УДК 65

Булгакова Кристина Владимировна,
аспирант,
кафедра учета, анализа и аудита,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Илышева Нина Николаевна,
доктор экономических наук, профессор,
кафедра учета, анализа и аудита,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Аннотация:
В данной статье исследуются изменения, происходящие в системе стратегического управленческого учета в условиях цифровой экономике. В частности, проблема несоответствия существующей компетенции кадров, требованиям нового экономического уклада и вследствие дефицита человеческого капитала. Рассмотрены основные навыки сотрудников, которые будут востребованы работодателями в ближайшие несколько лет, а также факторы, способствующие цифровому развитию человеческого капитала.

Ключевые слова:
цифровая экономика, цифровые технологии, стратегический управленческий учет, компетенции человеческого капитала.

На современном этапе развития экономики формируется новый цифровой экономический уклад. Внедряются информационные технологии практически во все бизнес-процессы, происходящие на предприятии, что приводит к изменениям, связанными с конкурентными преимуществами экономического субъекта, стилям его управления и осуществления деятельности. В результате чего меняются и принципы работы учетных систем предприятия, в частности стратегического управленческого учета, что и обусловило актуальность данного исследования. В условиях цифровизации и информатизации необходимо осуществлять непрерывное совершенствование существующих в компании бизнес-процессов, для рационального использования располагаемых ее ресурсов и достижения максимально возможного результата деятельности экономического субъекта.

Разработанная Правительством Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [1] подразумевает внедрение новых технологий, касающихся учета, анализа и аудита экономического субъекта, что влечет за собой фундаментальное развитие системы

управленческого учета и выход ее на более высокий качественный уровень, формирования информации необходимой для принятия эффективных управленческих решений. Под новыми технологиями подразумеваются большие массивы данных и цифровые способы их передачи, обработки, анализа и хранения, облачные вычисления, шифрование и кибербезопасность, искусственный интеллект, электронная коммерция и цифровая торговля, роботы, интернет вещей и др.

В процессе внедрения новых технологий предприятие столкнулось с такими проблема как:

1. Не разработанная нормативно-правовая база, регулирующая цифровую экономику.
2. Появление новой формы капитала – большие массивы данных, используемых для управленческих целей предприятия [2].
3. Дефицит человеческого капитала – отсутствие сотрудников, обладающих необходимыми компетенциями.
4. Гарантирование информационной безопасности – так как происходит перевод всех данных компании в цифровой формат, для обеспечения коммерческой тайны.

Как мы уже отмечали выше, в условиях цифровизации происходят качественные изменения касающихся всех бизнес-процессов, происходящих на предприятии, посредством внедрения новых информационных технологий, вследствие чего меняются и принципы управления деятельностью экономического субъекта, которые представлены на Рис.1.

Рисунок 1 – Принципы управления предприятием в условиях цифровизации.

Внедрение цифровых технологий в бизнес-процессы организации позволяют оптимизировать затраты, использовать индивидуальный подход к клиентам и минимизировать возможные риски, рассмотрим на практике какая доля российских компаний уже пользуются благами цифровых технологий (Рисунок 2). Можно отметить, что более 50 % компаний вступили на путь цифровизации, наиболее популярной используемой технологией является облачные вычисления, аналитика больших данных, шифрование и кибербезопасность.

Изменения претерпевает и все учетные системы экономического субъекта, в том числе и стратегический управленческий учет. Стратегический управленческий учет предприятия – это система учета, в рамках которой формируется информация, финансового

и нефинансового характера в управленческих целях, по трем основным составляющим: планирование, контроль и анализ деятельности предприятия. Это касается не только затрат предприятия, как это было в традиционном управленческом учете, но и его внешней бизнес-среды (поставщиков, покупателей, конкурентов, действий правительства), и внутренней бизнес-среды (производственного процесса, трудовых и материальных ресурсов, а также социальных процессов).

