

Научная статья

УДК 657.1

EDN DGGRXF

DOI 10.17150/2411-6262.2024.15(1).58-70



О.А. Чистякова , Е.В. Жданова

*Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск,  
Российская Федерация*Автор, ответственный за переписку: Е.В. Жданова, [jdaev@inbox.ru](mailto:jdaev@inbox.ru)

## ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ АКТОРОВ СФЕРЫ УСЛУГ

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена комплексному исследованию цифровой трансформации ресурсного потенциала учетно-аналитических работников в подготовке конкурентоспособных акторов сферы услуг. Цель: рассмотрение компетенций учетно-аналитических работников как составной части ресурсного потенциала в условиях трансформации цифровой экономики. Низкий уровень цифровых компетенций порождает отсутствие новых навыков как составляющих ресурсного потенциала в части экономического роста. В этой связи тема проведенного исследования является актуальной. Научная новизна исследования заключается в разработке универсальной модели цифровых компетенций для работников учетно-аналитических должностей как производной ресурсного потенциала. Сделан вывод: цифровая трансформация ресурсного потенциала учетно-аналитических специалистов заключается в приобретении цифровых компетенций, что способствует экономическому росту и развитию конкуренции, благоприятно влияя на улучшение сферы услуг в стране, хотя и косвенно. Методика исследования строилась не на отдельных методах, а на их совокупности. В написания статьи использованы когнитивный и системный подходы.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Ресурсный потенциал, сфера услуг, учетно-аналитические работники, цифровые компетенции, рынок труда, профессиональный стандарт, индекс цифровой грамотности.

**ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ.** Дата поступления 29 декабря 2023 г.; дата принятия к печати 20 марта 2024 г.; дата онлайн-размещения 30 марта 2024 г.

Original article

О.А. Chistyakova , E.V. Zhdanova

*Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russian Federation*Corresponding author: E.V. Zhdanova, [jdaev@inbox.ru](mailto:jdaev@inbox.ru)

## DIGITAL TRANSFORMATION OF THE RESOURCE POTENTIAL OF ACCOUNTING AND ANALYTICAL WORKERS IN THE PREPARATION OF COMPETITIVE ACTORS OF THE SERVICE SECTOR

**ABSTRACT.** The article is devoted to a comprehensive study of the digital transformation of the resource potential of accounting and analytical workers in the preparation of competitive actors in the service sector. The purpose is to consider the competencies of accounting and analytical workers as an integral part of the resource potential in the context of digital economy transformation. The low level of digital competencies causes the lack of new skills as components of resource potential in terms of economic growth. In this regard, the topic of the study is relevant. The scientific novelty of the research consists in development of universal model of digital competences for workers of registration and analytical positions as a derivative of resource potential.

© Чистякова О.В., Жданова Е.В., 2024

It was concluded that the digital transformation of the resource potential of accounting and analytical specialists consists in the acquisition of digital competencies, which contributes to economic growth and the development of competition, favorably affecting the improvement of the service sector in the country, thought indirectly. The research method was not based on individual methods, but on their combination. Working on the article the author used cognitive and systemic approaches.

**KEYWORDS.** Resource potential, services, accounting and analytical workers, digital competencies, labor market, professional standard, digital literacy index.

**ARTICLE INFO.** Received December 29, 2023; accepted March 20, 2024; available online March 30, 2024.

Ресурсный потенциал организации является совокупным фактором ее успеха в конкурентной среде, что предполагает усложнение структуры самой экономики. Экономические субъекты в процессе своей деятельности используют различные ресурсы, в том числе и трудовые [1]. Работодатели могут оптимизировать свои расходы (особенно в сфере услуг), что позволит им в дальнейшем увеличить прибыльность своего предприятия и быть конкурентоспособными за счет мобильности трудового потенциала. Появляется необходимость трансформации трудового потенциала и его адаптации к новым реалиям как самим экономическим субъектам, так и специалистам сферы услуг. На современном этапе цифровая трансформация является одним из важнейших компонентов устойчивого развития страны. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204<sup>1</sup> в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Цифровая экономика» разработана национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Согласно паспорту программа направлена на «реализацию следующих ключевых направлений преобразования экономики и социальной сферы:

- формирование новой регуляторной среды отношений граждан, бизнеса и государства, возникающих с развитием цифровой экономики;
- создание современной высокоскоростной инфраструктуры хранения, обработки и передачи данных, обеспечение устойчивости и безопасности ее функционирования;
- формирование системы подготовки кадров для цифровой экономики;
- поддержка развития перспективных «сквозных» цифровых технологий и проектов по их внедрению;
- повышение эффективности государственного управления и оказания государственных услуг посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений»<sup>2</sup>.

