

DOI: [10.48308/jpap.2023.103493](https://doi.org/10.48308/jpap.2023.103493)DOR: [20.1001.1.22516069.1402.14.3.1.5](https://doi.org/20.1001.1.22516069.1402.14.3.1.5)

مقاله پژوهشی

ارزشیابی خط‌مشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر در جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر حوزه مدیریت و

حکمرانی

حیدر نجفی رستاقی^۱، محمدمهدی ذوالفقارزاده^{۲*}

چکیده

مشخصات نویسندگان

هدف: نخبگان به عنوان یکی از اثربخش‌ترین گروه‌های اجتماعی، نقش قابل توجهی در پیشبرد اهداف اجتماعی و ملی و تحقق پیشرفت کشور در عرصه‌های مختلف داشته و هدف از این پژوهش ارزشیابی خط‌مشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: روش انجام پژوهش مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه تخصصی با خبرگان و تحلیل مضمون می‌باشد. به منظور ارزشیابی خط‌مشی‌های ملی در این زمینه از روش CIPP بهره‌گیری شده است که نظام خط‌مشی‌گذاری استعداد‌های برتر و نخبگان را در ابعاد زمینه، ورودی، فرآیند و خروجی مورد بررسی قرار می‌دهد.

یافته‌های پژوهش: بر اساس تحلیل مضامین مصاحبه‌های تخصصی، راهکارها در محورهای فرهنگی، گفتار، تدابیر سیاستی، اصلاحات ساختاری و سازوکارهای اجرایی تبیین گردیده است. از جمله مهم‌ترین راهکارها می‌توان به «ضرورت معماری کلان و یکپارچه‌سازی زیست بوم حکمرانی منابع انسانی شامل آموزش و پرورش، آموزش عالی، نظام اداری»، «ایجاد حلقه‌های واسط سیاست‌گذاری و سیاست‌پژوهی همچون موسسات اندیشگانه جهت فعالیت نخبگان»، «ضرورت ایجاد معماری منابع انسانی در نظام اداری»، «تامین منابع مالی و سازوکارهای حمایتی و کارفرمایی در پرورش نخبگان» و ... اشاره نمود.

محدودیت‌ها و پیامدها: از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش می‌توان به پیشینه داخلی محدود و محدودیت‌های مالی در این زمینه اشاره نمود. پیامد اصلی این پژوهش متوجه دستگاه‌های سیاست‌گذار در حوزه پرورش استعدادها و نخبگان می‌باشد که به فهم مساله کلان و تصمیم‌سازی مناسب در پرورش استعدادها یاری می‌رساند.

پیامدهای عملی: از دستاوردهای پژوهش می‌توان در حوزه خط‌مشی‌گذاری حوزه نخبگان در کشور بهره‌گیری نمود.

ابتکار یا ارزش مقاله: ابتکار اصلی مقاله در تمرکز بر خط‌مشی‌های ملی حوزه پرورش استعدادها و تبیین و صورت‌بندی مساله در ابعاد کلان و ملی می‌باشد که در پژوهش‌های سابق کمتر به این سطح و لایه سیاست‌گذاری توجه شده است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشگاه تهران

Heidar.najafi@ut.ac.ir

۲. دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (*نویسنده مسئول).

zolfaghar@ut.ac.ir

کلمات کلیدی: خط‌مشی‌های توانمندسازی، حکمرانی، ارزشیابی، مدیریت منابع انسانی ملی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۰۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۱۱ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۰۱
منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران





Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Research Paper

Evaluation of Policies for Empowering Top Talents in the Islamic Republic of Iran with Emphasis on Management and Governance

Heidar Najafi Rastaghi¹ , Mohammad Mahdi Zolfagharzadeh*² 

Authors

1. Phd student Faculty of Management, University of Tehran
heidar.najafi@ut.ac.ir
2. Faculty of Management, University of Tehran (*Corresponding Author).
zolfaghar@ut.ac.ir

Abstract

Purpose: Elites, as one of the most effective social groups, have a significant role in advancing social and national goals and achieving country's progress in various fields.

Design/ methodology/ approach: The research method is based on library studies, specialized into interviews with experts and content analysis. In order to evaluate national policies in this field, the CIPP method has been used, which examines the policy system of top talents and elites in the dimensions of context, input, process and output.

Research Findings: Based on the Themes analysis of the expert interviews, solutions have been explained in cultural and discourse axes, policy axis, structural reforms and executive mechanisms. Among the most important solutions are "the need for macro-architecture and the integration of the governance ecosystem, including education, higher education, administrative system, etc." "The need to create a human resources architecture in the administrative system", "providing financial resources and support and employer mechanisms in raising elites", etc. can be mentioned.

Limitations & Consequences: Among the most important limitations of the research, we can mention the limited internal background and financial limitations in this field. The main consequence of this research is the policy-making bodies in the field of talent development and elites, which helps to understand the big issue and make appropriate decisions in talent development.

Practical Consequences: This research is useful in Talent Policy Making in National Level.

Innovation or value of the Article: The main initiative of the article is to focus on national policies in the field of talent development and explanation and formulation of the problem on a large and national scale.

Paper Type: Research Paper

Keywords: Empowerment Policies, Governance, Evaluation, National Human Resource Management.

Received Date:2021-11-22

Acceptation Date: 2022-10-03

Publication Date:2023-09-23

Publisher: Iran – Tehran – Shahid Beheshti University – Faculty of Management & Accounting