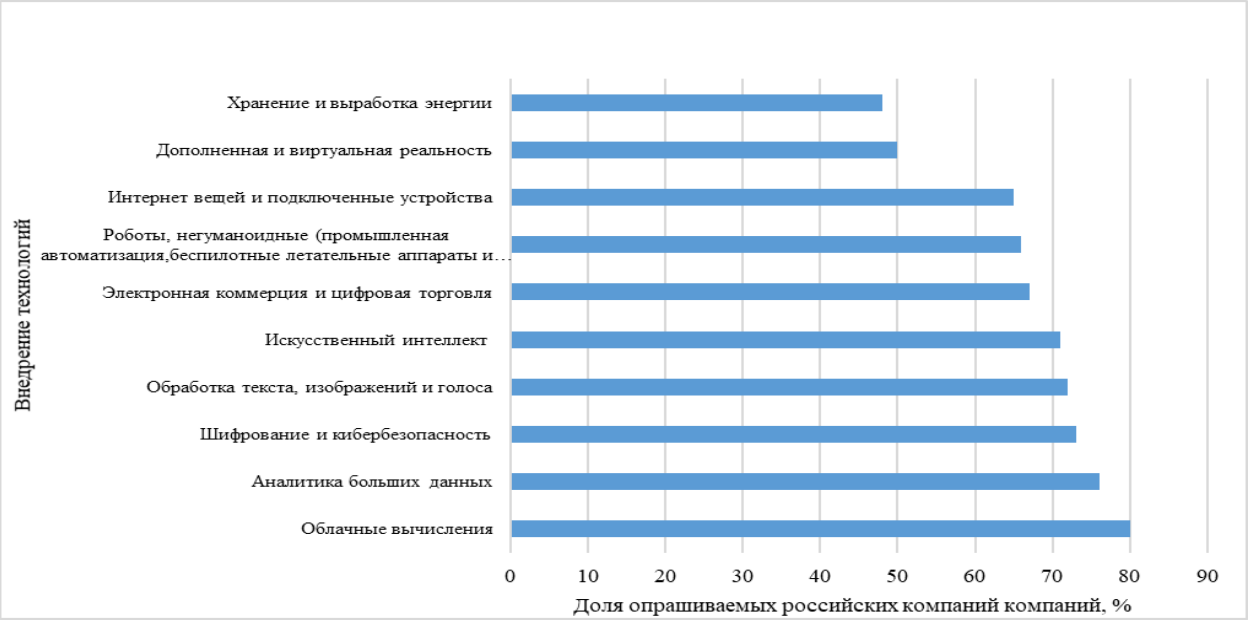

Рисунок 2 – Диаграмма внедрения цифровых технологий в российских компаниях, (согласно данным WEF 2020 г. «Future of Jobs Survey 2020 г.) [3]

В современных реалиях, чтоб отвечать требованиям цифровой экономики стратегический управленческий учет должен быть мобильным, формировать данные с активным использованием IT-технологий, облачных сервисов и программных разработок, что повысит точность, скорость, качество полученных данных.

В центре данного учета, по нашему мнению, мастерство и компетенция работников которое является определяющим и сдерживающим ресурсом. В данном случае бизнес-модель предприятия выглядит как представлено на Рисунке 3, где концентрируется внимание на взаимосвязи между возможностями организации и ее способностью создавать стоимость акционерного капитала за счет предоставления продукции и услуг, удовлетворяющих потребности заказчиков.

Как мы уже отмечали выше, одной из проблем, с которым столкнулись предприятия при обширном внедрение цифровых технологий – это несоответствие существующей компетенции кадров требованиям нового экономического уклада, вследствие – дефицит человеческого капитала.

В процессе эволюции экономики и развития промышленности происходит изменения потребностей от материальных (характеристика индустриальной экономики) к социальным (образование и здравоохранение), характерная постиндустриальной экономики, к потребностям в новаторском труде, что свойственно инновационной экономике и креативном труде и цифровом образование, в цифровой экономике. Таким образом, требования к человеческому капиталу, постоянно меняются, и условия цифровой экономики, диктуют формирование у работников предприятий креативные и цифровые компетенции, обучение цифровым знаниям и увеличение роли в организационной системе экономического субъекта.

