



الخطة الاستراتيجية 2017 - 2021

وزارة العمل

رقم الصفحة	المحتويات
٤	بقلم معالي وزير العمل
٥	نشأة الوزارة وتطورها
٥	النشأة
	تطور التخطيط الاستراتيجي
٥	الهيكل التنظيمي
٨	المهام الرئيسية
٩	تقييم الخطة الإستراتيجية ٢٠١٣ - ٢٠١٦
١٠	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية
١٣	الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية
١٤	التحليل الرباعي (SWOT Analysis)
١٤	البيئة الداخلية
١٧	البيئة الخارجية
١٨	نتائج تحليل البيئتين الداخلية والخارجية (السياسات)
١٩	الأولويات الإستراتيجية
٢٠	المرجعية المعتمدة في إعداد الخطة الإستراتيجية للوزارة
٢٠	المتطلبات الدولية والوطنية والقطاعية التي تساهم الوزارة في تحقيقها
٢١	الأهداف الإستراتيجية
٢١	مصفوفة التقاطع والأوزان النسبية
٢٣	مصفوفة الأهداف القطاعية ومؤشراتها
٢٤	مصفوفة الأهداف الإستراتيجية ومؤشرات قياس الأداء
٢٦	البرامج والمشاريع
٣٠	مؤشرات أداء البرامج
٣٢	الملاحق
٣٣	ملحق (١): الشراكة مع الجهات الرسمية والغير رسمية
٤٤	ملحق (٢): أبرز اللجان ومذكرات التفاهم المبرمة مع الشركاء
٥٢	ملحق (٣): نقاط الضعف والقوة والفرص والتهديدات



" إن الإدارة التي تستطيع تحقيق الأهداف بجدية وبكفاءة أقل وزمن أقصر هي الإدارة الحصيفة التي تقوم على إيجاد مؤسسات متخصصة فاعلة تعمل بروح الفريق الواحد، وتتوفر لها قيادات إدارية كفوة نزيهة تقدم الصالح العام على أي اعتبار آخر، وتتصف بالعدالة والمبادرة والإبداع وتركز على العمل الميداني، وتتصدى للمعاضل قبل وقوعها أو حين يكون من السهل التعامل معها قبل أن تتفاقم ..."

صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين المعظم

بقلم وزير العمل

يطيب لي وأنا أحمل أمانة المسؤولية في وزارة العمل، أن أقدم لهذه الخطة الإستراتيجية للوزارة، والتي تعتبر من أهم وأعرق الوزارات في المملكة الأردنية الهاشمية، لدورها الكبير في مجال تنظيم وضبط سوق العمل والإشراف على شؤون العمل والعمال، وإضطلاعها بمسؤولية الحفاظ على الأمن الإقتصادي والإجتماعي، وفق رؤية بعيدة المدى لخلق بيئة عمل مستقرة وسوق فاعل بموارد بشرية وطنية مؤهلة ومدربة ومنتجة.

ومنذ تأسيسها، لعبت وزارة العمل دوراً هاماً وفعالاً لتحقيق رسالتها في تنظيم سوق العمل وتطويره وتحقيق الحماية والمرونة وتكافؤ الفرص وإيجاد منظومة متكاملة من الشراكة المؤسسية مع الجهات المعنية، وتسعى نحو تعزيز ثقافة التميز، والحاكمية الرشيدة، وإستدامة التطوير والتحسين وفق الممارسات الفضلى، وتفعيل دورها وغايتها المنشودة في التنمية، والتخطيط، بما فيه مصلحة الوطن والمواطن. كما وتحرص الوزارة على استمرارية نهج التخطيط الإستراتيجي لمواكبة المستجدات ومواجهة التحديات بشكل ينسجم مع الأولويات الوطنية ويحقق الأهداف الوطنية لينعكس على الأداء المتميز، ونوعية الخدمة المقدمة وقد تترجم ذلك، من خلال القرارات الرامية الى الى ضبط سوق العمل وإعطاء الأولوية في التشغيل للأردنيين وتنفيذ البرامج التدريبية المتخصصة للعمال الأردنية بما يتناسب مع إحتياجات سوق العمل. الأمر الذي أدى إلى تميزها وريادتها في تبني الإجراءات والأنظمة التي ترسخ منظومة العمل الجماعي التشاركي.

بعد مرور إثنين وأربعين عاماً على إنشاء وزارة العمل كان لابد من إعادة النظر ودراسة آليات عمل الوزارة وتطوير أداؤها وذلك بانتهاج التخطيط الاستراتيجي كوسيلة وأداة لتحقيق رؤى ورسالة الوزارة وقيمتها الجوهرية في إدارة سوق العمل، وتسعى الوزارة في مجال اتخاذ قراراتها الاستراتيجية إلى أن تتوافق مع رؤية الحكومة واستراتيجياتها المعلنة حول البطالة والتحديات التي يواجهها سوق العمل الأردني في ظل التغييرات السياسية والإقتصادية والإجتماعية الحاصلة على المستوى الدولي والمحلي وما رافقها من وضع السياسات والمبادرات والإستراتيجيات المعدة لمعالجة هذه الظاهرة .

واستناداً إلى الجهود السابقة، نضع بين أيديكم الخطة الإستراتيجية لوزارة العمل والتي تم إعدادها وفق منهجية واضحة ومدروسة من خلال التعاون والتشارك بين جميع المديريات العاملة في الوزارة وبالتنسيق مع الشركاء من المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، لتكون بمثابة خارطة الطريق للوزارة والمؤسسات المعنية بسوق العمل الأردني توضح الخطوات المستقبلية الرامية إلى ما تسعى إليه مستقبلاً لتكون وزارة العمل في المقدمة.

وسوف تقوم الوزارة بالسعي على ترجمة وتطبيق هذه الخطة على أرض الواقع بكل كفاءة وفعالية للإجابة على السؤال الدائم "إلى أين نحن ذاهبون". نسأل الله أن يوفقنا جميعاً لبناء هذا الوطن الغالي في ظل حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني بن الحسين.

وزير العمل
علي ظاهر الغزاوي

☒ نشأة الوزارة وتطورها:

✚ النشأة:

تم تأسيس وزارة الشؤون الاجتماعية في عام ١٩٥١م والتي ضمت قسماً خاصاً للعمال ليقوم بالإشراف على التنظيم النقابي، وفي عام ١٩٦٠م تأسست أول دائرة للعمل تنفيذاً لأحكام قانون العمل رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠م حيث أضيفت تسمية العمل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، وتقديراً من الحكومة للدور الكبير الذي تقوم به القوى العاملة في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية، فقد تم إنشاء وزارة العمل كوزارة مستقلة في عام ١٩٧٦م بموجب نظام تنظيمها رقم (٤٠) لسنة ١٩٧٦م.

وتتولى الوزارة منذ إنشائها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة لشؤون العمل والعمال في المملكة، ولماكبته التطورات الإجتماعية والإقتصادية فقد تم إصدار قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م ووضع نظام تنظيم إداري للوزارة رقم (٣٨) لسنة ١٩٩٤م وتعديلاته، وتم تطوير وإعتماد نظام التنظيم الإداري الجديد للوزارة للعام ٢٠١٦.

✚ تطور التخطيط الاستراتيجي:

بدأت وزارة العمل بإعداد أول خطة استراتيجية لها للأعوام ٢٠٠٦-٢٠٠٩، وفي نهاية عام ٢٠٠٩ أولت الوزارة قضايا الفقر والبطالة إهتمام كبير في خطتها الإستراتيجية ٢٠٠٩-٢٠١١، لكونهما من أهم المشكلات الاقتصادية المرتبطة بسوق العمل الأردني.

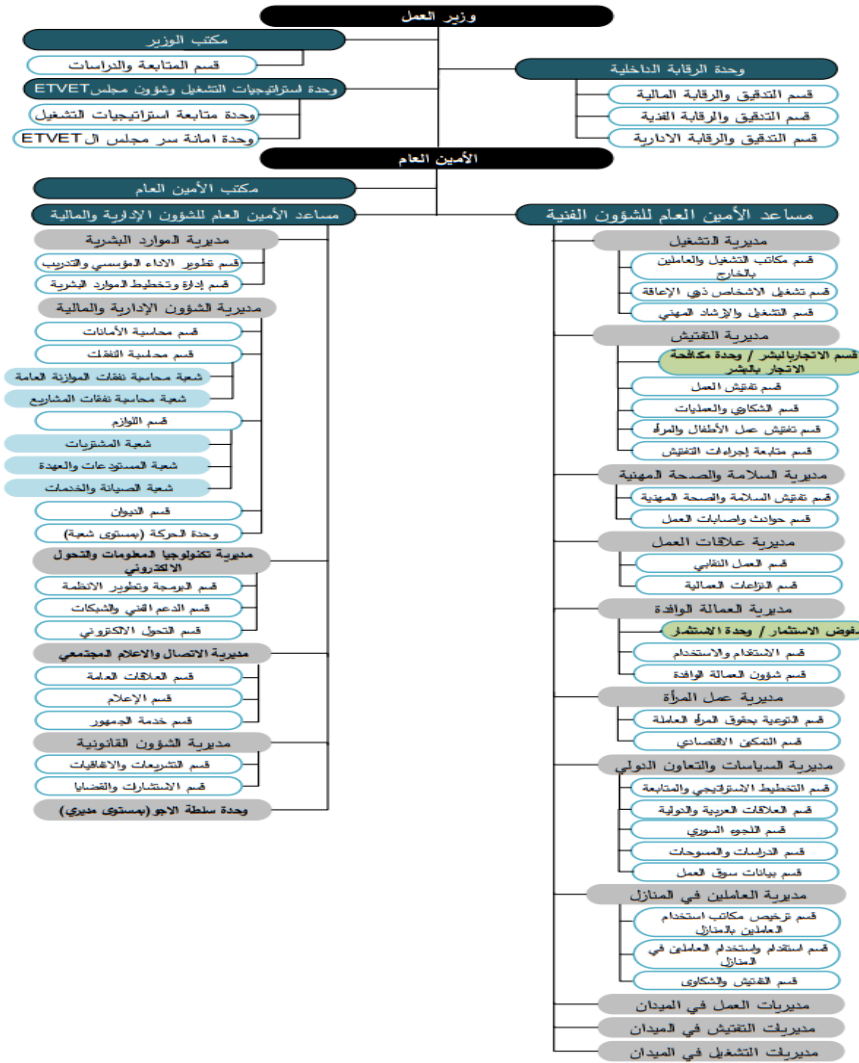
وفي ضوء إطلاق رؤية الأردن ٢٠٢٥ وبرنامجهما التنموي التنفيذي واستراتيجية تنمية الموارد البشرية فقد ارتأت الوزارة تطوير خطتها الإستراتيجية ٢٠١٧-٢٠٢١ لتتوافق مع ما جاءت به رؤية الأردن والبرنامج التنفيذي التنموي واستراتيجية تنمية الموارد البشرية ٢٠٢٥، حيث تستعرض هذه الإستراتيجية تحليل البيئة الداخلية والخارجية التي تؤثر على وزارة العمل وتعالج المشكلة الأساسية الخاصة بعدم موازنة مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل، بالإضافة إلى مراجعة وتطوير الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية للوزارة، والأهداف الوطنية والمبادرات الملكية التي تساهم الوزارة في تحقيقها، والأهداف الإستراتيجية والبرامج والمشاريع ومؤشراتها.

✚ الهيكل التنظيمي:

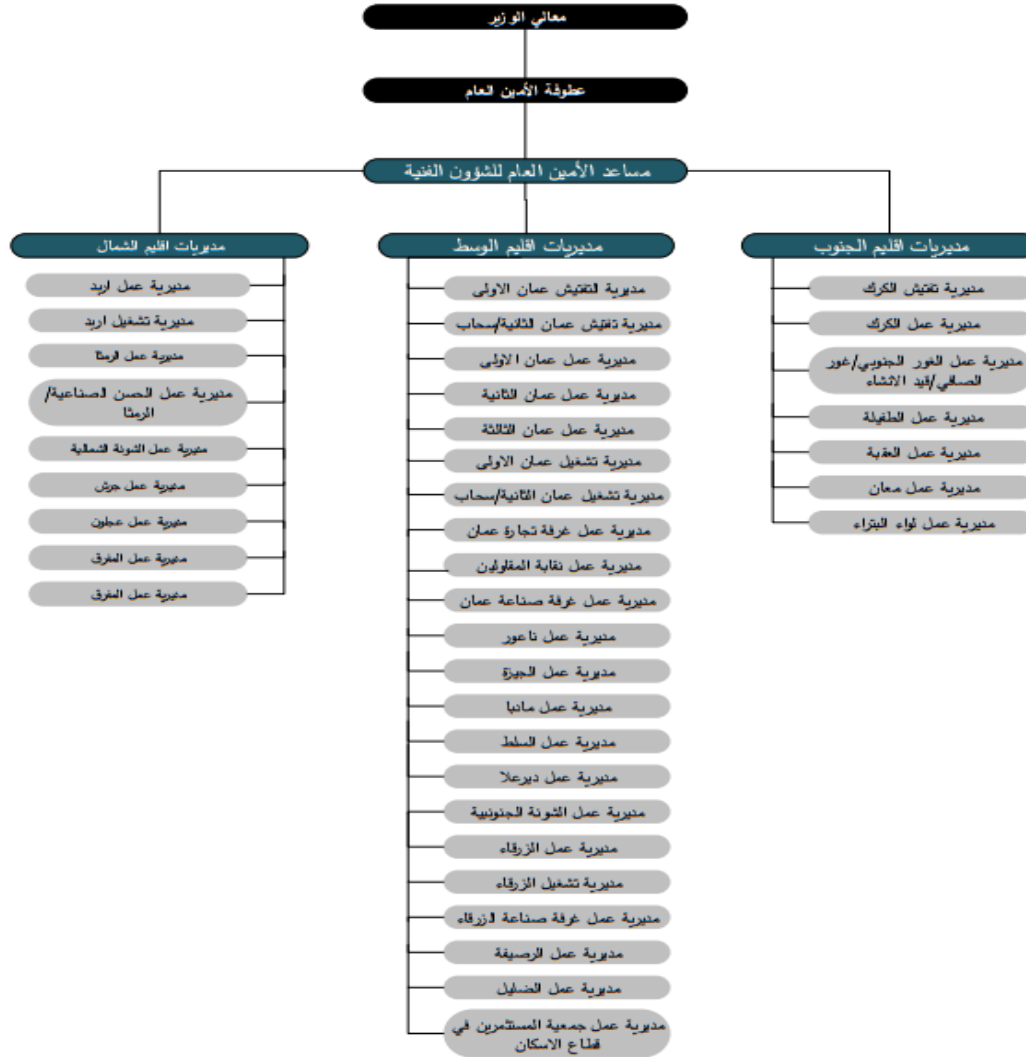
يتم مراجعة الهيكل التنظيمي للوزارة بشكل دوري، ووفقاً للتنظيم الإداري ٢٠١٦ فإن الهيكل التنظيمي المعتمد في الوزارة يتألف من (١٢) مديرية مركزية و(٣) وحدات على مستوى مديرية، ويتضمن أيضاً (٤٠) مديرية ميدانية منتشرة في كافة محافظات المملكة، ويبلغ عدد موظفي الوزارة (٧٧٠) موظف لنهاية عام ٢٠١٦، تمثل نسبة الإناث منهم (٣١,٩%).



وزارة العمالة



الشكل (1): الهيكل التنظيمي لمديريات المركز.



الشكل (٢): الهيكل التنظيمي لمديريات الميدان.

المهام الرئيسية (١):

- تتولى وزارة العمل أداء المهام الرئيسية التالية وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية والأذرع التنفيذية للوزارة:
١. رسم السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بسوق العمل بالتنسيق والتعاون مع المعنيين، وتطوير الآليات والاجراءات والأدوات الكفيلة بتحقيق جودة الخدمات التي تقدمها الوزارة.
 ٢. وضع وتنفيذ الاطار العام لاصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والفني والتقني المتعلق بمحور الإصلاح التشريعي والهيكلية، محور الإصلاح النوعي، محور الإصلاح الكمي، ومحور الإصلاح المالي.
 ٣. رسم السياسات المبنية على الدراسات التحليلية (Evidence-Based Policies) الخاصة بالتحول من التوظيف إلى التشغيل وابداع الآليات اللازمة لتنفيذها بالتعاون مع المعنيين.
 ٤. جمع وتحليل بيانات سوق العمل وابداع قاعدة بيانات مركزية تضم جميع المؤشرات الصادرة عن المؤسسات المعنية بسوق العمل.
 ٥. الإشراف على شؤون العمل والعمال وممارسة جميع الصلاحيات والمسؤوليات المتعلقة بتلك الشؤون والمنصوص عليها في سائر التشريعات.
 ٦. تنمية العلاقات وتفعيل الإتفاقيات مع الدول الاخرى والمنظمات الدولية والإقليمية فيما يتعلق بسوق العمل.
 ٧. صياغة التشريعات المتعلقة بقطاع العمل وتطويرها وتعديلها وفق المستجدات ومتابعة الإجراءات الدستورية والقانونية اللازمة لإصدارها ونفاذها.
 ٨. إصدار وتنفيذ التعليمات المتعلقة باستخدام العمال الوافدين ومكاتب إستقدام العاملات ومنحهم تراخيص العمل بما يكفل تنظيم قطاع العمل.
 ٩. تنمية علاقات العمل وتدعيمها وتحسينها بين الشركاء الاجتماعيين وتعزيز المفاوضات الجماعية لتسوية النزاعات العمالية وتعزيز دور العمل النقابي.
 ١٠. التعاون مع الشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية والإقليمية ومنظمات المجتمع المدني لدعم وتمكين المرأة العاملة.
 ١١. التعاون والتنسيق مع القطاع الخاص في تشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها بما يحقق تكافؤ الفرص والإشراف على مكاتب التشغيل الخاصة ومنحهم تراخيص العمل وفق الأنظمة والتعليمات الخاصة بهم.
 ١٢. الإشراف على تطبيق قانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه وممارسة جميع الصلاحيات والمسؤوليات المنصوص عليها بما يكفل ضمان الحقوق للعاملين وأصحاب العمل.

