

٢٣	تمهيد .....
٢٥	المبحث الأول : التأصيل العلمي للتدقيق ..
٢٥	١-١) المطلب الأول: التطور التاريخي للتدقيق ..
٢٦	١-١-١) المرحلة الأولى : من العصر القديم حتى سنة ١٥٠٠ ميلادية ..
٢٦	١-١-٢) المرحلة الثانية : من ١٥٠٠ - ١٨٥٠ ..
٢٧	١-١-٣) المرحلة الثالثة : من ١٨٥٠ - ١٩٠٥ ..
٢٧	١-١-٤) المرحلة الرابعة : من ١٩٠٥ - إلى يومنا هذا ..
٢٨	١-٢) المطلب الثاني: مفهوم التدقيق ..
٣٠	١-٣) المطلب الثالث : علاقة المحاسبة بالتدقيق ..
٣٢	١-٤) المطلب الرابع : أهمية وأهداف التدقيق ..
٣٢	١-٤-١) أهمية التدقيق ..
٣٣	١-٤-٢) أهداف التدقيق ..
٣٥	١-٥) المطلب الخامس : أنواع التدقيق ..
٣٦	١-٥-١) من حيث نطاق عملية التدقيق ..
٣٧	١-٥-٢) من حيث درجة الالتزام بعملية التدقيق ..

## الفهرس

الصفحة	الموضوع
١٧	فهرس الجداول.....
١٩	فهرس الاشكال.....
٢١	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والنظري للتدقيق

٣٨	..... من حيث الوقت الذي تتم فيه عملية التدقيق... (٣-١-٥)
٣٩	..... من حيث درجة شموله ومدى مسؤولية في التنفيذ... (٤-١-٥)
٤٠	..... من حيث القائم بعملية التدقيق... (٥-١-٥)
٤١	..... التمييز بين التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي... (٦-١-٥)
٤٥	(١) البحث الثاني : تنظيم مهنة التدقيق على المستوى الدولي.....
٤٥	(١-٢) (المطلب الأول : المنظمات المهنية التي تؤثر على مهنة التدقيق... ..)
٤٦	(١-١-٢) مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) .. ..
٤٦	(٢-١-٢) الإتحاد الدولي للمحاسبين (I.FAC) .. ..
٤٧	(٣-١-٢) اللجنة الدولية لممارسة المراجعة (I.APC) .. ..
٤٨	(٤-١-٢) فريق الخبراء العامل الحكومي المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ المالي (I.SAR).....
٤٩	(٥-١-٢) الإتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب.....
٤٩	(٢-٢) (المطلب الثاني: معايير التدقيق .. ..)
٥٠	(١-٢-٢) معايير التدقيق المقبولة عموما 'GAAS' .. ..
٥٢	(٢-٢-٢) معايير الدولية للتدقيق ISA .. ..
٥٤	(٣-٢) (المطلب الثالث : آداب سلوكيات مهنة التدقيق... ..)
٥٧	(١) البحث الثالث : تنظيم مهنة التدقيق على المستوى الدولي.....
٥٧	(١-٣) (المطلب الأول : التطور التاريخي لمهنة التدقيق في الجزائر... ..)
٥٧	(١-١-٣) (الفترة ١٩٦٩ - ١٩٨٠ .. ..)
٥٨	(٢-١-٣) (الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٨ .. ..)
٥٩	(٣-١-٣) (الفترة ما بعد الإصلاحات... ..)
٥٩	(٢-٣) (المطلب الثاني: الهيئات المشرفة على التدقيق .. ..)

