

**БЮЛЛЕТЕНЬ  
УЧЕНОГО СОВЕТА ТАМБОВСКОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
имени Г.Р. ДЕРЖАВИНА**

**Информационное издание  
Ученого совета  
Тамбовского государственного  
университета имени Г.Р. Державина**

А п р е л ь, 2014 г. № 36  
Издается с декабря 2007 г.

Бюллетень Ученого совета Тамбовского государственного  
университета имени Г.Р. Державина. Тамбов,  
2013–2014 учебный год

### **Редакционная коллегия:**

ЮРЬЕВ В.М., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ (ответственный редактор);

БОЛДЫРЕВ Н.Н., доктор филологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ;

ГРОШЕВ И.В., доктор экономических наук, доктор психологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ;

МАМОНТОВ В.Д., доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ;

ОКАТОВ В.Н., кандидат философских наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ;

ОСАДЧАЯ Т.Г., доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ;

СМАГИНА В.В., доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ;

СТРОМОВ В.Ю., кандидат юридических наук, доцент;

ЧВАНОВА М.С., доктор педагогических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ;

ЮРИНА Е.А., доктор экономических наук, профессор.

Ответственный за выпуск – доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ В.И. АБДУКАРИМОВ

## СОДЕРЖАНИЕ

Заседание Ученого совета Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина от 22 а п р е л я 2014 г. (протокол № 36).....	4
Доклады, выступления и постановления.....	7
Представление к ученому званию.....	27
Разное.....	28

**ЗАСЕДАНИЕ УЧЕНОГО СОВЕТА  
ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА имени Г.Р. ДЕРЖАВИНА  
от 22 а п р е л я 2014 г. (протокол № 36)**

Перед началом заседания Ученого совета председатель Ученого совета ЮРЬЕВ Владислав Михайлович зачитал и вручил:

**Аттестат доцента:**

СТРОМОВУ Владимиру Юрьевичу.

**Сертификаты Международного союза полиатлона за большой личный вклад в подготовку и проведение чемпионата мира по летнему полиатлону-2014:**

СТРОМОВУ Владимиру Юрьевичу – проректору по экономико-правовым вопросам и инфраструктурному развитию ТГУ имени Г.Р. Державина;

ПОЗДНЯКОВУ Владимиру Анатольевичу – начальнику Управления по административно-хозяйственной деятельности и инфраструктурному развитию ТГУ имени Г.Р. Державина.

**Значки и удостоверения о присвоении звания «Мастер спорта России» по виду спорта – полиатлон:**

АПАРКИНОЙ Светлане Павловне – студентке 3-го курса Института физической культуры и спорта;

ГУСЕВОЙ Ирине Николаевне – студентке 4-го курса Института физической культуры и спорта;

ЕВДОКИМОВУ Антону Сергеевичу – студенту 4-го курса Института физической культуры и спорта;

МЕРЗЛЯКОВУ Сергею Юрьевичу – студенту 3-го курса Института естествознания;

ПАТРИНОЙ Марине Викторовне – студентке 3-го курса Института физической культуры и спорта.

**Благодарственное письмо администрации Тамбовской области за большой вклад в развитие системы высшего образования в Тамбовской области, подготовку квалифицированных специалистов-экологов:**

коллективу Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.

**Почетную грамоту администрации Тамбовской области и Управления по охране окружающей среды и природопользования области, а также книгу «Тамбовские страницы жизни В.И. Вернадского» за большую работу по развитию системы экологического образования в области и активное участие в мероприятиях Всероссийского года охраны окружающей среды:**

КУЗНЕЦОВУ Игорю Анатольевичу – директору Института естествознания.

**Благодарственное письмо Казанского федерального университета и Координационного совета общественных студенческих организаций и объединений за проявленный интерес и активное участие студентов Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина в Международной студенческой конференции «Точка зрения».**

**Диплом лауреата II степени конкурса студенческих научных работ ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» «Лучшие управленцы Тамбовского края» в номинации «Лучшие управленцы Тамбовской области современного периода (1992–2013 гг.)»:**

ШЕПЕЛЕВОЙ Кристине Андреевне – студентке 4-го курса Института физической культуры и спорта.

**Благодарственное письмо ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» за подготовку победителя конкурса студенческих научных работ «Лучшие управленцы Тамбовского края»:**

СЕЛИТРЕНИКОВОЙ Татьяне Анатольевне – кандидату педагогических наук, доценту кафедры адаптивной физической культуры.

**Благодарственное письмо администрации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 17 «Юнармеец» г. Мичуринска за креативный подход в проведении соревнований по пейнтболу среди ВПО и СОШ, посвященных 25-летию вывода войск из Афганистана.**

## ДОКЛАДЫ, ВЫСТУПЛЕНИЯ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ

**«Об измерении состояния кадрового потенциала университета»** – *ОКАТОВ Владимир Николаевич, проректор по работе с научно-педагогическими кадрами ТГУ имени Г.Р. Державина.*

*Уважаемые коллеги!*

Подводя итоги прошедшего учебного года, наш ректор Владислав Михайлович отметил, что продуманная кадровая политика является фактором, определяющим состояние кадрового потенциала Университета, в первую очередь – социальный статус и материальное положение преподавателя.

