

## تأملی بر مهاجرت و چرخش نخبگان

محمد مهدی رشیدی<sup>۱</sup>

### چکیده

امروزه یکی از اصلی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت جوامع، نیروی انسانی است. بر این اساس کشورها سعی می‌کنند نیروی انسانی و به‌ویژه نخبگان خود را حفظ کنند. در کشور ما طی سال‌های گذشته مسئله فرار نخبگان روند صعودی را نشان می‌دهد، در آسیب‌شناسی این مسئله می‌توان عوامل مختلفی را مورد اشاره قرار داد. با این حال به نظر می‌رسد نبود فرصت و امکان برابر در کنار کم‌توجهی به نخبگان موجب شده تا هر ساله بخشی از آن‌ها بار سفر بسته و راهی دیگر کشورها شوند. بر این اساس لزوم توجه به نخبگان و استفاده از آن‌ها امری گریزناپذیر است. تجربه کشورهای توسعه‌یافته حاکی از آن است که گردش نخبگان تنها در ساحت نظری باقی نماند بلکه عملیاتی و عینی شده است. با این حال هنوز در کشورهای در حال توسعه یا کمتر توسعه‌یافته به اهمیت چنین مسئله‌ای کمتر توجه شده و از همه مهم‌تر به مزایا یا معایب مهاجرت نخبگان چندان پرداخته نشده است. بهر تقدیر سیاست‌گذاری درست می‌تواند باعث شود علاوه بر کشورهای گیرنده، کشورهای فرستنده نیز از منافع و مزایای مهاجرت منتفع شوند. مهاجرت بین‌المللی نخبگان که در شرایط جهانی امروز، گریزی از آن نیست، چنانچه به‌صورت چرخشی و در وضعیتی تعامل‌گونه، دادوستدی و تعادلی باشد، سرشار از فواید است و می‌تواند در انتقال دانش فنی، انتقال و تبادل دستاوردهای ارزشمند علمی و فرهنگی و تجارب ارزشمند ملت‌ها و جوامع بشری مفید واقع شود.

**واژگان کلیدی:** مهاجرت، گردش و چرخش نخبگان، تغییرات جمعیتی، فرصت‌ها و

تهدیدها

مقدمه

مهاجرت نخبگان به کشورهای پیشرفته‌تر در تجربه تاریخی ما نیز وجود داشته است. در تاریخ ایران همیشه افرادی را می‌توان پیدا کرد که با هدف دستیابی به توسعه و با انگیزه بهره‌مندی از مزیت تراکم دانش در غرب مهاجرت کرده‌اند؛ اما همواره ابهاماتی در این موضوع

---

<sup>۱</sup> استادیار موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، rashidimm@yahoo.com

وجود داشته است. به‌عنوان مثال اساساً مهاجرت امر مذمومی است یا امر ممدوحی است؟ مهاجرت مسئله کدام قشر و گروه اجتماعی است؟ مهاجرت چه ضررها و چه منافع برای فرد مهاجر؛ جامعه و دولت مبدأ و جامعه و دولت مقصد دارد؟ مدیریت مسئله مهاجرت چه نقشی می‌تواند از تبدیل یک تهدید ملی به یک فرصت ملی ایفا کند؟ مهاجرت یک تصمیم است یا یک فرایند؟ چه زمینه‌هایی انگیزه‌های مهاجرت را ایجاد و چه سازوکارها و عوامل آشکار و نهانی این انگیزه را به عمل تبدیل می‌کند؟ پیامدهای مهاجرت برای فرد و جامعه و دولت مبدأ و مقصد چیست؟ آیا می‌توان و مطلوب است که جلو مهاجرت گرفته شود؟ (دبیری مهر، ۱۳۸۷).

### گردش و چرخش نخبگان

مهاجرت بین‌المللی نخبگان که در شرایط جهانی امروز، گریزی از آن نیست، چنانچه به صورت چرخشی و در وضعیتی تعامل گونه، دادوستدی و تعادلی باشد، سرشار از فواید است و می‌تواند در انتقال دانش فنی، انتقال و تبادل دستاوردهای ارزشمند علمی و فرهنگی و تجارب گران‌سنگ ملت‌ها و جوامع بشری مفید واقع شود؛ اما مهاجرت یک‌سویه، بی‌بازگشت و فرارگونه نخبگان (که با اصطلاح «فرار مغزها» از آن تعبیر می‌شود)، در واقع، یک فاجعه و ضایعه ملی است که کشور مبدأ را از شمار زیادی از بهترین سرمایه‌های خود، محروم می‌کند تا آنجا که تدریجاً برای اداره امور روزمره و مدیریت دولت و نهادهای سیاسی، اقتصادی و فرهنگی خود نیز همچون دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، دچار فقر و نا به سامانی و بحران خواهد شد.

گردش نخبگان از جمله مفاهیمی است که دارای پیش‌زمینه‌های نظری خوبی است. برای نمونه «گائتانو موسکا» و «رابرت میشلز» اندیشمندان جامعه‌شناسی ایتالیایی و آلمانی در سده‌های ۱۹ و ۲۰ میلادی با رد همخوانی واقعیت‌ها و اهداف نظام‌های مردم‌سالار بر این باورند که اغلب حلقه بسته‌ای از نخبگان بر سیاست و حکومت کشورها حاکم می‌شوند و در حقیقت نوعی الیگارشی به معنای طبقه‌ای از قدرتمندان یا اشراف بر توده مردم سیطره می‌یابند. همچنین «سی رایت میلز» جامعه‌شناس آمریکایی نیز جامعه نخبگان را جامعه‌ای درهم تنیده و هم پیوند می‌داند چرا که معتقد بود اعضای آن علاوه بر درک مشترک در مورد منافع و خط قرمزهای یکدیگر، از طریق همکاری‌های اقتصادی یا حتی پیوندهای خانوادگی

با هم ارتباطی تنگاتنگ پیدا می‌کنند. ویلفردو پارتو جامعه‌شناس و اقتصاددان ایتالیایی سده نوزدهم میلادی نیز در ایده پردازی و اندیشه ورزی خود، بیشتر بر جنبه‌های روان‌شناختی افراد تأکید داشت و افراد را از این منظر به دو گروه نخبه و توده تقسیم می‌کرد. برخی پارتو را در عرصه جامعه‌شناسی سیاسی به عنوان نظریه‌پرداز گردش نخبگان می‌شناسند. پارتو جامعه‌شناس ایتالیایی در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ اولین جامعه‌شناس سیاسی بود که گردش نخبگی را در جوامع مدرن مورد بررسی قرار داد و گفت زمانی که انباشت افراد ناشایست در طبقه نخبگی و انباشت افراد شایسته در طبقه غیر نخبه به وجود آید، غیر از انقلاب راه دیگری برای تغییر وضع موجود وجود ندارد. (حاجی پور؛ ۱۳۹۷). در ایران برخی مفهوم گردش نخبگان را با چرخش نخبگان به یک معنا می‌گیرند اما به نظر می‌رسد گردش نخبگان را باید از چرخش نخبگان تمایز داد؛ چرخش اشاره به حرکت دورانی دارد که پس از حرکتی مقطعی دوباره به جای نخست خود باز خواهد گشت و عنصر ثانویه در آن کمتر می‌تواند نفوذ کند. در حالی که گردش نخبگان از نگاه علم جامعه‌شناسی سیاسی به معنای حرکت از نقطه‌ای به نقطه دیگر و به ندرت پیش خواهد آمد که فرد نخبه در حوزه مدیریتی بازگشت به گذشته داشته باشد. بر اساس این تمایز، چرخش نخبگان و به کارگیری ظرفیت‌های آنان در یک بخش برای مدت زمان طولانی، سبب شده تا راهبرد گردش نخبگان در ایران با بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، متفاوت باشد. به باور کارشناسان نخبگان در ایران دارای تعریف نظری هستند اما از تعریف عملیاتی برخوردار نیستند. به عبارتی عرصه نظری نتوانسته جامه عملی بپوشد. از طرفی برخی معتقدند که ما فاقد یک ارگان یا سازمان یا مرکز بی‌طرفی که به شایستگی‌ها و لیاقت‌ها نگاه کند، هستیم. در یک جامعه آزاد گردش نخبگان روابطی نیست بلکه مبتنی بر ضوابط است. همان‌گونه «ماکس وبر» جامعه‌شناس آلمانی معتقد است که انتخاب باید غیرشخصی و عقلانی باشد. بنا بر این ما نیازمند بازگرداندن عقلانیت به بوروکراسی (دیوانسالاری) هستیم از این رو حکومت باید در خدمت خیر عمومی و غیرشخصی باشد. زیرا طبقه‌ای شدن مدیران و حرکت از آریستوکراسی به سمت الیگارشی خطری است که مردم‌سالاری را تهدید می‌کند. از این رو با گردش نخبگان می‌توان مانع تداوم الیگارشی شد. گردش نخبگان و استفاده درست از آن‌ها نه تنها مانعی بر راه فرار نخبگان که عاملی برای تقویت مردم‌سالاری است. به نظر می‌رسد با بسترسازی در زمینه‌های ساختاری، قانونی و

سازمانی در کنار فرهنگ‌سازی بتوان گردش‌نخبگان را تسهیل کرد (گروه پژوهش ایرنا، ۱۳۹۶).

