



المملكة الأردنية الهاشمية

الخطة الاستراتيجية لدائرة الاحصاءات العامة للأعوام (2015 – 2017)



دائرة الاحصاءات العامة

2015



**صاحب الجلالة الهاشمية
الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله ورعاه**



**صاحب السمو الملكي
الأمير الحسين بن عبدالله الثاني ولي العهد المعظم**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الخطة الاستراتيجية لدائرة الاحصاء العامة
للأعوام (2015 – 2017)

من اقوال صاحب الجلالة الملك عبد الله
الثاني ابن الحسين المعظم:

فإننا نشير إلى أهمية بناء الخطط والاستراتيجيات الحكومية، بالتشاور مع جميع الأطراف المعنية، وترجمتها إلى خطط تنفيذية، بمنهجيات تعكس أولويات المجتمعات المحلية، ووفق جداول تنفيذ زمنية محددة ومعلنة للمواطنين.

قائمة المحتويات:

6.....	كلمة المدير العام.....
7.....	1. نبذة عن الدائرة.....
8.....	2. الهيكل التنظيمي.....
9.....	3. قائمة الشركاء.....
10.....	4. منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية.....
14.....	5. الرؤية.....
14.....	6. الرسالة.....
14.....	7. القيم الجوهرية.....
15.....	8. تعريف القيم الجوهرية.....
15.....	9. الارتباط بين الرؤية والرسالة من جهة والقيم والاخلاقيات من جهة اخرى.....
16.....	10. التحليل الرباعي.....
16.....	11. الاهداف الوطنية ذات العلاقة.....
16.....	12. العلاقة بين الأهداف الوطنية والاستراتيجية والسياسات لدائرة الاحصاءات العامة.....
18.....	13. الأهداف المؤسسية وارتباطها بالاهداف الوطنية.....

كلمة المدير العام

يسرني ان اضع بين ايديكم الخطة الاستراتيجية لدائرة الاحصاءات العامة للأعوام (2015-2017)، حيث تسعى الدائرة إلى استمرارية النهج الاستراتيجي وتطبيق الممارسات الاحصائية الفضلى الإدارية والفنية والمهنية، وذلك لبلوغ المعايير في المجال الاحصائي الذي تشجع عليه المنظمات الدولية، كما تسعى إلى الارتقاء بكادرها البشري لإنجاز مهامها على النحو الأمثل، فالفريق الفني يتحلى بالمعرفة والقدرات العلمية المتخصصة التي تمكنه من تقديم ومتابعة وتطوير الخدمات على الوجه الأمثل، ويدعمه فريق إداري يتبنى أفضل الممارسات الإدارية و يترجمها إلى واقع عملي يلمسه كل متعامل مع الدائرة.

وتتطلع الدائرة إلى تهمين العلاقات التشاركية مع كافة الشركاء، من مؤسسات حكومية وقطاع خاص ومؤسسات مجتمع مدني وتنبثق تطلعاتنا من تطلعات شركائنا ومتعاملينا، فنحن نصبو معهم إلى تحقيق أهدافهم على النحو الأمثل، ونبذل أقصى جهودنا لتكون شركاء مفيدین على طريق النجاح، وذلك عبر توفير بيانات احصائية بجودة عالية، تساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولتحقيق هذه الغاية نسعى إلى تعاون وثيق وتواصل غني وشفاف مع المتعاملين جميعاً، لاسيما وأن حقل الاحصاءات والمعلومات هو من الحقول المتطورة والسريعة على مستوى العالم في الآونة الأخيرة، مما يجعل التحدي أكبر بالنسبة للمؤسسات العاملة في هذا الميدان، لذلك فإن دائرة الاحصاءات العامة لا تتطلع لتلبية حاجة مستخدمي البيانات وأصحاب العلاقة فحسب، وإنما مواكبة أفضل المنهجيات وأساليب العمل وتطوير استخدام أرقى التقنيات، وأكثرها حداثة في المجال الاحصائي، بما ينسجم تماماً مع رؤيتها وأهدافها واستراتيجيتها، التي لا تتجزأ بحال من الأحوال عن النهج الاستراتيجي والأهداف الوطنية التي تسعى الحكومة الى تحقيقها.

أملاً أن تسهم هذه الاستراتيجية في النهوض بالعمل الاحصائي الوطني الى الأفضل في ظل راعي المسيرة وقائد الوطن جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم.

د. قاسم سعيد الزعبي
المدير العام

1. نبذة عن الدائرة

تأسست دائرة الإحصاءات العامة في عام 1949 مع بدايات نشأة الدولة الأردنية، وبشرت عملها بموجب قانون الإحصاءات رقم 24 لعام 1950 الذي حدد مسؤوليات الدائرة والصلاحيات المعطاة لها، وتمارس الدائرة مهامها حالياً بموجب قانون الإحصاءات رقم 12 لسنة 2012، وترتبط دائرة الإحصاءات العامة إدارياً بمعالي وزير التخطيط والتعاون الدولي.