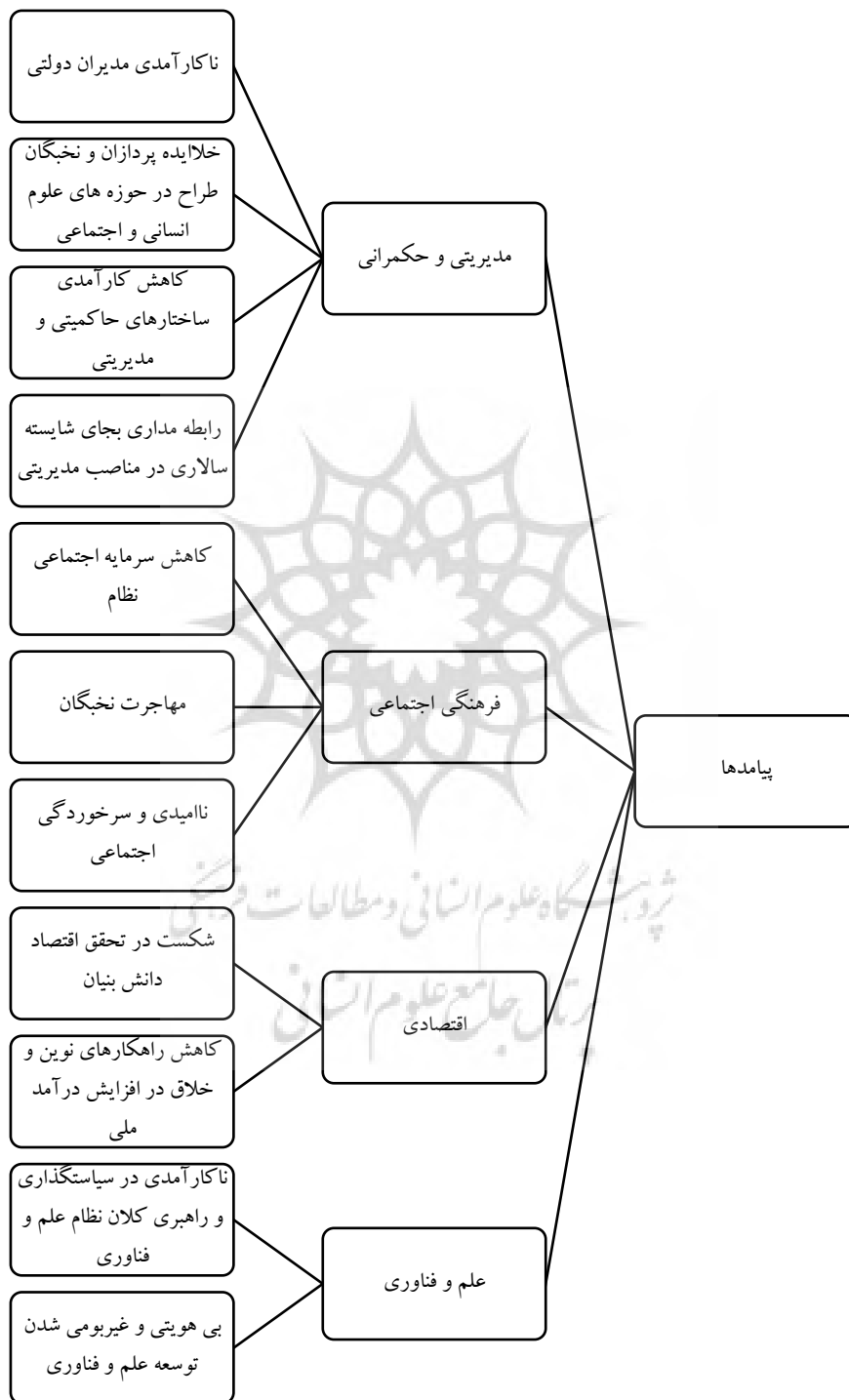


Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

نخبگان به عنوان یکی از اثربخش‌ترین گروه‌های اجتماعی، نقش قابل توجهی در پیشبرد اهداف اجتماعی و ملی و تحقق پیشرفت کشور در عرصه‌های مختلف داشته و غالباً به دلیل توانمندی‌های هوشی و استعدادی در جایگاه‌های سیاسی و اجتماعی اثرگذار نقش‌آفرینی می‌کنند و از این حیث تمرکز بر مطالعات خطمشی‌گذاری این گروه اجتماعی منجر به کارآمدسازی نظام‌های اجتماعی و مدیریتی خواهد گردید. یکی از ارکان اساسی تحقق برنامه‌ها و خطمشی‌ها، در هر نظام برنامه‌ریزی، منابع انسانی به شمار می‌آید. در حقیقت، نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهمترین سرمایه بشریت در حفظ و توسعه حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گرو جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است. با نگاهی ساختار/عاملیتی به چالش‌های حکمرانی و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران از یک سو برخی از 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» (Mohammadzadeh et al, 2019)، «تقویت نظام تاراج به شکل خصوصی‌سازی» (Danaeefar et al, 2013)، «شکل‌گیری فساد در مدیریت دولتی»، «جابجائی مدیران» (Danaeefar, 2011)، «اقتدارگرایی»، «اقتصاد دولتی»، «ضعف در نظارت و ارزیابی» (Mohammadi et al, 2017) و ... اشاره نمود. با نگاه عاملیت‌محور نیز رکن اساسی تغییر در سازمان‌های دولتی «منابع انسانی» خلاق و نوآور بوده که در نظریه‌های علوم اجتماعی با عنوان «نظریه نخبگان» تبیین می‌گردد (Rafie, Ghorbi, 2011) و در اندیشه‌های متفکرینی همچون پارتو، موسکار، میشلز، گی‌روشه، مارکس، لاجمن و ... تبیین شده است. به عنوان مثال لاجمن، عامل تغییرات ساختاری را نخبگان می‌داند و معتقد است که زنجیره تغییرات مداوم با نخبگان شروع می‌شود نه با طبقه یا افراد (Yazdaninasab, 2016). در نظریه‌های خطمشی‌گذاری نیز گونه‌ای از فرآیند شکل‌گیری خطمشی‌های عمومی مبتنی بر تاثیر نخبگان بوده که ذیل «مدل نخبگان» در خطمشی‌گذاری و نقش این گروه در فرآیند دستور کارگذاری تشریح می‌گردد. با هدف کارآمدسازی نظام حکمرانی و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران، یکی از ظرفیت‌های مهم، بهره‌گیری از رویکرد نخبگان است که در این پژوهش مدنظر خواهد بود. عدم پرداخت به این موضوع منجر به برخی چالش‌ها در کشور گردیده که هم اکنون پیامدهای آن در حوزه‌های مختلف توسعه ملی قابل مشاهده است. چالش‌هایی همچون عدم توجه بخش دولتی و نظام حکمرانی به نخبگان علمی و اجتماعی، ضعف در شایسته‌سالاری در مناصب مدیریتی، ضعف ایده‌پردازی و تفکر خلاق و حل مساله در مراکز دولتی و حاکمیتی (Hallajian, 2016)، عدم اتصال یکپارچه نهاد علم و نهاد سیاست (Nobakht, 2007)، عدم توجه به مقوله مدیریت استعداد در سازمان‌های دولتی (farahi et al, 2013)، فقدان جانشین‌پروری کارآمد مبتنی بر بهره‌گیری از نخبگان (Faghihi, Zakeri, 2015)، خروج نخبگان از کشور به علت فقدان جایگاه شغلی جهت نقش‌آفرینی (Mosavi, Ghodsian, 2016)، نظام جذب و گزینش ناکارآمد (farahi et al, 2013)، عدم تمایل نخبگان جهت ورود به عرصه‌های علوم انسانی و مدیریتی و ... می‌توان اشاره نمود. از سوی دیگر 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 خلاقیت‌محور، عدم ارتباط نظام‌مند با

نخبگان و صاحب نظران و ... می باشد که برخی از این ناکارآمدی ها به ضعف پرورش منابع انسانی ملی و خصوصا نخبگان در راستای نقش آفرینی در نظام مدیریتی جمهوری اسلامی می باشد که ضرورت انجام این پژوهش را دوچندان می نماید. بر این اساس مستخرج از پژوهش های پیشین آسیب های وضعیت کنونی این موضوع را می توان در محورهای زیر تبیین نمود.



نمودار ۱: پیامدهای سیاستگذاری ناکارآمد در مدیریت نخبگان و استعداد های ملی

نوآوری پژوهش نیز تمرکز در زمینه آسیب‌شناسی فرآیند مدیریت استعدادها و توانمندسازی در حوزه مدیریت و حکمرانی می‌باشد که در پژوهش‌های پیشین کمتر به این مقوله پرداخته شده است. غالب مطالعات ناظر به حوزه توانمندسازی و مدیریت استعدادها در سطح سازمان متمرکز است و مبتنی بر اولویت‌گذاری بر سطح سازمانی، سطح ملی این حوزه مغفول مانده است که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته و بر همین اساس نوآوری پژوهش می‌باشد. بر همین اساس می‌توان گفت که در این پژوهش هدف اصلی «ارزیابی خط‌مشی‌های توانمندسازی مستعدین برتر برای حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران» است که در ادامه به آن خواهیم پرداخت.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری پژوهش

بر اساس مطالعات نظری و مبتنی بر اسناد بالادستی «نخبه» فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود. «صاحب استعداد» برتر نیز به فردی اطلاق می‌شود که با توجه ویژگی‌های ذاتی خود امکان رسیدن به مرحله نخبگی را دارا است ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و بروز استعدادها و ویژه او فراهم نشده است، «فعالیت نخبگانی» فعالیتی است آگاهانه، خلاقانه و نوآورانه با اثرگذاری محسوس بر پیشرفت کشور در حوزه‌های مختلف از قبیل: علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت با تأکید بر شناخت مسائل و مشکلات کشور و در نهایت «نظام نخبگانی» شامل مجموعه بخش‌های مختلف کشور مشتمل بر نقش‌آفرینان، نهادها، قوانین، سازوکارها و روندهایی است که بر «فعالیت‌های نخبگانی» و «اجتماع نخبگانی» به صورت مستقیم اثرگذارند (Iran Elite Strategic Document, 2012). مدیریت استعداد نیز عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی هماهنگ برای کسب اطمینان از جذب سازمانی، حفظ انگیزش و توسعه افراد با استعداد در سازمان که در حال و آینده مورد نیاز است و با در نظر گرفتن این مطلب که استعداد یک منبع بزرگ سازمانی است (Armstrong, 2006). نویسندگان کتاب «جنگ استعدادها»، جنگ برای استعداد را راهکار قطعی برای استعداد معرفی کردند؛ بر اساس این تعریف استعداد شامل مفاهیمی مانند شخصیت، مهارت، دانش، هوش، قضاوت، تجربه قابلیت، گرایش‌ها، غریزه و نیز توانایی یادگیری است. استعداد از سه رکن مهارت‌ها، قابلیت‌ها و فرصت‌ها تشکیل شده است. مهارت توانایی انجام کار به نحو احسن است که حاصل یادگیری یا تمرین است، قابلیت توانایی ذاتی برای استفاده از مهارتی مخصوص یا انجام امور در موقعیت‌های ویژه است، فرصت، استعداد بروز و ظهور است که خود نیاز به یک فرصت دارد (Michael et al, 2001). در فرهنگ لغت وبستر از توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است (Seyed Javadein et al, 2009). بر اساس دسته‌بندی فلسفی ارایه شده توسط بورل و مورگان (۱۳۸۸) نیز می‌توان رویکردهای مرتبط با قدرت و توانمندسازی را در سطوح توانمندسازی کارکردگرا، توانمندسازی تفسیرگرا، توانمندسازی ساختارگرا و توانمندسازی انسان‌گرا طبقه بندی کرد (Arabi, Fayyazi, 2006).

پیشینه خارجی

مطالعه‌ای با عنوان «توسعه استعداد در اقتصادهای نوظهور از طریق یادگیری و ظرفیت‌سازی توسعه» (Muyia et al, 2018) به اهمیت توجه به خط‌مشی‌گذاری نخبگان و توسعه استعدادها در کشورهای در حال توسعه می‌پردازد. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «توسعه استعدادها در چین: اقدامات و چالش‌های فعلی و پیش رو» (Wang & Sun, 2018) به مقوله توسعه استعدادها و سیاست‌گذاری نخبگان در کشور چین پرداخته و چالش‌ها و تجارب برنامه‌های ملی در این عرصه را تبیین می‌نماید. مطالعه‌ای دیگر با موضوع «چالش‌های جذب استعدادهای جوان در وزارت دفاع آمریکا» به انجام رسیده که به موضوع چالش‌های جذب نخبگان در مراکز دفاعی و راهکارهای جذاب‌سازی این مراکز برای ورود نخبگان جوان به این عرصه‌ها را مطرح می‌نماید (Varkonyi, 2017). تحقیقی دیگر با عنوان «رهبری کارآمد و توسعه استعدادها: تحقق ظرفیت‌های انسانی در زمینه‌های فرهنگی اجتماعی» (Debebe, 2017) به ارائه نوعی از الگوی رهبری مبتنی بر توسعه استعدادها و توجه به زمینه‌های فرهنگی اجتماعی مرتبط می‌پردازد. مطالعه‌ای دیگر با عنوان «توسعه آینده برای پارک‌های علمی: جذب و پرورش استعدادها» (Klofsten et al, 2017) نحوه طراحی پارک‌های دانشی با رویکرد آینده‌نگر جهت جذب و پرورش استعدادها و نخبگان را مطرح می‌نماید و از این حیث مرتبط می‌باشد که به بهره‌گیری از موقعیت‌های مکانی جهت خط‌مشی‌گذاری نخبگان و استعدادها اشاره دارد. از پژوهش‌های دیگری در این زمینه می‌توان به «تحقیقات، خط‌مشی‌ها و اقدامات در زمینه توسعه استعدادها در اروپا و ایالات متحده: نتایج حاصل از اجلاس محققان بین‌المللی» (Subotink et al, 2017) اشاره نمود. همچنین مطالعه‌ای دیگر با عنوان «طراحی زمینه‌های یادگیری در محیط‌های آموزشی برای رشد استعدادها» (Hertzburg, 2017) به بسترهای شکل‌گیری رشد استعدادها اشاره دارد. همچنین از جمله پژوهش‌های مرتبط با این حوزه مقاله «ارزیابی استعدادها، یک ابزار راهبردی برای نتایج مدیریت استعداد» بوده که این مقاله به اهمیت تحلیل‌های مربوط به استعدادها به عنوان یک ابزار راهبردی برای بررسی آثار مدیریت استعدادها بر عملکرد کسب و کارها می‌پردازد. این مقاله بر یک رویکرد مبتنی بر داده، در یک سازمان و بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری مبتنی بر مدیریت استعدادها تاکید دارد (Sharma et al, 2017). مطالعه‌ای دیگر با عنوان «یک چارچوب برای مدیریت استعدادها: جهانی» بر سازمان‌های چندملیتی که شامل تنوع فرهنگی و جغرافیایی در محل کار در میان کارکنان هستند، تمرکز دارد و اینکه چطور بر اساس این تنوع سازمان‌ها می‌توانند یک مزیت رقابتی خلق نمایند و مبتنی بر این تنوع، استراتژی‌های مدیریت استعداد را طراحی نمایند (Morris et al, 2016). همچنین مطالعه «تکامل فرهنگی مدیریت استعدادها: تجزیه و تحلیل موضوعی» (Swailes, 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 اقتضانات 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 موقعیت‌محوری و بهره‌گیری از ظرفیت‌های مکانی در توسعه استعدادها و نخبگان در جامعه اشاره دارد. تحقیقی دیگر در این زمینه با عنوان «تصمیم‌های راهبردی پیرامون مدیریت استعدادها در بخش عمومی» می‌باشد که به این موضوع اشاره گردیده است که بحث مدیریت استعداد بیشتر برای سازمان‌های بزرگ با زمینه سودآوری