طبق بررسی معاونت فناوری ریاست جمهوری ادامه‌دار کردن چرخش‌نخبگان نیاز به پلتفرم خاصی دارد. (ستاری، ۱۳۹۸). رابطه میان‌نخبگان و غیر‌نخبگان در علم جامعه‌شناسی مهم است. اگر این رابطه به درستی شکل‌نگیرد، می‌تواند منجر به آسیب‌های اساسی در جامعه شود که نمونه بارز آن ورود غیر‌نخبگان به حوزه‌نخبگان است. مسئله‌ای که یکی از معضلات کنونی ایران است. امروز کشور با انباشت افراد شایسته در گروه غیر‌نخبه روبه‌روست که این افراد تمایل دارند به گروه‌نخبگان بپیوندند و در ساختار قدرت و حکومت قرار گیرند. راهکار این معضل، «گردش‌نخبگان» است. البته باید توجه داشت که «گردش‌نخبگان» با «چرخش‌نخبگان» متفاوت است. گردش‌نخبگان بر دو نوع جابه‌جایی و جانشینی‌نخبگان است. جابه‌جایی در داخل طبقه‌نخبگان انجام می‌شود، اما جانشینی در شرایطی است که افراد شایسته بتوانند از طبقه غیر‌نخبه به طبقه‌نخبه راه پیدا کنند. گردش‌نخبگی در ساختار قدرت ضعیف است. آنچه امروز در ایران وجود دارد، چرخش‌نخبگان است و افرادی که به طور موروثی دارای قدرت‌نخبگی شده‌اند و در جامعه با عنوان ژن خوب شناخته می‌شوند، ناکارآمدی را تشدید کرده‌اند. این در حالی است که افراد شایسته زیادی در گروه غیر‌نخبه وجود دارند که اگر به آن‌ها اعتماد شود بسیاری از چالش‌های کنونی برطرف خواهند شد؛ چراکه ایده‌ها و افکار تازه می‌تواند روش اداره امور را تغییر داده و انسدادهای موجود را مرتفع کند (حاجی پور؛ ۱۳۹۷). مهاجرت در شکل چرخش‌نخبگان فرصت‌ساز است، البته در صورتی که نخبگان برای فرصت‌مطالعاتی به کشوری توسعه‌یافته رفته و دوباره به کشور بازگردند؛ اما اگر نخبگان بروند و نیابند و نتوانند تردد بین‌المللی داشته باشند و کشور نتواند از تولیدات و مشارکت و فکر و ابتکار آن‌ها استفاده کند عملاً چرخش‌نخبگان اتفاق نیفتاده است. چرخش‌نخبگان یعنی یک حرکت رفت و برگشتی داشتن. یعنی نخبگان به خارج از کشور بروند و بتوانند بازگردند ولی فرار یعنی نخبگان بروند یا میلی به بازگشت نداشته باشند یا شرایط برای بازگشت آن‌ها میسر نباشد. پس دو بحث قابل طرح است. یکی تعبیر فرار مغزها (Brain Drain) و دیگری چرخش مغزها (Brain Circulation). مهاجرت نخبگان به کشورهای پیشرفته‌تر در تجربه تاریخی ما نیز وجود داشته است. در تاریخ ایران همیشه افرادی را می‌توان پیدا کرد که با هدف دستیابی به توسعه و با انگیزه بهره‌مندی از مزیت تراکم دانش در غرب

مهاجرت کرده‌اند. در کنار افرادی که با هزینه شخصی خودشان به غرب مهاجرت می‌کردند تا ظرفیت انسانی و فکری‌شان را ارتقا دهند، دولت و حکومت‌های مختلف ایرانی نیز در طول تاریخ به دنبال روش‌هایی برای اعزام دانشجویان به خارج از کشور بودند. آن‌ها با این کار امید داشتند تا پس از بازگشت دانشجویان، بتوانند از ظرفیت‌های توسعه‌یافته آن‌ها در راستای حرکت کشور در مسیر توسعه استفاده شود. چرخش همراه با گریز و فرار نیست. فرار مغزها به نشت مغزها توجه دارد اما فرار نخبگان یعنی فرار یک نخبه از وضعیتی نامطلوب؛ این مفهوم اشاره به وضعیتی دارد که در آن، نخبه به دلیل وجود شرایط نامناسب از محیط مبدأ خود فرار می‌کند؛ اما وقتی از تعبیر چرخش نخبگان استفاده می‌شود، اشاره به موقعیتی دارد که در آن، فرد بر مبنای یک نگاه عقلانی تصمیم به ترک محیط می‌گیرد تا از فرصت‌های جهانی برای کمک به توسعه محیط اولیه خود استفاده کند. معیار ما میزان بازگشت مهاجران است. باید مشخص شود که از کل مهاجرین چه تعداد به صورت بالقوه تمایل دارند به کشورشان بازگردند. حتماً گروه‌هایی از مهاجرین هستند که تمایل دارند به کشور بازگردند اما ممکن است نگرانی‌هایی در خصوص موقعیت‌شان از نظر سیاسی، فرهنگی و اقتصادی در ایران داشته باشند. مثلاً این اطمینان را نداشته باشند که توسط جامعه اقتصادی ایران مورد استقبال قرار می‌گیرند یا حتی در خصوص جایگاه فرهنگی و آزادی عمل‌شان مردد باشند. این قبیل افراد به صورت بالقوه تمایل به بازگشت به کشور دارند اما یا درباره موقعیت خود در ایران ابهام دارند و به همین خاطر ریسک نمی‌کنند یا بنا بر تحلیلی که دارند مطمئن هستند هزینه‌های اجتماعی و سیاسی بازگشت آن‌ها به کشورشان به قدری زیاد است که این کار را غیرعقلانی می‌کند و در نهایت گروه دیگر نیز بر مبنای تحلیل خود به این نتیجه خواهند رسید که زندگی در کشور دیگر برای آن‌ها سخت‌تر از زندگی در وطنشان خواهد بود؛ اما اگر مشخص شود از میان کسانی که به صورت بالقوه تمایل دارند برگردند چه تعداد تصمیم خود را عملی می‌کنند، در عمل می‌توان با اطمینان بیشتری گفت که مهاجرت آن‌ها به چرخش نخبگان ختم شده است و فرار نخبگان نبوده است. تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است و همچنین اطلاعات مختلفی که در این زمینه وجود دارد، نشان می‌دهد که دانشجویان ایرانی تمایل ندارند و ترجیح می‌دهند، با وجود پایان تحصیلاتشان در همان فضا ماندگار شوند، مگر در مواردی که افراد نتوانند فرصت‌های شغلی مدنظر خود را پیدا کنند (قانع‌ی راد، ۱۳۹۶).

## تغییرات جمعیت شناختی ناشی از مهاجرت

پیتر دراگر معتقد است که مهم‌ترین مؤلفه اثرگذار بر دنیای تجارت در دو دهه اول هزاره جدید میلادی، موضوع جمعیت شناختی است (Drucker, 1997). تغییر مهمی که در حوزه جمعیت‌شناسی در جهان در حال رخ دادن است، مهاجرت است. یکی از ابعاد مهاجرت، هجرت بین کشورها و یا شهرها و یا از روستاها به شهرها است. برای مثال، در سال ۲۰۰۷ بیش از نیمی از مردم جهان در شهرها زندگی می‌کردند. به‌عنوان مثال تنها در چین ۱۶۰ شهر وجود دارد که جمعیت آن‌ها بالای یک میلیون نفر بوده و مسئله مهاجرت در آن‌ها در سالیان اخیر رشد قابل توجهی داشته است. از سوی دیگر ده کشوری که در دنیا بیشترین نرخ جمعیت را دارند جزو کشورهای فقیر دنیا محسوب می‌شوند و با محدودیت امکانات درمانی و بهداشتی و آموزشی برای پرورش فرزندان خود روبرو هستند. از میان کشورهای همسایه ایران، کشور عراق دارای بیشترین نرخ افزایش جمعیت است و بعد از آن افغانستان و پاکستان قرار دارند. طبق برآورد دفتر آمار و اطلاعات جمعیت و مهاجرت سازمان ثبت احوال کشور رشد جمعیت ایران از سال ۱۴۱۵ متوقف خواهد شد؛ اتفاقی که تا ۲۵ سال دیگر در کشور رقم خواهد خورد. پیش‌بینی‌ها می‌گویند وقتی جمعیت کشور به ۸۵ میلیون نفر برسد، جمعیت ایران در سرازیری پیری خواهد افتاد. تک فرزندی مهم‌ترین عاملی است که بحران توقف رشد جمعیت کشورمان تا دو دهه آینده را رقم خواهد زد. آنچه جمعیت فردای کشور را تعیین می‌کند نرخ باروری و میزان مهاجرت نوجوانان نخبه است (رشیدی؛ ۱۳۹۴). به نظر چیز با توجه به این شرایط به نظر می‌رسد که کشورهای جهان در سالیان آینده با کمبود شدید نیروی کار مواجه خواهند شد و باید راهکارهایی را برای جبران این مشکلات بیابند. مهم‌ترین راه ارائه شده برای جبران این کمبود در کشورهای توسعه‌یافته، رشد مهاجرت نخبگان و به عبارت دیگر جذب نیروی کار توانمند از کشورهای در حال توسعه است (Cheese et al, 2008). تغییر در مناطق مقصد و مبدأ مهاجرت، تغییر در تقاضای نیروی کار و ایجاد گرایش‌های متناقض در تقاضای نیروی کار از مهم‌ترین تأثیرات جهانی شدن اقتصاد بر مهاجرت نیروی کار است. پررنگ بودن نقش تحولات اقتصادی در مهاجرت نیروی کار ماهر و غیر ماهر از یک سو و به چالش کشیدن تغییر در مبدأ و مقصد مهاجرت و تغییر در تقاضا برای نیروی کار ماهر و نیمه ماهر از مهم‌ترین مسائلی است که باید در این چارچوب مورد توجه قرار گیرد پیش‌بینی آینده مهاجران نیروی کار در عصر جهانی‌شدن کاری بسیار سخت است. رقابت برای مهاجران

ماهر نیروی کار در بازار جهانی در حال افزایش است؛ اگرچه در گذشته مهاجرت کاری نیز مهم‌ترین نوع مهاجرت بوده است اما مدل‌های متفاوت و متنوع مهاجران نیروی کار امروزه باعث تغییراتی عظیم در کشورها می‌شود. این امر حتی در مواردی منجر به بروز مشکلات جهانی می‌شود چراکه تنوع و تغییر مهاجرت نیروی کار امروزه ناشی از جهانی‌شدن و تغییرات پیش آمده ناشی از آن است که می‌توان نقش دگرگونی‌های اقتصادی را پررنگ‌تر از بقیه دانست. در عصر جدید، جهانی‌شدن منجر به قطب‌بندی‌های آشکار اقتصادی و صنعتی شده است. در این میان قطب‌های توانمند اقتصادی و صنعتی مایل به بهره‌گیری از نیروی کاری ارزان‌تر و ماهرتر جهت سود بیشتر و هزینه کمتر هستند. (سیفی و خالقی نژاد؛ ۱۳۹۵). کشورها برای نیل به توسعه بیشتر نیازمند توجه ویژه‌ای به امر مهم مهاجرت هستند. توسعه بدون تمرکز بر منابع و سرمایه انسانی امکان‌پذیر نمی‌شود. یکی از مهم‌ترین موارد اقتصاد کشورها مهاجرت بین‌المللی افراد است (کبریان و رخشان، ۱۳۹۴).

