



شاعة الرسائل

جامعة القاهرة
كلية الحقوق

١٢٥

احمد
١٠

نظرية الكفاية في الوظيفة العامة

دراسة الأصول العامة للتنمية الإدارية
وتطبيقاتها المقارنة

رسالة دكتوراه مقدمة من :

صمدى أمين عبد الرهادى

لمناقشتها أمام اللجنة المشكلة من السادة الأساتذة :

رئيسا

الدكتور محمود حافظ

أعضاء {

الدكتور ثروت بدوى

الدكتور عبد الفتاح حسن

٤٧/٧

١٩٦٦

كتاب الفقه

قوله في قوله
وهو قوله

٥٦١

كتاب الفقه

كتاب الفقه في المال

كتاب الفقه في المال

كتاب الفقه في المال

كتاب الفقه في المال

كتاب الفقه في المال

كتاب الفقه في المال

كتاب الفقه في المال

كتاب الفقه في المال

٢٢٦١

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة

الموضوع ، الخطة ، المراجع ، الأسلوب

نعيش اليوم في عصر التنمية ، التنمية الشاملة التي عمت جميع قطاعات الدولة وأوجه النشاط فيها ، والتي تتمثل فيها وظيفة الدولة المعاصرة « دولة التنمية Development State ^(١) » وهي دولة تقوم على الكفاية إذ تعي كافة طاقاتها البشرية والمادية وتوجهها نحو زيادة الإنتاج القومي ، والتوسع في الخدمات العامة . ولذا أطلق البعض على الدولة المعاصرة « دولة الخدمة ، Service State » حيث تتجلى هذه التنمية في توفير أكبر قدر وأحسنه من الخدمات العامة للمواطنين . ووصفها آخرون بدولة الرفاهية أو الرخاء Welfare State إذ تنعيا هذه التنمية رفاهية المواطنين ورخائهم ^(٢) ويؤثر البعض تسميتها « دولة الإدارة ، Administrative State ^(٣) » نظراً لأن

(١) رأينا هذه التسمية لدلائها على الوظيفة الحقيقية للدولة المعاصرة التي حلت كبديل لدولة الشرطة Police State ذات الوظيفة السلبية التي تقتصر على منع الاخلال بالقانون داخياً كان هذا القانون أو دولياً ، وهي الوظيفة التي اكتفت معها بمرافق الأمن والعدل والدفاع . أما دولة التنمية فتدخل في كافة القطاعات وأوجه النشاط لتحقيق هذه التنمية بصورة شاملة ،

(٢) راجع D.L. Hobman : "The Welfare State" (London, 1955) P.I. وهو يصف دولة الرفاهية بأنها دولة تتجنب تطرف النزعتين الشيوعية والفردية إذ تقدم نموذجاً للمجتمع الإنساني الناهض الذي يقوم على تقريب الفوارق بين طبقاته ، وتوفير أكبر قدر من الخدمات العامة الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين تحقيقاً لرفاهيتهم ورفع مستوى معيشتهم .

(٣) راجع F. M. MARX : "The Administrative State, Chicago, 1957 P. 2. وبلاحظ أن دولة الإدارة لا تخفى فيها وظائف الدولة التقليدية : التشريعية والتنفيذية والقضائية ، وإن تضاءلت أهميتها بالنسبة للوظيفة الإدارية مما يؤدي إلى ظهور الطبقة الفنية والإدارية واحتلالها مكان الصدارة فيها حيث يطلق عليها اصطلاح = Administrocracy

الإدارة العامة هي أداة تحقيق هذه التنمية ، إذ تقوم بتنظيم مشروعات التنمية في مختلف قطاعاتها وكافة صورها إعداداً وتنفيذاً وتقويماً . وتلك سمة الانجاء الاشتراكي الذي يسود - بدرجات متفاوتة - عالمنا اليوم .