Надо уметь измерять, подчеркнул ректор, состояние кадрового потенциала. Чтобы реализовать эту задачу, следует анализировать и прогнозировать кадровую ситуацию, определять индикаторы и критерии оценки качественных и количественных изменений ППС, совершенствовать механизм подбора, подготовки и повышения квалификации кадров на основе выработки функционально-квалификационной модели преподавателя.

Владислав Михайлович отметил, что необходимо создать порядок (систему) отбора и ротации кадров. В основе – не просто конкурсная система, а аттестация как инструмент должностного продвижения и ротации кадров. Насколько эффективно продвижение работника по должностной лестнице, учитывающее возрастные ограничения на занятия руководящих должностей, ограничение сроков занятия младших должностей? Как идет движение по квалификационным ступеням?

Прежде всего, нам надо определить методические подходы к измерению кадрового потенциала Университета.

Приступая к исследованию этой проблемы, следует, прежде всего, выяснить содержание категории «кадровый потенциал». В специальной литературе категория «потенциал» обычно сопряжена с обобщенной характеристикой ресурсов управляемой системы.

Применительно к вузу его потенциал можно определить как способность комплекса человеческих и вещественных ресурсов

обеспечить достижение стоящих перед учебным заведением общественно значимых целей – научных и образовательных. Чем полнее соответствие между элементами ресурсов вуза, тем выше его потенциал и эффективность функционирования.

В социологии измерение потенциала любой системы обычно осуществляют на основе деятельностного подхода, что позволяет выявить сеть связей между элементами системы, определить ценностные ориентации деятельности в образовательной сфере. Еще в начале XX в. русский ученый Гессен писал, что университет есть преподавание через производимое на глазах студентов исследование. Наука в университетском образовании рассматривается как еще не совсем разрешенная проблема, как нечто, находящееся в процессе исследования. В этом и состоит единство исследования и преподавания.

Университетский преподаватель не «преподает» свой предмет, он высказывает публично свои научные взгляды – потому он и называется профессором. Студент не просто учится, но занимается наукой, т.е. учение и исследование совпадают, и это в одинаковой мере касается как учащихся, через учение приступающих в университете к самостоятельному исследованию, так и профессоров, через исследование продолжающих свое никогда не кончающееся учение.

Что из сказанного следует? То, что деятельность в системе высшего образования по сути своей носит творческий характер. В результате система постоянно развивается, обновляется. Можно вслед за классиком социологии Талкоттом Парсонсом сказать, что происходит выстраивание новой социальной реальности. И происходит это благодаря творческому взаимодействию преподавателей и студентов.

Потенциал Университета концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений. Во-первых, это понятие отражает прошлое, т.е. оценивает накопленные субъектами образовательной деятельности свойства, которые обуславливают способность вуза к функционированию и развитию.

Во-вторых, понятием «потенциал» характеризуется настоящее образовательного учреждения с точки зрения применения и практического использования наличных способностей. При этом надо иметь в виду, что наряду с реализуемыми возможно-



стями мы можем столкнуться и с нереализованными. И тогда эффективность работы Университета снижается.

И, в-третьих, потенциал вуза ориентирован на развитие, на будущее. ППС не только реализует свои наличные способности, но и приобретает новые. В потенциале содержатся элементы будущего развития Университета.

Ядро потенциала вуза – это его кадровый потенциал. В нем проявляется качественная характеристика научно-образовательных возможностей профессорско-преподавательского персонала.

Что отражает кадровый потенциал?

– подготовленность преподавателей к выполнению своих функций в данный момент времени;

– совокупность их возможностей в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Речь идет об учете возраста, научной и педагогической квалификации, практическом опыте, деловой активности, качестве деятельности и ее результативности, профессиональной мобильности и инновативности, уровне мотивации и т.д.

По уровню кадрового потенциала обычно судят о качестве деятельности Университета в целом.

Хочу обратить ваше внимание на одно важное обстоятельство. Существенные свойства кадрового потенциала вуза как объекта управления проявляются только в динамике. Поскольку в статике, в условиях одномоментного наблюдения, понятие «кадровый потенциал» лишается своей сущности, если хотите, содержания и практически сливается с понятием «кадры».

Статический подход может привести нас к ошибке, когда практически застойное учебное заведение мы можем принять за развивающееся, а качественные сдвиги в деятельности вуза не замечаем.

Какие задачи, связанные с развитием кадрового потенциала Университета, выделяются? И какие его составляющие подлежат в этой связи измерению?

– Это подбор персонала, т.е. расчет потребности в научно-педагогических кадрах, определение квалификационных характеристик должностей, конкурсный отбор ППС;

– это оценка персонала, т.е. оценка трудового потенциала работника, аттестация научно-педагогических кадров;

– далее следует осуществлять адаптацию персонала, прежде всего адаптацию молодых специалистов, наставничество и консультирование;

– важное место занимает обучение персонала, т.е. планирование его развития, профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации;

– необходимо измерение качества трудовой жизни ППС, степени удовлетворения личных потребностей преподавателя через профессиональную деятельность, улучшения условий труда и совершенствования морально-психологического климата в коллективе Университета, института, кафедры и других учебно-научных подразделений;

– особое внимание надо обращать на мотивацию и стимулирование деятельности персонала и в этой связи на обеспечение социального развития коллектива (это и изучение причин возможной социальной напряженности на разных уровнях, разработка и координация социальных программ, организация отдыха и медицинского обслуживания преподавателей и т.д.).