Цифровая грамотность в современных реалиях является одним из базовых навыков человека, который является работником цифровой экономической индустрии в Российской Федерации. Наличие цифровой грамотности позволяет человеку безопасно и эффективно сосуществовать и потреблять имеющиеся на рынке цифровые технологии, решения, сервисы и т.д. Цифровая грамотность «это способность человека использовать цифровые инструменты (в самом широком смысле) с пользой для себя» [2].

В условиях цифровой трансформации возникает необходимость не только в новых подходах организации рабочих процессов, но и в формировании новых компетенций, позволяющих работникам беспрепятственно осуществлять свою деятельность [3].

<sup>1</sup> О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 (ред. от 21 июля 2020 г. № 474) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации : Паспорт национального проекта (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04 июня 2019 г. № 7) // СПС «КонсультантПлюс».

Цифровая компетентность в настоящее время становится возможностью сотрудника определять и использовать коммуникационные и информационные решения во всех сферах своей профессиональной деятельности. Такое понимание имеется у таких отечественных и зарубежных исследователей, как В.В. Мартынов [4], Л.Д. Гурцкой [5], Е.Н. Лишук [6], А. Hilarowicz [7].

Профессиональную компетентность учетно - аналитических работников с позиции конкурентоспособных акторов сферы услуг в своих работах рассматривают Е.А. Поклад [8], З.Р. Мандражи [9], А.В. Иванов [10], В.В. Приобращенская [11].

Комплексная оценка уровня цифровой грамотности населения России проводится ежегодно аналитическим центром НАФИ посредством расчета индекса цифровой грамотности, который отражает компетентность населения по следующим компонентам:

- информационная грамотность;
- коммуникативная грамотность;
- создание цифрового контента;
- цифровая безопасность;
- решение проблем в цифровой сфере<sup>3</sup>.

Каждый из представленных компонентов отражает навыки необходимые человеку для достижения заданного результата деятельности в условиях глобальной цифровизации общественных и бизнес процессов (табл. 1).

Таблица 1

Универсальная модель цифровых компетенций человека\*

Компоненты	Навыки
Информационная грамотность	– поиск информации в сети интернет; – компетенции по работе с различными видами данных; – оценка достоверности сообщений в сети;
Коммуникативная грамотность	– умения пользоваться различными видами онлайн-сервисов и электронных устройств; – соблюдение норм общения в сети;
Создание цифрового контента	– компетенции человека по созданию и редактированию цифрового контента; – навыки по работе с авторскими правами в сети;
Цифровая безопасность	– оценка рисков социальной инженерии и онлайн-мошенничества при работе в цифровом пространстве; – знание мер по обеспечению безопасности персональных данных; – понимание негативного влияния цифровых устройств на окружающую среду, физическое и психическое здоровье человека;
Навыки решения проблем в цифровой среде	– навыки по пользованию мобильными приложениями и компьютерными программами для выполнения повседневных задач; – постоянным расширением знаний в сфере цифровых технологий; – возможность решения аппаратных и программных проблем

\* Составлена авторами по данным: В России выросла доля людей с продвинутым уровнем цифровой грамотности // nafi.ru. URL: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-vyroslo-dolya-lyudey-s-prodvynutym-urovнем-tsifrovoy-gramotnosti/>.

<sup>3</sup> В России выросла доля людей с продвинутым уровнем цифровой грамотности // nafi.ru. URL: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-vyroslo-dolya-lyudey-s-prodvynutym-urovнем-tsifrovoy-gramotnosti/>.

Индекс цифровой грамотности определяется на основе методологии DigComp, и измеряется в процентных пунктах, таким образом, его значение варьируется от 0 до 100. На рис. 1 представлено значение Индекса цифровой грамотности за 2018–2022 гг.

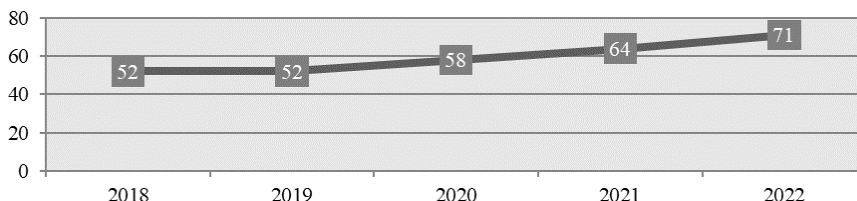


Рис. 1. Индекс цифровой грамотности за 2018–2022 гг., п.п.\*

\* Составлен авторами по данным: В России выросла доля людей с продвинутым уровнем цифровой грамотности // nafi.ru. URL: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-vyroslo-dolya-lyudey-s-prodvinutym-urovнем-tsifrovoy-gramotnosti/>.

