

## الإدارة العامه

### الملخص الاول عبارة عن تعريفات

#### المحاضرة الاولى /

هي من أصل لاتيني وتعني خدمه

- الإدارة - الإدارة العامه

تعني النشاط الموجه نحو توفير التعاون المثمر ، والتنسيق الفعال بين الجهود البشريه

- الإدارة - الإدارة العامه

العنصر البشري يعمل من خلال التعاون

- الإدارة - الإدارة العامه - العملية الاداريه

عملية إجتماعيه وإنسانيه من جهه واقتصاديه وسياسيه من جهه أخرى . لأن الإدارة المثلى

- الإدارة - الإدارة العامه

هي تلك التي تعمل بعقلانيه ورشد من أجل تحقيق أهدافها بالإستخدام الأمثل والفعال

- الإدارة - الإدارة العامه

تعني " الإدارة الحكوميه **Governmental** " تمييزاً عن الأنواع الأخرى للإدارة

- الإدارة - الإدارة العامه - العملية الاداريه

وهي المسؤوله عن تنفيذ تلك القوانين فهي تأخذ الصوره التنفيذيه . الإدارة العامه ترتبط بها وفق هذا المعنى

- الإدارة - الإدارة العامه - العملية الاداريه

هي تتضمن جميع العمليات التي تهدف إلى تنفيذ السياسه العامه

- الإدارة - الإدارة العامه - العملية الاداريه

هي تنسيق الجهود الجماعيه لتنفيذ السياسه العامه

- الإدارة - الإدارة العامه - العملية الاداريه

( مهم ) هي تنفيذ السياسة العامه للدوله وإخراجها إلى حيز الواقع ، فهي تمثل تخطيط وتنظيم وتوجيه النشاط الحكومي الموجه نحو أداء الخدمات العامه لجميع المواطنين على السواء طبقاً للقوانين والتشريعات.

- الادارة - الادارة العامه - العمليه الاداريه

أنها تعتمد على أساليب البحث العلمي في مجالات التخطيط والتنظيم والعلوم السلوكيه وغيرها

- فن - علم - علم وفن

تعتمد على الموهبه والقدرة الشخصيه على كيفية وضع الآسس العلميه موضع التنفيذ بكفاءه

- فن - علم - علم وفن

تتميز بوجود اعتبارات علميه وفنيه في وقت واحد

- فن - علم - علم وفن

تنفيذ الأعمال عن طريق الآخرين باستخدام التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابه من أجل تحقيق أهداف المنظمه بكفاءه وفعاليه

- علم الاجتماع - ادارة الأعمال - علم النفس

هي نظام فرعي من النظام السياسي العام.

- علم الاجتماع - علم السياسه - علم النفس

هناك تفاعل وتأثير متبادل للوصول للأهداف بما يحفظ الموارد واستغلالها بكفاءه والفعاليه

- علم الاجتماع - علم السياسه - علم النفس

تهتم بالبيئه الإجتماعيه لفهم المشكلات المحيطه

- علم الاجتماع - علم السياسه - علم النفس

يهدف إلى دراسة الفرد والجماعات الإنسانيه والإداره العامه تمارس نشاطاتها من خلال الفرد والجماعه.

- علم الاجتماع - علم السياسه - علم النفس

يمد الإدارة بمعلومات عن فئات المجتمع وتنظيماته كما يغذيها بمفاهيم العمل وعلاقات التعاون

- علم الاجتماع - علم السياسة - علم النفس

يهدف إلى دراسة الإنسان ككائن بشري متنوع الحاجات ملئ بالمشاعر والأحاسيس وهذا يؤثر في نشاطه.

- علم الاجتماع - علم السياسة - علم النفس

قياس الكفاءة ، اختبارات التوظيف ، الترقية ، الحوافز وبواعث السلوك الإداري

- علم الاجتماع - علم السياسة - علم النفس

يركز على النواحي الفنية التنفيذية من الإدارة

- علم الاجتماع - علم السياسة - علم القانون

يهتم ..... بتحديد عوامل الإنتاج ( العمل - الأرض - رأس المال ) ..... كما يهتم بالتنمية الإقتصادية ، كذلك تهتم الإدارة العامه بتحقيق التنمية الإقتصادية.

- علم الاجتماع - علم السياسة - علم الأقتصاد

يوجد موضوعات مشتركة بين الإثنين مثل ( : الميزانيات الختامية للشركات - المالىه العامه ) كما أن توفر الإمكانيات الإقتصادية يؤثر في اختيار الموظفين وتحديد الرواتب.

- علم الاجتماع - علم السياسة - علم الأقتصاد

التركيز على الحقوق الدستورية والقانونية للحكومه وسلطاتها والواجبات المفروضه عليها

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

وظائف الإدارة هي: التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابه - الأفراد - التمويل والموازنه.

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

مدخل يعتمد على علم الاجتماع والنفس وعلم النفس الإجتماعي.

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

لم ينظر للإدارة كنشاط واعتبر الإدارة شكل رسمي تقليدي

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

مدخل حديث يهتم بدراسة العوامل الاجتماعية والنفسية والإنسانية

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

الإدارة هي إدارة العنصر البشري الإنساني.

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

نمط الإدارة يتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في بلد ما

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

اهتم بالجانب الرسمي وغير الرسمي.

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

إهماله الجانب الإقتصادي

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

ظهر مع الحرب العالمية الثانية وأهم العوامل التي يدرسها هي : المكان - السكان - التقدم العلمي - العادات والتقاليد - الرغبات الشخصية - الكوارث والمحن التي يمر بها المجتمع.

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

العلاقة بين البيئة والإدارة.

- القانون الدستوري التاريخي - الوظيفي - الاجتماعي النفسي - البيئي

## المحاضرة الثانية

صاحب النظرية البيروقراطية ويقصد بها النموذج المثالي والذي يقوم على أساس من التقسيم الإداري والعمل المكتبي والتعبير المجازي هو حكم المكاتب

- ماكس فيبر - تايلور - هنري فايول - ماسلو

هي التنظيم الإداري الضخم والذي يتسم بتقسيم العمل وتوزيعه على شكل واجبات رسميه محددده على الوظائف

- نظريه الادارة العلمية - نظرية البيروقراطية - نظريه التقسيم الاداري

الحضاره الصينيه منذ عام 2200 عام قبل الميلاد، والإداره اليونانيه والتي تبنت دوران الوظيفه هي

- نظريه الادارة العلمية - نظرية البيروقراطية - نظريه التقسيم الاداري

لكن البيروقراطيه مصدرها دراسة ماكس فيبر في

- ألمانيا - أمريكا - هولندا

تحلي الإنسان القائد بمواصفات غير عاديه للتأثير على الأفراد

- السلطة البطولية - السلطة التقليدية - السلطة القانونيه الرشيدة

ترشيد العلاقات القانونيه من خلال مجموعة قواعد وإجراءات.