Какими принципами мы можем руководствоваться при измерении состояния кадрового потенциала Университета?

Из сказанного выше к числу таких принципов следует отнести:

– преемственность в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей новым поколениям;

– упреждающий характер кадровой политики, построенной на среднесрочном и долгосрочном прогнозировании потребности Университета в профессиональных кадрах преподавателей и менеджеров;

– соблюдение академических свобод преподавателей и прав автономии Университета в решении кадровых вопросов. При этом автономия вуза не должна быть предлогом для ограничения академических свобод преподавателей;

– доминирование коллегиальных процедур оценки качества деятельности преподавателей и администраторов;

– создание в Университете условий труда, которые в максимальной степени содействуют эффективной профессиональной деятельности преподавателей;

– правовая и социальная защита научно-педагогического персонала, обеспечение законности и социальной справедливости в решении кадровых вопросов.

Сказанное относится, если так можно сказать, к стратегической составляющей реализации кадровой политики в Университете. Но есть еще одна, не менее важная составляющая – оперативная. Целый ряд оперативных мероприятий по реализации кадровой политики на уровне вуза рассматривались в последние пять лет на заседаниях нашего Ученого совета – совершенствование штатной структуры Университета, формирование корпоративной культуры, структурирование расходов на персонал, повышение квалификации персонала, обеспечение норм охраны труда работающих и др. В ряду таких основных оперативных мероприятий находится также осуществление кадрового мониторинга и формирование кадрового резерва вуза.

Современный подход к управлению вузом требует отлаженных технологий его информационного обеспечения. Одной из таких технологий является мониторинг.

Мониторинг – это инструмент получения информации о состоянии кадрового потенциала вуза, способ измерения этого состояния во времени. Он предполагает периодичность (частоту) сбора данных о научно-педагогических кадрах с помощью известных эмпирических методов и описание способов их анализа, т.е. обобщает и интерпретирует эти данные с целью построения оптимального профиля кадрового потенциала. При этом опросы, выявляющие различные параметры кадрового потенциала, носят анонимный характер.

Обычно оценку кадрового потенциала мы проводим на трех взаимосвязанных уровнях:

- на уровне отдельного преподавателя;
- на уровне института или кафедры;
- на уровне Университета.

На каждом уровне можно выделить три составляющие: интеллектуальную, представленную знаниями, личностными свойствами работника, его профессионализмом и интеллектом; физическую (это наличие оборудования и рабочего места, техника безопасности, санитарные правила и нормы, программы оздоровления) и социальную, включающую приверженность Уни-

верситету, корпоративный дух, благоприятные социально-нравственные условия для работы.

Осуществляя мониторинг, мы выделяем количественные и качественные характеристики кадрового потенциала. Первые непосредственно измеряемы (численность персонала, профессионально-квалификационный состав, половозрастной состав, укомплектованность по должностям и специальностям и др.). Качественные характеристики оцениваются с помощью экспертных процедур и эмпирических опросов, позволяющих получить представление об организационной культуре, корпоративном духе, о наличии формальных и неформальных групп, психологическом климате и т.д.).

О компетентности научно-педагогических кадров можно судить по такому косвенному показателю, как уровень престижа вуза. Этот показатель складывается из информации о величине конкурса при поступлении в вуз, о времени поиска работы после окончания вуза, доле выпускников, работающих по специальности через год-два после окончания вуза, о средней заработной плате выпускников спустя три, пять, десять лет после окончания вуза.

В последнее десятилетие одним из определяющих направлений осуществления кадрового мониторинга в Университете становится оценка работы по формированию кадрового резерва на уровне вуза, института, кафедры. Эта работа осуществляется в рамках реализации программы «Кадровый резерв Университета», утвержденной Ученым советом вуза в 2003 г. Ее цель – выявление молодых лидеров Университета, которые в перспективе должны сыграть ведущую роль в педагогической, научной и административной сферах деятельности вуза.

Главное в программе – это рациональная структура кадров. Существует, как показали наши исследования, высокая степень корреляции между достижениями преподавателя в научной работе, его научно-педагогической квалификацией и успеваемостью его студентов, т.е. в конечном счете качеством подготовки специалистов.

О каких составляющих идет речь?

1) возраст преподавателя и его влияние на профессиональную деятельность и научное творчество. Данные 2013 г. – нет

прямой связи между возрастом, готовностью осваивать новое в науке и преподавании и, скажем, количеством публикуемых работ;

2) обновление содержания и набора учебных дисциплин, внедрение новых методов обучения. За решение этих проблем высказались немногим более четверти опрошенных преподавателей (выборка – 73 человека). В первую очередь молодые преподаватели в возрасте до 35 лет и опытные педагоги, которым за 50;

3) интегральный показатель – удовлетворенность работой. Это и различные аспекты профессиональной деятельности, и условия для успешной работы.

