

تفعيل وظيفة التدقيق الاجتماعي في المؤسسة الجزائرية- حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف

Activating the social audit function in the Algerian enterprise - the case of the Cement and Derivatives Corporation in Chlef

شايب الدور سلمى¹، عبدالله قويدر الواحد²

¹ جامعة حسيبة بن بوعلي_الشلف (الجزائر)

² جامعة حسيبة بن بوعلي_الشلف (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2019/12/15 تاريخ القبول: 2022/12/25 تاريخ النشر: 2022/12/28

ملخص:

تستلزم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية عامة ومؤسسة الاسمنت ومشتقاته على وجه الخصوص الاضطلاع بمهام ومسؤوليات أكثر أهمية، وهذا باستخدامها لنظم تسييره ووسائل رقابية وتشخيصية أكثر تطورا وتعقيدا تعمل على تطوير ادائها الاجتماعي، ومن اهم النظم المعتمدة في ذلك نجد نظام التدقيق الاجتماعي الذي يمكن من خلاله تحسين أداء المورد البشري من خلال مختلف اساليبه ومؤشراته التي تميزه عن باقي النظم الاخرى وهذا لتحقيق الرضا التام بين العاملين، ومن أجل بلوغ هذا الهدف تطلب تفعيل وظيفة التدقيق الاجتماعي في هذه المؤسسات حتى تتمكن من تطوير اداء المورد البشري لهذه المؤسسات. كلمات مفتاحية: تدقيق اجتماعي؛ اداء المورد البشري؛ مؤشرات اجتماعية؛

Abstract:

The strategic management of human resources in Algerian institutions in general, and the Cement and Derivatives Corporation in particular, entails carrying out more important tasks and responsibilities. Through it, improving the performance of the human resource through its various methods and indicators that distinguish it from other systems, and this is to achieve complete satisfaction among the workers, and in order to achieve this goal, it required activating the social audit function in these institutions so that it can develop the performance of the human resource for these institutions.

Keywords: social audit; human resource performance; social indicators

¹ المؤلف المرسل: أسما شايب الدور سلمى¹، الإيميل: s.chaibeddour97@univ-chlef.dz

1. مقدمة:

1-1- توطئة: نجاح الإدارة الحديثة مرهون بتحقيق أهدافها من خلال معالجة الاختلالات والتغيرات التي تطرأ على الموارد البشرية، وأن الرقابة، والتقييم والتدقيق هي أدوات لمواجهة هذه الاختلالات والتغيرات التي قد تحدث لهذا المورد، ونظرا إلى ما حققه التدقيق في المجال المالي والمحاسبي من نتائج أثمرت الباحثين والمهنيين فقد عمدوا إدخال تقنياته في المجال الاجتماعي، هذا المجال الذي يتميز بتعقيد كبير بالنظر إلى أنه يعتمد على عوامل أكثر منها نوعية يصعب في بعض الحالات تحويلها إلى أرقام قياسية. ومن أجل تجاوز كل هذه الصعوبات يظهر التدقيق الاجتماعي بتقنيات منهجية صارمة ومتميزة حيث أصبح يتدخل من جهة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، ومن جهة أخرى في التوفيق بين الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية للفرد والمؤسسة أي بناء منهج استراتيجي متناسق. (Peretti, 2006, p. 26). لذا فإن مهنة التدقيق مطالبة بتوسيع خدماتها ومسؤولياتها لتشمل خدمة المجتمع بشكل عام، أو ما يسمى التدقيق الاجتماعي.

2-1- إشكالية الدراسة: إن استعمال التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية على مستوى مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف ECDE سيؤهلها لخوض المنافسة من خلال قياس مدى فعالية مهمة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة وكيف يتم تطبيق هذه الوظيفة لتحسين أداء موردها البشري. اين أصبحت مطالبة بتقديم المعلومات الملائمة حول اسهامها ودورها في خدمة المجتمع، مما أظهر الحاجة الى خدمات مهنة التدقيق لفحص الاداء الاجتماعي لعملائها الى جانب ادائها الاقتصادي، وتقديم التقارير الملائمة للجهات المعنية، فأصبحت ملزمة بالإعداد والافصاح عن دورها الاجتماعي ومسؤوليتها الاجتماعية، وبذلك أصبحت المؤسسة مطالبة باعتماد اساليب ومؤشرات التدقيق الاجتماعي ضمن أساليبها التسييرية..

3-1- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مفهوم التدقيق الاجتماعي، أركانه، أنواعه، أساليبه، ومنهجية إعداد، ومختلف المعايير والمقاييس المستخدمة في عملية إعداد التدقيقات الاجتماعية؛
- بيان أهمية وجود متطلبات، واجراءات تنفيذية مكتوبة للمراجعة الاجتماعية تشكل قواعد وأسس قانونية يستند اليها المراجع في تنفيذ، وانجاز المراجعة الاجتماعي؛
- إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية، استراتيجية وعلمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير الذي يتميز على وجه الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات؛
- تحديد متطلبات و إجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي.

4-1- أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية وحدثة موضوع التدقيق الاجتماعي بشكل عام، وكذلك ضرورة وإدراك وتطبيق التدقيق الاجتماعي من قبل مؤسسة الاسمنت، وتطويره لمسايرة التطورات واستجابة للمطالبات المستمرة من المجتمع بضرورة تحمل الشركات لمسؤولياتها الاجتماعية

تجاه المجتمع. بهدف تقديم التوصيات الكفيلة بتطوير هذا الإدراك وذلك التطبيق...، لذلك وأصدرت بيانا حول مراعاة المسائل الاجتماعية والبيئية، في مراجعة البيانات المالية، ومعرفة واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف.

1-5-منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمصادر المعلومات فيما يخص الجانب النظري وكذا للبيانات الواردة إلينا من مختلف المصادر على مستوى مؤسسة الإسمنت ومشتقاته بالشلف للبيانات الثانوية، والمتعلقة بالتعرف على واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي من التطرق لمختلف الاساليب والمراجع والمؤشرات المستخدمة في تحليل وتشخيص وتقييم الجانب الاجتماعي في المؤسسة.

