

# مركز اكتشاف وتطوير المواهب (TDDC)

## 1. الملخص التنفيذي

### 1.1 نظرة عامة على المفهوم

يُعد مركز اكتشاف وتطوير المواهب (TDDC) مؤسسة مهنية متخصصة تهدف إلى اكتشاف ورعاية وتطوير المواهب لدى الطلبة، الشباب، الخريجين، والموظفين العاملين. يعمل المركز على سد الفجوة بين الإمكانيات الكامنة والمهارات المطلوبة لسوق العمل من خلال الدمج بين التقييم، التدريب، الإرشاد، ومواءمة المسار المهني.

سيُعمل المركز بنموذج هجين يشمل: - برامج تدريب وتقييم حضورية - تعلم رقمي وبناء ملفات تعريف المواهب - شراكات مع الشركات والمؤسسات

تتمثل الرسالة الأساسية للمركز في دعم تنمية رأس المال البشري الوطني، مع العمل في الوقت نفسه كنشاط تجاري مستدام وقابل للتوسع.

### 1.2 بيان المشكلة

تشمل التحديات الرئيسية في السوق الحالي ما يلي: - وجود مواهب غير مكتشفة أو غير متوافقة مع المسارات المهنية المناسبة - الاعتماد على التعليم الأكاديمي وحده لا يضمن الجاهزية للتوظيف - معاناة أصحاب العمل في إيجاد كوادر جاهزة لسوق العمل - محدودية الإرشاد المهني المنهجي وأدوات تشخيص المهارات

يعالج مركز TDDC هذه الفجوات من خلال التقييمات المعتمدة على البيانات، ومسارات التطوير المنظمة، وبرامج التدريب المتوافقة مع احتياجات القطاعات المختلفة.

### 1.3 الحل المقدم

يقدم مركز TDDC حلاً متكاملاً يشمل: - اكتشاف المواهب من خلال التقييمات والاختبارات التشخيصية - خطط تطوير شخصية مخصصة - برامج تدريب قائمة على المهارات - تطوير المهارات السلوكية والقيادية - مواءمة المسار المهني والاستعداد للتوظيف

### 1.4 الفئات المستهدفة

- الطلبة (المدارس والجامعات)
- الخريجون الجدد
- الباحثون عن عمل
- الموظفون العاملون
- الشركات والمؤسسات
- الجهات الحكومية وشبه الحكومية

## 1.5 ملخص نموذج العمل

مصدر الإيرادات	الوصف
البرامج الفردية	تقييمات وبرامج تدريب مدفوعة
العقود المؤسسية	تطوير المواهب ورفع المهارات
الشراكات التعليمية	المدارس والجامعات
الشهادات	شهادات مهارة وكفاءات
الاشتراكات الرقمية	أدوات ومنصات تعلم عبر الإنترنت

## 1.6 الرؤية والرسالة

### الرؤية:

أن يكون المركز منصة إقليمية رائدة لاكتشاف وتطوير ومواءمة المواهب مع احتياجات سوق العمل المستقبلية.

### الرسالة:

تمكين الأفراد والمؤسسات من خلال اكتشاف المواهب بشكل منهجي، وتطوير المهارات المستهدفة، ومواءمة المسارات المهنية.

## 2. تعريف المشروع - الأهداف، القيمة المقترحة، ومحفظة الخدمات

### 2.1 الأهداف الاستراتيجية

**الأهداف قصيرة المدى (السنة الأولى):** - تسجيل وإطلاق مركز اكتشاف وتطوير المواهب كشركة فردية (SPC) أو شركة ذات مسؤولية محدودة (LLC) في سلطنة عُمان - إنشاء مقر فعلي للتدريب وإجراء التقييمات - تطوير أطر وأدوات أساسية لتقييم المواهب - استقطاب أول دفعة من الطلبة والخريجين والموظفين المهنيين - تأمين ما لا يقل عن 3-5 عملاء من المؤسسات أو الشركات

**الأهداف متوسطة المدى (السنين 2-3):** - توسيع نطاق الخدمات لتشمل برامج مواهب متخصصة حسب القطاعات - إطلاق منصة رقمية للتقييم وبناء ملفات المواهب والتعلم - عقد شراكات مع المدارس والجامعات ومعاهد التدريب - بناء علامة تجارية معروفة في مجال تشخيص وتطوير المواهب