مطرح بوده است و این موضوع را طرح می‌نماید که سازمان‌ها سیستم‌های استعدادیابی را منعکس می‌کنند که در چارچوب محدودیت‌های استراتژیکی که با آن روبرو هستند، اهداف سازمانی خاصی را منعکس می‌کنند. در این تحقیق دغدغه نویسندگان ورود به مباحث مدیریت استعداد در حوزه بخش عمومی است به طوری که دارای اثرگذاری بر ذی‌نفعان کلیدی باشد (Buttiens & Hondeghem, 2015). «مدیریت استعدادها در شرکت‌های فناوری اطلاعات هند» مطالعه‌ای دیگر در این زمینه بوده که به این موضوع می‌پردازد که شکوفایی هند بسیاری از راه‌های جدید را برای نیروی کار ماهر و غیرماهر در بخش‌های مختلف گشود و اقتصاد به یک قطب فناوری تبدیل شده است. هم‌زمان، ملت بر کیفیت نیروی کار تأکید زیادی کرده‌اند. نقش استعداد در سازمان‌ها در این زمینه قابل توجه‌تر و مهم‌تر شده است. از آنجا که هر وظیفه‌ای در سازمان محدود به زمان است و بیشتر بر روی دقت و صحت، کارایی و اثربخشی متمرکز است، عملکرد مدیریت منابع انسانی اکنون محوری‌تر شده است (Bandari & Migiro, 2015). در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «استعدادیابی برای شهرهای خلاق: پویایی اجتماعی نوآوری» به موضوع پرورش استعدادها در شهرهای خلاق اشاره شده است (Grant, 2014). مطالعه‌ای با عنوان «مراکز آموزشی و توسعه استعدادها: سیاستگذاری و چالش‌های اجرایی» به این موضوع می‌پردازد که با مقایسه تحولات مالزی، سنگاپور و هنگ‌کنگ به عنوان قطب آموزش، سه هدف مشخص آشکار است: توسعه استعدادهای محلی، جذب استعدادهای خارجی و بازگرداندن استعدادها. با وجود توجه به جذب دانشجویان بین‌المللی، توسعه استعدادهای محلی همچنان یک هدف اساسی در بین مراکز آموزش است. توسعه استعدادها شامل برنامه‌ریزی نیروی انسانی و همچنین مقررات فراگیرتری است که از علایق مختلف دانشجویان محلی پشتیبانی می‌کند (Lee, 2014). تحقیقی دیگر با عنوان «مدلی برای مدیریت استعدادها برای مدارس کسب و کار» بر توانمندسازی استعدادها برای نقش‌آفرینی در عرصه کسب‌وکار تمرکز دارد. در این مطالعه انواع مدارس کسب و کار مورد مطالعه قرار گرفته و ویژگی‌های مربوط به مدیریت استعدادها استخراج گردیده‌اند و از یافته‌ها به منظور ایجاد یک سیستم مدیریت استعداد کارآمد در این مجموعه‌ها بهره‌گیری شده است (Agrawal, 2010). تحقیقی دیگر با عنوان «مدیریت استعداد کارا در شرکت‌های کوچک مالزی» به توسعه چارچوب‌هایی در زمینه مدیریت استعداد در شرکت‌های کسب و کار کوچک در مالزی با محوریت موضوعی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان این مجموعه‌ها می‌پردازد. در این پژوهش چهار روش اصلی مدیریت استعداد برای این تحقیق شامل استخدام کارکنان، آموزش و توسعه، پاداش و نگهداشت نیروهای مستعد در نظر گرفته شده است (Wardynski et al., 2009). از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به «یکپارچه‌سازی در درگیرسازی نخبگان به عنوان یک استراتژی برای ارتقا و حفظ عملکردها» (Saket & Souran, 2008) اشاره نمود که به اهمیت موضوع نخبگان و مدیریت استعدادها جهت نقش‌آفرینی در جایگاه‌های مدیریتی و خصوصاً نقش رهبری در سازمان‌ها می‌پردازد. مطالعه‌ای دیگر با عنوان «نحوه جذب و نگهداشت نخبگان در حکومت» (Kim, 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. همچنین از دیگر مطالعات مرتبط می‌توان به «چشم‌انداز ملی برنامه‌های شناسایی نخبگان و برنامه‌های آموزشی نخبگان» (Lee et al., 2008) اشاره نمود که به ارتباط توجه به برنامه‌های شناسایی و برنامه‌های آموزشی در خط‌مشی‌گذاری نخبگان توجه دارد. از دیگر مطالعات در این عرصه می‌توان به «توسعه استعداد به عنوان یک فرآیند چندبعدی،

چندگونه و پویا» (Simonton, 2001) اشاره نمود که به پیچیدگی‌ها و چالش‌های خطمشی‌گذاری در حوزه مدیریت استعدادها اشاره دارد.

پیشینه داخلی

در زمینه مطالعات مربوط به خطمشی‌گذاری نخبگان مطالعات گوناگونی به انجام رسیده است که در ادامه به برخی از این مطالعات و پژوهش‌ها اشاراتی خواهیم داشت. مطالعه‌ای با عنوان «رویکردهای استعدادپژوهی در خطمشی‌های نخبگانی کشور» (Taslimi, Alipour, 2019)، هفت رویکرد به استعدادپژوهی را نشان می‌دهد: «کلی فلسفی»، «تک عامله»، «چندعامله»، «شخص‌نگر»، «شاخص‌نگر»، «عام‌گرا» و «دامنه‌منا». با استفاده از چارچوب هفت مقوله‌ای فوق، تحلیل محتوای قیاسی و مطالعات پشتیبان خطمشی‌ها انجام شد و غلبه رویکردهای «عام‌گرا» و «شخص‌نگر» در آنها شناسایی شد. تحقیقی دیگر با عنوان «مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آنها» (Talebzadeh, Khademi, 2018) تعدادی از نیازها و مشکلات برای نه گروه نخبگان استخراج گردید و شامل «اشتغال متناسب با توانمندی‌ها؛ تسهیل ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی، بوروکراسی اداری و توجیه‌نبودن دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات و سازمان‌های مرتبط با امور نخبگان؛ مشکلات تسهیلات ارائه شده توسط بنیاد و بی‌توجهی به نخبگان حوزه علوم انسانی» می‌باشند. تحقیقی دیگر با عنوان «فهم‌شناختی مفهوم مدیریت استعداد: کاربرد ساخت‌گرایی شبکه خزان» (Anaraki et al, 2018) انجام شده است. در این پژوهش از طریق مصاحبه ساختار یافته، ادراکات مشارکت‌کنندگان نسبت به موضوع مدیریت استعداد استخراج و بر اساس شبکه خزانه دسته‌بندی و مبنای تحلیل قرار گرفت. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور» (Monavvarian et al, 2017) محققین به مدلی دست یافته که مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهکارها، ویژگی‌ها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خطمشی عمومی را نشان می‌دهد. در تحقیقی دیگر با عنوان «طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور با رویکرد داده‌بنیاد» (Rashki et al, 2018) پژوهشگران به این نتیجه دست یافتند که الگوی پارادایمی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان از شرایط علی (عوامل فردی، عوامل سازمانی و فراسازمانی)، عوامل زمینه (اسناد بالادستی و زمینه کاری)، مقوله محوری معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه (تعادل بخشی چندوجهی مهارت‌ها، متمایزسازی استعدادهای و ساختارسازی استعداد محور)، متغیرهای مداخله‌گر (فرهنگ کارآفرینی، پایداری سیستم موجود کشف استعدادهای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی)، راهبردهای (نهادینه‌سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان، طراحی فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه چندگانه و طراحی نظام تخصیص منابع) و پیامدها (اشتغال‌زایی، ارزش‌آفرینی و مزیت رقابتی استعدادهای کارآفرینانه) برای دانشگاه‌ها تشکیل شده است. در مطالعه‌ای دیگر با عنوان «بررسی تاثیر عملکرد نخبگان سیاسی بر فرآیند پیشرفت سیاسی جمهوری اسلامی ایران» (Asadi, Tabatabaee, 2018) بر نقش نخبگانی در فرآیند سیاسی پیشرفت توجه شده است. «عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به منظور تعالی سازمانی» (Aghavirdi et al, 2016) دیگر مطالعه مرتبط با این زمینه بوده که نتایج پژوهش نشان می‌دهد

که از میان عوامل مؤثر بر توانمندسازی، عوامل فردی و سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر معناداری داشته و توانمندسازی روانشناختی نیز بر تعالی سازمانی مؤثر بوده است. همچنین مطالعه‌ای دیگر با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت» (Hosseini et al, 2015)، نسبت و نقش نخبگان در تدوین اسناد بالادستی با تأکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مدنظر قرار گرفته است. دیگر مطالعه‌ای که در این زمینه صورت گرفته است با عنوان «ارائه الگوی توسعه خلاقیت و نوآوری های علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان بر اساس عوامل فردی» (Kowsari et al, 2015) بوده که نتایج نشان داد، در الگوی تعدیل شده متغیرهای هوشمندی، حل مساله و موفقیت‌طلبی مهم‌ترین متغیرهای روانشناختی فردی هستند که به صورت مستقیم بر خلاقیت و نوآوری علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان تأثیرگذارند. «بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعدادهای برتر و نخبگان» (Akhavan et al, 2014) دیگر پژوهش مرتبط در این حوزه می‌باشد که پژوهشگران با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی به مدلی ۴ بعدی رسیده و در همین راستا پیشنهاداتی را ارائه داده‌اند. پژوهش «مدیریت راهبردی استعدادها جستاری در رویکردها، مسائل و مؤلفه‌ها» (Mobini, Kazemi, 2013) 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 «پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی» (Montazet et al, 2012) کارکردهای (۱ شناسایی، ۲ جذب، ۳ هدایت، اعم بر آموزش و پرورش، ۴ به کارگیری، ۵ حمایت، ۶ تکریم، ۷ الگوسازی و ۸) نگهداشت به عنوان عناصر نظام نخبگانی در نظر گرفته شده است.

جمع‌بندی پیشینه پژوهش

با توجه به پژوهش‌های پیشین انجام گرفته در حوزه مدیریت استعدادها و مدیریت نخبگان به نظر می‌رسد اغلب این پژوهش‌های به انجام رسیده ناظر به سطح کلان و خطمشی‌گذاری ملی نبوده است و رابطه بین نظام حکمرانی و نظام منابع انسانی را تبیین نکرده است. بخشی از پژوهش‌ها ناظر به مبانی نظری و تبیین مفهوم نخبگی بوده است. برخی دیگر از پژوهش‌های بررسی شده ناظر به مبانی نظری و الگوهای حوزه مدیریت استعداد بوده است. برخی دیگر از پژوهش‌ها ناظر بر به کارگیری الگوهای مدیریت استعداد در سطح یک سازمان خاص مثل دانشگاه بوده است. برخی دیگر از مطالعات انجام گرفته ناظر به آسیب‌شناسی خطمشی‌های حوزه نخبگان در کشور بوده است. به نظر می‌رسد خلا انجام پژوهشی که ارتباط بین نظام مدیریت استعداد و نخبگان کشور را با نظام حکمرانی و حل مساله کلان کشور برقرار نماید به شدت احساس می‌گردد که در این پژوهش پس از ارزیابی خطمشی توانمندسازی مستعدان برتر به دنبال احصای راهکارها در این زمینه خواهیم بود.

