

لا تدير المواهب والأعمال فقط، مكنها

تمكين



تمكين اتش سي

إستشارات وحلول تدريبية

نحن في مهمة لتمكين المحترفين والأعمال من خلال حلولنا المتخصصة في التعلم والاستشارات لتحقيق التأثير الملموس والقابل لقياس مدى تطور الأعمال، نعمل وفق رؤية السعودية 2030، هدفنا أن يتجاوز عملاؤنا أعلى تطلعاتهم.

المحتوى



تواصل معنا



عملنا



منهجيتنا



خدماتنا
وتوصياتنا



نظرة عامة

نصمم ونعمل لتمكين الأفراد وتحقيق نجاح المنظمات

تمكين الأفراد والمؤسسات لتحقيق أعلى طموحاتهم ذات التأثير الملموس.

غايتنا

فريق دولي يمتلك من الخبرة ما يقارب ثلاث عقود في مجال تمكين وإدارة قيادة المواهب.

من نحن

تمكين
HC
Temkeen

نؤمن أن التحول الحقيقي والدائم ينبع من التمكين، والتمكين رحلة وليس حدثاً عابراً.

فلسفتنا

قيمنا هي الدافع والمحرك الرئيسي لما نقوم به:

- التميز - التمكين
- الابتكار - الشراكة

قيمنا

تمكين اتش سي هي منظمة للتمكين، تتميز بفريق عمل دولي يمتلك ما يقارب ثلاثة عقود من الخبرة والتنوع الشامل من خلال العمل مع الشركات العالمية والمحلية المرموقة.

تمتد خبرتنا إلى مختلف الصناعات، بما في ذلك السلع الاستهلاكية سريعة الدوران والمبيعات والتصنيع والموارد البشرية والتوظيف وإدارة المرافق والحلول الأمنية وتجارة التجزئة والعقارات.

نحن متخصصون في تمكين استراتيجيات رأس المال البشري وإدارة وقيادة المواهب وخدمات التدريب والاستشارات.

لا تدير المواهب والأعمال فقط، مكنها.

الاستشارات

تمكين الأعمال

أفراد - فرق عمل

تقدم استشارات شاملة
لتمكين الأعمال وإستراتيجيات
التطوير وإدارة المواهب



التعلم والتطوير

مراجعة - ملاءمة - تصميم

سياسات وإجراءات التعلم وأطر
نماذج العمل ، ومواءمة مبادرات
التعلم مع الأهداف الإستراتيجية
للمنظمة + تأسيس إدارات
وأكاديميات التدريب



تحليل الإحتياجات التدريبية

تحديد فجوات مهارات
الموظفين وتصميم البرامج
التدريبية

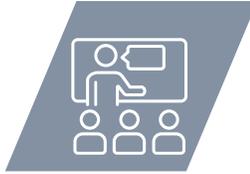


التدريب

نموذجي

تدريب مصمم
مسبقاً

برامج جاهزة
للاستخدام الفوري



مخصص

تدريب مصمم خصيصاً
لتلبية الإحتياجات التنظيمية
المحددة

تعديل منتج قياسي لتلبية
متطلبات محددة



مصمم خصيصاً

تصميم المنتج بالكامل من
الصفير وفق إحتياجات
العمل بدرجة عالية



بالإضافة إلى تقديم
نموذج التعلم القائم على الكفاءات (SOMR)
الموصى به، والذي هو نتاج خبرة تمتد لثلاثة عقود

لدينا ما يقارب ثلاثة عقود من الخبرة في
تلبية إحتياجات رأس المال البشري ، نقدم
حلولاً مصممة لدفع التميز الإستراتيجي
وخلق تأثير إيجابي ملموس لعملائنا، الذين
نعدهم شركاءنا.

يحظى نهجنا التحويلي بثقة المؤسسات
المحلية والدولية الرائدة حيث نسعى
لتحويل منهجيات التعلم من النمط
التقليدي إلى تطوير تنظيمي هادف.