**الأهداف طويلة المدى (السنين 4-5):** - تشغيل عدة مراكز في المدن الرئيسية - أن يصبح المركز شريك المواهب المفضل للشركات والجهات الحكومية - تقديم برامج شهادات واعتماد مهني - التوسع إقليميًا عبر الترخيص أو الشراكات

### 2.2 القيمة المقترحة

يقدم مركز اكتشاف وتطوير المواهب نهجًا منظمًا وقائمًا على الأدلة لاكتشاف وتطوير القدرات، متجاوزًا نماذج التدريب التقليدية.

**محركات القيمة الأساسية:** - تقييم المواهب القائم على البيانات - مسارات تطوير شخصية مخصصة - أطر مهارة متوافقة مع متطلبات القطاعات - نموذج تقديم هجين (حضور + رقمي) - نتائج قابلة للقياس للأفراد والمؤسسات

## 2.3 نظرة عامة على محفظة الخدمات

تنقسم خدمات مركز TDDC إلى خمسة محاور مترابطة ومتكاملة.

## 2.4 المحور الأول: اكتشاف المواهب والتقييم

**الهدف:** تحديد نقاط القوة، والإمكانات، والاستعدادات، وفجوات التطوير.

**تشمل الخدمات:** - اختبارات الاستعداد والقدرات المعرفية - التقييمات النفسية والسلوكية - تشخيص المهارات ورسم خرائط الكفاءات - تحليل أساليب التعلم والاهتمامات المهنية

**الفئات المستهدفة:** - الطلبة (الإرشاد المهني) - الخريجون (الجاهزية للتوظيف) - الشركات (تحديد المواهب)

## 2.5 المحور الثاني: برامج تطوير المواهب

**الهدف:** تحويل الإمكانات إلى أداء فعلي من خلال برامج تطوير منظمة.

**تشمل البرامج:** - تطوير المهارات الأساسية - المهارات التقنية والرقمية - تطوير القيادة والإدارة - المهارات السلوكية (التواصل، العمل الجماعي، المرونة)

**أساليب التنفيذ:** - ورش عمل حضورية - مختبرات عملية ومحاكاة - وحدات تعلم إلكترونية

## 2.6 المحور الثالث: مواءمة المسار المهني والجاهزية للتوظيف

**الهدف:** مواءمة قدرات الأفراد مع المسارات المهنية الأنسب لهم.

**تشمل الخدمات:** - تصميم خرائط ومسارات مهنية - إعداد السيرة الذاتية والمقابلات ومراكز التقييم - دعم التدريب العملي والتوظيف - برامج الجاهزية لأصحاب العمل

## 2.7 المحور الرابع: حلول الشركات والمؤسسات

**الهدف:** دعم المؤسسات في بناء كوادر بشرية جاهزة للمستقبل.

**تشمل الخدمات:** - تدقيق المواهب وتشخيص القوى العاملة - برامج رفع وإعادة تأهيل المهارات - بناء مسارات قيادية وخطط تعاقب - حلول تدريب مخصصة حسب احتياجات الجهة

## 2.8 المحور الخامس: منصة المواهب الرقمية (المرحلة الثانية)

**الهدف:** توسيع نطاق التأثير والوصول عبر التكنولوجيا.

**تشمل الخصائص:** - تقييمات وبناء ملفات مواهب عبر الإنترنت - لوحات تعلم شخصية - تتبع التقدم والتحليلات - اشتراكات مدفوعة للأفراد والشركات

### 3. تحليل السوق والقطاع - مشهد المواهب، الطلب، والاتجاهات

#### 3.1 مشهد المواهب والقوى العاملة (سياق سلطنة عُمان)

تشهد سلطنة عُمان تحولاً هيكلياً نحو اقتصاد قائم على المعرفة والمهارات. ويولي القطاعان العام والخاص اهتماماً متزايداً بالجاهزية الوظيفية والإنتاجية والمهارات المستقبلية، بدلاً من الاعتماد على المؤهلات الأكاديمية فقط. ويسهم هذا التحول في خلق طلب قوي على خدمات اكتشاف وتطوير المواهب المنظمة.

