

راهنمای جذب پژوهشگر پسادکترا

(ویژه اعضای محترم هیات علمی)

استخدام نیروی پسادکترا اقدامی مؤثر و در عین حال پر ریسک است. نکات مهم برای جذب افراد مناسب در پسادکترا، اطلاع رسانی کامل و بررسی شرایط متقاضیان مانند ارزیابی تماس اولیه ایمیل، بررسی دقیق مراجع، ملاقات و مصاحبه حضوری با متقاضیان است. در زیر به بررسی نکات مذکور و ارایه راهکارهای عملی در این مورد می پردازیم.

۱. اطلاع رسانی کامل

برای استخدام همکار پسادکترا، پیدا کردن متقاضیان دارای مهارت بالا بسیار مشکل است، زیرا آنها تنها می توانند به طور اتفاقی از این موقعیت آگاهی پیدا کنند. تقریباً برای هر موقعیت پسادکترا، کاندیداهای بهتری نیز وجود داشتند که علاقمند بودند، اما در مورد آن چیزی نشنیدند. چگونه می توان روش های مؤثرتری برای آگاهی و تشویق بیشتر نامزدهای بالقوه برای درخواست موقعیت پسادکترا پیدا کرد تا شانس بهتری برای انتخاب متقاضی بسیار ماهر داشته باشیم؟

• لیست های ایمیل خاص (Field-specific e-mail lists)

این لیست ها برای رشته های تحصیلی مختلف موجود می باشند و پژوهشگران با جستجوی کلمات کلیدی از قبیل mailing list medical sciences می توانند لیست مناسب فیلد تحقیقاتی خود را یافته و با ارسال ایمیل به ادمین، عضو لیست شوند. پس از این مرحله، پژوهشگر می تواند آگهی مربوط به موقعیت پسادکترا در آزمایشگاه خود را برای ادمین ارسال نموده، اعضای لیست ایمیل را از این موقعیت آگاه نماید. مثلاً برای فیلد تحقیقاتی پردازش تصویر، لیست هایی مانند visioinlist و cvnet توصیه می شوند.

• استفاده از لیست ایمیل های محلی

این لیست ها معمولاً توسط دانشگاه، دانشکده ها یا مراکز پژوهشی مختلف تهیه می شود. به عنوان مثال، لیستی از ایمیل شرکت کنندگان در همایش های علمی یا لیست ایمیل فارغ التحصیلان دانشکده ها از این قبیل لیست ها به شمار می روند.

• تبلیغات درج شده در ارایه ها و سخنرانی هایی که توسط افراد سرشناس از دانشکده یا دانشگاه شما انجام می شود (به عنوان مثال در سخنرانی های دعوت شده، کنفرانس ها و غیره).

گاهی مرسوم است سخنرانان (به عنوان مثال در special talk های کنفرانس ها)، در اسلاید آخر سخنرانی، موقعیت های تحقیقاتی (از قبیل پسادکتر) در دانشکده یا مرکز تحقیقات خود را معرفی می نمایند. بنابراین، اگر یکی از همکاران دانشکده در یک رویداد مهم سخنرانی خواهد داشت، می توان آگهی مربوط به موقعیت پسادکتر را از طریق وی اطلاع رسانی نمود.

• وب سایت های آگهی شغلی (ملی و جهانی)، از قبیل:

▪ <https://academicpositions.com/jobs/position/post-doc>

▪ [/https://www.postdocjobs.com](https://www.postdocjobs.com)

▪ [/https://jobs.sciencecareers.org/jobs/postdoc](https://jobs.sciencecareers.org/jobs/postdoc)

▪ <https://www.universitypositions.eu/jobs/category/303>

• تبلیغات در انجمن ها یا وب سایت هایی با محوریت پژوهش، مانند Researchgate و Academia.edu و همچنین LinkedIn.

• تبلیغات در وب سایت آزمایشگاه و وب سایت شخصی (مثلا در صفحه profiles دانشگاه)

۲. ارزیابی تماس اولیه از طریق ایمیل

برای محققان غیر معمول نیست که چندین ایمیل کم اولویت را در هفته دریافت کنند. پس از دریافت ایمیل ها، نحوه مرتب سازی آنها یک مهارت ارزشمند است. تعداد زیادی از ایمیل ها اگر خطاب به محقق نوشته نشوند، یا اگر بی دقت و غیر رسمی نوشته شده باشند، ممکن است به عنوان "اسپم" دور ریخته شوند. بسیاری از محققان سپس می خواهند مدارکی را ببینند که متقاضی با دقت در مورد اینکه چرا می خواهد در آن آزمایشگاه خاص باشد فکر کرده است.

