

خلاصة الفصل الثاني:

تناولنا في هذا الفصل مقتضيات إصلاح الموظف العمومي، في المبحث الأول تطرقنا إلى أسباب فشل نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري وأساليب معالجته ففي المبحث الأول وذلك من خلال عرض الأسباب التي أدت بنظام تقييم الموظف العمومي بالفشل والذي تعددت مصادره حيث ساهم في ذلك كل من الرؤساء الإداريين وكذا إدارة ونظام التقييم وهذا راجع إلى عدم تدريبهم وكذا نقص الدوريات المتعلقة بالتقييم أو لغموض معاييرهِ بالإضافة لذلك نجد أن القانون الجزائري يرتب بعض الآثار القانونية فقط على نظام التقييم، ونجد أن التنقيط مرتبط فقط بالترقية وما يمكن ملاحظته أن الترقية في الدرجة تكون بعد مرور زمن معين وبالتالي يستفيد منها العامل الجيد والعامل الرديء هذا من ناحية الأداء طبعاً وهذا ما تم تفصيله في المطلب الأول.

بينما في المطلب الثاني حاولنا اللجوء إلى بعض الطرق والأساليب من أجل إصلاح هذا الفشل وسواء من زاوية التقييم أو موضوع التقييم في حد ذاته، وذلك لجبر الضرر وهذا من خلال تفعيل نظام تقييم الأداء للموظف العمومي عن طريق تحديد الأداء انطلاقاً من تحليل ووصف الوظائف أو من خلال الاعتماد على الإدارة بالأهداف، واشتراط مقابلة الأداء، والاعتماد على التكوين بالنسبة القائمين على التقييم.

والدور الفعال لوظيفة الموارد البشرية في مجال التسيير التقديري لعب دورا هاما في تقييم الأداء لأنها هي التي تحدد مستوى أداء الإدارة ونجاحها ،وذلك من خلال تأثير تقييم الأداء على القرارات المتعلقة بالمسار المهني للموظف.

وقد تعرضنا كذلك إلى الآليتان اللتان تدخلان في إطار تثمين الموارد البشرية من خلال القانون الجزائري وهما المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والمخطط القطاعي السنوي أو متعدد الخدمات من خلال تعريفهم ومحتوياتهم ،ولكن تم إخضاعهم لرقابة مصالح الوظيفة العمومية وذلك وفق مرحلتين أساسيتين ويتعلق الأمر ، بمرحلة المراقبة المسبقة وذلك بواسطة إعداد والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ويتم ذلك بإعداد هذا المخطط بشكل مشروع من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية حيث يتم تحديد كافة عمليات التسيير خلال سنة مالية محددة، أما المرحلة الثانية من المراقبة تتجسد من خلال مراقبة تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وهي عبارة عن مراقبة لاحقة تدرج في سياسة التقييم الدوري حيث يتم فيها التحقق من مطابقة القرارات الفردية المتخذة للمشروعية وذلك تقاديا للتظلمات للمنازعات .