

مساهمة التدقيق الاجتماعي في تفعيل دور العنصر البشري بالمؤسسات

طالب حسين سهام *

تاريخ الإرسال: 2019/11/22

تاريخ القبول: 2019/12/25

تاريخ النشر: 2019/12/31

ملخص :

تزداد أهمية التدقيق الاجتماعي في الوقت الراهن أكثر فأكثر لما له من تأثير كبير على تنمية إدارة الموارد البشرية و تحسين نوعية الخدمات التي تقدمها لضمان الاستخدام الأمثل لطاقتها و كل مواردها .

يعتبر التدقيق الاجتماعي مفهوم معقد نوعا ما و هذا لارتباطه بالعنصر الانساني، و بالتالي فهو يشمل كل أنشطة إدارة الموارد البشرية المتعددة بالمؤسسة، حيث أنه يسعى إلى تحليل و تقييم مدى قدرة المؤسسة على التحكم الصحيح في مواردها البشرية ومعالجة كل المشاكل التي تعاني منها بطريقة صحيحة، ويخلص المدقق في نهاية عمله إلى تحديد نقاط القوة و الضعف الموجودة فعلا مع تقاسم التوصيات اللازمة التي تؤدي إلى رفع مستوى الأداء المؤسساتي و تحسين نوعية التسيير مع تدعيم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة مع تحقيق مستوى الرضا الوظيفي اللازم.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الاجتماعي، إدارة الموارد البشرية، رفع الأداء المؤسساتي، تحقيق الأهداف.

تصنيف JEL: M50,M42.

Contribution of social audit in activating the role of the human element in institutions

Abstract: Social auditing is becoming increasingly important because of its significant impact on the development of human resources management, to Improve the quality of their services to ensure optimal use of their energy and all their resources.

Social auditing is a rather complex concept because it relates to the human element, and therefore encompasses all management activities, It seeks to analyze and evaluate the organization's ability to properly control their humans resources and address all the problems they are experiencing properly. and the auditor concludes at the end of his work to identify points Strengths and weaknesses already present, with the necessary recommendations that lead to raise the level of institutional performance and improve the quality of Management with the strengthening of human resources management in achieving its objectives and thus

* طالب حسين سهام ، جامعة محمد البشير الابراهيمى ، الجزائر، siham.taleb@live.fr .

achieve the objectives of the institution with the reach of satisfaction level
Necessary career

Keywords social audit, human resources management, raising institutional performance, achieving goals.

JEL Classification :M42,M.50

1. مقدمة :

يبرز الدور الفعال للتدقيق الاجتماعي نتيجة الأهمية البالغة التي يكتسبها المورد البشري بالمؤسسات ، حيث تسعى كل المؤسسات إلى الحفاظ على الكفاءة البشرية التي لديها والعمل على تنميتها وتطويرها باستمرار ، لهذا تقوم بتقييم مستمر لمدى كفاءتها للعمل على تحسينها بشكل متواصل كون العنصر البشري هو المسؤول عن تحقيق كل الخطط والأهداف التي ترجو المؤسسات بلوغها.

يعتبر التدقيق الاجتماعي همزة وصل مهمة بين كل من العنصر البشري بالمؤسسات و تفعيل دوره بها، حيث يسعى إلى تحديد نقاط قوته و ضعفه مع تقديم التوصيات اللازمة و التي من خلالها تستطيع المؤسسة سد الثغرات الموجودة على مستوى ادارة الموارد البشرية لديها و مساعدتها على التكيف مع الظروف الخارجية المختلفة، تأسيسا على ما تم ذكره سابقا يمكننا بلورة الاشكالية الرئيسية للدراسة فيما يلي :

كيف يساهم التدقيق الاجتماعي في تفعيل دور المورد البشري بالمؤسسات؟

على ضوء هذه الإشكالية نقترح التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ إلا ماذا تعود أهمية إدارة الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسة ؟
- ✓ ما هي أهم المفاهيم التي يدور حولها التدقيق الاجتماعي؟
- ✓ ماهي أهم الخطوات التي يخطوها المدقق الاجتماعي في سبيل تقييمه لفعالية إدارة الموارد البشرية؟

2. فرضيات الدراسة:

على ضوء الاشكالية المطروحة نقترح الفرضية الرئيسية التالية:

يساهم التدقيق الاجتماعي ومن خلال التوصيات التي يقدمها في تفعيل دور العنصر البشري بالمؤسسات.

نقترح الفرضيات الفرعية التالية:

- ✓ تعتبر إدارة الموارد البشرية ذات أهمية بالغة كونها تسير أهم عنصر بالمؤسسة .
- ✓ يعتبر التدقيق الاجتماعي أداة رقابية تهدف إلى رفع مستوى الأداء المؤسسي.
- ✓ يتبع المدقق الخارجي الخطوات اللازمة و التي تضمن له التقييم السليم لادارة الموارد البشرية.

3. منهجية الدراسة.

إعتمدت الباحثة على مزيج من المناهج التي تتوافق فيما بينها لتحقيق أهداف الدراسة ، حيث تم الإعتماد و بشكل كبير على المنهج الوصفي التحليلي كونه يتناسب والأغراض التي تسعى إليها هذه الدراسة ، فمن خلاله يتم الوصف شامل لكل متغيرات الدراسة وإبراز العلاقة الموجودة بينها، كما تم الاعتماد على المصادر الثانوية والأولية لجمع المعلومات اللازمة حول الموضوع.

