

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

ФЕДОРИШИНА Лариса¹, ГЕРАСИМЧУК Лілія²

¹ Університет економіки і підприємництва

<https://orcid.org/0000-0001-8852-0649>

² Університет економіки і підприємництва

Стаття присвячена розвитку персоналу в системі менеджменту підприємства. Розкрито зміст чотирьох базових функцій менеджменту (планування, організація, мотивація і контроль) і роль персоналу в можливості реалізації кожної з них в межах підприємства. Зазначено, що ці функції спрямовані на забезпечення ефективності діяльності підприємства і досягнення конкурентних переваг. Узагальнено основні визначення поняття «розвиток персоналу» в економічній літературі та наведено переваги розвитку як для окремого працівника, так і підприємства. Визначено, що розвиток персоналу має забезпечити: безперервність вдосконалення вмінь, навичок; актуалізацію наявних знань; резистентність та результативність персоналу.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, види навчання, менеджмент, підприємство, планування, організація, мотивація, контроль.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-25>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Формування знаннєвої економіки передбачає визначальну роль людини, а на підприємстві – персоналу, з її знаннями, вміннями, навичками, відповідним рівнем кваліфікації у забезпеченні високих економічних показників роботи окремо взятого підприємства та національної економіки в цілому. Оскільки знання та інформація мають властивість до застарівання, це викликає необхідність їх актуалізації, постійного поновлення, щоб, використовуючи їх, можна було вирішити поточні завдання. В цьому аспекті архіважливого значення набувають питання розвитку персоналу на підприємстві. Добре навчений, вмотивований персонал одночасно є і ресурсом, і засобом досягнення конкурентних переваг.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні та практичні аспекти розвитку персоналу перебувають в полі зору і наукових пошуків вчених з різних галузей знань – економістів, соціологів, управлінців. Так, теоретичним аспектам розвитку персоналу присвячена стаття Брича В. Я. та Гугул О. Я. [1]; розвитку персоналу в системі корпоративного управління – стаття Федоришиної Л. М. та Гарват О. А. [2]; проблемам розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством – монографія Грузіної І. А. та Дериховської В. І. [3]. Крім того, варто відзначити праці Бей Г. В. [4], Семикіної М. В. та колективу авторів [5], Шаульської Л. В. та колективу авторів [6], Антипцевої О. Ю. [7], Воробей О. Ю. [8], Гетьман О. О. та Плясун А. В. [9], Грибик І. І. та Копець Г. Р. [10], Грішної О. А. та Небукіна В. [11], Якимової Н. С., Марценюк О. В. та Мойсєєвої В. О. [12], Морозова О. Ф. та Гончара В. О. [13], які розкривають нові підходи до трактування розвитку персоналу та напрями його удосконалення в межах підприємства. Великий науковий інтерес та кількість праць стосовно означеної проблематики засвідчують актуальність вибору теми дослідження та її прикладне значення й подальшу необхідність наукових пошуків за обраним напрямом.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті – розкрити значення розвитку персоналу в системі менеджменту підприємства і забезпечення ефективності його функціонування й досягнення конкурентних переваг.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Кожне підприємство задля свого комфортного та ефективного функціонування має розвивати свій персонал, оскільки рівень підприємства визначається рівнем розвитку персоналу. Для ведення конкурентоспроможної боротьби на ринку, підприємство має всебічно розвивати своїх працівників, в умовах швидкого «старіння» теоретичних та практичних знань і вмінь персоналу.

Виділяють чотири базові функції менеджменту: планування, організація, мотивація і контроль. І тут варто відмітити визначальну роль персоналу в можливості реалізації кожної з них в межах окремого підприємства (рис. 1).

