

إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

مقدمة:

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم الجمعية أمر بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها، ولذلك تم اللجوء لوضع إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف، تهدف هذه الإجراءات إلى الحصول على الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظائف المتاحة، كما تهدف إلى تقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف والحفاظ على جودة الموارد البشرية وسمعة الجمعية.

الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص:

- 1- اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظيفة من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفأ والأكثر إنتاجية.
- 2- تقليل المخاطر: بتقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف، مثل ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشاكل المحتملة.
- 3- الحفاظ على جودة الموارد البشرية: بالسعي للحصول على مستوى عالٍ العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- 4- تعزيز سمعة المؤسسة: بتعزيز صورة الجمعية كجهة توظيف ذات معايير عالية والمساهمة في بناء ثقة العملاء والشركاء الداعمين للجمعية.

إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف:

- 1- وصف الوظيفة الواضح: إعداد وصف دقيق للوظيفة والمهارات والخبرات المطلوبة لشغلها.
- 2- الاختبارات والمقابلات الشاملة: إجراء اختبارات لقياس المهارات والقدرات،

- ومقابلات متعددة للتحقق من المؤهلات.
- ٣-التحقق من المؤهلات والخبرات: التحقق من الشهادات والخبرات السابقة للمرشحين من خلال الاتصال بالجهات المعنية.
- ٤-التحقق من المرجعية: التواصل مع الجهات المرجعية السابقة للمتقدمين للتأكد من أدائهم وسلوكهم.
- ٥- طلب توصيات: طلب توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
- ٦-المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاربهم.
- ٧-إجراءات فحص أمنية: إجراء فحوصات أمنية عند الحاجة، مثل التحقق من السوابق الجنائية.
- ٨-تقييم الكفاءات السلوكية: تقييم سمات الشخصية والكفاءات السلوكية للتأكد من مناسبتها للوظيفة.

المعايير التي يعتمد عليها قسم الموارد البشرية في الجمعية عند التوظيف:

- ١-الاختبارات المهنية: عمل اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة إلى
- اختبار القدرات العقلية والمنطقية، والتركيز على المهارات الشخصية.
- ٢-المقابلات الشخصية: إجراء المقابلات بمشاركة عدة أشخاص في طرح أسئلة للتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخبرات.
- ٤-تقييم الكفاءات السلوكية: اختبارات الشخصية والقدرات القيادية لدى

المتقدم، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي للمشكلات.

- اعتمدت هذه السياسة بقرار مجلس الإدارة رقم (٩) وتاريخ (٢٠٢٥/٢١/٣١)، وتعتبر نافذة من تاريخ اعتمادها.

•	الاسم	صفته بالجمعية	التوقيع
1	خالد بن محمد بن سعد المنصور	رئيس الجمعية	
2	عبدالعزیز بن حمد بن عبدالوهاب العبد الوهاب	نائب الرئيس	
3	عبدالعزیز بن سليمان بن عبدالعزیز الباحسين	عضو	
4	عبدالعزیز بن سليمان بن عبدالعزیز العنقري	عضو	
5	خالد بن عبدالرحمن بن سليمان الحميد	عضو	

