



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№8(53)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2021



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

*Сборник статей по материалам LIII международной
научно-практической конференции*

№ 8 (53)
Октябрь 2021 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2021

УДК 33
ББК 65
НЗ4

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Илларионова Елена Александровна – канд.экон.наук, доц. кафедры менеджмента, Филиал АНОО ВО "Воронежский экономико-правовой институт", Россия, г. Старый Оскол;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург.

НЗ4 Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам ЛШ междунар. науч.-практ. конф. – № 8(53). – М.: Изд. «МЦНО», 2021. – 18 с.

ISSN 2541-8408

Статьи, принятые к публикации, размещаются на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2021

Оглавление

Экономика	4
1. Маркетинг	4
МАРКЕТИНГ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ Кытманова Юлиана Александровна	4
2. Экономика труда	8
ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И АУДИТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ Тухтубаева Римма Рузилевна	8
3. Экономическая теория	14
СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ Башарина Мария Александровна	14

ЭКОНОМИКА

1. МАРКЕТИНГ

МАРКЕТИНГ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Кытманова Юлиана Александровна

магистрант,

*Алтайский государственный педагогический университет,
РФ, г. Барнаул*

Аннотация. При выборе частного детского сада родители ориентируются на внешние атрибуты рекламы каждого конкретного учреждения. В статье рассмотрены механизмы рекламы, которые помогают увеличить не только узнаваемость ДООУ, но и повысить качества услуг.

Ключевые слова: УТП, позиционирование, качество дошкольного образования, маркетинг дошкольной организации.

Тенденции развития современного дошкольного образования основываются на гуманизации и диверсификации. Родителям предоставляется огромный выбор образовательных учреждений, использующих различные методики воспитания дошкольников. В новых условиях это приводит к развитию конкуренции, теперь детей не просто отдают в детский сад около дома, а подыскивают учреждение, соответствующее уровню жизни и методам воспитания в семье.

Одни детские сады направлены на раннее развитие детей, используя методику Г. Домана с года. Родители, вдохновились экспериментами И. Масару из книги «После трёх уже поздно», ищут соответствующие детские сады для раннего развития своих детей.

Другие же, напротив, категорически против любого обучения до появления у детей коренных зубов, эти родители читают С. Биддалфа «До трех еще рано. Почему малыш должен быть с мамой» и интересуются антропософией.

Кому-то из родителей необходимо не вмешиваться в процесс развития, пока ребёнок не попросит сам; а другим, напротив, необходимо

распланировать каждую минуту чада. Кто-то любит свободу, другие же контроль и авторитарность (с каждым годом таких родителей всё меньше).

И на основании этого всего компании разрабатывают свои позиционирование.

Позиционирование – это «одна из ключевых маркетинговых технологий (процедур), позволяющая сопоставить и оценить конкурирующие товары, сегменты рынка и положение фирмы в сравнении с конкурентами» [1]. Позиционирование подразумевает под собой анализ конкурентов, оценку их деятельности и сравнение ценовой политики и услуг конкурентов. Позиционирование возникает на этапе формирования компании и может плавно меняться на протяжении всего её существования. Это как идея, философия компании.

Но иногда случаются «проседания спроса» и это требует создания новых уникальных торговых предложений.

Уникальное торговое предложение (УТП) - это «броский аргумент, слоган, призванный заставить потребителя предпочесть в группе одинаковых товаров что-то одно. Это ответ на вопрос: почему я должен иметь дело с вами, а не с кем-нибудь другим?» [1]

УТП – это то, чем ваша компания отличается от других. Данное предложение должно быть выгодно, уникально и привлекать внимание. Чаще всего УТП дошкольного учреждения подразумевает повышение качества образования, так как именно это и является целью детского сада. Некоторые детские сады могут себе позволить приобрести дорогостоящее оборудование, например: оборудовать соляную пещеру или бассейн, и это будет впечатляющим УТП.

