

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

БЕРЕЖНА ОЛЕНА БОРИСІВНА

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОЗПОДІЛУ ПРИБУТКУ В УМОВАХ  
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ

Спеціальність 08.06.01- "Економіка підприємств та  
форми господарювання"

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків - 1996



00759702 (U)

Дисертацією є рукопис.  
Робота виконана на кафедрі програмування Харківського державного економічного університету.

Наукові керівники: кандидат фізико-математичних наук,  
доцент Федько Віктор Васильович  
доктор економічних наук  
Тимофеев Володимир Миколайович

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор  
Яковлев Анатолій Іванович  
кандидат економічних наук, доцент  
Пеліхов Євген Федорович

Провідна організація - Харківський державний університет ім. Горького

Захист відбудеться "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 1996 р. на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 02.12.02, по присудженню наукового ступеня кандидата економічних наук у Харківському державному економічному університеті за адресою: 310001, Харків, пр. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Харківського державного економічного університету.

Автореферат розісланий "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 1996 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради,  
кандидат економічних наук,  
доцент

М. С. Дороніна

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

1.1. Актуальність проблеми. За теперішнього часу економічна криза, яка торкнулася більшої частини підприємств, виявляється у сповільнюванні процесів відтворення. Серед можливих джерел розвитку підприємства (прибуток підприємства, банківський кредит, дотації з державного бюджету, кошти від продажу акцій та цінних паперів на фінансовому ринку) головним і на практиці єдиним джерелом є прибуток. За рахунок самофінансування підприємство повинно забезпечувати не тільки просте, але і розширене відтворення. Тому першорядне значення набуває те, куди і в яких пропорціях ці кошти вкладатися. Прибуток треба витратити на інтенсивні фактори, в першу чергу на інтенсифікацію засобів праці та робочої сили підприємства.

Однією з відмітних рис сучасного етапу розвитку науки та техніки виступає зростаюча залежність виробництва від якості робочої сили та форм її використання. Однак в умовах економічної кризи керівництво підприємства часто відсуває стратегію максимізації прибутку шляхом збереження та підвищення рівня знань, кваліфікації, досвіду робітників на другий план, що призводить до зниження конкурентоспроможності підприємства.

Як свідчить досвід попередніх років, віддача від нового обладнання та інформаційних технологій (IT), упроваджених на підприємстві, може бути отримана тільки тоді, коли рівень якості трудових ресурсів відповідає рівню якості нової техніки та технології.

Підвищення загальноосвітнього, професійного і культурного рівня робітників дозволяє разом з економічним ефектом створювати і соціальний, який проявляється в зростанні освітньої мобільності кадрів, підвищенні інтелектуального потенціалу суспільства, вирішенні проблеми раціональної зайнятості трудящих.

Вирішенню проблеми ефективного використання робітників, підвищення їхньої освітньої та кваліфікаційної мобільності, поліпшення якості трудових ресурсів, визначення ефективності освіти присвячено дослідження багатьох вітчизняних та закордонних вчених та практиків. Особливо слід

відзначити роботи Алдохіна І. П., Афанасьєва В. Г., Бестужева-Лади І. В., Герасименко С. С., Глушкова В. М., Егізааряна Г. А., Комарова В. Е., Костянина С. Л., Одинцової Г. С., Потьомкіна С. К., Ременникова Б. М., Савченко Б. П., Сивого В. В., Тульчинського Л. І. та інших.

Проте питання організації та планування відповідного рівня якості промислово-виробничого персоналу до недавнього часу були розроблені недостатньо. Логічним продовженням існуючих досліджень у цій галузі є вирішення такої задачі, як дослідження взаємозв'язку рівня якості освіти і кваліфікації трудових ресурсів та результатів господарської діяльності підприємства, особливо в умовах інтенсивного використання ІТ. Тому розробка теоретичних та методологічних положень, пов'язаних з вирішенням цієї проблеми, є актуальною та викликає як науковий, так і практичний інтерес. Велике значення цієї проблеми визначило вибір мети, завдань, об'єкта і предмета досліджень та зміст дисертаційної роботи.

1.2. Мета дисертаційної роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні і розробці методичного забезпечення визначення оптимального поєднання рівня якості трудових ресурсів та рівня засобів виробництва на базі прогресивної техніки та інформаційних технологій.

Для досягнення поставленої мети в ході дослідження були розв'язані такі завдання:

узагальнено теоретичні та практичні розробки з питань економіко-математичного моделювання основних показників роботи підприємства та, зокрема, прибутку;

виявлено фактори, які мають вирішальний вплив на прибуток підприємства в умовах використання ІТ;

визначено зміни в складі та структурі трудових ресурсів підприємства при впровадженні інформаційних технологій;

розроблено рекомендації щодо визначення вартісної оцінки якості промислово-виробничого персоналу підприємства;

розроблено методичний підхід до планування оптимальних витрат на навчання та підвищення кваліфікації робітників з метою максимізації прибутку підприємства, яке використовує ІТ.

