦) منحة، وبالتالي تكون هذه الدول هي الجهات المانحة الأبرز من بين (٢٩) دولة مانحة، حيث ارتفع عدد المنح المقدمة من (٩٩) منحة في العام ٢٠١٠ إلى (١٢٧) منحة خلال عام (٢٠١١) بنسبة نمو تبلغ (٢٨٪)، ويمكن تفصيل واقع تلك المنح على النحو التالي:-

جدول رقم (٦٤)
توزيع الموفدين في بعثات دراسية ودورات خارجية حسب الدول المانحة لعامي (٢٠١٠-٢٠١١)

الرقم	جهة الإيفاد	٢٠١٠			٢٠١١			مجموع المنح (٢٠١٠+٢٠١١)
		بعثة	دورة	المجموع	بعثة	دورة	المجموع	
١	اليابان	٠	٢٠	٢٠	١	١٩	٢٠	٤٠
٢	مصر	١١	٥	١٦	١١	٥	١٦	٣٢
٣	أمريكا	٢	١٠	١٢	٢	٨	١٠	٢٢
٤	سوريا	١١	٠	١١	٩	٠	٩	٢٠
٥	الصين	٠	٤	٤	٢	١٤	١٦	٢٠
٦	الهند	٠	٥	٥	٠	٩	٩	١٤
٧	تركيا	٢	٠	٢	٨	٠	٨	١٠
٨	السودان	٤	٠	٤	٥	٠	٥	٩
٩	بريطانيا	١	٥	٦	٠	١	١	٧
١٠	تايلاند	٠	٣	٣	٠	٣	٣	٦
١١	رومانيا	٢	٠	٢	٤	٠	٤	٦
١٢	المغرب	٠	٠	٠	٥	٠	٥	٥
١٣	إيطاليا	٠	١	١	٢	١	٣	٤
١٤	ألمانيا	٠	١	١	٢	١	٣	٤
١٥	كوريا	١	٠	١	١	٢	٣	٤
١٦	هولندا	١	٠	١	٢	١	٣	٤
١٧	روسيا	١	٠	١	٢	٠	٢	٣
١٨	الجزائر	٢	٠	٢	٠	٠	٠	٢
١٩	اسبانيا	٠	٢	٢	٠	٠	٠	٢
٢٠	تايوان	٢	٠	٢	٠	٠	٠	٢
٢١	الكويت	٠	٠	٠	٠	٢	٢	٢
٢٢	سويسرا	٠	١	١	٠	٠	٠	١
٢٣	اليمن	١	٠	١	٠	٠	٠	١
٢٤	كندا	٠	٠	٠	٠	١	١	١
٢٥	النمسا	٠	٠	٠	٠	١	١	١
٢٦	تونس	١	٠	١	٠	٠	٠	١
٢٧	الإمارات	٠	٠	٠	٠	١	١	١
٢٨	النرويج	٠	٠	٠	٠	١	١	١
٢٩	فرنسا	٠	٠	٠	٠	١	١	١
المجموع		٤٢	٥٧	٩٩	٥٦	٧١	١٢٧	٢٢٦

البعثات

بلغ مجموع البعثات خلال ٢٠١١ (٥٦) بعثة مقارنة مع (٤٢) بعثة في العام ٢٠١٠ بنسبة نمو تشكل (٣٣٪)، وقد شكلت البعثات المقدمة من (مصر، سوريا، تركيا) والبالغة (١١،٩،٨) على الترتيب ما نسبته (٥٠٪) من مجمل البعثات خلال العام ٢٠١١.

الدورات

بلغ مجموع الدورات خلال ٢٠١١ (٧١) دورة مقارنة مع (٥٧) دورة في العام ٢٠١٠ بنسبة نمو (٢٥٪)، وقد شكلت الدورات المقدمة من (اليابان، الصين، الهند، أمريكا) والبالغة (١٩،١٤،٩،٨) على الترتيب ما نسبته (٧٠٪) من مجمل الدورات خلال العام ٢٠١١.

برامج متخصصة في إدارة الموارد البشرية

يحرص ديوان الخدمة المدنية وكتقليد سنوي على التشارك مع المؤسسات في القطاعين العام والخاص على استقطاب الخبراء والمختصين في مجال الموارد البشرية لعقد البرامج التدريبية، وخصوصا لموظفي وحدات إدارة الموارد البشرية في الدوائر الخاضعة لنظام الخدمة المدنية، وذلك لتأهيلهم لممارسة وظائف الموارد البشرية بشكل كفؤ وفعال يخدم دوائرهم التي يعملون بها.

وضمن سعي الديوان المتواصل للتنفيذ العملي لتطبيق مفهوم" الانتقال من إدارة شؤون الموظفين إلى إدارة الموارد البشرية"، حرص على أن تشمل هذه البرامج جوانب مختلفة مثل (تخطيط الموارد البشرية، تحليل الوظائف، إدارة وتقييم الأداء،.....) والتركيز على الجانب التطبيقي لهذه البرامج.

حيث عقد ديوان الخدمة المدنية وبالتنسيق مع المعهد الوطني للتدريب (٣٣) برنامجا تدريبيا خلال العام ٢٠١١ مقارنة مع (١٢) برنامجا في العام ٢٠١٠ في مجالات إدارة الموارد البشرية، لا سيما ما يتعلق باستخدامات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، ويمكن تفصيلها على النحو التالي:

- عقد ديوان الخدمة المدنية بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمعهد الوطني للتدريب بتاريخ ٢٨ / ٢ / ٢٠١١ ورش تدريبية توعوية حول الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها، ونظم معلومات إدارة الموارد البشرية شارك بها (١٠٠٠) موظف من الموظفين المعنيين بإدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات، بواقع (٢٥) برنامجاً ورشة تدريبية انتهت بتاريخ ٢٣ / ٥ / ٢٠١١، وقد كان الديوان منسقا ومشرفا عاما على البرنامج الذي تم تغطية كلفته من ضمن مخصصات برنامج الحكومة الالكترونية في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- تم عقد (٣) برامج تدريبية في الوزارات والدوائر في مجال إدارة تقييم الأداء ووصف وتصنيف الوظائف، كوزارة الصحة ووزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية، ومؤسسة التدريب المهني في الأقاليم الثلاثة للمملكة.
- تم عقد (٤) برامج تدريبية في مجال إدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع المعهد الوطني للتدريب، ،أشرف على العملية التدريبية موظفو الديوان من واقع خبرتهم العملية في إدارة الموارد البشرية.
- عقد برنامج تدريبي للمتدربات التونسيات من المدرسة الوطنية للإدارة، لإطلاعهم على كافة جوانب إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية.

الفصل الخامس

إدارة الرواتب والعلاوات في القطاع العام

- المرحلة الأولى لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠٠٧)
- المكرمة الملكية لزيادة الرواتب لعام (٢٠٠٨)
- المرحلة الثانية لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠١٢)
- تطبيق برنامج إعادة الهيكلة
- أبرز التحديات التي واجهت تطبيق برنامج إعادة الهيكلة

إدارة الرواتب والعلاوات في القطاع العام

تعتبر عملية إدارة الرواتب من المهام الرئيسة لإدارة الموارد البشرية بعد الانتقال من مفهوم إدارة الأفراد وشؤون الموظفين، وصولاً إلى مفهوم إدارة رأس المال البشري، ويعتبر العمل بهذا الجانب من قضايا الموارد البشرية في الخدمة المدنية والقطاع العام تحدياً لديوان الخدمة المدنية بقفزه عن كل الحواجز التقليدية التي لم تكن تسمح لغير الجهات المالية في الحكومة بالتعامل معه، وكان ذلك بسبب ضعف المعلومات والخبرة وشح المورد البشري لدى الديوان والجهات المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في هذا المجال.

ولقد أثبتت تجربة ديوان الخدمة المدنية في السنوات السابقة في التعامل مع إدارة الرواتب والعلاوات ضمن إدارة الموارد البشرية وضوحا في منهجية العمل وتعاملاً أكثر كفاءة في هذا المجال، بما يتوافق مع واقع القوى البشرية وفئاتها ومهامها ووظائفها وتخصصاتها وطبيعة عملها. ومدة خدمتها وكفاءتها واستخدام الإمكانات المتاحة بشكل كفؤ وعادل.

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

المرحلة الأولى لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠٠٧)

كان لديوان الخدمة المدنية وللمرة الأولى الدور الرئيسي في عملية إدارة الرواتب والعلاوات، بإقرار البرنامج الذي تقدم به للحكومة في ١ / ٤ / ٢٠٠٧، مع أن الديوان قد بدأ بإعداد هذا البرنامج في عام ٢٠٠٤، واستمر في تحديثه كل عام وعند كل تشكيل لحكومة جديدة، وهو ما يؤكد منهجية تفرد الجهات المالية بالحكومة في التعامل مع هذا الجانب في عملية إدارة الموارد البشرية.

إن أبرز ملامح المرحلة الأولى من البرنامج تتلخص بتعديل الفئات الوظيفية وسلم الدرجات، لتصبح أربع فئات بدلاً من خمس فئات، وزيادة طفيفة على الرواتب الأساسية، وتعديل نسب العلاوة الأساسية (علاوة الفئة)، وتوحيد قيم علاوة غلاء المعيشة من معدل (٧٥) ديناراً إلى (١١٥) ديناراً كمبلغ ثابت، في حين أبقي على نسب العلاوات الفنية (الإضافية). وكان معدل الزيادة على الرواتب الإجمالية ما بين (٥-٥٠) ديناراً حسب الفئة والدرجة الوظيفية، حيث شملت هذه المرحلة حوالي (١٦١) ألف موظف خاضع لنظام الخدمة المدنية وبكلفة إجمالية حوالي (٤٥) مليون دينار سنويا.

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

المكرمة الملكية لزيادة الرواتب لعام (٢٠٠٨)

كانت مكرمة جلالة الملك عبد الله الثاني المعظم بزيادة الرواتب في عام ٢٠٠٨ نقلة نوعية في رواتب الخدمة المدنية، حيث تم زيادة الرواتب (٤٥ و ٥٠) ديناراً ولأول مرة في تاريخ زيادات رواتب الخدمة المدنية.

وعادت الحكومة والجهات المالية مرة أخرى لاستعمال منهجية الزيادة المقطوعة وربط الزيادات بنسب غلاء المعيشة والتضخم، وأدى التطبيق الخاطئ لهذه الآلية إلى حدوث تشوهات جديدة أكثر تعقيداً من الخلل السابق، وأعاد عملية إدارة الرواتب خطوة إلى الوراء من جهة التنظيم والتصاعدية، وسبب تشوهات في الزيادة السنوية في بحر الدرجة الواحدة، وأصبح الخلل أكثر وضوحاً وتأثيراً عندما تم استحداث (علاوة تحسين غلاء المعيشة) التي تتناقص كلما تقدم الموظف في السلم الوظيفي، وهذا عكس ما هو مفترض في سلم الرواتب، وذلك بسبب غياب المنهجية المنسجمة مع عملية إدارة الموارد البشرية رغم الزيادة على الراتب الأساسي والإجمالي.

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

المرحلة الثانية لبرنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات لعام (٢٠١٢)

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

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

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

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

وقد تم تطبيق البرنامج على موظفي المؤسسات المستقلة التي كانت تنظم شؤون موظفيها بموجب تشريعات خاصة بها وعددها (٤٤) مؤسسة، حيث تم إفراد علاوة مؤسسة لها تعكس نطاق وطبيعة عمل المؤسسة ودورها ونوعية الموارد البشرية الأساسية فيها، مع الحفاظ على إجمالي رواتب الموظفين فيها بصرف (بدل فرق تسكين)، وذلك لضبط النفقات المتعلقة بالرواتب، ولضمان عدم تزايد الفجوة بين رواتب العاملين فيها ونظرائهم في الخدمة المدنية، مما سيكون له الأثر الأكبر على المدى المتوسط والبعيد.