Согласно представленным данным, можно наблюдать стремительный рост Индекса (с 52 до 71 п.п.). За исследуемый период значительная часть населения обладает базовым уровнем (более 50 п.п.), при этом к 2022 г. у части населения индекс повышается до продвинутого уровня. Рассмотрим, каким образом распределяется Индекс цифровой грамотности в разрезе его компонентов (рис. 2).



Рис. 2. Компоненты Индекса цифровой грамотности, п.п.\*

\* Составлен авторами по данным: В России выросла доля людей с продвинутым уровнем цифровой грамотности // nafi.ru. URL: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-vyroslo-dolya-lyudey-s-prodvinutym-urovнем-tsifrovoy-gramotnosti/>.

Анализируя представленные данные можно наблюдать, что наиболее популярным компонентом является информационная грамотность (74 п.п.), а наименее — создание цифрового контента (67 п.п.).

При активной цифровизации экономики выдвигаются новые требования к акторам рынка труда. Указанные изменения, в том числе напрямую относятся к учетно-аналитическим работникам. Таким образом, можно предположить, что при наличии цифровых компетенций соискатель будет востребован на рынке труда. Как отмечает Т.В. Петроченко в своих трудах «необходимо регулярно проводить мониторинг требований работодателей, должно быть четкое понимание и оценка ситуации на рынке профессий будущего» [12].

Для решения поставленной цели исследование проводилось на основе данных представленных на одном из популярных в Российской Федерации сайтов по по-

иску работы и сотрудников — HeadHunter. Был сделан анализ вакансий и резюме на предмет наличия/указания/отметки цифровых компетенций. Выборка вакансий и резюме осуществлялась по г. Новосибирску, во временном интервале с 1 сентября 2023 г. по 30 ноября 2023 г. Всего проанализировано 100 вакансий и 85 резюме на учетно-аналитические должности, такие как: бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер в единственном числе, главный бухгалтер, бухгалтер по участкам учета, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер-экономист. При оценке соискателей наибольший интерес представляла возрастная категория респондентов — молодых специалистов, которые находятся на начальном этапе становления своей карьеры — в возрастном интервале до 35 лет. Выполнение исследования состояло из трех этапов: 1 — сбор данных, соответствующих критериям поиска; 2 — обобщение данных в сводный Excel документ; 3 — анализ вакансий и резюме, обобщение результатов.

В ходе оценки вакансий оценены требования работодателей к соискателям в части наличия цифровых компетенций (табл. 2).

Таблица 2  
**Требования работодателей к цифровым компетенциям соискателей  
учетно-аналитических должностей, %\***

<i>Компетенция «Информационная грамотность»</i>	
Работа с большим объемом информации	18,00
Работа с информационными и справочно-правовыми системами	3,00
<i>Компетенция «Коммуникативная грамотность»</i>	
Система «Клиент-банк»	34,00
Сдача отчетности во все контролирующие органы	24,00
Электронный документооборот	22,00
Контур. Диадок	12,00
Умение вести деловую переписку	6,00
Эквайринг	3,00
1С: Документооборот	2,00
ЕГАИС	1,00
Опыт ведения удаленных подразделений	1,00
<i>Компетенция «Создание цифрового контента»</i>	
MS Office (Word, Excel)	38,00
Google (документы, таблицы)	3,00
Автоматизации процессов учета	1,00
<i>Компетенция «Навыки решения проблем в цифровой среде»</i>	
1С: Бухгалтерия	64,00
1С: Предприятие	49,00
1С: Зарплата и управление персоналом	17,00
СБИС	9,00
1С: Управление торговлей	8,00
1С: Комплексная автоматизация	6,00
1С: Управление производственным предприятием	6,00
Контур	5,00
1С: Торговля и склад	3,00
1С: ERP Управление предприятием	3,00
1С: Управление нашей фирмой	2,00
1С: КОРП	1,00

Окончание табл. 2

1С: Упрощенка	1,00
1С: Розница	1,00
1С: Битрикс	1,00
1С: Альфа-Авто	1,00
Мой Склад	1,00
Администрирование в 1С	1,00

\* Составлена авторами.