1.3. Об'єктом дослідження обрані підприємства машинобудування, які використовують нову техніку та інформа-

1.4. Предметом дослідження є комплекс питань удосконалення розподілу та використання прибутку підприємств.

1.5. Методика дослідження. Теоретичною та методологічною підставою дослідження були закони та підзаконні акти, урядові документи з економічних питань, роботи вітчизняних та закордонних учених-економістів, матеріали періодичних видань та науково-технічних конференцій, фактичні дані підприємств машинобудування України.

Під час вирішення задач дослідження були використані системний підхід, техніко-економічний та статистичний аналіз, елементи кореляційного аналізу, оптимізаційне моделювання, метод таксономії.

Інформаційною базою дослідження були матеріали статистичної звітності, надруковані в пресі, а також дані, зібрані на машинобудівних підприємствах України.

1.6. Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

досліджено комплексний вплив якості основних фондів та якості трудових ресурсів на прибуток підприємства, яке використовує ІТ;

запропоновано методику розрахунку вартісної оцінки якості трудових ресурсів підприємства;

розроблено методику планування оптимальних витрат на навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації промислово-виробничого персоналу;

подано рекомендації до аналізу резервів сталого функціонування виробничих колективів в умовах упровадження нової техніки і інформаційних технологій;

доведено, що відповідність кваліфікаційно-освітнього рівня персоналу рівню запровадженої техніки та технології є одним з визначальних факторів підвищення ефективності їх взаємодії;

доведено, що ефективність роботи з підготовки та перепідготовки трудових ресурсів можна оцінювати величиною приросту прибутку підприємства.

1.7. Практична цінність дисертаційної роботи полягає у вирішенні конкретних питань з підвищення ефективності роботи промислово-виробничого персоналу в умовах упровадження ІТ, в розробці нормативно-методичної бази по удосконаленню професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів та в практичній можливості застосування розроблених методичних

рекомендацій у відділі технічного навчання та планово-економічному відділі підприємств машинобудування.

1.8. Апробація роботи та реалізація результатів дослідження. Запропоновані в дисертаційній роботі методичні та практичні рекомендації знайшли застосування в практиці роботи відділу технічного навчання Харківського заводу "Серп і молот" та в малому машинобудівному підприємстві "Штамп" м. Комсомольська.

Основні результати дослідження, висновки та пропозиції, які містяться в дисертаційній роботі, отримали схвалення на республіканських та міжвузівських наукових конференціях (Донецьк, Харків).

Результати дисертаційної роботи упроваджені на ряді підприємств України. Економічний результат від упровадження склав 238 тис. карбованців у цінах 1992 р.

1.9. Публікації результатів дослідження. За результатами виконаних досліджень опубліковано 8 робіт, що відображують основний зміст дисертаційної роботи.

1.10. Обсяг та структура роботи. Дисертація складається з вступу, трьох глав, висновку, переліку використаної літератури з 114 найменувань, додатків, має 130 сторінок машинописного тексту, 8 таблиць та 17 рисунків.

## 2. ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі розкрито актуальність теми дослідження, надано характеристику ступеню вивчення проблеми, сформульовано мету та завдання дисертаційної роботи, стисло викладено наукову новизну і практичну цінність роботи.

У першому розділі "Ефективність роботи підприємства в умовах інформатизації виробництва" розглянуто сутність категорії прибутку та механізм його розподілу. Виявлено основні чинники, які справляють значний вплив на величину прибутку підприємства. У зв'язку з метою та завданнями дисертації сформульовано визначення інформаційної технології, обґрунтовано необхідність інформатизації машинобудівного виробництва. Досліджено зміни в складі та чисельності професійних груп, в змісті та умовах їх діяльності, у вимогах до

кваліфікації трудящих, які зумовлює інформатизація виробництва. Обґрунтовано економічну вигідність вкладень у сферу освіти. Особливу увагу приділено зростанню освітньої мобільності трудових ресурсів як необхідній умові успішного впровадження інформаційних технологій.

У другому розділі "Аналіз взаємозв'язку розподілу прибутку і якості кадрів" розглянуто основні моделі розподілу прибутку підприємства. Вперше розглянуто сутність та особливості фізичного та морального зносу знань, наведено приклади зносу знань та засоби його подолання. Розроблено методiku визначення вартісної оцінки якості трудових ресурсів.

