



ОКНА АКАДЕМИЧЕСКОГО РОСТА

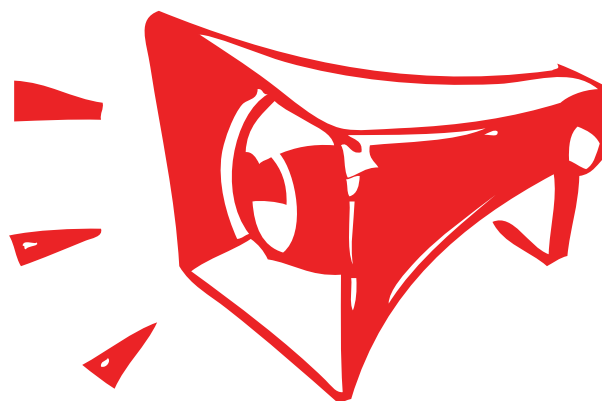
№ 3 (60)
ФЕВРАЛЬ 2013

Публикуй и выиграешь!

Преподаватели ведущих исследовательских вузов мира давно живут по принципу «Publish or Perish» («публикуйся или погибни») — настолько давно, что сегодня уже никто не может вспомнить, кто первым ввел в академический оборот это выражение. И политика нашего университета всё в большей степени становится направленной на публикации как на базовое требование к большинству штатных преподавателей. Вместе с тем, если говорить о публикациях наших сотрудников в зарубежных рецензируемых журналах, то их число пока совсем не велико (хотя и заметно растёт с каждым годом). Именно поэтому в качестве девиза инновационных образовательных проектов кадрового резерва набора 2013 года был выбран слоган «Публикуйся и выиграешь». Молодые коллеги — новые преподаватели, исследователи, будущие профессора — объединившись в междисциплинарные команды, будут развивать проекты, направленные на решение этой проблемы. Какие решения будут предложены и какие проекты поддержаны? Результаты будут подведены в конце марта, а повлиять на решение жюри можно будет, приняв участие в голосовании, которое в ближайшее время начнётся на портале ВШЭ.

Этот конкурс станет лишь одним из немногих дел, задуманных резервистами на этот год. Поэтому для того, чтобы помочь молодым коллегам оптимальным образом спланировать академический год, мы запустили новый проект, в рамках которого более 30 кураторов из числа выпускников резерва дают консультации, проводят индивидуальные встречи с новыми резервистами. Так возникают новые знакомства, рождаются академические контакты и идеи совместных проектов. Об идее кураторства и о многом другом про кадровый резерв — подробнее в наших сегодняшних «Окнах».

Мария Юдкевич
Проректор НИУ ВШЭ ■



Продолжается ЗАПИСЬ НА СЕССИИ ПО PROOFREADING

Academic Writing Center НИУ ВШЭ продолжает проводить образовательные сессии по proofreading (вычитке и корректуре текстов) для исследователей и преподавателей Вышки. На этих сессиях вы можете проверить свои работы (академические исследовательские статьи), написанные на английском языке, совместно с носителем языка и в результате проверки привести текст в соответствие со стилистическими нормами.

Подробнее о сессиях по proofreading читайте в прошлых выпусках «Окон»:

http://bit.ly/okna_38

http://bit.ly/okna_52

Записаться на сессию вы можете на сайте AWC:
http://academics.hse.ru/writing_skills/proofreading. ■

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: ДОСТИЖЕНИЯ И НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

253 сотрудника Вышки в конце 2012 года получили официальное подтверждение о зачислении в команду кадрового резерва на 2013 год. В отличие от университетского учебного года, новый цикл работы кадрового резерва начинается в январе. Как осуществлялась деятельность кадрового резерва в предыдущем году и какие задачи ставит Университет перед группой высокого профессионального потенциала в новом?

Программа работы с кадровым резервом (за пять лет его существования) движется от исключительно финансовой поддержки перспективных молодых учёных и преподавателей к системной содержательной работе с ними.

