

# Университет И РЕГИОН

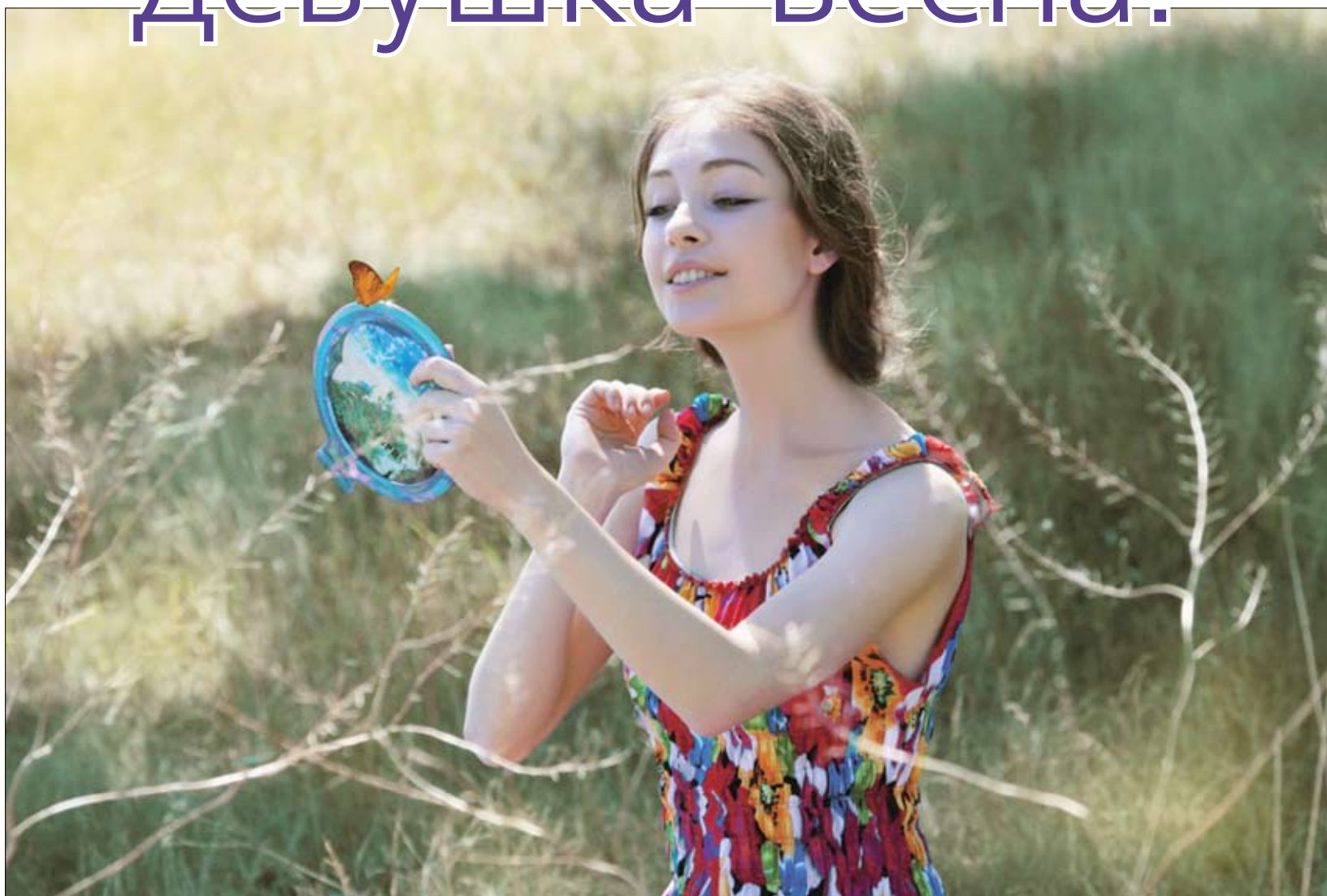
№ 9 (575)

четверг, 7 марта 2013 года



*8 Марта -  
Международный  
женский день*

## Наташа - девушка-весна!



ИРЕНА ГЕЦЕВИЧ, фото ВИКТОРА БУХРОВА

Наталья Кутикова родом из Кургана. Ей уже 19 лет! Она студентка Института права, экономики и управления, направление «Экономика».

С самого детства она, правда, так и не знает, кем хочет стать. Может, банкиршей? Или счетоводом?.. У нее еще есть время подумать. Как минимум четыре, а может, и целых шесть лет. Планы окончить бакалавриат и магистратуру у красавицы есть. Хотя какое это заезженное слово - «красавица»... Друзья её называют «девушка-весна». И говорят, что им очень комфортно и здорово находиться в её обществе. А у неё, между прочим, настроение меняется так же часто, как и погода весной. Любит начинать наша героиня разные дела, а потом ей становится скучновато. Что поделывать, молодость!..

С любимым временем года девушки-весны мы тоже не сумели разобратся. Наташа говорит, что летом любит зиму, а зимой - лето. Какое непостоянство!

Про Восьмое марта она неожиданно сказала определенно - «нежный

праздник, и именно с него у меня начинается весна». По такому случаю я предложила нашей очаровательной героине бесплатно через газету поздравить всех, кого ей хочется поздравить с первым весенним праздником.

Итак, «в первую очередь поздравляю любимую мамочку. Конечно, моих соседок по комнате - Машу, Асель и Аню. Всех творческих кураторов ТюмГУ. Одногруппниц. Преподавателей. А ещё подружку Аню, которая живёт в Англии уже три года. Пусть каждый ваш день будет солнечным и тёплым!»

Между тем, Наташа всерьез заявляет, что любит учиться. Она окончила школу с золотой медалью и первую сессию в университете сдала на «отлично». А еще она любит танцевать, заниматься творчеством... Всего не перечислить из списка того, что она любит.

А услышав вопрос: «Что вам нужно для полного счастья?», Наташа озадачилась. А потом улыбнулась и сказала: «Не знаю. Пока не знаю».

Про стихи я тоже спросила. Она тут же ответила, что в числе её любимых поэтов - Эдуард Асадов...



Осчастливь меня однажды,  
позови с собою в рай,  
исцели меня от жажды,  
подышать немного дай!  
Он ведь не за облаками,  
не за тридевять земель,  
там снежок висит клоками,  
спит апрельская метель.  
Там синее ельник мелкий,  
на стволах ржавеет мох,  
перепархивает белка,  
будто розовый дымок.  
Отливая блеском ртутным,  
стынет талая вода...  
Ты однажды  
ранним утром  
позови меня туда!  
Я тебе не помешаю  
и как тень твоя пройду...  
Жизнь такая небольшая,  
а весна - одна в году.  
Там поют лесные птицы,  
там душа поет в груди...  
Сто грехов тебе простится,  
если скажешь:  
- Приходи!

Вероника Тушнова



Фото П.Ситникова



## В зените славы 20-летний юбилей отметила кафедра конституционного и муниципального права

ЕЛЕНА ЮЖАКОВА

В Институте права, экономики и управления Тюменского государственного университета прошло праздничное заседание, посвященное 20-летию юбилею кафедры конституционного и муниципального права (завкафедрой доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ Г.Н. Чеботарев).

Торжество прошло в дружеской обстановке. Юбиляров поздравили руководители областных и городских административных структур, представители политических партий и бизнес-сообществ, многие из которых сами являются выпускниками кафедры.

Поздравления прозвучали от председателя Тюменской областной думы Сергея Евгеньевича Корепанова, председателя областной Избирательной комиссии Игоря Николаевича Халина, депутата Тюменской областной думы Владимира Ильича Ульянова и др.

И.о. ректора ТюмГУ В.Н. Фальков в приветственном слове сказал: «Сейчас кафедра находится в зените славы. Здесь сконцентрирован замечательный научный и педагогический потенциал, поэтому желаю всем процветания и новых успехов!»

Цветы и поздравления принимали Геннадий Николаевич Чеботарев, практически бессменный завкафедрой, и Ольга Андреевна Теплякова, заместитель заведующего кафедрой.



## «Преступность в Западной Сибири: актуальные проблемы профилактики и расследования преступлений»

Всероссийская научно-практическая конференция с такой тематикой прошла в Тюменском государственном университете. Пленарное заседание конференции состоялось в Белом зале ТюмГУ.

С приветственным словом выступили: прокурор Тюменской области, государственный советник юстиции II класса В.А.Владимиров, и.о. ректора ТюмГУ В.Н.Фальков и проректор по научной работе Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина И.М.Мадукевич.

Интересны были и доклады, прочитанные на пленарном заседании, с которыми выступили - руководитель СУ СК России по Тюменской области М.В.Богинский, заместитель прокурора Тюменской области, старший советник юстиции Р.Н.Тютюнник, завкафедрой криминалистики МГУ им.М.В.Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ И.В.Александров...

Основные доклады и широкая дискуссия прошли на заседаниях секций.



Фото Д. Зинюева

ИРЕНА ГЕЦЕВИЧ, фото автора

Я достаточно долго выбирала героиню для сегодняшнего номера. Расспрашивала разных людей, просила назвать мне имена очаровательных, обаятельных и счастливых, на их взгляд, коллег. Получив много фамилий, я оказалась перед сложным выбором, кому позвонить.

И вот из всех счастливых, из всех очаровательных я выбрала Елену Сергеевну. И совсем не потому, что она полная тезка моей очаровательной и любимой Леночки, жены моего сына. Елену Сергеевну КОРЧЁМКИНУ я попросила ответить на свои каверзные вопросы потому, что кто-то из собеседников сказал: «Нельзя не поддаться её обаянию. Она излучает свет». Вторым аргументом «за» был прозаичней: я с Еленой Сергеевной никогда не встречалась и про финансистов с кафедрой С.С. Жуковой давно ни слова не писала.

Елену Сергеевну пришлось уговаривать на это интервью. Но спасибо ей, что недолго. Мы условились, что любой из заданных вопросов она может проигнорировать без объяснения причин. Все же они, вопросы, получились очень личными. Она ответила почти на все. Пусть коротко, как... (Хотела написать «как финансист». Возьму свои догадки в скобки).

Она на самом деле такая, как говорят о ней коллеги. С приятным голосом и хорошими манерами, обаятельная и хрупкая. Почитайте ответы - поймёте.

Итак, моя героиня - кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, денежного обращения и кредита Института права, экономики и управления ТюмГУ Е.С.Корчёмкина.

- Елена Сергеевна, давайте сразу откроем карты, Ответьте на простой вопрос: каковы ваши жизненные принципы?

- Может быть, это прозвучит немного банально и не оригинально, но одна из библейских заповедей гласит: «Да не оскудеет рука дающего». Я искренне рада и счастлива отдавать внимание, помощь, общение, эмоции, впечатления. Обожаю делать подарки.

- Теперь вернемся назад. Вы в детстве в куклы играли? Какие они были? И какие имена у них были?

- В детстве, как и большинство девочек, я играла в куклы, и было интересно. Однако не могу сказать о том, что это были яркие впечатления - имена и образы отчетливо не помню. Скорее всего, это обусловлено наличием сегодня большого числа «современных» кукол у дочери (Рапунцель, Белоснежка, разные Винксы и т.п.)

- Когда вы первый раз подумали всерьёз, что хотите от жизни? И кем вы себя видели в этой жизни: счастливой женой и мамой, успешным профессионалом, модисткой?