По представленным данным, можно сделать выводы о том, что наиболее популярной цифровой компетенцией у работодателей являются навыки решения проблем в цифровой среде. В данном пункте в основном отражены навыки по пользованию компьютерными программами для выполнения повседневных задач. Здесь наибольшим спросом отмечено наличие навыков работы с программными продуктами, такими как 1С: Бухгалтерия — 64,00 %, 1С: Предприятие — 49,00 % и 1С: Зарплата и управление персоналом — 17,00 %. Остальные представленные навыки имеют небольшой удельный вес от 1,00 % до 9,00 %. По нашему мнению данный факт связан с тем, что представленные навыки являются узконаправленными, имеющими интерес для определенной аудитории работодателей. Также стоит отметить то, что основная часть навыков работы с программными продуктами (1С: Управление нашей фирмой, 1С: Упрощенка, 1С: Торговля и склад) является компонентами (в том числе работающими автономно) основной базы 1С: Бухгалтерия (или 1С: Предприятие), при необходимости работы в которых, опытный пользователь основной базы может разобраться без особых временных затрат.

На втором месте по популярности расположилась компетенция «Коммуникативная грамотность». В данном разделе представлены в основном навыки взаимодействия сотрудника с третьими лицами посредством работы с помощью онлайн сервисов. К тройке лидеров отнесены навыки работы в системе «Клиент-банк» — 34,00 %, сдача отчетности во все контролирующие органы — 24,00 % и электронный документооборот — 22,00 %.

Компетенции «Создание цифрового контента» и «Информационная грамотность» представлены в основном надпрофессиональными навыками. В отношении создания цифрового контента это умение работать в документах MS Office (Word, Excel) — 38,00 % и Google (документы, таблицы) — 3,00 %, а в отношении информационной грамотности - работа с большим объемом информации (18,00 %) и работа с информационными и справочно-правовыми системами (3,00 %). Стоит отметить, что навыки автоматизации процессов учета не являются популярным требованием к учетно-аналитическим работникам. По нашему мнению это связано с тем, что в организациях имеются сотрудники, на которых возложены эти функции.

Работодателями в вакансиях не отмечено наличие одной из важных цифровых компетенций у соискателей — цифровая безопасность. По нашему мнению это связано с тем, что работодатели полагаются на степень защиты, которую гарантируют разработчики программных продуктов и сервисов, которыми пользуются сотрудники, хотя в современных реалиях об этом стоит задуматься.

Ответное предложение соискателей в части наличия в резюме цифровых компетенций представлено в табл. 3.

Анализируя представленные данные, стоит отметить, что соискатели на учетно-аналитические должности в своих резюме указывают более обширный пере-

Таблица 3

Цифровые компетенции, предлагаемые соискателями на вакансии по учетно-аналитическим должностям, %\*

Компетенция «Информационная грамотность»	
Работа с большим объемом информации	18,82
Работа с информационными и справочно-правовыми системами	17,65
Компетенция «Коммуникативная грамотность»	
Контур. Диадок	40,59
Сдача отчетности во все контролирующие органы	35,29
Система «Клиент-банк»	23,53
Электронный документооборот	23,53
Умение вести деловую переписку	21,18
Госзакупки	9,41
1С: Документооборот	5,88
ЕГАИС	4,71
СУФД	4,47
Эквайринг	3,53
Подготовка и сдача отчета «Алкогольная декларация»	3,53
АС «УРМ»	3,53
1С: Отчетность	2,35
ЕИАС	2,35
Такском	1,18
Битрикс 24	1,18
Компетенция «Создание цифрового контента»	
MS Office (Word, Excel)	38,82
SAP 6.0	5,88
Контур.Web-исполнение	1,18
SHERPA RPA	1,18
Ведение информационных систем на сайтах	1,18
Компетенция «Решение проблем в цифровой среде»	
1С: Бухгалтерия	69,41
1С: Предприятие	30,59
1С: Зарплата и управление персоналом	15,29
СБИС	15,29
1С: Торговля и склад	8,24
Контур	7,06
Отраслевые ПО (М-Аптека, 1С: ФармКапитан, Меркурий, R-keeper, Айко, ПИК НДС)	6,00
1С: Управление торговлей	5,88
Контур-Экстерн	4,71
1С: Управление производственным предприятием	4,71
КАМИН 3.5	2,35
Парус	2,35
1С: ERP Управление предприятием	2,35
1С: Бухгалтерия государственного учреждения	2,35
1С: Упрощенка	2,35
1С: Розница	2,35
БЭСТ	1,18
АЦК-финансы	1,18

Окончание табл. 3

БАРС +	1,18
Моё дело	1,18
Администрирование в 1С	1,18

\* Составлена авторами.

чень навыков. Популярность компетенций имеющихся у соискателей выстроилась аналогичным образом, как и у работодателей. Лидирующие позиции по навыками решения проблем в цифровой среде представлены навыками работы с программными продуктами, такими как 1С: Бухгалтерия — 69,41 %, 1С: Предприятие — 30,59 % и 1С: Зарплата и управление персоналом — 15,29 %.