У третьому розділі "Методичне забезпечення виявлення резервів господарської діяльності підприємства, яке використовує інформаційні технології" дано аналіз змін в складі та структурі кадрового забезпечення підприємств машинобудування України в умовах впровадження інформаційних технологій. Досліджено роботу відділів технічного навчання ряду підприємств України. Показано взаємозв'язок прибутку, вартісної оцінки якості трудових ресурсів і вартості основних фондів підприємства. Обґрунтовано необхідність співвіднесення темпів роста якості кадрового забезпечення и оновлення техніки і технології підприємства. Розроблено конкретні пропозиції з планування оптимальних розмірів витрат на навчання та підвищення кваліфікації робітників з метою максимізації прибутків підприємства. Розроблено узагальнюючий показник рівня технічного розвитку підприємства і рівня якості структури персоналу, його динаміку змінення співвіднесено з динамікою змінення прибутку для ряду підприємств м. Харкова, які використовують ІТ.

У закінченні узагальнені та наведені основні теоретичні висновки і пропозиції, практичні результати проведених досліджень.

### 3. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

3.1. Розглянуто сутність поняття технології взагалі і інформаційної технології зокрема. В широкому розумінні слова технологія є засобом освоєння людиною матеріального світу

за допомогою соціально організованої діяльності.

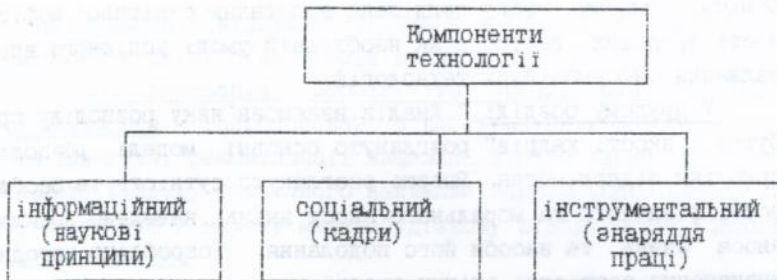


Рис. 1. Компоненти технології.

Поняття інформаційної технології з'явилося з виникненням інформаційного суспільства, основу соціальної динаміки у якому складають не матеріальні, а інформаційні ресурси - знання, наука, організаційні фактори, інтелектуальні здібності людей, їх ініціативність, творчість. Порівняльний аналіз поглядів різних авторів на зміст поняття ІТ та сформульована мета дослідження обумовили в даній роботі розуміння ІТ як сукупності засобів та методів обробки даних, яка являє собою цілісну технологічну систему і забезпечує цілеспрямоване створення, передачу, зберігання та відображення інформаційного продукту (даних, ідей, знань) з мінімальними витратами та у відповідності із закономірностями того соціального середовища, де використовується ІТ. Таке визначення ІТ дозволяє досліджувати особливості соціальної компоненти цього поняття (трудових ресурсів, кадрів), без управління якою неможливе впровадження та успішне функціонування ІТ.

ІТ широко впроваджується в машинобудуванні: в проектуванні продукції, її виробництві та в управлінні.

Вітчизняний та закордонний досвід розвитку ІТ як нової галузі НТП виявив ряд особливостей цієї сфери:

динамічність;

постійно зростаючий рівень технічної складності компонентів ІТ, що потребує постійного підвищення кваліфікації розробників та користувачів ІТ;

глибокий та тривалий вплив на розвиток продуктивних сил

і виробничих відносин.

### 3.2. Розглянуто зміни в складі та структурі трудових ресурсів при впровадженні прогресивних інформаційних технологій.

У соціальній сфері інформатизація виробництва приводить до змін у структурі та чисельності професійних груп, змісті та умовах їх діяльності, у вимогах до кваліфікації працюючих. Зокрема, інформатизація праці інженерів приводить до підвищення потреби в спеціалістах нових професій - аналітиках систем, інженерах та техніках з ЕОМ, програмістах. Упровадження інформаційних технологій дозволяє зменшити чисельність деяких категорій управлінського персоналу на 25-30%, сприяє інтеграції функцій, що реалізувались до цього рядом робітників. В основному виробництві інформаційні технології скорочують попит (до 75%) на робітників деяких масових професій, одночасно збільшуючи потребу в робітниках, які експлуатують та налагоджують засоби та системи автоматизації, а також в ремонтниках та монтажниках ГАВ, роботів, ЕОМ, що призводить до безробіття структурного типу.

Нові ІТ вимагають відповідного ім рівня підготовки кадрів та якості праці. Відмінність у вимогах до кваліфікації та освіти робітників на механізованому та автоматизованому виробництвах відображено на рис. 2.