- Мысли такого рода осознанно возникли уже в вузе, на 2-3 курсах. И мне, прежде всего, принимая во внимание максималистский подход молодой студентки, виделся образ гармоничной леди в семье и бизнесе.

- Вы окончили школу с золотой медалью. Трудно было не сорваться на этом пути получения только высших баллов?

- Конечно, особенно финишная прямая, в 10-11 классах, потребовала колоссальных затрат, как умственных, так и нервных. Однако благодаря поддержке педагогов, родителей и друзей все благополучно завершилось.

- Чему вас научила школа? Усидчивости, где-то терпению и умению общаться!

- А что внушали вам родители?

- Сказать: внушали - нельзя. Может быть, подсказывали и не более. На этапе завершения обучения в школе пытались сориентировать с выбором будущей профессии, но без давления. Я была, насколько это возможно в том возрасте, самостоятельна в принятии решений.

- Вы носили домой свои девичьи секреты? Или обсуждали их с подружками?

- Чаще секреты и тайны обсуждалась с подругами и мамой. С мамой у нас всегда были теплые и доверительные отношения.

- Чем занимались ваши родители?

- Мама, Нина Петровна, работала в сфере здравоохранения, папа, Сергей Анатольевич, был задействован в транспортной отрасли.

- Кто для вас в школьные годы был жизненным примером?

- Близкая подруга, которая по возрасту была старше на два года. В тот период она была для меня и школьной учительницей, и жизненным наставником, и образцом успехов и неудач.

- А героем нашего времени?

- Герои нашего времени - для меня это волонтеры в разных сферах.

- Педагоги нам внушали, что хорошая девочка должна учиться на «хорошо» и «отлично» и быть во всем примером для окружающих. Как у вас с соблюдением этих правил получилось в школе и потом в университете?

- В школе однозначно получалось, а в университете с оценками была другая картина, главное было быстрее, по возможности досрочно, сдать сессию и отдохнуть чуть больше срока в каникулы.

- Вы верите в женскую дружбу?

- Я верю в женскую дружбу и благодарна своим подругам за то, что они есть в моей жизни всегда, как в периоды неудач, так и, самое главное, в периоды радости и успехов.

- Сохранили ли дружбу с кем-то из одноклассниц?

- Да, сохранила и дружу по сей день с Анной Верещагиной и Еленой Гороховой.

- Кто из учителей был для вас моральным авторитетом и почему?

- Учитель литературы Наталья Николаевна Цедрик и учитель географии Елена Владимировна Головач. Они великолепные предметники, требовательные, но объективные и справедливые учителя.

- На какую из литературных или киношных героинь вы хотели походить?



# По степени важности конспект и костюм были равнозначными



- В школьный период очень импонировала Скарлетт О'Хара из «Унесенных ветром» Маргарет Митчелл с ее жизненной волей и крылатой фразой: «Не буду думать об этом сейчас. Подумаю об этом завтра».

**- Что было определяющим в вашем выборе вуза и специальности для продолжения образования?**

- В 1993 году в условиях рыночных преобразований сфера экономики, конечно, вызвала интерес у многих абитуриентов, и я - не исключение. Вместе с тем как вуз для поступления рассматривался только классический - Тюменский государственный университет. Это даже не обсуждалось.

**- Есть условное обозначение женских или не женских профессий. Вы это лекало к своему выбору прикладывали?**

- В таком ключе выбор не осуществлялся. Судя по этому выбору, считать у вас получается лучше, чем декламировать стихи. Я очень сильно ошибаюсь?

- Однозначно сказать нельзя, ошибаюсь или нет. Наверное, если я стану декламировать стихи сегодня, то и в этой сфере буду стараться добиться определенных результатов.

**- Вы пришли в университет учиться? Или у вас были более сложные жизненные планы?**

- Конечно, учиться и получить будущую профессию.

**- Когда вы поняли, что не хотите становиться банкиром? Ведь этим опре-**

**деляется ваш дальнейший выбор места работы?**

- Желание работать в банковской сфере улетучилось после стажировки в «Инкомбанке» в свете августовского кризиса 1998 года. Кроме того, в тот момент поступило предложение от Марины Владимировны Мазаевой пойти работать на кафедру финансов, денежного обращения и кредита, за что сегодня хотелось бы сказать ей огромное спасибо.

**- Известно, что вуз - это своеобразная ярмарка тщеславия для молодежи. И тут все средства хороши для достижения того, чтобы тебя оценили? Вы часто пользовались своим обаянием, чтобы достичь искомого результата?**

- Сказать, что умышленно для достижения какого-либо результата использовались особые инструменты, будет неправильно. Может быть, интуитивно, но не более...

**- Про дружбу ещё раз. Удалось ли вам найти душевно близких людей среди сокурсников? И насколько это было сложно?**

- Среди сокурсников за годы учебы появились друзья, с которыми мы дружим и сегодня. Сложностей не возникало. Вообще, студенческая жизнь - это легкий, веселый, живой, мобильный процесс. У меня остались только самые теплые воспоминания об этом периоде.

**- Еще раз про выбор. Кто помог вам определиться с выбором: университет или жизнь, полная неожиданностей за стенами университета?**

- Множество факторов определяет траекторию жизненного пути каждого человека. Это и Университет, и семья, и друзья, и т.д...

**- Студенты как слушатели сразу вас приняли. Когда вы первый раз вошли в аудиторию?**

- Полагаю, контакт со студентами был найден, это мои личные впечатления. Незначительная разница в возрасте даже имела свои плюсы, мне были понятны их чаяния. Первые студенты, с кем пришлось работать в рамках семинарских занятий осенью 1998 года, были четверокурсниками.

**- Как вы готовились к своему первому выходу на эту сцену? Что было важнее: костюм или конспект?**

- Волнению не было предела, пришлось проштудировать множество дополнительных источников для проведения первого семинара. По степени важности конспект и костюм были равнозначными. Я ведь женщина, у которой все должно было быть гармоничным.

**- Про диссертацию можно скороговоркой: получили тему, написали, защитили. Кому надо сказать спасибо?**

- Слова благодарности следует сказать многим: научному руководителю Виктору Павловичу Иванищкому, заведующей кафедрой Софье Суриновне Жуковой, коллегам - Валерию Владимировичу Гаукину, Ирине Ивановне Огородниковой, Анжелике Викторовне Абышевой, Ирине Юрьевне Колосовой, Татьяне Ивановне Данкиной, которые были рядом и, как мне кажется, искренне болели за успешный исход мероприятия. Но самые теплые слова признательности и огромное человеческое спасибо хочется сказать подруге и коллеге Дарье Васильевне Лазутиной за то, что в этот сложный период она была ПОСТОЯННО рядом.

**- Как случилось в вашей жизни замужество? Время пришло? Или любовь нечаянно нагрянула?**

- Позвольте не отвечать на этот очень личный вопрос.

**- Мама активно вмешивалась в ваш выбор, кому должно стать её зятем?**

- Спасибо моей маме, она не вмешивалась в процесс выбора и была очень демократичной в этом плане.

**- Что вы больше всего цените в мужчине?**

- Надежность, ответственность, терпение и наличие чувства юмора.

**- В муже - отдельной строкой.**

- Выдержку и терпение, для жизни со мной это просто необходимо )))

**- У вашего мужа, Ивана Александровича - трудная профессия. Он давал вам повод гордиться собой, своими успехами в боевой и политической подготовке?**

- Несомненно, я горжусь его заслугами, следует отметить, он - боевой офицер, и это заслуживает уважения.

**- Вы в его профессии были зрителем, болельщицей, заступницей, декабристкой?**

- Скорее всего, я - болельщица в рамках его профессиональной сферы деятельности.

**- А может, его служение обществу и Отчизне вызывало иногда ваше раздражение?**

- Иногда вызывало, не скрою.

**- Как вы переживали нападки общества и моих коллег в отношении «оборотней в погонах, которые все из одного теста»?**

- Сказать, что переживала, не могу, потому как объективно понимаю, что в каждой сфере имеют место свои огрехи. И сфера правоохранительных органов не единственная в этом ряду.

**- Каждая звезда на его погонах была для вас личным успехом? И в радость?**

- Я искренне рада за все его успехи.

**- Прожив уже достаточно лет замужем, вы поняли, что такое счастливая семья?**

- Понимание счастливой семьи, на мой взгляд, абсолютно не связано с количеством прожитых совместно лет. Как бы банально это ни звучало, счастливая семья - это доверие, постоянное общение и поддержка в любых ситуациях.

**- Вы замужем или в браке? Для вас эти слова синонимы, или все же у них разный смысл?**

- В ответ на первый вопрос хотелось бы сказать: мы вместе! И для меня абсолютно не имеет значения, как этот союз может быть назван.

**- Что ваш муж ценит в вас?**

- Сложно себя объективно оценить, думаю: мое чувство юмора и самоирония))) Эти качества нам очень помогают.

**- Скажите, а что вообще надо для счастья?**

- Вряд ли есть единые критерии для счастья. Оно, безусловно, у каждого свое.

Здоровье родных и близких, взаимопонимание и прежде всего гармония с самим собой.

**- У вас часто бывает дурное настроение? И как вы боретесь с этой напастью?**

- Плохое настроение бывает, и достается, конечно же, близким. Особых методов борьбы не знаю и не применяю.

**- Ваша дочь учится в школе. Узнаете в ней себя?**

- Конечно, Яночка - вылитая я и внешне, и по поведению.

**- Она - центр вашей Вселенной?**

- Сказать «да» - значит ничего не сказать. Больше!

**- Какой она растет и какого будущего вы для нее желаете?**

- Моя дочь растет прекрасным, живым, общительным ребенком, для каждого свое чадо - самое лучшее! Родители, как правило, желают, чтобы их дети были счастливее и успешнее, нежели они.

**- Тот же вопрос про студентов, которым вы читаете лекции. Узнаете ли вы в них себя? И какого будущего им желаете?**

- Работа со студентами приносит огромное удовольствие, надеюсь, это взаимно. Конечно, студенты сейчас иные - более открытые, мобильные, даже «продвинутые», нежели я в их время. Иногда и себя узнаю. Искренне хочется пожелать, чтобы в их будущем, как бы оно ни сложилось, всегда оставалось место для таких простых (может быть, ныне немодных) человеческих чувств, как радость, стремление к познанию и любовь.

**- Вы максималистка? Если да, то в чем?**

- Да, прежде всего по отношению к себе.

**- Часто удается ходить в театр? И для вас это праздник? Или так надо?**

- Не могу назвать себя театралкой. Театр посещаю не часто, но это осознанное мероприятие и порыв души.

**- Что вы любите готовить?**

- Готовить люблю, но в силу загруженности на работе меню сводится до быстрых и простых блюд. В случае, если время позволяет, люблю готовить супы. Каждый раз получается иной вкус.

**- А во что одеваться?**

- Особых предпочтений в гардеробе нет, очень люблю хорошую обувь и сумочки.

**- Вы строите планы на завтра? Или экспромт для вас - привычное состояние?**

- Как правило, я планирую свой день. Однако в жизни без экспромтов не обойтись.