نركز على تعزيز نتائج الأعمال
وتحقيق الأهداف الإستراتيجية مما
يضمن التوافق التام مع أهداف
وغايات عملائنا.

لا تدير المواهب والأعمال فقط ، مكنها.

المراحل الرئيسية



تسليط الضوء

الكفاءات التعليمية الموصى بها

S O M R

لماذا SOMR ؟

ما هو SOMR ؟

لا تدير المواهب والأعمال فقط ، مكنها.

الكفاءات التعليمية الموصى بها

S O M R

لماذا SOMR ؟

مراحل ومساقات SOMR التخصصية تهدف إلى تطوير الكفاءات الأساسية اللازمة للأفراد لتحقيق النجاح في بيئات العمل، تركز هذه المنهجية على تعزيز القدرات الشاملة للأفراد لتحقيق:

- صنع وتحسين اتخاذ القرار
- التميز في وضع الأهداف
- تحسين الإنتاجية والأداء
- تعزيز ثقافة النمو الشخصي والمؤسسي

ما هو SOMR ؟

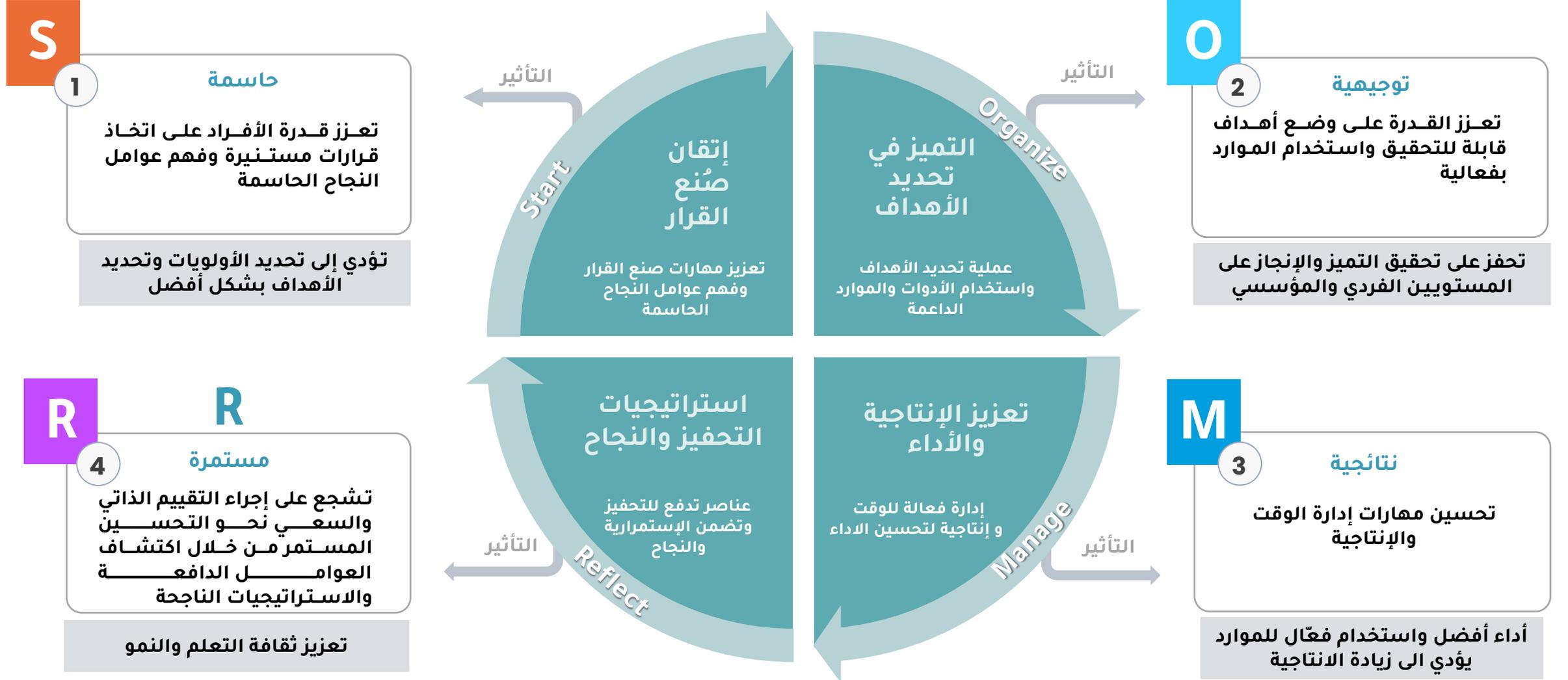
SOMR هو نموذج التعلم القائم على الكفاءات، يتكون من أربع مراحل، تغطي هذه المراحل المتتالية عبر برامج تدريبية متخصصة تركز على: إتقان صنع القرار، امتياز تحديد الأهداف، تعزيز الإنتاجية والأداء، وكذلك استراتيجيات الدافعية والنجاح وفق المراحل التالية:

- S البدء (S) - Start وتعد المرحلة الاولى والحاسمة
- O التنظيم (O) - Organize وهي المرحلة التوجيهية
- M الإدارة (M) - Manage وتعتبر مرحلة تحصيل النتائج
- R الانعكاس (R) - Reflect وهي المرحلة الاخيرة و المستمرة والتي يجب ان لا تتوقف

نموذج التعلم القائم على الكفاءات (SOMR) تم تصميمه بواسطة تمكين اتش سي، وهو نتاج خبرة تمتد لثلاثة عقود في مجال تمكين وإدارة المواهب، حيث نؤمن بأهميه هذا النهج الاساسي سواء في تطوير وتمكين الأفراد أو المؤسسات كعامل رئيسي للنجاح.

نكاد نجزم بأنه لا يختلف أحد مع هذا النهج المنطقي... على سبيل المثال، كما أن بناء ناطحة سحاب يتطلب أساساً قوياً ومتيماً لضمان استقرارها وسلامتها، فإن تطوير الأفراد والمؤسسات يعتمد أيضاً على أسس قوية من الكفاءات لتحقيق النجاح والاستدامة.

لا تدير المواهب والأعمال فقط ، مكنها .





R

Reflect

استراتيجيات التحفيز والنجاح

10. ركائز ثقافة التحفيز والاداء:
معرفة العناصر التي تدفع جوانب
التحفيز وتحسين الاداء.

11. التعلم من الأخطاء: إبراز قيمة
التعلم من الفشل والأخطاء وكيفية
الاستفادة من ذلك.

12. ختام البرنامج التدريبي: مراجعة
عامّة ، الخلاصة والدروس
المستفادة، ومخرجات التدريب.



ما بعد البرنامج التدريبي: تتبع
مخرجات التدريب والدعم والمساند

M

Manage

تعزيز الإنتاجية والاداء

7. إدارة الوقت والإنتاجية: التركيز
على الإدارة الفعالة للوقت وتعزيز
الإنتاجية.

8. العمل الجماعي: التركيز على
التواصل بين الفرق، وتعزيز الثقة،
والإستفادة من المهارات المتنوعة
لتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة.

9. ضمان الإستمرارية وزيادة فرص
النجاح: مناقشة الاستراتيجيات
اللازمة للحفاظ على الاستمرارية
وتعزيز احتمالات النجاح.

O

Organize

التمييز في تحديد الأهداف

4. تحديد الأهداف والأدوات
الداعمة: كيفية تحديد الأهداف
واسخدام الأدوات والموارد
الداعمة.

5. لماذا قد ن فشل في تحقيق
أهدافنا: اكتشاف العوامل التي
يمكن أن تؤدي إلى الفشل وكيفية
تجنبها.