- السلطة البطولية - السلطة التقليدية - السلطة القانونيه الرشيدة

ممارسات القائد سلطاته من خلال العادات والتقاليد واحترام الأعراف

- السلطة البطولية - السلطة التقليدية - السلطة القانونيه الرشيدة

احتمال الجمود في التنظيم وتغليب الوسائل على الغايات والتركيز على القواعد والإجراءات واعتبارها هدف بدل من أن تكون وسائل.

- سلبيات الادارة العلمية - سلبيات التنظيم البيروقراطي - سلبيات التقسيم الاداري

أن النتائج غير المقصوده قد تصل إلى الجمود تجعل المواطنين يشكون ويتذمرون من شدة تمسك الموظف بالروتين.

- سلبيات الادارة العلمية - سلبيات التنظيم البيروقراطي - سلبيات التقسيم الاداري

الشركات الصناعية تعاني من الإسراف وانخفاض الإنتاجية في بداية القرن الماضي فكان يلجأ أصحاب تلك المصانع لتخفيض الأجور  
- نظريه الادارة العلمية - نظرية البيروقراطية - نظريه التقسيم الاداري

في كتابه الشهير ( مبادئ الإدارة العلمية ) عرّف الإدارة بأنها المعرفة الصحيحة لما يراد من العاملين اداؤه

- ماكس ويبر - تايلور - هنري فايول - ماسلو

كان مديراً ولذلك أهتم بوجود نظرية عامه للإدارة من خلال اهتم \_\_\_\_ بوظائف الإدارة على كل المستويات واهتم بالإدارة على  
المستوى الأعلى عكس تايلور الذي اهتم بالإدارة الدنيا ( خط الإنتاج. )

- ماكس ويبر - تايلور - هنري فايول - ماسلو

كتابه الشهير ( الإدارة الصناعية والعامه ) والذي ظهر في

- المانيا - فرنسا - هولندا

المديرون يحتاجون لمجموعة صفات " جسميه ، أخلاقيه ، ذهنيه ، سعة الإطلاع والثقافه العامه " ويقول كلما ارتقى المدير نحو  
الأعلى بالسلم الإداري احتاج لصفات ومهارات إداريه في حين تزداد المهارات الفنيه في المستويات الدنيا.

- مساهمات ماكس ويبر - مساهمات تايلور - مساهمات هنري فايول

هي مدرسه علميه تطبيقيه تعتمد على وضع فرضيات علميه عن السلوك التنظيمي وأثره على الإنتاجية.

- مدرسة علاقات الانسانية - المدرسة السلوكيه - المدرسة التقليديه

هي مدرسه معياريه تقوم على معايير قيميه تهدف إلى تطبيق الأبحاث السلوكيه في مجال العمل لإحداث تغير في اتجاه السلوك.

- مدرسة علاقات الانسانية - المدرسة السلوكيه - المدرسة التقليديه

هي مدرسه تقوم على التفاوض وعلى اعتبار أن حوافر وحاجات الإنسان تحدد سلوكه لذلك يجمل التأكيد على أهمية هذه الحاجات

- مدرسة علاقات الانسانية - المدرسة السلوكيه - المدرسة التقليديه

هو أن المنظمه نظام مؤلف من مجموعه أجزاء ترتبط مع بعضها البعض بعلاقة تفاعل وتبادل.

- جوهر نظرية النظم - المنظمه الادارية - إدارة النظم

هي نظام يتكون من مجموعه عناصر وهذه العناصر في حالة تفاعل لتحقيق أهداف المنظمه ، هذه العناصر قد تكون ماديه أو جوهر

نظرية النظم - المنظمه الادارية - إدارة النظم

يؤثر ويتأثر بالبيئه

- النظام المفتوح - النظام المغلق

لا يؤثر ولا يتأثر بالبيئه ( الساعه )

- النظام المفتوح - النظام المغلق

## المحاضرة الثالثة/

هو مجموعة حقائق ومعلومات تساعد في تحديد الأعمال الضرورية لتحقيق النتائج والأهداف المرغوب فيها  
- التنظيم - التخطيط - الرقابة - الالكتروقراطيه

هو " اتخاذ قرار مسبق حول ماذا نفعل ؟ كيف ومتى ومن يقوم بالعمل ؟ فهو جسر بين الحاضر والمستقبل أي تقرير حاضر لسلوك  
مستقبلي."

يعد..... من الوظائف القيادية والمهمه في الإدارة ويقع على عاتق قياده الإداريه  
- التنظيم - التخطيط - الرقابة - الالكتروقراطيه

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - الالكتروقراطيه

هي النتائج المطلوب تحقيقها في المستقبل

- الاهداف - التنبؤ - السياسات - الاجراءات - الوسائل والامكانات

مجموعة المبادئ والقواعد التي تحكم سير العمل والتي يسترشد بها العاملون لتحقيق الأهداف

- الاهداف - التنبؤ - السياسات - الاجراءات - الوسائل والامكانات

هي مرشد ودليل عمل للوصول إلى الأهداف.

- الاهداف - التنبؤ - السياسات - الاجراءات - الوسائل والامكانات

هو توقع وقوع الأحداث في المستقبل.

- الاهداف - التنبؤ - السياسات - الاجراءات - الوسائل والامكانات

هي الخطوات التوضيحية لكيفية تنفيذ الأعمال

- الاهداف - التنبؤ - السياسات - الاجراءات - الوسائل والامكانات

وهي تختلف من منظمه لأخرى قد تكون طويله أو قصيره ومعقده أو بسيطه

- الاهداف - التنبؤ - السياسات - الاجراءات - الوسائل والامكانات

هي سياسات واسعه شامله وترتبط بالأهداف الإستراتيجيه ويتم وضعها من قبل السلطات العليا وهي ثابتة ومستقره

- السياسات الأساسية - السياسات العامة - السياسات الوظيفيه - السياسات الضمنيه

غير مكتوبه ومتعارف عليها.

