

№ 1, НОЯБРЬ 2009

# ОКНА РОСТА

## Точка отсчёта

Уважаемые коллеги!

Перед вами — первый выпуск информационного бюллетеня «Окна роста», выпускаемый Управлением академического развития ГУ-ВШЭ. Наш университет динамично развивается, и в нем появляются все новые и новые возможности для профессионального роста. Об этих возможностях и будут рассказывать материалы нашего бюллетеня.

«Окна роста» открыты, чтобы преодолеть информационные барьеры между институтами, факультетами и кафедрами ГУ-ВШЭ в том, что касается новостей из академической жизни, о текущих исследовательских программах, конкурсах, грантах, семинарах и прочих реалиях университетской жизни. На его страницах вы найдете информацию о проектах и результатах работы научно-учебных и проектно-учебных лабораторий, узнаете, как присоединиться к их работе или найти поддержку начинаний собственной исследовательской команды.

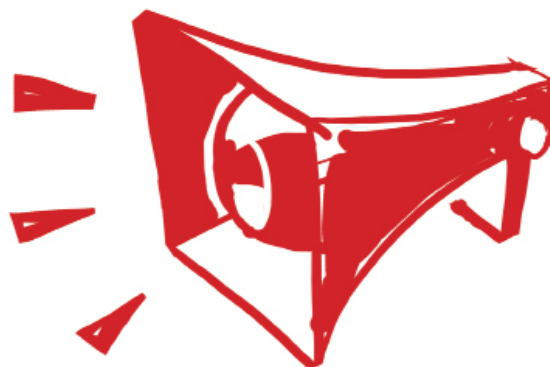
Еще одна важная задача бюллетеня — освещать работу группы высокого профессионального потенциала.

Те, кто еще не состоит в ней, узнают, как туда попасть, а ее участники будут оперативно узнавать все новости, связанные с пребыванием в ней. Мы постараемся комментировать содержание отдельных инструментов академической поддержки, популярно объясняя логику схем, лежащих в основе академических надбавок, стимулирующих доплат и стартовых грантов.

Помимо этого мы будем публиковать комментарии и пояснения к формальным Положениям и Порядкам, принимаемым Ученым советом ВШЭ. Надеемся, что наши комментарии помогут вам преодолеть многие формальные сложности, связанные с участием в конкурсных программах и реализацией новых академических инициатив.

На страницах бюллетеня будут содержаться и краткие информационные отчеты об успехах запускаемых нами проектов. Интересно узнать, каких результатов добились те или иные лаборатории? Каковы успехи участников группы высокого кадрового потенциала? Как складывается судьба исследовательских команд, поддержанных в рамках грантовых программ? Ответы на эти и многие другие вопросы вы сможете найти в наших информационных материалах.

До конца 2009 года выйдет несколько пилотных выпусков бюллетеня «Окна роста», а в 2010 году он станет еженедельным. Надеемся видеть вас в числе наших постоянных читателей и авторов!



## Исходящие сообщения

Начался очередной цикл конкурса на создание проектно-учебных групп!

Если Вы обладаете практическим профессиональным опытом, работаете над конкретными проектами с заинтересованными организациями-заказчиками и хотите поделиться своими знаниями и опытом, то создание проектно-учебной группы (ПУГ) — это один из путей для распространения своего опыта и передачи знаний студентам и аспирантам.

Прием инициативных заявок ведет Управление академического развития. Вы можете подать заявку на создание ПУГ с 25 ноября по 15 декабря 2009 года.

Об уже существующих в Вышке проектно-учебных группах и лабораториях, их возможностях, целях их создания Вы можете узнать на сайте Управления академического развития.

[http://www.hse.ru/org/hse/academic\\_develop/](http://www.hse.ru/org/hse/academic_develop/)

Там же Вы можете найти и форму заявки на создание Вашей проектно-учебной группы.

Контактная информация:  
[agrishina@hse.ru](mailto:agrishina@hse.ru), 77-29-590 (2632)

Подробнее о действующих сейчас проектно-учебных группах мы напишем во втором выпуске бюллетеня. Следите за публикациями!



## Группа высокого профессионального потенциала: ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ



Ученый Совет ГУ ВШЭ в октябре утвердил новые нормы, по которым будет строиться работа с группой высокого профессионального потенциала.

Что же изменится в жизни «кадрового резерва», коснутся ли эти изменения кафедр, факультетов и научных подразделений, чего ждать тем коллегам, которые хотели бы быть в «резерве» или уже зачислены в эту группу?

Во-первых, хорошая новость для кафедр: по сравнению с предыдущей редакцией «Положения о создании группы высокого профессионального потенциала», квоты расширены. Это означает, что каждая кафедра теперь сможет выдвинуть в резерв большее количество своих молодых сотрудников. Так, к примеру, в следующем году в группе «Будущие профессора» будет почти в полтора раза больше коллег.