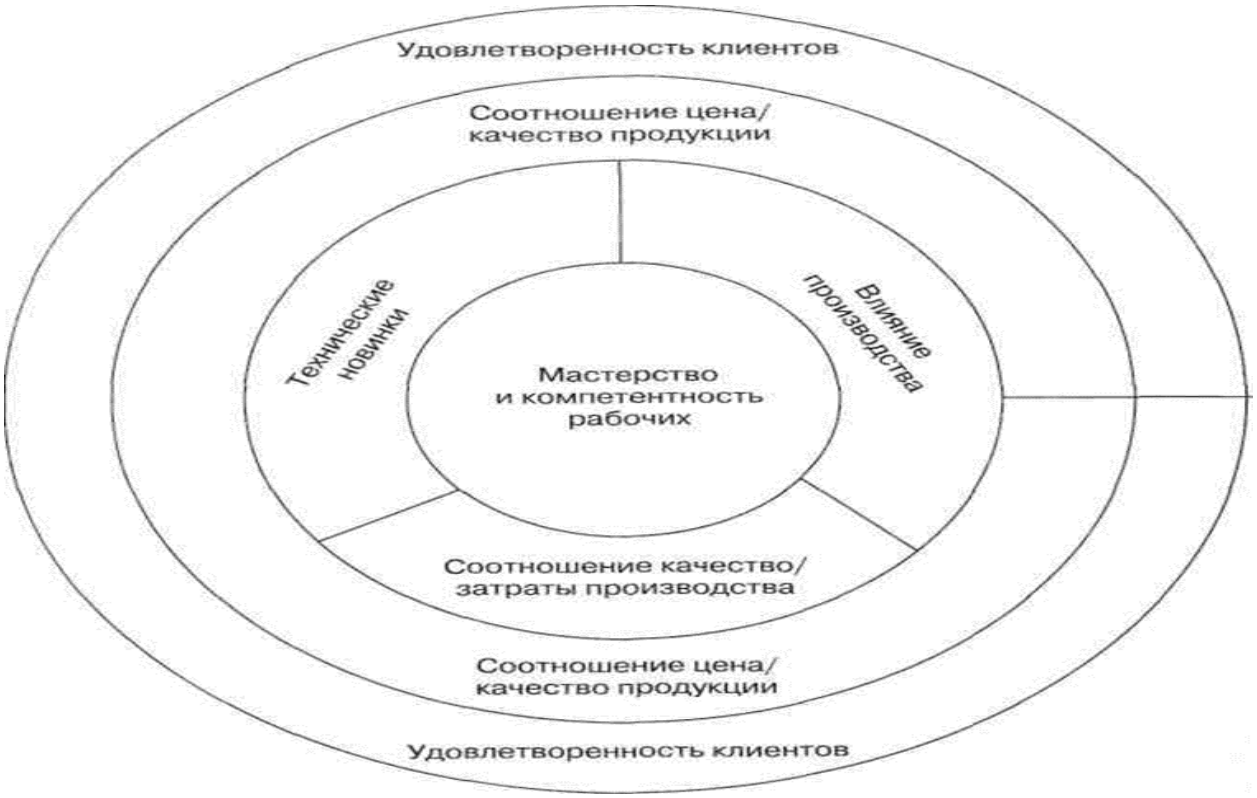

Рис. 3. Обобщенная бизнес-модель [4]

Скорость происходящих изменений технологических и социальных, в связи с изменением стратегии управления предприятием, способствует внедрению в деятельность организации новых технологий и поиску эффективной форма работы кадров. Для этого необходимо постоянно обучать персонал компании, сделав этот процесс непрерывным и неотъемлемой частью рабочего процесса. Происходящие изменения сместили фокус внимания с материальных активов, как основных источников доходов, на информационные ресурсы и нематериальные активы, подразумевающие знания и человеческий капитал.

Непрерывное образование сотрудников предприятия является значимым конкурентным преимуществом, поэтому организации стремятся развивать технологии, которые позволяют поддерживать обмен и распространение знаний между ними. Все это требует от сотрудников новых компетенций, которыми не обладает машина. Машина берет на себя рутинные процессы, а рабочие должны обладать способностью решением нестандартных задач и способностью анализировать полученные данные. В результате освобождения работников от технических процессов возникает возможность проявлять чисто человеческие качества, такие как креативность, аналитическое мышление и коммуникативные навыки, которые приводят к увеличению производительности и конкурентоспособности компании.

Обратимся к исследованию Мирового Экономического форума (WEF) 2020 г. «Future of Jobs Survey 2020», которое сформировала предполагаемые навыки с растущим спросом к 2025 году, данные представлены в Таблице 1 (навыки указаны в порядке востребованности).

Данное исследование подтверждает, что в эпоху цифровой экономики необходимые навыки и компетенции трудовых ресурсов смещаются с осуществления рутинных процессов в сторону непрерывного образования, анализа данных, принятия нестандартных решений.

