

الاستبيان
القسم الأول
بيانات عامة عن العينة

يرجى التفضل بوضع علامة (√) :

- ١ - اسم الإدارة :
- ٢ - اسم القسم :
- ٣ - الوظيفة الحالية :
- ٤ - المؤهل العلمي :
أ/ بكالوريوس () ب/ ماجستير () ج/ دكتوراه ()
- ٥ - سنوات الخبرة :
أ/ ٣ سنوات وأقل () ب/ ٣ سنوات حتى ٧ سنوات ()
ج/ أكثر من ثمانية سنوات ()
- ٦ - الفئة العمرية :
أ/ ٣٠ سنوات وأقل () ب/ من ٣١ حتى ٤٠ سنة ()
ج/ من ٤١ إلى ٥٠ سنة () د/ أكثر من ٥٠ سنة ()

القسم الثاني
بيانات خاصة عن العينة

يرجى التفضل بوضع علامة (√) للإجابة التي ترونها :

البيانات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١ - أهمية التخطيط الاستراتيجي في العملية الإدارية					
٢ - أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية					
٣ - تعتبر الموارد البشرية أهم عناصر المنافسة					
٤ - أهمية المدير الاستراتيجي ذو الكفاءة والتفكير المتطور					
٥ - أهمية تدريب العاملين في مدخل الخدمة					
٦ - التدريب يزيد المعرفة ويصقل المهارة ويغير السلوك للعاملين					
٧ - أهمية تحديد المعرفة عن طريق التدريب المستمر					
٨ - تتحقق التنمية الإدارية من خلال التعليم والتدريب					
٩ - تغير الكيفية التي يتم بها تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم عناصر العملية التدريبية					
١٠ - يجب أن يعتمد اختيار الفئة المستهدفة للتدريب على حاجتها الحقيقية للتدريب					
١١ - يواجه التدريب كثيراً من التحديات في ظل المتغيرات الدولية					
١٢ - هناك علاقة مباشرة بين تطوير الأداء وتدريب العاملين					
١٣ - أهمية تدريب الموارد البشرية بالسودان للنهوض بالأداء ومواكبة عالمية الكفاءات					
١٤ - يعتبر العاملين بديوان الضرائب شريحة هامة تؤثر في اقتصاد الدولة					
١٥ - يجب الاهتمام بالموارد البشرية بالديوان لحاجة المهام المطلوبة منهم					
١٦ - مساهم معهد ديوان الضرائب في تدريب العاملين					
١٧ - الدور النمطي للإدارات الخاصة بالتدريب في ديوان الضرائب					
١٨ - هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الموظف المتدرب بمعهد ديوان الضرائب وتوسيع المظلة الضريبية					

البيانات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١٩ - البرامج التي يقدمها معهد ديوان الضرائب لا تفي بحاجة العاملين بالديوان					
٢٠ - هناك علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة برامج التدريب وتنمية قدرات ومهارات الأفراد بالديوان					
٢١ - لا يعتمد معهد ديوان الضرائب على المنهج العلمي المدروس والخطط المستقبلية في وضع برامجه التدريبية					
٢٢ - لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالديوان بصورة علمية مدروسة					
٢٣ - لا يتم تحديد الفئة المستهدفة للتدريب بصورة علمية من قبل إدارات التدريب ولا يوجد انسجام بين أفرادها					
٢٤ - لا يستعين معهد ديوان الضرائب بمدرّبين متخصصين بل يكتفي في كثير من البرامج ببعض مدراء الإدارات للقيام بتدريب البرامج التي يقدمها					
٢٥ - فقدان المنهجية العلمية في العملية التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل موضوعي وعلمي له الأثر السلبي في الاستفادة من برامج التدريب بالمعهد					
٢٦ - تتجاهل إدارات التدريب وإدارة معهد التدريب بديوان الضرائب فئة صغار الموظفين والوظائف العمالية بالديوان					
٢٧ - يحتاج الديوان لإدارة تدريبية متخصصة ومؤهلة .					
٢٨ - أهمية الارتقاء بمعهد ديوان الضرائب وتطوير هيكله يأخذ حيز مع المعاهد العليا في السودان					
٢٩ - أهمية أن ترفع الإدارة العليا بالديوان أيديها عن العملية التدريبية وتتركه لأهله وخاصته					
٣٠ - أهمية الاستفادة من التغذية المرتدة للتدريب وتقييم التدريب بالديوان					