



О РАЗРАБОТКЕ МЕТОДИКИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ КАФЕДРЫ

д.т.н., проф. С.И. Черняев



ПЛАН



ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА



МЕТОДИКА РАСЧЁТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ИК





ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ — это капитал, воплощенный в знаниях, умениях, опыте, квалификации людей. Отдача такого капитала имеет место в виде качества и производительности труда.



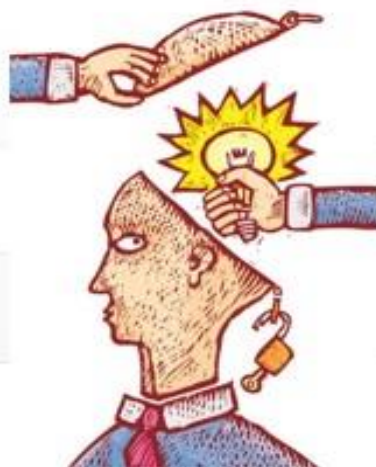


НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ АКТИВЫ (НМА) – это «идентифицируемые объекты без материально-вещественной формы, способные приносить организации экономические выгоды в будущем, со сроком полезного использования свыше 12 месяцев».





ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ — это результаты интеллектуальной деятельности отдельных работников и кафедры в целом, представленные кодифицированной и материализованной информацией, отражающей способности, навыки и совокупные знания работников кафедры, которые могут быть использованы для получения конкурентного преимущества.





ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА





ВИДЫ И ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

↓
КОМПОНЕНТЫ

Неявный

Интеллектуальные ресурсы

Индивидуальные
знания работников

Коллективный опыт

Общее ноу-хау
всех работников

Не подлежит продаже
без оболочки

Явный

Интеллектуальные фонды

Кодифицированные
знания

Знания, воспринимаемые
органами чувств

Физические описания
специальных знаний

Возможна продажа в
нематериальном виде



СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

СОСТАВЛЯЮЩИЕ

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

**СТРУКТУРНЫЙ
КАПИТАЛ**

**КАПИТАЛ
ЗАКАЗЧИКА**



СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

образование

квалификация

профессиональные знания

профессиональные наклонности

профессиональные умения

психометрические характеристики

здоровье



СОСТАВЛЯЮЩИЕ И ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

отражает

УРОВЕНЬ
ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

УРОВЕНЬ
КВАЛИФИКАЦИИ

НАВЫКИ

СПОСОБНОСТЬ ДУМАТЬ

ИДЕЕСПОСОБНОСТЬ

УРОВЕНЬ
ИННОВАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ

работников

проявляется в

ОБНОВЛЕНИИ

ПРОГРЕССЕ

ДОБАВЛЕННОЙ
СТОИМОСТИ

организации



СОСТАВЛЯЮЩИЕ СТРУКТУРНОГО КАПИТАЛА

**Объекты интеллектуальной
собственности**

**Информационные
ресурсы и технологии**

Электронные сети

**Организационная структура и
система управления кафедрой**



СОДЕРЖАНИЕ И НАЗНАЧЕНИЕ СТРУКТУРНОГО КАПИТАЛА

СТРУКТУРНЫЙ КАПИТАЛ

Включает переработанную и зафиксированную информацию о человеческом капитале организации

Кодифицированные РИД, обладающие возможностью правовой охраны

Представленные в виде:

Технологий
Изобретений
Программ для ЭВМ и баз данных
Отчетов по НИР
Публикаций
Описаний процессов
«Ноу-хау»

Материализованные РИД, не обладающие возможностью правовой охраны

В виде задокументированных:

Стратегий развития
Орг. культуры
Стандартов
Систем управления
Орг. правил
Орг. структур
Процедур доступа к информации

обеспечивает

Материализацию знаний

Распространение и распределение информации

Формирование корпоративных активов



СТРУКТУРА КЛИЕНТСКОГО КАПИТАЛА

НАУЧНЫЕ И УЧЕБНЫЕ ИДЕИ

ДЕЛОВЫЕ СВЯЗИ

СЕТЬ РАСПРОСТРАНЕНИЯ
ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ

ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ (БРЭНД)

ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРЫ И ПРОЯВЛЕНИЯ КАПИТАЛА ЗАКАЗЧИКА

КАПИТАЛ ЗАКАЗЧИКА

характеризуется

Объемом информации
о потребителе

Объемом информации
о поставщике материалов

Наличием информации о всей
цепи прохождения товара

Уровнем прав потребителя

Информацией о запросах
потребителей

Наличием прямых связей с
потребителем

Доступностью потребителя к
информации о продукции на всех
этапах ее жизненного цикла

Уровнем взаимодействия с
потребителем на всех этапах
разработки товара

обеспечивает

Минимизацию затрат на
единицу продукции

Отказ от психологии
массового производства

Переход к технологии
массового индивидуального
взаимодействия с
потребителем

Методика расчета интеллектуального вклада профессорско-преподавательского состава кафедры «Промышленная экология и химия» КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана по итогам работы за год

1. Общие положения процедуры оценки результатов работы профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры.

Цель методики - стимулировать усилия ППС на увеличение объема и повышение качества выполняемых работ, развития научной деятельности, внедрение инновационной составляющей в научные исследования, методические разработки и учебный процесс. Методика нацелена на повышение уровня объективности в оценке вклада каждого члена ППС; развитие кафедры за счет создания конкурентной среды в коллективе, концентрации усилий на решение наиболее актуальных задач; обеспечение простоты и прозрачности расчетов.

Настоящая система оценки по итогам года распространяется на:

- штатных преподавателей;
- внешних совместителей, при условии работы не менее чем на 0,5 ставки и соблюдении требований к нормам аудиторной нагрузки кафедры.

В случае выделения премии, премиальный фонд делится на три части: 50% фонда распределяется согласно набранным баллам по выполненному объему работ; 30% - распределяется в соответствии с кафедральным рейтингом преподавателя; 20% фонда распределяется заведующим кафедрой за особые достижения и вклад в инновационное развитие кафедры.

При этом предусматриваются следующие процедуры:

На первом этапе на каждого преподавателя кафедры заводится персональный листок учета выполненных работ. Его содержание соответствует развернутому перечню направлений выполняемых работ с балльными оценками по каждому виду деятельности (см. Приложение №1).

Виды и направления работ оцениваются в соответствии с их трудоемкостью и важностью в достижении устанавливаемых кафедрой целей.

Например, монография, изданная в России внутривузовским издательством, оценивается следующим образом: «персональная» - по «5» баллов за год в течение трех лет; написанная двумя авторами - в течение двух лет, более чем двумя авторами (коллективная) - за один год (см. Приложение 2).

Недоучтенные по объективным причинам работы учитываются в очередном отчетном периоде.

Если за отчетный период выполнено две, три и более работ соответствующего вида (например, монографий) это приводит к кратному увеличению начисляемых баллов.

Однако, если позиция отмечена знаком «*», например 8.1. «дипломные работы», то установленные 5 баллов учитываются, однократно, а не кратно на количеству дипломников.

Методика предполагает, что в баллах учитываются работы, имеющие подтверждение окончательного завершения. Такой подход позволяет исключить двойной (повторный) учет выполненных работ сначала в виде «подготовленных», далее - «сданных» в издательство, а затем — «опубликованных».

Опубликованные работы учитываются в том случае, если автор разместил их в опубликованном виде (в формате PDF) на сайте кафедры для использования в открытом доступе.

Персональный листок учета выполненных работ сопровождает преподавателя весь период работы на кафедре. Средства электронной поддержки позволяют реализовывать такой учет.

Оценка деятельности ППС (в т.ч. для целей итогового премирования) производится один раз в год. Годовой период распространяется с 1 декабря прошлого года по 30 ноября текущего года.

