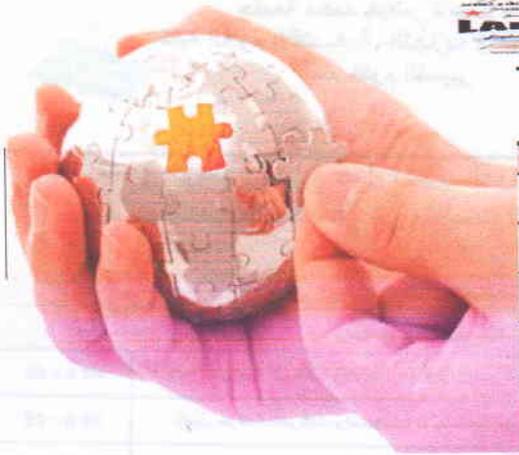




**الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية: تطبيقات
التدقيق الاجتماعي في منظمات الأعمال**

اليوم الثاني: الأربعاء 13-11-2019

| الجلسة الثالثة | رئيس الجلسة: أ.د/ موسى عبد الناصر | المقرر: د/ رحال سلاف |
|--------------------------------|--|---|
| 08 h : 00 | نموذج المؤسسة المساهمة (Contributive): دور التدقيق الاجتماعي في نجاح النموذج | د/ غضبان حسام الدين(جامعة بسكرة) + د/ أروينة عبد السميع (جامعة بسكرة) |
| 08 h : 10 | تفعيل حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية من خلال تطبيق التدقيق الاجتماعي | د/سكاك مزاد (جامعة سطيف 1) + د/ فريشي كززة (جامعة سطيف 1) |
| 08 h : 20 | المدقق الاجتماعي: مهمته ومعايير عمله | د. جمعة خير الدين (جامعة بسكرة) + د. دريدي أحلام (جامعة بسكرة) + د. عراوي سميرة (جامعة البليدة) |
| 08 h : 30 | اهمية مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحقيق متطلبات مبدأ الإفصاح والشفافية في المؤسسات الاقتصادية - دراسة تحليلية - | د/ قمان عمر (جامعة الجلفة) + د/ الجودي محمد طلي (جامعة الجلفة) |
| 08 h : 40 | دور التدقيق الاجتماعي في تحسين إدارة المخاطر الاجتماعية | د/ شريقي عمر (جامعة سطيف 1) |
| 08 h : 50 | بناء نموذج مقترح لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤسسة إنتاجية كأساس للتدقيق الاجتماعي | د/ زكرياء منوم + د/ بن عمر حمزة (جامعة الوادي) + د/ داهم محمد علي (جامعة باتنة 1) |
| 09 h : 00 | تدقيق المخاطر الاجتماعية: مدخل متكامل | د/ فريشي محمد الصغير (جامعة ورقلة) |
| 09 h : 10 | دور التدقيق الاجتماعي كمنهج استراتيجي في تقييم المسارات الوظيفية بالمنظمة | د/ وسيلة السبتي(جامعة بسكرة) + د/ كريمة قسيوي(جامعة بسكرة) + د/ شمس نزيهان علوي(جامعة بسكرة) |
| 09 h : 20 | أخلاقيات مهنة المدقق الاجتماعي | د/ محمد ببيجة (جامعة تلمسان) + د/ عمار أسماء (جامعة تلمسان) |
| 09 h : 30 | إدراك مدقق الحسابات الخارجي لمفهوم التدقيق الاجتماعي ومجالات تطبيقه: دراسة استطلاعية لأراء مدققي الحسابات بولاية بسكرة | د/ خان أحلام (جامعة بسكرة) + د/ غربي وهيبة (جامعة بسكرة) + د/ مرابط كوثر (جامعة بسكرة) |
| 09 h : 30 | التدقيق الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية كألية لمكافحة الفساد الإداري | د/ عيسى خليفي (جامعة بسكرة) + د/ ربيحة قوادرية (المركز الجامعي البيض) |
| 09 h : 40 | التدقيق الاجتماعي كمدخل حديث لتقييم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة | د/ حايض مي حايض شيراز (جامعة بسكرة) + د/ بركان دليلة (جامعة بسكرة) + د/ بزرقراري عيلة (جامعة بسكرة) |
| 09 h : 50 | مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين جودة الإفصاح المحاسبي، دراسة حالة سونطراك | د/ زعرور نعيمة (جامعة بسكرة) + د/ شيخ عبد القادر (جامعة بسكرة) |
| 10 h : 00 | واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي في المؤسسات السياحية، دراسة حالة فندق سيدي يحي بسكرة | د/ شنشونة محمد (جامعة بسكرة) + د/ قطاف فيروز (جامعة بسكرة) + د/ خلوط جهاد (جامعة بسكرة) |
| 10 h : 10 | منافسة | |
| الجلسة الرابعة | رئيس الجلسة: د/ منصور كمال | المقرر: د/ لامية دالي علي |
| 10h : 30 | إجراءات واليات تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية : "قراءة في التجربة الفرنسية" | د/ الزين يونس (جامعة الوادي) + د/ نصير أحمد (جامعة الوادي) |
| 10 h : 40 | ممارسة التدقيق الاجتماعي في المؤسسة الاقتصادية - عرض بعض التجارب الدولية | د/ زينب لعوي (جامعة المسيلة) |
| 10 h : 50 | تدقيق الموارد البشرية من المفهوم إلى التطبيق: عرض لتجربة من شركة تويوتا | د/ بخوش منجحة (جامعة تبسة) + د/ بن سعدة عبد القادر (جامعة تبسة) |
| 11 h : 00 | التدقيق الاجتماعي كطريقة لتقييم فعالية وظائف وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية | د/ بن موهوب سارة (جامعة الوادي) + د/ عسوي فادية (جامعة الوادي) + د/ بن خليفة أحمد (جامعة الوادي) |
| 11 h : 10 | المسؤولية الاجتماعية كمتطلب لتفعيل التدقيق الاجتماعي: دراسة تجارب بعض الدول العربية | د/ منجية بورحلة (جامعة تبسة) + د/ سايجي الخامسة (جامعة تبسة) |
| 11 h : 20 | أهمية التدقيق الاجتماعي في دعم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بالمنظمة | د/ بوحديد ليلي (جامعة باتنة 1) + د/ سامي مباركي (جامعة باتنة 1) |
| 11 h : 30 | معايير المسؤولية الاجتماعية نحو تحقيق أسس التدقيق الاجتماعي في المؤسسات | د/ تومي إبراهيم (جامعة بسكرة) + د/ بن عبد الله أسماء (جامعة سطيف 1) |
| 11 h : 40 | تجارب حول تطبيقات التدقيق الاجتماعي في دولة المغرب | د/ بن سديرة عمار (جامعة سطيف 1) + د/ فورين سعاد (جامعة سطيف 1) |
| 11 h : 50 | التدقيق الاجتماعي بين النظري والتطبيقي: تجارب ومشاريع دولية | د/ يحيوي الهام (جامعة باتنة 1) + د/ مشنان بركة (جامعة باتنة 1) |
| 12 h : 00 | تقييم مدى إمكانية تطبيق التدقيق الاجتماعي بالمؤسسات الجزائرية - دراسة تحليلية لأراء عينة من المراجعين الخارجيين والأكاديميين | د/ أنور عيدة (جامعة الوادي) + د/ عيسى زين (جامعة بسكرة) + د/ بوضياف سارة (جامعة بسكرة) |
| 12 h : 10 | الاداء الاجتماعي المستدام: مدخل استراتيجي لاستدامة تحسين حصيلة التدقيق الاجتماعي للمنظمات | د/ باشا فائق (جامعة بسكرة) + د/ باشا نجاح (جامعة بسكرة) + د/ بنوناس صباح (جامعة بسكرة) |
| 12 h : 20 | دور التدقيق الاجتماعي في تأكيد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات | د/ جودي محمد رمزي (جامعة بسكرة) + د/ بوجمعة سارة (جامعة بسكرة) + د/ جودي أمينة (جامعة بسكرة) |
| 12 h : 30 | تدقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: المفهوم والأهمية | د/ سليخ حورية (جامعة بسكرة) + د/ بونن جميلة (جامعة بسكرة) |
| 12 h : 40 | منافسة | |
| 13 h : 00 | مراسيم الاختتام الرسمي | |
| الجلسة الخامسة | أ.د/ مفناح صالح | المقرر: د/ زكري أسماء |
| قراءة التوصيات | | |
| الاختتام الرسمي للملتقى | | |



الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية: تطبيقات التدقيق الاجتماعي في منظمات الأعمال

اليوم الأول: الثلاثاء: 2019-11-12

| | | |
|------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| كلمة السيد رئيس الملتقى | الأستاذ الدكتور اسماعيل حجازي | 09 h : 00 |
| كلمة السيد رئيس القسم | الدكتور جودي محمد رمزي | |
| كلمة عميدة الكلية | الدكتورة جودي حنان | |
| كلمة رئيس الجامعة | البروفيسور بوطرفاية أحمد | |
| الإعلان عن الافتتاح الرسمي للملتقى | | |
| استراحة | | |

المقرر: د/إيلي بن عيسى

رئيس الجلسة: د/دبلة فاتح

الجلسة الأولى

| | | |
|---|--|-----------|
| د/ بصير هند (جامعة بسكرة) + د/ بولسل سامية (جامعة جيجل) | التدقيق الاجتماعي: مقاربة مفاهيمية | 10 h : 00 |
| أ.د/برخومة عبد الحميد (جامعة المسيلة) + د/ سعدي هند (جامعة المسيلة) | ماهية التدقيق الاجتماعي | 10 h : 10 |
| د/ تلخوخ سعيدة (جامعة بومرداس) + د/ شعباني مجيد (جامعة بومرداس) | نحو إطار نظري لتدقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات | 10 h : 20 |
| د/ الطفي رمضاني (جامعة عنابة) | La démarche de l'Audit Social au service du renouvellement du pilotage de la performance des Ressources Humaines : Défis de la mise en place de Tableaux de Bord Sociaux | 10 h : 30 |
| أ/ محمد الأمين مُشورور (جامعة معسكر) + د/ إسحاق حسيني (جامعة معسكر) | تأثير البيئة السيكو اجتماعية على رفاهية الموارد البشرية حالة : الجزائرية للمياه، وحدة معسكر | 10 h : 40 |
| أ.د/ موسى عبد الناصر | تدقيق الموارد البشرية: نظرة عامة | 10 h : 50 |
| أ.د/ حجازي اسماعيل (جامعة بسكرة) + أ/ حديد نعيمة (جامعة بسكرة) | دور التدقيق الاجتماعي في تعزيز حوكمة الشركات | 11 h : 00 |
| د/ شتافي نوال (جامعة بسكرة) + د/ قرشي محمد (جامعة بسكرة) + أ/ محمدي رشيد (جامعة بسكرة) | أهمية التدقيق الاجتماعي في إنجاح المنظمة | 11 h : 10 |
| د/ داسي وهيبه (جامعة بسكرة) + أ/ بوزيدي شهرزاد (جامعة بسكرة) + د/ جريفي نادية (جامعة بسكرة) | منهجية تدقيق الموارد البشرية | 11 h : 20 |
| أ/ أقيلى جوهره (جامعة بسكرة) + د/ بومجان عادل (جامعة بسكرة) + أ/ الوالي خالد (جامعة بسكرة) | تدقيق الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية (التبني والتحديات)، دراسة حالة جامعة بسكرة | 11 h : 30 |
| مناقشة | | 11 h : 40 |