6. نمط التفكير وأهميته: التأكيد
على أهمية طريقة التفكير المناسبة
وانعكاسها على إنجاز الأهداف.

S

Start

إتقان صنع القرار

1. مقدمة: نظرة عامة على الدورة
وأهدافها ، مع تسليط الضوء على
أهمية تطوير الذات.

2. صنع القرار ومعرفة عوامل النجاح
الرئيسية: أهمية اتخاذ القرار وفهم
العوامل الحاسمة للنجاح.

3. صعوبة البدايات: مناقشة صعوبة
البداية وأهمية كيفية التغلب على هذا
التحدي.

لماذا تمكين اتش سي؟

ببساطة لأننا نركز على التمكين

نمكن الأفراد والمنظمات من خلال خدماتنا المتخصصة في التعلم والاستشارات ونماذج أطر العمل الموثق بها.

- **منهجيات تحويلية:** نحول من أساليب التعلم التقليدية العابرة إلى أساليب التعلم الإستراتيجية، محدثين تغييراً دائماً وأثراً قابلاً للقياس.
- **العميل محور اهتمامنا:** نقوم بمواءمة خدماتنا بالكامل مع أهداف واحتياجات عملائنا، مما يضمن حلول مصممة خصيصاً لتلبية المتطلبات والاحتياجات المحددة.
- **خبرة واسعة:** نحو 30 عاماً من الخبرة في إدارة رأس المال البشري والمواهب، نقدم معرفة عميقة وننقل خبراتنا الواسعة في هذا المجال لعملائنا.
- **عملاء مرموقين:** نحظى بثقة المنظمات الرائدة، المحلية والدولية، ولدينا سجل حافل بالنجاح.

وفي شركة بنده للتجزئة - مجموعة صافولا، شغل منصب رئيس إدارة التعلم والتطوير، قاد استراتيجيات تحويل التعلم بما يتماشى مع برامج وأهداف تطوير الأداء. و فيما يتعلق بدوره كرئيس إدارة التعلم والأداء في شركة الشياكة - سدكو القابضة، نجح في إدارة وتنفيذ دليل عمليات التجزئة، كما عزز ثقافة التعلم المستمر.

يشمل تاريخه المهني أيضاً مناصب قيادية مثل رئيس تطوير الأداء في شركة إجادة المتحدة ، ومدير إدارة التعلم والتطوير في مجموعة جي فور العالمية ، وكذلك رئيس الموارد البشرية في شركة اولكر الدولية.

على مدار مسيرته المهنية، قاد عدد من مبادرات عالية الأداء المتعلقة بالتطوير الاستراتيجي للمواهب عبر مختلف القطاعات، بما في ذلك المبيعات والتصنيع والموارد البشرية والتوظيف وإدارة المرافق والحلول الأمنية والتجزئة والعقارات وكذلك مجال الاستشارات.

حالياً، بصفته رئيس و مستشار التدريب و تطوير الأداء في تمكين اتش سي ، يتولى السيد خالد مسؤولية تقديم افضل الخدمات من خلال الإستفادة من خبرته الواسعة ورؤيته الاستراتيجية لصالح عملائنا الكرام.

بصفته رئيس و مستشار التدريب و تطوير الأداء، يتولى خالد السنباني إدارة العمليات والتوجه الاستراتيجي لـ تمكين اتش سي وبخبرة تمتد لما يقارب ثلاثة عقود في إستراتيجية المواهب والتعلم وتطوير الأداء ، حيث عمل في عدد من الشركات المحلية والدولية المرموقة.