ولهذه التسمية الأخيرة للدولة المعاصرة دلالاتها الناطقة بخطورة وأهمية وظيفتها الإدارية وتؤكد تلك الحقيقة التي يرددها العلماء وهي أن القرن العشرين يعتبر بحق قرن الدراسات الإدارية من الناحيتين القانونية والفنية بل هو قرن الوظيفة العامة (١) .

إن قيام القطاع العام في الدولة المعاصرة وهو قطاع الوظيفة العامة بدور فعال - عن طريق المساهمة والتوجيه والمتابعة - في تحقيق التنمية الشاملة وخاصة في الدول الجديدة المتطورة ، يحتم عليها البدار إلى الأخذ بأسباب التنمية الإدارية Administrative Development والإصلاح الوظيفي في القطاع العام فضلاً عن القطاع الخاص وهو ما يتطلب إتباع الأصول العلمية والأساليب الفنية لتحقيق الكفائية في الوظيفة العامة (٢) .

ويلاحظ أن معضلة الكفائية في الوظيفة العامة ذات أهمية بالغة في

Technocracy وهي تنبؤاً مركزها هذا على أساس الكفائية وحدها دون أي اعتبار اجتماعي أو مادي أو سياسي .

(١) راجع أستاذنا الدكتور عثمان خليل عثمان في « الوظيفة العامة » (القاهرة) ١٩٦١ ص ٧ وفي رسالة « اللامركزية ونظام مجالس المديرية في مصر » (القاهرة ١٩٣٩ طبعة ١٩٤٨ ص ٧) حيث نبه إلى هذا التطور الخطير في وظيفة الدولة منذ أكثر من ربع قرن إذ يقول : « من المعروف أن للحكومة وظيفتين : وظيفة الحكم ووظيفة الإدارة ، ولقد كانت العناية بالأولى فيما مضى أكثر منها بالثانية ، أما اليوم فقد جبت أهمية هذه أهمية تلك ، وأصبحت هي المخصوصة بالقسط الأكبر من عناية الفقهاء وجهود الباحثين . فالمعضلات الإدارية هي في الواقع التي تشغل الأذهان اليوم بصفة خاصة حتى لتعترض سبيل كل باحث في شؤون الدولة » .

(٢) لعل من مظاهر الاهتمام بتنمية الكفائية لا سيما في القطاع الخاص حرص مختلف الدول على إنشاء أجهزة تُعرف بمعاهد أو مجالس أو مراكز الكفائية الإنتاجية تعمل على كشف وتطبيق وتلقين أحدث الأساليب الفنية لرفع الكفائية الإنتاجية في المشروعات الصناعية والتجارية . وقد أنفص عندنا مركز الكفائية الإنتاجية والتدريب المهني سنة ١٩٥٤ . وبإنشاء وزارة الصناعة سنة ١٩٥٦ تحول إلى مصلحة تابعة لها .

الفهرس

الصفحة

١

مقدمة

القسم الأول - دراسة نظرية الكفاية في الوظيفة العامة كفاية ١١

علمية وماريحية

الباب الأول - نظرية الكفاية في الوظيفة العامة أساس . . ١١

علم الإدارة العامة

الفصل الأول - مفهوم علم الإدارة العامة ودراساته . . ١٢

الفرع الأول - خصائص علم الإدارة وفروعه . . ١٢

(تعريف الإدارة ص ١٢ - خصائص الإدارة ص ١٣ - وظيفة الإدارة

وعناصرها ص ١٧ - علم الإدارة وفروعه ص ٢١)

الفرع الثاني - نشأة الإدارة العامة ودراساتها . . ٢٣

المبحث الأول - مفهوم الإدارة العامة وتطورها . . ٢٣

(مفهوم الإدارة العامة ص ٢٣ - نشأة الإدارة العامة وتطورها ص ٢٧)

المبحث الثاني - دراسات الإدارة العامة وتطورها . . ٢٩

المبحث الثالث - علم الإدارة العامة والعلوم الأخرى . . ٤٤

(علم السياسة ص ٤٦ - علم الاجتماع ص ٤٨ - علم النفس ص ٤٩ - علم التاريخ

ص ٥٠ - علم الاقتصاد ص ٥١)

