

УДК 330.341.42

<https://doi.org/10.36906/KSP-2021/05>

Галынчик Т.А.

ORCID: 0000-0002-9332-2791, канд. экон. наук

Нижневартровский государственный университет

г. Нижневартовск, Россия

ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И УЧЕТ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. В современных условиях переход от традиционной экономики к цифровой сопровождается повышением требований к качеству кадрового состава. Цифровизация и становление информационного общества диктует новые условия к компетенциям персонала. В статье представлено исследование новых возможностей использования основных инструментов в области финансового менеджмента и учета в условиях цифровой экономики в России для определения основных трендов опережающей подготовки кадров.

Ключевые слова: компетенции; управление данными; учет и финансовый менеджмент; цифровая экономика.

Galynchik T.A.

ORCID: 0000-0002-9332-2791, Ph.D.

Nizhnevartovsk State University

Nizhnevartovsk, Russia

FINANCIAL MANAGEMENT AND ACCOUNTING IN THE DIGITAL ECONOMY

Abstract. In modern conditions, the transition from the traditional economy to the digital one is accompanied by an increase in the requirements for the quality of personnel. Digitalization and the formation of the information society dictates new conditions for the competencies of personnel. The article presents a study of new opportunities for using the main tools in the field of financial management and accounting in the digital economy in Russia to determine the main trends of advanced training.

Key words: competencies; data management; accounting and financial management; digital economy.

В последнее время тема цифровизации экономики является не только чрезвычайно популярной, но и необходимостью для организаций, планирующих остаться на своих конкурентоспособных позициях. Внедрение цифровых технологий в деятельность организаций влечет за собой изменения в правовой, технической, организационной и

финансовой сферах, позволяющие говорить о формировании цифрового общества. Формирование новой технологической основы цифровизации экономики неизбежно приводит к изменениям как в общественной, так и в социальной сферах [1].

Для формирования новой технологической основы социальной и экономической сферы региона потребуются кадры, которые обладают новыми компетенциями и реальными знаниями, которые требуют опережающей подготовки [3]. Кроме того, текущий этап развития общества связан с острой необходимостью перехода на новую модель экономического развития, в основе которой лежит более высокая эффективность использования потенциала человека. Однако список необходимых качеств постоянно обновляется. Поэтому качества, которые необходимо развивать, должны обеспечивать способность к постоянному обучению и изменению своего поведения в условиях быстро меняющегося мира, особое внимание непосредственно уделяя «цифровым» навыкам.

Цифровая экономика повлекла за собой изменения в экономической жизни хозяйствующих субъектов, что повлекло за собой необходимость качественного преобразования характера и содержания труда, повышения конкурентоспособности специалистов в профессиональной деятельности. На сегодняшний день в России назревает дефицит высококвалифицированных кадров, так как работодатели увеличили уровень требований к квалификации персонала, обладающих новыми цифровыми знаниями, умениями и компетенциями, которые станут базовыми: способность к постоянному развитию, готовность заниматься аналитической и осваивать знания по новым технологиям.

Целью данной статьи является исследование новых возможностей учета и финансового менеджмента цифровой экономики в России на фоне использования BigDate, искусственного интеллекта, коммуникаций в режиме on-line, для определения основных трендов опережающей подготовки кадров.

Метод проведения исследования: необходимый уровень обоснованности исследования, качества полученных теоретических выводов и результатов был достигнут с помощью применения таких общенаучных методов, как монографический, абстрактно-логический, сравнения, качественного анализа и др.

В рамках изучаемого вопроса в области бухгалтерского учета и финансового менеджмента непосредственно рассмотрим основные направления организации, диктуемые цифровой экономикой, такие как управление данными; автоматизация бизнес-процессов; интеллектуальные интерфейсы и визуализация; гибкая и адаптивная инфраструктура организации; углубленная аналитика и автоматизация принятия решений; корпоративная политика организаций в сфере персонала. По данным направлениям выделим основные проблемы для развития кадрового потенциала в современных условиях и ключевые возможности.

1. Управление данными.

В XXI веке данные стали ценным ресурсом, который требует особого учета и внимания как ценный актив компании. Существующие условия рынка диктуют компаниям

необходимость усовершенствования систем управления данными, что позволит обеспечить оперативность реагирования на внутренние и внешние потребности. Данное направление направлено на сбор данных и их анализ.

