

## المحور السابع: المدققون الاجتماعيون

سنحاول في هذا الجزء الحديث عن موضوع مهم مرتبط بممارسة التدقيق الاجتماعي، من هم هؤلاء المختصون في مجال التدقيق الاجتماعي أو المدققين الاجتماعيين؟ ما هي مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية؟.....

## 1- تعريف المدقق الاجتماعي:

المدقق الاجتماعي هو فرد لديه المعارف والمهارات اللازمة للقيام بعملية التدقيق الاجتماعي ويستعمل في ذلك بعض الأدوات مثل الاستبيانات، شبكات التحليل، الميزانية الاجتماعية،..... أي مختلف الوثائق والملفات التي تساعد في إنجاز مهمته.

## 2- أنواع المدققون الاجتماعيون:

## أ- المدققين الاجتماعيين الداخليين والخارجيين:

عمليا يمكن أن ينتمي المدققون الاجتماعيون إلى مجالات وأنواع عديدة، بحيث يمكن أن توكل مهمة التدقيق لمدققين من داخل المنظمة بحيث يكون أجراء تابعين لسلطتها ويقومون بمهام معينة بغية معرفة الانحرافات وتصحيحها أو التأكد من ممارسة معينة أو إجراء محدد، كما يمكن أن يكونوا خارجيين عن المنظمة كالمدققون العامون في المجال الاجتماعي بحيث يكون مجال تدخلهم في شتى مواضيع الموارد البشرية أو متخصصون في مجال معين من مجالات الموارد البشرية. إذا قد يكون المدقق داخلي أو خارجي بأن يكون فردا أو فريقا داخليا من المؤسسة أو متعاقدا خارجيا معها، في كلا الحالتين يجب ضمان معيار الاستقلالية للمدقق، بحيث لا يجب أن يخضع المدقق للمدقق له.

لكل نوع من التدقيق سواء الداخلي أو الخارجي مزايا وفوائده للمنظمة ولكن له أيضا حدوده انطلاقا من طبيعته، فالمدقق الداخلي يمتلك الكثير من المعلومات حول المنظمة ويعرفها جيدا هي وتاريخها وظروفها ويمكنه بسهولة بناء شبكة العلاقات الاجتماعية التي تسهل له مهمته داخلها كما أن غير مكلف ماديا بالنسبة للمنظمة، يمكن القيام بعملية تشخيص قبلي سريع، يحدد بسهولة أهداف وإجراءات القيام بالمهمة، كذلك يقوم بتحديد سريع وسهل للمرجعيات الداخلية ولكنه قد يفتقد للمعارف المهنية التي تأتي من السوق مما يطره إلى عمل تحضيري هام من أجل وضع أدواته للتدقيق، وقد يعاني من

النظرة المنتقصة لمهمته من إدارته والعاملين بالمنظمة، وقد تكون موضوعيته وحياده محل نقد، كما قد يستخدم مرجعيات خارجية أقل ثراء لاسيما بالنسبة للممارسات الجيدة وبالتالي توصياته تكون أقل إبداعا وتجديدا.

بينما المدقق الخارجي يحوز على نظرة إحترام أكبر باعتباره مهني وله خبرة ميدانية واسعة ودقيقة ويمتلك منهجية عملية مجربة وموضوعية واستقلالية في ابداء رأيه، وبالتالي فهو يجلب معه خبرة عميقة بال مجال، أدلة موثقة للتدقيق، مؤشرات ومرجعيات خارجية مكتسبة في مجالات متعددة. كما أن نظرتة الخارجية تحفز وتضمن عدالة التشخيص ونوعية التوصيات والاقتراحات، من أجل ضمان فعالية أعماله يقوم عادة بتشخيص مسبق ومعمق ويراجع بطريقة مستمرة ودورية ملائمة الحقائق التي توصل إليها مع التوصيات التي يقترحها. ولكنه مكلف بالنسبة للمنظمة ويجهل بالمنظمة وخباياها ويحتاج لوقت وجهد أكبر لجمع المعلومات حولها من أجل فهمها وتطوير علاقات التواصل المنتجة معها.

إذا فمهمة التدقيق ترتبط بكثير من العوامل المميزة بين المدقق الداخلي والخارجي مرجعها عموما إلى الاستقلالية والتبعية المالية والهيكل التنظيمي للسلطة. من الأفضل أن تكون المهمة بينهما هي تبادلية ومتكاملة وتدفع لتفضيل القيام بتدقيق مزدوج أو ثنائي من أجل إتمام جيد للمهمة.

