



НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

WWW.HSE.RU

ИНСТРУМЕНТЫ АКАДЕМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ





НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Содержание

- 6 **ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ – ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**
- 6 Создание и ранние годы
- 7 ВШЭ – национальный исследовательский университет
- 7 НИУ ВШЭ сегодня. Университетские инновации. Факты.

- 9 **АКАДЕМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ ЭКОНОМИКИ**

- 11 **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НИУ ВШЭ**
- 11 Конкурсный отбор на должности профессорско-преподавательского состава
- 12 Категории сотрудников и критерии отбора
- 12 Сроки трудового договора
- 13 Международный рекрутинг
- 13 Эффективный контракт
- 14 Академические надбавки

- 16 **КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ**
- 17 Структура кадрового резерва
- 17 Отбор в кадровый резерв
- 22 Проекты кадрового резерва
- 27 Преимущества кадрового резерва

- 29 **НАУЧНО-УЧЕБНЫЕ ЛАБОРАТОРИИ**
- 29 Цели научно-учебных лабораторий
- 31 Точки академического роста в научно-учебных лабораториях
- 32 Задачи, которые решают научно-учебные лаборатории
- 34 Научно-учебные лаборатории НИУ ВШЭ

- 37 НАУЧНЫЙ ФОНД
- 38 Конкурсы Научного фонда
- 40 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО И ИНСТРУМЕНТЫ ЕГО ПОДДЕРЖКИ
- 40 Конкурсы ФОИ
- 43 ПРОЕКТНО-УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
- 50 УЧЕБНЫЕ АССИСТЕНТЫ
- 50 Идея проекта «Учебный ассистент»
- 51 Функции учебных ассистентов
- 52 Ответственность преподавателя
- 54 ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
- 57 ПОМОЩЬ В ПОДГОТОВКЕ ПУБЛИКАЦИЙ ДЛЯ ЗАРУБЕЖНЫХ ИЗДАНИЙ
- 60 ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА НИУ ВШЭ
- 62 КОНТАКТЫ

Высшая школа экономики – исследовательский университет

СОЗДАНИЕ И РАННИЕ ГОДЫ

Слово «инновация» в переводе с латинского означает «в направлении изменений». Этот термин очень точно характеризует деятельность ВШЭ с первых лет её существования и по сей день. Университет создавался в период реформ девяностых с нуля, без «балласта», как симбиоз университета и аналитического центра с целью интеграции в мировую экономическую науку. Построение новой модели университета, в котором плотно интегрируются образовательный процесс и исследования, определило особую миссию НИУ ВШЭ в образовательном пространстве России.

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» был открыт в 1992 году. С этого времени ВШЭ успешно реализует следующие принципы:

- тесное взаимодействие с ведущими зарубежными университетами и разработка новых стандартов образования;
- интеграция научных исследований с практикой экономических преобразований;
- инвестиции в кадровое развитие;
- распространение результатов своей деятельности в профессиональном сообществе;
- информационная открытость и прозрачность по отношению к внешней среде и собственному коллективу.

ВШЭ стремительно развивалась: наряду с экономистами Университет стал готовить социологов, специалистов по государственному управлению, политологов, юристов, журналистов, историков, филологов, математиков и др. Были открыты факультеты менеджмента, бизнес-информатики, математики, психологии, философии, истории, филологии, дизайна, медиакоммуникаций, а также Международный институт экономики и финансов. Созданы научные центры, занимающиеся фундаментальными и прикладными исследованиями, открыт Институт демографии. В 2012 году к Университету были присоединены Московский институт электроники и математики и Государственная академия специалистов инвестиционной сферы. Преподаватели и научные сотрудники Вышки регулярно ездят на стажировки в ведущие зарубежные университеты.

ВШЭ – НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В 2009 году ВШЭ завоевала в конкурсной борьбе статус национального исследовательского университета, став первым университетом социально-экономического профиля среди 14 российских НИУ. Тогда же была принята Программа развития национального исследовательского университета на период 2009-2018 гг., в которой приоритетными направлениями развития были объявлены экономика, менеджмент, государственное и муниципальное управление, социология, а стратегической целью – создание проектно-исследовательского университета международного уровня в области

социально-экономических наук. Для реализации этой амбициозной цели ВШЭ нужно решить следующие задачи:

- развитие кадровой политики: повышение квалификации ППС, международный рекрутинг, эффективный контракт;
- утверждение в международных рейтингах;
- достижение конкурентоспособности по отношению к лучшим университетам мира.

В настоящее время Университет осуществляет образовательный процесс, научные исследования и разработки, экспертно-аналитическую деятельность, организацию профессиональных и общественных дискуссий и реализацию социально-экономических инновационных проектов.

НИУ ВШЭ СЕГОДНЯ. УНИВЕРСИТЕТСКИЕ ИННОВАЦИИ. ФАКТЫ.

Показателем инновационности НИУ ВШЭ является работа на опережение: производство нового знания за счёт интеграции учебного процесса, фундаментальных исследований и применения лучших мировых практик.

ВШЭ использует новейшие образовательные технологии и принципы, в том числе:

- стажировки преподавателей и научных сотрудников в ведущих зарубежных университетах;
- снижение аудиторной нагрузки преподавателей для увеличения научной работы; преподаватель обязан быть исследователем и вовлекать студентов и аспирантов в научно-исследовательскую деятельность;

- внедрение системы обучения на базе LMS, которая позволяет каждому преподавателю иметь собственный виртуальный рабочий кабинет и самостоятельно осуществлять электронную поддержку своего образовательного курса;

- создание новых образовательных продуктов – учебных программ, учебно-методических комплексов, пособий, инновационных методик;
- поддержка научной и преподавательской деятельности через программы повышения квалификации, Научного фонда, Фонда образовательных инноваций.

Цифры

НИУ ВШЭ это –

работа в 4 городах России: Москве (с 1992 года), Нижнем Новгороде (с 1995), Санкт-Петербурге (с 1997), Перми (с 1997). Филиалы реализуют основные «вышкинские» принципы на уровне региональной системы образования: интеграция учебного процесса и научных исследований, участие в конкурсах междисциплинарных научных семинаров и конкурсах на поддержку академической мобильности.

НИУ ВШЭ это –

40 факультетов, 19 общеуниверситетских кафедр, 11 отделений и более 500 программ дополнительного образования (в том числе MBA, DBA, EMBA), 48 институтов и 23 исследовательских центра.

НИУ ВШЭ это –

коллектив из 3398 преподавателей и 1738 научных сотрудников.

НИУ ВШЭ это –

19490 студентов, 693 аспиранта, 5507 студентов магистратуры, 31086 слушателей программ дополнительного и бизнес-образования (данные на 1.10.2013).

В июле 2013 года ВШЭ вошла в число 15 российских вузов, которые получили государственный грант на реализацию программы по вхождению в сотню лучших университетов мира по международным рейтингам. Эта поддержка позволит Университету увеличить число иностранных преподавателей и специалистов, расширить круг международных лабораторий, преобразовать институт аспирантуры, увеличить число курсов на английском языке, иными словами – выйти на уровень мировых вузов.

Важным фактом растущего международного признания стало продвижение ВШЭ в глобальном рейтинге университетов: наряду с четырьмя другими российскими вузами Вышка входит в топ-500 университетов мира. Благодаря открытости и прозрачности приёмной кампании ВШЭ является и одним из самых популярных вузов среди российских абитуриентов: на протяжении последних лет Университет стабильно входит в тройку вузов-лидеров, набирающих абитуриентов с самым высоким баллом ЕГЭ. Привлечение талантливых студентов — неотъемлемая часть стратегии исследовательского университета, занимающегося подготовкой национальной элиты.

Академическое развитие в Высшей школе экономики



Академическое развитие предполагает не только инвестиции в профессиональные компетенции людей (хотя и они тоже очень важны), но и построение связей, сетевых отношений между ними как членами академического сообщества, их встраивание в институты. Иными словами, это комплексное развитие академического социума, причём не как локального, а как встроенного в широкий контекст глобального академического рынка. Атомизированные акторы, пусть даже профессионально очень компетентные, но не связанные с друг другом плотной сетью, не могут составить академическую среду университета.

Поэтому так важны сетевые отношения с другими университетами – как национальными, так и зарубежными. И эти отношения взаимовыгодны: невозможно построить автономную инновационную систему в университете, которая не давала бы положительных экстерналий. В их рамках осуществляется и заимствование академических инструментов.

Учебные ассистенты, например. Этот инструмент мы не изобретали – такая практика существует во многих зарубежных университетах, и мы лишь построили инструмент таким образом, чтобы он в наибольшей степени отвечал нашим потребностям и запросам. А для нас учебные ассистенты – это не только возможность переложить часть рутинной преподавательской работы на помощников или даже разнообразить учебный процесс какими-то новыми элементами, на которые у преподавателей обычно не хватает времени, но и создание условий для раннего освоения заинтересованными студентами преподавательских ролей.

Или научно-учебные, проектно-учебные лаборатории. Они востребованы, их число растёт, а уже существующие лаборатории переходят на новый уровень, начинают решать новые задачи. В этом плане у нас получился очень гибкий, адаптирующийся к изменениям институциональных условий инструмент.

Скажем, создавая систему наших научно-учебных лабораторий, мы не пытались менять рамки зарегулированной среды кафедр, например. Мы нашли новую нишу, не скованную правилами и рамками. И это наименее конфликтная форма. Ведь чаще мы пытаемся создать новое за счёт старого, а старое на то и старое, чтобы не подходить под новые условия и всячески препятствовать изменениям. Поэтому инновации – это прежде всего поиск таких ниш.

До какой степени питательной основой для инноваций в Вышке является личный фактор, до какой институты? Думаю, обезличенные, формальные институты – это не то, что играет у нас главную роль. Для нас главное – люди, мы пополняем в первую очередь людьми. Мы привлекаем в команду хороших людей, и, как правило, они хорошо к нам вписываются. Значит, мы движемся вперёд.

Есть ли у такого подхода свои риски? Наверняка. Но самый страшный риск – это остановка развития. Ведь при остановке сразу начинается передел – игра с нулевой суммой, ведущая за собой конфликты. Игр с нулевой суммой нужно избегать, двигаясь к новым возможностям и находя новые ниши.

