

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد الأساسية في المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا لأنها تحدد مستوى أدائها ونجاحها، وذلك بسبب المكانة التي تحتلها عملية تقييم الأداء التي تعتبر من أهم الوظائف التي تركز عليها إدارة الموارد البشرية، في الإدارات العمومية بعد اختيار وتدريب الموظفين بها، ولكون تقييم الأداء من السياسات الإدارية الهامة والمعقدة، لأن أداء الموظفين العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية يتصف بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة، وهذا ما يؤدي إلى إلزامية متابعة هذا الأداء بصفة مستمرة وذلك للتحكم فيه من خلال معرفة أوجه القوة لتطويرها وأوجه القصور فيه لتصحيحها.

ولهذا يعتبر تقييم الأداء عملية أساسية في تسيير الموارد البشرية لأنه من جهة يسمح للإدارة بالتحكم في نفقات تسيير هذا المورد البشري، من خلال تحديد احتياجات التوظيف، وكذا الوصول إلى النتائج المحققة ومقارنتها مع الأهداف المسطرة، وبالإضافة إلى تحديد الفارق بين الكفاءات الحالية والكفاءات المطلوبة، ومن جهة أخرى يتيح للموظفين معرفة الأهداف التي تنتظرها الإدارة أو المسؤول المباشر.

نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري أعتمد على نظام التتقيط ،ولقد نظمته قوانين الوظيفة

العمومية الجزائرية بدء من الأمر 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 وكذا المرسوم 66-149

المتعلق بإعطاء النقط وإجراءات الترقية بالإضافة إلى التعليم رقم 05 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد للتنقيط وترقية الموظفين، وانتهاء بالأمر 03/06 والمؤرخ في 2006/7/15.

أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب ذلك إلى عوامل ذاتية وأخرى موضوعية.

❖ العوامل الذاتية:

إن العمل في قطاع الوظيفة العمومية يشكل عاملا قويا في اختياري لهذا الموضوع بالإضافة إلى حب دراسة هذا النوع من المواضيع، وزيادة على ذلك أنها من مجال تخصصي دولة ومؤسسات عمومية.

❖ العوامل الموضوعية:

الرغبة في التعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم عملية تقييم الأداء الذي يكتسي أهمية بالغة ، لأي مؤسسة أو إدارة عمومية.

أهمية اختيار الموضوع:

تكمن أهمية اختيار الموضوع في معرفة نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري ومدى تأثيره على مستوى أداء الموظفين من تاريخ تعيينهم إلى غاية تقاعدهم، حيث ان له قيمة في الميدان العملي وهو المساهمة في حل المشاكل المتعلقة بالتقييم سواء بالنسبة للموظف او الإدارة.

أهداف الموضوع:

تكمّن اهداف البحث في الوصول الى النتائج المتوقعة وذلك من خلال :

❖ توضيح ومعرفة ماهية نظام تقييم الأداء الوظيفي مع تبيان الصعوبات التي تحد من فعاليته

❖ الدور والقيمة الحقيقية للأداء الوظيفي في المؤسسات والإدارات العمومية.

❖ إبراز الحلول الممكنة التي يمكن الوصول إليها كاعتماد وضيفة الموارد البشرية في مجال

التسيير التقديري وانعكاسه على توجيه المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وكذا تكريس

المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات

للموظفين على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

انطلاقا مما سبق تكون اشكالية البحث هي:

((ما مدى صلاحية نظام تقييم الأداء لقياس الأداء الفعلي للموظف العمومي الجزائري ؟

وكيف يمكن إصلاحه وتحسينه للوصول الى تقييم موضوعي وفعال لأداء الموظف وقدراته؟))

منهج البحث:

للإجابة على إشكالية البحث، تم الاعتماد على المنهج التحليلي، وذلك بدراسة وتحليل تقييم

أداء الموظفين العموميين كوظيفة رئيسية في إدارة الموارد البشرية، بالتركيز على عملية

التقييم، من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم نظام تقييم الموظف العمومي

الجزائري، وذلك من أجل معرفة واقع نظام التقييم في التشريع الجزائري ثم استخلاص نقاط

الضعف والقوة من ذلك،وبعدها يتم معالجة نقاط الضعف ،وتتمية وتطوير نقاط القوة وذلك من اجل تكريس نظام مجدي وفعال يستند إلى التقييم الموضوعي .

