

الرقمنة وتحديات تطبيق مشاريع الذكاء الاصطناعي في الخدمة المدنية



ديوان الموظفين العام

دولة فلسطين

أولى ديوان الموظفين العام أهمية قصوي لحوكمة وتطوير الاجراءات الإدارية وذلك
لتسهيل رقمنة قطاع الخدمة المدنية لما له من أهمية قصوي في تطوير الدوائر
الحكومية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطن الفلسطيني.

القانون الأساسي الفلسطيني في المادة (87)

أولى مهمة الارتقاء بالادارة العامة وتطويرها لديوان الموظفين العام بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة وأن يؤخذ رأيه في المشروعات والقوانين واللوائح الخاصة بالادارة العامة والعاملين فيها .

قانون الخدمة المدنية مادة(7)

- تحقيقاً للغايات المقصودة من التنمية الإدارية في تطوير الجهاز الإداري في فلسطين يتولى الديوان المهام والمسؤوليات التالية
 - ✓ الإشراف على تطبيق أحكام هذا القانون والتحقق من تطبيق الدوائر الحكومية لسنائر تشريعات الخدمة المدنية بصورة سليمة.
 - ✓ المشاركة في إعداد وتنفيذ الخطط المتعلقة بالموظفين والعمل على تنمية قدراتهم عن طريق تنسيق التدريب والبعثات داخل فلسطين وخارجها.
 - ✓ المشاركة في وضع القواعد الخاصة بإجراء امتحانات تنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظائف العامة واتخاذ الإجراءات اللازمة لعقد تلك الامتحانات سنوياً أو كلما دعت الحاجة إليها، وذلك بالتنسيق مع الدوائر الحكومية والجهات الأخرى المعنية
 - ✓ إعداد سجل مركزي لجميع موظفي الخدمة المدنية في فلسطين.

- منظومة الارشفة الالكترونية لملفات العاملين بالخدمة المدنية
- إنشاء البوابة الالكترونية و التدرج في تفعيل الخدمات للجمهور من خلالها
- بناء منظومة التوظيف الالكترونية
- بناء نظام إدارة الموارد البشرية الموحد «موارد»
- بناء بنك الاسئلة للامتحانات التنافسية الالكترونية
- بناء نظام الامتحانات التنافسية الالكترونية
- نظام جداول التشكيلات
- مركز البيانات والنسخ الاحتياطي

- أرشفة جميع ملفات العاملين في قطاع الخدمة المدنية في فلسطين أكثر من 148000 ملف وفهرستها
- تحتوي هذه الملفات على ما يزيد عن 16 مليون وثيقة
- تمكين جميع المؤسسات الحكومية من الوصول للملفات الالكترونية المؤرشفة لجميع موظفيها
- اعتماد التراسل الالكتروني لجميع المكاتبات الصادرة من ديوان الموظفين العام للوزارات والمؤسسات الحكومية من خلال نظام الارشفة مباشرة.

تصدير المعاملات الكترونيا للدوائر
الحكومية



صلاحيات الدوائر الحكومية للوصول
للارشيف الالكتروني



التغلب على المشاكل المرتبطة بالارشفة
الورقية



وثائق مؤتمتة ومصنفة الكترونيا



تقليل الوقت الزمني لتنفيذ الاجراءات



توفير المساحة التخزينية

16 مليون وثيقة الكترونية

دولة فلسطين
ديوان الموظفين العام

562485

وارد رقم:
19/08/2020

حفظ

دولة فلسطين
وزارة الأشغال العامة والإسكان

الرقم : 881000223

التاريخ : 2020/08/12

السيدة : موسى أبو زيد

رئيس ديوان الموظفين العام

تحية الدولة والبناء،،

الموضوع: بشأن / تنفيذ إجراءات تقييم الأداء

للعام 2019

تهدىكم أطيب التحيات، وبالإشارة للموضوع اعلاه،
يرجى التكرم بالعلم ان عملية تقييم الأداء لموظفي
الاصول، مع مراعاة البنود التالية :