1 декабря каждый преподаватель сдает заместителю заведующего кафедрой по научной работе персональный листок учета выполненных за год работ (Приложение 1) в соответствии с представленным в нем перечнем направлений и видов работ.

Набранные преподавателем баллы по отдельным видам работ суммируются и производится

оценка вклада каждого преподавателя в работу кафедры за оцениваемый период.

Заместитель заведующего кафедрой по научной работе осуществляет контроль объективности представленной информации и организует проставление соответствующих баллов в персональный электронный листок учета работ.

На заседании кафедры происходит обсуждение и утверждение представленной информации по первому этапу расчета премии.

Заведующий кафедрой несет персональную ответственность за достоверность информации, помещенной в индивидуальный листок учета выполненных работ преподавателя.

На втором этапе одной из задач, решаемых с помощью предлагаемой методики, является развитие конкуренции между работниками кафедры (создание конкурентной среды). Заведующий кафедрой в соответствии с приведенной ниже процедурой распределяют 30% фонда стимулирования труда ППС. Распределение состоит из двух частей и производится следующим образом.

Во-первых, заведующему кафедрой вменяется в обязанности ранжирование ППС кафедры по сумме набранных баллов, на основании которого выделяются квартальные значения набранных баллов. Тем самым совокупность преподавателей делится на четыре группы (совпадающие/пограничные значения баллов трактуются в пользу преподавателя).

Каждому преподавателю, попавшему в соответствующую группу (первая, вторая и третья), заведующий кафедрой начисляет дополнительные баллы. Попавшим в первую группу начисляют 15 баллов, во вторую - 10, в третью - 5 баллов. Те, кто попал в четвертую группу, дополнительные баллы не получают.

Во-вторых, совокупная сумма баллов, начисленная за место в рейтинге каждого преподавателя кафедры составляет максимальное число баллов, которое может быть распределено заведующим кафедрой на втором этапе. Зав. кафедрой на заседании кафедры гласно оценивает работу каждого преподавателя в семестре и начисляет от 1 до 20 баллов за выполнение сверхплановых работ, а также работ не нашедших отражения в Приложении 1 за подготовку справок, экспертных заключений, выходов на замены и другие работы. Если выполненные работы, не учтены в перечне, они подаются в отдельном списке в отчете преподавателя (Приложение 3). Такое право заведующего кафедрой повышает эффективность управления коллективом и стимулирует к оперативному решению текущих вопросов.

На третьем этапе 20% фонда стимулирования распределяется на заседании кафедры.

2. Система снижения оценки деятельности (депремирования) профессорско-преподавательского состава

Основанием для снижения оценки (депремирования) являются нарушения трудового распорядка, действующего на кафедре, некачественное и (или) несвоевременное выполнение работниками должностных обязанностей, заданий, распоряжений руководства кафедры.

Например, ППС может быть снижена оценка (применено депремирование) за:

- недобросовестное соблюдение должностных обязанностей;
- несоблюдение сроков выполнения поручений руководства кафедрой;
- несоблюдение Правил внутреннего распорядка университета;
- порчу и утрату по вине работника имущества кафедры;
- несоблюдение сроков выполнения или сдачи запланированной работы;
- дисциплинарное взыскание;
- несоблюдение этических норм поведения в высшей школе.

Депремирование в размере до 50% определяется заведующим кафедрой. Депремирование в большем размере (вплоть до 100% премии) осуществляется директором филиала по представлению заведующего кафедрой. Процедура депремирования может быть инициирована заведующим кафедрой.

3. Расчет размера премии

Этап I. 50% суммы премии фонда распределяется следующим образом. выделяемый на стимулирование фонд премии делится на общее число баллов, набранных ППС кафедры. Затем полученная сумма умножается на число баллов, набранных работником. Таким образом рассчитывается первая часть вознаграждения.

Этап II. 30% суммы премиального фонда распределяется следующим образом. Сумма

делится на общее число баллов, начисленных всем преподавателям в соответствии с местом в рейтинге, и баллов, начисленных заведующим кафедрой (вес балла в рублях).

