



النشرة الفنية لشهادة

أخصائي موارد بشرية معتمد (SHRM-CP)

SHRM Certified Professional (SHRM-CP)

(25) يوم، (75) ساعة

يبدأ بتاريخ 2026/07/04م

تدريب الكتروني

بطاقة معلومات الشهادة:

مدة التدريب	: (25) أيام، (75) ساعة
مكان الانعقاد	: الكتروني - زووم
تاريخ الانعقاد	: 07/04 لغاية 2026/08/20م
توقيت التدريب	: سيتم تزويدكم به قبل اسبوع من بداية التدريب
شهادة التدريب	: شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة (الجهود)، نسبة الحضور لاتقل عن (90%)
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
أساليب التدريب	: <ul style="list-style-type: none"> - أسلوب السيناريوهات. - أسلوب العصف الذهني. - أسلوب تمارين وأنشطة الفريق. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - أسلوب تمارين لعب الأدوار والتدريبات الجماعية وتبادل الخبرات.
القيمة المضافة	: <ul style="list-style-type: none"> - عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين بعد التدريب. قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي
الفئة المستهدفة	: <ul style="list-style-type: none"> - مدراء التدريب والتطوير ومسؤولو التعلم التنظيمي. - مسؤولو التوظيف واكتساب المواهب وفرق تجربة الموظف. - مستشارو الموارد البشرية والامثال التنظيمي في المؤسسات. - مسؤولو التعويضات والمزايا وإدارة الأداء في إدارات الموارد البشرية. - أخصائي الموارد البشرية ومدبرو الوظائف التشغيلية في المؤسسات.
جمعية إدارة الموارد البشرية SHRM	: <p>تُعد جمعية إدارة الموارد البشرية (Society for Human Resource Management - SHRM) أكبر جمعية مهنية في العالم متخصصة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تأسست عام 1948 وتضم حالياً أكثر من 325,000 عضو في أكثر من 165 دولة حول العالم، تقدم الجمعية منظومة شهادات احترافية عالمية تشمل (SHRM-CP) للمحترفين في المستوى التشغيلي، و (SHRM-SCP) للمستوى الاستراتيجي، وتتميز هذه الشهادات بأنها تعتمد على نموذج كفاءات شامل يدمج بين المعرفة التقنية (HR Knowledge) والكفاءات السلوكية (Behavioral Competencies) لضمان جاهزية الحاصلين عليها للتعامل مع تحديات بيئة العمل المعاصرة. تعمل ال SHRM على تطوير معايير المهنة من خلال أبحاث مكثفة، وموارد تعليمية مبتكرة، وشبكة عالمية من الفصول المحلية، مع التركيز على التطوير المهني المستمر عبر توفير فرص التعليم المستمر (PDCs) والوصول إلى أحدث الأبحاث والممارسات في مجال إدارة رأس المال البشري، كما تتعاون الجمعية مع هيئات اعتماد دولية ومعاهد أكاديمية لضمان مواكبة برامجها لأحدث المتطلبات العالمية، مما يعزز من مكانتها كمرجع معياري عالمي في تطوير الكفاءات البشرية وقيادة التحول الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية .</p>

شهادة أخصائي موارد بشرية معتمد (SHRM-CP) :

تمثل شهادة أخصائي الموارد البشرية المعتمد (SHRM-CP) المعيار الذهبي العالمي للكفاءة المهنية في مجال إدارة الموارد البشرية على المستوى التشغيلي، حيث صُممت خصيصاً للتحقق من قدرة المحترفين على تطبيق المعرفة التقنية والمهارات السلوكية اللازمة لإدارة وظائف الموارد البشرية اليومية بفعالية في مؤسسات متنوعة الأحجام والقطاعات، وتُمنح هذه الشهادة المرموقة من قبل جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) التي تتمتع بخبرة تزيد عن سبعة عقود في تطوير معايير المهنة، وتُعتبر اعترافاً دولياً بإتقان حاملها للمفاهيم المتقدمة في اكتساب المواهب، وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء، والامتثال التنظيمي، وقدرته على تطبيق أطر عمل معتمدة مثل (SHRM BASK) في بيئات عمل متنوعة ومعقدة، إن الحصول على هذه الشهادة لا يعكس فقط المعرفة النظرية، بل يثبت أيضاً الالتزام بمعايير الجودة العالية والأخلاقيات المهنية، والقدرة على قيادة مبادرات الموارد البشرية بشكل استباقي يعزز من مشاركة الموظفين، ويحسن من تجربة الموظف الشاملة، ويساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، مما يعزز من مصداقيته المهنية ويفتح أمامه آفاقاً واسعة للتقدم الوظيفي والقيادي في مؤسساته، ويساهم في رفع كفاءة عمليات إدارة رأس المال البشري وجودة القرارات المبنية على بيانات الموارد البشرية في سوق يتسم بالتغير السريع والمنافسة على المواهب.

