

مقدمة

فكرة تقدير كفاية الفرد بواسطة فرد آخر فكرة موهلة في القدم ، وجدت منذ أن استخدم شخص شخصا آخر لديه ، وتقدير جهة ما لكفاية افرادها الآن هو امتداد لهذا الاتجاه . غير أن الفرق بين تقدير الفرد قديما وتقديره الآن ، هو أن التقدير في الماضي كان يقوم على ملاحظات عرضية ذات طابع شخصي بحث ، أما الآن فهو يتم بطريقة منظمة ، مع محاولات دعوية لجعله موضوعيا .

وتقدير الكفاية في الماضي كان مسألة عشوائية لأسباب عديدة منها عدم امتلاك الانسان وقتذاك مصادر كافية للمعرفة يستخلصها كأدوات تساعد في الحكم على قدرات الفرد وخصائصه . لكنه مع بزوغ حركة الادارة العلمية في العصر الحديث وامتلاك الانسان مصادر هائلة للمعرفة اتخذ موضوع تقدير الكفاية مسارا جديدا ، اذ أصبح يؤسس على بعض الافكار العلمية ، مثل فكرة الاختلافات الفردية . فالخصائص الانسانية من مقدرة واستعداد تتوزع على الافراد بصورة متباينة ، تنعكس بالضرورة على ادائهم لعملهم ، واذا كان الاختيار الحسن والتدريب الفعال يمكنهما أن يساعدا على التقريب بين قدرات ومهارات الافراد في مجموعة عمل معينة ، فإن الاختلافات في الأداء بينهم تظل قائمة ، ويجب الاعتراف بها ، ذلك أن من الفطنة عدم تجاهل الاختلافات بين الافراد ، لكن الاعتراف بها والتعامل معها بحكمة وانسانية .

وانطلاقا من الافكار العلمية هذه ، ابتداء البحث عن تقدير لكفاية الموظف يقوم - بقدر الامكان - على حقائق موضوعية بدلا من قيامه على مجرد انطباعات وآراء شخصية ، قد تولدها الشهوة أو يلوئها الهوى.

وقد تنبّه الدول - وخاصة الولايات المتحدة الامريكية - الى أهمية نظام تقدير كفاية الموظفين منذ عشرينيات هذا القرن ، وزاد اهتمامها به في السنوات الثلاثين الأخيرة ، ذلك أنها أدركت أن هذا النظام يمكن أن يساهم في تحقيق مطلبين عزيزين ، الأول : هو فاعلية الادارة بأدائها خير أداء الاعمال المنوط بها تحقيقها . الثاني : هو العدالة مع كافة الموظفين بمعاملتهم وظيفيا على أساس من الجدارة وحدها .

وتقدير كفاية الموظفين موضوع متعدد الجوانب ، يهتم به علما ادارة الاعمال والادارة العامة ، كما يهتم به القانون الادارى ، وسوف تتناولهما رسالتنا من جانبى علم الادارة العامة والقانون الادارى ، غير مهمة الاستعانة بعلم ادارة الاعمال كلما لزم الامر ، باعتبار أن هناك أسسا ومبادئ مشتركة بين علمى ادارة الاعمال والادارة العامة تعمل على التقريب - ان لم يكن التوحيد - بينهما .

واذا بدا ان هناك استقلالا بين علم الادارة العامة من جهة ، والقانون الادارى من جهة أخرى ، بما من شأنه أن يمس وحدة الموضوع الذى تعالجه الرسالة ، فلقد حاولت بهذه الرسالة ان اقدمها شهادة اثبات على أن العلمين يتضافران لكى يقدموا موضوعا واحدا متكاملتا بطريقة أكثر شمولاً وغنى .

ولقد كان المنطق هاديا لى فى تناول موضوعى . اذ رايت أن اول خطوة لدراسة الموضوع يجب أن تبدأ بدراسة الجانب الفنى لتقدير الكفاية ، بما يتضمنه من دراسة أغراض تقدير الكفاية ، فإذا ما حددت هذه الأغراض ابتداءً البحث عن وسائل تحقيق هذه الأغراض . وإذا ما اختيرت الوسائل كان البحث عن طريقة ادارة هذه الوسائل . وإذا ما أديرت هذه الوسائل ووضعت التقديرات تعين تحليلها ومراجعتها لمعرفة مبلغ الصحة والثبات فيها . وبالوصول الى هذه المرحلة يجب تقييم نظام تقدير الكفاية ذاته .

وإذا ما اكتمل بناء الجانب الفنى لتقدير الكفاية كان هذا بمثابة ساحة عرض لجميع الأغراض التى تنفيهاها نظم تقدير الكفاية ، ولسائر الطرق التى تتوصل بها هذه النظم لتحقيق هذه الأغراض ، ولمختلف وسائل ادارة هذه الطرق ، ولكيفية التحقق من مبلغ صحة وثبات هذه التقديرات ، ولكل من يريد اقامة برنامج لتقدير الكفاية أن يرد هذه الساحة فيختار منها ما يتلاءم مع ظروفه وما يتناسب مع حاجاته ، وهذا هو الجانب التطبيقى لتقدير الكفاية .

ولقد قصرنا الجانب التطبيقى على دراسة تقدير الكفاية فى فرنسا ومصر فقط ، وكان مرد ذلك الى سببين : الاول : أن تناول نموذجين فقط سوف يتيح لنا فرصة أكبر للتعلم . الثانى : أن الجانب التطبيقى فى الرسالة تمهيد للجانب القانونى منها ، وإذا كان الجانب الاخير يقتصر على بحث تقدير الكفاية فقها وقضاء فى فرنسا ومصر ، فإنه من المستحسن أن يقتصر التمهيد له أيضا على دراسة نظامى تقدير الكفاية فى هذين البلدين ليكون الجانبان أكثر ترابطا وتوازنا .

واذا ما اختير البرنامج وبدأ تطبيقه ، فانه بلا شك سوف يسبب ضررا لبعض الموظفين الذين يحق لهم ان يتظلموا الى الجهة التي يتبعونها ، فان انصفتهم كان بها ، والا كان لهم ان يلجأوا الى القضاء طالبين حمايته . وهذا هو الجانب القانونى لتقدير الكفاية .

ومنهج الرسالة على هذا النحو يؤاخذ بين اقسام الرسالة الثلاثة ، ويجعل منهما كلا واحدا ، بمعنى ان كل قسم منها يتكامل مع غيره من الاقسام بحيث تجيء الرسالة فى النهاية بناء واحدا متماسكا .

وعلى ذلك فان هذه الرسالة تنقسم الى ثلاثة اقسام :

القسم الاول : ويتناول الجانب الفنى لتقدير الكفاية .

القسم الثانى : ويتناول الجانب التطبيقى لتقدير الكفاية .

القسم الثالث : ويتناول الجانب القانونى (القضائى والفقهى) لتقدير الكفاية .