

آسیب شناسی سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه جذب و نگهداری نخبگان و استعداد‌های برتر

رمضان شریفی^۱

مالک ذوالقدر^{۲*}

سید فرشید جعفری پایبندی^۳

چکیده

با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه نخبگان در توسعه و تعالی کشورها، به خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان امری ضروری است. در این راستا سند راهبردی کشور در امور نخبگان، مبتنی بر اصول و ارزش‌های اسلامی تصویب شده، تا شناسایی صحیح مسائل، شرایط و امکانات کشور، راهبردها و اقدامات کلان را برای فراهم شدن زمینه‌های «نخبه‌شناسی»، «نخبه‌پروری»، «نخبه‌گزینی» و «نخبه‌گماری» در جهت نیل به اهداف سند راهبردی تبیین کند. هدف از پژوهش حاضر، ارزیابی سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه جذب و بکارگیری نخبگان در دستگاه‌های اجرایی است که با استفاده از رویکرد مبتنی بر مرور سیستماتیک اجرا شده است. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مرور سیستماتیک با رویکردی کیفی، ۱۲ شاخص طراحی و برای هر پژوهش به طور جداگانه اعمال شده است؛ لذا در مجموع با شاخص‌های دوازده‌گانه، تجزیه و تحلیل اطلاعات هر پژوهش به شکل هدفمند استخراج شده است. بر اساس مرور مطالعات انتخابی صورت گرفته، می‌توان نقش بنیاد ملی نخبگان را در سه حوزه اصلی که محوریت فرایند جذب و نگهداری را تشکیل می‌دهند، به شناسایی، حمایت و توانمندسازی و جذب و نگهداری تقسیم کرد.

واژگان کلیدی: سیاست‌گذاری، بنیاد ملی نخبگان، جذب، استعداد‌های برتر

10.22034/ir.2021.163489

۳۴۵

پژوهش‌های بین‌المللی
روابط بین‌الملل

فصلنامه

پژوهش‌های

روابط بین‌الملل،

دوره یازدهم، شماره

اول، شماره پیاپی

چهارم، بهار ۱۴۰۰

۱. دانشجوی دکتری علوم سیاسی گرایش سیاست‌گذاری عمومی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

۲. استادیار گروه علوم سیاسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

* malek.zolgadr@yahoo.com

۳. استادیار گروه علوم سیاسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۵

فصلنامه پژوهش‌های روابط بین‌الملل، دوره یازدهم، شماره پیاپی چهارم، صص ۳۴۵-۳۶۹

۱. مقدمه

یکی از ارکان اساسی تحقق برنامه‌ها و سیاست‌ها، در هر نظام برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری، منابع انسانی هستند. به عبارتی، نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهمترین سرمایه بشریت در حفظ و توسعه حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گرو جذب، پرورش، نگهداری، و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و استعدادها برتر و فرهیخته است. این نوع سرمایه‌گذاری، که طی سال‌ها و با صرف منابع مادی و معنوی نامحدود، میسر می‌شود، متخصصان را به سرمایه ملکی مبدل می‌کند. نیروی انسانی کارآمد، از اجزای توسعه پایدار است و تجربه نشان داده است که حفظ این نیروها اگر از تربیت آنها مشکل‌تر نباشد، آسان‌تر نیست. نخبگان با استفاده از عقل و درایت خویش، با مدیریت منابع و بکارگیری صحیح از آنها، مهمترین نقش را در رشد و پیشرفت کشور دارند و مسئله تأثیر مستقیم نیروی انسانی نخبه بر پیشرفت کشورها، سال‌هاست مورد توجه جدی قرار گرفته است (ازغندی، ۱۳۸۵). نخبگان و استعدادهای برتر در هر جامعه به‌عنوان پیشگامان اصلی تغییرات اجتماعی، نقش بسزایی در راستای نیل به اهداف و تحقق سیاست‌گذاری‌های ملی دارند. در صورت ایجاد ظرفیت‌های حمایتی و تدوین خط‌مشی‌های مناسب جهت راهبری استعدادهای، می‌توان آینده نظام حکمرانی را، در راستای تحقق منافع عمومی کارآمدتر کرد (ذوالفقارزاده و نجفی رستاقی، ۱۳۹۹). در تعریف نخبه در «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» آمده است: «به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم؛ فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر اساس هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های اکتسابی موجب سرعت بخشیدن به رشد و پیشرفت اعتلای کشور گردد (ابوالحسنی رنجبر، دانش فرد و فقیهی، ۱۳۹۶). با توجه به اهمیت نخبگان در کارآمدسازی نظام حکمرانی، مدیریتی و دستگاه‌های اجرایی جمهوری اسلامی ایران، یکی از ظرفیت‌های مهم، بهره‌گیری از رویکرد نخبگان است که در این مقاله مدنظر است.

فقدان راهبرد منسجم و سیاست‌گذاری کارآمد در زمینه پرورش استعدادهای و توانمندسازی نخبگان و استعدادهای برتر، آثاری بلند مدت بر عرصه‌های مختلف

اقتصادی، علمی، سیاسی، فرهنگی و ... کشور خواهد داشت و از این رو ضرورت دارد که سیاست‌گذاران مربوطه، به دنبال طراحی سازوکارهایی جهت حفظ و نگهداشت و راهبری کارآمد نخبگان و استعداد‌های ملی در مسیر توسعه و رشد ملی باشند. عدم پرداخت به این موضوع، منجر به برخی چالش‌ها در کشور شده که هم اکنون پیامدهای آن در حوزه‌های مختلف رشد و پیشرفت کشور قابل مشاهده است. چالش‌هایی همچون عدم توجه بخش دولتی و نظام حکمرانی به نخبگان علمی و اجتماعی، فقدان شایسته-سالاری در مناصب مدیریتی (نقی پورفر، حبیبی، آرمجوب، ۱۳۹۲)، ضعف ایده‌پردازی و تفکر خلاق و حل مسأله در مراکز دولتی و حاکمیتی (حلاجیان، ۱۳۹۵)، عدم اتصال یکپارچه نهاد علم و سیاست (احمدی، نوبخت، ۱۳۸۶)، عدم توجه به مقوله مدیریت استعداد در سازمان‌های دولتی (فرهی، سلطانی و سماواتی، ۱۳۹۵؛ هادی زاده، رامین مهر و محمدی، ۱۳۹۱)؛ فقدان جانشین پروری کارآمد مبتنی بر بهره‌گیری از نخبگان (فقیهی و ذاکری، ۱۳۹۳)، خروج نخبگان از کشور به علت فقدان جایگاه شغلی جهت نقش‌آفرینی (موسوی راد، قدسیان، ۱۳۹۴)، نظام جذب و گزینش ناکارآمد (فرهی، سلطانی و سماواتی، ۱۳۹۵)؛ عدم تمایل نخبگان جهت ورود به عرصه‌های علوم انسانی و مدیریتی و .. می‌توان اشاره کرد. از سوی دیگر، در دستگاه‌های اجرایی نیز، در سطح مدیریتی دارای چالش‌های متعددی همچون بالا رفتن سن مدیران، فقدان شایسته‌سالاری، فقدان نگاه دانش‌محور و خلاق‌محور، عدم ارتباط نظام‌مند با نخبگان، صاحب‌نظران و ... است که برخی از این ناکارآمدی‌ها به ضعف پرورش منابع انسانی ملی و خصوصاً نخبگان در راستای نقش‌آفرینی در دستگاه‌های اجرایی است که ضرورت انجام این پژوهش را دوچندان می‌کند.

هر کشوری برای جایگزینی فرار نخبه‌ها با قرار نخبه‌ها تلاش‌ها و اقداماتی را انجام می‌دهد، تا بتواند نفرات کلیدی را در جامعه حفظ کرده و از تخصص‌های آن‌ها بهره‌برداری کامل داشته باشد. سرمایه انسانی متخصص (از نظر علمی، فرهنگی، سیاسی و ...) مهم‌ترین عامل تضمین پیشرفت، توسعه، ثبات و امنیت همه جانبه هر جامعه‌ای است. در ایران سالانه بین ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار ایرانی با تحصیلات دانشگاهی از کشور خارج می‌شوند که معادل خروج ۱۱ میلیارد دلار سرمایه از کشور است (حاتمی و

همکاران، ۱۳۹۱: ۵۷ - ۵۸). در این راستا، مطالعه بانک جهانی در زمینه رشد ۱۹۲ کشور جهان نشان می‌دهد ۶۴ درصد از رشد اقتصادی آنها مربوط به سرمایه انسانی، ۱۶ درصد ناشی از سرمایه فیزیکی و ۲۰ درصد ناشی از سرمایه طبیعی است. (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۶). در دهه‌های اخیر، کشورهای توسعه یافته با تزریق منابع مالی به مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی و همچنین برنامه‌ریزی‌های دقیق و جامع کوتاه و بلند مدت، این کشورها، نخبگان خود و دیگر کشورها را جذب کرده و به کار گرفته‌اند که این امر، از سویی باعث رشد علمی و اقتصادی کشورهای توسعه یافته شده و از سویی دیگر باعث کاهش نیروهای نخبه در کشورهای در حال توسعه گردیده که تأثیر سوء بر رشد اقتصادی این کشورها داشته است و در نهایت منجر به وابستگی این کشورها به کشورهای توسعه یافته شده است (مهدی زاده، ۱۳۹۹). بنابراین متفکران، سیاست‌گذاران و برنامه ریزان، برای جلوگیری از مهاجرت نخبگان و استعدادها برتر، برنامه‌ها و آیین نامه‌ها و سازمان‌های متفاوتی تشکیل دادند تا این روند نابرابر را تعدیل کنند؛ ولی بررسی مطالعات نشان داده است بیشتر طرح‌های اجرا شده موفق نبوده و مانع مهاجرت نخبگان به خارج از کشور نشده است. در این میان، با سخنرانی رهبری در مهرماه ۱۳۸۳، فصل جدیدی از برنامه‌ریزی برای نخبگان و سرآمدان کشور شروع شد. در این مسیر، مهم‌ترین حرکت تصویب اساسنامه «بنیاد ملی نخبگان» در اواخر سال ۱۳۸۳ در «شورای عالی انقلاب فرهنگی» بوده است. این بنیاد سپس در سال‌های بعد، برنامه‌های خود را آغاز نمود. این بنیاد سعی داشت از ظرفیت‌های نخبگان برای رشد و پیشرفت کشور، تولید دانش و جنبش نرم افزاری استفاده نماید و از سوی دیگر از مهاجرت نخبگان به خارج از کشور جلوگیری کند. در این مسیر آیین نامه‌ها و برنامه‌ها و فعالیت‌های متنوعی از سوی این بنیاد به اجرا درآمد.

در این میان با گذشت بیش از ۱۵ سال از فعالیت بنیاد ملی نخبگان پژوهش دقیقی در زمینه میزان کارایی و تحقق اهداف این بنیاد موجود نیست. بنیاد تلاش کرده است با شناسایی استعدادها برتر در اقصی نقاط کشور، مسیر توانمندسازی و هدایت آنان را برای طی مسیر نخبگی هموار کند. از این رو بنیاد ملی نخبگان از بدو تأسیس، برای توانمندسازی، هدایت، جذب و نگهداری نخبگان برنامه‌های مختلفی را از قبیل توسعه

فعالیت‌های علمی و فرهنگی دانشجویان و طلاب مستعد تحصیلی کشور (طرح شهید وزوایی)، حمایت از هسته های دانشجویی مسئله محور (طرح شهید احمدی روشن)، تسهیلات جذب در دستگاه های اجرایی، تسهیلات جذب در نهادهای فناورانه (طرح شهید تهرانی مقدم)، تسهیلات جذب در مؤسسه های علمی (طرح شهید دکتر شهبازی) و... اقدام نموده است.

از سوی دیگر گزارش های ارائه شده نشان می دهد که اگرچه بنیاد در سالیان اخیر تا حدودی توانسته است اقدامات اثربخش را در حوزه نخبه شناسی در سطح کشور انجام دهد (که البته خالی از نقص نیست)، با این حال آمارها گویای این واقعیت است که بنیاد در حوزه نخبه گماری عملکرد بسیار پایینی داشته است. در این رابطه گزارش سالیانه دفتر برنامه ریزی و نظارت بنیاد نشان می دهد که شیوه های بکارگیری شده برای هدایت و بکارگماری اجتماع نخبگانی در کشور چندان اثر بخش نبوده و نرخ بازگشت سرمایه انسانی (میزان بکارگیری نخبگان در کشور) کمتر از ۲۷ درصد برآورد گردیده است (اسناد دفتر برنامه ریزی و نظارت بنیاد، ۱۳۹۶).

بنابراین واکاوی فهم نخبگان و استعدادهای برتر تحت حمایت بنیاد ملی نخبگان از برنامه های مختلف بنیاد ملی نخبگان امری مهم و ضروری است. بررسی ها نشان می دهد با توجه به میزان اثربخشی نخبگان در اداره کردن بخش های حاکمیتی و فراهم کردن حضور پررنگ آنها در رشد و توسعه کشور، از اهم موضوعاتی است که از زمان تاسیس این بنیاد تاکنون به خوبی به آن پرداخته نشده است؛ اهمیت بهره گیری از ظرفیت نخبگان، در شرایطی مطرح می شود که زنگ خطر نبود نیروی انسانی نخبه و کارآمد در بخش های حاکمیتی و اجرایی کشور بیش از پیش به گوش می رسد. این موضوع بیانگر آن است. برنامه ریزان و سیاستگذاران جامعه نتوانستند با جذب و نگهداشت نیروی انسانی نخبه و استعداد برتر در ساختارهای اجرایی کشور، بر عقب ماندگی ها غلبه کنند و این امر جز با حضور جدی نخبگان در دایره تصمیم گیری های کلان کشور محقق نخواهد شد. با وجود تصویب نامه های متعدد در زمینه حمایت از جامعه نخبگانی کشور که در هیات دولت، شورای عالی انقلاب فرهنگی و بنیاد ملی نخبگان تصمیم گیری و به کلیه دستگاه های اجرایی ابلاغ شده است اما اقدام عملی و جدی از سوی این

دستگاه‌ها را شاهد نبودیم و این طرح‌های حمایتی بر زمین مانده، همچنان بلا تکلیف هستند. به طور کل، جذب و بهره‌برداری از نخبگان و استعداد‌های برتر در سطوح مختلف کشور و دستگاه‌های اجرایی، موضوع پیچیده‌ای است که نیاز به مدیریت اثربخش در کلیه مراحل چرخه عمر استعداد دارد. هر چند طی سالهای گذشته اقداماتی در جهت مهار مهاجرت نخبگان صورت گرفته؛ ولی با این حال باید گفت که این اقدامات در حدی نیست که بتواند جواب گوی نخبگان و تامین کننده خواست‌ها و تقاضاهای آنان باشد. لذا با توجه به مطالب بیان شده، پژوهشگر در تحقیق حاضر تلاش دارد با نگاهی همه‌سوی، ضمن بهره‌گیری از مطالعات انجام شده در همه حوزه‌های تخصصی، به مجموعه‌ای از راهکارهای معین دست پیدا کند تا بتواند در حوزه بکارگیری نخبگان در دستگاه‌های اجرایی مدل مناسبی را طراحی کرده و از توان نخبگان بهره‌گرفته شود. از این رو، بررسی علمی این مسئله امری ضروری است.

۲. رهیافت تحلیلی: مدیریت استعداد

مدیریت استعداد شامل تمامی فرایندهای منابع انسانی، مدیریت امور و فناوری‌ها است. مدیریت استعداد به معنای کاوش، کشف، انتخاب، حفظ و نگه‌داری، توسعه و بهسازی، به کارگیری بازسازی نیروی کار است. مدیریت استعداد را می‌توان به عنوان فرایندها و فرصت‌های مدیریتی بیشتر که برای افراد در سازمان فراهم شده‌اند تعریف کرد. استعدادها را به عنوان افرادی که در شغل‌های حیاتی که برای موفقیت سازمان مهم هستند و می‌توانند تفاوت مهمی در عملکرد سازمان ایجاد کنند، تعریف می‌کنند. بیشتر سازمان‌های موفق مساعدترین محیط کاری را برای جذب و نگه‌داری کارکنان فراهم می‌آورند.

در امر سیاستگذاری برای نخبگان و استعداد‌های برتر دو رویکرد کلان وجود دارد. از یک سو عده‌ای تدوین سیاست‌های ویژه جهت نخبگان را خلاف عدالت و اخلاق می‌دانند و معتقدند در نظامی با سیستم‌های درست، نخبگان جایگاه خود را پیدا می‌کنند. این رویکرد در زمینه شناسایی و پرورش ویژه استعداد‌های درخشان چنین استدلال می‌کند که اگر نظام‌های اجتماعی و به ویژه نهادهای آموزشی، فرصت‌های مناسب و برابر در اختیار همگان بگذارند، همه افراد قدرت و توانایی مشابهی بروز خواهند داد. ظرفیت

های زیستی انسان‌ها برابر است و نظام‌های آموزشی باید شرایط ظهور و بالندگی استعدادها را به تساوی برای همه فراگیران مهیا سازند. این رویکرد توجه به استعدادها را مغایر با اصل عدالت اجتماعی می‌داند و معتقد است، به رسمیت شناخته شدن گروهی تحت عنوان «استعداد درخشان» یا «تیزهوش» به پیدایش طبقه ممتاز و ویژه‌ای می‌انجامد که در نهایت، کارکردهای نامطلوبی برای کل نظام اجتماعی دارد. براساس این دیدگاه بهتر است نظام‌های آموزشی به جای سرمایه‌گذاری بر روی گروه‌های سرآمد و تیزهوش، منابع خود را صرف توسعه امکانات برای تعلیم و تربیت عموم فراگیران، کنند در شرایطی که نظام اجتماعی، رفاه همگانی و تأمین اجتماعی را برای همه افراد تضمین کند، زمانی که امکان ادامه تحصیل در مقاطع مختلف آموزشی در دسترس آحاد مردم باشد و همه از کیفیت بالای فضا و تکنولوژی آموزشی برخوردار باشند، در این صورت خود به خود در سایه این رشد کمی، سرآمدان نیز پرورش می‌یابند و می‌توان از مهارت‌های آنان در جهت منافع عمومی بهره گرفت. با توجه به استدلال مخالفان، توجه ویژه به اقلیت‌های هوشی، نه اخلاقی است و نه موافق عدالت اجتماعی، بنابراین اساس پرداختن به چنین تحقیقاتی بی‌معنا باشد. (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۲: ۴).

در مقابل موافقان توجه ویژه به مسئله استعدادها را باعث توسعه و عین عدالت تصور می‌کنند و معتقدند این امر برای توسعه یک کشور لازم و ضروری است. از دید گروه موافقان، مفهوم آموزش و پرورش برای همه، ارائه برنامه‌های مشابه برای همه شاگردان نیست بلکه آن است که هر دانش‌آموزی باید به فراخور توانایی و استعداد ذهنی و عاطفی خود از برنامه‌های آموزش و پرورش حداکثر استفاده را ببرد و برای نیل به این مقصود نظام‌های آموزشی باید شرایط مناسب را فراهم آورند. عدالت آن است که هر کس به اندازه توانایی و استعدادش در جامعه مورد توجه قرار گیرد. این رهیافت، توجه به استعدادهای درخشان را از حیث فلسفی و اخلاقی درست می‌داند و بر تفاوت‌های فردی تأکید دارد. استدلال موافقان این است که صاحبان استعداد‌های درخشان دارای قابلیت‌هایی هستند که دیگران ندارند و در نتیجه درست نیست که آموزش و پرورش برای آنها مثل افراد متوسط، برنامه ریزی کند. قابلیت‌های افزونی که برخی از افراد

دارند در نهایت به خیر جامعه می‌انجامد، بنابراین بهتر است این افراد از امکانات بیشتری برخوردار شوند. برخورداری تیزهوشان از امکانات و برنامه‌های آموزشی خاص، حق مسلم آنها است و جزیی از مسئولیت مهم نظام‌های آموزشی است. باید توجه داشت که گروه موافقان پرورش استعداد‌های درخشان، شیوه‌های مختلفی را برای تحقق اهداف خود پیشنهاد کرده‌اند. به نظر در رویکرد مخالف سرمایه‌گذاری در حوزه نخبگان یک نگاه برابری‌گرایانه افراطی وجود دارد؛ که با عدالت به معنای واقعی آن سازگاری چندانی ندارد. (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۲: ۵).

بررسی مطالعات نشان می‌دهد مدل‌های مختلفی برای مدیریت نخبگان و استعداد‌های برتر توسط نظریه پردازان مختلف ارائه شده است که از جهات مختلفی مدیریت نخبگان را مورد مطالعه قرار داده‌اند یکی از متداول‌ترین مدل‌های ارائه شده در زمینه مدیریت نخبگان مدل پنج‌عاملی فیلیپس و راپر است. این مدل شامل عوامل جذب، انتخاب، درگیر کردن، توسعه و نگه‌داری از کارکنان است. در مرکز این مدل شایستگی‌ها و ارزش‌های اصلی سازمان وجود دارد. این عوامل از طریق فرایند مداوم استراتژی، اجرا، پیاده‌سازی و ارزیابی به هم متصل هستند. مدیریت استعداد از هسته این مدل آغاز و توسعه می‌یابد. سازمان‌های با عملکرد بالا، از فرهنگ و پیشینه قوی برخوردارند. فرهنگ شامل ارزش‌ها و ویژگی‌ها، رفتارها و عملیات اعضای سازمان می‌باشد. بر اساس این مدل شایستگی همراه با ارزش‌های مشترک در مرکز سازمان قرار گرفته است که بر اساس این مدل، همه فعالیت‌های مربوط به مدیریت استعداد و نخبگان می‌توانند هدایت شوند (فیلیپس و راپر، ۲۰۰۹).

۳. پیشینه پژوهش

بررسی مطالعات داخلی در زمینه نخبگان و استعداد‌های برتر نشان می‌دهد که تحقیقات انجام شده در رابطه با پدیده مهاجرت نخبگان دارای بیشترین فراوانی بوده و بیشترین میزان توجه این تحقیقات نیز به عوامل موثر بر فرار مغزها و اثرات آن توجه شده و نظریات مختلفی چون «جاذبه-دافعه»، «شکار مغزها»، «تحصیل مغزها»، اجتماعات پژوهشی، «محرومیت نسبی»، «جهانی شدن»، و.. به عنوان نظریات غالب در بررسی پدیده نخبگان و عوامل تأثیرگذار بر آن عنوان شده است (ذاکر صالحی، ۱۳۸۶؛

حسینی، ۱۴۰۱؛ رحیمی اقدام، ۱۳۹۵). در بخشی از پژوهش‌ها به بررسی راهکارهای تأثیرگذار جهت جلوگیری از مهاجرت نخبگان چون احترام به آزادی‌های فردی و منزلت علم و عالم، تأسیس سازمان متولی امور نخبگان و ... پرداخته شده است (ملک پور افشار و همکاران، ۱۴۰۱؛ رستمی، ۱۳۹۵). در تحقیقات مربوط به تعیین راهبردهای حفظ و جذب نخبگان مواردی چون طراحی سازوکارهای مناسب جهت شناسایی صحیح نخبگان، ایجاد اعتبار و مقبولیت برای نخبگان، ایجاد فرهنگ قدرشناسی، حذف مقررات و محدودیت‌های غیر ضروری، شایسته‌سالاری، برقراری ارتباط موثر با سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و ... اشاره شده است (بهنام گلشاهی، ۱۳۹۷).

برخی از تحقیقات نیز به بررسی پرورش نخبگان پرداخته شده است که از یک سو به بررسی شاخصه‌های افراد داری استعداد برتر پرداخته و از سوی دیگر فعالیت‌های ضروری به منظور رشد و پرورش موفقیت آمیز افراد نخبه پرداخته‌اند (اخوان علوی، الوانی، حسینی فرد و بیات، ۱۳۹۴؛ جباری، ۱۳۹۱؛ رضائیان، ۱۳۹۳). برخی از تحقیقات نیز به بررسی آیین نامه‌ها و بخشنامه‌های موجود در زمینه استعداد‌های درخشان و مراجع صدور آنها پرداخته‌اند (حاجیلویی و همکاران، ۱۴۰۰). برخی از تحقیقات نیز به بررسی موضوعات آسیب شناسی در زمینه نخبگان پرداخته‌اند (حمیدیا، ۱۳۸۸).

۴. روش پژوهش

رویکرد روش‌شناسی مورد نظر در این پژوهش، کیفی و شیوه انجام آن تلفیقی یا ترکیبی^۱ است. به این ترتیب که در گام نخست، از روش مرور سیستماتیک یا دلالتی از فراتحلیل «به مثابه بازنگری در پیشینه پژوهش^۲» (قاضی طباطبایی و ودادهیر، ۱۳۹۴: ۴۱-۴۳) استفاده می‌شود به همین خاطر تلاش شده است تا با بهره‌گیری از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و سایر مواد مکتوب (کتابخانه‌ای) و الکترونیکی (سایت‌های اینترنتی) مرتبط با موضوع، از طریق روش فراتحلیل به شناخت نسبتاً جامعی از جامعه نخبگان و تا حدی سیاست‌های مترتب بر آنها، دست یابیم. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مرور سیستماتیک با رویکردی کیفی، ۱۲ شاخص طراحی و برای هر

^۱ Mixed Method

^۲ Meta-Analysis As A Literature Review

پژوهش به طور جداگانه اعمال شده است که عبارتند از: نوع منبع و محل انتشار، پژوهشگر یا پژوهشگران، زمان انتشار پژوهش، نظریه / نظریه‌های اصلی، روش تحقیق، جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، حجم نمونه، یافته‌های مهم، نتایج عملیاتی، پیشنهادها اصلی و دست‌آوردها برای پژوهش حاضر؛ لذا در مجموع با شاخص‌های ۱۲ گانه یاد شده، تجزیه و تحلیل اطلاعات هر پژوهش به شکل هدفمند استخراج شده و برخلاف سنت کمی که به دنبال استخراج متغیرها و آزمون‌های آماری و سنجش میزان پایایی و روایی یافته‌هاست، پژوهشگر با شناخت کیفی از نوع پژوهش‌ها، روند انجام آن، پژوهشگران و نتایج عملیاتی، پیشنهاد و دست‌آوردهای آنها را برای این تحقیق مورد تاکید و استخراج قرار داده است؛ در ابتدا، داده‌های اولیه از طریق مطالعه تطبیقی منابع کتاب شناختی برگزیده و محدودسازی آن به کشور ایران که با حوزه مورد مطالعه نسبت تنگاتنگی دارد، فراهم شده است. نمونه‌های منتخب مورد مرور سیستماتیک قرار گرفت و سپس مبتنی بر پرسش‌های اصلی و بر اساس شاخص‌های مورد مطالعه، محورهای اصلی طراحی شدند. معیار انتخاب هر کدام از این منابع به میزان ارتباط آن با موضوع پژوهش و همچنین تازگی و موثر بودن یافته‌های آنها در مسیر پژوهش پیش‌رو، رابطه مستقیم دارد که در نهایت تعداد ۳۱ منبع مورد واکاوی و مرور سیستماتیک قرار گرفته‌اند. در ادامه جدول شماره ۱، مشخصات منابع برگزیده در این پژوهش را که از میان بیش از دویست منبع علمی معتبر در ایران (رساله، پایان نامه و مقاله‌های علمی و پژوهشی) استخراج شده است، نشان می‌دهد:

جدول (۱): مشخصات منابع انتخاب شده برای مرور سیستماتیک

ردیف	عنوان	پژوهشگر / پژوهشگران	نوع منبع و محل انتشار	سال انتشار
۱	طراحی مدل نگهداشت نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران	سرافراز، معمارزاده طهران و حمیدی	مقاله علمی و پژوهشی	۱۳۹۸
۲	معماری فرایند هدایت و به کارگماری استعدادها علمی در ایران	گلشاهی، رستگار، فیض و زارعی	مقاله علمی و پژوهشی	۱۳۹۷
۴	واکاوی علل ماندگاری نخبگان	حسن صفرزاده	کارشناسی ارشد	۱۳۹۷

در کشور	دانشگاه خوارزمی
۵	طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران)
۶	طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور
۷	بررسی رویکرد نخبگان ایرانی به نظم اجتماعی
۹	ارزیابی نظام مدیریت نخبگان در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران
۱۰	تأثیر فرهنگ سیاسی نخبگان بر شکل‌گیری انقلاب اسلامی (۱۳۳۲-۱۳۵۷)
۱۱	بررسی تأثیر نخبگان سیاسی بر کارآمدی دولت در ایران (با تأکید بر دولت‌های بعد از انقلاب اسلامی ایران)
۱۲	نقش نخبگان در مواجهه با بحران‌های سیاسی از دیدگاه مقام معظم رهبری با تأکید بر فتنه سال ۱۳۸۸
۱۳	آسیب‌شناسی نظام جذب و نگهداری نخبگان علمی کشور با رویکرد MCDM
۱۴	مطالعه وفاق نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران: مورد نخبگان درون حاکمیت
۱۵	گردش نخبگان و ثبات سیاسی در جمهوری اسلامی ایران
۱۶	جایگاه نخبگان سیاسی در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت

۱۳۹۳	رساله دکتری / دانشگاه علامه طباطبایی	محمد مهدی انصاری	الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران	۱۷
۱۳۹۸	مقاله علمی و پژوهشی	خسرو و همکاران	مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصتها و چالش‌ها برای سیاستگذاران	۲۰
۱۳۹۷	رساله دکتری	بهنام گلشاهی	معماری فرایند مدیریت استراتژیک استعداد در بنیاد ملی نخبگان: رویکرد نگاشت شناختی	۲۱
۱۳۹۵	رساله دکتری	رحیمی اقدام	طراحی و تبیین مدل مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر مدیریت استعداد در صنعت بیمه	۲۲
۱۳۹۳	پایان نامه کارشناسی ارشد	رضائیان	شناسایی عوامل موثر در جذب، پرورش و حفظ نیروهای تحصیل کرده از دیدگاه مدیران و کارکنان بانک تجارت شهر تهران با رویکرد مدیریت استعداد	۲۳
۱۳۹۱	مقاله علمی و پژوهشی	طهماسبی و همکاران	مدیریت استعدادها با هدف شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی	۲۴
۱۳۹۱	پایان نامه کارشناسی ارشد	جباری	تدوین شاخص‌های عملیاتی شناسایی استعدادها به منظور تشکیل مخزن استعدادها در شرکت ساپکو	۲۵
۱۳۹۴	مقاله علمی و پژوهشی	اخوان علوی، الوانی، حسینی فرد و بیات	بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های شناخت و جذب، حمایت و پشتیبانی استعدادهای برتر و نخبگان	۲۶
۱۳۹۵	مقاله علمی و پژوهشی	رستمی	نخبه پروری، حمایت و جلوگیری از مهاجرت نخبگان	۲۷

۵. یافته‌های پژوهش

با توجه به تحلیل انجام شده، در مجموع ۱۸۹ مفهوم استخراج شد که با ادغام مفاهیم مشترک در مقوله‌ی منحصر به فرد مشخص شد. به منظور دستیابی به دیدی کلی نسبت به پراکندگی و نقش بنیاد بر بکارگیری نخبگان، میزان حضور هر مقوله در متون مختلف، مستخرج از نرم افزار MAXQDA، به تصویر کشیده شد. براساس مرور مطالعات انتخابی صورت گرفته، می‌توان نقش بنیاد نخبگان را در سه حوزه اصلی که محوریت فرایند جذب و بکارگیری را تشکیل می‌دهند را به الف) شناسایی، ب) حمایت و توانمند سازی، ج) جذب و نگهداری تقسیم کرد. در ادامه، براساس مطالعات و پژوهش‌های انجام شده، این مراحل توضیح داده شده است.

الف) شناسایی

مرور دقیق جزئیات مقالات و پایان نامه‌های تحلیل شده نشان می‌دهد که اولین و مهم‌ترین مرحله فرایند نخبه پروری را باید در چگونگی شناسایی و رصد افراد و جوانان دانشگاهی و حوزوی دانست. به عبارتی دیگر مرحله شناسایی، به جستجوی دقیق و درست شخصی است که در فرایند مورد نظر قرار می‌گیرد. اگر تشخیص و شناسایی جامع و صحیح نسبت به شایستگی‌ها و توانمندی‌های فرد صورت گیرد، سرمایه‌گذاری و تربیت معنوی و رشد و پرورش تخصصی - سیاسی نخبگان تضمین می‌گردد. براساس یافته‌های پژوهش، بنیاد ملی نخبگان در شرایط فعلی، از هر دو رویکرد منفعلانه (کمی) و فعالانه (کیفی) برای شناسایی نخبگان و استعدادها برتر استفاده می‌نماید. از یک سو با توجه به محدودیت‌های ساختاری، مالی و اطلاعاتی فعلی ضروری است بنیاد نخبگان با اتخاذ رویکردی منفعلانه در شناسایی نخبگان و استعدادها برتر و با استفاده از اطلاعات گردآوری شده از سایر دستگاه‌ها از قبیل وزارت علوم و تحقیقات، بهداشت و علوم پزشکی، آموزش و پرورش، سازمان‌ها و دستگاه‌های وابسته همچون سازمان سنجش و دبیرخانه المپیادها و جشنواره‌های علمی و ... به شناسایی نخبگان علمی مبتنی بر روش‌های گزینشی و خوداظهاریانه پردازد که این فرآیند تا حدودی با شرایط فعلی در بنیاد ملی نخبگان مشابه می‌باشد. که ضروری

است معیارها و شاخص‌های دیگری به فرایند ارزیابی و شناسایی استعدادهای برتر در بنیاد اضافه گردد و به جنبه‌های کیفیت سنجی اهمیت داده شود. بنیاد ملی نخبگان می‌تواند دیدگاه آرمانگرا نسبت به انتخاب نخبگان و استعدادهای برتر داشته باشد به تعبیری دیگر، افرادی را به عنوان نخبه انتخاب نماید که تأثیرگذاری ویژه در مسیر رشد و پیشرفت داشته باشند. چنین افرادی توانمندی بالایی در زمینه برقراری ارتباط داشته و کارآفرین هستند. بنیاد ملی نخبگان با استفاده از آزمون‌های علمی و روانشناسی می‌تواند افراد مستعد و توانمند را شناسایی، جذب و به کار گیرد. جدول ۲ نمونه تحلیل محتوای حاصل از مرور سیستماتیک مربوط به مقوله‌ی شناسایی و ارزیابی نخبگان آورده شده است.

جدول ۲: نمونه تحلیل محتوا مربوط به مقوله شناسایی و ارزیابی نخبگان

شرح مفاهیم گزینشی	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
شناسایی استعداد های برتر براساس شاخص های آموزشی، پژوهشی، فناورانه و فعالیت های علمی، اجتماعی و فرهنگی	کمی گرایانه	شناسایی
انتخاب استعداد های برتر از طریق آزمونهای علمی (کنکور و المپیاد)، جشنواره ها و مسابقات مورد تایید		
شناسایی و معرفی استعداد های برتر توسط سرآمدان و چهره های علمی خود اظهاری و بارگذاری رزومه علمی توسط استعداد های برتر در سامانه متمرکز تعریف شده		
انتخاب نخبه و استعداد برتر بر اثر میزان تاثیر گذاری در مسیر پیشرفت جامعه	کیفی گرایانه	
شناسایی نخبه واقعی بر اساس کارآفرین بودن و ناظر به رفع نیازهای داخلی		
شناسایی افراد و توزیع بر اساس تخصص ها و رشته ها		
انتخاب نخبه براساس توانمندی وی برای حل مسئله در کشور		
شناسایی فرد نخبه براساس منظومه ای کامل از افراد، فعالیت ها و مجموعه ها با ویژگی هایی چون رفع نیازهای داخلی (تحول سیستمی)		
شناسایی براساس فعالیت های کمی و کیفی آموزشی و پژوهشی استعداد های برتر		

ب) حمایت و توانمند سازی:

پس از شناسایی نخبگان توسط بنیاد ملی نخبگان، این افراد باید مورد حمایت و توانمندسازی قرارگیرند. مرور مطالعات و بررسی های انجام شده نشان می دهد بنیاد ملی نخبگان می تواند از هر دو رویکرد انگیزشی و هدایتی برای رشد و حمایت نخبگان و استعداد های برتر استفاده نماید و از طریق اعطای مشوق های مالی و حمایت های اجتماعی و معنوی، به توسعه همه جانبه و فراگیر آنان در کشور بپردازد. ضروری است بنیاد ضمن تقویت روابط با سایر دستگاه های اجرایی و بهره گیری از ظرفیت های آنان، در پی رشد و پیشرفت برنامه های حمایتی و انگیزشی خود از نخبگان و استعداد های برتر در ابعاد مختلف مالی، اجتماعی و معنوی بوده و از شرایط موجود به وضعیتی مطلوب که از نظر اجتماع نخبگان دارای انگیزش کافی باشد تغییر وضعیت دهد.

یافته های پژوهش نشان داده است بنیاد ملی نخبگان می تواند جهت هدایت و بکارگیری نخبگان و استعداد های برتر از شیوه های گوناگونی استفاده نماید. برخی دیدگاه ها بیانگر آن است که مسئولین بنیاد مبتنی بر رویکرد ساختارگرانه و اتخاذ نقشی محوری در پی بکارگیری هدفمند و اثربخش نخبگان در سطوح مختلف کشور باشند. برخی دیگر از تحقیقات به این نتیجه دست یافتند که بنیاد می تواند از رویکرد تسهیل-گرایانه برای بکارگیری نخبگان استفاده نمایند. بنیاد ملی نخبگان با استفاده از روش های گوناگون در پی توانمندسازی اجتماعی و کارآفرینانه نخبگان و رشد فکری و فرهنگی آنان برای اثربخشی بیشتر در جامعه است.

بررسی مطالعات نشان داده است از عوامل موثر بر بکارگیری نخبگان شرایط فرهنگی جامعه، محیط اجتماعی، محیط تحصیلی، سبک زندگی و... را نام برده اند. همچنین نتایج برخی از مطالعات بیانگر این مطلب بوده است که عوامل ساختاری، سازمان ها و دستگاه های اجرایی مرتبط و ... نقش مهمی در جذب و بکارگیری نخبگان و استعداد های برتر برعهده دارند.

جدول ۳: نمونه تحلیل محتوا مربوط به حمایت و توانمند سازی

تم های اصلی	تم های فرعی	شرح مفاهیم گزینشی
	حمایت انگیزشی -توسعه ای	جذب و منبع یابی نخبگان گزینش و استخدام ایجاد برند کارفرما(سازمان) شهرت و اعتبار سازمانی فرآیند مصاحبه با استعدادها ارائه برنامه های توسعه و نگه داشت استعدادها در آگهی ها و تبلیغات استخدامی ایجاد انجمن ها و شبکه ها با رویکرد دیده بانی استعدادها ارائه فرصتهای شغلی آتی در سازمان برای استعدادها ایجاد برنامه هایی برای کشف استعدادهای نهفته در سازمان
	حمایت شغلی	تشکیل مراکز کاریابی در مراکز بنیاد نخبگان تأمین نیروی انسانی سایر سازمان ها و شرکت ها از طریق ارتباطات فراسازمانی بنیاد با آنان معرفی نخبگان برای جذب به دستگاه های اجرایی معرفی نخبگان به شرکت های دانش بنیان و صنایع برای فعالیت های شغلی و اجرای طرح های تحقیقاتی مدیریت کارراهه شغلی ارتقای مهارتهای مدیریت کسب و کار ارتقا مهارت های تخصصی با رشته تحصیلی ارتقا مهارت های تخصصی مرتبط با شغل ایجاد مشاغل نخبگی
	حمایت تسهیلاتی کارآفرینانه	اعطای تسهیلات برای کارآفرینی و ایجاد و راه اندازی بنگاه های کسب و کار و شرکت های دانش بنیان اعطای تسهیلات برای ایجاد تشکل های نخبگانی در کشور تدوین مقررات تسهیل کننده در امر کارآفرینی برای صاحبان تخصص افزایش نظام شایسته سالاری فرصت های توسعه شغلی بسته های جبران خدمات خوب طراحی و بکارگیری نظام ارزیابی عملکرد نخبگان طراحی مسیر شغلی شفاف برای نخبگان مدیریت امور رفاهی

۳۶۰

پژوهش‌های
روابط بین الملل

فصلنامه
پژوهش‌های
روابط بین‌الملل،
دوره یازدهم،
شماره اول، شماره
پیاپی چهل
بهار ۱۴۰۰

<p>طراحی و پیاده سازی قوانین دولتی حمایتگر برقراری روابط کاری سازنده با همکاران و روسا انتصابات مبتنی بر شایستگی سبک رهبری هدایتگر داشتن حس موفقیت و پیشرفت تعادل بین زندگی - کار استقرار و تقویت نظام نوآوری بستر سازی در اعطای تسهیلات مالی توانمندسازی اجتماعی و اقتصادی</p>		
<p>ارزیابی استعدادها ارتقا جایگاه و حفظ کرامت نیروی انسانی ایجاد شفافیت در کار توانمندسازی ایجاد فرایندهای بازخورد در سازمان وجود ارزش ها و فرهنگ پشتیبان رشد و توسعه استعدادها استقرار فرهنگ یادگیری در سازمان وجود امکانات و منابع برای نوآوری و یادگیری برنامه های مدون برای رشد و پرورش استعدادها و نخبگان توجه به شایسته سالاری و تخصص گرایی</p>	<p>حمایتهای فکری و فرهنگی</p>	

ج) جذب و نگهداری نخبگان

مرور سیستماتیک مطالعات و پژوهش های انجام شده نشان می‌دهد حفظ و نگه داشتن نخبگان در سازمان‌ها و دستگاه های اجرای به دو عامل سازمانی و شغلی بستگی دارد. مرور مطالعات نشان داده است یک سازمان باید فرصت‌های رشد و شکوفایی برای نخبگان را فراهم آورد. یک فرد نخبه بتواند در کنار کار کردن در سازمان فرصت لازم برای ارتقاء مهارت‌های حرفه ای شغل مورد نظر داشته باشد. سازمان‌ها فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی و فرصت‌های بازسازی را در اختیار این افراد قرار دهد. این امر می‌تواند به صورت مشارکت دادن نخبگان در تصمیمات و جلسات بالادستی باشد. نخبگان و افراد دارای استعداد‌های برتر خواستار فرهنگ سازمانی هستند که یادگیرنده باشد، مخاطره پذیری در آن ممکن باشد تا امکان بروز خلاقیت و نوآوری وجود داشته

باشد، پذیرای کار جمعی باشد. نخبگان خواستار فرهنگی هستند که در آن برای انجام کار ارزش قائل گردند و از آنها برای تصمیم‌گیری امور سازمان استفاده گردد و به شأن و مقام انسانی فرد نخبه توجه شود. یکی از مهمترین عوامل سازمانی از نظر نخبگان، رضایت از سرپرست یا مدیر سازمان است. مدیر یک سازمان باید حامی و پشتیبان نخبگان بوده و اختیارات لازم را به این افراد تفویض کند، به او بازخورد به موقع بدهد. به تعبیری دیگر، مدیران سازمان باید نقش حمایتی و مشارکتی نسبت به نخبگان داشته باشند.

یکی دیگر از عوامل سازمانی موثر بر نگهداشت نخبگان احساس پویایی است بدین معنی که سازمان همیشه دانسته‌ها و یافته‌های جدیدی وجود داشته باشد، فرصت یادگیری در شرایط جدید وجود داشته باشد. در سازمان از فناوری‌های به روز استفاده گردد، به عبارتی دیگر، فراگیری دانش روز برای دستیابی به اهداف سازمانی یک امری الزام آور و ضروری باشد. از عوامل موثر بر حفظ و نگه‌داشت نخبگان در سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی، حمایت مدیر ارشد و اسناد بالادستی است. به عبارتی دیگر قوانین و مقررات موجود باید حامی و پشتیبان نخبگان باشند. رسالت سازمان، سیاست‌ها و راهبردها باید پشتیبان نخبگان بوده و در اسناد بالادستی به نخبگان اهمیت داده شود. دیدگاه و جهت‌گیری های مدیران ارشد می‌تواند زمینه را برای فعالیت هر چه بهتر افراد نخبه فراهم آورد. از دیگر عوامل سازمانی تأثیرگذار بر نگهداشت نخبگان وجهه و برند سازمان است. هر چه سازمان وجهه اجتماعی بیرونی بیشتری داشته باشد، موجب افزایش انگیزه فردی برای فعالیت در آن سازمان می‌گردد. هر چه مأموریت و رسالت‌های سازمان شفاف‌تر باشد، مسیر رشد و ارتقاء شغلی فرد مشخص‌تر باشد، موجب افزایش نگهداشت فرد نخبه در سازمان می‌گردد.

یافته‌ها بیانگر آن بود که عوامل شغلی تأثیرگذار بر نگهداشت نخبگان در سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی شامل پویایی شغل، تناسب شغل و شاغل، چالشی بودن شغل، امنیت شغلی، استقلال شغلی، اهمیت و جایگاه سازمانی شغل، توازن شغل و زندگی و انعطاف‌پذیری زمان کاری و شناور بودن زمان کار می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داده است نخبگان باید در مشاغلی بکارگرفته شوند که با تحصیلات، تجربه و علاقه آنها

مرتبط باشد، و در راستای دانش، بینش و تصورات و انتظارات علمی نخبگان باشد. به طور کلی شغل این افراد باید به صورتی باشد که امکان بروز استعدادها، امکان کاربرد دانش و تخصص، تجارب، توانایی‌ها و قابلیت‌های شخصیتی در آن وجود داشته باشد. یافته‌ها نشان داد شغل چالش برانگیز یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر حفظ و نگهداشت نخبگان است. به این معنی که فضا برای حل مساله و مبارزه در سازمان برای فرد نخبه وجود داشته باشد و انجام وظائف شغلی به تلاش فکری و موشکافی نیاز داشته باشد. پویایی شغل یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر نگهداشت و حفظ نخبگان در سازمان می‌باشد. از نظر نخبگان شغل باید جنبه آموزشی داشته باشد و موجب افزایش و ارتقاء یادگیری گردد. به تعبیری دیگر انجام وظایف شغلی باید مستلزم یادگیری دانش روز باشد تا ضمن یادگیری مستمر، نخبگان بتوانند خود را به روز نگه داشته و دچار فرسودگی شغلی نگردند.

یافته‌های پژوهش بیانگر این مطلب بوده است یکی از عوامل موثر بر حفظ و نگه داشت نخبگان برقراری تعادل کار و زندگی می‌باشد. کار و زندگی دو مقوله‌ی به هم وابسته می‌باشد و شرایط کاری یک نخبه باید به صورتی باشد که استرس‌های محیط کار به زندگی شخصی و خانوادگی وی وارد نشود. امنیت شغلی و شناور بودن زمان کاری از عوامل موثر بر حفظ و نگهداشت نخبگان در سازمان محسوب می‌شود. جدول شماره ۴ مقوله‌های مربوط به حفظ و نگهداشت نخبگان آورده شده است.

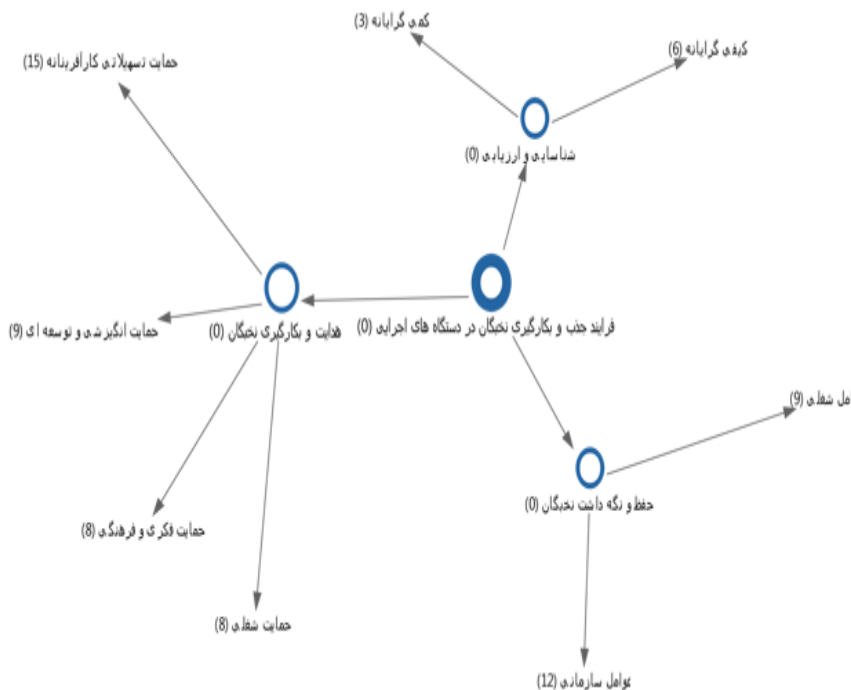
جدول ۴. تحلیل داده‌های کیفی برای راهکارهای حفظ و نگهداشت نخبگان و

استعدادهای برتر

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی	شرح مفاهیم گزینشی
	عوامل سازمانی	رضایت از سرپرست مستقیم انعطاف‌پذیری فرهنگ سازمانی فراهم‌آوری فرصت رشد و شکوفایی جو سازمانی وجه و برند سازمان آموزش و بهسازی مدیریت عملکرد

<p>نیازسنجی آموزشی مأموریت و چشم‌انداز شفاف احساس پویایی در سازمان شرایط کاری عدالت سازمانی حمایت مدیران ارشد و اسناد بالادستی</p>			<p>حفظ و نگه داشت</p>
<p>اولویت در عهده گرفتن مسئولیت‌های تخصصی و خبرگی در دستگاه اجرایی ارتقای شغلی نسبت به سایر مستخدمین توازن کار و زندگی امنیت شغلی اهمیت و جایگاه سازمانی شغل انعطاف پذیری زمان کار و برخورداری از شرایط شناوری ساعت کار یا دورکاری پویایی شغل الزام دستگاه‌های اجرایی به جابه جایی برگزیدگان به شکل انتقال بین دستگاه‌های اجرایی و واحدهای سازمانی در صورت موافقت دستگاه مقصد» وجهه شغل خشنودی شغلی تناسب شغل و شاغل کیفیت زندگی کاری</p>		<p>عوامل شغلی</p>	

به طور کلی بررسی مطالعات نشان داده است که یکی از مهم ترین دغدغه های اساسی و تعیین کننده برای بنیاد ملی نخبگان، تربیت و رشد نخبگان شایسته و کارآمد و اهمیت نقش آفرینی آن ها در دستگاه های اجرایی و پیشرفت کشور می باشد. یافته های پژوهش بیانگر این مطلب بوده است فرایند رشد و بکارگماری نخبگان و استعدادهای برتر در جمهوری اسلامی ایران می تواند در چهار مرحله شناسایی، پرورش و ارزیابی، توسعه و بهسازی، حفظ و نگهداشت و به کارگیری و پایش نخبگان صورت می گیرد. یافته های حاصل از مرور سیستماتیک در شکل شماره ۱ خلاصه شده است.



شکل ۱: فرایند جذب و بکارگیری نخبگان در دستگاه های اجرایی

نتیجه‌گیری

هدف اصلی بنیاد ملی نخبگان تلاش هرچه بیشتر برای مرجعیت و تثبیت جایگاه نخبگان در مدیریت تحولات و ساختار حکمرانی در کشور است، در این راستا، سند راهبردی کشور در امور نخبگان به منظور ایجاد محیطی پویا برای فعال سازی و اثرگذاری مناسب اجتماع نخبگانی در تحولات کشور تصویب شده است. این سند سعی دارد تا مبتنی بر اصول و ارزشهای اسلامی شناسایی صحیح مسائل، شرایط و امکانات کشور راهبردها و اقدامات کلان را برای فراهم شدن زمینه‌های «نخبه شناسی»، «نخبه پروری»، «نخبه‌گزینی» و «نخبه‌گماری» در جهت نیل به اهداف فوق تبیین کند. به طور کلی نخبگان نقش مهمی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشورها دارند. نخبگان می‌تواند منبع ایده‌ها، دانش‌ها و مهارت‌ها و سرمایه‌های اجتماعی باشند. با این وجود

هنوز بسیاری از نخبگان و استعداد های برتر کشورهای در حال توسعه از جمله ایران، از مهاجرت نخبگان بدلیل تصور آینده و نبود شغل مناسب و همچنین فراهم نبودن زیر ساخت‌های زندگی متضرر می شوند. لذا برای اثر بخشی و بکارگیری نخبگان، نیاز به سیاستگذاری های همه جانبه، دقیق و جامع لازم است و باید گفتمان نخبگانی در کشور شکل گیرد و مجموعه‌های اجرایی مرتبط با نخبگان به وظایف خود عمل کنند.

یکی از دستاوردهای مهم این مقاله بیان اهمیت بکارگیری نخبگان و استعدادهای برتر برای موفقیت سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی است. به عبارتی دیگر، این مقاله بیان می‌دارد که مدیران و برنامه ریزان دستگاه‌های اجرایی کشور جهت جذب، نگه داری و بهره گیری از نیروهای نخبه و جلوگیری از مهاجرت آنان، باید تدابیر ویژه ای را در دستور کار خود قرار دهند. یکی از ایرادات اصلی آئین‌نامه های قبلی بنیاد ملی نخبگان در حوزه جذب و بکارگیری تکلیفی نبودن آن برای دستگاه‌ها بود این آئین‌نامه به جای اینکه برای دستگاه‌های اجرایی، «تکلیفی» باشد، بیشتر «توصیه‌ای و پیشنهادی» بود و این باعث می شد دستگاه های اجرایی به دلایلی از قبیل نبود ردیف استخدامی، نداشتن تجربه مدیریتی فرد نخبه، عدم رعایت سلسله تجربیات سازمانی، و ... از بکارگیری نخبگان سرباز بزنند.

براین اساس، باید ساختار و الگوی مناسبی برای بکارگیری نخبگان و استعدادهای برتر در دستگاه های اجرایی طراحی گردد. به این صورت که ابتدا ارزش‌ها و شایستگی های محوری سازمان را مشخص کرده، سپس پست‌های کلیدی و مهم که براین ارزش‌ها و شایستگی‌ها تأثیرگذار هستند را شناسایی نموده و متناسب با هر پست، اقدام به نیازسنجی و توانمند سازی نخبگان و استعدادهای مورد نیاز برای دستیابی به مشاغل نخبگی نمایند. سپس یک منبع استعدادی که متشکل از نیروهای نخبه و با استعداد در ارتباط با مشاغل مهم در دستگاه های اجرایی است، به وجود می آورد.

بر اساس نتایج حاصل از مباحث مورد بحث در این تحقیق و جهت اجرایی شدن همه اجزای الگوی ارائه شده می‌توان پیشنهاد نمود به مقوله رشد و اثربخشی نخبگان و استعدادهای برتر رویکردی دوراندیشانه داشت و بکارگیری نخبگان در دستگاه‌های اجرایی و دانشگاه‌ها در دستور کار قرار گیرد و بنیاد با مذاکره با مجلس شورای

اسلامی و سازمان امور اداری و استخدامی، نسبت به افزایش بودجه مالی خود اقدام کرده تا از این طریق بتواند اعتبار مشوق های مالی پرداختی به اجتماع نخبگانی برگزیده و دستگاه ها و صنایعی که از استعداد های برتر استفاده می کنند را داشته باشد. همچنین بنیاد می تواند از تقویت رابطه با سایر وزارتخانه ها از قبیل مسکن و راه شهرسازی، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، وزارت کشور و ... برای ساخت مسکن، تخصیص وام مسکن با سود کم و کمک هزینه اجاره مسکن و ازدواج و سایر تسهیلات مالی و ... اقدام کند.

۳۶۷



آسیب شناسی
سیاست گذاری
جمهوری اسلامی
ایران در حوزه جذب
و نگهداری نخبگان
و استعداد های برتر

منابع

- انصاری، محمدمهدی (۱۳۹۳). الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران. رساله دکتری.
- اشتریان، کیومرث، (۱۳۸۶) دولت الکترونیک و سیاستگذاری سیستمی در "سیاستگذاری عمومی در ایران"، انتشارات میزان
- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۷). علوم سیاستگذاری و دستاوردهای آن برای ایران، خبرگزاری ایسنا.
- پازوکی طرودی، امیر (۱۳۹۵). ارزیابی نظام مدیریت نخبگان در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران. پایان دوره کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- علوی، اخوان، الوانی، سید مهدی، حسینی فرد، سید مجتبی (۱۳۹۳)، بررسی و تحلیل برنامه های بنیاد ملی نخبگان در حوزه های «شناخت و جذب»، حمایت و پشتیبانی «استعدادهای برتر و نخبگان، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۷/ سال ۳) (۱).
- حمیدیا، بابک (۱۳۸۸)، آسیب شناسی نظام جذب و نگهداری نخبگان علمی کشور با رویکرد MCDN. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق. دانشکده معارف اسلامی.

حاتمی، علی، جهانگیری، جهانگیر و فتاحی، سجاد (۱۳۹۱) بررسی عوامل مرتبط با گرایش دختران تحصیل کرده به مهاجرت به خارج از کشور: "مطالعه موردی دانشجویان دختر مراجعه کننده به مراکز اعزام به خارج دانشجو شهر شیراز، فصلنامه ی علمی - پژوهشی جامعه شناسی زنان، سال سوم، شماره دوم.

خسروی احمد علی، خسروی سعید، منصوری بیدکانی مهدی، میر سلطانه‌علی (۱۳۹۸) مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصتها و چالش‌ها برای سیاستگذاران. دو ماهنامه علمی - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی؛ ۱۲ (۶): ۱۸-۸

۸

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. ۱۳۸۲. مروری بر جایگاه استعداد درخشان در آموزش و پرورش و آموزش عالی. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

عزیزی، نعمت، نیازی، یعقوب، ملکی، فاطمه (۱۳۹۱)، ایران و مشکلات مدیریت مغزها، مجموعه مقالات نخستین هم‌اندیشی علمی در امور نخبگان قلی‌پور، رحمت‌الله، و ابراهیم غلام‌پور آهنگر (۱۳۸۹)، فرآیند سیاستگذاری عمومی در ایران، تهران، مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها.

بنیادی نائینی، علی، فردوسی، نیر، کام فیروزی، محمد حسن (۱۳۹۱)، بررسی و ارائه مدل مفهومی علل و عوامل خروج نخبگان از کشور، مجموعه مقالات نخستین هم‌اندیشی علمی در امور نخبگان ۱۳۹۱.

ملک محمدی، حمیدرضا (۱۳۸۳) مدرس و سیاستگذاری عمومی، تهران، مرکز اسناد انقلاب اسلامی، چاپ اول

اندرسون، جیمز (۱۳۸۵). مقدمه ای بر سیاستگذاری عمومی، ترجمه کیومرث اشتریان، تهران: فرهنگ اندیشه، سال پنجم شماره ۱۸

طبیعی، منصور (۱۳۹۰). گردش نخبگان و ثبات سیاسی در جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه دوره دکتری. دانشگاه امام صادق. دانشکده معارف اسلامی و علوم سیاسی.

منتظره، غلامعلی، ناظمی، امیر، موسوی نسب، محسن (۱۳۹۱) پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی " فصلنامه علمی - پژوهشی سیاست علم و فناوری، دوره ۵ شماره ۲، ص ۱۷-۳۳

Chikanda A. Skilled (2006) health professionals' migration and its impact on health delivery in Zimbabwe. **Journal of ethnic and migration studies**.32(04):667-80

Dimaya RM, McEwen MK, Curry LA, Bradley EH. (2019) Managing health worker migration: a qualitative study of the Philippine response to nurse brain drains. *Human resources for health*.10(1):47.

Allan M. (2006) Brain strain and other social challenges arising from the UK's policy on attracting global talent. *Competing for global talent*.65.

۳۶۹



آسیب شناسی
سیاست‌گذاری
جمهوری اسلامی
ایران در حوزه جذب
و نگهداری نخبگان
و استعداد‌های برتر