4. الدراسات السابقة: هناك العدد من الدراسات التي تناولت متغيرات دراستنا و هي كما يلي.
- خيرة زقيب ، اللطيف مصيطفي ،محمد عجيلة ،(2017)، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية،

دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، العدد 27.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية في ولاية غرداية والجلفة، وتم ذلك من خلال إجراء مقابلات على مستوى مؤسستين اقتصاديتين باعتبارهما من المؤسسات الاقتصادية المبادرة لممارسة التدقيق الاجتماعي، و من خلال تقصي آراء المستجوبين تم التوصل إلى أنّ التدقيق الاجتماعي أصبح أهم وسيلة في يد المؤسسة للبقاء في بيئة دائمة التغير، حيث يؤدي دورا مهما في كشف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية والمؤسسة ككل واقتراح الحلول المناسبة لها في شكل تقارير.

- عمر محمد ادم الإمام ، الطاهر احمد محمد علي،(2013)، نحو إطار نظري لتدقيق الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية،

السودان، المجلد 1، العدد 14.

يهدف الباحث من خلال دراسته الى وضع إطار نظري معياري لتدقيق الموارد البشرية يستطيع من خلاله تقييم مدى فعالية وكفاءة السياسات والإجراءات والممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية ، مع تشخيص المشاكل التي تواجهها وتعيقها في تحقيق أهداف المؤسسة ، وتوصل الباحث إلى أن تدقيق الموارد البشرية يؤدي إلى الإستغلال الأمثل لرأس المال البشري ويحد من تكاليف التشغيل.

- لعلى نورية ،(2017)، تدقيق إدارة الموارد البشرية :رسم للإطار والمنهج الممارس ،،المجلة الجزائرية للموارد البشرية،

معسكر، المجلد 2، العدد 1.

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق إلى وجوب إعطاء الاهمية اللازمة للعنصر البشري من طرف مسيري المؤسسات لكونه السر الجوهرى وراء تحقيقها لأهدافها، و لتحقيق ذلك يجب أن يمارس على عملية تدقيق دائمة و هادفة، وتم التوصل ميدانيا إلى أنّ المؤسسات غيرمدركة لمدى أهمية احتوائها على المناخ الاجتماعي المناسب وكذا على إلزامية تدقيق مدى فعاليتها باستمرار، مما يجعل من تدقيق الموارد البشرية مجرد حبر على ورق.

من خلال هذه النماذج المختلفة من الدراسات استوحينا دراستنا ،حيث أننا إرتأينا أن نجعلها تكمّل سابقاتها و تدعمها لذلك سوف نتطرق فيها إلى ما يلي:

أولا: إدارة الموارد البشرية.

1. مفهوم ادارة الموارد البشرية:

لإدارة الموارد البشرية العديد من المفاهيم وهذا لأنها موضوع جد واسع ومتشعب الأفاق حيث تعرّف بأنها: " تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة عمليات اختبار وتعيين وتنمية ومكافأة وتكامل و صيانة الموارد البشرية بغرض الاسهام في تحقيق أهداف المؤسسة ."

(القحطاني،2008،ص22).

كما تعرّف بأنها: " تخطيط و تنظيم و توجيه و مراقبة العنصر البشري في المؤسسة، بما يضمن جذب أكفأ العناصر وتنمية قدراتهم وتهيئة الظروف الملائمة لاستغلال أفضل لطاقاتهم، بما يحقق أهداف المؤسسة و أهداف العاملين بها. " (l'audit social, 2002 P20)

ومن خلال التعريفين السابقين يمكننا أن نقول بأن مفهوم إدارة الموارد البشرية يتمحور حول العناصر التالية:

✓ السياسات و الاجراءات ذات العلاقة بالعنصر البشري.

✓ التي تعمل على تنظيم وتنجيع دورة حياة الأفراد داخل النظام المؤسسي .

✓ أين تسعى إلى جذب أكفأ العناصر و تطويرهم.

✓ مع تفعيل روح العمل الجماعي بينهم .

✓ و رفع روح المسؤولية لديهم .

✓ اتجاه تحقيق أهداف المؤسسة .

وبالتالي فادارة الموارد البشرية هي المسؤولة الاولى عن تفعيل دور العنصر البشري بالمؤسسة ،فهي توجهه إلى تحقيق أهداف المؤسسة وتقدم له التحفيزات اللازمة في المقابل.

2. أهمية إدارة الموارد البشرية: تكتسي إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة كما يلي.

✓ المساعدة على توفير مناخ مناسب للعمل، من خلال تحفيز الموظفين مما ينعكس إيجاباً على الرضى الوظيفي لديهم، وبالتالي

زيادة مردوديتهم .

✓ الاهتمام بتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وذلك من خلال الاستفادة من الكفاءات الموجودة فيها.

✓ الاهتمام بتدريب الموظفين، وتحقيق استقرارهم الوظيفي، مع توفير التكاليف المرتفعة على المؤسسة والتي قد يتسبب فيها

وجود مشاكل مع الموظفين.

✓ المساعدة على اكتشاف المشاكل والصعوبات التي تتعلق بالأفراد وادارتها بشكل صحيح.

