

УДК (657.6:005.95:005.936.3):005.934

JEL Classification: M42, O15

**О. І. Пилипенко,**

*доктор економічних наук, доцент,*

*декан обліково-статистичного факультету,*

*Національна академія статистики, обліку та аудиту,*

*E-mail: olexiy\_17@meta.ua*

## **Аудит системи управління людськими ресурсами як запорука реалізації концепції економічної безпеки підприємства**

Досліджено фактори, які підлягають аналізу в ході проведення аудиту управління людськими ресурсами на підприємстві, що дозволило сформулювати перелік основних завдань раціональної організації зазначеного аудиту в контексті реалізації концепції економічної безпеки і досягнення ефективності системи управління підприємством. Доведено, що нерозуміння, ігнорування керівництвом підприємства значущості цих факторів негативно впливає на загальне мотиваційне поле, позначається на досягненні загального соціально-економічного ефекту від інтегрованого управління економічною безпекою.

**Ключові слова:** *людські ресурси, кадрова політика, аудит людських ресурсів, фактори впливу, концепція економічної безпеки.*

Реалізація концепції економічної безпеки підприємства передбачає регулювання таких основних напрямів: 1) безпека менеджменту і кадрів; 2) безпека культури; 3) безпека інформації і прийняття рішень; 4) безпека виробництва; 5) юридична безпека; 6) фінансова безпека; 7) безпека проведення розвідки тощо. При цьому важливою передумовою успішної реалізації зазначеної концепції є те, що з розвитком інформаційного суспільства зі всіх організаційних ресурсів саме людський став тим ресурсом, що приховує найбільші резерви для підвищення ефективності сучасної системи управління підприємством.

Вже у XX ст. була виявлена відносність факторів виробництва. На думку Е. Карневейла, людські ресурси, взяті в історичній ретроспективі, заміщують собою інші. О. Ісаєнко пише, що в 1890 р. на частку ресурсів, які отримано від землі, включаючи мінеральні, енергетичні та харчові, припадало 50% валового внутрішнього продукту (ВВП), а в 1957 р. – лише 13%. До початку 80-х років XX ст. ця частка вже не перевищувала 10%, тимчасом як віддача від людських ресурсів досягла 80% ВВП загалом [1]. В останні два десятиліття XX і на початку XXI століття передові компанії світу стали розглядати людські ресурси як стратегічні та збільшувати капіталовкладення в залучення найбільш кваліфікованих співробітників, організацію їх безперервного навчання та формування системи мотивації з метою забезпечення надійної системи безпеки підприємств.

Налагоджена система організації аудиту зводить до мінімуму здійснення будь-яких шахрайських дій. Результати контролю безпеки дозволяють організувати оптимальну (з позиції ефективності та витрат) систему захисту обліко-

вої інформації, адекватну поточним завданням та цілям підприємницької діяльності. Проте засади нинішньої організації аудиту в сучасних умовах вже не можуть задовольняти власників і управлінців, оскільки не відповідають зовнішньому середовищу, що динамічно змінюється. Тому важливо вирішувати економічні проблеми, пов'язані з удосконаленням інформаційного забезпечення аудиту управління людськими ресурсами, можливістю розкриття напрямів удосконалення такого виду аудиту для підвищення рівня захищеності підприємства від витоку інформації через працівників, що є базовим елементом реалізації концепції економічної безпеки підприємства теперішніх умовах господарювання.

Питання організації й методології аудиту, в тому числі аудиту людських ресурсів, розглядали у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як С. Бичкова [2], В. Бондар [3], Т. Бутинець [4], Д. Галлетта (D. F. Galletta) [5], Н. Дорош [6], П. Журавльов [7], Т. Калінеску [8], М. Корінько [9], Л. Нападовська [10], В. Пантелеєв [11], О. Петрик [12], Ю. Попов [13], В. Рудницький [14], І. Сахарцева [15], Ш. Чанг (Sh. Chang) [16], П. Шлендер [17] та ін.

Метою дослідження є формулювання основних завдань аудиту системи управління людськими ресурсами з метою реалізації концепції економічної безпеки підприємства.