الصفحة	الموضوع
٥٩	٣-٢-١) المنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين.....
٦٠	٣-٢-٢) مجلس النقابة الوطنية لأعضاء المهنة ..
٦١	٣-٢-٣) المجلس الوطني للمحاسبة ..
٦٣	٣-٣) المطلب الثالث : مسؤوليات مراجع الحسابات ..
٦٤	٣-٣-١) المسؤولية المدنية..
٦٤	٣-٣-٢) المسؤولية الجزائية ..
٦٥	٣-٣-٣) المسؤولية الأدبية..
٦٥	٣-٤) المطلب الرابع : المعايير العامة للتدقيق في الجزائر ..
٦٥	٣-٤-١) الأعداد العلمي والمهني للمراجعين في الجزائر..
٦٧	٣-٤-٢) استقلال وحياد المراجع في التشريع الجزائري ..
٧٢	٣-٤-٣) بدل العناية المهنية اللازمة..
٧٣	٣-٤-٤) السر المهني..
٧٤	٣-٤-٥) قبول المهمة والشروع في العمل ..
٧٦	٣-٥) المطلب الخامس : معايير العمل الميداني..
٧٦	٣-٥-١) فحص وتقييم الرقابة الداخلية..
٧٩	٣-٥-٢) ملفات العمل ..
٨١	٣-٥-٣) تقرير المراجع في الجزائر..
٨٢	٣-٥-٤) التقرير العام للشهادة على الحسابات السنوية ..
٨٥	٣-٥-٥) التقرير الخاص ..
٨٩	خلاصة الفصل الأول..

الصفحة	الموضوع
٩٣	الفصل الثاني: التدقيق الاجتماعي
٩٥	تمهيد.....
٩٥	(١) المبحث الأول: تطور ومفهوم التدقيق الاجتماعي .....
٩٧	(١-١) المطلب الأول: تطور التدقيق الاجتماعي .....
١٠١	(٢-١) المطلب الثاني: تعريف التدقيق الاجتماعي .....
١٠٢	(٣-١) المطلب الثالث: خصائص التدقيق الاجتماعي.....
١٠٣	(٤-١) المطلب الرابع: أهداف التدقيق الاجتماعي .. ..
١٠٣	(٥-١) المطلب الخامس: الخصائص الواجب توفرها في المدقق الاجتماعي.....
١٠٤	(١-٥-١) حسن الإصغاء والاستماع .....
١٠٥	(٢-٥-١) إمكانية التحليل والتركيب .....
١٠٥	(٣-٥-١) الخصائص الشخصية .....
١٠٧	(٤-٥-١) التكوين .....
١٠٧	(٦-١) المطلب السادس: تدقيق التدقيق الاجتماعي .....
١٠٧	(١-٦-١) متابعة نتائج التدقيق الاجتماعي .....
١٠٨	(٢-٦-١) متابعة تنفيذ القرارات المتخذة .. ..
١٠٩	(٢) المبحث الثاني: منهجية وتقنيات التدقيق الاجتماعي .....
١١٠	(١-٢) المطلب الأول: عملية التدقيق الأولى .. ..
١١١	(١-١-٢) المعلومات العامة.....
١١١	(٢-١-٢) الخصائص الفنية.....
١١١	(٣-١-٢) الخصائص التجارية.....
١١١	(٤-١-٢) الخصائص الاقتصادية المالية .. ..
١١٢	(٢-٢) المطلب الثاني: مصادر المعلومات.....

الصفحة	الموضوع
١١٢	١-٢-٢ المصادر المكتوبة ..
١١٥	٢-٢-٢ الزيارة الميدانية للمؤسسة ..
١١٦	٣-٢-٢ المقابلات والمحادثات ..
١١٨	٣-٢ المطلب الثالث: تقنيات تجميع المعلومات ..
١١٨	١-٣-٢ الاستبيان ..
١٢١	٢-٣-٢ العينة الإحصائية ..
١٢٢	٤-٢ المطلب الرابع: تقنيات عرض وتحليل النتائج ..
١٢٣	١-٤-٢ تقنيات تحليل المعلومات ..
١٢٣	١-١-٤-٢ الإشكال البيانية ..
١٢٧	٢-٤-٢ التحليل باستعمال المؤشرات ..
١٣٨	٣-٤-٢ عرض النتائج وتقديم التوصيات ..
١٣٩	١-٣-٤-٢ التقرير النهائي للتدقيق ..
١٤٠	٢-٣-٤-٢ التوصيات ..
١٤٣	٣ المبحث الثالث: بعض تطبيقات التدقيق الاجتماعي ..
١٤٤	١-٣ المطلب الأول: تدقيق التوظيف ..
١٤٤	١-١-٣ تحليل العمل ..
١٤٤	٢-١-٣ تطبيق تدقيق التوظيف ..
١٥٠	٢-٣ المطلب الثاني: تدقيق التكوين ..
١٥١	١-٢-٣ تعريف نشاط التكوين ومراحله ..
١٥٤	٢-٢-٣ تطبيق تدقيق التكوين ..
١٥٥	٣-٣ المطلب الثالث: تدقيق التغيب ..
١٥٥	١-٣-٣ تعريف ظاهرة التغيب وقياسها ..