ЯРОСЛАВ КУЗЬМИНОВ

Ректор НИУ ВШЭ

Кадровая политика НИУ ВШЭ



Высшая школа экономики проводит целенаправленную кадровую политику, опирающуюся на принятые во всём мире инструменты конкурсного отбора на должности профессорско-преподавательского состава.

КОНКУРСНЫЙ ОТБОР НА ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Профессорско-преподавательский состав (ППС) Высшей школы экономики – высококвалифицированные специалисты из России и зарубежных вузов.

С 2014 года процедуры внутреннего рекрутинга проводятся по аналогии с процедурами международного рекрутинга. Объявление о проведении конкурса ППС в НИУ ВШЭ максимально доступно для внешних кандидатов, оно размещается в СМИ, на специализированных сайтах и в профильных изданиях. В конкурсной процедуре может принять участие любой желающий, при условии соответствия квалификационным требованиям. Важная часть конкурсной процедуры - проведение экспертизы как минимум одной публикации, представленной на конкурс каж-

дым участником, проведение интервью с любым участником конкурсного отбора и открытых лекций доцентов и профессоров, как внешних участников, так и преподавателей, уже работающих в НИУ ВШЭ. В новых конкурсных процедурах не принимают участие некоторые категории преподавателей. Для преподавателей, принятых на работу в НИУ ВШЭ через систему международного рекрутинга, а также для преподавателей военной кафедры и Лицея НИУ ВШЭ разработаны особые процедуры отбора. Ординарные профессора, преподаватели, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребёнком, а также преподаватели-совместители, которых Университет принимает на работу на срок не более одного года в целях сохранения непрерывности учебного процесса, конкурсный отбор не проходят. Учёный совет Университета принимает решения по всем кандидатурам, на заседании рассматриваются рекомендации всех уровней: кафедры, департамента, факультета, кадровой комиссии факультета, первого проректора, кадровой комиссии Учёного совета.

КАТЕГОРИИ СОТРУДНИКОВ И КРИТЕРИИ ОТБОРА

Общее требование для всех кандидатов – наличие научных публикаций. Чем выше должность, на которую претендует специалист, тем более высокие требования предъявляются к количеству и качеству публикаций. Так, для кандидата на должность профессора обязательным является наличие не менее пяти научных публикаций, включая одну публикацию в одном из ведущих изданий. Претенденту на должность доцента необходимо представить не ме-

нее трёх научных публикаций, включая одну публикацию в издании высокого уровня. Для должностей старшего преподавателя, преподавателя, ассистента достаточно двух научных публикаций. Уровень научных публикаций определяется авторитетностью журналов или издательств, выпускающих монографии.

Главный принцип отбора – соблюдение правил академической этики Университета. В первую очередь это правило касается оценки изданий, в которых опубликованы работы, выставленные на конкурс. Публикации в низкокачественных псевдонаучных журналах, взимающих плату за размещение статей, а тем более плагиат в публикациях для Университета неприемлемы. При обнаружении такого рода нарушений кандидатам отказывают в дальнейшем рассмотрении документов.

Помимо представления публикаций кандидаты должны соответствовать ещё ряду критериев, среди которых:

- Отсутствие рейтинговой отметки ниже 3 баллов за последнее полугодие, в котором претендент имел учебную нагрузку (рейтинговая отметка рассматривается при условии, что в опросе участвовало не менее 10 человек).
- Выполнение нормативной общей и аудиторной учебной нагрузки в текущем учебном году в сумме не менее чем на 75%.
- Наличие заполненной персональной страницы на корпоративном портале ВШЭ с полными текстами программ учебных дисциплин, читаемых претендентом в текущем учебном году.
- Отсутствие у претендента неснятых дисциплинарных взысканий за предшествующий календарный год.

- Защита кандидатской диссертации в течение двух лет после завершения аспирантуры и в течение пяти лет после приёма в НИУ ВШЭ на полную преподавательскую ставку.

СРОКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Важное обстоятельство: преподаватели, работающие на полную преподавательскую ставку, проходят конкурсный отбор каждый раз по истечении срока трудового договора с НИУ ВШЭ. С теми, кто впервые проходит конкурсный отбор, договор заключают сроком до одного года. В случае повторного прохождения конкурса или наличия у преподавателя международной степени PhD продолжительность срока контракта может составить три года. Начиная с третьего конкурса заключается договор на срок до пяти лет.

С преподавателями, имеющими статус ординарного профессора, а также профессорами, получившими tenure, трудовой договор может быть заключён на неопределённый срок.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЕКРУТИНГ

Эффективной стратегией быстрого роста научно-образовательного потенциала и продвижения в международных рейтингах является приглашение успешных учёных, уже имеющих высокую репутацию, и недавних выпускников аспирантур ведущих университетов мира как на постоянную работу, так и на временные контракты. ВШЭ проводит открытый конкурсный отбор на эти позиции. Соискатели должны представить набор документов, включающий в себя материалы по теме последнего исследования и рекомендации коллег из академического сообщества, пройти интервью и выступить на научном се-

минаре. Отбор производится комиссиями, в состав которых наряду с представителями факультетов входят внешние эксперты – учёные ведущих исследовательских факультетов мира. С претендентом, успешно выдержавшим отбор, заключается контракт на шесть лет, по истечении которых рассматривается возможность заключения с ним контракта пожизненного найма (tenure).

НИУ ВШЭ постоянно расширяет практику привлечения преподавательских кадров с международной признанной квалификацией (PhD ведущих мировых университетов). Помимо чисто научной составляющей это привносит в Университет международную академическую культуру, способствующую более быстрой интеграции НИУ ВШЭ в глобальное научно-образовательное пространство.

В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ В НИУ ВШЭ РАБОТАЕТ 87 ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СО СТЕПЕНЬЮ PHD ЗАРУБЕЖНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ.



ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

Основная задача кадровой политики ВШЭ – привлечение молодых талантливых преподавателей и известных учёных к научно-исследовательской работе. Основным рычагом, позволяющим обеспечить высокий уровень доходов и такие условия занятости, которые стимулируют высокую научную продуктивность, является эффективный контракт.

Эффективный контракт подразумевает максимальную заинтересованность работника в результатах своей деятельности, стремление реализовать инициативы работодателя, соответствие принципам и традициям Школы. В Университете эффективный контракт обеспечивается тремя факторами:

- высокой квалификацией ППС и возможностью взаимного мониторинга качества работы;
- значительным объёмом научной работы и, как следствие, наличием дополнительных источников материального вознаграждения и продвижения по академической лестнице;

- включённостью преподавателей и научных сотрудников во внешние сети академического взаимодействия – профессиональные ассоциации, конференции, редколлегии журналов.

АКАДЕМИЧЕСКИЕ НАДБАВКИ

Академические надбавки – ключевой элемент стимулирования научно-исследовательской и учебно-методической работы преподавателей и сотрудников, к которой относятся научные монографии, статьи в научных журналах, главы в научных монографиях и сборниках, препринты, доклады в сборниках трудов конференций, учебники и учебные пособия. Существующая система помогает привлекать в НИУ ВШЭ наиболее перспективных сотрудников. Популярность этого инструмента растёт, и за последние семь лет (с 2005 по 2013 годы) число людей, получающих академические надбавки, выросло в два раза.

В НИУ ВШЭ выплачиваются академические надбавки первого, второго и третьего уровня:



- надбавка 1 уровня за академическую работу устанавливается при достижении претендентом порогового числа баллов, начисляемых за представленные публикации.
- надбавка 2 уровня устанавливаются за публикации, выдвинутые претендентом и рассматриваемые как академические успехи и вклад в научную репутацию НИУ ВШЭ. Решение об их присуждении принимается Комиссией по академическим надбавкам с учётом результатов экспертизы данных публикаций.
- надбавка 3 уровня устанавливается за статьи в зарубежных рецензируемых научных журналах, индексируемых (учитываемых) в базах данных Web of Science и Scopus.

Одновременно можно получать не более одной из указанных надбавок.

Академические надбавки устанавливаются штатным преподавателям, научным сотрудникам и административным сотрудникам, ведущим преподавательскую деятельность минимум на ¼ ставки. С 2013 года НИУ ВШЭ поощряет надбавкой 3 уровня также преподавателей, работающих в НИУ ВШЭ или его филиале на условиях внешнего совместительства.

Одним из ключевых условий начисления академических надбавок является аффилированность автора с НИУ ВШЭ.

См. положение об академических надбавках:

<http://www.hse.ru/science/scifund/bonus-of>



Кадровый резерв



Кадровый резерв – группа высокого профессионального потенциала Высшей школы экономики. Для входящих в её состав молодых преподавателей и исследователей разработана специальная программа, направленная на развитие их профессиональных навыков. Резервисты получают возможность активно включиться в академическую жизнь Университета, повысить собственную квалификацию, наладить профессиональные контакты. Для участников программы действует система стартовых грантов, предоставляется возможность прохождения зарубежных стажировок.

КОНТАКТЫ:

<http://academics.hse.ru>

E-mail: academdevelopment@hse.ru

в аспирантуру (для студентов), наличие заделов по диссертации на соискание учёной степени кандидата наук (для аспирантов);

- высокий уровень знания иностранных языков;
- готовность к преподавательской работе в Университете на полную ставку после завершения обучения.

НОВЫЕ ПРЕПОДАВАТЕЛИ:

- возраст не более 30 лет;
- работа на преподавательской должности на полной ставке в Университете с непрерывным стажем не более 24 месяцев.



БУДУЩИЕ ПРОФЕССОРА:

- работа на преподавательской должности в Университете на полной ставке;
- возраст не более 35 лет;
- наличие учёной степени кандидата наук или PhD зарубежного университета, полученной не менее чем за 2 года до даты представления документов на участие в программе кадрового резерва;
- высокое качество преподавания (подтверждаемое высоким преподавательским рейтингом, уровнем программ учебных дисциплин, наличием собственных учебно-методических разработок);
- участие в научно-исследовательской работе (наличие научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, наличие задела по диссертации на соискание учёной степени доктора наук);
- высокий уровень знания иностранных языков;
- готовность к продолжению преподавательской работы в Университете на полной ставке.

НОВЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛИ:

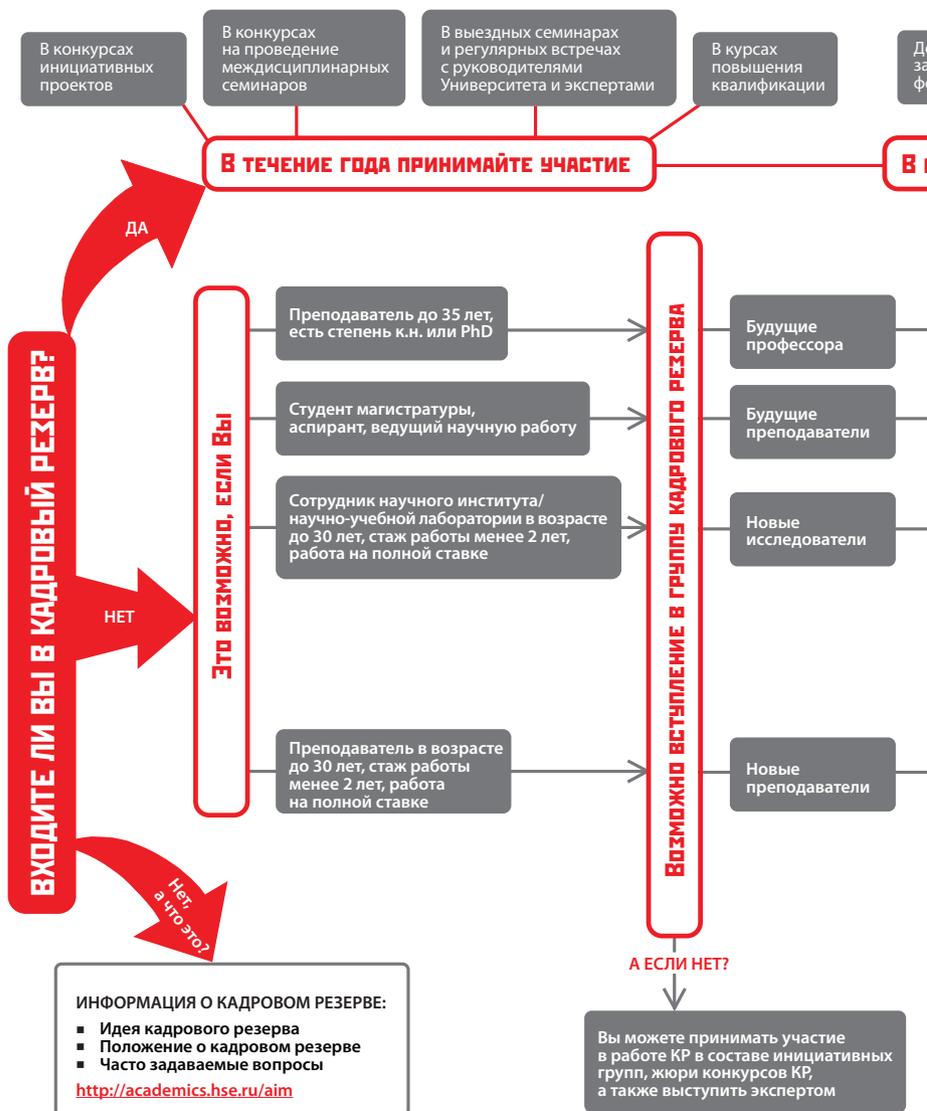
- возраст не более 30 лет;
- занятость в должности научного работника научного подразделения Университета на полной ставке с непрерывным стажем не более 24 месяцев;

- соответствие критериям оценки публикационной активности, установленным в Университете применительно к занимаемой претендентом должности (при условии обязательного прохождения процедуры оценки публикационной активности);
- успешное выполнение индивидуального учебного плана (для аспирантов);
- участие в научно-исследовательской работе: наличие научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, подготовка к поступлению в аспирантуру (для студентов), наличие заделов по диссертации на соискание учёной степени кандидата наук (для аспирантов);
- наличие опыта преподавательской работы, в том числе участия в программе «Учебные ассистенты».

Сотрудники НИУ ВШЭ могут состоять в одной из категорий кадрового резерва до двух лет. Важное требование, предъявляемое к резервистам, – высокая академическая активность. По окончании каждого календарного года резервисты представляют отчёты о результатах своей академической деятельности (научных публикациях, повышении квалификации, участии в научных мероприятиях и курсах и др.).

Состав кадрового резерва ежегодно утверждается ректором НИУ ВШЭ.

ОКНА РОСТА КАК ФОРМИРОВАНИЕ



ПРИУЧЕТСЯ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ?

До 22 октября каждый участник КР заполняет на Портале ГУ-ВШЭ форму индивидуального отчёта

В КОНЦЕ ГОДА СДАЙТЕ ОТЧЁТ

ЧТО НУЖНО СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ ВОЙТИ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ?

ЗАЯВКИ КАНДИДАТОВ СОБИРАЮТСЯ КАФЕДРАМИ/ НИИ/ НУЛ

КВОТ НЕТ. ЗАНИСЛЯЮТСЯ ВСЕ ПРЕПОДАВАТЕЛИ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯМ К СТАЖУ, ВОЗРАСТУ И РАБОТАЮЩИЕ НА ПОЛНОЙ СТАВКЕ

ЕСТЬ КВОТЫ!

ЗАЯВКИ РАССМАТРИВАЕТ УЧЕНЫЙ СОВЕТ ФАКУЛЬТЕТА И КУРИРУЮЩИЕ ПРОРЕКТОРА ДО 22 НОЯБРЯ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОТЧЁТЫ

*Списки кандидатов в кр
и их индивидуальные заявки*

Кадровая комиссия принимает решение по заявкам (для резервистов I года) и по отчетам (для резервистов II года)

Ректор утверждает список обновлённого состава кадрового резерва. с 1 января – начало работы КР в новом составе

Письма руководителям подразделений о зачислении их сотрудников в резерв

Письма всем зачисленным в резерв

КЛЮЧЕВЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

- Форма индивидуальной заявки
- Форма индивидуального отчёта

<http://academics.hse.ru/aim>

ПРОЕКТЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

ВЫЕЗДНЫЕ СЕМИНАРЫ

Ежегодно резервисты принимают участие в выездных семинарах, которые проходят в Подмосковье. В неформальной обстановке они знакомятся с основными направлениями развития Университета, налаживают профессиональные контакты, перенимают опыт коллег и руководителей. На семинарах можно принять участие в мастер-классах и дискуссиях, узнать о существующих в Вышке инструментах профессионального развития (гранты, стажировки, программы мобильности). Это позволяет активнее включиться в университетскую жизнь и помогает планировать академическую карьеру.



В 2012-2013 гг. в выездных семинарах кадрового резерва в качестве экспертов приняли участие: первый проректор В.В. Радаев, проректоры С.Ю. Роцин, М.М. Юдкевич, А.В. Новосельцев, исполнительный директор программы «Фонд образовательных инноваций» О.Э. Черненко, директор по международной академической интеграции Ю.В. Гринкевич, нобелевский лауреат и почётный профессор ВШЭ Э. Маскин, ординарный профессор ВШЭ Ф.Т. Алескеров, заведующий лабораторией Психологического института РАО Б.Д. Эльконин, профессор факультета прикладной политологии С.А. Медведев, профессор департамента прикладной экономики С.Б. Авдашева и другие.

В 2013 году в выездных семинарах кадрового резерва в качестве наставников приняли участие выпускники кадрового резерва: А.В. Вдовин, О.С. Воскобойников, Д.А. Дагаев, Д.И. Игнатов, М.С. Кокорева, Т.В. Левина, М.А. Лытаева, Ю.В. Пасько, Г.И. Пеникас, З.М. Погосова, Е.А. Подколзина, Л.А. Родионова, Н.В. Смирнова, А.Н. Степанова, Е.В. Талалакина, Е.А. Шакина.

КОНКУРС ИНИЦИАТИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Создан для того, чтобы преподаватели, аспиранты и студенты могли реализовать свои идеи, направленные на методическую, организационную, информационную и образовательную поддержку молодых преподавателей Университета. В активе реализованных проектов учебный курс для пре-

подавания устного китайского языка, методические пособия по использованию кейс-метода в преподавании и анализе корпоративного сетевого капитала, курс дистанционного обучения молодых преподавателей на базе LMS, мультимедийная книга «Курс молодого преподавателя, или Будни Бонифация в Вышке» и множество других интересных инициатив.

В 2013 ГОДУ БЫЛИ РЕАЛИЗОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ИНИЦИАТИВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ:

Библиография с человеческим лицом: организация основ для внедрения в НИУ ВШЭ культуры работы с библиографическими менеджерами
под руководством А.Ю. Шубенковой;

Публикации на английском языке: Yes, we can!
под руководством Н.А. Туляковой и Н.В. Смирновой;

Разработка системы по развитию блока академических компетенций молодых преподавателей НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде
под руководством Д.В. Цыцулиной;

Участие в конкурсе ИОП стало не просто возможностью реализовать идею, которая давно жила в наших с коллегами умах, но и заложило отличный фундамент для более крупного проекта. Стартовал с разработки полугодового курса обучения китайскому языку, который должен был помочь студентам-первокурсникам преодолеть языковой барьер, мы сейчас пришли к написанию полноценного учебного пособия, рассчитанного на два года обучения «с нуля». Весь процесс работы, начиная с долгого и тщательного составления заявки и заканчивая волнительным итоговым отчётом, стал хорошим жизненным уроком: мы научились быть более дисциплинированными, лучше организовывать работу и, что особенно важно в наше «индивидуалистское» время, работать в коллективе. Лично для меня лучшим итогом проекта стало чувство внутреннего удовлетворения от реализации намеченной цели, стимулирующее к дальнейшему саморазвитию.

Ю.А. КУПРИЯНОВА,
старший преподаватель кафедры восточной филологии факультета философии

КОНКУРС МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ НАУЧНЫХ СЕМИНАРОВ

Позволяет резервистам разных факультетов, категорий и кампусов, объединив усилия, разработать программу междисциплинарного научного семинара

и провести его, привлекая к участию своих коллег. Семинары проходят в одном из филиалов НИУ ВШЭ и посвящены рассмотрению актуальных научных, учебных и прикладных проблем в междисциплинарных аспектах.