Но большинству ДОУ такие глобальные перемены финансово неподъёмны, поэтому они опираются на повышение качества образования, а не на дополнительные услуги.

Качество дошкольного образования – это «характеристика системы дошкольного образования, которая отражает степень соотношения реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям» [2]. Основываясь на том, что родители стремятся дать своим детям лучшее, можно основывать рекламную компанию на постоянном повышении качества образовательных услуг. В данном случае маркетинг, продвижение и будет являться тем самым фактором, благодаря которому дошкольное учреждение должно повышать качество своих услуг.

Рекламная компания строится на удовлетворении потребностей различных групп лиц, в данном случае, пользователем и критиком образовательных услуг будет являться родитель. При этом, от полагается на потребности своих детей, его пожелания.

Качество работы воспитателя зависит от удовлетворения его личных потребностей в самореализации. Примерно такие же потребности и у руководителя, но добавляется ещё одна - прибыль. Что именно необходимо для удовлетворения потребностей всех участников воспитательного процесса? Рассмотрим:

- Детям: «разнообразная игровая среда» [3], грамотная организация жизнедеятельности.
- Родителям: «эффект от воспитания детей» [4], гармоничное развитие, безопасность, благоприятные отзывы детей.
- Воспитателям: достойная зарплата, благодарность от руководителя, родителей и детей, возможность саморазвития.
- Руководителю: благодарность от родителей, слаженная работа коллектива, увеличение клиентов, позитивный имидж, безопасность детей [5].

На основании выявленных потребностей можно разработать модель повышения качества образовательных услуг. Приведём критерии, которые направлены на определение основных качеств, формулировку целевых ориентиров развития и выработку эффективных механизмов повышения качества дошкольного образования:

1. Кадровое обеспечение. Воспитатель – это основа детского сада – это вторая мама для детей. Воспитатель должен соответствовать требованиям заявленной методики воспитания, должен быть сам заинтересован в развитии и регулярно проходить курсы повышения квалификации и курсы обмена опытом.

2. Материально-техническое обеспечение. Мебель должна быть в опрятном состоянии и пригодна для использования; а интерьер групп и кабинетов должен быть актуальным, свежим и качественным.

3. Предметно-пространственная среда. Весь игровой материал должен проходить ежедневный мониторинг на безопасность его использования, целостность и актуальность.

4. Программно-методическое обеспечение. Постоянно происходит разработка новых методов воспитания и детским садам необходимо отслеживать их и применять на практике самые лучшие, подходящие именно вам.

5. Индивидуальный подход. Некоторые дети требуют сугубо индивидуального подхода. Родители не знают, что с ними делать, как перевоспитать и доверяют это дело воспитателям в надежде, что те смогут найти подход к их ребёнку и объяснить, почему он ведёт себя именно так. Многие дети нуждаются в корректировке поведения, но и сам по себе индивидуальный подход ко всем – это большое преимущество, требующее качественной организации и большого количества жизненных сил и энергии.

6. Кружковые объединения. Данные услуги повышают родительский отклик, обогащают воспитательную среду, увеличивают социальное взаимодействие коллектива ДОО с родителями.

7. Наличие выездных мероприятий. Этот пункт трудно выполним в условиях ограниченного бюджета, но может напрямую зависеть от пожелания родителей, если они согласятся это финансировать. Выезд за пределы детского сада у детей воспринимается как приключение, путешествие, дающее множество эмоций и переживаний. Соответственно, являлось бы существенным преимуществом, если была бы возможность грамотно организовать его.

Таким образом, маркетинг может выступать в лице фактора, повышающего качество образования. В данном случае, при организации рекламной компании изучается рынок услуг дошкольного образования, изучается спрос на эти услуги, соотносится с позиционированием детского сада и внедряется как новое торговое предложение.

Уникальность возникает в объединении в одном месте актуальных на данный момент времени различных образовательных услуг и реклама здесь выступит как рычаг к повышению качества образования этих услуг.

