

إستراتيجيتنا :

أدركت الحكومة ممثلة في وزارة المالية أهمية التدريب كمنشأ مؤثر في تنفيذ برنامج الإصلاح المالي والإداري والاقتصادي منذ عام 1995م فجعلته أحد المكونات الرئيسية لإستراتيجيتنا لإصلاح إدارة المالية العامة الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (253) لسنة 2005م وقد استقيننا منها إستراتيجيتنا العامة والتي تحددت في " وفائنا بالاحتياجات التدريبية للعاملين في إدارة المالية العامة والمتعاملين معها " وبذلك فإن برامج التدريب الإستراتيجية بالمعهد على النحو الآتي:

1. إعداد الموازنة العامة للدولة.
2. تنفيذ الموازنة العامة للدولة ويشمل:
 - 2-1 النظام المحاسبي الحكومي.
 - 2-2 النظام المحاسبي الموحد.
3. الرقابة المالية والمراجعة الداخلية.
4. المناقصات والمزايدات والمخازن الحكومية.
5. المهارات الإدارية والاقتصادية.
6. القدرات الفنية وتشمل:
 - □ 6-1 مهارات استعمال الحاسوب.
 - □ 6-2 مهارات اللغة الإنجليزية.

سياساتنا العامة

نسعى لمواكبة الاتجاهات المعاصرة في تنمية الموارد البشرية فنعمل وفق إطار منهجي يعتمد على مراحل العملية التدريبية ذاتها كأساس للسير باتجاه الفعلية الحقيقية لبرامجنا التدريبية. ونتعامل مع التدريب كمنظومة متكاملة حيث تمر دورة التدريب في المعهد وفقا للسياسات التنفيذية الآتية:

أولاً: تخطيط التدريب :

في هذه المرحلة يتم التأكيد من ارتباط التدريب بأهداف وسياسات الوزارة فقبل أن نضع خطتنا التدريبية نقوم بالتواصل مع كافة مستويات القطاعات المستهدفة لإشراكها في عملية وضع الخطة. وبما أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تمثل المدخلات الأساسية لنظام التدريب فقد قمنا بتطوير أساليب فعالة لتحديد الاحتياجات التدريبية نتعرف بها على جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بهدف تطوير أدائهم والسيطرة على المشاكل التي تعترض الأداء. ونسعى في هذه المرحلة إلى إيجاد إجابات واضحة عن الأسئلة الآتية:

1. ما هي المشكلة القائمة (فجوة الأداء)؟
2. من هم الأفراد الذين يلزم تدريبهم ؟
3. متى يلزم التدريب ؟ وأين ؟
4. ما هو محتوى البرنامج التدريبي والوسائل المساعدة ؟ وكم مدته ؟
5. ما هي الآثار المترتبة على التدريب ؟ ومتى ستتحقق ؟

ثانياً : تصميم المنهج التدريبي :

نعتمد في هذه المرحلة على مخرجات المرحلة السابقة ونقوم بالترجمة الفعلية للاحتياجات التدريبية ونحدد ما يأتي :

1. محتوى المادة التدريبية ومعيّنات التدريب.
2. مدة وزمان ومكان التدريب.
3. المدربين والمتدربين.
4. أسبقيات التدريب وفقاً لجدول زمني.
5. موازنة التدريب.
6. أسس وأساليب التقويم.

ثالثاً : تنفيذ التدريب :

نضع المرحلتين السابقتين موضع التطبيق ونقوم بما يأتي:

1. تحديد بدء وانتهاء البرنامج التدريبي.
2. تهيئة المكان المناسب للتدريب.
3. إعداد المادة العلمية وتهيئة بيئة التدريب.
4. تنظيم وإدارة البرنامج التدريبي.
5. بدء مرحلة التقويم.

رابعاً: تقويم التدريب

في هذه المرحلة نقيس ونقيم نتائج وفعالية التدريب بأدوات الاستقصاءات المناسبة لتتعرف على الآتي:

1. ردود فعل المتدربين.
 2. مدى اكتساب المعارف والمعلومات.
 3. مدى اكتساب السلوك المستهدف.
 4. النتائج النهائية والتكلفة والعائد (التغير في الأداء).
- نتوصل من خلال ما سبق إلى معرفة الايجابيات والسلبيات في برامجنا والناحرافات التي لم تعالج بالتدريب. وعادة ما نستفيد من المعلومات المرتردة في تحسين أدائنا وتطوير مناهج التدريب.
- أنشطتنا

إضافة إلى ما ورد في إستراتيجيتنا من برامج تدريبية فإن المعهد بالتعاون مع شركاء العمل (وفقاً لدليل المعهد التدريبي) يقدم الأنشطة والمفعليات التالية:-

البرامج التدريبية

- 1- تدريب المدربين .
- 2- التحليل المالي .
- 3- دراسة الجدوى وإدارة المشروعات العامة .
- 4- تنمية المهارات الإدارية .
- 5- التحليل الاقتصادي الكلي .
- 6- المحاسبة النفطية .
- 7- مهارات إعداد التقارير (المالية والإدارية) .
- 8- التحليل الإحصائي SPSS .

الندوات وورش العمل :

- إحصاءات مالية الحكومة .
- نظام الخزانة العامة .
- إدارة الأداء الحكومي
- إدارة النقدية .
- الإدارة الحكومية الرشيدة .
- التنبؤ بالإيرادات .
- إدارة المشروعات الاستثمارية الحكومية .
- المشافضية المالية .
- طرق وأساليب تنفيذ العمل الرقابي .
- سوق الأوراق المالية .
- المسقوف التأشيرية والموازنات التقديرية .

الدراسات والابحاث

يقدم المعهد الخدمات البحثية والدراسات العلمية في العلوم المالية والاقتصادية والتدريب وما يرتبط بذلك من علوم. ويشارك المعهد عبر منسوبيه بأوراق عمل في اللقاءات والمؤتمرات المحلية والدولية في كافة المواضيع التي تقع في نطاق اختصاصه.