

معماری الگوی بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در کشور: روش‌شناسی سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی

دکتر بهنام گلشاهی^۱، دکتر عباسعلی رستگار^۲، دکتر داود فیض^۳ و دکتر عظیم زارعی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۳

تاریخ وصول: ۱۴۰۰/۳/۲۴

چکیده:

با تبلور اقتصاد دانش‌محور و افزایش روزافزون اثربخشی نخبگان در فرآیند توسعه کشور، مفهوم بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در ادبیات جوامع پدیدار گردیده است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی از عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان علمی بر مبنای مطالعه‌ای کاربردی و از نوع توسعه‌ای انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل نخبگان علمی کشور و همچنین مدیران ارشد بنیاد ملی نخبگان می‌باشند. نمونه آماری به روش هدفمند قضاوتی به تعداد ۲۵ نفر انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با خبرگان بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با رویکرد کیفی و مبتنی بر الگوریتم ترکیبی روش‌شناسی سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی انجام شده است. یافته‌های این پژوهش منتج به ارائه الگویی از عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان کشور در بنیاد ملی نخبگان شده است. این عوامل در سه حوزه کلی رفتاری، ساختاری و محیطی دسته‌بندی و تغییرات مورد نیاز برای بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان پیشنهاد گردیده است.

مفاهیم کلیدی: چرخه عمر نخبگان، بهینه‌سازی نخبگان، روش‌شناسی سیستم‌های نرم، نگاشت‌شناختی، بنیاد ملی نخبگان

^۱ استادیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

B.Golshahi@casu.ac.ir

^۲ استاد گروه مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (نویسنده مسئول) a_rastgar@semnan.ac.ir

^۳ استاد گروه مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران feiz1353@semnan.ac.ir

^۴ استاد گروه مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران a_zarei@semnan.ac.ir

مقدمه و بیان مسأله

در یک دهه گذشته پژوهشگران بطور فزاینده‌ای متقاعد شده‌اند که اندیشیدن و تعمق برای دستیابی به نخبگان در راستای حداکثرسازی عملکرد سازمان و توسعه روزافزون جوامع، امری حیاتی می‌باشد (کولینز و ملاهی^۱، ۲۰۰۹؛ لویز و هکمن^۲، ۲۰۰۶). در درک مشابه، بتاچاریا و همکاران^۳ (۲۰۰۸)، نیز بیان کرده‌اند که کسب مزیت رقابتی و رشد و بالندگی جوامع، به توانایی آنان برای جذب، انگیزش و نگهداشت یک استخر غنی شده از کارکنان با استعداد و نخبه بستگی دارد. از این‌رو مدیریت استعداد و نخبگان به عنوان نگرشی هوشمندانه به منظور جذب، پرورش و نگهداری افراد نخبه و استفاده از استعداد و شایستگی آنان برای تأمین نیازها و اهداف حال و آینده سازمان و جوامع در عصر دانش‌محوری پدیدار شده است. این در حالی است که اسپچمن^۴ (۲۰۱۳)، در دیدگاهی جامع‌تر اشاره کرده است که، مدیریت استعداد و نخبگان وظیفه‌ای یکتا است که همه فعالیت‌ها و مسئولیت‌هایی که به مدیریت پیوند خورده است را در خصوص چرخه عمر نخبگان بطور کامل در بر می‌گیرد. در این تعریف، دامنه چرخه عمر نخبگان شامل مراحل از قبیل؛ ایجاد یک برند استعداد برای جذب افراد با پتانسیل بالا، کسب و یافتن استعداد، جامعه‌پذیری و اجتماعی کردن آن، توسعه و مدیریت نخبه، تجدیدنظر و حتی بازآفرینی نخبگان می‌شود (اسپچمن، ۲۰۱۳).

از سوی دیگر در سالیان اخیر در حوزه اثربخشی مدیریت نخبگان مفهوم جدیدی تحت عنوان، بهینه‌سازی استعداد مطرح شده است (موریس^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). بهینه‌سازی استعداد یا نخبه به این معناست که سازمان قادر به ایجاد تعادل بین کسب و یافتن استعداد، توسعه، عملکرد و استراتژی‌های نگهداشت و سیاست‌ها و فرآیندهای سازمانی مرتبط با نخبگان باشد، بطوری که حداکثر خروجی از سرمایه‌گذاری بر روی آنان حاصل گردد، بهره‌وری کارکنان بالاتر رود، کیفیت ارتقا یابد، ریسک‌های محیطی و تولید کاهش یابد و در نهایت عملکرد مالی و تولید افزایش یابد (اسپچمن، ۲۰۱۳). در این خصوص اسپچمن (۲۰۰۶) و کاستمن^۶ و اسپچمن (۲۰۰۵)، با ارائه تئوری اصل برابری

¹ Collings & Mellahi

² Lewis & Heckman

³ Bhattacharya., Sen & Korschun

⁴ Schiemann

⁵ Morris

⁶ Kostman

(*ACE*)^۱ بر این باور است که، رهبرانی که بتوانند به درستی استعداد‌های شناسایی شده را با اهداف و استراتژی‌های سازمانی همراستا ساخته و آنان را در مسیر صحیح هدایت کنند، قابلیت‌های شایسته را در مستعدان توسعه دهند و با ایجاد سه بُعد رضایت، تعهد و مدافع بودن در مستعدان، اشتیاق آنان در سازمان را افزایش دهند، چرخه عمر نخبگی را به شکل صحیح و اثربخش پیاده‌سازی نموده و در نتیجه بهینه‌سازی نخبگان حاصل می‌گردد.

این در حالی است که در شرایط امروزی که منابع سازمانی محدود می‌باشند و استراتژی‌ها به تبعیت از تغییرات محیطی در حال تغییر می‌باشند، تنها راه اطمینان از آنکه نخبگان با استراتژی‌های در حال تغییر سازگار و همسو باشند و به وضعیت بهینه نائل گردند، معماری مدیریت استعداد یا نخبه است (موریس و همکاران، ۲۰۱۶). معماری مدیریت استعداد عبارتست از ترکیبی از سیستم‌ها، فرآیندها و شیوه‌های توسعه داده شده و بکارگیری شده بوسیله سازمان، برای اینکه اطمینان حاصل گردد که چرخه استعداد بشکل اثربخشی در سازمان به مورد اجرا در آمده است و نخبه سازمانی مبتنی بر چهار اصل رویکرد منبع‌محوری شامل؛ ارزشمند بودن، بی‌نظیر بودن، غیرقابل تقلید بودن و غیر قابل تعویض و جایگزین شدن، در سازمان شکل گرفته است (اسپارو و ماکرام^۲، ۲۰۱۵).

در این رابطه رائل و همکاران^۳ (۲۰۰۹)، نیز در پژوهشی به ارائه چارچوب معماری مدیریت استعداد استراتژیک و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان پرداخته‌اند. همچنین سی‌تیشن^۴ (۲۰۰۷)، در پژوهشی با تلفیق اطلاعات ارائه شده در سه مقاله علمی، با تشریح فرآیند معماری توسعه استعداد، در پی آن بوده است که نقش این معماری توسعه‌ای را در کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها روشن سازد. در ضمن دام‌هایی که ممکن است در مسیر معماری توسعه استعداد وجود داشته باشد در این جمع‌بندی ارائه گردیده است.

با این حال نگاهی کلی به پیشینه‌های پژوهشی موجود در حوزه معماری مدیریت و چرخه عمر استعداد، از بدو مطرح شدن این مفهوم نوظهور توسط گاندز^۵ (۲۰۰۶)، تا پژوهش بازنگرانه اسپچمن (۲۰۱۳)، در رابطه با بهینه‌سازی چرخه استعداد و مطالعه اسپارو و ماکرام (۲۰۱۵)، در رابطه با ارزش‌آفرینی معماری مدیریت استعداد و نخبگان آشکار ساخت که، ادبیات نظری بسیار محدودی در این حوزه در دست می‌باشد و

^۱ Alignment, Capabilities, Engagement (ACE)

^۲ Sparrow & Makram

^۳ Ruyle & et. al.

^۴ Citation

^۵ Gandz

پژوهش‌هایی که در رابطه با معماری چرخه عمر نخبگان انجام شده است، اولاً با رویکردی بازنگرانه در مباحث مدیریت استعداد تلاش کرده‌اند تا به تبیین این فرآیند و گام‌های آن بپردازند، این در حالی است که پژوهش‌هایی مبتنی بر یافته‌های میدانی که برگرفته از روش پژوهشی خاصی باشند در دست نمی‌باشد. و دوم اینکه در فرآیند معماری صورت گرفته در این پژوهش‌ها، تنها به معماری فرآیند توسعه نخبگان پرداخته شده است و معماری عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگانی از دید پژوهشگران پنهان مانده است.

