

مقدمة
في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتواكفين مع ثقافة وإمير جمعية السكري
السعودية الخيرية يعد أمراً بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها، ولذلك نجحت الجمعية في
وضع إجراءات فحص لضمان مدى جاهزية المرشحين لهذا الدور، بهدف الحد من المخاطر التي تواجهها
الموظفين الأكثر كفاءة، إضافة إلى وظائف الناجحة، فضلاً عن تقليل المخاطر التي تواجهها
والحفاظ على جودة الأداء وتحقيق راحة الجمعية.

الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص، كالتالي:

١- اختيار أفضل المرشحين الأكثر كفاءة وملائمة للوظائف التي يشغلونها في الجمعية.
٢- التأكد من خلو المرشحين من الأمراض المعدية التي قد تنتقل عن طريق الدم أو سوائل الجسم.
٣- التأكد من خلو المرشحين من الأمراض العقلية التي قد تؤثر على أدائهم في العمل.

جمعية السكري السعودية الخيرية

٤- إجراء فحوصات لضمان معايير عالية عند التوظيف في القوى العاملة.

٥- توفير بيئة عمل صحية وآمنة للموظفين، مما يساهم في زيادة إنتاجيتهم وولائهم للجمعية.

٦- بناء ثقة العملاء والشركاء في الجمعية، مما يساهم في تعزيز سمعتها وقيمتها.

٧- إجراء الفحوصات لضمان جاهزية المرشحين للوظائف التي يشغلونها في الجمعية.

٨- وصف الوظيفة الواضحة، وبيان نطاق الوظيفة والمسؤوليات والواجبات المطلوبة.

٩- الاختبارات والمقابلات الشاملة، إجراء تقييم للمهارات الشخصية والمهنية للمتقدمين.

١٠- التحقق من المؤهلات والخبرات، والتحقق من الشهادات والدراسات السابقة للمرشحين من خلال الاتصال بالجهات المعنية.

١١- التحقق من المرجعية، التواصل مع الجهات المرجعية السابقة للمتقدمين للتعلم من تجربتهم.

١٢- التأكد من خلو المرشحين من الأمراض المعدية التي قد تنتقل عن طريق الدم أو سوائل الجسم.

١٣- التأكد من خلو المرشحين من الأمراض العقلية التي قد تؤثر على أدائهم في العمل.

١٤- التأكد من خلو المرشحين من الأمراض التي قد تؤثر على أدائهم في العمل.

مقدمة :

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم جمعية السكري السعودية الخيرية يعد أمراً بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها، ولذلك، لجنت الجمعية الى وضع إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف، تهدف هذه الإجراءات إلى الحصول على الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظائف المتاحة، كما تهدف الى تقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف والحفاظ على جودة الموارد البشرية وسمعة الجمعية.

الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص، كالتالي:

- (١) اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للتوظيف من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفأ والأكثر إنتاجية.
- (٢) تقليل المخاطر: بتقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف، مثل ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشاكل المحتملة.
- (٣) الحفاظ على جودة الموارد البشرية: بالسعي للحصول على مستوى عالٍ من الجودة في القوى العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- (٤) تعزيز سمعة المؤسسة: بتعزيز صورة الجمعية كجهة توظيف ذات معايير عالية والمساهمة في بناء ثقة العملاء والشركاء الداعمين للجمعية.

إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف، من أبرزها:

- وصف الوظيفة الواضح: إعداد وصف دقيق للوظيفة والمهارات والخبرات المطلوبة لشغلها.
- الاختبارات والمقابلات الشاملة: إجراء اختبارات لقياس المهارات والقدرات، ومقابلات متعددة للتحقق من المؤهلات.
- التحقق من المؤهلات والخبرات: التحقق من الشهادات والخبرات السابقة للمرشحين من خلال الاتصال بالجهات المعنية.
- التحقق من المرجعية: التواصل مع الجهات المرجعية السابقة للمتقدمين للتأكد من أدائهم وسلوكهم.

Saudi Charitable Association of Diabetes

Under Ministry of Human Resources and Social Development
Kingdom of Saudi Arabia
Riyadh Region
Record No. 412



جمعية السكري السعودية الخيرية

تمت الشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
المملكة العربية السعودية
منطقة الرياض
مسجلة برقم 412

• طلب توصيات: طلب المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم

ومؤهلاتهم.

• المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم

وتجاربيهم.

• إجراءات فحص أمنية: إجراء فحوصات أمنية عند الحاجة، مثل التحقق من السوابق الجنائية.

• تقييم الكفاءات السلوكية: تقييم سمات الشخصية والكفاءات السلوكية للتأكد من مناسبتها

للوطنية.

العايير التي يعتمد عليها قسم الموارد البشرية في الجمعية عند التوظيف:

(١) الاختبارات المهنية: عمل اختبارات المعرفة والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة إلى

اختبار القدرات العقلية والمنطقية، والتركيز على المهارات الشخصية.

(٢) المقابلات الشخصية: إجراء المقابلات بمشاركة عدة أشخاص في طرح أسئلة للتحقق من

المؤهلات والخبرات والسلوكيات.

(٣) التحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدم،

والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخبرات.

(٤) تقييم الكفاءات السلوكية: اختبارات الشخصية والقدرات القيادية لدى المتقدم، وتشمل

مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي للمشكلات.

” والله الموفق “



المملكة العربية السعودية - الرياض هاتف: ٩٢٠٠٢٣٦٠ - ٤٧٠٤١٤٧ - ١٢٢٠١٤٤ فاكس: ٤٧٠٣٧٣٩ - ص.ب ١١٣٥ الرياض ١١٣٣٣ البريد الإلكتروني: alsukary@gmail.com
القروى: القصيم - المدينة المنورة - هاتف: ١٤٨٢٢٠١٠

Kingdom of Saudi Arabia - AlRiyadh - Tel: 920002660 - 4704147- 2120184 - Fax: 4703839 - P.O.Box 341135 Riyadh 11333

Branches: AlQassim - Madina El Monawara - Tel : 014822010

الموقع الإلكتروني: www.alsukary.org.sa