روش‌شناسی

بر اساس لایه‌های پیاز پژوهش ساندرز پارادایم این پژوهش از نوع پارادایم تفسیری بوده و رویکرد تدوین نظریه از نوع استقرائی می‌باشد. جهت‌گیری پژوهش از نوع کیفی بوده و استراتژی پژوهش از نوع تجربی می‌باشد. هدف انجام پژوهش اکتشافی و ابزار گردآوری داده‌ها نیز مصاحبه می‌باشد. در نهایت در بخش روش تحلیل

داده‌ها نیز از تحلیل مضمون بهره‌گیری خواهد شد. بر اساس هدف، جهت‌گیری کلی این پژوهش توسعه‌ای - کاربردی است؛ زیرا با شناسایی وضعیت موجود در الگوهای توانمندسازی به توسعه راهکارهای موجود می‌پردازد. بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها نیز، پژوهشی توصیفی به شمار می‌رود. روش گردآوری اطلاعات نیز مصاحبه با خبرگان می‌باشد. این پژوهش رویکرد کیفی داشته و از روش پژوهش تحلیل مضمون بهره‌گیری خواهد شد. بر اساس هدف ترسیم شده در پژوهش سوالات زیر به عنوان سوالات اصلی مدنظر می‌باشد:

۱. ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی مستعدان برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر درون‌دادها چیست؟
۲. ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی مستعدان برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر بروندادها (آثار) چیست؟
۳. ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی مستعدان برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر فرآیندها چیست؟
۴. ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی مستعدان برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر زمینه‌ها چیست؟
۵. راهکارهای توانمندسازی مستعدان برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران چیست؟

در این روش نمونه‌گیری که خاص تحقیقات کیفی است، تعداد افراد مورد مصاحبه، به عبارت دیگر، حجم نمونه به اشباع نظری^۱ سوالات مورد بررسی بستگی دارد، به این ترتیب که هرگاه محقق به این نتیجه برسد که پاسخ‌های داده شده و یا مصاحبه‌های انجام شده با افراد مطلع به اندازه‌ای به همدیگر شباهت دارند که منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها و یا مصاحبه‌ها شده و داده‌های جدیدی در آنها وجود ندارد، تعداد مصاحبه‌ها را کافی دانسته و دست از مصاحبه می‌کشد. در این پژوهش با ۱۵ مصاحبه تخصصی اشباع نظری تحقق یافته است. مشارکت‌کنندگان در تحقیق و نحوه انتخاب آنان در پژوهش حاضر بر اساس محورهای مدیران و مسئولان، خبرگان علمی، خبرگان فعال در کانون‌های تفکر و خبرگان فعال در نهادهای سیاست‌گذار می‌باشد.

جدول ۱: مصاحبه‌شوندگان

شماره	مصاحبه‌شوندگان	جنسیت	سابقه خدمت
۱	دکتری مدیریت راهبردی - مدیر و فعال اندیشکده‌ای	مرد	۸
۲	عضو هیات علمی دانشگاه - نویسنده کتاب در حوزه حکمرانی	مرد	۱۰
۳	عضو هیات علمی دانشگاه - دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان	مرد	۱۲
۴	فعال اندیشکده‌ای	مرد	۱۰
۵	عضو هیات علمی دانشگاه - دارای ایده در حوزه مدارس حکمرانی	مرد	۷
۶	دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی - فعال اندیشکده‌ای	مرد	۱۰

¹ Theoretical saturation

۷	مدیر و فعال اندیشکده‌ای	مرد	۱۴
۸	عضو هیات علمی دانشگاه - صاحب‌نظر در حوزه آینده‌پژوهی	مرد	۸
۹	عضو هیات علمی دانشگاه - دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان	مرد	۱۸
۱۰	مدیر و فعال اندیشکده‌ای	مرد	۱۴
۱۱	عضو هیات علمی دانشگاه - دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان	مرد	۲۳
۱۲	عضو هیات علمی دانشگاه - دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان	مرد	۲۷
۱۳	مطلع کلیدی در معاونت سرآمدان و نخبگان بنیاد ملی نخبگان	مرد	۱۰
۱۴	دارای مسئولیت در بخش مستعدین بنیاد ملی نخبگان	مرد	۲۰
۱۵	مطلع کلیدی در معاونت آینده‌سازان بنیاد ملی نخبگان	مرد	۱۲

پژوهش حاضر به طور کلی از سه مرحله تشکیل شده است که مرحله اول آن مرور ادبیات پژوهش و بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش می‌باشد. مرحله بعدی پژوهش حاضر، مرحله‌ی گردآوری اطلاعات می‌باشد که در این مرحله پژوهشگر به جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از طریق مصاحبه‌ها پرداخته است. مرحله آخر نیز مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارائه گزارش نهایی و نتیجه‌گیری و پیشنهادها می‌باشد که با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده در مرحله قبل، در این مرحله با استفاده از روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها به تحلیل آن‌ها و نتیجه‌گیری از اطلاعات حاصله پرداخته شده است. لازم به ذکر است در این پژوهش به منظور تحلیل مضمون از فرآیند شش مرحله‌ای براون و کلارک بهره‌گیری شده است. براون و کلارک (۲۰۰۶) یک رویکرد سیستماتیک و پیشرفته از تحلیل مضمون ارائه کردند که پس از آن به‌طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون که این دو پژوهشگر ارائه کرده‌اند در ادامه توضیح داده شده‌اند:

جدول ۲: مراحل تجزیه و تحلیل مضمون

مرحله	توصیفی از فرآیند
۱- آشنا شدن با داده‌ها	رونویسی کردن (نقل کردن) داده‌ها (در صورت لزوم)، خواندن و دوباره خواندن داده‌ها، با اشاره به ایده‌های اولیه.
۲- ایجاد کدهای اولیه	کدگذاری ویژگی‌های جالب از داده‌ها در یک روش منظم در سراسر مجموعه داده، تلفیق داده‌های مربوط به هر کد.
۳- جستجو برای مضمون‌ها	تلفیق کدها به مضمون‌های بالقوه، جمع‌آوری تمام اطلاعات مربوط به هر مضمون بالقوه.
۴- بازبینی مضمون‌ها	چک کردن اینکه اگر مضمون‌ها در رابطه با خلاصه کدگذاری عمل می‌کنند (سطح ۱) وارد کردن مجموعه داده (سطح ۲)، یک «نقشه» موضوعی برای تجزیه و تحلیل ایجاد کنیم.
۵- تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها	تجزیه و تحلیل مداوم برای اصلاح ویژگی‌های هر مضمون و داستان کلی گفته‌های تجزیه و تحلیل، تولید تعاریف و نام‌های روشن برای هر تم.
۶- نوشتن گزارش	فرصت نهایی برای تجزیه و تحلیل. انتخاب واضح (روشن)، تجزیه و تحلیل نهایی از خلاصه انتخاب‌شده، ارتباط دادن تجزیه و تحلیل به سؤالات تحقیق و ادبیات، تولید گزارش‌های علمی از تجزیه و تحلیل.

در پژوهش حاضر برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده می‌گردد که از زیرمجموعه‌های روش‌های غیراحتمالی نمونه‌گیری می‌باشند. دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند این بوده که لزوم وجود هر رده سازمانی از معاونت‌های مختلف وجود دارد و افرادی انتخاب شدند که زمان کافی برای پاسخگویی وجود داشته باشد. همچنین همه ابعاد موضوع باید بررسی گردد تا عوامل تأثیرگذار به‌طور کامل شناسایی گردند. در پژوهش حاضر از مصاحبه رو در رو استفاده شده و همچنین برای ثبت اطلاعات از ضبط کننده صدا بهره گرفته شده است. به‌طور میانگین زمان هر مصاحبه حدود ۴۵ دقیقه بوده است. در این پژوهش از منظر پژوهش‌های کیفی از قابلیت اعتماد لینکلن و گوبا استفاده شده است. در دهه ۱۹۸۰ گوبا و لینکلن مفهوم «قابلیت اعتماد^۲» را به‌عنوان معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی مطرح کردند تا به کمک آن دقت علمی را در پژوهش کیفی مورد ارزیابی قرار دهند. این مفهوم از چهار عنصر قابلیت اعتبار^۳، قابلیت انتقال^۴، قابلیت اتکا^۵ و قابلیت تأیید^۶ تشکیل می‌شد (Guba & Lincoln, 1989). در این پژوهش اعتبار و اعتماد پذیری از منظر پژوهش‌های کیفی توسط قابلیت اعتماد گوبا و لینکلن مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳: اعتبار و اعتماد‌پذیری تحقیق

مولفه‌ها	اقدام پژوهشگر
باورپذیری یا قابلیت اعتبار	به منظور تحقق باورپذیری یا قابلیت اعتبار تلاش گردیده که چک‌کردن اعضا، درگیر شدن در فضاهای میدانی مرتبط با موضوع و چندجانبه‌نگری داده‌ها از مناظر مختلف مورد توجه پژوهشگر قرار بگیرد.
انتقال‌پذیری یا قابلیت انتقال	به منظور تحقق انتقال‌پذیری یا قابلیت انتقال تلاش گردیده که وصف محیط و شرکت کنندگان پژوهش و خبرگی ایشان مورد توجه پژوهشگر قرار بگیرد.
اطمینان‌پذیری یا قابلیت اتکا	به منظور اطمینان‌پذیری یا قابلیت اتکا تلاش گردیده که بازرسی، مستندسازی پژوهشگر در خصوص داده‌ها، روش‌ها و تصمیمات، چندجانبه‌نگری پژوهشگر مد نظر قرار بگیرد.
تاییدپذیری یا قابلیت تأیید	به منظور تاییدپذیری یا قابلیت تأیید تلاش گردیده که ویژگی‌های بازرسی و انعکاسی بودن مدنظر پژوهشگر قرار بگیرد.

