

أ	الموضوع الصفحة إهداء
ب	كلمة شكر وعرفان
01	مقدمة
من 07 إلى 61	الفصل الأول تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي
07	تمهيد الفصل الأول
08	المبحث الأول: مفهوم وأهمية تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي
08	المطلب الأول: مفهوم نظام تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي
09	الفرع الأول: ماهية الأداء الوظيفي وأهم التعاريف المختلفة لعملية تقييم هذا الأداء
09	أولاً: تعريف الأداء الوظيفي
11	ثانياً : التعاريف المختلفة لعملية تقييم الأداء الوظيفي
13	الفرع الثاني: أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي
14	أولاً: أهمية تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي
15	ثانياً : أهداف تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي

16	الفرع الثالث: الأنظمة المعتمدة في تقييم الموظف العمومي
16	أولا : تقييم الكفاءات
17	ثانيا : تقييم القدرات
17	ثالثا : تقييم الأداء
19	الفرع الرابع : عناصر تقارير تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي
19	أولا : مصادر تقييم الأداء (مسؤولية التقييم)
22	ثانيا : دورية تقييم الأداء (توقيت التقييم)
23	ثالثا: موضوع تقييم الأداء
24	المطلب الثاني: أساليب قياس وتقييم الأداء الوظيفي ،وأهم الصعوبات والأخطاء التي تحد من فعالية التقييم
24	الفرع الأول : أساليب تقييم الأداء الوظيفي
24	أولا : الأساليب التقليدية
27	ثانيا : الأساليب الحديثة
30	ثالثا: الأساليب المستحدثة
31	الفرع الثاني : الصعوبات والأخطاء التي تحد من فعالية التقييم
31	أولا: صعوبات تتعلق بالرؤساء الإداريين (معد التقييم)

32	ثالثا: صعوبات تتعلق بإدارة ونظام التقييم
33	المبحث الثاني: موقف المشرع الجزائري من عملية تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي
34	المطلب الأول: الإطار القانوني لتقييم الموظف العمومي
34	الفرع الأول: مفهوم الموظف العمومي من زاوية التشريع والفقهاء والقضاء الفرنسي الجزائري
34	أولاً: تعريف الموظف العمومي من زاوية كل من التشريع والفقهاء والقضاء الفرنسي
37	ثانياً: تعريف الموظف العمومي من زاوية كل من التشريع والفقهاء والقضاء الجزائري
41	الفرع الثاني: أهم التطورات التي مر بها نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري
41	أولاً: نظام التقييم في ظل الأمر 66-133
43	ثانياً: نظام التقييم في ظل المرسوم 59-85
45	ثالثاً: نظام التقييم في ظل الأمر 06-03
48	المطلب الثاني : نظام التنقيط وطبيعته القانونية
48	الفرع الأول: نظام التنقيط المعتمد لتقييم الموظف
48	أولاً: القائم بتنقيط الموظف
51	ثانياً : معايير تنقيط الموظف
53	ثالثاً : فترة التنقيط وتبليغها للموظف

53	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للتنقيط
54	أولاً: تكييف تقارير تقييم الأداء الوظيفي (عملية التنقيط) في التشريع الجزائري
55	ثانيا : دور الجان الإدارية المتساوية الأعضاء
60	خلاصة الفصل الأول
من 62 إلى 113	الفصل الثاني مقتضيات إصلاح الموظف العمومي
62	المبحث الأول:أسباب فشل نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري وأساليب معالجته
62	المطلب الأول: أسباب فشل نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري
63	الفرع الأول:أسباب تتعلق بالرؤساء الإداريين
63	أولاً: التساهل أو التشدد أو التوسط في إعطاء التقديرات
63	ثانيا: تاثير الهالة (ميل الرئيس المباشر أو معد التقييم الى التعميم)
63	ثالثا: التحيزات الشخصية
63	رابعا: عدم فهم مقاييس التقييم
63	خامسا: تاثر الرئيس بأداء المرؤوس الحديث
63	سادسا: التوافق بينالرئيس والمرؤوس
64	سابعا: تأثير التابع في التقييم

64	الفرع الثاني: أسباب تتعلق بإدارة ونظام التقييم
64	أولاً: صعوبات تتعلق بالإدارة المشرفة على عملية التقييم
64	ثانياً: صعوبات تتعلق بنظام التقييم
64	الفرع الثالث: نظام التقييم وترتيبه فقط لبعض الآثار القانونية على الموظف
65	أولاً: تثبيت العون المتربص بعد تقييمه
66	ثانياً: ترقية الموظف بعد تقييمه (تتقيطه)
76	المطلب الثاني: الأساليب والوسائل المعتمدة لإصلاح نظام تقييم الموظف العمومي
76	الفرع الأول: الأساليب المعتمدة لإصلاح نظام التتقيط من زاوية القائمين بالتتقيط
77	أولاً: تشديد وتقوية دور القائمين على التقييم
77	ثانياً: اعتماد التكوين للأطراف المسؤولة عن التقييم
78	ثالثاً: استخدام سجلات خاصة لتدوين أداء المرؤوسين
78	الفرع الثاني: الأساليب المعتمدة لإصلاح نظام التتقيط من زاوية موضوع التقييم
78	أولاً: تحديد العناصر والصفات التي سيعتمد عليها التقييم
79	ثانياً: كفالة (ضمانة) حق التظلم والطعن القضائي
79	ثالثاً: تفعيل دور اللجان المتساوي الأعضاء
80	رابعاً: واجب وحتمي إطلاع الموظف على التقدير العام

82	المبحث الثاني: تكييف تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي مع إدارة الموارد البشرية
82	المطلب الأول: المتطلبات الواجب إرساؤها لتفعيل نظام تقييم أداء الموظف العمومي
82	الفرع الأول: تحديد الأداء عن طريق تحليل (وصف) الوظائف
84	الفرع الثاني: ترسيخ نظام تقييم الأداء قوامه الإدارة بالأهداف
85	أولاً: خصائص الإدارة بالأهداف
86	ثانياً: مراحل وخطوات الإدارة بالأهداف
87	الفرع الثالث: ضرورة ربط نظام التتقيط بمقابلة التقييم
88	أولاً: مفهوم مقابلة التقييم
90	ثانياً: أساليب إجراء مقابلة تقييم الأداء
92	المطلب الثاني: وظيفة الموارد البشرية في مجال التسيير التقديري لتقييم أداء الموظفين مع إخضاع التسيير لرقابة مصالح الوظيفة العمومية
92	الفرع الأول: أثر نتائج تقييم الأداء على القرارات المتعلقة بالمسار المهني للموظف
92	أولاً: ضرورة الأخذ بمعيار الكفاءة والجدارة في الترقية كأصل عام ومعيار الأقدمية كاستثناء
94	ثانياً: اعتماد نتائج تقييم الأداء في مدى نجاح وظيفتي الأستقطاب والأختيار
94	ثالثاً: ضرورة ربط نتائج التقييم بحركية الموظفين ونقلهم
95	رابعاً: ضرورة ربط نتائج التقييم بالفصل لعدم الكفاءة

97	خامسا: ضرورة أرتباط التقييم بالحوافز
99	سادسا: ضرورة إدراج تقييم الأداء في تحديد الأجر الأساسي
100	الفرع الثاني: نظام تقييم الموظف العمومي ودوره في إرشاد وتوجيه المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
101	أولا: مفهوم المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
107	ثانيا: إخضاع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لرقابة مصالح الوظيفة العمومية
109	ثالثا: المخطط القطاعي السنوي ومتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات
113	خلاصة الفصل الثاني
114	خاتمة
116	قائمة المراجع
125	الفهرس