В 2012 году основная содержательная работа с кадровым резервом осуществлялась по трём направлениям, ранее уже показавшим свою эффективность: это конкурсные программы, серия выездных семинаров и цикл регулярных встреч.

Конкурсной комиссией в прошедшем году было поддержано семь заявок на проведение междисциплинарных научных семинаров (МНС). Это позволило коллегам из разных кампусов и факультетов провести четыре семинара в Санкт-Петербурге, три в Перми и один в Нижнем Новгороде. Три команды резервистов, победители конкурса инициативных образовательных проектов (ИОП), работали над улучшением образовательной среды Университета. Эксперты конкурса отметили, что молодыми коллегами проделана важная работа, но результаты её пока не получили широкого распространения среди коллег Университета. Всего в проектных командах конкурсов кадрового резерва в течение 2012 года работали 112 резервистов.

Особое место в профессиональной жизни кадрового резерва занимают выездные семинары. Это место, где можно познакомиться с коллегами из разных учебных подразделений и найти партнёров для совместного проекта, встретиться с руководством и из первых уст услышать о новых задачах, стоящих перед Университетом и его сотрудниками, задать вопросы приглашённым экспертам, пообщаться на профессиональные темы с выпускниками кадрового резерва и всем вместе попеть песни под гитару. В пяти семинарах, организованных в 2012 году, приняли участие 88 % резервистов. В 2013 году стоит задача увеличения этого показателя.

Помимо традиционных информационных встреч резервистов с представителями Университета, в апреле был запущен проект методической мастерской Profi-T. Мастерские — это открытый проект, где мастера, ведущие профессионалы Университета, делятся со своими коллегами опытом по прикладным, практическим и методическим вопросам. В 2012 году проведены девять мастерских, в которых приняли участие 272 преподавателя Вышки. В 2013 году мастерская продолжает свою работу, к проекту присоединяются новые люди, возникают новые идеи и темы встреч.



В 2012 году изменён механизм поддержки научной деятельности резервистов из категории «будущие профессора» — ежемесячные стимулирующие надбавки заменены возможностью пройти стажировку в ведущих мировых университетах и исследовательских центрах. Из 56 резервистов этой категории уже воспользовался предоставленной возможностью 31 человек. География стажировок разнообразна: Великобритания, США, Германия, Австрия, Нидерланды, Канада, Бельгия, Испания, Финляндия, Франция, Швеция и Эстония. Коллеги, прошедшие стажировку, отмечают целесообразность введённого механизма, с их впечатлениями и первыми результатами можно познакомиться, путешествуя по «Интерактивной карте стажировок». В 2013 году будет запущена серия специальных встреч для обсуждения планов и результатов зарубежных стажировок.

Анализ академических результатов группы кадрового резерва 2012 года показал, что из 270 резервистов 84 % выступили на научных мероприятиях (78 % в 2011 году), 68 % выступили на мероприятиях международного уровня. Стабильные результаты показывают резервисты в защите кандидатских диссертаций — 19 из них в прошлом году успешно защитили свои научные работы, и в получении академических надбавок — 27 %. Несколько снились показатели, связанные с публикацией научных работ: 73 % резервистов в 2012 году опубликовали хотя бы одну научную работу, что на 11 % меньше, чем в 2011 году, также ниже публикационная активность: на одного резервиста в 2012 году приходится 2,4 публикации (3,2 в 2011 году). При этом стоит отметить среди всех типов публикаций значительный рост — с 14 % до 22 % — доли изданных глав. Наличие публикаций хорошего уровня является главным показателем академической результативности, поэтому особое внимание в этом году будет уделено мероприятиям, которые способствуют повышению публикационной активности резервистов. Например, тематика конкурса инициативных образовательных проектов в этом году определяется слоганом «Публикуй и выиграешь!». На следующем этапе развития программы кадрового резерва одной из задач станет формирование группы активных выпускников и действующих резервистов, которые готовы включиться в определение стратегии его развития и реализацию конкретных проектов. В настоящее время они уже принимают участие в экспертизе конкурсов ИОП и МНС, выступают в качестве наставников и делятся своим опытом на семинарах, принимают участие в планировании работы методической мастерской и подготовке мероприятий для резервистов.