### واکاوی برخی از دلایل مهاجرت نخبگان

۱. در یک نگاه کلی می‌توان گفت بی‌توجهی به آموزش و پژوهش؛ به روز نبودن اطلاعات، استفاده از روش‌های سنتی و قدیمی و ابزارهای غیراستاندارد، پایین بودن سطح تحقیقات و پژوهش در مراکز علمی، عدم هماهنگی بین تحقیقات و کاربرد آن‌ها، تخصیص بودجه ناکافی به امر تحقیق و پژوهش و گسترش و ترویج مدرک‌گرایی، از عواملی هستند که بیشترین نارضایتی را در بین دانشجویان، به دنبال داشته و یکی از عواملی که دانشجویان بسیاری را به کشورهای دیگر می‌کشاند، امکانات تحصیلی - تحقیقی و اعطای کمک‌های تحصیلی و رفاهی آن‌ها است. در سال‌های اخیر، تعدادی از دانشگاه‌های داخل کشور بدون هیچ‌گونه برنامه مدّتی و یا تناسب رشته‌ها با مشاغل، گسترش یافته‌اند و توجه بیشتر، به ارزش‌های کمی بوده است تا کیفی، به طوری که روش‌های تدریس بسیاری از کلاس‌ها صرفاً مبتنی بر تئوری‌ها و حفظیات قدیمی و سنتی است. استفاده از روش‌های سنتی و قدیمی و ابزارهای غیراستاندارد، پایین بودن تحقیقات و پژوهش در مراکز علمی، عدم هماهنگی بین تحقیقات و کاربرد آن‌ها، تخصیص بودجه ناکافی به امر تحقیق و پژوهش و گسترش و ترویج مدرک‌گرایی (پایگاه اطلاع‌رسانی حوزه، ۱۳۸۳) و جاذبه‌های خوب مادی و اشتغال و امکانات آموزشی کشورهای پذیرش‌کننده نخبگان مهاجر و از سویی دیگر عدم امکانات داخلی و اراده قوی در حفظ

نیروهای نخبه در ایران از عوامل دیگری هستند که بیشترین نارضایتی را در بین دانشجویان، به دنبال داشته است.

۲- بیکاری، سطح پائین درآمد اساتید و نخبگان، نارسائی‌های مالی و اداری، کمبود امکانات تخصصی-علمی و بی‌ثباتی سیاسی و اجتماعی از جمله دلایل مهاجرت ایرانیان است. در کنار این موارد، عملکرد ضعیف نظام آموزشی و عدم تناسب بین نیاز بازار و عرضه نیروی متخصص، باعث می‌شود تا افراد از تلاش برای بقا در کشور و سازمانشان خودداری کنند (رشیدی و برادران، ۱۳۹۴).

۳. در بحث حکمرانی در دنیا سه نظریه مطرح است: بزرگ و گسترده بودن دولت؛ کوچک کردن دولت و کاهش هزینه‌ها و حکمرانی خوب که به اندازه دولت اهمیت نمی‌دهد، بلکه به حکمرانی خوب توجه دارد. نخبگان حکومتی از کوچک کردن دولت و کاهش هزینه‌ها و کارکنان دولت حرف می‌زنند، این در حالی است که حجم دولت همواره بزرگ شده است. نظریه مسلط در جامعه جهانی این نیست. دنیا به حکمرانی خوب توجه دارد که کشورهای جهان سوم لازم است به این نظریه توجه کنند (حاجی پور؛ ۱۳۹۷).

۴. بی‌توجهی به ماهیت علم- در ایران آن قدر که در رسانه‌ها مثلاً از ورزشکاران تجلیل می‌شود، به چهره‌های علمی، استادان برجسته و دانشمندان توجه نمی‌شود.

۵. در پژوهشی به منظور یافتن راهبردهای مناسب برای کاهش و پیشگیری از پدیده مهاجرت نخبگان نظرات مهاجران بالفعل و مهاجران بالقوه در خصوص عوامل کشتی و رانشی مقصد و مبدأ مورد مطالعه قرار گرفت و مشخص شد عوامل اصلی ۱- علمی، آموزشی و پژوهشی ۲- اقتصادی ۳- فرهنگی، اجتماعی ۴- سیاسی - مدیریتی در امر مهاجرت نخبگان در دو جامعه مورد مطالعه، دخیل بوده‌اند. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد عوامل سیاسی - مدیریتی، بیش از عوامل دیگر در گریز نخبگان در جامعه مورد بررسی نقش داشته‌اند (فلاحی و منوریان، ۱۳۸۷).

۶. عوامل اقتصادی: مسلماً یکی از عوامل اساسی که اکثر فرزندان را جذب کشورهای دیگر می‌کند، عوامل اقتصادی و فقر است. وقتی که میزان حقوق یک متخصص در خارج، ده‌ها برابر حقوق همان شخص در ایران است، مسلماً بعضی از متخصصان به فکر مهاجرت به آن کشور خواهند بود.



۷. عوامل قانونی: از عوامل دیگر مهاجرت، بی‌ثباتی یا قدیمی بودن قوانین و طولانی بودن دادرسی در سیستم قضایی مملکت است.

۸. عدم شایسته‌سالاری: واگذاری بسیاری از مشاغل به افراد فاقد صلاحیت و یا کم صلاحیت بر اساس رابطه، عدم تطابق شغل با تخصص در رشته افراد، بوروکراسی و کاغذبازی، دولتی و انحصاری شدن مشاغل از دیگر عواملی هستند که به مهاجرت نخبگان از کشور، کمک کرده است.

۹. انحصارات دولتی: یکی دیگر از عوامل مهاجرت نخبگان انحصارات دولتی است. به طوری که در سال‌های پس از انقلاب، از طرفی دولت به دلیل کوچک‌سازی، از جذب نخبگان سر باز زده است و از طرف دیگر روند واگذاری فعالیت‌های کشور به بخش خصوصی به کندی پیش رفته است. لذا عرصه برای نخبگان، تنگ می‌شود.

۱۰. مشکل جبران خدمات: وقتی که میزان حقوق یک متخصص در خارج، ده‌ها برابر حقوق همان شخص در ایران است، مسلماً بعضی از متخصصان به فکر مهاجرت به آن کشور خواهند بود. خانه پرستار می‌گوید سالانه بیش از ۷۰۰ پرستار ایرانی کشور را ترک می‌کنند. در حال حاضر بیشتر پرستاران ایرانی به آمریکا، کانادا و استرالیا رفته و در آنجا حقوقی به مراتب بالاتر از ایران دریافت می‌کنند. کمترین حقوق پرستاران با کمترین میزان تحصیلات در آمریکا، ۵۲ تا ۵۵ هزار دلار در سال است و بالاترین آن ۱۸۶ هزار دلار در سال (چاپ در ۱۳۸۹). بالاترین حقوق پزشک، ۶۶۵ هزار دلار در سال بوده و کمترین حقوق پزشک ۱۱۷ هزار دلار در سال (چاپ در ۱۳۸۹). در همان کشورها، حقوق پرستاران نیز حداکثر ۱۸۶ هزار دلار در سال، یعنی به نسبتی حدود ۳ تا ۴ برابر، اما در ایران این اختلاف گاهی به ۴۰۰ برابر می‌رسد.

۱۱. میزان امید به آینده: هر چه امید به آینده، بیشتر باشد، میزان مهاجرت کمتر می‌شود. امید به آینده جوانان در رابطه با شغل آینده‌شان، میزان درآمد آن‌ها، توانایی تشکیل زندگی، ازدواج، خرید مسکن و... تأثیرگذارند و سرانجام امنیت کشور نیز در فرار مغزها بی‌تأثیر نیست. افراد، معمولاً جذب کشورهایی می‌شوند که از لحاظ جذابیت و امید به آینده روشن، اطمینان بیشتری داشته باشند.

۱۲. نظام آموزشی ایران در یک سیستم نخبگان را شناسایی و آماده مهاجرت می‌کند، افزود: نظام آموزشی ما از دوران ابتدایی به گونه‌ای طراحی شده است که نخبگان را شناسایی و با هزینه‌های فراوان آنان را تا دانشگاه پرورش می‌دهد اما قادر به جذب این نیروهای نخبه نیست. این نظام نیازمند تحول اساسی (نه اسناد تحول روی کاغذ) می‌باشد.

۱۳. مهاجرت مغزها بیشتر عملی حسابگرانه است تا احساسی. به عبارت دیگر، هر چقدر جاذبه‌های مقصد و دافعه‌های مبدأ بیشتر باشد و فرد از نظر ذهنی و عینی گرایش و آمادگی بیشتر برای مهاجرت داشته باشد و منافع مهاجرت را نسبت به هزینه‌ها و مشکلات آن بیشتر بداند، شانس مهاجرت افزایش خواهد یافت.

