إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف بجمعية أشبال الصحية

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

في ظل التحديات المتزايدة في بيئة العمل اليوم، تُدرك الجمعيات أهمية استقطاب الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافتها وقيمها. ولذلك، تسعى العديد من الجمعيات إلى تطبيق إجراءات فحص دقيقة بهدف ضمان استدامة التميز في الأداء وتعزيز جودة الموارد البشرية.

الهدف

يتمثل هدف هذه الوثيقة في تنظيم الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف داخل جمعية أشبال الصحية بما يحقق الانضباط المؤسسي، ويحفظ الحقوق، ويدعم الاستخدام السليم للموارد والخدمات وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها.

نطاق التنفيذ

تسري هذه الوثيقة على أعضاء الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجان والجهاز التنفيذي والعاملين والمتطوعين والمتعاملين مع جمعية أشبال الصحية بحسب ما يقتضيه موضوعها، وفي نطاق عمل الجمعية الجغرافي المعتمد بمنطقة مكة المكرمة. ولا تنشئ هذه الوثيقة صلاحيات أو التزامات تتجاوز الاختصاصات المعتمدة في اللائحة الأساسية.

أهداف إجراءات الفحص:

١. اختيار الكفاءات المناسبة: ضمان ترشيح المرشحين الأكفأ والأكثر توافقًا مع متطلبات الوظيفة لتحقيق أداء فعال.

٢. تقليل مخاطر التوظيف: الحد من التعيينات غير المناسبة التي قد تؤثر سلبًا على بيئة العمل من خلال التحقق من الخلفيات والسلوكيات.

٣. الحفاظ على جودة الكوادر: من خلال ضمان توافر المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف الجمعية.

٤. تعزيز السمعة المؤسسية: بتقديم الجمعية كمكان عمل مهني يلتزم بالشفافية والمعايير العالية، مما يعزز الثقة لدى الداعمين والشركاء.

أبرز إجراءات الفحص المعتمدة:

١. إعداد وصف وظيفي دقيق: يشمل المهام والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة.

٢. إجراء اختبارات ومقابلات متعددة: لقياس الكفاءة الفنية والمهارات السلوكية.

٣. التحقق من المؤهلات الأكاديمية والخبرات: من خلال التواصل مع جهات العمل السابقة.

٤. التحقق من المرجعيات المهنية: للحصول على تغذية راجعة موثوقة.

٥. طلب خطابات التوصية: لتأكيد كفاءة المرشح من جهات محايدة.

٦. مراجعة دقيقة للسيرة الذاتية: للتأكد من صحة المعلومات المقدمة.

٧. إجراء فحوصات أمنية (عند الحاجة): كفحص السوابق أو التصاريح الأمنية.

٨. تقييم الكفاءات السلوكية والشخصية: مثل مهارات الاتصال، والعمل الجماعي، والتكيف مع بيئة العمل.

المعايير الأساسية للتقييم:

١. الاختبارات الفنية والمعرفية: لقياس القدرة التحليلية والتقنية.

٢. المقابلات المنظمة: تركز على التحقق من المؤهلات والسلوكيات من قبل فريق متنوع.

٣. التحقق من الوثائق الرسمية: مثل الشهادات والسجلات الوظيفية.

٤. اختبارات الكفاءات السلوكية: لتحديد مدى ملاءمة المرشح ثقافيًا ومهنيًا.

والله ولي التوفيق

تم اعتماد هذه اللائحة من مجلس الإدارة في اجتماعه الثالث بتاريخ ١٤٤٨/٠٤/١٠هـ الموافق لـ ٢٠٢٦/٠٩/٢١م.

رئيس مجلس الإدارة



د. محمد أحمد فوزي نشاوي