Список литературы:

1. Панкрухин А.П. Маркетинг: большой толковый словарь [Текст] / Панкрухин А.П. - Омега-Л, Москва, 2010 г. - 264 с.
2. Тарасова Наталья Ивановна. "Качество дошкольного образования на современном этапе" Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста», №. 5, 2016, стр. 924-925.
3. Развитие и обучение детей раннего возраста в ДОО//Учебно-методическое пособие/Е.С. Демина и др., Москва, 2005. Сер. Ранний возраст.
4. Атемаскина Ю.В., Демина Е.С. Направления оказания педагогами дошкольных учреждений помощи родителям в организации досуга детей // Современные ориентиры и проблемы дошкольного и начального образования. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - 2020. – С. 278-283.
5. Берестова И.В., Демина Е.С. Возможности использования управленческих подходов в организации процесса умственного развития детей дошкольного возраст // Издательский центр «ИУСЭР» [Электронный ресурс]. Научно-практический журнал «Экономика и социум», раздел «Современные науки и образование»- 2018 - № 4 (47). С. 939-942.

2. ЭКОНОМИКА ТРУДА

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И АУДИТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Тухтубаева Римма Рузиевна

магистрант

*Сургутского государственного института,
РФ, г. Сургут*

INTERNAL CONTROL AND AUDIT OF PAYMENT PAYMENTS AT THE COMPANY

Rimma Tukhtubaeva

Undergraduate

*Surgut State Institute,
Russia, Surgut*

Аннотация. Внутренний контроль и аудит расчетов с персоналом по оплате труда являются одними из важнейших и трудоемких задач предприятия. Грамотная организация системы контроля и аудита расчетов по оплате труда способствует выявлению резервов повышения точности и своевременности начисления и выплаты заработной платы работнику, а также минимизации финансовых рисков. В рамках данной статьи рассматриваются понятия внутреннего контроля и аудита расчетов по оплате труда, особенности их эффективного проведения на предприятии.

Abstract. Internal control and audit of payroll settlements with personnel are one of the most important and time-consuming tasks of the enterprise. The competent organization of the system of control and audit of payroll payments helps to identify reserves for improving the accuracy and timeliness of accrual and payment of wages to an employee and minimizing financial risks. Within the framework of this article, the concepts of internal control and audit of payroll calculations, the features of their effective implementation at the enterprise are considered.

Ключевые слова: внутренний контроль; расчеты по оплате труда, внутренний аудит; процедуры контроля и аудита расчетов по оплате труда; система внутреннего контроля и аудита.

Keywords: internal control; payroll calculations, internal audit; procedures for monitoring and auditing payroll calculations; internal control and audit system.

Современные предприятия стремятся укрепить свое финансовое состояние, а фонд оплаты труда имеет весомую долю в формировании себестоимости. В свою очередь, уровень мотивации работников напрямую зависит от понятной и прозрачной системы распределения средств. В связи с этим внутренний контроль и аудит расходов на оплату труда имеют важное значение в деятельности любого предприятия и отличаются высокой ответственностью и трудоемкостью выполняемых функций. Грамотная организация системы контроля и аудита расчетов по оплате труда способствует выявлению резервов повышения точности и своевременности начисления и выплаты заработной платы работнику и минимизации финансовых рисков.

Основным документом, регламентирующим внутренний контроль расчетов в организациях является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ, в котором подчеркивается самостоятельность предприятий в фиксации и контроле фактов хозяйственной жизни.

В современных источниках понятия «внутренний аудит» и «внутренний контроль» зачастую используются как синонимы, однако внутренний аудит является частью системы внутреннего контроля.

Основными целями функционирования системы внутреннего контроля и аудита расходов на оплату труда на предприятии являются [1, 2]:

- подтверждение достоверности производимых начислений, удержаний и выплат работникам;
- контроль корректности отражения в учете расчетов по оплате труда с персоналом;
- текущая сверка соответствия начислений и удержаний нормам действующего законодательства;
- оценка полноты и точности аналитического и синтетического учета, а именно сумм, отражающихся по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
- проверка должного оформления расчетов по оплате труда;
- сравнение расчетов с внебюджетными фондами и анализ расходов по социальному страхованию обеспечению.