وقد وفرت الدائرة في عقد الخمسينات من القرن الماضي بيانات إحصائية عن النواحي الاقتصادية والاجتماعية ومن ابرز الأنشطة الإحصائية التي نفذتها الدائرة في تلك الفترة إجراء أول تعداد للمساكن عام 1952 إضافة إلى تقدير الحسابات القومية للمملكة وإصدار الكتاب الإحصائي السنوي.

في العقد السادس نفذت الدائرة أول تعداد للسكان والمساكن في عام 1961 إضافة الى بعض المسوح مثل مسح الاسرة متعدد الأهداف ومسح نفقات الأسرة وتركيب الرقم القياسي لأسعار المستهلك.

وفي العقد السابع توسعت الدائرة في إجراء التعدادات (السكان والمساكن، والزراعي والصناعي) بالإضافة إلى مسوح بالعينة شملت المجالات الأسرية والديموغرافية والاقتصادية.

وفي العقد الثامن طورت الدائرة الإحصاءات الاقتصادية وفق الأسس والمعايير والتوصيات الصادرة عن الأمم المتحدة والهيئات الدولية الأخرى. ولغايات التطوير نفذت مسوح اقتصادية لأول مرة كمسوح الإنشاءات والخدمات والمنشآت التجارية والنقل والاتصالات.

أما في عقد التسعينات فقد تميز بتوجه الدائرة الواضح نحو استخدام أنظمة المعلومات والتقنيات الفنية والآلية من اجل تسهيل استخراج نتائج المسوح والتعدادات التي تنفذها.

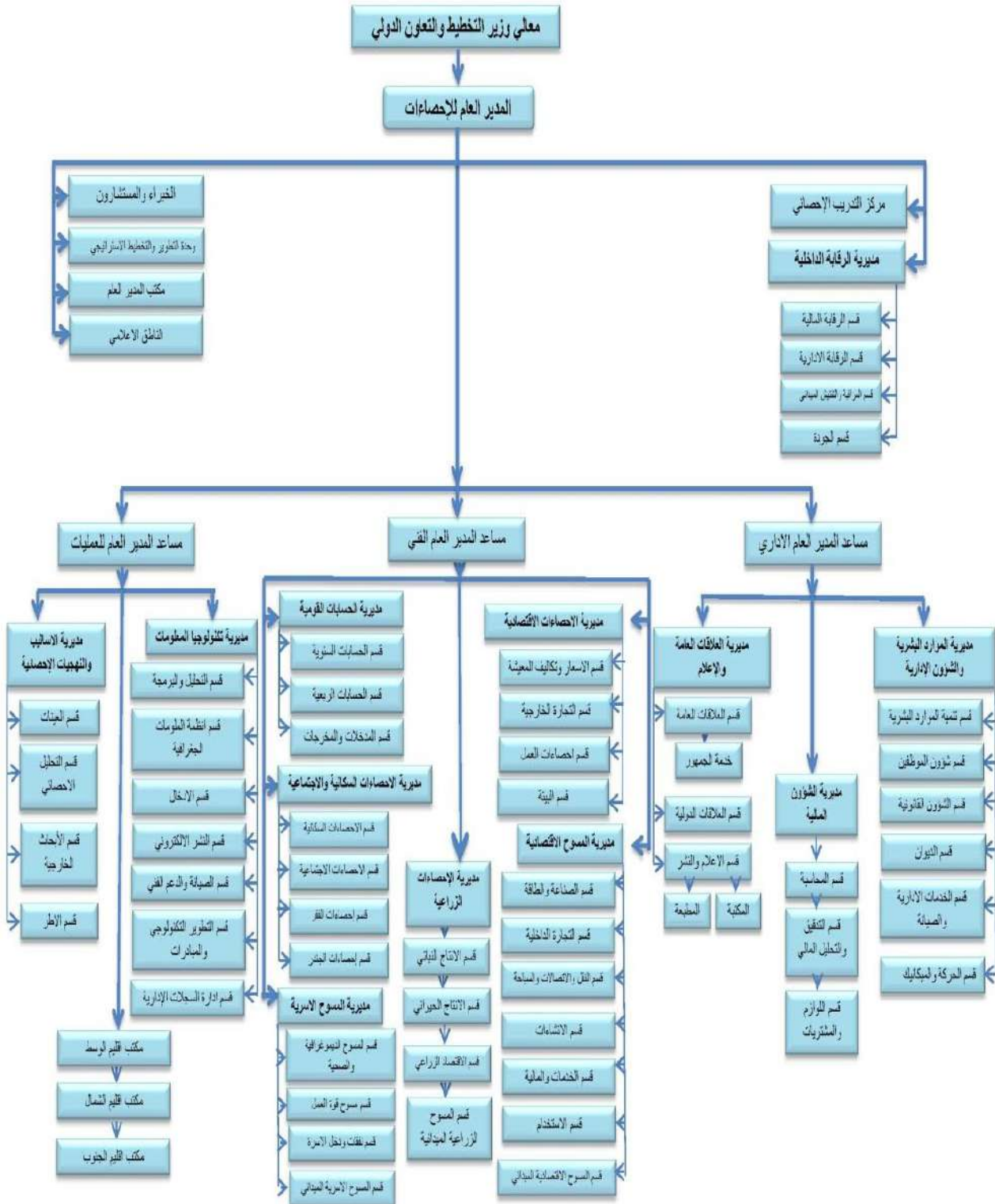
وفي العقد الأول من هذه الألفية ركزت الدائرة اهتمامها على تعزيز القدرات المؤسسية بما في ذلك البنية التحتية والموارد البشرية، كما أولت اهتماماً خاصاً لتعزيز الوعي الإحصائي بين شرائح المجتمع الأردني والتواصل المستمر مع مستخدمي البيانات من خلال استغلال كافة وسائل الاتصال المتاحة.

