УДК 330.3:658:004
DOI: 10.31673/2415-8089.2023.036071

Голобородько А. Ю., *д.е.н., доцент*
Андрєєва О. С. *магістрантка*
Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій

ДІАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ІТ-ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Стаття присвячена діагностиці трудового потенціалу на прикладі ІТ-підприємства «Sigma Software» в умовах цифровізації. Дослідження спрямоване на визначення ключових аспектів трудового потенціалу, його ефективності та взаємодії з факторами цифрової трансформації в контексті сучасного ІТ-сектору. Використовується комплексний підхід до діагностики трудового потенціалу, зосереджуючись на компетентностях, навичках та мотивації працівників. Дослідження враховує особливості розвитку ІТ-галузі, зокрема вплив швидкозмінюваних технологій та вимог до кваліфікацій спеціалістів. Автори статті аналізують вплив цифровізації на трудовий потенціал підприємства, враховуючи новітні технології, зміни в організаційних структурах та підходи до управління персоналом. Отримані результати надають важливий практичний інструмент для управління трудовим потенціалом в умовах цифрової економіки. Стаття має значущий внесок у розуміння динаміки трудового потенціалу ІТ-підприємств.

Ключові слова: *трудовий потенціал, діагностика, цифровізація, ІТ-підприємство, технології, компетентності, ефективність, управління персоналом.*

Постановка проблеми. У сучасному світі, що невпинно рухається вперед, підприємства в індустрії інформаційних технологій стикаються з викликами інтенсивної цифрової трансформації. Цифрові технології не тільки змінюють спосіб ведення бізнесу, а й переформовують трудові відносини та вимагають нових підходів до управління персоналом. Трудовий потенціал у сучасних умовах функціонування є ключовим ресурсом і менеджментом імплементування цифрових технологій у організаційно-економічну діяльність підприємств. У цьому контексті діагностика трудового потенціалу стає ключовою стратегічною задачею для ІТ-підприємств, які прагнуть ефективно адаптуватися до вимог цифрової екосистеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема трудового потенціалу в умовах цифровізації була висвітлена в працях таких науковців: Богиня Д. П., Семикіна М. В Болквадзе Н., Гетьман Т, Воронін О. Корінь М.В., Шевченко О.О., Шовкопляс О.О. Курганський С.С., Ситник Н.І. Т. В. Лазоренко, Ю. К. Німуха Токмакова І.В., Войтов І.М., Штефан К.І. Кравчук О.І. Г.Лопушняк, Р.Миляник, Длугопольська Т.І. Але питання діагностики трудового потенціалу в умовах цифровізації не достаньо висвітлені у проведених дослідженнях.

Метою статті є дослідження діагностики трудового потенціалу у контексті нових викликів, що створюються внаслідок активного використання цифрових технологій у сфері інформаційних технологій.

Методологія дослідження. Методологію дослідження становить аналіз наукових публікацій, звітів та статистичних даних, пов'язаних із діагностикою трудового потенціалу та цифровою трансформацією в ІТ-галузі. У статті використовуються такі загальнонаукові методи, як пізнання, узагальнення, системний аналіз, синтез. Застосовуються спеціальні

© Голобородько А.Ю., Андрєєва О.С., 2023

методи, а саме: маркетинговий, економічний та статистичний аналіз. У ході дослідження використовуються наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених для оцінки тенденцій розвитку трудового потенціалу на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал — це загальна характеристика працездатності, яка залежить від можливостей окремих осіб, різних груп працівників і суспільства в цілому займатися суспільно корисною діяльністю (за наявного рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин). Концепція була розроблена на основі таких категорій, як «трудові ресурси», «робоча сила», «людський фактор», «людські ресурси», «інтегровані працівники», і пов’язані з ними якість, кількість і різні аспекти заходів. Генетичний зв'язок між усіма перерахованими категоріями є носієм працездатності людини як у складі населення [9].

Трудовий потенціал є показником комплексної здібності людини, є органічною єдністю якісних і кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, колективних працівників і членів суспільства. Отже, на мікрорівні носіями трудового потенціалу є трудові ресурси і колективні працівники підприємства чи організації. Трудовий потенціал працівника – це складна система, яка є результатом взаємодії особистості з суб’єктом і середовищем людини, сформована іншими працівниками (групами) з їх трудовим потенціалом, сформована технологіями і процесами, матеріалами, матеріалами, інформаційні та інші бази, умови праці, системи, що забезпечують відтворення розумових і фізичних витрат [2].

