

الرقم ،
التاريخ ،
المرافقات ،



الملك عبدالعزيز
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
جمعية الملك عبد العزيز الخيرية بتبوك
مسجلة برقم ٤١

إجراءات الفحص لضمان تحقيق معايير عالية الجودة عند التوظيف بجمعية الملك عبد العزيز الخيرية بتبوك



مقدمة :

بما لا شك فيه ان الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم جمعية الملك عبد العزيز بتبوك أمرًا بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها، لذلك، لجأت الجمعية الى وضع إجراءات واضحة لفحص ضمان معايير عالية عند التوظيف، تهدف هذه الإجراءات إلى الحصول على الموظفين الأكثر كفاءة وخبرة بمجال الجمعية وملاءمتها للوظائف المتاحة، كما تهدف لتقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف والحفاظ على جودة الموارد البشرية وسمعة الجمعية عند الشركاء والمانحين والمستفيدين.

الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص، كالتالي:

١. اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظيفة من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفأ والأكثر إنتاجية. سواء موظفين رسميين او مستشارين بعقود عمل جزئية
٢. تقليل المخاطر: بتقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف، مثل ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشاكل المحتملة.
٣. الحفاظ على جودة الموارد البشرية: بالسعي للحصول على مستوى عالي من الجودة في القوى العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
٤. 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.



الرقم:

التاريخ:

المرفقات:

- طلب توصيات: طلب توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
- المراجعة المعمقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاربهم.
- إجراءات فحص أمنية: للتحقق من السوابق الجنائية لجميع الموظفين الحاليين والمتقدمين الجدد.
- 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: عملاختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة للاختبار 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.

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه السياسة بحضور رقم (١٩) وتاريخ ١٤/٨/٢٠٢٤ م
وسيتم تطبيقها بشكل واضح على جميع الموظفين

