

## 我招聘研究助手的考虑因素

过去10年来我的实验室里一直只有1~2名研究助手。一方面是受资源限制,另一方面即使在经费允许的情况下,仍然强调精兵和高效的观念,主动放弃扩张机会。近来课题进展略显缓慢,我认为有必要适当增加人手。于是从2014年春节过后就在多个网站上张贴招聘广告。这次招聘我投入了不少精力,前后面试了五六名申请者才确定录用人员,看过的简历则更多。

招聘不是一件轻松的事,需要认真对待。理由很简单,人员是事业发展的生命线。对于一个总人数不多且大部分是学生的实验室,助手的重要性相当高,因此在招聘PI上势必要亲力亲为。虽然简历初筛可以交给助手去做,以节省一些时间和精力,但这样也冒着错过某些有潜力人员的机会,毕竟助手和PI本人的视野、经历、着重点都会有所不同。

从我自己和所里其他研究组这几年招聘的情况看,国外毕业的博士或国内名校博士毕业且到国外做过博士后的人员进入课题组做助手已不罕见,而我过去的观念是这类人应该申请做PI从事独立研究。上述情况固然可以作为当前就业形势严峻、高校和研究所进入要求水涨船高的注脚,但在实际情况中其实也与申请者的个人意愿以及背景强弱有关。和我一起面试的同事就曾经说过,和一些国外毕业的博士相比,国内好学校的博士发论文也能达到甚至超过他们的档次。当然发表论文与研究能力之间是否正相关,常常引起争议,这里不展开讨论。

我通常会在招聘广告上列出详细的要求,目的是希望尽量排除相关性过低的申请,节省招聘双方不必要的时间成本支出。不过,从广告中的内容无法看到我在招聘中究竟看重申请者的什么素质。这里就亮一下我这个招聘者的底牌。虽然大家在评价标准的细节上会有不同,但经过多年来的招聘和与同事交流,体会到我的看法具有一定的代表性,可以供缺乏招聘和应聘经验的新人参考,也很愿意和同仁交流。

**应聘者最好有良好的论文发表记录。**我同意整体上质比量重要,但最好



是质和量都有。有时申请者仅发表单篇的高影响因子论文,有一定偶然性,可能并非由于申请者的科研能力很强,而主要是导师选题好、实验室基础好、本人运气好等一些非个人能力因素使然。在比较不同人员的发表情况时,我倾向于把1篇“一区”论文折算为2篇“二区”论文后比较。我当然知道这种做法有局限性,实际操作时不会僵化地处理。对于熟悉的领域我会根据论文的具体内容给出适当评价,对自己不熟悉的领域则请相关领域的专家给出评价。

**如果应聘者的发表记录不够好,那么推荐信一定要给力。**好的推荐信不是漫无目的地对应聘者进行夸奖,那些针对性强而且真实的推荐信才会给你最大的帮助。能否获得一封这样的推荐信,取决于一个人和导师、领导、同事的相处之道,这其实也从侧面反映了这个人的情商。如果求职者想回避导师、领导的推荐,或者是导师、领导不肯写推荐信,需要给出让人信服的理由,而且来自其他人(例如来自非导师的同一教研室或者系的老师)的推荐信中最好能对此有所解释。当然,大家能理解学术界确实有些差劲的导师。如果你不幸碰上这样的导师,而且他/她已经恶名远扬,那求职者就不用担心因为拿不到他/她的推荐信而影响自己找工作了。

**应聘者最好有课题组需要但尚不具备或者需要大量使用的技术专长。**其实招聘广告中列出优先考虑的技能,通常就是这些需要的专长。如果应聘者有机会通过熟人事先了解招聘者的实验室情况,可在申请材料中强调自己具有这些专长。不过,多数申请者事先并没有机会了解内情,那么在与招聘者交流时,一旦了解到有关需求,而你又恰好有这样的专长,要善加利用,凸现自己能够为这

一实验室作出重要贡献。

**还有一些其他有助于加分的因素。**如果求职者有协助导师指导本科生和低年级研究生、独立或协助申请科研基金、参与论文审稿、课题组事务管理等能力或经历,也别忘了适当地展现自己,因为这些事务也是课题组/实验室运转过程中要面对的。需要提醒求职者注意的是,阐述这些内容时要实事求是,切忌大而无当,更不要吹嘘夸大,否则加分因素会变为减分因素。有时上述那些加分因素是否能够加分,也取决于实验室的需求:有的组很大,分工明确,去了就是要做好一颗螺丝钉;有的组较小,则更欢迎多面手。

另外,申请者的态度也很重要。如果你真心希望到某个实验室,想办法体现出来,但不需要靠奉承。虽然每个老师的要求不尽相同,但我相信大多数人会希望招聘到的助手具有诚实、可靠的品质。这些品质怎么评价?在申请和面试过程的很多细节中会体现出来。有时候看似一件小事,却会影响你获得一份工作,所以关注细节也很重要。

可能有的人会认为我的要求太多,过于挑剔。不过我既往的招聘经验表明,凡是当初放松标准招进来的人员,到后来基本上都会感到不满意。对此我也进行了反思,要尽量避免为了填满一个职位退而求其次,否则将来会让自己和招聘进来的人都难受(招聘进来的人难以达到相应的岗位要求,也会很难受)。最后提醒求职者,上述内容虽然具有一定普遍性,但仍然是仅供参考,不要随便套用。求职时重要的一点,是体现出你申请的针对性。没有人喜欢千人一面而且信息不足的申请材料,也没有人喜欢对岗位需求一无所知、随意乱投简历的求职者。

### 文/方唯硕

**作者简介** 中国医学科学院药物研究所,研究员。图片为本文作者。

**栏目主持人** 马臻,电子邮箱:zhenma@fudan.edu.cn。

(责任编辑 李娜)