- تم تدقيق البيانات الخاصة بكل موظف من حيث (الرقم الوظيفي، المسمى الوظيفي، الأثراني، الدرجة، المؤهل العلمي...).
- تم تقييم أداء الموظف على التتوذج المنسب لفتته الوظيفية.
- تم التأكد من تهيئة النموذج حسب الأصول من حيث (العلامة لكل إجابة فرعية والمجموع النهائي بالأرقام والحروف).
- تم تنفيذ عملية التقييم من قبل الرئيس المباشر من خلال اعتماده وتوقيع.
- تم اعتماد نماذج تقييم الأداء من قبل رئيس الحكومة.
- تم اعلام الموظفين بمراتب تقييم أدائهم من خلال توقيهم.
- تم التأكد من مطابقة نماذج تقييم الأداء الورقية والباليغ عددها 366 مع العدد الوارد في الكشف التجميعي.
- تم اتخاذ الاجراءات بشأن الموظفين الحاصلين على تقييم اداء بمرتبة متوسيط أو ضعيف (مرفق صورة عنها).

نضعنا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

أ.م. محمد زيارة

وزير الأشغال العامة والإسكان



دقق

انظم الموحد لإدارة الموارد البشرية -موراد*

رقم الموظف/ملف العقد

62077

الوثائق المراد عرضها

clear selection

جميع الوثائق

رقم المعاملة - نظام موارد

رقم الصادر / الوارد

حركة المكاتب

clear selection

نوع المكاتب

clear selection

Preview

مواعيد
الامتحانات
والمقابلات
ونتايجها

حسابات الخريجين ومقدمي طلبات التوظيف

إعلانات التوظيف الحكومية

التقارير والاحصاءات

خدمات موظفي الخدمة المدنية

خدمات الدوائر الحكومية

خدمات المؤسسات الحكومية

- إنشاء حساب متقدم
- استقبال الشكاوى
- شبكة المراقبين الإداريين
- جداول التشكيلات
- البريد الإلكتروني
- صادر المؤسسات الحكومية
- الارشيف الإلكتروني
- نظام الموارد البشرية

مستخدمي البوابة الالكترونية لديوان الموظفين العام

نوع المستخدم	العدد
موظف حكومي	82200
مقدم طلبات	337177
مراقب اداري / مسؤول النظام	58
مستخدمي وزارة أو مؤسسة حكومية	199
وثائق	3230000

اعلانات الوظائف الحكومية

1. يتم الاعلان عن جميع الوظائف الحكومية لجميع المؤسسات الحكومية من خلال

البوابة الالكترونية لديوان الموظفين العام

2. نشر جميع اعلانات الوظائف الحكومية على صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة

بديوان الموظفين العام

التقدم الالكتروني للوظائف

➤ المنظومة تمكن الخريجين الجامعيين والباحثين عن عمل من انشاء سيرة ذاتية لهم على بوابة ديوان الموظفين العام.

➤ تحميل جميع الوثائق المطلوبة الكترونيا ولمرة واحدة فقد

➤ التقدم للوظائف الحكومية التي تتناسب ومؤهلاتهم العلمية حسب ما ورد في الاعلان عن الوظائف الكترونيا