المقرر: د/ بومجان عادل

رئيس الجلسة: أ.د/ شيشوية محمد

الجلسة الثانية

| | | |
|---|--|-----------|
| أ/ فلاح سفيان (جامعة بسكرة) + أ/ منسول الصالح (جامعة البليدة 2) | أخلاقيات مهنة ممارس وظيفة التدقيق الاجتماعي بالجامعات العمومية والخاصة في ظل اقتصاد المعرفة | 12 h : 00 |
| د/ سالمى محمد الدينوري (جامعة الوادي) + أ/ علاق فاطمة (جامعة الوادي) | التدقيق الاجتماعي: ابتداء من المسؤولية الاجتماعية وصولا إلى أصحاب المصالح | 12 h : 10 |
| د/ يعقوب محمد (جامعة معسكر) + أ/ طالب حسين سهام (جامعة سطيف 1) | الأفاق المختلفة لتفعيل عملية التدقيق الاجتماعي ببيئة الأعمال الجزائرية | 12 h : 20 |
| د/ كيلاني صونيا (جامعة باتنة 1) + د/ سبع حنان (جامعة باتنة 1) | الإطار المفاهيمي للتدقيق الاجتماعي | 12 h : 30 |
| أ/ نسيمه فريال بلعلي (جامعة قسنطينة 2) + أ/ نسرين بوسنة (جامعة قسنطينة 2) | تدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للتجهيزات والآلات | 12 h : 40 |
| د/ عباس فرحات (جامعة المسيلة) + د/ عبد المطلب بيبصار (جامعة المسيلة) | التدقيق الاجتماعي لوظيفة تكوين الموارد البشرية بجامعة المسيلة | 12 h : 50 |
| د/ فرحاتي لويضة (جامعة باتنة 1) | التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية | 13 h : 00 |
| أ.د/ حساني رقية (جامعة بسكرة) + أ.د/ خوني رابع (جامعة بسكرة) + أ/ ححو هاجر (جامعة بسكرة) | دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة حالة سونلغاز بسكرة | 13 h : 10 |
| مخلخل زوينة (جامعة بسكرة) + د/ بن عبيد فريد (جامعة بسكرة) + أ/ إلياس قشوط (جامعة بسكرة) | قياس مدى تأثير التدقيق الاجتماعي على تحسين موثوقية القوائم المالية، دراسة تحليلية لأراء عينة من المتقنين الخارجيين في الجزائر | 13 h : 20 |
| د/ ترغيني صباح (جامعة بسكرة) + أ/ بياضي صفاء (جامعة بسكرة) | تقييم مدى استجابة المؤسسة الاقتصادية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية لبنك الفلاحة والتنمية الريفية والقرض الشعبي الجزائري بسكرة | 13 h : 30 |
| د/ معالم سعاد (جامعة بسكرة) + د/ زكري أسماء (جامعة بسكرة) + د/ عدواي نوال (جامعة البليدة 2) | أثر التزام المؤسسة بأخلاقيات الأعمال على نجاح عملية التدقيق الاجتماعي | 13 h : 40 |
| د/ دروري لحسن (جامعة بسكرة) + أ.د/ اسماعيل نسرين (جامعة بسكرة) | دور لوحة القيادة الاجتماعية في تنمية الكفاءات البشرية | 13 h : 50 |
| أ/ بشوع سعاد (جامعة بسكرة) + أ/ مانع سبرينة (جامعة خنقلة) + د/ كردودي سهام (جامعة بسكرة) | مساهمة بناء الكفاءات الجماعية في ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية | 14 h : 00 |
| مناقشة | | 14 h : 10 |

التدقيق الاجتماعي بين النظري والتطبيقي
تجارب ومشاريع دولية

Social auditing between theory and practice
Experiences and international projects

بركة مشنان *

Barka Mechnane (*)

مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي

laboratory of Enterprise Economics and Applied Management

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

Faculty of Economic Sciences, Commerce and Management Science

جامعة باتنة 1-الحاج لخضر-

University of Batna 1 - Hadj Lakhdar

ملخص

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية، إستراتيجية وعلمية في التحكم بمجال تسيير الموارد البشرية. ومن أجل مواجهة التغيرات السريعة التي تحدث في هذا المجال بنجاح، لابد من وضع وسيلة فعالة وموضوعية تسمح للمسيرين بتقييم وتقدير الوضعية الاجتماعية. جاءت هذه الدراسة كتحليل لبعض الدراسات والمشاريع الدولية والوطنية الخاصة بالتدقيق الاجتماعي، والتي بإمكانها أن تكون كدعامة للمؤسسات والهيئات من خلال تقديم التوصيات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة الوضعيات في الوقت المناسب، ولما لا تكون كوسيلة تنبؤ واندماج استراتيجي. الكلمات المفتاحية : التدقيق الاجتماعي، الوضعية الاجتماعية، الاندماج الاستراتيجي.

Abstract :

The study aimed to highlight the importance of social auditing as a practical, strategic and scientific means of controlling human resource management. In order to address the rapid changes that are taking place in this area successfully, an effective and objective means of evaluating and assessing the social situation must be put in the hands of the managers

This study is an analysis of some international and national studies and projects related to social auditing, which can serve as a support for institutions and bodies through making recommendations and taking the necessary corrective measures to address the situation in a timely manner, and not as a means of forecasting and strategic integration.

Keywords : social auditing, social status, strategic integration.

مقدمة:

من أجل مواكبة التغيرات السريعة التي تحدث بسبب العولمة، هذه الظاهرة التي تتسم بالشمولية لجميع المجالات خاصة منها التأثيرات المتعلقة بالمجال الاقتصادي، ومجال المنافسة الخارجية وعلى وجه الخصوص على جودة المنتجات والقدرة التنافسية للمؤسسات. ولضمان هذه القدرة التنافسية، تجرى العديد من البحوث من طرف الباحثين والمحترفين في كل ميادين وأنشطة تسيير المؤسسة منها: التنظيم، الإنتاج، التسويق، التخطيط، القيادة، الرقابة، تسيير الموارد البشرية والتدقيق، من أجل إيجاد وسائل وتقنيات جديدة في التسيير ولتحسين كفاءة المسيرين وتنمية قدراتهم القيادية، من خلال استخدام التدريب السلوكي أو اللجوء إلى استخدام النماذج التحليلية الحديثة لمساعدة المسير في اختيار أسلوب القيادة المناسب.

وهذا ما أسفر عن ظهور مفاهيم جديدة مثل المسؤولية الاجتماعية لهذه الأنشطة وعزز قبولها في حيز الواقع، فلقد أصبحت المسؤولية الاجتماعية القضية الأكثر أهمية وتحديا لإدارات المؤسسات، فهي ترتبط بعلاقات ومتغيرات متعددة سواء منها ما كان داخل المؤسسة أم خارجها. وبالتالي، فإنها لا يمكن أن تعد كظاهرة سطحية يمكن معالجتها من خلال إجراءات عامة أو اجتهادات شخصية لمديري المؤسسات. وتحت هذا المصطلح العلمي، ظهر مفهوم التدقيق الاجتماعي لما له من أهمية في فحص ومراجعة عنصر المورد البشري، وتدقيق إدارة الموارد البشرية أو التدقيق الاجتماعي هو نتاج لتطور علمي خص التدقيق في المجال المالي والمحاسبي، وما ترتب عنه من نتائج إيجابية.

مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت المؤسسات مطالبة بتقديم المعلومات الملائمة حول اسهامها ودورها في خدمة المجتمع، باعتبار ذلك مطلباً اجتماعياً، مما أظهر الحاجة إلى خدمات مهنة التدقيق لفحص الأداء الاجتماعي لعملائها إلى جانب أدائها الإقتصادي، وتقديم التقارير الملائمة للجهات المعنية، فأصدرت معايير التدقيق الاجتماعي على مستوى دولي، كما تضمنت التشريعات القانونية والتنظيمية لبعض الدول نصوصاً قانونية ملزمة للمؤسسات بالاعداد والافصاح عن دورها الاجتماعي ومسؤوليتها الاجتماعية، وبذلك أصبح المدققون مطالبون باعتماد هذه المعايير. ولهذا، فإن مشكلة الدراسة تتمحور في الاجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما هي المتطلبات اللازمة للقيام بعملية التدقيق الاجتماعي؟

- ما هي المحددات التي تواجه المدقق عند تطبيق مهامه؟

- ما مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء المورد البشري من خلال التجارب التطبيقية المطروحة في هذه الدراسة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق مايلي:

- تحديد مفهوم التدقيق الاجتماعي.
- بيان أهمية وجود قواعد و أسس التدقيق الاجتماعي.
- تحديد متطلبات و إجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي.
- إثراء الدراسات والمشاريع التطبيقية في مجال التدقيق الاجتماعي.

المحور الاول: الاطار المفاهيمي للتدقيق الاجتماعي

1- تطور الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي:

إن تطور الاهتمام بتكثيف تقنيات التدقيق مع الخصوصيات والمشاكل المتعلقة بالجانب الاجتماعي لنشاط المؤسسة استلزم أبحاث، دراسات، تجارب متعددة ومتكررة مما أدى إلى إمكانية اقتراح أسلوب وسائل مختلفة للتدقيق الاجتماعي، كما أن المكانة المرموقة التي حظي بها الجانب الاجتماعي من طرف المسيرين ناتج عن تلك الضغوطات الداخلية والخارجية من جهة و تكون قناعة لدي المشرفين بأن العنصر البشري له دور كبير في رفع الإنتاجية من جهة أخرى.¹

انطلاقاً من بروز أهمية التدقيق الاجتماعي في الوقت الراهن، بما له من أثر على تنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها في الاستخدام الأمثل لهذه الطاقة، نظراً لتأثيره على:

- البعد الاجتماعي في عمليات تسيير المؤسسات: الدفعة القوية التي منحت للتدقيق في باقي المجالات واستعمال التقنيات ذات الفاعلية الفائقة والمنهجية الصارمة التي ضمنت نجاحه.
- الزامية دمج المتغيرات المتعلقة بتسيير الافراد عند عمليات التخطيط الاستراتيجي.

إن ظهور التدقيق الاجتماعي كضرورة حتمية ناتج عن التطور الذي شهده التدقيق في المجال المالي والمحاسبي ونظرا لمدى مصداقية نتائجه ودوره في رفع فعالية التسيير وكذا في علاج الاختلالات التي تظهر، فقد برز التدقيق في مرحلة جد متقدمة من التاريخ في العهود الأولى للرومان، غير أن التدقيق الاجتماعي لم يظهر للوجود إلا في منتصف سنوات الستينيات من القرن العشرين.

أما في ما يخص التطبيقات الأولى للتدقيق الاجتماعي كمنهج عملي، فقد كانت مع سنوات الثمانينات وشهد تطورا ملحوظا خلال سنوات التسعينيات، حيث تم وضع إجراءات خاصة بإثبات المدققين الاجتماعيين من خلال شهادات الايزو.

2- تعريف التدقيق الاجتماعي:

أطلق على التدقيق الاجتماعي عدة تسميات، فهناك من أطلق عليه تدقيق الأفراد، تدقيق تسيير الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي الذي يعد الأكثر استعمالا، اختلاف تسميات يرجعه البعض إلى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة، لكن البعض الآخر يرجعه إلى المفاهيم و الخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي مجالات التدقيق.

يعتبر التدقيق حسب P.CANDAU عملية مستمرة ودائمة لمعاينة الوضعيات داخل المؤسسات للكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف باستعمال منهجية وتشخيص عام للمؤسسة لتقديم التوصيات بغية تصحيح الوضعيات المشخصة ويعرفه على أنه "ذلك المسعى الموضوعي والاستقرائي من خلال الملاحظة، التحليل، التقييم وتقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية وباستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف بالمقارنة مع المرجعيات المحددة بوضوح، ومثله مثل التدقيق المالي والمحاسبي يحاول أن يقدر ما مدى إمكانية المؤسسة في التحكم بالمشكلات الاجتماعية. لذلك، فهو يعتبر وسيلة تسيير وإدارة"².

كما يعرفه JEAN-MARIE PERETTI على أنه "عملية الفحص الاحترافي لإبداء آراء حول مشاركة العنصر البشري في تحقيق الأهداف المسطرة بالاعتماد على المرجعيات المتعلقة بالموضوع وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين نوعية تسيير الموارد البشري"³.

مما سبق، يمكن أن نعرف التدقيق الاجتماعي على أنه تلك الوسيلة المنهجية الصارمة للتشخيص الاستراتيجي للوضعيات الاجتماعية للمؤسسات التي يتبعها شخص مستقل للكشف على نقاط القوة ونقاط الضعف في شكل

اختلالات وانحرافات بالمقارنة مع مرجعيات أساسية لتحسين فاعلية المؤسسات وقدرتها على التكيف مع التغيرات التي تحدث، بواسطة توصيات موضوعية مستمدة من معطيات حقيقة وصادقة.

من خلال هذه التعاريف، يمكننا استخراج مجموعة العناصر التي تعتبر كمؤشرات هامة بالنسبة للمنهجية الصارمة لعملية التدقيق الاجتماعي والمتمثلة في:⁴

- جمع المعلومات من المصادر المتاحة داخل وخارج المؤسسة.
- تحليلها بالاعتماد على المرجعيات والمعايير وفق تشخيص دقيق للأسباب.
- استخراج الاختلالات والانحرافات.

3- أهداف التدقيق الاجتماعي:

يهدف التدقيق الاجتماعي بصفة عامة إلى مد المسيرين أثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بالتحليل، التقييم والتوصيات المتعلقة بنشاطات تسيير الموارد البشرية ويضمن لهم التحكم في العناصر الأساسية للمرونة والمتمثلة في التكيف، التدريب والتوقع أو ما يسمى بالتأثيرات الثلاث، للمرونة اللازمة للتأثير على العامل البشري داخل المؤسسة.⁵

حيث أن الإشكال المطروح ليس على مستوى مدى توفر الوسائل المادية والتكنولوجية المتطورة ولكن في الأفراد الذين يجب أن تكون لهم معرفة للتعامل مع هذه التكنولوجية الحديثة.

يهدف التدقيق الاجتماعي إلى الفحص النقدي للأحداث والظروف التي وقعت بسببها وقياسها، فهو عمل تحليلي بحت، وهدفه في الأمد القصير يتمثل في إعطاء شهادة بصحة وسلامة القوائم والمعلومات التي تقدمها المؤسسة وإبداء رأي موضوعي حولها، وكأهداف طويلة ومتوسطة الأجل فهي تقدم الدعم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية المستقبلية للمؤسسة. وبالتالي، يصبح التدقيق كوسيلة من وسائل القيادة، والمؤسسة تعتمد على النتائج التي يتوصل إليها في إعداد السياسات والمناهج المتعلقة بتسيير الأفراد إلى جانب العوامل الاقتصادية والمالية، فهو يساعد على رفع مستوى الأداء بتحقيق الاندماج للأهداف الاجتماعية مع الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة.

يهدف التدقيق الاجتماعي إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات والانحرافات، وهو يستجيب لعدة أهداف أهمها:

التدقيق الاجتماعي بين النظري والتطبيق: تجارب ومشاريع دولية

- التحكم في التسيير التنبؤي والمشاركة في الدراسات السابقة للآثار المترتبة عن القرارات الإستراتيجية التي تنوي المؤسسة اتخاذها.
 - القيام بالمعاينة الدقيقة لتحصيل المعلومات الصادقة حول مجال الأهداف الخاصة بالأفراد كالتوظيف من خلال وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، رفع الروح المعنوية بتحسين ظروف العمل والأجور العادلة.
 - تسيير عقلائي للأفراد باستعمال أدوات كمية في مجالات نوعية.
 - التشخيص الدقيق للأسباب للوصول إلى النتائج الصادقة.
 - التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها وغير مباشرة.
 - التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها.
 - المفاوضات مع المتعاملين، حيث بمجرد اطلاع المفاوض على تقارير التدقيق الاجتماعي بإمكانه أخذ نظرة عن الوضعية الاجتماعية للمؤسسة.
 - الاندماج بين الشركات.
 - معرفة الحقائق، للتمكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات والنتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي.
- 4- مبادئ التدقيق الاجتماعي:**
- قام المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والأخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي بوضع خمس مبادئ تشكل الأساس للتدقيق الاجتماعي، وهي:⁶
- **النظرة الشمولية:** يجب أن يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين بالمؤسسة وأن يشمل قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الاجتماعية، البيئية والثقافية.
 - **القابلية للمقارنة:** أن يوفر وسائل تمكن مقارنة أداء المؤسسة عبر السنوات، وبأداء المؤسسات المماثلة.
 - **الانتظام:** يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منظم وليس مؤقتاً أو لمرة واحدة.
 - **الدورية:** يجب أن تفحص الحسابات الاجتماعية سنوياً بواسطة شخص أو أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تحريف النتائج.

- الإفصاح: يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المؤسسة والمجتمع بشكل عام.

5- خطوات التدقيق الاجتماعي:

تتمثل خطوات التدقيق الاجتماعي فيما يلي:⁷

- أ- تحديد مجالات الأداء الاجتماعي: والمتمثل في: تدريب العمال، توفير خدمات النقل للعاملين، توفير الخدمات الغذائية للعاملين، الإسكان للعاملين، توفير الرعاية الصحية، أي توفير الخدمات الاجتماعية.
- ب- فحص ومراجعة الأنشطة ومجالات الأداء الاجتماعي: من أساليب الفحص، الشهادات وإقرارات المعاينة والجرد الفعلي واستخدام قوائم الاستقصاء، المراجعة المستندية والمحاسبية، الفحص الفني.
- ت- فحص ومراجعة النظام المحاسبي الاجتماعي للمؤسسة: وهي مرحلة مهمة بالنسبة للمدقق الاجتماعي من خلال مراجعة المجموعة المستندية والدفترية والإجراءات الخاصة بالقيود والترحيل وضبط الحسابات واستخراج النتائج وإعداد القوائم الاجتماعية.
- ث- إعداد تقرير التدقيق الاجتماعي: يتضمن معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي ويكون داخليا وخارجيا.

6- معايير تطبيق التدقيق الاجتماعي:

تحتاج مهنة التدقيق الاجتماعي لمعايير محددة، وهي على النحو التالي:

- المجموعة الأولى: معايير المراجعة العامة:

تتمثل في: معيار التأهيل العلمي والعملية، والحياد، بذل العناية المهنية اللازمة والمسؤولية المهنية.

- المجموعة الثانية: معايير العمل الميداني:

تتمثل في: معيار التخطيط لمهمة المراجعة، فحص نظام الرقابة الداخلية، أدلة الإثبات.

- المجموعة الثالثة: معايير التقرير والإفصاح:

يبين الشكل الموالي تقرير التدقيق الاجتماعي:

الشكل رقم 01: تقرير التدقيق الاجتماعي

مقدمة

تتضمن نبذة عن المؤسسة وتحديد المضمون الإداري والقانوني والاقتصادي

الذي تقام فيه المهمة، ذكر وبكل صراحة الجهة المطلوبة للقيام بالعملية، وصف الهدف من التدقيق الاجتماعي، تحديد مجال التدقيق الاجتماعي، ذكر الظروف المساعدة والمعركة للقيام بالمهمة

تقييم وتشخيص الوضعية الاجتماعية

تقديم التوصيات

ملاحق تدعم النتائج

المصدر: مراد سكاك، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس سطيف، أيام 20-21 أكتوبر، 2009، ص.11.

المحور الثاني: دراسة وتحليل بعض التطبيقات الدولية والوطنية للتدقيق الاجتماعي

يتم في هذا المحور دراسة وتحليل لبعض الدراسات والمشاريع سواء العلمية أو العملية الخاصة بالمؤسسات الدولية والوطنية، وتطبيقها لعملية التدقيق الاجتماعي ومدى فعاليته في التحسين ورفع من أداء المورد البشري وإدارة مخاطر التوظيف.

1- دراسة بعنوان: تدقيق الموارد البشرية⁸

تناولت هذه الدراسة بعض المحاور المهمة كتعريف للتدقيق الاجتماعي وأخطاره، تدقيق المسؤولية الاجتماعية، المدققون، تقارير وصور التدقيق الاجتماعي.... الخ، بحيث عرفت التدقيق الاجتماعي على انه وسيلة من وسائل التسيير وأداة مساعدة للقيام بملاحظات لكي يتم التقييم الكامل للمؤسسة والتحكم في المشاكل الإنسانية والاجتماعية، كما أوضحت الدراسة أن هناك رموز ومقاييس للتحكم في أخطار التسيير وأشارت إليها بأنها تشمل (العمل، المناخ الاجتماعي، الأمن، الصحة، الاتصالات)، وبينت مكانة التدقيق الاجتماعي في تسيير الموارد البشرية من خلال هذه الدراسة والمعبر عنها في شكل عجلة ديمينج، والتي قسمت الى أربع عمليات أولها تحديد الأهداف وطريقة الوصول إليها مع الوقت، قياس النتائج المتحصل عليها بحيث تتمكننا من اتخاذ القرار، أي تصبح قرارات سارية المفعول وأيضا مراقبة التدقيق (مراقبة الأهداف المحددة وقياس الفوارق لفهم ماذا يحدث)، وفي الأخير القيام بعملية قياس الأخطاء للحفاظ وتأمين ما هو متحصل عليه وذلك لضمان التحسين المستمر والتقدم.

