



الرقم :  
التاريخ :

## إجراءات الفحص المتبعة لضمان معايير عالية عند التوظيف

٢٠٢٤م

لجمعية نبض للخدمات الإنسانية

**جمعية نبض**  
**للخدمات الإنسانية بالمجيرة**

NABD HUMANITARIAN SERVICES



الرقم :

التاريخ :

## أنواع معايير التوظيف:

تنقسم معايير التوظيف بالجمعية إلى مجموعة من الأنواع التي توضع في الاعتبار عند تعيين الموظفين الجدد وتشمل ما يلي:

### ١- المعايير الفنية:

تقرر الجمعية اختيار الموظف الجديد بناءً على المعايير الفنية التي يمتلكها وتشمل ما يلي:

#### • المؤهلات التعليمية

وهي الشهادات التعليمية والدرجات الأكاديمية التي حصل عليها الموظف مثل شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه والديبلومات التي يجب أن تتوافق والوظيفة المُعلن عنها.

#### • المهارات التقنية

تُعد المهارات التقنية من أبرز معايير اختيار الموظف الجديد، وهي تشير إلى قدرته على استخدام مجموعة من البرامج والأدوات والتقنيات التي تمكنه من تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية، وفي الغالب يكتسب المرشح تلك المهارات من خلال التعليم أو التدريب أو الخبرة العملية السابقة، ويجب أن ترتبط بمهام الوظيفة بشكل مباشر.

### ٢- المعايير المهنية:

ترتبط المعايير المهنية بخبرات الموظف في مجال الوظيفة المُعلن عنها، وتشمل أنواعها ما يلي:

#### • الخبرة العملية

تشير الخبرة العملية إلى الوظائف السابقة للمرشح وعدد سنوات الخبرة في العمل بمجال الوظيفة المُعلن عنها ولا يقتصر اكتساب المرشح هذه الخبرة من وظائف سابقة فقط؛ بل يمكن اكتسابها من خلال التدريب العملي الذي التحق به سابقاً أو تجاربه في العمل التطوعي التي عززت من معارفه في مجال معين.

وتُعد الخبرة العملية شرطاً للقبول في العديد من الوظائف مع عدد سنوات خبرة يجب أن يمتلكها المرشح لتعزيز فرص قبوله.

#### • الإنجازات المهنية

من أهم المعايير التي تضعها الشركات في الاعتبار عن اختيار الموظف الجديد، الإنجازات التي نجح في تحقيقها من خلال تجارب عمل سابقة، سواء كانت مشاريع شارك في إنجازها أو جوائز وتكريمات حصل عليها.

### ٣- المعايير الشخصية:

تولي الجمعية اهتماماً كبيراً بالصفات التي يمتلكها المرشحين والتي تلعب دوراً أساسياً في قبولهم أو رفضهم في الوظائف المتاحة مع طلب شهادة خلو السوابق ان لزم الأمر، وتشمل تلك المعايير ما يلي:



الرقم :

التاريخ :

## • المهارات الشخصية

تشير المهارات الشخصية إلى المهارات اللينة المتوفرة في المرشح والتي تحدد قدرته على العمل والتفاعل مع الآخرين، وبالتالي تساعد على نجاحه في القيام بدوره الوظيفي، وتشمل تلك المهارات: الاتصال، القيادة، إدارة الوقت، الذكاء العاطفي، العمل الجماعي والتعاون، المساءلة.

## • السمات الشخصية

وهي الصفات التي يمتلكها المرشح والتي تتطلب الالتزام بمجموعة من قيم مكان العمل أو مدونة السلوك أو المدونة الأخلاقية وتشمل: المبادرة، القدرة على حل المشكلات، القدرة على التكيف، الإبداع، الالتزام، الرغبة في التعلم المستمر.

## ٤- المعايير الثقافية:

لا يقتصر اختيار الموظفين بناءً على المعايير المهنية والفنية والشخصية فقط؛ بل تلعب المعايير الثقافية دوراً بارزاً في هذه العملية، إذ تشمل تلك المعايير ما يلي:

## • الملاءمة الثقافية

الملاءمة الثقافية هي توافق القيم والمبادئ الشخصية للمرشح مع ثقافة الشركة والقيم التي تسير عليها، وهو أمر مهم يضمن عمل الموظف على تحقيق الأهداف العامة للشركة.

