

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

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

М а й 2013 года, № 27
Издается с декабря 2007 г.

Бюллетень Ученого совета Тамбовского государственного
университета имени Г.Р. Державина.
Тамбов, 2012-2013 учебный год

Редакционная коллегия:

ЮРЬЕВ В.М., доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации (ответственный редактор);

БОЛДЫРЕВ Н.Н., доктор филологических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации;

ГРОШЕВ И.В., доктор экономических наук, доктор психологических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации,

МАМОНТОВ В.Д., доктор экономических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

ОКАТОВ В.Н., кандидат философских наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;

ОСАДЧАЯ Т.Г., доктор экономических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

СМАГИНА В.В., доктор экономических наук, профессор Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

СТРОМОВ В.Ю., кандидат юридических наук;

ЧВАНОВА М.С., доктор педагогических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации;

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

Ответственный за выпуск – доктор экономических наук, профессор, В.И. АБДУКАРИМОВ

СОДЕРЖАНИЕ

Заседание Ученого совета Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина от 22 мая 2013 года (Протокол № 27)	4
Доклады, выступления и постановления	6
Представление к ученому званию	49
Разное	50

**ЗАСЕДАНИЕ УЧЕНОГО СОВЕТА
ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА имени Г.Р. ДЕРЖАВИНА
от 22 мая 2013 года (Протокол № 27)**

Перед началом заседания Ученого совета главный федеральный инспектор по Тамбовской области аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе МАРКИН Сергей Иванович вручил:

Свидетельство победителя конкурса на право получения гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых ученых – кандидатов наук в области знаний «Общественные и государственные науки»:

ГОЛОВАШИНОЙ Оксане Владимировне – старшему преподавателю кафедры философии, кандидату философских наук.

Далее ректор ЮРЬЕВ Владислав Михайлович вручил:

Аттестаты доцента:

БЕЛИНСКОЙ Дине Викторовне;

БОЛОТОВОЙ Ларисе Викторовне;

ГОРНОСТАЕВОЙ Людмиле Александровне;

ЗИМИНОЙ Елене Игоревне;

МЕДВЕДЕВОЙ Ольге Владимировне;

РОМАНОВОЙ Вере Михайловне.

Благодарственное письмо Управления Министерства юстиции РФ по Тамбовской области за участие в выездном заседании Координационного совета при Главном управлении Минюста России по Москве, которое состоялось 25 апреля 2013 г. в г. Тамбове:

ЮРЬЕВУ Владиславу Михайловичу – ректору ТГУ имени Г.Р. Державина, Заслуженному деятелю науки РФ, доктору экономических наук, профессору;

одновременно благодарность Минюста РФ по Тамбовской области за содействие в организации проведения Координационного совета:

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

а также благодарность за организацию музыкальных номеров с участием студентов университета:

НАЛЕТОВОЙ Ирине Владимировне – директору Института культуры и искусств ТГУ имени Г.Р. Державина, доктору философских наук, профессору.

Серебряную медаль «За вклад в развитие университета» в связи с 80-летием:

СКОРОХОДОВУ Николаю Михайловичу – кандидату педагогических наук, доценту.

Диплом лауреата II степени городского фестиваля самодетельного творчества «Студенческая весна – 2013» направления «Оригинальный жанр»:

Команде Института физической культуры и спорта ТГУ имени Г.Р. Державина.

Диплом участника VII Всероссийского конкурса студенческих научных работ на призы компании «РОСГОССТРАХ»:

БАБАЙЦЕВОЙ Анастасии Геннадьевне – студентке 3 курса специальности «Мировая экономика» Института экономики и управления.

Главный ученый секретарь Ученого совета университета АБДУКАРИМОВ Вячеслав Исмаатович вручил:

Диплом Российской ассоциации лингвистов-когнитологов за содействие в развитии научных профессиональных сообществ в России:

ЮРЬЕВУ Владиславу Михайловичу – ректору ТГУ имени Г.Р. Державина, Заслуженному деятелю науки РФ, доктору экономических наук, профессору.

ДОКЛАДЫ, ВЫСТУПЛЕНИЯ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ

«Студенческое самоуправление как многоуровневая саморазвивающаяся система» – ГРОШЕВ Игорь Васильевич, проректор по социальной работе и молодежной политике Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.

Уважаемые коллеги!

Студенческое самоуправление – это

- **Одна из форм государственной молодежной политики** Российской Федерации, проводимой в целях консолидации студенческого общественного движения, наиболее полного использования потенциала студенчества в социально-экономических преобразованиях общества, решения студенческих проблем.
- **Особая форма инициативной, самостоятельной, общественно-полезной деятельности студентов**, направленная на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодежи: организацию обучения, быта, досуга, развитие ее социальной активности и поддержку социально приемлемых инициатив.
- **Многоуровневая и саморазвивающаяся система** вуза, включающая различные типы организации студенческих сообществ, объединяющая студентов в группы с целью совместной деятельности, открытых для выстраивания взаимодействия с администрацией вуза, региональными, федеральными и международными молодежными структурами.

Идея самоуправления далеко не новая, более того, во многих прогрессивных вузах и очень распространенная.

Мир изменился, вновь появился интерес к самоуправлению как атрибуту создания условий свободного развития личности. Это связано с тем, что студенческое самоуправление в настоящее время является не только инициативной, самостоятельной, общественно-полезной деятельностью студентов, но и является сегодня одной из форм молодежной политики государства.



Цель студенческого самоуправления:

- создание условий, способствующих самореализации студентов в творческой и профессиональной сфере и решению вопросов в различных областях студенческой жизни



Задачи студенческого самоуправления

- всесторонняя поддержка студенческих коллективов
- совершенствование механизма студенческого и аспирантского самоуправления
- правовая, информационная, методическая и иная ресурсная поддержка органов студенческого самоуправления
- формирование и развитие общественного мнения по проблемам воспитания молодёжи
- подготовка предложений администрации вуза, государственным органам и общественным объединениям по проблемам, затрагивающим интересы молодёжи и контроль их реализации
- выступление с инициативами по студенческой (аспирантской) и молодёжной проблематике
- организация сотрудничества с молодёжными и другими общественными объединениями городов РФ, а также с международными организациями и межгосударственными объединениями

Задача создания в университете условий, способствующих самореализации студентов в творческой и профессиональной сфере, а также вовлечение их в решение вопросов в различных областях студенческой жизни и жизни университета может быть решена только при интерактивном взаимодействии администрации и профессорско-преподавательского состава университета с активными представителями студенчества. Само по себе студенческое самоуправление может формально существовать в планах и отчетах по

внеучебной работе и от случая к случаю привлекаться в качестве представителей на университетских, региональных, всероссийских молодежных форумах, до тех пор, пока не увидит поддержку и заинтересованность со стороны руководства университета.


Сегодня студентам по-настоящему дана возможность не только принимать участие в управлении вузом, но и предоставляется шанс реализовать себя, заявить о себе, о своем потенциале и своей способности влиять на положение дел в университете: давать предложения администрации, выступать с инициативами, сотрудничать с молодежными организациями (благо их развелось сегодня достаточно на всех уровнях, и общественных и государственных).

Студенческое самоуправление не надо создавать заново – оно является наследником и приемником традиций нашего вуза. Его надо как бы «перезагрузить», сделать доступным для инновационных трансформаций и вызова времени. И это, прежде всего, задача отнюдь не студентов, а наша с вами.

Традиция студенческого самоуправления еще в первых европейских университетах была связана с академическими свободами и независимостью. Деятельность студенческих организации должна присутствовать во всех сферах университетской жизни: в науке, образовании, досуге, быте студентов и даже в политике. А университетские структуры должны реализовывать преемственность традиций студенческого самоуправления, тем самым не только дав высшее образование по специальности, но и профессионально подготовив молодого специалиста к реальной, самостоятельной жизни и работе, вне образовательной и воспитательной системы.


Таким образом, в университете есть добротная основа для организации эффективной деятельности студенческого самоуправления.

На наш взгляд для «перезагрузки» системы самоуправления стоит повысить уровень заинтересованности в нем руководства учебных подразделений (зав. кафедрами, директоров, кураторов групп) и включиться в поиск новых, интерактивных (инновационных, если хотите) форм и методов учебно-воспитательного процесса.