١٣. التعاون مع الشركاء الاجتماعيين لإيجاد بيئات عمل آمنة وصحية بما يتواءم مع المعايير العالمية للسلامة والصحة المهنية.

١٤. التنسيق مع الجهات المعنية والأذرع التنفيذية لإيجاد برامج تدريب والتشغيل تتواءم مع حاجات سوق العمل (Demand-Driven Programs).

☒ تقييم الخطة الإستراتيجية ٢٠١٣ - ٢٠١٦:

تعتمد الوزارة في التخطيط الإستراتيجي إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية وتطوير خططها وبرامجها والتي بدورها تساهم في تحقيق الأولويات الدولية والأهداف الوطنية والقطاعية، تعد عملية تقييم الخطة الإستراتيجية بعد انتهائها خطوة أساسية وركيزة من ركائز اعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة بحيث يتم استخراج الدروس المستفادة (-Lessons Learned) والتعرف على نقاط القوة والضعف. كما تم قياس مؤشرات الأهداف الإستراتيجية في الخطة السابقة على مستوى البرامج والمشاريع من خلال مؤشرات القياس المرتبطة بتحقيق تلك الأهداف، وقد بلغت نسب الإنجاز الكلي للمشاريع التي تنفذها وزارة العمل (٦٣%) لنهاية عام ٢٠١٦، ويوضح الجدول (١) أدناه تحليل البيئتين الداخلية والخارجية ويوضح الجدول (٢) تطور مؤشرات الأداء خلال السنوات الماضية.

الجدول (١) تحليل البيئتين الداخلية والخارجية.

الفرص التحسينية
وجود مصفوفة تفويض الصلاحيات
ضعف توزيع الأدوار والمسؤوليات في المديريات حسب الاختصاص
عدم وجود خطة ممنهجة للإحلال والتعاقب الوظيفي
عدم وجود منهجيات واضحة ومعتمدة لعمليات الوزارة و تقادم دليل الإجراءات الحالي
ضعف الاعلام والاتصال المجتمعي وضعف الموقع الالكتروني للوزارة في الترويج للأنشطة والانجازات
ضعف التنسيق مع المنظمات والجهات المنفذة لبرامج التدريب والتشغيل
إيجاد برامج تدريبية متفرقة عن حاجات السوق
اضطلاع الوزارة بالعديد من المهام الاستراتيجية وإدارتها للعديد من المشاريع المنفذة من قبل جهات الدولة.
أتمتة الأنظمة والإجراءات

يظهر الجدول (٢): ملخص نسب الإنجاز على مستوى البرامج خلال الأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦

2016		2015		2014		البرنامج
نسبة الانجاز	الوزن %	نسبة الانجاز	الوزن %	نسبة الانجاز	الوزن %	
95	46.57	72%	19.45	74%	15.21	الإدارة والخدمات المساندة
77	20.26	62%	8.21	85%	6.86	هيكلية سوق العمل

76	4.89	66%	1.83	82%	12.13	العمل اللائق
60	28.28	40%	70.51	50%	65.80	برنامج التدريب والتشغيل
%80.41891		%48.50		%59.933		الإجمالي

وفيما يلي الجدول الذي يبين العمليات التي لم يتم إنجازها أو إستكمالها خلال فترة الخطة الاستراتيجية السابقة:

تطوير نظام فعال لمتابعة الشكاوى العمالية الفردية والشكاوى المتعلقة بعمل الأطفال.	٢.	إستكمال تجهيز البنية التحتية لمديريات التشغيل لتقديم خدمة المكان الواحد.	١.
تطوير نظام فعال لتقييم المخاطر المهني من خلال التركيز على التفتيش المبني على مؤسسات ذات الخبرة المرتفعة والتحقق من حوادث وإصابات العمل.	٤.		٣.
إستكمال تحليل أعمال الوزارة اليدوية وإعداد وتطبيق خطط عمل لحوسبة تلك الأعمال.	٦.	تطوير نظام فعال لمتابعة الشكاوى المتعلقة بمكاتب العاملين بالمنازل ومكاتب التشغيل الخاصة.	٥.
تقييم مدى توفر البيانات وتحديد فجوات المعلومات.	٨.	إجراء تقييم دوري لمدى إنسجام سياسات وتشريعات العمل مع إحتياجات التنمية الإقتصادية والإجتماعية ومعايير العمل العربية والدولية.	٧.
وضع آليات للتنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية، ووضع خطة للإحلال الوظيفي.	١٠.	إيجاد آلية للتكامل بين الأنظمة الحاسوبية الداخلية.	٩.
إستكمال إعداد بطاقات الوصف الوظيفي بما يتناسب مع الهيكل التنظيمي الحالي.	١٢.	إستكمال الربط الإلكتروني مع المؤسسات والدوائر الحكومية ذات العلاقة بعمل الوزارة.	١١.
وضع آلية لتبسيط وتسهيل الاجراءات لمنثقي الخدمة وتفعيل مكاتب خدمة الجمهور.	١٤.	إعداد خطة تدريبية وفق المتطلبات التي يحتاجها موظفو الوزارة.	١٣.
إعداد الدراسات الهادفة لقياس رضا منثقي الخدمة وقياس رضا العاملين والشركاء.	١٦.	إعداد استراتيجية وخطة لإدارة المخاطر.	١٥.
		وضع آلية عمل لمتابعة شكاوي منثقي الخدمة.	١٧.

☒ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية:

لقد تم اعداد الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل استنادا إلى المبادئ الرئيسية الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي وفق الممارسات الفضلى وقد تكونت المنهجية من الخطوات التالية:

✚ تشكيل فريق من موظفي الوزارة من أجل إعداد التخطيط الاستراتيجي وتقييم الخطة الاستراتيجية السابقة:

- تم تكليف مديرية السياسات والتعاون الدولي لإعداد الخطة الإستراتيجية.
- تم التعميم على جميع المديریات للتعاون التام مع فريق العمل وتزويدهم بجميع الإنجازات والتطلعات المستقبلية والمشاركة في تحليل البيئة الداخلية.
- تم تشكيل فريق عمل لتقييم الخطة الاستراتيجية السابقة ٢٠١٣-٢٠١٦ استناداً إلى تقارير الإنجاز الدورية ومنهجية إحتساب نسبة الإنجاز.

✚ إجراءات إعداد الخطة الاستراتيجية:

- قام فريق التخطيط الاستراتيجي بمراجعة الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية والمهام الرئيسية بما يضمن التعبير عن الآليات الكفيلة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف كما تم مقارنة الرؤية والرسالة لمؤسسات مماثلة إقليمياً لضمان تناسقهما مع التوجهات الإقليمية.
- تم تعميم الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية والمهام الرئيسية داخلياً على جميع موظفي الوزارة وخارجياً على الشركاء للحصول على التغذية الراجعة وبعد الحصول على التغذية الراجعة تم رفعها إلى لجنة التخطيط لإعتمادها.
- قامت لجنة التخطيط باعتماد الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية والمهام الرئيسية المحدثة.
- قام فريق التخطيط الاستراتيجي بالرجوع الى قائمة الشركاء الإستراتيجيين التي تتضمن قائمة بأسمائهم ومتطلباتهم والتي يتم اعدادها حسب منهجية "تحديد الشركاء الإستراتيجيين" لتحديد متطلبات الشركاء.
- قام فريق التخطيط الإستراتيجي بإعداد وتعميم نموذج تحليل البيئة الداخلية والخارجية على كافة مديريات الوزارة- مركزية وميدانية وذلك لحصر نقاط الضعف والقوة والفرص والتهديدات.
- قام فريق التخطيط الاستراتيجي بإعداد تحليل البيئة الداخلية والخارجية بإجراء التحليل القطاعي وإجراء المقارنات المعيارية مع الدول الأخرى وتم استخدام تحليل (PESTEL) وتحليل (SOWT) و مخرجات المجموعات البؤرية في تحليل النوع الإجتماعي من خلال مشروع تكامل لتحديد نقاط القوة والضعف في العمليات والخدمات والموارد المتوفرة في الوزارة، والفرص والتهديدات التي تؤثر على أداء الوزارة.
- قام فريق التخطيط الاستراتيجي بتحديد الأهداف الوطنية والقطاعية من خلال دراسة وتحليل محاور المبادرات الوطنية (رؤية الأردن "٢٠٢٥"، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، استراتيجية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني واستراتيجية تنمية الموارد البشرية وكتب التكليف السامية والمبادرات الملكية).
- بناءً على مدخلات الخطة الإستراتيجية أعلاه وعلى نتائج تقييم البيئة الداخلية والخارجية ونتائج مراجعة الرؤية والرسالة، تم تحديد الأهداف الاستراتيجية للوزارة والإجراءات التي يجب تنفيذها، وتم إعداد مصفوفة الربط الخاصة بذلك من خلال ربط الأهداف بالاستراتيجيات وتحديد النطاقات الواجب على الوزارة العمل عليها.
- تم وضع مؤشرات الأداء الرئيسية، وتحديث البرامج المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية ومؤشراتها.

- تم التعميم على جميع المديریات بتحديث بطاقات المشاريع وفق البرامج المحدثة وإضافة المشاريع الجديدة المنوي تنفيذها.
- تم مراجعة هذه الأهداف والمؤشرات من قبل المدراء ومن ثم لجنة التخطيط لضمان تحقيق الأهداف والمؤشرات.

✚ إجراءات اعتماد الخطة الاستراتيجية:

- بعد تجهيز مسودة الخطة الإستراتيجية، تم تعميمها داخلياً وخارجياً على الشركاء للحصول على التغذية الراجعة. ومن ثم عرضها على لجنة التخطيط لإعتمادها بشكلها النهائي.
- الحصول على موافقة معالي الوزير على الخطة الاستراتيجية، ومن ثم تعميمها داخلياً على الموظفين من خلال البريد الإلكتروني وخارجياً من خلال نشرها على الموقع الإلكتروني للوزارة.
- تم العمل على إعداد الخطط التنفيذية وفق المصادر المالية المتاحة، ووضع مؤشرات الاداء والإطار الزمني للعمل.

الرؤية والرسالة

الرؤية: سوق عمل فاعل بعمالة وطنية مؤهلة ومنتجة في ظل بيئة عمل مستقرة وأمنة.

الرسالة: تنظيم سوق العمل وتطويره ضمن أفضل الممارسات وضمان تكافؤ الفرص من خلال استخدام عمالة وطنية مؤهلة ومنتجة وإيجاد منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية وفق نهج تشاركي مع المؤسسات الرسمية المعنية والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين.

القيم الجوهرية

العدالة وتكافؤ الفرص: تحقيق المساواة وإحترام القوانين والأنظمة والعمل على تطبيقها دون تمييز.

الشراكة: التعاون والتنسيق مع الشركاء في رسم وتنفيذ السياسات التي تحقق مصلحة المجتمع.

الانتماء: الإخلاص والحس بالمسؤولية والإلتزام تجاه المؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

الشفافية: التأكد من الاستخدام الأمثل للموارد وتبادل المعلومات والمعارف وإتاحتها للجميع وتوضيحها بأعلى درجات المهنية.

التميز المؤسسي: بناء ثقافة التميز في أداء العاملين لتحقيق السرعة والجودة وإتقان العمل وتبسيط الإجراءات لمتلقي الخدمة.

الريادة: التجديد و التغيير في سوق العمل من خلال تقديم خدمات ذات أشكال جديدة ملبية للاحتياجات.

➤ التحليل الرباعي (SWOT Analysis):

يعد التحليل الرباعي الخطوة الأساسية في إعداد الخطة الإستراتيجية، فوزارة العمل كغيرها من المؤسسات لا تعمل في ظل نظام مغلق، ويتأثر عملها بمؤثرات البيئتين الداخلية والخارجية وقد تم حصر وتحديد هذه المؤثرات من خلال فحص وتحليل العوامل الخاصة بوظائف وأنشطة الوزارة (الهيكل التنظيمي، الموارد البشرية، الموارد المالية، خصائص العاملين ومهاراتهم، النمط الإداري المتبع، العلاقات العامة والانظمة الإدارية، الأنظمة الحاسوبية والمعلومات، التخطيط ونظم الجودة الداخلية، أدوات وأساليب تقديم الخدمة وجودتها، الأداء العام للوزارة) وغيرها من العوامل للوقوف على عناصر القوة والضعف الداخلية لتتمكن الوزارة من العمل بكفاءة لاستغلال الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات في البيئة الخارجية الناتجة عن العوامل (السياسية، الإقتصادية، الإجتماعية، التكنولوجية، البيئية، القانونية) وقد تم اعداد التحليل الرباعي على مستويين؛ مستوى المحاور العريضة ، وعلى مستوى المديرية المعنية. مرفق تحليل البيئة الداخلية والخارجية الذي تم اعداده على مستوى المديرية (مرفق ٢).

البيئة الداخلية:

العناصر	نقاط الضعف	نقاط القوى
الهيكل التنظيمي	<ul style="list-style-type: none"> ● قلة في توفر مهام واضحة للموظفين في جميع المستويات التنظيمية. ● ضعف في تطبيق منهجية الإتصال الداخلي بين جميع المستويات الإدارية المختلفة في الوزارة والإتصال الخارجي مع الشركاء ومتلقي الخدمة. ● عدم وجود مصفوفة شاملة لتفويض الصلاحيات على جميع المستويات الإدارية المختلفة وتتحصر مصفوفة الصلاحيات فقط بالادارة العليا (تعتبر الصلاحيات المفوضة ضيقة جداً). ● انخفاض تمثيل الإناث مقارنة مع الذكور في الوظائف القيادية. 	<ul style="list-style-type: none"> ● الهيكل التنظيمي ملائم مع طبيعة عمل الوزارة ومرن. ● وضوح التسلسل الإداري بين الوحدات التنظيمية. ● ارتفاع نسبة الوظائف الإشرافية للموظفين في الوحدات التنظيمية.
الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> ● نظام التعيين والإختيار لا يرفد الوزارة بالكم والنوع المطلوبين. ● ضعف في تطبيق منهجية الإحلال والتعاقب الوظيفي. ● لا يوجد نظام لتدوير الموظفين الجدد. ● عدم توفر آلية توازي بين رواتب ومكآفات الموظفين بعقود والموظفين على جدول التشكيلات الوزارة مقارنة مع المهام الموكولة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● يوجد نظام للتعيين والإختيار (نظام الخدمة المدنية). ● وجود بعض الموارد بشرية ذات خبرة وكفاءة عالية في مختلف مجالات العمل. ● نسبة موظفي العقود إلى الموظفين المصنفين واقعية حيث تبلغ نسبتهم (٤%) من إجمالي الموظفين. ● يوجد نظام للحوافز مطبق على جميع الموظفين. ● يتوفر نظام لتقييم الأداء (نظام الخدمة المدنية).

نقاط القوى	نقاط الضعف	العناصر
<ul style="list-style-type: none"> • يوجد نظام للإنضباط الوظيفي مطبق في جميع المديریات وعلى جميع الموظفين في مختلف المستويات (نظام البصمة). • زيادة أعداد الكوادر البشرية لدى الوزارة عن السنوات الماضية مما مكن الوزارة من التوسع في تقديم الخدمات لكافة شرائح المواطنين بمستويات مناسبة. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف في توزيع الموظفين من حيث الكم والنوع على أقسام المديریات المختلفة. • ضعف أغلبية الموظفين بمهارات الإتصال ومهارات التعامل مع متلقي الخدمة والمهارات الحاسوبية واللغات الأجنبية والذي يؤثر في توطيد العلاقات مع المنظمات والمؤسسات الأخرى. • نظام تقييم الأداء لا يتضمن احتساب الأداء على مستوى الفرد ولا يتم ربط النتائج مع منح الحوافز المادية والمعنوية للموظفين، كما أنه يطغى الحكم الشخصي على تقييم الأداء الشفاف. • تدني نسبة تمثيل الإناث بالنسبة للذكور في الوظائف القيادية. • عدم توفر آليات واضحة للاستفادة من المعلومات والمعارف والخبرات المتراكمة التي تمتلكها كوادر الوزارة للاستفادة منها في تدريب وتأهيل باقي الموظفين وخاصة الجدد منهم وخصوصا المعرفة الضمنية. • عدم وجود نظام ادارة عمليات المعرفة في الوزارة نتيجة لعدم وجود جهة تتولى تفعيل نظم ادارة المعرفة. • عدم وجود منهجية تسليم المهام (Handover Policy). 	
<ul style="list-style-type: none"> • يوجد مديريات تابعة لوزارة العمل منتشرة على كافة محافظات المملكة والمناطق البعيدة والنائية لتقديم الخدمة لمتلقيها. • توفر أجهزة ومعدات تكنولوجية لرفع مستوى تقديم الخدمة المقدمة في المديریات، بالإضافة إلى الربط الإلكتروني بين المديریات وبعض المؤسسات ذات الصلة. • توفر دليل للإجراءات والخدمات التي تقدم لمتلقي الخدمة وبالشكل الذي يتلائم مع احتياجات الفئات المستهدفة، ويتم نشر الدليل بأشكال مختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف في توفير أماكن متخصصة وموظفين مؤهلين لمتابعة إقتراحات وشكاوى متلقي الخدمة والشركاء. • ضعف في تقييم الأجهزة الحالية لقياس مدى كفاءتها وفعاليتها في تقديم الخدمة. • ضعف في الإشراف على مدى جاهزية المباني والتجهيزات والمرافق ومناسبتها لإحتياجات متلقي الخدمة والموظفين. • عدم كفاية وفعالية اجهزة قياس ملوثات بيئة العمل بسبب عدم وجود جهة محدده للتأكد من فعاليتها ومعاييرها وصيانتها من وقت لآخر. 	<p>أدوات وأساليب تقديم الخدمة</p>

