

جمعية التنمية الأهلية ببناء

اجراءات فحص لضمان معايير عالية بالتوظيف

اعتمدت من مجلس إدارة الجمعية في اجتماعه رقم (٢/٢٣/٢٠٢٣) بتاريخ

٢٠٢٣/٠٩/٠٦ م

مقدمة:

تُعد عملية التوظيف من أهم العوامل التي تساهم في نجاح واستدامة أي جهة، حيث إن اختيار الموظفين المناسبين يعزز جودة العمل ويرفع كفاءة الأداء. في ظل التنافس الكبير في سوق العمل، يصبح من الضروري اعتماد إجراءات فحص دقيقة عند التوظيف لضمان استقطاب الكفاءات المؤهلة والمتوافقة مع ثقافة الجهة وقيمتها.

تهدف إجراءات الفحص إلى :

1. التأكد من اختيار الأشخاص الأكثر كفاءة للوظائف المطروحة.
2. تقليل المخاطر المتعلقة بتوظيف الأفراد غير المناسبين سواء من ناحية ضعف الأداء أو وجود التزامات سلبية سابقة.
3. تسهم هذه الإجراءات في الحفاظ على جودة الموارد البشرية داخل الجهة، وتعزيز الصورة المهنية أمام العملاء والداعمين والشركاء.

تشمل أهداف الفحص ضمان :

1. اختيار المرشحين الأنسب والأكثر قدرة على الإنجاز والإنتاجية.
2. الحد من المخاطر التي قد تنشأ من ضعف الأداء أو السلوك غير الملائم.
3. دعم سمعة الجهة وبناء الثقة لدى الأطراف ذات العلاقة.

الإجراءات الأساسية المعتمدة لضمان جودة التوظيف:

1. إعداد وصف وظيفي دقيق يحدد المهارات والخبرات المطلوبة بشكل واضح.
2. يتم استخدام الاختبارات المهنية والمقابلات المتعددة لتقييم قدرات المتقدمين ومهاراتهم.
3. التحقق من الشهادات والخبرات العملية من خلال التواصل مع الجهات التعليمية والوظيفية السابقة، وذلك للتأكد من صحة المعلومات.

تشمل عملية الفحص:

1. التواصل مع المراجع المهنية للمرشحين للحصول على تصور دقيق عن سلوكهم في بيئات العمل السابقة.
 2. طلب التوصيات عند الحاجة لدعم القرار الوظيفي.
 3. مراجعة السير الذاتية بعناية للتأكد من توافق المؤهلات والخبرات مع متطلبات الوظيفة.
- وفي حال تطلّب الأمر، تُجرى فحوصات أمنية للتأكد من خلو المرشح من أي مخالفات جنائية أو سلوكية قد تؤثر على بيئة العمل. إضافة إلى ذلك، يتم تقييم الكفاءات السلوكية والشخصية لضمان الانسجام مع الثقافة التنظيمية والقيم المعتمدة.

تعتمد الجمعية في قرارات التوظيف على عدة معايير منها :

١. المعرفة الفنية والمهارات التقنية المتعلقة بالوظيفة
٢. إضافة إلى السمات الشخصية مثل القدرة على العمل الجماعي
٣. الالتزام، والانضباط.
٤. مقابلات شخصية منظمة مع المرشحين للتحقق من ملاءمتهم من حيث الخبرة والمؤهلات.
٥. التأكد من صحة الشهادات والمؤهلات عبر الجهات الرسمية، ومراجعة السجل الوظيفي من خلال التواصل مع أصحاب العمل السابقين.
٦. تُقيّم القدرات القيادية والمهارات الاجتماعية من خلال مواقف افتراضية أو أسئلة سلوكية تقيس التفاعل والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل.

تُسهم هذه الإجراءات في تحسين جودة التوظيف، وتقليل احتمالية التعيينات الخاطئة، وتوفير بيئة عمل احترافية تدعم النمو والتطوير. كما تساعد على بناء ثقة عالية في الجمعية وتعزيز مكانتها لدى المجتمع والمستفيدين، مما ينعكس إيجاباً على سمعتها واستمراريتها.