В 2013 ГОДУ В РАМКАХ КОНКУРСА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА БЫЛИ ПРОВЕДЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СЕМИНАРЫ:

Проблемы и перспективы использования метода case-study: междисциплинарный опыт

под руководством Е.В. Веретённик (Санкт-Петербургский кампус);

Quality knowledge: интегрированный подход

под руководством А.Д. Кожевникова (Пермский кампус);

Методика преподавания академического письма у студентов НИУ ВШЭ

под руководством Е.А. Пешехоновой (Нижегородский кампус);

Методы интеллектуального анализа естественного языка

под руководством Н.В. Карпова (Нижегородский кампус);

Методология исследования в научной и учебной деятельности ВУЗа

под руководством А.В. Пашкевич (Нижегородский кампус);

Проектное обучение в инженерном образовании. Особенности и проблематика

под руководством Н.С. Беловой (Нижегородский кампус);

Особенности развития компаний в условиях экономического кризиса

под руководством П.А. Паршакова (Пермский кампус).

В конкурсах кадрового резерва в 2013 году приняло участие более 130 человек. Более 70 резервистов вошли в состав групп-победителей.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

Конкурсы кадрового резерва:

<http://academics.hse.ru/kr/contests>

Материалы междисциплинарных семинаров:

<http://academics.hse.ru/kr/contest/mns>

Материалы инициативных образовательных проектов:

<http://academics.hse.ru/kr/contest/iop>

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАСТЕРСКИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Мастерская кадрового резерва «Profi-T» – это методические встречи преподавателей и исследователей с ведущими профессионалами Университета, место знакомства с успешными практиками преподавания.

Темы мастерских 2012-2013 гг.:

«Эффективное использование на занятии различных форм работы со студентами».

«Наука и искусство презентаций».

«Аттестация студентов: тестирование, оценивание, обратная связь».

«Использование игровых приёмов на семинарских занятиях со студентами».

«Как хорошо уметь читать, или модель эффективной работы с текстами».

«Как написать мотивационное письмо, или основы грамотной саморекламы».

«Адаптивное обучение».

«Программные средства работы с научными источниками: поиск, систематизация, цитирование».

«Учебный курс как исследовательский проект» и др.

Формат методических встреч носит прикладной характер. Мастера делятся своими наработками, а участники в интерактивном режиме приобретают полезные умения, демонстрируют и обсуждают собственный опыт. В качестве ведущих приглашаются опытные коллеги, использующие современные образовательные технологии на практике, а в качестве учеников – все, кому интересна предложенная тематика.

Мастерская «Profi-T» начала свою работу в апреле 2012 года. За полтора года состоялось 24 методические встречи (6 из них прошли в рамках выездных семинаров), в которых приняло участие более 500 человек.

Подробнее о методических мастерских – на сайте УАР:

<http://academics.hse.ru/kr/profi-t>

Выездной семинар кадрового резерва – это место встречи молодых перспективных вышкинских умов в уютной, можно сказать домашней, атмосфере. Это отличный шанс пообщаться с коллегами по кадровому резерву, с которыми по вполне объективным обстоятельствам вы не можете видеться достаточно часто. И, конечно, это возможность формального и неформального общения с руководством Университета. Для меня выездной семинар – это своеобразный первоисточник: место, где я могу узнать о важных нововведениях в Вышке и высказать свое мнение по поводу предложенных инноваций.

О.Т. ГАСПАРЯН,
старший преподаватель кафедры
восточной филологии
факультета философии

Формат методической мастерской не только предполагает элементы мастер-класса, но и предлагает участникам проверить на себе новые приёмы и технологии. Именно это убеждает в их эффективности. На одной из встреч мне удалось реализовать давнюю мечту – провести эксперимент с участием студентов. Преподаватели под моим руководством составили для них задания, и мы организовали самое настоящее занятие со студентами. Результат превзошёл все мои ожидания. Преподаватели смогли разобраться в предлагаемой учебной технологии, а элементы настоящего учебного процесса и мнения студентов показали, насколько такие приёмы продуктивны.

М.А. ЛЫТАЕВА,
доцент кафедры иностранных языков
факультета мировой экономики
и мировой политики

Участие в междисциплинарных семинарах – это неоценимый опыт как в научной, так и в кросс-культурной сфере. В рамках семинара мы не только смогли рассмотреть заявленную проблематику с различных научных подходов, но и привлекли иностранных экспертов, что позволило расширить плоскость диалога вокруг обозначенной проблемы. Наверное, самым ценным результатом семинара, помимо приобретения организационных навыков, навыков проведения круглых столов, дискуссий и обсуждений, стало осознание высокой роли междисциплинарного подхода в современных научных исследованиях.

А.Д. КОЖЕВНИКОВ,
преподаватель кафедры стратегического
менеджмента факультета менеджмента
НИУ ВШЭ – Пермь

Участие в выездном семинаре – это каждый раз новые знания, полученные в непринуждённой обстановке в компании коллег разных направлений и дисциплин. Это смесь академического опыта и юности, серьёзности и самоиронии, командной работы и лидерства. Это три дня в живописном историческом районе Подмосковья, с исключительными пейзажами в районе разлива Москва-реки. Это погружение в жизнь глубинки, но одновременно научный полёт в мире идей коллег и приглашённых профессоров. Это всегда позитивные эмоции и восторг от лучших практик академического развития, подготовленных коллегами и при участии почётных профессоров ВШЭ.

Н.С. КАЗАНЦЕВ,
преподаватель кафедры
моделирования и оптимизации
бизнес-процессов
факультета бизнес-информатики

ПРЕИМУЩЕСТВА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Кадровый резерв – это возможность получить целостное представление об академическом мире и направлениях развития Университета в самом начале своего профессионального пути.

Кадровый резерв – это способ активизировать свою академическую деятельность за счёт включения в специальные проекты и мероприятия.

Кадровый резерв – это «обучение действием»: резервисты приобретают опыт в проведении научных мероприятий, реализации проектов, использования современных образовательных технологий и др.

Кадровый резерв – это система стартовых грантов для молодых преподавателей и исследователей.

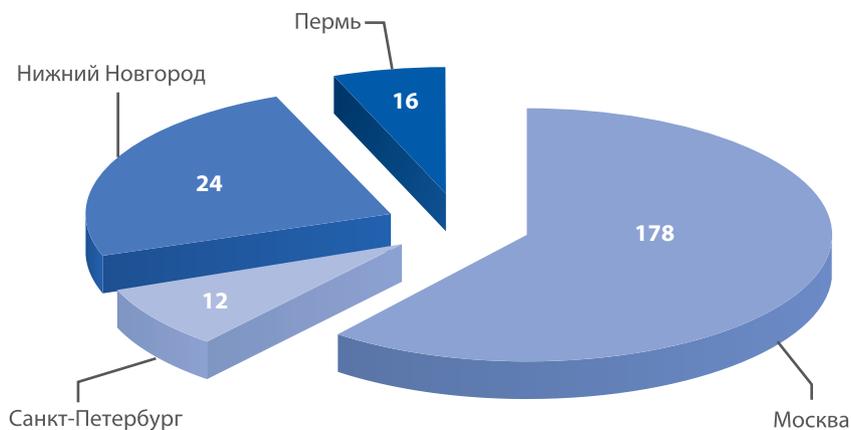
Кадровый резерв – это возможность пополнить коллектив молодыми и перспективными сотрудниками: программа помогает активным молодым коллегам раскрыть свой потенциал и включиться в жизнь Университета.

Кадровый резерв – это путь к укреплению существующих и установлению новых профессиональных связей между сотрудниками различных подразделений Университета.

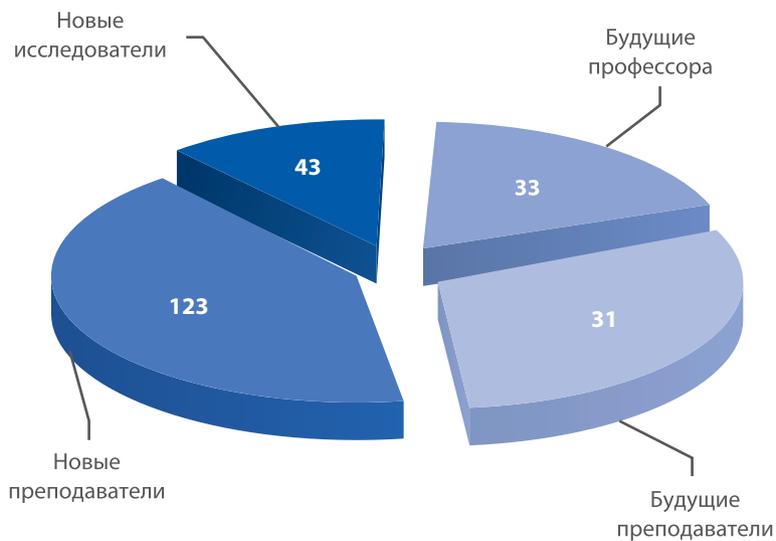
Кадровый резерв – это элемент корпоративной культуры, транслирующий ценности академического сообщества и устраняющий коммуникативные барьеры между подразделениями.



ЧИСЛЕННОСТЬ ВО ВСЕХ КАТЕГОРИЯХ ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПО ГОРОДАМ (ВСЕГО 230 ЧЕЛ.).



ЧИСЛЕННОСТЬ ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ



Научно-учебные лаборатории



Научно-учебные лаборатории (НУЛ) – структурные подразделения научно-исследовательских институтов и факультетов Университета. В их состав входят научные сотрудники, преподаватели и молодые учёные (студенты и аспиранты), которые занимаются научными исследованиями по определённому направлению.

В 2005 году в ВШЭ появилась первая научно-учебная лаборатория. На сегодняшний день таких лабораторий в Вышке уже 31, из которых четыре имеют статус международных. НУЛы работают в широком спектре направлений: экономика, финансы, право, информационные технологии, психология, социология, политология и др.

ЦЕЛИ НАУЧНО-УЧЕБНЫХ ЛАБОРАТОРИЙ

- предоставить талантливой и академически ориентированной молодёжи возможность как можно раньше включиться в исследовательскую работу Университета;
- обеспечить интеграцию результатов научных исследований в учебный процесс.

КОНТАКТЫ:

<http://academics.hse.ru/research>
academdevelopment@hse.ru

Лично для меня работа в лаборатории является необходимым базисом для собственных научных исследований, а также возможностью внести свой вклад в общее дело. Воодушевляет работа бок о бок со знаковыми фигурами в исследовании гражданского общества и некоммерческого сектора: ты видишь, к чему стремиться и с кого следует брать пример.

