

**نظام معلومات سوق العمل - الأستعراض الوظيفي للوضع القائم حالياً والتوصيات**

أكتوبر 2018

ل

**TECHNICAL ASSISTANCE**

**“Skills for Employment and Social Inclusion Programme”, EuropeAid136729/DH/SER/JO**

**المشروع الاوروبي " الدعم الفني لبرنامج المهارات للتشغيل والأندماج الاجتماعي"**

**نظام معلومات سوق العمل - الأستعراض الوظيفي للوضع القائم حالياً والتوصيات**

أكتوبر 2018

إن محتويات هذا التقرير تقع على عاتق الوكالة الألمانية للتعاون الدولي وشركائها في الائتلاف ، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعكس وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

المحتويات

[1. ملخص المشروع ( ورقة المعلومات) 4](#_Toc531068889)

[2. لائحة المختصرات](#_Toc531068890)

[3. الملخص التنفيذي](#_Toc531068891)

[3.1 المقدمة](#_Toc531068892)

[3.2 الغرض من الوثيقة 9](#_Toc531068893)

[3.3 التقييم العام للوثائق التي تم تقديمها والتعاون 9](#_Toc531068894)

[3.4 الوثائق المرجعية 9](#_Toc531068895)

[3.5 المقابلات التي تم القيام بها 10](#_Toc531068896)

[4. إستعراض المعلومات الأساسية 17](#_Toc531068897)

[4.1 شكل نظام معلومات سوق العمل ( LMIS Landscape) 17](#_Toc531068898)

[4.2 نهج مراجعة الأنظمة 19](#_Toc531068899)

[5. إستعراض أنظمة تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بتصميم نظام معلومات سوق العمل 20](#_Toc531068900)

[5.1 وزارة العمل: الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل 21](#_Toc531068901)

[5.2 دائرة الأحصاءات العامة 24](#_Toc531068902)

[5.3 المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية : مشروع \ نظام المنار 26](#_Toc531068903)

[5.4 صندوق المعونة الوطنية : نظام تكنولوجيا المعلومات 29](#_Toc531068904)

[5.5 غرفة صناعة الأردن : نظام تكنولوجيا المعلومات 31](#_Toc531068905)

[5.6 غرفة تجارة الأردن : نظام تكنولوجيا المعلومات 31](#_Toc531068905)

[5.7 المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي: نظام تكنولوجيا المعلومات 35](#_Toc531068906)

[5.8 مؤسسة التدريب المهني: نظام تكنولوجيا المعلومات 37](#_Toc531068907)

[5.9 المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة: نظام تكنولوجيا المعلومات 41](#_Toc531068908)

[5.10 جامعة البلقاء التطبيقية : نظام تكنولوجيا المعلومات 43](#_Toc531068909)

[5.11 وزارة التعليم العالي: نظام تكنولوجيا المعلومات 45](#_Toc531068910)

[5.12 مصادر البيانات المحددة ذات الأهمية محتملة 47](#_Toc531068911)

[5.13 رسم خارطة طريق الكيانات 48](#_Toc531068912)

[6. ملخص الملاحظات والتوصيات 49](#_Toc531068913)

[6.1 الملاحظات الرئيسية للمراجعة الوظيفية التي تم أجرائها 49](#_Toc531068914)

[6.2 خارطة طريق نظام معلومات سوق العمل- النهج المرحلي 53](#_Toc531068916)

[6.3 الخطوات التالية 53](#_Toc531068917)

جدول المحتويات

# ملخص المشروع ( ورقة المعلومات)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والأندماج الأجتماعي** | | **عنوان المشروع:** | |
| EuropeAid136729/DH/SER/JO | | **الرقم المرجعي** | |
| N° 2017 / 389-106 | | **رقم العقد** | |
| 25 شهر | | **مدة المشروع** | |
| 15 أكتوبر 2017 | | **بداية المشروع** | |
| 15 نوفمبر 2019 | | **نهاية المشروع** | |
| **المملكة الأردنية الهاشمية** | | **الدولة** | |
|  | سُلطة التعاقد | المنتفعين | المستشار  (الجهة المنفذة ) |
| المنظمات | بعثة الأتحاد الأوروبي للمملكة الأردنية الهاشمية | **المنتفعين الرئيسين:**  وزارة العمل  وزارة التربية والتعليم  وزارة التعليم العالي  مؤسسة التدريب المهني  مركز الاعتماد وضمان الجودة لمؤسسات التعليم العالي.  جامعة البلقاء التطبيقية  وزارة التنمية الاجتماعية  أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني أو الوحدة الفنية لوزارة العمل والمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني  مركز الاعتماد وضمان الجودة  المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية    صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني  صندوق المعونة الوطنية  المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة  دائرة الاحصاءات العامة  الشركاء الاجتماعيون والرابطات في القطاع الخاص والمجتمع المدني ومزودين التدريب والتعليم المهني والتقني في القطاع الخاص  المحافظات والبلديات | **هذا المشروع ينفذ من قبل :**  الوكالة الألمانية للتعاون الدولي،  مت مكدونلد - المملكة المتحدة،  و دجاني للأستشارات |
|  | **السيدة لوبا بافلوفا**  خبيرة في برنامج  بعثة الأتحاد الأوروبي إلى المملكة الأردنية الهاشمية  صندوق بريد 852099، عمان 11185، الأردن  هاتف:  الهاتف المحمول:  البريد الإلكتروني: | السيد طارق الرشدان  **أمين سر أمانة ، مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الهاتف: 0777779914**  **البريد الإلكتروني:**  **etvets@yahoo.com**  **المملكة الاردنية الهاشمية** | **السيد محمد المتوكل**  مدير المشروع ،  الوكالة الألمانية للتعاون الدولي،  الهاتف: + 962 6 586 8090 ،  فاكس: + 962 6 581 9863 ، جوال: + 962 79 74 90 888 ،  البريد الإلكتروني:  mohammed.al-mutawakel@giz.de |
| **تشرين الأول 16 ، 2018** | | تاريخ المراجعة | |
| **1. ايفان ماجراك ( خبير غير رئيسي) – جمهورية سلوفاكيا**  **2. محمد أسماعيل (خبير غير رئيسي)- الأردن** | | **أستند محرر التقرير إلى البيانات التي تم جمعها من وثائق فريق الدعم الفني** | |
| **1. لوكا أتزوني: قائد فريق الدعم الفني**  **2. لوبا بافالوفا: الخبير الرئيسي 4** | | فريق الدعم الفني | |
| **التوقيع:** | | تمت الموافقة عليه من قبل: | |

# لائحة المختصرات

|  |  |
| --- | --- |
| المختصر | الشرح |
| AQACHEI | هيئة الاعتماد وضمان الجودة لمؤسسات التعليم العالي |
| AG | الفريق الاستشاري |
| ALMMs | تدابير سوق العمل الفاعلة |
| ALMPs | برامج سوق العمل الفاعلة |
| BAU | جامعة البلقاء التطبيقية |
| CA | سلطة التعاقد |
| CoE | مراكز التميز |
| CEQA | مركز الاعتماد وضمان الجودة |
| CS | المجتمع المدني |
| CSO | منظمة المجتمع المدني |
| CMS | نظام إدارة المحتوى |
| DEF | صندوق تنمية التشغيل |
| DEVCO | المديرية العامة للجماعة الأوروبية للتنمية والتعاون |
| EUD | بعثة الاتحاد الأوروبي إلى المملكة الأردنية الهاشمية |
| DG | المديرية العامة (للمفوضية الأوروبية) |
| DOS | دائرة الاحصاء العامة |
| EC | المفوضية الاوروبية |
| ELARG | المديرية العامة للجماعة الأوروبية للتوسع |
| ENI | أداة الجوار الأوروبية |
| ENP | سياسة الجوار الأوروبية |
| ETF | مؤسسة التدريب الأوروبية |
| ETVET | التشغيل والتدريب والتعليم المهني التقني |
| ETVET-C | مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني |
| EU | الإتحاد الأوربي |
| EUBEC | المزج الأوروبي والتعاون الخارجي |
| GDP | إجمالي الناتج المحلي |
| GIZ | الوكالة الألمانية للتعاون الدولي |
| GoJ | حكومة الأردن |
| HDI | مؤشر التنمية البشرية |
| HEAC | هيئة اعتماد التعليم العالي |
| HR | الموارد البشرية |
| HRD | تنمية الموارد البشرية |
| IS | نظام معلومات |
| IT | تقنيات المعلومات |
| IPA | أداة للمساعدة قبل الانضمام |
| IPF | مرفق مشاريع البنية التحتية |
| JICA | الوكالة اليابانية للتعاون الدولي |
| KE | خبير رئيسي |
| KILM | المؤشرات الرئيسية لسوق العمل |
| LM | سوق العمل |
| LMI | معلومات سوق العمل |
| LMIS | نظام معلومات سوق العمل |
| LMIMS | نظام إدارة معلومات سوق العمل |
| M&E | المتابعة والتقييم |
| MIS | نظام إدارة المعلومات |
| MoE | وزارة التربية والتعليم |
| MoHE | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي |
| MoL | وزارة العمل |
| MoPIC | وزارة التخطيط والتعاون الدولي |
| MoSD | وزارة التنمية الاجتماعية |
| MSCoE | مراكز المهارة النموذجية للتميز |
| NAF | صندوق المعونة الوطنية |
| NCHRD | المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية |
| NGO | منظمة غير حكومية |
| NES | استراتيجية التشغيل الوطنية |
| NEES | نظام التشغيل الإلكتروني الوطني |
| NETVETS | استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الوطنية |
| NKE | خبير غير رئيسي |
| NMPF | السياسة الوطنية لإطار التمويل الأصغر |
| NSHRD | الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية |
| NQF | إطار المؤهلات الوطنية |
| PC | اللجنة التوجيهية للمشروع |
| PCM | إدارة دورة المشروع |
| PETS | مسح تتبع الإنفاق العام |
| PMP | برنامج إدارة الأداء |
| PIU | وحدة تنفيذ المشروع |
| PMU | وحدة إدارة المشروع |
| PPF | مرفق تحضير المشروع |
| PPP | شراكة القطاعين العام والخاص |
| PRS | استراتيجية الحد من الفقر |
| PWDs | أشخاص ذوي الإعاقة |
| QSDS | المسح النوعي لتسليم الخدمة |
| PSC | اللجنة التوجيهية للمشروع |
| RCC | مجلس التعاون الإقليمي |
| SME | مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم |
| SC | اللجنة التوجيهية |
| SS-C | مجلس مهارات القطاع |
| SSC | المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي |
| STE | خبير على المدى القصير |
| TA | الدعم الفني |
| TAT | فريق الدعم الفني |
| TVETC | مجلس التدريب والتعليم المهني والتقني |
| ToR | الشروط والأحكام والمرجعية |
| TOT | تدريب مدربين |
| TVET | التدريب والتعليم المهني والتقني |
| UNDP | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي |
| UNHCR | وكالة الأمم المتحدة للاجئين |
| USAID | الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية |
| VTC | مؤسسة التدريب المهني |
| WB | البنك الدولي |

# 

# الملخص التنفيذي

## المقدمة

## الغرض من الوثيقة

الغرض من هذه الوثيقة هو التزود في الملاحظات والنقاط الأساسية والنتائج المأخوذة من استعراض مصادر البيانات ومستهلكي البيانات ووظائف الأعمال وتصميم النظام وإمكانيات التكامل وعمليات النظام وصيانة أنظمة تكنولوجيا المعلومات التي سوف يديرها في المستقبل أصحاب المصلحة الرئيسيون في نظام معلومات سوق العمل والذي سيشار إليه كذلك باسم نظام تكنولوجيا المعلومات إذا لم يذكر خلاف ذلك.

وأثناء المراجعة ، نظرنا أيضًا في قدرة المنظمة على تشغيل نظام معلومات سوق العمل في المستقبل أو مكوناته - خاصة استعدادتها الشخصية والتقنية وقدرتها على تبادل البيانات.

## التقييم العام للوثائق التي تم تقديمها والتعاون

ويمكن تقييم التقييم العام للدعم المقدم من المؤسسات المحلية (رؤساء المؤسسات المعنية ، وموظفي تكنولوجيا المعلومات ، ومحللين الأعمال ، وأصحاب البيانات ، والخبراء في الموضوع ، وما إلى ذلك) على أنها ممتازة. لقد تلقينا جميع المعلومات التي رأينا أنها قد تكون مثيرة للاهتمام بالنسبة لنا وقد تلقينا حتى العديد من الفرص للاطلاع على التصميم المادي لقواعد البيانات والبيانات الواردة والأنظمة من منظور المستخدم ومنظور المشرف وما إلى ذلك.