تعتبر دائرة الإحصاءات العامة وبموجب القانون الجهة الرسمية لجمع ونشر الإحصاءات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية والزراعية، ولقد دأبت الدائرة وبشكل مستمر على توحيد الرقم الإحصائي في الاردن وتطوير السجلات الإدارية من خلال عقد مذكرات تفاهم بينها وبين الوزارات والمؤسسات الحكومية لتطوير النظام الإحصائي في الاردن. ولا يخفى على أحد أهمية الرقم الإحصائي سواء للحكومة التي تعتمد عليه لرسم الخطط والبرامج وتقييمها أو حتى للقطاع الخاص الذي بات يهتم بهذا الرقم ويستخدمه بشكل موسع لغايات البحث والتحليل.

2. الهيكل التنظيمي

يتم مراجعة الهيكل التنظيمي للدائرة بصورة دورية للتأكد من وضوح المستويات الادارية، والعلاقات التنظيمية بين الوحدات الادارية والفنية لضمان تحقيق الأهداف والمساعدة على اتخاذ القرارات.

الهيكل التنظيمي 2015



3. قائمة الشركاء والتحليل الرباعي لعناصر التأثير الداخلية والخارجية

High	<p>تأثير كبير منفعة قليلة</p> <p>استراتيجية المحافظة على رضاهم</p> <p>دائرة اللوازم العامة وزارة الداخلية جمعية حماية المستهلك الجمعية العلمية الملكية الخدمات الطبية الملكية الجامعات الاردنية ديوان المحاسبة هيئة مكافحة الفساد</p> <p>وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المديرية العامة للدفاع المدني مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني</p>	<p>تأثير كبير منفعة كبيرة</p> <p>استراتيجية اشراكهم والتأثير عليهم واعتبارهم شركاء استراتيجيين</p> <p>وزارة التخطيط و التعاون الدولي العمل البنك المركزي الأردني وزارة الصحة وزارة الزراعة وزارة تطوير القطاع العام المجلس الصحي العالي دائرة الموازنة العامة وزارة المالية دائرة الجمارك العامة دائرة الأحوال المدنية والجوازات وزارة الصناعة والتجارة والتموين وزارة البيئة ديوان الخدمة المدنية وزارة العمل وزارة التربية والتعليم الأمن العام</p>
Power	<p>تأثير قليل منفعة قليلة</p> <p>استراتيجية الرصد والمتابعة</p> <p>وزارة العدل مؤسسة المواصفات والمقاييس سلطة منطقة العقبة الاقتصادية مؤسسة المناطق الحرة منظمة الصحة العالمية الاذاعة والتلفزيون ووسائل الاعلام سلطة وادي الاردن المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا</p>	<p>تأثير قليل منفعة كبيرة</p> <p>استراتيجية ابقانهم على اطلاع</p> <p>وزارة النقل المدن الصناعية الغرف التجارية الغرف الصناعية مؤسسة تشجيع الاستثمار وزارة الطاقة والثروة المعدنية وزارة الشؤون البلدية المجلس الأعلى للسكان امانة عمان الكبرى دائرة مراقبة الشركات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي</p>
Low	Interest	
High		

4. منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية

4.1 الهدف

تهدف هذه المنهجية الى إعداد خطة إستراتيجية شاملة وداعمة للدائرة للأعوام (2015-2017) تلبى طموح الدائرة في تحقيق أهدافها ومواءمتها للإهداف الوطنية والمبادرات الملكية المبنية على رؤيتها المستقبلية ورسالتها وأهدافها وترسيخ قيمها وسياستها، الالتزام بمعايير الجودة والتقييم لضمان تحقيقها.

4.2 المجال

تطبق هذه المنهجية وحدة التطوير والتخطيط الإستراتيجي وكافة مديريات الدائرة.

4.3 المصطلحات والتعاريف

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه المنهجية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

- i. **الرؤية:** هي صورة تخيلية ذهنية، أو حلم تصبو إليه الدائرة مستقبلاً، بأنه طموح عالي يرتقي بوضع الدائرة إلى ما هو أفضل.
- ii. **الرسالة:** هي المهمة أو الدور الذي تود أن تسير عليه الدائرة.
- iii. **القيم:** هي مجموعة الصفات الأخلاقية والسلوكية، التي تتميز فيها الدائرة.
- iv. **السياسات:** هي مجموعة من المبادئ والمفاهيم التي تضعها الدائرة لتستهدي بها مختلف المستويات الإدارية عند اتخاذها للقرارات.
- v. **الإستراتيجية:** هي آلية تحقيق الأهداف بعيدة وقصيرة المدى، والتي ينبثق عنها ما يسمى بالخطة الاستراتيجية.
- vi. **الخطة الإستراتيجية:** هي الوثيقة التي تلخص كيف يمكن أن تُحقق الأهداف التي تضعها الدائرة، وتتضمن الخطط وتخصيص الموارد، ووضع جداول زمنية، وآليات القياس، وأية أعمال أخرى يحتاجها تحقيق الهدف.