*В.В. КОМАРОВА,
лаборант НУЛ
междисциплинарных исследований
некоммерческого сектора*

Молодые учёные приобретают опыт участия в масштабных научных исследованиях: студенты и аспиранты получают большую свободу в сочетании с серьёзной ответственностью. Работа в НУЛ позволяет коллегам подготовить достойную магистерскую диссертацию, курсовую или выпускную работу.

Сотрудники НУЛ ведут не только исследовательскую, но и преподавательскую деятельность: это работа на кафедрах Университета, разработка методических материалов и, конечно же, обучение и консультирование начинающих исследователей. Таким образом, коллеги развивают свои профессиональные навыки и применяют полученные компетенции одновременно и в учебном процессе, и в научной работе.



ТОЧКИ АКАДЕМИЧЕСКОГО РОСТА В НАУЧНО-УЧЕБНЫХ ЛАБОРАТОРИЯХ

РАБОТА НАУЧНО-УЧЕБНЫХ ЛАБОРАТОРИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В НЕСКОЛЬКИХ ФОРМАТАХ:

Научные семинары – визитная карточка научно-учебных лабораторий. Именно вокруг них строится работа большинства лабораторий. Участники НУЛ делятся промежуточными результатами исследований, подводят итоги законченных проектов, обсуждают темы готовящихся научных публикаций, организуют дискуссионные встречи. Широкое распространение получили совместные семинары лабораторий.

Встречи с внешними экспертами – взаимодействие со специалистами-практиками, исследователями, в том числе из других вузов и внешних организаций. Сотрудники НУЛ получают возможность обмениваться результатами исследований и дополнять теоретические знания информацией об опыте прикладной деятельности.

Научные публикации – основной критерий оценки эффективности работы НУЛ. Сотрудники лабораторий ведут активную работу по подготовке и публикации научных статей с результатами своих исследований. Это обеспечивает высокую академическую активность коллег и открывает возможность претендовать на академические надбавки (дополнительные выплаты), а также способствует повышению узнаваемости ВШЭ и интеграции в мировое академическое сообщество.

Участие в деятельности научно-учебной лаборатории междисциплинарных исследований некоммерческого сектора даёт мне как студенту и начинающему исследователю много возможностей. Во-первых, это исследования текущих событий в жизни гражданского общества, результаты которых ложатся в основу выпускных квалификационных работ, докладов на конференциях, публикаций в журналах. Во-вторых, это возможность принимать участие в международных конференциях и форумах. В этом году мне удалось поучаствовать с докладами в XIV Апрельской международной научной конференции по проблемам экономики и общества (Москва, НИУ ВШЭ), а также в 5-м Восточноевропейском форуме молодых исследователей в области политики, права и социальных наук (Universität Greifswald, Германия). Участие в международных конференциях даёт большой опыт подготовки и презентации научных докладов и новые контакты в научном сообществе.

*М.Д. КОЙСИНА,
стажёр-исследователь НУЛ
междисциплинарных исследований
некоммерческого сектора*

В мероприятиях научно-учебных лабораторий может принять участие любой желающий. Так, посещение научных семинаров и встреч с внешними экспертами нередко становится первым шагом к работе в лабораториях.

НУЛ является отличным вариантом для студентов, желающих познакомиться поближе с тем, чем занимаются исследователи в Университете, принять участие в различных проектах, и это вполне может сочетаться с написанием курсовых работ. Но на самом деле основное преимущество – это возможность неформального общения с коллегами (в том числе и с преподавателями), которые могут посоветовать полезный курс или интересную летнюю школу.

*П.В. ТРАВКИН,
младший научный сотрудник
НУЛ исследований рынка труда*

ЗАДАЧИ НАУЧНО-УЧЕБНЫХ ЛАБОРАТОРИЙ

Научно-учебные лаборатории открывают возможности для развития сотрудников НУЛ и Университета в целом.

БЛАГОДАРЯ РАБОТЕ НУЛ В УНИВЕРСИТЕТЕ:

- создаются условия для активизации научной деятельности преподавателей и сотрудников;
- развиваются специализированные научные направления (через факультетские НУЛ), а также фундаментальные и межотраслевые исследования (внутри общеуниверситетских лабораторий);
- формируется институт академической карьеры.





ПРЕПОДАВАТЕЛИ И НАУЧНЫЕ СОТРУДНИКИ ЛАБОРАТОРИЙ ИМЕЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ:

- устранить разрыв между преподавательской и исследовательской деятельностью;
- перейти на новый уровень решения научных вопросов: от личного к структурному;
- передать свой опыт молодым коллегам и сформировать вокруг своих исследований перспективные коллективы научных сотрудников.

СТУДЕНТЫ И АСПИРАНТЫ, СОТРУДНИЧАЮЩИЕ С НУЛ:

- приобретают научно-исследовательские компетенции;
- получают возможности для включения в полноценную научную деятельность на ранних этапах обучения;
- ведут исследовательскую работу под руководством ведущих научных сотрудников Университета.

Работа в НУЛ – это работа в команде единомышленников. Неординарная, творческая, связанная с поиском новых идей и подходов. Старшие коллеги всегда дадут своевременный совет, подскажут, направят и в то же время сами охотно прислушаются к твоим идеям. Работа в лаборатории макроэкономического анализа укрепила мою уверенность в выборе деятельности, с которой я хочу связать свою жизнь. Когда меня спрашивают, стоит ли попробовать свои силы в одной из научно-учебных лабораторий Вышки, я всегда отвечаю: «Если есть хотя бы один шанс, что вам понравится, то не бойтесь его использовать. Конечно, стоит!»

*Е.С. МАЛКОВ,
стажёр-исследователь
научно-учебной лаборатории
макроэкономического анализа*

НАУЧНО-УЧЕБНЫЕ ЛАБОРАТОРИИ НИУ ВШЭ

ОБЩЕУНИВЕРСИТЕТСКИЕ ЛАБОРАТОРИИ

Международная НУЛ анализа и выбора решений
(руководитель Ф.Т. Алескеров)

НУЛ бизнес-коммуникаций
(руководитель И.М. Дзялошинский)

НУЛ экспериментальной и поведенческой экономики
(руководитель А.В. Белянин)

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ

НУЛ исследований рынка труда
(руководитель С.Ю. Роцин)

НУЛ исследования проблем инфляции и экономического роста
(руководитель Р.М. Энтов)

НУЛ корпоративных финансов
(руководитель И.В. Ивашковская)

НУЛ макроэкономического анализа
(руководитель Л.Л. Любимов)

НУЛ по финансовой инженерии и риск-менеджменту
(руководитель С.Н. Смирнов)

НУЛ макроструктурного моделирования экономики России
(руководитель Г.Г. Канторович)

ФАКУЛЬТЕТ ПРИКЛАДНОЙ ПОЛИТОЛОГИИ

НУЛ политических исследований
(руководитель В.А. Касамара)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

НУЛ когнитивных исследований
(руководитель И.С. Уточкин)

ФАКУЛЬТЕТ ПРАВА

НУЛ теоретических исследований права и государства

(руководитель В.А. Четвернин)

НУЛ по информационному праву
(руководитель И.Ю. Богдановская)

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИОЛОГИИ

НУЛ экономико-социологических исследований

(руководитель В.В. Радаев)

НУЛ исследований предпринимательства
(руководитель А.Ю. Чепуренко)

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТА

НУЛ сетевых форм организации
(руководитель М. Ю. Шерешева)

ФАКУЛЬТЕТ БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКИ

НУЛ интеллектуальных систем и структурного анализа

(руководитель С.О. Кузнецов)

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИИ

НУЛ медиевистических исследований
(руководитель М.А. Бойков)

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОЛОГИИ

НУЛ нейролингвистики
(руководитель О.В. Драгой)

ИНСТИТУТ ГУМАНИТАРНЫХ ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

НУЛ Центр фундаментальной социологии
(руководитель А. Ф. Филиппов)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

Международная НУЛ финансовой экономики
(руководитель Карстен Шпренгер)

ИНСТИТУТ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Международная НУЛ институционального анализа экономических реформ
(руководитель М.М. Юдкевич)

НУЛ анализа и моделирования институциональной динамики
(руководитель С.А. Попова)

НУЛ прикладного анализа институтов и социального капитала
(руководитель Л.И. Полищук)

ИНСТИТУТ ДЕМОГРАФИИ

НУЛ социально-демографической политики НИУ ВШЭ
(руководитель А.Г. Вишневский)

ЭКСПЕРТНЫЙ ИНСТИТУТ

Международная НУЛ социокультурных исследований
(руководитель Н.М. Лебедева)

ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА

НУЛ междисциплинарных исследований некоммерческого сектора
(руководитель И.В. Мерсиянова)

ФИЛИАЛЫ

НУЛ междисциплинарных эмпирических исследований

(Пермь, руководитель А.А. Быкова)

НУЛ теории и практики систем поддержки принятия решений

(Нижний Новгород, руководитель Э.А. Бабкин)

НУЛ социологии образования и науки (Санкт-Петербург, руководитель Д.А. Александров)

НУЛ исследований корпоративных инновационных систем

(Санкт-Петербург, руководитель Е.М. Попова)

Для меня Лаборатория – это, в первую очередь, люди. Во-первых, коллеги, с которыми всегда можно обсудить исследовательские идеи. В нашей лаборатории особенно ценно то, что она охватывает довольно широкое поле тем в области теории принятия решений и дизайна экономических механизмов, поэтому всегда есть возможность посоветоваться и научиться у коллег по лаборатории чему-то новому. Во-вторых, иностранные профессора, которые приезжают к нам на научные семинары и с курсами лекций. Эти семинары и лекции знакомят с современными исследованиями и вдохновляют на собственные исследования. Часто у сотрудников Лаборатории есть возможность обсудить с приглашённым профессором своё исследование и получить ценные советы.

*С.Г. КИСЕЛЬГОФ,
младший научный сотрудник
Международной НУЛ анализа и выбора решений*

Работа в Лаборатории интеллектуальных систем и структурного анализа позволила мне сфокусироваться на весьма трендовом в Data Science сообществе исследовании мультимодальной кластеризации, которое является естественным продолжением темы моей диссертации по объектно-признаковой бикластеризации. Особенно приятно сотрудничать с младшими коллегами, стажёрами-исследователями, общаться, обсуждать новые идеи, участвовать в написании научных статей и подготовке презентаций результатов исследований, делиться опытом. В коллективе действительно можно плодотворно сотрудничать, ведь твою идею помогут развить и критически оценить, предложить такое решение, о котором даже и не задумываешься, а те эксперименты, на которые оставалось время только по ночам, может провести целая группа коллег. Лаборатория также открывает неплохие возможности для сотрудничества с компаниями-партнёрами, в которых востребованы технологии машинного обучения и майнинга данных (среди них Витология, Имхонет, Лаборатория цифрового общества), и ведущими научными группами за рубежом – например, Orpailleur (Нанси, Франция) и DM2L (Лион, Франция). Хотелось бы отметить ещё один положительный момент. Поскольку зачастую доцента и преподавателя университета воспринимают исключительно как педагогического работника, то многим молодым сотрудникам статус научного сотрудника или стажёра придаёт дополнительный научный вес.

