

文/张有学

美国大学招助理教授的过程



作者简介 张有学,密西根大学地球与环境科学系 James R. O'Neil Collegiate Professor。图片为本文作者。

栏目主持人 马臻,复旦大学环境科学与工程系副研究员。电子信箱: zhenma@fudan.edu.cn。

本文介绍美国大学招教授的过程,包括助理教授、副教授和正教授,但主要是助理教授。以密西根大学地球和环境科学系为例。

1) 招人的第一步是系里有教授退休了或离开了,或者系里觉得有扩展的必要,因此在全系教授(助理教授、副教授、正教授)会上讨论。有时是把全系教授拉出去开一次为期1—2天的会议(称为retreat)来讨论是否新招教授。如果招,招什么方向的教授。Retreat的方式尤其适用于讨论本系今后发展方向包括是否扩招教授以及招什么方向的教授。讨论一般很热烈,各抒己见。最后投票表决。

2) 出广告。讨论结束后,如果决定招人,就写广告并准备其它材料报学院审批。广告的用词有很多推敲,通常寄给全系教授修改。如果对学院同意有较大把握(通常是取代退休了或辞职了的教授),可能在报学院审批的同时就直接出正式广告(通常广告中要加“Pending approval”字样)。否则在学院批准以后再出广告。美国大学招助理教授都面向全世界出广告,希望有尽可能多的学者申请。

3) 接受申请。一个职位有来自世界各地上百人申请(录取的也不一定是美国人)。有时系里讨论,会提到一些在需要招收方向的杰出人物的名字,于是可能邀请这几位学者申请。但这些受邀请的申请者也需要与其他申请者一起竞争。系主任会指定招聘委员会,通常3位有时5位教

授。有一位系秘书会协助这些教授接收、整理申请人的材料(如将新寄来的推荐信与其它申请材料放在一起)。

4) 评审。招聘委员会评审申请人有3轮。评审申请人材料时,对申请人不是做绝对比较,而是看科研的速度和潜力。例如,有时虽然有发表了几十篇文章的学者申请助理教授,但这是博士毕业后多年的学者。虽然他们的科研总产出比大部分申请者多,而且只是申请助理教授,我们也不是将他们和年青的申请者简单比较,而是将每一位申请者与学术同龄人比较。具体情况常常是将申请人与我们自己在申请人的年龄时比较。如果申请人高于我们系的平均水平,则是强的申请。否则就被刷下去了。

5) 第1轮评审。招聘委员看完所有申请人的材料(这时还没有推荐信,因此申请人需要自己会推销,但主要还是硬材料如论文与获奖)后打分,招聘委员会主席将所打总分总结并平均,然后开会讨论。主要看重申请人作为第一作者的文章。但招聘委员会成员打分的标准还是可能不一致。对于非第一作者或第一作者但不是通讯作者的文章怎么看就没有一致标准。此外,有的委员可能比较看重 *Nature* 和 *Science* 的文章(但肯定没有国内那么看重);有的领域接近的委员可能已经知道某些申请者的工作在本领域的影响;有的会认真读申请者的论文再打分。如果委员们对某位申请人打的分数不一致,大家就互相辩论,看谁能说服谁。讨论后刷掉约80%的申请人,选出约20%的申请人(如25人),称为Short List,这些申请人称为被short-listed。对于Short List里的申请人,委员会主席(有时是秘书代表委员会主席)会写信或发邮件,请推荐人写推荐信。

6) 第2轮评审。收到推荐信后开始第二轮评审。过程类似。推荐信会被仔细阅读。先打分,然后开会讨论。通常招聘委员会邀请系主任参与第二轮评审的会议讨论。这一轮又刷下去约80%。剩下的20%(如5人)将被邀请到系里面试。

7) 面试(即第3轮评审)。进入面试的每一位候选人基本都有同等机会被聘,与第二轮排名的关系不大。面试通常1—

2天。候选人要见系里的大部分教授(尤其是领域接近的教授),并做1—2个报告。候选人通常很受礼遇(大体是系里的最高和最正式的接待规格,即使候选人只是博士后也如此,没有等级观念。如我20多年前以博士后身份申请助理教授职位时通常是系主任接机,但近年似乎系主任太忙,接机较少了),包括接机和送机(送机的规格低可能意味着拿到工作的希望不大),在本系期间全程有人陪同(基本没有空余时间),住本地最好的宾馆,早中晚饮食也有人陪同(尤其是晚餐,通常是多人陪同到本地最好的餐馆)。候选人最重要的是将报告做好,并与系里的教授聊好科研:一是需要熟悉他/她的工作;二是介绍自己的工作要清晰而且视人而定(如与领域相似的教授要介绍在什么重要环节做出了贡献,而与领域不相似的教授主要需要讲出自己的工作的一般意义);三是要会侃。例如我申请助理教授时,头几次面试时不熟悉一些面试我的教授的工作,另外我也缺乏一些侃的本事,结果失了不少分,没拿到工作。好像是第7次面试后才拿到工作。

8) 做出录用决定。面试后招聘委员会通常会请系里的教授发表意见。最后综合这些意见,招聘委员会再评一次,将候选人排名,拿到系里的全体教授会上讨论(但参与讨论的教授的职称必须等于或高于申请人申请的职称;如果是招副教授,则只有副教授和正教授参与讨论)。教授会上秘密投票:可能接受招聘委员会的排名,也可能不接受。不接受时就重新讨论。有时是觉得今年的申请人都不够强,因此决定明年再录取。或者再投票排出名次。系主任将通知排名最高者,祝贺他/她得到了offer,同时安排该学者尽快再来访一次:一是该学者有机会提出需要什么条件,如工资(招助理教授时工资基本没有商量余地,但其它职位都有较大的协商余地)、实验室需求、科研启动需要、是否有配偶需要同时找工作等;二是显示系里的强项来吸引该学者接受职位,以及表达对该学者的欢迎和支持。如果该学者由于种种原因不接受职位,系里会讨论是否录用排名第二的学者,还是等来年再招等。

(责任编辑 陈广仁)