الفصل الثاني - نظرية الكفاية في علم الإدارة . . ٥٢

الفرع الأول - مفهوم الكفاية وتطوراته . . ٥٢

(مفهوم الكفاية في الهندسة والاقتصاد ص ٥٣ - مفهوم الكفاية في الإدارة

العلمية ص ٥٤ - المفهوم النسبي للكفاية ص ٥٨ - المفهوم القوي للكفاية

ص ٦١)

الفرع الثاني - الدراسات الإدارية وارتباطها بفكرة الكفاية ٦٣

(واسون والإدارة العامة ص ٦٥ - تون والإدارة الصناعية ص ٧٠ - تيلور

والإدارة العلمية ص ٧٢)

الصفحة

٧٨ الفرع الثالث - علماء الإدارة ونظرية الكفاية

٨٦ الفرع الرابع - نظرية الكفاية في الوظيفة العامة ودراسات
الإدارة العامة

٨٨ المبحث الأول - علم الإدارة العامة ونظرية الكفاية في
الوظيفة العامة

(النظرية كأساس في علم الإدارة العامة ص ٨٨ - النظرية كمصدر لأصول
علم الإدارة العامة ص ٩٠ - النظرية كمؤثر في اتجاهات علم الإدارة العامة
ص ٩٢)

٩٤ المبحث الثاني - علم القانون الإداري ونظرية الكفاية في الوظيفة
العامة .

(نظر الكفاية كأساس لعلم القانون الإداري ص ٩٤ - نقد دراسة القانون
الإداري وحقيقته ص ٩٨)

١٠٣ الباب الثاني - ظهور نظرية الكفاية في الوظيفة العامة وتطورها
في التاريخ الإداري المقارن

١٠٣ الفصل الأول - ظهور نظرية الكفاية في الوظيفة العامة في
العصر القديم

١٠٤ أولاً - مصر الفرعونية

١٠٨ ثانياً - إمبراطورية الصين

١١١ ثالثاً - المدن اليونانية

١١٤ رابعاً - الإمبراطورية الرومانية

١١٦ الفصل الثاني - تطورات نظرية الكفاية في الوظيفة العامة في
العصر الحديث

١١٧ الفرع الأول - الدول الأوروبية

الصفحة

١١٨

أولا - ألمانيا

(الاعداد القانوني للموظفين والمركزية الادارية ص ١١٨ - الطابع البيروقراطي للوظيفة العامة ص ١٢٢ - الاصلاح الوظيفي والتطوير الديمقراطي ص ١٢٥)

١٣٠

ثانياً - فرنسا

(المركزية الادارية ونظام الرقابة ص ١٣٠ - الاتجار بالوظائف وآثاره ص ١٣٧ - الثورة الفرنسية ومحاولات الاصلاح الاداري ص ١٤٢ - الاصلاح الاداري بعد الحرب العالمية الثانية ص ١٥٣)

١٥٧

الفرع الثاني - الدول الانجلوسكسونية

١٥٧

أولا بريطانيا

(دوافع الاصلاح الاداري ومقدماته ص ١٥٧ - مقومات الاصلاح الاداري وتطوراته ص ١٦٣)

١٧٠

ثانياً - الولايات المتحدة الأمريكية

(نظام الغنائم ، فلسفته وآثاره ص ١٧٠ - حركة الاصلاح الوظيفي ونظام الجدارة ص ١٧٩ - التطوير الايجابي للاصلاح الوظيفي ص ١٩٠)

١٩٨

الفرع الثالث - الدول الآسيوية

١٩٨

أولا - اليابان

(المسؤولية الوزارية والاصلاح الوظيفي ص ١٩٩ - النفوذ السياسي والنزعة البيروقراطية ص ٢٠٠ - التطوير الديمقراطي والاصلاح الوظيفي المعاصر ص ٢٠٤)