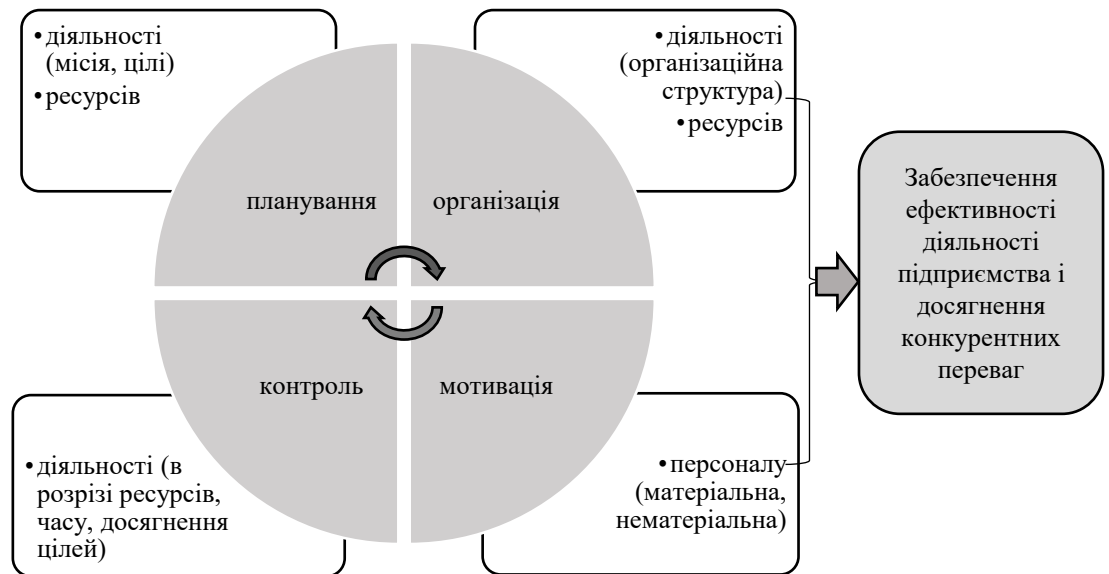


Рис. 1. Функції менеджменту та їх цільова спрямованість

Джерело: побудовано авторами

Так, сутність функції планування полягає у визначенні місії підприємства, яка втілюється у стратегічних, тактичних і оперативних цілях діяльності. Тут велике значення має професіоналізм, здатність до критичного мислення, далекоглядність власників підприємства та топ-менеджерів, які повинні сформулювати місію і на основі неї – стратегічний план діяльності підприємства на 10–15 років. Далі слід конкретизувати стратегію у вигляді тактичних і оперативних планів, щоб кожен співробітник знав, чого прагне підприємство, які завдання стоять конкретно перед ним і як це зробити. Водночас, слід спланувати ресурси за кількістю, якістю і в часі, щоб цілі усіх рівнів були досяжними. До ресурсів належать фінансові, матеріальні, людські (у вигляді персоналу), інформаційні та ін. Грамотне планування дасть змогу не тільки їх залучати на підприємство, а й ефективно використовувати в процесі здійснення діяльності.

Наступна функція – організація – коли власники/керівники визначились із місією та завданнями діяльності підприємства, постає необхідність в організації усієї діяльності: слід сформувати організаційну структуру відповідно до обраних цілей та розмірів підприємства, виду діяльності, географічного охоплення, тобто налагодити зв'язки між працівниками на різних рівнях ієрархії відповідно до вертикалі та горизонталі. Це дасть змогу скоординувати їхню діяльність та вирішувати поточні завдання в процесі досягнення цілей. Так виникають функціональні підрозділи, які спеціалізуються на виконанні конкретних завдань постійного характеру (планово-економічний відділ, бухгалтерія, відділ кадрів) або робочі групи, творчі колективи, які вирішують певні, щоразу нові, завдання. Головне тут – спеціалізація та кооперація між працівниками. Кожен працівник (тобто його рівень освіти, кваліфікації, наявний досвід) має відповідати займаній посаді і в ході виконання завдань працівники мають кооперуватися задля досягнення максимальних результатів при мінімальних витратах часу, ресурсів.