*Д. И. ИГНАТОВ,
научный сотрудник НУЛ интеллектуальных систем и структурного анализа*

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

Идея научно-учебных лабораторий:

<http://academics.hse.ru/idea>

Адреса научно-учебных лабораторий:

http://academics.hse.ru/lab_list

Научный фонд



НИУ ВШЭ первым среди российских университетов создал в 2004 году собственный Научный фонд, основная цель которого – поощрять исследовательскую работу, развивать новые исследовательские направления, совершенствовать преподавательскую деятельность, поддерживать участие в конференциях, а также способствовать представлению исследовательских результатов в мировом научном сообществе и установлению контактов с российскими и зарубежными вузами. Научный фонд поддерживает академическую деятельность через систему конкурсов.

КОНТАКТЫ:

<http://www.hse.ru/science/scifund/>
ochhurikova@hse.ru

КОНКУРСЫ НАУЧНОГО ФОНДА

КОНКУРС ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ (ИОП)

Традиционно является самым популярным конкурсом Научного фонда, ежегодно собирающим огромное количество желающих. По статистике на конкурс апплицируется каждый пятый преподаватель или научный сотрудник. Заявки на конкурс традиционно подаются от индивидуальных исполнителей и реализуются индивидуально. Выделяемое финансирование идёт на покрытие расходов исполнителя, связанных с реализацией проекта и апробацией его результатов, в том числе на полевые исследования, участие в научных мероприятиях, издание публикаций.

КОНКУРС НАУЧНО-УЧЕБНЫХ ГРУПП (НУГ)

Это трансформированный конкурс «Учитель–Ученики». В его нынешнем виде конкурс в большей степени соответствует сложившейся практике работы, мониторинга и оценки эффективности исследовательских коллективов в рамках научно-учебных групп и лабораторий, а также отвечает принципам институциональной поддержки научно-учебной деятельности в НИУ ВШЭ.

Научно-учебные группы являются начальным (предварительным) этапом формирования научно-учебных лабораторий (НУЛ). НУГ создаётся на конкурсной основе и на короткий срок (до одного года), и её основная задача – вовлечь студентов, аспирантов, молодых преподавателей в научно-исследовательскую работу Университета. Первая



НУГ была открыта в начале 2011 года, сейчас их 57, из них 39 поддерживаются Научным фондом. Для создания научно-учебной группы необходимо разработать и представить концепт (цели, задачи), описание имеющегося задела по предлагаемым исследованиям, план работы на время действия группы, а также создать свой научный семинар и сайт группы на портале Университета. В случае успешной работы НУГ имеет возможность вырасти в научно-учебную лабораторию (НУЛ).

КОНКУРС НА ПОДДЕРЖКУ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ НИУ ВШЭ ИЗ ЦЕНТРА В ФИЛИАЛЫ

Этот конкурс продолжается в течение всего года. Его целью является передача знаний, инновационных методик из Вышки в регионы для повышения квалификации преподавателей в филиалах.

КОНКУРС НА ПОДДЕРЖКУ УЧАСТИЯ СТУДЕНТОВ, АСПИРАНТОВ, СОТРУДНИКОВ В НАУЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ ЗА РУБЕЖОМ, В РОССИИ И СТРАНАХ СНГ

Этот конкурс также идёт в течение всего года. Конкурс стимулирует увеличение научных достижений в Университете и способствует повышению его престижа. Участниками конкурса могут стать штатные преподаватели и научные сотрудники, студенты и аспиранты НИУ ВШЭ. Преимуществом поддержки пользуются проекты, представленные на сильные в научном плане конференции, которые ежегодно определяются Научным фондом по всем научным направлениям ВШЭ. На конкурс необходимо представить доклад (или статью), научную программу мероприятия и приглашение.

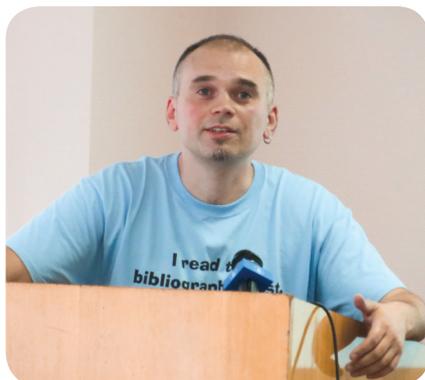
На мероприятия (в том числе и международные), организуемые в России, заявители могут получить поддержку неоднократно, на международные мероприятия, проводимые за рубежом и в странах СНГ, – однократно, и дополнительно – при наличии у заявителя статьи в зарубежном рецензируемом журнале, индексируемом в базах данных Web of Science или Scopus.

КОНКУРС НА СОФИНАНСИРОВАНИЕ ГРАНТОВ РФФИ И РГНФ

Этот конкурс также проводится в течение всего года. В конкурсе могут принять участие преподаватели и научные сотрудники, ставшие победителями конкурсов РФФИ и РГНФ от НИУ ВШЭ. Научный фонд оказывает поддержку проектам, поддержанным грантами РФФИ или РГНФ, при недостаточности средств основного гранта для продолжения или завершения исследования; объём поддержки не превышает размеры финансирования проекта этими организациями.



Педагогическое мастерство и инструменты его поддержки



КОНКУРСЫ ФОИ

Фонд образовательных инноваций (ФОИ) был создан в 2008 году с целью стимулировать преподавателей и сотрудников к разработке новых образовательных продуктов (магистерских программ, программ учебных дисциплин, инновационных методик), повысить эффективность и качество учебного процесса, способствовать его интернационализации и продвижению образовательных стандартов ВШЭ.

Фонд осуществляет поддержку преподавателей и сотрудников только на конкурсной основе.

Конкурсы ФОИ делятся на постоянно действующие и сезонные конкурсы (проводятся весной и осенью).

КОНТАКТЫ:

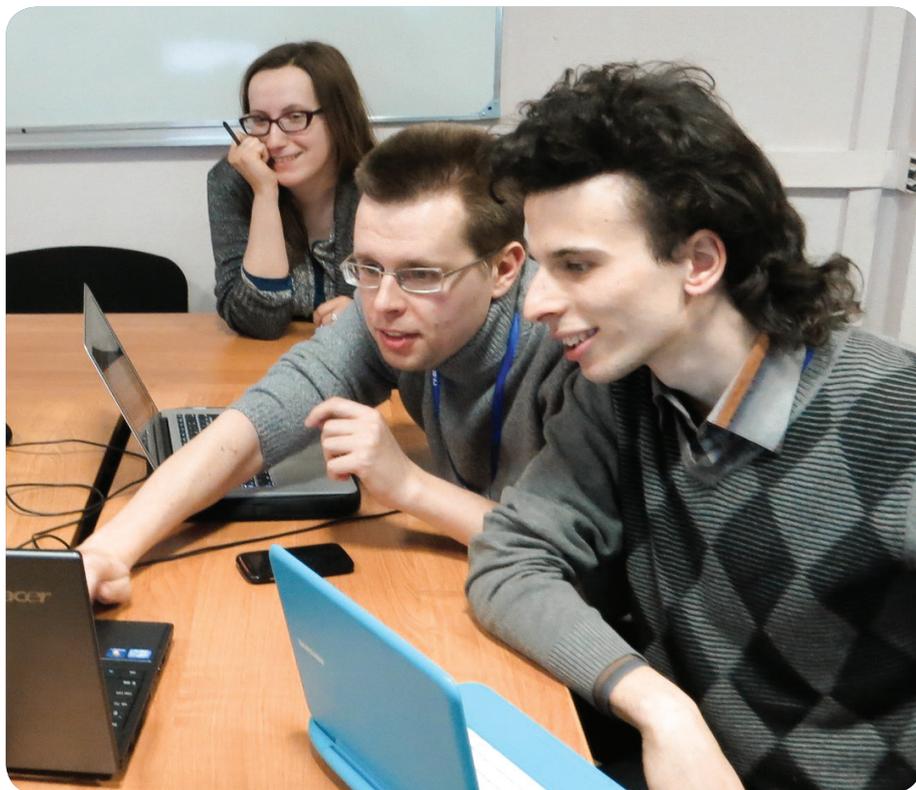
<http://www.hse.ru/org/hse/iff/>

ochernenko@hse.ru

ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИЕ КОНКУРСЫ:

- Создание образовательных продуктов на базе LMS
- Создание проекта совместной магистерской программы с зарубежным университетом
- Преподавание дисциплины на английском языке
- Дистанционное преподавание учебной дисциплины
- Создание проекта магистерской программы на английском языке

Постоянно действующие конкурсы привлекательны отсутствием дедлайна. Если курс прописан и апробирован в учебном процессе, можно нести заявку на конкурс в ФОИ.



СЕЗОННЫЕ КОНКУРСЫ образовательных инноваций направлены на разработку оригинальных программ учебных дисциплин, моделей и методик преподавания и внедрение их в учебный процесс.

К сезонным конкурсам относятся:

- Разработка программы по развитию академических навыков для профессиональной коммуникации на английском языке
- Разработка оригинальной программы междисциплинарной учебной дисциплины
- Разработка оригинальной методики проведения семинарских занятий (бакалавриат, магистратура)
- Оригинальная методика научно-исследовательского семинара (бакалавриат, магистратура)
- Разработка программы учебного практикума
- Разработка нового курса, нацеленного на выработку у студентов специальных умений и навыков
- Разработка различных оригинальных элементов (моделей) преподавания (вольная номинация).

Фонд образовательных инноваций не только собирает лучшие преподавательские практики, но и содействует их распространению: в Университете проводятся семинары в режиме видеоконференций с участием филиалов. Такие мероприятия способствуют формированию единого профессионального поля, объединяющего преподавателей Университета.



Проектно-учебная деятельность



Проектно-учебная деятельность осуществляется в Университете посредством проектно-учебных групп (ПУГ). Эти группы позволяют студентам и выпускникам Университета приобрести профессиональный опыт ещё в период учёбы и тем самым повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Проектно-учебная группа представляет собой коллектив молодых специалистов (студентов и аспирантов) и преподавателей-практиков, создаваемый для выполнения заказа внешней организации: коммерческой структуры, государственной организации или зарубежной компании.

КОНТАКТЫ:

<http://pug.hse.ru/>

nsuvorova@hse.ru

Формат проектно-учебных групп нацелен на активное вовлечение студентов и аспирантов в проектную работу, связанную с разработкой новых коммерческих продуктов на основе интеллектуальной деятельности, а также их участие в программах развития предпринимательства. Обязательным требованием при создании ПУГ является наличие в составе группы не менее трёх студентов и/или аспирантов. Также при распределении объёма работ по проекту руководитель группы из числа научно-педагогических работников учитывает правило, в соответствии с которым не менее 50% суммы вознаграждения по договору с заказчиком идёт на оплату работ студентов/аспирантов. Это требование исключает возможность номинального привлечения студентов к работе в ПУГ.

Проектно-учебные группы могут создаваться на любых факультетах, в исследовательских институтах и учебно-вспомогательных подразделениях (например, в бизнес-инкубаторах) Университета. Первый конкурс на создание ПУГ был объявлен в августе 2009 года. С тех пор было создано 33 группы в различных областях знаний (и с совершенно разными заказчиками), начиная с разработки различного рода методик и экономического анализа до создания интернет-сайтов и проведения фестивалей.



Ранее работа ПУГ финансировалась при участии Университета, однако в 2012 году было принято решение отказаться от данного правила и перейти на модель, согласно которой всю работу оплачивает компания, выступающая заказчиком. Поэтому конкурсная процедура на создание ПУГ была отменена.

Продолжительность одного проекта в среднем составляет от трёх месяцев до полугода. За это время студенты успевают не только выполнить задания под руководством квалифицированного педагога, но и набрать опыт проектного менеджмента, работы в команде в условиях строгого соблюдения сроков и стандартов качества.

Студенты могут стать участниками ПУГ двумя способами:

- по индивидуальному приглашению преподавателя. Это зависит в основном от активности студента на занятиях, его мотивации, сферы научно-практических интересов, дисциплинированности и прочих деловых качеств студента;
- подав заявку на сайте Университета в разделе Инновационная инфраструктура. В этом случае данные о студенте вносятся в специальную базу потенциальных участников ПУГ, и студенты приглашаются на конкурсной основе по мере формирования групп и необходимости в новых участниках.

Логическое продолжение проектно-учебных групп – *проектно-учебные лаборатории*.

Проектно-учебная лаборатория (ПУЛ) создаётся на базе группы, успешно завершившей проект. Проектно-учебные лаборатории в отличие от ПУГ являются постоянными структурными подразделениями Университета с фиксированным штатом сотрудников.

Это был мой первый опыт участия в реальном исследовании, т.е. с реальными заказчиками, который позволил мне понять основы подобного рода проектов: грамотное распределение обязанностей между командой, соблюдение дедлайнов, поиск способов решения нестандартных ситуаций и прочих трудностей. Не менее важную роль сыграло то, что я на живом примере прочувствовала возможности социологических инструментов и применение теоретических моделей к реальному объекту. Кроме того, благодаря использованию различных видов сбора данных и работы с ними я освоила техники интервьюирования и проведения целенового мониторинга.

*ДИАНА ФАТХУТДИНОВА,
студентка 3-го курса
факультета социологии*

Преимущества участия в работе ПУГ для студента:

- возможность пройти практику, являющуюся обязательным элементом индивидуального учебного плана каждого студента Университета;
- сбор материала для написания научных и академических работ;
- обучение через действие (learning – by – doing);
- систематизация знаний;
- дополнительный заработок;
- возможность получения постоянной работы или создания собственного предпринимательского проекта (стартапа);
- участие в программах развития предпринимательства на льготных условиях.



Участие в исследовании трансграничной интернет-торговли предполагало вовлечённость в проект с самого начала и до конца. То есть, будучи студенткой, я не просто выполняла второстепенные функции и занималась сбором данных, но и ощущала свою причастность к исследовательской группе, имела возможность пронаблюдать за последовательностью действий в реальном социологическом исследовании, могла предложить свои идеи, получить совет и полезные комментарии специалистов, наших руководителей. Проект – это прежде всего профессиональный опыт ведения прикладного исследования в сжатые сроки, что учит организованности и самостоятельности в решении важных вопросов. Безусловно, я получила и ценный человеческий опыт работы в команде, что в дальнейшем пригодится мне в жизни при работе в коллективе. Одной из моих обязанностей было проведение интервью и дальнейший их анализ. Мне кажется, что большое количество ценной информации я почерпнула при общении с респондентами, покупателями товаров в Интернете и экспертами. Интервью – это искусство общения с людьми с целью получения необходимой информации, что также пригодится мне в будущем при деловом общении.

*АНИТА МОИСЕЕВА,
студентка 4-го курса
факультета социологии*



5 ПРИЧИН ДЛЯ СОЗДАНИЯ ПУГ

1 В чём «фишка»?

Участие в реальных бизнес - проектах – хороший стимул для отработки теоретического материала для большинства студентов, а вовлечение лучших позволяет формировать свою «школу».



Бонусы студентам: возможность зачесть практику.

2 В чём «фишка»?

Договоры на выполнение работ/оказание услуг ПУГ (не менее 3-х студентов под руководством преподавателя/научного сотрудника ВШЭ) освобождены от отчислений в ЦБ ВШЭ.



Ограничения: стоимость работ по договору не может быть более 500 тыс.руб., не менее 50% должны получить студенты.

3 В чём «фишка»?

Оцените рынок гениальной идеи прежде, чем тратить деньги на создание компании. Попробуйте продать услугу от имени Вышки, наработайте базу клиентов.



Ограничения: если Ваша идея действительно гениальна, Вам придётся учитывать политику в области интеллектуальной собственности, принятую в университете.

4 В чём «фишка»?

Заказчиком ПУГ может стать Ваша собственная компания.



Бонус: это хороший способ оценить потенциал будущего сотрудника – студента или аспиранта, свободно использовать научные достижения и преимущества партнёрских отношений с ВШЭ.

5 В чём «фишка»?

Мы рассказываем истории об интересных проектах на портале ВШЭ, и это хороший способ «заявить о себе» для новых работников университета.



Бонус: новые заказы на консалтинговые и исследовательские проекты при получении заказов на создание ПУГ от внешних компаний и подразделений ВШЭ через УИД.

{ Подай заявку на создание ПУГ на сайте Ин
<http://ineo.h>



ПРОЕКТНО-УЧЕБНОЙ ГРУППЫ



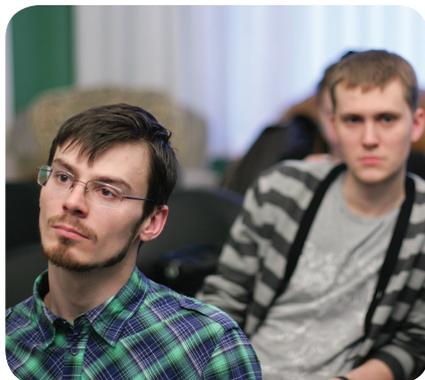
Административная поддержка

Управления инновационной деятельности (УИД):

- А** Оформление официальных бумаг, включая договор с заказчиком, приказы, выплаты по договорам подряда и пр.
- Б** Консультации по привлечению новых заказчиков, созданию предпринимательских коллективов, защите прав интеллектуальной собственности и пр.

Инновационной инфраструктуры НИУ ВШЭ }
eo.hse.ru/pug

Учебные ассистенты



Одна из наиболее острых проблем преподавателей любого вуза – большая учебная нагрузка. Причём решение части рутинных задач – таких, например, как составление и проверка тестов, – не требует высокой педагогической квалификации и вполне может быть по силам студентам. В НИУ ВШЭ в 2010 году сотрудничество студентов и преподавателей нашло отражение в проекте под названием «Учебный ассистент».

ИДЕЯ ПРОЕКТА «УЧЕБНЫЙ АССИСТЕНТ»

Для совместной работы по определённой дисциплине преподаватели могут пригласить себе в помощь студентов и аспирантов НИУ ВШЭ.

Отбор будущих учебных ассистентов требует соблюдения определённых условий:

- для студентов – это наличие оценки не ниже 8 баллов по дисциплине, которую ему доверяют как ассистенту, либо рекомендации соответствующей кафедры;
- для аспирантов – наличие рекомендации кафедры, за которой закреплена преподавание данной дисциплины.

КОНТАКТЫ:

http://bit.ly/tutors_coordination

lvagyna@hse.ru

ФУНКЦИИ УЧЕБНЫХ АССИСТЕНТОВ

В круг обязанностей и возможностей учебного ассистента входит часть привычных задач старшего коллеги:

- разработка и проверка заданий для контроля студентов;
- помощь преподавателю в проведении занятий и консультировании студентов;
- разработка заданий для самостоятельной работы студентов, case-studies, деловых игр, тестов, тренингов, компьютерных экспериментов и других форм дидактической работы;
- организация преподавательской работы (подбор материалов, информационных источников, оборудования для практических работ, социологических опросов и др.);

Я отношусь к программе «Учебный ассистент» как к возможности решить одновременно три важных задачи: обеспечить преподавателю квалифицированную помощь в преподавании дисциплины, сделать контакт студентов с преподавателями более простым и глубже погрузить заинтересованного учебного ассистента в изучаемую область. Роль третьей функции часто недооценивается, а зря: если не ограничивать работу ассистента проверкой письменных работ, а вовлекать его через различные формы преподавания (консультации, приём заданий, игры и т.д.) в объяснение материала, то спустя некоторое время есть шанс, что учебный ассистент станет коллегой.

*ДМИТРИЙ ДАГАЕВ,
доцент кафедры высшей математики*



Проект «Учебный ассистент» стартовал весной 2010 года и продолжается по настоящее время. За этот период 34 бывших учебных ассистента стали преподавателями, а 557 студентов и аспирантов побывали ассистентами несколько раз. Максимальное число учебных ассистентов привлекли преподаватели факультета экономики – 160 человек, за ним следует факультет права – 125 человек, факультет математики – 82 человека, факультет социологии – 73 человека. Всего с начала реализации проекта в работе приняло участие 935 студентов и аспирантов. На протяжении действия проекта наблюдается неизменный рост количества преподавателей – руководителей учебных ассистентов, достигший в этом учебном году 261 человек. Институт учебных ассистентов очень важен для Вышки. Многие преподаватели уже не представляют себе нормальной работы без такой поддержки.

*АННА КОРОВКО,
директор основных
образовательных программ НИУ ВШЭ*

- участие в разработке новых элементов организации учебного процесса;
- посещение занятий наиболее опытных преподавателей кафедры с целью изучения методик преподавания дисциплины.

Таким образом молодые коллеги, заинтересованные в получении педагогического опыта, получают возможность изнутри изучить особенности образовательного процесса.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Старшие коллеги учебных ассистентов не просто освобождают себя от части рутинных обязанностей – реализация проекта предполагает активное участие преподавателей в работе своих помощников:

- обучение методике преподавания учебной дисциплины;
- проверка исполнения порученных заданий;
- контроль качества подготовленных учебным ассистентом методических материалов;
- методическое обеспечение деятельности учебного ассистента;
- контроль индивидуальной подготовки учебного ассистента.

ВАЖНЕЙШИЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРОЕКТА:

- перераспределение и снижение учебной нагрузки преподавателей;
- возможность ввести новые элементы в образовательный процесс;
- вовлечение заинтересованных студентов и аспирантов в преподавательскую работу;
- формирование команды, в которой передаются педагогический опыт и академические традиции.

На самом деле, работа учебным ассистентом – это полезный и приятный опыт. С одной стороны, студенты, которые испытывают затруднения с решением задач или разбором материала, всегда могут обратиться к тебе за помощью и получить ответы на интересующие их вопросы либо по электронной почте, либо записавшись на еженедельные консультации. С другой стороны, опыт таких взаимодействий со студентами полезен и самому учебному ассистенту: постепенно начинаешь понимать, как сделать так, чтобы объяснить материал наиболее доступно; учишься отвечать на любые вопросы – даже на самые неожиданные; возникает желание самому разобраться с предметом поглубже. А ещё приятно чувствовать себя полезным. Особенно приятно, когда студенты начинают понимать что-то, с чем ещё недавно никак не могли справиться, и сообщают тебе, что вот – наконец-то! – всё прояснилось и встало на свои места.

ЖАННА ГОНОЦКАЯ,
студентка факультета
прикладной политологии



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

Положение о проекте
«Учебный ассистент»:
http://bit.ly/teaching_assistants

Повышение квалификации



Развитие компетенций преподавателей и сотрудников обеспечивается системой специальных учебных курсов, организуемых в НИУ ВШЭ, а также поддержкой в прохождении курсов повышения квалификации и профессиональных экзаменов за пределами Университета. Основной упор делается на программы по развитию исследовательских компетенций, освоению новых образовательных технологий, развитию языковых компетенций. Повышение квалификации сотрудников административного аппарата сфокусировано на освоении административных регламентов и их электронного обеспечения, а также коммуникативных навыков и навыков управления проектами.

Программа поддержки академической мобильности интегрируется с мероприятиями по формированию передовых исследовательских центров и инновационных компаний. Приоритет отдаётся мобильности в рамках совместных проектов или включения в международные академические сети.

КОНТАКТЫ:

<http://www.hse.ru/cpk>

ctt@hse.ru

mrozhkov@hse.ru

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ НИУ ВШЭ – ЭТО:

- курсы по развитию профессиональных навыков;
- программы повышения квалификации различной продолжительности, проводимые на базе подразделений (факультетов, кафедр, институтов) Университета;
- краткосрочные программы повышения квалификации – лекционно-семинарские циклы, мастер-классы, групповые тренинги, проводимые на базе подразделений Университета;
- выездные мероприятия по повышению квалификации, включая летние школы, краткосрочные курсы и семинары в филиалах;
- дистанционное интерактивное обучение – мастер-классы, учебные курсы, семинары, групповые тренинги;
- индивидуальные стажировки в подразделениях Университета;
- совместная научно-исследовательская или проектная деятельность, в том числе с участием работников других вузов, а также зарубежных специалистов;

В 2013 ГОДУ В РАЗЛИЧНЫХ ПРОГРАММАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРИНЯЛО УЧАСТИЕ 1226 СОТРУДНИКОВ НИУ ВШЭ.



- программы повышения квалификации, реализуемые приглашёнными специалистами, другими вузами или специализированными организациями (в том числе зарубежными) на базе Университета;
- курсы повышения квалификации на базе других вузов, научных центров и специализированных организаций (в том числе зарубежных);
- педагогические и научные стажировки, целевые стажировки в других вузах, исследовательских центрах и специализированных организациях (в том числе зарубежных), а также участие в конференциях и других научных мероприятиях.



Помощь в подготовке публикаций для зарубежных изданий



Высшая школа экономики регулярно проводит мероприятия, нацеленные на увеличение публикационной активности исследователей в международных изданиях. При ВШЭ работает Academic Writing Center (AWC), предлагающий свои услуги всем исследователям Университета.

КУРСЫ

AWC организует языковые курсы различной протяжённости: от 4 («Академическая лексика», «Логическая грамматика», «Техника презентации»), до 12 («Академическое письмо и сопутствующие компетенции») недель. Главная задача курсов – развитие у слушателей навыков, связанных с академической деятельностью (академическое письмо, техника презентации, профессиональная лексика). Все занятия проходят на английском языке.

КОНТАКТЫ:

http://academics.hse.ru/writing_skills

bakin@hse.ru

PROOFREADING

Занятия по пруфридингу – вычитке иностранного научного текста носителем языка – дают возможность сотрудникам ВШЭ повысить свою квалификацию в написании статей.

На занятие автор приносит с собой готовую в содержательном плане статью, которой требуется лингвистическая правка. На протяжении часа эксперт вместе с автором читает и редактирует текст, заменяя русизмы аналогами из иностранного языка, добавляя устойчивые научные выражения, обращая при этом внимание на логику и структуру изложения. Цель совместной работы состоит не только в изменении текста, но и в объяснении автору причины тех или иных ошибок.

Предварительная вычитка текста носителем языка повышает вероятность того, что статья не будет отправлена на доработку после её подачи в редакцию журнала. Таким образом, пруфридинг не только улучшает академическую грамотность сотрудников Университета, но и позволяет сэкономить время на подготовку публикации.

Заявки на занятие необходимо направлять в Academic Writing Center Управления академического развития.



СЕМИНАРЫ

Помимо курсов в AWC проводятся разовые семинары. На таких занятиях преподаватель делится личным опытом («Как поступить на PhD») или разбирает одну тему («Артикли»). Подобные встречи носят практическую направленность, а также имеют своей целью информировать их слушателей о возможных подходах к написанию или публикации статьи.

ПРУФРИДИНГ

Для исследователей со статьями, готовыми к публикации, AWC предлагает часовую встречу с экспертом для вычитки текста. Такие занятия (пруфридинг) носят образовательный характер и проходят в очной форме, чтобы автор мог задать вопросы о своих ошибках.

САЙТ

На сайте AWC размещена подборка методических материалов, которые будут полезны как начинающим, так и опытным авторам. Там же выложена серия подкастов, видеозаписи с семинаров и ссылки на полезные интернет-ресурсы.

Кроме того, весной и осенью 2013 года в Университете совместно с Российской экономической школой проводились лекции из цикла «Публикация академических текстов по экономике». Курс был адресован сотрудникам Университета, желающим ознакомиться с тонкостями процесса подготовки публикации в международном рецензируемом журнале.



Информационная политика ВШЭ

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ.

ВОЗМОЖНОСТИ ПОРТАЛА. БИБЛИОТЕКА.

Корпоративно-образовательный портал НИУ ВШЭ полностью отражает основные события Университета и его филиалов в реальном времени, включая информацию о факультетах, кафедрах, структурных подразделениях, науке, культурных мероприятиях. На портале ВШЭ работает сайт, посвящённый основным направлениям и инструментам академического развития: группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва), проектно-учебной и научно-учебной деятельности, обучению навыкам академического письма. Бюллетень «Окна Роста» рассказывает о существующих в Вышке возможностях академического роста, об университетских инновациях, инструментах стимулирования и поддержки научной и преподавательской деятельности – грантах и академических надбавках.

Портал является не только средством информирования, но и инструментом повседневной работы сотрудников и обеспечивает доступ к глобальным информационным ресурсам и электронным публикациям.

Библиотека ВШЭ также является инструментом академического развития. Её сильная сторона – электронные ресурсы, выписанные и лицензированные у всемирно известных компаний. Библиотека располагает более чем 50

онлайн-платформами. Ведущее место занимают качественные полнотекстовые научные журналы – их более 20 тысяч, и полнотекстовые книги – 130 тысяч. Эффективную навигацию обеспечивает новый ресурс A-to-Z: (www.library.hse.ru/e-resources/e-resources.htm), который оптимизирует поиск книг и журналов, связывая базы данных между собой. Доступ к электронным базам возможен со всех компьютеров, входящих в сеть ВШЭ.



Контакты

ПРОГРАММА ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА):

Управление академического развития:
academdevelopment@hse.ru

НАУЧНО-УЧЕБНЫЕ ЛАБОРАТОРИИ:

Управление академического развития:
academdevelopment@hse.ru

ПРОЕКТНО-УЧЕБНЫЕ ЛАБОРАТОРИИ:

Управление инновационной
деятельности:
nsuvorova@hse.ru

ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ:

Центр повышения квалификации:
ctt@hse.ru, mrozhkov@hse.ru

ПРОЕКТ «УЧЕБНЫЙ АССИСТЕНТ»:

Отдел координации учебной работы
преподавателей:
lvagyna@hse.ru

МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЕКРУТИНГ:

Институт фундаментальных междис-
циплинарных исследований:
mgilman@hse.ru

Данное методическое пособие предназна-
чено для повышения квалификации
сотрудников Университета, заинтере-
сованных в академическом развитии.
Подготовлено Управлением академиче-
ского развития НИУ ВШЭ по итогам про-
ектов, реализованных в НИУ ВШЭ.



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 24/7, стр. 3
(ст. м. «Тургеневская», «Чистые пруды»,
«Сретенский бульвар»)

Телефон: (495) 772 9590

<http://academics.hse.ru>