

مركز تطوير الكوادر - خطة العمل (عمان)

1. الملخص التنفيذي

1.1 نظرة عامة على المشروع

يُعد مركز تطوير الكوادر (SDC) مؤسسة تدريب مهني وتطوير مهارات القوى العاملة مقرها سلطنة عمان، وتركز على رفع كفاءة الموظفين، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز قابلية التوظيف في مختلف القطاعات. يقدم المركز دورات قصيرة المدى، وبرامج شهادات، وتدريبًا مؤسسيًا، وورش عمل مخصصة لتطوير المهارات، بما يتواافق مع احتياجات سوق العمل العماني وأهداف تنمية القوى العاملة الوطنية.

يستهدف المركز الخريجين الجدد، والموظفين العاملين، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والشركات الكبرى، والجهات الحكومية وشبه الحكومية، مع التركيز على التدريب العملي القائم على النتائج، بدلاً من التعليم الأكاديمي النظري .البحث.

1.2 أهداف المشروع

- تأسيس مركز تطوير كوادر مسجل قانونياً في سلطنة عمان
- تقديم برامج تدريبية مرتبطة باحتياجات سوق العمل وأرباب العمل
- بناء شراكات مع الشركات لتنفيذ برامج تدريب مؤسسية وداخلية
- دعم التعلمين من خلال رفع مهارات الكوادر الوطنية
- تحقيق الاستدامة المالية خلال أول 12-18 شهراً من التشغيل

1.3 الخدمات المقدمة (بصورة عامة)

- التدريب على المهارات المهنية (المهارات الناعمة والاستعداد لسوق العمل)
- برامج المهارات التقنية والرقمية
- تطوير الإدارة والقيادة
- التدريب المؤسسي وورش العمل المخصصة
- دورات قصيرة قائمة على الشهادات
- برامج دعم التدريب العملي وقابلية التوظيف (مرحلة لاحقة)

1.4 السوق المستهدف

- الخريجون الجدد الباحثون عن مهارات التوظيف
- الموظفون الراغبون في تطوير مسارهم الوظيفي
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحتاج إلى تدريب ميسور التكلفة
- المؤسسات الكبيرة التي تتطلب حلول تدريب مخصصة
- الجهات الحكومية وشبه الحكومية

1.5 نموذج العمل

- إيرادات الدورات المفتوحة للتسجيل
- عقود التدريب المؤسسي والاتفاقيات طويلة الأجل
- باقات تدريب مخصصة حسب احتياجات الجهات

• رسوم الشهادات والتقدير

1.6 الهيكل القانوني والتسجيل (عمان)

يمكن تسجيل مركز تطوير الكوادر كالتالي: - مناسبة فردية (SPC) - مناسبة لمالك واحد وبكلفة أقل - شركة ذات مسؤولية محدودة (LLC) - مناسبة للشركات وقابلية التوسيع

سيتم إتمام التسجيل عبر مركز سند، مما يوفر عملية تأسيس اقتصادية.

التكلفة التقديرية للتسجيل والرسوم الحكومية الأساسية: - مؤسسة فردية: 100 - 300 ريال عماني - شركة ذات مسؤولية محدودة: 300 - 500 ريال عماني

(لا تشمل التأشيرات، إيجار المقر، والاعتمادات التخصصية)

1.7 الرؤية والرسالة

الرؤية: أن يصبح المركز شريكاً موثوقاً في تطوير القوى العاملة، ويساهم في إعداد كوادر عمانية ماهرة وجاهزة للمستقبل.

الرسالة: تقديم تدريب عملي ومتواافق مع متطلبات القطاعات المختلفة، يساهم في تعزيز كفاءة الموظفين، وتطوير مساراتهم المهنية، وتحسين أداء المؤسسات.