**- Что может вас рассмешить?**

- Есть хорошее высказывание по этому поводу: «Смеяться, шутить и занимать деньги нужно внезапно». Поводов для смеха и юмора в жизни сколь угодно, разумеется, не беспричинных, все зависит от настроения и ситуации.

**- Вы гурманка?**

- Скорее, нет.

**- Дайте рецепт своего любимого блюда.**

- Тушеный в сметане с морковью и луком кролик, вымоченный в молоке. Желательно в горшочках.

**- И ваши пожелания по случаю женского дня.**

- Прозвучит тривиально, но искренне хочется пожелать ВСЕМ лучезарных улыбок и отличного настроения не только в этот замечательный праздник, но и во все оставшиеся дни календарного года. Зачастую именно этой мелочи нам не хватает в повседневной жизни.



# Глухих Игорь Николаевич

## АВТОБИОГРАФИЯ

Я, Глухих Игорь Николаевич, родился 17 ноября 1965 года в Тюмени. Отец - Глухих Николай Геннадьевич, 1941 года рождения, пенсионер. Мать - Глухих Екатерина Сергеевна, 1943 года рождения, пенсионерка. Родители проживают в Тюмени.

В 1983 году окончил среднюю школу №6 города Тюмени. В том же году поступил в Киевский институт инженеров гражданской авиации (КИИГА), г. Киев (ныне - Национальный авиационный университет Украины). Окончил полный курс обучения в названном вузе в 1989 году по специальности «Техническая эксплуатация авиационного радиоэлектронного оборудования» с присвоением квалификации «радиоинженер».

Военнообязанный, военную подготовку прошел на военной кафедре КИИГА с присвоением воинского звания лейтенант (1987 г.) и, впоследствии, - старший лейтенант (1992 г.), ВУС - 461700.

После окончания вуза в апреле 1989 года по распределению прибыл для работы в Центр гражданской авиации стран - членов СЭВ (ныне Ульяновское высшее авиационное училище гражданской авиации (институт) - УВАУ ГА), г. Ульяновск, где работал в должности преподавателя кафедры радиооборудования воздушных судов на факультете технической эксплуатации воздушных судов.

С 1992 по 1994 годы обучался в целевой очной аспирантуре КИИГА. В 1995 году защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидата технических наук в диссертационном совете Д.01.35.01 при Киевском международном университете гражданской авиации (бывший КИИГА). Тема диссертации - «Методы, алгоритмы обработки и управления в экспертных системах проблемного обучения авиационных специалистов», специальность 05.13.14 - «Системы обработки информации и управления».

После окончания аспирантуры в апреле 1995 года вернулся для работы в УВАУ ГА, где проработал до августа 2001 года в должностях старшего преподавателя, доцента, заместителя начальника факультета по научно-методической работе, профессора, и.о. декана факультета управления воздушным движением.

В 1997 году присвоено ученое звание доцента по кафедре управления воздушным движением.

В 2000 году защитил диссертацию на соискание ученой степени доктора технических наук по специальности 05.13.16 - «Применение вычислительной техники, математического моделирования и математических методов в научных исследованиях». Тема диссертации: «Интегрированные автоматизированные системы интеллектуальной поддержки принятия решений при управлении воздушным движением (теория, модели, алгоритмы, принятие решений)». Защита состоялась в диссертационном совете Д.063.87.02 Самарского государственного аэрокосмического университета. В 2001 году решением ВАК РФ присуждена ученая степень доктора технических наук.

В августе 2001 года принят переводом на работу в Тюменский государственный университет (ТюмГУ), где до апреля 2003 года заведовал кафедрой информационных систем.

С апреля 2003 по сентябрь 2006 года работал в должности проректора по информационным технологиям - директора центра информационных технологий ТюмГУ и, по совместительству, профессора кафедры информационных систем.

С января 2006 по июнь 2010 работал в должности профессора кафедры информационных систем, по совместительству, с апреля 2008 по ноябрь 2010 - советником ректора ТюмГУ.

В 2007 году после победы в конкурсе по программе СТАРТ Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере как руководитель победившего проекта организовал инновационную компанию ООО «Альтаста», являюсь ее соучредителем и генеральным директором. Компания работает в области разработки и эксплуатации программного обеспечения для интернет-ресурсов.

В 2010 году стал соучредителем одной из первых инновационных компаний ТюмГУ - ООО «АйТигри», созданной согласно ФЗ-217 и работающей в сфере создания информационных систем.

С июня по декабрь 2010 года работал в должности и.о. заведующего кафедрой математических методов, статистики и информационных технологий в экономике Международного института финансов, управления и бизнеса ТюмГУ, с января 2011 года - и.о. директора этого института.

В апреле 2011 в связи с проводимой реорганизацией и укрупнением учебных подразделений ТюмГУ перешел на работу заместителем директора по учебной работе Института математики, естественных наук и информационных технологий, одного из крупнейших институтов ТюмГУ. Участвовал в создании оргструктуры и организации работы нового института.

С 2002 года являюсь членом диссертационного совета при Тюменском государственном университете по защите кандидатских и докторских диссертаций по научной специальности 05.13.18 - математическое моделирование, численные методы и комплексы программ. Под моим руководством защищено 4 кандидатские диссертации по названной специальности.



В 2008 году был организатором Совета по информационным технологиям ТюмГУ, выполняющего функции координационного и консультативно-экспертного органа университета в области информационных технологий, являюсь его председателем. Работаю в составе ученого совета ТюмГУ, ученого совета Института математики, естественных наук и информационных технологий ТюмГУ.

В период научно-педагогической деятельности руководил рядом научно-исследовательских работ и грантов, становился победителем:

- регионального конкурса на соискание грантов губернатора Тюменской области (2004 г.);
- конкурса на выполнение НИР молодыми учеными - докторами наук ФЦНТП «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития науки и техники» (госконтракт № 02.442.11.7315, 2006 г.);
- конкурса по программе СТАРТ Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, г. Москва (госконтракты №4825р/7295 от 26.03.2007г.; №6327р/7295 от 10.12.2008 г.);

- Тюменского областного конкурса инновационных проектов (диплом III степени в номинации «Успешный старт инновационного проекта», 2008 г.).

С 2011 года участвую в работе Комитета по информационным технологиям и модернизации Торгово-промышленной палаты Тюменской области. В 2010-2011 г.г. работал в качестве члена и председателя жюри конкурса «УМНИК» Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере. В 2011 - 2012 г.г. был председателем Государственной аттестационной комиссии в Тюменской государственной академии мировой экономики, управления и права.

Неоднократно проходил повышение квалификации по программам дополнительного профессионального образования, в том числе за последние пять лет:

- обучение руководящего состава субъектов малого и среднего предпринимательства (40 часов, НОУ «РАСТАМ», г. Тюмень, 2010 г.);
- повышение квалификации по программе «Педагогика высшей школы» (72 часа, ТюмГУ, г. Тюмень, 2011 г.);
- обучение по курсу «Менеджмент инновационного проекта» (72 часа, учебный центр ЗАО «ТюмБИТ», г. Тюмень, 2011 г.);
- обучение по программе профессиональной переподготовки по специальности «Государственное и муниципальное управление» (свыше 500 часов, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, г. Томск, 2012 г.).

Имею награды и поощрения:

- благодарности по месту работы (УВАУГА, ТюмГУ);
- почетная грамота за активную научно-исследовательскую и педагогическую деятельность департамента образования и науки Администрации Тюменской области;
- почетная грамота Министерства образования Российской Федерации (приказ Минобрнауки России №13-38 от 12.07.2000 г.).

Взысканий не было, уголовному преследованию не подвергался.

Сведения о семье:  
Женат с 1993 года, жена - Глухих Лариса Георгиевна - работает старшим преподавателем на кафедре музыкального образования Института психологии и педагогики ТюмГУ. Дети: Глухих Дмитрий Игоревич, 1997 года рождения, Глухих Кирилл Игоревич, 2007 года рождения.

И.Н.Глухих

## кандидата на должность ректора высшего профессионального

Программа разработана с учетом Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы «Развитие образования» на 2013-2020 годы, государственной программы «Информационное общество (2011 - 2020 годы)», целевой программы «Основные направления развития образования и науки Тюменской области», Стратегической программы инновационного развития Тюменского государственного университета на период 2010-2020 гг., проектов Закона об образовании Российской Федерации, государственной программы «Развитие науки и технологий» на 2012-2020 годы и др.

Цель программы - развитие Тюменского государственного университета как современного центра классического университетского образования, науки и инноваций, осуществляющего подготовку интеллектуальной элиты для экономики России и Тюменской области, активно участвующего в процессах инновационного преобразования региона.

Достижение цели опирается на имеющиеся результаты и конкурентные преимущества Тюменского государственного университета - широкий спектр образовательных программ классического университета, опыт выполнения крупных инфраструктурных проектов и мегагрантов, современное учебно-научное оборудование, высокую квалификацию научно-педагогического и инженерно-технического персонала, современную материально-техническую базу и имущественный комплекс университета.

Для достижения цели формулируются следующие задачи:

- развитие структуры и содержания образовательной деятельности, создание передовой системы непрерывного образования на базе современных методов и технологий;
- развитие системы научно-исследовательской деятельности и инновационно-производственного комплекса университета;
- обеспечение устойчивого развития социальной сферы и роста благосостояния работников университета;
- обеспечение эффективности управления и финансово-хозяйственной деятельности.

Для выполнения этих стратегических задач планируется следующий комплекс взаимосвязанных мероприятий.

### 1. Образовательная деятельность

1.1. Внедрение современных образовательных стандартов и совершенствование организации учебного процесса

В этом направлении планируется:

- внедрение обучения на основе индивидуальных траекторий формирования требуемых компетенций студентов, в том числе в ходе научной, внеучебной, социальной и других видов работ;
- повышение роли самостоятельной работы студентов, обеспеченной современными технологиями, ресурсами и проведением текущего модульного контроля;
- повышение уровня творческого взаимодействия студента и преподавателя за счет широкого внедрения интерактивных методов обучения, интеграции с научно-исследовательским и инновационным процессами;
- активное взаимодействие с работодателями на всех этапах разработки и реализации образовательных программ;
- обновление согласно требованиям стандартов учебно-лабораторной базы, программного, учебно-методического обеспечения;
- оптимизация процессов формирования библиотечных фондов, широкое внедрение современных форматов электронных изданий. Обеспечение мобильного доступа к библиотечным и иным образовательным ресурсам;
- внедрение электронных технологий и интернет-ресурсов для образовательного процесса в филиалах, адаптированных к их техническим и организационным возможностям.

Нужно учитывать, что внедрение новых образовательных стандартов

и компетентностного подхода - это длительная, системная работа. Для ее выполнения целесообразна практика пилотных проектов, обмен опытом, обсуждение и внедрение лучших результатов. Это позволит минимизировать трудозатраты преподавательского состава и получить в итоге более качественный результат.

Планируется организовать постоянно действующую учебно-методические семинары для профессорско-преподавательского состава с привлечением ведущих специалистов из других вузов и организаций. Участие в серии таких семинаров станет одной из форм повышения квалификации преподавателей.

Необходимо усовершенствовать систему планирования работы преподавателей, предоставить больше прав заведующим кафедрами при распределении нагрузки между преподавателями, постепенно снижать аудиторную нагрузку ППС с учетом других видов работ.

