



إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

مقدمة:

تهدف هذه الإجراءات إلى توفير إطار عمل موحد يضمن العمل بطريقة فعالة داخل الجمعية للحصول على الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظائف المتاحة، كما تهدف هذه الإجراءات إلى تقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف والحفاظ على جودة الموارد البشرية وسمعة الجمعية، كما تهدف لضمان نزاهة موظفي الجمعية وتقليل مخاطر تواطؤهم أو تورطهم في عمليات غسل الأموال والفساد بكل صوره.

تعريف المصطلحات

1. الجمعية: الجمعية السعودية لفرط الحركة وتشتت الانتباه (جمعية اشراق).
2. المرشح: هو شخص متقدم بطلب للحصول على وظيفة شاغرة في الجمعية السعودية لفرط الحركة وتشتت الانتباه.
3. المدير المباشر: المدير المسؤول عن الموظفين التابعين له ووظيفته مراقبة مهامهم الوظيفية وأدائهم وتطورهم.
4. الاستقطاب: عملية البحث عن أكفأ الأفراد المؤهلين، وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة.
5. الاختيار: الأسلوب الذي يتم بموجبه انتقاء أفضل وأنسب المتقدمين لشغل الوظائف في الجمعية السعودية لفرط الحركة وتشتت الانتباه.

الاهداف الرئيسية من إجراءات الفحص ومعايير التوظيف

1. اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للتوظيف من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفأ والأكثر إنتاجية.
2. تقليل المخاطر: بتقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف، مثل ضعف الأداء أو السلوكيات السلبية والتحقق من خلفية المرشحين وسلوكياتهم لتجنب المشاكل المحتملة.
3. الحفاظ على جودة الموارد البشرية: بالسعي للحصول على مستوى عالٍ من الجودة في القوى العاملة وضمان توافر الكفاءات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
4. تعزيز سمعة المؤسسة: بتعزيز صورة الجمعية كجهة توظيف ذات معايير عالية والمساهمة في بناء ثقة العملاء والشركاء الداعمين للجمعية.
5. ضمان نزاهة الموظف: بتقليل مخاطر تواطؤ الموظفين في عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب وكذلك الفساد بكل أشكاله.

إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

تقوم الجمعية بإجراءات فحص كافية لضمان معايير عالية الدقة عند توظيف الموظفين والتي تهدف لاستقطاب الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظائف المتاحة وضمان نزاهة موظفي الجمعية وتقليل مخاطر تواطؤهم أو تورطهم في عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب وكذلك الفساد بكل صوره وتتضمن هذه الإجراءات ما يلي:

- **وضوح الأوصاف الوظيفية:** يتم إعداد وصف وظيفي دقيق وواضح للوظيفة المتاحة والذي يجب أن يتضمن المهارات والخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة.
- **الاختبارات الوظيفية:** يتم إجراء اختبارات لقياس المهارات والقدرات للمرشحين على الوظائف الشاغرة.
- **المقابلات الوظيفية:** يتم إجراء المقابلات الوظيفية للموظفين المرشحين للتحقق من كفاءة المرشح لشغل الوظيفة الشاغرة، كما يوصى بأن تتم المقابلة الوظيفية من قبل لجنة مكونة من المدير المباشر للمرشح وإدارة الموارد البشرية.
- **التحقق من المؤهلات والخبرات:** التحقق من الشهادات والخبرات السابقة للمرشحين.
- **المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية:** دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاربهم.
- **المسح الأمني:** يجوز للجمعية إجراء المسح الأمني عن المرشح قبل المضي في اجراءات التعيين، أو طلب المرشح تقديم شهادة خلو سوابق من نظام أبشر وذلك للوظائف الحساسة.
- **الفحص الطبي:** يُطلب من المرشحين إجراء كشف طبي عند الحاجة لدى جهة طبية معتمدة قبل تاريخ بدء العمل بغرض تقرير ملائمتهم للوظيفة من عدمه وسلامة صحتهم النفسية والجسدية.
- **تفعيل فترة التجربة:** وضع الموظف الجديد في فترة تجربة حسب الأنظمة المعمول بها لتقييم أدائه الفعلي وضمان ملاءمته للمنصب.
- **التدوير الوظيفي:** على الجمعية دراسة مدى حاجتها إلى اتباع سياسة التدوير الموظفين وذلك لتقليل من خطر تلاعب الموظفين على ضوابط الرقابة الداخلية.
- **تقييم الكفاءات السلوكية:** اختبارات الشخصية والقدرات القيادية لدى المتقدم، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي للمشكلات.
- **تعدد المرشحين:** في بعض الحالات تتطلب الوظيفة المرشح لها وجود ثلاثة مرشحين وذلك لإتاحة تعدد الخيارات لصاحب الصلاحية لاختيار المرشح الأكفأ
- **إقصاء المرشح:** تحتفظ الجمعية بالحق في إقصاء أي من المرشحين متى ما ثبت عدم صحة المستندات المقدمة أو كانت المعلومات غير دقيقة.