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

كما وتم إعادة هيكلة العلاوات الفنية (الإضافية) والإشرافية لجميع المسميات الوظيفية بلا استثناء لتناسب والارتفاع في قيم الرواتب الأساسية، وتطبيق العدالة بمنح فئات عديدة من الوظائف كانت محرومة من هذه العلاوات، فهناك حوالي (٢٩) ألف موظف في الفئة الأولى بعلاوة (صفر) ومثلهم (١٩) ألفاً في الفئة الثانية والعديد من موظفي الفئة الثالثة، وتم منح مسمى رئيس القسم ورئيس الشعبة علاوة إشرافية تتناسب والمسؤولية الوظيفية لشاغلي هذه الوظائف، إضافة للعلاوة الفنية التي يستحقونها أسوة

بعلاوة المسؤولية للمدير، كما تم ربط العلاوة الفنية (الإضافية) بالمستويات الوظيفية في الفئة الواحدة، كخطوة نحو نظام أكثر تطوراً للعلاوات يرتبط بالتخصصات والمهارات الفرعية، ويستند إلى الوصف الوظيفي، ويتفق مع المهام والواجبات وشروط ومتطلبات الاشغال للمسميات الوظيفية.

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

ورافق برنامج إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في القطاع العام زيادة على رواتب الموظفين العاملين في دوائر الخدمة المدنية وعددها (٦٧) دائرة، من الذين لم يجمعوا بين علاوتين فنيتين أو أكثر، أو لم يكونوا يتقاضون أي علاوة فنية (إضافية) قبل تاريخ ٢٠١٢/١/١ ما بين (١٢-٢٠٠) دينار حسب المسمى والفئة والمستوى والدرجة الوظيفية، حيث شملت هذه المرحلة حوالي (٢٠٤) آلاف موظف منهم (١٩٤) ألف موظف في الخدمة المدنية قبل تاريخ ٢٠١٢/١/١ و(١٠) آلاف موظف من المؤسسات المستقلة وبكلفة إجمالية بلغت حوالي (٩٠) مليون دينار سنوياً.

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

الجدول رقم(٦٥)

تطور الرواتب الأساسية ونسب الزيادة فيها للفئتين الأولى والثانية

الفئة	الدرجة	الراتب الأساسي ٢٠٠٦	الراتب الأساسي ٢٠٠٧	نسبة الزيادة	الراتب الأساسي ٢٠٠٨	نسبة الزيادة	الراتب الأساسي ٢٠١٢	نسبة الزيادة	نسبة الزيادة الإجمالية ٢٠٠٦-٢٠١٢
الأولى	خاصة	٢٢٣	٢٦٥	١٩٪	٢٧٨	٥٪	٤٢٥	٥٣٪	٩١٪
	١	١٤٥	١٧٣	١٩٪	١٨٣	٦٪	٣٠٢	٦٥٪	١٠٨٪
	٢	١٣٠	١٤٧	١٣٪	١٥٣	٤٪	٢٦٠	٧٠٪	١٠٠٪
	٣	١١٥	١٢٦	١٠٪	١٣٢	٥٪	٢٢٨	٧٣٪	٩٨٪
	٤	١٠٠	١١٠	١٠٪	١١٦	٥٪	٢٠٢	٧٤٪	١٠٢٪
	٥	٨٩	٩٥	٧٪	٩٩	٤٪	١٨١	٨٣٪	١٠٣٪
	٦	٧٩	٨٤	٦٪	٨٩	٦٪	١٦٥	٨٥٪	١٠٩٪
	٧	٦٩	٧٤	٧٪	٧٨	٥٪	١٥٠	٩٢٪	١١٧٪
الثانية	١	١٤٥	١٦٧	١٥٪	١٧٥	٥٪	٢٦٩	٥٤٪	٨٦٪
	٢	١٣٠	١٤٦	١٢٪	١٥٣	٥٪	٢٤٣	٥٩٪	٨٧٪
	٣	١١٥	١٢٦	١٠٪	١٣٢	٥٪	٢١٨	٦٥٪	٩٠٪
	٤	١٠٠	١١٠	١٠٪	١١٦	٥٪	١٩٧	٧٠٪	٩٧٪
	٥	٨٩	٩٥	٧٪	٩٩	٤٪	١٧٧	٧٩٪	٩٩٪
	٦	٧٩	٨٤	٦٪	٨٩	٦٪	١٦١	٨١٪	١٠٤٪
	٧	٦٩	٧٤	٧٪	٧٨	٥٪	١٤٦	٨٧٪	١١٢٪
	٨	٦١	٦٤	٥٪	٦٧	٥٪	١٣٥	١٠١٪	١٢١٪
	٩	٥٣	٥٤	٢٪	٥٦	٤٪	١٢٥	١٢٣٪	١٣٦٪

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

يبلغ عدد الموظفين العاملين الخاضعين لنظام التقاعد المدني حوالي (٣٩) ألف موظف، يتم احتساب رواتبهم التقاعدية وفقاً لمعادلة احتساب الرواتب التقاعدية التي بقيت كما هي، ولكن الراتب الأساسي الذي هو أساس معادلة احتساب الراتب التقاعدي تضاعف تقريباً، فقد كان له الأثر الإيجابي في زيادة الراتب عند التقاعد، مما أدى إلى تقليل الفروقات بين رواتب التقاعد المدني ورواتب تقاعد الضمان الاجتماعي التي تحسب وفق الرواتب الإجمالية.

كما وتم احتساب رواتب العاملين في الفئة العليا ممن يشغلون وظائف المجموعة الثانية، حيث أصبح الراتب الأساسي (١٠٣٠) ديناراً، وبزيادة سنوية مقدارها (٢٥) ديناراً، ولعشر سنوات حداً أعلى، ويضاف إليه علاوة غلاء معيشة مقدارها (٢٠٠) دينار، إضافة إلى علاوة فنية بنسبة (٥٠٪) من الراتب الأساسي، في حين يضاف إلى ما سبق (٣٠٪) من علاوة المؤسسة المقررة لموظفي الفئة الأولى في المؤسسات المستقلة.

تطبيق برنامج إعادة الهيكلة

تم تشكيل لجنة تنفيذية يرأسها أمين عام ديوان الخدمة المدنية مكونة من وزارة تطوير القطاع العام وديوان الخدمة المدنية ودائرة الموازنة العامة ووزارة المالية / مديرية التقاعد المدني، تتولى عملية إدارة البرنامج ومتابعة تنفيذه، والتأكد من توحيد المنهجيات والآليات المستخدمة من قبل جميع الفرق المعنية بالتنفيذ والتي تم تشكيلها من موظفي ديوان الخدمة المدنية ووزارة تطوير القطاع العام، وتتكون منهجية العمل من أربع مراحل:

المرحلة الأولى: مسح وجمع البيانات، وتشمل عملية مسح وجمع البيانات وفق نماذج خاصة تم إرسالها إلى الدوائر، وتدقيق البيانات من قبل فرق العمل الفنية للتأكد من مدى صحتها ومطابقتها للواقع.

المرحلة الثانية: تحليل المسميات الوظيفية، وتشمل تحليل المسميات الوظيفية وإعداد القائمة الفعلية بالمسميات في المؤسسة، وتتطلب هذه المرحلة العمل على تحليل الهيكل الوظيفي والمسميات الوظيفية الحالية المحددة ضمنه لكل وحدة على حده، ومدى توافقها مع المهام والواجبات، والعمل على تحديد واعتماد قائمة بالمسميات الوظيفية (على مستوى كل وحدة) التي تحتاجها المؤسسة فعلياً لتنفيذ المهام المناطة بها، ووصف مهام وواجبات تلك المسميات ومتطلبات اشغالها.

المرحلة الثالثة: تحديد الوظائف الأساسية ومسمياتها، وتشمل فرز المسميات الجوهرية (الأساسية) في الدائرة وتقييمها وتحديد أهميتها النسبية، بغرض تحديد نسبة العلاوة الفنية لهذه المسميات.

المرحلة الرابعة: توفيق أوضاع الموظفين، وتشمل توفيق أوضاع الموظفين ضمن الفئات وسلم الدرجات المعتمد والمسميات الوظيفية المعتمدة.

أبرز التحديات التي واجهت تطبيق برنامج إعادة الهيكلة

واجه تطبيق هذا البرنامج بعض الصعوبات من قبل المؤسسات المستقلة، وكانت على النحو التالي:

- مقاومة موظفي المؤسسات المستقلة لتطبيق البرنامج مما أعاق اللجان التنفيذية.
- ضعف وحدات الموارد البشرية في هذه المؤسسات .
- الحاجة للرجوع لملفات جميع الموظفين للتأكد من معلومات الموظفين.
- وجود مسميات وظيفية جديدة في هذه المؤسسات لم تكن موجودة ضمن مسميات الخدمة المدنية، مما استدعى إعادة وصفها وتقييمها.

الفصل السادس

تكنولوجيا المعلومات

- مشروع نظام معلومات إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد HRMIS
- بناء مركز للبيانات في ديوان الخدمة المدنية
- ملف الموظف الإلكتروني المركزي
- نظام الشكاوى والاعتراضات
- نظام الامتحانات الإلكتروني
- موقع الديوان الإلكتروني
- موقع تسويق الكفاءات
- البوابة الالكترونية
- الدليل الإلكتروني لوصف وتصنيف الوظائف
- بطاقة معلومات الموظف الإلكترونية

تكنولوجيا المعلومات

نظراً للدور الرئيس الذي تلعبه المعلومات والبيانات في تطوير وإصلاح الجهاز الحكومي بشكل عام، والتخطيط وإدارة الموارد البشرية في الجهاز الحكومي على أسس علمية بشكل خاص، وتزايد اعتماد الديوان على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ مهامه الأساسية، فقد كثف من جهوده لتعظيم الاستفادة من الإمكانات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وذلك بالاستناد إلى المؤشرات الحيوية والمهمة التي توفرها نظم المعلومات المعتمدة في هذا المجال. حيث عمل الديوان على الاستمرار في تطوير أنظمته وبنيته التحتية، ومن أبرز إنجازاته خلال عام ٢٠١١.

مشروع نظام معلومات إدارة وتخطيط الموارد البشرية الموحد HRMIS

توسع نطاق النظام الموحد وخرج إلى كافة دوائر الخدمة المدنية بعد الانتهاء من مراحل التحليل وإعادة هندسة الإجراءات والعمليات المتعلقة بإدارة وتخطيط الموارد البشرية، وتم ترجمة نتائج التحليل على شكل متطلبات ووظائف يتم تحقيقها من خلال أنظمة معلومات فرعية، تكوّن بمجموعها نظاماً شاملاً وموحداً لمعلومات إدارة وتخطيط الموارد البشرية في دوائر الخدمة المدنية، حيث بلغ عددها (٧) أنظمة فرعية تتكامل فيما بينها من حيث المدخلات والمخرجات، وموزعة على النحو التالي:

- نظام تخطيط الموارد البشرية ومؤشراتها
- نظام القوى البشرية (شؤون الموظفين)
- نظام وصف وتصنيف الوظائف
- نظام التوظيف
- نظام البعثات والتدريب الداخلي والخارجي
- نظام تقييم الأداء الفردي والمؤسسي
- نظام الرواتب المركزي والسيناريوهات التحليلية للكلف الإجمالية للرواتب والعلاوات

هذا بالإضافة إلى تكاملها مع أنظمة الأرشفة، ونظام الإخطارات والنظام الإحصائي، ونظام الامتحانات الالكتروني، وكذلك تكاملها مع أنظمة المعلومات الخارجية، وأبرزها نظام معلومات المالية الحكومية GFMIS، حيث يقع هذان النظامان (GFMIS & HRMIS) ضمن المنظومة الوطنية الكبرى "إدارة الموارد الحكومية" Government Resources Planning، GRP التي تشرف عليها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

وقد تضمنت هذه الأنظمة الفرعية العديد من المفاهيم الجديدة التي جاء بها نظام الخدمة المدنية عام ٢٠٠٧ والتعليمات الصادرة عنه، بالإضافة إلى الأعمال الإجرائية التقليدية المعمول بها في الدوائر، وهي على سبيل المثال لا الحصر:

- تخطيط الموارد البشرية وتوزيعها على الهياكل التنظيمية للدوائر.
- خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- خطط الدوائر التنفيذية السنوية.
- الخلاصات الفنية لإعداد جدول التشكيلات الدوائر على ضوء إجراءات شؤون موظفي الدوائر، كذلك توزيع الفائض والنقص في الوظائف في الهياكل التنظيمية.