- السياسات الأساسية - السياسات العامة - السياسات الوظيفيه - السياسات الضمنيه

تتعلق بنشاط ( النشاط المالي - التعليمي ) وهي تفصيليه

- السياسات الأساسية - السياسات العامة - السياسات الوظيفيه - السياسات الضمنيه

هي سياسات تهدف لتحقيق العدالة وتكافؤ لفرص وكيفية تقديم الخدمات.  
- السياسات الأساسية - السياسات العامة - السياسات الوظيفية - السياسات الضمنية

#### المحاضرة الرابعة /

تخطيط على مستوى الدولة ويشمل كل القطاعات ويهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة  
-التخطيط الإقليمي - التخطيط القومي الشامل - التخطيط المحلي - في مجال خاص ومحدد  
مجال كالتعليم أو الصحة أو المواصلات.

-التخطيط الإقليمي - التخطيط القومي الشامل - التخطيط المحلي - في مجال خاص ومحدد  
يختص بالبرامج والآهداف والسياسات في منطقة معينة بهدف تنميتها ، يهتم بالسكان والزراعة والمواصلات.  
-التخطيط الإقليمي - التخطيط القومي الشامل - التخطيط المحلي - في مجال خاص ومحدد

يخص مدينه أو قريه ويشمل توفير موارد لتطوير مجال خدمي  
-التخطيط الإقليمي - التخطيط القومي الشامل - التخطيط المحلي - في مجال خاص ومحدد

تخطيط يغطي 15 أو 20 سنة والثمار تأتي متأخره " الإستثمار في النفط "  
-تخطيط طويل المدى - تخطيط متوسط المدى -تخطيط قصير المدى

هو تخطيط لسنة واحده " الموازنه العامه للدولة."  
-تخطيط طويل المدى - تخطيط متوسط المدى -تخطيط قصير المدى

هو خطط خمسيه تشمل مجالات متنوعه.  
-تخطيط طويل المدى - تخطيط متوسط المدى -تخطيط قصير المدى



هو وسيلة توزيع الأعمال وتدرج السلطات والصلاحيات

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - الالكتروقراطيه

مشتق من نظم ويعني مجموعة أفراد بينهم علاقات ويسعون لتحقيق هدف

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - الالكتروقراطيه

وظيفة المدير لتجميع أوجه النشاط ووضع علاقات إداريه لتحقيق الهدف" هو المقصود في دراسته."

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - الالكتروقراطيه

هو وسيله لتحقيق الهدف والوصول إليه وليس هدف.

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - الالكتروقراطيه

أي وجود هدف قبل البدء بالتنظيم ، الأهداف يجب أن تكون ملائمة لظروف المجتمع حتى تكون مقبولة ، توزع الأهداف على المستويات الإدارية

- مبدأ الأشراف - مبدأ التخصص وتقسيم العمل - مبدأ القيادة - مبدأ وحدة الهدف

وجود رئيس واحد للمرؤوس يتلقى الأوامر منه.

- مبدأ الأشراف - مبدأ التخصص وتقسيم العمل - مبدأ القيادة - مبدأ وحدة الهدف

أي عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم الرئيس الواحد.

- مبدأ الأشراف - مبدأ التخصص وتقسيم العمل - مبدأ القيادة - مبدأ وحدة الهدف

هي الحق الرسمي الذي يمنح للرئيس لإستخدامه في إعطاء الأوامر وتوجيه المرؤوسين لإنجاز الأعمال ، فالسلطه هي قوة ضمن حدود معين

- السلطة الإدارية - المسؤولية - تفويض السلطه

الإلتزام بتنفيذ الأعمال والأوامر التي تصدر من الرؤساء وهنا على المرؤوسين أن يكون لديهم بعض السلطات عند تنفيذ الأعمال

- السلطة الإدارية - المسؤولية - تفويض السلطه

هي صلاحية إصدار الأمر واتخاذ القرار وهي تمنح من الرئيس الأعلى ، تتدرج السلطات من الأعلى للأسفل " سلطة مدير الجامعة أكبر من سلطة عميد الكلية"

- السلطة الاستشارية - السلطة التنفيذية - السلطة الوظيفية

هي حق إعطاء توجيهات لموظفي الإدارات والأقسام الأخرى بحكم الوظيفة والتخصص " وظيفة شؤون أكاديميه في الكلية"

- السلطة الاستشارية - السلطة التنفيذية - السلطة الوظيفية

هي توجيهات ونصائح وإرشادات غير ملزمة تقدم للإدارات العليا

- السلطة الاستشارية - السلطة التنفيذية - السلطة الوظيفية

هي منح بعض الصلاحيات للمرؤوسين بهدف تسهيل وتوسيع الأعمال

- السلطة الإدارية - المسؤولية - تفويض السلطة

هي تجميع الصلاحيات في يد شخص واحد.

- المركزية - اللامركزية

وهي تعني انتشار صلاحية اتخاذ القرار في أكثر من جهة

- المركزية - اللامركزية

#### المحاضرة السادسة

هو وجود هيكل تنظيمي ووسائل اتصال بين مستويات المنظمة مع توضيح لقواعد العمل وتقسيم الأعمال وتوزيع الاختصاصات وتحديد السلطات والمسؤوليات

- التنظيم - التنظيم الرسمي - التنظيم الغير رسمي

(يضم مجلس الإدارة والمدير العام ونائب المدير العام.)

- الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة الدنيا

(مديرو الإدارات العامة ومديرو الإدارات.)

- الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة الدنيا

(رؤساء الأقسام والإدارات الفرعية ، ورؤساء المجموعات.)

- الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة الدنيا

هي شكل بياني يوضح بعض الجوانب المهمة في التنظيم "النشاطات والوظائف والأقسام والوحدات الإدارية فيها والوظائف التي تتكون منها تلك الوحدات".

- الخرائط التنظيمية - الدليل التنظيمي - الخرائط التقليدية - الخرائط الأفقية - التنظيم الغير رسمي

هي خرائط موجوده في المنظمات الكبيره وخاصه الحكوميه ، توضح انسياب خطوط السلطه من أعلى لأسفل  
- الخرائط التنظيمية - الدليل التنظيمي - الخرائط التقليدية - الخرائط الأفقية - التنظيم الغير رسمي

سلبياتها : أنها تترك أثر سلبي عند المستويات الإدارية الدنيا

- الخرائط التنظيمية - الدليل التنظيمي - الخرائط التقليدية - الخرائط الأفقية - التنظيم الغير رسمي

مزاياها : أنها لا تترك أثر سلبي عند صغار الموظفين.

- الخرائط التنظيمية - الدليل التنظيمي - الخرائط التقليدية - الخرائط الأفقية - التنظيم الغير رسمي

مزاياها : توضح المستويات الإدارية التي تقع في مستوى واحد وتوضح للمرؤوس من هم رؤوساؤه.

