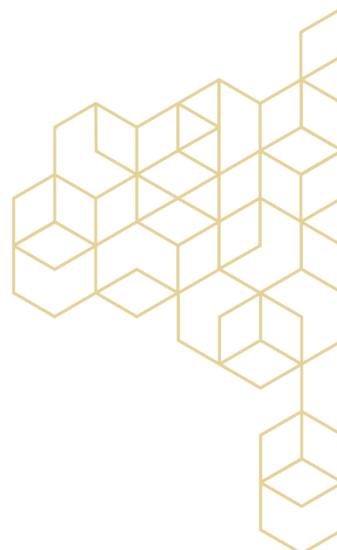




جمعية مفاتيح الخير الأسرية  
Keys to Good Family Association

## سياسة وإجراءات فحص و اختيار الموظفين



## جدول المحتويات

3	المقدمة
3	الأهداف
3	إجراءات الفحص
4	معايير قسم الموارد البشرية
4	الاختبارات المهنية
4	المقابلات الشخصية
4	التحقق من المؤهلات والخبرات
4	تقييم الكفاءات السلوكية

## المقدمة

تهدف هذه السياسة إلى ضمان استقطاب الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة لشغل الوظائف الشاغرة، والحد من المخاطر المرتبطة بعملية التوظيف، والحفاظ على جودة الموارد البشرية في الجمعية.

## الأهداف

- انتقاء المرشحين الأكفاء والأكثر إنتاجية من بين المتقدمين.
- الحد من مخاطر ضعف الأداء أو السلوكات السلبية من خلال التحقق من الخلفية المهنية والشخصية للمرشحين.
- ضمان وجود كفاءات وخبرات تلبي احتياجات الجمعية وأهدافها.
- بناء صورة إيجابية للجمعية كجهة توظيف عالية المعايير، وزيادة ثقة العملاء والشركاء والداعمين.

## إجراءات الفحص

- إعداد وصف وظيفي دقيق يوضح المهارات والخبرات المطلوبة.
- إجراء اختبارات شاملة لقياس المهارات الفنية والذهنية.
- إجراء مقابلات متعددة للتتحقق من المؤهلات والخبرات.
- التتحقق من صحة المؤهلات والشهادات عبر الجهات ذات العلاقة.
- مراجعة المرجعيات السابقة والتواصل معها لتقدير الأداء والسلوك.
- طلب توصيات كتابية أو شفهية من المرشحين.
- مراجعة دقيقة للسيرة الذاتية.
- إجراء الفحوصات الأمنية الالزمة (مثل التتحقق من السوابق الجنائية).
- تقدير السمات الشخصية والكافئات السلوكية ومدى توافقها مع متطلبات العمل.



## معايير قسم الموارد البشرية

### الاختبارات المهنية

تشمل المعرفة الفنية والتقنية، واختبارات القدرات العقلية والمنطقية، ومهارات العمل الشخصية.

### المقابلات الشخصية

تُجرى بمشاركة لجنة من عدة أشخاص للتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات.

### التحقق من المؤهلات والخبرات

التواصل مع أرباب العمل السابقين للتأكد من صحة الشهادات والخبرات.

### تقييم الكفاءات السلوكية

قياس القدرات القيادية، ومهارات التواصل، والعمل الجماعي، والقدرة على التكيف وحل المشكلات بشكل إبداعي.

✓ اعتمد مجلس إدارة الجمعية سياسة وإجراءات فحص و اختيار الموظفين في  
 الاجتماع رقم (4) وتاريخ 19/10/2025م