



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№9(75)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2023



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

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

№ 9 (75)
Октябрь 2023 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2023

УДК 33
ББК 65
НЗ4

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, 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 экономии ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, г. Екатеринбург.

НЗ4 Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам LXXV междунар. науч.-практ. конф. – № 9 (75). – М.: Изд. «МЦНО», 2023. – 14 с.

ISSN 2541-8408

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

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2023

Оглавление

1. Региональная экономика	4
СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ НА ЖИЛИЩНОМ РЫНКЕ КАЗАХСТАНА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СТАБИЛЬНОСТЬ Мусин Манат Айтбаевич	4
2. Экономика предпринимательства	9
СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Баутин Александр Андреевич	9

1. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ НА ЖИЛИЩНОМ РЫНКЕ КАЗАХСТАНА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СТАБИЛЬНОСТЬ

Мусин Манат Айтбаевич

*директор ТОО «УК Строй», магистрант
Академии государственного управления при
Президенте РК,
Казахстан, г. Астана*

MODERN CHALLENGES IN THE HOUSING MARKET OF KAZAKHSTAN AND THEIR IMPACT ON SOCIO-ECONOMIC STABILITY

Manat Musin

*Director of UK Stroy LLP, Master's student
Academy of Public Administration under the
President of the RK,
Kazakhstan, Astana*

Аннотация. Статья анализирует текущие вызовы в жилищном строительстве Казахстана, такие как рост цен на жилье, высокие строительные издержки, ограниченный доступ к ипотечным программам и нехватку данных о потребительском спросе. Подчеркивается важность разработки стратегий для обеспечения доступности жилья и стабильности на рынке, с учетом стратегического значения для социально-экономической стабильности и устойчивого развития страны.

Abstract. The article analyzes the current challenges in housing construction in Kazakhstan, such as rising housing prices, high construction costs, limited access to mortgage programs and a lack of data on consumer demand. The importance of developing strategies to ensure housing affordability and stability in the market is emphasized, taking into account the strategic importance for socio-economic stability and sustainable development of the country.

Ключевые слова: жилищный рынок; социально-экономическая стабильность; строительные издержки; ипотечные программы; спрос; устойчивое развитие.

Keywords: housing market; socio-economic stability; construction costs; mortgage programs; demand; sustainable development.

Жилищное строительство и рынок недвижимости играют важную роль в формировании социально-экономической стабильности в современных обществах. Недвижимость, будучи ключевым экономическим ресурсом, воздействует на национальное богатство и благосостояние граждан. Недвижимость является важной составляющей экономики Казахстана и оказывает существенное воздействие на социальное благополучие населения. В этой связи особую актуальность набирает процесс взаимодействия местных исполнительных органов и рынка жилищного строительства. С одной стороны, доступ к жилью считается одной из фундаментальных потребностей человека, и успешное сотрудничество между местными органами и жилищными компаниями позволяет обеспечить гражданам качественное и доступное жилье. Это, в свою очередь, способствует укреплению социальной устойчивости, поскольку люди, имея обеспеченное жилье, более надежны и стабильны в общественных и экономических отношениях. Во-вторых, жилищное строительство имеет огромное значение для экономики, поскольку оно стимулирует рост множества отраслей, от производства строительных материалов до создания рабочих мест. Эффективное взаимодействие местных исполнительных органов и рынка жилья способствует экономическому росту и способствует общей социально-экономической стабильности.

Рынок жилья представляет собой существенный элемент экономической системы и национального богатства Республики Казахстан. Его роль связана с удовлетворением потребностей общества в жилых помещениях, вкладом в валовой внутренний продукт страны и мультипликативным воздействием на смежные секторы. Этот рынок является важным индикатором, характеризующим развитие экономических и социальных процессов на всех уровнях – республиканском, областном и местном. Тем не менее, спрос на рынке жилья имеет свои особенности, зависящие от накопленного богатства и доходов потребителей, процентных ставок и стоимости объектов, а также других факторов. Этот рынок характеризуется разнообразием сегментов, таких как жилые помещения, инвестиции, аренда и др. Большинство покупателей стремятся улучшить свой уровень жизни, что приводит к смене жилья вместе с продажей текущего приобретения.

На сегодняшний день сектор жилищного строительства в Республике Казахстан сталкивается с рядом серьезных проблем и угроз, которые могут существенно повлиять на доступность жилья для населения и социально-экономическую стабильность страны [1]. В частности, высокий рост цен на жилье, даже с учетом различных ипотечных программ по снижению ставок, оставляет множество граждан за пределами рынка жилья. Это также связано с высокой стоимостью строительства, вызванной затратами на строительные материалы, земельные участки и аренду оборудования. Отсутствие эффективного рынка производства отечественных строительных материалов увеличивает зависимость от импорта и стоимость строительства.

