

## اضافات اريج اجزاء من الكتاب ذكرها الدكتور ولاتوجد بالمحتوى

### الفصل ١٤ الحكومة الالكترونية...

ذاكرتها من الكتاب و لم اطلع على المحتوى

#### الفصل التاسع القيادة

##### المحتوى يكفي

#### فقط اضافة هذي الجزئية في القيادة الأوتوقراطية

ويرى ما كجرنجور (McGregor) في نظريته عن القيادة الأوتوقراطية، أن هناك عدة افتراضات قام عليها أسلوب القيادة الأوتوقراطية من أهمها:<sup>(١)</sup>

(أ) طبيعة الإنسان وميله إلى الكسل وقلة العمل والطموح والتهرب من تحمل المسؤولية. هذه أمور تدفع الفرد لأن يكون مهيناً للقيادة وإلى الاعتماد على الغير وخائف العقاب والخزاء ويعمل خوفاً من الجزاء لاحقاً في العمل.

(ب) أن الخواطر السلبية تتمثل في الحرمان من الخواطر المادية والمعوية وتعد أساساً لقيام القيادة الأوتوقراطية بأساليبها.

(جـ) يحتاج الفرد دائماً إلى متابعة دقيقة وإشراف مباشر من رئيسه لتأكيد مسن قيامه بالوظائف والمهام الملقاة على عاتقه، وهذا الأسلوب يحتاج إلى قيادة تباشر الإشراف المباشر على الرؤوسين.

ويلاحظ أن القائد في هذا النمط يتفرد بوظيفة اتخاذ القرارات، ووضع السياسات وإعداد الخطط دون مشاركة من مروضيه أو حتى استشارتهم في ذلك.<sup>(٢)</sup>

#### فصل الثامن الرقابة

##### : تابع للمقدمة

#### من الهامش في الكتاب و قال عنها الدكتور في المحاضرة

(١) يرى البعض أنه قد ظهر لبول جديد في أسباب الرقابة، فقد تطورت الرقابة من المفهوم البسيط الذي يركز على اكتشاف الأخطاء والإخفاقات ومعاقبة مرتكبيها، إلى الرقابة الإيجابية السامية التي تهدف إلى التأكد من أن التصرفات والإجراءات تسير وفقاً للأنظمة والنواحي والتعليمات... وبما يكفل تحقيق الهدف.

٣٤٣

#### ايضا الفصل الثامن تحت نقطة

#### :قياس الفروق والتعرف على أسبابها - 3

اضاف هذا الجزء

سواءً هو حدير بالذكر أن معايير قياس الأداء تختلف وتعدد، فهناك المعايير الكمية (Quantitative standards) وهي للقياس التي وضعت مواسمها بدقة، وهي تتعلق بكمية العمل الذي ينبغي إنجازها أو أداءه في مسدد زمنية محددة. وهناك المعايير النوعية (Qualitative standards) وهي التي تتعلق بوجهة المسود والأجهزة والآلات، وهناك معايير زمنية (Time standards) وهي التي تتعلق بالتراتب الزمني المحدد للانتهاء من عمل معين، وهناك للمعايير النوعية (Intangible standards) وهي للمعايير التي تتعلق بمحالات غير ملموسة وهما تقيس درجة الإخلاص والولاء ودعم سمعة المنظمة، وتحتاج برامج العلاقات العامة... وغيرها. وهناك اختلاف في السرائي بين الخبراء حول الأعمال التي يمكن تحديد معايير لها، والظروف التي يفصل فيها تحديد هذه المعايير، إذ يختلف تفسير هذه المعايير من مجتمع إلى آخر، ومن منظمة إلى أخرى، حيث لها تأثير بالمعادن والتفايد السائدة في المجتمع أو المنظمة، كما تأثر بدرجة التقدم العلمي والتطور التقني.

## .. الفصل السادس الجُزء المطلوب من الكتاب

### المصادر الخارجية للاستقطاب

٢- الاستقطاب الخارجي: ويتم عن طريق:

(أ) الإعلان في الصحف؛ ومن مزايا هذه الطريقة.

• وصول الإعلان إلى أكبر عدد من الأفراد.

• تعود الأفراد على البحث عن الوظائف في الصحف اليومية.

ولكن يعيب هذه الطريقة مايلي:

• التكلفة العالية.

• إهدار جانب كبير من التكلفة نتيجة أن هذه الوسيلة تصل إلى الجميع بما فيهم

غير المطلوبين.

