

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра фінансів, обліку та оподаткування

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Тетяна КОСОВА

«_____» грудня 2023 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)**

**ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ
ОС «МАГІСТР»**

**Тема: «Фінансові механізми інвестування в людський капітал та шляхи
їх удосконалення»**

Виконав: Роман ГРЕЧКО

Керівник: к.е.н. Олена РИБАК

Консультанти з окремих розділів пояснювальної записки:

перший розділ - к.е.н. Олена РИБАК

другий розділ - к.е.н. Олена РИБАК

третій розділ - к.е.н. Олена РИБАК

Нормоконтролер: старший викладач Наталія ЗАДЕРАКА

Київ 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра фінансів, обліку та оподаткування
Спеціальність 072 «Фінанси, банківська справа та страхування»
Освітньо-професійна програма «Фінанси і кредит»

ЗАТВЕРДЖУЮ
завідувач кафедри
Тетяна КОСОВА
«02» жовтня 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

здобувача вищої освіти Гречка Романа Володимировича

1. Тема кваліфікаційної роботи «Фінансові механізми інвестування в людський капітал та шляхи їх удосконалення» затверджена наказом ректора від 22.08.2023 № 1445/ст.

2. Термін виконання роботи: з 25.09.2023 р. до 31.12.2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: нормативно-правова база, дані Державної служби статистики, рейтингових агенцій, фінансова та статистична звітність ПП «Тойота – Україна»

4. Зміст пояснювальної записки: РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ. РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПП «ТОЙОТА – УКРАЇНА» РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПП «ТОЙОТА – УКРАЇНА»

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: ЛИСТ 1. Дослідження трактувань поняття «інвестиції в людський капітал»; ЛИСТ 2. Класифікація видів інвестицій в людський капітал; ЛИСТ 3. Класифікація форм інвестицій в людський капітал; ЛИСТ 4. Дослідження ринку торгівлі новими легковими автотранспортними засобами в Україні 2021 – 2022 рр.; ЛИСТ 5. Фінансово-економічний паспорт ПП «Тойота – Україна»; ЛИСТ 6. Показники фінансової стійкості стану ПП «Тойота – Україна». ЛИСТ 7. Динаміка ліквідності ПП «Тойота – Україна» 2020 – 2022 рр.; ЛИСТ 8. Динаміка рентабельності ПП «Тойота – Україна» 2020 – 2022 рр.; ЛИСТ 9. Дослідження ефективності роботи персоналу ПП «Тойота – Україна» 2020 – 2022 рр.; ЛИСТ 10. Фінансові механізми інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна»; ЛИСТ 11. Прогноз результативності інвестицій в людський капітал ПП «Тойота – Україна» 2023 – 2024 рр.; ЛИСТ 12. Графічне представлення прогнозу результатів інвестицій в ЛК ПП «Тойота – Україна»; ЛИСТ 13. Публікації здобувача за темою кваліфікаційної роботи.

6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1	Написання першого розділу кваліфікаційної роботи та надання його керівнику	25.09.2023 – 21.10.2023	
2	Написання та оформлення матеріалів другого розділу кваліфікаційної роботи і надання його керівнику	22.10.2023 – 18.11.2023	
3	Написання та оформлення матеріалів третього розділу кваліфікаційної роботи і надання його керівнику	19.11.2023 – 13.12.2023	
4	1. Узгодження кваліфікаційної роботи з науковим керівником. 2. Проходження нормоконтролю та перевірку на академічну доброчесність. 3. Отримання рецензії та відгуку на кваліфікаційну магістерську роботу. 4. Підготовка виступу.	14.12.2023 – 17.12.2023	
5	1. Переплетення кваліфікаційної роботи. 2. Подання кваліфікаційної роботи та супровідних документів секретарю ДЕК	18.12.2023 – 20.12.2023	

7. Консультанти з окремих розділів

РОЗДІЛ	КОНСУЛЬТАНТ (посада, прізвище, ім'я, по батькові)	ПІДПИС, ДАТА	
		ЗАВДАННЯ ВИДАВ	ЗАВДАННЯ ПРИЙНЯВ
РОЗДІЛ 1	к.е.н. Олена РИБАК		
РОЗДІЛ 2	к.е.н. Олена РИБАК		
РОЗДІЛ 3	к.е.н. Олена РИБАК		

8. Дата видачі завдання: «22» вересня 2023 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Олена РИБАК
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Роман ГРЕЧКО
(підпис здобувача)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи: «Фінансові механізми інвестування в людський капітал та шляхи їх удосконалення»: 80 с., 12 табл., 11 рис. 75 літературних джерел.

Мета кваліфікаційної роботи: дослідити теоретико-прикладні засади формування та використання механізмів інвестування в людський капітал, вивчення можливостей їх удосконалення.

Об'єкт дослідження є сукупність методів, інструментів, процедур і взаємодій, спрямованих на управління та регулювання фінансовою діяльністю з метою здійснення інвестицій в людський капітал.

Предмет дослідження є сукупність методів, інструментів, процедур і взаємодій, спрямованих на управління та регулювання фінансовою діяльністю з метою здійснення інвестицій в людський капітал ПП «Тойота – Україна».

У роботі були застосовані наступні методи дослідження: системний підхід, узагальнення, аналіз і синтез, економіко-математичне моделювання, порівняльний, графічний, схематичного представлення, тощо.

Отримані результати можуть бути використані в подальших дослідженнях механізмів інвестування в людський капітал та при управлінні персоналом ПП «Тойота – Україна».

ІНВЕСТУВАННЯ, МЕХАНІЗМИ ІНВЕСТУВАННЯ, ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ ІНВЕСТУВАННЯ, ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ, КРЕДИТУВАННЯ.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

КМУ – Кабінет Міністрів України;

МФУ – Міністерство фінансів України;

НБУ – Національний банк України;

НП(С)БО – Національне положення (стандарт) бухгалтерського облік;

ПАТ – Публічне акціонерне товариство;

ООН - Організація Об'єднаних Націй;

КВЕД - Класифікація видів економічної діяльності;

ЄДР – Єдиний державний реєстр;

ПІІ - Підприємство з іноземними інвестиціями;

ЛК – людський капітал.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1.....	11
ТЕОРЕТИКО - ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ.....	11
1.1. Теоретико – методичні аспекти сутності та природи інвестицій в людський капітал.....	11
1.2. Класифікація інвестицій в людський капітал, їх нормативно – правові засади 17	
1.3. Фінансові механізми інвестування в людський капітал.....	24
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2.....	33
ДОСЛІДЖЕННЯ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПП «ТОЙОТА – УКРАЇНА»	33
1.1. Фінансово-економічний паспорт ПП «Тойота – Україна»	33
2.2. Оцінка фінансового стану ПП «Тойота – Україна».....	39
2.3. Аналіз ефективності управління персоналом ПП «Тойота – Україна».....	46
Висновки до розділу 2.....	52
РОЗДІЛ 3.....	54
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПП «ТОЙОТА – УКРАЇНА»...	54
3.1. Пропозиції з удосконалення фінансових механізмів інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна»	54
3.2. Оцінка джерел фінансування інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна».....	60
3.3. Дослідження результативності впровадження удосконалених фінансових механізмів інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна».	65
Висновки до розділу 3.....	69
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76
ДОДАТКИ.....	84

ВСТУП

Актуальність проблеми. В період високих фінансово – економічних ризиків, спричинених вторгненням РФ на територію нашої України, питання підтримки та розвитку економіки набуває особливої актуальності. Рушійною силою розвитку країни, виконання нею захисних функцій є торгівля, оскільки саме торгівля має високу оборотність капіталу та є сьогодні джерелом сплати податків до державного бюджету України. Торгівля автомобілями має високу рентабельність, однак, зумовлена великою сукупністю ризиків, що потребує додаткових досліджень у в умовах мінливості внутрішніх та зовнішніх факторів.

Дослідження проблем інвестиційної політики підприємства займає центральне місце в наукових розробках численних вчених, як вітчизняних, так і зарубіжних економістів. У другій половині ХХ століття розпочалися вивчення з питань ухвалення інвестиціями у працях видатних авторів, таких як Г. Марковіц, С. Майєрс, Ф. Блек, В. Беренс, та інші.

Серед вітчизняних і зарубіжних вчених, які активно досліджують це питання, варто відзначити І.А. Бланка, Т.Г. Беня, А.В. Вербу, О.М. Горбачова, А.Б. Ідрисова, О.М. Рибак, Є.М. Сича, В.П. Савчука, С.Я. Ткаченка, В.Г. Федоренка та інших. Вони приділяють частину своїх досліджень теоретичним і методологічним аспектам розробки та впровадження інвестиційних проектів на підприємствах, вивчають механізми регулювання інвестиційної діяльності на рівні країни, регіонів і галузей господарства. Однак, нові умови господарювання, викликані геополітичними ризиками, спонукають до адаптації існуючих механізмів інвестування. Ринок праці та його трансформація в умовах дії воєнного стану потребує їх удосконалення.

Мета роботи – дослідити теоретико-прикладні засади формування та використання механізмів інвестування в людський капітал, вивчення можливостей їх удосконалення.

Для реалізації поставленої мети необхідно визначити наступні **завдання**:

- розглянути сутність сутності та природу інвестицій в людський капітал;
- дослідити нормативно – правові засади реалізації інвестицій в людський капітал, навести їх розширену класифікацію;
- вивчити фінансові механізми інвестування в людський капітал;
- розкрити особливості здійснення діяльності ПП «Тойота – Україна»;
- оцінити основні фінансово – економічні показники стану ПП «Тойота – Україна», зробити висновок відносно інвестиційної спроможності компанії;
- провести аналіз ефективності управління персоналом ПП «Тойота – Україна»;
- навести пропозиції з удосконалення фінансових механізмів інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна»;
- оцінити джерел фінансування інвестування в людський капітал компанії, що досліджується;
- дослідити результативність впровадження удосконалених фінансових механізмів інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна».

Об’єкт дослідження є сукупність методів, інструментів, процедур і взаємодій, спрямованих на управління та регулювання фінансовою діяльністю з метою здійснення інвестицій в людський капітал.

Предмет дослідження є сукупність методів, інструментів, процедур і взаємодій, спрямованих на управління та регулювання фінансовою діяльністю з метою здійснення інвестицій в людський капітал ПП «Тойота – Україна».

У роботі були застосовані наступні **методи дослідження**. Системний підхід використовувався для розробки системних інструментів, спрямованих на залучення інвестицій на підприємство (п. 1.3., п. 3.1), узагальнення, аналіз і синтез застосовувалися для деталізації об’єкта дослідження та виділення

окремих його складових (п. 2.1., п. 2.2), економіко-математичне моделювання використовувалося для прогнозування ефективності системи управління інвестиціями підприємства (п.3.3.). Крім загальнонаукових методів, також були задіяні спеціальні методи: порівняльний економічний аналіз (п. 2.2., п. 2.3), графічний метод застосовувався для наочного зображення статистичного матеріалу та схематичного представлення теоретичних і практичних аспектів дослідження (п. 2.2., п. 2.3, п. 3.2).

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Національного банку України, наукові публікації, матеріали дисертацій та монографій, інформація інтернет-ресурсів, звітність підприємства з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна».

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати можуть бути використані в подальших дослідженнях механізмів інвестування в людський капітал та при управлінні персоналом ПП «Тойота – Україна».

Апробація результатів випускної роботи. Результати, роботи пройшли апробацію та були представлені та обговорені на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток економіки та бізнес-адміністрування: наукові течії та рішення» (м. Київ, НАУ, 2023).

Структура, зміст та обсяг випускної роботи. Кваліфікаційна робота складається з таких основних частин як вступ, три розділи з підрозділами (в кожному по три), висновки (загальні та до кожного розділу), список використаних джерел, а також додатки. Основний текст роботи викладений на 80 сторінках друкованого тексту, містить 12 таблиць, 11 рисунків та 3 додатки на 10 сторінках. Крім того, список використаних у роботі джерел складається із 75 найменувань, що розміщуються на 8 сторінках.

Публікації здобувача за темою кваліфікаційної роботи:

1. Рибак О. М., Гречко Р. В. ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ. «Розвиток економіки та бізнес –

адміністрування: наукові течії та рішення» тези доп. IV Міжн. наук.-практ. конф. (16 листопада 2023 року, м. Київ). К., НАУ, 2023. С.558 - 561.

2. Рибак О.М., Гречко Р.В., Козачук П.В., Міненко І. Д. Фінансові механізми впровадження інновацій в людський капітал з метою забезпечення сталого розвитку Економіка. Фінанси. Право. Щомісячний інформаційно – аналітичний журнал. Київ. 2023. С.17-27.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО - ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

1.1. Теоретико – методичні аспекти сутності та природи інвестицій в людський капітал

Людський капітал, що розглядається економічною наукою, постає як ключовий фактор, що стимулює накопичення виробничого капіталу і, отже, позитивно впливає на економічне зростання. У роботах [1], [2], [3] людський капітал сприймається як безпосередній чинник, який впливає на економічне зростання.

Людський капітал є сукупність здібностей, навичок та знань індивідуальних особистостей [4]. Проте визначення конкретної величини людського капіталу стикається з труднощами через його непрямий характер. Емпіричний вимір людського капіталу стає ключовим завданням для дослідження зв'язку цього ресурсу з економічним зростанням.

Один із перших підходів до вимірювання людського капіталу заснований на обліку виробничих витрат і був запропонований Е. Енгелем, який спробував кількісно оцінити вартість виховання та освіти дітей віком до 25 років [5].

У класичній статті [1] Т. Шульц аналізує статистичні дані щодо зростання економік розвинутих країн після Другої світової війни та пояснює їх у результаті інвестицій у людський капітал. За оцінками Шульца, від 21% до 40% зростання валового національного доходу США у період із 1929 по 1956 роки посідає освіту, а 75% зростання національного виробництва обумовлені накопиченням людського капіталу. Він також виділяє відмінності в темпах економічного зростання розвинених країн, що розвиваються, пов'язуючи їх з можливістю довгострокових інвестицій в освіту, охорону здоров'я та трудову міграцію.

У подальшій роботі Шульц розробляє модель для порівняння прибутковості інвестицій в освіту та фізичний капітал. Результати вказують на те, що загальна сума, вкладена в людський капітал, дорівнює чи перевищує прибутковість від фізичного капіталу.

Дослідження в галузі зв'язку людського капіталу та економічного зростання можна розділити на два теоретичні напрями (рисунок 1.1): неокласичну теорію зростання та теорію ендогенного зростання. Перша група моделей передбачає, що людський капітал є фактором виробництва поряд із фізичним капіталом.

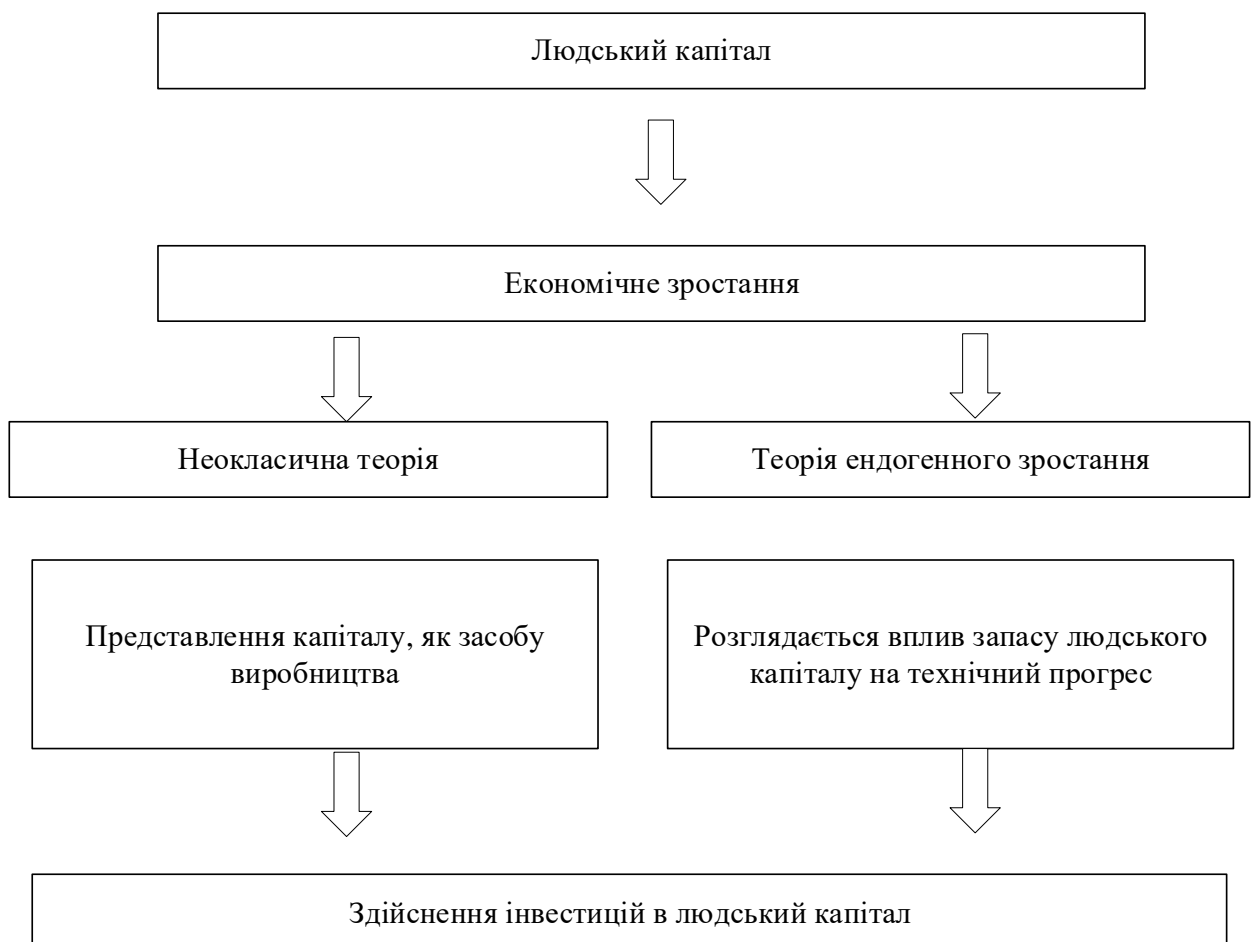


Рис.1.1. Теоретичні напрями розвитку дослідження інвестицій в людський капітал.

Джерело: складено автором на основі [1-10]

Згідно з неокласичною теорією, позитивний зв'язок між людським капіталом та економічним зростанням обумовлений впливом людського капіталу на сукупну факторну продуктивність (СФП) та продуктивність праці. У роботі [2] Е. Денісон звертає увагу на освіту, як фактор економічного зростання і зазначає, що внесок освіти визначається як залишок у моделі Солоу. Однак економетричні тести показують, що цей "залишок" пояснюється не одним із факторів виробництва, а якістю робочої сили. Таким чином Денісон демонструє, що рівень освіти співробітника відповідає 23% темпам зростання валового національного доходу в США за період 1929-1957 років.

У роботі [6] Х. Узава запропонував внести у модель економічного зростання новий аспект, включивши сектор освіти, зайнятість у якому впливає чинник продуктивність праці. Отже, зростання зайнятості у секторі освіти сприяло підвищенню ефективності праці. Цей підхід відображає взаємозв'язок між освітою та продуктивністю праці, вносячи важливий елемент у модель економічного зростання.

За аналогією з Узовою, Дж. Лукас запропонував погляд на людський капітал як на індивідуальні якості кожного учасника робочої сили [3].

У своїй моделі людського капіталу, представленої в [7], Г. Беккер, К. Мерфі та Р. Томура досліджують вплив людського капіталу на довгострокові темпи економічного зростання, враховуючи ефект навчання в процесі трудової діяльності (learning-by-doing) та накопичення людського капіталу. Автори припускають, що норма інвестицій у людський капітал збільшується у певному діапазоні завдяки ефекту, який може виникнути через побічні вигоди. Віддача від запасу людського капіталу, що стимулює інвестиції в розробку нових технологій, вища за високого рівня та інтенсивності освіти, необхідної для науково-дослідної діяльності. Згідно з результатами дослідження, вплив людського капіталу на економічне зростання збільшується із зростанням його накопичення: збільшення обсягу людського капіталу на душу населення

стимулює інвестиції у фізичний та людський капітал, впливаючи безпосередньо на економічне зростання. Додатковим ефектом є зниження коефіцієнта народжуваності у разі зростання людського капіталу душу населення.

Діяльність [8] Д. Асемоглу робить спробу теоретичного обґрунтування для збільшення соціальної віддачі від накопичення людського капіталу. Він передбачає механізм фінансового зовнішнього ефекту, зумовлений взаємодією інвестицій та дорогого пошуку ринку праці. Цей механізм має на увазі, що ефекти від залучення інвестицій у людський капітал збільшуються через зовнішні фактори, що виникають при його накопиченні. Проте в інших дослідженнях [9] наголошується, що соціальна віддача від людського капіталу зазвичай виявляється нижчою, якщо її вимірювати як різницю між сумарними індивідуальними вигодами та суспільними витратами.