Помимо этого, растет количество граждан, ожидающих получение социального жилья из-за снижения доходов, низкие темпы ввода в эксплуатацию арендного жилья, ограниченная государственная поддержка жилищного строительства и рост социальной напряженности в вопросах доступа к жилью для уязвимых групп населения. Несогласованность жилищной политики с региональной стратегией и сокращение финансирования также создают дополнительные препятствия. Необходимость развития инженерной инфраструктуры остается актуальной для успешной реализации жилищных проектов. Однако, важно отметить, что эти проблемы и угрозы детально описаны в Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023–2029 годы, разработанной Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан [2]. В целом, обеспечение доступности жилья для населения и поддержание социально-экономической стабильности требует дальнейших усилий по инвестициям в жилищное строительство и своевременной инфраструктурной поддержке для потенциальных мест строительства.

С целью поддержания платежеспособного спроса населения, в Казахстане реализуются различные механизмы ипотечного кредитования, предоставляемые финансовыми учреждениями и системой жилищных строительных сбережений. Эти механизмы, такие как «Свой дом», «Жас отбасы», «Әскери Баспана», «Военный продукт», «Умай», «2-10-20», «5-10-20», и ипотечная программа жилищного кредитования «7-20-25», а также региональные программы льготного кредитования, позволяют гражданам с различными уровнями доходов решить свои жилищные вопросы и приобрести жилье.

Из всех представленных льготных ипотечных программ, «7-20-25» остается наиболее популярной среди казахстанцев, особенно среди молодых семей. Однако, в 2023 году данная программа вызывает разочарование среди потенциальных заемщиков. С начала прошлого года

финансирование по ней ограничено до 100 миллиардов тенге в год (по 25 миллиардов тенге ежеквартально). Более того, на данный момент, через данную программу можно приобрести только уже введенное в эксплуатацию жилье. Эти дополнительные ограничения породили ночные очереди перед банками при подаче заявлений на получение нового финансирования, а также новые схемы продажи жилья со стороны застройщиков [3].

Эта ситуация создала финансовые трудности для многих граждан, которые уже вложили средства в недвижимость, надеясь на более гибкие условия ипотечного кредитования. Социально-экономическая устойчивость страны зависит, в значительной мере, от того, насколько гражданам доступно жилье, так как это влияет на их уровень комфорта, финансовую стабильность и общий уровень жизни. Поэтому необходимо внимательное и эффективное управление жилищным рынком, чтобы обеспечить доступ к жилью для различных социальных групп и обеспечить социально-экономическую устойчивость Казахстана в долгосрочной перспективе. Это может потребовать пересмотра и коррекции текущих жилищных программ и политик, а также поиска новых путей поддержки граждан в решении жилищных вопросов.

Строительные компании также сталкиваются с рядом серьезных проблем, которые оказывают негативное воздействие на их операционную деятельность и детальность планирования. Одной из ключевых проблем является недостаток точной информации о текущем потребительском спросе на жилье. Эта неопределенность создает значительный риск для строительных компаний, которые вынуждены решать, стоит ли начинать строительство жилых комплексов, не имея ясности о том, смогут ли они успешно продать построенное жилье. Неопределенность в спросе осложняет планирование, финансирование и управление проектами, что может привести к финансовым потерям и простоем в строительной отрасли.

Дополнительной серьезной проблемой является ограниченный доступ к ипотечным программам. На текущий момент в Казахстане отсутствуют доступные ипотечные программы как для первичного, так и для вторичного жилья. Высокие процентные ставки, предлагаемые банками, делают ипотечное кредитование недоступным для большого числа граждан, особенно для молодых семей и низкодоходных групп. Это существенно увеличивает общую стоимость жилья и ограничивает доступность для населения. Такие ограничения по доступу к ипотеке могут привести к замедлению темпов жилищного строительства и ухудшению ситуации на рынке жилья в Казахстане.

Взаимодействие местных исполнительных органов и рынка жилищного строительства играет важную роль в обеспечении социально-экономической стабильности в Казахстане [4]. Для достижения более эффективных результатов необходимо улучшить координацию между МИО, строительными компаниями и банками, а также разработать меры по сбору и анализу данных о спросе на жилье и создать доступные ипотечные программы, чтобы обеспечить доступность жилья для населения.

Для дальнейшего обеспечения доступности жилья и поддержания стабильности на жилищном рынке, необходимо внимательно рассматривать регулирование и управление ипотечными программами. Улучшение доступа к жилищному кредитованию, расширение списка приобретаемого жилья, а также более прозрачные и эффективные процессы заявок могут улучшить ситуацию на жилищном рынке и обеспечить более широкий доступ к жилью для различных слоев населения. Кроме того, важно обратить внимание на устойчивость жилищного строительства и развития инфраструктуры для новых жилых комплексов, чтобы обеспечить долгосрочное качество и комфорт вновь приобретенного жилья. Эти шаги будут способствовать не только решению жилищных проблем граждан, но и поддержанию социально-экономической стабильности в стране в целом.

