2. Роль Нацбанка на рынке облигаций должна быть достаточно активной в плане стабилизационной политики и управлении ликвидностью.

3. Следует обеспечить диверсификацию инвесторов, что позволит в итоге добиться здоровой конкуренции как в краткосрочном, так и в долгосрочном периодах.

4. Необходимо избегать шоков в проводимой экономической политике, касающейся рынка заимствований. Реформы должны быть постепенными и «мягкими».

5. Вместе с тем простое копирование китайских методик ни к чему положительному не приведет. Необходимо учитывать специфику белорусской экономической модели.

Пример развития рынка облигаций Китая может стать ориентиром для данной сферы в Республике Беларусь, однако пользоваться им надо не в изолированном варианте, а в синтезе с моделями других стран с развивающимися экономиками.

Литература

1. He, Zhiguo. Chinese Bond Market and Interbank Market / Zhiguo He, Marlene Amstad / National Bureau of economic research. – URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25549/w25549.pdf (дата обращения: 11.04.2026).
2. Liu, Kerry. The Chinese Government Bond Markets: Foreign Investments and Market Efficiency / Kerry Liu. – URL: https://ideas.repec.org/a/sae/emeeco/v14y2022i1p93-104.html (дата обращения: 11.04.2026).
3. Liu, Xiao. Monetary Policy and Liquidity of the Bond Market –Evidence from the Chinese Local Government Bond Market / Xiao Liu, Yunzhe Hu, Fang Liu, Rongxi Zhou – URL: https://www.mdpi.com/2227-7390/13/16/2586/ (дата обращения: 11.04.2026).
4. Ping, Wei-Ying. Bond market opening, monetary policy, and systemic financial risks / Wei-Ying Ping, Yu-Wen Hu, Liang-Qing Luo. – URL: https://www.researchgate.net/publication/397216546_Bond_market_opening_monetary_policy_and_systemic_financial_risks_-_An_empirical_study_based_on_the_TVP-SV-VAR_model/ (дата обращения: 11.04.2026).

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

А. А. Пахоменко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель И. В. Рачкова

В условиях глобализации и цифровизации эффективное управление персоналом становится ключевым фактором конкурентоспособности промышленных предприятий. В статье проанализированы три основные группы методов: административные (регламенты, контроль), экономические (материальное стимулирование, KPI) и социально-психологические (корпоративная культура, наставничество, цифровые платформы обучения). Особое внимание уделено инновационным подходам – цифровым тренажерам, программам адаптации и гибким системам мотивации.

Ключевые слова: управление персоналом, промышленные предприятия, мотивация, цифровизация, корпоративная культура, производительность труда, HR-стратегия.

В условиях глобальной конкуренции и ускоренной цифровизации промышленные предприятия сталкиваются с необходимостью постоянного совершенствования систем управления персоналом. Эффективное управление трудовыми ресурсами становится ключевым фактором конкурентоспособности, поскольку напрямую влия-

ет на производительность, инновационность и финансовые результаты компании. Современные методы управления персоналом на промышленных предприятиях можно условно разделить на три основные группы: административные, экономические и социально-психологические, каждая из которых имеет свои особенности, преимущества и ограничения.

Административные методы основаны на прямом воздействии через приказы, инструкции, регламенты и контроль исполнения. Они характерны как для крупных, так и для средних и малых предприятий, где дисциплина и строгое соблюдение технологических процессов критически важны. Например, на предприятиях автомобилестроительной отрасли, таких как Минский тракторный завод (МТЗ) или БелАЗ, административные методы позволяют поддерживать высокий уровень стандартизации производственных операций, минимизировать риски брака и обеспечивать бесперебойную работу конвейерных линий. Однако чрезмерная централизация и жесткий контроль могут приводить к снижению инициативности сотрудников и росту текучести кадров, особенно среди молодых специалистов, которые стремятся к более гибким условиям труда.

Экономические методы управления персоналом включают материальное стимулирование: премии, бонусы, участие в прибыли, социальные пакеты. Эти методы широко применяются на предприятиях металлургической, нефтегазовой и машиностроительной отраслей. Например, Белшина и Нафтан активно используют систему KPI (ключевые показатели эффективности), связывая размер премий сотрудников с выполнением производственных планов и показателями безопасности. Такие подходы позволяют повысить мотивацию работников, но требуют значительных финансовых вложений и могут приводить к нездоровой конкуренции внутри коллектива, если критерии оценки недостаточно прозрачны.

