

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ**

Факультет економіки, бізнесу та міжнародних відносин
Кафедра підприємництва та економіки підприємства

Кваліфікаційна робота

на тему: *«Інноваційні шляхи подолання економічної кризи»*

Виконала: студентка II курсу
освітнього рівня «магістр»
групи ЕП-23-1зм спеціальності
076 "Підприємництво та торгівля"

Карпова Катерина Володимирівна

Керівник: д.е.н., професор Горященко

Ю.Г.

Дніпро

2024 рік

Анотація

Карпова К. Інноваційні шляхи подолання економічної кризи

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістр за спеціальністю 076 «Підприємництво та торгівля». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2024.

У роботі розглянуто теоретико-методичні основи явища економічних криз. Визначено, що економічна криза це різке погіршення економічного стану країни, групи країн і світу загалом, що виявляється в істотному спаді виробництва, порушенні сформованого господарського співробітництва, банкрутстві підприємств, зростанні безробіття та зниженні рівня життя населення. В роботі здійснено порівняльний аналіз світових криз. Визначено сновні проблеми, з якими стикаються підприємства через кризу: зниження попиту на власну продукцію, збільшення неплатежів з боку постачальників, а також збільшення ціни кредитних ресурсів. Проведено аналіз динаміки економічних показників підприємства ТОВ «Еголіст Груп». Аналіз фінансово-економічних показників показав, що протягом 2023 року виручка від реалізації послуг зросла на 80,2 %; для порівняння, протягом 2021-2022 рр. відбувалося зростання чистого доходу, яке становило +53,2 %. Оцінюючи загальну тенденцію змін, слід зазначити, що за рядом показників спостерігається покращення діяльності ТОВ «Еголіст Груп» практично протягом всього періоду, зокрема, за показником чистого доходу, продуктивності праці, збільшення грошових засобів та коефіцієнтів абсолютної ліквідності – що вказує на існуючі позитивні тенденції для ТОВ «Еголіст Груп», але значне зростання витрат та зобов'язань протягом двох останніх років поспіль є негативною ознакою для підприємства з точки зору перспектив його діяльності. Було побудовано три моделі для оцінки ймовірності банкрутства ТОВ «Еголіст Груп». Усі моделі вказали на відсутність суттєвих ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості компанії у найближчій перспективі. Запропоновано шляхи подолання економічної кризи у діяльності ТОВ «Еголіст Груп», зокрема впровадження продукту Oracle Fusion Cloud HCM від компанії Oracle.

Ключові слова: інновації, криза, санація, аналіз, підприємство.

Abstract

Karpova K. Innovative ways to overcome the economic crisis

Qualification work for the degree of Master in specialty 076 "Entrepreneurship and Trade". University of Customs and Finance, Dnipro, 2024.

The paper examines the theoretical and methodological foundations of the phenomenon of economic crises. It is determined that an economic crisis is a sharp deterioration in the economic condition of a country, a group of countries and the world as a whole, which is manifested in a significant decline in production, disruption of established economic cooperation, bankruptcy of enterprises, growth in unemployment and a decrease in the standard of living of the population. The paper carries out a comparative analysis of world crises. The main problems that enterprises face due to the crisis are identified: a decrease in demand for their own products, an increase in non-payments by suppliers, as well as an increase in the price of credit resources. An analysis of the dynamics of economic indicators of the enterprise LLC "Egolist Group" is carried out. The analysis of financial and economic indicators showed that during 2023, revenue from the sale of services increased by 80.2%; for comparison, during 2021-2022, there was an increase in net income, which amounted to +53.2%. Assessing the general trend of changes, it should be noted that according to a number of indicators, there has been an improvement in the activities of Egolist Group LLC practically throughout the entire period, in particular, in terms of net income, labor productivity, increase in cash and absolute liquidity ratios - which indicates existing positive trends for Egolist Group LLC, but a significant increase in expenses and liabilities over the past two consecutive years is a negative sign for the enterprise in terms of its business prospects. Three models were built to assess the probability of bankruptcy of Egolist Group LLC. All models indicated the absence of significant risks of loss of solvency and financial stability of the company in the near future. Ways to overcome the economic crisis in the activities of Egolist Group LLC are proposed, in particular the implementation of the Oracle Fusion Cloud HCM product from Oracle.

Keywords: innovation, crisis, rehabilitation, analysis, enterprise.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЯВИЩА ЕКОНОМІЧНИХ КРИЗ	6
1.1 Типи та причини виникнення економічних криз	6
1.2 Історичний огляд світових економічних криз	9
1.3 Вплив економічних криз на діяльність підприємств	15
Висновки до розділу 1	18
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ЕГОЛІСТ ГРУП»	20
2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика підприємства	20
2.2 Аналіз фінансово-економічних показників	23
2.3 Вірогідність банкрутства підприємства	28
Висновки до розділу 2	32
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ У ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ЕГОЛІСТ ГРУП»	33
3.1 Обґрунтування шляхів подолання економічної кризи у діяльності підприємства	33
3.2. Економічна ефективність запропонованих заходів	41
Висновки до розділу 3	46
ВИСНОВКИ	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51
ДОДАТКИ	56

ВСТУП

Банкрутство є невід'ємним елементом ринкової економіки, що слугує механізмом її оздоровлення та забезпечує функції відтворення і збереження її системних властивостей. Для промислового підприємства, щодо якого порушено справу про банкрутство, настає непередбачуваний, нелінійний, такий, що важко піддається управлінню, процес трансформації всіх внутрішніх систем в умовах посилення обмеженості фінансових і часових ресурсів і тиску зовнішніх контрагентів. Об'єктивно, банкрутство – логічне завершення або фінал кризового розвитку підприємства. Поряд з цим, припускати, що банкрутство неминуче приведе підприємство до ліквідації недоречно. І в банкрутстві має місце процес розвитку. Згідно з теорією систем, розвиток системи являє собою рух до постійно мінливих цілей, що трансформує її структуру. Відомі багато прикладів, коли спади виробництва і зниження основних показників діяльності виявлялися корисними для конкретних підприємств, оскільки активізували необхідність реструктуризації власності, реінжинірингу бізнес-процесів або переорієнтування бізнесу на інші цілі, які, зрештою, приводили його до ринкового успіху. Тому ми вважаємо, що банкрутство – це особливий етап розвитку підприємства, найважливішим сценарієм якого є подолання кризи та продовження роботи на ринку в новій якості.

Загальновизнано, що в умовах кризи не спрацьовують стандартні інструментарії управління. Критерії ухвалення рішень кардинально змінені: на головні позиції на зміну принципам раціональності та перспективності вимушено приходять принципи терміновості та фінансової забезпеченості. Теорія і практика банкрутства наголошує на важливості термінового застосування першочергових заходів, спрямованих на максимально швидке відновлення платоспроможності та ліквідності боржника, нехтуючи стратегічними інтересами та цілями. Можливо, зважаючи на це, склалося так, що провідну роль в антикризовому управлінні відіграє сьогодні фінансовий менеджмент, який вирішує завдання управління грошовими потоками. Стратегічний менеджмент є другорядним елементом

системи антикризового управління, у банкрутстві його підміняє довгострокове планування, метою якого на перспективу є повна фінансова стабілізація підприємства і тільки. На наш погляд, до управління підприємством у процедурах банкрутства слід приступати саме зі стратегічним підходом. Головним цільовим орієнтиром слід прийняти справедливе задоволення вимог усіх зацікавлених сторін. Головним принципом слід прийняти збереження підприємства, або окремих його виробничих елементів, які є майданчиками взаємовигідного співробітництва окремих сторін не на шкоду третім.

Мета роботи полягає в організаційно-аналітичному забезпеченні інноваційних шляхів подолання економічної кризи.

Завдання роботи:

- визначення типів та причин виникнення економічних криз;
- дослідження історичного огляду світових економічних криз;
- визначення впливу економічних криз на діяльність підприємств;
- аналіз фінансово-економічних показників підприємства;
- аналіз вірогідності банкрутства підприємства;
- обґрунтування шляхів подолання економічної кризи у діяльності підприємства;
- економічна ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є форми, методи та інструменти формування організаційно-аналітичного забезпечення інноваційних шляхів подолання економічної кризи у ТОВ «Еголіст Груп».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні засади інноваційних шляхів подолання економічної кризи.

Теоретико-методологічне підґрунтя дослідження становили фундаментальні праці вітчизняних і зарубіжних учених у галузі досліджень методологічних принципів, методів і способів прийняття рішень подолання економічної кризи, а також системний аналіз і його сучасна інформаційна технологія, що включає методи статистичного опису об'єкта, методи теорії

прийняття рішень. У роботі було використано як загальнонаукові методи пізнання – аналіз і синтез, типологію і класифікацію, так і приватні наукові методи економічного дослідження – функціональний, емпіричний, а також методи логічного і математичного моделювання економічних процесів.

Робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Повний обсяг роботи 59 сторінок, включаючи 10 таблиць, 8 рисунків, 39 найменувань використаних джерел, а також 2 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЯВИЩА ЕКОНОМІЧНИХ КРИЗ

1.1 Типи та причини виникнення економічних криз

Економічна криза (грец. *krisis* – поворотний пункт) – це різке погіршення економічного стану країни, групи країн і світу загалом, що виявляється в істотному спаді виробництва, порушенні сформованого господарського співробітництва, банкрутстві підприємств, зростанні безробіття та - унаслідок цього - зниженні рівня життя населення [1].

Є дві концепції розуміння кризи (рис. 1.1).

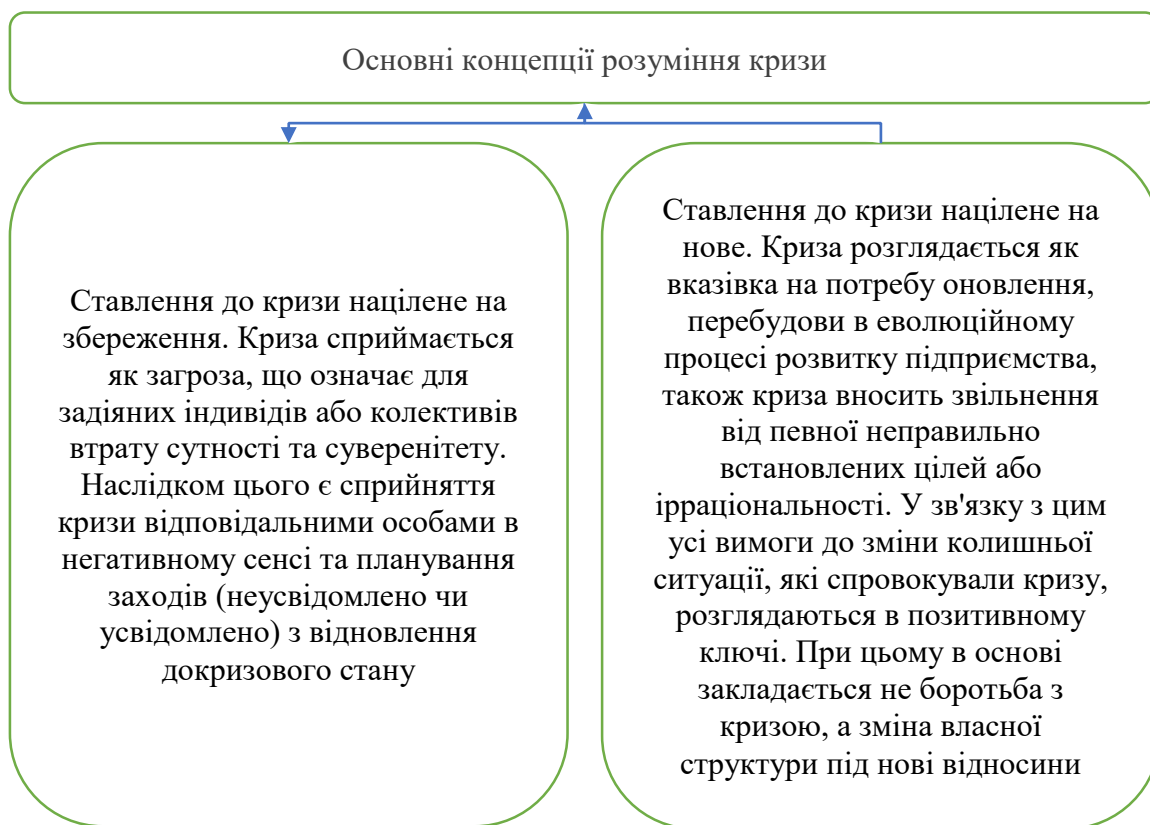


Рисунок 1.1 – Основні концепції розуміння кризи (складено за даними [1])

В економічному (виробничому) циклі розрізняють чотири фази: кризу, депресію, поживлення і підйом. Вони послідовно змінюють одна одну і відображають різні стани економіки [1].

Фаза кризи є визначальною фазою циклу, тому що криза відновлює рівновагу між виробництвом, розподілом та обміном, слугує механізмом усунення диспропорцій, стимулює до підвищення технологічної ефективності організацій через оновлення або модернізацію капіталу [1]. Фаза кризи має дві характерні відмінні риси: по-перше, їй притаманний розрив однієї або кількох ланок ланцюга кругообігу суспільного капіталу; по-друге, для фази кризи характерні різкі перепади між різними показниками (включно з падінням товарних цін, знеціненням основного капіталу, падінням заробітної плати, зниженням прибутку).

Депресія характеризується припиненням спаду виробництва, зростанням товарних запасів, стабілізацією рівня цін, млявою течією торгівлі, низьким рівнем ставки відсотка, появою деякої кількості вільного грошового капіталу внаслідок низького рівня попиту та ділової активності. У період депресії створюються передумови для подальшого поживлення і підйому в економіці. Накопичені запаси товарів частково розходяться за зниженими цінами, частково знищуються [1].

Фаза поживлення характеризується відносно невеликим збільшенням продуктивних потужностей, зниженням рівня безробіття, незначним зростанням цін, підвищенням ставки відсотка, поживленням ринку позичкових коштів, зростанням ділової активності [1]. Спостерігається скорочення розриву між сукупним попитом і сукупною пропозицією.