السيد خالد حاصل على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، محترف معتمد في إدارة المواهب (CTMP-SHRM&ATD) ومدرّب خبير، يتمتع بعدد من الاعتمادات المهنية الدولية منها على سبيل المثال: مدرّب مدربين معتمد (CPOI)، المنظمة الدولية للولايات المتحدة الأمريكية - فلوريدا ، لين 6 سيجما بلاك بيلت (CLSSBB) الرابطة الدولية لشهادة 6 سيجما (IASSC)، أنيكساس أوروبا، إدارة المواهب، جامعة واشنطن (Washington, D.C)، تدريب منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) (Hong Kong) بالإضافة الى العديد من الاعتمادات والدورات التدريبية الاخرى من داخل المملكة وخارجها.

يركز خالد على تعزيز الاداء الفردي والمؤسسي، حيث تشمل خبرته الواسعة إنشاء إدارات وأكاديميات التدريب والتطوير، فضلاً عن قيادة وتنفيذ مختلف الندوات والورش والبرامج المتعددة في مجال تطوير المواهب والتدريب، بالإضافة إلى الاستشارات المهنية.

على مدار مسيرته المهنية، شغل العديد من الأدوار الرئيسية، حيث تولى منصب مستشار رأس المال البشري للتعلم والتطوير في شركة خطيب وعلمي (K&A)، الشركة الاستشارية البارزة التي تمتد خدماتها عبر الشرق الأوسط، افريقيا، المشرق العربي، آسيا وأوروبا و في هذه المهمة كان له دور رئيسي في احدي مشاريع صندوق الإستثمار العام (PIF)، حيث قاد وأشرف على تصميم وتنفيذ إستراتيجيات التعلم والتطوير محققاً الاهداف المأمولة لنجاح المهمة.

رئيس و مستشار

التدريب وتطوير الأداء

خالد السنباني



LinkedIn

Know More



شعار العمل

تمكين الأفراد والمنظمات لتعزيز

ثقافة التعلم والاداء

Email: k.sanabani@hce.training

Phone: 0535080830



Securing Your World



عبد اللطيف جميل
Abdul Latif Jameel



وضع وتنفيذ معايير قياس صارمة لتقييم أداء الاعمال

إرساء نظام بروتوكولات شاملة لقياس وضمان كفاءة وفعالية مبادرات الاعمال و الاداء ، من خلال المراجعة و التقييم و وضع سياسات وإجراءات تهدف إلى تحسين نتائج الاعمال، مما أسفر عن زيادة الإنتاجية وتحسين الاداء العام.

تصميم وتنفيذ استراتيجية إدارة المواهب

تطوير الكفاءات، وإجراء مراجعات لإدارة المواهب، وتخطيط التعاقب الوظيفي، وتعزيز تنمية المواهب، وتشجيع المشاركة، حيث كفل هذا النهج الشامل لتحسين إدارة المواهب وتوفير قناة مستدامة من القادة المؤهلين والموظفين الملتزمين.

تأسيس أكاديميات التدريب

إنشاء وإطلاق أكاديميات التدريب بنجاح، مما أدى إلى توفير نهج شامل ومصمم خصيصاً للتعلم والتطوير، وبالتالي تمكين قوة عاملة أكثر مهارة وكفاءة.

تطوير أقسام التدريب

قيادة عملية اختيار وتأهيل المدربين، والإشراف على تطويرهم وتقديم مجموعة واسعة من برامج التدريب الوظيفي والاستراتيجي والقيادي، مما عزز قدرات الموظفين الشاملة وإمكاناتهم القيادية.

نتمتع بثقة المنظمات

المحلية والعالمية

الرائدة التي قمنا

بخدمتها

لا تدير المواهب والأعمال فقط ، مكنها .

نؤمن بصنوع شركاء ، وليس عملاء ، وتمكين النجاح بدلا من مجرد تقديم الخدمات



لا تدير المواهب والأعمال فقط ، مكنها.

تواصل معنا

لمزيد من المعلومات أو للحصول على استشارة ، يرجى التواصل على:



Jeddah , Al Yamama Business Center , 2nd Floor.



info@hce.training



0552443767



<http://hce.training>