Перед нами категория молодых преподавателей в возрасте до 35 лет.

Что не устраивает (по степени значимости):

- размер заработной платы (более половины опрошенных);
- отсутствие материальной заинтересованности во введении новаций в учебный процесс (около трети);
- недостаточная информационная база (каждый четвертый);
- недостаточная правовая защищенность преподавателя (каждый пятый);
- отсутствие условий для самореализации (15 %);
- несправедливое распределение учебных поручений (10 %);
- отсутствие перспективы должностного роста (8 %).

О последней позиции скажу немного подробнее.

2003 г. – отвечая на вопрос, если ли у Вас реальные перспективы должностного роста, каждый четвертый молодой преподаватель ответил, что для него это неактуально. А год назад (2013 г.) – более половины опрошенных ответили так же.

Что это значит?

- 1) уменьшается кадровый резерв для занятия более высоких должностей;
- 2) увеличивается чисто тех, кто считает, что они достигли своего «потолка».

Тревожный звоночек.

Кстати, в 2003 г. около трети опрошенной молодежи не устраивало отсутствие перспектив должностного роста (а год назад, как я уже сказал, в четыре раза меньше – 8 %).

Опрос 2013 г. показал, что только 45 % молодых преподавателей имеют осмысленный план карьерного, профессионального

и личностного развития, а немногим более трети опрошенных полагают, что их работа может влиять на результаты деятельности Университета.

Говоря о мотивации сотрудников, планирующих связать свою дальнейшую трудовую деятельность с Университетом, сделать карьеру в нем, следует отметить особенности отношения «резервиста» к самой организации. Для людей, осознающих свою ценность, основу профессионального целеполагания составляет, прежде всего, чувство, что вуз-работодатель является хорошей и надежной организацией, они хотят гордиться своей работой и Университетом, на который они работают.

В связи с этим ключевыми становятся понятия корпоративных ценностей и корпоративной культуры организации, которые рассматриваются, пожалуй, как основной критерий кадровой стабильности, демонстрирующий уважительное, корректное и благожелательное отношение к Университету со стороны «резервистов», их личную заинтересованность в его успешном развитии.

Активная позиция по отношению к молодым сотрудникам, которая способна мотивировать их к достижению новых более высоких профессиональных уровней, – это и есть основа кадровой политики, в которой кадровый резерв играет важную роль.

Таким образом, модернизация кадровой политики в Университете начинается с формирования и запуска комплекса процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. А для этого необходима адекватная объекту управления информационная база. Управление образованием настолько целенаправленно, целесообразно, насколько оно обосновано информацией. Необходима выработка специально организованной и отлаженной технологии информационного обеспечения кадровой политики.

*Спасибо за внимание!*

**«Результаты и перспективы развития ИТ в ТГУ имени Г.Р. Державина»** – *ЧВАНОВА Марина Сергеевна, проректор по инновациям и информационным технологиям ТГУ имени Г.Р. Державина.*

*Уважаемые члены Совета!*

### **1. Модернизация сети.**

За период 2012–2014 гг. проведена полная модернизация локально-вычислительной сети и телефонной линии нескольких учебных корпусов (№ 1, 2, 4, 5, 9, 12, завершается модернизация сети в уч. корпусе № 3) и спортивно-оздоровительном лагере «Галдым», идут работы в главном корпусе.

Разработана и реализована топология локальной сети университета. При реализации локально-вычислительной сети использовалось стандартизированное оборудование, локальная сеть имеет высший уровень защиты от внешних и внутренних угроз. К локальной сети подключено более 500 кабинетов различных подразделений ТГУ имени Г.Р. Державина, порядка 1500 рабочих мест. Установлено более 25 точек доступа к беспроводной сети Wi-Fi – в читальных залах научной библиотеки и в местах общего пользования в каждом учебном корпусе.

В настоящий период завершаются работы по модернизации локально-вычислительной сети в учебном корпусе Института права и административном здании ТГУ имени Г.Р. Державина. Сетевого оборудования приобретено на сумму около 1200 тыс. руб.

Модернизированы серверы университета, обеспечивающие работу: портала студенческих объединений, системы дистанционного обучения, корпоративной сети. Оборудования приобретено на сумму около 600 тыс. руб.

### **2. Ввод в эксплуатацию и развитие портала ТГУ имени Г.Р. Державина.**

Интернет-портал университета является, по мнению образовательного сообщества, достойной визитной карточкой университета во всемирной сети. Основная цель официального интернет-портала – формирование целостного позитивного образа ТГУ имени Г.Р. Державина в стране и мире. Принятое на Уче-

ном совете университета Положение о портале распределяет полномочия по его функционированию и развитию.

В самой ближайшей перспективе будет запущена подсистема портала ТГУ – интернет-магазин с возможностью оплаты всех услуг ТГУ. Это совместный проект с Управлением бухгалтерского учета. Важно заметить, что подключение платежных систем к интернет-порталу ТГУ, как показал анализ порталов ведущих мировых университетов, является уникальным решением.