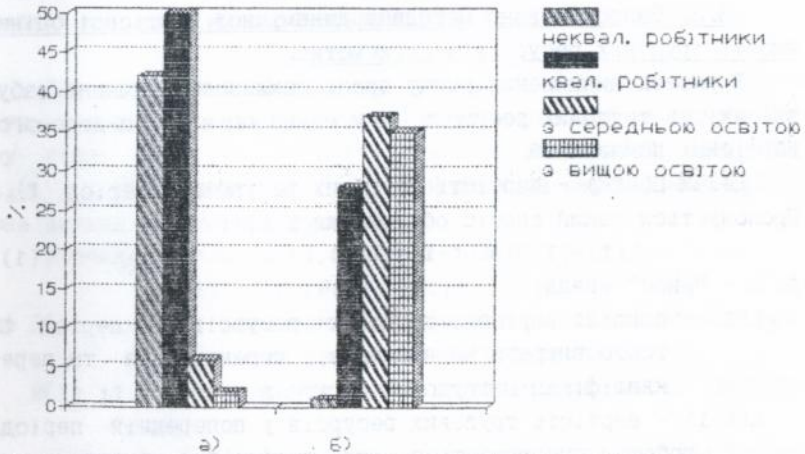
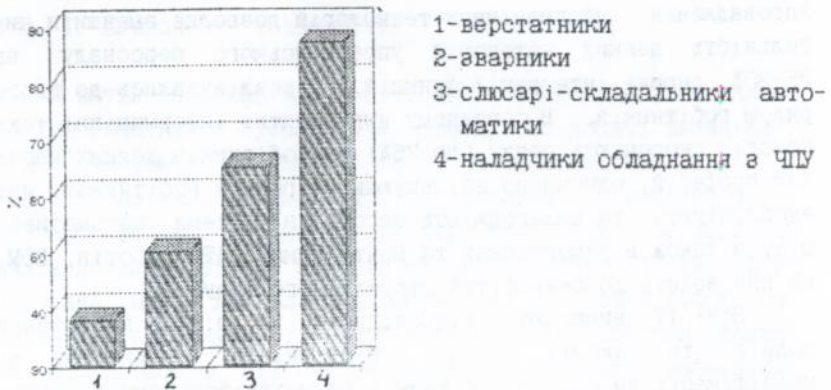


Рис. 2. Структура кадрів на механізованому (а) та автоматизованому (б) виробництвах

В умовах упровадження ІТ зростає інтелектуалізація праці, про що свідчить рис. 3.

Вкладення в сферу освіти економічно вигідні, в розвинутих країнах вони дають 30-40% приросту національного доходу. У роботі проаналізовано ефективність використання інформаційних технологій на підприємствах України та Росії і доведено, що наявність трудових ресурсів відповідного рівня кваліфікації, знань і досвіду стає одним з визначальних факторів конкурентоспроможності підприємств.



Мал. 3. Питома вага функцій, пов'язаних з розумовою працею  
3.3. Запропоновано методичку динамічної вартісної оцінки якості трудових ресурсів підприємства.

В умовах виникнення ринку праці важливого значення набуває якість трудових ресурсів, яку можна оцінити за допомогою вартісних показників.

Нехай  $L(t)$  - вартість трудових ресурсів у період  $t$ .  
 Пропонується такий спосіб обчислення  $L(t)$  :

$$L(t) = (1-D) \cdot L(t-1) + \Delta L(t), \quad (1)$$

де  $D$  - "анос" знань;

$\Delta L(t)$  - приріст вартості трудових ресурсів у період  $t$ , тобто витрати на навчання, перенавчання та пере-кваліфікацію трудових ресурсів у період  $t$ ;

$L(t-1)$  - вартість трудових ресурсів у попередній період.

У роботі припускається, що професійні знання з часом старіють, забуваються, тобто підвладні моральному

"аносу".

Вартість трудових ресурсів залежить від рівня їхньої освіти, знань та кваліфікації, які постійно зазнають "аносу". Якщо підприємство не буде вкладати кошти в перенавчання своїх робітників, то вартість, а отже, рівень якості трудових ресурсів внаслідок морального "аносу" знань буде постійно зменшуватися.

Графічно вартість трудових ресурсів за умови, що витрати на навчання та перенавчання не робляться ( $\Delta L(t)=0$ ), можна зобразити у вигляді спадної функції  $L_1(t)$  (рис. 4).