سوالات مصاحبه در جدول زیر آورده شده است:

² Trustworthiness
³ credibility
⁴ Transformability
⁵ dependability
⁶ Conformability

جدول ۴: سوالات مصاحبه

سوالات مصاحبه

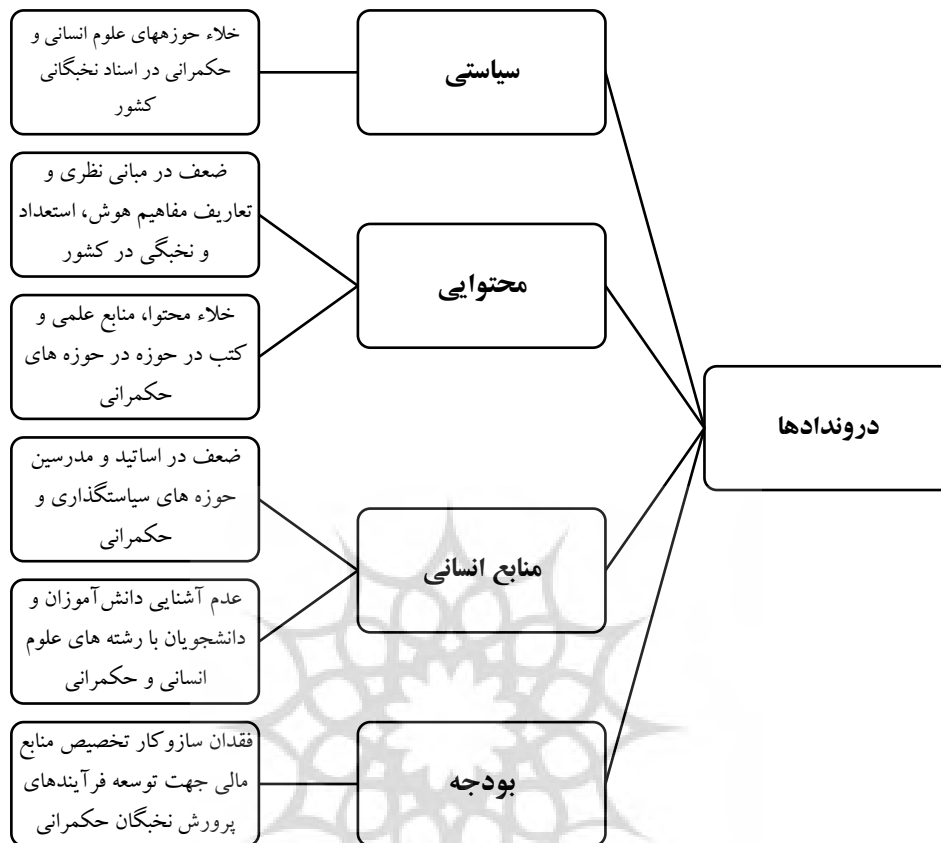
- ۱) آسیب‌های خطمشی‌های کنونی تدوین شده در زمینه پرورش مستعدین برتر در راستای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور چیست؟
- ۲) آیا سند راهبردی امور نخبگان / نقشه جامع علمی کشور / سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکارهای مناسبی برای پرورش مستعدین برتر در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور دارد؟ چه آسیب‌هایی در این اسناد وجود دارد؟
- ۳) آیا فرآیندهای کنونی کشور (شامل جوایز بنیاد ملی نخبگان) مستعدین برتر را برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و توانمند می‌نماید؟ چه آسیب‌هایی در فرآیندهای کنونی می‌بینید؟
- ۴) چه زمینه‌ها و بسترهایی در کشور در پرورش مستعدین برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی موثر است؟ چه آسیب‌ها و چالش‌هایی در این راستا مشاهده می‌کنید؟
- ۵) از منظر شما خطمشی‌ها و مدل‌های کنونی توانمندسازی نخبگان چه پیامدها و آثاری برای کشور دارد؟
- ۶) چه راهکارهایی را برای اصلاح خطمشی‌ها و اسناد راهبردی کشور در حوزه پرورش مستعدین برتر برای حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور پیشنهاد می‌نمایید؟
- ۷) چه مدل‌ها و مکانیسم‌ها و سازوکارهایی را برای توانمندسازی مستعدین برتر و نخبگان برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور پیشنهاد می‌کنید؟
- ۸) به نظر شما چه عوامل زمینه‌ای و محیطی می‌تواند در پرورش مستعدین برتر در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور اثرگذار باشد؟
- ۹) از منظر شما پیامدها و آثار اصلاح الگوهای توانمندسازی نخبگان برای حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور چیست؟

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش و دسته‌بندی مضامین در این بخش چالش‌های نظام خطمشی‌گذاری توانمندسازی استعدادهای برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی و راهکارهای نظام خطمشی‌گذاری مستعدین برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی در قالب مدل ارزیابی CIPP شامل درون‌داد، برون‌داد، زمینه و فرآیند مصورسازی گردیده است.

پروژه کتابخانه ملی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

چالش‌های خط‌مشی‌گذاری استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی

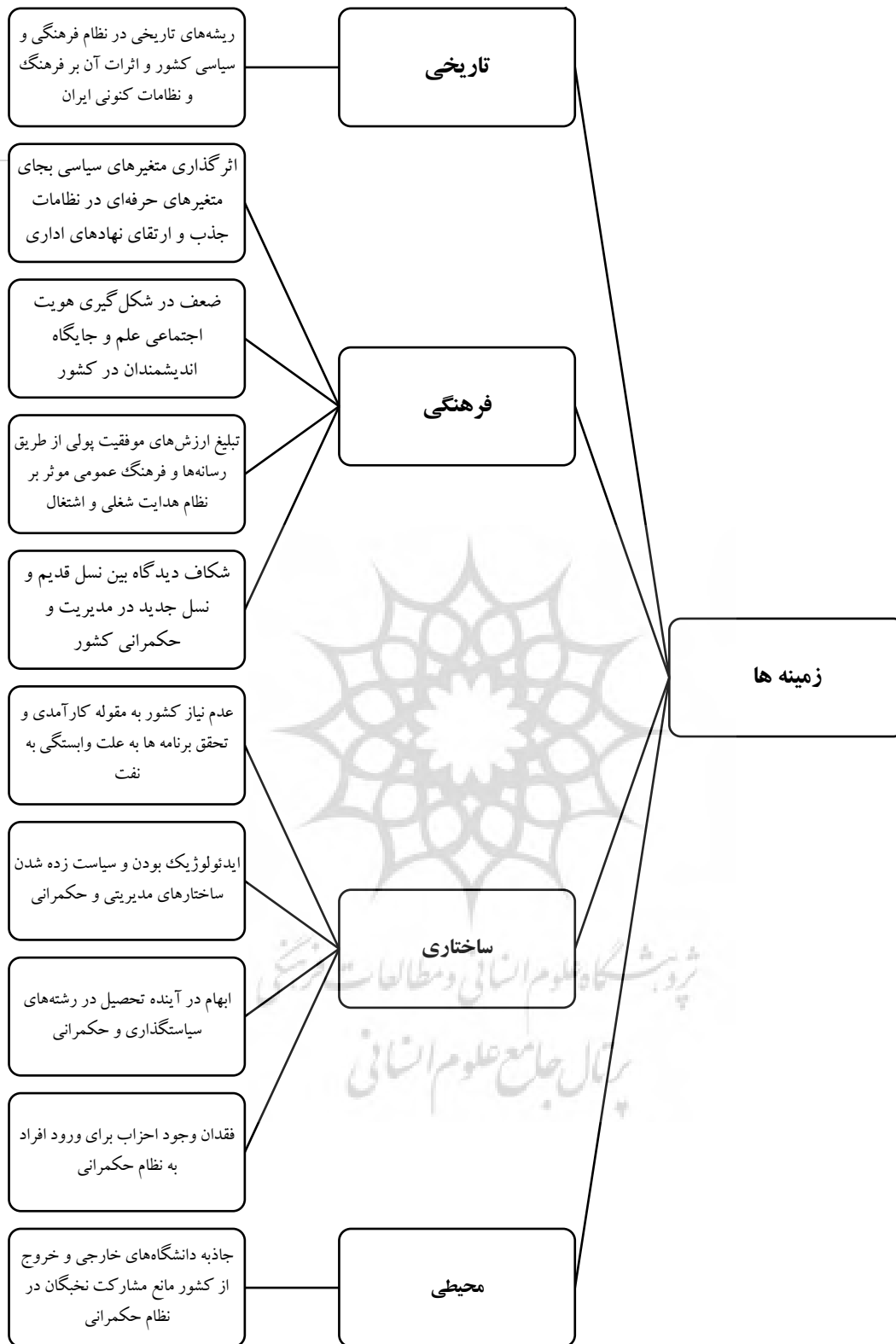


ارزشیابی خط‌مشی‌های
توانمندسازی ...

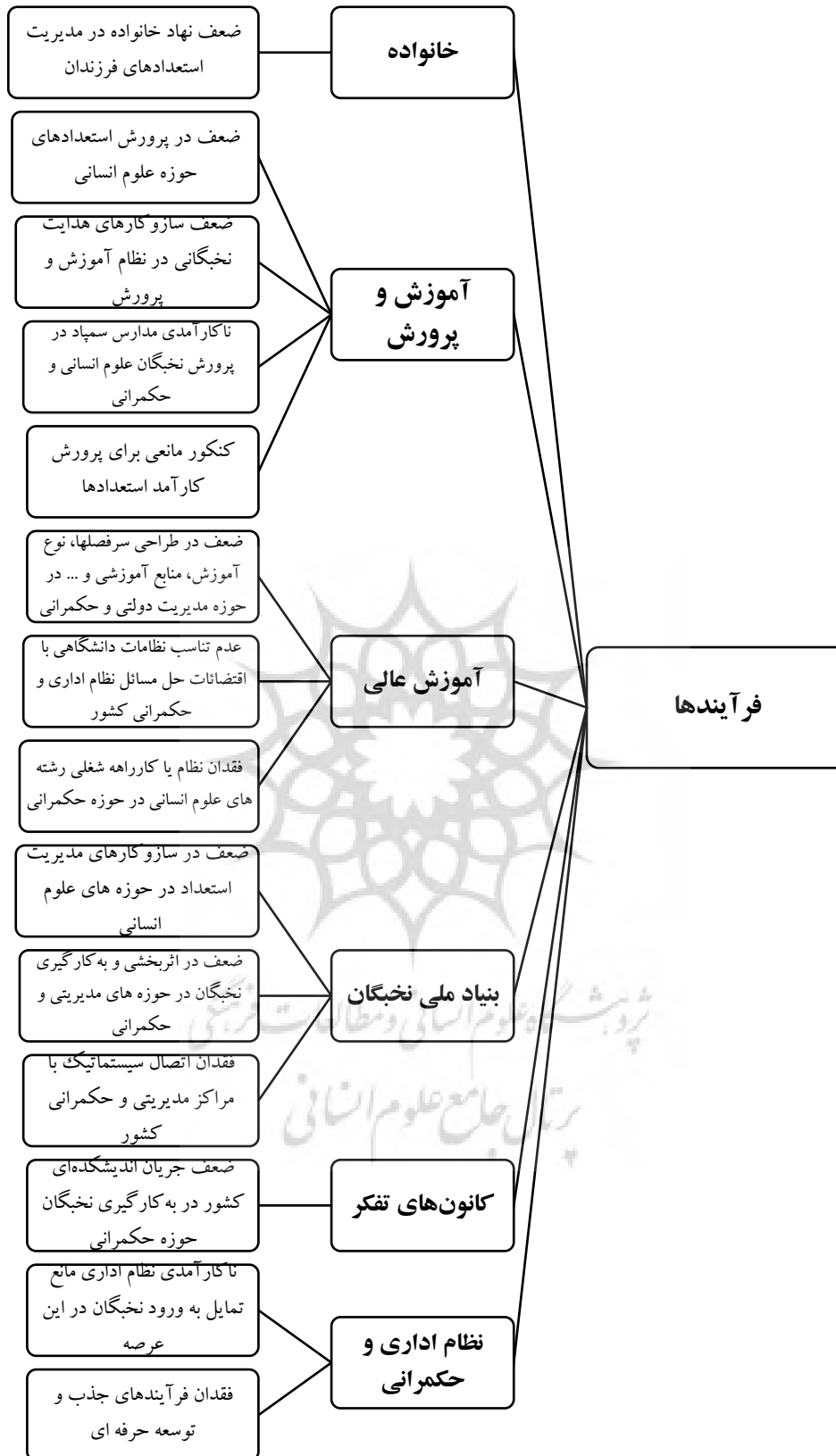
۴۶ | صفحه

نمودار ۳: چالش‌های خط‌مشی‌گذاری استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و