Цифровізація призвела до змін у характері роботи, професійній структурі та здібностях, тим самим змінивши моделі поведінки працівників, системи освіти та навчання, організаційну культуру і системи управління персоналом. Трансформація професійних вимог та структури компетенцій змінює і систему корпоративного навчання та загалом корпоративну політику компанії у сфері управління персоналом. Суть управління розвитком потенціалу персоналу в умовах глобалізації полягає в розгляді працівників як механізму забезпечення конкурентоспроможності, який необхідно розміщувати, розвивати та мотивувати разом з іншими ресурсами для досягнення стратегічних цілей. Система управління персоналом на основі стратегічного планування забезпечує механізм узгодження поточних і стратегічних рішень і забезпечує контроль за виконанням цих рішень і можливість своєчасного коригування. Цифровий простір являє собою надзвичайно ефективну систему соціально-економічних відносин, і цифрові технології безпосередньо впливають на його ключовий елемент – додану вартість [1]. Цифрові технології в управлінні персоналом відіграють значущу роль у полегшенні процесів HR-діяльності та вдосконаленні взаємодії між роботодавцем і співробітниками.

Найважливіші аспекти цифрових технологій в управлінні персоналом надані у таблиці 1. Використання цих технологій дозволяє підприємствам ефективно управляти своїм персоналом, покращувати комунікацію та забезпечувати оптимальні умови для розвитку та задоволення співробітників.

Таблиця 1. Найважливіші аспекти використання цифрових технологій в управлінні персоналом

Аспекти	Характеристика
Хмарні та веб-платформи HRM	Забезпечують централізований доступ до даних про співробітників, кадрових процесів та інших HR-функцій. Це полегшує зберігання та оброблення інформації.
Аналітика та Big Data	Застосування аналітичних інструментів для обробки великих обсягів даних дозволяє підприємствам робити обгрунтовані рішення в галузі управління персоналом, враховуючи різноманіття параметрів та факторів.
Електронні системи рекрутингу (ATS)	Допомагають веденню процесу підбору персоналу, включаючи розміщення вакансій, обробку резюме, планування інтерв'ю та зберігання кандидатської інформації.
Системи електронного документообігу	Забезпечують автоматизацію оброблення документів, таких як контракти, заяви на відпустку, оцінки роботи та інші.

Онлайн-навчання та e-learning	Надають можливість працівникам здобувати нові навички та оновлювати знання в зручний для них час і місце.
Електронні системи внутрішнього спілкування	Забезпечують ефективну комунікацію в межах організації, покращуючи внутрішню взаємодію та сприяючи обміну інформацією.
Інструменти для відстеження продуктивності	Дозволяють вимірювати та аналізувати продуктивність співробітників, надаючи можливість вдосконалення робочих процесів.

Джерело: Складено авторами [2, 3, 5]

В таблиці 2. розглянемо особливості трансформації функцій управління персоналом з використанням Digital-технологій.

Отже, підводячи підсумок, варто зазначити, що цифровізація робочого місця призводить до змін у моделях управління персоналом, що призвело до серйозних змін у професійно-кваліфікаційній структурі співробітників, системі навчання та найму кадрів, цінностях і цілях розвитку компанії та цілі.

Розвиток нових професій і нових технологій у формуванні, розвитку, навчанні та оцінці талантів сприяє не лише підвищенню лояльності та адаптивності працівників, зниженню трудомісткості та підвищенню ефективності прийняття управлінських рішень у кадровій сфері, а й сприяє підвищенню ефективності роботи співробітників, конкурентної позиції підприємства на ринку праці.

Таблиця 2. Трансформація функцій управління персоналом з використанням Digital-технологій