Список литературы:

1. Мукаев Д.Т., Шалболова У.Ж., Салыков А.М. Современное состояние жилищного строительства и доступности жилья в Казахстане //Вестник университета «Туран». – 2023. – №. 1. – С. 279-296.
2. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Концепции развития жилищно-коммунальной инфраструктуры на 2023 – 2029 годы» от 23 сентября 2022 года № 736. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000736>
3. Сагидолдина А.Ж. Темпы развития строительной отрасли в Казахстане // Теоретические и практические аспекты развития науки и образования в современном мире. – 2023. – С. 31-36.
4. Казиханова С.Н., Каленова Т.С. Қазақстандағы жастардың ішкі көші-қон мәселелері мен болашағы //Journal of Philosophy, Culture & Political Science. – 2023. – Т. 83. – №. 1.

2. ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Баутин Александр Андреевич

*аспирант,
Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»,
РФ, г. Москва*

FEATURES OF THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

Alexander Bautin

*Postgraduate student,
Moscow Financial and Industrial
University "Synergy",
Russia, Moscow*

Аннотация. Настоящее исследование посвящено анализу особенностей системы мотивации персонала в инновационных организациях. Кроме того, автором представлена характеристика мотивационных стимулов, а именно материальных и нематериальных. Автором обоснован тезис о том, что для стимулирования инновационной активности можно также увеличить предварительные выплаты сотрудникам.

Abstract. This study is devoted to the analysis of the features of the personnel motivation system in innovative organizations. In addition, the author presents the characteristics of motivational incentives, namely material and intangible. The author substantiates the thesis that in order to stimulate innovative activity, it is also possible to increase advance payments to employees.

Ключевые слова: мотивация персонала; инновационные организации; стимулы; сотрудник; идея.

Keywords: staff motivation; innovative organizations; incentives; employee; idea.

Инновационные организации зависят от творческих идей и эффективной работы своего персонала. Хорошо настроенная система мотивации помогает привлекать и удерживать выдающихся специалистов, что может стать ключевым конкурентным преимуществом. Инновационные проекты часто связаны с неопределенностью, рисками и нестандартными решениями. Мотивированный персонал более готов к принятию вызовов и борьбе с неизвестностью. Для успешной инновационной деятельности необходимо создать культуру, которая поощряет и полагает в основу новаторские идеи и подходы. Система мотивации играет важную роль в формировании такой культуры.

Целью исследования является выявление мотивационных факторов, способствующих успешному внедрению инноваций в организации.

Система мотивации персонала в инновационных организациях имеет свои особенности, которые отличаются от традиционных организаций. Инновационные компании стремятся стимулировать креативность, новаторство и поиск новых решений, поэтому их системы мотивации должны быть адаптированы под эти цели. Можно выделить следующие особенности системы мотивации в инновационных организациях:

1. Свобода и автономия. Инноваторы часто нуждаются в свободе действий и автономии. Система мотивации должна предоставлять сотрудникам возможность самостоятельно выбирать проекты, исследовать новые идеи и экспериментировать.

2. Поддержка и обратная связь. Инновационные организации должны создать культуру, в которой сотрудники могут чувствовать себя поддержанными и получать конструктивную обратную связь. Это способствует развитию и улучшению их идей и проектов.

3. Поощрение риска. Инновации часто сопряжены с риском. Система мотивации должна стимулировать сотрудников принимать риски и быть готовыми к неудачам, так как они могут быть неотъемлемой частью процесса инноваций [1].

4. Гибкость и адаптивность. Мотивационные программы должны быть гибкими и адаптированными к быстро меняющимся условиям рынка и технологическим требованиям.

5. Индивидуальный подход. Каждый сотрудник может иметь свои мотивационные факторы. Инновационные организации должны учитывать индивидуальные потребности и амбиции сотрудников при разработке мотивационных программ.

6. Поощрение творчества и инноваций. Система мотивации должна акцентировать внимание на поощрении творчества, идей и инноваций.

Это может включать в себя награды за успешные проекты, программы инновационных бонусов и другие стимулы.

7. Образование и развитие. Инновационные компании часто инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников. Поддержка и развитие профессиональных навыков сотрудников может служить мощным мотивационным фактором.

8. Прозрачность и участие. Сотрудники должны быть включены в процесс принятия решений и иметь возможность вносить предложения и идеи. Это может усилить их чувство принадлежности к организации и мотивировать на активное участие.