Безперечно, персонал в ході роботи слід мотивувати до покращення показників діяльності, вдосконалення особистих якостей, розвитку і саморозвитку, тобто досить важливою є наступна функція менеджменту – мотивація. Очевидно, що мотивувати працівників можна матеріально та нематеріально. Матеріальна мотивація полягає у виплаті премій, надбавок за результатами роботи, а нематеріальна – у підвищенні статусу працівника, оголошенні подяки, занесення його фото на Дошку пошани чи в Книгу почесних працівників. Хочемо наголосити, що тут важливо дотриматися принципу паритетності – в ході досягнення цілей підприємства працівник має мати можливість досягнути своїх власних, індивідуальних цілей і тут він повинен бути змотивований відповідним чином. Адже, не відчуваючи заохочення, працівники можуть знижувати результативність і продуктивність праці, погіршувати дисципліну праці і підвищувати плинність персоналу, звільняючись з підприємства у пошуках кращого місця роботи (вищої заробітної плати, належного соціального пакету, кращих умов праці).

I, звичайно, невід’ємна функція менеджменту – контроль, тобто контроль за ступенем досягнення встановлених цілей, ефективністю використання ресурсів. Функція контролю дає можливість перевіряти ступінь досягнення цілей підприємства, бачити відхилення від запланованих показників, вчасно розробляти і впроваджувати відповідні коригуючі заходи. Це стосується як фінансових, матеріальних, так і людських ресурсів. Важливо, щоб працівники бачили, що усі їхні успіхи і невдачі керівництво помічає і вживає відповідних заходів: когось підвищують в посаді, іншому – винесли догану, ще іншого – відправили на навчання, деякого залишили без премії або, навпаки, преміювали тощо.

В цілому реалізація зазначених вище функцій менеджменту повинна, на нашу думку, бути спрямована на забезпечення ефективності діяльності підприємства і досягнення конкурентних переваг. Важливо не просто ставати кращим сьогодні, ніж вчора, а бути здатним витримувати конкурентну боротьбу. Оскільки зовнішнє середовище динамічне, його умови постійно змінюються, то і не може бути постійним становище окремо взятого підприємства – сьогодні воно конкурентоспроможне, а завтра – ні. Кожного дня слід працювати над вдосконаленням діяльності, усіх процесів, аби бути лідером (реалізуючи стратегію лідера, оборонну) або прагнути бути ним (реалізуючи стратегію наступу).

І тут визначальним фактором досягнення конкурентних переваг є саме, на нашу думку, персонал, адже від того, які працівники працюють на підприємстві, і залежатиме ступінь повноти реалізації функцій менеджменту. Як власники/керівники спланують діяльність, організують її, змотивують працівників на досягнення показників роботи, проконтролюють ступінь їх досягнення (в кількості, якості і часі), залежатиме успіх в конкурентній боротьбі. Саме тому досить важливим є розвиток персоналу, який забезпечує актуалізацію вмінь, знань працівників, відповідність сучасним тенденціям.

Фактори необхідності розвитку персоналу представлені на рис. 2.

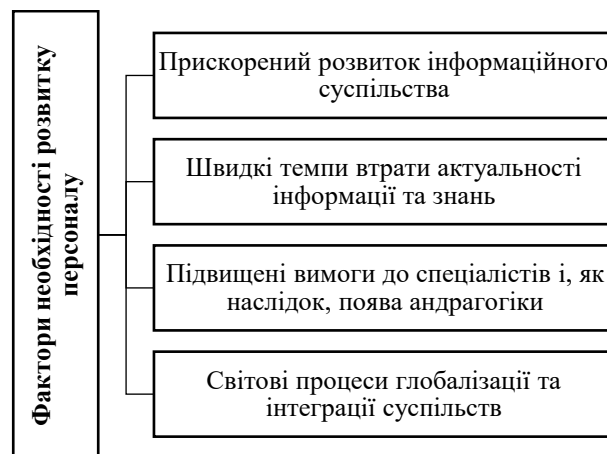


Рис. 2. Фактори необхідності розвитку персоналу в сучасних умовах

Джерело: побудовано авторами

Основні визначення розвитку персоналу в хронологічній появі в економічній літературі наведено на рис. 3.

