

مركز تطوير الكوادر - خطة العمل (عُمان)

1. الملخص التنفيذي

1.1 نظرة عامة على المشروع

يُعد مركز تطوير الكوادر (SDC) مؤسسة تدريب مهني وتطوير مهارات القوى العاملة مقرها سلطنة عُمان، وتركز على رفع كفاءة الموظفين، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز قابلية التوظيف في مختلف القطاعات. يقدم المركز دورات قصيرة المدى، وبرامج شهادات، وتدريباً مؤسسياً، وورش عمل مخصصة لتطوير المهارات، بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل العُماني 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 البحت.

1.2 أهداف المشروع

- تأسيس مركز تطوير كوادر مسجل قانونياً في سلطنة عُمان
- تقديم برامج تدريبية مرتبطة باحتياجات سوق العمل وأرباب العمل
- بناء شراكات مع الشركات لتنفيذ برامج تدريب مؤسسية وداخلية
- دعم التعميم 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 والتقييم

1.6 الهيكل القانوني والتسجيل (عمان)

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

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 موثقاً في تطوير القوى العاملة، ويساهم في إعداد كوادر عمانية ماهرة وجاهزة للمستقبل.

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

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

2.1 أهداف المشروع

الأهداف قصيرة المدى (السنة الأولى) - إكمال التسجيل القانوني والترخيص لمركز تطوير الكوادر في سلطنة عمان - تأمين مقر تدريبي مناسب في مسقط أو إحدى المدن الحضرية الرئيسية - إطلاق البرامج التدريبية الأساسية بما يتوافق 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 (السنين 2-3) - توسيع نطاق الدورات لتشمل مهارات متقدمة ومتخصصة - تقديم عقود تدريب مؤسسية بنظام الاتفاقيات طويلة الأجل - بناء قاعدة من المدربين المحليين والدوليين المعتمدين - ترسيخ مكانة المركز كمزود تدريب معترف به لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

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

2.2 القيمة المقترحة

يوفر مركز تطوير الكوادر تدريباً عملياً، ومتوافقاً 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 المدة 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 والتقنية - أساسيات تقنية المعلومات والمهارات الرقمية - برامج 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 وتقييم 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 ومحتوى مسجل
- النموذج الهجين: مزيج من التدريب الحضوري والإلكتروني
- التدريب المؤسسي في موقع الجهة: تنفيذ البرامج داخل مقرات العملاء

2.5 المرافق ومتطلبات البنية الأساسية

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

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

2.6 الهيكل التنظيمي والموارد البشرية

الهيكل المبدئي 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 / الميسرون (بعقود): تقديم المحتوى والتقييم والتغذية الراجعة - موظف الإدارة والمبيعات: تسجيل المتدربين والتواصل مع الجهات

2.7 التكاليف الشهرية التقديرية للموظفين (المرحلة الأولى)

المسمى الوظيفي	التكلفة الشهرية التقديرية (ريال عُمان)
مدير التدريب	400 - 600

المسمى الوظيفي	التكلفة الشهرية التقديرية (ريال عُماني)
موظف إدارة / مبيعات	400 - 250
مدربون بعقود	800 - 300
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 كواد أكاديمية دائمة، مما يقلل من التكاليف التشغيلية.

مرونة في نماذج تقديم التدريب

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

نموذج عمل قابل للتوسع

سهولة التوسع من خلال إضافة برامج جديدة، ومدربين إضافيين، والتوسع الجغرافي دون زيادة كبيرة في التكاليف.

التوافق مع أهداف التعمين وتنمية القوى العاملة

انسجام واضح مع الأولويات الوطنية في تطوير المهارات ورفع جاهزية الكوادر العُمانية.

3.2 نقاط الضعف

ضعف العلامة التجارية في المراحل الأولى

قلة السمعة والانتشار في البداية قد تؤدي إلى بطء في استقطاب العملاء المؤسسيين.

الاعتماد الكبير على جودة المدربين

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

تذبذب 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 والأتمتة يرفعان الحاجة إلى التعلم المستمر وتطوير المهارات.

فجوة التدريب لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
العديد من هذه المؤسسات تفتقر إلى برامج تدريب داخلية وتبحث 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 متدربين خارج النطاق الجغرافي للمركز.

3.4 التهديدات

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

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

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

التغيرات التنظيمية أو التشريعية
أي تحديث 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 برامج تدريبية.
- استغلال الفرص بالتركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعقود طويلة الأجل.
- تقليل التهديدات عبر التميز في المحتوى، وبناء الشراكات، وتقديم تسعير مرن.