Функції HR	Digital-технології
- Стратегічне і кадрове планування; - HR-брендинг	- Платформа HR-бренду; - HR-аналітика; - Прогнозуюча HR-аналітика; - HR BigData (великі дані).
- Підбір і відбір персоналу; - Маркетинг персоналу; - Адаптація персоналу	- E-Staff Recruiter (автоматизація підбору персоналу); - ATS (система управління кандидатами); - Соціальний рекрутинг; - Онлайн оцінка; - Блокчейн; - Платформи відбору кандидатів; - Чат-боти; - Штучний інтелект; - Відео інтерв'ю (VCV).
- Управління талантами; - Навчання персоналу; - Управління кар'єрою персоналу; - Розвиток творчої та інтелектуальної діяльності персоналу - Управління персоналом; - Корпоративна культура	- TMS (системи управління талантами); - LMS (системи управління електронним навчанням); - Machine Learning (машинне навчання); - Гейміфікація; - Віртуальні заняття; - Мобільне навчання;
- Мотивація і стимули; - Індивідуальне управління ефективністю; - Зайнятість персоналу; - Організація праці; - Управління лояльністю персоналу	- DW (віртуальне робоче місце); - PM (управління результативністю); - Платформи для роботи з віддаленими співробітниками, співробітниками з частковою зайнятістю і фрілансерами
- Управління персоналом	- HRM (управління персоналом); - SAP ERP HCM; - HR-аналітика, HR BigData; - CHIP (когнітивний інтерфейс особистості)

Джерело: Складено авторами на основі [6, 8, 9]

Ефективне управління трудовим потенціалом допомагає підприємству залучати та утримувати працівників з унікальними компетенціями, розвивати їхні навички, підвищувати рівень мотивації та досягати стратегічних цілей. Розвиток трудового потенціалу включає в себе такі аспекти, як підбір, навчання, розвиток кар'єри, мотивація, утримання працівників, а

також оцінка та контроль їхньої продуктивності. Збалансований трудовий потенціал може стати важливим ресурсом для підприємства, який допоможе досягти конкурентних переваг і забезпечити сталість розвитку в умовах постійних змін на ринку.

Цифрові технології відіграють важливу роль в оцінці персоналу, допомагаючи підприємствам ефективно управляти та розвивати свій персонал. Основними інструментами, що впливають на підвищення ефективності трудового потенціалу є наступні [2, 3, 6, 8]:

— **Автоматизація оцінки.** Сучасні інструменти для управління персоналом дозволяють автоматизувати процеси оцінки працівників. Цифрові платформи надають можливість збирати та аналізувати великі обсяги даних про продуктивність працівників. Аналітика дозволяє робити об'єктивні рішення на основі фактичних результатів. Цифрові інструменти допомагають забезпечити ефективний обмін зворотним зв'язком між керівниками та підлеглими. Електронні системи зворотного зв'язку дозволяють оцінювати навички та компетенції.

— **E-Learning та Онлайн Навчання.** Цифрові технології включають в себе онлайн-платформи для навчання та розвитку персоналу. Це дозволяє співробітникам здобувати нові навички та покращувати свою професійну компетентність.

— **Штучний Інтелект (ШІ):** Використання штучного інтелекту у процесах оцінки персоналу може значно полегшити визначення сильних та слабких сторін працівників, а також рекомендації щодо подальшого розвитку.

— **Мобільні Застосунки.** Застосунки для мобільних пристроїв дозволяють працівникам взаємодіяти з системами управління персоналом навіть поза офісом. Це надає гнучкість та зручність у веденні персональних даних.

— **Електронна Документація.** Застосування електронної документації та електронних підписів спрощує процеси формування та зберігання даних про працівників, забезпечуючи їх конфіденційність та цілісність.

— **Використання VR та AR.** У деяких сферах використовується віртуальна реальність (VR) та розширена реальність (AR) для тренінгів та симуляцій, що може покращити якість оцінки та розвитку персоналу.

Цифрові технології стають необхідною складовою процесу управління персоналом, роблячи його більш точним, ефективним та орієнтованим на результат.

Отже, трудовий потенціал підприємства охоплє навички та здібності працівників, які можуть бути використані для підвищення ефективності управління підприємством у різних сферах, а також сприяють досягненню очікуваних цілей – отриманню економічних прибутків або досягненню певного соціального рівня.

Якість співробітників, як і фінансові ресурси, є потужним обмежуючим фактором у виборі стратегії розвитку компанії. Поглиблення та розширення кваліфікаційного потенціалу працівників є найважливішою умовою забезпечення можливості переходу на нові вироби або якісного технічного оновлення існуючих.

Без повної інформації про кваліфікаційний потенціал керівництво не може зробити правильний вибір щодо корпоративної стратегії. Ключовими етапами процесу стратегічного управління є стратегічний аналіз, стратегічний вибір і стратегічна реалізація. Трудовий потенціал підприємства відіграє провідну роль у вирішенні технологічних, організаційних та економічних завдань управління.

