نامه به سردبیر

طراحی و استقرار فرآیند یکپارچه جذب هیأت‌علمی تعهدات قانونی مقطع Ph.D

نسترن ایزدی مود، غلامرضا معصومی، اطهر امید، زهره محمدی برتیانی*

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ فروردین ۱۴۰۵ ۲۵ (۱۶): ۱۳۲ تا ۱۳۴

DOI: 10.48305/25.132

جذب اعضای هیأت‌علمی شایسته از عوامل کلیدی در تضمین کیفیت برون‌دادهای نظام آموزش عالی می‌آید و به‌ویژه در نظام سلامت، از اولویت‌های حساس و راهبردی محسوب می‌شود. با وجود شمار بالای متقاضیان در فراخوان‌های جذب، این فرآیند همچنان با چالش‌های ساختاری متعددی مواجه است، که از آن جمله می‌توان به اعلام نیازهای صوری و پراکنده از سوی گروه‌های آموزشی، نبود استانداردهای یکسان برای سنجش صلاحیت‌های علمی، فقدان فرایندهای مکانیزه و حجم گسترده مستندات مورد نیاز اشاره کرد. از سوی دیگر، محدودیت در ظرفیت جذب نیرو، ضرورت تعیین اولویت میان رشته‌های مختلف و انتخاب شایسته‌ترین افراد را دوچندان می‌کند.

مطالعات گوناگون نیز نشان می‌دهد که فرآیند جذب هیأت‌علمی در دانشگاه‌ها با چالش‌های ساختاری، ابزاری و فرآیندی متعددی مواجه است. مطالعات انجام‌شده در ایران به مسائلی همچون نبود برنامه‌ریزی متمرکز، ضعف در استانداردسازی ارزیابی‌ها، طولانی بودن فرآیند جذب و کمبود مکانیزم‌های شفاف اشاره کرده‌اند(۱تا۳). در سطح بین‌الملل نیز بر بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، عینی‌سازی شاخص‌های ارزیابی، کاهش سوگیری و استقرار نظام پایش مستمر به‌عنوان راهکارهای کلیدی تأکید شده است(۴تا۸).

انجام تعهدات قانونی، تکلیفی است که دانش‌آموختگان رشته‌های دانشگاهی مرتبط با نظام سلامت موظف به ایفای آن هستند و این مسیر، یکی از شیوه‌های تأمین اعضای هیأت‌علمی مورد نیاز دانشگاه‌ها نیز محسوب می‌شود. در همین راستا، با هدف تحقق عدالت و پاسخ‌گویی به نیازهای نظام سلامت، «چارچوبی یکپارچه» برای جذب و گزینش عادلانه‌ترین و شایسته‌ترین داوطلبان جهت انجام تعهدات قانونی فارغ‌التحصیلان Ph.D در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان طراحی و اجرا شد. در این چارچوب تلاش شد با تلفیق یافته‌های مستخرج از ادبیات موضوع، مدل عملیاتی مشتمل بر شش مرحله طراحی شود:

۱- تدوین چارچوب حاکمیتی با تأکید بر شفافیت، عدالت و تصویب آیین‌نامه متمرکز؛

۲- تحلیل وضعیت و نیازسنجی متمرکز به‌منظور مقابله با بی‌برنامگی؛

۳- پیاده‌سازی سامانه تحت وب برای بهینه‌سازی فرآیند؛

۴- استانداردسازی ارزیابی از طریق طراحی فرم‌های تخصصی و شاخص‌های عینی با هدف کاهش سوگیری و ارزیابی

* **نویسنده مسؤول:** زهره محمدی برتیانی (دانشجوی Ph.D)، گروه مدیریت و فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. z_mohamadi@sim.mui.ac.ir

دکتر نسترن ایزدی مود (دکترای تخصصی سم‌شناسی)، استاد، گروه آموزشی سم‌شناسی بالینی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات سم‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (izadi@med.mui.ac.ir)؛ دکتر غلامرضا معصومی (فلوشیپ بیهوشی قلب)، استاد گروه بیهوشی و مراقبت‌های ویژه، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (masoumi@yahoo.com)؛ دکتر اطهر امید (دکترای تخصصی آموزش پزشکی)، دانشیار گروه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (athar.omid@gmail.com)

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۴/۹/۳۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۲/۱

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/25.132]

جامع صلاحیت‌ها؛

۵- اجرای یکپارچه ومتمرکز فرآیند ارزیابی؛

۶- پایش و بهبود مستمر فرآیند از طریق نظرسنجی و دریافت بازخورد منظم از ذی‌نفعان.

این مطالعه طی هفت دوره فراخوان جذب هیأت‌علمی تعهدات قانونی مقطع Ph.D اجرا شد. اهم دستاوردهای حاصل از اجرای آن به شرح زیر می‌باشد:

- بازنگری و تصویب دستورالعمل نحوه گذراندن تعهدات قانونی فارغ‌التحصیلان دکتری تخصصی (Ph.D) در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان؛
- دریافت متمرکز اعلام نیاز از دانشکده ها و مراکز تحقیقاتی بر مبنای جداول شاخص، به تفکیک نوع دانشکده (پزشکی، بالینی، داروسازی، دندان‌پزشکی، علوم پایه پزشکی و سایر دانشکده‌ها) و مراکز تحقیقاتی و تحلیل نظام‌مند نیازها؛
- طراحی سامانه ثبت و بارگذاری مستندات متقاضیان گذراندن تعهدات قانونی مقطع Ph.D؛
- ثبت‌نام و بارگذاری مستندات علمی ۳۱۷ متقاضی در سامانه طراحی‌شده طی هفت دوره فراخوان؛
- تدوین ۳۲۰ شاخص عینی برای ارزیابی صلاحیت‌های علمی- تخصصی به تفکیک گروه‌های آموزشی؛
- طراحی ۳۸ گویه برای سنجش مهارت تدریس به‌عنوان مهم‌ترین مهارت مورد نیاز عضو هیأت‌علمی آموزشی؛
- اجرای متمرکز ارزیابی مهارت زبان انگلیسی و توانمندی‌های نوین الکترونیک و بانک‌های اطلاعاتی؛
- بررسی و امتیازدهی متمرکز مستندات علمی متقاضیان توسط اعضای کارگروه‌های دارای ابلاغ رسمی؛
- ارزیابی و نظرسنجی مجزا از متقاضیان و ارزیابان در دو دوره اخیر فراخوان که نتایج آن نشان داد آخرین فراخوان در اغلب شاخص‌ها به‌ویژه در حوزه‌های «عدالت و برابری»، «مکانیزه‌سازی فرآیند ثبت‌نام و بارگذاری مستندات» و «ارزیابی صلاحیت‌های علمی داوطلبان» روند افزایشی داشته است. همچنین در شاخص‌های مرتبط با «اجرا، برنامه‌ریزی و زمان‌بندی»، سطح رضایت مطلوبی گزارش شد.

این تجربه نشان می‌دهد که با بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال، استانداردسازی فرآیندها و استقرار نظام نظارتی مستمر، می‌توان به سیستمی عادلانه، شفاف و کارآمد در جذب هیأت‌علمی دست یافت. این مدل می‌تواند به‌عنوان الگویی برای سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

تشکر و قدردانی:

بدین‌وسیله از رؤسای دانشگاه، معاونان آموزشی و تحقیقات و فناوری، دبیران امور هیأت‌علمی، رؤسا و معاونان ذیربط دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی، کارشناسان حوزه جذب امور هیأت‌علمی، کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری و دانشکده‌ها و سایر استادان و دست‌اندرکارانی که در برگزاری فراخوان‌های مربوط در سال‌های مورد بررسی به‌نحوی در اجرا و نظرخواهی مشارکت داشته‌اند، صمیمانه قدردانی می‌شود.

منابع

1. Ghiasi Nadushan S, Safar Navadeh M, Rabani Khah F. [A comparative study of faculty recruitment policies in top universities of the world and Iran]. Journal of Medicine Spiritual Cultivation. ۲۰۱۹; ۲۹(۲): ۱۰٤-۱۱٦.[Persian]
2. Mosaddegh H, Hosseini VS. [A Proposal of an Appropriate Process into the Faculty Employment in Public Universities of Iran's Ministry of Science, Research and Technology]. Public Organizations Management. 2016; 4(3): 63-84.[Persian]
3. Mossadegh H, Jafari Harandi R. [Analysis Applicants' Characteristics and Universities of Ministry of Science' Situation in Employment New Faculty Members]. Educational Leadership Research Journal. 2017; 3(11): 121-49.[Persian]
4. Yassa MA, Edinger AL. Diversifying faculty recruitment in biomedical sciences. FASEB J. 2023; 37(11): e23224.
5. Prakash C, Yadav R, Singh A, Aarti. An empirical investigation of the higher educational institutions' attractiveness as an employer. South Asian Journal of Human Resources Management. 2022; 9(1): 130-148.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/25.132]

6. Jensen AJ, Bombaci SP. Shaping scientists: How faculty values influence graduate student recruitment and diversity, equity, and inclusion. BioScience. 2024; 74(6): 369-182.
7. Acikgoz Y. Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. Human resource management review. 2019; 29(1): 1-13.
8. Wu J, Cropps TA, Phillips CML, Boyle S, Pearson YE. Applicant qualifications and characteristics in STEM faculty hiring: an analysis of faculty and administrator perspectives. International Journal of STEM Education. 2023; 10(1): 741.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/25.132]