4.4 إجراءات العمل

4.4.1 مرحلة تحديد الاحتياجات والتخطيط (مراجعة وتقييم الخطة الاستراتيجية السابقة) وتتضمن:

إعادة تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي بقرار من المدير العام والمخول باعداد المنهجية والخطة المطلوبة .

يقوم فريق التخطيط الاستراتيجي بتحديد آليات العمل في مراجعة الخطة الاستراتيجية وجمع المعلومات عن طريق استخدام:

- ✓ الأعداد والتحضير.
- ✓ التشخيص وأجراء المقارنات المرجعية.
- ✓ تخطيط السيناريوهات.
- ✓ وضع الاهداف .
- ✓ الخيارات الإستراتيجية.
- ✓ الخطة التنفيذية.

- ✓ يقوم الفريق بدراسة مستفيضة لتقارير إدارة دائرة الإحصاءات العامة وتحديد نقاط القوة لتعزيزها وفرص التحسين لإدخال التعديلات اللازمة والاستفادة منها باعتبارها مصدر مهم للتعلم والتحسين والابتكار.
- ✓ يقوم الفريق بالاستفادة من منهجيات لمؤسسات محلية ودولية والتي حققت نجاحات في هذا المضمار وتوثيق مدى الاستفادة والتعلم الحاصلين من تجارب الآخرين في هذا المجال.

تقييم تنفيذ الخطة الاستراتيجية (السابقة) من خلال :

- ✓ تقييم مدى تحقيق الرؤية من خلال أخذ رأي الموظفين في إدخال تعديلات على الرؤية عن طريق تعبئة استبانة خاصة بذلك.
- ✓ تقييم الرسالة من خلال ربطها مع سياسات المؤسسة والأهداف الاستراتيجية وأخذ رأي الموظفين في إدخال تعديلات على الرسالة عن طريق تعبئة استبانة خاصة بذلك.
- ✓ تقييم مدى تحقيق القيم من خلال توزيع استبانات تعكس مضمون القيم وأخذ رأي الموظفين باضافة أو حذف أي من القيم وربط القيم المؤسسية بالركائز الثلاث (الشفافية، متلقي الخدمة، أفضل الممارسات)
- ✓ تقييم مدى التنفيذ المرحلي للأهداف الاستراتيجية للأعوام (2015-2017) من خلال مؤشرات الأداء الخاصة بذلك وتقييم انجاز المديرات للأهداف التنفيذية الخاصة بكل مديريةية للأعوام (2015-2017) من خلال مؤشرات الأداء الخاصة .
- ✓ عمل تحليل للبيئة المحيطة بالمؤسسة من خلال توزيع استبيان خاص لذلك على الموظفين والشركاء
- ✓ قياس نتائج رضى الموظفين ورضى متلقي الخدمة للأعوام (2015-2017)
- ✓ قياس نتائج تحليل الموازنة والمشاكل والمعوقات التي واجهت تنفيذ الموازنة.
- ✓ قياس نتائج مؤشرات الأداء للعمليات في المديريات ونسب الانحراف.
- ✓ تحليل للشكاوى الواردة للمؤسسة ونسبة ما تم حله.

يقوم فريق التخطيط الاستراتيجي بإدارة النقاشات والنتائج التي يتم عرضها على الموظفين ورؤساء الأقسام والمدراء وبرعاية المدير العام والاتفاق على بنود الخطة الاستراتيجية كما يلي:

الرؤية :

- ❖ شرح مفهوم الرؤية.
- ❖ يتم عرض نتائج دراسة الفريق لتقييم وسائل نشر الرؤية والرسالة والقيم وقياس مدى علم الموظفين وفهمهم لها (ملاحظة هامه يجب عمل استبانة لتقييم وسائل النشر).
- ❖ يتم عرض نتائج تقييم الرؤية وجمع التغذية الراجعة حولها .
- ❖ بناء على المعلومات التي تم جمعها ونتائج تحليلها يقوم الفريق مع المشاركين بوضع الصيغة الأولية لتعديل الرؤية للدائرة .

الرسالة :

- ❖ يتم شرح مفهوم الرسالة ومراجعة مواد القانون وخاصة التي طرأ عليها تعديل واعتبار هذه المعلومات مدخلات لتعديل الرسالة .
- ❖ يقوم فريق التخطيط الاستراتيجي بعرض نتائج تقييم الرسالة وما تم تحقيقه منها وعرضها على الجهات المشاركة .
- ❖ يتم الاطلاع على امثلة لرسالات بعض المؤسسات محليا ودوليا .
- ❖ يتم جمع المعلومات بطريقة منظمة واستنباط اي تعديلات على الرسالة خاصة.