العناصر	نقاط الضعف	نقاط القوى
	<ul style="list-style-type: none"> • عدم توفر دراسات دورية تقيس رضى (متلقي الخدمة، والشركاء والمنظمات الداعمة والموردين) وترجمة نتائجها في تحسين مستوى الخدمات المقدمة. • ضعف في تهيئة بيئة العمل من منطلق البنية التحتية والنظافة والخدمات في مركز الوزارة والمديريات مع التركيز على احتياجات في المحافظات. 	
التخطيط والنمط الإداري والجودة	<ul style="list-style-type: none"> • إفتقار بعض أعضاء لجنة التخطيط والمدراء في الميدان للخبرات الفنية في التطوير والتخطيط. • معظم الأنشطة والإجراءات التي يتم تنفيذها من أغلبية الوحدات التنظيمية لتحقيق السياسات العامة لا تستند إلى الطرق العلمية الدقيقة. • طول الفترة الزمنية للإجراءات وقلة الإهتمام بمتلقي الخدمة وتعقيد الإجراءات أحياناً من قبل الموظفين. • ضعف في الإشراف على الجهة المعنية بتقديم الدعم اللوجستي لمديريات الوزارة ومساءلتها. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود لجنة تخطيط للتشاركية في إتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير العمل. • الإستمرارية في عقد الإجتماعات الدورية لتوجيه المدراء والموظفين في تنفيذ المهام ومتابعة المستجدات. • الإتزام جميع أعضاء لجنة التخطيط بتنفيذ القرارات المنبثقة عن المجلس. • إستخدام المؤشرات الكمية من قبل أصحاب القرار في رسم السياسات وإتخاذ القرارات. • إستخدام أدوات وأساليب علمية في عملية المتابعة والتقييم في متابعة البرامج والمشاريع والخطط التنفيذية للمديريات.
النظم الإدارية والمعلوماتية والعلاقات العامة	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف في تقييم الأجهزة الحاسوبية الحالية لقياس مدى كفاءتها وفعاليتها. • عدم توفر خطة لإجراء الصيانة الدورية للمعدات والأجهزة الإلكترونية. • ضعف في تكامل الأنظمة الحاسوبية الحالية فكل نظام يعمل ببيئة عمل مستقلة دون ربط بين قواعد البيانات. • ضعف في إستكمال الربط الإلكتروني مع المؤسسات ذات العلاقة. • يوجد نقص في كادر مديريةية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني لتصميم وبرمجة الأنظمة وصيانة المعدات، والإعتماد بشكل كبير على شركات القطاع الخاص. 	<ul style="list-style-type: none"> • التميز في وجود تقارير متنوعة ومتعددة ومتاحة للجميع. • التميز في التشبيك وبناء الشراكات مع المؤسسات الأخرى والمنظمات ومؤسسات المجتمع المدني ومشاركتها بتبادل البيانات والمعلومات وتنفيذ النشاطات المختلفة. • التميز بالتواصل مع الشركاء والمجتمع المحلي من خلال النشرات الدورية واللقاءات ووسائل التكنولوجيا الحديثة ووسائل الإعلام المختلفة. • توفر بنية تحتية جيدة تتضمن (أجهزة ومعدات وأنظمة حاسوبية وموقع إلكتروني وشبكات) حديثة وقابلة للتطوير. • توفر أنظمة لأمن المعلومات ونسخ إحتياطية للبيانات والمعلومات (backup) ويتم حالياً تطويرها بشكل أفضل. • وجود بعض الإجراءات الإلكترونية التي تتيح لمتلقي الخدمة من انجاز معاملاتهم باستخدام الانترنت.
الموارد المالية	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف في إدارة الميزانيات المتعلقة بالمشاريع. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفر المخصصات المالية الكافية لتنفيذ جميع النشاطات

العناصر	نقاط الضعف	نقاط القوى
	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف في تفعيل النظام الإلكتروني للمستودعات. • ضعف في قياس الإحتياجات الفعلية المطلوبة للمديرية وتلبيتها. 	<ul style="list-style-type: none"> • المتعلقة بالوزارة ومن مصادر متعددة. • إيرادات ذاتية ترفد الخزينة وعدم وجود ديون أو التزامات مؤجلة. • إمكانية الحصول على مصادر تمويل متعددة الجهات. • وجود أنظمة حاسوبية مالية آمنة مرتبطة بوزارة المالية.
	التحديات	الفرص
	الاضطرابات الامنية المحيطة	الاستفادة من الجهات الداعمة والمانحة

➤ البيئة الخارجية:

المتغيرات	التحديات	الفرص
السياسية	<ul style="list-style-type: none"> • التحديات الأمنية والمشاكل الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن الظروف السياسية المحيطة وبالأخص للجوء السوري . • نقص الموارد المالية، وسياسة التقشف الحكومية. 	<ul style="list-style-type: none"> • الإستقرار السياسي والأمني للمملكة. • تغير التوجهات الحكومية نتيجة الظروف السياسية المحيطة لتشجيع الإستثمار وخلق فرص عمل جديدة. • التوجه الحكومي نحو التطوير وإصلاح القطاع العام ودعم ومساندة أعمال الوزارة في محاربة الفقر والبطالة. • اطلاق استراتيجيات تنمية الموارد البشرية. • إمكانية عقد الاتفاقيات مع الجهات الحكومية وغير الحكومية وتشغيل المتعطلين عن العمل. • الاستفادة من وثيقة العقد مع الأردن لتحويل الأزمة السورية إلى فرصة (win-win situation)
الإقتصادية	<ul style="list-style-type: none"> • ارتفاع معدل التضخم وتدني دخل الأفراد. • تباطؤ معدلات النمو الإقتصادي وتراجع فرص العمل المستحدثة. • ارتفاع معدلات البطالة وخصوصاً بين الشباب والإناث وتفاوتها بين المحافظات. • انخفاض معدلات المشاركة الإقتصادية وخصوصاً بين الإناث. • ارتفاع معدل الداخلين الجدد إلى سوق العمل وخصوصاً الجامعيين. • تشديد شروط التمويل من قبل الممولين والمانحين. • ضعف الإقبال على المشاريع الصغيرة والمتوسطة المولدة لفرص العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفر منح ومساعدات خارجية. • تعدد المنظمات التي تقدم الدعم الفني والمادي للوزارة. • دعم مبادرات وبرامج التشغيل والتدريب من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. • وجود العديد من الجهات الداعمة والمانحة لإنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة SMEs

الفرص	التحديات	المتغيرات
<ul style="list-style-type: none"> • تعدد المنظمات الداعمة للفئات المهمشة في المجتمعات ك(ذوي الإعاقة، المرأة، الأطفال) وتقديم الدعم الفني والمادي لمناصرة هذه الفئات. • وجود برامج تدريب مهني متخصصة للإناث تتناسب مع العادات والتقاليد المجتمعية. • وجود برامج لإعادة دمج الأحداث في الدراسة في صفوف الأولية. • تطور المستفيدين من الحماية الإجتماعية من صندوق الضمان الإجتماعي والتأمين الصحي. • وجود تأمينات إجتماعية كتأمين التعطل وتأمين الأمومة. • وجود تأمين تعويضي في حال هروب العاملة من المنزل. • دعم المنظمات للعديد من البرامج التي تستهدف العمل الفني والتقني. 	<ul style="list-style-type: none"> • النظرة الإجتماعية السلبية من بعض أصحاب العمل لتشغيل ذوي الإعاقة والمرأة. • تفضيل بعض أصحاب العمل تشغيل العمالة الوافدة لتدني أجورها. • النظرة الإجتماعية السلبية لبعض أصحاب العمل في إستغلال الوضع الإجتماعي والإقتصادي للأسر الفقيرة ومخالفتهم للقوانين والتشريعات بتشغيلهم للأحداث بأجور منخفضة وساعات عمل طويلة. • نقشي ظاهرة الإضرابات العمالية في المؤسسات. • نقشي ظاهرة هروب العاملات في المنازل وأثر سلوكهم وثقافتهم على الأسر. • النظرة السلبية للعمل المهني والتقني. 	<p>الإجتماعية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الخدمات المقدمة من الحكومة الإلكترونية والمركز الوطني لتكنولوجيا المعلومات. 	<ul style="list-style-type: none"> • التطور المتسارع للتكنولوجيا وإبتكار أساليب متطورة في الإختراقات للشبكات والحواسيب. 	<p>التكنولوجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • أدوات ومعدات حديثة تساعد في فحص البيئة ومدى مناسبتها للعاملين. • توفر مزودي لبرامج التدريب الخاصة بحماية البيئة. • توفر مشاريع داعمة لإستخدام الطاقة المتجددة والطاقة النظيفة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الإكتظاظ المروري الذي ينعكس على الأعمال الميدانية. • صعوبة التنقلات من مكان إلى آخر يقلل من مشاركة الفئات الأكثر عرضة للإنتهاك اقتصادياً في سوق العمل. • وجود بعض المؤسسات والتي لا تتقيد بمتطلبات السلامة والصحة المهنية وتعود بالضرر على البيئة. 	<p>البيئية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • توافق المنظمات والمجتمع المدني على تطوير التشريعات المتعلقة بقانون العمل وفق المستجدات. • مصادقة الأردن على العديد من إتفاقيات العمل العربية والدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تأخر إصدار وتعديل التشريعات المتعلقة بالوزارة من الجهات التشريعية ذات العلاقة. • عدم إلتزام معظم أصحاب العمل بتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالفئات المهمشة. 	<p>التشريعية</p>

➤ نتائج تحليل البيئتين الداخلية والخارجية:

خلصت عملية التحليل إلى تحديد السياسات والمبادرات الكفيلة بتحقيق هذه السياسات والتي لا بد من العمل عليها لتعزيز

نقاط القوة والاستفادة من الفرص ومعالجة الإختلالات ونقاط الضعف والحد من التحديات التي تواجه الوزارة:

السياسة (١): تنظيم قطاع التدريب والتشغيل والتعليم المهني والتقني والفني.

السياسة (٢): تطوير وتنمية الكوادر البشرية العاملة في قطاع العمل وقطاع التدريب والتشغيل والتعليم المهني والتقني والفني.

السياسة (٣): تتولى الوزارة مهمة الاشراف والتنسيق على تنفيذ جميع المشاريع والبرامج المتعلقة بالتشغيل والتدريب والمنفذة من جميع الجهات المعنية والمنظمات الدولية.

السياسة (٤): تفعيل الشراكة مع القطاع الخاص لتشغيل الأردنيين وتنظيم سوق العمل من خلال ايجاد أفكار ريادية لمشاريع التشغيل لتكون مشاريع مبنية على الطلب Demand-Driven Project.

السياسة (٥): تفعيل العلاقات مع الجهات المانحة والجهات الخارجية بما يخدم قطاع العمل.

السياسة (٦): التحول إلى سياسة التشغيل بدل التوظيف لمعالجة مشكلة الفقر والبطالة.

السياسة (٧): تمكين المرأة ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل.

السياسة (٨): تمكين الأشخاص من ذوي الإعاقة ورفع نسبة تشغيلهم.

السياسة (٩): تطوير آليات التفتيش والسلامة والصحة المهنية وزيادة فاعليته في سوق العمل.

السياسة (١٠): تطوير سياسات العمل وآلياته والتشريعات الناظمة لتصبح الاردن نموذج على المستوى العربي والدول المجاورة.

السياسة (١١): تطوير العلاقات مع المؤسسات لتحسين ظروف وشروط العمل

السياسة (١٢): تأهيل الكوادر البشرية لتتواءم مع احتياجات سوق العمل وتقليل الفجوة بين العرض والطلب.

السياسة (١٣): ضمان بيئة عمل لائق في مواقع العمل ورفع سوية الخدمات المقدمة لتحقيق رضى متلقي الخدمة

السياسة (١٤): تفعيل الربط الإلكتروني بين الجهات المعنية وزيادة أتمتة عمليات وخدمات الوزارة والتحول إلى العمل المؤتمت بدلاً من العمل اليدوي.

➤ الأولويات الإستراتيجية:

- تحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تنفيذ البنود الواردة في استراتيجية تنمية الموارد البشرية.
- تعزيز التفتيش لضمان أن تكون العمالة الوافدة مكملة للعمالة الأردنية وليس بديلاً عنها.
- تطوير خدمات التشغيل والارشاد المهني وتغيير ثقافة العمل.
- تعزيز التشغيل من خلال التوسع في الفروع الإنتاجية ودمج النساء والشباب والمعاقين في سوق العمل، والتركيز على المناطق الفقيرة والنائية وتقديم الأفكار الريادية لمشاريع التشغيل والخروج من النمط التقليدي لإدارة برامج التشغيل.
- تعزيز خدمات السلامة والصحة المهنية بالتعاون مع كافة الشركاء المعنيين.

- ضبط وتنظيم سوق العمل الأردني.

➤ المرجعية المعتمدة في إعداد الخطة الإستراتيجية للوزارة:

إنطلاقاً من رؤية جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين المعظم والذي تم ترجمتها برسالة جلالته الموجهة إلى دولة رئيس الوزراء لقيام الحكومة بوضع تصور مستقبلي واضح للاقتصاد الأردني للسنوات العشرة القادمة، وفق إطار متكامل يعزز أركان السياسة المالية والنقدية ويضمن اتساقها، ويحسّن من تنافسية اقتصادنا الوطني، ويُعزز قيم الإنتاج والإعتماد على الذات وصولاً إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. وتأكيداً على ضرورة ارتكاز التصور الاقتصادي التنموي على مبادئ أبرزها (الحفاظ على الإستقرار المالي الكلي وتطوير السياسات المالية، وتحسين بيئة الأعمال، ودعم محركات النمو الإقتصادي، وضبط عجز الموازنة العامة للدولة، وتحسين التنافسية والبيئة الجاذبة للإستثمارات بما يوفر فرص عمل إضافية للأردنيين والأردنيات وتكثيف البرامج الموجهة لمحاربة الفقر والبطالة وحماية المستهلك، بالإضافة إلى تقوية شبكة الأمان الإجتماعي ودعم المشاريع الإنتاجية والريادية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والارتقاء بنوعية وجودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين في مختلف المجالات، بما يبنى على برنامج إصلاح القطاع العام، والتركيز على قطاعات الصحة والتعليم والتدريب والتشغيل بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، وضمان تحقيق أعلى درجات المساواة وتوخي العدالة في الحصول على هذه الخدمات وضمان التوزيع العادل لمكتسبات التنمية من خلال التركيز على البرامج التنموية في المحافظات).

من هذا المنطلق فقد تم تحديد الأهداف الوطنية للوزارة التي يمكن أن تساهم فيها بشكل رئيسي بالآتي:

- 1- خفض مستويات الفقر والبطالة وبناء نظام حماية اجتماعية فعال.
- 2- تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين والعدالة في توزيعه.

➤ الأهداف والمؤشرات:

✚ المواءمة مع المتطلبات الدولية (خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠):

1. ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.
2. تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.
3. تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات اقتصادياً.

✚ الأهداف الوطنية (رؤية الأردن ٢٠٢٥):

1. خفض مستويات الفقر والبطالة وبناء نظام حماية اجتماعية فعال.
2. تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين والعدالة في توزيعه.

✚ الأهداف القطاعية (رؤية الأردن ٢٠٢٥):

1. المساهمة في خفض معدلات البطالة في جميع القطاعات الاقتصادية.

٢. المساهمة في رفع معدلات المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين.

الأهداف الاستراتيجية:

١. زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص.
٢. تقليل التجاوزات التي تحدث في سوق العمل من خلال تعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية.
٣. تعزيز علاقات العمل لتخفيض النزاعات العمالية الجماعية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين.
٤. تنظيم شؤون العمالة الوافدة لتنظيم تدفقها إلى سوق العمل وإحلال العمالة الأردنية مكانها.
٥. تعزيز الشراكة مع القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية.
٦. رفع جودة الخدمات المقدمة من خلال ضمان تطبيق معايير الجودة وتحسين وتطوير الأداء المؤسسي.