Рассмотрим, факторы, способствующие цифровому развитию человеческого капитала предприятия:

1. Стимулирование массового спроса на цифровые знания и навыки, посредством цифрового развития всех отраслей экономики, государственное регулирование, развитие исследовательских центров, изменение формы организации труда (предпочтение проектной работы), изменение структуры занятости (переход к смешанной занятости), формирование возросшей потребности в развитие новых навыков.

Таблица 1 – 15 лучших навыков рабочих кадров на 2025 год [5]

№	Навык рабочих кадров
1	Аналитическое мышление и инновации
2	Активное обучение и стратегии обучения
3	Комплексное решение проблем
4	Критическое мышление и анализ
5	Креативность, оригинальность и инициатива
6	Лидерство и социальное влияние
7	Использование технологий, мониторинг и контроль
8	Проектирование и программирование технологий
9	Устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость
10	Рассуждения, решение проблем и выработка идей
11	Эмоциональный интеллект
12	Устранение неполадок и пользовательский интерфейс
13	Ориентация на обслуживание
14	Системный анализ и оценка
15	Убеждение и переговоры

2. Создание расширенного предложения цифровых кадров системой образования [6]. Для этого необходимо значительное преобразование всей системы образования в концепцию «непрерывного образования», развитие сотрудничества между образовательными организациями и руководителями компаний для установления актуальности обучающих программ, усовершенствование цифровых платформ обучения для обеспечения профессионального развития.

3. Создание социальной среды, способствующей формированию и развитию цифрового капитала. Для достижения этой цели требуется развивать: сетевое сообщество, основанное на искусственном интеллекте; новые формы взаимодействия в обществе (коворкинг, каршеринг и др.); персонализацию услуг, нацеленных на человека в области проектирования, образования, развлечений, здравоохранения и т.д.).

Цифровое развитие человеческого капитала в стратегической перспективе возможно при взаимодействие всех субъектов управление и инвестирования в человеческий капитал, такие субъекты как государство, образование, бизнес. Достигнуть этой цели возможно при реализации совокупности вышеперечисленных факторов, причем все субъекты управления должны действовать на опережение и создавать меры реагирования в стратегической перспективе.

В заключение можно отметить, что совершенствование общей системы управления предприятием в результате цифровизации экономики, невозможно без качественного, фундаментального развития управленческого учета.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровая экономика Российской Федерации: [Паспорт национальной программы: утв. 24 дек.2018 г. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол №16]. – Режим доступа:

http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf (дата обращения: 24.03.22)
2. Илышева Н.Н., Юрьева Л.В. Идентификация стратегического управленческого учета в холдинговых структурах: принципы организации и информационная инфраструктура // Все для бухгалтера. 2009. № 10 (238). С. 26-32.
3. WEF. The Future of Jobs [Электронный ресурс] / WEF. – 2020. – Режим доступа: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (дата обращения: 26.03.22)
4. Юрьева Л.В., Илышева Н.Н., Караваева А.В., Быстрова А.В. Стратегический управленческий учет для бизнеса. - Москва, 2013.- 560 с.
5. Илышева Н.Н., Юрьева Л.В. Аспекты формирования оптимальной системы управленческого учета в вертикально интегрированных отраслевых холдингах // Вестник ИПБ (Вестник профессиональных бухгалтеров). 2013. № 5. С. 21-30.
6. Юрьева Л.В., Казакова М.А. Развитие информационного обеспечения инновационной деятельности промышленных предприятий на основе контроллинга // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2014. № 39 (225). С. 12-24.

Bulgakova Kristina V.,
Post-graduate student,
Department of Accounting, Analysis and Audit
Institute of Economics and Management,
Ural Federal University named
after the First President of Russia B. N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russian Federation

Ilysheva Nina N.,
Doctor of Economics, Professor
Department of Accounting, Analysis and Audit,
Institute of Economics and Management,
Ural Federal University named
after the First President of Russia B. N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russian Federation

FEATURES OF STRATEGIC MANAGEMENT ACCOUNTING OF AN ECONOMIC ENTITY IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Abstract:
This article examines the changes taking place in the system of strategic management accounting in the digital economy. In particular, the problem of the discrepancy between the existing competence of personnel, the requirements of the new economic order and due to the shortage of human capital. The main skills of employees that will be in demand by employers in the next few years, as well as factors contributing to the digital development of human capital, are considered.

Keywords:
digital economy, digital technologies, strategic management accounting, human capital competencies.