

لفاعلية عمل الإنسان الذي يقوم به، كان لابد من وجود عملية الرقابة على ما تم القيام به. ونفس الشيء ينطبق على المنظمات والمؤسسات لكي يكون الأداء داخل هاته المنظمات يسير على تحقيق الأهداف المسطرة من جهة، وكذا لتحقيق الجودة والتميز في الأداء المؤسساتي أو الكلي للمنظمة من جهة، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على أداء الأفراد. كما يحتم على هاته المنظمات خاصة في ظل المتغيرات البيئية الصعبة والمعقدة ضرورة انتهاج نموذج أو نظام الرقابة الإدارية، التي تعد ركنا أساسيا من وظائف العملية الإدارية الأربعة، والتي يباشرها الجهاز المخول له القيام بذلك، في ضوء المعايير والمؤشرات المحددة، وبالتالي الخضوع للأوامر والتعليمات سواء من قبل المستويات العليا أو الدنيا، لأن الرقابة الإدارية شاملة وعمامة لكل المستويات ولكل الوظائف.

و هي مجموعة من التطبيقات المستخدمة من أجل الوصول إلى الكفاءة الإدارية، وتعتبر جزءاً من نظام التحكم الداخلي في المؤسسات، وتهدف إلى دعم تنفيذ كافة الأعمال في الأوقات المناسبة، والمرتبطة مع السياسات الإدارية، وأيضاً تُعرف الرقابة الإدارية بأنها الأفعال أو القوّة التي تُحقّق السيطرة على العمل، وهي من الوسائل القانونية المستخدمة في التنظيم والتوجيه الإداري، ومن التعريفات الأخرى للرقابة الإدارية هي الأفعال المرتبطة بالسيطرة على الأشياء أو الأشخاص، من خلال فرض السلطة المناسبة والمرتبطة في نجاح الرقابة. وهاته الوظيفة تصبح ذات جدوى إذا ما مكنت المديرين والمسؤولين من اكتشاف الخطأ في وقت مبكر، وسمحت باتخاذ القرارات والإجراءات الملائمة اللازمة.

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول، سبقتهم مقدمة وتعقبهم خاتمة، تتضمن مختلف نتائج الفصول، حيث أن الفصل الأول يتضمن الرقابة في الفكر الإداري : خطواتها - الوسائل التي يتم الاعتماد عليها في الرقابة. أما الفصل الثاني، فقد تلخص مضمونه في إدارة الكفاءات في منظمات الأعمال من خلال ثلاث مباحث، حيث يتناول المبحث الأول ماهية الكفاءات بتحديد مفهوم الكفاءات و مميزاتها، أبعاد ومستويات الكفاءة، أنواع الكفاءات. أما المبحث الثاني تم تخصيصه لماهية إدارة الكفاءات، من خلال تحديد مفهوم إدارة الكفاءات وبيان أهم مقاربات إدارة الكفاءات و تشخيص الكفاءات الفردية والجماعية. وفيما يتعلق بالمبحث الثالث فقد تم تخصيصه للحديث عن سيورة إدارة الكفاءات من خلال أنشطة إدارة الموارد البشرية و المتمثلة في التوظيف، التقييم، التطوير، والتعويض..

ولتدعيم مفاهيمنا النظرية المدروسة و الخلاصة بإدارة الكفاءات أسقطنا هذه المفاهيم ميدانيا لمعرفة واقع إدارة الكفاءات و كيفية سيرورتها من خلال إدارة أنشطة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، و على هذا تم تخصيص الفصل الثالث للدراسة الميدانية، لإبراز دور الرقابة في رفع مستوى الكفاءات و تحقيق إستراتيجية التميز بديوان الترقية و التسيير العقاري ببلدية الجلفة،