- الخرائط التنظيمية - الدليل التنظيمي - الخرائط التقليدية - الخرائط الأفقية - التنظيم الغير رسمي

هو الدخول في تفاصيل الخريطه التنظيميه وتفاصيل جميع الأنشطة والأعمال والإدارات والأقسام الرئيسييه وتفاصيل كل وظيفه ،  
وشرح أنظمة العمل

- الخرائط التنظيمية - الدليل التنظيمي - الخرائط التقليدية - الخرائط الأفقية - التنظيم الغير رسمي

هو عبارته عن مجموعه اتصالات وعلاقات تنشأ بين الأفراد نتيجة وجودهم تحت سقف واحد في العمل.

- الخرائط التنظيمية - الدليل التنظيمي - الخرائط التقليدية - الخرائط الأفقية - التنظيم الغير رسمي

## المحاضرة السابعة

هي مجموعة النشاطات الإدارية التي تتعلق بالبحث عن الأموال اللازمة وتوفيرها والتأكد من حسن استخدامها وفقاً لأوجه الإنفاق المحدوده

- الأدارة الماليه - الموارد البشريه - النشاطات - كل ماذكر صحيح

هي أحد فروع الإدارة العامه تهدف إلى تحقيق الإستخدام الأمثل لهذه الأموال بما يكفل تقديم خدمات للمواطنين

- الأدارة الماليه - الموارد البشريه - النشاطات - كل ماذكر صحيح

هي مبالغ مالية تدفع لإشباع الحاجات العامه

- النفقات العامه - النفقات الخاصه - النفقات فقط

فإذا كانت تقدم " نفع عام " فيتم تمويلها من خلال

- المستفيدين أنفسهم. - الضرائب والرسوم.

أما إذا كانت تحقق " نفع خاص " لبعض الأفراد كالخدمات الإجتماعيه أو الصحيه فيتم تمويلها بواسطة

- المستفيدين أنفسهم. - الضرائب والرسوم.

كالرواتب والأجور وتمول من الإيرادات العامه.مثل ( أملاك الدوله - الضرائب والرسوم)

- النفقات العاديه - النفقات الغير عاديه

فهي تمول بشكل استثنائي .مثل ( قروض - سندات حكوميه - تبرعات).

- النفقات العاديه - النفقات الغير عاديه

هي نفقات ضروريه لتسيير المرافق العامه للدوله. مثل " الرواتب ، الصيانه ، شراء السلع والخدمات ".

- النفقات الجاربه - الاستثماريه

فهي تزيد من تكوين رأس المال كالبناء والتشييد والإستثمار

- النفقات الجاربه - الاستثماريه

طرق ، مرافق عامه ، جسور ، مطارات ، نفط ، غاز .

- الرسوم - الضرائب - أملاك الدولة العامه - الاصدار النقدي

هي مبلغ نقدي تقوم الدوله بإقتطاعه من أموال وثروات الأشخاص دون مقابل ، وهي أهم موارد الموازنات في كل الدول ، لذلك يخصص جهاز مالي لتحصيله .

- الرسوم - الضرائب - أملاك الدولة العامه - الاصدار النقدي

هو مبلغ نقدي يدفعه الفرد للدوله مقابل خدمه معينه تقدّم له . "رسم مغادرة المطار ، رسم الرفاهيه ."

- الرسوم - الضرائب - أملاك الدولة العامه - الاصدار النقدي

هي لجوء الدوله إلى الإقتراض من دول خارجيه أو صناديق عالميه أو مؤسسات دوليه وبشكل عام تتعهد بدفع رأس المال والفائده خلال زمن محدد

- القروض الخارجيه - القروض الداخليه - ليس مما ذكر صحيح

هي عمل إداري ومالي وفني وهي وثيقة تفصيليه لنفقات وإيرادات الدوله خلال سنه كامله .

- الرسوم - الموازنه العامه - الموازنه الخاصه - الاصدار النقدي

هي برنامج عمل محدد ومتفق عليه ، يبين فيه نفقات الدوله ومواردها خلال سنه مقبله ، تلتزم بها الدوله وتكون مسؤوله عن تنفيذه

- الرسوم - الموازنه العامه - الموازنه الخاصه - الاصدار النقدي

صعوبة تقدير الإيرادات والنفقات لأكثر من سنه ، كما أن التقدير لأقل من سنه يضر بالنفقات بسبب أن الإيرادات تختلف من موسم لآخر .

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحده - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص

إعداد الموازنه لأقل من سنه يحتاج لوقت وجهود إضافيه كبيره

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحده - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص

صعوبة عمل السلطه التشريعيه في حال الموازنه أقل أو أكثر من سنه .

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحده - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص

ملاحظه أن كل دولة تختار بداية ونهاية السنه الماليه لها.

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص  
ضرورة التكامل بين جميع النفقات والإيرادات

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص  
يسهل من عمل السلطه التشريعيه في عملية الرقابه

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص  
يسهل من عملية المقارنات بين النفقات والإيرادات ونسبتها إلى الدخل القومي

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص  
إعطاء بعض المؤسسات والهيئات موازنة مستقلة لسرعة العمل والتحرر من الروتين" لا تخضع لرقابة وزارة الماليه"

- الموازنات المستقله - الموازنات الملحقه - موازنات غير عاديه

مؤسسات وهيئات ذات شخصيه اعتباريه تعطي موازنات مستقلة لا تخضع لرقابة وزارة الماليه  
- الموازنات المستقله - الموازنات الملحقه - موازنات غير عاديه

على أساس التفرقه بين النفقات العاديه وغير العاديه " حالات الحروب"

- الموازنات المستقله - الموازنات الملحقه - موازنات غير عاديه

أي ضرورة إظهار كافة نفقات وإيرادات الدوله في وثيقه واحده

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص

هذا يساعد السلطه التشريعيه في عملية الرقابه على الوضع المالي من خلال النظر إلى إجمالي الإيرادات والنفقات وليس صافي الإيراد.

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص

يجب إدراج جميع نفقات وإيرادات الجهاز الإداري بشكل متكامل.

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص

هي عدم جواز تخصيص إيراد معين لإنفاق معين بل يجب إدراج جميع الإيرادات في مقابل جميع النفقات.