Друга група моделей ендогенного економічного зростання передбачає, що економічне зростання визначається впливом запасу людського капіталу на технічний прогрес. Р. Нельсон та Е. Фелпс у своєму дослідженні [10] зазначають, що рівень освіти (як проксі-змінна для запасу людського капіталу) сприяє прискоренню створення та поширення інновацій, впливаючи на випуск. Нельсон і Фелпс розглядають дві моделі економічного зростання, в яких людський капітал виступає не як окремий фактор виробництва, а як екзогенно задана величина, і чим вона більша, тим вищий рівень технологій.

Таким чином, представлені вище теорії економічного зростання наголошують на фундаментальній ролі людського капіталу в довгостроковому розвитку економік країн. У попередніх неокласичних моделях зростання було в основному результатом технологічного прогресу, що сприяло збільшенню виробництва завдяки більш якісному та ефективному устаткуванню. Однак у нових теоріях ендогенного зростання технічний прогрес сприймається як результат рішень економічних агентів. Ці моделі ґрунтуються на концепції

людського капіталу, де продуктивність праці тісно пов'язана з індивідуальними знаннями.

У тих теорій більшість емпіричних досліджень приділяють особливу увагу значущості освіти. Освіта розглядається як ключовий механізм для накопичення знань та навичок індивідів, які формують людський капітал. Цей підхід виділяє освіту як суттєвий фактор у підвищенні продуктивності праці та стимулюванні інноваційного потенціалу економіки.

Підводячи підсумки з проведених досліджень, варто зазначити, що зростання доданої вартості та зайнятості у галузях з високим рівнем людського капіталу було значно швидшим у країнах з вищим початковим рівнем шкільної освіти. Ці результати підтверджують узгодженість із моделями ендогенного зростання, де людський капітал сприяє прискоренню виробничих процесів та впровадженню нових технологій. Основним показником людського капіталу для кожної країни була середня кількість років навчання населення, і ці результати виявилися стійкими під час включення численних контрольних змінних та використання альтернативних показників освіти.

Дослідження також виявило, що у країнах з високим економічним зростанням у галузях з інтенсивним навчанням характерні високі рівні освіти та досягнень у цій сфері. Також наголошується на позитивному зв'язку між освітою та "сприятливими" структурними змінами, коли високотехнологічні сектори отримують відносно велику частку в економіці. Таким чином, структурні зміни та ефективна спеціалізація економіки безпосередньо залежать від нової інформації, нових навичок та продуктивності праці працівників.

Відсутність єдиного трактування поняття «інвестиції в людський капітал» призводить до певних ускладнень. Провести аналіз означеного поняття зручно за допомогою таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Аналіз трактувань поняття «інвестиції в людський капітал»

№ з. п.	Автор та посилання	Сутність дефініції «інвестиції в людський капітал»
1	2	3
1	Шарп У	Інвестиція у вигляді коштів, що необхідно витратити сьогодні, щоб отримати значну їх суму у майбутньому
2	Колосюк А.А	Процес, що включає в себе інвестиції в освіту, спеціальну підготовку і перепідготовку, підвищення кваліфікації в контексті виробничої діяльності, а також зміцнення духовного і фізичного здоров'я. Інвестиції в ці аспекти сприяють створенню продуктивних можливостей особистості, підвищенню її трудової продуктивності та сприяють загальному соціальному та економічному розвитку.
3	Г. Беккер Т. Шульц	Інвестиції, що охоплюють різні види витрат, спрямованих на збільшення продуктивності працівника та його майбутніх доходів. Наприклад: витрати на навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію, генерування інформації про ціни та дохід, що відіграють ключову роль у формуванні інвестицій в людський капітал.
4	К. Макконнелл С. Брю	Дії, що підвищують кваліфікацію і здібності працівників, дійсно можна розглядати як інвестиції, оскільки вони спрямовані на підвищення продуктивності праці. Підвищення продуктивності через покращення кваліфікації працівників може призвести до багаторазового компенсування витрат у майбутньому, що робить ці витрати інвестиційними за своєю природою.

Джерело: складено автором на основі [38-39]

Можна зробити висновок, що людський капітал - це накопичення знань, навичок, навчання, здоров'я та інших особистих ресурсів, що належать індивіду чи групі і визначають їх здатність до трудової продуктивності та соціального розвитку. Цей термін використовується для вираження важливості інвестицій у розвиток освіти, навчання, охорони здоров'я та інших чинників, які сприяють розвитку та підвищенню потенціалу людини для соціального та економічного внеску в суспільство.

1.2. Класифікація інвестицій в людський капітал, їх нормативно – правові засади

У сучасних умовах нестабільної зовнішньої ситуації та загрози внутрішніх проблем істотне значення має накопичення та впровадження людського капіталу. Особливо важливою є роль людей з урахуванням їх освіти, соціокультурного рівня, духовного розвитку, кваліфікації та професійного досвіду, оскільки саме вони визначають можливості та межі необхідних змін [31]. Сутністю людського капіталу є розгляд людини як об'єкта капітальних вкладень та об'єкта економічної діяльності. Капітальні вкладення в людину прирівнюються за прибутковістю до інвестицій у будь-який інший фактор виробництва.

Н. Р. Макконел та С. Л. Брю, визначаючи провідну роль інвестицій в людський капітал у підручнику "Економікс", вказують, що це будь-яка дія, спрямована на підвищення кваліфікації робітників [32]. Додатково розглядається визначення від С. А. Дятлова, який визначає людський капітал як запас і потік знань, навичок, досвіду, культури та мотивації, що використовуються продуктивно і приносять дохід індивідууму, підприємству та суспільству в цілому [33].

Формування людського капіталу - це процес створення продуктивних здібностей людини шляхом інвестицій у різні аспекти її життєдіяльності. Інвестування може бути матеріальним (кошти та ресурси) і нематеріальним (час та зусилля), тобто певними формами людської діяльності [34]. Отже, можна виділити два типи витрат: конкретні витрати на формування людського капіталу (матеріальні та нематеріальні) і абстрактні витрати (сила, енергія, мозок, нерви, час).

Інвестиції в людський капітал діляться [35] на речові (витрати на фізичне формування та розвиток людини) і неречові (витрати на освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я та мобільність робочої сили). Їх також розрізняють на втілені і не втілені в людях.

Інвестиції в людський капітал відрізняються тривалим періодом вкладень, високим ступенем ризику та високою віддачою за трьома напрямками: для держави - у вигляді ВВП, для підприємства - у вигляді основних техніко-економічних показників, для людини - у вигляді заробітної плати. Важливо враховувати історичні, національні та культурні особливості. При цьому віддача від інвестицій включає прямі та непрямі матеріальні зиски, а також моральні вигоди.

Основні складові людського капіталу включають знання, здібності, навички, культуру та мотивацію. Ці якості є основою для класифікації видів людського капіталу, таких як вітальний капітал, капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, соціальна мобільність та інформаційний капітал.

Багатогранність інвестицій в людський капітал та широкі можливості їх застосування потребують деталізації при їх подальшому вивченні. При класифікації інвестицій в людський капітал виділяють наступні види (Рис. 1.2).

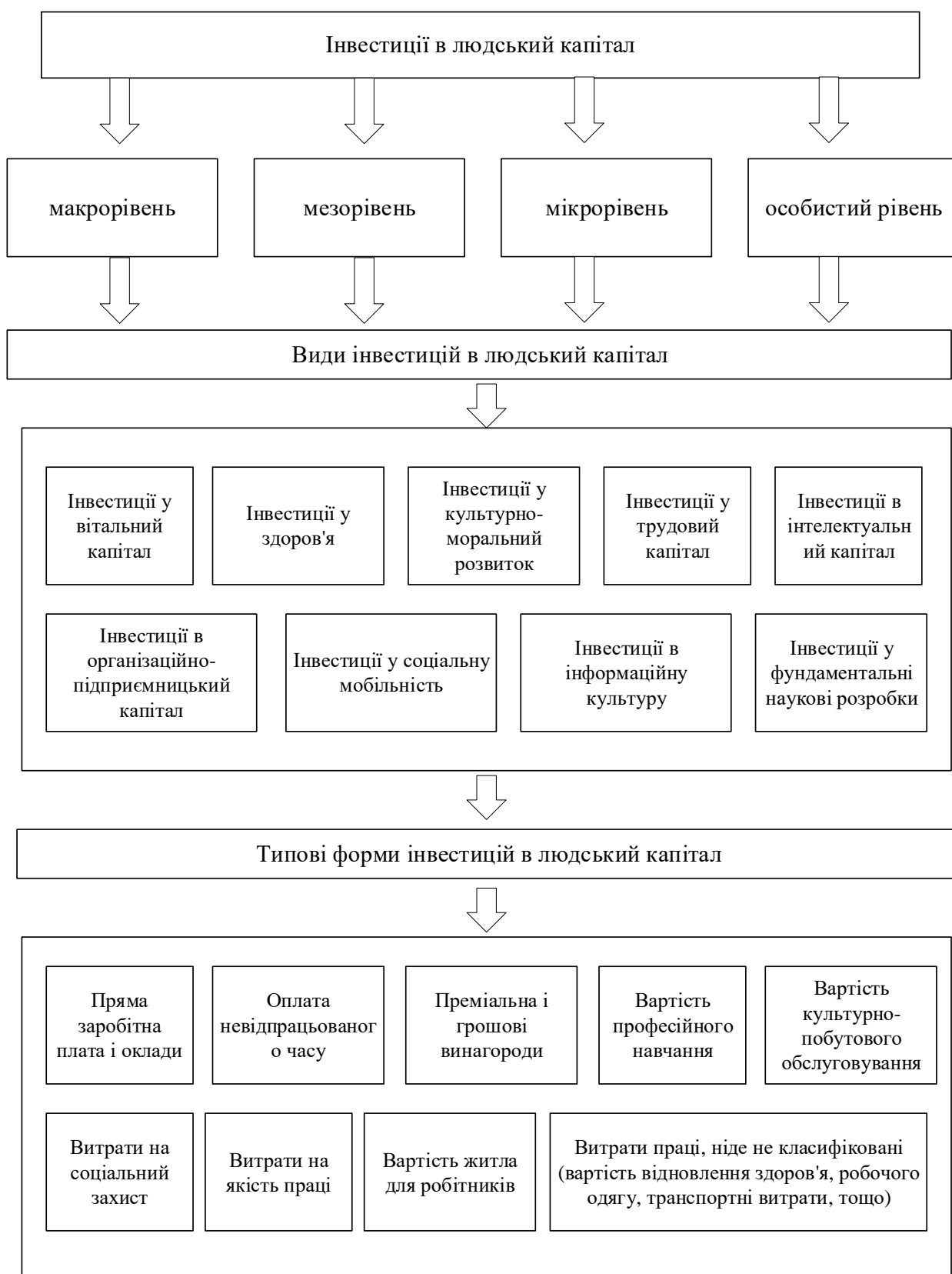


Рис. 1.2. Класифікація інвестицій в людський капітал

Джерело: складено автором на основі [31-35]

Розглянемо запропоновану класифікацію детальніше. Рівень реалізації інвестиційного проекту визначає його масштабність, обсяг витрат, період реалізації, ступінь ризику. Так, великі макроекономічні програми та проекти потребують значних передінвестиційних та інвестиційних витрат і мають високу ступінь ризику при не значній ліквідності. Проекти мікрорівня (рівні підприємства, організації, установи) завжди простіше прорахувати, однак, при цьому істотне значення будуть мати вид та форма інвестиції. Наприклад, інвестиції в фундаментальні наукові розробки іноді спрогнозувати не можливо. Інвестиції в трудовий капітал в формі підвищення заробітних плат, преміювання, тощо мають чітко визначений ефект та ряд фінансових показників, що дозволяють вирахувати їх ефективність та надати відповідний прогноз на майбутнє у випадку їх реалізації.

Інвестиції у вітальний капітал розкривають взаємозв'язок знання, енергії, грошей та часу, розкривають питання спадковості, включають інвестиції в здоров'я та фізичне та психологічне благополуччя людини. Здібності та таланти, передані від покоління до покоління.

Інвестиції у здоров'я: збереження працездатності через зменшення захворюваності. Роль послуг охорони здоров'я у тривалості життя та продуктивності праці не можливо переоцінити. І вданому випадку мають бути організовані інвестиції на всіх рівнях (державному, регіональному, на рівні організації та на особистому рівні).

Інвестиції у культурно-моральний розвиток: культура як складне поняття, пов'язане з моральністю, що створює характер та природу нації, формує її стрижень, світогляд, прагнення та світосприйняття, яке надалі впливатиме на розвиток економіки та суспільства.

Інвестиції у трудовий капітал: формування відбувається протягом усього життя шляхом накопичення досвіду, навичок та освіти.

Інвестиції в інтелектуальний капітал: зростаюча питома вага людей, що володіють знаннями та інформацією впливає на загальні потреби людства, формує економічні та фінансові перспективи, зумовлює високий дохід від інтелектуальної власності.

Інвестиції в організаційно-підприємницький капітал: уміння керувати, організувати та створювати успішний бізнес. Розвиток підприємницьких здібностей та навичок.

Інвестиції у соціальну мобільність: включають витрати на міграцію та пошук інформації для руху робочої сили в економічно вигідні регіони.

Інвестиції в інформаційну культуру: знання про інформаційне середовище та уміння орієнтуватися в інформаційних потоках.

Інвестиції у фундаментальні наукові розробки: витрати на наукові дослідження як генератори нових здібностей та потреб людей.

Варто додати, що всі види та форми інвестицій в людський капітал взаємопов'язані та впливають одна на одну. Природними є факти, коли одна форма інвестицій малоефективна без іншої, або один вид інвестицій передбачає реалізацію кількох інших. Цей аналіз відображає важливість різних аспектів людського капіталу у сучасному суспільстві та їх взаємозв'язок із зростанням економіки.

При дослідженні рівнів інвестицій в людський капітал істотне значення має нормативно – правове підґрунтя їх реалізації. Так, потрібно враховувати, що міжнародне законодавство з трудових відносин охоплює ряд міжнародних угод, конвенцій та декларацій, які визначають права та обов'язки робітників та роботодавців на міжнародному рівні. Необхідно навести ключові організації

та нормативно – правові акти міжнародного та національного законодавства з трудових відносин (табл. 1.2):

Таблиця 1.2

Ключові організації та нормативно – правові акти міжнародного та національного законодавства в сфері трудових відносин

№ з. п.	Міжнародні та національні організації, нормативно – правові акти	Особливості роботи, сутність документу
1	Міжнародна організація праці (МОП)	Заснована в рамках ООН, МОП виконує ключову роль у встановленні міжнародних стандартів праці.
2	Декларація принципів і прав людини на працю (Декларація МОП)	Декларація визначає основні принципи та права людини на працю
3	Конвенція про соціальне забезпечення (Конвенція № 102)	Стосується стандартів соціального забезпечення та мінімальних стандартів соціального захисту
4	Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII	Основний законодавчий акт, що регулює трудові відносини в Україні
5	Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 року №436- IV	Врегулює трудові відносини між роботодавцем та робітником
6	Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 року № 504/96-ВР	Регулює державні гарантії і відносини стосовно відпусток працівникам

7	Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР	Визначає відносини надання винагороди за працю
---	--	--

Джерело: складено автором на основі [40-45]

Міжнародна організація праці (МОП): Заснована в рамках ООН, МОП виконує ключову роль у встановленні міжнародних стандартів праці. Її угоди і конвенції покликані регулювати різні аспекти трудових відносин, включаючи працевлаштування, умови праці, соціальний захист, індустріальні відносини, тощо.

Декларація принципів і прав людини на працю (Декларація МОП): Прийнята в 1998 році, ця декларація визначає основні принципи та права людини на працю, такі як свобода асоціації, колективне переговори, усунення примусової праці, і заборона дискримінації в сфері праці [40].

Конвенції про права жінок на роботі (Конвенція № 100 та № 111) [41]: Вони стосуються рівних можливостей та рівної оплати для жінок та чоловіків.

Конвенції про дитячу працю (Конвенція № 138 та № 182): Ці конвенції встановлюють норми для мінімального віку праці та захисту від використання дитячої праці. Конвенція про соціальне забезпечення (Конвенція № 102) [41]: Вона стосується стандартів соціального забезпечення та мінімальних стандартів соціального захисту.

Ці та інші міжнародні стандарти призначені для забезпечення справедливих, безпечних та гідних умов праці для всіх працівників незалежно від їх місця роботи.

Українське законодавство з трудових відносин охоплює ряд нормативно-правових актів, які визначають права та обов'язки працівників та роботодавців. Основними джерелами цього законодавства є Кодекс законів про працю

України, інші закони, акти Кабінету Міністрів України та інші нормативні акти. Найважливіші з них включають:

Кодекс законів про працю України [42]: Цей кодекс є основним законодавчим актом, що регулює трудові відносини в Україні. Він містить положення про умови праці, оплату праці, відпустки, гарантії та компенсації в разі працівникові, обов'язки роботодавців і багато іншого.

Закон України "Про відпустки" [44]: Визначає порядок та умови надання відпусток працівникам.

Закон України "Про оплату праці" [45]: Регулює питання оплати праці працівників, встановлення тарифів, надбавок та інших компенсацій.

Закон України "Про професійну освіту": Стосується навчання, підготовки та підвищення кваліфікації працівників. Закон України "Про охорону праці": Визначає правила та норми щодо охорони праці на робочих місцях. Закон України "Про професійну реабілітацію і соціальну адаптацію інвалідів в Україні": Регулює питання забезпечення прав інвалідів на працю та соціальну адаптацію.

Закон України "Про зайнятість населення" [46]: Стосується організації зайнятості населення, регулює питання працевлаштування, професійної підготовки, тимчасової непрацевдатності тощо.

Нормативні акти Кабінету Міністрів України та інші нормативно-правові акти: Додатково визначають певні аспекти трудових відносин, такі як стандарти робочого часу, перелік важливих прав та обов'язків сторін тощо.

Зазначені законодавчі акти становлять основу для регулювання трудових відносин в Україні та визначають правовий статус працівників і роботодавців.

1.3. Фінансові механізми інвестування в людський капітал

Питання залучення необхідних ресурсів для реалізації інвестиційних проектів в сфері формування людського капіталу посідає важливе місце у плануванні інвестиційної діяльності кожного підприємства. Цей аспект є невід'ємним елементом техніко-економічного обґрунтування інвестиційних рішень і підпорядкований наступним цілям:

Забезпечення безперебійного фінансування інвестиційної діяльності.

Максимально ефективне використання власних коштів підприємства, у тому числі і за рахунок залучених і запозичених, встановлення прийнятних пропорцій споживання та накопичення.

Підвищення економічної ефективності окремих проектів інвестування в людський капітал та загальної цінності компанії, за рахунок підвищення якості її персоналу.

Забезпечення фінансової стійкості як окремих проектів, і компанії, у якій вони реалізуються. При цьому, проблему залучення капіталу слід розглядати у тих двох взаємозалежних напрямках: джерела і механізми фінансування.

Існують різні механізми фінансування інвестиційних проектів, включаючи самофінансування, акціонування, кредитне фінансування, лізинг, бюджетне фінансування, змішане фінансування та проектне фінансування. Однак, у випадку фінансування інвестицій в людський капітал варто застосовувати вибірковий підхід до загальновідомих методів та підходів [47].

В економічній літературі є різні точки зору щодо механізмів фінансування інвестиційних проектів. Питання про проектне фінансування може розглядатися широко чи вузько:

У широкому значенні проектне фінансування включає різні форми і методи фінансового забезпечення реалізації інвестиційного проекту. Це сприймається як засіб мобілізації різних джерел фінансування та комплексного підходу для вирішення поставленого питання.

У вузькому визначенні проектне фінансування є методом фінансування інвестиційних проектів, що характеризується особливим способом забезпечення повернення вкладень [48]. Його особливість полягає в тому, що основним джерелом є грошові доходи, що генеруються інвестиційним проектом, та оптимальне розподілення ризиків між учасниками проекту.

Джерела фінансування інвестиційних проектів поділяються на внутрішні (власний капітал) та зовнішні (залучений та позиковий капітал).

Внутрішнє фінансування (самофінансування): Забезпечується коштами підприємства, що реалізує інвестиційний проект. Включає використання власних коштів, таких як статутний (акціонерний) капітал, а також кошти, що формуються в процесі діяльності підприємства, в основному, чистого прибутку та амортизаційних відрахувань. Для реалізації інвестиційного проекту необхідно суворо цільове формування коштів, наприклад, виділення окремого бюджету [47].

