

2. Чумиков, И. В. Миграция iOS-приложения с кроссплатформенного фреймворка на нативную архитектуру на SwiftUI: инженерный кейс / И. В. Чумиков // Актуальные исследования. – 2025. – № 26. – С. 21–26.

3. Первалова, С. Л. Проектирование мобильного приложения на Android для симуляции криптотрейдинга / С. Л. Первалова, А. А. Яковлев // Лучшие практики общего и дополнительного образования по естественнонаучным и техническим дисциплинам : материалы конф. – 2023. – С. 421–424.

4. Орлов, Д. Ю. Сравнительный анализ фреймворков Ktor и Laravel для backend серверов / Д. Ю. Орлов // Междунар. науч.-техн. конф. молодых ученых БГТУ им. В. Г. Шухова, посвящ. 170-летию со дня рождения В. Г. Шухова : материалы конф. – 2023. – С. 248–252.

5. Протченко, К. О. Создание приложения с использованием фреймворка Spring: приложения по бронированию мест в офисе / К. О. Протченко, Е. О. Винокурова, С. М. Писарев // Внедрение передового опыта и практическое применение результатов инновационных исследований : материалы конф. – 2023. – С. 17–19.

УДК 378.13

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Соболенко И. А., ст. преподаватель

Кондратова И. И., канд. техн. наук, доцент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Аннотация. Мотивация и стимулирование труда ППС высшего учебного заведения в условиях инновационного развития необходимо для его эффективного функционирования и надлежащего предоставления качественных образовательных услуг.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, высшее образование, инновационное развитие.

Постоянно изменяющиеся социально-экономические условия развития белорусского общества предъявляют повышенные требова-

ния к качеству высшего образования. В этой связи возникает необходимость его модернизации, основной целью которой является подготовка высококвалифицированных кадров. В таких условиях учреждения высшего образования должны находить решения, которые позволят им стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг и выполнять собственную миссию.

Труд преподавателя учреждения высшего образования специфичен и сложен. Он включает в себя ряд функций: учебную, научно-методическую, воспитательную и организационную. Изучение мотивов, побуждающих преподавателей к трудовой деятельности позволяет внести изменения в существующие системы стимулирования труда ППС. Стимулирующие выплаты мотивируют профессорско-преподавательский состав вуза на высокопроизводительную работу, гармонизацию личных, коллективных и общественных интересов, что в итоге положительно повлияет на эффективность работы системы высшего образования и развитие экономики страны [1]. Поэтому изучение мотивации и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов является своевременным и актуальным.

Отдельным аспектам мотивации и стимулирования персонала посвящены труды таких зарубежных ученых, как А. Маршалл, Дж. С. Милль, А. Смит, Д. Рикардо. Они исследовали факторы производительности и тягости труда. Из современных российских и зарубежных ученых, изучающих вопросы мотивации, можно выделить М. Армстронга, О. Виханского, П. Друкера, А. Егоршина, А. Кибанова, И. Макарову, Е. Мансурову и других.

Систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе и профессорско-преподавательского состава УВО исследовали белорусские ученые и практики: Э. А. Лутохина, В. В. Козловский, А. А. Брасс, Н. П. Беляцкий и другие [2, с. 69].

В деятельности учреждений высшего образования стимулирование играет огромную роль, так оно направлено на мотивацию профессорско-преподавательского состава к эффективному и качественному образовательному процессу, результатом которого является выпуск образованных, компетентных и творчески настроенных кадров для всех отраслей национальной экономики Республики Беларусь.

Понятия «мотивация» и «стимулирование» схожи между собой, но употребляются по-разному. Понятие «стимул» используется в ос-

новном для обозначения материального или морального видов поощрения, а понятие «мотив» употребляется более широко и охватывает все стороны поведения преподавателя вуза.

В целом, система мотивации – это комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые позволяют обеспечить качественный и производительный труд персонала, а также привлечь в организацию как можно больше талантливых специалистов [3, с. 129].

Стимулирование – это процесс воздействия на персонал факторов внешней среды с целью регулирования и усиления его трудовой активности.

Проблемы мотивации профессорско-преподавательского состава остаются в настоящее время актуальными, так как от разумно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности высших учебных заведений, особенно при внедрении в образовательный процесс инновационных форм и технологий обучения.