**السمات الرئيسية للمشهد المحلي:** - شريحة شبابية كبيرة تدخل سوق العمل سنوياً - تركيز متزايد على التوظيف في القطاع الخاص - فجوة مهارية بين مخرجات التعليم ومتطلبات الوظائف - طلب متنامٍ على رفع المهارات المستمر لدى الموظفين

#### 3.2 محركات الطلب

**أولاً: فجوة الانتقال من التعليم إلى التوظيف** - افتقار العديد من الخريجين للمهارات العملية الجاهزة لسوق العمل - محدودية الوصول إلى الإرشاد المهني المنهجي وأدوات التشخيص - استثمار أصحاب العمل بشكل كبير في التدريب بعد التوظيف

يعالج مركز TDDC هذه الفجوة من خلال إعداد الأفراد قبل دخولهم سوق العمل أو أثناء انتقالهم المهني.

**ثانياً: احتياجات الشركات لرفع وإعادة تأهيل المهارات** - تسارع التغيرات التقنية والتنظيمية - الحاجة إلى بناء مسارات قيادية وخطط تعاقب وظيفي - التركيز على الإنتاجية وليس العدد فقط

تلجأ المؤسسات بشكل متزايد إلى الاستعانة بمراكز متخصصة لتطوير المواهب.

**ثالثاً: مبادرات تنمية رأس المال البشري الوطنية** - أهداف التعمين وتوطين الوظائف - برامج تمكين الشباب ورفع قابليتهم للتوظيف - التعاون بين القطاعين العام والخاص في التدريب

تُساهم هذه المبادرات في خلق طلب مؤسسي طويل الأمد على شركاء محترفين في تطوير المواهب.

#### 3.3 تقسيم السوق المستهدف

##### السوق الفردي:

الشريحة	الحاجة	الاستعداد للدفع
طلبة المدارس	التوجيه المهني	متوسط
طلبة الجامعات	الجاهزية للتوظيف	متوسط
الخريجون الجدد	الاستعداد الوظيفي	مرتفع
الموظفون العاملون	التطور المهني	مرتفع

##### السوق المؤسسي:

الشريحة	نوع الخدمة	حجم العقود
الشركات	رفع المهارات والقيادة	متوسط - كبير
المدارس والجامعات	التقييمات والإرشاد	متوسط
الجهات الحكومية	برامج وطنية	كبير

### 3.4 حجم السوق (تقديري)

- يمثل المتعلمون الأفراد في المناطق الحضرية سوقًا واسعًا ومتكررًا
- تتراوح ميزانيات التدريب المؤسسي عادة بين 1-5% من إجمالي الرواتب
- غالبًا ما تمتد العقود المؤسسية لعدة سنوات

يوفر ذلك قاعدة إيرادات مستقرة تجمع بين الدخل قصير وطويل الأمد.

### 3.5 اتجاهات القطاع

- **التحول من التدريب إلى النتائج القابلة للقياس:** تطالب المؤسسات بعائد استثمار واضح ومؤشرات أداء محددة
- **التعلم المخصص وتحليلات المواهب:** تراجع فعالية البرامج الموحدة للجميع
- **نماذج التقديم الهجينة:** الدمج بين التعلم الحضوري والمنصات الرقمية
- **ثقافة التعلم المستمر:** رفع المهارات طوال المراحل المهنية

### 3.6 المشهد التنافسي

**المنافسون المباشرين:** - معاهد التدريب - مراكز الإرشاد والتدريب المهني - مزودو التعلم المؤسسي

**المنافسون غير المباشرين:** - الجامعات والكليات - منصات التعلم عبر الإنترنت

**الفجوات في العروض الحالية:** - ضعف عمق التشخيص - محدودية التخصيص - غياب الدعم المتكامل لدورة حياة المواهب

### 3.7 الميزة التنافسية لمركز TDDC

- نموذج متكامل يبدأ بالاكشاف وينتهي بالتطوير
- قاعدة قوية للتقييم والتشخيص
- برامج قابلة للتخصيص حسب الفئة والقطاع
- قابلية توسع عالية عبر النموذج الهجين
- تركيز واضح على النتائج ومواءمة المواهب