✓ اعتماد نظام عادل للأجور والخوافز، توفير جميع الوسائل و الاجراءات المتعلقة بتطوير الأفراد من برامج تدريبية، ملتقيات،

دورات تدريبية .. الخ ، مما يزيد من مستوى الانتماء لدى الفرد اتجاه المؤسسة.

✓ تفعيل قنوات الاتصال بين كل من الإدارة والعاملين بمستوياتهم مما يسهل و يسرع انتقال المعلومات وفي وقتها

المناسب.

3. وظائف ادارة الموارد البشرية:

تختلف وظائف ومهام الموارد البشرية من بيئة مؤسسية لأخرى ،وهذا لطبيعتها النوعية وتميزها عن بعضها البعض ،و

تشير وظائف الموارد البشرية لتلك المهام و الواجبات التي تخص كل فرد بالمؤسسة ، و تشمل هذه الوظائف على ما يلي:

✓ تخطيط الموارد البشرية: يتم تحليل الوظائف لتحديد المتطلبات الخاصة للمؤسسة من الموارد البشرية وبالتقدير المناسب، وذلك

تلبية لاحتياجات التخطيط والتنبؤات التي تخص النمو والتطوير مع العمل على تحقيق التوازن بين طالبي العمل و العروض المقدمة .

✓ **تحليل الوظائف:** يتم من خلالها تحديد الواجبات والمسؤوليات بدقة، مع ضبط المتطلبات اللازمة من المهارات و القدرات الكافية لتحقيق أهداف المؤسسة .

✓ **التوظيف:** يتم في هذه الخطوة تجسيد ما تم ذكره في الوظيفيتين السابقتين ، أين يتم توفير العمالة المخطط لها مع اختيار أفضلها، ووضعهم في أماكنهم المناسبة و العمل على دمجهم ضمن النظام المؤسسي أين يصبحون جزءا لا يتجزأ منها و من عملية تحقيقها لأهدافها.

✓ **تقييم الأداء:** فبعد توظيف العاملين في أماكنهم المناسبة تبرز الحاجة إلى تقييم مستمر لأدائهم وتحديد مدى كفاءتهم في تأديتهم لمهامهم مع مكافأهم عن الأداء الجيد كتحفيز جيد لهم.

✓ **تدريب و ترقية الموارد البشرية:** يتم المبادرة بتدريب و ترقية الموارد البشرية للمؤسسة باستمرار بهدف تنمية قدراتهم

وتطوير أدائهم لسد الثغرات الموجودة لديهم و الحد من الأخطاء و التجاوزات الممكن الوقوع بها.

✓ **التعويضات:** يتضمن هذا الأمر تقييم الوظائف لتحديد أهميتها النسبية لتحديد النموذج الأفضل والأكثر عدالة لمنح الأجور،

وتحديد الميزات الإضافية التي تمنح للعاملين و ترفع من معنوياتهم وتؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم.

✓ **اعتماد برنامج الصيانة البشرية:** يتم تقييم و صيانة وظائف ادارة الموارد البشرية باستمرار بهدف تحسين بيئة العمل المادية

والاجتماعية والصحية والنفسية وتطوير نوعية حياة العمل، فضلا عن توفير الأمن والسلامة للعاملين.

و من بين أهم الأدوار التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية بالموازاة مع مهامها السابقة الذكر ما يلي : (أسامة الخولي و حسين مختار الجمال، 1987، ص71).

- ✓ **معاونة الإدارة التنفيذية في تطبيق السياسات الخاصة بالموارد البشرية .**
- ✓ **معاونة الإدارة العليا و الإدارة التنفيذية في التقييم و السيطرة على منظومة الموارد البشرية عن طريق نظام معلوماتي متكامل للموارد البشرية ، هذا النظام الذي يهدف إلى:**
- ✓ **تقييم مدى النجاح في تنفيذ السياسات الخاصة بالموارد البشرية .**
- ✓ **التعرف على المشاكل و تحديد مواقعها و طبيعتها .**
- ✓ **التأكيد المستمر لدى أفراد المؤسسة على دورهم في الحصول على ما تتوقعه الإدارة العليا.**
- ✓ **القيام بالدراسات للجوانب و العوامل التنظيمية و الفنية و الاجتماعية التي تمس الموارد البشرية بهدف تطوير سلوكيات المؤسسة كوحدة ديناميكية متكاملة.**

وبالتالي يمكننا القول أن إدارة الموارد البشرية ذات وظائف عديدة ، و ذلك ابتداء من التخطيط وصولا إلى الترقية و ضمان استمرارية المردودية العالية للعمالة بالمؤسسة مما يؤدي لاحقا إلى تحقيق أهداف هذه الأخيرة.

4. علاقة إدارة الموارد البشرية بالتدقيق الاجتماعي:

هناك علاقة قوية تربط التدقيق الاجتماعي بإدارة الموارد البشرية، حيث يعتبر التدقيق أداة إن أحسن استخدامها ساعدت على وجود وتحقيق استراتيجية فعالة لإدارة الموارد البشرية .

لا يمكن أن يكون هناك إدارة فعالة لاستراتيجية الموارد البشرية دون توفر المعلومات اللازمة حول البيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسة، أين يمكن تحديد نقاط القوة و الضعف التي من الممكن أن تؤثر على حسن تنفيذها، ومن أهم سبل تحقيق هذا الأمر أن يمارس عليها تدقيق مستمر يهدف إلى معرفة ما إذا كانت فعلا تطبق بالطريقة التي تؤدي إلى الوصول إلى الأهداف المرجوة من عدمها، مع تحديد نقاط قوتها وضعفها لتدارك الأخطاء و تفعيل التحسينات وبالتالي تحقيق استراتيجية فعالة. (زهير الصباغ وعبد العزيز أبو نبعه 1990، ص293).

