



جمعية الدعوة والإرشاد
و توعية الجاليات بوسط بيشة
تصريح رقم (٣١٨٦)

المركز الوطني لتنمية
القطاع غير الربحي
National Center for
Non-Profit Sector



إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

مقدمة

تهتم جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بوسط بيشة بالحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم الجمعية ويعد هذا أمراً بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها، ولذلك، لجنت 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، كالتالي:

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 عالٍ 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، 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 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:

١. الاختبارات المهنية: عمل اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة الى 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.



جمعية الدعوة و الإرشاد
و توعية الجاليات بوسط بيشة

المملكة العربية السعودية

جمعية الدعوة و الإرشاد بوسط بيشة

بإشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

تصريح رقم (٣١٨٦)

الرقم :
التاريخ :
المشروعات :

قرر مجلس الإدارة في اجتماعه بتاريخ ٢٠٢٣/٠٣/٠١ م الموافق الأربعاء ١٤٤٤/٠٨/٠٩ هـ
تم عقد الاجتماع الأول لمجلس الإدارة لجمعية الدعوة بوسط بيشة وتمت مناقشة واعتماد ما يلي :

١. اعتماد تحديث معايير الحوكمة لعام ٢٠٢٣ ومن ضمنها جميع ملفات الحوكمة .
 ٢. تحديث واعتماد معيار الامتثال والالتزام بجميع ملفاته .
 ٣. تحديث واعتماد معيار الشفافية والإفصاح بجميع ملفاته .
 ٤. اعتماد معيار السلامة المالية بجميع ملفاته .
 ٥. تحديث جميع ملفات الحوكمة عبر الموقع الإلكتروني الخاص بالجمعية .
- هذا وصلى الله على محمد وعلى آله وصحبه وسلم .

اعتماد أعضاء مجلس الإدارة			
م	الاسم	الصفة	التوقيع
١	د / سعيد عبدالله صالح الغامدي	الرئيس	
٢	حامد سعد محمد الغامدي	نائب الرئيس	
٣	تركي حمد محمد الماضي	المشرف المالي	
٤	حمد سعيد سعيد آل فاهدة	عضو	
٥	سعد عبدالله محمد القرني	عضو	