Концепція економічної безпеки, що розробляється з огляду на специфіку діяльності суб'єкта господарювання, повинна:

- відповідати економічним цілям розвитку підприємства;
- визначати центри виникнення небезпек, загроз та ризиків;
- охоплювати основні аспекти економічної безпеки;

– містити чіткі принципи організації системи управління для досягнення поставлених цілей та попередження (подолання) можливих небезпек, загроз і ризиків;

– визначати місце кожної функції управління в системі забезпечення економічної безпеки.

Дотримання економічної безпеки на підприємстві залежить, насамперед, від суб'єктів, залучених до цього процесу, що, у свою чергу, передбачає: 1) визначення кола осіб, відповідальних за підготовку, обробку, передачу документів; 2) закріплення рівнів доступу цих осіб до інформації, у тому числі, з обмеженим доступом (конфіденційною); 3) видачу особистих кодів, карток, паролів доступу до певних ділянок та носіїв інформації; 4) контроль за входом до системи; 5) складання звіту робочого часу; 6) ознайомлення цих осіб з правилами поведінки з конфіденційною інформацією та відповідальністю за її санкціоноване та не санкціоноване розголошення; 7) формування корпоративної культури із застосуванням моральних і матеріальних стимулів відповідального ставлення працівника до підприємства.

З метою реалізації вищезазначених елементів і проводиться аудит людських ресурсів – діагностика соціальної та економічної ефективності системи управління персоналом, оцінка її відповідності міжнародним вимогам [18], українському законодавству та корпоративним стандартам, обґрунтування шляхів її вдосконалення.

Для оцінки ефективності управління при аудиті людських ресурсів можуть застосовуватися різні джерела інформації. Важливо ознайомитися з усіма наявними у кадровому підрозділі документами, які стосуються питань управління людськими ресурсами. Незважаючи на існуючі відмінності в стандартах, прийнятих різними суб'єктами господарювання, зазвичай першочерговому вивченню підлягають такі: положення про кадрову політику на підприємстві, лист-спостереження за кандидатом на посаду; результати співбесід, тестування; листки плинності кадрів; посадові інструкції; кваліфікаційні вимоги; графік робочого часу; скарги; перелік відкритих вакансій; накази щодо кадрового складу; програми навчання; персональні облікові дані; медичні дані; результати опитування для виявлення морально-психологічного клімату на підприємстві тощо.

Особливу увагу в частині захисту інформації слід приділити розробці положення про кадрову політику на підприємстві, яка принципово має визначати завдання, пов'язані з його реагуванням на зовнішні фактори (ринок праці, демографічна структура населення, політичний тиск, зміни в організації управління тощо), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу цього підприємства (система винагород, інструменти вирішення соціальних питань, удосконалення системи

професійного навчання тощо). тощо), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу цього підприємства (система винагород, інструменти вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання тощо). Важливо при цьому врахувати місію менеджерів усіх рівнів у частині контролю за реалізацією кадрової стратегії з обов'язковим дотриманням соціальної спрямованості всіх складових частин кадрової політики.

Отже, результати проведення аудиту системи управління людськими ресурсами з урахуванням реалізації концепції економічної безпеки підприємства дозволяють оцінити відповідність його кадрової політики вимогам міжнародних норм та законодавчих актів України, виробити поетапну програму поліпшення практики управління персоналом з огляду на середньострокову та довгострокову стратегії розвитку суб'єкта господарювання на основі балансу соціальної та економічної ефективності, інтересів найманих працівників і роботодавців.

Для успішного вирішення цього питання корисним буде вивчення досвіду світових компаній. Зокрема, у компанії "Coca-Cola" розроблена спільна політика нарахування заробітної плати для всіх підрозділів, згідно з якою загальний пакет з усіма компенсаціями повинен конкурувати з кращими компаніями на місцевому ринку. Два рази на рік група корпоративного управління людськими ресурсами компанії проводить двотижневі орієнтаційні семінари для персоналу всіх підрозділів, що займаються кадрами. На цих семінарах узагальнюють стратегію компанії з управління людськими ресурсами і говорять про те, як місцеві підприємства можуть використовувати цю стратегію в програмах з людських ресурсів у своїх регіонах. "Coca-Cola" вважає цей обмін інформацією одним із найбільших своїх досягнень, заради чого і варто збирати разом для обговорень професіоналів з управління людськими ресурсами. Наприклад, методи, розроблені в Бразилії для вирішення специфічної проблеми з управління людськими ресурсами, можуть бути також певною мірою корисні в Австралії. Семінари надають професіоналам можливість спілкуватися й дізнаватися новини один в одного, що сприяє швидкому перенесенню інноваційних та наявних цінних методів з управління людськими ресурсами з регіону до регіону.