إن قيمة شهادة (SHRM-CP) تتجاوز الاعتراف المهني الفردي لتشمل تأثيراً مؤسسياً استراتيجياً، حيث تساهم في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على ممارسات موارد بشرية قائمة على الأدلة، والتكامل بين فرق الموارد البشرية والإدارة العليا، مما ينعكس على تحسين معدلات الاحتفاظ بالمواهب، وتعزيز إنتاجية القوى العاملة، وبناء سمعة مؤسسية قوية كصاحب عمل مفضل، كما أن المنهج الدراسي الشامل والمرن للبرنامج يمكن المشاركين من تخصيص مساهمهم التعليمي وفقاً لاحتياجاتهم المهنية وأهداف مؤسساتهم، مع التركيز على الجوانب التطبيقية والعملية التي تضمن نقل المعرفة مباشرة إلى بيئة العمل، مما يجعل هذه الشهادة استثماراً استراتيجياً ذا عائد مرتفع للمحترفين والمؤسسات على حدٍ سواء، ويساهم حاملو الشهادة في تطوير ممارسة إدارة الموارد البشرية ككل من خلال رفع مستوى الكفاءات البشرية وتبني معايير عالمية موحدة للجودة والاحترافية، مما يعزز من الثقة في وظيفة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تحقيق النمو المستدام ويدعم تحقيق أهداف التنمية المؤسسية في بيئة أعمال تعتمد بشكل متزايد على رأس المال البشري كأهم أصل تنافسي.

ملخص البرنامج التحضيري للشهادة:

يُصمم البرنامج التحضيري الإلكتروني المكثف للشهادة الاحترافية (SHRM-CP) بمنهجية تفاعلية رقمية تهدف إلى تهيئة المشاركين بشكل شامل لاجتياز امتحان الشهادة بنجاح، حيث يبدأ البرنامج ببناء الأساس المعرفي حول نموذج كفاءات الـ (SHRM (BASK والمجالات الثمانية الأساسية، ثم ينتقل تدريجياً إلى استكشاف المهارات التطبيقية في اكتساب المواهب، وإدارة الأداء، وتطوير الموظفين، مع التركيز على الكفاءات السلوكية الأساسية مثل القيادة الأخلاقية، والاتصال الفعال، وإدارة العلاقات، ويتميز المنهج التدريبي بالدمج بين المحاضرات المسجلة والمباشرة المقدمة من مدربين معتمدين يحملون شهادة (SHRM-CP/SCP)، وورش العمل الافتراضية الجماعية التي تحاكي

سيناريوهات واقعية، ودراسات الحالة لمؤسسات نجحت في تطبيق أفضل ممارسات الموارد البشرية، مما يضمن خروج المشاركين بفهم عميق للمعايير المهنية المطلوبة وقدرة عملية على تطبيقها في بيئات عملهم، مع توفير المواد الدراسية الرقمية بما فيها نظام التعلم الرسمي من (SHRM)، وبنوك الأسئلة التدريبية، وأدلة المراجعة الشاملة.