В компетенции «коммуникативная грамотность» на лидирующих позициях навыки по работе в Контур.Диалог — 40,59 %, далее сдача отчетности во все контролирующие органы — 35,29 %, а также на третьем месте работа в системе «Клиент-банк» и навыки работы с электронным документооборотом по 23,53 %.

Компетенции «Создание цифрового контента» и «Информационная грамотность» как в и ожиданиях работодателей представлены надпрофессиональными навыками. Основную долю занимает умение работать в документах MS Office (Word, Excel) — 38,82 %, работа с большим объемом информации — 18,82 % и работа с информационными и справочно-правовыми системами — 17,65 %.

В резюме соискателей также отсутствуют упоминания о наличии компетенции «цифровая безопасность». По нашему мнению учетно-аналитические работники не желают нести ответственность за возможные последствия по небезопасному использованию программных продуктов и сервисов в следствии чего об этой информации умалчивают.

Анализируя требования работодателей и ответное предложение соискателей на учетно-аналитические должности, стоит отметить, что требования к наличию цифровых компетенций отмечено в профессиональном стандарте «Бухгалтер», утвержденном утвержденным приказом Минтруда России от 21.02.2019 г. № 103н<sup>4</sup>. В профессиональном стандарте «Бухгалтер» отмечены трудовые действия, необходимые знания и необходимые умения для трех категорий должностей: бухгалтер (бухгалтер II, I категории); главный бухгалтер (начальник управления/службы); директор коммерческий. Схематично, данные требования к наличию цифровых компетенций сотрудников представлены на рис. 3.

Согласно рисунку, для всех уровней руководства и применительно ко всем трудовым функциям имеется две обязательные позиции 1. Необходимые умения — «Пользоваться компьютерными программами для ведения бухгалтерского учета, информационными и справочно-правовыми системами, оргтехникой», 2. Необходимые знания — «Компьютерные программы для ведения бухгалтерского учета». Дополнительные цифровые навыки отмечены для некоторых трудовых функций (в рис. отмечены кодом).

Представленные компетенции, по нашему мнению имеют сходство с универсальная модель цифровых компетенций (табл. 1), однако, носят более общий характер. В целях запроса на новый тип трудовых ресурсов нами разработана универсальная модель цифровых компетенций для работников учетно-аналитических должностей (табл. 4).

<sup>4</sup> Профессиональный стандарт «Бухгалтер» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февр. 2019 г. № 103н. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_321130/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_321130/).