القيم :

- ❖ عرض لمفهوم القيم والهدف منها .
- ❖ يقوم فريق التخطيط الاستراتيجي بعرض القيم التي تبنتها الدائرة .
- ❖ يقدم الفريق شرحا وادلة عملية كيف قامت الدائرة بتعزيز مفهوم قيمها لدى الموظفين وتقييم عملية نشر هذه القيم لديهم من خلال تحليل نتائج الاستبانات .
- ❖ يقدم الفريق عرضا كيف تم الربط بين الرؤية والرسالة من جهة والقيم من جهة أخرى .
- ❖ يقدم الفريق عرض امثلة لقيم بعض المؤسسات .
- ❖ يقوم الفريق والمشاركين بعمل عصف ذهني حول القيم الجديدة أو المعدلة التي ستبناها الدائرة .

الأهداف الوطنية والاستراتيجية :

الأهداف الوطنية :

- ❖ يقوم الفريق بعرض الأهداف الوطنية والاستراتيجية التي تبنتها الدائرة خلال الأعوام السابقة وتقييم مقدار ما تم تحقيقه من هذه الأهداف ومساهمة الدائرة في تحقيق الأهداف الوطنية من خلال الأجندة الوطنية ان امكن .
- ❖ يقدم الفريق عرضا كيف تم الربط بين رؤية ورسالة وقيم الدائرة من جهة وبين الأهداف الاستراتيجية والوطنية من جهة أخرى .
- ❖ تحديد الأهداف الوطنية للدائرة من خلال مراجعة الخطابات الملكية السامية والأجندة الوطنية والمبادرات الملكية ومبادرة 2025 والتي تم اقرارها من قبل رئاسة الوزراء ووزارة تطوير القطاع العام ذات العلاقة بعمل الدائرة لتصبح الأهداف الوطنية هي المرجعية لخطة عمل الدائرة .
- ❖ تحديد من هي القطاعات وشركاء الدائرة التي تشاركنا في تحقيق هذه الأهداف وتصنيفهم الى شركاء رئيسيين وشركاء .

الأهداف الاستراتيجية:

- ❖ تحليل البيئة المحيطة بالمؤسسة والمحددات والعوامل التي تؤثر على عمل الدائرة ومشاريعها المستقبلية من خلال عمل (SWOT ANALYSIS) ويشمل عمل مسح لبيئة الدائرة للتعرف على العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على عمل الدائرة من خلال تحديد نقاط الضعف والقوة وفرص التحسين والتهديدات المختلفة التي من الممكن أن تواجه العمل من خلال استخدام منهجية (PESTEL) لتحليل العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر على المؤسسة وذلك بتوزيع استبانة لكل من الموظفين والشركاء .
- ❖ يتم تحليل الاستبانة وتحديد نقاط (القوة والضعف والفرص والتهديدات) وتحديد العوامل التي تؤثر على الدائرة من الناحية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والنتائج المتوقعة للأعوام القادمة .
- ❖ يقوم فريق التخطيط الاستراتيجي بمناقشة المشاركين بالنتائج السابقة بالإضافة الى نتائج رضى الموظفين ومتلقي الخدمة والشركاء ونتائج تقييم الخطة السابقة ونتائج تقييم الاداء للاقسام والمديريات وترجمة مخرجات الجلسات المنعقدة الى أهداف استراتيجية مقترحة .
- ❖ مناقشة الأهداف الاستراتيجية المقترحة مع المدراء ورؤساء الأقسام للخروج بصيغة أولية للأهداف الاستراتيجية .

4.4.2 مرحلة الاعتماد والتوجيه

- i. يتم اعتماد المنهجية من قبل عطوفة مدير عام دائرة الإحصاءات العامة.
- ii. مرحلة التفعيل والتنفيذ.
- iii. يتم تعميم الرؤية المقترحة والمسودة الأولية للرسالة والقيم التي ستبناها الدائرة والمسودة الأولية للأهداف الوطنية المعتمدة والصيغة الأولية للأهداف الاستراتيجية على كافة موظفي الدائرة وشركائها (عبر البريد الإلكتروني) واستقبال آرائهم واقتراحاتهم والخروج بصيغة نهائية للخطة الاستراتيجية.
- iv. يقوم الفريق بعمل اجتماعات مع المدراء ورؤساء الأقسام لتحديد الشركاء الذين يشاركون الدائرة في تحقيق كل هدف وطني وطبيعة العلاقة معهم وتصنيفهم الى شريك رئيسي وشريك ونوع العلاقة وكذلك كيفية تعزيز القيم لدى الموظفين في الدائرة وربطها بالركائز الثلاثة والرؤية والرسالة والخطة الاستراتيجية للدائرة، وتحديد النتائج المتوقعة من تحقيق الأهداف الاستراتيجية ومؤشرات الأداء الخاص لكل نتيجة.
- v. الطلب من كل رئيس قسم من أقسام الدائرة بالتعاون مع موظفيه بوضع الخطط التنفيذية والأنشطة والمشاريع والفترات الزمنية المحددة لتنفيذ الأنشطة والأشخاص المسؤولين عن تنفيذ الأنشطة ومؤشرات الأداء على مستوى المديريات والأقسام بحيث تكون منبثقة عن الخطة الاستراتيجية وأهدافها.
- vi. مناقشة هذه الخطة من خلال اجتماعات دورية للمدراء.
- vii. اعتماد الخطة الاستراتيجية وقرارها من لجنة التخطيط.
- viii. تعميم الخطة الاستراتيجية على الموظفين والشركاء وطباعة لوحات وبرشورات بالرؤية والرسالة والقيم لترسيخ المفاهيم لدى الموظفين.

