

إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

مقدمة

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم الجمعية يعد أمراً بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها. ولذلك لجأت الجمعية إلى وضع إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف. تهدف هذه الإجراءات إلى استقطاب 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

تقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف، مثل ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية، والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشكلات المحتملة.

٣- الحفاظ على جودة الموارد البشرية

السعي للحصول على مستوى عالٍ من الجودة في القوى العاملة، وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

٤- تعزيز سمعة المؤسسة

تعزيز صورة الجمعية كجهة توظيف ذات معايير عالية، والمساهمة في بناء ثقة العملاء والشركاء والداعمين للجمعية.

إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

- إعداد وصف وظيفي واضح ودقيق يحدد المهام والمسؤوليات والمهارات والخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة.
- إجراء اختبارات لقياس المهارات والقدرات اللازمة، وتنفيذ مقابلات شاملة للتحقق من المؤهلات والخبرات.
- التحقق من المؤهلات العلمية والخبرات العملية للمرشحين من خلال التواصل مع الجهات المعنية.
- التواصل مع الجهات المرجعية السابقة للمتقدمين للتأكد من مستوى أدائهم وسلوكهم الوظيفي.
- طلب خطابات أو توصيات مهنية للحصول على معلومات إضافية حول خبرات المرشحين ومؤهلاتهم.
- مراجعة السيرة الذاتية للمتقدمين بشكل دقيق للتحقق من صحة البيانات والمؤهلات المذكورة.
- إجراء الفحوصات الأمنية اللازمة عند الحاجة، بما في ذلك التحقق من السوابق الجنائية وفق الأنظمة المعمول بها.
- تقييم السمات الشخصية والكفاءات السلوكية للتأكد من ملاءمتها لطبيعة الوظيفة ومتطلباتها.

المعايير التي يعتمد عليها قسم الموارد البشرية عند التوظيف

١-الاختبارات المهنية

إجراء اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة إلى اختبارات القدرات العقلية والمنطقية، مع التركيز على المهارات الشخصية.

٢- المقابلات الشخصية

إجراء المقابلات الشخصية بمشاركة أكثر من شخص لطرح الأسئلة والتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات المهنية للمتقدم.

٣- التحقق من المؤهلات والخبرات

التأكد من صحة الشهادات والدرجات الأكاديمية، والتواصل مع جهات العمل السابقة للتحقق من الخبرات العملية والشهادات المقدمة.

٤- تقييم الكفاءات السلوكية

قياس السمات الشخصية والقدرات القيادية لدى المتقدم، بما يشمل مهارات التواصل، والعمل الجماعي، والقدرة على التكيف مع بيئة العمل، والقدرة على حل المشكلات بطرق إبداعية.