Основа организации эффективной деятельности студенческого самоуправления в университете:

- историко-педагогический потенциал университетские традиции
- опыт работы студенческих объединений разной направленности
- заинтересованность администрации вуза
- постоянный поиск новых, эффективных форм и методов учебно-воспитательного процесса



Конкурентоспособность выпускника, в современных условиях рынка труда, обеспечивают:

- наличие у него организационно-управленческих навыков
- умение проявлять активность, инициативу
- коммуникабельность
- умение принимать самостоятельные решения
- брать ответственность на себя за своё профессиональное становление
- отвечать за личные результаты работы и результаты командного взаимодействия

В течение последних трех лет отчетливо обозначились критерии конкурентоспособности выпускников российских вузов. Обратите внимание, что наличие диплома о высшем образовании рассматривается как данность – профессиональные знания просто обязаны быть. И хорошие знания. Но для обеспечения конкурентоспособности **требуется** наличие организационно-управленческих навыков, умение принимать решения, брать ответственность за себя, командная работа и так далее.



Что дает современному студенту участие в студенческом самоуправлении?

- Школу управления
- Опыт совместной работы
- Умение применять знания на практике
- Возможность принять участие в управлении всеми сторонами жизни вуза
- Активизирует выбор видов деятельности
- Побуждает самостоятельно выбирать наиболее эффективный стиль в любом виде деятельности и общения
- Становится авторами-разработчиками различных креативных проектов и инновационных программ
- Возможность более рационально и осознано использовать большой арсенал скрытых способностей, позволяющих не только расширить различные виды общественной деятельности студентов, но и совершенствовать их с учетом индивидуальных особенностей и профессионального выбора

Кадровый голод на всех уровнях государственного управления и бизнеса при наличии многих тысяч выпускников высшей школы сегодня ни для кого не секрет. Специалист имеет диплом, но не имеет **опыта**; со знаниями, но без **умения** применять их на практике. Где взять опыт и умения? В студенческих объединениях, в органах студенческого управления. И это необходимо для приобретения опыта и навыков самореализации и адаптации. Самоуправление активизирует выбор вида деятель-

ности, стиля и способа общения с коллегами, расширяет возможности сотрудничества с преподавателями в совместных и коллективных проектах и программах. Что дает современному студенту участие в студенческом самоуправлении представлено на слайде.



Как студенты относятся к студенческому самоуправлению?

- Не заинтересованных практически нет, есть недовольные (немного). Причина недовольства – неосведомленность...?!
- Решение проблемы неосведомленности - почаще пользоваться группой «Вконтакте» и сайтом университета, который информирует о каждом мероприятии ВУЗа и рассказывает о том, как оно прошло
- В рамках Программы поддержки развития деятельности студенческих объединений (2012 г.) создан молодёжный интернет-портал и организован молодёжный онлайн форум «Студенческое самоуправление: вектор регионального развития»

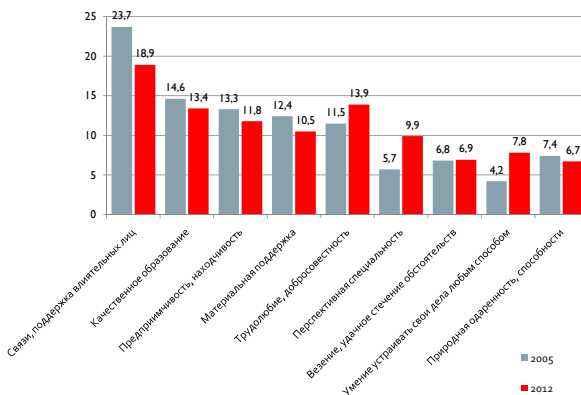
Интересно ли самим студентам участвовать в самоуправлении? Незаинтересованных нет. Интересы разные. Есть недовольные тем, что не информированы о внеучебных мероприятиях, проводимых в учебных подразделениях. В рамках «Программы развития студенческих объединений на 2012-2013 годы» создан интернет-портал студенческих объединений, открыт он-лайн форум «Студенческое самоуправление: вектор регионального развития». Сайт университета постоянно сообщает о всех мероприятиях и рассказывает как они прошли. По многим мероприятиям создаются группы Вконтакте.

Журнал «Молодежь и социум» № 2 (раздача), посвящен деятельности студенческих объединений разных направлений

в нашем вузе. Электронная версия журнала размещается на сайте университета. Было бы хорошо ознакомить заинтересованных студентов с материалами этого номера.



Факторы жизненного успеха для студента ТГУ имени Г.Р. Державина



Данные «Социологического портрета», подготовленного кафедрой социологии студенты-державинцы в качестве факторов, определяющих жизненный успех на первые позиции выдвигают факторы: «Связи, поддержка влиятельных лиц», «Качественное образование», «Предприимчивость и находчивость». За последние семь лет эти показатели несколько снизились; появилась тенденция увеличения таких факторов как «Добросовестность и трудолюбие», «Умение устроить свои дела», «Перспективная специальность».

Интерес представляют ответы студентов на вопрос: «Как Вы думаете, зачем университету нужно студенческое самоуправление?» – 50% опрошенных указало, что студенческое самоуправление необходимо для установления и поддержания корпоративной культуры вуза, 27% – на улучшения качества

воспитательной работы и 23% – углубление сотрудничества преподавателей и студентов. Вопрос, связанный с оценкой работы органов студенческого самоуправления в университете, показал: 40% опрошенных считают, что результаты приносят пользу для студентов в организации внеучебных мероприятий, 60% ответов, когда студенты указывают, что результаты видны лишь узкому кругу активистов и «что-то делается, но хотелось бы лучше».



Почему руководству университета выгодна поддержка и развитие студенческого самоуправления?

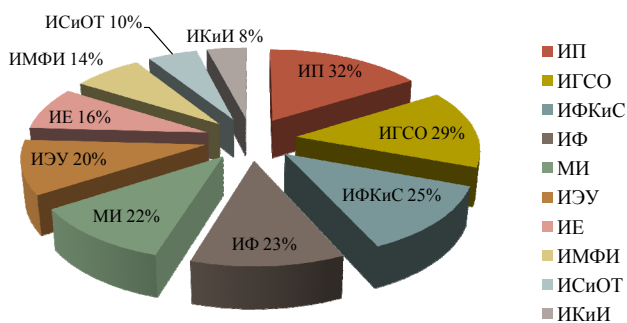
- **Подготовка и реализация конкретных коллективно-творческих проектов.** Студенческое самоуправление – это, прежде всего, проектная деятельность студентов, аспирантов, магистрантов и молодых педагогов.
- **Демократизация университетской жизни.** Студенческие советы помогают руководству вуза знать о процессах, происходящих в студенческой среде, знать мнение студентов по принимаемым решениям.
- **Действенная система воспитания.** ФГОС ВПО – 3: «вуз обязан способствовать развитию социально-воспитательного компонента учебного процесса, включая развитие студенческого самоуправления; обеспечить участие обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубов, научных студенческих обществ; создать условия, необходимые для социализации личности.

Руководству университета стоит поддерживать развитие студенческого самоуправления, так как оно **в различных своих проявлениях оказывает существенное педагогическое влияние на студенческую молодежь.** Спектр такого влияния выходит далеко за рамки основного образовательного процесса и не сводится только к обеспечению высокого качества профессиональной подготовки будущих специалистов. Студенческое самоуправление, в первую очередь, направлено на реализацию сущностных сил студентов, их потребностей, способностей и

интересов в различных сферах и формах социальной деятельности. Иными словами, основной смысл деятельности студенческого самоуправления состоит в *обеспечении получения студентами опыта самоорганизации своей жизни*. Эти обстоятельства позволяют говорить о направленности студенческого самоуправления на развитие у студентов устойчивой иерархии ценностных ориентаций, которые определяют характер их социальной деятельности.

В современных условиях развития российского высшего образования и его вхождения в мировую образовательную систему **студенческое самоуправление является необходимым компонентом и формой процесса демократического управления в вузе**. Без демократизации организационный эффект в управлении просто недостижим, а гармоничное совпадение управления и самоуправления приводит к максимально возможным результатам.