4.4.2 مرحلة المتابعة والتقييم

- i. تقوم وحدة التخطيط وفريق التخطيط الاستراتيجي بما يلي :
- ii. عمل تقييم سنوي لقياس تحقيق الاهداف الاستراتيجية وتحديد ما تم انجازه منها وعرضها في اجتماع مع المدراء ورؤساء الأقسام.
- iii. تقييم نصف سنوي لقياس تنفيذ الاهداف التنفيذية للمديريات.
- iv. تقييم للخطة الاستراتيجية في الأعوام 2015-2017.

4.4.3 مرحلة التطوير والتحسين

- i. بناءً على نتائج المتابعة والتقييم يتم التطوير والتحسين على المنهجية وعلى حسب الأولويات.

4.5 النماذج المعتمدة/ الوثائق ذات العلاقة

- i. محاضر الاجتماع.
- ii. ورشات العمل.
- iii. خلوات العصف الذهني.

4.6 مراجعة المنهجية

- i. تتم مراجعة هذه المنهجية لغايات التعديل والتطوير مرة كل سنة باستخدام معايير لقياس وتقييم الإستراتيجية.

4.7 مؤشرات قياس الأداء

- i. صدور كتاب تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي.
- ii. الزمن المستغرق في التقييم والمراجعة للخطة الاستراتيجية.
- iii. عدد الشركاء الذين تم اشراكهم في عملية التقييم والمراجعة.
- iv. تقييم تحقيق الأهداف الاستراتيجية مرة سنويا.
- v. عدد مرات تقييم الخطط التنفيذية سنويا .
- vi. عدد المنهجيات الخارجية التي تم الاطلاع عليها.

5. الرؤية

نظام احصائي وطني كفؤ وفعال

6. الرسالة

الارتقاء بالعمل الإحصائي من خلال تطبيق أفضل الممارسات باتباع المنهجيات العلمية الإحصائية الموصى بها دولياً في مجال انتاج البيانات وتبويبها وتحليلها ونشرها لتلبي احتياجات مستخدمي البيانات في الوقت المناسب

7. القيم الجوهرية

- i. الانتماء : نعمل بجد واجتهاد لتحقيق اهداف الوطن وتعزيز منجزاته.
- ii. الحيادية: نوفر المعلومة الموثوقة وننشرها بالوقت المناسب لكل مستخدمي البيانات دون تحيز
- iii. الشفافية: انتاج البيانات الاحصائية الصادقة والشفافة.
- iv. تكافؤ الفرص: نحن على مسافة واحدة من الجميع
- v. الكفاءة في العمل الاحصائي: نوفر معلومات ذات جودة عالية وفق افضل الممارسات الاحصائية

8. تعريف القيم الجوهرية

القيم	التعريف
الانتماء	هو استثمار متبادل بين الموظف والدائرة، يترتب عليه أن يسلك الموظف سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب الدائرة، ورغبة الموظف في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية الدائرة كالأستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.
الحيادية	عدم الانحياز لأي طرف من الأطراف بهدف الاحتفاظ بثقة الجميع من مستحبيين ومنتجين ومستخدمين للبيانات.
الشفافية	وهو المبدأ القائم على المساواة في الحق بالاطلاع واستخدام البيانات الإحصائية. كما يتضمن هذا المبدأ على التنسيق المشترك والتعاون البناء مع الشركاء أصحاب المصالح والدوائر والمؤسسات والأفراد لتطوير النظام الإحصائي الذي يحقق المصلحة العليا للدولة.
تكافؤ الفرص	هو أحد الوسائل التي تساعد على تحقيق العدالة والتي تسعى دائرة الإحصاءات إلى تحقيقه بين موظفيها لأن تكافؤ الفرص يساعد على تنمية وتطوير العمل الإحصائي ويقوي العلاقات بين الموظفين، كما أنه يساعد على الإبداع وعلى إبراز المواهب التي من شأنها تطوير النظام الإحصائي.
الكفاءة بالعمل الإحصائي	هو أحداث موازنة بين الحاجات المطلوبة من الدائرة وحاجات ورغبات موظفيها من خلال إيجاد الوسائل المناسبة لجعل العمل الإحصائي أكثر قدرة على اشباع الحاجات لتنعكس على رفع معدلات ادائهم في العمل، ويكون هذا من خلال عملية مستمرة ومتفاعلة تهدف إلى توجيه الجهود الفردية والجماعية نحو تحقيق أهداف مشتركة باستخدام الموارد المتاحة بأعلى درجة من الفاعلية والكفاءة.