Создатели успешных предприятий часто поражают своим инстинктом в области управления персоналом. Это, как правило, характерно для малых компаний. Однако, когда штат численностью в 500 или 1000 человек, подход к управлению персоналом может различаться. Руководитель компании видит одну картину, начальник отдела видит другую, а менеджер по кадрам имеет свой взгляд на ситуацию. Из всего этого можно сделать вывод, что в быстроразвивающемся бизнесе нельзя полагаться исключительно на интуицию при создании системы мотивации. Для этого необходимы четкие методики, иначе можно столкнуться с хаосом [3].

В инновационных компаниях при разработке и внедрении системы мотивации широко используется индивидуальный подход, особенно когда речь идет о ключевых сотрудниках. Известны методики мотивационной политики, такие как пирамида потребностей А. Маслоу и система «Мотивация-стимул» В. Герчикова. Однако, в инновационных компаниях пирамида потребностей Маслоу может быть пересмотрена в соответствии с актуальными потребностями. Основным фактором становится соответствие ценностей и интересов сотрудников и организации.

На сегодняшний день мотивационные стимулы обычно делят на материальные и нематериальные. В большинстве инновационных компаний наблюдается уменьшение доли материальных стимулов и увеличение доли нематериальных стимулов [2].

Формы материальной стимуляции включают в себя различные компоненты, такие как фиксированная зарплата, дополнительные выплаты, чистая заработная плата, бонусы за достижения в работе, отсутствие штрафов, предоставление служебного жилья, которое впоследствии может быть передано сотруднику, и бонусные вознаграждения. Одним из привлекательных вариантов материальной мотивации является система бонусов для сотрудников, особенно в случае, если они постоянно превышают ежемесячные планы на продажи на 3-5%. В таком случае, им могут начисляться ежемесячные бонусы в размере 10%. В конце года

эти бонусы могут быть обменены на ценные для сотрудника вознаграждения. Кроме того, помимо бонусной системы, можно также предоставлять сотрудникам акции компании, которые в будущем могут быть обменены на дивиденды.

Формы нематериальной мотивации могут значительно различаться в различных инновационных компаниях и могут быть обобщены на общие и специфические для конкретных областей деятельности [4].

Среди общих методов мотивации, подходящих для большинства организаций независимо от их сферы деятельности, можно выделить следующие: создание корпоративной культуры, включающей мероприятия, такие как поездки на природу, санаторно-курортное лечение, предоставление социальной поддержки, а также использование моральных поощрений, таких как комплименты и упоминания в СМИ.

Для стимулирования инновационной активности можно также увеличить предварительные выплаты сотрудникам. Предполагается, что в таком случае сотрудники будут более ответственно и с большим энтузиазмом относиться к качеству своей работы и инновациям, что, в свою очередь, повысит качество продукции. Можно выразить этот подход иными словами: чем выше уровень ожидаемых затрат, тем выше будет качество продукции и активность в работе.

Нельзя не признать, что в большинстве случаев мотивация связана с умелой системой оплаты труда. Однако этот метод не всегда является наиболее эффективным. Сотрудники часто рассматривают его как способ сэкономить деньги на своем труде (например, если они не достигли плановых показателей или допустили ошибку, им платят меньше).

Эффективность работы сотрудника напрямую связана с успехами организации. Поэтому руководители и специалисты по подбору персонала часто используют мотивацию, которая не связана с материальными стимулами [5].

Таким образом, наличие системы мотивации и её эффективное применение с учетом ожиданий как материального, так и нематериального вознаграждения у всех участников стимулирует их активность и продуктивность в работе, основываясь на их знаниях, опыте и навыках. При этом, система мотивации должна стремиться учесть как внутренние, так и внешние факторы окружающей среды (она должна быть органично встроена в общую систему управления предприятием), что позволит предприятию эффективно реализовать имеющийся потенциал и создать условия для его дальнейшего развития.

Список литературы:

1. Адашев А.У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А.У. Адашев, Х.О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
2. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту (на примере инновационных организаций) // *Проблемы теории и практики управления*. – 2019. – № 1. – С. 104-109.
3. Васюхин О.В. Основы мотивации инновационной деятельности промышленного предприятия / О.В. Васюхин, Е.А. Павлова // *Современные проблемы науки и образования*. – 2013. – № 4. – С. 118-126.
4. Долгов М.Ю. Особенности системы мотивации персонала в инновационных организациях // *Современные проблемы науки и образования*. – 2014. – № 5. – С. 74-83.
5. Гапонова О.С., Чилипенко Ю.Ю. Диагностика и анализ мотивационных характеристик, определяющих специфику социально-трудового взаимодействия проектных стартовых команд // *Вестник УрФУ*. – 2013. – № 4. – С. 172-182.

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

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

№ 9 (75)
Октябрь 2023 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 16.10.23. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 0,875. 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, 1



НАУЧНЫЙ
ФОРУМ
nauchforum.ru