Вес балла в рублях умножается на число баллов, полученных работником в соответствии с местом в рейтинге, плюс баллы, начисленные заведующим кафедрой. Полученная работником сумма добавляется к сумме, набранной на первом этапе.

Этап III. 20% суммы премиального фонда распределяется следующим образом. На основе представлений заведующего кафедрой и его заместителей на заседании кафедры распределяется соответствующая часть фонда стимулирования труда ППС за особо важный либо исключительный вклад в развитие кафедры. Решение принятое на заседании кафедры утверждается ее заведующим.

4. По результатам расчетов (путем ранжирования преподавателей по числу набранных ими баллов на первых двух этапах) составляется внутрикафедральный рейтинг.

5. Пример расчета. Персональный листок учета выполняемых работ

На основании своих отчетов (Приложение 3), ППС кафедры заполняется «Персональный листок учета выполненных работ» (см. Приложение 1). На его основании подсчитывается число набранных преподавателем баллов за оцениваемый период.

На первом этапе рассчитывается персональная сумма для каждого преподавателя кафедры. Например, доц. И.И. Иванов в условном примере набрал в сумме 77,7 балла.

Если 50% фонда премирования составляют 100 тыс. руб., а общее число набранных преподавателями кафедры за отчетный период баллов составляет 1800, то один балл будет соответствовать 55,5 руб. Следовательно, первая часть стимулирующей премии доц. И.И. Иванову составит:

$$55,5 \text{ руб.} \times 77,7 \text{ балла} = 4312,35 \text{ руб.}$$

Второй этап расчета стимулирующей премии предполагает ранжирование работников по числу набранных баллов. Так, в условном примере каждым работником кафедры набрано соответствующее число баллов.

Список ППС, ранжированных по числу набранных баллов

№ п/п	Ф.И.О.	Баллы
1	Иванов И.И.	77,7
2	Сидоров С.С.	64,5
3	Петров П.П.	62,3
4	Кац А.Б.	61,0
5	Новиков О.В.	59,2
6	Ильина И.И.	58,7
7	Федорова Н.С.	57,9
8	Горохова Г.Г.	56,0
9	Грицацукеева Н.С.	50,8
10	Ушакова О.Д.	49,2
11	Давыдов Л.Д.	44,2
12	Ерохина А.А.	41,0
13	Пенсков С.С.	30,0
14	Полунина В.Д.	29,5
15	Пановский Г.Г.	28,4
16	Васильев В.В.	21,2

Общее количество преподавателей делим на 4 группы. В каждую группу в примере попадает 4 преподавателя.

Преподавателям, занимающим:

с 1-й по 4-ю позицию в списке заведующий кафедрой в соответствии с настоящим положением начисляет 15 баллов; с 5-й по 8-ю позицию - 10 баллов; с 9-й по 12-ю позицию - 5 баллов; с 13-й позиции поощрительные баллы не начисляются (всего 120 баллов).

Далее заведующий кафедрой в соответствии с объемом и значимостью выполняемых работ, положением п. 3 этап 2 за выполнение внеплановых текущих заданий зав. кафедрой и

проректоров, оперативных внеплановых работ, выполнение сверхплановой педагогической нагрузки начисляет баллы из расчета от 1 до 20. Общее количество баллов, которое может быть распределено заведующим равняется сумме баллов, начисленных за место в рейтинге. В нашем примере 120.