Ми вважаємо, що цифрову трансформацію систем управління персоналом можна визначити як процес впровадження та застосування цифрових технологій у сфері управління людськими ресурсами організацій для підвищення продуктивності праці. Водночас підвищення продуктивності праці є результатом успішних процесів підбору (пошуку) та адаптації працівників, навчання та розвитку, управління та організації діяльності.

Особливості діагностики трудового потенціалу в умовах цифровізації було досліджено на прикладі підприємства ТОВ «Sigma Software» яке є одним з лідерів на ринку інформаційних технологій. Sigma Software (укр. Сігма Софтвеа) — шведсько-українська компанія з розробки програмного забезпечення та IT-консалтингу. Компанія має регіональні

офіси в семи країнах на трьох континентах: Польщі, США, Швеції, Австрії, Великобританії, Австралії та Канаді. Компанія входить до 20 найбільших ІТ-компаній України та налічує близько 1500 спеціалістів [7].

Діагностика показників фінансово-економічного стану підприємства ТОВ «Sigma Software» показала, що фінансовий стан підприємства є стабільним. Аналіз ліквідності та платоспроможності дає підстави стверджувати, що компанія не порушує правил фінансування, є кредитоспроможною та привабливою як діловий партнер.

Співробітники компанії «Sigma Software» - це команда професіоналів, висококваліфіковані фахівці, здатні в короткі терміни вирішувати складні завдання та задовольняти потреби клієнта в інформаційно-технологічному сервісі. Така команда вважається однією з найважливіших частин бізнесу, яка має продовжувати розвиватися. За останні роки кількість співробітників компанії стрімко зростає. Станом на кінець 2021 року команда Sigma Software складалася з понад 1100 експертів. Вік працівників – від 19 до 57 років, середній вік – 35 років. У компанії немає вікових обмежень для кандидатів і студентів. Тенденції останніх років показали, що ІТ-професіонали дорослішають; найбільшу кількість становлять вікові групи від 25 до 30 років і від 31 до 40 років.

Для забезпечення безпеки співробітників Sigma Software дотримується принципу нерозголошення конфіденційної інформації та захисту персональних даних співробітників. Sigma Software поважає свободу вираження думок і свободу використання будь-якої мови. За допомогою внутрішньої соціальної мережі Facebook Workplace або під час традиційних зустрічей з топ-менеджерами та керівниками підрозділів будь-хто може підняти будь-яку тему для загального розгляду [7].

Sigma Software надає можливість набуття нових знань всім співробітникам на засадах впровадження комплексної внутрішньої системи навчанню. Так, у 2017 році Sigma Software запустили внутрішню програму безперервної освіти з метою забезпечення направлена на виявлення конкретних потреб кожного менеджера та спеціаліста з кадрів для збалансованого набуття ними актуальних для підприємства компетентностей. Кількісний аналіз характеристик і тенденцій розвитку трудового потенціалу персоналу в Sigma Software надано у таблиці 3 [7].

Таблиця 3. Оцінка складу та структури персоналу ТОВ «Sigma Software» 2019-2021 рр.

Категорія персоналу	Відносна середньоспискова чисельність, %		
Рік / Категорія	2019	2020	2021
Топ-менеджери	10.53	9.09	10.26
Менеджери середньої ланки	15.79	16.36	11.53
Основні працівники	55.26	58.18	65.38
Допоміжні працівники	18.42	16.36	12.82

Джерело: розраховано автором

Дослідження покащали, що найбільшу частку трудового потенціала підприємства складають основні працівники, 55% у 2019 році, 58% у 2020 році та 65% у 2021 році. Аналіз чисельності персоналу за останній рік показує збільшення чисельності персоналу на 20% за останні шість місяців. Це пов’язано із зростанням компанії та збільшенням кількості клієнтів.

Динаміка плинності персоналу підприємства Sigma Software з 2019 по 2021 роки представлена у таблиці 4. Незважаючи на те, що за досліджуваний період показник плинності кадрів компанії знизився на 4 відсоткові пункти до 10,26%, він все ще залишається на середньому рівні. Аналізуючи причини звільнення співробітників Sigma Software, можна зробити висновок, що основними причинами звільнення є незадоволення заробітною платою та недостатня професійна підготовка.

Таблиця 4. Динаміка руху персоналу на ТОВ «Sigma Software» за 2019-2021 рр.