Одновременно следует оптимизировать процессы планирования и утверждения планов/отчетов работы институтов, кафедр, преподавателей. Нужно упростить структуру, содержание документов и учебно-методического обеспечения, процедуры их согласования и утверждения, поэтапно перейти на электронное взаимодействие, полностью исключив «бумажную» работу.

Выполнение названных задач возможно без соответствующей технической поддержки образовательного процесса. Поэтому дальнейшее развитие образовательной деятельности должно сопровождаться внедрением современной информационной системы для управления учебным процессом (см. разд.6).

1.2. Развитие образовательных программ, направлений и специальностей высшего профессионального образования в ТюмГУ

Одним из ключевых критериев дальнейшего развития образовательной деятельности станет удовлетворение потребностей региональной экономики в специалистах того или иного профиля.

Университет, однако, не только должен ориентироваться на сегодняшние потребности работодателей, но и предвосхищать их, формировать эти потребности. В этом смысле важным является анализ перспектив регионального развития, взаимодействие с органами государственной власти, аналитическая работа, участие университета в программах диверсификации экономики региона.

Необходимо расширить влияние ТюмГУ в сфере педагогического образования, участвовать в подготовке преподавательских кадров для образовательных организаций всех уровней. Обладая самой современной материальной базой, высокой квалификацией и опытом, университет должен привнести качественно новые возможности в подготовку преподавателей новой формации.

При этом остаются актуальными все направления и специальности университетского образования, реализуемые в ТюмГУ. Они являются достижением и гордостью Тюменского государственного университета, их и далее следует развивать гармонично и целенаправленно.

1.3 Развитие магистратуры  
Чрезвычайно актуальным является развитие магистратуры университета. Необходимо не только увеличивать количество обучающихся, но и предоставлять магистрантам качественно новые возможности - особую организацию учебного процесса в тесной связи с научными, производственными, государственными предприятиями и учреждениями.

Университетские магистерские программы должны стать самыми востребованными в регионе. Причем не только среди наших выпускников - бакалавров, но и среди выпускников других вузов, среди специалистов, получивших образование в предыдущие годы.

Планируется разработка и реализация магистерских программ совместно с другими вузами и научными центрами, компаниями высокотехнологического сектора, в том числе, иностранными.



# ПРОГРАММА

## Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения образования «Тюменский государственный университет» И.Н.ГЛУХИХ

К 2017 году по программам магистратуры будет обучаться не менее 10-15% контингента студентов очной формы обучения.

1.4 Развитие дополнительного профессионального образования

Особое внимание будет уделено развитию системы дополнительного профессионального образования ТюмГУ. При этом нужно ожидать усиление конкуренции на рынке образовательных услуг, в том числе, за счет входа в Россию зарубежных образовательных организаций. Необходимо уже в ближайшее время предпринять активные шаги в этой области:

- расширение спектра образовательных услуг для разных категорий взрослого населения;
- внедрение дистанционного дополнительного профессионального образования на базе интернет-технологий;
- предоставление дополнительных образовательных услуг студентам и школьникам, внедрение авторизованных курсов от передовых компаний и образовательных центров России и мира;
- развитие элитного бизнес-образования. Реализация программ непрерывного образования специалистов, служащих, руководителей по приоритетным направлениям модернизации экономики страны и региона;
- создание системы франчайзинга образовательных услуг университета;
- внедрение программ сертификации профессиональных квалификаций населения, в том числе, полученных путем самообразования.

Для интенсивного освоения рынка дополнительных образовательных услуг необходимо разработать меры, которые повысят заинтересованность и активность преподавателей в этой работе. В том числе - содействие в подготовке и запуске образовательных программ, разработка рациональных смет расходов, предусматривающих расходы на менеджмент образовательной программы. Необходимо создать условия для оперативного реагирования системы дополнительного профессионального образования на текущие и перспективные потребности рынка.

1.5 Дистанционное образование  
Институт дистанционного образования ТюмГУ является одним из наиболее успешных образовательных центров не только в Тюменской области, но и далеко за ее пределами. Необходимо и дальше развивать это направление.

Институт должен стать крупным российским центром дистанционного образования с высоким современным качеством образовательных программ, реализуемых на базе передовых технологий, который будет предоставлять культурно-познавательные и открытые образовательные сервисы в различных сферах.

Стратегическая задача развития на ближайшие годы - вхождение в число ведущих центров дистанционного образования, деятельность которых будет поддержана согласно Государственной программе развития образования на период 2013-2020 г.

1.6 Интеграция в международное образовательное пространство

В этом направлении планируется:

- развитие сотрудничества как с уже традиционными иностранными партнерами университета, так и с новыми - образовательными и научными организациями;

- увеличение контингента иностранных учащихся. Предложение образовательных услуг, учитывающих специфику региона, уникальные научные и образовательные наработки университета. Активное продвижение образовательных программ университета на международном уровне. Открытие совместных программ магистратуры и аспирантуры с зарубежными партнерами;
- развитие программ международной академической мобильности студентов и преподавателей;
- привлечение специалистов зарубежных ведущих научных центров и университетов для проведения лекций, семинаров, участия в научно-практических мероприятиях университета.

1.7 Профориентационная работа и набор абитуриентов

Обеспечение качества обучения, уровня академической успеваемости

студентов невозможно без повышения требований к абитуриентам.

Необходима реализация комплекса мер для того, чтобы в университет приехали наиболее подготовленные, наиболее способные выпускники школ. Планируется:

- усиление профориентационной и информационной работы;
  - тесное взаимодействие со школами, привлечение учеников и учителей школ к университетским мероприятиям;
  - организация профильных классов, летних школ и иных мероприятий на базах студенческих практик ТюмГУ, языковой школы на базе «Солнышко» в г.Туапсе и т.п.;
  - дальнейшее развитие системы довузовской подготовки;
  - эффективные приемные кампании с обеспечением наибольшего информирования абитуриентов и качества обслуживания при оформлении документов;
  - проведение на базе ТюмГУ рейтинговых олимпиад;
  - увеличение мест в общежитиях для выпускников из районов области и других городов, организация строительства нового общежития;
  - поддержка развития гимназии ТюмГУ, упрочнение предметных связей гимназии и образовательных институтов университета;
- Уже в ближайшие год-два университет должен войти в число вузов так называемой «зеленой области» в рейтинге качества приема в государственные вузы РФ по всем направлениям подготовки.

### 2. Научно-исследовательская деятельность

2.1 Активное участие университета в федеральных целевых программах, крупных российских и международных проектах и программах, в том числе, на условиях их софинансирования.

В целях расширения участия научно-педагогических работников университета в конкурсах и грантах, повышения эффективности заявок планируется организовать службу менеджмента проектов с привлечением специалистов, имеющих опыт организации работ, подготовки заявок на гранты и сопровождения выполняемых проектов.

2.2 Развитие существующих и создание новых научных и учебно-исследовательских лабораторий с привлечением ведущих отечественных и зарубежных ученых.

2.3 Развитие практики привлечения к научному руководству кафедр, лабораториями, научно-образовательными центрами, институтами ведущих ученых России и зарубежных стран.

2.4 Кооперация с вузами, научно-исследовательскими, проектными институтами, иными компаниями (в том числе зарубежными) для выполнения совместных научно-исследовательских проектов.

2.5 Активизация использования уже существующей научно-лабораторной базы, в первую очередь, уникального оборудования центров коллективного пользования. Университетские ЦКП должны стать главными опорными точками в регионе по обеспечению поисковых исследований в своих областях, реализации значимых инновационных проектов, привлечения молодежи в научную сферу.

2.6 Развитие студенческого научного общества, активизация участия студентов в научно-исследовательской работе на кафедрах, в студенческих научных грантах и конкурсах. Участие в студенческой научной работе, наличие публикаций и научного задела должно стать требованием для поступающих в аспирантуру, что обеспечит рост эффективности аспирантуры.

2.7 Внедрение системы мотивации и материального поощрения сотрудников за достижение высоких показателей научной деятельности, успешное руководство диссертационными советами, обеспечение эффективности аспирантуры.

2.8. Внедрение практики более гибкого, дифференцированного нормирования накладных и иных видов расходов по научно-исследовательским и хозяйственным, способствующей росту

числа и объемов договоров в университете.

2.9 Поддержка существующих научных школ и содействие развитию новых научных школ под руководством ведущих ученых университета.

2.10 Внедрение системы управления интеллектуальной собственностью университета, в том числе, мер по оценке и защите интеллектуальной собственности, вознаграждению авторов интеллектуальной собственности в случае ее коммерческого использования.

2.11 Кроме выполнения НИОКР необходимы мероприятия по укреплению имиджа университета как передового научного центра региона:

- проведение стажировок в ТюмГУ для студентов, аспирантов и преподавателей других вузов;
- проведение статусных конференций, семинаров всероссийского и международного уровня с привлечением ведущих российских и зарубежных ученых. В этих же целях планируется расширение использования современных интернет-технологий, проведение онлайн конференций и вебинаров;
- дальнейшее развитие научных изданий университета, научного вестника ТюмГУ, поднятие его авторитета и известности до уровня международного признания;
- расширение информационной работы, популяризация результатов научных исследований университета в обществе и среди специалистов.

### 3. Инновационная и производственная деятельность

В этом направлении при поддержке всей созданной инновационной инфраструктуры университета необходимо создать систему планомерного развития - от воспитания инноваторов до организации и вывода на самоокупаемость инновационного бизнеса.

3.1 Формирование инновационной образовательной среды, которая будет стимулировать творческую самостоятельность студентов, генерацию бизнес-идей, организацию инновационных компаний.

3.2 Развитие возможностей для совместной деятельности студентов разных институтов, различных направлений и специальностей (проведение семинаров бизнес-идей, выполнение командных проектов в ходе дипломных и курсовых работ, соревнования проектных команд и т.д.). Эта работа будет выполняться с привлечением представителей бизнеса, будущих работодателей.

3.3 Проведение инвестиционных сессий - встреч разработчиков инновационных проектов с представителями венчурных фондов, экспертами; содействие поиску внешних инвестиций для резидентов университетского бизнес-инкубатора.

3.4 Максимальное содействие продвижению результатов инновационных проектов на российские и международные рынки.

3.5 Привлечение «на свою территорию» перспективных инновационных проектов созданием выгодных условий для их выполнения.

3.6 Организация участия студентов, аспирантов, сотрудников университета в конкурсах инновационных проектов различного уровня. Проведение собственных конкурсов инновационных проектов с последующим использованием результатов, как для создания малых компаний, так и для нужд университета.

3.7 Заключение соглашений о сотрудничестве с успешными бизнес-инкубаторами, бизнес-акселераторами, технопарками и т.п. для внедрения в университете передового опыта коммерциализации разработок.

3.8 Создание системы менеджмента для обеспечения эффективности инновационных проектов и участия в управлении инновационными компаниями ТюмГУ.

Необходима активизация деятельности подразделений инновационной инфраструктуры, оценка результатов ее работы через результаты инновационных проектов и компаний университета.

Наиболее важная роль при этом будет отведена специалистам в области менеджмента, финансов, управления проектами, маркетинга.

Менеджмент инновационной инфраструктуры должен обеспечить рост инвестиционной привлекательности университетских компаний для обеспечения их внешнего финансирования и/или продажу инвесторам.

3.9 Деятельность по созданию и «выращиванию» университетских компаний является одним из направлений инновационной деятельности. Не менее важным направлением должно стать развитие собственного производственного комплекса университета, выполнение коммерческих проектов в структуре университета, в том числе, для нужд самого университета, но с последующим выходом на региональный, российский и, возможно, международный рынок.

При этом не нужно останавливаться только на «своих» инновационных проектах. Актуальной будет деятельность по коммерческому использованию результатов уже состоявшихся проектов других вузов и организаций (на условиях приобретения лицензий, франчайзинга и т.п.).

### 4. Развитие студенческого самоуправления и внеучебная работа

4.1 Дальнейшая реализация мероприятий по направлениям программы развития деятельности студенческих объединений «Университет - территория успеха».

Развитие студенческого самоуправления, участие студентов в управлении и общественной жизни университета, проведение студенческих научных, спортивных, творческих мероприятий, расширение участия студенческого сообщества в университетских программах деятельности.

4.2 Формирование через внеучебную, научную, инновационную работу общекультурных и профессиональных компетенций студентов, интеграция этих видов работ студентов с образовательной деятельностью.

4.3 Активизация подготовки студенческих команд для участия в профессиональных российских и международных олимпиадах и конкурсах. Поощрение преподавателей - тренеров и руководителей студенческих команд.

4.4 Содействие трудоустройству студентов. Развитие деятельности ассоциаций выпускников, проведение встреч выпускников университета.

4.5 Развитие студенческого спорта и физкультурного движения. Поддержка спортивных секций ТюмГУ, соревнований, других мероприятий по организации активного отдыха студентов и преподавателей.

Развитие творческих коллективов студентов и преподавателей, участие их в российских и международных конкурсах.

4.6 Разработка мер социальной поддержки студенческих семей.

### 5. Кадровая политика и развитие социальной сферы

5.1 Совершенствование системы целенаправленной подготовки кадров и повышения квалификации для решения актуальных проблем обеспечения качества образования, эффективного использования передового научно-технического оборудования, расширения спектра образовательных услуг, развития инновационного производственного комплекса и управления университетом.

5.2 Обеспечение внедрения результатов повышения квалификации в практическую деятельность, в том числе путем обмена опытом, распространения новых знаний в университете.

5.3 Расширение практики повышения квалификации в виде стажировок как в ведущих вузах и научных центрах, так и на региональных предприятиях и в организациях - работодателях наших выпускников.

5.4 Введение института наставничества начинающих преподавателей, проведение и обсуждение открытых занятий.

5.5 Продолжение повышения квалификации преподавателей по программам иностранного языка.

5.6 Привлечение лучших выпускников для продолжения обучения в аспирантуре и дальнейшей работы в университете. Содействие подготовке

кандидатов и докторов наук для университета.

5.7 Повышение уровня благосостояния всех работников университета. К 2018 году планируется выйти на уровень средней заработной платы преподавателей не менее чем 200 процентов от средней заработной платы по Тюменской области.

5.8 Развитие программ медицинского страхования, санаторно-курортного обеспечения сотрудников и студентов, развитие медсанчасти университета, заключение договоров со специализированными медицинскими учреждениями города на обслуживание университета.

5.9 Поддержка ветеранов университета, реализация программы пенсионного обеспечения.

5.10 Разработка мер для приобретения служебных квартир, участия сотрудников университета в программах ипотечного кредитования. Активизация привлечения бюджетных и внебюджетных средств для строительства студенческого общежития и жилья для преподавателей.

5.11 Повышение привлекательности университетских центров отдыха для сотрудников. Организация корпоративных мероприятий выходного дня, совместных праздничных мероприятий преподавателей и студентов. Активизация в этом направлении деятельности отдела социального развития, учебных и других подразделений ТюмГУ.

Задача дальнейшего формирования корпоративной культуры университета, сплочения коллектива является одной из главных в развитии университета.

### 6. Управление и информационная политика университета

6.1 Создание комплексной информационной системы управления учебным процессом и документооборотом на основе современных программных решений.

При этом, однако, не нужна автоматизация ради автоматизации. Необходимо провести глубокий анализ и оптимизацию информационных процессов. Важным является сокращение трудозатрат, упрощение работы, экономия времени всех участников деятельности с обеспечением скорости и качества решения задач.

6.2 Повышение оперативности и упрощение процедур при подготовке научно-исследовательских, хозяйственных договоров, технических заданий и т.п. Нужно создать условия максимального содействия подготовке и согласованию документации, особенно для договоров, привлекающих средства в университет.

6.3 Повышение квалификации вузовских менеджеров по вопросам экономики, управления, юриспруденции.

Для подготовки новых управленцев, формирования кадрового резерва необходимо широко привлекать молодых преподавателей, других сотрудников университета к решению управленческих задач, участию в инновационных и производственных проектах.

6.4 Активизация ученого совета в задачах управления деятельностью университета.

6.5 Модернизация официального сайта ТюмГУ utmn.ru. Он должен стать фокусной точкой доступа к многообразным информационным ресурсам университета, обеспечить открытость деятельности университета, доступ к информации об университете в соответствии с современным законодательством об образовании и постановлениями Правительства РФ.

6.6 Реализация программы развития средств массовой информации и управления связями с общественностью.

Программа будет учитывать развитие всех средств массовой коммуникации, включая областной еженедельник «Университет и регион», издания институтов и студенческих объединений, теле-, радиоканалы, интернет-сайты университета, ресурсы в социальных сетях и др. Необходимо предусмотреть взаимодействие с региональными и российскими СМИ. Важное место в этой работе должны занять профильные направления образования, соответствующие кафедры университета, студенческое сообщество.

(Окончание на стр. 6)



## ПРОГРАММА

кандидата на должность ректора  
Федерального государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения высшего  
профессионального образования  
«Тюменский государственный  
университет» И.Н.ГЛУХИХ

(Окончание. Начало на стр. 4)

### 7. Хозяйственная деятельность

7.1 Внедрение передового опыта и программных средств сервисных служб для эффективного и быстрого обслуживания компьютерной, оргтехники, решения иных материально-технических потребностей подразделений.

7.2 Внедрение энергосберегающих, ресурсосберегающих технологий при эксплуатации имущественного комплекса университета. Необходимо добиться существенной экономии затрат за счет снижения потребления энергоресурсов. Одна из косвенных целей этой работы - развитие собственного инновационно-производственного направления деятельности, оказание услуг по энергоаудиту и ресурсосбережению.

7.3 Модернизация межкорпусных и внутрикорпусных телекоммуникационных сетей для обеспечения надежного и быстрого обмена информацией, доступа в Интернет. Внедрение современных технологий интернет-телефонии.

7.4 Поддержание надлежащего технического состояния зданий, в том числе баз практик и отдыха. Реконструкция учебных корпусов в целях расширения учебных площадей.

7.5 Участие в государственных программах развития образования, привлечение бюджетных средств для реконструкции спортивно-оздоровительного комплекса; строительства общежития; строительства жилья для сотрудников университета.

### 8. Финансово-экономическая деятельность

Поставленные задачи требуют значительных затрат. Поэтому на первое место выходит необходимость повышения финансовой эффективности деятельности университета, для чего планируются следующие мероприятия.

8.1 Диверсификация доходов. Существенное увеличение в общем объеме долей доходов от услуг дополнительного образования, научно-исследовательской, инновационной и производственной деятельности.

8.2 Дальнейшее развитие фонда целевого капитала университета.

8.3 Гибкий подход к ценообразованию при определении стоимости образовательных услуг.

8.4 Участие в целевых проектах государственной программы модернизации образования, других проектах и мегагрантах.

8.5 Совершенствование бюджетного планирования, заблаговременное обоснование и оценка потребностей подразделений, учебного процесса с учетом финансовых возможностей и утвержденных приоритетных направлений.

8.6 Планирование инвестиций, обоснование крупных приобретений и проектов с анализом затрат и оценкой периода окупаемости.

8.7 Обеспечение финансовой эффективности уже выполняющихся проектов. Отказ от неэффективных и неперспективных проектов.

8.8 Оценка и поощрение результатов работы преподавателей, сотрудников, обеспечивающих рост финансовых показателей деятельности университета.

8.9 Модернизация существующей модели распределения финансов между подразделениями. Объем средств, предоставляемых в распоряжение институтов (подразделений), будет зависеть от средств, полученных из всех источников дохода. В рамках этого планируется предоставить им больше самостоятельности одновременно с увеличением ответственности за результаты.

Тюменский государственный университет должен и далее развиваться как эффективно действующий вуз, с высоким уровнем финансово-хозяйственной самостоятельности и обеспечением взятых на себя социальных обязательств.

21.12.2012

И.Н.Глухих

# Фальков Валерий Николаевич

## АВТОБИОГРАФИЯ



Фото Д.Зиновьева

Я, Фальков Валерий Николаевич, родился 18 октября 1978 года в городе Тюмени. В 1995 году с отличием окончил Новоселезневскую среднюю школу Казанского района Тюменской области и поступил на юридический факультет Тюменского государственного университета.

В 2000 году с отличием окончил Институт государства и права университета по специальности «Юриспруденция» и поступил в очную аспирантуру ТюмГУ. В 2003 году стал победителем Всероссийского конкурса на лучшую научную работу по вопросам избирательного права и процесса среди аспирантов высших учебных заведений России, организованного Министерством образования РФ и Центральной избирательной комиссией РФ. В этом же году досрочно защитил кандидатскую диссертацию «Совершенствование правового регулирования предвыборной агитации в Российской Федерации» по специальности 12.02.02 - «Конституционное право, муниципальное право».

После защиты кандидатской диссертации работал в Тюменском государственном университете в должности заместителя заведующего кафедрой конституционного и муниципального права (до 01.03.2007), заместителя директора по учебной работе Института государства и права (до 10.10.2007), проректора по дополнительному образованию и филиалам (до 24.03.2011), первого проректора (до 01.03.2012), директора Института права, экономики и управления ТюмГУ. В настоящее время исполняю обязанности ректора ТюмГУ (Приказ Минобрнауки России №12-94/45 от 29 октября 2012 года).

В 2007 году присвоено ученое звание доцента по кафедре конституционного и муниципального права ТюмГУ (серия ДЦ № 007293 от 18.04.2007).

В 2008 году включен в резерв управленческих кадров Тюменской области (для замещения должностей руководящего состава в исполнительных органах государственной власти Тюменской области).

В период с 2009 по 2011 годы был председателем Совета молодых ученых и специалистов Тюменской области. В целях формирования в регионе системы поиска и содействия развитию талантливых детей и подростков инициировал и организовал проведение межрегиональной многопрофильной олимпиады школьников «Менделеев». В 2011 году Совет был признан одним из наиболее эффективно работающих в России (Письмо министра спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации губернатору Тюменской области от 17.03.2011 №ВМ - 05-07/1337).

Член Избирательной комиссии Тюменской области с правом решающего голоса (с 2006 по н.в.), дважды успешно представлял интересы комиссии в Верховном суде Российской Федерации.

Заместитель руководителя Тюменского регионального отделения, руководитель городского отделения ООО «Ассоциация юристов России» (с марта 2012). Член совета УМО по юридическому образованию.