2. تفاصيل المشروع - الأهداف، القيمة المقترحة، الخدمات، المراقب والهيكل التنظيمي

2.1 أهداف المشروع

الأهداف قصيرة المدى (السنة الأولى) - إكمال التسجيل القانوني والترخيص لمراكز تطوير الكوادر في سلطنة عمان - تأمين مقر تدريسي مناسب في مسقط أو إحدى المدن الحضرية الرئيسية - إطلاق البرامج التدريبية الأساسية بما يتواافق مع احتياجات السوق - بناء شراكات مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجهات المحلية - تحقيق نقطة التعادل التشغيلي خلال فترة تتراوح بين 12-18 شهراً

الأهداف متوسطة المدى (الستة 3-2) - توسيع نطاق الدورات لتشمل مهارات متقدمة ومتخصصة - تقديم عقود تدريب مؤسسيّة بنظام الاتفاقيات طويلة الأجل - بناء قاعدة من المدربين المحليين والدوليين المعتمدين - ترسیخ مكانة المركز كمزود تدريب معترف به لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الأهداف طويلة المدى (السنوات 4-5) - السعي للحصول على اعتمادات محلية وإقليمية حيثما ينطبق - إطلاق برامج تدريب إلكترونية وهجينة - التوسيع إلى مدن أخرى مثل صفار وصلالة - تمويع المركز كشريك استراتيجي لتطوير القوى العاملة لدى المؤسسات الكبرى

2.2 القيمة المقترحة

يُوفّر مركز تطوير الكوادر تدريبياً عملياً، ومتواافقاً مع متطلبات القطاعات المختلفة، ومبنياً على تحقيق نتائج ملموسة، بهدف تحسين أداء الموظفين وقابليتهم للتوظيف بشكل مباشر.

محركات القيمة الأساسية: - مناهج تدريبية مرتبطة باحتياجات السوق وبمشاركة أصحاب العمل - برامج تدريب قصيرة العدة وعالية الأثر - تسعير مناسب للأفراد والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - حلول تدريب مؤسسية مخصصة حسب احتياج كل جهة - التركيز على المهارات العملية بدلاً من الطرح النظري

2.3 الخدمات ومحفظة البرامج التدريبية (بالتفصيل)

أولاً: التدريب على المهارات المهنية والناعمة - مهارات التواصل والكتابة المهنية - العروض التقديمية وفن الإلقاء - أخلاقيات العمل والاحترافية الوظيفية - التميز في خدمة العملاء - إدارة الوقت ورفع الإنتاجية

ثانياً: المهارات الرقمية والتكنولوجية - أساسيات تقنية المعلومات والمهارات الرقمية - برامح مايكروسوفت أوفيس وأدوات الإنتاجية - مبادئ البيانات وإعداد التقارير - مقدمة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في الأعمال

ثالثاً: تطوير الإدارة والقيادة - برامج المدراء الجدد - قيادة الفرق وتحفيز الموظفين - إدارة وتقدير الأداء - حل النزاعات وإدارة الخلافات

رابعاً: التدريب المؤسسي والبرامج المخصصة - تحليل الاحتياجات التدريبية - ورش عمل داخل مقرات الجهات - برامج مهارية حسب القطاع - اتفاقيات تدريب سنوية طويلة الأجل

2.4 نموذج تقديم التدريب

- التدريب الحضوري: جلسات تفاعلية بإشراف مدربين مختصين
- التدريب الإلكتروني: جلسات مباشرة عبر الإنترنت ومحفوظ مسجل
- النموذج الهجين: مزيج من التدريب الحضوري والإلكتروني
- التدريب المؤسسي في موقع الجهة: تنفيذ البرامج داخل مقرات العملاء

2.5 المراافق ومتطلبات البنية الأساسية

المقر التدريبي - قاعات تدريب تتسع لـ 15-25 متدرجاً في القاعة الواحدة - معمل حاسب آلي صغير (اختياري وقابل للتوسيع) - مكتب للمدربين والإدارة - منطقة استقبال وانتظار

التجهيزات والأدوات - أجهزة عرض أو شاشات ذكية - سبورات وألواح ورقية - أجهزة حاسب محمولة أو مكتبة (للدورات التقنية) - إنترنت عالي السرعة - نظام إدارة تعلم (مرحلة لاحقة)

