

مديرية الموارد البشرية
الخطة السنوية لعام 2024

رؤية
المديرية

بها الإنتاجية ونشر

تنمية وتطوير الموا

المعرفة وتقييمها ورفع كفاءاتها.

الأهداف
الاستراتيجية

- تحسين وتطوير عملية تقا
- زيادة امن البيانات والمعلومات
- تنمية الموارد البشرية.

الخطة السنوية لعام 2024

مدير المديرية : د.صادق الزيادات

الأهداف الوطنية: 1- خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الاجنبية والمحلية
2- تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها
الهدف الاستراتيجي الاول:- تحسين وتطوير عملية تقديم الخدمات

| المسؤولية | الفترة الزمنية | | الوزن | النشاط | القيمة الأساسية | | مؤشر الأداء | البرنامج / المشاريع | التسلسل |
|-----------------------|----------------|---------|-------|--|-------------------|--------------------|--|---|---------|
| | النهاية | البداية | | | المستهدفة 2024 | سنة الأساس 2019 | | | |
| كافة الاقسام | 12/31 | 1/2 | 3 | احصر وصنف اعمال ومهام المديرية وتابع انجازاتها ووثقها الكترونيا | 10% | 50% | بناء قواعد بيانات متكاملة اساسها بيانات دائرة الأراضي. | استكمال بناء قواعد البيانات ورفع مستوى دقتها وتجانسها | 1 |
| كافة الاقسام | 12/31 | 1/2 | 1 | أنشأ سجل محوسب لكافة المبادرات والافكار الابداعية والتطويرية في المديرية ووثقها والاجراءات التي تمت عليها و زود مديرية التخطيط والتطوير المؤسسي بنسخة ورقية و الكترونيه عنها . | | | | | |
| كافة الاقسام | 12/31 | 1/2 | 2 | اتمت اعمال/ اجراءات المديرية (بما لا يقل عن عمليتين/ اجراءين سنويا) بالتنسيق مع مديرتي الحاسوب والتخطيط والتطوير المؤسسي | | | | | |
| كافة الاقسام | 12/31 | 1/2 | 2 | عد تقرير/ احصائية واحدة على الاقل متخصصة بأعمال المديرية متضمنة المقارنات المعيارية وانشرها على المكتبة الالكترونية. | | | | | |
| تخطيط الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 5 | عد جدول التشكيلات حسب الاجراءات والمنهجية المتبعة | | | | | |

الخطة السنوية لعام 2024

مدير المديرية : د. صادق الزيادات

الأهداف الوطنية: 1- خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الاجنبية والمحلية
2- تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها
الهدف الاستراتيجي الاول:- تحسين وتطوير عملية تقديم الخدمات

| المسؤولية | الفترة الزمنية | | الوزن | النشاط | القيمة الأساسية | | مؤشر الأداء | البرنامج / المشاريع | التسلسل |
|--|----------------|---------|-------|---|-------------------|--------------------|--|---|---------|
| | النهاية | البداية | | | المستهدفة 2024 | سنة الأساس 2019 | | | |
| تخطيط الموارد البشرية - ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 5 | ارشف جميع ملفات الموظفين | 10% | 50% | بناء قواعد بيانات متكاملة اساسها بيانات دائرة الأراضي. | استكمال بناء قواعد البيانات ورفع مستوى دقتها وتجانسها | 1 |
| تخطيط الموارد البشرية - ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 4 | استبدال الديسكون الموجود لحفظ الملفات بخزائن الكترونية | | | | | |
| تخطيط الموارد البشرية - ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 5 | عد القرارات الادارية المتعلقة بالموارد البشرية ونفذها حسب الاجراءات المعتمدة وعد التقارير اللازمة | | | | | |
| ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 4 | نفيذ اجراءات ادارة الموارد البشرية (تعيين، ترفيع، تعديل، نقل،... الخ) ووثقها وعد الاحصائيات اللازمة. | | | | | |
| ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 4 | فعل وطبق الهاتف لغايات الاجازات والمغادارات ومراقبة الدوام وربط نظام الدوام الرسمي مع التطبيق | | | | | |
| كافة الاقسام | 12/31 | 1/2 | 2 | المشاركة في دراسة عبء العمل ورفعها للادارة العليا | | | | | |
| تخطيط الموارد البشرية - ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 2 | طبق اسس الحوافز والمكافآت . | | | | | |
| كافة الاقسام | 12/31 | 1/2 | 2 | نفيذ توصيات دراسة الرضى الوظيفي بالتعاون مع قسم الدراسات | | | | | |

- تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها.