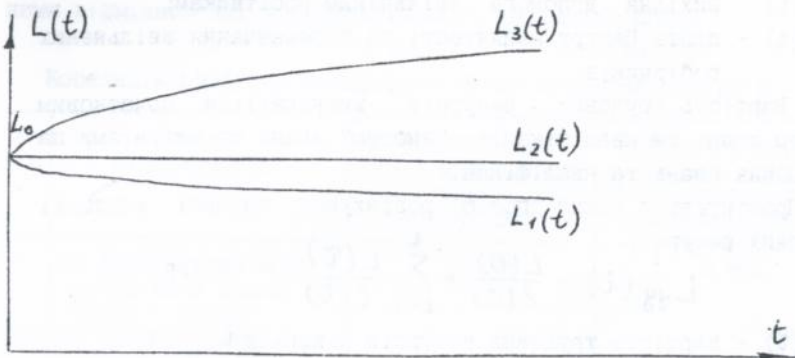


Рис. 4. Зміна вартості трудових ресурсів  $L(t)$  при різних витратах на перенавчання  $\Delta L(t)$ .

Для того, щоб знання та кваліфікація трудових ресурсів (та, відповідно, їхня вартість) підтримувалися на початковому рівні (на рис. —  $L_2(t)$ ) або збільшувалися (на рис. —  $L_3(t)$ ), необхідно, щоб приріст коштів на перенавчання  $\Delta L(t)$  мав вигляд зростаючої функції.

Уточнимо вигляд цієї функції:

$$\Delta L(t) = f(P(t), B(t)), \quad (2)$$

де  $P(t)$  — кошти, спрямовані підприємством на підвищення кваліфікації та перенавчання робітників;

$B(t)$  — кошти, витрачені на звільнення та набір робочої сили.

Кошти на перенавчання та підвищення кваліфікації можна обчислити таким чином:

$$P(t) = \sum_{i=1}^n (S(t) + T(t) + U(t)) * O_i, \quad (3)$$

де  $S(t)$  - стипендія робітнику за період навчання;

$T(t)$  - втрати від оплати за заниженими нормами та розцінками за час роботи учнів на робочих місцях;

$U(t)$  - плата інструктору (викладачу) за навчання;

$O$  - кількість тих, що навчаються за даною професією;

$m$  - кількість професій, за якими здійснюється навчання.

$$B(t) = Q(t) + W(t) + R(t) + Z(t), \quad (4)$$

де  $Q(t)$  - абиток від неповного завантаження обладнання через нестачу персоналу;

$W(t)$  - витрати на організаційну працю по набору та звільненню робітників;

$R(t)$  - вихідна допомога звільненим робітникам;

$Z(t)$  - плата Центру зайнятості за перенавчання звільнених робітників.

Вартість трудових ресурсів визначається початковим рівнем знань та кваліфікації, "вносом" знань та витратами на оновлення знань та кваліфікації.

Пропонується такий спосіб розрахунку питомої вартості трудових ресурсів :

$$L_{yg}(t) = \frac{L(0)}{l(0)} + \sum_{\tau=1}^t \frac{L(\tau)}{l(\tau)} \quad (5)$$

де  $L(\tau)$  - вартість трудових ресурсів у період  $\tau$ ;

$l(\tau)$  - чисельність трудових ресурсів у період  $\tau$ ;

$L(0)$  - початкова вартість трудових ресурсів;

$l(0)$  - початкова чисельність трудових ресурсів.

Вартість трудових ресурсів у період  $t$  визначається агідно з рівністю (1).

Нові технології вимагають відповідного рівня якості праці та приводять до змін в галузевому, професійному та кваліфікаційному складі робочої сили. З цього витікає необхідність та доцільність фінансування підприємством подальшого навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації робітників на основі науково обґрунтованих схем перенавчання та перекваліфікації персоналу.

3.4. Досліджено комплексний вплив вартості основних фондів та трудових ресурсів на результати діяльності підприємства.

Розрахунки багатофакторної регресійної моделі було вико-

нано на ПЕОМ IBM PC/AT за допомогою пакету прикладних програм "STATGRAF". У моделі було враховано інфляційні зміни вартості.

За результатами розрахунків фактори вартості ОФ та вартості трудових ресурсів є значущими і зумовлюють значну долю мінливості прибутку підприємства (табл. 1).

Різниця у впливі вартості ОФ на прибуток на різних підприємствах значною мірою зумовлена тим, що аналізовані підприємства мають обладнання різного віку, продуктивності та ступеня зносу. Розкид в ступені впливу вартості трудових ресурсів на прибуток пояснюється значною різницею в рівні освіти, кваліфікації, досвіду персоналу і відповідно істотними відмінностями в продуктивності та якості праці.

Таблиця 1

Кореляція прибутку з вартістю ОФ та трудових ресурсів

N п/п	Назва підприємства	Коефіцієнт кореляції між прибутком і вартістю основних фондів	Коефіцієнт кореляції між прибутком і вартістю трудових ресурсів
1.	ВО Харківський моторобудівний завод "Серп і молот"	-0,645	0,682
2.	ВО "Харківський велосипедний завод"	-0,563	0,641
3.	ВО "Харківський електромеханічний завод"	-0,905	0,719
4.	МП "Штамп"	-0,699	0,606

У процесі обробки даних на ПЕОМ для ВО "Харківський електромеханічний завод" одержано модель залежності прибутку від істотних факторів:

$$Y = e^{27,86} \cdot K(t)^{-1,29} \cdot L(t)^{1,43}$$

де  $K(t)$ -вартість ОФ,

$L(t)$ -вартість трудових ресурсів.

