

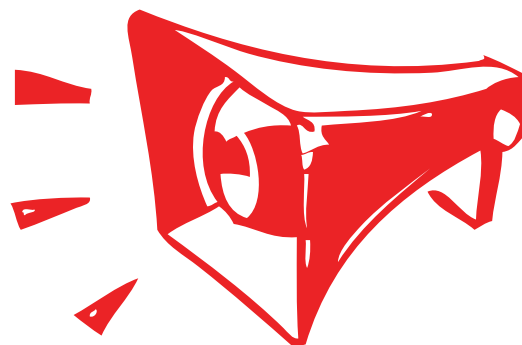


# ОКНА

# АКАДЕМИЧЕСКОГО РОСТА

№ 01 (39)  
ЯНВАРЬ 2012

## УТРО НОВОГО ГОДА



Дорогие коллеги,

Вы читаете первый выпуск «Окон роста» в наступившем 2012 году. Для многих из нас начало года – повод очередной раз попробовать начать новую жизнь, оставив все долги в году ушедшем. Эта возможность старта с чистого листа (кто не помнит ощущение чистого первого листа новой тетради в школе?) заставляет нас задуматься о планах на год и, возможно, взяться за дела с новым вдохновением.

В «Окнах», по обыкновению, много планов на год.

Так, уже третий год «Окна» исправно выходят дважды в месяц, и мы рассчитываем не только продолжить эту традицию, но и стать в глазах наших читателей настоящим периодическим изданием. Это означает, помимо прочего, что мы начнём публиковать анонсы ближайших номеров. Наш не самый пухлый, но всё же солидный редакционный портфель тем теперь это позволяет.

Мы продолжим рассказывать о наиболее важных инновациях – случившихся или только планируемых и рассказывать о логике планов, преобразований или решений – по обыкновению стараясь, чтобы эта информация звучала из первых уст и была интересна и актуальна как в Вышке, так и за её пределами.

Мы начнём публиковать новое приложение, посвящённое нашим выпускникам, которое, как мы надеемся, будет интересно и тем, кто закончил Вышку, и тем, кто в ней сейчас работает или учится, и, возможно, тем, кто ещё только раздумывает об этом.

Мы подведём итоги конкурса, который мы организовали в конце прошлого года для наших новых подписчиков, и начнём программу для наших постоянных читателей (откликаясь на их предложение), связь с которыми позволяет, как мы надеемся, делать наши материалы более интересными и востребованными.

Наконец, в этом году мы планируем развивать механизмы обратной связи, по возможности оперативно реагируя на ваши вопросы, пожелания относительно тем для статей и информационных схем. Мы надеемся, что число наших постоянных авторов из числа читателей «Окон» будет только расти.

Оставайтесь с нами в новом году,

Мария Юдкевич  
Проректор НИУ ВШЭ ■

## ЕДИНОЕ НАПИСАНИЕ НАЗВАНИЯ ВЫШКИ В АНГЛОЯЗЫЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЯХ

Учёный совет НИУ ВШЭ на последнем заседании 2011 года утвердил единое правило обозначения аффилиации для всех сотрудников Высшей школы экономики. Теперь коллеги, публикующие статью в зарубежном журнале, должны принимать во внимание, что название Вышки на английском языке пишется следующим образом:

**National Research University Higher School of Economics.**

**Пример: National Research University Higher School of Economics, 20 Myasnitskaya Ulitsa, Moscow 101000, Russia.**

Обращаем ваше внимание на то, что это же правило распространяется и на сотрудников филиалов. Если раньше город, в котором находится филиал, многими указывался в названии Университета, то теперь он должен упоминаться только в строке полного почтового адреса.

**Пример: National Research University Higher School of Economics, 25/12 Bolshaja Pecherskaja Ulitsa, Nizhny Novgorod 603155, Russia.**

Более подробную информацию можно найти здесь:  
[http://www.hse.ru/org/hse/handbook/publ\\_eng](http://www.hse.ru/org/hse/handbook/publ_eng) ■

# КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: ИТОГИ ГОДА И НОВЫЙ НАБОР

С наступлением нового календарного года начался и новый год работы программы кадрового резерва. В связи с этим в данном выпуске мы вспоминаем и подводим итоги работы программы в 2011 году, рассказываем о работе кадровой комиссии и планах на будущее.