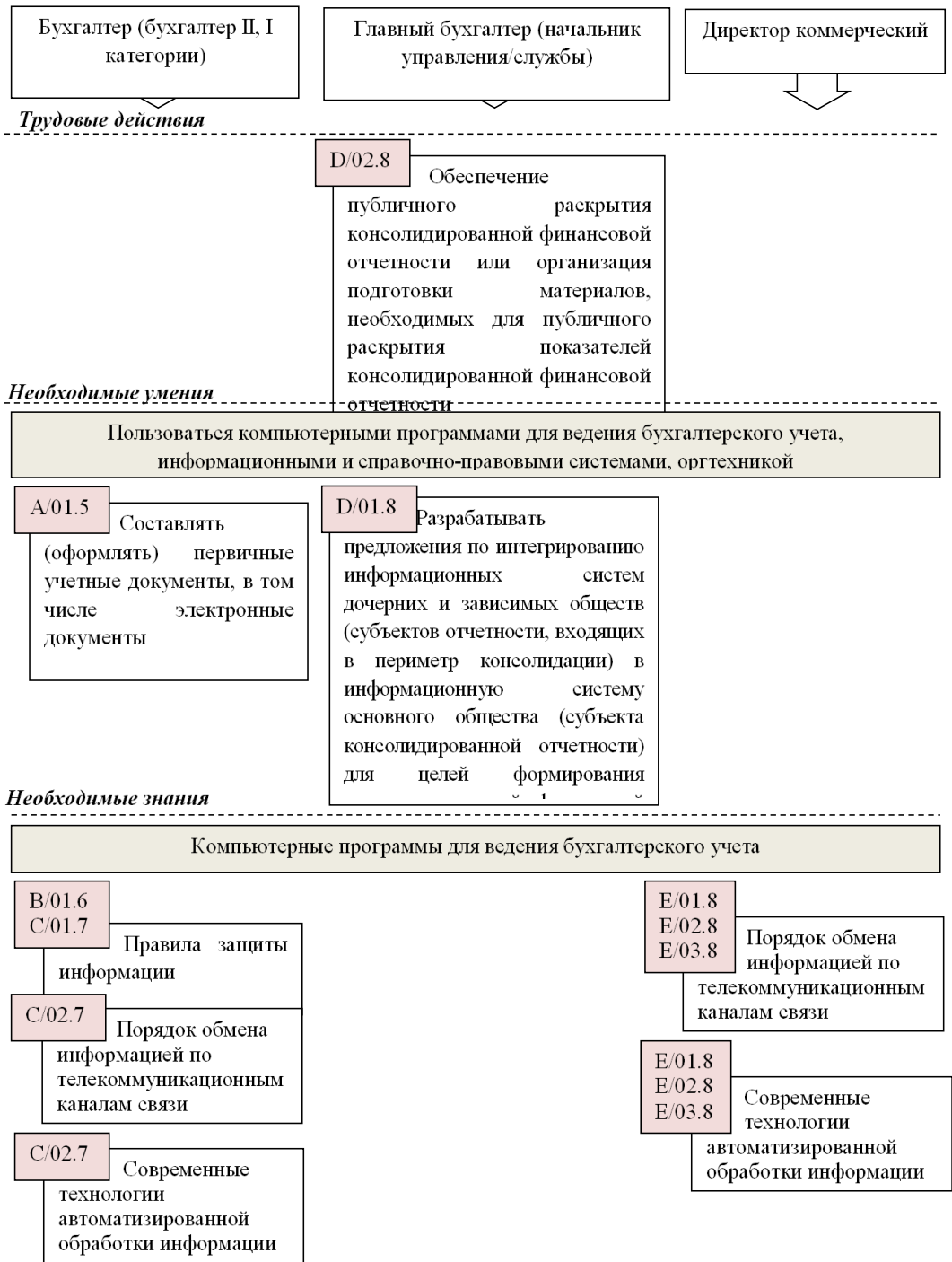


Рис. 3. Наличие компетенций связанных с цифровизацией в профессиональном стандарте «Бухгалтер»\*

\* Составлен автором по данным [4].

Таблица 4

Универсальная модель цифровых компетенций работников  
учетно-аналитических должностей\*

Компоненты	Навыки
Информационная грамотность	– оценка входящего и исходящего цифрового контента; – работа с информационными и справочно-правовыми системами; – работа с большим объемом данных;
Коммуникативная грамотность	– умения пользоваться сервисами электронного документооборота; – умение пользоваться сервисами сети интернет для оформления/сдачи/приема/отправки бухгалтерской и налоговой документации; – умение вести деловую переписку (в том числе при взаимодействии с органами власти);
Создание цифрового контента	– навыки по созданию и редактированию цифровых данных учета; – навыки по работе с информационными системами на сайтах по раскрытию обязательной информации в отношении организации;
Цифровая безопасность	– навыки защиты специализированного бухгалтерского программного обеспечения (в том числе его данных) от онлайн-мошенничества при работе в цифровом пространстве; – навыки по обеспечению безопасности персональных данных хранящихся на электронных носителях; – навыки защиты цифровой информации от несанкционированного использования [5];
Навыки решения проблем в цифровой среде	– навыки по использованию специализированного бухгалтерского программного обеспечения (в том числе производными версиями) для выполнения повседневных задач; – администрирование бухгалтерского программного обеспечения; – навыки подбора, замены, актуализации версий имеющегося бухгалтерского программного обеспечения.

\* Составлена авторами.

По результатам проведенного исследования, можно сделать выводы о том, что в настоящее время появился запрос на новый тип специалистов в цифровой экономике сферы услуг, что предполагает совпадение ожиданий работодателей и предложение соискателей в части цифровых компетенций. Работодатели ожидают от соискателей наличие в основном навыков пользования специализированным программным обеспечением, которое требуется для решения повседневных текущих задач. Стоит отметить, что данных подход является «узким» и не предполагает наличие важных дополнительных компетенций, таких как навыки защиты цифровой безопасности, администрирование программного обеспечения и оптимизации его работы.

По нашему мнению данный факт обусловлен тем, что работодатель не готов доплачивать соискателям за дополнительные цифровые навыки, требуя наличие только базовых компетенций.

В свою очередь, ответное предложение соискателей также достаточно ограничено в основном навыками работы в специализированном программном обеспечении и навыками работы с сервисами электронного документооборота.

Также стоит отметить, что соискатели в большей степени в своих резюме отражают надпрофессиональные навыки такие как работа с большим объемом информации и работа с информационными и справочно-правовыми системами.

Таким образом, изучение потенциала трудовых ресурсов, направленное на поиск путей их более эффективного использования в тренде цифровой экономики, становится все более актуальным, а сама эта проблема имеет национально-экономическое значение и для того чтобы иметь четкое направление для исследования ресурсного потенциала предприятия необходимо изучить его компетенции, непосредственно связанные между собой.