**3. Дистанционные образовательные технологии** – один из острейших вопросов. Дело в том, что инструментальная база создана год назад на базе одной из самых популярных технологий, включающей многообразие педагогических возможностей – от видеолекции, презентаций и вики-справочников до совместной работы над учебными проектами.

В 2012 г. проводились учебные курсы и семинары, охвачено более 50 % ППС из основного состава, в 2013 г. подготовлены консультанты в институтах. Научное сообщество, оценивая перспективность разработок университета, поддержала грантами Минобрнауки и РФНФ 2012–2013 гг.

Более 300 учебных курсов зарегистрированы в сети, примерно 30 % из них отвечают требованиям, принятым в образовательном сообществе. Около 60 курсов представлены на основе модульных учебных пособий, в полном объеме соответствуют самим пособиям (включая задания для самостоятельной работы студентов), но форма представления информации в них, как правило, традиционная. Важно обратить внимание на качество образовательных курсов и обеспеченность ими всех направлений подготовки в максимально возможном объеме.

Появились первые преподаватели, читающие лекции из дома в интерактивном режиме, для обучающихся в Институте второго высшего образования и дистанционных технологий. Есть надежда, что этот круг будет быстро расширяться. Важно активнее использовать ресурсы в учебном процессе.

В ближайшие два месяца будет установлен дополнительный мощный сервер для дистанционных видеолекций, что значи-



тельно увеличит эффективность работы. Проводятся работы по улучшению и оптимизации интерфейса системы.

#### **4. Модернизация АСУ.**

Для использования единых баз данных целесообразно постепенно переходить на универсальную систему, такой системой на сегодня является использование сетевой системы «1С». Несмотря на то, что система «1С:Бухгалтерия» хорошо зарекомендовала себя в решении задач бухгалтерского учета, система «1С:Университет» только начинает внедряться в нескольких вузах страны. Наш университет также начал работу по внедрению «1С:Университет», что позволит охватить все уровни деятельности основных подразделений и использовать интегративные возможности взаимодействия с типовыми решениями «1С» для бухгалтерии и отдела кадров. В будущем планируется использовать комплексный программный продукт «1С» для стандартизации данных и использования единой базы данных по всему университету.

Вместе с развитием основных направлений, проведены работы по модернизации эксплуатируемых систем:

- созданы защищенные каналы отправки отчетов в пенсионный фонд России и ВАК России, создана структура взаимодействия с Федеральной информационной системой;

- созданы модули: «Интернатура», «Статистические отчеты», «Академические справки», модуль анализа «Модульно-рейтинговой системы» и другие, доработан модуль «Аспирантура», подсистема «Приемная комиссия» заметно изменена в соответствии с требованиями нормативных документов Минобрнауки и требованием интеграции с Федеральной информационной системой.

#### **5. Материально-техническое обеспечение ИТ-инфраструктуры.**

*Проведена модернизация компьютерного парка* университета. В настоящее время в университете имеется: 2387 компьютеров, из них 332 ноутбука и планшетных ПК; проекторов – 181;

интерактивных досок – 48; принтеров – 498; сканеров – 111; МФУ – 213; плоттеров – 4.

Только за два последних года (2012–2013) приобретено 327 компьютеров (около 14 % от общего числа) на сумму около 7,5 млн руб. Списано за этот период – 334 компьютера.

Модернизировано 125 компьютеров путем замены комплектующих с более лучшими характеристиками. Сейчас в университете функционирует 63 компьютерных класса, в которых имеется 938 компьютеров. В большей части компьютерных классов установлено проекционное оборудование и интерактивные доски. 905 компьютеров с двухядерными процессорами, приобретенные по нацпроекту в 2007–2008 гг., стали постепенно выходить из строя. Чтобы не продолжать жизнь морально устаревшей техники, принято решение приобрести 400 комплектов: современных материнских плат, процессоров для этих плат и оперативной памяти. Таким образом, к сентябрю всего за 200 тыс. руб. получим 400 современных компьютеров и запасные части для поддержания остальных 505 компьютеров.

***В университете развивается система видеонаблюдения.*** Сейчас она включает в себя 326 видеокамер и оборудование видеофиксации и организации хранения видеoinформации. За указанный период оснащено видеонаблюдением 2 общежития (№ 1 – 93 камеры, № 8 – 36 камер), учебный корпус (№ 4 – 33 камеры) и студенческий оздоровительный лагерь (16 камер). Всего оборудования приобретено на сумму около 1 400 тыс. руб.

**6.** В соответствии со стратегией развития IT-инфраструктуры университета одна из самых сложных задач, которые мы ставили перед собой к 2016 г., – **участие в развитии Технологической платформы IT-индустрии** России в подготовке специалистов и разработке уникальных систем для науки и образования.

Что сделано в данном направлении и что предстоит сделать?

