

الفصل الخامس : مختلف حقول التطبيق للتدقيق الاجتماعي

يمكن لعمليات التدقيق الاجتماعي أن تشمل العديد من المجالات، ونلاحظ أن مجالات التدقيق تتوسع باستمرار لتشمل جوانب جديدة لاسيما في الوقت الحديث، كتلك الممارسات والاجراءات التي تتخذها المنظمات للتكفل بالظروف النفسية للعاملين طالما أنها تشكل محددات فاعلا لبيئة العمل التي هي مصدر تحفيزهم وأدائهم. بشكل عملياتي يمكن لممارسات التدقيق أن تشكل المجالات التالية :

- تدقيق المطابقة واحترام الالتزامات القانونية والتعاقدية
- تدقيق اداء ممارسات تسيير ادارة الموارد البشرية
- تدقيق الاتصال الداخلي وتحديد النقائص ورهانات السلطة
- تدقيق المناخ الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة
- تدقيق التحفيز والاعتراف المهني
- تدقيق نوعية نظام التسيير وشروط العمل
- تدقيق وظيفة ادارة الموارد البشرية
- تدقيق أداء الموارد البشرية
- تدقيق الظروف النفسية للعاملين
-

نحاول أن نفصل في أهم هذه العمليات التي قد تستهدف تدقيق جزئيا أو دوريا كما أشرنا سابقا لأحد العناصر المحددة أو تدقيق شاملا لمجموع الممارسات ولكل مهمة أهدافها وشروطها وحدودها أيضا.

1. التدقيق الدوري لإدارة الموارد البشرية:

يعتبر هذا النوع من التدقيق تدقيقا اجتماعيا بامتياز بحيث تبقى السياسات الاجتماعية أو إدارة الموارد البشرية مثلا للتدقيق التقليدي الذي تقوم به اغلب المنظمات والذي تبرره وتدعمه الكثير من التطورات لاسيما ضغط العولمة وضرورة مراعاة احترام القوانين المحلية للدول التي تستوجب تدقيقات واضحة حول المطابقة والشكلية (بالفرنسية *Audit de conformité* وبالانجليزية *Compliance*)، كذلك نجد تدقيق الفعالية الذي يهدف لتحسين الإنتاجية وتحفيز الأفراد والتأكد من ممارساتها وتوفير شروطها، وأخيرا البحث

عن التكييف والمرونة من طرف المؤسسات في ظل التحولات التكنولوجية وغالبا ما يقوم بهذا النوع من التدقيق، المدققين الداخليين التابعين للمنظمة أو لوحدة ادارة الموارد البشرية. كما يجيب تدقيق ادارة الموارد البشرية على إمكانية ظهور الكثير من الأخطار المرتبطة بالموارد البشرية كتوزيعها كما ونوعا أو عن طريق البحث في مستويات مهاراتها وكفاءاتها اما بالزيادة (Sur-qualification) أو النقصان (Sous-qualification).

2. التدقيق الصارم أو التدقيق المنضبط مع الوقت والمرتبط بمشكل ما :

قد تظهر الحاجة أحيانا لعملية التدقيق نتيجة ظهور مشكل ما، مثلا معدل مرتفع للغياب عن العمل، استقالات متكررة في وقت وجيز، صبر للآراء يعطي نتائج صادمة أو غير مرضية عن الأداء الاجتماعي، دورات تدريبية غير فاعلة، ظروف عمل متدهورة،..... الخ. وهي جوانب ممكن أن تظهر طبيعيا نتيجة تراكم الأعمال وزيادة النشاطات أو التفاوت الكمي بين الوظائف والافراد، وأحيانا يمس التدقيق بجوانب كمية كتركيبة إدارات الموارد البشرية نفسها وكفاءاتها وتكاليفها. يمكن إذا أن يستدعي ذلك تدقيقا داخليا ولكن في أحيان كثيرة يكون التدقيق من مصدر خارجي ولذلك سببين (Igalens et Peretti 2008):

أولا، غالبا ما تكون فرق التدقيق الداخلي مشغولة بإعداد البرامج السنوية للتدقيق ولا يبقى لها الكثير من الوقت للقيام بهذا النوع من التدقيق المؤقت فتوكل لطرف خارجي.

ثانيا، لا يجب اعتبار أن الفريق الخارجي لا يستطيع القيام بهذه المهمة مقارنة بالفريق الداخلي.

هنا نشير إلى فرق جوهرية بين المدققين والمستشارين كلاهما يبحث في المشاكل ويدرس الحلول، انطلاقا من الملاحظة، المقارنة، التحليل، البحث عن الأدلة وصياغة الأحكام وفقا للمرجعيات المتوفرة ولكن المدقق الخارجي لا ينفذ الحلول وليس من مهمته فعل ذلك، وهذا الحد (limite) يأتي من العملية أو المسار الذي يحكمه في العملية لأن مسؤوليته تتوقف عند اعطاء رأي موضوعي ومحيد حول مدى تطابق ممارسات العنصر المدقق مع المعايير المفروضة وكذلك استقلالية المدقق وحفاظه على موضوعيته. في حالات معينة يمكنه تقديم الحلول والاشراف عليها ولكن ذلك يقتضي أن تكون محددة في مهمة استشارية أخرى وبعقد صريح باعتباره شخص مهني يبحث عن تقديم خدماته للغير بمقابل مالي.