Баллы, набранные ППС на втором этапе

№ п/п	Ф.И.О.	Баллы, набранные на первом этапе	Начислено заведующим кафедрой		Количество баллов, набранных на втором этапе
			баллы за место в рейтинге	за выполнение дополнительной нагрузки, в связи с выполнением оперативных и срочных работ	
1	Иванов И.И.	77,7	15	2	17
2	Сидоров С.С.	64,5	15	20	35
3	Петров П.П.	62,3	15	5	20
4	Кац А.Б.	61,0	15	8	23
5	Новиков О.В.	59,2	10	6	16
6	Ильина И.И.	58,7	10	15	25
7	Федорова Н.С.	57,9	10		10
8	Горохова Г.Г.	56,0	10	15	25
9	Грицацук Н.С.	50,8	5	-	5
10	Ушакова О.Д.	49,2	5	15	20
11	Давыдов Л.Д.	44,2	5	-	5
12	Ерохина А.А.	41,0	5	11	16
13	Пешков С.С.	30,0	-	-	-
14	Полунина В.Д.	29,5	-	8	8
15	Пановский Г.Г.	28,4	-	-	-
16	Васильев В.В.	21,2	-	15	15
			120	120	240

После выполнения соответствующих расчетов в соответствии с п. 3. этап 2 определяется вторая часть премии.

Если 30% фонда премирования составят 60 тыс. руб., а общая сумма баллов ППС кафедры по второму этапу - 900 баллов, то вес одного балла составит:

$$60 \text{ тыс. руб.} : 900 \text{ баллов} = 66,7 \text{ руб.}$$

Следовательно, на втором этапе доц. И.И. Иванову будет начислено:

$$66,7 \text{ руб.} \times 17 \text{ баллов} = 1133,9 \text{ руб.}$$

По двум этапам будет начислено:

$$4312,35 \text{ руб.} + 1133,9 \text{ руб.} = 5446,25 \text{ руб.}$$

На третьем этапе, если 20% суммы премиального фонда составит 40 тыс. руб., то в среднем стимулирующая выплата может составить любую сумму в рамках соответствующей части премиального фонда.

Преподаватели представляют информацию на сайте и на бумажном носителе в установленном формате согласованную с заместителями заведующего кафедрой по научной и учебной работе, в установленные сроки для расчета рейтинга и премии.

ППС, не представившие информацию в соответствующей форме в установленный срок к участию в распределении премии не допускаются.

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ЛИСТОК УЧЕТА ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ

	Должность	Баллы по нормативу	Отчетный год			
			2012	2013	2014	2015
1	Участие в мероприятиях, повышающих имидж МГТУ или КФ МГТУ	х				
1.1	Участие в международных грантах и проектах (в т.ч. реализация договоров между КФ МГТУ и вузами других стран)	5,2				
1.2	Участие в организации конференций, симпозиумов, направленных на повышение авторитета и имиджа вуза	4,5				
	Непосредственное участие в реализации:	х				
1.3	национальных проектов	4,8				
1.4	федеральных программ	4,7				
1.5	региональных целевых программ	4,2				
1.6	Подготовка экспертных заключений по заданию ректората	4,0				
	Выступление на Всероссийских и Международных:	х				
1.7	конференциях	4,6				
1.8	форумах	4,3				
1.9	круглых столах	3,7				
1.10	участие в работе комиссий и жюри	3,3				
2	Научные исследования	х				
	Участие в научно-исследовательской работе по заказу:	х				
2.1	Правительства Российской Федерации, Правительства Калуги и Калужской области, НИР по плану МГТУ или КФ МГТУ	5,5				
2.2	Инициативная подготовка заявок на участие в конкурсе хоздоговорных НИР (с победой в конкурсе в оцениваемом периоде)	6,0				
3	Научные публикации	х				
	Научная публикация в периодических изданиях:	х				
3.1	зарубежных и отечественных (включенных в список ВАК)	5,8				
3.2	зарубежных и отечественных, реферируемых в РЖМАТ, Math Rev и др.	3,9				
3.3	других изданиях	3,6				
3.4	Научная публикация в о в нутривузовских изданиях	3,3				
	Издание монографии:					
3.5	в России в центральном издательстве	5,9				
3.6	в России (в ведомственном или в нутривузовском издательстве)	5,0				
3.7	за рубежом	5,9				
3.8	Издание главы (глав) в монографиях	4,7				
4	Издание учебников	х				
	Издание учебника на базе МГТУ или КФ МГТУ для бакалавров:	х				
4.1	авторский учебник	5,9				
4.2	участие в авторском коллективе	4,7				
	Издание учебника во в нешнем издательстве для бакалавров:	х				
4.3	авторский учебник	5,9				