Для подготовки специалистов привлечены ведущие IT-компании, открылась *Сетевая академия Cisco*. Преподаватели кафедры информатики и информационных технологий получили статус авторизованных инструкторов *Сетевой академии Cisco* по курсу CCNA (Сертифицированный Cisco сетевой спе-

циалист). Обучение проводится для студентов ИМФИ кафедры ИИТ по 7 направлениям и специальностям. По окончании обучения студентам, успешно сдавшим тесты, выдается именной сертификат Cisco Systems об окончании курса.

Аналогичный центр со специализированной лабораторией «Программирование в «1С» на платформе Предприятие 8.2», преподавателями кафедры ИИТ получено удостоверение «сертифицированный преподаватель-методист 1С». Благодаря этому университет получает полную бесплатную версию «1С Предприятие, версия 8.2» для учебного процесса в рамках заявленных курсов. Студенты ИМФИ прошли 1 семестр (по 5 направлениям кафедры ИИТ).

Заключается договор с «VipNet» с правом преподавания на спецоборудовании по информационной безопасности с правом получения сертификата о подтверждении квалификации.

Проводится работа с компанией «АНДРОИДНАЯ ТЕХНИКА» по участию в ряде совместных проектах.

Таким образом, продвижение по пути взаимодействия с ведущими, в том числе наукоемкими, компаниями позволит соответствовать статусу университета в IT-обеспечении, высвободить ресурсы для других задач, снять дублирующие функции с подразделений.

Безусловно, в докладе освещены не все волнующие нас вопросы – информатизация сама по себе интегративна и проникает во все процессы вуза. Одно совершенно очевидно – ее динамика развития способствует интеллектуализации профессиональной деятельности. Наша задача – максимально использовать эти возможности.

*Спасибо за внимание!*

**«Активизация деятельности студентов в научно-исследовательской, просветительской и общественной работе Института экономики»** – *КАРПУНИНА Евгения Константиновна, директор Института экономики ТГУ имени Г.Р. Державина.*

*Уважаемые коллеги!*

Студентам Института экономики предоставляются широкие возможности для самореализации в научно-исследовательской, общественной и просветительской сферах деятельности.

Важную роль в приращении научного знания играет действующее в Институте экономики студенческое научное общество «Экономист», на сегодняшний момент насчитывающее более ста членов. Ребята являются полноценными участниками грантовых исследований по экономическим наукам, формируют исследовательскую базу в рамках разработки программ развития территориальных образований Тамбовской области, выступают инициаторами многочисленных научных мероприятий Института экономики – круглых столов, конкурсов, международных мероприятий. Так, за 2013/14 уч. г. было проведено 12 студенческих круглых столов и 4 научно-практические конференции для студентов и аспирантов.

Кроме того, в течение 2012–2014 гг. Институт экономики стал участником и призером Программы развития студенческих объединений ТГУ имени Г.Р. Державина, за счет средств которой производилось финансирование научно-исследовательской деятельности студентов-экономистов. В процессе осуществления мероприятий было организовано три межрегиональных конкурса «Бухгалтер 21 века», «Интерактивный мозговой штурм», «Новые подходы в управлении финансами на современном этапе», круглые столы, межрегиональные конференции. Конкурсы направлены на активизацию научно-исследовательской деятельности студентов, их поощрение.

К достижениям Института экономики в контексте развития научно-исследовательской деятельности можно отнести инициацию и проведение с 2012 г. ежегодного Международного конкурса исследовательских работ студентов «Экономика бу-

дущего». Странами-партнёрами выступают Узбекистан, Македония, Украина, Беларусь.

Хорошей традицией стало подведение итогов рейтинга по научно-исследовательской деятельности среди студентов Института экономики и вручение единовременных стипендий выдающимся студентам и студенческим группам из Фонда развития Института экономики.

Каждый год студенты и аспиранты Института экономики участвуют в конкурсе на получение Саяпинского гранта, учрежденного Университетом.

Общественная деятельность – одна из самых ярких и интересных граней студенческой жизни. Участвуя в различных мероприятиях, студенты открывают в себе не только возможность проявить все свои таланты, но и приобретают организаторские, коммуникативные и ораторские навыки.

Институт экономики уже в третий раз проводит ежегодный молодежный форум «Молодежь XXI века и вызовы современности». Студенты Института становятся непосредственными участниками и организаторами форума как многофункциональной дискуссионной площадки с привлечением школьников, студентов других вузов, работодателей, представителей молодежных организаций. С 2014 г. форум приобрел статус межрегионального и проводится за счет средств Программы развития деятельности студенческих объединений Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина, а также с привлечением значительного числа спонсоров.

Впервые по инициативе студенческого самоуправления и научного общества «Экономист» в 2013 г. был проведен «День экономиста» – серия профессионально ориентированных мероприятий, объединенных единой целью – привлечь внимание широкой общественности к вопросам развития высшего экономического образования на Тамбовщине.

Ежегодно студенты участвуют в проведении Дня финансиста, направленного на повышение финансовой грамотности населения, и становятся победителями и лауреатами конкурсов «Мисс финанс», «Мистер финанс».

Кроме того, к общественным мероприятиям, проводимым на постоянной основе, следует отнести ежегодную студенче-

скую Олимпиаду по налогам и налогообложению, День здоровья и красоты на базе отдыха «Галдым», ежегодную российско-македонскую деловую игру «Молодежный квест» и т.д.