Социально-психологические методы направлены на формирование корпоративной культуры, развитие командного духа, обучение и адаптацию персонала. В условиях цифровизации промышленные предприятия все чаще внедряют цифровые платформы для обучения, mentor-программы и системы обратной связи. Например, Белорусская железная дорога реализует программы корпоративного наставничества и цифровые тренажеры для обучения сотрудников работе с новым оборудованием. Это позволяет не только повысить квалификацию персонала, но и укрепить лояльность к компании, снизить текучесть кадров и улучшить психологический климат в коллективе.

Сравнительный анализ показывает, что на промышленных предприятиях наиболее эффективным является сочетание всех трех групп методов. Административные методы обеспечивают дисциплину и контроль, экономические – мотивацию и результативность, а социально-психологические – лояльность и вовлеченность сотрудников. Например, на предприятиях Белоруснефть и Гродно Азот успешно применяется комплексный подход: строгие регламенты сочетаются с системой материального стимулирования и программами профессионального развития, что позволяет достичь высоких показателей производительности при минимальной текучести кадров.

Оценка эффективности методов управления персоналом осуществляется по ряду критериев:

– производительность труда;

– текучесть кадров;

– удовлетворенность сотрудников;

– экономические показатели (ROI, затраты на обучение, премирование).

Для комплексной оценки используются как качественные методы (анкетирова-

ние, интервью), так и количественные (анализ KPI, экономические показатели, SWOT-анализ). Например, на предприятиях топливно-энергетического комплекса (ТЭК) внедрение современных методов управления персоналом позволило снизить текучесть кадров на 15–20 % и повысить производительность труда на 10–12 %. Регулярная оценка эффективности позволяет выявлять слабые места и корректировать стратегию управления, обеспечивая устойчивое развитие предприятия.

Таким образом, современные методы управления персоналом на промышленных предприятиях должны быть гибкими, адаптивными и ориентированными на цифровизацию. Эффективное сочетание административных, экономических и социально-психологических методов, а также регулярная оценка их результативности позволяют достичь высоких показателей производительности, конкурентоспособности и устойчивого развития предприятия. Внедрение инновационных подходов, таких как цифровые платформы обучения, системы наставничества и комплексные программы мотивации, становится неотъемлемой частью успешной HR-стратегии промышленных компаний.

Литература

1. Современные методы управления персоналом в условиях цифровизации // КиберЛенинка. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii/viewer (дата обращения: 15.03.2026).
2. Методы управления персоналом: традиционные и современные // StaffCop. – URL: https://www.staffcop.ru/blog/metody-upravleniya-personalom-traditsionnye-i-sovremennye / (дата обращения: 15.03.2026).
3. Исследование методов и стратегий управления персоналом в современных условиях // КиберЛенинка. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-metodov-i-strategiyupravleniya-personalom-v-sovremennyh-usloviyah/viewer (дата обращения: 15.03.2026).

IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISMS FOR THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL SERVICES MARKET IN NIGERIA

O. A. Morakinyo

Department of Economics, Faculty of Social Sciences and Humanities, Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor M. N. Andrianchikova

The article examines the current state and prospects of the educational services market in Nigeria. It identifies key organizational and economic constraints hindering market development and proposes evidence-based mechanisms for their improvement. The study analyzes enrollment trends, private sector participation, and financing models. Recommendations include regulatory reform, public-private partnerships, and targeted investment strategies to enhance accessibility and quality of educational services.

Keywords: educational services, Nigeria, organizational mechanisms, economic mechanisms, market development, public-private partnership, higher education.

The educational services market in Nigeria represents one of the most dynamic yet structurally challenged sectors in the country's economy. With a population exceeding 220 million people and a youth demographic accounting for over 60 percent of the total, the demand for quality education continues to outpace supply [1]. The Nigerian educational landscape comprises public universities, polytechnics, colleges of education, and a rapidly expanding private sector that now accounts for approximately 35 percent of all ter-