



استبيان الحوكمة لعام 2017

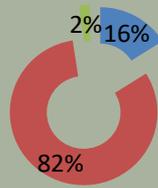
إدارة المراجعة المالية

بناء مدينة سعيدة ومستدامة
Developing a happy and sustainable city

أهم العوامل الديموغرافية للعيينة المستهدفة

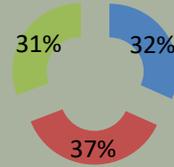
الحالة الاجتماعية

■ أعزب ■ متزوج ■ مطلق



الفئة العمرية

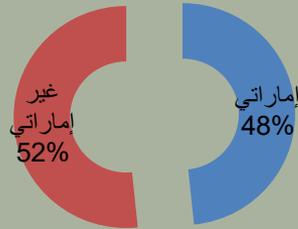
■ 20 – 35 ■ 36- 45 ■ 46 وأكثر



الجنس

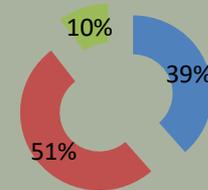


الجنسية



المستوى الوظيفي

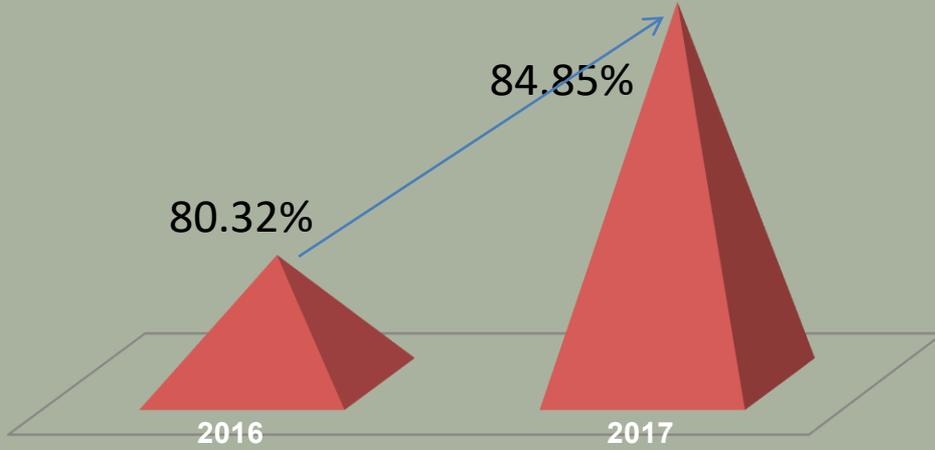
■ اداري ■ اشرافي ■ قيادي



حجم العينة 337

بناء مدينة سعيدة ومستدامة
Developing a happy and sustainable city

%80.32	2016
%84.85	2017

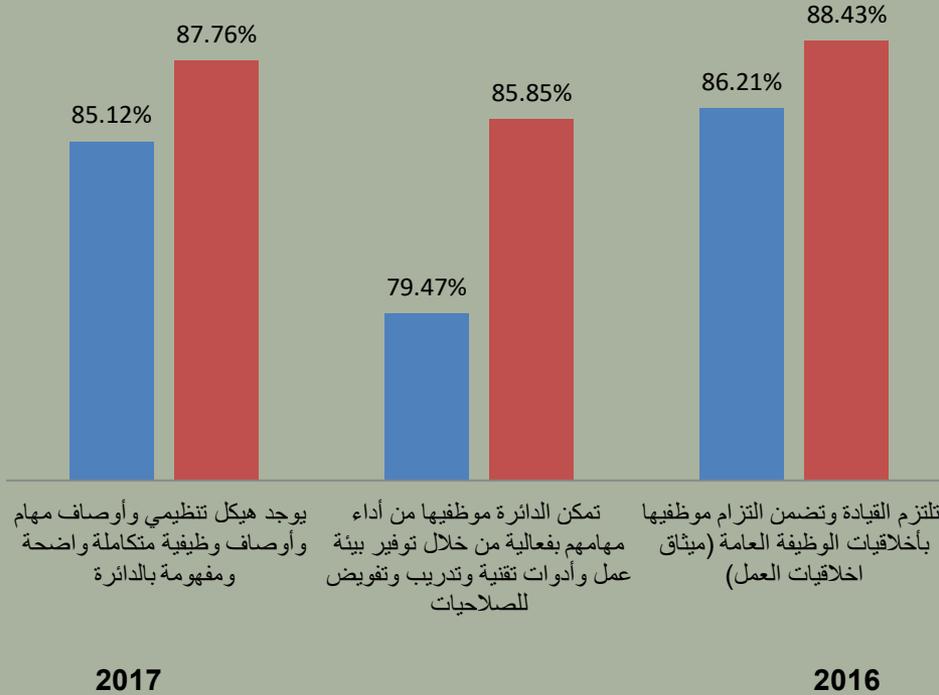


ارتفاع النسبة 4.53% مقارنة بنسبة 2016

النتائج حسب الإطار العام للحوكمة

الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي



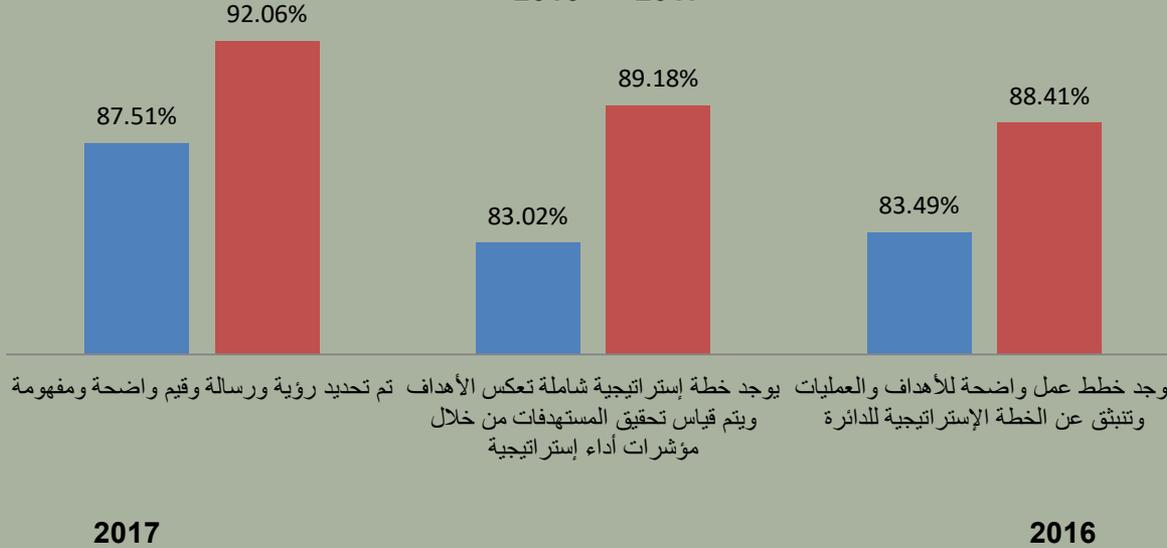
2016	%83.59
2017	87.35%

التخطيط الاستراتيجي

%84.67	2016
%89.88	2017

التخطيط الاستراتيجي

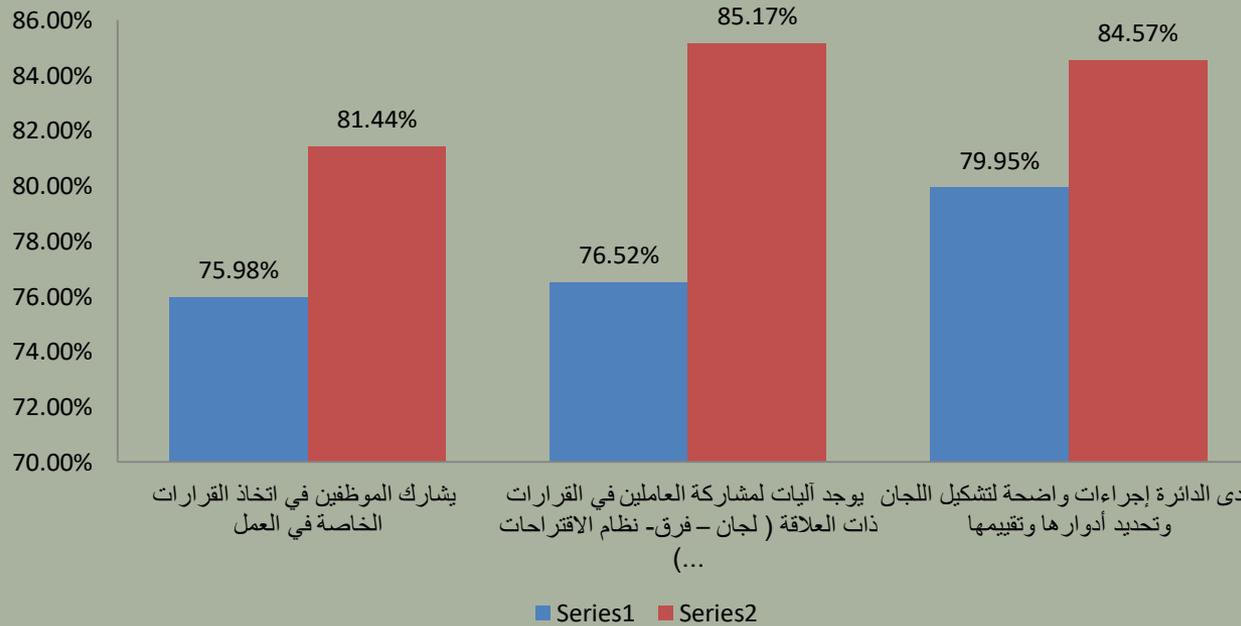
Series1 Series2
2016 2017



يوجد خطط عمل واضحة للأهداف والعمليات وتتنبأ عن الخطة الإستراتيجية للدائرة
يتم قياس تحقيق المستهدفات من خلال مؤشرات أداء إستراتيجية
يوجد خطة إستراتيجية شاملة تعكس الأهداف وتم تحديد رؤية ورسالة وقيم واضحة ومفهومة