В прошедшем году прошли различные мероприятия для повышения квалификации резервистов:

- шесть междисциплинарных научных семинаров: один – в Перми и пять – в Санкт-Петербурге (<http://academics.hse.ru/kr/contest/mns2011>);
- шесть выездных семинаров: четыре – в Москве, один – в Перми, один – в Нижнем Новгороде. Всего в них приняли участие 268 человек, 89 из которых являются представителями филиалов Вышки (<http://academics.hse.ru/outbound/reserve>);
- в рамках конкурса инициативных образовательных проектов, где участникам кадрового резерва предлагалось организовать разного рода мероприятия, направленные на организационную, информационную и образовательную поддержку молодых преподавателей университета, в 2011 году резервистами было разработано три таких проекта, презентация итогов которых состоится в начале февраля 2012 года (<http://academics.hse.ru/kr/contest/iop2011>).

В минувшем декабре кадровая комиссия Учёного совета рассматривала вопросы формирования нового состава кадрового резерва Вышки, а также результаты работы резервистов состава 2011 года. На ежегодных заседаниях кадровой комиссии не только обсуждаются сами заявки, но и вырабатываются принципы их оценки, равно как и оценки результативности пребывания в резерве. По результатам состоявшейся дискуссии кадровая комиссия отметила в том числе следующее:

1. **Необходимость объявления минимальных требований к резервистам.** Так, были определены минимальные требования к публикационной активности резервистов по результатам каждого года пребывания в резерве. Было решено, что для «новых преподавателей» таким «необходимым для выживания минимумом» является публикация одной статьи и наличие одной подготовленной работы, принятой в печать, а для «будущих профессоров» – две публикации, т. е. либо две статьи, опубликованные в российских журналах, либо одна статья, опубликованная в российском журнале, и одна статья, опубликованная или принятая в печать иностранным изданием. Формальная фиксация таких требований, конечно, не означает, что от резервистов больше ничего не требуется (принимаются во внимание и преподавательские рейтинги, и выступления на конференциях), но всё-таки создаёт для коллег определённый ориентир.
2. **Отчёты факультетов по работе с кадровым резервом, представленные деканами.** Наиболее полные и содержательные отчёты были представлены факультетами философии, математики, экономики, Пермским филиалом НИУ ВШЭ, кафедрой французского языка,

Институтом статистических исследований и экономики знаний, Институтом международных организаций и международного сотрудничества, НУЛ экономико-социологических исследований, НУЛ политических исследований.

3. **Отмена надбавок «будущим профессорам».** Замена надбавок на стажировки для будущих профессоров, как и ожидалось, не могла пройти незамеченной. Часть последствий, безусловно, положительна. Ещё ряд последствий позитивными, к сожалению, не назовёшь. Так, ряд коллег по результатам первого года в резерве решили не подавать заявки на продление пребывания в группе резервистов: судя по всему, решив для себя, что с отменой надбавок смысл участия в программе для них потерян. Так, например, четыре «будущих профессора» факультета права отказались от дальнейшего продления пребывания в кадровом резерве, не предоставив документы для их рассмотрения кадровой комиссией.
4. **Попадание из «будущих преподавателей» в «настоящие».** В состав кадрового резерва по категории «преподаватели» на этот год было включено несколько коллег, которые завершили своё пребывание в «будущих преподавателях» без публикаций. Сделано это было на основании действовавшего Положения о резерве, согласно которому в эту категорию резерва попадают все без исключения новые штатные преподаватели. На состоявшемся через несколько дней заседании Учёного совета были приняты редакционные поправки к Положению, и со следующего года попасть в другую категорию резерва можно будет только при успешном пребывании в предыдущей.

Материал подготовлен при участии проректора **Марии Юдкевич** и менеджера Управления академического развития **Ирины Ракшиной** ■



# МНЕНИЯ

## О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ

**Мы попросили экспертов, оценивавших заявки резервистов и выступавших на выездных семинарах кадрового резерва, высказать своё мнение о резервистах и деятельности самой программы в 2011 году.**

**Оксана Черненко, советник первого проректора Вадима Радаева, исполнительный директор программы «Фонд образовательных инноваций НИУ ВШЭ», старший преподаватель кафедры конституционного и муниципального права**

В прошедшем году меня пригласили принять участие в нескольких выездных семинарах кадрового резерва. На них я рассказывала резервистам о деятельности Фонда образовательных инноваций (ФОИ). Дело в том, что члены кадрового резерва – наиболее активная часть преподавательского состава, мотивированная к обновлению учебного материала, построению новых, межфакультетских связей, т. е. готовая делать всё то, что предполагает ФОИ, только по своей собственной инициативе, не дожидаясь каких-либо указаний со стороны руководства факультета. Поэтому мне такая площадка была интересна. Мне казалось, что сообщаемая мною информация ложится на подготовленную почву, потому что к этому времени у многих членов кадрового резерва был опыт обращения в ФОИ с заявками на поддержку различного рода инноваций. Эти люди являются своеобразным прорывным дивизионом, который может нести эту информацию на факультеты.