وتوصلت الدراسة إلى أن التدقيق الاجتماعي يضمن الفعالية للنظام الملاحظ، ويضمن ويزيد الانتقاء لكل المعلومات، والتدقيق هو شكل من أشكال الملاحظة بحيث يضمن مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط، الالتزام

بالقيام به على أحسن وجه، المعرفة بالظاهرة وتقييم الأخطار المحيطة بها وقياسها مع الدراسات السابقة، والتحكم بالتغيرات وأن عدم احترام النصوص القانونية يؤدي بشكل مباشر إلى عدم مطابقة السياسة الاجتماعية المطروحة مع احتياجات العمال، وبالتالي يؤدي إلى مطالبة العمال بالعمل أكثر من الطاقة المتاحة لديهم، أي عدم توافق الاحتياجات البشرية مع السياسة الاجتماعية المطروحة.

2- دراسة بعنوان: التنوع الدولي لقضايا التدقيق الاجتماعي⁹

أوضحت هذه الدراسة أنه مع فتح الحدود وظهور المعايير الدولية الاجتماعية والأخلاقية، جعل الطلب متزايدا على المراجعة الاجتماعية وفي مواجهة لهذا الطلب المتزايد لها، لذا يبدو من الضروري أن تكون الأطر المرجعية مكيفة ومناسبة لفهم واقع الأعمال التجارية. ولهذا، تم الاعتماد على دراسة ميدانية أجريت لمدراء الموارد البشرية في البلدان المغاربية الثلاثة، وكان عددهم مايقارب 71 مدير، وهذا من اجل تفصي تصوراتهم فيما يتعلق بالمراجعة الاجتماعية، وخلصت الدراسة الى ان:

- المراجعة الاجتماعية هي وسيلة للمضي قدما لأفضل الممارسات لإدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات. ولكن لا يمكن أن يتحقق هذا الدور على أرض الواقع الا بانتهاج أدوات مصممة وفقا للسياقات الوطنية أو الدولية.
- نقل المسؤولية الاجتماعية للشركات تكشف ممارسات إيجابية، وأن الشركات الإفريقية تجد أن المراجعة لتنفيذ الطلب الاجتماعي، يرفع من تطوير إدارة مواردها إذ كانت تجذب المراجعة الملائمة لسياقها.

3- دراسة بعنوان: التدقيق الاجتماعي وتسيير الموارد البشرية في المؤسسات: نحو مستلزمات عقلانية للموظفين:¹⁰

أوضحت الدراسة بشكل عام أن المراقبون المدققون للحياة الاقتصادية والاجتماعية يعرفون بشكل أفضل وضع تصورات لمراحل التناقضات في عالم العمل، بالإضافة الى تنوع وغموض الأساليب التي تنتشر وتواجه تنافس الشركات. كما أبرزت تحدث عن الأعمال الحديثة لديدف أولريتش، التي تبين أن تسيير الإدارة يتم بالمتابعة اليومية للعمل. وتوصلت في الأخير إلى أن التدقيق الاجتماعي يلعب دورا هاما في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية، ويمكن أن يشكل بديلا شاملا في عمليات القياس والتحكم والتنبؤ بما انه يضع منهاجا علميا، عمليا واستراتيجيا متكاملا بين أيدي المسيرين. كما أنه يمكن أن يساهم على وجه الخصوص في وضع الخطط والبرامج ورسم الأهداف الإستراتيجية في ميدان تسيير

التدقيق الاجتماعي بين النظري والتطبيق: تجارب ومشاريع دولية

الموارد البشرية في المدى القصير والمتوسط والطويل، ويعمل على بلوغها في الأجل المحدد من خلال توفير الوسائل المادية والبشرية المناسبة في الوقت المناسب، وقياس مدى تناسبها مع أهداف المؤسسة الشاملة.

4- دراسة بعنوان: قياس ادراك و اتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي، دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر:¹¹

الهدف من وراء هذا البحث هو إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية، إستراتيجية وعلمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير والذي يتميز على وجه الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات، ألا وهو مجال تدقيق الحسابات. كما هدف البحث إلى:

- ✓ تحديد مفهوم المراجعة الاجتماعية (التدقيق الاجتماعي)؛
- ✓ بيان أهمية وجود قواعد و أسس قانونية يستند إليها المدقق في تنفيذ وإنجاز التدقيق الاجتماعي؛
- ✓ تحديد متطلبات و إجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي؛
- ✓ تحديد وقياس مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقاته؛
- ✓ التعرف على مدى ممارسة مراجعي الحسابات الجزائريين للتدقيق الاجتماعي؛
- ✓ يتأثر مدى وعي وتطبيق مكاتب التدقيق الجزائرية بالتدقيق الاجتماعي بمجموعة من المتغيرات مثل حجم مكتب التدقيق، العمر الزمني لمكتب التدقيق، وجود علاقة لمكتب التدقيق بأحد مكاتب التدقيق الدولية، عدد العاملين في مكتب التدقيق.

ولقد توصل البحث إلى النتائج التالية:

- تتبنى مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي؛
- تدرك مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعنى التدقيق الاجتماعي لمكاتب التدقيق.
- لا توجد دلالة احصائية في تطبيق مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المحاسبية و المالية لزيائنها.
- لا توجد دلالة احصائية في افصح ادارات ومكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر عن نتائج التدقيق الاجتماعي لعملائها في تقاريرها السنوية.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى وعي مراجعي الحسابات في الجزائر بالتدقيق الاجتماعي وكل من (العمر الزمني لمكتب مراجعي الحسابات، عدد العاملين في مكتب مراجعي حسابات).

5- دراسة بعنوان: التدقيق الاجتماعي والبيئي من وجهة نظر مدققي الحسابات القانونيين: دراسة استكشافية:¹²

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدقيق الاجتماعي والبيئي في قطاع غزة من وجهة نظر مدققي الحسابات القانونيين، والتعرف على مدى توفر المقومات اللازمة لتطبيقه، أيضا التعرف على دور مدقق الحسابات القانوني في مجال تطبيق التدقيق الاجتماعي والبيئي، وتحديد المعوقات التي تواجه مدققي الحسابات عند قيامهم بالتدقيق الاجتماعي والبيئي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبانة وزعت على عينة من مدققي الحسابات القانونيين في قطاع غزة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة المحتوى، والنسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي من اجل الوصول للنتائج.