۱۴. در مورد خاص ایران و پدیده فرار مغزها تحت تأثیر جریان جهانی شدن نیست هرچند جریان جهانی شدن بر آن مؤثر است به همین دلیل سرمایه انسانی در ایران تحت تأثیر دو جریان محلی و بین‌المللی و دو جریان ملی و جهانی است که به حرکت درمی‌آید و صرفاً نمی‌شود تحرک آن را بر مبنای جهانی شدن تحلیل کرد. اگر این کار را انجام دهیم دیگر نمی‌توانیم تفاوت‌ها را بینیم؛ جابه‌جایی نخبگان در ایران با کشورهای آمریکا و کانادا و اروپا با یکدیگر قابل مقایسه نیستند. ما نمی‌توانیم جابه‌جایی نیروی انسانی در کشورهای توسعه یافته را با جابه‌جایی نیروها در ایران مقایسه کنیم (محمدامین قانعی راد؛ ۱۳۹۶).

### فرصت‌ها و تهدیدهای مهاجرت نخبگان

تأثیرات بالقوه مهاجرت نخبگان بر توسعه پیچیده و چند بعدی است و نیاز به پاسخ چند بعدی از سوی سیاست‌گذاران دارد. تأثیرات مهاجرت نخبگان بسته به نوع کشور، روند اقتصادی و اجتماعی آن کشور، می‌تواند مثبت یا منفی باشد و فرصت‌ها یا محدودیت‌هایی را برای توسعه اقتصادی، اجتماعی و انسانی ایجاد کند. در سند راهبردی کشور در امور نخبگان از واژه «مهاجرت نخبگان» استفاده نشده و عبارت «خروج» به کار گرفته شده است. این موضوع در ۳ بخش قابل بررسی است. خروج زمانی رخ می‌دهد که نخبه از چرخه خدمت به جامعه و اثرگذاری خارج شود؛ خواه داخل کشور باشد (خروج خاموش) یا خارج از کشور. طبق سند راهبردی کشور در امور نخبگان (در بخش خروج افراد و گروه‌های نخبه از چرخه خدمت به جامعه)، صاحبان استعدادها برتر و نخبگان، اغلب با نیت کسب تخصص و بازگشت و خدمت به کشور یا با نیت اقامت در کشور مقصد و کار در آنجا، از کشور خارج می‌شوند. از این رو

خروج نخبگان از کشور دربردارنده دو وجه متفاوت فرصت آمیز و تهدیدآمیز است (گزارش مهر، ۱۳۹۵) به شکل زیر است:

### ۱. فرصت‌های مهاجرت نخبگان عبارت‌اند از:

تسریع و تسهیل در طی مسیر نخبگی و همچنین توانمندسازی و امکان مشارکت اجتماع نخبگان در فعالیت‌های بین‌المللی جزء وجوه فرصت آمیز این موضوع تلقی می‌شود. پدیده مهاجرت به‌خودی‌خود، امری ناپسند نیست؛ چرا که نگاه درست به آن و بهره‌گیری شایسته از توانایی‌های مغزهایی (اندیشه‌هایی) که خارج می‌شوند، می‌تواند دستاوردها و منافع فراوانی برای کشور مبدأ در پی داشته باشد. دیدگاهی خوشبینانه، سخن گفتن از فرار مغزها در عصر ارتباطات را بدبینانه می‌پندارد. این دیدگاه ناظر بر این است که توسعه ارتباطات جهان را به دهکده‌ای شبیه ساخته که در آن افراد به آخرین تجهیزات ارتباطی دسترسی دارند. لذا در نگاه قائلین به این دیدگاه، سخن گفتن از فرار مغزها یا مهاجرت نخبگان غلو شده به نظر می‌رسد. دیدگاه دیگری دانشمندان و نخبگان را سرمایه‌های جهانی می‌داند. از این منظر چنانکه دلیلی ندارد جلوی مهاجرت نخبگان گرفته شود، علتی نیز وجود ندارد که دستاوردهای علمی آنان به سراسر جهان صادر نشود (اسماعیلی؛ ۱۳۸۵). می‌توان لیست بلندی از نخبگانی که در دوران معاصر مهاجرت کرده‌اند تهیه کرد و سپس نتیجه‌گیری کرد که حضور و فعالیت آن‌ها در کشورهای توسعه‌یافته نه تنها به ایران ضرری نرسانده بلکه باعث نوآوری، تغییر و توسعه شده است. اگر مهاجرت عادی برای تحصیل یا مأموریت شغلی در نظر گرفته شود نخبگان مطرح ایران مهاجرت کرده‌اند (فقط در قرن ۱۲، حدود هزار نفر نخبه ایرانی برای تحصیل به خارج رفتند)، هم آن‌ها و هم نخبگانی که مهاجرت از سر جبر سیاسی داشتند از مهم‌ترین نقش‌آفرینان تحول در تاریخ معاصر ما بودند. شواهد نشان می‌دهد، ارتباط نخبگان ایرانی با کشورهای توسعه‌یافته، منجر به افزایش سرمایه انسانی در سطح فردی و کلان کشور شده است. مثلاً دکتر سمیعی منشأ کارهای مفیدی شده و در اینجا سخنرانی و درمان انجام می‌دهد و این امکانات و مبادلات یک امکان‌های چند فرهنگی و بین‌المللی ایجاد کرده است، امکان‌هایی در مقیاس جهانی که به واسطه حضور او در خارج از کشور برای قلمرو سرزمینی ما ایجاد شده است. (فراست خواه، ۱۳۹۶). بر اساس گزارش پژوهشکده مطالعات فناوری با عنوان «بررسی تطبیقی وضعیت کشور در مهاجرت و جابه‌جایی بین‌المللی افراد تحصیل کرده» که در اسفند ۱۳۹۵ منتشر شده است، کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه

(OECD) به عنوان کشورهای توسعه‌یافته، تاکنون میزبان بیش از ۹۰ درصد مهاجران متخصص و تحصیل‌کرده دنیا بوده‌اند: در همین گزارش آمده است، این کشورها اصلی‌ترین مقصد مهاجرت ایرانیان هستند، هرچند نام ایران در میان ۲۰ کشور مبدأ اول مهاجران جدید به کشورهای OECD در سال ۲۰۱۱ نیست. تأثیر دیگری که مهاجرت دانشجویان به خارج از کشور در توسعه ملی دارد، در کاهش میزان فساد اداری است چراکه نحوه تخصیص بورسیه‌های اعزام به خارج همواره در مظان اتهام سیاسی بودن قرار داشته‌اند، این در حالی است که به کارگیری فارغ‌التحصیلان خارج از کشور در داخل می‌تواند همانند سایر فارغ‌التحصیلان کمتر مبهم باشد و از طریق مکانیسم‌های متداولی مانند آزمون‌های استخدامی و نظایر آن باشد (لاجوردی؛ ۱۳۹۶). نخبگان در هر جایی خلاقیت‌هایی دارند. وقتی ما در سطح فردی تحلیل می‌کنیم، می‌گوییم نخبگان هر جایی باشند خلاقیت دارند و نمی‌توان آن‌ها را محدود کرد؛ اما این تحلیل در سطح خرد است ولی اگر ماجرا را در سطح کلان ببینیم، سهم حکمرانی خوب در استفاده از ظرفیت‌های نخبگان تعیین‌کننده می‌شود. در این سطح تحلیل، متغیر تعیین‌کننده سیستم‌های اجتماعی و حکمرانی خوب است (فراست‌خواه، ۱۳۹۶). البته بخشی از روشنفکران دست به مهاجرت می‌زنند و در خارج از کشور گروه‌هایی را تشکیل می‌دهند که بعدها ممکن است در سرنوشت کشورشان تأثیر بگذارند. در این مورد تنها روشنفکران نیستند؛ بلکه سیاستمداران غایب هم هستند که از کشور خارج شدند و بعدها وقتی به کشور برگشتند منجر به ایجاد تحول شده‌اند. هم اکنون بهترین نظریه‌پردازان سیاسی و اجتماعی ما در خارج از کشور هستند. مهاجرت و حضور آن‌ها در فضایی جدید، فرصت‌های بدیعی را پیش روی آن‌ها قرار داده است که این فرصت اگر در ایران می‌ماندند وجود نداشت. (قانع‌ی راد؛ ۱۳۹۶).

## ۲. تهدیدهای مهاجرت نخبگان عبارت‌اند از:

در عصر کنونی سرمایه انسانی و دانش، عامل توسعه و پیشرفت است. حال با مهاجرت نخبگان، ما در حال از دست دادن نیروهای نخبه و به بیانی دیگر صاحبان علم و تکنولوژی هستیم. بسیاری از مهاجران ایرانی پس از ترک وطن به کشور بازمی‌گردند و حتی به تدریج ارتباط خود را با جامعه ساکن در ایران از دست می‌دهند. این قطع ارتباط به جامعه ایران ضرر مضاعف می‌زند. ضرر اول جامعه ایران از مهاجرت یک نخبه است. فردی که با هزینه گزافی به سطحی از دانش و تخصص رسیده اما جذب مراکز علمی کشوری دیگر شده است و اما ضرر مضاعف این است که فرد ارتباط خودش را با جامعه بومی خودش از دست می‌دهد و منزوی