يركّز تدقيق الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وعلى كل البيانات والمعلومات التي تخص الموارد البشرية، وعادة يغطي تدقيق الموارد البشرية الوظائف التي تخص التعيين، والتدريب، والتطوير، والتعويض، والصيانة، والتحفيز، والقيادة، والاتصالات، والصحة والسلامة، والعلاقات الصناعية.. الخ، كما يركّز أيضا على النظام المعلوماتي للموارد البشرية، وبالتالي فهو بمثابة أداة ذات حدين جهة تختص بالمراقبة والفحص والأخرى تختص بالتحسين والتطوير، لذلك يعتبر تدقيق الموارد البشرية من أهم سبل تفعيل دور الموارد البشرية بالمؤسسة وهذا ما سنبرزه فيما يلي:

ثانيا: المفاهيم الأساسية حول التدقيق الاجتماعي.

1. مفهوم التدقيق الاجتماعي:

يعتبر التدقيق الاجتماعي أحد أنواع التدقيق الحديثة النشأة خلال القرن العشرين، و ذلك لتعلقه بمجالات تسيير الموارد البشرية وأنشطتها (كالتوظيف، التكوين، التدريب، الترقية، الأجور وعلاقات العمل الجماعية والفردية والظواهر المرتبطة بذلك.. الخ).

ترجع أهمية التدقيق الاجتماعي لكونه يعمل على تقييم اهم عنصر تقوم عليه كل المؤسسات و المتمثل في العنصر البشري، لذلك كان من المهم عرض اهم التعاريف التي تعبّر عن ماهيته و هي كالآتي:

عرّفه Peretti بأنه: "امتحان مهني يعتمد على مرجعيات ملائمة يسمح بإعطاء رأي حول مختلف مظاهر مشاركة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة و منه صياغة توصيات لتحسين نوعية تسيير الموارد البشرية". (Peretti, 1887).

P83

كما يعرف بأنه: " تلك السيورة من الملاحظات و التحاليل، التي تسمح بتحديد نقاط القوة و المخاطر في مجال تسيير الموارد البشرية، و التي من خلالها يتم التمكن من تشخيص أسباب المشاكل و اقتراح الحلول." (S Geurrero, 2008, P27).

من التعريفين السابقين يمكننا أن نستخلص أن التدقيق الاجتماعي هو عبارة عن :

عملية فحص و تقييم ← للسياسات و الاجراءات المتعلقة ← بإدارة الموارد البشرية ← لتحديد نقاط ضعفها وقوتها ← بهدف اقتراح للتوصيات التحسينية اللازمة لتحسين أداء المؤسسة و تعزيز عملية تحقيقها لأهدافها.

2. الاطار التاريخي للتدقيق الاجتماعي:

من المعروف أنه من أكثر ما يهم معظم المؤسسات من تقارير تلك التي تخص تقرير المدقق الخارجي حول الوضعية المالية والمحاسبية لها، دون الإهتمام بتلك التقارير المتعلقة بأداء إدارة الموارد البشرية، لكن التوجّه الحالي نحو الاهتمام

بالاستغلال الامثل لرأس المال البشري دعي إلى الحث على التقييم المستمر و الفعال له ، و بالتالي أصبح التدقيق الاجتماعي من أفضل سبل تحقيق ذلك، و كان وصوله لهذه المرحلة نتيجة مروره بالعديد من المراحل والتي نذكر أهمها فيما يلي:

كان أول من أشار إلى مصطلح التدقيق الاجتماعي العالم Howard r bowen عام 1953 مؤكداً على أنه طالما هناك تدقيق مالي للمؤسسات فانه يجب أن يكون هناك تدقيق يخص الوضعية الاجتماعية للمؤسسة ، و أعيد استخدام مصطلح التدقيق الاجتماعي سنة 1958 من قبل العالم Blum Feed الذي ركّز على التطبيق العملي له مع التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية اتجاه أفرادها ، و منذ ذلك الحين لم يتم الحديث عن التدقيق الاجتماعي إلى غاية سنة 1962 أين أصبحت المؤسسات الأمريكية ملزمة باعداد قائمة للمحاسبة الأخلاقية ، و في سنة 1977 تم الزام المؤسسات الفرنسية كذلك بتقديم الميزانية الاجتماعية ، و كان كذلك أول ظهور بارز للمدققين الاجتماعيين في أوروبا سنة 1979 في الشركة الأوروبية للدفع .

وفي سنة 1982 زادت الحاجة إلى التدقيق الاجتماعي أكثر فأكثر مما أدى إلى إنشاء المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي ، و في سنة 1995 تم تأسيس المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية و الأخلاقية بهدف تفعيل دور التدقيق الاجتماعي أكثر فأكثر، حيث تم التأكيد على أن تسيير المؤسسة يتم بطريقة موحدة أين لا يمكن فصل أجزائها عن بعضها البعض، فتحقيقها لأهدافها مرتبط بكل الجوانب بما فيها الإنتاجية، التجارية، الاجتماعية، التنافسية و التكنولوجيا على حد سواء.