## 4. نموذج العمل ومصادر الإيرادات

### 4.1 نظرة عامة على نموذج العمل

يعمل مركز اكتشاف وتطوير المواهب (TDDC) وفق نموذج هجين يجمع بين التعامل المباشر مع الأفراد (B2C) والتعاقد مع الشركات والمؤسسات (B2B). يتيح هذا التنوع تقليل مخاطر الإيرادات، وضمان تدفقات مالية متكررة، ودعم قابلية التوسع على المدى الطويل.

**السمات الأساسية للنموذج:** - عروض متعددة المستويات (من برامج دخولية إلى برامج متميزة) - قيمة قائمة على النتائج وليس مجرد التدريب - مزيج من رسوم لمرة واحدة وعقود متكررة - تقديم حضوري مدعوم بقابلية التوسع الرقمي

### 4.2 مصادر الإيرادات (بالتفصيل)

#### أولاً: مصادر الإيرادات الفردية (B2C)

**حزم تقييم وبناء ملفات المواهب** - اختبارات القدرات، والتقييمات النفسية، وتشخيص المهارات - رسوم لمرة واحدة لكل مشارك - تسعير إرشادي: 30 - 80 ريالاً عُمانياً لكل حزمة تقييم

**برامج التطوير والتدريب** - دورات قصيرة (2-5 أيام) - مسارات تطوير متعددة الأسابيع

**تسعير إرشادي:** - البرامج القصيرة: 60 - 150 ريالاً عُمانياً - المسارات الشاملة: 250 - 600 ريال عُمانياً

**خدمات مواءمة المسار المهني والجاهزية للتوظيف** - تخطيط المسار المهني - إعداد السيرة الذاتية والمقابلات - الجاهزية لمراكز التقييم - تسعير إرشادي: 50 - 200 ريال عُمانياً للحزمة

**الشهادات والأوسمة المهارية** - شهادات قائمة على الكفاءة - توثيق مدعوم بالتقييم - تسعير إرشادي: 40 - 120 ريالاً عُمانياً لكل شهادة

#### ثانياً: مصادر الإيرادات المؤسسية (B2B)

**عقود التدريب المؤسسي** - برامج رفع وإعادة تأهيل المهارات - تطوير القيادات - عقود سنوية أو حسب المشروع - قيمة إرشادية للعقد: 3,000 - 25,000 ريال عُمانياً

**تحقيق المواهب وتشخيص القوى العاملة** - تحليل فجوات المهارات - تقييم الإمكانيات القيادية - الجاهزية للتعاقب الوظيفي - تسعير إرشادي: 2,000 - 10,000 ريال عُمانياً لكل مشروع

**الشراكات المؤسسية (المدارس والجامعات)** - تقييمات الطلبة - برامج الجاهزية المهنية - اتفاقيات خدمة سنوية - تسعير إرشادي: 5,000 - 20,000 ريال عُمانياً لكل مؤسسة

**البرامج الحكومية وشبه الحكومية** - مبادرات تطوير الشباب - مشاريع التوظيف الوطنية - عقود متعددة السنوات - قيمة إرشادية: 20,000 - 100,000 ريال عُمانياً

### 4.3 المنصة الرقمية ونموذج الاشتراكات (المرحلة الثانية)

تُدخل المنصة الرقمية مصدر إيرادات متكررًا وتتيح التوسع الجغرافي.