- قاعدة سنويه - قاعدة الوحدة - قاعدة الشمول - قاعدة التخصيص

## المحاضرة الثامنة

في هذه المرحلة يقوم وزير المالية بعرض مشروع الموازنة على - مجلس الوزراء

- مرحلة الإقرار والمصادقة - مرحلة التنفيذ - مرحلة الرقابة - مرحلة الحساب الختامي

في هذه المرحلة ترسل وزارة المالية الموازنة الخاصة بكل وزارة مرفق معها ( - الإيرادات ، المصروفات )

- مرحلة الإقرار والمصادقة - مرحلة التنفيذ - مرحلة الرقابة - مرحلة الحساب الختامي

تبدأ من ظهور الاستحقاق حتى عملية صرف النفقة والرقابة تكون سابقة للصرف لمنع الخطأ ، ولاحقه بعد التنفيذ

- مرحلة الإقرار والمصادقة - مرحلة التنفيذ - مرحلة الرقابة - مرحلة الحساب الختامي

هو صوره كامله عن الوضع المالي للدوله خلال العام المنصرم من حيث الإيراد الفعلي والنفقات المصروفه بشكل فعلي

- مرحلة الإقرار والمصادقة - مرحلة التنفيذ - مرحلة الرقابة - مرحلة الحساب الختامي

يتم توزيع النفقات في موازنة البنود وفقاً للجهات الإداريه التابعه لقطاع معين

- التقسيم الإداري - التقسيم على أساس نوع النفقه

نفقات محدده مثل نفقات الرواتب والأجور والصيانه هذا النوع هو الأكثر استخداما في الدول الناميه.

- التقسيم الإداري - التقسيم على أساس نوع النفقه

التركيز على الرقابه على مصروفات الدوله و وسيله مقارنه أوجه الصرف بين عام وآخر

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجيه - موازنة البنود

هي أسلوب سهل في الإعداد والمراقبة و تساعد على سهولة اكتشاف الأخطاء والتجاوزات.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجيه - موازنة البنود

الرقابه التي تقوم بها هي مستنديه لأن عمليه متابعة نتائج الإنفاق غير متوفره في هذا النوع من

الموازنات

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجيه - موازنة البنود

صعوبة ربطها بخطة التنميه لأنها لا تربط بين النفقات وبين البرامج والنشاطات.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجيه - موازنة البنود

هي مدعاة للإسراف والتبذير

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

إن تخصيص المبلغ لكل بند لا يرتبط بالهدف

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

الولايات المتحدة أول من طبقت هذا النوع وكثير من الدول تقوم بتطبيقه

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

الهدف هو تحديد الأسباب والأهداف التي تطلب من أجلها الإعتمادات وتكاليف البرامج المقترحه لتحقيق هذه الأهداف وبيانات لقياس مدى تقدم العمل لكل برنامج

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

التركيز على النتائج وليس المدخلات.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

التركيز على استخدام الأساليب القياسيه التي تساعد على معرفة تكلفة البرامج ومقارنتها بالأهداف التي تحققها.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

التركيز على الأداء الفعلي في ضوء مجموعة معايير تقويم الأداء.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

توفر أسلوب علمي في إعداد الموازنه. و القضاء على الإسراف من خلال الربط مع الهدف

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

التخلص من إجراءات التفاوض والمساومه. و الوصول إلى وسيلة سهله في عملية الرقابه والمتابعه

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود



إعطاء المواطنين فكره عن إنجاز الموازنات والمراحل

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

صعوبة تطبيقها في الدول الناميه وصعوبة قياس التكلفة ومقارنتها مع الفائده المتحققه منها

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاداء الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

هي أن تقوم كل وحدة إدارية بإعادة تقويم برامجها ونشاطاتها القائمة والجديدة سنوي أ، وذلك بمقارنة التكلفة والعائد لكل برنامج

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

التركيز على تقويم البرامج والنشاطات و تحديد أهداف كل وحدة إدارية.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

تحديد الطرق البديلة لتنفيذ الأهداف و تقديم الاقتراحات حول إعادة توزيع الاعتمادات

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

إشراك جميع المستويات الإداريه في التخطيط والتقويم واستخدام الإدارة لأسلوب الموازنه بين التكلفة والعائد.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

الإستغناء عن البرامج ذات الكفاءه المنخفضه.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

الحاجه لوقت وجهد كبيرين من قبل الإدارة لتبرير طلب الموازنه كل سنه.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

الحاجه لمهارات وخبرات وتكلفة قد لا توازي مقدار العائد.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

صعوبة مشاركة المستويات الإداريه في عملية الإعداد.

- موازنة البرامج والأداء - موازنة الاساس الصفري - موازنة التخطيط والبرمجه - موازنة البنود

أهم مصادر إيرادات الدولة هي

- الصلاة - الزكاة - الفرض - الصوم

### المحاضرة التاسعة

هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر البشري في المنظمة ، بما يضمن جذب العناصر البشرية الأكفاء  
- الإدارة العامة - إدارة الموارد البشرية - الإدارة المالية - ليس مما ذكر

هو تقسيم الوظائف إلى مجموعات عامه كل مجموعه تضم تخصص محدد  
- تصنيف الوظائف. - تخطيط الموارد البشرية. - الإستقطاب والإختيار والتعيين. - الدرجة الوظيفيه

هو شريحه معينه من الأجر تتضمن جميع الفئات التي تتشابه في مستوى الواجبات والمسؤوليات لكنها تختلف في نوع العمل.  
- تصنيف الوظائف. - تخطيط الموارد البشرية. - الإستقطاب والإختيار والتعيين. - الدرجة الوظيفيه

هو عمل تبؤي لتحديد العدد المطلوب من القوى العامله خلال فتره قادمه ومن كل تخصص على ضوء حالات التقاعد والإستقاله  
والنقل، ومن ثم تحدي آلية ونوع الإستقطاب ومن ثم الحاجه للتدريب والتأهيل وغير ذلك  
- تصنيف الوظائف. - تخطيط الموارد البشرية. - الإستقطاب والإختيار والتعيين. - الدرجة الوظيفيه

هي التنوعيه بوجود وظائف شاغره عن طريق وسائل الإعلام وحث الكثيرين ممن تنطبق عليهم الشروط بالتقدم والترغيب بالتعرف على  
بيئة العمل والوظائف

- تصنيف الوظائف. - تخطيط الموارد البشرية. - الإستقطاب والإختيار والتعيين. - الدرجة الوظيفيه

هو البحث عن الأفراد المؤهلين للعمل حيث هم.

- الإستقطاب الإيجابي - الإستقطاب السلبي

هو الإكتفاء بالإعلان فقط عن شروط وزمن وكيفية التقدم

- الإستقطاب الإيجابي - الإستقطاب السلبي

أي وجود إدارة واحده سوا شخص أو مجموعه على مستوى الدوله تتولى عملية الإستقطاب.