وتعتبر الجزائر حالها كحال باقي الدول أين اهتمت بموضوع التدقيق الاجتماعي و ذلك في بداية التسعينات خاصة مع بداية الإصلاحات الاقتصادية و إعادة الهيكلة العضوية و المالية للمؤسسات الوطنية، مع الانفتاح على الأسواق الدولية من خلال مفاوضات الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، و تزايد الحديث حول هذا الموضوع أكثر فأكثر بعد ظهور الجمعية الجزائرية للموارد البشرية Algrh التي تضم المتخصصين في الموضوع و المهتمين بشؤون الموارد البشرية ،بالإضافة كذلك إلى انشاء جمعية التدقيق الاجتماعي الجزائري AAAS في سنة 2005 غير أن التطبيقات الفعلية تبقى جد ضيقة و تتم في إطار المعايير الدولية و من طرف مكاتب دولية و بمبالغ جد مكلفة.

من ماسبق يمكننا القول أن مفهوم و نطاق التدقيق الاجتماعي تطوّر بشكل ملحوظ و ذلك لأنه ارتبط بمفهوم الموارد البشرية والذي يتميّز بالديناميكية الدائمة و التطور المستمر.

3. أهداف التدقيق الاجتماعي:

تتعدد أهداف التدقيق الاجتماعي بتعدّد الجهات التي تطلب خدماته و بصورة عامة فهو يسعى إلى تحقيق ما يلي:

- ✓ يعمل على ضبط فعالية و فاعلية التشغيل.
 - ✓ تقييم مدى نجاعة أنشطة و سياسات ادارة الموارد البشرية للمؤسسة.
 - ✓ تدعيم استراتيجية المؤسسة من خلال تفعيل الجانب الذي يخص الموارد البشرية.
 - ✓ تحليل العوامل المؤثرة في تطوير الموارد البشرية، وتقديم تقرير تصحيحي للأخطاء التي يجب تلافيها.
 - ✓ يضمن للمؤسسة التأثير الإيجابي على أدائها و سلوكيات مواردها البشرية و سياساتها المستقبلية .
- كما يسمح كذلك التدقيق الاجتماعي حسب ما جاء به المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والاخلاقية بتحقيق ما يلي: (المجد الشرفاء و اخرون، 2012، ص12).

- ✓ يسمح التدقيق الاجتماعي للمؤسسة بفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية، وفهم تكلفة ومضامين الآثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطاتها للاختيار من بين الاولويات، وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة.
- ✓ يمكن المؤسسة من التقرير عن أدائها وإنجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على اثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها.
- ✓ تسمح لموالي المؤسسة ومقرضيها وجمهورها (عمالها، وعملائها، وموظفيها، والمجتمع) بالحكم على ما اذا كانت المؤسسة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية من عدمها.
- ✓ تمكن المؤسسة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد أخرى بطريقة ضمنية تشاركية واضحة وقابلة للقياس.
- يمكننا القول أخيرا أن التدقيق الاجتماعي يسعى بالدرجة الأولى إلى مساعدة المؤسسة في تحقيقها لأهدافها، من خلال تقييمه لمواردها البشرية من حيث مهارات و أسلوب عملهم ومدى تناسقهم كفريق، أين يخلص في النهاية إلى تحديد نقاط الضعف الواجب اتخاذ قرار بشأنها (تقديم التوصيات اللازمة) مع تدعيم نقاط القوة الموجودة.

4. متطلبات التدقيق الاجتماعي:

- ليكون هناك تدقيق اجتماعي فعال و مجسد فعليا يجب أن تتوفر البيئة المناسبة له و التي تتطلب وجود ما يلي: (ميلاد رجب اشميلة، 2014، ص141)
- ✓ ضرورة توافر مجموعة من الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة تجاه العاملين والعملاء والملاك والمجتمع ككل.
- ✓ ضرورة توفر نظام للمحاسبة الاجتماعية يهدف أساسا إلى قياس وتوصيل البيانات الخاصة بالنشاطات الاجتماعية للمؤسسة.
- ✓ ضرورة توافر معايير محدّدة لقياس الأداء الاجتماعي ونصوص تشريعية ملزمة للقياس والتقرير عن نتائجه.
- ✓ أهمية وجود معايير وإجراءات لقياس وتدقيق الأنشطة الاجتماعية للحكم على مدى فعاليتها وكفاءتها.
- ✓ ضرورة وجود اهتمام من قبل الأطراف ذات العلاقة بالأداء الاجتماعي (العاملون والعملاء والملاك والمجتمع).
- وبالتالي ليحقق التدقيق الاجتماعي غاياته يجب أن تتوفر البيئة التي ينشط بها على أطراف تؤمن بمدى أهميته لها و دوره المهم في تحسين إدارة مواردها البشرية و انشطتها الاجتماعية المختلفة.

ثالثا: نطاق عملية التدقيق الاجتماعي.

يعتبر نطاق عمل التدقيق الاجتماعي جد واسع و من الصعب حصره، وذلك لانه يعالج مجال الموارد البشرية و الذي تمتد جذوره إلى استراتيجية المؤسسة و كل مجالاتها و تدخلاتها المختلفة، ويتم تحديد نطاق عملية التدقيق و ما يجب القيام به من اجراءات وتفاصيل بالاعتماد على خبرة المدقق و مدى تعقد المؤسسة محل التقييم ، حيث تغطي عملية التدقيق جميع وظائف إدارة الموارد البشرية، السياسات والإجراءات التي تصدر عنها والتي يتم ممارستها بواسطة جميع المستويات الإدارية ، أين تصل في النهاية إلى تحديد مدى كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية بدقة و تقييم أثرها على العماليين بالمؤسسة مع تقديم التوصيات اللازمة.

