



# SHRM QUALIFICATION



## SHRM Advanced **CERTIFICATE IN HRM**

SHRM is proud to launch its globally recognized, real-world, practitioner-based Advanced Certificate in HRM Practice in the Middle East. A comprehensive, experiential HR Certificate program derived from the same Body of Competency and Knowledge (SHRM BoCK™) used to develop the world-renowned SHRM-CP™ and SHRM-SCP™ professional HR certifications.

This Advanced Certificate is uniquely designed: no prerequisites are required, the learner can enter the program at any time. Plus, the complete Certificate program involves a wide variety of learning experiences including: group discussions, individual and group activities, case studies, toolkit development and a post-test reinforcement of learning at the end of each course week.

### Inquiries & Registration:

+973 17 552 878 | 17 552 078  
+973 3 77 463 77



# Modules:

## Module 01 | Workforce Planning

Strategic Workforce Planning enables the organization to meet its talent needs and close critical skill gaps using data-driven processes that inform HR initiatives. HR demonstrates strategic value by facilitating financial and operational growth, continuity, or stability.

This module outlines a comprehensive, step-by-step approach to designing, implementing, administering, and maintaining an effective strategic workforce plan.

## Module 02 | Human Resource Development

Human Resource Development aligns organizational business needs with employees' competencies, knowledge, and skills, effectively closing the gap between them. HR demonstrates strategic value by identifying and creating learning opportunities that increase employee capability and organizational knowledge.

This module outlines a comprehensive, step-by-step approach to analyzing, designing, developing, implementing, evaluating an effective Human Resource Development (HRD) strategy and plan which is also aligned with both Career and Leadership Development.



## Module 03 | Talent Acquisition & Succession Planning

Talent Acquisition and Succession Planning encompasses the activities involved in building and maintaining a workforce in addition to identifying high-potential employees, evaluating and honing their skills and abilities, and preparing them for advancement into positions which are key to the success of the organization.

HR demonstrates strategic value by developing, executing, and measuring individual and organizational success of the activities and programs related to sourcing, recruiting, onboarding, coaching, and retaining employees.

This module outlines a comprehensive, step-by-step approach to designing, implementing, administering, and maintaining a modern talent management system and maintaining an effective Succession Planning program.

## Module 04 | Human Capital Analytics

Human Capital Analytics (sometime called Predictive Analytics) is fast becoming the means by which HR earns its seat at the decision-making table. Evidence-based HR starts with a clear and objective understanding of the relationship between data, information and knowledge followed by identifying, prioritizing and communicating the information which is most impactful in organizational decision making.

This module explores how to gather and analyze pertinent HR metrics which have organization-wide implications including how to properly communicate those findings to drive better decision making.



## Module 05 | Total Rewards

Total Rewards encompasses direct and indirect remuneration approaches that employers use to attract, recognize, and retain workers. HR demonstrates value by designing and administering systems and programs (e.g. base pay, benefits, incentive pay, leave, perquisites, retirement) that support recruitment and retention efforts.

This module outlines a comprehensive, step-by-step approach to designing, implementing, administering, and maintaining a compensation system.



## Module 06 | Employee Engagement

Employee Engagement solidifies the connection and relations among employee, manager, and the organization's mission, vision, values, and goals. HR demonstrates value by understanding and leveraging the employer-employee relationship from both individual and organizational perspectives, developing effective strategies to address appropriate expectations for performance and behavior from employees at all levels. Key considerations include: culture, work-life balance, ethics and CSR.

This module uses a real-world case study capstone lesson to reinforce the learning objectives.

## Module 07 | HR Business Partner

Develop the necessary skills to become an effective HR business partner and maximize the value of HR in your organization. Explore the positive impact of the HR business partner role and how the use of an HR business partner structure improves HR services across an organization. How to build a business case and engage in group discussions to enhance your consulting skills, business acumen and analytics to strategically contribute to organizational goals.

## Module 08 | Strategic Human Resources

Strategic HR involves organizational planning to achieve success and create value for stakeholders. HR demonstrates value by contributing its perspective and expertise to development of the enterprise strategy, and by developing, implementing, and evaluating an HR strategy aligned with the organization's goals, values, and tactics, as defined in the enterprise strategy. A case study is used at the end of each lesson to reinforce the learning objectives.



