



## إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

مقدمة

في عالم العمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المليين والمتوافقين مثقافة وقيم الجمعية أمرًا لال الأيميو لضمان نجاحها واستدامتها، ولذلك، لجئت الجمعيو الى وض إجراءات فحص لضمان معايير عاليو عند التوظيف، تهدف يذه الإجراءات إلى الحصول على الموظفين الأكثر كفاءة ومالعمو للوظائف المتاحة، كما تهدف الى تقليل المخاطر المرتلوطو لالتوظي ف والحفاظ على جودة الموارد للشريو وسمعو الجمعيو. الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص، كالتالي

1. اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للتوظيفة من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفأ 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 لدى القوى العاملة وضمان الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة

4. تعزيز سمعة المؤسسة: بتعزيز صورة الجمعية كجهة توظيف ذات معايير عالية والمساهمة في بناء ثقة العملاء والشركاء العاملين 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 المؤهل • التحقق من المؤهلات والخبرات: التحقق من الشهادات والخبرات السابقة للمرشحين من خلال اختصاصات الجهات المعنية • التحقق من المرجعية: التواصل مع الجهات المرجعية السابقة للمتقدمين مع استراتيجية الاستثمار المعلنة

طلبت توصيات: طلب توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم • المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتأكد من مؤهلاتهم وتاريخهم • إجراءات فحص أمنية: إجراء لحواسب أمنية عن الحاجة، مثل التحقق من السوابب 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 لسهولة التحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات. 3: التحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدمين، والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخبرات. 4: تقييم الكفاءات السلوكية: اختبارات الشخصية والقدرات القيادية للمتقدمين، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف مع العمل والحل الإبداعي للمشاكل.