المشاركة

%77.49	2016
%83.73	2017

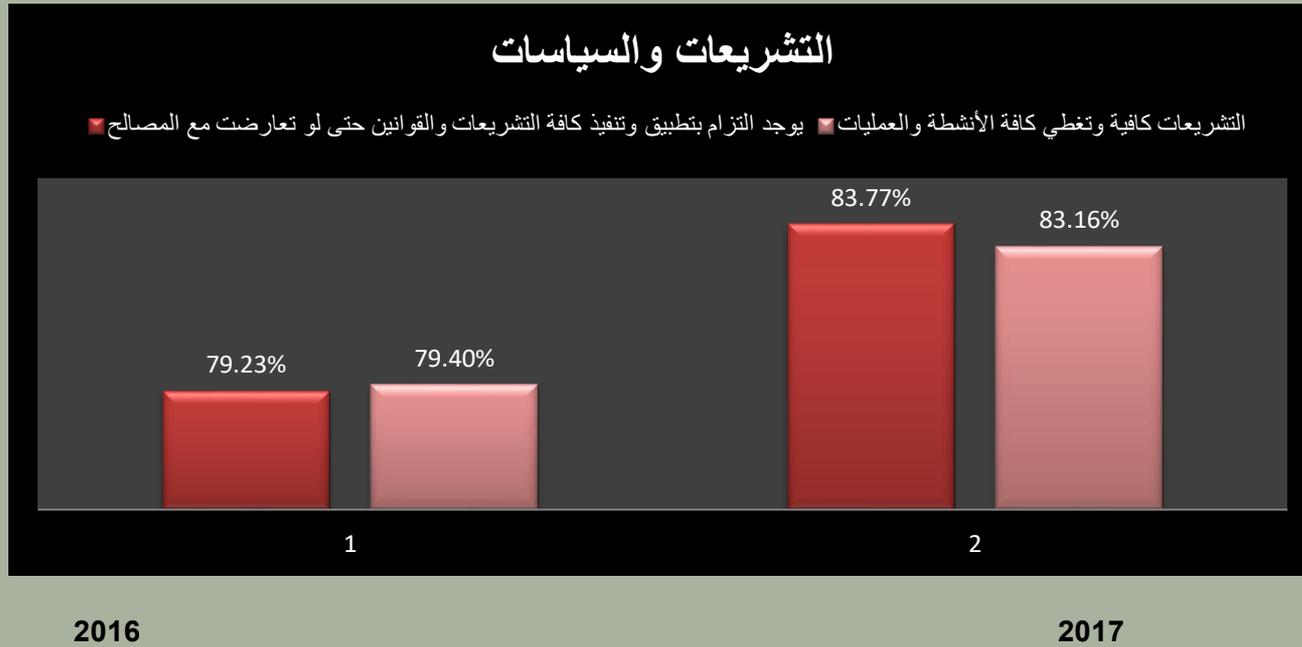


2017

2016

التشريعات والسياسات

%79.31	2016
%83.47	2017



الشفافية والمساواة والمسائلة

2016	76.31%
2017	80.34%

الشفافية والمساواة والمسائلة

Series1 Series2



2017

2016

بناء مدينة سعيدة ومستدامة
Developing a happy and sustainable city

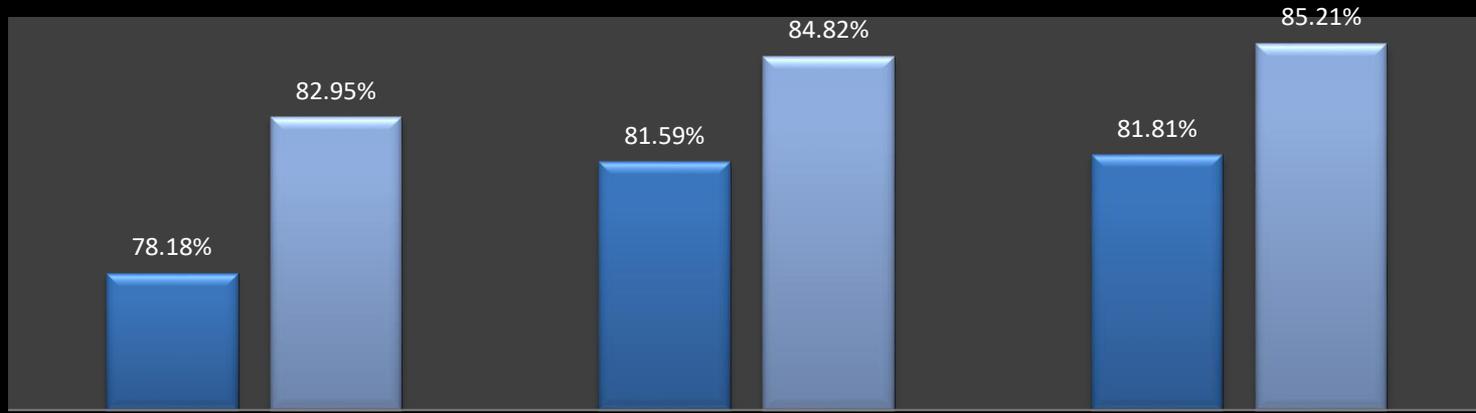
© Dubai Municipality 2017

إدارة الموارد بكفاءة وفعالية

%80.53	2016
%84.33	2017

إدارة الموارد بكفاءة وفعالية

Series1 Series2



يتم استغلال وتطوير الموارد بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (المالية والبشرية والمعرفية والتقنية)