Крім того, проводяться співбесіди з керівниками різних рівнів, фахівцями кадрових підрозділів для отримання найбільш повної інформації про практику та проблеми управління людськими ресурсами. Для отримання більш об'єктивних висновків та з метою уникнення конфліктних ситуацій до проведення співбесід залучаються сторонні консультанти. Після виконання аудиторської перевірки готується письмовий звіт, в якому описується методика аудиту, формуються висновки

за результатами конкретних спостережень про наявний стан управління людськими ресурсами та виносяться рекомендації щодо необхідних поліпшень. Для визначення дієвих способів підвищення ефективності управління людськими ресурсами кадровим підрозділам необхідно мати максимальну інформацію про них. Крім того, важливо пам'ятати, що одним із етичних аспектів, на який регулярно повинні звертати увагу фахівці кадрових підрозділів, є право працівника на перевірку інформації, котра зберігається у файлі цього співробітника. Серед найбільш поширених облікових даних слід звернути увагу на оцінки виконання індивідуальних і посадових завдань, отримання заробітної плати та зміну її ставок, а також записи про застосування заходів дисциплінарного впливу та заохочень.

При цьому досить складно під час проведення аудиту людських ресурсів віднайти інформацію щодо вимірювання таких показників, як гордість за підприємство та рівень згуртованості колективу, відомості про поширені ритуали (зокрема способи організації дозвілля), дотримання етнокультурного духу підприємства тощо. Водночас ці фактори є дуже важливими, оскільки впливають на ставлення працівника до своєї праці та до результатів роботи колективу в цілому. Правильні рішення з управління людськими ресурсами приймалися б набагато частіше і, відповідно, дотримувався би належний рівень безпеки на підприємстві, якби менеджери мали найбільш повну і достовірну інформацію щодо нестандартних ситуацій і дій працівників при цьому (як, наприклад, причини або ступінь важкості нещасних випадків, прогулів, порушень трудової дисципліни тощо). Рішення цієї актуальної для багатьох сучасних підприємств проблеми передбачає зосередження уваги на ключових факторах, що мають бути проаналізовані в рамках аудиту управління людськими ресурсами (рис. 1) і впливають як на ефективність управління людськими ресурсами, так і, у свою чергу, на рівень мінімізації й уникнення ризиків випадкових або навмисних неправомірних дій працівників у контексті реалізації концепції економічної безпеки підприємства.

Незнання, нерозуміння (або неповне розуміння), ігнорування керівництвом підприємства значущості цих факторів негативно впливає на загальне мотиваційне поле, що позначається на ефективності роботи підприємства та досягненні загального соціально-економічного ефекту від інтегрованого управління економічною безпекою.

Урахування ж окреслених факторів сприяє побудові цілісної картини завдань аудиту людських ресурсів в контексті реалізації концепції економічної безпеки підприємства. Цими завданнями є [19]:

- оцінка соціальної спрямованості кадрової політики, її узгодженості з цілями, завданнями та стратегією розвитку підприємства;
  - оцінка відповідності планової чисельності персоналу виробничій програмі, кількісного та якісного складу працівників – тактичним і стратегічним цілям підприємства;
  - оцінка відповідності використовуваних методів підбору та відбору персоналу вимогам законодавства, соціальної та економічної ефективності, що відповідає вимогам розробленої політики безпеки на підприємстві;
  - аналіз використовуваних методів адаптації персоналу, її відповідність інтересам працівників і стратегії розвитку підприємства;
  - аналіз стану організації і нормування праці;
  - діагностика застосовуваної системи атестації і ділової оцінки персоналу щодо відповідності вимогам соціальної та економічної ефективності, вирішенню стратегічних завдань дотримання положень безпеки підприємства, в т. ч. у частині реалізації захисту конфіденційної інформації;
  - аналіз організації системи оплати праці персоналу, реалізації її виробничої, соціальної та стимулюючої функцій;
  - оцінка системи мотивації персоналу, що перешкоджає високій плинності кадрів та витоку інформації з підприємства;
  - аналіз використовуваних форм навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу, їх відповідності поточним та стратегічним цілям підприємства й інтересам працівників, особливостям їх трудових і соціальних компетенцій;
  - оцінка системи обліку управлінського кадрового потенціалу та його використання в системі просування персоналу службовими сходами;
  - формуванням сприятливого морально-психологічного клімату та толерантних етнокультурних проявів у колективі задля реалізації спільної місії та стратегії підприємства;
  - виявлення існуючих проблем за усіма напрямками аналізу та визначення шляхів їх вирішення.
- Урахування вищевказаних завдань аудиту людських ресурсів на підприємстві дозволяє, крім іншого, виявити розбалансованість впливу факторів мотиваційного поля за рівнем їх стану і розвитку, визначити соціальні ризики й на основі їх аналізу надати керівництву обґрунтовані варіанти поліпшення ситуації. Тобто такий аудит дозволяє знизити виробничі витрати та збільшити економічний ефект від роботи підприємства, оскільки: поліпшує фінансові показники; покращує ділову репутацію підприємства; підвищує лояльність споживачів; знижує плинність кадрів; підвищує мотивацію персоналу та якість реалізації завдань концепції економічної безпеки, прийнятої на підприємстві.



