



United Arab Emirates

خطة التوظيف في القطاع الحكومي الاتحادي وآلية التنسيق والمتابعة

(2013-2010)

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية



الأهداف

- توضيح واقع التوطين في الجهات الاتحادية في مختلف الفئات الوظيفية
- تسليط الضوء على خطط الجهات الاتحادية بخصوص التوطين حتى عام 2013
- تحليل بعض مدخلات عملية التوطين
- تحديد مكامن القوة وفرص التحسين لخطط التوطين
- عرض آلية متابعة مؤشرات الأداء المتعلقة بالتوطين



خلفية الدراسة:

- تستند الى قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم 12/338 خ/7 لسنة 2011 بتكليف الهيئة بوضع خطة تشغيلية لخطة التوطين ووضع آلية عمل لتنسيق عمل جميع الجهات الاتحادية بهذا الخصوص
- مصادر البيانات التي استند اليها عرض التوطين: جمعت البيانات من قاعدة بيانات الموارد البشرية في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وبالتواصل المباشر مع جميع الوزارات و الهيئات.
- البيانات الخاصة بالوزارات والهيئات شملت البيانات الفعلية لعام 2010 و المتوقعة حتى 2013
- تشتمل البيانات فئات: المواطنين والوافدين، والكوادر الخاصة (العسكريين، الدبلوماسيين، القضاة)
- تنطبق الدراسة الى 4 فئات وظيفية: القيادية، الاشرافية، التنفيذية، التخصصية الفنية.
- تستعرض الدراسة بشكل تفصيلي الفئات الوظيفية: الاشرافية، التنفيذية، التخصصية الفنية.
- تمت مراجعة الأرقام المستهدفة في الأعوام القادمة بالتنسيق مع وزارة المالية في ضوء موازنة الوظائف للوزارات والهيئات الاتحادية للأعوام 2011-2013
- تشتمل البيانات كذلك بعض مخرجات مؤسسات التعليم العالي الحكومية



الجهات التي لم تزود الهيئة بالإحصاءات المطلوبة لاعتبارات عدة
(مثال: اعادة الهيكلة، الخ)

1. المصرف العقاري
2. مصرف الإمارات الصناعي
3. اتحاد غرف التجارة و الصناعة
4. مؤسسة الإمارات العامة للبترول
5. المجلس الوطني للسياحة والآثار
6. جهاز الإمارات للاستثمار
7. ديوان المحاسبة

العوامل المؤثرة على عملية التوطين في الحكومة الاتحادية



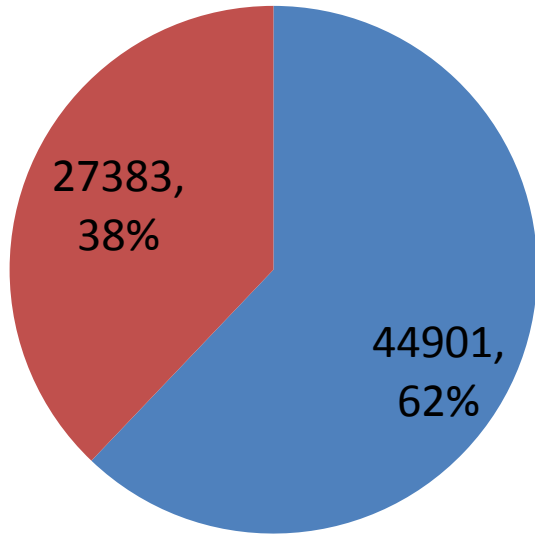


تحليل واقع التوطين في نهاية 2010 وخطط الجهات الاتحادية حتى عام 2013

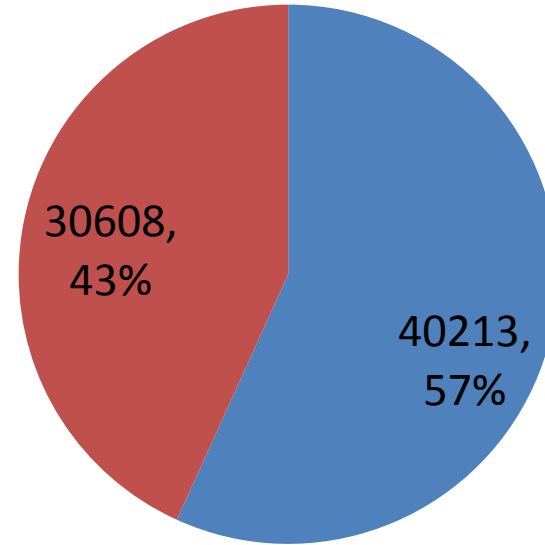
مقارنة نسبة التوطين في الحكومة الاتحادية في الفترة 2010-2013

المتوقع في 2013

نهاية 2010



العدد الاجمالي 72284



العدد الاجمالي 70821

■ مواطن
■ وافد

بناء على تحليل الوضع الحالي لعام 2010 للقطاع الاتحادي و توقعات الجهات حتى 2013 نستنتج ما يلي:

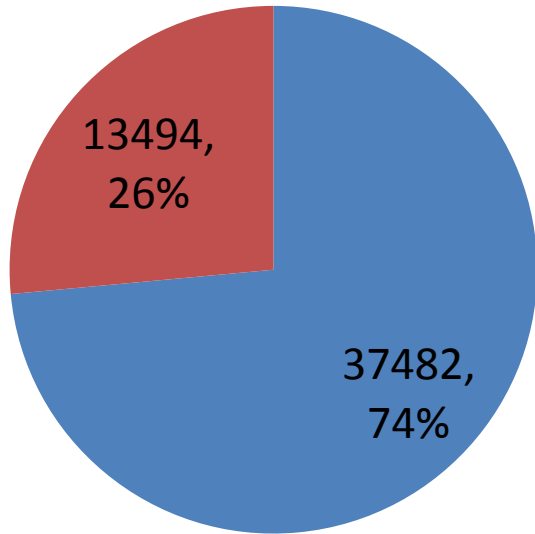
- زيادة بمقدار 5% في نسبة التوطين الاجمالية
- نمو بأقل من 2% في الحجم الاجمالي للحكومة الاتحادية (1464وظيفة)
- الرسم التوضيحي أعلاه يشمل الفئات: القيادية، الاشرافية، التنفيذية، الفنية التخصصية
- التحليل لا يشمل الجهات التي لم تزود الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالإحصاءات المطلوبة (المصرف العقاري، مصرف الإمارات الصناعي، اتحاد غرف التجارة و الصناعة، مؤسسة الإمارات العامة للبتروول، المجلس الوطني للسياحة والآثار، جهاز الإمارات للاستثمار ، ديوان المحاسبة)



تفاصيل نسب التوطين في الوزارات

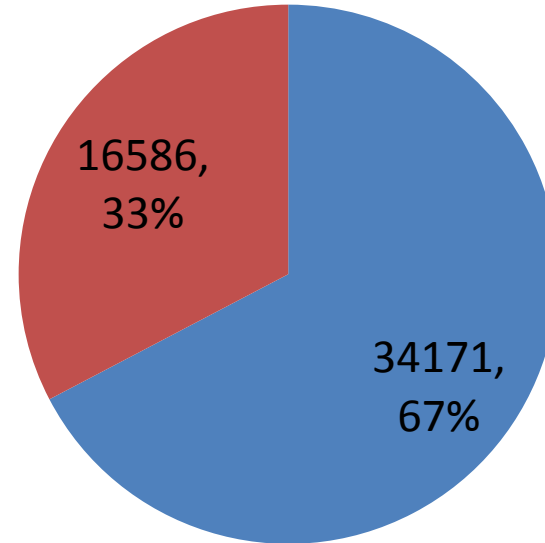
مقارنة نسبة التوطين في الوزارات الاتحادية في الفترة 2010-2013

المتوقع في 2013



العدد الاجمالي 50976

نهاية 2010



العدد الاجمالي 50757

■ مواطن
■ وافد

بناء على تحليل الوضع الحالي لعام 2010 للقطاع الاتحادي و توقعات الجهات حتى 2013 نستنتج ما يلي:

- زيادة بمقدار 7% في نسبة التوطين في الوزارات
- زيادة 219 وظيفة في الحجم الاجمالي للوزارات الاتحادية
- الرسم التوضيحي أعلاه يشمل الفئات: القيادية، الاشرافية، التنفيذية، الفنية التخصصية
- التحليل لا يشمل الجهات التي لم تزود الهيئة الاتحادية بالإحصائيات المطلوبة

نسبة التوطين الإجمالية في الوزارات

2010				الوزارة
نسبة التوطين	مجموع الموظفين	عدد الوافدين	عدد المواطنين	
98	1137	21	1116	وزارة العمل
98	804	18	786	وزارة الخارجية
89	209	23	186	وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع
87	288	37	251	وزارة الاقتصاد
88	328	40	288	وزارة الأشغال العامة
86	629	91	538	وزارة الشؤون الاجتماعية
84	17313	2714	14599	وزارة الداخلية
79	1236	264	972	وزارة العدل
79	33	7	26	وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي
73	77	21	56	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
70	575	174	401	وزارة البيئة والمياه
70	44	13	31	وزارة التجارة الخارجية
70	83	25	58	وزارة الطاقة
63	18691	6976	11715	وزارة التربية والتعليم
55	320	144	176	وزارة المالية
33	8989	6017	2972	وزارة الصحة

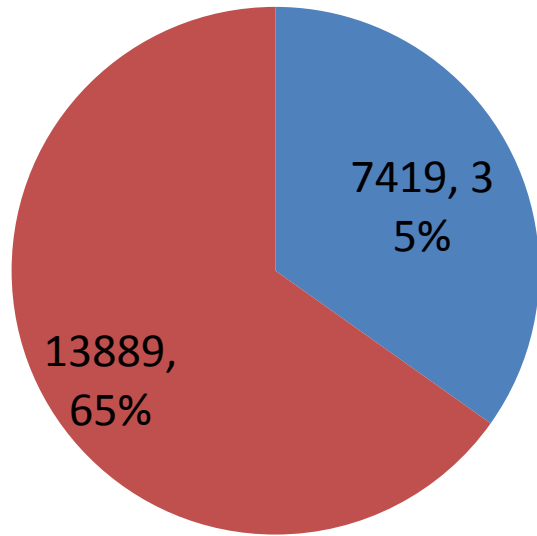
• الجدول أعلاه يشمل إجمالي نسب التوطين للفئات القيادية، الإشرافية، التنفيذية، والفنية التخصصية



تفاصيل نسب التوطين في الهيئات

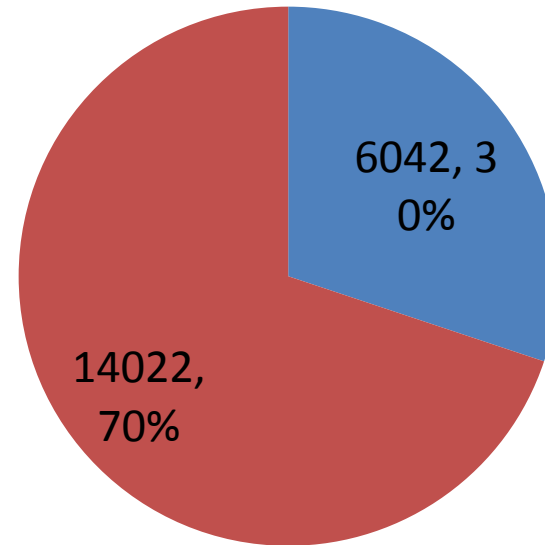
مقارنة نسبة التوطين في الهيئات الاتحادية في الفترة 2010-2013

المتوقع في 2013



العدد الاجمالي 21308

نهاية 2010



العدد الاجمالي 20064

■ مواطن
■ وافد

بناء على تحليل الوضع الحالي لعام 2010 للقطاع الاتحادي وتوقعات الجهات حتى 2013 نستنتج ما يلي:

- زيادة بمقدار 5% في نسبة التوطين في الهيئات
- زيادة تقارب 6% في الحجم الاجمالي للهيئات الاتحادية (1244 وظيفة)
- التحليل لا يشمل الجهات التي لم تزود الهيئة الاتحادية بالإحصائيات المطلوبة

نسبة التوطين الإجمالية في الهيئات

2010

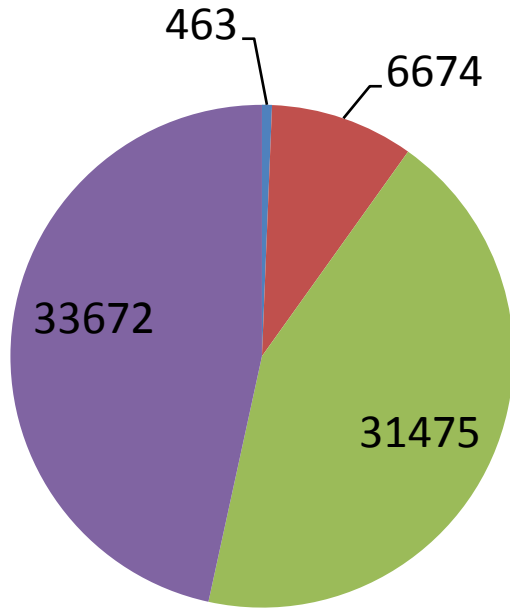
نسبة التوطين	مجموع الموظفين	عدد الوافدين	عدد المواطنين	الهيئات
99	142	1	141	برنامج الشيخ زايد للإسكان
95	671	37	634	هيئة الإمارات للهوية
93	28	2	26	هيئة التأمين
86	63	9	54	هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الحكومية
85	95	14	81	الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة
82	89	16	73	الهيئة الوطنية للمواصلات
80	108	22	86	الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية
71	52	15	37	صندوق الزواج
69	193	59	134	هيئة تنظيم الاتصالات
63	1149	430	719	مجموعة بريد الإمارات القابضة
63	43	16	27	الهيئة الاتحادية للجمارك
60	503	202	301	مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي
59	44	18	26	معهد التدريب والدراسات القضائية
57	280	120	160	المجلس الوطني للإعلام
58	102	43	59	الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية
58	48	20	28	صندوق الزكاة
58	179	76	103	المركز الوطني للوثائق والبحوث
56	158	69	89	هيئة الأوراق المالية والسلع
54	26	12	14	مؤسسة الإمارات العقارية
52	119	57	62	الهيئة الاتحادية للرقابة النووية
45	122	67	55	المركز الوطني للإحصاء
43	378	216	162	هيئة الهلال الأحمر
45	405	223	182	الهيئة العامة للطيران المدني
43	53	30	23	هيئة الإمارات للمواصفات والمقاييس
37	1282	810	472	جامعة الإمارات العربية المتحدة
27	1761	1277	484	الهيئة الاتحادية للكهرباء والماء
32	19	13	6	مكتب تنسيق المساعدات الخارجية لدولة الإمارات العربية المتحدة
22	67	52	15	الاتحاد للطائرات
21	5901	4660	1241	مواصلات الإمارات
9	996	905	91	جامعة زايد
8	2045	1889	156	كليات التقنية العليا
4	2753	2633	120	الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف



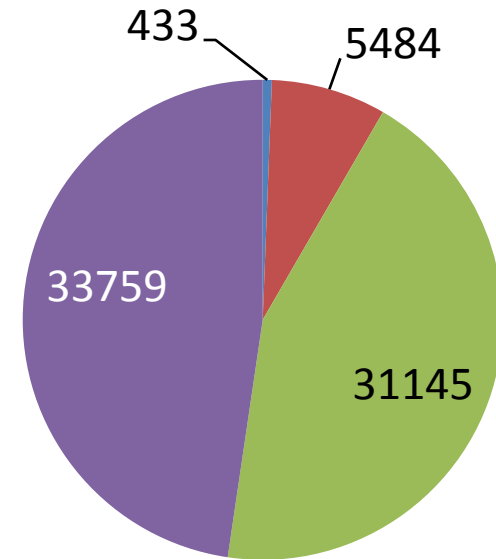
تحليل التوطين في الحكومة الاتحادية وفق الفئات الوظيفية

توزيع حجم الفئات الوظيفية في الجهات الاتحادية

المتوقع 2013



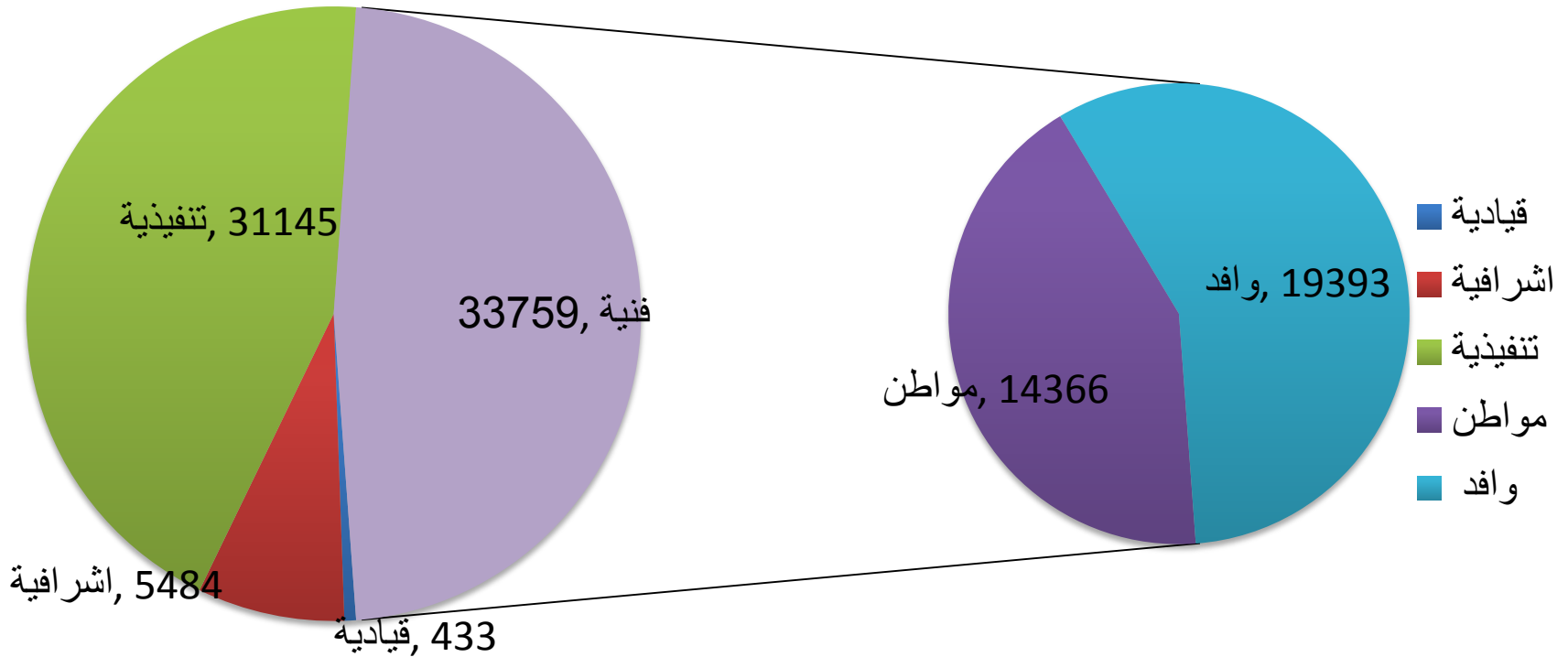
الوضع الحالي 2010



القيادية
الاشرفية
التنفيذية
الفنية

- نمو +7% في الوظائف القيادية (30) وظيفة
- نمو +22% في الوظائف الاشرافية (1190) وظيفة
- نمو +1% في الوظائف التنفيذية (330) وظيفة
- تقلص اقل من 1% في الوظائف الفنية (-87) وظيفة

