

Identifying Strategic Approaches to Talents Policymaking In Order to Increase the Efficiency of the Governing System of the Islamic Republic of Iran

Heidar Najafi Rastaghi

Mohammad Mahdi Zolfagharzadeh

Abstract

As the prominent pioneers of social change, elites of every society have an essential role in achieving goals and realizing national policies. By creating supportive capacities and formulating appropriate policies to manage talents, the governance system's future can be made more efficient to achieve public interest. This study's fundamental purpose is to identify strategic approaches in elite field planning, and the central question in this research can be posed as "What are the strategic approaches to determine the key issues in the elite field planning to streamline the governance system?" In this research, to identify the approaches, first documentary studies have been adopted, and in the strategic analysis, Bryson's strategic planning model has been employed. Four strategies for elite policymaking have been proposed: Internal- Agent-Based, External- Agent-Based, Internal- Structure-Based, External- Structure-Based. In the final part, the AHP decision-making model is used to prioritize the proposed approaches, and Internal- Agent-Based and Internal- Structure-Based have been identified as having the highest priority in elite policymaking.

Keywords: *Elite, Governance, Talent Management, Policy Making, Strategic Planning, Multi-Criteria Decision Making*

شناسایی رویکردهای راهبردی در خطمشی‌گذاری نخبگان در راستای کارآمدسازی نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران^۱

حیدر نجفی رستاقی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران،

ایران، Heidar.najafi@ut.ac.ir

محمد مهدی ذوالفقارزاده

نویسنده مسئول، عضو هیات علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران،

Zolfaghar@ut.ac.ir

چکیده

نخبگان در هر جامعه به‌عنوان پیشگامان اصلی تغییرات اجتماعی، نقش بسزایی در راستای نیل به اهداف و تحقق خط‌مشی‌های ملی دارند. در صورت ایجاد ظرفیت‌های حمایتی و تدوین خط‌مشی‌های مناسب جهت راهبری استعدادها می‌توان آینده نظام حکمرانی را، در راستای تحقق منافع عمومی کارآمدتر کرد. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی رویکردهای راهبردی در خط‌مشی‌گذاری حوزه نخبگان بوده و سوال اصلی در این پژوهش بدین صورت قابل طرح است که «رویکردهای راهبردی جهت تعیین مسائل اصلی و کلیدی در خط‌مشی‌گذاری حوزه نخبگان در راستای کارآمدسازی نظام حکمرانی چیست؟» در این پژوهش در گام اول به‌منظور شناسایی رویکردها از مطالعات اسنادی بهره‌گیری شده و در تحلیل راهبردی از مدل استراتژیک برابسون استفاده شده و استراتژی‌های چهارگانه‌ای جهت خط‌مشی‌گذاری نخبگان پیشنهاد شده است که شامل عاملیت‌محور درونزا، عاملیت‌محور برون‌گرا، ساختارمحور درونزا و ساختارمحور برون‌گرا است. در بخش پایانی نیز از مدل تصمیم‌گیری AHP به‌منظور اولویت‌گذاری رویکردهای پیشنهادی استفاده شده است و استراتژی ساختارگرایی درونزا و عاملیت‌گرایی درونزا دارای بیشترین اولویت در خط‌مشی‌گذاری نخبگان شناسایی شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: نخبگان، حکمرانی، مدیریت استعداد، خط‌مشی‌گذاری، برنامه‌ریزی

استراتژیک، تصمیم‌گیری چندمعیاره

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۱۲ تاریخ بازبینی: ۹۹/۰۷/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۳۰

فصلنامه راهبرد، دوره ۲۹، شماره ۹۶، پاییز ۱۳۹۹، صص ۲۹-۶۱

مقدمه

یکی از ارکان اساسی تحقق برنامه‌ها و سیاست‌ها، در هر نظام برنامه‌ریزی، منابع انسانی هستند. درحقیقت، نیروی انسانی متخصص و باانگیزه، مهم‌ترین سرمایه بشریت در حفظ و توسعه حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گروی جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است. این نوع سرمایه‌گذاری که طی سال‌ها و با صرف منابع مادی و معنوی نامحدود میسر می‌شود، متخصصان را به سرمایه ملی 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 استفاده صحیح از آنها مهم‌ترین نقش را در پیشرفت و رشد یک کشور دارند و مسأله تأثیر مستقیم نیروی انسانی نخبه بر پیشرفت کشورها سال‌هاست مورد توجه جدی قرار گرفته است. (ازغندی، ۱۳۸۵)

با نگاهی ساختار/عاملیتی^۱ به چالش‌های حکمرانی^۲ و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران از یک‌سو، برخی چالش‌ها ناظر به ساختارهای مدیریتی کشور بوده که می‌توان به «گسترش بی‌رویه بوروکراسی دولتی»، «پیامدهای منفی مدیریت دولتی نوین در ایران»، «اولویت محور اقتصادی در مدیریت‌گرایی» (محمدزاده، ۱۳۹۸)، «تقویت نظام تاراج به شکل خصوصی‌سازی» (دانایی فرد، همکاران، ۱۳۹۱)، «شکل‌گیری فساد در مدیریت دولتی»، «جابجایی مدیران» (دانایی فرد،

1. Structure /Agency

2. governance

۱۳۸۹)، «اقتدارگرایی»، «اقتصاد دولتی»، «ضعف در نظارت و ارزیابی» (محمدی، ۱۳۹۵) و ... اشاره کرد.

با نگاه عاملیت محور نیز رکن اساسی تغییر در سازمان‌های دولتی «منابع انسانی خلاق و نوآور» بوده که در نظریه‌های علوم اجتماعی با عنوان «نظریه نخبگان»^۱ تبیین می‌شود (رفیعی، قربی، ۱۳۹۰) و در اندیشه‌های متفکرینی همچون پارتو^۲، موسکارا^۳، میشلز^۴، گی روشه^۵، مارکس^۶، لاجمن^۷ و ... تبیین شده است. به‌عنوان مثال لاجمن، عامل تغییرات ساختاری را نخبگان می‌داند و معتقد است که زنجیره تغییرات مداوم با نخبگان شروع می‌شود نه با طبقه یا افراد (یزدانی نسب، ۱۳۹۴). در نظریه‌های خط‌مشی‌گذاری نیز گونه‌ای از فرآیند شکل‌گیری خط‌مشی‌های عمومی مبتنی بر تاثیر نخبگان بوده که ذیل مدل نخبگان در خط‌مشی‌گذاری^۸ و نقش این گروه در فرآیند دستورکارگذاری^۹ تشریح می‌شود.

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 برپایه‌ی هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک‌سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود»^(۱). از این منظر با هدف کارآمدسازی نظام حکمرانی و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران، یکی از ظرفیت‌های مهم، بهره‌گیری از رویکرد نخبگان است که در این پژوهش

1. Elitism Theory
2. Vilfredo Pareto
3. Gaetano Mosca
4. Robert Michels
5. Guy Rocher
6. Karl Marx
7. Richard Lachmann
8. Policy Making
9. Agenda Setting

مدنظر است.

فقدان راهبرد منسجم و سیاست ملی کارآمد در زمینه پرورش استعدادها و توانمندسازی نخبگان، آثاری بلندمدت 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 پیشرفت ملی باشند. عدم پرداخت به این موضوع منجر به برخی چالش‌ها در کشور شده که هم‌اکنون پیامدهای آن در حوزه‌های مختلف توسعه ملی قابل مشاهده است. چالش‌هایی همچون عدم توجه بخش دولتی و نظام حکمرانی به نخبگان علمی و اجتماعی، فقدان شایسته‌سالاری در مناصب مدیریتی (نقی پورفر، حبیبی، آزرمجو، ۱۳۹۲)، ضعف ایده‌پردازی و تفکر خلاق و حل مساله 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، سماواتی، ۱۳۹۵) (هادی زاده، رامین مهر، محمدی، ۱۳۹۱)، فقدان جانشین‌پروری کارآمد مبتنی بر بهره‌گیری از نخبگان (فقیهی، ذاکری، ۱۳۹۳)، خروج نخبگان از کشور به علت فقدان جایگاه شغلی جهت نقش‌آفرینی (موسوی راد، قدسیان، ۱۳۹۴)، نظام جذب و گزینش ناکارآمد (فرهی، سلطانی، سماواتی، ۱۳۹۵)، عدم تمایل نخبگان جهت ورود به عرصه‌های علوم انسانی و مدیریتی و ... می‌توان اشاره کرد.

از سوی دیگر در نظام حکمرانی جمهوری اسلامی نیز، هم در سطح مشاوره‌ای و هم در سطح مدیریتی دارای چالش‌های متعددی همچون بالارفتن 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 نظام مدیریتی جمهوری اسلامی است که ضرورت انجام این پژوهش را دوچندان می‌کند.

مفهوم نخبه

از جمله مطالعات انجام گرفته در زمینه مفهوم نخبگان پژوهشی با عنوان «بررسی انتقادی تئوری نخبگان در علوم اجتماعی و مفهوم‌پردازی مجدد آن با تاکید بر ساختار» (یزدانی نسب، ۱۳۹۴) بوده که هدف این مقاله بررسی انتقادی مفهوم‌پردازی‌های مختلف از نخبه و ارائه الگویی جدید است که نخبگان را کاملاً ساختاری در نظر می‌گیرد. در این پژوهش، نخبه؛ فرد یا گروهی است که دارای ظرفیت به‌کارگیری منابع (نه صرفاً تملک منابع) قدرت باشد و کنش او پیامد اجتماعی منظم و مستمر در سطح کلان و در طول زمان داشته باشد. در دیگر تحقیق با عنوان «پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی» (منتظر، ناظمی، موسوی نسب، ۱۳۹۱) به مفهوم نظام نخبگانی اشاره شده است که در هر جامعه‌ای مجموعه‌ای از نهادها و سازوکارها با مفهوم نخبگی و نخبگان ارتباط و تعامل دارند که در مجموع شکل‌دهنده یک نظام نخبگانی هستند. براساس یافته‌های این پژوهش اصلی‌ترین مشکل در رویکردهای مربوط به نظام نخبگانی، ناشی از فهم متداول از واژه نخبه است که عمدتاً مبتنی بر تیزهوشی و نهایتاً استعداد درخشان استوار شده است و به سایر جنبه‌های نخبگی یعنی خبرگی و کنشگری اجتماعی توجهی نشده است.