Еще одна новость: теперь по итогам первого года пребывания в «резерве» его участники пишут подробный отчет, в котором должны будут отразить все свои научные и педагогические достижения за

год: публикации, участие в конференциях и многое другое. Этот отчет становится «пропуском» во второй год. Другими словами, пребывание в резерве не будет продлеваться автоматически, кадровая комиссия рассмотрит отчеты всех кандидатов, желающих продлить на следующий год свое пребывание в Группе высокого профессионального потенциала, и вынесет свое решение относительно каждого.

И, наконец, самое революционное изменение: в «кадровом резерве» появится еще одна категория — «Новые исследователи». Выдвигать своих кандидатов в эту категорию смогут научно-учебные лаборатории и исследовательские институты. Это означает, что у начинающих исследователей появится дополнительная поддержка, помогающая в профессиональном научном росте.

Если у вас возникли вопросы, комментарии и идеи, касающиеся Группы высокого профессионального потенциала — пишите нам, в Управление академического развития, по адресу: [academdevelopment@hse.ru](mailto:academdevelopment@hse.ru)



## А ЧТО ДУМАЕТЕ ВЫ?

Кто-то думает, что «Группа высокого профессионального потенциала» — это что-то, что его лично никогда не коснется. Другие, наоборот, утверждают — такое может случиться с каждым.

Кое-кто говорит, что «кадровый резерв» нужен только президенту. Другие, изучив международный опыт, возражают: без резерва сейчас ни одна крупная компания не обходится.

Есть мнение, что работа с группой высокого профессионального потенциала в «Вышке» сводится к выплате повышенной зарплаты да «написанию кучи отчетов». Другие же, вытирая пот со лба, жалуются, что на выездных семинарах для «кадрового резерва» слишком насыщенная программа, так что никак не удается отдохнуть.

Есть любители легкой и приятной жизни - они говорят, что скоро каждый первый сотрудник «Вышки» и каждый второй аспирант будет зачислен в Группу высокого кадрового потенциала. Их оппоненты, напротив, уверены, что со следующего года для зачисления в «кадровый резерв» нужно будет, как минимум, прыгнуть на льдину с парашютом, раскрашенным в корпоративные цвета и сдать «тридцатисекундный тест в лифте».

А что думаете Вы?

Версии присылайте по адресу [academdevelopment@hse.ru](mailto:academdevelopment@hse.ru)

Как, Вы не знаете про «тридцатисекундный тест»? Тогда мы про это напишем!

КОМ  
МЕН  
ТАРИЙ

## С.Ю. Рошин – о новой редакции Положения о группе высокого профессионального потенциала, а также о группе «НОВЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛИ»

Как изменится жизнь группы высокого профессионального потенциала после введения нового Положения? Что это — «закручивание гаек» или адекватное требование отдачи от молодых коллег, в ответ на создание благоприятных условий для работы? Изменения в работе с группой высокого профессионального потенциала, принятые на октябрьском Ученом совете, для «Окон роста» комментирует проректор по учебно-методической работе С. Ю. Рошин.

– Как вы относитесь к новой редакции Положения о группе высокого профессионального потенциала?

С.Ю.РОШИН

Я только поддерживаю новую редакцию этого Положения, особенно те пункты, которые касаются категории «новые преподаватели». С одной стороны, критерии вхождения в эту группу просты: молодой возраст и начало преподавательской карьеры в Высшей школе экономики. С другой — важно, чтобы та поддержка, которую получают ее участники, воспринималась не как некая синекура, а как обязательства, которые должны быть выполнены. Эта категория предполагает, что человек движется в направлении, связанном с академической активностью, поэтому естественно, что мы ждем каких-то научных достижений от ее членов в конце отчетного периода. То, что вводятся критерии оценки результатов после первого года пребывания в статусе молодого преподавателя, по которым выносятся решения, остаются ли инструменты поддержки, мне кажется очень правильным.

За всякой поддержкой должен следовать мониторинг результатов и контроль. Год — это достаточное время, чтобы показать, есть ли основания продолжать ее оказывать.

– Что бы Вы могли сказать о задачах и перспективах группы «Новые исследователи»?

С.Ю.РОШИН

Речь идет о том, чтобы предоставлять поддержку не только тем, кто входит в команду преподавателей, но и тем, кто начинает работу в различных институтах, центрах, лабораториях, занимаясь исследовательской деятельностью. В целом, я сторонник того, чтобы те люди, которые работают в университете, независимо от того, как они называются – преподавателями или сотрудниками научных центров, все равно занимались и исследованием, и преподаванием. Подчеркиваю, если они занимаются исследованиями, то было бы хорошо, чтобы они делились своими знаниями



и достижениями в аудиториях. В этом особенность университета. Поэтому в идеале мне бы хотелось, чтобы те коллеги, которые по статусу являются только исследователями, тем не менее, совмещали науку с преподавательской деятельностью.

Теперь о том, почему мы решили распространить институт «кадрового резерва» на новых исследователей, а не только на новых преподавателей. У них ведь возникают те же самые проблемы. Люди начинают свою деятельность, и именно в этот момент необходимо поддерживать их, предоставляя соответствующие стимулы для развития академической карьеры. Во многих научных подразделениях есть конкретные задачи, проекты, которые надо выполнять, и это может оказаться рутинной работой, которая требует концентрации всех ресурсов человека. Нужно ослабить материальные ограничения, чтобы были стимулы заниматься своим академическим развитием. Мне кажется, что здесь тоже нужно оценивать результаты деятельности: происходит ли академическое продвижение, есть ли результаты в виде не только выполнения различных прикладных проектов, но и в виде серьезных академических публикаций, есть ли желание войти в аудиторию и так далее.

## ВЫЕЗДНОЙ СЕМИНАР «КАДРОВОГО РЕЗЕРВА» ГУ-ВШЭ

С 30 октября по 2 ноября в подмосковном пансионате «Фиеста-парк» прошел второй выездной семинар участников группы высокого профессионального потенциала ГУ-ВШЭ, организованный Управлением академического развития.

Если первый выездной семинар собрал представителей самых разных групп «кадрового резерва» — и будущих преподавателей, и будущих профессоров, и представителей филиалов, то во втором семинаре участвовали новички — «Будущие» и «новые» преподаватели.

Гвоздем программы, конечно же, стали

приглашенные эксперты. В этом качестве семинар посетили руководители университета. С. Ю. Роцин рассказал о перспективах развития ГУ-ВШЭ, а Л. Л. Любимов говорил об истории университета и ценностях, которые лежат в основе его работы. Помимо этого, участники семинара успели узнать, как подать успешную заявку на грант, задать вопросы руководству портала [www.hse.ru](http://www.hse.ru), поработать в проектных группах и обсудить многие насущные проблемы, с которыми сталкивается молодой преподаватель университета.

## ОТЗЫВ О ВЫЕЗДНОМ СЕМИНАРЕ

Для меня главная проблема, с которой я столкнулась, проработав в ГУ-ВШЭ два месяца, состояла в том, что я не чувствовала себя частью этого большого и сложного организма. Думаю, что мне пришлось бы потратить не меньше года, чтобы по-настоящему адаптироваться к новой среде. А здесь, на семинаре, за три дня напряженной, но интересной работы, я не только поняла, куда я могу двигаться и где приложить свои способности, но и прониклась глубоким уважением ко всем людям и из числа представителей университета, и к своим коллегам из кадрового резерва.

После общения с С. Ю. Роциным, Л. Л. Любимовым, М. М. Юдкевич я осознала, что мне нужно расширять круг своих интересов и расти как личность, постоянно работая над собой. Не боясь браться за новое и неизвестное тебе, участвовать в проектах, заниматься наукой, улучшать качество преподавания, не бояться трудностей, с этим связанных — вот такой призыв, как мне показалось, звучал в словах всех выступающих. Призыв действовать.

**ДАРЬЯ БЕРДНИКОВА**, преподаватель, кафедра английского языка на факультете менеджмента

Должна признаться, до сих пор мне «везло»: на подобного рода мероприятиях я выступала только ведущей. Поэтому выездной семинар кадрового резерва, который провело Управление академического развития ГУ-ВШЭ, для меня стал не только первым погружением в корпоративную культуру Вышки, но и опытом того, как это бывает «с другой стороны».

Думаю, выскажу общее мнение: главными на семинаре были выступления проректоров С. Ю. Роцина и Л. Л. Любимова. И если первый показал Вышку в динамике, то второй сконцентрировался на ценностях, которые лежат в основе работы ВШЭ. Все остальное было оберткой, дополнением этих двух ключевых моментов семинара. Впрочем, возможно, без этой обертки выступления проректоров воспринимались бы не так остро. Наверное, новых переживаний на семинаре хватило

и тем, кто проучился или проработал в Вышке какое-то время. Потому что для меня, воспитанной в совсем другой академической среде, а потом еще и успевшей поработать «в полях», количество свежих впечатлений зашкаливало. И дело даже не в конкретных возможностях Вышки, о которых на семинаре было сказано немало, все равно запомнить все нюансы их реализации невозможно, да и не нужно. Главное то, что в ближайшие несколько лет скучно точно не будет.

**ЕКАТЕРИНА ОРЕЛ**, старший преподаватель, факультет психологии