٣٠٧

ثانياً - الهند

(الإصلاح الوظيفي في خدمة الاستثمار ص ٣٠٧ - الاصلاح الوظيفي ومقتضيات الاستقلال والتنمية ص ٣١٢)

٢١٦

الفرع الرابع : الدول العربية

٢١٦

أولا - الدولة العربية الاسلامية

(عهد الرسول عليه السلام ص ٢١٦ - عهد الخلفاء الراشدين ص ٢١٨ - في عهد الخلفاء الأمويين ص ٢٢٣ - في عهد الخلفاء العباسيين ص ٢٢٦)

٢٣٤

ثانياً - الجمهورية العربية المتحدة

(الاستثمار الأجنبي وعرقلة الاصلاح الوظيفي ص ٢٣٤ - الفساد السياسي والمطالبة بالاصلاح الوظيفي ص ٢٤٥ - الثورة وحركة الاصلاح الوظيفي ص ٢٥٧)

الصفحة

- ٢٦٧ ثالٲا - الدول العربية الأخرى
(العراق ص ٢٦٧ - لبنان ص ٢٧٠)
- ٢٧٨ القسم الثاني : وسائل الكشف عن الكفاية وتنميتها
- ٢٧٩ الباب الأول - نظام التوظيف الحديث
- ٢٨١ الفصل الأول - الأسس العامة لنظام التوظيف
- ٢٨١ الفرع الأول - المساواة في التوظيف
- ٢٨٢ المبحث الأول - المساواة في التوظيف مبدأ دستوري عالمي
- ٢٨٣ المبحث الثاني - مفهوم مبدأ المساواة في التوظيف وتطوراته
(المساواة القانونية في التوظيف ص ٢٨٣ - المساواة الفعلية في التوظيف ص ٢٨٧)
- ٢٩١ المبحث الثالث - مبدأ المساواة والإحتكار الوظيفي
- ٢٩٦ الفرع الثاني - التوظيف حسب الجدارة
(مفهوم نظام الجدارة وأهميته ص ٢٩٦ - إمتحانات التوظيف ص ٢٩٨ -
الاتجاه الدستوري الحديث ومبدأ الجدارة ص ٣٠٢)
- ٣٠٤ الفرع الثالث - التوظيف بصفة دائمة
- ٣٠٥ المبحث الأول - نظرية توقيت الوظيفة
(توقيت الوظيفة عند الإغريق ص ٣٠٥ - النظرية الأمريكية في توقيت الوظيفة ص ٣٠٦ - توقيت الوظيفة في سويسرا ص ٣٠٨)
- ٣١٠ المبحث الثاني - مبدأ دائمة الوظيفة
(مفهوم دائمة الوظيفة ص ٣١٠ - خصائص نظام التوظيف بصفة دائمة ص ٣١٢)
- ٣١٤ المبحث الثالث - الاتجاهات الدستورية ومبدأ التوظيف بصفة دائمة
- ٣١٨ الفصل الثاني تطبيقات مقارنة لنظام التوظيف
- ٣١٨ أولا - الولايات المتحدة الأمريكية
- ٣٢١ ثانيا - الهند
- ٣٢٣ ثالثا - الجمهورية العربية المتحدة

الصفحة

٣٢٧ الباب الثاني - نظام تدريب العاملين

٣٢٧ تمهيد :

٣٢٩ الفصل الأول - تخطيط نظام التدريب

٣٢٩ الفرع الأول - أهداف التدريب

٣٣٦ الفرع الثاني - احتياجات التدريب

(أولا - تدريب العاملين الجدد ص ٣٣٧ - ثانيا - تدريب العاملين الحاليين

ص ٣٤٠)