مصفوفة التقاطع والأوزان النسبية:

المتطلبات الدولية	الأهداف الوطنية	الاهداف القطاعية	الأهداف الإستراتيجية
<p>➤ تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.</p>	<p>➤ خفض مستويات الفقر والبطالة وبناء نظام حماية اجتماعية فعال. (61%)</p>	<p>➤ المساهمة في خفض معدلات البطالة في جميع القطاعات الاقتصادية. (50%)</p>	<p>➤ زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص. (22%)</p>
<p>➤ تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.</p>			
<p>➤ ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.</p>			
		<p>➤ المساهمة في رفع معدلات المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين. (25%)</p>	<p>➤ تعزيز الشراكة مع القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية. (13%)</p>

المتطلبات الدولية	الأهداف الوطنية	الاهداف القطاعية	الأهداف الإستراتيجية
			<p>➤ تنظيم شؤون العمالة الوافدة لتنظيم تدفقها إلى سوق العمل وإحلال العمالة الأردنية مكانها. (8%)</p>
			<p>➤ تعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية لمنع التجاوزات التي تحدث في سوق العمل. (5%)</p>
			<p>➤ تعزيز علاقات العمل لتخفيض النزاعات العمالية الجماعية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين. (3%)</p>
<p>➤ تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.</p>	<p>➤ تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين والعدالة في توزيعه. (39%)</p>	<p>➤ المساهمة في رفع معدلات المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين. (25%)</p>	<p>➤ تحسين وتطوير الأداء المؤسسي لرفع جودة الخدمات المقدمة وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية. (50%)</p>

➤ مصفوفة الأهداف ومؤشراتها:

القيمة المستهدفة					سنة الأساس ٢٠١٦	المديرية المعنية بالمؤشر	مؤشرات قياس الأداء	الاهداف القطاعية
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧				
15.1	15.1	15.2	15.2	15.3	15.3	مديرية السياسات	١ معدل البطالة العام (%)	المساهمة في خفض معدلات البطالة في جميع القطاعات الاقتصادية.
٢٣,٠	٢٤,٠	٢٤,٠	٢٤,٠	٢٤,٠	٢٤,١	مديرية السياسات	٢ معدل بطالة الإناث (%)	
١٣,١	١٣,١	١٣,١	١٣,١	١٣,٢	١٣,٣	مديرية السياسات	٣ معدل بطالة الذكور (%)	
٣٧,٩	٣٧,٨	٣٧,٨	٣٧,٦	٣٧,٦	٣٦,٠	مديرية السياسات	١ نسبة المشاركة الإقتصادية المنقحة (%)	المساهمة في رفع معدلات المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين.
١٣,٣	١٣,٣	١٣,٣	١٣,٢٥	١٣,٢	١٣,٢	مديرية السياسات	٢ نسبة المشاركة الإقتصادية للإناث (%)	
٦٠,٠	٦٠,٠	٥٩,٥	٥٩,٠	٥٨,٩	٥٨,٧	مديرية السياسات	٣ نسبة المشاركة الإقتصادية للذكور (%)	

➤ مصفوفة الأهداف الإستراتيجية ومؤشرات قياس الأداء

القيمة المستهدفة					سنة الأساس ٢٠١٦	المديرية المعنية بالمؤشر	مؤشرات قياس الأداء	الأهداف الإستراتيجية
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧				
625	600	575	550	525	516	مديرية التشغيل	١ عدد جلسات الارشاد المهني للباحثين عن العمل.	زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص.
13.5%	13.5%	13.5%	13%	12.5%	12%	مديرية التشغيل	٢ نسبة المشتغلات من خلال الوزارة من إجمالي المسجلين في وزارة العمل.	
98%	97.5%	97%	96.5%	96%	95.7%	مديرية الإعلام والتواصل المجتمعي	١ نسبة الشكاوى التي يتم حلها من إجمالي الشكاوى المقدمة من (متلقي الخدمة).	تحسين وتطوير الأداء المؤسسي لرفع جودة الخدمات المقدمة وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.
18	19	20	21	22	23	مديرية علاقات العمل	١ عدد الاضرابات العمالية من اجمالي	تعزيز علاقات العمل لتخفيض النزاعات العمالية الجماعية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين.
34%	36%	38%	40%	42%	42.7%	مديرية علاقات العمل	٢ نسبة الاضرابات العمالية من اجمالي عدد النزاعات العمالية.	
95000	93000	91000	89000	87000	85000	مديرية التفتيش	١ عدد الزيارات التفتيشية للمؤسسات الخاضعة لقانون العمل.	تعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية لمنع التجاوزات التي تحدث في العمل.

القيمة المستهدفة					سنة الأساس ٢٠١٦	المديرية المعنية بالمؤشر	مؤشرات قياس الأداء	الأهداف الإستراتيجية
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧				
1350	1350	1300	1250	1200	1200	مديرية التقنيش	٢ عدد الأطفال الذين تم تدريبهم وتأهيلهم بعد سحبهم من سوق العمل.	سوق العمل.
12000	12500	13000	13500	14000	14547	مديرية التقنيش	٣ عدد إصابات العمل.	
360000	350000	340000	330000	320000	311365	مديرية العمالة الوافدة	١ عدد العمالة الوافدة المرخصة.	تنظيم شؤون العمالة الوافدة لتنظيم تدفقها إلى سوق العمل وإحلال العمالة الأردنية مكانها.
10.5%	11%	11.5%	12%	12.5%	12.6%	مديرية العمالة الوافدة	٢ نسبة العمالة الوافدة المرخصة من اجمالي العاملين في سوق العمل (الأردنيين، العمالة المرخصة).	
28	28	28	28	28	26	مركز الاعتماد وضبط الجودة	١ عدد مزودي التدريب المهني في القطاع الخاص التي تم اعتمادها	تعزيز الشراكة مع القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية.

➤ أولاً: البرامج والمشاريع التي تنفذها الوزارة:

مصدر التمويل	المشاريع	البرامج	الهدف الإستراتيجي
الموازنة العامة	مشروع تطوير خدمات التشغيل والحد من البطالة.	برنامج التشغيل والتدريب	زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص.
صندوق التشغيل والتدريب	التوسع في برامج التشغيل (البرامج المدعومة).		
صندوق التشغيل والتدريب ووزارة التخطيط والتعاون الدولي والديوان الملكي العامر	مشروع إنشاء الفروع الإنتاجية في المحافظات (المناطق الفقيرة).		
صندوق التشغيل والتدريب	مشروع دعم إنشاء الحضانات في القطاعين العام والخاص.	برنامج الإدارة والخدمات المساندة والإلكترونية	تحسين وتطوير الأداء المؤسسي لرفع جودة الخدمات المقدمة وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية.
الموازنة العامة	مشروع تعزيز القدرات المؤسسية (الإدارة)		
الموازنة العامة	مشروع إستخدام الطاقة الشمسية		
الموازنة العامة	مشروع أتمتة وزارة العمل		
الموازنة العامة	مشروع التصاريح الإلكترونية		
الموازنة العامة	مشروع إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم.	برنامج تنظيم سوق العمل	تعزيز الشراكة مع القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية.
الموازنة العامة	مشروع تمكين مركز الإعتماد وضبط الجودة		
الموازنة العامة	مشروع الحد من عمل الاطفال	برنامج العمل اللائق	تعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية لمنع التجاوزات التي تحدث في سوق العمل.
صندوق التشغيل والتدريب	مشروع النهوض بالتفتيش		
الموازنة العامة	مشروع العمل الأفضل		
الموازنة العامة	مشروع وحدة مكافحة الإتجار بالبشر		

➤ ثانيا: قائمة المشاريع التي تشرف عليها وزارة العمل:

الرقم	المديرية	المشروع	الممول	مدة المشروع
١	التشغيل	التمكين الإقتصادي والمشاركة الإجتماعية للإشخاص ذوي الإعاقة	جايكا	2020 - 2017
		مشروع رفع قدرات المرشدين المهنيين للشباب (طلبة الجامعات)	جايكا	2020 - 2017
		تدريب وتأهيل وتشغيل الشباب الأردنيين لمن لم يحالفهم الحظ في الثانوية العامة	صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	2019 - 2017
		تدريب وتشغيل العمالة الأردنية	صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	2019 - 2017
		دعم برامج سوق العمل الفعالة (تمكين، "ومن المدرسة إلى العمل")	_____	_____
٢	عمل المرأة	دعم إنشاء الحضانات في القطاع الخاص والعام	صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	_____
		الإنصاف في الأجور	منظمة العمل الدولية	_____

الرقم	المديرية	المشروع	الممول	مدة المشروع
٣	السياسات والتعاون الدولي	تعزيز فرص العمل في الأردن	الوكالة الألمانية للتعاون الإقتصادي والإئمائي الدولي	2021-2016
		الموائمة بين العرض والطلب	الوكالة الألمانية للتعاون الإقتصادي والإئمائي الدولي	2017-2016
		مشروع التدريب على تطوير كفاءة استخدام المياه والطاقة Tweed	الوكالة الألمانية للتعاون الإقتصادي والإئمائي الدولي	2019-2016

➤ ثالثاً: مشاريع ضمن خطة الاستجابة الأردنية (Jordan Compact) المدرجة على نظام (JORISS)، اشراف وزارة العمل على التنفيذ أو بالتنسيق معها:

التسلسل	رقم المشروع على JORISS	اسم المشروع	ميزانية المشروع بالدولار الأمريكي	مدة تنفيذ المشروع	الجهة المنفذة	الجهة المشرفة على التنفيذ	المجتمعات المستضيفة
١	870 JRP (2016-2018) LIVELIHOODS REF 1.1	دعم المجتمعات المستضيفة للاجئين السوريين واللجئين السوريين في شمال المملكة	179,587	8 أشهر 12/2/2017 الى ٢٠١٧/١٠/١٢	IRC اللجنة الدولية للإغاثة	وزارة العمل	المفرق / اربد / الرمثا
٢	812 JRP (2016-2018) LIVELIHOODS RES 1.2	مبادرة اشراك العمالة الأردنية المتأثرة واللاجئين السوريين في فرز النفايات وتدويرها	19,187,910	٣٠ شهر ٢٠١٦/١٢/٢٨ ٢٠١٩/٦/٢٧	GIZ الوكالة الألمانية للتعاون الدولي	وزارة العمل	المفرق / اربد / العاصمة / الكرك / مادبا / البلقاء / عجلون /
٣	956 JRP (2016-2018) SOCIAL PROTECTION	الوصول والمعرفة والحقوق والواجبات	349,999	١٠ أشهر ٢٠١٧/١/٢٥ ٢٠١٧/١١/٢٥	ارض العون القانوني ARDD	<ul style="list-style-type: none"> وزارة العمل مديرية شؤون اللاجئين وزارة التنمية الاجتماعية الهيئة الخيرية الاردنية الهاشمية فيما يخص المساعدات المقدمة للسوريين 	المفرق / اربد / العاصمة

التسلسل	رقم المشروع على JORISS	اسم المشروع	ميزانية المشروع بالدولار الأمريكي	مدة تنفيذ المشروع	الجهة المنفذة	الجهة المشرفة على التنفيذ	المجتمعات المستضيفة
٤	408 JRP (2016-2018) SOCIAL PROTECTION	مشروع ريادي للقضاء على عمل الأطفال بين اللاجئين السوريين والمجتمعات المستضيفة في الأردن	250,000	١٨ شهر ٢٠١٦/١٠/١٩ ٢٠١٨/٤/١٩	ILO منظمة العمل الدولية	اشراف وزارة التنمية الاجتماعية التنسيق مع وزارة العمل	اريد / العاصمة
٥	856 JRP (2016-2018) LIVELIHOODS RES 2.2	التوظيف من خلال العمالة المكثفة في البنية التحتية في المملكة	10,714,792	١٦ شهر	منظمة ILO العمل الدولية	وزارة الزراعة ووزارة الاشغال • هناك دور كبير للوزارة في المشروع	المفرق / اريد
٦	938 (2017-2019) LIVELIHOODS RES 2.2	تعزيز فرص الشباب في تمكين أنفسهم وبناء ذاتهم وتحسين مشاركتهم في المجتمع	39,927	١٢ شهر ٢٠١٧/٣/٥ ٢٠١٨/٣/٥	FCA المنظمة الفنلندية للإغاثة	وزارة العمل	العاصمة
٧	425 (2016-2018) SOCIAL PROTECTION	تعزيز الفرص التنموية والمعيشية للشباب من اللاجئين السوريين والمستضعفين الأردنيين	448,675	١٢ شهر ٢٠١٧/٣/٥ الى ٢٠١٨/٣/٥	FCA المنظمة الفنلندية للإغاثة	وزارة العمل	العاصمة
٨	943 (2016-2018) SOCIAL PROTECTION	برنامج تجريبي للشباب السوري والأردني للحصول على تعليم مهني وتقني وفرص عمل نوعية	758,000	١٠ شهر ٢٠١٧/٣/١٢ الى ٢٠١٨/١/١٢	كلية القدس / لومينوس للتعليم	وزارة العمل	العاصمة
9	2 (٢٠١٩-٢٠١٧) LIVELIHOODS RES 2.1	طريقي - التوفيق بين قوة العمل الأردنية والأسواق الناشئة حسب احتياجات المجتمعات المضيفة	736,615	16 شهر	FCA المنظمة الفنلندية للإغاثة	وزارة العمل	المفرق / العاصمة / الزرقاء

التسلسل	رقم المشروع على JORISS	اسم المشروع	ميزانية المشروع بالدولار الأمريكي	مدة تنفيذ المشروع	الجهة المنفذة	الجهة المشرفة على التنفيذ	المجتمعات المستضيفة
١٠	٣ (٢٠١٩-٢٠١٧) LIVELIHOODS RES 3.1	طريقي - دعم المشاريع الصغيرة وتنمية روح المبادرة وتشجيع الأفكار المبتكرة والمشاريع الاجتماعية	557,044	16 شهر	FCA المنظمة الفنلندية للإغاثة	وزارة العمل	المفرق / العاصمة / الزرقاء

➤ مؤشرات أداء البرامج:

القيمة المستهدفة					سنة الأساس ٢٠١٦	المديرية المعنية بالمؤشر	مؤشرات قياس الأداء	البرنامج	الهدف الإستراتيجي
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧					
30	25	20	15	10	5	مديرية السياسات	١ عدد الدراسات والتقارير التي تم تنفيذها.	برنامج التشغيل والتدريب	زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص.
40.0%	39.5%	38.0%	37.0%	36.0%	35.0%	مديرية التشغيل	٢ نسبة المشتغلين من خلال الوزارة من اجمالي الباحثين المسجلين سنوياً لدى وزارة العمل.		
90%	80%	70%	60%	50%	45%	مديرية الموارد البشرية	١ نسبة الموظفين المتحقين ببرامج تدريبية الى اجمالي عدد الموظفين.	برنامج الادارة والخدمات	تحسين وتطوير الأداء المؤسسي لرفع جودة الخدمات المقدمة وفق

القيمة المستهدفة					سنة الأساس ٢٠١٦	المديرية المعنية بالمؤشر	مؤشرات قياس الأداء	البرنامج	الهدف الإستراتيجي
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧					
15	15	13	11	9	6	مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني	٢ عدد البرمجيات التي تم تطويرها وإنشاؤها.	المساندة والإلكترونية	معايير الجودة والكفاءة والشفافية.
2000	1900	1800	1700	1600	1500	مركز الاعتماد وضبط الجودة	١ عدد إختبارات مزولة مهنة للبرامج المعتمدة.	برنامج تنظيم سوق العمل	تعزيز الشراكة مع القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية.
55	50	45	40	35	30	مديرية التفتيش	١ عدد قضايا الاتجار بالبشر التي تم إكتشافها وإحالتها للقضاء.	برنامج تنظيم سوق	تعزيز جهاز التفتيش والسلامة

القيمة المستهدفة					سنة الأساس ٢٠١٦	المديرية المعنية بالمؤشر	مؤشرات قياس الأداء	البرنامج	الهدف الإستراتيجي
٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧					
1550	1500	1450	1400	1350	1200	مديرية التفتيش	عدد الأطفال المستفيدين من البرامج التي يقدمها مشروع الحد من عمل الأطفال.	العمل	والصحة المهنية لمنع التجاوزات التي تحدث في سوق العمل.
85.0%	82.0%	79.0%	76.0%	73.0%	70.7%	مديرية علاقات العمل	نسبة النزاعات التي تم تسويتها من خلال التفاوض المباشر الى إجمالي النزاعات.		تعزيز علاقات العمل لتخفيض النزاعات العمالية الجماعية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين.
27%	26.5%	25.5%	24.5%	23.5%	22.6%	مديرية التفتيش	نسبة العاملين الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة (مصانع الألبسة) إلى إجمالي العاملين.	برنامج تنظيم سوق العمل	تنظيم شؤون العمالة الوافدة لتنظيم تدفقها إلى سوق العمل وإحلال العمالة الأردنية مكانها.

الملاحق:

➤ ملحق (١): الشركاء

إيماناً من وزارة العمل بتعزيز مبدأ الشراكة مع الجهات الرسمية وغير الرسمية على أساس المسؤولية المشتركة والتعاون بروح الفريق الواحد وتشجيع الاستثمار وتعزيز النمو الاقتصادي الوطني وتنظيم سوق العمل. فقد شرعت الوزارة إلى بناء شراكات حقيقية مع هذه الجهات لترجمة المسؤوليات والمهام التي تستدعي ضرورة التنسيق والتكامل والتعاون فيما بينها لتحقيق رؤية وأهداف الوزارة.

وبناءً عليه فقد تم إعداد مصفوفة الشركاء التي تصنف الشركاء الرئيسيين للوزارة والتي يتم فيها تحديد العلاقة وأهميتها ، لضمان تحديد أولويات التنسيق معهم.

تحديد درجة الشراكة:

- **شريك رئيسي:** الشراكة التي تقيّمها الوزارة مع المؤسسات - الحكومية أو خاصة - للمشاركة في تحقيق هدف إستراتيجي أو تنفيذ عملياتها الرئيسية، والذي له أثر على رؤية الوزارة ورسالتها وقيمتها.
- **شريك مساند:** المؤسسات والمنظمات والشركات التي تقوم الوزارة بعقد علاقات شراكة معها لتحقيق منفعة متبادلة تهدف إلى تقديم خدماتها للمتعاملين، نقل المعرفة والخبرات في مجالات تخصصية وتطوير أداء العمل.

طبيعة العلاقة:

- **العلاقة التنظيمية:** هي العلاقة التي ترتبط بها الوزارة مع الشريك ولا يمكن إستكمال عمليات الوزارة وتحقيق أهدافها إلا بوجود الشريك.
- **العلاقة الفنية:** هي العلاقة التي ترتبط بها الوزارة مع الشريك وتكون الاستفادة تبادلية بحيث تستفيد الوزارة من الخدمات والمعلومات التي يقدمها الشريك وكذلك يستفيد الشريك من الخدمات والمعلومات التي تقدمها الوزارة.
- **العلاقة التشريعية:** هي العلاقة التي تحكم الوزارة مع الشريك بنصوص تشريعية صادرة عن الوزارة أو عن الشريك.
- **العلاقة الرقابية:** هي العلاقة التي تحكم الوزارة مع الشريك بإعتباره سلطة أو أداة رقابية على الوزارة.



