

الرقم :  
التاريخ :  
المرفقات :

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية  
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية  
جمعية الأمير مشعل بن عبدالله  
لذوي الاحتياجات الخاصة بمنطقة نجران  
رقم التسجيل (٥٩٦)

# الأنظمة واللوائح

## إجراءات فحص لضمان

## معايير عالية عند التوظيف لجمعية شمعة أمل

مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم (٥٩٦)

<https://www.gsa-najran.org.sa>





## مقدمة:

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم الجمعية أمر بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها. ولذلك تم اللجوء لوضع إجراءات فحص الضمان 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 :

- ١- اختيار الأفضل اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظيفة من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفأ والأكثر إنتاجية.
- ٢- تقليل المخاطر بتقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف مثل ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية. والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشاكل المحتملة.
- ٣- الحفاظ على جودة الموارد البشرية بالسعي للحصول على مستوى عال من الجودة في القوى العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ٤- 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:-

١. وصف الوظيفة الواضح: إعداد وصف دقيق للوظيفة والمهارات والخبرات المطلوبة لشغلها.
٢. الاختبارات والمقابلات الشاملة إجراء اختبارات لقياس المهارات والقدرات ومقابلات متعددة للتحقق من المؤهلات.
٣. 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 .
٤. طلب توصيات طلب توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
٥. المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاربهم.
٦. إجراءات فحص أمنية: إجراء فحوصات أمنية عند الحاجة، مثل التحقق من السوابق الجنائية.
٧. 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 إلى 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. الاعتماد:



## اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف لجمعية شمعة أمل في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته رقم (٥) المنعقدة يوم الأحد ١٤٤٦/٤/٣ الموافق ٢٠٢٤/١٠/٦ هـ وقرّر مجلس الإدارة اعتمادها والعمل بموجبها، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية.

### توقيع أعضاء المجلس بالموافقة على هذه الإجراءات

م	اسم العضو	صفته	التوقيع
١	الحسن بن حمد ال بو زبدة	رئيس الجمعية	
٢	علي بن حسين اليامي	نائب الرئيس	
٣	رامي بن حمد ال منصور	عضو مجلس الإدارة	
٤	سالم بن مسفر الربيعي	عضو مجلس الإدارة	
٥	عادل مقبول القارح	عضو مجلس الإدارة	
٦	صالح أحمد ال مقبول	عضو مجلس الإدارة	
٧	علي بن عبدالله آل عتيق	عضو مجلس الإدارة	

