

DOI: 10.30495/jss.2023.1985032.1554

Research Paper

Explanation of the ideal policy model of the Islamic Republic of Iran in the field of top talents and elites

Ramazan Sharifi

Ph. D. Student in political science. Public Policy, Islamic Azad University, Zanjan Branch, Zanjan, Iran.

Malek Zul Qadr

*Assistant Professor, Department of Political Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran
(Corresponding author). E- mail: malek.zolghadr@iauz.ac.ir*

Seyed Farshid Jafari Paybandi

Assistant Professor, Department of Political Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

The purpose of the present study was to explain the ideal policy of the Islamic Republic of Iran in the field of top talents and elites. This research was conducted in terms of orientation following conceptualization and with a qualitative approach and theoretical coding derived from theme analysis. The research community included 30 articles and theses, which were selected from a total of 124 articles searched in reliable domestic scientific databases using a targeted approach in the period of 2017 to 2018. Based on the findings of the research, the dominant model governing the policy-making environment of elites in the country is "institutional model" and it is focused on certain governmental institutions such as leadership, parliament, presidency, courts, etc. Based on the findings of the research, an institutional and rational model has been proposed for the optimal policy of elites and top talents. The proposed research model is a combination of institutional and rational model, which seems to be able to respond to the inadequacies and limitations of individual models. The model of policy-making based on a rational basis can solve the challenges and problems of the past to a large extent, and secondly, by using the results of studies related to research, it can be fruitful for the growth and progress of this field as much as possible.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Policymaking National Elite Foundation, Elites, Superior Talent, Institutional Model, Rational Model.*

تبیین مدل مطلوب سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه استعداد‌های برتر و نخبگان

رمضان شریفی^۱

مالک ذوالقدر^۲

سیدفرشید جعفری پایبندی^۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۲/۱۰

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر، تبیین مدل مطلوب سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه استعداد‌های برتر و نخبگان بوده است.

روش: این پژوهش از لحاظ جهت‌گیری در پی مفهوم‌پردازی و با رویکرد کیفی و کدگذاری نظری بر گرفته از تحلیل تم انجام شده است. جامعه پژوهش شامل ۳۰ مقاله و پایان‌نامه بوده که از مجموع ۱۲۴ مقاله جستجو شده در پایگاه‌های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی با استفاده از رویکرد هدف‌مند در بازه زمانی ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۱ انتخاب شدند.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های پژوهش، الگوی غالب و حاکم بر فضای سیاست‌گذاری نخبگان در کشور «الگوی نهادی» بوده و بر نهادهای حکومتی معینی مانند رهبری، مجلس، ریاست جمهوری، دادگاه‌ها، و ... متمرکز است. بر اساس یافته‌های حاصل از تحقیق، الگوی عقلانی برای سیاست‌گذاری مطلوب نخبگان و استعداد‌های برتر پیشنهاد شده است. الگوی پیشنهادی تحقیق تلفیقی از الگوی نهادی و عقلایی است که به نظر می‌رسد بتواند در مقابل نارسائی‌ها و محدودیت‌های کاربست مجزای الگوها پاسخگو و راهگشا باشد.

نتیجه‌گیری: استفاده از الگوی سیاست‌گذاری بر مبنای عقلانی در کنار الگوی نهادی می‌تواند چالش‌ها و مشکلات گذشته را تا حدود زیادی بر طرف نماید، ثانیاً با بهره‌گیری از نتایج مطالعات مربوط به پژوهش، در جهت رشد و پیشرفت هر چه بیشتر این زمینه مثمر ثمر واقع گردد.

واژگان کلیدی: سیاست‌گذاری، بنیاد ملی نخبگان، نخبگان، استعداد برتر، مدل نهادی، مدل عقلانی.

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

۲. استادیار گروه علوم سیاسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: malek.zolghadr@iauz.ac.ir

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

مقدمه

نخبگان در هر جامعه به عنوان مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی، نقش مهمی را در راستای دستیابی به موفقیت و تحقق سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های ملی و سازمانی دارند (۲۰). در صورت ایجاد ظرفیت‌های حمایتی و تدوین خط‌مشی‌های مناسب جهت راهبری نخبگان می‌توان آینده نظام حکمرانی را، در راستای تحقق منافع عمومی کارآمدتر کرد (۲۳). با توجه به اهمیت نخبگان در کارآمدسازی نظام حکمرانی و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران، یکی از ظرفیت‌های مهم، بهره‌گیری از رویکرد نخبگان است که در این تحقیق مدنظر است. هر کشوری برای جایگزینی فرار نخبه‌ها با قرار نخبه‌ها تلاش‌ها و اقداماتی را انجام می‌دهد، تا بتواند نفرات کلیدی را در جامعه حفظ کرده و از تخصص‌های آن‌ها بهره‌برداری کامل داشته باشد. در ایران سالانه بین ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار ایرانی با تحصیلات دانشگاهی از کشور خارج می‌شوند که معادل خروج ۱۱ میلیارد دلار سرمایه از کشور است (۱۱). بنا بر گزارش موسسه آموزش بین‌المللی (یونسکو)، با جذب دانشجویان ایرانی در دانشگاه‌های آمریکا در سال ۲۰۱۵ بیش از ۳۲۰ میلیون دلار وارد چرخه اقتصاد آمریکا شده است و در رده‌بندی، ایران از بین ۱۵ کشور اول دنیا از نظر تعداد دانشجو در آمریکا طی سال‌های ۱۵-۲۰۱۴، با تعداد ۱۰ هزار و ۱۹۴ دانشجو بعد از مکزیک رتبه یازدهم را به خود اختصاص داده است (۱۵).

در دهه‌های اخیر کشورهای توسعه یافته با تزریق منابع مالی به مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی و هم-چنین برنامه‌ریزی‌های جامع و بلندمدت، سعی در جذب نخبگان خود و دیگر کشورها بوده‌اند که این امر، از سویی باعث رشد علمی و اقتصادی کشورهای توسعه یافته شده و از سویی دیگر باعث کاهش نیروهای نخبه و کاهش و توقف رشد اقتصادی در کشورهای مبدأ گردید و در نهایت منجر به وابستگی به کشورهای توسعه یافته شده است. بنابراین متفکران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان، برای جلوگیری از مهاجرت نخبگان و استعداد‌های برتر، برنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و سازمان‌های متفاوتی تشکیل دادند تا این روند نابرابر را تعدیل کنند. در این میان با سخنرانی رهبری در مهرماه ۱۳۸۳، فصل جدیدی از برنامه‌ریزی برای نخبگان و استعداد‌های برتر کشور شروع شد. در این مسیر، مهم‌ترین حرکت تصویب اساسنامه «بنیاد ملی نخبگان» در اواخر سال ۱۳۸۳ در «شورای عالی انقلاب فرهنگی» بوده است. این بنیاد سعی داشت از ظرفیت‌های نخبگان برای رشد و پیشرفت کشور، تولید دانش و جنبش نرم‌افزاری استفاده نماید و از سوی دیگر از مهاجرت نخبگان به خارج از کشور جلوگیری کند.

به طور کلی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان، برای مدیریت و جلوگیری از مهاجرت نخبگان و استعداد‌های برتر، نیاز به مدارک و شواهد عمیق‌تر و ریشه‌ای دارند، تا بتوانند خروج نخبگان از کشور و مدیریت نخبگان را به عنوان یک مسئله مهم سیاست‌گذاری، در مقیاس کلان نهادی تبیین نمایند. توجه به نقش ویژه نهادها در یک چارچوب نهادی، نوید رویکردی نو و بدیع جهت تحلیل پدیده‌های اجتماعی از این دست را می‌دهد، نهادها دارای ویژگی‌ها و خصوصیت‌هایی هستند که موجب پویایی تحلیل‌ها می‌گردند

و نمی‌توان آن‌ها را در چارچوب‌های ایستا تحلیل کرد. به همین دلیل با بررسی خصوصیات نهادهای تأثیرگذار در امر سیاست‌گذاری، به شناسایی مسیرهای اثرگذار نهادها بر شناسایی، حمایت و توان‌مندسازی و مهاجرت نخبگان رهنمون شد. چرا که این نهادها هستند که به انگیزه‌های اشخاص و جوامع شکل می‌دهند و ساختار آن را مشخص می‌کنند (۱۱)، و هر گونه ثبات، نظم و امنیت نیازمند وجود نهادهای متناسب و حمایت‌کننده است. در این میان نهادهای سیاسی، حقوقی و اقتصادی یک جامعه از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های امور مربوط به سیاست‌گذاری نخبگان هستند. بر اساس دیدگاه بیکویل^۱ (۱۹۹۶)، اگر نخبگان از شرایط نهادی حاکم بر جامعه رضایت نداشته و احساس خطر کنند، به فکر مهاجرت می‌افتند (۴).

مهم‌ترین نهادهای مؤثر بر سیاست‌گذاری نخبگان، نهادهای حقوقی، سیاسی و اقتصادی بوده و با بهره‌گیری از مولفه‌های حاکمیت قانون، آزادی سیاسی، فراهم‌سازی شرایط مالی و تحقیقاتی، امنیت شغلی، ثبات سیاسی، شایسته‌سالاری، امنیت اقتصادی و سرمایه‌گذاری، می‌توانند زمینه مطلوبی هم برای نخبگان جامعه و هم برای رشد اقتصادی جوامع فراهم آورند (۱۹). سیاست‌گذاری بر اساس مدل نهادی محدودیت‌علاقه، ارزش‌ها و استراتژی‌های بازیگران وجود دارد (۹). اغلب با اعتراض و تضاد و یا با همزیستی، ترکیب و منطق همراه است (۱۰). واقعیت آن است که جامعه بدون وجود کارگزاران شایسته‌ای که راهبری آن را در حوادث و اتفاقات مهم عرصه سیاست و اقتصاد بر عهده داشته باشد، نمی‌تواند کارکردهای خود را انجام دهد و تداوم خود را تضمین کند. در صورتی که نخبگان از نهادهای جامعه احساس کارآمدی کنند، آینده زندگی در آن جامعه را امیدبخش می‌دانند (۱۳).