2-الجانب النظري

1-2-مفهوم التدقيق الاجتماعي: اختلفت المسميات حول التدقيق الاجتماعي فأطلق عليه تدقيق الأفراد، تدقيق تسيير الموارد البشرية، المراجعة الاجتماعية، وفي بحثنا هذا سنستقر على مفهوم التدقيق الاجتماعي الذي يعد الأكثر استعمالا، اختلفت تسميات يرجعه البعض إلى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة لكن البعض الآخر يرجعه إلى المفاهيم والخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي مجالات التدقيق. والذي يعرف أنه " المسعى المنهجي الذي يكشف الحقائق ويرسم الاختلافات وهذا يسمح بتقييم عوامل الخطر وتقديم التوصيات التي من شأنها أ تعود بالنفع على السياسات الاجتماعية (محمد، 2016، صفحة 283). كما يعرف Pierre louait التدقيق الاجتماعي بمراقبة مراقبة التسيير الاجتماعي وهي أداة قيادة وتوظيف في أنظمة المعلومات والنشاطات (louait، 1994، صفحة 38). كما يمكن أن نعرف التدقيق الاجتماعي كامتجان مهني يعتمد على مراجع مناسبة تسمح بالتعبير عن رأي لمختلف الأشكال المتعلقة بالموارد البشرية وأهداف المؤسسة ووضع تعليمات تسمح بتحسين نوعية تسيير الموارد البشرية (Peretti, ressources humaines et gestion des personnes, 2002, p. 27). اما مفهوم التدقيق الاجتماعي فانه يبحث في مدى افصاح المؤسسات الاقتصادية عن اسهاماتها في تحسين الظروف البيئية للعاملين فيها، وعملائها والبيئة المحيطة بها، والمجتمع المحلي بشكل عام. فهو الفحص المنتظم للسياسات، والمساهمات الاجتماعية، والبيئية للمؤسسة بهدف التأكد من مدى وفائها وتحقيقها لمعاييرها الخاصة للأداء. وقياس مدى تقدمها، وتحقيقها لأهدافها المرسومة، والمساعدة في ايجاد مقاييس لنجاحها، ورفع مستوى اهدافها الاستراتيجية. من خلال تحقيق فهم أفضل لكيفية عمل المؤسسة وسعيها لتحقيق قيمها وأهداف جمهورها واحداث تغيير، وتحسين وتطوير في أعمالها(محمد و محمد محمود، 1992). وقد عرفه (Woelfel, John; , & James; , 1974, pp. 243-263) بأنها دراسة منظمة وتقييم للأداء الاجتماعي للمؤسسة الذي يمكن تمييزه عن الأداء الاقتصادي(فرج، 1998، صفحة 22). حسب CANDAU يعتبر التدقيق عملية مستمرة ودائمة لمعاينة الوضعيات داخل المؤسسات للكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف باستعمال منهجية وتشخيص عام للمؤسسة لتقديم التوصيات

لتصحيح الوضعيات المشخصة، كما يعرفه Jean-Marie Peretti على انه " 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 (Peretti, ressources humaines et gestion des personnes, 2002, p. 208).

مما سبق يمكن أن نعرف التدقيق الاجتماعي على انه تلك الوسيلة المنهجية الصارمة للتشخيص الاستراتيجي للوضع الاجتماعية للمؤسسات التي يتبعها شخص مستقل للكشف على نقاط القوة ونقاط الضعف في شكل اختلالات وانحرافات بالمقارنة مع مرجعيات أساسية لتحسين فاعلية اداء المؤسسات وقدرتها على التكيف مع التغيرات التي تحدث، بواسطة توصيات موضوعية مستمدة من معطيات حقيقة وصادقة . ومن خلال هذه التعاريف يمكننا استخراج مجموعة العناصر التي تعتبر كمؤشرات هامة بالنسبة للمنهجية الصارمة لعملية التدقيق الاجتماعي والمتمثلة في:

-**الطابع المهني للتدقيق الاجتماعي:** ينتج عن استعمال الخطوات والوسائل النابعة والفهم العميق لميدان التدقيق

-**مجال التدقيق الاجتماعي:** واسع حيث يتضمن جميع الآثار التي تتولد عن تحريك الموارد البشرية من طرف المنظمة بمعنى الطبيعة القانونية للعلاقة الموجودة بين المنظمة والفرد ليس لها حدود، ولهذا فالتدقيق الاجتماعيهم كل المشاركين .

-**استعمال المراجع المناسبة ضروري** حيث أن كل عنصر مستخلص يتحمل كل القيمة كما يقارن ربما مع مرجع مرجح (حالة مقارنة)، أو المرجع القانوني (استعمال المقدار القانوني يسمح بمراجعة بمواصفات قانونية)، أو المرجع التاريخي وهذا بمقارنة التطور في الزمن، أو المرجع القضائي (نقارن المعدل مع معطيات خارجية والمعدلات الوطنية والإقليمية، والمعدلات وفق مقاييس معينة)، أو المرجع السياسي (نقارن الرقم المستخلص مع أهداف المؤسسة)، فتكوين رأي هو أساسي ونوعية الرأي تعتمد على اختيار المؤسسة واختيار المرجع.

2-2-2-**مبادئ التدقيق الاجتماعي:** قام المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية، والأخلاقية لتنسيق المعلومات، والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي بوضع ستة مبادئ تشكل الأساس للتدقيق الاجتماعي هو (اللحيدان، أمجد ، و أحمد ، 2013 ، صفحة 13)(John، 2001، صفحة 17).

2-2-2-1- **النظرة الشمولية:** يجب ان تعكس المراجعة الاجتماعية وجهات نظر كل المعنيين، والمتأثرين بالمؤسسة. كما يجب ان يشمل التدقيق الاجتماعي قياس مدى تحسن الاداء من النواحي الاجتماعية، والبيئية، والثقافية، والمجتمع.

2-2-2-2 **القابلية للمقارنة:** ان توفر التدقيق الاجتماعي، وسائل تمكن من مقارنة أداء المؤسسة عبر السنوات، وبأداء المنشآت المماثلة، وبالأداء المعياري للصناعة.

2-2-3-1 **الانتظام:** يجب ان ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتا او لمرة واحدة.

2-2-4- الدورية: يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص او اكثر ممن ليس لهم مصلحة في تحريف النتائج (محايدين).

2-2-5- الافصاح: يجب ان تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة، ومعلنة لكل المعنيين في المؤسسة، والمجتمع بشكل عام.

ان التدقيق الاجتماعي يساعد المنشأة ويشجعها وباستمرار على الاشراف على أداؤها الاجتماعي وتحسينه باستمرار، وهناك ستة مبادئ تشكل الاساس للتدقيق الجيد:

2-2-6- المراجعة (فحص): يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص او اكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزيف النتائج (محايدين)

2-3- أهداف التدقيق الاجتماعي: هناك العديد من الأهداف التي يمكن تلخيصها (الرفاعي و خالد راغب ، 2012): مد المسيرين أثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بالتحليل، التقييم والتوصيات المتعلقة بنشاطات تسيير الموارد البشرية، كما يضمن لهم التحكم في العناصر الأساسية للمرونة والمتمثلة في (التكيف، التدريب، والتوقع) أو ما يسمى بالتأثيرات الثلاث للمرونة اللازمة للتأثير على العامل البشري داخل المؤسسة.