**خيارات الاشتراك:** - اشتراك فردي شهري: 5 - 10 ريالاً عُمانية - لوحات تحكم مؤسسية (لكل مستخدم): 3 - 6 ريالاً عُمانية شهرياً

**مزايا الإيرادات الرقمية:** - تكلفة هامشية منخفضة - فرص بيع إضافية قائمة على البيانات - تفاعل مستمر مع المستخدمين

#### 4.4 استراتيجية التسعير

**مبادئ التسعير:** - تسعير قائم على القيمة وليس التكلفة فقط - عروض متدرجة لزيادة الوصول - تسعير متميز للخدمات المخصصة والنتائج

**هياكل الخصومات:** - خصومات للطلبة - تسعير مؤسسي قائم على الحجم - حوافز للعقود طويلة الأجل

#### 4.5 استراتيجية مزيج الإيرادات (المستهدف)

النسبة المستهدفة	مصدر الإيراد
45%-35	البرامج الفردية
50%-40	العقود المؤسسية
15%-10	المؤسسات / الجهات الحكومية
10%-5 (من السنة الثالثة)	الاشتراكات الرقمية

#### 4.6 قابلية التوسع واقتصاديات الوحدة

- هوامش ربح إجمالية مرتفعة في التقييمات والخدمات الرقمية
- تحسن هوامش التدريب مع زيادة حجم الدفعات
- تسهم العقود المؤسسية في دعم تطوير البرامج الفردية

يدعم هذا النموذج التوسع الربحي دون زيادات متناسبة في التكاليف.

### 5. خطة العمليات - المرافق، التقنية، الهيكل الوظيفي ونموذج التنفيذ

#### 5.1 المرافق والبنية التحتية المادية

**استراتيجية الموقع:** - موقع حضري سهل الوصول (مناطق الأعمال أو التجمعات التعليمية) - القرب من الجامعات، المكاتب، ووسائل النقل العام

**متطلبات المساحة (المركز الأولي):** - منطقة استقبال وانتظار - غرف تقييم (بيئة هادئة ومضبوطة) - قاعات تدريب (مرنة في ترتيب المقاعد) - غرف اجتماعات وإرشاد فردي - مساحة إدارية وبيئة عمل للموظفين

**المساحة التقديرية:** 200 - 350 مترًا مربعًا

**الإيجار الشهري التقديري (متوسط مسقط):** 600 - 1,200 ريال عُماني

## 5.2 البنية التقنية وأنظمة التقييم

**أنظمة التقييم:** - أدوات التقييم النفسي واختبارات القدرات (مرخصة أو مطورة داخليًا) - أطر تشخيص المهارات - أنظمة تخزين البيانات ولوحات التقارير

**تقنيات التعلم:** - نظام إدارة التعلم (LMS) - مكتبة محتوى رقمي - بوابة إلكترونية للتقييم وإصدار التقارير

**الاستثمار التقني الأولي:** 3,000 - 8,000 ريال عُُماني

## 5.3 الهيكل الوظيفي

**الفريق الأساسي (السنة الأولى):**

الوظيفة	المسؤوليات الرئيسية	التكلفة الشهرية (ريال عُُماني)
مدير المركز	الاستراتيجية والشراكات	900 - 1,200
أخصائي تقييم / أخصائي نفسي	التقييم وبناء الملفات	600 - 900
مدير التدريب والتطوير	تنفيذ البرامج	600 - 900
مدربون / مرشدون (2)	التدريب والإرشاد	800 - 1,200
مسؤول عمليات وإدارة	الجدول والامتنثال	300 - 450
مسؤول تسويق ومبيعات	استقطاب العملاء	350 - 500

**إجمالي الرواتب الشهرية التقديرية:** 3,500 - 5,100 ريال عُُماني

## 5.4 نموذج تنفيذ البرامج

**البرامج الفردية:** - أيام تقييم مجدولة - مجموعات تدريب بنظام الدفعات - جلسات إرشاد فردية

**برامج الشركات والمؤسسات:** - تنفيذ داخل مقرات العملاء - جداول مخصصة حسب الاحتياج - مراحل تنفيذ قائمة على النتائج

**التنفيذ الرقمي:** - تقييمات عبر الإنترنت - جلسات تدريب هجينة - لوحات متابعة التقدم

## 5.5 ضمان الجودة والحوكمة

- بروتوكولات تقييم موحدة
- اعتماد وتأهيل المدربين
- تقييم مستمر للبرامج
- آليات تغذية راجعة (من المشاركين والعملاء)
- الامتنثال لخصوصية البيانات وسريتها



## 5.6 مؤشرات الأداء التشغيلية الرئيسية (KPIs)

- معدل إكمال المشاركين للبرامج
- مؤشرات تحسن المهارات
- مستوى رضا العملاء
- نسبة العملاء المتكررين
- معدل استغلال المدربين

## 6. الخطة المالية وتوقعات الخمس سنوات

جميع الأرقام الواردة تقديرية ومحافظة، ومذكورة بالريال العُماني. وتفترض التوقعات تنفيذًا منضبطًا، واستقطابًا تدريجيًا للعملاء، وتوسعًا مرحليًا.

### 6.1 تكاليف التأسيس والإعداد (مرة واحدة)

#### أ. تسجيل النشاط والتراخيص (سلطنة عُمان)

البند	التكلفة التقديرية (ريال عُماني)	ملاحظات
حجز الاسم التجاري	10 - 20	وزارة التجارة والصناعة
السجل التجاري	30 - 150	شركة فردية أو ذات مسؤولية محدودة
غرفة تجارة وصناعة عُمان	100 - 200	لمدة 1-2 سنة
رسوم خدمات سند	50 - 100	دعم إجراءات التأسيس
الرخصة البلدية	50 - 150	حسب النشاط
<b>إجمالي التسجيل</b>	<b>100 - 500</b>	دون التأشيرات

#### ب. تجهيز المقر والمعدات

البند	التكلفة التقديرية (ريال عُماني)
تجهيز المكاتب والأثاث	4,000 - 7,000
أجهزة تقنية وشبكات	2,000 - 3,500
أدوات وتراخيص التقييم	1,500 - 4,000
نظام إدارة التعلم والمنصة الرقمية (المرحلة الأولى)	1,500 - 3,000
الهوية والعلامة التجارية والإطلاق	1,000 - 2,000
مخصص احتياطي	1,000 - 2,000

**الإجمالي الفرعي:** 12,000 - 21,500 ريال عُماني

**إجمالي الاستثمار المبدئي التقديري:** - الحد الأدنى: ~ 12,500 ريال عُماني - الحد الأعلى: ~ 22,000 ريال عُماني

## 6.2 المصروفات التشغيلية الشهرية

فئة المصروف	التكلفة الشهرية (ريال عُمانِي)
رواتب الموظفين	5,100 – 3,500
إيجار المقر	1,200 – 600
الخدمات والإنترنت	200 – 120
البرمجيات والتراخيص	300 – 150
التسويق والمبيعات	600 – 300
مصروفات إدارية	300 – 150
متفرقات	300 – 150
<b>إجمالي المصروفات</b>	<b>8,000 – 4,970</b>

## 6.3 افتراضات الإيرادات (السنة الأولى)

**البرامج الفردية:** - متوسط المشاركين شهريًا: 40 – 70 - متوسط سعر البرنامج: 120 ريالًا عُمانِيًا - الإيراد الشهري: 4,800 – 8,400 ريال عُمانِي

**الشركات والمؤسسات:** - متوسط العقود شهريًا: 1 – 2 - متوسط قيمة العقد: 4,000 – 8,000 ريال عُمانِي - الإيراد الشهري: 4,000 – 16,000 ريال عُمانِي

## 6.4 توقع الإيرادات الشهرية (السنة الأولى)

السيناريو	الإيراد الشهري (ريال عُمانِي)
متحف	8,500 ~
متوقع	12,000 ~
متفائل	18,000 ~

## 6.5 تقدير الربحية الشهرية

السيناريو	الإيرادات	المصروفات	صافي الربح
متحف	8,500	7,500	1,000
متوقع	12,000	6,500	5,500
متفائل	18,000	8,000	10,000

## 6.6 تحليل نقطة التعادل

• الاستثمار المبدئي: 12,500 – 22,000 ريال عُمانِي

• متوسط صافي الربح الشهري (المتوقع): 4,000 - 5,500 ريال عُُماني

🕒 فترة الوصول إلى نقطة التعادل التقديرية: 4 - 6 أشهر

## 6.7 التوقعات المالية لخمس سنوات (ملخص)

السنة	الإيرادات (ريال عُُماني)	صافي الربح (ريال عُُماني)	ملاحظات
السنة 1	150,000 - 120,000	55,000 - 35,000	مركز واحد
السنة 2	220,000 - 180,000	80,000 - 60,000	زيادة العقود
السنة 3	320,000 - 260,000	120,000 - 90,000	إطلاق المنصة الرقمية
السنة 4	420,000 - 350,000	170,000 - 130,000	مركز ثانٍ
السنة 5	+500,000	+200,000	توسع إقليمي