Принимаю участие в экспертной работе, подготовке проектов нормативных правовых актов по заданиям органов государственной власти Тюменской области, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов.

Являюсь автором 30 научных и учебно-методических работ, в том числе соавтором 1 учебника (с грифом УМО) и одной монографии. Завершаю подготовку докторской диссертации по теме: «Исполнительная власть субъектов Российской Федерации в системе публичной власти России: конституционно-правовое исследование». Под моим научным руководством защищены две кандидатские диссертации.

В 2007-2008 гг. повышал квалификацию в Немецкой высшей школе административных наук и Университете Альберта-Людвига г.Фрайбурга (Германия).

В 2012 году прошел конкурсный отбор по программе подготовки кадров в целях модернизации системы высшего профессионального образования Российской Федерации «Новые лидеры высшего образования», реализуемой на базе НОУ «Московская школа управления "Сколково"».

Награжден почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации (2003), Благодарностью председателя Центральной избирательной комиссии Российской Федерации (2008), Благодарностью губернатора Тюменской области (2008), почетным нагрудным знаком Тюменской областной думы (2009).

Женат, двое сыновей (9 и 11 лет).

В.Н. Фальков

## кандидата на должность ректора высшего профессионального

**1. Современная ситуация: ключевые ориентиры в системе высшего образования, основные риски и вызовы для ТюмГУ**

В последние годы работа коллектива Тюменского государственного университета была направлена на реализацию важнейшей стратегической цели - формирование на базе ТюмГУ исследовательского университета.

Для ее достижения было многое сделано, и в результате университет сохраняет лидирующие позиции в национальной системе высшего образования. Об этом, в частности, свидетельствует тот факт, что Министерство образования и науки Российской Федерации официально включило ТюмГУ в число ведущих вузов России и признало его эффективным.

Указанная цель, которая ставится в Стратегической программе развития университета до 2020 года, не имеет других долгосрочных альтернатив, но ее достижение в современных условиях требует осмысления основных рисков и приоритетов дальнейшего развития ТюмГУ, ключевых проблем его текущей деятельности. При этом движение к поставленной цели должно осуществляться с учетом ясного понимания, с одной стороны, доминирующих трендов в системе высшего образования России и мира, а с другой - текущих и перспективных потребностей региона (прежде всего, экономики и социальной сферы). Необходимо выделить эти тренды и потребности в явном виде и в их контексте определить оптимальную стратегию развития ТюмГУ.

**1. В России формируется новая архитектура высшего образования в результате значительного сокращения вузов и филиалов с одновременной ставкой на опережающее развитие вузов-лидеров. Поддержка государства будет оказываться только тем вузам, которые нацелены на глубокие эволюционные преобразования.**

В этой связи, с учетом результатов мониторинга, необходимо в первом квартале 2013 года принять простое решение по оптимизации филиальной сети ТюмГУ: реорганизовать неэффективные и существенно поддержать стабильно развивающиеся филиалы университета. Поскольку мониторинг вузов и филиалов будет проводиться ежегодно, при отсутствии должной поддержки со стороны головного вуза даже успешные филиалы в следующем году могут перейти в категорию неэффективных.

Усилия всех менеджеров университета должны быть мобилизованы на выполнение ключевых показателей эффективности деятельности вуза, определенных Министерством образования и науки Российской Федерации. При этом важнейшей задачей ректората должно стать повышение качества взаимодействия с федеральными и региональными органами государственной власти, ключевыми работодателями и покупателями.

**2. Конкуренция между вузами за таланты будет усиливаться.** Опережающее развитие ТюмГУ, его становление в качестве исследовательского вуза невозможно осуществить без совершенствования политики приема в вуз. Основное противоречие сегодня заключено в том, что мы стремимся стать исследовательским вузом, но при этом ежегодно увеличиваем количество студентов первого курса по программам подготовки бакалавров, специалистов и магистров дневной формы обучения (2008 - 1944 чел., 2009 - 2107, 2010 - 2240, 2011 - 2876, 2012 - 3102 чел.). В результате качественный состав абитуриентов существенно разнится на бюджетном и платном отделениях. Так, средний балл первокурсников, поступивших в ТюмГУ на бюджетные места в 2012 году, составляет **69,7** (в расчете на один предмет), а на договорные места - **54,3**. Из этого вытекают другие проблемы: пропуски занятий, академические задолженности, снижение показателей абсолютной и качественной успеваемости, девальвация ценности образования и т.д.

Исследовательский вуз по определению не может быть демократичным в вопросах приема. В основе всей его политики должно лежать **качество**, а качество образования невозможно обе-

спечить без качества приема. Более того, нельзя не учитывать, что от качества работы университета в текущий момент зависит ценность всех ранее выданных дипломов.

Исходя из этого, профориентационная и рекрутинговая политика университета должна осуществляться с учетом следующих приоритетов:

1) увеличение качественного состава абитуриентов за счет введения ограничений на платный прием по ряду направлений подготовки;

2) совершенствование структуры приема, исходя из потребностей региональной экономики и социальной сферы; развитие практики целевой подготовки высококвалифицированных педагогических кадров для системы общего образования Тюменской области и автономных округов;

3) поддержка гимназии университета;

4) развитие межрегиональной многопрофильной олимпиады школьников «Менделеев», в первую очередь посредством повышения качества ее методического обеспечения; создание условий для ее включения в 2013 году в перечень статусных олимпиад школьников;

5) расширение практики творческой научно-образовательной работы в среде талантливых детей посредством проведения летних школ, предметных кружков, научно-популярных лекториев, выездных предметных школ и других мероприятий, нацеленных на формирование культуры интеллектуального творчества;

6) привлечение в магистратуру и аспирантуру университета лучших выпускников из других вузов региона;

7) развитие системы ранней профориентации, формирование у школьников устойчивых мотивов выбора образовательных траекторий с учетом перспективных потребностей региональной экономики и социальной сферы;

8) создание комфортных условий обучения для иногородних студентов.

**3. Проводимая политика по селекции вузов приведет к тому, что значительная часть из них перейдет на подготовку по программам бакалавриата, программы магистратуры и аспирантуры сохранятся только в ведущих вузах страны.**

В этой связи следует уделить особое внимание предстоящей общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ социально-экономического профиля и взаимодействию с общественными организациями, формирующими политику в области общественного аудита (РСПП, АВРЭМ, Ассоциация юристов России). Результатами такой аккредитации, по аналогии с мониторингом вузов и филиалов, будут рекомендации о закрытии в «слабых» вузах наиболее востребованных у абитуриентов направлений подготовки (экономика, менеджмент, государственное и муниципальное управление, социология, управление персоналом и т.д.). В этих условиях принципиально важно сохранить магистерские программы и остаться центром подготовки кадров высшей квалификации в регионе. Для этого необходимо в первоочередном порядке решить следующие задачи:

1) провести регистрацию диссертационных советов по юридическими и экономическим наукам;

2) повысить эффективность работы аспирантуры, выделив это направление в качестве одного из приоритетных в деятельности вуза;

3) существенно увеличить количество магистерских программ, реализуемых в партнерстве с ведущими зарубежными вузами (программы двойных дипломов).

**4. Повышение качества образования предполагает достижение высоких результатов на основе передовых образовательных технологий.**

По мнению экспертов, в среднесрочной перспективе в системе высшего образования произойдет существенное обновление ключевых принципов и технологий обучения. На смену лекционно-семинарскому и предметному образовательным принципам, сложившимся в последние несколько сот лет, приходит принцип подготовки проектных команд в формате проектных сессий. Проектная



# ПРОГРАММА

## Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения образования «Тюменский государственный университет» В.Н. ФАЛЬКОВА

сессия призвана заменить семинар/лекцию по дисциплине, а проектная команда - академическую группу. Вместо нарезки знаний на определенные дисциплины и передачи их без тесной привязки к жизни по заданным стандартам семинара (лекции) студентам, не объединенным никакой общей целью (академическая группа), обучение должно происходить в процессе решения реальных жизненных проблем под руководством опытного наставника (профессора, тьютора, модератора). Таким образом, меняются доминирующие компоненты в образовательном пространстве. Высшей формой образовательной деятельности становится проектная и командная работа, участие в которой позволяет не передавать знания, а вырабатывать у студентов способность мышления. В такой модели кардинально меняется традиционная роль преподавателя: недостаточно просто подготовить лекцию или задачи на семинар, необходимо умело организовать работу студенческой команды, четко распределить обязанности и поставить задачи, привлечь экспертов и обеспечить презентацию результатов работы потенциальному заказчику (работодателю).

Новые принципы обучения чрезвычайно сложно будет внедрить в существующую среду (в том числе из-за нормативных и финансовых ограничений), но без продуманного и целенаправленного движения в этом направлении университет обречен на отставание. ТюмГУ не сможет конкурировать с ведущими вузами, используя только классические форматы образования.

Учитывая сложность и масштаб задач, новые образовательные технологии на первом этапе должны использоваться при подготовке магистров. Основными формами обучения в магистратуре должны стать исследовательские и прикладные междисциплинарные проекты (в том числе на реальных рабочих местах), научные семинары с привлечением успешных ученых из других вузов, мастер-классы признанных экспертов. В перспективе может быть сформирована сеть **центров междисциплинарных компетенций и проектно-учебных лабораторий**, в которых будут задействованы студенты, аспиранты, профессора и внешние эксперты. Такие центры и лаборатории будут связаны с крупными работодателями и готовить проекты по их заказам.

Развитие в университете новых форматов обучения позволит повысить качество образовательной и научной среды, а она также важна, поскольку привлекает таланты.

**5. Повышение требований к уровню иноязычной подготовки преподавателей и студентов.** Английский язык является универсальным средством научной и образовательной коммуникации и, скорее всего, продолжит доминировать в этой роли в обозримом будущем. Реализация программ двойных дипломов и привлечение в университет преподавателей с международного рынка труда предполагает наличие хорошего уровня владения иностранным языком у **большинства** студентов, в противном случае сама идея привлечения лучших исследователей теряет смысл (переводные лекции и семинары - анахронизм). Развитие магистерских и бакалаврских программ в партнерстве с ведущими зарубежными вузами (программ двойных дипломов) подразумевает наличие значительного количества курсов, читаемых на английском языке как преподавателями ТюмГУ, так и привлеченными исследователями.

С целью увеличения количества преподавателей, владеющих иностранными языками, следует:

- 1) обеспечить конкурсную поддержку изучения иностранного языка преподавателями с обязательной сдачей квалификационного экзамена и установлением стимулирующей надбавки к базовому окладу;
- 2) привлекать в аспирантуру выпускников с высоким уровнем иноязычной компетенции;
- 3) внедрить программу целевых научных стажировок перспективных преподавателей в ведущих университетах и научных центрах;
- 4) разработать программу поддержки научных и учебных ассистентов, существующую в лучших университетах мира.

**6. Внешняя среда формирует устойчивый запрос на практичность обучения: реализуемые в вузах образовательные программы и проводимые научные исследования должны четко соотноситься с потребностями государства/региона/бизнеса.** Применительно к университету это означает, что **должна быть прямая связь между проектами по подготовке кадров, научными исследованиями и получившими поддержку Правительства Тюменской области инвестиционными проектами** (развитие нефтехимического и туристического кластеров, строительство металлургического завода, создание нефтедобывающей инфраструктуры в Уватском районе, строительство лесоперерабатывающих заводов), а также **потребностями региональной экономики** (развитие малого и среднего бизнеса) и **социальной сферы** (подготовка педагогических кадров). Университет должен более активно включаться в происходящие в области социально-экономические процессы, оперативно и адекватно отвечать на вызовы времени.