Аналіз наведених визначень засвідчує, що метою розвитку персоналу є забезпечення максимального використання усіх його можливостей для досягнення цілей підприємства. Варто зазначити, що переваги від розвитку персоналу відчутні як для окремого працівника, так і для підприємства (рис. 4).



Рис. 3. Трактуювання поняття «розвиток персоналу» в економічній літературі

Джерело: побудовано авторами на основі [1; 2; 13-18]



Рис. 4. Переваги розвитку персоналу підприємства

Джерело: побудовано авторами

Зважаючи на те, що підприємство працює в динамічному середовищі, розвиток персоналу повинен здійснюватися протягом усього трудового життя людини, тобто на безперервній основі, за рахунок різних видів навчання – самоосвіти, підвищення кваліфікації, перепідготовки, стажування, аспірантури/докторантури (рис. 5).

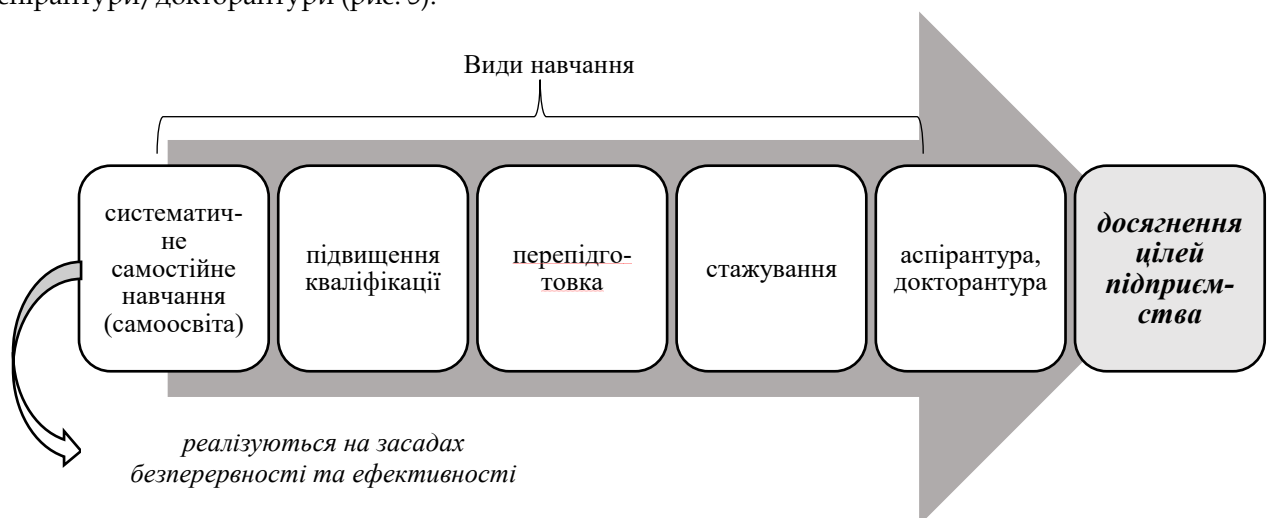


Рис. 5. Види навчання персоналу

Джерело: побудовано авторами

Безперервний розвиток персоналу представляє собою проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників, підвищенню їх здібностей робити певний внесок у діяльність підприємства [19]. Очевидно, що розвиток персоналу має забезпечити: безперервність вдосконалення вмінь, навичок; актуалізацію наявних знань; резистентність – здатність працівника протидіяти впливу негативних чинників зовнішнього середовища або

пригнічувати їх дію [20]; резильєнтність – це здатність людини впоратися зі складними життєвими подіями та відновлюватися після труднощів чи стресу [21].

