

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



سياسة وإجراءات فحص واختيار 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 الأكفأ والأكثر إنتاجية من بين المتقدمين.
- الحد من مخاطر ضعف الأداء أو السلوكيات 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 للتحقق من المؤهلات والخبرات.
- التحقق من صحة المؤهلات والشهادات عبر الجهات ذات العلاقة.
- مراجعة المراجعيات السابقة والتواصل معها لتقييم الأداء والسلوك.
- طلب توصيات كتابية أو شفوية من المرشحين.
- مراجعة دقيقة للسيرة الذاتية.
- إجراء الفحوصات الأمنية اللازمة (مثل التحقق من السوابق الجنائية).
- تقييم السمات الشخصية والكفاءات 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 واختيار الموظفين في

الاجتماع رقم (4) وتاريخ 2025/10/19م