Внутренний аудит направлен на отслеживание корректности и эффективности функционирования систем бухгалтерского учёта и внутреннего контроля.

К основным его целям можно отнести:

- анализ и оценку качества внутреннего контроля;
- подтверждение корректности учета;
- разработку мер по совершенствованию ведения учёта и оформления отчётности.

Таким образом, внутренний контроль и внутренний аудит расчетов по оплате труда имеют тесную взаимосвязь. Внутренний аудит позволяет оценить результативность внутреннего контроля и указать направления по повышению его эффективности.

Эффективный внутренний контроль и аудит расчетов по оплате труда должен представлять собой систему взаимосвязанных элементов, направленных на предотвращение ошибок, искажений посредством анализа, постоянного мониторинга работы и своевременного обнаружения отклонений:

- организационная структура,
- процедуры, методики и инструменты сбора и обработки информации,
- методы составления отчетности.

Внутренний контроль и аудит опираются на принципы [3]: сбалансированности и гибкости, своевременности, постоянства и непрерывности, ответственности, комплексности и интеграции.

Построение грамотной системы внутреннего контроля и аудита расчетов по оплате труда на первых этапах заключается [4]:

- 1) в определении параметров и функций, которые оказывают влияние на формирование фонда оплаты труда;
- 2) в описании процесса контроля (с учетом определения круга ответственных лиц, полномочий, оценки результатов контроля и принятия управленческих решений);
- 3) определении видов контрольных процедур, их числа, периодичности;
- 4) разработке порядка документирования контрольных мероприятий и их результатов;
- 5) планировании расходов на осуществление мероприятий внутреннего контроля.

Уполномоченные лица по внутреннему контролю и аудиту расчетов выполняют следующие задачи:

- определяют состав контрольных процедур, их периодичность,

- подготавливают документальное и информационное обеспечения, формирующие условия функционирования системы внутреннего контроля и аудита,
- утверждают формы и объемы отчетов о проведенных мероприятиях внутреннего контроля и ответственных за качество выполнения этой работы;
- отслеживают результативность контрольных процедур;
- проводят регулярное обновление элементов системы внутреннего контроля [5].

В целях повышения эффективности управления предприятием необходимо регулярно проводить проверку качества выполненных контрольных мероприятий, чтобы при необходимости, принять организационные меры для своевременного изменения плана работы и объема процедур.

Процесс контроля и аудита расчетов с персоналом по оплате труда может включать следующие процедуры проверок:

1) соблюдения законодательных актов, определяющих порядок взаимоотношений работодателя и работника (права и обязанности, наличие трудовых договоров, размер оплаты труда и прочие вопросы) - изучение трудовых договоров; должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка;

2) учета работников (проверка личного состава, наличие документов и всех сведений о работниках, которые в обязательном порядке предусмотрены законодательно) – проверка приказов по личному составу, личных карточек, штатного расписания;

3) соблюдения законодательных и внутренних актов организации, определяющих состав, структуру и удержания из заработной платы работников;

4) полноты и достоверности начисленной работникам заработной платы, премий, различных видов доплат, проверка обоснования этих выплат (изучение табеля учета рабочего времени, расчетных ведомостей, расчетных листков, штатного расписания, приказов, листков временной нетрудоспособности и др.[6])

5) корректности начислений и выплат за время отпусков, за время нетрудоспособности, проверка выплаты различных пособий, компенсаций и др. аналогичных выплат;

6) полноты и обоснованности удержаний из заработной платы (налогов, выплат по кредитам, исполнительным листам и др.);

7) полноты, своевременности и правильности выплат работникам выплаты заработной платы (анализ платежных поручений, выписок банка по расчетному счету, платежных ведомостей);

8) правильности, полноты и своевременности расчетов по социальному страхованию и обеспечению и др.