Показник	2019	2020	2021
1. Звільнено за власним бажанням, у тому числі:	71.43%	75%	87.5%
1.1. не задовольняє рівень заробітної плати	57.14%	62.5%	50%
1.2. не задовольняє професійна підготовка	14.29%	0%	0%
1.3. інші	0%	12,5%	12,5%
2. За порушення трудової дисципліни	14.29%	25%	0%
3. Інші обставини	0%	0%	25%
4. Коефіцієнт плинності, %	18.42%	14.55%	10.26%

Джерело: розраховано автором

Проведений аналіз продуктивності праці працівників на підприємстві, як показника ефективності використання трудового потенціалу представлено у таблиці 5.

Таблиця 5. Аналіз продуктивності праці на ТОВ «Sigma Software»

Показник	Рік		Відхилення	
	2020	2021	Абсолютне, грн.	Відносне, %
Середньоспискова чисельність штатних працівників	4088	4144	56	1%
Вибуло	1456	784	-672	-46%
Прийнято	868	1484	616	71%
Фонд оплати праці, тис. грн.	53441,5	65929,36	12487,86	23%
Середньомісячна заробітна плата, тис. грн.	268,996	305,76	36,764	14%
Дохід від реалізації послуг (без врахування ПДВ), тис. грн.	466240,096	545324,136	79084,04	17%
Продуктивність праці (тис. грн. / чол.)	3193,4252	3684,6236	491,1984	15%

Джерело: створено автором згідно з внутрішньою інформацією підприємства

За наведеними показниками можна зробити висновки щодо зростання ефективності використання людських ресурсів досліджуваним підприємством. Як бачимо, в 2021 році відбулись якісні зміни в роботі, які характеризуються зростанням продуктивності праці персоналу на 15%. Середньоспискова чисельність працівників зросла всього на 1%, хоча зміни в кількості найнятих та звільнених працівників свідчать про те, що більше третини персоналу за цей час змінилося. Це пов'язане з пандемією коронавірусу та локдаунами, які змусили підприємство скорочувати кількість працівників задля мінімізації витрат. Фонд оплати праці зріс на 23 %, в той час як середньомісячна заробітна плата - на 14 %. Звичайно, зростання продуктивності праці більшими темпами за середньомісячну заробітну плату працюючих є умовою розширеного відтворення, однак таке незначне зростання середньомісячної заробітної плати свідчить про недостатню увагу менеджменту підприємства до системи стимулювання (мотивації) праці.

У сфері IT-технологій діагностика систем управління розвитком персоналу є дуже важливою, оскільки такі компанії розвиваються в конкурентних і постійно мінливих умовах. Місія Sigma Software полягає в наданні якісних IT-послуг, спрямованих на допомогу клієнтам у досягненні їхніх бізнес-цілей. Тому для того, щоб діяльність компанії відповідала місії та цілям, компанія надає великого значення навчанню та розвитку свого персоналу.

Для діагностики системи управління персоналом підприємства доцільно проаналізувати основні соціально-економічні, трудові та особистісні показники. В IT-індустрії, де головним капіталом є талант, в першу чергу необхідно класифікувати стандарти індивідуальної якості персоналу [52]. Діагностична стандартна класифікація особистісних якостей персоналу Sigma Software Company включає: професійні знання та вміння,

виробничий досвід і почуття відповідальності, бажання працювати, особистісні характеристики (табл. 6).

Отже, аналізуючи отримані результати, можна зробити висновок, що стандарти особистих якостей персоналу Sigma Software потребують подальшого розвитку, що позитивно вплине на фінансові результати компанії.

Оцінка трудового потенціалу у на Sigma Software зазвичай має форму явного оцінювання. Такі оцінки проводяться та записуються щотижня лінійними керівниками. Експерти створюють шкалу для оцінки сильних і слабких сторін співробітників, оцінюючи рівень продуктивності та їх вплив на розвиток компанії. Допомагає зробити висновок про наявні знання та досвід експерта, здатність вирішувати складні завдання та вирішувати нетипові ситуації в межах компетенції. Крім того, не менш важливими аспектами є вплив співробітника на роботу інших, правильне використання ресурсів і здатність брати відповідальність за рішення. Ця оцінка допомагає компаніям зрозуміти сильні та слабкі сторони своїх людських ресурсів і направляє їх у правильному напрямку. Не менш важливий і моральний аспект. Компанія цінує своїх співробітників і прагне виявляти проблеми на ранній стадії і вирішувати їх.