Для фази підйому характерне швидке збільшення обсягів виробництва, швидке зростання цін, подальше зниження рівня безробіття, підвищення рівня заробітної плати, зростання попиту на кредит [1]. У фазі підйому спостерігається зростання цін у всіх видах економічної діяльності, але особливо в машинобудуванні та металообробці, чорній металургії, вугільній промисловості, промисловості будівельних матеріалів, хімічній і нафтопереробній промисловості.

Кризи загальні, вони притаманні будь-якій системі в суспільстві, у живій або неживій природі, оскільки без розвитку система мертва, а без циклів немає розвитку. І водночас немає двох абсолютно однакових криз: кожна з них унікальна, неповторна, має свій набір чинників і причин. Але також не можна знайти двох криз, у яких не виявляється схожість якихось рис.

Причиною кризи називають подію або зафіксований стан об'єкта, або встановлену тенденцію, що свідчить про настання кризи. Причини кризи можуть бути різними. У науковій літературі існує безліч трактувань причин виникнення криз. Розрізняють суб'єктивні та об'єктивні причини криз. Об'єктивні причини пов'язані з циклічними потребами модернізації виробництва або підприємства. А суб'єктивними причинами є помилки в управлінні підприємством.

Причини також бувають зовнішніми і внутрішніми. Перші пов'язані з впливом зовнішньоекономічних чинників, таких як соціально-економічні чинники розвитку країни. До них можна віднести: зниження рівня доходів населення; рівень безробіття; зростання інфляції; недосконалість податкової системи та регулюючого законодавства.

Також до зовнішніх причин відносять ринкові чинники: посилення монополізму або конкуренції на ринку; зниження ємності внутрішнього ринку; нестабільність валютного ринку; зростання пропозицій товарів-субститутів.

Також до зовнішніх причин відносять ринкові чинники: посилення монополізму або конкуренції на ринку; зниження ємності внутрішнього ринку; нестабільність валютного ринку; зростання пропозицій товарів-субститутів.

Ще є інші зовнішні чинники: стихійні лиха; внутрішня криміногенна обстановка в країні; нестабільна політична ситуація в країні.

Внутрішні причини криз пов'язані з внутрішніми факторами діяльності підприємства. Ці фактори можна поділити на управлінські та виробничі. Управлінські чинники – пов'язані з неефективним менеджментом, неграмотним управлінням витратами, негнучкістю управління, неякісною системою звітності та

бухгалтерського обліку. Виробничі фактори – пов'язані з низькою продуктивністю праці, перевантаженістю об'єктів, коли основні фонди зношуються.

Сучасні дослідники характеризують кризу як такий стан економіки, за якого вона не здатна жити далі, не зазнаючи певних внутрішніх і зовнішніх змін. За даних умов економічного розвитку нашої країни, виникає необхідність проведення антикризової політики, вироблення механізмів подолання кризової ситуації. Саме спеціальні та своєчасні, але обдумані дії можуть вивести державу з економічної кризи.

Для виходу з кризи необхідно змінити економічну політику держави так, щоб вона забезпечила всі необхідні умови для початку масового оновлення технічної бази виробництва. Конкретних і різноманітних пропозицій щодо реалізації таких змін розроблено достатньо. Незважаючи на їхні відмінності між собою, вони мають схожість у тому, що спрямовані на посилення централізованого начала в економіці, підвищення економічної ролі держави, сприяння розвитку вітчизняного виробництва. Нині в нас є можливість сформулювати інші підходи і методи, що забезпечують сталий розвиток української економіки в умовах затяжної глобальної нестабільності, тим самим посиливши міжнародне становище країни та перетворивши її на один із найбільших і найвагоміших центрів економічного і політичного впливу у світі.

1.2 Історичний огляд світових економічних криз

Ринок завжди дуже сильно реагував на кризи, які були не раз в історії. Через невизначеність у такі періоди інвестори масово виходили з активів, чим спричиняли падіння акцій. Але причини для зниження могли бути різні – війна, політична напруженість, епідемії тощо. За останні два століття світ побачив 4 великі кризи: Довга депресія, Велика економічна депресія, Світова економічна

криза 2008 року та коронавірусна рецесія (2020-н. в). Кожна залишила великий відбиток в історії.

Довга депресія (1873-1896) – світова економічна криза, якій передували біржовий ажіотаж у США та Європі. Це був період бурхливого промислового розвитку, будівництва залізниць, а також появи нових акціонерних установ. У Німеччині після отриманої контрибуції від Франції в розмірі 5 млрд французьких франків почалася гіперінфляція. Люди не знали куди подіти гроші, почали з'являтися нові банки, активно розвивалося будівництво залізниць. Можна було спостерігати активне зростання акції банків і залізничних компаній. Але виробництво в Німеччині стало зупинятися, тому що грошей було дуже багато, і люди просто не бачили потреби у виробництві чого-небудь, якщо можна просто купити. Це надалі спричинило економічні проблеми. В Америці в цей час теж було безліч проблем, наприклад, Велика Чиказька пожежа 1871 року, яка знищила практично все місто. Також це Чорна п'ятниця 1869 року, тоді відбулося падіння курсу золота на 30% через масове вкидання дорогоцінного металу на ринок. І третя подія, яку варто відзначити, це відмова Німеччини карбувати срібні монети, тим самим спричинивши зниження попиту на срібло. Криза почалася з біржової паніки в 1873 році. Спекулянти почали масово продавати акції, що призвело до їх падіння на 70%. Паніка 1873 року призвела до найдовшого зареєстрованого економічного спаду в сучасній історії, за даними Національного бюро економічних досліджень, з жовтня 1873 року по березень 1879 року. Наслідки: середня заробітна плата знизилася вдвічі. Безліч компаній оголосило дефолт, що призвело до масового безробіття. Акції компаній впали практично до нуля.

Виходу з депресії сприяла Друга промислова революція. Вона спричинила вибухове зростання нових промислових технологій. З'явилися нові робочі місця, також повсякденне життя людей змінилося, з'явилися трамваї, автомобілі, літаки, електричне освітлення і телефон.

Друга фінансова криза – це Велика депресія (1929-1932). «Цей період характеризується, з одного боку, дуже потужними технічними змінами, а з іншого

– достатком капіталів, що дають змогу і оновлювати капітал, і розширювати біржові операції, завдяки чому дедалі більше збільшувалася спекулятивна «бульбашка». Після Першої світової війни економіка Америки була на підйомі. З 1925 по 1929 рік ВВП зріс більш ніж на 14% до \$103,6 млрд. Також війна спричинила крах системи класичного золотого стандарту. Держава ввела політику невтручання в ринкові відносини, і ринок був повністю у владі «биків». Капіталізація ринку акцій зросла з 27 млрд до 89 млрд доларів. Почалося все з того, що ФРС намагалися протистояти сповільненню економіки, вони знизили ставку і збільшили обсяг емісії, але все це тільки погіршило ситуацію, всі гроші пішли на ринки, а не в промисловість, як замислювалося. На фондовому ринку почала роздуватися «бульбашка», індекси досягали своїх рекордно високих показників.

Причин кризи було кілька, по-перше, це Перша світова війна, економіка Америки розквітала на військових замовленнях, тоді як Європа була зруйнована. Друга причина - це видача масштабних кредитів для компаній і громадян, тобто економіка накачувалася грошима, банки також самі вели інвестиційну діяльність на ринках, тим самим роздмухуючи «бульбашку».

Третя причина – це політика невтручання держави в ринки, тим самим вони віддали його в руки спекулянтів, що призвело в подальшому до обвалу.

У Світовій фінансовій кризі 2008 року епіцентром стала США, зокрема іпотечна система цієї країни. Історично іпотека в США, як і в інших країнах, була видачею позик під заставу нерухомості. Причин було кілька, легкий доступ до кредитів породив упевненість у позичальників у купівлі будинку. Дешевий кредит спричинив бурхливе зростання цін на житлові будинки. Виникла ілюзія, що будинки здатні тільки зростати. Друга причина – збільшення інвестиційними банками співвідношення між своїм і позиковим капіталом. У звичайного банку це співвідношення становить один до чотирьох, що означає, що його боргові зобов'язання, у чотири рази, перевищують його власні кошти. Тобто поки ціни на будинки постійно зростають, в учасників ринку є стимул отримувати вигоду з цієї

ситуації. Це вигідно домовласникам, оскільки цінність їхньої нерухомості зростає, і в них є можливість отримувати «різницю рефінансування».

У 2008 році збанкрутували майже 30 американських банків. Акції підприємств сировинного сектора втратили понад 50%. Технологічний ринок скоротився більш ніж на 40%, і акції промислових компаній впали на 50%.

Зниження ВВП США за підсумками 2008 року становило 2,2%. Криза позначилася і на звичайних людях, багато компаній збанкрутували, люди втрачали свої гроші і роботу. У 2008 році в США кількість безробітних становила близько 3 млн осіб і ще стільки ж, за даними МОП.

Під час кризи 2008-2009 років у США було застосовано м'яку грошово-кредитну політику, кількісні пом'якшення, низькі ставки відсотків. Це дало змогу обмежити глибину спаду економіки та запобігти краху фінансової системи. Завдяки цим заходам швидше почалося відновлення найбільших економік світу.

Однак саме через те, що після 2008 року велику катастрофу вдалося подолати відносно швидко, заходи з реформування фінансової системи виявилися половинчастими, загроза повторення таких криз не стала меншою. За підсумками кризи змінилася модель регулювання банків, страховиків і пенсійних фондів. Тепер, чим більше на себе та чи інша фінансова структура бере ризиків, тим більшим у неї має бути капітал. Організації стали менше використовувати кредити для фінансування ризикованих операцій. Різко підвищилися регулятивні вимоги на терміновому ринку.

Криза 2020 року, спричинена пандемією Covid-19 – рецесія, спричинена пандемією COVID-19, аж ніяк не звичайна. Порівняно з минулими світовими кризами спад економіки виявився раптовим і глибоким. Якщо аналізувати квартальні дані, то світове виробництво скоротилося приблизно втричі більше, ніж під час глобальної фінансової кризи, і вдвічі швидше. Криза дуже сильно вдарила по промисловості, товарообміну між країнами і також позначилася на фондовому ринку. Промисловість постраждала через закриття кордонів, експорт товарів призупинився, що спричинило рецесію. Якщо говорити про фондовий ринок, то всі

три індекси Нью-морської фондової біржі впали більш ніж на 7-12%, на цей час падіння стало найгіршим з часів Світової кризи 2008 року. Основною причиною була паніка серед інвесторів, люди масово виходили зі своїх активів. Надалі ринок почав поступово зростати й до літа 2021 року досяг своїх рекордних значень.

Порівняльний аналіз світових криз наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз світових криз

Криза	Країна, де почалася криза	Причина	Вплив на економічні показники			
			ВВП	Рівень безробіття	Інфляція	Фондовий ринок
Довга депресія	Німеччина	Гіперінфляція в Німеччині, після отриманої контрибуції від Франції	Скоротився на 20%	25%-30%	9,3% у США (середнє значення за період з 1929-1932)	Акції найбільших компаній впали на 70%
Велика депресія	США	Перша світова війна; Видача масштабних кредитів; Політика невтручання держави в ринки	До 1932 року скоротився на 13%	До 1932-го досяг 25%. Без роботи залишився кожен четвертий американець	4% інфляція у США	Dow Jones: впав на 87% від найвищого рівня у вересні 1929 року.
Світова криза 2008	США	Іпотечна система США	Скоротився на 2,2%	7,2% максимальний показник з 1992 р. (до початку фінансової кризи 4,4%)	Скоротилася на 4,3%	За 2008 р. індекс S&P 500 скоротився майже на 40% Dow Jones: - 45%.
Коронавірусна рецесія 2020	Китай	Пандемія COVID-19		5,8 %	4,9 %	Dow Jones: - 32,5%; S&P500: - 28%

Ці кризи дуже часто порівнюють одна з одною, але варто зазначити, що Велика депресія почалася з падіння на фондовому ринку, коли ключові індекси втратили близько 85-90%. А криза 2008 року більшою мірою позначилася на банківському секторі, коли фондовий ринок штормило не так сильно, як у 1929.

Звичайно, ринок теж реагував. Наприклад, Dow Jones і S&P 500 знизилися на 40 %. Роль держави на ринках була також різною, під час Великої депресії фондовий ринок ніяк не регулювався і був у руках спекулянтів, були дозволені практично всі операції з цінними паперами. Коли в 2008 році емісія та обіг цінних паперів жорстко регламентуються законодавством і контролюються відповідними органами. Також варто зазначити, що ситуації у світі були різні, у 20 столітті у світі панувала дестабілізація, викликана Першою світовою.

У 2020 ситуація, через яку трапилася криза, була дуже незвичайною і несподіваною. Пандемія дуже сильно вплинула на промисловий сектор, а також на сектор логістики. Кордони були закриті для боротьби з поширенням інфекції. Фондовий ринок дуже сильно відреагував на цю ситуацію.

Для того щоб стали зрозумілішими відмінності між кризами, складено порівняльний аналіз за кризами, ключовими показниками, як-от ВВП, рівень безробіття, темпи інфляції та реакцію фондового ринку.

З таблиці 1.1 видно, що будь-яка криза сильно відбивалася на фондовому ринку, ключові індекси втрачали від 30-70% своєї вартості, коли рівень безробіття або інфляції давали різні значення.

Поточний період у світі – 2023-2025 рр. – це час нехай помірного, але економічного підйому (табл. 1.2).

Після закінчення коронакризи до 2023 р. вдалося загальмувати тривалу інфляцію, спричинену багато в чому антикризовими фіскальними стимулами та великомасштабними бюджетними вливаннями – реакцією на шок COVID-19. Але характер підйому дещо нагадує початок 1980-х рр. – інфляція помітно вища за попереднє десятиліття, а економічне зростання нерівне за високих цін на нафту []. У той період скоротилося економічне зростання як у ЄС, так і в Японії, тоді як зараз – у ЄС і в Китаї. Параметри падіння тоді були набагато драматичнішими, але тепер спостерігається і схожа динаміка, і схожі макропереживання.