این در حالی است که اگر چه مطابق با نظرات موریس و همکاران (۲۰۱۶)، اسپارو و ماکرام (۲۰۱۵)، اسپچیمن (۲۰۱۳)، راثول و همکاران (۲۰۰۹) و کاستمن و اسپچیمن (۲۰۰۵)، سازمان و رهبری نقش اساسی در بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان ایفا می‌نمایند، اما گاگن^۱ (۲۰۱۵)، معتقد است که هرچند با اجرای اقدامات سرمایه‌گذاری و انگیزشی تحت عنوان اقدامات توسعه‌ای در سازمان می‌توان توانایی‌های ذاتی افراد را به استعداد تبدیل کرد، با این حال روابط بین فردی و محیط در این فرآیند بسیار تأثیرگذار می‌باشد. بنابراین نمی‌توان نقش معیارهای رفتاری - ارزشی موجود در افراد مستعد و همچنین محیط اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی که استعدادها در آن پرورش می‌یابند را در بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان نادیده گرفت. براین اساس پژوهشگر در راستای پوشش خلأ تحقیقاتی که در رابطه با بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگانی وجود داشت، در پی آن است که در این پژوهش با رویکردی جامع و در نظر گرفتن تمامی ابعاد سازمانی، فردی، اجتماعی، فرهنگی و ارزشی - اخلاقی، الگویی از عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگانی مبتنی بر روش کیفی را معماری و ارائه نماید. از این‌رو در راستای گردآوری داده‌های میدانی مورد نیاز پژوهش، بنیاد ملی نخبگان ایران به عنوان یک سازمانی که چرخه عمر نخبگانی در آن در سطح ملی تعریف گردیده است، انتخاب شد.

علی‌رغم مأموریت تعریف شده برای بنیاد ملی نخبگان که دربرگیرنده یک چرخه جامع عمر نخبگان شامل سه مرحله؛ شناسایی و جذب استعدادها برتر (نخبه‌گزینی)، توسعه و حمایت از استعدادها (نخبه‌پروری)، و هدایت و بکارگیری نخبگان (نخبه‌گماری) در جامعه می‌باشد، با این حال خروجی‌های آن در سطح کشور نشان از آن دارد که در مرحله عمل، چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان به شکل بهینه پیاده‌سازی نگردیده است (گزارش معاونت برنامه‌ریزی و نظارت بنیادپف ۱۳۹۶). کاملاً روشن است که در سطح

^۱ Gagne

کلان، اگر کشورها نتوانند چرخه منسجم و یکپارچه‌ای برای مدیریت استعدادها و اجتماع نخبگان خود طراحی و اجرا نمایند، ناگزیر با خروج نخبگان و استعدادها از کشور و هدر رفتن سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها مواجه خواهند شد.

به‌عبارت دیگر فقدان پیاده‌سازی چرخه عمر استعداد در کشور و ضعف در اجرای فرآیندهای کشف و شناسایی استعدادها برتر، توسعه و پرورش استعدادها و هدایت و بکارگیری آنان باعث می‌گردد که، این افراد از حوزه‌ای که مستعد نخبگی در آن می‌باشند خارج شده و برای تداوم زندگی و کسب درآمد به سایر حوزه‌های کاری روی آورند که این مسأله باعث فقدان استفاده صحیح و اثربخش از سرمایه‌های انسانی در کشور می‌گردد و یا اینکه نخبگان با پیشنهادها و سوسه‌انگیز از سوی سازمان‌ها یا دانشگاه‌های خارجی، به کشورهای بیگانه مهاجرت کرده و پدیده فرار مغزها را بشکل روزافزونی گسترش می‌دهند. بی‌شک تنها راه برون‌رفت از چالش‌های خُرد و کلان اشاره شده در بالا، اجرای بهینه چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان می‌باشد. از این‌رو در این پژوهش تلاش شده است تا با استفاده از الگوریتم ترکیبی روش‌شناسی سیستم‌های نرم و نگاهت‌شناختی، الگویی از عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان کشور در بنیاد ملی نخبگان معماری گردد و در ادامه با مقایسه عوامل موجود در تفکر سیستمی (مدل مفهومی) با اقدامات در حال اجرا در دنیای واقعی (بنیاد ملی نخبگان)، ایجاد تغییراتی در راستای بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان پیشنهاد شود که از مطلوبیت لازم از دیدگاه ذینفعان و همچنین امکان‌پذیری اجرای آن از دیدگاه مدیران بنیاد ملی نخبگان برخوردار باشد. بنابراین پژوهش با این سؤال آغاز می‌گردد که؛ مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در کشور کدامند؟ و ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نوع توسعه‌ای و از منظر استراتژی اجرای پژوهش، توصیفی از نوع اکتشافی می‌باشد؛ زیرا ضمن توصیف موقعیت مسأله‌ها در خصوص فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان، به دلیل فقدان اطلاعات کافی در این رابطه، برای بار نخست در پی طراحی الگویی از عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان (شامل مراحل نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری و نخبه‌گماری) در بنیاد ملی نخبگان می‌باشد. در عین حال این پژوهش از حیث روش گردآوری اطلاعات به دو شکل مطالعات

کتابخانه‌ای و میدانی (با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته) انجام شده است. بنابراین از نظر نوع داده، پژوهش حاضر در حیطه پژوهش‌های کیفی دسته‌بندی می‌شود. همچنین مقطع زمانی اجرای پژوهش، تک مقطعی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل نخبگان علمی کشور (چهره‌های ماندگار علمی کشور در ۱۵ سال گذشته می‌باشند که از نزدیک فرآیندهای در حال اجرا در حوزه شناسایی نخبگان را در بنیاد درک و یا فرآیندهای مورد نظر توسط بنیاد بر روی آنان انجام شده است. همچنین از آنجاکه نخبگان مذکور در یکی از وزارتین و یا سایر مسأله‌داران پژوهش مشغول به خدمت بوده‌اند، در نتیجه نماینده دیدگاه‌های سایر ذینفعان در رابطه با مسأله پژوهش می‌باشند) در حوزه‌های مختلف و همچنین مدیران ارشد بنیاد ملی نخبگان می‌باشد. به منظور شناسایی نخبگان علمی برای مشارکت در فرآیند پژوهش، با مراجعه به فرهنگستان علوم و شناسایی چهره‌های ماندگار علمی کشور در ۱۵ سال گذشته، چند نمونه به شکل هدفمند انتخاب گردیدند. در ادامه نیز با شیوه نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی و به روش گلوله برفی، تا سرحد اشباع اطلاعات، سایر چهره‌های ماندگار علمی کشور شناسایی و در فرآیند مصاحبه مشارکت داده شدند. با استفاده از این روش، نمونه آماری ۱۵ نفری نخبگان علمی کشور تعیین و از اطلاعات آنان در فرآیند پژوهش استفاده شد. به شکل مشابه نیز تعداد ۱۰ نفر از مدیران ارشد بنیاد ملی نخبگان شناسایی گردیدند. در مجموع نمونه آماری پژوهش شامل ۲۵ نفر از نخبگان علمی کشور و مدیران ارشد بنیاد ملی نخبگان می‌باشند.

بطور کلی نگاهی به موقعیت مسأله‌زا در این پژوهش روشن می‌سازد که مسأله مطرح شده از نوع ساختارنیافته (بدساختار) تلقی می‌شود. وجه تمایز مسائل ساختارنیافته در قیاس با مسائل ساختاریافته در آن است که بدساختارها دارای ویژگی‌هایی از قبیل؛ ذینفعان چندگانه، ابعاد چندگانه، منافع نامعلوم یا متناقض، عوامل نامشهود و قطعیت نداشتن، می‌باشند (مینگرز^۱، ۲۰۱۱). برخلاف مسائل ساختاریافته که می‌توانند مبتنی بر معیارها، محدودیت‌ها و روابط در چارچوب پژوهش در عملیات کلاسیک فرمول‌بندی گردند، اما بدساختارها در دنیای واقعی با ابزار کلاسیک قابل حل نبوده و نیاز به خلق روش‌های ساختاردهی مسئله می‌باشد (چکلند و پولتر^۲، ۱۳۹۳). در این راستا تفکر سیستمی نرم با تأکید بر شناسایی ماهیت و ساختار مسأله، ضمن درکی شفاف از موقعیت

^۱ Mingers

^۲ Checkland & Poulter

مسأله‌زا، برای بهبود وضعیت آشفته و موقعیت سیستم‌های اجتماعی بدساختار شکل گرفته است (سپهری‌راد و همکاران، ۱۳۹۵).

