

نظام تقييم العاملين :



تعريف المؤسسة :

* المؤسسة الوطنية للتقني هي مؤسسة فرعية لسونا طراك بنسبة 1000% يتركز نشاطها أساسا في التكفل بعمليات التقني وصيانة الآبار.
* تصنف المؤسسة ضمن المؤسسات العمومية الكبرى وهي تتميز بنشاطها الإنتاجي الخدماتي حيث تقوم بإنتاج المحروقات وتقديمها لسونا طراك في شكل خدمات كما تقدم خدمات أخرى للمعاملين الأجانب إضافة إلى أنشطة ثانوية كالتأمين والفندقة.

تاريخ إنشاء : 01 أوت 1981 بمقتضى المرسوم 171-81

مقر المؤسسة : ص.ب حاسي مسعود ورقلة 211

شكل القانوني : مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم

رأس المال : 14800000000 DA

تعدد العمال : 5000 عامل لسنة 2017

الأنشطة الرئيسية : تقني وصيانة آبار البترول والغاز

حصة السوقية : 40 بالمائة على المستوى الوطني

الفاكس : 029741305

التحديات الكبرى للمؤسسة

ضمان أفضل نوعية خدمات

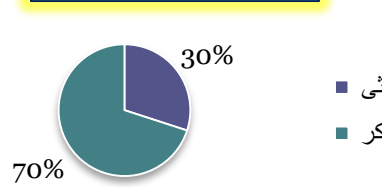
خفض تكلف الخدمات

ممارسة كاملة المسؤولية الاجتماعية والبيئية

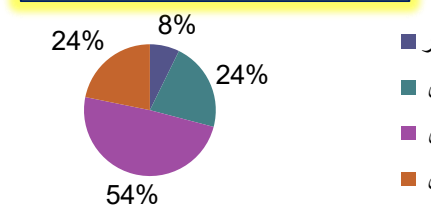
بعض إحصائيات المؤسسة لسنة 2017 :



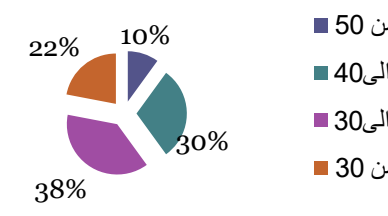
نسبة الجنسين في المؤسسة



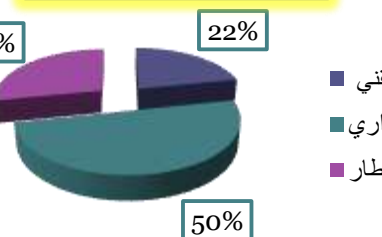
المستوى التعليمي لأفراد المؤسسة



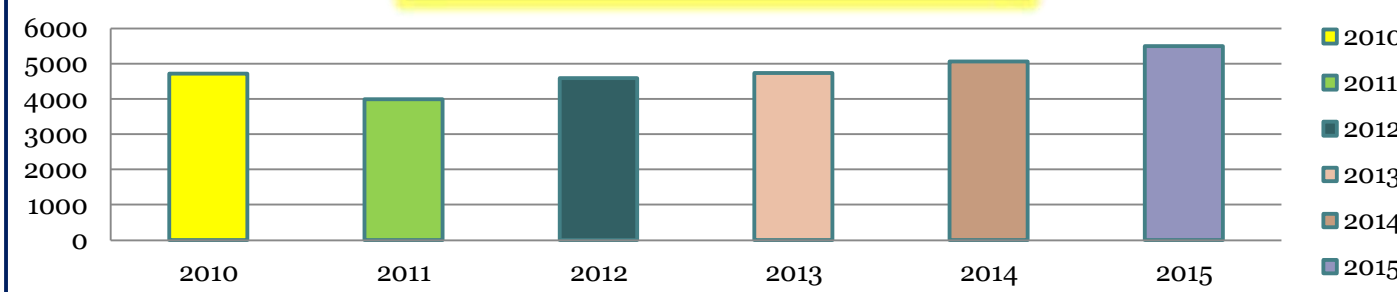
سن افراد العاملين في المؤسسة



توزيع العينة حسب الوظيفة الحالية



تطور التعداد بالمؤسسة الوطنية للتقني



شعار المؤسسة الوطنية للتقني

سياسة المؤسسة الوطنية للتقني

الاحترافية

احترام الموظفين

فترة الدراسة وجاهزية العاملين

من الأفضل إلى الأفضل

هيكل التنظيمي لمؤسسة الوطنية للتقني :



الموضوع :



1/ تعريف تقييم الأداء : هو عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها العاملون والسلوكيات التي يمارسونها في المواقف معينة وفق خطط و أهداف محددة مسبقا وفي مجالات مختلفة .