2.6 الهيكل التنظيمي والموارد البشرية

الهيكل العبدائي للفريق - مدير المركز / المالك: التخطيط الاستراتيجي، الشراكات، والالتزام التنظيمي - مسؤول تطوير الأعمال: بناء العلاقات وتنمية الإيرادات - مدير / منسق التدريب: جدولة الدورات، تنسيق المدربين، وضبط الجودة - المدربون / المعيّرون (بعقود): تقديم المحتوى والتقييم والتغذية الراجعة - موظف الإدارة والمعيّرات: تسجيل المدربين والتواصل مع الجهات

2.7 التكاليف الشهرية التقديرية للموظفين (المراحل الأولى)

المسقى الوظيفي	التكلفة الشهرية التقديرية (ريال عماني)
مدير التدريب	600 - 400

التكلفة الشهرية التقديرية (ريال عُماني)	المسقى الوظيفي
400 - 250	موظف إدارة / مبيعات
800 - 300	مدربون بعقود
إجمالي الرواتب التقديرية	1,800 - 950

3. تحليل SWOT - نقاط القوة، نقاط الضعف، الفرص والتهديدات

3.1 نقاط القوة

ملاءمة عالية لاحتياجات السوق
 البرامج التدريبية مصممة بشكل مباشر لتلبية احتياجات أصحاب العمل، مع التركيز على المهارات العملية القابلة للتطبيق الفوري في بيئة العمل.

انخفاض متطلبات رأس المال مقارنة بالمؤسسات التعليمية
 لا يتطلب المركز مختبرات متقدمة أو التزامات طويلة الأجل مع كوادر أكاديمية دائمة، مما يقلل من التكاليف التشغيلية.

مرنة في نماذج تقديم التدريب
 القدرة على تقديم التدريب الحضوري، والإلكتروني، والهجين، إضافة إلى التدريب داخل مقرات الجهات.

نموذج عمل قابل للتتوسيع
 سهولة التوسيع من خلال إضافة برامج جديدة، ومدربين إضافيين، والتوسيع الجغرافي دون زيادة كبيرة في التكاليف.

التوافق مع أهداف التعمين وتنمية القوى العاملة
 انسجام واضح مع الأولويات الوطنية في تطوير المهارات ورفع جاهزية الكوادر العمانية.

3.2 نقاط الضعف

ضعف العلاقة التجارية في المراحل الأولى
 قلة السمعة والانتشار في البداية قد تؤدي إلى بطء في استقطاب العملاء المؤسسين.

الاعتماد الكبير على جودة المدربين
 تعتمد جودة التدريب بشكل أساسي على كفاءة وخبرة المدربين وأسلوب تقديمهم.

تبذبذب الإيرادات
 الدورات المفتوحة للتسجيل قد تتأثر بالمواسم وفترات الركود.

محدودية الاعتماد الأكاديمي في البداية
 غياب الاعتمادات الرسمية في المراحل الأولى قد يؤثر على ثقة بعض العملاء.

3.3 الفرص

الطلب المتزايد على رفع المهارات وإعادة التأهيل
 التحول الرقمي والأنترنت يرتفعان الحاجة إلى التعلم المستمر وتطوير المهارات.

فجوة التدريب لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
العديد من هذه المؤسسات تفتقر إلى برامج تدريب داخلية وتحث عن حلول خارجية ميسورة التكلفة.

عقود التدريب المؤسسي طويلة الأجل
توفير اتفاقيات تدريب مستمرة يساهم في استقرار الإيرادات.

المشاريع الحكومية وشبه الحكومية
إمكانية المشاركة في مبادرات تطوير القوى العاملة الوطنية.

التوسع في التعليم الإلكتروني والهجين
الوصول إلى متربين خارج النطاق الجغرافي للمركز.

3.4 التهديدات

المنافسة من معاهد تدريب قائمة
المعاهد المعروفة قد تستحوذ على العقود الكبرى مع الشركات.