Таблиця 1.2

Динаміка ВВП та інфляції у 2019-2025 роках, % (складено за даними [])

Країни	Роки						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024 прогноз	2025 прогноз
	Річний темп приросту індексу споживчих цін						
США	1,8	1,3	4,7	7,8	4,1	2,8	2,4
Китай	2,9	2,5	0,9	1,9	0,7	1,7	2,2
ЄС	1,4	0,7	2,9	9,3	6,5	3,7	2,4
Розвинуті економіки	1,4	0,7	3,1	7,3	4,6	3,0	2,2
Економіки, що розвиваються	5,1	5,2	5,9	9,8	8,5	7,8	6,2
	Річний темп приросту – базисний ІПЦ						
США	2,2	1,7	3,6	6,2	4,9	-	-
Китай	2,9	2,5	0,9	1,9	0,8	-	-
ЄС	1,2	1,1	1,8	4,7	5,7	-	-
	Економічне зростання, % реального ВВП						
США	2,3	-3,4	5,6	2,1	2,5	2,1	1,7
Китай	6,1	2,3	8,1	3,0	5,2	4,6	4,1
ЄС	1,2	-7,2	5,2	3,3	0,5	0,9	1,7
Розвинуті економіки	1,7	-4,9	5,0	2,6	1,6	1,5	1,8
Економіки, що розвиваються	3,7	-2,4	6,5	4,1	4,1	4,1	4,2

Історично склалося так, що великі кризові потрясіння приводили світову економіку до нового типу зростання через старіння активів. Світова фінансова криза 2008-2009 рр. призвела до посилення банківського контролю, сповільнення інвестиційного процесу за низьких ставок відсотка і низької інфляції []. Нині спостерігаємо промислову політику розвинених країн у формі субсидій, санкцій, заборон на злиття, примусових продажів компаній, судових позовів, спеціальних програм НДДКР.

1.3 Вплив економічних криз на діяльність підприємств

Економічна криза тягне за собою низку різних наслідків для суспільства.

В умовах кризи розглядається збільшення популярності держави, як роботодавця. Оскільки державні інститути завжди мають у своєму розпорядженні

фінансові ресурси, населення віддає перевагу стійкості заробітної плати, незважаючи на шкоду її обсягу. Збільшення впливу держави на економіку стає причиною зростання корупції. Неминучим наслідком у такій ситуації стає і культурний занепад. Раптово падають інтереси населення до нематеріальних цінностей (знижується кількість замовлень акторам, художникам, музикантам тощо). Те саме стосується і сфери туризму: при зниженні доходів і зростанні безробіття у людей залишається менше вільних грошей, які вони здатні витратити на відпочинок і розваги []. Ще однією причиною виникнення економічної кризи в країні є відсутність взаємодовіри і повноцінних економічних відносин між державою, бізнесом і населенням, що спричинило масові ухилення від сплати податків і так звану «втечу» приватного капіталу за кордон.

Логічним аспектом наслідків кризи є зростання популярності державної військової служби. В умовах тотального безробіття служба в армії для багатьох стає виходом із ситуації, що склалася. Молоді люди, у яких менше шансів знайти себе в цивільному житті, з більшою охотою підписують контракти з армією.

Можна зробити висновок, що кожна економічна криза призводить до змін у способі життя людей, їхніх пріоритетів і навіть світогляду населення.

Говорячи про кризу, варто згадати її певні позитивні риси:

По-перше, криза дає змогу провести, так званий, «природний відбір» на промисловому ринку. На арені залишаються тільки найбільш життєздатні підприємства, які активно використовують інструменти ефективної політики управління ресурсами.

По-друге, боротьба підприємств за виживання в умовах жорсткої конкуренції може призвести до зниження цін на певні товари або послуги, що теж позитивно впливає на економічну обстановку в країні. Криза приводить ринки до природного ціноутворення. Ба більше, кризова ситуація в країні дає змогу провести загальне оздоровлення економіки і вивести на перший план вітчизняних виробників.

По-третє, кризи є своєрідним поштовхом для технологічного оновлення капіталу, саме в кризу з'являються технологічні інновації.

Також виділяють кілька загальних наслідків, властивих усім економічним кризам. Сюди належать: скорочення реальних доходів і заощаджень населення загалом; інфляція; втрата заощаджень у банках, що збанкрутували; знецінення рублевих доходів і заощаджень; зниження темпів зростання реальної заробітної плати, зменшення коефіцієнта заміщення пенсій, зниження темпів зростання видатків на кінцеве споживання домашніх господарств та підвищення рівня бідності; криза ліквідності в банківському секторі; інфляційна криза; зростання безробіття; рецесія в реальній економіці.

Таким чином, більш уразливими для наслідків кризи розглядаються трудові відносини, економіка, банківська справа, які безпосередньо пов'язані з інвестиційною сферою, а також реальним сектором економіки.

Основні проблеми, з якими стикаються підприємства через кризу, наведено на рис. 1.2.

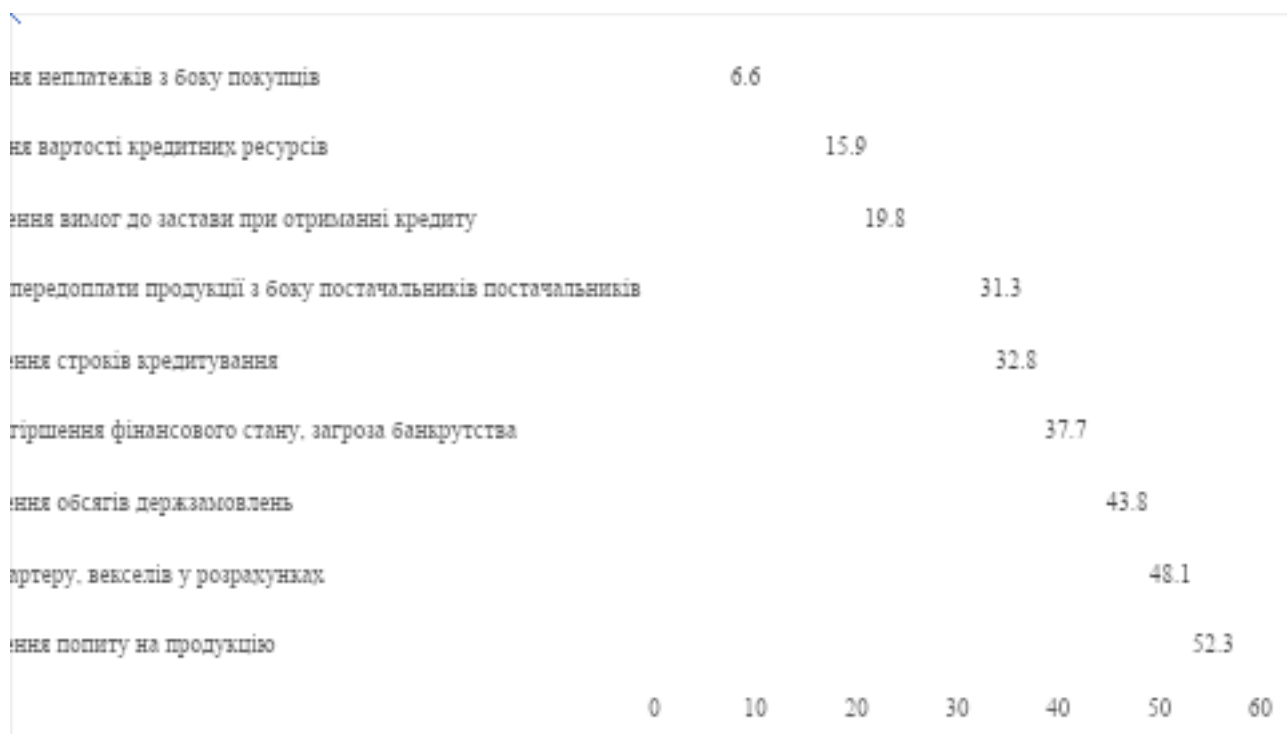


Рисунок 1.2 – Основні проблеми, з якими стикаються підприємства через кризу

(складено за даними [1])

У лідерах більш загострених наслідків кризи компанії фіксують зниження попиту на власну продукцію (53%), збільшення неплатежів з боку постачальників (47%), а також збільшення ціни кредитних ресурсів (43%). Низка найменш важливих наслідків пов'язана з підвищенням умов до застави з боку банків. Ці проблеми доволі гостро згадують лише від 30% до 39% респондентів. Менш ґрунтовними проблемами є зниження розмірів держзамовлення, а також просування бартеру. Крім цього, необхідно також виділити, що тільки 20% респондентів сприймають небезпеку розорення як гостре питання для власних компаній. Ці відомості в повному обсязі узгоджуються з рішенням респондентів. Описуючи відмінності у впливі кризи на різні категорії компаній, можна сказати, що з найсерйознішими наслідками стикаються фірми з текстильної та швейної індустрії, але окрім цього, промисловість металургії та виготовлення продуктів зі сплаву. Мінімальний рівень занепаду переважає в харчовій промисловості.

Висновки до розділу 1

В першому розділі роботи розглянуто теоретико-методичні основи явища економічних криз. Визначено, що економічна криза це різке погіршення економічного стану країни, групи країн і світу загалом, що виявляється в істотному спаді виробництва, порушенні сформованого господарського співробітництва, банкрутстві підприємств, зростанні безробіття та – унаслідок цього – зниженні рівня життя населення.

У розділі здійснено порівняльний аналіз світових криз. Визначено, що ці кризи дуже часто порівнюють одна з одною, але варто зазначити, що Велика депресія почалася з падіння на фондовому ринку, коли ключові індекси втратили близько 85-90%. Будь-яка криза сильно відбивалася на фондовому ринку, ключові індекси втрачали від 30-70% своєї вартості, коли рівень безробіття або інфляції

давали різні значення. Історично склалося так, що великі кризові потрясіння приводили світову економіку до нового типу зростання через старіння активів.

Основні проблеми, з якими стикаються підприємства через кризу: зниження попиту на власну продукцію, збільшення неплатежів з боку постачальників, а також збільшення ціни кредитних ресурсів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ЕГОЛІСТ ГРУП»

2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика підприємства

Egolist – це зручний та ефективний сервіс, який допомагає приватним особам та бізнесу знайти обладнання або підрядників для організації будь-якої події.

Основні дані про компанію подано в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Основні дані про ТОВ «Еголіст Груп» (складено за даними компанії [1])

Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Код ЄДРПОУ	44630999
Дата реєстрації	27.09.2021 (3 роки 2 місяці)
Уповноважені особи	Гришкін Андрій Валерійович
Місцезнаходження	Україна, 49000, Дніпропетровська обл., місто Дніпро, вул. Барикадна, будинок 17
Розмір статутного капіталу	5 000 000,00 грн

Основним видом діяльності ТОВ «Еголіст Груп» є 63.11 Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність.

Додаткові види діяльності ТОВ «Еголіст Груп»:

- 62.01 Комп'ютерне програмування;
- 62.02 Консультування з питань інформатизації;
- 62.09 Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем;
- 63.99 Надання інших інформаційних послуг, н.в.і.у.;
- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;

- 73.11 Рекламні агентства;
- 73.12 Посередництво в розміщенні реклами в засобах масової інформації.

ТОВ «Еголіст Груп» – це агентство, команда якого складається з креативних людей, професіоналів. Від аналітиків і стратегів до креативників і дизайнерів, від девелоперів і аніматорів до СММ та інфлюенсер менеджерів – кожен з них неординарна особистість, що вкладає у свою роботу свій унікальний досвід.

Однією з ключових переваг ТОВ «Еголіст Груп» є великий асортимент послуг агентства.

Основними послугами ТОВ «Еголіст Груп» є: комунікаційна стратегія; креатив; нестандартний цифровий маркетинг; інфлюенс маркетинг; відеопродакшн; вебпродакшн; SMM. Широта номенклатури послуг організації представлена 7 групами послуг.

Виходячи з діяльності компанії, сформувалася наступна структура управління, яка зображена на рис. 2.1.

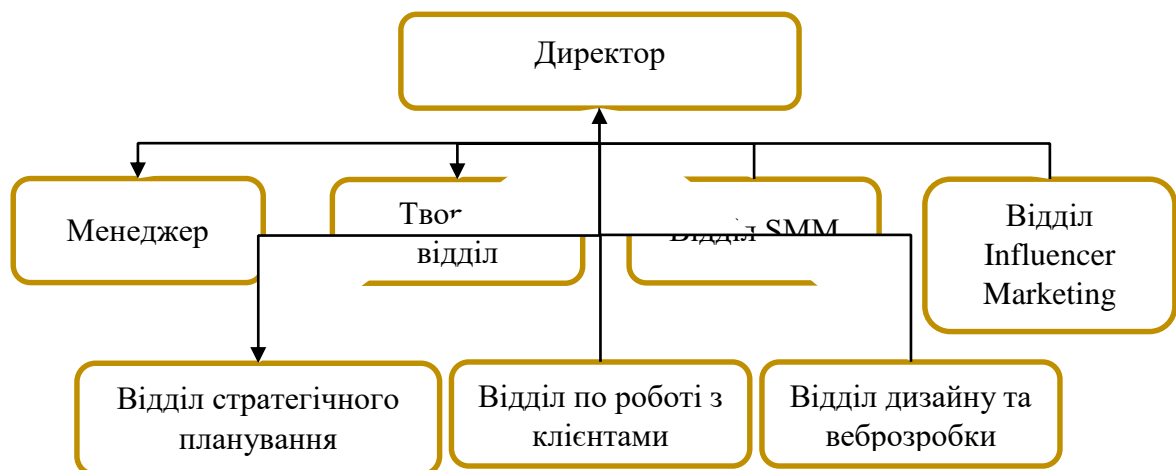


Рисунок 2.1 – Організаційна структура ТОВ «Еголіст Груп»

Директор ТОВ «Еголіст Груп» здійснює загальне керівництво діяльністю підприємства. У підпорядкуванні директора знаходяться всі перераховані вище відділи. До обов'язків директора входить: організація роботи та ефективної взаємодії всіх підрозділів, вживання заходів щодо забезпечення агентства кваліфікованими кадрами, контроль за створенням оперативних планів агентства

та індивідуальних завдань для виконання окремими працівниками чи відділами агентства, контроль за фінансовими результатами агентства, створення та контроль за реалізацією рекламних проєктів для клієнтів, наприклад, розробка рекламної кампанії, підготовка рекламної діяльності, налагодження співпраці з субпідрядниками та контрагентами у реалізації рекламних проєктів, таких як агентства зі зв'язків з громадськістю, організатори заходів, власники рекламних ЗМІ тощо.