Формы включения выпускников и активных резервистов в деятельность кадрового резерва могут быть различными. Так, в московском кампусе стартовал проект, в котором 32 опытных резервиста выступают в качестве наставников для 99 более молодых коллег. Задача наставников — помочь новым резервистам поставить перед собой амбициозные, но выполнимые профессиональные задачи, увидеть весь спектр открывающихся перед молодыми коллегами возможностей. Очень важно, чтобы наши новые коллеги поняли, что время пребывания в кадровом резерве — это период, когда надо специально вложиться в собственное развитие и создать значительный задел в профессиональной карьере. С 5 февраля по 1 марта запущен этап доработки индивидуальных планов новыми резервистами, в ходе которого они имеют возможность получить консультацию у наставников. Взаимодействие между коллегами организовано следующим образом. Сформирована группа из 32 наставников, каждый из которых подтвердил готовность провести по три встречи-консультации. Новые резервисты, переходя по специальной ссылке на страницу проекта, заочно знакомятся со списком наставников, изучают их персональные страницы, записываются на консультацию и самостоятельно договариваются о встрече. У менее опытного коллеги есть возможность в ходе обсуждения индивидуального плана развития рассказать о своих профессиональных мечтах, планах и проблемах более опытному. Задача наставника — соотнести профессиональные цели нового резервиста с планом его действий, помочь ему увидеть неиспользуемые возможности и конкретизировать профессиональные задачи на ближайший год и весь период пребывания в кадровом резерве. Коллеги ориентированы на неформальный, но продуктивный характер встречи, где есть место примерам и историям профессионального становления, возможность поделиться опытом и помочь конкретными советами. Встречи с наставниками для новых резервистов не являются обязательными, это возможность посоветоваться с более опытным коллегой. На сегодняшний день на консультации

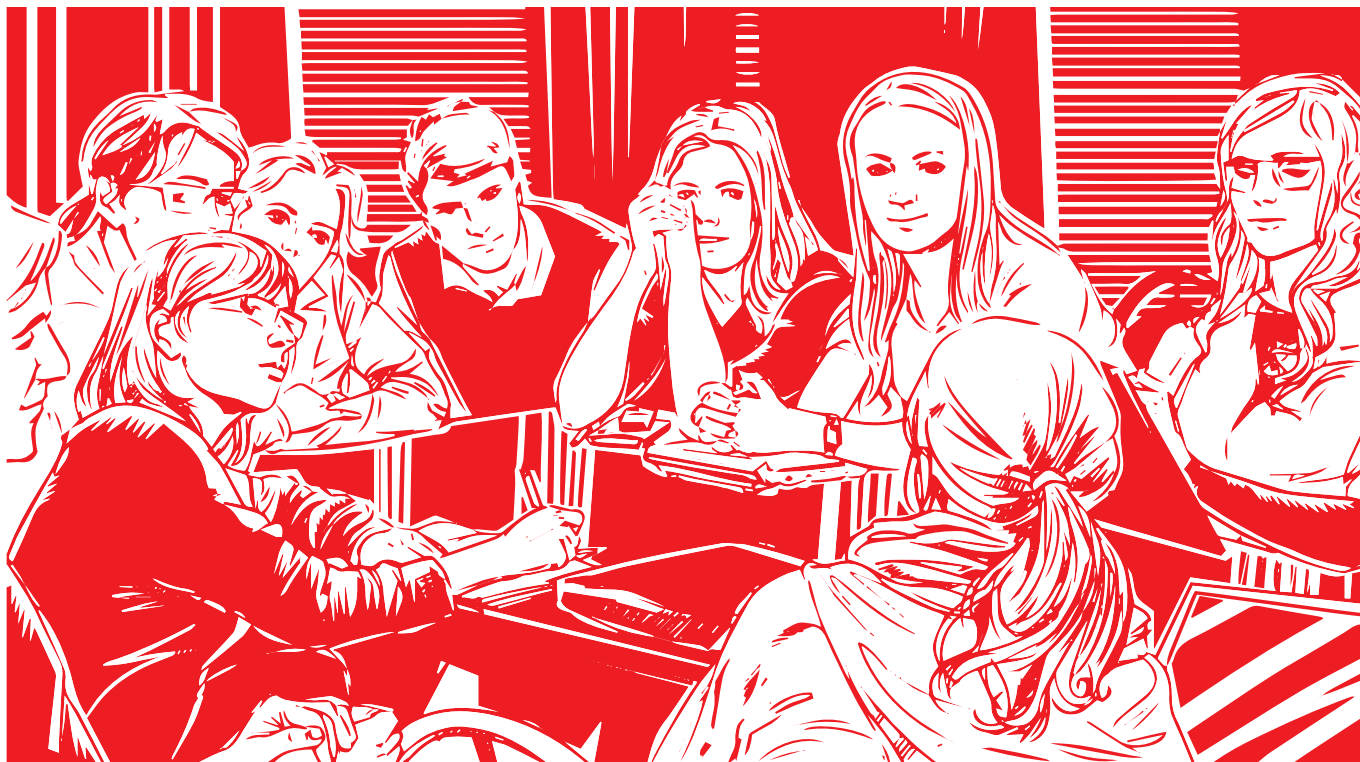
записалось 46 человек. Первые отзывы о прошедших встречах говорят о том, что они значимы как для опытных наставников, так и для тех, кто в кадровом резерве впервые. Для новых резервистов это не только возможность сделать из формального плана организующий их деятельность документ, но и понять, что в Университете есть много людей, у которых есть чему поучиться. К этим людям можно обратиться за советом и, главное, они готовы уделить тебе время и помочь.

Наставники имеют возможность остановиться и переосмыслить свой собственный профессиональный путь, получить опыт выстраивания траектории развития в другой ситуации, для другого человека.

По большому счёту всё направлено на то, чтобы коллеги познакомились друг с другом, почувствовали дух академического сообщества и активно включились в проекты кадрового резерва. Первые результаты этого проекта будут подведены к 10 марта, однако настоящие, долгосрочные результаты станут ясны позднее, когда в конце года в целом будут подводиться результаты академической деятельности резервистов.

Показателем того, что выпускники и опытные действующие резервисты готовы быть партнёрами в проектах, связанных с развитием академической карьеры молодых преподавателей и исследователей Университета, является следующий факт: чтобы набрать группу из 32 наставников, надо было сделать всего 33 телефонных звонка (одна из коллег в ближайшие дни защищает диссертацию).

В следующем месяце будут подведены итоги программы «Академическая малина», направленной на фиксацию активности резервистов в проектах кадрового резерва. Все, кто принимает активное участие в семинарах, встречах, методических мастерских, выступает с презентациями собственного опыта и в качестве экспертов, получают серебряную, золотую, а затем и именную карту эксперта. После 15 марта будет сформирован и начнёт свою работу экспертный совет кадрового резерва.



МНЕНИЯ РЕЗЕРВИСТОВ

Сами резервисты поделились впечатлениями от участия в программе кадрового резерва и своим мнением о ней.

Расскажите, пожалуйста, об опыте вашего участия в этой программе. В чём состоят основные преимущества и недостатки кадрового резерва?