حساسية الأسعار
قد يتعدد الأفراد والمؤسسات الصغيرة في دفع أسعار مرتفعة.

توفر واستبقاء المدربين المؤهلين
قلة المدربين ذوي الكفاءة العالية قد تؤثر على استقرارية الجودة.

التغيرات التنظيمية أو التشريعية
أي تحدث في لوائح التدريب أو التعليم قد يزيد من تكاليف الالتزام.

3.5 الدلالات الاستراتيجية لتحليل SWOT

- الاستفادة من نقاط القوة عبر إبراز الطابع العملي والنتائج الملموسة للتدريب.
- معالجة نقاط الضعف من خلال اختيار مدربين بعناية وتنفيذ برنامج تجربية.
- استغلال الفرص بالتركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعقود طويلة الأجل.
- تقليل التهديدات عبر التميز في المحتوى، وبناء الشراكات، وتقديم تسعير مرن.

4. التوقعات العالمية - تكاليف التأسيس، المصاريف التشغيلية وتوقعات 5 سنوات

جميع الأرقام الواردة تقدرية وبالریال العماني، وتم إعدادها بصورة محافظة. تعتمد التوقعات على تنفيذ منضبط، ونمو مرطلي، والتركيز على سوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4.1 تكاليف التأسيس لمرة واحدة (الاستثمار الأولي)

أولاً: التسجيل القانوني والإجراءات الرسمية (عمان)

البند	التكلفة التقديرية (ريال عُماني)	ملاحظات
جز الاسم التجاري	20 - 10	وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار
السجل التجاري	150 - 30	رسوم مخفضة
عضوية غرفة التجارة	200 - 100	لمدة 2-1 سنة
رسوم خدمات سند	100 - 50	تختلف حسب المركز
رخصة بلدية	150 - 50	نشاط تدريبي
إجمالي تكلفة التسجيل	500 - 100	مؤسسة فردية أو شركة ذات مسؤولية محدودة

ثانياً: تجهيز المكتب ومرافق التدريب

البند	التكلفة التقديرية (ريال عُماني)
إيجار المكتب (تأمين 3 أشهر)	1,800 - 900
تجهيز القاعات والأثاث	1,500 - 800
أجهزة عرض / شاشات (عدد 2)	900 - 500
أجهزة حاسب / لابتوب	1,200 - 600
الشبكة والإنترنت	300 - 150
اللوحات التعريفية والهوية	400 - 200
الإجمالي الفرعي - المرافق	6,100 - 3,150

ثالثاً: تكاليف ما قبل الافتتاح والتشغيل الأولي

البند	التكلفة التقديرية (ريال عُماني)
التسويق الأولي وحملة الإطلاق	700 - 300
الموقع الإلكتروني ونظام إدارة التعلم (أساسي)	800 - 300
استقطاب المدربين والمواد التدريبية	500 - 200
الإعداد القانوني والمحاسبي	400 - 200
مخصص الطوارئ	1,000 - 500
الإجمالي الفرعي - ما قبل الافتتاح	3,400 - 1,500

إجمالي تكلفة التأسيس التقديرية - الحد الأدنى: حوالي 5,000 ريال عُماني - الحد الأعلى: حوالي 10,000 ريال عُماني

4.2 المصاروفات التشغيلية الشهرية

فئة المصاروف	التكلفة الشهرية التقديرية (ريال عُماني)
الرواتب والأجور	1,800 - 950
إيجار المكتب	600 - 300
أتعاب المدربين (متغيرة)	800 - 300
الخدمات والإنترنت	150 - 80
التسويق والعروض	300 - 120
البرمجيات والاشتراكات	120 - 50
مستلزمات مكتبية ومتفرقات	150 - 80
إجمالي المصاروفات الشهرية	3,920 - 1,880