- حتمية المركزيه في الإستقطاب - حتمية معرفة طبيعة سوق العمل - حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الإستقطاب

"حدود سوق العمل - المهارات المتاحة - الظروف الإقتصادية - جاذبية العمل الحكومي  
- حتمية المركزه في الإستقطاب - حتمية معرفة طبيعة سوق العمل - حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الإستقطاب

معرفة" نجاح أو فشل الإستقطاب و العدد و حركة الإستقطاب."

- حتمية المركزه في الإستقطاب - حتمية معرفة طبيعة سوق العمل - حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الإستقطاب

هو إعلان داخل المنظمه عن الوظائف الشاغره أو ملء الشواغر من خلال الترقية ونقل الموظف من مستوى إداري إلى مستوى إداري أعلى.

- الإستقطاب الداخلي - الإستقطاب الخارجي

إعلان عن وظائف واستقطاب أفراد من خارج المنظمه وأحيانا من خارج الوطن

- الإستقطاب الداخلي - الإستقطاب الخارجي

يساعد في إدخال دم جديد للمنظمه وردف المنظمه بتخصصات غير متاحه في المنظمه

- الإستقطاب الداخلي - الإستقطاب الخارجي

هي زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العامله القادره على العمل في جميع المجالات والتي تم اختيارها في ضوء الإختبارات بغية رفع مستوى الكفاءه الإنتاجيه لأقصى حد ممكن

- تنمية الموارد البشريه - تخطيط الموارد البشريه - توريد الموارد البشريه

يقصد به التعليم الرسمي والثقافه العامه بحيث يساهم المتعلم مساهمه كبيره في تحقيق التنميه.

- التدريب - التعليم - هدف التدريب الاداري

هو زيادة مهارة العامل وتمكنه من رفع إنتاجيته للوصول إلى أفضل كفاءه ممكنه. كل الدول تولي أهمية كبيره للتدريب وزيادة المهارات.

- التدريب - التعليم - هدف التدريب الاداري

تزويد المتدرب بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفه المتجدده عن طبيعة الأعمال الموكله له وتحسين وتطوير مهاراته وقدراته ومحاولة تغيير سلوكه

- التدريب - التعليم - هدف التدريب الاداري

هو مجموعة نشاطات تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات والمهارات المهنية مع الأخذ بالحسبان إمكانية تطبيقها في مكان العمل  
- التدريب - التعليم - هدف التدريب الإداري

معادلة الأداء =

- القدرة X عدد الموظفين - القدرة X الرغبة - القدرة X عدد الراغبين في التطور

مبلغ نقدي يدفع للموظف نتيجة أداء عمله خلال فتره محدد في الغالب شهر واحد.

-الراتب - الحوافز - تقويم الاداء - الترقية - النقل

مبلغ من المال يدفع لقاء المشاركة بالعمل المنتج.

-الراتب - الحوافز - تقويم الاداء - الترقية - النقل

عملية منظمه تهدف إلى تقويم الموظف بالنسبه لأداء مهماته وإمكانات تقدمه ، بهدف تحفيزه للعمل ومساعدته للنمو والتطوير.

-الراتب - الحوافز - تقويم الاداء - الترقية - النقل

نقل الموظف من مستوى إلى مستوى أعلى من زيادة الصلاحيات والمسؤوليات من أسس الترقية الأقدميه والترقيه على أساس الكفاءه

-الراتب - الحوافز - تقويم الاداء - الترقيه - النقل

نقل الموظف إلى مكان أو عمل جديد وفق أسباب معينه منها( النقل التدريبي النقل التنظيمي لتخفيف تكاليف التعيين النقل العلاجي لعدم الكفاءه أو عدم الإنسجام مع الزملاء أو مع الرئيس.)

-الراتب - الحوافز - تقويم الاداء - الترقية - النقل

هي واجب ديني وأنها تكليف وليست حق ومن ثم دوام الوظيفة للفرد العامل مرهون بدوام صلاحية شاغلها فمن يثبت عدم صلاحيته لها ينحى عنها

- الوظيفة العامه - الوظيفة الخاصه

(الآجر - العلاوات الدوريه - بدل طبيعة العمل - حوافز الإنتاج - ساعات العمل الإضافي.)

- حوافز ماديه مباشره - حوافز ماديه غير مباشره - حوافز معنويه

(تغذية - إسكان - مواصلات - انتقالات - تعليم - خدمات طبية)

- حوافز مادية مباشرة - حوافز مادية غير مباشرة - حوافز معنوية

حوافز متعلقه بالعمل ( العمل المناسب ) و حوافز متعلقه ببيئة العمل ( الإشراف المعنوي - ظروف العمل المادية - العلاقة مع الزملاء المشاركة في الإدارة ) .

- حوافز مادية مباشرة - حوافز مادية غير مباشرة - حوافز معنوية

### المحاضرة العاشرة

هي التأكيد من سلامة العملية الإدارية وخاصة وظيفة التخطيط.

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - التوجيه

هو التأكيد من أن الأعمال تسير في اتجاه الأهداف بصورة مرضية.

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - التوجيه

هذه الأهداف تتحقق على مستوى عالٍ من الفاعلية والكفاءة والعلاقات الإنسانية السليمة

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - التوجيه

هي عملية مستمرة وملازمة لوظائف الإدارة الأخرى فهي تلعب دوراً مهماً في تحديد كفاءة الإدارة ورفع مستوى فعاليتها

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - التوجيه

هي عملية قياس الإنجاز المتحقق للأهداف المرسومة ومقارنة ما حصل فعلاً مع ما كان متوقعاً حدوثه.

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - التوجيه

هي مراجعة الإنجاز وفقاً للخطة الموضوعه.

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - التوجيه

وهي عملية مستمرة ومتجدده وهنا هي رقابه إداريه أي رقابه تمارسها الحكومه على نشاطاتها المختلفه

- التنظيم - التخطيط - الرقابة - التوجيه

هي ترجمة فوريه للخطه وهي وسيله رقبه حيث أرقامها هي أهداف ينبغي تحقيقها خلال مدة الخطه وفي نفس الوقت هي معيار رقابي

- الموازنه التدريبيه - الموازنه التقديرية - الموازنه التقريبه

يساعد تحديد الهدف بدقه على وضع المعايير التي يمكن من خلالها قياس النتائج الفعلية لما ينبغي أن يتم إنجازه من عمل.

- تحديد الهدف  
- قياس الفروقات والتعرف على أسبابها - تصحيح الإنحرافات ومتابعة سير التنفيذ  
- مقارنة النتائج مع المعايير المرسومه

التطابق ينهي عمل الرقبه والتفاوت يبقى العمل مستمر لتحديد أهداف عدم التطابق ومعالجتها.