٣٤٣ الفرع الثالث - أساليب التدريب

٣٤٣ المبحث الأول - أساليب التدريب الداخلي

٣٤٣ المطلب الأول - أساليب التدريب الجماعية

٣٥٠ المطلب الثاني - أساليب التدريب الفردية

٣٥٣ المبحث الثاني - أساليب التدريب الخارجي

(التدريب السابق ص ٣٥٣ - التدريب اللاحق ص ٣٥٥)

٣٥٨ الفصل الثاني - إدارة نظام التدريب

٣٥٨ الفرع الأول - أجهزة التدريب ووظائفها

(أولا - وحدات التدريب ص ٣٥٨ - ثانيا - وظائف وحدات التدريب

ص ٣٥٩)

٣٦٦ الفرع الثاني - تقويم التدريب وأساليبه

(أهداف تقويم التدريب ص ٣٦٦ - وسائل تقويم التدريب ص ٣٦٧)

٣٦٨ الفرع الثالث - المشاكل الإدارية للتدريب

٣٧٠ الفصل الثالث - تطبيقات مقارنة في تدريب العاملين

٣٧١ أولا - الولايات المتحدة الأمريكية

٣٧٤ ثانيا - الهند

٣٧٧ ثالثا - الجمهورية العربية المتحدة

٣٨٣ القسم الثالث - الأساليب التنظيمية لتحسين الكفاءة

الصفحة

- ٣٨٣ تمهيد :
- ٣٨٥ الباب الأول - تنظيم العمل وأساليبه
- ٣٨٥ الفصل الأول - التخطيط الإداري
- ٣٨٥ تمهيد :
- ٣٨٦ الفرع الأول - نطاق التخطيط الإداري
(الأهداف ص ٣٨٧ - السياسات ص ٣٨٨ - الاجراءات ص ٣٨٨ -
التقويم ص ٣٨٩ - البرنامج ص ٣٩٠)
- ٣٩٠ الفرع الثاني - شروط التخطيط الإداري
- ٣٩٤ الفصل الثاني - ترتيب الوظائف
- ٣٩٤ تمهيد :
- ٣٩٥ الفرع الأول - التعريف بنظام ترتيب الوظائف
- ٣٩٥ المبحث الأول - مفهوم ترتيب الوظائف
(تعاريف ترتيب الوظائف ص ٣٩٥ - مصطلحات ترتيب الوظائف ص ٣٩٦)
- ٤٠٠ المبحث الثاني - تقدير ترتيب الوظائف
(أولا - مزايا ترتيب الوظائف ص ٤٠١ - مآخذ ترتيب الوظائف ص ٤٠٦)
- ٤٠٧ المبحث الثالث - نظريات ترتيب الوظائف
(أولا - النظرية الشخصية ص ٤٠٨ - ثانيا - النظرية الموضوعية ص ٤١٠)
- ٤١٢ الفرع الثاني - إجراءات ترتيب الوظائف
(أولا - تخطيط ترتيب الوظائف ص ٤١١ - ثانيا - عمليات ترتيب الوظائف
ص ٤١٤ - ثالثا - إدارة ترتيب الوظائف ص ٤١٥)
- ٤١٦ الفرع الثالث - تطبيقات مقارنة لترتيب الوظائف
- ٤١٦ أولا - الولايات المتحدة الأمريكية
- ٤١٨ ثانيا - الجمهورية العربية
- ٤٢٦ الفصل الثالث - أساليب العمل
- ٤٢٧ الفرع الأول - تقسيم العمل وتنسيقه

الصفحة

٤٢٧ المبحث الأول - تقسيم العمل

(أهمية تقسيم العمل ص ٤٢٧ - أنواع تقسيم العمل ص ٤٢٨ - تقدير أنواع

تقسيم العمل ص ٤٢٩)

٤٣٤ المبحث الثاني - التنسيق

٤٣٤ تمهيد :

(أولا - أهداف التنسيق ص ٤٣٥ - ثانيا - أساليب التنسيق ص ٤٣٧)