می‌شود. آن چیزی که در نتیجه رفتن نیروهای فکری در جامعه اتفاق می‌افتد کاهش ذخیره دانش در کشور است. در وهله دوم، شکل‌گیری پدیده روشنفکران غایب است. روشنفکران غایب یعنی جامعه‌ای، نیروهای فکری‌اش از آن جامعه کناره می‌گیرند. این کناره گرفتن سطوح مختلفی دارند. در جریان طبیعی سرمایه انسانی، سرمایه انسانی در کشور فعال است و البته بخشی از آن به خارج از کشور می‌روند. در تجربه ایران، سرمایه انسانی داخل کشور از نظر انگیزه‌ها لایه‌لایه شده است. (قانع‌ی راد؛ ۱۳۹۶). نیروی انسانی متخصص و ماهر می‌تواند منابع دیگر (از قبیل منابع معدنی و زیرزمینی، منابع مالی، سرمایه‌ای و پولی، تجهیزات و ماشین‌آلات و ابزار تولید و اطلاعات) را به کار گیرد. سرمایه «نیروی انسانی متخصص»، تنها سرمایه‌ای است که نمی‌توان مانند منابع فیزیکی دیگر، مقدار دقیق پولی آن را محاسبه کرد. لذا با مهاجرت نخبگان، به شدت، قدرت مدیریت و حاکمیت کشور کاهش یافته و امور جامعه به نحو نامطلوب، اداره خواهد شد. اولین ضرر ناشی از این پدیده بر کشورهای در حال توسعه، به هدر رفتن هزینه‌هایی است که صرف آموزش و تربیت نیروهای متخصص خود کرده‌اند. وقتی ما بخشی از سرمایه نخبگان خود را از دست می‌دهیم ضریب هوشی ایرانیان رقیق خواهد شد و ذخیره ژنتیکی جامعه کاهش می‌یابد. این پدیده سبب از دست رفتن اثرگذاری نخبه در جامعه و هدر رفتن سرمایه‌گذاری‌های کشور در توسعه اجتماع نخبگانی می‌شود. البته امروزه گسترش فناوری ارتباطی سبب ایجاد تهدیدی جدید شده که در آن بدون خروج فیزیکی از کشور، توان افراد و گروه‌های نخبه در خدمت پیشبرد اهداف سایر جوامع و حل مشکلات آن‌ها قرار می‌گیرد (خروج خاموش). نیروی انسانی یکی از اساسی‌ترین شاخص‌های توسعه‌یافتگی کشورها محسوب می‌شود. اولین ضرر ناشی از این پدیده بر کشورهای در حال توسعه، به هدر رفتن هزینه‌هایی است که صرف آموزش و تربیت نیروهای متخصص خود کرده‌اند و با خارج شدن آن‌ها، تمام این هزینه‌های هنگفت را (که بخش بزرگی از بودجه‌های ناچیز کشورشان را دربر می‌گیرد)، با خود به کشور مقصد می‌برند.

۳. تبدیل تهدیدهای مهاجرت نخبگان به فرصت‌ها: در دوره‌ای که تولیدات افراد نخبه ایرانی در خارج از کشور به واسطه تکنولوژی‌های روز، می‌تواند در اندک زمانی به ایران مخابره شود و در ایران قابل استفاده باشد، مهاجرت به نوعی باعث توسعه شده است. نباید از مقدمات فوق نتیجه گرفت که در ایران مشکلی به نام مهاجرت نخبگان نیست. مگر جامعه حق و نیاز ندارد تا از نخبگانی که در دامنش پرورانده، استفاده بهینه و بیشینه بکند؟ پس منطقی‌اً مخدوش

است، بگوییم چون نخبه‌ها اگر هم از این سرزمین بروند بالاخره منشأ دگرگونی می‌شوند پس بنشینیم و به فال نیک بگیریم تا با انواع تضییقات و تاراندنشان، اسباب مهاجرت آن‌ها را فراهم کنند و ما نسبت به مهاجرتشان نگران نباشیم. البته پدیده مهاجرت به خودی خود، امری ناپسند نیست؛ چرا که نگاه درست به آن و بهره‌گیری شایسته از توانایی‌های مغزهایی (اندیشه‌هایی) که خارج می‌شوند، می‌تواند دستاوردها و منافع فراوانی برای کشور مبدأ در پی داشته باشد. استفاده از فرصت‌های پدیده خروج و تبدیل تهدیدهای آن به فرصت‌های جدید در گرو شناسایی چهارعنصر: عوامل کشش خارجی، عوامل رانش داخلی، عوامل کشش داخلی و عوامل رانش خارجی و برنامه‌ریزی برای مدیریت آن‌ها است. از این رو می‌توان با تمهید شرایط مناسب برای اجتماع نخبگانی که به صورت غیرمستقیم انگیزاننده حضور و فعالیت در کشور و برگشت بخش مهاجرت کرده آنان شود و نیز با استفاده از ارتباطات اجتماع نخبگانی خارج از کشور و بهره‌گیری از نخبگان غیر ایرانی، وجوه تهدیدآمیز این موضوع را به فرصت تبدیل کرد؛ اما چیزی که مهم است «حس تعلق نخبگان» به سرزمینشان است. اگر حس تعلق به سرزمین در میان نخبگان وجود داشته باشد و با سیستم‌های حکمرانی و مدیریتی، فنی، اقتصادی، اجتماعی و مدنی کشورشان همچنان مراد و مشارکت و ارتباط سازنده لازم داشته باشند پراکندگی نخبگان در نقاط مختلف جغرافیایی نه تنها تهدید نخواهد بود بلکه یک امتیاز خواهد شد؛ اما نکته تعیین‌کننده آن است که سیاست‌گذاران بسترهایی را فراهم کنند و موانعی را رفع کنند تا کشور بتواند بیشترین بهره‌وری را از پراکندگی نخبگان در جهان داشته باشد و هر جا هستند حس تعلق در آن‌ها زنده باشد. پس مهم این نیست که نخبه‌ای مهاجرت می‌کند بلکه مهم این است که آیا امکان مشارکت آزادمنشانه و قانونمند و صلح‌آمیز و احترام‌آمیز او در توسعه اقتصادی و علمی و فنی و اجتماعی و سیاسی و فرهنگی ایران هست یا نیست؟

### الگوهای مهاجرت نخبگان

به طور سنتی برای تبیین مهاجرت نخبگان از مدل فرار مغزها (Brain Drain) استفاده می‌شد. این الگو از مهاجرت نخبگان به عنوان فرار مغزها یاد می‌کرد. فرار مغزها تنها بخشی از مسئله مهاجرت نخبگان را توضیح می‌داد، در حالی که تعبیر فرار مغزها ابعادی از قضیه مهاجرت نخبگان را نمی‌توانست، بیان کند؛ بنابراین مدل فرار مغزها نیاز به بهبود و توسعه داشت. در همین رابطه و در راستای توسعه مدل فرار مغزها، مدل چرخش مغزها (Brain

(Circulation) به میان آمد. این مدل معتقد بود نباید تعبیر فرار را برای مغزها به کار برد. در این مدل مغزها در جهان به گردش در می‌آیند. در این مدل این طور توضیح داده می‌شود که با گردش مغزها، این فرصت برای یک قلمرو سرزمینی فراهم شود که بتواند مغزهایی که از سرزمینش خارج شده‌اند به تناوب به کشور بیایند و بروند و از ظرفیت آن‌ها استفاده شود؛ اما مدل چرخش مغزها هم نتوانست به خوبی فرآیند جابه‌جایی نخبگان در جهان را تبیین کند. به همین ترتیب مدل (Brain Gain) یعنی کسب مغزها مطرح شد. این مدل به دنبال فهم این مسئله بود که نخبگان چگونه می‌توانند منشأ ارزش افزوده ملی شوند. این مدل نشان می‌داد نخبگان حتی اگر به قلمرو سرزمینی اول خود باز نگردند، خواهند توانست به ارزش افزوده ملی کمک کنند. در این مدل به جای تأکید بر محل زندگی و حضور نخبه بر تأثیر تولیدات و دانش و اندیشه و هنر و معانی او در ارزش افزوده ملی کشورش تأکید می‌شود البته به شرطی که آن حس تعلق ملی در او باقی بماند؛ بنابراین قائلان به این مدل کشورها را بر این مبنا ارزیابی می‌کنند که نخبگان چقدر توانسته‌اند به ارزش افزوده ملی کمک کنند، فارغ از اینکه وی در چه نقطه جغرافیایی یا کشوری زندگی می‌کند می‌تواند عامل کسب منافع ارزش افزوده ملی برای کشورش شود؛ اما مطالعات تجربی مشخص کرد حتی مدل کسب مغزها هم در تبیین ابعادی از ماجرا ناتوان است. به همین خاطر شکل توسعه‌یافته‌تری از این مدل بیان شد. مدل دیازپورا به ما می‌گوید ایرانیان حتی اگر در جغرافیای ایران حضور نداشته باشند همچنان سرمایه‌های فکری و انسانی و اجتماعی ایران محسوب می‌شوند و می‌توانند توان و ظرفیت رقابت‌پذیری ایران را افزایش دهند و در برهه‌های مختلف تأثیرگذار باشند و حتی نقش‌آفرینی سیاسی داشته باشند. مدل دیازپورا می‌گوید، مغزها هر جا بوده‌اند اثرگذار بوده‌اند. (فراست خواه، ۱۳۹۶).

### گزارش آماری مهاجرت نخبگان

امروزه جوامع دنیا در میزان بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی با یکدیگر در شرایط رقابت شدیدی به سر می‌برند. سرمایه فکری و ارتباطی نخبگان ثروت جامعه است و شرایط امکان آن جامعه را برای توسعه افزایش می‌دهد. امروز منتقدان حتی در کشورهای اروپایی بحث می‌کنند که چرا رقم مهاجرت مغزهایشان به استرالیا و آمریکا و کانادا زیاد است. در دهه گذشته شرکت‌های چندملیتی بسیاری از فعالیت‌های خود را به کشورهای در حال توسعه به‌ویژه چین و هند و مالزی و... منتقل کرده‌اند. اخیراً مشاغل برتر هم به آن سوی آب‌ها منتقل

می‌شود. کشورهای پیشرفته جهان سیاست‌های مهاجرتی‌شان را طوری برنامه‌ریزی کرده‌اند که در جهت جذب استعداد باشد. در یک بررسی که بر روی ۱۵۰ شرکت از روی لیست «فورچون ۵۰۰» انجام شد شرکت‌ها حدود ۳۳ درصد نرخ خروج از خدمت (ریزش) سالیانه در این حوزه دارند. در صورت تشدید کمبود نیروی کار در کشورهای پیشرفته باید انتظار داشته باشیم که روند فرار مغزها و نیروهای شایسته از کشور ما سرعت بیشتری پیدا نماید. در این صورت سازمان‌های ما برای جذب یا نگهداشت چنین نیروهایی با مشکلات فراوانی روبرو خواهند شد. به‌عنوان مثال در سال در مراسم تودیع رئیس اسبق دیوان محاسبات کشور گفته شد حدود ۸۰۰ دانشجوی بورس خارج از کشور در مقطع دکتری تخصصی به کشور بازنگشتند و حدود ۱۰۰ میلیارد تومان از جیب بیت‌المال رفته است.