في نهاية المهمة التي استهدفت مراجعة الوضع الحالي لنظام معلومات سوق العمل / معلومات سوق العمل في الأردن ، تم تنظيم ورشة عمل مشتركة ( مجموعة العمل 4) في 15/10/2018. كان جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين حاضرين في ورشة العمل ، وقد قادت المناقشة لمزيد من الخطوات - إنشاء الإطار المفاهيمي ، ومناقشة الاتفاقيات المؤسسية وفي المستقبل البعيد ، لإنشاء نظام معلومات سوق العمل.

## الوثائق المرجعية

تم جمع الوثائق التالية واستخدامها أثناء مراجعة أنظمة تكنولوجيا المعلومات:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الرقم | *الوثيقة* | *المؤلف* |
|  | عرض بور بوينت حول مفهوم معلومات سوق العمل- نظام معلومات سوق العمل 2018.07.12 | الخبير الرئيسي4 لوبا بافالوفا |
|  | المنار- معلومات الموارد البشرية- 2005- 1383- pdf | المنار |
|  | كتيب-2015- النهائي-المؤشرات. pdf | المنار |
|  | BWJ\_ILO\_EU Phase II-draft-July 19 2018.docx | منظمة العمل الدولية |
|  | تنمية الموارد البشرية-نظام معلومات سوق العمل -2018\_المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الأنجليزية.عرض بور بوينت | المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية |
|  | منظمة العمل الدولية-الأردن الأرشاد الألكتروني ECS\_نهائي .عرض بور بوينت | منظمة العمل الدولية |
|  | الشروط والأحكام المرجعية\_لنظام معلومات سوق العمل نظام تكنولوجيا المعلومات لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني \_الخبير المتقدم , الخبير المبتدأ \_نهائي .docx | الخبير الرئيسي4 لوبا بافالوفا |

## المقابلات التي تم القيام بها

المهمة **1** (30.9.2018-15.10.2018)**:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **التاريخ** | **المكان\ وقت الأجتماع** | **الخبراءالرئيسين \ الغير رئيسين الذين حضروا الأجتماع** | **المؤسسات / الأشخاص الذين سيتم الألتقاء بهم** | **تعليقات على محتوى الاجتماع** |
| 2018/09/30  الأحد | مقر وزارة العمل  الساعة 12:00  (2-3 ساعات) | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. مجدي أبو السعن، الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل\ معلومات سوق العمل، وزارة العمل+ أي زملاء ذوي صلة بالتعامل مع الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل من القسم الذي يعمل به السيد مجدي 4. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 5. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | وزارة العمل | الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل - الوضع القائم حاليا للنظام يعتبر جزءًا أساسيًا ومهمًا من نظام معلومات سوق العمل الشامل ؛  توضيح توقعات المستفيدين ونهج النشاط / والمكون والنتائج المتوقعة.    - انظر إلى العرض المرفق من الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل من إعداد إيفان ماجركاك |
| 2018/10/02  الثلاثاء | مقر وزارة العمل  الساعة 9:00 | 1. أيفان ماجركاك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. مجدي أبو السعن، الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل\ معلومات سوق العمل، وزارة العمل+ أي زملاء ذوي صلة بالتعامل مع الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل من القسم الذي يعمل به السيد مجدي 4. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 5. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | وزارة العمل | رؤية نظام معلومات سوق العمل من جانب وزارة العمل - مناقشة العمل مع الممثلين الرئيسيين المسؤولين عن معلومات سوق العمل |
| 2018/10/03  الأربعاء | الأجتماع 1  في مقر دائرة الأحصاءات العامة  الساعة 10:00  ( ساعتين)  الأجتماع 2  مقر المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  الساعة 12:00  (ساعتين) | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. **زيد أبو الغنم، دائرة الأحصاءات العامة وزملائه المعنين** 4. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 5. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 6. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 7. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 8. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 9. **منال الزاغ، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وزملائها العاملين على المسوحات ومعلوماات سوق العمل** 10. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 11. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 12. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | دائرة الأحصاءات العامة  وزارة العمل  **المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية** وزارة العمل | بيانات دائرة الأحصاءات العامة المطلوبة لنظام معلومات سوق العمل ،  رؤية دائرة الأحصاءات العامة  قاعدة بيانات المنار ، بيانات معلومات سوق العمل-نظام معلومات سوق العمل مراجعة العمل المنجز حتى الآن وإمكانية استخدام البيانات ، خبرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في معلومات سوق العمل / نظام معلومات سوق العمل ، رؤيتهم وفهمهم لنظام معلومات سوق العمل |
| 2018/10/04  الخميس | مقر صندوق المعونة الوطنية  الساعة 9:00  (2- 3 ساعات) | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. **فيصل الخلايلة، صندوق المعونة الوطنية وبعض من الزملاء من صندوق المعونة المعنين في تكنولوجيا المعلومات** 4. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 5. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 6. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | صندوق المعونة الوطنية  وزارة العمل | قاعدة بيانات صندوق المعونة الوطنية والبيانات والإحصاءات المتعلقة بمنتفعين صندوق المعونة الوطنية فيما يتعلق بنظام معلومات سوق العمل ؛ التحديات المتعلقة بخطة توسيع وتحسين برنامج التحويلات النقدية لصندوق المعونة الوطنية والتحدي جديد لـ 85000 عائلة –  خطة مدتها 3 سنوات - البيانات الجديدة ، توقعات صندوق المعونة الوطنية المتعلق بنظام المعلومات الإدارية (MIS) ، إلخ. |
| 2018/10/07  الأحد | مقر أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني  الساعة 10:00  ( ساعتات)  مقر غرفة صناعة الأردن  الساعة 1:00- 300 | 1. ميروسلاف خبير غير رئيسي متقدم 2. موظف المسؤول عن المتابعة والتقييم من أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 3. تيبور بروبيلي 4. رزان عبد الفتاح الحديدي, خبير غير رئيسي مبتدأ 5. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 6. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 7. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 8. **أسامة العريان، غرفة صناعة الأردن** 9. **وعد العبادي، غرفة صناعة الأردن** 10. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 11. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني  غرفة صناعة الأردن  وزارة العمل | اجتماع تمهيدي مع الموظفون في أمانة السر المسؤولون عن مؤشرات نظام المتابعة والتقييم للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني . مناقشة حول العناصر الرئيسية للمتابعة والتقييم الموجودة ، نقاط القوة والضعف فيها.  آراء وتوقعات أصحاب العمل (الشركاء الاجتماعيين) نحو معلومات سوق العمل / نظام معلومات سوق العمل - التحديات (البيانات ، والإحصاءات ، وقواعد البيانات ، واحتياجات أصحاب العمل ، وما إلى ذلك) ، والطرق الممكنة للمضي قدماً في نظام معلومات سوق عمل مثالي واحد.  الترتيبات المشتركة بين المؤسسات - التحديات !؟ |
| 2018/10/09  الثلاثاء | مقر وزارة التربية والتعليم- جبل الحسين  الساعة 12:00  ساعتان | 1. ميروسلاف خبير غير رئيسي متقدم 2. رزان عبد الفتاح الحديدي, خبير غير رئيسي مبتدأ 3. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 4. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 5. المهندس أيمن المومني، وزارة التربية والتعليم وزملائه 6. سمير صالح ، مؤسسة التدريب المهني 7. عبد الله عبابنه، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 8. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | وزارة التربية والتعليم  مؤسسة التدريب المهني  المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية | هيكل البيانات المتاحة للنظام المدرسي.  تنفيذ سياسات وبرامج التدريب والتعليم المهني. |
| 2018/10/10  الأربعاء | مقر مؤسسة الضمان الأجتماعي  الساعة 10:00  ساعتين | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. **شعلان المجالي، الضمان الأجتماعي+ المدير - + الموظفين المسؤولين عن البيانات والإحصاءات ، ونظام تكنولوجيا المعلومات** 4. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 5. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | مؤسسة الضمان الأجتماعي  وزارة العمل | بيانات حول تاريخ توظيف الأشخاص المؤمن عليهم في نظام تكنولوجيا المعلومات في مؤسسة الضمان الأجتماعي كمساهمة في نظام معلومات سوق العمل (نظام بيانات الضمان الأجتماعي) |
| 2018/10/15  الإثنين | فندق جنيفا ، عمان  الساعة 10،00 - 12،00  بحد أعلى إلى 1300 | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | جميع الجهات المعنية  مجموعة العمل 4  وفريق العمل 1+ فريق العمل 2 | عرض المخرجات / النتائج الأولى - الخطوط العريضة الأولى - مناقشة العمل والخطوات التالية (المهمة 2 في نوفمبر 2011) |
| الاجتماع مع مكتب منظمة العمل الدولية  الساعة 15،00 | 1. لوبا بافلوفا 2. تيبور 3. أيفان ماجريك 4. ميروسلاف | منظمة العمل الدولية  فريق الدعم الفني \_ SESIP | نظام الأرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الألكتروني لمنظمة العمل الدولية ( المنصة الألكترونية) - الاجتماع مع موظفي منظمة العمل الدولية والمطورين للنظام الأساسي ، وتحديث النسخة الحالية وبيان وظائفها |

المهمة2 (7.11.2018-22.11.2018):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2018/11/11  الأحد | مقر المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الأعاقة  الساعة 10:00 | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. غدير الحارس الحديدي + زملائها المسؤولين عن البيانات ونظام تكنولوجيا المعلومات 4. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 5. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 6. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  غدير الحارس الحديدي + زملائها المسؤولين عن البيانات ونظام تكنولوجيا المعلومات | مساهمات / متطلبات المركز الوطني، من نظام معلومات سوق العمل |
| 2018/11/12  الإثنين | مقر جامعة البلقاء التطبيقية  الساعة 10:00 | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. د. نور خرابشة + زملائها المسؤول عن البيانات ونظام تكنولوجيا المعلومات ، جامعة البلقاء التطبيقية 4. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 5. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 6. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | مقر جامعة البلقاء التطبيقية  د. نور خرابشة + زملائها المسؤول عن البيانات ونظام تكنولوجيا المعلومات ، جامعة البلقاء التطبيقية | مساهمات / متطلبات جامعة البلقاء التطبيقية من نظام معلومات سوق العمل |
| 2018/11/13  الثلاثاء | الاجتماع الأول  مع مقر وزارة العمل  في الساعة 10،00  ساعتين | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 4. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 5. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | وزارة العمل  مجدي أبو السعن، وزارة العمل | الترتيبات المؤسسية الضرورية وإمكانيات استضافة النظام وتغيير التشريعات |
| الاجتماع 2  في مقر غرفة تجارة الأردن  في الساعة 13،00  ساعتين | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. **هالة الخصاونة ، موظفو غرفة تجارة الأردن + المسؤولون عن البيانات ونظام تكنولوجيا المعلومات** 4. مجدي أبو السعن+ دينا حماد ، وزارة العمل 5. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 6. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | غرفة تجارة الأردن   1. **هالة الخصاونة ، موظفو غرفة تجارة الأردن + المسؤولون عن البيانات ونظام تكنولوجيا المعلومات** | مساهمة / متطلبات غرفة تجارة الأردن من نظام معلومات سوق العمل |
| 2018/11/14  الأربعاء | أجتماع مع مؤسة التدريب المهني  الساعة 10:00 | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. **مدير قسم البرمجة ، + السيد سمير صالح ، عضو مجموعة العمل 4 ، ربما مدير مؤسسة التدريب المهني** 4. مجدي أبو السعن، وزارة العمل 5. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 6. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | مؤسسة التدريب المهني  **مدير قسم البرمجة ، + السيد سمير صالح ، عضو مجموعة العمل 4 ، ربما مدير مؤسسة التدريب لمهني** | مساهمة / متطلبات مؤسسة التدريب المهني من نظام معلومات سوق العمل |
| 2018/11/14  الأربعاء | أجتماع مع وزارة التعليم العالي  الساعة:13:00 | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 4. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4 | وزارة التعليم العالي |  |
| 2018/11/19  الإثنين | ورشةالعمل رقم 2  في الساعة 9،30 - 13،00  فندق آياس | 1. أيفان ماجريك ، خبير غير رئيسي متقدم 2. محمد إسماعيل ، خبير غير رئيسي مبتدأ 3. إيناس ناسرين ،أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 4. لوبا بافلوفا ، الخبير الرئيسي 4   بالأضافة إلى جميع أعضاء مجموعة العمل 4 | جميع أصحاب المصلحة - أعضاء مجموعة العمل 4 – فريق العمل 1 & فريق العمل 2 ، ممثلين آخرين من أصحاب المصلحة الذين يتعاملون مع معلومات سوق العمل - البيانات و نظام تكنولوجيا المعلومات | عرض المفهوم المقترح ، مناقشة حول الخطوات الضرورية قبل التنفيذ |

# إستعراض المعلومات الأساسية

## شكل نظام معلومات سوق العمل ( LMIS Landscape)

في بداية المراجعة ، تم رسم شكل نظام معلومات سوق العمل . عن طريق سيناريو مثالي لنظام معلومات سوق العمل قابل للتنفيذ في الأردن ، ويعتمد على أفضل الممارسات المأخوذة من نظم معلومات سوق العمل في دول الاتحاد الأوروبي وتوصيات منظمة العمل الدولية لأنظمة معلومات سوق العمل

((<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--en/index.htm>).

