نموذج إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

بجمعية التنمية الاجتماعية بالطراق

(مسجلة ١٠٠٦٨٧٦٠٠)

تم اعتمادها في محضر اجتماع مجلس إدارة رقم (١)

بتاريخ ١٨ / ٠٢ / ٢٠٢٥م

مقدمة

في ظل التحديات المتزايدة في بيئة العمل اليوم، تُدرك الجمعيات أهمية استقطاب الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافتها وقيمها. ولذلك، تسعى العديد من الجمعيات إلى تطبيق إجراءات فحص دقيقة بهدف ضمان استدامة التميز في الأداء وتعزيز جودة الموارد البشرية.

أهداف إجراءات الفحص:

- اختيار الكفاءات المناسبة :ضمان ترشيح المرشحين الأكفأ والأكثر توافقًا مع متطلبات الوظيفة لتحقيق أداء فعال.
- تقليل مخاطر التوظيف :الحد من التعيينات غير المناسبة التي قد تؤثر سلبًا على بيئة العمل من خلال التحقق من الخلفيات والسلوكيات.
- الحفاظ على جودة الكوادر :من خلال ضمان توافر المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف الجمعية.
- تعزيز السمعة المؤسسية :بتقديم الجمعية كمكان عمل مهني يلتزم بالشفافية والمعايير العالية، مما يعزز الثقة لدى الداعمين والشركاء.

أبرز إجراءات الفحص المعتمدة:

- إعداد وصف وظيفي دقيق :يشمل المهام والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة.
- إجراء اختبارات ومقابلات متعددة :لقياس الكفاءة الفنية والمهارات السلوكية.
- التحقق من المؤهلات الأكاديمية والخبرات :من خلال التواصل مع جهات العمل السابقة.
- التحقق من المرجعيات المهنية :للحصول على تغذية راجعة موثوقة.
- طلب خطابات التوصية :لتأكيد كفاءة المرشح من جهات محايدة.
- مراجعة دقيقة للسيرة الذاتية :للتأكد من صحة المعلومات المقدمة.
- إجراء فحوصات أمنية (عند الحاجة) :كفحص السوابق أو التصاريح الأمنية.
- تقييم الكفاءات السلوكية والشخصية :مثل مهارات الاتصال، والعمل الجماعي، والتكيف مع بيئة العمل.

المعايير الأساسية للتقييم:

- الاختبارات الفنية والمعرفية :لقياس القدرة التحليلية والتقنية.
- المقابلات المنظمة :تركز على التحقق من المؤهلات والسلوكيات من قبل فريق متنوع.

- التحقق من الوثائق الرسمية :مثل الشهادات والسجلات الوظيفية.
- اختبارات الكفاءات السلوكية :لتحديد مدى ملاءمة المرشح ثقافيًا ومهنيًا.