Мероприятия внутреннего контроля и аудита разрабатываются и планируются не только с учетом особенностей функционирования конкретного предприятия, но и с учетом сроков налоговой и бухгалтерской отчетности, а также сроков уплаты налогов и взносов, относящихся к этому объекту налогообложения [7].

Наиболее крупные структурные подразделения или те, в которых фонд оплаты труда наибольший, должны проверяться ежемесячно.

Ежеквартально должны проверяться более мелкие структурные подразделения, в которых фонд оплаты труда не самый высокий, т.к. этот участок менее не будет существенно влиять на возможные ошибки в отчетности.

Объектами внутреннего контроля и аудита являются различные элементы учетной политики, операции по расчетам по оплате труда, записи в первичных документах, учетных регистрах и отчетности, акты ревизий и проверок.

Субъектами внутреннего контроля и аудита могут выступать руководитель предприятия, а также другие штатные сотрудники организации: главный бухгалтер, руководитель кадровой службы, сотрудники отдела внутреннего контроля, экономист по труду в зависимости от организационной структуры предприятия.

Ответственные сотрудники за внутренний контроль и аудит расчетов по оплате решают следующие задачи:

- 1) создание Положения о проведении внутреннего контроля и аудита;
- 2) определение должностных обязанностей сотрудников,
- 3) разработка порядка планирования, проведения аудиторских проверок, создания отчетной документации по их итогам;
- 4) определение нормативно-правовой и методической базы: методики, стандарты, положения и иные нормативные документы, регламентирующие выполнение аудиторских проверок по отдельным процедурам внутреннего контроля.

Внутренний аудит осуществляется на основе разработанного плана проверки, который включает в себя перечень проверок и других мероприятий контроля, таких как разработка нормативной документации, взаимодействие с внешними контролирующими органами.

Также составляется программа внутреннего аудита, где указываются проверяемые процедуры контроля, сроки проведения проверок, объекты аудита, исполнители, ответственные за данную процедуры.

Перед составлением плана субъекты внутреннего аудита проводят предварительный анализ данных об объектах аудита.

В результате аудита формируется акт аудиторской проверки, который подписывается ответственным лицом. Данные этого документа

составляют основу отчёта о результатах аудиторской проверки, в котором делаются выводы относительно эффективности и надежности внутреннего контроля расчетов по оплате труда, достоверности отчётности. Итогом рассматриваемой процедуры является план аудитора по совершенствованию системы расчетов по оплате труда персонала [8]. Внутренний контроль и аудит расчетов с персоналом по оплате труда дает возможность выявить ошибки и не допустить их возникновения в дальнейшем, способствует оперативности, прозрачности и законности начисления и выплата денежных средств работникам предприятия, следовательно, служит основой эффективного функционирования любой организации.

Список литературы:

1. Мехедова Т.Н. Актуальные аспекты внутреннего аудита как инструмента внутреннего контроля расчётов по оплате труда в бюджетных учреждениях / Т.Н. Мехедова, С.В. Макаркина // Сборник научных работ серии "Финансы, учет, аудит". – 2020. – № 1(17). – С. 231-239.
2. Велиметова С.К. Бухгалтерский учет и внутренний контроль оплаты труда и расчетов с персоналом / С.К. Велиметова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 34. – С. 2441-2448.
3. Кулиш Н.В. Учетно-информационное обеспечение системы внутрифирменного контроля расчетов с персоналом по оплате труда / Н.В. Кулиш, Н.В. Орехова // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. – 2019. – № 2(50). – С. 19.
4. Асфандиярова Р.А. Бухгалтерский учет и аудит расчетов с работниками по оплате труда и прочим операциям с персоналом / Р.А. Асфандиярова, Л.Э. Данилова // Аллея науки. – 2019. – Т. 1. – № 3(30). – С. 411-416.
5. Джаферова С.Э. Организационно-методические аспекты и пути совершенствования внутреннего контроля расчетов по оплате труда / С.Э. Джаферова, Э.Р. Туркова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2019. – № 1(63). – С. 83-87.
6. Черепанова А.С. Порядок учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда / А.С. Черепанова, С.Н. Никулина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 2. – С. 181-188. – DOI 10.34755/IROK.2021.93.65.024.
7. Янишевская А.М. Вопросы планирования внутреннего контроля расчетов с работниками по оплате труда в современных условиях / А.М. Янишевская, И.Г. Пивень // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 7(58). – С. 138-140. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-7-138-140.
8. Епифанова М.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда / М.А. Епифанова // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 14(26). – С. 25-27.

