Большинство денежных потоков, представленных на схеме, рассчитываются при построении отчета или плана движения денежных средств по трем основным направлениям деятельности: операционной, инвестиционной и финансовой. Для оценки проектов после расчёта денежных потоков CFO, CFI и CFF строится денежный поток FCFF для оценки эффективности проекта в целом или определения стоимости инвестированного капитала, а затем производится оценка стоимости компании на основе модели FCFE, которая позволяет оценить стоимости компании для собственника либо оценить эффективность участия в проекте.

***

1. Легенько Е.А. Денежные потоки и классификация денежных потоков // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – 11 (79). – С. 33.
2. Нефедова О.С., Антонов А.П., Дружинина И.А. Классификация денежных потоков организации // Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития (Вектор-2018). – Материалы Всероссийской научной конференции молодых исследователей. Министерство образования и науки Российской Федерации; Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство). – 2018. – С. 249–252.
3. Темирбекова Л.А., Сабиржанов Д.Б. Классификация денежных потоков // Научный альманах. – 2018. – N 1-1(39). – С. 54 – 57.
4. Коновалова А.В. Анализ денежных потоков : учебное пособие / А. В. Коновалова ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2015. – С. 13.

Дохильгова Д.М.¹, Ильясова К.Х.²

Влияние новых технологий на изменение характера труда

¹ФГБОУ ВО Чеченский государственный университет

²ФГБОУ ВО Чеченский государственный педагогический университет
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-10-2020-100

idsp: lj-10-2020-100

Аннотация

Основное внимание в работе автор акцентирует на влиянии новых технологий на изменение характера труда и набор навыков, востребованных в условиях цифровизации производственной деятельности. На основании анализа устанавливается, что влияние новых технологий на изменение характера труда в целом проявляется в отношении следующего: усиление дистанционной занятости; рост доли фриланса как сферы трудовых отношений; повышение престижности и востребованности интеллектуального труда, связанного со сферой ИТ-технологий.

Ключевые слова: новые технологии, характер труда, навыки

Abstract

The author focuses on the influence of new technologies on changing the nature of work and the set of skills that are in demand in the context of digitalization of production activities. Based on the analysis, it is established that the influence of new technologies on changing the nature of work as a whole is manifested in relation to the following: increased distance employment; an increase in the share of freelancing as a sphere of labor relations; increasing the prestige and demand for intellectual work associated with the field of IT technologies.

Keywords: new technologies, nature of work, skills

Инновационные технологии радикально изменили качество жизни населения. Растет ожидаемая продолжительность жизни, широко распространяются базовые медицинские и образовательные услуги, растут доходы большинства людей.

Несмотря на то, что Цифровая революция продолжается, уже на пороге Четвертая промышленная революция, которая отличается массовым внедрением киберфизических систем, роботов в производство, повседневную жизнь, человеческий труд и отдых. Ключевыми технологическими тенденциями, лежащими в основе таких систем являются:

- Большие данные и аналитика;
- Автономные роботы;
- Моделирование и симуляторы;
- Облачные вычисления;
- Интернет вещей;
- Информационная безопасность;
- 3D-печать;
- Дополненная реальность.

В настоящее время для работы сотрудникам многих компаний необязательно находиться на рабочем месте. Все чаще происходит обмен данными и рабочими контактами удаленно с использованием современных информационных технологий.

Влияние новых технологий на изменение характера труда в целом проявляется в отношении следующего: усиление дистанционной занятости; рост доли фриланса как сферы трудовых отношений; повышение престижности и востребованности интеллектуального труда, связанного со сферой ИТ-технологий.

Легче выяснить, как новые технологии определяют спрос на навыки и изменяют производственные процессы, чем оценить их влияние на сокращение рабочих мест. Технология меняет набор навыков, которые востребованы на рынке труда. Навыки, которыми роботы не могут обладать – общие когнитивные навыки, такие как критическое мышление, и социальные поведенческие навыки, такие как управление эмоциями и их распознавание, которые повышают производительность команды, – растут в цене. Работники с такими навыками с большей вероятностью адаптируются к требованиям рынка труда.

Кроме того, новые технологии меняют производственные процессы, стирают традиционные границы компаний, расширяют глобальные цепочки создания стоимости и меняют географию рабочих мест.

Наконец, технология меняет способ работы людей, порождая "экономику свободного заработка", в которой организации нанимают самостоятельно занятых работников по краткосрочным контрактам.

Новые технологии резко меняют спрос на три типа профессиональных навыков.

Во-первых, как в развитых, так и в развивающихся странах, как представляется, растет спрос на нестандартные когнитивные и социальные поведенческие навыки.

Во-вторых, снижается спрос на профессиональные навыки, связанные с выполнением рутинных операций.

Наконец, в-третьих, похоже, что сочетание различных типов навыков начинает приносить больший доход. Об этих изменениях свидетельствует не только замена старых рабочих мест новыми, но и новые требования к профессиональной квалификации для работы по существующим профессиям.

Роботы могут дополнять работу тех, кто занимается задачами, не связанными с рутинной работой и требующими продвинутых аналитических навыков, навыков межличностного общения или, скорее, сложных навыков ручного труда – например, навыков работы в команде, построения отношений с клиентами. и партнеры,

управление персоналом и уход за детьми и больными. В ходе этой работы люди должны взаимодействовать друг с другом на основе подразумеваемых знаний. Дизайн, создание произведений искусства, проведение исследований, управление командной работой, уход за больными и уборка – задачи, которые оказалось слишком сложно автоматизировать. Роботы пока не очень преуспели в воспроизведении этих навыков, чтобы конкурировать с людьми. Заменить рабочих машинами проще всего, когда дело доходит до выполнения рутинных задач, которые можно «систематизировать». Некоторые из этих задач, например, обработка платежных ведомостей или ведение бухгалтерского учета, относятся к категории когнитивных. Другие, например, работа со сварочными аппаратами, монтажные работы или управление автопогрузчиками, относятся к категории ручного или физического труда. Такие операции легко автоматизировать. В Норвегии квалифицированные рабочие, выполняющие функции, не связанные с рутинной деятельностью, выиграли от внедрения компаниями информационных и коммуникационных технологий, в то время как неквалифицированные рабочие потеряли работу [1].

В различных странах в числе навыков, особо ценимых работодателями, постоянно называются когнитивные (технические) навыки более высокого порядка и социально-поведенческие навыки. Работодатели в Бенине, Замбии, Либерии и Малави считают навыки работы в команде, коммуникативные навыки и навыки решения проблем наиболее важными после технических навыков[2].

Даже в рамках одной профессии воздействие технологий на навыки, необходимые для работы по данной специальности, меняется, но иногда не в том направлении, в каком этого можно было бы ожидать. В Чили внедрение в период с 2007 по 2013 год сложного программного обеспечения для работы с клиентами и ведения деловых операций снизило потребность в рабочих, выполняющих операции абстрактного характера, и повысило спрос на рабочих, занимающихся рутинным ручным трудом. В результате в структуре занятости произошел сдвиг: доля квалифицированных работников снизилась, а доля административного персонала и неквалифицированных рабочих возросла[3].

В развитых странах наиболее быстро растет спрос на высококвалифицированных работников умственного труда и низкоквалифицированных работников, труд которых требует сноровки. Напротив, занятость работников со средним уровнем квалификации, например, рабочих-станочников, снижается. Это – один из факторов, которые могут привести к росту неравенства в развитых странах. Со снижением заработной платы могут столкнуться работники как со средним, так и с низким уровнем квалификации: первые – из-за автоматизации, а последние – вследствие усиления конкуренции.

С 2001 года доля работающих по специальностям, требующим когнитивных и социально-поведенческих навыков, не связанных с выполнением рутинных операций, возросла в развивающихся странах с 19 до 23 процентов, а в развитых странах – с 33 до 41 процента. В Армении и Грузии прибавка к заработной плате за решение проблем и овладение новыми навыками на рабочих местах может составлять до 20 процентов. Во Вьетнаме в одной и той же отрасли работники, выполняющие не связанные с рутинным трудом аналитические задачи, зарабатывают на 23 процента больше, чем те, чья работа не связана с аналитикой, взаимодействием и ручным трудом; те, чья работа связана с межличностным общением, зарабатывают на 13 процентов больше[4].

Сочетание разных типов навыков также начинает приносить больший доход. Изменение характера труда требует набора навыков, повышающих способность работников к адаптации и упрощающих им переход с одной работы на другую.

Влияние новых технологий и вызываемые их применением изменения могут привести к повышению производительности во всех отраслях и смещению оси конкуренции между фирмами с акцента на снижение затрат труда на основе автоматизации на способность использовать технологии в качестве инструментов для дополнения и улучшения человеческого труда.

***

1. Akerman, Anders, Ingvil Gaarder, and Magne Mogstad. 2015. "The Skill Complementarity of Broadband Internet." *Quarterly Journal of Economics* 130 (4): 1781–1824.
2. Сапунцов А.Л. Транснациональные корпорации экстроконтинентального Большого Китая: экономические приоритеты в Африке // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. №3 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transnatsionalnye-korporatsii-ekstrakontinentalnogo-bolshogo-kitaya-ekonomicheskie-prioritety-v-afrike>.
3. Дьякова Л. Чилийская модель развития. Демократия и авторитаризм. Свободная мысль. 2014. № 3 (1645). С. 79-94.
4. World Bank. 2014. "Vietnam Development Report 2014. Skilling Up Vietnam: Preparing the Workforce for a Modern Market Economy."

Лосева А.С., Фецович И.В.

**Тенденции развития бухгалтерского учета и внутреннего контроля в
коммерческих организациях**

*ФГБОУ ВО Мичуринский государственный аграрный университет
(Россия, Мичуринск)*

doi: 10.18411/lj-10-2020-101

idsp: ljjournal-10-2020-101

Аннотация

В статье раскрываются особенности развития бухгалтерского учета внутреннего контроля в коммерческих организациях. Сформулированы задачи использования системы внутреннего контроля коммерческих организаций, направленные на эффективное функционирование всей хозяйственной системы. Предложены основные направления развития бухгалтерского учета и внутреннего контроля коммерческих организаций, включающих комплекс мероприятий, направленных на построение грамотной системы информационного обеспечения с целью получения возможности принятия обоснованных управленческих решений.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, внутренний контроль, внутренний аудит, коммерческие организации

Abstract

The article reveals the features of the development of accounting for internal control in commercial organizations. The tasks of using the internal control system of commercial organizations, aimed at the effective functioning of the entire economic system, have been formulated. The main directions of development of accounting and internal control of commercial organizations are proposed, including a set of measures aimed at building a competent information support system in order to obtain the ability to make informed management decisions.

Keywords: accounting, internal control, internal audit, commercial organizations

Тенденции развития бухгалтерского учета и внутреннего контроля в коммерческих организациях тесно связаны с совершенствованием системы управления и в условиях рыночных отношений становится важнейшим фактором конкурентной борьбы.

В настоящее время механизмы реализации бухгалтерского учета внутреннего контроля коммерческих в организациях основываются на целом комплексе различных управленческих операций, которые способствуют, прежде всего, обеспечению стабильности функционирования организации на основе рационального использования