

تمهيد :

أ/ المقدمة :

قال تعالى : (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ) صدق الله العظيم
وتقول الحكمة الصينية : (إنك تستطيع أن تقود الحصان إلى الماء ولكنك لا
تستطيع أن ترغمه على الشرب) .

إن الإنسان هو أهم خلق الله عز وجل ، لذلك فإن الاستثمار فيه هو الاستثمار
الأمثل و المجدي على المدى الطويل ، وكما نعلم أن التحدي الكبير الذي يواجه العديد
من مؤسسات الدولة النامية ، هو تحقيق معدلات مقبولة من النمو الاقتصادي والتنمية
الاجتماعية ، فسيظل هذا التحدي يسيطر على كل الجهود المبذولة من هذه الدول ، ففي
ظل عالم جديد تسيطر عليه ثورة متواصلة من المعرفة والتكنولوجيا وسيل جارف من
وسائل الاتصال ، وسيتوقف نجاح هذه الجهود على عوامل متداخلة يقف في مقدمتها
عامل الموارد البشرية الذي يتطلب أن تقف لديه المؤسسات والدول وتأخذه بعين
الاعتبار .

وكثيراً ما يتبادر لأذهاننا سؤال يثير قلقنا ... من الذي سوف يمسك بزمام الأمور
والأعمال على وجه الخصوص في الألفية الثالثة ؟ نعم ... الموارد المالية ، تكنولوجيا
المعلومات ، وقبل هذا وبعده العنصر البشري ، فإن من يستطيع أن ينسق هذه القوى
الثلاثة ويسيطر عليها سوف يصبح قائداً لا محال في مجال قطاع الأعمال .. حيث أن
نجاح الأعمال هو في النهاية محصلة فهم وإدارة البشر ، ومن ثم جاء الاهتمام المتنامي
للأصول الذكية على أنها المصدر الجديد للميزة التنافسية حيث تعتبر الأصول الذكية
هي إجمالي المحصلة المتكونة من المعرفة والمهارات والقدرات التي يمكن أن تمتلكها
الدول ، وتوجهها نحو الإنتاج والبناء .

وحيث أن التخطيط الاستراتيجي للدولة ما هو إلا حصيلة مجموعة من
الاستراتيجيات من بينها الاستراتيجيات الوظيفية التي تعني وتهتم بتنمية وإدارة الموارد
البشرية ، فإن تنفيذ هذه الاستراتيجيات يعتبر هو جوهر الدور الذي تلعبه استراتيجية
الموارد البشرية والدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية يؤكد على أهمية الاهتمام
بالعنصر البشري بعد أن ظل عنصر رأس المال يمثل عنق الزجاجة لسنوات عديدة .

ويعتبر التدريب مدخلاً أساسياً لتنمية العنصر البشري ولا سيما ذلك المدخل المتطور للتدريب والتنمية والذي استخدم مؤخراً في أدبيات التدريب والتنمية ليعبر عن المستوى المعياري لحزمة المعرفة والمهارة والسلوك اللازمين لأداء عمل معين

- **Competency Based Training and Development**

ب/ خطة البحث :

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في التحرك العالمي في اتجاه مجتمع المعرفة - Knowledge Based Society والأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية ، والتحول الجاري والمستمر في إدارة الموارد البشرية على المستوى العالمي ، وتعاضد دور عنصر العمالة كميزة تنافسية وكأصول قابلة للتداول عبر المؤسسات والحدود القومية .

فالتدريب أهمية خاصة في تنمية وصقل الموارد البشرية مما دفع الدول إلى زيادة الاهتمام به وذلك من أجل تحقيق تنمية إدارية تواكب العالمية والرؤى المستقبلية في عصر تفاعل قوى التغيير Dynamic Change والتحرك نحو الانشغال بالأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية التي تعتبر أهم الموارد التي تمتلكها الدولة . وهي أول من يتأثر بطريقة أو بأخرى بتلك التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية .

أهمية البحث :

- ١ - الاهتمام العالمي بالموارد البشرية والتدريب .
- ٢ - الدور الفعال للتدريب في تنمية الموارد البشرية .
- ٣ - التطور الذي طرأ على عملية التدريب .
- ٤ - السودان واتجاهاته الأخيرة نحو التعليم والتدريب (ثورة التعليم العالي) .
- ٥ - الدور الفعال الذي تلعبه الضرائب كمورد وعامل رئيسي لتغذية ميزانية الدولة وأثر ذلك على تنمية المجتمع .
- ٦ - اهتمام ديوان الضرائب في الآونة الأخيرة بالتدريب .
- ٧ - خلو المكتبة السودانية من الدراسات الخاصة بالتدريب وفعاليتها في تنمية الموارد البشرية .

أهداف البحث :

- ♦ توضيح إمكانية دفع وظيفة الموارد البشرية من إطار الخدمة إلى الإطار الاستراتيجي .
- ♦ تسليط الضوء على إمكانية توفير قاعدة بيانات أساسية تسمح بالقيام بإجراءات تحسين أداء الموارد البشرية وتساعد على تحسين كفاءة وظيفة الموارد البشرية .
- ♦ محاولة وضع قيمة للعاملين كأصول في المنظمة .
- ♦ التعرف على أهمية التدريب وأثره في رفع كفاءة العاملين بديوان الضرائب بصفة خاصة والمؤسسات الحكومية بصفة عامة والتعرف على الدور الذي يلعبه معهد ديوان الضرائب ومساهمته في تنمية القوى البشرية بالديوان .

الفرضيات :

تسعى الدراسة لاختيار صحة الفرضيات الآتية :

- ١ - هناك علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الموظف المتدرب بمعهد ديوان الضرائب وتوسيع المظلة الضريبية .
- ٢ - هناك علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة برامج التدريب وتنمية قدرات ومهارات الأفراد .
- ٣ - فقدان المنهجية العلمية في العملية التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل موضوعي وعلمي له الأثر السلبي في الاستفادة من برامج التدريب المقدمة بالمعهد .

منهجية البحث :

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الأحداث ثم عرض البيانات وتستخدم الدراسة وسيلتي الاستبيان والمقابلة لمزيد من المعلومات حول موضوع البحث إضافة إلى الاستعانة بمصادر البيانات الأولية والثانوية التي تناولت موضوع البحث .

حدود البحث :

الحدود المكانية : معهد ديوان الضرائب - الخرطوم .

الحدود الزمانية : من ١٩٩٩م - ٢٠٠٤م .

تصميم البحث :

تمهيد

خطة البحث

الفصل الأول : استراتيجية الموارد البشرية .

المبحث الأول : التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية .

المبحث الثاني : فعالية التدريب .

المبحث الثالث : أثر التدريب في تطوير الأداء .

الفصل الثاني : واقع التدريب في ديوان الضرائب .

المبحث الأول : التدريب في السودان بالمؤسسات العامة والتطور

التاريخي له وأهميته في ديوان الضرائب .

المبحث الثاني : إدارات التدريب بديوان الضرائب .

الفصل الثالث : تحليل البيانات واختيار الفروض .

المبحث الأول : المنهجية وتحليل البيانات .

المبحث الثاني : اختيار الفروض .

الخاتمة .

النتائج والتوصيات .