

## المحور الثاني : أساسيات التدقيق الإجتماعي

### II-6- أهمية التدقيق الإجتماعي

تنبع أهمية التدقيق الاجتماعي في الوقت الحاضر من استجابة كثير من منظمات الأعمال في الدول المتقدمة لمطالب الهيئات العلمية والمهنية، بضرورة الإفصاح المحاسبي عن البيانات ذات المضمون الاجتماعي نظرا لأن هذه المنظمات أصبحت تهتم ببعدين أساسيين هما البعد الاجتماعي السياسي والبعد الاقتصادي المالي.

وتتمثل أهمية التدقيق الاجتماعي في:

- ◀ زيادة منفعة المعلومات عن المسؤولية الاجتماعية، وزيادة الإعلام الاجتماعي لها؛
- ◀ زيادة مساهمة المنظمات في تحقيق الرفاهية الاجتماعية لأفراد المجتمع؛
- ◀ تشجيع المنظمات على القيام بالأنشطة الاجتماعية، زيادة الوعي بأهمية نشر الأداء الاجتماعي للفئات المختلفة.

### II-7- شروط أساسية من أجل تدقيق موارد بشرية فعال:

تدرك العديد من المنظمات أن مواردها البشرية هي أهم أصولها، لذلك تهتم بتنظيم ممارسة جيدة للتحكم في هذا الأصل من أجل المحافظة عليه وتحقيق أفضل عائد من الاستثمار فيه. لذلك يتم استخدام تدقيق الموارد البشرية للتأكد من توافق أدائها مع أداء المنظمة ككل، ولكي تكون عملية التدقيق فعالة وتؤدي هدفها المطلوب لا بد من توفر شروط أساسية لذلك وهي:

- 1- **التزام ودعم الإدارة العليا للتدقيق** : إن دعم الإدارة العليا لعملية التدقيق أمر أساسي لنجاحها، ولا بد من أن يظهر هذا الالتزام من خلال رسالة ورؤية المنظمة، وأن يترجم هذا الالتزام من خلال العمل بتوصيات تقرير التدقيق، وبخلاف ذلك سيفقد العاملون الثقة في عملية التدقيق؛
- 2- **وضوح أهداف التدقيق** : باعتبار أن أهداف تدقيق الموارد البشرية هي التي تقود المدققين من خلال عملية وخطة التدقيق، فإن وضوح الهدف من التدقيق تصبح أمرا ضروريا؛
- 3- **نزاهة وكفاءة المدقق** : يجب أن يتحلى المدقق بالنزاهة والأخلاق والقيم العالية والمعرفة بعملية التدقيق، وأن تتصف بتوصياته بالحيادية والاحترافية لتجد الاحترام من كافة أصحاب المصلحة من تقرير التدقيق؛
- 4- **وضوح سلطة ومسؤوليات العاملين** : يجب أن يعرف العاملون عملهم الذي يؤديه وحدود سلطاتهم ومسؤولياتهم. وعليه إذا لم يعرف العاملون بذلك فلا يمكن للمدقق ان يحاسبهم علي أي شئ يؤديه لانهم غير مسؤولين عنه؛

- 5- اتصال فعال: على الإدارة أن تتأكد من توفر قنوات اتصال فعالة، تعمل على انسياب المعلومات بين جميع مستويات العمل الإدارية. وتضمن هذه القنوات إيصال السياسات والإجراءات والقوانين واللوائح إلى أدنى المستويات الإدارية، وذلك لضمان معرفتهم بحدود سلطاتهم ومسؤولياتهم التي سيحاسبون عليها؛
- 6- التغذية الراجعة: يجب مشاركة نتائج التدقيق مع العاملين كجزء من عملية التغذية الراجعة، وذلك سيساعد العاملين في معرفة مناطق ضعفهم وقوتهم.
- 7- الانتظام والاستمرارية: يجب أن تتم عملية التدقيق بصفة منتظمة ومستمرة وأن يكون العاملون على علم بها.

## II-8- مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي

يتميز مجال تطبيق التدقيق الاجتماعي بالتوسع لأن وجود الفعول المؤسسة لا يمكن أن يفصل عن جوانبه الاجتماعية والبيئية، لذلك يمكن القول إن مجال تدخل التدقيق الاجتماعي هو جميع الأماكن التي يتواجد فيها الفرد العامل داخل المؤسسة التي يتدخل فيها على حسب تنوع أنشطة تسيير الموارد البشرية، فيمكن أن يطبق على تسيير الموارد البشرية كاملة أو يطبق على وظيفة فرعية أو ظاهرة خاصة أو نشاط يخصها كالاستقطاب، والتوظيف، والتكوين، والتخطيط، والتهئية، والأجور، والمكافآت، والعلاقات الإنسانية، والقيادة والإشراف، وتحليل وتصميم العمل، والتبليغ و ران العمل، وظروف العمل، وحوادث العمل، والحوافز بجميع أشكالها، والمشاركة، والاتصال، والجو العام، والإشراف والتبديد والأعمال التخريبية المتعمدة الخ...

يمكن أن نميز ثلاثة مستويات من شأنها أن تحدد لممارسة التدقيق الاجتماعي وهي :

أولاً : المستوى الوظيفي الإداري: هذا المستوى يخص التدقيق الخاص بالتسيير الوظيفي اليومي والهدف منه هو تفادي الأخطار من خلال الوصول إلى نتائج وتوصيات فورية عاجلة فهو تدقيق قصير الأجل حيث يمس المعلومات المتاحة عن طريق اختبار مصداقيتها وطرق تحليلها ومصادرها، كما يدرس مدى مطابقة الإجراءات المتبعة من طرف المنظمات للأنظمة والتشريعات السارية المفعول بالمؤسسة أو ما يعرف بتدقيق المطابقة « *L'audit de conformité* » ويتدخل في عمليات انسياب المعلومات ونشرها للإعلام و طرق الاتصال داخل المؤسسة ومسك السجلات الإلزامية.

ثانياً : مستوى التسيير الإجرائي: يقع في المنتصف ما بين التدقيق الوظيفي والتدقيق الاستراتيجي، دوراً هاماً في السهر على احترام تطبيق الإجراءات في مجال تسيير الموارد البشرية ومتابعة السياسات والإجراءات في المدى المتوسط و الطويل كما يسهر على مدى تطبيق التوصيات التي يتوصل إليها التدقيق الوظيفي كما يقوم بمراقبة وضع البرامج الاجتماعية حيز التنفيذ ومعرفة صحة تطبيق الإجراءات الاجتماعية ومدى ملاءمتها مع الأهداف المسطرة ودرجة قدرة الأفراد للوصول إلى النتائج المحددة.

يسهر التدقيق الإجرائي على إيجاد حركية وديناميكية لوظيفة تسيير الموارد البشرية في تحقيق القيادة المثلى من خلال

قياس التأثيرات الممكنة وتقييم آثها على المؤسسة فهو حقاً يُشكل لقيق الفعالية الاجتماعية للمؤسسة .. « *L'audit de l'efficacité* »

ثالثاً : المستوى الاستراتيجي القيادي: يهدف إلى المساهمة في وضع السياسات في المجال الاجتماعي وفي تحديد البرامج

المتوسطة والطويلة المدى كما يسمح بالاندماج ضمن مراحل التخطيط العام للمؤسسة « *L'audit de direction stratégique* » (مدى تطبيق الإجراءات الموجودة وتناسقها مع السياسات والأهداف الموضوعية من طرق المستوى الآخر) .

تجدر الإشارة إلى أن تنقسم المستويات المختلفة لتدخل التدقيق الاجتماعي ما هو إلا تقسيم علمي منهجي للتدريس، ففي الواقع لمحقق على المستوى الثلاث معاً حتى يتمكن من تحديد الاختلالات والانحرافات الممكنة لجميع أنشطة تسيير الموارد البشرية .

### المستويات الثلاث للتدقيق

مستوى النشاط	التحقيق والفحص
الإداري والوظيفي	- التحقق من الأرقام؛ - المطابقة الشرعية.
التسييري	- مدى تطبيق الإجراءات الموجودة؛ - مدى تناسق الإجراءات مع: ✓ السياسات؛ ✓ باقي الإجراءات؛ ✓ ملائمة الإجراءات مع الأهداف.
الإستراتيجي	- تسطير الأهداف؛ - تناسق داخلي للأهداف؛ - تنظيم ونوعية الأفراد وكميتهم؛ - إدماج الأهداف الخاصة بالأفراد مع الأهداف العامة بالنظر إلى الإمكانيات الداخلية والخارجية للمؤسسة.

**II-9-معايير للتدقيق الاجتماعي**

إن مهنة التدقيق الاجتماعي لا بد أن تنفذ من خلال معايير محددة متفق عليها وهي لا تختلف إلا في التفاصيل عن معايير إنجاز مهمة المراجعة المالية على النحو الآتي :

**المجموعة الأولى :معايير التدقيق العامة ( الشخصية ):**

**1- معيار التأهيل :** أن يكون المدقق مؤهلا لإنجاز مهمة التدقيق الاجتماعي ، وهي ليست بعيدة عن المؤهلات اللازمة لإنجاز مهمة التدقيق المالي بالإضافة إلى وجود إمكانيات لدى المدقق للاستعانة بخبير في الأمور الاجتماعية للعميل إذا لزم الأمر .