١٥٦	..... ٣-٢) تشخيص الأسباب وتقديم التوصيات ..
١٥٩	..... ٣-٤) المطلب الرابع: تدقيق دوران العمل ..
١٥٩	..... ٣-٤-١) تعريف الظاهرة وقياسها ..
١٦٠	..... ٣-٤-٢) تشخيص الأسباب وتقديم التوصيات ..
١٦٣	..... خلاصة الفصل الثاني ..

### الفصل الثالث : دور التدقيق في تحسين أداء تسيير الموارد البشرية

١٦٥	..... تمهيد ..
١٦٩	..... ١) المبحث الأول : تسيير الموارد البشرية ..
١٦٩	..... ١-١) لمطلب الأول : تعريف وظيفة تسيير الموارد البشرية ..
١٧٢	..... ١-١-١) إدارة الأفراد وتسيير الموارد البشرية ..
١٧٢	..... ١-١-٢) وظيفة الأفراد ومصالحه الأفراد ..
١٧٢	..... ١-٢) المطلب الثاني : أهداف وظيفة تسيير الموارد البشرية ..
١٧٣	..... ١-٢-١) رفع الانتاجية ..
١٧٣	..... ١-٢-٢) رفع الروح المعنوي ..
١٧٤	..... ١-٢-٣) وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ..
١٧٥	..... ١-٢-٤) تحديد الأجر العادل ..
١٧٥	..... ١-٢-٥) إرساء تنظيم فعال لتسيير الموارد البشرية ..
١٧٦	..... ١-٢-٦) وضع نظام لرقابة على برنامج الأفراد ..
١٧٦	..... ١-٣) المطلب الثالث: أنشطة إدارة تسيير الموارد البشرية ..
١٧٦	..... ١-٣-١) المجموعة الأولى من الأنشطة ..
١٧٧	..... ١-٣-٢) المجموعة الثانية من الأنشطة ..

الصفحة	الموضوع
١٧٨	١-٣-٣) المجموعة الثالثة من الأنشطة ..
١٨٠	١-٤) المطلب الرابع : الخصائص الإستراتيجية لإدارة وتسير الموارد البشرية.....
١٨٣	٢) المبحث الثاني : التدقيق الاجتماعي كمنهج استراتيجي في تحسين اداء الموارد البشرية.....
١٨٣	٢-١) المطلب الأول : التدقيق الدوري والمحدد لإدارة الموارد البشرية.....
١٨٤	٢-١-١) التدقيق الدوري لإدارة الموارد البشرية.....
١٨٤	٢-١-٢) التدقيق المحدد لإدارة الموارد البشرية.....
١٨٥	٢-٢) المطلب الثاني : التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
١٨٦	٢-٣) لمطلب الثالث: التدقيق الاجتماعي والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.....
١٨٨	٢-٤) المطلب الرابع : مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي.....
١٨٨	٢-٤-١) المستوى الوظيفي الإداري.....
١٨٩	٢-٤-٢) مستوى التسيير الإجرائي.....
١٨٩	٢-٤-٣) مستوى الاستراتيجي القيادي.....
١٩١	٢-٥) المطلب الخامس: مساهمة ومكانة التدقيق الاجتماعي ضمن إستراتيجية المؤسسة.....
١٩٣	خلاصة الفصل الثالث ..
١٩٥	الفصل الرابع: دراسة حالة مؤسسة صيدال -وحدة فار مال- عنابه
١٩٩	(١) المبحث الأول: تقديم ميدان الدراسة.....
١٩٩	١-١) المطلب الأول: النشأة التاريخية لمجمع صيدال.....