بررسی مطالعات بیانگر این است که عدم پرداخت به این موضوع منجر به برخی چالش‌ها در کشور شده که هم اکنون پیامدهای آن در حوزه‌های مختلف جامعه قابل مشاهده است. چالش‌هایی هم‌چون عدم توجه بخش دولتی و نظام حکمرانی به نخبگان علمی و اجتماعی، فقدان شایسته‌سالاری در مناصب مدیریتی (۳)، ضعف ایده‌پردازی و تفکر خلاق و حل مسأله در مراکز دولتی و حاکمیتی (۱۶)، عدم اتصال یکپارچه نهاد علم و سیاست (۱)، عدم توجه به مقوله مدیریت استعداد در سازمان‌های دولتی (۶)، فقدان جانشین‌پروری کارآمد مبتنی بر بهره‌گیری از نخبگان (۱۶)، خروج نخبگان از کشور به علت فقدان جایگاه شغلی جهت نقش‌آفرینی (۲۱)، نظام جذب و گزینش ناکارآمد (۶)، عدم تمایل نخبگان جهت ورود به عرصه‌های علوم انسانی و مدیریتی و ... از سوی دیگر در نظام سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی نیز، هم در سطح مشاوره‌ای و هم در سطح مدیریتی مشکلات متعددی هم‌چون بالا رفتن سن مدیران، فقدان شایسته‌سالاری، فقدان نگاه دانش‌محور و خلاق‌محور، عدم ارتباط نظام‌مند با نخبگان، صاحب‌نظران و ... وجود دارد که برخی از این کاستی‌ها به ضعف پرورش منابع انسانی ملی و خصوصاً نخبگان در راستای نقش‌آفرینی در نظام سیاست‌گذاری مربوط است. بنابراین مطالعه سیاست‌گذاری در زمینه نخبگان ضروری

^۱. Bakeville

به نظر می‌رسد و دست‌یابی به یک نظام سیاست‌گذاری مطلوب مستلزم توجه و اهتمام جدی به پژوهش علمی در این زمینه است. بدین منظور مسأله اصلی در پژوهش حاضر با توجه به خلاء ساختاری مزبور در بنیاد ملی نخبگان و با تأکید بر نقش نهادها، به دنبال تدوین مدلی منطبق و سازگار با استعداد‌های برتر است. لذا پژوهش حاضر با دارا بودن نوآوری، جامعیت، بومی بودن و اجرایی بودن آن که همزمان به اغلب مولفه‌های تأثیرگذار در سیاست‌گذاری مبتنی بر نخبگان توجه می‌نماید، در پی پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که الگوی مناسب برای سیاست‌گذاری نخبگان و استعداد‌های برتر کدام است؟

مبانی نظری

پیشینه تجربی تحقیق

بررسی مطالعات و تحقیقات انجام شده در داخل ایران نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت استعداد، آسیب‌شناسی مهاجرت نخبگان، روش‌های جذب و به کارگیری نخبگان بوده است. علی‌پور، تسلیمی (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی رویکردهای استعدادپژوهی در خط‌مشی‌های نخبگانی کشور پرداختند. این پژوهش به صورت کیفی و با استفاده از روش تحلیل محتوا انجام شده است. یافته‌های پژوهش بر غلبه «عام‌گرایی» و «شخص‌نگری» در خط‌مشی‌های نخبگانی کشور دلالت دارند. عام‌گرایی با تاریخ سیاسی و فرهنگ عمومی کشور سازگار بوده و در آن شخص مستعد در قلمرو می‌تواند به منزله فردی مستعد در همه قلمروهای دیگر تصور گردد. هر چند تبیین غلبه فردی‌نگری با نوعی پیچیدگی همراه است. زیرا برنامه‌های مختلف شناسایی، پرورش، حمایت و نگهداری از استعداد‌های برتر در کشور از رویکردها بهنجارسازی، استانداردها و عینیت‌گرایی تأثیرگذار هستند. ملک‌شاهی و واعظ و تقی‌پور (۱۴۰۰)، در پژوهشی به آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران برای مهار مهاجرت نخبگان پرداخت. نوع روش تحقیق توصیفی - تحلیلی و بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای است. نتایج نشان داد که هر چند جمهوری اسلامی ایران در جهت مقابله با مهاجرت نخبگان، راهکارهای مختلفی به کار گرفته است ولی با این حال، این سیاست‌ها با آسیب‌ها و چالش‌های بسیاری مواجه بوده است که این امر روند مهار مهاجرت نخبگان را متوقف نساخته است (۱۴). این مقاله به دلیل عدم توجه به برنامه‌های اجرایی بنیاد ملی نخبگان دارای نواقصی بوده است که محقق در پژوهش حاضر درصدد رفع این کاستی است. فاطمی امین (۱۳۹۷)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی تحلیل نهادی - ساختاری خروج نخبگان از کشور پرداخت. در این پژوهش، محقق جهت برقراری میان رویکرد نظری و تجربی، بر تحلیل‌های نهادی متمرکز گردید و دو روش تطبیقی کمی (متغیرمحور) و کیفی (فرایندمحور) به موازات یکدیگر به کار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر میزان بالای خروج نخبگان و ضرورت تقویت ظرفیت‌های نهادی کشورهای مبدأ از طریق سرمایه‌گذاری در بستر نهادی و جذب مجدد نخبگان است. همچنین پژوهشگر به این نتیجه دست یافت که افزایش مهاجرت نخبگان در کشور بیانگر اجرای ضعیف

حاکمیت قانون، آزادی‌های اقتصادی و سیاسی محدود، بی‌ثباتی سیاست‌ها، ضعف مدیریت، عدم شفافیت و دیگر عوامل نهادی بوده است (۸). کاموچی و لیت (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر روند تبدیل «استعداد» فردی به نخبگان شرکتی و مولفه‌های مهم در راستای فرآیند نخبه شدن چیست، پرداختند. این پژوهش با رویکرد کیفی و انجام مصاحبه انجام شده است. جامعه پژوهش ۲۱ نفر از مدیران سازمانی و نخبگان سیاسی کشور هنگ‌کنگ بوده است. در این تحقیق فرآیند مدیریت استعداد به عنوان شکل جدیدی از نوآوری منابع انسانی تا حد زیادی از دیدگاه مدیران و سازمان کشور هنگ‌کنگ بیان شده است (۱۲). تیسکبو (۲۰۲۲)، در پژوهشی چگونگی آشکار شدن استعدادیابی در یکی از شرکت‌های تابعه یک سازمان بزرگ سوئدی را بر اساس مدل نهادی مورد مطالعه قرار داد. روش پژوهش کیفی و جمع‌آوری داده‌ها شامل مصاحبه، مشاهده و مطالعه اسناد بوده است. با استفاده از دیدگاه مدل نهادی، محقق پیشنهاد داده است روشی که بازیگران سازمانی استعدادیابی خود را انجام می‌دهند، مبتنی بر منطقی است که آن‌ها اعمال می‌کنند و از آن استفاده می‌کنند. بنابراین توجه بر چگونگی ادغام هنجارها، نمادها و عملکردهای سازمانی مختلف در شناسایی استعدادها متمرکز است (۲۰).

چارچوب مفهومی

در انجام پژوهش حاضر، با توجه به امکان به کارگیری نظریه‌های نهادی و عقلانی، استفاده از یک چارچوب نظری که مبتنی بر پژوهش‌های گذشته و اسناد بالادستی، سازمانی، سیاست‌های ملی و اساسنامه بنیاد ملی حوزه نخبگان است، ضروری به نظر می‌رسد. پس از آن برای پاسخ دادن به سئوالات پژوهش باید مبتنی بر این چارچوب، یک پژوهش کیفی طراحی و اجرا شده است. هدف اصلی این پژوهش، یافتن الگوی مطلوب برای سیاست‌گذاری نخبگان و استعدادهای برتر است. چارچوب نظری ارائه شده بر مبنای مطالعات گذشته و اسناد بالادستی بوده است که در مرحله جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده‌اند. علاوه بر این، حساسیت نظری پژوهشگر نسبت به موضوعات مختلف مشارکت و نقش نهادها در سیاست‌گذاری نخبگان بر مبنای این چارچوب شکل گرفته است.

سیاست‌گذاری به مثابه پیامد نهادی: «بیان می‌دارد که رابطه بین سیاست عمومی و نهادهای دولتی بسیار نزدیک است و یک سیاست تا زمانی که بعضی نهادهای دولتی اتخاذ، اجرا و به پیش نبرند تبدیل به سیاست عمومی نمی‌شود» (۸). در این مدل مبنا و اساس سیاست‌گذاری مبتنی است بر فعالیت‌های نهادهای حکومتی مانند مجلس، ریاست جمهوری، قوه قضائیه و غیره، یعنی این نهادها هستند که خط‌مشی‌ها را تدوین و اجرا می‌کنند. به عبارتی دیگر خط‌مشی در مدل نهادی حاصل تعادل و توازن بین نهادها است. در این مدل به نحوی سیاست‌گذاری شکل می‌گیرد که نهادی بر نهاد دیگر غالب نشود (۱۲).

¹. Kamoche, K., & Leigh

². Tyskbo

سیاست‌هایی که از سوی نهادهای دولتی اتخاذ می‌شوند دارای چند ویژگی هستند. اول این که قبل از هر چیز دولت به سیاست‌ها مشروعیت می‌بخشد. ویژگی دوم این است که دولت به سیاست‌ها ضمانت اجرا بخشیده و موجب می‌شود شهروندان به آن گردن نهند. و ویژگی سوم گستردگی و فراگیری است که سیاست‌های اتخاذ شده از سوی دولت در سطح جامعه در بر دارد. در واقع دولت با در دست داشتن قدرت اجرایی، خط‌مشی‌های متخذه را در سطح جامعه در مورد همگان به اجرا در می‌آورد. حال آن که این توانایی در دیگر مؤسسات جامعه وجود ندارد (۲۰).

مولفه‌های مربوط به این الگو در جدول (۱) خلاصه و تبیین شده است.