- يسمح لمؤلي المؤسسة ومقرضيها وجمهورها (عمالها عملائها وموظفيها والمجتمع) للحكم على إذا كانت المؤسسة قد حققت قيمة ما من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية التي قامت لتحقيقها.
- توفير المعلومات اللازمة عن المناخ الاجتماعي وعلاقات العمل داخل المؤسسة.
- يسمح للإدارة العامة للمؤسسة بفهم سلوكيات أفرادها وقياس أدائهم ومدى تأثيره على سياستها وإعطاء المؤسسة فكرة شاملة عن مستوى أدائها وانجازاتها من خلال تقرير منهجي عام وشامل مبني على معطيات صحيحة وواضحة مبنية على اثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها.
- إذا كانت هذه العملية نابعة من إرادة المسؤولين تكون نتائجها مضمونة نوعا ما، وتكون هناك متابعة دائمة لتنفيذ التوصيات والحلول المقدمة نظرا لتوفر الإرادة من أجل القضاء على الظواهر السلبية المشخصة وتحسين الظروف لرفع الأداء و الإنتاجية لدى الأفراد.
- الفحص النقدي للإحداث والظروف التي وقعت بسببها وقياسها فهو عمل تحليلي بحث، وهدفه في الأمد قصير يتمثل في إعطاء شهادة بصفة وسلامة القوائم والمعلومات التي تقدمها المؤسسة وإبداء رأي موضوعي حولها، وكأهداف طويلة ومتوسطة الأجل فهي تقديم الدعم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية 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 الاستراتيجية الشاملة للمؤسسة (Messier، 2000، صفحة 704).

- رفع 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.
- 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.
- يستعمل التدقيق كذلك في المفاوضات مع المتعاملين حيث بمجرد اطلاع المفاوض على تقارير التدقيق الاجتماعي بإمكانه أخذ نظرة عن الوضعية الاجتماعية للمؤسسة.

ويمكن تلخيص هذه الأهداف في الوظائف التالية:

- وظيفة الإعلام (متابعة المعطيات الاجتماعية - قياس نتائج السياسات الاجتماعية)؛
- وظيفة التشخيص (اكتشاف الاختلالات - تحديد أسبابه)؛
- وظيفة لتوقع (تنبيه المسؤولين بالاختلالات - توقع التطورات)؛
- وظيفة التسيير (تحسين التسيير الاجتماعي وتوجيه السلوكيات في اتجاه سياسات الموارد البشرية)؛
- وظيفة القيادة والتقرير (لوظيفة الموارد البشرية - للمديرية العامة - لمختلف مراكز المسؤولية).

4-2- مراحل عملية التدقيق الاجتماعي: يمكن استخلاص 05 مراحل

4-2-1- تحديد المهمة (Matory و Daniel ، 2002 ، صفحة 87): أمر بمهمة عنصر ابتدائي وضروري يحدد مواصفات المهمة في ثلاث نقاط: المحاور الرئيسية (أهداف) تركيبات على شكل أسئلة من خلالها يبحث المدقق عن أجوبة لها.

- يمكن للمهام أن تكون في مستويات عديدة:
- مراقبة نوعية المعلومة الخاصة بالعمال؛
- مراقبة تطبيق الإجراءات الداخلية أو الخارجية (تدقيق المطابقة)؛
- مراقبة فعالية تسيير الموارد البشرية (هل حققت الأهداف بأقل التكاليف)؛
- مراقبة تحقيق أهداف تسيير الموارد البشرية (تدقيق الفعالية)؛
- المراقبة الاستراتيجية التي تعتمد على الوجود وتنفيذ وتسيير استراتيجية الموارد البشرية (تدقيق الاستراتيجية).

إن نجاح التدقيق الاجتماعي يعني تعريف دقيق للمهمة الموضوعة من طرف المؤسسة والمدقق.

4-2-2- التشخيص الأولي: يجب على المدقق تحديد النقاط المعنية بالمراقبة وتحقيق برنامج تدقيق ملائم، وهذا بالتوزيع الجيد لوقته ومجهوداته وهذا يكافئ للتشخيص الأولي.

- إعداد برنامج عمل مفصل: هذا البرنامج يحدد الأشخاص الذين سيحاورهم والوسائل المستعملة وميزانية الوقت والترتيب الزمني.

2-4-3- أعمال المدقق(الاستفسار): وفقا للبرنامج المحدد، المدقق يحقق في الأعمال وحتى يتمكن من جمع المعلومات حول تقدم الأعمال يستعمل مجموعة من الأسئلة واستفسارات التدقيق، وشكل الاستفسار يعتمد على أهداف مهمة التدقيق.

2-4-4- تقديم تقرير التدقيق: يمكن استخلاص التقرير الذي يسمح بمتابعة رد فعل المسؤولين المعنيين أو تعميق التحقيقات. التقرير الشفوي الذي يسمح بالحصول على معلومات ووضع نصائح والتقرير النهائي يحتوي على خمس مراحل: تلخيص – تذكير بالمهمة – التذكير بالأعمال –آراء وإرشادات.

2-5-أساليب التدقيق الاجتماعي: من الأساليب التي يلجأ المدقق الاجتماعي أو فريق التدقيق في القيام بنشاطه ما يلي(Messier، 2000، صفحة 48):

2-5-1-أسلوب الفحص الحسابي والمستندي: الفحص الحسابي يستند أساسا على فحص السجلات والمستندات وكذلك القوائم التنظيمية للبيانات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية والتي ينبغي التأكد من صحتها من الناحية الحسابية أما الفحص المستندي فيعني التأكد من وجود مستند لكل عملية متعلقة بالنشاط الاجتماعي وأن المستند قانوني وصحيح.

2-5-2-أسلوب الفحص الفني والميداني:بالنظر لوجود جوانب ذات طابع فني متعلقة بالجوانب الاجتماعية يستعين المدقق عند قيامه بالتدقيق الاجتماعي بفحص أو دراسة فنية يقوم بها المختصون.

5-3-أسلوب الاستفسارات: يستخدمها المدقق عند مصادفته لبعض الأمور غير الواضحة، وبعض هذه الاستفسارات توجه إلى الإدارة، ويستخدم أسلوب الاستفسارات لتحديد آثار بعض الأنشطة مثال: الاستفسار الذي يوجه إلى العاملين لبيان مدى استفادتهم من نشاط اجتماعي ما.