Таблиця 6. Аналіз критеріїв індивідуальних якостей персоналу ТОВ «Sigma Software»

Критерії індивідуальних якостей	Спеціалізація		
	Програмування/ Розробка	Маркетинг/ Продажі	Фінанси/ Операції/ Кадри
1	2	3	4
Група І. Професійні знання і навички	8.4	8.6	7.2
Професійна кваліфікація	10	8.1	6.2
Наявність володіння кількома іноземними мовами	6.1	9.1	5.2
Професійні знання, вміння та навички	10	7	8
Компетентність в ухваленні управлінських та інших рішень	9.1	9.1	9.1
Здатність мотивувати, стимулювати і переконувати	7	10	8
Група ІІ. Виробничий досвід та Відповідальність	9.2	7.7	8.3
Досвід у професійній діяльності	10	6.3	8.3
Професійна відповідальність	8.1	8.2	10
Навички вирішення складних завдань	10	9.2	9.1
Досвід автономної роботи	9	7.2	9
Досвід командної роботи	10	10	6
Емоційна стійкість	8.1	6.2	8.1
Група ІІІ. Готовність працювати	8,2	8,7	7,7
Ефективність роботи	10	6.1	10
Ініціативність	5.3	10	4.2
Цілеспрямованість	8.2	8.1	7.1
Готовність працювати понаднормово	10	8.1	6.2
Старанність	9	10	9
Орієнтування на результат	9	7.1	10
Група ІV. Персональні характеристики	6.7	8.3	7.5
Зовнішній вигляд	8.2	9.1	9.1
Коректність поведінки	7.1	7.2	9.1
Комунікабельність	4.5	10	7.2
Рішучість, наполегливість	8	10	7
Упевненість у собі	7	8	9
Самокритичність	6	6	4

Джерело: складено автором на основі власного дослідження

Узагальнення проведеної діагностики трудового потенціалу ТОВ Sigma Software в 2019-2021 роках надано у таблиці 7.

Таблиця 7. Діагностика трудового потенціалу ТОВ «Sigma Software» 2019-2021

Показники	Період		
	2019	2020	2021
Темп приросту середньорічної чисельності, %	-	+14.7	+18.8
Темп приросту продуктивності, %	-	-18.64	-6.88
Продуктивність праці порівняно з базовим роком, %	18.11	-18.64	-6.88
Витрати на розвиток	2.1	5.1	6.5

Джерело: розраховано автором

За даними цієї таблиці можна зробити висновок, що продуктивність праці одного працівника впала на 6,88%. У компаніях виявлена проблема неефективного використання трудового потенціалу, оскільки зростає плинність кадрів, наймаються нові працівники, але продуктивність праці знижується. Основними резервами підвищення ефективності роботи компанії «Sigma Software» є зниження плинності кадрів і збільшення витрат на розвиток персоналу. Вирішення вищезазначених питань підвищить мотивацію співробітників, що, в свою чергу, позитивно вплине на загальну діяльність компанії. У галузі інформаційних технологій розвиток талантів надзвичайно важливий, оскільки це дозволить компаніям підвищити рівень конкурентоспроможності та забезпечити собі позицію лідера ринку. Таким чином, однією з ключових проблем для розвитку трудового потенціалу співробітників Sigma Software і діяльності компанії в цілому є відсутність постійного розвитку кар'єри для технічних експертів у певному відділі компанії.

З метою отримання комплексного враження про аналіз системи менеджменту персоналу, проведемо оцінку внутрішнього середовища підприємства. Для аналізу внутрішнього середовища проведемо SNW-аналіз за низкою позицій. Кожна позиція отримує одну із трьох оцінок: сильна (Strength); нейтральна (Neutral); слабка (Weakness). Головне завдання SNW-аналізу – виявлення «активу» (S) і «пасиву» (W) підприємства. SNW-аналіз для ТОВ «Sigma Software» наведено у табл. 8.