Останні вимоги є досить важливими за тих умов, в яких працюють українські працівники – наслідки пандемії COVID-19 та війна, розв'язана РФ на території України, коли усі вимушені працювати в умовах постійного стресу, загрози ракетних обстрілів, втрати домівок та умов для ефективної життєдіяльності.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, розвиток персоналу в системі менеджменту підприємства займає важливе місце, оскільки компетентні та вмотивовані працівники є одним з найцінніших ресурсів і мають прямий вплив на успішність і конкурентоспроможність підприємства. Розвиток персоналу охоплює широкий спектр дій та стратегій, спрямованих на підвищення знань, навичок, компетенцій і мотивації працівників, а також на створення сприятливих умов для їхнього особистого і професійного зростання.

У системі менеджменту підприємства розвиток персоналу виконує наступні важливі функції:

- забезпечення компетентності: розвиток персоналу спрямований на підвищення компетентності працівників шляхом навчання, тренінгів, семінарів, воркшопів та інших навчальних заходів;
- підтримка професійного зростання: підприємство повинно забезпечувати можливості для розвитку кар'єри своїх працівників, надавати можливість займати вищі посади, брати участь у проєктах та ініціативах;
- мотивація та збереження: розвиток персоналу сприяє підвищенню мотивації працівників через можливість навчання, здобуття нових навичок і отримання визнання;
- підвищення якості роботи: розвинений персонал здатний виконувати свої обов'язки більш ефективно, що призводить до підвищення якості продукції та обслуговування;
- адаптація до змін: розвиток персоналу допомагає працівникам адаптуватися до змін у бізнес-середовищі та технологіях;
- стимулювання інновацій: розвинений персонал здатний пропонувати нові ідеї та інноваційні рішення;
- створення позитивного робочого середовища: заходи з розвитку персоналу можуть включати ініціативи для покращення робочого клімату, комунікації та взаємодії між співробітниками.

Всі ці аспекти спільно визначають важливість розвитку персоналу в системі менеджменту підприємства для досягнення стійкого успіху, забезпечення конкурентоспроможності.

Література

1. Брич В. Я., Гугул О. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. Т. 2. С. 13-16.
2. Федоришина Л. М., Гарват О. А. Розвиток персоналу в системі корпоративного управління. *Інноваційна економіка*. 2022. № 1. С. 52-59.
3. Грузіна І. А., Дериховська В. І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с.
4. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6-14.
5. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : колективна монографія / М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін. Кропивницький : Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 440 с.
6. Shaulska L., Kovalenko S., Allayarov Sh., Sydorenko O., Sukhanova A. Strategic enterprise competitiveness management under global challenges. *Academy of Strategic Management Journal*. 2021. Vol. 20. Issue 4. P. 1-7.
7. Антипцева О.Ю. Теоретичні аспекти розвитку персоналу в умовах економіки знань. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. Випуск 17. Ч. 1. С. 77-80. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_22/1/20.pdf (дата звернення: 17.05.2023).

8. Воробей О.Ю. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності. URL: https://knutd.edu.ua/publications/pdf/Ukrainian_editions/Nevmerzicka2015022812.pdf (дата звернення: 17.05.2023).
9. Гетьман О. О., Плясун А. В. Розвиток персоналу в забезпеченні безпеки ринку праці. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1(29). С. 97-105. URL: http://visnykznu.org/visnyk_ua/arh/t_visn_2016/2016econ1.html (дата звернення: 17.05.2023).
10. Грибик І. І., Коpecь Г. Р. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/2443/1/37.pdf> (дата звернення: 17.05.2023).
11. Грiшнова О. А., Небукін В. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* : зб. наук. пр. Тернопіль : Економічна думка, 2004. Вип. 9. С. 15-19.
12. Якимова Н. С., Марценюк О. В., Мойсеева В. О. Удосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2021. Випуск № 32. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/743/714> (дата звернення: 18.05.2023).
13. Морозов О. Ф., Гончар В. О. Система управління розвитком персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5372> (дата звернення: 18.05.2023).
14. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
15. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие. Москва : Инфра-М, 2009. 301 с.
16. Черчик Л. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкуренто-спроможності підприємства. *Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент»* : збірник наукових праць. Луцьк, 2010. Випуск 7(26). Частина 3. С. 3-11.
17. Збрицька Т. П., Савченко Г. О., Татаревська М. С. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. Одеса : Атлант, 2013. 427 с. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/467> (дата звернення: 20.05.2023).
18. Ткаченко А. М., Марченко К. А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення. *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 1. С. 194-197. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2014_1_32 (дата звернення: 20.05.2023).
19. Веснин В. Н. Менеджмент: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : ПРОСПЕКТ, 2008. 512 с.
20. Мельник Л. Г. Теория самоорганизации экономических систем : монография. Сумы : Университетская книга, 2012. С. 189-190.
21. Як плекати у собі резильєнтність та чому це важливо? URL: <https://fizis.net/psychologichna-gramotnist/iak-plekaty-u-sobi-rezylientnist-ta-chomu-tse-vazhlyvo/> (дата звернення: 20.05.2023).