# ASSESSMENT AND EARNING THE **CERTIFICATE**

At the end of each module there will be a post-quiz composed of 15 knowledge based, multiple-choice questions based upon the content covered during that module.

A passing mark of 73% (minimum 11 out of 15) is required on each post-quiz to be awarded the Certificate of Course Completion from SHRM.



## **Who Should Attend**

This comprehensive HR certificate program is ideally suited for:

- HR generalist or HR specialist seeking to gain further practical skills and up-to-date insights in all of the key domains of HR.
- Individuals currently working in HR who lack a formal academic qualification in business or HR.
- Individuals considering transitioning into an HR managerial role.
- Individuals holding a professional HR or academic qualification acquired over 5 years ago.
- Individuals who believe in competency-based, practical, real-world learning experiences.
- HR practitioners who prefer an experiential learning environment combined with a shorter, less complex, knowledge-based exam to verify their learning.
- Individuals seeking an HR qualification issued by the world's largest HR association – SHRM, but who may not (yet) be eligible to challenge the SHRM-CP or SHRM-SCP.



## الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية

وقد تم تصميم شهادة الخبير في إدارة الموارد البشرية بشكل فريد من نوعه: حيث أنه لا توجد متطلبات مسبقة ويمكن للمتعلم الالتحاق بالبرنامج في أي وقت. إضافة إلى ذلك فإن البرنامج المتكامل للشهادة يشتمل على مجموعة واسعة من الوسائل التعليمية ومن ضمنها: المناقشات الجماعية، والأنشطة الفردية والجماعية، ودراسات الحالة، وتطوير أدوات ووسائل للدعم إضافة إلى الاختبارات في نهاية كل وحدة من أجل تعزيز التعلم.

تفتخر جمعية إدارة الموارد البشرية SHRM بإطلاق شهادة الخبير في إدارة الموارد البشرية في الشرق الأوسط والمعترف بها عالمياً والمستندة على تجارب لأخصائيين ضمن المهنة. إن برنامج الشهادة شامل ومستمد من نفس محتوى الأسس المعرفية والتخصصية في مجال الموارد البشرية والمحددة من قبل SHRM والمعروفة بالـ SHRM-CP™ والتي استخدمت لتطوير شهادات BoCK و SHRM-SCP™ المشهورة عالمياً.



للإستفسارات والتسجيل:

+973 17 552 878 | 17 552 078

+973 3 77 463 77

# الوحدات:

## الوحدة الأولى | تخطيط القوى العاملة

يمكن التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة المؤسسة من تلبية احتياجاتها من المواهب وسد ثغرات المهارات الحرجة باستخدام إجراءات مبنية على بيانات تسترشد بها مبادرات الموارد البشرية. وتظهر الموارد البشرية قيمتها الاستراتيجية من خلال تسهيل النمو المالي والتشغيلي والاستمرارية، أو الاستقرار. وتحدد هذه الوحدة نهجاً شاملاً لتصميم وتنفيذ وإدارة والحفاظ على خطة استراتيجية فعالة للقوى العاملة.

## الوحدة الثانية | تنمية الموارد البشرية

تعمل تنمية الموارد البشرية على الموازنة بين الاحتياجات التنظيمية وكفاءات ومعرفة ومهارات الموظفين، وسد الفجوة بينهما بشكل فعال. تظهر الموارد البشرية قيمتها الاستراتيجية من خلال تحديد وخلق فرص التعلم التي تزيد من قدرة الموظف والمعرفة التنظيمية. وتحدد هذه الوحدة نموذجاً شاملاً لتحليل وتصميم وتطوير وتنفيذ وتقييم استراتيجية فعالة لتنمية الموارد البشرية وخطة تتلاءم مع كل من التطوير الوظيفي والقيادي.