التوطين في الوظائف الفنية في الحكومة الاتحادية في 2010



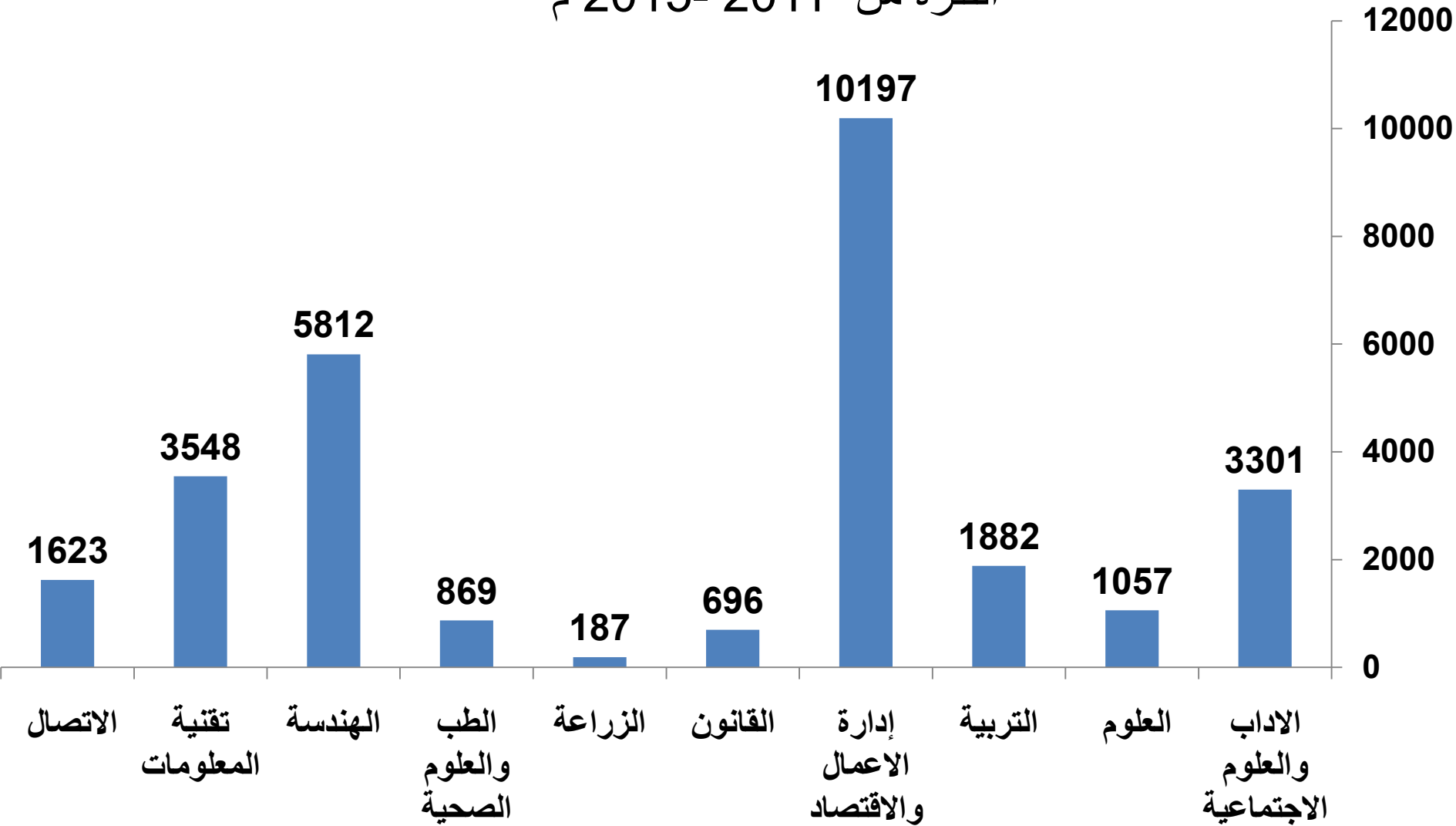
- تمثل فئة الوظائف الفنية 48% من الحكومة الاتحادية ونسبة التوطين فيها لا تتجاوز 43%.
- 27% من مجموع الموظفين الاتحاديين هم من الوافدين الذين يشغلون الوظائف الفنية.
- تشمل الوظائف الفنية : الطبية، التعليمية، الدينية، الهندسية، المالية، الاقتصادية، الرياضية، الاجتماعية، الزراعية، الاعلامية والثقافية.