4.3 نموذج الإيرادات وافتراضات التسعيـر

الدورات المفتوحة للتسجيل - متوسط رسوم الدورة: 120 - 250 ريال عُماني للمشارك - متوسط عدد المشاركين في الدفعـة: 15 - 20 - عدد الدورات شهرياً: 4 - 8 دورات

التدريب المؤسسي - ورشة نصف يوم: 600 - 1,200 ريال عُماني - ورشة يوم كامل: 1,200 - 2,500 ريال عُماني - عقود تدريب شهرية (اتفاقيات): 1,500 - 4,000 ريال عُماني

4.4 توقعات الإيرادات الشهرية

السيناريو	الإيرادات الشهرية (ريال عُماني)
متـفـظ	3,000 - 2,200
متـوقـع	6,000 - 4,000
متـفـائـل	10,000 - 7,000

4.5 صافي الربح / الخسارة الشهرية التقديرية

السيناريو	الإيرادات	المصاروفات	النتـيـجة الصـافـية
متـفـظ	2,500	3,200	(700)
متـوقـع	5,000	3,000	2,000
متـفـائـل	8,500	3,800	4,700

4.6 تحليل نقطة التعادل

· متوسط صافي الربح الشهري المتـوقـع: 1,800 - 2,500 ريال عُماني

• إجمالي الاستثمار الأولي: 5,000 - 10,000 ريال عماني

الفترة التقديرية للوصول إلى نقطة التعادل: من 6 إلى 12 شهراً

4.7 التوقعات المالية لخمس سنوات (ملخص)

السنة	الإيرادات (ريال عماني)	صافي الربح (ريال عماني)
السنة الأولى	18,000 - 12,000	65,000 - 55,000
السنة الثانية	30,000 - 20,000	95,000 - 80,000
السنة الثالثة	45,000 - 35,000	135,000 - 115,000
السنة الرابعة	65,000 - 50,000	190,000 - 160,000
السنة الخامسة	95,000 - 70,000	+220,000

تفترض السنوات من الثالثة إلى الخامسة وجود عقود تدريب مؤسسية، وبرامج إلكترونية، والتوسيع إلى مدن جديدة.

5. تحليل العملاء - فئات المتدربين، العملاء المؤسسيين وتقسيم السوق

5.1 نظرة عامة على السوق (سياق سلطنة عمان)

يتميز سوق العمل في سلطنة عمان بقوة عاملة شابة، وتزايد مشاركة القطاع الخاص، مع تركيز وطني واضح على رفع المهارات والمعارف. تعزز المؤسسات بشكل متزايد إلى البرامج التربوية القصيرة، العملية، والقائمة على النتائج، بدلاً من البرامج الأكademie طويلة المدى. ويخلق ذلك طلبًا مستدامًا على مراكز تطوير الكوادر القادرة على تحقيق تحسن ملموس في الأداء الوظيفي.

تشمل العوامل الرئيسية المحدّدة للطلب:

- وجود فجوة مهارية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- التسارع في التحول الرقعي عبر مختلف القطاعات.
- نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحاجتها إلى حلول تدريب ميسورة التكلفة.
- متطلبات الامتثال المؤسسي وتحسين الأداء.

5.2 فئات المتدربين الأفراد

الفئة (أ): الخريجون الجدد - الملف التعريفي: - العمر: 21-25 سنة - المؤهل: دبلوم أو بكالوريوس - الحالة الوظيفية: غير موظف أو حديث التوظيف.

الاحتياجات والدوافع: - الجاهزية لسوق العمل - مهارات التواصل والاحترافية - مهارات رقمية عملية - **سلوك الشراء:** - حساسية عالية للسعر - التأثر بالشهادات والتوصيات ووسائل التواصل الاجتماعي - تفضيل الدورات القصيرة (من 2 إلى 10 أيام)

الفئة (ب): الموظفون العاملون - الملف التعريفي: - العمر: 25-45 سنة - جهة العمل: القطاع الخاص والقطاع الحكومي.

الاحتياجات والدوافع: - الترقّي الوظيفي - مهارات القيادة والإدارة - تحسين الأداء المهني - **سلوك الشراء:** - استعداد للدفع مقابل الجودة - غالباً ما تكون الدورات ممولة من جهة العمل - تفضيل أوقات المساء أو عطلة نهاية الأسبوع

5.3 العملاء المؤسسيون والجهات

الفئة (ج): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - صناع القرار: الملاك، المدراء العاملون - **الاحتياجات التدريبية:** - خدمة العملاء - المبيعات والتواصل - إنتاجية الفرق - **سلوك الشراء:** - التركيز على العيازانية - تفضيل التدريب المخصص وداخل مقر المؤسسة - الاهتمام ببيانات الأسعار

الفئة (د): الشركات الكبرى والجهات شبه الحكومية - صناع القرار: مدراء الموارد البشرية، مدراء التدريب - **الاحتياجات التدريبية:** - تطوير القيادات - الامتثال والمعايير المهنية - مهارات التحول الرقمي - **سلوك الشراء:** - إجراءات شراء رسمية - تفضيل المدربين ذوي الخبرة والبرامج المنظمة - عقود طويلة الأجل واتفاقيات مستمرة

5.4 ديناميكية المشتري مقابل المستخدم

الاعتبار الأساسي	المستخدم	المشتري
العائد على الاستثمار التدريبي	مدير الموارد البشرية	الموظفوون
التكلفة مقابل الفائدة	الموظفوون	مالك مؤسسة صغيرة
الأثر على المسار الوظيفي	نفسه	الفرد

5.5 احتياجات العملاء ونقاط الألم

الاحتياجات الأساسية: - مهارات عملية وجاهزة للتطبيق الوظيفي - مرونة في أوقات التدريب - تسعي مناسب - نتائج قابلة لقياس

نقاط الألم التي يعالجها المركز: - التدريب الأكاديمي العام غير المرتبط بالواقع العملي - طول مدة البرامج التدريبية - ضعف التخصيص حسب احتياجات الجهة - تفاوت جودة المدربين

5.6 شخصيات العملاء (نماذج توضيحية)

• الشخصية الأولى - عائشة (مديرة موارد بشرية، 38 عاماً):

- مسؤولة عن الخطط التدريبية السنوية
- تبحث عن شركاء تدريب موثوقيين
- تقدير التقارير ونتائج الأداء القابلة لقياس

• الشخصية الثانية - خالد (مالك مؤسسة صغيرة، 42 عاماً):

- يحتاج إلى تدريب فعال وبتكلفة مناسبة
- يفضل التدريب داخل مقر المؤسسة
- يركز على رفع الإنتاجية بشكل فوري

• الشخصية الثالثة - مريم (خريجة جديدة، 23 عاماً):

- تبحث عن مهارات تعزز فرص التوظيف
- حساسة للسعر

- تأثر بالشهادات والتوصيات

6. استراتيجية التسويق والمبيعات المختصة - التموضع، القنوات والنمو

6.1 التموضع وبناء المصداقية

بيان التموضع:

مركز تطوير كوادر عملي، قائم على النتائج، يقدم مهارات جاهزة للتطبيق الوظيفي وتحسيناً ملحوظاً في الأداء للأفراد والمؤسسات في سلطنة عُمان.

عوامل بناء المصداقية: - مدربون ذوو خبرة عملية وسجل مهني ثابت - مخرجات تعلم واضحة ومحددة لكل برنامج تدريسي - تقييمات قبل وبعد التدريب لقياس الأثر - شهادات إتمام، ودراسات حالة، وتوصيات العملاء

6.2 استراتيجية الاستهداف والرسائل

الفئة	الرسالة الرئيسية	عناصر الإثبات
الخريجون الجدد	جذب نفوسك لسوق العمل بسرعة	دورات قصيرة، شهادات
الموظفون	طريق مسارك المهني	عمق مهاري وتدريب قيادي
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	ارفع إنتاجية فريقك	تدريب مخصص وبأسعار مناسبة
الشركات الكبرى	تقديرات وتقديرات أداء	عائد استثماري تدريسي قابل للقياس