وَدَارَةُ الْعَمَلِ

➤ مصفوفة تحديد الشركاء:

#	الجهة	طبيعة العلاقة	درجة الشراكة		وصف الشريك				أدوات التواصل	إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية
			رئيسي	مساند	إطار الشراكة			القطاع		
					محلي	عربي	دولي			
١.	رئاسة الوزراء	تنظيمية، فنية، تشريعية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	١،٢،٣،٤،٥
٢.	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	فنية	✓				✓		اجتماعات، تقارير، ربط إلكتروني، إتفاقيات	٢،٣
٣.	وزارة الأشغال العامة والاسكان	فنية	✓				✓		اجتماعات، تقارير، إتفاقيات	١،٣
٤.	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	تنظيمية، فنية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	١،٢،٣،٤،٥
٥.	وزارة التربية والتعليم	تنظيمية، فنية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	٣
٦.	وزارة التعليم العالي	تنظيمية، فنية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	٣
٧.	وزارة التنمية الإجتماعية	تنظيمية، فنية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	٣،٤
٨.	وزارة الخارجية	تنظيمية، فنية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	٣،٥
٩.	وزارة الداخلية	تنظيمية، فنية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني	٣،٤
١٠.	وزارة الزراعة	تنظيمية، فنية	✓				✓		اجتماعات، مخاطبات،	٣،٤،٥

إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية	أدوات التواصل	وصف الشريك						درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#	
		القطاع			إطار الشراكة			مساند	رئيسي				
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي	محلي						
	تراسل إلكتروني، تقارير												
١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓					✓	✓	تنظيمية، فنية	وزارة الشؤون البلدية	.١١
١،٣،٤	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓					✓	✓	تنظيمية، فنية	وزارة الصحة	.١٢
١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓					✓	✓	تنظيمية، فنية	وزارة الصناعة والتجارة	.١٣
١،٢،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓					✓	✓	تنظيمية، فنية، تشريعية	وزارة المالية	.١٤
٢،٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓					✓	✓	تنظيمية، فنية، تشريعية	وزارة تطوير القطاع العام	.١٥
١،٤،٥	مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓					✓	✓	تنظيمية	مؤسسة الأذاعة والتلفزيون	.١٦
١،٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓					✓	✓	تنظيمية، فنية، تشريعية	مؤسسة التدريب المهني	.١٧
١،٢،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓					✓	✓	تنظيمية، فنية، تشريعية	المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي	.١٨

إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية	أدوات التواصل	وصف الشريك					درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#	
		القطاع		إطار الشراكة			مساند	رئيسي				
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي						محلي
١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	مؤسسة المدن الصناعية	١٩.	
١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	مؤسسة المناطق الحرة	٢٠.	
١،٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	دائرة الاحصاءات العامة	٢١.
١،٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓			✓	✓		تنظيمية، فنية	دائرة الاحوال المدنية والجوازات	٢٢.
٣،٥	مخاطبات، تقارير			✓			✓	✓		تنظيمية، فنية	دائرة الأراضي والمساحة	٢٣.
٢،٣	إجتماعات، مخاطبات، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	دائرة العطاءات الحكومية	٢٤.
٢،٣	إجتماعات، مخاطبات، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	دائرة اللوازم العامة	٢٥.
٣،٥	مخاطبات، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	دائرة المخابرات العامة	٢٦.
١،٢،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية، تشريعية	دائرة الموازنة العامة	٢٧.
٢،٣	مخاطبات، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	٢٨.
١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تقارير، ربط إلكتروني			✓			✓	✓		تنظيمية، فنية	دائرة مراقبة الشركات	٢٩.
٣	إجتماعات، مخاطبات			✓			✓		✓	تشريعية	ديوان التشريع والرأي	٣٠.

#	الجهة	طبيعة العلاقة	درجة الشراكة		وصف الشريك				أدوات التواصل	إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية
			رئيسي	مساند	إطار الشراكة			القطاع		
					محلي	عربي	دولي			
٣١.	ديوان الخدمة المدنية	تنظيمية، فنية	✓		✓				إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	١،٢،٣
٣٢.	ديوان المحاسبة	رقابية	✓		✓				مخاطبات، تقارير	٢
٣٣.	هيئة النزاهة ومكافحة الفساد	رقابية		✓	✓				مخاطبات، تقارير	٢
٣٤.	الصندوق الأردني الهاشمي	فنية		✓	✓				إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	٣،٤
٣٥.	صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني	تنظيمية، فنية	✓		✓				إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	١،٢،٣،٤،٥
٣٦.	صندوق التنمية والتشغيل	تنظيمية، فنية	✓		✓				إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	١،٣
٣٧.	المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	تنظيمية، فنية	✓		✓				إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	١،٣،٤
٣٨.	المجلس الأعلى للسكان	تنظيمية، فنية	✓		✓				إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	١،٤،٥
٣٩.	مجلس الأعيان	رقابية	✓		✓				مخاطبات، تقارير	٢
٤٠.	مجلس النواب	رقابية	✓		✓				مخاطبات، تقارير	٢
٤١.	المجلس التمريضي الأردني	تنظيمية، فنية		✓	✓				إجتماعات، مخاطبات، تقارير	٣،١
٤٢.	المجلس الصحي العالي	تنظيمية، فنية		✓	✓				إجتماعات، مخاطبات، تقارير	١،٣

إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية	أدوات التواصل	وصف الشريك					درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#
		القطاع		إطار الشراكة			مساند	رئيسي			
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي					
١،٣	إجتماعات، مخاطبات، تقارير			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	المجلس الطبي الأردني	٤٣
١،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تقارير			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	المجلس الإقتصادي والإجتماعي	٤٤
٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	هيئة إعتامد مؤسسات التعليم العالي وضبط جودتها	٤٥
١،٣،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	هيئة الإستثمار	٤٦
٢	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	هيئة تنظيم قطاع الإتصالات	٤٧
٢	مخاطبات، تراسل إلكتروني			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	الامن العام / المطابع	٤٨
٣،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	الامن العام/الإقامة والحدود	٤٩
٢	مخاطبات		✓	✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	الامن العام/ترخيص المركبات	٥٠
٢،٣	مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓	✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	مديرية التقاعد المدني	٥١
٢،٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني		✓	✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	مديرية الدفاع المدني	٥٢
٢،٣	إجتماعات، مخاطبات،		✓	✓			✓	✓	تنظيمية، فنية	الجيش العربي (القوات المسلحة الأردنية)	٥٣

إرتباط الشريك بالمعاملات المحققة للاهداف الاستراتيجية	أدوات التواصل	وصف الشريك						درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#
		القطاع			إطار الشراكة			مساند	رئيسي			
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي	محلي					
٦،١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني	✓			✓			✓		تنظيمية، فنية	الوكالة الإلمانية للتنمية (GIZ)	.٦٧
٦،١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني	✓			✓			✓		تنظيمية، فنية	الاتحاد من أجل المتوسط	.٦٨
٦،١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	شركة آدم سميث	.٦٩
٦،١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	مشروع دعم شراكة الحركة والتنقل	.٧٠
٦،١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	مفوضية السامية لرعاية شؤون اللاجئين السوريين	.٧١
٦،١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة	.٧٢
٣	إجتماعات، مخاطبات		✓					✓	✓	تنظيمية	هيئة شباب كلنا الأردن	.٧٣
٣	إجتماعات، مخاطبات		✓					✓	✓	تنظيمية	مؤسسة نهر الأردن	.٧٤
١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني	✓			✓			✓		فنية	مؤسسة التدريب الأوروبية ETF	.٧٥
١،٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓			✓		فنية	منظمة جايا اليابانية	.٧٦

إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية	أدوات التواصل	وصف الشريك						درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#
		القطاع			إطار الشراكة			مساند	رئيسي			
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي	محلي					
١	إجتماعات، مخاطبات	✓			✓			✓		فنية	المنظمة الدولية للشباب	.٧٧
١،٣،٤،٥	مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓				✓			✓	تنظيمية، فنية	منظمة العمل العربية	.٧٨
١،٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	منظمة العمل الدولية ILO	.٧٩
٢	مخاطبات، تقارير		✓					✓	✓	فنية	مركز دراسات المرأة - الجامعة الأردنية	.٨٠
٣	إجتماعات، مخاطبات			✓				✓	✓	فنية	مركز الأميرة بسمة للتنمية	.٨١
٤	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓				✓	✓	تنظيمية، فنية	المجلس الوطني لشؤون الأسرة.	.٨٢
١،٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓				✓	✓	تنظيمية، فنية	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.	.٨٣
٣،٤،٥	إجتماعات، مخاطبات، تقارير		✓		✓				✓	تنظيمية	السفارات.	.٨٤
٣،٤	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	✓	تنظيمية، فنية	جمعية صداقة	.٨٥
٣،٤	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓		✓				✓	تنظيمية، فنية	جمعية إنقاذ الطفل	.٨٦
٣	إجتماعات، مخاطبات		✓					✓	✓	تنظيمية	الإتحاد النسائي الأردني	.٨٧
٣	إجتماعات، مخاطبات		✓					✓	✓	تنظيمية	إتحاد المرأة الأردني	.٨٨
١،٣	إجتماعات، مخاطبات	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	USAID	.٨٩

إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية	أدوات التواصل	وصف الشريك					درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#
		القطاع		إطار الشراكة			مساند	رئيسي			
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي					
	تراسل إلكتروني، تقارير										
٣	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓			✓	فنية	UN-WOMEN	.٩٠
١	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	فنية	مكاتب التشغيل الخاصة	.٩١
١	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	تنظيمية	المستشفيات الخاصة	.٩٢
١	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	تنظيمية	جمعية أصحاب الفنادق وأصحاب المطاعم	.٩٣
١،٣،٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	تنظيمية، فنية	غرف الصناعة والتجارة	.٩٤
١	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	تنظيمية	شركات الألبسة والمنسوجات	.٩٥
١	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	تنظيمية	شركات القطاع الخاص والمصانع	.٩٦
١،٢	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	تنظيمية، فنية	شركات الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	.٩٧
١	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	تنظيمية	الشركات التجارية والمولات	.٩٨
	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓				✓	تنظيمية، فنية	غرف الصناعة (عمان، الزرقاء)	.٩٩

إرتباط الشريك بالعمليات المحققة للاهداف الاستراتيجية	أدوات التواصل	وصف الشريك						درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#
		القطاع			إطار الشراكة			مساند	رئيسي			
		منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي	محلي					
	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓				✓	✓	تنظيمية، فنية	غرفة تجارة عمان	١٠٠
	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓				✓	✓	تنظيمية، فنية	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	١٠١
	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓					✓	✓	فنية	كلية الق دس - لومينوس	١٠٢
٦٠٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓				✓	✓	تنظيمية، فنية	جامعة البلقاء التطبيقية	١٠٣
٥٠٦	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓				✓	✓	تنظيمية، فنية	الجامعة الألمانية الأردنية	١٠٤
١٠٢٠٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓						✓		تنظيمية، فنية	وكالة الغوث	١٠٥
١٠٢٠٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	اللجنة الدولية للإغاثة	١٠٦
١٠٢٠٥	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	اللجنة الدنماركية للإغاثة	١٠٧

الملحق (٢): الاتفاقيات الثنائية

التسلسل	الاتفاقيات	تاريخ التوقيع	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
١	اتفاقية بين الاردن والامارات حول التعاون في مجال القوى العاملة لسنة ١٩٨٢	١٩٨٢/٥/٢٦	*	*
٢	اتفاقية تعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن وحكومة دولة الامارات لسنة ٢٠٠٦	٢٠٠٦/٣/١٥	٤٧٥٩	٢٠٠٦/٥/١٦
٣	اتفاقية تبادل الايدي العاملة بين جمهورية باكستان الاسلامية والاردن لسنة ١٩٧٨	١٩٧٨/٤/٢٩	٢٧٩٠	١٩٧٨/٦/١٦
٤	اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن وتركيا لسنة ١٩٨٢	١٩٨٢/٧/٨	٣٠٩٠	١٩٨٢/٨/١٦
٥	اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن وسوريا لسنة ٢٠٠١	٢٠٠١/١٠/٨	٤٥٤٩	٢٠٠٢/٦/٢
٦	اتفاقية بشأن استقدام واستخدام العمال بين الاردن وسوريا لسنة ٢٠٠٧	٢٠٠٧/١٢/٣٠	٤٨٩٦	٢٠٠٨/٤/١
٧	برنامج تنفيذي لاتفاق التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن وسوريا لسنة ٢٠٠٥	٢٠٠٥/٢/٢٨	٤٨١٣	٢٠٠٧/٣/٧
٨	برنامج تنفيذي لاتفاق التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن وسوريا لسنة ٢٠٠٧	٢٠٠٧/١٢/٣٠	٤٨٨٨	٢٠٠٨/٣/٢
٩	اتفاقية تعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن والسودان لسنة ٢٠٠٣	٢٠٠٣/٢/٦	٤٥٩٢	٢٠٠٣/٤/١٦

التسلسل	الاتفاقيات	تاريخ التوقيع	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
١٠	برنامج تنفيذي في مجال القوى العاملة بين الاردن والسودان لسنة ٢٠٠٨	٢٠٠٨/١١/٢٦	٤٩٥٠	٢٠٠٩/٢/١٦
١١	بروتوكول التعاون في مجال اليد العاملة بين الاردن والجزائر لسنة ٢٠٠٤	٢٠٠٤/٧/١٨	٤٦٨٢	٢٠٠٤/١١/١
١٢	اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن وتونس لسنة ١٩٨٣	١٩٨٣/٤/٢٢	٤٨١٣	٢٠٠٧/٣/٧
١٣	برنامج تنفيذي للتعاون في مجال التشغيل (العمل) بين الاردن وتونس لسنة ٢٠٠٩	٢٠٠٩/٢/٦	٤٩٥٣	٢٠٠٩/٣/١٦
١٤	اتفاقية بين الاردن والفلبين بشأن التعاون في مجال القوى العاملة لسنة ١٩٨٨	١٩٨٨/١١/٣	٣٥٨٨	١٩٨٨/١٢/١
١٥	اتفاقية تنظيم استخدام العمال الاردنيين في دولة قطر بين الاردن وقطر لسنة ١٩٩٧	١٩٩٧/٥/٥	٤٢٠٨	١٩٩٧/٦/١
١٦	اتفاقية التعاون الفني بشأن تنقل الايدي العاملة بين الاردن والكويت لسنة ٢٠٠١	٢٠٠١/٥/٢١	٤٥٠٣	٢٠٠١/٨/٢٨
١٧	اتفاقية تعاون في مجال العمل بين الاردن وكندا لسنة ٢٠٠٩ وملحقاتها	٢٠٠٩/٦/٢٨	٤٩٨٣	٢٠٠٩/٩/١٦
١٨	اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن ومصر لسنة ١٩٨٥	١٩٨٥/١/٣١	٣٣٠١	١٩٨٥/٣/١٦
١٩	البرنامج التنفيذي الرابع لاتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن ومصر لسنة ٢٠٠٦	٢٠٠٦/١١/١٦	٤٨٠٤	٢٠٠٧/١/١٦

التسلسل	الاتفاقيات	تاريخ التوقيع	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
٢٠	البرنامج التنفيذي الخامس لاتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن ومصر لسنة ٢٠٠٨	٢٠٠٨/١٢/١٧	٤٩٥٣	٢٠٠٩/٣/١٦
٢١	مذكرة تفاهم بشأن تنظيم انتقال العمال المصريين للعمل في الاردن لسنة ٢٠٠٧	٢٠٠٧/٣/٢٩	٤٩٩٣	٢٠٠٩/١١/١
٢٢	ملحق لمذكرة التفاهم بشأن انتقال العمال المصريين للعمل في الاردن لسنة ٢٠٠٨	٢٠٠٨/٤/١٠	٤٩٩٣	٢٠٠٩/١١/١
٢٣	ملحق لمذكرة التفاهم بشأن انتقال العمال المصريين للعمل في الاردن رقم ٢ لسنة ٢٠٠٨	٢٠٠٨/٨/١٠	٤٩٩٣	٢٠٠٩/١١/١
٢٤	مذكرة تفاهم بشأن تنظيم انتقال العمال المصريين للعمل بمنطقة العقبة الاقتصادية الخاصة في الاردن لسنة ٢٠٠٨	٢٠٠٨/١٢/١٧	٤٩٥٣	٢٠٠٩/٣/١٦
٢٥	اتفاقية اليد العاملة الفنية بين الاردن وليبيا لسنة ١٩٧٩	١٩٧٩	٢٨٥٨	١٩٧٩/٥/١
٢٦	اتفاقية تعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن والمغرب لسنة ١٩٨٣	١٩٨٣	٤٨١٣	٢٠٠٧/٣/٧
٢٧	برنامج تنفيذي لاتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن والمغرب لسنة ٢٠٠٨	٢٠٠٨/٧/٢١	*	*

التسلسل	الاتفاقيات	تاريخ التوقيع	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
٢٨	اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن واليمن لسنة ١٩٩٧	١٩٩٧/٩/١٠	٤٢٣٨	١٩٩٧/١١/١
٢٩	البرنامج التنفيذي الاول لاتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن واليمن لسنة ٢٠٠٧	٢٠٠٧/١/٢٣	٤٨٣١	٢٠٠٧/٦/١٧
٣٠	مذكرة تفاهم بين الاردن والسلطة الوطنية الفلسطينية لسنة ٢٠٠٠	٢٠٠٠/٥/١٧	*	*
٣١	مذكرة تفاهم بشأن القوى العاملة بين الاردن واندونيسيا لسنة ٢٠٠١	٢٠٠١/٥/٢	*	*
٣٢	مذكرة تفاهم بين الاردن واندونيسيا حول تنظيم استقدام عاملات المنازل الاندونيسيات لسنة ٢٠٠٩	٢٠٠٩/٦/٢٦	*	*
٣٣	تفاقية التعاون الثنائي في مجال العمل بين الاردن وجمهورية الصين الشعبية لسنة ٢٠٠٥	٢٠٠٥/١٢/١٢	*	*
٣٤	مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين الاردن وجمهورية سيريلانكا لسنة ٢٠٠٦	٢٠٠٦/٢/٧	*	*