Работа студенческих советов (активов) в институтах
2012-2013 учебном году



Анализ деятельности студенческих советов учебных подразделений университета показал, что активность таких советов пока что невелика. Наиболее действенна роль студенческих советов в воспитательном процессе в Институте права, Институте гуманитарного и социального образования, Институте физической культуры и спорта. Достаточно популярны студенческие советы в Институте филологии, Медицинском институте, Институте экономики и управления. В других подразделениях воспитательный процесс и внеучебная работа, судя по отчетам помощников директоров, ведется авторитарно директоратами. В деятельности кураторов преобладают контролирующие функции.

А между тем значение процесса развития самостоятельности студенческого самоуправления подчеркивает и Министерство образования РФ.



Министерство образования о студенческом самоуправлении

- Система студенческого самоуправления формируется обучающимися самостоятельно с учетом особенностей образовательного учреждения и сложившихся традиций.
- Органы управления образовательного учреждения обязаны содействовать развитию системы студенческого самоуправления и координировать ее работу.

В настоящее время в университете в целях обеспечения деятельности по развитию студенческого самоуправления, сформирована многоуровневая структура воспитательной системы:

Общеуниверситетский уровень – Ученый совет ТГУ, ректорат, проректор по социальной работе и молодежной политике.

Ученый совет университета определяет концепцию и программу развития воспитания, направленность ценностных основ их реализации, формирование целостного воспитательного пространства коллектива, методы и формы взаимодействия преподавателей и студентов, поддержку и развитие учебно-творческих и научно-исследовательских инициатив, новаторских идей в области воспитания коллектива, утверждает план мероприятий.

Ректорат университета разрабатывает основные направления воспитательной работы, координирует деятельность университетских, институтских и кафедральных структур по проблемам воспитания, содействует созданию общественных объединений воспитательного характера, новых организационных форм и методов работы.

2 уровень – Управление по социальной работе и молодежной политике, Координационный Студенческий Совет ТГУ, студенчески светлы институтов, студенческие советы общежитий, Спортивный клуб, Музей ТГУ. Деятельность, состав Студенческого Совета ТГУ и учебных подразделений регламентируется соответствующими положениями.

Планирование воспитательной работы Управлением молодежной политики происходит с учетом потребностей студентов университета. Основой воспитательного процесса в ТГУ является План развития творческого потенциала студентов на 5 лет. Вся воспитательная работа со студентами строится на условии тесной координации и укрепления взаимодействия со студенческими общественными организациями, развития органов студенческого самоуправления. Взаимодействие органов студенческого самоуправления с органами управления университета ос-

новывается на принципах взаимного содействия, уважения и партнерства. Студенческий Совет ТГУ изучает мнения и предложения студентов по улучшению организации учебно-воспитательного процесса, качества преподавания, участвует в реализации мероприятий внеучебной деятельности. Студенческие советы институтов являются основой студенческого самоуправления в университете и общежитиях.

Управление по социальной работе и молодежной политике обеспечивает включенность Координационного Студенческого Совета ТГУ в процесс организации и осуществления внеучебной работы, планирует деятельность по реализации основных направлений воспитательной деятельности университета, организует проведение основных мероприятий внеучебной работы университета, занимается координацией планов внеучебной работы всех учебных подразделений университета, осуществляет социальную поддержку студентов, организует работу в общежитиях университета, взаимодействует с государственными органами и общественными организациями, осуществляющими молодежную политику.

Управление по социальной работе и молодежной политике ежегодно разрабатывает оперативный план мероприятий, который включает годовой план воспитательной работы в общежитиях, годовой план работы Учебного театра и годовой план Координационного Студенческого совета ТГУ. Управлением по социальной работе и молодежной политике в соответствии с системой менеджмента качества, разработана Концепция воспитательной работы в ТГУ до 2020 года, где определены стратегические цели процесса «Воспитание». Указанные планы полностью соответствуют нормативной базе (законодательству РФ, документам Министерства образования и науки РФ).

3 уровень – институты с собственной системой управления, в составе которой: директор института, помощник директора, кураторы групп, студенческие советы институтов. Их деятельность также регламентируется соответствующими положениями.

Планы внеучебной работы институтов разрабатываются с учетом общеуниверситетского плана по воспитательной работе с учетом специфики специальностей. Кафедральные планы включают индивидуальные планы каждого преподавателя по воспитательной работе на учебный год. В планах имеются в наличии все необходимые составляющие воспитания студентов как специалиста, личности и гражданина.

Система организации воспитательной работы и работы органов студенческого самоуправления обеспечивают взаимодействие и координацию деятельности всех звеньев ее организации на общеуниверситетском уровне, институтах и кафедрах, в учебных группах и общежитиях, в общественных студенческих организациях и органах студенческого самоуправления.

На рисунке представлен перечень студенческих объединений, успешно вписавшихся и развивающих свою деятельность на всех уровнях управления университетом.



Студенческие объединения ТГУ имени Г.Р.Державина

- Студенческий совет общежития ТГУ (1998)
- Спортивные студенческие объединения (1998)
- Студенческое волонтерское объединение ТГУ «Бумеранг» (2000)
- Творческие студенческие объединения (2000)
- Студенческие научные объединения ТГУ (2002)
- Спортивный клуб ТГУ (2005)
- Совет молодых учёных ТГУ (2005)
- Профсоюзный комитет ТГУ (2005)
- Совет студенческого самоуправления «Импульс» (2009)
- Студенческое кадровое агентство (2009)
- Координационный студенческий совет (2012)
- Интернациональный студенческий совет (2012)
- Студенческий бизнес-инкубатор ТГУ (2012)
- Студенческий строительный отряд ССУ «Импульс» (2013)
- Добровольная студенческая дружина ТГУ «Держава» (2013)

Модель системы организационных форм развития студенческого самоуправления в ТГУ (начало)

№	Этапы процесса развития студенческого самоуправления	Дифференциация организационных форм развития ССУ по группам	Ожидаемый результат
1	Целеустановочный	<i>Формы соуправления:</i> защита программы ССУ на Ученом совете, «консилиумы» студенческого актива и кураторов-преподавателей по созданию программ и плана развития ССУ ТГУ, создание банка данных о студенческом контингенте по показателям социальной активности.	Оформление нормативной базы развития ССУ ТГУ; выявление студентов-лидеров; анализ данных по состоянию общей социальной активности студенческого контингента ТГУ.
2	Мотивационно-тренинговый	<i>Формы подготовки студенческого лидера:</i> встречи представителей студенческого актива прежнего состава со студентами младших курсов (круглые столы о традициях ССУ в ТГУ, «апутесники» ССУ); организация школы студенческого лидера на базе ИУОЦ.	Формирование интереса к самоуправленческой деятельности, к освоению лидерских умений и навыков, возрастание числа членов студенческого актива с развитыми мотивами участия в самоуправлении.
3	Формирование структуры органов ССУ и распределения полномочий («перезагрузка» ССУ ТГУ)	Групповые и институтские собрания по выдвижению кандидатов в органы ССУ; отчетно-выборная конференция; защита проектов целевых программ ССУ, формирование «лидер-команд».	Структурное оформление системы органов ССУ на всех уровнях (университет-институт-группа); оформление и распределение реальных полномочий по всему спектру программ.

Модель системы организационных форм развития студенческого самоуправления в ТГУ

№	Этапы процесса развития студенческого самоуправления	Дифференциация организационных форм развития ССУ по группам	Ожидаемый результат
4	Деятельностный	1. Формы деятельностного осуществления разнообразных полномочий в управлении жизнью вуза: •Профессиональность (студенческое научное общество, конкурсе «Я-профессионал», олимпиада среди школьников). •Собщество (конкурс среди Советов ССУ институтов). •Культура и творчество (конкурс первокурсников «Осенний дебют», «Студенческая весна», «Фестиваль национальных культур», «Две звезды», конкурсе команд поддержки «Мы вместе!» и т.д.) 2. Формы стимулирования активной позиции гражданина и социального деятеля (школа студенческого актива «Лидер», встречи с активными других вузов, всероссийский студенческий форум и т.д.)	Углубление сотрудничества преподавателей и студентов, приобретение опыта социально активной деятельности; самоутверждение в творческих делах; утверждение ценностей демократизма и гуманности, формирование навыков мастерства управления.
5	Оценочно-результативный	Формы анализа и самоанализа, оценки и самооценки результативности самоуправленческой деятельности студенческой молодежи (круглый стол «Мы-команда!?!», итоговый консилиум студсовета, защита-отчет на Ученом совете ТГУ).	Оценка динамики сформированности уровня развития ССУ в университете, институте, и группе. Выявление областей улучшения; определение перспектив развития ССУ на будущий учебный год.