فرز طلبات التوظيف الالكترونية

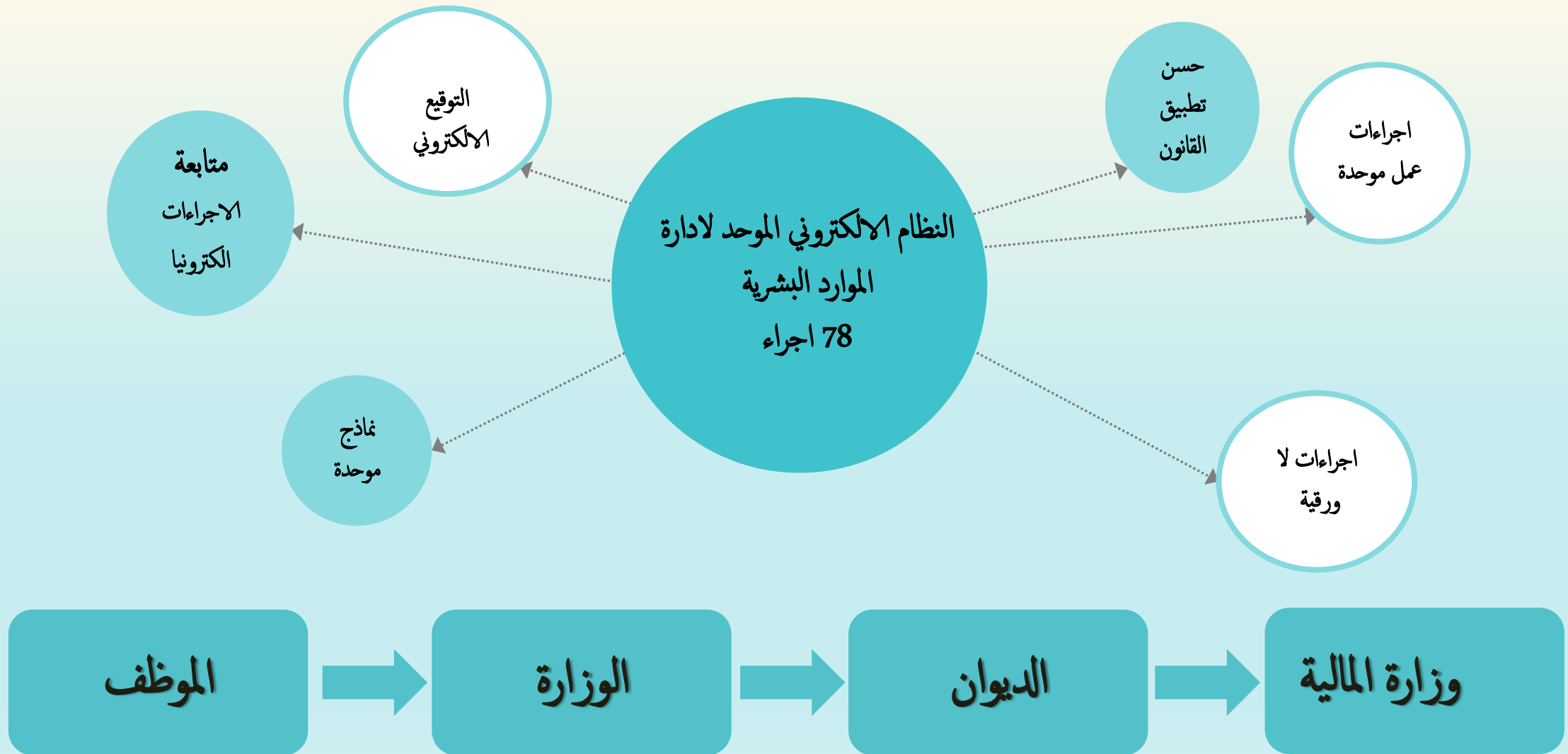
- تمكن منظومة الفرز الالكتروني من تحديد الطلبات المقبولة والمرفوضة
- تلزم المنظومة لجان الفرز من تحديد سبب الرفض وارسال رسائل للمتقدمين بتحديد سبب الرفض
- لا تسمح المنظومة للجان الفرز بتجاهل أي طلب مقدم للانتقال الى المرحلة التالية

التواصل الالكتروني مع المتقدمين للوظائف

- توفر منظومة التوظيف الالكتروني ارسال رسائل نصية للمتقدمين في جميع حالات الطلب

- عبارة عن نظام الكتروني متكامل لتقييم المتقدمين للوظائف الحكومية ،حيث يقدم كافة الإجراءات اللازمة لبناء وإدارة، وتقديم وتصحيح الامتحانات الكترونيا
- بناء الامتحان تلقائيا بناء على محددات معدة مسبقا للتقليل من التدخل البشري في وضع الاسئلة
- بنك اسئلة يحتوي على فئات متنوعة لقياس مختلف المؤهلات والمهارات المطلوبة لشغل الوظائف الحكومية
- اطلاع المتقدمين على نتائجهم مباشرة بعد انتهاء الامتحان وترتيبهم بين المتقدمين
- تقديم الامتحان عبر الانترنت او الانترانت
- يحتوي منظومة تقارير متنوعة تقيس مستوى الامتحانات والاسئلة والمتقدمين وتساعد على تطوير آليات الاختيار والاستقطاب