2-6-متطلبات التدقيق الاجتماعي(اشميلة، 2014، صفحة 141): مهما اختلف الأسلوب المتبع في التدقيق الاجتماعي يجب توفر مجموعة العناصر التالية:

- ضرورة توفر مجموعة من الأنشطة الاجتماعية تقوم بها المؤسسة بهدف تحقيق الأداء الاجتماعي تجاه العاملين والعلاء والمجتمع ؛
- ضرورة توفر نظام للمحاسبة الاجتماعية يهدف أساسا إلى قياس وتوصيل البيانات الخاصة بالأنشطة الاجتماعية للمؤسسة لمختلف الأطراف؛
- ضرورة توفر معايير محددة لقياس الأداء الاجتماعي؛
- ضرورة وجود أفراد ذوي كفاءة عالية للقيام بعملية التدقيق الاجتماعي يتوافر لديهم الاستقلال والتأهيل والخبرة اللازمة؛

ضرورة وجود اهتمام من قبل الأطراف ذات العلاقة بالأداء الاجتماعي.

2-7-معايير التدقيق الاجتماعي: لا بد لمهنة المراجعة الاجتماعية ان تنفذ من خلال معايير محددة متفق عليها وهي لا تختلف الا في التفاصيل عن معايير انجاز مهمة المراجعة المالية على النحو الاتي:

2-7-1-المجموعة الاولى: معايير المراجعة العامة (الشخصية)، وتشمل المعايير التالية:

- معيار التأهيل العلمي والعملية: يجب أن يكون المراجع مؤهلاً لإنجاز المراجعة الاجتماعية، بالإضافة إلى إمكانية المراجع الاستعانة بخبير في الأمور الاجتماعية للعمل إذا لزم الأمر (اللحيدان، أمجد، و أحمد، 2013، صفحة 14).

معيار الحياد أو الاستقلالية: يفترض أن يكون المراجع محايداً بين الإدارة من جهة والملاك والعاملين والمستهلكين والمجتمع من ناحية أخرى.

- معيار بذل العناية المهنية اللازمة: ويتمثل هذا المعيار في التحديد السليم لموقف المدقق تجاه الظواهر الاجتماعية وبذل العناية الكاملة أثناء عملية التدقيق.

2-7-2- معايير العمل الميداني: وتتمثل في الآتي:

- معيار التخطيط لمهمة المراجعة: من المهم شمول التخطيط على قيام المراجع برسم خطة للمراجعة وتضمينها جزءاً مخصص لفحص النواحي الاجتماعية للعمل، ومسك الملفات الخاصة بالمراجعة الاجتماعية، وأن يعتبر من ضمن عناصر ضبط جودة عملية المراجعة قيام المراجع بفحص الأداء الاجتماعي لعمله وأن لا يرتكب المراجع أي مخالفة مهنية للاشتراطات والالتزامات الاجتماعية.

- معيار فحص نظام الرقابة الداخلية: يشمل فحص المدقق فهم نظام الرقابة الداخلية مدى عنايتها بالتدقيق الاجتماعي، ومدى قيام المدقق الداخلي بمهمة فحص نظام الرقابة الداخلية وشمولها للمساهمات الاجتماعية للعمل، وضرورة تدريب المدقق المالي واكسابه المهارات اللازمة لممارسة التدقيق الاجتماعي.

- معيار أدلة الإثبات: جمع وسائل الإثبات المناسبة والكافية لتصبح أساساً للرأي الذي سيبدیه المراجع حول النشاط الاجتماعي للمنشأة وستكون وسائل الإثبات كثيرة لكثرة الجهات التي يمكن الحصول منها على وسائل إثبات مادية، مثل المساهمين والمستهلكين والجمهور والملاك والمجتمع بصفة عامة وكثرة إجراءات المراجعة التي يمكن تطبيقها وسيشمل ذلك المصادقات والتأييدات والفحوص الجوهرية والتحليلية إلى جانب فحوص الالتزام التي تشمل التزام الموظفين بالمهام الاجتماعية والتزام المراجع بفحصها.

2-7-3- المعايير المتعلقة بالتقرير والإفصاح: فالمدقق ملزم بتقديم تقرير عن فحصه للنشاط الاجتماعي للعمل، ويجب أن يقدم لكل المهتمين مثل المساهمين والعاملين والعملاء والمجتمع. أن المراجعة الاجتماعية مسؤولية إضافية على عاتق المدقق، هدفها التأكد من أن المؤسسات التي يقوم بتدقيق حساباتها لديها الخطط اللازمة لحماية البيئة والمحافظة عليها ومنعها من التلوث، وحماية حقوق موظفيها، وعملائها، والمجتمع بشكل عام، وذلك بدراسة أنظمة المؤسسة والتأكد من فعاليتها في الأمور التالية (John, 2001):

- التأكد من وجود أنظمة للسلامة في المصانع تتمشى مع تعليمات القوانين المنظمة لذلك؛