В период перехода к двухуровневому обучению любая практическая деятельность, связанная с внедрением новых форм, средств, методов внеучебной работы может расцениваться как **инновационная**. Поэтому мы постоянно проводим оперативный анализ, мониторинг студенческого мнения, чтобы соотнести требования и потребности студентов с целями и задачами процесса подготовки специалистов. В контексте обсуждаемой проблемы мы предлагаем модель системы организации развития студенческого самоуправления с учетом требований времени (представлена на двух слайдах).

В модели пять этапов, позволяющих активировать признаки саморазвития на всех уровнях системы студенческого самоуправления в университете. Каждый этап результативный. Реализация каждого этапа во многом зависит от уровня поддержки студенческой самостоятельности преподавателями и руководством институтов и университета.



На уровне учебного подразделения система самоуправления также моделируется как многоуровневая. Следует особо обратить внимание на то, что основу деятельности самоуправления составляют проекты и программы: общеуниверситетские – в которых подразделение участвует и собственные проекты и программы, обеспечивающие студенческому сообществу подразделения процесс саморазвития.

На рисунке представлены **Формы работы** студенческого самоуправления, рекомендуемые методическими документами высшего образования, как интерактивные, достаточно широко применяются в работе студенческих объединений и студенческих советов.



Формы работы

- Проблемные лекции
- Мастер – классы
- Круглые столы
- Тренинги
- Работа секций
- Выставка «То, чем хочется поделиться»

В заключении позвольте предложить **план – маршрутную карту**, в качестве механизмов и мер реализации развития студенческого самоуправления:

1. Разработать пакет документов, регламентирующий партнерские отношения между администрацией и органами студенческого самоуправления.

2. Ввести представителей Координационного студенческого совета университета в состав Ученого совета ТГУ (возможно в форме создания студенческой палаты совета).

3. Поддерживать создаваемые и существующие органы студенческого самоуправления в учебных подразделениях университета.

4. Включить в перечень обязательных рейтинговых показателей учебного подразделения наличие работающей системы органов студенческого самоуправления.

5. Определить официальный статус и компетенции органов самоуправления студентов в учебных подразделениях университета.

6. Изыскать возможность материальной и организационной поддержки органов студенческого самоуправления (выделение помещений, средств связи, обучение студенческого актива за счет средств университета, финансирование программ (проектов) и др.).



Механизмы реализации и меры по развитию студенческого самоуправления

Механизмы реализации:

- разработанные и утвержденные положения об органах студенческого самоуправления, заключение договоров (соглашений) между администрацией университета и органами студенческого самоуправления
- введение студентов в состав Ученого совета университета (возможно в форме создания студенческой палаты Совета)

Меры по развитию и поддержке органов студенческого самоуправления:

- поддержка создаваемых и существующих органов студенческого самоуправления администрацией университета
- включенность в перечень обязательных рейтинговых показателей учебного подразделения наличие работающей системы органов студенческого самоуправления
- определение официального статуса и компетенции органов самоуправления студентов
- материальная и организационная поддержка органов студенческого самоуправления (выделение помещений, средств связи, обучение студенческого актива за счет средств университета, финансирование программ (проектов) и др.)

Спасибо за внимание!

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Ученого совета Тамбовского государственного университета
имени Г.Р. Державина по докладу Грошева И.В.
«Студенческое самоуправление как многоуровневая
саморазвивающаяся система»

Заслушав и обсудив доклад проректора по социальной работе и молодежной политике И.В. Грошева «Студенческое самоуправление как многоуровневая саморазвивающаяся система». Ученый совет отмечает, что студенческое самоуправление в университете в целом отвечает современным требованиям высшего образования и имеет достаточный потенциал для создания условий, способствующих самореализации студентов в творческой и профессиональной сферах, а также реализации задач по дальнейшей демократизации системы управления вузом, решению вопросов в различных областях студенческой жизни.

В современных условиях развития российского высшего образования и его вхождения в мировую образовательную систему студенческое самоуправление является необходимым компонентом и формой процесса демократического управления в вузе. Без демократизации организационный эффект в управлении просто недостижим, а гармоничное совпадение управления и самоуправления приводит к максимально возможным результатам.

Как многоуровневая и саморазвивающаяся система, студенческое самоуправление в вузе включает различные типы организации студенческих сообществ, объединяющих студентов в группы с целью совместной деятельности и конструктивному сотрудничеству с администрацией в целях реализации миссии университета.

В 2012-2013 учебном году деятельность органов студенческого самоуправления заметно активизировалась в связи с реализацией Программы развития студенческих объединений, в рамках которой создан молодежный портал и действует молодежный онлайн форум «Студенческое самоуправление: вектор регионального развития». Представители Координационного

студенческого совета университета в текущем учебном году активно развивали сотрудничество с региональными и федеральными молодежными объединениями и (Всероссийским студенческим союзом, Всероссийским союзом студенческих отрядов и др.), участвовали в реализации федеральных молодежных проектов и программ, в работе всероссийских молодежных форумов.

Управление по социальной работе и молодежной политике находится в тесном контакте со студенческими советами учебных подразделений. В текущем учебном году проведены 2733 внеучебных мероприятия, направленные на формирование культурных и нравственных ценностей студентов, развитие межкультурного диалога, толерантности и здорового образа жизни (16% из них – с участием студенческого самоуправления). Наиболее активно в воспитательном процессе задействованы органы студенческого самоуправления в Институте права, Институте социальных и образовательных технологий, Институте физической культуры и спорта.

Участники студенческих советов учебных подразделений университета, которые с первого курса работали в органах самоуправления в университете, сегодня успешно выстраивают отношения сотрудничества с молодежными парламентами и молодежными правительствами регионального и муниципального уровней по вопросам реализации молодежной политики и решения актуальных проблем студентов в регионе.

Наряду с этим, следует отметить, что развитие студенческого самоуправления в университете станет более аффективным, если будут созданы условия деятельности данных структур в системе образования и сфере молодежной политики, будут разработаны комплексные меры поддержки и развития членов органов студенческого самоуправления, в том числе как будущих специалистов профессионально ориентированных на работу в сфере государственной молодежной политики.

Необходимо разработать систему мотивирования вовлечения молодых людей в активную социальную жизнь, особенно это касается студентов внебюджетной формы обучения. Требуется внимания и постоянное информирование студентов о возможностях участия их в проектах, программах, акциях, о возможно-

стях развития творческой деятельности, досуга. Особое внимание следует уделить в университете активной социализации молодежи, оказавшейся в сложной жизненной ситуации.

В связи с вышеизложенным. Ученый совет постановляет:

1. Информацию о студенческом самоуправлении университета принять к сведению.

2. Всемерно способствовать повышению социальной активности студентов и их вовлечению в работу органов студенческого самоуправления и студенческих объединений. Оказывать поддержку в создании и развитии органов студенческого самоуправления в учебных подразделениях университета (отв. Директорат институтов, Профком ТГУ, Управление по социальной работе и молодежной политике).

3. Рассматривать органы студенческого самоуправления в качестве партнеров по реализации воспитательной функции в учебных подразделениях, способствующих формированию у студентов навыков самоорганизации и самоуправления, развитию их личностных и профессиональных качеств. (отв. Управление по образовательной политике и Управление по социальной работе и молодежной политике).

4. содействовать включению представителей органов студенческого самоуправления в проведение общественного контроля по оценке качества предоставляемых образовательных услуг и качества услуг, предоставляемых в жилищном фонде (общежитиях), в распределении стипендиального фонда, в других сферах. (отв. Профком ТГУ, Управление по образовательной политике и Управление по социальной работе и молодежной политике).