Таблиця 8. SNW-аналіз для ТОВ «Sigma Software»

Ключові параметри діяльності	S	N	W
Навчання персоналу		+	
Умови праці		+	
Мотивація і стимулювання праці		+	
Плинність кадрів	+		
Кваліфікація персоналу	+		
Оцінка якості роботи персоналу		+	
Соціальний пакет		+	
Організація планування		+	
Рівень технічної оснащеності	+	+	
Інформаційне забезпечення		+	
Якість товарів, що виготовляються	+		
Організація маркетингу на підприємстві		+	
Обсяги реалізації	+		
Асортимент продукції, що випускається	+		
Чисельність персоналу	+		
Заробітна плата		+	
Імідж (ділова репутація) підприємства	+		
Психологічний клімат в колективі	+		
Фінансова стійкість підприємства		+	
Територіальне розташування		+	
Цінова політика		+	

Обсяги виробництва		+	
Орієнтація на споживача		+	
Стратегія розвитку підприємства		+	

Джерело: створено автором

Дані табл. 8. свідчать про те, що найбільш сильними сторонами підприємства є професійність виробничого персоналу, низька плинність кадрів, якість та асортимент послуг, рівень технічної оснащеності, обсяг реалізації продукції, забезпеченість персоналом, імідж підприємства та психологічний клімат в колективі. Як таких слабких сторін не було виявлено, проте існує ряд ключових параметрів діяльності, які отримали нейтральну оцінку, але мають певні проблеми і в перспективі можуть бути віднесені до слабких сторін. Отже в цілому можна стверджувати, що система менеджменту персоналом є задовільною, проте є ряд певних проблем, що вимагають удосконалення.

Висновки. Отже, трудовий потенціал в умовах цифровіації є одним з ключових ресурсів підприємства, є уособленням компетентностей, які включають знання, навички, досвід, освіту, енергію та мотивацію, працівників. Трудовий потенціал підприємства формує інновації та адмініструє імплементування цифровізації у діяльність підприємства, що сприяє ефективності та продуктивності економічної діяльності.

ТОВ «Sigma Software» — одна з провідних IT-консалтингових компаній в Україні, яка базується на створенні IT-продуктів повного циклу та сприянні розвитку української IT-екосистеми. Досліджуване підприємство ефективно функціонує на ринку IT-компаній, завдяки оптимальній виваженій фінансовій політики підприємства та системного, гнучкого менеджменту. Прогресивний розвиток ТОВ «Sigma Software» досягається завдяки підтримки якісних компетентностей трудового потенціалу різних сферах програмування та розробки програмного забезпечення. Компанія вкладає значні ресурси у розвиток своїх співробітників, підтримуючи комплексні програми систем навчання, тренінгів та стажувань, що дозволяє працівникам постійно вдосконалювати свої навички та знання. Крім того, у компанії панує відкрита культура співпраці та комунікації, що стимулює обмін ідеями та сприяє колективній творчості для прийняття актуальних ефективних управлінських рішень. Персонал відзначається своєю готовністю до впровадження нововведень та швидкої адаптації до змінних умов ринку програмного забезпечення. Управління підприємством зосереджене на прагненні підтримувати свій креативний та інноваційний потенціал, розвиваючи нові підходи та технології.

Список використаної літератури

1. Болквадзе Н., Гетьман Т., Сучасні методи мотивації персоналу IT-компанії. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2020. С. 72-82
2. Дашко І.М. Нові технології роботи з персоналом в епоху цифрової економіки. *Підприємництво та інновації.* 2021. № 21. С. 35-43. URL: https://doi.org/10.37320/2415-3583/21.6
3. Кравчук О.І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика.* 2018. No 1. С. 172-191.
4. Курганський С.С., Ситник Н.І. Особливості мотивації персоналу IT сектору. *Молодий вчений*. № 10 (74). жовтень, 2019. С. 675-679
5. Німуха Ю.К. Особливості управління персоналом в IT-компаніях. Сучасні підходи до управління підприємством: зб. тез доп. VIII Всеукраїнської наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Київ: КПІ ім. Ігоря 79 Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2017. С. 81
6. Орлова О. М. Особливості управління персоналом в IT-сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2017. Вип. 11. С. 117-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2017_11_28

7. Офіційний сайт підприємства, ТОВ «Sigma Software», URL: https://sigma.software
8. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2021. No 41. С. 54-60.
9. Токмакова І.В., Войтов І.М., Штефан К.І. Розвиток технологій управління трудовим потенціалом підприємств. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 63. С. 179–186.

