



جمعية البر والخدمات الاجتماعية بمركز صفينه

تحت اشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم (811)

إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

تحديث 2023م



❖ الغرض

تتضمن مراحل عملية التوظيف خطوات أساسية تبدأ بالتخطيط لتحديد الوظائف المطلوبة ومواصفاتها، تليها وضع استراتيجية للتوظيف تشمل طرق الإعلان والبحث عن المرشحين. يتم فرز الطلبات لاختيار الأنسب، ثم تُجرى المقابلات لتقييم الملاءمة مع ثقافة الجمعية ومتطلبات الوظيفة، قبل إصدار عرض العمل. تشمل العملية أيضاً جمع الوثائق الضرورية وتجهيز الموظف الجديد .

تُعد عملية اختيار الموظفين من أهم العوامل التي تساعد أي جمعية على دفعها إلى الأمام وبلوغ أهدافها، فمن خلال هذه العملية تبني إدارة الجمعية قوى عاملة تمتلك المهارات والكفاءات اللازمة التي تساعد على تحقيق النجاحات التجارية، الأمر الذي يفرض على الجمعية ضرورة اتباع أفضل الطرق في تعيين موظفين يتوافقون مع احتياجاتها وأهدافها وقيمها، لذلك نوضح في هذا المقال ما هو تعريف عملية التوظيف وخطواتها والمعايير المعتمدة بها، مع توضيح عوامل التوظيف الناجح.

❖ مفهوم التوظيف:

يشير تعريف عملية التوظيف إلى الإجراءات التي تتخذها المنظمات عندما تسعى للعثور على موظفين جدد مؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة لديها، وهي العملية التي تتم بعد قيام المنظمة بتحديد احتياجاتها من الموظفين ذوي الخبرات والمهارات المطلوبة لكل وظيفة.

❖ خطوات التوظيف:

في ظل تعدد المواهب الحالية وتعدد الاحتياجات الوظيفية لكل جمعية، بات من الضروري وضع استراتيجيات توظيف أكثر فعالية، تضمن اتباع أفضل طريقة لتحديد احتياجات المواهب وتطوير آليات الحصول عليها، لذلك تمر عملية التوظيف بعدة مراحل تترتب نتيجة كل مرحلة على المرحلة التي تسبقها، وتشمل طريقة التوظيف الخطوات التالية:

1-مرحلة التخطيط للتوظيف

تُعد مرحلة التخطيط هي أولى مراحل **التوظيف**، ففي هذه المرحلة تحدد الجمعية الوظائف التي تحتاج إليها، ومواصفات كل وظيفة والمؤهلات والخبرات والمهارات الفنية والناعمة المطلوبة لشغلها، وما هي الواجبات والمسؤوليات المطلوب من الموظف تأديتها، وما إذا كانت الوظيفة دائمة أو مؤقتة، وهل تتم عن بُعد أو في الموقع، ونظام العمل بها سواء بدوام كامل أو جزئي.



ومن خلال تحديد جميع تلك المواصفات، تتمكن إدارة التوظيف من العثور على المرشحين المثاليين ممن تنطبق عليهم الشروط المطلوبة.

-2 وضع استراتيجية التوظيف

أما ثاني خطوات عملية التوظيف فهي وضع استراتيجية التوظيف، والتي تحدد كيف يمكن العثور على المرشحين المناسبين للوظائف الشاغرة، إذ يقوم مديرو التوظيف أو القائمون بهذه العملية بتحديد مكان الإعلان عن الوظيفة، مع مراعاة احتياجات الجمعية من الموظفين وتضمن هذه الاستراتيجية أساليب الإعلان عن الوظيفة، سواء عبر مواقع التواصل الاجتماعي أو وكالات التوظيف أو معارض التوظيف

-3 مرحلة البحث

يُعد إجراء البحث عن الموظفين المناسبين من أهم إجراءات التوظيف، إذ تحدد إدارة التوظيف المصادر المقرر استخدامها لجذب المرشحين، والتي تتنوع ما بين مصادر داخلية والتي تنطوي على دعوة الموظفين الحاليين أو السابقين بتقديم طلبات التوظيف أو التحويلات أو الترقيات، أو مصادر خارجية من خلال البحث عن المرشحين خارج الجمعية، وذلك باستخدام الإعلانات مواقع التوظيف أو التوظيف المباشر.

-4 مرحلة الفرز

وهي المرحلة التي تلي مرحلة البحث ونشر الإعلان الوظيفي، وفيها يقوم مسؤول التوظيف بتصنيف طلبات التوظيف التي تلقتها الجمعية، من أجل استبعاد الطلبات غير ذات الصلة، واختيار المرشحين المؤهلين لإجراء المقابلات.

وفي مرحلة الفرز، تتم مراجعة السير الذاتية واختيار ما تتوافق واحتياجات الشواغر الوظيفية، إذ تنطوي المراجعة على تقييم كل مرشح من حيث مؤهلاته وشهاداته وخبراته العملية والإنجازات التي حققها، ومقارنة كل ذلك بمتطلبات الوظيفة..

-5 المقابلات والاختيار

خلال مرحلة المقابلة التي تُعد من أهم متطلبات التوظيف، يلتقي القائمين بالتوظيف والمديرين مع المرشحين الذين وقع عليهم الاختيار بعد عملية الفرز، إذ يُطرح على المرشحين أسئلة عن مهاراتهم وأهدافهم وخبراتهم الوظيفية والأماكن التي سبق لهم العمل بها.