Самофінансування застосовується головним чином при реалізації невеликих інвестиційних проектів (проходження навчальних курсів, стажування, підвищення кваліфікації персоналу, тощо). Капіталомісткі проекти, як правило, вимагають фінансування не тільки з внутрішніх, а й із зовнішніх джерел (застосування соціальних проектів та програм, зміна підходів та методів управління, створення нової системи стимулювання та заохочення персоналу, тощо).

Зовнішнє фінансування: включає використання зовнішніх джерел, таких як фінансові інститути, нефінансові компанії, населення, держава, іноземні інвестори, а також додаткові вклади засновників підприємства. Це здійснюється через мобілізацію залучених (пайове фінансування) та позикових (кредитне фінансування) коштів.

Кожен із джерел фінансування має свої переваги та недоліки, які слід враховувати при виборі стратегії фінансування. Обґрунтування стратегії,

альтернативних методів та джерел фінансування потребує ретельної розробки механізму фінансування, що буде залежати від обраних джерел [48].

Розглянемо основні джерела фінансування ретельніше.

Акціонування та внески до статутного капіталу, включаючи пайові та інші, є формами пайового фінансування інвестиційних проектів. Це пайове фінансування може здійснюватися різними способами:

Додаткова емісія акцій [47]: Застосовується у разі, якщо підприємство, організаційно оформлене як акціонерне товариство, прагне забезпечити фінансову підтримку реалізації інвестиційного проекту.Dodatkowa емісія акцій може використовуватись при реалізації великомасштабних проектів, програм розвитку, а також у разі галузевої чи регіональної диверсифікації інвестиційної діяльності.

Залучення додаткових коштів від засновників: передбачає залучення додаткових коштів, таких як інвестиційні внески, вклади чи паї від засновників існуючого підприємства. Цей метод може бути використаний для фінансування інвестиційних проектів, пов'язаних із розширенням ринків збуту чи відкриттям нових філій компанії.

Створення нового підприємства (компанії, фірми): передбачає створення нової організації, спеціально призначеної для реалізації конкретного інвестиційного проекту, розповсюдження нового бренду. Цей підхід часто використовується за необхідності виділення та управління проектом в окремій структурі.

Додаткова емісія акцій, як правило, застосовується у випадках великих інвестиційних проектів, що потребують значних ресурсів, тоді як залучення коштів від засновників та створення нового підприємства можуть бути зручнішими для дрібніших або спеціальних проектів [49].

Коли йдеться про залучення ресурсів для реалізації інвестиційних проектів, акціонування надає низку ключових переваг:

Умовна виплата за використання ресурсів: Дивіденди для акціонерів залежить від фінансових результатів акціонерного товариства. Це створює гнучкість у виплатах, виходячи з досягнутих результатів.

Масштабування інвестицій [47]: Залучені кошти через акціонування можуть бути суттєвими та не обмежуються за часом. Емісія акцій дозволяє сформувати необхідний обсяг фінансових ресурсів на початку проекту та відкласти виплату дивідендів до періоду, коли проект почне приносити дохід.

Контроль за використанням коштів: Власники акцій можуть здійснювати контроль за цільовим використанням коштів, гарантуючи їх спрямування на потреби конкретного інвестиційного проекту.

Незважаючи на ці переваги, акціонування має певні обмеження. Процес отримання інвестиційних ресурсів через емісію акцій потребує часу, фінансових витрат та надання фінансових доказів сталості підприємства. Існують операційні витрати, пов'язані з реєстрацією та лістингом акцій. Крім того, емітенти несуть витрати на послуги професійних учасників ринку цінних паперів, таких як андерайтери та інвестиційні консультанти [50].

Кредитне фінансування інвестиційних проектів може здійснюватися з використанням інвестиційних кредитів банків та цільових облігаційних позик. Ці методи дозволяють гнучкіше розробляти схеми фінансування та можуть бути привабливими порівняно з емісією цінних паперів.

Інвестиційні кредити, як правило, надаються на середньостроковий та довгостроковий періоди, що відповідають часу реалізації інвестиційного проекту. Інвестиційний кредит може містити пільговий період, надаючи відстрочку погашення основного боргу. Це полегшує обслуговування кредиту, але збільшує його вартість, оскільки відсотки нараховуються на суму боргу.

Для отримання інвестиційного кредиту потрібно дотримання кількох умов:

- наявність Бізнес-план проекту: Підготовка детального бізнес-плану інвестиційного проекту надається банку кредитору.
- забезпечення повернення кредиту: Запорука майна, гарантії третіх осіб та інші форми забезпечення кредиту мають бути надані задля забезпечення повернення позички.
- надання фінансової інформації: Позичальник повинен надати банку-кредитору повну інформацію, що підтверджує стійкий фінансовий стан та кредитоспроможність.
- гарантії позичальника: Дотримання гарантійних зобов'язань, встановлених кредитором.
- контроль за витрачанням коштів: Банк-кредитор вимагає контролю над цільовим використанням коштів, виділені на фінансування конкретного проекту.

Цільові облігаційні позики є випуском корпоративних облігацій, кошти від розміщення яких спрямовані на фінансування конкретного інвестиційного проекту. Це дозволяє компаніям залучати кошти під вигіднішими умовами проти банківським кредитом [50].

Бюджетне фінансування інвестиційних проектів зазвичай здійснюється через цільові програми та фінансову підтримку, надаючи кошти для інвестицій у статутні капітали підприємств, надання бюджетних кредитів, гарантій та субсидій [47]. За умов введення в дію військового стану та переорієнтації державної політики України означена форма фінансування визначається нами, як малоймовірна. Однак, варто розглядати можливості грантового фінансування за рахунок міжнародних фондів та організацій.

Змішане фінансування включає різні комбінації вище перелічених методів і може бути використане в різних формах інвестування.

Для кожного інвестиційного проекту потрібний індивідуальний підхід до фінансування. Початковий етап відбору проекту включає аналіз внутрішніх

фінансових можливостей підприємства, представлених амортизацією і нерозподіленим прибутком. Важливо врахувати, що ці ресурси можуть бути спрямовані на різні цілі, та їх сума, взята з балансу та звіту про прибутки та збитки, не повністю відображає реальні інвестиційні можливості підприємства на різних етапах прогнозного періоду.

Для визначення доступних коштів від поточної діяльності компанії, які можуть бути використані для фінансування, рекомендується розробити детальний фінансовий план діяльності підприємства. Таким чином, можна визначити суму "вільних" коштів, що залишаться після виконання всіх операцій, пов'язаних із операційною діяльністю [50].

Важливо відзначити, що зміна потреби у фінансуванні оборотного капіталу має бути враховано у плані грошових потоків проекту, щоб достовірно оцінити ефективність проекту.

Специфіка проектного фінансування передбачає реалізацію проектів на основі кількох ключових принципів:

1. Чітко визначена економічна діяльність: Проект повинен бути відокремленою економічною діяльністю. Це забезпечує ясність та прозорість цілей та результатів проекту.

2. Кваліфіковане управління ризиками: управління ризиками є ключовим елементом проектного фінансування. Необхідно мати систему функціональних гарантій з боку учасників проекту, щоб ефективно справлятися з різними ризиками, пов'язаними з реалізацією проекту.

3. Наявність визначеного механізму фінансування: Проект повинен мати опрацьований фінансовий механізм, що є основою для інвестування та фінансування. Це включає детальні розрахунки за витратами, доходами, часовими рамками та іншими фінансовими аспектами.

4. Професійне управління проектом: Ефективне управління проектом є важливою умовою успішної реалізації. Проект має бути оснащений

професійним та компетентним управлінським персоналом, здатним ефективно координувати усі аспекти проекту.

При виборі джерела фінансування для будь-якого інвестиційного проекту також доцільно ретельно проаналізувати їх вплив на структуру капіталу компанії. Це дозволяє оптимізувати фінансову стратегію та забезпечити стійкість проекту.

Висновки до розділу 1

Перший розділ роботи проводить паралелі між інвестиціями в людський капітал та рівнем розвитку економіки країн, розкриває значення категорії, що досліджується на макро -, мезо -, мікро – та особистих рівнях.

1. Дослідження виявляє, що у країнах з високим економічним зростанням у галузях з інтенсивним навчанням характерні високі рівні освіти та досягнень у цій сфері. Також наголошується на позитивному зв'язку між освітою та "сприятливими" структурними змінами, коли високотехнологічні сектори отримують відносно велику частку в економіці. Таким чином, структурні зміни та ефективна спеціалізація економіки безпосередньо залежать від нової інформації, нових навичок та продуктивності праці працівників. Визначено, що дослідження в галузі зв'язку людського капіталу та економічного зростання можна розділити на два теоретичні напрями неокласичну теорію зростання та теорію ендогенного зростання. Перша група моделей передбачає, що людський капітал є фактором виробництва поряд із фізичним капіталом, друга група вважає, що економічне зростання визначається впливом запасу людського капіталу на технічний прогрес.

2. Ретельний аналіз трактувань поняття «людський капітал» показав відсутність єдиного підходу та надав можливість запропонувати власне трактування поняття. Людський капітал - це накопичення знань, навичок,

навчання, здоров'я та інших особистих ресурсів, що належать індивіду чи групі і визначають їх здатність до трудової продуктивності та соціального розвитку.

3. Багатогранність інвестицій в людський капітал та широкі можливості їх застосування показали необхідність деталізації при їх подальшому вивченні. В ході проведеної класифікації визначено, що основні складові людського капіталу включають знання, здібності, навички, культуру та мотивацію. Ці якості є основою для класифікації видів людського капіталу, таких як вітальний капітал, капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, соціальна мобільність та інформаційний капітал, тощо. Дослідження законодавства з регулювання та відтворення людського капіталу показали потребу враховувати міжнародну та національну нормативно – правову базу.

4. Вивчення фінансових механізмів інвестування в людський капітал показали доцільність врахування джерел інвестування при розробці конкретних механізмів. Показали необхідність враховувати особливості інвестицій в людський капітал, рівень їх реалізації, обсяг інвестицій та форму їх реалізації.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПП «ТОЙОТА – УКРАЇНА»

1.1. Фінансово-економічний паспорт ПП «Тойота – Україна»

Вивчення особливостей та умов роботи кожного підприємства варто розпочинати з його макросередовища. Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» має основний вид діяльності торгівля автомобілями. Автомобільний транспорт є частиною автомобільної промисловості та включає низку підгалузей, таких як електричні транспортні засоби, мотоцикли, легкові транспортні засоби та комерційні транспортні засоби. Тому при дослідженні зовнішнього середовища буде вивчено ринок торгівлі легковими автотранспортними засобами.

Прогнозується, що світовий ринок торгівлі транспортними засобами досягне 96 мільйонів одиниць до 2026 року, що передбачає щорічне зростання на 0,7% з 2021 року. З 2010 року загальна кількість зареєстрованих транспортних засобів щороку зменшувалася на 0,7%. Очікується, що виробництво автомобілів досягне 111 мільйонів одиниць у 2026 році з темпом зростання на 1,1% у річному обчисленні (Рис. 2.1). З 2003 року світове виробництво збільшувалося на 0,4% щорічно. Китай став лідером у 2021 році з 30 мільйонами одиниць, за ним йшли США, Японія та Індія [51]. У Фінляндії спостерігалось вражаюче зростання на 20,9% порівняно з аналогічним періодом минулого року, тоді як в Україні спостерігалось зниження на 33,4% порівняно з аналогічним періодом 2003 року.

На загальний розвиток ринку істотно вплинули світові фінансові кризи та криза, спричинена пандемією, що призвели до загального падіння рівня доходів населення та зменшила попит на ринку нових авто. За дослідженнями світового банку та Міжнародного бюро праці в Женеві, [52, 53] Відновлення

ринку праці після пандемії 2019 року залишатиметься слабким до кінця 2023 р. Втрати зайнятості та падіння рівня трудових доходів характеризували 2021 та 2022 рр.

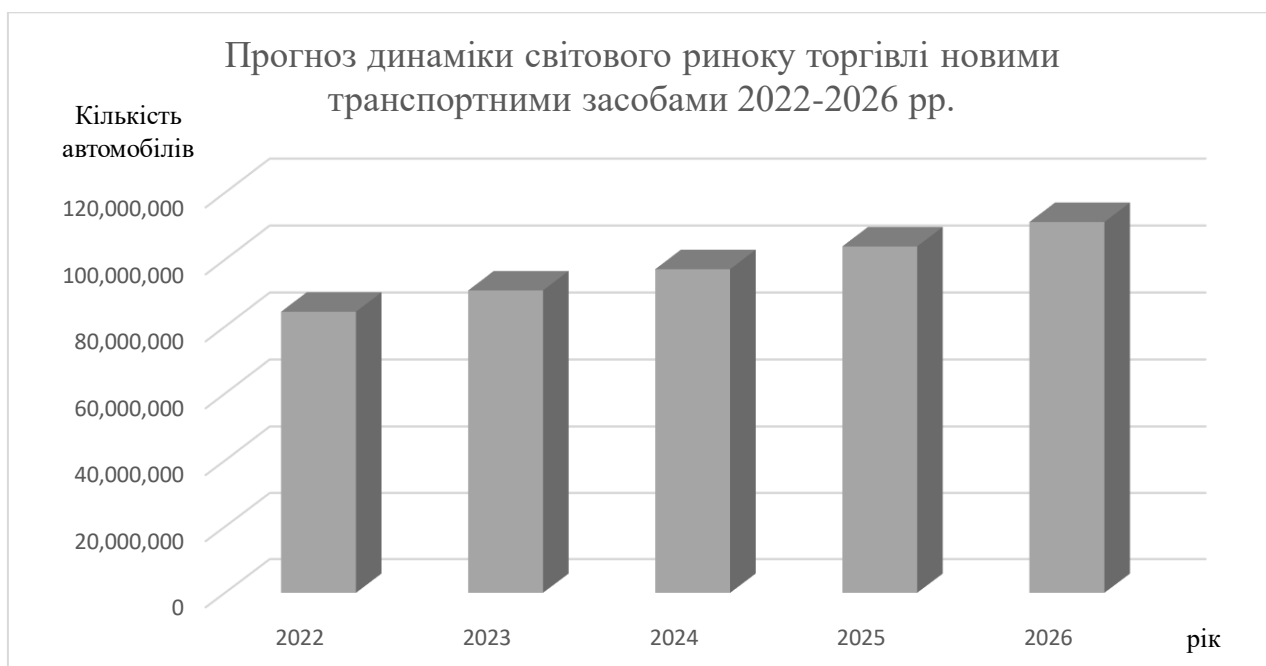


Рис. 2.1. Прогноз динаміки світового ринку торгівлі новими транспортними засобами 2022-2026 рр.

Джерело: розроблено автором на основі [56]

Країни, які розвиваються, продемонстрували низький та нижче середнього рівень доходу. Європейський авторинок також відзначився спадом на -4,6%, що є найнижчими продажами з 1993 року. Об'єднавши ринки Європи з ринками країн пострадянського сектору, взагалі спостерігався зниження на 11%. Ринки зазначених країн виявили найбільший спад порівняно з 2021 роком. [54].

На фоні означених тенденцій та війни 2022 року показники ринку торгівлі новими транспортними засобами в Україні показують суто негативні тенденції. Ринок нових легкових автомобілів в Україні минулого року зазнав вражаючого зменшення на 61,5% у порівнянні з попереднім мирним 2021 роком, скоротившись до приблизно 40 тисяч одиниць. Цей показник є найнижчим з 2000 року. [54, 55]. AUTO-Consulting вказує, що у 2015 році, коли

внаслідок військових дій також відбулося значне зменшення, ринок досяг 46,5 тис. автомобілів і показав 50% зниження обсягів. [56]. З огляду на зазначені тенденції, варто проаналізувати детальніше події 2022 року. Початок року характеризувався постпандемічною кризою, що зменшила доходи населення та призвела до чіткої переорієнтації українців на ринок вживаних автомобілів.

Повномасштабне вторгнення РФ підвищило потребу українців у мобільності, паливна криза посилила популярність електромобілів. Коливання на ринку спричинило впровадження нульового розмитнення та згодом його скасування. Істотно зменшили обсяг ринку падіння курсу гривни та початок терористичних атак на енергетичну інфраструктуру, що в цілому негативно позначилось на рівні доходів населення та скоротило купівельну спроможність громадян.

Дослідження мікросередовища Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» передбачає вивчення основних конкурентів, постачальників та споживачів ринку. Також, на нашу думку, варто буде зупинитись на асортименті Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» в умовах дії воєнного стану. Дослідження ринку нових легкових автомобілів в Україні зручно навести в табл. 2.1. Так, за результатами 2022 року Toyota, офіційним дилерським центром, дилерської мережі компанії ПП «Тойота Україна», якої стало Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» ще у 2007 році, зайняла місце лідера продаж з цифрою біля 7 000 нових легкових автомобілів у 2022 році [57 - 60].

Варто відзначити, що лідерських позицій означена марка авто не втрачала також у 2021 році. Друге місце зайняли автомобілі Renault, чому не завадило падіння їх обсягів продажу на ринку України більше ніж на 70 %. На третю позицію вийшов Volkswagen, що показав не таке різке падіння з початком війни (всього на 24 %), що становить найнижчий показник серед конкурентів [56].

Розглядаючи стратегію Volkswagen, що включила поставки з китайського ринку, варто відзначити, що в умовах війни ціна залишається основною

конкурентною перевагою. Враховуючи досвід Renault, також необхідно відмітити вдале поєднання ціни, якості та особливих умов фінансування, що надаються за рахунок використання капіталу європейських банків [56].

Таблиця 2.1

Дослідження ринку торгівлі новими легковими автотранспортними засобами в Україні 2021 – 2022 рр.

лідери ринку 2021	лідери ринку 2022	Марка	2021, шт.	Частка ринку%	2022	Частка ринку%	абсолютне відхилення	Відносне відхилення
1	1	Toyota	15235	14,71%	6973	17,40%	-8262	-54,23%
2	2	Renault	13452	12,98%	4015	10,02%	-9437	-70,15%
3	9	Volkswagen	4099	3,96%	3080	7,69%	-1019	-24,86%
4	4	Skoda	6178	5,96%	2836	7,08%	-3342	-54,10%
5	5	Hyundai	4817	4,65%	2355	5,88%	-2462	-51,11%
6	14	BMW	2962	2,86%	1801	4,49%	-1161	-39,20%
7	13	Mercedes-Benz	2987	2,88%	1772	4,42%	-1215	-40,68%
8	8	Mitsubishi	4251	4,10%	1673	4,17%	-2578	-60,64%
9	7	Chery	4646	4,48%	1640	4,09%	-3006	-64,70%
10	6	Nissan	4777	4,61%	1193	2,98%	-3584	-75,03%
...
		Всього	103604		40076		-63528	-61,32%

Джерело: розроблено автором на основі [56]

З огляду на попередній аналіз варто намітити основні тенденції та напрями розвитку Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна». Серед таких варто виділити такі:

1. Оптимізація шляхів логістичних поставок для підвищення ефективності постачань;
2. Максимальне використання податкових пільг та преференцій, що надаються українським підприємствам під час військових подій;
3. Активізація співпраці з фінансово-кредитними установами, представленими європейським капіталом;
4. Продовження надання автомобілів у фінансовий та оперативний лізинг;

5. Розширення ліній в топових сегментах, зробивши акцент на позашляхових характеристиках автомобілів;

6. Підкреслення значущості "зелених технологій" та паливної ефективності транспортних засобів, тощо.

Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна», що було засновано ще у грудні 2003 року, успішно працює в Україні сьогодні (Додаток А). Його основним видом діяльності став продаж легкових автомобілів, здійснення допоміжного сервісу, комплектація та продаж запасних частин. Види діяльності, що Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» відповідно до КВЕД -2010 представлені на Рис. 2.2.

