

المحاضرة الثانية: التدقيق الاجتماعي للمؤسسة.

ان تطور التدقيق الاجتماعي لياخذ الصورة التي هو عليها الآن كان نتاجا لتطور طويل خص التدقيق في المجال المالي والمحاسبي ومااثبتته من نتائج ابهرت الباحثين والمهنيين مما يجعلهم يستخدمونه في المجال الاجتماعي، وسنحاول فيمايلي التعرف على مفهوم التدقيق عموما، لتتعرف بعدها على مفهوم التدقيق الاجتماعي.

أولاً: التدقيق.

1- تعريف التدقيق:

" هو علم له قواعده واصوله وفن له اساليبه واجراءاته، يهتم بالفحص الفني المحايد لحسابات وسجلات الوحدة محل المراجعة، بقصد ابداء الرأي في مدى صحة الارقام الواردة بالقوائم المالية المنشورة".

" العملية المنتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الاحداث الاقتصادية وتقييمها بطريقة موضوعية لغرض التاكيد من مسابقتها للمعايير الموضوعية، ثم توصيل النتائج للاطراف المعنية".

2- تطور مفهوم التدقيق.

لقد نشأت مهنة التدقيق منذ القدم اذ نجد أن الحضارات القديمة قد مارست هذه المهنة ولكن باسماء وكيفيات تختلف عما هو عليه الحال الان، ولقد تطورت وظيفة التدقيق عبر العصور وخاصة منذ القرن العشرين ، وهذا التطور راجع الى تطور اقتصاد السوق، وعند ظهور الثورة الصناعية وتطور الصناعة والتجارة والزيادة في أنشطة المؤسسات والشركات ذات الاسهم، وفي هذا الاطار اصدرت بعض الدول الصناعية الكبرى مثل " و.م ا "، بريطانيا وفرنسا نصوصا تشريعية تلزم الشركات ذات الاسهم بتعيين خبراء مستقلين لمراجعة الوثائق المحاسبية والمالية للمصادقة عليها عن طريق اعداد تقرير كتابي يكون دوري، ويتم بعد انتهاء المؤسسة من اعداد الحسابات الختامية ويبيدي فيه المدقق رايه الفني المحايد عن مدى صدق وعدالة الحسابات المالية.

ولقد كان التدقيق في السابق يهدف الى مراجعة الوثائق والمصادقة عليها وتطور الآن حسب الاهداف وحسب المحتوى واصبح يشمل جميع الوظائف الهامة داخل المؤسسة ابتداء من سنوات الثمانينات واصبح اكثر تخصصا خلال سنوات التسعينات ومابعدھا ويعالج مواضيع الساعة كالمسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة....

3- اهداف التدقيق:

- معرفة وتقييم وضعية المؤسسة.
- المطابقة بين ما هو منجز وما هو مخطط.
- تحقيق ماتم تخطيطه.

ثانيا : التدقيق الاجتماعي.

1- نشأة المفهوم:

المحاولات الاولى لتقييم المجال الاجتماعي للمؤسسة ترجع الى حوالي سنة 1940 ب "و.م،أ" حيث ارتبطت بقياس النتائج الاقتصادية في مجال تسيير الموارد البشرية، بالاعتماد على اجهزة خارجية للتقييم. في الخمسينات تزايد عدد العمال في المؤسسات، فتم العمل على ايجاد طرق ومناهج للتقييم المنتظم والدوري لنشاطاتها في المجال الاجتماعي.

سنة 1975 تم اصدار اول كتاب في مجال دراسة التدقيق الاجتماعي، باللغة الفرنسية وترجم الى اللغة الانجليزية بعنوان "audit social au service d'un management"، فسنوات السبعينات شهد فيها التدقيق الاجتماعي تطورا كبيرا.

في سنة 1980 ظهر منصب المدقق الاجتماعي كمنصب جديد في المؤسسة، وبعدها ظهور جمعيات خاصة بالتدقيق الاجتماعي (مدققين خارجيين) في فرنسا مثل المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي سنة 1982. بعد التسعينات زاد الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي اكثر فاكثر، وظهرت اهميته في المساهمة في تحديد الخيارات الاستراتيجية للمؤسسة.

اما في الجزائر فقد بدأ الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي في بداية التسعينات من خلال انشاء الجمعية الجزائرية للموارد البشرية ثم ظهور الجمعية الجزائرية للتدقيق الاجتماعي عام 2005.

2- تعريف التدقيق الاجتماعي:

للتدقيق الاجتماعي تعاريف عديدة نذكر من بينها:

"هو فحص وتقييم فني منظم وحيادي للمعلومات المتعلقة بالاداء الاجتماعي للمنظمات والذي يمكن تمييزه عن النشاط الاقتصادي، وذلك للتحقق من مدى صدق وعدالة القوائم الاجتماعية عن المعلومات المرتبطة بمدى تنفيذ المؤسسة لمسؤوليتها الاجتماعية ومدى مساهمتها في رفاهية المجتمع ، واعداد تقارير عن نتائج الفحص ليقدّم للطرف المعنية في المجتمع."

تعريف (PIERRE CANDAU): "المنهج الموضوعي المستقل عن طريق الملاحظة، التحليل، التقييم والتوصيات، بالاعتماد على منهجية صارمة واستعمال تقنيات المقارنة مع مرجعيات صريحة وواضحة، للتعرف على نقاط القوة والضعف والاحطار والتكاليف".