Творчий відділ зайнятий безпосередньо розробкою креативної концепції. Як правило, в ньому працюють копірайтери, що створюють власне рекламні та PR-тексти, дизайнери, відповідальні за візуальний ряд повідомлення. Очолює відділ креативний директор.

Відділ SMM включає широкий спектр обов'язків, серед яких: просування сайту у соціальних мережах, дослідження інтересів та мови цільової аудиторії бренду, платна реклама у соціальних мережах, прогнозування бюджету платного просування, робота з контентом користувача, залучення нових передплатників, відповідь на коментарі відвідувачів.

Відділ Influencer Marketing – команда осіб, які працюють з інфлюенсерами (блогерами, співаками, акторами, відомими підприємцями). Їхні обов'язки: аналізувати цільову аудиторію бренду та шукати інфлюенсерів з подібною, розбиратися у метриках соціальних мереж, стежити за головними трендами, вміти грамотно спілкуватися із медійними особистостями, домовлятися про рекламу.

Відділ стратегічного планування. Здійснює постановку цілей і завдань кампанії, виробляє стратегічний план, контролює його реалізацію, оцінює ефективність кампанії.

Відділ по роботі з клієнтами. Веде проєкти від старту до отримання кінцевого продукту, участь у переговорах із клієнтом у складі робочої групи, оцінка обсягу робіт, витрат та необхідних ресурсів, складання кошторисів за проєктом для виставлення комерційної пропозиції клієнту, планування етапів реалізації проєкту, складання планів-графіків, пошук та вибір підрядників та постачальників

для реалізації проєкту, їх контроль та координація, ведення документообігу за проєктами: формування технічних завдань, підготовка та організація підписання актів, виставлення клієнту рахунків на оплату, комунікація з клієнтом у межах виконання проєктів, забезпечення високого рівня сервісу клієнта на кожному етапі.

Відділ дизайну та веброзробки. Займаються написанням, оновленням та вдосконаленням алгоритмів для додатків, сайтів і окремих елементів, з використанням різних мов програмування, щоб клієнту було зручно, комфортно і максимально просто використовувати продукт, знайти елемент і просто знаходитися на сайті.

Отже, для ТОВ «Еголіст Груп» характерна лінійна організаційна структура. Підприємство невелике, але всі функції та обов'язки чітко розподілені.

2.2 Аналіз фінансово-економічних показників

Проаналізуємо економічні показники діяльності ТОВ «Еголіст Груп» за даними фінансової звітності, що наведена у Додатку А.

Основні техніко-економічні показники ТОВ «Еголіст Груп» за 2021-2023 роки представлені у Додатку Б. З наведених розрахунків можна зробити висновок, що протягом 2023 року виручка від реалізації послуг зросла на 3 155 172 тис. грн. (+80,2 %); для порівняння, протягом 2021-2022 рр. відбувалося зростання чистого доходу, яке становило 2 095 432 тис. грн. (+53,2 %). На рис. 2.2 представимо динаміку чистого доходу від реалізації продукції ТОВ «Еголіст Груп».

Причиною такої динаміки, як можна припустити, є вплив ринкової кон'юнктури, так, у 2022-2023 рр. відбувалося збільшення тарифів на послуги з постачання електроенергії для не побутових споживачів, які надає ТОВ «Еголіст Груп», у 2023 році також було підвищено тарифи для населення.

Середньооблікова чисельність персоналу змінювалась протягом досліджуваного періоду незначно: у 2023 році порівняно із 2021 роком чисельність

персоналу скоротилась на 2 особи (-0,89 %); порівняно із 2022 роком у 2023 році відбулося скорочення чисельності працюючих на 1 людину. Продуктивність праці персоналу зросла протягом 2022-2023 рр. на 4 895,44 тис. грн./чол. (+18,1 %). Збільшення продуктивності праці протягом 2021-2022 рр. становило 9 475,36 тис. грн./осіб (+53,9 %), загальне зростання продуктивності протягом періоду відбулося на 81,8 %, що спричинено зростанням обсягів реалізації послуг.

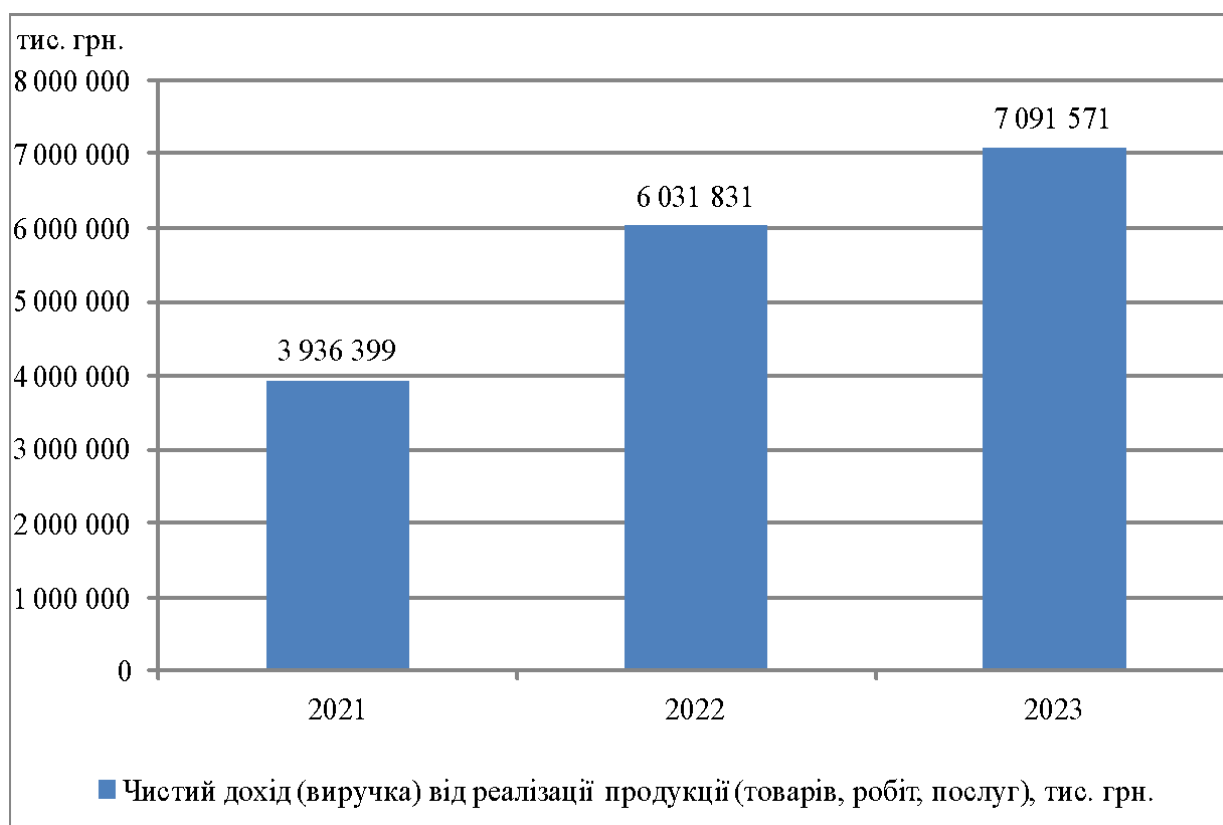


Рисунок 2.2 – Динаміка чистого доходу від реалізації продукції ТОВ «Еголіст Груп» у 2021-2023 рр. [за даними фінансової звітності]

Динаміка рентабельності обороту протягом 2021-2023 рр. була від'ємною – з 2 % у 2021 році до 1,19 % у 2023 році, через суттєве зростання витрат на здійснення діяльності.

Собівартість реалізованих робіт та послуг у 2023 році збільшилась на 1 137 921 тис. грн. (+19,54 %) порівняно із 2022 р. та на 2 007 544 тис. грн. (+52,6 %) у 2022 р. порівняно із 2021 р. Загальне зростання собівартості реалізованих послуг

протягом 2021-2023 рр. становило 3 145 465 тис. грн., що у відносному вимірі становить 82,4 % зростання та є вищим за темп зростання чистого доходу.

Внаслідок зазначених змін у доходах та собівартості для ТОВ «Еголіст Груп», відбулося зменшення валового прибутку, який тільки протягом 2022-2023 рр. скоротився на 78 201 тис. грн. (-37,7 %). Прибуток до оподаткування у 2023 р. склав 102 857 тис. грн., що на 51 023 тис. грн. менше, ніж у минулому році, коли спостерігалось його значення 153 883 тис грн. В свою чергу чистий прибуток у 2023 році становив 84 315 тис. грн., для порівняння, 2021 рік підприємство закінчило із прибутком 78 772 тис. грн., однак у 2022 році підприємству вдалося наростити обсяг чистого прибутку до 126 169 тис грн. Наявність чистого прибутку протягом досліджуваного періоду 2021-2023 рр. визначає, що енергетична компанія функціонувала ефективно у такий складний воєнний час.

Унаочнену динаміку чистого прибутку та операційного прибутку наведемо на рисунку 2.3.

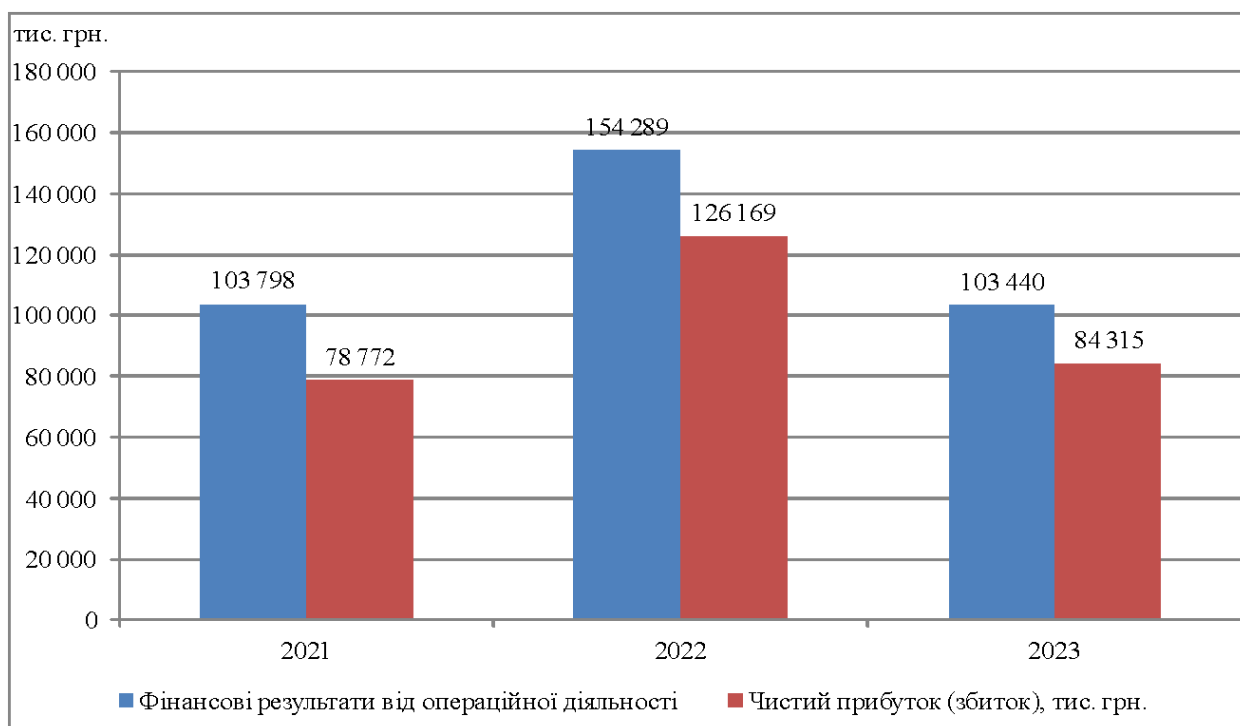


Рисунок 2.3 – Динаміка чистого прибутку та операційного прибутку ТОВ «Еголіст Груп» у 2021-2023 рр. [за даними фінансової звітності]

Загальна зміна чистої прибутковості підприємства у 2021-2023 рр. – скорочення з стану прибутковості у 2023 році порівняно із 2022 роком становила 5 543 тис. грн. зростання за період (+7,04 %) та скорочення у 2022-2023 рр., яке склало 41 854 тис грн (-33,17 %).

В свою чергу, зміна показнику прибутку від операційної діяльності також вказує на деяке погіршення фінансової результативності «Еголіст Груп» у 2023 р.: у 2021 році сума прибутку від операційної діяльності становила 103 798 тис. грн., у 2022 році значення показнику зросло до 154 289 тис. грн., але у 2023 році його значення скоротилося та становило 103 440 тис. грн. Як вже зазначалося, це спричинене значним зростанням витрат ТОВ «Еголіст Груп».

В свою чергу, розраховані у табл. Б.1 фінансові коефіцієнти свідчать про недостатній рівень фінансової автономії та про значний показник фінансового ризику для ТОВ «Еголіст Груп», що важливо врахувати далі – під час аналізу взаємодії із споживачами та накопичення дебіторської заборгованості. Коефіцієнт покриття відповідав нормативу лише наприкінці 2021 року, коли спостерігалось збалансування довгострокових та поточних зобов'язань. В цілому фінансове становище ТОВ «Еголіст Груп» є таким, що потребує вдосконалення.

Оцінюючи загальну тенденцію змін, слід зазначити, що за рядом показників спостерігається покращення діяльності ТОВ «Еголіст Груп» практично протягом всього періоду, зокрема, за показником чистого доходу, продуктивності праці, збільшення грошових засобів та коефіцієнтів абсолютної ліквідності – що вказує на існуючі позитивні тенденції для ТОВ «Еголіст Груп», але значне зростання витрат та зобов'язань протягом двох останніх років поспіль є негативною ознакою для підприємства з точки зору перспектив його діяльності.