كما يطرح القائمون بالتوظيف على المرشحين أسئلة يستنتجون من إجابتها مدى توافق المرشح مع ثقافة الجمعية، من أجل اتخاذ قراراً بشأنه.

وعلى الرغم من اختلاف أسئلة كل مقابلة حسب كل وظيفة، إلا أن هناك أسئلة مشتركة والتي تركز على كيفية تطبيق المرشح مهاراته بما يخدم أهداف الجمعية، وما الذي سيقدمه من أجل دفعها إلى الأمام، وكيف يمكنه الاستجابة لتوترات العمل، وماذا يتوقع من دوره في الفريق.



وإذا كانت الوظائف الشاغرة هي وظائف تقنية أو عالية التخصص، فقد تشهد المقابلة طرح أسئلة تختبر مدى فهم المرشح لمفاهيم الصناعة الرئيسية.

-6 عرض العمل

يُعد عرض العمل هو أول إجراءات التوظيف بعد المقابلة، إذ تشهد هذه المرحلة إرسال عرض العمل إلى المرشح بشكل رسمي، وذلك على هيئة خطاب يتضمن جميع التفاصيل الخاصة بالوظيفة، وهي موعد بدء العمل، عدد أيام العمل، عدد ساعات العمل، الراتب، المهام المطلوبة، الإجازات المدفوعة، والسياسات المتعلقة بالعمل.

-7 مرحلة التوظيف

بعد مفاوضات المرشح مع الجمعية وقبوله العمل بها، تأتي مرحلة التوظيف، وفيها يطلب مسؤول التوظيف من المرشح جميع الأوراق المطلوبة للتعيين في الوظيفة من أجل تضمينها في الملف الخاص به.

-8 مرحلة التأهيل

تُعد مرحلة التأهيل هي آخر مراحل التوظيف، وفيها يتعين على الجمعية استقبال الموظف الجديد بطريقة ترحيبية ومهنية قبل البدء في مهامه الجديدة، مع تجهيز مساحة العمل الخاصة به وتزويدها بجميع الأدوات والمعدات المطلوبة التي تساعد الموظف على أداء أدواره ومسؤولياته بكفاءة وفعالية.

ما يجب مراعاته عند التعيينات:

عند إجراء التعيينات، هناك عدة عوامل يجب مراعاتها لضمان اختيار المرشح الأنسب. من بين هذه العوامل:

1. متطلبات الوظيفة: يجب تحديد المهارات والخبرات اللازمة للوظيفة بشكل دقيق والتأكد من تطابقها مع مؤهلات المرشحين.
2. الملاءمة الثقافية: ينبغي تقييم مدى توافق المرشح مع ثقافة الجمعية وقيمها، مما يساهم في تعزيز الروح الجماعية وتحقيق النجاح المشترك.
3. الخبرات السابقة: من المهم مراجعة خبرات المرشح السابقة ومشاريعه السابقة لضمان قدرته على تلبية احتياجات الوظيفة.
4. مهارات التواصل: تعتبر مهارات التواصل الفعالة ضرورية للتفاعل الجيد داخل الفريق ومع العملاء.
5. المراجع: التواصل مع المشرفين السابقين للحصول على معلومات حول أداء المرشح ومدى جدواه في الأدوار السابقة.

٦. الاستعداد والتوجه: ينبغي تقييم دوافع المرشح واهتمامه بالوظيفة لضمان التزامه واهتمامه بتحقيق النجاح.

٧. التنوع والشمول: يجب مراعاة التنوع في اختيار المرشحين، مما يساهم في تعزيز الابتكار وتوفير بيئة عمل شاملة.

الخاتمة:

تعتبر مراحل عملية التوظيف من العوامل الأساسية لنجاح أي جمعية في تحقيق أهدافها. تبدأ هذه العملية بالتخطيط، حيث تحدد الجمعية الوظائف المطلوبة ومواصفاتها. ثم تضع استراتيجية التوظيف التي تشمل كيفية الإعلان عن الوظائف، يليها البحث عن المرشحين المؤهلين سواء من مصادر داخلية أو خارجية. بعد ذلك تأتي مرحلة الفرز لتصفية المتقدمين، ثم تجرى المقابلات لتقييم ملاءمة المرشحين للثقافة التنظيمية ومتطلبات الوظيفة، قبل إصدار عرض العمل. تتضمن العملية أيضاً مراحل التوظيف والتأهيل، حيث يتم جمع الأوراق المطلوبة من المرشح الجديد وتجهيزه للبدء في العمل. تشمل المعايير المستخدمة في هذه العملية مؤهلات المرشحين، وتوافقهم مع ثقافة الجمعية، والتوجيهات الخاصة بالتقديم.

| م | الاسم | المنصب | التوقيع |
|---|-------------------------|------------------------|---|
| ١ | هادي عايض العارضي | رئيس مجلس الإدارة |  |
| ٢ | حسين محمد المطيري | نائب رئيس مجلس الإدارة |  |
| ٣ | محمد هليل المطيري | المشرف المالي |  |
| ٤ | زاهر سعود المطيري | عضو مجلس الإدارة |  |
| ٥ | باسم عبد الرحمن المطيري | عضو مجلس الإدارة |  |
| ٦ | عبد الله بدير المطيري | عضو مجلس الإدارة |  |
| ٧ | مرزوق غانم المطيري | عضو مجلس الإدارة |  |