**7. Нарастающая в системе высшего образования дифференциация влечет рост конкуренции не только за таланты (абитуриентов и исследователей), но и за ресурсы. Бюджетные средства выделяются на конкурсной основе в основном признанным научным коллективам и университетам.**

Становление ТюмГУ в качестве проектно-исследовательского вуза предполагает в долгосрочной перспективе увеличение объема финансирования научных исследований и разработок **из всех источников** до размера, сопоставимого с получением средств от оказания образовательных услуг. Решение этой задачи требует предельной концентрации и мобилизации сил всего коллектива, правильного определения направлений научного развития. Поскольку нельзя изменить все сразу и во всех областях, необходимо определить приоритетные области научных исследований, используя в качестве критерия наличие научных лидеров (существующих и потенциальных) с признанной репутацией. В этих областях надо формировать центры опережающего интеллектуального развития. В частности, до начала реализации новых федеральных целевых программ «Кадры» и «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы» еще больше года, но университету уже необходимо начать подготовку и обсуждение возможных форм участия в указанных программах, в том числе провести консультации с органами государственной власти Тюменской области и представителями бизнес-сообщества. Накопленный в рамках научно-образовательных центров кадровый и научный потенциал следует обязательно использовать для подготовки заявок на участие в широко анонсированной программе с условным названием «1000 лабораторий».

Развитие процессов интеграции ТюмГУ в национальный и глобальный рынок исследований предполагает организацию и проведение на базе университета **масштабных научных конференций** в кооперации с ведущими университетами и научными центрами.

Особое внимание следует уделить развитию востребованных в регионе, но не развитых в университете научных областей. Исправлению ситуации по «направлениям отставания» может способствовать приглашение успешных российских и зарубежных ученых в качестве научных руководителей кафедр или лабораторий и выделение внутренних грантов для целевой подготовки молодых исследователей в ведущих научных центрах.

Проведение крупных и значимых научных исследований в современном мире невозможно осуществлять без объединения усилий представителей разных научных дисциплин и кооперации с успешными исследователями из других вузов.

С учетом этого, необходимо всецело содействовать развитию научных связей и приглашению в университет ведущих представителей академического сообщества (несмотря на значительные расходы).

Реализуя модель проектно-исследовательского университета, ТюмГУ должен стать лидером в регионе по коммерциализации научных разработок и внедрению инноваций. Формирование адекватных подходов к решению этой ключевой проблемы требует непосредственного и более тесного объединения усилий с представителями бизнес-сообщества, органов публичной власти и ведущих российских вузов для получения объективных экспертных оценок и рекомендаций по существующим разработкам. Регулярное взаимодействие ведущих ученых университета с представителями внешней среды предлагается организовать в рамках специально созданной площадки - **Экспертного совета по инновациям и коммерциализации научных разработок**.

### II. Развитие кадрового потенциала университета

Кадровая проблема чрезвычайно актуальна для всей системы высшего образования России. Средний возраст основного штатного ППС в отечественных вузах составляет 47,86 лет. Чрезвычайно актуальна эта проблема и для ТюмГУ - средний возраст ППС в настоящий момент составляет 44,2 года (в 2008 году - 42,3). С 2008 года процент кандидатов наук до 35 лет и докторов наук до 60 лет снизился с 50,63 (от общего числа кандидатов и докторов наук) до 31,01.

В этой связи очевидна необходимость в наличии **долгосрочной программы развития кадрового потенциала университета**, включающей конкретные механизмы кадрового обновления.

Традиционно университет делает ставку на подготовку собственных кадров высшей квалификации. Выбранная много лет назад стратегия доказала свою состоятельность, поэтому предлагается взять ее за основу при разработке указанной программы. При этом необходимо принять во внимание два существенных обстоятельства.

Во-первых, университет априори не может стать проектно-исследовательским, если не будет принимать на отечественном и международном академическом рынке лучших преподавателей и исследователей. По оценкам экспертов, университет с 10 000 студентов не сможет даже начать движение к международной исследовательской конкурентоспособности без привлечения по меньшей мере 100 профессоров, работающих на мировом уровне (в ТюмГУ сегодня обучается 22 000 студентов без учета филиалов). Безусловно, привлечь высококвалифицированных специалистов со стороны надо с учетом финансовых возможностей университета и по рекомендации сложившихся в ТюмГУ научно-педагогических коллективов.

Во-вторых, университет должен стать самым привлекательным местом работы для лучших выпускников в регионе (надо предлагать им **конкурентоспособный уровень оплаты труда и перспективы карьерного роста**, в сравнении с альтернативными рынками - региональным бизнесом, органами публичной власти, конкурирующими вузами).

Основными направлениями кадрового развития университета должны стать:

- 1) повышение уровня оплаты труда по базовому контракту и введение целевых доплат стимулирующего характера (стартовых грантов), прежде всего для ассистентов и старших преподавателей;
- 2) введение новых и совершенствование существующих стимулов закрепления лучших выпускников вуза (аспирантура «полного дня» на основе международных стандартов с сильным образовательным компонентом, предоставление служебного жилья, адресная поддержка перспективных исследований);
- 3) целевая подготовка лучших выпускников ТюмГУ в ведущих российских и зарубежных университетах и исследовательских центрах по программам магистратуры и аспирантуры;
- 4) приглашение ведущих преподавателей и исследователей с новыми компетенциями из других вузов;
- 5) приглашение выдающихся ученых под создание именных центров (при поддержке органов государственной власти региона);

6) реализация специальной программы по развитию педагогических, языковых и исследовательских компетенций молодых преподавателей;

7) обновление кадров на основе конкурсных механизмов;

8) формирование кадрового резерва на все ведущие должности в университете с обязательным участием внешних экспертов.

### III. Повышение эффективности управления университетом и развитие корпоративной культуры

Динамичное и последовательное развитие университета в немалой степени сдерживается наличием проблем в области управления. Печальным фактом, вызывающим справедливые претензии коллектива и партнеров университета, является его чрезмерная бюрократизация. Вспомогательные и «сервисные» подразделения вуза, основным предназначением которых является лишь обеспечение и облегчение условий для основной деятельности, неизбежно стремятся защитить себя от ответственности, а нередко и поднять свою значимость за счет увеличения формальных требований и усложнения организационных механизмов. В соответствии с законами бюрократии, каждое такое подразделение стремится управлять «в свою пользу», загружая кафедры, учебные и научно-исследовательские институты требованиями предоставления бесчисленных сведений, вступающие в конфликты с другими службами управления. В результате размывается и утрачивается понимание того, что **главные действующие лица в университете**, на которые должны ориентироваться все функциональные подразделения - это **студенты, преподаватели и научные сотрудники**, формирующие имидж ТюмГУ и обеспечивающие достижение академических целей.

Существующая централизованная линейно-функциональная система управления должна претерпеть изменения в соответствии с вызовами времени и с учетом опыта лучших управленческих практик в частном и государственном секторах. Деятельность всех ключевых менеджеров университета (ректора, президента, научного руководителя, проректоров, начальников управлений, директоров институтов и других), а также их помощников и советников должна оцениваться **по ключевым показателям эффективности и результативности (KPI)**, которые, в свою очередь, должны быть взаимосвязаны с требованиями учредителя к вузу.

Проблема чрезмерной бюрократизации может быть решена посредством отказа от политики централизации, оптимизации вертикальных и развитием слабых горизонтальных управленческих связей, с делегированием ряда функций центрального аппарата на уровне соответствующих академических подразделений (прежде всего институтов). Центральный аппарат управления университетом должен быть более компактным и профессиональным, ориентированным на удовлетворение запросов главных потребителей их услуг - студентов, преподавателей и исследователей. Для решения этой задачи необходимо провести жесткий аудит функций и полномочий вспомогательных подразделений, исключить дублирование и параллелизм, оценить вклад каждого из них в достижение академических целей. При этом одновременно необходимо усилить вовлечение в сферу стратегического управления университетом лучших представителей внешней среды (бизнеса, органов публичной власти, международного и российского академического сообщества). В этой связи требуется активизировать работу попечительного совета университета, четко определить цели и задачи как самого совета, его президиума, так и конкретных попечителей в решении ключевых проблем университета. Ректорат в большей мере должен сосредоточиться на решении стратегических вопросов, расширении контактов с органами публичной власти, привлечении дополнительных средств из бюджетов всех уровней, повышении эффективности управления имуществом комплексом и реализации крупных инфраструктурных проектов.

### IV. Социальная защита студентов, работников и ветеранов университета

**Повышение заработной платы.** Приоритетной задачей в области социальной защиты работников университета является повышение в период до 2018 года заработной платы преподавателей и научных сотрудников университета и филиалов до 200 процентов от средней заработной платы в регионе. Решение этой задачи потребует проведения комплекса взаимосвязанных мероприятий:

- 1) совершенствования системы оплаты труда с использованием принципов эффективного контракта;
- 2) поиска дополнительных источников доходов;
- 3) активного развития перспективных направлений деятельности (реализация комплексных проектов по созданию производства в кооперации с промышленными предприятиями, коммерциализация научных разработок);
- 4) оптимизации расходов на непрофильные направления деятельности;
- 5) повышения эффективности управления имуществом комплексом университета. Принципиально важно, чтобы повышение зарплаты происходило не механически, а было взаимосвязано с качеством труда конкретного работника и способствовало развитию кадрового потенциала университета. В отношении каждого работника должны быть конкретизированы его трудовая функция, определены **показатели и критерии оценки эффективности деятельности**. При этом условия получения вознаграждения, в том числе взаимосвязь стимулирующих выплат с конкретными результатами труда (публикация статьи в международном журнале, привлечение гранта, внедрение новых образовательных технологий и т.д.), должны быть понятны работнику и не допускать двойного толкования.

**Улучшение жилищных условий.** Одной из наиболее злободневных для многих работников университета является проблема обеспечения жильем. Реальным вариантом ее решения может стать создание в среднесрочной перспективе жилищно-строительного кооператива ТюмГУ (ЖСК). В университете уже сформирован предварительный список лиц, имеющих право быть принятыми в члены ЖСК, который направлен на рассмотрение в Минобрнауки России.

В соответствии с Федеральным законом «О содействии развитию жилищного строительства» жилищно-строительному кооперативу могут быть **безвозмездно переданы земельные участки** для строительства многоквартирного дома и объектов индивидуального жилищного строительства (жилых домов, коттеджей). Получение земельного участка с объектами инженерной инфраструктуры позволит работникам университета **при поддержке вуза** улучшить жилищные условия.

Строительство нового общежития. Привлечение талантливых студентов и преподавателей, в том числе из-за рубежа, ограничивается дефицитом мест в общежитиях. Для усиления позиций на национальном и международном академических рынках ТюмГУ необходимо в предстоящие три года построить новое общежитие по самым современным стандартам. Поскольку собственных финансовых ресурсов у вуза для этого недостаточно, необходимо добиться получения средств федерального бюджета в 2014 году (в рамках Федеральной адресной инвестиционной программы). Для этого в первой половине 2013 года следует согласовать новое задание на проектирование общежития, подготовить и представить на рассмотрение учредителя соответствующую проектно-сметную документацию с целью включения в Федеральную адресную инвестиционную программу.

