

إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

لجمعية مساجد للعناية بالمساجد بالجبل

الإجراءات الأساسية للتوظيف

- 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.
 - طلب توصيات: طلب توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
 - المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاربهم
 - إجراءات فحص أمنية إجراء فحوصات أمنية عند الحاجة، مثل التحقق من السوابق الجنائية .
 - تقييم الكفاءات السلوكية: تقييم سمات الشخصية والكفاءات السلوكية للتأكد من مناسبتها للوظيفة

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

- الاختبارات المهنية: عمل اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة بالإضافة الى اختبار القدرات العقلية والمنطقية والتركيز على المهارات الشخصية.
- المقابلات الشخصية: إجراء المقابلات بمشاركة عدة اشخاص في طرح أسئلة للتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات.
- التحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدم والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخبرات
- تقييم الكفاءات السلوكية: اختبار الشخصية والقدرات القيادية لدى المتقدم ، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي.

رقم الاصدار: 00

المرجع:

تم اعتماد إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف لجمعية مساجد للعناية بالمساجد في اجتماع مجلس الإدارة الأول لعام 2024م المنعقد يوم الخميس بتاريخ 05 شعبان 1445 الموافق 15 فبراير 2024م.

رئيس مجلس الإدارة

عبدالكريم بن علي شرفي