Реализовать свои организаторские и творческие способности, а также трудоустроиться во время учебы в Университете студенты-экономисты могут на малом инновационном предприятии «Студенческое кадровое агентство». Уникальность проекта заключается в том, что студенты и выпускники получают возможность раскрывать на сайте [www.start-tmb.ru](http://www.start-tmb.ru) свои личные и профессиональные качества, навыки, умения, представлять результаты учебной, научно-исследовательской и общественной деятельности. Работодатели получают возможность на безвозмездной основе отслеживать и отбирать лучшие молодые кадры еще на стадии их обучения, а также размещать информацию о вакансиях своей организации для открытого просмотра и ознакомления соискателями. В настоящее время в проекте задействовано 1039 соискателей, 185 работодателей.

На протяжении многих лет студенты Института экономики принимают участие в различного рода мероприятиях городского, областного, регионального и всероссийского масштаба. Так студенты-экономисты принимали участие во Всероссийском студенческом марафоне, Международном образовательном форуме «Селигер-2013», зимних олимпийских и паралимпийских играх 2014 г.

Совместными усилиями была организована благотворительная акция «Поможем вместе» по сбору средств для онкобольных детей, ряд мероприятий по популяризации донорства в Тамбове. Студенты Института экономики принимают участие в проведении различных акций, направленных на улучшение и развитие города Тамбова, например, участие в городских субботниках, фестивалях и ярмарках.

В настоящее время подготовлен план мероприятий по расширению деятельности студенческого сообщества Института экономики в межрегиональном и международном масштабах.

*Спасибо за внимание!*

Научный доклад **«Развитие общего образования и связь с вузами Тамбовской области»** – *ГОЛУБЕВА Лариса Алексеевна, зам. начальника Управления образования и науки администрации Тамбовской области.*

*Уважаемые коллеги!*

Начиная свой доклад, хочется отметить, что в Тамбовской области создаются ресурсные центры технологического образования и один из таких крупных центров уже открыт в городе Тамбове. В рамках данного центра технологического образования функционирует сеть структурных подразделений. Этот центр оснащен современным оборудованием, действует центр робототехники, открыта лаборатория «умный дом», которая использует современные технологии энергоаудита и энергосбережения.

Нашей гордостью – гордостью центра тематического образования является центр космических услуг, который был открыт совершенно недавно и является первым в России ресурсным центром, который концентрирует усилия образовательных организаций, учреждений высшего профессионального образования в рамках данного инновационного направления. Данный центр создавался при помощи Роскосмоса и ООО «Рекорд», оснащен современным оборудованием и программным обеспечением. В рамках данного центра – центра космических услуг уже реализуется целый ряд проектов, связанных с использованием технологий, касающихся архитектурных строений г. Тамбова и Тамбовской области. Реализуются проекты по анализу при помощи спутниковых снимков, анализу центра техноснабжения, электроснабжения г. Тамбова и Тамбовской области. Все эти возможности, безусловно, можно реализовать только при прямом участии ведущих университетов.

Следующим направлением сетевого взаимодействия нам представляется научно-методическое сопровождение деятельности инновационных учреждений общего образования. В нашей области на данный момент сформирована практика создания и строительства новых школ под отдельную концепцию, под нужды региональной экономики. В настоящее время уже

сформирован целый комплекс таких школ. Действует Татановская школа, в которой реализуется целый ряд проектных решений. В сферу влияния этой школы ресурсного центра входит 12 профессиональных образовательных организаций и более 30 школ во всех муниципальных объединениях нашей области. Создана специальная инфраструктура, имеется современная техника сельскохозяйственного назначения, проводится большая работа, которая позволила школе уже в настоящий момент стать опорной площадкой федерального уровня по данному направлению деятельности. Эта работа и полный комплекс научно-методического обеспечения реализуемых программ выстраивается Мичуринским аграрным университетом. Уже введена еще одна школа – школа агроэкотехнологий, предполагающая использование современных сельскохозяйственных технологий земледелия. Эти проекты чрезвычайно важны в силу того, что Тамбовская область, как мы уже знаем, является преимущественно агропромышленным регионом с достаточно выраженной диверсификацией экономики. Поэтому реализация данного проекта способствует подготовке кадров, умеющих работать на селе, а также развитию специально-профессиональных компетенций.

Необходимо отметить еще два типа школ, проекты по созданию которых реализуются в области в данный момент. В п. Мордово будет создана школа технологического образования под потребности сферы сахарной промышленности.

И еще одна школа, которой мы гордимся, будет создаваться в районе п. Радужное г. Тамбова – школа «Сколково». Концепция данной школы стала победительницей соответствующего конкурса, который был объявлен Министерством образования и науки Российской Федерации при поддержке непосредственно фонда «Сокол» и компанией «Microsoft». Уже в мае 2014 г. пройдет семинар по запуску ассоциаций школ «Сколково». Только десять школ из десяти регионов РФ получили право использовать бренд и символику фонда «Сокол» при создании общеобразовательных организаций. Данная школа предполагает полную перестройку учебно-образовательного процесса, и мы считаем, что Тамбовский государственный университет имени



Г.Р. Державина представляется нам наиболее возможным координатором данного вида деятельности.

