

الرقم :
التاريخ :
 الموافق :
 المرفقات :

إجراءات فحص كافية لضمان معايير عالية عند التوظيف

(اعتماد مجلس الإدارة)

اعتمد مجلس إدارة الجمعية هذه السياسة في اجتماع الاثنين 25/6/1446هـ - الموافق 26/12/2024م وتحل محل جميع السياسات والأدلة المعمولة سابقاً.

❖ مقدمة:

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم جمعية البر 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:

- اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظيفة من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفاء والأكثر إنتاجية.
- تقليل المخاطر: بتنقلي المخاطر المرتبطة بالتوظيف مثل ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشاكل المحتملة.
- الحفاظ على جودة الموارد البشرية: بالسعى للحصول على مستوى عالي من الجودة في القوى العاملة وضمان توافق الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- تعزيز سمعة المؤسسة: بتعزيز صورة الجمعية كجهة توظيف ذات معايير عالية ومساهمة 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.

الرقم :
التاريخ : ١٤ / / ٢٠٢٠
الموافق :
المرفقات :

- * التحقق من المؤهلات والخبرات: التتحقق من الشهادات والخبرات السابقة للمرشحين من خلال الاتصال بالجهات المعنية.
- * التتحقق من المرجعية: التواصل مع الجهات المرجعية السابقة للمتقدمين للتأكد من أدائهم وسلوكهم.
- * 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: إجراء فحوصات أمنية عند الحاجة مثل التتحقق من السوابق الجنائية.
- * 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. التتحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكademie 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.