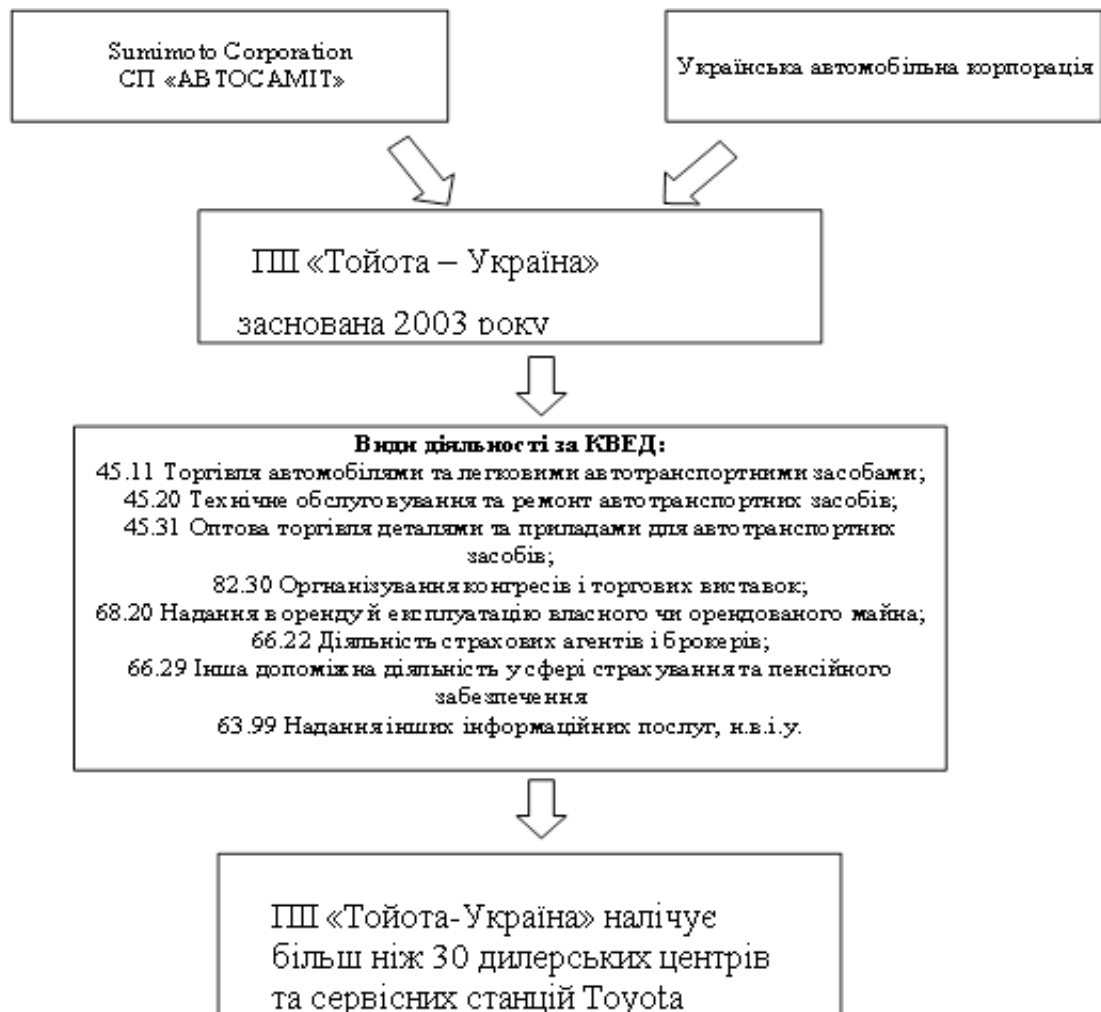


Рис. 2.2. Організація та види діяльності Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна».

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД) визначає об'єкти класифікації як види економічної діяльності юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців. На більш високих рівнях класифікації ці об'єкти групуються за видами діяльності.

Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» діє на основі законів, нормативно – правових актів, актів органів виконавчої влади, керівництва, тощо.

Серед таких документів варто визначити:

- організаційно-правова документація – статут, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції, тощо;
- розпорядча документація – накази, вказівки, розпорядження керівництва, рішення колегіальних органів тощо;
- службові листи, електронні документи, тощо

Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» діє на основі статуту, оскільки підприємство створено ще у 1992 році, то модельний статут для ТОВ привели у відповідність до вимог чинного законодавства згідно з постановою КМУ від 27.03.2019 № 367 (далі — Постанова № 367). Застосовують оновлену форму з 28.04.2019 (приклад модельного статуту ТОВ наведено в додатку А).

Для оновлення статуту Підприємство з іноземними інвестиціями (ПІІ) «Тойота – Україна» здійснювало наступні кроки:

- скликали Загальні збори, на яких було прийнято рішення про внесенні змін до статуту або прийняття нового статуту з причини приведення його у відповідність з Законом № 2275 [59];
- резолюцію Загальних зборів оформили протоколом, що було завірено та підтверджено нотаріально;
- ЄДР також отримав відповідну документацію через держреєстратора.

З цією метою було здійснено звернення до державного реєстратора (ч. 4 ст. 17 Закону № 755 [58]). Відповідно до процедури, було подано заяву про внесення змін у ЄДР, нотаріально завірену копію або оригінал статуту,

додатково надали протокол Зборів засновників з нотаріально засвідченими підписами, сам статут у новій редакції (чи новий).

2.2. Оцінка фінансового стану ПП «Тойота – Україна»

Оцінку фінансового стану ПП «Тойота – Україна» варто розпочати з вивчення структури активів та пасивів компанії. Структура активів та пасивів підприємства торгівлі може значно варіюватися в залежності від конкретної галузі, розміру підприємства та його стратегічних цілей. Агрегований баланс ПП «Тойота – Україна» представлений в табл. 2.2

Таблиця 2.2.

Агрегований баланс ПП «Тойота – Україна»

№ з.п.	Назва рядка	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8
Активи ПП «Тойота – Україна»							
1	Нематеріальні активи	9 166,00	15 865,00	22 347,00	0,2%	0,3%	0,3%
2	Незавершені капітальні інвестиції	10 343,00	2 090,00	5 182,00	0,2%	0,0%	0,1%
3	Основні засоби	320 493,00	425 085,00	257 511,00	6,9%	8,5%	3,9%
4	Інвестиційна нерухомість	78 551,00	73 071,00	67 591,00	1,7%	1,5%	1,0%
5	Відстрочені податкові активи	16 158,00	17 942,00	39 663,00	0,3%	0,4%	0,6%
6	Інші необоротні активи	1 149,00	1	5	0,0%	0,0%	0,0%
7	Усього за розділом I	435 860,00	534 054,00	392 299,00	9,4%	10,7%	5,9%
8	Запаси	1 493 539,00	420 167,00	745 919,00	32,2%	8,4%	11,3%
9	Виробничі запаси	1 152,00	2 038,00	6 874,00	0,0%	0,0%	0,1%
10	Товари	1 492 387,00	418 129,00	739 044,00	32,2%	8,4%	11,2%
11	Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	15 403,00	17 661,00	13 252,00	0,3%	0,4%	0,2%
12	Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	11 986,00	1 182 650,00	4 531 449,00	0,3%	23,8%	68,5%
13	з бюджетом	263	185	27 723,00	0,0%	0,0%	0,4%

Продовження табл. 2.2.

1	2	3	4	5	6	7	8
14	з нарахованих доходів	1 488,00	4 127,00	1 696,00	0,0%	0,1%	0,0%
15	із внутрішніх розрахунків	874 021,00	14 580,00	112 575,00	18,8%	0,3%	1,7%
16	Інша поточна дебіторська заборгованість	449	819	518	0,0%	0,0%	0,0%
17	Гроші та їх еквіваленти	1 778 304,00	2 777 909,00	758 009,00	38,3%	55,8%	11,5%
18	Рахунки в банках	1 778 304,00	2 777 909,00	758 009,00	38,3%	55,8%	11,5%
19	Витрати майбутніх періодів	5 505,00	7 604,00	5 041,00	0,1%	0,2%	0,1%
20	Інші оборотні активи	24 689,00	18 593,00	29 440,00	0,5%	0,4%	0,4%
21	Усього за розділом II	4 205 647,00	4 444 295,00	6 225 622,00	90,6%	89,3%	94,1%
22	Баланс	4 641 507,00	4 978 349,00	6 617 948,00	100,0%	100,0%	100,0%
Пасиви ПП «Тойота – Україна»							
23	Зареєстрований (пайовий) капітал	578 112,00	578 112,00	578 112,00	12,5%	11,6%	8,7%
24	Резервний капітал	1 264,00	1 264,00	1 264,00	0,0%	0,0%	0,0%
25	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	3 689 542,00	4 031 314,00	5 507 650,00	79,5%	81,0%	83,2%
26	Усього за розділом I	4 268 918,00	4 610 690,00	6 087 026,00	92,0%	92,6%	92,0%
27	Інші довгострокові зобов'язання	10 644,00	31 841,00		0,2%	0,6%	0,0%
28	Усього за розділом II	10 644,00	31 841,00		0,2%	0,6%	0,0%
29	Поточна кредиторська заборгованість за: товари, роботи, послуги	83 990,00	99 430,00	75 252,00	1,8%	2,0%	1,1%
30	розрахунками з бюджетом	175 699,00	187 549,00	157 495,00	3,8%	3,8%	2,4%
31	у тому числі з податку на прибуток	69 205,00	75 585,00	157 147,00	1,5%	1,5%	2,4%
32	розрахунками зі страхування	948	1 606,00	1 855,00	0,0%	0,0%	0,0%
33	розрахунками з оплати праці	303			0,0%	0,0%	0,0%
34	за одержаними авансами	15 711,00	5 543,00	94 550,00	0,3%	0,1%	1,4%
35	із внутрішніх розрахунків	2 937,00	3 057,00	23 667,00	0,1%	0,1%	0,4%

Закінчення табл. 2.2.

1	2	3	4	5	6	7	8
36	Поточні забезпечення	66 877,00	60 145,00	126 866,00	1,4%	1,2%	1,9%
37	Інші поточні зобов'язання	15 478,00	10 308,00	19 396,00	0,3%	0,2%	0,3%
38	Усього за розділом III	361 945,00	367 659,00	499 081,00	7,8%	7,4%	7,5%
39	Баланс	4 641 507,00	4 978 349,00	6 617 948,00	100,0%	100,0%	100,0%

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

З наведених даних, очевидним є те, що компанія з іноземними інвестиціями, яке займається торгівлею новими автомобілями, має суттєві особливості. Так, наприклад, перший розділ активу балансу для ПП «Тойота – Україна» включає не робочу частину активів. Компанія постійно зменшує питому вагу даних активів в структурі балансу, що позитивно впливає на його ліквідність. Так з початку війни вартість основних засобів компанії зменшилась на 167574 тис. грн., зменшилась вартість інвестиційної нерухомості, при цьому збільшилась кількість нематеріальних активів, що свідчить про помірковану політику компанії в період дії воєнного стану. Оскільки компанія має основний вид діяльності торгівлю, то саме другий розділ активу балансу потребує детального огляду. Дебіторська заборгованість за виданими авансами зросла на 3 348 799,00 тисяч гривень та склала 68,5 % в структурі активів 2022 року проти 0,3 % в структурі активів 2020 року, що свідчить про збільшення ризиків торгівлі в Стратегічний план зі збільшення обсягів торгівлі призвів до зростання обсягу товарів та запасів. Природним стало падіння найбільш ліквідної частини активів (рахунки в банках зменшились у 3,7 раз та склали 758009 тис. грн. у 202 році, проти 2777909 тис. грн. у 2021 році)

В структурі пасивів значних структурних змін не відбулось. Зареєстрований (пайовий) капітал та резервний капітал залишився без змін. Позитивною тенденцією є зростання нерозподіленого прибутку на 1 476 336,00 тис. грн. Зросли поточні зобов'язання та забезпечення, зменшилась поточна

кредиторська заборгованість за товари. В цілому можна зробити висновок, що в умовах дії воєнного стану ПП «Тойота – Україна» має задовільну структуру балансу, що відповідає його стратегічним цілям та вимогам часу.

Подальші аналітичні дослідження варто провести, рунтуючись на показниках фінансової стійкості та майнового стану (табл. 2.3)

Таблиця 2.3

Показники фінансової стійкості та майнового стану ПП «Тойота – Україна»

Найменування показника	Формула для розрахунку	2020	2021	2022
1	2	3	4	5
1. Аналіз майнового стану підприємства				
1.1. Коефіцієнт зносу основних засобів	$k_{zn} = \frac{гр.4 \text{ ряд.}1012 \text{ ф.}1}{гр.4 \text{ ряд.}1011 \text{ ф.}1}$	0,2912	0,2883	0,4024
1.2. Коефіцієнт придатності основних засобів	$k_{прд} = 1 - k_{zn} = 1 - \frac{гр.4 \text{ ряд.}1012 \text{ ф.}1}{гр.4 \text{ ряд.}1011 \text{ ф.}1}$	0,7088	0,7117	0,5976
2. Аналіз фінансової стійкості підприємства				
2.1. Коефіцієнт фінансової автономії	$k_{авт} = \frac{ряд.1495 \text{ ф.}1}{ряд.1900 \text{ ф.}1}$	0,9197	0,9261	0,9198
2.2. Коефіцієнт фінансової залежності	$k_{зал} = 1 / k_{авт} = \frac{ряд.1900 \text{ ф.}1}{ряд.1495 \text{ ф.}1}$	1,0873	1,0797	1,0872
2.3. Коефіцієнт фінансового ризику	$k_{ф.р.} = \frac{ряд.1595 \text{ ф.}1 + ряд.1695 \text{ ф.}1 + ряд.1700 \text{ ф.}1}{ряд.1495 \text{ ф.}1}$	0,0873	0,0866	0,0820
2.4. Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$k_{ман} = \frac{ряд.1495 \text{ ф.}1 - ряд.1095 \text{ ф.}1 - ряд.1200 \text{ ф.}1}{ряд.1495 \text{ ф.}1}$	0,8979	0,8842	0,9356
2.5. Коефіцієнт структури покриття довгострокових вкладень	$k_{п.д.в.} = \frac{ряд.1595 \text{ ф.}1}{ряд.1095 \text{ ф.}1}$	0,0244	0,0596	0,0000
2.6. Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	$k_{д.з.п.к.} = \frac{ряд.1595 \text{ ф.}1}{ряд.1495 \text{ ф.}1 + ряд.1595 \text{ ф.}1}$	0,0025	0,0069	0,0000
2.7. Коефіцієнт фінансової незалежності капіталізованих джерел	$k_{ф.н.к.д.} = \frac{ряд.1495 \text{ ф.}1}{ряд.1495 \text{ ф.}1 + ряд.1595 \text{ ф.}1}$	0,9975	0,9931	1,0000

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

Як видно з таблиці 2.3, ПП «Тойота – Україна» наявна негативна динаміка за станом та структурою основних засобів, однак в період дії воєнного стану нарощування активів, що входять до складу А4 (найменш

ліквідної частини активів) погана ідея. Мобільність українських підприємств – те що їх рятує в умовах війни. Як показує стан та структура пасивів (табл. 2.2.) та коефіцієнти фінансової автономії ПП «Тойота – Україна» є достатньо незалежним, однак, питання використання нерозподіленого прибутку залишається відкритим. На нашу думку, в даному випадку варто замислитись про інвестиції в нематеріальні активи, а саме, в людський капітал.

Перед прийняттям рішень про реалізацію інвестиційних проектів варто завжди враховувати питання ліквідності. Інвестиції в людський капітал можуть мати достатньо тривалий період та призводить до тимчасової втрати ліквідності, тому, саме аналіз ліквідності варто проводити особливо ретельно при прийнятті рішення про реалізацію інвестиційного проекту. Результати дослідження ліквідності діяльності ПП «Тойота – Україна» представлені

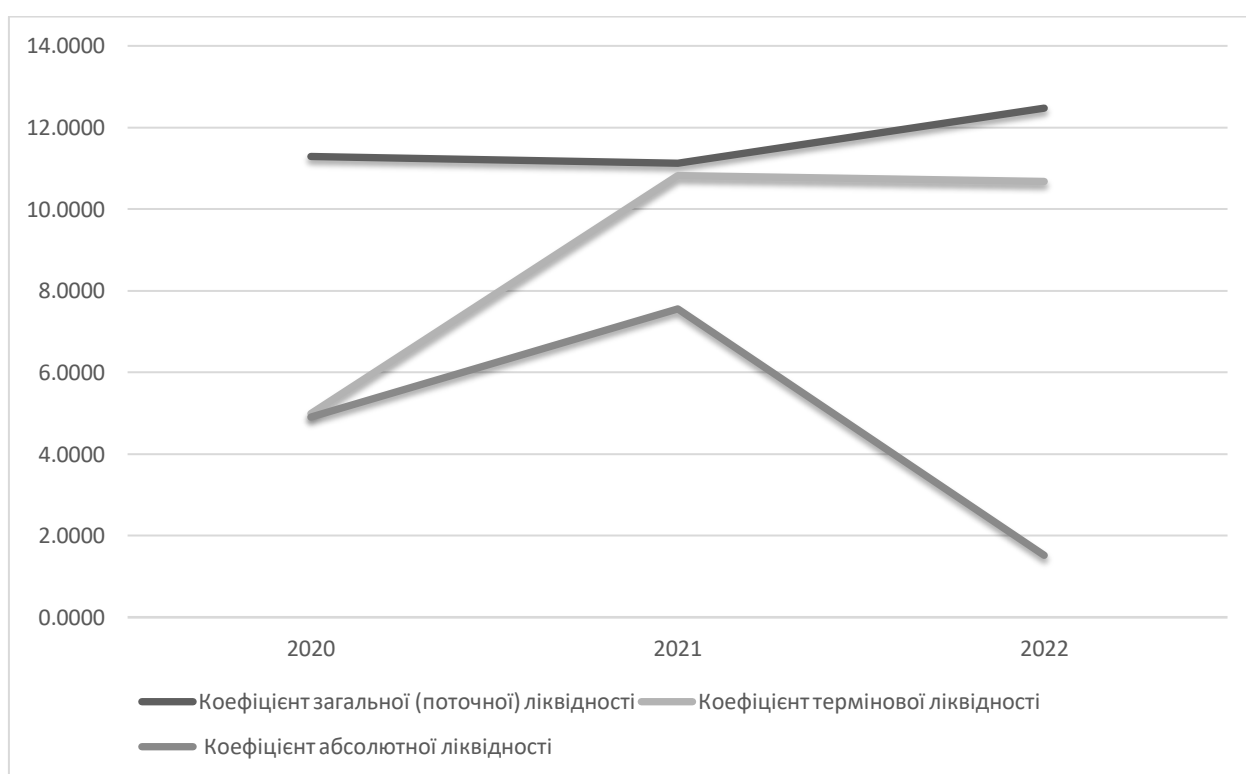


Рис. 2.3. Динаміка ліквідності ПП «Тойота – Україна» 2020 – 2022 рр.

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

За станом та загальною динамікою показників ліквідності можна зробити висновок, що ПП «Тойота – Україна» є високоліквідним, оскільки в структурі його активів переважають гроші та їх еквіваленти, товари і дебіторська заборгованість за виданими авансами (A1 та A2). Оскільки компанія займається торгівлею, то означена ситуація є для неї характерною, при цьому, варто звернути увагу на зменшення показників абсолютної ліквідності в 2022 році. Така ситуація викликана введенням в дію воєнного стану, ускладненням логістики та прагненням міжнародних контрагентів працювати за передплатою в 100 %, що є доволі обґрунтованим в умовах надзвичайно високих ризиків в Україні.

Наступним базовим показником оцінки має стати рентабельність (Рис.2.4). Цей показник вказує на ефективність управління витратами та генерацію прибутку від кожного проданого автомобіля. Важливо враховувати, що рентабельність сьогодні залежить від багатьох факторів, таких як ефективність логістики, цінова політика, якість обслуговування клієнтів, кон'юнктура ринку та інші. Порівнювати ці показники з аналогічними компаніями у галузі може надати додатковий контекст щодо ефективності підприємства.

Рентабельність сукупного капіталу ПП «Тойота – Україна» в 2022 році зменшилась, що пояснюється вторгненням РФ на територію України. Як показують дослідження ринку автомобільної промисловості нашої держави відбулось загальне падіння, що також відобразилось на роботі компанії, що досліджується. Однак, поміркована політика та стабілізація деяких регіональних ринків, адаптація компанії до нових умов призвела до збільшення чистої рентабельності реалізованої продукції. До цього також спонукала раптова потреба населення в додатковій мобільності, інфляційні очікування та наполеглива робота персоналу компанії. Вплинуло на ринок нових автомобілів також тимчасове послаблення митного режиму та орієнтація більшості українців в першій половині 2022 року на ринок вживаних авто.