٤٣٨ الفرع الثاني - تركيز العمل وتفويضه

٤٣٨ المبحث الأول - تركيز العمل

٤٤١ المبحث الثاني - التفويض

٤٤٢ الباب الثاني - تنظيم شئون العاملين

٤٤٣ الفصل الأول - التنظيم القانوني

٤٤٣ تمهيد :

٤٤٥ الفرع الأول - التنظيم اللائحي

٤٤٧ الفرع الثاني - التنظيم التشريعي

٤٤٩ الفرع الثالث - التنظيم الدستوري

٤٥٢ الفصل الثاني - التنظيم المالي

(أولا - الاعتبارات الادارية ص ٤٥٣ - ثانيا - الاعتبارات الاقتصادية

ص ٤٥٦ - ثالثا - الاعتبارات الاجتماعية ص ٤٥٨)

٤٦١ الفصل الثالث - التنظيم الانساني

٤٦١ تمهيد :

٤٦٣ الفرع الأول : التنظيم الجماعي

(أولا - مبررات التنظيم الجماعي ص ٤٦٣ - ثانيا - تطبيقات مقارنة للتنظيم

الجماعي ص ٤٦٥)

٤٧٠ الفرع الثاني - الرعاية الاجتماعية

٤٧٢ الباب الثالث - هيئات التنظيم

الصفحة

- ٤٧٢ الفصل الأول - أجهزة تنظيم شئون العاملين
- ٤٧٣ الفرع الأول - أجهزة شئون العاملين المركزية
- ٤٧٣ تمهيد :
- ٤٧٥ المبحث الأول - تشكيل الأجهزة المركزية لشئون العاملين
- (نظام اللجنة ص ٤٧٥ - نظام الديوان ص ٤٧٧ - نظام الديوان واللجنة ص ٤٧٨)
- ٤٧٩ المبحث الثاني - وظائف الأجهزة المركزية لشئون العاملين
- (أولا - الوظائف الإدارية ص ٤٨٠ - ثانيا - الوظائف الإستشارية ص ٤٨٢ - ثالثا - الوظائف شبه التشريعية ص ٤٨٣ - رابعا - الوظائف شبه القضائية ص ٤٨٣)
- ٤٨٣ الفرع الثاني - إدارات شئون العاملين المحلية
- ٤٨٥ المبحث الأول - رسالة إدارة شئون العاملين وتحقيقها
- ٤٨٧ المبحث الثاني - وظائف إدارة شئون العاملين وأسايلها
- (أولا - أنواع الوظائف ص ٤٨٧ - ثانيا - أساليب العمل ص ٤٩١ - ثالثا - السجلات والتقارير ص ٤٩٤)
- ٤٩٥ المبحث الثالث - أبحاث شئون العاملين
- (ضرورتها ومزاياها ص ٤٩٥ - أساليبها واتجاهها ص ٤٩٧)
- ٥٠٠ الفرع الثالث - تطبيقات مقارنة لأجهزة شئون العاملين
- ٥٠٠ أولا - الولايات المتحدة الأمريكية
- ٥٠٧ ثانيا - الهند
- ٥١١ ثالثا - الجمهورية العربية المتحدة
- ٥١٨ الفصل الثاني - وحدات التنظيم وأساليب العمل
- ٥١٨ الفرع الأول - نشأة وحدات التنظيم
- (أساس قيام وحدات التنظيم ص ٥١٨ - وحدات التنظيم المركزية والمحلية ص ٥٢٠)
- (م - ٤٧)

