

ملخص :

تعتبر الرقابة من أهم الوظائف التي تباشرها الإدارة من خلال أساليب وإجراءات تستخدمها في تقييم ما تم تحقيقه من إنجازات. وكثيراً ما تفهم الرقابة بمعناها الضيق الذي يوحي في مظهره بتصيد الأخطاء فقط، وتطبيق الجزاءات، في حين أنّ هذه الوظيفة الإدارية لها مفهوم أشمل من هذه النظرة، مما يتطلب الفهم السليم للرقابة وأهدافها ومهامها وأدواتها من قبل الرؤساء والمرؤوسين . فبينما المبادئ الخاصة بالرقابة متعارف عليها ومتفق عليها بصفة عامة، إلا أنّ النظام الفعال للرقابة يقتضي تصميمًا يأخذ في الحسبان ظروف وأوضاع المنظمة. و الرقابة الإدارية على أعمال أجهزة القطاع العام ضرورة للقضاء على كثير من الأخطاء والانحرافات التي تعرقل تحقيق مصالح المواطنين، والحفاظ على الصالح العام. لذا فإنّ عملية الرقابة لا تقتصر على مجرد التأكد من سلامة التصرف في الأداء، بل يشمل الحرص على تقديم أفضل الخدمات في الوقت المحدد والسرعة المطلوبة. إنّ نظام الرقابة الموضوع قد لا يُحقق الهدف منه إلا إذا تقبله العاملون وعملوا على تطبيقه بالطرق السليمة. كما أنّ النظم الرقابية تهدف إلى تقييم أداء العاملين، وقد تكون النتيجة أقل من التوقعات مما يسبب سخط العاملين على نظم الرقابة لأنّ ذلك قد يكون ناتجاً من عدم قيام القيادات بشرح التقييم قبل العمل، أو بسبب عدم منح السلطة الكاملة للتنفيذ.

حيث تواجه المؤسسات تحديات عديدة فرضت عليها الإهتمام بمواردها البشرية، باعتبارها تساهم في إنشاء القيمة للمؤسسة بما تملكه من معارف وكفاءات، هذه الأخيرة اكتسبت أهمية كبرى في مختلف الدراسات والأبحاث في تسيير الموارد البشرية، إذ أصبح جل الإهتمام ينصب حول توظيف الكفاءات وتنميتها بالتكوين وتسيير الحياة المهنية أي أن كل نشاطات تسيير الموارد البشرية ترتكز على الكفاءات، مما فرض ضرورة تسييرها للحفاظ عليها. وقمنا بإجراء دراسة ميدانية لعملية دور الرقابة في رفع مستوى الكفاءة بديوان الترقية و التسيير العقاري بالجلفة من أجل معرفة واقع العملية التقييمية في المؤسسة محل الدراسة، والإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة في حين قمنا بشرح مبسط لبرنامج تقييم هذا الدور، أما الكفاءة فهي محصلة تفاعل لسلوك الفرد مع جهده وقدراته وإمكانياته المعرفية، حيث تنتج عنها مجموعة من المسؤوليات والواجبات والمهام لتحقيق نتائج مرجوة على مستوى الوظيفة وعلى مستوى المنظمة كذلك. كما أنه قد يعبر أحيانا عن الفعالية.

Abstract :

Organisations face many challenges That imposed it to be attention for humain ressources, as contributing to the creation of value for the institution with its knowledge and compétences , the latter has gained great importance in the various studies and researches in the field of management of human resources , as It became the most attention riveted on the Recrutement and development of the competencies by The composition and conduct of professional life ... that all the activities of conduct of human resources based on competencies, which impose the need to conduct to maintain them. And we conducted a field study of the process of assessing the competencies of the Directorate OPGI of Djelfa, in order to know the reality of the process of evaluation in the organization in study where , in addition to the steps that factor can be obtained during his career , and the actions taken by the management of the institution after the evaluation process , while we explain a simplified evaluation program of the organization, and at last has been reached to the evaluation system that applied based on the principle of the management by the objectives, that's mean the worker in the organization being promoted At the expense of What has been achieved objectives, as the system provides feedback to employees because it is an opportunity to discuss the results of their assessment and to identify the strengths and weaknesses of them. Keywords: évaluation, human resources, competencie, career, evaluation program.

Where the institutions face many challenges, which placed on them attention to their human resources, as they contribute to the establishment of the value of the institution with its knowledge and competencies, the latter has gained great importance in the various studies and research in the management of human resources, as the most attention is focused on the recruitment of competencies and development by training and career In other words, all HR activities are based on competencies, which necessitates the need to manage them to maintain them. We conducted a field study of the role of supervision in raising the level of efficiency in the real estate promotion and management office in Djelfa in order to know the reality of the evaluation process in the institution under study and the procedures taken by the management of the institution while we explained the simplified program of evaluation of this role and efficiency is the outcome of the interaction of the behavior of the individual With its effort, abilities and cognitive potential, resulting in a set of responsibilities, duties and tasks to achieve desired results at the level of the function and at the level of the organization as well. It may also sometimes express effectiveness.