در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی استعدادهای برتر و نخبگان» (اخوان و همکاران، ۱۳۹۳) به تعریف نخبه اشاره دارد و نخبه را فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌کند که اثرگذاری وی در تولید علم، هنر و فناوری کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید دانش و نوآوری، موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و متوازن کشور شود. همچنین در مطالعه‌ای با عنوان «مبانی و ارکان بنیادین نخبگی در آموزه‌های قرآنی» (خانی مقدم، دیاری، ۱۳۹۵) هفت رکن بنیادین شامل ویژگی‌های وراثتی، خدااباوری و توکل، خودیابی و خودباوری، اهتمام در کسب دانش و بینش، تفکر روشمند و خلاقیت، شجاعت در ابراز و اجرای نظرات و توانمندی راهبری دنیای

پیرامونی را پیرامون تبیین ویژگی‌های نخبگان براساس رهیافت قرآنی مطرح می‌کند. در این پژوهش، برخلاف نگرش رایج در جوامع غربی و مکتب نخبه‌گرایی که هدف از نخبگی را کسب قدرت و سلطه می‌داند، مبتنی بر آموزه‌های قرآنی، نخبگی؛ موهبتی الهی است که بر اساس حکمت الهی تبیین شده و تنها با توانمندی فرد نخبه در جهت دهی به استعداد‌های الهی خویش برای هدایت مادی و معنوی انسان‌ها و در مسیر کسب رضایت الهی معنا می‌یابد.

مرور ادبیات علمی

مروری بر پژوهش‌های داخلی

در زمینه مطالعات مربوطه به خط‌مشی‌گذاری نخبگان مطالعات گوناگونی به انجام رسیده است که در ادامه به اهم این مطالعات و پژوهش‌ها که در داخل کشور به انجام رسیده، اشاراتی خواهیم داشت. از جمله این مطالعات می‌توان به پژوهش «مدیریت راهبردی استعدادها جستاری در رویکردها، مسائل و مؤلفه‌ها» (مبینی دهکردی، طهماسب کاظمی، ۱۳۹۲) اشاره کرد که با روش فراتحلیل کیفی به بررسی مطالعات انجام گرفته در زمینه مدیریت راهبردی استعدادها پرداخته و در انتها راهکارهایی در جهت پرداخت بومی به این حوزه ارائه داده است. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «رویکردهای استعدادپژوهی در خط‌مشی‌های نخبگانی کشور» (علی پور، تسلیمی، ۱۳۹۸)، از راهبرد تحلیل محتوای کیفی با رویکرد قیاسی در چارچوب پژوهشی اسنادی استفاده شده است. در این پژوهش هفت رویکرد به استعدادپژوهی مبتنی بر روش فراتحلیل پژوهش‌های پیشین احصا شده است که شامل رویکردهای «کلی فلسفی»، «تک‌عامله»، «چندعامله»، «شخص‌نگر»، «شاخص‌نگر»، «عام‌گرا» و «دامنه مبنا» است. یافته‌های این پژوهش بر غلبه «عام‌گرایی» و «شخص‌نگری» در خط‌مشی‌های نخبگانی کشور دلالت دارند. عام‌گرایی با تاریخ سیاسی و فرهنگ عمومی کشور سازگار است و در آن، فرد مستعد در قلمرو می‌تواند به‌منزله فردی مستعد در همه قلمروهای دیگر تصور شود. هرچند، تبیین غلبه شخص‌نگری با نوعی پیچیدگی همراه است؛ زیرا

برنامه‌های گوناگون شناسایی، پرورش، حمایت و نگهداری از استعدادهای برتر در کشور از رویکردهای بهنجارسازی، استانداردسازی و عینیت‌گرایی متاثرند.

تحقیقی دیگر در این زمینه با عنوان «فهم شناختی مفهوم مدیریت استعداد: کاربرد ساخت‌گرایی شبکه خزان» (انارکی و همکاران، ۱۳۹۷) بوده که در این پژوهش از طریق مصاحبه ساختاریافته، ادراکات مشارکت‌کنندگان نسبت به موضوع مدیریت استعداد، استخراج و براساس شبکه خزان دسته‌بندی و مبنای تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل، این مفهوم را در قالب یک منظومه در دو بعد انحصاری-خاص و نگاه به داخل و هشت سازه، فرآیند قابل اعتماد برای شناسایی افراد بااستعداد، خزان‌های افراد بااستعداد، فرصت توسعه برای افراد بااستعداد، افراد خاص برای پست‌های خاص، انحصاری، تسهیل مسیر شغلی برای افراد کلیدی، ارزیابی هدفمند افراد کلیدی و تامین استعدادهای داخل سازمان نشان داده است.

«شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت» (حسینی، عباسی، رضایی، ۱۳۹۴) پژوهش دیگری است که مرتبط با موضوع نخبگان بوده و براساس یافته‌های این پژوهش، عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان، در محورهای عوامل زمینه‌ای شامل ایجاد بسترهای قانونی همسو و تقویت فرهنگ ملی مشوق مشارکت در جامعه و اصلاح رفتار سیاسی-اجتماعی در سطح ملی و همچنین عوامل ساختاری شامل تدبیراندیشی، هماهنگ‌سازی برنامه و تصمیمات دانشگاه‌ها در سوق دادن نخبگان، هماهنگ‌سازی برنامه و تصمیمات حوزه‌های علمیه در سوق دادن نخبگان و حمایت حاکمیت و دستگاه‌های اجرایی و همچنین عوامل رفتاری شامل برنامه‌ریزی جهت بهسازی خصوصیات فردی نخبگان و اصلاح ادراک و نگرش نخبگان جامعه مطرح شده است.

تحقیقی دیگر در این زمینه با عنوان «مدیریت بهینه‌ی منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آنها» (طالب زاده، خادمی، ۱۳۹۷) بوده که از نوع مطالعه کیفی پدیدارشناسی بوده و

نخبگانی که در سطح بنیاد ملی نخبگان دارای پرونده بوده (۱۴۸۰۰ نفر) را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌ها در سه بخش مجزای نیازها، موانع و مشکلات و راهکارها تجزیه و تحلیل شدند. براساس یافته‌های این پژوهش تعدادی از نیازها و مشکلات برای نخبگان عمومیت داشته و توجه ویژه‌ای را می‌طلبند که اهم این نیازها و مشکلات شامل «اشتغال متناسب با توانمندی‌ها، تسهیل ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی، بوروکراسی اداری و توجیه نبودن دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات و سازمان‌های مرتبط با امور نخبگان، مشکلات تسهیلات ارائه شده توسط بنیاد و بی‌توجهی به نخبگان حوزه‌ی علوم انسانی» هستند.

مطالعه دیگری در این موضوع به انجام رسیده است که با عنوان «پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی» (منتظر، ناظمی، موسوی نسب، ۱۳۹۱) است و در یافته‌های این پژوهش آمده و به این موضوع اشاره دارد که در هر جامعه‌ای مجموعه‌ای از نهادها و سازوکارها با موضوع نخبگی و نخبگان ارتباط و تعامل دارند، که در مجموع شکل‌دهنده یک نظام نخبگانی هستند. براساس نتایج این پژوهش، نظام نخبگانی لازم است تا برخوردار از کارکردهای (۱) شناسایی، (۲) جذب، (۳) هدایت، (۴) به کارگیری، (۵) حمایت، (۶) تکریم، (۷) الگوسازی و (۸) نگهداشت باشد. هریک از کارکردها براساس فهم و ادراکی از مفهوم نخبگی و نخبه در سطح جامعه عملیاتی می‌شود. پس این درک عمومی از مفاهیم است که نهادها، ارتباطات میان آنها و ماموریت‌های آنان را شکل می‌دهد. اما رشد و توسعه فهم مبتنی بر مطالعات و تجربیات، بازنگری در این مفاهیم بنیادی را ضروری می‌سازد. در این مقاله برپایه یک تحلیل سیستمی به بازاندیشی در مفهوم نخبه و نخبگی اقدام شده است و نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که اصلی‌ترین مشکل در رویکردهای مربوط به نظام نخبگانی، ناشی از فهم متداول از واژه نخبه است، که عمدتاً مبتنی بر تیزهوشی و نهایتاً استعداد درخشان استوار شده است و به سایر جنبه‌های نخبگی یعنی خبرگی و کنشگری اجتماعی توجهی نشده است.

تحقیق دیگری که در این زمینه مورد بررسی قرار گرفته است با عنوان «طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه‌ی دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور

با رویکرد داده‌بنیاد» (راشکی، سالارزهی، کمالیان، ۱۳۹۶) بوده که پژوهشگران به این نتیجه دست یافتند که الگوی پارادایمی مدیریت استعداد کارآفرینانه‌ی دانشجویان از شرایط علی (عوامل فردی، عوامل سازمانی و فراسازمانی)، عوامل زمینه (اسناد بالادستی و زمینه کاری)، مقوله‌ی محوری معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه (تعادل بخشی چندوجهی مهارت‌ها، متمایزسازی استعدادهای ساختارسازی استعداد محور)، متغیرهای مداخله‌گر (فرهنگ کارآفرینی، پایداری سیستم موجود کشف استعدادهای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی)، راهبردها (نهادینه‌سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه‌ی دانشجویان، طراحی فرآیند مدیریت استعداد کارآفرینانه‌ی چندگانه و طراحی نظام تخصیص منابع) و پیامدها (اشتغال‌زایی، ارزش‌آفرینی و مزیت رقابتی استعدادهای کارآفرینانه) برای دانشگاه‌ها تشکیل شده است.

همچنین پژوهش «عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به‌منظور تعالی سازمانی» (آقاویردی، مقدسی، شریف زاده، ۱۳۹۵) دیگر مطالعه مرتبط با این زمینه بوده که نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از میان عوامل موثر بر توانمندسازی، عوامل فردی و سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر معناداری داشته و توانمندسازی روانشناختی نیز بر تعالی سازمانی موثر بوده است. این امر می‌تواند مبنایی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در دستیابی به تعالی سازمانی باشد.