٢٠٠	.....(١-٢)المطلب الثاني: فروع ووحدات مجمع صيدال
٢٠٠	.....(١-٢-١) فرع أنتوبيوتيكال
٢٠١	.....(٢-٢-١) فرع بيوتيك
٢٠٢	.....(٣-٢-١) فرع فارمال
٢٠٢	.....(٣-١)المطلب الثالث: نظرة تنظيمية وديمغرافية
٢٠٧	.....(٢)المبحث الثاني: عموميات حول وحدة فار مال -عنايه ..
٢٠٧	.....(١-٢)المطالب الأول: تقديم وحدة فار مال -عنايه
٢٠٩	.....(٢-٢)المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لوحدة فار مال -عنايه
٢١٢	.....(٣-٢)المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمديرية الموارد البشرية
٢١٥	.....(٣)المبحث الثالث : منهجية الدراسة التطبيقية
٢١٥	.....(١-٣)المطلب الأول : منهج الدراسة
٢١٥	.....(٢-٣)المطلب الثاني : مجتمع أو عينة الدراسة
٢١٦	.....(٣-٣)المطلب الثالث: أدوات الدراسة ووسائل جمع البيانات والمعلومات
٢١٦	.....(١-٣-٣)استبيان الدراسة
٢١٧	.....(٢-٣-٣)استمارة التشخيص العام
٢١٧	.....(٤-٣)المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة
٢١٨	.....(١-٤-٣)الوسط الحسابي
٢١٨	.....(٥-٣)المطلب الخامس: فرضية الدراسة
٢١٩	.....(٤)المبحث الرابع: مهمة التدقيق
٢١٩	.....(١-٤)المطلب الأول : تحليل استمارة التشخيص العام
٢٣٠	.....(٢-٤)المطلب الثاني: تحليل نتائج المقابلة
٢٣٠	.....(١-٢-٤)إجراءات التوظيف

٢٣١	٤-٢-١-١) فحص إجراءات النظام الداخلي ومقارنته مع ما هو معمول به.....
٢٣١	٤-٢-١-٢) تدقيق ملف التوظيف.....
٢٣١	٤-٢-٢) تسيير الانضباط والحضور بالنسبة للموظفين.....
٢٣١	٤-٢-٣) التكوين.....
٢٣٢	٤-٢-٣-١) تحديد خطة التكوين.....
٢٣٤	٤-٢-٣-٢) فحص النظام الداخلي المكتوب ومقارنته مع ما هو معمول به.....
٢٣٤	٤-٢-٣-٣) تدقيق ملف التكوين.....
٢٣٤	٤-٢-٤) عقد الوفاء.....
٢٣٥	٤-٢-٥) تسيير الموظفين.....
٢٣٥	٤-٢-٦) الترقية.....
٢٣٦	٤-٢-٧) الأجر.....
٢٣٦	٤-٢-٧-١) تدقيق الأجور.....
٢٤٢	٤-٢-٨) الظواهر السلبية الغيابات.....
٢٤٣	٤-٢-٩) الظواهر السلبية دورن العمال.....
٢٤٤	٤-٣) المطلب الثالث: نتائج فحص وتقييم النظام الداخلي.....
٢٤٥	٤-٣-١) فحص السجلات القانونية.....
٢٤٦	٤-٤) المطلب الرابع: تحليل نتائج الاستبيان الموجه للموظفين.....
٢٤٦	٤-٤-١) الأسئلة متعلقة بالتوظيف.....
٢٤٧	٤-٤-٢) أسئلة متعلقة بالترقية.....
٢٤٧	٤-٤-٣) أسئلة متعلقة بالتكوين.....
٢٤٨	٤-٤-٤) أسئلة متعلقة بالسلوك.....
٢٤٩	٤-٤-٥) أسئلة متعلقة بالأجر.....

الصفحة	الموضوع
٢٤٩	٤-٤-٦) أسئلة متعلقة بالغياب.....
٢٥٠	٤-٥) المطلب الخامس: التقرير.....
٢٥٠	٤-٥-١) الاستنتاجات.....
٢٥١	٤-٥-٢) الاقتراحات.....
٢٥٣	خلاصة الفصل الرابع.....
٢٥٥	الخاتمة.....
٢٥٧	نتائج البحث.....
٢٥٨	التوصيات.....
٢٦٠	آفاق البحث.....
٢٦١	الملاحق.....
٢٧٩	المراجع.....