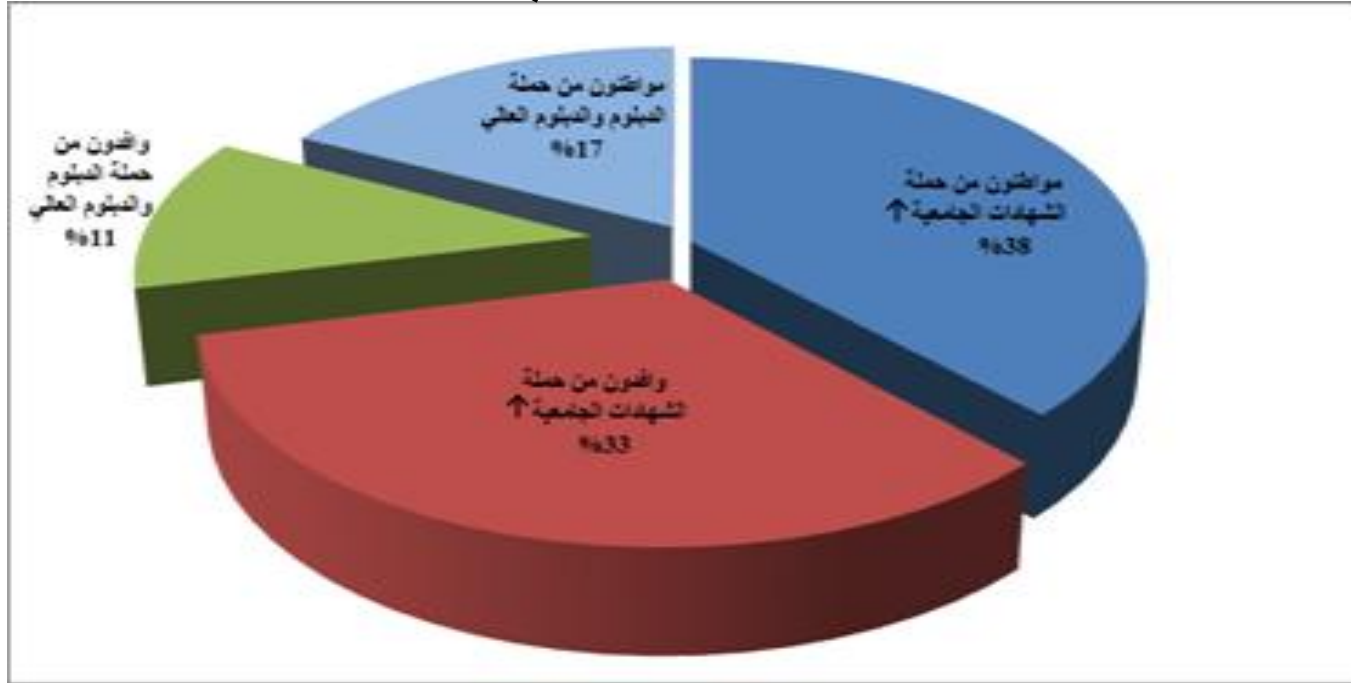
United Arab Emirates

توقعات بأعداد الخريجين المواطنين 2011- 2015 ومؤهلات المعينين الجدد

أعداد الخريجين المواطنين المتوقعة لكل من جامعة الإمارات العربية المتحدة وكليات التقنية العليا وجامعة زايد وفق التخصصات خلال الفترة من 2011-2015 م



مستوى مؤهلات المعينين الجدد في الحكومة الاتحادية



المؤهلات :

- 71% شهادة جامعية وما فوق (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، إلخ...)
- 28% شهادات الدبلوم والدبلوم العالي
- أقل من 1% من التعيينات لحملة الشهادات الثانوية وما دون.

ملخص بأعداد و تخصصات الخريجين واحتياجات الجهات الاتحادية

تخصصات الخريجين

- معظم الخريجين يتخصصون في التخصصات التالية:
- ادارة الأعمال
- الهندسة
- تقنية المعلومات
- الآداب

احتياجات الوزارات من التخصصات

- التخصصات الأكثر طلبا من الجهات الاتحادية:
- التخصصات الطبية والطبية الفنية
- التخصصات التعليمية (الذكور)
- محاسبة
- ادارة و تطوير الموارد البشرية
- قانون
- شبكات (حاسب آلي)
- احصاء



United Arab Emirates

نتائج متابعة المؤشرات التشغيلية لبرنامج مسار



برنامج مسار: الوضع الحالي بالنسبة للوزارات

ملاحظات	العدد	الوضع حتى 25 / 8 / 2011	
جميع الوزارات	18	عدد الوزارات التي تمت متابعتها بخصوص التطبيق	أولا الوزارات
وزارة المالية	1	عدد الوزارات التي طبقت البرنامج هذه السنة	
وزارة المالية ، وزارة الاقتصاد ، وزارة الدولة لشؤون المجلس الوطني ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، وزارة شؤون الرئاسة ، وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع ، وزارة الاشغال ، وزارة التعليم والبحث العلمي ، وزارة الصحة ، وزارة الداخلية .	10	عدد الوزارات التي تخطط للتطبيق في 2012	
وزارة الداخلية	1	عدد الوزارات التي لديها برامج مشابهة او بديلة	
وزارة العمل ، وزارة البيئة والمياه ، وزارة الطاقة ، وزارة التربية والتعليم ، وزارة الخارجية ، وزارة العدل	6	عدد الوزارات التي لم توضح تطبيق البرنامج من عدمه في 2012	



برنامج مسار: الوضع الحالي بالنسبة للهيئات

ملاحظات	العدد	الوضع حتى 25 / 8 / 2011	
جميع الجهات	39	عدد الهيئات التي تمت متابعتها بخصوص التطبيق	ثانيا الهيئات
	0	عدد الهيئات التي طبقت البرنامج هذه السنة	
هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية ، مؤسسة الإمارات العامة للبترول ، المجلس الوطني للإعلام ، معهد التدريب القضائي ، الهيئة العامة للطيران المدني ، صندوق الزواج ، ديوان المحاسبة ، هيئة التأمين ، مصرف الإمارات الصناعي ، هيئة الهلال الأحمر ، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ، مكتب المساعدات الخارجية للدولة ، الهيئة الاتحادية للرقابة النووية ، المجلس الوطني للسياحة والآثار ، الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف .	15	عدد الهيئات التي تخطط للتطبيق 2012	
هيئة الأوراق المالية والسلع ، الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة ، برنامج الشيخ زايد للإسكان ، الهيئة العامة للطيران المدني ، ديوان المحاسبة ، مصرف الإمارات المركزي ، الهيئة الاتحادية للرقابة النووية.	7	عدد الهيئات التي لديها برامج مشابهة او بديلة	
الهيئة الاتحادية للكهرباء والماء ، هيئة الامارات للهوية ، الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية ، جهاز الامارات للاستثمار ، مجموعة بريد الامارات القابضة ، المركز الوطني للوثائق والبحوث ، هيئة تنظيم اتصالات	8	عدد الهيئات التي لم ننلق ردها حول التطبيق من عدمه	
مؤسسة بريد الامارات ، هيئة الأوراق المالية والسلع ، الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة ، هيئة الامارات للمواصفات والمقاييس ، برنامج الشيخ زايد للإسكان ، المجلس الوطني للإعلام ، المجلس الوطني الاتحادي ، المصرف العقاري ، الهيئة الاتحادية للجمارك ، جامعة الامارات العربية المتحدة ، اتحاد غرف التجارة والصناعة ، جامعة زايد ، مؤسسة الامارات العقارية ، المركز الوطني للإحصاء ، الهيئة الوطنية للمواصلات ، مصرف الامارات المركزي ، شركة الاتحاد للطائرات	18	عدد الهيئات التي لا توجد لديها خطط واضحة للتطبيق 2012	