شروط التوظيف:

السعوديون:

- يجب أن تتوافر في المتقدم السعودي لشغل أي وظيفة ما يلي:
- ألا يقل عمره عن 18 سنة هجرية.
- أن يكون مستوفياً للشروط والمؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة لشغل الوظيفة.
- أن يجتاز الاختبار أو المقابلة الشخصية.
- أن يكون لائقاً طبياً ويثبت ذلك بتقرير طبي من جهة طبية معتمدة.
- أن يكون حسن السيرة والسلوك.

غير السعوديين:

- يجب أن تتوافر في المتقدم الغير سعودي لشغل أي وظيفة ما يلي:
- ألا يقل عمره عن 22 سنة هجرية.
- أن يكون مستوفياً للشروط والمؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة لشغل الوظيفة.
- أن يجتاز الاختبار أو المقابلة الشخصية.
- أن يكون لائقاً طبياً ويثبت ذلك بتقرير طبي من جهة طبية معتمدة.
- أن يكون حسن السيرة والسلوك.
- أن يكون مصرحاً له بالعمل.
- أن يحصل المتقدم للوظيفة على خطاب عدم ممانعة من الجهة التي كان يعمل بها سابقاً، وأن يكون له جواز سفر وإقامة سارية المفعول ورخصة عمل.

البحث وفرز المرشحين

1. تتولى لجنة الموارد البشرية عمليات البحث عن أفضل الكفاءات، وتقييم كافة طلبات المرشحين بناء على المتطلبات الوظيفية وفق ما هو منصوص عليه في الأوصاف الوظيفية.
2. تفرز لجنة الموارد البشرية كافة الطلبات، ويُدرج المرشحين المستوفين للمتطلبات الوظيفية فقط في القائمة المختصرة بغرض إجراء مقابلات شخصية معهم.
3. يجب أن يتخطى المرشحون سن الـ 18 ليصبحوا مؤهلين للعمل ضمن فريق الجمعية ووفق اللوائح والأنظمة المعمول بها.
4. تقوم لجنة الموارد البشرية بعمليات التواصل مع المرشحين والتخطيط وتنسيق الجداول الزمنية للمقابلات الشخصية / الاختبارات بالتعاون مع المدير المباشر المعني.

اختيار المرشحين والتعيين:

1. تقدم الجمعية عقد عمل للمرشحين ممن اجتازوا إجراءات الترشح بنجاح.
2. يعد عقد العمل بمثابة تأكيد رسمي على التعيين لدى الجمعية، كما يشكل التزام قانوني بين الجمعية والمرشح.
3. يتم تحرير العقد المبرم بين الجمعية وأي طرف آخر باللغة العربية وفق النماذج المعتمدة.
4. يتعين إبلاغ الموظف بالتغييرات كتابياً في حال تم تغيير شروط أو أحكام العقد.
5. تُوقع عقود العمل وفق مصفوفة تفويض الصلاحيات.
6. يحصل الموظف على نسخة من العقد الموقع وتحفظ النسخة الثانية في ملف الموظف.

رئيس مجلس الإدارة



نوف بنت محمد بن عبد الله ال سعود