الهدف الاستراتيجي : تحسين وتطوير عملية تقديم الخدمات

| المسؤولية | الفترة الزمنية | | الوزن | النشاط | القيمة الأساسية | | مؤشر الأداء | البرامج / المشاريع | تسلسل |
|-----------------------|----------------|---------|-------|--|-----------------|-----------------|---|---|-------|
| | النهاية | البداية | | | المستهدفة 2024 | سنة الأساس 2019 | | | |
| تنمية الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 3 | أهل ودرّب موظفي التسجيل على نظام خدمة النافذة الواحدة بما لا يقل عن (15) موظف في السنة | 5 | %0 | بناء خدمات الدائرة في دوائر التسجيل من خلال النافذة الواحدة | انشاء خدمة الشباك الواحد لبعض الخدمات المختارة | 1 |
| كافة الأقسام | 12/31 | 1/2 | 2 | وسائل الاتصال والتواصل مع الموظفين متاحة ومفعلة (شاشة استفسارات الموظفين) | 34 | 0 | عدد مديريات التسجيل المربوطة بنظام التراسل الالكتروني | إعادة دراسة الإجراءات وتخفيض عدد الخطوات وزمن الانجاز | 2 |

الخطة السنوية لعام 2024

مدير المديرية : الدكتور صادق عبداللطيف الزيادات
الأهداف الوطنية: خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الأجنبية والمحلية.

تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها.

الهدف الاستراتيجي : زيادة امن البيانات والمعلومات

| المسؤولية | الفترة الزمنية | | الوزن | النشاط | القيمة الأساسية | | مؤشر الأداء | البرامج / المشاريع | تسلسل |
|-----------------------|----------------|---------|-------|---|-----------------|-----------------|---|---|-------|
| | النهاية | البداية | | | المستهدفة 2024 | سنة الأساس 2019 | | | |
| تنمية الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 2 | اهل موظفي الدائرة المعنيين على برامج المحطات المرجعية بما لا يقل عن دورتين في السنة | 90 % | 35 % | عدد المحطات المرجعية المربوطة والمستخدمه عدد مساحي الدائرة و مساحي القطاع الخاص مستخدمي الشبكة | توسعة وتشغيل وتفعيل شبكة المحطات المرجعية للرصد المستمر | 1 |
| تنمية الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 2 | قس الاثر التدريبي لدورات المحطات المرجعية | | | | | |
| تنمية الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 2 | اهل موظفي الدائرة المعنيين على استخدام نظم المعلومات الجغرافية ArcGIS بما لا يقل عن دورتين في السنة | 30 % | 5 % | - نسبة التحول من استخدام AutoCAD الى استخدام نظم المعلومات الجغرافية ArcGIS. - توفر آلية لضبط ومراقبة وعكس الملفات متوفرة وعاملة | التحول من استخدام AutoCAD الى استخدام نظم المعلومات الجغرافية ArcGIS. | 2 |
| تنمية الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 1 | قس الاثر التدريبي لدورات نظام المعلومات الجغرافية | 30 % | 10 % | استخدام نظام ARCGIS كنظام بديل وشامل لـ AutoCAD | | |

الخطة السنوية لعام 2024

مدير المديرية : الدكتور صادق عبداللطيف الزيادات
الأهداف الوطنية: خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الأجنبية والمحلية.

تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها.

الهدف الاستراتيجي : زيادة امن البيانات والمعلومات

| المسؤولية | الفترة الزمنية | الوزن | النشاط | القيمة الأساسية | مؤشر الأداء | البرامج / | التسلسل |
|-----------|----------------|-------|--------|-----------------|-------------|-----------|---------|
|-----------|----------------|-------|--------|-----------------|-------------|-----------|---------|

| ل | المشاريع | سنة الأساس 2019 | المستهدفة 2024 | | البداية | النهاية | |
|---|--|-----------------|----------------|--|---------|---------|---|
| 3 | التحول من نظام الاحداثيات Casini الى نظام الاحداثيات JTM | 2 % | 25 % | اهل موظفي الدائرة المعنيين على استخدام نظام JTM بما لا يقل عن دورتين في السنة | 1/2 | 12/31 | 2 |
| | | | | قس الاثر التدريبي لدورات استخدام نظام JTM | 1/2 | 12/31 | 2 |
| 4 | ضمان تدريب الموظفين ووجود إجراءات خاصة بمكافحة غسل الأموال | 10000 | 43923 | عد الخطة السنوية للتدريب ونفذاها وعد تقارير الانجاز وقيم النتائج | 1/2 | 12/31 | 2 |
| | | | | عد البرامج التدريبية اللازمة للترفيح وفقا للدرجة المخطط الترفيح لها وتابع تنفيذها. | 1/2 | 12/31 | 4 |
| | | | | نقد البرامج التدريبية وورش العمل الطارئة وعد تقارير الانجاز وقيم النتائج | 1/2 | 12/31 | 2 |

الخطة السنوية لعام 2024

مدير المديرية : الدكتور صادق عبداللطيف الزيادات
الأهداف الوطنية: خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الأجنبية والمحلية.

تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها.

الهدف الاستراتيجي : زيادة امن البيانات والمعلومات

| التسلسل ل | البرامج / المشاريع | مؤشر الأداء | القيمة الأساسية | | النشاط | الوزن | الفترة الزمنية | | المسؤولية |
|-----------|--|---|-----------------|----------------|--|-------|----------------|---------|---|
| | | | سنة الأساس 2019 | المستهدفة 2024 | | | البداية | النهاية | |
| 4 | ضمان تدريب الموظفين ووجود إجراءات خاصة بمكافحة غسل الأموال | عدد الموظفين المدربين على اعمال مكافحة غسل الاموال وتمويل الارهاب | 2 | 7 | اهل موظفي الدائرة المعنيين على مكافحة غسل الاموال وتمويل الارهاب والرقابة عليه | 4 | 1/2 | 12/31 | تنمية الموارد البشرية+ الشؤون القانونية |
| 5 | ضمان تدريب الموظفين ووجود إجراءات خاصة | دورية وكثافة الرقابة المكتبية والميدانية | 9 | 40 | درب الموظفين المعنيين على البية ومنهجية التفتيش على المكاتب العقارية | 3 | 1/2 | 12/31 | تنمية الموارد البشرية+ |

| | | | | | | | | | |
|---|-------|-----|---|--|---|---|---|----------------------|--|
| الشؤون القانونية | | | | | | | | بمكافحة غسل الأموال. | |
| تنمية الموارد البشرية+ الشؤون القانونية | 12/31 | 1/2 | 3 | اشرك اصحاب المكاتب العقارية في دورات تدريبية متخصصة | 6 | 1 | تكثيف وتيرة برامج التوعية والتدريب لأصحاب المكاتب العقارية | | |

الخطة السنوية لعام 2024

مدير المديرية : الدكتور صادق عبداللطيف الزيادات
الأهداف الوطنية: خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الأجنبية والمحلية.
تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها.
الهدف الاستراتيجي : تنمية الموارد البشرية

| المسؤولية | الفترة الزمنية | | الوزن | النشاط | القيمة الأساسية | | مؤشر الأداء | البرامج / المشاريع | التسلسل |
|---|----------------|---------|-------|---|-----------------|-----------------|---|--|---------|
| | النهاية | البداية | | | المستهدفة 2024 | سنة الأساس 2019 | | | |
| تخطيط الموارد البشرية - تنمية الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 2 | اعدد دورات تدريبية لشاغلي الوظائف الاساسية | 55 موظف | 450 موظف | عدد الوظائف الاساسية المؤهلة | تأهيل الصف الثاني | 1 |
| تنمية الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 3 | اعدد الدورات التدريبية عن بعد (اونلاين) | | | | | |
| تخطيط الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 4 | عد خطة الاحلال والتعاقب الوظيفي | 15 موظف | 70 موظف | عدد الموظفين الممكنين الى مجموع الوظائف الاشرافية | الاحلال والتعاقب الوظيفي للوظائف الاشرافية | 2 |
| كافة الاقسام | 12/31 | 1/2 | 5 | اهل الموظفين وفقا لخطة الاحلال والتعاقب الوظيفي | | | | | |
| تخطيط الموارد البشرية +ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 3 | راجع واعتمد بطاقات الوصف الوظيفي وانشرها على المكتبة الالكترونية | 90 % | 75 % | نسبة الوظائف المطابقة للوصف الوظيفي الى عدد الوظائف الكلي | مطابقة بطاقات الوصف الوظيفي | 3 |
| تخطيط الموارد البشرية +ادارة الموارد البشرية | 12/31 | 1/2 | 2 | عد تقرير بالوظائف المطابقة للوصف الوظيفي وارفعه للإدارة العليا وتابع تنفيذ التوصيات | | | | | |

الخطة السنوية لعام 2024

مدير المديرية: د. صادق الزيادات
 الأهداف الوطنية: 1- خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الاجنبية والمحلية
 2- تحسين مستوى الخدمات المقدمة الى المواطنين والعدالة في توزيعها
 الهدف الاستراتيجي الرابع: تنمية الموارد البشرية

| المسؤولية | الفترة الزمنية | | الوزن | النشاط | القيمة الأساسية | | مؤشر الأداء | البرامج/ المشاريع | التسلسل |
|--------------|----------------|---------|-------|--|-------------------|-----------------------|---|-----------------------------|---------|
| | النهاية | البداية | | | المستهدفة 2024 | سنة الأساس 2019 | | | |
| كافة الاقسام | 10/30 | 1/2 | 2 | حدث بطاقات الوصف الوظيفي بما يتفق مع الوظيفة الفعلية لكل موظف في المديرية | | | | | |
| كافة الاقسام | 10/30 | 1/2 | 4 | ادرس المسميات الوظيفية من خلال حصر جميع المسميات الموجودة حالياً والمسميات التي سيتم استحداثها مع الهيكل التنظيمي الجديد والمسميات التي سيتم الغاؤها | %90 | %75 | نسبة الوظائف المطابقة للوصف الوظيفي الى عدد الوظائف الكلي | مطابقة بطاقات الوصف الوظيفي | |