- ٥٣١ الفرع الثاني - تطبيقات مقارنة لوحدات التنظيم
(أولا - الولايات المتحدة الأمريكية ص ٥٢١ - ثانيا - الهند ص ٥٢٢ -
ثالثا - الجمهورية العربية المتحدة ص ٥٢٤)
- ٥٢٧ الباب الرابع - أبحاث التنظيم
- ٥٢٨ الفصل الأول - طبيعة البحث التنظيمي
(أولا - تعريف البحث التنظيمي ص ٥٢٨ - ثانيا - الباحث التنظيمي وواجباته
ص ٥٣١ - ثالثا - أنواع البحث التنظيمي ص ٥٣٣)
- ٥٣٥ الفصل الثاني - مراحل البحث التنظيمي
- ٥٣٥ الفرع الأول - الإعداد للبحث وتخطيطه
(أولا - الإعداد للبحث ص ٥٣٦ - ثانيا - تخطيط البحث ص ٥٣٧)
- ٥٣٩ الفرع الثاني - جمع حقائق البحث وتحليلها
- ٥٣١ تمهيد :
- ٥٤٠ المبحث الأول - تحديد الحقائق المطلوبة
- ٥٤٣ المبحث الثاني - أساليب جمع الحقائق
- ٥٤٧ المبحث الثالث - تحليل الحقائق
- ٥٤٨ الفرع الثالث - توصيات البحث
- ٥٤٨ المبحث الأول - إعداد التوصيات وتقديمها
(أولا - إعداد التوصيات ص ٥٤٨ - ثانيا - التقرير النهائي ص ٥٥٠ -
ثالثا تقديم التوصيات ص ٥٥٢ - رابعا - مناقشة التوصيات ص ٥٥٣)
- ٥٥٤ المبحث الثاني - تنفيذ التوصيات ومتابعتها
(أولا - تنفيذ التوصيات ص ٥٥٤ - ثانيا - متابعة التوصيات ص ٥٥٥)
- ٥٥٧ القسم الرابع - طرق قياس الكفاية وتقويم انحرافها
- ٥٥٧ الباب الأول - نظام تقارير الكفاية
- ٥٥٧ تمهيد .
- ٥٥٨ الفصل الأول - تقدير نظام تقارير الكفاية

صفحة	
٥٥٨	الفرع الأول - أساس نظام تقارير الكفاية وضرورته
٥٦١	الفرع الثاني - أهداف نظام تقارير الكفاية ومزاياه
٥٦٦	الفرع الثالث - نقد نظام تقارير الكفاية
٥٧٠	الفصل الثاني - اتجاهات نظام تقارير الكفاية
٥٧٠	الفرع الأول - تحديد عناصر الكفاية
٥٧١	المبحث الأول - ضرورة تحديد عناصر الكفاية (أهمية تحديد العناصر ص ٥٧١ - تعريف العناصر ص ٥٧٢)
٥٧٤	المبحث الثاني - أساليب تحديد عناصر الكفاية
٥٧٩	الفرع الثاني - تقدير الكفاية
٥٨٠	المبحث الأول - أساليب التقدير
٥٨٥	المبحث الثاني - الاختصاص بالتقدير (أولا - مسئولية التقدير ص ٥٨٥ - ثانيا - مدة التقدير ص ٥٨٦)
٥٨٧	الفرع الثالث - علنية تقارير الكفاية وسريتها
٥٨٩	الفرع الرابع - آثار تقارير الكفاية (أولا - ترتيب آثار على تقارير الكفاية ص ٥٨٩ - ثانيا - استبعاد آثار تقارير الكفاية ص ٥٩١)
٥٩٣	الفصل الثالث - إدارة نظام تقارير الكفاية
٥٩٣	الفرع الأول - تخطيط نظام تقارير الكفاية
٦٠٠	الفرع الثاني - تنفيذ نظام تقارير الكفاية (أولا - إدارة شؤون العاملين ص ٦٠٠ - ثانيا - المشرفون ص ٦٠٣ - ثانيا - لجنة تقارير الكفاية ص ٦٠٧)
٦٠٨	الفرع الثالث - تتبع نظام تقارير الكفاية (أولا - أساليب تقييم صحة تقدير الكفاية ص ٦٠٩ - ثانيا - أساليب تقييم اعتمادية تقدير الكفاية ص ٦١٢)