References

1. Brych V. Ya., Huhul O. Ya. Teoretychni aspekty rozvytku personalu. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. 2009. № 5. Т. 2. S. 13-16.
2. Fedoryshyna L. M., Harvat O. A. Rozvytok personalu v systemi korporatyvnoho upravlinnia. *Innovatsiina ekonomika*. 2022. № 1. S. 52-59.
3. Hruzina I. A., Derykhovska V. I. Problemy rozvytku personalu v systemi stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom : monohrafiia. Kharkiv : Vyd. KhNEU im. S. Kuznetsia, 2014. 252 s.
4. Bei H. V. Upravlinnia rozvytkom personalu yak metod zabezpechennia vysokoho ravnia zaluchenosti pratsivnykiv. *Modern Economics*. 2018. № 8. S. 6-14.
5. Profesiinyi rozvytok personalu pidpriemstv v systemi motyvatsiinoho menedzhmentu : kolektyvna monohrafiia / M. V. Semykina, S. V. Dudko, A. A. Orlova ta in. Kropyvnytskyi : Vydavets Lysenko V.F., 2021. 440 s.
6. Shaulska L., Kovalenko S., Allayarov Sh., Sydorenko O., Sukhanova A. Strategic enterprise competitiveness management under global challenges. *Academy of Strategic Management Journal*. 2021. Vol. 20. Issue 4. P. 1-7.
7. Antyptseva O. Yu. Teoretychni aspekty rozvytku personalu v umovakh ekonomiky znan. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu*. Seriya: Ekonomichni nauky. 2017. Vypusk 17. Ch. 1. S. 77-80. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_22/1/20.pdf (data zvernennia: 17.05.2023).
8. Vorobei O. Yu. Rozvytok personalu yak zasib zabezpechennia yoho konkurentospromozhnosti. URL: https://knutd.edu.ua/publications/pdf/Ukrainian_editions/Nevmerzicka2015022812.pdf (data zvernennia: 17.05.2023).
9. Hetman O. O., Pliason A. V. Rozvytok personalu v zabezpechenni bezpeky rynku pratsi. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. 2016. № 1(29). S. 97-105. URL: http://visnykznu.org/visnyk_ua/arh/t_visn_2016/2016econ1.html (data zvernennia: 17.05.2023).