- التأكد من أنظمة تخزين المواد الخام خصوصاً تلك التي لها تأثير على البيئة؛

- التأكد من أنظمة الصرف الصحي؛
 - التأكد من أنظمة، وطرق التخلص من العادم والنفائات؛
 - التأكد من أنظمة الاطفاء، ومكافحة الحريق؛
 - المخالفات التي ارتكبتها الشركة كمخالفتها لقانون الشركات، او للتشريعات القانونية فيما يتعلق بالنواحي الاجتماعية، والبيئية او لنظام الشركة، وما اذا كانت لا تزال قائمة؛
 - اطلاعه على اية أمور ذات اثر سلبي على اوضاع الشركة المالية، اطلع عليها اثناء ممارسة مهنته؛
 - المحافظة على اسرار الشركة، وعدم المضاربة بأسهمها مباشرة او بطريقة غير مباشرة؛
 - عدم المصادقة على حسابات شركة غير مطابقة للواقع ؛
 - تعويض المتضررين من افعال المراجع سواء من المساهمين، العملاء، الغير حسن النية؛
 - عدم مخالفة المراجع للقوانين، مثل قانون الضريبة والزكاة، وان لا يجزم بأمر مناف للحقيقة أو يؤله تأويلا غير صحيح؛
 - تقديم اسماء عملائه لضريبة الدخل؛
 - اذا كانت هنالك امور تحول دون استمرار الشركة خلال سنة من نهاية سنتها المالية؛
 - فحص برامج تدريب، وبعثات الموظفين وأبنائهم؛
 - وجوه انفاق مخصصات البحث العلمي من الارباح السنوية للمؤسسة؛
 - برامج، ومشاريع صحية، واسكان، وطرق لصالح العاملين، وأبناء المنطقة.
- 8-2-مقاييس التدقيق الاجتماعي:** حسب رأي الباحثين في التدقيق الاجتماعي فهناك أربع تقنيات تستعمل في إجراء عملية التدقيق الاجتماعي وهي النسب الاجتماعية، لوحات المفاتيح، التحقيقات الخاصة بالمناخ، والملفات المكونة حول المشاكل الخاصة.
- 8-2-1- النسب الاجتماعية:** هي علاقة بين مؤشرين خاصين بتسيير الموارد البشرية، مختارة بشكل جيد تسمح بتحليل الهياكل، الوظائف، أداءاتوانطلاقا من مقاربات عديدة، ويمكن تحقيق نسب عديدة، إذا هي وسيلة لاستنتاج القراءة واستخلاص العناصر الاستراتيجية.
- مقاييس النشاط:** فمثلا الإنتاجية الكلية، حسب الوظيفة الفرقة أو بالعامل...
- عناصر الميزانية:** مثلا كتلة الأجور المتاحة، الكلية، حسب الشرائح، توزيعات المنح، الزيادة في الأجور، مساهمات العمل المؤقت، التغيير في عدد العمال، التكاليف باليوم لكل عامل، النشاط بالتغيب.
- التحليل المرتبطة بالهيكل:** توزيع عدد العمال، هرم الأعمار، الحركات (دخول-خروج-تحرك داخلي) وكذلك التصرفات (استقرار الأفراد، الحضور في العمل، مستوى القدرات، التكوين، المناخ الاجتماعي).
- 8-2-2-لوحة القيادة:** هي مجموعة مؤشرات التي تسمح للمؤسسة ومختلف مصالحها بتعيين تطور معطياتها الاجتماعية حيث تسمح بوضعها في قيم إحصائية، نسب، خطوط ميزانية أو حالات نوعية. قراءة المؤشرات تعتمد على العديد من الأشكال التي تكون موضوعة، ومن الأحسن أن تكون واضحة

وموجهة على كامل اللوحات، التصاميم أو مخططات النمو، ويمكن ترتيب المؤشرات حسب الموضوع(عدون و عبد الله ، 2012، صفحة 187):

2-8-3- التحقيقات الخاصة بالمناخ: مفهوم المناخ الاجتماعي مهم، فهو يعبر عن الحالة التي من خلالها يعيش العمال داخل المنظمة التي يعملون بها، فهو يترجم الواقع الذي يحس به والذي يتضمنه ويصف المعنى ودرجة الطاقات التي تدور في المؤسسة. المناخ هو نتيجة التحصيلات الفردية انطلاقاً من معيشتة المهنية، إذا كان سيء، فهو مؤشر على سوء الإنتاجية ومشاكل قدرات، وإذا كان أحسن فهو مصدر المسؤولية الجماعية. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن المناخ الاجتماعي الجيد يعتمد على بعض المتغيرات: الاهتمام بالرجال داخل المنظمة، معلومات واضحة، تجانس في الاستراتيجيات وفي الوظائف، المرونة في القرارات، حرية التغيير وإمكانيات الدخول(قويدرالواحد، 2007، صفحة 113). لتحليل المناخ يمكن التحدث مع العمال، التبادل المباشر أو بالتحقيق في الرأي وهو وسيلة لكشف المشاكل بعض الأعراض تبين أن المناخ غير مناسب مثلاً حالة الأشخاص في المناصب الحساسة، اختصار فوق الحد، فقدان احترام الغير البسط في سطحيات المعاملات، الغياب في الحفلات التكرمية، الضغوط اليومية المبالغة في اللوائح وتراكم القيود. المناخ يمكن أن يكون مقيماً انطلاقاً من مؤشرات تقنية مثل الإنتاجية، دوران العمال، الغياب، الحوادث، عدد وتأثير المشاكل المعلنة.

2-8-4- الملفات المكونة حول المشاكل الخاصة: كل مرة لما نريد معالجة مشكل بعمق من الأفضل جمع المعلومة الضرورية في ملف خاص ونصنفها حسب الأهداف التي تقدمها ويمكن أن نقوم في أي وقت بتحليل المحتوى وهذا ما قام به H.SAVALL في مقارنة التكاليف الخفية وهو ينتهي إلى المؤشرات الاقتصادية والمحاسبة لعدم التشغيل (إنتاجية ضعيفة، نوعية رديئة، غياب، حوادث عمل، دوران المناصب(قويدرالواحد، 2007، صفحة 114)، ويبين مرة التكاليف مرتفعة، ولكن غالباً غير مقاسة بصفة جيدة (مضمون مخفي)، ودرس هذه التكاليف ضمن تحقيقاته، واستخلص أنه يمكن خفضها عن طريق الأحكام التنظيمية والاستثمارات الاجتماعية، تكيف الأعمال والمسؤوليات للعاملين، التسيير عن طريق الأهداف، لوحة القيادة للمراقبة، قوة عمل للمؤسسة تعيد الاعتبار للمعلومات التي تحضر التشخيص.

3-الجانب التطبيقي

تمهيد : من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوقوف على أهمية التدقيق الاجتماعي وتفعيل دورها في تحسين الأداء الاجتماعي، وجب علينا القيام بدراسة ميدانية لإحدى المؤسسات الاقتصادية، ولقد وقع الاختيار على مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف ECDE لتطبيق منهج وأهداف الدراسة للوصول إلى نتائج وتوصيات تفيد البحث. وتعتبر مؤسسة ECDE من بين المؤسسات الرائدة فيما يخص مجابهة التحولات الاقتصادية والقانونية بفضل اعتمادها على أنماط جديدة في تسيير مواردها البشرية بصفة خاصة، سعياً منا بمحاولة لتفعيل أداء وظيفة التدقيق الاجتماعي في المؤسسة باعتبارها أداة توفر المعلومات اللازمة عن الأداء الاجتماعي للمؤسسة.