## 7. تحليل المخاطر واستراتيجيات التخفيف

### 7.1 مخاطر السوق والطلب

**المخاطر:** انخفاض معدلات الالتحاق أو تأخر التعاقدات المؤسسية، خصوصًا في الأشهر الأولى.

**استراتيجيات التخفيف:** - تنويع مصادر الإيرادات بين الأفراد، الشركات، والجهات المؤسسية - البدء ببرامج تجريبية ودورات قصيرة لتحفيز الطلب - اعتماد تسعير مرن وحزم خدمات مجمعة - توقيع مذكرات تفاهم مبكرة مع المدارس والجامعات والشركات

### 7.2 المخاطر التنافسية

**المخاطر:** المنافسة من معاهد التدريب، المستشارين، أو المنصات الرقمية التي تقدم أسعارًا أقل.

**استراتيجيات التخفيف:** - التمايز عبر نهج يبدأ بالتشخيص وينتهي بالنتائج القابلة للقياس - التركيز على التخصص والتأثير العملي - بناء مصداقية قوية للعلامة التجارية عبر قصص نجاح ودراسات حالة - التحديث المستمر للعروض بما يتماشى مع احتياجات السوق

### 7.3 المخاطر التشغيلية ومخاطر الموارد البشرية

**المخاطر:** الاعتماد على مدرّبين ومقيمين متخصصين واحتمالية دوران الموظفين.

**استراتيجيات التخفيف:** - تطوير مناهج وأطر تقييم موحدة - تدريب الموظفين على مهارات متعددة وبناء كوادِر داخلية - إنشاء قاعدة مدرّبين ومستشارين متعاونين - تطبيق حوافز قائمة على الأداء وبرامج تطوير مهني

### 7.4 المخاطر المالية ومخاطر التدفقات النقدية

**المخاطر:** ضغوط السيولة الناتجة عن تأخر المدفوعات أو تذبذب الإيرادات.

**استراتيجيات التخفيف:** - الاحتفاظ باحتياطي نقدي يغطي 3-6 أشهر من المصروفات التشغيلية - تحصيل دفعات مقدمة للبرامج الفردية - اعتماد الفوترة المرحلية في العقود المؤسسية - المراقبة الدقيقة للتدفقات النقدية والمستحقات

## 7.5 المخاطر التنظيمية والامتثال

**المخاطر:** تغييرات في التراخيص، اللوائح التعليمية، أو متطلبات حماية البيانات.

**استراتيجيات التخفيف:** - إجراء مراجعات امتثال دورية - التعاون المستمر مع مراكز سند والمستشارين القانونيين - تحديث التراخيص والشهادات بانتظام - تطبيق سياسات واضحة لخصوصية البيانات والموافقات

## 7.6 المخاطر التقنية والبيانات

**المخاطر:** اختراقات البيانات، تعطل الأنظمة، أو عدم موثوقية أدوات التقييم.

**استراتيجيات التخفيف:** - استخدام منصات برمجية آمنة وموثوقة - النسخ الاحتياطي الدوري للبيانات وتقييد صلاحيات الوصول - تنفيذ تدقيقات تقنية دورية - إعداد خطط طوارئ لتعطل الأنظمة

## 7.7 المخاطر السمعة

**المخاطر:** ضعف تجربة المشاركين أو عدم تحقيق النتائج المتوقعة.

**استراتيجيات التخفيف:** - وضع توقعات واقعية وواضحة مع العملاء - تطبيق أنظمة قوية لضمان الجودة والتغذية الراجعة - تحسين البرامج بشكل مستمر بناءً على التقييمات - معالجة أي مشكلات بشفافية وبشكل استباقي