- إجراءات القوى البشرية (شؤون الموظفين) منذ التعيين، مرورا بالحراك الوظيفي للموظف من ترفيع ونقل وانتداب وغيرها وانتهاءً بالانفكاك الدائم.
- البعثات والتدريب الخارجي والداخلي.
- قبول طلبات التوظيف (إلكترونياً ويدوياً) وتصنيفها حسب أسس انتقاء وتعيين الموظفين.
- عمليات الترشيح وإجراءات التعيين من امتحانات ومقابلات وتحديد راتب.
- وصف وتصنيف الوظائف.
- الرواتب والأجور والعلاوات، وعلاقاتها بالإجراءات الوظيفية ذات الأثر المالي.
- السيناريوهات التحليلية للكلف الإجمالية للرواتب والعلاوات والبدلات What-if Analysis.
- تقييم الأداء الفردي والمؤسسي وارتباطهما بأهداف ومشاريع الدائرة المشتقة من أهدافها وخططها الإستراتيجية.

كما قد تم في عام ٢٠١١ تصميم قواعد البيانات الخاصة بهذه الأنظمة، ووضع التصاميم الأولية لها Sketch Designs، والمباشرة بأعمال البرمجة، حيث تتم وبشكل متوازٍ مع عمليات فحص هذه الأنظمة حسب مستويات الفحص الموضوعة في خطة الفحص المعدة، والذي تمّ بناءً عليها اجتياز كل من "نظام الرواتب المركزي" و"نظام وصف وتصنيف الوظائف" لدورة الفحص الخاصة بكل منهما.

كما تم كذلك تحليل البنية الفنية والبيئة التشغيلية اللازمة لتشغيل النظام الموحد، ووضع المواصفات الفنية للأجهزة والمعدات وشبكة الاتصالات المطلوبة، تمهيداً للسير في شراء المطلوب منها حسب الأصول، بالإضافة إلى عقد لقاءات توعوية عن النظام الموحد مع دوائر الخدمة المدنية ضمن البرامج التدريبية الخاصة بالموارد البشرية التي عقدت في المعهد الوطني للتدريب.

بناء مركز للبيانات في ديوان الخدمة المدنية

تم بناء مركز للبيانات في ديوان الخدمة المدنية وتجهيزه بأحدث الأجهزة والمعدات التي تضمن سلامته، ويمكن من خلاله ربط كافة الدوائر والمؤسسات الحكومية للعمل على نظام الموارد البشرية الموحد وتحديث وتطوير البنية التحتية في مبنى الديوان من خلال تزويده بأحدث أجهزة الاتصال، واعتماد شبكة الألياف الضوئية كخطوط اتصال داخلية، مما سيرفع من كفاءة البنية التحتية بشكل عام عبر تحديث ورفع سعة خطوط شبكة الألياف الضوئية إلى (٢٠) ميجا، وتتجه النية لرفعها إلى (٣٠) ميجا عند إطلاق نظام الموارد البشرية الموحد، وبالتالي تأمين وسيلة سريعة بين الديوان والجهات التي تتعامل معه سواء أكانت حكومية أو خاصة، وتطوير وتحديث أنظمة الأمان من خلال شراء أجهزة حديثة (Security Solution) كالجدران النارية، وأجهزة كشف ومكافحة الاختراق Firewalls IPS،IDS،NAK،MARS وغيرها من أنظمة الحماية، وتطوير أنظمة الحماية لجميع الأنظمة والأجهزة من خلال تحديث أنظمة مكافحة الفيروسات، وأنظمة مكافحة الاختراق، ووضع سياسات أمان خاصة (Policy Standard) لجميع الأجهزة والمستخدمين، وإنشاء شبكة لاسلكية متطورة تغطي كافة مرافق الديوان، بحيث تكون محمية وقادرة على تلبية كافة احتياجات الموظفين.

ملف الموظف الإلكتروني المركزي

يهدف هذا المشروع إلى ربط الدوائر الحكومية مع ملف الموظف الإلكتروني المركزي العامل في الديوان باستخدام تقنية الإنترنت للإفادة من الوثائق الإلكترونية الخاصة بموظفي الدوائر والتي تم أرشفتها في الديوان.

وقد تم تطوير نظام الأرشفة الإلكترونية العامل في ديوان الخدمة المدنية ونقله وتركيبه وتشغيله على جهاز ذو مواصفات عالية يتيح القدرة على التعامل مع الدوائر مباشرة عبر الإنترنت. لتتم عملية نقل الوثائق الإلكترونية المؤرشفة في الديوان إلى الدوائر المنوي ربطها مع الديوان ونقل الوثائق من الدوائر إلى الديوان بصورة إلكترونية .واتخاذ الإجراءات الفنية اللازمة لإدارة وإدامة قاعدة بيانات إلكترونية لجميع ملفات أجهزة الخدمة المدنية، من خلال تنظيم وتنفيذ إجراءات تخزين الوثائق وأرشفتها إلكترونيا

في ديوان الخدمة المدنية، وتوفير نسخ احتياطية يومياً داخل وخارج الديوان ،وسيتم ربط باقي الدوائر التي لم تكن تابعة للخدمة المدنية في عام ٢٠١٢.

نظام الشكاوى والاعتراضات

تم تطوير نظام الشكاوى والاعتراضات لغايات توفير نظام إداري متكامل يستند إلى أفضل الممارسات للتعامل مع شكاوى واقتراحات المتعاملين بفاعلية وكفاءة، بحيث يسهم في رفع مستوى الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة، وتحقيق التميز المؤسسي وتحقيق رضا متلقي الخدمة وخلق روح المشاركة والتعاون معهم وضمان التحسين المستمر للخدمة والأداء.

نظام الامتحانات الإلكتروني

تم تحديث نظام الامتحانات الإلكتروني وتطويره بتفعيل النسخة الأحدث، والتي تحتوي على كثير من المزايا والتحديثات من حيث سهولة التعامل مع النظام ورفع مستوى الأمان على كثير من الشاشات الفرعية، والفصل بين شاشات الاستخدام وقواعد البيانات، والتعامل معها بآلية جديدة عالجت كثيراً من القضايا والمشاكل التي كانت تواجه المستخدم في السابق . ويتم حالياً تجهيز قاعتين كبيرتين تتسعان لعدد يصل إلى (٤٥٠) ممتحناً مجهزتين بأحدث الأجهزة، وقد تم استخدام أجهزة طرفية بدلاً من أجهزة الحاسوب الشخصية، الأمر الذي سيزيد من فعالية النظام، ويرفع من مستويات الأمان، ويسهل على مديري النظام والمستخدمين التعامل مع هذه الأجهزة، حيث من المتوقع أن تنعدم المشاكل في أجهزة المستخدمين مما يوفر الجهد والوقت ويزيد من الكفاءة والفعالية. وقد تم الربط على شبكة الجامعات الأردنية، وهي شبكة متطورة تعتمد على الألياف الضوئية، مما سيوفر إمكانية عقد الامتحانات الإلكترونية في قاعات هذه الجامعات، وبالتالي زيادة عدد الامتحانات وتوفير الوقت والجهد على الممتحن في الوصول إلى الديوان لعقد الامتحان الإلكتروني، وسينتهي العمل من تجهيزها عام ٢٠١٢ .

موقع الديوان الإلكتروني

تم تطوير موقع الديوان الإلكتروني ليغطي مختلف جوانب عمل الديوان التشريعية والتنظيمية والإجرائية، وتسهيل إيصال المعلومة إلى متلقي الخدمة بسهولة سواء في مجال التوظيف، أو القوى البشرية أو البعثات والدورات، وتوفير الدراسات والإحصائيات المحدثة أولاً بأول حول واقع الخدمة المدنية، وإدارة الموارد البشرية فيها، وعكس النهج التشاركي للديوان والمسؤولية المجتمعية التي يتحملها الديوان بحكم موقعه والمهام المناطة به.

موقع تسويق الكفاءات

تم تحديث وتطوير موقع تسويق الكفاءات إسهاماً في تقديم خدمة التوظيف لكافة مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص داخل وخارج المملكة الأردنية الهاشمية وتقديم المعلومات لشركات التوظيف المتخصصة، وتسويق الخبرات والكفاءات الأردنية عبر شبكة الإنترنت، فقد أتاح ديوان الخدمة المدنية للمؤسسات والشركات الراغبة في توظيف الكفاءات الأردنية الاطلاع على ما يتوفر لديه من مخزون طلبات الاستخدام المقدمة له، حيث يستطيع الباحث أن يسترجع معلومات عن طالبي التوظيف بعد تحديد مواصفات معينة مثل المؤهل العلمي، التخصص، الجامعة،...إلخ، ويقوم النظام باستخراج البيانات على صيغة تقارير (Excel) وبنفس دور وترتيب طالبي التوظيف على الكشف التنافسي المعتمد للتعيين.

البوابة الالكترونية

سيتم العمل على إطلاق البوابة الإلكترونية بصورتها النهائية في النصف الأول من عام ٢٠١٢، حيث سيتمكن موظفو الديوان من خلالها إرسال جميع الوثائق مع إمكانية تحديد المستلمين من قبل المرسل أو اختيار المسارات المحددة مسبقاً، كالمذكرات الداخلية، الكتب الواردة لديوان الخدمة المدنية، الكتب الصادرة من ديوان الخدمة المدنية، شكوى أو طلب شراء، المغادرات والإجازات، الأخبار والتواصل الاجتماعي من خلال المدونات الشخصية والعامة.

الدليل الإلكتروني لوصف وتصنيف الوظائف

هو عبارة عن نظام ويب يسمح لموظفي مديريات الموارد البشرية في دوائر الخدمة المدنية بإدخال وتحديث بيانات بطاقات الوصف الوظيفي للمسميات الوظيفية الفعلية والفرعية في الدائرة (الاختصاص العام، المهام والواجبات، المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، الدورات التدريبية، المهارات).

وقد تم عقد برنامج تدريبي لتأهيل العاملين في وحدات الموارد البشرية على استخدام نظام الدليل الإلكتروني لوصف وتصنيف الوظائف بالإضافة إلى عقد ورش توعوية بأهمية الدليل في إدارة الموارد البشرية ، كما تم إدخال المسميات القياسية الدالة وعددها (٩٣٢) مسمى، وبطاقات الوصف الوظيفي الخاصة بتلك المسميات.

بطاقة معلومات الموظف الإلكترونية

فيما يخص تحديث وإدامة بطاقة معلومات الموظف الإلكترونية فقد تم ما يلي:

- متابعة إدخال الإجراءات الجديدة لموظفي الدوائر التي أنهت إدخال جميع موظفيها.
- استحداث بطاقات جديدة للموظفين حديثي التعيين.
- اتخاذ الإجراءات المناسبة فيما يخص الملاحظات المقدمة من قبل موظفي الدوائر.
- إجراء التعديلات وإدخال نواقص بيانات الموظفين بناءً على تقارير البيانات غير المدخلة وتقارير البيانات غير المتجانسة والتي يتم استخراجها من قبل ديوان الخدمة المدنية.
- استحداث نظام إحصائي خاص بنظام بطاقة معلومات الموظف الإلكترونية تشتمل على تقارير وإحصائيات ثابتة وديناميكية.
- تزويد نظام بطاقة معلومات الموظف الإلكترونية بهيكل تنظيمي شجري مرن للدوائر والوزارات، ويجري العمل على تسكين الموظفين عليه حتى نهاية عام ٢٠١٢.