التسلسل	الاتفاقيات	تاريخ التوقيع	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
٣٥	مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة بين الاردن والهند لسنة ١٩٨٦	١٩٨٦/١٠/١	*	*
٣٦	مذكرة تفاهم في مجال التعاون العمالي بين الاردن والفلبين لسنة ٢٠١٠	٢٠١٠/٥/٢٧	*	*
٣٧	مذكرة تفاهم للتعاون في مجال العمل بين الاردن ودولة قطر	٢٠١١/٥/٣		
٣٨	برنامج تنفيذي لاتفاقية التعاون في مجال العمل بين الاردن ودولة الامارات العربية المتحدة	٢٠١٤/١٢/٢٠		
٣٩	مذكرة تفاهم في مجالات العمل بين الاردن والمملكة العربية السعودية	٢٠١٥/١/١٣		
٤٠	البرنامج التنفيذي لمذكرة التعاون الموقعة بين الاردن والمملكة العربية السعودية	٢٠١٥/٤/٢٨		
٤١	اتفاقية تعاون في مجال العمل بين الاردن ودولة فلسطين	٢٠١٥/١٢/٢٨		

التسلسل	الاتفاقيات	تاريخ التوقيع	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
٤٢	مذكرة تفاهيم بين منظمة العمل الدولية والمملكة الأردنية الهاشمية	٢٠١٢/٣/١		
٤٣	مذكرة تفاهم حول التعاون في مجال العمل بين وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية و وزارة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية	٢٠١٣/١٢/٢٦		
٤٤	مذكرة تفاهم بين السفارة البريطانية ووزارة العمل	٢٠١٥/١٢/١٥		
٤٥	اتفاقية تعاون في مجالات العمل والضمان الاجتماعي والعمالة بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وحكومة الجمهورية التركية	٢٠١٦/٣/٢٧		
46	اتفاقية بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وجمهورية اوغندا حول استخدام وتوظيف العمالة الاوغندية	٢٠١٦/١٠/٢٤		
47	اتفاقية تنفيذ مشروع تعزيز فرص العمل في الاردن مع الوكالة الالمانية للتعاون الانمائي GIZ	٢٠١٧/١		
٤٨	تمديد البرنامج الوطني للعمل اللائق للاعوام ٢٠١٧-٢٠١٨	٢٠١٧/١		

التسلسل	الاتفاقيات	تاريخ التوقيع	رقم الجريدة الرسمية	تاريخ النشر في الجريدة الرسمية
٤٩	اتفاقية تنفيذية مشروع تعزيز تدابير التدريب الاساسي والمتقدم من اجل رفع الكفاءة في قطاع المياه والطاقة (TWEED 2)	٢٠١٧/٤		
50	التعاون بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية في رصد جوانب العمل في تنفيذ مبادرة قواعد المنشأ للاتحاد الأوروبي في الأردن	٢٠١٧/٤/٢٦		

ملحق ٣: نقاط الضعف والقوة والفرص والتهديدات

أولاً: تحليل بيئة العمل لكل من
مديرية التفقيش ومديرية العمالة
الوافدة ومديرية علاقات العمل
ومديرية المرأة ومديرية التشغيل
ووحدة مشاريع التشغيل.

نقاط القوة	نقاط الضعف	فرص التحسين
<p>١. لدى المديرية كوادر إدارية لديها الرغبة في تحقيق أهداف الوزارة.</p> <p>٢. توفر نظام حوافز ومكافآت يهدف الى تحقيق مستوى مقبول من العيش الكريم لكافة موظفي الوزارة.</p> <p>٣. توفر أنظمة معلومات الكترونية بمستوى مقبول تساعد موظفي الوزارة على انجاز أعمالهم بكفاءة.</p> <p>٤. زيادة أعداد الكوادر البشرية لدى الوزارة عن السنوات الماضية مما مكن الوزارة من التوسع في تقديم الخدمات لكافة شرائح المواطنين بمستويات مناسبة.</p> <p>٥. الانتشار الواسع للوزارة في المحافظات والوية المملكة والتي يمكنها من الوصول الى معظم مناطق المملكة وخاصة النائية منها.</p> <p>٦. قدرة بعض الموظفين على إعداد خطط العمل مع المنظمات المحلية والدولية.</p>	<p>١. ضعف في الجوانب الإدارية والفنية لدى بعض كوادر المديرية في أداء المهام الفنية والإدارية.</p> <p>٢. ضعف في البنية التحتية المستخدمة في الوزارة والتي تعيق جهود تطوير وسائل وأليات أداء المهام المطلوبة من خلال عدم تكامل نظم المعلومات الإدارية المستخدمة.</p> <p>٣. عدم توفر الموارد المالية الكافية لتطوير برامج التدريب والتأهيل لموظفي الوزارة واعتمادها على البرامج المجانية بشكل كبير وخاصة برامج التدريب الخارجية.</p> <p>٤. ضعف قدرات وإمكانات مركز التدريب التابع للوزارة والذي يمكن أن يوفر برامج تدريب وتأهيل بأعداد كافية وبكلف مالية وإدارية منخفضة نسبياً.</p> <p>٥. ضعف قدرات بعض شاغلي المستويات الإشرافية والقيادية في الوزارة وخاصة في مجالات التخطيط وتقييم الأداء الموظفين.</p> <p>٦. عدم توفر آليات واضحة للاستفادة من المعلومات والمعارف والخبرات المتراكمة التي تمتلكها كوادر الوزارة للاستفادة منها في تدريب وتأهيل باقي الموظفين وخاصة الجدد منهم.</p> <p>٧. عدم وجود نظام ادارة عمليات المعرفة في الوزارة نتيجة لعدم وجود جهة تتولى تفعيل نظم ادارة المعرفة.</p>	<p>١. توفر دعم مالي وفني وتقني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية لدعم جهود الوزارة والمؤسسات الرديفة وشركائها الاجتماعيين في مجالات العمل والتشغيل وتنظيم سوق العمل.</p> <p>٢. توفر دعم اللازم على أعلى المستويات في الدولة باستراتيجيه التشغيل الوطنية المعتمدة من كافة المرجعيات المعنية لتعزيز وتوحيد جميع الجهود لدعم برامج التدريب والتأهيل والتشغيل وإحلال العمالة المحلية مكان العمالة الوافدة بهدف القضاء على مشكلتي الفقر والبطالة.</p> <p>٣. اقبال ملحوظ من موظفي دوائر الخدمة المدنية للانتقال الى كادر الوزارة نظراً لارتفاع معدلات الرواتب في</p>
SO	WO	
<p>١. تطوير وبناء قدرات كوادر الوزارة في شتى المجالات من خلال التفاعل مع المنظمات المحلية والاقليمية والدولية (s1, o1).</p> <p>٢. امكانية توفير موارد مالية لتوفير نظام معلومات متكامل لتغطية كافة وظائف ومهام مديرية الوزارة بشكل يقلل من الهدر في الوقت ويمكن من عمليات المتابعة والتقييم (s3, o1).</p> <p>٣. استقطاب الكفاءات من الوزارات والمؤسسات الحكومية (o3, o4, s2).</p>	<p>١. تأهيل مركز التدريب التابع للوزارة (o1, w1, w2, w3, w4, w5, w6)</p> <p>٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحل .ية والدولية لبناء ورفع قدرات موظفي الوزارة (o1, w1, w2, w3, w4, w5, w6).</p> <p>٣. توفير البنية التحتية المستخدمة في الوزارة (o1, w2).</p> <p>٤. بناء نظام يعنى بإدارة عمليات المعرفة (o1, w1, w2, w3, w4, w5, w6, w7).</p>	

WT	ST	التهديدات
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحلية والدولية لبناء ورفع قدرات موظفي الوزارة لضبط سوق العمل (T3,T7,) (w1,w2,w3,w4,w5,w6).</p>	<p>١. بناء شراكات مع منظمات العمل المحلية والدولية والتي تساهم في خلق فرص عمل (S6,T1,T2). ٢. توفير نظام معلومات متكامل حول البيانات التفصيلية اللازمة لسوق العمل (s3, T6). ٣. توزيع الكوادر البشرية لدى الوزارة في المحافظات والوية المملكة والتي يمكنها من الوصول الى معظم مناطق المملكة وخاصة النائية منها (s4,s5, T3).</p>	<p>٤. الوزارة عن معظم الوزارات. توفر دعم معنوي من قبل المرجعيات العليا في الدولة لتبني خطط استراتيجية وسياسات وبرامج الوزارة.</p> <p>١. تدني قدرة الاقتصاد الوطني على خلق المزيد من فرص العمل نتيجة لانخفاض معدلات النمو الحقيقي للاقتصاد الوطني. ٢. ضعف سياسات تنشيط الاستثمار وقدرتها على خلق فرص العمل. ٣. أزمة اللجوء السوري وأثرها على سوق العمل الأردني. ٤. تزايد عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل كل عام بشكل يفوق عدد فرص العمل المستحدثة في الاقتصاد. ٥. صعوبة تحديث التشريعات وفق متطلبات سوق العمل والتغيرات الدائمة. ٦. قلة توافر البيانات التفصيلية اللازمة لسوق العمل، وصعوبة تحديثها باستمرار. ٧. صعوبة التنسيق بين المؤسسات المعنية بقطاع التشغيل. ٨. تسرب بعض الكفاءات الإدارية إلى الخارج نتيجة توفر فرص عمل لهم برواتب وامتيازات اكبر بكثير مما تقدمه الوزارة</p>

ثانياً: تحليل بيئة العمل لمديرية
العمالة الوافدة.

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>١. وجود كادر متخصص قادر على استيعاب ظروف العمل وتقسيم العمل بشكل واضح ومحدد.</p> <p>٢. العمل بروح الفريق الواحد بين الإدارة والموظفين.</p> <p>٣. وضوح اللوائح الإدارية والتعليمات.</p> <p>٤. وضوح الاطار القانوني الناظم لطبيعة العمل في المديرية.</p>	<p>١. عدم كفاية الكوادر البشرية من الموظفين العاملين في المديرية.</p> <p>٢. الحاجة الى مزيد من الدورات التدريب والتأهيل للكادر.</p> <p>٣. عدم وجود قسم فني متخصص في البرمجة والتعامل مع نظام العمالة الوافدة في المديرية.</p> <p>٤. نظام العمالة الوافدة الالكتروني يعاني من وجود مشاكل تتعلق بالبرمجة.</p> <p>٥. عدم وجود آلية واضحة لتنظيم العمل بين مديرية العمالة الوافدة ومديرية تكنولوجيا المعلومات لحل المشكلات التي تطرأ على النظام.</p> <p>٦. عدم وضوح الوصف الوظيفي الخاص بوظائف مدراء الميدان والموظفين.</p>
فرص التحسين	WO
<p>١. توفير دعم مالي وفني وتقني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية لدعم جهود الوزارة والمؤسسات الرديفة وشركائها الاجتماعيين في مجالات العمل والتشغيل وتنظيم سوق العمل.</p> <p>٢. توفير دعم اللازم على أعلى المستويات في الدولة باستراتيجيه التشغيل الوطنية المعتمدة من كافة المرجعيات المعنية لتعزيز وتوحيد جميع الجهود لدعم برامج التدريب والتأهيل والتشغيل وإحلال العمالة المحلية مكان العمالة الوافدة بهدف القضاء على مشكلتي الفقر والبطالة.</p> <p>٣. اقبال ملحوظ من موظفي دوائر الخدمة المدنية للانتقال الى كادر الوزارة نظراً لارتفاع معدلات الرواتب في الوزارة عن معظم الوزارات.</p>	<p>١. تطوير آلية العمل على النظام الالكتروني الذي يجري العمل عليه (نظام التصاريح الالكترونية) (O1, w1, w3, w4)</p> <p>٢. زيادة عدد الكوادر العاملة (O1, w1, w3)</p> <p>٣. انشاء قسم خاص بالدعم الفني في المديرية (O1, O3, w1, w2, w3, w4, w5)</p> <p>٤. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحلية والدولية لبناء ورفع قدرات موظفي الوزارة (O1, w1, w2, w6)</p>
التحديات	ST
<p>١. أزمة اللجوء السوري وأثرها على سوق العمل الأردني.</p> <p>٢. صعوبة تحديث التشريعات وفق متطلبات سوق العمل والتغيرات الدائمة.</p> <p>٣. قلة توافر البيانات التفصيلية اللازمة لسوق العمل، وصعوبة تحديثها باستمرار.</p>	<p>١. بناء شراكات مع منظمات العمل المحلية والدولية والتي تساهم في ضبط سوق العمل (S1, S2, S3, T1, T2).</p> <p>٢. توزيع الكوادر البشرية لدى الوزارة في المحافظات والوية المملكة (w1, T1).</p> <p>٣. توفير نظام معلومات متكامل حول بيانات سوق العمل (S1, S3, T3).</p>

رابعاً: تحليل بيئة العمل لمديرية علاقات العمل.		
نقاط القوة	نقاط الضعف	
<p>١. بناء علاقات عمل ممتازة ما بين الشركاء الاجتماعيين والتي تقوم مديرية علاقات العمل بتعزيزها من خلال التمثيل الثلاثي (الحكومة، أصحاب العمل، النقابات العمالية) ويتجلى ذلك من خلال جلسات التحاور والاجتماعات التي تتم في مديرية علاقات العمل.</p> <p>٢. الخبرة المتميزة التي يتمتع بها كادر مديرية علاقات العمل من خلال الخبرة الأكاديمية والعملية المكتسبة في حل النزاعات العمالية وإنهاء الإضرابات .</p>	<p>١. قلة كادر مديرية علاقات العمل.</p> <p>٢. ضعف التدريب والتأهيل في مجال النزاعات العمالية لمفتشي العمل في الميدان، حيث ان تدريبهم على حل النزاعات سيعمل على تعزيز التعاون ما بين المركز والميدان في التعامل مع النزاعات والإضرابات.</p>	
فرص التحسين	SO	WO
<p>١. يتم حالياً تنفيذ بنود مذكرة التفاهم ما بين وزارة العمل والسفارة البريطانية في مشروع (تقليل النزاعات العمالية الجماعية والحد منها) حيث يقوم المشروع حالياً بتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية والدعم الفني لمديرية علاقات العمل ومدة المشروع ٣ سنوات ، حيث تقوم شركة آدم سميث البريطانية بتنفيذ المشروع .</p>	<p>١. تطوير وبناء قدرات كوادر الوزارة في شتى المجالات من خلال التفاعل مع شركة آدم سميث البريطانية (s1,s2,o1).</p>	<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب ورفع قدرات موظفي الوزارة (o1, w1,w2).</p>
التحديات	ST	WT
<p>١. تدني قدرة الاقتصاد الوطني على خلق المزيد من فرص العمل نتيجة لانخفاض معدلات النمو الحقيقي للاقتصاد الوطني.</p> <p>٢. ضعف سياسات تنشيط الاستثمار وقدرتها على خلق فرص العمل.</p> <p>٣. أزمة اللجوء السوري وأثرها على سوق العمل الأردني.</p> <p>٤. تزايد عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل كل عام بشكل يفوق عدد فرص العمل المستحدثة في الاقتصاد.</p> <p>٥. زيادة عدد النزاعات خلال الأعوام الخمسة الماضية وعدد الإضرابات.</p>	<p>١. إعداد آلية لحل النزاعات العمالية دون الوصول الى اضرابات (s1,s2,T4,T5).</p>	<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب ورفع قدرات موظفي الوزارة (T1,T2,T3,T4,T5,w1,w2).</p>

خامسا: تحليل بيئة العمل لمديرية التفتيش.