من أهم النتائج المتوصل إليها:

- عدم توفر متطلبات تطبيق التدقيق الاجتماعي والبيئي وهي (المدققين المؤهلين علميا وعمليا بمواضيع التدقيق الاجتماعي والبيئي، تشريعات وقوانين وأنظمة تلزم المنشآت بالقيام بالتدقيق الاجتماعي والبيئي، هيئات فلسطينية تصدر قواعد وأنظمة تلزم المنشآت بالقيام بالتدقيق الاجتماعي والبيئي).
- عدم قيام المدققين بمتابعة ما يستجد دوليا من طرق وأساليب لاستخدامها أثناء التدقيق.
- عدم وجود جهات ضغط تنادي بحماية البيئة.
- عدم وجود قوانين وتشريعات فلسطينية تلزم المنشآت بالقيام بعملية التدقيق الاجتماعي والبيئي.
- وجود محددات تمنع تطبيق التدقيق الاجتماعي والبيئي.

6- دراسة بعنوان: دور التدقيق الاجتماعي في تعزيز نقل الشركات: ¹³

هدفت الدراسة إلى تحديد دور المراجعة الاجتماعية في تعزيز نقل الشركات ودراسة الوضعية الاجتماعية لكافة العمال والمرؤوسين سواء بعد التقاعد أو بعد الانتقال لغرض البيع مثلا وبالاعتماد على المنهج الوصفي. خلصت الدراسة إلى أن انتقال الأعمال التجارية خطوة جد معقدة وصعبة، لذلك لا بد من وجود المراجعة الاجتماعية كأداة لإثبات رأس المال، بحيث تعمل على تقييم أفضل لقيمة الشركة، كما أنها تعطي وجهة نظر موثوق بها واقعا للحالة الاجتماعية للشركة. وبالتالي، فهي أداة دعم اتخاذ القرار ولها أهمية بالغة في تعزيز الأداء الاجتماعي لكافة العمال والمرؤوسين بالشركة، مما يجعل كافة الشركات دائما في إمكانية التحسين الأمثل للأداء الاجتماعي.

7- دراسة بعنوان: دراسة إدارك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية: دراسة

استطلاعية للمراجعين الخارجيين: ¹⁴

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لمفهوم المراجعة الاجتماعية، وتشكل مجتمع الدراسة من المحاسبين القانونيين، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وأساليب الإحصاء الوصفي والاعتماد على المقابلة والاستبيان، وذلك من خلال توزيع 50 استبانة وتم تحليلها بواسطة رزمة البرامج الإحصائية SPSS، توصلت الدراسة إلى أن المحاسبين القانونيين يدركون مفهوم المراجعة الاجتماعية ولا يطبقونها عند فحص البيانات المالية.

8- دراسة وكالة Phare الفرنسية بعنوان: تجربة تقييم الأثر الاجتماعي، الممارسات والتمثيلات في هياكل المرافق الاجتماعية (مارس 2017):¹⁵

هدفت الدراسة إلى المساهمة في دراسة قطاع الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. والغرض منه هو التشكيك في تنوع الممارسات الاجتماعية، مما يؤدي إلى الاختيار لتحقيق تقييم الأثر الاجتماعي من خلال بعض الأساليب بدلاً من غيرها. وتركز الدراسة على الخطابات والممارسات والتمثيلات المسؤولة عن هياكل المرافق الاجتماعية. ولا يتمثل التحدي في إلقاء القبض عليهم من وجهة نظرهم المعيارية وتحديد ممارسات تقييم الآثار الاجتماعية الجيدة أو السيئة، ولكن للتحليل الجيد ما يبين لقادة هياكل المنفعة الاجتماعية بالمفاهيم كالتقييم أو قياس الأثر الاجتماعي، والممارسات التي وضعتها لتحقيق هذه الغاية.

كما يهدف مفهوم المنفعة الاجتماعية الذي تم تقديمه في السبعينيات إلى تحديد وتعزيز مساهمة محددة للاقتصاد الاجتماعي، والاقتصاد التضامني والمؤسسات الاجتماعية مقابل المساهمات التقليدية أكثر من هياكل الاقتصاد الرأسمالي. ولقد ركزت هذه الدراسة في تقييم الأثر الاجتماعي للممارسات الموجهة على الأدلة الموجودة بشكل خاص، والتي تهدف إلى دعم الهياكل في تنفيذ الإجراءات التقييمية، وتمثلت هذه الأخيرة في:

- المسح الميداني للممارسات وتمثيلات الأشخاص المسؤولين عن تأثير الهياكل للمرافق الاجتماعية من بين هذه الأدلة: المفوضية الأوروبية (MOVES. ESSEC. AVISE)، المديرية العامة للتوظيف، الشؤون الاجتماعية والإدماج، المجلس الأعلى للاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

- تحديد الغرض من التقييم عن طريق تحديد أهداف العمل المقترح من قبل مروج المشروع.
- تحديد أسئلة التقييم: إنتاج مؤشرات في استخدام المعايير الحالية لمقارنة الأثر.
- بناء أدوات قياس تتكون من أدوات المسح (استبانة، مقابلات، ملاحظة).
- إشراك أصحاب المصلحة، لأن عملية التقييم عملية طويلة الأجل وينبغي إشراك الموظفين في مراحل مختلفة من العملية.

