



ОКНА РОСТА

НЕВИДИМАЯ РУКА АКАДЕМИЧЕСКОГО РЫНКА

Всегда ли совмещение работы и продолжения образования связано для сотрудников Вышки с краткосрочными программами повышения квалификации? С изучением иностранных языков или с тренингами личностного роста? С работой с библиотечными базами данных или с инструментальными методами прикладных исследований?

Многие сетуют: «Возраст и статус уже не тот, сложно уехать на несколько лет, а то я обязательно бы закончил программу и получил степень зарубежного вуза». А ведь в Вышке появляются все новые и новые варианты для продолжения обучения и научной работы, по итогам которых возможно получение степени PhD, признаваемой в международном академическом сообществе.

В нашем вузе стартовала специальная конкурсная программа для тех сотрудников, которые готовы совмещать работу с таким обучением и подготовкой диссертации.

Все лекции прочтены в первом семестре? Теперь можно со спокойной душой отправляться в Сорбонну или Стэнфорд, чтобы общаться с научным руководителем, работать над статьей, которая потом войдет в диссертацию. Подробности и правила конкурсного отбора можно найти на сайте Центра повышения квалификации тут: <http://www.hse.ru/cpk/announcements/27206464.html>.

Кстати, в Вышке с каждым годом становится все больше преподавателей со степенями, полученными в ведущих зарубежных университетах. И значительная часть из них приходит к нам через академический рынок труда, в полном соответствии со стандартной общепринятой системой отбора.

И сегодняшний номер «Окон роста» посвящен именно международному рекрутингу. На каких принципах основан отбор? Чего ждут от молодых профессоров ведущие факультеты Вышки? Каковы первые впечатления тех, кто начинает у нас свой путь к tenure?

Часть из приезжающих к нам молодых профессоров когда-то были нашими студентами, кого-то еще школьником увезли из России родители, кто-то раньше бывал в Москве проездом, в роли туриста, а кто-то первый раз оказался в России, только приехав по приглашению Вышки с докладом на соискательский семинар. Разные языки, разные дисциплины и исследовательские интересы, но общее – стремление реализовать себя в качестве исследователя, поиск единомышленников и коллег, превращение Вышки в настоящий исследовательский университет.

Мария Юдкевич,
Проректор НИУ ВШЭ ■



ВНИМАНИЮ УЧАСТНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА!

В феврале в Высшей школе экономики начинается новый цикл приёма заявок на конкурсы кадрового резерва.

В этом году Управление академического развития проводит два больших конкурса. Первый из них – **конкурс инициативных образовательных проектов** - направлен на внедрение в ВШЭ идей, касающихся улучшения и обогащения академической среды.

Цель второго – **проведение междисциплинарных научных семинаров (МНС)** в филиалах университета. МНС организуются для обсуждения актуальных научных проблем сотрудников, аспирантов и студентов как московской Вышки, так и филиалов.

Заявки на участие в обоих конкурсах принимаются **до 11 марта**, а у конкурса междисциплинарных семинаров, помимо «весеннего», будет еще и «осенний» цикл.

Участники, представившие наиболее интересные и актуальные заявки, получат возможность реализовать свой проект. Об успешном опыте коллег читайте на сайте «Академическое развитие НИУ ВШЭ».

Какие заявки должны быть поданы на конкурсы? Кто может входить в рабочие группы? Какую поддержку получают наиболее перспективные проекты? Ответы на эти вопросы – на странице конкурсов: <http://academics.hse.ru/kr/contest>

Присылайте свои заявки на электронный адрес irakshina@hse.ru (**Ирина Ракшина**). ■



МЫ ВЫБИРАЕМ, НАС ВЫБИРАЮТ...

Международный рекрутинг. Приглашение в Вышку в качестве преподавателей профессионалов, получивших ученую степень в ведущих университетах Европы и США, - процесс сложный. И спорный. Как расценивать присутствие на факультете (кафедре) иностранного преподавателя? Как дань моде? Или у привлечения сотрудников с международного рынка научных кадров есть более сложные мотивы, цели и задачи?

Свой взгляд на предысторию и причины международного рекрутинга есть у **МАРТИНА ГИЛМАНА, директора Института фундаментальных междисциплинарных исследований (ИФМИ) НИУ ВШЭ.**

Предыстория

Международный рекрутинг в нашем университете курирует Институт фундаментальных междисциплинарных исследований, который был создан в 2006 г. в рамках Инновационной образовательной программы ГУ-ВШЭ. Но до 2009/2010 учебного года эта деятельность, по словам директора ИФМИ Мартина Гилмана, не имела системного характера в масштабах Школы (хотя в Международный институт экономики и финансов были успешно привлечены несколько молодых профессоров).

В прошлом учебном году администрацией ВШЭ было принято решение активизировать поиск преподавателей для разных факультетов. В октябре 2009 г. под председательством первого проректора Вадима Радаева в ВШЭ была разработана новая кадровая политика, создан комитет по международному рекрутингу, координирующий процесс найма.

Первое достижение комитета – успешное позиционирование факультетов экономики, социологии и менеджмента на международном образовательном рынке и, как результат, привлечение в прошлом учебном году трех молодых и перспективных профессоров.

Причины

Как отмечает Мартин Гилман, НИУ ВШЭ видит перед собой амбициозную цель стать международным исследовательским университетом. Для этого нужно сделать так, чтобы лучшие преподаватели, имеющие опыт в исследовательской работе по высочайшим мировым стандартам, пришли в Вышку. Университет активно ищет их на международном образовательном рынке, и особое внимание обращается на молодых преподавателей – выходцев из России и стран СНГ, которые получили образование за границей, а теперь хотели бы работать в России. «Если с нашей помощью они вернуться в российскую науку, будет замечательно. Так, в этом году мы пригласили с международного рынка молодого преподавателя, обладателя степени PhD, выпускника магистратуры ГУ-ВШЭ 2004 г. Алексея Парахоняка. Это неожиданно и волнующе», – поделился директор ИФМИ.

Если наш вуз планирует стать международным исследовательским университетом, он должен действовать и позиционировать себя так, как это принято в мире. В том числе и в сфере подбора персонала.



Мартин Гилман: «Нет ничего более важного в жизни университета, чем найм новых профессоров. Фактически университет – это академическая команда, преподаватели высокого уровня, создающие вокруг себя академическую атмосферу, которую впитывают студенты, постепенно вырастая в профессионалов. А от того, что собой представляют наши студенты, в свою очередь зависит, приедут ли в университет иностранные коллеги с мастер-классами, тренингами, в качестве участников конференций. Будут ли совместные проекты и исследования, появятся ли публикации в ведущих англоязычных научных журналах».

Процесс

Какова процедура? ВШЭ размещает объявления на специализированных международных сайтах (например, на jobs.ac.uk). Далее комиссия, в состав которой входят и представители НИУ ВШЭ, и приглашенные эксперты, изучает уровень поданных заявок, CV соискателей, примеры их научных работ. В рамках «Ярмарок вакансий» в вузах Европы и США проводятся собеседования, формируется short list кандидатов. Заключительный тур отборочных испытаний представляет собой собеседования в Москве, после чего следует подписание контрактов.

Как подчеркивает член комитета по международному рекрутингу, декан экономического факультета НИУ ВШЭ В.С. Автономов, в процессе отбора важную роль играют международные эксперты, сотрудничающие с нашим университетом. В этом году только в профильном отборочном комитете по экономике участвовали профессора Лондонской школы экономики Ричард Джекман и Кристиан Джулиард, профессор Венского университета Мартин Янссен и профессор Оксфордского университета Димитриос Цомокос. Приглашение экспертов со стороны – распространенная мировая практика, гарантирующая честность и объективность принятого решения.

Многоступенчатая процедура отбора и участие в ней представителей заинтересованных факультетов и авторитетных экспертов должны свести к минимуму фактор случайности. А это значит, что в новом учебном году в Вышку придут работать действительно лучшие из лучших. ■

ЕСЛИ МЫ ХОТИМ БЫТЬ НЕ ТОЛЬКО «ЧЕМПИОНАМИ СТРАНЫ»...

Владимир Автономов, декан факультета экономики:

Почему мы приглашаем на наш факультет преподавателей с международного рынка? Начну с того, что в условиях глобализации так делают все университеты мира: чем шире круг кандидатов, тем больше шанс выбрать преподавателей высокого качества, а качество как преподавателей, так и университетов измеряется, прежде всего, научными публикациями в журналах различного ранга (другого мало-мальски надежного критерия просто нет).

Наш факультет занимает лидирующую позицию в российском экономическом образовании, но, если мы хотим быть не только «чемпионами страны», но и котироваться на международной арене, нам необходимы и публикации в ведущих журналах, и доклады на представительных конференциях. Здесь мы и рассчитываем на перспективных молодых исследователей/преподавателей, закончивших магистратуру и аспирантуру в сильных зарубежных университетах и получивших там степень PhD.

Дело в том, что отечественное научное сообщество экономистов, вся его инфраструктура, многие десятилетия развивалось в изоляции от мирового.

В результате критерии, предъявляемые к диссертациям, статьям, научным достижениям, у нас, прямо скажем, не те, что в мировом сообществе, в которое мы хотели бы глубже интегрироваться. Молодые люди (как правило, но не обязательно, наши соотечественники или граждане других стран СНГ), которые приезжают к нам с дипломами PhD западных университетов, имеют по крайней мере одно неоспоримое преимущество: последние пять лет или больше они вынуждены были жить в соответствии с требованиями того сообщества, в которое мы стремимся войти. Вместе с тем, они приносят с собой и новые образовательные технологии, но самое главное – это «конвертируемые» исследования и публикации.

Процедура международного рекрутинга сложная и многоступенчатая. Понятно, что при таком осмотрительном наборе число приглашенных с международного рынка преподавателей не может нарастать очень быстро. Но можно надеяться, что через 5 лет их вклад в научную продукцию факультета станет более заметным.

ОБ ИНТЕГРАЦИИ НЕ В СОСЛАГАТЕЛЬНОМ НАКЛОНЕНИИ

Николай Филинов, декан факультета менеджмента:

Думаю, что все факультеты Вышки, участвующие в международном рекрутинге, преследуют примерно одни и те же цели. Есть такой журналистский штамп - "Интеграция в мировое научно-образовательное пространство". Иногда его слишком частое употребление вызывает справедливое раздражение у коллег. Но ведь это действительно важно. Почему?

Во-первых, есть такие области в науке и преподавании, в которых уровень зарубежных коллег просто выше. Поэтому мы заинтересованы в том, чтобы импортировать компетенции коллег, поработавших в ведущих мировых научно-образовательных центрах, что можно сделать только пригласив их на постоянную работу в Вышку. Тем самым мы ликвидируем дефицит определенных компетенций на факультете.

Во-вторых, это принципиально расширяет контакты между исследователями, работающими у нас и за рубежом. Эти контакты в научно-образовательной сфере, наверное, больше, чем в любой другой, зависят от персональных связей между учеными. Приглашая на работу к нам преподавателя из известного университета, мы получаем также сеть его связей и контактов.

В-третьих, что специфично для факультета менеджмента, наши выпускники, и на уровне бакалавриата, и особенно на уровне магистратуры, должны быть готовы к работе в среде современного бизнеса, которая принципиально интернациональна и поликультурна. Иностранцы преподаватели хороши, помимо прочего, тем, что они иностранцы, люди иной культуры, с которыми придется взаимодействовать студентам.

Мы рассчитываем на повышение планки требований к научным исследованиям на факультете. И к преподавателям тоже. Понятно, что условия, на которых принимаются на работу преподаватели в рамках программы международного рекрутинга, отличаются от условий для других преподавателей, соответственно различны и требования к уровню квалификации и компетенциям. Но, когда вы работаете вместе на одной кафедре, в одной образовательной программе, надо соответствовать, причем во всем: во владении английским языком, компьютерным инструментарием исследований, умении готовить научные тексты в соответствии с требованиями ведущих международных журналов и т.д.

Участие в международном рекрутинге ставит факультет в новые условия непосредственной конкуренции за таланты с ведущими зарубежными университетами. На ярмарке вакансий прошлой годней конференции американской Academy of Management было интересно наблюдать, как одни и те же выпускники программ PhD переходят от собеседования с представителями Вышки к собеседованию с представителями Университета Джорджа Вашингтона и наоборот. Это заставляет по-новому взглянуть на то, какие условия создает факультет для роста и развития молодого ученого.

Хотелось бы достичь такого уровня адаптации новых коллег, чтобы они воспринимались не как гости, а как полноценные, причем, ключевые сотрудники.

А еще хотелось бы надеяться на то, что об интеграции в международное научно-образовательное пространство через пять лет можно будет говорить не в будущем времени и не в сослагательном наклонении. ■

«ЭТО БЫЛА ХОРОШО ПРОДУМАННАЯ И ОРГАНИЗОВАННАЯ ПРОЦЕДУРА НАЙМА»



Позвольте представить:

- Карстен Шпренгер – PhD: Universitat Pompeu Fabra; заведующий Международной научно-учебной лабораторией финансовой экономики, Международный институт экономики и финансов
- Алексей Бессуднов – D.Phil. Candidate, Department of Sociology, Oxford University; Max Weber Fellow, European University Institute, с 1 сентября 2011 г. – преподаватель факультета социологии

Почему Вы решили подать документы именно в НИУ ВШЭ?

- К.Ш.: Я рассматривал Россию как возможное место жительства, так как прежде работал экономистом в Москве, и у меня остались хорошие впечатления от этой страны. В 2005-м я участвовал в конференции Европейской финансовой ассоциации, которая была проведена в ВШЭ. Не считая этого, я знал об университете немного, только то, что это – крупный и быстро растущий вуз.

Почему Вы приняли предложение Вышки?

- А.Б.: Я согласился по нескольким причинам. Во-первых, условия контракта, которые предложил университет, абсолютно конкурентоспособны по сравнению с лучшими вузами Великобритании. Я имею в виду не только заработную плату, но и соотношение времени на преподавание и исследование, доступ к исследовательским грантам.

Во-вторых, мне понравилось, что в Вышке сильные студенты: по среднему балу ЕГЭ университет входит в число лидеров. В-третьих, несмотря на то, что я вполне комфортно чувствовал себя в Англии, мне все-таки хотелось бы жить в России. Для меня важна русскоязычная культурная среда, и мне в общем и целом нравится Москва. Я не согласен с теми, кто считает, что обязательно нужно уезжать за границу.

Каковы плюсы и минусы академической карьеры в России?

- К.Ш.: В России лишь у немногих экономистов есть образование международного уровня, поэтому круг потенциальных сотрудников и соавторов в исследованиях ограничен. Кроме того, работа академического экономиста рассматривается главным образом как преподавательская деятельность. А когда экономист занимается обучением студентов 600 часов ежегодно, не стоит ожидать от него никаких серьезных достижений в исследовательской области! К счастью, в Международном институте экономики и финансов (МИЭФ) есть

понимание того, какие условия необходимы для проведения исследований (время, хорошие коллеги, данные и библиотечные ресурсы, помощь в исследованиях от студентов). И мне кажется, что это понимание растет также и вне МИЭФ.

Я положительно оцениваю, что в России и в ВШЭ в частности, дается возможность молодым ученым не только вносить свой вклад в науку, но и в развитие академической среды, в организацию научной деятельности на факультетах.

- А.Б.: Мне нравится динамизм. В России все вокруг быстро меняется. Здесь есть возможность делать что-то новое и развивать те научные направления, которые в нашей стране пока еще не развиты. В России хороших исследователей в области социальных наук пока не так много, поэтому индивидуальный вклад более заметен.

Что касается минусов, то в научном отношении Россия пока не относится к числу наиболее развитых стран, особенно в социальных науках. К сожалению, общий уровень исследований пока не очень высок. В этих условиях важно поддерживать внутреннюю мотивацию и не позволять себе расслабляться. Еще я немного боюсь обычных российских проблем – бюрократии, неразберихи, отсутствия четких процедур. Хотя мне кажется, что со всем этим можно бороться или, по крайней мере, минимизировать ущерб.

Как Вы оцениваете процедуру отбора кандидатов?

- А.Б.: Это была хорошо продуманная и организованная процедура найма. Насколько мне известно, точно так же нанимают сотрудников все ведущие университеты в мире. Процедура произвела на меня очень хорошее впечатление.

Кем Вы себя видите через 5 лет?

- К.Ш.: Я хотел бы видеть себя экономистом, специализирующимся на корпоративных финансах и управлении, с хорошей репутацией в академической среде. Хотел бы сохранить хорошие отношения с моими коллегами, а также с моими студентами и выпускниками. ■