نقاط الضعف	نقاط القوة	فرص التحسين
<p>١. عدم توفر الكوادر المساندة التي تلزم لعمل المفتشين.</p> <p>٢. تعدد خلفيات المفتشين الدراسية من غير التخصصات القانونية والهندسية مما يضعف عملية التفتيش بسبب ضعف القدرات الفنية لديهم.</p> <p>٣. قلة التدريب للمفتشين.</p> <p>٤. عدم تفعيل الاجراءات القانونية بحق المخالفين في كثير من الحالات والاكتفاء بالنصح والارشاد.</p> <p>٥. عدم تفعيل العمل على نظام التفتيش الالكتروني بشكل تام.</p> <p>٦. اعباء العمل الورقية ومن ثم العمل على اعادة ادخالها على نظام التفتيش الالكتروني مما يضعف نسبة الادخالات للنظام ويقفل من دقتها.</p> <p>٧. عدم وجود قاعدة بيانات خاصة بالمؤسسات وبيانات السلامة والصحة المهنية.</p> <p>٨. تعدد مهام مفتشي العمل خارج نطاق وصفهم الوظيفي.</p> <p>٩. نقص عدد مفتشي السلامة والصحة المهنية.</p> <p>١٠. عدم كفاية وفعالية اجهزة قياس ملوثات بيئة العمل بسبب عدم وجود جهه محدده للتأكد من فعاليتها ومعاييرها وصيانتها من وقت لآخر(مثل قسم خاص داخل مركز التدريب).</p> <p>١١. عدم وجود ربط للبيانات الالكترونية بين المديرية المختلفة في الوزارة في بعض المعلومات المشتركة.</p> <p>١٢. التركيز في العمل على الحملات على العمالة الوافدة الامر الذي يضعف عمليات التفتيش الاخرى.</p> <p>١٣. لا يوجد تصنيف لمفتشي العمل</p>	<p>١. توفر نظام تفتيش الكتروني.</p> <p>٢. الانتشار الواسع لمديريات التفتيش في المحافظات والوية المملكة والتي يمكنها من الوصول الى معظم مناطق المملكة وخاصة النائية منها.</p> <p>٣. وجود صلاحيات قانونية تخول المفتشين اتخاذ الاجراءات القانونية بحق المؤسسات المخالفة.</p> <p>٤. وجود أقسام متعددة في مديرية التفتيش المركزية تعنى بقضايا التفتيش المختلفة (عمل اطفال، تفتيش، سلامة وصحة مهنية، بيانات، الشكاوي والخط الساخن).</p> <p>٥. وجود أجهزة ومعدات قياس ملوثات بيئة العمل لدى عدد من المديرية يتم استخدامها أثناء عملية التفتيش.</p> <p>٦. وجود سياسة واستراتيجية خاصة لتفتيش العمل.</p> <p>٧. يتم حاليا اعداد سياسة واستراتيجية خاصة بالسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني.</p>	<p>١. وجود منظمات دولية ومشاريع تدعم أنشطة الوزارة.</p> <p>٢. معالي وزير العمل هو رئيس مجلس الادارة للجهات التالية الضمان الاجتماعي والتدريب المهني...مما سيزيد فرص التعاون المشترك.</p> <p>٣. مشروع النهوض بالتفتيش.</p>
WO	SO	فرص التحسين
<p>١. تأهيل مركز التدريب التابع للوزارة (01,03, w1 ,w3,w4,w5,w6, w10)</p> <p>٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحلية والدولية لبناء ورفع قدرات مفتشي الوزارة (03, o2,o1, w1 ,w3,w4,w5,w6, w10).</p> <p>٣. تفعيل العمل على نظام التفتيش الالكتروني بشكل تام</p>	<p>٤. التعاون مع منظمات اصحاب العمل والعمال في مجالات العمل المختلفة من خلال انشطة محددة وواضحة (01,02,03, s2 ,s3,s4,s5,s6,s7).</p> <p>٥. تطوير وبناء قدرات كوادر الوزارة في جميع اقسام التفتيش من خلال التفاعل مع المنظمات المحلية والاقليمية والدولية (02,o1,o3, s4).</p>	<p>١. وجود منظمات دولية ومشاريع تدعم أنشطة الوزارة.</p> <p>٢. معالي وزير العمل هو رئيس مجلس الادارة للجهات التالية الضمان الاجتماعي والتدريب المهني...مما سيزيد فرص التعاون المشترك.</p> <p>٣. مشروع النهوض بالتفتيش.</p>

<p>٤ . انشاء قاعدة بيانات تعنى بالسلامة والصحة المهنية والتفتيش وربطها مع مؤسسة الضمان الاجتماعي والمديريات المختلفة في الوزارة في بعض المعلومات المشتركة (o2,o3, w8 ,w13) ٥ . توفير البني التحتية المستخدمة في الوزارة (,o1,o3 w2).</p>	<p>٦ . امكانية توفير موارد مالية لتوفير نظام معلومات متكامل لتغطية كافة وظائف ومهام مديريات الوزارة بشكل يقلل من الهدر في الوقت ويمكن من عمليات المتابعة والتقييم (s3, o1). ٧ . استقطاب الكفاءات من الوزارات والمؤسسات الحكومية (o3,o4, s2).</p>	
WT	ST	التحديات
<p>٦ . تأهيل مركز التدريب التابع للوزارة (T1,T2,T3, w1 ,w3,w4,w5,w6, w10) ٤ . توزيع الكوادر البشرية لدى الوزارة في المحافظات والوية المملكة والتي يمكنها من الوصول الى معظم مناطق المملكة وخاصة النائية منها (, w1,w9,w14 T1).</p>	<p>٤ . امكانية توقيع مذكرات تفاهم واتفاقيات مع الجهات التي يتقاطع عملها مع التفتيش مثل وزارة الصحة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي و التدريب المهني... (s2,s3,s6,s7, T3).</p>	<p>١ . زيادة الصغظ على سوق العمل الاردني بسبب الأزمات في المنطقة وخصوصاً الأزمة السورية. ٢ . تعدد العوامل التي تسبب عدم استقرار العمل الأردني في مكان عمله وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة، منها تدني الاجور والتطور الوظيفي للعمال. ٣ . تداخل مهام التفتيش وازدواجيته بسبب تعدد الجهات المعنية بالتفتيش مما يسبب عدم رضا اصحاب العمل ويعيق عملهم في بعض الاحيان.</p>

سادسا: تحليل بيئة العمل لمديرية التشغيل.		نقاط القوة	نقاط الضعف
		<p>١. انتشار مديريات التشغيل في مختلف محافظات المملكة.</p> <p>٢. توفر أجهزة ومعدات تكنولوجية لرفع مستوى تقديم الخدمة المقدمة في المديريات، بالإضافة إلى الربط الإلكتروني بين المديريات وبعض المؤسسات ذات الصلة.</p> <p>٣. الإستمرارية في عقد الاجتماعات الدورية لتوجيه المدراء والموظفين في تنفيذ المهام ومتابعة المستجبات.</p> <p>٤. توفر المخصصات المالية الكافية لتنفيذ النشاطات المتعلقة بالمديرية ومن مصادر متعددة.</p> <p>٥. الارتباط والتشبيك مع العديد من الجهات التي تساهم في تقديم خدمات التشغيل منها البلديات والجمعيات، غرف الصناعة والتجارة ووجود مديريات تشغيل فيها، النقابات ومع مؤسسات المجتمع المحلي.</p> <p>٦. النظام الوطني للتشغيل الإلكتروني والذي يعتبر قاعدة بيانات مسجل عليها الباحثين عن عمل وأصحاب العمل، حيث أن جميع المديريات مشبوكة من خلال هذا النظام.</p> <p>٧. الربط الإلكتروني مع ديوان الخدمة المدنية والضمان الاجتماعي ووزارة الصناعة والتجارة.</p>	<p>١. قصور في الإشراف على مدى جاهزية المباني والتجهيزات والمرافق ومناسبتها لإحتياجات متلقي الخدمة والموظفين.</p> <p>٢. الوصف الوظيفي غير واضح.</p> <p>٣. قلة الكادر الوظيفي المؤهل.</p> <p>٤. نقص في التجهيزات الفنية واللوجيستية.</p> <p>٥. قلة الدورات التدريبية ذات العلاقة بالتأهيل القيادي والدورات الفنية المتخصصة وفي التخطيط الإستراتيجي القصير والطويل المدى للموظفين بكافة مستوياتهم الوظيفية.</p> <p>٦. عدم وجود معايير واضحة لاعتمادية المرشدين المهنيين.</p> <p>٧. عدم ملائمة المكان والبيئة اللازمة للتعامل مع المراجعين.</p> <p>٨. لا يوجد ربط الكتروني بين مديريات الوزارة .</p> <p>٩. وجود بعض الوحدات التنظيمية تتشابه في المهام مع المديرية (وحدة المتابعة، وحدة مشاريع التشغيل).</p>
فرص التحسين	SO	WO	
<p>١. توفر دعم مالي وفني وتقني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية لدعم جهود الوزارة والمؤسسات الرديفة وشركائها الاجتماعيين في مجالات العمل والتشغيل وتنظيم سوق العمل.</p> <p>٢. توفر دعم اللازم على أعلى المستويات في الدولة باستراتيجيه التشغيل الوطنية المعتمدة من كافة المرجعيات المعنية لتعزيز وتوحيد جميع الجهود لدعم برامج التدريب والتأهيل والتشغيل وإحلال العمالة المحلية مكان العمالة الوافدة بهدف القضاء على مشكلتي الفقر والبطالة.</p> <p>٣. اقبال ملحوظ من موظفي دوائر الخدمة المدنية للانتقال الى كادر الوزارة نظراً لارتفاع معدلات الرواتب في الوزارة عن معظم الوزارات.</p> <p>٤. توفر دعم معنوي من قبل المرجعيات العليا في الدولة لتبني خطط استراتيجية وسياسات وبرامج الوزارة.</p>	<p>١. تشجيع الاستثمارات المولدة لفرص العمل (01,02,04, s1,s2,s4,s5,s6,s7).</p> <p>٢. تطوير النظام الوطني الالكتروني للتشغيل ليكون المرجعية للقطاع الخاص (01,02,04, s1,s2,s4,s5,s6,s7).</p>	<p>١. تصميم وصف وظيفي واضح يضمن عدم تداخل المهام (01, w2, w10).</p> <p>٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحلية والدولية لبناء ورفع قدرات موظفي الوزارة (01,02,04, w3, w5,w6).</p> <p>٣. توفير البنية التحتية المستخدمة في الوزارة (01, w1).</p> <p>٤. ربط الكتروني بين مديريات الوزارة (الاستخدام، التفقيش، التشغيل) (01, w8).</p>	



وَرَاةُ الْعَمَالِ

WT	ST	التهديدات
٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحلية والدولية لبناء ورفع قدرات موظفي التشغيل (T3,T4,T8,w3 ,w5,w6).	١. منح الاستثمارات في المناطق النائية امتيازات افضل (T1,T2,T8, s1,s2,s3,s4,s5,s6,s7). ٢. تشجيع الاستثمارات المولدة لفرص العمل (T1,T2,T8, s1,s2,s3,s4,s5,s6,s7). ٣. توفير نظام معلومات متكامل حول البيانات التفصيلية اللازمة لسوق العمل (T8,T9,T10, s1,s2,s3,s4,s5,s6,s7).	١. تباطؤ معدلات النمو الإقتصادي وتراجع فرص العمل المستحدثة. ٢. تركيز الاستثمارات في العاصمة . ٣. دخول العمالة السورية في سوق العمل دون تنظيم. ٤. تفضيل بعض أصحاب العمل تشغيل العمالة الوافدة لتدني إجورها. ٥. ضعف التنسيق مع الجهات الرديفة. ٦. ضعف التنسيق مع مديريات الوزارة الداخلية. ٧. عدم وجود سياسات واستراتيجيات واضحة تتعلق بالتشغيل وخدمات التشغيل. ٨. تعدد الجهات التي تقدم خدمات التشغيل وقلة التنسيق فيما بينها. ٩. تشابه مبادرات ومشاريع التشغيل والتي تخدم نفس الأهداف والفئات. ١٠. عدم وجود نظام إلكتروني موحد لسوق العمل.

سابعاً: تحليل بيئة العمل لمديرية المرأة.	
نقاط الضعف	نقاط القوة
١. عدم توفر كادر وظيفي كافي لدى المديرية وهناك حاجة لتزويد الاقسام بالموظفين ٣. عدم توفر موازنة مالية فرعية لتغطية نشاطات المديرية.	١. توفر كادر مؤهل وملم بقضايا المرأة. ٢. القدرة على متابعة اعمال المديرية وتنظيم اولويات العمل.
WO	SO
٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب ورفع قدرات موظفي الوزارة (o1,o2, w1,w2).	١. تطوير وبناء قدرات كوادر المديرية من خلال التفاعل مع المنظمات ومؤسسات المجتمع المدني (s1,s2,o1,o2).
WT	ST
٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب ورفع قدرات موظفي الوزارة (T1,T2, w1,w2).	١. التنسيق مع المديرية العاملة في قضايا المرأة لتوحيد الجهود (s1,s2,T1,T2)
	التحديات
	١. ازدواجية الجهات (المديريات) العاملة على قضايا المرأة. ٢. قلة مشاركة المرأة في سوق العمل وخاصة في المناطق الصناعية والتنمية.

ثامنا: تحليل بيئة العمل لمديرية الشؤون القانونية.

نقاط الضعف	نقاط القوة	فرص التحسين
<p>١. عدم وجود مكتبة قانونية.</p> <p>٢. قلة الكادر الوظيفي.</p> <p>٣. الضغط المستمر من خلال عدم قدرة بعض مديريات الوزارة باتخاذ القرار الذي هو من صلب عملهم وتحويلها الى الدائرة القانونية.</p> <p>٤. تشعب المراسلات مع جهات خارجية والتأخر بالردود.</p> <p>٤. قلة في تعاون عدد من المديريات بتزويد الدائرة القانونية بمتطلبات اجابة العديد من التساؤلات.</p> <p>٥. نقص المعلومات وصحتها الواردة من الجهات الخارجية والتي يبني عليها اتخاذ قرارات قانونية ماسية.</p>	<p>١. توفر كادر متخصص من القانونيين المؤهلين.</p> <p>٢. التنسيق المباشر والدائم ما بين افراد الفريق والمدير المباشر.</p> <p>٣. انجاز المعاملات مباشرة وكتابة الاستشارات دون تأخير.</p> <p>٤. الالتزام بالتعليمات والقوانين بحرفية.</p>	<p>١. فتح مجال التعاون مع المنظمات الدولية.</p> <p>٢. دورات خارجية من قبل المنظمات.</p> <p>٣. وجود تعاون مع الجهات الخارجية المرتبطة بعمل المديرية كالمحاكم وديوان التشريع.. الخ.</p>
WO	SO	فرص التحسين
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب ورفع قدرات الموظفين (o1,o2, w1,w2,w3).</p> <p>٢. تهيئة مكتبة قانونية (o1, w1,w2,w3).</p>	<p>١. تطوير وبناء قدرات كوادر المديرية من خلال التفاعل مع المنظمات (s1,o1,o2).</p>	<p>١. فتح مجال التعاون مع المنظمات الدولية.</p> <p>٢. دورات خارجية من قبل المنظمات.</p> <p>٣. وجود تعاون مع الجهات الخارجية المرتبطة بعمل المديرية كالمحاكم وديوان التشريع.. الخ.</p>
WT	ST	التحديات
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب. (T1,w1,w2,w5)</p>	<p>١. تطوير وبناء قدرات كوادر المديرية (s1,s2,s3,s4,T1)</p>	<p>١. التحديات المستمرة للقوانين والتعديلات التي لا تتوفر القدرة مع التوائم معها.</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة	تاسعا: تحليل بيئة العمل لمديرية الاعلام والاتصال المجتمعي.
<p>١. عدم توفر التمويل المالي للقيام بحملات اعلامية وحسب النشاطات الخاصة بالوزارة.</p> <p>٢. عدم توفر طواقم وكوادر اعلامية متخصصة ومؤهلة تتولى القيام بالواجبات المطلوبة من المديرية واقسامها.</p> <p>٣. عدم توفر وسائل الدعم اللوجستي لتسهيل عملية الحركة لموظفي المديرية اثناء تغطية الاحداث الخارجية او اثناء المشاركة في الفعاليات الاعلامية المختلفة.</p> <p>٤. عدم توفر وسائل لرصد الوسائل الاعلامية المختلفة.</p> <p>٥. عدم توفر مكتبة اعلامية للارشفة الالكترونية والتقليدية.</p> <p>٦. التسلسل الاداري والتبعية الادارية للاعلام يجب ان تكون مع رأس الهرم مباشرة.</p> <p>٧. عدم وجود مكاتب لائقة بمديرية الاعلام والتي من المفترض ان تعكس صورة الوزارة.</p>	<p>١. توفر وسائل الاتصال المختلفة التي تسهل عمليات التواصل وانتقال وتراسل المعلومات والمعارف مع الاخرين سواء كانوا افراد ام جماعات ام مؤسسات بشتى اشكالها وارتباطاتها.</p> <p>٢. توفر حد مقبول من الدعم الاداري والفني لتحقيق الانجازات والمهام المطلوبه</p> <p>٣. توفر موقع الكتروني محدث ومتابع.</p>	
WO	SO	فرص التحسين
<p>١. تطوير العمل على القيام بالحملات الاعلامية (o1,o2,o3, w1 ,w4).</p> <p>٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي الوزارة (o1,o2,o3, w2 ,w5,w6).</p> <p>٣. توفير البني التحتية المستخدمة والدعم اللوجيستي (o1,o2,o3, w3,w7).</p> <p>٤. توفير مكتبة إعلامية (o1,o2,o3, w5).</p>	<p>١. تطوير دائم للموقع الالكتروني بما يتناسب مع توفير الخدمات مع الشركاء (o1,o2,o3, s1,s2,s3).</p>	<p>١. توفر دعم مالي وفني وتقني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية لدعم جهود الوزارة والمؤسسات الرديفة وشركائها الاجتماعيين.</p> <p>٢. تصاعد دور الاعلام ووسائله بكافة انواعه المرئي والمقروء والمسموع (التقليدي والالكتروني) في التأثير على تشكيل الراي العام الداخلي والخارجي.</p> <p>٣. الفهم الجيد لاهمية التفاعل مع وسائل الاعلام المختلفة لدى المسؤولين وكافة الشركاء في مختلف القطاعات .</p>
WT	ST	التحديات
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحلية والدولية لبناء ورفع قدرات موظفي الاعلام (T2,T3 , w2 ,w5,w6).</p>	<p>١. تطوير دائم للموقع الالكتروني بما يتناسب مع توفير الخدمات مع الشركاء (T1,T2,T3,T4, s1,s2,s3).</p> <p>٢. تطوير العمل على القيام بالحملات الاعلامية (T1,T2,T3,T4, s1,s2,s3).</p>	<p>١. تباطؤ معدلات النمو الاقتصادي وتراجع فرص العمل المستحدثة.</p> <p>٢. دخول العمالة السورية في سوق العمل دون تنظيم.</p> <p>٣. ضعف التنسيق مع الجهات الرديفة.</p> <p>٤. عدم وجود نظام الكتروني موحد لسوق العمل.</p>