Также у нас в ФОИ проводится конкурсный отбор на привлечение к преподаванию учебных ассистентов, и, если в 2010 году члены кадрового резерва были исключены из этой конкурсной программы, то в 2011 году это ограничение было снято, и молодые преподаватели воспользовались такой возможностью.

Кроме этого я выступала экспертом по оценке одной из заявок резервистов. Мне понравилась как сама заявка, так и формат её открытого обсуждения и, в частности, обсуждение того, как это может быть применено на практике.

**Илья Долматов, доцент кафедры энергетических и сырьевых рынков, директор Института проблем ценообразования и регулирования естественных монополий**

Будучи экспертом по оценке заявок, я оценивал заявки резервистов по организации и проведению междисциплинарных семинаров в разных городах. Эти заявки были грамотно и хорошо подготовлены, и даже если были какие-то недостатки, то, безусловно, более важен был сам факт того, что резервисты мыслят не только рамками своей локальной институции, а понимают, что у них есть партнёры в других городах и университетах, с которыми можно и нужно налаживать сотрудничество.

**Лариса Тарадина, заместитель начальника управления развития международной деятельности**

У меня есть определённый индикатор, т. е. способ, которым я определяю активность аудитории, перед которой выступаю.

Часто после моего выступления на семинаре кадрового резерва кто-нибудь из аудитории присылает письмо, в котором задаёт дополнительные вопросы по семинару. Это признак не только того, что информация была услышана и показалась интересной, но также и того, что люди в аудитории являются достаточно активными. Каждый раз после выступлений на таких семинарах я получала 3-4 подобных письма. В этом году несколько таких писем имели развитие, т. е. с этими людьми я продолжаю общение, вижу, как они растут и реализуют свои идеи. Кроме того, я вижу, что у участников кадрового резерва повышается уровень готовности к различным международным инициативам. Они лучше понимают, как устроены образование и наука за рубежом, лучше знают иностранные языки, больше готовы к тому, чтобы вложить свои силы в реализацию международных проектов.

К нам приезжает много иностранцев, которые читают у нас лекции и представляют результаты своих исследований. Мы стараемся создавать различные возможности для старта новых международных инициатив. Но часто бывает так, что эти контакты не получают развития, а возможности не дорабатываются до конца, т. е. мы встречаемся с потенциальным партнёром, договариваемся о чём-то, пожимаем друг другу руки, и каждый погружается в свою рутину. Поэтому очень важно знать, что в Вышке есть молодые и инициативные преподаватели, которые хорошо знают английский язык и готовы взять какую-то конкретную тему, какой-то конкретный контакт и довести его до нормального, действующего сотрудничества.

**Сами резервисты поделились своим мнением и впечатлениями от участия в программе кадрового резерва, а также своими планами на будущее.**

**Мария Лытаева, доцент кафедры иностранных языков, группа КР «Будущие профессора»**

В участниках кадрового резерва больше всего мне импонирует их заинтересованность, активность, нацеленность на определённые изменения, развитие, движение вперёд. Наверное, каждый из них имеет свои цели и задачи. Что касается меня, то я узнала о существующих в Вышке возможностях для научного и академического роста. Для меня наиболее важным является развитие себя как исследователя. Кроме этого мне нравится, что мероприятия кадрового резерва дают возможность выйти за рамки своего мирка, увидеть то, что происходит в университете. При этом создаётся ощущение, что ты можешь влиять на отдельные направления развития университета. Когда находишься у себя на кафедре, то занимаешься в большей степени рутинной работой, а при вступлении в кадровый резерв перед тобой раскрываются горизонты, и ты понимаешь, что твоё мнение, твоё участие небезразлично для руководителей и вписываются в общую стратегию развития Вышки.

От 2012 года ожидаю новых интересных мероприятий, встреч, контактов, знакомств, а также новых возможностей для самореализации в рамках различных проектов.



**Мария Кокорева**, преподаватель кафедры экономики и финансов фирмы, преподаватель Международного института экономики и финансов, стажёр-исследователь лаборатории корпоративных финансов, группы КР «Будущие преподаватели» и «Новые преподаватели»

Когда вы усердно над чем-то работаете, вы перестаёте смотреть на то, что происходит вокруг вас. Когда же вы попадаете на выездной семинар или очередную встречу кадрового резерва, знакомитесь с другими участниками, узнаете о них что-то новое, то вы заряжаетесь позитивной энергией, осознаёте, в каких направлениях вы ещё не работали и что эту работу надо начинать и набираться опыта.