جدول ۱: بررسی بدساختار بودن موقعیت مسأله‌زا پژوهش

ویژگی مسائل ساختارنیافته	وضعیت موقعیت مسأله‌زا در پژوهش
ذینفعان چندگانه	ذینفعان متعددی در اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در کشور وجود دارند که شامل؛ بنیاد ملی نخبگان، وزارت‌های علوم و تحقیقات، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، صنعت و ... و مجموعه دستگاه‌های اجرایی دولتی از قبیل سازمان برنامه و بودجه، سازمان اداری - استخدامی و ... و اجتماع نخبگان کشور و ... است.
ابعاد چندگانه	موقعیت مسأله‌زا در خصوص عوامل مؤثر بر اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد در ابعاد مختلف زیر قابل بررسی است - عوامل مؤثر بر اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان بایستی در مراحل مختلف نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری و نخبه‌گماری از دیدگاه اجتماع نخبگان کشور مورد ارزیابی قرار گیرد - اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان صرفاً محدود به یک سازمان و وزارت‌خانه خاص نبوده و لازم به ارتباطات فراسازمانی و راهبردی برای حل موقعیت مسأله‌زا می‌باشد - نظام نخبگان کشور شامل طیف خاص یا رشته‌ای منحصر به فرد نبوده و در حوزه‌های مختلف قابل بررسی می‌باشد
عوامل نامشهود و قطعیت نداشتن	- عوامل متعددی در اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در کشور قابل تصور می‌باشند که از دیدگاه‌های اجتماعی، رفتاری، زمینه‌ای، ساختاری، ارزشی، قانونی و ... در بین اجتماع نخبگان کشور قابل ارزیابی است و دسته‌بندی روشنی از آن در دست نیست - بررسی نقش هریک از عوامل مؤثر بر اجرای فرآیندهای نظام نخبگان معطوف به یک مقطع زمانی خاص نمی‌گردد، بلکه فرآیندهای چرخه عمر نخبگان (شامل نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری و نخبه‌گماری) حداقل در یک برهه زمانی ۱۵ تا ۲۰ ساله قابل اجراء است

بنابراین با توجه به جدول ۱، می‌توان موقعیت مسأله‌زا در این پژوهش را از نوع بدساختار تلقی کرد. بطور کلی چک‌لند برای روبرو شدن با موقعیت‌های ساختارنیافته و بهبود وضعیت آشفته، فرآیند هفت مرحله‌ای *SSM*^۱ را پیشنهاد داده است (آذر و همکاران، ۱۳۹۵). از این‌رو در این پژوهش از روش‌شناسی سیستم‌های نرم برای ساختاردهی مسأله بهره گرفته شده است.

^۱ Soft System Methodology

با این حال یکی از محدودیت‌های اصلی روش *SSM*، در مرحله مدل‌سازی می‌باشد که در این رابطه چک‌لند پیشنهاد داده است تا از سایر رویکردهای مدل‌سازی برای از بین بردن نقاط ضعف روش‌شناسی سیستم‌های نرم بهره‌برداری شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۵؛ تولایی و همکاران، ۱۳۹۳). در این راستا پژوهشگر تلاش نموده است تا با استفاده از الگوریتم ترکیبی روش‌شناسی سیستم‌های نرم (*SSM*) و نگاشت شناختی (*CM*)^۱، ضعف موجود در حوزه مدل‌سازی را با استفاده از روش نگاشت‌شناختی پوشش دهد. بطور کلی مراحل الگوریتم ترکیبی روش‌شناسی سیستم‌های نرم و نگاشت شناختی در شکل ۱ ارائه شده است.

با توجه به غیر ساختار یافته بودن مسأله پژوهش، در نتیجه پژوهشگر تلاش نموده است که با استفاده از الگوریتم ترکیبی روش‌شناسی سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی، الگوی عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان را معماری و پیشنهاداتی برای بهبود وضعیت آشفته ارائه نماید. در ادامه هریک از مراحل الگوریتم ترکیبی *SSM* و *CM* در رابطه با موقعیت مسأله‌زا در این پژوهش تشریح گردیده است.

^۱ Cognitive Mapping



شکل ۱: الگوریتم ترکیبی SSM و CM

یافته‌های پژوهش: بکارگیری الگوریتم ترکیبی برای حل موقعیت مسأله‌زا در این بخش هر یک از مراحل الگوریتم ترکیبی SSM و CM در رابطه با عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگانی در بنیاد ملی نخبگان تشریح گردیده است.

گام اول: کشف (شناخت) موقعیت مسأله‌زا

مرحله اول الگوریتم مربوط به دریافتن موقعیت مسأله‌ساز و کشف شرایط موجود

است. معمولاً اظهارات درباره این است که «چه» چیزهایی موقعیت‌ها را مشکل‌ساز کرده است و برخی حقایق در رابطه با آن چیست (چک‌لند و وینتر^۱، ۲۰۰۶). بخشی از مرحله کشف، سعی در شناسایی دیدگاه‌های مختلف خواهد داشت که چه هستند و مطرح کردن سؤالاتی درباره این است که سایر دیدگاه‌های مرتبط چه خواهند بود (آذر و همکاران، ۱۳۹۵).

بطور کلی بررسی موقعیت مسأله‌زا در این پژوهش روشن می‌سازد که چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان در سه مرحله کلی؛ شناسایی و جذب استعدادها برتر (نخبه‌گزینی)، توسعه و حمایت از آنان (نخبه‌پروری) و هدایت و کاربرد نخبگان در کشور (نخبه‌گماری) تعریف و در حال پیاده‌سازی می‌باشد. با این حال نگاهی به فرآیندهای در حال اجرا در بنیاد ملی نخبگان نشان می‌دهد که بنیاد با چالش‌های متعددی در هر یک از مراحل شناسایی و جذب استعدادها برتر، توسعه و حمایت از آنان و همچنین هدایت و کاربرد اجتماع نخبگان در سطح جامعه مواجه می‌باشد. بطور کلی ضعف در اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد باعث گردیده است که اولاً معیارهای شناسایی و جذب استعدادها برتر از دیدگاه نخبگان علمی کشور از اعتبار و قابلیت اطمینان بالایی برخوردار نبوده و نتیجه آن عدم شناسایی استعدادها برتر واقعی در سطح کل کشور و یا وارد شدن افرادی به این چرخه است که فاقد قابلیت‌های بالقوه نخبگی بوده و صرفاً با گذراندن معیارهای جذب بنیاد ملی نخبگان، سعی در ورود به این چرخه را داشته‌اند.

دوم اینکه فرآیندهای حمایتی و توسعه‌ای بنیاد نیز از دیدگاه نخبگان علمی کشور و حتی برخی مدیران بنیاد ملی نخبگان با مشکلات زیادی روبرو است که در نهایت خروجی آن منجر به تبدیل یک استعداد برتر به نخبه علمی تأثیرگذار در جامعه نمی‌گردد. همچنین سومین چالش اساسی و شاید مهم‌ترین آن در مرحله هدایت و کاربرد اجتماع نخبگانی به شکل اثربخش در سطح جامعه مشاهده می‌گردد. به گواهی مدیران بنیاد و نخبگان علمی کشور، تعداد زیادی از افرادی که مراحل اول و دوم چرخه عمر نخبگان را طی نموده‌اند، به شکل اثربخش نمی‌توانند این چرخه را به پایان برسانند. بررسی‌ها نشان می‌دهد بسیاری از استعدادها برتر حمایت شده در میانه راه یا به خارج کشور مهاجرت می‌نمایند و یا اینکه به شکل هدفمند در سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور هدایت نشده و در مشاغل غیر مرتبط زندگی خود را طی می‌نمایند که این مسأله نشان از فقدان یک کارراه نخبگانی در بنیاد ملی نخبگان و سایر دستگاه‌های اجرایی دارد.

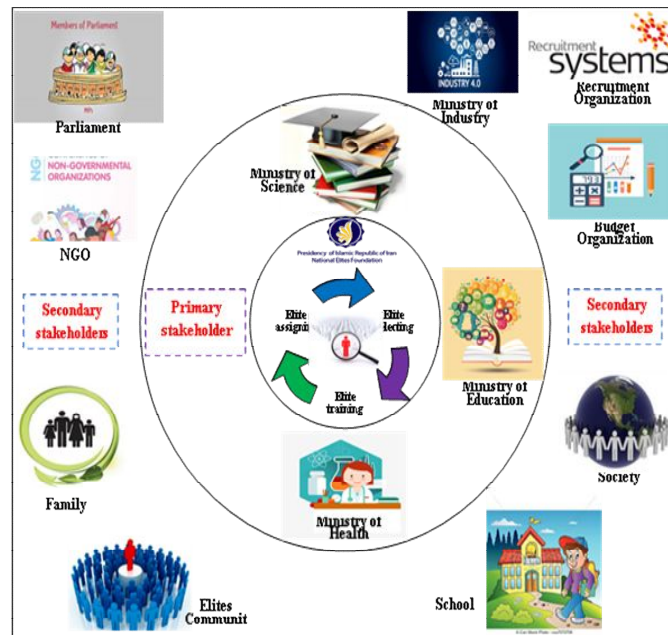
^۱ Winter

در این راستا، بررسی موقعیت مسأله‌ها در بنیاد ملی نخبگان و عواملی که در بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در این بنیاد تأثیرگذار می‌باشند مبنای این پژوهش قرار گرفته است. بطور کلی بررسی‌های میدانی در بنیاد ملی نخبگان و همچنین مبتنی بر نظرات نخبگان علمی کشور که در فرآیند مصاحبه احصاء گردیده است نشان می‌دهد که عوامل بسیاری در بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان نقش‌آفرین می‌باشند. برخی بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان را معطوف به ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌های شخصی، خانوادگی و ... خود اجتماع نخبگانی دانسته‌اند. در عین حال عده‌ای دیگر شرایط فرهنگی جامعه، محیط اجتماعی، محل تحصیل، سبک زندگی و ... را به‌عنوان عوامل اثرگذار در بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان معرفی نموده‌اند. همچنین تعدادی از نخبگان کشور و مدیران بنیاد ملی نخبگان براین باورند که عوامل ساختاری، قوانین و مقررات دولتی، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی مرتبط و ... نقش اساسی در اجرای چرخه عمر نخبگان ایفا می‌نمایند.