В преподавательской среде мотивацию к труду можно представить в двух формах:

1) мотивация к конкретному труду состоит в том, что выполняемая работа должна приносить удовлетворение и быть престижной;

2) бытовая мотивация к труду подразумевает работу, приносящую средства для поддержания жизнедеятельности, траты сил и времени ради получения личных доходов.

Функция мотивации заключается в оказании влияния на профессорско-преподавательский состав вуза в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного влияния, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Перечисленные формы воздействия активизируют работу преподавателей, повышают эффективность всей системы управления учреждения высшего образования.

Сущность мотивации в сфере высшего образования заключается в том, чтобы ППС выполняли все виды работ (учебных, научных, воспитательных и других) в соответствии с должностными обязанностями, опираясь на принятые управленческие решения руководства вуза.

В современных условиях перед кадровыми менеджерами вузов стоит задача разработки и внедрения новых мотивационных систем и методов стимулирования труда, что позволит привлекать в вузы молодых высококвалифицированных преподавателей, способных работать креативно [8, с. 156].

Многие ректоры вузов сходятся во мнении, что заработная плата ППС не может быть строго фиксированной, а должна складываться из нескольких частей, но основной составляющей в оплате труда преподавателя является квалификация, а именно ученая степень и должность.

Немаловажным фактором для мотивации профессорско-преподавательского состава вуза является наличие социальных благ [4, с. 43]. Обязательный социальный пакет предусмотрен законодательно, а дополнительные льготы закреплены в коллективном договоре, заключенном между коллективом в лице профсоюзной организации и руководством вуза в лице ректора. Во многих организациях Республики Беларусь присутствуют компенсационные пакеты – оплата проездных билетов, оплата услуг связи и другие, но, учитывая, что УВО в основном бюджетные организации, такая практика редкость.

В учреждениях высшего образования часто личные, коллективные и общественные интересы имеют противоположную направленность. Эта проблема решается посредством стимула, который учитывает различные интересы. Например, вознаграждение за труд, отражающее личный интерес преподавателя, происходит при достижении определенного результата, нужного кафедре или деканату, отражающего коллективный и общественный интерес. Примером может быть разработка ЭУМК или рабочей программы курса, который ведет преподаватель. В результате преподавателя поощряют, а кафедра отчитывается за проделанную учебно-методическую работу перед деканатом и ректоратом вуза.

Руководству высших учебных заведений предстоит проанализировать и пересмотреть действующие методы управления ППС и разработать наиболее подходящие для него механизмы мотивации и стимулирования.

Методы мотивации и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава УВО многообразны и зависят в первую очередь от человеческих потребностей, норм и ценностей. Рассмотрим основные из них.

1. Денежное вознаграждение по справедливости. Имеется в виду, что между вознаграждением и затраченными преподавателями усилиями должна проследиваться четкая связь, при этом, методы оценки труда должны отвечать критериям справедливости и последовательности. Иначе, финансовые мотивационные схемы не будут работать в полной.

2. Наделение полномочиями и ответственностью предполагает наличие у профессорско-преподавательского состава возможности контролировать ключевые процессы выполнения своих должностных обязанностей в рамках общей прозрачной структуры их деятельности. Для этого преподаватели должны владеть информацией о политике, миссии и целях и всех подразделений вуза, участвовать в мероприятиях системы менеджмента качества.

3. Пробуждение интереса к педагогической деятельности. Каждый преподаватель должен иметь возможность читать интересные ему учебные курсы, разрабатывать и внедрять в учебный процесс инновационные методы обучения студентов и магистрантов.

4. Возможность карьерного и индивидуального роста. Для этого профессорско-преподавательский состав УВО должен иметь возможность участвовать в международных конференциях, выезжать на стажировки, участвовать в различных образовательных программах, повышать квалификацию. Наиболее талантливые молодые преподаватели должны быть включены в резерв управленческих кадров вуза и продвигаться по карьерной лестнице.

5. Формирование лояльности. Под лояльностью следует понимать, в данном случае, осознание целей и ценностей высшего образования, желание принадлежать организации, а также желание прилагать усилия для достижения УВО его целей и задач [5, с. 10].

6. Развитие корпоративной культуры, создание мотивационного климата в УВО. Управление корпоративной культурой – представляет собой наиболее эффективный метод нематериальной мотивации в практике управления ППС современных вузов.

В системе высшего образования работают высокообразованные, компетентные, творческие кадры. Это предъявляет особые требования к созданию мотивационного климата в преподавательской среде. Работа в сплоченной команде мотивирует профессорско-преподавательский состав качественно и своевременно выполнять цели и задачи образовательного процесса. На каждой кафедре должна быть создана атмосфера, в которой преподаватели ориентируются на правильные ценности. Только тогда корпоративная культура приведет к успеху.

Для обеспечения максимальной эффективности программ по мотивации и стимулированию преподавателей вузов необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого работника, его пожелания

и стремления. В настоящее время существует множество методов мотивации и стимулирования персонала, как материального, так и нематериального характера, и только от правильного использования сочетаний этих элементов будет зависеть конечный результат образовательной деятельности учреждения высшего образования [6, с. 85].

Вопросы мотивации и стимулирования персонала УВО требуют тщательного осмысления и специальной подготовки. От того, какие побудительные мотивы будут использованы для повышения эффективности труда ППС зависит результат работы всего вуза.

Стимулирование – это не просто явление, а целостная система, которая включает в себя большой арсенал взаимосвязанных форм, методов и средств, способствующих повышению результатов деятельности профессорско-преподавательского состава вузов Республики Беларусь в условиях инновационного развития высшего образования.

Список использованных источников

1. Об установлении доплат за ученые степени и звания : Указ Президента Респ. Беларусь, 25 сент. 2007 г., № 450 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2026.

2. Лутохина, Э. А. Морально-стимулирующее регулирование инновационного развития: сила и власть мотивов : монография / Э. А. Лутохина. – Мн. : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2013. – 207 с.

3. Соболенко, И. А. Формирование конкурентоспособности личности – от школьника до выпускника вуза / И. А. Соболенко // Проблемы современного образования в техническом вузе : материалы VIII Междунар. науч.-метод. конф., Гомель, 19–20 окт. 2023 г. / Гомел. гос. техн. ун-т им. П. О. Сухого ; под общ. ред. А. В. Сычева. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2023. – С. 129–131.

4. Соболенко, И. А. Инновационный характер и мотивация трудовой активности в условиях «новой экономики» / И. А. Соболенко, Л. Ч. Давидович // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. Д, Экономические и юридические науки. – 2016. – № 5. – С. 42–45.

5. Сабаленка, І. А. Парадыгма канцэпцыі «Універсітэт 4.0» / І. А. Сабаленка, В. У. Казлоўскі, Чжоу В. // Універсітэт образовальных інновацый. – 2019. – № 2. – С. 6–16.

6. Соболенко, И. А. «Университет 4.0.»: обусловленность и характерные особенности / И. А. Соболенко, В. В. Козловский // Технообраз 2019: Университет XXI века и его роль в опережающем развитии регионов [Электронный ресурс] : сб. науч. ст. участников XII Междунар. науч. конф., Гродно, 14–15 марта 2019 г. / Гродн. гос. ун-т. – Гродно : ГрГУ, 2019. – С. 81–87.

УДК 371.39:004.8

ОБУЧЕНИЕ НА ОСНОВЕ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ С ПРИМЕНЕНИЕМ ИИ-ТЕХНОЛОГИЙ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Демидко М. Н., канд. пед. наук, доцент

*Учреждение образования «Республиканский институт
профессионального образования»
Минск, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье раскрываются теоретические подходы к обучению на основе решения проблем с применением ИИ-технологий и акцентируется внимание на характеристиках этого вида обучения. Описываются составные элементы качественного промпта и основные шаги обучения на основе решения проблем. Приводится примерный план учебного занятия, основанного на решении компетентностной задачи.

Ключевые слова: брейнсторминг, вид обучения, ИИ-технологии, компетентностная задача, промпт, проблемное обучение.

В эпоху технологического прогресса, с учетом быстрого развития информационных технологий, особенно в области искусственного интеллекта (ИИ-технологии), самостоятельное обучение приобретает значимость и играет важную роль для обучающихся, обеспечивая возможности освоения ими образовательного контента без прямого участия педагога. С учетом процессов цифровой трансформации образования актуализируется потребность интеграции, глубокого изучения и использования приемлемых возможностей и инструментов нейронных сетей для образовательного процесса. В современных условиях