Также за время пребывания в кадровом резерве я узнала много людей, с которыми впоследствии сталкивалась в административной и учебной работе, и поскольку мы уже знали друг друга, то общаться было гораздо проще, что помогло мне во многих делах.

**Ольга Павленко**, стажёр-исследователь международной научно-учебной лаборатории социокультурных исследований, группа КР «Новые исследователи»

Участие в кадровом резерве даёт возможность почувствовать себя включённым в сообщество молодых, инициативных, перспективных учёных и преподавателей. Также ощущение себя частью этого сообщества поднимает «боевой дух», и хочется достигать чего-то нового, знакомиться с интересными людьми, работать с ними над совместными проектами. Будучи в кадровом резерве я реализовала один такой проект: мы организовали в Санкт-Петербурге междисциплинарный семинар и были довольны результатами его проведения.

**Евгения Сальникова**, аспирант кафедры энергетических и сырьевых рынков, научный сотрудник Института проблем ценообразования и регулирования естественных монополий, группа КР «Новые исследователи»

В кадровом резерве есть возможность развиваться, общаться внутри университета, взаимодействовать с разными направлениями, кафедрами, институтами, обмениваться опытом, посещать интересные мероприятия.

Я работаю в научном институте, и поскольку у меня там довольно большая нагрузка (у нас там много своих проектов), то нет возможности для организации мероприятий вроде междисциплинарных семинаров. Но зато я активно участвую в научных исследованиях, проводимых нашим институтом. При этом в 2012 году я планирую принять участие в нескольких конференциях и курсах повышения квалификации.

**Елена Мандрикова**, старший преподаватель кафедры организационной психологии, старший научный сотрудник научно-учебной группы позитивной психологии и качества жизни, группа КР «Новые преподаватели»

Я пришла в университет из консалтингового бизнеса, в котором имела возможность наблюдать за работой кадрового резерва крупных компаний. Подобные программы являются инвестициями в развитие сотрудников, в человеческий капитал компаний. Они создают преемственность лидерства и аккумулируют наиболее потенциальных сотрудников для бесперебойной реализации компанией амбициозных задач. Подобный бизнес-подход, реализуемый в Вышке, скоро также приведёт к заметным результатам и обеспечит ей лидерство на рынке образовательных услуг.

Прошедший год в кадровом резерве для меня был достаточно плодотворным и нацеленным на развитие академических компетенций. Планы на 2012 год требуют концентрации усилий и интенсивной работы.

Я надеюсь, что в 2012 году смогу добиться ощутимых результатов по всем направлениям своей деятельности в Вышке: преподавании, научно-исследовательской и административной деятельности, а также в консультативной и коучинговой практике.

**Алина Савельева**, аспирант и преподаватель кафедры мировой экономики, стажёр-исследователь Центра комплексных европейских и международных исследований, группа КР «Новые преподаватели»

Кадровый резерв даёт возможность молодым специалистам заняться именно тем, чем они хотят. Например, я, находясь в кадровом резерве, могу себе позволить заниматься как преподаванием, так и наукой. Иными словами, материальное поощрение, которое предоставляется кадровому резерву, позволяет работать только в Вышке, т. е. не отвлекаться на посторонние виды деятельности.

Также кадровый резерв помогает обзавестись новыми контактами. В этом плане выездные семинары кадрового резерва были очень полезными. Там я узнала про академические надбавки, конкурсы и возможности повышения квалификации в рамках разных проектов. Кроме этого, когда ты видишь людей твоего возраста, которые заинтересованы в том, чтобы создавать что-то новое, тебе проще понять, к кому из них обратиться с какими-то идеями. На моих глазах создалось несколько творческих коллективов.

Также, несмотря на то, что я являюсь выпускницей Вышки и знакома с её внутренним устройством, всё равно мне сначала было трудно. Когда меняешь статус со студента на преподавателя, тебе кажется, что тебя по-прежнему воспринимают как студента. Поэтому мне интересно было послушать опытных людей, которые рассказали, как именно молодой преподаватель должен себя позиционировать. Так, однажды на выездном семинаре у нас была интересная дискуссия о том, отбирать или не отбирать у студентов шпаргалки. На первый взгляд, проблема кажется незначительной, но, как оказалось, многие молодые преподаватели с ней сталкивались. Потому что, согласитесь, когда человек недавно был студентом, ему трудно-вато потом в качестве преподавателя серьёзно относиться к списыванию.

Хотя в 2012 году я не буду состоять в кадровом резерве, тем не менее, я планирую защитить диссертацию, что впоследствии даст мне возможность поступить в категорию «Будущие профессора». ■