9. الارتباط بين الرؤية والرسالة من جهة والقيم والأخلاقيات من جهة أخرى

الرؤية والرسالة والأهداف الوطنية	القيم	الارتباط بين الرؤية والرسالة من جهة والقيم والأخلاقيات من جهة أخرى
الرؤية : نظام إحصائي وطني كفؤ وفعال	الانتماء	تحفيز الحالة الداخلية للموظفين للوصول إلى تحقيق رؤية ورسالة الدائرة والوصول إلى التميز في مجال إنتاج البيانات
	العدالة و تكافؤ الفرص	قيمة تلتزم بها الدائرة من خلال توفير بيئة من تساوي الفرص والذي ينعكس على كفاءة المنتج الإحصائي لتحقيق رؤية ورسالة الدائرة في خلق نظام كفؤ في إنتاج البيانات
الرسالة : الإرتقاء بالعمل الإحصائي من خلال تطبيق أفضل الممارسات و المنهجيات الإحصائية الموصى بها دولياً في مجال إنتاج البيانات و	الشفافية	قيمة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق رسالة الدائرة على اكمل وجه وتوفير وإنتاج جميع البيانات المطلوبة للعاملين والمتعاملين لخلق منظومة عمل منسجمة مع مبادئ التميز والابداع
	الحيادية في إنتاج البيانات	قيمة ترتبط بتحقيق رسالة الدائرة وتتمثل في إنتاج البيانات ونشرها بحيادية تامة ودون أي تأثيرات خارجية

تبويبها و تحليلها و نشرها تلبية
لإحتياجات مستخدمي البيانات
المتنوعة و المتجددة.

الريادية في العمل
الإحصائي

قيمة تلتزم بها الدائرة للمحافظة على ديمومتها واستمراريتها وتحقيق رؤيتها
ورسالتها من خلال تطبيق أفضل الممارسات والمنهجيات للتميز على المستوى
الإقليمي والعالمي في مجال الرقابة على المنتج الإحصائي والمواد ذات العلاقة

10. تحليل البيئة الداخلية والخارجية (SWOT ANALYSIS)

نقاط القوة	نقاط الضعف
وجود فريق فني متخصص لديه خبرة تراكمية في مجالات العمل الإحصائي المختلفة	استمرار تسرب الكفاءات الفنية الاحصائية المدربة والمؤهلة
توفر خبراء ومدربين في الدائرة على المستويين المحلي والدولي في مجالات العمل الإحصائي المختلفة.	ضعف بعض الكفاءات الاحصائية الموجودة في الوحدات الاحصائية في بعض المؤسسات الشريكة.
وجود مركز التدريب الاحصائي الأردني.	ضعف في إعداد وتطبيق بعض سياسات الموارد البشرية : - ضعف آليات الإحلال والتعاقب - عدم وجود دراسات دقيقة لموازنة القوى البشرية تستند لتحليل دقيق لحجم عبء العمل.
ارتفاع مستوى الدقة في التنبؤ والتخطيط المالي	عدم نشر ثقافة التميز والابتكار والابداع
تطبيق برامج كفاءة لترشيد النفقات وضبط الاستهلاك	عدم توفر دراسة تتعلق بسبل توفير التمويل الكافي بشكل دائم لتنفيذ نشاطات احصائية من خارج موازنة الدائرة .
الشفافية والحيادية في انتاج الرقم الاحصائي ونشره لكافة المستخدمين.	نظام المكافآت والحوافز في الدائرة غير كاف للاحتفاظ بالكفاءات الاحصائية المدربة والمؤهلة.
تطبيق منهجية الاتصال والتواصل مع الشركاء الاستراتيجيين	عدم كفاية المركبات في الدائرة لتلبية احتياجات العمل الميداني في كافة محافظات المملكة
توفر دليل للخدمات منشور على موقع الدائرة الالكتروني وموضح فيه خريطة سير العمليات	عدم اعطاء الأهمية من قبل معظم المؤسسات الشريكة لموضوع تطوير الاحصاء ضمن خططها الاستراتيجية
توفر مكتب لخدمة الجمهور لمساعدة متلقي الخدمة وتوفير البيانات مباشرة لهم.	وجود عدد كبير من المؤسسات الشريكة لديها قواعد بيانات خاصة بنشاطاتها ومهامها .
دعم وتبني الإدارة العليا للتطوير والتخطيط الاستراتيجي	عدم تلبية الطلب المتزايد على البيانات من قبل المستخدمين على مستويات ادارية اقل
تطبيق آليات ادارة المعرفة	ضعف التنسيق بين المنتجين والمستخدمين للرقم الاحصائي
وجود مكاتب اقليمية لتسهيل تنفيذ العمل الاحصائي	المبنى الرئيسي للدائرة مستاجر ولا يلبي طموحات وتطلعات الدائرة المستقبلية.
تطبيق آلية لإدارة الشكاوي والمقترحات	