6.3 قنوات التسويق للأفراد (B2C)

الحضور الرقمي (أساسي) - موقع إلكتروني يتضمن جدول الدورات والتسجيل الإلكتروني - تحسين محركات البحث لكلمات التدريب في عُمان - الظهور على خرائط جوجل والتقييمات

وسائل التواصل الاجتماعي - لينكدإن (لبناء المصداقية المهنية) - إنستغرام (الترويج للدورات وقصص النجاح) - مقاطع فيديو قصيرة تعريفية بالبرامج والمدربين

الشراكات - الجامعات والكليات (برامج الخريجين) - الجمعيات الطالبية - معارض التوظيف

6.4 استراتيجية المبيعات للجهات (B2B)

نهج البيع المباشر - تحديد مدراء الموارد البشرية وملوك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - اجتماعات تعريفية وتحليل احتياجات تدريبية - عروض مخصصة وبرامج تجريبية

باقات الشركات - اتفاقيات تدريب سنوية - باقات تدريب حسب عدد الموظفين - خيارات تدريب حضوري وهجين وداخل مقبرة الجهة

إدارة العلاقات - تخصيص مسؤول حساب (مرحلة لاحقة) - اجتماعات مراجعة ربع سنوية - تقارير أداء وقياس نتائج

6.5 استراتيجية التسويق وبناء الاباقات

الدورات المفتوحة للتسجيل: - دورات قصيرة (2-3 أيام): 120 - 180 ريال عماني - برامج مهنية (5-10 أيام): 200 - 350 ريال عماني

التدريب المؤسسي: - ورشة نصف يوم: 600 - 1,200 ريال عماني - ورشة يوم كامل: 1,200 - 2,500 ريال عماني - اتفاقيات شهرية: 1,500 - 4,000 ريال عماني

الخصومات والحوافز: - خصومات التسجيل المبكر - تسويق خاص للكميات والجهات - مزايا ولاء للخريجين السابقين

6.6 الشراكات والتكامل مع المنظومة

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعيات الأعمال
- شركات التوظيف والموارد البشرية
- مزودو الحلول التقنية
- المبادرات الحكومية وبshire الحكومية (حيثما ينطبق)

6.7 توزيع ميزانية التسويق

- الإعلانات الرقمية: 120 - 200 ريال عماني شهرياً
- المحتوى والتصميم: 50 - 100 ريال عماني شهرياً
- الفعاليات والشراكات: 50 - 150 ريال عماني شهرياً

6.8 خارطة طريق النمو (5 سنوات)

السنة	محور التركيز	النتيجة
السنة الأولى	بناء العلامة	تسجيلات مستقرة
السنة الثانية	عقود مؤسسية	استقرار الإيرادات
السنة الثالثة	توسيع السوق	برامج إلكترونية
السنة الرابعة	مدن جديدة	حضور إقليمي
السنة الخامسة	الاعتماد	ثقة مؤسسية

7. الخلاصة وخارطة التنفيذ

7.1 الجدول الزمني التنفيذي (بصورة عامة)

المرحلة	المدة
التسجيل والترخيص	4-2 أسابيع
تجهيز المقر	4-6 أسابيع
استقطاب المدربين	3-2 أسابيع

المرحلة	المدة
البرامج التجريبية	شهر واحد
التشغيل الكامل	الشهر الثالث

7.2 الخلاصة النهائية

يقدم مشروع مركز تطوير الكوادر فرصة استثمارية منخفضة رأس المال، عالية الأثر، وقابلة للتوسيع، ومتواقة مع أولويات سلطنة عُمان في تنمية القوى العاملة. ومن خلال التنفيذ المنضبط، والاعتماد على مدربين ذوي جودة عالية، وقد تم تدريب عملي قائم على النتائج، يمكن للمركز تحقيق ربحية مستدامة خلال عامه الأول، والتوسيع لاحقاً ليصبح شريكاً تدريبياً معترفاً به على المستوى الوطني.