## ب- المدققون الاجتماعيون العامون والمتخصصون:

يمكن أن يكون المدقق الاجتماعي عاما بحيث يمكنه الإشراف على مهمته في مجالات متعددة للموارد البشرية، كما يمكن أن يكون متخصصا في مجال تدقيق، مثلا: تدقيق التكوين والتدريب، تدقيق المكافآت، تدقيق المناخ الاجتماعي..... إلخ. المدققون المتخصصون هم غالبا الأفضل لأنهم تعودوا على أدوات التدقيق ومجالات وطرق التحليل والتقصي وجمع المعلومات وبناء الاستنتاجات، كما يمكنهم أن يقوموا في وقت قصير بالمهمة بصورة دقيقة وفاعلة بفعل خبرتهم ومهنتهم ومعرفتهم بالموضوع وبالممارسات الجيدة المرتبطة به. بينما يمكن للمدققين العامين القيام بمهمة شاملة للتدقيق لوحدة ما أو لمهام متعددة.

- المدقق الاجتماعي العام للموارد البشرية، يمتلك هذا المدقق كل المعرفة الضرورية للتحكم في مجموع مجالات الموارد البشرية ويمكنه القيام بعملية التدقيق الكاملة لوظيفة الموارد البشرية، والقيام بتشخيص السياسات وممارسات الموارد البشرية لتدقيقات خاصة، خارجيا يمكن أن يلعب دور الخبير للعديد من المؤسسات حسب حجم المؤسسة، صغيرة أو متوسطة أو كبيرة، القطاع والمنطقة الذين تنتمي إليهما.... إلخ. داخل المنظمة، يمكنه القيام بتدقيق كامل خاصة للمطابقة أو الفعالية، تدخلاته

المتعددة لاسيما في الوحدات والفروع تسمح له بأنشاء وتحيين مرجعيات ملائمة والخروج بالتوصيات المناسبة. كما يمكن خارجيا القيام بتدقيقات استراتيجية.

- المدقق المتخصص للموارد البشرية، قد ساهم في ظهوره تعدد المجالات الاجتماعية المدققة ومهام التدقيق الاجتماعي وكذلك التعقيد المرتبط بالمرجعيات المنفذة وضورة امتلاك معرفة عميقة. هذا النوع من المدققين المتخصصين يتحكمون جيدا ويفهمون المرجعيات الخاصة والمحددة وبذلك فهم خبراء حقيقيون في مجال تخصصهم بحيث يعرفون الإطار النظري والممارسات الجيدة، وتظهر الحاجة لهم بفعل الزمن مع التغيرات البيئية والأحداث الطارئة ومدى إدراك مختلف المخاطر الاجتماعية والرهانات المتعددة، مثلا ظهور حرب المواهب، كانت هناك عمليات تدقيق لصورة الشركة، وتدقيق لدرجة الوفاء للمنظمة، أيضا مع تسارع معدلات الغياب وارتفاعها كانت هناك عمليات لتدقيق المناخ الاجتماعي وأيضا لمعدلات الرفاهية في العمل لتشخيص الأسباب المؤدية لذلك، كما أن القوانين والتشريعات تشكل محددات آخر لعمليات التدقيق المتخصص فقانون التمييز وتكافؤ الفرص للفترة 2001-2006 في فرنسا مثلا حفز على ظهور تدقيق التنوع.

نجد من المدققين المتخصصين، **مدققوا التكوين والتدريب** وظهرت الحاجة لهم لاسيما مع ارتفاع الضغوط القانونية من جهة ومن جهة أخرى القيود المالية والاجتماعية للمنظمات. نجد أيضا **مدققوا المسؤولية الاجتماعية** الذين يعملون لصالح مؤسسات معينة باتجاه مورديهم ومناوليهم لضمان تدقيق مطابقة بالمقارنة مع معايير، موثيق، قوانين، علامات، وكالات تنقيط اجتماعي أو شركات مقيدة بالبورصة وحساسة لصورتها الاجتماعية، أطراف ذوات مصلحة... إلخ. أحيانا يتدخل مدققوا المسؤولية الاجتماعية في مجالات متخصصة وأحيانا بشكل عام، هناك أيضا **مدققوا الصحة والسلامة المهنية والرفاهية**، مما ساهم في ظهور مهنيي هذا المجال، أهمية الالتزامات والمخاطر المرتبطة بالسلامة في العمل وظروف العمل من جهة، وخصوصيات الكفاءات والمهارات الضرورية في هذا المجال من ناحية أخرى، وقد ارتبط كثيرا وتطور مع ممارسات طب العمل.