5. Провести перевыборы в органы студенческого самоуправления в целях модернизации системы студенческого самоуправления и повышения ее эффективности с нового учебного года (сентябрь-октябрь 2013 года) (отв. Координационный студенческий совет, Управление по социальной работе и молодежной политике).

6. Координационному студенческому совету университета разработать план мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности студенческого самоуправления и

укрепления его влияния в студенческой среде университета (отв. Координационный студенческий совет, помощники директоров институтов).

7. Развивать и расширять сотрудничество с региональными и федеральными студенческими объединениями, участвовать в разработке и реализации федеральных и региональных молодежных проектов и программ, создающих условия и возможности для успешной социализации и эффективной самореализации студентов университета и развития их потенциала (Координационный студенческий совет, руководители студенческих объединений, Управление по социальной работе и молодежной политике).

«О работе университетского лектория: первые результаты и перспективы» – *ОКАТОВ Владимир Николаевич, проректор по работе с научно-педагогическими кадрами Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.*

Уважаемые члены Ученого Совета!

Идея создания в Университете лектория возникла в конце прошлого века. Принадлежала она нашему ректору Владиславу Михайловичу Юрьеву. Ее реализация была возложена на управление по воспитательной работе, которое провело определенную подготовительную работу. В частности, Ольга Алексеевна Дорожкина подготовила тематику публичных лекций и циклов лекций, которые преподаватели кафедр могут читать населению. Тематика, изданная в виде брошюры, в целом, производила неплохое впечатление. Но, к сожалению, изданием брошюры двенадцать лет назад все дело и ограничилось.

В начале осени 2011 года Владислав Михайлович поручил организовать работу университетского лектория вновь созданному управлению по работе с научно-педагогическим персоналом. В октябре-ноябре 11-го года мы провели опрос учителей школ города, библиотекарей, работников досуговых учреждений, специалистов областных управлений образования, культуры, труда и социального развития, здравоохранения, активистов организаций малого и среднего бизнеса, других социально-профессиональных категорий жителей областного центра. Цель опроса была очевидна – нужен ли нам лекторий как элемент системы просветительских мероприятий, и если нужен, то каким требованиям он должен удовлетворять, какие задачи решать. Из 112 опрошенных около 85% высказались за создание на базе университета лектория как центра просветительской деятельности в регионе, включающей в себя совокупность мероприятий по распространению научных знаний и иных социально значимых сведений, формирующих общую культуру человека, как стержня общественного просветительского движения, обобщающего гражданские инициативы по формированию в регионе единого просветительского пространства.

Обобщение результатов опроса позволило разработать рабочую модель положения о просветительской деятельности в университете. Модель включает в себя принципы просветительской деятельности в вузе, дает представление об основных составляющих системы просвещения, в основе которой лежит совокупность просветительских программ и проектов.

Планирование просветительской деятельности целесообразно осуществлять по двум основным направлениям:

- общеобразовательному, включающему просветительские программы, адресованные всем категориям населения. Речь идет о научном, культурном, правовом, экономическом, экологическом, медицинском просвещении и т.д.;

- специализированному, включающему просветительские программы, адресованные профессионалам.

Отсюда следует дифференциация реализуемых просветительских программ для взрослого населения и различных групп молодежи. Это программы для профессионального просвещения, экономического просвещения, политического, правового и гражданского просвещения, научного и художественно-эстетического просвещения, а также медицинского просвещения (участвовавшие в опросе особо отмечали важность санитарно-просветительской работы среди женщин, молодежи и лиц с ограниченными возможностями жизнедеятельности).

Жители города подчеркивали особую значимость специальных (или особых) просветительских программ, предназначенных для граждан, испытывающих затруднения при реализации их права на просвещение. Это инвалиды, мигранты и беженцы, жители сельских районов области, лица, отбывающие наказание в местах лишения свободы.

Учителя, врачи и культпросветработники обращали внимание на такой вид программ, как просветительские проекты – региональные, тематические, проекты, предназначенные для лиц определенного возраста и социального статуса.

При реализации общеобразовательного направления просветительской деятельности, с которого целесообразно начинать всю работу, важная, определяющая роль принадлежит университетскому лекторию. Его основная задача – просвещение жи-

телей региона, распространение научных знаний и культурных ценностей. Лекторий начал свою работу с 2012 года. Были разработаны и утверждены программы его работы на 2012 год (она полностью выполнена) и на 2013 год, которая в настоящее время реализуется.

Решая комплекс задач научно-технического и социально-культурного характера, лекторий с первых шагов своей деятельности стал позиционировать себя как региональный культурно-образовательный центр, способный к координации широкой сети образовательных, культурно-досуговых учреждений и общественных объединений. Именно с этой целью были заключены договоры о сотрудничестве с комитетом образования города Тамбова, областным управлением культуры и архивного дела, региональной Общественной палатой, тамбовским отделением Всероссийской некоммерческой организации малого и среднего бизнеса «Опора России», молодежным парламентом областного центра и др.

Занятия в лектории проходят в третью субботу каждого месяца, за исключением января – времени сессии и каникул, июля и августа – времени массовых отпусков. За время работы лектория в его работе приняли участие 895 человек, в том числе учителя гимназий, лицеев, средних образовательных школ областного центра, Тамбовского, Рассказовского и Моршанского районов, библиотекари, музейные работники, специалисты досуговых учреждений, инженеры, предприниматели, священнослужители, преподаватели, аспиранты и студенты тамбовских вузов, школьники, специалисты областной и городской администраций, управлений образования, культуры, здравоохранения, МВД по Тамбовской области, пенсионеры, активисты общественных объединений.

Ведущими профессорами университета были прочитаны лекции, освещающие современные достижения в таких разных областях науки, как физика, экономическая теория, лингвистика, литературоведение, социология, культурология, история, психология. Лекторы тепло принимались аудиторией, задававшей им самые неожиданные вопросы. Слушая их, я еще раз убедился, насколько высоки профессионализм и методическое мас-

терство наших коллег. Во второй половине года слушатели лектория могут послушать интересные лекции по математике, психологии, правоведению, информатике.

Коллегиальным научно-консультационным органом лектории является экспертный совет, который определяет приоритетные направления в деятельности лектория, координирует его работу со сторонними учреждениями и организациями, формирует предложения в общую концепцию просветительской деятельности в университете. В частности, члены совета предлагают привлекать к чтению публичных лекций приглашенных ученых и специалистов, проводить выездные заседания лектория на базе учреждений науки и культуры области. Экспертный совет предлагает в перспективе разнообразить формы работы лектория, практикуя научные лекционные циклы, лекционные программы популярного, зрелищного, эмоционального характера, вводя систему абонементов по таким блокам, как музейный университет, история русского искусства, лекционно-художественные программы, в том числе лекции-концерты, программа «Встреча со специалистом (ученым)», лекционные циклы для учащихся.

Как положительный момент, следует отметить, что лекторий учитывает во многом расширяющиеся сегодня просветительские функции вузов, школ, библиотек, стремится адаптировать их к переменам времени. Речь идет по существу о новом типе просветительской деятельности. В качестве примера можно назвать расширяющееся сотрудничество с управлением культуры, в ходе которого отчетливо просматриваются такие новые формы организации просветительской деятельности, как эстетические, научные и информационные общественные объединения, отражающие интерес населения к компьютерным технологиям, иностранным языкам, истории, философии.

Разработанная в первом приближении модель положения о просветительской деятельности в Университете позволяет, на наш взгляд, совершенствовать систему координации и взаимодействия между различными научно-образовательными структурами при сохранении их независимости и самостоятельности, улучшить подготовку и повышение квалификации лекторских

кадров. Речь идет в конечном счете об определении современной инфраструктуры общественного просветительского движения в университете, основанной на создании каналов оперативного информирования работающих и обучающихся, а также населения региона о достижениях в науке, технике, культуре.

Спасибо за внимание!

«О развитии корпоративной политики в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина» – СМАГИНА Валентина Викторовна, проректор по корпоративной политике Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.

Уважаемые члены Ученого Совета!



Тема, вынесенная на обсуждение Ученого совета университета, «О развитии корпоративной политики в ТГУ имени Г.Р. Державина», предполагает обсуждение важнейшего вопроса для Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина – продвижение его имиджа на всех социопространственных уровнях: регион – Россия – Ближнее и Дальнее зарубежье.

Корпоративность есть узнаваемость нашего вуза в образовательном и социальном коммуницировании.

Для понимания сущности корпоративной политики университета и определения вектора ее развития необходимо иметь четкое представление об особенностях современной социокультурной ситуации, в которую встраивается выпускник после окончания ТГУ. Именно социокультурная ситуация России влияет на определение, содержание и смыслы развития корпоративной политики университета.

Главная социальная тенденция сегодня вырисовывается достаточно четко: мы переходим от человека, способного впитывать в себя новейшие достижения науки и техники, к человеку, способному определять дальнейшие направления их движения. Формирование такого мировоззрения и должно начинаться в сфере высшего образования, а именно – в университете.

Сама возможность сочетания этих качеств в одном человеке есть продукт широты его мировоззренческой культуры: чем основательнее человек, тем легче приспосабливается к сложностям, связанным с изменением места и характера своей деятельности.

Конечный практический результат такого сочетания – целостный взгляд на мир и ясное осознание человеком самого себя в составе этого мира, уникальности своей личности, неповторимости собственного жизненного пути и смысла жизни.

Университет в данном контексте может рассматриваться как своеобразная *микросоциальная модель*, в которой образовательные и научные, социетальные, культурные процессы способствуют интеграции и взаимопониманию людей, исповедующих разные религии и политические ценности, имеющих свои взгляды на экономическое, культурное и социальное развитие.

И именно здесь функционирование университета как корпорации может сыграть одну из важнейших ролей в формировании практической модели устойчивого развития региона.

Рубеж XX и XXI веков выдвинул особые социальные проблемы, которые порождены быстрыми изменениями жизненных стандартов, чрезмерным усложнением культуры, утерей традиционных ценностей.

Так, существовавшая несколько десятилетий назад довольно прочная уверенность в том, что специальность, полученная в вузе, является главным залогом жизненного успеха, гарантом социальной уверенности и востребованности, радикально поколебалась. Ни одна профессия сегодня не гарантирует успеха и занятости на всю жизнь. Любой специалист должен быть максимально мобилен и готов к переобучению, более того, в быстро меняющемся мире для жизненного успеха становится уже недостаточно одной профессии.

Таким образом, для ориентации человека в современной реальности нужна новая мировоззренческая система координат,

предполагающая не только и не столько потребление культуры, но, прежде всего, ее творение.

Именно это предполагает обновление социального института образования согласно установке, нацеленной на формирование личности, адекватной сложностям и многообразию тенденций в обществе, которые в будущем будут возрастать.

В чем заключается особенность организационной структуры по корпоративной политике?

Основная задача подразделения по корпоративной политике заключается в продвижении социетальных интересов университета во внешнем пространстве на основе развития творческой личности с обновленным мировоззрением, в связи с чем основной акцент ставится нами на создание института корпоративной политики как целостной социообразовательной системы путем определения принципов взаимодействия внутри нее и алгоритма решения намеченных целей.

Тезис второй

Формирование системы корпоративной политики



В основе развития корпоративности заложена идея концептуального заполнения внутреннего и внешнего пространства университета инвариантными видами работы, либо не имеющими аналогов в учебных заведениях России, либо имеющими инновационную интерпретацию.

Это создаст в определенном смысле неповторяемость ТГУ имени Г.Р. Державина в ряду других российских университетов.

Корпоративную политику также следует рассматривать как один из инструментов эффективного управления университетом с целью формирования положительного отношения к вузу путем создания и развития таких ее важнейших элементов, как:

1. Корпоративная политика вуза,
2. Имиджевая политика вуза и других.

Перед нами стоит сложная задача – создать систему эффективного продвижения интересов университета во внешнем и внутреннем пространстве.

Сложность решения этой задачи углубляется двумя обстоятельствами:

- Университет выполняет государственный образовательный стандарт (наши действия ограничены его форматом);
- Вуз должен сохранить лучшие академические традиции тех учебных заведений, правопреемником которых он стал.

Самое сложное в становлении системы корпоративной политики и ее развитии – разработка инструментария и механизма.

Вот те реальные проблемы и сложности, которые стоят перед нами при формировании модели корпоративной политики в настоящее время.

Тезис третий

Анализ деятельности организационной структуры по корпоративной политике

Управление по корпоративной политике создано 11.07.2011 года.

Это одно из самых молодых структурных подразделений

Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина



Организационная структура по корпоративной политике создана 11.07.2011 года.

Это одно из самых молодых структурных подразделений Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.



За короткий период была проделана значительная организационно-структурная работа по созданию инструментария развития корпоративной политики, разработке механизма его введения в деловое общение, обосновании мотивации деятельностных модулей и создании прикладного раздела с перечнем конкретных корпоративных мероприятий.

Создание проектной группы из числа преподавателей и сотрудников университета позволило разработать базовые документы (инструментарий) по корпоративной политике.

В эту группу вошли историки, философы, экономисты, юристы, филологи, культурологи и т.д. – представители всех учебных подразделений вуза. Разработанная документация была утверждена 3 апреля 2012 года на Ученом совете университета.

Она стала руководством по выстраиванию системы функционирования и развития корпоративной политики, включаящей:

- Положение о корпоративной культуре ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет им Г. Р. Державина»;
- Кодекс корпоративной этики ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет им Г. Р. Державина»;
- Положение о наградах ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет им Г. Р. Державина».
- Фирменный стиль университета. Корпоративные стандарты.

Тезис третий

Анализ деятельности организационной структуры по корпоративной политике

Базовые документы, показатели развития

- Положение о корпоративной культуре ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»
- Кодекс корпоративной этики ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»
- Положение о наградах ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина»
- Фирменный стиль университета. Корпоративные стандарты

Кроме того, разработаны:

- Сертификация всех видов деятельности корпоративной культуры;
- Программа повышения квалификации «Интегративность как механизм развития корпоративной культуры в условиях модернизации высшего образования»;
- Договоры о сотрудничестве;
- Творческий конкурс «Персона года», включающий – Положение о творческом конкурсе «Персона года»; – Положение о Дипломе «Персона года»; Положение о нагрудном знаке «Персона года» с пакетом документов для Российской Геральдической Палаты для присвоения номера;

- Положение о ежегодном региональном Форуме рекламно-имиджевой политики университета как корпорации: «Галдым»;
- Банк данных «Интеллектуальная элита университета»;
- Положение о творческом конкурсе «Интеграция»;
- Корпоративный фотобанк;
- Социологические исследования;
- Сотрудничество с государственными учреждениями, общественными организациями и коммерческими структурами.

Базовые документы, показатели развития

- Сертификация видов деятельности корпоративной культуры.
- Программа повышения квалификации «Интегративность как механизм развития корпоративной культуры в условиях модернизации высшего образования».
- Договоры о сотрудничестве.
- Творческий конкурс «Персона года», включающий:
Положение о творческом конкурсе «Персона года»; Положение о Дипломе «Персона года»; Положение о нагрудном знаке «Персона года» с пакетом документов для Российской Геральдической Палаты для присвоения номера.
- Положение о региональном Форуме социально активной молодежи «Галдым».
- Банк данных «Интеллектуальная элита университета».
- Положение о творческом конкурсе «Интеграция».
- Корпоративный фотобанк.
- Социологические исследования.
- Сотрудничество с государственными учреждениями, общественными организациями и коммерческими структурами.

Все это вместе взятое составляет реальные активы работы подразделения по корпоративной политике и способствует выполнению миссии университета и его интегрирование во внешнее пространство, и вместе с тем представляют собой конкретные показатели развития.

Деятельность по развитию корпоративной политики университета мы рассматриваем с позиции рациональности и извлечения выгод в долгосрочном периоде, которая должна привести к формированию социального капитала (в т.ч. взаимного доверия) как внутри университета, так и во взаимодействии с внешними заинтересованными сторонами в регионе и России.

