

האם ביצוע מעשה רמאות אלטרואיסטי במבדק פנימי גורם לשיפור מערכת הניהול הישימה

מאת: מנחם לוינגר

בתקן ISO 19011:2018 Guidelines for auditing management systems רשום בסעיף 4 – עקרונות המבדק רשום: המבדק מאופיין בהסתמכות על מספר עקרונות האמורים לסייע בפיתוח המבדק, ככלי יעיל ואמין לתמיכה במדיניות ובבקורות הניהול על ידי מתן מידע לארגון לשם שיפור ביצועיו, וזאת תוך הסתמכות על שבעת העקרונות הבאים: יושרה, הצגה הוגנת של הממצאים, טיפול מקצועי נאות, סודיות, עצמאות, גישה מבוססת ראיות וגישה מבוססת סיכונים.

הבעיה בדו"ח מבדק פנימי הינה שבמקרים מסוימים דו"ח המבדק הפנימי המוצג ע"י מנהל הגוף הארגוני הנבדק אינו משקף נכונה את מצב מערכת הניהול הישימה בגוף הארגוני הנבדק.

הדבר מתרחש כאשר מנהל הגוף הארגוני הנבדק "מרוויח" מהרמאות עקב אי הצגה של דו"ח המבדק הפנימי האמיתי בפני מנהלו הישיר. הדבר נובע מכך שמנהלו הישיר של מנהל הגוף הארגוני הנבדק "מחפש" אותו ומה שמעניין אותו הינו מספר אי התאמות לדרישות התקן ולא סוג וחשיבות כל אחד מאי ההתאמות (הפעלת גישה שבמרכזה לא שיפור מערכת הניהול הישימה אלא חיפוש אשמים בלבד).

ברגע שעורכי המבדקים הפנימיים מבינים שהנבדק "מרוויח" מהרמאות האלטרואיסטית הם יכולים לנקוט ב- 2 גישות:

א. גישה 1 מתן 2 דו"חות: דו"ח "אמיתי", רק למנהל הגוף הארגוני הנבדק, ודו"ח המציג מצב מושלם לשם הצגתו למנהלו הישיר של מנהל הגוף הארגוני הנבדק.

ב. גישה 2 מתן דו"ח "אמיתי" למנהל הגוף הארגוני הנבדק ללא התחשבות בדעה של מנהלו הישיר. גישה א' נוצרת כאשר מוסיפים את נושא הרמאות האלטרואיסטית ונוצר מצב של חיבור "חיובי" בין מנהלי ועובדי הגוף הארגוני הנבדק לבין צוות המבדק.

גישה ב' יוצרת מצב של אנטגוניזם בין מנהלי ועובדי הגוף הארגוני הנבדק לבין צוות המבדק דבר שגורם לביצוע מבדק פנימי תחת "מתח" בין צוות המבדק לנבדקים בגוף הארגוני. הדבר בעייתי במיוחד כאשר קיימת סבירות שאחד מאשי צוות הבדקים יכול להתרועע חברתית עם מנהל הגוף הארגוני הנבדק ונוספים אספקטים אישיים.

כאשר צוות מבצע את המבדק ולא בודק בודד ואיננו יודעים מה חושב חבר צוות אחר ואיזה פעילויות הוא ינקוט בתגובה לרמאות זו אנו לעיתים לא מיישמים את נושא הרמאות האלטרואיסטית.

השאלה שנשאלת הינה האם שיתוף פעולה בין הנבדק והבודק/ים מעודד מעשי רמאות ומה אפשר לעשות נגד זה?

תשובה הפשוטה הינה הגברת הפיקוח אולם הדבר אינו מעשי כמו פיקוח ע"י רגולטורים ממשלתיים למקרים של רמאות תאגידית לדוגמה שערוריית אנרון שהובילה את הקונגרס האמריקאי לחוקק את חוק סרבנס - אוקסלי, המחייב חברות להצהיר על הבקורות שהן מפעילות.

במקרה זה נדרש להפעיל שיקול דעת בעת ביצוע המבדק הפנימי שבסיסו הרעיוני הינו שתפקיד המבדק אינו לחפש אשמים אלא למצוא את נקודות העוצמה והחולשה של הגוף הארגוני הנבדק ולבצע פעילויות לשיפור מערכת הניהול המיושמת בגוף הארגוני הנבדק.