3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Баширина Мария Александровна

магистрант

*АНО ВО "Открытый университет экономики, управления и права"
РФ, г. Москва*

THE ESSENCE OF THE STATE SOCIO-ECONOMIC POLICY

Maria Basharina

Master's student

*of the Open University of Economics, Management and Law
Russia, Moscow*

Аннотация. В настоящее время для Российской Федерации с ее обширной территорией, разнообразием природно-климатических, социально-экономических условий, национальных различий ведущую роль играет социально-экономическая политика, осуществляемая государством. Последние десятилетия знаменуются обширным технологическим размахом, превосходящим по своей значимости феномен промышленной революции. Достижения компьютерной техники, телекоммуникационных систем, биотехнологий привели мировое сообщество к новому этапу его развития в условиях формирования мировой социально-экономической системы.

Annotation. Currently, for the Russian Federation with its vast territory, a variety of natural and climatic, socio-economic conditions, national differences, the leading role is played by the socio-economic policy implemented by the state. The last decades are marked by an extensive technological scope, surpassing the phenomenon of the industrial revolution in its significance. The achievements of computer technology, telecommunications systems, and biotechnologies have led the world community to a new stage of its development in the conditions of the formation of the world socio-economic system.

Ключевые слова: социально-экономическая политика, население, социальные гарантии, государственная программа, стратегия.

Keywords: socio-economic policy, population, social guarantees, state program, strategy.

По мнению ученых социально-экономическая политика представляет политику социального и экономического развития в государстве. В практическом смысле социально-экономическая политика выступает, как система взаимоотношений и взаимодействия между социальными слоями общества. Данную политику государство проводит с помощью региональных и местных органов власти. Государственно-экономическая политика проводится посредством механизма государственных программ социально-экономического обеспечения. Социальные группы являются объектом государственной социально-экономической политики, которые соотносятся с ориентациями общества на долговременную перспективу и идеологическим установкам государства. Установленная цель государственной социально-экономической политики это создание для населения благоприятной социальной обстановки в обществе, обеспечение достаточного дохода, социальной поддержки в неблагоприятных жизненных ситуациях, улучшение здоровья нации.

Социально-экономическая политика является составляющей стратегии государства. Данная политика относится к социальной и экономической сферам жизни государства и является целенаправленной деятельностью в выработке реализации решений для положения человека в обществе, предоставления ему социальных гарантий, которые формируются с учетом особенностей различных социальных групп населения страны. Социально-экономическая политика аккумулирует, отражает обстановку в стране и обществе [1]. Так, населению обеспечивается минимальных доход, защита граждан от безработицы, болезней, оказывается помощь старикам и инвалидам. Государственная социально-экономическая политика, гарантированная государством помощь осуществляется с помощью государственных программ социального обеспечения.