أثناء استعراض الأنظمة ، تم استخدام شكل نظام معلومات سوق العمل ( LMIS Landscape) لرسم هيكلية البيانات للوصول إلى مستوى عالي من البيانات ووحدات الربط في نظام معلومات سوق العمل . ومع ذلك ، في هذه المرحلة لم يتم التوصل إلى استنتاجات حول إمكانية توسيع أي من الأنظمة المعينة إلى نظام معلومات سوق عمل فاعل بالكامل.

**الشكل 1 : البيانات المستهدفة وشكل نظام معلومات سوق العمل في الاردن بحيث يحتوي على:**

* **قاعدة بيانات سوق العمل**
* الباحثين عن عمل
* أصحاب العمل
* الشواغر
* تاريخ التشغيل من مؤسسة الضمان الأجتماعي
* تصاريح عمل الأجانب
* تسجيل الكفايات والمهن
* **بيانات التعليم**
* الخريجين وتخصصاتهم
* تتبع الخريجين
* القابلية للتشغيل
* خريجين المدارس الثانوية
* **أحصائيات، مسوحات، وبيانات الدراسات**
* مؤشرات العمالة الاقتصادية الكلية
* التحاليل والتقارير
* الكتاب السنوي الأحصائي
* مسح قوى العمل
* التعداد السكاني
* المسوحات الصناعية
* مسوحات المتعلقة في الأجور
* البحوث والملاحظات
* دراسات القطاع ذات الأولوية
* التمويل الأصغر
* **بيانات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني**
* الدورات
* دورات الخريجين
* تتبع خريجين التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
* الطلب على الدورات
* **بيانات القطاع الخاص**
* الأعمال
* غرفة التجارة
* غرفة الصناعة



Figure 1 Target Data and System Landscape in LMIS Jordan

## نهج مراجعة الأنظمة

أن أفضل نهج لمراجعة الأنظمة الحالية بالنسبة لوضعنا الحالي هي عمل مقابلات شخصية \ أجتماعات في كل مؤسسة معنية

من خلال المقابلات كنا نركز على المجالات التالية:

* التنظيم **– يعني نضج المنظمة في عملية تقديم البيانات وأستخدامها بمجرد تطبيق نظام معلومات سوق العمل. في الإطار المفاهيمي ، واستنادًا إلى هذا التقييم ، سيتم تقسيم المؤسسات إلى فئتين - الفئة الأولى: المؤسسات التي تنتج البيانات ولديها القدرة على أستخدام المخرجات من نظام معلومات سوق العمل والفئة 2: المنظمات التي تستخدم معظم البيانات لاحتياجاتها الخاصة.**
* الموقع **- في الغالب كان هذا الجانب مهمًا بالنسبة للمنظمات التي تقدم خدمات موزعة جغرافيًا ، مثل خدمات التشغيل العامة (PES) في وزارة العمل ومكاتب صندوق المعونة الوطنية. نحن ندرك أن التواصل مع عامة الناس لا يمكن أن يعتمد على الخدمات الإلكترونية فقط.**
* البيانات **- الموضوع الرئيسي من أستفساراتنا من المؤسسات ، هو أكتشاف البيانات التي يمكن توفيرها ، ومدى تناسقها ، حول المواضيع الأساسية التي يمكن مطابقتها ، ومدى أمكانية تقديمها وما إلى ذلك ، كما طلبنا من كل مؤسسة ، ما هي البيانات التي تهمها للأستخدام للحصول على مخرجات نظام معلومات سوق العمل .**
* التكنولوجيا **- تم إجراء فحص عالي المستوى للتكنولوجيا المستخدمة ، وتحديد مختلف أنظمة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة ، والتقنية الأساسية ، وسنة التشغيل لكل نظام وقدرته على الاندماج من خلال أحد الواجهات المقترحة )خدمات الويب ومضخات البيانات / أدوات** ( الأستخراج، التحويل،والتحميل) **" ETL" ، وتكرار البيانات**
* التطبيق **- للمؤسسات التي تقدم التطبيقات مع واجهة المستخدم ، قمنا بتقييم طريقة التفاعل ومستوى التكامل مع الأنظمة الأخرى (وليس لإجبار المستخدمين على إدخال بيانات مكررة).**
* عمليات الأعمال **- على الرغم من أنها قد تكون خارج نطاق هذه الوثيقة ، فقد قمنا أيضًا بتقييم عمليات الأعمال عالية المستوى التي قد تخضع للتحسين ، وهي العمليات التي يمكنها تحسين جودة البيانات وتقليل العبء على المواطن ووعلى معلومات سوق العمل الغير من متسقة في الأردن**

# إستعراض أنظمة تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بتصميم نظام معلومات سوق العمل

ويبين المخطط التالي رسم الخرائط للأنظمة التي يمكن أن تسهم في نظام معلومات سوق العمل:

وزارة التربية و التعليم

قواعد بيانات أخرى

النظام الألكتروني الوطني للتشغيل

مؤسسة الضمان الأجتماعي

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

مراصد البيانات والمحللين

المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة

جامعات عامة وخاصة أخرى

جامعة البلقاء التطبيقية

مؤسسة التدريب المهني

دائرة الأحصاءات العامة

صندوق المعونة الوطنية

غرفة صناعة الأردن

وزارة التعليم العالي

غرفة تجارة الأردن

يتم وصف كل من النظم الرئيسية بالتفصيل في الفصول أدناه:

## وزارة العمل: الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل | وزارة العمل |
|  | |
| الغرض من النظام | |
| يعتبر النظام الإلكتروني الوطني للتشغيل (NEES) الرد على الالتزام بواجب توفير نظام وطني لمطابقة الوظائف. ومع ذلك ، فإن التسجيل في النظام ليس إلزامياً بالنسبة للأشخاص العاطلين عن العمل ، وبالتالي لا يمكن أعتبار البيانات التي يحتويها النظام على أنها كاملة أو تمثيلية لجميع فئات العاطلين عن العمل في الأردن.  ويفتقر النظام إلى عروذ جاذبة للوظائف الشاغرة ، وبالتالي لا يستخدم على نطاق واسع - فمعظم الوظائف الشاغرة وظائف منخفضة المستوى ومعظم الباحثين عن العمل الذين يسجلون في النظام هم من العمال ذوي الياقات الزرقاء )عمال يدويين) ، ولكنهم لا يستخدمونه لمصلحتهم. هناك ما يقرب من 10-15 ٪ من المستخدمين المسجلين نشط. | |
| **الكيانات الرئيسية في النظام** | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | تسجيل الباحثين عن عمل  بناء الملف الشخصي للباحثين عن عمل | باحث عن عمل | | تسجيل صاحب العمل | صاحب العمل من داخل وخارج الأردن | | نشر الشواغر | وظيفة منشورة (شاغر) | | المطابقة الوظيفية | من ملف الباحث عن العمل والترقيات الوظيفية | | الأرشاد والتوجيه الوظيفي والمهني | غير مشغلة بعد | | التدريب الألكتروني | غير مشغلة بعد | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| لدى النظام الإلكتروني الوطني للتشغيل إمكانية توفير بيانات شاملة لنظام معلومات سوق العمل ، معظمها حول القطاعات الأقل طلبا في سوق العمل. يمكن للبيانات الواردة من النظام الإلكتروني الوطني للتشغيل إظهار تدفق الباحثين عن العمل ، والتوجهات الرائجة في الوظائف الشاغرة بالإضافة إلى التوجهات في تجزئة السوق حسب الإقليم / النوع / العمر. قد يتم جلب قيمة مضافة في المستقبل عن طريق تحليل طبيعة الوظائف الشاغرة ، لتحديد المهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل. هذا ، بالطبع ، يمكن أن يكون آليا أيضا ، لكنه يتطلب تكنولوجيات متقدمة للقيام بع  لتحقيق أوسع أستخدام للنظام ، يجب أن يكون هناك تكامل مع الأنظمة الأخرى مثل (صندوق المعونة الوطنية و المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة ) بالإضافة إلى تحسين عمليات الأعمال في وزارة العمل ( النظام الإلكتروني الوطني للتشغيل / خدمات التشغيل العامة ). | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| أن وزارة العمل كقائد في مجال معلومات سوق العمل يجب أن تكون قادرة على الاستفادة من كل المعلومات تقريباً في نظام معلومات سوق العمل حيث أن المجالات الرئيسية الثلاثة هي:   * تحليل سوق العمل –( المؤشرات (انظر على سبيل المثال المؤشرات الرئيسية لسوق العمل من قبل منظمة العمل الدولية * متابعة وتقييم سياسات سوق العمل النشطة التي تنفذها وزارة العمل * تبادل المعلومات والتنسيق - نظرا لحالة وزارة العمل   يوصى بشدة بإنشاء مجموعة /وحدة متابعة تحليلية في وزارة العمل كجزء من مشروع نظام معلومات سوق العمل. | |
| البنية التحتية التقنية | |
| * النظام الإلكتروني الوطني للتشغيل هو نظام يعتمد على منتجات مايكروسوفت باستخدام:   Windows Server  IIS, ASP.NET MVC2  Microsoft SQL Server Database  متوافق مع معظم المتصفحات الحالية ، لا يوجد تطبيق سطح المكتب لخدمات الخلفية  يعمل على الإنترنت العام و Govnet ، أينما توفرت | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * + القدرات التقنية الجيدة التي يتم بناؤها باستخدام تقنيات الويب الحديثة   + التكامل عبر الإنترنت مع عدة كيانات حكومية مثل مؤسسة الضمان الأجتماعي و وزارة الأتصالات وتكنولوجيا المعلومات و FURAS Portal و CSB.   + نظام تديره وزارة العمل * • الدعم الرسمي من قبل الوزارة والقانون | * + التسويق قليل أو معدوم بين المواطنين(مثل AdWord)   + لا توجد شركات أو وظائف شاغرة يتم فحصها (تحقق مما إذا كانت الوظائف الشاغرة غير مسيئة وهل الأعمال هي التي يقولون أنها موجودة)   + لا يوجد تحليل للمواقع للمستخدمين (تحليلات الويب)   + قلة اﻟﻘﺪرات (اﻟﻤﻮﻇﻔﻴﻦ واﻟﺘﻤﻮﻳﻞ) ﻣﻦ أﺟﻞ ﺗﻄﻮﻳﺮ ﻧﻈﺎم إﺿﺎﻓﻲ * • ربما يكون النظام قد وصل إلى ما بعد منتصف العمر | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * تبادل البيانات مع صندوق المعونة الوطنية – (أن يكون تبادل البيانات ممكن في كلا الطرفين (الشواغر من النظام الوطني للتشغيل إلى صندوق المعونة الوطنية ، الباحثين عن العمل من صندوق المعونة الوطنية إلى ومن النظام الوطني للتشغيل * يجب أن يتذكر أي نظام أذا ما كان الباحث العمل قد تم استيراده تلقائيًا من النظام الآخر * الأمور الموصى بها: الأحالة من صندوق المعونة الوطنية إلى النظام الوطني للتشغيل ، باستخدام واجهة تلقائية * تبادل البيانات مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة ضمن النظام الوطني للتشغيل فقط - مع توفر المعلومات اللازمة حول الأشخاص ذوي الأعاقة والقيود الموجودة على بعض الوظائف التي يحتاجها مستشارو التشغيل والوظائف لتوفير خدمات مصممة خصيصا لـ الأشخاص ذوي الأعاقة - مطابقة الوظائف وخطط التشغيل الفردية ، إلخ. * تبادل البيانات مع غرفة صناعة الأردن - سد الفجوة في جانب الطلب * تبادل البيانات مع ديوان الخدمة المدنية الأردني لجذب المزيد من الناس إلى النظام الوطني للتشغيل * تبادل البيانات مع مواقع التشغيل الخاصة مثل (أخطبوط ، بيت) مع التركيز على جانب الطلب * تقديم وكلاء التشغيل (الروبوتات) - خدمة مؤتمتة تقوم بمطابقة منتظمة حتى عندما لا يكون المستخدم متصلاً بالإنترنت يتم أرسال الإشعارات * تقديم خدمة إعلام ( الرسائل القصيرة ) للأشخاص الذين لديهم مهارات رقمية / أجهزة بسيطة أقل * جذب كبار أصحاب العمل لنشر الوظائف الشاغرة حصريًا على النظام الوطني للتشغيل * نشر الوظائف الشاغرة من دول الخليج - دول مجلس التعاون الخليجي (بشكل حصري بدون مواقع منفصلة) * مثال على الممارسات الجيدة هو موقع وظائف قطر على شبكة الإنترنت: https://jqpee.jo/ * إدخال سجل الكفاءات وفرص العمل في الأرشاد الألكتروني * تعديل النظام للحصول على معلومات مفصلة عن أنواع الإعاقات بما يتماشى مع التشريعات الوطنية * تطوير خريطة طريق للترقية وتحسين النظام من حيث الجوانب الفنية والوظيفية * رفع الوعي حول وجود النظام ، عن خدماته المجانية من حيث التكلفة لكل من الباحثين عن العمل وأصحاب العمل | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
| **نموذج البيانات من الكيانات الرئيسية** | |