### Список использованной литературы


1. Юрасов Л.С. Факторы, влияющие на формирование ресурсной базы предприятий / Т.А. Юсупова, З.А. Насуханова // *International Scientific Review*. — 2019. — № 6. — С. 38–39.
2. Берман Н.Д. К вопросу о цифровой грамотности / Н.Д. Берман. — DOI 10.12731/2218-7405-2017-6-2-35-38. — EDN YODGGV // *Современные исследования социальных проблем*. — 2017. — Т. 8, № 6-2. — С. 35–38.
3. Флек М.Б. Разработка модели цифровых компетенций работников в условиях цифровой трансформации предприятия / М.Б. Флек, Е.А. Угнич. — DOI 10.32744/pse.2023.3.43. — EDN GOTRQP // *Перспективы науки и образования*. — 2023. — № 3(63). — С. 706–723.
4. Мартынов В.В. Развитие цифровых компетенций сотрудников и условия трансформации уголовно-исполнительной системы России / В.В. Мартынов, И.С. Мартынова, И.Б. Казак. — DOI 10.47643/1815-1329\_2023\_7\_112. — EDN BDEXOR // *Аграрное и земельное право*. — 2023. — № 7(223). — С. 112–114.
5. Гурцкой Л.Д. Цифровые компетенции медицинских работников: самооценка сформированности / Л.Д. Гурцкой, Е.К. Смирнова, А.Б. Зудин. — DOI 10.32687/1561-5936-2023-27-2-177-182. — EDN NEGMVS // *Ремедиум*. — 2023. — Т. 27. — № 2. — С. 177–182.
6. Лищук Е.Н. Подготовка специалистов с востребованными цифровыми компетенциями для российского рынка труда с использованием программ дополнительного образования в сфере ИТ / Е.Н. Лищук, О.А. Чистякова, А.А. Чистяков. — EDN PEIVBL // *Эффективность сферы товарного обращения и труда: сб. науч. статей / под науч. ред. Т.В. Гасановой, А.З. Коробкина*. — Гомель, 2023. — С. 55–57.
7. Hilarowicz A. The Employers 'Expectations towards Students' Competencies in the Framework of Digital Transformation Processes / A. Hilarowicz, B.Zielosko, M.Myśliwiec // *Procedia Computer Science*. — 2023. — Vol. 225. — P. 4521–4530.
8. Поклад Е.А. Развитие цифровых компетенций населения Беларуси в условиях расширения цифрового потребления / Е.А. Поклад. — EDN MVDNOU // *Социологический альманах*. — 2022. — № 13. — С. 260–268.
9. Мандражи З.Р. Профессиональные компетенции бухгалтера в условиях цифровых трансформаций экономики / З.Р. Мандражи, Э.А. Таймазова. — EDN ZNUYCP // *Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета*. — 2020. — № 1(67). — С. 149–153.
10. Иванов А.В. Изменение требований к бухгалтерским компетенциям в условиях цифровой экономики / А.В. Иванов. — EDN RSICWP // *Учет и статистика*. — 2019. — № 2 (54). — С. 86–93.
11. Прибраженская В.В. Влияние цифровой экономики на развитие компетенций в области бухгалтерского учета / В.В. Прибраженская. — DOI 10.31107/2075-1990-2019-5-50-63. — EDN AJJDZV // *Финансовый журнал*. — 2019. — № 5 (51). — С. 50–63.
12. Петроченко Т.В. Развитие цифровых компетенций специалистов в условиях формирования цифровой трансформации рынка труда / Т.В. Петроченко. — DOI 10.34220/2308-8877-2022-10-3-45-55. — EDN ITJVUJ // *Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика*. — 2022. — Т. 10, № 3(58). — С. 45–55.


### References

1. Yusupova T.A., Nasukhanova Z.A. Factors Affecting the Formation of the Resource Base of Enterprises. *International Scientific Review*, 2019, no. 6, pp. 38–39. (In Russian).
2. Berman N.D. To the Question of Digital Literacy. *Sovremennye issledovaniya sotsialnykh problem = Modern Research of Social Problems*, 2017, vol. 8, no. 6-2, pp. 35–38. (In Russian). EDN: YODGGV. DOI: 10.12731/2218-7405-2017-6-2-35-38.