بنیاد ملی نخبگان (۱۳۹۵) گزارشی با استناد به تحلیل‌های آماری از خروج استعدادهای برتر کشور ارائه کرده است. در این گزارش که به شورای عالی انقلاب فرهنگی ارائه شده است، آمار خروج و ماندگاری نخبگان کشور در بازه‌های زمانی مشخص دیده می‌شود. آخرین آماری که از سوی بنیاد ملی نخبگان در مورد آمار خروج و ماندگاری نخبگان جمع‌آوری شده بود به ۲ دوره ۴ ساله تا سال ۸۶ باز می‌گردد؛ اما بعد از سال ۸۶ این موضوع همچنان معلق باقی ماند و از آن زمان تاکنون هیچ آمار و اطلاعاتی از سوی بنیاد نخبگان در این زمینه ارائه نشده است. در این گزارش بیشترین آمار به وضعیت ماندگاری و خروج نخبگان ایرانی در کشور آمریکا مربوط می‌شود و در آن به سایر کشورها اشاره‌ای نشده است. بخشی از گزارش بنیاد ملی نخبگان که با استناد به گزارش ۲۰۱۵ موسسه آمار یونسکو تهیه شده است، نشان می‌دهد که بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۳ تعداد دانشجویان بین‌المللی دنیا بیش از ۲ برابر افزایش داشته است. در سال ۲۰۱۳ بیش از ۴,۱ میلیون دانشجو در سراسر جهان برای ادامه تحصیل به خارج از کشور خود رفته‌اند. نسبت تعداد دانشجویان ایرانی خارج از کشور به دانشجویان داخل کشور ۱,۱ درصد است که پایین‌تر از میانگین جهانی (۱,۸ درصد) است. بر مبنای گزارش بنیاد ملی نخبگان، ۱۰ درصد از مجموع دانشجویان خارجی در دانشگاه‌های آمریکا از کشورهای خاورمیانه هستند که در این میان عربستان در رتبه اول کشورهای خاورمیانه و در رتبه چهارم کشورهای جهان بعد از چین، هند و کره جنوبی قرار گرفته است. در حالی که ایران در تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل در آمریکا در سال ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵ در رتبه یازدهم را دارد. در این رده‌بندی ایران از بین ۱۵ کشور اول دنیا از نظر تعداد دانشجو در آمریکا



طی سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۴، با تعداد ۱۰ هزار و ۱۹۴ نفر بعد از مکزیک، رتبه یازدهم را به خود اختصاص داده و کشورهای چین و هند به ترتیب رتبه‌های اول و دوم را به خود اختصاص داده‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که یک‌سوم از دانشجویان ایرانی مقیم آمریکا را بانوان تشکیل می‌دهند. همچنین ۵۵ درصد دانشجویان ایرانی دارای بورسیه کامل تحصیلی دانشگاه‌های آمریکا و ۲۷ درصد نیز با پرداخت کامل شهریه تحصیلی توسط خودشان در آمریکا مشغول به تحصیل هستند. لس‌آنجلس، نیویورک- نیوجرسی شمالی، بوستون، شیکاگو و واشنگتن، مناطقی هستند که بیشترین مقاصد دانشجویان ایرانی در آمریکا را به خود اختصاص می‌دهند.

علاوه بر آمار فوق، آمارهای پراکنده دیگری نیز در دهه گذشته منتشر شده که امروزه تعدادی از آن‌ها مورد تشکیک قرار گرفته است و قابل ارزیابی توسط اندیشکده‌های معتبر است. برخی از این آمارها به شرح زیر هستند:

۱. ویکی‌پدیا، دانشنامه آزاد با استناد به منابع خارج و نیز داخل کشور مانند وزارت علوم، رسانه‌ها، مرکز پژوهش‌های مجلس، سازمان ملی جوانان و... آمارهایی را ارائه می‌دهد که بر مبنای آن‌ها سالانه سه میلیون نفر از کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه‌یافته مهاجرت می‌کنند و ایران در میان این ۹۱ کشور در حال توسعه از این نظر در صدر قرار دارد، حدود ۲۵ درصد از کل ایرانیان تحصیل کرده هم‌اکنون در کشورهای توسعه‌یافته زندگی می‌کنند.

۲. بنا بر آمار مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۸۹، شصت هزار نفر از ایرانیانی که در این سال مهاجرت کرده‌اند در زمره مهاجران نخبه دسته‌بندی می‌شوند. این افراد غالباً دارای مقام‌هایی در المپیادهای علمی بوده و یا جزء نفرات برتر کنکور و یا دانشگاه‌ها می‌باشند.

۳. صندوق بین‌المللی پول (قابل بررسی) در گزارش سال ۲۰۰۹ خود اعلام کرده است ایران به لحاظ مهاجرت نخبگان، در میان ۹۱ کشور در حال توسعه یا توسعه‌نیافته جهان، مقام نخست را داراست و سالانه بین ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار نفر از ایرانیان تحصیل کرده برای خروج از ایران اقدام می‌کنند که معادل خروج ۱۵۰ میلیارد دلار سرمایه سالیانه از این کشور است. همچنین بیش از ۲۵۰ هزار مهندس و پزشک ایرانی و بیش از ۱۷۰ هزار ایرانی با تحصیلات عالی در آمریکا زندگی می‌کنند. بیش از ۱۵ درصد سرمایه‌های انسانی ایران به آمریکا و ۲۵ درصد به کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی اروپا مهاجرت می‌کنند.

فصلنامه علمی - تخصصی شاخص کارآفرینی (دیده‌بان مهاجرت) ۲۷/

۴. طبق آمار رسمی اداره گذرنامه، در سال ۸۷ روزانه ۱۵ کارشناس ارشد، ۲/۳ دکترا و سالانه ۵۴۷۵ نفر لیسانس از کشور مهاجرت کرده‌اند.

۵. در سال ۱۳۸۸ وزارت علوم اعلام کرد از سال ۱۳۵۷، از میان ۱۲ هزار دانشجویی که با هزینه دولت به کشورهای مختلف رفتند ۴۰۰ نفر باز نگشته‌اند و همچنین ۶۰ هزار دانشجوی ایرانی خارج از ایران تحصیل می‌کنند. طبق آمارهای رسمی نسبت خروج فارغ‌التحصیلان از ایران به تعداد کل این افراد، ۱۵ درصد است.

۶. بنیاد ملی نخبگان ایران اعلام کرد که ۳۰۸ نفر از دارندگان مدال المپیاد و ۳۵۰ نفر از برترین‌های آزمون سراسری از سال ۸۲ تا ۸۶ به خارج مهاجرت کرده‌اند.

۷. طبق آمار منتشره از سازمان‌ها و نهادهای دولتی مثل هفته‌نامه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۹۰ نفر از ۱۲۵ دانش‌آموزی که طی سه سال در المپیادهای جهانی رتبه کسب کرده‌اند، هم‌اکنون در دانشگاه‌های آمریکا تحصیل می‌کنند. بسیاری از آنان هرگز برای سکونت دائم به ایران باز نخواهند گشت. ۶۴ درصد دانش‌آموزان ایرانی مدال‌آور المپیاد طی ۱۴ سال گذشته از ایران مهاجرت کرده‌اند.

۸. مرکز آمریکایی مطالعات مهاجرت در شهر واشنگتن پایتخت ایالات متحده در گزارشی می‌گوید شمار افرادی که در آمریکا سکونت دارند و در منزل به زبان فارسی صحبت می‌کنند، در طول ۱۳ سال گذشته حدود ۲۸ درصد افزایش یافته است. بر اساس این گزارش تعداد افرادی که در ایالات متحده زندگی می‌کنند و زبان اصلی آن‌ها فارسی است، در سال ۲۰۰۰ میلادی ۳۱۲ هزار نفر بوده است که در سال ۲۰۱۳ میلادی به ۳۹۹ هزار نفر رسیده است.

۹. طبق آماری دست‌کم حدود چهار میلیون ایرانی در خارج از ایران زندگی می‌کنند. در این میان، ایرانیان خارج از کشور در آمریکا از نظر درآمدی در بین مهاجرین از برترین گروه‌ها هستند که ۳۰ درصد از این افراد در زمینه مدیریت و ۲۰ درصد در زمینه تکنیک‌ها و امور دانشگاهی مشغول به کار هستند. همچنین از مجموع صد هزار ایرانی در آلمان در سال‌های گذشته ۲۰۰۰ جلد کتاب منتشر شده، در حالی که از بین ۲ میلیون ترک مهاجر آلمان تنها ۱۰۰ جلد کتاب منتشر شده است.

۱۰. بنا بر آمار رسمی در سال ۱۳۹۱ حدود ۱۵۰ هزار دانشجوی تقاضای خروج از کشور را کرده‌اند که بیشترشان دانشجوی دوره دکترا بودند. خروج این شمار از دانشجویان خسارتی معادل ۱۵۰ میلیارد دلار به ایران وارد می‌کند.

۱۱. طبق گزارش پژوهشکده رویان جهاد دانشگاهی دانشمندان رشته سلول‌های بنیادین ایران هر روز بیشتر از گذشته جذب کشورهای عربی و دیگر نقاط جهان می‌شوند.

۱۲. طبق گزارش رئیس وقت دانشگاه آزاد اسلامی نتیجه این مهاجرت‌ها خالی شدن ایران از ژن‌های باهوش است (رشیدی و برادران، ۱۳۹۴).

در ارزیابی آمارهای فوق در سال ۱۳۹۸ معاون علمی و فناوری رئیس‌جمهور با انتقاد از ارائه برخی آمارهای مهاجرت نخبگان و فرار مغزها از کشور، اعلام کرده در چهارماهه اول امسال بیش از ۱۳۰ نفر از دانشجویان ایرانی شاغل به تحصیل در ۱۰۰ دانشگاه برتر دنیا به کشور بازگشتند و بر اساس برآوردها تا پایان سال بیش از هزار نفر از این افراد به کشور بازخواهند گشت. کشوری مانند ایران با دارا بودن ۴ میلیون دانشجو تنها ۵۰ هزار نفر آن‌ها در خارج از کشور تحصیل می‌کنند و بر این اساس ما باید حدود ۲۵۰ تا ۳۰۰ هزار دانشجوی در خارج از کشور داشته باشیم؛ چراکه میانگین جهانی در این زمینه ۳ درصد تعداد دانشجویان را شامل می‌شود، ولی تعداد ۵۰ هزار دانشجو در دنیا به این معناست که ۱,۱ دهم درصد از کل دانشجویان ایران، در خارج از کشور تحصیل می‌کنند. در بیشتر کشورهای عربی منطقه بیش از ۳۰ درصد دانشجویان این کشورها در خارج از کشور تحصیل می‌کنند، ضمناً آمار کذبی به نقل از گزارش صندوق بین‌المللی پول ارائه شده است که اعلام می‌کند ایران در سال ۲۰۰۹ رتبه اول را در فرار مغزها دارد؛ این آمار در حالی منتشر شده که اصلاً چنین گزارشی وجود ندارد و IMF اصولاً آماری به عنوان فرار مغزها منتشر نمی‌کند، گزارش‌های مرتبط با مهاجرت نخبگان از سوی نهادهایی چون سازمان ملل و سازمان مهاجرت آمریکا ارائه می‌شود و چنین گزارش‌هایی در سایت‌های سازمان مهاجرت آمریکا، کانادا و کشورهای اروپایی وجود دارد و بر اساس آخرین اطلاعات این سایت در سال گذشته، ۱۴۰۰ دانشجوی ایرانی ویزای F1 و ۴۵۰ نفر ویزای J1 از آمریکا دریافت کرده‌اند که روند نزولی شدیدی را داشته است. در اول انقلاب ۱۷۰ هزار دانشجو در داخل کشور داشتیم، ولی در مقابل ۱۰۰ هزار دانشجوی ایرانی در خارج از کشور مشغول به تحصیل بودند که از این تعداد ۵۶ هزار نفر در آمریکا

تحصیل می‌کردند. اینکه آن زمانی که بیشتر از ۳۷ درصد دانشجویان در خارج از کشور بوده‌اند و فرار مغزها نداشته‌ایم و حالا که حدود ۱,۱ درصد در خارج داریم، فرار مغزها داریم، این جای تأمل دارد. در سال ۱۹۷۹ رتبه اول دانشجوی مشغول به تحصیل در آمریکا را داشتیم، در حال حاضر کشور چین با ۳۵۰ هزار دانشجو در آمریکا این رتبه را در اختیار دارد. این همان کاری است که از آن با عنوان «شکار مغزها» یاد می‌کنند.

### راهکارهای مدیریت مهاجرت نخبگان

۱. تجربه ایران و کشورهای دیگر نشان می‌دهد حذف کامل نخبگان، خیالی گزاف است. اگر محدودیتی بر سر راه نخبگان اعمال شود، آن‌ها به سبب قابلیت‌های تحرک (mobility) بالایی که به لحاظ فکری، معرفتی، انگیزشی، هنری، اجتماعی و جهانی دارند، دیر یا زود، راه بدیلی پیدا می‌کنند و توانمندی و استعدادشان را در مسیر دیگری بروز می‌دهند. با تأکید بر اینکه این افراد به اندازه کافی توانمند، ارزشمند و اثرگذار هستند که بتوان برای آن‌ها زمینه‌سازی کرد،

۳. باید نهادی در پشت این حرکت بایستد و از این حرکت حمایت کند. وزارت امور خارجه

به

علت بیشترین ارتباط با مهاجران ایرانی و وزارتخانه‌های آموزش عالی و بهداشت و درمان به علت بیشترین ارتباط با نخبگان بالفعل و یا بالقوه داخل کشور گزینه‌های مناسبی می‌باشند. تفکیک رشته‌ای، گونه‌ای و سطوح علمی بین نخبگان نیز ضروری است.

۴. مسؤلیت مدیران و حکمرانان این است که حس تعلق نخبگان به این آب‌و‌خاک و نقش و مشارکت و حضور و دخالت و اشتراک آن‌ها را در توسعه کشور به بیشترین مقدار برسانند نه اینکه آن‌ها را برنجانند و گریزان بکنند. مفهوم دیاسپورا (Diasporas) یعنی هویت متفرق ملی اشاره به نخبگانی دارد که متعلق به سرزمینی هستند اما در نقاط دیگر دنیا پراکنده شده‌اند، تمرکز این مدل بر نحوه مدیریت استعدادها و نخبگان است به طوری که در این مدل اگر مدیریت استعداد در کشور وجود داشته باشد، حضور نخبگان آن کشور در مناطق توسعه‌یافته‌تر می‌تواند دستاورد به همراه داشته باشد (فراست خواه، ۱۳۹۶).

۵. راه حل احتمالی خروج از رکود، چرخش نخبگان و مهاجرت است و با افزایش استقلال دانشگاه‌ها و حمایت از همکاری‌های خلاق بین‌المللی آن‌ها و آزادی علمی و تمرکززدایی و سیاست‌های جذب و حمایت نخبگان، افزایش می‌یابد.

۶. امروزه مباحثی در خصوص مرگ فاصله (Distance Death) مطرح شده است: اما ما باید نگاهی مبتنی بر حقوق انسانی داشته باشیم هرکس حق دارد از کشورش مسافرت کند و به کشورش برگردد و آزادی فکر و بیان و ارتباطات داشته باشد. بسیاری از روشنفکران ایرانی باید بتوانند به کشور رفت‌وآمد داشته باشند. هر یک از این محدودیت‌ها به امکان‌های ملی لطمه می‌زند و فرصت ارتباط جامعه ملی را از این سرمایه‌ها می‌گیرد؛ اما آن‌ها چه در کشور باشند چه نباشند، تأثیرگذاری آن‌ها بر فضای فکری کشور وجود خواهد داشت (فراست خواه، ۱۳۹۶).

۷. مهاجرت می‌تواند به شکل قانونمند باشد، یعنی به جای اینکه شکل گریز داشته باشد، بر مبنای میل و اراده و در شرایط روحی مناسب برای مهاجران باشد و انگیزه مهاجرت استفاده از امکانات روز دنیا باشد، نه فرار از یک وضعیت نامطلوب. در چنین شرایط ثمره مهاجرت منجر به افزایش ارزش افزوده ملی می‌شود و بهره‌وری بیشتری خواهد داشت.

۸. باید کسانی برای ادامه تحصیلات به خارج فرستاده شوند که عالی‌ترین مراحل آموزش را در رشته‌های موردعلاقه در کشور خود گذرانیده باشند. این سیاست، تاکنون به وسیله چند کشور عملی شده و مؤثر بودن آن در جلوگیری از فرار مغزها مورد تأیید قرار گرفته است.

۹. ایجاد تسهیلات ویژه برای انجام فرصت مطالعاتی در داخل و شرکت در سمینارها و تدریس کوتاه‌مدت در دانشگاه‌های داخل برای ایرانیان مقیم خارج.

۱۰. استفاده از استادان ایرانی مقیم خارج از کشور به عنوان استاد راهنما و مشاور در پایان‌نامه‌های تحصیلی و تمهید تسهیلات قانونی و مالی در این خصوص.

۱۱. روان شدن تسهیلات رفت‌وآمد متخصصان مقیم خارج و رفع مشکلات کنونی آنان با کمک وزارتخانه‌های امور خارجه، اطلاعات و سازمان نظام وظیفه و اداره گذرنامه.

فصلنامه علمی - تخصصی شاخص کارآفرینی (دیده‌بان مهاجرت) ۳۱/

۱۲. فعال‌سازی دفتر جذب متخصصان ایرانی مستقر در نمایندگی ایران در سازمان ملل متحد و دفتر جذب نخبگان و متخصصان وزارت علوم و تحقیقات و فناوری و دفاتر مشابه در وزارت بهداشت و سایر دانشگاه‌ها

۱۳. تأسیس یک مرکز کاریابی در ایران به نحوی که فارغ‌التحصیلان پس از بازگشت و حتی قبل از آن برای یافتن شغل مناسب متناسب با رشته تخصصی و تمایل خود اقدام کنند (اسماعیلی؛ ۱۳۹۶). معاونت فناوری بر این باور است که در سال ۱۳۹۸ درصد از افرادی که از خارج به کشور بازگشتند، عضو هیأت علمی در دانشگاه‌ها و یا مراکز علمی شدند و ۷۵ درصد آن‌ها یا در شرکت‌ها مشغول به فعالیت شدند و یا خودشان با تأسیس استارت‌آپ و یا ۲۰۰ شرکت‌های دانش‌بنیان با بیش از ۷ هزار نفر متخصص مشغول به فعالیت شدند. این قدم مؤثری است.

۱۴. برخی صاحب‌نظران، نظریه Brain Circulation را مطرح می‌کنند. در این تئوری برای مهاجرت جنبه‌های مثبتی که باید تقویت شود در نظر گرفته می‌شود، مانند جابجایی دانش بین کشورها و کمک به پیشرفت علم و دانش.

۱۵. باور یونسکو بر این است که با اجرای کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت در کشورهای مبدأ و دعوت از نخبگان مهاجرت نموده و نیز با ایجاد تسهیلاتی برای نخبگان که بتوانند پس از مهاجرت همچنان از لحاظ علمی با کشور خودشان تبادل اطلاعات داشته باشند، می‌توان لاقلاً تا حدی از سرعت این فرایند کاست و از مهاجرت دائمی نخبگان جلوگیری نمود (کریمی؛ ۱۳۹۰).