- تحديد الهدف  
- قياس الفروقات والتعرف على أسبابها - تصحيح الإنحرافات ومتابعة سير التنفيذ  
- مقارنة النتائج مع المعايير المرسومه

داخليه أم خارجيه واتخاذ القرار التصحيحي.

- تحديد الهدف  
- قياس الفروقات والتعرف على أسبابها - تصحيح الإنحرافات ومتابعة سير التنفيذ  
- مقارنة النتائج مع المعايير المرسومه

من خلال تحديد البديل المناسب وتأمين الإمكانيات الضرورية لنجاحه وتنفيذ الأهداف.

- تحديد الهدف  
- قياس الفروقات والتعرف على أسبابها - تصحيح الإنحرافات ومتابعة سير التنفيذ  
- مقارنة النتائج مع المعايير المرسومه

## المحاضرة الحادية عشر

هي قدره على التأثير في سلوك أفراد الجماعه وتنسيق جهودهم وتوجيهها لبلوغ الغايات المنشوده  
- التنظيم - القيادة الادارية - التخطيط - التوجيه

يستمد سلطته من القوانين والتشريع

- الرئيس - القائد

يستمد قوته من محبة الأفراد له ومن قدرته على التأثير على الأفراد

- الرئيس - القائد

هي أن الظروف هي التي تخلق القاده وتبرزهم وبالتالي تختلف القاده باختلاف الظروف والمواقع القيادية التي يتواجد فيه القائد

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

فالقائد العسكري غير القائد المدني ، كما أن القائد في المستوى الإداري الأعلى غير المستوى الإداري الأدنى.

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

هو عدم الإتفاق على عناصر الموقف و ليس هناك اتفاق حول أنماط السلوك القيادي ( أوتوقراطي ، ديموقراطي

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

الأفضل هو التوفيق بين النظريتين على اعتبار أن القيادة هي ثمرة التفاعل بين سمات القائد وعناصر الموقف

وخصائص الجماعه.

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

فسمات القائد لا تكفي لظهور القائد بل لابد من اقتناع الأفراد بها فهي ضرورية من وجهة نظرهم لتحقيق الأهداف وبلوغ الغايات

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

القيادة هي إذن تفاعل إجتماعي تتحدد خصائصها على أساس ( سمات القائد - عناصر الموقف - متطلبات وخصائص الجماعه )

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

هو صعوبة توفر الصفات كلها في شخص واحد و صعوبة عملية قياس الصفات و صعوبة نجاح القائد في كل مواقف الحياة

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

يجب على النظرية مراعاة المرؤوسين ك عامل مهم لتحديد صلاحية القائد كما يظهر دور البيئه الاجتماعيه.

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

فالقائد الناجح هو الذي يتفاعل مع خصائص المجتمع وبراغي العادات والتقاليد والأعراف وبراغي المصلحه الاجتماعيه العليا.

- نظريه السمات - نظريه الموقف - نظريه التفاعليه

هي قياده فرديه يقوم القائد بتركيز السلطه كلها بيده.

- القياده الأوتوقراطيه - القياده الديموقراطيه

يحتاج الفرد إلى قيادة مباشره ولصيقه من قيادته و تبني القائد للحواجز السلبيه من خلال حرمان الفرد الكسول و طبيعة الإنسان السلبيه والتي تجعل منه حبه للكسل

- القياده الأوتوقراطيه - القياده الديموقراطيه

محاولة القائد خلق جو مناسب لتطبيق قراراته.

- قياده أوتوقراطيه صالحه - قياده أوتوقراطيه لبقه

خلق شعور بمشاركة المرؤوسين اتخاذ القرار.

- قياده أوتوقراطيه صالحه - قياده أوتوقراطيه لبقه

هوالمشاركه وتفويض السلطه والتفاعل مع الجماعه باتخاذ القرار.

- القياده الأوتوقراطيه - القياده الديموقراطيه

رفع معنويات المرؤوسين وخلق الثقة بنفوسهم وزيادة التعاون ومضاعفة الإنتاج.

- القياده الأوتوقراطيه - القياده الديموقراطيه



هو أن السلوك القيادي يعتمد على طرفين المرؤوسين والقائد فإذا زادت مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار تضعف مشاركة القائد في اتخاذ القرار.

- نمط تنبؤ وشميت - نمط القيادة لبليك وموتون

يرتكز هذا النمط على أساس درجة اهتمام القائد بالإنتاج أو بالعاملين والعلاقات الإنسانية

- نمط تنبؤ وشميت - نمط القيادة لبليك وموتون

تشكل هذه الأنماط 81 نمط ضمن مصفوفة مؤلفه من 9 أعمده و 9 صفوف.

- نمط تنبؤ وشميت - نمط القيادة لبليك وموتون

المحاضرة الثانية عشر /

تعد عملية اتخاذ \_\_\_\_\_ جوهر العمليه الإداريه

- التنظيم - اتخاذ القرارات - القيادة - الاتصالات

تعد عملية اتخاذ القرارات الإداريه جوهر العمليه الإداريه فالإداره كما يقول

- سايمون - هنري فايول - هيربيرت سيمون

هو جهد جماعي وليس جهد فردي وهو حصيلة مجموعة أفكار وجهد متكامل من الآراء والأفكار والاتصالات والدراسه على كافة المستويات الإداريه

- القرار الإداري - القرار المالي - الادارة القراريه

هو اختيار البديل الأفضل من بين مجموعة بدائل لكل مشكله وهذا يحتاج لجمع معلومات ووضعها بين يدي متخذ القرار لتحليلها واختيار البديل المناسب

- القرار الإداري - القرار المالي - الادارة القراريه

هي أهم خطوه في عملية اتخاذ القرار.

- تشخيص المشكله - جمع البيانات والمعلومات - تحديد البدائل المتاحة وتقويمها

الآراء والحقائق " آراء خبراء ومستشارين تتضمن اقتراحات وتوصيات."

- تشخيص المشكله - جمع البيانات والمعلومات - تحديد البدائل المتاحة وتقويمها

بيانات ومعلومات نوعيه " أحكام وتقديرات غير محدده بأرقام."

- تشخيص المشكله - جمع البيانات والمعلومات - تحديد البدائل المتاحة وتقويمها

حجم المنظمه - سياستها - فلسفتها - إمكانياتها واتجاهات المدير وقدرته على التفكير المنطقي أو الإبداعي.