الفصل السابع

الأنشطة المساندة

- الإجراءات الإدارية
- الموارد البشرية
- الشؤون المالية
- العلاقات العامة والإعلام
- الشكاوى
- الرقابة الداخلية
- المتابعة واللجان
- الشؤون القانونية

الأنشطة المساندة

الإجراءات الإدارية

قام الديوان بمتابعة كافة الإجراءات الإدارية الخاصة بالوارد والصادر والخدمات الإدارية المساندة، فقد تم أرشفة ما يزيد عن (٣٠٦٦٥٠) وثيقة خلال عام ٢٠١١، حيث جاء الحجم الأكبر منها على ملفات شؤون الموظفين في الوزارات والدوائر الحكومية والكتب الرسمية المتضمنة الإجراءات الوظيفية لموظفي جهاز لخدمة المدنية والبالغ (٢٥٣٨٥٠) وثيقة، والجزء المتبقي تضمن أرشفة (٥٢٨٠٠) وثيقة من الكتب الصادرة والواردة. كما تم إدخال بيانات (١٩٩٧٠) كتاباً صادراً ووارداً على نظام الصادر والوارد منها: (١١٠٢٥) كتاباً وارداً و (٨٩٤٥) كتاباً صادراً، وقامت بمتابعة وتأمين هذه الكتب إلى الجهات المطلوبة داخلياً وخارجياً. كما قامت المديرية باستخدام سجلات منظمة ودقيقة تبين رصيد موجودات المستودع، وتزويد المديريات باحتياجاتها من اللوازم وتأمين المستودع باللوازم المطلوبة، وتشكيل لجنتي جرد للمستودع وإتلاف للمواد غير الصالحة للاستعمال، حيث تم إجراء جرد عام للمستودع وتنظيم كشوفات بالمواد غير الصالحة وتم إتلافها وبيعها كمواد غير صالحة للاستعمال في المستودعات.

الموارد البشرية

تم تطبيق هيكلة الرواتب والعلاوات التي أقرت على موظفي الديوان كجزء من موظفي الجهاز الحكومي، كما تم اعتماد منهجية التخطيط الوظيفي في إعداد جدول تشكيلات الوظائف لعام ٢٠١١، وتحديد الاحتياجات من الوظائف مع الالتزام ببلاغ دولة رئيس الوزراء رقم (١٧) بعدم إحداث أي وظائف جديدة ووقف التعيينات، وقد بلغ عدد المعينين في الديوان لعام ٢٠١١ (٥) موظفين.

كما تابع الديوان تأهيل وتدريب موظفيه وإشراكهم في برامج تدريبية داخلية وخارجية متخصصة في مجال العمل وعلى النحو التالي:

- البرامج الداخلية المدفوعة: تم الاشتراك في (٨٣) برنامجاً، حيث تم تدريب (٦٩) موظفاً، علماً بأن بعض الموظفين شاركوا بأكثر من برنامج، بكلفة بلغت (٤٦٠٠) ديناراً.
- البرامج الداخلية المجانية: تم الاشتراك في (٣٤) برنامجاً، علماً بأن بعض الموظفين شاركوا بأكثر من برنامج حيث تم تدريب (٢٠) موظفاً.
- البرامج الخارجية: تم الاشتراك في (٦) برامج علماً بأن بعض الموظفين شاركوا بأكثر من برنامج حيث تم تدريب (٤) موظفين.
- ترفيع وتعديل أوضاع (٣٢) موظفاً من موظفي الديوان وعلى النحو التالي:
- ترفيع (٢٤) موظفاً من الفئة الأولى.
- ترفيع (٧) موظفين من الفئة الثانية.
- تعديل وضع (١) موظف من الفئة الأولى لحصوله على درجة الماجستير.

الشؤون المالية

- صرف ومتابعة الرواتب والعلاوات المختلفة لجميع الموظفين بأكملها .
- تم ضبط وترشيد النفقات دون أن يؤثر ذلك على مستوى جودة الخدمة المقدمة بالرغم من شح المخصصات المرصودة في موازنة الديوان لعام ٢٠١١، وذلك امتثالاً لتطبيق بلاغ دولة رئيس الوزراء المتضمن تخفيض النفقات الجارية بنسبة (٢٠٪) .
- متابعة أوضاع الموظفين الحاليين والموظفين الجدد مع مؤسسة الضمان الاجتماعي لتصويب أوضاع اشتراكاتهم .
- تم استغلال المبالغ المرصودة في موازنة الديوان لعام ٢٠١١، الاستغلال الأمثل بصرفها في مجالات تخدم الديوان لا سيما فيما يتعلق بتأمين إدامة أنشطة الديوان المختلفة من قرطاسية ومحروقات وكهرباء وصيانة الأجهزة والآلات وعقود الصيانة الشاملة لمختلف الأجهزة والآلات، حيث قمنا بعمل دراسة تفصيلية على مواد النفقات الجارية والرأسمالية ونتيجة لذلك تم

الكشف مبكراً عن توقع وجود عجز على بعض مواد الرواتب ومواد النفقات التشغيلية، الأمر الذي دفع للقيام بعمل مناقلات مالية (تم ذكرها سابقاً) لسد جزء من العجز المتوقع عند تعذر سده من المخصصات المالية المرصودة في موازنة الديوان لعام ٢٠١١، أما العجز المتبقي فقد تم مخاطبة وزارة المالية لتأمين سده وذلك بعمل حوالة نقل عهدة من وزارة المالية.

- تم تدقيق ومراقبة الأسقف المالية والجارية بصفة شهرية للتأكد من عدم تجاوز السقوف المالية، حيث قمنا بإعداد نموذج خاص يتم إدخال الحوالات الشهرية والتراكمية والسقوف الشهرية والتراكمية للمخصصات الجارية والمخصصات الرأسمالية كل على حدة.
- إعداد مشروع موازنة الديوان لعام ٢٠١٢.
- تم احتساب رواتب الموظفين المتوقع تعيينهم لعام ٢٠١٢ .
- التنسيق مع دائرة الموازنة العامة لرصد المبالغ الخاصة للبعثات والدورات بهدف تأهيل موظفي الديوان وتحفيزهم .
- الالتزام التام بتسديد كافة المطالبات المالية المترتبة على الديوان لعام٢٠١١ ، وبصورة تعكس الاستغلال الأمثل للمخصصات المالية وعدم تحميل الديوان لالتزامات لاحقة.

العلاقات العامة والإعلام

تشكل وسائل الإعلام الركيزة الأساسية لنقل الجهود والإنجازات التي يقوم بها الديوان بكافة مديرياته ووحداته الإدارية أولا بأول في جميع وسائل الإعلام، وذلك من خلال ما يلي:-

- تغطية قسم الإعلام لكافة نشاطات وإنجازات مديريات الديوان من خلال إعداد الأخبار الصحفية وإرسالها للصحافة لنشرها، فتم نشر كافة أخبار الديوان خلال عام ٢٠١١ بمختلف وسائل الإعلام حيث أصدر القسم خلال عام ٢٠١١ حوالي (١٢٠) خبراً صحفياً .
- إخراج تقرير صحفي يومي خلال عام ٢٠١١، كل تقرير يشمل الأخبار والمقالات الصحفية الواردة في الصحف اليومية (الرأي، الغد، الدستور، العرب اليوم) والصحف الأسبوعية ووكالة الأنباء الأردنية (بترا) ذات الصلة المباشرة بعمل ديوان الخدمة المدنية والمرتبطة بأخبار مؤسسات الخدمة المدنية بشكل خاص.
- تنظيم " احتفال تكريم الموظف المثالي لعام ٢٠١٠ " وإتمام كافة الترتيبات المتعلقة بالدعوات والدروع والضيافة وتجهيز قاعة الاحتفال والتنسيق مع كافة وسائل الإعلام لغاية التغطية الإعلامية.
- تنظيم الجلسات الحوارية التي عقدها الديوان في عام ٢٠١١، مع عمداء ومديري شؤون الموظفين والقبول والتسجيل من كافة الجامعات وكليات المجتمع الرسمية، لغايات عرض واقع عملية العرض والطلب على تخصصات الطلبة في سوق العمل.
- متابعة الترتيبات اللازمة لزيارة الوفود من حيث الاستقبال وتنظيم برنامج زيارتهم، حيث قام القسم باستقبال الوفد الفلسطيني في عدة زيارات والوفد التونسي ووفد من صندوق النقد الدولي .
- قام القسم بإعداد وإنجاز الحملة الإعلامية الخاصة بانتقال الديوان إلى المبنى الجديد على عدة مراحل في الصحف والإذاعات والتلفزيون خلال عام ٢٠١١ .
- أطلق الديوان بالتعاون والتنسيق مع قسم العلاقات العامة والإعلام الإحصائيات الإرشادية لطلبة الثانوية العامة عن التخصصات الراكدة والمطلوبة عبر موقعه الإلكتروني في عام ٢٠١١، وذلك من خلال لقاء مندوبي الصحف وحملة إعلامية مكثفة عن إطلاق هذه الإحصائيات .
- تزويد القائمين على تحديث الموقع الإلكتروني للديوان بصور وأخبار المناسبات خلال عام ٢٠١١ .
- أرشفة كافة صور مناسبات الديوان والنشاطات التي تمت خلال عام ٢٠١١، على C.D و DVD .

الشكاوى

يحرص ديوان الخدمة المدنية بحكم طبيعة عمله ومهامه التي تمس شرائح واسعة من المتعاملين سواء كانوا من الجهات والدوائر الرسمية، أو من المواطنين أو من أي جهة أخرى، على تكريس مبادئ العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص، ومن هنا كان لا بد من إيجاد أفضل الآليات والسبل التي تيسر تواصل مختلف تلك الشرائح معه من خلال تلقي الملاحظات، أو الشكاوى، أو أي قضية بحاجة للنظر أو المراجعة، حيث عمل الديوان على رصد معظم الملاحظات والشكاوى المتعلقة به والواردة في مختلف وسائل الإعلام، وقد تم الرد عليها من قبل إدارة الديوان وإرسالها للجهة المعنية عن طريق كتاب رسمي أو البريد الالكتروني أو الاتصال الهاتفي، وقد تم أرشفة الوثائق التي تم العمل عليها ومقدارها (٣١٣) وثيقة.

ومن هنا يمكن القول أن ديوان الخدمة المدنية قد نجح في ذلك نجاحا كبيراً، يفسر ذلك النسبة الكبيرة من الملاحظات التي ترده عبر نظام الشكاوى والاقتراحات (موقع الديوان الإلكتروني) دون غيره من الجهات الأخرى المتعددة،كما يظهر في الجدول رقم (٦٧) هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد كان لنظام إدارة وحدة الشكاوى (مركز الاتصال الوطني)، و(٩) جهات أخرى أيضا دور بارز في تكريس سياسة التواصل والانفتاح مع ديوان الخدمة المدنية، مما يعزز الثقة والرضا والاطمئنان حول الطريقة التي يستقبل ويعالج بها ديوان الخدمة المدنية مختلف الشكاوى والملاحظات، ويظهر هذا التقرير أن الديوان قد تلقى ما مجموعه (٥٣١٩) شكوى من مصادر وجهات متعددة وقد تم التعامل معها وحلها جميعا، ويمكن إعطاء أبرز المؤشرات حول واقع هذه الشكاوى على النحو التالي:

- بلغ عدد الشكاوى خلال الربع الأول من العام ٢٠١١ ما مجموعه (١٤٧٣) شكوى، ارتفع عددها ليصل إلى (١٧٨٨) شكوى خلال الربع الثاني من العام ٢٠١١، بينما انخفضت لتسجل (١٢٨٢) شكوى خلال الربع الثالث من العام ذاته، وتراجع عدد الشكاوى خلال الربع الأخير لهذا العام ليصل إلى (٧٧٦) شكوى.
- وبالتالي فإن الربع الثاني من العام ٢٠١١، قد سجل أعلى نسبة من الشكاوى التي وردت لديوان الخدمة المدنية خلال هذا العام، حيث تشكل نسبة هذه الشكاوى (٣٣,٦٪) من مجمل عدد الشكاوى، يليه الربع الأول بنسبة (٢٧,٧٪)، ثم الربع الثالث بنسبة (٢٤,١٪) وأخيرا الربع الأخير من العام ٢٠١١ بنسبة (١٤,٦٪).
- كما يلاحظ أن عدد الشكاوى التي وردت لديوان الخدمة المدنية قد ارتفع في الربع الثاني من العام ٢٠١١ مقارنة بالربع الأول من العام ذاته بمقدار (٢١٪) بينما يلاحظ انخفاضها في الربع الثالث مقارنة بالربع الثاني بأكثر من الربع، حيث سجلت نسبة الانخفاض في عدد الشكاوى ما نسبته (٢٨٪)، واستمر التراجع بشكل ملحوظ خلال الربع الرابع مقارنة مع الربع الثالث بما نسبته (٣٩,٥٪).
- كما يظهر أن الشكاوى الواردة عبر نظام الشكاوى والاقتراحات (موقع الديوان الإلكتروني) قد شكلت الحصة الأكبر والغالبية المطلقة من مجموع الشكاوى الواردة لديوان الخدمة المدنية بنسبة (٧٢,٣٪) من مجمل الشكاوى وبواقع (٣٨٤٥) شكوى، يليها الشكاوى الواردة عبر نظام إدارة وحدة الشكاوى (مركز الاتصال الوطني) بنسبة (١٣,١٪) من مجمل الشكاوى وبواقع (٦٩٩) شكوى، وبالتالي تكون الشكاوى الواردة عبر هاتين الجهتين تشكلان ما نسبته (٨٥,٤٪) من مجمل الشكاوى المسجلة من كافة الجهات.
- وبعد الأخذ بعين الاعتبار عدم ورود أي شكوى من خلال ديوان المظالم خلال هذه الفترة، فإن نسبة الشكاوى الواردة من بقية الجهات وعددها ثماني جهات قد شكل (١٤,٦٪) فقط من مجمل الشكاوى الواردة إلى الديوان، والجدول التالي رقم (٦٧) يبين أعداد هذه الشكاوى مفصلة حسب المصدر، والفترة الزمنية (الربع الأول، الربع الثاني، الربع الثالث، الربع الرابع).

جدول رقم (٦٦)

عدد الشكاوى الواردة للديوان وفقا للجهة الواردة خلال عام ٢٠١١

الرقم	مصدر الشكوى	الربع الأول	النسبة	الربع الثاني	النسبة	الربع الثالث	النسبة	الربع الرابع	النسبة	المجموع الكلي	النسبة
١	نظام الشكاوى والاقتراحات ((موقع الديوان الالكتروني))	٩٥٠	٦٤,٥٠٪	١٣٣٥	٧٤,٧٠٪	٩٥٢	٧٤,٣٠٪	٦٠٨	٧٨,٤٠٪	٣٨٤٥	٧٢,٣٠٪
٢	نظام إدارة وحدة الشكاوى ((مركز الاتصال الوطني))	٢٠٨	١٤,١٠٪	٢١٠	١١,٧٠٪	١٥٥	١٢,١٠٪	١٢٦	١٦,٢٠٪	٦٩٩	١٣,١٠٪
٣	رئاسة الوزراء	٩٢	٦,٢٠٪	٩٢	٥,١٠٪	١١٨	٩,٢٠٪	٤٢	٥,٤٠٪	٣٤٤	٦,٥٠٪
٤	البريد الالكتروني	٧٥	٥,١٠٪	٨٤	٤,٧٠٪	٠	٠,٠٠٪	٠	٠٪	١٥٩	٣,٠٠٪
٥	مجلس النواب	٧٢	٤,٩٠٪	٤٤	٢,٥٠٪	١٥	١,٢٠٪	٠	٠٪	١٣١	٢,٥٠٪
٦	شكاوى المراجعين الخطية	٥١	٣,٥٠٪	٨	٠,٤٠٪	٢٦	٢,٠٠٪	٠	٠٪	٨٥	١,٦٠٪
٧	شكاوى الدوائر الحكومية	١٩	١,٣٠٪	١٣	٠,٧٠٪	١٠	٠,٨٠٪	٠	٠٪	٤٢	٠,٨٠٪
٨	هيئة مكافحة الفساد	٢	٠,١٠٪	٢	٠,١٠٪	٤	٠,٣٠٪	٠	٠٪	٨	٠,٢٠٪
٩	شكاوى أخرى	٣	٠,٢٠٪	٠	٠٪	٢	٠,٢٠٪	٠	٠٪	٥	٠,١٠٪
١٠	الديوان الملكي الهاشمي العامر	١	٠,١٠٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٠	٠٪	١	٠٪
١١	ديوان المظالم	٠	٠٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٠	٠٪	٠	٠٪
	المجموع	١٤٧٣	١٠٠٪	١٧٨٨	١٠٠٪	١٢٨٢	١٠٠٪	٧٧٦	١٠٠٪	٥٣١٩	١٠٠٪

الرقابة الداخلية

تعتبر الرقابة الداخلية من أهم العناصر التي يعتمد عليها كنوع من الضبط الداخلي التي تحكم إجراءات العمل، وذلك من خلال ما يلي:

- **التدقيق على جميع المستندات المالية الصادرة من قسم الشؤون المالية مع مراعاة الأمور التالية عند إجراء التدقيق:**
  - **التدقيق من الناحية القانونية والمحاسبية ومدى مطابقتها مع الأنظمة والتعليمات المالية المعمول بها.**
  - **التأكد من توافر المخصصات المالية والحوالات المالية والسقف المالي وعدم تجاوزه.**
  - **التأكد من أن الإنفاق يتم للغاية التي رصد من أجلها .**
  - **تسجيل المستندات والحوالات المالية في سجلات التأدية الخاصة بوحدة الرقابة الداخلية.**
  - **تسجيل جميع المستندات في برنامج الرقابة الداخلية.**
- **التدقيق على جميع الكشوفات الخاصة برواتب موظفي الديوان، بالإضافة إلى الاقتطاعات الأخرى للرواتب.**
- **التدقيق على الموقف المالي والخلاصة الشهرية للديوان وإعداد ورفع التقارير الشهرية اللازمة.**

- إجراء جرد مفاجيء لصندوق السلف النثرية والتأكد من مطابقتها وصحة قيوده.
- التدقيق على المركبات العائدة للديوان وذلك من خلال:
  - المتابعة الدورية لمعدل استهلاك المركبات.
  - التحقق الفعلي والدوري من مركبات الديوان.
  - رفع تقارير شهرية للإدارة العليا.
- المتابعة والتحقق من تنفيذ عقد التنظيفات ومراقبة العاملين على تنفيذه، والتأكد من حسن سلامة التنفيذ.
- القيام بالجولات التفقدية والتحقق من:
  - مدى التزام الموظفين أثناء العمل الرسمي .
  - التزام الموظفين بارتداء البطاقات التعريفية .
- التدقيق على القرارات الإدارية الصادرة من المديريات والوحدات الإدارية في الديوان.
- التدقيق على القرارات الصادرة عن اللجنة المركزية لشؤون الموظفين.
- تقديم تقارير وبيانات ربعية عن أعمال ونشاطات الوحدة إلى وحدة الرقابة المركزية في وزارة المالية.
- إعداد دليل إجراءات التدقيق المالي.
- إعداد خطة عمل للرقابة المالية لعام ٢٠١٢ مبنية على المخاطر، وأخرى للرقابة الإدارية لعام ٢٠١٢.
- الانتهاء من تصميم برنامج لتأدية المواد واستخلاص التقارير الشهرية والملخصات وذلك من خلال قواعد البيانات Microsoft Access.
- المشاركة في لجان شؤون الموظفين وأعمال اللجان الأخرى التي تكلف بها من الإدارة العليا.

المتابعة واللجان

اللجنة المركزية لشؤون الموظفين

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

- إحداث (٤٦٤٣) وظيفة جديدة لغايات التعيين مقابل إلغاء (١٧٠٣) وظيفة، أي أن عدد الوظائف الجديدة الفعلية المحدثة لغايات التعيين لعام (٢٠١١) بلغت (٢٩٤٠) وظيفة، علما بأنه تم إلغاء (١٢٣١) وظيفة في وزارة التربية والتعليم بدل الانفكاك الدائم.
- تم إحداث (٨٦٦) وظيفة لاستكمال عملية التثبيت ومعالجة أوضاع الفئات المعينة خارج جدول تشكيلات الوظائف.
- الإبقاء على (١٤٨٣) منها (٥٢٤) وظيفة بسبب الإنفكاك الدائم، و(٩٥٩) وظيفة تم إحداثها سابقاً ولم يتم التعيين عليها بموجب قرار رئاسة الوزراء بوقف التعيين.
- تم إحداث (١٤١١) وظيفة لغايات تعديل الأوضاع الوظيفية.

- قام الديوان ومن خلال أمانة سر اللجنة المركزية لشؤون الموظفين، بدراسة وتدقيق وتجهيز كافة القضايا المعروضة على اللجنة، وإعداد القرارات سواءً فيما تعلق بتعديل أوضاع الموظفين ضمن الفئة الواحدة أو من فئة إلى فئة أخرى وتمديد التكليف، حيث بلغ عدد القضايا المعروضة (١٥٢٥) قضية.

لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة

عقدت لجنة التخطيط والتنسيق والمتابعة خلال عام ٢٠١١ (٢١) اجتماعاً، وتمحورت حول بحث وإقرار ومتابعة القضايا الرئيسية التي تخص عمل الديوان، بالإضافة إلى متابعة سير العمل في المشاريع الرئيسية، وقد اعتمدت هذه اللجنة النهج التشاركي في اتخاذ القرار.

لجنة متابعة وصف وتصنيف الوظائف

يقوم الديوان ومن خلال لجنة وصف وتصنيف الوظائف المشكلة بموجب المادة (١٤/ب) من نظام الخدمة المدنية بمتابعة القضايا الخاصة بوصف وتصنيف الوظائف.

متابعة القضايا والكتب المحولة إلى الوحدة

تقوم وحدة المتابعة بمتابعة القضايا والكتب المحولة إلى الوحدة من عطوفة الرئيس وعطوفة الأمين العام، والتأكد من سرعة إنجازها ورفع تقارير حولها بشكل دوري، حيث بلغ عدد القضايا والكتب المحولة إلى وحدة المتابعة لعام ٢٠١١ (٩١) كتاباً.

الشؤون القانونية

تعتبر مديرية الشؤون القانونية من المديريات الرئيسة في ديوان الخدمة المدنية ، حيث تتولى إعداد وصياغة مشاريع الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بالموظف والوظيفة العامة في جهاز الخدمة المدنية، والمشاركة مع اللجان المتخصصة في تحديث الأنظمة والقوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، وتتولى إبداء الرأي القانوني في كافة الاستفسارات القانونية التي ترد إلى الديوان من الدوائر الحكومية، وإعداد البحوث والدراسات ذات العلاقة بالموظف والوظيفة العامة.

وقد أنجزت المديرية حوسبة كافة الاستشارات القانونية الصادرة عن المديرية، وبلاغات رئاسة الوزراء وقرارات مجلس الوزراء ذات العلاقة بالوظيفة العامة، وتوثيق كافة التشريعات المتعلقة بالخدمة المدنية، لسهولة الرجوع إليها من مختلف المستويات الإدارية في الديوان، ونقل المعرفة إلى جميع الوحدات الإدارية في الديوان والدوائر الحكومية حول ما يستجد من تشريعات وقرارات متعلقة بالخدمة المدنية.