Юлия Лежнина, доцент кафедры социально-экономических систем и социальной политики, заместитель заведующего отделением «Совместный бакалавриат ВШЭ и РЭШ»

Кадровый резерв — очень яркий проект Вышки по работе с сотрудниками. Несмотря на то, что, казалось бы, идея работы с перспективной молодёжью лежит на поверхности, она традиционно реализовывалась в Вышке в основном в рамках индивидуальной работы или работы в узких группах. С проекта же кадрового резерва она приняла системный характер. Он решает важную задачу по интеграции вышкинской молодёжи. Конкурсы кадрового резерва, выездные семинары, методические мастерские и другие мероприятия стимулируют более активное взаимодействие членов КР в различной обстановке: от знакомства до организации совместных проектов. Также мероприятия кадрового резерва позволяют лучше почувствовать пульс Вышки, так как в них всегда участвуют представители руководства Школы. Сами же мероприятия со своей атмосферой (будучи, конечно, содержательно также интересными и полезными) способствуют формированию у членов кадрового резерва особой корпоративной культуры. Очень хочется надеяться, что со временем появятся и инструменты, которые будут направлены на поддержание коммуникации среди выпускников кадрового резерва.

Работу кадрового резерва как совокупности коллег мне, пожалуй, трудно оценить, но про сам проект КР однозначно можно сказать, что он развивается, реагируя на потребности сотрудников, да и самого Университета, и ставя новые задачи перед его представителями. Так, в прошлом году была запущена программа стажировок для «будущих профессоров» взамен финансовых выплат, что, безусловно, отражает то, что перед разными категориями молодых сотрудников Вышки стоят различные вызовы: перед одними — закрепиться в академической среде, не отвлекаясь на необходимость в подработке, перед другими — знакомство и внедрение в международное академическое пространство.

Проектов кадрового резерва достаточно много, порой даже не хватает сил или времени, чтобы охватить их все. Тем не менее я стараюсь участвовать в мероприятиях различного формата, чтобы держать руку на пульсе. Самым любимым мероприятием КР для меня является выездной семинар. Поэтому я с удовольствием стала участником одного из таких семинаров осенью 2012 года, познакомилась с большим количеством новых людей, ещё раз убедившись, что Вышка активно растёт и кадровый резерв — вместе с ней.

В этом году я также выступила в качестве эксперта в рамках конкурсов КР, что стало для меня новым опытом: после знакомства с идеями коллег очень хотелось поделиться своими мыслями по этому поводу, что-то им подсказать, чем-то помочь.



В 2013 году, помимо продолжения своей привычной деятельности (в том числе в КР), которая связана с преподаванием и исследовательской работой, планирую продолжить работу над собой, над освоением новых знаний и компетенций. В этой связи рассчитываю как «будущий профессор» получить новый опыт и воспользоваться возможностью стажировки.

Вероника Белоусова, заведующая отделом методологии бюджетного планирования Института статистических исследований и экономики знаний, доцент кафедры банковского дела, старший научный сотрудник научно-исследовательского центра финансовой аналитики и банковских технологий

Своё знакомство с кадровым резервом я начала у самых его истоков, попав в первый набор в категорию «Будущие преподаватели», а затем в «Новые преподаватели». За это время мне удалось принять участие в выездных семинарах как академического, так и управленческого профиля, рассказать молодому поколению о том, в чём состоит специфика научно-исследовательской деятельности в научно-учебных лабораториях, поделиться опытом работы с экономическими текстами в рамках методической мастерской Profi-T и многое другое.

Преимущество кадрового резерва состоит в том, что здесь ты можешь многому научиться не только у наставников и руководителей высшего звена, но и у коллег, которые также являются членами нашего профессионального сообщества. Кроме этого, ты узнаёшь своих соратников как личностей, понимая всю красоту и богатство их индивидуальностей. Личное общение, особенно в ситуации, направленной на решение общей проблемы, достижение разделяемой всеми цели сплачивает и позволяет расширить сеть единомышленников.

Конечно, и период пребывания в кадровом резерве имеет своё, казалось бы, логическое завершение. Радует, что выпускники не забывают о кадровом резерве, а руководство активно сотрудничает с нами, расширяя и развивая новые горизонты деятельности резерва. Это означает, что ты всегда можешь внести свой вклад в эту благодатную почву и предложить своё видение различных возможностей (даже если это будут и критические замечания, главное, чтобы они были конструктивными) для развития данного профессионального сообщества.

Материал подготовлен при участии Татьяны Ишмуратовой, советника проректора ■