





إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

جمعية مُكث النسائية للريادة الشبابية



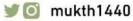


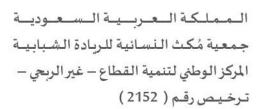


المملكة العربية السعودية جمعية مُكث النسانية للربادة الشبابية المركز الوطني لتنمية القطاع - غير الربعي -ترخيص رقم (2152)

المحتويات

٣	ىقدمة:
٣	الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص:
ε	جراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف:
0	المعايير التي يعتمد عليها قسم الموارد البشرية في الجمعية عند التوظيف:
٦	عتماد مجلس الإدارة







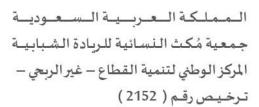


مقدمة

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم جمعية مُكث النسائية للريادة الشبابية أمرًا 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 الى تقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف والحفاظ على جودة الموارد البشرية وسمعة الجمعية.

الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص

- ا. اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظيفة من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفأ والأكثر إنتاجية.
- رقلیل المخاطر: بتقلیل المخاطر المرتبطة بالتوظیف، مثل ضعف الأداء أو السلوکیات السلبیة والتحقق من خلفیة المرشحین وسلوکیاتهم لتجنب المشاکل المحتملة.
- ٣. الحفاظ على جودة الموارد البشرية: بالسعي للحصول على مستوىً عالٍ من الجودة في القوى العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- عالية والمساهمة في بناء ثقة العملاء والشركاء الداعمين للجمعية.

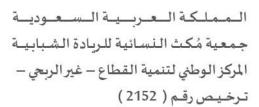






إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

- 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 توصیات: طلب توصیات من قبل المرشحین للحصول علی معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
- المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاريهم.
- 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.

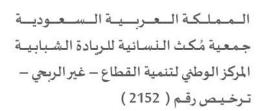






المعايير التي يعتمد عليها قسم الموارد البشرية في الجمعية عند التوظيف

- ال 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.
- ٣. التحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدم، والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخيرات.
- تقییم الکفاءات السلوکیة: اختبارات الشخصیة والقدرات القیادیة لدی المتقدم، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي للمشكلات.







اعتماد مجلس الإدارة

اعتمد مجلس إدارة جمعية مُكث النسائية للريادة الشبابية في الاجتماع (الثالث) في دورته (الأولى) إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف في يوم الأثنين بتاريخ ١١/٤/١٤ هـ الموافق ١٤ / ١٠ / ٢٠٢٤ م . كما أوصى المجلس بتعميمها على ذي الشأن للعمل بموجبها.