### 3- المدقق الاجتماعي: هل هو أساسي أم ثانوي؟

يمكن لمهمة التدقيق أن تشكل النشاط الأساسي للمدققين الداخليين أو الخارجيين. انطلاقا من حجم معين للمؤسسات قد تصبح مهمة التدقيق الداخلي ضرورة للمؤسسة لاسيما لتدقيق المطابقة بحيث يجب ألا تتعارض التزامات المؤسسة مع ممارساتها في كل فروعها، ويمكن أن تتوسع كلمة تدقيق لتشمل الموردين ومقدمي الخدمات أيضا. نلاحظ هنا ان

طبيعة مهمة التدقيق ترتبط كثيرا بحجم المنظمة وأهميتها فكلما زادت نشاطاتها وفروعها كلما صار مهمة تدقيق ممارساتها والتزاماتها ضرورية. بينما في الحالات التي تشكل مهمة التدقيق نشاطا ثانويا بحيث يمكن أن توكل مهام التدقيق لأنواع كثيرة من المدققين:

- مدققين داخليين أو خارجيين توكل لهم مهام دورية في مجال الموارد البشرية؛
- إطارات الموارد البشرية ممن يقومون بالتدقيق لمؤسساتهم؛
- مستشارون في الموارد البشرية ممن يقدمون خدماتهم في مجالات متخصصة؛
- أساتذة باحثون في إدارة الموارد البشرية يقومون بمهام التدقيق للمؤسسات والمنظمات.

#### 4- مهارات المدقق الاجتماعي

- أن تكون لديه معرفة عامة حول مجال التسيير من خلال معرفة طرق وضع استراتيجيات وطرق قياس الأداء، معرفة الوظائف التي تقوم بها المنظمة
- أن تكون لديه معرفة في مجال الموارد البشرية .
- أن تكون لديه معرفة في مجال التدقيق.
- ومن المهارات الشخصية الواجب توفرها ليه نذكر:
- القدرة على الاستماع.
- القدرة على الحكم.
- القدرة على التحليل.
- القدرة على التواصل.

#### 5- دليل الأخلاقيات ومبادئ ممارسة مهمة التدقيق الاجتماعي:

يشير دليل أخلاقيات مهنة التدقيق الاجتماعي إلى مجموع المبادئ والواجبات التي تحكم تحقيق مهمة التدقيق الاجتماعي، ممارسة المدققين وعلاقاتهم مع طالبي الخدمة والزبائن والأطراف ذوات المصلحة. يحدد مرجعية التدقيق الاجتماعي المتبناة من طرف المعهد الدولي للتدقيق IAS، سبعة مبادئ لممارسة مهمة التدقيق:

| المبادئ |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• مهام التدقيق الإجتماعي يجب أن تتم قيادتها وتنفيذها من طرف مدققين يمتلكون بشكل واضح وجلي الخبرة والكفاءات الضرورية المتعلقة بالطرق، الخبرة وإدارة التدخلات.</li> </ul>                                                |
| 2       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• عملية التدقيق يجب أن تكون قابلة لإعادة الإنتاج من طرف مدققين آخرين يمتلكون مهارات ومنهجيات التدقيق.</li> </ul>                                                                                                       |
| 3       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• الفاعلون في المنظمات التي يتم تدقيقها يجب أن يكونوا على علم بمهمة التدقيق الإجتماعي القادمة فيما يرتبط بأسبابها، أهدافها، مسارها، برنامجها.</li> </ul>                                                               |
| 4       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• يجب أن يمتنع المدقق عن التدخل في القضايا الداخلية بين الأطراف.</li> </ul>                                                                                                                                            |
| 5       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• المدقق الإجتماعي يلتزم بالسر المهني.</li> </ul>                                                                                                                                                                      |
| 6       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• المدقق الإجتماعي يمضي (يوقع) على التقرير النهائي.</li> </ul>                                                                                                                                                         |
| 7       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• في حالة ما إذا تم إدراج تقرير التدقيق الإجتماعي في أداة تواصل واسعة الانتشار مثلا في تقرير التنمية المستدامة، التقرير النهائي..... يجب أن تظهر المرجعية التي استندت عليها عملية التدقيق في قائمة الملاحق.</li> </ul> |