## 8. خارطة التنفيذ والحوكمة ومؤشرات الأداء

### 8.1 خارطة التنفيذ (السنة الأولى - شهرًا بشهر)

المرحلة	الإطار الزمني	الأنشطة الرئيسية
التخطيط والتأسيس	الشهر 1	تسجيل الشركة، التراخيص، اعتماد الموقع
البنية التحتية	الشهر 2	تجهيز المقر، أنظمة تقنية، أدوات التقييم
التوظيف	الشهر 2-3	استقطاب الفريق الأساسي، تأهيل المدربين
البرامج التجريبية	الشهر 3	إطلاق تقييمات تجريبية ودورات قصيرة
دخول السوق	الشهر 4	الإطلاق الكامل، حملة تسويقية
التوسع المؤسسي	الشهر 5-6	توقيع أول عقود طويلة الأجل
التحسين	الشهر 7-12	تطوير البرامج، توسيع الشراكات

### 8.2 هيكل الحوكمة

**الملكية والإدارة:** - المؤسس / المدير العام - مدير المركز (العمليات والتنفيذ)

**الدعم الاستشاري (موصى به):** - خبير تعليم وتدريب - مختص موارد بشرية وتطوير مواهب - ممثل من القطاع أو الشركات

يوفر المستوى الاستشاري توجيهًا استراتيجيًا دون تكاليف ثابتة مرتفعة.

### 8.3 إطار اتخاذ القرار

- القرارات الاستراتيجية: المؤسس والمجلس الاستشاري
- القرارات التشغيلية: مدير المركز
- الموافقات المالية: المؤسس مع مراجعة شهرية
- قرارات جودة البرامج: قادة التدريب والتقييم

### 8.4 مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)

**مؤشرات تشغيلية:** - معدل إكمال البرامج - معدل استغلال المدربين - متوسط تكلفة تنفيذ البرنامج

**مؤشرات مالية:** - نمو الإيرادات الشهرية - هامش الربح الإجمالي لكل برنامج - مدة تغطية الاحتياطي النقدي (بالأشهر)

**مؤشرات السوق والعملاء:** - مستوى رضا العملاء - نسبة العملاء المتكررين - معدل تحويل العقود المؤسسية

**مؤشرات الأثر:** - مؤشرات تحسن المهارات - نتائج التوظيف أو الترقية - نسبة نجاح مواءمة المسار المهني

### 8.5 دورة التقارير والمراجعة

- مراجعة تشغيلية أسبوعية
- مراجعة مالية ومؤشرات أداء شهرية
- مراجعة استراتيجية ومخاطر ربع سنوية
- مراجعة سنوية للأداء وخطط التوسع

## 9. الخاتمة النهائية والتوجه الاستراتيجي

### 9.1 التقييم العام

يمثل مركز اكتشاف وتطوير المواهب مشروعًا عالي الأثر، مجديًا من الناحية المالية، وقابلًا للتوسع، ويتمشى بشكل مباشر مع أولويات التحول في سوق العمل وتنمية رأس المال البشري.

تشمل نقاط القوة الرئيسية للمشروع: - انخفاض كثافة رأس المال مقارنة بالمشاريع التدريبية التقليدية - وجود محركات طلب قوية ومستدامة - تنوع مصادر الإيرادات وتقليل الاعتماد على مصدر واحد - سرعة الوصول إلى نقطة التعادل - قابلية التوسع على المدى الطويل محليًا وإقليميًا

### 9.2 التوجه الاستراتيجي (خمس سنوات)

- التحول إلى شريك وطني معتمد في اكتشاف وتطوير المواهب
- التوسع في تشغيل مراكز متعددة في مختلف محافظات سلطنة عُمان
- إطلاق منصة رقمية ناضجة ومتكاملة للمواهب
- دعم برامج مؤسسية وحكومية واسعة النطاق

• تهيئة المركز للتوسع الإقليمي عبر الشراكات أو الترخيص

### 9.3 البيان الختامي

من خلال التنفيذ المنضبط، والحوكمة الفعالة، والابتكار المستمر، يمتلك مركز اكتشاف وتطوير المواهب القدرة على التطور ليصبح مؤسسة رائدة في مجال تنمية المواهب، وداعماً رئيسياً للأفراد، والمؤسسات، والاقتصاد الوطني.