با این حال الگویی جامع از عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان در دست نمی‌باشد. از این‌رو پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این مسئله و نزدیک کردن دیدگاه‌های مختلف نخبگان علمی کشور در خصوص موقعیت مسئله‌ها می‌باشد.

گام دوم: درک موقعیت ساختار یافته

در مرحله دوم بایستی به ساخت غنی‌ترین تصویر ممکن نه از مسئله، بلکه از شرایطی که در آن مسئله درک شده است پرداخته شود. هدف از آن، دستیابی به شناختی خلاق از موقعیت مسئله است (چکلند و پولتر، ۱۳۹۳). چکلند و پولتر (۲۰۰۶)، در کتاب "یادگیری برای عمل"، چهار روش را برای شناخت موقعیت مسأله‌ها مطرح می‌نماید. این چهار روش شامل؛ «ساخت تصاویر گویا» و انجام سه نوع بررسی به نام‌های "تحلیل خودمداخله (مشخص ساختن نقش ارباب رجوع، مسأله‌گشا و مسأله‌داران در موقعیت مسأله‌ها)"، "تحلیل اجتماعی (تبیین نقش‌ها، هنجارها و ارزش‌ها در رابطه با موقعیت مسأله‌ها)" و "تحلیل سیاسی (چگونگی توزیع قدرت در موقعیت مسأله‌ها و روابط بین آنان)" می‌باشد. در شکل ۲ تصویر غنی شده از موقعیت مسأله‌های پژوهش ارائه گردیده است.



شکل ۲: تصویر گویا از موقعیت مسأله‌زا

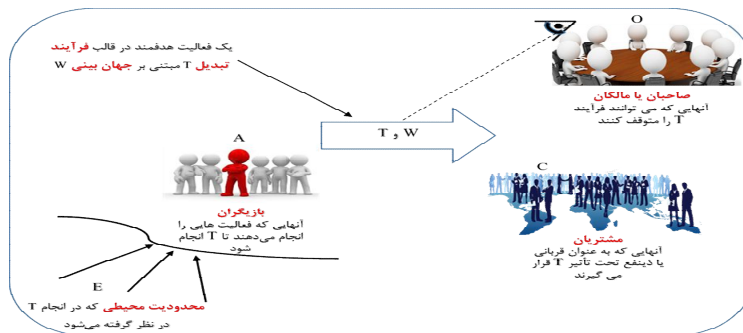
در این راستا، بررسی موقعیت مسأله‌زا در بنیاد ملی نخبگان و عواملی که در بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در این بنیاد تأثیرگذار می‌باشند مبنای این پژوهش قرار گرفته است. بطور کلی بررسی‌های میدانی در بنیاد ملی نخبگان و همچنین مبتنی بر نظرات نخبگان علمی کشور که در فرآیند مصاحبه احصاء گردیده است نشان می‌دهد که عوامل بسیاری در بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان نقش‌آفرین می‌باشند. برخی بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان را معطوف به ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌های شخصی، خانوادگی و ... خود اجتماع نخبگانی دانسته‌اند. در عین حال عده‌ای دیگر شرایط فرهنگی جامعه، محیط اجتماعی، محل تحصیل، سبک زندگی و ... را به همان‌طور که در مرکز تصویر گویا مشخص است، اجتماع نخبگان (شامل استعدادهای برتر و نخبگان) به‌عنوان ارباب رجوع اصلی چرخه عمر نخبگان در کشور می‌باشند. در عین حال بنیاد ملی نخبگان به‌عنوان مسأله‌گشا، در پی اجرای چرخه عمر نخبگان سه مرحله‌ای

(نخبه‌گزینی، نخبه‌گماری و نخبه‌پروری) بر روی اجتماع نخبگان است. این در حالی است که مسأله‌داران نظام نخبگانی کشور در دو سطح ذینفعان اولیه و ثانویه قابل بررسی می‌باشند. ذینفعان اولیه سازمان‌هایی می‌باشند که بشکل مستقیم بر چرخه عمر نخبگان تأثیر گذاشته و یا اثر می‌پذیرند و شامل وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت و درمان و وزارت آموزش و پرورش می‌باشند.

در عین حال سایر مسأله‌داران به‌عنوان ذینفعان ثانویه به تصویر کشیده شده‌اند که شامل دستگاه‌های اجرایی دولتی، مجلس شورای اسلامی، شرکت‌های دانش‌بنیان، جامعه، محیط مدرسه، خانواده‌ها و اجتماع نخبگان کشور می‌باشند که هر کدام بشکل غیر مستقیم درگیر موقعیت مسأله‌زای پژوهش می‌باشند.

گام سوم: انتخاب تعاریف ریشه‌ای (ساخت مدل‌های فعالیت هدفمند)

مرحله سوم شامل ارائه تعاریف ریشه‌ای بر اساس شناختی که از موقعیت مسأله‌زا در دو مرحله قبلی حاصل گردیده است می‌شود. چکلند و اسکولز^۱ (۱۹۹۰)، بر این باورند که برای مشخص نمودن خصوصیات ضروری یک تعریف ریشه‌ای، نیاز به پیاده‌سازی روش *CATWOE* توسط تحلیل‌گر می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۶).



شکل ۳: تصویری گویا از مدل *CATWOE* (چکلند و پولتر، ۲۰۰۶)

در ادامه، تعاریف ریشه‌ای از موقعیت مسأله‌زا مبتنی بر مدل *CATWOE* استخراج گردیده است.

¹ Scholes

جدول ۲: تعاریف ریشه‌ای مبتنی بر مدل CATWOE

تعریف ریشه‌ای تحلیل کاتو	<i>RD1</i>	<i>RD2</i>	<i>RD3</i>
مشتریان ^۱ (C)	استعدادهای برتر علمی در حوزه‌های دانش‌آموزی، دانش‌جویی و دانش‌آموختگی می‌باشند	استعدادهای برتر علمی در حوزه‌های دانش‌آموزی، دانش‌جویی و دانش‌آموختگی می‌باشند	استعدادهای برتر علمی در حوزه‌های دانش‌آموزی، دانش‌جویی و دانش‌آموختگی می‌باشند
بازیگران ^۲ (A)	جامعه نخبگان، خانواده، الگوهای شخصیت‌ساز اجتماعی و ...	بنیاد ملی نخبگان، وزارتین علوم، بهداشت و درمان، آموزش و پرورش، سازمان برنامه و بودجه، سازمان اداری - استخدامی، مجلس	جامعه، خانواده، حاکمیت دینی، بنیاد ملی نخبگان، و ...
تبدیل ^۳ (T)	داشتن رویکردی رفتارگرایانه به فرآیند چرخه عمر استعداد با تبیین ویژگی‌های شخصی و ارزشی مورد نیاز اجتماع نخبگان	داشتن رویکردی ساختارگرایانه به فرآیند چرخه عمر استعداد با اجرای اقدامات تسهیل‌گرایانه و هدایت‌گرانه	داشتن رویکردی محیط‌گرایانه به فرآیند چرخه عمر استعداد با در نظر گرفتن شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، و ارزشی-اخلاقی حاکم بر اجتماع نخبگان
جهان‌بینی ^۴ (W)	اعتقاد بر رویش خودجوشانه اجتماع نخبگانی است	اعتقاد بر رویش گلخانه‌ای استعداد‌های برتر است	اعتقاد بر رویش باغچه‌ای استعداد‌های برتر است
مالک ^۵ سیستم (O)	بنیاد ملی نخبگان	بنیاد ملی نخبگان	بنیاد ملی نخبگان
محیط ^۶ سیستم و محدودیت‌های آن (E)	محدودیت‌های ساختاری و محیطی اجتماع نخبگان و حاکم نبودن فرهنگ نخبگانی در کشور	فقدان توجه به مؤلفه‌های محیطی و فردی اجتماع نخبگان و تأکید صرف بر ساختارمند بودن فرآیند نخبگی	فقدان توجه به ساختارمندی نظام نخبگانی و عدم هدفمندی جامعه نخبگان

¹ Customers² Actors³ Transformation⁴ World View⁵ Owner⁶ Environment

در عین حال چکلند و پولتر (۲۰۰۶)، در کتاب "یادگیری برای عمل" بر این باورند که استفاده از فرمول PQR برای تقویت تعاریف ریشه‌ای و ارائه آن به شکل بیانیه بسیار مفید می‌باشد. در واقع PQR عبارت است از؛ اجرای P (چه) از طریق Q (چگونه) جهت کمک به نیل به R (چرا). این فرمول پاسخ به سؤال چه؟ چگونه؟ و چرا؟ می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۶). به عبارت دیگر PQR فرمولی برای آزمون دقیق مدل ساخت هدفمند $(CATWOE)$ است (چکلند و پولتر، ۱۳۹۳). از این رو در این پژوهش برای سنجش تعاریف ریشه‌ای ارائه شده در جدول (۲)، از فرمول PQR بهره گرفته شده و تعاریف ریشه‌ای به شکل بیانیه ارائه گردیده است.

$RD1$: بنیاد ملی نخبگان، با پذیرش رویکردی رفتارگرایانه در فرآیند بهینه‌سازی چرخه عمر استعداد (P) و با اعتقاد به رویش خودجوشانه^۲ اجتماع نخبگان در کشور، با بهره‌مندی از جامعه نخبگان، خانواده‌ها و الگوهای شخصیت‌ساز اجتماعی و ... و از طریق نهادینه‌سازی ویژگی‌های شخصیتی اجتماع نخبگانی و الگوسازی ارزش‌های شخصیتی آنان در استعدادهای برتر (Q)، در پی بهینه‌سازی چرخه عمر استعداد و حداکثرسازی جامعه نخبگان علمی کشور (R) می‌باشد.

$RD2$: بنیاد ملی نخبگان، با پذیرش رویکردی ساختارگرایانه در فرآیند بهینه‌سازی چرخه عمر استعداد (P) و با اعتقاد به رویش گلخانه‌ای^۳ اجتماع نخبگان در کشور، با همکاری سایر دستگاه‌های اجرایی و نهادهای قانون‌گذار و از طریق پیاده‌سازی اقدامات تسهیل‌گرایانه و هدایت‌گرایانه برای اجتماع نخبگانی (Q)، در پی تحقق چرخه عمر استعداد و افزایش اثربخشی اجتماع نخبگانی در کشور (R) می‌باشد.

¹ Root Definition

^۲ در رویش خودجوشانه اعتقاد بر این است که استعدادها بایستی مبتنی بر توانایی‌های خود در جامعه توسعه یابند و در این رویکرد جامعه و بنیاد صرفاً با مشخص نمودن الگوهای نخبگانی و تبیین وضعیت ایده‌آل رفتاری و شخصیتی برای آنان، چشم‌انداز روشنی برای استعدادها در مسیر تبدیل شدن به یک فرد نخبه را مشخص می‌نمایند.

^۳ در رویش گلخانه‌ای اعتقاد بر این است که بنیاد به کمک سایر دستگاه‌های اجرایی به شناسایی استعدادها پرداخته و در ادامه برنامه‌ریزی جامعی برای توسعه و هدایت و بکارگیری نخبگان در کشور انجام داده و در کلیه مراحل بصورت مستقیم وارد عمل شده تا استعدادها را به مرحله نخبگی برساند.

RD3: بنیاد ملی نخبگان، با پذیرش رویکردی محیط‌گرایانه در فرآیند بهینه‌سازی چرخه عمر استعداد (*P*) و با اعتقاد به رویش باغچه‌ای^۱ اجتماع نخبگان در کشور، با همراهی جامعه، خانواده‌ها، حاکمیت دینی و ... و با در نظر گرفتن شاخص‌های فرهنگی، ارزشی - اخلاقی و اجتماعی حاکم بر چرخه عمر استعداد در کشور (*Q*)، در پی حاکمیت فرهنگ نخبگانی در کشور برای تسهیل فرآیند بهینه‌سازی چرخه عمر استعداد (*R*) می‌باشد.

گام چهارم: استخراج مدل‌های مفهومی و فرآیند حصول اجماع نقشه‌شناختی

پس از مشخص ساختن تعاریف ریشه‌ای، در فاز مدل‌سازی و در چهارمین مرحله از الگوریتم ترکیبی *SSM* و *CM*، به ساخت مدل‌های مفهومی پرداخته شد. برای ساخت مدل‌های مفهومی از روش نگاشت‌شناختی بهره گرفته شد. بدین‌صورت که بر مبنای تعاریف ریشه‌ای و گروه‌بندی دیدگاه‌ها، با هر گروه فکری مصاحبه و جزئیات مربوط به هر دیدگاه استخراج گردید. در نتیجه برای هر تعریف ریشه‌ای و هریک از گروه‌های فکری، نقشه شناختی جداگانه‌ای در رابطه با عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر استعداد در بنیاد ملی نخبگان استخراج گردید. در ادامه جهت دستیابی به توافق نظر بین گروه‌های فکری مختلف در رابطه با مسأله پژوهش، به ساخت "مدل اجماع وظایف اولیه"^۲ پرداخته شد (ویلسون، ۲۰۰۱). به منظور ایجاد اجماع در میان جناح‌های فکری مختلف از فرآیند همگرایی سیستم‌ها استفاده گردیده است که در شکل ۴ نمایش داده شده است.

بطور کلی برای ساخت مدل اجماع وظیفه اولیه، در ابتدا عوامل مطلوب مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان از میان جناح‌های فکری مختلف که از اجماع سراسری، صد در صدی و محلی برخوردار بودند را مشخص و در مدلی جداگانه بنام مدل وظایف اولیه آزمایشی^۳ آورده شدند. سپس برای این مدل یک تعریف ریشه‌ای استخراج و بر مبنای آن مدل آزمون^۴ ساخته شد. مدل آزمون شامل تمامی عوامل موجود در مدل وظیفه اولیه آزمایشی است بعلاوه دیگر عواملی که با هر یک از این دیدگاه‌های فکری در ارتباط بوده‌اند.

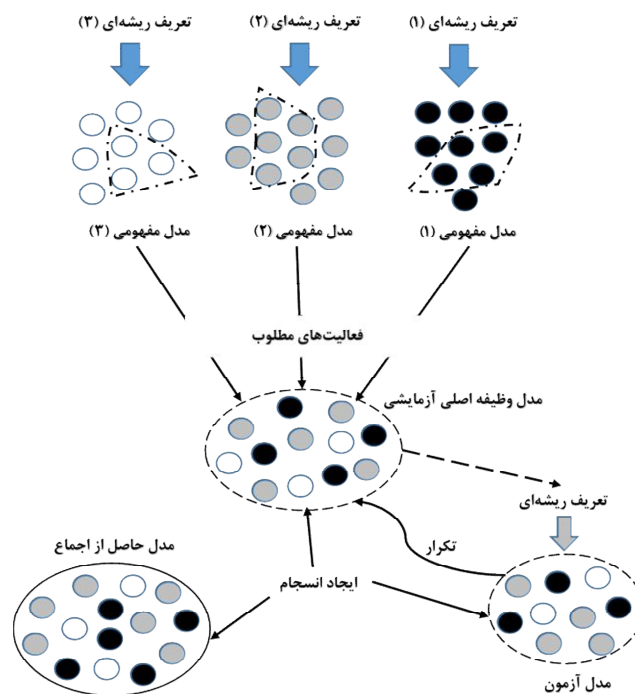
^۱ در رویش باغچه‌ای اعتقاد بر این است که بنیاد به کمک سایر دستگاه‌های اجرایی، شرایط لازم اولیه برای توسعه و پرورش استعدادها را در کشور فراهم کرده و سپس اجازه دهد که استعدادها خود در شرایط بوجود آمده رشد کنند. در این رویکرد نوع حمایت بنیاد غیرمستقیم خواهد بود.

^۲ consensus "primary task model"

^۳ tentative primary task model

^۴ test model

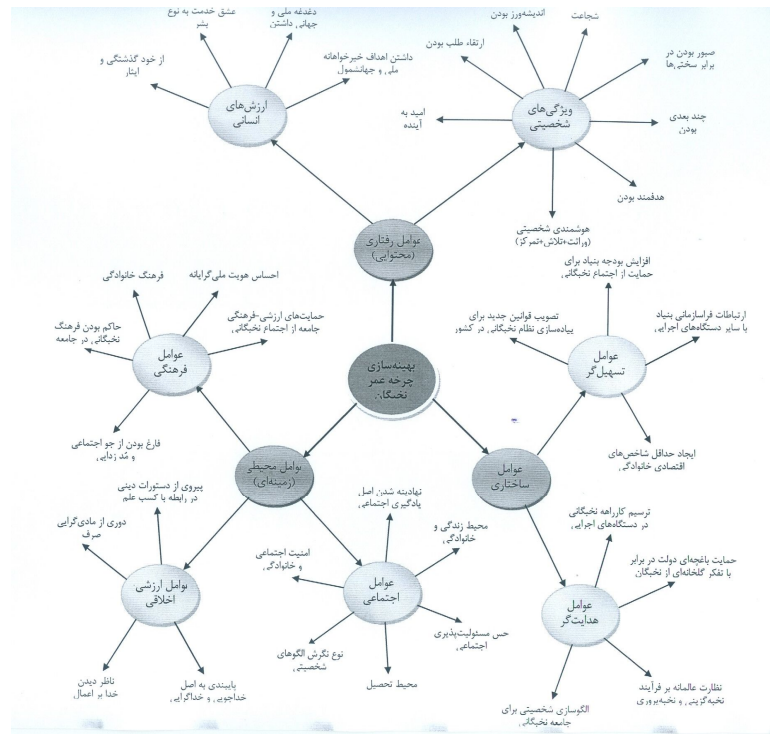
لازم به یادآوری است که اگر این مدل نسخه قابل قبولی از مدل وظیفه اولیه آزمایشی نباشد، مجدداً به استخراج تعریف ریشه‌ای پرداخته شده و بر مبنای آن مدل آزمون اصلاح می‌گردد (تولایی و همکاران، ۱۳۹۳). در غیر این صورت به ساخت مدل اجماع وظیفه اولیه پرداخته می‌شود.



شکل ۴: فرآیند حصول اجماع از دیدگاه روش‌شناسی سیستم‌های نرم (ویلسون، ۲۰۰۱)

پس از این مرحله، جلسه‌ای با ذینفعان ذی‌صلاح که پیش از این در گروه‌های نگرشی مختلف تقسیم شده بودند، برگزار گردید. در این جلسه با انجام بحث و گفتگو میان افراد تلاش شد به اجماع نظر در مورد عوامل مؤثر بر چرخه عمر نخبگانی (در هر سه مرحله نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری و نخبه‌گماری) دست یافته و با حذف و یا افزودن فرآیندهای

مکمل، مدل اجماع وظیفه اولیه استخراج گردد که در شکل ۵ این مدل به تصویر کشیده شده است.



شکل ۵: الگوی عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان

گام پنجم: مقایسه مدل‌های مفهومی با دنیای واقعی (هم‌سنجی)

مرحله پنجم الگوریتم شامل مقایسه یا هم‌سنجی مدل‌های مفهومی استخراج شده با دنیای واقعی می‌باشد. در این مرحله، روش‌شناسی مجدد به دنیای واقعی باز می‌گردد و به سنجش تفاوت‌ها میان مدل‌های مفهومی حاصل و دنیای واقعی می‌پردازد (آذر و همکاران، ۱۳۹۶). برای انجام این مقایسه محققان روش‌های گوناگونی را ارائه داده‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان به روش‌هایی چون مباحثه غیر رسمی، پرسش رسمی، سناریو نویسی و ایجاد مدل دنیای حقیقی با ساختاری مشابه ساختار مدل مفهومی که توسط چک‌لند ارائه شده

است اشاره کرد (چکلند و دیویس^۱، ۱۹۸۶). روشی که در این پژوهش برای مقایسه مدل مفهومی با دنیای واقعی برگزیده شده است، استفاده از جدول استاندارد مقایسه‌ای است که چکلند و وینتر (۲۰۰۶)، آن را نمایش رسمی نتایج حاصل از ساخت پرسش‌های رسمی می‌داند.

جدول ۳: جدول استاندارد مقایسه‌ای برای هم‌سنجی مدل مفهومی با دنیای واقعی

نام اقدام	وجود ندارد یا دارد	مکانیسم	مقیاس عملکرد	تغییر	نظرات یا پیشنهادات

منبع: (ویلسون، ۱۹۹۳)

جدول مقایسه‌ای ۳ که در بالا آورده شده است شامل ۶ ستون می‌باشد. سه ستون اول به دنبال پاسخ به این سؤالات است که مشخص نماید آیا عوامل مؤثر بر چرخه عمر نخبگان که در مدل مفهومی شناسایی شده‌اند، در دنیای واقعی (بنیاد ملی نخبگان) وجود دارند و اگر وجود دارند با چه مکانیسمی اجرا می‌گردند. در عین حال در سه ستون دوم، با مقایسه عوامل مؤثر بر چرخه عمر نخبگان در مدل مفهومی با اقدامات عملی در دنیای واقعی (آنچه در بنیاد ملی نخبگان انجام می‌شود)، تغییرات مورد نیاز برای اجرای اثربخش چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان مشخص و پیشنهادات لازم ارائه گردیده است. نتایج حاصل از این مرحله منتج به مجموعه‌ای از پیشنهادها جهت ایجاد تغییر در رابطه با اجرای فرایندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان گردیده است.

بطور کلی یافته‌های این بخش نشان داد که برای اجرای اثربخش چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان، نیاز به ایجاد تغییرات در سه حوزه ساختاری، رفتاری (محتوایی) و محیطی (زمینه‌ای) می‌باشد. تغییرات ساختاری مورد نیاز شامل دو بخش کلی می‌باشند که بخشی از آنان ماهیتی تسهیل‌گرایانه و بخشی دیگر ماهیتی هدایت‌گرایانه برای اجرای اثربخش چرخه عمر نخبگانی در بنیاد ملی نخبگان دارند. در عین حال یافته‌ها مشخص کرد که تغییرات محیطی (زمینه‌ای) مورد نیاز برای اجرای چرخه عمر نخبگان، در سه حوزه؛ تغییرات فرهنگی، اجتماعی و ارزشی - اخلاقی می‌باشند؛ همچنین نتایج نشان داد که یکی دیگر از تغییرات مورد نیاز برای اجرای چرخه عمر نخبگان، تغییرات رفتاری

¹ Davies

نخبگان است که معطوف به دو بخش ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های انسانی مورد نیاز نخبگان برای اجرای اثربخش چرخه عمر نخبگان می‌گردد.

گام ششم و هفتم: پیشنهاداتی جهت تغییر و انجام اقدامات مرتبط

روش‌شناسی سیستم‌های نرم به دو نوع $SSM(C)$ و $SSM(P)$ تفکیک می‌گردد. نوع $SSM(C)$ ، تنها به تعریف و پیشنهاد اقدامات مطلوب و امکان‌پذیر جهت ایجاد تغییرات می‌پردازد. این در حالی است که در نوع $SSM(P)$ ، تغییرات پیشنهاد شده به مرحله اجرا در آورده می‌شوند (چکلند و پولتر، ۱۳۹۳). از آنجایی که این پژوهش، کیفی بوده و تنها به معماری عوامل مؤثر بر اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان پرداخته و پیشنهاداتی جهت تغییرات مطلوب و امکان‌پذیر ارائه داده است، در نتیجه روش پیاده‌سازی شده در این پژوهش از نوع $SSM(C)$ بوده و تا گام ششم الگوریتم پیموده شده است و گام آخر آن که اجرا و پیاده‌سازی این تغییرات می‌باشد به بنیاد ملی نخبگان، به عنوان مسأله‌دار اصلی اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در کشور، واگذار گردیده است. بطور کلی نتایج حاصل از مرحله ۵ الگوریتم منتج به مجموعه‌ای از پیشنهادات جهت ایجاد تغییر شد. با این حال تحلیل‌گر بایستی به ارائه اقداماتی جهت تغییر در موقعیت مسأله بپردازد که مطلوب همه ذی‌نفعان بوده و در عین حال شرایط اجتماعی و فرهنگی موقعیت مسأله (امکان‌پذیری در عمل از دید مدیران) را لحاظ نماید. بطور کلی چکلند (۱۹۸۶)، تغییرات صورت پذیرفته را شامل تغییرات در ساختار (تغییرات سازمانی)، تغییر در فعالیت‌ها (رویه‌ها) و تغییر در نگرش‌ها می‌داند (چکلند و اسکولز، ۱۹۹۰). در این راستا مبتنی بر دو معیار مطلوبیت از دیدگاه ذینفعان و امکان‌پذیری فرهنگی از دیدگاه مدیران بنیاد ملی نخبگان، تغییرات مورد نیاز در خصوص اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان ارائه گردیده است که در بخش بعدی به آنان اشاره شده است.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف معماری عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان انجام گرفته است. در این راستا با استفاده از فرآیند ۷ مرحله‌ای الگوریتم ترکیبی روش‌شناسی سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی، الگویی از عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان ارائه گردید و در ادامه با مقایسه

عوامل موجود در تفکر سیستمی (مدل مفهومی) با اقدامات در حال اجرا در دنیای واقعی (بنیاد ملی نخبگان)، ایجاد تغییراتی برای اجرای اثربخش چرخه عمر نخبگان پیشنهاد گردید که از مطلوبیت لازم از دیدگاه ذینفعان و همچنین امکان‌پذیری اجرای آن از دیدگاه مدیران بنیاد ملی نخبگان برخوردار باشد.

بطور کلی نتایج بخش قبلی روشن ساخت که به منظور بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان، نیاز به ایجاد تغییرات در سه حوزه ساختاری، رفتاری (محتوایی) و محیطی (زمینه‌ای) می‌باشد. یافته‌های این بخش با تئوری اصل برابری (ACE) اسپچمن (۲۰۱۳)، سازگاری دارد. وی معتقد است که برای بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان، باید هر سه مقوله تئوری (ACE)، یعنی همسویی نخبگان با اهداف راهبردی (تغییرات ساختاری)، توسعه قابلیت‌های نخبگان (تغییرات رفتاری) و ارتقای مشغولیت نخبگان در سازمان (تغییرات محیطی یا زمینه‌ای)، در بالاترین سطح ممکن باشد.

در عین حال، یکی از تغییرات اساسی مورد نیاز برای اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگانی، تغییرات ساختاری است. تغییرات ساختاری بایستی در دو بخش مورد توجه قرار گیرند. بخشی از این تغییرات ساختاری مورد نیاز بایستی ماهیتی تسهیل‌گرایانه داشته باشند. در این رابطه توصیه می‌گردد اقداماتی از قبیل؛ تصویب قوانین جدید برای تسهیل فرآیند پیاده‌سازی چرخه عمر نخبگان، افزایش بودجه بنیاد ملی نخبگان برای حمایت از اجتماع نخبگان، افزایش ارتباطات فراسازمانی بنیاد ملی نخبگان با سایر دستگاه‌های اجرایی کشور برای تسهیل فرآیندهای پیاده‌سازی چرخه عمر نخبگان و فراهم ساختن حداقل شاخص‌های اقتصادی برای اجتماع نخبگان، انجام شود. بطور کلی یافته‌های این بخش تا حد زیادی با نتایج پژوهش رائل و همکاران (۲۰۰۹)، سازگاری دارد. آنان بر این باورند که دو عامل چابکی سازمانی و همسویی سازمانی به‌عنوان "شتاب‌دهندگان سازمانی" در معماری مدیریت استراتژیک استعداد و اثربخشی سازمانی بسیار تأثیرگذارند.

همچنین بخشی دیگر از تغییرات ساختاری مورد نیاز برای اجرای چرخه عمر نخبگان، ماهیتی هدایت‌گرایانه دارند. در این راستا توصیه می‌گردد اقداماتی از قبیل؛ ترسیم کارراه نخبگان در دستگاه‌های اجرایی و شرکت‌های دانش‌بنیان با مشارکت بنیاد ملی نخبگان، حمایت باغچه‌ای بنیاد ملی نخبگان و دستگاه‌های اجرایی از اجتماع نخبگان در برابر با تفکر گلخانه‌ای، نظارت عالمانه بنیاد ملی نخبگان و سایر دستگاه‌های اجرایی بر فرآیند نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری، و الگوسازی شخصیتی برای اجتماع نخبگان توسط بنیاد

ملی‌نخبگان، انجام شود. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش سیوی^۱ و همکاران (۲۰۱۶) و گاگن (۲۰۱۵)، سازگاری دارد. سیوی و همکاران (۲۰۱۶)، از عواملی چون؛ محیط کاری، فرصت‌های توسعه شغلی، نقش‌های شغلی، اجرای فرآیند کارورزی و بسته‌های جبران خدمات خوب به‌عنوان شاخص‌های انگیزاننده برای مدیریت استراتژیک استعدادها یاد کرده‌اند. همچنین گاگن (۲۰۱۵)، نیز معتقد است که توانایی‌های ذاتی افراد با اجرای اقدامات سرمایه‌گذاری و انگیزشی تحت عنوان اقدامات توسعه‌ای در سازمان، قادر به تبدیل شدن به استعداد می‌باشند.

در راستای پیاده‌سازی تغییرات ساختاری بیان شده بالا، لازم است که بنیاد ملی نخبگان با نگاهی راهبردی و فراسازمانی، در پی افزایش ارتباطات خود با سایر دستگاه‌های اجرایی از قبیل مجلس و دولت (برای تصویب قوانین تسهیل‌کننده)، سازمان برنامه و بودجه (برای افزایش بودجه بنیاد)، سازمان اداری و استخدامی (برای پیاده‌سازی فرآیند نخبه‌گماری در دستگاه‌های دولتی و شرکت‌های دانش‌بنیان)، وزارت آموزش و پرورش، علوم و تحقیقات، و بهداشت و علوم پزشکی (برای استفاده از ظرفیت‌های آنان در اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان)، وزارت فرهنگ (برای الگوسازی شخصیتی برای اجتماع نخبگان) و ... باشد.

در عین حال، یکی دیگر از تغییرات اساسی مورد نیاز برای اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان، معطوف به عوامل محیطی (زمینه‌ای) است. در این راستا پیشنهاد می‌گردد تغییرات محیطی (زمینه‌ای) در سه حوزه فرهنگی، اجتماعی و ارزشی - اخلاقی مورد توجه قرار گیرند. در این خصوص توصیه می‌گردد اقدامات فرهنگی از قبیل؛ حاکم شدن فرهنگ نخبگانی در سطح جامعه، فارغ شدن نخبگان از جو اجتماعی و مُد زدایی، افزایش احساس هویت ملی‌گرایانه در بین نخبگان، و افزایش حمایت‌های ارزشی - فرهنگی جامعه از اجتماع نخبگان، انجام شود. بطور کلی یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش گرنت و کرانستال^۲ (۲۰۱۰)، تا حد زیادی سازگاری دارد. آنان معتقدند که تنوع فرهنگی، پویایی اجتماعی، ایجاد یک محیط همدلانه و اشتیاق‌آور و ... به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر فرآیند جذب و نگهداشت نخبگان می‌باشند.

همچنین در راستای ایجاد تغییرات محیطی (زمینه‌ای) مورد نیاز برای اجرای چرخه عمر نخبگان توصیه می‌گردد اقدامات اجتماعی از قبیل؛ نهادینه کردن اصل یادگیری

^۱ Cui

^۲ Grant and Kronstal

اجتماعی در بین اجتماع نخبگان، افزایش سطح امنیت اجتماعی و خانوادگی آنان، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین نخبگان، ایجاد نگرش مثبت در بین اجتماع نخبگان با شکل‌دهی الگوهای شخصیتی، و افزایش سطح سلامت محیط زندگی و خانوادگی نخبگان، انجام شود. در عین حال توصیه می‌شود به معیارهای ارزشی - اخلاقی از قبیل؛ پایبندی نخبگان به اصل خداجویی و خداگرایی، دوری آنان از مادی‌گرایی صرف، پیروی نخبگان از دستورات دینی در رابطه با کسب علم و ناظر دیدن خدا بر اعمال خود، و افزایش حس وطن‌پرستی و ملی‌گرایانه در بین نخبگان، توجه ویژه‌ای گردد. در این رابطه اولزوسکی - کابیلیوس^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود اشاره کرده‌اند که برای طی کردن موفقیت‌آمیز چرخه عمر نخبگان در سازمان، علاوه بر مهارت‌های ساختاری و جسمی، مهارت‌های روانی و روحی نیز نیاز می‌باشند.

از دیگر تغییرات مورد نیاز برای اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان، تغییرات رفتاری (محتوایی) نخبگان است که معطوف به دو بخش ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های انسانی نخبگان است. در این راستا توصیه می‌گردد به پرورش ویژگی‌های شخصیتی نخبگان از قبیل؛ هوشمندی شخصیتی نخبگان (وراثت+تلاش+تمرکز)، هدفمند بودن، چند بعدی بودن، صبور بودن در برابر سختی‌ها، شجاعت، اندیشه‌ورز بودن، توفیق‌طلبی و امید به آینده داشتن، توجه ویژه‌ای شود. در عین حال لازم است که نخبگان به ارزش‌های شخصیتی از قبیل؛ داشتن اهداف خیرخواهانه ملی و جهان‌شمول، داشتن دغدغه ملی و جهانی، عشق خدمت به نوع بشر، و از خود گذشتگی و ایثار باور داشته باشند. در این رابطه اسپچیمن (۲۰۱۳)، نیز مبتنی بر تئوری (ACE)، توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های صاحبان استعداد را یکی از عوامل مهم بهینه‌سازی چرخه عمر نخبگان معرفی کرده است.

در راستای ایجاد تغییرات محیطی (زمینه‌ای) و رفتاری (محتوایی) بیان شده در بالا پیشنهاد می‌گردد که بنیاد ملی نخبگان با الگوسازی شخصیتی از چهره‌های علمی و نخبگان برجسته کشور، مجموعه‌ای از معیارهای ارزشی - اخلاقی و فرهنگی و ویژگی‌های شخصیتی که در موفقیت نخبگان تأثیرگذار بوده است را مشخص نموده و در جلسات حضوری استعدادهای برتر با این الگوهای شخصیتی، به دنبال نهادینه‌سازی آن ویژگی‌ها و معیارهای ارزشی - اخلاقی، فرهنگی و شخصیتی در بین استعدادهای برتر باشد. همچنین بنیاد لازم است که نسبت به برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی معنوی برای صاحبان

^۱ Olszewski-kubilius

استعدادهای برتر و اعزام آنان به اردوهای جهادی و معنوی در راستای تقویت روحیه معنوی و انسانی در آنان و ایجاد حس وطن پرستی، از خودگذشتگی و خدمت به نوع بشر و ... در استعدادهای برتر اقدام نماید.

پیشنهادات پژوهش

در پایان اگر چه در این پژوهش تلاش شد تا الگویی از عوامل مؤثر بر اجرای فرآیندهای چرخه عمر نخبگان در بنیاد ملی نخبگان معماری گردد و تغییرات مطلوب و امکان پذیر برای اجرای این چرخه پیشنهاد شود، با این حال به نظر می رسد که نیاز است در مطالعات آتی با رویکردی ملی و بین المللی، فرآیندهای اجرایی مورد نیاز در هر یک از مراحل چرخه عمر نخبگان (شامل نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری و نخبه‌گماری) بطور خاص معماری گردند. در این راستا پیشنهاد می گردد در مطالعات آتی، به معماری فرآیندهای اجرایی مورد نیاز برای شناسایی نخبگان، توسعه و حمایت از آنان، و بکارگیری و هدایت آنان در جامعه پرداخته شود. همچنین لازم است کارراهه نخبگانی در سطح سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی ترسیم و معماری گردد که پیشنهاد می گردد محققان این خلأ تحقیقاتی را در پژوهش‌های آتی مورد توجه قرار دهند.

فهرست منابع:

- آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه و جلالی، رضا (۱۳۹۵). تحقیق در عملیات نرم: رویکردهای ساختاردهی مسئله، چاپ دوم، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- آذر، عادل. واعظی، رضا و محمدپور سرایی، وحید (۱۳۹۶). "طراحی مدل خطی‌مشی‌گذاری تجاری‌سازی فناوری نانو با رویکرد متدولوژی سیستم‌های نرم"، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۵ (۲): ۱۰۶-۸۹.
- تولایی، روح‌اله؛ بامداد صوفی، جهانیار؛ رشیدی، محمدمهدی؛ رضائیان، علی و صالحی‌صدقیانی، جمشید (۱۳۹۳). "طراحی الگوی توسعه شبکه‌های دانش در هاب‌های پژوهش و فناوری صنعت نفت با بکارگیری رویکرد تفکر نرم و مدل نگاشت‌شناختی"، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۶ (۲۰): ۱۸۱-۲۰۰.
- چکلند، پیتر. و پولتر، جان (۱۳۹۳). یادگیری برای عمل، ترجمه محمدرضا مهرگان، محمود دهقان، محمدرضا اخوان، و کامیار رئیسی‌فر، تهران: انتشارات مهربان نشر.
- سپهری‌راد، رامین، رجب‌زاده قطری، علی، آذر، عادل و زارعی، بهروز (۱۳۹۴). "استفاده از روش‌شناسی سیستم‌های نرم برای ساختاردهی به مسئله مراقبت در برابر مواجهات شغلی سرطان‌زا؛ مورد مطالعه: صنایع نفت"، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۹، شماره ۳، ۱۸۴-۱۶۱.

Bhattacharya, C.B. Sen, S. & Korschun, D. (2008). "Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent", MIT Sloan Management Review, 49 (2).

Checkland, P. & Davies L. (1986). "The use of the term 'Weltanschauung' in soft systems methodology", Journal of Applied Systems Analysis, 13: 109-115.

Checkland, P. & Scholes. J. (1990). Soft systems methodology in action, Chichester: Wiley, pp. 12-19.

Checkland, P. & Winter, M. (2006). "Process and content: Two ways of using SSM", Journal of the Operational Research Society, 57: 1435-1441.

Checkland, P., & Poulter, J. (2006). Learning for Action: A Short Definitive Account of Soft Systems Methodology and its Use, for Practitioners, Teachers and Students. Chichester: John Wiley and Sons Ltd.

Citation, A. (2007). "Be structured in managing talent", *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 21 (3): 31 -34.

Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). "Strategic Talent Management: A review and research agenda", *Human Resource Management Review*, 17 (4).

Cui, W., Khan, Z., & Tarba, S. Y. (2016). "Strategic Talent Management in Service SMEs of China", *Thunderbird International Business Review*, n/a-n/a. doi:10.1002/tie.21793.

Gagne, F. (2015). "Academic talent development programs: a best practices model", *Asia Pacific Education Review*, 16(2), 281-295.

Gandz, J. (2006). "Talent development: the architecture of a talent pipeline that works", *Ivey Business Journal*, pp. 1-4, ISSN 1481-8248.

Grant, J. L., & Kronstal, K. (2010). "The social dynamics of attracting talent in Halifax", *Canadian Geographer/ Le Geographe Canadien*, 54(3): 347-365.

Kostman, J. T., & Schiemann, W. A. (2005). "People equity: The hidden driver of quality" *Quality Progress*, 38(5): 37-42.

Lewis, R. E. & Heckman, R. J. (2006). "Talent management: A critical review", *Human Resource Management Review*, 16(2): 139-154.

Mingers, J. (2011). Soft OR comes of age-but not everywhere! *Omega*, 39 (6): 729-741.

Morris, S., Snell, S., & Björkman, I. (2016). "An architectural framework for global talent management", *Journal of International Business Studies*, 47(6), 723-747.

Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F., & Worrell, F. C. (2015). "Conceptualizations of Giftedness and the Development of Talent: Implications for Counselors", *Journal of Counseling & Development*, 93(2), 143-152.

Ruyle, K. E., Kilby, G. D., De Meuse, K. P., & Molodzik, K. J. (2009). "The Strategic Talent Management Architect: A New Framework for Understanding Organizational Effectiveness", Retrieved from the Korn/ Ferry Institute.

Schiemann, W. A. (2006). "People equity: A new paradigm for measuring and managing human capital", *Human Resource Planning*, 29 (1): 34-44.

Schiemann, W. A. (2013). "From talent management to talent optimization", *Journal of World Business*, 49(2): 281-288.

Sparrow, P. R. & Makram, H. (2015). "What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture", *Human Resource Management Review*, 25(3): 249-263.

Talent Architecture. (2013). On the World Wide Web: Advantage Performance Group, www.advantageperformance.com.

Architecture of model for Elites lifecycle optimization in Iran: CM and SSM Hybrid Algorithm Methodology

Behnam Golshahi (Ph.D)¹, Abbasli Rastgar (Ph.D)²
Davood Feiz (Ph.D)³, Azim Zarei (Ph.D)⁴

DOI: 10.22055/QJSD.2021.26786.1749

Abstract:

Flourishing the knowledge-based economy, the elite community has been raised as a central driver at the organization level and even in the country. Therefore, in recent years, in order to increase the elite's effectiveness in the process of development of the country, the concept of optimizing the talent life cycle has emerged in the literature of human resource management. Accordingly, the present study aimed to provide a model of factors influencing the optimization of talent life cycle at the Iran National Elite Foundation (INEF), based on a study with developmental-applied approach. The statistical population of the research includes the scientific lasting faces of the country as well as senior managers of the National Elite Foundation. The statistical sample was selected through a purposeful judgment of 25 people. Data collection tools were library studies and semi-structured interviews with experts. Finally, based on the hybrid algorithm of the methodology of soft systems and cognitive mapping, a model of the factors contributing to the optimization of the talent life cycle is presented and then, by comparing the factors in thinking system (conceptual model) with real-world actions (INEF), it is suggested that structural, behavioral, and ground changes be made to optimize the talent lifecycle at the National Elite Foundation.

Key Concepts: *Elites lifecycle, Elite's optimization, Soft System Methodology, Cognitive Mapping, INEF*

¹ Assistant Professor in HRM, Command & Staff University, Tehran, Iran, B.Golshahi@casu.ac.ir

² Professor Department of Management, Semnan University, Semnan, Iran (Corresponding Author), a_rastgar@semnan.ac.ir

³ Professor Department of Management, Semnan University, Semnan, Iran, feiz1353@semnan.ac.ir

⁴ Professor Department of Management, Semnan University, Semnan, Iran, a_zarei@semnan.ac.ir

