

чивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года, облегчит отслеживание качества реализации масштабных инновационных проектов и т.д.

*Н. А. Каморджанова, д-р экон. наук, профессор  
А. В. Селезнева  
СПбГЭУ (Санкт-Петербург, Россия)*

## **НЕИЗБЕЖНОЕ БУДУЩЕЕ: ЧТО ПРОИЗОЙДЕТ С БУХГАЛТЕРАМИ В XXI ВЕКЕ**

Что произойдет с представителями бухгалтерской профессии в ближайшие 30 лет? К чему существующие модели взаимодействия пользователей цифровых технологий приведут общество и экономику? Какие силы определяют будущее бухгалтерской профессии?

Цифровая трансформация — неотъемлемая часть современного мира: об этом сегодня говорят постоянно и повсеместно; это масштабные технологические и организационные преобразования бизнеса. Цифровые технологии активно внедряются во все сферы жизнедеятельности общества: образование, медицину, транспорт и другие, одновременно меняют условия труда, а также требуют изменений профессиональных навыков и персональных качеств от трудящихся.

Цифровая трансформация в каждой конкретной организации находится в зависимости от множества факторов, среди которых можно выделить четыре основных: 1) срочность; 2) доступность технологий; 3) качество и охват бизнес-данных; 4) готовность команды к переменам [1].

Цифровая трансформация требует появления у сотрудников значительного количества новых компетенций. Могут измениться не только методы работы, полномочия и ответственность сотрудников, но и сама бизнес-модель работы компании, включая партнеров и клиентов. Если сотрудники готовы меняться, скорость продвижения компании вперед может быть существенно выше, а количество усилий, которые необходимо будет потратить на преодоление сопротивления, значительно сократится.

Как отмечает Д. Малкахи, все больше компаний и сотрудников предпочитают и выбирают более гибкий и независимый характер отношений, свойственный экономике краткосрочных контрактов — гигаэкономике, которая трансформирует место и время нашей работы [2], а по данным глобального института McKinsey, около 30 % работоспособного населения уже выполняет какую-либо форму независимого труда, и доля таких людей стремительно растет.

Профессия бухгалтера с развитием компьютерных технологий и автоматизированного учета и ранее позволяла работать удаленно по гибкому графику, но благодаря современным возможностям цифровой трансформации бухгалтерский труд претерпевает еще более масштабные изменения. С одной стороны, от бухгалтера требуется непрерывное развитие, возникает необходимость постоянно находиться в поиске решений (например, как учитывать новый объект учета, появившийся в цифровой экономике?); с другой стороны, открываются новые сервисы и возможности — ведение бухгалтерского учета и сдача отчетности посредством «облачной» онлайн-бухгалтерии, обработка рутинных операций и массивов данных с помощью искусственного бухгалтерского интеллекта (роботов-ботов) и многое другое. Однако главное достижение цифровой трансформации бухгалтерской профессии — помочь человеку уделять больше времени интеллектуальной аналитической работе, позволяющей принимать обоснованные решения. Робот на месте бухгалтера — это не изгнание людей из профессии, а инструмент автоматизации,

но от бухгалтера требуется возвращение мышления, навыков и инструментария, помогающих преуспевать в этом новом мире независимого труда, непредсказуемых изменений, сложных и многомерных проблем.

#### Источники

1. *Алферов, П.* Пять сценариев цифровой трансформации [Электронный ресурс] / П. Алферов, С. Масленников // НБРРоссия. — Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/upravlenie-innovatsiyami/796048>. — Дата доступа: 11.03.2019.

2. *Малхахи, Д.* Прекратите искать работу: как изменится рынок труда в XXI веке [Электронный ресурс] / Д. Малхахи // НБРРоссия. — Режим доступа: <https://hbr-russia.ru/business-i-obshchestvo/ekonomika/p20081>. — Дата доступа: 18.03.2019.

*А. В. Кишкович, аспирант  
БГЭУ (Минск)*

### КОНВЕРГЕНЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ РАВНОВЕСИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ)

Конвергентционная теория предполагает, что регионы с низким уровнем развития в начальный момент времени должны расти более высокими темпами, чем регионы с более высоким уровнем развития в начальный момент времени.

Наибольший вклад в развитие теории клубной конвергенции внес Д. Ква. Суть метода Ква сводится к распределению напряженности на рынке труда по регионам в исходный и конечный моменты времени, так называемые целевые года. Затем страны ранжируются по возрастанию и по данному распределению выделяются 20 % группы (квантили для каждого года отдельно). Результатом выступает матрица вероятности перехода регионов из одного квантиля в другой. Вероятность перехода рассчитывается как отношение частоты переходов на начальное количество регионов в группе.

Для данной матрицы действуют следующие правила:

1) диагональные вероятности выше остальных свидетельствуют о наличии конвергентных клубов;

2) наличие парадокса Гальтона, или гипотеза бимодальности — вероятность перехода из средних клубов в крайние всегда выше, чем из крайних в средние;

3) количественный критерий  $Q(M)$  — сумма базисных миноров, деленная на размерность матрицы перехода — свидетельствует о наличии клубной конвергенции. Для единичной матрицы:  $Q(M) = 1$ . Для равновероятных переходов (отсутствие клубов)  $Q(M) = 0,0625$ . Чем ближе к 1, тем стабильнее состав клубов;

4) устойчивость полученных клубов подтверждается, если вероятность перехода в другой клуб не превышает 5 % [1].

Для того чтобы реализовать метод Ква на практике, в данной работе используется показатель среднемесячной заработной платы по регионам Витебской области за период с 2010 по 2017 г.

Таким образом, были сформированы три группы регионов: с низким, средним и высоким уровнем среднемесячной заработной платы. С течением изучаемого периода (2010–2017 гг.) состав кластеров менялся. Переход каждого из регионов в течение этого периода отражен в матрице переходов в табл. 1.