4.4	участие в авторском учебнике	4,7				
4.5	Издание учебника для магистров	5,9				
	Переиздание учебника:	x				
4.6	в МГТУ или КФ МГТУ	3,5				
4.7	во внешнем издательстве	4,7				
5	Издание учебных пособий и практикумов	x				
	Издание на базе МГТУ или КФ МГТУ для бакалавров:	x				
5.0	авторское пособие или практикум	3,9				
5.1	участие в авторском коллективе	2,9				
	Издание пособия или практикума во внешнем издательстве для бакалавров:	x				
5.2	авторское пособие или практикум	4,9				
5.3	участие в авторском коллективе	3,9				
	Издание пособия или практикума для магистров:	x				
5.4	в МГТУ или КФ МГТУ	3,9				
5.5	во внешнем издании	4,9				
	Переиздание пособия или практикума	2,9				
6	Методическая работа					
6.1	Разработка новых образовательных программ для направлений	4,8				
6.2	Подготовка УМК	3,8				
6.3	разработка комплексных заданий для самостоятельной работы студентов («кейс-стади», проектные задания и др.)	4,0				
6.4	Разработка сценариев интерактивных форм обучения	2,0				
6.5	Разработка рабочих программ по дисциплине для бакалавров и магистров	4,3				
7	Использование инновационных технологий в учебном процессе	x				
7.1	Использование интерактивных методов обучения, обучающих тестов и электронного контроля	3,8				
8	Индивидуальная работа со студентами	x				
	Руководство подготовкой с использованием статистико-математической методологии и современного ПО:	x				
8.1*	дипломных работ	5,0				
8.2*	курсовых работ	4,0				
8.3*	лабораторных работ	3,0				
8.4*	других заданий и видов работ	2,0				
8.5	Руководство подготовкой студентов к участию в творческих конкурсах и олимпиадах	3,0				
8.6*	Консультирование по использованию инновационных методов исследования при выполнении самостоятельных работ	2,9				
9	Руководство научно-исследовательской работой студентов	x				
9.1	Наличие публикаций у студентов, подготовленных под руководством преподавателя	3,9				
	Место на конкурсных студенческих работ:					
9.2*	в МГТУ или КФ МГТУ	2,8				
9.3	во внешних конкурсах и других вузах	3,7				
9.4*	Участие в подготовке докладов на студенческой конференции	3,0				

9.5*	Руководство научным студенческим кружком	3,0				
9.6*	Участие студентов в НИР кафедр	3,2				
10	Интенсивность работы					
10.1*	Участие преподавателя в проведении занятий в режиме замен	2,8				
	Участие в работе:	x				
10.2*	Ученого совета МГТУ или КФ МГТУ	5,0				
10.3*	Ученого совета факультета	4,0				
10.4*	Учебно-методического объединения	5,0				
10.5*	Диссертационного совета	5,0				
10.6*	Методического совета	4,0				
10.7	Руководство подготовкой аспирантов и научное консультирование докторантов (после успешной защиты)	10,0				
	Рецензирование:	x				
10.8	монографий	2,5				
10.9	научных сборников	2,7				
10.10	учебников, учебных пособий	2,8				
10.11	авторефератов	2,0				
10.12	Редактирование научных, научно-популярных и методологических журналов	3,0				
	Оппонирование диссертаций, подготовка отзывов:	x				
10.13	докторских	4,1				
10.14	кандидатских	3,0				
10.15	Подготовка отзыва ведущей организации	3,0				
10.16	Подготовка отзыва на автореферат	1,5				
	ИТОГО:	5,5				

*позиции, отмеченные *, не перемножаются на количество работ, а учитываются по факту их выполнения. Например: позиция 8.1. «дипломных работ, выполненных с использованием статистико-математической методологии современного программного обеспечения» засчитывается 5 баллов, а не 5 баллов, умноженное на количество дипломов.