وتشارك المديرية في ترأس هيئات التحقيق والاشتراك فيها حسب مقتضى الحال، وتتولى عقد ندوات لموظفي الديوان والدوائر الحكومية لتدريبهم وتعريفهم بالتشريعات الناظمة للوظيفة العامة، ومساعدتهم في تطبيقها على الواقع ، ودراسة القضايا المرفوعة على الديوان لدى مختلف الجهات القضائية، وتقديم الردود الأصولية عنها إضافة للمهام المتعددة لمديرية الشؤون القانونية، فقد ساهمت المديرية بشكل فاعل خلال عام ٢٠١١ بإعداد مشروع معدل لنظام الخدمة المدنية رقم (٥٢) لسنة ٢٠١١، الذي تم بموجبه التعامل مع مفهوم إعادة هيكلة الرواتب والعلاوات في الخدمة المدنية وإخضاع المؤسسات المستقلة مالياً وإدارياً والتي كانت تنظم شؤون موظفيها بموجب تشريعات خاصة بها لأحكام نظام الخدمة المدنية، مما أحدث انعكاسات إيجابية على موظفي القطاع العام، من حيث تحسين واقع الرواتب في جهاز الخدمة المدنية بمختلف فئاتهم الوظيفية، ومعالجة التشوهات التي تشكلت في رواتب موظفي القطاع العام، وإيجاد أسس موحدة للرواتب والعلاوات تضمن الشمولية والعدالة.

كما ساهمت المديرية خلال عام ٢٠١١ بإعداد تعليمات توفيق أوضاع موظفي الدوائر الذين كانت تطبق عليهم تشريعات موظفين خاصة بهم، حيث أخذت دراسة واقعهم الوظيفي من قبل لجان متخصصة، كما ساهمت المديرية بشكل فاعل مع الجهات المختلفة في إعداد تعليمات منح العلاوات الإضافية التي نظمت أسس منح العلاوات (الفنية والإشرافية والمؤسسة والموقع) بعد أن تم مراجعة واقع الوظائف من حيث صعوبة العمل وأهميتها وندرتها، وقد وفرت هذه التعليمات الاستقرار الوظيفي والعدالة والمساواة في التعامل مع مختلف الوظائف في الجهاز الحكومي .

جدول رقم (٦٧)

الاستشارات القانونية للفترة (٢٠١٠ - ٢٠١١)

الموضوع	العدد	
	٢٠١٠	٢٠١١
رئاسة الوزراء	٣٥	٢٢
نيابة عامة إدارية	١٠	٥
العلاوات	٢٥	٣٧
التعيين والترفيع وتعديل الأوضاع	٢٥	٣٩
العمل الإضافي والحوافز والمكافآت	١٠	١٦
العقود	١٠	١٢
النقل والانتداب والتكليف والإعارة والوكالة	٣٢	٢٨
الدوام الرسمي والإجازات	١٦	١٨
بعثات ودورات تدريبية	١٨	٢٢
الإجراءات والعقوبات التأديبية	٣٨	٢٨
تظلمات الموظفين	٣٢	١٦
إنهاء الخدمة	٢٤	٥٧
الزيادات السنوية	٩	–
متفرقة	٧١	٦٣
المجموع	**٣٥٥**	**٣٦٣**

الفصل الثامن

الزيارات والوفود

- زيارة الوفد الأردني إلى جمهورية الصين الوطنية (تايوان)
- زيارة الوفد الأردني لديوان الموظفين العام / فلسطين

الزيارات والوفود

يحرص ديوان الخدمة المدنية على توثيق علاقاته وتعميق صلاته بالجهات المختلفة المحلية والدولية، وخاصة تلك الجهات التي يرتبط محور عملها بشكل مباشر بالخدمة المدنية والموارد البشرية، من أجل تبادل الخبرات والإفادة من الموضوعات المشتركة، فقام الديوان وعلى مدار السنوات الماضية باستقبال الوفود المحلية والخارجية وتبادل الزيارات معهم بما يخدم مسيرة عمله ويعزز من علاقات التعاون معهم، وفيما يلي استعراض للزيارات التي تمت خلال عام ٢٠١١.

زيارة الوفد الأردني إلى جمهورية الصين الوطنية (تايوان)

بدعوة من حكومة جمهورية الصين الوطنية (تايوان) قام وفد من ديوان الخدمة المدنية برئاسة عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية الدكتور هيثم حجازي، وعضوية الدكتور يحيى الرشدان – مساعد أمين عام ديوان الخدمة المدنية، بزيارة إلى تايوان في الفترة (٢٤- ٢٠١١/٧/٢٨)، وقد تلقى عطوفة السيد أسامة جرادات / مدير عام المعهد الوطني للتدريب ذات الدعوة، واستهدفت الزيارة المشاركة في المؤتمر الدولي لتدريب كبار موظفي الخدمة المدنية الذي عقد يومي (٢٥- ٢٠١١/٧/٢٦)، وزيارة المؤسسات المعنية بالخدمة المدنية، وتدريب الموارد البشرية، وتبادل التجارب والخبرات في هذا المجال بين المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية الصين الوطنية.

وعلى أثر هذه الزيارة خرج الوفد الأردني بالتوصيات التالية:

١. التواصل مع السلطة الوطنية لشؤون الموظفين باليابان للإفادة من تجربتها في الامتحانات التنافسية.
٢. ضرورة عقد الحكومة الأردنية للامتحانات التنافسية لشغل الوظائف الحكومية، وتطوير الامتحانات لتشمل أيضاً التنافس على الترقية وتسلم المناصب الإدارية والقيادية.
٣. إعادة النظر كلياً ببرامج التدريب التي يعقدها المعهد الوطني للتدريب، وإعدادها وصياغتها بشكل يتناسب واحتياجات تنمية الموارد البشرية في القطاع العام، ويمكن الإفادة من تجربة كوريا الجنوبية في هذا المجال.
٤. التأكيد على إبقاء ديوان الخدمة المدنية جهازاً مركزياً مستقلاً لإدارة وتنمية موظفي الخدمة المدنية (كما هو الحال في اليابان).
٥. التأكيد على ارتباط المعهد الوطني للتدريب بديوان الخدمة المدنية بصفته ذراعاً تنفيذياً لتدريب موظفي القطاع العام.
٦. التأكيد على أهمية التواصل مع الدول الأخرى، والإفادة من التجارب العالمية في إدارة شؤون الخدمة المدنية وتنمية الموارد البشرية.

زيارة الوفد الأردني لديوان الموظفين العام / فلسطين

قام وفد برئاسة عطوفة رئيس ديوان الخدمة المدنية بتلبية دعوة رسمية لزيارة ديوان الموظفين العام / فلسطين خلال الفترة (٥ - ٩ / ١٠ / ٢٠١١)، حيث تم توقيع مذكرة تفاهم وترسيخ أسس التعاون المشتركة في مجال الخدمة المدنية وتنمية الموارد البشرية بما في ذلك تأهيل وتدريب الموظفين، وتبادل الخبرات والزيارات والوثائق ذات الصلة بشؤون الخدمة المدنية، علما بأن وفداً من كبار موظفي ديوان الموظفين العام / فلسطين قد قام بزيارة إلى المملكة الأردنية الهاشمية / ديوان الخدمة المدنية خلال الفترة (١٢-١٦ / ٩ / ٢٠١١)، للاطلاع على التجربة الأردنية في مجال التخطيط الوظيفي وإدارة الموارد البشرية بشكل عام، وإعداد جدول تشكيلات الوظائف بشكل خاص، وقد تضمن برنامج زيارة الوفد زيارة لدائرة الموازنة العامة للاطلاع على دور الدائرة في إعداد جدول التشكيلات.



رئيس ديوان الخدمة المدنية د.هيثم حجازي خلال لقائه أمين عام الرئاسة الفلسطينية الطيب عبدالرحيم في رام الله على هامش توقيع مذكرة تفاهم مع ديوان الموظفين العام في السلطة الوطنية الفلسطينية

الفصل التاسع

الملاحق

- صور ومناسبات
- جداول عامة

صور ومناسبات



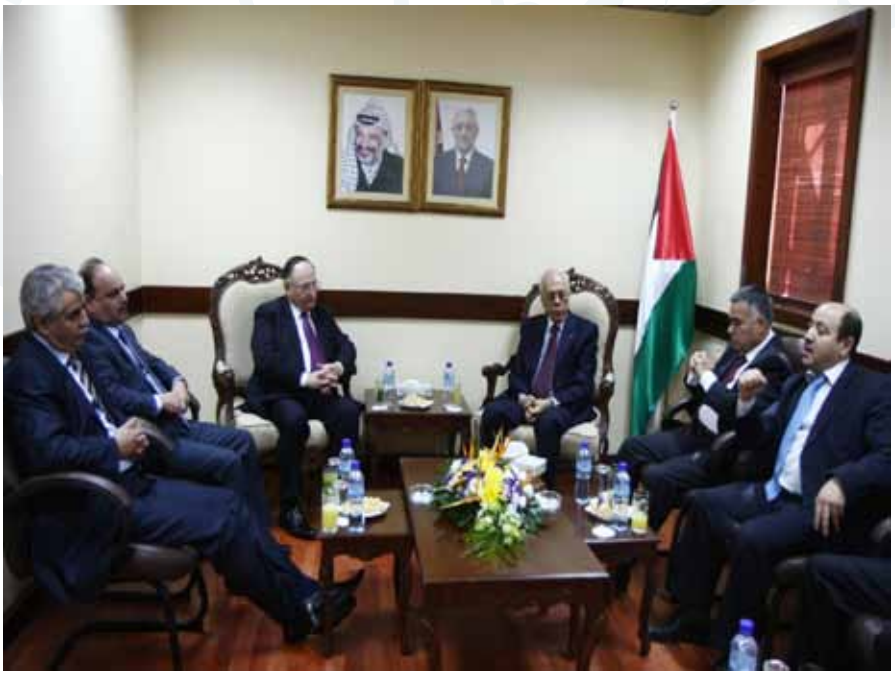
ديوان الخدمة المدنية يعقد ندوة حوارية حول واقع العرض والطلب على خريجي كليات المجتمع في سوق العمل ٢٠١١



صورة تذكارية تجمع دولة رئيس الوزراء معروف البخيت مع الفائزين بجائزة الموظف المثالي في الخدمة المدنية – الدورة الثالثة



اجتماع معالي العين ليلى شرف مع القائمين على جائزة الموظف المثالي في ديوان الخدمة المدنية



رئيس ديوان الخدمة المدنية د.هيثم حجازي والوفد المرافق له خلال لقائه أمين عام الرئاسة الفلسطينية الطيب عبدالرحيم ورئيس ديوان الموظفين العام في السلطة الوطنية الفلسطينية موسى أبو زيد في رام الله على هامش توقيع مذكرة تفاهم مع ديوان الموظفين العام في السلطة الوطنية الفلسطينية

جداول عامة

ملحق رقم (١)
توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية مفصلة حسب الدائرة وجهة الإيفاد والمؤهل العلمي والتخصص والجنس لعام ٢٠١١

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها	إجمالي العدد	البلد	العدد	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس	
	الوزارة / الدائرة						ذكر	أنثى
١	وزارة التربية والتعليم	٤٣٩		١٠٣	دبلوم عالي	الإدارة المدرسية	٤١	٦٢
				٣٠٤	دبلوم عالي	تكنولوجيا المعلومات	١٢٨	١٧٦
				٨	دبلوم عالي	صعوبات التعلم	٨	٠
				٦	ماجستير	القياس والتقويم	٣	٣
			الأردن	١	ماجستير	الموهبة والإبداع	٠	١
				١	ماجستير	تكنولوجيا المعلومات	١	٠
				٣	ماجستير	تقنيات تعلم	٠	٣
				١	ماجستير	علم النفس التربوي	٠	١
				٢	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	١
				١	دكتوراه	الرياضيات	١	٠
				١	دكتوراه	الرياضيات / التحليل الرياضي	١	٠
			سوريا	١	دكتوراه	الفيزياء	١	٠
				١	دكتوراه	التربية	١	٠
			رومانيا	٢	دكتوراه	اللغة الانجليزية	١	٠
					دكتوراه	الإدارة التربوية	١	٠
			السودان	١	ماجستير	إدارة الأعمال	١	٠
				١	دكتوراه	التربية	١	٠
			مصر	١	دكتوراه	الفنون الإسلامية	١	٠
			تركيا	١	دكتوراه	الفيزياء	١	٠
٢	وزارة الزراعة	١٢	سوريا	٣	دبلوم متوسط	الغابات والمراعي	٣	٠
			الأردن	١	ماجستير	علم الأحياء الدقيقة	١	٠
				٢	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	٢	٠
			ألمانيا	١	ماجستير	Integrated Water Resources Management	٠	١
			هولندا	١	ماجستير	Agriculture Production Chain Management Livestock Chains	١	٠
			روسيا	١	دكتوراه	الطب البيطري	١	٠
			تركيا	١	دكتوراه	العلوم الحياتية	١	٠
				١	دكتوراه	البستنة والمحاصيل	١	٠
			إيطاليا	١	ماجستير	الإدارة المتكاملة لافات أشجار الفاكهة المتوسطة	٠	١
			اليابان	١	ماجستير	الإدارة الاستراتيجية وحقوق الملكية	١	٠
٣	دائرة الجمارك الأردنية	٣	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
			سوريا	١	دكتوراه	المحاسبة	١	٠
٤	دائرة مراقبة الشركات	١	روسيا	١	دكتوراه	القانون	١	٠