Варіація прибутку на 56,8% пояснюється мінливістю вибраних факторів. Модель множинної регресії адекватна за критерієм Фішера.

Найбільш істотний вплив на прибуток справляє вартісна оцінка якості трудових ресурсів: при вкладенні 1 тис. крб. у підвищення кваліфікаційно-освітнього рівня кадрів прибуток

збільшиться на 1,433 тис. крб. Це пояснюється тим, що досвідчений, більш кваліфікований персонал працює ритмічніше, продуктивніше, з кращою якістю виробленої продукції, що в результаті збільшує прибуток підприємства.

При підвищенні вартості ОФ на 1 тис. крб. прибуток зменшиться на 1,291 тис. крб. Підприємство купує коштовне прогресивне обладнання, не маючи відповідно чином підготовленого обслуговуючого персоналу. IT впроваджуються лише на окремих ділянках, тому в технологічному процесі залишаються "вузькі місця". Впровадження IT передбачає також значні зміни в системі управління підприємством, бо без цього нові IT не дають очікуваної віддачі. Це призводить до неритмічної, малопроductивної праці, недогавантажування та простою обладнання, що негативно відбивається на прибутку.

У табл. 2 наведено кореляційні моделі для ВО Харківський моторобудівний завод "Серп і молот", ВО "Харківський велосипедний завод" та МП "Штамп".

Таблиця 2

Кореляційні моделі для підприємств

N п/п	Назва підприємства	Кореляційна модель
1.	ВО Харківський моторобудівний завод	$Y=e^{30,21} \cdot K^{-1,47} \cdot L^{2,13}(t)$
2.	"Серп і молот" ВО "Харківський велосипедний завод"	$Y=e^{18,67} \cdot K^{-0,95} \cdot L^{0,61}(t)$
3.	МП "Штамп"	$Y=e^{21,02} \cdot K^{-0,85} \cdot L^{2,49}(t)$

Різниця у значеннях показників зумовлена відмінностями в вихідній сировині та характері її переробки, застосованій техніці та технологіях, ступені спеціалізації та масштабах виробництва, професійно-кваліфікаційному складі кадрів.

Характерною особливістю розвитку досліджуваних підприємств за останні 5 років, згідно з вихідними даними, є зростання на 10-20% обсягу ОФ. На заводі ХЕМЗ в 1988-1989 р. списано багато застарілої техніки, але з середини 1989 р. обсяг ОФ почав збільшуватися і к 1993 р. майже досяг рівня 1987 р. (з урахуванням інфляційних змін). Водночас відбувається нерелевантна динаміці ОФ зміна чисельності трудових

ресурсів підприємств і витрат на їхню підготовку та перепідготовку, що призвело до зниження освітнього і кваліфікаційного рівня кадрів, зменшення продуктивності праці, якості продукції, ритмічності роботи обладнання, і, отже, прибутку підприємства.

3.6. Розроблено методи планування оптимальних розмірів витрат на навчання і підвищення кваліфікації робітників з метою максимізації прибутку підприємства.

Підприємство одержує трудові ресурси, інформацію, капітал та матеріали і переробляє все отримане, перетворюючи це в продукцію чи послуги, які надходять у зовнішнє середовище. Якщо підприємство функціонує ефективно, то в ході процесу перетворення утворюється додаткова вартість входів і з'являється багато можливих додаткових виходів, таких як прибуток, зростання продажу, реалізація соціальних програм і т.п. Для забезпечення розширеного відтворення підприємство повинно витрачати прибуток в першу чергу на інтенсифікацію засобів виробництва та робочої сили.

У роботі розглянуто межі взаємогаміни аналізованих ресурсів за допомогою тривимірних графіків залежності прибутку від якості основних фондів та трудових ресурсів. Ресурси, які взаємодіють у межах виробничої функції, можуть певною мірою замінити один одного. Наприклад, оснащення 100 верстатів з ЧПУ мікрокомп'ютером дозволяє вивільнити 250 робітників.