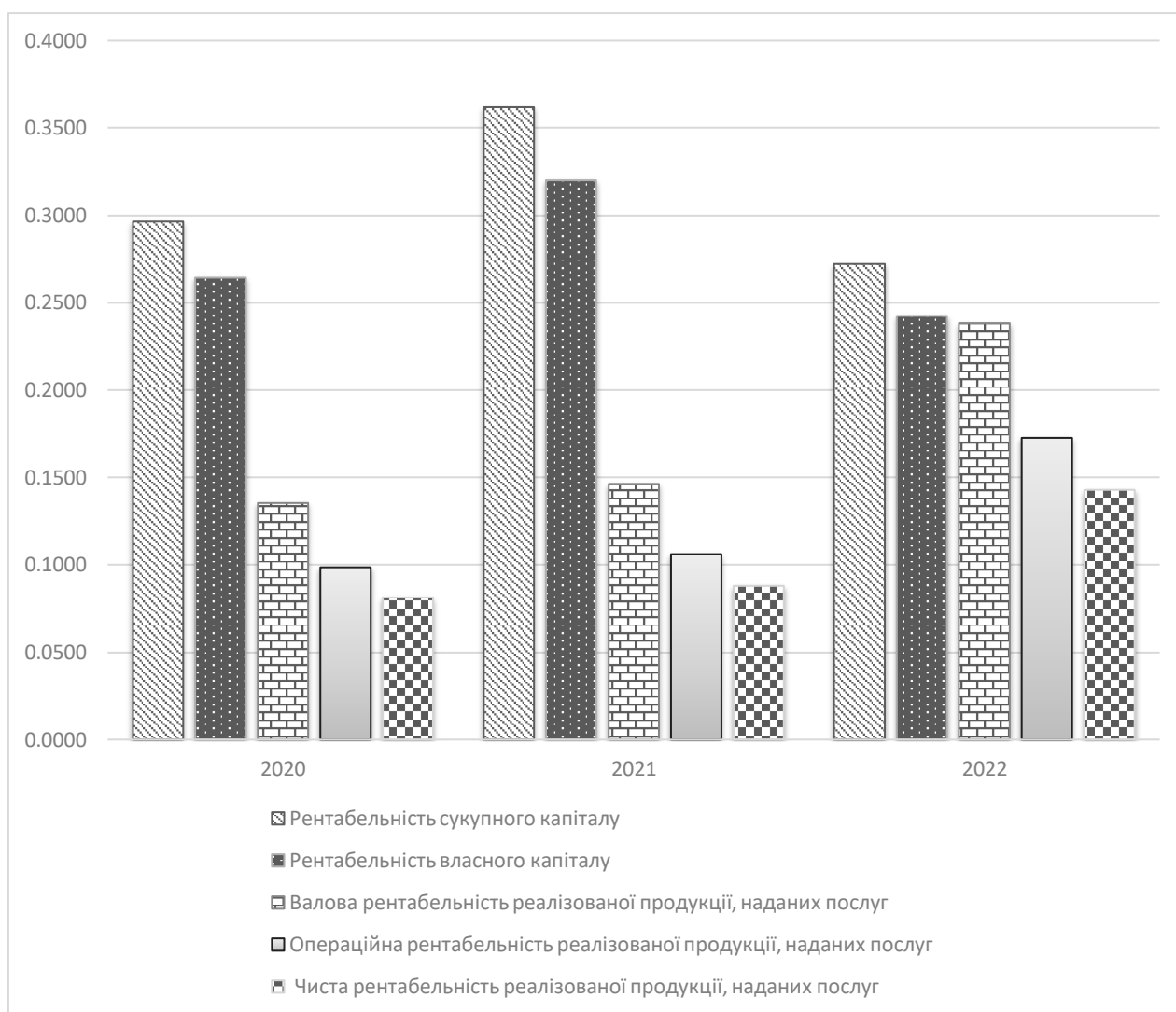


Рис. 2.4. Динаміка рентабельності ПП «Тойота – Україна» 2020 – 2022 рр.

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

В цілому за результатами проведеного аналізу можна зробити висновок, що ПП «Тойота – Україна» отримує іноземні інвестиції для розвитку своєї діяльності; має глобальні торгові зв'язки з виробниками автомобілів та іншими партнерами у сфері автомобільної промисловості, що полегшує доступ до нових моделей, технологій та інновацій; компанія, особливо в період дії воєнного стану та проблем на кордоні з Польщею, зіштовхнулось зі логістичними викликами, такими як організація міжнародних поставок, митні процедури та ефективне управління товарними запасами; компанія суворо

стежить за дотриманням міжнародних та національних стандартів якості та безпеки для продажу нових автомобілів, що важливо для забезпечення довіри споживачів та відповідності регулятивним вимогам; Для сприяння продажам автомобілів компанія може активізувати співпрацю з фінансово-кредитними установами для надання клієнтам можливості отримання кредитів або лізингу; компанія робить акцент на «зелених технологіях»; відстежує глобальні тренди у сфері автомобільної промисловості та впроваджує інноваційні рішення для збереження власної конкурентоспроможності.

2.3. Аналіз ефективності управління персоналом ПП «Тойота – Україна»

Для всебічної оцінки ефективності діяльності персоналу ПП «Тойота – Україна» необхідний аналіз системи показників, що відображають стан господарської діяльності підприємства (табл. 2.4), де наведена оцінка результатів господарсько-фінансової діяльності фірми ПП «Тойота – Україна» за період 2021-2022 рр. Варто відзначити, що основною діяльністю компанії є продаж нових автомобілів, однак, в салонах також працюють сервіси, окремо функціонує трейд – ін. Тому, в цілому по компанії ми рекомендуємо визначати продуктивність праці, як відношення чистого доходу від реалізації продукції до середньої чисельності персоналу ПП «Тойота – Україна». Рентабельність праці пропонуємо визначати окремо по кожному з видів діяльності.

Дані таблиці дозволяють зазначити, що не зважаючи на кризу 2022 року компанії вдалось втримати позиції по галузі. Однак, зменшення обсягів продаж в першій половині 2022 року істотно вплинули на доходи компанії. При цьому, для збереження основної частини адміністративного персоналу ПП «Тойота – Україна» була вимушена нести додаткові витрати, викликані тимчасовим переміщенням частини персоналу, вивезенням частини товару, закриттям певних торгових точок та пошкодженням майна компанії. На фоні падіння загальної кількості персоналу (10 чоловік) зросли витрати на оплату праці.

Таблиця 2.4

**Оцінка ефективності діяльності персоналу ПП «Тойота – Україна»
2020 – 2022 рр.**

Найменування показника	Од. Вим.	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення	
					2021/2020	2022/2021
1	2	3	4	5	6	7
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	Тис. грн	13 842 529	16 796 434	10 320 286	2 953 905	-6 476 148
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	Тис. грн	11 968 674	14 707 435	7 860 279	2 738 761	-6 476 148
Інші операційні доходи	Тис. грн	129 183	91 090	91 090	-38 093	0
Адміністративні витрати	Тис. грн	145 467	184 865	167 974	39 398	-16 891
Витрати на збут	Тис. грн	415 724	404 659	404 659	-11 065	0
Інші операційні витрати	Тис. грн	76 677	178 933	178 933	102 256	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	Тис. грн	1 365 170	1 782 640	1 782 640	417 470	0
Чисельність персоналу	Чол.	178	166	156	-12	-10
Витрати на оплату праці	Тис.грн.	142 441	172 928	219 790	30 487	46 862
Націнка при продажу автівок, %	%	9,86%	10,61%	17,27%	0,01	0,07
Чиста рентабельність реалізованої продукції, наданих послуг, %	%	8,15%	8,79%	14,31%	0,01	0,06
Продуктивність праці	Грн./чол.	77767,02	101183,34	66155,68	23 416,32	-35 027,66
Рентабельність праці	Грн./Грн	7669,49	10738,80	11427,18	3 069,30	688,38
Середня заробітна плата за рік	Тис.грн./чол.	800,23	1041,73	1408,91	241,50	367,18

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

Цей факт пояснюється тим, що витрати на житло для певної частини працівників компанії були включені у їх заробітну плату. Визначений факт пояснює також зростання заробітної плати в середньому на 367,18 тис грн. за 2022 рік.

З Таблиці 2.4 видно, що на фоні падіння обсягів продажу в 2022 році витрати не показали значних змін. Що дозволяє говорити про відносну стабільність структури собівартості. Можна відзначити падіння витрат на придбання товару (6 476 148 тис. грн), інших витрат і орендних платежів, при одночасному підвищенні оплати праці та зменшенні загальної кількості працівників. Результати аналізу динаміки рентабельності дає змогу зробити висновки, що у 2022 році підприємство підвищило рівень рентабельності свого персоналу, та зберегло в загальному підсумку свій трудовий потенціал. Однак, в умовах високого рівня міграції населення та мобілізації компанія змушена здійснювати додаткові витрати на персонал.

Результат додаткового дослідження ефективності роботи персоналу зручно представити у вигляді Рис. 2.5.

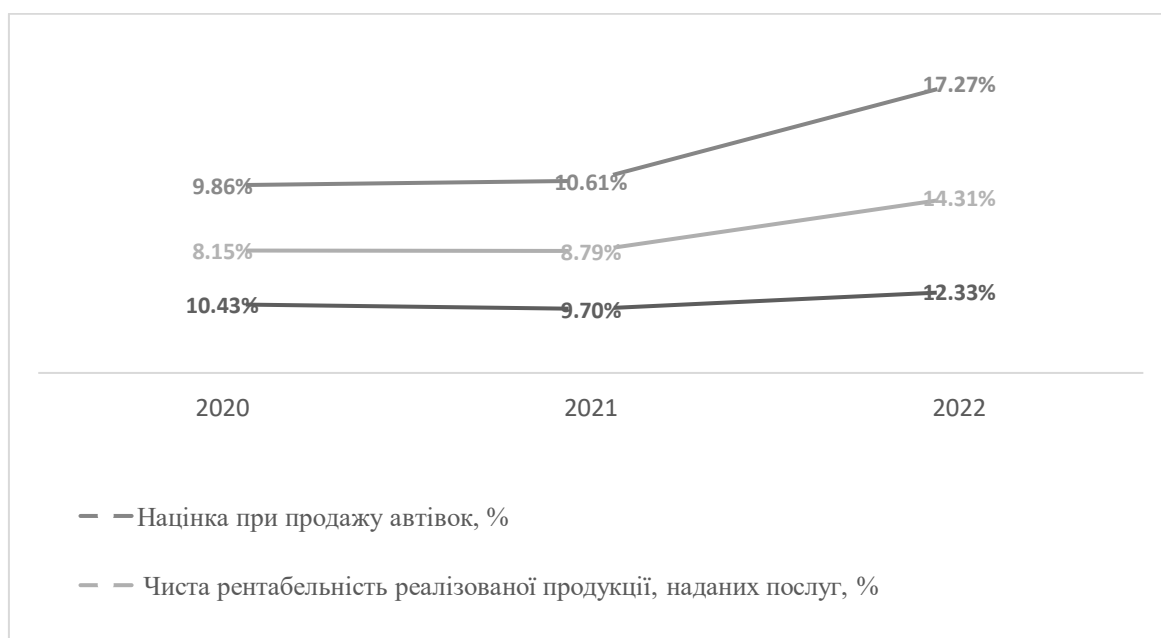


Рис. 2.5. Дослідження ефективності роботи персоналу ПП «Тойота – Україна» 2020 – 2022 рр.

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

Очевидним є те, що зростання витрат на збереження людського капіталу, геополітичні ризики та завдані збитки ПП «Тойота – Україна» компенсувала за рахунок збільшення торгової націнки, відповідно зросла рентабельність продукції, що реалізовується та збільшилась продуктивність праці персоналу.

Варто зазначити, що питання оцінки ефективності застосування людського капіталу вирішується не тільки за рахунок кількісних методів. Якісні методи аналізу дозволяють визначити потенціал інвестицій в людський капітал, допомагають визначити залежність рішення покупця від ряду суб'єктивних факторів, врахувати низку поведінкових аспектів.

Пропонуємо для оцінки ефективності використання людського капіталу ПП «Тойота – Україна» скористатись рядом показників (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Показники конкурентоспроможності ПП «Тойота – Україна»

№ п/п	Найменування показника	Значення
1	Масштабність покриття ринку	0,09
2	Доля ринку	0,2
3	Кваліфікація персоналу	0,16
4	Місце розташування салонів	0,04
5	Модельний ряд	0,06
6.	Акції для покупців	0,08
7.	Якість обслуговування	0,15
8.	Рівень цін	0,09
9.	Рівень рекламної активності	0,08
10.	Ефективність програм кредитування	0,05
Всього		1

Джерело: розроблено автором на основі [59]

Обґрунтуємо вибір означених критеріїв.

1. Масштабність покриття ринку (кількість салонів). Розгалужена мережа салонів дозволяє забезпечити широкий охоплення ринку та зручний

доступ для клієнтів. Більше салонів може також вказувати на величезний потенціал зростання та конкурентоспроможність.

2. Доля ринку. Поділ ринку є ключовим показником конкурентоспроможності. Збільшення частки ринку вказує на успіх у привертанні клієнтів і визнання бренду.

3. Кваліфікація працівників. Досвідчений та кваліфікований персонал в салонах сприяє високому рівню обслуговування та може позитивно вплинути на вирішення питань клієнтів.

4. Місце розташування салону. Успішний вибір місця розташування, яке легко доступне і відповідає цільовій аудиторії, може значно вплинути на обсяги продажів.

5. Асортимент. Різноманітний і конкурентоспроможний асортимент автомобілів може привертати різний сегмент клієнтів і задовольняти різноманітні потреби.

6. Програми стимулювання збуту і формування лояльності. Привабливі програми знижок, послуг та лояльності можуть сприяти збільшенню обсягів продажів та утриманню клієнтів.

7. Якість обслуговування. Висока якість обслуговування включає в себе якісні консультації, швидке вирішення проблем та зручний сервіс.

8. Рівень цін. Адекватні ціни, які відповідають якості товарів і сервісу, можуть вплинути на прийняття рішення покупців.

9. Рівень рекламної активності. Ефективна рекламна кампанія допомагає привертати увагу та збільшує усвідомленість бренду.

10. Зручність та ефективність програм кредитування. Співпраця з провідними фінансово – кредитними установами дозволить розширити можливості вибору покупця.

Продовжити оцінку ефективності застосування людського капіталу варто порівнюючи конкурентні переваги ПП «Тойота – Україна» та її найближчих конкурентів (Табл. 2.6), що визначені за результатами досліджень, проведених у підрозділі 2.1 даної роботи.

Таблиця 2.6

**Оцінка ефективності використання людського капіталу ПІІ
«Тойота – Україна» та її найближчими конкурентами**

№ з.п.	Показники	Доля (P)	Toyota		Renault		Volkswagen	
			Q	Q*P	Q	Q*P	Q	Q*P
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Масштабність покриття ринку	0,09	9	0,81	8	0,72	7	0,63
2	Доля ринку	0,2	9	1,8	8	1,6	7	1,4
3	Кваліфікація персоналу	0,16	9	1,44	8	1,28	7	1,12
4	Місце розташування салонів	0,04	9	0,36	9	0,36	8	0,32
5	Модельний ряд	0,06	9	0,54	8	0,48	7	0,42
6.	Акції для покупців	0,08	8	0,64	7	0,56	8	0,64
7.	Якість обслуговування	0,15	8	1,2	6	0,9	7	1,05
8.	Рівень цін	0,09	8	0,72	9	0,81	7	0,63
9.	Рівень рекламної активності	0,08	7	0,56	8	0,64	9	0,72
10.	Ефективність програм кредитування	0,05	7	0,35	9	0,45	7	0,35
11.	Всього:	1	83	8,42	80	7,8	74	7,28

Джерело: розроблено автором на основі [56, 62]

Таблиця 2.6 використовує 9-бальну шкалу для оцінки показників конкурентоспроможності, де кожен показник має свій коефіцієнт важливості.

Градація шкали виглядає наступним чином:

9 – Дуже привабливий: Найвищий рівень привабливості, що вказує на високу конкурентоспроможність.

8-6 – Привабливий: Високий рівень привабливості, який свідчить про значну конкурентоспроможність.

5-4 – Непоганий: Середній рівень привабливості, який може вказувати на конкурентоспроможність на середньому рівні.

3 – Непривабливий: Низький рівень привабливості, що свідчить про обмежену конкурентоспроможність.

2-0 – Поганий: Мінімальний рівень привабливості, який вказує на низьку конкурентоспроможність.

Ця шкала дозволяє систематизувати та порівнювати показники конкурентоспроможності в зрозумілій формі, враховуючи їхню важливість.

З поданої таблиці випливає, що найвищу оцінку конкурентоспроможності має ПП «Тойота – Україна» із показником 8,42, тоді як найнижчу оцінку отримала компанія «Volkswagen» – 7,28. Важливо відзначити, що компанія «Renault» виходить на лідируючі позиції за цінами та місцем розташування салонів, також компанія, що розглядається має доволі зручну систему кредитування, що активно використовує можливості залучення банків з іноземним капіталом.

За результатами аналізу компанія ПП «Тойота – Україна» найближче до максимальної оцінки, що відбувається за рахунок розумного використання людського капіталу, високій якості обслуговування та індивідуального підходу до клієнтів.

Висновки до розділу 2

Результат аналітичних досліджень показав, що ПП «Тойота – Україна» має істотні особливості, як компанія основним видом діяльності якої є торгівля автомобілями.

1. Дослідження макросередовища показало. Світові фінансові кризи та наслідки пандемії значно вплинули на загальний розвиток автомобільного ринку. Ці події призвели до глобального зниження рівня доходів населення та зменшення попиту на нові автомобілі. Згідно з дослідженнями світового банку та Міжнародного бюро праці в Женеві, відновлення ринку праці після пандемії 2019 року прогнозується слабким до кінця 2023 року. Втрати зайнятості та зниження рівня трудових доходів були характерними для 2021 та 2022 років,

2. Компанія, що досліджується, створена ще у грудні 2003 року підприємство з іноземними інвестиціями "Тойота – Україна" успішно діє в Україні до сьогоднішнього часу (див. Додаток А). Основним напрямком її діяльності є торгівля легковими автомобілями, а також надання послуг з технічного обслуговування, комплектація та продаж запасних частин.

3. На підставі проведеного аналізу в другому підрозділі можна зробити висновок, що ПП "Тойота – Україна" доволі успішно впоралось з викликами 2019 та 2022 років. Компанія зберегла торгові зв'язки із виробниками автомобілів та іншими партнерами у сфері автомобільної промисловості, що полегшує доступ до нових моделей, технологій та інновацій. Особливо в період дії воєнного стану та проблем на кордоні з Польщею компанія стикалася із логістичними викликами, такими як організація міжнародних поставок, митні процедури та ефективне управління товарними запасами. Показники рентабельності та ліквідності погіршились в 2022 році, в наслідок впливу негативних геополітичних факторів. Однак, ПП "Тойота – Україна" зберегло позицію лідера на ринку нових автомобілів в Україні і активно проводить політику відновлення показників рівня 2021 року.

4. Дослідження особливостей роботи з персоналом компанії показало, що зростання витрат на збереження людського капіталу, геополітичні ризики та завдані збитки ПП «Тойота – Україна» компенсувала за рахунок збільшення торгової націнки, відповідно зросла рентабельність продукції, що реалізовується та збільшилась продуктивність праці персоналу. Підприємство також активно дотримується міжнародних та національних стандартів якості та безпеки праці, що є ключовим для забезпечення збереження людського капіталу в умовах дії воєнного стану.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПП «ТОЙОТА – УКРАЇНА»

3.1. Пропозиції з удосконалення фінансових механізмів інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна»

Низка негативних екзогенних факторів, що спричинила відтік людського капіталу з України, та зумовила дефіцит на ринку висококваліфікованого персоналу, потребує розробки плану відновлення втраченого потенціалу. Війна внесла свої корективи, що вплинули на ринок праці в Україні. Так, за даними Державної служби статистики України, спеціалізованих видань та онлайн порталів з пошуку роботи [69 - 71] більшість роботодавців були змушені скоротити виплати, перенести їх підвищення, скасувати надання премій та додаткових виплат, що цілком прогнозовано зменшило рівень доходів населення. Одночасно міграція, мобілізація, скорочення населення призвела до підвищення попиту на ринку праці в середньому на 21 % у порівнянні з відповідним періодом 2021 року, що вважається нині вдалим (Рис. 3.1)

Різке погіршення показників у 2014 та 2022 роках пояснюються військовими діями на території України, циклічністю економіки [73] та особливо гостро ставить питання забезпечення належного рівня людського капіталу на рівні локальних соціально – економічних процесів.

Пряму залежність від якості та структури людського капіталу мають торгівельні компанії. Особливе місце в даному питанні належить торгівлі новими автомобілями, оскільки від якості менеджменту та маркетингової стратегії залежить обсяг продаж, що різко скоротився з початком війни в країні. Кадровий потенціал потребує постійних інвестицій та окремої системи

стимулювання персоналу, що займаються торгівлею високотехнологічною продукцією, до якої відносять продукцію автомобільних концернів.