مرحله بعدی، نگاهی به رزومه فرد است. به طور کلی افرادی مد نظر هستند که توانسته اند مقالات متعددی منتشر نمایند، زیرا این نشان می دهد که آنها می توانند یک پروژه را از ابتدا تا آخر انجام دهند. برای انجام این کار مجموعه خاصی از مهارت ها نیاز است. اما ممکن است افرادی را در نظر بگیرید که سابقه انتشار قوی ندارند: یعنی شما می توانید یک الماس را به صورت تراشیده بیابید، پس انتشارات یک فیلتر دقیق نیست.

۳. بررسی مراجع

بسیاری از رؤسای آزمایشگاه ها می گویند مهمترین مؤلفه در انتخاب پسادکتر نامه های توصیه ای است. آنها همچنین توصیه می کنند که حداقل با برخی از مراجع از طریق تلفن تماس برقرار کنید زیرا افراد بیشتر تمایل به بازگو کردن واقعیت ها از طریق تلفن دارند و چیزهایی را که ممکن است مایل به نوشتن آن نباشند، می گویند.

سؤالاتی که در مراجعه به مراجع مطرح می شود مربوط به خصوصیات عمومی است، از جمله دقت، پشتکار، خلاقیت، اصالت، تعهد و غیره. سؤالات دیگر به نحوه کار نامزد پسادکتر اختصاص می یابد (به عنوان مثال، آیا فرد مورد نظر همکاری با تیم را به خوبی انجام می دهد؟). یا ممکن است نگرانی های خاصی را که بر اساس رزومه نامزد به وجود آمده است را از طریق این سؤالات برطرف کنید (به عنوان مثال ، چرا فرد مورد نظر هیچ نشریاتی ندارد؟).

سؤالات متداول در این تماس ها از قرار زیر است:

- نقاط قوت نامزد چیست؟
- به عنوان یک محقق جدید، چه چیزهایی به تیم من می افزاید؟
- اگر این فرصت را داشتید که حضور این شخص را در آزمایشگاه خود تمدید کنید، این کار را می کردید؟

نیازی به تماس با همه مراجع نیست، اما یک نفر که حتماً باید با آن تماس بگیرید استاد راهنمای دوره دکتری نامزد است. این شخص اغلب کسی خواهد بود که نقاط قوت و ضعف نامزد را بهتر از هر کسی می داند. اگر متقاضی نامه ای از استاد راهنمای دوره دکتری ارائه ندهد، می تواند یک پرچم قرمز باشد.

۴. ملاقات و مصاحبه با نامزد

برخی توصیه می کنند قبل از دعوت از نامزدها برای مصاحبه حضوری، از نامزدهای بالقوه از طریق تلفن مصاحبه کنید. یک مصاحبه تلفنی ۳۰ دقیقه ای می تواند به شما در سنجش میزان علاقه شخص به گروه شما و اینکه آیا فرد متقاضی می تواند به خوبی بطور مستقل فکر کند، کمک نماید.

اگر تصمیم دارید که پس از خواندن رزومه و صحبت با مراجع (و احتمالاً نامزد) ، متقاضی مناسب آزمایشگاه شما باشد، قدم بعدی دعوت از وی برای گذراندن یک روز در آزمایشگاه شماست. به طور معمول یک روز شامل یک مصاحبه یک به یک با شما، ارائه سمینار توسط داوطلب بر اساس تحقیقات فعلی وی، و سپس تعامل با اعضای آزمایشگاه و شاید اعضای گروه یا دانشگاه شما باشد.

مصاحبه یک به یک فرصتی است که از نامزدها می توانید در مورد کارهایی که انجام داده اند و همچنین توصیف پروژه هایی که در آزمایشگاه شما انجام می شود، با جزئیات بپرسید. مصاحبه همچنین فرصتی است برای درک ارتباط بین اعضای آزمایشگاه. کاندیداها غالباً به اعضای آزمایشگاه چیزهایی می گویند که به رئیس آزمایشگاه نمی گویند.

گزینه دیگر این است که از همکاران ارشد بیشتری در مؤسسه خود بخواهید که با نامزد مصاحبه کرده و نظرات آنها را با شما در میان بگذارند. گزینه دیگر برای غربالگری کاندیداهایی که از کشور یا شهر شما بسیار دور هستند این است که از همکاران

نزدیک در آن کشورها، که می دانند آزمایشگاه شما چگونه کار می کند، بخواهید از طرف شما یک مصاحبه حضوری انجام دهند.

۵. توصیف محیط آزمایشگاه شما

جلسه حضوری نه تنها فرصتی را برای شما فراهم می کند تا کاندید را بشناسید بلکه وی را نیز قادر می سازد در مورد چگونگی کار آزمایشگاه قضاوت نماید. شما همچنین باید نامزدها را از هر آنچه که برای شما مهم است با توجه به نحوه رفتار افراد در آزمایشگاه خود مطلع کنید. آیا ساعات مشخصی وجود دارد که شما می خواهید در آزمایشگاه افرادی داشته باشید؟ آیا سطح مشخصی از رفتار سازمانی را انتظار دارید؟

مورد دیگر که برخی از آزمایشگاه ها فکر می کنند باید در اولین جلسه مورد بحث قرار بگیرند ، مربوط به سیاست های شما در مورد ترک آزمایشگاه به عنوان یک مرکز فوق تخصصی است. مورد دیگری که ممکن است بخواهید با کاندید پسادکتر در مورد آن بحث کنید سیاست مربوط به نویسندگی است. به عبارت دیگر، شما از چه معیارهایی استفاده می کنید تا تصمیم بگیرید چه کسی نام خود را روی مقاله بگذارد؟ همچنین، در بعضی از آزمایشگاه ها پسادکتر که رهبری یک پروژه را برعهده گرفته است، همیشه اولین نویسنده و رئیس آزمایشگاه نویسنده ارشد است. اما در آزمایشگاه های دیگر اگر کار پسادکتر منجر به مقاله بزرگی شود که در ژورنال برتر به پایان برسد، ممکن است رئیس آزمایشگاه بخواهد نویسنده اول باشد. بهتر است این نوع مسائل را به صورت پیش رو مورد بحث قرار دهید تا اینکه منتظر بمانید تا مقاله را بنویسید.

۶. تصمیم گیری

در انتخاب نهایی یک پسادکتر، توانایی های علمی و آموزشی و همچنین شخصیت فرد مد نظر قرار می گیرد. اگر آنها تکنیکی را بلد نباشند، می توانید آن را به آنها آموزش دهید، اما نمی توانید شخصیت آنها را تغییر دهید.

یادگیری استخدام بهترین پسادکتر برای آزمایشگاه شما، نوعی روند امتحان و خطا است و بیشتر افراد می گویند فقط با تمرین می توانید در این امر بهتر شوید. اما با بررسی دقیق نامزدها و شتاب زده نشدن در روند کار، از همان ابتدا شانس بهتری برای درست کردن آن خواهید داشت.

- "Advice for beginning faculty: How to find the best postdoc"
(<https://www.sciencemag.org/features/2009/02/advice-beginning-faculty-how-find-best-postdoc#>), Laura Bonetta
- "How to inform/attract more candidates for a postdoctoral position?"
(<https://academia.stackexchange.com/questions/12546/how-to-inform-attract-more-candidates-for-a-postdoctoral-position>)
- "Staffing Your Laboratory" chapter from Making the Right Moves: a practical guide to scientific management for postdocs and new faculty
(<http://www.hhmi.org/resources/labmanagement/moves.html>), Howard Hughes Medical Institute and Burroughs Wellcome Fund
- Staffing the Lab: Perspectives from both sides of the bench
(<http://www.scribd.com/doc/2544488/Staffing-the-Lab-Perspectives-from-Both-Sides-of-the-Bench>), Burroughs Wellcome Fund

مراجع تکمیلی:

- <https://academia.stackexchange.com/questions/12546/how-to-inform-attract-more-candidates-for-a-postdoctoral-position>
- <https://recruit.academicpositions.com/how-to-attract-postdocs-as-a-new-pi/>
- <https://recruit.academicpositions.com/why-is-it-challenging-to-recruit-postdocs/>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095652211830040X>