На рис. 5 надано графік прибутку для заводу ХЕМЗ, з якого видно, що ділянці з мінімальним значенням прибутку відповідає невелике значення якості трудових ресурсів і найбільше значення якості основних фондів, і навпаки. Це можна пояснити тим, що наприкінці 80-х - на початку 90-х років активна частина ОФ на заводі оновлювалася на 12-15% на рік. Впровадження ІТ на базі нового обладнання, яке дорого коштувало, без кадрів відповідного рівня якості призводило до малопродуктивної, неритмічної праці, недогавантаженості та простою обладнання, що негативно впливало на прибуток. На графіку видно, що одному значенню прибутку відповідають різні набори значень ресурсів, що аналізуються. За допомогою цієї методики керівництво підприємства може обгрунтовано приймати рішення, на який вид ресурсів доцільніше витрачати кошти в даний період.

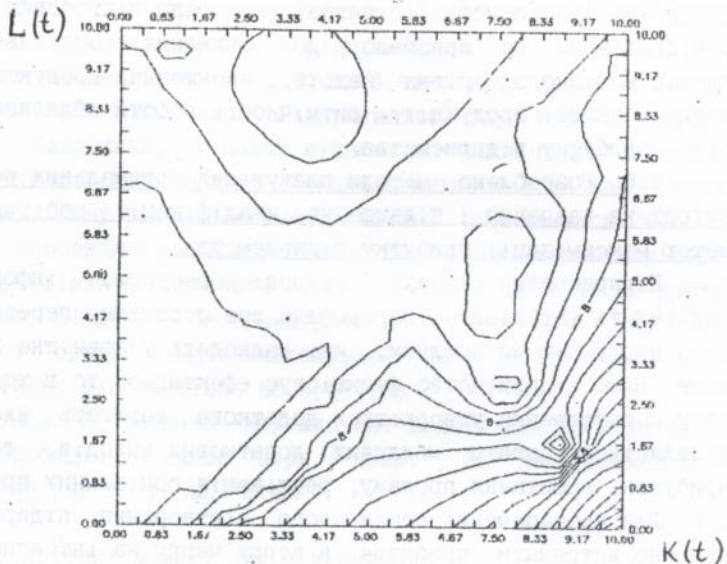


Рис. 5. Залежність прибутку від якості трудових ресурсів  $L(t)$  та основних фондів  $K(t)$  для ВО "ХЕМЗ"

Таким чином можна аналізувати межі взаємогаміни засобів виробництва та трудових ресурсів будь-якого підприємства і визначати, куди і в яких пропорціях треба вкладати кошти задля максимізації прибутку.

3.6. Висновки. Застосування результатів роботи у ВО "Харківський моторобудівний завод "Серп і молот" і малому машинобудівному підприємстві "Штамп" (м. Комсомольськ) підтвердило достатню надійність та вірогідність методики розподілу прибутку підприємства з урахуванням якості кадрового потенціалу.

Упровадження результатів роботи посвідчило, що запропоновані рекомендації дають можливість:

- моделювати основні показники діяльності підприємства та оцінювати їх вплив на прибуток;
- прогнозувати зміни у складі та структурі трудових ресурсів підприємств, які впроваджують ІТ;
- будувати комплексні показники оцінки технічного та кадрового потенціалу підприємств машинобудування;
- обчислювати оцінку якості робочої сили підприємства;
- визначати оптимальні витрати з прибутку на інтенсифікацію засобів виробництва та робочої сили підприємства.

#### 4. ПЕРЕЛІК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ РОБІТ, В ЯКИХ ВІДОБРАЖЕНО ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

4.1. Федько В. В., Бережная Е. Б. Некоторые экономические аспекты внедрения информационных технологий в машиностроении. - Киев, 1991, 18 с. - Рукопись деп. в УкрНИИТИ, 1991, N 1573-Ук91 Деп.

Особистий внесок автора: визначено передумови ефективного впровадження та використання ІТ.

4.2. Федько В. В., Бережная Е. Б. Информационные технологии и изменение структуры занятости в машиностроении. - Киев, 1991, 22 с. Рукопись деп. в УкрНИИТИ, 1991, N 1574-Ук91 Деп.

Особистий внесок автора: досліджено зміни в складі та структурі кадрів підприємств машинобудування в умовах ІТ.

4.3. Федько В. В., Бережная Е. Б. Особенности переподготовки в машиностроении в условиях информационных технологий. В кн.: Тез. докл. Республиканской науч.-практ. конф. - Харьков, Б. и. : 1991. - С. 30-31.

Особистий внесок автора: визначено вимоги до якості кадрового потенціалу підприємства в умовах інформатизації.

4.4. Бережная Е. Б. Влияние информационных технологий на изменение структуры занятости в машиностроении. В кн.: Тез. докл. Республиканской науч.-практ. конф. - Донецк, Б. и. : 1991. - С. 55-57.

4.5. Федько В. В., Бережная Е. Б. Оптимальное распределение прибыли в машиностроении с учетом качества трудовых ресурсов. Информационный листок ХЦНТИ. N 029-93. - Харьков, 1993.