Рис. 1. Фактори, які слід проаналізувати в рамках аудиту управління людськими ресурсами на підприємстві

Отже, одним із ефективних шляхів реалізації концепції економічної безпеки є проведення аудиту людських ресурсів, що дозволяє детально оцінити ситуацію на підприємстві, виявити розбалансованість окремих аспектів мотивації, визначити можливі соціальні ризики й на основі їх аналізу надати керівництву варіанти поліпшення ситуації. У розвиток цього запропоновано загальний підхід до соціального аудиту системи управління людськими ресурсами, що охоплює системне дослідження 11-ти факторів, які визначають ефективність такого управління. Це сприяє побудові ефективного

процесу управління людськими ресурсами, їх залученню до процесу безпосереднього виконання своїх функціональних обов'язків, а також повноті превентивної роботи з оцінки шляхів можливого витоку конфіденційної інформації, формуванню корпоративної культури соціального середовища на підприємстві та у підсумку – ефективному управлінню економічною безпекою підприємства в цілому. Розробку засад такого процесу з урахуванням впливу проаналізованих факторів зазначимо як напрям подальших досліджень.

### Список використаних джерел

1. Светуцьков М. Г., Ямбарцев Е. В. Человеческий капитал как источник развития и успешности современного предпринимателя // Теория и практика общественного развития. 2010. № 2. URL: <http://www.teoria-practica.ru/index.php/2010-2>
2. Бычкова С. М., Фомина Т. Ю. Практический аудит / под ред. С. М. Бычковой. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Эксмо, 2009. 176 с.
3. Бондар В. П. Організація і технологія аудиторської діяльності: стратегія якості та відповідальності: дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.00.09 “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)”. Київ, 2009. 746 с.
4. Бутинець Т. А. Розвиток науки господарського контролю: проблеми теорії, методології, практики: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2011. 772 с.
5. Peace A. Gr., Galletta D. F., Thong J. Y. L. Software Piracy in the Workplace: A Model and Empirical Test // Journal of Management Information Systems. 2003. Vol. 20. No. 1. P. 153–177.
6. Дорош Н. І. Аудит: методологія і організація. Київ: Т-во “Знання”, КОО, 2001. 402 с.
7. Журавлев П. В., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: учеб. пособ. Москва: Экзамен, 2002. 448 с.
8. Калінеску Т. В., Шаповалова Т. С., Ліхоносова Т. С. Соціальний аудит та інспектування. Луґанськ: Східноукраїнський нац. ун-т імені Володимира Даля, 2012. 312 с.
9. Корінько М. Д. Контроль та аналіз діяльності суб'єктів господарювання в умовах їх диверсифікації: теорія, методологія, організація: монографія. Київ: ДП “Інформ.-аналіт. агентство”, 2007. 429 с.
10. Нападівська Л. В. Внутрішньогосподарський контроль в ринковій економіці: монографія. Донецьк: Наука і освіта. 2000. 224 с.
11. Пантелеєв В. П. Аудит: навч. посіб. Київ: Вид. дім “Професіонал”, 2008. 400 с.
12. Петрик О. А. Аудит: методологія і організація: монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 260 с.
13. Попов Ю. Н. СА в системе регулирования социально-трудовых отношений // Социальный аудит: проблемы развития: сборник. Москва: Изд. дом “АТиСо”, 2008. 91 с.
14. Рудницький В. С. Внутрішній аудит: методологія, організація: монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2000. 105 с.
15. Сахарцева І. І. Теоретико-методологічні аспекти формування програм аудиту: монографія. Київ: Кондор, 2005. 374 с.
16. Chang Sh., Yastreboff M. Intellectual Property Auditing: A Road to Riches // Journal of Research and Practice in Information Technology. 2003. Vol. 35, No. 3. P. 169–177.
17. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособ. / под ред. Э. П. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Вузовский учебник, 2010. 262 с.
18. Международные стандарты социального аудита / сост. Мазурик О. В., Билоног Ю. С., Ярышева Е. Г. Донецк: ЦСА, 2011. 508 с.
19. Кримчак Л. Ю. Основні завдання та напрями аудиту системи управління людськими ресурсами. URL: <http://divovo.in.ua/lekciya-zmist-osnovni-zavdannya-ta-napryami-audit-u-sistemi-upr.html>