- تشخيص المشكله - جمع البيانات والمعلومات - تحديد البدائل المتاحة وتقويمها

من خلال تجهيز الإمكانيات المطلوبه ووضع الإحتياجات اللازمه لذلك هنا المدير يجرب البديل قبل

البدء به ويجب أن يكون واضح وبسيط وعلى المدير اتخاذ الزمن المناسب للبدء به

- تشخيص المشكله - جمع البيانات والمعلومات - متابعة تنفيذ القرار وتقويمه

قرارات تنفيذيه و قرارات تكتيكيه تعتبر من القرارات

- التقليديه - غير التقليديه

قرارات حيويه و قرارات استراتيجيه تعتبر من القرارات

- التقليديه - غير التقليديه

مشكلات بسيطه ويوميه " انصراف وخروج ودوام."

- قرارات تنفيذيه - قرارات تكتيكيه

هي أكثر تفصيل وتتعلق بالإداره الوسطى من مديري إدارات ورؤساء أقسام وتشمل الأمور المتعلقة

- قرارات تنفيذيه - قرارات تكتيكيه

تعود لمشكلات حيويه لذلك يدعو المدير جميع المساعدين والمستشارين لدراسة المشكله وتبادل الرأي لحلها والوصول إلى قناعه

فيها " مشاركته جماعيه"

- قرارات حيويه - قرارات استراتيجيه

تعود للإداره العليا وتستغرق بعض الوقت لإتخاذها لذلك تعتمد على كل الإمكانيات المتاحة والخبراء والدراسات

- قرارات حيويه - قرارات استراتيجيه

## المحاضرة الثالثة عشر

تعد الإتصالات الإدارية عصب المنظمه وهي

- قلب الإدارة النابض - كبد الإدارة النابض - روح الإدارة النابض

إن المعلومات التي تساعد المدير بإتخاذ القرار هي جوهر عمل

- القائد - القائد الاداري - القادة - ليس مما ذكر صحيح

تعتمد دقة وصحة البيانات على توفر الأجهزة والآلات والتنظيم الذي يحلل البيانات

- المعلومات - الاتصالات الادارية - الاتصالات فقط - كل ما ذكر صحيح

تعني محاولة إيجاد فهم مشترك بين شخصين أو أكثر بقدر الإمكان

- الكهربائيات - اتصالات - الاجهزة - النبضات

هي اتصالات تتم من خلال خطوط السلطه الرسميه في إطار بناء هيكل تنظيمي يحدد قنوات الإتصال الرسميه وأبعادها

- الإتصالات الرسميه - الاتصالات الصاعده - الاتصالات الهابطه - أفقيه أو عرضيه.

هي اتصالات من الأعلى للأسفل من الرؤساء للمرؤوسين حامله توجيهات وتعليمات وقرارات إداريه وبرامج عمل.

- الإتصالات الرسميه - الاتصالات الصاعده - الاتصالات الهابطه - أفقيه أو عرضيه.

اتصالات من القاعده بإتجاه القمه على شكل تقارير عمل عن التنفيذ وأفكار للإستفاده منها في إعداد الخطط ومعرفة مدى التنفيذ

وتطبيق التعليمات الإدارية والقوانين.

- الإتصالات الرسميه - الاتصالات الصاعده - الاتصالات الهابطه - أفقيه أو عرضيه.

اتصالات ضمن المستويات والأقسام داخل المنظمه بهدف التنسيق الضروري للعمل وذلك من خلال تبادل البيانات والمعلومات

والآراء ووجهات النظر.

- الإتصالات الرسميه - الاتصالات الصاعده - الاتصالات الهابطه - أفقيه أو عرضيه.

اتصالات خارج التنظيم الرسمي من خلال اتصالات شخصيه أو هاتفيه أو لقاءات اجتماعيه غير رسميه.

- الإتصالات غير الرسميه - الاتصالات الصاعده - الاتصالات الهابطه - أفقيه أو عرضيه.

اتصال بين مصدر الرسالة ومستقبلها بطريقة مباشرة بما يتيح الفرصه لوجود اتصال بإتجاهين للوقوف على وجهات النظر والإطمئنان على وصول الرسالة وفهمها بشكل جيد

- الإتصال الشخصي أو الشفوي - الإتصال الكتابي - معوقات تنظيميه

الأفضل في حالة وجود مشكله معقده يفضل مناقشتها أولاً ثم تثبت تلك المناقشه كتابه مثل اجتماعات - مقابلات شخصيه - مؤتمرات - لجان ، محادثات هاتفية

- الإتصال الشخصي أو الشفوي - الإتصال الكتابي - معوقات تنظيميه

اتصال رسمي بين المنظمات الحكوميه على شكل خطابات أو مذكرات أو أوامر أو تقارير دوريه أو غير ذلك.

- الإتصال الشخصي أو الشفوي - الإتصال الكتابي - معوقات تنظيميه

إحدى الوظائف المهمه للمدير الفعال خاصه في المنظمات الكبيره والتي يجب أن يكون فيها مركز أو جهة تقوم بتوصيل المعلومات - المكالمه - الاتصال - الهاتف

تعود لفرق المستوى والفهم والإستيعاب وعدم التعاون وإخفاء المعلومات

- معوقات شخصيه - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

عدم وجود هيكل تنظيمي يحدد بوضوح مراكز الإتصال وخطوط السلطه الرسميه في المنظمه

- معوقات شخصيه - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

وجود فنيين يتكلمون لغات مختلفه ( عماله أجنبيه ).

- معوقات شخصيه - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

عدم وجود سياسة فعّاله للإتصال من قبل الإداره العليا.

- معوقات شخصيه - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

الإعتماد على اللجان في كل أمر.

- معوقات شخصيه - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

عدم نشر البيانات.

- معوقات شخصية - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

تعود للمجتمع ومنها اللغة ، صعوبة الكلمات وتعقد معانيها ومفاهيمها.

- معوقات شخصية - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

إن طريق الإنصال تعتمد على التفاهم والتعاون القائم بين العاملين

- معوقات شخصية - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

على الإدارة العليا وضع سياسة فعّالة للإنصال وتبادل المعلومات

- معوقات شخصية - معوقات تنظيميه - معوقات بيئيه

#### المحاضرة الرابعة عشر

هي نظام جديد تجتهد كل دول العالم أن تتحول إليه ولو جزئيا لعلمهم بما سيفيد ويرفع من معدلات الرفاهيه في المجتمع.

- الإلكتروقراطية - الديموقراطية - الاتصالات

يقوم التحول على أحداث ما توصلت إليه التقنيات الحديثه في علوم الإتصالات والإداره عن بُعد وتقنيات الحاسب الآلي.

- الإلكتروقراطية - الديموقراطية - الاتصالات

يمكن تسميتها ( **حكم الإلكتروني** ) أو ( **حكم الومضات** ). هي

- الإلكتروقراطية - الديموقراطية - الاتصالات