

чить учебный материал с различных позиций. Социальная значимость ролевых игр в том, что в процессе решения определенных задач активизируются не только знания, но и развиваются коллективные формы общения.

Для проведения ролевой игры преподавателю необходимо правильно распределить роли. Чтобы роль, предлагаемая студенту, могла стать средством обучения, она должна отвечать целому ряду требований, учитывающих как учебные задачи, так и индивидуальные особенности и потребности обучаемых. Ролевая организация общения требует отношения к студенту как к личности с присущими ей особенностями, которая может предпочесть те или иные роли. Именно поэтому распределение ролей является ответственной педагогической задачей. Знание мотивов, интересов, индивидуальных отношений студентов позволит преподавателю предложить им те роли, которые в наибольшей степени соответствуют особенностям их личности. При подборе ролей важно учитывать не только интересы студентов, но и их психологические особенности. На начальном этапе ролевого общения целесообразно давать роли, наиболее полно соответствующие их темпераменту. Преодолевать застенчивость, робость можно начинать лишь тогда, когда студент уже привык к ролевому общению, обрел уверенность в себе.

Ролевое общение повышает мотивацию к изучению ИЯ. Положительным моментом является то, что в ролевом общении всегда присутствует проблемность, которая в ряде случаев может стимулировать не ролевое, а дискуссионное общение, что означает, что вовлеченность студентов в дискуссию является одним из значимых элементов обучения.

В заключение хочется отметить, что учебная ролевая игра представляет собой овладение практическим умением общаться на ИЯ, моделирующее разные аспекты профессиональной деятельности обучаемых. Она создает условие для комплексного использования имеющихся у студентов знаний предмета профессиональной деятельности, а также способствует более полному овладению ИЯ. Введение ролевой игры в педагогический процесс способствует формированию профессионального становления личности специалиста, так как влияет на развитие внимания, памяти, мышления, воображения и других познавательных процессов. Педагогическая и дидактическая ценность игры состоит в том, что она позволяет студентам раскрыть себя, научиться занимать активную позицию, испытывать себя на профессиональную пригодность.

Список литературы

1. Коньшева, А. В. Современные методы обучения английскому языку / А. В. Коньшева. – Минск : ТетраСистемс, 2011. – 304 с.

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Н. Н. КОРНЕЛЮК

Государственное учреждение образования

«Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»

Аннотация. Обосновывается необходимость стимулирования труда работников в условиях инновационного развития. Рассматриваются возможности построение системы оплаты труда на основе оценки содержания труда. Анализи-

руются преимущества оценки труда как способа определения дифференциации заработной платы.

В условиях инновационного развития любой сферы одним из ключевых вопросов является обеспечение необходимой результативности труда работников. В первую очередь это достигается эффективным стимулированием в рамках применяемой системы оплаты труда.

Денежное вознаграждение, его относительные и абсолютные размеры, воспринимаются работником не только как средства для компенсации затрат времени, энергии, интеллекта, которые расходуются работником при достижении целей организации, в которой он работает. Это своего рода свидетельство ценности работника для организации и напрямую влияют на качество труда, выступают мерилom личностной и профессиональной самореализации.

Правительством страны ставится задача использования современных подходов в системах стимулирования работников, повышения зависимости между оплатой труда и результатами труда, соответствия системы оплаты труда уровню развития отраслей экономики. Актуальность стимулирования работников отражена в Директивах и Указах Президента Республики Беларусь, Программе социально-экономического развития Республике Беларусь, отраслевых нормативных правовых актах.

Наиболее сложным при создании эффективной системы стимулирования работников, особенно в сфере образования, является разработка механизмов, позволяющих усилить материальную заинтересованность работников в повышении качества и результативности своего труда, максимально учитывающих сложность выполняемых работ, требуемый уровень квалификации и опыт работы, эффективность, условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности организаций, его предприимчивость, творческий подход в работе.

Построение системы оплаты труда, как системы материального стимулирования работников, представляет собой процесс определения зависимости между мерой труда (результатами труда) и его оплатой. При этом следует учитывать тот факт, что инновационный вектор развития экономики приводит к появлению новых форм работы, влияет на содержание труда по существующим профессиям и должностям. Зарубежный опыт показывает, что с такой задачей хорошо справляется система оплаты труда, построенная на основе оценки содержания труда (оценки сложности труда, грейдинга) [1]. Суть такого подхода заключается в проведении оценки содержания труда в той или иной должности, профессий или на рабочем месте по специально разработанной системе факторов. Полученные результаты оценки определяют дифференциацию постоянной и/или переменной частей заработной платы в рамках организации либо отрасли, вида экономической деятельности. В настоящее время в зарубежной практике применяются различные методы оценки содержания труда, наиболее распространенным и обоснованным из них является аналитический метод. Данный метод определения дифференциации является наиболее приемлемым при построении так называемых гибких систем оплаты труда в организациях. В отличие от действующей системы тарификации, особенно в условиях применения Единой тарифной сетки для всех отраслей бюджетной сферы, при оценке используется значительно более широкий спектр критериев и более детализированная система показателей, специфических для

организации, отрасли, вида экономической деятельности. При этом, оценка труда представляет собой числовой, а не качественный показатель, отражающий значимость каждого фактора содержания труда для данного вида деятельности. Для образования такой подход позволил бы сформировать отраслевую систему оплаты труда и учесть специфическое, по сравнению с другими видами деятельности, содержание труда, повысить обоснованность дифференциации между должностями и обеспечить выполнение стимулирующей функции заработной платы с учетом высокой социальной значимости результатов труда работников образования.

Кроме того, за счет разной значимости факторов оценки содержания труда, появится возможность обосновать дифференциацию заработной платы в зависимости от типа учреждения, также возможность корректировки распределения должностей при изменении содержания труда работников (через уточнение системы оценочных факторов или их значимости), изменения содержания или условий труда в какой-либо должности (через переоценку данной должности), введения новых должностей (через оценку новой должности) [2].

Список литературы

1. Милкович, Джордж Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т. Милкович, М. Н. Джерри. – М. : ИНФРА-М, 2005. –760 с.
2. Авсеенко, Н. Н. Обеспечение гибкости системы оплаты труда в современных условиях / Н. Н. Авсеенко // Новая экономика – 2012.– № 1. – С. 154–158.

СПЕЦИФИКА ПРЕПОДАВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В ВУЗЕ И НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Д. А. КОТОВ, А. Г. ЧЕРНЫХ, Н. С. КОВАЛЬЧУК

Учреждение образования

«Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Представлен анализ ситуации в преподавании технологических дисциплин по направлению микро- и наноэлектроники. Выделены методологические аспекты представления материала на лекционных и лабораторных занятиях. Предложены пути совершенствования методики подготовки инженерных кадров.

В современном мире активно развиваются инфо-коммуникационные технологии и средства их обеспечения. Это требует постоянного совершенствования опико-электронной составляющей – совершенствования существующих технических систем, а также освоения новых с использованием разных принципов работы.

Исходя из представленной ситуации, возникает необходимость в активном развитии и оперативной адаптации методик преподавания технических и технологических дисциплин, как в рамках программ высшего образования, так и для проведения курсов повышения квалификации инженерного персонала в инновационных отраслях науки и техники. За прошедшие два с половиной десятилетия из-за ограничения возможностей обновления в вузах технологического оборудования, особенно с применением вакуумных систем, наблюдался массовый переход к интерактивным системам обучения на персональных компьютерах. Однако, как показала ситуация, применение таких комплексов, не смотря на их очевидную