

طرح پژوهشی

**تدوین برنامه تحول نظام نخبگانی کشور بر پایه شناسایی و
تحلیل چالش‌های ملی**

**گزارش دوم:
چالش‌های نظام نخبگانی**

مهر ۱۳۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

طرح پژوهشی «تدوین برنامه تحول نظام نخبگانی کشور بر پایه شناسایی و تحلیل چالش‌های ملی» پیرو قرارداد شماره‌ی ۱۵/۲۱۱۷۴ مورخ ۱۳۹۰/۶/۲۰ میان بنیاد ملی نخبگان (کارفرما) و دانشگاه تربیت مدرس (مجری) اجرا شده است. گزارش حاضر جلد دوم از مستندات این طرح است.

تدوین برنامه تحول نظام نخبگانی کشور بر پایه شناسایی و تحلیل چالش‌های ملی

گزارش دوم: چالش‌های نظام نخبگانی

مدیر طرح (نماینده مجری): غلامعلی منتظر

نشانی: تهران، تقاطع بزرگراه‌های شهید چمران و آل احمد، دانشگاه تربیت مدرس

صندوق پستی: ۱۷۹-۱۴۱۱۵ تلفن: ۸۲۸۸۳۹۹۰ دورنگار: ۸۲۸۸۳۹۹۰

رایانامه: montazer@modares.ac.ir

وبگاه: www.modares.ac.ir

صحت مندرجات گزارش برعهده‌ی مدیر طرح پژوهشی است.

کلیه حقوق و مالکیت دستاوردهای حاصل از این گزارش متعلق به بنیاد ملی نخبگان است.

با توجه به محرمانه بودن طرح، بهره‌برداری از محتوای گزارش به هر شکل و صورت ممنوع است.

چکیده

هدف اصلی گزارش پیش‌رو بررسی چالش‌های نظام نخبگان کشور و معرفی چالش‌های کلیدی و در نهایت تهیه و تنظیم یک چارچوب مفهومی از چالش‌های کلیدی شناسایی شده است. در این راستا پس از استخراج چالش‌ها از منابع متعدد نظیر مطالعات و پژوهش‌های مختلف صورت گرفته در کشور (شامل کتاب‌ها، مقالات، اسناد و پژوهش‌ها و پایان‌نامه‌ها)، مطالعات ترازایی، اسناد بالادستی و نیز مهمترین مباحث مطرح شده در نشست‌هایی با حضور خود نخبگان و اتاق‌های فکر تشکیل شده پیرامون مسائل نخبگان، کلیه چالش‌ها دسته‌بندی شدند که در نهایت هفت چالش کلیدی به عنوان اصلی‌ترین و کلیدی‌ترین چالش‌های نظام نخبگان مشخص شده‌اند.

کلیدواژگان: نخبه، نظام نخبگان، چالش، چالش‌های کلیدی

فهرست مطالب

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
پیشگفتار.....	۱۰
۱- چالش‌های مطرح شده در رابطه با امور نخبگان.....	۱۲
۲- جمعیت و دسته‌بندی چالش‌ها.....	۳۶
۱-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع مهاجرت جامعه نخبگانی.....	۳۶
۲-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان در کشور.....	۴۶
۳-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی.....	۴۸
۴-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی بر استعدادها یا غیراقتصادی).....	۴۹
۵-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور.....	۵۰
۶-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع توجه به رشد و توسعه‌ی جامعه‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور.....	۵۱
۷-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکز زدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان ضرورت.....	۵۴
۳- چالش‌های کلیدی.....	۵۷
۱-۳- مهاجرت نخبگان.....	۵۷
۳-۱-۱- مدل مفهومی.....	۵۸
۲-۱-۳- علت‌ها.....	۵۹
۳-۱-۳- پیامدها.....	۶۰
۲-۳- بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان.....	۶۰
۱-۲-۳- مدل مفهومی.....	۶۱
۲-۲-۳- علت‌ها.....	۶۲



۶۳.....	پیامدها	۳-۲-۳
۶۳.....	نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی	۳-۳-۳
۶۴.....	مدل مفهومی	۱-۳-۳
۶۵.....	علتها	۲-۳-۳
۶۶.....	پیامدها	۳-۳-۳
۶۷.....	ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی بر استعداد های غیراقتصادی)	۴-۳
۶۷.....	مدل مفهومی	۱-۴-۳
۶۸.....	علتها	۲-۴-۳
۶۹.....	پیامدها	۳-۴-۳
۷۰.....	شناسایی جامعه نخبگانی کشور	۵-۳
۷۱.....	مدل مفهومی	۱-۵-۳
۷۲.....	علتها	۲-۵-۳
۷۳.....	پیامدها	۳-۵-۳
۷۴.....	توجه به رشد و توسعه جامعه نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور	۶-۳
۷۶.....	مدل مفهومی	۱-۶-۳
۷۷.....	علتها	۲-۶-۳
۷۷.....	پیامدها	۳-۶-۳
	نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان ضرورت.	۷-۳
	۷۸	
۸۰.....	مدل مفهومی	۱-۷-۳
۸۰.....	علتها	۲-۷-۳
۸۱.....	پیامدها	۳-۷-۳
۸۲.....	جمع‌بندی	
۸۳.....	فهرست منابع	

فهرست جداول

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
جدول ۱-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع مهاجرت جامعه نخبگانی.....	۳۶
جدول ۲-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان در کشور.....	۴۶
جدول ۳-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی.....	۴۸
جدول ۴-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع ویژگی‌های نخبگی.....	۴۹
جدول ۵-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور.....	۵۰
جدول ۶-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع توجه به رشد و توسعه جامعه‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور.....	۵۱
جدول ۷-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان یک ضرورت.....	۵۴

فهرست شکل‌ها

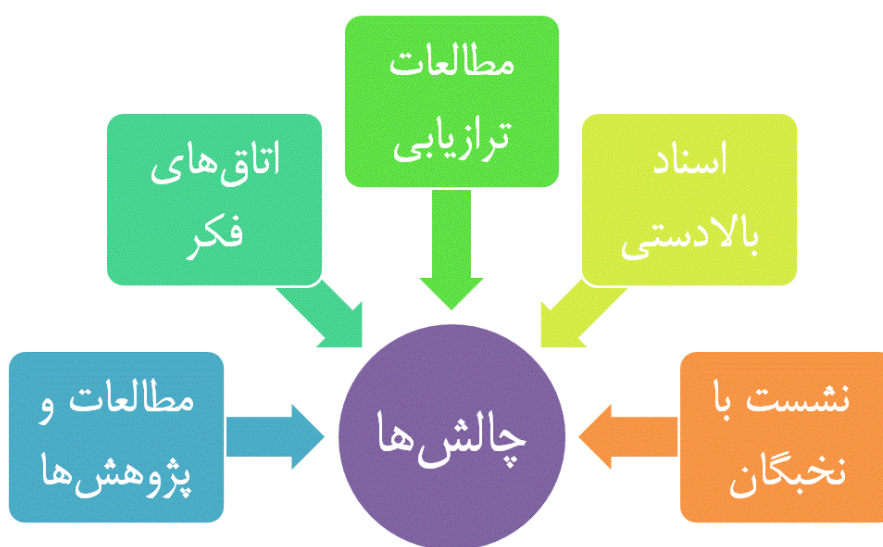
<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
شکل ۱-۱- مهمترین منابع استفاده شده برای شناسایی چالش‌های نظام نخبگان	۱۰
شکل ۱-۳- مدل مفهومی چالش ۱ (مهاجرت جامعه نخبگانی)	۵۸
شکل ۲-۳- مدل مفهومی چالش ۲ (بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان در کشور)	۶۲
شکل ۳-۳- مدل مفهومی چالش ۳ (نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی)	۶۵
شکل ۴-۳- مدل مفهومی چالش ۴ (ویژگی‌های نخبگی)	۶۸
شکل ۵-۳- مدل مفهومی چالش ۵ (شناسایی جامعه نخبگانی کشور)	۷۲
شکل ۶-۳- مدل مفهومی چالش ۶ (توجه به رشد و توسعه جامعه نخبگانی)	۷۶
شکل ۷-۳- مدل مفهومی چالش ۷ (تمرکز زدایی از ساختار نظام نخبگانی)	۸۰

فصل اول

چالش‌های مطرح شده در
رابطه با امور نخبگان

پیشگفتار

امروزه یکی از مهمترین مسایل در توسعه پایدار، نقشی است که نخبگان یک جامعه می‌توانند ایفا کنند. علاوه بر آن خودکفایی، تولید علم و تولید ثروت در جامعه و در نهایت اقتدار ملی نیز بدون حضور و نقش موثر نخبگان، میسر نخواهد شد. باید توجه داشت که استفاده از نخبگان کشور به عنوان محرک اصلی رشد و توسعه در حوزه‌های مختلف، نیازمند برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری مناسب در راستای بکارگیری توان و استعداد‌های آنان است و این امر بدون شناخت کافی و جامع از چالش‌ها، مسایل و مشکلات نخبگان امکان‌پذیر نخواهد بود. به این ترتیب در گزارش حاضر تلاش شده است تا مجموعه کاملی از چالش‌های مرتبط با نخبگان گردآوری شود. لازم به ذکر است در جمع‌آوری چالش‌ها از منابع متعددی نظیر مطالعات و پژوهش‌های مختلف صورت گرفته در کشور (شامل کتاب‌ها، مقالات، اسناد و پژوهش‌ها و پایان‌نامه‌ها)، مطالعات ترازیبی، اسناد بالادستی و نیز مهمترین مباحث مطرح شده در نشست‌هایی با حضور خود نخبگان و اتاق‌های فکر تشکیل شده پیرامون مسایل نخبگان، استفاده شده است. شکل زیر مهمترین منابع مورد استفاده برای شناسایی چالش‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۱-۱- مهمترین منابع استفاده شده برای شناسایی چالش‌های نظام نخبگان



پس از شناسایی چالش‌های مختلف و با توجه به حجم کثیر مسایل مطرح شده، چالش‌ها در گروه‌های مشابه طبقه‌بندی شدند که این دسته‌بندی در نهایت منجر به شناسایی هفت چالش کلیدی زیر شد:

مهاجرت جامعه‌ی نخبگانی

بکارگیری و استفاده‌ی بهینه از نخبگان در کشور

نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی

ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی بر استعداد‌های غیراکتسابی)

شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور

توجه به رشد و توسعه جامعه‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور

نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان ضرورت

در ادامه نیز توضیحاتی تکمیلی در رابطه با هر یک از چالش‌ها و نیز مهمترین علل و پیامدهای آن‌ها، ارایه شده است.

۱- چالش‌های مطرح شده در رابطه با امور نخبگان

در بخش اول این گزارش، به مهمترین چالش‌های مطرح شده در منابع مختلف پرداخته می‌شود. لازم به ذکر است مهمترین منابع مورد استفاده برای شناسایی چالش‌ها، در مرحله اول مطالعات و پژوهش‌های پیشین و در مرحله دوم نظرات خبرگان و متخصصان، دست‌اندرکاران و نیز خود نخبگان است.

یکی از مهمترین پژوهش‌های انجام شده در رابطه با نخبگان، سند توسعه ویژه (فرابخشی) "تمهید شرایط حفظ و استفاده بهینه از نخبگان" در برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران است که توسط موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی تهیه شده است. برخی از مهمترین مسایل و چالش‌هایی که در سند "تمهید شرایط حفظ و استفاده بهینه از نخبگان" به آن اشاره شده است عبارتند از (موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲):

- وجود مقررات محدود کننده برای فعالیت‌های علمی و اقتصادی نخبگان
- کم توجهی به سازوکار و معیارهای شایسته سالاری در مدیریت‌ها
- ضعف نگرش مدیریت‌ها در کاربرد روش‌های علمی و استفاده از نظرات کارشناسی
- توزیع نامناسب بودجه تحقیقات کشور
- نبود سازوکار مناسب برای استفاده از بودجه پژوهشی در بخش غیردولتی
- کمبود تشکلهای و انجمنهای علمی پژوهشی
- کمبود انعطاف در نظام اداری کشور
- ضعف آزادی آکادمیک بویژه در حوزه‌ی علوم انسانی
- ضعف ارتباط نخبگان با همدیگر و گروهی نبودن فعالیت علمی آنان
- فقر اطلاعات و آمار منسجم در مورد کمیت و کیفیت نخبگان ایرانی
- نبود باور جدی و سازوکارهای لازم برای بکارگیری یافته‌های پژوهشی در امور اجرایی
- تصدیگری بیش از حد دولت در عرصه‌ی اقتصاد
- پایین بودن سطح معیشتی نخبگان
- بالا بودن ضریب ریسک در فعالیت‌های نوآورانه و پژوهشی
- نهادینه نشدن آزادی‌های سیاسی و حقوق اساسی
- وجود تحریم‌های بین‌المللی
- حاکمیت ملاحظات سیاسی در مدیریت و اجرا
- کم‌رنگ شدن تعلق به هویت ملی در آموزش‌های رسمی و غیررسمی

- کمبود اعتماد اجتماعی در بین نخبگان و جامعه
- کمبود تسامح و تساهل، مدارا و انتقاد پذیری
- ضعف نهادهای مدنی در حوزه‌ی نخبگان
- پایین بودن سطح امنیت اجتماعی
- ضعف توجه دولت و ساختارهای رسمی به حفظ و ارتقاء منزلت اجتماعی نخبگان
- عدم جامعیت نظام‌های پرورشی استعداد‌های درخشان در سطوح آموزش و پرورش و آموزش عالی
- نارسایی و عدم جامعیت و استمرار در نظام‌های حمایتی نخبگان (حمایت‌ها عمدتاً جنبه تشویقی و موسمی دارد)
- حاکمیت نگرش مادی و دولتی در حمایت از نخبگان
- کمبود سازوکارهای لازم برای چرخش مغزها (استفاده از توان تخصصی نخبگان خارج از کشور)
- سیادت نظام اداری بر نظام علمی کشور
- استمرار عرضه محوری در نظام آموزش عالی (آزاد- دولتی) و بیکاری دانش‌آموختگان در میان مدت (در بلندمدت بهبود شرایط کنونی تابع استمرار رشد اقتصادی و اصلاحات در نظام اقتصادی و بازار کار و نظام مدیریت منابع انسانی کشور خواهد بود)
- کاهش تقاضا برای اعضای هیأت علمی در قاعده‌ی هرم (مریی- استادیار) و افزایش تقاضا برای نیروهای علمی برجسته و بروز کمبودهای ناشی از ضعف سرمایه‌گذاری در زمینه‌ی نیروی انسانی برجسته
- بروز آسیب‌های ناشی از وجود بازار کار پیشرفته‌ی بین‌المللی (شرایط جذب قوی) در عین دافعه‌های داخلی (عوامل رانش) در قلمرو بهره‌مندی کشور از نخبگان
- بهبود اندک در وضعیت تحقیقات در کشور به دلیل عدم آمادگی ساختارها، (دولتی بودن اکثر مراکز تحقیقاتی، اتکاء ساختار واحدهای تولیدی به درآمدهای نفتی، عدم احساس نیاز به نوآوری در عرضه‌ی کالاها و خدمات، ضعف گرایش مدیران به تحقیقات، در حاشیه ماندن مراکز تحقیقاتی و ...)
- پررنگتر شدن چالش‌ها و شکاف‌های فرهنگی به دلیل عدم دستیابی به اجماع فرهنگی، ضعف زیرساخت‌ها برای توسعه فعالیت‌های فرهنگی و هنری، توسعه بازار غیررسمی کالاهای فرهنگی و استمرار دولتی شدن عرصه‌ی فرهنگ
- استمرار محدودیت نخبگان در دستیابی به فرصت‌های اقتصادی چشمگیر به دلیل دولتی بودن اقتصاد، تغییر مداوم سیاست‌ها و روبه‌ها، بالابودن ریسک فعالیت‌های نوآورانه، گسترده بودن بخش‌های غیررسمی اقتصاد و ... در میان مدت
- بالابودن هزینه فعالیت سیاسی نخبگان، روند معیوب چرخش مدیران، ضعف احزاب و نهادهای مدنی و استمرار این وضعیت در میان مدت



- استمرار رشد شاخص‌های کمی مربوط به فعالیت علمی، فنی، تخصصی نخبگان
- استمرار تأثیرپذیری فعالیت نخبگان از فضای کلی سیاسی، فرهنگی، اجتماعی کشور و تحولات منطقه خاورمیانه و نگرانی‌های امنیتی موجود و در نتیجه کاهش مشارکت آنان
- تداوم کم‌انگیزی و برخورد محتاطانه‌ی نخبگان برای مشارکت در نظام مدیریت و فعالیت‌های اجرایی
- صنفی و علنی شدن خواسته‌های جمعی نخبگان علمی، تخصصی و فرهنگی و افزایش تقاضا برای بهبود وضعیت منزلتی و معیشتی آنان
- رشد بی‌وقفه آگاهی‌های عمومی و ایجاد محیط مناسب‌تر برای ایفای مسئولیت‌های اجتماعی نخبگان
- استمرار رشد اندیشه‌ها و جریانات فکری ایدئولوژیک مختلف و ظهور انتظارات حداکثری از نهادهای علمی تخصصی
- استمرار تحریم‌های بین‌المللی مؤثر بر فعالیت‌های علمی و فنی نخبگان در کوتاه‌مدت و میان‌مدت
- استمرار موازی‌کاری، نارسایی و عدم جامعیت در نظام‌های حمایتی نخبگان و نظام‌های پرورشی استعداد‌های درخشان در کوتاه‌مدت و میان‌مدت
- ادامه روند کاهش سرمایه‌های اجتماعی مانند اعتماد اجتماعی، مشارکت سیاسی، فرهنگی و اجتماعی، عضویت و فعالیت‌های داوطلبانه در نهادهای مدنی، امیدواری اجتماعی و صنفی، روحیه ملی و پیوندهای اجتماعی
- تمایل به خروج بلندمدت از کشور و جریان مهاجرت مغزها چه در سطح نخبگان جوان و بالقوه (مانند برگزیدگان المپیادهای علمی، دانشجویان دارای استعداد درخشان و ...) و چه در سطح نخبگان بالفعل
- وجود موانع مربوط به مراددهی فعال و تعامل سازنده با نخبگان ایرانی مقیم خارج از کشور به منظور بهره‌گیری از توانایی‌های آنها در جهت توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور و ارتقای مادی و معنوی جامعه‌ی ایرانی
- ضعف برنامه‌های توسعه‌ی منابع انسانی به عنوان پیش شرط و پایه توسعه همه‌جانبه
- مخاطرات مربوط به احساس بیگانگی در نخبگان و افزایش حاشیه‌گزینی، انزوا، سرخوردگی و روانشناسی قهر یا رفتار اپوزیونی در میان آنها
- زمینه‌های نارضایتی اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و تهدید ثبات و امنیت ملی بویژه باتوجه به وضعیت مخاطره‌آمیز جغرافیای سیاسی
- مخاطرات مربوط به بحران مشروعیت سیاسی و افت اعتماد به حقانیت و عملکرد حکومت و نهادهای حکومتی (خطر دیگری شدن دولت برای جامعه)
- زمینه‌های به خطر افتادن امنیت و حاکمیت ملی و ایجاد زمینه برای مداخله‌ی قدرت‌های بین‌المللی سلطه‌جو و طالب سیطره در سرنوشت سیاسی کشور



- مخاطرات مربوط به شکاف میان دولت و نخبگان بیرون از آن و نگرانی‌های انسداد راه‌های گفتگو، تعامل و حل مسأله
- وجود شکاف اعتماد بین نخبگان، جامعه و حکومت و انزوای نخبگان در صورت ادامه‌ی وضع موجود و امکان گسترده‌تر شدن آن در میان مدت
- وجود تنگناها و محدودیت‌ها برای ارتقای کیفیت دانشگاه و آموزش عالی به عنوان پشتوانه‌ی توسعه‌ی دانایی محور (باتوجه به نقش ویژه‌ی نخبگان علمی در آن)
- پایین بودن سهم کشور در تولیدات علم و فناوری
- حرکت پرشتاب جهانی در زمینه اقتصاد و مدیریت دانش و فناوری اطلاعات و ضرورت همراهی کشور با این تحولات
- چالش‌های کیفیت و استاندارد در صنعت کشور و نقش نخبگان علمی و تخصصی در فعالیت‌های تحقیق و توسعه و نوآوری در آن
- چالش‌های نظام مدیریتی کشور از حیث شایسته‌گرایی و کارآمدی و افت شاخص‌های پایه‌ای در آن
- موقوف شدن توسعه‌ی دانایی محور به زمینه‌های مساعد خلاقیت، اکتشاف، ابتکار و توسعه‌ی سیستم ملی نوآوری
- آسیب‌های ناشی از خروج متخصصین از کشور برای همراهی با بازارهای پرقاب‌ت جهانی و مبادلات تعیین کننده آن برای بقا و توسعه
- موانع موجود بر سرراه بهره‌وری از متخصصین و مشاغل فکری در تولید ارزش افزوده بویژه در اقتصاد دانش
- افزایش شکاف موجود کشور با کشورهای در حال توسعه‌ی منطقه‌ای و جهانی در فرایند توسعه‌ی همه جانبه و پایدار
- نامساعد بودن ساختار اقتصادی کشور برای تحقق اقتصاد مبتنی بر دانش
- مخاطرات مربوط به تبدیل فرصت‌های بالقوه‌ی موجود در فرایندهای جهانی شدن به تهدیدهای بالفعل و عدم بهره‌وری لازم از نخبگان برای استفاده از فرصت‌ها
- مخاطرات مربوط به هویت ملی، خودباوری فرهنگی و همبستگی اجتماعی بویژه در میان جوانان و گسترش تهدید افزایش یأس و سرخوردگی آنان
-
-
-



در گزارش دیگری با عنوان بررسی وضعیت جوانان نخبه و اقدامات انجام شده که توسط مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (دفتر مطالعات فرهنگی) انجام شده است، از موارد زیر به عنوان مهمترین مسایل و مشکلات نخبگان یاد شده است (شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸):

- کمبود امکانات پژوهشی و پایین بودن سطح توسعه علمی و تکنولوژیک کشور
 - فرصت‌های شغلی کم و نامناسب
 - بیکاری متخصصان و دانش‌آموختگان آموزش عالی
 - عدم تعادل هزینه و درآمد متخصصان
 - کمبود امکانات ادامه تحصیل در سطوح تکمیلی
 - نبود سازمان‌های بیمه‌گر جهت بیمه نخبگان
 - کمبود امکانات پژوهشی و پایین بودن سطح توسعه علمی و تکنولوژیک کشور
 - فراهم نبودن سازوکار جهت جذب و معرفی نخبگان به دستگاه‌های اجرایی و پژوهشکده‌های مرتبط جهت استخدام چه در طول تحصیل به صورت بورسیه و چه بعد از فارغ‌التحصیلی
 - فراهم نبودن سازوکار استفاده از نخبگان در مدیریت‌های پژوهشی
 - فراهم نبودن فرصت شغلی مناسب به ویژه برای محققان حوزه علوم انسانی و اجتماعی
 - فراهم نبودن سازوکار پیگیری فعالیت‌های نخبگان به صورت مستمر و اکتفا به یک یا دو اختراع
 - فراهم نبودن سازوکاری جهت آشنا کردن نخبگان با نقشه علمی کشور و اینکه در حال حاضر کدام رشته‌ها بیشترین نیاز کشور را در بر دارد
 - ضعف شایسته‌سالاری و بهره‌گیری از متخصصان
 -
- در پژوهش دیگری که با عنوان علل گرایش نیروهای متخصص به مهاجرت از کشور انجام شده است، به طور کلی به موارد زیر به عنوان مهمترین مسایل نخبگان، اشاره شده است (عبدی، ۱۳۸۹):
- بیگانگی از نظام سیاسی و اجتماعی کشور
 - عدم اتخاذ سیاست حفظ و افزایش بهره‌وری همزمان با سیاست جذب که در نهایت منجر به دفع نخبگان می‌شود
 - پایین بودن کارایی و بهره‌وری متخصصین داخلی درحالی‌که همین افراد در خارج از کشور بهره‌وری بالایی دارند
 - کاهش درآمدهای اقتصادی و متضرر شدن بخش آموزش
 - در بخش دیگری از همین گزارش از موارد زیر به عنوان مهمترین متغیرها موثر در مهاجرت نام برده شده است (عبدی، ۱۳۸۹):



- متغیرهای فردی و اجتماعی شامل جنسیت، سن، محل تولد و فعالیت، قومیت و مذهب، وضعیت خانوادگی، وضعیت اقتصادی
- متغیرهای حرفه‌ای و تحصیلی شامل وضعیت تحصیلات، وضعیت شغلی و وضعیت آموزشی و پژوهشی
- متغیرهای ارتباطی شامل دوستان و آشنایان
- متغیرهای فرهنگی و اجتماعی
- متغیرهای سیاسی و نیز میزان گرایش به مهاجرت
-

در مقاله‌ای تحت عنوان نهادینه شدن علم، نگهداری و استقرار مغزها، از عدم نهادمندی علم و ناسازگاری آن با محیط پیرامونی خود و از جمله با نهادهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که در نهایت منجر به پدیده‌ی فرار مغزها می‌شود به عنوان مهمترین چالش‌ها در شرایط فعلی یاد شده است (قانع‌راد، ۱۳۸۱).

همچنین در مقاله دیگری با عنوان توسعه ناموزون آموزش عالی، بیکاری دانش آموختگان و مهاجرت نخبگان، از موارد زیر به عنوان مهمترین مشکلات و چالش‌ها نام برده شده است (قانع‌راد، ۱۳۸۳):

- گسترش سریع آموزش عالی از حیث کمی درحالی‌که این نهاد از حیث شاخص‌های توزیع اجتماعی دارای وضعیت نامطلوبی است (توسعه ناموزون آموزش عالی)
 - فقدان ویژگی‌های اجتماعی و شبکه‌ای نشدن آموزش عالی در کشور
 - فقدان ارتباط بین افزایش نرخ ثبت نام در دانشگاه‌ها و رشد اقتصادی کشور که در نهایت به توده‌ای شدن آموزش عالی در کشور منجر شده است.
 - غلبه تفکر مساوات طلبانه و سیاست‌های عدالت توزیعی، و وضع سهمیه‌های پذیرش دانشگاه‌ها به منظور دستیابی به نوعی توازن و برابری فرصت دسترسی به آموزش عالی برای افراد جامعه که در نهایت منجر به توده‌ای شدن آموزش عالی پس از انقلاب شده است.
- در مقاله‌ای با عنوان مهاجرت ژن‌ها نیز، موارد زیر به عنوان مهمترین چالش‌ها در شرایط فعلی استنباط شده است (زلفی‌گل، ۱۳۸۳):

- مهاجرت ژن‌های هوشمند از کشور
- فقر و وابستگی کشورهای مهاجر فرست در بلندمدت به دلیل خروج ژنوم‌های هوشمند
- کمبود امکانات و ملزومات تحقیق و پژوهش جهت رشد علمی و عدم امکان تهیه آن‌ها در زمان مناسب
- عدم کارایی علمی و فنی در وطن برای سطوح عالی نخبگان اعم از نخبگان علمی، ورزشی و هنری
- عدم رعایت جدی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران در کشور
- امنیت و آرامش ملی در ابعاد مختلف



- عدم امکان کسب علوم و دانش مورد علاقه برای دانشجویان مستعد همراه با دریافت حمایت مالی (بورسیه شدن)

- عدم تامین امکانات زندگی در شان نخبگی و قابل مقایسه نبودن با حقوق و شرایط رفاهی کشورهای نخبه‌پذیر

در مقاله‌ای با عنوان نظام نخبه‌داری و نخبه‌داری نظامی، علل و عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان به دو دسته عوامل داخلی و بیرونی تقسیم شده است که عبارتند از (زلفی‌گل، ۱۳۸۶):
عوامل داخلی:

- فضای بوروکراسی حاکم بر نظام آموزشی داخل
- فقدان محیط‌های علمی و پژوهشی مدرن و قوی
- ناهماهنگی بین برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و نیازهای بالقوه و بالفعل جامعه
- تئوری آموزی به جای مهارت آموزی
- وضعیت معیشت و گذر زندگی
- وضعیت شغل ایده‌آل مبتنی بر تخصص و تحصیل نخبه‌ها
- مشکلات نظام وظیفه
- ترسیم آینده‌ای دوداندود برای خود
- تقلید از زندگی کشورهای غربی و در کنار آن تمرکز امکانات در پایتخت و شهرهای بزرگ کشور
- مدرک گرایی در کشور
- جایگزینی و اشتغال نابه‌جا در نظام اداری کشور
- وعده و وعیدهای سرخرمنی و عملی نشدن آن‌ها توسط مسئولین مربوط
- عوامل فرهنگی

عوامل بیرونی:

- تسهیلاتی که کشورهای مقصد در قوانین مهاجرت برای مهاجران قایلند
- امکانات و تسهیلات آموزشی، پژوهشی و رفاهی

در مقاله‌ای تحت عنوان مدلسازی دینامیکی پدیده مهاجرت نخبگان و نقش نظام آموزش عالی در آن از موارد زیر به عنوان علل و عوامل کاهنده و فزاینده مهاجرت نام برده شده است (فرتوک‌زاده و اشراقی، ۱۳۸۷):

- عوامل کاهنده مهاجرت: منزلت اقتصادی و اجتماعی نخبگان، فرصت‌های شغلی دانشی، انگیزه‌ها و آموزش‌های فرهنگی و اعتقادی و تعلقات خانوادگی



- عوامل افزایش مهاجرت: فرهنگ مهاجرت در دانشگاه‌های برتر، تفاوت سطح علمی داخل و خارج (سرانه بودجه آموزش و پژوهش، تعداد مقالات معتبر بین‌المللی، وضعیت آزمایشگاه‌ها و پژوهشکده‌ها، میزان ثبت اختراعات و نسبت اعضای هیئت علمی به دانشجویان) و تاثیر استادان ایرانی خارج از کشور
- دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی در گزارشی، مهمترین علل و عوامل فرار مغزها را در موارد زیر خلاصه کرده است (صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی):
- عوامل علمی و تحقیقاتی: کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقاتی کشور، فقدان نظام بهره‌گیری از توان علمی و تحقیقاتی متخصصان و عدم مصرف بهینه بودجه‌های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن
- عوامل اقتصادی و اجتماعی: عدم تناسب و توجیه منطقی بین درآمدهای مشاغل در داخل کشور، افزایش کسش‌های مادی خارج از کشور و فاصله موجود با امکانات زندگی در کشورهای پیشرفته، عدم تناسب بین فارغ‌التحصیلان آموزش عالی با فرصت‌های شغلی و عدم انطباق تخصص و توان فارغ‌التحصیلان با نیازهای کشور
- عوامل فرهنگی و سیاسی: احساس عدم ثبات نسبت به حال و آینده کشور، کاهش انگیزه و تعهد برای خدمت به مردم به عنوان وظیفه دینی و ملی، ایجاد تغییرات فرهنگی در روحيات متخصصان به دلیل طولانی شدن مدت اقامت در خارج، تبلیغات سوء رسانه‌های جمعی بیگانه در بدبین نگاه داشتن ایرانیان مقیم خارج نسبت به نظام و ناهمگونی فرهنگی و سیاسی برخی از متخصصان با اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه، ثبات سیاسی، مشارکت سیاسی، امنیت، ستم حکومتی، حقوق سیاسی و مدنی، سیاست‌های اقتصادی و انواع کنترل و نظارت‌ها، هویت ملی، سرکوب روشنفکران، روابط میان کشور مبدا با کشورهای مهاجرپذیر
- سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی نیز در گزارشی، مهمترین علل و عوامل فرار مغزها را در موارد زیر خلاصه کرده است (صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی):
- عوامل فرهنگی و اجتماعی: فضای اجتماعی نامناسب، عدم توجه به شان و منزلت علم و عالم، الگوسازی و الگوپذیری از خارج، الگوسازی و الگوپذیری از خارج، سطح علمی دانشگاه‌ها و فقدان ابزار و تجهیزات پیشرفته، نبودن امکانات کافی برای ادامه تحصیل در دوره‌های تکمیلی، نبود ارتباط بین برخی از رشته‌ها با صنعت کشور، نبودن استادان مجرب و کارآموده به ویژه در رشته‌های فنی و مهندسی، وجود معضلاتی چون کنکور و آزمون‌های ورودی
- عوامل اقتصادی: تفاوت کیفی زندگی، امکانات مادی و میزان درآمد، نداشتن امنیت فکری و برخورد‌های نامناسب با اصحاب اندیشه



- عوامل سیاسی: عدم ثبات سیاسی، تغییر سریع قوانین و مقررات، عدم وجود امنیت فکری و برخوردهای نامناسب با اصحاب اندیشه

در کتاب مهاجرت نخبگان، به طور گسترده به مجموعه‌ای از چالش‌ها، عوامل و دلایل مختلف خروج نخبگان اشاره شده است. برخی از مهمترین این موارد عبارتند از (صالحی امیری، ۱۳۸۸):

- فقدان پشتیبانی فکری، هویتی، اندیشه‌ای و فرهنگی از نخبگان
- فقدان پیگیری و پای‌بندی به وعده‌های داده‌شده و یا سیاست‌های اعلام شده
- فقدان تضمین و پشتوانه اجرایی برای حضور موثر ایرانیان در فضای اقتصادی کشور
- بی‌توجهی نسبت به آثار و عواقب و کارکردهای خروج چهره‌های فکری و تخصصی کشور و استقرار آن‌ها در خارج از کشور بدون ارتباط مناسب با داخل و یا بهره‌گیری از ظرفیت آنان
- فقدان زیرساخت‌های تشکیلاتی مناسب برای سازماندهی، جذب و بکارگیری نخبگان در جهت منافع ملی
- تبعات سوء فرهنگی، روانی، سیاسی و نقش منفی آن در فرایند توسعه و تخریب اعتبار ملی و تغییر نسل‌های آینده به عنوان تهدیدی جدی برای حال و آینده کشور
- فقدان ثبات در سیاست‌ها و سیاست‌گذاری‌های دوره‌ای در حال تغییر
- کاهش تولید سرانه، رفاه اقتصادی و رشد اقتصادی
- بی‌بهره شدن کشور از نیروی فعال بالقوه در آینده
- هزینه‌هایی که برای پر کردن خلاء ناشی از خروج سرمایه انسانی به جامعه تحمیل می‌شود
- ایجاد بحران‌های سیاسی و اجتماعی فراگیر در کشور در بلندمدت
- چالش‌های هویتی مهاجران شامل:

- تلاش برای پنهان‌سازی هویت ایرانی در نسل‌های جدید مهاجران
- فقدان وقوف نسل دوم و سوم بر زبان فارسی
- کم‌رنگ شدن آداب و سنن ایرانی در نسل‌های جدید
- مشکل ازدواج با اتباع بیگانه و مشکل هویت دوگانه
- تعلیق هویتی به دنبال انفصال از هویت ایرانی و عدم پذیرش در جامعه میزبان برای نسل‌های دوم و سوم

- تناقض روانشناختی ناشی از تعلقات دوگانه و فشارهای روانی شرایط پارادوکسیکال
- خروج ژن‌های هوشمند از کشور و ایجاد اختلاف ژنتیکی میان کشورهای مبدا و مقصد

- توسعه نیافتگی منطقه موجب مهاجرت نیروهای متخصص و نخبگان می‌شود و به مرور زمان موجب تهی شدن منطقه از نیروهای کارآمد می‌شود و این عامل افزایش انگیزه نخبگان دیگر را به دلیل بدبینی به وضعیت نخبگان مهاجرت نموده، دربردارد.
- همچنین در بخش دیگری از این کتاب از موارد زیر تحت عنوان علل و عوامل عدم بازگشت دانشجویان ایرانی به کشور نام برده شده است (صالحی امیری، ۱۳۸۸):
- عوامل حرفه‌ای: بهره‌برداری از دانش حرفه‌ای، تسهیلات مادی برای کار حرفه‌ای، ارتباط با جامعه حرفه‌ای، امکان آشنایی با پیشرفت‌های فنی، ضمانت برای بازگشت، ساخت اطلاعات نامتقارن مربوط به نیروی کار در دو کشور مبدا و مقصد، بورسیه دانشجویی به شرط بازگشت
- عوامل اقتصادی: فاصله‌های درآمدی، مالیات‌ها، حمایت‌ها، سوبسیدها، مالیات بر مهاجرت
- شرایط زندگی: هزینه زندگی، سطح زندگی مطلوب، مسئولیت‌ها
- شرایط کار: تسهیلات، تامین اجتماعی، استقلال در کار، پیشرفت شغلی، جابه‌جایی شغلی، شغل دوم
- شرایط اجتماعی: امنیت اجتماعی، همبستگی، مقبولیت، تبعیض، تمایزات قومی و نژادی، برخوردهای اجتماعی، بیگانگی فرهنگی، انطباق‌پذیری، شرایط و سیاست‌های پذیرش، تابعیت و جمعیت
- در مطالعه دیگری چهار عامل به عنوان عوامل موثر بر ترجیح کار و اقامت در خارج از کشور در نظر گرفته شده است (صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از شیائوهانگ، ۱۳۷۶):
- عوامل اقتصادی: درآمد، فرصت اشتغال و بار مالیاتی
- عوامل اجتماعی، سیاسی و روانشناختی: شرایط زندگی، اغتشاش سیاسی و سرکوب فکری
- عوامل قانون: سیاست‌های پذیرش تابعیت و توطن
- عوامل مربوط به ضمانت: کمک مالی دولت مبدا یا مقصد
-
- در تحقیقی که سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا به انجام رسانده است، علل و عوامل عدم بازگشت دانشجویان ایرانی به کشور در موارد زیر خلاصه شده است (صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵):
- وضعیت سیاسی، اجتماعی و علمی کشور محل تحصیل
- قوانین و مقررات کشور محل تحصیل در مورد اقامت خارجی‌ان
- نابسامانی در پرداخت مقرری و شهریه دانشجو در حین تحصیل
- عدم نظارت و سرپرستی در تحصیل و امور کلی معیشتی و خانوادگی دانشجو
- نقش همسر و همراهان
- اختلاف سطح زندگی و نابرابری ارزش دلار و ریال



- قطع ارتباط فرهنگی و اعتقادی و تخریب مبانی فکری تحت تاثیر فرهنگ حاکم
- عدم پیگیری سازمان بورس دهنده در اجرای تعهدات دانشجو در گذشته و حال و عدم طرح دعوی در مراجع حقوقی و قضایی
- قیاس شرایط زندگی دانشجو با امکانات موجود در کشور محل تحصیل و وضعیت زندگی پس از بازگشت احتمالی به کشور
- وجود تسهیلات و دسترسی سریع به مسکن، اتومبیل، تلفن و ...
- شرایط مناسب مدرسه فرزندان در سنین دبستان و دبیرستان و امکانات موجود و تسهیلات برای ورود به دانشگاه برای سنین بالاتر
- روشن نبودن آینده کاری، محل خدمت، ضوابط استخدام و شیوه کار و اقداماتی که باید دانشجو پس از بازگشت انجام دهد
- موضوع نظام وظیفه
- تشویق خانواده‌های ایرانی برای ماندن و یا حداقل ترغیب به نیامدن با ذکر مسایل و دشواری‌های معیشتی و هزینه‌های بالا و ذکر کمبودها
- نبودن رابطه منطقی و ارگانیک بین محل کار آینده دانشجو و خود دانشجو در حین تحصیل
- نامشخص و نامعین بودن جایگاه دانشجو به عنوان استاد آینده دانشگاه پس از بازگشت به کشور و کمبود امکانات تحقیق و مطالعه و کم ارزش بودن محقق و معلم
- عادت کردن دانشجو و خانواده وی به محیط محل تحصیل
- عدم تغذیه فرهنگی و خبری دانشجو و خانواده وی در طول دوران تحصیل
- تحرکات و فعل و انفعالات سیاسی در داخل کشور
- ناپایدار بودن قوانین و مقررات و عدم ثبات مسئولین
- اخبار و اطلاعات نامطلوب منتقل شده از سوی کسانی که اخیراً از کشوری بازگشته‌اند و یا اشخاصی که تحصیلاتشان به اتمام رسیده و به داخل کشور برگشته‌اند
- حاشیه‌نشینی اجتماعی، احساس تبعیض اجتماعی پس از بازگشت به وطن نسبت به هم‌میهنان خود
-
- مطالعه دیگری به بررسی علل و عوامل رانشی و کشتی عدم بازگشت دانشجویان ایرانی از منظر متخصصان مقیم خارج از کشور و متخصصان با قصد عزیمت پرداخته است که نتایج آن عبارت است از (صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی ۱۳۸۰):
- علل رانشی از نظر متخصصان مقیم خارج از کشور: نبود اطمینان به آینده خود و خانواده، افزایش فاصله طبقاتی، محدودیت آزادی، فرهنگ ناکارآمد، کمبود امکانات تحقیقاتی



- علل رانشی از نظر متخصصان با قصد عزیمت: نبود تعادل بین درآمد و هزینه، نبود آزادی فردی، اجتماعی و مسایل طبقاتی، نبود امکان ادامه تحصیل و عدم استفاده از متخصصان، فرصت شغلی محدود و تبعیض در استخدام، بی عدالتی و پارتی بازی

- علل کشتی از نظر متخصصان مقیم خارج از کشور: فرصت ادامه تحصیل، رفاه اجتماعی بهتر، تعادل هزینه و درآمد، وجود فرصت‌های شغلی و توجه به مهارت و شایستگی افراد، نظام آموزشی کارآمد
- علل کشتی از نظر متخصصان با قصد عزیمت: رفاه اقتصادی، وجود امکانات برای ادامه تحصیل، وجود فرصت‌های شغلی و عدم تبعیض در استخدام، آزادی سیاسی و اجتماعی، مهاجرت و تشویق اقوام و دوستان

دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارشی با عنوان نگاهی به پدیده مهاجرت نخبگان، موارد زیر را به عنوان مهمترین چالش‌ها مطرح کرده است (دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲):

- کمبود امکانات لازم برای انجام فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی
- کمی حقوق و درآمد
- برخوردهای نامناسب مدیریت سیستم
- وجود مدیران ضعیف در راس امور علمی و اجرایی
- بی‌توجهی مسئولان به خواسته‌های اعضای هیات علمی
- سختگیری کادر موجود آموزش و تحقیقات در قبال استخدام جدید و در نتیجه سرخوردگی نیروهای تحصیل کرده و مهاجرت آنان به خارج از کشور
- احساس عدم کارایی متخصصان
- وجود فشارهای اجتماعی و فرهنگی
- عدم نهادمندی علم به عنوان یک نهاد اجتماعی
- مشخص نبودن جایگاه نهاد علم و کارکرد آن
- تنش موجود در جامعه
- احساس ناامنی
- کاهش علایق و وابستگی‌های فرهنگی
- عدم اطمینان به آینده
- نبود یک سازماندهی مناسب در چگونگی بهره‌گیری از امکانات موجود در داخل کشور، علاوه بر کمبود امکانات

- تولید یا بازتولید بی‌قاعدگی یا آنومی در جامعه به دلیل فاصله‌گیری از ارزش‌های فرهنگی



اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور نیز در گزارشی تحت عنوان تحلیلی پیرامون مساله فرار مغزها، علل و عوامل فرار مغزها را در موارد زیر خلاصه کرده است (اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸):

- عوامل فرهنگی و اجتماعی: فضای اجتماعی نامناسب، عدم توجه به شان و منزلت علم و عالم، الگوسازی و الگوپذیری از خارج، سطح علمی دانشگاه‌ها و فقدان ابزار و تجهیزات پیشرفته، نبودن امکانات کافی برای ادامه تحصیل در دوره‌های تکمیلی، نبودن ارتباط بین برخی از رشته‌ها با صنعت کشور، نبودن استادان مجرب و کارآموده، به خصوص در رشته‌های فنی، وجود معضلاتی چون کنکور و آزمون‌های ورودی

- عوامل اقتصادی: تفاوت کیفی زندگی، امکانات مادی و میزان درآمد
 - عوامل سیاسی: عدم ثبات سیاسی، تغییر سریع قوانین و مقررات، عدم وجود امنیت فکری و برخوردهای نامناسب با اصحاب اندیشه
- در بخش دیگری از این گزارش عوامل موثر بر ترجیح کار و توطن در خارج نسبت به موطن یا بازگشت به وطن، شامل موارد زیر دانسته شده است (اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸):

- عوامل اقتصادی: فاصله‌های درآمدی، مالیات‌ها، حمایت‌ها، سوبسیدها، مالیات بر مهاجرت، شرایط زندگی، هزینه زندگی، سطح زندگی مطلوب، مسئولیت‌ها
- شرایط اجتماعی: فساد، همبستگی، مقبولیت، تبعیض، تمایزات قومی و نژادی، برخوردهای اجتماعی، بیگانگی فرهنگی، انطباق‌پذیری، جمعیت
- عوامل عاطفی: همسر، خانواده، پیوندهای دوستی، وابستگی به والدین، احساسات میهن دوستی
- شرایط فرهنگی: نحوه نگرش به جهان، نظام‌های باور، اعتقادات ایدئولوژیک، تابوها و صور رفتاری (حلال و حرام‌ها)

دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری در گزارشی با عنوان چالش‌ها و راهکارهای حفظ و بکارگیری نخبگان، علل و عوامل خروج متخصصان را در موارد زیر برشمرده است (دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، الف، ۱۳۸۳):

- علل علمی و تحقیقاتی: کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقاتی در کشور، فقدان نظام بهره‌گیری از توان علمی و تحقیقاتی در کشور، عدم مصرف بهینه بودجه‌های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن
- علل اقتصادی و اجتماعی: عدم تناسب و توجیه منطقی بین درآمدهای مشاغل در داخل کشور، عدم تناسب بین تعداد فارغ التحصیلان آموزش عالی با فرصت‌های شغلی، عدم انطباق تخصص و توان فارغ التحصیلان با نیازهای کشور



- علل فرهنگی و سیاسی: احساس عدم ثبات سیاسی نسبت به حال و آینده کشور، کاهش انگیزه و تعهد برای خدمت به مردم و به عنوان وظیفه دینی و ملی، ناهمگونی فرهنگی و سیاسی برخی از متخصصان با اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه

این نهاد در گزارش دیگری با عنوان عرضه نیروی انسانی در برنامه سوم و چهارم، بحران اشتغال نیروی متخصص، موج گسترده مهاجرت و راه‌های مهار آن، عوامل داخلی موثر بر خروج نخبگان را شامل موارد زیر دانسته است (دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳):

- اشتغال: روشن نبودن آینده شغلی در کشور و باور به وجود آینده شغلی بهتر در خارج، عدم امنیت شغلی و حرفه‌ای، عدم رضایت از شغل و پایین بودن درآمد آن (عدم وجود شغل مناسب و درآمد مناسب)، بیکاری گسترده در کشور، عدم توجه به نیروی انسانی در کشور، عدم همخوانی بین ساختار اشتغال و آموزش نیروی انسانی، شرایط نامناسب کار، حرفه و اشتغال، محرومیت دانش‌آموختگان از کمترین حق خود، کاریابی و داشتن شغل مناسب، پایین بودن ارزش اجتماعی مشاغل دانشگاهی و کارهای تحقیقاتی و علمی نسبت به سایر مشاغل
- جمعیت: سن پایین، تجرد، نرخ بالای رشد جمعیت، ساختار جمعیتی جوان
- رفاه: گسترش فقر در جوامع در حال توسعه
- ناهنجاری‌ها: عدم رضایت در زمینه تخصصی، پایین بودن میزان استفاده از تخصص در کشور، عدم توجه به سرمایه‌گذاری فکری در کشور، مشکلات اجتماعی کشورهای در حال توسعه در مقابل جاذبه‌های غرب، ناامنی اجتماعی، اعتقاد به پایین بودن موقعیت و منزلت اجتماعی تحصیل‌کردگان در کشور و بالا بودن آن در خارج از کشور، وجود تبعیض در جذب و پارتی بازی و فامیل‌بازی، کنکور
- آموزشی: ضعف علمی و آموزشی مراکز علمی کشور، نظام آموزشی فرسوده کشور و عدم کارایی آن، عدم برقراری ارتباط سیستماتیک مؤسسات علمی و پژوهشی خصوصاً دانشگاه‌ها، نهادها، دستگاه‌های دولتی و مراکز صنعتی، پایین بودن سطح علمی، دستیابی به دانش روز در رشته مربوطه، بوروکراسی پیچیده اداری مراکز علمی
- تحقیقاتی: امکانات و تجهیزات تحقیقاتی غیر مدرن، نبودن برابری امکانات تحقیقاتی در ایران با کشورهای مهاجرپذیر، مناسب نبودن فضای تحقیقاتی کشور و نبودن انگیزه پژوهشی، انحصاری بودن امکانات علمی و دانشگاهی
- امنیت: نبود آزادی، امنیت، عدالت و نظم در جامعه، عدم امنیت سیاسی، فشارهای جغرافیایی، محیطی، سیاسی، نظامی و اقتصادی، عدم امنیت اقتصادی، فرهنگی و آرامش و ثبات سیاسی



- ابهامات سیاسی و اداری: آشوب‌ها و تشنج‌های سیاسی، بی‌توجهی به جایگاه علم و عالم در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها، فقدان دستگاه سیاستگذاری و مدیریت نخبگان، رشد آفات سیاست‌زدگی در محیط‌های علمی و دانشگاهی، نظام دیوان‌سالاری خردکننده در دستگاه‌های اداری
- عایدی: عدم وجود شغل مناسب و پایین بودن درآمدها و حقوق اندک مشاغل، تلاش منجر به مهاجرت نخبگان برای یافتن شغل بهتر، درآمد و رفاه بیشتر و تحصیل، تفاوت درآمد مشاغل آزاد و تخصصی، کاهش درآمدها در نتیجه کاهش انگیزه‌های شغلی، سیستم مالیات‌بندی
- توسعه‌ای سرمایه‌ای: عدم امنیت اقتصادی و سرمایه‌گذاری، فقدان سرمایه‌گذاری در تحقیقات علمی، توسعه‌نیافتگی اقتصادی، کیفیت کار و عدم توسعه آن، عدم توجه به توسعه تجارت خارجی، نابرابری عرضه و تقاضای بازار نیروی کار

در پایان‌نامه‌ای با عنوان بررسی نقش برخی از پارامترهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی بر روند مهاجرت مغزها، از موارد زیر به عنوان عوامل رانشی موثر در فرار نخبگان نام برده شده است (طوسی‌پناه، ۱۳۸۰):

- توسعه نیافتگی: شکاف بین استاندارد زندگی و درآمد سرانه افراد در کشورهای فقیر و ثروتمند
- سیستم آموزش عالی: در اغلب کشورهای در حال توسعه تقاضای آموزش عالی بسیار بالاست. با ازدیاد فارغ‌التحصیلان امکان جذب آن‌ها در بازار داخلی وجود نخواهد داشت. چنین مسأله‌ای در شرایطی رخ می‌دهد که هیچ‌گونه تلاشی در جهت برقراری توازن بین سیاست‌های آموزشی و نیازهای اقتصادی کشور انجام نمی‌شود.
- عوامل سیاسی: افرادی که تحصیلات بالاتری دارند از نابسامانی‌های سیاسی از قبیل بحران‌های دانشجویی، مذهبی، فرهنگی و تفتیش عقاید بیشتر رنج و زیان می‌بینند.
- تفاوت‌های عایدی درآمدی: از مهم‌ترین عوامل مهاجرت، تفاوت درآمدها در کشورهای مبدأ و مقصد است.
- شرایط کاری: عواملی همچون کمبود منابع تحقیقاتی، کمبود فرصت‌های پیشرفت به علت بوروکراسی اداری، گرایش کارفرمایان به استفاده از افراد تربیت شده در خارج و...
- عوامل جمعیتی و عوامل فرهنگی: شرایطی مانند نبود پیوند خانوادگی در کشور مبدأ، تاهل، محل اقامت والدین، رضایت از طریقه زندگی در مقصد و ...
- سطح تحصیلات در رشته تحصیلی: میزان مهاجرت دانشجویان و متخصصان با بالا رفتن درجه و مرتبه علمی آن‌ها بالا می‌رود.

افزایش فاصله طبقاتی، محدودیت آزادی، فرهنگ کاری ناکارآمد، کمبود امکانات تحقیقاتی و پایین بودن استانداردهای پژوهشی، عدم تعادل در درآمد و هزینه، بی‌عدالتی، بی‌قانونی و پارتی بازی، موارد دیگری است که



در بخش دیگری از این پایان‌نامه تحت عنوان عوامل داخلی موثر در مهاجرت نخبگان ذکر شده است (طوسی‌پناه، ۱۳۸۰).

در مقاله‌ای با عنوان مهاجرت نخبگان، موارد زیر به عنوان مهمترین عوامل و متغیرهای دخیل در پدیده فرار مغزها در کشورهای در حال توسعه، ذکر شده است (اسماعیلی، ۱۳۸۵):

- مشکلات و دغدغه‌های اقتصادی
- افت اعتبار اجتماعی علم و پژوهش در جامعه
- عدم حفظ منزلت اجتماعی
- کم توجهی به استعدادها درخشان و آینده آن‌ها
- عدم ارتباط منطقی و صحیح بین دانشگاه و بخش صنعت
- ضعف بخش خصوصی
- عدم وجود سیستم کارایی و بانک اطلاعاتی پیرامون متخصصان ایرانی
- سیاست‌زدگی در امور علمی
- مقررات مربوط به قانون نظام وظیفه
- مقررات مربوط به گزینش و طولانی بودن مراحل آن
- فقدان برنامه‌ریزی صحیح و منطقی و سوء مدیریت
- عوامل روانشناختی و احساس محرومیت نسبی
- حاکمیت روابط بر ضوابط و خویشاوند و باند سالاری
- گرانی بازارها و تکنولوژی پژوهشی
- وجود معضلاتی چون کنکور و آزمون‌های ورودی
- کمبود ظرفیت‌های تحقیقاتی
- نابسامانی نظارت و سرپرستی در تحصیل و امور کلی و معیشتی و خانوادگی دانشجو
- عدم پیگیری سازمان بورس دهنده در اجرای تعهدات دانشجو در گذشته و حال و عدم طرح دعوی در مراجع حقوقی و قضایی
- ناپایدار بودن مقررات و قوانین و عدم ثبات مسؤولین
- کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقات کشور
- فقدان نظام بهره‌برداری از توان علمی و تحقیقاتی متخصصان
- عدم مصرف بهینه بودجه‌های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن

- عدم تناسب بین فارغ‌التحصیلان آموزش عالی با فرصت‌های شغلی و عدم انطباق تخصص و توان فارغ‌التحصیلان با نیازهای کشور
- کاهش انگیزه و تعهد برای خدمت به مردم به عنوان وظیفه دینی و ملی
- عدم وجود استراتژی و برنامه برای جذب نخبگان علمی جوان در سطح ملی

در مقاله‌ای با عنوان نگاهی به پدیده مهاجرت متخصصان و نخبگان علمی، موارد زیر به عنوان مهمترین عوامل رانشی مهاجرت نخبگان علمی، ذکر شده است (اخوان کاظمی، ۱۳۸۳):

- فاصله گرفتن دانشگاه‌های کشور از الگوهای استاندارد دانشگاه‌های معتبر جهان که برخی از دلایل آن عبارت است از: تعدد مراکز تصمیم‌گیری در دانشگاه‌ها، چیرگی کمیت بر کیفیت، تدریس محوری به جای پژوهش محوری و در اولویت واقعی قرار نداشتن مقوله پژوهش و در نظر گرفته نشدن بودجه کافی برای آن، غالب بودن عرضه محوری بر تقاضا محوری در زمینه پژوهش‌های، ضعف و نارسایی در آموزش علوم انسانی و بی‌توجهی به این علوم در کشور، رعایت نشدن شان مادی و جایگاه معنوی استادان، بی‌کاری فراگیر دانش‌آموختگان دانشگاهی و افزایش لگام‌گسیخته و ناهماهنگ آنان، عدم تناسب رشته‌های تحصیلی با شرایط بازار کار و نیازمندی‌های کشور، ضعف ارتباطی و تعاملی دانشگاه و صنعت، تبدیل شدن برخی مراکز پژوهشی به بنگاه‌های تجاری و واسطه‌گری، کمبود منابع و نشریات علمی بین‌المللی و نیز امکانات فنی و آزمایشگاهی لازم، رواج یافتن مدرک محوری و مدرک‌گرایی، چیرگی آموزش بر پرورش در نظام آموزشی کشور، نبود یا کمبود ارتباطات علمی استادان و دانشجویان با عرصه‌های علمی فراکشوری و بین‌المللی، سخت‌گیری‌های بی‌مورد نسبت به پروژه‌های علمی و افزایش کاغذبازی و دخالت‌های نابجا و گاه تبعیض‌آمیز در این زمینه.
- نبود عوامل جذب‌کننده و امید دهنده در محیط‌های علمی و دانشگاهی، به ویژه در رشته‌های علوم انسانی
- دگرگونی سریع و نامناسب سیاست‌ها، برنامه‌ها و جابه‌جا شدن افراد در سطح مدیریت بدون رعایت موازین قانونی و متعارف
- ناامنی شغلی و یا دست کم نبود احساس امنیت لازم برای بیان آراء و دیدگاه‌ها
- وجود تنش‌های سیاسی و اجتماعی
- نارسایی در زمینه جذب صحیح یا نبود توان جذب بهینه نیروهای متخصص در بازارهای کار دولتی و خصوصی و کمبود جایگاه مناسب برای افراد نخبه و توانا
- نبود نهاد مسئول و پیگیر معضل مهاجرت نخبگان در سطح ملی و در میان نبودن راهبرد و برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت در این زمینه



- شکاف نامتعارف درآمدی میان نخبگان علمی و پاره‌ای دیگر از افراد و گروه‌ها و بی‌بهره بودن نخبگان علمی از حمایت‌ها، یارانه‌ها، رفاه لازم و حقوق و مزایای مکفی
- نبود اعتقاد واقعی به توان نخبگان علمی و همچنین کم توجهی به علوم پایه و کاربردی
- نبود امکانات تحصیل و اشتغال برای فرزندان نخبگان علمی یا حداقل میهم بودن آینده شغلی آنان
- نبود مجال کافی برای فعالیت نخبگان جوان و نیروهای متعهد و متخصص داخلی

وقوفی و عزیزی (۱۳۸۰) در کتاب فرار مغزها، بررسی مهاجرت نخبگان از زوایای گوناگون، مهمترین مشکلات موثر در وسوسه فرار مغزها را به ترتیب فراوانی در موارد زیر دانسته‌اند:

- سرخوردگی اجتماعی، سیاسی و فرهنگی
- مشکلات گزینش دانشجو
- مشکلات خروج از کشور
- مشکلات رفاهی
- مشکلات هیات علمی، مثل پایین بودن تخصص و ارتباط نامطلوب با دانشجویان
- مشکل اشتغال
- کمبود ظرفیت‌های تحقیقاتی

یکی دیگر از چالش‌های مطرح در مورد نظام نخبگانی، ابهام در رابطه با مفهوم نخبه است که مصلح (۱۳۸۵)، وجود ابهام در رابطه با مفهوم نخبگی را دلیلی برای بازسازی مفهوم نخبه و رسیدن به درک جدیدی از مفهوم نخبه و غیرنخبه می‌داند.

همچنین صاحب‌نظران، دست‌اندرکاران و نخبگان در نشست‌های مختلف، به چالش‌های مختلفی در رابطه با نخبگان اشاره کرده‌اند که عبارتند از:

- رعایت عدالت در ایجاد فرصت‌ها برای نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰ دکتر ایرجی‌زاد، دکتر میرزایی)
- مهاجرت نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر میرزایی)
- عدم تطابق توانایی‌های فردی که در خارج از کشور آموزش دیده است با نیازها و شرایط کنونی کشور (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمال‌الدینی)
- مشخص نبودن هدف نهایی در تعریف نخبه (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمال‌الدینی)



- لزوم تاکید بر نخبگان چند بعدی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمال‌الدینی)
- عدم وجود معیارهای کمی و غیرقابل ارزیابی برای شناسایی نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمال‌الدینی)
- توجه صرف به پاداش‌ها و حمایت‌های مالی و عدم توجه به توانمندسازی نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمال‌الدینی)
- بکارگیری نامناسب نخبگان و در نتیجه خروج آن‌ها از کشور (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر شاه‌میرزایی)
- چگونگی بهره‌برداری از مساله خروج نخبگان و تبدیل آن به گردش نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر پیغامی)
- عدم توجه به نخبگان سایر بخش‌ها و ضرورت در نظر گرفتن تفاوت‌های نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر پیغامی)
- عدم توجه به مساله نگهداشت نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر سهراب‌پور)
- کمبود علاقه به ایران و سرزمین مادری در اثر آموزش‌های ناصحیح و لزوم آموزش ملیت از دوران کودکی و در مدارس و نه تنها در دانشگاه‌ها (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر سهراب‌پور)
- سرخوردگی نخبگان از شرایط اقتصادی کشور (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر نایی)
- تفاوت در سطح امکانات به ویژه برای اساتید داخل و خارج کشور (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر نایی)
- عدم توجه به پرورش و تربیت افراد شایسته از دوران نوجوانی برای مدیریت طولانی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر نایی)
- روند فعلی جذب نخبگان در کشور در نهایت منجر به مهاجرت آنان می‌شود (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر مقداری)
- جداسازی نخبگان از متن جامعه (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر رامین، دکتر کامکاری)
- به وجود آوردن روش‌های مصنوعی برای حمایت و هدایت نخبگان و عدم توجه به حل ریشه‌ای مشکل و ایجاد شرایطی برای تاثیرگذاری مثبت نخبه در جامعه (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر پاکروان)
- تداخل فرایندهای تربیت، شناسایی، هدایت، جذب و بکارگیری نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر پاکروان)
- عدم توجه به بهره‌وری نخبگان در جامعه (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، فتوحی)

- عدم وجود یک شبکه منسجم برای ارتباطات میان نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، فتوحی)
- به وجود آمدن رقابت‌های ناسالم برای استفاده از تسهیلات بنیاد ملی نخبگان و افزایش سرقت‌های علمی در جامعه (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، فتوحی)
- عدم توجه به بکارگیری مناسب نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، مهندس ابوالحسنی، دکتر شاهمرادی)
- ناکارآمد بودن تسهیلات و حمایت‌ها بدون بکارگیری نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر زورق)
- بکارگیری نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر زورق)
- لزوم تفکیک میان مبحث نخبگی و استعداد برتر (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر زورق)
- عدم وجود پژوهشگاه‌های مناسب برای جذب و نگهداری نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر سیدی)
- جذب، بکارگیری و بهره‌برداری از نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر منتظر)
- جذب و بکارگیری نخبگان استانی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر مظلوم)
- هدایت استعداد‌های درخشان به سمت حرفه‌ای شدن (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر فرزانه)
- لزوم توجه به کارآفرینان، صنعتگران، سیاستمداران، فلاسفه، مراجع و علما، هنرمندان و دانشمندان و غیره به عنوان نخبگان جامعه (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر فرزانه)
- فقدان شبکه‌های ارتباطی و اتاق‌های فکر در مراکز مهم (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر فرزانه)
- ایجاد جایگاهی برای فرد مستعد در جهت رشد و ارتقا و نه ابلاغ سریع عنوان نخبه به آنان و بالا بردن سطح توقعات افراد (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر فرزانه)
- لزوم توجه به سطوح مختلف نخبگان (طیبه ماهرزاده، پرسشنامه)
- اهمیت علوم انسانی و توجه به آن در نظام نخبگان (طیبه ماهرزاده، پرسشنامه)
- لزوم توجه به نخبگان سایر حوزه‌ها و نه تنها نخبگان فنی و مهندسی (حمید شیخ محمدی، پرسشنامه)
- عدم توجه به نخبگان سایر حوزه‌ها (نظیر چهره‌های ماندگار) (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر بختیاری نژاد)
- تمرکز بنیاد ملی نخبگان بر استعداد‌های درخشان و عدم ورود بنیاد به مبحث نخبگی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر بختیاری نژاد)



- به وجود آمدن آسیب‌های اخلاقی در اثر تلاش افراد برای ورود به حیطه‌های استعداد برتر برای بهره‌برداری از منافع آتی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر بختیاری نژاد)
- ضرورت نگاه به نخبگان و جداکردن ایشان از استعدادهای برتر (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر بختیاری نژاد)
- فردگرایی و عدم توجه به گروه‌های نخبه (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر بختیاری نژاد)
- عدم توجه به تکریم نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر بختیاری نژاد)
- عدم توجه به علوم انسانی در مبحث نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر کاکایی، دکتر همایون، دکتر ناییبی)
- عدم وجود ارتباط میان رشته‌های مختلف (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر لطیفی)
- مشکل در شناسایی و یافتن نخبگان مورد نظر برای جذب و بکارگیری آنان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر لطیفی)
- در نظر گرفتن تفاوت‌های میان نخبگان سیاسی و اجتماعی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، حجت‌الاسلام و المسلمین لواسانی)
- تعریف وسیع‌تری از نخبگی برای استفاده از همه ظرفیت‌ها (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، حسینی)
- وجود ابهام در تعریف نخبگی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، مهندس آرام، دکتر ایرجی زاد، دکتر فرزانه، دکتر نقشینه، دکتر سیدی، دکتر رشیدیان، دکتر قائمی، دکتر ماهروزاده)
- تعریف دقیق نخبه (ابوالقاسم خزاعیان، پرسشنامه)
- نسبی بودن موضوع نخبگی و غافل نشدن از سایر افراد با استعداد (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر محقی)
- بسیاری از نخبگان علاقه‌ای به شناسایی و مطرح شدن ندارند (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر محقی)
- عدم دسترسی به آمار و اطلاعات دقیق در رابطه با نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، مهندس ابوالحسنی)
- لزوم توجه به نظام نخبگانی و تعریف آن و نه فردگرایی (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر شیخ‌محمدی)
- وجود مشکلات فراوان در شناسایی و هدایت نخبگان (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر رستگار)



- به وجود آمدن فرهنگ طلبکاری در اثر حمایت‌های نادرست (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر خیام نکویی)
- عدم توجه به پرورش نخبگان در نتیجه ورود ضعیف‌ترین افراد به حوزه علوم انسانی در مقاطع دبیرستان و حوزه الهیات در مقطع دانشگاه است که معمولاً همین افراد در آینده وظیفه پرورش استعداد های درخشان را در مدارس بر عهده دارند (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر کاکایی)
- عدم توجه به فضای نخبه‌ساز (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر میرغفوری، دکتر موسوی موحدی)
- هر نوع حمایتی یک آسیبی به همراه دارد که باید با توجه به توانمندی‌ها تصمیمات حمایتی اتخاذ شوند (دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر افتخاری)
- عدم نهادینه شدن موضوع برخورد با نخبگان و در نتیجه نیاز به نهادهایی نظیر بنیاد ملی نخبگان (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر نبوی)
- سیاست‌گذاری بر مبنای آمارهای غلط و ناقص (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر نبوی)
- شناخت استعداد های درخشان (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمالی)
- پرورش نخبگان چندبعدی (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر حسینی)
- مشکلات ناشی از حمایت‌های مادی از نخبگان و فرهنگ طلبکارانه (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر حسینی)
- چرخش نخبگان (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر حسینی)
- مشکلات دانشگاه‌های کشور و عدم تخصیص بودجه مناسب به آنها که تاثیر منفی در جذب نخبگان دارد (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر تجربی‌شی)
- عدم بکارگیری نخبگان و حذف آنان با سلاقی سیاسی (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر متولی‌زاده اردکانی)
- مدرک‌گرایی (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر متولی‌زاده اردکانی)
- مسئله تربیت، مسئله کمبود ارتباطات، مشوق‌ها، مهاجرت و پراکندگی سیاست‌گذاری در این حوزه به دلیل وجود ارگان‌های مختلف (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر افتخاری)
- عدم تمرکز و کم‌کاری نخبگان داخل کشور (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر افتخاری، دکتر احدیان)
- عدم رضایت نخبگان از وضعیت موجود و نوع کار (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر افتخاری)
- جذب نخبگان بدون استفاده از توانایی‌های آنان (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر کریم‌افشار)



- فراوانی تعاریف موجود در رابطه با مفهوم نخبگی و پارامترهای آن (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمال‌الدینی)
- توانمندسازی نخبگان در راستای حل معضلات موجود (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر جمال‌الدینی)
- نهادسازی و تقویت نهادها و تکیه بر فعالیت‌ها نه افراد (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر احدیان)
- شناسایی و شفاف‌سازی استعدادها و هدایت آنان و ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر احدیان)
- حمایت‌های غیرمستقیم از نخبگان (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر احدیان)
- حاکم بودن روابط و کاهش فرصت‌های ورود نخبگان به پروژه‌ها و طرح‌های صنعتی (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر قراگوزلو)
- آموزش‌های فرهنگی به نخبگان (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر رضانی)
- بکارگیری نخبگان و ایجاد زمینه برای تاثیرگذاری آنان و حذف موارد غیرضروری در گزینش‌ها (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر رضانی)
- متمرکز شدن تمام امکانات در پایتخت (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر رضانی)
- بکارگیری نخبگان در راستای مدیریت تحولات کشور و نه تنها توجه صرف به نخبگان جوان (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر صفوی)
- حمایت از افراد یا حمایت از نهادها و جریان‌ها (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر پاسالار)
- تغییرات ناگهانی در سیاست‌ها و برنامه‌ها (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر پاسالار)
- عدم تعادل شدید در توزیع استعدادهای درخشان و در نتیجه نیاز به هدایت متعادل استعدادهای درخشان در حوزه‌های مختلف مورد نیاز (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر نایی)
- عدم توجه به سایر حوزه‌ها به ویژه علوم انسانی (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر نایی)

فصل دوم

تجمیع و دسته‌بندی چالش‌ها

۲- تجمیع و دسته‌بندی چالش‌ها

در این قسمت از گزارش تلاش می‌شود تا عمده‌ترین مسایل و چالش‌های مطرح شده در رابطه با نخبگان که در قسمت قبل به آن اشاره شد، با توجه به مشابهت‌های موضوعی، دسته‌بندی شوند.

۲-۱- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع مهاجرت جامعه نخبگانی

جدول زیر دربردارنده کلیه مسایل، علل و چالش‌هایی است که با موضوع مهاجرت نخبگان در ارتباطند. این موارد غالباً بیان‌کننده‌ی معضل مهاجرت نخبگان و یا بیان‌کننده دلایل اصلی این چالش هستند.

جدول ۱-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع مهاجرت جامعه نخبگانی

ردیف	مسائل و چالش‌ها	منبع
۱	مهاجرت نخبگان	عبدی، ۱۳۸۹، زلفی گل، ۱۳۸۵، اخوان کاظمی، ۱۳۸۳، طوسی پناه، ۱۳۸۰، اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸، صالحی امیری، ۱۳۸۸، دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر میرزایی)، (نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر افتخاری) و ...
۲	مهاجرت ژن‌های هوشمند از کشور	زلفی گل، ۱۳۸۳
۳	ضعف توجه دولت و ساختارهای رسمی به حفظ و ارتقاء منزلت اجتماعی نخبگان	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۴	عدم اتخاذ سیاست حفظ و افزایش بهره‌وری همزمان با سیاست جذب که منجر به دفع نخبگان می‌شود	عبدی، ۱۳۸۹
۵	فقر و وابستگی کشورهای مهاجر فرست در بلندمدت به دلیل خروج ژنوم‌های هوشمند	زلفی گل، ۱۳۸۳
۶	عدم کارایی علمی و فنی در وطن برای سطوح عالی نخبگان اعم از نخبگان علمی، ورزشی و هنری	زلفی گل، ۱۳۸۳
۷	عدم رعایت جدی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران در کشور	زلفی گل، ۱۳۸۳
۸	امنیت و آرامش ملی در ابعاد مختلف	زلفی گل، ۱۳۸۳
۹	وعده و وعیدهای سرخرمنی و عملی نشدن آن‌ها توسط مسئولین مربوط	زلفی گل، ۱۳۸۶
۱۰	فقدان پیگیری و پای‌بندی به وعده‌های داده‌شده و یا سیاست‌های اعلام شده	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۱	بی‌توجهی نسبت به آثار و عواقب و کارکردهای خروج چهره‌های فکری و تخصصی کشور و استقرار آن‌ها در خارج از کشور بدون ارتباط مناسب با داخل و یا بهره‌گیری از ظرفیت آنان	صالحی امیری، ۱۳۸۸

۱۲	بی‌بهره شدن کشور از نیروی فعال بالقوه در آینده	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۳	ایجاد بحران‌های سیاسی و اجتماعی فراگیر در کشور در بلندمدت	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۴	خروج ژن‌های هوشمند از کشور و ایجاد اختلاف ژنتیکی میان کشورهای مبدأ و مقصد	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۵	توسعه نیافتگی منطقه موجب مهاجرت نیروهای متخصص و نخبگان می‌شود و به مرور زمان موجب تهی شدن منطقه از نیروهای کارآمد می‌شود و این عامل افزایش انگیزه نخبگان دیگر را به دلیل بدبینی به وضعیت نخبگان مهاجرت نموده، دربردارد.	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۶	سیاست‌های پذیرش تابعیت و توطن	صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از شیائوهانگ، ۱۳۷۶
۱۷	کمک مالی دولت مبدأ یا مقصد	صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از شیائوهانگ، ۱۳۷۶
۱۸	قوانین و مقررات کشور محل تحصیل در مورد اقامت خارجی‌ان	صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵
۱۹	عدم پیگیری سازمان بورس دهنده در اجرای تعهدات دانشجوی در گذشته و حال و عدم طرح دعوی در مراجع حقوقی و قضایی	صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵
۲۰	موضوع نظام وظیفه	صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵، اسماعیلی، ۱۳۸۵، زلفی گل، ۱۳۸۶
۲۱	تحركات و فعل و انفعالات سیاسی در داخل کشور	صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵
۲۲	ناپایدار بودن قوانین و مقررات و عدم ثبات مسئولین	صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵
۲۳	برخوردهای نامناسب مدیریت سیستم	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۲۴	وجود مدیران ضعیف در راس امور علمی و اجرایی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۲۵	بی‌توجهی مسئولان به خواسته‌های اعضای هیات علمی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۲۶	سختگیری کادر موجود آموزش و تحقیقات در قبال استخدام جدید و در نتیجه سرخوردگی نیروهای تحصیل کرده و مهاجرت آنان به خارج از کشور	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۲۷	احساس عدم کارایی متخصصان	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۲۸	وجود فشارهای اجتماعی و فرهنگی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۲۹	عدم نهادمندی علم به عنوان یک نهاد اجتماعی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۳۰	مشخص نبودن جایگاه نهاد علم و کارکرد آن	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۳۱	تنش موجود در جامعه	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۳۲	احساس ناامنی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۳۳	کاهش علایق و وابستگی‌های فرهنگی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲

دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	عدم اطمینان به آینده	۳۴
دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	نبود یک سازماندهی مناسب در چگونگی بهره‌گیری از امکانات موجود در داخل کشور، علاوه بر کمبود امکانات	۳۵
دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	تولید یا بازتولید بی‌قاعدگی یا انومی در جامعه به دلیل فاصله‌گیری از ارزش‌های فرهنگی	۳۶
اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸	عدم ثبات سیاسی، تغییر سریع قوانین و مقررات، عدم وجود امنیت فکری و برخورد‌های نامناسب با اصحاب اندیشه	۳۷
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر ایرج‌زاد، دکتر میرزایی)	رعایت عدالت در ایجاد فرصت‌ها برای نخبگان	۳۸
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)	عدم تطابق توانایی‌های فردی که در خارج از کشور آموزش دیده است با نیازها و شرایط کنونی کشور	۳۹
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر میرزایی)	مهاجرت نخبگان	۴۰
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر پیغامی)	چگونگی بهره‌برداری از مساله خروج نخبگان و تبدیل آن به گردش نخبگان	۴۱
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر سهراب‌پور)	عدم توجه به مساله نگهداشت نخبگان	۴۲
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر مقداری)	روند فعلی جذب نخبگان در کشور در نهایت منجر به مهاجرت آنان می‌شود	۴۳
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر رامین، دکتر کامکاری)	جداسازی نخبگان از متن جامعه	۴۴
دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳	نبود آزادی، امنیت، عدالت و نظم در جامعه، عدم امنیت سیاسی، فشارهای جغرافیایی، محیطی، سیاسی، نظامی و اقتصادی، عدم امنیت اقتصادی، فرهنگی و آرامش و ثبات سیاسی	۴۵
دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳	آشوب‌ها و تشنج‌های سیاسی، بی‌توجهی به جایگاه علم و عالم در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها، فقدان دستگاه سیاستگذاری و مدیریت نخبگان، رشد آفات سیاست‌زدگی در محیط‌های علمی و دانشگاهی، نظام دیوان‌سالاری خردکننده در دستگاه‌های اداری	۴۶
اسماعیلی، ۱۳۸۵	کم توجهی به استعداد‌های درخشان و آینده‌ان‌ها	۴۷
اسماعیلی، ۱۳۸۵	ضعف بخش خصوصی	۴۸
اسماعیلی، ۱۳۸۵	سیاست‌زدگی در امور علمی	۴۹
اسماعیلی، ۱۳۸۵	مقررات مربوط به گزینش و طولانی بودن مراحل آن	۵۰
اسماعیلی، ۱۳۸۵	فقدان برنامه‌ریزی صحیح و منطقی و سوء مدیریت	۵۱
اسماعیلی، ۱۳۸۵	حاکمیت روابط بر ضوابط و خویشاوند و باند سالاری	۵۲
اسماعیلی، ۱۳۸۵	عدم پیگیری سازمان بورس دهنده در اجرای تعهدات دانشجو در گذشته و حال و عدم طرح دعوی در مراجع حقوقی و قضایی	۵۳
اسماعیلی، ۱۳۸۵	ناپایدار بودن مقررات و قوانین و عدم ثبات مسؤولین	۵۴
اسماعیلی، ۱۳۸۵	عدم وجود استراتژی و برنامه برای جذب نخبگان علمی جوان در سطح ملی	۵۵
اخوان کاظمی، ۱۳۸۳	دگرگونی سریع و نامناسب سیاست‌ها، برنامه‌ها و جابه‌جا شدن افراد در سطح مدیریت بدون رعایت موازین قانونی و متعارف	۵۶
اخوان کاظمی، ۱۳۸۳	نارسایی در زمینه جذب صحیح یا نبود توان جذب بهینه نیروهای متخصص در بازارهای کار دولتی و خصوصی و کمبود جایگاه مناسب برای افراد نخبه و توانا	۵۷

۵۸	نبود نهاد مسئول و پیگیر معضل مهاجرت نخبگان در سطح ملی و در میان نبودن راهبرد و برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت در این زمینه	اخوان کاظمی، ۱۳۸۳
۵۹	نبود اعتقاد واقعی به توان نخبگان علمی و همچنین کم توجهی به علوم پایه و کاربردی	اخوان کاظمی، ۱۳۸۳
۶۰	نبود مجال کافی برای فعالیت نخبگان جوان و نیروهای متعهد و متخصص داخلی	اخوان کاظمی، ۱۳۸۳
۶۱	کمبود ظرفیت‌های تحقیقاتی	وقوفی و عزیزی، ۱۳۸۰، اسماعیلی، ۱۳۸۵
۶۲	کمبود امکانات و ملزومات تحقیق و پژوهش جهت رشد علمی و عدم امکان تهیه آن‌ها در زمان مناسب	زلفی گل، ۱۳۸۳
۶۳	کمبود امکانات تحقیق و مطالعه و کم ارزش بودن محقق و معلم	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵
۶۴	کمبود امکانات تحقیقاتی	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی ۱۳۸۰
۶۵	کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقاتی کشور، فقدان نظام بهره‌گیری از توان علمی و تحقیقاتی متخصصان و عدم مصرف بهینه بودجه‌های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی
۶۶	کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقات کشور	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۶۷	فقدان نظام بهره‌برداری از توان علمی و تحقیقاتی متخصصان	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۶۸	عدم مصرف بهینه بودجه‌های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۶۹	گرانی بازارها و تکنولوژی پژوهشی	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۷۰	کمبود امکانات مناسب علمی و تحقیقاتی در کشور، فقدان نظام بهره‌گیری از توان علمی و تحقیقاتی در کشور، عدم مصرف بهینه بودجه‌های تحقیقاتی در عین ناکافی بودن	دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، الف، ۱۳۸۳
۷۱	کمبود امکانات لازم برای انجام فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۷۲	عدم وجود سیستم کاربایی و بانک اطلاعاتی پیرامون متخصصان ایرانی	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۷۳	مشکل اشتغال	وقوفی و عزیزی، ۱۳۸۰
۷۴	جایگزینی و اشتغال نابه‌جا در نظام اداری کشور	زلفی گل، ۱۳۸۶
۷۵	درآمد، فرصت اشتغال و بار مالیاتی	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از شیائوهانگ، ۱۳۷۶
۷۶	روشن نبودن آینده شغلی در کشور و باور به وجود آینده شغلی بهتر در خارج، عدم امنیت شغلی و حرفه‌ای، عدم رضایت از شغل و پایین بودن درآمد آن (عدم وجود شغل مناسب و درآمد مناسب)، بیکاری گسترده در کشور، عدم توجه به نیروی انسانی در کشور، عدم همخوانی بین ساختار اشتغال و آموزش نیروی انسانی، شرایط نامناسب کار، حرفه و اشتغال، محرومیت دانش‌آموختگان از کمترین حق خود، کاربایی و داشتن شغل مناسب، پایین بودن ارزش اجتماعی مشاغل دانشگاهی و کارهای تحقیقاتی و علمی نسبت به سایر مشاغل	دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳
۷۷	نبود امکانات تحصیل و اشتغال برای فرزندان نخبگان علمی یا حداقل مبهم بودن آینده شغلی آنان	اخوان کاظمی، ۱۳۸۳
۷۸	فرصت‌های شغلی کم و نامناسب	شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸
۷۹	وضعیت شغل ایده‌آل مبتنی بر تخصص و تحصیل نخبه‌ها	زلفی گل، ۱۳۸۶

۱۳۸۷	فرتوک‌زاده و اشراقی،	۸۰	منزلت اقتصادی و اجتماعی نخبگان، فرصت‌های شغلی دانشی، انگیزه‌ها و آموزش‌های فرهنگی و اعتقادی و تعلقات خانوادگی
۱۳۸۹	عبدی،	۸۱	متغیرهای حرفه‌ای و تحصیلی شامل وضعیت تحصیلات، وضعیت شغلی و وضعیت آموزشی و پژوهشی
۱۳۸۸	صالحی امیری،	۸۲	شرایط کار: تسهیلات، تأمین اجتماعی، استقلال در کار، پیشرفت شغلی، جابه‌جایی شغلی، شغل دوم
۱۳۸۰	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی	۸۳	فرصت شغلی محدود و تبعیض در استخدام
۱۳۸۰	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی	۸۴	وجود فرصت‌های شغلی در خارج و توجه به مهارت و شایستگی افراد و عدم تبعیض در استخدام
۱۳۸۸	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی	۸۵	عدم تناسب و توجه منطقی بین درآمدهای مشاغل در داخل کشور،
۱۳۸۸	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی	۸۶	عدم تناسب بین فارغ‌التحصیلان آموزش عالی با فرصت‌های شغلی و عدم انطباق تخصص و توان فارغ‌التحصیلان با نیازهای کشور
۱۳۸۳	دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، الف،	۸۷	عدم تناسب و توجه منطقی بین درآمدهای مشاغل در داخل کشور، عدم تناسب بین تعداد فارغ‌التحصیلان آموزش عالی با فرصت‌های شغلی، عدم انطباق تخصص و توان فارغ‌التحصیلان با نیازهای کشور
۱۳۸۳	دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب،	۸۸	عدم وجود شغل مناسب و پایین بودن درآمدها و حقوق اندک مشاغل، تلاش منجر به مهاجرت نخبگان برای یافتن شغل بهتر، درآمد و رفاه بیشتر و تحصیل، تفاوت درآمد مشاغل آزاد و تخصصی، کاهش درآمدها در نتیجه کاهش انگیزه‌های شغلی، سیستم مالیات‌بندی
۱۳۸۵	اسماعیلی،	۸۹	عدم تناسب بین فارغ‌التحصیلان آموزش عالی با فرصت‌های شغلی و عدم انطباق تخصص و توان فارغ‌التحصیلان با نیازهای کشور
۱۳۸۳	اخوان کاظمی،	۹۰	نامنی شغلی و یا دست‌کم نبود احساس امنیت لازم برای بیان آراء و دیدگاه‌ها
۱۳۸۸	شمس فلاورجانی،	۹۱	بیکاری متخصصان و دانش‌آموختگان آموزش عالی
۱۳۸۸	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	۹۲	روشن نبودن آینده کاری، محل خدمت، ضوابط استخدام و شیوه کار و اقداماتی که باید دانشجوی پس از بازگشت انجام دهد
۱۳۸۸	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	۹۳	نبودن رابطه منطقی و ارگانیک بین محل کار آینده دانشجو و خود دانشجو در حین تحصیل
۱۳۸۸	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	۹۴	نامشخص و نامعین بودن جایگاه دانشجو به عنوان استاد آینده دانشگاه پس از بازگشت به کشور
۱۳۸۸	صالحی امیری،	۹۵	بهره‌برداری از دانش حرفه‌ای، تسهیلات مادی برای کار حرفه‌ای، ارتباط با جامعه حرفه‌ای، امکان آشنایی با پیشرفت‌های فنی، ضمانت برای بازگشت، ساخت اطلاعات نامتقارن مربوط به نیروی کار در دو کشور مبدا و مقصد، بورسیه دانشجویی به شرط بازگشت
۱۳۹۰	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شاه‌میرزایی)	۹۶	بکارگیری نامناسب نخبگان و در نتیجه خروج آن‌ها از کشور
۱۳۸۰	طوسی‌پناه،	۹۷	شرایط کاری، عواملی همچون کمبود منابع تحقیقاتی، کمبود فرصت‌های پیشرفت به علت بوروکراسی اداری، گرایش کارفرمایان به استفاده از افراد تربیت شده در خارج و...
۱۳۸۶	زلفی‌گل،	۹۸	مدرک گرایی در کشور
۱۳۸۰	وقوفی و عزیزی،	۹۹	مشکلات هیات علمی، مثل پایین بودن تخصص و ارتباط نامطلوب با دانشجویان

۱۳۸۳، قانعی‌راد،	گسترش سریع آموزش عالی از حیث کمی درحالیکه این نهاد از حیث شاخص‌های توزیع اجتماعی دارای وضعیت نامطلوبی است (توسعه ناموزون آموزش عالی)	۱۰۰
۱۳۸۳، قانعی‌راد،	فقدان ویژگی‌های اجتماعی و شبکه‌ای نشدن آموزش عالی در کشور	۱۰۱
۱۳۸۳، قانعی‌راد،	فقدان ارتباط بین افزایش نرخ ثبت نام در دانشگاه‌ها و رشد اقتصادی کشور که در نهایت به توده‌ای شدن آموزش عالی در کشور منجر شده است.	۱۰۲
۱۳۸۳، قانعی‌راد،	غلبه تفکر مساوات طلبانه و سیاست‌های عدالت توزیعی، و وضع سهمیه‌های پذیرش دانشگاه‌ها به منظور دست‌یابی به نوعی توازن و برابری فرصت دسترسی به آموزش عالی برای افراد جامعه که در نهایت منجر به توده‌ای شدن آموزش عالی پس از انقلاب شده است.	۱۰۳
۱۳۸۳، اخوان کاظمی،	فاصله گرفتن دانشگاه‌های کشور از الگوهای استاندارد دانشگاه‌های معتبر جهان که برخی از دلایل آن عبارت است از: تعدد مراکز تصمیم‌گیری در دانشگاه‌ها، چیرگی کمیت بر کیفیت، تدریس محوری به جای پژوهش محوری و در اولویت واقعی قرار نداشتن مقوله پژوهش و در نظر گرفته نشدن بودجه کافی برای آن، غالب بودن عرضه محوری بر تقاضا محوری در زمینه پژوهش‌های، ضعف و نارسایی در آموزش علوم انسانی و بی‌توجهی به این علوم در کشور، رعایت نشدن شان مادی و جایگاه معنوی استادان، بیکاری فراگیر دانش‌آموختگان دانشگاهی و افزایش لگام‌گسیخته و ناهماهنگ آنان، عدم تناسب رشته‌های تحصیلی با شرایط بازار کار و نیازمندی‌های کشور، ضعف ارتباطی و تعاملی دانشگاه و صنعت، تبدیل شدن برخی مراکز پژوهشی به بنگاه‌های تجاری و واسطه‌گری، کمبود منابع و نشریات علمی بین‌المللی و نیز امکانات فنی و آزمایشگاهی لازم، رواج یافتن مدرک‌محوری و مدرک‌گرایی، چیرگی آموزش پرپرورش در نظام آموزشی کشور، نبود یا کمبود ارتباطات علمی استادان و دانشجویان با عرصه‌های علمی فراکشوری و بین‌المللی، سخت‌گیری‌های بی‌مورد نسبت به پروژه‌های علمی و افزایش کاغذبازی و دخالت‌های نابجا و گاه تبعیض‌آمیز در این زمینه.	۱۰۴
۱۳۸۶، زلفی گل،	ناهماهنگی بین برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و نیازهای بالقوه و بالفعل جامعه	۱۰۵
۱۳۸۷، فرتوک‌زاده و اشراقی،	فرهنگ مهاجرت در دانشگاه‌های برتر، تفاوت سطح علمی داخل و خارج (سرانه بودجه آموزش و پژوهش، تعداد مقالات معتبر بین‌المللی، وضعیت آزمایشگاه‌ها و پژوهشکده‌ها، میزان ثبت اختراعات و نسبت اعضای هیئت علمی به دانشجویان) و تاثیر استادان ایرانی خارج از کشور	۱۰۶
صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	شرایط مناسب مدرسه فرزندان در سنین دبستان و دبیرستان و امکانات موجود و تسهیلات برای ورود به دانشگاه برای سنین بالاتر	۱۰۷
صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی	فضای اجتماعی نامناسب، عدم توجه به شان و منزلت علم و عالم، الگوسازی و الگوپذیری از خارج، الگوسازی و الگوپذیری از خارج، سطح علمی دانشگاه‌ها و فقدان ابزار و تجهیزات پیشرفته، نبودن امکانات کافی برای ادامه تحصیل در دوره‌های تکمیلی، نبود ارتباط بین برخی از رشته‌ها با صنعت کشور، نبودن استادان مجرب و کارآزموده به ویژه در رشته‌های فنی و مهندسی، وجود معضلاتی چون کنکور و آزمون‌های ورودی	۱۰۸
اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸	فضای اجتماعی نامناسب، عدم توجه به شان و منزلت علم و عالم، الگوسازی و الگوپذیری از خارج، سطح علمی دانشگاه‌ها و فقدان ابزار و تجهیزات پیشرفته، نبودن امکانات کافی برای ادامه تحصیل در دوره‌های تکمیلی، نبودن ارتباط بین برخی از رشته‌ها با صنعت کشور، نبودن استادان مجرب و کارآزموده، به خصوص در رشته‌های فنی، وجود معضلاتی چون کنکور و آزمون‌های ورودی	۱۰۹

دستر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳	ضعف علمی و آموزشی مراکز علمی کشور، نظام آموزشی فرسوده کشور و عدم کارایی آن، عدم برقراری ارتباط سیستماتیک مؤسسات علمی و پژوهشی خصوصا دانشگاه‌ها، نهادها، دستگاه‌های دولتی و مراکز صنعتی، پایین بودن سطح علمی، دستیابی به دانش روز در رشته مربوطه، بوروکراسی پیچیده اداری مراکز علمی	۱۱۰
دستر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳	امکانات و تجهیزات تحقیقاتی غیر مدرن، نبودن برابری امکانات تحقیقاتی در ایران با کشورهای مهاجرپذیر، مناسب نبودن فضای تحقیقاتی کشور و نبودن انگیزه پژوهشی، انحصاری بودن امکانات علمی و دانشگاهی	۱۱۱
اسماعیلی، ۱۳۸۵	عدم ارتباط منطقی و صحیح بین دانشگاه و بخش صنعت	۱۱۲
اخوان کاظمی، ۱۳۸۳	نبود عوامل جذب‌کننده و امید دهنده در محیط‌های علمی و دانشگاهی، به ویژه در رشته‌های علوم انسانی	۱۱۳
شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸	کمبود امکانات پژوهشی و پایین بودن سطح توسعه علمی و تکنولوژیک کشور	۱۱۴
شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸	کمبود امکانات ادامه تحصیل در سطوح تکمیلی	۱۱۵
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	چالش‌های کیفیت و استاندارد در صنعت کشور و نقش نخبگان علمی و تخصصی در فعالیت‌های تحقیق و توسعه و نوآوری در آن	۱۱۶
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	پایین بودن سهم کشور در تولیدات علم و فناوری	۱۱۷
قانع‌راد، ۱۳۸۱	عدم نهادمندی علم و ناسازگاری آن با محیط پیرامونی خود و از جمله با نهادهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که در نهایت منجر به پدیده‌ی فرار مغزها می‌شود.	۱۱۸
زلفی گل، ۱۳۸۳	عدم امکان کسب علوم و دانش مورد علاقه برای دانشجویان مستعد همراه با دریافت حمایت مالی (بورسیه شدن)	۱۱۹
زلفی گل، ۱۳۸۶	فضای بوروکراسی حاکم بر نظام آموزشی داخل	۱۲۰
زلفی گل، ۱۳۸۶	فقدان محیط‌های علمی و پژوهشی مدرن و قوی	۱۲۱
زلفی گل، ۱۳۸۶	تئوری آموزشی به جای مهارت آموزی	۱۲۲
طوسی‌پناه، ۱۳۸۰	در اغلب کشورهای در حال توسعه تقاضای آموزش عالی بسیار بالاست. با ازدیاد فارغ‌التحصیلان امکان جذب آن‌ها در بازار داخلی وجود نخواهد داشت. چنین مسأله‌ای در شرایطی رخ می‌دهد که هیچ‌گونه تلاشی در جهت برقراری توازن بین سیاست‌های آموزشی و نیازهای اقتصادی کشور انجام نمی‌شود.	۱۲۳
وقوفی و عزیزی، ۱۳۸۰	مشکلات گزینش دانشجو	۱۲۴
اسماعیلی، ۱۳۸۵	وجود معضلاتی چون کنکور و آزمون‌های ورودی	۱۲۵
طوسی‌پناه، ۱۳۸۰	سطح تحصیلات در رشته تحصیلی، میزان مهاجرت دانشجویان و متخصصان با بالا رفتن درجه و مرتبه علمی آن‌ها بالا می‌رود.	۱۲۶
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر سهراب‌پور)	کمبود علاقه به ایران و سرزمین مادری در اثر آموزش‌های ناصحیح و لزوم آموزش ملیت از دوران کودکی و در مدارس و نه تنها در دانشگاه‌ها	۱۲۷
صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی	عوامل فرهنگی و سیاسی، احساس عدم ثبات نسبت به حال و آینده کشور، کاهش انگیزه و تعهد برای خدمت به مردم به عنوان وظیفه دینی و ملی، ایجاد تغییرات فرهنگی در روحیات متخصصان به دلیل طولانی شدن مدت اقامت در خارج، تبلیغات سوء رسانه‌های جمعی بیگانه در بدبین نگاه داشتن ایرانیان مقیم خارج نسبت به نظام و ناهمگونی فرهنگی و سیاسی برخی از متخصصان با اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه، ثبات سیاسی، مشارکت سیاسی، امنیت، ستم حکومتی، حقوق سیاسی و مدنی، سیاست‌های اقتصادی	۱۲۸

	و انواع کنترل و نظارت‌ها، هویت ملی، سرکوب روشنفکران، روابط میان کشور مبدأ با کشورهای مهاجرپذیر	
۱۲۹	عوامل سیاسی، عدم ثبات سیاسی، تغییر سریع قوانین و مقررات، عدم وجود امنیت فکری و برخورد‌های نامناسب با اصحاب اندیشه	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی
۱۳۰	فساد، همبستگی، مقبولیت، تبعیض، تمایزات قومی و نژادی، برخوردهای اجتماعی، بیگانگی فرهنگی، انطباق‌پذیری، جمعیت	اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸
۱۳۱	همسر، خانواده، پیوندهای دوستی، وابستگی به والدین، احساسات میهن دوستی	اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸
۱۳۲	نحوه نگرش به جهان، نظام‌های باور، اعتقادات ایدئولوژیک، تابوها و صور رفتاری (حلال و حرام‌ها)	اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸
۱۳۳	وضعیت سیاسی، اجتماعی و علمی کشور محل تحصیل	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵
۱۳۴	مشکلات رفاهی	وقوفی و عزیزی، ۱۳۸۰
۱۳۵	عدم تامین امکانات زندگی در شان نخبگی و قابل مقایسه نبودن با حقوق و شرایط رفاهی کشورهای نخبه‌پذیر	زلفی گل، ۱۳۸۳
۱۳۶	تسهیلاتی که کشورهای مقصد در قوانین مهاجرت برای مهاجران قایلند	زلفی گل، ۱۳۸۶
۱۳۷	امکانات و تسهیلات آموزشی، پژوهشی و رفاهی	زلفی گل، ۱۳۸۶
۱۳۸	فرصت ادامه تحصیل، رفاه اجتماعی بهتر، تعادل هزینه و درآمد، نظام آموزشی کارآمدتر در خارج	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی ۱۳۸۰
۱۳۹	گسترش فقر در جوامع در حال توسعه	دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳
۱۴۰	کاهش تولید سرانه، رفاه اقتصادی و رشد اقتصادی	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۴۱	رفاه اقتصادی، وجود امکانات برای ادامه تحصیل، آزادی سیاسی و اجتماعی، مهاجرت و تشویق اقوام و دوستان	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی ۱۳۸۰
۱۴۲	عدم رضایت در زمینه تخصصی، پایین بودن میزان استفاده از تخصص در کشور، عدم توجه به سرمایه‌گذاری فکری در کشور، مشکلات اجتماعی کشورهای در حال توسعه در مقابل جاذبه‌های غرب، ناامنی اجتماعی، اعتقاد به پایین بودن موقعیت و منزلت اجتماعی تحصیل‌کردگان در کشور و بالا بودن آن در خارج از کشور، وجود تبعیض در جذب و پارتی بازی و فامیل‌بازی، کنکور	دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳
۱۴۳	شکاف نامتعارف درآمدی میان نخبگان علمی و پاره‌ای دیگر از افراد و گروه‌ها و بی‌بهره بودن نخبگان علمی از حمایت‌ها، یارانه‌ها، رفاه لازم و حقوق و مزایای مکفی	اخوان کاظمی، ۱۳۸۳
۱۴۴	تمایل به خروج بلندمدت از کشور و جریان مهاجرت مغزها چه در سطح نخبگان جوان و بالقوه (مانند برگزیدگان المپیادهای علمی، دانشجویان دارای استعداد درخشان و ...) و چه در سطح نخبگان بالفعل	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۱۴۵	مخاطرات مربوط به احساس بیگانگی در نخبگان و افزایش حاشیه‌گزینی، انزوا، سرخوردگی و روانشناسی قهر یا رفتار اپوزیونی در میان آن‌ها	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۱۴۶	آسیب‌های ناشی از خروج متخصصین از کشور برای همراهی با بازارهای پر رقابت جهانی و مبادلات تعیین‌کننده آن برای بقا و توسعه	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲

موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	مخاطرات مربوط به هویت ملی، خودباوری فرهنگی و همبستگی اجتماعی بویژه در میان جوانان و گسترش تهدید افزای یأس و سرخوردگی آنان	۱۴۷
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	زمینه‌های نارضایتی اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و تهدید ثبات و امنیت ملی بویژه با توجه به وضعیت مخاطره‌آمیز جغرافیای سیاسی	۱۴۸
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	مخاطرات مربوط به احساس بیگانگی در نخبگان و افزایش حاشیه‌گزینی، انزوا، سرخوردگی و روانشناسی قهر یا رفتار اپوزیونی در میان آن‌ها	۱۴۹
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	پایین بودن سطح معیشتی نخبگان	۱۵۰
شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸	عدم تعادل هزینه و درآمد متخصصان	۱۵۱
شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸	نبود سازمان‌های بیمه‌گر جهت بیمه نخبگان	۱۵۲
صالحی امیری، ۱۳۸۸	فقدان پشتیبانی فکری، هویتی، اندیشه‌ای و فرهنگی از نخبگان	۱۵۳
عبدی، ۱۳۸۹	بیگانگی از نظام سیاسی و اجتماعی کشور	۱۵۴
زلفی گل، ۱۳۸۶	تقلید از زندگی کشورهای غربی و در کنار آن تمرکز امکانات در پایتخت و شهرهای بزرگ کشور	۱۵۵
صالحی امیری، ۱۳۸۸	تلاش برای پنهان‌سازی هویت ایرانی در نسل‌های جدید مهاجران	۱۵۶
صالحی امیری، ۱۳۸۸	فقدان وقوف نسل دوم و سوم بر زبان فارسی	۱۵۷
صالحی امیری، ۱۳۸۸	کم رنگ شدن آداب و سنن ایرانی در نسل‌های جدید	۱۵۸
صالحی امیری، ۱۳۸۸	مشکل ازدواج با اتباع بیگانه و مشکل هویت دوگانه	۱۵۹
صالحی امیری، ۱۳۸۸	تعلیق هویتی به دنبال انفصال از هویت ایرانی و عدم پذیرش در جامعه میزبان برای نسل‌های دوم و سوم	۱۶۰
صالحی امیری، ۱۳۸۸	تناقض روانشناختی ناشی از تعلقات دوگانه و فشارهای روانی شرایط پارادوکسیکال	۱۶۱
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از شیائوهانگ، ۱۳۷۶	شرایط زندگی، اغتشاش سیاسی و سرکوب فکری	۱۶۲
زلفی گل، ۱۳۸۶	ترسیم آینده‌ای دوداندود برای خود	۱۶۳
وقوفی و عزیزی، ۱۳۸۰	سرخوردگی اجتماعی، سیاسی و فرهنگی	۱۶۴
وقوفی و عزیزی، ۱۳۸۰	مشکلات خروج از کشور	۱۶۵
اخوان کاظمی، ۱۳۸۳	وجود تنش‌های سیاسی و اجتماعی	۱۶۶
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	قطع ارتباط فرهنگی و اعتقادی و تخریب مبانی فکری تحت تاثیر فرهنگ حاکم	۱۶۷
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	عادت کردن دانشجویان و خانواده وی به محیط محل تحصیل	۱۶۸
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	عدم تغذیه فرهنگی و خبری دانشجویان و خانواده وی در طول دوران تحصیل	۱۶۹
اسماعیلی، ۱۳۸۵	کاهش انگیزه و تعهد برای خدمت به مردم به عنوان وظیفه دینی و ملی	۱۷۰
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	اخبار و اطلاعات نامطلوب منتقل شده از سوی کسانی که اخیراً از کشوری بازگشته‌اند و یا اشخاصی که تحصیلاتشان به اتمام رسیده و به داخل کشور برگشته‌اند	۱۷۱

۱۷۲	حاشیه‌نشینی اجتماعی، احساس تبعیض اجتماعی پس از بازگشت به وطن نسبت به هم‌میهنان خود	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵
۱۷۳	هزینه زندگی، سطح زندگی مطلوب، مسئولیت‌ها	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۷۴	امنیت اجتماعی، همبستگی، مقبولیت، تبعیض، تمایزات قومی و نژادی، برخورد‌های اجتماعی، بیگانگی فرهنگی، انطباق‌پذیری، شرایط و سیاست‌های پذیرش، تابعیت و جمعیت	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۷۵	عوامل روانشناختی و احساس محرومیت نسبی	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۱۷۶	افت اعتبار اجتماعی علم و پژوهش در جامعه	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۱۷۷	عدم حفظ منزلت اجتماعی	اسماعیلی، ۱۳۸۵
۱۷۸	نبود اطمینان به آینده خود و خانواده، افزایش فاصله طبقاتی، محدودیت آزادی، فرهنگ ناکارآمد،	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی ۱۳۸۰
۱۷۹	نبود تعادل بین درآمد و هزینه، نبود آزادی فردی، اجتماعی و مسایل طبقاتی، نبود امکان ادامه تحصیل و عدم استفاده از متخصصان، بی عدالتی و پارتی بازی	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از طایفی ۱۳۸۰
۱۸۰	شرایطی مانند نبود پیوند خانوادگی در کشور مبدأ، تاهل، محل اقامت والدین، رضایت از طریقه زندگی در مقصد و ...	طوسی‌پناه، ۱۳۸۰
۱۸۱	افرادی که تحصیلات بالاتری دارند از نابسامانی‌های سیاسی از قبیل بحران‌های دانشجویی، مذهبی، فرهنگی و تفتیش عقاید بیشتر رنج و زبان می‌بینند.	طوسی‌پناه، ۱۳۸۰
۱۸۲	افزایش فاصله طبقاتی، محدودیت آزادی، فرهنگ کاری ناکارآمد، کمبود امکانات تحقیقاتی و پایین بودن استانداردهای پژوهشی، عدم تعادل در درآمد و هزینه، بی‌عدالتی، بی‌قانونی و پارتی بازی	طوسی‌پناه، ۱۳۸۰
۱۸۳	احساس عدم ثبات سیاسی نسبت به حال و آینده کشور، کاهش انگیزه و تعهد برای خدمت به مردم و به عنوان وظیفه دینی و ملی، ناهمگونی فرهنگی و سیاسی برخی از متخصصان با اعتقادات و ارزش‌های حاکم بر جامعه	دکتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، الف، ۱۳۸۳
۱۸۴	نامساعد بودن ساختار اقتصادی کشور برای تحقق اقتصاد مبتنی بر دانش	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۱۸۵	افزایش شکاف موجود کشور با کشورهای در حال توسعه‌ی منطقه‌ای و جهانی در فرایند توسعه‌ی همه‌جانبه و پایدار	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۱۸۶	وجود مقررات محدود کننده برای فعالیت‌های علمی و اقتصادی نخبگان	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۱۸۷	فقدان تضمین و پشتوانه اجرایی برای حضور موثر ایرانیان در فضای اقتصادی کشور	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۸۸	فاصله‌های درآمدی، مالیات‌ها، حمایت‌ها، سوبسیدها، مالیات بر مهاجرت و در نتیجه عدم بازگشت دانشجویان ایرانی	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۱۸۹	تفاوت کیفی زندگی، امکانات مادی و میزان درآمد، نداشتن امنیت فکری و برخورد‌های نامناسب با اصحاب اندیشه	صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی
۱۹۰	تفاوت کیفی زندگی، امکانات مادی و میزان درآمد	اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸
۱۹۱	فاصله‌های درآمدی، مالیات‌ها، حمایت‌ها، سوبسیدها، مالیات بر مهاجرت، شرایط زندگی، هزینه زندگی، سطح زندگی مطلوب، مسئولیت‌ها	اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۷۸
۱۹۲	سرخورگی نخبگان از شرایط اقتصادی کشور	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر نایی)

دکتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، ۱۳۸۳	عدم امنیت اقتصادی و سرمایه‌گذاری، فقدان سرمایه‌گذاری در تحقیقات علمی، توسعه‌نیافتگی اقتصادی، کیفیت کار و عدم توسعه آن، عدم توجه به توسعه تجارت خارجی، نابرابری عرضه و تقاضای بازار نیروی کار	۱۹۳
اسماعیلی، ۱۳۸۵	مشکلات و دغدغه‌های اقتصادی	۱۹۴
زلفی‌گل، ۱۳۸۶	وضعیت معیشت و گذر زندگی	۱۹۵
صالحی امیری، ۱۳۸۸	هزینه‌هایی که برای پر کردن خلاء ناشی از خروج سرمایه انسانی به جامعه تحمیل می‌شود	۱۹۶
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	نابسامانی در پرداخت مقرری و شهریه دانشجو در حین تحصیل	۱۹۷
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	عدم نظارت و سرپرستی در تحصیل و امور کلی معیشتی و خانوادگی دانشجو	۱۹۸
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	قیاس شرایط زندگی دانشجو با امکانات موجود در کشور محل تحصیل و وضعیت زندگی پس از بازگشت احتمالی به کشور	۱۹۹
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	وجود تسهیلات و دسترسی سریع به مسکن، اتومبیل، تلفن و ...	۲۰۰
صالحی امیری، ۱۳۸۸ به نقل از سرپرستی دانشجویان ایرانی در کانادا، ۱۳۷۵	تشویق خانواده‌های ایرانی برای ماندن و یا حداقل ترغیب به نیامدن با ذکر مسایل و دشواری‌های معیشتی و هزینه‌های بالا و ذکر کمبودها	۲۰۱
اسماعیلی، ۱۳۸۵	نابسامانی نظارت و سرپرستی در تحصیل و امور کلی و معیشتی و خانوادگی دانشجو	۲۰۲
طوسی‌پناه، ۱۳۸۰	توسعه نیافتگی، شکاف بین استاندارد زندگی و درآمد سرانه افراد در کشورهای فقیر و ثروتمند	۲۰۳
صالحی امیری، ۱۳۸۸، به نقل از گزارش دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی	افزایش کشش‌های مادی خارج از کشور و فاصله موجود با امکانات زندگی در کشورهای پیشرفته	۲۰۴
طوسی‌پناه، ۱۳۸۰	تفاوت درآمدها در کشورهای مبدأ و مقصد	۲۰۵
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر نایی)	تفاوت در سطح امکانات به ویژه برای اساتید داخل و خارج کشور	۲۰۶
دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	کمی حقوق و درآمد	۲۰۷

۲-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان

در کشور

جدول زیر دربردارنده کلیه مسایل، علل و چالش‌هایی است که با موضوع بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان در ارتباطند. این موارد غالباً بیان‌کننده‌ی معضل بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان و یا بیان‌کننده دلایل اصلی این چالش هستند.

جدول ۲-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان در کشور

ردیف	مسائل و چالش‌ها	منبع
------	-----------------	------

موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	وجود موانع مربوط به مراوده‌ی فعال و تعامل سازنده با نخبگان ایرانی مقیم خارج از کشور به منظور بهره‌گیری از توانایی‌های آن‌ها در جهت توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور و ارتقای مادی و معنوی جامعه‌ی ایرانی	۱
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	کمبود سازوکارهای لازم برای چرخش مغزها (استفاده از توان تخصصی نخبگان خارج از کشور)	۲
صالحی امیری، ۱۳۸۸	فقدان تضمین و پشتوانه اجرایی برای حضور موثر ایرانیان در فضای اقتصادی کشور	۳
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر صفوی)	بکارگیری نخبگان در راستای مدیریت تحولات کشور و نه تنها توجه صرف به نخبگان جوان	۴
شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸	فراهم نبودن سازوکار جهت جذب و معرفی نخبگان به دستگاه‌های اجرایی و پژوهشکده‌های مرتبط جهت استخدام چه در طول تحصیل به صورت بورسیه و چه بعد از فارغ‌التحصیلی	۵
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	موانع موجود بر سر راه بهره‌وری از متخصصین و مشاغل فکری در تولید ارزش افزوده به ویژه در اقتصاد دانش	۶
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر رضایی)	بکارگیری نخبگان و ایجاد زمینه برای تاثیرگذاری آنان و حذف موارد غیرضروری در گزینش‌ها	۷
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	مخاطرات مربوط به تبدیل فرصت‌های بالقوه‌ی موجود در فرایندهای جهانی شدن به تهدیدهای بالفعل و عدم بهره‌وری لازم از نخبگان برای استفاده از فرصت‌ها	۸
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	وجود شکاف اعتماد بین نخبگان، جامعه و حکومت و انزوای نخبگان در صورت ادامه‌ی وضع موجود و امکان گسترده‌تر شدن آن در میان‌مدت	۹
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	مخاطرات مربوط به شکاف میان دولت و نخبگان بیرون از آن و نگرانی‌های انسداد راه‌های گفتگو، تعامل و حل مسأله	۱۰
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	وجود مقررات محدود کننده برای فعالیت‌های علمی و اقتصادی نخبگان	۱۱
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	ضعف نگرش مدیریت‌ها در کاربرد روش‌های علمی و استفاده از نظرات کارشناسی	۱۲
زلفی گل، ۱۳۸۳	کمبود امکانات و ملزومات تحقیق و پژوهش جهت رشد علمی و عدم امکان تهیه آن‌ها در زمان مناسب	۱۳
شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸	فراهم نبودن سازوکار استفاده از نخبگان در مدیریت‌های پژوهشی	۱۴
صالحی امیری، ۱۳۸۸	فقدان زیرساخت‌های تشکیلاتی مناسب برای سازماندهی، جذب و بکارگیری نخبگان در جهت منافع ملی	۱۵
عبدی، ۱۳۸۹	عدم اتخاذ سیاست حفظ و افزایش بهره‌وری همزمان با سیاست جذب که در نهایت منجر به دفع نخبگان می‌شود	۱۶
زلفی گل، ۱۳۸۳	عدم کارایی علمی و فنی در وطن برای سطوح عالی نخبگان اعم از نخبگان علمی، ورزشی و هنری	۱۷
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر فرزانه)	هدایت استعدادهای درخشان به سمت حرفه‌ای شدن	۱۸
دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	کمبود امکانات لازم برای انجام فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی	۱۹
دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	وجود مدیران ضعیف در راس امور علمی و اجرایی	۲۰
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)	توانمندسازی نخبگان در راستای حل معضلات موجود	۲۱
دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	احساس عدم کارایی متخصصان	۲۲
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر افتخاری)	عدم رضایت نخبگان از وضعیت موجود و نوع کار	۲۳
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر کریم‌افشار)	جذب نخبگان بدون استفاده از توانایی‌های آنان	۲۴

۲۵	عدم بکارگیری نخبگان و حذف آنان با سلايق سياسى	نخستين نشست سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر متولى‌زاده اردکانى)
۲۶	عدم توجه به بهره‌ورى نخبگان در جامعه	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (فتوحى)
۲۷	عدم توجه به بکارگیری مناسب نخبگان	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (مهندس ابوالحسنى، دکتر شاهمرادى)
۲۸	بکارگیری نامناسب نخبگان و در نتیجه خروج آن‌ها از کشور	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر شاه‌ميرزايى)
۲۹	ناکارآمد بودن تسهيلات و حمايت‌ها بدون بکارگیری نخبگان	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر زورق)
۳۰	عدم وجود پژوهشگاه‌هاى مناسب براى جذب و نگهدارى نخبگان	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر سيدى)
۳۱	بکارگیری نخبگان	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر زورق)
۳۲	جذب، بکارگیری و بهره‌بردارى از نخبگان	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر منتظر)
۳۳	جذب و بکارگیری نخبگان استانى	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر مظلوم)
۳۴	حاکم بودن روابط و کاهش فرصت‌هاى ورود نخبگان به پروژه‌ها و طرح‌هاى صنعتى	نخستين نشست سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر قراگوزلو)
۳۵	چالش‌هاى نظام مديريتى کشور از حيث شايسته‌گرایی و کارآمدی و افت شاخص‌هاى پایه‌ای در آن	موسسه پژوهش و برنامه‌ريزى آموزش عالى، ۱۳۸۲
۳۶	سختگیری کادر موجود آموزش و تحقيقات در قبال استخدام جديد و در نتیجه سرخوردگی نیروهاى تحصيل کرده و مهاجرت آنان به خارج از کشور	دفتر مطالعات فرهنگى مرکز پژوهش‌هاى مجلس، ۱۳۸۲
۳۷	نبود یک سازماندهی مناسب در چگونگی بهره‌گیری از امکانات موجود در داخل کشور، علاوه بر کمبود امکانات	دفتر مطالعات فرهنگى مرکز پژوهش‌هاى مجلس، ۱۳۸۲
۳۸	به وجود آوردن روش‌هاى مصنوعى براى حمايت و هدايت نخبگان و عدم توجه به حل ریشه‌ای مشکل و ايجاد شرايطى براى تاثيرگذارى مثبت نخبه در جامعه	دومين نشست تدوين سند راهبردى، ۱۳۹۰، (دکتر پاکروان)

۲-۳- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا

نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی

جدول زیر دربردارنده کلیه مسایل، علل و چالش‌هایی است که با موضوع نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی (شامل نخبگان علمی (فنی-مهندسی، پزشکی و انسانی-اجتماعی)، نخبگان فرهنگی و اجتماعی، نخبگان هنری و ادبی، نخبگان مدیریت و سیاست‌گذاری، نخبگان حوزوی و دینی و نیز نخبگان فناوری و صنعت) در ارتباطند. این موارد غالباً بیان‌کننده‌ی معضل نادیده گرفتن نخبگان سایر حوزه‌ها و یا بیان‌کننده دلایل اصلی این چالش هستند.

جدول ۲-۳- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی

ردیف	مسائل و چالش‌ها	منبع
۱	فراهم نبودن فرصت شغلی مناسب به ویژه برای محققان حوزه علوم انسانی و اجتماعی	شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸
۲	عدم توجه به سایر حوزه‌ها به ویژه علوم انسانی	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر نایی)
۳	عدم کارایی علمی و فنی در وطن برای سطوح عالی نخبگان اعم از نخبگان علمی، ورزشی و هنری	زلفی گل، ۱۳۸۳
۴	لزوم توجه به سطوح مختلف نخبگان	طیبه ماهرزاده، پرسشنامه
۵	اهمیت علوم انسانی و توجه به آن در نظام نخبگان	طیبه ماهرزاده، پرسشنامه
۶	لزوم توجه به نخبگان سایر حوزه‌ها و نه تنها نخبگان فنی و مهندسی	حمید شیخ محمدی، پرسشنامه
۷	عدم توجه به نخبگان سایر حوزه‌ها (نظیر چهره‌های ماندگار)	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۸	عدم توجه به علوم انسانی در مبحث نخبگان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر کاکایی، دکتر همایون، دکتر نایی)
۹	عدم توجه به نخبگان سایر بخش‌ها و ضرورت در نظر گرفتن تفاوت‌های نخبگان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر پیغامی)
۱۰	عدم وجود ارتباط میان رشته‌های مختلف	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر لطیفی)
۱۱	در نظر گرفتن تفاوت‌های میان نخبگان سیاسی و اجتماعی	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (حجت الاسلام و المسلمین لوانانی)
۱۲	تعریف وسیع‌تری از نخبگی برای استفاده از همه ظرفیت‌ها	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (حسینی)
۱۳	لزوم توجه به کارآفرینان، صنعتگران، سیاستمداران، فلاسفه، مراجع و علما، هنرمندان و دانشمندان و غیره به عنوان نخبگان جامعه	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر فرزانه)

۴-۲- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی)

بر استعدادهای غیراقتسابی)

جدول زیر دربردارنده کلیه مسائل، علل و چالش‌هایی است که با موضوع ویژگی‌های نخبگان در ارتباطند. این موارد غالباً بیان‌کننده‌ی معضل ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی بر استعدادهای غیراقتسابی) و یا بیان‌کننده دلایل اصلی این چالش هستند.

جدول ۴-۲- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع ویژگی‌های نخبگی

ردیف	مسائل و چالش‌ها	منبع
۱	وجود ابهام در رابطه با مفهوم نخبگی، نیاز به بازسازی مفهوم نخبه و رسیدن به درک جدیدی از مفهوم نخبه و غیرنخبه	مصلح، ۱۳۸۵
۲	فراوانی تعاریف موجود در رابطه با مفهوم نخبگی و پارامترهای آن	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)
۳	وجود ابهام در تعریف نخبگی	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (مهندس آرام، دکتر ایرجی زاد، دکتر)

فرزانه، دکتر نقشینه، دکتر سیدی، دکتر رشیدیان، دکتر قائمی، دکتر ماهروزاده		
ابوالقاسم خزاعیان، پرسشنامه	تعریف دقیق نخبه	۴
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)	مشخص نبودن هدف نهایی در تعریف نخبه	۵
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)	تمرکز بنیاد ملی نخبگان بر استعداد‌های درخشان و عدم ورود بنیاد به مبحث نخبگی	۶
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)	به وجود آمدن آسیب‌های اخلاقی در اثر تلاش افراد برای ورود به حیطه‌های استعداد برتر برای بهره‌برداری از منافع آتی	۷
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)	ضرورت نگاه به نخبگان و جداکردن ایشان از استعداد‌های برتر	۸
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر زورق)	لزوم تفکیک میان مبحث نخبگی و استعداد برتر	۹
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر محقق)	نسبی بودن موضوع نخبگی و غافل نشدن از سایر افراد با استعداد	۱۰
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر حسینی)	پرورش نخبگان چندبعدی	۱۱
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)	لزوم تاکید بر نخبگان چند بعدی	۱۲

۲-۵- مسائل و چالش‌های مرتبط با شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور

جدول زیر دربردارنده کلیه مسائل، علل و چالش‌هایی است که با موضوع شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور در ارتباطند. این موارد غالباً بیان‌کننده‌ی معضل شناسایی نخبگان و یا بیان‌کننده دلایل اصلی این چالش هستند.

جدول ۲-۵- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور

منبع	مسائل و چالش‌ها	ردیف
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمالی)	شناخت استعداد‌های درخشان	۱
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر احدیان)	شناسایی و شفاف‌سازی استعدادها و هدایت آنان و ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی	۲
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	موکول شدن توسعه‌ی دانایی محور به زمینه‌های مساعد خلاقیت، اکتشاف، ابتکار و توسعه‌ی سیستم ملی نوآوری	۳
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	فقر اطلاعات و آمار منسجم در مورد کمیت و کیفیت نخبگان ایرانی	۴
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)	عدم وجود معیارهای کمی و غیرقابل ارزیابی برای شناسایی نخبگان	۵
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (مهندس ابوالحسنی)	عدم دسترسی به آمار و اطلاعات دقیق در رابطه با نخبگان	۶
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر رستگار)	وجود مشکلات فراوان در شناسایی و هدایت نخبگان	۷

۸	مشکل در شناسایی و یافتن نخبگان مورد نظر برای جذب و بکارگیری آنان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر لطیفی)
۹	بسیاری از نخبگان علاقه‌ای به شناسایی و مطرح شدن ندارند	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر محقق)
۱۰	فراهم نبودن سازوکار پیگیری فعالیت‌های نخبگان به صورت مستمر و اکتفا به یک یا دو اختراع	شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸
۱۱	فراهم نبودن سازوکاری جهت آشنا کردن نخبگان با نقشه علمی کشور و اینکه در حال حاضر کدام رشته‌ها بیشترین نیاز کشور را در بر دارد	شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸
۱۲	تمرکز بنیاد ملی نخبگان بر استعدادها درخشان و عدم ورود بنیاد به مبحث نخبگی	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۱۳	به وجود آمدن آسیب‌های اخلاقی در اثر تلاش افراد برای ورود به حیطه‌های استعداد برتر برای بهره‌برداری از منافع آتی	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۱۴	عدم توجه به نخبگان سایر حوزه‌ها (نظیر چهره‌های ماندگار)	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۱۵	ضرورت نگاه به نخبگان و جدا کردن ایشان از استعدادهای برتر	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۱۶	فردگرایی و عدم توجه به گروه‌های نخبه	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۱۷	لزوم توجه به نظام نخبگانی و تعریف آن و نه فردگرایی	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شیخ‌محمدی)
۱۸	عدم وجود یک شبکه منسجم برای ارتباطات میان نخبگان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (فتوحی)
۱۹	فقدان شبکه‌های ارتباطی و اتاق‌های فکر در مراکز مهم	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر فرزانه)

۲-۶- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع توجه به رشد و توسعه جامع‌ی نخبگانی

نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور

جدول زیر دربردارنده کلیه مسائل، علل و چالش‌هایی است که با موضوع رشد و توسعه جامع‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور در ارتباطند. این موارد غالباً بیان‌کننده‌ی معضل توجه به رشد و توسعه جامع‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور و یا بیان‌کننده دلایل اصلی این چالش هستند.

جدول ۲-۶- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع توجه به رشد و توسعه جامع‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور

ردیف	مسائل و چالش‌ها	منبع
۱	فقدان ثبات در سیاست‌ها و سیاست‌گذاری‌های دوره‌ای در حال تغییر	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۲	ضعف برنامه‌های توسعه‌ی منابع انسانی به عنوان پیش شرط و پایه توسعه همه جانبه	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲

۳	عدم رعایت جدی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران در کشور	زلفی گل، ۱۳۸۳
۴	وجود مدیران ضعیف در راس امور علمی و اجرایی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۵	وجود تنگناها و محدودیت‌ها برای ارتقای کیفیت دانشگاه و آموزش عالی به عنوان پشتوانه‌ی توسعه‌ی دانایی محور (با توجه به نقش ویژه‌ی نخبگان علمی در آن)	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۶	عدم جامعیت نظام‌های پرورشی استعدادهای درخشان در سطوح آموزش و پرورش و آموزش عالی	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۷	عدم تعادل شدید در توزیع استعدادهای درخشان و در نتیجه نیاز به هدایت متعادل استعدادهای درخشان در حوزه‌های مختلف مورد نیاز	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر ناییبی)
۸	عدم نهادمندی علم و ناسازگاری آن با محیط پیرامونی خود و از جمله با نهادهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که در نهایت منجر به پدیده‌ی فرار مغزها می‌شود.	قانونی‌راد، ۱۳۸۱
۹	گسترش سریع آموزش عالی از حیث کمی درحالی‌که این نهاد از حیث شاخص‌های توزیع اجتماعی دارای وضعیت نامطلوبی است (توسعه ناموزون آموزش عالی)	قانونی‌راد، ۱۳۸۳
۱۰	فقدان ویژگی‌های اجتماعی و شبکه‌ای نشدن آموزش عالی در کشور	قانونی‌راد، ۱۳۸۳
۱۱	کاهش درآمدهای اقتصادی و متضرر شدن بخش آموزش	عبدی، ۱۳۸۹
۱۲	مشکلات دانشگاه‌های کشور و عدم تخصیص بودجه مناسب به آن‌ها که تاثیر منفی در جذب نخبگان دارد	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر تجربی)
۱۳	عدم توجه به تکریم نخبگان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۱۴	مشکلات ناشی از حمایت‌های مادی از نخبگان و فرهنگ طلبکارانه	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر حسینی
۱۵	حمایت‌های غیرمستقیم از نخبگان	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر احدیان)
۱۶	هر نوع حمایتی یک آسیبی به همراه دارد که باید با توجه به توانمندی‌ها تصمیمات حمایتی اتخاذ شوند	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر افتخاری)
۱۷	به وجود آمدن رقابت‌های ناسالم برای استفاده از تسهیلات بنیاد ملی نخبگان و افزایش سرقت‌های علمی در جامعه	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (فتوحی)
۱۸	به وجود آمدن آسیب‌های اخلاقی در اثر تلاش افراد برای ورود به حیطه‌های استعداد برتر برای بهره‌برداری از منافع آتی	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)
۱۹	توجه صرف به پاداش‌ها و حمایت‌های مالی و عدم توجه به توانمندسازی نخبگان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)
۲۰	به وجود آمدن فرهنگ طلبکاری در اثر حمایت‌های نادرست	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر خیام نکویی)
۲۱	عدم تامین امکانات زندگی در شان نخبگی و قابل مقایسه نبودن با حقوق و شرایط رفاهی کشورهای نخبه‌پذیر	زلفی گل، ۱۳۸۳
۲۲	کمبود امکانات و ملزومات تحقیق و پژوهش جهت رشد علمی و عدم امکان تهیه آن‌ها در زمان مناسب	زلفی گل، ۱۳۸۳
۲۳	کمبود امکانات پژوهشی و پایین بودن سطح توسعه علمی و تکنولوژیک کشور	شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸
۲۴	متمرکز شدن تمام امکانات در پایتخت	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر رضانی)
۲۵	کمبود امکانات لازم برای انجام فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۲۶	عدم امکان کسب علوم و دانش مورد علاقه برای دانشجویان مستعد همراه با دریافت حمایت مالی (بورسیه شدن)	زلفی گل، ۱۳۸۳
۲۷	نبود یک سازماندهی مناسب در چگونگی بهره‌گیری از امکانات موجود در داخل کشور، علاوه بر کمبود امکانات	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲

۲۸	بکارگیری نخبگان و ایجاد زمینه برای تاثیرگذاری آنان و حذف موارد غیرضروری در گزینش‌ها	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر رضائی)
۲۹	عدم بکارگیری نخبگان و حذف آنان با سلايق سياسي	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، دکتر (متولی‌زاده اردکانی)
۳۰	عدم توجه به بهره‌وری نخبگان در جامعه	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (فتوحی)
۳۱	تداخل فرایندهای تربیت، شناسایی، هدایت، جذب و بکارگیری نخبگان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر پاکروان)
۳۲	عدم توجه به پرورش نخبگان در نتیجه ورود ضعیف‌ترین افراد به حوزه علوم انسانی در مقاطع دبیرستان و حوزه الهیات در مقطع دانشگاه است که معمولاً همین افراد در آینده وظیفه پرورش استعدادهاى درخشان را در مدارس بر عهده دارند	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر کاکایی)
۳۳	عدم توجه به فضای نخبه‌ساز	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر میرغفوری، دکتر موسوی موحدی)
۳۴	فقدان پشتیبانی فکری، هویتی، اندیشه‌ای و فرهنگی از نخبگان	صالحی امیری، ۱۳۸۸
۳۵	پایین بودن کارایی و بهره‌وری متخصصین داخلی، درحالی‌که همین افراد در خارج از کشور بهره‌وری بالایی دارند.	عبدی، ۱۳۸۹
۳۶	عدم تمرکز و کم‌کاری نخبگان در داخل کشور	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر افتخاری، دکتر احدیان)
۳۷	عدم کارایی علمی و فنی در وطن برای سطوح عالی نخبگان اعم از نخبگان علمی، ورزشی و هنری	زلفی‌گل، ۱۳۸۳
۳۸	چرخش نخبگان	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر حسینی)
۳۹	عدم توجه به پرورش و تربیت افراد شایسته از دوران نوجوانی برای مدیریت طولانی	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر نایی)
۴۰	توانمندسازی نخبگان در راستای حل معضلات موجود	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر جمال‌الدینی)
۴۱	پرورش نخبگان چندبعدی	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر حسینی)
۴۲	هدایت استعدادهاى درخشان به سمت حرفه‌ای شدن	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر فرزانه)
۴۳	ایجاد جایگاهی برای فرد مستعد در جهت رشد و ارتقا و نه ابلاغ سریع عنوان نخبه به آنان و بالا بردن سطح توقعات افراد	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر فرزانه)
۴۴	آموزش‌های فرهنگی به نخبگان	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر رضائی)
۴۵	مدرک‌گرایی	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر متولی‌زاده اردکانی)
۴۶	فقدان شبکه‌های ارتباطی و اتاق‌های فکر در مراکز مهم	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر فرزانه)
۴۷	مسئله تربیت، مسئله کمبود ارتباطات، مشوق‌ها	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر افتخاری)

۲-۷- مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نگاه نهادمحور به جای فردمحور در

نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان ضرورت

جدول زیر دربردارنده کلیه مسائل، علل و چالش‌هایی است که با موضوع نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان یک ضرورت در ارتباطند. این موارد غالباً بیان‌کننده‌ی معضل نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان یک ضرورت و یا بیان‌کننده دلایل اصلی این چالش هستند.

جدول ۲-۷- مهمترین مسائل و چالش‌های مرتبط با موضوع نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان یک ضرورت

ردیف	مسائل و چالش‌ها	منبع
۱	کم توجهی به سازوکار و معیارهای شایسته‌سالاری در مدیریت‌ها	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۲	ضعف شایسته‌سالاری و بهره‌گیری از متخصصان	شمس فلاورجانی، ۱۳۸۸
۳	عدم رعایت جدی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران در کشور	زلفی گل، ۱۳۸۳
۴	چالش‌های نظام مدیریتی کشور از حیث شایسته‌گرایی و کارآمدی و افت شاخص‌های پایه‌ای در آن	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۵	حاکم بودن روابط و کاهش فرصت‌های ورود نخبگان به پروژه‌ها و طرح‌های صنعتی	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر قراگوزلو)
۶	وجود مدیران ضعیف در راس امور علمی و اجرایی	دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲
۷	استمرار محدودیت نخبگان در دستیابی به فرصت‌های اقتصادی چشمگیر به دلیل دولتی بودن اقتصاد، تغییر مداوم سیاست‌ها و رویه‌ها، بالا بودن ریسک فعالیت‌های نوآورانه، گسترده بودن بخش‌های غیررسمی اقتصاد و ... در میان مدت	موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۸	عدم نهادمندی علم و ناسازگاری آن با محیط پیرامونی خود و از جمله با نهادهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که در نهایت منجر به پدیده‌ی فرار مغزها می‌شود.	قانونی‌راد، ۱۳۸۱
۹	عدم وجود نهادی مشخص برای شناسایی آفات، چالش‌ها و موانع (عوامل سلبی و عوامل ایجابی) مرتبط به نخبگان و رفع آن‌ها	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شکرپه)
۱۰	عدم نهادینه شدن موضوع برخورد با نخبگان و در نتیجه نیاز به نهادهایی نظیر بنیاد ملی نخبگان	نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر نبوی)
۱۱	شناسایی، حمایت و بکارگیری نخبگان برای مدیریت و حل مسائل کشور باید در تمام بدنه نظام و ارگان‌های کشور به صورت هماهنگ و نظام‌مند تعریف، تدوین و اجرا شود	ابوالقاسم خزاعیان، پرسشنامه
۱۲	عدم وجود نظامی هدفمند جهت تعامل صحیح دستگاه‌های آموزشی و اجرایی با نخبگان	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شفیعی)
۱۳	توجه به بحث نهادمحوری، تلفیق رویکردهای ساختارگرا و فردگرا	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شفیعی)
۱۴	در صورتی که همه نهادها وظایف خود را به درستی انجام دهند، دیگر نیازی به وجود یک سیستم برای پرورش، جذب و حمایت از نخبگان نخواهد بود	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر کامکاری)
۱۵	مواردی نظیر تشخیص نخبه، تشخیص حد و مرز نخبگی، تعیین میزان حمایت از نخبه و ... همه ناشی از ایراداتی است که در سیستم وجود دارد	دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر پاکروان)

دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر اکبرزاده)	وجود نهادهای مختلف با تصمیم‌گیری‌های مختلف و عدم وحدت نظر	۱۶
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر طهرانچی)	مشخص کردن جایگاه نظام نخبگان نسبت به نظام علم و فناوری و سایر نظام‌های کلان	۱۷
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر پاسالار)	حمایت از افراد یا حمایت از نهادها و جریان‌ها	۱۸
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)	فردگرایی و عدم توجه به گروه‌های نخبه	۱۹
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر میرزایی)	ابهام در رابطه با نهادهایی که مدیریت راهکارهای نخبگان را در دست دارند	۲۰
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر احدیان)	نهادسازی و تقویت نهادها و تکیه بر فعالیت‌ها نه افراد	۲۱
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شفیعی)	عدم وجود مکانیزم‌های کارآمد برای دخالت دادن نخبگان در فرایند تصمیم‌سازی در کشور	۲۲
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر پاسالار)	تغییرات ناگهانی در سیاست‌ها و برنامه‌ها	۲۳
صالحی امیری، ۱۳۸۸	فقدان ثبات در سیاست‌ها و سیاست‌گذاری‌های دوره‌ای در حال تغییر	۲۴
صالحی امیری، ۱۳۸۸	فقدان پیگیری و پای‌بندی به وعده‌های داده‌شده و یا سیاست‌های اعلام شده	۲۵
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر افتخاری)	پراکندگی سیاست‌گذاری در این حوزه به دلیل وجود ارگان‌های مختلف	۲۶
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر نایی)	ناکافی بودن توسعه علوم آکادمیک بدون در نظر گرفتن توسعه اقتصادی	۲۷
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	تصدی‌گری بیش از حد دولت در عرصه‌ی اقتصاد	۲۸
نخستین نشست سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر نبوی)	سیاست‌گذاری بر مبنای آمارهای غلط و ناقص	۲۹
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	ضعف ارتباط نخبگان با همدیگر و گروهی نبودن فعالیت علمی آنان	۳۰
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر بختیاری نژاد)	فردگرایی و عدم توجه به گروه‌های نخبه	۳۱
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شیخ‌محمدی)	لزوم توجه به نظام نخبگانی و تعریف آن و نه فردگرایی	۳۲
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (فتوحی)	عدم وجود یک نظام یکپارچه برای شناخت، هدایت و بهره‌برداری از نخبگان	۳۳
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر مهدی‌زاده)	عدم ارتباط و پیوند مناسب میان نهادهای مختلف درگیر در حوزه نخبگان	۳۴
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر شیخ‌محمدی)	لزوم توجه به نظام نخبگانی و تعریف آن و نه فردگرایی	۳۵
دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲	برخوردهای نامناسب مدیریت سیستم	۳۶
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر خیام نکویی)	به وجود آمدن فرهنگ طلبکاری در اثر حمایت‌های نادرست	۳۷
دومین نشست تدوین سند راهبردی، ۱۳۹۰، (دکتر فرزانه)	فقدان شبکه‌های ارتباطی و اتاق‌های فکر در مراکز مهم	۳۸
موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲	وجود مقررات محدود کننده برای فعالیت‌های علمی و اقتصادی نخبگان	۳۹

فصل سوم

چالش‌های کلیدی

۳- چالش‌های کلیدی

با بررسی و جمع‌بندی چالش‌های مختلف مطرح شده در رابطه با نظام نخبگانی، در نهایت هفت چالش کلیدی شناسایی شد که عبارتند از:

۱. مهاجرت جامعه‌ی نخبگانی
۲. بکارگیری و استفاده‌ی بهینه از نخبگان در کشور
۳. نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی
۴. ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی بر استعداد‌های غیراکتسابی)
۵. شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور
۶. توجه به رشد و توسعه جامعه‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور
۷. نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان ضرورت

در ادامه گزارش توضیحاتی در رابطه با هر یک از این چالش‌ها آورده شده است. در این قسمت تلاش شده است با به تصویر کشیدن مفهوم هر چالش و بیان مهمترین علت‌ها و پیامدهای هر چالش، تصویر روشنی از هر چالش ارائه شود.

۳-۱- مهاجرت نخبگان

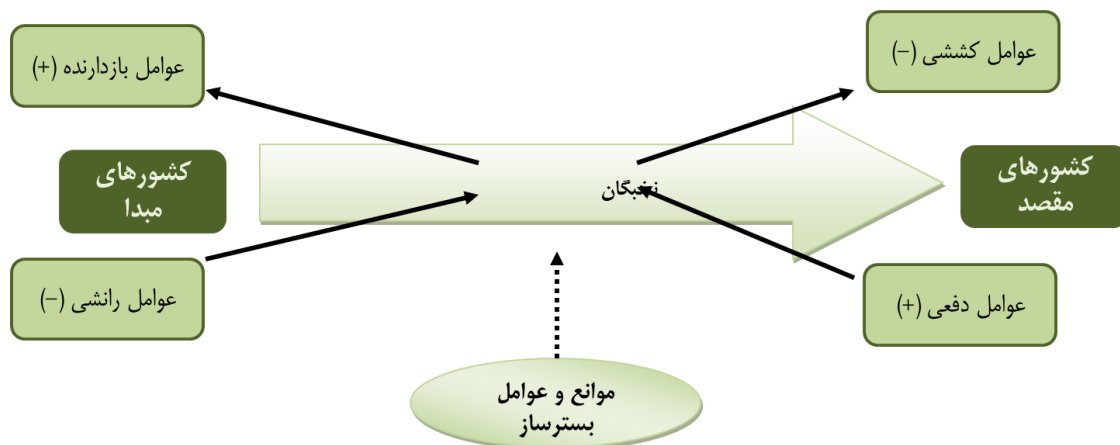
مهاجرت جامعه‌ی نخبگانی از دو منظر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. از یک سو تهدید ناشی از خروج منابع انسانی کشور به دلایل مختلفی از جمله کاهش ظرفیت‌ها و توانمندی‌های منابع انسانی کشور که به دنبال خود کاهش توانمندی‌های کشور در حل مسایل پیچیده را به همراه دارد، افزایش ریسک بازگشت سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در منابع انسانی، کاهش توانمندی‌های انسانی در کشور و دور بودن مدت زمان قابل توجه از تغییرات محیط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور که منجر به به‌وجود آمدن شکاف فرهنگی و اجتماعی بین نخبگان و فضای کشور می‌شود و در نهایت سوءاستفاده‌های سیاسی؛ و از سوی دیگر فرصت‌های مبتنی بر مهاجرت جامعه‌ی نخبگان که عبارتند از افزایش توانمندی‌های ملی ناشی از آموزش نیروی انسانی در مراکز توسعه‌یافته که می‌تواند همراه با انتقال دانش و فناوری به کشور باشد، افزایش ادراک فرهنگ سایر کشورها که زمینه‌ساز افزایش تعاملات بین‌المللی خواهد شد، تسهیل مشارکت در فعالیت‌های علمی و فناورانه‌ی بین‌المللی و بازگشت نیروهای متخصص و کارآمد به کشور که زمینه‌ساز توسعه‌ی جهشی خواهد بود. مهم‌ترین پیش‌فرض نگاه فرصت‌محور به پدیده‌ی مهاجرت

جامعه‌ی نخبگانی، بازگشت بخش عمده‌ای از جامعه‌ی نخبگانی به کشور یا حفظ ارتباطات با نهادها و سازمان‌های علمی و فناوریانه با هدف جلب و امکان‌پذیری مشارکت آنان در پروژه‌ها و فعالیت‌های مختلف داخلی و بین‌المللی است. دو نگاه فوق هر چند می‌تواند نشان‌دهنده‌ی دو حالت افراط‌گرایانه از پدیده‌ی مهاجرت باشد؛ اما کاهش تهدیدهای ناشی از مهاجرت به همراه افزایش منافع ناشی از آن شکل‌دهنده‌ی نحوه‌ی مدیریت نظام نخبگانی است. استفاده از منافع پدیده مهاجرت زمانی واقعیت می‌یابد که مجموعه‌ی شرایط زیر برآورده شود:

- رشته‌ی تحصیلی یا کیفیت آموزشی دانشگاه مقصد تفاوت معناداری با سطح داخل کشور داشته باشد، که این امر عمدتاً در رشته‌های نوظهور (خصوصاً بین‌رشته‌ای‌ها و میان‌رشته‌ای‌ها) و مقاطع تحصیلات تکمیلی معنادارتر خواهد بود.
- مهاجرت‌کننده با احتمال بالایی به کشور بازگردد که این امر وابسته به عواملی مانند حفظ ارتباط با داخل، فراهم نمودن زمینه‌های اثرگذاری و وجود انگیزه‌های ارزشی است. در سایر موارد مهاجرت پدیده‌ای تهدیدکننده خواهد بود، که با افزایش سطح تحصیلات، مضار بیشتری را به همراه خواهد داشت.

۱-۱-۳ مدل مفهومی

شکل زیر چارچوب مفهومی پدیده مهاجرت جامعه‌ی نخبگانی را توصیف می‌کند بر این اساس سیاست‌گذاری‌های مناسب می‌تواند عوامل رانشی را به عوامل بازدارنده تبدیل کند. به این ترتیب مهم‌ترین سیاست‌های بازدارنده مهاجرت عبارت خواهند بود از:



شکل ۱-۳-۱ مدل مفهومی چالش ۱ (مهاجرت جامعه نخبگانی)

۳-۱-۲- علت‌ها

- موارد زیر از جمله مهمترین دلایلی هستند که چالش فوق را تقویت می‌کنند:
- فرهنگ فضیلت داشتن تحصیل، زندگی و کار در کشورهای توسعه‌یافته نسبت به کشور (عامل رانشی)؛
 - فقدان شایسته‌سالاری در کشور و احساس نابرابری در فرصت‌ها و رقابت ناسالم (عامل رانشی)؛
 - ترس از شکست فرهنگی-اجتماعی هنگام بازگشت به کشور (عامل رانشی)؛
 - شان بالای علم و عالم در داخل (عامل بازدارنده)؛
 - تقاضای بالای تحصیلات تکمیلی به دلیل موج جمعیتی متولدین دهه ۶۰ و شکل‌گیری فرهنگ مهاجرت (عامل رانشی)؛
 - فشار اجتماعی ناشی از تبدیل مهاجرت به فرهنگ غالب و طبیعی (عامل رانشی)؛
 - عدم احساس تعلق به خانواده و وابستگی‌های عاطفی؛
 - فقدان آموزش‌های فرهنگی در حین تحصیل در داخل و احساس مسئولیت درباره میهن و مردم خود؛
 - نارضایتی از فرهنگ و فلسفه حاکم بر کشور و رضایت از سایر محیط‌های بدیل (عامل بازدارنده)؛
 - تناقض میان سیاست جذب نخبگان با یکسان‌سازی دیدگاه‌ها و رفتارها (عامل رانشی)؛
 - محدودیت‌های جذب ناشی از اختیارات محدود روسای دانشگاه‌ها، صنایع و مراکز سیاست‌گذاری
 - عدم پذیرش اصل تنوع و گرایش به مساوی‌سازی در قوانین مربوط به دانشگاه‌ها، افراد و سازمان‌ها که مبتنی بر توانمندی‌های متوسط جامعه تدوین شده است و منجر به نارضایتی نخبگان می‌شود.
 - ناتوانی در مدیریت مهاجرت نخبگان و ایجاد سازوکارهای حفظ پیوند با محیط داخل
 - تبعیض رفتاری میان تحصیل‌کنندگان داخل با خارج از کشور و تشویق به مهاجرت
 - نیاز به مشارکت و پیوندهای اجتماعی (عامل کششی-رانشی)؛
 - تمایل نخبگان به حضور در اجتماعات نخبگانی (ارتباط با هم‌سخنان خود) (عامل کششی-رانشی).
 - تفاوت سطح علمی دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور (عامل کششی-رانشی)؛
 - تفاوت سطح رفاه برای نخبگان در داخل و خارج از کشور (عامل کششی-رانشی)؛
 - فقدان دسترسی به آزمایشگاه‌ها، ابزارهای پژوهشی مورد نیاز (عامل رانشی)؛
 - عدم حمایت از پژوهش در داخل و عدم ارتباط مراکز آموزشی و پژوهشی با صنعت و در نتیجه، (عامل رانشی)؛
 - عدم حمایت مناسب دولت از کارآفرینی و نامشخص بودن آینده شغلی در ایران (عامل رانشی)؛

۳-۱-۳- پیامدها

چالش فوق پیامدها و مسایل زیر را در رابطه با نظام نخبگان به همراه خواهد داشت:

- افزایش انگیزه مهاجران جهت کسب مهارت‌ها و تخصص‌ها در سایرین
- افزایش ریسک بازگشت سرمایه تحصیل نیروی انسانی
- افزایش ریسک بازگشت اقتصادی داخلی به نیروی ماهر و تحصیلکرده
- افزایش مشارکت در محیط بین‌المللی و جریان دانش
- گسترش روابط با موسسات تحقیقاتی خارجی
- ترویج فرصت‌های داخلی برای فناوری و دیگر محصولات و خدمات
- بازگشت بومیان با سرمایه‌های انسانی و آموزشی خارجی
- کسب حمایت‌های مالی و غیرمالی از شبکه‌های مختلف
- متضرر شدن کشور مهاجرپرست از عدم حضور نیروهای متخصص و تحصیلکرده داخلی
- حمایت کمتر برای سرمایه‌گذاری عمومی آموزش عالی
- عدم تطابق توانمندی‌ها در حوزه‌های آموزشی و تحقیقاتی با اولویت‌های بومی و داخلی
- دور بودن مدت زمان قابل توجه از تغییرات محیط اجتماعی، سیاسی، و فرهنگی کشور و به وجود آمدن شکاف فرهنگی و اجتماعی بین نخبگان و فضای کشور
- از بین رفتن شبکه اجتماعی نخبگان در داخل به عنوان انگیزه‌ای قوی برای بازگشت

۳-۲- بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان

جامعه نخبگانی کشور برخوردار از ظرفیت‌ها و توانمندی‌هایی است که به دلایل مختلفی نمی‌تواند بالفعل شود. عوامل محیطی همچون جایگاه والای نخبگان به خصوص نخبگان علمی در کشور و حساسیت جامعه به استفاده از نخبگان، عوامل محیطی پیش‌برنده و تقویت‌کننده‌ای است که نظام نخبگانی کشور را در مواجهه با این چالش توانمند می‌سازد؛ اما از سوی دیگر عوامل محیطی دیگری مانند نظام پاسخگویی و شایسته‌سالاری در کشور یکی از مهم‌ترین زمینه‌سازهای بروز و ظهور توانمندی‌های بالقوه نخبگان خواهد بود؛ که کشور در این خصوص از مشکلات دیرپایی رنج می‌برد. مقابله با تسلط دیرینه نظام رابطه محور (قبیله محور) بر ساختار اجرایی کشور، تلاش در تحقق جدال احسن و آزاداندیشی در عرصه‌ی اندیشه‌ورزی در کشور و بسط و توسعه پذیرش دیدگاه‌های متخالف

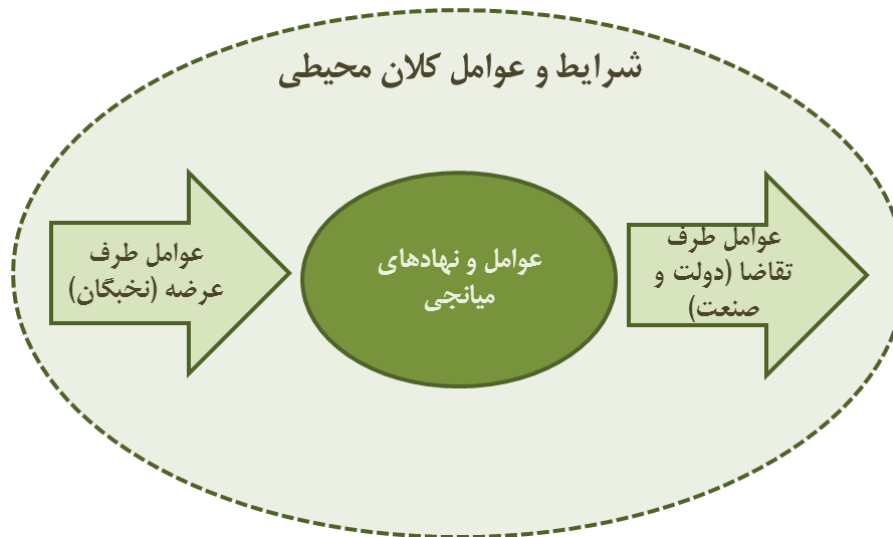


و متنافر به شدت می‌تواند از حذف نخبگان از فعالیت‌های کلان کم کند و استفاده از نخبگان کشور را بهینه سازد. به غیر از عوامل محیطی که عواملی کلان و تصحیح آن‌ها زمان‌بر است، عوامل طرف عرضه، طرف تقاضا و عوامل و نهادهای میانجی بر این چالش تاثیرگذارند.

کسب دانش و توانمندی مدیریت علم و فناوری، ایجاد فرصت‌های شغلی در حوزه‌های دانش‌بنیان و افزایش اعتماد به توانمندی‌های ملی و تمایل بر سرمایه‌گذاری بر توان داخلی به جای واردات محصولات که منجر به افزایش اعتماد به نخبگان نیز خواهد شد، از مهم‌ترین عوامل طرف تقاضا در بهره‌گیری از نخبگان خواهد بود. در طرف عرضه نیز توسعه توانمندی‌های مهارتی نخبگان (همچون مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی) جهت فعالیت‌های تحول‌آفرین، ایجاد تناسب میان توانمندی‌های نخبگان خصوصا تحصیل‌کردگان خارج از کشور، با اقتضات و شرایط کشور و در نهایت کم کردن فرهنگ اسناد بیرونی نخبگان که مشکلات طرف عرضه را نیز به مسایل محیطی و عوامل طرف تقاضا ارجاع می‌دهد؛ می‌تواند در مقابله با چالش فوق کارآمد باشد. چهارمین دسته عوامل تاثیرگذار بر این چالش عوامل و نهادهای میانجی هستند که تنظیم‌گر ارتباط میان طرف عرضه و طرف تقاضا هستند. شکل‌دهی و ایجاد معیارهای مشخص ارزشیابی و شناسایی جامعه‌ی نخبگان می‌تواند نظام‌های تخصصی و رتبه‌بندی را ساختاردهی کند که منجر به آشکار شدن تمایزها و در نتیجه زمینه‌ساز بروز تحولات می‌شود. همچنین بانک اطلاعاتی جامع از جامعه‌ی نخبگانی و توانمندی‌های آنان یکی دیگر از نهادهای میانجی ارتباط دهنده‌ی میان طرف عرضه و تقاضا در نظام نخبگانی است.

۱-۲-۳- مدل مفهومی

شکل زیر مدل مفهومی چالش فوق را نشان می‌دهد. نظام نخبگانی به غیر از شناسایی و استفاده بهینه از نخبگان خود باید توسعه‌دهنده و ظرفیت‌ساز جامعه‌ی نخبگانی باشد، به نحوی که سطح افراد را از سطح مستعد به سطح متخصص و تاثیرگذار ارتقاء دهد.



شکل ۳-۲- مدل مفهومی چالش ۲ (بکارگیری و استفاده بهینه از نخبگان در کشور)

۳-۲-۲- علت‌ها

موارد زیر از جمله مهمترین دلایلی هستند که چالش فوق را تقویت می‌کنند:

- فقدان نظام پاسخگویی در کشور که زمینه‌ساز کاهش شایسته‌سالاری در کشور می‌شود (محیطی)
- فقدان نظام شایسته‌سالاری در کشور که زمینه‌ی حذف نخبگان را از فعالیت‌ها فراهم می‌آورد (محیطی)
- شان و منزلت نخبگان در کشور (محیطی)
- حساسیت جامعه در خصوص نخبگان و استفاده و بکارگیری از آنان (محیطی)
- فقدان معیارهای ارزشیابی و شناسایی نخبگان (میانجی)
- فقدان دانش و توانمندی مدیریت علم و فناوری (تقاضا)
- عدم اعتماد به نخبگان (تقاضا)
- عدم تمرکز بر توسعه‌ی توانمندی‌های نیروهای نخبه و ارتقاء سطح افراد از سطح مستعد به سطح نخبه (میانجی)
- عدم اعتماد به توانمندی کشور و تمایل به واردات محصولات به جای سرمایه‌گذاری بر توان داخلی (تقاضا)
- عدم توانمندی‌های مهارتی مناسب نخبگان (مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی) جهت فعالیت (عرضه)
- عدم تحقق جدال احسن و آزاداندیشی در عرصه‌ی اندیشه‌ورزی در کشور (محیطی)
- حذف نخبگان از فعالیت‌های کلان به دلایل محدودنگری و قشری‌نگری (محیطی)



- فقدان بانک اطلاعاتی جامع از نخبگان و توانمندی‌های آنان (میانجی)
- عدم تناسب توانمندی‌های نخبگان تحصیل کرده در خارج از کشور با وضعیت موجود (عرضه)
- تسلط دیرینه نظام رابطه محور (قبیله محور) بر ساختار اجرایی کشور (محیطی)
- فقدان نظام‌های تخصصی و رتبه‌بندی که منجر به تمایز میان نخبگان و سایرین می‌شود (میانجی)
- فرصت‌های کم در مشاغل دانش‌بنیان (تقاضا)
- فرهنگ اسناد بیرونی نخبگان در خصوص اسناد مشکلات به مسایل محیطی و عوامل طرف تقاضا (عرضه)

۳-۲-۳- پیامدها

چالش فوق پیامدها و مسایل زیر را در رابطه با نظام نخبگان به همراه خواهد داشت:

- تحقق نتایج غیربهبینه و در بدترین حالت ناکارآمدی کشور در حل مسایل ویژه و خاص
- افزایش تمایل به مهاجرت به خارج از کشور
- کاهش امیدها و انگیزه‌های تحصیلی و حرفه‌ای در تمامی عرصه‌ها به دلیل عبرت‌آموزی از سرنوشت نخبگان
- ایجاد فرصت برای سوءاستفاده افراد فرصت‌طلب به منظور کسب جایگاه‌های حساس
- تهدید منافع عمومی جامعه
- تقویت احساس بی‌عدالتی اجتماعی در سطح نیروهای مستعد و نخبه

۳-۳- نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی

(شامل حوزه‌های اصلی ۱ - نخبگان علمی (فنی - مهندسی، پزشکی و انسانی - اجتماعی)، ۲ - فرهنگی و اجتماعی، ۳ - هنری و ادبی، ۴ - مدیریت و سیاستگذاری، ۵ - حوزوی و دینی و ۶ - فناوری و صنعت)

واژه‌ی نخبه به صورت تاریخی تمرکز بر نخبگان علمی در کشور داشته است. شان و منزلت والای علم و دانش در جامعه گاه منجر به نادیده گرفتن سایر ساحت‌های زیست اجتماعی-انسانی شده است. از سوی دیگر تاثیرات نخبگان عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در جامعه انکارناپذیر است. نخبگان حوزه‌های متنوع



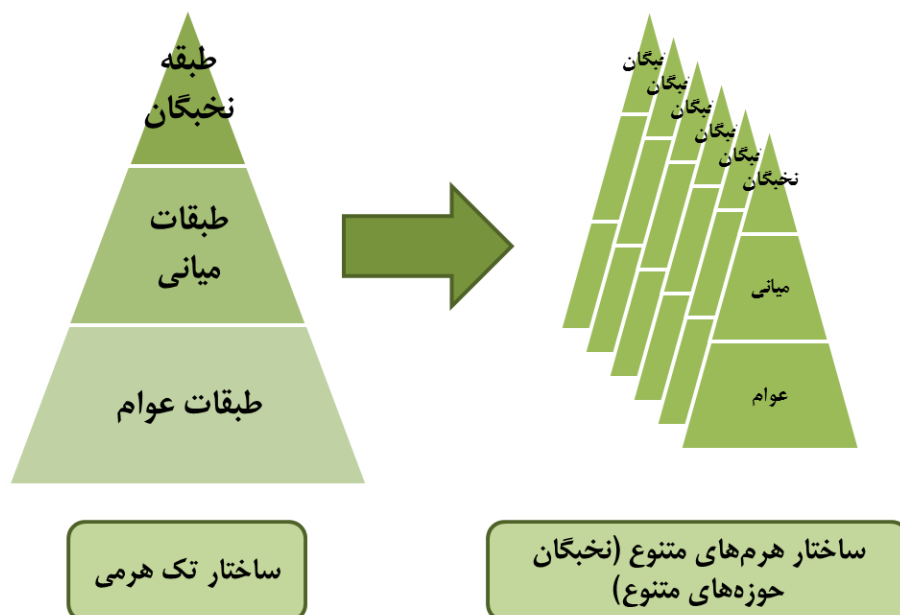
جامعه یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده و ساختارساز توده‌ها و جوامع هستند. به این ترتیب نخبگان در حوزه‌های مختلف و سلسله‌مراتب‌های تخصصی متنوع نقش رهبری و پیشگامی دارند؛ لذا لازم است تا جامعه‌ی نخبگانی کشور در بردارنده‌ی حوزه‌های مختلف زیست اجتماعی شود. نیازها و تقاضای آشکار جامعه یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌گیری سلسله‌مراتب نخبگی در یک حوزه است. از آنجایی که بخشی از نیازها و تقاضای کشور یا شکل نگرفته یا آن‌که خودآگاهی جمعی نیافته است، لذا به همان میزان نیز سلسله‌مراتب‌های نخبگانی نیز در آن مغفول مانده است. شناسایی نخبگان حوزه‌هایی از حوزه‌ی علم همواره چالش برانگیز بوده است. ناکارآمدی تعیین معیارهای عینی در شناسایی بخش عمده‌ای از نخبگان این حوزه‌ها خصوصا نخبگان هنری، ادبی و فرهنگی منجر به چشم‌پوشی مضاعف بر نخبگان این عرصه شده است.

از سوی دیگر سطح ضعیف سرمایه نمادین فرهنگی یا سرمایه‌ی اعتباری حوزه‌های مختلف فعالیت انسانی در جامعه ایرانی و غلبه‌ی فرهنگ برتر دیدن علم به طور کل و فن و طب به طور خاص، در سده‌ی اخیر در فضای عمومی جامعه که منجر به شاخص شدن نخبگان حوزه‌های خاص مهندسی و پزشکی و نگرش سوگیرانه دستگاه‌های اجرایی، فرهنگی و تبلیغاتی به سمت آن‌ها شده است، بر مغفول ماندن نخبگان سایر حوزه‌ها افزوده است. این امر به علت گرایش به سمت مدرک‌گرایی در سطح جامعه بوده است و به همین دلیل مشکلات متعددی پدید آمده است.

نظام نخبگانی کشور حوزه‌های فعالیت اجتماعی-انسانی را به صورت متوازن مورد توجه قرار خواهد داد و از همین رو نیازمند شکل‌دهی، ساختاردهی، اعتباردهی و اعتبارسنجی نظام‌های حرفه‌ای و تخصصی مختلف و متنوع است. این امر منجر به شکل‌گیری نشانه‌های نمادین شایستگی برای فعالان در نظام‌های تخصصی و حرفه‌ای متنوعی است که امکان رشد و توسعه شایستگان و جامعه‌ی نخبگان در آن عرصه را می‌افزاید.

۱-۳-۳ مدل مفهومی

شکل زیر مدل مفهومی چالش فوق را نشان می‌دهد. نخبگان یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده و ساختارساز توده‌ها و جوامع هستند. به این ترتیب نخبگان در حوزه‌های مختلف و سلسله‌مراتب‌های تخصصی متنوع، نقش رهبری و پیشگامی دارند و لازم است که از توجه به نخبگان تنها یک حوزه‌ی خاص، اجتناب شود.



شکل ۳-۳- مدل مفهومی چالش ۳ (نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی)

۲-۳-۳- علت‌ها

- موارد زیر از جمله مهمترین دلایلی هستند که چالش فوق را تقویت می‌کنند:
- نیازها و تقاضای آشکار جامعه یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌گیری سلسله‌مراتب نخبگی در آن حوزه است. از آنجایی که بخشی از نیازها و تقاضای کشور یا شکل نگرفته یا آن‌که خودآگاهی جمعی نیافته است، سلسله‌مراتب‌های نخبگانی نیز در آن مغفول مانده است.
 - چالش در شناسایی نخبگان غیرعلمی
 - ارزش‌محور بودن تعریف نخبگی و عدم امکان اطلاق برچسب نخبگی به سادگی بر افراد
 - ناکارآمدی تعیین معیارهای عینی در شناسایی بخش عمده‌ای از نخبگان غیرعلمی خصوصا نخبگان هنری، ادبی و فرهنگی
 - عدم جامعیت و مانعیت تعریف نخبگی در کشور
 - سطح ضعیف سرمایه نمادین فرهنگی یا سرمایه‌ی اعتباری حوزه‌های مختلف فعالیت انسانی و غلبه فرهنگ برتر دیدن فن و طب در سده اخیر بر فضای عمومی جامعه که منجر به شاخص شدن نخبگان حوزه‌های خاص و مغفول ماندن سایر نخبگان می‌شود.
 - نگرش سوگیرانه دستگاه‌های اجرایی، فرهنگی و تبلیغاتی دولتی به سمت حوزه‌های فعالیت انسانی خاص
 - عدم وجود یا ناتوانی سازمان‌های نخبه‌پرور در حوزه‌های هنری، ادبی و فرهنگی
 - تمرکز بودجه حمایت از نخبگان بر شناسایی نخبگان علمی



- فقدان نظام‌های حرفه‌ای و تخصصی و وجود نشانه‌های نمادین شایستگی برای فعالان در نظام‌های تخصصی و حرفه‌ای که امکان رشد و توسعه را از فعالان در این حوزه‌ها می‌گیرد.
- سوء استفاده از نظام‌های سلسله مراتبی به منظور ایجاد فرصت‌های انحصاری برای گروه‌ها و افراد ویژه

۳-۳-۳- پیامدها

چالش فوق پیامدها و مسایل زیر را در رابطه با نظام نخبگان به همراه خواهد داشت:

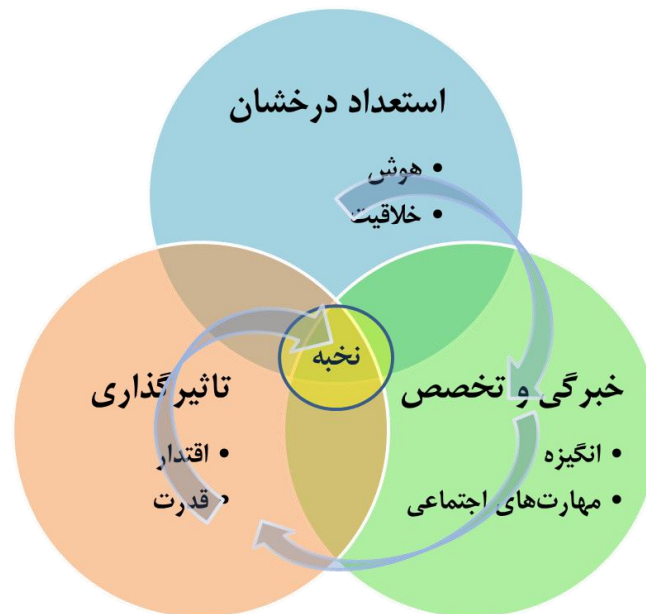
- پرورش نخبگان تک بعدی
- فقدان انگیزه‌های لازم برای جامعه جهت ورود و رشد در حوزه‌های متنوع فعالیت انسانی و حرفه‌ای و تخصصی
- فقدان توجه به حوزه‌های تخصصی و حرفه‌ای منجر به جابه‌جایی افراد از حوزه‌های مختلف به سمت حوزه‌های برخوردار از سرمایه‌ی نمادین فرهنگی می‌شود. به همین دلیل در سال‌های اخیر افرادی از حوزه‌های مختلف ورزشی، مدیریتی و سیاست‌گذاری متمایل به اخذ مدارک دانشگاهی شده‌اند، که به دلایل متنوعی منجر به مدرک‌سازی شده است. این امر از اعتبار نظام‌های رتبه‌بندی در حوزه‌های نمادین می‌شود. به همین دلیل از اعتبار مدارک دانشگاهی کاسته شده است.
- عدم بهره‌برداری صحیح از توانمندی‌های سایر نخبگان در حوزه‌های هنری، ادبی، ورزشی و غیره
- افزایش انگیزه مهاجرت در نخبگان سایر حوزه‌ها
- بهره‌برداری سایر کشورها از توانمندی‌های نخبگان هنری، ادبی، ورزشی و غیره
- تشویق جامعه به عدم ظهور و بروز توانمندی‌هایش در جنبه‌های مختلف که منجر به تمرکز نیروها و استعدادهای خام انسانی بر حوزه‌های فعالیت‌ی خاص می‌شود.
- کمبود نیروی انسانی متخصص و نخبه در برخی حوزه‌ها و ورود نیروهای انسانی ناآشنا به این حوزه‌ها که منجر به سیاست‌گذاری‌های غیرتخصصی و بعضاً تخریبی خواهد شد.
- ضعف در حوزه‌های ادبی هنری در سطح کلان کشور به دلیل عدم توجه به نخبگان این حوزه‌ها
- عدم بروز و ظهور خلاقیت هنری ادبی جوانان و اتکاء به ایده‌ها و اندیشه‌های وارداتی در این حوزه‌ها
- فرهنگ غالب منجر به تعمیم نخبگی فرد در سایر حوزه‌ها می‌شود. این امر از یک سو اعتماد به نفسی کاذب به نخبگان یک حوزه برای ورود به حوزه‌های دیگر می‌دهد و از سوی دیگر ناکارآمدی نخبگان یک حوزه در حوزه‌های دیگر منجر به کاهش اعتماد عمومی به کل جامعه نخبگان می‌شود.

۳-۴- ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی بر استعداد‌های غیراکتسابی)

یکی از مهمترین چالش‌ها در رابطه با نظام نخبگانی، ابهام در رابطه با مفهوم نخبگی و ویژگی‌های آن است. به این ترتیب که همواره معیارهای ساده و تقریباً قابل‌سنجشی نظیر هوش به عنوان ویژگی نخبگان مورد استناد قرار می‌گیرد. بسیاری از نظریه‌های روانشناختی بر ویژگی‌های افراد تیزهوش و استعداد درخشان تمرکز کرده‌اند درحالی‌که نظریات اجتماعی و جامعه‌شناختی بیشتر بر ویژگی‌های تعاملی نخبگان تمرکز دارند. باید توجه داشت که هر چند معیار هوش در سنین پایین‌تر می‌تواند معیار مناسبی برای سنجش استعداد افراد باشد، اما توجه صرف بر ویژگی‌های غیراکتسابی نمی‌تواند در رابطه با آیندگان و سرآمدان معیار مناسب و قابل قبولی باشد. تاکنون در رابطه با مفهوم نخبه و ویژگی‌های نخبگان، تعابیر و تعاریف مختلفی ارائه شده است. نداشتن دیدی دقیق و درست نسبت به مفهوم نخبه می‌تواند کارایی و اثربخشی سیاست‌ها و برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار دهد. تعریف تیزهوشی طیفی از تعاریف عام (هوش فوق‌العاده یا بهره‌هوشی بالا) تا تعاریف خاص (توانایی‌های درک زود هنگام از حوزه‌های خاص مثلاً ریاضی) را دربرمی‌گیرد، اما همه این تعاریف به وجود تفاوت و تمایز یا برتری فوق‌العاده در یک زمینه اشاره دارند. مقصود از افراد تیزهوش، کودکان و جوانان با استعداد درخشانی هستند که در مقایسه با دیگر افراد همسن، یا هم تجربه یا هم محیط آن‌ها، پتانسیل لازم برای انجام درجات بالایی از هنر یا فضیلتی را دارا هستند. از طرفی دیگر خبرگی و تخصص با فعالیت در یک حوزه مشخص و کسب درجه بالایی از شایستگی معنا پیدا می‌کند. ضمن اینکه در این مرحله مهارت‌های اجتماعی متخصصان نیز اهمیت بالایی پیدا می‌کند و در نهایت در سطحی بالاتر، نخبگان اشخاص و گروه‌هایی هستند که در نتیجه قدرتی که به دست می‌آورند و تاثیری که بر جای می‌گذارند، یا به وسیله تصمیماتی که اتخاذ می‌نمایند و یا به وسیله ایده‌ها، احساسات و یا هیجانانی که به وجود می‌آورند، در کنش تاریخی جامعه‌ای موثر واقع می‌شوند. به این ترتیب تاثیرگذاری در این مرحله اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. این درحالیست که در شرایط موجود تنها بر یک یا دو ویژگی محدود غیراکتسابی تاکید می‌شود.

۳-۴-۱- مدل مفهومی

شکل زیر مدل مفهومی چالش فوق را نشان می‌دهد. همانگونه که مشخص است و پیشتر نیز گفته شد واژه نخبه، صرفاً اشاره به یک یا دو ویژگی مشخص ندارد بلکه این مفهوم دربردارنده کلیه افرادی است که می‌توانند به صورت بالقوه نیز نخبه باشند. به این ترتیب منظور از نخبه افراد دارای استعداد‌های درخشان، افراد متخصص و خبره در یک حوزه تخصصی-حرفه‌ای و افراد تاثیرگذار و شکل‌دهنده به آینده جامعه است.



شکل ۳-۴- مدل مفهومی چالش ۴ (ویژگی‌های نخبگی)

۲-۴-۳- علت‌ها

موارد زیر از جمله مهمترین دلایلی هستند که چالش فوق را تقویت می‌کنند:

- تمرکز نظام نخبگی بر استعدادهای غیراقتسابی
- قابلیت شناسایی ساده‌تر استعدادهای برتر و ناکارآمدی ابزارهای شناسایی، به خصوص ابزارهای روانشناسانه در شناسایی نخبگان
- فقدان سازوکارهای مناسب برای شناسایی، توسعه و بکارگیری نخبگان شامل ویژگی‌های مختلف وابستگی و ویژگی‌های نخبگان به شرایط زمانی و مکانی
- فقدان نظام‌های حرفه‌ای و تخصصی در کشور
- فقدان نظام پاسخگویی و شایسته‌سالاری در متمایز شدن نخبگان تاثیرگذار
- سطح ضعیف سرمایه نمادین فرهنگی و سرمایه‌های اعتباری در حوزه‌های مختلف فعالیت انسانی و غلبه فرهنگ برتر دیدن فن و طب در سده اخیر بر فضای عمومی جامعه
- کوتاه‌نگری در سطح جامعه ایرانی به عنوان یکی از ویژگی‌های فرهنگی جامعه ایرانیان که منجر به عدم توجه به خبرگی و تاثیرگذاری می‌شود. تاثیرگذاری به عنوان یکی از ویژگی‌های اصلی نخبگان است و امری زمان‌بر است. بنابراین در جامعه‌ای که نگاه بلندمدت ندارد، فرصت اثرگذاری نه مطلوب و نه به سادگی امکان‌پذیر است.



- مشکل فرهنگی «جامعه کلنگی» در میان جامعه ایرانی که منجر به عدم توجه به تاثیرگذاری می‌شود. («جامعه کلنگی» استعاره‌ای است به منظور نشان دادن جامعه‌ای که به صورت مداوم تلاش‌ها و فعالیت‌های پیشینیان خود را نادیده می‌انگارد و سعی در تخریب آن دارد و همواره تازه‌واردان و نوآمدگان بر پایه‌ی تخریب و تکذیب گذشتگان، امید به ایجاد ساختارهای نوینی هستند. این واژه در مقابل واژه تکامل و تصحیح قرار دارد که آینده را با توجه به تصحیح خطاهای و تکمیل فعالیت‌های گذشتگان می‌سازد. از این رو نخبگان همواره مورد انکار و غضب آیندگان خود هستند.)
- فقدان مبانی نظری و روش شناختی در تعریف و شناسایی نخبگان
- عدم اعتماد نظام نخبگانی کشور به نهادهای تخصصی و حرفه‌ای

۳-۴-۳- پیامدها

چالش فوق پیامدها و مسایل زیر را در رابطه با نظام نخبگان به همراه خواهد داشت:

- برچسب‌زنی و بالا بردن سطح توقعات استعداد‌های برتر
- تمرکز بر استعداد به جای تمرکز بر اثربخشی و تاثیرگذاری در جامعه
- ازلی شدن تفاوت‌ها و احساس فقدان جبران تفاوت‌ها برای خارج‌ماندگان از شناسایی اولیه
- ایجاد زمینه‌های اجتماعی برای موضع‌گیری اجتماعی در حوزه‌های تحصیلی، شغلی و ...
- حذف نخبگان واقعی از نظام نخبگانی کشور
- عدم شناسایی نخبگان واقعی و فقدان در دسترسی و استفاده بهینه در حل مسایل کشور
- اتلاف استعداد‌های برتر به دلیل واگذاری امور (قدرت) به آنان بدون برخورداری از خبرگی و ایجاد تضاد میان جامعه و نخبگان
- اعتماد به جامعه خبرگان و متخصصان در مقابل نخبگان که منجر به کاهش نوآوری‌ها و مدیریت تحولات کشور می‌شود.
- تمرکز نظام نخبگانی بر هوش به عنوان تنها عامل قابل شناسایی و رتبه‌بندی
- ناکارآمدی نظام نخبگان کشور و تبدیل آن به مسول تدارکات استعداد‌های برتر
- تمرکز نظام نخبگانی بر سنین پایین و عدم توجه به اهداف اصلی نظام نخبگانی مانند حل مسایل پیچیده کشور
- بازتولید معیارهایی که نشان‌دهنده نخبگی نیستند.

۵-۳- شناسایی جامعه نخبگانی کشور

شناسایی، اولین حلقه از زنجیره‌ی مدیریت نظام نخبگانی است که سایر حلقه‌ها همچون هدایت، پشتیبانی، اثرگذاری و نیکداشت را نیز امکان‌پذیر می‌سازد. جامعه نخبگانی کشور جامعه‌ای است که از سه ویژگی مختلف استعداد درخشان، خبرگی و تاثیرگذار برخوردارند، به همین دلیل در شناسایی جامعه، بسته به ویژگی‌های سه‌گانه‌ی نخبگی، هدف از شناسایی، عامل شناسایی‌کننده، جامعه‌ی هدف مورد بررسی و زمان مناسب شناسایی در چرخه عمر، می‌توان از ابزارها و سازوکارها مختلف و مبتنی بر ملاحظات مختلف، کمک گرفت. نظام نخبگانی مطلوب در مقام اجتماعی، نظام شایسته‌سالاری است که افراد و گروه‌ها مبتنی بر شایستگی‌هایشان می‌توانند از فرصت‌ها بهره‌گیرند و به همین دلیل لازم است تا سازوکارهایی فراهم شود که توانمندا از غیرتوانمندا قابل تمییز باشند، این تمییز بازار رقابت را سالم می‌کند و نظام پاسخگویی و مسولیت‌پذیری را تقویت می‌کند، بر همین اساس شناسایی عمدتاً با هدف آشکارسازی تفاوت‌ها و توانمندی‌ها است. این شفاف‌سازی و آشکارسازی تفاوت‌ها می‌تواند پشتیبانی‌ها، هدایت‌ها و حتی نیکداشت‌ها را امکان‌پذیر سازد. به همین دلیل استفاده از مسابقات، آزمون‌ها و المپیادها نشان‌دهنده ابعاد مختلف استعدادهای درخشان می‌شود؛ و به صورت موازی فرآیندهای رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی تخصصی و حرفه‌ای می‌تواند ابزار مناسبی جهت شناسایی جامعه نخبگانی، اعم از افراد و گروه‌های نخبگانی، از بعد تخصص و خبرگی باشد.

ناتوانی در شناسایی جامعه‌ی نخبگانی منجر به کاهش سطح دسترسی و استفاده‌ی بهینه از توانمندی‌هایشان در حل مسایل کشور و در نهایت کاهش نقش‌آفرینی‌ها یا حتی حذف نخبگان واقعی از فعالیت‌های تحول‌آفرین در کشور می‌شود. همچنین ایجاد ابهام در تمییز جامعه نخبگان، مهیاکننده‌ی فضایی ناسالم برای افراد سودجو در بهره‌گیری غیرصحيح از منابع و به طور خاص حمایت‌های تخصیص‌یافته به نخبگان می‌شود؛ که این امر از یک سو زمینه‌ساز عدم باور به توانمندی داخلی می‌شود. به عبارت دیگر زمانی که توانمندا از غیرتوانمندا متمایز نمی‌شوند، آن‌گاه عدم موفقیت ناتوان‌ها به حساب کل جامعه نخبگانی گذارده می‌شود و به مرور زمان تمایل به استفاده از توانمندی‌های خارجی، عدم باور و اعتماد به توانمندی جامعه نخبگانی داخلی گسترش می‌یابد. از سوی دیگر منابع حمایتی را محدودتر می‌سازد و این محدودیت همچون هر حمایت انحصاری دیگری، مفسده‌ساز خواهد شد.

فقدان سازوکارهای شناسایی جامعه نخبگانی می‌تواند منجر به کاهش انگیزه‌های جامعه نخبگانی شود؛ چرا که مقایسه‌های میان جامعه نخبگان واقعی و نخبه‌نماها منجر به کاهش میزان رضایت جامعه نخبگان از شرایط موجود می‌شود. همچنین افزایش حمایت‌ها از جامعه نخبگانی بدون فرآیندهای شناسایی مناسب، منجر به افزایش فرهنگ

طلبکارانه از جامعه و حاکمیت و گسترش فرهنگ سهم‌خواهی افراد شناسایی شده خواهد شد و این امر نتایجی وارون اهداف تعیین شده را به دنبال خواهد داشت و نارضایتی جامعه‌ی نخبگانی را تشدید می‌کند.

عدم جامعیت سازوکارهای شناسایی جامعه نخبگان و توسعه نامتوازن یکی از ابزارها (مانند ابزارهای شناسایی هوش) نسبت به سایر ابزارها (مانند ابزارهای شناسایی خبرگی) می‌تواند پیامدهای نامطلوب دیگری نیز به همراه داشته باشد. تمرکز نظام نخبگانی بر هوش به عنوان تنها عامل قابل شناسایی و رتبه‌بندی، عدم توجه به توانمندی‌های بالفعل (فعالیت‌ها) در مقابل توانمندی بالقوه (هوش)، بازتولید معیارهایی که در اصل نشان‌دهنده نخبگی نیستند، تمرکز نظام نخبگانی بر سنین پایین و استعداد درخشان و عدم توجه به اهداف اصلی نظام نخبگانی مانند حل مسایل پیچیده کشور توسط نخبگان؛ تمامی پیامدهای نبود سازوکارهای مناسب و متوازن شناسایی جامعه نخبگانی است.

برچسب‌زنی به عنوان پیامد بسیاری از سازوکارهای شناسایی شناخته می‌شود، که منجر به تخصیص حقوق ویژه برای برخورداران از برچسب، خدشه‌پذیری برابری و عدالت اجتماعی، گسترش موضع‌گیری جامعه در مقابل برخورداران از برچسب و بازتولید شکاف اجتماعی می‌شود. به همین دلیل مهم‌ترین ویژگی سازوکارهای شناسایی مبتنی بر عدم برچسب‌زنی است.

۱-۵-۳- مدل مفهومی

شکل زیر مدل مفهومی چالش فوق را نشان می‌دهد. همانگونه که مشخص است، شناسایی جامعه‌ی نخبگانی در هر دوره‌ای از دوره‌های عمر نخبگی (آغازگران، آیندگان و سرآمدان) مبتنی بر مکانیزم‌ها و سازوکارهای خاص خودش است.



سن

نام دوره عمر	آغازگران کودکی تا نوجوانی	آیندگان جوانی تا میانسالی	سرآمدان
توانمندی خاص	استعداد درخشان و تیزهوشی	خبرگی و تخصص	تأثیرگذاری اجتماعی و حرفه‌ای
هدف شناسایی	۱- پرورش / ۲- هدایت	۱- به‌کارگیری / ۲- حمایت / ۳- جذب / ۴- نگهداشت	۱- تکریم / ۲- الگوسازی
چگونگی شناسایی	تست‌های روانشناسی (هوش-خلاقیت-انگیزه) - معیارهای عینی	نظام‌های رتبه‌بندی تخصصی و حرفه‌ای - خوداظهاری - معیارهای عینی و اجتماعی	شناسایی غیرخوداظهاری - معیارهای اجتماعی گروه‌های تخصصی - جوایز -
از میان چه کسانی	دانش‌آموزان و کودکان	دانشجویان - اعضای انجمن‌ها و گروه‌های تخصصی و حرفه‌ای - برندگان جوایز ملی	اعضای نظام‌ها و ساختارهای تخصصی و حرفه‌ای (مانند نظام دانشگاهی یا بخش نظامی یا نظام‌های مهندسی ... - نویسندگان - مجریان پروژه‌های ملی -
عامل شناسایی	مدارس و نهادهای آموزشی رسمی - سازمان‌های غیردولتی نخبگان - نهادهای آموزشی و پرورشی - مدارس نخبگانی	نظام‌های تخصصی و نهادهای تخصصی - نظام دانشگاهی - کنکورها و المپیادها - جشنواره‌ها و جوایز - نظام‌های آموزشی و پرورشی تخصصی (مثال: حوزه هنری و ...)	نظام‌های تخصصی و نهادهای تخصصی

شکل ۳-۵- مدل مفهومی چالش ۵ (شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور)

۲-۵-۳- علت‌ها

- موارد زیر از جمله مهمترین دلایلی هستند که چالش فوق را تقویت می‌کنند:
- تفاوت در هدف‌های شناسایی نخبگان، بر اساس سطوح نخبگی و ...
 - ناکارآمدی ابزارهای شناسایی به خصوص ابزارهای روانشناسانه در شناسایی استعدادها برتر و بالطبع نخبگان
 - تمرکز بر یک دسته از ابزارها به جای تمرکز بر ابزارهای متنوع
 - وابستگی ویژگی‌های نخبگان به شرایط زمانی و مکانی
 - عامل شناسایی دولتی است و سایر بازیگران در این فرآیند مشارکت ندارند.
 - در سنین مختلف بر وجوه مختلف و ویژگی‌های مختلفی از نخبگی تمرکز می‌شود و به همین دلیل لازم است تا تنوع در فرآیند شناسایی نخبگان، عاملین شناسایی و اهداف شناسایی ایجاد شود.
 - خوداظهاری بودن شناسایی نخبگان و فقدان انگیزه‌های کافی برای نخبگان به منظور خود اظهاری
 - مستمر نبودن فرآیندهای شناسایی و تبدیل نظام نخبگان به یک نظام ایستا



- سطح ضعیف سرمایه نمادین فرهنگی و سرمایه‌های اعتباری در حوزه‌های مختلف فعالیت انسانی و غلبه فرهنگ برتر دیدن فن و طب در سده اخیر بر فضای عمومی جامعه
- متمرکز بودن فرآیندهای شناسایی و جذب نخبگان و در نتیجه فقدان نیروی کافی تخصصی در شناسایی
- سادگی و راحت‌تر بودن ابزارهای شناسایی هوش نسبت به خلاقیت، که منجر به شناسایی بیشتر استعدادهای برتر علمی در مقایسه با استعدادهای برتر سایر حوزه‌ها مانند حوزه‌های فرهنگی، ادبی، هنری و ... می‌شود.
- عدم وجود معیارهای کمی و قابل مقایسه برای شناسایی نخبگان
- فقدان مبانی نظری و روش شناختی در تعریف و شناسایی نخبگان
- عدم اعتماد نخبگان به پشتیبانی سیستم‌های موجود
- عدم اعتماد نظام نخبگانی کشور به نهادهای تخصصی و حرفه‌ای به منظور شناسایی و جذب نخبگان
- محدودیت‌های جذب ناشی از اختیارات محدود روسای دانشگاه‌ها، صنایع و مراکز سیاست‌گذاری
- عدم پذیرش اصل تنوع و گرایش به مساوی‌سازی در قوانین مربوط به دانشگاه‌ها، افراد و سازمان‌ها که مبتنی بر توانمندی‌های متوسط جامعه تدوین شده است و منجر به نارضایتی نخبگان می‌شود.
- عدم استفاده از نهادهای میانجی مانند سازمان‌های غیردولتی در شناسایی و جذب نخبگان

۳-۵-۳- پیامدها

- چالش فوق پیامدها و مسایل زیر را در رابطه با نظام نخبگان به همراه خواهد داشت:
- حذف نخبگان واقعی از نظام نخبگانی کشور
 - عدم شناسایی نخبگان و فقدان در دسترسی و استفاده بهینه در حل مسایل کشور
 - ایجاد فضای ناسالم برای افراد سودجو در بهره‌گیری غیرصحیح از منابع
 - فرصت دادن به افرادی که برای داشتن برچسب نخبگی و بهره‌برداری از مزایای آن، درصدد اثبات نخبگی خود بر اساس معیارهای موجود هستند.
 - تمرکز نظام نخبگانی بر هوش به عنوان تنها عامل قابل شناسایی و رتبه‌بندی
 - تمرکز نظام نخبگانی بر سنین پایین و عدم توجه به اهداف اصلی نظام نخبگانی مانند حل مسایل پیچیده کشور
 - بازتولید معیارهایی که نشان‌دهنده نخبگی نیستند.
 - حمایت محدود مفسده‌ساز است به همین دلیل افراد تمایل به شناسایی در این مراحل دارند تا از منافع آتی بهره ببرند و همین امر فرآیند شناسایی را دچار چالش می‌کند.



- افزایش حمایت‌ها بدون فرآیندهای شناسایی مناسب منجر به افزایش فرهنگ طلبکاری و گسترش فرهنگ سهم‌خواهی افراد شناسایی شده و این امر به کل جامعه آسیب می‌رساند. چرا که متوقع شدن در عین محدودیت منابع منجر به ناراضی شدن می‌شود.
- بر اساس نظریه‌های برابری، شناسایی و برچسب‌زنی منجر به مقایسه‌های غیرواقعی شده و در نتیجه میزان رضایت از شرایط کاسته می‌شود. به عنوان نمونه فرد دارای برچسب نخبگی علمی خود را با هنرمندان عامه‌پسند مقایسه می‌کند و انتظارات مشابه می‌یابد در حالی که این دو حوزه کاملاً مجزا با شرایط خاص خود هستند.
- شناسایی و برچسب‌زنی منجر به در نظر گرفتن حقوق ویژه برای خود شده که این امر پایه‌های برابری و عدالت را سست می‌کند.
- ناکارآمدی سازوکارهای شناسایی منجر به عدم حمایت‌های غیرمالی و حمایت‌های فرهنگی و در نتیجه عدم باور به توانمندی داخلی می‌شود. به عبارت دیگر زمانی که توانمندان از غیرتوانمندان متمایز نمی‌شوند، آن‌گاه عدم موفقیت ناتوان‌ها به حساب کل جامعه گذارده می‌شود و به مرور زمان تمایل به استفاده از توانمندی‌های خارجی، عدم باور و اعتماد به داخل گسترش می‌یابد. به همین دلیل فرآیندهای رتبه‌بندی حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین ابزارهای شناسایی است.

۳-۶- توجه به رشد و توسعه جامعه نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی

کشور

نظام نخبگانی همچون هر نظام دیگری ظرفیتی مشخص دارد، که قابل توسعه و رشد است. تحول‌آفرینی نظام نخبگانی مستلزم بسنده نکردن این نظام به ظرفیت‌های فعلی‌اش است. آغازگران، آینده‌سازان و حتی افراد در آستانه نخبگی از یک سو و نهادهای مرتبط با نخبگان از سوی دیگر، تمامی می‌توانند توسعه یافته و از این طریق ظرفیت نظام نخبگانی را نیز توسعه دهند.

در فرآیند رشد جامعه‌ی نخبگانی شیوه‌ها و ابزارهای متنوع و مختلفی وابسته به سطح نخبگی، کارآمد هستند، هدایت استعدادها درخشان، پشتیبانی و افزایش اثرگذاری آینده‌سازان و افزایش اثرگذاری و نیکداشت افراد در آستانه‌ی نخبگی مهم‌ترین شیوه‌های توسعه ظرفیت نخبگانی است.

انجام پروژه‌های کلان ملی و بین‌المللی نه تنها اثرگذاری‌های جامعه‌ی نخبگانی (آینده‌سازان و افراد در آستانه‌ی نخبگی) را افزایش می‌دهد، بلکه هر فعالیت بزرگی خود توسعه‌دهنده‌ی دانش از یک سو و مهارت‌های اجتماعی، اجرایی و همکاری‌های گروهی از سوی دیگر است. به صورت معکوس نیز عدم استفاده از جامعه‌ی نخبگانی از یک طرف منجر به افزایش ناراضی‌تبی در میان این جامعه خواهد شد؛ و از طرف دیگر هم کشور از نتایج ارزشمند

آن فعالیت‌ها محروم شده و هم اعتماد به جامعه‌ی نخبگانی و خودباوری از بین می‌رود. در سطحی نازل‌تر، در اختیار گذاردن امکانات آزمایشگاهی، شکل‌گیری شبکه‌های آزمایشگاه‌های ملی و امکانات اولیه مرتبط با فعالیت، مانند کتابخانه‌ها، آتلیه‌ها و کارگاه‌های تخصصی، دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی تامین‌کننده‌ی بخش زیرساختاری توسعه نظام نخبگانی است. مشوق‌های غیرمالی ارتقاء و توسعه توانمندی‌ها از طریق ابزارهای رتبه‌بندی، اعتباردهی و اعتبارسنجی تخصصی و حرفه‌ای، که تعیین‌کننده‌ی میزان دسترسی‌ها به زیرساختارهای محدود و اخذ پروژه‌های تخصصی است، می‌تواند مهم‌ترین ابزار تشویقی برای توسعه توانمندی‌ها باشد.

نهاد‌های تخصصی آموزشی در دوره‌های مختلف آموزش عمومی و عالی کشور، دوره‌های ارتقاء مهارت‌های دانشی، اجتماعی و مدیریتی، گسترش حوزه‌های بین‌رشته‌ای و میان‌رشته‌ای و ایجاد مراکز تبادل اندیشه مانند کرسی‌های آزاداندیشی و نظریه‌پردازی، مهم‌ترین شیوه‌های توسعه جامعه‌ی نخبگانی است. در کنار این روش‌ها استفاده از سازوکارهایی مانند تغییر رشته، تحصیل در دو رشته و شرکت در کلاس‌های آموزشی رشته‌های دیگر می‌تواند امکان توسعه توانمندی برای استعداد‌های برتر دانشگاهی را افزایش دهد. فرهنگ کنکور در بخش آموزش عمومی کشور، نادیده‌انگاری رویکرد غنی‌سازی در مدارس، فقدان مدارس تخصصی و عدم استفاده از دوره‌های آموزشی خارج از مدرسه می‌تواند مهم‌ترین بازدارنده‌های توسعه توانمندی‌های آغازگران باشد.

نیازسنجی توانمندی‌های دارای اولویتی که لازم است جامعه‌ی نخبگانی کشور مورد توجه قرار دهد، تنها در صورت شکل‌گیری بانک‌های اطلاعاتی و داده‌ای و پایش مستمر این نیازمندی‌ها امکان‌پذیر خواهد بود. این امر هم سیاست‌گذاران را در انتخاب ابزارهای مناسب توسعه توانمندی توانا می‌کند و هم آن‌که خودآگاهی جامعه‌ی نخبگانی را نسبت به ظرفیت‌ها و توانمندی‌های‌شان افزایش می‌دهد.

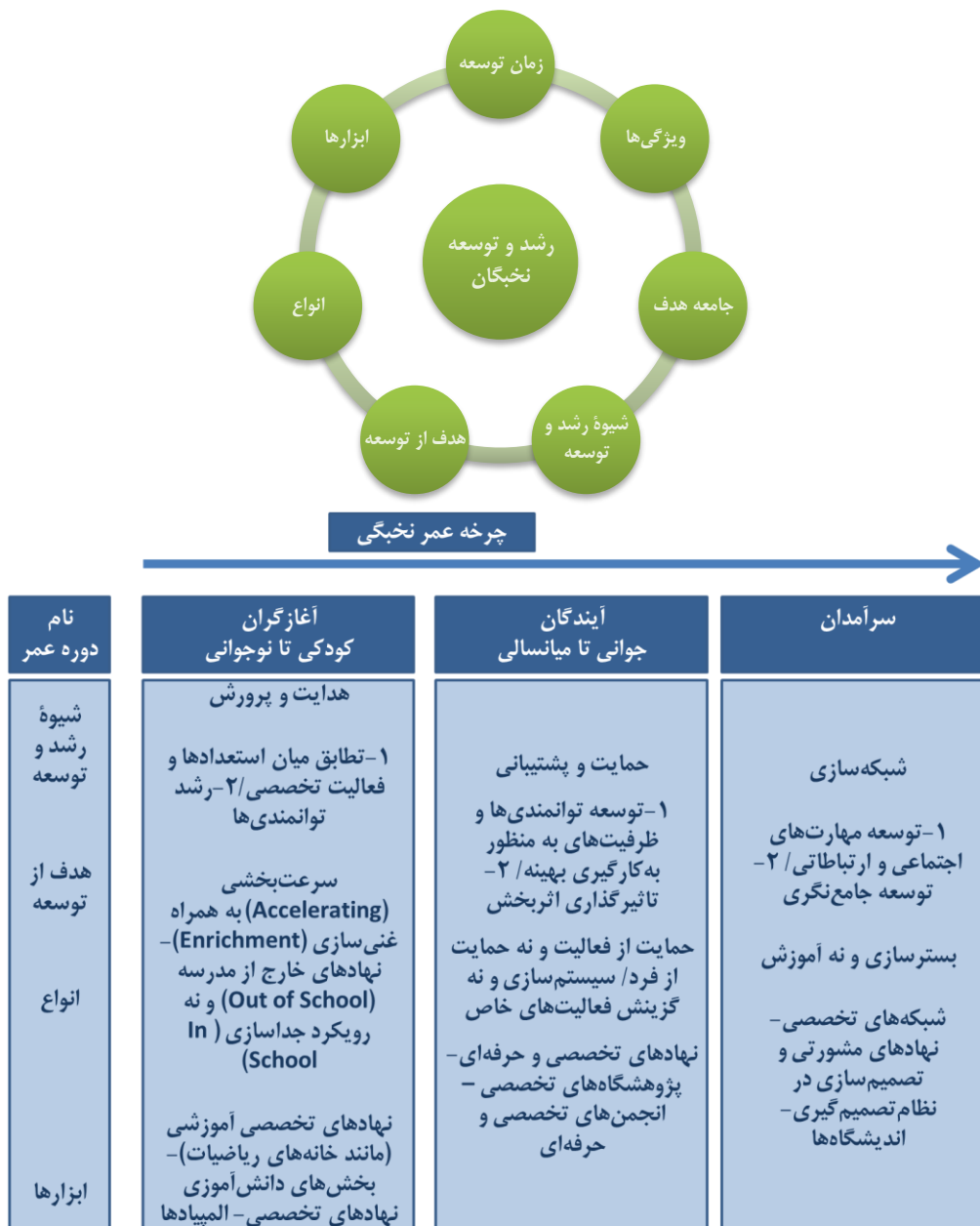
شکاف میان توانمندی‌های فعلی با نیازها و تقاضاهای کشور دیگر جنبه‌ی ضرورت‌بخش توسعه توانمندی‌ها است. از این رو تطبیق‌پذیری توانمندی با نیازمندی‌ها و افزایش انعطاف‌پذیری‌ها بخشی از فرآیند توسعه توانمندی‌ها است.

توانمندی‌های ارزشی-اخلاقی و توسعه دیدگاه‌های هنجاری در کنار دانش تخصصی بخش قابل توجه دیگری از توسعه ظرفیت نظام نخبگانی است. تعمیق باورها و اندیشه‌های دینی، توسعه پایبندی‌ها به ارزش‌های اسلامی، میهن‌دوستی و تمایل به خدمت به کشور و توسعه‌ی جامعه، رشد احترام به حقوق دیگران و متصف شدن به ارزش‌های اخلاقی توسعه وجه عمومی از ظرفیت‌های جامعه‌ی نخبگانی است.

از بعد تقاضا، توسعه فرهنگ استفاده از ظرفیت‌های جامعه‌ی نخبگانی، افزایش خودباوری‌ها و اعتماد به جامعه‌ی نخبگانی دارای اهمیتی به اندازه‌ی توسعه طرف عرضه جامعه‌ی نخبگانی است.

مدل مفهومی ۱-۶-۳

شکل زیر مدل مفهومی چالش فوق را نشان می‌دهد. همانگونه که پیشتر نیز مطرح شد، شیوه‌ی رشد و توسعه‌ی آغازگران از طریق هدایت و پرورش، آیندگان از طریق حمایت و پشتیبانی و سرآمدان از طریق شبکه‌سازی است که هر یک ابزارهای خاص خود را می‌طلبند.



شکل ۳-۶- مدل مفهومی چالش ۶ (توجه به رشد و توسعه جامعه نخبگانی)

۲-۶-۳- علت‌ها

موارد زیر از جمله مهمترین دلایلی هستند که چالش فوق را تقویت می‌کنند:

- تفاوت و تنوع در شیوه رشد و توسعه توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها
- برجسب‌زنی و جداسازی استعدادها برتر در مدارس سمپاد
- فقدان نهادهای تخصصی آموزشی در دوران دبیرستان
- غلبه‌ی فرهنگ کنکور در بخش آموزش عمومی کشور و نادیده‌انگاری رویکرد غنی‌سازی در مدارس
- عدم حمایت از خبرگان و متخصصان در اجرای پروژه‌ها و در نتیجه کاهش یادگیری از طریق انجام پروژه‌ها
- فقدان فرهنگ تخصصی در کشور و فقدان نظام‌های رتبه‌بندی و ارتقاء تخصصی که زمینه‌ساز گسترش فرهنگ قبیله‌محور و ورود افراد ناشایست و فاقد توانمندی به اجرای پروژه‌ها می‌شود که در نهایت از بین رفتن فرهنگ تخصصی را به همراه دارد.
- تمرکز قوانین و آیین‌نامه‌های حمایتی بر حمایت از افراد به جای حمایت از فعالیت‌ها مانند آرایه کمک‌هزینه‌ها به نخبگان
- عدم توجه به مهارت‌های اجتماعی و ارتباطاتی و دادن اولویت پایین به این نوع از مهارت‌ها در مقایسه با مهارت‌های دانشی و تخصصی که منجر به عدم موفقیت نخبگان در عرصه‌های اجرایی و اخذ پروژه‌های کلان و ملی خواهد شد.
- فقدان نیازسنجی در توسعه توانمندی‌های نخبگان
- فقدان خودآگاهی نخبگان به توسعه ظرفیت‌ها و توانمندی‌ها
- تفاوت میان توانمندی‌های فعلی با نیازها و تقاضاهای کشور
- فقدان تقاضا برای توسعه ظرفیت‌ها که ناشی از فرهنگ نخبگان کشور است.
- اغلب حمایت‌ها مالی هستند و نه حمایت‌های غیرمالی مانند در اختیار گذاردن امکانات آزمایشگاهی و موارد مرتبط با فعالیت، به همین دلیل است که افراد با هدف کسب منافع مالی سعی در مداخله در فرآیند شناسایی دارند.

۳-۶-۳- پیامدها

چالش فوق پیامدها و مسایل زیر را در رابطه با نظام نخبگان به همراه خواهد داشت:

- محدودیت در رشد و افزایش توانمندی‌ها به دلیل عدم رشد



- محدودیت نخبگان در اخذ و انجام پروژه‌های ملی به دلیل فقدان مهارت‌های اجتماعی، دانشی، اجرایی و همکاری‌های گروهی که در عمل سطح اجرای پروژه‌ها را تقلیل می‌دهد.
- افزایش نارضایتی در میان نخبگان به دلیل عدم بهره‌گیری از آنان
- عدم دستیابی به جایگاهی مناسب در تولید علم و سایر شاخص‌ها در مقایسه با سایر کشورها
- حمایت محدود مفسده‌ساز است به همین دلیل افراد تمایل به شناسایی در این مراحل دارند تا از منافع آتی بهره ببرند و همین امر فرآیند شناسایی را دچار چالش می‌کند.
- افزایش حمایت‌ها بدون فرآیندهای شناسایی مناسب منجر به افزایش فرهنگ طلبکاری و گسترش فرهنگ سهم‌خواهی افراد شناسایی شده و این امر به کل جامعه آسیب می‌رساند. چرا که متوقع شدن در عین محدودیت منابع منجر به نارضایتی شدن می‌شود.
- بر اساس نظریه‌های برابری، شناسایی و برچسب‌زنی منجر به مقایسه‌های غیر واقعی شده و در نتیجه میزان رضایت از شرایط کاسته می‌شود. به عنوان نمونه فرد دارای برچسب نخبگی علمی خود را با هنرمندان عامه‌پسند مقایسه می‌کند و انتظارات مشابه می‌یابد در حالی که این دو حوزه کاملاً مجزا با شرایط خاص خود هستند.
- شناسایی و برچسب‌زنی منجر به در نظر گرفتن حقوق ویژه برای خود شده که این امر پایه‌های برابری و عدالت را سست می‌کند.
- ناکارآمدی سازوکارهای شناسایی منجر به عدم حمایت‌های غیرمالی و حمایت‌های فرهنگی و در نتیجه عدم باور به توانمندی داخلی می‌شود. به عبارت دیگر زمانی که توانمندا از غیرتوانمندا متمایز نمی‌شوند، آن‌گاه عدم موفقیت ناتوان‌ها به حساب کل جامعه گذارده می‌شود و به مرور زمان تمایل به استفاده از توانمندی‌های خارجی، عدم باور و اعتماد به داخل گسترش می‌یابد. به همین دلیل فرآیندهای رتبه‌بندی حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین ابزارهای شناسایی است.

۳-۷- نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار

نظام نخبگانی به عنوان ضرورت

تمرکز در ساختار نظام نخبگانی منجر به کاهش انعطاف‌پذیری‌ها، کاهش چابکی و در نهایت عدم اجرای اصل تنوع می‌شود. از سوی دیگر عدم توجه به گروه‌های نخبه و ساختارهای نخبگانی بر شدت ناکارآمدی نظام نخبگانی می‌افزاید. تحول‌آفرینی و حل مسایل پیچیده کشور نیاز به توانمندی‌هایی فراتر از فرد نخبه دارد و از همین روست که گروه‌های نخبه و ساختارهای نخبگانی خصوصاً به صورت تخصصی و حرفه‌ای ضرورت می‌یابد.



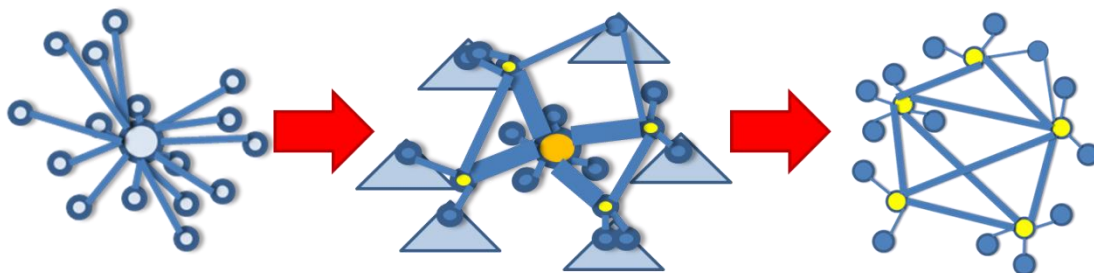
در ساختار مطلوب نظام نخبگانی، نهادها و سازمان‌های مختلفی تخصصی و حرفه‌ای به عنوان اصلی‌ترین بازیگران نهادی هستند، که در هر نهاد تخصصی بر اساس رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی انجام شده، توانمندترها از سایرین تمایز یافته‌اند و شناسایی شده‌اند. همچنین قوانین مناسب حدود فعالیت افراد و سازمان‌ها (اعم از شرکت‌ها) را مشخص ساخته است و به همین دلیل پایه‌های یک نظام شایسته‌سالار، پاسخگو و مسئولیت‌پذیر شکل گرفته است. به این ترتیب نهادهای تخصصی هر یک مبتنی بر استانداردهای مشخصی در زنجیره‌ی مدیریت نظام نخبگانی ورود یافته‌اند؛ چرا که فرآیندهای شناسایی (رتبه‌بندی و اعتباردهی)، هدایت (از طریق معیارهای اعتبارسنجی)، پشتیبانی (قوانین شایسته‌سالاری که توانمندترها حقوق و مسئولیت‌های بالاتری می‌یابند)، اثرگذاری (تطابق میان توانمندی با پروژه‌ها) و در نهایت نیکداشت (مهم‌ترین نیکداشت جامعه‌ی نخبگانی پذیرش توانمندی‌های آنان از طرف جامعه است) در این نهادهای تخصصی در حال انجام است.

تماس مستقیم با نخبگان و تمرکز بر حمایت‌ها، خصوصاً حمایت‌های مالی به معنای مداخله در امور عمومی و بازار است که این مداخله اغلب در تضاد با سیاست‌های کلان کشور مبنی بر کاهش تصدی‌گیری‌ها، کاهش مداخلات دولت، واگذاری‌ها و خصوصی‌سازی قرار می‌گیرد. بهترین حمایت از فرد توانمند ایجاد سازوکارهای رقابت آزاد، پرهیز از قبیله‌محوری و گسترش قانون‌محوری بر ضابطه‌محوری است. سازوکارهایی که به صورت عادلانه منجر به موفقیت فرد توانمندتر می‌شود، اصلی‌ترین حمایت از نخبگان است. در چنین فضایی مهم‌ترین مأموریت نظام نخبگانی ایجاد قوانین و ساختارهایی مبتنی بر اصول عادلانه و منصفانه است.

از بعد عملیاتی بودن نیز حجم بالای مراجعین و افراد در تماس به یک نهاد متمرکز دولتی می‌تواند هم منجر به تمرکز آن نهاد بر وظایف روزمره و کنارگذاشتن وظیفه اصلی‌اش که همانا سیاست‌گذاری است، شود؛ و هم آن‌که توجه به تنوع در ابزارها، حوزه‌ها و ... امکان‌پذیر نخواهد بود. در نتیجه اولاً حمایت‌ها نیز از حمایت‌های غیرمالی تبدیل به حمایت‌های مالی (که ساده‌ترین و در عین حال ناکارآمدترین نوع پشتیبانی است) می‌شود که در عمل نه تنها رضایت جامعه‌ی نخبگانی را به دنبال ندارد، بلکه به دلیل مقایسه‌ها و شیوه‌های اجرایی، رضایت را کاهش داده و فرهنگ طلبکارانه را افزایش می‌دهد؛ و ثانیاً امکان بهره‌گیری از معیارهای اجتماعی و قضاوتی را از بین می‌برد و فرآیندهای احراز نخبگی با تکیه صرف بر معیارهای عینی شکل می‌گیرد که در عمل منتهی به نتایج مطلوب نمی‌شود. اما بهره‌گیری از نهادهای تمرکززدای دیگر می‌تواند دربردارنده‌ی منافی باشد از جمله امکان استفاده از ابزارهای شناسایی متنوع مانند جوایز، جشنواره‌ها، نظام‌های رتبه‌بندی و ...، امکان توسعه حوزه‌های متداول علمی به حوزه‌های دیگر، امکان تخصصی‌شدن نهادها، امکان سیاست‌گذاری دولت و پرهیز از فعالیت‌های روزمره.

۱-۷-۳- مدل مفهومی

با توجه به مطالب مطرح شده در قسمت قبل، شکل زیر مدل مفهومی این چالش را نشان می‌دهد. در ایده‌آل‌ترین حالت بنیاد نخبگان وجود ندارد و نظام نخبگان شکل گرفته است و به صورت کاراً به انجام ماموریت‌ها می‌پردازد.



شکل ۳-۷- مدل مفهومی چالش ۷ (تمرکز زدایی از ساختار نظام نخبگانی)

۳-۷-۲- علت‌ها

موارد زیر از جمله مهمترین دلایلی هستند که چالش فوق را تقویت می‌کنند:

- عدم توجه نظام نخبگانی به نهادهای تخصصی و حرفه‌ای به عنوان یکی از بازیگران اصلی نظام نخبگانی
- تمرکز تعریف نخبگان در کشور بر استعدادهای درخشان و نادیده‌انگاری تخصص و خبرگی به عنوان یکی از وجوه نخبگی که منجر به توجه به فرد در مقابل توجه نهادها و سازمان‌ها شود.
- عدم اعتماد به نهادهای تخصصی و گروه‌های نخبگانی به دلیل امکان سوء استفاده
- عدم توجه نظام نخبگانی کشور به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های نخبگانی
- فقدان مشوق‌ها و انگیزه‌های لازم برای ایجاد تیم‌های نخبگانی
- ضعف نظام فرهنگی و آموزشی کشور در فعالیتهای تیمی و گروهی
- ضعیف بودن مهارت‌های اجتماعی و ارتباطاتی به عنوان یکی از ویژگی‌های فردی نخبگان که منجر به مشکل تعامل نخبگان با سایرین می‌شود.
- عدم ورود نهادهای تخصصی و حرفه‌ای کشور به ایجاد نظام‌های رتبه‌بندی و رقابتی
- عدم توجه به جوایز ملی و جشنواره‌ها، از یک سو و نشان‌ها و عناوین شایستگی و لیاقت، از سوی دیگر، به عنوان نهادهای نظام نخبگانی کشور که منجر به تمایز سره از ناسره‌ها می‌شود.
- عدم وجود تسهیلات مالی مناسب برای شکل‌دهی به فعالیتهای گروهی نخبگان
- نگرش نادرست سیاست‌گذاران در خصوص وظایف و مسولیت‌های بنیاد نخبگان و عدم نگرش سیستمی به موضوع نخبگانی

- نظام نخبگانی مستقل از نظام شایسته‌سالاری در کشور نیست.

۳-۷-۳- پیامدها

چالش فوق پیامدها و مسایل زیر را در رابطه با نظام نخبگان به همراه خواهد داشت:

- عدم ورود نظام نخبگانی به حل مسایل پیچیده کشور به دلیل نیاز به توانمندی‌های فراتر از فرد
- کاهش توان و قدرت افراد در مقابله با توانمندی تیم‌ها
- توسعه افراد و نه افزایش ظرفیت‌ها و توانمندی‌های تیم‌ها و گروه‌هایی که همکار فرد باشند، به این ترتیب فرد گروه‌های هم‌سنخ مناسب نمی‌یابد و به همین دلیل هم در انجام فعالیت‌ها ناتوان می‌شود و هم انگیزه بیشتری برای مهاجرت می‌یابد.
- کاهش تنوع حوزه‌های نخبگانی به دلیل آن که هیچ نهاد متمرکز نمی‌تواند تمامی حوزه‌های تخصصی را پوشش دهد.
- حجم بالای مراجعین و افراد در تماس که منجر به تمرکز نهاد مرکزی بر وظایف روزمره می‌شود (مانند آن‌چه در بنیاد نخبگان در سال‌های گذشته رخ داده است).
- تماس مستقیم با نخبگان و تمرکز بر حمایت‌ها منجر به مداخله در امور عمومی، بازار و ... می‌شود که اغلب تصمیمات در تضاد با سیاست‌های کلان کشور قرار می‌گیرد.

جمع‌بندی

با توجه به اهمیت موضوعات، مسایل و چالش‌های مرتبط با نظام نخبگانی در تدوین سند راهبردی کشور در امور نخبگان، در این گزارش تلاش شد تا تصویر نسبتاً جامعی از مهمترین چالش‌ها ارائه شود. در همین راستا پس از بررسی منابع مختلف و استخراج مهمترین موضوعات، مسایل و چالش‌ها، موارد شناسایی شده در نهایت در هفت چالش کلیدی اصلی خلاصه شدند که این چالش‌ها عبارتند از مهاجرت جامعه‌ی نخبگانی، بکارگیری و استفاده‌ی بهینه از نخبگان در کشور، نظام‌های سلسله مراتب عام نخبگی یا نظام‌های متکثر و تخصصی نخبگانی، ویژگی‌های نخبگی (تمرکز نظام نخبگی بر استعدادهای غیراکتسابی)، شناسایی جامعه‌ی نخبگانی کشور، توجه به رشد و توسعه جامعه‌ی نخبگانی و افزایش ظرفیت‌های نظام نخبگانی کشور و در نهایت نگاه نهادمحور به جای فردمحور در نظام نخبگی کشور و تمرکززدایی ساختار نظام نخبگانی به عنوان ضرورت.

فهرست منابع

منابع فارسی

۱. اخوان کاظمی، بهرام، (۱۳۸۳): نگاهی به پدیده مهاجرت متخصصان و نخبگان علمی، مجله اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۲۰۸-۲۷.
۲. اداره کل امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، (۱۳۷۸): تحلیلی پیرامون مساله فرار مغزها، سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی.
۳. اسماعیلی، مهدی، (۱۳۸۵): پیرامون مهاجرت نخبگان، راهبرد یاس، شماره ۵.
۴. دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس، (۱۳۸۲): نگاهی به پدیده مهاجرت نخبگان، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۵. دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، الف، (۱۳۸۳): چالش‌ها و راهکارهای حفظ و بکارگیری نخبگان، دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری.
۶. دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری، ب، (۱۳۸۳): عرضه نیروی انسانی در برنامه سوم و چهارم، بحران اشتغال نیروی متخصص، موج گسترده مهاجرت و راه‌های مهار آن، دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری.
۷. زلفی گل، محمدعلی، (۱۳۸۳): مهاجرت ژن‌ها، فصلنامه رهیافت، شماره ۳۴.
۸. زلفی گل، محمدعلی، (۱۳۸۶): نظام نخبه‌داری و نخبه‌داری نظامی، نگرش راهبردی، شماره ۸۸.
۹. شمس فلاورجانی، مریم، (۱۳۸۸): بررسی وضعیت جوانان نخبه و اقدامات انجام شده، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (دفتر مطالعات فرهنگی).
۱۰. صالحی امیری، رضا، (۱۳۸۸): مهاجرت نخبگان، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۱۱. عبدی، عباس، (۱۳۸۹): چهار پژوهش در جامعه‌شناسی فرهنگ (علل گرایش نیروهای متخصص به مهاجرت از کشور)، نشر ثالث.
۱۲. طوسی پناه، محمدرضا، (۱۳۸۰): بررسی نقش برخی از پارامترهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی بر روند مهاجرت مغزها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد موسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه.
۱۳. فرتوک‌زاده، حمیدرضا و اشراقی، حسن، (۱۳۸۷)، مدلسازی دینامیکی پدیده مهاجرت نخبگان و نقش نظام آموزش عالی در آن، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۰.
۱۴. قانع‌راد، محمد امین، (۱۳۸۱): نهادینه شدن علم، نگهداری و استقرار مغزها، فصلنامه رهیافت، شماره ۲۸.



۱۵. قانعی‌راد، محمد امین، (۱۳۸۳): توسعه ناموزون آموزش عالی، بیکاری دانش‌آموختگان و مهاجرت نخبگان، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۵.
۱۶. مصلح، پگاه، (۱۳۸۵): نخبه‌گرایی مشارکتی، قصیده‌سرا.
۱۷. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، (۱۳۸۲): سند توسعه ویژه (فرابخشی) "تمهید شرایط حفظ و استفاده بهینه از نخبگان" در برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
۱۸. وقوفی، حسن و عزیزی، محمدرضا، (۱۳۸۰): فرار مغزها، بررسی مهاجرت نخبگان از زوایای گوناگون، نشر زهد.
۱۹. اولین نشست تدوین سند راهبردی کشور در امور نخبگان، (۱۳۹۰).
۲۰. دومین نشست تدوین سند راهبردی کشور در امور نخبگان، (۱۳۹۰).

ABSTRACT

Keywords:



Tarbiat Modares University

Research project

Change Planning of National Elite System

Based on Identification & Analysis of

National Challenges

Vo.۲

Challenges of Elite System

October ۲۰۱۱