United Arab Emirates

قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (12/338 خ/7) لسنة 2011 حول آلية التنسيق والمتابعة لخطة التوطين



بناء على البيانات التي توفرت حول واقع التوطين في القطاع الحكومي الاتحادي في الفترة من 2010-2013 صدر قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم (12/338 خ/7) لسنة 2011 بشأن اعتماد خطة التوطين في الحكومة الاتحادية حتى عام 2013.

كما تم تكليف الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بما يلي:
أولاً:

- اعداد خطة تشغيلية لخطة التوطين المقترحة
- وضع أولويات لتوطين الوظائف في الجهات الحكومية التي تقل نسبة التوطين لديها عن 60%
- التنسيق مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء لوضع مستهدفات التوطين كجزء من برنامج الأداء الحكومي
- وضع آلية عمل تنظم قيام الوزارات والجهات الاتحادية بالتنسيق مع هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية لشغل الوظائف لديها على أن ترفع الهيئة تقارير دورية بنتائج التنفيذ



ثانيا: وجه المجلس كافة الجهات الاتحادية للتواصل مع المؤسسات التعليمية لتفعيل برنامج مسار واستقطاب المواطنين في التخصصات الفنية المستهدفة

ثالثا: وجه المجلس مؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجات الجهات الاتحادية من التخصصات الفنية المستهدفة



• تفاصيل الآلية:

في ضوء اعتماد الأرقام والنسب المستهدفة في كل جهة إتحادية و خطة التوطين التي تم رفعها للمجلس الوزاري للخدمات وتنفيذاً لتوصيات القرار فإن ذلك تطلب:

1. تحديد الأدوار والمسئوليات.
2. ادخال الأرقام والنسب السنوية المستهدفة لكل جهة ضمن برنامج الأداء الحكومي للجهات الاتحادية.
3. تحديد آلية المتابعة والتنسيق.



تصنيف الجهات حسب نسب التوطين

- في ضوء بيانات التوطين في القطاع الحكومي الاتحادي تم تصنيف الجهات الإتحادية إلى مجموعة من الفئات حسب نسب التوطين في كل جهة وترتب على ذلك مجموعة من الخطوات والقرارات ذات الصلة.
- تم تصنيف الجهات الاتحادية إلى الفئات التالية:
 1. الوزارات والهيئات الاتحادية التي تزيد نسبة التوطين بها عن 80%.
 2. الوزارات والهيئات الإتحادية التي تبلغ نسبة التوطين بها من 60%-80%.
 3. الوزارات والهيئات الاتحادية متدنية التوطين (التي تقل نسبة التوطين بها عن 60%).



المؤشرات التي ستم متابعتها في كافة الجهات الاتحادية من قبل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالشراكة مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء:

1. نسبة التوطين الإجمالية
2. عدد الوظائف التي تم احلالها
3. تعاون الجهات الاتحادية مع هيئة تنمية
4. مؤشرات برنامج مسار



أكثر من 80%	60%-80%	متدنية التوطين (أي أقل من 60%)	الخطوات
✓	✓	✓	1. إعداد خطة التوظيف السنوية للقوى العاملة وفق قرار المجلس الوزاري للخدمات متضمنة تفاصيل الوظائف المستهدفة لكل إدارة / قطاع في الجهة (وخاصة الوظائف الفنية و التخصصية)
✓	✓	✓	2. خطة تدريب /استقطاب تفصيلية
-----	وفق خطة الإحلال التفصيلية المقدمة من الجهة	وفق خطة الإحلال التفصيلية المقدمة من الجهة	3. خطة سنوية لإحلال وظائف الوافدين (في الفئات الاشرافية، التنفيذية، الفنية و التخصصية)
-----	-----	إيقاف على الوظائف القيادية والتنفيذية و الإشرافية إلا وفق ضوابط الاستثناء التي تضعها الهيئة	4. إيقاف تعيين الوافدين في الوظائف القيادية و الاشرافية والتنفيذية
حسب خطة التوطين المعتمدة من المجلس الوزاري للخدمات	حسب خطة التوطين المعتمدة من المجلس الوزاري للخدمات	5% سنوياً	5. رفع نسبة التوطين الاجمالية بمعدل لا يقل عن:



الأدوار والمسؤوليات:

أولاً: الوزارات والهيئات والجهات الاتحادية

أ. تسمية وكيل الوزارة المساعد لخدمات الدعم المساند أو المدير التنفيذي لخدمات الدعم المساند كمسؤول رئيسي عن التوطين في كل جهة وتشكيل فريق داخلي للمتابعة والتنسيق.