## دائرة الأحصاءات العامة

|  |  |
| --- | --- |
| أسمالنظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| النظام الأحصائي | دائرة الأحصاءات العامة |
|  | |
| الغرض من النظام | |
| نظام دائرة الأحصاءات العامة هو نظام إحصائي يخدم مجموعة واسعة من المسوحات الإحصائية وجمع البيانات. وهناك جزء لا يتجزأ من هذا النظام وهي العمليات المتعلقة بمسح القوى العاملة ، التي يتم تنفيذها على أساس منتظم. تستخدم إدارة العمليات المنهجية المنسقة لحساب بعض مؤشرات سوق العمل الرئيسية ، ومع ذلك قد لا تكون البيانات دقيقة بسبب العديد من العوامل الخارجية في سوق العمل / في اقتصاد الأردن. | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | مسح العمالة والبطالة | معدل البطالة (مقسمة وفقاً لعدة مؤشرات)  **16،500 أسرة مستجيبة**  **على أساس ربع سنوي**  **٪ 75 من الأسر التي شملتها الدراسة متكررة من المسح السابق و 25٪ جديد**  **التوزيع جغرافي فقط**  **كل من الأردنيين وغير الأردنيين**  **سري** | | مسح إستحداث الوظائف | إستحداث الوظائف في الأقتصاد  47.000 مستجيب  نصف سنوى  3 مؤشرات رئيسية:  وظيفة جديدة ، ترك للوظيفة ، تغيير الوظيفة | | مسح الأستخدام | مسوحات موجهة نحو الشركات | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| ، يمكن استخدام البيانات من نظام دائرة الأحصاء العامة بطريقتين على الرغم من أنها تتطلب تحليلاً أكثر عمقًا:   * مجموعة من المؤشرات "الرقم فردي" الناتجة عن تنقية البيانات ومعالجتها وتجميعها في دائرة الأحصاء العامة. * مصدر للبيانات الخام (السجلات الفردية) للمزيد من البحث.   يعتبر استخدام كلاهما جزءًا مهمًا من عمل الباحث. قد يحتوي نظام معلومات سوق العمل على كل نوع من البيانات ، والمؤشرات باعتبارها ضرورية ، وكذلك السجلات الفردية كميزة للاستعلامات من خلال الجداول. ومع ذلك يمكن الحصول على الوثيقة المطلوبة من خلال دائرة الأحصاءات العامة بالفعل ، على الرغم من أنه لا يتم تقديم سوى 20٪ من العينة. عمل دائرة الأحصاءات مؤسس بشكل جيد وليس بيروقراطي. | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| على الرغم من أنه لم يتم التعبير عن أي اهتمام مباشر بأي نوع من البيانات خلال الاجتماع ، الأ أنه يمكن لـدائرة الأحصاءات العامة استخدام بيانات المؤسسات الأخرى لفائدتها. سواء كان ذلك عبر التحقق من البيانات من الوكالات والمؤسسات الأخرى أو تقديم مسوحات جديدة. | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * **القدرة على إجراء المسوحات الميدانية / المنزلية** * **مواقع عبر الإنترنت متصلة وغير متصلة يمكن من خلالها الحصول على البيانات الفردية / التراكمية** * **تأسيس إجراءات لتوفير العينة (عادة ما تصل إلى 20 ٪) من البيانات لأغراض البحث** | * تحديدها من قبل أنشطة مشروع الدعم الفني الأخرى * وجود آلية محدودة للتحقق من البيانات عبر الإنترنت في هذا المجال ، وقد تم إجراؤها يدويًا في المقر الرئيسي | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * سيتم تقديم التوصية لطرق وحسابات إحصائية محددة في أنشطة أخرى لمشروع الدعم الفني . | |
| **حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية** | |
| رابط لموقع دائرة الأحصاءات العامة (بالإنكليزية  <http://dosweb.dos.gov.jo/labourforce/> | |

## المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية : مشروع \ نظام المنار

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| المنار | المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (NCHRD) |
|  | |
| الغرض من النظام | |
| يهدف مشروع المنار بالمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (NCHRD) إلى تحسين جمع معلومات الموارد البشرية وتحليلها وتوزيعها ، بما يضمن رفاهية المواطنين الأردنيين وحسن معيشتهم.  تتمثل أوجه القصور في النظام في أن معظم البيانات لا يتم تحديثها بشكل منتظم وأن التحديثات تعتمد على الدراسات الجارية حاليًا في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. يمكن لنظام معلومات سوق العمل التغلب على هذه الفجوة من خلال توفير تحديث منتظم للبيانات في النظام ويمكن لمشروع المنار في المقابل المساهمة في نظام معلومات سوق العمل من خلال الدراسات الجاهزة ، والتي سيتم نشرها كجزء من نظام أدارة المحتوى من النظام. | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | بيانات مخرجات نظام التعليم | **الجامعات**   * الطلاب الملتحقين والخريجين   **كليات المجتمع**   * الطلاب الملتحقين والخريجين   **التدريب والتعليم المهني**   * وزارة التربية والتعليم - الطلاب * مؤسسة التدريب المهني – طلاب -خريجين | | قاعدة بيانات القوى العاملة | بيانات دائرة الإحصاء عن المشتغلين / العاطلين عن العمل  ديوان الخدمة المدنية - مقدمي الطلبات ، تم تعيينهم ، المتقاعدين ، العاملين  وزارة العمل - تصاريح العمل  مؤسسة الضمان الأجتماعي - المشاركون | | برنامج القوى العاملة | صندوق التنمية والتشغيل  - المقترضون  صندوق المعونة الوطنية  - الأسر المنتفعة من صندوق المعونة الوطنية  الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب  - المتدربين والخريجين  صندوق التمويل الأصغر للنساء  - المقترضين | | بيانات أخرى | أشخاص ذوي الإعاقة  المتسولين | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| يجب أن تحتوي البيانات في نظام معلومات سوق العمل في المستقبل على مجموعة أوسع من الكيانات والسجلات من نظام المنار. يجب استرجاع هذه البيانات من أنظمة إنتاج البيانات ويجب أن تكون إجراءات تنقية البيانات موثقة بشكل جيد من أجل تزويد الباحثين بحجج ثابتة عن أصل وجودة البيانات. لذلك ، لن يكون نظام المنار مصدرًا أساسيًا لبيانات نظام معلومات سوق العمل. | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| يمكن لنظام المنار الاستفادة بشكل واسع من وجود نظام معلومات سوق العمل. ستكون بيانات نظام معلومات سوق العمل مفتوحة لأي كيان في مجال معلومات سوق العمل ، وبالتالي يمكن لـ نظام المنار استخدامها مجانًا كقاعدة لدراستها. | |
| البنية التحتية التقنية | |
| يعتمد مشروع المنار على قاعدة بيانات Oracle 11g دون دعم مستمر. | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * مجموعة واسعة من البيانات المكتسبة * تصميم قاعدة البيانات لاستيعاب جميع أنواع البيانات * وضع إجراءات لجمع البيانات (دائرة الأحصاءات العامة) | * يتم استخدام البيانات استنادًا إلى الدراسات التي لم يتم إجراؤها على أساس منتظم * محدودية قدرة الموارد البشرية * نقص التمويل لدراسات جديدة * لا توجد اتفاقات مؤسسية للحصول على البيانات * لا توجد بيانات تدقيق الجودة * بيانات ذات جودة مختلفة * لا توجد واجهات آلية لتبادل البيانات | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * تجنب الدراسات المتكررة بين المنار والمؤسسات الأخرى * موائمة المنهجية المتبعة في الدراسات مع عمل الهيئات التجارية مثل (غرفة تجارة الأردن ، غرفة صناعة الأردن) للوصول إلى نفس الاستنتاجات | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
| رابط لموقع المنار (بالإنكليزية):  http://www.almanar.jo/en/ | |

## صندوق المعونة الوطنية : نظام تكنولوجيا المعلومات

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| النظام الأحصائي | دائرة الأحصاءات العامة |
| الغرض من النظام | |
| تتمثل الأهداف الرئيسية لصندوق المعونة الوطنية ، وهي مؤسسة مستقلة إدارياً ومالياً في:   * حماية ودعم الأفراد والأسر المحتاجة من خلال تقديم مساعدات مالية متكررة أو طارئة لهم. * العمل على توفير فرص العمل أو فرص أنتاجية للفرد أو الأسرة ، أو زيادتها عن طريق إعادة التأهيل المهني أو المادي. * التوصية لوزارة الصحة بإصدار بطاقات التأمين الصحي لغير القادرين مالياً ، المنتفعين من خدمات الصندوق ، وفقاً للأحكام والشروط المنصوص عليها في نظام التأمين الصحي الحالي. * توفير التدريب المهني للمجموعات المنتفعة من الصندوق في المؤسسات والجهات ذات العلاقة. * إجراء البحوث العلمية والدراسات الميدانية المتعلقة بالصندوق ومجالات نشاطه.   يدعم نظام تكنولوجيا المعلومات في صندوق المعونة حاليًا الجزء المحمي والمدعوم من مهمة صندوق المعونة الوطني ، في حين لا تحظى المهام الأخرى إلا بدعم محدود. ينبغي إدخال نظام جديد / محسَّن في صندوق المعونة قريبًا ، لكن التحسين الأساسي للخدمات يكمن في التنسيق و / أو التكامل مع خدمة التشغيل العامة والتكامل الأوثق مع مزودين التدريب. | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | تسجيل الأسر والأفراد المؤهلين للحصول على المعونة المالية | * الباحثون عن عمل (المحتملين)   البيانات الأساسية المسجلة لشخص:  - تاريخ الميلاد ، الاسم ، الكنية ، رقم الهوية  - الحالة الصحية (محدودة ، أكثر دقة في المستقبل)  - المهارات الأساسية والتعليم - متوافق مع النظام الوطني الألكتروني للتشغيل ؟   * **الإحالة للتدريب وتقييم التدريب** | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| البيانات الواردة في نظام صندوق المعونة هي للمجموعة الأكثر ضعفاً اجتماعياً - المحتاجين ، الذين يعتمدون(جزئياً) على الدعم من الحكومة. هذه البيانات هي مصدر للعمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى – مثل مقدمين خدمات التشغيل العامة و منظمات التدريب.  بيانات صندوق المعونة في حد ذاتها هي دراسة مثيرة للاهتمام للبحث ، وعندما تؤخذ في شكل أوسع ، يمكن أن تسهم في العديد من الاستعلامات المشتركة بين المؤسسات. | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| يفتقر صندوق المعونة الوطنية بوضوح إلى أي نوع من دراسات التتبع ، خاصة بالنسبة للأشخاص:   * يشار إلى خدمة التشغيل العامة (النظام الوطني الألكتروني للتشغيل )، في المستقبل نأمل أن يكون هناك ربط بين هذا النظام و نظام صندوق المعونة الوطنية من خلال منصة الألكترونية * الأحالة للتدريب تتم إلى مؤسسسة التدريب المهني أو مزود تدريب آخر.   طريقة عمل صندوق المعونة الوطنية هي من خلال الأخصائيين الاجتماعيين ، سواء في المكاتب أو في الميدان وأي معلومات مخزنة في نظام صندوق المعونة الوطنية هي مساهمتهم. قد يكون تبادل البيانات مع الأنظمة الأخرى (النظام الوطني الألكتروني للتشغيل) و التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ) ذات فائدة واضحة لـ صندوق المعونة) ، سواء من خلال نظام معلومات سوق العمل أو مباشرة. | |
| ا | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * تحديث البيانات على أساس منتظم (المساعدات المالية) * تحفيز المواطنين ليكونوا في النظام * قاعدة ﺑﯾﺎﻧﺎت ﮐﺑﯾرة إﻟﯽ ﺣد ﮐﺑﯾر (98.000) ، ﻣن اﻟﻣﺗوﻗﻊ أن ﺗﻧﻣو ﺑﻧﺣو 85.000 ﻋﺎﺋﻟﺔ ﻓﻲ 2019-2021 * التكامل مع مؤسسة الضمان الأجتماعي لتحديد الأشخاص الذين لديهم سجل من تاريخ العمل | * البيانات القليلة التي تم جمعها للمستخدمين الحاليين حول مهاراتهم وخبراتهم. * البيانات القليلة التي تم جمعها للمستخدمين الحاليين حول نوع أعاقتهم الصحية (فقط شديدة) * الطموح لتجاوز المساعدات المالية ولكن بدون دعم مناسب: * وصلة مفقودة لنظام معلومات سوق العمل و النظام الألكتروني الوطني للتشغيل * الإحالة إلى التدريبات (يتوقف سير العمل هناك) * لا يوجد نظام تتبع. بحيث يترك الأمر لمزودين التدريب / ووزارة العمل | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| مهمة صندوق المعونة الوطنية - لمساعدة المحتاجين في المجتمع الأردني بشكل أوسع من مساهمات الدفع.  لتحقيق هذه المهمة ، يوصى باتباع الخطوات التالية:   * التكامل مع النظام الألكتروني الوطني للتشغيل للسماح بإحالة المرشحين من صندوق المعونة . ليس كل الأشخاص في صندوق المعونة مؤهلين للعمل حيث أنه يسجل جميع أفراد العائلة ويمكن فقط للذين أعمارهم 18 سنة العمل في الأردن وفقًا للقانون الحالي * التكامل مع مزودي خدمات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني لتحديث حالة تدريب منتفعين صندوق المعونة الوطنية | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
|  | |

## غرفة صناعة الأردن : نظام تكنولوجيا المعلومات

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| وظيفة الشواغر الداخلية | غرفة تجارة الاردن |
| الغرض من النظام | |
| تعمل غرفة صناعة الأردن في المنطقة التي لا يغطيها أي نظام / أو أي مؤسسة أخرى. بحيث تجمع بين الشركات من القطاع الصناعي (وتكون العضوية إلزامية للشركات التي لديها أكثر من 10 موظفين من 10 قطاعات) والباحثين عن العمل المؤهلين للوظائف الشاغرة. يتم الحفاظ على الاتصال مع قطاع الصناعة على المستوى المحلي من خلال المكاتب الفرعية. ولذلك ، تقوم غرفة صناعة الأردن ببناء نظام خاص بها لمطابقة الوظائف الشاغرة والباحثين عن عمل ، وهو ما يقتصر على أعضاء غرفة صناعة الأردن.  القيمة المضافة لـ غرفة صناعة الأردن بأنها ترتبط بعلاقات وثيقة مع قطاع الصناعة ، والتي للأسف لم تطورها المؤسسات الحكومية. | |
| الكيانات الرئيسية | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | تسجيل الباحثين عن عمل | باحث عن عمل | | بناء الملف الشخصي للباحثين عن عمل | صاحب العمل | | تسجيل صاحب العمل (غير متوفر حاليا) | منشور وظيفة (شاغر) | | النشر الشاغر (متوفر حاليا فقط من خلال الهاتف) | غير متاح (يدوي) - نتيجة المطابقة المسجلة داخليًا | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| تعتبر الشواغر وبيانات الباحثين عن عمل من الأمور المرشحة طبيعياً ليتم تحميلها إلى نظام معلومات سوق العمل. أيضا ، يجب أن يكون هناك إشارة للشركات فيما يتعلق بعضويتها في غرفة صناعة الأردن من غرفة صناعة الأردن. ولكن لا يحتوي سجل الأعمال الأردني على هذه المعلومات.  ومع ذلك ، يجب أن تكون بيانات غرفة صناعة الأردن مثيرة للاهتمام أيضًا بالنسبة إلى وزارة العمل - فقد تصبح غرفة صناعة الأردن مصدرًا قيّمًا للوظائف الشاغرة ، والتي قد يتم نشرها تلقائيًا في النظام الألكتروني الوطني للتشغيل. يخضع مثل هذا الاتفاق للتفاوض بين وزارة العمل غرفة صناعة الأردن . | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| خلال الاجتماع ، قدمت غرفة صناعة الأردن قسمها التحليلي. وتتمثل مهمتها الرئيسية في توفير الدراسات القطاعية للقطاعات العشرة التي تغطيها غرفة صناعة الأردن . يمكن لممثلي هذا القسم مشاهدة القيمة المضافة في البيانات من نظام معلومات سوق العمل ، خاصة من مجال التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * **تغطية 10 قطاعات (95٪ من الشركات تدخل في فئة الشركات الصغيرة والمتوسطة)** | * الوصول المحدود لنظام تكنولوجيا المعلومات * لا يوجد وعي حول النظام ، تتم المطابقة من خلال عملية داخلية | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * ينبغي أن تسعى وزارة العمل إلى اتفاق / أوإيجاد وسيلة لتبادل البيانات مع غرفة صناعة الأردن . وبما أن وزارة العمل تفتقر بوضوح إلى البيانات المتعلقة بالطلب على القوى العاملة ، فإن التعاون مع الكيانات الخاصة يكون ضرورياً. | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
| **موقع** غرفة صناعة الأردن **على شبكة الإنترنت http://www.jci.org.jo**  **نموذج البيانات للكيانات الرئيسية غير متوفر.** | |

**غرفة تجارة الأردن: نظام تكنولوجيا المعلومات**

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| --- | غرفة تجارة الأردن |
| الغرض من النظام | |
| لا يوجد لدى غرفة تجارة الأردن في الوقت الحالي نظام تكنولوجيا معلومات يحتوي على بيانات هامة لنظام معلومات سوق العمل.  البيانات المتوفرة في غرفة تجارة الأردن هي فقط حول الشركات المسجلة داخل المؤسسة - الشركات: أصحاب العمل ، عناوين ، قطاع / قطاع فرعي. لا يوجد نظام تسجيل للشواغر / أو الباحثين عن عمل.   * ومع ذلك ، ترى غرفة تجارة الأردن ان هناك قيمة مضافة كبيرة في بناء نظام معلومات سوق العمل. وناشدت غرفة تجارة الأردن المنشئين / المشغلين المستقبليين للنظام بتغطية المجالات الرئيسية الثلاثة المثيرة للأهتمام: والتي هي * يجب أن يكون نظام معلومات سوق العمل الجديد مفتوحًا من أجل توفير البيانات للقطاع العام والخاص من خلال الألتزام الواضح * ينبغي أن يكون نظام معلومات سوق العمل الجديد مفتوحاً للجامعات العامة والخاصة من أجل تحسين مناهجها * يجب أن يعمل مشروع معلومات سوق العمل مع القطاع الخاص لتحفيز أصحاب العمل على مشاركة المعلومات   **المعلومات الأخرى المقدمة خلال الاجتماع:**   * مناقشة عامة: * 60 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي الأردني يأتي من الخدمات * 15 ٪ فقط من الناتج المحلي الإجمالي يأتي من الصناعة * 70٪ من العاملين في الخدمات – هم من الأجانب الذين يحملون تصاريح (لكن التصريح قد يكون لصالح شركة / أو مركز مختلف) * ضرورة تحفيز القطاع الخاص لتوفير البيانات * الحاجة إلى الحصول على توقعات مستقبلية للخمس سنوات القادمة من أجل الاستدامة في نظام معلومات سوق العمل أثناء عملية التخطيط * الحاجة إلى بيانات حول الاستثمارات المتعلقة في شركات الأعمال ؛ مثل أصحاب المصلحة في هيئة الاستثمار الأردنية وحاجتهم لنظام معلومات سوق العمل !!! سيكون من الضروري مقابلتهم كذلك خلال المهمة القادمة !!! * الحاجة إلى مراجعة قانون العمل * لا يحتاج القطاع الخاص فقط إلى البيانات ولكن لبيانات موثوقة لاتخاذ قرار بشأن الاستثمار أو بشأن القوى العاملة * الأضطلاع على المهارات | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| N/A | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| N/A | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| * الحاجة إلى بيانات حول الاستثمارات المتعلقة بشركات الأعمال * معلوﻣﺎت ﻋن ﻣﮭﺎرات اﻟﻘوى اﻟﻌﺎﻣﻟﺔ ﻓﻲ ﻗطﺎع اﻟﺧدﻣﺎت ﮐﺄﺣد اﻟرﮐﺎﺋز اﻟرﺋﯾﺳﯾﺔ ﻟﻼﻗﺗﺻﺎد اﻷردﻧﻲ * على المدى الطويل ، الحصول على البيانات الخام لإنشاء دراسات القطاع الخاص * تبادل أفضل للبيانات مع المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي ، مكتب الإيرادات الضريبية * تحليلات القطاع * تقارير عن الخريجين ومؤهلاتهم (التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، التعليم العالي) * تقارير عن الرواتب | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| N/A | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * **بناءً على المناقشة ، يجب أن ينظر منشئين نظام معلومات سوق العمل في المستقبل في النقاط التالية:** * المتطلبات المتعلقة في التفاعل اﻟﻌﺎم اﻟﻤﺤﺘﻤﻞ - ﻣﺜﺎل: ﺳﻴﻜﻮن ﻋﺪد اﻟﻮﻇﺎﺋﻒ ﻣﻄﻠﻮﺑﺎً لمدى متوسط أو ﻃﻮﻳﻞ في شركة / أو ﻗﻄﺎع ﻣﻌﻴﻦ. ﯾﻧﺑﻐﻲ أن ﯾﺣﺗوي نظام معلومات ﺳوق اﻟﻌﻣل ﻋﻟﯽ ھﯾﺎﮐل ﺑﯾﺎﻧﺎت ﻟﻣﺛل ھذه اﻟﻣداﺧﻼت الغير رسمية للتوقعات الغير ﻣﻔﺻﻟﺔ ﻣن ﻗﺑل ﻣﻧظﻣﺎت اﻟﻘطﺎع اﻟﺧﺎص * متطلبات بأيجاد واجهة برمجية مثل التطبيقات لتقديم البيانات (وليس فقط وجهة بشرية). | |
| **حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية** | |
| **الموقع الألكتروني لغرفة تجارة الأردن**  [**http://www.jocc.org.jo**](http://www.jocc.org.jo) | |

## المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي: نظام تكنولوجيا المعلومات

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| نظام تكنولوجيا المعلومات | مؤسسة الضمان الأجتماعي |
| الغرض من النظام | |
| مؤسسة الضمان الأجتماعي لديها نظام معقد يقوم بإدارة التأمينات الاجتماعية ، حيث يحدد كل تأمين ويلبي احتياجات المواطنين وفقاً لتشريع يحدد الالتزامات والحقوق ويقيم توازناً فيما بينها.  وﻧﻈﺮًا ﻷن اﻟﻨﻈﺎم ﻣﻌﻘﺪ ﻟﻠﻐﺎﻳﺔ ، ﻓﻘﺪ تم مناقشة ﻓﻘﻂ المكونات المتعلقة بنظام معلومات سوق العمل .  لدى المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي قسم المخصص لتكنولوجيا المعلومات وهو ذو سعة واسعة ويوفر الآن العديد من الخدمات الإلكترونية للمؤسسات الأخرى ، بما في ذلك العديد من الخدمات المذكورة في هذه الوثيقة. | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | تسجيل الموظف للتأمين الاجتماعي | * **الموظف** * **تاريخ التشغيل** * **تاريخ الأجور / المساهمات** | |  |  | |  |  | |  |  | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| يمكن لـ مؤسسة الضمان الأجتماعي المساهمة مع الكيانات المذكورة أعلاه من أجل:   * 1.280.000 عدد الأشخاص المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي * يوجد 1.2 مليون إلى 600.000 موظف في القطاع العام (300.000 - عسكري) * يوجد 1.مليون إلى - 148000 ،أجنبي * يوجد 1.مليون إلى - 69000، مشترك تطوعي   تعتبر بيانات المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي ضرورية عمليًا لكل الأستعلامات المتعلقةفي نظام معلومات سوق العمل وحول الشخص الذي يتم توظيفه رسميًا.  وبطبيعة الحال ، لا تستطيع المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي تقديم بيانات عن الاقتصاد الرمادي ، والأشخاص غير المسجلين في النظام ، والأشخاص الذين انتهى عقدهم ولكن مسجلون في النظام بشكل خاطئ وما إلى ذلك. ومع ذلك ، يبدو أن قاعدة بيانات مؤسسة الضمان الأجتماعي هي المصدر الأكثر اكتمالا للبيانات حول التشغيل والعمالة في الأردن.  علاوة على ذلك ، يمكن أن تساهم بيانات مؤسسة الضمان الأجتماعي في تحليل / اكتشاف التغيرات في سوق العمل. تنشئ المؤسسة العامة للضمان الأجتماعي - لاستخدامها الخاص - تحليل في نهاية كل شهر ، حيث يمكن تحديد التغيرات الغير متوقعة (على سبيل المثال ، الفصل الجغرافي - الجماعي). | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| **N/A** | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * **بيانات دقيقة عن تاريخ التوظيف للأشخاص المسجلين مع مؤسسة الضمان الأجتماعي** * **البيانات المتعلقة بالتمويل (الأجور ، المساهمات ، المعاشات)** * **خدمات الويب المتقدمة للاتصال مع العديد من المؤسسات** * **قسم مخصص للصحة والسلامة المهنية** | * تطبيق محدود من أصحاب العمل لتسجيل موظفيهم مع مؤسسة الضمان الأجتماعي * عمليات تحقق محدودة للعمل مع مكتب الإيرادات الضريبية | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| * من ملاحظتنا فيما يتعلق بمؤسسة الضمان الأجتماعي هو أنه من خلال إمكانياتها التحليلية ، تستطيع هذه المؤسسة الإشارة إلى العديد من المخالفات / الاتجاهات في سوق العمل في الأردن. ومع ذلك ، ليس لديها تفويض للقيام بذلك ولا يلزم الحصول على معلومات من هذا النوع على أساس منتظم. | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
| سيتم توفير نموذج البيانات للكيانات الرئيسية. | |