وأستعملنا المنهج التاريخي كمنهج ثانوي وذلك من خلال التطرق إلى المراحل الأولى التي كانت تعنى بالتقييم بدءا من الأمر 66-133 ووصولاً بالأمر 06-03،واستعنا كذلك بالمنهج المقارن وان كان بدرجة اقل وهذا من خلال المبحث الثاني من الفصل الأول.

تقسيمات البحث:

حتى نتمكن من الإجابة على الإشكالية من خلال الإلمام بجميع جوانب البحث اعتمدنا في دراستنا لهذا البحث خطة حيث تم تقسيم البحث إلى فصلين:

الفصل الأول: المعنون بـ " الإطار النظري لتقييم الموظف العمومي "

تضمن هذا الفصل مبحثين ،حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم وأهمية تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي،ويندرج تحت هذا المبحث مطلبين متتاليين فالأول تضمن مفهوم نظام تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي الذي تتدرج تحته أربعة فروع جاءت مرتبة بطريقة منهجية ،حيث خصصنا مفهوم الأداء الوظيفي ومختلف التعاريف لعملية تقييم هذا الأداء في الفرع الأول ،بينما في الفرع الثاني تناولنا فيه أهمية وأهداف تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي،أما الفرع الثالث والرابع على التوالي تضمنت الأنظمة المعتمدة في تقييم الموظف العمومي وكذا عناصر تقارير تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي.

وفي المطلب الثاني المعنون تحت أساليب قياس وتقييم الأداء الوظيفي واهم الصعوبات والأخطاء التي تحد من فعالية التقييم فتضمن فرعين متتاليين تناولوا أساليب تقييم الأداء الوظيفي وكذا الصعوبات والأخطاء التي تحد من فعالية هذا الأداء.

وفي المبحث الثاني الذي خصصناه لموقف المشرع الجزائري من عملية تقييم الأداء الوظيفي واهم الصعوبات والأخطاء التي تحد من فعالية التقييم حيث أدرجنا فيه مطلبين تناولنا في الأول المطلب الأول الإطار القانوني لتقييم الموظف العمومي ،بالإضافة إلى أهم التطورات التي مر بها نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري،وفصلنا فيه من خلال فرعين ،فتناولنا في الأول مفهوم الموظف العمومي من زاوية التشريع والفقهاء والقضاء الفرنسي والجزائري ،بينما في الفرع الثاني حددنا فيه أهم التطورات التي مر بها نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري من خلال الأنظمة القانونية بدء من الأمر 66-133 ووصولاً بالأمر 06-03 ،بينما في المطلب الثاني من هذا الفصل عالجنا نظام التتقيط وطبيعته القانونية واحتوى على فرعين تضمن الأول نظام التتقيط المعتمد لتقييم الموظف العمومي بينما الثاني فتناول الطبيعة القانونية للتتقيط.

الفصل الثاني: مقتضيات إصلاح نظام تقييم الموظف العمومي

تضمن هذا الفصل مبحثين حيث تطرقنا في **المبحث الأول** الى " أسباب فشل نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري ،وأساليب معالجته "،والذي اندرج تحته **مطلبين** متتاليين ففي **المطلب الأول** وضحنا فيه أسباب فشل هذا النظام وحددنا مصادر هذا الفشل بينما في **المطلب الثاني**

اعتمدنا فيه على إظهار وتبيان الأساليب والوسائل المعتمدة لإصلاح نظام تنقيط الموظف

العمومي حيث تمت الدراسة من زاوية القائمين بالتقييم وكذا موضوع التقييم

وفيما يخص **المبحث الثاني** فدرسنا فيه تكييف تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي مع إدارة

الموارد البشرية فقد تضمن مطلبين حيث تناول في **المطلب الأول** المتطلبات الواجب إرساءها

لتفعيل نظام التنقيط وتندرج تحته ثلاث فروع متتالية، تتضمن على التوالي تحديد الأداء عن

طريق تحليل (وصف) الوظائف، وترسيخ نظام تقييم الأداء قوامه الإدارة بالأهداف، وكذا ضرورة

ربط نظام التنقيط بمقابلة التقييم، أما **المطلب الثاني** أدرجنا فيه وظيفة الموارد البشرية في مجال

التسيير التقديري لتقييم أداء الموظفين مع إخضاع التسيير لرقابة مصالح الوظيفة العمومية

و هذا المطلب يندرج تحته فرعين متتاليين ، فالأول بعنوان أثر نتائج تقييم الأداء على القرارات

المتعلقة بالمسار المهني للموظف أما الفرع الثاني معنون بـ نظام تقييم الموظف العمومي ودوره

في إرشاد وتوجيه المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