3-1- التعريف بمؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف-ECDE: لقد مرت مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف بعدة مراحل حتى اكتسبت الصفة التي هي عليها الآن، وكانت فكرة إنشاء المؤسسة تعود إلى سنة 1967، لكن هذه الفكرة لم تتجسد إلا في سنة 1975 حيث أسندت مهام الانجاز آنذاك إلى مؤسسات يابانية هي (كوازي، هيفي، أندونزي). حيث بدأ المشروع على مستوى خطين: الخط الأول في سنة 1978، لكن جرى انقطاع سنة 1980 بسبب زلزال 10 أكتوبر 1980 الذي ضرب منطقة الشلف، ثم استأنفت الأعمال به سنة 1981 مع الخط الثاني، تحت اسم المؤسسة الوطنية لمواد البناء SNMC، ثم تم تغيير التسمية إلى المؤسسة العمومية للاسمنت ومشتقاته ECDE اثر إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية لمواد البناء SNMC بمقتضى المرسوم الوزاري رقم 82-325 الصادر بتاريخ 30-10-1982. وفي سنة 1989 أصبحت المؤسسة مستقلة وعمومية ذات طابع صناعي وتجاري EPIC ونشاطها الأساسي هو إنتاج وتصنيع الاسمنت من نوع 350 – EPA وهدفها الأساسي هو استغلال وتسيير النشاطات الصناعية المتعلقة بإنتاج ما يلي: اسمنت عادي، اسمنت خاص، الجير المائي، وكذا مشتقات الاسمنت، وقد تم مؤخرا تطوير مادة الاسمنت من نوعية (بورتولند) التي تحمل عبارة 45cpj لتصبح أحسن المنتجات على المستوى الوطني وتحولت إلى مؤسسة عمومية اقتصادية ECDE بموجب عقد موثق بتاريخ 09/10/1989 برأسمال تأسيسي يقدر بـ 80.000.000 دج وذلك بمساهمة (صندوق المساهمة للكيمياء والبتروكيمياء والصيدلة بـ 40%؛ صندوق المساهمة للمناجم والمحروقات والمياه بـ 30%؛ - صندوق المساهمة للبناء بـ 30%). وبعد حل هذه الصناديق تم تعويضها بالشركات القابضة تحولت الملكية المالية والبشرية للشركة العمومية للبناء ومواد البناء، وأصبحت المؤسسة شركة مساهمة برأسمال اجتماعي يبلغ 6.241.000.000 دج ومنذ جوان 2010 أصبحت فرع للمجمع الصناعي للإسمنت الجزائر GICA.

3-3- معايير التدقيق الاجتماعي في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف: تستعمل المؤسسة مجموعة من المعايير الكمية في عمليات مراقبة وتدقيق أنشطتها الاجتماعية والتي يمكن تلخيصها في المجموعات التالية.

3-3-1- المعايير البنوية

حساب معدل التاثير: ويمكن حساب هذه النسبة وفق العلاقة التالية
 معدل التاثير = عدد الإطارات والتقنيين / عدد العمال الكلي
 وهي نسبة مقبولة مقارنة بطبيعة نشاط مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف والتي تحتاج إلى اليد العاملة البسيطة.

حساب معدل المنتجين المباشرين: ويحسب وفق العلاقة التالية
 معدل المنتجين المباشرين = عدد المنتجين / عدد العمال الكلي
 وهي نسبة تؤكد الطبيعة الإنتاجية لمؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف على اعتبار أن أكثر من نصف عمال يعملون بالمصنع واغلب هذه النسبة من أعوان التحكم والتنفيذ.

3-3-2- معايير الاختيار: وتتعلق هذه المعايير بالمعايير التي تعتمد عليها مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف في عمليات التوظيف والحصول على جودة العمالة ومن هذه المعايير ما يلي.

حساب معدل الاختيار: وذلك حسب العلاقة التالية

معدل الاختيار = عدد المترشحين الذين اجتازوا الامتحان / عدد المترشحين الكلي

معايير التكوين: ويمكن أن نحدد الآتي

معيار أتعاب التكوين: ويحسب وفق العلاقة التالية

أتعاب التكوين = تكلفة التكوين / عدد المكونين

حساب نسبة المشاركة في التكوين :

نسبة المشاركة في التكوين = عدد المشاركين / عدد المسجلين

3-3-3- المعايير الاقتصادية والمالية : وتعتبر من المعايير المهمة في تقييم أداء المورد البشري وتأثيره على باقي الجوانب الأخرى في المؤسسة ومن بين المعايير التي تعتمد عليها مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف نذكر:

معيار الإنتاجية: ويحسب وفق العلاقة التالية

رقم الأعمال / عدد العمال

معيار النفقات للموارد البشرية: ويحسب وفق العلاقة التالية

الكتلة الأجرية / رقم الأعمال

3-3-4- معايير قياس المناخ: نظرا لأهمية المناخ وتأثيره على أداء مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف

تعتمد هذه الأخيرة على وضع بعض المعايير الكمية لقياس حالة المناخ في المؤسسة ومنها

معيار الاستقالة: ويحسب وفق العلاقة التالية

معيار الاستقالة = عدد الاستقالات / عدد تاركي العمل

معيار الثبات: ويحسب وفق العلاقة التالية

نسبة الثبات = عدد الحاضرين في نهاية كل ثلاثي / عدد المشغلين في الثلاثي التالي

نسبة الثبات للثلاثي الأول من:

عدد الحاضرين في 1-12-31 / عدد المشغلين في الثلاثي ن

نسبة الثبات للثلاثي الثاني:

عدد الحاضرين في 03-31-ن / عدد المشغلين في الثلاثي الثاني ن

نسبة الثبات للثلاثي الثالث :

عدد الحاضرين في 06-30-ن / عدد المشغلين في الثلاثي الثالث

نسبة الثبات للثلاثي الرابع: عدد الحاضرين في 09-30-ن / عدد المشغلين في الثلاثي الرابع

حساب معدل الغياب:

معدل الغياب = عدد ساعات الغياب / عدد ساعات العمل

قياس نسبة الخطر:

نسبة الخطر = عدد الغيابات / عدد العمال

3-4-تقييم وظيفة التدقيق الاجتماعي في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف: من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف، أمكننا تسجيل بعض النقاط والتي على ضوئها تم اقتراح بعض الإجراءات على المؤسسة حتى تتمكن من تفعيل وظيفة التدقيق الاجتماعي.

الجدول رقم(1): أهم مؤشرات التدقيق الاجتماعي في مؤسسة الاسمنت الشلف

المؤشرات الاقتصادية والمالية (قياس المساهمة الاقتصادية للعمال)	مؤشرات الإنتاجية	رقم الأعمال/عدد العمال
		القيمة المضافة/عدد العمال
		القيمة المضافة/الكتلة الاجرية
		الانتاج/عدد العمال
	نسب النفقات في الموارد البشرية	مصاريف العمال/عدد العمال
		الكتلة الاجرية/رقم الأعمال
المؤشرات المالية	القيمة البشرية الاقتصادية المضافة (HEVA)= القيمة الاقتصادية المضافة (EVA)/عدد العمال	
	القيمة لرأس المال البشرية المضافة (HCVA) ربحية رأس المال البشري=رقم الأعمال-(التكاليف-المكافآت)/عدد العمال(ربحية العامل	
	العائد على رأس المال البشري المستثمر (HCROI) =رقم الأعمال-(التكاليف-المكافآت)/المكافآت	
	القيمة السوقية لرأس المال البشري=القيمة السوقية المضافة (MVA) // عدد العمال	
المؤشرات الهيكلية	معدل التأطير=الإطارات والتقنيين/ عدد العمال	
	معدل الإنتاجية المباشرة=عدد العمال المنتجين/ عدد العمال	
مؤشرات وظيفة التوظيف(فترة التوظيف وهي الفترة الممتدة من تقديم الطلب من طرف المصالح حتى تاريخ التحاق المترشح)	الانتقاء=عدد المترشحين المقبولين/ عدد المترشحين الممتحنين	
	جودة التوظيف=عدد المترشحين الباقية على مدة سنة/ عدد التوظيفات في الفترة	
	التكلفة المتوسطة للتوظيف=التكلفة الإجمالية للتوظيف خلال الفترة/ عدد التوظيفات خلال الفترة	
مؤشرات التكوين	جهود التكوين= القيمة المخصصة للتكوين/الكتلة الاجرية	

