



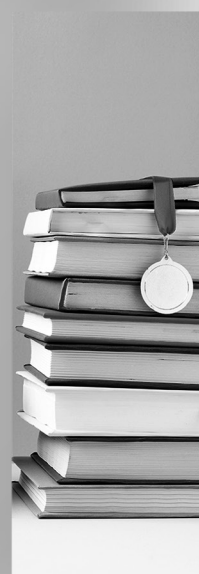
بنیاد ملی نخبگان

معاونت سرآمدان و نخبگان
دفتر توسعه اثربخشی و
اثرگذاری سرآمدان و نخبگان



ارائه پیشنهاد جهت ارتقای شیوه نامه‌های مربوط به بنیاد ملی نخبگان

(طرح‌های دکتر کاظمی آشتیانی؛ شهید شهریار و جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی)

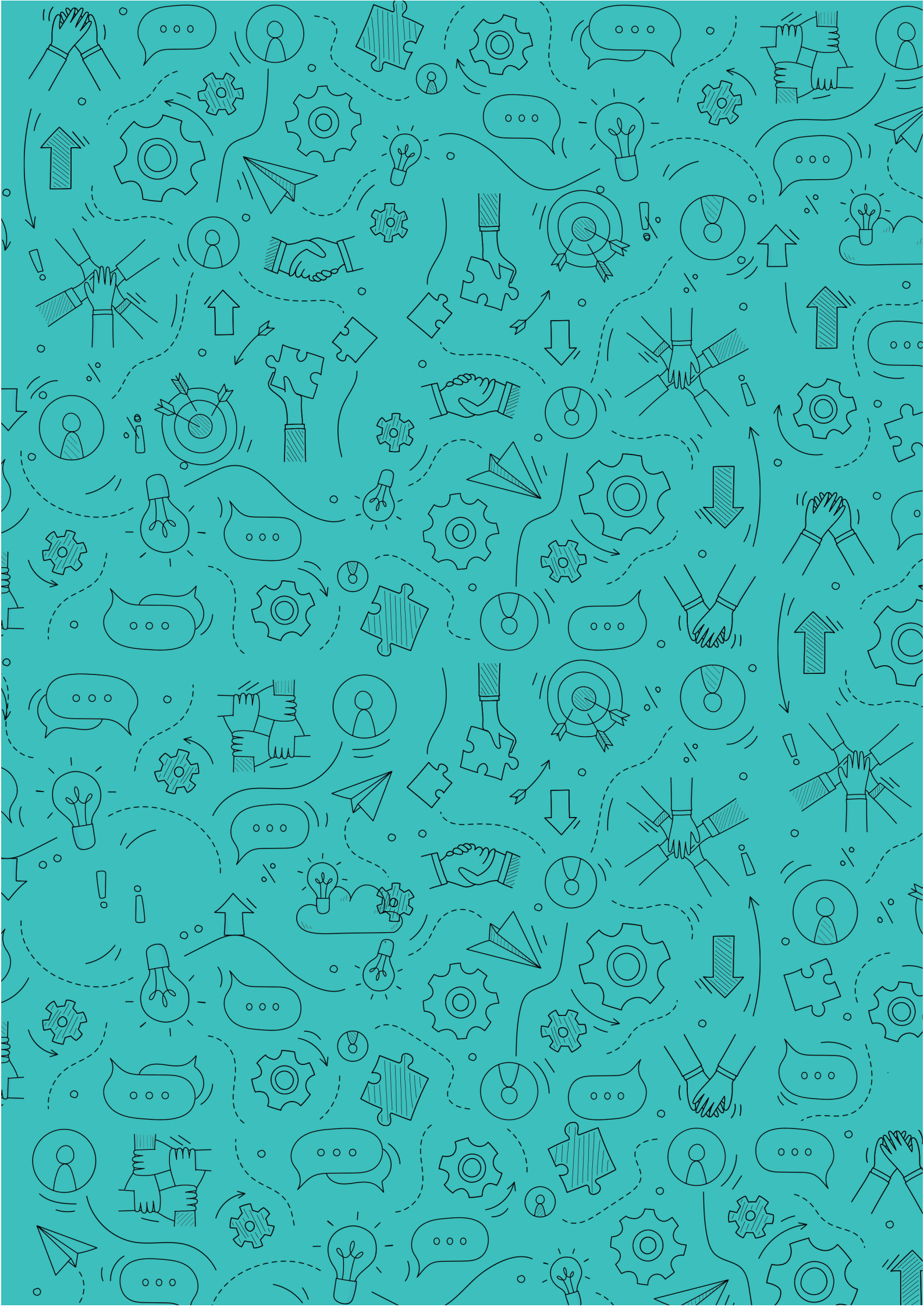


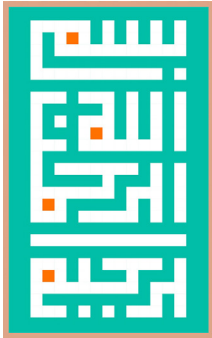


بنیاد ملی نخبگان

معاونت سرآمدان و نخبگان

دفتر توسعه اثربخشی و اثرگذاری سرآمدان و نخبگان







عنوان پروژه: انجام مطالعات تطبیقی و ارائه پیشنهاد در خصوص نحوه شناسایی و توانمندسازی مستعدان برتر و اصلاح شیوه‌نامه‌های بنیاد ملی نخبگان (دوره ششم طرح شهید احمدی روشن)

عنوان گزارش: ارائه پیشنهاد جهت ارتقای شیوه‌نامه‌های مربوط به بنیاد ملی نخبگان (طرح‌های دکتر کاظمی آشتیانی، شهید شهریار و جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی)

مدیر طرح: مهدی ضرغامی (مدیرکل دفتر توسعه اثربخشی بنیاد ملی نخبگان)

تهیه‌کنندگان گزارش: لیلا شمس، احمد فروتن، نرگس شاهی، فاطمه کلانتری و امین قنبری

ناظر طرح: آرش تقی‌پور زارعی

طراح گرافیک: نرجس مؤمنی

نکته: کلیه حقوق مرتبط با این گزارش برای بنیاد ملی نخبگان محفوظ است. استناد به مطالب این گزارش با ذکر منبع بلامانع است.

نکات و پیشنهادات خود را لطفاً به آدرس ایمیل zarghami@bmn.ir ارسال نمایید.



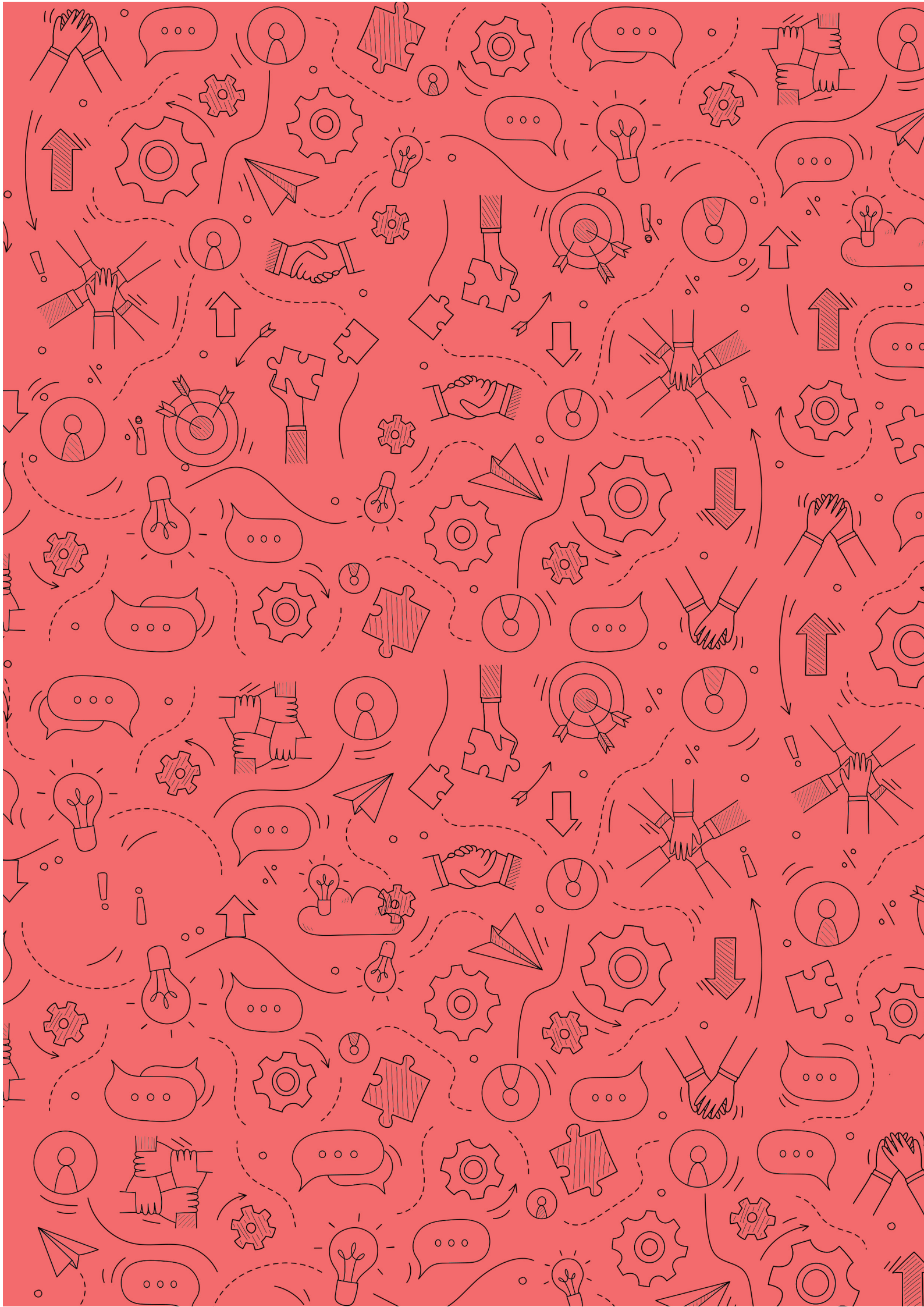
۱۱	۱-مقدمه
۱۳		۲-مطالعه تطبیقی در خصوص فرایند و معیارهای جذب اعضای هیئت علمی
۱۵	۱-۲-۲- فرآیند جذب اعضای هیئت علمی
۱۶	۲-۲-۲- سیاستهای جذب اعضای هیئت علمی
۱۷	۳-۲-۲- مؤلفه‌ها و شاخص‌های جذب اعضای هیئت علمی
۱۸	۳-مطالعه تطبیقی در خصوص نحوه حمایت از استادیاران جوان
۱۸	۱-۳- برنامه دانشگاه یوتا برای حمایت از استادیاران جوان
۱۹	۱-۱-۳- حمایت نهادهای فدرال از استادیاران جوان و جدید
۱۹	۲-۱-۳- حمایت نهادهای غیر فدرال از استادیاران جوان
۲۰	۳-۱-۳- برنامه کمک‌هزینه تشویقی پژوهشی دانشگاه یوتا
۲۰	۲-۳- برنامه دانشگاه کالیفرنیا برای استادیاران جوان
۲۱	۳-۳- پیشنهادات حمایت از استادیاران جوان در بنیاد ملی نخبگان
۲۲	۴- بررسی تطبیقی نحوه جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی
۲۳	۱-۴- مهارت‌ها و توانایی‌های برتر در کارکنان بخش دولتی
۲۴	۲-۴- جمع‌بندی معیارهای جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی: شایستگی‌های عمومی
۲۶	فهرست منابع



اساساً نخبگان نقش مهمی را در ایجاد تحولات اساسی و تسهیل مسیر توسعه در ابعاد مختلف در هر جامعه‌ای ایفا می‌کنند؛ لذا به این منظور شناسایی استعداد‌های برتر و پرورش و حمایت از آنها توسط نهادهای حاکمیتی و آموزشی مسیر نقش‌آفرینی نخبگان را در جامعه هموار می‌نماید. به این منظور در تمام کشورهای دنیا نهادهای مختلفی به عنوان متولیان شناسایی و حمایت از استعداد‌های برتر جامعه وجود دارد و در ایران نیز بنیاد ملی نخبگان به عنوان متولی این موضوع شناخته می‌شود.

رویکرد بنیاد ملی نخبگان شناسایی «اجتماعات نخبگانی» از طریق رصد رفتار و فعالیت‌های نخبگانی آنان در تمامی حوزه‌ها شامل: علم، فناوری، فرهنگ، نوآوری، قرآن، هنر، ادب و همچنین توسعه فعالیت‌های نخبگانی آنان با همکاری همه دستگاه‌های ذی‌ربط برای اثرگذاری مناسب آنان در جامعه تخصصی خود است. در واقع هدف بنیاد، ایجاد مسیری برای توانمندسازی مستعدان برتر کشور و هدایت آنان به سمت تأثیرگذاری بیشتر و بهتر در حوزه تخصصی از یک‌سو و تسهیل مسیر به‌کارگیری و الگوسازی از سرآمدان و نخبگان در اجتماع تخصصی خود است. به همین دلیل، بنیاد برای طی مسیر نخبگی، ایستگاه‌هایی را طراحی و به منظور تشویق و ترغیب صاحبان استعداد‌های برتر برای طی مسیر نخبگی و رسیدن به مرحله اثرگذاری، در هر یک از ایستگاه‌ها تسهیلاتی برای مشمولان در نظر گرفته است که هر فرد بر اساس فعالیت‌های نخبگانی خود و با توجه به جایگاهی که در آن قرار دارد، امکان بهره‌مندی از تسهیلات مطابق ضوابط بنیاد را خواهد داشت.

یکی از برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در این راستا شناسایی و پشتیبانی از دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی است که به این منظور برنامه‌های مختلفی طراحی و تدوین شده است. در این گزارش به ارائه پیشنهاد جهت ارتقای شیوه نامه‌های بنیاد ملی نخبگان شامل طرح‌های: «شهید دکتر شهریار (تسهیلات جذب در مؤسسه‌های علمی)»، «مرحوم دکتر کاظمی آشتیانی (حمایت از فعالیت‌های پژوهشی استادیاران جوان)» و «تسهیلات جذب در دستگاه‌های اجرایی» پرداخته می‌شود.



۲ مطالعه تطبیقی در خصوص فرایند و معیارهای جذب اعضای هیئت علمی

دانشگاه‌ها از مهمترین مولفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در همه کشورها و مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه به شمار می‌آیند [۱]. در شرایط کنونی، دانشگاه‌ها بیش از گذشته به نهادی برای پاسخگویی به نیازهای اجتماعی تبدیل شده و رابطه متقابل دانشگاه و جامعه از ویژگی‌های اساسی دانشگاه‌های جدید است [۲]. این نهاد علمی اهداف و همچنین وظایف منحصر به فردی را در جامعه برعهده دارد که در بین آن‌ها می‌توان به تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، عمق بخشیدن به نگرش‌های علمی و فرهنگی، کار تیمی، ارتقای تنوع و غنای فرهنگی، نظریه‌پردازی برای حل مسائل و بحران‌های کشور، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور اشاره کرد.

هیئت علمی نمایانگر دارایی‌های واقعی یک دانشگاه است. بدون وجود هیئت علمی، هیچ دانشگاهی وجود نخواهد داشت. علاوه بر این حمایت از اعضای هیئت علمی بخش اعظم هزینه‌های هر موسسه آموزش عالی را تشکیل می‌دهد. در نهادهای آموزش عالی، هیئت علمی نقش اساسی در تحقق رسالت نهادی، پیشرفت دانش و آموزش و پرورش شهروندان ایفا می‌کند [۳].

استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی که با ارزش ترین دارایی‌های یک دانشگاه هستند، در دستیابی به اهداف مؤسسات دخیل هستند و برای حفظ سطح معیارهای آموزشی در سطح بین المللی بسیار مهم است. استخدام و انتخاب اعضای هیئت علمی یک کار چالش برانگیز، پرهزینه و وقت‌گیر برای مؤسسات است. اعضای هیئت علمی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در کیفیت خدمات ارائه شده، محصولات و خروجی دانشگاه‌ها هستند، لذا در اختیار داشتن استادان اخلاق مدار، توانا، مجرب، خالق و نوآور می‌تواند به عنوان عاملی مهم و تاثیرگذار به عنوان عاملی مهم و تاثیرگذار در میزان کیفیت فرآیند و بروندادهای سیستم آموزش عالی قلمداد شود؛ بنابراین لزوم توجه و دقت هرچه بیشتر به سیاست‌ها و برنامه‌هایی که جذب استادان را تحت تأثیر قرار می‌دهد ضروری می‌گردد [۴].

۱-۲ روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر، به منظور بررسی هرچه بهتر و کامل‌تر فرایند جذب و استخدام اعضاء هیئت علمی، سیاست‌های جذب و همچنین معیارهای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مطرح دنیا، به سه طریق و به صورت موازی به شرح زیر استخراج گردید:

۱) مصاحبه با افرادی که تجربه زیسته در دانشگاه‌های مطرح دنیا را داشتند. افراد منتخب، ۵ نفر از دانشجویان ایرانی مقطع دکتری تخصصی حاضر در دانشگاه واترلو و آلبرتا کانادا، دانشگاه پلی تکنیک روسیه و دانشگاه فرایبورگ آلمان بودند.

۲) بررسی وبسایت‌های دانشگاه‌های پیشرو و دارای رتبه برتر: دانشگاه‌های ام آی تی [۵]، آلبرتا، واترلو [۷]، بریتیش کلمبیا [۸]، کلگری، استنفورد [۶]، آکسفورد [۹]، زوریخ، ملبورن [۱۰]، دانشگاه ملی سنگاپور، دانشگاه توکیو [۱۱] و سابانجی ترکیه در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند.

۳) بررسی وبسایت‌های کاریابی آکادمیک بین‌المللی مانند سایت آکادمیک پوزیشن: در این مرحله به بررسی ۹۰ جایگاه شغلی جذب هیئت علمی پرداخته شد و موارد مرتبط، پر تکرار و با اهمیت استخراج گردید [۱۲].

۲-۲ یافته‌های پژوهش

با بررسی از هر سه طریق بالا و جمع‌بندی اطلاعات حاصل، نتایجی در خصوص هر یک از محورهای ذیل بدست آمد:

- ۱) فرآیند جذب اعضای هیئت علمی
- ۲) سیاست‌های جذب اعضای هیئت علمی
- ۳) مؤلفه‌های کلیدی در جذب اعضای هیئت علمی

۱. در استفاده از وبسایت برخی دانشگاه‌ها، اطلاعات به‌طور مستقیم استخراج نشده است.

۱-۲-۲ فرآیند جذب اعضای هیئت علمی

فرآیند و مراحل جذب اعضای هیئت علمی در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- فرآیند و مراحل جذب و استخدام اعضای هیئت علمی استخراج‌شده در پژوهش

لازم به ذکر است نتایج نشانگر این نکته است که مصاحبه‌های مربوطه در دو سر فصل مصاحبه روانشناسی (شامل مصاحبه‌های شخصیت‌شناسی، تناسب شغلی و همچنین ارزیابی توان رهبری و کار تیمی) و مصاحبه تخصصی (شامل ارائه یک مبحث علمی به صورت آزمایشی، سنجش دانش تخصصی و ارزیابی دانش روز) انجام می‌شوند. همچنین ورود آزمایشی به کار از طریق تعریف مشترک دروس (با یک استاد مجرب)، فعالیت در پروژه‌های تیمی، شرکت در نشست‌ها و کنفرانس‌ها و اخذ نظرات دانشجویان پیگیری می‌شود.

۲-۲-۲ سیاست‌های جذب اعضای هیئت علمی

نقطه مشترک بین سیاست‌های جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های سطح اول دنیا عبارت‌اند از [۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱]:

- اعلام فراخوان به صورت گسترده به منظور آگاهی‌بخشی تمامی واجدین شرایط در وبسایت دانشگاه و وبسایت‌های کاریابی آکادمی
- وجود رویه‌های شفاف در جذب اعضای هیئت علمی
- اولویت‌دادن گروه‌های آسیب‌پذیر و پرهیز از تعصبات نژادی، جنسیت و اعتقادات مذهبی در جذب به‌منظور جذب افراد شایسته

۲-۲-۳ مؤلفه‌ها و شاخص‌های جذب اعضای هیئت علمی

مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی در جذب اعضای هیئت علمی در ارائه شده است^۱.

جدول ۱- مؤلفه‌ها و شاخص‌های اعضای هیئت علمی گردآوری شده در پژوهش

ردیف	مؤلفه	شاخص
۱	داشتن مدرک صلاحیت مدرس	ارائه مدرک از مراجع ذیصلاح
۲	گذراندن دوره‌های روش تدریس	ارائه مدرک از مراجع ذیصلاح
۳	داشتن دانش بین‌رشته‌ای (به‌عنوان مثال تخصص همزمان در طراحی و دیزاین در کنار دانش مدیریت برند و مدیریت دیجیتال مارکتینگ)	داشتن مدرک معتبر در رشته‌های مد نظر دانشکده (به‌عنوان مثال در جذب افراد در حوزه علوم اعصاب شناختی (نرو ساینس)، اخیراً به افرادی که تخصص همزمان نرو ساینس و مهندسی برق را داشته باشند، امتیازاتی تعلق می‌گیرد.)
۴	توانایی آموزش استودیویی و تولید محتوای آفلاین (نسل جدید دانشکده‌ها برای تسریع روند مجازی شدن آموزش و داشتن دانشجویان بین‌المللی بیشتر در حال حرکت به این سمت هستند)	<ul style="list-style-type: none"> • توانایی ایجاد محتوای بصری جذاب • هنر اجرا و نمایش • قدرت بیان • پوشش مناسب • کاربزماتیک بودن
۵	توانایی انجام پژوهش‌های با پتانسیل جذب سرمایه	<ul style="list-style-type: none"> • تخصص در حوزه‌های تعیین شده • سابقه کار پژوهشی در حوزه‌های تعیین شده • سابقه کار اجرایی موفق در حوزه‌های تعیین شده • تالیف کتاب در حوزه‌های مشخص شده • چاپ مقاله در حوزه‌های مشخص شده
۶	توانایی رهبری [۱۳ و ۱۴]	<p>سنجش بر اساس ابزارهای</p> <ul style="list-style-type: none"> • Survey Sparrow • DISC • Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) • Gallups Strengths Finder • Saville Assessment • Princeton MCG Leadership Blind Spot Assessment • USC's Leadership Style Self-Assessment • The IHHP Emotional Intelligence (EQ) • MindTools Leadership Skills Assessment • Harvard's Implicit Association Test (IAT)
۷	تعهد برای یادگیری در حوزه‌های مد نظر دانشکده	
۸	داشتن تفکر سیستماتیک	

۱. شاخص‌های مشترک با طرح شهید شهریار بنیاد ملی نخبگان تا حد امکان آورده نشده است.

۳ مطالعه تطبیقی در خصوص نحوه حمایت از استادیاران جوان

نهادهای و مؤسسات مختلف در کشورها در جهت توانمندسازی و ارتقای استادیاران جوان تسهیلات گوناگونی را برای آنها در نظر می‌گیرند. بنیاد ملی نخبگان نیز در طرحی با عنوان طرح دکتر کاظمی آشتیانی به حمایت از فعالیت‌های پژوهشی استادیاران جوان می‌پردازد. مرتبه استادیاری معمولاً به افرادی منتسب می‌شود که در یک دوره آزمایشی پنج تا هفت ساله می‌باشند [۱۵]. تسهیلات بیان‌شده در این گزارش شامل استادیارانی می‌شود که دو الی پنج سال از انتصاب آنها به عنوان هیئت علمی در دانشگاه گذشته است. در این بخش سعی می‌شود تا از طریق مطالعات تطبیقی به بررسی برنامه‌های دو دانشگاه یوتا و دانشگاه کالیفرنیا جهت حمایت از استادیاران جوان پرداخته شود. دسته‌بندی این تسهیلات شامل کمک‌هزینه‌های پژوهشی، کمک‌هزینه‌های تحصیلی، جایزه و کمک‌هزینه‌های سفر علمی است.

۱-۳ برنامه دانشگاه یوتا برای حمایت از استادیاران جوان

دانشگاه یوتا در جهت حمایت از استادیاران جوان دو نوع برنامه تعریف نموده است. یک برنامه شامل مشارکت استادیاران جوان در برنامه‌های پژوهشی نهادهای دولتی اعم از فدرال و غیر فدرال است که در اینجا دانشگاه نقش تسهیل‌گری و بسترسازی دارد که استادیاران جوان در برنامه‌های پژوهشی این نهادها مشارکت داده شوند. برنامه دوم تحت عنوان برنامه «کمک هزینه تشویقی پژوهشی» است که در این برنامه دانشگاه مستقیماً تسهیلاتی را به استادیاران جوان ارائه می‌دهد.

دفتر حمایت از پروژه‌های تحقیقاتی^۱ در سال ۱۹۶۷ در دانشگاه یوتا تأسیس شده است. مأموریت این دفتر ارتقای مدیریت پروژه‌های تحقیقاتی در راستای حمایت از رهبری جهانی دانشگاه در حوزه تحقیق و پژوهش است. هر مدیر پروژه تحقیقاتی در بخشی از یک حوزه خاص تخصصی (کمک‌های مالی و قراردادهای فدرال و بنیاد، قراردادهای صنعتی یا آزمایش‌های بالینی) فعالیت دارد و وظیفه تمرکز بر پیشنهادات و جوایز مجموعه‌ای از دپارتمان‌ها، مدارس و یا کالج‌ها را بر عهده دارد [۱۶]. در ذیل فهرستی از حامیانی آورده شده است که برنامه‌های اعطای کمک هزینه‌های خاصی را برای افرادی که در رتبه استادیار^۲ یا معادل آن هستند، ارائه می‌دهد. در حقیقت این فهرست شامل نهادها (اعم از فدرال و غیر فدرال) است که تسهیلاتی را به‌طور خاص برای اعضای هیئت علمی ارائه می‌دهند.

۱. Office of Sponsored Projects (OSP)

۲. Assistant professor

۱-۱-۳ حمایت نهادهای فدرال از استادیاران جوان و جدید

نهادهای فدرال ایالات متحده آمریکا به منظور حمایت از استادیاران جوان به ارائه تسهیلاتی می‌پردازند. این تسهیلات در قبال فعالیت‌های علمی و پژوهشی مرتبط با حوزه فعالیت نهاد مربوطه می‌باشد. هدف نهادهای فدرال پشتیبانی از فعالیت‌های تحقیقاتی در راستای توانمندسازی استادیاران جوان می‌باشد. فهرست نهادهایی که برای تسهیم استادیاران جوان در برنامه‌های پژوهشی‌شان برنامه دارند عبارتند از: بنیاد ملی علوم (NSF)^۱، دفتر تحقیقات نیروی دریایی برای استادیار جوان، دفتر تحقیقات علمی نیروی هوایی، جایزه وزارت دفاع (دارپا) برای استادیاران جوان [۱۷].

به عنوان نمونه هدف جایزه وزارت دفاع (دارپا) برای استادیاران جوان، شناسایی و مشارکت دادن ستاره‌های در حال رشد پژوهشی در پست‌های هیئت علمی جوان در مؤسسات دانشگاهی ایالات متحده و استفاده از آن‌ها برای رفع چالش‌ها و نیازهای وزارت دفاع است. این برنامه، بودجه و ارتباطاتی را بین صنعت و وزارت دفاع برای برندگان جوایز در ابتدای کارشان فراهم می‌کند تا بتوانند ایده‌های تحقیقاتی خود را در زمینه نیازهای وزارت دفاع توسعه دهند. این برنامه به اعضای هیئت علمی جوانی تخصیص داده می‌شود که قبلاً از این برنامه استفاده نکرده‌اند. هدف بلندمدت این برنامه توسعه نسل بعدی دانشمندان دانشگاهی، مهندسان و ریاضی‌دانان در رشته‌های کلیدی است که بخش قابل توجهی از حرفه خود را بر روی مسائل وزارت دفاع و امنیت ملی متمرکز می‌نمایند [۱۸].

۲-۱-۳ حمایت نهادهای غیر فدرال^۲ از استادیاران جوان

نهادهای غیر فدرال از طریق اعطای انواع کمک هزینه‌های تحقیقاتی و تحصیلی و جوایز به حمایت از استادیاران جوان در زمینه‌های تحقیقاتی مختلف اعم از علوم انسانی، علوم زیستی، علوم فیزیکی و مهندسی، شیمی و... می‌پردازند و هدف آن‌ها کمک به ارتقای سطح استادیاران جوان در حوزه‌های مختلف تحقیقاتی است؛ نهادهای غیرفدرالی که در این بخش برای استادیاران جوان برنامه دارند عبارتند از: انجمن شیمی آمریکا، انجمن دانش‌آموختگان آمریکا، انجمن دیابت آمریکا، بنیاد بکمن، بنیاد تحقیقات لنفوم آمریکا، شرکت تحقیقاتی کاترل، بنیاد تحقیقات دارویی، شرکت فایزر، مرکز علوم انسانی استانفورد و بنیاد وایت هال [۱۷].

۱. National Science Foundation (NSF)

۲. Non-Federal Agencies

۳-۱-۳ برنامه کمک‌هزینه تشویقی پژوهشی^۱ دانشگاه یوتا

هدف برنامه کمک‌هزینه تشویقی پژوهشی حمایت از محققین در جمع‌آوری داده‌های اولیه در زمینه‌های تحقیقاتی جدید و نوآورانه است که برای برنامه‌های تحقیقاتی خارج از دانشگاه مورد استفاده قرار خواهند گرفت. به‌طور خلاصه این برنامه مقدار مشخصی از بودجه را برای هر کالج تعیین می‌کند و هر کالج یک برنامه کمک‌هزینه تشویقی پژوهشی را اجرا خواهد کرد که مطابق با نیازهای خاص آن‌ها باشد. محققین ارشد پروژه‌های پیشنهادی، خلاصه پروژه و بودجه تفصیلی را به دبیرخانه این برنامه ارسال می‌کنند تا پس از تأیید نهایی یک حساب بانکی برای دسترسی به سرمایه اولیه پژوهش افتتاح گردد. اعضای هیئت علمی جوان دانشگاه یوتا واجد شرایط استفاده از این کمک‌هزینه هستند و می‌توانند از طریق کالج‌های اصلی خود درخواست دهند. متقاضیان این کمک‌هزینه باید ثابت کنند که پروژه پیشنهادی آن‌ها بسترساز یک زمینه تحقیقاتی جدید است و پتانسیل این را دارد که بودجه‌های خارج از دانشگاه را نیز جلب نماید [۱۹].

۳-۲ برنامه دانشگاه کالیفرنیا برای استادیاران جوان

برنامه‌های دانشگاه کالیفرنیا که برای اعضای هیئت‌علمی جدیدی که در مرتبه استادیار^۲ هستند شامل موارد ذیل است [۲۰]:

- کمک‌هزینه‌های تحقیقاتی استادان دانشگاه؛ تأمین مالی بر اساس برتری علمی رقابتی است و اولویت با اعضای هیئت علمی جدیدی است که نیازمند بودجه هستند و میزان آن ۲۰۰۰۰ دلار است.
- اعطای کمک‌هزینه‌های سفر اعضای هیئت‌علمی؛ هدف از اعطای این کمک، حمایت از شرکت اعضای هیئت علمی دانشکده در کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی به‌منظور ارائه و بحث در مورد نتایج تحقیقات جدید یا کارهای خلاقانه است [۲۱].

- جایزه توسعه شغلی استادان دانشگاه

جایزه توسعه شغلی استادان دانشگاه شامل جایزه هیئت‌علمی جوان رگنتز

۱. Research Incentive Seed Grant Program Instructions

۲. Programs intended for new faculty, usually those at or below the rank of Assistant Professor

می‌شود که به اعضای هیئت علمی واجد شرایط کمک می‌کند تا پیشرفت قابل توجهی در تحقیقات و کارهای خلاقانه لازم برای ارتقا داشته باشند. این جایزه فرصت را برای اعضای هیئت علمی واجد شرایط فراهم می‌کند تا سوابق خود را در تحقیقات و سایر فعالیت‌های خلاقانه تقویت کنند و بتوانند زمان خود را بی‌وقفه برای پیگیری علایق تحقیقاتی یا مطالعه مستقل صرف کنند. این برنامه به‌طور خاص برای اعضای هیئت علمی غیرمسئول است که به دلیل ماهیت موقعیت یا نقش خود در امور دانشگاه، با موانع قابل توجهی در پیگیری وظایف تحقیقاتی، کار خلاق، تدریس، خدمات یا مربیگری مواجه شده‌اند [۲۲].

۳-۳ پیشنهاد حمایت از استادیاران جوان در بنیاد ملی نخبگان

در این بخش با توجه به نتایج مطالعه و بررسی شیوه حمایت از استادیاران جوان در سایر کشورها به ارائه پیشنهاداتی برای بنیاد ملی نخبگان جهت تکمیل طرح شهید کاظمی آشتیانی پرداخته می‌شود.

بسترسازی استفاده از استادیاران جوان در پروژه‌های تحقیقاتی نهادهای اجرایی کشور

یکی از روش‌های حمایت از استادیاران جوان فراهم نمودن فرصت‌های تحقیقاتی برای آن‌ها می‌باشد. در این خصوص پیشنهاد می‌شود که بنیاد ملی نخبگان با برقرار نمودن ارتباط با نهادهای اجرایی کشور این بستر را فراهم نماید که بخشی از بودجه پژوهشی نهادها مختص استادیاران جوان باشد. در واقع بنیاد به‌عنوان تسهیل‌گر و یک پل ارتباطی بین استادیاران جوان و ارگان‌های مختلف بوده و به حمایت از استادیاران جوان در دریافت تسهیلات مختلف در حوزه تحقیقاتی مرتبط با تخصص استادیار جوان می‌پردازد. بدیهی می‌باشد که این امر سبب افزایش ارتباط و نیز همخوانی فضای آکادمیک با فضای صنعتی و مدیریتی و اجرایی کشور خواهد شد که از یکسو زمینه ارتقای سطح علمی و پژوهشی استادیاران جوان را فراهم می‌آورد و از سوی دیگر سبب ارتقای حوزه‌های تحقیقاتی کشور و انجام پروژه‌های تحقیقاتی با استفاده از ظرفیت علمی اساتید جوان و حل مسائل مبتلابه صنعت و نهادهای اجرایی کشور خواهد شد.

در این راستا، در نظر گرفتن مشوق‌هایی برای دستگاه‌ها در جهت متقاعد شدن در خصوص همکاری با استادیاران جوان (به‌جای همکاری با اعضای هیئت علمی مجرب با مرتبه استادی) نظیر معافیت مالیاتی، تامین بخشی از هزینه‌های پروژه توسط بنیاد ملی نخبگان یا تعریف معیار «میزان همکاری با برگزیدگان طرح کاظمی

آشتیانی» در جشنواره‌ها نظیر جشنواره شهید رجایی برای انتخاب دستگاه‌های برتر، ضروری به نظر می‌رسد.

اعطای کمک هزینه‌های سفرهای علمی

یکی دیگر از شیوه‌های حمایت از استادیاران جوان، فراهم نمودن شرایط سفر علمی ایشان جهت انجام پروژه‌های تحقیقاتی می‌باشد. بنیاد ملی نخبگان از این طریق می‌تواند شرایط حضور استادیاران جوان را در کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی و همچنین زمینه تحقیقات علمی ایشان را در فضایی متفاوت‌تر فراهم سازد. بدیهی است این امر از سویی به جهت قرارگیری در فضایی جدید و متفاوت به منظور تبادل تجربیات علمی موجب توانمندسازی استادیاران در فعالیت‌های پژوهشی و افزایش سطح علمی و پژوهشی آن‌ها خواهد شد و از سویی دیگر به سبب ارائه ظرفیت‌های علمی و پژوهشی کشور در عرصه بین‌المللی می‌تواند حائز اهمیت باشد.

۴ بررسی تطبیقی نحوه جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی

امروزه بسیاری از سازمان‌های اجرایی به ارزش کارکنان خود پی برده‌اند و منابع قابل توجهی را برای استفاده حداکثری از استعدادهای منحصر به فرد کارکنان خود اختصاص می‌دهند. هدف این سازمان‌ها درک پتانسیل کارکنان خود و ارتقای مهارت‌های آن‌هاست تا بتوانند هم در مقیاس فردی و هم در مقیاس تیمی، عملکرد قابل قبولی داشته باشند [۲۳]. تغییرات در جذب و تربیت نخبگان ابتدا در اواخر قرن هجدهم رخ داد که ناشی از نیاز دولت‌های مدرن بود. به این منظور مدارس نظامی و دیگر مؤسساتی برای آموزش کارشناسان تأسیس شد. تنها بخش کوچکی از نخبگان در این دوره از این مدارس و دانشگاه‌ها عبور کردند. سپس، در اواخر قرن نوزدهم، در اروپا و همچنین در ایالات متحده، دو تغییر بزرگ اقتصادی تأثیر زیادی در جذب نخبگان داشت. تغییر اول مربوط به «انقلاب صنعتی دوم» بود، یعنی صنایع جدیدی مانند مواد شیمیایی و برق به وجود آمد که مبتنی بر علم بودند. تغییر دوم ظهور «اقتصاد شرکتی» بود که منجر به فرآیندی شد که طی آن مدیران ارشد حقوق‌بگیر از صاحبان سرمایه پیشی گرفتند [۲۴]. با توجه به اهمیت به‌کارگیری و استفاده از ظرفیت نخبگان در دستگاه‌های اجرایی و به طور کلی در بخش عمومی در این بخش به بررسی تطبیقی نحوه جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی پرداخته می‌شود.

۱-۴ مهارت‌ها و توانایی‌های برتر در کارکنان بخش دولتی

چهار مهارت و توانایی برتر کلی در هنگام ارزیابی شرایط داوطلبین مشاغل در بخش دولتی عبارت‌اند از [۲۵]:

۱- مهارت‌های ارتباط با ارباب رجوع

کارکنانی که مستقیماً با مردم، پیمانکاران یا ذینفعان در سازمان‌های دیگر کار می‌کنند، باید مهارت‌های ارتباط با ارباب رجوع برتری داشته باشند. آزمون مهارت‌های ارتباط با ارباب‌رجوع موارد ذیل را ارزیابی می‌کند: مهارت‌های سخنوری؛ متقاعدسازی و اقناع مخاطب؛ مهارت‌های شنیداری مؤثر؛ توانایی استفاده مثبت از زبان؛ صبر و شکیبایی؛ همدلی؛ مدیریت زمان؛ حل تعارض.

۲- مهارت‌های ارتباطی نوشتاری و کلامی

یکی از مهم‌ترین مهارت‌ها در کار با ارباب‌رجوع و شهروندان، مهارت‌های ارتباطی نوشتاری و کلامی واضح است. اجزای سازنده مهارت‌های خدمات و تعامل شامل توانایی صحبت‌کردن به‌شکل واضح و مطمئن، استفاده از زبان متقاعدکننده و ایجاد ارتباط با مخاطبان است. آزمون‌های مهارت‌های ارتباطی نوشتاری و کلامی موارد ذیل را ارزیابی می‌کند: مهارت‌های ارائه؛ مهارت‌های مذاکره؛ آگاهی از زبان بدن مناسب؛ آگاهی از لحن مناسب برای بیان معنا؛ مهارت‌های نوشتن واژگان؛ آداب تجارت و آداب ارسال ایمیل.

۳- استعداد مکانیکی

بسیاری از مشاغل در بخش دولتی مستلزم درک و به‌کارگیری مفاهیم مکانیکی و فیزیکی همراه با دانش و اصول صنعت برای حل مشکلات سازمان است. انجام موفقیت‌آمیز وظایف در بسیاری از مشاغل متکی به کارکنانی است که استعداد مکانیکی قوی دارند. آزمون مهارت‌های مکانیکی موضوعات بسیاری را پوشش می‌دهد، از جمله: پویایی شناسی و تحلیل ساختاری.

۴- مهارت‌های سواد دیجیتال

تحول دیجیتال در دولت‌ها منجر به نیاز روزافزون به کارکنانی می‌شود که دارای مهارت‌های سواد دیجیتال هستند. مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰) پیش‌بینی می‌کند که در دهه آینده، مشاغل کاملاً جدیدی ظهور خواهند کرد که به

مهارت‌ها و شایستگی‌هایی نیاز دارند که در حال حاضر یا وجود ندارند یا چندان رایج نیستند. با توجه به اینکه فناوری سریع‌تر از همیشه در حال پیشرفت است، شناسایی افراد دارای مهارت‌های مربوط به سواد دیجیتال برای هر سازمان دولتی حیاتی است. آزمون مهارت‌های سواد دیجیتال موضوعات بسیاری را پوشش می‌دهد که عبارت‌اند از عملیات اصلی کامپیوتر، دانش امنیت سایبری، استفاده از ابزارهای ارتباطی آنلاین، کار از راه دور، بازاریابی از طریق رسانه‌های اجتماعی، مهارت‌های جستجو در وب و نرم‌افزار بهره‌وری میکروسافت آفیس.

۲-۴ جمع‌بندی معیارهای جذب نخبگان در دستگاه‌های اجرایی: شایستگی‌های عمومی

شایستگی، ترکیبی از ویژگی‌ها و قابلیت‌های اساسی افراد است که به عملکرد مؤثر و اثربخش آن‌ها مطابق با استانداردهای مورد انتظار منجر شده و می‌تواند کیفیت رفتار و عملکردشان را در حیطه وظایف و شرح شغلی آن‌ها پیش‌بینی کند. آنچه در فرایند استخدام برخی از سازمان‌ها دیده می‌شود توجه به سابقه شغلی، تحصیلات و به صورت کلی معیارهایی مربوط به گذشته است اما امروزه معیارهای جدیدتری در فرایند استخدام کشورهای مختلف دیده می‌شود و آن هم بررسی قابلیت‌های فکری و روانی افراد است. یکی از مواردی که در جذب استعدادها باید بررسی شود مهارت‌های نرم مانند مهارت‌های ارتباطی، تطبیق‌پذیری، توانایی حل مسئله است. در جمع‌بندی معیارها و شایستگی‌ها جذب در دستگاه‌های اجرایی جهت بهره‌برداری در شیوه‌نامه جذب در دستگاه‌های اجرایی ارائه شده است.

نام شایستگی	تعریف	مصادیق
خودمدیریتی [۲۶] [۲۷] [۲۸]	پذیرش مسئولیت رفتار و اعمال خود	- تمرکز کردن (توانایی مرتب سازی و فیلتر نمودن حجم زیاد اطلاعات) - صداقت (خودآگاهی، اخلاق، خودکنترلی) - سازگاری (پذیرای ایده‌های جدید، بازتاب انتقادی، تطبیق پذیری، خودآموزی تاب‌آوری) - ابتکار عمل (شجاعت، ریسک‌پذیری، خودباوری، کارآفرینی)
هوش اجتماعی [۲۸]	آگاهی از احساسات، نیازها و نگرانی‌های دیگران	- برقراری ارتباط (دریافت اطلاعات، گوش دادن موثر، دادن اطلاعات) - احساسات (همدردی و یکدلی، وجدان اجتماعی) - همکاری (ایجاد رابطه موثر، کار تیمی و همکاری ادراک اجتماعی، دارا بودن شایستگی‌های جهانی و بین‌فرهنگی) - رهبری (الهام بخشی به دیگران، اثرگذاری، ایجاد انگیزه در دیگران، توسعه دیگران، کاتالیست تغییرات)
نوآوری [۲۸]	توانایی ایجاد تغییرات مثبت قابل توجه	- کنجکاوی (مشاهده، سوال کردن، منبع‌یابی اطلاعات، تشخیص مسئله) - خلاقیت (خیال‌پردازی، ایده‌پردازی، تجسم، ذهنیت سازنده) - معنا بخشیدن به تحولات و تجربیات جدید (تشخیص الگو، تفکر کل‌نگر، سننر، تشخیص فرصت، آنالیز) - تفکر انتقادی (ساختار شکنی، تفکر منطقی، قضاوت، تفکر محاسباتی)
تفکر استراتژیک [۲۹]	توانایی برنامه‌ریزی برای آینده، تولید ایده و اجرای استراتژی‌های موفق	- پیش‌بینی سناریوهای احتمالی (برنامه‌ریزی برای پیامدهای احتمالی نامطلوب، پیش‌بینی راهکارهایی برای کاهش یا اجتناب از پیامدهای نامطلوب)
تیم‌سازی [۲۹]	-	- گفتگوی موثر با اعضای تیم - ایجاد حس اعتماد و تعهد بین اعضای تیم - ایجاد روابط صمیمانه با اعضای تیم - تشخیص مهارت‌ها و شخصیت در جهت انطباق با اهداف کاری تیم
مهارت‌های ارتباطی [۳۰]	-	- توانایی برقراری ارتباط با افراد تحت سرپرستی - انتقال نظرات، انتظارات و نیازهای خود به دیگران - انتقال پیام درست به دیگران و اطمینان از درک و فهم آن‌ها از محتوای پیام - قدرت متقاعد کردن دیگران در مورد نظرات خود
مهارت‌های مذاکره [۳۱]	- دانستن زمان مناسب برای آغاز نمودن و پایان دادن به مذاکره	- اعمال استراتژی برد-برد را با استفاده از بهترین شیوه مذاکره.
مهارت حل مسئله [۳۲]	-	- شناسایی مسائل قبل از به وجود آمدن آنها - شناسایی ریشه مسائل و سعی در برطرف نمودن آنها - ارائه راهکار حل مسائل
توانایی ایجاد انگیزه در محیط کار [۳۲]	-	- بیان استدلال منطقی برای انجام کار به شیوه‌ای خاص در راستای اهداف فردی و اهداف سازمانی - شناسایی استعدادها، توانایی‌ها و نقاط قوت افراد به منظور بهره‌گیری از ظرفیت آن‌ها و ایجاد انگیزه در انجام کار

- 1) Forughi F KH, Iranfar S, Rezaei M. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2008.
- 2) Delanty G. Knowledge in Challenge: University in the Knowledge Society. Research Institute for Cultural and Social Studies. 2007.
- 3) How University Works, retrieved from <https://www.umultirank.org/blog/how-university-works/>
- 4) Faculty Roles and Responsibilities, retrieved from <https://education.stateuniversity.com/pages/1972/Faculty-Roles-Responsibilities.html>
- 5) Policies & Procedures, retrieved from <https://policies.mit.edu/policies-procedures>
- 6) Recruiting and Hiring of Global Staff, retrieved from <https://adminguide.stanford.edu/chapter12-/subchapter2-/policy2-2-12->
- 7) Process and procedure, retrieved from <https://uwaterloo.ca/hire/recruitment-dates-and-procedure/process-and-procedure>
- 8) Faculty recruiting guidelines and checklist, retrieved from <https://science.ubc.ca/faculty/recruiting>
- 9) Step-by-step guidance on recruiting and appointing staff, retrieved from <https://hr.admin.ox.ac.uk/recruitment-process>
- 10) Recruitment, Selection and Appointment Procedure (MPF1159), retrieved from <https://policy.unimelb.edu.au/MPF1159>
- 11) Recruitment Information for the Post of Associate Professor, retrieved from <https://www.tc.u-tokyo.ac.jp/en/recruit/5062/>
- 12) Take the next step in your academic career, retrieved from <https://academicpositions.com/>
- 13) Tools and practices to improve your leadership competencies, retrieved from <https://surveysparrow.com/blog/leadership-assessment-tools/>
- 14) best leadership assessment tools to look out for in 2022, retrieved from <https://hrforecast.com/leadership-skills-assessment-tests-surveys-and-other-tools/>
- 15) Associate professor,» retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Professors_in_the_United_States#cite_note-Almanac_of_Higher_Education2022/23/8 ,10-.
- 16) «About Us,» retrieved from <https://osp.utah.edu/about/index.php> , 2022/22/8.
- 17) «Opportunities for New and Junior Faculty,» retrieved from <https://osp.utah.edu/grant-life-cycle/find-funding/new-junior-faculty.php>, 2022/22/8.

- 18) «DARPA,» retrieved from <https://www.darpa.mil> /,2022/26/8.
- 19) «RESEARCH INCENTIVE SEED GRANT PROGRAM INSTRUCTIONS», retrieved from <https://research.utah.edu/funding/seed.php> ,2022/26/8.
- 20) Young Investigator Funding Opportunities,» retrieved from <https://www.research.ucsb.edu/rd/junior-faculty-funding-opportunities> 2022/28/8
- 21) «Faculty Travel Grants,» retrieved from <https://senate.ucsb.edu/grants/faculty-travel> .2022/28/8.
- 22) «Awards,» retrieved from <https://ap.ucsb.edu/resources.for.academic.employees/awards> ,2022/27/8.
- 23) How to Attract and Retain Tech Talent in Government Sector, retrieved from <https://www.dqindia.com/how-to-attract-and-retain-tech-talent-in-government-sector/> ,2022/17/9
- 24) Brezis, Elise, The Effects of Elite Recruitment on Social Cohesion and Economic Development,2011,PP:6
- 25) Top Skills & Abilities to Look For in Public Sector Employees, retrived from <https://www.eskill.com/blog/top-skills-for-public-sector-employees/> , 2022/14/9
- 26) Skills Development Scotland. (2018). Skills 4.0. A Skills Model to Drive Scotland's Future,PP:8
- 27) Dang Nguyen Truong, Giang, Talent acquisition in public sector. a case study of Ho Chi Minh city(2020),PP:16
- 28) Skills Development Scotland. (2018). Skills 4.0. A Skills Model to Drive Scotland's Future, pp:26.
- 29) 21 Skills of a Good Manager(2021), retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/skills-of-a-good-manager> ,2022/17/9.
- 30) 6 Essential Skills for Managers, retrieved from <https://www.brightonsbm.com/news/-6-essential-skills-managers/> , 2022/17/9.
- 31) 10 Key Skills Every Manager Needs(2021), , retrieved from <https://mce.eu/ten-key-skills-every-manager-needs/> , 2022/17/9.
- 32) 9 people management skills to thrive as a manager, retrieved from <https://www.perkbox.com/uk/platform/recognition/people-management-skills-to-thrive-as-a-manager> , , 2022/17/9.
- 33) Cardona, Francisco. (2006). Recruitment in Civil Service Systems of EU Members and in Some Candidate States. Seminar on Civil Service Recruitment Procedures, Vilnius, 22-21 March 21-1 ,2006.
- 34) Larat, Fabrice. (2018). Public administration characteristics and performance in EU28: France. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- 35) Thijs, Nick, Hammerschmid, Gerhard and Palaric, Enora. (2017). A comparative overview

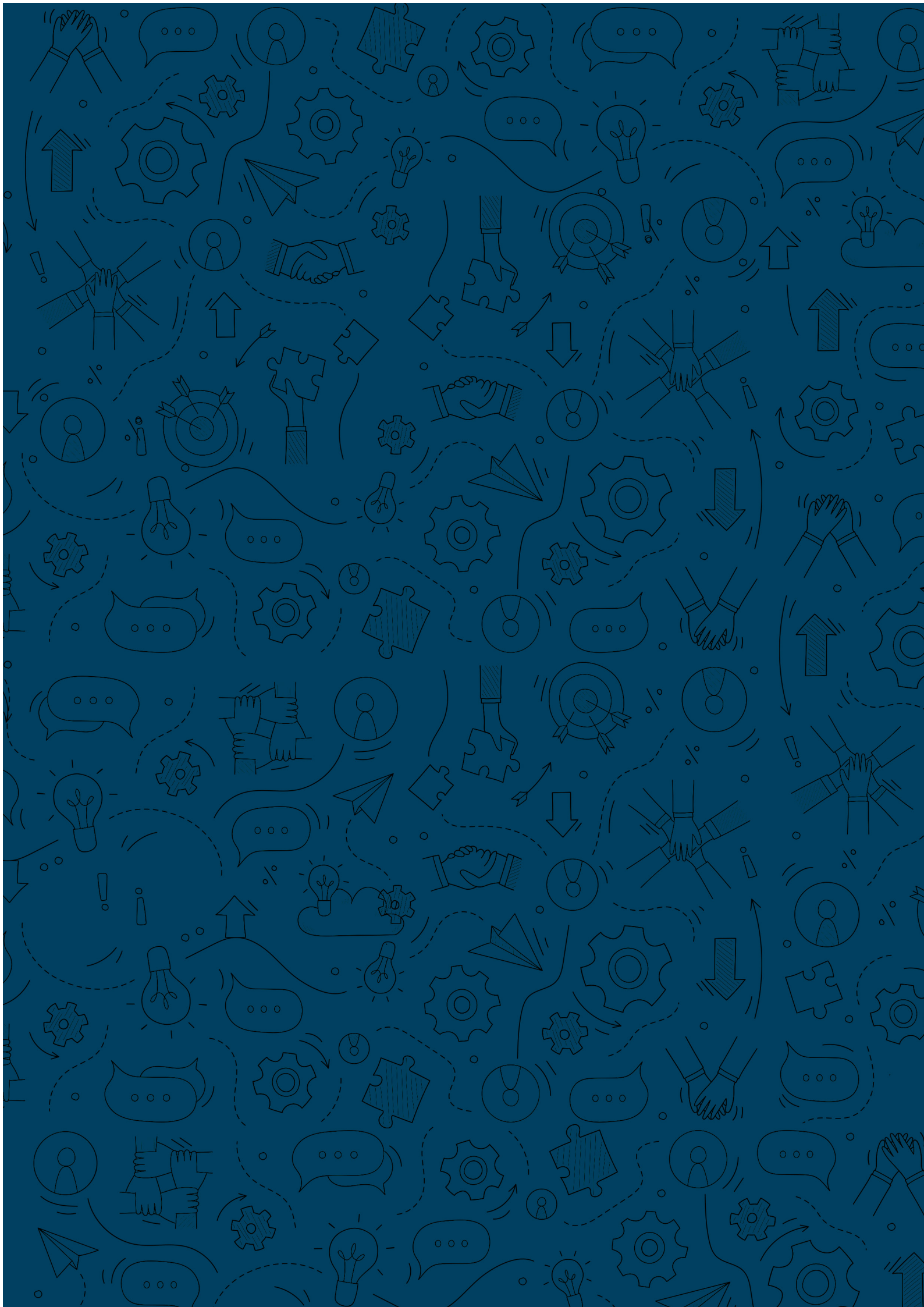
of public administration characteristics and performance in EU28. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

36) Wegrich, Kai and Hammerschmid, Gerhard.(2018). Public administration characteristics and performance in EU28: Germany. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

37) Kuhlmann, Sabine et all, (2021). Public Administration in Germany. Gewerbestrasse: Palgrave Macmillan.

۳۸) سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. (۱۳۹۵). نظام استخدام در بخش عمومی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

۳۹) ذاکری، محمد و اسدی، اسماعیل. (۱۳۹۶). شایستگی و جانشین‌پروری در نظام اداری. تهران: جهاد دانشگاهی.





بنیاد ملی نخبگان

معاونت سرآمدان و نخبگان

دفتر توسعه اثربخشی و اثرگذاری سرآمدان و نخبگان

تهران، خیابان آزادی، بین خیابان نواب و رودکی، پلاک ۲۰۹، کدپستی: ۱۴۵۷۸-۹۳۱۱۱

<http://www.bmn.ir>

۰۲۱-۶۶۹۱۷۱۶۶

۰۲۱-۶۳۴۷۸۲۵۸