

## إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية

## إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

### الهدف:

ضمان اختيار موظفين مؤهلين ومناسيين يتمتعون بالنزاهة والخبرة والكفاءة بما يعزز التزام الجمعية بمعايير الحوكمة والشفافية.

### نطاق التطبيق:

تسري هذه الإجراءات على جميع عمليات التوظيف والتعاقد الجديدة في الجمعية، بما في ذلك الوظائف الدائمة، والعقود المؤقتة، والمهام الاستشارية.

### الإجراءات التفصيلية:

- 1. تحديد الاحتياج الوظيفي:**
  - إعداد وصف وظيفي دقيق يتضمن المهام، والمؤهلات، والمسؤوليات
  - اعتماد الاحتياج من المدير التنفيذي
- 2. الإعلان واستقبال الطلبات:**
  - نشر إعلان الوظيفة عبر القنوات الرسمية للجمعية أو المنصات المعتمدة
  - استقبال الطلبات خلال مدة محددة، مع ضمان تكافؤ الفرص لجميع المتقدمين
- 3. فرز السير الذاتية الأولي:**
  - مطابقة المؤهلات مع متطلبات الوظيفة
  - استبعاد الطلبات غير المطابقة للشروط الأساسية
- 4. إجراء المقابلات الشخصية والفنية:**
  - تشكيل لجنة مقابلات تضم عضوين على الأقل من الإدارات ذات العلاقة
  - استخدام نموذج تقييم موحد يغطي: الكفاءة المهنية، مهارات التواصل، النزاهة والالتزام بالقيم المؤسسية
- 5. التحقق من الخلفية والمراجع:**
  - التواصل مع جهات العمل السابقة إن وجدت
  - التحقق من المؤهلات الأكاديمية والمهنية
  - التحقق من خلو السجل الجنائي من أي سوابق
  - التأكد من خلو المرشح من أي ارتباطات أو مصالح تتعارض مع مهام الوظيفة
- 6. الفحص الأمني والمالي** (إن لزم للوظائف الحساسة ماليًا أو إداريًا، يتم طلب إفادة من الجهات المختصة عند الحاجة)

#### 7. العرض الوظيفي والموافقة النهائية:

- رفع التوصية للمدير التنفيذي لاعتماد التوظيف
- توقيع عقد العمل بعد استكمال جميع الفحوص والموافقات

#### 8. التوثيق والمتابعة:

- حفظ كافة مستندات وإجراءات الفحص في ملف الموظف
- مراجعة دورية للإجراءات من قبل إدارة الموارد البشرية لضمان الالتزام والتحسين المستمر

#### المسؤوليات:

- إدارة الموارد البشرية: تنفيذ ومتابعة إجراءات الفحص
- اللجنة التنفيذية أو المدير التنفيذي: اعتماد التعيينات النهائية
- إدارة المراجعة الداخلية: مراجعة تطبيق الإجراءات بشكل دوري