Важнейшим катализатором последних лет в цифровой сфере стал лавинообразный рост открытой информации, размещаемой в интернет-сетях. Согласно текущим оценкам, только за последние три года в глобальном масштабе было произведено 90% новых данных. Для эффективного хранения, управления, обработки и анализа этого огромного массива разнородных и, зачастую, неструктурированных данных (bigdata, больших данных) необходимы новые технологические решения. Различные компании все более активно анализируют эти растущие объемы данных о клиентах и потенциальных заказчиках, для того, чтобы более эффективно продвигать свою продукцию и услуги на целевых рынках – это базовое направление традиционно называется бизнес-аналитикой. При этом все более значительная часть этих стандартных, рутинных аналитических операций для ускорения обработки осуществляется в том же онлайн-режиме и выносится за пределы внутренних корпоративных IT-систем, позволяя непосредственно отслеживать постоянно трансформирующиеся данные, выработать новые правила принятия решений, и обеспечивая рост автоматизации данного процесса.

Проблема. В условиях трансформации экономики возникает потребность в специалистах новой формации, владеющих системными знаниями и навыками в области финансов, технологиями информационной поддержки финансовых решений, финансовых измерений, формализации и моделирования корпоративной финансовой стратегии/политики для эффективного решения профессиональных задач.

Потребуется большое число как собственно IT-специалистов, программистов, финансовых аналитиков, так и квалифицированных пользователей, которые умеют работать в цифровой среде. Кроме того, уже на сегодняшний день наблюдается явный дефицит так называемых «цифровых лидеров» – то есть руководителей верхнего уровня, понимающих, как осуществлять цифровую трансформацию бизнес-процессов, в том числе и финансовых.

На этом фоне проявляется проигрыш в конкурентной борьбе отечественных организаций из-за невозможности преодоления начального отставания и/или поддержания темпа изменений, что требует значительного отвлечения ресурсов на поддержание соответствия изменениям.

2. Автоматизация бизнес-процессов.

Создание интеллектуальных рабочих процессов – интегрированная последовательность, выполняемая группами людей и машинами на протяжении всего жизненного цикла.

Проблема. Нарушения единства терминологии нарушается даже в рамках одной области учетной сферы.

Так достаточно непоследовательно используются термины «затраты» и термин «расходы». В анализе они трактуются достаточно свободно, подменяя друг друга, кроме того

в анализе можно встретить и такой термин как «издержки». Не вызывает сомнения, что цифровые технологии в подобной ситуации могут дать сбой [4].

На наш взгляд наиболее удобным подходом для гармонизации учета, аудита и анализа непосредственно является все-таки применение учетных дефиниций, так как именно учетная информация в дальнейшем аудировается и анализируется. Термин расходы следует использовать только в отношении тех затрат, которые признаются в Отчете о совокупном доходе. Затраты, не являясь элементом отчетности в соответствии с Концептуальными основами МСФО могут быть признаны либо как расходы, то есть отнесены в «Отчет о совокупном доходе», либо признаны активами, то есть отнесены в «Отчет о финансовом положении». Термин «издержки» полагает более правильным отменить, и использовать по мере необходимости различные дополнительные виды затрат.

3. Интеллектуальные интерфейсы и визуализация.

Интеллектуальные интерфейсы и визуализация играют важную роль, так как зачастую на их основе принимаются управленческие решения. Это приводит к повышенным требованиям к аналитическим панелям.

Проблема. Данное мероприятие должно быть направлено на разработку не только возможности обмена отчетностью в формате XBRL между различными пользователями, но и возможности взаимодействия с полученной информацией: просмотр, сравнение и анализ отчетности за несколько периодов или нескольких компаний, составление прогнозов, посредством визуализации, поскольку в противном случае отчетность в формате XBRL будет равносильна отчетности в формате PDF, которая лишь расширяет возможности по распространению бумажной версии отчетности.

4. Гибкая и адаптивная инфраструктура организации

Целью данного направления является поддержание инновационных решений для хранения данных, новых интерфейсов, более легкого доступа к экосистеме организации и прочие цифровые технологии. Так как именно своевременная, гибкая и адаптивная инфраструктура организации, позволит подстроиться под новые условия функционирования со внешней средой.

Проблема. Развитие цифровой экономики приводит к отсутствию уверенности, в том, что собираемые, хранимые и используемые данные защищены от преступных посягательств. Непосредственно обеспечить такую уверенность может только государство, решив в конечном итоге ряд основных проблем, связанных с выработкой правовых нормы по борьбе с киберпреступностью, наличием квалифицированных киберполицейских, разработкой технологических решений и стандартов, с обеспечением трансграничного взаимодействия (так как киберпреступники не знают границ). При этом нельзя забывать, что обеспечение безопасности вторично по отношению к задаче развития и роста.

5. Углубленная аналитика и автоматизация принятия решений.

К примеру, можно разработать модели принятия решений, построенные на алгоритмах машинного обучения, которые смогут делать более точные прогнозы, что будет способствовать более эффективному принятию решений.

Проблема. Неоспоримо роботизация даёт возможность оптимизировать и автоматизировать процессы. Применение новых технологий в бухгалтерском учёте непосредственно влияет на скорость и качество операций, что значительно позволяет снизить человеческий фактор и, соответственно, уменьшить количество ошибок и сформировать положительную репутацию организации.

Однако, для настройки роботов в бухгалтерском учёте, как, впрочем, и для любой автоматизации, нужны компетентные профессионалы, обладающие знаниями по методологии оптимизации бизнес-процессов, умеющие оценивать их эффективность, способные формулировать бизнес-требования для разработки роботов. Получить такого специалиста без практического опыта и непрерывного опережающего обучения практически невозможно. Это связано с тем, что в России наблюдается непрерывное обновление стандартов, правил бухгалтерского учёта, методологических документов применительно к учёту организации.

В результате появляется дисбаланс: с одной стороны отходим от изживающей профессии «бухгалтер» в условиях цифровой экономики, а с другой – требуется бухгалтер-эксперт, обладающий определенными компетенциями, которые можно получить, только обладая не только знаниями, но и практическими навыками в области учета, бухгалтерии, финансовой аналитики.

6. Корпоративная политика организаций в сфере персонала.

Данное направление определяет культурные основы организации, которые в нынешних условиях должны ориентироваться на цифровые компетенции, навыки и умения персонала. Так как ложность технологий ежегодно растет, следовательно, увеличивается и число знаний, участвующих в деятельности хозяйствующих субъектов, приумножая новые параметры, которые впоследствии учитываются в ходе принятия управленческих решений.

Проблема. Если организация пытается внедрять цифровые технологии без совершенствования своего кадрового потенциала, то наблюдается не рост, а снижение прибыли не менее чем на 11%. При этом вообще игнорировать цифровую трансформацию кадрового менеджмента недопустимо, поскольку в этом случае снижение прибыли фирмы по сравнению с цифровыми конкурентами непосредственно достигает 24% (<https://clck.ru/Nhprt>).

Применение информационных технологий позволяет вести бухгалтерию оперативно и практически без ошибок. Безусловно, компьютерная программа не заменит главного бухгалтера и финансового директора, но позволит оптимизировать необходимые бизнес-процессы, найти и устранить арифметические ошибки в учёте, оценить текущее финансовое положение предприятия и его перспективы.

Формирование кадрового потенциала является важнейшим элементом в системе управления персоналом, и происходит под влиянием множества факторов, определяющих

тенденции его воспроизводства и результативность использования. Развитие кадрового потенциала является одним из важных факторов достижения стабильных и тем более лидирующих позиций на рынке [2, с. 11].

Подводя итог можно утверждать, что развитие современной экономики сопровождается не только активным внедрением инноваций, но и цифровых технологий, являющихся их отдельной составляющей. В настоящее время цифровые технологии охватывают практически все сферы деятельности, независимо от организационно-правовой формы и уклада.

Таким образом, цифровизация финансового менеджмента и учета – это вовсе не панацея, позволяющая «списать недоработки» развития учета и менеджмента в организации в прошлом и начать новую конкурентную гонку, в ходе которой «последние» могут стать «первыми». Это – своего рода испытание степени зрелости и компетенции финансового менеджмента и учета организации, его уровня владения IT-технологиями, в ходе которых успешные аналитики посредством непрерывного и опережающего обучения станут еще сильнее, а неуспешные – вообще покинут поле бизнеса.

Литература

1. Волкова И.А., Галынчик Т.А., Петрова В.С., Щербик Е.Е. Векторы цифровой экономики: реализация приоритетов развития региона. М.: Знание-М, 2020. 212 с.
2. Волкова И.А. Воспроизводство кадрового потенциала // Аграрная наука. М., 2014. № 7. С. 11-12.
3. Волкова И.А., Галынчик Т.А. Концепция развития кадрового и научно-образовательного потенциала региона в условиях цифровой экономики // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2018. № 6 (73). С. 72-80.
4. Рожнова О.В. Гармонизация учета, аудита и анализа в условиях цифровой экономики // Учет. Анализ. Аудит. 2018. Т. 5. № 3. С. 16-23.

© Галынчик Т.А., 2021