نسبة العمال المكونين أو معدل المشاركة في التكوين = عدد العمال المكونين / عدد العمال = عدد المشاركين في التكوين / عدد المسجلين (حسب السن الجنس الاقدمية مجالات التكوين)	الموازنة المحققة/الموازنة المتوقعة معدل تغطية المناصب أو الكفاءات الاستراتيجية = عدد الأجراء ذات الخلفية الكفاءات الاستراتيجية/عدد الأجراء المساهمون الفعليون للكفاءات الاستراتيجية	
مؤشرات المكافآت المتوسطة = الكتلة الاجرية السنوية / عدد العمال السنوي المتوسط نسبة تطور نمو المكافآت = /السنوية لنمو المؤسسة/مختلف القطاعات الأخرى نسبة نمو القدرة الشرائية = معدل الأجور / معدل الأسعار نسبة هيكلية الأجور = الأجر المتوسط للأصناف الأكثر دخلا / الأجر المتوسط للأصناف الأقل دخلا		
نسبة الترقية = عدد الترقيات السنوية / عدد العمال نسبة الترقية = عدد الترقيات السنوية / عدد العمال زيادة جماعية (عامية أو قطاعية) زيادات فردية / من الكتلة الاجرية • زيادة من دون التغيير في تأهيل أو طبيعة العمل • زيادة مرتبطة بالاقدمية • زيادة مرتبطة بتغيير التأهيل		
اثر التحويل (الإجراء) = اثر الزيادة في السنة ن-1 على التطور في الكتلة للسنة ن اثر العمالة = تطور الكتلة الاجرية الناتج عن التغير العمالة خلال الفترات المدروسة اثر الهيكل = تطور الكتلة الاجرية الناتج عن التغير في توزيع اثر الهيكل العمالة بين مختلف الأقسام خلال الفترة المدروسة اثر نوريا = تطور الكتلة الاجرية الناتج عن حركة الدخول والخروج للعمالة خلال الفترة المدروسة	مؤشرات خدمات مؤشرات خدمات مؤشرات خدمات	مؤشرات المكافآت
معدل الأخطاء بالأجور عدد الأخطاء في إعداد الأجور / عدد كشوفات الأجور المحررة		
عدد أيام التأخير الشهرية المتوسطة التكاليف المتوسطة لكشوف الأجور = تكلفة مصالح الأجور / عدد كشوفات		

الأجور المحررة		
دوران العمل=عدد المغادرات خلال السنة/ عدد العمال المتوسط	مؤشرات المناخ	
معدل الاستقالات= عدد الاستقالات/ عدد المغادرات		
قياس الثبات=عدد الحاضرين خلال الشهر/ عدد الموظفين خلال الشهر		
حساب الاقدمية		
الغياب=عدد ساعات الغياب خلال الفترة/ عدد ساعات النظرية خلال الفترة = عدد ساعات الغياب/ عدد العمال المسجلين * عدد ساعات النظرية = عدد ساعات الغياب- الغيابات الطويلة الأجل/ مختلف الغيابات الأخرى		
الفترة الإجمالية للغيابات/ عدد العمال	قياس الخطورة	
الفترة المتوسطة= العدد الإجمالي لساعات الغياب/ عدد الغيابات		
عدد الغيابات/ عدد العمال		
عدد المتغيبين/ عدد العمال		
التردد= عدد المظاهرات أو المنازعات المفتوحة	الصراعات	
التوسع= عدد المشاركين في الحركة		
الكثافة= عدد الساعات أو الأيام الضائعة		
معدل النزاعات= عدد الساعات أو الأيام الضائعة نتيجة الإضراب/ عدد عمال الإدارات المعنية بالنزاعات	الإضراب	
معدل التركيز= عدد المضربين/ عدد العمال خلال الفترة		
كثافة النزاعات= عدد الساعات أو الأيام الضائعة/ عدد المضربين		
مضاعفات حوادث الإنتاج (الأخطاء....	مؤشرات أخرى للنزاع	
التزايد في نزاعات العمال		
رضا العمال (عدد الاستقصاءات السنوية		
التزام الأفراد (استقصاءات على الالتزام التنظيمي		
الرصف الاستراتيجي (استقصاء تحول معرفة واندماج الأفراد في رؤية والتوجهات الاستراتيجية للمؤسسة)		

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على تقارير النشاط لمؤسسة الاسمنت ومشتقاته لسنة 2020

4-النتائج

نستنتج مما سبق أن التدقيق الاجتماعي يلعب دورا هاما في تنمية وتطوير أداء المؤسسة و يمكن أن يشكل بديلا شاملا في عمليات القياس، التحكم والتنبؤ بما أنه يضع منهج علمي وعملي واستراتيجي متكامل 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 و المرجعيات الصادقة، للوصول إلى تخفيض المخاطر المحيطة بالمؤسسة والتكاليف الغير مجدية وتدعيم

نقاط القوة وانهاز الفرص المتاحة لها انطلاقا من التوصيات المبنية على حقائق مستمدة من واقع المنظمة

نلاحظ انه هناك عدم الاتفاق على مفهوم موحد للتدقيق الاجتماعي، فهناك من ينظر إليه من زاوية إدارة الموارد البشرية فقط، ومنهم من يتوسع في ذلك ليخص نطاق تدخله. إلا أنهم يعتبرون التدقيق الاجتماعي كامتحن مهني يعتمد على مراجع مناسبة تسمح بالتعبير عن رأي لمختلف أشكال التسيير المتعلقة بالموارد البشرية والتي تسمح بتحسين نوعية تسيير الموارد البشرية، يقوم على المبادئ التالية (النظرة الشمولية، القابلية للمقارنة، الانتظام، الدورية، الإفصاح).