REFERENCES

1. Bolkvadze N., Hetman T. (2020). Suchasni metody motyvatsiyi personalu IT-kompaniyi [Modern methods of motivating IT company personnel]. *Ekonomichnyy chasopys Skhidnoyevropeyskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrayinky*, Vol. 22, pp. 72–83.
2. Dashko I. (2021). Novi tekhnolohii roboty z personalom v epokhu tsyfrovoi ekonomiky. Pidpryiemnytstvo ta innovatsii [New technologies for working with personnel in the era of the digital economy]. *Pidpryiemnytstvo ta innovatsii*, № 21, pp. 35-43. Retrieved from: https://doi.org/10.37320/2415-3583/21.6.
3. Kravchuk O.I. (2018). Tsyfrova kompetentnist menedzhera z personalu [Digital competence of the personnel manager]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, No 1, pp. 172-191.
4. Kurganskyi S.S., Sytnyk N.I. (2019). Osoblyvosti motyvatsii personalu IT sektoru [Peculiarities of motivation of IT sector personnel]. *Molodyi vchenyi,* No. 10 (74), pp. 675-679
5. Nimukha Y.K. (2017). Osoblyvosti upravlinnia personalom v IT-kompaniiakh [Peculiarities of personnel management in IT companies]. Suchasni pidkhody do upravlinnia pidpryiemstvom: zb. tez dop. VIII Vseukrainskoi nauk.-prakt. konf., 6 kvit. 2017 r. Kyiv: KPI im. Ihoria 79 Sikorskoho, Vyd-vo «Politekhnika».
6. Orlova O. M. (2017). Osoblyvosti upravlinnia personalom v IT-sferi [Peculiarities of personnel management in the IT sphere]. *Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Series: International economic relations and world economy*. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2017_11_28.
7. Ofitsiinyi sait pidpryiemstva, TOV «Sigma Software» (2023). Official website of the enterprise, LLC "Sigma Software", Retrieved from: https://sigma.software.
8. Pysarevska H.I. (2021). Tendentsii rozvytku vykorystannia Digital tekhnolohii v upravlinni personalom [Development trends in the use of digital technologies in personnel management]. *Scientific Bulletin of Kherson State University*, No. 41, pp. 54-60.
9. Tokmakova I.V., Voitov I.M., Shtefan K.I. (2018). Rozvytok tekhnolohii upravlinnia trudovym potentsialom pidpryiemstv [Development of labor potential management technologies of enterprises]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti,* no. 63, pp. 179–186.

GOLOBORODKO ALONA, ANDRIEIEVA OLEKSANDRA. DIAGNOSTICS OF EMPLOYMENT POTENTIAL IN IT COMPANIES UNDER THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION. *The article is devoted to the diagnosis of labor potential on the example of the IT enterprise "Sigma Software" in the conditions of digitalization. "Sigma Software" LLC is one of the leading IT consulting companies in Ukraine, which is based on the creation of full-cycle IT products and promoting the development of the Ukrainian IT ecosystem. The investigated enterprise functions effectively in the market of IT companies, thanks to the optimal balanced financial policy of the enterprise and systematic, flexible management. The company develops an integrative policy by expanding the network in different countries of the world, increasing the number of employees and current projects of the company.*

The study is aimed at determining the key aspects of the labor potential, its effectiveness and interaction with the factors of digital transformation in the context of the modern IT sector. A comprehensive approach to the diagnosis of labor potential is used, focusing on the competencies, skills and motivation of employees. The study takes into account the peculiarities of the

development of the IT industry, in particular the impact of rapidly changing technologies and requirements for the qualifications of specialists. The authors of the article analyze the impact of digitalization on the labor potential of the enterprise, taking into account the latest technologies, changes in organizational structures and approaches to personnel management.

It has been proven that the labor potential in the conditions of digitalization is one of the key resources of the enterprise, which forms innovations and administers the implementation of digitalization in the enterprise's activities, which contributes to the efficiency and productivity of economic activity.

The progressive development of "Sigma Software" LLC is achieved thanks to the support and improvement of the quality competencies of the labor potential in various areas of programming and software development through the implementation of comprehensive programs of training, training and internships. The company has an open culture of cooperation and communication, which stimulates the exchange of ideas and promotes collective creativity for making relevant and effective management decisions. The management of the enterprise is focused on the desire to maintain its creative and innovative potential, developing new approaches and technologies.

Keywords: *labor potential, diagnostics, digitalization, IT enterprise, technologies, competences, efficiency, personnel management.*