

# NPTON

NPTon Rehabilitation Association  
PHYSICAL THERAPY AND MORE  
جمعية نبتون للتأهيل الطبي (5235)

## إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف

### لجمعية نبتون للتأهيل الطبي

# NPTON

NPTon Rehabilitation Association  
PHYSICAL THERAPY AND MORE  
جمعية نبتون للتأهيل الطبي (5235)

## المحتويات

- ٣ .....مقدمة
- ٣ .....الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص، كالتالي:
- ٤ .....إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف، من أبرزها:
- ٥ .....المعايير التي يعتمد عليها قسم الموارد البشرية في الجمعية عند التوظيف:



## مقدمة

في عالم الأعمال اليوم، فإن الحصول على الأفراد المؤهلين والمتوافقين مع ثقافة وقيم جمعية نبتون للتأهيل الطبي أمراً بالغ الأهمية لضمان نجاحها واستدامتها، ولذلك، لجنت الجمعية الى وضع إجراءات فحص لضمان معايير عالية عند التوظيف، تهدف هذه الإجراءات إلى الحصول على الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة للوظائف المتاحة، كما تهدف إلى تقليل المخاطر المرتبطة بالتوظيف والحفاظ على جودة الموارد البشرية وسمعة الجمعية.

## الأهداف الرئيسية من إجراءات الفحص:

1. اختيار الأفضل: اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة للتوظيف من بين المتقدمين وضمان الحصول على الموظفين الأكفاء 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.

## إجراءات الفحص لضمان معايير عالية عند التوظيف، من أبرزها :

- وصف الوظيفة الواضح: إعداد وصف دقيق للوظيفة والمهارات والخبرات المطلوبة لشغلها.
- الاختبارات والمقابلات الشاملة: إجراء اختبارات لقياس المهارات والقدرات، ومقابلات متعددة للتحقق من المؤهلات.
- التحقق من المؤهلات والخبرات: التحقق من الشهادات والخبرات السابقة للمرشحين من خلال الاتصال بالجهات المعنية.
- التحقق من المرجعية: التوا صل مع الجهات المرجعية ال سابقة للمتقدمين للتأكد من أدائهم وسلوكهم.
- طلب توصيات: طلب توصيات من قبل المرشحين للحصول على معلومات إضافية عن خبراتهم ومؤهلاتهم.
- المراجعة المتعمقة للسيرة الذاتية: دراسة السيرة الذاتية للمتقدمين بعناية للتحقق من مؤهلاتهم وتجاربهم.
- إجراءات فحص أمنية: إجراء فحوصات أمنية عند الحاجة، مثل التحقق من السوابق الجنائية.
- تقييم الكفاءات ال سلوكية: تقييم سمات ال شخ صية والكفاءات ال سلوكية للتأكد من مناسبتها للوظيفة.

## المعايير التي يعتمد عليها قسم الموارد البشرية في الجمعية عند التوظيف:

١. الاختبارات المهنية: عمل اختبارات المعرفة الفنية والتقنية المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة إلى اختبار القدرات العقلية والمنطقية، والتركيز على المهارات الشخصية.
  ٢. المقابلات الشخصية: إجراء المقابلات مع شراكة عدة أشخاص في طرح أسئلة للتحقق من المؤهلات والخبرات والسلوكيات.
  ٣. التحقق من المؤهلات والخبرات: التأكد من الشهادات والدرجات الأكاديمية للمتقدم، والتواصل مع أرباب العمل السابقين للتحقق من الشهادات والخبرات.
  ٤. تقييم الكفاءات السلوكية: اختبارات الشخصية والقدرات القيادية لدى المتقدم، وتشمل مهارات التواصل والعمل الجماعي والقدرة على التكيف في العمل والحل الإبداعي للمشكلات.
- الأغراض الخيرية المعلنة.

تم الاعتماد في محضر اجتماع مجلس الإدارة رقم (٤) بتاريخ (٠٨/ ٠٨/ ٢٠٢٥م)