2/ أهمية عملية تقييم أداء العاملين :

رفع الروح معنوية للعاملين عند ما يشعرون أن جهودهم موضع تقدير و اهتمام .
تقييم الأداء وسيلة للضمان العادلة حيث ينال الفرد ما يستحقه من ترقية أو مكافأة على أساس جهده في العمل .
استمرار الرقابة و الإشراف فتقييم الأداء يتطلب ملاحظة العاملين باستمرار .

3/ معايير تقييم الأداء :

معايير الموضوعية : المقومات الأساسية التي تستلزم طبيعة العمل مثل كمية الإنتاج - النوعية - السرعة - التكلفة - عدد الحوادث العمل .
معايير سلوكية : وهي تقصد به الصفات الفرد الشخصية مثل : قابلية وسرعة التعلم - الاستفادة من التدريب - العلاقة مع الآخرين - المواظبة .. الخ .

4/ مراحل عملية تقييم الأداء :

وضع معايير الأداء * مراقبة التقدم في الأداء * تقييم الأداء * التغذية العكسية * اتخاذ

هدف منه هو رفع الإنتاجية و تحسين أدائها يتطلب على المؤسسة تنمية القدرات و المهارات و المواهب الأفراد و كذلك خلق مناخ و الجو الملائمين للإبداع البشري و تدعيم هذه العملية يكون بتوفير مجموعة من العوامل - الحوافز - السياسات الإدارية الجيدة - القيادة الإدارية الفعالة الاتصال في الاتجاهين .
فمن أهم المخاطر الحديثة التي طورت في هذا المجال بطاقة أداء المتوازن رغم تطور الكبير في الطرق قياس و تحسين الأداء إلا أن المؤسسات بالضرورة لا تزال تعتمد على الطرق قديمة التقليدية .
على النتائج النجاح الحقيقي للمؤسسة فإذا كانت النتائج مالية جيدة فانه قد توجد إشكالية : ما هي أساليب المعتمدة من طرف المؤسسة الوطنية للتقني لتقييم عمالها .
و منه نطرح أهمية بطاقة الأداء المتوازنة

العيوب	مزايا	الشرح	الطريقة الحديثة
صعوبة في تطبيقه لأنها تتطلب مهارات عالية .	من الطرق الموضوعية التي تعطي فرصة للعامل لتقييم نفسه .	وضع الأهداف لكل عامل و بالمقارنة بينهما و بين النتائج يتم تقييم العامل .	الإدارة بالأهداف
ذات تكلفة عالية عدم استخدامها في كل مستويات و العاملين .	مقياس موضوعي لأداء الأفراد و تميز بالقبول لدى المدراء و العاملين .	تسعى هذه الطريقة إلى قياس مهارات و صفات معينة مثل : التخطيط . العلاقات الإنسانية و تستخدم هذه الطريقة عدة في تقييم مدراء أو أشخاص مرشحين للترقية للإدارة العليا .	مراكز التقييم
أنها تأخذ الكثير من الوقت لسبب مناقشة بين الحكام .	استخدم أكثر من شخص في الحكم و هذا يساعد على التخلص من عيوب و التحيز الشخصي .	يتم تقييم المرشحين بواسطة مجموعة من المشرفين كما تساعد المجموعة الرئيس مباشرة في المناقشة معدلات أداء العاملين و أسباب مستويات الأداء و طرق تحسينها .	تقييم المجموعة
التعقيد النسبي للنظام نظر لاحترائه على مصادر متعددة .	الشمولية . تغليب من التحيز لتعدد مصادر التقييم .	يتم في هذه الطريقة تقييم الأداء بواسطة كل مهتمين به و بعدة طرق و عدة أزمنة : في أن واحد و باستخدام عدة طرق مثل : قوائم التقييم . الإدارة بالأهداف و تمتاز هذه الطريقة بتوفير معلومات دائمة و	التقييم من زاوية 360

Les critères d'évaluation		Evaluation par l'entreprise :			
		Evaluation de présentation et de look/05	Evaluation de l'oral et la communication...../05	Evaluation du contenu de travail...../10	total
MAAMRA ALI					
AISSAOUI MOUHAMED					
HANKA LAKHEDAR					
LETOUFA SALEM					