عاشرًا: تحليل بيئة العمل لمديرية السياسات والتعاون الدولي.		
نقاط القوة	نقاط الضعف	
<p>١. إعداد الخطة الاستراتيجية للوزارة.</p> <p>٢. المساهمة في صنع القرار.</p> <p>٣. إعداد الدراسات المتعلقة في سوق العمل.</p> <p>٤. إصدار مؤشرات تبني عليها الدراسات والسياسات.</p> <p>٥. نقطة الإتصال مع الوزارات الأخرى.</p> <p>٦. المساهمة في إعداد رؤية الأردن والبرنامج التنفيذي.</p> <p>٧. نقطة إتصال مفتوحة مع المنظمات الدولية.</p> <p>٨. متابعة وتنسيق العديد من مذكرات التفاهم الرئيسية والبرامج التنفيذية المرتبطة.</p>	<p>١. نقص في الكوادر المطلوبة.</p> <p>٢. عدم وجود قاعدة بيانات.</p> <p>٣. نقص في الدورات التدريبية والتأهيلية.</p> <p>٤. عدم توفر وسائل الدعم اللوجستي لتسهيل عملية الحركة لموظفي المديرية أثناء تغطية الأحداث الخارجية او أثناء المشاركة في الفعاليات الاعلامية المختلفة.</p>	
فرص التحسين	SO	WO
<p>١. توفر دعم مالي وفني وتقني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية لدعم جهود الوزارة والمؤسسات الرديفة وشركائها الاجتماعيين.</p> <p>٢. قدرة الاستعانة بمؤسسات بحثية محلية مثل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.</p> <p>٣. توفر دعم مالي وفني وتقني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية لدعم جهود الوزارة والمؤسسات الرديفة وشركائها الاجتماعيين.</p>	<p>١. دعم فني في إعداد السياسات وتقييم السياسات (01,02, s1,s2,s3, s4,s5,s6).</p> <p>٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (07, s7,s8).</p>	<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (01,02, w1).</p> <p>٢. بناء قاعدة بيانات (01,02, w2).</p> <p>٣. توفير الدعم اللوجستي (01, w4).</p> <p>٤. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (01 , w7,w8).</p>
التحديات	ST	WT
<p>١. تباطؤ معدلات النمو الإقتصادي وتراجع فرص العمل المستحدثة.</p> <p>٢. دخول العمالة السورية في سوق العمل دون تنظيم وتعديل السياسات لتضمينها.</p> <p>٣. ضعف التنسيق مع الجهات الرديفة.</p> <p>٤. عدم وجود نظام إلكتروني موحد لسوق العمل.</p> <p>٥. تقلب السياسات.</p> <p>٦. دخول العمالة السورية في سوق العمل دون تنظيم وتعديل السياسات لتضمينها.</p> <p>٧. ضعف التنسيق مع الجهات الرديفة.</p> <p>٨. تقلب السياسات.</p>	<p>١. المساهمة في تطوير الموقع الإلكتروني موحد لسوق العمل (T1,T2,T3,T4,T5, s3,s4,s5).</p> <p>٢. تضمين اللجوء السوري في السياسات (T1,T2,T3,T4,T5 s1,s2,s3,s4,s5,s6).</p> <p>٣. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (T1,T2,T3 , s1,s2).</p>	<p>٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب تقدم من مختلف المؤسسات المحلية والدولية لبناء ورفع القدرات (T1,T2,T3,T5, w1,w3).</p> <p>٣. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (T6,T7,T8, w1,w3).</p>

نقاط الضعف		نقاط القوة		الحادي عشر: تحليل بيئة العمل لمديرية الشؤون الإدارية والمالية.
١. نقص في الكوادر المطلوبة. ٢. نقص في الدورات التدريبية والتأهيلية. ٣. محدودية المخصصات المالية للنفقات التشغيلية. ٤. عدم توفر بيئة عمل مناسبة للموظفين (مباني، أجهزة، الخ). ٥. مباني مديريات الوزارة جميعها مستأجرة. ٦. التوسع في استحداث مديريات أو مكاتب عمل مع محدودية موظفي الوزارة.		١. إعداد الموازنة العامة ضمن الإحتياجات الفعلية للوزارة.		
WO		SO		فرص التحسين
١. توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين (o1,o2,o3,w3,w4,w5,w6). ٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (o1 , o2,w2).		١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (o1,o3, s1). ١. توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين (o1,o2,o3, s1).		١. الاستفادة من المنح المقدمة من الجهات الخارجية. ٢. الاستفادة من قطع الأراضي المخصصة للوزارة لإنشاء مباني خاصة بها في المحافظات. ٣. الاستفادة من مشروع الإستراتيجية الوطنية للتشغيل الخاص بهيكله التشغيل والمتضمن شراء مبنى رئيسي لوحدة مشاريع التشغيل المدعومة.
WT		ST		التحديات
١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (T1,T2,T3 , w2).		١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (T1,T2,T3 , s1,s2).		١. دخول العمالة السورية في سوق العمل دون تنظيم وتعديل السياسات لتضمينها. ٢. ضعف التنسيق مع الجهات الرديفة. ٣. تقلب السياسات.

		الثاني عشر: تحليل بيئة العمل لمديرية الموارد البشرية.
نقاط الضعف	نقاط القوة	
<p>١. عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية في عمل المديرية.</p> <p>٢. قلة كادر المديرية المختص مقارنة بحجم العمل.</p> <p>٣. مخصصات التدريب المالية لا تغطي كافة الاحتياجات التدريبية.</p> <p>٤. إقصاء موظفي الموارد البشرية عن المشاركة في الدورات الخارجية ذات العلاقة بعمل الوزارة.</p>	<p>١. رفع قدرات ومهارات موظفي الوزارة وبما ينسجم مع خطة وعمل الوزارة.</p> <p>٢. تطبيق خطة تدريبية شاملة في بداية كل عام بحسب حاجة الوزارة وانسجاماً مع أهدافها الإستراتيجية.</p> <p>٣. ارتفاع الرضا الوظيفي خلال الأربع سنوات الماضية بين الموظفين في مجال إشراكهم في البرامج والدورات التدريبية.</p> <p>٤. اعتماد آلية عادلة ومنظمة لإشغال الوظائف الإشرافية والقيادية.</p>	
WO	SO	فرص التحسين
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (o1 , w3,w4).</p>	<p>١. تحديد المسميات الوظيفية بناءً على الهيكل التنظيمي الجديد وإعداد بطاقات الوصف الوظيفي لكافة المسميات الوظيفية على الهيكل التنظيمي (o1,o2,s1,s2,s3, s4).</p> <p>٢. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (o1,o2,s1,s2,s3, s4).</p>	<p>١. الاستفادة من المنح المقدمة من الجهات الخارجية.</p> <p>٢. استقطاب موظفين أكفاء من الوزارات والدوائر الأخرى، وتوزيعهم حسب الاحتياجات الوظيفية.</p>
WT	ST	التحديات
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (T1, w3,w4).</p>	<p>١. توزيع المفتشين على مديريات التفقيش (T3, s1,s3,s4).</p> <p>٢. تطوير نظام الحوافز (T1,T2,T3, s1,s3,s4).</p>	<p>١. تسرب عدد من الكفاءات من الوزارة، بسبب ضعف الرواتب والحوافز المقدمة للموظفين.</p> <p>٢. زيادة التنافسية على موظفي الوزارة من قبل المنظمات الدولية التي تتعامل مع الوزارة.</p> <p>٣. الزيادة المضطربة في أعداد الموظفين المنتدبين في مجال التفقيش فقط.</p>

الثالث عشر: تحليل بيئة العمل
لمديرية تكنولوجيا المعلومات.

نقاط الضعف	نقاط القوة	فرص التحسين
<p>١. نقص الكوادر الفنية المتخصصة المدربة والمؤهلة .</p> <p>٢. تم نقل بعض الموظفين المتخصصين بالتكنولوجيا من المديرية الى اقسام غير متخصصة بالتكنولوجيا.</p> <p>٣. عدم امتلاك بعض الموظفين للمهارات المطلوبة في البرمجة.</p> <p>٤. عدم تثبيت رؤساء الاقسام في اقسام محددة.</p> <p>٥. عدم امتلاك المهارات المطلوبة لاستلام الأنظمة الموجودة في الوزارة وتحديثها والتعديل عليها.</p> <p>٦. الوصف الوظيفي غير موجود لكافة الوظائف بمستوياتها .</p> <p>٧. ضعف الاتصال والتواصل الداخلي مع المديريات الاخرى (الالكترونيا) .</p> <p>٨. عدم وجود تكامل بين الأنظمة الداخلية الرئيسية للوزارة .</p> <p>٩. تداخل في مهام ومسؤوليات مديرية تكنولوجيا المعلومات مع مديريات مركز الوزارة .</p> <p>١٠. ضعف تفاعل الوزارة مع برنامج الحكومة الالكترونية .</p> <p>١١. عدم الربط الالكتروني الفعال مع المؤسسات الأخرى لنتمكن من تبادل البيانات والمعلومات بسهولة ودقة .</p>	<p>١. استحداث مديريةية لتكنولوجيا المعلومات.</p> <p>٢. استخدام التكنولوجيا في أعمال الوزارة.</p> <p>٣. حوسبة معظم أعمال الوزارة .</p> <p>٤. الربط الإلكتروني بين مركز الوزارة ومديريات العمل والتشغيل والتفتيش .</p> <p>٥. توفر قواعد بيانات وأنظمة حاسوبية حديثة قابلة للتكامل مع بعض .</p>	<p>١. الاستفادة من الدعم الفني والمادي من المنظمات والهيئات الدولية لقطاع تكنولوجيا المعلومات .</p> <p>٢. اقبال ملحوظ من موظفي دوائر الخدمة المدنية للانتقال الى كادر الوزارة نظراً لارتفاع معدلات الرواتب في الوزارة عن معظم الوزارات</p>
WO	SO	فرص التحسين
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (o1, w1,w3,w5).</p> <p>٢. إيجاد آليات للتواصل الداخلي الالكتروني (o1, w10).</p> <p>٣. تحديد الأوصاف الوظيفية (o1, w9).</p> <p>٤. تعزيز نظام الكهرباء لغرفة الخوادم بشراء أجهزة UPS للحفاظ على ديمومة عمل الخوادم وتجنب أي مشاكل قد يتسبب بها قطع التيار الكهربائي عنها. و تعزيز نظام التكييف في غرفة الخوادم للحفاظ على الأجهزة من ارتفاع درجة الحرارة وإعادة تأهيل غرفة الخوادم (o1, w6,w7,w8).</p> <p>٥. امكانية انتداب او نقل موظفين مختصين من وزارات او مكاتب عمل متخصصين بالتكنولوجيا وضمن</p>	<p>١. طرح عطاء لتلبية احتياجات مديريات العمل ورفع كفاءة مركز المعلومات (DC) في الوزارة وتغطية نفقاته من مشروع اتمتة الوزارة (o1, s1,s2,s3, s4,s5).</p> <p>٢. إعادة تأهيل الشبكة في بعض مديريات العمل (o1, s1,s2,s3, s4,s5).</p>	<p>١. الاستفادة من الدعم الفني والمادي من المنظمات والهيئات الدولية لقطاع تكنولوجيا المعلومات .</p> <p>٢. اقبال ملحوظ من موظفي دوائر الخدمة المدنية للانتقال الى كادر الوزارة نظراً لارتفاع معدلات الرواتب في الوزارة عن معظم الوزارات</p>

<p>مواصفات محددة (o1,o2 , w1,w2,w3,w5). ٦. تفعيل تنفيذ برنامج الحكومة الإلكترونية بالتشارك مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (, o1 w13,w14).</p>		
WT	ST	التحديات
<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (T1,T2, w1,w3,w5). ٢. تعيين او تكليف او انتداب موظفين يمتلكون المهارات اللازمة (البرمجة، فنيي شبكات، فنيي صيانة) (T1,T2 , w1,w2,w3,w5).</p>	<p>١. تنفيذ برامج تأهيل وتدريب لرفع قدرات موظفي المديرية (T1,T2 , s1,s2,s3,s4,s5). ٢. وجود نسخة احتياطية من البيانات (T1,T3, s1,s2,s3,s4,s5). ٣. وجود أجهزة احتياطية لاغراض الطواري والكوارث والأزمات. (Disaster Recovery Data Center) (T1,T3, s1,s2,s3,s4,s5).</p>	<p>١. زيادة المخصصات المالية للعام القادم ٢٠١٧. ٢. الاعتماد الكلي في تطوير وتحديث أنظمة الوزارة الرئيسية على شركات القطاع الخاص . ٣. الكوارث والزلازل.</p>

الرابع عشر: تحليل بيئة العمل
مديرية استراتيجيات التشغيل

نقاط الضعف	نقاط القوة	
<p>١. عدم كفاية الكوادر البشرية من الموظفين العاملين في الوحدة.</p> <p>٢. استقالة و/أو انتقال بعض موظفي الوحدة مما يسبب عائقاً أمام الكادر الحالي لتغطية أعمالهم.</p> <p>٣. الحاجة الى مزيد من الدورات الفنية والتدريب المتخصص للكادر.</p> <p>٤. عدم اشراك موظفي الوحدة في ورش العمل والدورات الداخلية والخارجية التي تقوم الوزارة بالمشاركة بها.</p>	<p>٥. وجود الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وخطتها التنفيذية التي توضح آلية المتابعة والتقييم المطلوبة لتنفيذها.</p> <p>٦. قدرة الموظفين على إعداد الخطط الاستراتيجية والتنفيذية.</p> <p>٧. وجود ضباط ارتباط في جميع المؤسسات والجهات المنفذة لمشاريع الاستراتيجية.</p> <p>٨. ارتباط الوحدة بعلاقات جيدة مع بعض الجهات الداعمة مثل منظمة العمل الدولية مما يتيح للكادر المشاركة في ورش العمل والدورات التدريبية التي تقوم بإعدادها.</p> <p>٩. ارتباط الوحدة ادارياً بمعالي وزير العمل مباشرة على الهيكل التنظيمي.</p> <p>١٠. إنشاء وحدة متخصصة في متابعة استراتيجيات التشغيل حيث تم دمج وحدة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل مع وحدة امانة سر مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني لمتابعة كلا الاستراتيجيتين.</p>	
WO	SO	فرص التحسين
		<p>١. توفير الدعم المالي والفني (دورات/ ورش عمل) داخل الوزارة من قبل المديرية المعنية (التطوير المؤسسي).</p> <p>٢. توفير الدعم المالي والفني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية.</p> <p>٣. توفير الكادر اللازم لإدارة أعمال الوحدة بمن فيهم الاداريين والمنسقين.</p> <p>٤. تفعيل دور وحدة الاستراتيجية في متابعة وتقييم مشاريعها.</p>
WT	ST	التحديات
		<p>١. تقاطع عمل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل مع استراتيجية التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني.</p> <p>٢. أزمة اللجوء السوري وأثرها على قطاع التشغيل.</p> <p>٣. غياب وعدم استجابة ضباط الارتباط في الجهات المنفذة لما هو مطلوب من تقارير وبيانات وصعوبة الحصول عليها من قبلهم.</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة	تحليل بيئة العمل (وحدة امانة سر مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني)
<p>٧. عدم كفاية الكوادر البشرية من الموظفين العاملين في الوحدة.</p> <p>٨. الحاجة الى مزيد من الدورات التدريب والتأهيل للكادر.</p> <p>٩. عدم وضوح الوصف الوظيفي الخاص بكل موظف .</p> <p>١٠. عدم وجود وسيلة نقل مخصصة للوحدة لمتابعة العمل مع المؤسسات ذات العلاقة بقطاع ETVET.</p>	<p>١١. وجود كادر متخصص قادر على استيعاب ظروف العمل وتقسيم العمل بشكل واضح ومحدد.</p> <p>١٢. العمل بروح الفريق الواحد بين الادارة والموظفين.</p> <p>١٣. وضوح اللوائح الادارية والتعليمات.</p> <p>١٤. وضوح الاطار القانوني الناظم لطبيعة العمل في الوحدة.</p> <p>١٥. وجود الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني وخطتها التنفيذية الناطمة لعمل القطاع وعلاقته مع وحدة امانة السر.</p> <p>١٦. قدرة الموظفين على إعداد الخطط الإستراتيجية والتنفيذية.</p> <p>١٧. وجود ضباط ارتباط من مؤسسات قطاع ETVET مهمتهم تزويد الأمانة بالتقارير .</p> <p>١٨. العمل على تحقيق منحة الاتحاد الأوروبي (مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي) مع المؤسسات ذات العلاقة والبالغة قيمتها ٥٢ مليون يورو.</p>	
WO	SO	فرص التحسين
		<p>٤. توفير الدعم المالي والفني من بعض المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والدولية لتقوم امانة السر بالقيام بأعمالها دون وجود معيقات.</p> <p>٥. توفير الدعم اللازم للاستراتيجية الوطنية التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني المعتمدة من كافة المرجعيات المعنية لتعزيز وتوحيد جميع الجهود لدعم برامج التدريب المهني والتقني والتشغيل .</p> <p>٦. الموافقة على المشروع المعدل لقانون مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني.</p> <p>٧. الموافقة على مسودة الشراكة الاجتماعية لقطاع ETVET.</p>
WT	ST	التحديات
		<p>٤. تقاطع الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية مع استراتيجية ETVET.</p> <p>٥. أزمة اللجوء السوري وأثرها على قطاع ETVET.</p> <p>٦. عدم الموافقة على المشروع المعدل لقانون مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني</p> <p>٧. قلة توافر البيانات التفصيلية اللازمة في قطاع ETVET، وصعوبة تحديثها باستمرار.</p>

مديرية الرقابة الداخلية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١. عدم القدرة على إكتشاف الخلل من خلال البرامج المحوسبة لعدم توفر الموظف ذو الخبرة في هذا المجال.</p> <p>٢. عدم تفعيل نظام (GFMIS) لدى مديرية الرقابة بحيث يخدم الموظفين العاملين على هذا النظام في قسم الرقابة المالية</p>	<p>١. القدرة على متابعة اعمال المديرية من خلال التدقيق المستمر والدوري بالإضافة الى الزيارات الميدانية.</p> <p>٢. توفر كادر ذو خبرة لدى المديرية قادر على تعزيز مواطن القوة والضعف ومعالجة الخلل التي من الممكن أن يواجه الموظف أثناء عمله.</p> <p>٣. القدرة على الترشيد بالنفقات والإستخدام الأمثل لها</p>
التحديات	الفرص
<p>١. كثرة الأنظمة والتعليمات والبلاغات الصادرة من الجهات الرسمية بالإضافة الى عدم وجود تحديث لبعض الأنظمة والتعليمات التي تتوافق مع الظروف الإقتصادية الحالية.</p> <p>٢. عدم القدرة على إكتشاف بعض الأخطاء من خلال الأنظمة المحوسبة.</p>	<p>١. إشراك الموظفين بدورات تدريبية وورش عمل في مجال العمل الذي يقوم به والذي يعود بالشكل الإيجابي على المديرية.</p> <p>٢. الإشتراك بالدورات الخارجية للإطلاع على بيئة العمل الرقابية وربطها بالمخاطر التي من الممكن أن تواجهها.</p>