Щодо показників ліквідності, які розраховані у табл. Б.1 та динаміку яких показано на рис. 2.4, то вони вказують на достатність коштів для покриття поточних зобов'язань підприємства лише станом на кінець 2021 року, коли поточні активи значно перевищували поточні зобов'язання. Наприкінці 2022 року та наприкінці 2023 року ТОВ «Еголіст Груп» мало змогу покрити тільки 4,5% та 2,2%

поточних зобов'язань за рахунок поточних активів. Такі їхні значення вказують на дуже суттєвий дефіцит ліквідності, що становить загрозу для досліджуваного підприємства.

Показники фінансової стійкості виявили суттєве зростання частки позикових коштів у складі джерел майна ТОВ «Еголіст Груп» у 2023 році порівняно із 2021-2022 роками, що потребує уваги, оскільки вказує про можливість виникнення загроз фінансовій безпеці підприємства.

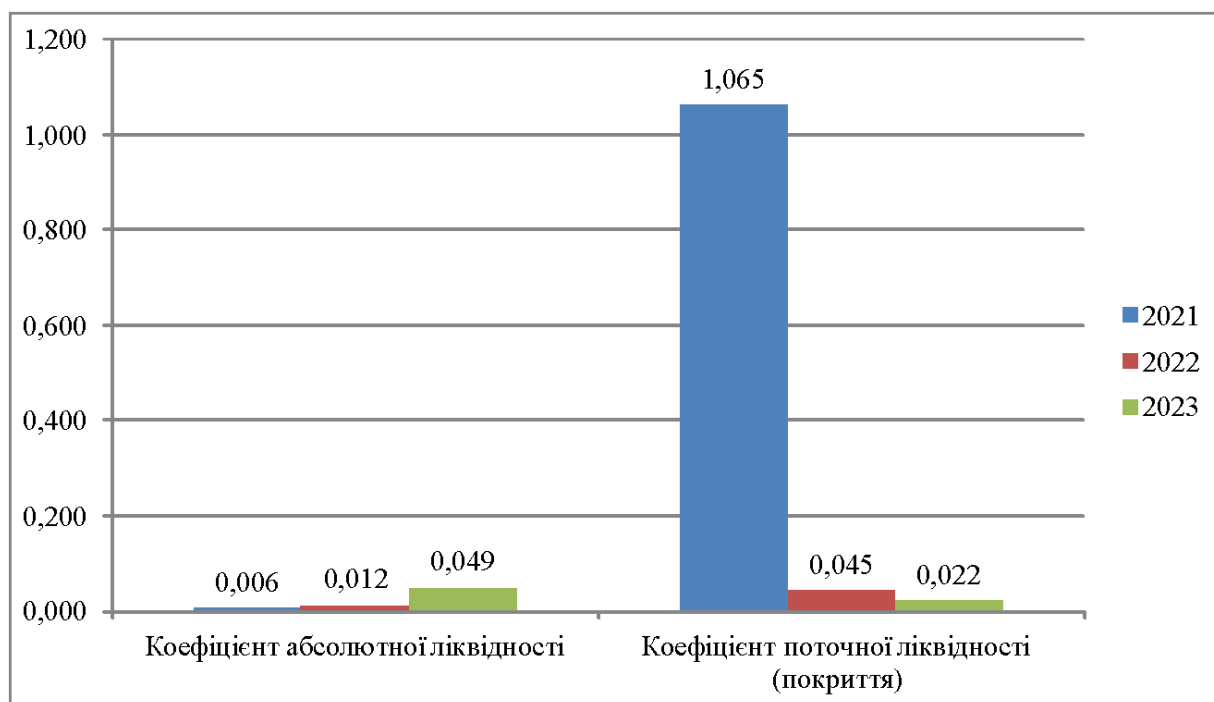


Рисунок 2.4 – Динаміка показників ліквідності ТОВ «Еголіст Груп» у 2021-2023 рр. [розраховано автором]

Отже, загальний фінансовий стан ТОВ «Еголіст Груп» у 2023 році та в цілому після повномасштабного неспровокованого вторгнення РФ слід визначити як задовільний, але такий, що погіршився за показниками ефективності операційної діяльності, ліквідності та фінансової стійкості порівняно із показниками 2021 року.

2.3 Вірогідність банкрутства підприємства

Нині існує безліч різних моделей прогнозування банкрутства, розроблених різними українськими та зарубіжними авторами. Найпоширеніші зарубіжні методи оцінки фінансового стану компанії включають такі [1]: двофакторна модель Е. Альтмана; п'ятифакторна модель Е. Альтмана; чотирифакторна прогнозна модель Таффлера; модель Чессера; інші моделі.

Двофакторна модель Е. Альтмана заснована на двох ключових показниках - коефіцієнті поточної ліквідності та фінансовому важелі, які, на думку Е. Альтмана і низки інших економістів, мають найбільший вплив на фінансовий стан компанії. Таким чином, перший показник вказує на платоспроможність компанії, її здатність покривати короткострокові зобов'язання за рахунок оборотних активів, а другий - на структуру капіталу. Ці показники множаться на зважені значення коефіцієнтів, розрахованих розрахунковим шляхом, а потім до результатів додається певне постійне значення, яке також отримується експериментально-статистичним методом:

$$Z = - 0,3877 - 1,0736 * K_{\text{тл}} + 0,0579 * K_{\text{фз}}$$

де Z - показник імовірності банкрутства;

$K_{\text{тл}}$ - коефіцієнт поточної ліквідності, який можна визначити, розділивши величину поточних активів до короткострокових зобов'язань

$K_{\text{фз}}$ - коефіцієнт фінансового важеля (фінансовий леверидж), що розраховується як відношення величини позикового капіталу до власних джерел фінансування діяльності компанії.

Якщо $Z = 0$, то компанія може опинитися на краю банкрутства з імовірністю 50%. Якщо $Z < 0$, імовірність банкрутства менша за 50%. Якщо $Z > 0$, імовірність банкрутства більша за 50% і зростає зі зростанням Z .

Виходячи з даних, наведених у таблиці 2.1, можна сказати, що згідно з двофакторною моделлю Альтмана ймовірність банкрутства ТОВ «Еголіст Груп» є дуже низькою, оскільки показник банкрутства значно нижчий за 0.

Таблиця 2.1

Визначення ймовірності банкрутства за 2-х факторною моделлю Альтмана

№ з/п	Формула розрахунку	Число при коефіцієнті	2022 рік	2023 рік
K ₁	K1 = Оборотні активи/Кратк. зобов'язання	-0,3877	6,24	5,91
K ₂	K2 = Зобов'язання/Собственный капітал	-1,0736	0,24	0,43
Вірогідність банкрутства	$Z = -0,3877 - 1,0736K_{\text{тл}} + 0,0579K_{\text{фз}}$		-2,68	-2,75

Більш широку популярність і практичну значущість має п'ятифакторна модель Е. Альтмана:

$$Z = 1,2 * X1 + 1,4 * X2 + 3,3 * X3 + 0,6 * X4 + 1 * X5$$

де X1 - відношення величини оборотних активів до сумарної величини активів. Цей показник характеризує частку найбільш ліквідних активів у загальній величині активів компанії;

X2 - відношення нерозподіленого прибутку до суми активів підприємства. Показник відображає рівень фінансового важеля компанії;

X3 - відношення прибутку до оподаткування (у деяких випадках використовують показник чистого прибутку) до загальної вартості активів. Показник відображає ефективність діяльності компанії;

X4 - відношення ринкової вартості компанії (іноді допустимо використовувати балансову вартість компанії виходячи з величини чистих активів) до величини всіх зобов'язань;

X5 - відношення чистого прибутку до загальної величини активів підприємства характеризує рентабельність активів підприємства.

Шкала оцінки ймовірності банкрутства за п'ятифакторною моделлю Альтмана представлена в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Шкала оцінки ймовірності банкрутства за п'ятифакторною моделлю Е. Альтмана

Значення показнику Z	Вірогідність банкрутства
1,8 і менше	висока
1,81-2,9	середня
2,91 і більше	низька

Таблиця 2.3

Визначення ймовірності банкрутства за 5-х факторною моделлю Альтмана

№ з/п	Формула розрахунку	Число при коефіцієнті	2022 рік	2023 рік
K ₁	K1 = Оборотний капітал/Активи	1,2	0,439	0,37727
K ₂	K2 = Нерозподілений прибуток/Активи	1,4	0,76	0,6615
K ₃	K3 = Операційний прибуток/Активи	3,3	0,173	0,13978
K ₄	K4 = Ринкова вартість акцій/Зобов'язання	0,6	0,806	0,6994
K ₅	K5 = Виручка/Активи	1	0,173	0,13978
Вірогідність банкрутства	$Z = 1,2 * X1 + 1,4 * X2 + 3,3 * X3 + 0,6 * X4 + 1 * X5$		2,818	2,39953

Виходячи зі значень ймовірності банкрутства, можна відзначити, що у ТОВ «Еголіст Груп» середня ймовірність, проте показник Z швидше ближче до верхньої межі діапазону.

Далі розглянемо ще одну модель. Модель прогнозування банкрутства підприємства Р. Таффлера (Великобританія, 1977). Для побудови моделі оцінки ймовірності банкрутства вчений використав дані 46 великих компаній, що збанкрутували, а також 46 підприємств, які були фінансово стабільними. Для аналізу автор методики використовував панельні дані за період із 1969 по 1975 роки.

Формула моделі банкрутства Р. Таффлера []:

$$Z = 0,53 * K1 + 0,13 * K2 + 0,18 * K3 + 0,16 * K4$$

Якщо $Z > -0,3$ – ймовірність банкрутства компанії можна оцінити як низьку («зелена зона»). Якщо $Z < 0,2$ – підприємство ймовірно стане банкрутом («червона зона»), якщо $0,2 < Z < 0,3$ – зона невизначеності («сіра зона»).

Таблиця 2.4

Визначення ймовірності банкрутства для ТОВ «Еголіст Груп»

№ з/п	Формула розрахунку	Число при коефіцієнті	2022 рік	2023 рік
K ₁	K ₁ = Прибуток від продажу / Короткострокові зобов'язання	2,40	2,04	2,40
K ₂	K ₂ = Оборотні активи / (Короткострокові зобов'язання + Довгострокові зобов'язання)	2,26	1,26	2,26
K ₃	K ₃ = Короткострокові зобов'язання / Активи	0,07	0,06	0,07
K ₄	K ₄ = Виторг / Активи	1,06	0,82	1,06
Вірогідність банкрутства	= 0,53*K ₁ + 0,13*K ₂ + 0,18*K ₃ + 0,16*K ₄	1,75	1,39	1,75

Як видно з таблиці, критерій банкрутства у 2022 та 2023 роках був понад 1,38, що потрапляє згідно з моделлю в зелену зону, отже, підприємство мало ймовірно стане банкрутом.

Таким чином, нами було побудовано три моделі для оцінки ймовірності банкрутства ТОВ «Еголіст Груп». Усі моделі вказали на відсутність суттєвих ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості компанії у найближчій перспективі. Проте спиратися лише дані такого аналізу не можна. Так, як рекомендацію можна запропонувати різні методи прогнозування, наприклад, багатофакторні регресійні моделі з позиції перспективної оцінки ринкової вартості компанії. Ці моделі вказують на фактори, які мають найбільший вплив на ринкову вартість компанії. Також можна скористатися методами імітаційного моделювання фінансово-економічної діяльності компанії. Впроваджуючи підходи сценарного прогнозування, можна своєчасно оцінювати перспективи змін у фінансовому

становищі компанії та коригувати політику управління поточною, фінансовою та інвестиційною діяльністю.

Висновки до розділу 2

У другому розділі роботи проведено аналіз динаміки економічних показників підприємства ТОВ «Еголіст Груп». Основним видом діяльності ТОВ «Еголіст Груп» є 63.11 Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність. ТОВ «Еголіст Груп» – це агентство, команда якого складається з креативних людей, професіоналів. Від аналітиків і стратегів до креативників і дизайнерів, від девелоперів і аніматорів до СММ та інфлюенсер менеджерів – кожен з них неординарна особистість, що вкладає у свою роботу свій унікальний досвід.

Оцінюючи загальну тенденцію змін, слід зазначити, що за рядом показників спостерігається покращення діяльності ТОВ «Еголіст Груп» практично протягом всього періоду, зокрема, за показником чистого доходу, продуктивності праці, збільшення грошових засобів та коефіцієнтів абсолютної ліквідності – що вказує на існуючі позитивні тенденції для ТОВ «Еголіст Груп», але значне зростання витрат та зобов'язань протягом двох останніх років поспіль є негативною ознакою для підприємства з точки зору перспектив його діяльності.

Було побудовано три моделі для оцінки ймовірності банкрутства ТОВ «Еголіст Груп». Усі моделі вказали на відсутність суттєвих ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості компанії у найближчій перспективі.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ У ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ЕГОЛІСТ ГРУП»

3.1 Обґрунтування шляхів подолання економічної кризи у діяльності підприємства

У другому розділі даної роботи було побудовано три моделі для оцінки ймовірності банкрутства ТОВ «Еголіст Груп». Усі моделі вказали на відсутність суттєвих ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості компанії у найближчій перспективі. Процедури банкрутства будь-якого підприємства, в тому числі і ТОВ «Еголіст Груп» з погляду соціальних наслідків є дуже складними, особливо це стосується підприємств, які займають не останнє місце за своїми масштабами в рамках тієї чи іншої муніципальної освіти. Тож у якості одного з шляхів попередження економічної кризи у діяльності ТОВ «Еголіст Груп», нами пропонується удосконалення організаційно-аналітичного забезпечення прийняття кадрових рішень у ТОВ «Еголіст Груп».

У керівництві процесом, менеджери вирішують ряд завдань, що впливають на внутрішню структуру компанії та її взаємодію з іншими учасниками ринку. Розглядаючи управління персоналом з точки зору системного підходу, необхідно виокремити основні елементи цієї системи. Пропонована система управління персоналом ТОВ «Еголіст Груп» представлена на рис. 3.1.

