

لائحة إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

ملتزمون بالتميز



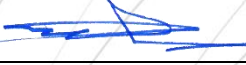
9001:2015



جمعية رحاء الصحية
ROHAMA'A Health Society



لائحة إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

التوقيع	التاريخ	مدقق اللائحة	شارك في اعداد اللائحة	الاسم
	2024/09/01	-	سعد القحطاني	
	2024/09/01	عبد الله الوهبي	عبد الله الوهبي	
التوقيع	التاريخ	مدقق اللائحة	تعديل اللائحة	الاسم

اعتمدت الجمعية العمومية اللائحة في اجتماعها.

الثاني	رقم الاجتماع
الثانية	دورت الاجتماع
2024 / 09 / 03	المنعقد بتاريخ
4	اللائحة بقرار رقم



الصفحة	الفهرس	م
3	مقدمة	1
3	نطاق التطبيق	2
4	مراحل إجراءات الفحص	3
7	معايير الاختيار	4
7	التعديلات على اللائحة	5

المادة الأولى: مقدمة

تهدف هذه اللائحة إلى وضع معايير وإجراءات دقيقة لضمان التوظيف على أعلى مستوى من الجودة والكفاءة في جمعية رحماء الصحية. تسعى الجمعية من خلال هذه اللائحة إلى استقطاب أفضل الكفاءات المؤهلة علمياً وعملياً بما يتوافق مع أهدافها ورسالتها في تقديم الخدمات الصحية التطوعية.

المادة الثانية: نطاق التطبيق

تسري هذه اللائحة على جميع الوظائف المتاحة في جمعية رحماء الصحية، سواء كانت وظائف إدارية، طبية، أو تطوعية. تُطبق هذه الإجراءات على كافة مراحل التوظيف بدءاً من الإعلان عن الوظيفة وحتى التثبيت النهائي للموظف بعد فترة التجربة.

المادة الثالثة: مراحل إجراءات الفحص

1. تحليل احتياجات الوظيفة:

- تقوم الإدارة بتحليل احتياجات الوظيفة بناءً على الأهداف التشغيلية والتخطيط الاستراتيجي.
- تحديد المؤهلات العلمية والعملية المطلوبة لكل وظيفة.

2. الإعلان عن الوظيفة:

- يتم الإعلان عن الوظائف المتاحة عبر قنوات الإعلام المناسبة.
- يتضمن الإعلان وصفًا تفصيليًا للوظيفة، المهام الرئيسية، والمتطلبات.

3. استلام الطلبات:

- تُجمع الطلبات والسير الذاتية في قاعدة بيانات خاصة لتسهيل عملية الفحص.
- يتم تصفية الطلبات بناءً على المعايير الأساسية مثل المؤهلات العلمية والخبرة المهنية.

4. فحص السير الذاتية:

- تقوم لجنة الفحص بمراجعة السير الذاتية وتحديد قائمة مختصرة للمرشحين الذين يلبون متطلبات الوظيفة.
- تؤخذ في الاعتبار المهارات الفنية، المؤهلات الأكاديمية، والخبرة العملية.

5. المقابلات الشخصية:

- يتم إجراء مقابلات شخصية مع المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة.
- تتضمن المقابلات أسئلة تهدف إلى تقييم المهارات الشخصية، القدرة على التكيف، والمهارات القيادية.

6. الاختبارات المهنية والعملية:

- تُجرى اختبارات مهنية لقياس مستوى الكفاءة الفنية المطلوبة للوظيفة.
- تشمل الاختبارات جوانب مثل حل المشكلات، القدرة على التفكير التحليلي، ومهارات التواصل.

7. التحقق من المراجع:

- يتم التواصل مع جهات العمل السابقة للتحقق من مصداقية المعلومات الواردة في السيرة الذاتية.
- فحص الخلفية المهنية والتأكد من أن المرشح يملك الخبرات المعلنة.

8. الفحص الطبي:

- يخضع المرشح لفحص طبي للتأكد من لياقته الصحية بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة.

9. العرض الوظيفي:

- بعد اجتياز كافة مراحل الفحص بنجاح، يتم تقديم عرض وظيفي رسمي يتضمن الراتب والمزايا وشروط العمل.

10. فترة التجربة:

- يخضع الموظف لفترة تجربة يتم خلالها تقييم أدائه الفعلي في بيئة العمل.
- يتم اتخاذ القرار النهائي بالثبوت بناءً على تقييم الأداء خلال فترة التجربة.

المادة الرابعة: معايير الاختيار

1. التوافق مع المتطلبات الأكاديمية والفنية للوظيفة.
2. التزام المرشح بقيم الجمعية الإنسانية والخيرية.
3. قدرة المرشح على التكيف مع بيئة العمل والعمل الجماعي.
4. مستوى الكفاءة المهنية والقدرة على تنفيذ المهام المطلوبة.

المادة الخامسة: التعديلات على اللائحة

يجوز تعديل هذه اللائحة بناءً على احتياجات الجمعية وتوجيهات الإدارة العليا، على أن يتم إبلاغ الموظفين والمتقدمين بأي تغييرات قد تطرأ على معايير وإجراءات الفحص.