# إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

جمعية البر والخدمات الاجتماعية بمركز العطف

**مقدمة**

في عـالم الأعمـال اليوم، فـإن الحصـــول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقـافـة وقيم الجمعية الخيرية للعناية بالمســاجد بمنطقة حائل أمرًا بالغ الأهمية لضــمان نجاحها واســتدامتها، ولذلك، لجئت الجمعية الى وضــع إجراءات فحص لضــمان معايير عالية عند التوظيف، تهدف هذه الإجراءات إلى الحصــول على الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظائف المتاحة، كما تهدف الى تقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف والحفاظ على جودة الموارد البشرية وسمعة الجمعية.

**الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص، كالتالي:**

١. **اختيار الأفضــل:** اختيار المرشـحين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظيفة من بين المتقدمين وضــمان الحصول على الموظفين الأكفأ والأكثر إنتاجية.

٢. **تقليل المخاطر:** بتقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف، مثل ضـعف الأداء أو السـلوكيات السـلبية والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشاكل المحتملة.

٣. **الحفاظ على جودة الموارد البشـرية:** بالسـعي للحصـول على مسـتوىً عالٍ من الجودة في القوى العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

٤. **تعزيز سـمعة المؤسـسـة:** بتعزيز صورة الجمعية كجهة توظيف ذات معايير عالية والمسـاهمة 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 الشــاملة:** 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.
- **طلب توصيات:** طلب توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
- **المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية:** دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاربهم.
- **إجراءات فحص أمنية:** إجراء فحوصات أمنية عند الحاجة، مثل التحقق 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:**

١. **الاختبارات المهنية:** عمل اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة الى اختبار القدرات العقلية والمنطقية، والتركيز على المهارات الشخصية.

٢. **المقابلات الشخصية:** إجراء المقابلات بمشاركة عدة أشخاص في طرح أسئلة للتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات.

٣. **التحقق من المؤهلات والخبرات:** التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدم، 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.

تم الاعتماد في محضر اجتماع مجلس الإدارة بتاريخ ٤ / ١٢ / ٢٠٢٤م

رئيس مجلس الإدارة

حسين راجح ناصر الجبيري