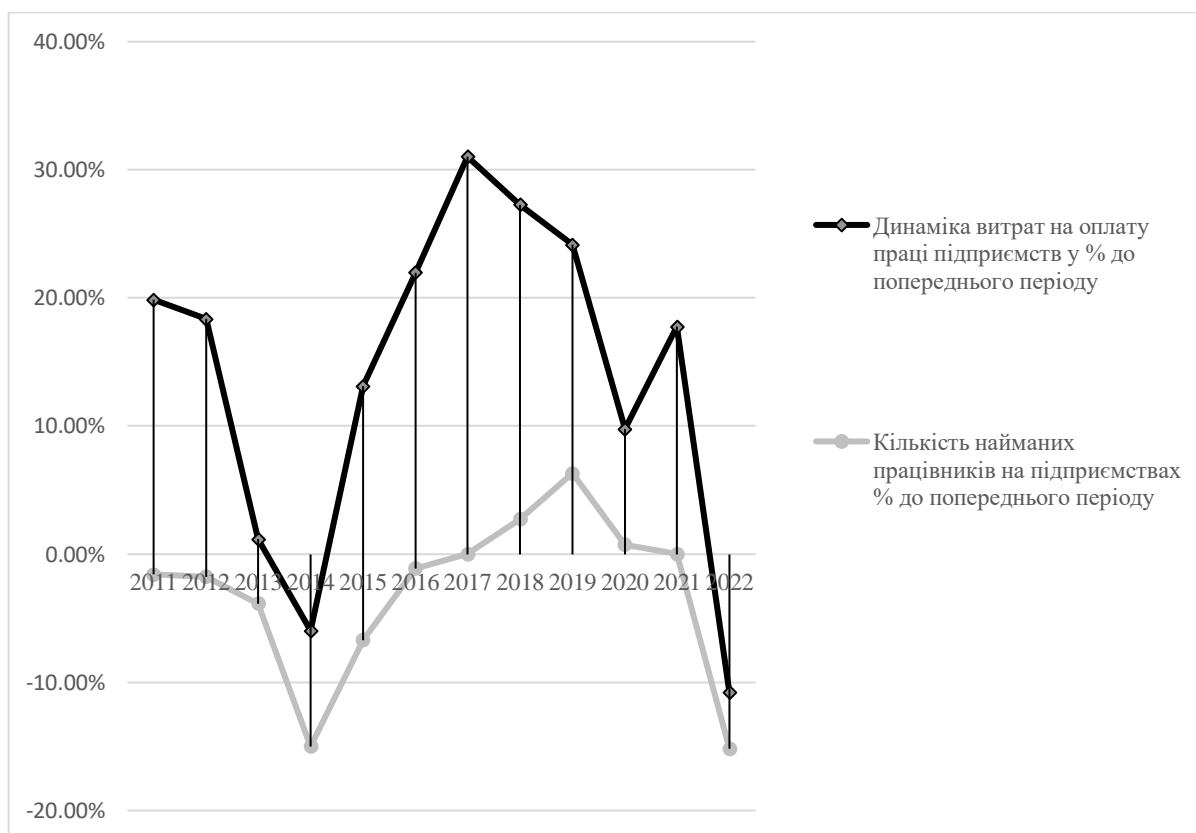


Рис. 3.1. Динаміка витрат на оплату праці та кількості найманих працівників на підприємствах України 2011 – 2022 рр.

Джерело: розроблено автором на основі [69 - 72]

Ситуація різко погіршилась з початком війни, оскільки фінансування розвитку науки, освіти, охорони здоров'я сьогодні не є першочерговими потребами на рівні держави. Тому питання фінансування інвестицій в людський капітал має знайти вирішення на рівні суб'єкта господарювання. Дотримуючись загальноприйнятої класифікації вигод від інвестицій в людський капітал пропонуємо робити акцент на вигодах для працівника та власника бізнесу, враховуючи кумулятивний ефект від підвищення професійного досвіду.

В умовах війни та у післявоєнний період варто враховувати цілий ряд стримуючих факторів при здійсненні інвестицій в людський капітал, а саме: скорочення державних соціальних програм; секвестрування бюджетів компаній; обмеження значної кількості інвестиційних проектів; тотальне скорочення обсягів продаж; зменшення рівня доходів населення, збільшення питомої ваги видатків на забезпечення первинних потреб українців в загальній структурі видатків домогосподарств, скорочення видатків на освіту, тощо.

При цьому, варто також враховувати традиційні фактори, що стримують інвестиції в людський капітал. Серед них: високий ризик недоотримання очікуваних вигод та повної втрати інвестованого капіталу; значний період окупності, що перевищує окупність інвестицій в матеріальні та нематеріальні активи; підвищення трудового потенціалу має носити системний характер, відсутність комплексного підходу негативно впливає на результативність означених інвестиційних проектів; віддача від інвестицій в людський капітал залежить від якості та тривалості життя працівників.

Розкриті питання потребують створення дієвих механізмів інвестування в людський капітал, що в умовах війни та післявоєнної кризи допоможуть змістити акценти з держави, як основного інвестора, дозволять суб'єктам господарювання посилити конкурентні переваги, працівникам підняти власний рейтинг на ринку праці та забезпечити свій професійний розвиток. При цьому варто враховувати наступні можливості: застосування програм міжнародного грантового фінансування при навчанні персоналу; налагодження та розвиток співпраці з українськими й зарубіжними освітніми закладами, фінансово – кредитними установами з метою створення і фінансування освітніх проектів та програм; створення та підтримка волонтерських програм за участі соціально активних працівників; використання всіх сучасних можливостей безкоштовної самоосвіти та професійної освіти, тощо.

Глобалізація світового економічного простору та уніфікація механізмів фінансування відкриває ряд можливостей для інвестування в людський

капітал. Основні фінансові механізми інвестування в людський капітал представлені на Рис. 3.2.

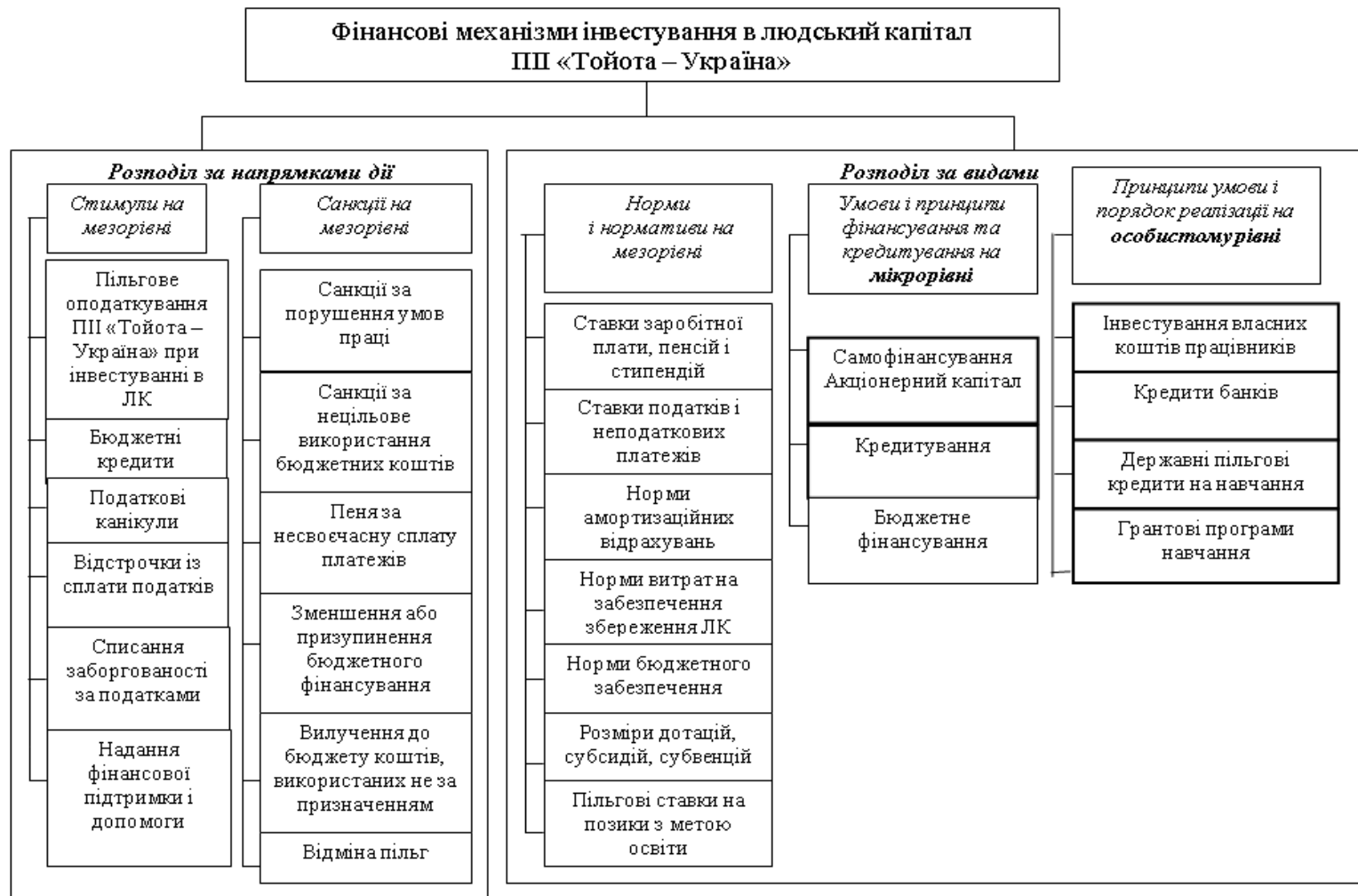


Рис. 3.2. Фінансові механізми інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна»

Джерело: розроблено автором на основі [74-75]

На наш погляд найбільш перспективними механізмами інвестування в сучасних умовах є самофінансування, кредитування та фінансування за рахунок акціонерного капіталу. Як свідчать попередні дослідження фінансових результатів діяльності ПП «Тойота – Україна» самофінансування не буде найкращим варіантом, оскільки значно погіршить ліквідність компанії, що має тенденцію до погіршення у 2022 році та вилучить з обороту кошти. Що так необхідні для забезпечення операційної діяльності.

Інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна» за рахунок кредитів передбачає використання позичених коштів для розвитку та покращення кваліфікації персоналу. Цей підхід може включати фінансування навчальних програм, тренінгів, вдосконалення технічних навичок та інших заходів, спрямованих на підвищення ефективності працівників.

Використання кредитів для інвестування в людський капітал може мати кілька переваг і ризиків. До переваг можна віднести можливість швидкого розширення та модернізації кадрового потенціалу компанії без значних витрат з власних резервів. Також це буде сприяти підвищенню конкурентоспроможності ПП «Тойота – Україна» через вдосконалення навичок працівників. Окрім вищезначеного компанія, що аналізується є достатньо фінансово незалежна та має високу фінансову автономію.

Однак варто враховувати, що ефективне управління інвестиціями в людський капітал та збалансованість між позиченими та власними ресурсами є ключовими для досягнення успіху в цьому напрямку.

Альтернативою кредитуванню може стати також акціонування, однак, для компаній, що планують здійснювати емісію на території України цей шлях визнається тривалим та не достатньо ефективним. У випадку ПП «Тойота – Україна» цей шлях також передбачатиме зміну організаційно – правової форми, що в період не стабільної економічної та політичної ситуацій не може бути визначено, як вдале рішення.

Окремо варто відмітити можливості інвестування працівників компанії у власну освіту. В час, коли постійне підвищення рівня знань є необхідною

умовою успішного працевлаштування, працівники охоче вкладають кошти у власні вітальні ресурси. При цьому більшість компаній мають свою систему стимулювання для постійного підвищення кваліфікації власних працівників.

3.2. Оцінка джерел фінансування інвестування в людський капітал ПШ «Тойота – Україна».

Запропоновані вище механізми потребують подальшої деталізації та оцінки. Одним з ключових механізмів фінансування інвестицій в ЛК є кредитування.

При відсутності власних ресурсів підприємство стикається з проблемою порівняння вартості запозичення грошей у різних кредитних установах. Зазвичай банки на своїх офіційних веб-сайтах надають попередню оцінку вартості кредиту, яка дозволяє швидко розрахувати щомісячні платежі за ануїтетом схемою погашення.

Проте, порівнювати вартість кредиту тільки за періодичними платежами є неправильним, оскільки всі платежі розраховуються на основі суми, вказаної в договорі, а не реально отриманої суми грошей. Таким чином, ключовим показником для визначення реальної вартості кредиту повинна бути внутрішня ставка доходності (реальна ставка кредитування) — ставка, яка забезпечує потік реальних періодичних платежів за реально отриманою сумою на певний строк. Ця ставка є еквівалентом декларованої відсоткової ставки з урахуванням всіх додаткових платежів, і для позичальника вигіднішою є угода з меншою реальною ставкою.

Точний аналіз цих показників дозволяє обрати найвигідніші умови кредитування, враховуючи всі можливі витрати.

Розглянемо кілька базових варіантів для інвестиційного проекту з використанням кредитних коштів. Дані про запланований проект варто представити у вигляді таблиці 3.1

Таблиця 3.1

Дані про запланований проект інвестицій в ЛК ПП «Тойота – Україна»

№	Показник	Значення
1	Сума цільового кредиту на інвестиції в ЛК, грн.	1 200 000
2	Строк реалізації інвестицій (місяців)	12
3	Середньо ринкова річна ставка, %	36
4	Комісія за обслуговування позики (від суми залишкової вартості тіла кредиту), %	1
5	Дата надання позики	10.01.2024

Джерело: розроблено автором на основі [56, 62]

Аналіз ринку кредитів виявив, що реальну вартість кредитної операції формують такі показники:

- встановлена банком ставка, яку банки зазвичай вказують річну ставку щорічно або щомісячно. Відсотки нараховуються щомісячно на залишок кредитного боргу;
- щомісячні ануїтетні платежі, що фіксуються в договорі, обчислюються виходячи зі суми кредиту та урахуванням складних відсотків або розбиттям суми боргу на рівні частини.
- початкові комісійні, що вказуються у відсотках або фіксованій сумі та сплачуються при отриманні кредиту;
- щомісячні комісійні, які зазначаються у відсотках та стягуються за обслуговування рахунку, адміністрування та інше.

Розрахунок вартості кредиту для ПП «Тойота – Україна» за варіантом 1 - повернення тіла кредиту рівними частинами з нарахуванням відсотків та комісії на залишок невідшкодованої суми, зручно навести в табл. 3.2

Розрахунок вартості кредиту для ПП «Тойота – Україна» за варіантом 2 – здійснення банківських платежів рівними частинами та додаткове нарахування комісії на залишок невідшкодованої частини тіла кредиту (табл. 2.3).

Таблиця 3.2

**Розрахунок вартості кредиту для ПП «Тойота – Україна» за
варіантом 1**

Період	Дата платежу	не відшкодована сума	Відсотки за кредитом	комісія	Платіж в банк
1	10.02.2024	1200000	36000	12000	148000
2	10.03.2024	1100000	33000	11000	144000
3	10.04.2024	1000000	30000	10000	140000
4	10.05.2024	900000	27000	9000	136000
5	10.06.2024	800000	24000	8000	132000
6	10.07.2024	700000	21000	7000	128000
7	10.08.2024	600000	18000	6000	124000
8	10.09.2024	500000	15000	5000	120000
9	10.10.2024	400000	12000	4000	116000
10	10.11.2024	300000	9000	3000	112000
11	10.12.2024	200000	6000	2000	108000
12	10.01.2025	100000	3000	1000	104000
Всього			234000	78000	1512000

Джерело: розроблено автором на основі [56, 62]

Таблиця 3.3

**Розрахунок вартості кредиту для ПП «Тойота – Україна» за
варіантом 2**

Номер платежу	Дата платежу	Залишок заборгованості	Сума погашення відсотків	Сума погашення основного боргу	Платежі за ануїтетом	комісія	Платіж в банк
1	2	3	4	5	6		
1	10.02.2024	1116000,00	36000,00	84000,00	120000,00	12000,00	132000,00
2	10.03.2024	1029480,00	33480,00	86520,00	120000,00	11160,00	131160,00
3	10.04.2024	940364,40	30884,40	89 115,6	120000,00	10294,80	130294,80
4	10.05.2024	848575,00	28210,93	91 789,4	120000,00	9403,64	129403,64
5	10.06.2024	754032,25	25457,25	94542,75	120000,00	8485,75	128485,75
6	10.07.2024	656653,22	22 620,97	97 379,03	120000,00	7540,32	127540,32
7	10.08.2024	556352,82	19699,60	100 300,4	120000,00	6566,53	126566,53
8	10.09.2024	453043,40	16690,58	103 309,42	120000,00	5563,53	125563,53
9	10.10.2024	346634,70	13 591,3	106408,70	120000,00	4530,43	124530,43
10	10.11.2024	237033,74	10399,04	109600,96	120000,00	3466,35	123466,35
11	10.12.2024	117275,10	7869,09	112 888,91	120000,00	2370,34	122370,34
12	10.01.2025	0,00	3663,93	117 275,07	120000,00	1172,75	121172,75
Всього		-	240000	1 200 000	1 440 000	82554,45	1522554,45

Джерело: розроблено автором на основі [56, 62]

За результатами проведених розрахунків очевидним є перевага першого плану погашення кредиту (Рис. 3.3).

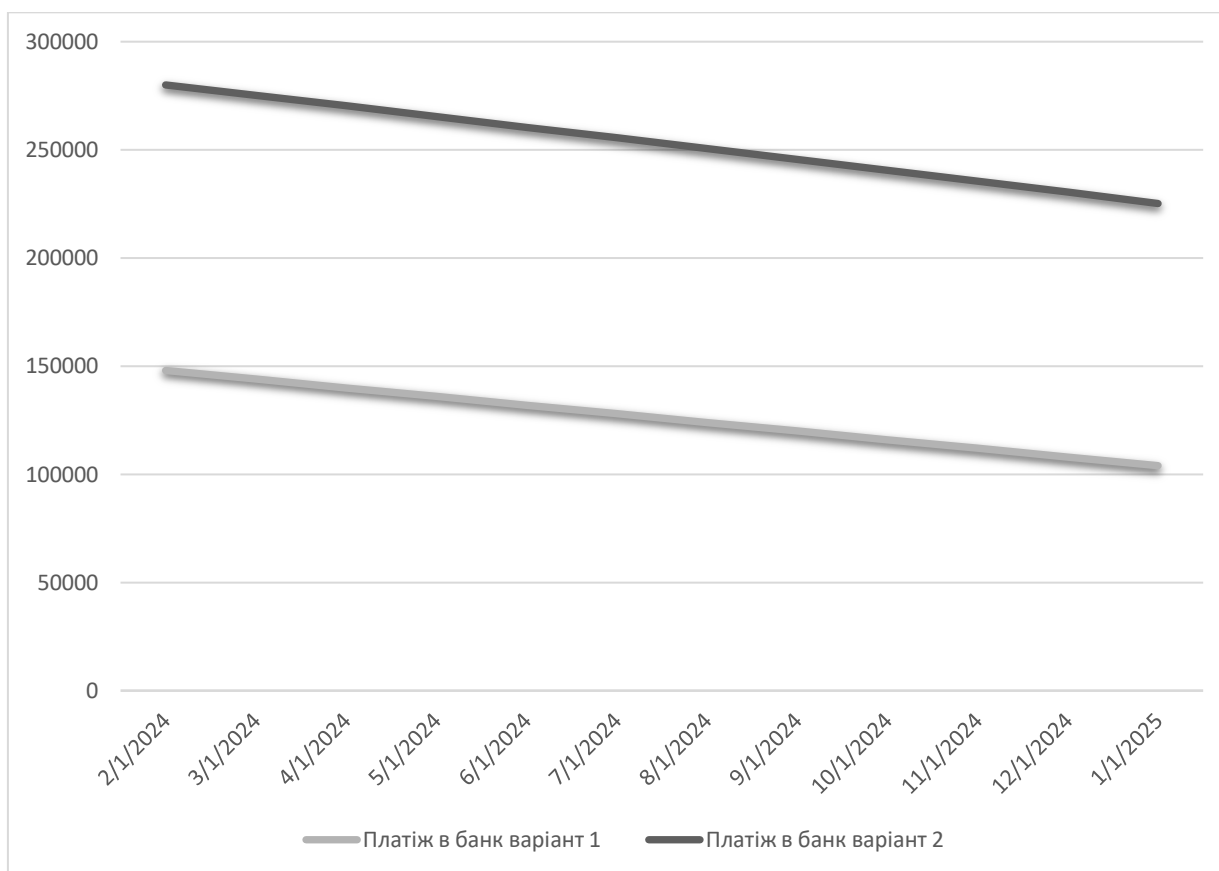


Рис. 3.3. Порівняльний аналіз варіантів плану погашення кредитів при реалізації інвестицій в людський капітал ПП «Тойота – Україна».

Джерело: розроблено автором на основі [56, 62]

Очевидним є більша переплата за ануїтетною схемою (на 10554,45 грн.), однак при виборі варіантів також варто враховувати:

Вибір між ануїтетним та звичайним планами погашення кредиту залежить від індивідуальних фінансових потреб та уподобань позичальника. Розглянемо основні особливості обох планів:

Ануїтетний план передбачає сталі щомісячні платежі. За цим планом позичальник сплачує фіксовану суму кожного місяця протягом строку кредиту.