## • الأخلاقيات والالتزام

عند تقييم المرشح للوظيفة، تركز الشركات على مدى التزامه بالسياسات الأخلاقية والقوانين وكيفية تعامله مع الآخرين بصدق ونزاهة.

## وضع معايير للتوظيف:

تُعد عملية وضع معايير التوظيف من العمليات الأساسية التي لا غنى عنها في الجمعية تسعى لاختيار أفضل الموظفين وتحقيق أهدافها، إذ تحقق هذه العملية مجموعة من الفوائد تشمل ما يلي:

## ١- ضمان اختيار الموظفين المناسبين:

من خلال استخدام معايير التوظيف في تقييم الموظفين، تضمن الشركات اختيار المرشحين المناسبين للوظائف المناسبة، إذ تتأكد عن طريق تلك المعايير من امتلاك كل مرشح المهارات والمؤهلات والخبرات التي تتطلبها كل وظيفة، وهو ما يعزز من فعالية عملية التوظيف ويقلل من الأخطاء المرتكبة فيها.

## ٢- تحسين الإنتاجية

تساهم معايير اختيار الموظفين في زيادة الإنتاجية بصورة مباشرة، لأنها تضمن اختيار كل موظف وفقاً لمهاراته وخبراته المناسبة للوظيفة، وهو ما يحسن من أداء الموظفين وبالتالي تزداد إنتاجيتهم والإنتاجية الإجمالية للجمعية.





الرقم :

التاريخ :

### ٣- تحقيق الرضا الوظيفي

يشعر الموظفون بالرضا الوظيفي عندما يُكلفون بمهام وظيفية تتوافق وقدراتهم ومستويات خبراتهم، وهو ما يخلق داخلهم شعوراً بالرضا عن عملهم، يتبعه شعوراً بالراحة داخل الجمعية وعدم الرغبة في تركها، فتزداد قدرة الجمعية على الاحتفاظ بموظفيها.

### ٤- تعزيز الشفافية في اختيار الموظفين

تُعد معايير اختيار الموظفين الجدد وسيلة فعالة لتعزيز الشفافية في عملية التوظيف، لأن تلك المعايير موضوعية وتمتاز بالثبات، وهو ما يضمن تنفيذ التوظيف بشفافية دون التأثير بأي تحيز شخصي، لأن تقييم المرشحين يتم وفقاً لما يمتلكونه من مهارات وخبرات وليس بناءً على انطباعات شخصية.

### ٥- تحقيق الأهداف التنظيمية

عندما تختار الشركات موظفيها بناءً على مدى توافق أهدافهم مع أهدافها وقيمها؛ فهي تتمكن من بلوغ أهدافها لأنها تضمن عمل جميع الموظفين على تحقيق تلك الأهداف، وهو ما يزيد من التماسك داخل الفريق.

### أهداف وضع معايير للتوظيف:

- تعدد الأهداف التي تسعى الجمعية لتحقيقها من خلال وضع معايير التوظيف واستخدامها في تقييم المرشحين، وتشمل تلك الأهداف ما يلي:
- توفير الأساس الذي تعتمد عليه الجمعية عند تقييم جميع المرشحين بنزاهة وشفافية.
- تحديد متطلبات كل وظيفة بوضوح عند الإعلان عنها من أجل تعزيز دقة عملية التوظيف.
- تقليل الوقت والتكاليف المهدرين نتيجة اختيار موظفين غير مناسبين للأدوار الوظيفية المتاحة.
- سهولة فرز المتقدمين من خلال تحديد متطلبات محددة واختيار المرشحين المناسبين وفقاً لها.
- اختيار الموظفين الذين يمتلكون المهارات الداعمة لرؤية وقيم الشركة، مما يسهل تحقيق أهدافها.

اعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة في اجتماع رقم ٢ في دورته الأولى

بتاريخ ٢٠٢٤/١٠/١٥م