يوجد خطط لترشيد النفقات ونمو الإيرادات والمحافظة على المال العام

يوجد مؤشرات لقياس الفعالية والكفاءة والتأكد من تحقيق الأهداف

2017

2016

ملاحظات :-

• يتم تخطيط تنفيذ المشاريع في بلدية دبي لضمان فشل تلك المشاريع للتأكد من الحصول على ميزانية سنوية مستمرة للصيانة و قطع الخيار و هذا يعتبر الفساد. كمثال: كسر مستمر في شبكات الصرف الصحي و الري دون مراجعة اسباب تلك المشاكل و دون محاسبة المقاول و صرف الميزانية دون محددة. مشروع تجفيف الحمأة في محطة مجاري ورسان و مشروع مكلف و فاشل و يتم اتلاف المنتج النهائي و مشروع يسبب الروائح و كثرة الشكاوي. مشروع معالجة النفايات الطبية المتعطلة و يتم اتلاف النفايات الطبية بشكل عشوائي و غير صحي. مشروع شراء المواد الكيميائية و صرف الميزانية بالمئات الملايين لمعالجة الروائح في محطات المجاري و للأسف الميزانية مصروفة و المشاكل التي تهدد صحة الناس مستمرة.

• يرجى التكرم بأعادة دراسة رواتب موظفين بلدية دبي (بسبب غلاء المعيشة).

• هناك جهات تخلط بين الحوكمة والبيروقراطية او تفسر الحوكمة من منظور بيروقراطي لذا نجدها تحاكي مفاهيم الحوكمة بالاسهاب في توسيع الهيكليات وزيادة الشروط . بدل تبسيطها ووضوحها.

• مفاهيم الحوكمة غير واضحة للعديد من المسؤولين، يحب العمل على ترسيخ تلك المفاهيم كي يتم تطبيقها على أرض الواقع.

• لا شك أن العنصر البشري يعتبر اهم عناصر نجاح المنظومة وعليه اقترح مراجعة خطط تطوير وتأهيل الكادر البشري و إشراكه في خطط العمل و مده بالروح المعنوية والتشجيع.. كذلك الجانب المادي نسبة لإرتفاع تكاليف الحياة والمعيشة فلا بد من التقييم العادل بما يتناسب مع المؤهل العلمي والخبرات. لتتحقق الرؤية الكلية بجعل مدينة دبي مثال للرفاهية والاستدامة والسعادة. وشكرا لهذا الاستبيان الذي يسלט الضوء بشجاعة على نقاط الضعف.

ملاحظات :-

- سياسة الرأي الواحد داخل ادارة محطات معالجة مياه الصرف الصحي لاستبداد والظلم والتهديدات للموظف بقطع ارزاقهم.
- استخدام الصلاحيات ضد الموظف لاجبارهم للعمل في بيوتهم الخاصة .
- ترسيية العقود على فقط شركتين (ميان و كروذكس) لمدة تتجاوز (8) سنوات لتقربهم من مدير الادارة.
- عدم التقيد بالوصف الوظيفي لكل موظف.
- توزيع الشواغر الوظيفية ما بينهم وكل من هو قريب للمدير ويعمل على مصالحه الشخصية.
- تقييمات الموظفين غير مدروسة ويتلاعبون بها بشكل دائما.
- دفن الموظفين اصحاب الشهادات العليا والدرجات الوظيفية العليا في اعمال مهينة لهم لابعادهم بسبب مصالحهم الشخصية.
- اتمنى من إدارة الموارد البشرية إستقطاب ناس كفىء عند التوظيف لانه للاسف يتم توظيف أناس لا يعرفون حتى كيف يكتب كلمتين عند كتابة اليمين لاس شخص ونقوم نحن بتدريبهم بشكل كامل (الموظف القديم)ويمنحون درجات ومرتب جيد عكسي أنا أتحدث عن نفسي لقد أكملت في الادارة 5 سنوات ولا يوجد تقدير ولا تحفيز ولا إمتيازات لا زلت على درجتي الوظيفية التي هي السابعة7 ولم تتغير الي متى هذا الحال أنا لا أعلم ولا أحد يهتم بفئة الموظف بدرجة بسيطة ولا أحد يسمعونني من الكفاءات وأكمل دراستي الجامعية وبقي لي سنه لاتخرج فأتمنى من الموارد البشرية النظر في الموظفين القدامى التي لم يحصلوا على أي درجة او الترقية وفعلا يطبقون مثل ما يقولون نظام الترقية التلقائية التي تكون كل سنتين بدون أن يتم تذييل الموظف او مهمشته لأن في النهاية نحن أساس الدائرة وشكرا.