التحديات	الفرص
عدم استقرار الأوضاع السياسية والأمنية في بعض الدول المجاورة	اهتمام القيادة السياسية بعمل الدائرة ودعمها.
حالة اللجوء التي تواجهها الدولة بشكل عام تتطلب تكثيف جهود الدائرة في رصد التغيرات.	الاستقرار السياسي والأمني في المملكة.
عدم تطبيق بعض المؤسسات الشريكة للمعايير الدولية في إنتاج الرقم الاحصائي.	الدعم المباشر من الحكومة لمشاريع ونشاطات الدائرة
التعاقب السريع للادارات على دائرة الاحصاءات العامة.	الشراكة والتشبيك مع المؤسسات المحلية والاقليمية والدولية.
ضعف الوعي والتثقيف الاعلامي الخارجي للدائرة.	اهتمام المنظمات الدولية ذات العلاقة والمؤسسات المانحة بعمل الدائرة.
عدم كفاية المخصصات المرصودة في الموازنة العامة للمشاريع الرأسمالية وتخفيض المخصصات المرصودة في الموازنة المطلوبة.	تقدير الباحثين والمختصين بالعمل الاحصائي للدور الذي تقوم به الدائرة في توفير وانتاج الرقم الاحصائي وفق افضل الممارسات الاحصائية.
عدم توفر التمويل الكافي لتنفيذ بعض النشاطات الاحصائية	الدعم الحكومي لتطبيقات الحكومة الالكترونية في القطاع العام.
ضعف الوعي الاحصائي	وجود مزودي خدمات وتدريبات في المجالات الالكترونية.
عدم الاستجابة من قبل بعض مزودي البيانات	شراكة فاعلة في توفير البيانات واجراء المسوحات البيئية لصالح الجهات المحلية والدولية.
التطور المستمر في مجال التكنولوجيا وأثره على البنية الاحصائية للدائرة.	لا يعطي القانون صفة الاستقلالية المهنية لدائرة الاحصاءات العامة
تضارب بعض البيانات الإحصائية بين الجهات المنتجة للرقم الاحصائي	وجود قانون ينظم العمل الاحصائي في الدائرة و في المملكة (قانون الاحصاءات العامة رقم (12) لسنة (2012) والذي يؤكد على:
لا يشير القانون الى آلية تعيين ومدة استمرار المدير العام للاحصاءات في منصبه لضمان استقرار العمل الاحصائي وتنفيذ الخطط	- دور الدائرة في جمع وتصنيف وتخزين وتحليل ونشر الإحصاءات الرسمية.
لا يشير القانون إلى إلزامية إنشاء وحدات احصائية في المؤسسات الشريكة ضمن هيكلها التنظيمي.	- سرية البيانات
وجود بعض النصوص القانونية في قوانين المؤسسات الشريكة تمنع الدائرة من الدخول الى بيانات تلك المؤسسات.	- تنسيق العمل الاحصائي بالتعاون مع الشركاء.
تقنين التعيينات في القطاع الحكومي	- الزام الوحدات الاحصائية في المؤسسات الحكومية بالتقيد بالمنهجيات والتصنيفات التي تتبعها الدائرة.

11. الاهداف الوطنية ذات العلاقة

1. تحقيق معدلات نمو مستدامة لضمان مستوى معيشة جيد لجميع المواطنين.
2. بناء جيل قادر على الابداع والابتكار ذو انتاجية مرتفعة.
3. رصد السياسات الاقتصادية والاجتماعية والسكانية وتوفير الاحتياجات من البيانات والمؤشرات.

12. العلاقة بين الأهداف الوطنية والاستراتيجية والسياسات لدائرة الاحصاءات العامة

السياسة	الهدف الاستراتيجي	الهدف الوطني
1.1 تطوير خدمات الدائرة الذكية الإلكترونية. 2.1 تحديد مخاطر أمن البيانات. 3.1 تصميم الاستمارة الإحصائية الإلكترونية لتطبيق وتنفيذ الدراسات وإعداد الخطط التدريبية لذلك. 4.1 انتاج مؤشرات رقمية فعالة وذات تنافسية عالية. 5.1 تميز الاداء المؤسسي. 6.1 رفع قدرات الموظفين الفنية و الادارية في الدائرة. 7.1 وضع معايير وأسس العمل. 8.1 زيادة وعي متلقي الخدمة بالخدمات والاجراءات المتبعة في الدائرة ومتطلباتها . 9.1 زيادة رضى شركاء المؤسسة الداخلية والخارجية. 10.1 الاستغلال الامثل للموارد المالية. 11.1 تطوير معايير وأسس سحب العينات الاحصائية.	1. رفع كفاءة الأداء المؤسسي.	1. تحقيق معدلات نمو مستدامة لضمان مستوى معيشة جيد لجميع المواطنين. 2. بناء جيل قادر على الابداع والابتكار ذو إنتاجية مرتفعة.
1.2 التعاون مع الشركاء على المستوى الوطني والاقليمي والدولي بالالتزام بمعايير الجودة لإنتاج الرقم الإحصائي ونشره. 2.2 انتاج مؤشرات رقمية فاعلة وذات تنافسية عالية.	2. تعزيز الثقة في المنتج الإحصائي.	2. رصد السياسات الاقتصادية والاجتماعية والسكانية وتوفير الاحتياجات من البيانات والمؤشرات.
1.3 تطوير قوانين وانظمة مستقلة خاصة بالحوافز والمكافآت بدائرة الإحصاءات العامة. 2.3 تطوير اسس و تعليمات خاصة باننتاج الرقم الإحصائي والعاملين.	3. تعزيز بنية تحتية لبيئة حاضنة للإبداع والابتكار.	1. بناء جيل قادر على الإبداع والابتكار ذو إنتاجية مرتفعة.

13. الأهداف المؤسسية وارتباطها بالاهداف الوطنية