4. التوقعات المالية - تكاليف التأسيس، المصروفات التشغيلية وتوقعات 5 سنوات

جميع الأرقام الواردة تقديرية وبالريال العُماني، وتم إعدادها بصورة محافظة. تعتمد التوقعات على تنفيذ منضبط، ونمو مرحلي، والتركيز على سوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4.1 تكاليف التأسيس لمرة واحدة (الاستثمار الأولي)

أولاً: التسجيل القانوني والإجراءات الرسمية (عُمان)

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

ثانيًا: تجهيز المكتب ومرافق التدريب

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

ثالثًا: تكاليف ما قبل الافتتاح والتشغيل الأولي

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

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

4.2 المصروفات التشغيلية الشهرية

فئة المصروف	التكلفة الشهرية التقديرية (ريال عُمانى)
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 المصروفات الشهرية	3,920 - 1,880

4.3 نموذج الإيرادات وافتراضات التسعير

الدورات المفتوحة للتسجيل - متوسط رسوم الدورة: 120 - 250 ريال عُمانى للمشاركة - متوسط عدد المشاركين في الدفعة: 15 - 20 - عدد الدورات شهريًا: 4 - 8 دورات

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

4.4 توقعات الإيرادات الشهرية

السيناريو	الإيرادات الشهرية (ريال عُمانى)
متحفظ	3,000 - 2,200
متوقع	6,000 - 4,000
متفائل	10,000 - 7,000

4.5 صافي الربح / الخسارة الشهرية التقديرية

السيناريو	الإيرادات	المصروفات	النتيجة الصافية
متحفظ	2,500	3,200	(700)
متوقع	5,000	3,000	2,000
متفائل	8,500	3,800	4,700

4.6 تحليل نقطة التعادل

• متوسط صافي الربح الشهري المتوقع: 1,800 - 2,500 ريال عُمانى

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

🕒 الفترة التقديرية للوصول إلى نقطة التعادل: من 6 إلى 12 شهرًا

4.7 التوقعات المالية لخمس سنوات (ملخص)

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

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

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

5.1 نظرة عامة على السوق (سياق سلطنة عُمان)

يتميّز سوق العمل في سلطنة عُمان بقوة عاملة شابة، وتزايد مشاركة القطاع الخاص، مع تركيز وطني واضح على رفع المهارات والتعمين. تميل المؤسسات بشكل متزايد إلى البرامج التدريبية القصيرة، العملية، والقائمة على النتائج، بدلًا من البرامج الأكاديمية طويلة المدى. ويخلق ذلك طلبًا مستدامًا على مراكز تطوير الكوادر القادرة على تحقيق تحسّن ملموس في الأداء الوظيفي.

تشمل العوامل الرئيسية المحركة للطلب: - وجود فجوة مهارية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل - التسارع في التحول الرقمي 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 - غالبًا ما تكون الدورات ممولة من جهة العمل - تفضيل أوقات المساء أو عطلة نهاية الأسبوع

5.3 العملاء المؤسسيون والجهات

الفئة (ج): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - صنّاع القرار: الملك، المدراء العامون - **الاحتياجات التدريبية:** - خدمة العملاء - المبيعات والتواصل - إنتاجية الفرق - **سلوك الشراء:** - التركيز على الميزانية - تفضيل التدريب المخصص وداخل مقر المؤسسة - الاهتمام بباقات الأسعار

الفئة (د): الشركات الكبرى والجهات شبه الحكومية - صنّاع 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

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

5.5 احتياجات العملاء ونقاط الألم

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

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 عامًا):**
 - مسؤولة عن الخطط التدريبية السنوية
 - تبحث عن شركاء تدريب موثوقين
 - تقدّر التقارير ونتائج الأداء القابلة للقياس

- **الشخصية الثانية - خالد (مالك مؤسسة صغيرة، 42 عامًا):**

- يحتاج إلى تدريب فعّال وبتكلفة مناسبة
- يفضّل التدريب داخل مقر المؤسسة
- يركّز على رفع الإنتاجية بشكل فوري

- **الشخصية الثالثة - مريم (خريجة جديدة، 23 عامًا):**

- تبحث عن مهارات تعزز فرص التوظيف
- حساسة للسعر

• تتأثر بالشهادات والتوصيات

6. استراتيجيات التسويق والمبيعات المخصصة - التموضع، القنوات والنمو

6.1 التموضع وبناء المصداقية

بيان التموضع:

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

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

6.2 استراتيجيات الاستهداف والرسائل

الفئة	الرسالة الرئيسية	عناصر الإثبات
الخريجون الجدد	جهّز نفسك لسوق العمل بسرعة	دورات قصيرة، شهادات
الموظفون	طوّر مسارك المهني	عمق مهاري وتدريب قيادي
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	ارفع إنتاجية فريقك	تدريب مخصص وبأسعار مناسبة
الشركات الكبرى	عائد استثماري تدريبي قابل للقياس	تقييمات وتقارير أداء

6.3 قنوات التسويق للأفراد (B2C)

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

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

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

6.4 استراتيجيات المبيعات للجهات (B2B)

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

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

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

6.5 استراتيجية التسعير وبناء الباقات

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

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

الخصومات والحوافز: - خصومات التسجيل المبكر - تسعير 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 وشبه الحكومية (حيثما ينطبق)

6.7 توزيع ميزانية التسويق

- الإعلانات الرقمية: 120 - 200 ريال عُُماني شهريًا
- المحتوى والتصميم: 50 - 100 ريال عُُماني شهريًا
- الفعاليات والشراكات: 50 - 150 ريال عُُماني شهريًا

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	برامج إلكترونية	توسع السوق
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	2-4 أسابيع
تجهيز المقر	4-6 أسابيع
استقطاب المدربين	2-3 أسابيع

المرحلة	المدة
البرامج التدريبية	شهر واحد
التشغيل الكامل	الشهر الثالث

7.2 الخلاصة النهائية

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