## مؤسسة التدريب المهني: نظام تكنولوجيا المعلومات

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| **3 أنظمة رئيسية:**   * نظام التدريب * نظام إدارة التدريب الجديد * نظام التعليم الإلكتروني   **أنظمة مشابهة**   * التوثيق والشهادات * نظام متابعة الخريجين | مؤسسة التدريب المهني |
| **الشكل 2 : الاستخدام المتقدم لوسائل الإعلام الاجتماعية لربط الباحثين عن عمل - الخريجين مؤسسة التدريب المهني مع الشواغر** | |
| الغرض من النظام | |
| لدى مؤسسة التدريب المهني ثلاثة أنظمة رئيسية:   * نظام التدريب   + **المتدربين والعلامات والدورات**   + **نظام جديد - نظام إدارة التدريب ، تم تطويره من قبل شركة خاصة ، وتطويره خلال السنوات الثلاث أو الأربع الماضية ، ولكن لم يتم الانتهاء منه (بحلول نهاية عام 2018). يحتوي نظام إدارة التدريب على 3 أنظمة فرعية: أ) على المتدربين ، ب) على الخريجين ، ج) تحليل احتياجات التدريب**   + **يتم نقل البيانات إلى نظام إدارة التدريب الجديدة من عام 1997**   + **نقل البيانات بحلول نهاية عام 2018**   + **لا يحتوي نظام إدارة التدريب على نظام متابعة وتقييم، وسيكون هذا النظام نظامًا منفصلاً بواسطة مزود مختلف** * نظام التعلم الإلكتروني القائم على الوح ) (blackboard   **مؤسسة التدريب المهني هي شركة قائمة على الطلب - تفتح وتغلق الدورات بناءً على طلب سوق العمل. لتحقيق ذلك ، يتم تنفيذ ما يلي**  **من الخريجين من خلال نظام متابعة على أساس اكسل. يتم الاتصال بالطلاب عن طريق الرسائل النصية القصيرة ، ويمكنهم إما الرد عن طريق الرسائل النصية القصيرة أو عبر نموذج إلكتروني.**  نتائج أخرى:   * تسجيل الطالب من خلال: * **استمارة الطلب - عبر الإنترنت والنسخة المطبوعة** * **من التطبيق يذهب إلى أقرب معهد** * **يذهب الطالب إلى قسم شؤون الطلاب** * **يتم تخزين كل من الهوية الوطنية وبطاقة تعريف الطالب في النظام** * **ترسل مؤسسة التدريب المهني قائمة تحتوي على الاف الخريجين إلى وزارة العمل من خلال خدمات الويب لمتابعة التشغيل عبر الضمان الأجتماعي** * **المسوحات لتحديد احتياجات المناهج الدراسية** * **تصميم البرنامج – وهو ليس هو نفسه بالنسبة للأردن بأكمله** * **مثال: دورة الميكانيك – خدمة السيارات الهجينة غير مجدية في شمال الأردن** * **بيانات حول الشركات التي تقدم التدريب المهني في أكسل** * **يحصل 70٪ من الخريجين على عمل (يعتمد هذا على العينة - تقريباً. 25٪ - ليس على العدد الكلي للخريجين) ، يحصل 40٪ منهم على عمل عن طريق التلمذة المهنية** * **عملية جمع البيانات بناء على الطلب محدودة ، غير قادرة على الاقتراب من جميع الأعمال 160.000** * **تستخدم مؤسسة التدريب المهني المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية للدراسات والتي تستخدمها دائرة الأحصاءات العامة ، المسوحات هذا العام: الصناعة الدوائية ، الكيميائية ، إلخ.** * **يتم تطوير أسئلة المسح بناء على الاجتماع المشترك لجميع أصحاب المصلحة.** * **المسوحات لها دور إرشادي فقط (يعتمد على العينة)** * **مخرجات المسح:** * **رضا أصحاب العمل** * **معدل الالتحاق / العاملين** * **يوجد لدى مؤسسة التدريب المهني 43 مكتباً (مقابل 24 مكتباً في وزارة العمل)** * **موظف مسؤول عن التشغيل في كل مكتب ولكن دون أي غرض لتوفير خدمات التشغيل العامة مثل (أعداد الملفات ، وساطة سوق العمل ، والعمل مع أصحاب العمل على جمع الشواغر ، وما إلى ذلك)** * **يحدث التشغيل في الغالب على أساس غير رسمي - من خلال المدرب ، أو من خلال الشركات التلمذة المهنية إلخ.** * **اقترحت مؤسسة التدريب المهني استضافة الحل في السحابة (كلاود). يعتبر هذا الخيار على المستوى الوطني**. | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | * تسجيل الطالب | * الطالب | | * التدريب | * النتائج المحققة * المؤهلات المكتسبة | |  |  | |  |  | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| * الشركة النموذجية للتعليم المهني - يجب تحميل بيانات عن طلابها إلى نظام معلومات سوق العمل لدراسات التتبع | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| * تقارير ديناميكية تسمح باكتشاف احتياجات سوق العمل * دراسات التتبع التي تسمح بإضافة أبعاد (مثل الجغرافية والنوع الأجتماعي والنتائج المحققة) | |
| البنية التحتية التقنية | |
| * يعتمد نظام إدارة التدريب الجديد على أوراكل * يعتمد نظام التعليم الإلكتروني على بلاكبورد * من المفترض أن نظام متابعة الخريجين يستند إلى أكسل | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * **تدرك مؤسسة التدريب المهن تمامًا كيفية نجاح الدورة التدريبية - من خلال الإجابة على طلب سوق العمل** * **طرق جديدة وتدريجية لتتبع الطلاب وكيفية توصيلهم بالعمل (بشكل غير رسمي عبر وسائل التواصل الاجتماعي والاتصال الشخصي)** | * عدم وجود دراسات تتبع للطلاب - مشكلة عامة | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * تكامل أقرب بين الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل و نظام إدارة التدريب الجديد للإحالة المباشرة * تتطلب طبيعة التدريبات المزيد من العمل مع المهارات أكثر من المهن. * سيكون من المفيد للغاية اتباع نهج مبتكر لأستحداث الوظائف الشاغرة - تحليل اللغة الطبيعية لاكتشاف ، ما هي المتطلبات الحقيقية لمعلومات سوق العمل. لسوء الحظ ، ربما هذا خارج نطاق هذا المشروع. | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
| يجب توفير نموذج البيانات الخاص بـنظام إدارة التدريب الجديد. | |

## المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة: نظام تكنولوجيا المعلومات

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| نظام التسجيل | غرفة تجارة الأردن |
| **الغرض من النظام** | |
| **لدى المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة نظام تسجيل للأشخاص ذوي الإعاقة ولإصدار بطاقة هوية الشخص ذوي الأعاقة (وهي مقبولة عبر أنظمة معلومات أخرى في الأردن). وقد تم مؤخرا تحويل المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة (2017) بموجب القانون (القانون رقم 20 ، 2017) إلى مؤسسة صنع السياسات ، ونقل قسم خدماتها إلى مؤسسات أخرى مثل الضمان الأجتماعي ، وزارة التربية والتعليم. ومع ذلك ، لا يزال تسجيل الأشخاص ذوي الأعاقة في المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة.**  **تتضمن قاعدة بيانات المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة 60.000 شخص ذو أعاقة و لديهام معلومات تفصيلية عن حالات الإعاقة / الصحة (على أساس الفحص الطبي ، وهي حالياً تقوم بها لجنة صحية). سجل المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة آخر تشخيص للأشخاص ذوي الأعاقة في قاعدة البيانات الخاصة بهم. يقوم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة بإصدار البطاقة الذكية (الهوية) لكل شخص ذو أعاقة يتم تسجيله في قاعدة البيانات (فهو يمنح الإصدار الضريبي أو الخصم ، حوافز خاصة للإبداعات ، إلخ) ، وتستخدم البطاقة للأغراض التعليمية ، وجميع بطاقات الهويات تعتبر جزء من قاعدة البيانات**.  **ليس كل شخص ذو أعاقة مسجل مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة. استناداً إلى المسح الخاص ، الذي أجرته دائرة الأحصاء العامة على الأشخاص ذوي الأعاقة ، فإن التقدير الحالي هو 11 إلى 12٪ من إجمالي السكان الأردن ، وهذا يعني تقريبا. 1.000.000 شخص (على أساس التعداد الوطني). يقوم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة بتسجيل ما يقارب فقط. 6 ٪ من هذه المجموعة.**  **من الممكن استخراج الأشخاص ذوي الأعاقة حسب الفئة العمرية المختارة والموقع الجغرافي.**  **يقوم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة بتبادل البيانات فقط مع ديوان الخدمة المدنية ، ولكن المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة له الحق في طلب بيانات من جميع مؤسسات الأردن**. | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | تسجيل الأشخاص ذوي الإعاقة | * شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة * أحدث التشخيص * تقديم خدمات | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| يجب أن يحتوي نظام معلومات سوق العمل على بيانات حول الأشخاص المحرومين وأن **المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة** هو المصدر الرئيسي لهم بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة. | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| **إن المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة مهتم للغاية بتتبع منتفعيهم فيما يتعلق بالتدريب وإمكانية التشغيل والتحسينات الأخرى في حياتهم. من خلال نظام معلومات سوق العمل ، يحتاج المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة إلى الحصول على معلومات حول ما إذا كان يتم تشغيل الأشخاص ذوي الأعاقة بعد إكمال التعليم و / أو التدريب من خلال مزودين التدريب ، أو أنهم لا يزالون عاطلين عن العمل ؛ لا يملك المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة كفاءات لإجراء دراسات التتبع ، يجب أن تكون هذه البيانات متاحة عبر نظام معلومات سوق العمل إلى المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة**  **يمكن أن يقدم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة توصيات بشأن أي تدابير سوق العمل النشطة فقط ، ولكنه يحتاج إلى متابعة هذه التوصيات من بيانات نظام معلومات سوق العمل.** | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * نظام يسمح بتسجيل معلومات مفصلة حول الأشخاص ذوي الأعاقة والتشخيص * الخدمات عبر الإنترنت للمؤسسات المرتبطة * نظام لتخزين الوثائق الداعمة حول التشخيص ووصف التشخيص بطريقة منظمة | * يتم تسجيل أحدث تشخيص فقط في النظام. * يبقي النظام التشخيصات في حالة تم طلب أكثر من خدمة في مواعيد مختلفة * قلة الوعي بمزايا التسجيل في النظام - 6٪ فقط من السكان مسجلين * نقل المعلومات بين المؤسسات - باستخدام البطاقة الذكية التي تحتوي على معلومات أساسية فقط ، وليس جميع مزودين الخدمات القادرين على الاتصال بقاعدة بيانات مركز **المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة** على الإنترنت | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * **الحاجة إلى ضمان الترابط بين قواعد البيانات مثل (المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة ، صندوق المعونة الوطنية ، الموقع الألكتروني الوطني للتشغيل ، وما إلى ذلك) لتجنب الازدواجية وضمان الشفافية وموثوقية البيانات.** * **يجب أن تستخدم المؤسسات الأخرى نفس الإطار المرجعي لتشخيص / تصنيف الإعاقات مثل المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة.** * **• هناك تداخل في البيانات بين صندوق المعونة الوطنية حول الأشخاص ذوي الأعاقة! يمكن أن يؤدي هذا إلى مضاعفة الدعم المالي**. | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
| نموذج البيانات من الكيانات الرئيسية | |