Збереження стабільності: Ануїтетний план дозволяє зберігати стабільність в щомісячних фінансових витратах, оскільки сума платежу залишається незмінною.

Звичайний (диференційований) план враховує зменшення щомісячних платежів: Позичальник сплачує відсотки на залишок боргу, тому щомісячний платіж поступово зменшується зі зростанням розрахункового періоду.

Загальна вигода: З плином часу, коли основна сума боргу зменшується, загальна сума випланих відсотків також зменшується.

Важливі аспекти вибору:

Якщо позичальник шукає стабільність у щомісячних платежах, ануїтетний план може бути більш підходящим.

Якщо позичальник планує погасити кредит раніше терміну, він може вигідно скористатися звичайним планом, оскільки він сплачуватиме менше відсотків у загальному обсязі.

Важливо враховувати власні фінансові можливості та стратегії погашення кредиту при виборі між ануїтетним та звичайним планами.

Одним з перспективних напрямів розвитку інвестицій в людський капітал є самофінансування. Коли працівник виявляє власну зацікавленість у підвищенні власного рівня кваліфікації і така зацікавленість стимулюється з боку держави (у вигляді отримання пільг та податкового відшкодування на здійснені платежі) чи за рахунок компанії (що виплачує премії та може компенсувати частину витрат на навчання).

При цьому, фінансування самоосвіти включає в себе здійснення інвестицій або витрат для розвитку особистого та професійного потенціалу без прямого втручання з боку формальних освітніх установ чи організацій. Основні джерела фінансування самоосвіти можуть включати:

- купівля літератури та навчальних матеріалів, шляхом фінансування покупки книг, електронних ресурсів, онлайн-курсів чи інших навчальних матеріалів;
- участь у вебінарах та семінарах, при цьому, витрати на участь у вебінарах, тренінгах та семінарах для отримання нових знань та навичок;
- здійснення підписки на онлайн-платформи;

- придбання спеціального обладнання чи програмного забезпечення у випадках, коли самоосвіта пов'язана з використанням спеціального обладнання чи програм, фінансування може бути витрачено на їхнє придбання;
- витрати на підписку на освітні платформи, де доступні різноманітні курси та ресурси;
- здійснення оплати за сертифікаційні іспити, фінансування участі в сертифікаційних програмах, що дозволяють отримати офіційне визнання в обраній галузі;
- розробка та реалізація власних проєктів, створення власного навчального контенту;
- здійснення витрат на консультації та менторську підтримку для отримання кваліфікованої допомоги та порад, тощо.

Для ефективного фінансування самоосвіти важливо визначити конкретні цілі, обрану область самоосвіти та розробити бюджет, щоб розподілити кошти оптимально.

3.3. Дослідження результативності впровадження удосконалених фінансових механізмів інвестування в людський капітал ПП «Тойота – Україна».

У більшості компаній для молодих співробітників передбачена спеціальна система навчання або стажування. Молоді співробітники компанії ПП «Тойота – Україна» проходять стажування тривалістю декілька тижнів, яке завершується внутрішнім іспитом. Під час стажування вони мають продемонструвати свої технічні знання, навички продажів і комунікації, а також уміння вести зовнішню та внутрішню документацію.

У конкуруючих компаніях молоді співробітники проходять попереднє навчання тривалістю від двох тижнів до двох місяців. Під час цього періоду вони отримують тренінги з продажів, беруть участь в певних сценаріях, вивчають ефективні методи вирішення конфліктних ситуацій і технічні

особливості певних моделей автомобілів. Навчання завершується іспитом, а позичальникам, що його пройшли може бути виплачена компенсація за цей період.

Аналіз діяльності Учбового центру ПП «Тойота – Україна» вказує на те, що основний акцент робиться на навчанні персоналу знанням в області цифрової техніки, тарифів і послуг. Проте менше уваги приділяється навчанню технологіям спілкування та конфліктології. Навчання проводиться безпосередньо в процесі початку роботи.

Рекомендації вказують на те, що можливою інновацією є розділення навчання на два етапи: перший - з фокусом на спілкуванні з клієнтами, а другий - на технічних аспектах. Це дозволить оптимізувати навчання та визначити тих, хто найбільше підходить для даної діяльності ще на етапі "спілкування". Такий підхід може покращити продуктивність навчання на етапі "техніки", оскільки вивчатимуться лише ті майбутні співробітники, які найефективніше зможуть передати отриману інформацію покупцям.

Після завершення навчання (5 днів) передбачається виплата "премії" у розмірі 5 тис. грн тим майбутнім співробітникам, які успішно складуть іспит. У 2024 році з погляду поточної міграції персоналу планується додатковий набір 80 чоловік на посаду продавця-консультанта. З урахуванням відсіву на етапі "спілкування" (приблизно 15%) та втрат після іспиту (приблизно 26%), компанія очікує отримати 50 кваліфікованих працівників для заповнення вакансій, утворених через міграцію персоналу.

Для проведення навчання з "спілкування" пропонується залучити послуги фахівців з тренінгів. Вибір повчальної компанії повинен враховувати такі критерії: адаптація програми під специфіку ПП «Тойота – Україна», досвідчені викладачі-практики, корпоративний формат, методичні матеріали, вміст курсу, вартість та тривалість навчання.

Прогноз результативності інвестицій в людський капітал ПП «Тойота – Україна» зручно навести в таблиці 3.4

Таблиця 3.4

**Прогноз результативності інвестицій в людський капітал ПП
«Тойота – Україна» 2023 – 2024 рр.**

Найменування показника	Од. Вим.	2023	2024
		прогноз	прогноз
1	2		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	Тис. грн	11 286 265	12 525 497
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	Тис. грн	8 596 001	9 539 842
Інші операційні доходи	Тис. грн	99 616	110 554
Адміністративні витрати	Тис. грн	183 696	203 866
Витрати на збут	Тис. грн	442 535	491 125
Інші операційні витрати	Тис. грн	195 681	217 167
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	Тис. грн	1 949 495	2 163 550
Чисельність персоналу	Чол.	171	189
Витрати на оплату праці	Тис. грн.	240 362	266 754
Націнка при продажу автівок, %	%	18,89%	20,96%
Чиста рентабельність реалізованої продукції, наданих послуг, %	%	15,65%	17,37%
Продуктивність праці	Грн./чол.	72 348	80 292
Рентабельність праці	Грн./Грн	12 497	13 869
Середня заробітна плата за рік	Тис. грн./чол.	1 541	1 710

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

Графічне представлення отриманих результатів подано у вигляді Рис. 3.4

Зростання основних показників діяльності компанії відбулось за рахунок. Підвищення управлінської ефективності. Навчанню та розвитку персоналу, підвищення їх кваліфікації. Результативність інвестицій в людський капітал в цілому надала можливість: підвищення продуктивності, зростання обсягів торгівлі, покращення якості послуг, зменшення показників міграції персоналу, зростання інноваційності та творчості у підходах до клієнтів, тощо.

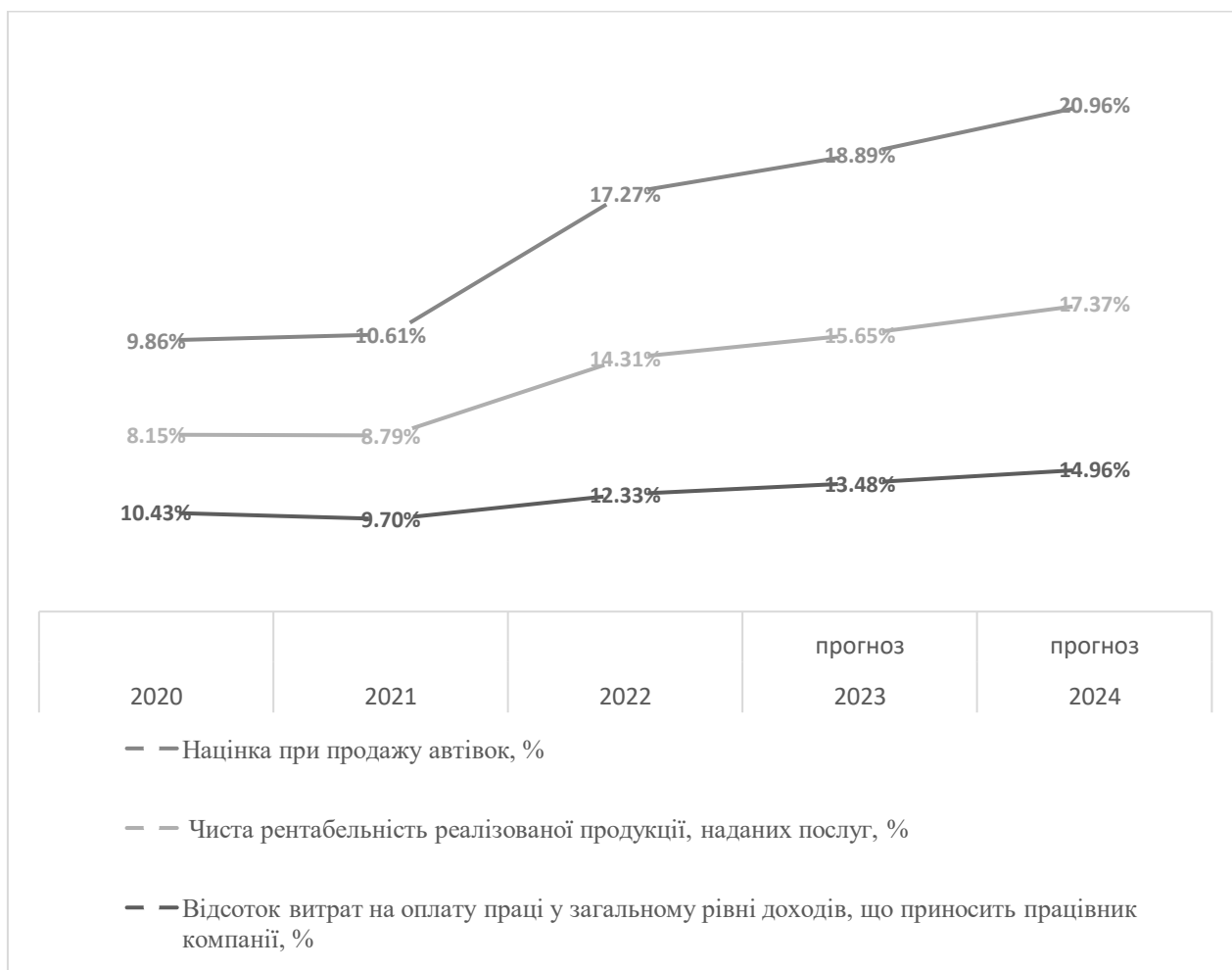


Рис. 3.4. Графічне представлення прогнозу результатів інвестицій в ЛК ПП «Тойота – Україна»

Джерело: розроблено автором на основі [57 - 59]

Потрібно звертати увагу не тільки на відомість компанії, але й на кваліфікації викладачів. В процесі реалізації інвестицій в людський капітал за рахунок кредитних коштів необхідно враховувати наступні ключові етапи:

1. Оцінка потреб, що включатиме аналіз компетенцій співробітників, визначення потреб у розвитку специфічних навичок та компетенцій для покращення робочої сили.

2. Прогнозування змін, розпізнавання технологічних, економічних та інших факторів, що можуть вплинути на потреби у робочій силі.

3. Створення плану розвитку, що полягатиме у визначенні навчальних програм, розробка конкретних ініціатив, спрямованих на забезпечення необхідних навичок, розробку бюджету з визначенням витрат на інвестиції в людський капітал та створення бюджету для реалізації плану.

4. Вибір джерел фінансування з урахуванням фінансових установ або кредиторів, які готові надати кредити для реалізації планів розвитку, встановлення умов кредитування, таких як відсоткова ставка, термін погашення, графік виплат тощо.

5. Підписання угоди між компанією (або її співробітником) та фінансовою установою.

6. Проведення навчання та розвитку персоналу відповідно до плану.

7. Систематичний контроль за виконанням плану, аналіз ефективності та внесення коректив при необхідності. Моніторинг отриманих результатів.

8. Дотримання кредитно дисципліни, виконання затвердженого графіку виплат для погашення кредиту, подання фінансової звітності та звітів кредиторам.

9. Оцінка впливу інвестицій в людський капітал на розвиток підприємства та досягнення стратегічних цілей.

Цей механізм вимагає систематичного планування для забезпечення успішної реалізації інвестицій в людський капітал та отримання необхідних знань та навичок для працівників.

Висновки до розділу 3

1. Вивчення ринку праці України в період дії воєнного стану показало, що Серія негативних екзогенних факторів спричинила відтік людського капіталу з України та призвела до дефіциту висококваліфікованого

персоналу. Ця ситуація вимагає розробки плану відновлення втраченого потенціалу. Війна негативно вплинула на ринок праці в Україні. Згідно з даними Державної служби статистики України, спеціалізованих видань та онлайн-порталів з пошуку роботи, більшість роботодавців були змушені зменшити виплати, відкласти підвищення заробітної плати, анулювати премії та додаткові виплати. Це призвело до очікуваного зниження рівня доходів населення. Одночасно міграція, мобілізація та зменшення чисельності населення призвели до зростання попиту на ринку праці в середньому на 21% у порівнянні з відповідним періодом 2021 року, що на даний момент вважається успішним. В даному розділі також визначені сучасні потреби ринку праці в Україні, розкриті базові механізми інвестування в людський капітал.

2. Наголошено, що ситуація з інвестиціями в людський капітал різко погіршилась з початком війни, оскільки фінансування розвитку науки, освіти та охорони здоров'я сьогодні не є пріоритетними завданнями на рівні держави. Тому питання фінансування інвестицій в людський капітал запропоновано вирішувати на рівні суб'єкта господарювання (макрорівні). Стосуючись загальноприйнятої класифікації вигід від інвестицій в людський капітал, пропонуємо акцентувати увагу на користі для працівника (особистий рівень) та власника бізнесу (макрорівень), враховуючи кумулятивний ефект від підвищення професійного досвіду.

3. Визначено, що в сучасних умовах найбільш перспективними механізмами інвестування є самофінансування, кредитування та залучення фінансування через акціонерний капітал. Згідно з попередніми дослідженнями фінансових результатів діяльності ПП "Тойота – Україна", самофінансування не є оптимальним варіантом, оскільки це суттєво погіршить ліквідність компанії, яка вже має тенденцію до зниження у 2022 році, та виведе кошти з обігу. Ці кошти є необхідними для забезпечення операційної діяльності.

4. Робота містить ряд рекомендацій по здійсненню інвестування в людський капітал, що прогнозовано призведе до зростання основних показників діяльності компанії за рахунок підвищення управлінської ефективності, навчання та розвитку персоналу, а також підвищення їх кваліфікації. Результативність інвестицій в людський капітал в цілому забезпечить можливість підвищення продуктивності, зростання обсягів торгівлі, покращення якості послуг, зменшення показників міграції персоналу, а також призведе до зростання інноваційності та творчості в підходах до клієнтів.

ВИСНОВКИ

В результаті дослідження тематики кваліфікаційної роботи були зроблені наступні висновки:

1. Перший розділ роботи проводить паралелі між інвестиціями в людський капітал та рівнем розвитку економіки країн, розкриває значення категорії, що досліджується на макро-, мезо-, мікро- та особистих рівнях. Дослідження виявляє, що у країнах з високим економічним зростанням у галузях з інтенсивним навчанням характерні високі рівні освіти та досягнень у цій сфері. Також наголошується на позитивному зв'язку між освітою та "сприятливими" структурними змінами, коли високотехнологічні сектори отримують відносно велику частку в економіці. Робота містить аналіз поняття «людський капітал», що свідчить про відсутність єдиного підходу та надає можливість запропонувати власне трактування поняття. Людський капітал - це накопичення знань, навичок, навчання, здоров'я та інших особистих ресурсів, що належать індивіду чи групі і визначають їх здатність до трудової продуктивності та соціального розвитку.

2. В ході роботи проведено класифікацію інвестицій в людський капітал, визначено, що основні складові людського капіталу включають знання, здібності, навички, культуру та мотивацію. Ці якості є основою для класифікації видів людського капіталу, таких як вітальний капітал, капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційно-підприємницький капітал, соціальна мобільність та інформаційний капітал, тощо. Також проведено дослідження законодавства з регулювання та відтворення людського капіталу, що показали потребу враховувати міжнародну та національну нормативно-правову базу.

3. Вивчення фінансових механізмів інвестування в людський капітал показали доцільність врахування джерел інвестування при розробці конкретних механізмів. Показали необхідність враховувати особливості

інвестицій в людський капітал, рівень їх реалізації, обсяг інвестицій та форму їх реалізації.

4. Результати аналітичних досліджень другого розділу роботи вказують на значні особливості ПП «Тойота – Україна» як компанії, основним напрямком діяльності якої є торгівля автомобілями. Дослідження макросередовища виявило істотний вплив світових фінансових криз та наслідків пандемії на автомобільний ринок загалом. Глобальне зниження рівня доходів населення та зменшення попиту на нові автомобілі стали наслідками цих подій. Прогнозується слабке відновлення ринку праці до кінця 2023 року, з урахуванням втрат зайнятості та зниження рівня трудових доходів в 2021-2022 роках.

5. В процесі проведених досліджень виявлено, що ПП "Тойота – Україна" була створена у грудні 2003 року підприємством з іноземними інвестиціями і успішно працює в Україні до сьогоднішнього часу. Основний напрямок діяльності - торгівля легковими автомобілями та надання послуг з технічного обслуговування, комплектації та продаж запасних частин. За результатами аналізу в другому підрозділі можна визначити, що ПП "Тойота – Україна" ефективно впоралася із викликами 2019 та 2022 років. Компанія зберегла торгові зв'язки із виробниками автомобілів та іншими партнерами у сфері автомобільної промисловості, що сприяло доступу до нових моделей, технологій та інновацій. Навіть у період дії воєнного стану та проблем на кордоні з Польщею, компанія успішно вирішує логістичні виклики та управляє товарними запасами.

6. Дослідження особливостей роботи з персоналом підприємства показало, що зростання витрат на збереження людського капіталу та геополітичні ризики були компенсовані збільшенням торгової націнки. Це призвело до покращення рентабельності продукції, зростання продуктивності праці персоналу та збереження лідерської позиції на ринку нових автомобілів в Україні.

7. Вивчення ситуації на ринку праці України в період воєнного стану вказало на послідовність негативних екзогенних впливів, що викликали втрату людського капіталу та спричинили дефіцит висококваліфікованої робочої сили. Це обставина вимагає розробки стратегії відновлення втраченого потенціалу. Воєнні події в Україні негативно вразили ринок праці. За статистикою, більшість підприємств змушені були скоротити виплати, відкласти підвищення заробітної плати та припинити виплату бонусів, що призвело до природного зменшення доходів населення. Одночасно масова міграція, мобілізація та скорочення чисельності населення призвели до збільшення попиту на ринку праці на 21% порівняно з аналогічним періодом 2021 року, що є великим досягненням.

8. В роботі визначено, що умови інвестування в людський капітал різко ускладнилися з початком війни, оскільки державне фінансування розвитку науки, освіти та охорони здоров'я втратило свій пріоритет на рівні країни. Тому питання фінансування інвестицій в людський капітал запропоновано вирішувати на рівні суб'єкта господарювання (макрорівні). Стосуючись загальноприйнятої класифікації вигід від інвестицій в людський капітал, пропонуємо акцентувати увагу на користі для працівника (особистий рівень) та власника бізнесу (макрорівень), враховуючи кумулятивний ефект від підвищення професійного досвіду.

9. Визначено, що в сучасних умовах найбільш перспективними механізмами інвестування є самофінансування, кредитування та залучення фінансів за рахунок акціонерного капіталу. Виходячи із попередніх досліджень фінансових результатів діяльності ПП "Тойота – Україна", вбачається, що самофінансування не є оптимальним, оскільки воно погіршить ліквідність компанії, яка вже зменшилась у 2022 році, та виведе кошти з обігу, що необхідні для забезпечення операційної діяльності. Тому робота містить рекомендації щодо проведення інвестицій в людський капітал за рахунок кредитних коштів. Прогнозується, що викладені пропозиції призведуть до покращення ключових показників діяльності компанії, завдяки збільшенню

управлінської ефективності, розвитку персоналу та підвищенню їх кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Schultz T. W., "Investment in human capital," *The American economic review*, Vol. 51, No. 1, 1961. pp. 1-17.
2. Denison E., "Education, economic growth, and gaps in information," *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, 1962. pp. 124-128.
3. Lucas Jr R. E., "On the mechanics of economic development," *Journal of monetary economics*, Vol. 22, No. 1, 1988. pp. 3-42.
4. Becker G.S. Human capital. *The concise encyclopedia of economics*. 2002. Vol. 2. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf> (дата звернення 26.09.2023)
5. Engel E. *Der werth des menschen*. Berlin: Verlag von Leonhard Simion, 1883.
6. Uzawa H., "Optimal Technical Change in an Aggregative Model of Economic Growth ," *International Economic Review* 1965. — Vol. 6, № 1. — P. 18—31., Vol. 6, No. 1, 1965. pp. 18-31.
7. Becker G. S., Murphy K. M., Tamura R., "Human capital, fertility, and economic growth," *Journal of political economy*, Vol. 98, No. 5 Part 2., 1990. pp. S12-S37.
8. Acemoglu D., "A Microfoundation for social Increasing Returns in Human Capital Accumulation ," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, No. 3, 1996. pp. 779–804.
9. Psacharopoulos G., Patrinos H. A. Returns to investment in education: a further update *The World Bank // Policy Research Working Paper*. 2002. Vol. 2881.
10. Nelson R. R., Phelps E. S., "Investment in humans, technological diffusion, and economic growth," *The American economic review*, Vol. 56, No. 1/2, 1966. pp. 69-75.
11. Kendrick J. W. et al. *The formation and stocks of total capital*. NBER Books, 1976.