10. Hrybyk I. I., Kopets H. R. Problemy rozvytku personalu na vitchyznianskykh pidpryemstvakh. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/2443/1/37.pdf> (data zvernennia: 17.05.2023).
11. Hrishnova O. A., Nebukin V. Rozvytok personalu yak investytsiinyi proekt: metodychni pidkhydy do vyznachennia efektyvnosti. Rehionalni aspekty rozvytku i rozmishchennia produktyvnykh syl Ukrainy : zb. nauk. pr. Ternopil : Ekonomichna dumka, 2004. Vyp. 9. S. 15-19.
12. Yakymova N. S., Martseniuk O. V., Moisieieva V. O. Udoskonalennia systemy rozvytku personalu na pidpryemstvi. Ekonomika i suspilstvo. 2021. Vypusk № 32. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/743/714> (data zvernennia: 18.05.2023).
13. Morozov O. F., Honchar V. O. Systema upravlinnia rozvytkom personalu pidpryemstva. Efektyvna ekonomika. 2017. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5372> (data zvernennia: 18.05.2023).
14. Savchenko V. A. Upravlinnia rozvytkom personalu : navch. posibnyk. Kyiv : KNEU, 2002. 351 s.
15. Kibanov A. Ya. Upravlenie personalom orhanizatsii: strategii, marketing, internatsionalizatsiia : ucheb. posobie. Moskva : Infra-M, 2009. 301 s.
16. Cherchuk L. Rozvytok personalu ta yoho rol u zabezpechenni konkurento-spromozhnosti pidpryemstva. Ekonomichni nauky. Seriiia «Ekonomika ta menedzhment» : zbirnyk naukovykh prats. Lutsk, 2010. Vypusk 7(26). Chastyna 3. S. 3-11.
17. Zbrytska T. P., Savchenko H. O., Tatarevska M. S. Upravlinnia rozvytkom personalu : navch. posibnyk. Odesa : Atlant, 2013. 427 s. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/467> (data zvernennia: 20.05.2023).
18. Tkachenko A. M., Marchenko K. A. Profesiinyi rozvytok personalu – nahalne zavdannia sohodennia. Ekonomichniy visnyk Donbasu. 2014. № 1. S. 194-197. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2014_1_32 (data zvernennia: 20.05.2023).
19. Vesnin V. N. Menedzhment: uchebnyk. 3-e izd., pererab. i dop. Moskva : PROSPEKT, 2008. 512 s.
20. Melnik L. G. Teoriia samoorganizatsii ekonomicheskikh sistem : monografiya. Sumy : Universitetskaia kniga, 2012. S. 189-190.
21. Yak plekaty u sobi rezyliientnist ta chomu tse vazhlyvo? URL: <https://fizis.net/psychologichna-gramotnist/iak-plekaty-u-sobi-rezyliientnist-ta-chomu-tse-vazhlyvo/> (data zvernennia: 20.05.2023).

PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE

FEDORYSHYNA Larysa, HERASYMCHUK Liliia
University of Economics and Entrepreneurship

The purpose of the article is to reveal the importance of personnel development in the management system of the enterprise and ensuring the effectiveness of its functioning and achieving competitive advantages. The following research methods are used to achieve the purpose: monographic, generalization, theoretical synthesis and analysis – to consider the essence of the concept of "personnel development" and the interpretation of its content by different authors; abstract and logical – for revealing the importance of personnel development in the enterprise's management system; graphic – for visual display of the analyzed material and own assumptions.

The article is devoted to the development of personnel in the management system of the enterprise. The content of the four basic functions of management (planning, organization, motivation and control) and the role of personnel in the possibility of implementing each of them within the enterprise are disclosed. It is noted that these functions are aimed at ensuring the efficiency of the enterprise and achieving competitive advantages. The factors necessary for personnel development in modern conditions are outlined.

The main definitions of the concept of "personnel development" in their chronological appearance in the economic literature are presented. It is substantiated that the benefits of personnel development are felt both for an individual employee and for the enterprise as a whole. Considering the fact that the enterprise operates in a dynamic environment, personnel development should be carried out throughout the entire working life of a person, that is, on a continuous basis, through various types of training – self-education, advanced training, retraining, internships, postgraduate/doctoral studies. It was determined that personnel development should ensure: continuous improvement of skills; updating existing knowledge; resistance and resilience of personnel. In general, the development of personnel in the management system of the enterprise occupies a key place, since competent and motivated personnel are one of the most valuable resources and have a direct impact on the success and competitiveness of the enterprise.

Keywords: personnel, personnel development, types of training, management, enterprise, planning, organization, motivation, control.