### References

1. Svetunkov, M. H., & Yambartsev, E. V. (2010). Chelovecheskii kapital kak istochnik razvitiia i uspeshnosti sovremennoho predprinimatelia [Human capital as a source of development and success of a modern entrepreneur]. *Teoriia i praktika obshchestvennoho razvitiia – Theory and practice of social development*, 2. Retrieved from <http://www.teoria-practica.ru/index.php/2010-2> [in Russian].
2. Bychkova, S. M., & Fomina, T.Yu. (2009). *Prakticheskii audit [Practical audit]*. Bychkova, S. M. (Ed.) (3d ed.). Moscow: Eksmo [in Russian].
3. Bondar, V. P. (2009). Orhanizatsiia i tekhnolohiia audytorskoi diialnosti: stratehiia yakosti ta vidpovidalnosti [Organization and technology of audit activity: a strategy of quality and responsibility]. *Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
4. Butynets, T. A. (2011). *Rozvytok nauky hospodarskoho kontroliu: problemy teorii, metodolohii, praktyky [Development of the science of economic control: problems of theory, methodology, practice]*. Zhytomyr: ZhDTU [in Ukrainian].
5. Peace, A. Gr., Galletta, D. F., & Thong, J. Y. L. (2003). Software Piracy in the Workplace: A Model and Empirical Test. *Journal of Management Information Systems*. Vol. 20, 1, 153–177 [in English].
6. Dorosh, N. I. (2001). *Audyt: metodolohiia i orhanizatsiia [Audit: methodology and organization]*. Kyiv: T-vo “Znannia”, KOO [in Ukrainian].

7. Zhuravlev, P. V., Odegov, Yu. H., & Volgin, N. A. (2002). *Upravleniie chelovecheskimi resursami: opyt industrialno razvitykh stran* [Human resource management: the experience of industrialized countries]. Moscow: Ekzamen [in Russian].

8. Kalinesku, T. V., Shapovalova, T. S., & Likhonosova, T. S. (2012). *Sotsialnyi audyt ta inspektuvannia* [Social audit and inspection]. Luhansk: Skhidnoukrainskyi nats. un-t imeni Volodymyra Dalia [in Ukrainian].

9. Korinko, M. D. (2007). *Kontrol ta analiz diialnosti subiektiv hospodariuvannia v umovakh yikh dyversyfikatsii: teoriia, metodolohiia, orhanizatsiia* [Control and analysis of business entities in the context of their diversification: theory, methodology, organization]. Kyiv: DP "Inform.-analit. ahentstvo" [in Ukrainian].

10. Napadovska, L. V. (2000). *Vnutrishnohospodarskyi kontrol v rynkovii ekonomitsi* [Internal control in a market economy]. Donetsk: Nauka i osvita [in Ukrainian].

11. Petryk, O. A. (2003). *Audyt: metodolohiia i orhanizatsiia* [Audit: methodology and organization]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].

12. Panteleiev, V. P. (2008). *Audyt* [Audit]. Kyiv: Vydavnychiy dim "Profesional" [in Ukrainian].

13. Popov, Yu. N. (2008). SA v sisteme regulirovannia sotsialno-trudovykh otnoshenii [SA in the system of regulation of social and labor relations]. In *Sotsialnyi audyt: problemy razvitiia – Social audit: problems of development*. Moscow: Izd. dom "ATiSo" [in Russian].

