

## پروژه تحقیقاتی نخبگان

<b>فارسی:</b> ارزیابی اثربخشی تسهیلات بنیاد ملی نخبگان در حوزه جذب آینده‌سازان و ارائه راه‌کارهایی برای بهبود	<b>عنوان طرح پژوهشی</b>
<b>انگلیسی:</b> Evaluating Directive Programs in National Elites Foundation and Prescriptions for Improvement	

<b>کارگروه تخصصی:</b> علوم و فناوری‌های علوم انسانی و اجتماعی
<b>نام سازمان کاربر طرح:</b> بنیاد ملی نخبگان
<b>نام مجری طرح:</b> جناب آقای دکتر علیرضا نفیسی
<b>نام ناظر طرح:</b> جناب آقای دکتر ذوالفقارزاده
<b>طبقه‌بندی طرح:</b> عادی

## فصل اول: کلیات تحقیق و معرفی پروژه

### مقدمه

بنیاد ملی نخبگان، به منظور جذب و حمایت جوانان تحصیل کرده نخبه در کشور، جوایز و طرح‌های تشویقی فراوانی را در دست اجرا دارد. بخشی از این جوایز که عمدتاً زیر نظر معاونت آینده‌سازان بنیاد در حال اجراست، وظیفه جذب دانشجویان یا افراد تازه فارغ‌التحصیل مستعد و نخبه را در جایگاه‌های کلیدی بر عهده دارد تا بتوان از ظرفیت آنها به نحو شایسته استفاده شود. این طرح‌ها در جهت ایفای مأموریت‌های بنیاد مندرج در سند راهبردی نخبگان طراحی شده است و در مورد بسیاری از آنها کمتر از چند سال از تصویب و اجرای آنها می‌گذرد و برخی نیز هنوز در سطح بسیار محدودی در حال پیاده‌سازی است. با این حال به نظر می‌رسد در مورد تمامی این طرح‌ها، نیاز به بازخوردگیری، اصلاح و به‌روزرسانی فرایندها و آیین‌نامه‌ها وجود داشته باشد. این بازخوردگیری بایستی مبتنی بر پژوهش‌های علمی صورت بپذیرد تا ابتدا شناخت صحیحی از وضعیت و میزان موفقیت اجرا و علل برخی ناکامی‌ها بدست آید. همچنین با استفاده از چارچوب‌های علمی سیاست‌گذاری عمومی می‌توان پیشنهادهاتی را برای بهبود اقدامات ارائه نمود تا از این طریق بتوان به اثربخشی هر چه بیشتر این طرح‌ها دست یافت. این پروژه پژوهشی به همین منظور تعریف و اجرا می‌گردد.

### بیان مسأله

بنیاد ملی نخبگان، در سال ۱۳۸۵ در راستای ایجاد فرصت‌های مناسب برای استفاده از ظرفیت‌های نخبگان در جهت توسعه کشور تأسیس شد. مأموریت‌های این بنیاد، برنامه‌ریزی برای شناسایی، توانمندسازی، حمایت و حفظ و به‌کارگیری سرمایه‌های انسانی نخبه در کشور است. در ابتدای فعالیت بنیاد، رویکرد عمده آن، شناسایی نخبگان در کشور و حمایت از آنان از طریق اعطای حقوق مستمر، تسهیلات و... بود. اما به مرور بنیاد به این نتیجه رسید که لازم است منابع در اختیار خود را به نحوی اثربخش‌تر هزینه نماید. بدین منظور در حال حاضر حداقل حدود ده آیین‌نامه با عنوان «شناسایی و پشتیبانی» از نخبگان و استعداد‌های برتر در بنیاد در حال اجراست که گستره بزرگتری از نخبگان در حوزه‌های مختلفی مانند دانش‌آموزان مستعد، دانشجویان و دانش‌آموختگان برتر، اعضای هیئت علمی، مخترعان و برگزیدگان هنری و قرآنی را تحت پوشش قرار می‌دهد. همچنین بنیاد برنامه‌های متعددی را در حوزه توانمندسازی و فرهنگ‌سازی، آغاز نمود که از آن جمله می‌توان از طرح شهاب، آموزش‌های برون‌مدرسه‌ای، اردوهای جهادی و کارآموزی، مشاوره‌ها و کارگاه‌ها، بازدیدهای علمی-فرهنگی،

الگوسازی نخبگان از طریق تعریف جوایز متعدد، تسهیلات فرصت مطالعاتی و تعاملات بین‌المللی و حمایت‌های مالی از پژوهشگران و فناوران نام برد.

اما بدیهی است شناسایی و توانمندسازی نخبگان و استعداد‌های برتر مادامی که منجر به قرارگیری نخبگان در جایگاه و نقش شایسته خود در کشور نشود، کم‌اثر و گاه حتی دارای اثرات معکوس از طریق تسهیل امر مهاجرت نخبگان خواهد بود. لذا بخشی از فعالیت‌های بنیاد با هدف جهت‌دهی و اثرگذاری توان نخبگان در کشور طراحی و اجرایی شده است. بدین منظور، طرح‌های متعددی در بنیاد تعریف شده است که اعطای تسهیلات بهره‌مندی از راتبه پژوهشی (استادیاران جوان)، خدمت وظیفه پژوهشی-تخصصی، تسهیلات جذب در مؤسسه‌های علمی (جایزه دکتر کاظمی آشتیانی)، جذب در شرکت‌های دانش‌بنیان (طرح شهید تهرانی مقدم) و استفاده از نیروی نخبه در جهت حل مسائل کشور (طرح شهید احمدی‌روشن) از جمله این طرح‌ها بوده است.

همچنین بنیاد ملی نخبگان، متولی اصلی اجرایی‌سازی (برنامه‌ریزی، هماهنگی، نظارت و ارزیابی) سند راهبردی کشور در امور نخبگان نیز می‌باشد. این سند که مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی است که توسط رئیس‌جمهور وقت در سال ۱۳۹۱ ابلاغ شد. این سند مشتمل بر ۷۰ اقدام ملی و در پاسخ به چالش‌های حوزه استعداد‌های برتر و نخبگان در نظام شناسایی، توانمندسازی، اثرگذاری، مدیریت و زیرساخت‌ها تدوین شده است. بر اساس گزارش‌های بنیاد و ارزیابی‌های صورت گرفته تاکنون اجرای بسیاری از این اقدامات آغاز شده و برخی از آنها همچنان ترتیب اثر داده نشده است. بر این اساس برخی از نقاط خلأ در عملکرد بنیاد، عبارتند از:

- ۱- تأکید بر افراد نخبه و غفلت از تشکل‌های نخبگانی در بسیاری از طرح‌های بنیاد به رغم تأکید سند
- ۲- در مرحله شناسایی، تأکید بیش از حد بر «رزومه» و کمیت عملکرد نخبگان بوده است و عدم استفاده از روش‌های ارزیابی کیفی، افراد بسیاری را محروم می‌سازد.
- ۳- در مرحله توانمندسازی، عدم وجود برنامه یکپارچه و بلندمدت برای مسیر رشد استعداد‌های برتر شناسایی شده و مقطعی بودن حمایت‌ها
- ۴- در مرحله به‌کارگیری، عدم جذب مؤثر نخبگان شناسایی و توانمندشده داخل و خارج کشور در امور واقعی مورد نیاز کشور که عملاً سهمی ناچیز از منابع بنیاد را به خود اختصاص داده است.
- ۵- وجود اشکالات و موانع بوروکراتیک و ساختاری فراوان بر سر راه اجرای آیین‌نامه‌های بنیاد و از جمله در حوزه تعاملات بین‌دستگاهی

در تمامی مسائل بیان شده، به علت عدم استقرار نظام ارزیابی دقیق و عمیق اقدامات توسط بنیاد، صرفاً کلیتی از مشکلات قابل شناسایی است و نقاط گلوگاهی و جزئیات مسائل نیاز به بررسی و آسیب شناسی دقیق تری دارد. نتایج این ارزیابی ها بایستی به طور مستمر به تصمیمات و اجرا بازخورد دهد و آنها را اصلاح نماید. یعنی از طرفی به مجریان نشان می دهد که تا چه حد به اهداف مد نظر در برنامه دست یافته اند و از طرف دیگر به تصمیم گیران نشان می دهد که برنامه اقدام تا چه حد اثربخش بوده و برای اصلاح و بهبود آن باید چه کنند.

بر این اساس، هدف اصلی این طرح، ارزیابی اثربخشی مهم ترین اقدامات بنیاد در زمینه جذب و به کارگیری نخبگان و ارتباط آنها با سایر برنامه های بنیاد است. برنامه های مرتبط با جذب نخبگان در بنیاد در حال حاضر شامل سه برنامه اصلی جذب در شرکت های دانش بنیان (شهید بهشتی)، جذب در دستگاه های اجرایی و جذب هیئت علمی (طرح شهید شهریار) است. این سه برنامه در کنار سایر برنامه های جهت دهی نخبگان مانند طرح های آموزشی و پژوهشی، طرح شهید احمدی روشن و طرح شهید چمران قرار است مسیر مناسبی را پیش روی دانشجویان یا تازه فارغ التحصیلان جوان قرار دهند تا بتوانند جایگاه خود را در پیشرفت کشور جستجو کنند.

با وجود گذشت چند سال از زمان تصویب هر سه طرح مذکور، وضعیت روشنی از میزان توفیقات در آنها در دست نیست و بعضاً حتی در زمینه شاخص های کمی نیز ارزیابی ها عملکرد قابل قبولی را نشان نمی دهند. در حوزه جذب شرکت های دانش بنیان (طرح شهید بهشتی) آمارها در دو سال اخیر در جدول ۱ نشان داده شده است.

**جدول ۱: آمار متقاضیان، معرفی شدگان و جذب شدگان در طرح شهید بهشتی تهران مقدم**

متقاضیان	معرفی شدگان	جذب شدگان	
۱۳۹۷	۱۴۷	۶۰	۱۲
۱۳۹۸	۲۶۵	۹۷	۵

جدول ۱ نشان می دهد که اولاً تعداد بسیار کمی متقاضی استفاده از این تسهیلات بوده اند (توجه کنید که این تعداد در میان مقاطع مختلف کارشناسی تا دکتری و در گستره رشته های تحصیلی مختلف بوده است) که این موضوع یا ناشی از عدم اطلاع رسانی درست یا عدم جذابیت طرح بوده است. ثانیاً در مجموع دو سال اخیر، تنها ۴٪ از متقاضیان موفق به جذب در شرکت های دانش بنیان شده اند که این نیز می تواند بر اثر ضعف در مکانیزم های

شناسایی و فراخوان باشد که عملاً در همان تعداد اندک استخر افراد متقاضی نیز نیروهای با کیفیت مدنظر شرکت‌ها کمتر وجود داشته است. ثالثاً آماری از میزان پایداری جذب‌شدگان در دست نیست و معلوم نیست که آیا پس از قطع حمایت‌های بنیاد در سال اول، همچنان به کارگیری نیروها برای نخبگان جذاب بوده است یا خیر. این پرسش‌ها و پرسش‌هایی نظیر آن نشان می‌دهد که نیاز به واکاوی دقیق انگیزه شرکت‌های دانش‌بنیان، متقاضیان و یا افرادی که به‌صورت بالقوه امکان استفاده از این تسهیلات را دارند و کارگزاری‌های عامل این طرح وجود دارد.

در حوزه جذب در دستگاه‌های اجرایی نیز وضعیت کمابیش مشابهی دیده می‌شود. آمارها در دو سال اخیر در جدول ۲ نمایش داده شده است.

**جدول ۲: آمار متقاضیان، معرفی‌شدگان و جذب‌شدگان در طرح جذب در دستگاه‌های اجرایی**

متقاضیان	معرفی‌شدگان	جذب‌شدگان	
۱۳۹۷	۲۶۷	۱۰۲	۴
۱۳۹۸	۳۵۵	۲۰۰	۴

این طرح و طرح شهید شهریار، عملاً بر اساس «آیین‌نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه و استعداد برتر در دستگاه‌های اجرایی» مصوب هیئت وزیران در حال انجام است. با توجه به اینکه آماری از میزان جذب در دستگاه‌های اجرایی در دست نیست، وضعیت این طرح، کاملاً از نگاه بنیاد نامعلوم است اما ارزیابی‌های اولیه نشان می‌دهد که این طرح از جذابیت کمی هم از نگاه دستگاه‌های اجرایی و هم از منظر نخبگان برخوردار است. بسیاری از نخبگان و استعدادها برتر، تمایلی به «کارمند» شدن در دستگاه‌های اجرایی را ندارند و در صورتی که علاقه و قابلیت کار در حوزه عمومی را داشته باشند، به شیوه‌های دیگری در جایگاه‌های کارشناسی و مدیریتی قرار می‌گیرند به‌نحوی که بتوانند حضوری مؤثرتر و مطمئن‌تر با تعهد کاری کمتر (پاره‌وقت یا قراردادی) داشته باشند. بدیهی است که این ادعا و بررسی سایر مسائل مرتبط، نیاز به بررسی و مطالعه بیشتری دارد.

در حوزه جذب هیئت علمی دانشگاه‌ها نیز طرح شهید شهریار مصوب ۱۳۹۸ توسط بنیاد در حال اجرا است که در ادامه طرح جایزه شهید دکتر کاظمی آشتیانی تصویب شده است.

**جدول ۳: آمار متقاضیان، معرفی‌شدگان و جذب‌شدگان در طرح شهید شهریار**

مقاضیان	معرفی شدگان	جذب شدگان	
۱۳۹۷	۱۲۷۰	۱۴۴	؟
۱۳۹۸	۱۲۶۶	۱۲۲	؟

بررسی آمارهای جدول نشان می‌دهد که این طرح از اقبال بیشتری نسبت به دو طرح قبل برخوردار بوده است. متقاضیان فراوان برای عضویت هیئت علمی در دانشگاه‌ها و محدود بودن مسیر فرایند آن و وجود ظرفیت مازاد برای بنیاد ملی نخبگان این طرح را جذاب ساخته است. البته همچنان آماری از تعداد افرادی که مراحل جذب را به‌طور کامل پشت سر گذاشتند موجود نیست اما به نظر می‌رسد پیچیدگی‌های اداری، مانع از به سرانجام رسیدن کار برای تعداد قابل توجهی از افراد معرفی شده از سوی بنیاد شده باشد.

بنابر این توضیحات، مسئله اصلی این پروژه عبارتست از بررسی میزان اجرایی شدن هر یک از این سه طرح و اثربخشی آنها با توجه به اهداف هر طرح و نهایتاً ارائه راه‌حل‌هایی برای بهبود و اصلاح آنها.

### اهمیت و ضرورت انجام پروژه

همان‌طور که در بخش قبلی بیان شد، فعالیت‌های فراوانی در حوزه نخبگان در کشور انجام گرفته که به‌طور خاص در یک دهه اخیر، تمرکز خاصی را در نهادهای سیاست‌گذاری و اجرایی در کشور به خود اختصاص داده است. نگاهی به گزارش‌های بنیاد و نحوه هزینه‌کرد بودجه‌های آن نشان می‌دهد که حجم عمده‌ای از تخصیص منابع و توجهات تا کنون بر مسئله شناسایی و اعطای جوایز متمرکز بوده است و کمتر به موضوع جهت‌دهی و زمینه‌سازی برای به‌کارگیری نخبگان متمرکز بوده است. البته این موضوع شاید در آغاز اقدامات جدی نظام در مسئله نخبگان طبیعی بنماید اما نشان از ناتمام بودن راه‌حل‌های اجرا شده در مسائل نخبگان دارد. برنامه‌های شناسایی و بعضاً توانمندسازی اگر به تنهایی اجرا شوند، نه تنها اثربخشی لازم را ندارند بلکه ممکن است اثرات معکوسی به همراه داشته باشند، چرا که زمینه مهاجرت نخبگان را از کشور بیشتر فراهم می‌سازد.

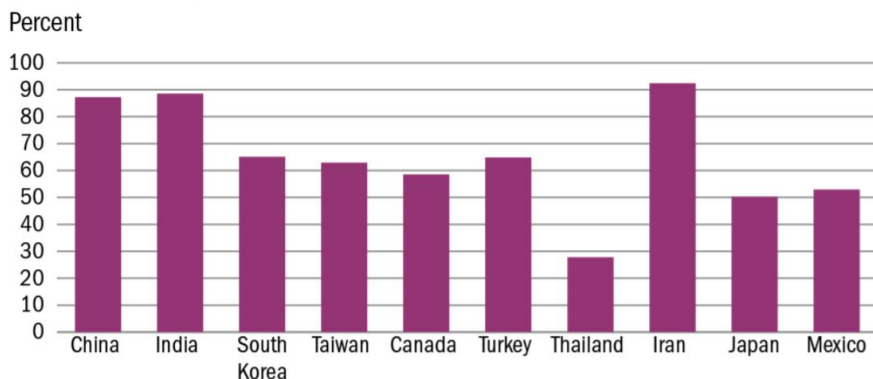
نگاهی به آمار دانشجویان خارجی، نشان از حدود ۵۰۰۰۰ دانشجوی ایرانی در خارج از کشور دارد که کمتر از دو درصد از دانشجویان ایرانی را تشکیل می‌دهد و ایران را در رتبه ۱۸ در میان کشورهای دنیا قرار داده است. البته ایران از نظر تعداد دانشجویان بین‌المللی در کشور آمریکا در سال ۲۰۱۷ در رتبه چهارم قرار داشته است (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۸؛ جدول ۴).

جدول ۴: تعداد دانشجویان ایرانی خارج از کشور (طبق آمار یونسکو)

	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷
تعداد کل دانشجویان بین‌المللی دنیا	۴۰۵۸۳۸۵	۴۲۳۰۲۸۶	۴۴۹۵۹۴۴	۴۷۸۷۶۹۶	۵۰۸۵۸۹۳	۵۰۸۵۱۵۹
تعداد کل دانشجویان ایرانی خارج از کشور	۵۱۵۵۲	۴۹۴۵۷	۵۰۸۱۹	۵۱۱۳۴	۵۲۳۰۷	۵۰۳۹۲
سیر تغییر تعداد دانشجویان ایرانی در خارج	-	↘	↗	↗	↗	↘
رتبه ایران در بین کشورهای مهاجرفرست	۱۱	۱۴	۱۵	۱۶	۱۸	۱۸

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، شاخص تعداد دانشجویان ایرانی خارج از کشور برای ایران در مقایسه با سایر کشورها در وضعیت چندان بغرنجی قرار ندارد. اما آمارها حکایت از دو مسئله دیگر دارد: اولاً روند رشد آهسته این شاخص در طول سال‌ها و ثانیاً نرخ ماندگاری (stay rate) بالای دانشجویان بین‌المللی در کشور مقصد دارد. طبق پیمایش بنیاد ملی علم آمریکا (NSF) نرخ ماندگاری دانشجویان ایرانی مقطع دکتری در دانشگاه‌های آمریکا در سال ۲۰۱۷ برابر با ۹۲.۶٪ بوده و این عدد طبق آمار دولت هلند، برابر با ۶۲٪ در این کشور بوده است که در هر دو کشور، در صدر همه کشورها قرار دارد (این عدد برای کشورهای خاورمیانه در سال ۲۰۱۷ برابر با ۶۲.۱٪ و برای چین با بیشترین تعداد دانشجوی بین‌المللی در آمریکا برابر با ۸۳.۲٪ بوده است) (همان).

### Stay rates of temporary visa holder U.S. doctorate recipients from top 10 countries of origin: 2005-15



NOTES: China includes Hong Kong. Ranking based on total number of doctorate recipients who are temporary visa holders. Stay rate is based on doctorate recipients who responded to postgraduation location question.

SOURCE: *Doctorate Recipients from U.S. Universities 2015*. Related detailed data: tables 25, 26, 53.

همچنین طبق آمار OECD در سال ۲۰۱۱، بیش از نیمی از ایرانیان مهاجر به کشورهای OECD در مشاغل با مهارت‌های بالا مشغول بوده‌اند که ایران را از حیث شاخص سهم مهاجران تحصیل کرده و ماهر از کل مهاجران در جایگاه چهارم دنیا قرار داده است (همان).

مروری بر این آمارها نشان از این دارد که میزان مهاجرت به خارج از کشور گرچه در ایران خیلی بالا نیست، این آمار برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی نسبتاً قابل توجه است اما مسئله حادثه، تمایل کم فارغ‌التحصیلان و نیروهای ماهر به بازگشت به کشور است و می‌توان این فرضیه را تقویت نمود که یکی از عمده‌ترین علل مهاجرت نخبگان، نبود زمینه‌های کاری مساعد در داخل کشور است. به عنوان مثال یک جوان دانشجوی آقا در داخل کشور، علاوه بر مسائل مادی زندگی مانند نظام وظیفه، مسکن و درآمد، محدودیت‌های کنکور در ادامه تحصیل، محدودیت‌های کار علمی در دانشگاه (جذب، گرنت و...) و محدودیت‌های شغلی و فعالیت سودمند برای جامعه را نیز پیش روی خود دارد که چه بسا برای یک جوان نخبه که انگیزه‌های درونی در او پررنگ‌تر است، به مراتب آزاردهنده‌تر از مسائل مادی باشند. این در حالی است که حتی یک دانشجوی متوسط در دانشگاه‌های برتر کشور، به راحتی زمینه تحصیل و کار را در خارج از کشور داراست. بسیاری از این محدودیت‌ها، نه صرفاً به خاطر کمبود



بودجه و امکانات بلکه به خاطر ناکارایی‌های سیستمی در کشور است که جوان نخبه احساس می‌کند سیستم سازوکاری برای کشف و بهره‌گیری از شایستگی‌های وی ندارد بلکه برعکس ممکن است افراد سالم و کوشا از سایرین عقب بمانند. در پاسخ به این مسئله قطعاً باید هم اصلی بر اصلاح کلی ساختارها باشد اما پیش از آن می‌توان تسهیلات و راه‌های میانبری مختص به نخبگان پیاده‌سازی کرد که زمینه را برای به‌کارگیری مناسب آنها در جایگاه واقعی خود مهیا سازد.

در مجموع به نظر می‌رسد پرداختن به مسئله اثرگذاری جامعه نخبگانی که مسئله اصلی این تحقیق است، در حال حاضر به اولویت اصلی بنیاد تبدیل شده است. قدم اول در این راستا، ارزیابی و بهبود جوایز و طرح‌های کنونی بنیاد است.

#### اهداف اصلی و فرعی تحقیق

اهداف اصلی تحقیق عبارتند از:

- ۱- ارزیابی اثربخشی طرح‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه جذب و به‌کارگیری نخبگان
- ۲- ارائه پیشنهادهایی جهت اصلاح و بهبود این طرح‌ها

اهداف فرعی تحقیق عبارتند از:

- ۱- ارزیابی طرح شهید شهریار و ارائه پیشنهادهایی جهت اصلاح و بهبود
- ۲- ارزیابی طرح شهید تهرانی‌مقدم و ارائه پیشنهادهایی جهت اصلاح و بهبود
- ۳- ارزیابی طرح جذب نخبگان در دستگاه‌های دولتی و ارائه پیشنهادهایی جهت اصلاح و بهبود

#### سوالات اصلی و فرعی تحقیق

سوالات اصلی تحقیق عبارتند از:

- ۱- در پیاده‌سازی و اجرای طرح‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه جذب و به‌کارگیری نخبگان جوان، تا چه حد اهداف این طرح‌ها به دست آمده است؟

۲- چه خلأهایی در مسیر موفقیت این طرح‌ها وجود داشته و چه پیشنهادهایی را می‌توان برای بهبود آنها پیشنهاد نمود؟

سوالات فرعی:

- ۱- اهداف، مخاطبان و مکانیزم اثرگذاری مدنظر طراحان هر یک از این طرح‌ها چه بوده است؟
- ۲- تا چه حد طرح‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه جذب و به‌کارگیری، به‌درستی به مخاطبان (بالقوه/بالفعل) خود رسیده است؟
- ۳- این طرح‌ها تا چه میزان برای مخاطبان (بالقوه/بالفعل) خود جذابیت داشته‌اند و دلایل جذابیت و عدم جذابیت چه بوده‌اند؟
- ۴- افرادی که از این طرح‌ها استفاده کرده‌اند، تا چه میزان رضایت داشته‌اند و دلایل رضایت یا عدم رضایت آنها چه بوده است؟
- ۵- افرادی که از این طرح‌ها استفاده کرده‌اند، پس از پذیرش چه مرحله‌ای را پشت سر گذاشتند و اکنون در چه وضعیتی قرار دارند؟

### تعریف مفاهیم و متغیرها

تعریف متغیرهای کلی، بر اساس تعاریف سند راهبردی کشور در امور نخبگان مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی عبارتند از:

**نخبه:** به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود.

صاحب استعداد برتر: به فردی اطلاق می‌شود که با توجه ویژگی‌های ذاتی خود امکان رسیدن به مرحله نخبگی را داراست ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و بروز استعداد‌های ویژه او فراهم نشده است.

**فعالیت نخبگانی:** فعالیتی است آگاهانه، خلاقانه و نوآورانه با اثر گذاری محسوس بر پیشرفت کشور در حوزه‌های مختلف از قبیل: علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت با تأکید بر شناخت مسائل و مشکلات کشور

**گروه نخبه:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادهایی که در مقایسه با سایر هویت‌های مشابه، توانمندی انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند.

**گروه استعداد برتر:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها یا نهادهایی که استعداد کسب توانمندی‌های ویژه‌ای را دارد ولی برای تبدیل آنها به گروه نخبه، باید حمایت‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم صورت پذیرد.

**اجتماع نخبگانی:** شامل افراد یا گروه‌هایی است که به تشخیص بنیاد ملی نخبگان، توانمندی‌های بالقوه یا بالفعل انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند؛ بنابراین شامل همه افراد و گروه‌های نخبه و صاحب استعداد برتر است.

**نظام نخبگانی:** شامل مجموعه بخش‌های مختلف کشور مشتمل بر نقش آفرینان، نهادها، قوانین، سازوکارها و روندهایی است که بر «فعالیت‌های نخبگانی» و «اجتماع نخبگانی» به صورت مستقیم اثرگذارند.

با توجه به اینکه بخشی از این تحقیق، مربوط به شناسایی شاخص‌های اثربخشی خواهد بود، تعاریف این شاخص‌ها بر اساس نظر مصاحبه‌شوندگان تعیین خواهد شد.

## فصل دوم: پیشینه تحقیق

### ۱-۵) پروژه‌های تحقیقاتی

عنوان پروژه	رصد و پایش میزان اجرایی شدن سند راهبردی کشور در امور نخبگان و ارزیابی میزان توفیق برنامه‌های کشور درباره نخبگان در چارچوب سند مذکور
مشخصات محقق	دکتر علی حیدری، اسماعیل جعفرپناه، وحید محمدی
تاریخ اجرای تحقیق	بهمن ۱۳۹۴ تا شهریور ۱۳۹۷
محل اجرای تحقیق	تهران
نتایج	طراحی نظام پایش و ارزیابی عملکرد سند، نتایج پایش و ارزیابی اجرایی سازی سند، آسیب‌شناسی وضعیت اجرا

عنوان پروژه	گزارش وضعیت مهاجرت نخبگان به خارج از کشور
مشخصات محقق	معاونت سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی ستاد علم و فناوری دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی
تاریخ اجرای تحقیق	فروردین ۱۳۹۸
محل اجرای تحقیق	تهران
نتایج	وضعیت مهاجرت نخبگان و میزان تمایل آنها به بازگشت

عنوان پروژه	گزارش‌های سالیانه بنیاد ملی نخبگان
مشخصات محقق	بنیاد ملی نخبگان
تاریخ اجرای تحقیق	۱۳۹۵، ۱۳۹۶، ۱۳۹۷، ۱۳۹۸

محل اجرای تحقیق	تهران
نتایج	گزارش میزان اجرایی شدن سند نخبگان و بند ث ماده ۶۴ قانون برنامه ششم

## ۲-۵) رساله‌ها

عنوان رساله	فهم الگوهای راهبردی هسته‌های علمی در دانشگاه‌ها و آرایه توصیه‌های سیاستی برای بنیاد ملی نخبگان
مشخصات محقق	محمد عبدالحسین زاده
تاریخ اجرای تحقیق	۱۳۹۶
محل اجرای تحقیق	دانشگاه امام صادق(ع)
نتایج	توصیه‌های سیاستی برای بنیاد ملی نخبگان در هفت بخش شامل توصیه‌های سیاستی ناظر به جذب اساتید سرپرست هسته‌های علمی، جذب دانشجویان در هسته‌های علمی، نحوه اداره هسته‌های علمی، نظارت و ارزشیابی هسته‌های علمی، تأمین مالی و بودجه هسته‌های علمی، تسهیلات و جوایز هسته‌های علمی و فعالیت‌ها و عرصه‌های اقدام هسته‌های علمی ارائه شدند.

## ۳-۵) مقاله‌ها مرتبط با همایش‌های علمی - پژوهشی داخلی و خارجی

### ۱-۳-۵) مقاله‌ها علمی پژوهشی داخلی مرتبط با پروژه

عنوان مقاله	بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعدادهای برتر و نخبگان
مشخصات محقق	سید حسین اخوان‌علوی، سید مهدی الوانی، سید مجتبی حسینی فرد، طیبه بیات
مشخصات فصلنامه	مدیریت در دانشگاه اسلامی، بهار و تابستان ۱۳۹۳
روش اجرای تحقیق	ترکیب کمی و کیفی
نتایج	از ۱۸ آیین نامه موجود در بنیاد، پنج آیین نامه به عنوان نمونه انتخاب شدند. با مطالعه روش مند آیین نامه‌ها و اسناد و اجرای مصاحبه، ۱۱۸ آسیب و ۶۹ پیشنهاد عملیاتی در حوزه‌های فرامتنی، متنی، اجرا و بُعد اثربخشی و دو پیشنهاد کلی، مورد تحلیل محتوا قرار گرفت و تلخیص شد.

<b>عنوان مقاله</b>	طراحی مدل نگهداشت نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران
<b>مشخصات محقق</b>	ایوب سرافراز، غلامرضا معمارزاده طهران، ناصر حمیدی
<b>مشخصات فصلنامه</b>	مدیریت منابع در نیروی انتظامی، بهار ۱۳۹۸
<b>روش اجرای تحقیق</b>	کاربردی. توصیفی- اکتشافی
<b>نتایج</b>	تقویت برند و سرمایه‌گذاری بر روی آموزش، هر کدام به‌تنهایی می‌تواند نگهداشت نخبگان را تا ۳۰ درصد در سازمان‌های دولتی افزایش دهد. همچنین اگر برنامه‌های آموزشی با تسهیم دانش همراه شود، نگهداشت نخبگان را تا سه برابر در سازمان افزایش می‌دهد.

<b>عنوان مقاله</b>	ارائه نظریه زمینه‌ای از رویارویی نخبگان جوان با بوروکراسی بنیاد ملی نخبگان
<b>مشخصات محقق</b>	علی روحانی، سعید کشاورزی، مسعود انبارلو
<b>مشخصات فصلنامه</b>	مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، زمستان ۱۳۹۸
<b>روش اجرای تحقیق</b>	کیفی
<b>نتایج</b>	نتایج نشان می‌دهد تنش‌های مداوم و گوناگون نخبگان در مواجهه با ساختار بوروکراتیک بوده که آن‌ها را از خود بیگانه کرده است.

<b>عنوان مقاله</b>	برساخت فهم و تجربه سرآمدان از فرایند مشارکت در برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان (مشارکت‌کنندگان: استعداد‌های برتر تحت حمایت بنیاد ملی نخبگان)
<b>مشخصات محقق</b>	علی روحانی، مسعود سریاک، مهناز جوکاری
<b>مشخصات فصلنامه</b>	علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، بهار ۱۳۹۵

روش اجرای تحقیق	کیفی
نتایج	<p>به طور کلی، تجربه و فهم استعداد‌های برتر از مشارکت و ارزیابی از برنامه های بنیاد ملی نخبگان، تجربه و فهمی ایدئولوژی گرا و کم کارکرد بوده است. آنها در مقابل آن، برنامه هایی پیشنهاد دادند اما آن برنامه ها نیز به دلایل مختلفی به سرانجام نرسید و موجب دلسردی و ناامیدی آنها گشت. پیامد این فرایند، گذار استعداد‌های برتر از بنیاد ملی نخبگان بوده است.</p>

#### ۴-۵) جمع بندی پیشینه‌های مرتبط با پروژه

- **نقاط اشتراک با پروژه:** در مقالات، رساله‌ها و گزارش‌های فراوانی به موضوع مهاجرت نخبگان و آسیب‌شناسی آنها پرداخته شده است که در بخش ۳-۵ تنها به برخی از آنها اشاره شد. علاوه بر آن، در تمام مواردی که مرور آنها انجام شد، دغدغه ارزیابی عملکرد و برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان وجود داشته است. در برخی از موارد، به ارزیابی جامع و در برخی از موارد به ارزیابی موردی یک یا چند برنامه خاص پرداخته شده است.
- **نقاط افتراق با پروژه:** در هیچ یک از پژوهش‌های انجام‌شده، سنجش و ارزیابی برنامه‌ها تا اثربخشی و دریافت نخبه پیشروی نشده است به این معنا که معلوم شود اثر برنامه بر نخبه چگونه بوده است و آیا نیازهای او را برطرف نموده است یا خیر و در این راه چه آسیب‌ها و چالش‌هایی وجود داشته است.
- **نوآوری این تحقیق نسبت به تحقیقات قبلی:** در این تحقیق، سه برنامه خاص بنیاد که تاکنون در هیچ پژوهش قبلی بررسی نشده بودند، بررسی و مطالعه خواهد شد. این بررسی و مطالعه، صرفاً بر متن آیین‌نامه یا گفتگو با دست‌اندرکاران بنیاد متمرکز نخواهد بود بلکه نگاه سایر ذی‌نفعان مانند خود نخبگان و بازیگرانی که قرار به جذب نیروی نخبه توسط آنها بوده است (دانشگاه، دستگاه اجرایی و شرکت دانش‌بنیان) نیز مورد مطالعه قرار خواهد گرفت.
- **بهره برداری محتوایی و روشی:** در برخی از پژوهش‌های انجام شده، به ناکارایی‌های کلی بنیاد ملی نخبگان اشاره شده است. مواردی چون ساختار خشک و غیرمنعطف اداری، کارمندان کم‌راندمان و کارنابلد، آیین‌نامه‌های تفسیرپذیر، تضادهای ساختاری با سایر دستگاه‌های اجرایی، سنجش‌های کمی‌نگرانه و... از این دست بودند (روحانی، کشاورزی و انبارلو، ۱۳۹۸). در دسته دیگری از پژوهش‌ها، به ضعف در اجرای مأموریت‌ها پرداخته شده است مانند مسائل مربوط به برنامه‌های توانمندسازی و



فرهنگ‌سازی که عملاً علی‌رغم صرف هزینه‌های فراوان، اثربخشی زیادی در رشد نخبه نداشته‌اند (روحانی، سرپاک، جوکاری، ۱۳۹۵). همچنین نکته‌ای که به آن توجه شده است، عدم بازخوردگیری لازم از مخاطبان اصلی بنیاد، یعنی خودِ نخبگان در سنجش اثربخشی و اصلاح برنامه‌ها بوده است (همان). تنها در دو مورد از پژوهش‌ها (اخوان‌علوی، الوانی، حسینی‌فرد و بیات، ۱۳۹۳؛ عبدالحسین‌زاده، ۱۳۹۶)، کل روال یک یا چند برنامه مورد بررسی و آسیب‌شناسی قرار گرفته است که عمدتاً جزو برنامه‌های قدیمی بنیاد بوده‌اند اما می‌توان از چارچوب نتایج آنها استفاده کرد. در میان گزارش‌های بنیاد ملی نخبگان، گزارش سال ۱۳۹۶ قابل استفاده‌ترین گزارش بوده است که در آن، هر برنامه تا حدی بررسی شده است.

## فصل سوم: روش تحقیق

ارزیابی اثربخشی عبارتست از مقایسه میان نتایج اقدام و اهداف قبلی مدنظر. این ارزیابی بر اساس شاخص‌های مشخصی انجام می‌شود که برآمده از برنامه اقدام (Action plan)، مدل منطقی (logic model) یا نظریه تغییر (Theory of change) مداخله است. داده‌های مربوط به این شاخص‌ها با استفاده از ابزارها و روش‌های علمی جمع‌آوری و سپس تحلیل می‌شوند. ممکن است در ابتدا برخی از این شاخص‌ها معلوم نباشد و استخراج آنها بخش ابتدایی این تحقیق را تشکیل می‌دهد. با توجه به اینکه این پروژه در واقع یک پروژه ارزیابی اثربخشی است، متغیرهای مستقل، متغیرهای مربوط به مداخله مانند میزان هزینه‌کرد، تعداد افراد شناسایی و حمایت شده و... هستند متغیرهای وابسته تحقیق همان شاخص‌های اثربخشی هستند. هر طرح شاخص‌های اثربخشی خاص خود را دارد مانند تعداد هیئت علمی جذب شده و تعداد افرادی که به اشتغال پایدار رسیدند. همچنین برخی از شاخص‌ها از جنس بلندمدت هستند مانند میزان اثربخشی مشاهده‌شده از آنها در نقشی که جذب شده‌اند و حضور یا خروج دائمی افراد حمایت‌شده از کشور که برخی از آنها را می‌توان سنجد. برخی از شاخص‌ها نیز از جنس شاخص‌های عملکردی و کارایی طرح هستند مانند درصد جذب افراد متقاضی. کلیه این شاخص‌ها در فاز اول تحقیق بایستی استخراج شده و با کارفرما نهایی شود. در نهایت بایستی توجه نمود تمرکز این تحقیق بر روش کیفی خواهد بود تا چالش‌ها و موانع احتمالی استخراج شود و بتوان کار آسیب‌شناسی و بهبود را به انجام رساند.

### فرایند تحقیق

با توجه به اینکه چارچوب‌های قبلی برای کارکرد طرح‌های بنیاد ملی نخبگان و به خصوص طرح‌های جذب وجود ندارد، در ابتدا نیاز به توسعه چارچوب مفهومی از نحوه عملکرد این طرح‌ها و موانع و چالش‌های احتمالی در هر مرحله از آن، ضروری به نظر می‌رسد. لذا روش این تحقیق از نوع کیفی است. فرایند تحقیق به این صورت خواهد بود:

۱- تعیین نظریه تغییر: هر طرح یا مداخله، دارای نظریه تغییری (Theory of change) است که ممکن است به‌طور ضمنی یا صریح توسط طراحان آن بیان شده باشد. این نظریه تغییر بیان می‌دارد که چگونه و با چه دینامیکی، اقدامات منجر به نتایج مطلوب مورد انتظار خواهند شد. لذا در گام اول این پروژه، بر اساس مستندات موجود مانند آیین‌نامه‌های بنیاد و گزارش‌های تهیه شده و طی گفتگوهایی که با

ایده پردازان، طراحان و مجریان اصلی طرح انجام می‌پذیرد، این نظریه تغییر برای هر طرح به‌طور جداگانه استخراج خواهد شد. سپس بر اساس این نظریات، شاخص‌هایی بدست خواهد آمد که با استفاده از آنها، فرایند اجرای طرح به‌طور کامل از ابتدا تا انتها توضیح داده شود. با توجه به اینکه هدف این پروژه که ارزیابی اثربخشی تسهیلات بنیاد است، استخراج شاخص‌ها با تأکید بیشتر بر شاخص‌های نتیجه‌ای و آثار اجتماعی طرح‌ها انجام خواهد پذیرفت. در انتهای این مرحله، نظام شاخص‌های بدست آمده، به دست‌اندرکاران طرح ارجاع خواهد شد تا آن را بر اساس برداشت خود تکمیل و اصلاح کنند و در نهایت، با توجه به امکانات و منابع موجود پروژه، شاخص‌های کلیدی (KPI) برای مراحل بعدی انتخاب خواهند شد.

۲- جمع‌آوری داده‌ها: در گام دوم، داده‌های مربوط به هر شاخص کلیدی، با استفاده از روش‌های علمی، جمع‌آوری خواهند شد. این روش‌ها ممکن است حسب نیاز، در ابتدا شامل روش‌های کیفی مانند گروه کانونی و مصاحبه عمیق باشد تا مسائل، ابعاد و چالش‌های طرح به‌خوبی روشن شوند و نظریه تغییر بدست آمده، تکمیل گردد. بدیهی است که نتایج این مرحله ممکن است منجر به اصلاح و به‌روزرسانی نظریه تغییر و شاخص‌ها نیز بشود. در مرحله بعدی، ممکن است متناسب با ابعاد اجرای هر طرح نیاز به جمع‌آوری داده از طریق روش پیمایش (از کل جامعه آماری یا از یک نمونه تصادفی) نیز ضروری به نظر رسد تا داده‌های وسیعتری از یک نمونه مناسب از بهره‌مندان یا افراد غیربهره‌مند از تسهیلات بنیاد در مورد هر شاخص کلیدی بدست آید.

۳- تحلیل داده‌ها: داده‌های بدست آمده از روش‌های کیفی و کمی بایستی مورد مطالعه و تحلیل قرار گیرند. هدف از این مرحله این است که اولاً ببینیم وضعیت شاخص‌های کلیدی چگونه است و تا چه حد این طرح‌ها اثربخش بوده و به نتایج مد نظر خود رسیده است؟ (این کار از جنس ارزیابی اثربخشی و نتیجه‌ای و با استفاده از روش‌های کمی و آماری انجام خواهد شد). ثانیاً برخی عوامل تعیین‌کننده در وضعیت موجود چه هستند؟ (این کار از جنس ارزیابی فرایندی و با استفاده از روش‌های کیفی و داده‌های حاصل از مصاحبه با برخی ذی‌نفعان بدست خواهد آمد).

۴- ارائه راه‌حل‌های بهبود: در نهایت، برای هر یک از نقاط گلوگاهی و چالش‌های شناسایی شده در مرحله پیشین، راه‌هایی ارائه خواهد شد. این راه‌حل‌ها در تعامل با دست‌اندرکاران بنیاد و متناسب با ابزارهای

سیاستی و مداخله‌ای در اختیار این بنیاد طراحی خواهد شد. در این فرایند، در کنار راه‌حل‌های ساختاری و فرایندی، به‌طور ویژه از چارچوب‌های سیاست‌گذاری رفتاری برای ایجاد ارتباطات مؤثرتر با جامعه مخاطب استفاده خواهد شد.

### معرفی جامعه آماری و نمونه آماری و روش و ابزار گردآوری داده‌ها

جامعه آماری تحقیق شامل تمامی دانشجویان یا فارغ‌التحصیلانی است که منطقاً امکان بهره‌مندی از طرح‌های جذب و به‌کارگیری در بنیاد ملی نخبگان را دارند. بدیهی است که برای برخی از افراد متقاضی، این امکان وجود ندارد و همچنین برخی از افرادی که منطقاً امکان بهره‌مندی از آن را دارند، از آن استفاده نمی‌کنند (به هر دلیل، مانند عدم اطلاع یا موانع فرایندی و ساختاری؛ ضعف در معیارها و سازوکارهای شناسایی، موانع اداری و بوروکراتیک و...). البته با توجه به خلأهای استعدادیابی در کشور، دسترسی به این جامعه به راحتی میسر نیست. لذا کلیه اجتماعات نخبگانی در دانشگاه‌های برتر کشور، انجمن‌های علمی و... را می‌توان مسامحتاً جامعه آماری تحقیق در نظر گرفت.

نمونه آماری با توجه به محدودیت تعداد استفاده‌کنندگان از این سه طرح، می‌تواند شامل کلیه افراد جذب شده در دستگاه‌های اجرایی، شرکت‌های دانش‌بنیان و هیئت علمی باشند. همچنین می‌توان جمعی دیگر از دانشجویان یا تازه‌فارغ‌التحصیلان غیربهره‌مند را نیز در نمونه آماری جای داد. البته لازم به ذکر است بخشی از داده‌ها در بخش کیفی تحقیق، از دست‌اندرکاران و سایر ذی‌نفعان مانند دستگاه‌های اجرایی، دانشگاه‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان نیز قابل جمع‌آوری است.

در بخش کمی تحقیق، از ابزار پیمایش (پرسشنامه یا تلفنی) و در بخش کیفی از ابزار مصاحبه عمیق و گروه کانونی استفاده خواهد شد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

تحلیل داده‌ها در بخش کمی از طریق روش‌های آماری و در بخش کیفی از طریق روش‌هایی مانند تحلیل مضمونی صورت خواهد گرفت.



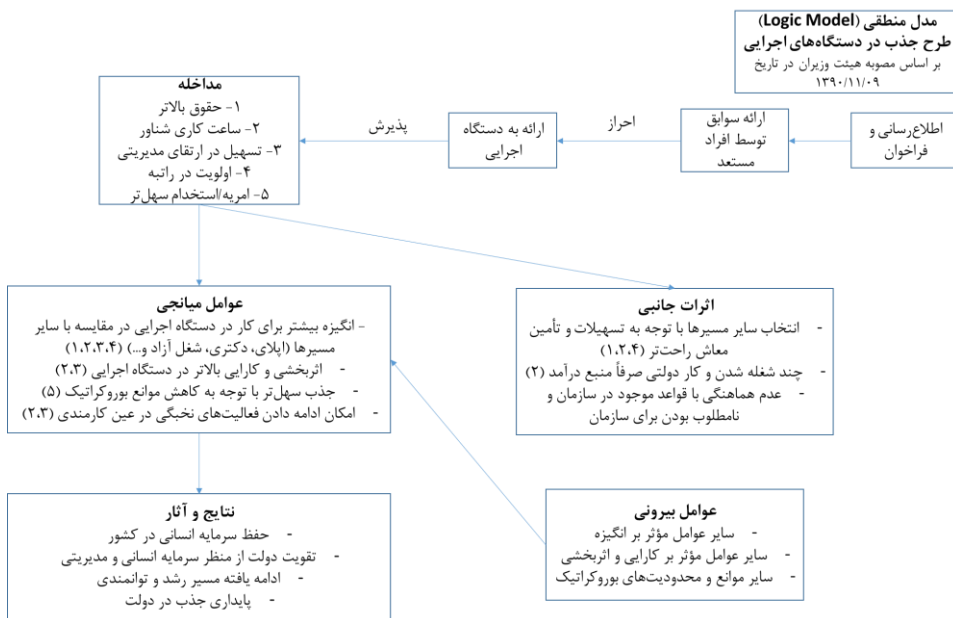
## فصل چهارم: تحلیل داده‌ها

### ۱- طرح جذب در دستگاه‌های اجرایی

#### مقدمه و مدل منطقی

مدل منطقی استخراج‌شده با مدیران معاونت آینده‌سازان چک و اصلاح شد.

علاوه بر مصوبه هیئت وزیران اشاره شود به: [SI] Commented امتیاز جذب در تسهیلات دانش‌آموخته برتر



#### مصاحبه عمیق

از میان تمامی برگزیدگان بنیاد در پنج سال اخیر که متقاضی استفاده از مزایای در نظر گرفته شده برای دانش‌آموختگان برتر در دستگاه‌های اجرایی بودند، نمونه‌ای ۲۰ نفره انتخاب شد (۱۷ پاسخ بدست آمد). تلاش شد در انتخاب این افراد، تنوعی از تاریخ کارگروه، امتیازات، شهر محل سکونت، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی وجود داشته باشد. مصاحبه‌ها در روز شانزدهم مهر ۱۳۹۹ از طریق تماس تلفنی انجام گرفت.

پرسش‌ها:

۱- آیا از این مزایا استفاده کردید؟

- ۲- اگر بله، از کدام مزایا؟ در چه سالی؟
- ۳- اگر از مزایای استخدام استفاده کردید، آیا هنوز در آن دستگاه مشغول هستید؟
- ۴- آیا در آزمون استخدامی دستگاه‌های اجرایی هم شرکت کرده بودید؟
- ۵- اگر از مزایا استفاده نکردید، چرا؟ (خودتان نخواستید یا دستگاه نخواست؟)

مسائل شناسایی شده از مصاحبه‌ها:

- ۱- عدم اطلاع از طرح اینکه چگونه کار می‌کند.
- ۲- فکری برای تداوم مسیر و فعالیت‌های نخبگانی نشده است.
- ۳- برخی دستگاه‌ها زیر بار اجرای تصویب‌نامه مثل افزایش حقوق نمی‌روند.
- ۴- در مورد جذب، در فراخوان امتیازی برای نخبگان در نظر نمی‌گیرند و در نهایت آشنا جذب می‌کنند.
- ۵- در صورت تقاضا خارج از فراخوان رسمی، دستگاه‌ها اظهار می‌کنند که نیازی به نیرو نداریم یا مجوز جذب از اداری-استخدامی نداریم یا اصلاً اجازه نداریم خارج از فراخوان جذب کنیم. (در حالی که دیده می‌شود خارج از فراخوان هم جذب می‌کنند)
- ۶- نامه گواهی بنیاد به دست شخص داده نمی‌شود و دستگاه‌ها هم زیر بار استعلام از بنیاد نمی‌روند.
- ۷- بنیاد فعالیتی در جهت یافتن دستگاه اجرایی انجام نمی‌دهد.
- ۸- دستگاه اجرایی فقط بخشنامه‌ها و نامه‌های مسئول یا دستگاه مافوق خود را قبول می‌کند و تصویب‌نامه هیئت وزیران و نامه مستقیم بنیاد به خود را از نظر اجرایی درک نمی‌کند.
- ۹- دستگاه اجرایی خود را مشمول این قانون نمی‌داند (مثل شهرداری‌ها که خود را زیر نظر اداری-استخدامی نمی‌دانند)
- ۱۰- برخی دستگاه‌ها در سلسله‌مراتب اداری نامه‌نگاری اشکال می‌کنند که معاون بنیاد نباید به وزیر نامه بزند.

بر اساس این مسائل و همچنین چارچوب مفهومی (مدل منطقی) استخراج شده، پرسشنامه‌ای طراحی شد. این پرسشنامه به همراه مسائل شناسایی شده در جلسه مشترک مورخ ۲۸ آبان ۱۳۹۹ با معاون محترم آینده‌سازان بنیاد و مدیران مربوطه مطرح و مورد بحث قرار گرفت و اصلاح و تکمیل شد.

همچنین در این جلسه، نگاه دستگاه‌های اجرایی به عنوان ذی‌نفع دیگر این طرح مطرح شد که برای آن نیز پرسش‌هایی در پرسشنامه تعبیه شد. از نگاه دستگاه اجرایی، اختلال در نظم سیستم اداری سازمان و احساس

دخالت در امور سازمان و همچنین احساس طلبکاری و عدم هماهنگی با سایر همکاران و قواعد سازمان از مواردی است که باعث کاهش تمایل دستگاه‌های اجرایی به استفاده از این طرح می‌شود.

علاوه بر این، در این جلسه مقرر شد با لیستی از افرادی که مطمئن هستیم بنیاد برای آنها به یک یا چند دستگاه اجرایی نامه‌نگاری کرده است، مصاحبه تکمیلی انجام پذیرد. در این مرحله، با ۱۱ نفر دیگر در تاریخ ۱۵ آذر ۱۳۹۹ مصاحبه تلفنی انجام شد و لیست مسائل شناسایی شده تکمیل شد.

در بین مجموع ۲۸ مصاحبه انجام شده، ۴ نفر اعلام بی‌اطلاعی از طرح کردند. ۳ نفر فقط از امتیاز فوق‌العاده نخبگی استفاده کرده بود. و سایرین موفق نشده‌اند از هیچیک از امتیازات مطرح شده در تصویب‌نامه هیئت وزیران استفاده کنند. در واقع در هیچ‌کدام از این مصاحبه‌ها، متقاضیان موفق نشدند برای جذب در دستگاه اجرایی از این مزایا استفاده کنند (البته برخی از متقاضیان از طریق عادی استخدام شده‌اند). حتی در برخی از موارد شکایت به دیوان عدالت هم برده شده که برخی در دادگاه برنده شدند و برخی دیگر خیر.

### پیمایش

بر اساس مدل منطقی و مشکلات شناسایی شده در مراحل فوق، پرسشنامه طراحی شد (نمونه پرسشنامه در فایل پیوست. همچنین قابل مشاهده آنلاین در آدرس <https://sina.bmn.ir/19>). این پرسشنامه در وبسایت بنیاد قرار داده شد و به همه متقاضیانی که از سال ۱۳۹۴ به بعد درخواست خود را ثبت نمودند (۸۸۷ نفر) به عنوان کل جامعه آماری، ایمیل ارسال شد. از ۱۳ بهمن ماه تا ۱ اسفند ۱۳۹۹، تعداد ۱۵۲ پاسخ جمع‌آوری شد.

باید توجه نمود این روش جمع‌آوری داده (پرسشنامه آنلاین همراه با اطلاع‌رسانی ایمیلی)، با دو چالش عمده روبروست:

- ۱- ممکن است اندازه نمونه خیلی کوچک شود و نتواند به‌خوبی واریانس جامعه را نشان دهد.
- ۲- ممکن است میان انتخاب به پاسخ‌دهی و نوع پاسخ‌ها رابطه‌ای وجود داشته باشد و در نتیجه نمونه‌گیری تصادفی نباشد و دارای سوگیری باشد.

در رابطه با چالش اول، از جداول استاندارد نمونه‌گیری کوکران استفاده می‌کنیم. با توجه به اینکه نرخ بازگشت، ۱۵۲ پرسشنامه از ۸۸۷ بوده است، حاشیه خطا را می‌توان در حدود ۷٪ در نظر گرفت. یعنی در مورد پرسش‌هایی که همه ۱۵۲ نفر به آنها پاسخ داده‌اند، درصد‌های گزارش شده ممکن است تا حداکثر  $\pm 7\%$  با مقدار واقعی جامعه



متفاوت باشد (البته در مورد پرسش‌های شرطی که کمتر از ۱۵۲ نفر پاسخ داده شده، جامعه آماری نیز به همان نسبت کوچکتر می‌شود و حاشیه‌خطا چندان تغییری نمی‌کند).

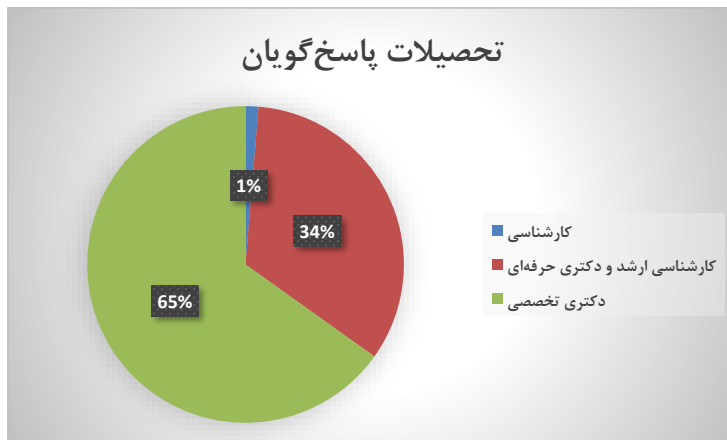
در رابطه با چالش دوم، مثلاً ممکن است افراد خاصی ایمیل خود را چک کنند یا افراد ناراضی بیشتر تمایل داشته باشند پرسشنامه را پر کنند. شواهدی مبنی بر انحرافی مشخص در دست نیست. اما می‌توان احتمالاتی را از قبیل زیر مطرح نمود: ؟

مثلاً ممکن است افرادی که اصلاً این موضوع شامل حالشان نمی‌شود، اصلاً اعتنایی نکنند. لذا به سمت افرادی که برای این موضوع اقدام کردند (موفق یا ناموفق)، سوگیری پیدا می‌کند.

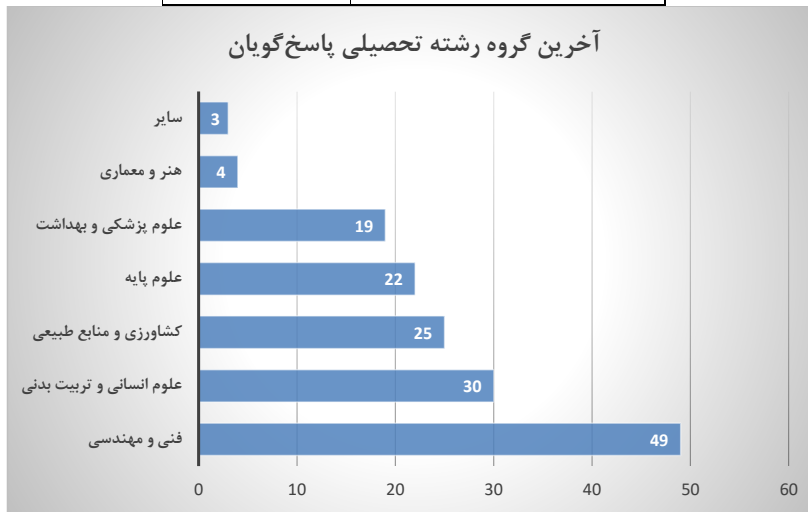
### گزارش نتایج پیمایش

در میان ۱۵۲ پرسشنامه تکمیل شده، از ۲۲ استان کشور و ۴۳ دانشگاه مختلف پاسخ دریافت شده است. همچنین پراکندگی پاسخ‌دهندگان از حیث تحصیلات و آخرین گروه رشته تحصیلی آنها در جداول زیر آمده است.

تحصیلات	تعداد پاسخگویان
کارشناسی	۲
کارشناسی ارشد و دکتری حرفه‌ای	۵۱
دکتری تخصصی	۹۹



تعداد پاسخگویان	آخرین گروه رشته تحصیلی
۴۹	فنی و مهندسی
۳۰	علوم انسانی و تربیت بدنی
۲۵	کشاورزی و منابع طبیعی
۲۲	علوم پایه
۱۹	علوم پزشکی و بهداشت
۴	هنر و معماری
۳	سایر

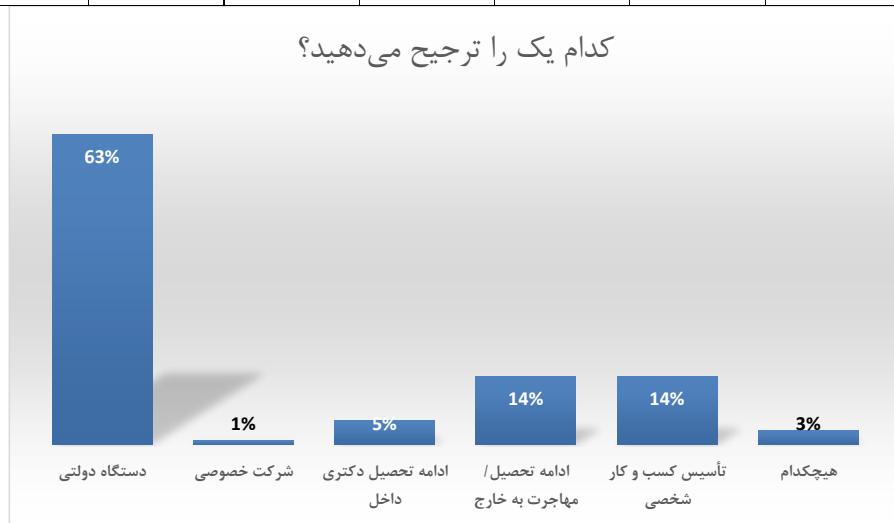


### بررسی ترجیحات

برای بررسی ترجیحات پاسخ‌دهندگان، از آنها پرسیده شد که در شرایط مساعد، کدام مورد را برای آینده خود انتخاب می‌کنند؟

هیچکدام	تأسیس کسب و کار شخصی	ادامه تحصیل/ مهاجرت به خارج	ادامه تحصیل دکتری داخل	شرکت خصوصی	دستگاه دولتی	۸- در شرایط مساعد، کدام یک را ترجیح می‌دهید؟
۳٪	۱۴٪	۱۴٪	۵٪	۱٪	۶۳٪	

				(۲ نفر)	(حجم نمونه: ۱۵۲)
--	--	--	--	---------	---------------------

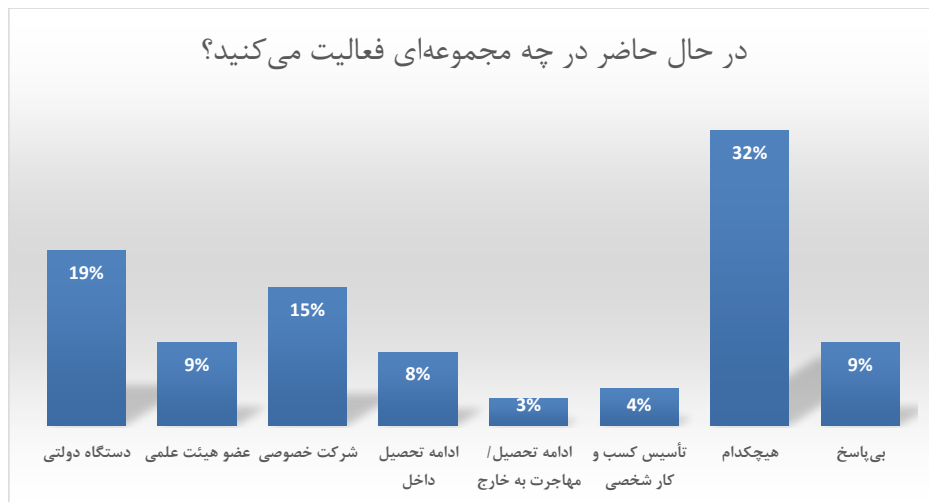


نتایج نشان می‌دهد که حدود دو سوم کار در دستگاه دولتی را ترجیح می‌دهند.

بی‌پاسخ	هیچکدام	تأسیس کسب و کار شخصی	ادامه تحصیل / مهاجرت به خارج	ادامه تحصیل داخل	شرکت خصوصی	عضو هیئت علمی	دستگاه دولتی	۱۲- در حال حاضر در چه مجموعه‌ای فعالیت می‌کنید؟ (حجم نمونه: ۱۱۷ نفر)
۹٪	۳۲٪	۴٪	۳٪	۸٪	۱۵٪	۹٪	۱۹٪	

سوالات ۱۸، ۱۹ و ۱۴ را باید با هم جمع: [۵۲] Commented کنیم و برای کل نمونه ۱۵۸ نفری این جدول را درست کنیم

### در حال حاضر در چه مجموعه‌ای فعالیت می‌کنید؟



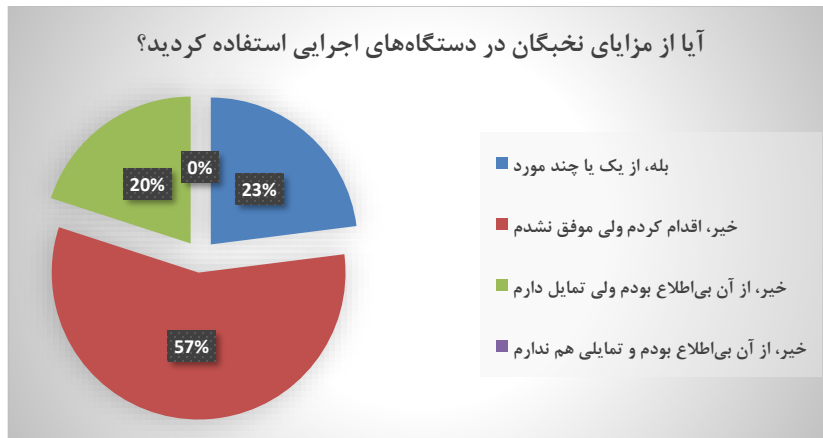
این سوال از افرادی پرسیده شد که از مزایای طرح استفاده نکردند. بیشترین پاسخ مربوط به هیچکدام است که احتمالاً بیکار هستند. ۱۹٪ دستگاه دولتی و ۱۵٪ شرکت خصوصی. این موضوع نشان از پتانسیل بسیار بالا برای استفاده از نیروی انسانی نخبه در کشور دارد.

### سوالات کلی

در این بخش به پاسخ‌های دریافت شده در هر پرسش می‌پردازیم.

گزینه‌ها				سوال
خیر، از آن بی‌اطلاع بودم و تمایلی هم ندارم	خیر، از آن بی‌اطلاع بودم ولی تمایل دارم	خیر، اقدام کردم ولی موفق نشدم	بله، از یک یا چند مورد	۱- آیا از مزایای تصویب‌نامه هیئت وزیران برای نخبگان در دستگاه‌های اجرایی استفاده کردید؟ (حجم نمونه: ۱۵۲)
۰٪	۲۰٪	۵۷٪	۲۳٪	

Commented [S۳]: همین سوال فیلتر شود برای کسانی که گفتند: (سوالات ۱۴ و ۱۸ و ۱۹)؟ در دستگاه‌های اجرایی مشغولند

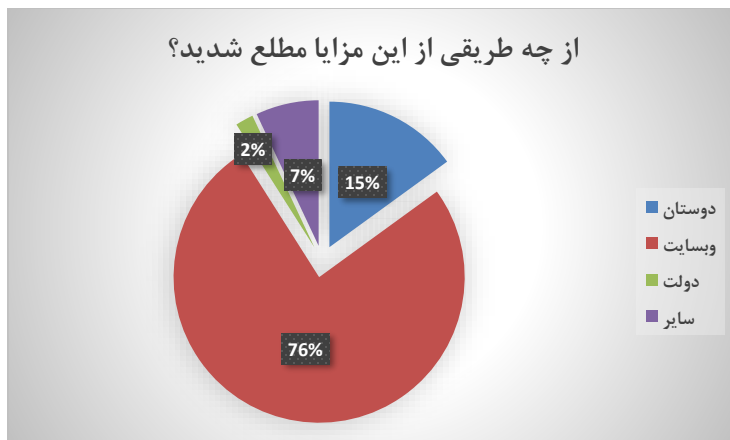


نتایج نشان می‌دهد که اولاً در مورد حدود ۲۰ درصد از پاسخ‌دهندگان، با اینکه اطلاعات آنها به عنوان متقاضی این طرح در بانک اطلاعاتی بنیاد ثبت بوده است و متمایل به استفاده از مزایای این طرح نیز بوده‌اند (یعنی احتمالاً جایی تمایل خود را اعلام نموده‌اند) اما اصلاً از این مزایا اطلاع نداشتند. این می‌تواند حاکی از ضعف اطلاع‌رسانی بنیاد در مورد تسهیلات خود باشد. از طرف دیگر، ۵۷ درصد اعلام کردند که با اینکه برای استفاده از این مزایا اقدام کردند، ولی موفق نشدند. این عدد بسیار قابل توجه است و نشان‌دهنده آن است که طراحی آن به شکل کنونی به هیچ وجه کارآمد نیست و اکثریت پاسخ‌دهندگان با وجود صرف وقت و انرژی خود، نتوانستند از آن بهره بگیرند. در نهایت، حدود ۲۳ درصد اعلام کردند که از یک یا چند مورد از این مزایا توانستند استفاده کنند.<sup>۱</sup> همچنین کسی اعلام نکرده است که تمایلی به استفاده از این مزایا ندارد.

۲- از چه طریقی از این مزایا مطلع شدید؟ (حجم نمونه: ۱۲۱)	دوستان	وبسایت	دولت	سایر
	۱۵٪	۷۶٪	۲٪	۷٪

<sup>۱</sup> با توجه به توضیحات قبلی، حداکثر ۷٪ حاشیه‌خطا وجود دارد. یعنی مثلاً در شش سال اخیر ۱۶ تا ۳۰ درصد توانسته‌اند از یک یا چند مورد از مزایا استفاده کنند که با توجه به حجم جامعه آماری، یعنی ۱۴۲ نفر تا ۲۶۶ نفر. یعنی هر سال به‌طور میانگین ۲۴ تا ۴۴ نفر. البته با توجه به آنچه قبلاً در مورد خطای نمونه‌گیری گفته شد، احتمالاً مقدار واقعی کمتر از این است. در ضمن به بررسی این افراد در آینده بیشتر نیز خواهیم پرداخت و نشان خواهیم داد با حذف مواردی که بدون دقت کافی پرسشنامه را تکمیل نمودند، این عدد قطعاً باز هم از این کمتر است.

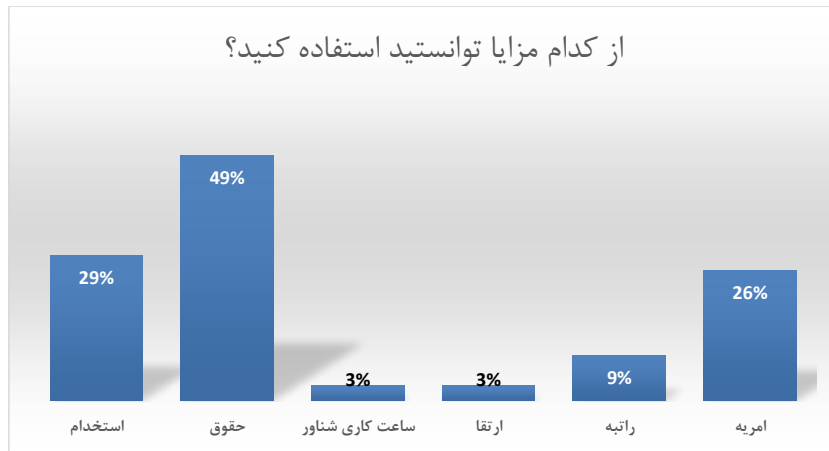
### از چه طریقی از این مزایا مطلع شدید؟



برای بررسی دقیق‌تر موضوع اطلاع‌رسانی، از کسانی که در پاسخ سوال قبل، از این طرح اظهار اطلاع کرده بودند، پرسیده شد که از چه طریقی از مزایا مطلع شدید؟ پاسخ‌ها نشان می‌دهد که در حال حاضر، وبسایت بنیاد، اصلی‌ترین مرجع اطلاع‌رسانی به شمار می‌آید اما کانال‌ها در مجموع دارای تنوع کمی هستند و سایر کانال‌های موجود هم اثرگذاری کمی دارند. در میان «سایر»، مراجعه حضوری به بنیاد و تماس فعالانه کارشناسان بنیاد با فرد بیان شده بود.

امریه	راتبه	ارتقا	ساعت کاری شناور	حقوق	استخدام	۳- از کدام مزایا توانستید استفاده کنید؟ (حجم نمونه: ۳۵)
۲۶٪	۹٪ (سه نفر)	۳٪ (یک نفر)	۳٪ (یک نفر)	۴۹٪	۲۹٪	

در این سوال، تنها از کسانی که در پاسخ به پرسش اول اظهار کردند (۳۵ نفر) که از یک یا چند مورد از مزایا توانستند استفاده کنند، پرسیده شد که از کدام مزایا؟ مشاهده می‌شود که ۴۹٪ گزینه افزایش حقوق را انتخاب کردند، سپس ۲۹٪ استخدام و سوم، ۲۶٪ اولویت در امریه. در نتیجه اجرایی‌ترین بخش این طرح در عمل، مربوط به افزایش حقوق بوده است. توجه کنید ممکن است چند گزینه همزمان انتخاب شده باشد و مجموع، بیشتر از صد در صد است. همچنین لازم به ذکر است در کل ۳۵ نفر، تنها ۴ نفر موفق شدند از بیش از یک مورد از مزایا بهره ببرند.



توجه شود که در سه مورد، تعداد افرادی که اظهار کردند که از مزیت مربوطه توانستند استفاده کنند، تنها یک تا سه نفر بودند که با توجه به حجم نمونه کوچک و حاشیه‌خطای بالا، این موارد از نظر آماری چندان معنادار نیستند. اما در ادامه، نگاهی دقیقتر به این ۳۵ نفر خواهیم داشت.

### بررسی افرادی که بیان کردند از یک یا چند مورد از مزایا بهره‌مند شده‌اند

بررسی این افراد که ۳۵ نفر از ۱۵۲ نفر را تشکیل می‌دهند نشان می‌دهد که ده نفر از آنها نیز با دقت کافی پرسشنامه را پر نکرده‌اند و در نتیجه داده‌های مربوط به آنها قابل استفاده نیست.<sup>۲</sup> در ادامه به تحلیل دقیقتر این افراد می‌پردازیم.

بررسی دموگرافیک این افراد نشان می‌دهد که آخرین مدرک تحصیلی خود را از ۲۰ دانشگاه مختلف دریافت کرده‌اند. ۹ نفر از آنها در تهران و ۴ نفر در اصفهان و در بقیه استان‌ها، یک یا هیچ موردی مشاهده نشده است. این نشان می‌دهد که فراگیری طرح بیشتر شامل مرکز می‌شود و ممکن است در سایر مناطق، به‌درستی ابلاغ نشده باشد. آخرین مقطع تحصیلی آنها و آخرین گروه رشته تحصیلی آنها نیز در جداول زیر آمده است. نتایج نشان

<sup>۲</sup> مثلاً از میان افرادی که اظهار کردند از امتیاز استخدام برخوردار شدند، چهار نفرشان در سوال بعدی امتیاز استخدام را به‌عنوان یکی از مواردی بیان کرده‌اند که برای آن اقدام کرده‌اند ولی موفق نشدند از آن استفاده کنند و یا در سوال ۷ گفتند که با وجود اطلاع دستگاه از آیین‌نامه، اعلام کرده که قانوناً اجازه جذب نیرو از معرفی‌شدگان بنیاد را ندارد! همچنین بررسی پاسخ آنها به سوال ۹ نیز نشان می‌دهد این چهار نفر در عمل نتوانستند از امتیاز استخدام استفاده کنند. علاوه بر این ۶ نفر در پاسخ به سوال ۴ مزایایی را بیان کرده‌اند که نتوانستند از آن بهره‌مند شوند که در پاسخ به سوال ۵ گفته‌اند موفق به بهره‌مندی از آن نشده‌اند و بررسی پاسخ آنها به سایر پرسش‌ها نیز دارای شواهدی مبنی بر عدم دقت در پاسخگویی و یا عدم بهره‌مندی از مزایا است. در نتیجه، از ۳۵ پاسخ، تنها ۲۵ مورد قابل اعتنا وجود دارد که به نظر می‌رسد توانستند از یک یا چند مورد از مزایا بهره‌مند شوند (یعنی حدود ۱۸ درصد از کل پاسخ‌دهندگان).

می‌دهد که بیش از دو سوم افرادی که از این مزایا استفاده کردند، دارای تحصیلات دکتری تخصصی بوده‌اند اما رابطه معناداری با گروه رشته تحصیلی مشاهده نمی‌شود.

تحصیلات	تعداد پاسخگویان	درصد
کارشناسی ارشد و دکتری حرفه‌ای	۸	۳۲
دکتری تخصصی	۱۷	۶۸

آخرین گروه رشته تحصیلی	تعداد پاسخگویان
فنی و مهندسی	۷
کشاورزی و منابع طبیعی	۵
علوم انسانی و تربیت بدنی	۵
علوم پایه	۴
علوم پزشکی و بهداشت	۳
هنر و معماری	۱

همچنین در بین این افراد، با کمک شماره تلفن و ایمیل ثبت شده آنها، اطلاعات بیشتری از ۱۷ نفر از آنها از بانک اطلاعات سامانه سینا استخراج شد.<sup>۳</sup> از میان این افراد، تاریخ کارگروه ۶ نفر از آنها مربوط به ۹۸ و ۹۹ (جذب اجرایی جدید) بود و سایرین از سال‌های ۹۵، ۹۶ و ۹۷ بود. این جدول نشان می‌دهد که هر سال تقریباً کمتر از پنج نفر موفق به استفاده از مزایای طرح شدند.

تاریخ کارگروه	تعداد افرادی که موفق شدند از تسهیلات بهره‌مند شوند
۹۵	۲
۹۶	۴
۹۷	۵
۹۸	۴
۹۹	۲

میانگین مجموع امتیازها برای افرادی که اطلاعاتشان موجود بود، برابر با ۳۷۴ بوده است (این میانگین برای کل داده‌های در دسترس پاسخ‌دهندگان، ۳۶۲ بوده است. بنابراین تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.) و میانگین معدل

<sup>۳</sup> از ۱۵۲ پاسخ، تنها ۲۴ مورد از ارائه شماره تلفن همراه خود اجتناب کردند. برای سایرین، می‌توان به اطلاعات کامل آنها در زمان درخواست تسهیلات در بانک اطلاعاتی بنیاد دسترسی پیدا کرد.



آخرین مقطع آنها ۱۸.۸۳ بوده است. همچنین ۱۱ نفر از آنها برای سازمان مد نظر خود، از بنیاد معرفی نامه درخواست کردند. فهرست این دستگاهها در جدول زیر آمده‌اند. لازم به ذکر است که بنیاد در مجموع سال‌های اجرای این طرح، ۵۶۹ مورد معرفی نامه صادر کرده است که به نظر می‌رسد کمتر از ده درصد این موارد به نتیجه رسیده‌اند.

برخی از دستگاه‌هایی که یک یا چند مورد از مزایای طرح را اجرا کرده‌اند
شهرداری اصفهان
انستیتوپاستور و دانشگاه ایران
دانشگاه علوم پزشکی اردبیل
مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان آذربایجان شرقی
دانشگاه دریایی خرمشهر
آموزش و پرورش اصفهان
پژوهشگاه فضایی ایران
آموزش و پرورش آذربایجان غربی
اداره آموزش و پرورش ثامن
سازمان امور عشایر ایران
دانشگاه علوم پزشکی تهران

حال در ادامه، به بررسی دقیقتر افرادی که اظهار کردند که از امتیاز استخدام بهره‌مند شدند، می‌پردازیم.

#### بررسی افرادی که اظهار داشتند از امتیاز استخدام بهره‌مند شدند

۱۰ نفر در پاسخ به سوال ۳، گزینه استخدام را انتخاب کردند که همان‌طور که قبلاً گفته شد، ۴ مورد از این افراد، پاسخ دقیق نداده‌اند. لذا در تحلیل پرسش‌های مربوط به این بخش، مجبور هستیم با حذف این موارد، اندازه نمونه را باز هم کوچکتر کنیم. این اندازه نمونه کوچک، عملاً انجام هر نوع تحلیلی را در این گروه بسیار سخت می‌کند.

این افراد از رشته‌های مختلف و استان‌های متنوع بودند و عملاً نمی‌توان روی این متغیرها تحلیلی انجام داد. به جز یک نفر بقیه دکتری بودند و به جز یک نفر، بقیه دانش‌آموخته دانشگاه‌های دولتی مرکز استان بوده‌اند. در جدول زیر، پاسخ‌ها به سوال مربوط به سال استخدام آورده شده است که هر سال تنها یک تا مورد بوده است.

۰	۱۳۹۵	در چه سالی استخدام شما قطعی شد؟ (حجم نمونه: ۶)
۲	۱۳۹۶	
۱	۱۳۹۷	
۱	۱۳۹۸	
۲	۱۳۹۹	

در ادامه پرسش‌هایی برای ارزیابی اثربخشی طرح با توجه به مدل منطقی پرسیده شد. از این افراد پرسیده شد که اگر نمی‌توانستید از مزایای استخدام استفاده کنید، چه می‌کردید؟ که تنها یک نفر روال عادی استخدام را انتخاب کرده است. در واقع به نظر می‌رسد که این طرح باعث شده که برخی از افرادی که کار در دستگاه اجرایی انتخاب اول آنها نیست، عملاً این گزینه را انتخاب کنند. اما این نتیجه با پاسخ پرسش کلی که از ترجیح افراد پرسیده شده بود قدری متفاوت است که قطعاً با توجه به حجم نمونه، آن نتیجه معتبرتر است.

هیچکدام	تأسیس کسب و کار شخصی	ادامه تحصیل / مهاجرت به خارج	ادامه تحصیل دکتری داخل	شرکت خصوصی	روال عادی استخدام	۹- اگر نمی‌توانستید از مزایای استخدام استفاده کنید، چه می‌کردید؟ (حجم نمونه: ۶)
-	۱ نفر	۳ نفر	-	۱ نفر	۱ نفر	

همچنین از این افراد پرسیده شد که چقدر این مزایا در تسهیل استخدام شما مؤثر بود. نکته قابل تأمل آن است که حتی از میان این تعداد معدود که از مزایای استخدام استفاده کردند، سه نفر پاسخ دادند که این طرح در تسهیل استخدام کم یا خیلی کم مؤثر بوده است! در مجموع به نظر می‌رسد این طرح در تسهیل استخدام تقریباً بدون اثر بوده است و از میان موارد مطرح شده در تصویب‌نامه هیئت وزیران تنها افزایش حقوق و امریه تا حدی برای بخشی از متقاضیان مؤثر بوده است.

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
-----------	------	-------	----	---------

۱۰- چقدر این مزایا در تسهیل استخدام شما مؤثر بود؟ (حجم نمونه: ۶)	۲ نفر	۱ نفر	-	۱ نفر	۲ نفر
---	-------	-------	---	-------	-------

در ادامه با توجه به اینکه پایداری جذب برای ما اهمیت بیشتری حتی نسبت به خود جذب دارد، در این مورد نیز پرسیده شد که همه اظهار داشتند در همان دستگاه اجرایی همچنان مشغول هستند. همچنین در مورد ارتباط با دستگاه اجرایی، پاسخ‌های جدول زیر بدست آمد.<sup>۴</sup>

۱۱- ارتباط شما با دستگاه اجرایی مربوطه؟ (حجم نمونه: ۶)	احساس اثربخش بودن برای سازمان	احساس پیشرفت در کار	انگیزه کم برای ادامه کار در سازمان	توانمندی‌هایم استفاده نشد	دیگر انگیزه کار در دستگاه دولتی ندارم	هیچکدام
	۳ نفر	۱ نفر	-	۱ نفر	-	۱ نفر

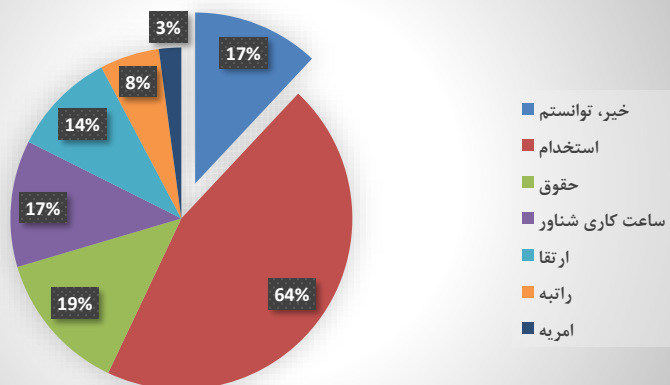
#### بررسی افرادی که موفق نشدند از مزایای طرح استفاده کنند

در ادامه، از تمامی ۱۲۱ نفری که در مورد این طرح اظهار اطلاع کردند، پرسیده شد که آیا مزایایی بوده که برای آن اقدام کردید اما در نهایت موفق نشدید از آن استفاده کنید؟

۴- مزایایی بوده که اقدام کردید ولی نتوانستید استفاده کنید؟ (حجم نمونه: ۱۲۱ نفر)	خیر، توانستم	استخدام	حقوق	ساعت کاری شناور	ارتقا	راتبه	امریه
	۱۷٪	۶۴٪	۱۹٪	۱۷٪	۱۴٪	۸٪	۳٪

<sup>۴</sup> توجه: با توجه به اشکال سیستمی، تنها انتخاب یک گزینه برای این سوال در پرسشنامه ممکن بود.

### مزایایی بوده که اقدام کردید ولی نتوانستید استفاده کنید؟

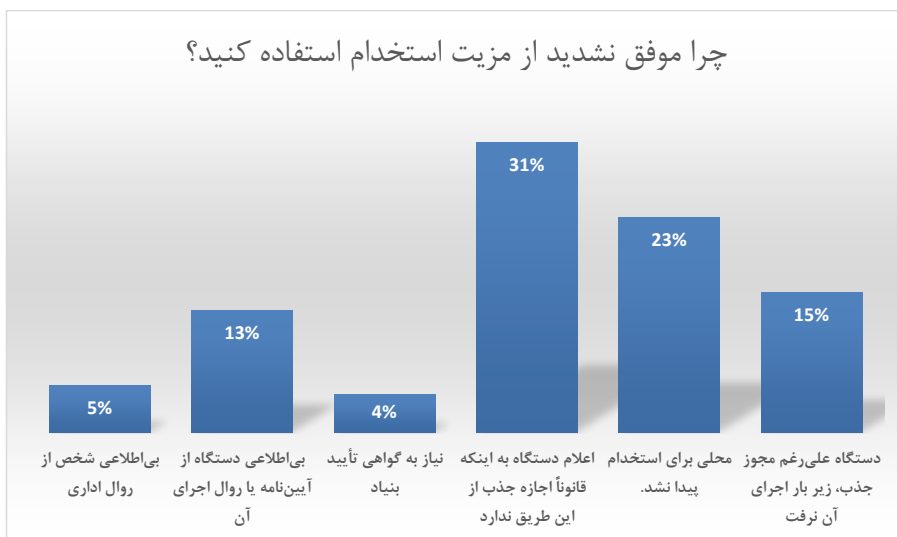


در پاسخ، تنها ۱۷٪ بیان کردند که در تمام موارد، اقدامات آنها به سرانجام رسید. از ۸۳٪ باقیمانده، ۶۴٪ متعلق به موضوع استخدام بود. این نشان می‌دهد که انتظار متقاضیان از این طرح، در درجه اول استخدام بوده است در حالی که در بخش قبل معلوم شد که در کل ۱۵۲ پاسخ‌دهنده، تنها سه نفر این طرح را برای استخدام مؤثر دانستند. توجه کنید که افراد می‌توانستند بیش از یک مورد را انتخاب کنند و مجموع درصدها بیش از صد در صد است.<sup>۵</sup> لازم به ذکر است که ۵۳٪ کل نمونه، استخدام را به عنوان تنها گزینه انتخاب کرده‌اند.

هیچکدام	دستگاه علی‌رغم مجوز جذب، زیر بار اجرای آن نرفت	محلّی برای استخدام پیدا نشد.	اعلام دستگاه به اینکه قانوناً اجازه جذب از این طریق ندارد	نیاز به گواهی تأیید بنیاد	بی‌اطلاعی از دستگاه از آیین‌نامه یا روال اجرای آن	بی‌اطلاعی از شخص از روال اداری	۶- چرا موفق نشدید از مزیت استخدام استفاده کنید؟ (حجم نمونه: ۷۸)
۹٪	۱۵٪	۲۳٪	۳۱٪	۴٪ (۳ نفر)	۱۳٪	۵٪	

<sup>۵</sup> ۱۳ نفر از پاسخ‌دهندگان، در سوال اول گفتند که اقدام کردند ولی موفق نشدند از مزایا استفاده کنند و همزمان در این سوال گفتند که برای همه مواردی که اقدام کردند، نتوانستند از مزایای آن استفاده کنند! با توجه به اینکه ۲۱ نفر گزینه اول این سوال را انتخاب کردند، عدد ۱۳ از ۲۱، بسیار قابل توجه است و می‌تواند کیفیت داده‌های مربوط به گزینه اول را زیرسوال ببرد.

(دلیل جدیدی مشاهده نشد)							
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--

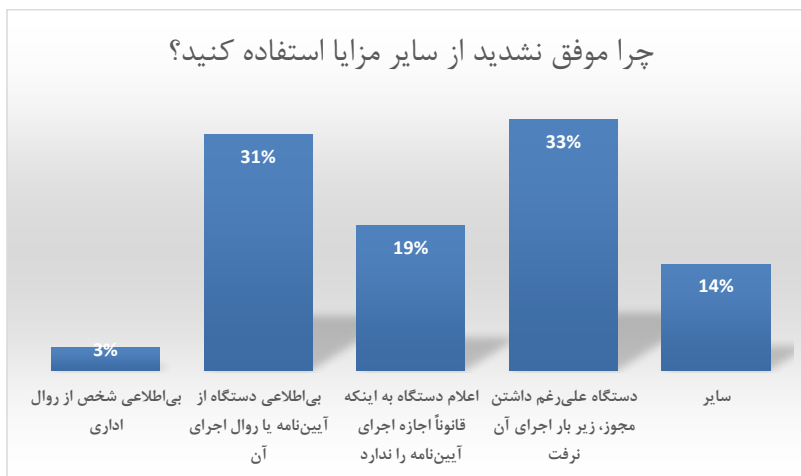


در ادامه از ۷۸ نفری که اظهار داشتند موفق نشدند از مزیت استخدام استفاده کنند، دلیل آن پرسیده شد. بررسی این دلایل نشان می‌دهد که عدم ابلاغ درست و شمول قانون، به‌عنوان یک ابرمشکل وجود دارد. در میان پاسخ‌دهندگان، ۳۱٪ اظهار داشتند که دستگاه اعلام کرده که قانوناً اجازه جذب از این طریق را ندارد و ۱۳٪ از آن اظهار بی‌اطلاعی کرده‌اند. ۱۵٪ نیز با وجود اطلاع و داشتن مجوز، زیر بار آن نرفته است که نشان‌دهنده آن است که این طرح از ضمانت اجرای کافی برخوردار نبوده و برای دستگاه‌ها به قدر کافی الزام‌آور نیست. همچنین ۲۳٪ گفته‌اند که محلّی برای استخدام پیدا نشد که حاکی از احراز بدون وجود ظرفیت کافی است.

سایر	دستگاه علی‌رغم داشتن مجوز، زیر بار اجرای آن نرفت	اعلام دستگاه به اینکه قانوناً اجازه اجرای آیین‌نامه را ندارد	بی‌اطلاعی دستگاه از آیین‌نامه یا روال اجرای آن	بی‌اطلاعی شخص از روال اداری	۵- چرا موفق نشدید از سایر مزایا استفاده کنید؟ (حجم نمونه: ۴۳۶)
------	--	--	--	-----------------------------	--

<sup>۶</sup> به خاطر اشکال سیستمی، جمعی از افرادی که گزینه دوم سوال ۴ را انتخاب کردند نیز این سوال برایشان باز شده بود.

۱۴٪ تلاش برای استفاده از این مزایا برای استخدام هیئت علمی	۳۳٪	۱۹٪	۳۱٪	۳٪ (یک نفر)	
---	-----	-----	-----	----------------	--

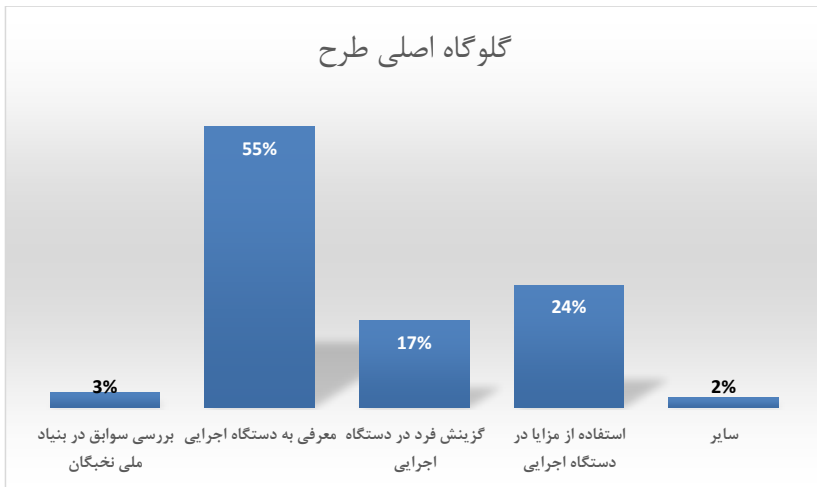


همچنین از ۳۶ نفری که برای یک یا چند مورد دیگر از مزایا اظهار کردند که موفق به استفاده نشدند، دلیل آن پرسیده شد. در این مورد، تقریباً همان نتیجه گیری قبلی صحیح است ضمن اینکه رفتار سلیقه ای دستگاه درصد بیشتری را به خود اختصاص داده است (چون اینجا بهانه نداشتن ظرفیت استخدام نیز وجود ندارد).

#### بررسی مشکلات و گلوگاهها

از تمامی افرادی که اظهار اطلاع از طرح کردند، پرسیده شد که گلوگاه اصلی طرح را کجا می دانند؟

سایر	استفاده از مزایا در دستگاه اجرایی	گزینه فرد در دستگاه اجرایی	معرفی به دستگاه اجرایی	بررسی سوابق در بنیاد ملی نخبگان	۷- مرحله گلوگاه (حجم نمونه: ۱۲۱)
۲٪ (۲ نفر)	۲۴٪	۱۷٪	۵۵٪	۳٪	



بیشترین مشکل متوجه مرحله معرفی به دستگاه اجرایی است که معمولاً دستگاه به طور کلی اظهار بی‌اطلاعی یا بی‌توجهی می‌کند. سپس برای افرادی که در دستگاه اجرایی هستند، از مزایای طرح نمی‌توانند استفاده کنند. سپس برای گزینش فرد.

در ادامه از پاسخ‌دهندگان درخواست شد که تجربه خود را از مشکلات این گزینه به‌طور تشریحی ثبت کنند.

**گزینه اول:** از میان افرادی که بررسی سوابق در بنیاد را به‌عنوان مشکل اصلی خود بیان کرده بودند، تنها یک نفر به‌طور تشریحی پاسخ خود را توضیح داده بود که بررسی آن نشان داد از روال احراز اطلاع کافی نداشته است. (بیان نموده: حد نصاب امتیاز ملاک عمل باشد نه رقابت. در حالی که همین‌طور است).

**گزینه دوم:** افرادی که معرفی به دستگاه اجرایی را گلوگاه اصلی معرفی کردند، مشکل را در یکی از موارد زیر شرح دادند:

۱- بی‌تأثیر بودن معرفی بنیاد (الزام آور نبودن جذب و معرفی بنیاد برای دستگاه‌ها و برخورد سلیقه‌ای یا بر اساس معیارهای خود، توجیه قانونی یا اظهار بی‌اطلاعی یا اعلام اختصاص آن به دولت قبلی توسط دستگاه‌ها برای عمل به آن) (۲۱ مورد)

۲- اعلام دستگاه‌ها به الزام به پذیرش در آزمون استخدامی (۳)

- ۳- نبود فهرستی برای نمایش موقعیت‌های شغلی بالقوه از سوی بنیاد (۵)
- ۴- هیچ دستگاهی اعلام نیاز برای جذب نمی‌کند/مجوز جذب ندارد (۳)
- ۵- انتظار به وجود سهمیه جذب در دستگاه‌ها برای نخبگان (۱)
- ۶- نداشتن گواهی یا معرفی‌نامه مناسب الزام‌آور / نامناسب بودن روال ارسال مستقیم به دستگاه مقصد برای پیگیری (۷)
- ۷- ابهام فرد در مورد روال کار طرح (۱)

**گزینه سوم:** افرادی که گزینش فرد در دستگاه اجرایی را گلوگاه اصلی معرفی کردند، مشکل را در یکی از موارد زیر شرح دادند:

- ۱- بی‌تأثیر بودن معرفی بنیاد و این تسهیلات (الزام‌آور نبودن جذب و معرفی بنیاد برای دستگاه‌ها و برخورد سلیقه‌ای یا بر اساس معیارهای خود، توجیه قانونی یا اظهار بی‌اطلاعی یا اعلام اختصاص آن به دولت قبلی توسط دستگاه‌ها برای عمل به آن) (۸)
- ۲- نداشتن گواهی یا معرفی‌نامه مناسب الزام‌آور / نامناسب بودن روال ارسال مستقیم به دستگاه مقصد برای پیگیری (۱)
- ۳- هیچ دستگاهی اعلام نیاز برای جذب نمی‌کند/مجوز جذب ندارد (۱)
- ۴- اعلام دستگاه‌ها به الزام به پذیرش در آزمون استخدامی (۲)

**گزینه چهارم:** افرادی که استفاده از مزایا در داخل دستگاه اجرایی را گلوگاه اصلی معرفی کردند، مشکل را در یکی از موارد زیر شرح دادند:

- ۱- بی‌تأثیر بودن معرفی بنیاد و این تسهیلات (الزام‌آور نبودن جذب و معرفی بنیاد برای دستگاه‌ها و برخورد سلیقه‌ای یا بر اساس معیارهای خود، توجیه قانونی یا اظهار بی‌اطلاعی یا اعلام اختصاص آن به دولت قبلی توسط دستگاه‌ها برای عمل به آن) (۱۱)
- ۲- عدم امکان اعمال برای اعضای هیئت علمی (۳)
- ۳- اعلام دستگاه‌ها به الزام به پذیرش در آزمون استخدامی (۲)



۴- برقراری مزایا تا دو سال و عدم تداوم آن (۱)

۵- ابهام فرد در مورد روال کار طرح (۱)

بنابر پاسخ‌های تشریحی به نظر می‌رسد فارغ از اینکه کدام گزینه انتخاب شده، مشکلات پرتکرار به ترتیب شامل این موارد بوده است:

۱- بی‌تأثیر بودن معرفی بنیاد و این تسهیلات (الزام‌آور نبودن جذب و معرفی بنیاد برای دستگاه‌ها و برخورد

سلیقه‌ای یا بر اساس معیارهای خود، توجیه قانونی یا اظهار بی‌اطلاعی یا اعلام اختصاص آن به دولت قبلی

توسط دستگاه‌ها برای عمل به آن) (۴۰ مورد)

۲- نداشتن گواهی یا معرفی‌نامه مناسب الزام‌آور / نامناسب بودن روال ارسال مستقیم به دستگاه مقصد برای

پیگیری (۸)

۳- اعلام دستگاه‌ها به الزام به پذیرش در آزمون استخدامی (۷)

۴- نبود فهرستی برای نمایش موقعیت‌های شغلی بالقوه از سوی بنیاد (۵)

۵- هیچ دستگاهی اعلام نیاز برای جذب نمی‌کند/مجوز جذب ندارد (۴)

۶- ابهام فرد در مورد روال کار طرح (۳)

همچنین در ادامه از همه کسانی که از طرح مطلع بودند، پرسیده شد که به‌طور کلی چه اشکالاتی را به این طرح وارد می‌دانید؟ در پاسخ به این پرسش نیز نتایج مشابهی به دست آمد:

۱- بی‌توجهی از سوی دستگاه‌ها و بی‌تأثیر بودن این طرح و عدم هماهنگی میان بنیاد و بخش اجرایی و عدم

اطلاع بسیاری از دستگاه‌ها از این طرح (۵۴ مورد)

۲- عدم اطلاع از شرایط و روال طرح توسط متقاضیان (۷)

۳- سخت بودن پیگیری نامه به خاطر محرمانه بودن و ارسال مستقیم و به درخواست سازمان بودن و نامناسب

بودن متن آن (۴)

نکات زیر نیز به‌صورت موردی بیان شد:

بی‌تأثیر بودن برای اعضای هیئت علمی (۲)

بهره بالا در تسهیلات مسکن (۱)

نبود جایگاه‌های شغلی مناسب برای برخی رشته‌ها (۱)

نبود سهمیه یا ردیف استخدامی اختصاصی (۱)

عدم تمدید جهت تداوم استفاده از مزایای طرح (۱)

عدم پاسخگویی تلفنی از سوی بنیاد (۲)

برخی از دستگاه‌ها که ذیل قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، خود را در شمول این مصوبه نمی‌دانند (۱)

فوق‌العاده ویژه نخبگی جدا و مشخص باشد (۱)

#### پیشنهادات بهبود

در ادامه پرسشنامه از همه کسانی که از طرح مطلع بودند، پرسیده شد که چه پیشنهادی برای بهبود طرح دارید؟  
پیشنهادات به همراه تعداد تکرار آنها در دسته‌های زیر قابل طبقه‌بندی هستند:

#### الف) اصلاحات حقوقی و ضمانت اجرا

- ۱- الزام قانونی دستگاه‌های اجرایی به اولویت قرار دادن افراد معرفی شده توسط بنیاد ملی نخبگان در فرآیند جذب و جلوگیری از استخدام نیروهای سفارش شده (۱۰)
- ۲- ورود مجلس جهت مبدل شدن موارد مذکور به یک قانون لازم‌الاجرا در کلیه دستگاه‌های اجرایی (۶)
- ۳- اگر طرح مناسب نیست، آن را بردارید که وقت افراد تلف نشود (۴)
- ۴- در نامه و آیین‌نامه به صراحت باید بیان شود: دستگاه اجرایی باید جذب کند نه اینکه دستگاه اجرایی می‌تواند جذب کند (۳)
- ۵- کمیته نظارت ایجاد شود که مراحل جذب و به کارگیری افراد نخبه را رصد کند و این کمیته دارای قدرت و اختیار و کانال‌های ارتباطی جهت پیگیری شکایات باشد. (۳)
- ۶- سهمیه و ظرفیت مشخص در نهاد یا سازمان برای جذب نخبگان تعریف شود. (۲)
- ۷- از طریق نهاد یا شخصی با قدرت اجرایی بالا موارد مربوطه به سازمان محل اشتغال نخبگان به صورت دستوری ابلاغ شود (۱)

۸- مشخص کردن و تعیین تکلیف دستگاه‌هایی مثل شهرداری که از نظام پرداخت مدیریت خدمات کشوری تبعیت نمی‌کنند و مشمول نظام هماهنگ پرداخت هستند (۱)

با توجه به اینکه تعداد قابل توجهی از افراد، موفق به استفاده از مزایای این طرح نشدند و مهم‌ترین مشکل خود را عدم اطلاع و یا عدم موافقت دستگاه‌های اجرایی بیان کردند، در تعداد قابل توجهی از پیشنهادات، الزام‌آورتر کردن این طرح (از طریق قانون‌گذاری در مجلس و...)، ابلاغ مؤثرتر و مشخص‌تر، تعیین سهمیه و صریح‌تر کردن متن آن و همچنین ایجاد سازوکاری برای نظارت و رسیدگی به شکایات پیشنهاد شده است به نحوی که دستگاه‌ها به جای استخدام سلیقه‌ای، نخبگان را در اولویت قرار دهند. (در واقع از نگاه این افراد، اصل این طرح، مناسب است ولی مشکل این است که اجرا نمی‌شود). علاوه بر این پیشنهاد شده که طرحی که اجرا نمی‌شود، بهتر است لغو شود تا حداقل موجب افزایش انتظارات و نارضایتی نشود.

#### ب) فرایندهای اجرایی داخل بنیاد و نقش فعالتر آن

- ۹- حمایت و پیگیری کار برگزیدگان توسط بنیاد نه صرف ارسال نامه. تخصیص درگاه و تلفن پیگیری (۱۴)
- ۱۰- کمک در یافتن نیاز دستگاه اجرایی توسط بنیاد و قرار دادن آن در وبسایت (۲)
- ۱۱- گسترش تفاهم‌نامه‌های همکاری و جذب با سایر ارگان‌ها و هلدینگ‌های بزرگ (۱)
- ۱۲- وقتی برگزیده به دستگاه اجرایی مراجعه کرد جایگاهی تعریف شده داشته باشد نه صرفاً یک برگه (۱)
- ۱۳- متن نامه و فرایند ارسال و... اصلاح شود (۳)
- ۱۴- این نامه از کارتابل معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری با دستور مستقیم به کارتابل ریاست دستگاه اجرایی با مهر برجسته رود (۱)
- ۱۵- رایحه گواهی توسط بنیاد ملی نخبگان (۲)
- ۱۶- روند بررسی سریع‌تر شود (۱)
- ۱۷- اطلاع‌رسانی روال کار را بهبود دهید (۱)

بخش دیگری از پیشنهادات، مربوط به بهبود فرایندهای اجرایی طرح است. در موارد زیادی، نقش فعالتر بنیاد در فرایند طرح پیشنهاد شده است. به نحوی که بنیاد، صرفاً به ارسال نامه اکتفا نکند و پیگیر کار آنها از دستگاه‌ها نیز بشود (مشابه این موضوع، تا حدی در طرح شهید شهریاری در حال انجام است). همچنین به شناسایی ظرفیت

دستگاه‌ها نیز بپردازد و جایگاه‌های شغلی مشخصی را به متقاضیان ارائه نماید. علاوه بر اینها، متن و نحوه ارسال نامه نیز بهبود یابد تا بتواند مؤثرتر باشد.

### ج) اصلاحات در مزایا

- ۱۸- اعتبار استفاده از مزایای طرح قابل تمدید باشد (۲)
- ۱۹- تعیین معیارهایی برای تداوم استفاده از مزایای این طرح با توجه به پیشرفت در کار (نه صرفاً یک مرتبه)
- ۲۰- امکان استفاده از تسهیلات بدون محدودیت سنی و زمانی فراهم گردد (۱)
- ۲۱- برای مشمولینی که در آزمون‌های استخدامی شرکت کرده و دعوت به مصاحبه شده‌اند، حداقل مانند امتیازات دیگری که اعمال می‌شود از قبیل امتیاز بومی که ۴۰ درصد در نمره فرد تاثیر دارد؛ این جایزه هم تاثیر و امتیازی در روند مصاحبه و گزینش داشته باشد. (۱)
- ۲۲- امکان جذب بدون آزمون برای نخبگان فراهم شود (۱)
- ۲۳- امکان استفاده از این طرح برای هیئت علمی فراهم شود (۲)
- ۲۴- فراهم کردن شرایطی که معلم مستعد برتر و نخبه بتواند از امتیاز این طرح برای رتبه‌بندی استفاده کند. (۱)
- ۲۵- لیست نخبگان به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شود و دستگاه‌ها موظف به انتخاب و جایابی باشند (۱)
- ۲۶- فراهم کردن ساعت موظفی کمتر نخبه و استعداد برتر و ساعات موظف برای پژوهش در تدریس یا رشته‌ای که در آن قبلاً کار کرده است (۱)

بخش دیگری از پیشنهادات نه مربوط به فرایند و ضمانت اجرای طرح بلکه افزایش مزایای پیش‌بینی شده در طرح است. افزایش دامنه شمول طرح، در نظر گرفتن امتیاز در فرایند آزمون‌های استخدامی، تمهید سازوکاری برای تداوم استفاده از مزایای طرح و حفظ مسیر نخبگی از جمله این پیشنهادات است.

### جمع‌بندی پیشنهادات

در مجموع با توجه به نتایج مصاحبه‌های کیفی و نتایج پیمایش و پیشنهاداتی که توسط خود نخبگان ارائه شد، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود. این پیشنهادات و سایر نتایج این بخش، در جلسه مورخ ۱۴۰۰/۰۲/۰۱ در شورای پژوهش بنیاد ارائه و به بحث گذاشته شد.

## ۱- ایجاد الزام قانونی محکم.

۱-۱- با توجه به اینکه برقراری این مزایا در نظام اداری و استخدامی کشور، چیزی فراتر از یک تصمیم اجرایی بوده و قرار نیست در یک دولت منحصر شود، پیشنهاد می‌شود به صورت قانون در مجلس شورای اسلامی مصوب شود.

۱-۲- مزایای در نظر گرفته شده باید کاملاً شفاف و صریح باشد و حدود آن تا حد ممکن به صلاحدید دستگاه‌های اجرایی وابسته نباشد.

- در مورد امتیاز استخدام: پیشنهاد می‌شود دو روال در نظر گرفته شود. یکی روال خارج از آزمون استخدامی که به صورت ظرفیت مزاد بر پست‌های مصوب استخدامی تا سقف مشخصی بر اساس تقاضای دستگاه‌ها قابل تخصیص به دستگاه‌ها باشد. روال دیگر، استخدام از طریق آزمون که در جدول امتیازات، احراز بنیاد ملی نخبگان، دارای سرفصل مشخصی باشد.

این خود، باعث می‌شود دستگاه‌ها تمایل به استخدام نخبگان فراتر از پست‌های مصوب خود پیدا کنند و در ضمن در روال معمول نیز نخبگان دارای مزیت باشند.

- در مورد حقوق و ارتقاء، پیشنهاد می‌شود نخبگان بر اساس بیشترین ظرفیت‌های ممکن در قانون مدیریت خدمات کشوری رتبه‌بندی شوند.
- در مورد ساعت کاری شناور، پیشنهاد می‌شود صرفاً با صلاحدید دستگاه، از نظر قانونی بلامانع باشد.

- در مورد امریه و راتبه، معرفی‌شدگان بنیاد دارای اولویت باشند.

۱-۳- روال ابلاغ باید به نحوی مؤثر و با رعایت سلسله‌مراتب اداری صورت پذیرد. پیشنهاد می‌شود از معاون علمی فناوری به بالاترین مقام دستگاه‌ها (در سطح وزیر) نامه‌نگاری شود و تصویر رونوشت ابلاغ بالاترین مقام دستگاه به زیرمجموعه، در اختیار متقاضیان جهت پیگیری قرار گیرد. همچنین سامانه‌ای برای استعلام وضعیت برخورداری متقاضیان از تسهیلات بنیاد راه‌اندازی شود که به فرایند استعلام سرعت بخشد.

۱-۴- لازم است شمول این مصوبه به‌دقت معلوم شود. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، کارمندان آموزش و پرورش و دستگاه‌های ذیل نظام هماهنگ پرداخت (مانند شهرداری‌ها) که دارای قوانین و مقررات خاص خود هستند، در شمول این قانون قرار گیرند.

۲- تهیه فهرست به روز از موقعیت‌های شغلی. پیشنهاد می‌شود از دستگاه‌های اجرایی به صورت دوره‌ای جهت تمایل به استفاده از مازاد ظرفیت (پیشنهاد ۱-۲) استعلام شود و نتیجه آن به همراه جایگاه شغلی و شایستگی‌های مورد نیاز، جهت اقدام متقاضیان در وبسایت بنیاد اطلاع‌رسانی شود. این کار می‌تواند در ساختار کارگزار خصوصی انجام پذیرد.

۳- توجه به مسیر فعالیت‌های نخبگانی به جای یک بار احراز و برخورداری محدود از مزایا: نخبگان و استعدادها برتر باید احساس کنند همواره در مسیر هستند و به پیشرفت آنها اهمیت داده می‌شود. به همین جهت پیشنهاد می‌شود هر دو سال یک بار، آخرین وضعیت فعالیت‌های نخبگانی از متقاضیان درخواست و بررسی شود. در این بررسی، طبیعتاً وضعیت پیشرفت در سازمان متبوع دارای امتیاز و اهمیت خواهد بود. با این کار، می‌توانند از مزایای حقوق، ساعت کاری، ارتقا و... همچنان برخوردار بمانند.

۴- سازوکار پیگیری و شکایت: پیشنهاد می‌شود بنیاد صرفاً به احراز و پاسخ به استعلام دستگاه‌ها بسنده نکند بلکه به حسن اجرای طرح نیز نظارت کند. بدین منظور متقاضیان بتوانند گزارش‌ها و شکایات خود را از روند انجام کار و نحوه اجرای آن در دستگاه‌ها در سامانه مشخصی ثبت کنند. بنیاد از طریق تماس مستقیم با دستگاه‌ها، ارائه گزارش به سلسله‌مراتب و حتی مشاوره حقوقی جهت ثبت شکایات می‌تواند امور را پیگیری نماید.

۵- بهبود اطلاع‌رسانی و استعلامات: این اطلاع‌رسانی‌ها در چند سطح می‌تواند انجام شود:

۵-۱- پاسخگویی تلفنی و اینترنتی به متقاضیان در مورد روال طرح

۵-۲- اطلاع‌رسانی فعالانه به متقاضیان بالقوه که از این طرح‌ها مطلع نیستند.

۵-۳- پاسخ‌گویی مناسب به دستگاه‌ها و پاسخ به استعلامات

۵-۴- اطلاع‌رسانی فعالانه به دستگاه‌ها جهت استفاده از مزایای این طرح

## ۲- طرح شهید تهرانی مقدم

### مقدمه و مدل منطقی

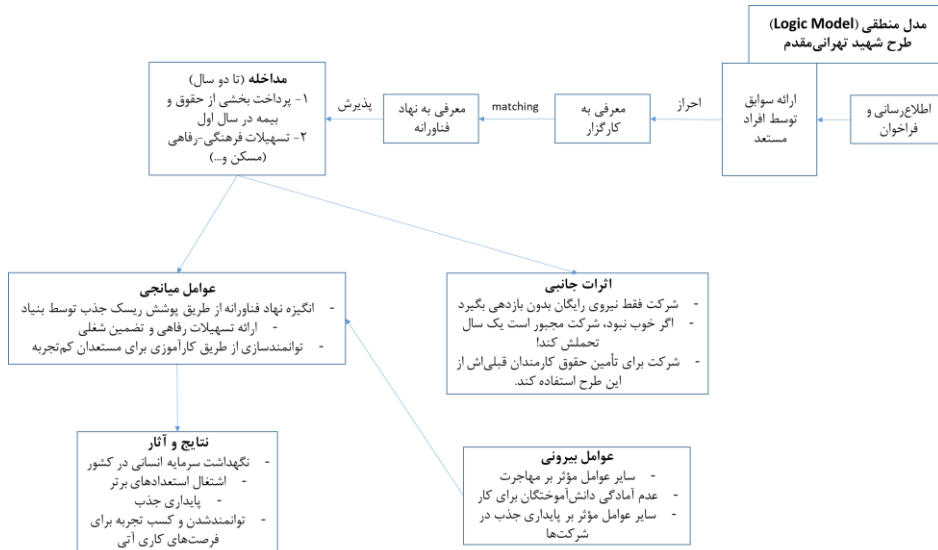
رئیس بنیاد در هر سال سهمیه استفاده از این جایزه را اعلام می - کند.

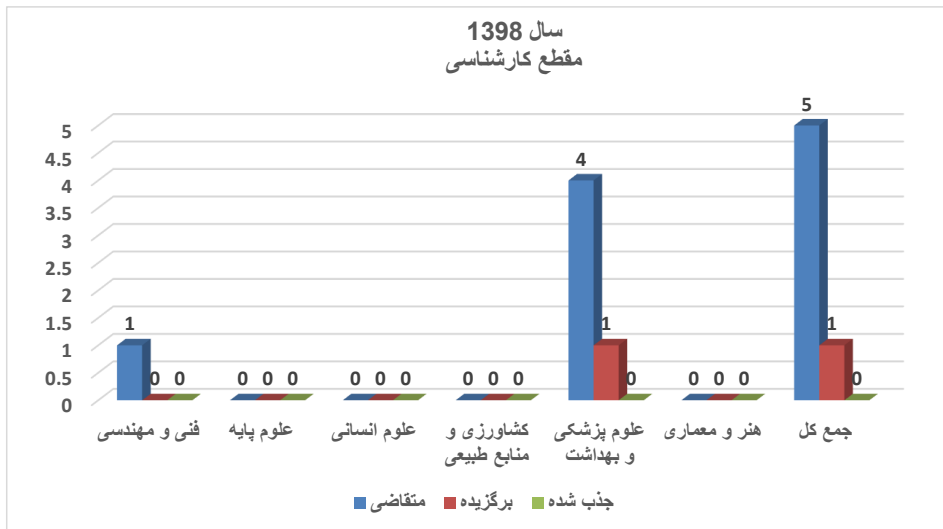
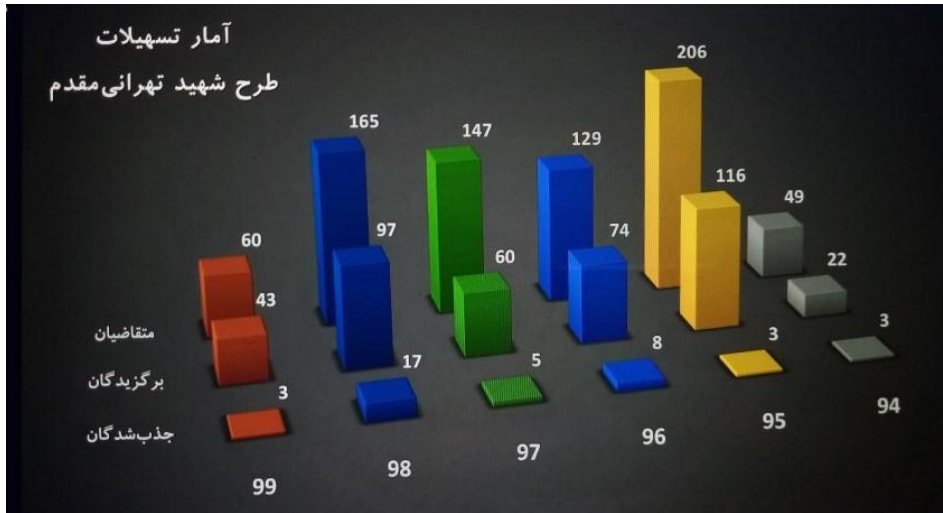
فرد متقاضی، اطلاعات خود را در سامانه اطلاعاتی بنیاد بارگذاری می - کند.

پس از راستی آزمایی اطلاعات به کمک بنیادهای نخبگان استانی محل تحصیل / سکونت متقاضی، «کارگروه شناسایی دانش آموختگان برتر» متشکل از معاون آینده سازان یا یکی از مدیران حوزه معاونت آینده سازان (رئیس کارگروه) و دست کم سه تن از صاحب نظران فعالیت های نخبگانی، بعد از ارزیابی و محاسبه امتیاز متقاضیان، برگزیدگان نهایی را تعیین می کند .

کارگروه های مربوط به جایزه شهید تهرانی مقدم در ماه های زوج سال برگزار می گردد.

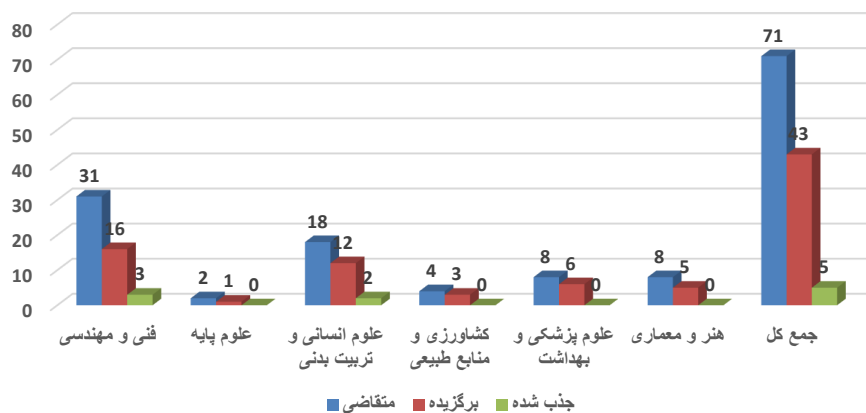
بنیاد به برگزیدگان، از طریق سامانه اطلاعاتی (سینا) اطلاع رسانی می کند.



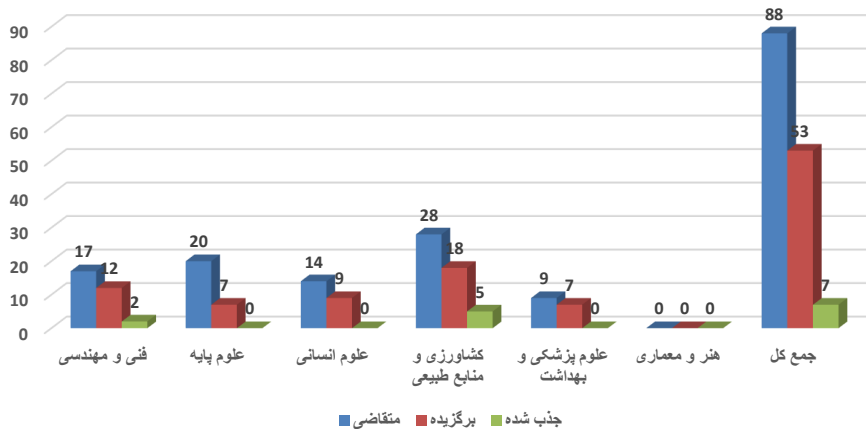


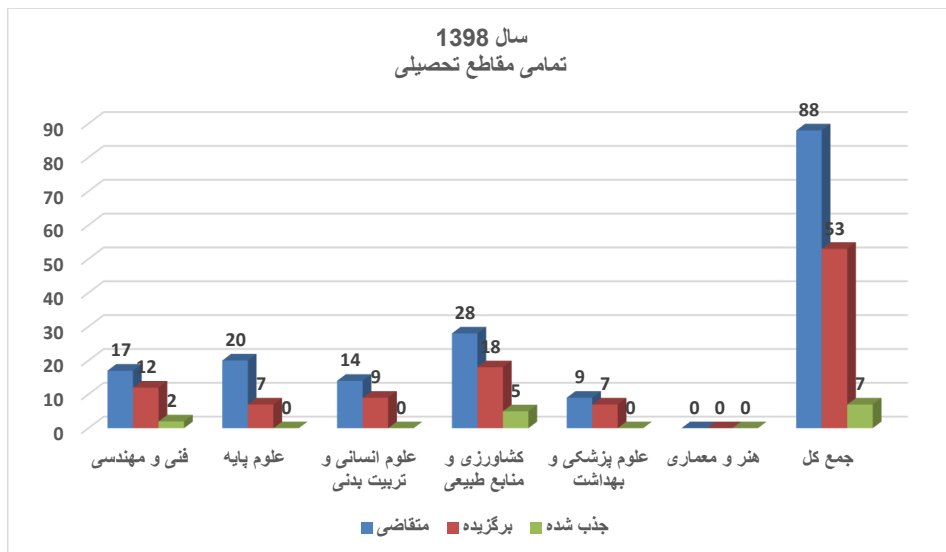


سال 1398  
مقطع کارشناسی ارشد



سال 1398  
مقطع دکتری تخصصی





#### مصاحبه عمیق و گروه کانونی

ابتدا در تاریخ ۱۰ تیرماه ۱۳۹۹ جلسه‌ای با نمایندگان معاونت علمی فناوری ریاست جمهوری برای دریافت مشکلات و پیشنهادات آنها برگزار شد.

در تاریخ ۱۸ تیرماه ۱۳۹۹ جلسه‌ای با کارگزاران برگزار شد که مشکلات شرکت‌ها و کارگزاران از نگاه آنها شناسایی شود.

در تاریخ ۲۶ آذر ۱۳۹۹ جلسه‌ای به مدت یک ساعت و چهل و پنج دقیقه با حضور حدود ۵۰ نفر شرکت‌کننده شامل کارگزاران این طرح و متقاضیان با کمک بنیاد نخبگان تهران برگزار شد. پیش از این جلسه، بنیاد تهران اعلام فراخوانی برای ارسال مشکلات کرده بود و در جلسه نیز مشکلات به صورت کتبی و شفاهی مطرح شد. لینک

جلسه: [www.aparat.com/v/no9VC](http://www.aparat.com/v/no9VC)

The screenshot shows a mobile application interface. On the left, there is a table with columns for 'مرحله' (Phase), 'موضوع' (Topic), and 'فرآیندی' (Process). The table lists various project phases from 1 to 23, including 'عدم ارائه اطلاعات جامع از سوی بنیاد', 'فرایند ارزیابی شرکت و...', 'مشاوره و تسهیلات', 'مشاوره و تسهیلات', 'مشاوره و تسهیلات', 'عدم پذیرش بسیاری از تسهیلات', 'تسهیل تسهیلات موجود در تهران معرفی می‌شود که با توجه به نتایج اولین حلقه آن‌ها و معیارهای بالای زندگی در تهران امکان در آن‌ها با مشکلات معیشتی آژام خواهد بود', 'مجلس عدم اشتغال برگردان آنها در پهنای فناوری و از طریق این طرح، بلکه در کلیه فرصتهای شغلی', 'استفاده از ظرفیتهای مستعدین برتر در پهنای و سازمان‌های دولتی از جمله در صنایع معدنی و صنایع نساجی', 'عدم امکان ثبت آلاین مدارک', 'تسهیل در شرایط تسهیلات وام خرید مسکن امیران سود و اقساط 10%', and 'اثر ارتباط با تمام فعالتهای علمی و پژوهشی همکاران و مراکز و نهادهای علمی دولتی برنامه منوی همراه با شاخص‌های ارزیابی'. On the right, there is a chat window with a transcript of a meeting. The transcript includes text such as 'کرد. اثن این یک سال رو 90 درصدیه شرکت برمیگردونه؟ چون ظاهرا اثن شده 3 ماه و اگر اینطور باشه شرکت با ما مشکل برمیخوره', 'طیبه زمانی', 'این امکان نیست با بانک مکاتبه داشته باشید که بهره اقساط را برای برگردان کاهش بدهند که این وام قابلیت استفاده داشته باشه؟', 'امین یوسفی پور (مدیرعامل)', 'دواد حسینی', 'امین یوسفی پور (مدیرعامل)', and 'دواد حسینی'. At the bottom, there is a search bar and a list of participants.

همچنین با استفاده از مدل منطقی که در مرحله قبل استخراج شد، سوالات مصاحبه عمیق طراحی شد:

- 1- آیا شما متقاضی استفاده از تسهیلات بنیاد در حوزه جذب در شرکت‌های دانش‌بنیان (شهید طهرانی‌مقدم) بودید؟
- 2- آیا توانستید از این تسهیلات استفاده کنید؟ (جذب شدید؟)
- (بله)
- 1- آیا هنوز در همان شرکت مشغول هستید؟ (اگر خیر: کجا هستید، چه می‌کنید، چرا)
- 2- چه مدت آنجا بودید/هستید؟
- 3- آیا خودتان شرکت را پیدا کردید یا کارگزار معرفی کرد؟
- 4- تجربه‌تان راجع به فرایند معرفی چگونه بود؟ (بررسی سوابق، معرفی به کارگزار، معرفی به شرکت)
- 5- تجربه‌تان راجع به کار در شرکت چگونه بود؟ (شرکت درستی معرفی شدید؟ شرکت به خوبی از ظرفیت‌های شما استفاده کرد؟ این تجربه برای رشد فردی‌تان مفید بود؟ احساس کلی‌تان راجع به کار با شرکت چگونه بود؟)
- 6- نکته یا پیشنهاد دیگری دارید؟
- (خیر)

چرا نتوانستید/نخواستید؟ (اشکال در معیارها، توانمندی‌ها، فرایندها)

مصاحبه عمیق در تاریخ ۶ دی ماه ۱۳۹۹ انجام گرفت. از کل بانک اطلاعاتی «برگزیدگان» و «جذب‌شدگان» در ۲ سال اخیر، با ۲۰ نفر مصاحبه انجام شد و لیست مشکلات تکمیل شد.

مسائل شناسایی شده از مصاحبه‌ها و جلسات با ذی‌نفعان:

*از نگاه نهاد فناورانه:*

- ۱- بسیاری از متقاضیان، دارای مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم برای کار سازمانی و تیمی نیستند و نیاز به آموزش‌هایی قبل از استخدام وجود دارد.
- ۲- شناسایی‌ها بر اساس نیازمندی‌های بازار کار انجام نمی‌شود و برای همه رشته‌ها و کارها یکسان است.
- ۳- تعریف ضیق از نهادهای فناورانه و ابهام در مصادیق
- ۴- هدف‌گیری افراد پس از دانش‌آموختگی دیر است و می‌توان زودتر حتی قبل از دانشگاه آنها را جذب کرد.
- ۵- عدم پاسخگویی درست و دقیق بنیاد به سوالات در مورد مالیات، بیمه، سقف حقوق و...
- ۶- بی‌نظمی در پرداخت‌های بنیاد به شرکت

*از نگاه متقاضیان:*

- ۷- تمرکز در تهران و شهرهای بزرگ است و برای سایر مناطق، پیشنهاد به قدر کافی نیست.
- ۸- کارگزاران منفعل هستند و به دنبال شرکت‌ها و افراد متقاضی نمی‌روند.
- ۹- شرکت از نیروی کار ارزان استفاده می‌کند و بعد از دوره حمایت‌های بنیاد عذرش را می‌خواهد
- ۱۰- برای بسیاری از رشته‌های تحصیلی و علائق، هیچ انتخابی وجود ندارد.
- ۱۱- مشکل کمبود پوزیشن شغلی منجر به طولانی‌شدن فرایند هم می‌شود.
- ۱۲- عدم تمدید قرارداد بعد از یکسال حمایت بنیاد با وجود اعلام رضایت شرکت به خاطر مشکلات

مالی

*از نگاه کارگزار:*

- ۱۳- خیلی‌ها مشغول به کار هستند و فقط برای رزومه و سایر مزایای طرح تقاضا می‌دهند.

- ۱۴- اعلام نیازها از سوی شرکت‌ها قطعی نیست و از بین ده‌ها موردی که معرفی می‌کنیم گاه هیچ موردی را جذب نمی‌کنند.
- ۱۵- خیلی‌ها در شرکت مشغول به کارند و فقط برای درآمدزایی شرکت خود از این طرح استفاده می‌کنند. موارد غیر از این، معمولاً ناپایدار هستند.
- ۱۶- مزایا به قدر کافی ریسک جذب را پوشش نمی‌دهد چون نیروی نامناسب حتی ۵۰٪ حقوقش هم برای شرکت گران است و برخی شرکت‌ها حتی نیروی رایگان نامناسب را هم نمی‌خواهند.

### پیمایش

بر اساس این مسائل و همچنین چارچوب مفهومی (مدل منطقی) استخراج شده، پرسشنامه‌ای طراحی شد. این پرسشنامه به همراه مسائل شناسایی شده در جلسه مشترک مورخ ۲۵ بهمن ۱۳۹۹ با معاون محترم آینده‌سازان بنیاد و مدیران مربوطه مطرح و مورد بحث قرار گرفت و اصلاح و تکمیل شد.

این پرسشنامه در وبسایت بنیاد قرار داده شد و به همه متقاضیانی که بر اساس بانک اطلاعاتی بنیاد تا پایان شهریور ۱۳۹۹ برگزیده یا جذب شده بودند، به عنوان کل جامعه آماری، ایمیل ارسال شد (۳۵۴ نفر). (نمونه پرسشنامه در فایل پیوست. همچنین قابل مشاهده آنلاین در آدرس <https://sina.bmn.ir/21>)

از ۱۴۰۰/۲/۴ تا ۱۴۰۰/۲/۲۵، تعداد ۷۲ پاسخ جمع‌آوری شد. البته پس از ده روز از ایمیل اول، به افرادی که پاسخ نداده بودند (بر اساس کسانی که ایمیل خود را ثبت کرده بودند)، مجدداً ایمیل ارسال شد. بر اساس جدول کوکران، این تعداد پاسخ حاشیه خطایی در حدود حداکثر ۱۰٪± ایجاد خواهد کرد.

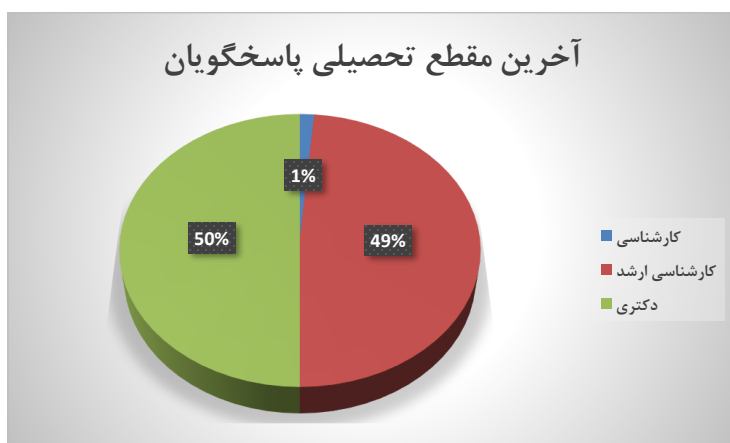
### گزارش نتایج پیمایش

پاسخگویان به ۷۲ پرسشنامه تکمیل شده، مربوط به ۱۹ استان و تحصیل کرده در ۴۲ دانشگاه یا مؤسسه علمی مختلف (آخرین مقطع) بوده‌اند. استان‌هایی که هیچ پاسخگویی به خود اختصاص نداده‌اند، عبارتند از: ایلام، بوشهر، چهارمحال و بختیاری، خراسان جنوبی، خراسان شمالی، سیستان و بلوچستان، قم، کهگیلویه و بویراحمد، گلستان، مرکزی، هرمزگان و یزد. اگر پاسخ‌دهندگان را نمونه‌ای یکدست از کل جامعه آماری در نظر بگیریم، مشخص است که استان‌هایی که از این تسهیلات نتوانسته‌اند استفاده کنند، منحصر به استان‌های محروم نیستند و حتی دامنه نفوذ این طرح در برخی استان‌های صنعتی هم پایین است (مانند قم، مرکزی و یزد).

از این میان، ۴۲ نفر ایمیل و ۵۱ نفر شماره تلفن همراه خود را وارد کرده‌اند.

همچنین در جدول زیر، آخرین مقطع تحصیلی این افراد نمایش داده شده است.

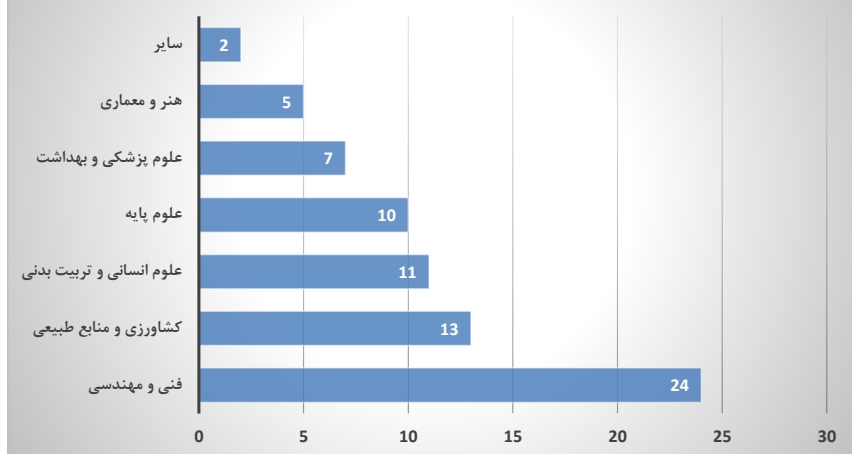
تعداد	آخرین مقطع تحصیلی
۱	کارشناسی
۳۵	کارشناسی ارشد
۳۶	دکتری



همچنین پاسخ‌دهندگانی از همه انواع گروه‌رشته‌های تحصیلی به چشم می‌خورند.

تعداد پاسخگویان	آخرین گروه رشته تحصیلی
۲۴	فنی و مهندسی
۱۳	کشاورزی و منابع طبیعی
۱۱	علوم انسانی و تربیت بدنی
۱۰	علوم پایه
۷	علوم پزشکی و بهداشت
۵	هنر و معماری
۲	سایر

### آخرین گروه رشته تحصیلی پاسخگویان



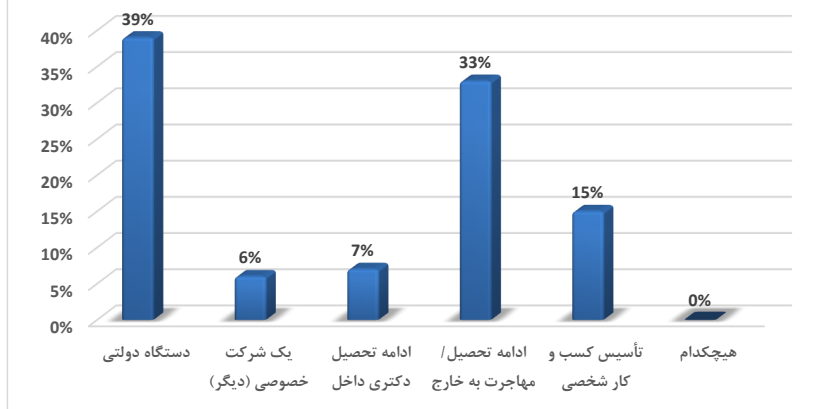
### بررسی ترجیحات

برای بررسی ترجیحات پاسخ‌دهندگان، در سوالاتی جداگانه از کسانی که توانستند از مزایای این طرح استفاده کنند یا نتوانستند، از آنها پرسیده شد که در شرایط مساعد، کدام مورد را برای آینده خود انتخاب می‌کنند؟

هیچ‌کدام	تأسیس و کسب کار شخصی	ادامه تحصیل/ مهاجرت به خارج	ادامه تحصیل دکتری داخل	یک شرکت خصوصی (دیگر)	دستگاه دولتی	سوال	نمونه
۰	۹	۱۸	۲	۰	۲۷	۱۳- در شرایط مساعد، کدام یک را ترجیح می‌دهید؟ (حجم نمونه: ۵۶)	تاییدکنندگان
۰	۲	۶	۳	۴	۱	۱۲- اگر در آن شرکت مشغول به کار نمی‌شدید، احتمالاً کدام یک را انتخاب می‌کردید؟ (حجم نمونه: ۱۶)	ردکنندگان

درصد از جمع کل (حجم نمونه: ۷۲)	۳۹٪	۶٪	۷٪	۳۳٪	۱۵٪	۰٪
-----------------------------------	-----	----	----	-----	-----	----

ترجیحات پاسخ‌دهندگان (کل)



میان دو گروه، تفاوت‌های قابل توجهی مشاهده می‌شود. گروهی که توانسته‌اند از این تسهیلات استفاده کنند، کاملاً از انتخاب دستگاه دولتی اجتناب کرده‌اند و در عوض بیشتر به سمت کار در شرکت‌های خصوصی دیگر و ادامه تحصیل دکتری در داخل گرایش دارند. میزان تمایل به دستگاه‌های دولتی در میان افرادی که برگزیده نشده‌اند، به قدری زیاد است که این گزینه را به بالاترین ترجیح در کل جامعه آماری تبدیل کرده است. این بدان معناست که بیش از یک سوم از افراد، کار ثابت و بدون دردسر دولتی را ترجیح می‌دهند و چون از آن ناامید بوده‌اند به سوی بخش خصوصی روی آورده‌اند. در مرحله بعد، مهاجرت و یا ادامه تحصیل در خارج از کشور برای یک سوم پاسخ‌دهندگان و بعد از آن، تأسیس کسب‌وکار شخصی قرار دارد. البته باید توجه کرد که قطعاً شرایط مساعد برای مهاجرت و ادامه تحصیل برای بخش زیادی از این افراد وجود ندارد ولی اصلی‌ترین جایگزین برای افرادی است که از مزایای این طرح استفاده کرده‌اند.

### سوالات کلی

گزینه‌ها			سوال
خیر، از آن بی‌اطلاع بودم و تمایلی هم ندارم	خیر، از آن بی‌اطلاع بودم ولی تمایل دارم	بله ولی ولی موفق نشدم	۱- آیا متقاضی استفاده از مزایای شهید تهرانی‌مقدم بوده‌اید؟
		بله و توانستم استفاده کنم	



۱٪	۱٪	۷۳٪	۲۲٪	(حجم نمونه: ۷۲)
----	----	-----	-----	-----------------

با توجه به اینکه تمامی افرادی که به آنها پرسشنامه ارسال شده، از طرف بنیاد برگزیده شده بودند، عدد ۷۳٪ بسیار قابل ملاحظه است و نشان می‌دهد حدود سه‌چهارم افرادی که از نظر بنیاد صلاحیت اولیه را داشته‌اند، در نهایت توسط هیچ شرکتی جذب نشده‌اند. این موضوع یا به اشکال در ارزیابی صلاحیت‌ها برمی‌گردد یا به نحوه اتصال آنها به شرکت‌ها.

سایر	نهادهای فناورانه	وبسایت	دوستان	۲- از چه طریقی از این مزایا مطلع شدید؟ (حجم نمونه: ۷۰)
۶٪	۳٪	۸۱٪	۱۰٪	

در ادامه از افرادی که بیان کردند از این مزایا مطلع بودند، پرسیده شد از چه طریقی اطلاع کسب کرده‌اند. پاسخ‌ها نشان می‌دهد که در حال حاضر، وبسایت بنیاد، اصلی‌ترین مرجع اطلاع‌رسانی به شمار می‌آید اما کانال‌ها در مجموع دارای تنوع کمی هستند و سایر کانال‌های موجود هم اثرگذاری کمی دارند.

#### بررسی افرادی که بیان کردند موفق شدند از مزایای طرح بهره‌مند شوند

با تمرکز بر ۱۶ نفری که بیان کردند موفق شدند از این طرح استفاده کنند، اطلاعات دقیق‌تری در مورد آنها به دست می‌آید. البته حجم نمونه پایین، کار تحلیل آماری قابل‌تعمیم را در این بخش بسیار سخت می‌کند.

۱۳ نفر از این ۱۶ نفر، ساکن تهران هستند، یک نفر خراسان رضوی، یک نفر اصفهان و یک نفر کردستان. این نشان می‌دهد که بیشترین مزایای این طرح نه تنها به شهرهای بزرگ بلکه می‌توان گفت فقط به پایتخت می‌رسد.

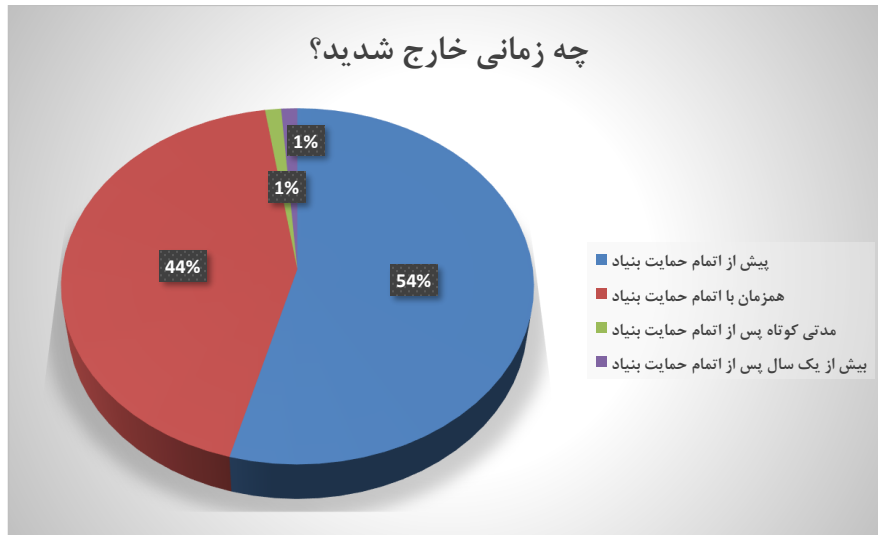
در جدول زیر، سال بهره‌مندی آنها مشخص شده است. غیر از سال ۱۳۹۸ که ۷ نفر استخدام شدند، در بیشتر سال‌ها، یک یا دو نفر از پاسخ‌دهندگان توانستند از این مزایا بهره‌مند شوند.

سال	نفر
۱۳۹۲	۱
۱۳۹۳	۲
۱۳۹۴	۰
۱۳۹۵	۲
۱۳۹۶	۱

۱	۱۳۹۷
۷	۱۳۹۸
۲	۱۳۹۹

همچنین ۵ نفر از این ۱۶ نفر اظهار کردند که همچنان در همان نهاد فناورانه مشغولند و بقیه ۱۱ نفر بیان کردند که از آن شرکت خارج شدند. این ۱۱ نفر، زمان و دلایل خروج خود را از شرکت این‌طور تشریح کرده‌اند:

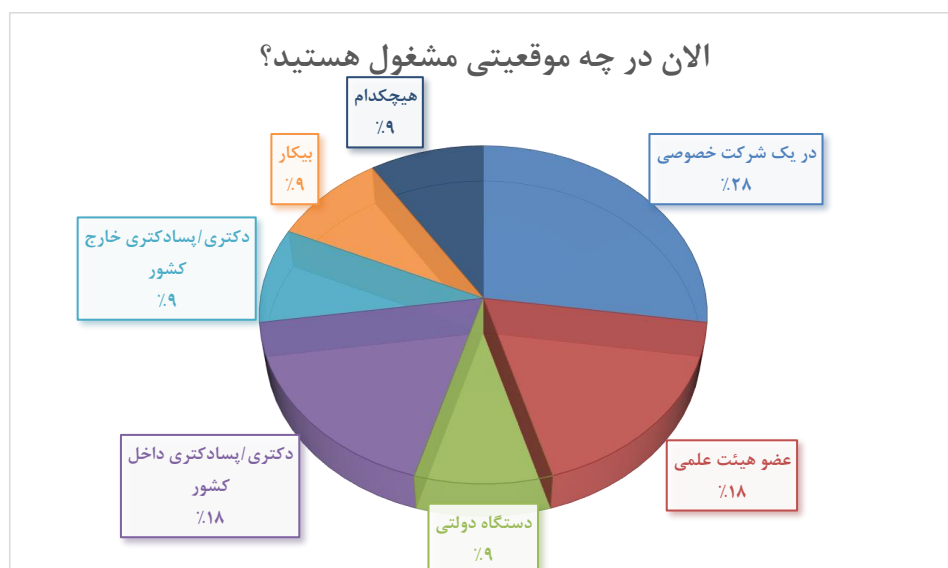
بیش از یک سال پس از اتمام حمایت بنیاد	مدتی کوتاه پس از اتمام حمایت بنیاد	همزمان با اتمام حمایت بنیاد	پیش از اتمام حمایت بنیاد	۶- چه زمانی از آن شرکت خارج شدید؟ (حجم نمونه: ۱۱)
۱٪ (یک نفر)	۱٪ (یک نفر)	۳۶٪	۴۵٪	
عدم توان مالی شرکت (۱)	یافتن کار بهتر (۱)	یافتن کار بهتر (۲) عدم توان مالی شرکت (۱) سایر (۱)	نارضایتی از شرکت (۳) یافتن کار بهتر (۱) پس‌ادکتری (۱)	۷- مهم‌ترین دلایل خروج؟



این جدول نشان می‌دهد که در مواردی که این طرح منجر به اشتغال شده است، به‌طور میانگین مدت همکاری کمتر از یک (دو) سال بوده است و حدود نیمی از این افراد، بیان کردند که پیش از اتمام حمایت بنیاد، از آن شرکت خارج شدند و ۷ نفر از این ۱۱ نفر، اظهار داشتند که خودشان تصمیم به ترک همکاری گرفتند. دو نفر نیز عدم توان مالی شرکت را مطرح کردند.

سپس از افرادی که گفتند از شرکت خود خارج شده‌اند، پرسیده شد که الان در چه موقعیتی مشغول هستید؟ همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشتر این افراد همچنان در یک شرکت خصوصی مشغول هستند.

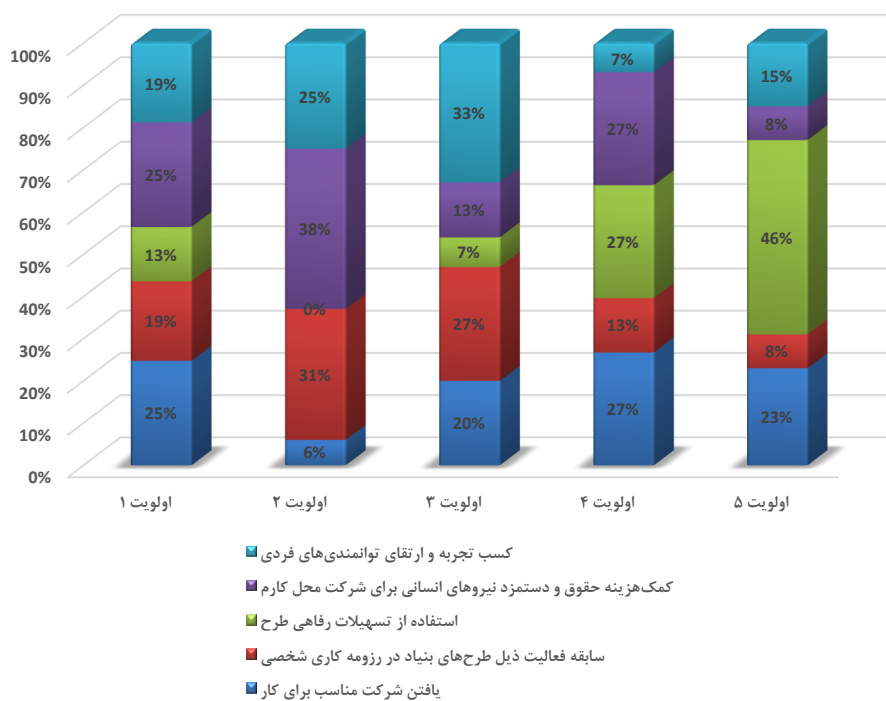
هیچکدام	بیکار	دکتری/پسادکتری خارج کشور	دکتری/پسادکتری داخل کشور	دستگاه دولتی	عضو هیئت علمی	در یک شرکت خصوصی	۱۷- الان در چه موقعیتی مشغول هستید؟ (حجم نمونه: ۱۱)
۹٪ (۱ مورد)	۹٪ (۱ مورد)	۹٪ (۱ مورد)	۱۸٪	۹٪ (۱ مورد)	۱۸٪	۲۷٪	



همچنین از همه افراد بهره‌مند پرسیده شد که مزیت اصلی این طرح برای آنها چه بود به طوری که از میان پنج گزینه، اولویت‌های خود را انتخاب می‌کردند. این گزینه‌ها با توجه به اهداف ترسیم‌شده یا استخراج‌شده از مصاحبه‌های کیفی برای این طرح نوشته شدند. با توجه به محدودیت‌های سیستم نظرسنجی، ممکن بود برخی یک گزینه را در چند اولویت انتخاب کنند که در این صورت، اولویت‌های تکراری ابتدا به صورت دستی حذف شدند.

اولویت ۵	اولویت ۴	اولویت ۳	اولویت ۲	اولویت ۱	۱۱- مزیت اصلی این طرح برای شما چه بود؟ (حجم نمونه: ۱۶)
۲۳٪	۲۷٪	۲۰٪	۶٪	۲۵٪	یافتن شرکت مناسب برای کار
۸٪	۱۳٪	۲۷٪	۳۱٪	۱۹٪	سابقه فعالیت ذیل طرح‌های بنیاد در رزومه کاری شخصی
۴۶٪	۲۷٪	۷٪	۰٪	۱۳٪	استفاده از تسهیلات رفاهی طرح
۸٪	۲۷٪	۱۳٪	۳۸٪	۲۵٪	کمک‌هزینه حقوق و دستمزد نیروهای انسانی برای شرکت محل کارم
۱۵٪	۷٪	۳۳٪	۲۵٪	۱۹٪	کسب تجربه و ارتقای توانمندی‌های فردی

### مزیت اصلی این طرح برای شما چه بود؟



بیشتر افراد در اولویت اول، مزیت اصلی این طرح را یافتن شرکت مناسب و همچنین کمک‌هزینه حقوق و دستمزد برای شرکتشان بیان داشتند. یک تحلیل می‌تواند این باشد که افراد را می‌توان در دو دسته طبقه‌بندی کرد. یک دسته افرادی که پیش از این اشتغال و ارتباطات کافی ندارند که مهم‌ترین مزیت طرح برای آنها، یافتن محل مناسب اشتغال است. دسته دیگر افرادی که شرکت خود را می‌شناسند و حتی در آن اشتغال دارند و از این طرح به‌دنبال جذب کمک‌هزینه حقوق کارکنان هستند. در اولویت دوم، توجه به این موضوع افزایش یافته است. همچنین ثبت این کار در رزومه کاری شخصی، یکی از مهم‌ترین مزیت‌ها در جایگاه دوم برای افراد بوده است. در اولویت سوم، کسب تجربه و ارتقای توانمندی‌های فردی در رأس قرار گرفته است. همچنین گزینه تسهیلات رفاهی بیشتر در اولویت‌های چهارم و پنجم انتخاب شده است.

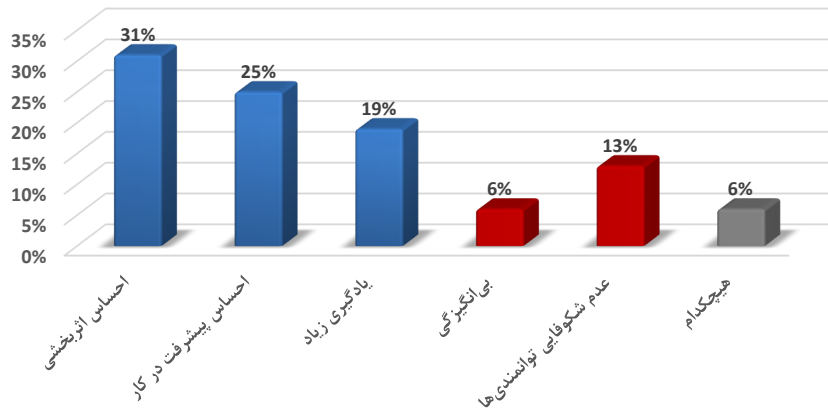
سایر	در استخدام تأثیر خاصی نداشت چرا که از قبل در همین شرکت مشغول بودم	در پیدا کردن شرکت مناسب به من کمک کرد	شرکت به خاطر حمایت بنیاد، تمایل پیدا کرد با من قرارداد ببندد	۱۴- چگونه این مزایا در تسهیل استخدام شما در شرکت دانش بنیان مؤثر بود؟ (حجم نمونه: ۱۶)
۶٪	۱۳٪	۶٪	۷۵٪	

پاسخ‌ها به سوال ۱۴ نشان می‌دهد که حمایت بنیاد در تمایل شرکت به ریسک جذب نیروی کار در مورد برگزیدگان بنیاد افزایش یافته به طوری که ۷۵٪ از افرادی که از این مزایا استفاده کردند، به خاطر حمایت بنیاد بوده است و همین مزیت اصلی این طرح به شمار می‌رود.

در سوال بعدی به دنبال این هستیم که ادراک افراد را از میزان اثربخشی و انگیزش افراد در شرکتی که در آن دوره خود را گذرانده‌اند، سنجیده شود. توجه شود که افراد می‌توانستند بیش از یک گزینه را انتخاب کنند و در نتیجه، جمع گزینه‌ها بیش از صد درصد حجم نمونه است.

هیچکدام	عدم شکوفایی توانمندی‌ها	بی‌انگیزگی	یادگیری زیاد	احساس پیشرفت در کار	احساس اثربخشی	۱۴- کدام گزینه(ها) در ارتباط با شما و نهاد فناورانه‌ای که از طریق این طرح در آن مشغول هستید/بودید صحیح است؟ (حجم نمونه: ۱۶)
۶٪	۱۳٪	۶٪	۱۹٪	۲۵٪	۳۱٪	

احساس شما نسبت به کار در نهاد فناورانه



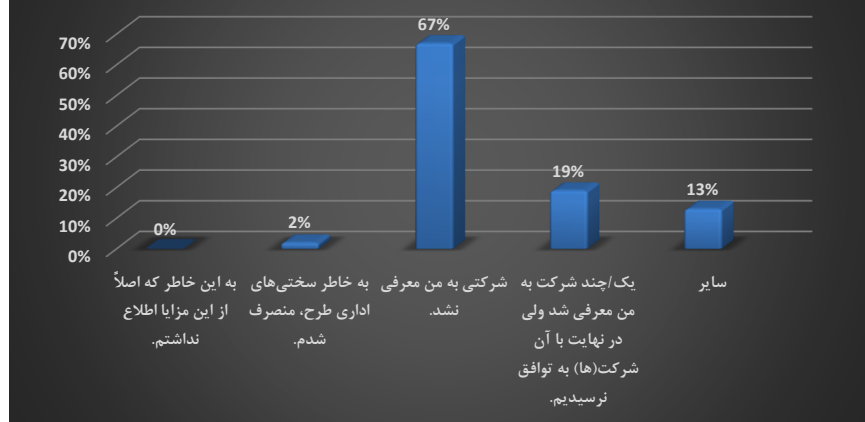
مشاهده می‌شود که حدود ۲۰ درصد (تنها سه نفر از ۱۶ نفر) تجربه منفی داشته‌اند و سایرین اثرات مثبتی را بیان کرده‌اند.

### بررسی افرادی که بیان کردند نتوانستند از مزایا بهره‌مند شوند

در ادامه بر افرادی تمرکز می‌کنیم که علی‌رغم اطلاع و تمایل آنها به استفاده از این تسهیلات (و برگزیده شدنشان با توجه به بانک اطلاعاتی) در نهایت نتوانستند از این مزایا بهره‌مند شوند.

سایر	یک/چند شرکت به من معرفی شد ولی در نهایت با آن شرکت(ها) به توافق نرسیدیم.	شرکتی به من معرفی نشد.	به خاطر سختی‌های اداری طرح، منصرف شدم.	به این خاطر که اصلاً از این مزایا اطلاع نداشتم.	۳- چرا موفق نشدید از این مزایا استفاده کنید؟ (حجم نمونه: ۵۴)
۱۳٪	۱۹٪	۶۷٪	۲٪ (یک نفر)	۰٪	

## چرا موفق نشدید از این طرح استفاده کنید؟



دو سوم این افراد در پاسخ به اینکه چرا موفق نشدند در نهایت از این مزایا استفاده کنند، اظهار کردند که شرکتی به ایشان معرفی نشد. یعنی برگزیده شده‌اند ولی کار در همین جا متوقف شده است و به‌سوی معرفی به شرکتی پیش نرفته است. این نشان می‌دهد که مرحله کاریابی برای این طرح بسیار مهم است و افراد بدون آن، احتمالاً خود توانایی یافتن شرکتی را ندارند. در مرحله بعد، ۱۹ درصد اعلام کردند شرکتی به ایشان معرفی شده ولی در نهایت به توافق نرسیده‌اند. این موضوع می‌تواند به‌خاطر عدم صلاحیت خود این افراد یا نادرست بودن فرایند کاریابی بوده به‌نحوی که نیاز شرکت با علایق و توانمندی‌های فرد تناسب نداشته است. نکته مثبت راجع به این طرح آن است که مشکلات اداری، مانع اصلی این طرح به حساب نمی‌آید و فقط یک نفر آن را موجب انصراف خود دانسته است. در میان ۷ نفری که گزینه «سایر» را انتخاب کردند، دلایل ذکر شده عبارتند از:

- ۱- خود در شرکت مناسبی مشغول به کار بوده و نیازی به پیگیری طرح نداشته.
- ۲- در شرکت خود مشغول است.
- ۳- عدم تمایل شرکت‌ها به جذب از این طریق. (این دلیل می‌تواند به معنی گزینه ۴ یعنی عدم توافق یک یا هر دو طرف باشد یا ممکن است به خاطر عدم تمایل شرکت به درگیر شدن در فرایند اداری این طرح با توجه به نیاز شرکت باشد)
- ۴- تمایل به کار به عنوان مشاور نه استخدام
- ۵- با وجود مراجعه به چند شرکت، هیچ کدام به نتیجه نرسید (همان گزینه چهارم)



۶- به خاطر تأخیر بنیاد در انجام نامه‌نگاری‌ها، شرکت منصرف شد

۷- تبعیض در دادن تسهیلات در بنیاد (مبهم است)

### بررسی کارگزاری

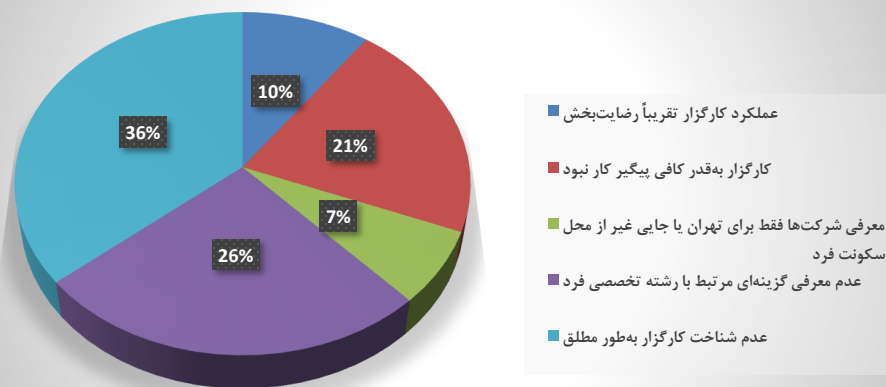
یکی از مهم‌ترین اجزای فرایند اجرایی در این طرح، کارگزار است. عملکرد کارگزار می‌تواند در موفقیت یا عدم موفقیت طرح بسیار مؤثر باشد. همان‌طور که قبلاً بررسی شد، حدود ۷۳٪ از برگزیدگان طرح در نهایت نتوانستند از مزایای آن بهره‌مند شوند که حدود ۸۶٪ از این افراد، مشکل خود را عدم معرفی شرکت به‌طور کلی یا به توافق نرسیدن با شرکت مناسب بیان کردند. درصد بالایی که به نظر می‌رسد با بهبود عملکرد کارگزاران می‌تواند کاهش یابد.

همچنین نتایج سوال ۸ نشان می‌دهد که بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان، «یافتن نهاد فناورانه مناسب توسط کارگزار» را اولویت اول خود به‌عنوان گلوگاه اصلی این طرح (و ۷۰٪ آن را در یکی از اولویت‌های اول یا دوم) معرفی کردند و در مقابل، ۲۵٪ از کسانی که توانسته‌اند از مزایا استفاده کنند، یافتن و معرفی شرکت را مزیت اصلی این طرح بیان کرده‌اند. این نشان می‌دهد که بخش قابل‌توجهی از اثربخشی این طرح، به اتصال مناسب نخبگان به مشاغل بازمی‌گردد.

همچنین در پاسخ به سوال ۱۰، که از تمامی افرادی که برای این طرح اقدام کردند پرسیده شد، عملکرد کارگزار به‌صورت زیر توصیف شده است.

عدم شناخت کارگزار به‌طور مطلق	عدم معرفی گزینه‌ای مرتبط با رشته تخصصی فرد	معرفی شرکت‌ها فقط برای تهران یا جایی غیر از محل سکونت فرد	کارگزار به‌قدر کافی پیگیر کار نبود	عملکرد کارگزار تقریباً رضایت‌بخش	۱۰- در رابطه با کارگزار خود در طرح شهید تهرانی مقدم، آیا با مشکل قابل‌توجهی مواجه شدید؟ (حجم نمونه: ۷۰)
۳۶٪	۲۶٪	۷٪	۲۱٪	۱۰٪	

## ارزیابی عملکرد کارگزار



تنها ده درصد از عملکرد کارگزار «تقریباً راضی» بوده‌اند و در مقابل، ۳۶٪ اصلاً کارگزار خود را نمی‌شناختند! ۲۱٪ بیان کردند که کارگزار پیگیری لازم را انجام نمی‌داد. ۲۶٪ نیز موارد معرفی شده را متناسب با رشته تحصیلی خود نمی‌دانستند. این افراد، در گروه‌رشته‌های زیر توزیع شده‌اند که حاکی از آن است که بهترین عملکرد را کارگزاران برای رشته‌های فنی و مهندسی داشته‌اند و در سایر رشته‌ها، وضعیت تقریباً مشابهی دیده می‌شود.

تعداد پاسخگویان (کل نمونه: ۱۸)		آخرین گروه رشته تحصیلی (افراد که معرفی کارگزار را متناسب با رشته خود نمی‌دانستند)
۲۴	۴	فنی و مهندسی
۱۳	۴	کشاورزی و منابع طبیعی
۱۱	۳	علوم انسانی و تربیت بدنی
۱۰	۳	علوم پایه
۷	۲	علوم پزشکی و بهداشت
۵	۲	هنر و معماری
۲	۰	سایر

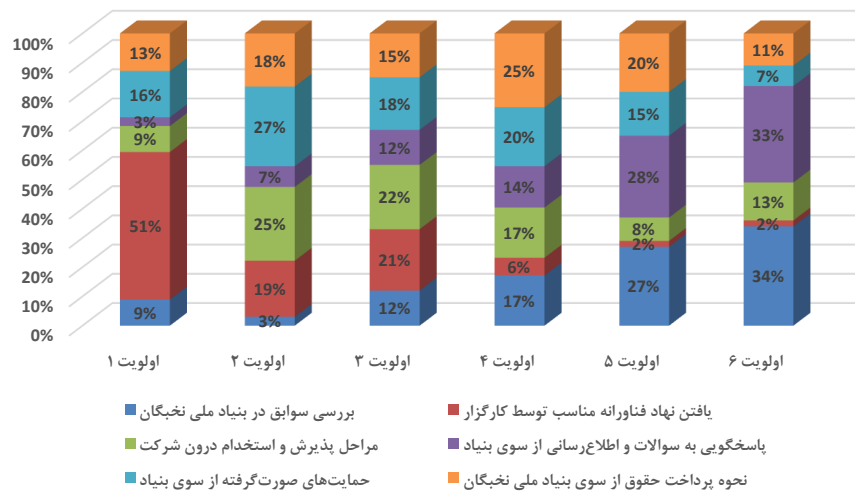
## مشکلات

پیش از این در تحلیل سوال ۳، مشکلات را از نگاه متقاضیانی که در نهایت موفق به بهره‌مندی از تسهیلات نشدند دیدیم که در رأس آنها، عدم معرفی شرکت مناسب و سپس به توافق نرسیدن با شرکت بود.

در سوال ۸، از پاسخ‌دهندگان خواسته شده از میان مراحل طرح گلوگاه‌ها را از طریق اولویت‌گذاری مشخص کند. در محاسبه درصدها، ابتدا اولویت‌های تکراری حذف شده‌اند.

اولویت ۶ (حجم نمونه: ۶۱)	اولویت ۵ (حجم نمونه: ۶۰)	اولویت ۴ (حجم نمونه: ۶۴)	اولویت ۳ (حجم نمونه: ۶۷)	اولویت ۲ (حجم نمونه: ۶۷)	اولویت ۱ (حجم نمونه: ۷۰)	۸- کدام مرحله نیاز به بهبود بیشتری داشت؟
۳۴٪	۲۷٪	۱۷٪	۱۲٪	۳٪	۹٪	بررسی سوابق در بنیاد ملی نخبگان
۲٪	۲٪	۶٪	۲۱٪	۱۹٪	۵۱٪	یافتن نهاد فناورانه مناسب توسط کارگزار
۱۳٪	۸٪	۱۷٪	۲۲٪	۲۵٪	۹٪	مراحل پذیرش و استخدام درون شرکت
۳۳٪	۲۸٪	۱۴٪	۱۲٪	۷٪	۳٪	پاسخگویی به سوالات و اطلاعرسانی از سوی بنیاد
۷٪	۱۵٪	۲۰٪	۱۸٪	۲۷٪	۱۶٪	حمایت‌های صورت‌گرفته از سوی بنیاد
۱۱٪	۲۰٪	۲۵٪	۱۵٪	۱۸٪	۱۳٪	نحوه پرداخت حقوق از سوی بنیاد ملی نخبگان

گلوگاه اجرایی طرح



همان طور که از نمودار فوق مشخص است، یافتن نهاد فناورانه مناسب توسط کارگزار، توسط بیش از نیمی از پاسخ دهندگان به عنوان گلوگاه اول طرح معرفی شده است. در اولویت دوم، حمایت های بنیاد و مراحل پذیرش و جذب در شرکت بیش از سایر مراحل انتخاب شده است. در جدول زیر، جمع درصد سه اولویت اول مشاهده می شود. در مجموع سه اولویت اول، پس از مشکل یافتن شرکت مناسب، حمایت ها و نحوه پرداخت حقوق بنیاد و سپس جذب و پذیرش درون شرکت به عنوان مشکلات اصلی بیان شده است.

نحوه پرداخت حقوق از سوی بنیاد ملی نخبگان	حمایتهای صورت گرفته از سوی بنیاد	پاسخگویی به سوالات و اطلاع رسانی از سوی بنیاد	مراحل پذیرش و استخدام درون شرکت	یافتن نهاد فناورانه مناسب توسط کارگزار	بررسی سوابق در بنیاد ملی نخبگان
۴۶٪	۶۱٪	۲۲٪	۵۶٪	۹۱٪	۲۴٪

همچنین در گزینه «سایر»، مشکلات زیر به طور خلاصه بیان شده اند:

۱- قرارداد انجام شده بین شرکت دانش بنیان و نخبه تحت نظر و حمایت بنیاد باشد.

- ۲- بنیاد تا مراحل با محل کار بنده در ارتباط بود اما دیگه پیگیر نشدند!
- ۳- یافتن شغل مناسب با رشته تحصیلی دانشگاهی خصوصاً رشته روابط بین الملل
- ۴- اطلاع رسانی و پیگیری دقیق به متقاضی واجد شرایط و پذیرفته شده تا جذب در نهاد فناورانه تا حصول نتیجه نهایی
- ۵- استمرار حمایت در سالهای بعدی (حتی با درصدهای کمتر)

موارد ۱، ۴ و ۵ نمونه‌هایی از مواردی هستند که پاسخ‌دهندگان ذیل حمایت‌های صورت‌گرفته از طرف بنیاد دانسته‌اند. در واقع انتظار آنها این است که بنیاد بیشتر پیگیر کار آنها باشد و صرفاً به نامه‌نگاری بسنده نکند. در سوالات ۹ و ۱۸ به‌طور مشخص‌تر از اشکالات طرح پرسیده شده است. در ادامه، دسته‌بندی‌ای از موارد بیان شده در پاسخ به این دو سوال مشاهده می‌شود:

- ۱- تخلف شرکت از قرارداد با نخبه و عمل به تعهدات خود در حقوق، مزایا و یا درخواست‌های غیرمنطقی (۲)
- ۲- شرکتی به فرد معرفی نشد/ (تا مدت‌ها) به من هیچ خبری داده نشد (۲۷)
- ۳- کاری متناسب با شرایط من (رشته، شهر، مرد و زن و...) معرفی نشد (۶)
- ۴- عدم پیگیری/پشتیبانی مناسب بنیاد/کارگزار در ارتباط با شرکت به صورت سریع و چابک (۵)
- ۵- عدم آگاهی و اعتماد شرکت‌ها به این تسهیلات یا رویه‌های اداری مربوط به انجام آن (بیمه و...) (۸)
- ۶- عدم پاسخگویی بنیاد در مورد سهیل‌انگاری کارگزار
- ۷- واریز سه ماه یک بار مشکل‌ساز است چون ممکن است فرد و شرکت قطع رابطه کنند
- ۸- شفاف نبودن سقف حقوق پرداختی مورد قبول از سوی بنیاد
- ۹- شفاف نبودن شرایط شرکت‌هایی که می‌توانند میزبان نخبگان باشند (۲)
- ۱۰- شرکت کارهای روتین و غیرتخصصی به فرد می‌دهد که برای او فرصت یادگیری ندارد (به عنوان نیروی ارزان و موقتی به او نگاه می‌شود) (۲)
- ۱۱- کوتاه بودن زمان استفاده از تسهیلات (۲)
- ۱۲- عدم اطلاع‌رسانی و توضیح جامع و دقیق و پاسخگویی محترمانه در مورد طرح/فرایند پیشرفت کار (۷)
- ۱۳- تغییر نظر شرکت پس از معرفی افراد به آن در مورد نیازمندی‌هایش
- ۱۴- پرداخت دیر هنگام مبلغ حقوق/بیمه (۲)

- ۱۵- کم بودن حقوق (۳)
- ۱۶- تسهیلات مسکن نامناسب (۵)
- ۱۷- گواهی به فرد پذیرفته شده داده نمی شود
- ۱۸- قطع شدن کامل حمایت‌ها از سال دوم، خوب نیست (۲)
- ۱۹- شرکت ورشکست شد
- ۲۰- این طرح به جای شرکت‌های نوپا باید برای شرکت‌های بزرگ اعمال شود
- ۲۱- شرکت‌ها اجباری به استخدام معرفی شدگان بنیاد ندارند (۳)
- ۲۲- شرایط احراز، ربطی به کار در شرکت دانش بنیان ندارد. مثلاً مقاله
- ۲۳- تقاضای فرد برای استخدام در شرکت خودش! (۲)

#### پیشنهادات بهبود

در ادامه پرسشنامه از همه کسانی که از طرح مطلع بودند، پرسیده شد که چه پیشنهادی برای بهبود طرح دارید؟  
پیشنهادات به همراه تعداد تکرار آنها در دسته‌های زیر قابل طبقه‌بندی هستند:

- ۱- استمرار پیگیری کار نخبه توسط بنیاد و کارگزار حتی پس از به کارگیری در شرکت (۳)
- ۲- بهبود اطلاع‌رسانی و پاسخگویی بنیاد به سوالات
- ۳- به طور شفاف معلوم باشد که کار در چه مرحله‌ای است
- ۴- اطلاع‌رسانی (در مورد اصل/رویه اجرایی طرح) به شرکت‌ها و جلب اعتماد آنها
- ۵- افزایش طول مدت طرح
- ۶- خود بنیاد پیگیر کار باشد نه کارگزاران
- ۷- شفاف‌سازی سقف حقوق دریافتی مورد قبول بنیاد
- ۸- ارائه لیست کامل شرکت‌هایی که متمایل به جذب نخبگان هستند
- ۹- به جای استخدام، آموزش و حمایت‌ها برای راه‌اندازی کسب‌وکار داده شود مخصوصاً در مورد رشته‌هایی که فرصت کاری برای آنها کمتر است (۳)
- ۱۰- دادن فرصت دوم و... برای همکاری در قالب طرح تهرانی مقدم با یک شرکت دیگر در صورت انصراف از شرکت قبلی
- ۱۱- گسترش شناسایی فرصت‌های کاری در سایر رشته‌ها
- ۱۲- اجبار نهادها به جذب افراد نخبه (۲)

- ۱۳- برداشتن نام شهدا از طرح‌های ناکارآمد بنیاد
- ۱۴- مشخص باشد که برای کدام رشته‌ها فرصت‌های کاری وجود دارد
- ۱۵- آزمون‌های رفتاری و روان‌شناسی و مصاحبه به فرایند احراز اضافه شود
- ۱۶- بهبود تسهیلات مسکن، مبلغ و زمان پرداخت‌ها (۳)
- ۱۷- اختیار در انتخاب کارگزار یا ارتباط با شرکت توسط خود فرد
- ۱۸- نیازهای شرکت‌ها توسط کارگزاران فهرست شود
- ۱۹- ایجاد پلی میان نخبگان و دانش‌آموختگانی که این جایزه را برنده شدند

### جمع‌بندی پیشنهادات

در مجموع بر اساس مسائل و آسیب‌های شناسایی شده و راه‌حل‌های پیشنهادی، پیشنهادات زیر برای بهبود این طرح ارائه می‌گردد.

#### ۱- بهبود کارگزاری:

- ۱-۱- گسترش فهرست موقعیت‌های شغلی برای طیف متنوع‌تری از شهرها، رشته‌ها و نهادهای فناورانه
- ۱-۲- افزایش تمرکز بر شرکت‌های بزرگ به جای شرکت‌های نوپا که دارای منابع بیشتر و موقعیت‌های مناسب‌تری برای اثرگذاری نخبگان هستند.
- ۱-۳- انتشار عمومی لیست نیازمندی‌های شرکت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز آنها به‌نحوی که افراد تنها در صورتی اقدام به قرار گرفتن در فرایند کنند که بدانند موقعیت‌هایی برای آنها وجود دارد و احراز فقط برای موقعیت‌های موجود انجام پذیرد.
- ۱-۴- انجام ارزیابی‌های اولیه از استعدادها و توانمندی‌های متقاضیان جهت افزایش تناسب معرفی‌شدگان به شرکت‌ها با نیازهای آنها (با روش‌هایی چون، آزمون‌های روان‌شناختی، مصاحبه شغلی، کانون ارزیابی و...). حتی پیشنهاد می‌شود این ارزیابی‌ها به‌عنوان بخشی از فرایند احراز در بنیاد ملی نخبگان انجام شود که بهتر از معیارهای کلی و بدون تناسب با شغل (مانند تعداد مقاله و...) است.
- ۱-۵- وجود سیستم‌هایی برای ارزیابی کارگزاران توسط شرکت‌ها و متقاضیان و ایجاد فضای رقابتی‌تر در میان کارگزاران

۶-۱- کارگزاران نه تنها وظیفه ارتباط و شناسایی نهادهای فناورانه را داشته باشند بلکه با اطلاع‌رسانی وسیع‌تر در میان استعدادهای برتر، کیفیت استخر نیروی انسانی را نیز برای معرفی به شرکت‌ها ارتقا دهند.

۷-۱- از مهمترین وظایف کارگزاران، اطلاع‌رسانی، آموزش و جلب اعتماد نهادهای فناورانه در مورد این طرح، مزایای آن و نحوه انجام امور اجرایی آن (حقوق، بیمه و...) است.

۲- متناسب با ارزیابی‌های انجام شده (۴-۱)، برای توانمندسازی افراد، دوره‌های قبل از خدمت برگزار شود تا تازه‌دانش‌آموختگانی که تجربه کار در بخش خصوصی را ندارند، حداقلی از آمادگی و آداب لازم را کسب کنند.

۳- حمایت پرداختی بنیاد به نحوی باشد که تنها ریسک شرکت را برای جذب فرد در دوره آموزشی پوشش دهد تا فرد بتواند اولاً فرصتی یابد که خود را نشان دهد و ثانیاً در عمل کسب تجربه و کارآموزی کند. (نه اینکه صرفاً به شرکت نیروی کار ارزان و با کار کم‌ارزش بدهد یا صرفاً محلی برای کمک‌هزینه نیروی انسانی به شرکت باشد).

۱-۳- بدین منظور پیشنهاد می‌شود پرداختی تنها در دوره‌ای کوتاه (مثلاً سه ماهه) انجام شود که فقط فرد و شرکت، فرصت ارزیابی اولیه از یکدیگر را داشته باشند. همچنین پرداختی به فرد حداقلی باشد (به‌عنوان کمک‌هزینه در دوره کارآموزی) و در عوض پرداختی به شرکت انجام شود تا شرکت‌ها نیز انگیزه لازم را برای میزبانی نیروی کم‌تجربه بیابند. بدین‌صورت امکان نظارت بیشتر بر عملکرد شرکت نیز وجود خواهد داشت زیرا بنیاد در نقش کارفرمای کارآموزی قرار می‌گیرد.

۲-۳- می‌توان برای افراد نخبه‌ای که هم‌اکنون مشغول به کار هستند هم حمایت‌هایی به‌صورت موازی قرار داد که با پرداختی از سوی بنیاد، حقوق آنها افزایش یابد (نسبت به نرم نیروی انسانی شرکت) و منجر به نگهداشت نیروی انسانی در همان شرکت شود.

۴- بنیاد حمایت فعالانه‌تری را از فرایند انجام دهد به نحوی که به‌طور مستمر عملکرد کارگزار، شرکت و فرد را پایش کند (از طریق بازخورد آنها از یکدیگر) و سابقه فعالیت آنها را در پروفایل آنها ذخیره کند. این پروفایل می‌تواند مبنایی برای تصمیمات آینده در مورد هر یک از آنها باشد (تشویق، انتشار، قطع ارتباط و...)

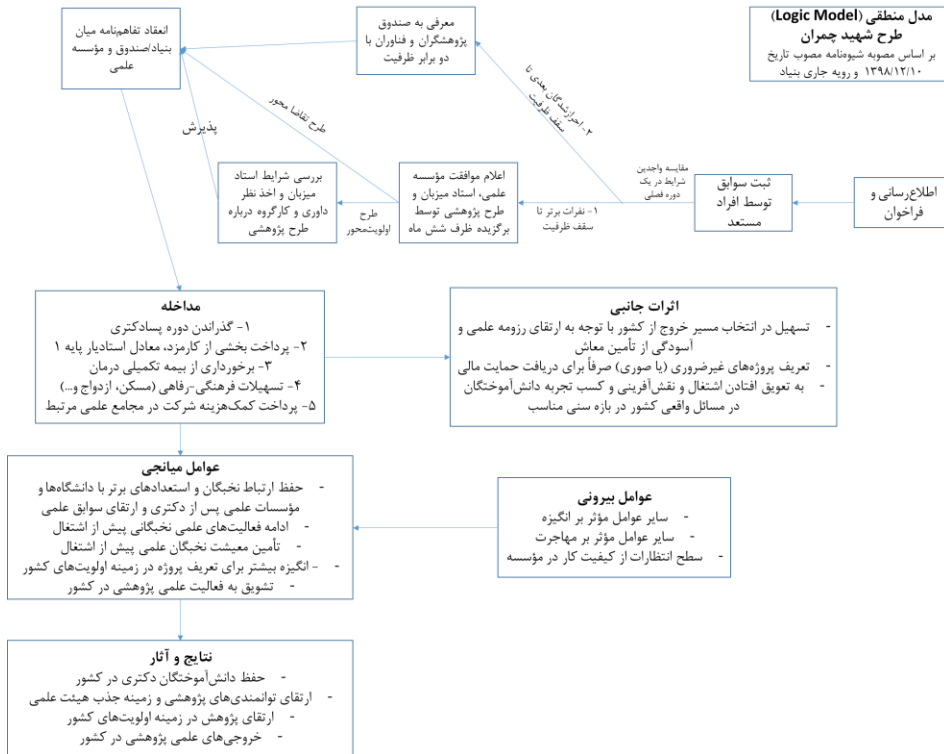
۵- پیشنهاد می‌شود این تسهیلات به دانشجویان در حال تحصیل نیز ارائه شود تا بتوان حتی‌الامکان پیش از فارغ‌التحصیلی، کارراهه شغلی مناسبی را پیش روی آنها ترسیم کرد و با کاهش ابهام در مورد آینده، از انتخاب مسیرهای جایگزین کاست.





### ۳- طرح شهید چمران

#### مقدمه و مدل منطقی



از پاورپوینت خود بنیاد هم استفاده شود.

#### مصاحبه عمیق و گروه کانونی

گروه کانونی در ۵ آذر ۹۹ با حضور معاون آینده‌سازان بنیاد ملی نخبگان و حدود ۷۰ نفر از افرادی که در این طرح پذیرفته شده‌اند. مدت جلسه: یک ساعت و چهل و پنج دقیقه. پرسش‌ها قبلاً از سوی بنیاد نخبگان تهران جمع‌آوری شده بود و در جلسه هم به صورت شفاهی یا کتبی پرسش‌هایی مطرح شد و از سوی معاون آینده‌سازان پاسخ داده شد. لینک جلسه: [www.aparat.com/v/imbRI](http://www.aparat.com/v/imbRI)

مصاحبه عمیق تلفنی در ۱۸ اردیبهشت ۱۴۰۰ با ۱۶ نفر از افرادی که جهت دریافت این تسهیلات پذیرفته شده‌اند و تاریخ درخواست آنها پس از شهریور ۱۳۹۸ تا شهریور ۱۳۹۹ بوده (بیش از شش ماه قبل از زمان مصاحبه)،

انجام شد. مشخصات این افراد از بانک اطلاعاتی بنیاد دریافت شد و تلاش شد از رشته‌های مختلف و دانشگاه‌های متنوع انتخاب شوند. این نمونه، هم شامل افرادی که به صندوق معرفی شده‌اند و هم افرادی که ذیل طرح‌های اولویت‌محور یا تقاضامحور توسط بنیاد معرفی شدند و همچنین افرادی که در نهایت توانستند پروژه خود را تعریف کنند و افرادی که موفق نشدند بود.

سوالات مصاحبه عمیق، با توجه به مدل منطقی، از قرار زیر بود:

- ۱- آیا شما متقاضی استفاده از تسهیلات پست‌داک بنیاد (طرح شهید چمران) بوده‌اید؟ می‌خواهیم تجربه شما پس از پذیرفته شدن در بنیاد برای بهبود و اصلاح این طرح در آینده ثبت کنیم.
- ۲- آیا توانستید از این تسهیلات استفاده کنید؟ (یعنی آیا قرارداد با مؤسسه شما منعقد شد؟)
- ۳- در چه مؤسسه‌ای پروژه را تعریف می‌کنید/کردید؟

(اگر پاسخ سوال ۲، بله)

- ۱- تجربه کار در انعقاد قرارداد چطور بود؟
- ۲- آیا در مؤسسه/دانشگاه کار روان و به‌خوبی پیش رفت؟
- ۳- الان در چه مرحله‌ای هستید؟
- ۴- موضوع پروژه بر چه اساس تعریف شد؟
- ۵- کلاً با چه مشکلاتی مواجه شدید؟
- ۶- نکته یا پیشنهاد دیگری دارید؟

(اگر پاسخ سوال ۲، خیر)

- ۱- چرا به سرانجام نرسید؟
- ۲- چرا نتوانستید/نخواستید؟
- ۳- آیا همچنان پیگیر تعریف پروژه هستید یا منصرف شدید؟
- ۴- نکته یا پیشنهاد دیگری دارید؟

مسائل شناسایی شده از مصاحبه‌ها و جلسه گروه کانونی:

- ۱- زمان بر بودن فرایند داوری پروپوزال مخصوصاً در مواردی که به صندوق پژوهشگران ارجاع می‌شود.

- ۲- مشکلات بوروکراتیک در صندوق پژوهشگران: روان نبودن فرایند کار، عدم پاسخگویی و...
- ۳- فرایند پیچیده و آزاردهنده واریز حق الزحمه توسط دانشگاه. واریزی بنیاد به دانشگاه به راحتی قابل پیگیری و وصول نیست و گاه با تأخیر چند ماهه واریز می‌شود (البته طبق توضیح معاون بنیاد، از فرایند اصلاح شده و سهم بنیاد مستقیم به حساب فرد واریز می‌شود)
- ۴- سقف شش ماه برای تهیه پروپوزال و تأیید آن پس از پذیرفته شدن، خیلی کوتاه است.
- ۵- سقف یک سال برای دوره پسادکتری کم است چون اکثر پروژه‌ها بیش از این طول می‌کشد ولی قرارداد یکساله است.
- ۶- انتظارات زیادی از پروژه یک ساله توسط دانشگاه‌ها و صندوق مثلاً الزام به چاپ یک یا دو مقاله Q۱
- ۷- افراد پذیرفته می‌شوند ولی هیچ مؤسسه‌ای حاضر نیست پروژه را تعریف کند (مخصوصاً در موارد تقاضامحور) (البته بنیاد جدیداً در پی چاره‌جویی برای این مشکل، خود مؤسسات متقاضی را می‌یابد و وارد مذاکره با آنها می‌شود).
- ۸- عدم هماهنگی تاریخ کارگروه‌های بنیاد و صندوق، حتی در صورت آماده بودن پروپوزال، بررسی آن را گاه تا بیشتر از ۶ ماه عقب می‌اندازد.
- ۹- تأیید حضوری مدارک مخصوصاً در شرایط کرونا و مخصوصاً برای کسانی که در خارج از کشور اقامت دارند مشکل است.
- ۱۰- عدم اطلاع از فرجه شش ماهه برای تصویب پروپوزال
- ۱۱- حمایت بنیاد فقط برای دستمزد پژوهشگر کافیست و برای پروژه‌هایی که هزینه‌های جانبی دارد، دانشگاه‌ها زیر بار آن نمی‌روند. گاه پس از تعریف پروژه، به خاطر هزینه نکردن دانشگاه، پروژه معطل می‌ماند.
- ۱۲- در مواردی بیش از یک سال از زمان درخواستشان می‌گذرد و هنوز قرارداد بسته نشده! و به خاطر شهید چمرانی که هنوز معلوم نیست، شهید شهرباری را هم نمی‌تواند شرکت کند.
- ۱۳- در مواردی که به صندوق ارجاع می‌شود، با توجه به اینکه احتمال دارد پس از ماه‌ها بلاتکلیفی در نهایت پروپوزال تأیید نشود، برای بعضی‌ها پیگیری آن اصلاً به صرفه نیست.

### پیمایش

بر اساس مدل منطقی و مشکلات شناسایی شده در مراحل فوق، پرسشنامه طراحی شد (نمونه پرسشنامه در فایل پیوست. همچنین قابل مشاهده آنلاین در آدرس <https://sina.bmn.ir/>). این پرسشنامه به همراه مسائل

شناسایی شده در جلسه مشترک مورخ ۱۴۰۰/۰۳/۱۲ با معاون محترم آینده‌سازان بنیاد و مدیران مربوطه مطرح و مورد بحث قرار گرفت و اصلاح و تکمیل شد.

سپس این پرسشنامه در وبسایت بنیاد قرار داده شد و به همه متقاضیانی که از سال ؟ به بعد درخواست خود را ثبت نمودند (؟ نفر شامل افرادی که با درخواستشان موافقت شد یا نشد) به عنوان کل جامعه آماری، ایمیل ارسال شد. از ؟ تا؟، تعداد ؟ پاسخ جمع‌آوری شد.

Margin of error	Size of population					
	>5000	5000	2500	1000	500	200
±10%	96	94	93	88	81	65
±7.5%	171	165	160	146	127	92
±5%	384	357	333	278	217	132
±3%	1067	880	748	516	341	169

## فهرست منابع

اخوان علوی، سیدحسین، الوانی، سیدمهدی، حسینی‌فرد، سیدمجتبی و بیات، طیبه، (۱۳۹۳)، بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعدادهای برتر و نخبگان، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال سوم، شماره ۱.

بنیاد ملی نخبگان (۱۳۹۸)، *میثاق نظام نخبگانی (گزارش روند اجرایی‌سازی بند ۳ ماده ۶۴ قانون برنامه ششم توسعه)*، تهران، بنیاد ملی نخبگان.

بنیاد ملی نخبگان، شیوه‌نامه بهره‌مندی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی از تسهیلات جذب در مؤسسه‌های علمی (جایزه شهید دکتر شهبازی).

بنیاد ملی نخبگان (۱۳۹۶)، *گزارش روند اجرایی‌سازی اقدام‌های ملی سند راهبردی کشور در امور نخبگان*، تهران، بنیاد ملی نخبگان.

بنیاد ملی نخبگان، شیوه‌نامه بهره‌مندی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی از تسهیلات جذب در نهادهای فناوریانه (جایزه شهید تهرانی‌مقدم).

حیدری، علی، اسماعیل، جعفرپناه و محمدی، وحید (۱۳۹۷). *رصد و پایش میزان اجرایی‌شدن سند راهبردی کشور در امور نخبگان و ارزیابی میزان توفیق برنامه‌های کشور درباره نخبگان در چارچوب سند مذکور*. تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۸)، *گزارش وضعیت مهاجرت نخبگان به خارج از کشور*.

روحانی، علی، سرپاک، مسعود، جوکاری، مهناز، (۱۳۹۵)، *برساخت فهم و تجربه سرآمدان از فرایند مشارکت در برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان (مشارکت‌کنندگان: استعدادهای برتر تحت حمایت بنیاد ملی نخبگان)*، *علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، دوره دهم، شماره ۱.

روحانی، علی، کشاورزی، سعید و انبارلو، مسعود، (۱۳۹۸)، *ارائه نظریه زمینه‌ای از رویارویی نخبگان جوان با بوروکراسی بنیاد ملی نخبگان، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، سال هشتم، شماره ۴.

سرافراز، ایوب، معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر، (۱۳۹۸)، طراحی مدل نگهداشت نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران، *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال هفتم، شماره ۱.

شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۹۱)، *سند راهبردی کشور در امور نخبگان*.

عبدالحسین زاده، محمد، (۱۳۹۶)، *فهم الگوهای راهبری هسته‌های علمی در دانشگاه‌ها و آرایه توصیه‌های سیاستی برای بنیاد ملی نخبگان*، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).

هیئت وزیران، (۱۳۹۰)، *آیین‌نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه و استعداد برتر در دستگاه‌های اجرایی*.

## پیوست‌ها

### ۱- نمونه پرسشنامه طرح جذب در دستگاه‌های اجرایی

به نام خدا

#### پرسشنامه طرح جذب و نگهداری نخبگان و استعداد‌های برتر در دستگاه‌های اجرایی

با سلام، این پرسشنامه برای ثبت تجربه شما در استفاده از مزایای نخبگان و استعداد‌های برتر در زمینه جذب و نگهداشت در دستگاه‌های اجرایی کشور تهیه شده است. مدت زمان مورد نیاز برای پاسخگویی به این پرسش‌ها، در حدود ۵ دقیقه می‌باشد.

۱- آیا تاکنون از مزایای پیش‌بینی شده در تصویب‌نامه هیئت وزیران برای جذب و نگهداشت نخبگان و استعداد‌های برتر در دستگاه‌های اجرایی کشور (جذب، افزایش حقوق، ارتقا و...) استفاده کرده‌اید؟ این مزایا همه ساله پس از شناسایی فرد، ذیل تسهیلات «دانش‌آموخته برتر» بنیاد ملی نخبگان و به تشخیص دستگاه اجرایی ارائه می‌شود.

بله، از یک یا چند مورد از این مزایا استفاده کرده‌ام.

خیر، برای آن اقدام کردم ولی موفق نشدم از این مزایا استفاده کنم.

خیر، از آن بی‌اطلاع بودم ولی تمایل دارم از این مزایا استفاده کنم.

خیر، از آن بی‌اطلاع بودم و تمایلی به استفاده از این مزایا ندارم.

برای کسانی که سوال ۱، گزینه ۳ را انتخاب کردند این توضیح در پایان اضافه شود: «برای اطلاع از نحوه استفاده از مزایای این طرح می‌توانید به وبسایت بنیاد ملی نخبگان، بخش تسهیلات و حمایت‌ها، معرفی برنامه‌ها و تسهیلات حمایتی، تسهیلات ویژه دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی، طرح شهید رهنمون مراجعه بفرمایید.»



۲- (اگر سوال ۴ گزینه اول) در چه سالی استخدام شما قطعی شد؟

گزینه‌ها ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹

۳- (اگر سوال ۱ گزینه اول و دوم) از چه طریقی از این مزایا مطلع شدید؟

از دوستانی که قبلاً با تسهیلات بنیاد آشنایی داشتند شنیدم

با تسهیلات مختلف بنیاد در وبسایت اینترنتی آن آشنا شدم

از کانال‌های مرتبط با دولت شنیدم

سایر (لطفاً شرح دهید).

۴- (اگر سوال ۱، گزینه ۱) طبق تصویب‌نامه هیئت وزیران در تاریخ ۱۳۹۰/۱۱/۰۹ نخبگان و استعداد‌های

برتر می‌توانند از مزایای مختلفی در دستگاه‌های اجرایی استفاده کنند. شما از کدام مزایا توانستید در

دستگاه‌های اجرایی کشور استفاده کنید؟ (انتخاب چند گزینه)

امتیاز استخدام در دستگاه اجرایی

حقوق بالاتر

ساعت کاری شناور

ارتقای مدیریتی

اولویت در راتبه تحصیلی

امریه

۵- (اگر سوال ۱ گزینه اول و دوم) از میان مزایای بیان شده، آیا موردی/مواردی بوده که برای آن اقدام

کرده‌اید ولی موفق به استفاده از آن نشده باشید؟ کدام مورد/موردها؟ (انتخاب چند گزینه)

خیر، برای یک یا چند موردی که اقدام کردم، توانستم از آن استفاده کنم. (اگر سوال ۱ گزینه دوم باشد، منطقاً نباید این مورد انتخاب شود. چک شود)

بله، امتیاز استخدام در دستگاه اجرایی

بله، حقوق بالاتر

بله، ساعت کاری شناور

بله، ارتقای مدیریتی

بله، اولویت در راتبه تحصیلی

بله، اولویت در امریه

۶- (غیر از گزینه اول و دوم سوال قبل) چرا موفق نشدید از این مزایا استفاده کنید؟

به این خاطر که اصلاً از این مزایا اطلاع نداشتم. (این گزینه منطقاً نباید انتخاب شود. بعداً چک شود)

از این مزایا اطلاع داشتم ولی نمی‌دانستم روال اداری آن چگونه است.

به این خاطر که دستگاه اجرایی از این آیین‌نامه یا روال اجرای آن اظهار بی‌اطلاعی می‌کرد.

با اینکه دستگاه اجرایی از این آیین‌نامه اطلاع داشت، اعلام کرد که قانوناً اجازه اجرای آن را ندارد.

با اینکه دستگاه اجرایی از این آیین‌نامه اطلاع داشت و مجوز هم داشت، زیر بار اجرای آن نمی‌رفت.

سایر (لطفاً شرح دهید)

۷- (اگر سوال ۵، گزینه ۲) چرا نتوانستید از امتیاز استخدام استفاده کنید؟

نمی‌دانستم روال اداری آن چگونه است.

دستگاه اجرایی از این آیین‌نامه یا روال اجرای آن اظهار بی‌اطلاعی می‌کرد.

دستگاه، گواهی تأیید بنیاد ملی نخبگان طلب کرد اما آن را در اختیار نداشتیم.

با اینکه دستگاه اجرایی از این آیین‌نامه اطلاع داشت، اعلام کرد که قانوناً اجازه ندارد برای جذب نیروی خود از آن استفاده کند.

هیچ دستگاهی که نیاز داشته باشد یا مجوز استخدام داشته باشد، پیدا نکردم.

با اینکه دستگاه اجرایی از این آیین‌نامه اطلاع داشت و مجوز جذب هم داشت، زیر بار اجرای آن نمی‌رفت.

هیچکدام (لطفاً شرح دهید)

۸- (اگر سوال ۱ گزینه اول و دوم) با توجه به تجربه‌تان از فرایند طرح، کدام مرحله نیاز به بهبود بیشتری داشت؟

بررسی سوابق در بنیاد ملی نخبگان («دانش‌آموخته برتر»)

معرفی به دستگاه اجرایی

گزینش فرد در دستگاه اجرایی

استفاده از مزایا درون دستگاه اجرایی

سایر (لطفاً شرح دهید)

۹- (با توجه به پرسش قبل) در مرحله «...» با چه چالشی برخورد کردید؟ (تشریحی)

۱۰- (برای همه) اگر شرایط انتخاب در همه موارد زیر مهیا باشد، شما کدام یک را ترجیح می‌دهید؟

کار در یک دستگاه دولتی (اعم از وزارتخانه‌ها، مراکز نظامی، آموزش و پرورش و...)

کار در یک شرکت خصوصی

ادامه تحصیل دکتری در داخل کشور

ادامه تحصیل در/مهاجرت به خارج از کشور

تأسیس کسب و کار شخصی

هیچکدام

۱۱- (فقط سوال ۴ گزینه اول) اگر نمی‌توانستید از مزایای جذب در دستگاه اجرایی استفاده کنید،

احتمالاً کدام گزینه را انتخاب می‌کردید؟

خودم از روال عادی برای استخدام اقدام می‌کردم.

کار در یک شرکت خصوصی

ادامه تحصیل دکتری در داخل کشور

ادامه تحصیل در خارج از کشور

شروع کسب و کار خود

هیچکدام

۱۲- (فقط سوال ۴ گزینه اول) چقدر این مزایا در تسهیل استخدام شما در دستگاه اجرایی مؤثر

بود؟

خیلی زیاد

زیاد

متوسط

کم

خیلی کم

۱۳- (فقط سوال ۴، گزینه ۳) استفاده از ساعت کاری شناور، چه مزیتی برای شما به همراه داشت؟  
(چند گزینه)

امکان مشغول شدن در شغلی دیگر به طور همزمان برایم فراهم شد

امکان اقدام برای ادامه تحصیل خارج از کشور برایم فراهم شد

امکان کسب یادگیری مهارت یا ادامه تحصیل برایم فراهم شد

افزایش بازدهی و اثربخشی ام را در سازمان برایم ایجاد کرد

سایر

فایده خاصی برایم نداشت

۱۴- (فقط سوال ۴ گزینه اول) آیا همچنان در همان دستگاه اجرایی مشغول به کار هستید؟

بله

خیر

۱۵- (اگر پاسخ ۱۴ خیر) در صورت تمایل بفرمایید چرا از آن دستگاه اجرایی خارج شدید؟

۱۶- (فقط سوال ۴ گزینه اول) کدام گزینه(ها) در ارتباط با شما و دستگاه اجرایی که در آن جذب

شدید صحیح است؟

احساس می‌کنم/می‌کردم برای سازمان خود (دستگاه اجرایی) بسیار اثربخش هستم.

احساس می‌کنم/می‌کردم پیشرفت خوبی در کار خود داشتم.

انگیزه چندانی برای ادامه کار در این سازمان نداشتم/ندارم.

نمی‌توانم/نتوانستم توانمندی‌های خودم را در دستگاه اجرایی، چندان به کار گیرم.

انگیزه چندانی برای ادامه کار در این دستگاه و هیچ دستگاه دولتی دیگر ندارم.

هیچکدام

۱۷- (اگر سوال ۱۶ گزینه‌های ۳ و ۴ و ۵) لطفاً در صورت تمایل، مشکل خود را بیشتر توضیح دهید.

۱۸- (اگر پاسخ ۱۴ خیر) الان در چه موقعیتی مشغول هستید؟

در دستگاه اجرایی دیگری مشغول هستم

عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی هستم

در یک شرکت خصوصی مشغول به کار هستم

در حال ادامه تحصیل دکتری در داخل کشور هستم

در حال ادامه تحصیل در خارج از کشور هستم

کسب‌وکار خودم را دارم

هیچکدام

۱۹- (سوال اول، گزینه‌های ۲ و ۳ و ۴) در صورت تمایل بفرمایید در حال حاضر در چه مجموعه‌ای

فعالیت می‌کنید؟ (ضروری نباشد)

کار در یک دستگاه دولتی (اعم از وزارتخانه‌ها، مراکز نظامی، آموزش و پرورش و...)

عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی هستم

کار در یک شرکت خصوصی

ادامه تحصیل در داخل کشور

ادامه تحصیل در/مهاجرت به خارج از کشور

تأسیس کسب‌وکار شخصی

هیچکدام

- ۲۰- (اگر سوال ۱، گزینه ۱ و ۲) چه اشکالاتی را به این طرح وارد می‌دانید؟ (تشریحی)
- ۲۱- (اگر سوال ۱، گزینه ۱ و ۲) به عنوان سوال آخر، چه پیشنهادی برای بهبود طرح دارید؟ (تشریحی)

تحصیلات

رشته تحصیلی

آخرین دانشگاه محل تحصیل

محل سکونت فرد

از زمانی که به تکمیل این پرسشنامه اختصاص دادید، صمیمانه تشکر می‌کنیم. بنیاد ملی نخبگان از نظرات ارزشمند شما برای بهبود و ارتقای اثربخشی این طرح، حداکثر استفاده را خواهد نمود.

## ۲- نمونه متن ایمیل ارسال شده (طرح جذب در دستگاه‌های اجرایی)

به نام خدا

با سلام و احترام

یکی از مسیرهای پیش روی نخبگان و استعدادهاى برتر پس از دانش‌آموختگی، همکاری با **ارگان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و عمومی کشور** مانند وزارتخانه‌ها و ادارات و سازمان‌های تابعه آنها است. به منظور تسهیل این مسیر، بنیاد ملی نخبگان، طرح‌هایی را در سال‌های اخیر دنبال نموده است.

بر این باوریم که این طرح‌ها ممکن است در عمل با چالش‌ها و آسیب‌هایی مواجه باشند که بایستی با اصلاح روال‌ها و مقررات، آنها را مستمراً بهبود بخشید.

بدین منظور در بنیاد ملی نخبگان، بر آن شدیم تا طی یک پژوهش علمی، از نظرات ارزشمند شما که احتمالاً پیش از این، بخشی از مسیر این طرح را به‌نوعی تجربه کرده‌اید، بهره‌مند شویم.

بنابراین از شما تقاضا می‌کنیم تا با اختصاص چند دقیقه از وقت خود، در تکمیل پرسشنامه‌ای که در نشانی زیر طراحی شده است، ما را در یافتن نقاط قوت و ضعف این طرح و نیز تلاش برای بهبود و اصلاح آن یاری کنید.

برای شرکت در نظر سنجی [اینجا را کلیک کنید](#)

یا از لینک روبرو وارد شوید: <https://sina.bmn.ir/۱۹>

با تشکر معاونت آینده‌سازان بنیاد ملی نخبگان



### ۳- نمونه پرسشنامه طرح شهید تهرانی مقدم

به نام خدا

#### پرسشنامه طرح جذب در نهادهای فناورانه (طرح شهید تهرانی مقدم)

با سلام. این پرسشنامه برای دریافت تجربه شما در استفاده از مزایای جذب نخبگان و استعداد های برتر در نهادهای فناورانه (طرح شهید تهرانی مقدم بنیاد ملی نخبگان) تهیه شده است. مدت زمان مورد نیاز برای پاسخگویی به این پرسشها، در حدود ۵ دقیقه می باشد.

۱- آیا تاکنون متقاضی استفاده از مزایای طرح شهید تهرانی مقدم جهت جذب در نهادهای فناورانه (شرکت های دانش بنیان و...) بوده اید؟

بله، توانستم از این مزایا در یک نهاد فناورانه (شرکت دانش بنیان) استفاده کنم.

بله، متقاضی بوده ام اما در نهایت نتوانستم در هیچ نهاد فناورانه ای از آن استفاده کنم.

خیر، از آن بی اطلاع بودم ولی تمایل دارم استفاده کنم.

خیر، از آن بی اطلاع بودم و تمایلی به استفاده ندارم.

در صورتی که گزینه سوم انتخاب شد: برای اطلاع از نحوه استفاده از مزایای این طرح می توانید به وبسایت بنیاد ملی نخبگان، بخش تسهیلات و حمایت ها، معرفی برنامه ها و تسهیلات حمایتی، تسهیلات ویژه دانش آموختگان برتر دانشگاهی، طرح شهید تهرانی مقدم مراجعه بفرمایید.

۲- (سوال ۱، گزینه های ۲ و ۱) از چه طریقی از این مزایا مطلع شدید؟

از دوستانی که قبلاً با تسهیلات بنیاد آشنایی داشتند شنیدم

با تسهیلات مختلف بنیاد در وبسایت اینترنتی آن آشنا شدم

از نهادهای فناورانه و شرکتهای دانش‌بنیان شنیدم

سایر (لطفاً شرح دهید).

۳- (سوال ۱، گزینه ۲) چرا موفق نشدید از این مزایا استفاده کنید؟

به این خاطر که اصلاً از این مزایا اطلاع نداشتیم. (این گزینه منطقی‌تر است. نباید انتخاب شود. بعداً چک شود)

به خاطر سختی‌های اداری طرح، از این کار منصرف شدم.

شرکتی به من معرفی نشد.

یک/چند شرکت به من معرفی شد ولی در نهایت با آن شرکت(ها) به توافق نرسیدیم.

سایر (لطفاً شرح دهید)

۴- (سوال ۱، گزینه ۱) چه سالی موفق شدید از این مزایا بهره‌مند شوید؟

گزینه‌ها ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹

۵- (سوال ۱، گزینه ۱) آیا همچنان در همان نهاد فناورانه (شرکت دانش‌بنیان) مشغول هستید؟

بله

خیر

۶- (سوال ۵، گزینه ۲) چه زمانی از آن شرکت خارج شدید؟

پیش از اتمام دوره یک (دو) ساله حمایت‌های بنیاد

همزمان با اتمام دوره یک (دو) ساله حمایت‌های بنیاد

مدتی کوتاه (کمتر از یک سال) پس از اتمام دوره حمایت‌های بنیاد

بیش از یک سال پس از اتمام دوره حمایت‌های بنیاد

\*توضیح: دوره حمایت‌های بنیاد، در آیین‌نامه اسبق دو ساله بود و سپس به یک سال تغییر یافت.

۷- (سوال ۵، گزینه ۲) مهم‌ترین دلیل خروج شما از آن شرکت چه بود؟

به دلیل عدم تمایل خودم به ادامه همکاری با آن شرکت؛ به خاطر نارضایتی از شرکت

به دلیل عدم تمایل خودم به ادامه همکاری با شرکت؛ به خاطر یافتن کار بهتر

به دلیل عدم تمدید قرارداد از سوی شرکت؛ به خاطر مشکلات مالی، شرکت توان نداشت حقوق کامل پرداخت کند

به دلیل عدم تمدید قرارداد از سوی شرکت؛ به خاطر سایر مشکلات مطرح شده از طرف شرکت

سایر (لطفاً شرح دهید)

۸- (سوال ۱، گزینه‌های ۱ و ۲) با توجه به تجربه‌تان از فرایند این طرح، کدام مرحله نیاز به بهبود بیشتری

داشت؟ (اولویت‌بندی شود. بتواند عدد بگذارد)

بررسی سوابق در بنیاد ملی نخبگان

یافتن نهاد فناورانه مناسب توسط کارگزار

مراحل پذیرش و استخدام درون شرکت

پاسخگویی به سوالات و اطلاع‌رسانی از سوی بنیاد

حمایت‌های صورت‌گرفته از سوی بنیاد

نحوه پرداخت حقوق از سوی بنیاد ملی نخبگان

سایر (لطفاً شرح دهید)

۹- (سوال ۱، گزینه‌های ۱ و ۲) لطفاً بفرمایید با چه چالشی برخورد کردید؟

۱۰- (سوال ۱، گزینه‌های ۱ و ۲) در رابطه با کارگزار خود در طرح شهید تهرانی مقدم، آیا با مشکل

قابل توجهی مواجه شدید؟

عملکرد کارگزار تقریباً رضایت‌بخش بود.

کارگزار، به قدر کافی پیگیر کار من نبود.

شرکت‌هایی که توسط کارگزار معرفی می‌شد فقط برای تهران یا جایی غیر از محل سکونت من بود

کارگزار، پیشنهادی مرتبط با رشته تخصصی من نداشت.

اصلاً کارگزار خود را نمی‌شناسم.

۱۱- (سوال ۱، گزینه ۱) مزیت اصلی این طرح برای شما چه بود؟ (اولویت‌بندی شود)

یافتن شرکت مناسب برای کار

سابقه فعالیت ذیل طرح‌های بنیاد در رزومه کاری شخصی

استفاده از تسهیلات رفاهی طرح (تسهیلات مسکن، ازدواج و...)

کمک‌هزینه حقوق و دستمزد نیروهای انسانی برای شرکت محل کارم

کسب تجربه و ارتقای توانمندی‌های فردی

۱۲- (سوال ۱، گزینه ۱) اگر در آن شرکت مشغول به کار نمی‌شدید، احتمالاً کدام یک را انتخاب می‌کردید؟

کار در یک دستگاه دولتی (اعم از وزارتخانه‌ها، مراکز نظامی، آموزش و پرورش و...)

کار در یک شرکت خصوصی دیگر

ادامه تحصیل دکتری/پسادکتری در داخل کشور

ادامه تحصیل در/مهاجرت به خارج از کشور

تأسیس کسب‌وکار شخصی

هیچکدام

۱۳- (سوال ۱، گزینه ۲ و ۳ و ۴) اگر شرایط انتخاب در همه موارد زیر مهیا باشد، شما کدام یک را ترجیح می‌دهید؟

کار در یک دستگاه دولتی (اعم از وزارتخانه‌ها، مراکز نظامی، آموزش و پرورش و...)

کار در یک شرکت خصوصی

ادامه تحصیل دکتری/پسادکتری در داخل کشور

ادامه تحصیل در/مهاجرت به خارج از کشور

تأسیس کسب‌وکار شخصی

هیچکدام

۱۴- (سوال ۱، گزینه ۱) چگونه این مزایا در تسهیل استخدام شما در شرکت دانش‌بنیان مؤثر بود؟

شرکت به خاطر حمایت بنیاد، تمایل پیدا کرد با من قرارداد ببندد

در پیدا کردن شرکت مناسب به من کمک کرد

در استخدام تأثیر خاصی نداشت چرا که از قبل در همین شرکت مشغول بودم

سایر (شرح دهید)

۱۵- (سوال ۱، گزینه ۱) کدام گزینه(ها) در ارتباط با شما و نهاد فناورانه‌ای که از طریق طرح شهید

تهرانی مقدم در آن مشغول هستید/بودید صحیح است؟

احساس می‌کنم/می‌کردم برای آن شرکت بسیار اثربخش هستم/بودم.

احساس می‌کنم/می‌کردم پیشرفت خوبی در کار خود دارم/داشتم.

انگیزه چندانی برای ادامه کار در این شرکت نداشتم/ندارم.

احساس می‌کنم در مدت همکاری با این شرکت، چیزهای زیادی یاد گرفتم.

نمی‌توانم/نتوانستم توانمندی‌های خودم را در آن شرکت، چندان به کار گیرم.

هیچکدام

۱۶- (ادامه سوال قبل) لطفاً در صورت تمایل، مشکل خود را بیشتر توضیح دهید.

۱۷- (سوال ۵، گزینه ۲) الان در چه موقعیتی مشغول هستید؟

در یک شرکت خصوصی مشغول هستم

عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی هستم

در یک دستگاه اجرایی (اعم از وزارتخانه‌ها، مراکز نظامی، آموزش و پرورش و...) مشغول به کار هستم

در حال ادامه تحصیل دکتری/پسادکتری در داخل کشور هستم

در حال ادامه تحصیل/پسادکتری در خارج از کشور هستم

کسب‌وکار خودم را دارم

بیکار

هیچکدام

- ۱۸- (سوال ۱، گزینه‌های ۱ و ۲) چه اشکالاتی را به این طرح وارد می‌دانید؟ (تشریحی)
- ۱۹- (سوال ۱، گزینه‌های ۱ و ۲) به عنوان سوال آخر، چه پیشنهادی برای بهبود طرح دارید؟  
(تشریحی)

آخرین مقطع تحصیلی  
آخرین دانشگاه محل تحصیل  
گروه آخرین رشته تحصیلی  
استان محل سکونت  
تلفن همراه (در صورت تمایل)  
ایمیل (در صورت تمایل)

از زمانی که به تکمیل این پرسشنامه اختصاص دادید صمیمانه تشکر می‌نماییم. بنیاد ملی نخبگان از نظرات ارزشمند شما برای بهبود و ارتقای اثربخشی این طرح حداکثر استفاده را خواهد نمود.