12. Hanushek E.A. Measuring investment in education // Journal of economic perspectives. 1996. Vol. 10. No. 4. pp. 9-30.
13. Maggioni M.A., "Firms, uncertainty and innovation policy," Economics of Structural and Technological Change, 1997. pp. 230-257.
14. Oxley L., Le T., Gibson J. Measuring human capital: alternative methods and international evidence // Korean Economic Review. 2008. Vol. 24. No. 2. pp. 283-344.
15. Methodology for a World Bank human capital index // World Bank Policy Research Working Paper. 2018. No. 8593.
16. Nehru V., Swanson E., Dubey A., "A new database on human capital stock in developing and industrial countries: Sources, methodology, and results," Journal of development Economics, Vol. 46, No. 2, 1995. pp. 379-401.
17. Barro R. J., Lee J. W., "International data on educational attainment: updates and implications," oxford Economic papers, Vol. 53, No. 3. pp. 541-563.
18. Mankiw N. G., Romer D., Weil D. N., "A contribution to the empirics of economic growth," The quarterly journal of economics, Vol. 107, No. 2, 1992. pp. 407-437.
19. Barro R.J., "Economic growth in a cross section of countries," The quarterly journal of economics, Vol. 106, No. 2, 1991. pp. 407-443.
20. Schultz T.P., "Education investments and returns," Handbook of development economics, Vol. 1, 1988. pp. 543-630.
21. Benhabib J., Spiegel M. M., "The role of human capital in economic development evidence from aggregate cross-country data," Journal of Monetary economics, Vol. 34, No. 2, 1994. pp. 143-173.
22. Manuelli R. et al., "East Asia vs. Latin America: TFP and human capital policies," Unpublished Manuscript, 2007.
23. Vandebussche J., Aghion P., Meghir C., "Growth, distance to frontier and composition of human capital," Journal of economic growth, Vol. 11, No. 2, 2006. pp. 97-127.
24. Nardo M. et al. OECD Statistics Working Papers, 2005/03. 2005.

25. Hanushek E. A., Woessmann L. The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth. MIT press, 2015. Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=4126417> 53
26. Balart P., Oosterveen M., Webbink D., "Test scores, noncognitive skills and economic growth," *Economics of Education Review*, Vol. 63, 2018. pp. 134-153.
27. Heckman J., Pinto R., Savelyev P., "Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes," *American Economic Review*, Vol. 103, No. 6, 2013. pp. 2052-86.
28. Guiso L., Sapienza P., Zingales L., "Does culture affect economic outcomes?," *Journal of Economic perspectives*, Vol. 20, No. 2, 2006. pp. 23-48.
29. Solow R.M., "A contribution to the theory of economic growth," *The quarterly journal of economics*, Vol. 70, No. 1, 1956. pp. 65-94.
30. Romer P. M., "Increasing returns and long-run growth," *Journal of political economy*, Vol. 94, No. 5, 1986. pp. 1002-1037.
31. Волошина С. В. Композиційна побудова поняття «людський капітал». *Торгівля і ринок України*. 2018. № 1 (43). С. 51–61.
32. Турило А. Концепція оцінки і управління людським капіталом підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. РОЗДІЛ III. Економіка та управління підприємствами. 2019. № 2. С. 44–50.
33. Перерва П. Г., Кучинський В. А. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2019. № 3(9). С. 94–103.
34. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій : [монографія] / А.В. Семикіна. Одеса : «Атлант» ВОИ СОИУ, 2018. 272 с.

35. Сахненко О. І., Сахно І. В. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 11. С. 50–55.
36. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2018. 368 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf
37. Антонюк, В. П. (2022). Ризики і втрати людського капіталу внаслідок війни. Економічний Вісник Донбасу, (1 (67), 110–116. URL: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1\(67\)-110-116](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1(67)-110-116) (дата звернення 11.10.2023)
38. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку. Донецьк : НАН України. Ін-т. економіки пром-сті, 2017. 348 с.
39. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення. Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2018. 288 с.
40. Декларація принципів і прав людини на працю (Декларація МОП). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення 11.10.2023)
41. Конвенція про соціальне забезпечення (Конвенція № 102) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text дата звернення 11.10.2023) (дата звернення 11.10.2023)
42. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 11.10.2023)
43. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 року №436- IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення 11.10.2023)
44. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 року № 504/96-ВР. URL: akon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text (дата звернення 11.10.2023)

45. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 11.10.2023)
46. Про зайнятість населення. Закон України: від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 15.10.2023)
47. Бенько Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал. Бізнес-Інформ. 2020. № 10. С. 96-104.
48. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Рудковський О.В. Напрями та засоби стимулювання соціальної відповідальності підприємництва в Україні. Економіка та держава. № 5. 2019. С. 4-8.
49. Kunytska-Iliash M., Vasylytsiv T., Lupak R. Social Security of Ukraine and the EU: aspects of convergence and improvement of migration policy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. № 5 (4), pp. 50- 58.
50. Savin, S., Kravchuk, Y., Dzhereliuk, Y., Dyagileva O., & Naboka, R. (2021). Management of the Processes on the Quality Provision of the Logistic Activity in the Context of Socio-Economic Interaction of Their Participants. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21(12), 45-52. <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.7>
51. Державна служба статистики України. Статистична інформація. Населення та міграція. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 02.10.2023)
52. Ринок праці в Україні сьогодні. Дослідження OLX Робота URL: <https://globalcompact.org.ua/news/%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96-%D0%B2-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96-%D1%81%D1%8C%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4/> (дата звернення 02.10.2023)

53. Влітку в Україні стало ще більше роботи та зросли зарплати — дослідження Work.ua URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3128/> (дата звернення 02.10.2023)

54. Абдуліна Марія. Як змінився ринок праці і рівень зарплат в Україні на другому році війни. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/08/25/703588/> (дата звернення 02.10.2023)

55. Кармен Рейнгарт, Кеннет Рогофф Циклічна історія фінансових криз. Наш формат. 2019 р. 544 с.

56. Авторинок в Україні: Підсумки 2022 року виявилися найгіршими з 2000 року. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2023/01/02/98317867/> (дата звернення 02.10.2023)

57. Тойота центр Київ Автосаміт Харківське шосе, 179 URL: <https://toyota.com.ua/avtosalon-avtosamit> (дата звернення 16.06.2023)

58. Підприємство з іноземним інвестиціями "ТОЙОТА-УКРАЇНА" URL: https://clarity-project.info/edr/32589471/finances?current_year=2022 (дата звернення 16.06.2023)

59. Товариство з обмеженою відповідальністю Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» URL: <https://clarity-project.info/edr/14369855> (дата звернення 16.06.2023)

60. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII від 06.02.2018 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text> (дата звернення 16.06.2023)

61. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань: Закон України № 755-IV від 15.05.2003 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text> (дата звернення 16.06.2023)

62. Звіт незалежного аудитора. Фінансова звітність за 2022 рік Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» URL:

<https://toyota.com.ua/zvit-nezalezhnogo-auditora-za-2022-rik.pdf> (дата звернення 19.06.2023)

63. Звіт про управління за 2022 рік URL: <https://toyota.com.ua/pro-upravlinnya-tov-avtosamit-ltd-za-2022-rik.pdf> (дата звернення 19.06.2023)

64. Звіт незалежного аудитора. Фінансова звітність за 2020 рік Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» URL: <https://toyota.com.ua/zvit-nezalezhnogo-auditora-za-2020-rik.pdf> (дата звернення 19.06.2023).

65. Звіт про управління за 2022 рік URL: <https://toyota.com.ua/zvit-pro-upravlinnya-2020-rik.pdf> (дата звернення 19.06.2023).

66. Тойота центр Київ Автосаміт Харківське шосе, 179 URL: <https://toyota.com.ua/avtosalon-avtosamit> (дата звернення 19.06.2023)

67. Товариство з обмеженою відповідальністю Підприємство з іноземними інвестиціями «Тойота – Україна» URL: <https://clarity-project.info/edr/14369855> (дата звернення 19.06.2023)

68. Про державну підтримку інвестиційних проектів із значними інвестиціями в Україні: Закону України. від 17.12.2020 № 1116-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1116-20#Text>

69. Державна служба статистики України. Статистична інформація. Населення та міграція. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 02.10.2023)

70. Ринок праці в Україні сьогодні. Дослідження OLX Робота URL: <https://globalcompact.org.ua/news/%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96-%D0%B2-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96-%D1%81%D1%8C%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4/> (дата звернення 02.10.2023)

71. Влітку в Україні стало ще більше роботи та зросли зарплати — дослідження Work.ua URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3128/> (дата звернення 02.10.2023)

72. Абдуліна Марія. Як змінився ринок праці і рівень зарплат в Україні на другому році війни. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/08/25/703588/> (дата звернення 02.10.2023)

73. Кармен Рейнгарт, Кеннет Рогофф Циклічна історія фінансових криз. Наш формат. 2019 р. 544 с.

74. Рибак О. М., Гречко Р. В. ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ. *«Розвиток економіки та бізнес – адміністрування: наукові течії та рішення»* тези доп. XIV Міжн. наук.-практ. конф. (16 листопада 2023 року, м. Київ). К., НАУ, 2023. С.558 - 561.

75. Рибак О.М., Гречко Р.В., Козачук П.В., Міненко І. Д. Фінансові механізми впровадження інновацій в людський капітал з метою забезпечення сталого розвитку *Економіка. Фінанси. Право*. Щомісячний інформаційно – аналітичний журнал. Київ. 2023. С.17-27.

ДОДАТКИ

Історія змін реєстраційної інформації

Дата	Зміна	Було	Стало
10.04.2023	Статутний капітал	578 112 000 грн	578 111 600 грн
29.03.2023	Статутний капітал	578 112 000 грн	578 111 600 грн
	Змінився керівник	Маруяма Юкічі	Ота Шун
03.12.2021	Видалений бенефіціарний власник	Закону України Від	—
01.12.2021	Доданий бенефіціарний власник	—	Закону України Від
09.10.2021	Видалений бенефіціарний власник	КІНЦЕВИЙ БЕНЕФІЦІАРНИЙ ВЛАСНИК(КОНТРОЛЕР) У ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ВІДСУТНІЙ	—
08.04.2019	Змінився керівник	Аїбара Такахіде	Маруяма Юкічі
08.12.2016	Змінилась адреса	04655, м.Київ, Оболонський район, ПРОСПЕКТ МОСКОВСЬКИЙ, будинок 24-Б	04073, м.Київ, Оболонський район, ПРОСПЕКТ СТЕПАНА БАНДЕРИ, будинок 24-Б

Додаток Б

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

31.12.2022

Актив			
Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	15 865.00	22 347.00
первісна вартість	1001	32 951.00	44 039.00
накопичена амортизація	1002	17 086.00	21 692.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 090.00	5 182.00
Основні засоби	1010	425 085.00	257 511.00
первісна вартість	1011	597 240.00	430 917.00
знос	1012	172 155.00	173 406.00
Інвестиційна нерухомість	1015	73 071.00	67 591.00
первісна вартість	1016	135 728.00	135 728.00
знос	1017	62 657.00	68 137.00
Відстрочені податкові активи	1045	17 942.00	39 663.00
Інші необоротні активи	1090	1.00	5.00
Усього за розділом I	1095	534 054.00	392 299.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	420 167.00	745 919.00
Виробничі запаси	1101	2 038.00	6 874.00
Товари	1104	418 129.00	739 044.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	17 661.00	13 252.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1 182 650.00	4 531 449.00
з бюджетом	1135	185.00	27 723.00
з нарахованих доходів	1140	4 127.00	1 696.00
із внутрішніх розрахунків	1145	14 580.00	112 575.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	819.00	518.00
Г роші та їх еквіваленти	1165	2 777 909.00	758 009.00
Рахунки в банках	1167	2 777 909.00	758 009.00
Витрати майбутніх періодів	1170	7 604.00	5 041.00
Інші оборотні активи	1190	18 593.00	29 440.00
Усього за розділом II	1195	4 444 295.00	6 225 622.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	27.00	
Баланс	1300	4 978 349.00	6 617 948.00

Продовження дод. Б

Пасив			
Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	578 112.00	578 112.00
Резервний капітал	1415	1 264.00	1 264.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4 031 314.00	5 507 650.00
Усього за розділом I	1495	4 610 690.00	6 087 026.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	31 841.00	
Усього за розділом II	1595	31 841.00	
III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	21.00	
товари, роботи, послуги	1615	99 430.00	75 252.00
розрахунками з бюджетом	1620	187 549.00	157 495.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	75 585.00	157 147.00
розрахунками зі страхування	1625	1 606.00	1 855.00
за одержаними авансами	1635	5 543.00	94 550.00
із внутрішніх розрахунків	1645	3 057.00	23 667.00
Поточні забезпечення	1660	60 145.00	126 866.00
Інші поточні зобов'язання	1690	10 308.00	19 396.00
Усього за розділом III	1695	367 659.00	499 081.00
Баланс	1900	4 978 349.00	6 617 948.00

Продовження дод. Б

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

31.12.2020

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	4 855.00	9 166.00
первісна вартість	1001	17 016.00	23 467.00
накопичена амортизація	1002	12 161.00	14 301.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	368.00	10 343.00
Основні засоби	1010	302 890.00	320 493.00
первісна вартість	1011	410 911.00	452 160.00
знос	1012	108 021.00	131 667.00
Інвестиційна нерухомість	1015	82 762.00	78 551.00
первісна вартість	1016	134 497.00	135 728.00
знос	1017	51 735.00	57 177.00
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	0.00
первісна вартість	1021	0.00	0.00
накопичена амортизація	1022	0.00	0.00
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	0.00
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	0.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0.00	0.00
Відстрочені податкові активи	1045	17 195.00	16 158.00
Гудвіл	1050	0.00	0.00
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	0.00
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	0.00
Інші необоротні активи	1090	781.00	1 149.00
Усього за розділом I	1095	408 851.00	435 860.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	976 571.00	1 493 539.00
Виробничі запаси	1101	1 017.00	1 152.00
Незавершене виробництво	1102	0.00	0.00
Готова продукція	1103	0.00	0.00
Товари	1104	975 554.00	1 492 387.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	0.00
Депозити перестраховання	1115	0.00	0.00
Векселі одержані	1120	0.00	0.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	10 236.00	15 403.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	17 754.00	11 986.00
з бюджетом	1135	383.00	263.00

Продовження дод. Б

у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	0.00
з нарахованих доходів	1140	1 444.00	1 488.00
із внутрішніх розрахунків	1145	1 186 107.00	874 021.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	280.00	449.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	0.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	800 819.00	1 778 304.00
Готівка	1166	0.00	0.00
Рахунки в банках	1167	800 819.00	1 778 304.00
Витрати майбутніх періодів	1170	3 609.00	5 505.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	0.00
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	0.00
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	0.00
резервах незароблених премій	1183	0.00	0.00
інших страхових резервах	1184	0.00	0.00
Інші оборотні активи	1190	20 356.00	24 689.00
Усього за розділом II	1195	3 017 559.00	4 205 647.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	13 186.00	0.00
Баланс	1300	3 439 596.00	4 641 507.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	578 112.00	578 112.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	0.00
Капітал у дооцінках	1405	0.00	0.00
Додатковий капітал	1410	0.00	0.00
Емісійний дохід	1411	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	0.00
Резервний капітал	1415	1 264.00	1 264.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 560 981.00	3 689 542.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	0.00
Вилучений капітал	1430	0.00	0.00
Інші резерви	1435	0.00	0.00
Усього за розділом I	1495	3 140 357.00	4 268 918.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1500	0.00	0.00
Відстрочені податкові зобов'язання			
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	0.00
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	0.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	21 011.00	10 644.00
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	0.00
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	0.00
Цільове фінансування	1525	0.00	0.00
Благодійна допомога	1526	0.00	0.00

Закінчення дод. Б

Страхові резерви	1530	0.00	0.00
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	0.00
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	0.00
резерв незароблених премій	1533	0.00	0.00
інші страхові резерви	1534	0.00	0.00
Інвестиційні контракти	1535	0.00	0.00
Призовий фонд	1540	0.00	0.00
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	0.00
Усього за розділом II	1595	21 011.00	10 644.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	3.00	2.00
Векселі видані	1605	0.00	0.00
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	0.00
товари, роботи, послуги	1615	70 911.00	83 990.00
розрахунками з бюджетом	1620	91 760.00	175 699.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	40 797.00	69 205.00
розрахунками зі страхування	1625	994.00	948.00
розрахунками з оплати праці	1630	150.00	303.00
за одержаними авансами	1635	22 406.00	15 711.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	0.00
із внутрішніх розрахунків	1645	3 579.00	2 937.00
за страховою діяльністю	1650	0.00	0.00
Поточні забезпечення	1660	76 287.00	66 877.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	0.00
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	0.00
Інші поточні зобов'язання	1690	12 138.00	15 478.00
Усього за розділом III	1695	278 228.00	361 945.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	0.00
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	0.00
Баланс	1900	3 439 596.00	4 641 507.00

Додаток В

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

31.12.2022

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	10 320 286.00	16 796 434.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	7 860 279.00	14 707 435.00
Валовий: прибуток	2090	2 460 007.00	2 088 999.00
Інші операційні доходи	2120	91 090.00	138 293.00
Адміністративні витрати	2130	184 865.00	167 974.00
Витрати на збут	2150	404 659.00	523 905.00
Інші операційні витрати	2180	178 933.00	95 951.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	1 782 640.00	1 439 462.00
Інші фінансові доходи	2220	45 629.00	52 468.00
Фінансові витрати	2250	3 870.00	994.00
Інші витрати	2270	23 110.00	51.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 801 289.00	1 490 885.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-324 953.00	-266 345.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 476 336.00	1 224 540.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 476 336.00	1 224 540.00

Продовження дод. В

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	3 475.00	4 722.00
Витрати на оплату праці	2505	219 790.00	172 928.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	33 850.00	31 752.00
Амортизація	2515	56 852.00	103 530.00
Інші операційні витрати	2520	454 491.00	474 898.00
Разом	2550	768 458.00	787 830.00

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

31.12.2020

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	13 842 529.00	12 780 915.00
Чисті зароблені страхові премії	2010	0.00	0.00
Премії підписані, валова сума	2011	0.00	0.00
Премії, передані у перестраховання	2012	0.00	0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0.00	0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	11 968 674.00	11 258 846.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0.00	0.00
Валовий: прибуток	2090	1 873 855.00	1 522 069.00
збиток	2095	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0.00	0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0.00	0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0.00	0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0.00	0.00
Інші операційні доходи	2120	129 183.00	95 754.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0.00	0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0.00	0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0.00	0.00
Адміністративні витрати	2130	145 467.00	132 489.00
Витрати на збут	2150	415 724.00	424 480.00
Інші операційні витрати	2180	76 677.00	92 714.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0.00	0.00

Продовження дод. В

Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0.00	0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	1 365 170.00	968 140.00
збиток	2195	0.00	0.00
Дохід від участі в капіталі	2200	0.00	0.00
Інші фінансові доходи	2220	20 057.00	50 349.00
Інші доходи	2240	0.00	3.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	0.00
Фінансові витрати	2250	8 591.00	1 521.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	0.00
Інші витрати	2270	104.00	41.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1 376 532.00	1 016 930.00
збиток	2295	0.00	0.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-247 971.00	-182 211.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1 128 561.00	834 719.00
збиток	2355	0.00	0.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0.00	0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	2410	0.00	0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0.00	0.00
Інший сукупний дохід	2445	0.00	0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0.00	0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 128 561.00	834 719.00

Закінчення дод. В

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	4 499.00	5 167.00
Витрати на оплату праці	2505	142 441.00	130 183.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	27 012.00	22 893.00
Амортизація	2515	86 883.00	72 276.00
Інші операційні витрати	2520	376 212.00	418 050.00
Разом	2550	637 047.00	648 569.00