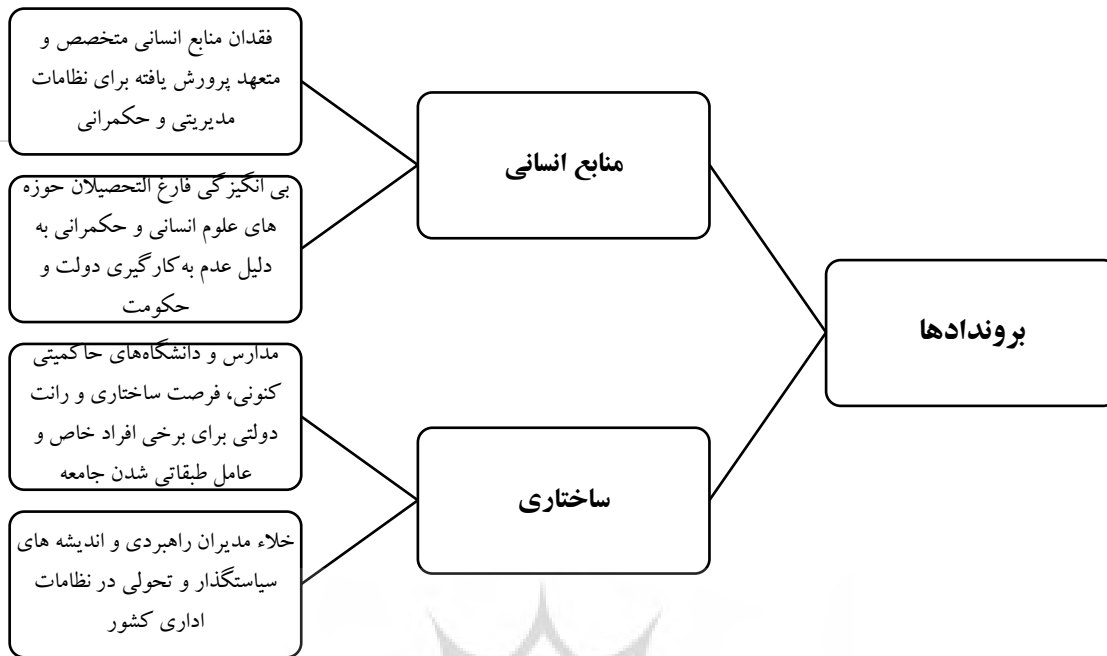
حکمرانی
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۴: چالش‌های زمینه‌ای در خط‌مشی‌گذاری استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی



نمودار ۵: چالش‌های فرآیندی خطمشی‌گذاری استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی



نمودار ۶: چالش‌های برون‌داده‌ی خط‌مشی‌گذاری استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این بخش مبتنی بر بررسی پژوهش‌های پیشین و مطالعه مراکز داخلی و خارجی و بر اساس مصاحبه‌های انجام گرفته در پی پاسخ به سوالات پژوهش خواهیم بود.

ارزشیابی خط‌مشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر درون‌داده‌ها: در ارزشیابی خط‌مشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر درون‌داده‌ها بر اساس تحلیل مضامین مصاحبه‌های تخصصی، می‌توان چالش‌های موجود را در محورهای تدابیر سیاستی، محتوایی، منابع انسانی و بودجه دسته‌بندی نمود. در محور سیاستی چالش «خلاء فرآیندهای پرورش نخبگانی در حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی در اسناد نخبگانی کشور»، در محور محتوایی چالش‌های «ضعف در مبانی نظری و خلاء تعاریف روشن از مفاهیم هوش، استعداد و نخبگی در کشور» و «خلاء محتوا، منابع علمی و کتب در حوزه‌های مرتبط با حکمرانی»، در محور منابع انسانی چالش‌های «ضعف در اساتید و مدرسین در حوزه‌های سیاست‌گذاری و حکمرانی» و «عدم آشنایی دانش‌آموزان و دانشجویان با رشته‌های حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی» و در محور بودجه نیز چالش «فقدان سازوکار تخصیص منابع مالی جهت توسعه فرآیندهای پرورش نخبگان حکمرانی» احصا گردیده است.

ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر فرآیندها: در ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر فرآیندها بر اساس تحلیل مضامین مصاحبه‌های تخصصی، چالش‌های موجود را می‌توان در محورهای خانواده، نظام آموزش و پرورش، نظام آموزش عالی، بنیاد ملی نخبگان، کانون‌های تفکر و نظام اداری و حکمرانی دسته‌بندی نمود. در محور خانواده چالش «ضعف نهاد خانواده در مدیریت استعداد‌های فرزندان»، در محور نظام آموزش و پرورش چالش‌های «ضعف نظام آموزش و پرورش در پرورش استعداد‌های حوزه علوم انسانی»، «ضعف سازوکارهای هدایت نخبگانی در نظام آموزش و پرورش (همچون طرح شهاب و هدایت شغلی و تحصیلی)»، «ناکارآمدی مدارس سمپاد در پرورش نخبگان علوم انسانی و حکمرانی» و «کنکور، ملاک نادرستی جهت شناسایی نخبگان و مانعی برای پرورش کارآمد استعدادها» و در محور نظام آموزش عالی نیز چالش‌های «ضعف در طراحی سرفصل‌ها، نوع آموزش، منابع آموزشی و ... در حوزه مدیریت دولتی و حکمرانی»، «عدم تناسب نظامات دانشگاهی همچون مقاله‌محوری و آیین‌نامه ارتقای اساتید با اقتضات حل مسائل نظام اداری و حکمرانی کشور» و «فقدان نظام یا کارراهه شغلی رشته‌های علوم انسانی در حوزه حکمرانی» قابل طرح است. بنیاد ملی نخبگان به عنوان یکی از نهادهای اصلی متولیان نخبگان دچار چالش‌های «غلبه نگاه مهندسی در بنیاد نخبگان و فقدان سازوکارهای مدیریت استعداد در حوزه‌های علوم انسانی»، «ضعف بنیاد ملی نخبگان در اثربخشی و به‌کارگیری نخبگان در حوزه‌های مدیریتی و حکمرانی» و «فقدان اتصال سیستماتیک بنیاد نخبگان با مراکز مدیریتی و حکمرانی کشور» بوده و کانون‌های تفکر در کشور نیز دچار «ضعف در به‌کارگیری نخبگان حوزه حکمرانی» بوده در سمت تقاضا نیز در نظام اداری و حکمرانی چالش‌های «فقدان ساختار، بدنه و فرهنگ نخبگی و ناکارآمدی نظام اداری مانع تمایل به ورود نخبگان در این عرصه» و «فقدان فرآیندهای جذب و توسعه حرفه‌ای، مهمترین چالش نظام مدیریتی کشور» از منظر خبرگان در این حوزه حائز اهمیت می‌باشد.

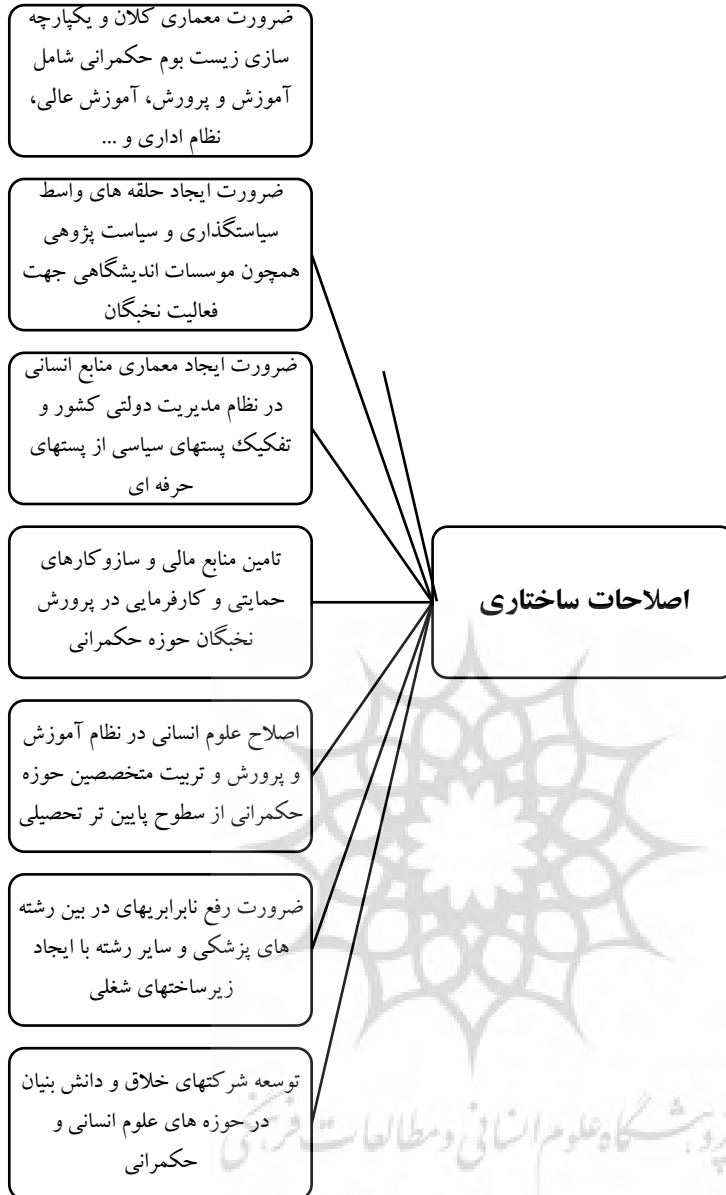
ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر زمینه‌ها: در ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر زمینه‌ها بر اساس تحلیل مضامین مصاحبه‌های تخصصی، می‌توان چالش‌های موجود را در محورهای تاریخی، فرهنگی، ساختاری و محیطی دسته‌بندی نمود. در محور تاریخی چالش «ریشه‌های تاریخی در نظام فرهنگی و سیاسی کشور و اثرات آن بر فرهنگ و نظامات کنونی ایران» و در محور فرهنگی چالش‌های «اثرگذاری متغیرهای سیاسی بجای متغیرهای حرفه‌ای در نظامات جذب و ارتقای نهادهای اداری»، «ضعف در شکل‌گیری هویت اجتماعی علم و جایگاه اندیشمندان در کشور»، «تبلیغ ارزش‌های موفقیت‌پولی از طریق رسانه‌ها و فرهنگ عمومی موثر بر نظام هدایت شغلی و اشتغال» و «شکاف دیدگاه بین نسل قدیم و نسل جدید در مدیریت و حکمرانی کشور» بر نظام پرورش نخبگانی اثرگذارند. در محور ساختاری چالش‌های «عدم نیاز کشور به مقوله کارآمدی و تحقق برنامه‌ها به علت وابستگی به نفت»، «ایدئولوژیک بودن و سیاست‌زده شدن

ساختارهای مدیریتی و حکمرانی»، «ابهام در آینده تحصیل در رشته‌های سیاست‌گذاری و حکمرانی» و «فقدان وجود احزاب برای ورود افراد به نظام حکمرانی» و در محور محیطی نیز چالش «جاذبه دانشگاه‌های خارجی و خروج از کشور مانع مشارکت نخبگان در نظام حکمرانی» در این حوزه اثرگذارند.

ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر برون‌دادها (آثار): در ارزشیابی خطمشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر زمینه‌ها بر اساس تحلیل مضامین مصاحبه‌های تخصصی، می‌توان چالش‌های موجود را در محورهای منابع انسانی و ساختاری دسته‌بندی نمود. در محور منابع انسانی چالش‌های «فقدان منابع انسانی متخصص و متعهد پرورش یافته برای نظامات مدیریتی و حکمرانی» و «بی‌انگیزگی فارغ‌التحصیلان حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی به دلیل عدم به‌کارگیری دولت و حکومت» و در محور ساختاری نیز چالش‌های «مدارس و دانشگاه‌های حاکمیتی کنونی، فرصت ساختاری و رانت دولتی برای برخی افراد خاص و عامل طبقاتی شدن جامعه» و «خلا مدیران راهبردی و اندیشه‌های سیاستگذار و تحولی در نظامات اداری کشور» احصا گردیده است.

برخی از تحقیقات انجام گرفته در این زمینه ناظر به الگوهای مدیریت استعداد در منابع انسانی می‌باشد که بیشتر ناظر به سطح سازمانی بوده و از منظر فرآیندی کارکنان و اعضای سازمان را مد نظر قرار می‌دهد. از جمله تحقیقات داخلی در این زمینه می‌توان به «مدیریت راهبردی استعدادها جستاری در رویکردها، مسائل و مؤلفه‌ها» (Mobini et al, 2013)، «فهم شناختی مفهوم مدیریت استعداد: کاربرد ساخت گرای شبکه خزان» (Anaraki et al, 2018) و طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور با رویکرد داده بنیاد (Rashki et al, 2018) اشاره نمود. برخی دیگر از تحقیقات در این عرصه ناظر به الگوهای توانمندسازی منابع انسانی می‌باشد که در راستای نقش‌آفرینی در سطح سازمانی به این مساله می‌پردازد. از جمله پژوهش‌ها در این زمینه «عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به منظور تعالی سازمانی» (Aghavirdi et al, 2016) بوده که بیشتر ناظر بر سطح سازمانی به مقوله توانمندسازی نگریسته‌اند. پژوهش‌های دیگری که در زمینه مدیریت نخبگان و آسیب‌شناسی مرتبط با این حوزه بوده، مباحثی همچون درگیرسازی نخبگان، مدیریت نخبگان، خروج نخبگان و ... می‌پردازند. «طراحی مدل به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور» (Monavarani et al, 2017)، «بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های شناخت و جذب، حمایت و پشتیبانی استعداد‌های برتر و نخبگان» (Akhavan et al, 2014)، «بررسی تاثیر عملکرد نخبگان سیاسی بر فرآیند پیشرفت سیاسی جمهوری اسلامی ایران» (Asadi, 2016) و ... از جمله این تحقیقات می‌باشند. یکی از خلاها و شکاف‌های نظری در این حوزه برنامه‌ریزی راهبردی و ملی منابع انسانی با تاکید بر نخبگان می‌باشد که کمتر در تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است. در واقع تحقیق جامع و مانعی در زمینه ارزیابی خطمشی‌های توانمندسازی نخبگان در سطح ملی برای حل مسائل مدیریتی و حکمرانی نظام جمهوری اسلامی ایران به انجام نرسیده است که در این پژوهش به دنبال آن بوده‌ایم.

در ارزشیابی خط‌مشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران از منظر راهکارها بر اساس تحلیل مضامین مصاحبه‌های تخصصی، می‌توان راهکارها را در محورهای فرهنگی گفتمانی، تدابیر سیاستی، اصلاحات ساختاری و سازوکارهای اجرایی دسته‌بندی نمود. در محور فرهنگی گفتمانی راهکارهای «ضرورت بازتعریف مفهوم نخبگی در حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی با تاکید بر اقتضانات بومی» و «ضرورت تقویت نگرش‌های اجتماعی و حاکمیتی به رشته‌های دولتی و حاکمیتی» و در محور تدابیر سیاستی راهکار «طراحی زیرنظام‌ها و آیین‌نامه‌های عملیاتی اسناد نخبگانی کشور با تاکید بر حوزه علوم انسانی و حکمرانی» استخراج گردیده است. در محور اصلاحات ساختاری راهکارهای «ضرورت معماری کلان و یکپارچه سازی زیست‌بوم حکمرانی شامل آموزش و پرورش، آموزش عالی، نظام اداری و ...»، «ضرورت ایجاد حلقه‌های واسط سیاست‌گذاری و سیاست‌پژوهی همچون موسسات اندیشگاهی جهت فعالیت نخبگان»، «ضرورت ایجاد معماری منابع انسانی در نظام مدیریت دولتی کشور و تفکیک پست‌های سیاسی از پست‌های حرفه‌ای»، «تامین منابع مالی و سازوکارهای حمایتی و کارفرمایی در پرورش نخبگان حوزه حکمرانی»، «اصلاح علوم انسانی در نظام آموزش و پرورش و تربیت متخصصین حوزه حکمرانی از سطوح پایین تر تحصیلی»، «ضرورت رفع نابرابری‌های در بین رشته‌های پزشکی و سایر رشته‌ها با ایجاد زیرساخت‌های شغلی» و «توسعه شرکت‌های خلاق و دانش‌بنیان در حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی» استخراج گردیده است. در محور سازوکارهای اجرایی نیز راهکارهای «ایجاد سازوکارهای کارگاهی و کارآموزی و آموزش در حین عمل و منتورینگ برای دانشجویان رشته‌های علوم انسانی و حکمرانی»، «ضرورت ایجاد دانشکده‌های حکمرانی با نوع تربیت، گزینش، اساتید و حقوق متفاوت با هدف توانمندسازی و پرورش مدیران آینده کشور»، «به‌کارگیری استعداد‌های برتر در نظام حکمرانی در قالب‌های نوآوری باز و جمع‌سپاری و قالب‌های غیراستخدامی»، «ضرورت طراحی دوره‌های حکمرانی و مدیریتی برای رشته‌های مهندسی، پزشکی و ...»، «توسعه هسته‌های پژوهشی مساله‌محور در حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی» و «توسعه رویدادهای رقابتی مساله‌محور برای استعداد‌های حوزه حکمرانی» احصا گردیده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۸: راهکارهای خط‌مشی‌گذاری توانمندسازی استعدادهای برتر برای نقش آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی

مبتنی بر یافته‌های پژوهش به منظور رفع آسیب‌ها و چالش‌های موجود در فرآیند ختم‌شدگی گذاری استعداد‌های برتر در راستای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد.

- ❖ طراحی زیرنظام‌های اجرایی سند راهبردی کشور در امور نخبگان با تاکید بر حوزه علوم انسانی و پرورش مستعدین برتر در حوزه علوم حکمرانی؛
- ❖ تولید کتب و محتواهای علمی در حوزه مدیریت منابع انسانی و پرورش استعدادها در حوزه حکمرانی؛
- ❖ اصلاح نظامات پرورش نخبگانی در نهادهای متولی همچون آموزش و پرورش، آموزش عالی، بنیاد ملی نخبگان و ...؛
- ❖ تقویت کانون‌های تفکر و اندیشکده‌ها در راستای پرورش نخبگان حوزه حکمرانی و سیاست‌گذاری؛
- ❖ ایجاد معماری منابع انسانی در نظام مدیریت دولتی کشور و تفکیک پست‌های سیاسی از پست‌های حرفه‌ای؛
- ❖ تامین منابع مالی و سازوکارهای حمایتی و کارفرمایی در پرورش نخبگان حوزه حکمرانی؛
- ❖ اصلاح علوم انسانی در نظام آموزش و پرورش و تربیت متخصصین حوزه حکمرانی از سطوح پایین‌تر تحصیلی؛
- ❖ توسعه شرکت‌های خلاق و دانش‌بنیان در حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی؛
- ❖ ایجاد دانشکده‌های حکمرانی با نوع تربیت، گزینش، اساتید و حقوق متفاوت با هدف توانمندسازی و پرورش مدیران آینده کشور؛
- ❖ به‌کارگیری استعداد‌های برتر در نظام حکمرانی در قالب‌های نوآوری باز و جمع‌سپاری و قالب‌های غیراستخدامی؛
- ❖ طراحی دوره‌های حکمرانی و مدیریتی برای رشته‌های مختلف شامل مهندسی، پزشکی و ...؛
- ❖ توسعه هسته‌های پژوهشی مساله‌محور در حوزه‌های علوم انسانی و حکمرانی؛
- ❖ توسعه رویدادهای رقابتی مساله‌محور برای استعداد‌های حوزه حکمرانی؛

پیشنهاد برای تحقیقات آتی

مبتنی بر یافته‌های پژوهش و به منظور تکمیل نتایج پژوهش حاضر پیشنهاداتی جهت تحقیقات آتی ارائه می‌گردد که می‌تواند مد نظر اساتید دانشگاهی، دانشجویان، مراکز و نهادهای سیاست‌گذار و دستگاه‌های متولی حوزه پرورش استعدادها خصوصا بنیاد ملی نخبگان قرار بگیرد.