جدول شماره (۱): مولفه‌های الگوی نهادی

الگوی نهادی	
تعریف سیاست‌گذاری؟	سیاست‌گذاری، همان خروجی سازمان (برونداد بروکراتیک)
چه کسی؟	شاخه‌های مجریه، مقننه و قضایی
چگونه؟	سیاست توسط این نهادها، به نوعی مقتدرانه تعیین، پیاده‌سازی و اجرا می‌گردد (قانونی، فراگیر و اجباری است)
دلایل / مفروضات	اشخاص تأثیر کمی دارند و ساختار/ تشکیلات است که بر نتایج تأثیر می‌گذارد.

بنیاد ملی نخبگان با توجه به رسالت و ماهیت آن، بر بخش‌ها و نهادهای مختلف نقش مهمی بر عهده دارد. بنابراین در امر سیاست‌گذاری برای این نظام در بیشتر موارد دخالت و حضور دیگر نهادهای جامعه الزامی است (۸). مهم‌ترین مزیت کاربرد مدل نهادی در فرایند سیاست‌گذاری نخبگان دست‌یابی نهادهای گوناگون به منافع مورد نظرشان است که به دست‌یابی منافع عمومی آحاد جامعه منجر می‌گردد (۲).

در ایران مدل نهادی برای سیاست‌گذاری در نظام نخبگانی کاربرد بسیاری دارد. بیشتر مصوبات این بخش را نهادهای سیاست‌گذار با مشارکت نهادهای مرتبط با موضوع مصوبه مورد بحث اتخاذ می‌گردد. بررسی «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» و «اساسنامه بنیاد ملی نخبگان» بیانگر این است سیاست‌گذاری در حوزه جذب و توان‌مندسازی و شناسایی نخبگان توسط نهادهای حاکمیتی صورت می‌گیرد. بدون لحاظ دولت به عنوان تصمیم‌گیر در سیاست‌گذاری امکان این اتفاقات و سیاست‌گذاری در کل دنیا قابل تصور نیست. لذا دلیل انتخاب الگوی نهادی جهت بررسی در پژوهش حاضر این بوده است که در کل دنیا امر جذب و شناسایی و توان‌مندسازی نخبگان یک امر حاکمیتی بوده است و سیاست‌گذاری در این خصوص یک امر دولتی است و بدون وجود نهادهای دولتی که در این خصوص وضع قانون بکنند و اجرا بکنند و بر قوانین وضع شده و نحوه اجرا نظارت بکنند. امکان تصور سیاست‌گذاری در این حوزه وجود ندارد، پس فلسفه وجودی و انتخاب الگوی نهادی به همین دلیل است.

رویکردی دوم که لزوم سیاست‌گذاری عرصه نخبگان و استعداد‌های برتر را تبیین نموده‌اند و نیز بر ضرورت سیاست‌گذاری عقلانی در این باره اذعان نموده است، مورد مدنظر نوشتار حاضر می‌باشد. این رویکرد می‌تواند در مدل سیاست‌گذاری عمومی در بعضی مواقع به نتایج مطلوب‌تری در زمینه توسعه و رشد نخبگان دست یابد. سیاست‌گذاری برای امر نخبگان دارای مسائل ناشناخته، اهداف غیر صریح، معیارهای مبهم و راه‌حل‌ها و نتایج نامشخصی است. بنابراین علت انتخاب الگوی عقلانی در پژوهش حاضر این است در برخی مواقع بر اساس الگوی نهادی دولت یا نهاد سیاست‌گذار بدون لحاظ و توجه به مشارکت گروه مخاطب که نخبگان باشد، اقدام به سیاست‌گذاری می‌کند ولی در روش عقلایی سیاست‌گذاری بر اساس سنجش مطالعات انجام شده و تمامی اطلاعات جمع‌آوری در حوزه موردنظر تصمیم‌گیری را انجام می‌دهد و در نهایت گزینه‌ای که بیشترین سودآوری و کارایی را دارد، انتخاب می‌گردد.

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل در گروه تحقیقات کیفی قرار می‌گیرد. اطلاعات اسنادی مبنای روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق است. روش انجام تحقیق، مرور تحقیقات گذشته است که یک فراترکیب با شیوه کدگذاری متداول در تحقیقات کیفی است. ابزار گردآوری داده ۳۰ مقاله و پایان‌نامه است که از مجموع ۱۲۴ مقاله جستجو شده در پایگاه‌های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی با استفاده از رویکرد هدف‌مند در بازه زمانی ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۱ انتخاب شدند. فراترکیب روش پژوهشی جهت یکپارچه‌سازی تحقیقات گوناگون در مورد یک موضوع با رویکرد تفسیری و جامع است (۵). روش فراترکیب موجب شکل‌گیری نظام‌مند به موضوع را فراهم می‌سازد و به کشف موضوع و استعاره‌های جدید و به روز کمک می‌کند (۲۲). در پژوهش حاضر بر اساس روش فراترکیب، مراحل تدوین مسئله پژوهش (شناسایی سیاست‌گذاری‌های مربوط به نخبگان)؛ تدوین و توسعه دستورالعمل مرور متون، جستجوی نظام‌مند متون، بررسی و انتخاب مقاله‌های مناسب؛ ارزیابی کیفیت و اطلاعات مقاله، گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها، گزارش یافته‌ها صورت پذیرفته است. در این مرحله، جامعه پژوهش عبارت است از مطالعات انجام شده در زمینه سیاست‌گذاری نخبگان و استعداد‌های برتر. جهت تحلیل مرحله کیفی و انجام کدگذاری، از نرم افزار MAXQDA ورژن ۱۸ استفاده شده است. در پژوهش حاضر، به منظور درک چگونگی سیاست‌گذاری نخبگان نیاز به درک و شناخت اسناد بالا دستی و سیاست‌های ملی مرتبط با نخبگان و همچنین اسناد سازمانی و اساسنامه بنیاد ملی نخبگان وجود داشت. در جدول (۲) اسناد مورد مطالعه درج گردیده است.

جدول شماره (۲): مشخصات محتوای پژوهش منبع یک

عنوان سند	مرجع تصویب/انتشار	تاریخ تصویب / انتشار
سند چشم انداز ۱۴۰۴	مجمع تشخیص مصلحت نظام	۱۳۸۴
سند راهبردی کشور در امور نخبگان	شورای عالی انقلاب فرهنگی	۱۳۹۱
بررسی روش‌های شناسایی استعداد‌های برتر و ارائه الگوهای عملی	ستاد اجرایی سازی سند راهبردی نخبگان	۱۳۹۰
استخراج اصول تأمین نیاز فرهنگی استعداد‌های برتر	ستاد اجرایی سازی سند راهبردی نخبگان	۱۳۹۰
بررسی مسئله جداسازی استعداد‌های برتر از سایر دانش آموزان در آرای صاحب نظران کشور	ستاد اجرایی سازی سند راهبردی نخبگان	۱۳۹۰
آیین نامه ها و ضوابط بنیاد ملی نخبگان	بنیاد ملی نخبگان	۱۳۹۳

هم‌چنین از مقالات و پایان‌نامه‌های انجام شده در زمینه سیاست‌گذاری نخبگان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شده است. جدول (۳) بیانگر منابع مورد استفاده شده است.

جدول شماره (۳): مرور سیستماتیک منابع مورد مطالعه

ردیف	عنوان	نام و نام خانوادگی نویسنده	مقاله / پایان نامه	نام نشریه / نام دانشگاه	سال چاپ
۱	طراحی مدل نگهداشت نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران	ایوب سرفراز؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر	مقاله	مدیریت منابع در نیروی انتظامی	۱۳۹۸
۲	معماری فرایند هدایت و به کارگیری استعداد‌های علمی در ایران	گلشاهی، بهنام، رستگار، عباسعلی، فیض، داوود، زارعی، عظیم‌اله	مقاله	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	۱۳۹۷
۳	شناسایی رویکردهای راهبردی در خط‌مشی‌گذاری نخبگان در راستای کارآمدسازی نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران	نحفی رستاقی، حیدر؛ ذوالفقارزاده، محمدمهدی	مقاله	راهبرد	۱۳۹۹
۴	واکاوای علل ماندگاری نخبگان در کشور	صفرزاده، حسن	پایان‌نامه	دانشگاه خوارزمی	۱۳۹۷
۵	طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران)	پیوسته، اکبر	پایان‌نامه	دانشگاه تهران	۱۳۹۶
۶	مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آن‌ها	طالب‌زاده، خادمی	مقاله	پژوهش مدیریت منابع انسانی	۱۳۹۷
۷	تحلیل نهادی- ساختاری خروج نخبگان از کشور	قاسمی امین، زینب- السادات	پایان‌نامه	دانشگاه فردوسی مشهد	۱۳۹۷
۸	فرهنگ سیاسی نخبگان و توسعه سیاسی ایران در الگوی ایرانی- اسلامی پیشرفت	سوری، فاطمه و غلامرضا خواجه سروی	مقاله	فصلنامه پژوهش- های معاصر انقلاب اسلامی	۱۴۰۰
۹	ارزیابی نظام مدیریت نخبگان در بخش دولتی جمهوری اسلامی ایران	پازوکی طرودی، امیر	پایان‌نامه	دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود	۱۳۹۵
۱۰	طراحی الگوی مدیریت استعداد‌های دانشجویی در دانشگاه امام صادق (ع)	باقری قورتانی، مهدی	پایان‌نامه	دانشگاه امام صادق	۱۳۹۷
۱۱	بررسی تأثیر نخبگان سیاسی بر کارآمدی دولت در ایران (با تأکید بر دولت‌های بعد از انقلاب اسلامی ایران)	یزدانی، ابودر	پایان‌نامه	دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت	۱۳۹۸
۱۲		نوروزی، خلیل؛ دوستار،		سیاست‌های	

