

# ИНФОРМАЦИЯ

## для деканов факультетов и заведующих общеуниверситетскими кафедрами

### Уважаемые коллеги!

В этой памятке содержится информация, которая поможет факультету или общеуниверситетской кафедре подготовить **заявки** – рекомендации о включении кандидатов в кадровый резерв (далее – КР) и **отчеты** о работе с кадровым резервом за прошедший год.

Все вопросы, которые могут возникнуть при подготовке этих документов, вы можете задать менеджеру Управления академического развития **Ракшиной Ирине Викторовне** (Тел. (495) 624-94-23 \*14072; irakshina@hse.ru)

### Общая информация о наборе в кадровый резерв

#### КТО МОЖЕТ ВЫДВИГАТЬ КАНДИДАТОВ В КР?

- ✓ **Кафедра** (общеуниверситетская или входящая в состав факультета/департамента);
- ✓ **Департамент/школа** (входящий (-ая) в состав факультета и не имеющий (-ая) кафедральной структуры);
- ✓ **Факультет** (в случае отсутствия кафедральной структуры или департаментов в составе факультета);
- ✓ **Научное подразделение (НУЛ/ МНУЛ /МЛ/ УИЛ/ Институт/ Центр)**, входящее в состав факультета или ассоциированное с ним

Факультет формирует **ЕДИНУЮ** сводную заявку со списком кандидатов всех категорий **от всех подразделений**, входящих в его состав или ассоциированных с ним. Общеуниверситетские кафедры подают заявку со списком кандидатов напрямую.

#### В КАКИЕ КАТЕГОРИИ КР МОГУТ ВЫДВИГАТЬСЯ КАНДИДАТЫ?

- ✓ «Новые преподаватели»
- ✓ «Новые преподаватели старше 30 лет»
- ✓ «Будущие профессора»
- ✓ «Новые исследователи»

#### Информация по отбору кандидатов и продлению пребывания в категории «Новые преподаватели»

**Квоты:** не устанавливаются.

#### Требования и критерии эффективности

**(при включении в программу)**

- возраст до 30 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года);

- стаж работы на преподавательской должности в НИУ ВШЭ непрерывно на полной ставке не более 24 месяцев с даты приема до даты представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года);
- соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ.

### **(при переходе на второй год)**

- не менее 1 опубликованной работы и не менее 1 работы, принятой в печать 1 за текущий год;
- высокий преподавательский рейтинг;
- соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ.

### **(по завершении программы)**

- соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ;
- среди опубликованных работ не менее 1 работы или 1 препринта на иностранном языке;
- установление надбавки за академическую работу;
- высокий преподавательский рейтинг;
- продолжение трудовых отношений с НИУ ВШЭ.

### **Механизмы стимулирования**

- стартовый грант (ежемесячная надбавка);
- сокращение учебной нагрузки на 25%;
- участие в мероприятиях и проектах кадрового резерва НИУ ВШЭ;
- приоритет в повышении квалификации в рамках программ НИУ ВШЭ.

**Кто принимает решение о включении кандидата и продлении пребывания в КР:**  
Кадровая комиссия НИУ ВШЭ.

**Информация по отбору кандидатов и продлению  
пребывания в категории «Новые преподаватели старше  
30 лет»**

**Квоты:** не устанавливаются.

### **Требования и критерии эффективности**

#### **(при включении в программу)**

- стаж работы на преподавательской должности в НИУ ВШЭ непрерывно на полной ставке не более 12 месяцев с даты приема до даты представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года);
- соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ.

**Критерии эффективности по завершении пребывания в кадровом резерве  
(за 1 год участия в программе)**

- соответствие критериям оценки профессорско-преподавательского состава, установленным в НИУ ВШЭ;
- установление надбавки за академическую работу;
- высокий преподавательский рейтинг;
- реализация мероприятия в рамках программы кадрового резерва (участие в конкурсе МНС/ ИОП, проведение методической мастерской и др.)/ научно-образовательного общеуниверситетского мероприятия / научно-образовательного мероприятия на факультете;
- продолжение трудовых отношений с НИУ ВШЭ.

#### **Механизмы стимулирования:**

- участие в мероприятиях и проектах кадрового резерва НИУ ВШЭ;
- приоритет в повышении квалификации в рамках программ НИУ ВШЭ.

#### **Кто принимает решение о включении кандидата и продлении пребывания в КР:**

Кадровая комиссия НИУ ВШЭ.

### **Информация по отбору кандидатов и продлению пребывания в категории «Будущие профессора».**

#### **Квоты:**

<b>Кафедра</b> (общеуниверситетская или в составе факультета)	<b>2 квоты</b> , если в составе кафедры менее 10 работников ППС, работающих на полную ставку <b>3 квоты</b> , если в составе кафедры 10 и более работников ППС, работающих на полную ставку
<b>Факультет</b> (не имеющий в своем составе кафедр, департаментов/школ)	По <b>1 квоте</b> на каждые 5 работников ППС, работающих на полную ставку
<b>Департамент/школа</b> (не имеющий (-ая) в своем составе кафедр)	По <b>1 квоте</b> на каждые 5 работников ППС, работающих на полную ставку

#### **Требования и критерии эффективности**

##### **(при включении в программу)**

- работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ на полной ставке;
- возраст до 35 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года);
- наличие ученой степени кандидата наук или Ph.D. зарубежного университета, полученной не менее чем за два года до момента представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года). Указанный срок исчисляется с даты выхода приказа о выдаче диплома кандидата наук/даты присвоения степени Ph.D., указанной в дипломе Ph.D. зарубежного университета.

*Дополнительными требованиями могут быть: преподавательский рейтинг; наличие учебно-методических разработок; уровень публикаций; участие в научных мероприятиях; победы в конкурсах научных работ; наличие задела по диссертации на соискание ученой степени доктора наук; высокий уровень знания иностранных языков; готовность кандидата к продолжению преподавательской работы в НИУ ВШЭ на полной ставке*

### **(при переходе на второй год)**

- не менее 1 опубликованной работы и не менее 1 работы, принятой в печать [3] за текущий год, среди которых есть хотя бы одна работа на иностранном языке или препринт на иностранном языке;
- высокий преподавательский рейтинг;
- успешное прохождение стажировки.

### **(по завершении программы)**

Не менее 4 работ, среди них:

- не более одной принятой в печать;
- не более одного препринта;
- не менее двух работ на иностранном языке.
- высокий преподавательский рейтинг;
- подготовка к защите/защита докторской диссертации;
- успешное прохождение стажировки

### **Механизмы стимулирования**

- сокращение учебной нагрузки на 25%;
- право на длительную стажировку и участие в программах повышения квалификации в ведущих мировых университетах и исследовательских центрах;
- участие в мероприятиях и проектах кадрового резерва НИУ ВШЭ;
- приоритет в повышении квалификации в рамках программ НИУ ВШЭ.

**Кто принимает решение о включении кандидата и продлении пребывания в КР:**  
Кадровая комиссия НИУ ВШЭ.

## Информация по отбору кандидатов и продлению пребывания в категории «Новые исследователи».

### Квоты:

**Научно-учебная лаборатория, международная лаборатория, международная научно-учебная лаборатория, учебно-исследовательская лаборатория**

**3 квоты**, если в составе лаборатории менее 10 научных работников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку

**4 квоты**, если в составе лаборатории 10 и более научных работников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку

**Институт/центр** (не имеющий в своей структуре лабораторий и не входящий в состав другого института)

**2 квоты**, если в составе института/центра менее 10 научных работников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку

**3 квоты**, если в составе института/центра 10 и более научных работников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку

### Требования и критерии эффективности:

**ВАЖНО!** Требования и критерии эффективности пребывания для стажеров-исследователей, проходящих обучение и не обучающихся на момент подачи заявки, отличаются.

**Требования и критерии эффективности для стажеров-исследователей, проходящих обучение (в магистратуре или аспирантуре 1 года обучения).**

### (при включении в программу)

- наличие препринта на иностранном языке за 2 года (предыдущий и текущий);
- возраст до 30 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года);
- стаж работы на должностях стажеров-исследователей и научных работников в научных подразделениях НИУ ВШЭ на полной ставке не более 24 месяцев с даты приема до даты представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года).

### Примечание:

для студентов, получающих высшее образование впервые и работающих стажерами-исследователями во время обучения, при отборе учитывается стаж работы на должности стажера-исследователя начиная с момента завершения обучения по программе высшего образования.