## جامعة البلقاء التطبيقية : نظام تكنولوجيا المعلومات

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| نظام المعلومات الأكاديمية | غرفة تجارة الأردن |
|  | |
| الغرض من النظام | |
| **لدى جامعة البلقاء التطبيقية نظام معلومات أكاديمي (AIS) مماثل للجامعات الأخرى في الأردن والعالم. يتتبع النظام الطالب وإنجازاته طوال سنوات دراسته.**  **ومع ذلك ، فإن الحلقة المفقودة هي تتبع الطلاب بعد تخرجهم من جامعة البلقاء التطبيقية. أذا ما تم تشغيلهم أو لا زالو عاطلين عن العمل أو ذهبو للدراسة أو خارج البلاد. هذه المعلومات - خاصة المتعلقة بقابليتهم للتشغيل ، تؤخذ من أجل إدخال تغييرات / أو تحديث المناهج. في عام 2017 قامت جامعة البلقاء التطبيقية بإعادة هيكلة برامجها التعليمية ، ولكن هناك حاجة إلى مزيد من التصميم / إعادة تصميم برامج (مناهج) التدريب بما يتماشى مع الطلب.**  **حاليا ، تستخدم جامعة البلقاء التطبيقية البيانات من الدراسات الاستقصائية القطاعية التي أجراها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية . توجد بيانات قليلة أو معدومة حول ما يحدث مع الخريجين بعد الانتهاء من برامج التدريب ؛ بالإضافة إلى ذلك ، هناك عدد من خريجيها يعملون في الخارج ولكن لا تتوفر بيانات عنهم ، وأشارت الجامعة إلى أنه من الصعب للغاية الاتصال بخريجي برامجهم. يوجد طريق واحدة وهي المسح النهائي ، وهو شرط لإصدار شهادة الدبلوم. وواحد آخر وهو اتصال غير رسمي مع الطلاب عبر لينكد أن ، الفيسبوك وغيرها من وسائل التواصل الاجتماعية.**  **تحتاج جامعة البلقاء التطبيقية إلى دعم لإعداد دراسات التتبع - تأسيس النموذج وهم جاهزون ليكونوا مؤسسة رائدة لإجراء دراسة التتبع ؛ لقد حاولوا مؤخرا فقط القيام بشيء في هذا الصدد ولكن بنجاح محدود.**  تبادل البيانات مع المؤسسات الأخرى:   * **تتمتع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بأمكانية الوصول الكامل إلى قاعدة بيانات جامعة البلقاء التطبيقية وجميع البيانات المتاحة.** * **لا تستطيع جامعة البلقاء التطبيقية الوصول إلى قاعدة بيانات الضمان الأجتماعي ، ولا يمكنها التحقق من تشغيل خريجيها.** * **أبرمت الجامعة مذكرة تفاهم مع صندوق المعونة الوطنية ، حيث قامت بتدريب المنتفعين من صندوق المعونة الوطني ، ولكن لم يتم العثور على أي تتبع حقيقي لهؤلاء الخريجين (لا يوجد تتبع من صندوق المعونة الوطنية ، ولا من جامعة البلقاء التطبيقية).** | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | نظام المعلومات الأكاديمية | * الطلاب * الخريجون * تخصص الطلاب | | وحدة خاصة لتسجيل الخريجين | * البقاء على اتصال مع الخريجين ، وتتبع الخريجين (ليس دائما ناجح بسبب عدم وجود معلومات الاتصال والمنهجية الصحيحة) | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| **يمكن أن تساهم جامعة البلقاء التطبيقية في البيانات المتاحة وهي مفتوحة من اجل التعاون في نظام معلومات سوق العمل.**  **يقترح منشئين هذه الوثيقة أن جامعة البلقاء التطبيقية سوف تكون الجامعة النموذجية لتطوير نموذج البيانات لأي جامعة ، حيث يمكن للجامعة وضع بياناتها وإجراء بحث حول الطلاب / الخريجين. يمكن تعميم هذا النموذج لأي مؤسسة تعليمية** | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| **معلومات سوق العمل هي ذات أهمية عالية أيضا لترتيب جامعة البلقاء التطبيقية كجامعة.** | |
| نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * **وجود تكنولوجيا المعلومات الجيدة والدعم الشامل لاستخدام نظام معلومات سوق العمل** * **وجود نهج مبتكر لتتبع الخريجين ، وإن لم يكن بالكامل في محله** * **التوجه لتغيير المناهج تمشيا مع الطلب** | * فقدان تتبع طلابها - الطبيعي لكل جامعة * التغذية راجعة المبنية على الدراسات من السوق بطيئة | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
| * **تم خلال الاجتماع اقتراح بأن تقوم جامعة البلقاء التطبيقية بالتواصل مع الخريجين الناجحين من جامعة البلقاء التطبيقية من أجل إشراكهم في الحياة العملية ومساعدة الخريجين الجدد.** | |
| حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية | |
| نموذج البيانات من الكيانات الرئيسية | |

## وزارة التعليم العالي والبحث العلمي : نظام تكنولوجيا المعلومات

|  |  |
| --- | --- |
| أسم النظام | يتم تشغيله وصيانته من قبل |
| نظام تكنولوجيا المعلومات الذي يحتوي على بيانات الطلاب والخريجين | وزارة التعليم العالي |
|  | |
| الغرض من النظام | |
| **تقوم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (MoHE) بجمع البيانات على أساس سنوي حول البرامج / الدراسات والتخصصات التي تقدمها الجامعات. كما تستخدم وزارة التعليم العالي بيانات معلومات سوق العمل من ديوان الخدمة المدنية و وزارة العمل و المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ومن وزارات أخرى. ولكن التحدي الرئيسي هو تتبع الخريجين في سوق العمل.**  **يتم استخدام هذه البيانات لاتخاذ قرار بشأن اعتماد البرامج - البرامج الجديدة والمستمرة. تعد قابلية تشغيل الخريجين أحد العوامل الرئيسية لنجاح برنامج / تخصص.**  **على عكس معظم البلدان الأوروبية ، فإن وزارة التعليم العالي هي فقط تقوم في وضع السياسات وليس لديها آلية مباشرة للتأثير على الجامعات (الجامعات هي هيئات مستقلة ذات ميزانية خاصة) ، بما في ذلك تبادل البيانات. لا يوجد نظام مركزي للمعلومات الأكاديمية مع التزام الجامعات بتزويد البيانات بطريقة موحدة.**  **هناك بوابة إلكترونية للطلاب الذين لديهم معلومات حول أحتياجات التخصص ، واحتياجات سوق العمل للتخصص / الخ ، ، ويتم تحديث هذه المعلومات كل عام.** | |
| الكيانات الرئيسية في النظام | |
| |  |  | | --- | --- | | الوظيفة | الكيانات التي تم جمعها | | تتبع الطلاب | * الطلاب * تاريخ تشغيل الطالب | |  |  | |  |  | |  |  | | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام لنظام معلومات سوق العمل | |
| **وقد أبدت وزارة التعليم العالي استعدادها للمساهمة في بياناتها في نظام معلومات سوق العمل. ومع ذلك ، تتم معالجة / تجميع البيانات في الغالب استنادًا إلى البيانات الواردة من:**   * **ديوان الخدمة المدنية** * **وزارة العمل** * **نقابات العمال\ الأعمال** * **المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية** * **من الجامعات** | |
| البيانات التي تعتبر محضى الاهتمام من نظام معلومات سوق العمل | |
| معلومات سوق العمل مهمة لترتيب الجامعات (بيانات حول معدل التشغيل ، إلخ) - يجب على الجامعات العمل بنشاط على تحسين ترتيبها.   * **الحاجة إلى البيانات من سوق العمل من البلدان المجاورة (عموما - من الخارج) ؛ العديد من الخريجين الحاليين يغادرون الأردن ويتولون وظيفة في الخارج في دول مجلس التعاون الخليجي (GCC) ، ولا تتوفر بيانات كم عددهم.** * **على سبيل المثال: 65٪ من خريجي كليات الطب يعملون خارج الأردن ، لكن هذه البيانات غير موثوقة ، فهي تعتمد على 35٪ ممن يبقون في الأردن(** (100-35٪ * نظام التتبع والقدرات: * لم يتم تطويره من قبل جميع الجامعات   + فقط جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا لديها نظام تتبع متطور   + الحاجة إلى دراسات تتبع منتظمة تعتمد على منهجية ونهج موحد، حيث لا يوجد نهج للتتبع | |
| البنية التحتية التقنية | |
| يعتمد نظام تكنولوجيا المعلومات في وزارة التعليم العالي على قاعدة بيانات أوراكل. | |
| **نضج النظام والتنظيم - نقاط القوة والضعف** | |
| |  |  | | --- | --- | | نقاط القوة | نقاط الضعف | | * الأفصاح عن التأثير المباشر والسريع لمعلومات سوق العمل حول توافر الدورات / المناهج | * لا يوجد تبادل موحد للبيانات مع الجامعات | | |
| توصيات للتحسين من قبل المراجعين قبل التكامل مع نظام معلومات سوق العمل | |
|  | |
| **حقائق / وثائق أخرى ذات أهمية** | |
| نموذج بيانات الكيانات الرئيسية | |

## مصادر بيانات محددة ذات أهمية محتملة

* مصادر اﻟﺑﯾﺎﻧﺎت اﻷﺧرى اﻟﻣﺣددة اﻟﺗﻲ ﺗﻣﺛل أهمية محتملة ھﻲ اﻟﻣﺻﺎدر اﻷﺧرى ذات أهمية محتملة تضهر ﻋﻧد اﺳﺗﮐﻣﺎل شكل ﻣﺻدر ﺑﯾﺎﻧﺎت نظام معلومات سوق العمل.
  + منصة الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية
  + هيئة الاستثمار الاردنية
  + مركز الاعتماد وضمان الجودة
  + تفتيش العمل - وزارة العمل
  + خدمة عائدات ضريبة الدخل
  + وزارة التنمية الاجتماعية
  + المواقع الخاصة للبحث عن الوظائف / التجارية مثل (أخطبوط ، بيت)
  + القطاع الخاص

بسبب ضيق الوقت ، لم يكن من الممكن مقابلة ممثليهم أثناء إعداد هذه الوثيقة. وﻣﻊ ذﻟك ، وﺑﻣﺟرد ﺣل اﻟﻘﺿﺎﯾﺎ اﻟرﺋﯾﺳﯾﺔ ﻟﺑدء اﻟﻧظﺎم اﻟﻣﻌﻟوﻣﺎﺗﻲ ﻟﺳوق اﻟﻌﻣل (الشروط والأحكام المرجعية ، اﻟﻣﺷﺗرﯾﺎت ، اﻟﺑدء اﻟﺗﺣﻟﯾﻟﻲ) ، ﺳيتم التواصل معهم ﻋﻟﯽ اﻟﺗواﻟﻲ ﻹﺟراء ﻧﻔس اﻟﻧوع ﻣن اﻟﺗﺣﻟﯾل ﻣﻌﮭﺎ (ﺧﻼل مرحلة التحليل الرئيسية للمشروع)

## رسم خارطة طريق الكيانات ( الجهات)

من وجهة نظر نمذجة البيانات ، فإن المساهمة الممكنة لكل مصدر بيانات محدد إلى نظام معلومات سوق العمل في المستقبل موضح في الجدول التالي:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | وزارة العمل | دائرة الأحصاء العامة | المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية | صندوق المعونة الوطنية | غرفة صناعة الأردن | غرفة تجارة الأردن | مؤسسة الضمان الأجتماعي | مؤسسة التدريب المهني | المركز الأعلى لحقو الأشخاص ذوي الأعاقة | جامعة البلقاء التطبيقية | وزارة التعليم العالي |
| الباحث عن عمل / الموظف | C | C\* |  | C | C |  | C |  |  |  |  |
| صاحب العمل | C | C\* |  |  | C\* |  | C | C\* |  | C\* |  |
| الشاغر | C |  |  |  | C\* |  |  | C\* |  |  |  |
| الأجانب / تصاريح العمل | C | C\* |  |  |  |  | C |  |  |  |  |
| الطلاب |  |  |  |  |  |  |  | C |  | C | C |
| التدريب / الدورات |  | C\* |  | C\* |  |  |  | C |  | C | C |
| الأجور | C\* |  |  | C\* | C\* | C\* | C |  |  |  |  |
| الصحة | C\* | C\* |  | C\* |  |  | C |  | C |  |  |
| المستندات (البيانات الغيرمهيكلة) | C\* | C | C |  | C | C |  | C\* |  |  | C |