مراحل عملية التدقيق الاجتماعي:

تمر عملية التدقيق الاجتماعي بالعديد من المراحل و الخطوات التي تضمن نجاحته و التي نعبر عنها فيما يلي:

✓ تحديد الهدف الأساسي من عملية التدقيق:

تتعدّد أهداف عملية التدقيق بتنوّع أهداف المؤسسة محل التقييم ، فقد يكون هدفه تحديد مدى كفاءة السياسات والإجراءات والأنشطة التي تطبقها إدارة الموارد البشرية، أو معرفة التطابق الموجود بين ما تخطط له المؤسسة و ما حقّقه فعلا ، أو حل مشكلة عماليّة معيّنة.

✓ التخطيط لعملية التدقيق:

تتضمن عملية التخطيط وضع استراتيجية عامة للتدقيق مع ضبط برنامج دقيق و تفصيلي لأهم مراحل عملية التدقيق المتوقّعة، وبالتالي فمرحلة التخطيط تمثّل بناءً تصوّرًا لما يجب على المدقّق القيام به لإتمام عمله التدقيقي على أكمل وجه، فهي تبرز أهم معالم الإجراءات الرقابية ونطاقها و مدتها و طرق تنفيذها، وهذا لضمان إعطاء العناية المهنية اللازمة لكل المجالات الهامة لعملية التدقيق خاصة وأنها تتم على الأنشطة الاجتماعية التي تتميّز عادة بنطاقها الواسع و تعقّدها نوعا ما .

تشير مرحلة التخطيط إلى تلك الخطوة التي تلي قبول عملية التدقيق والاتفاق مع العميل، حيث تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل العمل التدقيقي لكونها تضبط المسار الصحيح لعمل المدقق، حيث تبرز أهميتها عبر ما يلي: (أليفن أرينز وجيمس لوبك، 2002، ص286)

أ. تمكين المدقق من الحصول على أدلة تدقيق كافية.

ب. مساعدة المدقق على التحكم في التكاليف.

ت. تجنب سوء التفاهم مع العميل .

كذلك على المدقق أن يتعرّف على طبيعة عمل العميل الذي يقوم بتدقيقه لما لذلك من أهمية وصلة وثيقة بكافة جوانب التدقيق، وذلك ليستطيع تحديد وفهم كل الحالات والعمليات والممارسات التي تخص إدارة الموارد البشرية، أين يستغل هذه المعرفة في تقديره لمخاطر التدقيق ، وفي تحديده لطبيعة وتوقيت ونطاق إجراءات التدقيق اللازمة. (الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2008، ص71، بتصرف).

✓ آليات تدقيق الأنشطة الاجتماعية:

يستخدم فريق التدقيق الاجتماعي بعض الأدوات و الأليات التي يستخدمها المدقق المالي بالإضافة إلى بعض الأساليب الفنية التي تلائم طبيعة الأنشطة الاجتماعية، و التي يعبر عنها بما يلي: (Srinivas R. Kandula, 2004, P325)

∞ المقابلات: يتم إجراء المقابلة بصورة منفردة مع العاملين بالإدارة و بالخصوص ذوي المستوى الإداري الأعلى و

هذا لمعرفة خطط المنظمة في المستقبل ونظرتها تجاه العاملين فيها، كما يتم إجراء مقابلات مع العاملين في

المستويات الإدارية الدنيا لجمع المعلومات اللازمة عن مدي فعالية وكفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية.

∞ لقاءات جماعية: عادة يتم إجراء مقابلات جماعية لمجموعات كبيرة من العاملين، يناقش فيها المدقق مع

العاملين مدي فعالية وكفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية وسياساتها المختلفة.

∞ الملاحظة: يلجأ المدقق أيضا للملاحظة لتقييم مكان وبيئة العمل و الثقافة السائدة ومدي ملاءمتها لتحقيق

الأهداف.

∞ تحليل المستندات ومقارنتها: يحلل المدقق المعلومات الواردة في ملفات العاملين (التقييم السنوي، الفوائد الممنوحة، الشهادات المطلوبة للوظيفة).

∞ الاستبيان: يتم تصميمه على حسب حجم وتعقد الوظائف المراد تدقيقها، ويضم الآتي :

- أ. نظام الوظائف : يشمل تخطيط الموارد البشرية، التعيين، تقييم الوظائف، الترقيات.
 - ب. نظام الأهداف : يشمل تحليل الأهداف وتحليل الأدوار وتقييم الأداء.
 - ت. نظام تطوير وتنمية الموارد البشرية : يضم نظم التدريب والتعليم والقيادة والاستشارة ودوران العاملين في الوظائف.
 - ث. نظام التجديد الذاتي: يضم الكفاءة والفاعلية والتطوير الوظيفي ونظم البحث والمعلومات.
 - ج. النظم الثقافية: يضم مناخ الموارد البشرية، والقيم، وفرق العمل والجودة، والمعلومات، والاتصالات، والتمكين.
- حيث تعتبر هذه الأدوات وسيلة مهمة يعتمد عليها المدقق في جمع المعلومات اللازمة و الوثيقة حول كل ما يخص عملية تسيير الموارد البشرية للمؤسسة.

