



إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

اعتماد السياسة:

يتم اعتماد إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف من قبل رئيس مجلس الإدارة ووفقاً للشروط والآليات المذكورة في بنود الآلية.

المسؤوليات العامة على كافة العاملين ومن لهم وتطوعية في الجمعية.

■ النطاق

تحدد هذه السياسة

■ البيان

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم الجمعية أمراً بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها ، ولذلك، لجئت الجمعية الى 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 للتوظيف من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفاء والأكثر إنتاجية.
- 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 عال من الجودة في القوى العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- 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:

- 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.
- 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:

- الاختبارات المهنية: عمل اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة بالإضافة الى اختبار القدرات العقلية والمنطقية والتركيز على المهارات الشخصية.
- المقابلات الشخصية : إجراء المقابلات بمشاركة عدة أشخاص في طرح أسئلة للتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات.
- التحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدم، والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخبرات.
- تقييم الكفاءات السلوكية: اختبارات الشخصية والقدرات القيادية لدى المتقدم، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي للمشكلات.

■ المسؤوليات

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية وعلى جميع العاملين الذين يعملون تحت إدارة وإشراف الجمعية الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بمكافحة غسل الأموال وعلى هذه السياسة والإلمام بها والتوقيع عليها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وعلى الإدارة المالية نشر الوعي في ذلك الخصوص وتزويد جميع الإدارات والأقسام بنسخة منها.

وتحرص الجمعية حال التعاقد مع متعاونين على التأكد من اتباعهم والتزامهم بقواعد مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

■ المسؤوليات :

تطبق هذه السياسة ضمن أنشطة الجمعية، وعلى جميع العاملين بالجمعية (أعضاء

الجمعية العمومية – أعضاء مجلس الإدارة – موظفين – متطوعين) التقييد بما ورد فيها.

■ المراجع:

تم التحديث في محضر مجلس الإدارة رقم 2 لعام 2024م