۱۶. کشور برای بازگرداندن نخبگان به یک استراتژی کلان نیاز دارد؛ چراکه مهاجرت معکوس اساساً در کشورهای در حال توسعه راه انتقال دانش و فناوری است. سیاست‌های مهاجرت معکوس می‌تواند در انتقال و توسعه انواع سرمایه در کشورهای فرستنده سرمایه‌های انسانی، مالی، نوآوری، فناوری و اجتماعی طرح‌ریزی شود. به سبب ظهور فناوری‌های جدید بسیاری از مدل‌های کسب‌وکار دستخوش تغییر قرار دارند. در پی این تغییرات به علم نخبگان نیاز فراوان وجود دارد. استارت‌آپ‌ها در حال تشبیت به‌عنوان یکی از موتورهای رشد اقتصادی است و این استارت‌آپ‌ها به علم، مهارت و خوش‌فکری نخبگانمان بسیار احتیاج دارند. لازم نیست تا شرایطی که در کشور به وجود می‌آید برابری صددرصدی با شرایط کشورهای

توسعه‌یافته داشته باشد، بلکه لازم است شرایطی را به وجود آورد که رضایت را در این قشر نخبه تأمین کند؛ زیرا ایشان دلایل زیاد دیگری نیز دارند که ماندن را به رفتن ترجیح دهند و بسیار هوشمندانه است که از فرصت به وجود آمده استفاده کرد. می‌توان شرایطی را برای نخبگان به وجود آورد که متوجه شوند نیاز رفتن به کشورهای دیگر نیست، نیاز استفاده از ظرفیت‌های بکر ایشان است. (اسماعیلی فر؛ ۱۳۹۸).

۱۷. مشارکت با افراد مهاجر خارج از کشور یکی از کارآمدترین راه‌ها برای مشارکت در توسعه اقتصادی و اجتماعی موطنشان است. در این باره بحث فرآیند جهانی‌سازی مطرح می‌شود که به دلیل کاهش اهمیت موقعیت مکانی افراد و افزایش اهمیت مشارکت آن‌ها در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورهای دیگر، باعث تضعیف دولت‌های ملی شده است. یکی از راه‌های جلب این مشارکت، ایجاد کانال‌های ارتباطی بین کشورهای مبدأ و مهاجران است. این کانال‌های ارتباطی کشورهای مبدأ را قادر می‌سازد تا اطلاعاتی از فرصت‌های همکاری، سرمایه‌گذاری و... جمع‌آوری کند. بهبود شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در کشورهای مبدأ در طول زمان، تمایل مهاجران را برای بازگشت موقت یا دائم یا مشارکت با وطنشان از راه دور افزایش می‌دهد.

۱۸. به تعبیر بنیاد ملی نخبگان سیاست‌گذاری درست می‌تواند باعث شود علاوه بر کشورهای گیرنده، کشورهای فرستنده نیز از منافع و مزایای مهاجرت منتفع شوند. کشورهای گیرنده با افزایش دریافت نیروی کار بهره‌ور خلأهای بازار کار خود را پر کنند. کشورهای فرستنده می‌توانند از میلیاردها دلار وجوه بازگشتی حاصل از کار و فعالیت اقتصادی اتباع خود در خارج از کشور بهره‌مند شوند، علاوه بر این قادر خواهند بود از سرمایه‌گذاری اتباع خود و نیز توانمندی‌ها، تجارب و ارتباطات و حتی ثروت مهاجران بازگشتی به کشور خود بهره‌مند شوند. برای کشورهایی که مهاجر فرست هستند سیاست‌گذاری درست شامل ایجاد زمینه‌های قانونی برای وجوه ارسالی مهاجران، توافق‌نامه‌های دو طرفه برای نیروی کار و مشوق‌هایی برای تعدیل جمعیت کلونی‌های مهاجر می‌شود. برای کشورهای فرستنده حکمرانی مهاجرت درست، به موضوعاتی چون حفظ حقوق مهاجران، حمایت از یکپارچگی مهاجران با جامعه و مدیریت جریان مهاجران می‌پردازد.

۱۹. دو نوع سیاست‌گذاری در خصوص ارتباط نخبگان با کشورهای توسعه‌یافته وجود دارد؛ در سیاست اول، دولت دانشجویان را به کشورهای دیگر اعزام می‌کند و در روش دوم، دولت بستر لازم را برای بازگشت دانشجویانی که با هزینه خودشان در خارج از کشور تحصیل کرده‌اند، فراهم می‌کند. برخی محاسبات نشان می‌دهد در صورتی که دولت‌ها بستر لازم را برای بازگشت دسته دوم فراهم کنند، هزینه کمتری تحمیل خواهد شد.

### جمع‌بندی

سیاست‌گذاری درست می‌تواند باعث شود علاوه بر کشورهای گیرنده، کشورهای فرستنده نیز از منافع و مزایای مهاجرت نخبگان منتفع شوند. مهاجرت بین‌المللی نخبگان که در شرایط جهانی امروز، گریزی از آن نیست، چنانچه به صورت چرخشی و در وضعیتی تعامل گونه، دادوستدی و تعادلی باشد، سرشار از فواید است و می‌تواند در انتقال دانش فنی، انتقال و تبادل دستاوردهای ارزشمند علمی و فرهنگی و تجارب ارزشمند ملت‌ها و جوامع بشری مفید واقع شود. این سرمایه انسانی یعنی نخبگان باید در فرآیندهای ملی بیشتر به بازی گرفته شوند و فرد احساس کند نظرش در جامعه پاس داشته می‌شود. همین‌طور فرد باید احساس کند می‌تواند در فرآیند تولیدات فرهنگی مشارکت داشته باشد. اگر چنین شرایطی برای سرمایه انسانی نخبگان فراهم شود و نخبگان بدل به کسانی شوند که از رفاه اقتصادی برخوردارند و مشارکت سیاسی دارند و در امور فرهنگی تأثیرگذار هستند، نخبگان میل بیشتری به ماندن خواهند داشت. در عین حال در شرایط جهانی شدن، با توجه به خصلت دانش که همیشه با ارتباط زنده می‌ماند و با ارتباط رشد می‌کند، طبیعتاً ارتباط نخبگان ملی با مقیاس‌های جهانی دانش امری اجتناب‌ناپذیر است.

### منابع

ابیلی، خدایار، رشیدی، محمد مهدی (۱۳۸۸)، مطالعه وضعیت موجود توسعه منابع انسانی با تأکید بر الزامات توانمندسازی. تهران: فصلنامه مدیریت، سال سوم، شماره ۹.

رشیدی، محمد مهدی و همکاران (۱۳۹۸). مدیران با استعداد ساخته می‌شوند متولد نمی‌شوند. چاپ اول. انتشارات سید آقا اصفهان.



- رشیدی، محمدمهدی؛ ابیلی، خدایار؛ نریمانی، مهدی (۱۳۹۲). کاربرد مدل بلوغ مدیریت برای آسیب‌شناسی وضع موجود سرمایه انسانی برتر در صنعت نفت. فصل‌نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۶، ص ۸۵-۱۰۸.
- رشیدی، محمدمهدی؛ برادران، سیامک (۱۳۹۴). مدیریت استعدادها، مفاهیم، چالش‌ها و راهکارها. تهران: هزاره سوم اندیشه.
- فراست خواه؛ مقصود. (۱۳۹۶). هجرت نخبگان و تبعات آن. روزنامه اعتماد؛ ۱ آبان ۱۳۹۶، شماره ۳۹۳۶.
- قانع‌ی راد؛ محمدمامین (۱۳۹۶). نخبگان دانش؛ مشارکت یا مهاجرت. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم.
- فلاحی. کیومرث، منوریان. عباس بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه‌های انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده. گروه مدیریت و نیروی انسانی، پژوهشکده تعلیم و تربیت، پژوهشگاه اطلاعات آموزش و پرورش
- حاجی پور، سیمین (۱۳۹۷). نقش گردش نخبگان در پیشرفت و توسعه. روزنامه ستاره صبح. ۱۵/۱۲/۱۳۹۷ - شماره ۱۰۴۸.
- اسماعیلی؛ مهدی (۱۳۸۵). پیرامون مهاجرت نخبگان. نشریه راهبرد یاس ۱۳۸۵ سال ۲ شماره ۵.
- سیفی؛ عبدالمجید. خالقی نژاد؛ مریم (۱۳۹۵). جهانی شدن و آثار آن بر مهاجرت نیروی کار. فصلنامه سیاست خارجی. سال سی‌ام، شماره ۳.

Burbach, R. Royle, T., (2010) Talent on demand? Talent management in the German and Irish. subsidiaries of a US multinational corporation, Personnel Review Vol. 39 No. 4, p. 414-

C. Zheng(2009), Keeping talents for advancing service firms in Asia, Journal of Service Management, Vol. 20 No. 5., pp. 482-502

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, 304-313.

D. Preece, P. Iles and X. Chuai(2011), Talent management and management fashion in Chinese enterprises: exploring case studies in Beijing, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 22, No. 16, October 2011, 3413-3428.

Keller, Joseph ED - Gordon Pamela A. ED - Overbey, Julie A.PY - 2018 - Succession Planning Management - Succession Planning: Promoting Organizational Sustainability. SP - 41 EP - 48 PB - Springer International Pu Koranteng. G., (2014) Assessing Talent Management As A Tool For Employee Retention- A Case Study Of Procredit Savings And Loans Limited Kumasi.blishing. CY - Cham.

Alina, Mihalcea. (2017). Employer Branding and Talent Management in the Digital Age. Management Dynamics in the Knowledge Economy. 5. 289-306. 10.25019/MDKE/5.2.07.

Schlicht, M. (2018). What drives employee engagement in the workplace: Increasing productivity to achieve productive business results (Order No. 10837570). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2070571357). Retrieved from