بالإضافة كذلك إلى ما سبق ذكره على المدقق الاطلاع على العديد من الوثائق و المراجع التي تخدمه بشكل كبير في عمله كقانون العمل، قانون التأمين الاجتماعي، قوانين الصحة المهنية، قانون المعاملات المدنية، و الاحاطة بها بشكل جيد لانها تشكل أدلة اثبات ملائمة لعمله.

✓ تدقيق ادارة الموارد البشرية:

يقوم المدقق بتدقيق الأنشطة الاجتماعية التي تخص تسيير الموارد البشرية، أين يقوم المدقق بالتركيز على نتائجها ومقارنتها بما كان يجب أن يكون ، مع التأكد بانه هنالك التزام بكل القوانين و الاجراءات المعمول بها في النظام المؤسساتي ، و بانها تعمل على تجسيد استراتيجية المؤسسة و تحقيق أهدافها.

يقصد بتدقيق إدارة الموارد البشرية تحديد قدرتها الوظيفية ومدى تجاوبها في كل مجالات العمل المختلفة، مع الاطلاع على كل سياسات وممارسات الموارد البشرية في كل المؤسسة. (Monir H. Taye P171, 2005)، حيث يعتمد المدقق في تدقيقه لإدارة الموارد البشرية على العديد من الخطوات من اهمها ما يلي:

∞ تدقيق بيئة و ثقافة المؤسسة :

على المدقق أن يدقق بنوع كبير من الدقة بيئة المؤسسة ، و هذا لتأثيرها الكبير على سلوكيات أفرادها و مردودية عملهم ، فكلما كانت بيئة العمل عادلة كان هناك رضا وظيفي أكبر لدى الأفراد كما يرتفع حسهم بالمسؤولية اتجاه المؤسسة، لذلك يوم المدقق وبالاكتفاء على الأليات السابقة الذكر كملاحظة ودراسة سلوك العاملين وردود أفعالهم تجاه الأحداث التي يمرون بها بالمؤسسة، قيامه بالمقابلات و باجتماعات جماعية أين يعرف من خلالها طريقة العمل المعتمدة و مستوى التجانس الموجود بين العاملين من جهة و بين الادارة من جهة أخرى، بالإضافة إلى الاعتماد على تحليل الاستبيان الموجه إلى العاملين لتحديد اتجاه التطورات التي تشهدها ادره الموارد البشرية و معرفة المشاكل التي تعاني منها ، و يبقى المجال مفتوحا أمام المدقق فيما يخص تحديده للأليات اللازمة الواجب اعتمادها لتدقيق الأنشطة الاجتماعية و التي ترجع بشكل كبير إلى خبرته، و التي يخرج من خلال نتائجها إلى تحديد تأثير بيئة المؤسسة على تفعيل دور مواردها البشرية.

∞ تدقيق استراتيجية الموارد البشرية:

يقوم المدقق في اطار تدقيقه للأنشطة الاجتماعية للمؤسسة بتدقيق استراتيجية ادارة الموارد البشرية والتأكد من مواءمتها ومطابقتها لاستراتيجية المؤسسة وتحديد دورها الهام في تحقيق وتجسيد هذه الأخيرة ، لأن لهذا الأمر العديد من التداعيات التي من أهمها ان المدقق سوف يحدد مدى استجابة إدارة الموارد البشرية للمتغيرات والتحديات التي تحتويها البيئة الداخلية

و الخارجية للمؤسسة، و تحديده مدى التناسق الموجود بين الأفراد و مدى قوة روح الفريق لديهم وقدرتهم على تحقيق أهداف المؤسسة.

يقوم المدقق بالتأكد من أنّ استراتيجية ادارة الموارد البشرية توفر وتلبي احتياجات الادارات الأخرى المكوّنة للمؤسسة، بالإضافة إلى تحديد مدى قدرتها على خلق قوة عمل حقيقية مؤهلة و فعّالة و قادرة على تحقيق متطلبات وطموحات الاستراتيجية العامة للمؤسسة، مما يساعد المدقق على اكتشاف نقاط قوة وضعف ادارة الموارد البشرية بشكل دقيق .

∞ تدقيق الالتزام:

يقوم المدقق بالتأكد من أن كل من يعمل بالمنظمة ملتزم بكل السياسات و القوانين و الاجراءات المقنّنة من طرف ادارة الموارد البشرية، كما يقوم بالاطلاع على المشاكل التي تواجه عدم تطبيقها، لأن عدم الالتزام قد ينجر عنه العديد من السلبات التي تؤثر على تحقيق أهداف المؤسسة و فعالية أداؤها.

∞ تدقيق أداء إدارة الموارد البشرية:

يقوم المدقق بتحليل كل العوامل المؤثرة في ادارة الموارد البشرية وسيورثها بكل تفاصيلها، حيث يقوم المدقق بفحص كل أنشطة الموارد البشرية المتعددة والاطلاع على علاقتها المتداخلة مع الوظائف الأخرى بالمؤسسة مع تقديم تقرير تصحيحي للأخطاء التي يجب تلافيها، حيث يقوم المدقق ومن خلال تقييمه لكل الوظائف التي تمارسها ادارة الموارد البشرية بتحديد الانحرافات الموجودة بين الأداء الفعلي والمعايير الموضوعية في الاستراتيجية واقترح الإجراءات التصحيحية اللازمة ، وتشمل عملية تحديد أسباب الانحرافات بيان ما إذا كانت الانحرافات تتعلق بأخطاء في تنفيذ الاستراتيجية أو بظهور أمر طارئ غير متوقع في البيئة الخارجية.