وفي النصف الثاني من البرنامج التحضيري، يتم التركيز على الجوانب التطبيقية المتقدمة مثل تحليل بيانات الموارد البشرية لدعم اتخاذ القرار، وتصميم سياسات الامتثال التنظيمي، وإدارة التغيير التنظيمي، حيث يتم استخدام تمارين محاكاة تفاعلية وأدوات تقييم ذاتي لقياس جاهزية المشاركين للامتحان الرسمي، كما يتضمن البرنامج جلسات إرشادية حول استراتيجيات النجاح في الامتحانات الموقعية (Situational Judgment Items)، وإدارة الوقت خلال فترة الإعداد، وبناء خطة تطوير مهني شخصي، وينتهي البرنامج بعرض مشاريع تطبيقية فردية يقوم فيها المشاركون بتحليل حالة موارد بشرية حقيقية وتقديم توصيات إدارية مبنية على معايير (SHRM-CP)، مع توفير حزمة موارد شاملة تشمل نماذج امتحانات تجريبية، وقوائم مراجعة للمفاهيم الأساسية، وأدلة إرشادية للتسجيل في الامتحان الرسمي، مما يضمن أن يغادر كل مشارك البرنامج التحضيري بمستوى عالٍ من الثقة والجاهزية لخوض رحلة الحصول على الشهادة الاحترافية، وبناء شبكة علاقات مهنية داعمة مع زملائه والمدرين المعتمدين عبر المنصة الإلكترونية.

الجدارات المستهدفة في التطوير:

- جدارة فهم التنوع الثقافي في إدارة القوى العاملة العالمية.
- جدارة تطبيق وظائف الموارد البشرية الثمانية وفق نموذج (SHRM BASK).
- جدارة إدارة التغيير التنظيمي وقيادة مبادرات التحول في ثقافة المؤسسة.
- جدارة التحليل النقدي وحل المشكلات المعقدة في سياق إدارة رأس المال البشري.
- جدارة استخدام البيانات والتكنولوجيا لدعم قرارات الموارد البشرية القائمة على الأدلة.
- جدارة القيادة الأخلاقية وتطبيق مدونة السلوك المهني في ممارسات الموارد البشرية.
- جدارة التواصل الفعال وإدارة العلاقات مع الموظفين والإدارة العليا وأصحاب المصلحة.

أهداف الشهادة المهنية:

سيكون المشاركون في نهاية التدريب ملمين بما يلي:

- فهم الهيكل المهني والمعايير العالمية لإدارة الموارد البشرية وفق شهادة (SHRM-CP).
- تطوير مهارات تطبيق المعرفة التقنية في المجالات الثمانية: اكتساب المواهب، مشاركة الموظفين، التعلم والتطوير، إدارة الأداء، هيكلية المؤسسة، إدارة القوى العاملة، التكنولوجيا والبيانات، والممارسات التشغيلية.
- إتقان الكفاءات السلوكية الأساسية: القيادة الأخلاقية، الخبرة المهنية، إدارة الأعمال، العلاقات، التواصل، التقييم النقدي، والخبرة العالمية.
- تعزيز القدرة على تحليل سيناريوهات الموارد البشرية الواقعية واتخاذ قرارات مبنية على أفضل الممارسات والأدلة.
- تطوير الكفاءات في استخدام أدوات تحليل بيانات الموارد البشرية وتقنيات التوظيف الرقمية.
- بناء مهارات تصميم سياسات وإجراءات موارد بشرية متوافقة مع الأنظمة التنظيمية وقيم المؤسسة.
- تأهيل المشاركين لاجتياز امتحان (SHRM-CP) بنجاح والحصول على الشهادة الاحترافية المعترف بها عالمياً.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: اكتساب المواهب وإدارتها 16% - (Talent Acquisition & Retention)

- تحليل احتياجات التوظيف وتطوير وصف الوظائف ومواصفات المرشحين المثاليين.
- استراتيجيات جذب المواهب: العلامة التجارية لصاحب العمل، قنوات التوظيف الرقمية، الشبكات المهنية.
- تصميم عمليات الاختيار: المقابلات السلوكية، اختبارات الكفاءة، التحقق من الخلفية.
- تجربة المرشح: تحسين رحلة التوظيف من التقديم حتى الانضمام للمؤسسة.
- استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب: برامج التطوير، المسارات الوظيفية، التعويضات التنافسية.
- تحليل بيانات التوظيف: معدل الوقت للتوظيف، تكلفة التعيين، جودة التعيين.
- ورشة عمل افتراضية: تطوير خطة توظيف شاملة لدور وظيفي نموذجي.

المحور الثاني: مشاركة الموظفين وتطويرهم 14%, 16% - (Employee Engagement & Development)

- مفهوم مشاركة الموظفين وعوامل التأثير: القيادة، الثقافة، التصميم الوظيفي.
- أدوات قياس المشاركة: استبيانات الرضا، مجموعات التركيز، مقاييس النبض.
- استراتيجيات تعزيز المشاركة: برامج التقدير، التواصل الشفاف، التوازن بين العمل والحياة.
- تحليل احتياجات التدريب وتطوير خطط التعلم الفردية والمؤسسية.
- منهجيات التدريب الفعال: التعلم الإلكتروني، التدريب الداخلي، التوجيه والإرشاد.
- قياس عائد الاستثمار في التدريب (ROI) وتقييم أثر برامج التطوير.
- تصميم برنامج تطوير موظفين متكامل مع مؤشرات قياس النجاح.

المحور الثالث: إدارة الأداء الكلي 14% - (Total Performance Management)

- دورة إدارة الأداء: تحديد الأهداف، المتابعة المستمرة، التقييم، التغذية الراجعة.
- تصميم أهداف ذكية (SMART) ومتوافقة مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- منهجيات التقييم: التقييم 360 درجة، إدارة النتائج، التقييم المستمر.
- تقديم التغذية الراجعة البناءة: نماذج (SBI, COIN)، جلسات التطوير.
- ربط إدارة الأداء بأنظمة التعويضات والمكافآت والترقيات.
- إدارة الأداء الضعيف: خطط التحسين، التوثيق، الإجراءات التصحيحية.
- محاكاة جلسة تقييم أداء وتقديم خطة تطوير فردية.

المحور الرابع: هيكلية المؤسسة وإدارة القوى العاملة (Organization Structure & Workforce Management) - 10%+10%

- نماذج الهيكل التنظيمي: الوظيفي، المصفوفي، المسطح، الشبكي، ومزايا كل نموذج.
- تصميم الوظائف وتحليل العمل: خرائط العمليات، توزيع المسؤوليات، تفويض الصلاحيات.
- تخطيط القوى العاملة: تحليل الفجوات، التنبؤ بالاحتياجات، استراتيجيات المرونة.
- إدارة التنوع والشمول: سياسات التوظيف العادل، برامج الوعي، قياس التقدم.
- علاقات العمل: إدارة العلاقة مع النقابات، حل النزاعات، الاتفاقيات الجماعية.
- الامتثال التنظيمي: قوانين العمل، معايير الصحة والسلامة، حماية البيانات.
- تحليل هيكل تنظيمي واقتراح تحسينات لدعم الاستراتيجية.

المحور الخامس: التكنولوجيا والبيانات والممارسات التشغيلية (Technology, Data & Operations) - 10%+10%

- أنظمة معلومات الموارد البشرية: (HRIS) الاختيار، التنفيذ، الاستفادة القصوى.
- تحليلات الموارد البشرية: مؤشرات الأداء، لوحات المعلومات، اتخاذ القرار القائم على البيانات.
- أتمتة عمليات الموارد البشرية: الروبوتات، الذكاء الاصطناعي، تحسين الكفاءة.
- إدارة سياسات وإجراءات الموارد البشرية: التوثيق، التواصل، التحديث الدوري.

- إدارة الميزانيات التشغيلية للموارد البشرية: التخطيط، المراقبة، التحليل.
- إدارة المخاطر في الموارد البشرية: تحديد المخاطر، خطط التخفيف، استمرارية الأعمال.
- تطوير لوحة معلومات رقمية لمؤشرات موارد بشرية رئيسية.

المحور السادس: الكفاءات السلوكية والاستعداد للامتحان (Behavioral Competencies & Exam Prep)

- القيادة الأخلاقية: تطبيق مدونة أخلاقيات ال SHRM في سيناريوهات واقعية.
- الخبرة المهنية: فهم سياق الأعمال وربط ممارسات الموارد البشرية بالأهداف التنظيمية.
- التواصل الفعال: الاستماع النشط، العرض المقنع، إدارة المحادثات الصعبة.
- التقييم النقدي: تحليل المعلومات، تحديد الافتراضات، اتخاذ قرارات مستنيرة.
- إدارة العلاقات: بناء الثقة، إدارة الصراع، التعاون عبر الوظائف.
- استراتيجيات اجتياز الامتحان: فهم أنواع الأسئلة، إدارة الوقت، المراجعة الفعالة.
- اختبار تجريبي شامل.

إنتهت النشرة الفنية،