- تم تحديد مراحل التدقيق الاجتماعي في: تحديد المهمة- التشخيص الأولي- إعداد برنامج عمل- وإعداد تقرير التدقيق). وهذا بإتباع أسلوب الفحص الفني والميداني، أو أسلوب الاستفسارات، أو أسلوب الفحص الحسابي والمستندي.

- حتى يؤدي المدقق الاجتماعي مهمته بالشكل اللازم لابد من تخصيص فرع أو مصلحة خاصة بالتدقيق الاجتماعي لها السلطة والاستقلالية التامة في القيام بمهامها، وصولا إلى تحديد الآليات والمعايير المستخدمة في ذلك.

- بإمكان مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف تفعيل وظيفة التدقيق الاجتماعي، وهذا نظرا لاحتوائها على قاعدة بيانات متنوعة فيما يتعلق بالموارد البشري والجانب الاجتماعي.

- عدم استغلال مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف لهذه القاعدة، ولمختلف الإجراءات التنظيمية الموجودة بالمؤسسة في استخلاص معايير كافية يتم من خلالها قياس وتقييم وفحص ومراقبة أدائها الاجتماعي.

- عدم تخصيص مصلحة أو فرع خاص بوظيفة التدقيق الاجتماعي مكلف بوضع وتنفيذ عملية التدقيق. - اعتماد مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف على المعايير الكمية في بعض عمليات التدقيق التي تقوم بها المؤسسة دون اللجوء للمعايير الكيفية.

- قيام مديرية الموارد البشرية بأنشطة التدقيق الاجتماعي يحول دون استقلالية وموضوعية وظيفة التدقيق الاجتماعي.

- عدم وجود نظام للمحاسبة الاجتماعية في مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف، والذي تعد مخرجاته سواء كانت، مؤشرات أو مقاييس أو معايير مرجعية أو قوائم اجتماعية كقاعدة بيانات للمدقق الاجتماعي في القيام بمهمة التدقيق..

5- التوصيات الاقتراحات: وعليه نوصي بناء على نتائج البحث بما يلي :

- على المؤسسات خلق مصلحة أو فرع خاص بالتدقيق الاجتماعي، له الاستقلالية الكاملة في القيام بمهامه.

- وضع منهجية واضحة وصارمة، يتم من خلالها تحديد مراحل عملية التدقيق الاجتماعي، تبدأ بتحديد مهمة التدقيق، فالتشخيص الأولي، فوضع برنامج عمل، فتنفيذ الأعمال مع إعداد تقرير التدقيق وتقديمه للمهتمين.
- توسيع مجالات التدقيق الاجتماعي ليشمل كل الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية.
- التنوع في معايير التدقيق الاجتماعي، سواء كانت شخصية أو موضوعية نظرية أو عملية داخلية أو خارجية.
- اعتماد مقاييس أو معايير كمية كالنسب الاجتماعية أو جداول القيادة، أو كيفية كالملفات المكونة حول المشاكل الخاصة أو التحقيقات الخاصة بالمناخ.
- ضرورة ان يتضمن التقرير السنوي لمراجع الحسابات تقييمه لمدى تعبير القوائم المالية لعميله عن الاداء الاجتماعي له.
- ضرورة تدعيم النصوص القانونية التي تلزم جهات عديدة وبضمنها مدقق الحسابات لفحص المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ومدى وفائها بها.
- على مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف إعطاء الأهمية اللازمة للمورد البشري، وذلك بالاهتمام به وبجانبه الاجتماعي، وهذا من خلال تكثيف أنشطتها ومساهماتها الاجتماعية.
- ضرورة إتباع مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف لأساليب التدقيق الاجتماعي المعروفة، كأسلوب الفحص الحسابي والمستندي أو أسلوب الاستفسارات وأسلوب الفحص الفني والميداني.
- ضرورة أن تتبنى مؤسسة ECDE سياسات ومناهج تضمن التعامل مع معطيات عملية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية، استراتيجية وعلمية من أجل مواجهة التغيرات السريعة التي تحدث في بيئة الأعمال.

المراجع:

- الكتب

- 1-الشرع ، مجيد جاسم (2002)، المراجعة عن المسؤولية الاجتماعية في المصارف الإسلامية، دار وائل للنشر عمان.
- 2- محمد، توفيق محمد، عبد المجيد، محمد محمود، (1992)، المشكلات المعاصرة في المراجعة، التأصيل العلمي والممارسة العملية " مكتبة الشباب، القاهرة.
- 3- ناصر دادي عدون، عبد الله قويدر الواحد(2012)، مراقبة التسيير والأداء في المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية، الجزائر.

الاطاريح والمذكرات

- 4- عبد الله قويدر الواحد، (2007)، دور مراقبة التسيير في تحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر،

المقالات

- 5- إبراهيم اللحيان، أمجد الشرفاء، احمد كلبونه، (2013)، واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية"، مقالة، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية.
- 6- الجهماني، يوسف فرج، (1998)، المراجعة الاجتماعية والبيئية ي الاردن، دراسة ميدانية لآراء عينة من المراجعين القانونيين، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة، المجلد 2 العدد الثاني.
- 8-ميلاد رجب اشميلة، (2014)، إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية ، المجلة الجامعة، العدد السادس عشر، المجلد الثالث ، العدد2.
- 9- خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب،(2012)، قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد2، العدد: 27، القدس، فلسطين.

- الكتب الاجنبية

- 9-Autona, Jean Pierre (1993), *Audit social et conformité*, Dalloz, Paris.
- 10-Bernard Matory, Daniel Crozet,(2002) *pilotage social et performance*, 5édition Dunod, Paris,.
- 11- Jean Marie Peretti, (2006) *ressources humaines et gestion des personnes*, 4 édition, libraire Vuibert, Paris,
- 12-Messier, W. F,JR,(, 2000) *auditing and assurance service- system approach*, second edition, MC Graw-Hill ,New York,
- 13-Pearce. John, (2001)." Social 1 Audit and Accounting". Community Business Scotland (CBS) Network>
- 14-Pierre louait, (, 1994) *gestion des ressources humaines*, 2 édition, Eyrolles, Paris.
- 15- Steven Toms, (2002), "Firm Resources, Quality Signals and Environmental Reputation: Some United Kingdom Evidence", *British Accounting Review*, Vol. 34, N 3
- المواقع الإلكترونية
- 16-Woelfel, Joseph; Woelfel , John; Gillham, James; McPhail, Thomas (1974). "Political Radicalization as a Communication Process." *Communication Research* 1(3): 243-263. <http://hdl.handle.net/2027.42/67215>