" هو مجموعة من الخطوات تتمثل في: الملاحظة، التحليل، التقييم لتحديد نقاط القوة والضعف لتسيير الموارد البشرية، يطبق على وظيفة الموارد البشرية ككل او احد انشطتها كالتوظيف، الاجور، التدريب....."

فالتدقيق الاجتماعي هو اداة فعالة لتقييم الاداء الاجتماعي للمؤسسات باستخدام مجموعة من الاجراءات والتقارير عن ذلك.

3- اهداف التدقيق الاجتماعي:

- التقييم المحايد للجانب الاجتماعي لاداء المؤسسة وماتقدمه الادارة من قوائم وتقارير في هذا الشأن؛
- الاستجابة للمطالب المتزايدة لاطراف المجتمع للحصول على معلومات دقيقة عن الاداء الاجتماعي للمؤسسات؛
- تحديد التكاليف والمنافع الاجتماعية بدقة مما يساعد على تحديد نتيجة الاداء لاي نشاط تزاوله المؤسسة.
- تقييم وضعية المؤسسة من اجل تحقق الكفاءة والفعالية؛ وتحسين الاداء
- تحديد المخاطر وتبيان كيفية معالجتها.

4-اهمية التدقيق الاجتماعي:

- اكتشاف اخطاء التنفيذ لاتخاذ الاجراءات التصحيحية؛
- تحفيز الاهتمام بالانشطة ذات المضمون الاجتماعي؛
- الاستجابة للجهات الخارجية والاطراف المتعاملة معهاالتي تقوم بمحاسبتها ومساءلتها؛
- يساهم في تقييم العوائد والتكاليف الاجتماعية؛
- التدقيق الاجتماعي يضفي الثقة على القوائم الاجتماعية التي تمثل مخرجات المحاسبة الاجتماعية.

5-مجالات ومستويات التدقيق الاجتماعي:

هناك ثلاث مستويات ومجالات يمكن أن نحددها لممارسة التدقيق الاجتماعي:

- **المستوى الوظيفي الإداري**: هو تدقيق قصير الأجل، يمس فحص المعلومات الاجتماعية المتاحة في قسم (مصلحة) الموارد البشرية عن طريق إختبار مصداقيتها وطرق تحليلها ومصادرها..
- كما يدرس مدى مطابقة الإجراءات والأنظمة والتشريعات المفروضة على المؤسسة، أوما يعرف بتدقيق **المطابقة** " ، L'audit de Conformité" حيث يسعى التدقيق في هذا المستوى إلى تحقيق أهداف أساسية هي:

✓ ضمان نوعية المعلومات الاجتماعية.

✓ التأكد من احترام مختلف القوانين والاتفاقيات.

✓ التأكد من احترام تعليمات الإدارة العامة.

- مستوى التسيير الإجرائي**: يسمى كذلك بتدقيق " **الفعالية والكفاءة**"، ويلعب دورا هاما في مراقبة وضع السياسات والإجراءات في مجال تسيير الموارد البشرية حيز التنفيذ، ومتابعتها ومعرفة صحة تطبيق إجراءاتها ومدى ملاءمتها مع الأهداف المسطرة، وهو يهدف إلى الإجابة على سؤالين متكاملين:
- هل تتطابق النتائج الاجتماعية مع الأهداف المحددة؟
- هل تم الحصول على هذه النتائج بأقل تكلفة؟
- الاجابة تكون من خلال تتبع المدقق لمؤشرات الأداء الاجتماعي للمؤسسة.
- **المستوى الاستراتيجي**: يسعى التدقيق الاستراتيجي " **L'audit Stratégique** " إلى ترجمة إستراتيجية

المؤسسة إلى سياسات في المجال الاجتماعي وتحديد البرامج المتوسطة والطويلة الأجل، فهو هنا يهتم بعنصرين أساسيين:

- هل سياسات تسيير الموارد البشرية تتماشى مع مختلف أهداف المؤسسة واستراتيجياتها العامة؟
- هل الخيارات الكبرى في مجال السياسة الاجتماعية للمؤسسة مجسدة في شكل البرامج والخطط؟.

6- مبادئ التدقيق الاجتماعي:

ان التدقيق الاجتماعي يساعد المنظمات ويشجعها وباستمرار على الاشراف على ادائها الاجتماعي وتحسينه باستمرار .وهناك ستة مبادئ تشكل الاساس للتدقيق الجيد وهي:

- 1- **نظرة شمولية ومتعددة:** معناه انه يجب ان يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة.
- 2- **شامل:** معنى ان يركز التدقيق الاجتماعي ليشمل في النهاية قياس مدى تحسين الاداء من النواحي الاجتماعية والبيئية و الثقافية و المجتمع.
- 3- **مقارن:** لابد للتدقيق الاجتماعي ان يوفر وسائل تمكن من مقارنة اداء المنظمة عبر السنوات، وباداء المنظمات المماثلة و بالاداء المعياري للصناعة.
- 4- **منتظم:** يجب ان ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتا او مرة واحدة في العمر .
- 5- **مراجعة (فحص):** يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص او اكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدين).
- 6- **الافصاح:** يجب ان تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة و المجتمع بشكل عام.