

_ ويعرف أيضا بأنه: " العملية التي يتم من خلالها تقييم مختلف القدرات الموضوعية في وضعيات العمل والمتمثلة في المعارف الممنهجة أو التقنية، المعارف العلمية، الخبرات ومختلف السلوكيات والتصرفات للفرد

أهداف تقييم الكفاءات :

- _ التأكد من أن الكفاءات المستخدمة تسمح بتأدية الخدمات التي تتوافق مع متطلبات الجودة؛
- _ معرفة مستوى الكفاءات في المؤسسة، وتصميم نظام المكافآت أو تعديل في نظام التكوين؛
- _ تسهيل اتخاذ القرارات المتعلقة بسير المسار المهني (الترقية، النقل....)؛
- _ بناء فرق العمل.

وبصفة عامة فإن تقييم الكفاءات يسعى إلى تحقيق التحديات أو الرهانات على المستويات التالية:

- 1_ على المستوى الاجتماعي: تحقيق استمرارية العمل للأفراد، مما يضمن ثقة الزبائن والمساهمين في الكفاءات الفردية والجماعية بالمؤسسة.
- 2_ على المستوى المهني: ضمان التحسين المستمر للتطبيقات المهنية.
- 3_ على المستوى التسييري: ضمان قيادة جيدة في تسيير الموارد البشرية على أساس الكفاءات، على مختلف الوحدات والعمليات، وعلى مستوى المؤسسة ككل.

مقاربات تقييم الكفاءات: أهم هذه المقاربات هي:

- 1 - مقارنة المعارف
- 2 - مقارنة المعارف العملية
- 3 - المعارف السلوكية
- 4 - المقاربة المعرفية

المفهوم	المقاربة
وفق هذه المقاربة يكون التقييم من خلال المعارف النظرية، وذلك بإجراء مقارنة بين المعارف المحققة التي يمتلكها الفرد والوضعيات المهنية التي يرتبط بها، إلا أن هذه المقاربة غير مستخدمة بشكل واسع، لإعطائها أهمية كبيرة للمعارف النظرية، والتي لا تمثل سوى أحد أبعاد ومكونات الكفاءة.	مقاربة المعارف (savoir)
وفق هذه المقاربة يكون التقييم على أساس الملاحظة المباشرة للأفراد أثناء أداء المهام والأعمال، لأن قدرات ومهارات الأفراد لا يمكن افتراضها مسبقاً، ولهذا يجب ملاحظتها لتحديدها.	مقاربة المعارف العملية (Savoir faire)
تعتبر هذه المقاربة غامضة وغير واضحة، بسبب اعتمادها على معايير اجتماعية تستند على البعد السلوكي للفرد، فحسب هذه المقاربة فإن أداء المؤسسة مرتبط بالسلوكيات الفردية والجماعية المطورة، غير أنه من الصعب تقييم مساهمة الفرد إذا تم الفصل بين معارفه العملية والسلوكية، كونه يمثل توليفة من مجموعة من الموارد.	مقاربة المعارف السلوكية (Savoir être)
تنطلق فكرة هذه المقاربة من أن كل عمل ناتج عن استراتيجية حل مسائل معينة، وبالتالي فإن تقييم الكفاءات يركز على تحليل المناهج الفكرية، أي إيجاد المراحل اللازمة لحل المسائل المختلفة ومن خلالها يتم تحديد الكفاءات الضرورية لوظيفة معينة.	المقاربة المعرفية (الادراكية) (Cognitive)

– طرق تقييم لكفاءات:

طريقة مقابلة النشاط السنوية (Entretien annuel d'activité)

تختلف طرق تقييم الكفاءات المطبقة في المؤسسات باختلاف حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها، وفيما يلي أشهر الطرق المستعملة في تقييم الكفاءات.

الفرع الأول: طريقة مقابلة النشاط السنوية (Entretien annuel d'activité)

تعريفها: هي نموذج من المعاملة تحدث بين شخصين محددتين، أحدهما القائم بعملية التقييم (الرئيس المباشر) والآخر الخاضع لعملية التقييم، وذلك بهدف مناقشة وتبادل الرأي حول نقاط الضعف في أداء

المروؤوس، ووضع الحلول والوسائل لعلاجها، ولتطوير أدائه في المستقبل