يسعى المدقق إلى تصحيح الممارسات الخاطئة وتعظيم الاستفادة من الممارسات الصحيحة لمقابلة التحديات التي تواجه المؤسسة وادارة مواردها البشرية.

∞ تدقيق التأثير :

يقوم المدقق بتدقيق تأثير ادارة الموارد البشرية على البيئة الخارجية للمؤسسة، لما لهذا الأمر من انعكاسات مهمّة على القدرة التنافسية للمؤسسة وصمودها في بيئة مليئة بالمخاطر.

✓ تقرير التدقيق الاجتماعي:

يعتبر تقرير المدقق خلاصة عمله و زبدة كل ما توصّل إليه من نتائج و اقتراحات، حيث يقدّمه في وقته المتفق عليه ويسلّم إلى الجهة التي طلبته، يحوي التقرير المعلومات الضرورية حول سير عمليات ادارة الموارد البشرية مع لفت انتباه ادارة المؤسسة إلى النقائص الموجودة بها بالإضافة إلى تبيين نقاط قوتها والحث على دعمها أكثر فأكثر مع تقديم التوصيات التحسينية اللازمة.

الخلاصة:

من خلال ما تم التطرق له يمكننا القول أن التدقيق الاجتماعي هو العجلة المحركة لعملية تطوير وتنجيع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، و ذلك عبر مراقبته وفحصه لكل تفاصيلها مما يؤدي إلى العمل على ضمان الاستخدام الامثل لها بالمؤسسة و جعلها تقدّم أفضل ما عندها من قدرات و كفاءات مع تلبية كل حقوقها.

من أهم النتائج التي توصلنا لها أن التدقيق الاجتماعي ليكون فعّالاً يجب أن يكون هناك استجابة لخدماته من طرف المؤسسة بحد

ذاً أين يجب على هذه الأخيرة أن لا تعتبره مجرد أداة رقابية بل أداة تدعيمية وتحسينية ، كذلك وجدنا أنه لتكون خدمات التدقيق الاجتماعي فعّالة يجب أين يشمل كل أنشطة الموارد البشرية المختلفة وأن يعمل على استيعابها بشكل صحيح، كما على المدقق أن يعمل كذلك على ضمان تجاوب كل أفراد المؤسسة مع الآليات التي يعتمد عليها في التواصل معهم لجمع المعلومات اللازمة والصحيحة، أين بهذه الطريقة يكسب المدقق ثقة الأفراد وبالتالي يستطيع تقييم الوسط بشكل صحيح أين يخرج بنتائج سليمة وواقعية كما أنه يقدم حلولاً ناجعة للمشاكل الموجودة.

وبالتالي يمكننا القول أنه هناك قبول تام لفرضيات الدراسة أي أن التدقيق الاجتماعي يساهم من خلال تدقيقه لا دارة الموارد البشرية و التوصيات التي يقدمها من تفعيل دور العنصر البشري بالمؤسسات بشكل كبير. ومن أهم التوصيات التي نخرج بها من دراستنا هذه أنه يجب أن يعمل المشرع الجزائري على تفعيل دور التدقيق الاجتماعي بالمؤسسات أكثر فأكثر من خلال سنه للعديد من القوانين التي تلزم كل من المؤسسات و المدققين بإعطاء الأهمية اللازمة للعنصر البشري والعمل على تدعيمه باستمرار.

المراجع العربية:

- أليفن أرينز وجيمس لوبك، (2002)، المراجعة: مدخل متكامل، تر: محمد عبد القادر الديسطي، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الاتحاد الدولي للمحاسبين، (2008)، إصدارات المعايير الدولية لممارسة أعمال التدقيق والتأكيد وأخلاقيات المهنة، تر: الجمع العربي للمحاسبين القانونيين ، مجموعة طلال أبو غزالة مبنى الإدارة العامة، عمان، ج 1.
- بن دليم القحطاني، (2008)، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي كامل، العبيكان، الرياض.
- ميلاد رجب اشميلة، (2014)، إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية ودراسة الاستطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية، مجلة الجامعة الاسمية الإسلامية، ليبيا.
- امجد الشرفاء و اخرون، (2012)، واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية، مجلة جامعة الأزهر.
- زهير الصباغ، عبد العزيز أبونبعة، (1990)، التدقيق الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، مجلة العلوم الادارية ، جامعة الملك سعود.

المراجع الأجنبية :

- Peretti J.M & Jean L. V (1987): Audit Social ; édition organisation.
- S. guerrero.(2008).les outils de l'audit social optimiser la gestion desressources humaines .dunod . paris.
- R.Vatier (1988) : l'audit de la gestion sociale, les Editions d'organisation.
- Srinivas R. Kandula .(2004). Human Resource Management in Practice: With 300 models, Techniques and Tools, 3rd printing, PHI Learning PVT .Ltd, New Delhi India.
- Monir H. Tayeb . (2005) . International Human Resource Management: a multinational company perspective, 1st Published, Oxford university Press Ins, New York, USA
- L'audit social :outils d'aide au progrès dans votre entreprise. (2002).article de doctrine.