3. Flek M.B., Ugnich E.A. Development of a Model of Employee's Digital Competencies in the Conditions of the Enterprise Digital Transformation. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Perspectives of science and education*, 2023, no. 3, pp. 706–723. (In Russian). EDN: GOTPQP. DOI: 10.32744/pse.2023.3.43.
4. Martynov V.V., Martynova I.S., Kazak I.B. Development of Digital Competencies of Employees and Conditions of Digital Transformation of the Russian Penal System. *Agrarnoe i zemel'noe pravo = Agrarian and Land Law*, 2023, no. 7, pp. 112–114. (In Russian). EDN: BDEXOR. DOI: 10.47643/1815-1329\_2023\_7\_112.
5. Gurtskoi L.D., Smirnova E.K., Zudin A.B. Digital Competencies of Medical Professionals: Self-Assessment of Formation. *Remedium*, 2023, vol. 27, no. 2, pp. 177–182. (In Russian). EDN: NEGMVS. DOI: 10.32687/1561-5936-2023-27-2-177-182.
6. Lishchuk E., Chistiakova O.A., Chistiakov A.A. Training of Specialists with Demanded Digital Competencies for the Russian Labor Market Using Additional Education Programs in the Field of IT. *Efficiency of the Sphere of Commodity Circulation and Labor. Collected Papers. Gomel'*, 2023, pp. 55–57. (In Russian). EDN: PEIVBL.
7. Hilarowicz A., Zielosko B., Myśliwiec M. The Employers' Expectations towards Students' Competencies in the Framework of Digital Transformation Processes. *Procedia Computer Science*, 2023, vol. 225, pp. 4521–4530.
8. Poklad E.A. Development of Digital Competencies of the Belarus Population in the Context of Mass Consumption. *Sotsiologicheskii al'manakh = The Sociological Almanac*, 2022, no. 13, pp. 260–268. (In Russian). EDN: MVDNOU.
9. Mandrazhi Z.R., Taimazova E.A. Accountant Professional Competencies under Conditions of Digital Economic Transformations. *Uchenye zapiski Krymskogo inzhenerno-pedagogicheskogo universiteta = Scientific Notes of the Crimean Engineering and Pedagogical University*, 2020, no. 1, pp. 149–153. (In Russian). EDN: ZNUYCP.
10. Ivanov A.V. Changes in Requirements for Accounting Competences in the Conditions of the Digital Economy. *Uchet i statistika = Accounting and statistics*, 2019, no. 2, pp. 86–93. (In Russian). EDN: RSICWP.
11. Priobrazhenskaya V.V. The Impact of Digital Economy on Accounting Competencies Development. *Finansovyi zhurnal = Financial Journal*, 2019, no. 5, pp. 50–63. (In Russian). EDN: AJJDZV. DOI: 10.31107/2075-1990-2019-5-50-63.
12. Petrochenko T.V. Development of Digital Competencies of Specialists in the Conditions of Formation of Digital Transformation of the Labor Market. *Aktual'nye napravleniya nauchnykh issledovaniy XXI veka: teoriya i praktika*, 2022, vol. 10, no. 3, pp. 45–55. (In Russian). EDN: ITJVUJ. DOI: 10.34220/2308-8877-2022-10-3-45-55.


### Информация об авторах

**Чистякова Ольга Александровна** — кандидат экономических наук, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита, Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск, Российская Федерация, chistiakowa.ol@yandex.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-5325-1239>, SPIN-код: 1411-6265, AuthorID РИНЦ: 752517.

**Жданова Елена Валерьевна** — аспирант, преподаватель, кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита, Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск, Российская Федерация, jdaev@inbox.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-4634-4672>, SPIN-код: 9928-3724, AuthorID РИНЦ: 927671.

### Authors

**Olga A. Chistyakova** — PhD in Economics, Associate Professor, Department of Accounting, Analysis and Auditing, Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russian Federation, chistiakowa.ol@yandex.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-5325-1239>, SPIN-Code: 1411-6265, AuthorID RSCI: 752517.

**Elena V. Zhdanova** — PhD Student, Lecturer, Department of Accounting, Analysis and Auditing, Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, Russian Federation, jdaev@inbox.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-4634-4672>, SPIN-Code: 9928-3724, AuthorID RSCI: 927671.

### Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

### Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

### Для цитирования

Чистякова О.А. Цифровая трансформация ресурсного потенциала учетно-аналитических работников в подготовке конкурентоспособных акторов сферы услуг / О.А. Чистякова, Е.В. Жданова. — DOI 10.17150/2411-6262.2024.15(1).58-70. — EDN DGGRXF // *Baikal Research Journal*. — 2024. — Т. 15, № 1. — С. 58–70.

### For Citation

Chistyakova O.A., Zhdanova E.V. Digital Transformation of the Resource Potential of Accounting and Analytical Workers in the Preparation of Competitive Actors of the Service Sector. *Baikal Research Journal*, 2024, vol. 15, no. 1, pp. 58–70. (In Russian). EDN: DGGRXF. DOI: 10.17150/2411-6262.2024.15(1).58-70.