Социологическое исследование

Весной 2011 года исследовательской группой под руководством заведующего кафедрой теоретической и прикладной социологии кандидата социологических наук Слеткова И. А. проведено социологическое исследование, по изучению отношения преподавателей и студентов к пониманию корпоративной культуры университета

По результатам этого исследования была отмечена значимость корпоративной культуры **22,7%** респондентов (в равных пропорциях между студентами и преподавателями)

- **32,0%** (каждый третий респондент) ответил, что корпоративная культура важна, но не является главной в университете
- **41,5%** преподавателей и **33,5%** студентов считают существование корпоративной культуры обыденным делом
- **12,1%** студентов полагают, что корпоративная культура в университете не имеет принципиального значения и без нее можно обойтись

Для этого проводились социологические замеры по выявлению отношения преподавателей, сотрудников и студентов к корпоративной политике университета.

Эти исследования помогли выяснить реальную картину отношения университетского сообщества к корпоративной политике и таким образом уточнили логику ее развития и конкретные направления, которые необходимы для планирования всей работы в самом начале становления организационной структуры, а в дальнейшем – для внесения корректив.

Социологическое исследование

Для большинства респондентов **культура университета** зависит, прежде всего, от студенческой субкультуры, это отметили не только студенты, но и преподаватели.

78,7% студентов университета и **85,4%** преподавателей признают необходимость создания **единой системы ценностей**, что служит основой достижения общих целей в противовес **идейной разобщенности**



В рамках социологического исследования было анализировано понятие «корпоративная культура».

Сравнивая результаты двух срезов (2011 и 2012 годов), мы наблюдаем четкую тенденцию к увеличению положительных показателей и оценок корпоративной культуры. Важно заметить и то, что респонденты (преподаватели и студенты) во втором исследовании более свободно и открыто выражали свои позиции.

В первом срезе преобладали вопросы общего восприятия содержания культуры, связей с общей эффективностью работы университета, ценностей и идеалов, обсуждался тип управления университета.

Общие выводы первого исследования

Исследование показало, что в вузовском общественном сознании сегодня закрепились идея необходимости создания единой системы ценностей для всех категорий работников и студентов, что позволяет сформировать модель корпоративной культуры ВУЗа и способы ее реализации с учетом данных ценностей.

Университет сегодня должен обладать достоинством социокультурной среды. Это может быть, например, гуманитарная среда, узловыми точками которой станут учебные подразделения и люди, в них работающие и обучающиеся. Такая гуманитарная среда будет позволять реализовывать новые модели образования, направленные на усиление в них личностной доминанты и приоритетности творческого самосозидания. Именно она позволит обратить внимание на более эффективную сравнимость государственных образовательных стандартов и внедрения активных видов обучения.

В этом заложена возможность преодоления тех объективных сложностей в решении задач развития корпоративной политики, о которых говорилось выше.

Решение поставленных задач предполагает определенную этапность.

1. Выявление основных ценностей университета «как есть» и ценностей «как надо».

2. Определение положительных ценностей, которые есть и будут нужны.

3. Определение ценностей, которые есть, но которые не будут нужны в будущем и как вытекающее – поиск противоположных им положительных ценностей.

4. Изучение положительных ценностей, которых сейчас нет, но которые потребуются в будущем.



Эмпирика второго исследования направлена на изучение отношения университетского сообщества к имиджевому стилю как части корпоративной политики.

Новый имиджевый стиль в целом получил одобрение университетского сообщества.

Неформальный интерес и многочисленные предложения вызвала корпоративная атрибутика и сувениры. Положительную оценку получила новая униформа, которая безусловно понравилась 36% и отчасти 43% опрошенных. 74% респондентов в целом положительно оценили новый фирменный стиль.

Сегодняшний имидж университета оценивается в достаточной степени положительно. Двое из трех преподавателей (64,3%) и каждый второй студент (56,7%) характеризуют его *благоприятным*.

Новый фирменный стиль в целом получил одобрение университетского сообщества.

По результатам его обсуждения были внесены определённые поправки. Неформальный интерес и многочисленные предложения вызвала корпоративная атрибутика и сувениры.

- Положительную оценку получила новая униформа, которая безусловно понравилась **36%** и отчасти **43%** опрошенных.
- **74%** респондентов в целом положительно оценили новый фирменный стиль.
- Сегодняшний имидж университета оценивается в достаточной степени положительно. Двое из трех преподавателей (**64,3%**) и каждый второй студент (**56,7%**) характеризуют его *благоприятным*.



Важными составляющими имиджа вуза являются его история и миссия.

Следует помнить, что вся информация, которую вуз посылает во внешнюю среду, является имиджевой.



Развитие имиджевой политики как важной составляющей части корпоративной политики должно быть направлено на формирование имиджа университета.

С этой целью проведена следующая работа:

- создание фирменного стиля;
- рекламно-информационное обеспечение деятельности университета;
- обеспечение университета имиджевыми материалами;
- предоставление консультаций всем структурным подразделениям по использованию фирменного стиля;
- мониторинг фирменного стиля;
- документально-имиджевое сопровождение мероприятий университета.

В настоящее время разрабатывается магистерская форма.



Изучение тенденций в социетальном пространстве позволяет охарактеризовать признаки рациональной организации корпоративной политики в вузе, к числу которых можно отнести:

1. Императив прогресса – требование к развитию людей в направлении образовательного, нравственного, научно-исследовательского, информационного и технического совершенства.

2. Императив социальной защищенности и императив правового гарантирования равноправия его членов.

3. Императив наиболее полного использования и интенсивного наращивания интеллектуального потенциала университетского сообщества.

4. Императив культуры и своеобразной «экологии» образовательного пространства.



Тезис четвертый. Модель развития корпоративной политики.

Новейшие концепции вузовского образования в мире – формирование и развитие инновационного университета, стратегию которого составляет «тройная спираль»: университет – правительство – индустрия. Именно такой тип университета способен решить те социальные интегративные проблемы, которые потребовало от нас новое время – формирование новой мировоззренческой системы координат, воспитывающей человека, способного не только усваивать новейшие знания, но и определять дальнейшее направление их движения и постоянно учиться.

Внутри региона университет способен решать эти проблемы на основе идеологии и социологии сотрудничества. А новейшая социология – это социология порядка, в которой человек является центром бытия. Главное для университета – четко и гибко реагировать на требования новейших временных интервалов, чтобы не упустить свои возможности и опережать требования времени.

Вот почему так важно в настоящее время налаживать взаимодействие университетского образовательного сообщества и

региональных бизнес-структур и выстраивать систему непрерывного образования, прежде всего, его выпускников.

Апробации мероприятий, проектов, творческих конкурсов, акций составляют фондовый актив организационной структуры корпоративной политики.

Вектор развития – поддержание интеллектуальной элиты, творческая самореализация, интегрирование научно-образовательного процесса, трансфер знаний и технологий, социальная активность и консолидация, парадигма инновационности, гибкость подходов.

Главная стратегическая задача корпоративной политики ТГУ имени Г.Р. Державина – создание предпосылок, позволяющих университету органично адаптироваться к быстроменяющимся условиям в единой экономической и социокультурной системе региона и страны на основе идеи сотрудничества и тесной интеграции образовательного пространства в новом временном интервале.

Доклад окончен.

Спасибо за внимание.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Ученого совета Тамбовского государственного университета
имени Г.Р. Державина по докладу Смагиной В.В.
«О развитии корпоративной политики в Тамбовском
государственном университете имени Г.Р. Державина»

Заслушав и обсудив доклад проректора по корпоративной политике, доктора экономических наук, профессора В.В. Смагиной, Ученый совет отмечает, что организационная структура по корпоративной политике – новое структурное подразделение университета, цель которого – обеспечение продвижения социальных интересов университета во внешнем пространстве на основе развития творческой личности с обновленным мировоззрением.