- تم بناء قاعدة بيانات لتخزين كافة انواع الاسئلة في جميع التخصصات كنواة لبنك الأسئلة
- تم انشاء نظام لتسهيل رفد بنك الاسئلة بأسئلة جديدة
- طلب من كافة لجان التوظيف رفد بنك الاسئلة بـ 50% من الاسئلة في كل إمتحان تكون جديدة



النظام الالكتروني الموحد لإدارة الموارد البشرية موارد



rmis.gpc.pna.ps/webui/



الإدارة العامة لتكنولوجيا المعلومات، in@GPC(HR) والاتصالات

القائمة (217)

القائمة >>

وارد

بحث:

مسار العمل : 217

المفضلة

المستخدم

الدور

إدارة الهيكلية

التعيين

برامج الموارد

إعدادات برامج الموارد

التعيين

ملف الموظف

إضافة موظف

الموظف

تاريخ الموظف

تصنيف الموظفين

التقييم

عرض بيانات موظف

ترقية مستحقة

تعديل المؤهل

مراجعة الترقيات

إنهاء الخدمة

النقل

المواصلات

تصنيف الموظفين (بحث)

مدير النظام

إعدادات عامة

إدارة الهيكلية

التوظيف

ملف الموظف

تعديل الوضع الوظيفي

إنهاء الخدمة

التنقلات

الندب

المواصلات

الدوام

تعديل بيانات الموظف

الاجازات

الإعارة

الحالة الاجتماعية

حركات الوزارة

- تم عمل مركز بيانات موحد وذلك لاستضافة كافة الانظمة لعمل ديوان الموظفين وكذلك إستيعاب قواعد البيانات والبرامج المساعدة.
- تم بناء مركز بيانات إحتياطي



ماذا بعد الرقمنة



- مع وجود العديد من الانظمة والعديد من مصادر البيانات أصبحت الادارات بكافة مستوياتها اكثر طلبا للتقارير



- برزت الحاجة لوجود واجهات تفاعلية لعرض البيانات (Dashboard)

لتحسين أداء منظومة التقارير ولتفادي التأثير على فاعلية الانظمة المختلفة أصبحت
الحاجة ملحة لبناء ما يعرف بالقاعدة المعرفية أو مستودع البيانات Data Warehouse
وهي مرحلة أساسية للدخول الى عالم الذكاء الاصطناعي

ماذا بعد - متطلبات تحتاج الى الذكاء الاصطناعي

منظومة الارشفة الالكترونية لملفات
العاملين بالخدمة المدنية

- Digital Image Processing
- Water Marking
- Pattern Recognition

إنشاء البوابة الالكترونية و التدرج في
تفعيل الخدمات للجمهور من خلالها

- Chatbot
- Image Processing

منظومة التوظيف الالكترونية

- Chatbot
- Expert System

بناء نظام ادارة الموارد البشرية
الموحد «موارد»

- Machine learning

نظام جداول التشكيلات

- Machine learning

أهم التحديات

عدم وجود البنية القانونية اللازمة لضمان التطور الأخلاقي لهذه التكنولوجيا، وضمان الشفافية والأهلية وتحكم الأفراد في بياناتهم الشخصية. وعدم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في التقييم الاجتماعي أو المراقبة الجماعية.

- من التحديات التي تواجه قطاع الخدمة المدنية في قطاع تكنولوجيا المعلومات عموما و تطبيقات الذكاء الاصطناعي خصوصا هو عدم توفر الاشخاص المؤهلين وذلك للفرق الهائل بين ما يتقاضاه الشخص في القطاع الخاص عما يتقاضاه في القطاع العام

- الهاجس من ان تحل تطبيقات الذكاء الاصطناعي محل الإنسان في كثير من الوظائف الروتينية () وهو ما يتعارض مع السياسة العامة للدولة وهي تقليل البطالة وایجاد فرص عمل .
- مشكلات عدم النزاهة او انعدام الشفافية وتحيز البيانات في بعض الأحيان .

- عدم الرغبة في التغيير من بعض مستويات الإدارة و ذلك للخوف من تآكل النفوذ او الغاء تلك المستويات الادارية
- الهاجس من قلة الخصوصية خاصة حين استخدام بيانات المجالات الصحية والأمنية وغيرها

نشكر لكم حسن الاستماع