Жодні зміни, спрямовані на поліпшення якості, не будуть можливими, якщо немає залученості працівників і службовців до діяльності з поліпшення наявного стану справ. Термін «залучення персоналу» виник у практиці діяльності організацій Японії та країн Тихоокеанського басейну. У роботі організацій цих країн особливу увагу приділяють залученню співробітників і формуванню в них відданості організаційним цінностям і цілям.



Рисунок 3.1 – Пропонована система управління персоналом в ТОВ «Еголіст Груп»

У разі формалізованого впровадження систем менеджменту якості (СМЯ) спостерігається великий розрив між топ-менеджерами і персоналом. Як показують опитування, у цьому разі співробітники не знають, що, зрештою, від них вимагається, вважають нововведення черговою даниною «заходу». Крім того, впровадження СМЯ передбачає активну роботу персоналу з прописування своїх функцій і посадових обов'язків до рівня деталізації, зрозумілого сторонньому користувачеві та новому співробітнику. Практика показує, що ця робота сприймається персоналом як додаткове і непотрібне навантаження, яке тільки бюрократизує і захаращує систему документообігу. Спроби складання таких інструкцій фахівцями – розробниками СМЯ не дає належного ефекту. Досвід свідчить, що якщо співробітник сам не осмислив свою частину роботи, не класифікував її, то жодна інструкція, створена третьою стороною, не буде авторитетним керівництвом до роботи. Персонал сам має розробити свої функціональні обов'язки, спираючись на власний позитивний і негативний досвід.

Перш ніж персонал ТОВ «Еголіст Груп» зможе зрозуміти і прийняти пропоновані зміни, вони чекають відповідей на такі запитання:

- що це означає і віщує мені особисто;
- чи є інші альтернативи;
- чи повинен я чимось пожертвувати;
- чи дійсно ці зміни необхідні;
- чи можна особисто мені діяти по-іншому;
- чи є це правильним напрямком розвитку тощо.

Проведення будь-яких змін у ТОВ «Еголіст Груп» так чи інакше пов'язане з подоланням опору з боку персоналу. Люди чинять опір змінам з різних причин (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Можливі причини опору змінам в ТОВ «Еголіст Груп»

Причини опору	Чим викликаний опір
Втрата контролю/ управління	Коли люди відчувають, що зміна «робиться над ними», а не «робиться ними»
Втрата компетентності	Коли люди не мають нової компетентності, щоб працювати у змінній ситуації
Невизначене	Коли люди не знають, що зміна означатиме для них або їхньої роботи
Несподіванка	Зміни застають людей зненацька
Більше роботи	Зазвичай зміна означає додаткову роботу для тих, хто в неї залучений
Втрата індивідуальності	Люди формують тільки їм притаманні ознаки щодо деяких аспектів їхньої роботи. Позбавлення від цих символів, традицій може викликати досаду

Існує широкий діапазон методів, які можуть застосовуватися для подолання опору: інформування, навчання, переговори, участь і залучення, примус тощо. Важливим завданням керівника ТОВ «Еголіст Груп» стає залучення до системи менеджменту якості якомога більшої кількості співробітників. Допоки в організації не накопичиться «критична маса» людей, які не тільки хочуть створити ефективну систему якості, а й знають, як це зробити, усі зусилля керівництва наштовхуватимуться на опір.

Основною перешкодою на шляху впровадження систем управління якістю стають психологічні труднощі, пов'язані зі зміною ціннісних орієнтацій співробітників. Необхідне усвідомлення кожним співробітником, що процес удосконалення – це не окрема функція або додавання до повсякденної роботи. Це метод, що дає змогу кожному краще виконувати вимоги будь-якого внутрішнього і зовнішнього споживача. Це щоденна і довготривала діяльність з поліпшення всіх навчальних процесів.

Для ефективної участі кожного співробітника ТОВ «Еголіст Груп» в стратегії якості необхідно таке.

1. Всеосяжне, безперервне навчання персоналу основ TQM. Із цією метою необхідно організувати постійно діючі семінари, під час яких співробітники знайомляться з філософією якості, з'ясовують мету і завдання навчального закладу в галузі якості, дізнаються інструменти та методи вдосконалення якості й основні концепції поліпшення робіт. Використовуючи принцип «водоспаду», керівники навчального закладу залучають усіх співробітників до процесу забезпечення якості, доводять до кожного підрозділу і конкретного виконавця ясну програму дій.

2. Наділення всіх працівників відповідальністю і правами, що відповідають виконуваній роботі. Це, своєю чергою, передбачає встановлення взаємовідносин співробітництва між усім персоналом.

3. Виявлення реальної зацікавленості персоналу в результатах своєї праці.

4. Заохочення поліпшення результатів роботи, забезпечення сприятливого «клімату» в робочих колективах кафедр, лабораторій і відділів, визнання заслуг і винагорода. На озброєнні в керівництва мають бути методи переконання і непрямого стимулювання, а не прямого натиску і покарання. Тут реалізується новий підхід до управління: не пробивати, не тиснути, не вимагати, не карати, а поважати, довіряти, бути відкритим.

Необхідно максимально використовувати здібності кожної конкретної людини, виховувати в людях прагнення робити свою справу сумлінно і якісно. Це ніяк не суперечить особистісним інтересам: люди хочуть усвідомлювати свою

корисність і значущість, бути частиною всієї організації, а не відчувати себе «гвинтиком». Людей треба мотивувати до якісної праці та до участі в процесах постійного поліпшення.

Підготовка персоналу має бути безперервною. Навчання людей є сильним мотивувальним чинником. Для ТОВ «Еголіст Груп» знання і мотивованість персоналу – це цінність номер один. Хоч би якими добрими були проєкт СМК і план його реалізації, не можна очікувати позитивного результату, якщо реальні виконавці не поділяють поставлених керівництвом цілей. Мистецтво ефективного управління персоналом полягає в умінні узгодити особисті цілі працівників із цілями організації, щоб ті й інші досягалися одночасно.

Для формування корпоративної культури важливо, щоб особисті цілі та цілі організації мали один вектор розвитку. Для узгодження цих цілей можна використати теорію ЗСП (збалансована система показників) і розглянути організаційну систему збалансованих показників (ЗЗСП) та особисту систему збалансованих показників (ОЗСП).

Для реалізації ЗСП можна запропонувати модель (рис. 3.2), в основі якої лежить цикл PDCA Демінга.

Модель включає в себе п'ять етапів:

- 1) формулювання – формулювання ОЗСП і ЛЗСП;
- 2) інформування – залученість персоналу, ув'язування особистої та організаційної системи показників;
- 3) вдосконалення – коригування індивідуальних та організаційних дій у бік поліпшення;
- 4) розвиток – розвиток професійних компетенцій та оптимальне використання потенціалу співробітників;
- 5) аналіз і навчання – перевірка рівня досягнення поставлених цілей, коригування збалансованих показників, зміна індивідуальної та колективної поведінки персоналу.

Як видно з рис. 3.2, трьома основними силами моделі виступають удосконалення, розвиток і навчання. Дії з удосконалення підрозділяються таким чином:

- власне вдосконалення (як краще виконувати наявну роботу);
- оновлення (як інакше виконувати наявну роботу).

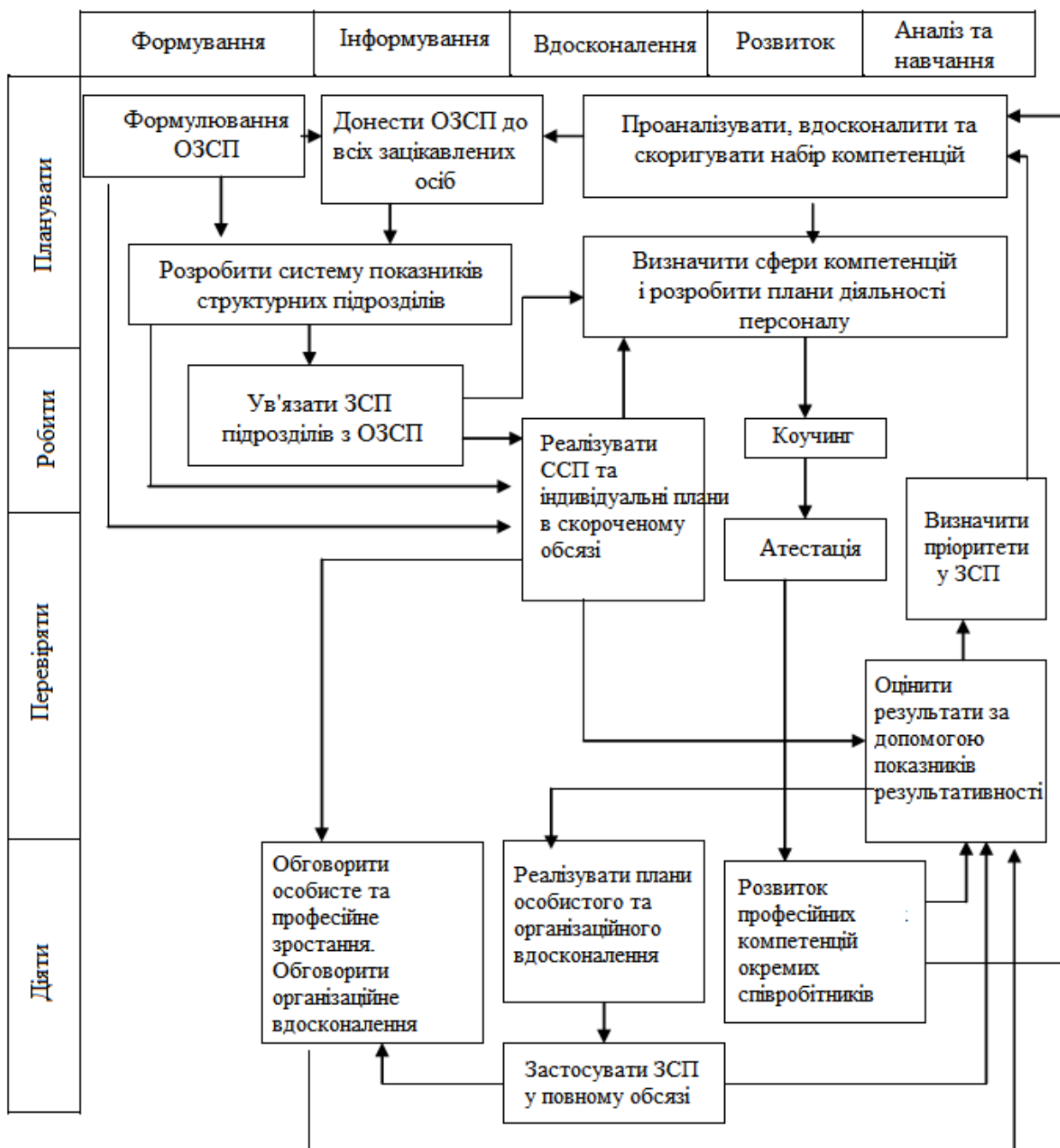


Рисунок 3.2 – Модель реалізації збалансованої системи показників в ТОВ «Еголіст Груп»

Цикл вдосконалення починається з вибору процесу. Це можна зробити за допомогою матриці відповідності ключових факторів успіху процесів.

Для кожного процесу можна визначити показники результативності (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Показники результативності процесів управління персоналом

Процес	КФУ			
	Мотивований персонал	Орієнтація на внутрішнього і зовнішнього споживача	Якість продукції	Контроль над рівнем витрат
Визначення потреби в персоналі	Кількість спеціалістів за фахом.	Кількість персоналу за спеціальністю. Число втрачених клієнтів. Ступінь задоволеності роботодавця	Середньооблікова кількість працівників. Штат	% доходу від нових клієнтів. Заробітна плата нових співробітників. Витрати на профорієнтаційну роботу
Визначення вимог до персоналу	Стаж роботи	Кількість навчально-методичних розробок	Професійна відповідність	Витрати на навчально-методичну документацію
Приймання персоналу	Кількість прийнятих співробітників. Кількість сторонніх сумісників	Задоволеність підрозділів. Кількість співробітників, які працюють більш ніж на одну ставку	Кількість співробітників (фізичних осіб), що припадають на одну штатну одиницю	Витрати на співбесіду, оформлення документів.
Навчання персоналу	Кількість навчених співробітників. Кількість аспірантів і здобувачів	Кількість співробітників, запланованих на навчання. Рівень задоволеності співробітників	Виконання плану навчання. Кількість захистів дисертацій	Витрати на ЗМІ
Атестація	Кількість співробітників, які отримали підвищення	Кількість співробітників, які підлягають атестації	Кількість співробітників, які відповідають за освітою займаній посаді за освітою	Витрати на навчання

Ці показники своєчасно сигналізують про те, коли слід вживати ті чи інші дії.

Наступним важливим кроком є розвиток персоналу. Розвиток персоналу здійснюється відповідно до чотирьох фаз циклу розвитку:

- планування результатів;
- коучинг;
- атестація;
- розвиток професійних компетенцій.

Завдяки поступовому розвитку здібностей і навчанню персоналу якість його роботи покращується, а організація отримує змогу оптимальним чином використовувати їхній потенціал. Всеосяжне, безперервне навчання є одним із методів залучення персоналу. Однак більшість організацій неправильно реалізує систему розвитку та навчання, оскільки не пов'язує особисті цілі співробітників зі своїми цілями.

Наріжним каменем ефективності системи управління персоналом є компетентність (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Розвиток компетенцій персоналу в ТОВ «Еголіст Груп»

Компетенції	Рівні розвитку
Креативність	Разом з іншими обмірковує нові ідеї. Пропонує нові ідеї та рішення. Розвиває інноваційні ідеї. Стимулює інших розвивати інноваційні ідеї
Співробітництво	Бере участь у роботі команди, виконуючи свою частину роботи, повідомляючи іншим потрібну інформацію. Погоджується з рішенням команди. Підтримує інших. Покращує взаємодію між членами команди.

Управління персоналом та управління його компетентністю є тим фундаментом, який закладає корпоративну культуру в ТОВ «Еголіст Груп». У зв'язку з цим необхідно від традиційних відділів кадрів переходити до служб з персоналу. На відміну від традиційних кадрових служб, які переважно займалися

діловодством, сучасні менеджери з персоналу (HR-фахівці) мають розв'язувати унікальне для кожної організації завдання формування корпоративної культури.