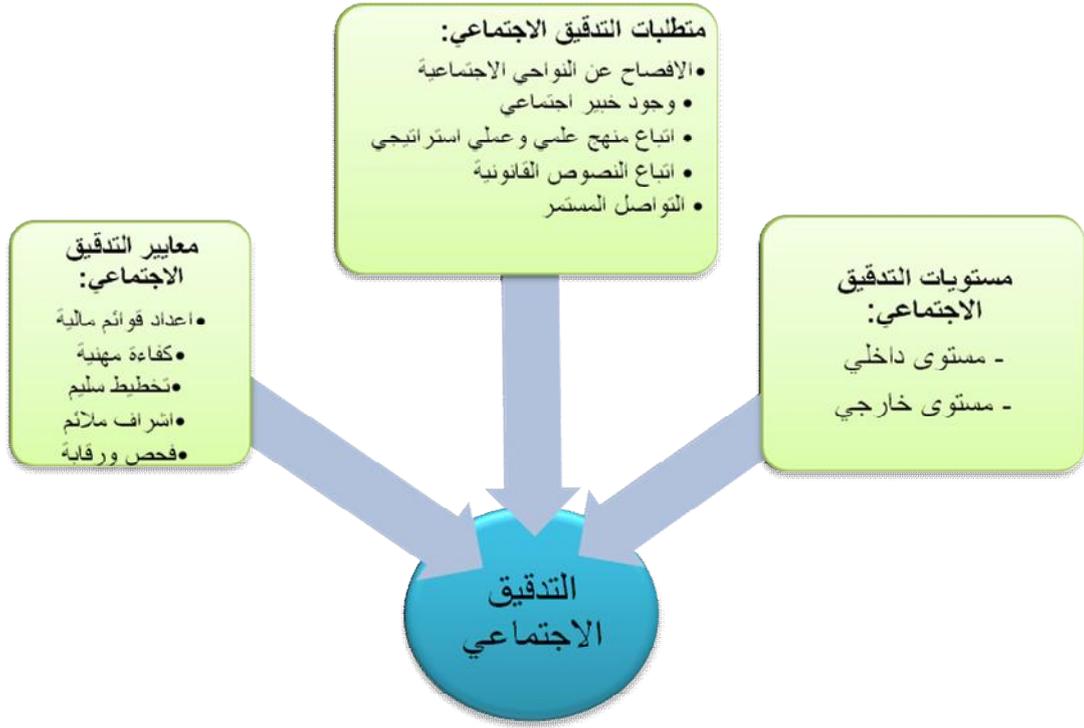
وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- التدقيق والتقييم وسيلة لتطوير الأعمال التجارية والشراكات الجديدة وكأداة إستراتيجية لتطوير إجراءات العمل، كما أنه ممارسة تعزز النمو والتنمية.
- توجيه العمل والأنشطة داخليا وإعادة التوازن.
- التواصل داخليا لتوحيد الفرق.
- الأساليب النوعية مطلوبة لفهم الأبعاد المركزية وهي أكثر ملائمة للتحليل المعقد للآثار الاجتماعية.

نتائج تحليل الدراسات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي:

- تمثلت النتائج المتوصل إليها من خلال مختلف التطبيقات والمشاريع الخاصة بالتدقيق الاجتماعي في مايلي:
- هدفت الدراسات الى قياس إمكانية مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء المؤسسة، وإدارة الموارد البشرية ومدى ادراك ووعي المدققين لأهمية التدقيق الاجتماعي ومزاوتهم لمهنة التدقيق الاجتماعي، باعتبارها جزء من عملية التدقيق الشامل. وكذا التعرف على إمكانية تأثير التدقيق الاجتماعي على تحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية، وكذا محاولة تبيان دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المؤسسة وكذا دوره في الحد من مخاطر التوظيف.
 - تساهم وظيفة الموارد البشرية في رسم استراتيجية المؤسسة وتعتبر من أهم أبعادها الاجتماعية، وأن تستخدم التدقيق الاجتماعي على جميع المستويات الاستراتيجية، مما يساهم بطريقة فعالة في بناء استراتيجية المؤسسة، كما أن التدقيق هو شكل من اشكال الملاحظة يضمن مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط.
 - ومن خلال ما سبق تقديمه، يمكن بناء نموذج بسيط يبين متطلبات ومستويات ومعايير التدقيق الاجتماعي:

الشكل رقم 2: نموذج للتدقيق الاجتماعي



المصدر: من استنتاج الباحثين

خاتمة:

يعمل التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي استراتيجي على تشخيص الوضعية الاجتماعية للمؤسسات المختلفة والهيئات المحلية، بهدف الكشف عن نقاط القوة والضعف في عملها، وهذا من خلال مرجعيات أساسية لتحسين فاعليتها وقدرتها على التكيف مع التغيرات التي تحدث بواسطة توصيات مستمدة من معطيات حقيقة وصادقة. كما يلعب التدقيق الاجتماعي دورا هاما في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية و يمكن أن يشكل بديلا شاملا في عمليات القياس، التحكم و التنبؤ. بما أنه يضع منهجا علميا، عمليا و استراتيجيا متكاملا بين أيدي المسيرين، هذا المنهج يعتمد أساسا على منهجية عمل صارمة للوصول إلى تشخيص أسباب الظواهر باستعمال مزيج من التقنيات العلمية والعملية في تجميع المعطيات وتحليلها باستعمال المؤشرات، المعايير والمرجعيات الصادقة، للوصول إلى تخفيض المخاطر المحيطة بالمؤسسة و التكاليف غير المجدية وتدعيم نقاط القوة وانتهاز الفرص المتاحة لها انطلاقا من التوصيات المبنية على حقائق مستمدة من واقع المؤسسة.

قائمة المراجع:

¹محمد سكاك، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس سطيف، أيام 20-21 أكتوبر 2009، ص.12.

² معراج هواري، قياس إدراك واتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي: دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر، مخبر السياحة، الإقليم والمؤسسات، المركز الجامعي غرداية، 2012، ص.5.

³ نفس المرجع السابق.

⁴ المرجع السابق، ص.6.

⁵ مراد سكاك، التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي واستراتيجي في تحسين أداء الموارد البشرية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 06، المجلد 4، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009، ص. 8.

⁶ أمجد الشرفاء، واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية، 2010، ص.13.

⁷ أحمد حلمي، الاتجاهات المعاصرة في التدقيق والتأكيد، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009، ص.188.

⁸ Catherine Voynnet Fourboul, **Audit des ressources humaine**, France , 2005.

⁹ Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOISS, **La diversité international des enjeux de L'audit social**, université Paul Cézanne, institut d'administration des entreprises : Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France ,W.P. n° 762 Mai 2006.

¹⁰ Jean-Michel PLANE. **Audit social et gestion des ressources humaines dans les organisations: pour une implication raisonnable des hommes au travail**, France, 2006

¹¹ معراج هواري، مرجع سابق.

¹² ياسمين حمدان كرم، التدقيق الاجتماعي والبيئي من وجهة نظر مدققي الحسابات القانونيين في قطاع غزة، الجامعة الاسلامية غزة، ص. 6، 2012.

¹³ Bertrand Duc, **Le role de l'audit social pour favoriser la transmission d'entreprises**, université Ardenne, institut de Gestion, France, 2013.

¹⁴ ميلاد رجب اشميلة، دراسة إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية: دراسة استطلاعية للمراجعين الخارجيين، مجلة الجامعة الأسمرية الاسلامية، العدد 16، المجلد الثالث، 2014.

¹⁵ AGENCE PHARE , **L'expérience de l'évaluation d'impact social pratiques et représentations dans les structures d'utilité sociale**, France, 2017.