مطالعه‌ای دیگر در این زمینه با عنوان «طراحی مدل به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور» (منوریان و همکاران، ۱۳۹۲) بوده که محققان به مدلی دست یافته‌اند که مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهکارها، ویژگی‌ها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل‌دهنده است که پدیده‌ی محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خط‌مشی عمومی را نشان می‌دهد.

در تحقیقی دیگر با عنوان «مدیریت استعدادهای: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی» (طهماسبی، قلی‌پور، جواهری

زاده، ۱۳۹۱) بوده که هدف از این تحقیق، شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعداد‌های علمی در دانشگاه‌ها است. نتایج نشان می‌دهد که عامل جو تحقیق و پژوهش بیشترین تأثیرگذاری را در جذب استعدادها در دانشگاه تهران دارد. مرتبط با موضوع توانمندسازی نخبگان و استعدادها در سازمان‌های دانش‌محور نیز مطالعه‌ای دیگر در این زمینه با عنوان «طراحی و توسعه مدل استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌محور» (جزنی، رستمی، ۱۳۹۰) به انجام رسیده که نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که از بین عوامل مؤثر بر توانمندسازی استراتژیک، عامل بعد استراتژیک، بیشترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد و مؤلفه بعد ساختاری، اولویت بعدی را در اختیار دارد و در نهایت بعد فردی کمترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد.

همچنین مطالعه‌ای دیگر با عنوان «بررسی تأثیر عملکرد نخبگان سیاسی بر فرآیند پیشرفت سیاسی جمهوری اسلامی ایران» (احمدی، اسدی، ۱۳۹۶) در این زمینه به انجام رسیده است که محققان معتقدند که برنامه‌ریزی نخبگان سیاسی، اجماع‌نظر نخبگان سیاسی بر اهداف و سازوکارهای پیشرفت سیاسی، تقویت جامعه مدنی، شفافیت نخبگان سیاسی و فرهنگ سیاسی متناسب با پیشرفت از مهم‌ترین پیش‌نیازهای فرایند پیشرفت سیاسی ج.ا.ایران است که می‌تواند در رفع موانعی چون ضعف جامعه مدنی، عدم شکل‌گیری مناسب نهادهای سیاسی، عدم پایداری به قانون و کامل نشدن فرایند رقابت و مشارکت سیاسی در جامعه ایران، مؤثر واقع شود.

دیگر مطالعه‌ای که در این زمینه صورت گرفته است با عنوان «ارائه الگوی توسعه خلاقیت و نوآوری‌های علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان بر اساس عوامل فردی» (کوثری و همکاران، ۱۳۹۳) بوده که نتایج نشان می‌دهد، متغیرهای هوشمندی، حل مساله و موفقیت‌طلبی مهم‌ترین متغیرهای روان‌شناختی فردی هستند که به‌صورت مستقیم بر خلاقیت و نوآوری علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان تأثیر گذارند.

«بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و

جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعداد‌های برتر و نخبگان» (اخوان و همکاران، ۱۳۹۳) دیگر پژوهش مرتبط در این حوزه است که پژوهشگران با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی به مدلی چهاربعدی رسیده و در همین راستا پیشنهادهای را ارائه داده‌اند.

مروری بر پژوهش‌های خارجی

مطالعات خارجی گسترده‌ای نیز در زمینه پرورش استعدادها و نخبگان در سطح ملی به انجام رسیده است که در ادامه اجمالاً به برخی از این مطالعات اشاره خواهیم کرد. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به مطالعه‌ای عنوان «نحوه جذب و نگهداشت نخبگان در حکومت» (Suk, 2008) به اهمیت، چالش‌ها و راهکارهای نحوه جذب و نگهداشت نخبگان در حکومت در کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای در حال گذار می‌پردازد و تجاربی از کشور کره جنوبی در این باره را شرح می‌دهد. در تحقیقی دیگر با عنوان «رهبری کارآمد و توسعه استعدادها: تحقق ظرفیت‌های انسانی در زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی» (Debebe, 2017) به ارائه نوعی از الگوی رهبری می‌پردازد که مبتنی بر توسعه استعدادها و توجه به زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی مرتبط می‌پردازد. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «توسعه آینده برای پارک‌های علمی: جذب و پرورش استعدادها» (Cadorin, Johansson, & Klofsten, 2017) نحوه طراحی پارک‌های دانشی با رویکرد آینده‌نگر جهت جذب و پرورش استعدادها و نخبگان را مطرح می‌کند و از این حیث مرتبط است که به بهره‌گیری از موقعیت‌های مکانی جهت خط‌مشی‌گذاری نخبگان و استعداد‌های برتر اشاره دارد. به مطالعه‌ای دیگر در این عرصه می‌توان به «توسعه استعداد به‌عنوان یک فرآیند چندبعدی، چندگونه و پویا» (Simonton, 2011) اشاره کرد که به پیچیدگی‌ها و چالش‌های خط‌مشی‌گذاری در حوزه مدیریت استعدادها اشاره دارد. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «توسعه استعداد در اقتصادهای نوظهور از طریق یادگیری و ظرفیت‌سازی توسعه» (Muyia, Wekullo, & Nafukho, 2018) به اهمیت توجه به خط‌مشی‌گذاری نخبگان و توسعه استعدادها در کشورهای در حال توسعه می‌پردازد. با توجه به اینکه ایران در شرایط گذار اقتصادی به سمت اقتصاد

دانش‌بنیان است، به نظر می‌رسد این پژوهش می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «طراحی زمینه‌های یادگیری در محیط‌های آموزشی برای رشد استعدادها» به بسترهای شکل‌گیری به رشد استعدادها اشاره دارد. همچنین مطالعه «تکامل فرهنگی مدیریت استعدادها: تجزیه و تحلیل موضوعی» (Swales, 2016) به ضرورت توجه به ابعاد فرهنگی در مقوله تکامل استعدادها و موضوعات مرتبط با آن می‌پردازد. از آنجایی که در ایران نیز توجه به اقتضات و ملاحظات فرهنگی در اسناد و سیاست‌ها همواره حائز اهمیت بوده توجه به این پژوهش می‌تواند راهگشا باشد. در تحقیقی دیگر با عنوان «الگوی سرمایه‌گذاری موقعیت‌محور برای توسعه استعدادها: الگوی پیشنهادی برای توسعه و سرمایه‌گذاری مجدد از استعدادها در جامعه» (Paul & Seward, 2016) به موقعیت محوری و بهره‌گیری از ظرفیت‌های مکانی در توسعه استعدادها و نخبگان در جامعه اشاره دارد. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «توسعه استعدادها در چین: اقدامات و چالش‌های فعلی و پیش‌رو» (Wang & Sun J, 2018) به مقوله توسعه استعدادها و سیاست‌گذاری نخبگان در کشور چین پرداخته و چالش‌ها و تجارب برنامه‌های ملی در این عرصه را تبیین می‌کند. همچنین از دیگر مطالعات مرتبط می‌توان به «چشم‌انداز ملی برنامه‌های شناسایی نخبگان و برنامه‌های آموزشی نخبگان» (Lee, Matthews, & Olszewski-Kubilius, 2008) اشاره کرد که به ارتباط توجه به برنامه‌های شناسایی و برنامه‌های آموزشی در خط‌مشی‌گذاری نخبگان توجه دارد. همچنین «تحقیقات، خط‌مشی‌ها و اقدامات در زمینه توسعه استعدادها در اروپا و ایالات متحده: نتایج حاصل از اجلاس محققان بین‌المللی» (Subotnik, Stoeger, & Olszewski-Kubilius, 2017) مطالعه‌ای دیگر بوده که سیاست‌های نخبگانی و پرورش استعداد در اروپا و ایالات متحده اشاره دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش در بخش نخست به‌واسطه تحلیل اسنادی و مطالعه کتابخانه‌ای، پژوهش‌های حوزه نخبگان بررسی شده و اهم مسائل در این زمینه استخراج شد. در روش اسنادی با مراجعه به اسناد و کتب و مقالات مختلف، آرا و نظرات

مطرح در زمینه پاسخ به سوالات تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. روش اسنادی روشی کیفی است که پژوهشگر تلاش می‌کند تا با استفاده نظام‌مند و منظم از داده‌های اسنادی به کشف، استخراج، طبقه‌بندی و ارزیابی مطالب مرتبط با موضوع پژوهش خود اقدام کند. (صادقی، عرفان منش، ۱۳۹۴) لازم به ذکر است که یک پژوهش می‌تواند تماماً براساس مراحل اجرای روش اسنادی طراحی شود یا صرفاً در بخشی از تحقیق به‌ویژه «مرور پژوهش‌های پیشین» و «چارچوب نظری» مورد استفاده قرار گیرد. (Daymon & Holloway, 2005). در این بخش به مراحل علمی اجرای روش اسنادی اشاره خواهد شد (صادقی، عرفان منش، ۱۳۹۴) که در این پژوهش نیز بر همین اساس محققان به گردآوری و تحلیل مطالب پرداخته‌اند:

۱- انتخاب موضوع، تعیین اهداف و سوالات

۲- بررسی‌های اکتشافی و پیشینه پژوهش

۳- انتخاب رویکرد نظری

۴- جمع‌آوری منابع، نمونه‌گیری و تکنیک‌های بررسی منابع

۵- بهره‌گیری از تکنیک‌های بازخوانی منابع

۶- پردازش، نگارش و گزارش پژوهش.

به‌منظور تحلیل گزاره‌های احصاشده، از روش تحلیل محتوای کیفی در تجزیه، تحلیل، تلخیص و تفسیر داده‌ها استفاده شده است. تحلیل محتوای کیفی را می‌توان روش تحقیقی برای تفسیر ذهنی محتوایی داده‌های متنی از طریق فرایندهای طبقه‌بندی نظام‌مند، کدبندی و تم‌سازی یا طراحی الگوهای شناخته‌شده دانست. (ایمان & نوشادی، ۱۳۹۰) تحلیل محتوای کیفی به محققان اجازه می‌دهد اصالت و حقیقت داده‌ها را به گونه‌ی ذهنی، ولی با روش علمی تفسیر کنند. عینیت نتایج به‌وسیله‌ی وجود یک فرایند کدبندی نظام‌مند تضمین می‌شود. تحلیل محتوای کیفی به فراسویی از کلمات یا محتوای عینی متون می‌رود و تم‌ها یا الگوهایی را که آشکار یا پنهان هستند به‌صورت محتوای آشکار می‌آزماید.

اولویت‌بندی راهکارها با استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره

به منظور شناسایی راهکارها مبتنی بر بهره‌گیری از نظرات نخبگانی و پژوهش‌های انجام‌گرفته و همچنین براساس اسناد بالادستی چهار رویکرد پیشنهاد شده و درنهایت با روش تصمیم‌گیری چندمعیاره AHP این رویکردها اولویت‌دهی شده است. فرآیند تصمیم‌گیری شامل پنج گام، به قرار زیر است: ۱- تعیین مساله، ۲- تعریف و تشخیص مساله، ۳- تعیین راه‌حل‌یابی ۴- ارزیابی و انتخاب یک راه‌حل و ۵- اجرای راه‌حل انتخابی. آنچه در این پژوهش مدنظر است، تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره «MCDM» است. مدل‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره (MCDM^۱)، به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند: الف) مدل‌های تصمیم‌گیری چندهدفه (MODM^۲)؛ ب) مدل‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه (MADM^۳). مدل‌های مختلفی برای تصمیم‌گیری چندشاخصه وجود دارد که معروف‌ترین آن‌ها عبارتند از: ANP، AHP، ELECTRE، TOPSIS، SAW. در این پژوهش روش تصمیم‌گیری چندمعیاره AHP مورد استفاده قرار گرفته است. روش AHP تصمیم‌گیرندگان را قادر می‌سازد اثرات متقابل و همزمان بسیاری از وضعیت‌های پیچیده و نامعین را تعیین کنند. این فرآیند، تصمیم‌گیرندگان را یاری می‌کند تا اولویت‌ها را براساس اهداف، دانش و تجربه‌ی خود تنظیم کنند؛ به‌گونه‌ای که احساسات و قضاوت‌های خود را در نظر گیرند. برای حل مسائل تصمیم‌گیری از طریق AHP، باید مساله را به دقت و با همه جزئیات، تبیین و جزییات آن را به گونه ساختار سلسله‌مراتبی رسم کرد. AHP براساس سه اصل زیر بنا نهاده شده است: الف) اصل ترسیم درخت سلسله‌مراتبی، ب) اصل تدوین و تعیین اولویت‌ها و ج) اصل سازگاری منطقی قضاوت‌ها. (مومنی، ۱۳۹۰) برای حل یک مساله با روش AHP، مساله را تحلیل کرده و آن را به چند قسمت ساده‌تر تجزیه می‌کنیم. پس از آن که گزینه‌ها و شاخص‌ها مشخص شد، بین شاخص‌ها مقایسات زوجی انجام می‌دهیم. در گام بعد، برای هر شاخص بین گزینه‌ها، مقایسات زوجی

-
1. Multi Criteria Decision Making
 2. Multi Objective Decision Making
 3. Multi Attribute Decision Making

انجام می‌دهیم. سپس از الگوریتم زیر پیروی می‌کنیم: الف) به‌هنگام کردن ماتریس مقایسات زوجی، ب) به دست آوردن میانگین حسابی هر سطر ماتریس به‌هنگام شده‌ی مقایسات زوجی (که به آن وزن‌های نسبی گفته می‌شود)، ج) ضرب وزن‌های نسبی شاخص‌ها در میانگین حسابی گزینه‌ها و د) رتبه‌بندی گزینه‌ها. در انتها پس از این گام، به سراغ «سنجش نرخ ناسازگاری» می‌رویم. (مومنی، ۱۳۹۰)

بررسی خط‌مشی‌های ملی در حوزه نخبگان

به‌منظور احصای وظایف رسمی و غیررسمی بنیاد ملی نخبگان، نیازمند درک و شناخت اسناد بالادستی و سیاست‌های ملی مرتبط با حوزه نخبگان و همچنین اسناد سازمانی و اساسنامه بنیاد ملی نخبگان هستیم. در جدول زیر اسناد مورد بررسی را مشاهده می‌کنید.

عنوان	سطح
سند الگوی ۱۴۰۴	اسناد و سیاست‌های کلان
نقشه جامع علمی کشور	
سیاست‌های کلی علم و فناوری	اسناد و سیاست‌های بالادستی در نظام علم و فناوری
سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	
سند ملی راهبردی نخبگان	
اساسنامه بنیاد ملی نخبگان	اسناد مرتبط با بنیاد ملی نخبگان

در این بخش به بررسی اسناد و سیاست‌های نظام جمهوری اسلامی مربوط به حوزه خط‌مشی‌گذاری نخبگان خواهیم پرداخت.

➤ در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ در این سند در راستای تبیین چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران عبارت «برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی»^(۲) مطرح شده است. اتکا بر سهم برتر منابع انسانی به‌نوعی نشان‌دهنده اهمیت توجه به مقوله مدیریت منابع انسانی در سطح ملی و به‌ویژه نخبگان است.

➤ در نقشه جامع علمی کشور که مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی است نیز به‌عنوان یک سند راهبردی در نظام علم و فناوری کشور در بندهای مختلفی به این مقوله اشاره شده است. در بخش مبانی و ارزش‌های بنیادین سند، به عبارت «عدالت‌محوری، پرورش استعدادها و دستیابی همگان به‌خصوص مستضعفان در حوزه‌ی علم و فناوری، تقویت خلاقیت، نوآوری و خطرپذیری در علم»^(۳)، در بخش اهداف به عبارت «استقرار جامعه‌ی دانش‌بنیان، عدالت‌محور و برخوردار از انسان‌های شایسته و فرهیخته و نخبه برای احراز مرجعیت علمی در جهان»^(۴)، در بخش اهداف بخشی، به عبارت «ایجاد نظام آموزشی مناسب برای هدایت دانش‌آموزان در جهت حضور مسئولانه و مؤثر در نظام اجتماعی؛ پرورش استعدادهای شغلی و پدید آوردن آینده‌شغلی برای برآوردن نیازهای جامعه؛ پرورش استعدادهای علمی برای ورود به دوره‌ی تخصصی؛ دستیابی به سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور متناسب با معیار جهانی و در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه و بازار کار داخلی و بین‌المللی»^(۵)، در راهبردهای کلان، به عبارت‌های «تربیت و توانمندسازی سرمایه‌ی انسانی با تأکید بر پرورش انسان‌های متقی و کارآفرین و خودباور و خلاق، نوآور و توانا در تولید علم و فناوری و نوآوری متناسب با ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه»^(۶)، «ساماندهی و تسهیل مشارکت دانشمندان در نظام تصمیم‌گیری کلان کشور و نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش و ارزیابی و نظارت در سطوح مختلف تصمیم‌گیری»^(۷)، «توسعه‌ی ظرفیت جذب و به‌کارگیری منابع انسانی متخصص کشور در مراکز علمی دولتی و غیردولتی»^(۸) و ... بیان گردیده است.

➤ در سیاست‌های کلی علم و فناوری کشور نیز به عبارت «بهینه‌سازی عملکرد و ساختار نظام آموزشی و تحقیقاتی کشور به‌منظور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز و شکوفایی علمی با تأکید بر: شناسایی نخبگان، پرورش استعدادهای درخشان و حفظ و جذب سرمایه‌های انسانی»^(۹) اشاره شده است.

➤ در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز به عبارت‌های «ظرفیت پذیرش تفاوت‌های فردی، کشف و هدایت استعدادهای متنوع فطری و

پاسخگویی به نیازها، علائق و رغبت دانش‌آموزان در راستای مصالح و چارچوب نظام معیار اسلامی»^(۱۰)، «طراحی و تدوین برنامه تعلیم و تربیت انعطاف‌پذیر، متناسب با ویژگی‌های شخصیتی و محیطی استعداد‌های گوناگون دانش‌آموزان به‌منظور شکوفایی استعداد‌های خاص و افزایش کارآمدی و مفید بودن آنها»^(۱۱)، «شناسایی استعداد‌های برتر و هدایت آنها به ادامه تحصیل در رشته‌های علوم انسانی و زمینه‌سازی برای تقویت و تعمیق فعالیت‌های علمی_ پژوهشی آنها در دوره‌های آموزش عالی»^(۱۲)، «تنوع‌بخشی در ارائه خدمات آموزشی و فرصت‌های تربیتی متناسب با مصالح جامعه، نیازها و علایق دانش‌آموزان در راستای شکوفایی استعداد‌های آنها»^(۱۳) و «طراحی و استقرار جامع هدایت تحصیلی و استعدادیابی به‌منظور هدایت دانش‌آموزان به سوی رشته‌ها و حرف و مهارت‌های مورد نیاز حال و آینده کشور متناسب با استعدادها، علاقه‌مندی و توانایی‌های آنان»^(۱۴) اشاره شده است.

► همچنین در *سند راهبردی کشور در امور نخبگان* نیز در بخش اهداف به «ایجاد زمینه‌های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعداد‌های فردی و گروهی و ارتقای ابعاد معنوی و دینی آنها»^(۱۵)، «وسعت بخشیدن به دایره نخبگی و بهره‌گیری حداکثری از توان اجتماع نخبگانی در مدیریت تحولات کشور در سطح ملی و بین‌المللی»^(۱۶) و «مدیریت هدفمند گردش نخبگان و پیشگیری از خروج نخبگان از چرخه خدمت به جامعه»^(۱۷) و «تبیین و تنظیم مسئولیت‌ها و حقوق متقابل اجتماع نخبگانی و جامعه و افزایش حس دلبستگی ملی آنان در چارچوب گفتمان نظام اسلامی»^(۱۸) اشاره شده است. در راهبردها نیز برای تحقق اهداف کلان، نظام نخبگانی وظیفه «شناسایی و هدایت»، «توانمندسازی»، «زمینه‌سازی برای اثرگذاری» اجتماع نخبگانی و نیز «سیاست‌گذاری و مدیریت» و «توسعه زیرساخت‌های لازم» را برعهده دارد. در همین راستا راهبردهای کلان در این سند «استقرار نظام شناسایی و هدایت اجتماعات نخبگانی»^(۱۹)، «توانمندسازی اجتماعات نخبگانی در چارچوب گفتمان اسلامی - ایرانی»^(۲۰)، «زمینه‌سازی برای اثرگذاری افراد و گروه‌های نخبه در جامعه»^(۲۱)، «ارتقای نظام سیاست‌گذاری و

مدیریت امور نخبگان»^(۲۲) و «توسعه زیرساخت‌های فرهنگی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مرتبط با نظام نخبگانی»^(۲۳) مورد توجه قرار گرفته است.

تحلیل راهبردی زیست بوم نخبگانی کشور

در این بخش پس از بررسی اسناد بالادستی، در پی تحلیل راهبردی وضعیت نخبگان در کشور خواهیم بود. در همین راستا از روش SWOT بهره‌گیری خواهیم کرد. در این روش براساس دو رویکرد داخلی و خارجی، نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها مورد بررسی قرار گرفته است. براساس این رویکرد در بخش تحلیل محیط خارجی محورهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فناورانه مورد توجه بوده است و همچنین در تحلیل محیط داخلی به ورودی‌ها، فرآیندها و خروجی‌های نظام نخبگانی توجه شده است.

تحلیل وضعیت نخبگانی کشور		محور
<p>در زمینه تحلیل محیط خارجی از منظر سیاسی فرصت‌هایی همچون «تاکید اسناد و سیاست‌های بالادستی در زمینه اهمیت مدیریت نخبگان و پرورش استعدادها»، «تاکید دستگاه‌های متولی حوزه آموزشی کشور در زمینه اهمیت مدیریت نخبگان»، «تاکیدات رهبری نظام بر اهمیت نقش نخبگان و استعدادهای برتر در پیشرفت کشور»، «دغدغه برخی دستگاه‌های و نهادهای حاکمیتی در زمینه مدیریت نخبگان»، «افراد و شخصیت‌های ذی‌نفع سیاسی دغدغه‌مند در زمینه مدیریت نخبگان و استعدادها» و همچنین تهدیدهایی چون «غلبه تفکر حزبی و جناحی به جای تفکر تخصص محور در کنش‌های مسوولان و مدیران»، «شخصیت‌ها و نهادهای سیاسی ذی‌نفع در اقتصاد آموزش و پرورش»، «نهادهای و شخصیت‌های سیاسی ناآشنا و ناآگاه نسبت به اهمیت مدیریت نخبگان و استعدادهای ملی»، «در اولویت قرار نداشتن مقوله پرورش استعدادها و نخبگان در برخی نهادهای تقنینی و سیاست‌گذار مرتبط»، «تخریم سیاسی ایران در فضای بین‌الملل و تهدید تعاملات بین‌الملل در عرصه مدیریت نخبگان» و «فقدان شایسته‌سالاری در نظام مدیریتی و اجرایی کشور و عدم بهره‌گیری از نخبگان در سطوح گوناگون اداری» قابل طرح است.</p>	سیاسی	محور
<p>در زمینه تحلیل محیط خارجی از منظر اجتماعی فرصت‌هایی همچون «نسل نوجوان و جوان با قابلیت‌های بالقوه در عرصه‌های مختلف مرتبط با مقوله نخبگی در مناطق مختلف کشور»، «گروه‌های مردم نهاد و NGO های فعال مرتبط با حوزه پرورش استعدادها و مدیریت نخبگان»، «افزایش تعداد مدارس با رویکرد خلاق و نوین در جهت‌گیری‌های آموزشی و پرورشی»، «بهره‌گیری از ظرفیت‌های اجتماعات محلی در عرصه‌های مرتبط با مدیریت نخبگان و استعدادها»، «بهره‌گیری از شخصیت‌های اجتماعی در راستای گفتمان‌سازی عرصه‌های مرتبط با مدیریت استعدادها و نخبگان» و «پدیده کنکور به‌عنوان یک رویداد اجتماعی_آموزشی» و همچنین تهدیدهای «کاهش جمعیت و تهدیدات مرتبط با منابع انسانی در آینده کشور»، «تضعیف نهاد خانواده به‌عنوان اولین نهاد اجتماعی پرورش‌دهنده استعدادها»، «گسترش آسیب‌های اجتماعی و دور شدن نسل نوجوان و جوان از عرصه‌های پرورش‌دهنده استعدادها»، «ترویج یافتن گروه‌های مرجع و الگوهای نامناسب اجتماعی برای قشر نوجوان و جوان» قابل طرح است.</p>	اجتماعی	تحلیل محیط خارجی
<p>در زمینه تحلیل محیط خارجی از منظر اقتصادی نیز فرصت‌هایی همچون «تخصیص بودجه سالیانه کشور در حوزه‌های مرتبط با نخبگان»، «سوق دادن فعالیت‌های خیریه و وقف به‌سوی بسترهای دانش محور و عرصه‌های مرتبط با نخبگان»، «تخصیص بودجه دستگاه‌ها به حوزه مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی درجهت شکوفایی استعدادها» و «فرصت‌های نوین صادراتی کشور در عرصه‌های دانش محور و بسترسازی فعالیت‌های نخبگانی» و همچنین تهدیدهایی همچون «بودجه کم نهادهای مرتبط با حوزه‌های آموزش و پرورش»، «مشکلات معیشتی استعدادهای برتر و عدم شکوفایی این استعدادها»، «گسترش بیکاری و ضعف نهادهای کشور در زمینه کارآفرینی</p>	اقتصادی	تحلیل محیط خارجی

	دانش‌بنیان به‌منظور جذب نخبگان» و «رشد مجموعه‌های جایگزین نظام آموزشی کشور و موسسات کنکوری با رویکردهای نامناسب و تخریب‌کننده در زمینه مدیریت استعدادها و نخبگان» مطرح می‌شود.	
تحلیل محیط داخلی	در زمینه تحلیل محیط خارجی از منظر تکنولوژی فرصت‌هایی همچون «توسعه شبکه‌های اجتماعی به‌منظور تقویت تعاملات در زمینه اجتماعات نخبگانی»، «توسعه شیوه‌های نوین پرورش و توانمندسازی استعدادها با بهره‌گیری از رویکرد آموزش الکترونیک»، «گسترش عدالت اجتماعی به‌واسطه فناوری اطلاعات و گسترش مخاطبین بنیاد با هدف پرورش استعدادها»، «رشد مجموعه‌های دانش‌بنیان و بسترهای فناوری محور به‌منظور جذب نخبگان» و «تاکید و دغدغه سازمان‌ها و دستگاه‌های کشور نسبت به همگام شدن با تکنولوژی و جذب نخبگان در این زمینه» است.	نقش‌آفرینی افراد و
تحلیل محیط داخلی	در زمینه تحلیل محیط داخلی در محور منابع (ورودی‌ها) نقاط قوتی همچون «نقش‌آفرینی افراد و شخصیت‌های دانشگاهی و خلاق در سمت‌های مدیریتی بنیاد»، «وجود نوجوانان و جوانان خلاق و بااستعداد در اقصی نقاط کشور مرتبط با بنیاد»، «تعاملات و ارتباطات مناسب با دستگاه‌های حاکمیتی و دولتی مرتبط با مقوله نخبگان»، «تعاملات مناسب با مراکز دانشگاهی و مجموعه‌های دانش‌بنیان» و همچنین نقاط ضعفی همچون «ناکارآمدی نهاد آموزش و پرورش در راهبری صحیح نخبگان و استعدادها برتر»، «غلبه برخی فرایندهای غیرپویا و غیرمنعطف در مواجهه با نخبگان»، «مشکلات بودجه‌ای بنیاد در حمایت از نخبگان»، «مشکلات معیشتی صاحبان استعدادها برتر و نخبگان»، «ضعف در ایجاد بسترهای خلاق و مشارکتی در پرورش استعدادها و مدیریت نخبگان» احصا شده است.	ویرایش
تحلیل محیط داخلی	در زمینه تحلیل محیط داخلی در محور فرآیندها نقاط قوتی همچون «توسعه رویکردهای نوین در تخصیص جایزه‌های مربوط به نخبگان»، «چابک‌سازی و بهره‌گیری از رویکردهای مبتنی بر فناوری اطلاعات در تعاملات نخبگانی»، «تغییر شاخص‌های تعریف نخبگی به منظور کارآمدسازی مدیریت نخبگان و استعدادها»، «توجه به ملاحظات و برنامه‌های فرهنگی_ تربیتی در مدیریت نخبگان» و همچنین نقاط ضعفی همچون «ضعف در تعریف گستره صحیح نخبگی و فعالیت‌های نخبگانی به‌ویژه در حوزه های علوم انسانی»، «ضعف در پرورش و توانمندسازی نخبگان در راستای حل مسائل و نیازهای کلان نظام»، «تفکر اداری و بوروکراتیک در مواجهه و تعاملات با نخبگان»، «ضعف در برقراری ارتباط با مناطق مختلف و دوردست کشور در راستای مدیریت و پرورش استعدادها»، «ضعف در فعالیت‌های رسانه‌ای و ارتباطاتی به‌منظور معرفی ظرفیت‌ها و برنامه‌های بنیاد» قابل احصاست.	ویرایش
تحلیل محیط داخلی	در زمینه تحلیل محیط داخلی در محور خروجی‌ها نقاط قوتی همچون «توجه به چرخه مدیریت استعداد و تعریف جایزه‌های متنوع برای نخبگان»، «ورود برخی نخبگان به عرصه‌های کارآفرینی و تاسیس شرکت‌های دانش‌بنیان»، «توجه به مسائل معیشتی نخبگان و تلاش برای تعریف سازوکارهای حمایتی در این زمینه»، «در اولویت قرار داشتن نخبگان در برخی ظرفیت‌های شغلی و تحصیلی» و نقاط ضعفی شامل «خروج نخبگان و صاحبان استعدادها از کشور به سمت کشورهای توسعه‌یافته»، «ضعف در جذب و هدایت نخبگان و استعدادها برتر به ساختارهای مدیریتی و تاثیرگذار در کشور»، «عدم ارتباط و بهره‌گیری از ایرانیان و نخبگان خارج از کشور در راستای حل مسائل ملی» و «عدم تناسب فرایند توانمندسازی و نگهداشت نخبگان با نیازها و مسائل واقعی کشور» مطرح می‌شود.	ویرایش

یافته‌های پژوهش

براساس پژوهش‌های پیشین، تحلیل اسناد بالادستی و تحلیل استراتژیک مساله‌شناسی و ارائه راهکار در حوزه نخبگان در چهار محور عاملیت‌محور برون‌گرا، ساختارمحور برون‌گرا، عاملیت‌محور درون‌زا و ساختارمحور درون‌زا به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

رویکرد عاملیت‌محور برون‌گرا در پرورش استعدادها و راهبری نخبگان

در این رویکرد پیشنهادی تمرکز سیاستگذاری بر «راهبری نخبگان با تمرکز بر

توانمندسازی عاملیت‌های انسانی مبتنی بر بهره‌گیری از ظرفیت‌های بین‌المللی» است. از جمله مکانیزم‌های این رویکرد می‌توان به تعریف فرصت‌های مطالعاتی، اعزام به خارج دانشجویان، دوره‌های پست‌دکتری در دانشگاه‌های بین‌المللی، اعزام به همایش‌ها و نشست‌های تخصصی، بازدید از نمایشگاه‌ها و رویدادهای بین‌المللی در حوزه علم و فناوری و ... می‌توان اشاره کرد. در واقع با تاکید بر نگرش بین‌المللی‌سازی علم و فناوری و جهانی‌سازی دانش، یکی از راهکارهای توانمندسازی منابع انسانی، تبادلات منابع انسانی خبره در میان دانشگاه‌ها و مراکز علم و فناوری در جهان است. مراکز علمی و دانشگاه‌ها در سراسر جهان همواره به دنبال تعریف فرصت‌های مطالعاتی و دوره‌های تخصصی جهت اعزام نخبگان و متخصصان جهت بهره‌گیری از تحولات نوین دانشی هستند. در جمهوری اسلامی ایران نیز در سال‌های اخیر تعداد قابل‌توجهی از نخبگان جهت ادامه تحصیل به کشورهای خارجی و دانشگاه‌های برتر دنیا عزیمت کرده‌اند. سوالی که در این محور قابل‌طرح است این موضوع بوده که تا چه حد اعزام نخبگان به خارج از کشور مبتنی بر یک نقشه هدفمند بوده و پس از فارغ‌التحصیلی چگونه از این نخبگان در خدمت نظام علمی کشور استفاده خواهد شد؟ به نظر می‌رسد با توجه به سیر قابل‌توجه خروج نخبگان از کشور توجه ویژه جهت بازنگری و اصلاح رویه‌های این رویکرد برای سیاست‌گذاران حائز اهمیت است.

رویکرد ساختارمحور برون‌گرا در پرورش استعدادها و راهبری نخبگان

مبتنی بر این رویکرد محور اصلی سیاست‌گذاری براساس «راهبری نخبگان با تمرکز بر ساختارهای پرورش‌دهنده نخبگان مبتنی بر بهره‌گیری از ظرفیت‌های بین‌المللی» است. بر همین اساس ایجاد ساختارها و ظرفیت‌های بین‌المللی همچون ایجاد مراکز تحقیقاتی بین‌المللی، تعریف پروژه‌های علمی بین‌المللی، تقویت زیرساخت‌های رایزنی و همکاری علمی بین‌المللی در سایر کشورها، ایجاد شعب دانشگاهی در سایر کشورها و ... است. در این رویکرد به جای اینکه تمرکز بر تقویت عاملیت‌های انسانی کنشگر در فضای علم و فناوری بین‌المللی باشد، تمرکز بر ایجاد ساختارها و زیرساخت‌ها در این زمینه است.

رویکرد عاملیت‌محور درونزا در پرورش استعدادها و راهبری نخبگان

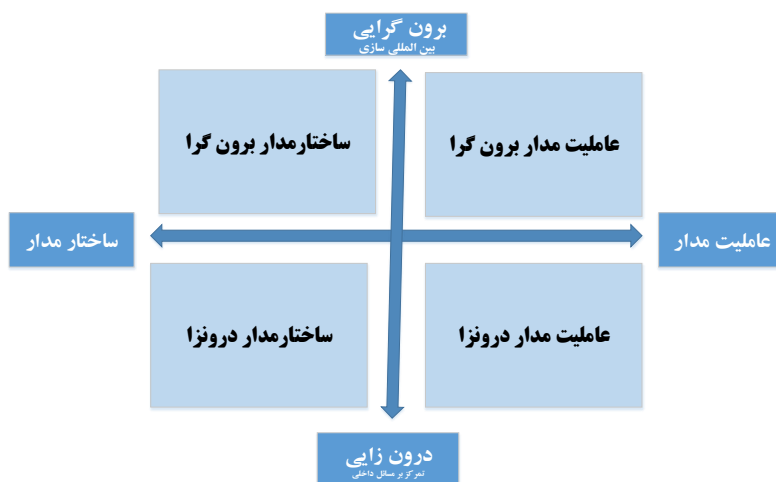
در این رویکرد تمرکز بر «راهبری نخبگان با تمرکز بر توانمندسازی عاملیت‌های انسانی مبتنی بر بهره‌گیری از ظرفیت‌های داخلی کشور و ناظر بر اقتضات بومی» است. تفاوت این رویکرد با رویکردهای برونگرا در این است که توجه اصلی در پرورش استعدادها و نخبگان بر توانمندسازی مبتنی بر اقتضات و ظرفیت‌های داخلی ایران است. بسیاری از منتقدین نظام نخبه‌پروری در ایران، معتقدند خروج نخبگان از کشور و تحصیل ایشان در دانشگاه‌های سایر کشورها، در واقع از دست رفتن سرمایه‌گذاری عظیمی است که نظام آموزشی کشور هزینه کرده است ولی نتیجه و دستاورد آن در اختیار کشورهای دیگر قرار گرفته است. در نگاه عاملیت‌محور درونزا موضوع اصلی این است که از نخبگان در راستای اهداف ملی کشور و مبتنی بر ظرفیت‌ها و اقتضات بومی بهره‌گیری شود و حمایت‌های لازم برای نگهداشت نخبگان به خوبی انجام گیرد تا در کشور بمانند و در همین جا خدمت کنند. از جمله سازوکارهای این الگو می‌توان تعریف دوره‌های توانمندسازی تخصصی، حمایت‌ها و جوایز نخبگانی، بورس‌های داخلی، جذب و به‌کارگیری در صنایع و مراکز داخلی تخصصی، فرصت مطالعاتی در صنعت و ... نام برد.

رویکرد ساختارمحور درونزا در پرورش استعدادها و راهبری نخبگان

در این رویکرد «راهبری نخبگان با تمرکز بر ساختارهای پرورش‌دهنده نخبگان مبتنی بر بهره‌گیری از ظرفیت‌های داخلی و ناظر بر اقتضات بومی» مدنظر است. تفاوت این رویکرد با رویکرد عاملیت‌محور در این موضوع است که به‌جای عاملیت‌های انسانی بر ساختارهای پرورش‌دهنده نخبگان توجه ویژه می‌شود. این ساختارها می‌تواند شامل ساختارهای رسمی و ساختارهای غیررسمی در این زمینه باشد. از ساختارهای رسمی در کشور همچون زیرساخت‌ها و فرآیندهای نخبگانی در بنیاد ملی نخبگان، وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم تحقیقات و فناوری و ... می‌توان نام برد. از جمله چالش‌های اساسی که در کشور در زمینه مدیریت نخبگانی وجود دارد، ضعف در سازوکارها و ساختارهای پرورش‌دهنده نخبگان

است به طوری که بسیاری از ساختارهای رسمی بعضاً توانمندی لازم جهت جهت‌دهی و راهبری مناسب نخبگان در کشور را نداشته و سوق‌دهنده این افراد به مهاجرت و خروج از کشور است. از این حیث توجه به طراحی زیرساخت‌های ملی جهت مدیریت و راهبری بهینه نخبگان حائز اهمیت است.

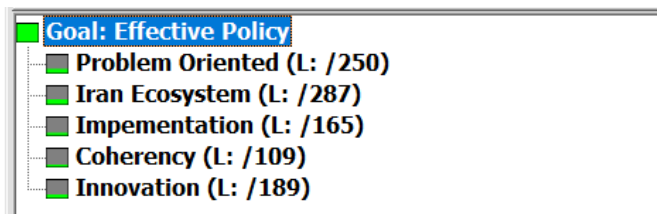
به منظور تبیین و درک بهتر این چهار رویکرد، الگوی زیر ترسیم شده است که در دو محور اصلی برون‌گرایی / درون‌گرایی و عاملیت مدار / ساختار، مدار چهار رویکرد استراتژیک را طرح می‌کند که قابل مشاهده است. براساس همین رویکرد می‌توان نظام مسائل حوزه سیاست‌گذاری نخبگان را نیز در همین چارچوب مدنظر قرار داده و تبیین کرد.



به منظور تبیین اولویت‌های رویکردهای سیاست‌گذاری نخبگان براساس الگوی طرح شده، در پی این برآمدیم که براساس نظرات نخبگانی مقایسه‌ای بین این چهار رویکرد انجام داده و مهم‌ترین و پراولویت‌ترین رویکرد در کشور را شناسایی کنیم. به این معنی که به منظور پرورش استعدادها و نخبگان در کشور به ترتیب باید چه رویکردهایی را در سیاست‌گذاری‌ها مدنظر قرار داده و سازوکارها و فرایندهای مربوط به آن را طراحی کنیم. بر همین اساس از روش‌های

تصمیم‌گیری چندمعیاره بهره‌گیری کردیم. در روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره، باید در ابتدا معیارهای اولویت‌گذاری و تصمیم‌گیری مشخص شود، به عبارت دیگر باید مشخص کنیم که براساس چه مولفه‌هایی در پی مقایسه این رویکردها خواهیم بود. بدین منظور معیارهای مساله‌محور بودن، تناسب با اقتضائات ایران، اجرایی بودن رویکرد، انسجام رویکرد با اسناد و خط‌مشی‌های بالادستی کشور و درنهایت نوآورانه بودن مدنظر بوده است و بر اساس این پنج معیار رویکردهای چهارگانه بالا مورد مقایسه قرار گرفته است که به صورت زوجی این مقایسه انجام گرفته است.

در شکل زیر براساس تجمیع نظرات خبرگانی، ضریب مربوط به هرکدام از معیارها تعیین شده است به طوری که بیشتری وزن معیارها مربوط به تناسب رویکرد با زیست بوم و اقتضائات ایران (با ضریب ۰,۲۸۷) بوده است، سپس معیار مساله‌محور بودن (با ضریب ۰,۲۵۰) دارای بیشتری اهمیت است، بعد از آن به ترتیب نوآورانه بودن (با ضریب ۰,۱۸۹)، اجرایی بودن رویکرد (با ضریب ۰,۱۶۵) و درنهایت تناسب با اسناد و خط‌مشی‌های بالادستی (با ضریب ۰,۱۰۹) دارای اهمیت درجهت اولویت‌بندی رویکردها بوده‌اند.



پس از انجام مقایسه زوجی بین متغیرها براساس معیارهای پنج‌گانه مساله‌محوری، تناسب با اقتضائات زیست بوم ایران، نوآورانه بودن، تناسب با اسناد و سیاست‌های بالادستی و اجرایی بودن، رویکردها اولویت‌بندی شده‌اند. همان‌طور که در ادامه مشاهده می‌شود شکل زیر خروجی نرم افزار اکسپرت چویس بوده است که به واسطه تجمیع نظرات خبرگانی، امتیاز مربوط به هر گزینه را که معادل

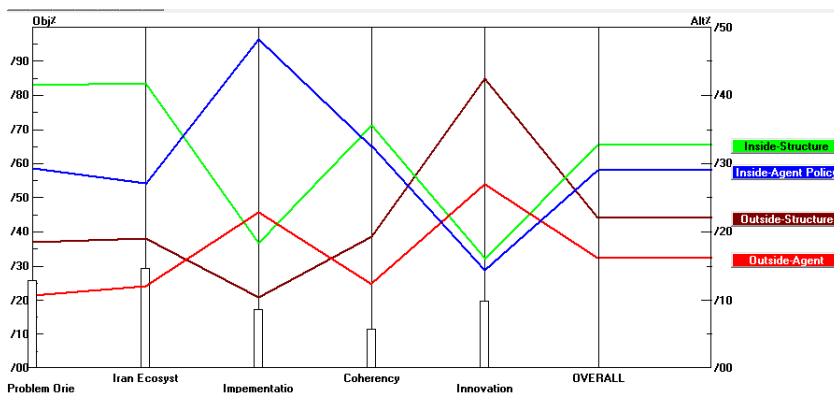
چهار رویکرد ما هستند، نمایش می‌دهد. براساس یافته‌های پژوهش از منظر خبرگانی مهم‌ترین و پراولویت‌ترین رویکردی که در سیاست‌گذاری نخبگانی در کشور باید مورد توجه قرار گیرد، رویکرد ساختارمحور درونزا است که بر پرورش نخبگان از طریق بهبود ساختارهای داخلی کشور امکان‌پذیر است (امتیاز ۰,۳۲۸). همچنین مشاهده می‌شود که در مرتبه بعدی، مهم‌ترین اهمیت و اولویت در سیاست‌گذاری نخبگان در کشور بهره‌گیری از رویکرد عاملیت‌گرای درونزاست که بر پرورش عوامل انسانی مستعد در کشور مبتنی بر رویکرد عاملیت‌مدار توجه دارد (امتیاز ۰,۲۹۰).

همان‌طور که در شکل زیر مشاهده می‌شود رویکردهای برونگرا در مراتب پایین‌تری از نظر اهمیت و اولویت در سیاست‌گذاری مورد توجه خبرگان بوده است که به ترتیب رویکرد ساختارمحور برونگرا (با ضریب ۰,۲۲) و رویکرد عاملیت‌مدار برونگرا (با ضریب ۰,۱۶۱) را شامل می‌شود.

Inside-Agent Policy	1290
Outside-Agent Policy	1161
Inside-Structure Policy	1328
Outside-Structure Policy	1221

در شکل زیر نیز نمودار تعیین حساسیت مربوطه به وزن‌دهی و اولویت‌دهی به اهداف و انتخاب‌ها از منظر معیارها و شاخص‌های مدنظر قابل مشاهده است. به‌عنوان مثال، همان‌طور که در شکل مشاهده می‌شود در رویکرد ساختارمدار درونزا که با رنگ سبز مشخص شده است، تناسب با زیست‌بوم و اقتضائات ایران دارای بیشتری اهمیت بوده است و پس از آن مساله محوری، انسجام سیاستی، قابلیت اجرایی شدن و نوآورانه بودن در مراتب بعدی است. در رویکرد عاملیت‌گرای درونزا که با رنگ آبی مشخص شده است بیشترین امتیاز مربوط به

مؤلفه داشتن قابلیت اجرایی بوده و پس از آن مساله محوری، تناسب با زیست بوم ایران، انسجام سیاستی و نوآورانه بودن مطرح است. در رویکرد ساختارمدار برونگرا که با رنگ قهوه ای مشخص شده است، نوآورانه بودن دارای بیشتری امتیاز بوده و پس از آن انسجام با اسناد بالادستی، مساله محوری، تناسب با زیست بوم ایران و قابل اجرا بودن در مراتب بعدی قرار می گیرد. در نهایت در رویکرد عاملیت مدار برونگرا که با رنگ قرمز مشخص است، نوآورانه بودن دارای بیشتری امتیاز بوده و در مراتب بعدی معیارهای قابلیت اجرایی سازی، تناسب با زیست بوم ایران، انسجام با سیاست های بالادستی و مساله محور بودن قرار می گیرد.



براساس یافته های پژوهش مشاهده می شود که در سال های اخیر در کشور رویکردی که در عمل بیشتر از سایر رویکردها تحقق یافته است، رویکرد عاملیت مدار برونگرا یعنی تحصیل نخبگان در دانشگاه های خارج از کشور یا تعریف فرصت های مطالعاتی دانشگاهی بوده است در صورتی که از منظر خبرگان این رویکرد دارای کمترین اولویت است و ضرورت دارد که نگاه در پرورش و توانمندسازی نخبگان از رویکرد برونگرا بیشتر به سمت رویکرد درونزا تغییر پیدا کرده و هم در ایجاد ساختارهای پرورش استعدادها و هم توانمندسازی عاملیت های انسانی اقدامات لازم انجام گیرد. هرچند ضروری است که به این

موضوع نیز اشاره شود که در سال‌های اخیر، بنیاد ملی نخبگان تلاش داشته است تا حدی این زیرساخت‌ها را ایجاد کند. به‌عنوان مثال در این رابطه می‌توان به ساختار هسته‌های مساله‌محور نخبگانی یا همان «طرح شهید احمدی‌روشن» اشاره کرد که به‌دنبال توانمندسازی و شبکه‌سازی نخبگانی مستعدین برتر با محوریت اساتید خبره و در راستای حل مسائل کشور است.

پیشنهاد‌های کاربردی

مبتنی بر تحلیل‌های انجام‌گرفته در زمینه آسیب‌های نظام نخبگانی کشور و مبتنی بر تحلیل رویکردهای چهارگانه در سیاست‌گذاری حوزه مستعدین برتر و نخبگان در کشور پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- بازنگری و طراحی ساختارهای رسمی و غیررسمی کشور در حوزه پرورش مستعدین برتر و نخبگان با محوریت بنیاد ملی نخبگان و با تأکید بر نهاد‌های آموزش و پرورش و آموزش عالی

- جهت‌دهی نظام‌ها و فرآیندهای نخبگانی به سمت اقتضانات زیست‌بوم ایران و توجه به مساله‌محوری در پرورش و توانمندسازی نخبگان

- چرخش سیاست‌گذاری از رویکرد برون‌گرا به درون‌زا در پرورش مستعدین برتر و نخبگان در جهت به‌کارگیری و بهره‌مندی از نخبگان در راستای حل مسائل ملی

- توجه به اجرایی‌سازی اسناد و خط‌مشی‌های ملی حوزه نخبگان در کشور خصوصاً سند راهبردی کشور در امور نخبگان

- توجه ویژه به طراحی دوره‌های توانمندسازی مستعدین برتر و نخبگان در کشور خصوصاً در عرصه‌های مدیریتی و حکمرانی و مهارت‌های نرم و هویت‌ساز
- تهیه نقشه راه منسجم و هدفمند در اعزام نخبگان به خارج از کشور و تعریف فرصت‌های مطالعاتی

- ایجاد مراکز علمی و فناوری و تخصصی و نمایشگاه‌های بین‌المللی در جهت تقویت دیپلماسی علم و فناوری و شبکه‌سازی متخصصین و منابع انسانی مرتبط با نظام علمی کشور

پی‌نوشت‌ها

۱. سند راهبردی کشور در امور نخبگان، فصل ۱، تعاریف مرتبط با نخبگی
۲. سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران
۳. نقشه جامع علمی کشور، مبانی و ارزشهای بنیادین، بند ۳
۴. نقشه جامع علمی کشور، اهداف کلان، بند ۲
۵. نقشه جامع علمی کشور، اهداف بخشی، بند ۴
۶. نقشه جامع علمی کشور، راهبرد کلان ۸
۷. نقشه جامع علمی کشور، راهبرد کلان ۸، راهبرد ملی ۳
۸. نقشه جامع علمی کشور، راهبرد کلان ۸، اقدام ۲
۹. سیاستهای کلی علم و فناوری، بند ۲-۷
۱۰. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مدرسه در افق ۱۴۰۴
۱۱. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکار ۵/۷
۱۲. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکار ۱۵/۳
۱۳. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهبرد ۱۶
۱۴. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکار ۲۱/۳
۱۵. سند ملی راهبردی نخبگان، بخش اهداف، بند ۱
۱۶. سند ملی راهبردی نخبگان، بخش اهداف، بند ۴
۱۷. سند ملی راهبردی نخبگان، بخش اهداف، بند ۵
۱۸. سند ملی راهبردی نخبگان، بخش اهداف، بند ۶
۱۹. سند ملی راهبردی نخبگان، راهبرد کلان ۱
۲۰. سند ملی راهبردی نخبگان، راهبرد کلان ۲
۲۱. سند ملی راهبردی نخبگان، راهبرد کلان ۳
۲۲. سند ملی راهبردی نخبگان، راهبرد کلان ۴
۲۳. سند ملی راهبردی نخبگان، راهبرد کلان ۵

References

- Abolhassani Ranjbar, A; Danesh Fard, K; Faqihi, A (1396). Providing a model agenda for administrative system reform policies in Iran. *Public Management Quarterly*, 9 (4), 615-640. (In Persian)
- Aghavirdi, B, Moghadasi, A; Sharifzadeh, F. (1395). Factors affecting human resource empowerment for organizational excellence (Case study: Customs of the Islamic Republic of Iran). *Journal of Human Resources Studies*, 6 (3), 45-70. (In Persian)
- Ahmadi Tabatabai, M, Asadi, M. (1396). Investigating the effect of the performance of political elites on the process of political progress of the Islamic Republic of Iran. *Approach to the Islamic Revolution*, 11 (40), 3-24. (In Persian)
- Ahmadi Tarshizi, H; Nubakht, J. (1386). Examining the relationship between academia, industry and government from a systemic perspective. *Iranian Journal of Engineering Education*, 9 (34), 115-131. (In Persian)
- Alavi, H, Alwani, M, Hosseinifard, M, Bayat, T. (1393). Review and analysis of the programs of the National Elite Foundation in the fields of "recognition and attraction", "support and support" of top talents and elites. *Management in Islamic University*, 3 (7), 41-70. (In Persian)
- Anaraki Ardakani D., Hassanpour A., Abdollahi B, Abbasian H. (1397) Talent Structuring in Iranian Government Organizations Using the Treasury Network Method. *Journal of Management and Development Process.*; 31 (2): 3-26. (In Persian)
- Azgandi, A (2006): *Iran's political elite between the two revolutions*, Tehran, Qoms Publishing. (In Persian)
- Batamour, B (2002): *Elites and Society*, translated by Alireza Tayeb, Tehran, Shirazeh. (In Persian)

- Bazargan, A. (2010.) Introduction to Qualitative and Mixed Research Methods, Tehran: Didar Publishing (In Persian)
- Cadorin, E., Johansson, S. G., & Klofsten, M. (2017). Future developments for science parks: Attracting and developing talent. *Industry and Higher Education*, 31(3), 156–167.
- Creswell, J. W. & Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry, *Theory into Practice*, 39 (3): 124-130.
- Danaei Fard, H; Adel ,a; Kheirgoo, m ; Fani, A(1391). Understanding the Transfer of Administrative Reform Policy in Iran: A Research Based on the Foundation's Data Strategy. *Organizational Culture Management*, 10 (2), 5-28. (In Persian)
- Danaei Fard, H; Alwani, M (1385). Transformation strategy in the public sector of Iran. *Daneshvar Behavior Journal of Shahed University*, 13 (17), 97-120. (In Persian)
- Danaifard, H (1389). Challenges of public administration in Iran. Tehran: Samat.
- Dayymon, c., & Holloway, I. (2005). *qualitative research methods in public Relations and Marketing Communicationd*. London: Routledges.
- Debebe, G. (2017). Authentic Leadership and Talent Development: Fulfilling Individual Potential in Sociocultural Context. *Advances in Developing Human Resources*, 19(4), 420–438.
- Debebe, G. (2017). Authentic Leadership and Talent Development: Fulfilling Individual Potential in Sociocultural Context. *Advances in Developing Human Resources*, 19(4), 420-438.
- Eshtras, K. (2006) Principles and methods of qualitative research. Translated by Mohammadi. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies. (In Persian)
- Evans, Mark (2005): *Elitism, in Method and Theory in Political Science*, by Marsh and Stoker, translated by Haji Yousefi, Tehran, Institute for Strategic Studies. (In Persian)
- Faqihi, A; Zakeri, M (1393). Pathology of establishing successor managers in Iranian government organizations. *General management policy in management*, 5 issues 2 (consecutive 15 and 16 fall and winter 1393), 15-24. (In Persian)
- Farhibuzanjani, B; Soltani, M; Samavati, M (1391). Pathology of the selection

- system of government agencies of the Islamic Republic of Iran. *Human Resource Management Research*, 4 (2), 100-124. (In Persian)
- Flint, D. (1998). Change in customers' desired value: A grounded theory study of its nature and process based on customers' lived experiences in the U.S. automobile industry, (Doctoral dissertation), The University of Tennessee, Tennessee, US.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 233-252.
- Hallajian, I. (1395). Investigating the birth and application of managerial innovations in the efficiency of the factors for achieving organizational entrepreneurship goals in government organizations based on the four-factor model of Xavier Mendoz (4E) (2007) (Case study, government organizations in Mazandaran province). *Innovation and Creativity in the Humanities*, 5 (4), 79-96. (In Persian)
- Hertzog, N. B. (2017). Designing the Learning Context in School for Talent Development. *Gifted Child Quarterly*, 61(3), 219–228.
- Hosseini, A, Abbasi, R, Rezaei, R. (1394). Identifying the factors affecting the participation of elites in developing an Islamic-Iranian model of progress. *Basij Strategic Studies*, 18 (66), 25-45. (In Persian)
- Jeswani, S., & Sarkar, S. (2008). Integrating Talent Engagement as a Strategy to High Performance and Retention. *Asia Pacific Business Review*, 4(4), 14–23.
- Kowsari, R, Niknami, M, Delavar, A, Arasteh, H, Ghorchian, N. (1393). Providing a model for the development of creativity and scientific innovations of the members of the Young and Elite Researchers Club based on individual factors. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 4 (3), 159-189. (In Persian)
- Lee, S., Matthews, M. S., & Olszewski-Kubilius, P. (2008). A National Picture of Talent Search and Talent Search Educational Programs. *Gifted Child Quarterly*, 52(1), 55–69.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Manourian, A; Abui Ardakan, M; Irvani, M; Zandi Manesh, M (2013). Designing a policy model to improve the business environment of the Islamic Republic of Iran using data theory. *Public Administration*, 5 (2),

- 125-142. (In Persian)
- Mohammadi, H; Alwani, M; Memarzadeh Tehran, Gh. Hamidi, N (1395). Designing and explaining the effective model of Iran's administrative system. *Public Management Quarterly*, 8 (4), 591-616. (In Persian)
- Mohammadzadeh Sultanmoradi, H; Faizi, T; Gramipour, M; Yadullahi, M (1398). Explanation and pathology of the current model of public administration in Iran. *Government Management Quarterly*, 11 (1), 1 - 26. (In Persian)
- Montazer, G, Nazemi, A, Mousavi Nasab, M. (1391). Consequences of rethinking the concept of elitism. *Science and Technology Policy*, 5 (2), 17-33. (In Persian)
- Mousavirad, H; Qudsian, H. (1394). Analysis of elite migration and the impact of deterrent policies using system dynamics. *Quarterly Journal of Strategic Management Research*, 21 (59), 37-62. (In Persian)
- Muyia, M. H., Wekullo, C. S., & Nafukho, F. M. (2018). Talent Development in Emerging Economies Through Learning and Development Capacity Building. *Advances in Developing Human Resources*, 20(4), 498–516.
- Naqipurfar, W; Habibi Badrabadi, M; Azarmjoo, H (1392). Explaining the model of Islamic meritocracy to address the challenges of meritocracy in Iranian government organizations, *Public Management Perspective*, No. 16, pp. 15-39. (In Persian)
- Paul, K. A., & Seward, K. K. (2016). Place-Based Investment Model of Talent Development: A Proposed Model for Developing and Reinvesting Talents Within the Community. *Journal of Advanced Academics*, 27(4), 311–342.
- Rafiei, Mohammad Hussein; Qarbi, Seyed Mohammad Javad (1390). Essays on classical elitism with emphasis on the views of Wilfredo Pare. *International Relations Studies*, 4 (14), 185-21. (In Persian)
- Rashki, M, Salarzahi, A., Kamalian, A. (1396). Designing an entrepreneurial talent management model for students of higher education institutions in the country with a data-based approach. *Journal of Entrepreneurship Development*, 10 (4), 595-614. (In Persian)
- Sadeghi Fasaee, Erfanmanesh, I. (1394). Methodological foundations of documentary research in social sciences; Case study: The effects of modernization on the Iranian family. *Journal of Cultural Strategy*, 8

- (29), 61-91. (In Persian)
- Saunders, M; Lewis, P; Thornhill, A (2009). Research methods for business students. Fifth edition. Harlow: Pearson Education
- Simonton, D. K. (2001). Talent Development as a Multidimensional, Multiplicative, and Dynamic Process. *Current Directions in Psychological Science*, 10(2), 39–43.
- Subotnik, R. F., Stoeger, H., & Olszewski-Kubilius, P. (2017). Talent Development Research, Policy, and Practice in Europe and the United States: Outcomes From a Summit of International Researchers. *Gifted Child Quarterly*, 61(3), 262–269.
- Suk, P. (2008). How to attract and retain the best in government. *International Review of Administrative Sciences*, 74(4), 637–652.
- Swales, S. (2016). The Cultural Evolution of Talent Management: A Memetic Analysis. *Human Resource Development Review*, 15(3), 340–358.
- Taslimi, Mohammad Saeed, Alipour, Meysam. (1398). Talent research approaches in the country's elite policies. *Public Administration*, 11 (1), 123-150(In Persian)
- Wang, J., & Sun J, M. (2018). Talent Development in China: Current Practices and Challenges Ahead. *Advances in Developing Human Resources*, 20(4), 389-409.