3.2. Економічна ефективність запропонованих заходів

Під час розвитку ТОВ «Еголіст Груп» в кадровій роботі виникають складнощі і з'являється необхідність у задіюванні додаткових ресурсів для забезпечення безперебійної роботи механізму кадрового резервування та заповнення вакантних посад у компанії.

Проблеми організаційно-кадрової роботи зумовлені зовнішніми і внутрішніми причинами, відповідно, ТОВ «Еголіст Груп» повинна прийняти одну зі стратегій – ухвалити рішення про перерозподіл ресурсів, підлаштувавшись під зовнішні умови, вплив на які чинити не вдасться, або змінити будову певних процесів, що зачіпають організаційно-кадрову роботу, щоб забезпечити їхню ефективність і скоротити витрати.

Основні проблеми організаційно-кадрової роботи ТОВ «Еголіст Груп» подано нижче:

1) Пошук претендентів в умовах дефіциту кадрів і перенесення їх резюме в базу для роботи з ними. Потрібно вирішити, який метод пошуку професіонала використовувати з переліку різних інструментів, що існують у кадровій роботі.

2) Запрошення на співбесіду та її планування. Співробітники кадрової служби та служби управління персоналом змушені здійснювати масову розсилку із запрошеннями на інтерв'ю. Операція досить проста: відкрити резюме претендента – скопіювати адресу електронної пошти – вставити текст листа та ім'я кандидата.

3) Кваліфікація співробітників. Зростає потреба в більш кваліфікованих і ефективних співробітниках. Рівень професіоналізму працівників дедалі частіше виявляється недостатнім, а отже, існує потреба в його поліпшенні.

4) Невдоволення працівників матеріальними умовами. В умовах економічної кризи стає дедалі складніше без шкоди для компанії підвищити зарплату відповідно до кваліфікації співробітників і продуктивності праці. Поліпшення умов праці та забезпечення працівників соціальним пакетом послуг потребує великих грошових «вливань».

5) Паперова тяганина. Недостатньо ефективний документообіг, великі часові витрати.

Шляхи вирішення цих проблем наступні:

1) На цей момент ця проблема знайшла своє рішення у присвоєнні ключових слів певним резюме, що дало змогу прискорити пошук, чи то робочий сайт, чи то внутрішньо-організаційне кадрове ПЗ. Щоб внести кандидата в базу з інших джерел, чи то файли Excel, чи то соціальні мережі та інші, рекомендується використовувати онлайн-сервіси для експорту резюме у власну базу з єдиним форматом.

2) Сервіси з автоматизації рекрутингу дають змогу сповіщати претендентів безпосередньо, за допомогою шаблону в програмі. Стандартно туди вводяться ім'я, дата і час первинної співбесіди (інтерв'ю). Після того, як співбесіду було призначено, дата з описом події автоматично буде записана в календар, з нагадуванням.

3) Корпоративне навчання, тренінги та перепідготовка кадрів допомагає співробітникам опановувати нові технології та залишатися зацікавленими в успіху компанії. Для більшого залучення співробітників до розв'язання прикладних завдань використовується і такий підхід, як гейміфікація – застосування ігрових елементів і технологій створення ігор у неігровому контексті.

4) Цифровізація бізнес-процесів в організації дає змогу оптимізувати організаційну структуру, скоротити чисельність персоналу, забезпечити працівникам складні трудові функції, з якими не впорається «цифра». Тим самим можна збільшити фонд заробітної плати працівників і поліпшити матеріальні умови.

5) Компанія втрачає продуктивність через існування безлічі безглузких операцій і зайвих дій співробітників. Документи доводиться копіювати і відправляти до центрального офісу з підрозділів, роздруковувати і переносити з одного кабінету в інший тощо. Це може бути нівельовано з використанням автоматизації процесу організаційно-кадрової роботи та переходу на безпаперову основу, тобто електронний документообіг.

Основні переваги від використання цифровізації в рамках цих проблем: економія часу; автоматичне формування кадрового резерву; збереження інформації; HR-аналітика; скорочення витрат на службу управління персоналу.

Основні програми різних виробників, які використовуються в діджиталізації HR, представлені у вигляді таблиці 3.4 з порівняльними характеристиками їхнього функціоналу.

Оцінку програмних продуктів проведено за допомогою балової оцінки (від 0 до 5, де 5 – максимальний бал) на основі відгуків реальних користувачів на ринку хмарних HCM-систем.

З даних табл. 3.4 видно, що максимальну оцінку отримав продукт Oracle Fusion Cloud HCM від компанії Oracle.

Oracle Fusion Cloud HCM – це комплексне хмарне рішення, яке охоплює всі аспекти кадрових процесів і всіх співробітників на підприємстві. Дане рішення допомагає компаніям створити спільноту, в якій люди знають, що їх цінують і чують; колектив, частиною якого вони себе відчують. Завдяки єдиному призначеному для користувача інтерфейсу і моделі даних, а також налагодженим процесам та інфраструктурі з вбудованим ШІ Oracle Cloud HCM дасть керівництву компанії можливість запропонувати своїм працівникам дійсно оптимальну систему.

Таблиця 3.4

Програмні продукти для автоматизації прийняття кадрових рішень (складено за даними [])

Напрямки програм	Програми							
	BambooHR	Bob	Mekari Talenta	Microsoft Dynamics 365 Human Resources	Namely	Oracle Fusion Cloud HCM	SAP Success Factors HCM	Workday Human Capital Management
Досвід роботи/IHRSM	4,3	4,7	4,6	0,0	5,0	4,8	4,3	4,4
Управління навичками	4,1	4,1	4,6	0,0	0,0	4,5	4,2	4,0
Основна робота з персоналом/ адміністрування пільг	4,4	4,5	4,7	4,4	4,3	4,8	4,4	4,5
Адміністрування заробітної плати	4,3	4,0	4,8	4,5	4,3	4,8	4,3	4,4
Управління талантами після найму	4,5	4,5	4,7	4,3	4,1	4,7	4,4	4,4
Управління талантами до найму	4,3	4,1	4,6	4,3	4,1	4,6	4,2	4,3
Аналітика / ШІ / Планування	4,3	4,2	4,7	4,6	3,9	4,6	4,0	4,3
Технології/UX	4,3	4,2	4,0	4,7	4,2	5,0	4,2	4,3
Управління персоналом	4,4	4,4	4,8	4,6	4,2	4,7	4,3	4,4
Простота в користуванні	4,6	4,2	4,8	4,3	4,6	5,0	4,1	4,2
Якість навчання кінцевих користувачів	4,3	3,9	4,8	4,4	4,4	4,7	4,0	4,1
Простота інтеграції за допомогою стандартних API та інструментів	4,4	4,3	4,7	4,6	4,2	5,0	3,9	4,1
Доступність сторонніх ресурсів	4,2	4,2	4,7	4,4	4,1	4,5	4,1	4,1
Якість технічної підтримки	4,4	4,4	4,8	4,4	4,1	5,0	4,1	4,3
Середній бал	4,3	4,3	4,7	3,8	4,0	4,8	4,2	4,3

Економічний вигідний ефект від застосування автоматизації може мати лише опосередкований характер, оскільки самі засоби автоматизації не приносять безпосереднього доходу, а виступають як допоміжний механізм у забезпеченні прибутковості або допомагають зменшити витрати.

Вартість доступу 1-го робочого місяця до програмного продукту Oracle Fusion Cloud HCM на місяць становить 15 дол. США []. При курсі обміну 1 дол. США становить 39,5345 грн [] станом на 01.04.2024 р. вартість доступу 1-го робочого місяця до програмного продукту Oracle Fusion Cloud HCM на місяць складе 593,02 грн.

Загальна кількість робочих місць залежить від кількості експертів з прийняття кадрових рішень в ТОВ «Еголіст Груп», тобто 6 робочих місць (генеральний директор, фінансовий директор, економіст, менеджер з управління персоналом, головний бухгалтер та бухгалтер).

Отже, загальна вартість доступу до обраного програмного продукту на місяць складе 3558,12 грн. У підсумку витрати на рік складуть 42697,44 грн.

Порахуємо витрати на утримання менеджера з персоналу, виходячи з умови, що оклад співробітника становить 39000 грн:

$$Z_{\text{п}} = Z_{\text{п}} * T_{\text{п}} * \left(1 + \frac{A_{\text{с}}}{100}\right) * \left(1 + \frac{A_{\text{п}}}{100}\right)$$

де $Z_{\text{п}}$ – заробітна плата розробника на етапі проектування;

$Z_{\text{д}}$ – денна заробітна плата розробника на етапі проектування;

$A_{\text{с}}$ – відсоток відрахувань на соціальне страхування;

$A_{\text{п}}$ – відсоток премій.

Якщо користувач зберігає i -тип джерела завдяки програмі, що дозволяє зекономити T_i годин, то підвищення продуктивності праці P_i (у відсотках) розраховується за такою формулою:

$$P_i = \frac{\Delta T_i}{F_j - \Delta T_j} * 100$$

де F_j – час, який спочатку був запланований користувачем для виконання роботи j -го типу до впровадження програми, виражається у годинах. Економію, пов'язану з підвищенням продуктивності праці користувача P , ми визначимо за такою формулою:

$$\Delta P = Z_{\Pi} * \sum \frac{P_i}{100}$$

де Z_{Π} – середньорічна заробітна плата користувача.

$$Z_{\Pi} = 1 * 39000 * \left(1 + \frac{22}{100}\right) = 47580 \text{ грн}$$

$$P = (47580 * 0,1) * 12 = 57096 \text{ грн}$$

У підсумку отримуємо таку очікувану річну економічну ефективність:

$$E = 57096 - 42697,44 = 14398,56 \text{ грн}$$

Отже, навіть при приблизному розрахунку на прикладі одного робочого місяця (менеджер з управління персоналом) економічна ефективність від впровадження програмного засобу вийшла ефективною.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі роботи запропоновано шляхи подолання економічної кризи у діяльності ТОВ «Еголіст Груп». Було побудовано три моделі для оцінки ймовірності банкрутства ТОВ «Еголіст Груп». Усі моделі вказали на відсутність суттєвих ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості компанії у

найближчій перспективі. Процедури банкрутства будь-якого підприємства, в тому числі і ТОВ «Еголіст Груп» з погляду соціальних наслідків є дуже складними, особливо це стосується підприємств, які займають не останнє місце за своїми масштабами в рамках тієї чи іншої муніципальної освіти. Тож у якості одного з шляхів попередження економічної кризи у діяльності ТОВ «Еголіст Груп», нами пропонується удосконалення організаційно-аналітичного забезпечення прийняття кадрових рішень у ТОВ «Еголіст Груп».

Запропоновано впровадження продукту Oracle Fusion Cloud HCM від компанії Oracle. Oracle Fusion Cloud HCM – це комплексне хмарне рішення, яке охоплює всі аспекти кадрових процесів і всіх співробітників на підприємстві. Загальна вартість доступу до обраного програмного продукту на місяць складе 3558,12 грн. У підсумку витрати на рік складуть 42697,44 грн. У підсумку отримуємо таку очікувану річну економічну ефективність 14398,56 грн. Отже, навіть при приблизному розрахунку на прикладі одного робочого місця (менеджер з управління персоналом) економічна ефективність від впровадження програмного засобу вийшла ефективною.

ВИСНОВКИ

В даній роботі проведено дослідження на тему «Інноваційні шляхи подолання економічної кризи» з якого можна зробити наступні висновки:

В першому розділі роботи розглянуто теоретико-методичні основи явища економічних криз. Визначено, що економічна криза це різке погіршення економічного стану країни, групи країн і світу загалом, що виявляється в істотному спаді виробництва, порушенні сформованого господарського співробітництва, банкрутстві підприємств, зростанні безробіття та – унаслідок цього – зниженні рівня життя населення.

В роботі здійснено порівняльний аналіз світових криз. Визначено, що ці кризи дуже часто порівнюють одна з одною, але варто зазначити, що Велика депресія почалася з падіння на фондовому ринку, коли ключові індекси втратили близько 85-90%. А криза 2008 року більшою мірою позначилася на банківському секторі, коли фондовий ринок штормило не так сильно, як у 1929. Роль держави на ринках була також різна, під час Великої депресії фондовий ринок ніяк не регулювався і був у руках спекулянтів, були дозволені практично всі операції з цінними паперами. Коли в 2008 році емісія та обіг цінних паперів жорстко регламентуються законодавством і контролюються відповідними органами. Також варто зазначити, що ситуації у світі були різні, у 20 столітті у світі панувала дестабілізація, викликана Першою світовою. Будь-яка криза сильно відбивалася на фондовому ринку, ключові індекси втрачали від 30-70% своєї вартості, коли рівень безробіття або інфляції давали різні значення. Історично склалося так, що великі кризові потрясіння приводили світову економіку до нового типу зростання через старіння активів.

Основні проблеми, з якими стикаються підприємства через кризу: зниження попиту на власну продукцію (53%), збільшення неплатежів з боку постачальників (47%), а також збільшення ціни кредитних ресурсів (43%).

У другому розділі роботи проведено аналіз динаміки економічних показників підприємства ТОВ «Еголіст Груп». Основним видом діяльності ТОВ «Еголіст Груп» є 63.11 Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність. ТОВ «Еголіст Груп» – це агентство, команда якого складається з креативних людей, професіоналів. Від аналітиків і стратегів до креативників і дизайнерів, від девелоперів і аніматорів до СММ та інфлюенсер менеджерів – кожен з них неординарна особистість, що вкладає у свою роботу свій унікальний досвід. Аналіз фінансово-економічних показників показав, що протягом 2023 року виручка від реалізації послуг зросла на 3 155 172 тис. грн. (+80,2 %); для порівняння, протягом 2021-2022 рр. відбувалося зростання чистого доходу, яке становило 2 095 432 тис. грн. (+53,2 %). Причиною такої динаміки, як можна припустити, є вплив ринкової кон'юнктури, так, у 2022-2023 рр. відбувалося збільшення тарифів на послуги з постачання електроенергії для не побутових споживачів, які надає ТОВ «Еголіст Груп», у 2023 році також було підвищено тарифи для населення. Динаміка рентабельності обороту протягом 2021-2023 рр. була від'ємною – з 2 % у 2021 році до 1,19 % у 2023 році, через суттєве зростання витрат на здійснення діяльності.

Оцінюючи загальну тенденцію змін, слід зазначити, що за рядом показників спостерігається покращення діяльності ТОВ «Еголіст Груп» практично протягом всього періоду, зокрема, за показником чистого доходу, продуктивності праці, збільшення грошових засобів та коефіцієнтів абсолютної ліквідності – що вказує на існуючі позитивні тенденції для ТОВ «Еголіст Груп», але значне зростання витрат та зобов'язань протягом двох останніх років поспіль є негативною ознакою для підприємства з точки зору перспектив його діяльності.

Було побудовано три моделі для оцінки ймовірності банкрутства ТОВ «Еголіст Груп». Усі моделі вказали на відсутність суттєвих ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості компанії у найближчій перспективі. Проте спиратися лише дані такого аналізу не можна. Так, як рекомендацію можна запропонувати різні методи прогнозування, наприклад, багатофакторні регресійні

моделі з позиції перспективної оцінки ринкової вартості компанії. Ці моделі вказують на фактори, які мають найбільший вплив на ринкову вартість компанії. Також можна скористатися методами імітаційного моделювання фінансово-економічної діяльності компанії. Впроваджуючи підходи сценарного прогнозування, можна своєчасно оцінювати перспективи змін у фінансовому становищі компанії та коригувати політику управління поточною, фінансовою та інвестиційною діяльністю.

У третьому розділі роботи запропоновано шляхи подолання економічної кризи у діяльності ТОВ «Еголіст Груп». Було побудовано три моделі для оцінки ймовірності банкрутства ТОВ «Еголіст Груп». Усі моделі вказали на відсутність суттєвих ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості компанії у найближчій перспективі. Процедури банкрутства будь-якого підприємства, в тому числі і ТОВ «Еголіст Груп» з погляду соціальних наслідків є дуже складними, особливо це стосується підприємств, які займають не останнє місце за своїми масштабами в рамках тієї чи іншої муніципальної освіти. Тож у якості одного з шляхів попередження економічної кризи у діяльності ТОВ «Еголіст Груп», нами пропонується удосконалення організаційно-аналітичного забезпечення прийняття кадрових рішень у ТОВ «Еголіст Груп».

Запропоновано впровадження продукту Oracle Fusion Cloud HCM від компанії Oracle. Oracle Fusion Cloud HCM – це комплексне хмарне рішення, яке охоплює всі аспекти кадрових процесів і всіх співробітників на підприємстві. Загальна вартість доступу до обраного програмного продукту на місяць складе 3558,12 грн. У підсумку витрати на рік складуть 42697,44 грн. У підсумку отримуємо таку очікувану річну економічну ефективність 14398,56 грн. Отже, навіть при приблизному розрахунку на прикладі одного робочого місця (менеджер з управління персоналом) економічна ефективність від впровадження програмного засобу вийшла ефективною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Смерічевський С.Ф., І.В.Кривов'язюк. Антикризове управління підприємством : навчальний посібник. 3-тє видання, доповн. і переробл. Київ : Видавничий дїм "Кондор", 2020. 396 с.
2. Кривов'язюк І.В. Антикризове управління підприємством : навчальний посібник. 3-тє видання, доповн. і переробл. Київ : Видавничий дїм "Кондор", 2020. 396 с.
3. Ковалевська А. В. Конспект лекцій з дисциплїни «Антикризове управління підприємством» для студентів 5 курсу заочної форми навчання ЦПО та ЗН освітньо-квалїфікаційного рївня «бакалавр» галузі знань 0305 – Економіка та підприємництво напряму підготовки 6.030504 – Економіка підприємства та слухачів другої вищої освіти заочної форми навчання освітньо-квалїфікаційного рївня «спеціалїст» спеціальності 7.03050401 – Економіка підприємства (за видами економічної діяльності) / А. В. Ковалевська ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. – 140 с.
4. Хринюк О.С. Антикризове управління підприємством: Розрахункова робота [Електронний ресурс] : навч. посїб. для студ. спеціальності 051 «Економіка» освітньої програми «Економіка бізнес-підприємства» / КПІ ім. Ігоря Сїкорського; – Електронні текстові дані (1 файл: 254 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сїкорського, 2022. – 70 с.
5. Скібіцький О. М. Антикризоровий менеджмент: навчальний посїбник. Київ : Центр учбової лїтератури, 2013. 568 с.
6. Хотинська Г. І. Управління прибутком. – Київ : Менеджмент за кордоном, 2012. 403 с.
7. Тульчинська С. О., Лебедева Ю. Е. Фактори впливу на збутову політику підприємства. Ефективна економіка. 2016. № 9. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5140>

8. Старостіна А. О. Маркетинг сучасних товарів на ринку. Київ : Знання-Прес, 2015. 91 с.
9. Базилінська О.Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика: навч. посібник / за ред. О.Я. Балтійської. Київ: Центр навч. л-ри, 2009. 328 с.
- 10.Портна О.В.,Єрцова Н.Ю.,Юр'єва І.А. Антикризове управління підприємством: навчальний посібник. Львів, Видавництво «Магнолія 2006», 2017. 283 с.
- 11.Торшин Є.О. Аналіз світового досвіду трансформації показників фінансового стану підприємств. Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 26. Частина 2. 2017. С.10-13.
- 12.Шершньова З. Є., Багацький В.М., Гетманцев Н.Д. .Антикризове управління підприємством: навч.посіб. / за заг. ред. З. Є. Шершньової. Київ: КНЕУ, 2007. 680с.
- 13.Приймак В.М., Канюка Б.С. Технології прийняття кадрових рішень у сучасній організації. Наукові інновації та передові технології. 2024. №2(30). С. 510-519. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-2\(30\)-510-519](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-2(30)-510-519)
- 14.Шевченко В. С. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент та адміністрування (Менеджмент)» (для студентів усіх форм навчання напряму підготовки 6.030601 – Менеджмент та слухачів другої вищої освіти за спеціальністю 7.03060101 – Менеджмент і адміністрування (за видами економічної діяльності)) / В. С. Шевченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М.Бекетова, 2016. – 104 с.
- 15.Методичні вказівки до виконання практичних занять і контрольних робіт з дисципліни «Організація праці менеджера» для студентів денної та заочної форми навчання спеціальності 051 «Економіка» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці». Укл.: Гудзь М.В. – Запоріжжя: НУ«Запорізька політехніка», 2022. – 88 с.
- 16.Боровик М. В. Управлінські рішення : конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент / М. В. Боровик;

Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2020. – 81 с.

17.Методи прийняття управлінських рішень // Конспект лекцій з навчальної дисципліни. – Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. - 67с.

18.Основи менеджменту: Конспект лекцій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; укладачі: Т.В. Лазоренко, С.О. Пермінова.– Електронні текстові дані (1 файл: 560 КБ). Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021.166 с.

19.Бойко-Бузиль Ю.Ю., Швець, Д.В. Управлінські рішення як продукт діяльності керівників органів та підрозділів Міністерства внутрішніх справ України. Право і Безпека. 2016. № 3, с. 120-125.

20.Прийняття управлінських рішень: Навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студ. спеціальності «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.О. Кравченко, В. Я. Голюк. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 55 с.

21.Кушлик-Дивульська О.І., Кушлик Б.Р. Основи теорії прийняття рішень. К., 2014. 94с.

22.Юрик Н.Є. Самоменеджмент : Курс лекцій. – Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. – 89 с.

23.Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи магістрів освітньої програми «Педагогіка вищої школи» галузі знань 01 освіта/педагогіка спеціальності 011 освітні, педагогічні науки. – Полтава : ПУЕТ, 2020. – 232 с.

24.Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Серета; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

25. Балабанова Л. В., Сардак О.В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / К. : Центр учбової літератури, 2020. 468 с.
26. Управління персоналом: [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни] / укладач: О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2022. 134 с.
27. Муратова І. А. Технологія: універсалізація та уніфікація соціального буття. Монографія. Київ: «Міленіум», 2019. — 352 с.
28. Таможська І. Дискурс поняття «педагогічна технологія» в контексті формування сучасної парадигми освіти. Педагогічний дискурс, випуск 18, 2015 / Pedagogical Discourse, Volume 18, 2015. С. 217-222.
29. Дзюба М.М. Методичні рекомендації до виконання контрольної роботи та вивчення дисципліни «Українська мова». Рівне. 2012. 38 с.
30. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
31. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом. Навчально-методичний комплекс дисципліни: навч. посіб. для здобувачів ступеня магістр за спеціальністю 073 "Менеджмент". Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с.
32. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвичиний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.
33. Малішевська Л.М., Балахонова О.В. Теоретичний зміст технологій управління персоналом. Подільський науковий вісник № 3 (15) _ 4 (16) 2020. С. 78-83.
34. Приймак В. Прийняття управлінських рішень: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів // Гриф МОН України. – К. : Атіка, 2008. – 240 с.
35. Наливайко С. Методи прийняття управлінських рішень / С. Наливайко, Т. Симоненко. – Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. – 67 с.

36.Офіційний сайт ТОВ «Еголіст Груп». URL: <https://egolist.ua/>

37.Рейтинг програмних продуктів з управління персоналом. URL: <https://www.gartner.com/>

38.Oracle Fusion Cloud HCM Pricing. URL: <https://www.trustradius.com/products/oracle-fusion-cloud-hcm/pricing>

39.Курс валют в Україні (за даними НБУ). URL: <https://minfin.com.ua/currency/>

ДОДАТОК А

Фінансова звітність ТОВ «Еголіст Груп»

Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31.12.2023 р.			
Форма №1 Код за ДКУД			1801001
А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	243	170
первісна вартість	1001	610	610
накопичена амортизація	1002	367	440
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	1 099	509
первісна вартість	1011	3 087	3 116
знос	1012	1 988	2 607
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	12 167	16 231
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	13 509	16 910
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	431	479
Виробничі запаси	1101	431	479
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	-	-
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 296 409	1 260 447
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	69 185	162 884
з бюджетом	1135	-	716
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	716
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	298	3
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	18 929	49 975
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	18 929	49 975
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	148 391	147 134
Усього за розділом II	1195	1 533 643	1 621 638
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1300	1 547 152	1 638 548

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1 000	1 000
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Віксіційний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	250	250
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	154 238	238 553
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	155 488	239 803
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату двяк-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	10 369	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	962 385	957 734
розрахунками з бюджетом	1620	11 560	39 259
у тому числі з податку на прибуток	1621	5 223	-
розрахунками зі страхування	1625	537	530
розрахунками з оплати праці	1630	2 230	2 107
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	158 335	136 101
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	4 020	11 972
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	242 228	251 042
Усього за розділом III	1695	1 391 664	1 398 745

ДОДАТОК Б

Основні фінансово-економічні показники діяльності ТОВ «Еголіст Груп» за 2021 - 2023 рр.

Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відхилення (+, -) показника 2022 року порівняно з 2021 роком		Відхилення (+, -) показника 2023 року порівняно з 2022 роком	
				абсолют-не	віднос-не	абсолют-не	віднос-не
1. Капітал станом на кінець року, тис. грн.:	579413	1547152	1638548	967739	167,02	91396	5,91
в т.ч. 1.1. власний капітал:	39419	155488	239803	116069	294,45	84315	54,23
1.1.1. власний оборотний капітал	35272	141979	222893	106707	302,53	80914	56,99
1.1.2. нерозподілений прибуток (непокріті збитки)	38169	154238	239803	116069	304,09	85565	55,48
1.2. позиковий капітал:	609994	1391664	1398745	781670	128,14	7081	0,51
1.2.1. короткостроковий позиковий капітал	539994	1391664	1398745	851670	157,72	7081	0,51
1.2.2. довгостроковий позиковий капітал	70000	0	0	-70000	-100,00	0	#ДЕЛ/0!
2. Майно станом на кінець року, тис. грн.:	579413	1547152	1638548	967739	167,02	91396	5,91
2.1. необоротні активи	4147	13509	16910	9362	225,75	3401	25,18
2.2. оборотні активи:	575266	62091	30703	-513175	-89,21	-31388	-50,55
2.2.1. запаси	273	431	479	158	57,88	48	11,14
2.2.2. дебіторська заборгованість	486695	1365892	1424050	879197	180,65	58158	4,26
2.2.3. грошові кошти та поточні фінансові інвестиції	28998	18929	49975	-10069	-34,72	31046	164,01
3. Економічні показники:							
3.1. чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	3936399	6031831	7091571	2095432	53,23	1059740	17,57
3.2. собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	3816865	5824409	6962330	2007544	52,60	1137921	19,54
3.3. фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування, тис. грн.	96094	153883	102857	57789	60,14	-51026	-33,16
3.4. чистий прибуток (збиток), тис. грн.	78772	126169	84315	47397	60,17	-41854	-33,17
3.5. рентабельність (збитковість) обороту, %	2,00	2,09	1,19	0,09	4,53	-0,90	-43,16
4. Трудові ресурси:							
4.1. Середньоспискова чисельність працюючих, осіб	224	223	222	-1	-0,45	-1	-0,45
4.2. Річний фонд оплати праці, тис. грн.	47152	47778	47101	626	1,33	-677	-1,42
4.3. Середньомісячна заробітна плата, грн.	17541,67	17854,26	17680,56	312,5934	1,78	-173,7	-0,97
4.4. Продуктивність праці, тис. грн./ особу	17573,21	27048,57	31944,01	9475,36	53,92	4895,44	18,10

5.Фінансові коефіцієнти:							
5.1. автономії	0,068	0,100	0,146	0,032	47,72	0,046	45,62
5.2. маневрування	0,895	0,913	0,929	0,0183	2,05	0,016	1,79
5.3. фінансового ризику	15,475	8,950	5,833	-6,524	-42,16	-3,117	-34,83
5.4. абсолютної ліквідності	0,006	0,012	0,049	0,0066	113,35	0,037	295,01
5.5. покриття	1,065	0,045	0,022	-1,0207	-95,81	-0,0227	-50,80