*Дополнительными требованиями могут быть: подготовка к поступлению в аспирантуру (для студентов); успешное выполнение индивидуального учебного плана (для аспирантов); уровень публикаций; участие в научных мероприятиях; победы в конкурсах научных работ; наличие опыта преподавательской работы, в том числе участие в программе «Учебные ассистенты»; высокий уровень знания иностранных языков; готовность к продолжению работы в НИУ ВШЭ.*

### **(при переходе на второй год программы)**

- не менее 1 опубликованной работы и не менее 1 работы, принятой в печать, среди которых есть хотя бы одна работа на иностранном языке или препринт на иностранном языке;
- выполнение индивидуального учебного плана аспиранта (для аспирантов);
- поступление в аспирантуру (для окончивших магистратуру);
- выступление и на российских и на зарубежных научных мероприятиях.

### **(по завершении программы)**

- успешное прохождение процедуры оценки публикационной активности;
- не менее 1 опубликованной статьи в иностранном журнале;
- выполнение индивидуального учебного плана аспиранта (для аспирантов);
- продолжение трудовых отношений с НИУ ВШЭ.

**Требования и критерии эффективности для стажеров-исследователей, не проходящих обучение или обучающихся в аспирантуре (начиная со 2 года обучения), младших научных сотрудников, научных сотрудников и старших научных сотрудников.**

### **(при включении в программу)**

- соответствие критериям оценки публикационной активности, установленным в НИУ ВШЭ согласно занимаемой должности;
- возраст до 30 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года);
- стаж работы на должностях стажеров-исследователей и научных работников в научных подразделениях НИУ ВШЭ на полной ставке не более 24 месяцев с даты приема до даты представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ (20 ноября текущего года).

#### *Примечание:*

для студентов, получающих высшее образование впервые и работающих стажерами-исследователями во время обучения, при отборе учитывается стаж работы на должности стажера-исследователя начиная с момента завершения обучения по программе высшего образования.

*Дополнительными требованиями могут быть: подготовка к поступлению в аспирантуру (для студентов); успешное выполнение индивидуального учебного плана (для аспирантов); уровень публикаций; участие в научных мероприятиях; победы в конкурсах научных работ; наличие опыта преподавательской работы, в том числе участие в программе «Учебные ассистенты»; высокий уровень знания иностранных языков; готовность к продолжению работы в НИУ ВШЭ.*

### **(при переходе на второй год программы)**

- успешное прохождение процедуры оценки публикационной активности;
- не менее 1 опубликованной работы и не менее 1 работы, принятой в печать, среди которых есть хотя бы одна работа на иностранном языке или препринт на иностранном языке;
- выполнение индивидуального учебного плана аспиранта (для аспирантов).

**(по завершении программы)**

- успешное прохождение процедуры оценки публикационной активности;
- не менее 1 опубликованной статьи в иностранном журнале;
- выполнение индивидуального учебного плана аспиранта (для аспирантов);
- продолжение трудовых отношений с НИУ ВШЭ.

**Механизмы стимулирования:**

- стартовый грант (ежемесячная надбавка);
- участие в мероприятиях и проектах кадрового резерва НИУ ВШЭ;
- приоритет в повышении квалификации в рамках программ НИУ ВШЭ.

**Кто принимает решение о включении кандидата и продлении пребывания в КР:**  
Кадровая комиссия НИУ ВШЭ.



## Годовые отчеты о работе с кадровым резервом (общая информация)

### Результаты работы участников кадрового резерва за год фиксируются

- ✓ в индивидуальных отчетах кадрового резерва
- ✓ в отчетах факультетов/общеуниверситетских кафедр о работе с кадровым резервом

Индивидуальные отчеты участники заполняют через **личный кабинет** (<http://hse.ru/user/>) до **20 октября** текущего года

**Ответственные** от факультетов/общеуниверситетских кафедр (список ответственных можно посмотреть на странице сайта академического развития: <http://academics.hse.ru/kr/resps>) имеют доступ к просмотру, скачиванию и направлению комментариев по доработке отчетов резервистов

Факультеты/общеуниверситетские кафедры формируют **итоговый отчет** за год на основании индивидуальных отчетов участников кадрового резерва своего подразделения (форму можно скачать на странице сайта академического развития: <http://academics.hse.ru/help/reserve> )

За дополнительной информацией можно обратиться в УАР к менеджеру Управления академического развития **Ракшиной Ирине Викторовне** (Тел. (495) 624-94-23 \*14072; irakshina@hse.ru)

Годовые отчеты о состоянии и результатах работы с членами Кадрового резерва **обсуждаются и утверждаются** на Ученом совете факультета / заседании общеуниверситетской кафедры.