الصفحة

٦١٤	الفصل الرابع - تطبيقات مقارنة لنظام تقارير الكفاية
٦١٤	أولا - الولايات المتحدة الأمريكية
٦٢١	ثانيا - الجمهورية العربية المتحدة
٦٢٨	الباب الثاني - الإشراف
٦٢٨	تمهيد :
٦٣٠	الفصل الأول - وظيفة المشرف
٦٣١	الفرع الأول - واجبات المشرف
	(أولا - عنصر العمل ص ٦٣١ - ثانيا - العنصر البشري ص ٦٣٣)
٦٣٧	الفرع الثاني - أساليب المشرف
	(أولا - أساليب التنظيم ص ٦٣٨ - ثانيا - أساليب القيادة ص ٦٤١ - ثالثا - أساليب التدريب ص ٦٤٥)
٦٤٧	الفصل الثاني - اختيار المشرف وإعداده
٦٤٧	الفرع الأول - أساليب اختيار المشرف
٦٤٧	تمهيد :
٦٥٠	المبحث الأول : أسلوب الأقدمية
٦٥٢	المبحث الثاني - أساليب الجدارة
	(أولا - وضع حد أدنى للمؤهلات اللازمة ص ٦٥٢ - ثانيا - تقديرات المشرفين ص ٦٥٢ - ثالثا - الامتحانات التحريرية ص ٦٥٣ - رابعا - المقابلة الشخصية ص ٦٥٤ - خامسا - تقويم التدريب والجبرة ص ٦٥٤)
٦٥٥	الفرع الثاني - تدريب المشرفين
	(أولا - الإحتياجات إلى التدريب الإشرافي ص ٦٥٥ - ثانيا - أهداف التدريب الإشرافي ص ٦٥٧)
٦٥٩	الباب الثالث - الرقابة
٦٥٩	تمهيد :

الصفحة

٦٦١

الفصل الأول - الرقابة الداخلية وأساليبها

(أولا - إعمال الرقابة الداخلية ص ٦٦١ — ثانيا - الرقابة الداخلية والعامل
الإنساني ص ٦٦٢ — ثالثا - أساليب الرقابة الداخلية ص ٦٦٤)

٦٧١

الفصل الثاني - الرقابة الخارجية وأنواعها

٦٧١

تمهيد :

٦٧٢

الفرع الأول - الرقابة العامة

(أولا - مفهومها وطبيعتها ص ٦٧٢ — ثانيا - تطبيقاتها المقارنة ص ٦٧٣)

٦٧٦

الفرع الثاني - الرقابة النوعية وصورها

٦٧٧

المبحث الأول - رقابة المشروعية

٦٧٧

تمهيد :

(أولا - رقابة القضاء العادى ص ٦٧٨ — ثانيا - رقابة القضاء الإدارى
ص ٦٧٩ — ثالثا - رقابة المدعى العام ص ٦٨٢)

٦٨٥

المبحث الثاني - الرقابة المالية

٦٨٥

تمهيد :

(أولا - دواوين المحاسبة ص ٦٨٧ — ثانيا - محاكم المحاسبة ص ٦٨٩)

٦٩٢

الباب الرابع - التأديب

٦٩٢

تمهيد :

٦٩٤

الفصل الأول - القانون التأديبي

٦٩٥

الفرع الأول - المخالفات التأديبية

(أولا - تحديد المخالفات التأديبية ص ٦٩٥ — ثانيا - الكشف عن
المخالفات التأديبية ومكافئها ص ٦٩٦)

٦٩٧

الفرع الثاني - الجزاءات التأديبية

(أولا - شرعية الجزاءات التأديبية ص ٦٩٨ — ثانيا - محو الجزاءات
التأديبية وآنارها ص ٧٠١)

٧٠٢

الفصل الثاني - الإجراءات التأديبية

١١ فحة

٧٠٣

الفرع الأول - التحقيق الإداري

٧٠٤

الفرع الثاني - المحاكمة التأديبية

٧٠٩

الفرع الثالث - القرار التأديبي

٧١٤

خاتمة

٧١٧

المراجع