В основе развития корпоративной политики заложена идея концептуального заполнения внутреннего и внешнего пространства университета инвариантными видами работы, либо не имеющих аналогов в учебных заведениях России, либо имеющих инновационную интерпретацию. Это создает неповторимость ТГУ имени Г.Р. Державина в ряду других российских университетов. Корпоративная политика ТГУ имени Г.Р. Державина функционирует в русле концепции развития университета и предполагает взаимобратимое адаптивное взаимодействие с субъектами.

Новейшие концепции вузовского образования в мире – формирование и развитие инновационного университета, стратегию которого составляет «тройная спираль»: университет – правительство – индустрия. Именно такой тип университета способен решить те социальные интегративные проблемы, которые потребовало новое время – создание новой мировоззренческой системы координат, формирующей личность, способной не только усваивать новейшие знания, но и определять дальнейшее направление их движения и постоянно учиться. Внутри региона университет решает эти проблемы на основе идеологии и социологии сотрудничества.

Вектор развития корпоративной политики – поддержание интеллектуальной элиты, творческая реализация, интегрирова-

ние научно-образовательного процесса, трансфер знаний и технологий, социальная активность и консолидация, парадигма инновационности, гибкость подходов.

Ученый совет постановляет:

1. Информацию «О развитии корпоративной политики в ТГУ имени Г.Р. Державина» принять к сведению.

2. Совершенствовать концепцию развития корпоративной политики университета на основе базовых документов: Положения о корпоративной политике ТГУ имени Г.Р. Державина, Положения о корпоративной культуре, Кодекса корпоративной этики и т.д. Ответственность за исполнение возложить на начальника Управления по корпоративной политике П.С. Моисеева.

3. Продолжить работу по формированию микросоциальной модели университета путем модернизации организационно-структурного механизма корпоративной политики, способствующего углублению интегративных процессов, обуславливающих статус ТГУ имени Г.Р. Державина как инновационного образовательного учреждения. Ответственность за исполнение возложить на начальника Управления по корпоративной политике П.С. Моисеева.

4. Основное внимание в развитии корпоративной культуры и корпоративной политики уделить факторам, способствующим всестороннему развитию и самореализации человеческого потенциала ТГУ имени Г.Р. Державина с целью выполнения миссии университета. Ответственность за исполнение возложить на начальника отдела корпоративных коммуникаций И.А. Субботину.

5. Создать институциональные условия для развития идеологии и социологии сотрудничества как системы интенсивного наращивания интеллектуального потенциала университета и непрерывного образования выпускников.

6. Усилить дифференциально-личностный подход в стимулировании и пропаганде деятельности профессорско-преподавательского состава с целью формирования банка данных интеллектуальной элиты университета. Ответственность за исполнение возложить на начальника отдела имиджевой политики и культуры Н.П. Глазкову.

7. Совершенствовать формы совместной работы вуза с субъектами региона на основе взаимовыгодной системы сотрудничества, уделяя основное внимание распространению положительного имиджа университета. Ответственность за исполнение возложить на начальника отдела корпоративных коммуникаций И.А. Субботину.

8. Развивать идеологию форумности, способствующей укреплению обратных связей университета во внешнем и внутреннем пространстве; проводить мониторинг оценки деятельности Управления по корпоративной политике. Ответственность за исполнение возложить на начальника отдела имиджевой политики и культуры Н.П. Глазкову.

9. Контроль за выполнением данного постановления возложить на проректора по корпоративной политике В.В. Смагину.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ К УЧЕНОМУ ЗВАНИЮ

Ученый совет принял решение представить к ученому званию

д о ц е н т а:

БЕЛЬЧЕНКО Ольгу Александровну;

ЗОЛотоВА Александра Евгеньевича;

МАЛЫШЕВУ Елену Владимировну;

ФРОЛОВУ Ирину Ивановну.

РАЗНОЕ

Утверждено Положение о научном структурном подразделении «Научно-образовательный центр русской литературной классики и фольклора» Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.

Утверждено Положение о нагрудном знаке «Персона года» ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина».

Рекомендован доцент кафедры российской истории ДЬЯЧКОВ Владимир Львович к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Рекомендован доцент кафедры всеобщей истории ПОЖИЛОВ Игорь Евгеньевич к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Рекомендована помощник директора Экологического научно-образовательного центра ВОЛКОВА Татьяна Валентиновна к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Рекомендована специалист по кадровой работе Управления кадров ЮРЬЕВА Ольга Игоревна к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Поддержано ходатайство Ученого совета Санкт-Петербургского государственного университета о присвоении Почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации» доктору исторических наук, профессору, профессору кафедры источниковедения истории России Санкт-Петербургского государственного университета КАЩЕНКО Сергею Григорьевичу.

Рекомендован аспирант очной формы обучения по специальности 05.13.11 «Математическое и программное обеспече-

ние вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей» БОРИСОВ Иван Андреевич к получению стипендии Президента РФ.

Рекомендованы для участия в конкурсном отборе на присуждение стипендий Президента РФ и Правительства РФ, соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики России в 2013-2014 учебном году следующие аспиранты и студенты:

ИЛЬЧЕНКО Евгений Александрович – аспирант 2 года обучения, специальность «Математическое и программное обеспечение вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей»;

ВОРОПАЕВ Данила Павлович – студент 4 курса, специальность «Организация и технология защиты информации» Института математики, физики и информатики;

НОВИКОВ Артем Алексеевич – студент 4 курса, специальность «Организация и технология защиты информации» Института математики, физики и информатики;

СТРЕКАЛОВ Илья Эдуардович – студент 4 курса, специальность «Организация и технология защиты информации» Института математики, физики и информатики.

Рекомендованы для участия в конкурсном отборе на присуждение персональных стипендий в 2013-2014 учебном году следующие студенты:

Стипендия имени В.А. Туманова:

КОРОЛЕВ Евгений Сергеевич – студент 3 курса, направления подготовки «Юриспруденция» Института права;

Стипендия имени А.А. Собчака:

БРЕЕВ Алексей Владимирович – студент 5 курса, специальности «Юриспруденция» Института права;

Стипендия имени Д.С. Лихачева – области филологии и культурологи:

РАДЧЕНКО Дарья Александровна – студентка 5 курса, специальности «Филология» (специализация «Русский язык и литература») Института Филологии;

ЩЕГОЛИХИНА Елизавета Васильевна – студентка 5 курса, специальности «Филологии» (специализация «Зарубежная филология: немецкий язык, литература, английский язык») Института филологии;

Стипендия имени Е.Т. Гайдара:

ГЕГАМЯН Мариам Араиковна – студентка 5 курса, специальности «Мировая экономика» Института экономики и управления;

ЖИРКОВА Светлана Валерьевна – студентка 4 курса, специальности «Мировая экономика» Института экономики и управления;

Стипендия имени А.И. Солженицына:

СЕРОВА Анастасия Дмитриевна – студентка 4 курса, специальности «Филология» (специализация «Русский язык и литература») Института Филологии;

Стипендия имени А.А. Вознесенского:

ВОЛЫНКИНА Анастасия Дмитриевна – студентка 5 курса, специальности «Журналистика» (специализация «Периодическая печать») Института Филологии;

Стипендия имени Ю.Д. Маслюкова:

ЕРМИЛОВ Роман Владимирович – студент 3 курса, направления подготовки «Инфокоммуникационные технологии и системы связи» Института математики, физики и информатики.

Изменена формулировка темы диссертации аспирантки 3 года обучения кафедры алгебры и геометрии, специальности 01.01.02 – «Дифференциальные уравнения, динамические системы и оптимальное управление» ПЛУЖНИКОВОЙ Елены Александровны:

с «Накрывающие отображения математических пространств и краевые задачи для функционально-дифференциальных уравнений»

на «Векторные накрывающие отображения и краевые задачи для дифференциальных уравнений неявного вида».

Информационное издание

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

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

Май 2013 г., № 27
Издается с декабря 2007 г.

Компьютерная верстка *Т.Ю. Шаталовой*

Подписано в печать 27.05.2013 г. Формат 60×84/16.
Усл. печ. л. 3,08. Тираж 50 экз. Заказ 1064.

Издательский дом ТГУ имени Г.Р. Державина.
392008, г. Тамбов, ул. Советская, 190г
Отпечатано в типографии Издательского дома ТГУ имени Г.Р. Державина