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها	إجمالي العدد	البلد	العدد	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس	
	الوزارة / الدائرة						ذكر	أنثى
٥	المجلس الأعلى للشباب	٥	الأردن	١	ماجستير	الموهبة والإبداع	٠	١
				١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
				١	دكتوراه	العلوم الاجتماعية / علم الجريمة	١	٠
				١	بكالوريوس	نظم المعلومات الإدارية	١	٠
			مصر	١	دكتوراه	التربية / علم النفس التربوي	١	٠
٦	وزارة الصحة	٢٧	الأردن	٢	بكالوريوس	التصوير الإشعاعي	٢	٠
				٣	بكالوريوس	العلوم الطبية المخبرية	٠	٣
				٥	بكالوريوس	التمريض	٠	٥
				٣	دبلوم عالي	القدم السكري	٣	٠
				٤	دبلوم عالي	ممرض السكري	١	٣
				١	دبلوم عالي	التثقيف السكري	١	٠
				٢	دبلوم عالي	القبالة	٠	٢
				٢	ماجستير	الصيدلة السريرية	٠	٢
				١	ماجستير	علم الأحياء الدقيقة	٠	١
				١	ماجستير	تمريض سكري	٠	١
				١	ماجستير	تمريض صحة الأم وحديثي الولادة	٠	١
				١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
			مصر	١	دكتوراه	التمريض	١	٠
٧	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	٦	الأردن	٢	دكتوراه	وقاية النبات	١	١
				١	ماجستير	الهندسة المدنية/مياه وبيئة	٠	١
			ايطاليا	١	ماجستير	الزراعة العضوية	١	٠
			رومانيا	١	دكتوراه	الزراعة	١	٠
			تايوان	١	دكتوراه	الزراعة	٠	١
٨	وزارة العدل	٦٣	الأردن	٦٢	دبلوم عالي	الدراسات القضائية	٣١	٣١
			مصر	١	دكتوراه	القانون	٠	١
٩	وكالة الأنباء الأردنية	٢	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
				١	ماجستير	الصحافة والإعلام الحديث	٠	١
١٠	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	٢	الصين	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
				١	ماجستير	الإدارة العامة	١	٠
١١	مؤسسة التدريب المهني	٢	سوريا	١	دكتوراه	العلوم السياسية	١	٠
			كوريا	١	ماجستير	Global HRD Education	١	٠
١٢	وزارة الخارجية	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
١٣	المجلس القضائي	١٠	المغرب	١	دكتوراه	القانون الخاص	٠	١
				١	دكتوراه	القانون	١	٠
				١	ماجستير	القانون /العلوم والمهن الجنائية	١	٠
				١	ماجستير	القانون / التدبير الإداري المحلي	١	٠
			الولايات المتحدة الأمريكية	٢	ماجستير	القانون المقارن	٠	٢
			رومانيا	١	ماجستير	القانون	١	٠
			مصر	٣	دكتوراه	القانون	٢	١
١٤	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها	إجمالي العدد	البلد	العدد	الدرجة العلمية	التخصص	الجنس	
	الوزارة / الدائرة						ذكر	أنثى
١٥	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٣	السودان	١	دكتوراه	الطب البيطري	١	٠
			تركيا	١	دكتوراه	الطب البيطري	١	٠
				١	ماجستير	الهندسة الكيماوية	٠	١
١٦	وزارة التنمية الاجتماعية	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
١٧	وزارة الداخلية	٨	الأردن	٢	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	٢	٠
				١	ماجستير	الاستراتيجيات الإدارية والأمنية	٠	١
				١	ماجستير	العدالة الجنائية	٠	١
			مصر	١	دكتوراه	القانون	١	٠
			تركيا	١	دكتوراه	علم الحاسوب	١	٠
			السودان	١	دكتوراه	القانون	١	٠
				١	دكتوراه	التاريخ	١	٠
١٨	وزارة السياحة والآثار	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
١٩	ديوان المحاسبة	١	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
٢٠	سلطة وادي الأردن	٢	ألمانيا	١	ماجستير	Integrated Water Resources Management	١	٠
			هولندا	١	ماجستير	Water Conflict Management	٠	١
٢١	وزارة الثقافة	٢	الأردن	١	ماجستير	الإدارة والدراسات الاستراتيجية	١	٠
			الأردن	١	ماجستير	الموهبة والإبداع	١	٠
٢٢	دائرة الأراضي والمساحة	١	مصر	١	دكتوراه	القانون	١	٠
٢٣	دائرة الأحوال المدنية والجوازات	١	مصر	١	دكتوراه	القانون	١	٠
٢٤	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	١	مصر	١	دكتوراه	القانون	١	٠
٢٥	ديوان الخدمة المدنية	١	الأردن	١	دبلوم مهني	الحكومة الالكترونية	١	٠
٢٦	رئاسة الوزراء	١	الأردن	١	ماجستير	إدارة الأعمال	١	٠
٢٧	وزارة الأشغال العامة والإسكان	١	تركيا	١	دكتوراه	الهندسة المدنية	١	٠
٢٨	وزارة الصناعة والتجارة	١	تركيا	١	دكتوراه	العلاقات الاقتصادية والدولية	١	٠
٢٩	مجلس النواب	١	المغرب	١	دكتوراه	إدارة الأعمال	١	٠
٣٠	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	٢	الأردن	٢	ماجستير	الصحافة والإعلام الحديث	٢	٠
٣١	دائرة الشؤون الفلسطينية	١	الأردن	١	ماجستير	الصحافة والإعلام الحديث	٠	١
المجموع		٦٠٣		٦٠٣			٢٨٩	٣١٤
							٦٠٣	

ملحق رقم (٢)

توزيع الموفدين في بعثات دراسية داخلية وخارجية مفصلة حسب الدائرة وجهة الإيفاد والجهة الممولة والجنس لعام ٢٠١١

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها		الجهة الموفد لها	الجهة الممولة	الجنس	
	الوزارة / الدائرة	إجمالي العدد	البلد		ذكر	أنثى
١	وزارة التربية والتعليم	٤٣٩	الأردن	وزارة التربية والتعليم	١٨١	٢٤٦
				القوات المسلحة الأردنية	١	١
			سوريا	الحكومة السورية	٤	٠
			رومانيا	الحكومة الرومانية	٢	٠
			السودان	الحكومة السودانية	٢	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
			تركيا	الحكومة التركية	٠	١
٢	وزارة الزراعة	١٢	الأردن	وزارة الزراعة	٠	١
				القوات المسلحة الأردنية	٢	٠
			ألمانيا	الحكومة الألمانية	٠	١
			هولندا	برنامج المساعدات الفنية الهولندية (NFP)	١	٠
			روسيا	الحكومة الروسية	١	٠
			تركيا	الحكومة التركية	٢	٠
			إيطاليا	المركز الدولي للدراسات الزراعية المتطورة لدى دول الحوض المتوسط / إيطاليا	٠	١
			سوريا	المنظمة العربية للتنمية الزراعية	٣	٠
٣	دائرة الجمارك الأردنية	٣	اليابان	منظمة الجمارك العالمية	١	٠
			الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			سوريا	الحكومة السورية	١	٠
٤	دائرة مراقبة الشركات	١	روسيا	الحكومة الروسية	١	٠
٥	المجلس الأعلى للشباب	٥	الأردن	المجلس الأعلى للشباب	٢	١
				القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٦	وزارة الصحة	٢٧	الأردن	الجامعة الهاشمية	٢	٨
				وزارة الصحة	٥	١٠
				القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٧	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	٦	الأردن	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	١	١
				المركز الدولي للبحوث الزراعية	٠	١
			ايطاليا	الحكومة الإيطالية	١	٠
			رومانيا	الحكومة الرومانية	١	٠
			تايوان	الحكومة التايوانية	٠	١
٨	وزارة العدل	٦٣	الأردن	وزارة العدل	٣١	٣١
			مصر	الحكومة المصرية	٠	١
٩	وكالة الأنباء الأردنية	٢	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
				معهد الإعلام الأردني	٠	١
١٠	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	٢	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			الصين	وزارة التجارة الصينية	١	٠

التسلسل	الوزارة / الدائرة الموفد منها		الجهة الموفد لها	الجهة الممولة	الجنس	
	الوزارة / الدائرة	إجمالي العدد	البلد		ذكر	أنثى
١١	مؤسسة التدريب المهني	٢	سوريا	الحكومة السورية	١	٠
			كوريا	الوكالة الكورية للتعاون الدولي	١	٠
١٢	وزارة الخارجية	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
١٣	المجلس القضائي	١٠	المغرب	الحكومة المغربية	٣	١
			الولايات المتحدة الأمريكية	جامعة بريجهام يونغ الأمريكية	٠	٢
			رومانيا	الحكومة الرومانية	١	٠
			مصر	الحكومة المصرية	٢	١
١٤	وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
١٥	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٣	السودان	الحكومة السودانية	١	٠
			تركيا	الحكومة التركية	١	١
١٦	وزارة التنمية الاجتماعية	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
١٧	وزارة الداخلية	٨	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	٢	٠
				أكاديمية الشرطة الملكية	١	١
			مصر	الحكومة المصرية	١	٠
			تركيا	الحكومة التركية	١	٠
			السودان	الحكومة السودانية	٢	٠
١٨	وزارة السياحة والآثار	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
١٩	ديوان المحاسبة	١	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
٢٠	سلطة وادي الأردن	٢	ألمانيا	الحكومة الألمانية	١	٠
			هولندا	برنامج المساعدات الفنية الهولندية (NFP)		٠
٢١	وزارة الثقافة	٢	الأردن	القوات المسلحة الأردنية	١	٠
			الأردن	وزارة الثقافة	١	٠
٢٢	دائرة الأراضي والمساحة	١	مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٢٣	دائرة الأحوال المدنية والجوازات	١	مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٢٤	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	١	مصر	الحكومة المصرية	١	٠
٢٥	ديوان الخدمة المدنية	١	الأردن	ديوان الخدمة المدنية	١	٠
٢٦	رئاسة الوزراء	١	الأردن	رئاسة الوزراء	١	٠
٢٧	وزارة الأشغال العامة والإسكان	١	تركيا	الحكومة التركية	١	٠
٢٨	وزارة الصناعة والتجارة	١	تركيا	الحكومة التركية	١	٠
٢٩	مجلس النواب	١	المغرب	الحكومة المغربية	١	٠
٣٠	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	٢	الأردن	معهد الإعلام الأردني	٢	٠
٣١	دائرة الشؤون الفلسطينية	١	الأردن	معهد الإعلام الأردني	٠	١
المجموع		**٦٠٣**			**٢٨٩**	**٣١٤**

ملحق رقم (٣)
توزيع الموفدين في دورات تدريبية وفقاً للدائرة والجنس خلال عام ٢٠١١

الرقم	الدائرة	ذكر	أنثى	المجموع
١	الصندوق الهاشمي لتنمية البادية الأردنية	٢	٠	٢
٢	المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٣	١	٤
٣	المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	١	٠	١
٤	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	١١	٣	١٤
٥	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	٠	١	١
٦	دائرة الأرصاد الجوية	٢	٠	٢
٧	سلطة المياه	٣	٠	٣
٨	مؤسسة الإقراض الزراعي	١	٠	١
٩	مؤسسة التدريب المهني	٣	٠	٣
١٠	مؤسسة المناطق الحرة	١	٠	١
١١	مجلس مفوضية سلطة إقليم البتراء	١	٠	١
١٢	هيئة الطاقة الذرية الأردنية	٣	٠	٣
١٣	هيئة تنظيم قطاع الكهرباء	١	٠	١
١٤	وزارة الأشغال العامة والإسكان	٠	١	١
١٥	وزارة البيئة	٢	٠	٢
١٦	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	١	٠	١
١٧	وزارة التربية والتعليم	١	٥	٦
١٨	وزارة التنمية الاجتماعية	١	٠	١
١٩	وزارة الداخلية	١	٠	١
٢٠	وزارة الزراعة	٩	١	١٠
٢١	وزارة السياحة و الآثار	١	١	٢
٢٢	وزارة الصناعة والتجارة	٢	٠	٢
٢٣	وزارة الطاقة والثروة المعدنية	١	٠	١
٢٤	وزارة العدل	٠	٢	٢
٢٥	وزارة المالية	٠	١	١
٢٦	وزارة النقل	١	٠	١
٢٧	مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	١	٠	١
٢٨	وكالة الأنباء الأردنية	٢	٠	٢
	المجموع	**٥٥**	**١٦**	**٧١**

ملحق رقم (٤)
أعداد المعينين في الوزارات والدوائر الحكومية الذين تم تقدير رواتبهم خلال عام ٢٠١١

الجهة	فئة أولى	فئة ثانية	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
وزارة التربية والتعليم	٥٠٠٣	٧٧٧	٥٧٨٠	٣٠٦٧	٢٧١٣	٥٧٨٠
وزارة الصحة	١٢٦٣	٧٣٨	٢٠٠١	٩٠٣	١٠٩٨	٢٠٠١
وزارة المياه والري	٣	٠	٣	١	٢	٣
وزارة العدل	١٠٦	٥٠	١٥٦	٥٩	٩٧	١٥٦
وزارة البلديات	٣	٣	٦	٣	٣	٦
وزارة النقل	١٨	٩	٢٧	٦	٢١	٢٧
وزارة الاتصالات	١٤	٠	١٤	٥	٩	١٤
وزارة التخطيط	١	٠	١	١	٠	١
وزارة الطاقة	٢	٠	٢	١	١	٢
وزارة الأشغال العامة	٤	٢	٦	٥	١	٦
وزارة الثقافة	١	١	٢	٢	٠	٢
وزارة البيئة	٧	٢	٩	٧	٢	٩
وزارة المالية	٥	٠	٥	٤	١	٥
وزارة التعليم العالي	٣	٨	١١	٢	٩	١١
وزارة تطوير القطاع العام	٠	٠	٠	٠	٠	٠
دائرة الشراء الموحد	١	١	٢	١	١	٢
دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	٢	٢	٤	٣	١	٤
دائرة الأراضي والمساحة	٤	٧	١١	٥	٦	١١
ديوان الخدمة المدنية	١	٠	١	١	٠	١
وزارة الزراعة	٢٣	١٠	٣٣	٢٣	١٠	٣٣
وزارة التنمية السياسية	٠	٠	٠	٠	٠	٠
وزارة التنمية الاجتماعية	١٤	٦٧	٨١	٢٩	٥٢	٨١
وزارة العمل	٤	٢	٦	٣	٣	٦
وزارة الخارجية	٨	١	٩	٢	٧	٩
وزارة الداخلية	١	٠	١	١	٠	١
وزارة الصناعة والتجارة	١١	٠	١١	٦	٥	١١
المجلس الأعلى للشباب	٠	٠	٠	٠	٠	٠
وزارة الأوقاف	٢٠	١٢٢	١٤٢	٦٨	٧٤	١٤٢
المؤسسة الاستهلاكية المدنية	٤	٩٠	٩٤	٤٤	٥٠	٩٤
مؤسسة الإسكان والتطوير الحضري	٠	٠	٠	٠	٠	٠
صندوق المعونة الوطنية	١٢	٠	١٢	٩	٣	١٢
صندوق توفير البريد	٠	٠	٠	٠	٠	٠
سلطة المصادر الطبيعية	٠	٠	٠	٠	٠	٠
سلطة وادي الأردن	٤	٤	٨	٥	٣	٨
سلطة المياه	٤٥	٣٠	٧٥	٢١	٥٤	٧٥
مؤسسة التدريب المهني	٣٢	٢٤	٥٦	٥٣	٣	٥٦
المعهد الوطني للتدريب	٢	٠	٢	٠	٢	٢

الجهة	فئة أولى	فئة ثانية	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
المركز الوطني للبحوث الزراعية	٤	٠	٤	٣	١	٤
وزارة السياحة	١	١	٢	١	١	٢
دائرة مراقبة الشركات	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مجلس النواب	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مجلس الأعيان	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مؤسسسة تنمية أموال الأوقاف	٠	٠	٠	٠	٠	٠
دائرة العطاءات الحكومية	٠	٠	٠	٠	٠	٠
دائرة الأحوال المدنية	٢	٥	٧	٧	٠	٧
دائرة قاضي القضاة	٢٩	١٢	٤١	٤١	٠	٠
دائرة اللوازم العامة	١	٠	١	١	٠	١
دائرة الأبنية الحكومية	٣	٦	٩	٢	٧	٩
دائرة الموازنة العامة	٣	٠	٣	٣	٠	٣
دائرة الإحصاءات العامة	٧	٠	٧	١	٦	٧
دائرة المكتبة الوطنية	٢	١	٣	١	٢	٣
المركز الجغرافي الملكي	٤	٢	٦	٣	٣	٦
دائرة الأرصاد الجوية	٠	٠	٠	٠	٠	٠
وكالة الأنباء الأردنية	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المؤسسة التعاونية الأردنية	٠	٠	٠	٠	٠	٠
دائرة الشؤون الفلسطينية	٠	١	١	٠	١	١
دائرة الآثار العامة	١	١	٢	٢	٠	٢
دائرة الإفتاء العام	٥	٠	٥	٥	٠	٥
دائرة المطبوعات والنشر	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مؤسسة الإذاعة والتلفزيون	٠	٠	٠	٠	٠	٠
سلطة الطيران المدني	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مؤسسة المناطق الحرة	٠	٠	٠	٠	٠	٠
بنك تنمية المدن والقرى	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مؤسسة الموانئ	٠	٠	٠	٠	٠	٠
سكة حديد العقبة	٠	٠	٠	٠	٠	٠
هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	٠	١	١	١	٠	١
صندوق دعم البحث العلمي	٦	١	٧	٤	٣	٧
الخط الحديدي الحجازي	٠	٠	٠	٠	٠	٠
وزارة الشؤون البرلمانية	٦	٠	٦	٣	٣	٦
المؤسسة العامة للغذاء والدواء	٠	٠	٠	٠	٠	٠
المجمـــــــوع	٦٦٩٥	١٩٨١	٨٦٧٦	٤٤١٨	٤٢٥٨	٨٦٧٦

ملحق رقم (٥)
إحصائيات عامة

وصف البند	المؤشـــــــر	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
التوظيف	عدد الطلبات الجديدة	٣٠٤١١	٣٠٤٨٣	٣١١٣٦	٢٤٩٥١	٣١٥١٥
	عدد طلبات التوظيف التراكمي	١٧٨٠٥٩	١٩١٤٧٥	٢٠٣٤٧٦	٢١٨٨٨٤	٢٦٣٩٢٤
	عدد المعينين	١١١٠٥	١٠٠٢٤	١٠٦٦٦	٨٩٦٥	١٠٦٧٠
	عدد المستنكفين	٦١٧٤	٨٣٥٠	٤٩٧٢	٤٠٩٩	٤٦٠٥
	عدد المتقدمين على الحالات الإنسانية	٥٢٢١	٥٠٨٨	٥٦٢٠	٣٨٥٧	٥٥٣٩
	عدد المعينين على الحالات الإنسانية	٦٥٤	٦٨٨	٦٨٠	٦٧٧	٦٨١
	عدد المرشحين للتجيير	٣٠٠٩	٢٨٣٠	٢٨١٨	٢٢٢٠	٩٨٠
	عدد المعينين بالتجيير	١٦٧٣	١٧٤١	١٩٩٨	١٦٧٢	٦٦٤
	عدد المستنكفين عن التجيير	١٣٣٦	١٠٨٩	٨٢٠	٥٤٨	٣١٦
القوى البشرية	عدد الوظائف	١٧٧٠٠٣	١٨٣٨٧٧	١٩٢٩١١	١٩٣٨١٢	١٩٦٣٣٢
	عدد الموظفين	١٥٠٠٨٥	١٨٢٠٠٥	١٩١٦٩٥	١٨٦١٣١	١٩٣٨٢٧
	عدد المنفكين انفكاكاً دائماً	٧٨٩١	٨٣٤٣	٨٢٤١	٦٩٤٤	٣٧٥١
	عدد المنفكين انفكاكاً مؤقتاً	١٦١٠٦	٩١٠٧	١٠١٩٧	١١٧٥٩	٩٥٧٤
	عدد الوظائف المحدثة لغايات تثبيت من هم خارج جدول التشكيلات	٦٧١٧	٤٢٥٤	٦٠٢١	٨٠٣	٨٦٦
	عدد الترفيعات الوجوبية	٢٣٤٧٨	١٩٤٧٤	١٦٠٢٣	١٨١٨١	١٨٨٥١
	عدد الترفيعات الجوازية	٥٥٣١	٨٠٢٩	٦٦١٣	٦٦٧٤	٦٣٩٦
	عدد قرارات اللجنة المركزية	٧١٥٦	٧٥٩٢	٢١٣٤	٢٠٦٢	١٥٢٥
	عدد إجراءات التغيرات الوظيفية لموظفي الخدمة المدنية (النقل، الانتداب، التكليف)	٣١٣٠٠	١٨٢٥٣	١٨٩٤١	٨٩٩	٧٦٣
الامتحانات التنافسية	عدد المرشحين للامتحانات التنافسية	٩٢١٤	٩٠٧٣	٧٩٣٦	٤٥١٩	٤٤٧١
	عدد المستنكفين عن الامتحانات التنافسية	٤٧٨٨	٣٧٣٢	٣٢١٣	١٦٦٧	١٦٩٢
متنوعة	عدد البعثات الدراسية الداخلية والخارجية	٩٧٩	٨٦٧	٩٠١	٨٧١	٦٠٣
	عدد الدورات التدريبية الخارجية	١٦٥	٨٧	٦٣	٥٧	٧١
	عدد الاستشارات القانونية التي تم إبداء الرأي فيها	٢٩٣	٢٤٦	٢٩٨	٣٥٥	٣٦٣
	عدد كتب "عدم الممانعة"	٩٧٣	٩٨٥	١١٣٥	١٣٦٢	١٣٢٧
	عدد الوظائف الدولية المعلن عنها على موقع الديوان الالكتروني	٦٧٥	٧٠٠	٨٠٠	٥٠٠	٥٠٦
	عدد المعينين من خلال نافذة تسويق الكفاءات في ديوان الخدمة المدنية	غير متوفر	٩٠٠	١٣٠٠	١٦٠٠	١٣٠٠



هاتف:(٥٦٠٤١٨١) فاكس:(٥٦٨٨٢٩٣)

هاتف (٥٠٠٨٠٨٠) مركز الاتصال الوطني

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

P.O.Box (926423) Amman - Jordan

call center (5008080)

e-mail: csb@csb.gov.jo

website: www.csb.gov.jo