Особистий внесок автора: побудовано модель взаємозв'язку основних показників діяльності підприємства і прибутку.

4.6. Бережная Е. Б. Некоторые аспекты переподготовки кадров в условиях рынка. В кн.: Тез. докл. Украинской науч.-практ. конф. - Харьков, Б. и. : 1993, ч. 2. - С. 9.

4.7. Бережная Е. Б., Крутько Т. П. К вопросу о распределении прибыли предприятия. В кн.: Тез. докл. Украинской науч.-практ. конф. - Харьков, Б. и. : 1993, ч. 2. - С. 10.

Особистий внесок автора: розглянуто питання взаємозв'язку прибутку підприємства з рівнем кадрового потенціалу.

4.8. Назарова Г. В., Плоткин В. И., Бережная Е. Б. Прибыль и ресурсы производственного потенциала предприятия. В кн.: Тез. докл. Украинской науч.-практ. конф. - Харьков, Б. и. : 1993, ч. 1. - С. 35.

Особистий внесок автора: досліджено межі взаємозаміни ресурсів підприємств машинобудування та їх вплив на прибуток.

4.9. Бережная Е. Б., Тимофеев В. Н. Влияние трудового потенциала на эффективность функционирования предприятия. В кн.: Сборник научных трудов Харьковского института социального прогресса. - Харьков, Б. и. : 1996. - С. 10-12.

Особистий внесок автора: розглянуто заходи для зміцнення економічного становища підприємств; проаналізовано вплив рівня кваліфікації та освіти кадрів на результати діяльності підприємства.

Berezhnaya E. B. The increase in efficiency of the distribution of profits under the conditions of informational technologies at the machine building enterprises.

Thesis as a manuscript for a Master of Sciences in Economics degree according to the speciality 08.06.01 - "Enterprises Economics and Forms of Management", Kharkov State Economic University, 1996.

Methodological recommendations for the definition of the optimal combination of the quality of the labour resources level and the introduced level of technics and informational technology with the maximum profitability are defended.

Changes in the composition, structure and demands for education and qualification of staff at the machine-building enterprises using informational technologies are being researched. The growth of the intellectual mobility of labour resources is determined to be the necessary condition for the successful introduction of informational technologies. Methods of determining the quality costs of labour resources are developed. The results are realized at 'Serp i Molot' Enterprise (Kharkov) and at Small enterprise 'Shtamp' (Komsomolsk) with economic effect from its introduction 238 thousand karbovanetz according to 1992 prices.

Бережная Е. Б. Повышение эффективности распределения прибыли в условиях информационных технологий на предприятиях машиностроения.

Диссертация в виде рукописи на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.01 - "Экономика предприятий и формы хозяйствования", Харьковский государственный экономический университет, 1996.

В работе защищаются методологические рекомендации по определению оптимального сочетания уровня качества трудовых ресурсов и уровня внедряемой техники и информационной технологии с целью максимизации прибыли предприятия.

Исследованы изменения в составе, структуре и требованиях к образованию и квалификации работников на предприятиях машиностроения, использующих информационные технологии. Установлено, что рост образовательной мобильности трудовых ресурсов является необходимым условием успешного внедрения информационных технологий и эффективного функционирования предприятия. Разработана методика определения стоимостной оценки качества трудовых ресурсов предприятия.

Полученные результаты исследования внедрены на заводе "Сerp и молот" (г. Харьков) и машиностроительном МП "Штамп" (г. Комсомольск) с экономическим эффектом от внедрения 238 тыс. крб. в ценах 1992 года.

Ключові слова: прибуток, якість трудових ресурсів, кошти на підготовку кадрів, інформаційні технології.

БЕРЕЖНА ОЛЕНА БОРИСІВНА

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОЗПОДІЛУ ПРИБУТКУ В УМОВАХ  
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ

Спеціальність 08.06.01- "Економіка підприємств та  
форми господарювання"

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск  Барков О. М.

Підписано до друку 22.02.96р. Формат 60x84 1/16. Друк офсетний.  
Папір друк. №1. Обсяг 1,0 др. арк. Тираж 100 прим. Зам. №72.

---

РВВ ХДЕУ. 310001, Харків, пр. Леніна, 9а.



ЛНБ ім. В. Гоголя  
АН УРСР

444781

AB 34.231

AB 34.231

THE STATE OF CALIFORNIA  
COUNTY OF [illegible]  
I, [illegible], County Clerk of said County, do hereby certify that the within and foregoing is a true and correct copy of the original as the same appears from the records of said County.

WITNESSED my hand and the seal of said County at the City of [illegible] this [illegible] day of [illegible] 19[illegible].

[Handwritten signature]