(جـ) زيارة الجامعات والمعاهد والمدارس:

وهذه الطريقة لها مزايا عديدة من أهمها:

- أن الخريجين الجدد هم المصدر الرئيس للوظائف الحكومية.
  - أنها طريقة غير مكلفة ومريحة ولا تتسم بأية تعقيدات إدارية.
  - إمكان رسم صورة جذابة للفرص الوظيفية في الوزارة أو المؤسسة.
  - إمكان فتح الباب لجميع التخصصات والمهارات الفنية والإدارية.
- ولكن يعيب هذه الطريقة ما يلي:
- من يتم مقابلتهم غالباً ما يكونوا مستفسرين أكثر من طالبي وظائف.
  - يمكن أن تكون جداول المقابلات شاقة ومجهددة وقليلة الجدوى.
  - أن خريجي المدارس يهتمون بالمهن أكثر من المنظمات.
  - أن المرشحين من هذا المصدر لا يتوافرون على مدار العام، بل في نهاية العام سي فحسب<sup>(1)</sup>.

### ”الجدارة”

ولتحقيق مبدأ الجدارة فقد تم إشمام هيئة متخصصة بداراة شئون  
الموظفين ( وزارة الخدمة المدنية فى المماكة العربية  
السعودية)

### تاتى بعد هذى النقطة

ويعتمد مبدأ الجدارة على حقيقتين رئيسيتين:

- (أ) أن الوظائف ثابتة والوظائف بغيره، ومن ثم فلا بد من أن نبدأ من تحميل الوظائف  
وتحديد مواصفات ومؤهللات من يشغلها، غالباً ما يقوم هذا جهاز متخصص.
- (ب) أن يقدم عدد كبير من الأفراد تتوافر فيهم الشروط المدنية وتعتقد بينهم  
المسابقة يتم الاختيار بناء على النتائج فقط ( دون تدخل للاعتبارات الشخصية) وبذلك  
يتم اختيار الأفضل لشغل الوظيفة.

### اضافه للفصل السادس

أهمية الاختبارات فى عملية الاختيار

بعد هذى النقطة

تستخدم المنظمات الإدارية واحداً أو أكثر من الأنواع التالية من الاختبارات:

(أ) الاختبارات العلمية: وهي تلك التي ترمي إلى التأكد من إتقان المرشح لمهارات لازمة للوظيفة الشاغرة مثل قيادة السيارة أو الترجمة الفورية أو استخدام الحاسب الآلي... وغير ذلك من الوظائف التي تتطلب مهارات خاصة لا يمكن التثبت من وجودها إلا عن طريق الامتحان العملي.

(ب) الاختبارات الكتابية: وهي أكثر الأنواع شيوعاً، ويختلف تصميمها حسب الغرض منها، فقد تهدف لكشف القدرات الخاصة بالتذكر أو بالذكاء أو بالقدرات الذهنية مثل إجراء العمليات الحسابية.

وقد تأخذ هذه الاختبارات الشكل الموضوعي ( أسئلة ذات إجابات محددة يختار أحدها) أو الأسئلة المقالية التي تظهر قدرات تحريرية خاصة لدى الفرد.

(ج) الاختبارات الشفهية: وهي تختلف عن المقابلة في أنها مجموعة من الأسئلة النمطية لها وقت محدد للإجابة، وفي الغالب فالإجابة الصحيحة واحدة، بعكس المقابلة التي ليس فيها وقت محدد، وليس من الضروري أن تكون الأسئلة نمطية، وليس من الضروري أيضاً أن تكون إجابات محددة مطلوبة من الأفراد.

## الفصل الخامس يحتوي هذي الاضافة فقط و الباقي من المحتوى

### و هي بعدتعريف الموازنة العامة

وتعرف الموازنة العامة للدولة كذلك بأنها تعبير عن البرنامج المالي للخطة عن سنة مالية مقبلة لتحقيق أهداف محددة و ذلك في إطار الخطة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية و طبقاً للسياسات العامة للدولة<sup>(١)</sup>.

ومن ثم يمكن القول، إن الموازنة العامة هي عبارة عن تقدير مفصل ومعتمد من السلطة التشريعية للنفقات والإيرادات للدولة خلال سنة مالية محددة بحيث تعبر عن سياسات الدولة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية خلال هذه المدة.

يتضح من التعريفات السابقة أن الموازنة العامة للدولة عبارة عن خطة مالية تمثل أهدافاً معينة تم إعدادها مسبقاً لتحقيقها في مدة زمنية محددة<sup>(٢)</sup>.

وتأخذ معظم دول العالم بنظام الموازنة السنوية، إلا أن الكثير منها يتجه في الوقت الحاضر إلى إعداد هذه الموازنة ضمن خطة قومية لعدة سنوات، وقد أصبحت إدارة الموازنة تهتم بموضوع تحقيق أهداف البرامج الحكومية مما جعل هذه الإدارة مهنتين أساسيتين هما: الإدارة والموازنة.

و بكذا المحتوى كامل من ( ١٤ - ٩ - ٨ - ٦ - ٥ ) مع اجزاء الكتاب اعلاه

.. فصل ١٤ فقط المحتوى يكفي

.. و الله يوفق الجميع