**2- الحياد :** يفترض أن يكون المدقق محايدا بين الإدارة من جهة والملاك والعاملين والمستهلكين والمجتمع من ناحية .

**3- بذل العناية المهنية اللازمة والمسؤولية المهنية.**

**المجموعة الثانية :- معايير العمل الميداني :-**

**1- معيار التخطيط لمهمة التدقيق :** من المهم شمول التخطيط على قيام المدقق برسم خطة للتدقيق وبضمنها جزء مخصص لفحص النواحي والمشاريع الاجتماعية للعميل، ومسك الملفات الخاصة بالتدقيق الاجتماعي، وان يعتبر من ضمن عناصر ضبط جودة عملية ( مهنة) التدقيق قيام المدقق بفحص الاداء الاجتماعي لعميله وان لا يرتكب المدقق اى مخالفة مهنية للاشتراطات والالتزامات الاجتماعية للمدقق، على ان تقدم جوائز ومنح للمدقق الاكفأ في التدقيق الاجتماعي والاقبل في القضايا التي تثار ضده في اتهامات بالتقصير بتدقيق النواحي الاجتماعية لعميله .

**2- فحص نظام الرقابة الداخلية :**يشمل فحص المدقق فهم نظام الرقابة الداخلية مدى عنايتها بالتدقيق الاجتماعي، ومدى قيام المدقق الداخلي بمهمة فحص نظام الرقابة الداخلية وشمولها للمساهمات الاجتماعية للعميل ، وضرورة تدريب المدقق المالي وإكسابه المهارات اللازمة لممارسة التدقيق الاجتماعي.

**3- الإثبات :** من الضروري للمدقق جمع وسائل الإثبات المناسبة والكافية لتصبح لماسا للرأي الذي سيديه المدقق الخارجي حول النشاط الاجتماعي للمنشأة وستكون وسائل الإثبات كثيرة لكثرة الجهات التي يمكن الحصول منها على وسائل إثبات مادية ، مثل المساهمين والمستهلكين والجمهور والملاك والمجتمع بصفة عامة وكثرة إجراءات التدقيق التي يمكن تطبيقها وسيشمل ذلك المصادقات والتأييدات والفحوص الجوهرية والتحليلية إلى جانب فحوص الالتزام التي تشمل التزام الموظفين بالمهام الاجتماعية والتزام المدقق بفحصها والتزامه في عمله بالاشتراطات القانونية المنوطة به .

## المجموعة الثالثة :- معايير التقرير والإفصاح :-

فالمدقق ملزم بتقديم تقرير عن فحصه للنشاط الاجتماعي للعميل، ويجب أن يقدم لكل المهتمين مثل المساهمين والعمال والعاملين والعلماء والمجتمع ، علاوة على تحديد جهة واحدة محددة مثل وزارة التنمية الاجتماعية أو هيئة الأوراق المالية أو جمعية مدققي الحسابات أو الملاك لتتسلم هذا التقرير الاجتماعي وتناقش المدقق في ذلك .

❖ أن مدقق الحسابات هو الأكفأ لممارسة التدقيق الاجتماعي لعدة أسباب :

- 1- أن ممارسة المدقق للتدقيق بشكل معتاد وممارسته للفحوص الجوهرية ، يغني عن قيام مدقق آخر بنفس الفحوص ويجنب العميل ازدواجية الفحص؛
- 2- أن المدقق يستطيع انجاز هذه المهمة بزيادة بسيطة في الأتعاب؛
- 3- أن كثيرا من الأنشطة الاقتصادية لها جوانب اجتماعية ، وممارسة المدقق للفحوص المالية والاجتماعية معا يتيح له فرصة أفضل لتقييم الأداء الاجتماعي لعميله؛

**II-10-موجهات عامة عند إجراء التدقيق للموارد البشرية:**

عند إجراء التدقيق لابد للمدقق أن يعي الآتي:

- ✓ يجب أن يتم التخطيط للتدقيق؛
- ✓ عملية التدقيق ليست تحقيقاً إجبارياً؛ بقدر ما أنها عملية تقييم طوعي تتضافر فيه الجهود لرفع بيئة العمل؛
- ✓ يجب أن يكون التدقيق قريبا وملامسا لإستراتيجية المنظمة؛
- ✓ مخرجات التدقيق يجب أن تكون مدعمة بالوثائق والمستندات.