**Поддержка ветеранов университета.** Оптимизация расходов университета не должна осуществляться за счет сокращения социальных гарантий, которые сегодня предоставлены ветеранам. Более того, необходимо продолжить совершенствование механизмов и формы социальной защиты ветеранов университета в рамках специальной среднесрочной программы, утвержденной ученым советом университета.



# Когда солнце в радость

## советы врача, как побороть дефицит

Наступает весна... Пробуждается от зимнего покоя природа, ласковое солнце все дольше светит и больше греет, тает снег, превращаясь кое-где в весело журчащие ручьи, появляется изумрудная зелень, прилетевшие из дальних стран птицы радостно возвещают на своем птичьем языке о возвращении в родное гнездо.

Замечательно, что у нас есть времена года: яркое солнечное лето, багряно-золотистая, с грустинкой, осень, белоснежная бодрая зима, волнительная многообещающая весна. И сказать, какое из них лучше, пожалуй, невозможно. Но для многих людей, особенно молодых, прекраснее всего весна - время романтических мечтаний, больших надежд и жажды активной деятельности.

Весна - время смены сезонов, переходный период от студеной зимы к знойному лету. Как и во всей природе, в организме человека с наступлением весны происходят значительные изменения. Все жизненно необходимые процессы протекают интенсивнее, ускоряется обмен веществ, происходят сдвиги в концентрации гормонов, изменяется эмоциональный фон, настроение, самочувствие, жизненный тонус в целом. Когда эти изменения имеют положительный вектор, человек испытывает мощный прилив жизненных сил, приятные волнения, потребность действовать с ощущением, что он все может. Доминирующие при этом положительные эмоции, состояния радости, оптимизма создают предпосылки для формирования оптимального функционирования организма. Субъективно в этом случае человеку весной комфортно, хорошо.

### Многоликая весна

Указанные выше благоприятные изменения происходят далеко не у всех людей. Так, приблизительно каждый третий россиянин в это время года может испытывать упадок сил, разбитость, апатию, расстройство аппетита, усталость, раздражительность, сонливость или бессонницу, гипотонию или, наоборот, повышенное артериальное давление, подавленное, угнетенное, тоскливое настроение (когда радостные события «уже не радуют»). Отмечая у себя снижение деловой, творческой активности, человек испытывает тягостное чувство неудовлетворенности собой, неуверенности. Наблюдается пессимизм в оценке своих способностей, ценности для общества. Возникает общее снижение психического и физического тонуса, приводящее в тяжелых случаях к психомоторной и интеллектуальной заторможенности, когда движения замедлены, а взгляд потухший, речь нарушена, мышление имеет пессимистическую направленность... Не стоит далее перечислять симптомы - читатель давно уже понял: речь идет о депрессии.

Да, о ней, коварной. Но возможно ли такое - ведь на дворе весна?! Все в природе оживает, расцветает, демонстрируя жизнестойкость, а

почти половина людей, проживающих в средних широтах, не очень-то рада наступающему периоду. К сожалению, действительно, такое состояние наступает, и назвали его «весенней депрессией». До настоящего времени она фактически остается загадкой, так как истинные причины ее ученым все еще установить не удалось.

### Кому весной жить хорошо

Весна - замечательное время года, приносящее радость людям. Но, оказывается, не всем. Попробуем в свете новых научных данных разобраться, «кому весной жить хорошо», а кому - не очень, и что надо делать.

Хорошо живется весной, как, впрочем, и во все остальные времена года, здоровым людям, оптимистам, с сильной уравновешенной нервной системой, крепким иммунитетом, быстро и легко адаптирующимся к любой ситуации. Многие из них не прилагали специальных усилий быть таковыми, - об этом позаботилась мать-природа, щедро одарив их бесценными качествами. К сожалению, в нашей стране здоровые люди, способные радоваться весеннему солнцу, составляют меньшинство - около трети от общего числа населения, а среди детей в ряде регионов доля здоровых и того меньше - в пределах от 10 до 30 процентов. Остальные, а их большинство - около 70%, - это лица, имеющие различные патологические отклонения, хронические заболевания, а также находящиеся в донозологическом состоянии.

Широко известно, что в период смены сезонов - от зимы к лету, и особенно в первый весенний месяц - март, наблюдаются обострения хронических болезней, а нередко возникают и острые заболевания, такие, например, как грипп, острые респираторные вирусные инфекции (ОРВИ). Это обусловлено снижением неспецифического иммунитета - собственных защитных сил организма, гиповитаминозами (витаминовой недостаточностью), продолжительной гиподинамией в условиях депрессивного состояния. Считаю необходимым подчеркнуть: некоторые медицинские авторитеты названные выше отклонения считают «нормой для весны», с чем нельзя согласиться. Можно ли, например, рассматривать как норму увеличение в два раза числа суицидов в апреле, то есть в период весенней депрессии, по сравнению, скажем, с декабрем?

Большую особую группу составляют лица, пребывающие в донозологическом (пограничном) состоянии - т.е. на грани нормы и патологии, когда человек еще не болен, но уже и не здоров. По данным ряда отечественных и зарубежных исследователей, около половины населения нашей планеты, включая Россию, находятся в донозологическом состоянии. Из него есть два пути: возврат к состоянию здоровья либо скатывание в болезнь. Вполне очевидно, что заведомо (своевременно) принятие

необходимых профилактических оздоровляющих мер позволяет вернуть «пограничника» в зону здоровья. Но, к глубокому сожалению, у медицины, перегруженной лечением тяжелой патологии, времени и сил на тонкие - не смертельные (пока) пограничные состояния не остается. Повторим: «еще не больных, но уже не здоровых» людей на планете более 50%. Давно пора ими заняться!

Уровень обострений хронических болезней в весеннюю пору также может быть снижен путем превентивного специального профилактического лечения, а также проведением общеукрепляющих мероприятий.

### Весенние заботы о здоровье

В числе возможных причин весеннего нездоровья могут быть гиповитаминозы, которые следует своевременно распознавать и осуществлять грамотную коррекцию. Заметим: витамины не откладываются в организме в качестве запаса на будущее, поэтому необходимо постоянное их поступление с пищей. Но в хранящихся с осени длительное время овощах, фруктах, ягодах и др. продуктах к весне витаминов остается минимальное количество. Отсюда и гиповитаминозы. Как правило, они влекут за собой нарушения функционирования органов и систем, поскольку многие процессы (например, синтез гормонов) нормально протекают только при участии витаминов. При их дефиците концентрация гормонов изменяется, возникают процессы, - связанные с нарушениями обмена веществ, иммунитета, адаптационных возможностей. Клинически эти сдвиги в организме могут проявляться теми или иными симптомами депрессии или обострениями имеющейся у человека хронической патологии, а также возникновением острых заболеваний.

К весне организм человека, живущего в пределах нашей широты, подходит в состоянии зимнего светового дефицита, остаточные явления которого, по-видимому, наблюдаются и ранней весной. В то же время известно: недостаток солнечных лучей, под воздействием которых вырабатывается витамин Д, приводит к дефициту его в организме, что чревато серьезными последствиями. У детей наиболее тяжелыми являются рахит с угрозой деформации костей скелета и быстрой прогрессирующая деминерализация зубов. У взрослых при недостатке витамина Д возрастает риск развития онкопатологии, диабета, гипертонической болезни; тяжелым следствием дефицита витамина Д является остеопороз - патологическое изменение плотности костной ткани, в результате чего возникают частые переломы костей. В целях устранения дефицита витамина Д надо предоставить возможность весеннему солнцу «поработать» с нашим организмом. Для ускорения и усиления эффекта следует употреблять печень трески, сливочное масло, молоко, яичный желток; в этих продуктах содержит-



Фото А. Чубасова

ся хотя и в небольших количествах, но хорошо усвояемый естественный витамин Д. Обращаю внимание: ни в коем случае нельзя применять самостоятельно искусственный препарат витамина Д; его назначать должен только врач.

Дефицит витамина А является фактором, способствующим обострению хронических и возникновению острых заболеваний органов дыхания, мочеотделения, пищеварения, ведет к гнойничковым заболеваниям кожи, гемералопии («куриной» слепоте), у детей - к задержке роста и развития. Для обеспечения витамином А необходимо употреблять сливочное масло, яичный желток, печень рыб, морских животных. Кроме того, в пищевом рационе должны быть продукты, содержащие провитамин А (каротин), из которого в нашем организме синтезируется витамин А. Это сладкий перец, зеленый лук, морковь, петрушка, щавель, шиповник, облепиха.

Исследования последних лет показывают: у большинства россиян по-прежнему отмечается резко выраженный недостаток многих витаминов. Весенний дефицит витамина С имеет место у 70%, а витаминов группы В - у 50-80% россиян. В целях предотвращения и коррекции гиповитаминоза группы В следует употреблять хлеб грубого помола, проросшие зерна злаковых, необработанные зерна, бобы, дрожжи, творог, молоко, сыр, говядину, яичный желток, почки, печень. Вита-

мин С богаты шиповник, лимоны, многие фрукты, ягоды, овощи, капуста.

Не вызывает сомнения, что наблюдаемый весной высокий уровень обострений хронической патологии, первичной общей заболеваемости, распространенности депрессии обусловлен, наряду с другими факторами, значительным дефицитом нескольких витаминов.

### Весна - пора любви?

Весной все живое поет и ликует, радуясь теплу, свету, полноте жизни. Кому неведомо, что это время года - пора любви! В организме мужчины и женщины начинается гормональный всплеск - происходит эмоциональный подъем, создается романтическое настроение... Дотошные ученые даже «измерили» любовь, определив количественно некоторые ее параметры. Так, весной и у мужчин, и у женщин потребность в любви увеличивается на 26%. У женщин, проходящих лечение от бесплодия, весной на 25% увеличивается вероятность стать матерью. Заметим: наблюдается прямая корреляция между потребностью в любви и ее реализацией - вот какое прекрасное для любящих супругов - будущих родителей это время!

Валерий ЧИМАРОВ,  
доктор медицинских наук,  
профессор ТюмГУ, заслуженный  
врач России



Учредитель:  
Государственное учреждение  
Тюменский государственный университет.  
Газета зарегистрирована 05.02.2001 г.  
Западно-Сибирским межрегиональным  
территориальным управлением Министерства  
РФ по делам печати, телерадиовещания и  
средств массовых коммуникаций.  
Регистрационный номер ПИ №17-0164.

Номер набран и сверстан в компьютерном  
центре редакции газеты «Университет и регион».  
Подписано в печать 4.3.2013 г.  
Время подписания в печать  
по графику: 9.00, фактически 9.00  
Заказ № 196. Тираж 1000 экз.

Отпечатано в Издательстве Тюменского государственного  
университета: 625000, г.Тюмень, ул.Семакова, 10.

Адрес редакции:  
625000, г.Тюмень, ул.Семакова, 10.  
тел. 46-23-28  
www.utmn.ru/sec/1423  
E-mail: gazeta@utmn.ru

Редактор Ирена ГЕЦЕВИЧ.

Цена договорная