## الوحدة الثالثة | استقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي

يشتمل استقطاب المواهب واستبقاؤها على الأنشطة التي ينطوي عليها البناء والحفاظ على القوى العاملة إضافة إلى تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وتقييم وصل مهاراتهم وتهيئتهم للتقدم إلى المناصب الأساسية في نجاح المؤسسة. وتظهر الموارد البشرية القيمة الاستراتيجية من خلال تطوير وتنفيذ وقياس النجاح الفردي والتنظيمي للأنشطة والبرامج المتعلقة بتحديد مصادر المواهب والتوظيف والتجهيز واستبقاء الموظفين. وتحديد هذه الوحدة نموذجاً شاملاً لتصميم وتنفيذ وإدارة والحفاظ على نظام حديث لإدارة المواهب والحفاظ على برنامج فعال لتخطيط التعاقب خطوة بخطوة.

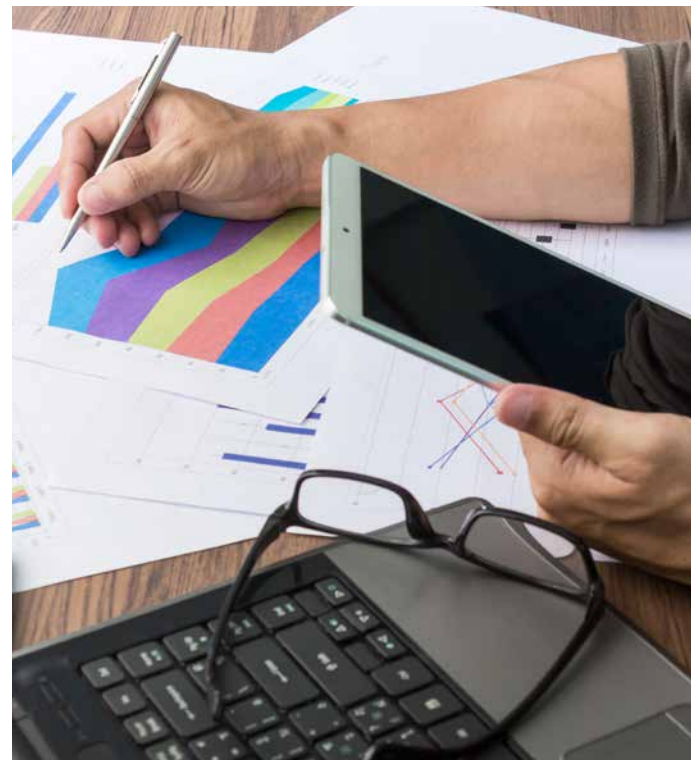
## الوحدة الرابعة | تحليلات رأس المال البشري

تحليلات رأس المال البشري (أو ما يشار إليه بالتحليل الاستباقي) أصبح هو الوسيلة ذات الأهمية المتزايدة والتي تمكن الموارد البشرية من التواجد في مجلس صنع القرار. إن الموارد البشرية المرتكزة على الدلائل تبدأ بفهم واضح وموضوعي للعلاقة بين البيانات، والمعلومات ومن ثم المعرفة المتبوعة بالتعرف على المعلومات ذات التأثير الأكبر على صنع القرار في المؤسسة وتحديد أولويتها ومشاركتها مع الأطراف المعنية. تحدد هذه الوحدة كيفية جمع وتحليل مقاييس الموارد البشرية ذات الصلة الوثيقة بالتأثيرات الشاملة على مستوى المؤسسة والتي تتضمن كيفية مشاركة هذه المعطيات مع الأطراف المعنية لدعم صنع القرارات الأفضل.

## الوحدة الخامسة | إجمالي المكافآت

تشتمل المكافآت الإجمالية على أساليب المكافآت المباشرة وغير المباشرة التي يستخدمها أصحاب العمل لجذب الموظفين وتمييزهم واستبقائهم. وتبرز إدارة الموارد البشرية قيمتها من خلال تصميم وإدارة النظم والبرامج (مثل الراتب الأساسي والمزايا والفوائد والحوافز والإجازات والامتيازات وسياسات التقاعد) التي تدعم جهود التوظيف واستبقاء الموظفين.

تحدد هذه الوحدة نهجا شاملا لتصميم نظام التعويضات وتنفيذه وإدارته وصيانتها خطوة بخطوة.



## الوحدة السابعة | أخصائي الموارد البشرية كشريك أعمال

تطوير المهارات اللازمة لتصبح أخصائي موارد بشرية كشريك أعمال فعال وتضفي أعلى قيمة لقسم الموارد البشرية في مؤسستك. قم باكتشاف التأثير الإيجابي لدور أخصائي موارد بشرية كشريك أعمال وكيف يمكن لهيكلية الموارد البشرية التي تستند على هذا المبدأ تحسين خدمات الموارد البشرية عبر المؤسسة. وكيفية بناء دراسة جدوى والانخراط في مناقشات جماعية لتعزيز مهاراتك الاستشارية والفتنة التجارية والتحليلات للمساهمة بشكل استراتيجي في الأهداف التنظيمية.

## الوحدة الثامنة | الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

تتضمن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على التخطيط التنظيمي لتحقيق النجاح وخلق قيمة لأصحاب المصلحة. وتبرز إدارة الموارد البشرية قيمتها من خلال المساهمة بمنظورها وخبرتها في تطوير استراتيجية المؤسسة، وعن طريق وضع وتنفيذ وتقييم استراتيجية الموارد البشرية المتوافقة مع أهداف المؤسسة وقيمتها وخططها، كما هي محددة ضمن استراتيجية المؤسسة.



## الوحدة السادسة | مشاركة الموظفين

تعزز مشاركة الموظفين الاتصال والعلاقات بين الموظفين والمدير ومهمة المؤسسة ورؤيتها وقيمتها وأهدافها وتبرز إدارة الموارد البشرية قيمتها من خلال فهم وتعزيز العلاقة بين صاحب العمل والموظف من المنظورين الفردي والتنظيمي، وتطوير استراتيجيات فعالة لتلبية توقعات الأداء والسلوك من الموظفين على جميع مستوياتهم. وتشمل الاعتبارات الرئيسية ماييلي: الثقافة والتوازن بين العمل والحياة والأخلاق والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وتستخدم هذه الوحدة الحراسية دراسة حالة حقيقية لتعزيز أهداف التعلم.

# التقييم والحصول على الشهادة

في نهاية كل وحدة، سيكون هناك اختبار مكون من 10 سؤال متعددة الخيارات استنادا الى المحتوى الذي تم تغطيته خلال هذه الوحدة.

يتوجب الحصول على درجة بنسبة 73% في كل اختبار للنجاح والحصول على شهادة اتمام الدورة من SHRM أو ما لا يقل عن 11 اجابة صحيحة من أصل 10 سؤال.



## من يجب أن يشارك هذا البرنامج الشامل هو مثالي :-

- الأفراد الذين اكتسبوا المؤهلات الأكاديمية أو المهنية في مجال الموارد البشرية منذ أكثر من 0 سنوات.
- الأفراد الذين يثقون بفوائد تجارب التعلم القائمة على الكفاءة والعملية الواقعية.
- العاملون في مجال الموارد البشرية والذين يفضلون بيئة التعلم التجريبي بالتزامن مع اختبار قصير وأقل تعقيدا مبني على المعرفة من أجل التحقق مما تعلموه.
- الأفراد الذين يسعون للحصول على مؤهل للموارد البشرية صادر عن أكبر جمعية للموارد البشرية في العالم (جمعية إدارة الموارد البشرية - SHRM)، والذين قد يكونوا غير مؤهلين لخوض تجربة امتحان SHRM-CP أو SHRM-SCP
- الخبراء والأخصائيين في مجال الموارد البشرية الذين يسعون لكسب المزيد من المهارات العملية والرؤى المطورة في جميع المجالات الرئيسية للموارد البشرية.
- الأفراد الذين يعملون حاليا في الموارد البشرية والذين يفتقرون إلى المؤهل الأكاديمي الرسمي في مجال الأعمال التجارية أو الموارد البشرية.
- الأفراد الذين يفكرون في الانتقال الى دور إداري في الموارد البشرية.



# SHRM Advanced **CERTIFICATE IN HRM**



**ORIGIN**<sup>®</sup>  
TRAINING CENTRE

## **Inquiries & Registration:**

Origin Group Office: ☎ +973 17 552 878 | 17 552 078

Mr. Murtadha Al Najjar : 📞 +973 3 77 463 77

🌐 [www.otcbahrain.com](http://www.otcbahrain.com) | 📷 [f](#) [in](#) [t](#) [v](#) OTCBahrain