Хотелось бы сказать еще об одном важнейшем направлении – поддержке создания базовых кафедр на основе взаимодействия организаций профессионального образования и ключевых предприятий региона. Эта практика сейчас широко поддерживается и чрезвычайно актуальна. Главной задачей таких кафедр будет акцент на профессиональные компетенции обучающихся по конкретной производственной технологии. Эта работа в области ведется активно не только с вузами области, но и с вузами других регионов, и осуществляется она в рамках созданной в области технологической платформы – технологии пищевой перерабатывающей промышленности АПК. Два года назад была создана базовая кафедра Воронежского государственного университета инженерных технологий на базе Жердевского колледжа сахарной промышленности и трех заводов нашей области. Кафедра успешна, уже сейчас обеспечивают подготовку специалистов, обладающих необходимой квалификацией, и ее работа уже представлена в Министерстве экономического развития РФ. Заключаются договоры сетевого взаимодействия между университетами и профессиональными образовательными организациями, в рамках которых уже достаточно большое количество студентов получают рабочие профессии и специальности. Такое взаимодействие выстроено по рабочим профессиям и специальностям строительной отрасли, в сфере ЖКХ, а также в ряде других отраслей.

Необходимо сказать также о гуманитарной составляющей такого взаимодействия. В настоящее время на реализацию решения попечительского совета выдвинута инициатива о создании сетевого университета, обеспечивающего подготовку кадров в сфере духовно-нравственного воспитания. Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина мог бы стать центром организации этой работы, потому что новая модель взаимодействия предполагает концентрацию ресурсов большого количества общеобразовательных учреждений не только нашего региона, но и Центрального федерального округа. Мы считаем, что данный вопрос нуждается в очень тщательной проработке и реализации. Необходима разработка соответ-

ствующего пакета нормативно-правовых документов по содержанию работы этого сетевого университета.

Безусловно, все новые модели школ, несмотря на их технологическую направленность, нуждаются в усилении гуманитарного компонента, без которого не может дальше развиваться общее образование. Хотелось бы отметить, что концентрация усилий ведущих университетов Тамбовской области и их сотрудничество с профессиональной образовательной организацией, которая открыта для взаимодействия и в которой на данный момент наработаны определенные пакеты документов для организации такого взаимодействия, могут предложить вузам реализацию программ среднего профессионального образования. А для подготовки рабочих кадров и получения дополнительных квалификаций это открывает широкие перспективы для дальнейшей организации сотрудничества и взаимодействия.

*Благодарю за внимание!*

## ПРЕДСТАВЛЕНИЕ К УЧЕНОМУ ЗВАНИЮ

Ученый совет принял решение представить к ученому званию **д о ц е н т а** по специальности:

ГОРБУНОВА Алексея Викторовича;  
МАЛЫШКИНУ Елену Анатольевну;  
СЕРТАКОВУ Ирину Николаевну.

## РАЗНОЕ

Создан Институт педагогики и психологии в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина путем реорганизации Института социальных и образовательных технологий.

Образованы посредством реорганизации в Институте педагогики и психологии следующие кафедры:

- «Теории и методики дошкольного и начального образования»;
- «Общей педагогики и психологии»;
- «Общей и социальной психологии»;
- «Дефектологии»;
- «Социальной работы»;
- «Психолого-педагогического образования».

Реорганизован геодезический центр «Межевик» в Учебно-производственный центр «Кадастр-68» в связи с открытием нового направления подготовки 21.03.02 – «Землеустройство и кадастры» в Институте естествознания.

Рекомендован доктор культурологии, профессор кафедры журналистики и издательского дела Института филологии БИРЮКОВ Сергей Евгеньевич к представлению к присвоению почетного звания «Почетный профессор» за выдающиеся достижения в научной и культурной деятельности, особые заслуги перед университетским сообществом, способствовавшим повышению авторитета Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина внутри страны и за рубежом.

Рекомендован доктор филологических наук, профессор кафедры лингвистики и лингводидактики Института филологии ПОЛЯКОВ Олег Геннадиевич к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Изменена тема кандидатской диссертации ДУБРОВСКОЙ Ольги Георгиевны.

Информационное издание

**БЮЛЛЕТЕНЬ УЧЕНОГО СОВЕТА  
ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА имени Г.Р. ДЕРЖАВИНА**

**Информационное издание Ученого совета  
Тамбовского государственного университета  
имени Г.Р. Державина**

**А п р е л ь, 2014 г. № 36  
Издается с декабря 2007 г.**

Редактор *О.А. Хворова*  
Компьютерное макетирование *Т.Ю. Молчановой*

Подписано в печать 23.10.2014 г. Формат 60×84/16.  
Усл. печ. л. 1,69. Тираж 50 экз. Заказ 1375.

Издательский дом ТГУ имени Г.Р. Державина  
392008, г. Тамбов, ул. Советская, 190г

Отпечатано в типографии Издательского дома ТГУ имени Г.Р. Державина