۱۳۹۲	مقاله	محمدا؛ فروغی، نفیسه؛ جوادی، مجتبی	بررسی راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران	
۱۳۸۸	پایان‌نامه	حمیدیا، بابک	آسیب‌شناسی نظام جذب و نگهداری نخبگان علمی کشور با رویکرد MCDM	۱۳
۱۳۹۰	پایان‌نامه	طبیعی، منصور	گردش نخبگان و ثبات سیاسی در جمهوری اسلامی ایران	۱۴
۱۳۹۸	مقاله	تسلیمی، محمدمسعود؛ علی‌پور، مبثم	رویکردهای استعدادپژوهی در خط‌مشی‌گذاری‌های نخبگانی کشور	۱۵
۱۳۹۳	پایان‌نامه	انصاری، محمدمهدی	الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران	۱۶
			ارزشیابی خط‌مشی‌های توان‌مندسازی مستعدین برتر برای نقش‌آفرینی در حل مسائل مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران	۱۷
۱۳۹۹	پایان‌نامه	نجفی رستاقی، حیدر	آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران برای مهار مهاجرت نخبگان	۱۸
۱۴۰۰	مقاله	ملکشاهی، حجت‌الله؛ واعظ، نفیسه و فائزه تقی- پور	مطالعه جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در سیاست‌گذاری فرهنگی	۱۹
۱۴۰۰	مقاله	مقدم، شیوا؛ عزیزآبادی فراهانی، فاطمه؛ صالحی امیری، رضا	مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصت‌ها و چالش‌ها برای سیاست‌گذاران	۲۰
۱۳۹۸	مقاله	خسروی و همکاران	معماری فرایند مدیریت استراتژیک استعداد در بنیاد ملی نخبگان: رویکرد نگاهت‌شناختی	۲۱
۱۳۹۷	پایان‌نامه	گلشاهی، بهنام	طراحی مدل بومی پویا از کانون تفکر نخبگانی مبتنی بر تأثیرگذاری بر سیاست‌های کلی کشور (مطالعه موردی: بنیاد ملی نخبگان)	۲۲
۱۳۹۵	پایان‌نامه	شاه‌میری، بهمن	تبیین و آسیب‌شناسی الگوی جاری مدیریت دولتی در ایران	۲۳
۱۳۹۸	مقاله	محمدمزاده سلطان مرادی، هادی و همکاران	فهم انتقال خط‌مشی اصلاحات اداری در ایران: پژوهشی بر مبنای راهبرد داده بنیاد	۲۴
۱۳۹۱	مقاله	دانایی‌فرد، حسن و همکاران	طراحی و تبیین الگوی اثربخش نظام اداری ایران	۲۵
۱۳۹۵	مقاله	محمدی و همکاران	بررسی و زایش و به کارگیری نوآوری‌های مدیریتی در کارآمدسازی عوامل تحقق هدف‌های کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی	۲۶
۱۳۹۵	مقاله	حلاجیان، ابراهیم	بررسی عوامل اجتماعی- اقتصادی مؤثر بر میزان گرایش نخبگان به مهاجرت خارج از کشور	۲۷
۱۳۹۹	مقاله	بزرگ‌زاد، سعیده، کاظمی- پور، شهلا و رضا علی محسنی	ریشه‌ها و راهکارهای مسئله مهاجرت نخبگان در ایران	۲۸
۱۴۰۱	مقاله	ملک‌پور، رضا و همکاران	ضعف اجماع نخبگان و پیامدهای آن بر چرخه سیاست‌گذاری توسعه در ایران	۲۹
۱۳۹۹	مقاله	نوربخش، بهمن و سعید میرترابی	گونه‌شناسی ذهنیت نقش‌آفرینان در تدوین سیاست‌های نخبه‌گزینی و نخبه- پروری: پژوهشی مبتنی بر روش‌شناسی کیو هداوند	۳۰
۱۳۹۹	مقاله	ذوالفقارزاده، محمدمهدی، دیداری، مهدی و مریم هداوند		

با توجه به تحلیل انجام شده، در مجموع ۱۰۲ مفهوم استخراج شد که با ادغام مفاهیم مشترک در مقوله منحصر به فرد مشخص شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس روش کدگذاری نظری انجام گردید. کدگذاری شامل مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. در این تحقیق کدگذاری باز در طی مرور داده های گردآوری شده و خلاصه نویسی های صورت گرفته از اسناد و مدارک انجام شد.

یافته های پژوهش

در پژوهش حاضر تجزیه و تحلیل اطلاعات بر مبنای کدگذاری نظری انجام شد. فرایند کدگذاری شامل سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی یا انتخابی است. نتایج این مراحل در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول شماره (۴): مفاهیم و مقوله های سیاست گذاری نخبگان

منبع	مقوله	مفاهیم
		- ضعف بنیاد در پیگیری اجرای قانون - ضعف در ایجاد هماهنگی و انسجام بخشی بین دستگاه های اجرایی در روند اجرای قانون - ناهماهنگی و جزیره ای عمل کردن دستگاه های اجرایی - فقدان اولویت بندی در اجرای تعهدات برنامه های توسط دستگاه های اجرایی - فقدان تصویر روشن دستگاه ها از معیارهای طراحی برنامه های اجرایی - مشخص نبودن ساز و کارهای نظارتی و عدم استقرار نظام ارزیابی عملکرد در بنیاد
نجفی رستاقی (۱۳۹۹)؛ فاطمی امین (۱۳۹۷)؛ صفرزاده (۱۳۹۷).	مشخص نبودن جایگاه نهادهای رسمی متولی سیاست گذاری نخبگان	- عدم توجه به واقعیت های موجود در جامعه در تدوین سیاست گذاری - عدم پاسخگویی به مسائل و مشکلات روز محیط - اعمال سلائق سیاسی و قوم گرایی - عدم پاسخگویی به نیازها و تقاضاهای اجتماعی - ناکارآمدی در سیاست گذاری و راهبردی کلان نظام نخبگان
فاطمی امین (۱۳۹۶)؛ پیوسته (۱۳۹۶)؛ نجفی رستاقی (۱۳۹۹).	ضعف مسئولیت اجتماعی	- غلبه تفکر حزبی و جناحی به جای تفکر تخصص محور در کنش های مسئولان و مدیران - شخصیت ها و نهادهای سیاسی ذی نفع در اقتصاد آموزش و پرورش - نهادها و شخصیت های نا آشنا و نا آگاه نسبت به اهمیت مدیریت نخبگان و استعدادهای ملی - در اولویت قرار نداشتن مقوله پرورش استعدادها و نخبگان در برخی نهادهای تقنینی و سیاسی ایران در فضای بین الملل و تهدید تعاملات بین الملل در عرصه مدیریت نخبگان - فقدان شایسته سالاری در نظام مدیریتی و اجرایی کشور و عدم بهره گیری از نخبگان در سطوح گوناگون اداری
نوری و خواجه سروی (۱۴۰۰)؛ نوروزی و همکاران (۱۳۹۲).	عدم بلوغ به کارگیری مناسب سیاست گذاری مبتنی بر نهادی نظام نخبگان	- چشم پوشی و نادیده گرفتن افق و چشم انداز سیاست گذاری در تدوین - شکست برنامه های راهبردی با نگاه تک بعدی صرف - نداشتن برنامه مشخص و مدون - ناکارآمدی در سیاست گذاری و راهبردی کلان نظام نخبگانی - بودجه کم نهادهای مرتبط با زمینه های آموزش و پرورش
نجفی رستاقی (۱۳۹۹)؛ فاطمی امین (۱۳۹۷).	ضعف اندیشه راهبردی در سیاست گذاری نظام نخبگان	

مشکلات معیشتی استعدادهای برتر و عدم شکوفایی این استعدادها - گسترش بیکاری و ضعف نهادهای کشور در زمینه کارآفرینی - رشد مجموعه‌های جایگزین نظام آموزشی کشور و موسسات کنکوری با رویکردهای نامناسب و تخریب کننده در زمینه مدیریت استعدادها و نخبگان	مشکلات اقتصادی حمیدیا(۱۳۸۸).
- ناکارآمدی نهاد آموزش و پرورش در راهبری صحیح نخبگان و استعدادها برتر و نخبگان - ضعف در ایجاد بسترهای خلاق و مشارکتی در پرورش استعدادها و مدیریت نخبگان	ضعف عملکردی سیاست‌گذاری نظام نخبگانی طبیعی(۱۳۹۱)؛ ملکشاهی و همکاران(۱۴۰۰).
- ضعف در پرورش و توان‌مندسازی نخبگان در راستای حل مسائل و نیازهای کلان نظام - تفکر اداری و بوروکراتیک در برابر تعاملات نخبگان - ضعف در فعالیت رسانه‌ای و ارتباطاتی به منظور معرفی ظرفیت‌ها و برنامه‌های بنیاد	فقدان جان‌نشین‌پروری کارآمد مبتنی بر بهره‌گیری نخبگان طبیعی(۱۳۹۱)؛ فقیهی ذاکری(۱۳۹۳).
- خروج نخبگان از کشور به سمت کشورهای توسعه یافته - ضعف در جذب و هدایت نخبگان به ساختارهای مدیریتی و تأثیرگذار در کشور - عدم ارتباط و بهره‌گیری از ایرانیان و نخبگان خارج از کشور در راستای حل مسائل ملی - عدم تناسب فرایند توان‌مندسازی و نگهداشت نخبگان با نیازها و مسائل واقعی کشور	ضعف در مدیریت نخبگان نجفی رستاقی، ذوالفقارزاده(۱۳۹۸)، ملک پور افشار(۱۴۰۱).
- زمینه‌سازی برای اثرگذاری افراد و گروه‌های نخبه در جامعه - ارتقای نظام سیاست‌گذاری و مدیریت امور نخبگان - بررسی و شناخت وضع موجود - در نظر گرفتن واقعیت‌ها و وضع جامعه - نیازسنجی متناسب با شرایط جامعه و هر منطقه - ارتباط بنیاد با صنعت متناسب با نیاز جامعه - تحلیل وضع موجود و تصمیم‌گیری بر نیازهای نخبگان	نیازسنجی عقلایی سند راهبردی کشور در امور نخبگان
- توسعه زیرساخت‌های پژوهشی، فرهنگی و اطلاع‌رسانی نخبگان - کیفیت‌گرایی - وضع قوانین به منظور بهره‌گیری موثر از شواهد	تدوین عقلایی برنامه‌های اقدام شاهدمحور ملک پور افشار(۱۴۰۱)؛ فرهی و همکاران(۱۳۹۵).
- تعامل اثربخش با سایر نهادها و تقویت آموزش غیررسمی - ارتباط موثر با نهادهای پژوهشی مستقل - ایجاد پایش مبتنی بر شواهد در سیاست‌گذاری - ایجاد ساز و کارهای جمع‌آوری و تدوین شواهد علمی و پژوهشی	ایجاد بانک جامع شواهد قابل دسترس برای سیاست‌گذاری نخبگان سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
- توسعه مستمر شایستگی‌ها و توان‌مندی‌ها - بازنگری ساختارها و رویه‌ها - توسعه مستمر شایستگی‌ها و توان‌مندی‌ها - بهبود هرم ترکیب نیروی انسانی نظام - ارتقای شایسته‌سالاری برای انتصاب افراد در جایگاه‌های مدیریتی - ارتقای همکاری‌های علمی و تحقیقاتی - ارتقای بهره‌وری منابع انسانی	توان‌مندسازی سیاست‌گذاران سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نقشه جامع علمی کشور
- مدرک‌گرایی - افزایش بی‌رویه توجه به کمیت‌گرایی - عدم نیازسنجی متناسب با شرایط جامعه - عدم نیازسنجی مناسب - عدم انطباق با واقعیت‌های جامعه	کمی‌نگری مزمین در سیاست‌گذاری نظام نخبگانی نجفی رستاقی(۱۳۹۹)، فقیهی ذاکری(۱۳۹۲)؛ فاطمی امین(۱۳۹۷).
- فقدان شایسته‌سالاری در برنامه‌های آموزشی و دانشگاهی - نبود خبرگان و کارشناسان متخصص	ضعف شایسته‌سالاری در سیاست- احمدی و نوبخت(۱۳۹۶).