**حيث أن C= أنشاء، C\*= أنشاء ( مع إدخال بيانات محدود)**

# ملخص الملاحظات والتوصيات

## الملاحظات الرئيسية للمراجعة الوظيفية التي تم أجرائها

فيما يلي الملاحظات الرئيسية التي تم التعليق عليها من خلال مراجعة الأنظمة الحالية:

* البيانات المتفرقة بين المؤسسات **- كل مؤسسة لديها بعض البيانات ، غالبًا ما تكون مشابهة للمؤسسات الأخرى ، ولكن لأسباب مختلفة لا تتوفر هذه البيانات على نطاق واسع ومركزي في أي نظام.**
* توحيد البيانات **- على الرغم من اتباع بعض المبادئ التوجيهية في كل نظام ، لا تزال بعض المؤسسات لا تتبع التصنيفات الوطنية أو الدولية. يجب إجراء عملية رسم خرائط البيانات قبل تبادل البيانات مع نظام معلومات سوق العمل.**
* لم يتم إكمال أي من مجموعات البيانات بشكل ملحوظ **- يبدو أن هذه أصعب مشكلة يجب التغلب عليها. تحتوي مجموعات البيانات في المؤسسات عادة على مجموعة فرعية من جميع البيانات المتاحة على المستوى الوطني - إما لأن التسجيل ليس إلزاميا في النظام الألكتروني الوطني للتشغيل أو المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة أو لأن التسجيل غير منفذ بقوة في مؤسسة الضمان الأجتماعي.**
* الجزء الهام من البيانات التحليلية التي يتم جمعها من خلال المسوحات **- سيكون للمسوحات دائما طابع إرشادي ؛ ومع ذلك فإن الأرقام الدقيقة المطلوبة لبعض المؤشرات مثل (البطالة) ليست جديرة بالثقة بشكل كامل ، إذا تم الحصول عليها من خلال تلك المسوحات .**
* الحاجة إلى التغيير في الأنظمة **- التكامل ، تناسق البيانات ، التصنيفات**
* لا يوجد كيان واحد مسؤول عن جمعمعلومات سوق العمل - **يمكن التغلب على ذلك من خلال تفويض واضح إلى إحدى المؤسسات الأعضاء في مجموعة العمل 4.**
* لا توجد ترتيبات مؤسسية ، وبيانات مجمعة على أساس تاريخي ومخصص **- إذا قبلنا أن تبقى عملية جمع البيانات من قبل المؤسسات المختلفة ، ضمن مؤسسة رائدة في نظام معلومات سوق العمل يجب أن يتم تحديد ترتيبات واضحة بين المؤسسات ، وتحديد البيانات ، والوقت. و الغرض من تبادل المعلومات. يجب أن تكون المسائل الفنية والمالية مذكورة بوضوح في الوثيقة.**
* لا يوجد إطار متابعة وتقييم تحليلي لتحليل البيانات لإنتاج مؤشرات دقيقة **- خاصة بالنسبة لطلاب ومتدربين التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني / الجامعات.**
* **ا**ﻟﺤﺎﺟﺔ إﻟﻰ إﺻﻼح خدمات التشغيل العامة وإدﺧﺎل ﻧﻤﻮذج ﺧﺪﻣﺔﺟﺪﻳﺪ **- ﺳﻴﺘﻢ تخطي اﻟﻌﺪﻳﺪ ﻣﻦ أوﺟﻪ اﻟﻘﺼﻮر ﻋﻦ ﻃﺮﻳﻖ إدﺧﺎل ﻧﻤﻮذج ﺧﺪﻣﺔ ﺟﺪﻳﺪ ﺑﻨﻬﺞ واﺣﺪ لعملاء وزارة اﻟﻌﻤﻞ / النظام الألكتروني الوطني للتشغيل و صندوق المعونة الوطنية و المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة واﻟﻤﺆﺳﺴﺎت اﻷﺧﺮى. ويؤدي طلب المعلومات مرة واحدة فقط في مكان واحد إلى زيادة رضا العملاء وتحسين إدراك المؤسسات.**

## التقييم العام حول أستعداد المؤسسات للتكامل مع نظام معلومات سوق العمل

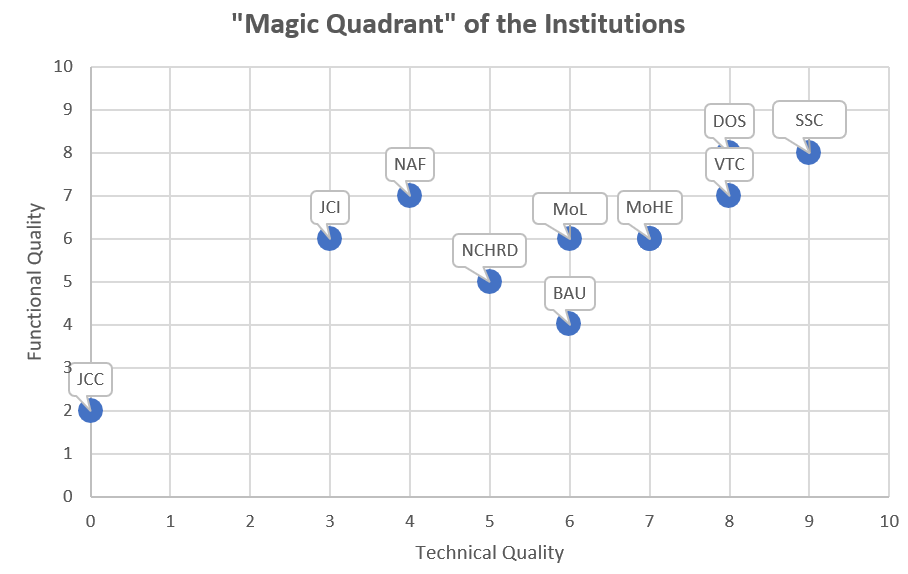
من أجل وضع مقياس لأستعداد المؤسسات للتكامل مع نظام معلومات سوق العمل ، قمنا بإنشاء نموذج تسجيل بسيط. (أن خلف بساطة النتائج يجب أن يتم الأخذ بالأعتبار كل الحقائق المذكورة أعلاه).

عندئذٍ ، فإن "المكعب السحري" للمؤسسات التي لديها إمكانية للمساهمة في نظام معلومات سوق العمل سيبدو كما يلي:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **المؤسسة / المؤشر** | **وزارة العمل** | **صندوق المعونة الوطنية** | **المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية** | **صندوق المعونة الوطنية** | **غرفة صناعة الاردن** | **غرفة تجارة الاردن** | **مؤسسة الضمان الأجتماعي** | **مؤسسة التدريب المهني** | **المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الأعاقة** | **جامعة البلقاء التطبيقية** | **وزارة التعليم العالي** |
| **الجودة الفنية:وجود البنية التحتية(0-3)** | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **الجودة الفنية: الحلول المحدثة (0-3)** | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **الجودة الفنية: واجهات الروابط الحالية\ القدرة على تطوير واجهات جديدة (0-3)** | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **الجودة الوظيفية:ملائمة البيانات لنظام معلومات سوق العمل (0-3)** | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **الجودة الوظيفية: تكرار تحديث البيانات (0-3)** | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| **الجودة الوظيفية:أكتمال البيانات (0-3)** | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **الجودة الفنية** | **6** | **8** | **5** | **4** | **3** | **0** | **9** | **8** | **7** | **6** | **7** |
| **الجودة الوظيفية** | **6** | **8** | **5** | **7** | **6** | **2** | **8** | **7** | **6** | **4** | **6** |

**الشكل 3 - جدول يحتوي على درجات لمؤشرات الاستعداد الرئيسية لنظام معلومات سوق العمل**

أن التمثيل البياني لنظرة عامة أفضل موجود في الصورة التالية:



## خارطة طريق نظام معلومات سوق العمل- النهج المرحلي

في الوقت الحاضر ، هناك ثلاثة سيناريوهات محتملة لتطوير نظام معلومات سوق العمل في الأردن:

السيناريو **"S" (صغير)**

يتم ترك عمل المؤسسات والأنظمة "كما هي" مع إيجاد عدد قليل فقط من مراصد معلومات سوق العمل القطاعية أو الأكاديمية.

* الأفق الزمني: الوضع الحالي
* الميزانية التقديرية التقريبية: غير متوفرة

**السيناريو "M" ( متوسط )**

**يتم إدخال العديد من التحسينات على جانب إنشاء البيانات وتجميعها وترتيبها.**

**يتم ضمان تبادل البيانات بين المؤسسات ذات الصلة من أجل الصالح العام.**

**يتم إنشاء نظام معلومات سوق عمل مركزي بنظام مرحلي يتناسب مع تبادل البيانات ووظائف نظام معلومات سوق العمل**

* **الأفق الزمني: Go Live في مدة تقريبية قدرها 24 شهرا**
* **الميزانية التقديرية التقريبية: 1-2 مليون دينار أردني**

**السيناريو "XL" (الكبير جداً)**

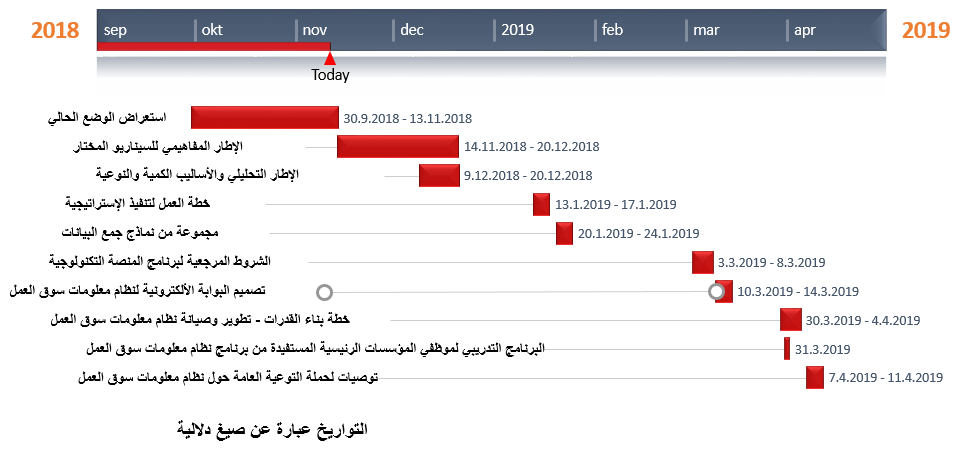
**المعروف أيضا باسم نهج "الانفجار الكبير". يتم إنشاء مركز للبيانات ، يتم بذل الكثير من الجهد التحليلي والبرمجي والتكاملي لإنشاء نظام شامل ومتكامل.**

* **الأفق الزمني: Go Live في أكتر من 36 شهر**
* **الميزانية التقديرية التقريبية:> 3 مليون دينار أردني**

**من بين تلك السيناريوهات الثلاثة ، فإن السيناريو المرشح لمواصلة عملية التطوير في إطار عمليات التطبيق والتنفيذ هو في رأينا السيناريو "M". في حين أن سيناريو "S" سيترك البلد على الوضع الذي هو عليه الآن ، و السيناريو "XL" لن يجد وسائل التمويل من الحكومة الأردنية ، ولا من المانحين ، حيث أن خطر فشل المشروع قد يكون مرتفعًا وأصحاب المصلحة بحاجة إلى بعض الأنجازات السريعة على التي تتم على أيديهم** .

## الخطوات التالية

من المهم التمييز بين الخطوات التالية في مشروع الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والأندماج الأجتماعي والخطوات التالية في تطوير نظام معلومات سوق العمل في الأردن. مشروع الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والأندماج الأجتماعي محدود في نطاقه ومن وجهة نظر نظام معلومات سوق العمل ، سينتهي مع إنشاء الشروط والأحكام المرجعية.



**الشكل 4 : الجدول الزمني لمشروع الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والأندماج الأجتماعي (( SESIP**

**ومع ذلك ، فهذه هي النقطة التي يبدأ فيها مشروع نظام معلومات سوق العمل الرئيسي. من المقترح أن يتم تطبيق نظام معلومات سوق العمل على النحو التالي:**



**الشكل 3 الجدول الزمني لمشروع الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والأندماج الأجتماعي والمشاريع الرئيسية لنظام معلومات سوق العمل**

يقترح أن يكون التنفيذ الأولي لمشروع نظام معلومات سوق العمل الرئيسي - ضمن فترة لا تتجاوز 15 إلى 20 شهرًا. حتى إذا كان النطاق أصغر مما كان مقصوداً ، فمن المهم الوصول إلى أنجازات سريعة لتبرير آلية المشروع .

بعد ذلك ، يجب على المشروع أن يستخدم زخمه لزيادة التمويل والوعي والاهتمام لتطويره. وفي الوقت نفسه ، ينبغي تحسين البيانات المتعلقة بجانب أنظمة الإنتاج الحالية أيضاً.