14. Rudnytskyi, V. S. (2000). *Vnutrishnii audyt: metodolohiia, orhanizatsiia* [Internal audit: methodology, organization]. Ternopil: Ekonomichna dumka [in Ukrainian].

15. Sakhartseva, I. I. (2003). *Teoretyko-metodolohichni aspekty formuvannia prohram audytu* [Theoretical and methodological aspects of the formation of audit programs]. Kyiv: Kondor [in Ukrainian].

16. Chang, Sh. & Yastreboff, M. (2003). Intellectual Property Auditing: A Road to Riches. *Journal of Research and Practice in Information Technology*, Vol. 35, 3, 169–177 [in English].

17. Shlender, P. E. (Ed.). (2012). *Audit i kontrolling personala organizatsii* [Audit and controlling of the organization's personnel]. (2nd ed.). Moscow: Izd-vo "Infra-M" [in Russian].

18. Mazurik, O. V., Bilonog, Yu. S., & Yarysheva, E. G. (2011). *Mezhdunarodnye standarty sotsialnogo audita* [International Standards of Social Audit]. Donetsk: TsSA [in Russian].

19. Krymchak, L. Yu. (2017). *Osnovni zavdannia ta napriamy audytu systemy upravlinnia liudskymy resursamy* [Basic target and areas of audit of the human resources management system]. *divovo.in.ua*. URL: <http://divovo.in.ua/lekciya-zmist-osnovni-zavdannya-ta-napryami-auditu-sistemi-upr.html> [in Ukrainian].

**А. И. Пилипенко,**

доктор экономических наук, доцент,  
декан учетно-статистического факультета,  
Национальная академия статистики, учета и аудита

### **Аудит системы управления человеческими ресурсами как залог реализации концепции экономической безопасности предприятия**

Исследованы факторы, подлежащие анализу в ходе проведения аудита управления человеческими ресурсами на предприятии, что позволило сформировать перечень основных задач рациональной организации указанного аудита в контексте реализации концепции экономической безопасности и достижения эффективности системы управления предприятием. Доказано, что непонимание, игнорирование руководством предприятия значимости этих факторов негативно влияет на общее мотивационное поле, сказывается на достижении общего социально-экономического эффекта от интегрированного управления экономической безопасностью.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, кадровая политика, аудит человеческих ресурсов, факторы влияния, концепция экономической безопасности.

**О. І. Пулюпенко,**

DSc in Economics, Associate Professor,  
Dean of the Accounting and Statistical Faculty,  
National Academy of Statistics, Accounting and Audit

### **Audit of the System of Human Resources Management as a Guarantee of the Realization of the Concept of Economic Security of the Enterprise**

The problem of realization of the concept of company's economic security requires the regulation of the basic security, while the key resource that provides the greatest reserves for improving the efficiency of modern management system is human resource. In a dynamic environment, it is important to address the economic challenges associated with improving the information support of human resources management audits to

increase the level of protection of enterprises from information leakage through employees. The aim of the study is to develop the main tasks of audit of the human resources management system at the enterprise in order to implement the concept of economic security of the enterprise. It is proved that the results of the audit of the human resources management system contribute to the assessment of the compliance of the personnel policy with the requirements of international norms and legislative acts of Ukraine, the development of a program to improve the management of personnel, taking into account its medium and long-term strategy based on the balance of social and economic efficiency, the interests of hired workers and employers. The factors that should be analyzed during the audit of human resources management at the enterprise are identified, which account for the development of a coherent picture of the tasks of audit of human resources in the context of the implementation of the concept of economic security of the enterprise. Conclusions: one of the effective ways to implement the concept of economic security at the enterprise is to conduct an audit of human resources in the enterprise, which allows to identify the imbalance factors of the field of activity on the level of their condition and development, identify the criteria for social risks and, based on their analysis, give the management of the company options for improving the situation. The results of the study substantiated the feasibility of using the human resources management system's social audit scheme, presented by the study of 11 factors that affect the efficiency of human resources management and economic security of the enterprise as a whole.

**Key words:** *human resources, personnel policy, human resources audit, factors of influence, concept of economic security.*

Бібліографічний опис для цитування:

Пилипенко О. І. Аудит системи управління людськими ресурсами як запорука реалізації концепції економічної безпеки підприємства // Статистика України. 2017. № 4. С. 87–93.