گذاری	عدم توجه بخش دولتی و نظام حکمرانی به نخبگان علمی و اجتماعی - نادیده گرفتن نخبگان شایسته در دستگاه‌های اجرایی
ضعف ظرفیت‌سازی و فقدان آزاداندیشی در سیاست‌گذاری نظام نخبگانی	- نبود بستری مناسب در بهره‌گیری از پتانسیل بالقوه نخبگان - عدم استفاده از پتانسیل و توانایی بالقوه نخبگان - نبود بستری مناسب برای ارائه نظرات و پیشنهادات - عدم آزادی‌های علمی
ضعف فرهنگ مشارکت در سیاست- گذاری نظام نخبگانی	- سلیقه‌ای عمل نمودن سیاست‌گذاران - ضعف در مستندات و همکاری - عدم توانایی در مشارکت و همکاری گروهی - نبود تمایل به تصمیم‌گیری مشارکتی
ایستایی در سیاست‌گذاری نظام نخبگانی	- مقاومت در برابر تغییر - مقاومت در برابر تغییر و تحولات - نادیده گرفتن واقعیت‌ها و نیازهای جامعه
سیاست‌زدگی در نظام سیاست‌گذاری نظام نخبگانی	- تمرکز دخالت دولت در مدیریت و اداره نخبگان - عدم استقلال بنیاد - تصمیم‌گیری‌های آمرانه نظام و عدم استقلال نسبی در امور نخبگان - کاهش هیات علمی و اساتید در امور علمی - داخل شدن سیاست
ایجاد ساختار کارآمد سیاست‌گذاری	- جذب نخبگان از روش‌های مختلف فرهنگی - گسترش همکاری‌های علمی در سطح بین‌الملل - گسترش فعالیت‌های علمی در حوزه‌های مختلف فرهنگی - مشارکت نخبگان در تمام سطوح - ایجاد تعهد مشترک بین سیاست‌گذاران و مجریان - طراحی ساختار مناسب به منظور دسترسی به تولید کنندگان شواهد - تربیت سیاست‌گذاران و خبرگان جهت استفاده از مدل عقلانیت - جایگاه‌سازی نهادهای موثر در سیاست‌گذاری نظام نخبگانی - گسترش فعالیت‌های بخش‌های خصوصی در سیاست‌گذاری نخبگانی
بومی‌سازی سیاست‌گذاری	- الگوبرداری در تولید ثروت - سیاست‌گذاری متناسب با شرایط جامعه - الگوبرداری از مدل‌های موفق سیاست‌گذاری

آسیب‌های فرایند سیاست‌گذاری نخبگان بر مبنای نهادی

مرور تجربه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت امور نخبگان در کشور نشان می‌دهد که علی‌رغم فعالیت‌های خوب و ارزش‌مند بنیاد ملی نخبگان و سایر متولیان علم و فناوری در زمینه شناسایی، حمایت، هدایت و اثرگذاری صاحبان استعداد‌های برتر، وجود برخی چالش‌ها، مانع از تحقق کامل اهداف نظام سازماندهی این حوزه شده است.

همواره شاهد این بودیم که بیشتر سیاست‌گذاری‌های کلان انجام شده در این باره، مبتنی بر نگاه از بالا به پایین، بوده است. از مشکلات عمده این مدل سیاست‌گذاری این است که در فرایند تصمیم‌گیری از نظرات سیستم اداری اجرایی استفاده نمی‌کند. لذا دستورالعمل صادر شده درونی نبوده و به صورت عملی به اجرا در نمی‌آید. به صورت عملی آن چیزی که توسط سیاست‌گذاری تصمیم گرفته می‌شود و سیاست‌گذاری می‌شود با آن چه که مقامات اداری اجرا می‌کنند، فاصله زیادی وجود دارد. بنابراین، امروزه، سیاست‌گذاری نخبگان تنها بر پایه الگوی نهادی در کشور، زیر سؤال بوده و از ضرورت اصلاح و تغییر رویکردهای سیاست‌گذاری نخبگان در ایران حکایت دارد (طبیعی (۱۳۹۱)؛ پیوسته (۱۳۹۶)؛ فاطمی امین (۱۳۹۷)).

اولین چالش پیش روی سیاست‌گذاری و سازماندهی امور نخبگان در سطح کلان، به مشخص نبودن جایگاه نهادهای رسمی متولی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی امور نخبگان در کشور مربوط می‌شود. بر اساس "مصوبه شورای عالی فرهنگی"، "بنیاد ملی نخبگان" به عنوان عالی‌ترین مرجع سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان در حوزه امور نخبگان تعیین شده است. در این راستا برای تحقق وضعیت مطلوب و نقطه متعالی، به ایفای نقش برجسته و همکاری حداکثری دانشگاه‌ها، دستگاه‌ها و نهادهای مختلف دولتی، غیر دولتی، شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان با بنیاد ملی نخبگان نیاز هست. سیاست‌گذاران نخبگان هم باید به دنبال احیا یا تعریف جایگاه قانونی بنیاد ملی نخبگان باشند و صرفاً به عنوان نهادی که جایزه اهدا می‌کند نباشند. بایستی همه دستگاه‌ها نیست به بنیاد ملی نخبگان پاسخگو باشند.

دومین مورد از مشکلات در نظام سیاست‌گذاری نخبگان، ضعف مسئولیت اجتماعی در سیاست‌گذاری نخبگان است. تهدیدهایی چون عدم حمایت مالی کافی دولت از نخبگان، عدم وجود بستری مناسب جهت مشارکت نخبگان و استعدادها برتر به منظور ارائه اظهارنظر در مسائل مختلف کشور، محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی، «غلبه تفکر جناحی به جای تفکر تخصص محور در کنش‌های مدیران و برنامه‌ریزان»، شخصیت‌ها و نهادهای سیاسی ناآشنا و ناآگاه نسبت به اهمیت مدیریت نخبگان و استعدادها ملی، «در اولویت قرار نداشتن مقوله پرورش استعدادها و نخبگان در برخی نهادهای تقنینی و سیاست‌گذار مرتبط، فقدان شایسته‌سالاری در نظام مدیریتی و اجرایی کشور و عدم بهره‌گیری از نخبگان در سطوح گوناگون اداری» قابل طرح است.

ابهام در جایگاه برنامه‌های خاص نخبگان در نظام بودجه‌ریزی کشور، سومین چالش مهم در این زمینه است. بودجه برنامه‌های مختلف از طریق لایحه پیشنهادی دولت (که به نوبه خود از پیشنهادها تک تک دستگاه‌ها تشکیل شده است) به مجلس ارائه شده و مورد بررسی و تصویب قرار می‌گیرد. با توجه به دو ابهام پیش گفته، معمولاً وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مختلف در هنگام پیشنهاد بودجه به معرفی برنامه‌های خاص خود پرداخته و توجهی به مفاد برنامه‌های خاص نخبگان ندارند. هم‌چنین، از آن جایی که بنیاد ملی نخبگان که مسئول اجرای کل برنامه‌های مصوب شورای عالی فرهنگی باشد شناخته

نمی‌شود، غیر از بودجه محدود مربوط به وظایف مرتبط، بودجه کافی برای اجرایی کردن اسناد و برنامه‌های مصوب دریافت نمی‌دارد. از این رو، بدون وجود بودجه خاص، مفاد این اسناد به برنامه‌های سالانه دستگاه‌ها راه نمی‌یابد. این امر باعث می‌شود که هر چند برنامه‌های مزبور بعضاً با مشارکت خود دستگاه‌ها تدوین شده و با حضور عالی‌ترین مقام آن‌ها در بنیاد ملی نخبگان یا هیأت دولت به تصویب رسیده است، اما در مقام اجرا با مشکل مواجه گردد.

چهارمین چالش، فقدان نظارت و ارزیابی کارآمد در نظام سازماندهی امور نخبگان است. پس از تصویب اسناد و برنامه‌های مرتبط با نخبگان معمولاً هیچ ساز و کار دقیق، باثبات و قدرت‌مندی برای نظارت و ارزیابی وجود ندارد که بر روند اجرایی شدن آن‌ها نظارت کند و ارزیابی‌های علمی و متقنی را از زوایای مختلف درباره آن‌ها انجام دهد و نتیجه آن‌ها را جهت اتخاذ تصمیمات بعدی به نهادهای ذی‌صلاح (به ویژه شورای عالی فرهنگی و هیأت دولت) منعکس نماید. با توجه به این که بنیاد در زمینه اجرای این تعهدات فاقد ابزار اجرایی است؛ بدیهی است کل فرایند اجرایی‌سازی بند «ث» ماده ۶۴ و عملکرد تمامی دستگاه‌های اجرایی کشور مشمول این قانون را تحت تأثیر قرار داده است. لذا تعیین شاخص‌ها و معیارها و ابلاغ آن‌ها در ابتدای فرایند اجرایی‌سازی باید صورت می‌گرفت و از همین رو اثر منفی و نامطلوب عدم تحقق آن‌ها در عملکرد ضعیف دستگاه‌های اجرایی در زمینه انطباق برنامه‌ها و رویکرد ناهماهنگ و جزیره‌ای عملکرد آن‌ها می‌توان مشاهده کرد. آمار و عملکرد اجرای حکم بند «ث» ماده ۶۴ قانون برنامه ششم توسعه، حاکی از ضعف عملکردی دستگاه‌های اجرایی در اجرای این حکم هم‌چنین ضعف بنیاد ملی نخبگان در نظارت و ارزیابی است.

پنجمین چالش به فقدان ضمانت اجرا بر می‌گردد. اسناد و برنامه‌های مصوب فاقد ضمانت اجرایی کافی هستند و دستگاه‌های مختلف با هیچ‌گونه پاداش یا مجازاتی در قبال انجام یا عدم انجام این اسناد مواجه نمی‌شوند. بنیاد ملی نخبگان از لحاظ قانونی، یک بستر حمایت‌کننده برای مصوبات شورا می‌باشد، اما در عمل از آن جا که ضمانت اجرایی لازم برای اجرای این مصوبات در دستگاه‌ها به وجود نیامده است در بسیاری از مواقع حتی دستگاه‌های عضو شورا نیز این مصوبات را اجرا نمی‌کنند، این در حالی است که تاکنون این سیاست‌ها از طرف دولت به شکل لایحه و از طرف مجلس به عنوان طرح، مطرح نشده است. ششمین چالش در زمینه سیاست‌گذاری نخبگان، وجود ضعف عملکردی است. از جمله چالش‌های ممکن در این زمینه، وجود بحران‌های متعدد، مقطعی و ملی و نوسانات روزمره سیاسی (مسکن، ماشین، و ...)، هزینه‌های بالای خرید و اجاره‌بها، وجود اختلاف زیاد سطح رفاه در ایران با کشورهای توسعه یافته، حجم پایین سرمایه‌گذاری در امور علمی - پژوهشی و جابجایی بودجه از پژوهشی به غیر پژوهشی است. هفتمین چالش در زمینه سیاست‌گذاری نخبگان، ضعف اندیشه‌های راهبردی است. مشکلاتی چون نبود بیمه ابتکارات و اختراعات، کمبود قوانین حمایتی مرتبط با مأموریت‌های سازمان‌های پشتیبان نخبگان، تصویب آیین‌نامه‌های مقررات انعطاف‌ناپذیر در این زمینه وجود دارد.

هشتمین چالش موجود، ضعف شایسته‌سالاری در سیاست‌گذاری نخبگان می‌باشد. مشکلاتی چون فقدان شایسته‌سالاری در برنامه‌های دستگاه‌های اجرایی، مشکلات معیشتی صاحبان استعدادها و مدیریت و جذب نخبگان «نخبگان» ضعف در ایجاد بسترهای خلاق و مشارکتی در پرورش استعدادها و مدیریت و جذب نخبگان وجود دارد و از آن جا که مهم‌ترین شاخصه نخبگی، اثرگذاری است، از این رو استعداد برتر باید ضمن شناسایی، در مسیر نیازهای کشور هدایت و حمایت شود.

نهمین چالش، وجود کمی‌نگری مزمن در شناسایی نخبگان است. و موانعی چون مدرک‌گرایی، عدم نیازسنجی متناسب با شرایط جامعه، عدم تناسب بین رشته‌های تحصیلی و فعالیت شغلی، عدم انطباق با نیازهای واقعی جامعه، فقدان تأسیس دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی همسو با نیازهای واقعی جامعه، عدم توازن و تعادل محیط آموزشی با فضای بازار کار، عدم ارتباط برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه در این زمینه وجود دارد. در بخش مستعدان، شناسایی اغلب بر مبنای خوداظهاری انجام می‌شود، اما نخبگان در اکثر موارد باید در مسیری جدا از خوداظهاری مورد شناسایی قرار بگیرند چرا که این افراد علی‌رغم اثرگذاری بالا در کشور، عموماً به دنبال معرفی خود نیستند؛ به همین دلیل باید برنامه جدیدی برای شناسایی دقیق نخبگان اجرا شود. نگاه بنیاد ملی نخبگان از عرضه‌محور باید به سمت تقاضا‌محور اصلاح شود و این روند باید به شکلی باشد که فرد مستعد برتر بر اساس نیازهای کشور در مسیر نخبگی قرار بگیرد تا در نهایت نخبگانی تربیت شوند که بتوانند در حوزه‌های مورد نیاز، اثرگذاری بیشینه و بهینه داشته باشند.

دهمین چالش در زمینه سیاست‌گذاری نخبگان، نبود فرهنگ مشارکت در سیاست‌گذاری نخبگان است. این مانع با مولفه‌هایی چون سلیقه‌ای عمل نمودن خبرگان و کارشناسان، سلیقه‌های شخصی، سیاسی، اقتصادی، دخالت عوامل غیرآموزشی، ضعف مستندات و همکاری، عدم توانایی در مشارکت و همکاری گروهی، نبود تمایل به تصمیم‌گیری مشارکتی وجود دارد.

سیاست‌زدگی نیز یازدهمین موانع مهم در سیاست‌گذاری نخبگان است. میان سیاست‌های کلان هماهنگی وجود ندارد و فرایند سیاست‌گذاری در زمینه نخبگان متأثر از فشارهای سیاسی است. در این زمینه دخالت دولت به طور چشمگیری بالاست.

ارائه مدل مطلوب جهت سیاست‌گذاری نخبگان

مدل پیشنهادی مقاله حاضر، یک مدل تلفیقی با رویکردی اقتضایی که تلفیقی از مدل نهادی و عقلانی است. بررسی مطالعات نشان می‌دهد هر دو مدل را سیاست‌گذاری نظام نخبگانی به کار می‌گیرد. این الگو در برابر محدودیت‌های مدل عقلایی در حیطه سیاست‌گذاری اتخاذ شده و در عین حال به حضور نهادها و دستگاه‌های مرتبط با نظام نخبگانی قائل است. در حال حاضر هر دو مدل را نظام سیاست‌گذاری نخبگان به طور مجزا به کار می‌گیرند (۸). ولی این الگو در قبال محدودیت‌ها و کاربرد مجزای مدل نهادی و عقلایی در زمینه سیاست‌گذاری اتخاذ شده و در عین حال به حضور نهادها و

دستگاه‌های مرتبط با بنیاد نخبگان در امر سیاست‌گذاری قائل است و بنیاد ملی نخبگان را به مثابه یک سیستم باز تلقی می‌کند که در ارتباط و تعامل با محیط است و به صورت فرایندی به حل مسائل خود می‌نگرد. اعتقاد بر این است که نگاه یک بعدی به حل مسائل از طریق یک مدل سیاست‌گذاری متداول، با اوضاع متنوع و پیچیده امروزی بنیاد، نمی‌تواند نتیجه مطلوب را داشته باشد.

بنابراین الگوی طراحی شده مبنی بر یافته‌های پژوهش شیوه‌ای ترکیبی است که پدیده و مفاهیم را در سیاست‌گذاری کلان و راهبردی نخبگان با مسائل سطوح پایین و جزئی که برای سطوح بالاتر تدارک دیده می‌شود، با توجه به اصول و مبانی ارزشی مهندسی نخبگانی، صلاحدید متخصصین، نهادها و دستگاه‌های اجرایی مرتبط با نظام نخبگانی تلفیق پیدا می‌کند و با توجه به اوضاع و عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی در جامعه به سیاست‌گذاری در زمینه نخبگان می‌پردازد.

بر اساس الگوی طراحی شده رویکردی دوم که لزوم سیاست‌گذاری عرصه نخبگان و استعداد‌های برتر را تبیین نموده‌اند و نیز بر ضرورت سیاست‌گذاری عقلانی در این باره اذعان نموده است، مورد مدنظر نوشتار حاضر می‌باشد این رویکرد می‌تواند در مدل سیاست‌گذاری عمومی در بعضی مواقع به نتایج مطلوب‌تری در زمینه توسعه و رشد نخبگان دست یابد.

مدل عقلایی، مدل کلاسیک تصمیم‌گیری است که بیشتر جنبه آرمان‌گرایی دارد و بر رفتار و ویژگی‌های تصمیم‌گیرنده و شرایط تصمیم‌متمركز است. مدل عقلایی، تصمیم‌گیری را فرایندی منظم فرض می‌کند که بر اساس آن تصمیم‌گیرنده، گام‌های مشخص و تعریف شده‌ای بر می‌دارد و نتیجه این اقدام، انتخاب بهترین پیشنهاد برای حل مسئله است. این مدل برای تصمیمات برنامه‌ریزی شده‌ای مناسب است که تکراری و کاملاً مشخص باشند و در عین حال برای حل مسئله، روش‌ها و رویه‌های مشخصی وجود داشته باشد. برای این منظور می‌توان از شاخص‌های دقیق سنجش عملکرد و ارزیابی استفاده کرد و از خط‌مشی‌هایی بهره گرفت که نتایج به نسبت مشخص و مطمئن داشته باشند.

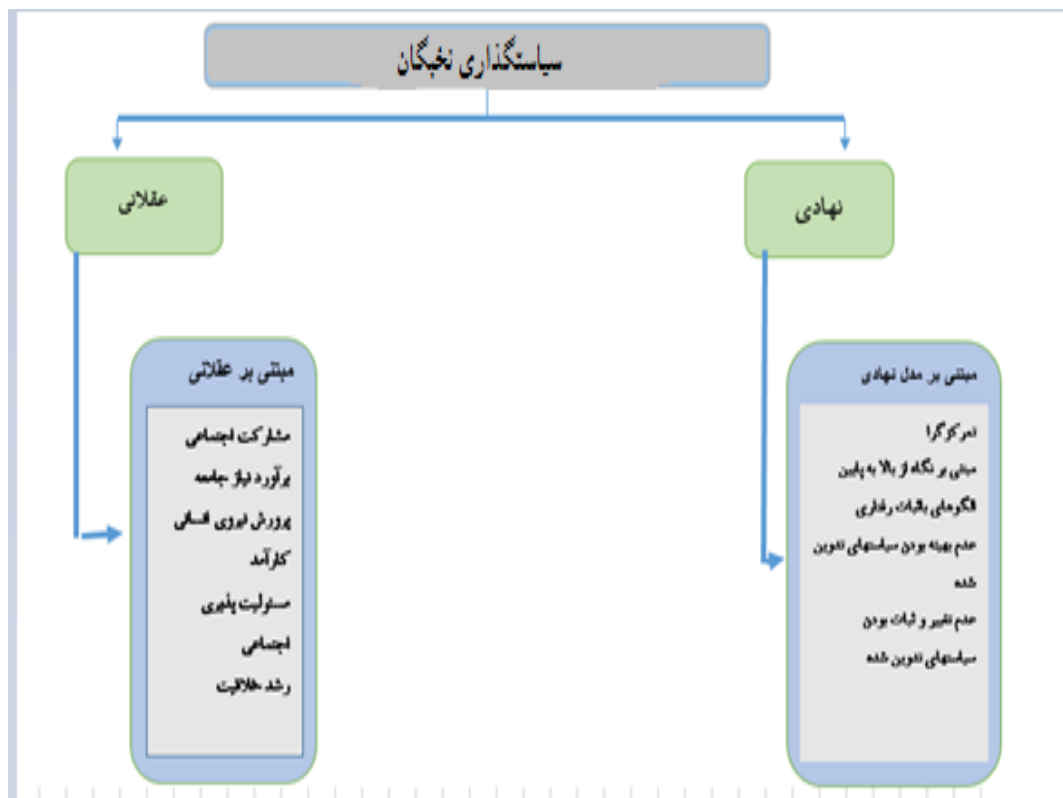
بر اساس یافته‌های حاصل از تحقیق پیامدهای سیاست‌گذاری مبتنی بر عقلانی در بنیاد ملی نخبگان، شامل اشتغال فراگیر، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پرورش نخبگان است. یکی از پیامدهای سیاست‌گذاری بر اساس مدل عقلانی افزایش مشارکت اجتماعی نخبگان است که از مولفه‌های مشارکت همگانی و اعتماد متقابل شکل می‌گیرد.

بر اساس مدل عقلانیت بر استفاده بهینه از منابع تاکید می‌گردد و بر اساس این مدل موجب کاهش دخالت دولت در امر سیاست‌گذاری نخبگان و رسیدن به دموکراسی و یکپارچگی و مشارکت نخبگان آن‌ها در صحنه‌های سیاسی می‌باشد. میزان رعایت سیاست‌گذاری بر مبنای عقلانیت موجب می‌گردد انتخاب مدیران با رأی و نظر نخبگان صورت بگیرد. در نتیجه گزاره‌های جذب کمک‌های مردمی، ایجاد امکانات آموزشی و افزایش رفاه روانی نخبگان را در بر خواهد داشت بررسی‌ها نشان می‌دهد تا زمانی که بنیاد نتواند در سیاست‌گذاری‌های خود، نیازمندی‌های مالی نخبگان و استعداد‌های برتر را تامین کند، به مرور

مه‌ره‌های اصلی انگیزه خود را از دست می‌دهند. هم‌چنین بر اساس سیاست‌گذاری عقلانی، اعمال نظر افراد کاهش یافته ولی در عوض همدلی و هم‌گرایی نخبگان افزایش می‌یابد. بر اساس این مدل، حمایت نخبگان و اولیاء جلب شود و باعث افزایش حضور نخبگان و استعداد‌های برتر در صحنه‌های مختلف گردد.

عقلانیت حرفه‌ای بر دانشی که از تجربیات عملی کسب می‌شود، توجه دارد؛ در این عقلانیت، روان‌شناسی اجتماعی، افزایش انگیزه نخبگان، انجام پژوهش‌های مربوط به طرح، تجربه‌های مشابه، سیاست‌های مکمل، نحوه ابلاغ دستورالعمل‌ها و شایسته‌سالاری نقش مهمی دارند. این رویکرد موجب بر آوردن نیاز واقعی فرد نخبه شده و به جای تقاضای کاذب، تقاضای واقعی نخبگان جایگزین می‌گردد و موجب اشتغال نخبگان بر اساس تخصص واقعی صورت گیرد.

بر اساس یافته‌های پژوهش مدل سیاست‌گذاری نخبگان به صورت شکل (۱) طراحی گردید.



شکل شماره (۱): سیاست‌گذاری نخبگان

نتیجه‌گیری

یافته‌های برآمده از مطالعات گذشته و اسناد بالادستی نشان می‌دهد که الگوی سیاست‌گذاری نخبگان در ایران از نوع نهادی بوده است (۶) و (۱۸) و (۸). مدل نهادی «بر شرایط سازمانی دولت تمرکز دارد با توجه به آن که سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها توسط نهادهای دولتی اتخاذ و اجرا می‌شود بررسی رابطه بین این نهادها و خط‌مشی‌ها از دیر باز در کانون توجه محققان سیاسی قرار داشته است این نهادها شامل بنیاد ملی نخبگان، نهاد رهبری، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت آموزش و پرورش، مجمع تشخیص مصلحت نظام و ... می‌باشد. با توجه به این که نهادها هستند که به تولید و اعمال خط‌مشی‌ها می‌پردازند هر گونه تغییری در آن‌ها موج تغییر در خط‌مشی‌ها نیز می‌شود. به طور کلی در نهادگرایی تاکید بر تاثیر نهادهایی است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کنند. الگوهای باثبات رفتار فردی و گروهی بر خط‌مشی‌ها نیز تاثیر می‌گذارد. بنابراین سیاست‌گذاری عمومی در این مدل حاصل ارتباط بین نهادهای مختلف و پیامد حاصل از این ارتباط است. در واقع نقش الگوی نهادی بسیار برجسته است. این در حالی است که مطابق تحلیل‌های صورت گرفته زیست بوم کشور از جمله زیست بوم اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی هم نقش تعیین کننده‌ای در حضور این افراد در چرخه خدمت به کشور دارد. اجزای الگوی سیاست‌گذاری نخبگان و استعداد‌های برتر در جمهوری اسلامی در حقیقت نهادهای سیاست‌گذار هستند که در مراحل مختلف سیاست‌گذاری نقش آفرینی می‌کنند. در این تحقیق با توجه به حکم رهبری مبنی بر حمایت از افراد نخبه موجب شکل‌گیری بنیاد ملی نخبگان گردید. نهادی بودن الگوی سیاست‌گذاری نخبگان بیانگر ترتیبات نهادی تمرکزگرا در کشور است که با کیفیت‌های پایین نهادی در هر سه نهاد حقوقی، اقتصادی و سیاسی مشخص می‌گردد. در داخل کشور این نوع از ترتیبات نهادی که با اجرای ضعیف سیاست‌گذاری، عدم توفیق برنامه‌های تدوین شده، دخالت‌های سیاسی، ضعف مدیریت، عدم شفافیت، عدم شایسته‌سالاری و دیگر عوامل نهادی مشخص می‌گردد، نمی‌تواند بهترین عملکردها را از نهادها تضمین کند.

در نزد نخبگان، نادیده گرفتن سیاست‌گذاری‌های کلان ملی و پیشرفت کشور علت‌العلل فقدان تفکر شایسته‌سالاری در کشور محسوب می‌گردد. زمانی که نخبگان نتوانند در جایگاه شایسته خود موثر باشند، احساس مفید بودن نمی‌کنند. فراهم نبودن شرایط به فعل رساندن توان‌مندی‌ها و شایستگی‌ها برای نخبگان و استعداد‌های برتر برابر با احساس ناکارآمدی برای آنان است (۸). هنگامی که نهادهای مهم و کلیدی و نخبگان به عنوان کنشگران علمی در کشور جهت دستیابی به اهداف اساسی جامعه با هم هماهنگی و تعامل نداشته باشند، فعالیت‌های نهادها ناکارآمد و غیرموثر خواهد بود. هم‌چنین عدم ایجاد بسترسازی‌های نهادی لازم، ممکن است به فراهم‌سازی شرایطی کمک کند که احتمال بروز بحران خروج نخبگان را چه از جنبه خارج شدن از چرخه خدمت به جامعه و عدم اثرگذاری بالا ببرد. بستر نهادی جامعه و سیاست‌گذاری‌ها موجب می‌شوند نخبگان تبدیل به فرصت‌شوند یا تهدید. به همین دلیل

سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی بایستی با مدیریت کلان امور مربوط به نخبگان در کشور، رشد و ارتقاء کیفیت‌های نهادی در قالب حاکمیت قانون، امنیت حقوق مالکیت فکری، بالا بردن شفافیت در نهادهای سه‌گانه، جلوگیری از فسادهای نهادی و اولویت دادن برای اثربخشی و قابل اعمال بودن برنامه‌های کشور و ... امید و انگیزه لازم و هم‌چنین فرصت فعالیت برای نخبگان و استعدادها برتر را فراهم سازند. هنگامی که نخبگان در جایگاه شایسته خود نتوانند موثر و تأثیرگذار باشند، احساس مفید بودن و کارایی نمی‌کنند. در این میان، ناکارآمدی در میان نهادهای کشور آنان را به خروج از کشور ترغیب می‌نماید. حمایت و توان‌مندسازی نخبگان مستلزم کارآیی نهادهای مهم و وجود بستر نهادی با ثبات و امن از جنبه‌های حقوقی، سیاسی و اقتصادی است. بنابراین کارآمدی نخبگان، باید از یک پشتوانه نهادی در سطح ملی برخوردار باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان از الگوی عقلانیت در حالت مطلوب برای سیاست‌گذاری نخبگان استفاده کرد. بر اساس این الگو متقاعدسازی رخ می‌دهد و از طریق مباحثه و چانه‌زنی با مقامات پایین دست اتفاق می‌افتد. بر اساس این الگو، فرایند سیاست‌گذاری از قبل تعیین نشده و بر اساس نیاز جامعه نخبگانی صورت می‌گیرد. بر مبنای این مدل، چنانچه دولتمردان سیاست‌گذاری مشارکتی مطلوبی را طرح‌ریزی نمایند، از مزایایی چون کاهش هزینه‌های توسعه در جامعه به دلیل مشارکت دستگاه‌های اجرایی در تأمین اهداف در حوزه مربوطه، برخوردار خواهند شد.

بر اساس سیاست‌گذاری نخبگان بر اساس مدل عقلانیت، اشتغال فراگیر، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پرورش نیروی انسانی ماهر رخ می‌دهد. نتایج تحقیق بیانگر این مطلب بوده است که یکی از پیامدهای سیاست‌گذاری اخلاق حرفه‌ای است که با نتایج پژوهش منتظرعطایی (۱۷)، هماهنگ و همسو بوده است. هم‌چنین نتایج پژوهش بیانگر این مطلب بوده است که یکی از مولفه‌های به دست آمده در پیامدهای سیاست‌گذاری مسئولیت‌پذیری اجتماعی است که نتایج پژوهش، هماهنگ و همسو با پژوهش نتایج تسلیمی و علی‌پور (۱۸)، بوده است. در نهایت، انتظار می‌رود که پیاده‌سازی الگوی پیشنهادی تا حدود زیادی مسائل و چالش‌های ساختاری پیش روی سازماندهی امور نخبگان در کشور را مرتفع نماید، از این رو، لازم است تلاشی جدی‌تر و همه‌جانبه توسط کلیه طرف‌های ذی‌ربط از جمله دانشگاهیان و متخصصان امور نخبگان، فعالان مدنی حوزه جوانان و مدیران و کارشناسان دخیل در این حوزه صورت گیرد تا در سطحی بنیادی، تغییراتی مثبت در بعد هنجاری، نگرشی و رفتاری حاصل شود که به نوبه خود می‌تواند تغییر ساختاری را نیز به همراه داشته یا آن را قرین موفقیت سازد.

پیشنادهای پژوهش

مهم‌ترین پیشنهاد پژوهشی این تحقیق آن است که جهت درک و فهم عمیق‌تر و اکتشافی‌تر سیاست‌گذاری مطلوب نخبگان از تحقیقاتی به روش کیفی، موردکاوی، پدیدارشناسی و یا روش‌های آمیخته استفاده گردد. بر اساس نتایج حاصل از مباحث مورد بحث در این تحقیق برای تحول در مدل سیاست‌گذاری نخبگان و جهت اجرایی شدن همه اجزای الگوی ارائه شده می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه نمود:

الگوی مبتنی بر سیاست‌گذاری نهادی در بنیاد نخبگان به الگوی مبتنی بر عقلانیت و مبتنی بر پژوهش و بررسی اجتماعی از طریق تعامل ذی‌نفعان مختلف در شبکه سیاست‌گذاری تحول یابد. معادله قدرت برنامه‌ریزی نخبگان از حالت متمرکز به حالت نیمه متمرکز و یا نامتمرکز، از حالت عمودی و از بالا به پایین به حالت تعاملی از پایین به بالا متحول گردد. اولویت‌بندی مسائل مربوط به نخبگان بر اساس تأمین نیازهای آنها صورت پذیرد. چرا که برخی مسائل ممکن است از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشند ولی ضرورت آن در اولویت نباشد. همچنین با توجه به این که در دنیای امروز دستگاه‌ها به صورت تخصصی اداره می‌شود پیشنهاد می‌شود تغییرات ساختاری خاصی در این بنیاد به وجود بیاید و بنیاد ملی نخبگان (سیاست‌گذار در حوزه علمی) از معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری (سیاست‌گذار در حوزه فناوری) جدا شود و به صوت مستقل اداره شود، چرا که در حال حاضر هر دو نهاد توسط معاون علمی و فناوری ریاست جمهوری اداره می‌شود. همچنین از آن جا که برخی از سیاست‌های نخبگانی در مرحله اجرا با عدم موفقیت روبرو می‌شوند پیشنهاد می‌گردد از کلیه عوامل دخیل در سیاست‌گذاری مخصوصاً مجریان اصلح یا بازیگران خبره در سیاست‌گذاری نخبگان دعوت به مشارکت به عمل آید.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Abbas Pour, A; Rahimian, H; Ghiasi Nodooshan, S., & Nargesian, J. (2018). Presenting a Model to Select Talented Employee in State Organizations. *Journal of Public Administration*, 10 (4), P.p: 605-628.
2. Alwani, Seyed Mehdi; Sharifzadeh, Fattah. (2017). *General Policy Making Process*, Fifteenth Edition, Tehran Allameh Tabatabai University Press. (Persian).
3. Ardalan, O. & Alvani, S. M. (2018). Designation and Explanation of the Proper Model of Meritocracy in the Recruitment and Selection Systems of Human in the Officers' Academy of the I.R. of Iran Army. *Defence Studies*, 16 (2), P.p: 1-35.
4. Bakewell, Oliver. (1996). *Refugee Repatriation in Africa: Toward a Theoretical Framework?* Occasional Paper 09 (96). University of Bath.
5. Beck, C. T. (2002). Postpartum depression: A metasynthesis. *Qualitative Health Research*, 12 (4), P.p: 453 - 472.
6. Bozorg Zad, S; Kazemi Pour, S., & Ali Mohseni, R. (2020). Investigation of Socio-Economic Factors Affecting Elite Tendency to Emigrate Abroad. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 19 (48), P.p: 297-322.
7. Dye, T. R. (1978). Oligarchic tendencies in national policy-making: The role of the private policy-planning organizations. *The journal of Politics*, 40 (2), P.p: 309-331.
8. Fatemi Amin, Zainab Al Sadat. (2017). *Institutional-structural analysis of the departure of elites from the country*. Ph. D. Thesis. Faculty of Literature and Humanities.
9. Green, Donald and Shapiro Lan. (1994). *The pathologies of Rational choice*. New Haven, Conn: Yale University press.
10. Gourevitch, Peter Alexis. (1986). *Politics in hard times: comparative responses to international Economic crises*. Ithaca. N.Y: cornell university press.
11. Hatami, A; Jahangiri, J., & Fattahi, S. (2012). Investigating Factor Related to Educate Girls' Tendency to Migrate Abroad: A case Study of Girl Students Referring to MIGRATION CENTERS IN SHIRAZ. *SOCIOLOGY OF WOMEN (JOURNAL OF WOMAN AND SOCIETY)*, 3 (2 (10)), P.p: 55-80. SID. <https://sid.ir/paper/169148/en>.
12. Kamoche, K., & Leigh, F. S. (2022). Talent management, identity construction and the burden of elitism: The case of management trainees in Hong Kong. *Human Relations*, 75 (5), P.p: 817-841. <https://doi.org/10.1177/0018726721996778>
13. Lieberman, Robert C. (2005). *Shaping Race Policy: The United States in Comparative Perspective*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.
14. Malekshahi, H; Vaez, N., & Taghi Pour, F. (2022). Pathology of the policies of the Islamic Republic of Iran to control the migration of elites. *Political Sociology of Iran*, 4 (4), P.p: 271-290. doi: 10.30510/psi.2022.313046.2571.
15. Mehdi, A. (2020). YOUTH EMIGRATION AND THE BRAIN DRAIN FROM IRAN: REASONS, TRENDS AND DIRECTIONS. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия: Социальные науки*, (3 (59)), P.p: 52-59.
16. Moghtadaie, M., & Azghandi, A. (2016). Pathology of Cultural Policy Making in Islamic Republic of Iran. *Political Science Quarterly*, 12 (34), P.p: 7-26.
17. Montazer Ataei, Mahbobeh; AKBARI, AHMAD; CHERABIN, MOSLEM., & KARIMI, MOHAMAD. (2019). The Rational Model in Policy Making of Islamic Azad University Education System. *IRANIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY IN MANAGEMENT*, 10 (35), P.p: 1-10. SID. <https://sid.ir/paper/410119/en>.
18. Taslimi, M. S; Alipour, M. (2019). Talent Research Approaches in I. R. Iran's Talent Policies. *Journal of Public Administration*, 11 (1), P.p: 123-150. (in Persian).

-
19. Thordarson, sveinbjorn. (2006). On methodological individualism. www.Sveinbjorn.org.
 20. Tyskbo, D. (2021). Competing institutional logics in talent management: Talent identification at the HQ and a subsidiary. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (10), P.p: 2150-2184.
 21. Zandi, R; Vakil Alroaia, Y., & Heydariyeh, S. A. (2019). Evaluation and preference of factors affecting the model of elite retention of faculty members of Science and Health Ministries with a combined of Dematel and Fuzzy network analysis process. *Population Policy Research*, 5 (2), P.p: 63-89. doi: 10.22034/jips.2019. 113852.
 22. Zimmer, L. (2006). Qualitative meta- synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of advanced nursing*, 53 (3), P.p: 311-318.
 23. Zolfagharzadeh, M. M., & Najafi Rastaghi, H. (2020). Identifying Strategic Approaches to Talents Policymaking in Order to Increase the Efficiency of the Governing System of the Islamic Republic of Iran. *Strategy*, 29 (3), P.p: 29-61.