ب. تحديد الوظائف المستهدفة والإدارات / القطاعات المعنية في ضوء الأرقام والنسب السنوية المستهدفة للتوطين والمعتمدة لتلك الجهة وفق قرار المجلس الوزاري للخدمات.

ج. إعداد خطط الإستقطاب وتوفير خطط التدريب والتأهيل المناسبة لكل وظيفة مستهدفة.



د. التنسيق مع المؤسسات التعليمية والجامعات في الدولة وذلك من خلال كافة الوسائل المتاحة (ندوات، اليوم المفتوح، معارض التوظيف، مكاتبات رسمية حول نوعية وعدد التخصصات المطلوبة، الخ)، كذلك تفعيل برنامج «مسار» لرعاية الطلبة المواطنين بهدف إستقطابهم في الوظائف الفنية والتخصصية.

هـ. التنسيق مع هيئة «تنمية» وبرامج ومجالس التوطين المحلية لتزويدها بقوائم المرشحين للوظائف حسب الآليات المتبعة في هذا الشأن في ضوء الشواغر والوظائف المستهدفة بالتوطين لديها.



و. رفع تقارير دورية للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ببيانات التوطين والنسب وفق النماذج والمؤشرات المطلوبة والتي تعدها الهيئة لهذا الشأن وفق الإطار الزمني المحدد لذلك.



ثانياً: المؤسسات التعليمية والجامعات بالدولة

أ. التواصل المباشر مع الوزارات والهيئات الاتحادية للتعرف بصورة دقيقة على واقع ومتطلبات التخصصات والاعداد المطلوبة لشغل الوظائف في الأعوام القادمة (خاصة الفنية والتخصصية).

ب. دعم تلك الوزارات والهيئات الاتحادية لعرض فرص العمل لديها من خلال كافة السبل والوسائل المتاحة في تلك المؤسسات والجامعات، كذلك دعم جهود تلك الجهات في برنامج " مسار".



ج. تزويد تلك الجهات بأعداد ونوعية تخصصات الخريجين بشكل دوري.

د. تزويد الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بتقرير دوري وفق النماذج والمؤشرات التي تعدها الهيئة في هذا الشأن.



ثالثاً: مكتب رئاسة مجلس الوزراء

- أ. إدخال الأرقام والنسب السنوية المستهدفة لكل جهة اتحادية ضمن برنامج الأداء الحكومي للجهات الاتحادية.
- ب. التنسيق مع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لمتابعة المؤشرات وفق الخطة المعتمدة من المجلس الوزاري للخدمات.



رابعاً: هيئة " تنمية " وبرامج ومجالس التوطين المحلية

أ. تزويد الوزارات والجهات الاتحادية بالمرشحين المناسبين وفقاً للوظائف المستهدفة في تلك الجهات وخاصة الوظائف الفنية والتخصصية.

ب. رفع تقرير دوري للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية حول تعاون الجهات الاتحادية معها في استقطاب وتعيين المواطنين في تلك الجهات.



خامساً: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية

تضطلع بدور قيادة وتنسيق الآلية وبشكل رئيسي تقوم بـ:

أ. إعداد نظام للمتابعة مع الجهات الاتحادية حول تطبيق مؤشرات ونسب التوظيف المستهدفة وفق خطة التوظيف المعتمدة من المجلس الوزاري للخدمات.

ب. تطوير النماذج والجداول والمؤشرات المطلوبة من كل جهة اتحادية وفق الخطة المعتمدة.



ج. متابعة الوزارات والجهات الاتحادية بشكل ربع سنوي ورفع تقرير نصف سنوي للمجلس الوزاري للخدمات حول تنفيذ الخطة وأي تحديات تواجه تنفيذها.

د. تنظيم وعقد اللقاءات الدورية المطلوبة لتفعيل القرار ولمناقشة أي معوقات لتنفيذ القرار في الجهات الاتحادية.



أحكام عامة:

في ضوء قرار المجلس الوزاري للخدمات والآلية المعتمدة:

1. ستقوم الهيئة الإتحادية للموارد البشرية الحكومية بمتابعة الجهات غير المتعاونة في تقديم البيانات والخطط المطلوبة وفق الآلية المذكورة في هذا العرض وفي حال استمرار عدم التعاون يرفع الأمر للمجلس الوزاري للخدمات لـ:
أ. إيقاف التعيينات حتى يتم تزويد الهيئة بالمعلومات المطلوبة.

ب. التوجيه بضرورة التعاون مع الهيئة وفق الخطوات والإطار الزمني المطلوب للمتابعة.



2. سيطلب من الجهات غير المتعاونة في تنفيذ مايرد بهذه الآلية أو التي لم تحقق النسب المستهدفة تقديم مبرراتها للمجلس الوزاري للخدمات في ضوء التقارير التي تعدها الهيئة.



شكرا على حسن متابعتكم