Приложение 2

**НОРМАТИВНОЕ ВРЕМЯ, ЗАТРАЧИВАЕМОЕ В СРЕДНЕМ НА СОЗДАНИЕ,
ПОДГОТОВКУ ИЛИ ПРОВЕДЕНИЕ РАБОТ (В ГОДАХ) И СРОКИ ИХ УЧЕТА
ПРИ РАСЧЕТЕ ПРЕМИАЛЬНЫХ БАЛЛОВ РЕЙТИНГА**

№	Виды работ	Годы
1.	Монография:	
	- персональная	3
	- два автора	2
	- коллективная	1
2.	Учебник:	
	- персональный	2
	- коллективный	1
3.	Научно-исследовательская работа	Число лет по договору (контракту)
4.	Статья в зарубежном рецензируемом издании	2

ОТЧЕТ

И. И. Иванова, к.т.н., доц. кафедры «XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX»

- 1. Участие в мероприятиях, повышающих имидж МГТУ или КФ МГТУ**
 - 1.2. Член орг. комитета (руководитель секции) Международной научно-методической конференции "Модернизация экологического образования: Содержание, проблемы, перспективы". (Подтверждение: Приказ №, дата.)
 - 1.7. Выступление на международной конференции (Программа конференции или тезисы прилагаются.)
- 2. Научные исследования**
 - 2.4. Выигран конкурс на проведение НИР по теме: «Совершенствование очистки сточных вод «Заказчик: Минэкономразвития. Срок договора 01.01.2012-25.12.2012.
(Прилагается копия приказа о создании ВТК.)
- 3. Научные публикации**
 - 3.1. Изданы 2 статьи в журналах «Вопросы экологии и химии», «Промышленная безопасность».
 - 3.5. Издана монография «Пути совершенствования биологической очистки сточных вод». (М.: «Аквамарин») (персональная) (Выходные данные указываются.)
- 4. Издание учебников**
 - 4.7. БЖД: учебник. 2-е изд. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана (персональная) (Выходные данные указываются.)
 5. Издание учебных пособий и практикумов
 - 5.3 Издан Практикум по БЖД. -М.: «Изд-во МЧС РФ») (персональный) (Выходные данные указываются.)
- 6. Методическая работа**
 - 6.4. Разработан сценарий интерактивного практикума для магистров (Прилагается.)
- 7. Инновации в учебном процессе и повышение его эффективности**
 - 7.4. Проведено текущее тестирование АСТ тест +. (Результаты тестирования в группах ЭКД-21, ЭКД-22 прилагаются.)
 - 7.5. Использован электронный метод контроля знаний при проведении зачетов и экзаменов. (Результаты в группах ЭКД-21, ЭКД-22 прилагаются.)
- 8. Индивидуальная работа со студентами**
 - 8.2. Руководство подготовкой дипломных проектов с использованием эколого-статистической методологии и современного ПО. (Контроль зав. кафедрой.)
 - 8.6. Подготовка выступлений трех студентов для участия в Международном научном студенческом конгрессе. (Программа конференции или тезисы прилагаются.)
- 9. Научно-исследовательская работа студентов**
 - 9.2. Студент П.П. Петров занял призовое место в конкурсе научных работ. (копия диплома, приказа по итогам МНСК- Неделя науки 2012.)
- 10. Интенсивность работы**
 - 10.9; 10.10;10.11. Являюсь членом Ученого совета МГТУ, членом Ученого совета факультета, членом УМО.
 - 10.18. Подготовлены 3 рецензии на учебник, автореферат и учебное пособие (Копии прилагаются.)

[illegible]



**БЛАГОДАРЮ
ЗА
ВНИМАНИЕ!**