Поддержка слоев населения, находящихся на грани нищеты, является важным направлением в социально-экономической политике. В государстве функционирует система натуральных и денежных пособий. Данная система является важным социальным амортизатором, который смягчает отрицательные последствия. Для того, чтобы отнести категории населения к числу нуждающихся в получении социальной помощи, устанавливаются показатели уровня бедности. Еще одно важное значение приобретает проблема защиты денежных доходов населения: заработной платы, пособий, пенсий от инфляции. Для этого государство применяет

индексирование, которое выражается в повышении номинальных доходов в зависимости от роста цен. Кроме того, индексирование необходимо для поддержки уровня жизни пенсионеров и других слоев населения с лимитированными доходами. Индексация денежных доходов в России влияет на пенсии, заработную плату работников бюджетной сферы, пособия и стипендии. Для других категорий занятого населения государством регулируется размер минимального размера оплаты труда [2]. Главной составляющей в определении государственной социально-экономической политики выступают источники финансирования социальных расходов.

Тихомирова Б. и Франкель А. в своих трудах одной из главных задач ставят "выбор приоритетных проектов и программ, на осуществление структурных сдвигов в экономике государства" [3]. Должны быть разработаны проекты, которые будут реализованы в сферах и отраслях народного хозяйства, в перспективе станут технологической основой экономического роста. Это проекты о единой социально-экономической политике и стратегическом планировании в сферах науки, образования, инновационных технологий, инфраструктурные проекты и проекты социально-экономического развития отдельных территорий с установленными законом административными, налоговыми и иными стимулами (льготами). Снижением уровня жизни населения не возможно добиться экономического роста, так как это противоречит принципам социальной справедливости и социальному прогрессу.

В первую очередь в единой социально-экономической политике необходимо определить систему долгосрочных научно-обоснованных целей, а так же статистических, оптимизационных и других способов прогнозирования и планирования. В разработке и реализации приоритетных программ и проектов значимая роль должна быть отведена программно-целевым методам планирования, которые ориентированы на инновационное развитие и инфраструктурные изменения. Тихомирова Б. и Франкель А. затрагивают необходимость учесть опыт стран - лидеров в области технологического развития, обеспечивающих переход к новому, постиндустриальному технологическому укладу, основанном на инновациях и постоянном обновлении высокотехнологичных услуг и товаров, ориентированных на массовое потребление [4]. Рассмотрев суждение Тихомирова Б. и Франкеля А. могу с ними не согласиться, так как введение программно-целевых методов планирования, ориентированных на инновационное развития возможно только при гарантированной, стабильной ситуации в стране. Реализация программ и проектов с инновационным развитием потребует существенных бюджетных затрат, необходимо учесть все риски. Например, возьмем

период ЧС, текущий период пандемии, подъем социально-экономической политики невозможен, так как происходит экономический спад, все силы государства направлены на материальную поддержку населения.

Таким образом, рассмотрения данного вопроса считаю, что планирование, разработка и реализация глобальных проектов с максимальными бюджетными затратами не может являться первоочередной задачей для роста социально-экономической политики государства, необходима устойчивость экономического роста, долгосрочного экономического равновесия.

Подводя итог необходимо отметить, что социально-экономическая политика представляет собой совокупность конкретных мероприятий, направленных на улучшение качества жизни граждан, создает систему взаимодействий между социальными слоями общества.

Список литературы:

1. Андреев А.В. Основы региональной экономики: учебник для вузов / А.В. Андреев. – М.: КноРус, 2017. – 334 с.
2. Кистанов В.В. Региональная экономика России: Учебник / В.В. Кистанов, Н.В. Копылов. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 584 с.
3. Тихомирова Б. и Франкель А. " Проблемы формирования государственной социально-экономической политики" / Тихомирова Б. и Франкель А. // Журнал "Экономика, налоги, право 2016 г. Т. 13 № 4 с. 21 - 31.
4. Тихомирова Б. и Франкель А. " О единой социально-экономической политике и стратегическом планировании" / Тихомирова Б. и Франкель А. // Журнал "Экономическая политика". 2017 Т. 12 № 4 с. 82 - 117.

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

*Сборник статей по материалам LIII международной
научно-практической конференции*

№ 8 (53)
Октябрь 2021 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 25.10.21. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 1,125. Тираж 550 экз.

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: economy@nauchforum.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 3

16+



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru