

الرقم :
التاريخ : ١٤ / / هـ
الموافق : ٢٠ / /
المرفقات :



جمعية التنمية
الأهلية بصير
Civil Development
Association in Sayyr

المملكة العربية السعودية
المركز الوطني للتنمية القطاع غير الربحي
جمعية التنمية الأهلية بصير
رقم الترخيص : 4471

إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف جمعية التنمية الأهلية بصير - ٢٠٢٤.



055 7 888 147



Tanmytsayyr@outlook.sa



@tanmytsayyr



فرسان - صير



المقدمة

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم الجمعية أمرًا بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها. ولذلك، لجأت الجمعية إلى وضع 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، كالتالي:

1. اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظيفة من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفاء 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 من الجودة في القوى 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، من أبرزها:

- وصف الوظيفة الواضح: إعداد وصف دقيق للوظيفة والمهارات والخبرات المطلوبة لشغلها.
- الاختبارات والمقابلات الشاملة: إجراء اختبارات لقياس المهارات والقدرات، ومقابلات متعددة للتحقق من المؤهلات.
- التحقق من المؤهلات والخبرات: التحقق من الشهادات والخبرات السابقة للمرشحين من خلال الاتصال بالجهات المعنية.
- التحقق من المرجعية: التواصل مع الجهات المرجعية السابقة للمتقدمين للتأكد من أدائهم وسلوكهم.
- طرح توصيات: على توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
- المراجعة الدقيقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتأكد من مطابقة مؤهلاتهم لمتطلبات الوظيفة.
- إجراءات فحص إضافية: إجراء فحوص أمنية عند الحاجة، مثل التحقق من السوابق.
- تقييم الكفاءات السلوكية: تقييم سمات الشخصية والكفاءات السلوكية للتأكد من مناسبتها للوظيفة.



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

1. الاختبارات المهنية: عمل اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة إلى اختبار القدرات العقلية والمنطقية، والتركيز على المهارات الشخصية.
2. المقابلات الشخصية: إجراء المقابلات بمشاركة عدة أشخاص في طرح أسئلة للتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات.
3. التحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدم، والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخبرات.
4. تقييم الكفاءات السلوكية: اختبارات الشخصية والقدرات القيادية لدى المتقدم، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي للمشكلات

اعتماد اللائحة من قبل مجلس الإدارة؛

تم اعتماد هذه اللائحة في اجتماع مجلس الإدارة (الدورة الأولى) المنعقد بتاريخ ٢٩ / ٣ / ١٤٤٦ هـ الموافق : ٠٢ / ١٠ / ٢٠٢٤ م بمقر جمعية التنمية الأهلية بصير.