- ❖ انجام پژوهش در زمینه مدیریت استعدادها و پرورش نخبگان در حوزه علوم حکمرانی
- ❖ آسیب‌شناسی فرآیندهای شناسایی، جذب، توانمندسازی، اثرگذاری در بنیاد ملی نخبگان با تاکید بر حوزه‌های علوم انسانی و مدیریتی
- ❖ بازنگری در رویکردهای آموزشی و پرورشی در نظام آموزش و پرورش با هدف تقویت سازوکارهای خلاق و استعدادپرور
- ❖ روش‌شناسی علمی طراحی مدارس حکمرانی و سیاست‌گذاری

- ❖ آسیب‌شناسی سند راهبردی کشور در امور نخبگان از منظر پرورش مستعدین حوزه های علوم انسانی و علوم حکمرانی
- ❖ بازطراحی ساختارهای جذب و توسعه حرفه‌ای در نظام اداری و استخدامی کشور
- ❖ طراحی سازوکارهای نوآوری باز و جمع‌سپاری و قالب‌های غیراستخدامی در به‌کارگیری استعدادها برتر در نظام حکمرانی
- ❖ طراحی سازوکارهای اصلاح علوم انسانی در نظام آموزش و پرورش و تربیت متخصصین حوزه حکمرانی از سطوح دانش آموزی
- ❖ توسعه جریان اندیشکده‌ای در کشور به عنوان بستری برای پرورش استعدادهاى حوزه مدیریت و حکمرانی

فهرست منابع

1. Abolhasani, A., Daneshfard, K., Faghihi, A. (2018). An Agenda Setting for the Reformation Policies of Administrative System in Iran. *Journal of Public Administration*, 9(4), 615-640.
2. Aghavirdi, B., Moghaddasi, A., Sharifzadeh, F., (2016). Effective factors on the empowerment of human resources for the purpose of organizational excellence (Study case: Customs of the Islamic Republic of Iran). *Journal of Human Resource Management*, 6(3), 45-70.
3. Agrawal, S. (2010). Talent Management Model for Business Schools: Factor Analysis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(3), 481-491.
4. Ahmadi torshiza, H., Nobakht, J. (2007). A Systematic approach to the Relations Between University, Industry and Government. *Iranian Journal of Engineering Education*, 9(34), 115-131
5. Anaraki Ardakani D, Hasanpoor A, Abdollahi B, Abbasian H. (2018). Designing Talent Construct in Iranian Public Organizations: Using the Repertory Grid Method. *JMDP*, 31 (2) :3-26
6. Akhavan Alavi, H., Alvani, M., Hosseini Fard, M., & Bayat, T. (2014). Analyzing the National Elites Foundation Programs in Recognition, Employment and Promotion of Elites. , 3(7), 41-70.
7. Aarabi, S. M., & Fayyazi, M. (2006). Typology of Empowerment Theories. *Industrial Management Studies*, 4(13), 67-88.
8. asadi, M., & tabatabaee, M. (2018). Investigating the Impact of Political Elite's Work on the Political Progress of the Islamic Republic of Iran. *The Islamic Revolution Approach*, 11(3), 3-24.
9. Bandari, N., & Migiros, S. (2015). Talent Management in Indian IT & ITES Sectors. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 43-56.
10. Buttiens, D., & Hondeghem, A. (2015). Strategic Choices Regarding TALENT Management in The Flemish Public Sector. *Society and Economy*, 37(1), 49-72.
11. Cadornin, E., Johansson, S. G., & Klofsten, M. (2017). Future developments for science parks: Attracting and developing talent. *Industry and Higher Education*, 31(3), 156-167.
12. Colarusso, M., Heckel, K., Lyle, D., & Skimmyhorn, W. (2016). (Rep.). Strategic Studies Institute, US Army War College.
13. Creswell, J. W. & Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry, *Theory into Practice*, 39 (3), 124-130.

14. Danaee Fard, H., Kheirgoo, M., Azar, A., Fani, A. (2013). Apprehension Policy Transfer of Administrative Reforms in Iran: Grounded Theory's Strategy-Based Research. *Organizational Culture Management*, 10(26), 5-28.
15. Debebe, G. (2017). Authentic Leadership and Talent Development: Fulfilling Individual Potential in Sociocultural Context. *Advances in Developing Human Resources*, 19(4), 420-438.
16. Dehghanan, H., Khashei Varnamkhasti, V., Sehat, S., Karimzandi, M. (2021). Talent Supply Chain Pattern in the Banking Industry. *Public Administration Perspaective*, 12(1), 75-98.
17. Faghihi, A., Zakeri, M. (2015). Pathology of the Iranian Public Organizations for Establishment of Management Succession Planning. *Public Policy In Administration*, 5(5), 15-24.
18. Farahi, B. & Soltani, M. & Samvati, M. (2013). Pathology of Recruitment System in Public Organizations In the Islamic Republic of Iran. *Journal of Research in Human Resources Management*, 4(2), 100-124.
19. 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.
20. Garnett, B., Guppy, N., & Veenstra, G. (2008). Careers Open to Talent: Educational Credentials, Cultural Talent, and Skilled Employment. *Sociological Forum*, 23(1), 144-164.
21. Grant, J. (Ed.). (2014). *Seeking Talent for Creative Cities: The Social Dynamics of Innovation*. Toronto; Buffalo; London: University of Toronto Press.
22. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 252-233.
23. Hallajian, E. (2016). Investigation of Creating and Applying the Managerial Innovations on Effectiveness of the Achievement of the Entrepreneurship Goals in Governmental Organizations in Iran According to Xavier Mandozi Model (4E). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 5(4), 79-96.
24. Hertzog, N. B. (2017). Designing the Learning Context in School for Talent Development. *Gifted Child Quarterly*, 61(3), 219-228.
25. Jeswani, S., & Sarkar, S. (2008). Integrating Talent Engagement as a Strategy to High Performance and Retention. *Asia Pacific Business Review*, 4(4), 14-23.
26. Joske, A. (2020). *Hunting the phoenix: The Chinese Communist Party's global search for technology and talent* (pp. 25-26, Rep.). Australian Strategic Policy Institute. doi:10.2307/resrep26119.9
27. Joske, A. (2020). *Hunting the phoenix: The Chinese Communist Party's global search for technology and talent* (pp. 08-11, Rep.). Australian Strategic Policy Institute.
28. Koh, A. (2003). Global Flows of Foreign Talent: Identity Anxieties in Singapore's Ethnoscape. *Sojourn: Journal of Social Issues in Southeast Asia*, 18(2), 230-256.
29. Kousari, R., Niknami, M., Delavar, A., Arasteh, H. R., & Qorchian, N. Q. (2015). Presenting a Structural Model of Scientific Innovation for Members of Young Scholars and Elite Club on the Basis of Personal Factors. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 4(3), 159-189.
30. Lee, S.-Y., 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.

31. Lee, J. (2014). Education hubs and talent development: Policymaking and implementation challenges. *Higher Education*, 68(6), 807-823.
32. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
33. Lough, B., & Turner, Y. (2017). How to Accelerate Volunteering through Employee Volunteer Programmes. *The Journal of Corporate Citizenship*, (67), 77-94.
34. Mobini Dehkordi, A., & Tahmasb Kazemi, B. (2013). The Talents Strategic Management: An Analysis of Approaches, Problems and Features. , 6(22), 105-134.
35. Morris, S., Snell, S., & Björkman, I. (2016). An architectural framework for global talent management. *Journal of International Business Studies*, 47(6), 723-747.
36. Mosavi, S., Ghodsian, H. (2016). Analyzing the Elites Emigration and the Impacts of Preventive Policies by Using System Dynamics. , 21(59), 37-62.
37. Monavarrian, A., Abooyee Ardakan, M., Irvani, M., Zandimanesh, M. (2013). Designing a policy making model to improve the business environment of Iran , A grounded theory. *Journal of Public Administration*, 5(2), 125-142.
38. Monavvarian, A., Peyvasteh, A., Kamal Vaezi, S., & Khosh Chehre, M. (2017). Designing a Model to Employ Scientific Elites in University Camps of the Country (Case Study: Tehran University Professors). *Journal of Public Administration*, 9(3), 463-488.
39. Mohammadi, H., Alvani, S. M., Memarzadehtehran, G., & Hamidi, N. (2017). Designing and Developing Iran Administrative system Effectiveness Model. *Journal of Public Administration*, 8(4), 591-616.
40. Mohammadzadeh Soltanmoradi, H., Feizy, T., Geramipour, M., Yadollahi, M. (2019). Explanation and Pathology of the Current Pattern of Public Administration in Iran. *Journal of Public Administration*, 11(1), 1-26.
41. Montazer, Gh. Nazemi, A., & Mousavinasab, M. (2012). Consequences of Rethinking in Elite Concept. *Journal of Science and Technology Policy*, 5(2), 17-33.
42. 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.
43. 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.
44. Rafie, M., Ghorbi, S. (2011). Research with an Emphasis on Traditional Ideas about Elitism V. Pareto. *Research Letter of International Relations*, 4(14), 185-218.
45. rashki, M., Salarzehi, H., & Kamaliyan, A. R. (2018). Designing a model of Student entrepreneurship talent management of higher education institutions with a grounded approach. *Journal of Entrepreneurship Development*, 10(4), 595-614.
46. Seyed Javadein, S. R., Heydari, H., & Shahbaz Moradi, S. (2009). A Study on Employees Empowerment in Service Sector(case study of banking system). *Journal of Public Administration*, 1(2), -.
47. Saunders , Mark ; Lewis, Philip; Thornhill, Adrian (2009). *Research methods for business students*. Fifth edition. Harlow: Pearson Education

48. Simonton, D. K. (2001). Talent Development as a Multidimensional, Multiplicative, and Dynamic Process. *Current Directions in Psychological Science*, 10(2), 39–43.
49. Sharma, A., & Bhatnagar, J. (2017). Talent Analytics: A Strategic Tool for Talent Management Outcomes. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(3), 515-527.
50. Swailes, S. (2016). The Cultural Evolution of Talent Management: A Memetic Analysis. *Human Resource Development Review*, 15(3), 340–358.
51. 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.
52. Suk, P. (2008). How to attract and retain the best in government. *International Review of Administrative Sciences*, 74(4), 637–652.
53. Talebzade shoshtari, L., & khademi ashkezari, M. (2018). Optimizing Human Resource Management through the Identification of their Requirements, Barriers, and Problems: Solutions Presented by the Elites Themselves. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(3), 215-237.
54. Taslimi, M. S., & Alipour, M. (2019). Talent Research Approaches in I. R. Iran's Talent Policies. *Journal of Public Administration*, 11(1), 123-150.
55. Varkonyi, I. (2017). The Challenge of Attracting Young Talent to the Department of Defense. *Defense Transportation Journal*, 73(2), 26-30.
56. Wardynski, C., Lyle, D., & Colarusso, M. (2009). (Rep.). Strategic Studies Institute, US Army War College. Kaliannan, M., Abraham, M., & Ponnusamy, V. (2016). Effective Talent Management In Malaysian Smes: A Proposed Framework. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 393-401.
57. Yazdaninasab, M. (2016). the role of multiple elites in Iran's constitutional revolution. *Social analysis of order and social inequality*, 8(2), 37-70.
58. Zareei, M., Ahmadi, M. & Solgi, M. (2021). Human Capital Productivity Model In Revolutionary Institutions. *Public Administration Perspective*, 12(2), 126-147.
59. Zweig, D., & Kang, S. (2020). (Rep.). Center for Strategic and International Studies (CSIS). doi:10.2307/resrep24782.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی