

المحاضرة المباشرة الثالثة والأخيرة

مراجعة على :
الرقابة في الإدارة العامة
الموازنة العامة للدولة
الموارد البشرية.
الإصلاح الإداري.

(١) تقتصر عملية الرقابة على قياس النتائج الفعلية ومقارنتها بالمعايير وتحديد الانحرافات
صح - خطأ

(٢) يتمثل الهدف الرئيس من الرقابة في اكتشاف الأخطاء داخل المؤسسة.
صح - خطأ

(٣) لنجاح عملية الرقابة، يجب عدم مراعاة الجوانب الإنسانية داخل المؤسسة ومعاينة المقصر بشكل فوري
صح - خطأ

(٤) من وسائل الرقابة في الإدارة العامة:
الموازنة التقديرية
الملاحظة الشخصية
السجلات
كل ما سبق

(٥) تهدف الرقابة.... إلى التأكد من الالتزام بالقوانين، ويعيب عليها البعض إلى أنها كثيراً ما تؤدي إلى تأخير الإنجاز
السابقة
الداخلية
اللاحقة
الخارجية

(٦) تعد رقابة الرأي العام
رقابة تشريعية
رقابة سياسية
رقابة إدارية

(٧) تعد نفقات التعليم والصحة
نفقة عامة
نفقة عادية
نفقة خاصة
أ، ب فقط

(٨) تعد نفقات انشاء المدن الجديدة، والجامعات، والطرق
نفقة عامة
نفقة عادية
نفقة استثمارية
كل ما سبق

(٩) تعد نفقات الحروب والكوارث
نفقة خاصة
نفقة غير عادية
نفقة عادية
نفقة جارية

(١٠) تعد نفقات اجور الموظفين والصيانة وشراء السلع والخدمات.
نفقة خاصة

نفقة غير عادية
نفقة استثمارية
نفقة جارية

١١) من استثناءات قاعدة السنوية في بناء الموازنة العامة للدولة:
موازنة الدعم
الاعتمادات الشهرية
البرامج الانمائية
كل ما سبق

١٢) الموازنات المستقلة:
تصدر للمؤسسات العامة التي تتمتع باستقلال مال
تحتفظ بالفائض لديها، وتغطي العجز بواسطة الاقتراض أو الاعانة من الحكومة
لا تخضع لرقابة وزارة المالية في كثير من الاحيان
خطوات الموافقة عليها يقتصر على موافقة صاحب الصلاحية
كل ما سبق

١٣) الموازنات الملحقه:
تصدر للمؤسسات العامة التي لا تتمتع باستقلال مالي
الهدف منها هو منح تلك الجهات سلطات مالية واسعة بعيدة عن روتين الحكومة
تخضع لرقابة وزارة المالية
كل ما سبق

١٤) يعرف على أنه تقسيم الوظائف إلى مجموعات، مع تحديد مواصفات
وشروط الالتحاق بكل مجموعة.
وصف الوظائف
تصنيف الوظائف
تخطيط الموارد البشرية
لا شئ مما سبق صحيح

١٥) يعرف..... على أنه تحديد الأعداد والنوعيات اللازمة من القوى العاملة لكل عمل، خلال فترة زمنية معينة
وصف الوظائف
توصيف الوظائف
تخطيط الموارد البشرية
لا شئ مما سبق

١٦) من مبادئ الاستقطاب في الإدارة العامة:
المركزية في الاستقطاب في يد جهة واحدة
معرفة طبيعة سوق العمل
التحليل المدروس لتقويم مصادر الاستقطاب
كل ما سبق

١٧) من مزايا الاستقطاب الداخلي:
الاقتصادية
وصول الاعلان الى التخصصات الدقيقة
امكان فتح الباب لجميع التخصصات والمهارات الفنية والادارية
كل ما سبق

١٨) لتحقيق الغاية من مبدأ الجدارة في التعيين في المؤسسات الحكومية:
وجود جهاز مركزي متخصص في شئون الموظفين
اتباع الأسلوب اللامركزي في التعيين، لاختيار أفضل العناصر
وجود لوائح وقوانين تفصيلية للتعين داخل المؤسسات الحكومية
أ، ج فقط

١٩) يقوم على فكرة التلمذة المهنية:

التدريب أثناء الخدمة
التدريب خارج الخدمة
كل ما سبق
لا شيء مما سبق

٢٠) من أساليب التدريب أثناء الخدمة
فترة التجربة
شغل وظائف الغائبين
الدوران بين عدة وظائف
كل ما سبق

٢١) من مزايا التدريب خارج العمل:
قلة النفقات
التنظيم الناجح
وجهات نظر مختلفة غير تلك التي لرؤسائهم
كل ما سبق

٢٢) من مزايا التدريب أثناء الخدمة
تجنب اختلاف بيئة التدريب عن بيئة العمل
سرعة التدريب وفعالته
التمرس على العمل أثناء التدريب
كل ما سبق

٢٣) الحوافز تشمل طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة
المستمدة من الوظيفة
التابعة لعلاقات العمل
من بيئة العمل الإدارية المكانية
المالية

٢٤) الحوافز تشمل نظم الإجراءات الإدارية مثل الاتصالات وتوافر المعلومات
المستمدة من الوظيفة
التابعة لعلاقات العمل
من بيئة العمل الإدارية المكانية
المالية

٢٥) الحوافز تشمل علاقات الرئيس بالمرؤوس وجماعة العمل
المستمدة من الوظيفة
التابعة لعلاقات العمل
من بيئة العمل الإدارية المكانية
المالية

٢٦) من مزايا الترقية بالأقدمية:
تجنب تدخل الاعتبارات الشخصية
تقدير ذوي المواهب الإداريين
زيادة إنتاجية العاملين نتيجة المنافسة الايجابية بينهم
كل ما سبق

٢٧) من أسباب نقل الموظف
النقل التدريبي
النقل التنظيمي
النقل العلاجي
كل ما سبق

٢٨) تغيير مقصود في هياكل وأفراد وأسايب الإدارة لتحسين مخرجات الجهاز الاداري

الإصلاح الإداري

إعادة التنظيم
التنمية الإدارية
التحديث الإداري

(٢٩) إجراء تعديلات في الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة، يدخل في نطاق:
الإصلاح الإداري

إعادة التنظيم
التنمية الإدارية
التحديث الإداري

(٣٠) تنمية الأفراد في المؤسسات الحكومية، يدخل في نطاق:
الإصلاح الإداري

إعادة التنظيم
التنمية الإدارية
التحديث الإداري

(٣١) تطوير أو تغيير الأدوات التقنية والنظم والقوانين، يدخل في نطاق:
الإصلاح الإداري

إعادة التنظيم
التنمية الإدارية
التحديث الإداري

(٣٢) من خصائص الإصلاح الإداري

عملية شاملة
عملية مستمرة
يتطلب روح الفريق
كل ما سبق

(٣٣) من طرق الإصلاح الإداري الجزئية في ادخال التغييرات
تقليص أعداد العاملين بالجهاز الحكومي
التمكين
الإدارة الحكومية بأسلوب قطاع الأعمال (إعادة اختراع الحكومة)

كل ما سبق

(٣٤) من طرق الإصلاح الإداري الجزئية
مدة صلاحية بعض الخدمات

تبسيط الإجراءات
اللامركزية
كل ما سبق

(٣٥) من معوقات الإصلاح الإداري
تركيز المهام والقرارات في ايدي المديرين
ضعف أنظمة الحوافز والعلاقات العامة والاتصال
ضعف وعي المواطنين

كل ما سبق

(٣٦) من متطلبات الإصلاح الإداري
تكوين مؤسسات رقابية مستقلة

الحد من البيروقراطية
تحسين الوضع المادي للموظف
كل ما سبق