

مدیریت جذب و هدایت نخبگان علمی در شرایط تحریم



دکتر علی مقداری

استاد و معاون پیشین آموزشی دانشگاه صنعتی شریف، <http://meghdari.sharif.edu>

چکیده:

توسعه علم، فناوری و اقتصاد در هر کشوری مرهون تلاش، پشتکار، نوآوری و خودباوری نیروهای انسانی توانمند آن جامعه است. به شهادت تاریخ، نیروهای انسانی نخبه در هر جامعه جزو ارکان قدرتمند و ارزشمند آن به شمار میروند.

در این مقاله سعی شده تا با بازکردن دقیق و شفاف موضوع مهاجرت نخبگان از زوایای مختلف، با نگاهی متفاوت از تعبیر برخی از سیاستمداران و مسئولین کشور، به بحث پیرامون مدیریت جذب و هدایت نخبگان علمی ایران در شرایط تحریم، و ارائه راهکارهای مناسب جهت رقابت یا مبارزه معنی دار و منطقی با کشورهای رقیب در به غنیمت گرفتن نخبگان علمی کشورمان پردازیم. موضوعی که طبیعتاً باید جزو دغدغه های روزانه تک تک مسئولین علمی و سیاستمداران استکبار ستیز کشورمان باشد.

کلیدواژه: جذب نخبگان، شرایط تحریم، مهاجرت نخبگان

۱- مقدمه:

برای قرن ها مردم فکر می کردند که رشد و توسعه اقتصادی هر جامعه ناشی از بازی و تعامل بین کار و سرمایه است. اما امروز بر همگان ثابت شده که خلاقیت و نوآوری به عنوان تنها عامل تعیین کننده، مهم تر از عوامل فوق در توسعه و پیشرفت هر کشور است. امروز در عصری زندگی می کنیم که کشورهای توسعه یافته و پیشرفته ای نظیر ایالات متحده آمریکا شرط بقای خود را در حفظ جایگاه رهبری علمی و اقتصادی جهان و رقابت با سایر کشورها، مبتنی بر نوآوری و خلاقیت های علمی و فنی می بینند. و دلایل موفقیت خویش را در دهه های گذشته ناشی از سرمایه گذاری های دولت در امر تحقیق، تنظیم و اجرای قوانین مربوط به ثبت اختراع و مالکیت معنوی، و همچنین بدلیل جذب و هدایت سرمایه گذارانی که ایده های نو را با موفقیت به تولید و کسب و کار تبدیل کرده اند، می دانند. در این میان مهمترین عامل را برای رقابتی نگه داشتن جایگاه علمی کشور خود، جذب نیروهای انسانی دانشمند و آموزش دیده در دانشگاه های برتر دنیا (فارغ از ملیت و عقاید و باورهای شخصی شان) می دانند. و بر این موضوع اذعان دارند که کشورها و دولت های رقیب نیز به نقش حیاتی نوآوری و خلاقیت در رقابت های جهانی واقفند. از این رو همواره نگران از دست دادن نقش و جایگاه مرکزی خود در نوآوری های علمی هستند، و برای حفظ این جایگاه به جذب سازمان یافته برترین ها و نخبه ترین نیروهای انسانی جهان که عمده ترین عامل نوآوری و خلاقیت هستند، روی می آورند. بنابراین با جدیت تمام دو استراتژی را در این خصوص سرلوحه سیاستهای ملی

شان قرارداد داده اند: یکی آنکه بطور مستمر دانشگاهها و پژوهشگاههای شاخص و برتر خود را برای آموزش و پرورش جوانان مستعد کشورشان در علوم و مهندسی و کسب مهارت های لازم برای حل مسائل پیچیده روز تجهیز، تقویت و آماده می کنند، و دوم آنکه شرایط مهاجرت دانشمندان، مهندسان، و فناوران برتر کشورهای خارجی را برای جذب و کار در شرکت های آمریکایی تسهیل می کنند [۱].

با توجه به تجربه موفق غرب در حفظ و ارتقای جایگاه علمی خود در جهان بواسطه جذب، هدایت و پرورش دانشمندان نخبه جهان، برخی از سئوالهایی که در ذهن جاری می شوند عبارتند از: وظیفه و روش ما برای دستیابی به جایگاه اول علمی در منطقه با توجه به سند چشم انداز ایران چیست؟ آیا با رها کردن نخبگان علمی مان به حال خود و کم توجهی به خواسته ها و نیازهای مشروع شان و مهاجرت های روزافزون دانشمندان می توان قله های علمی را فتح کرد؟ نقش ملت و دولت در جذب و دفع نیروهای تأثیرگذار علمی چیست؟ آیا برای رسیدن به جایگاه اول علمی در منطقه می توان همانند تیم های فوتبال از بازیکنان یا مربیان حرفه ای و مشهور خارجی هم بهره گرفت؟ آیا واقعاً با بزرگنمایی دستاوردها و کوچک نشان دادن پدیده مهاجرت نخبگان علمی به نوک قله خواهیم رسید؟ برای گذر در شرایط تحریم چه راههایی پیش روی ماست؟ چه باید بکنیم؟ چه نباید بکنیم؟ و چگونه با نخبگان علمی خود سخن بگوییم؟

در این مقاله منظور از نخبگان علمی تنها درصدی از فارغ التحصیلان دانشگاهی یا غیر دانشگاهی هستند که درجه نخبگی، هوش و استعداد علمی و فناوری شان به طرق مختلف در جوامع علمی، فنی، و هنری داخل و خارج از کشور به اثبات رسیده است. این سرمایه های انسانی میتوانند با اندکی توجه و حمایت منشأ اختراعات بزرگ، تحویل و نوآوری در عرصه های علمی، فناوری، و هنری شوند و همچنین راهنما و پرورش دهنده گان نخبگان آینده کشور باشند.

۲- مهاجرت، فرار، به غنیمت گرفتن، و یا جذب نخبگان علمی؟؟؟

تعبیر «فرار مغزها» که سالهاست برای مهاجرت فارغ التحصیلان و دانشجویان بکار برده می شود به نظر پسندیده و قابل قبول نیست. از این رو لازم است از ابتدا تعبیر دیگری را برای این پدیده معرفی کنیم. برای کشورهای در حال توسعه مانند ایران، مهاجرت نخبگان علمی به تعبیری خروج سرمایه است. سرمایه ای از نوع نیروی انسانی ماهر! سرمایه هایی که همانند سرمایه های مادی نمی توان آنرا در گاوصندوق ها حبس و محافظت کرد تا تا از نگاه چشمان رقیب در به غنیمت گرفتنشان در امان باشند. هدایت، جذب و نگهداری نیروی انسانی مدیریت ویژه ای را می طلبد. این یک امر طبیعی است که بسیاری از انسان ها همواره به دنبال فرصت هستند؛ فرصت های مناسب برای زندگی و عمری سازنده تر؛ برای آرامش، آسایش، درآمد، و شغلی بهتر. این ویژگی ذاتی در تمامی انسان ها وجود دارد. گاهی اوقات افراد برای دستیابی به فرصتهای پیش گفته از شهرها و ده های کوچک و بزرگ به شهرهای بزرگتر مهاجرت می کنند. آیا تعبیر فرار برای این نوع مهاجرت ها صحیح است؟ فرار از چه چیزی؟ فرار از فرهنگ خودی؟ فرار از فقر و گرسنگی؟ فرار از تنگ نظری ها؟ فرار از حسادت ها؟ فرار از نا هنجاری های اجتماعی؟ فرار از دخالت های بی مورد و با مورد دیگران؟ آنها به امید امکانات و فرصتهای بیشتر، آشنایی با فرهنگ های گوناگون، و در نهایت آینده ای بهتر برای خود و خانواده شان به شهرهای بزرگتر مهاجرت می کنند. و به وفور مشاهده شده همین افراد به هر شهری که مهاجرت می کنند نه تنها در حفظ فرهنگ خود کوشا هستند بلکه بر فرهنگ محیطی که در آن زندگی می کنند نیز تأثیر گذارند. همین تعبیر را در مقیاسی بزرگتر و پیچیده تر می توان برای افرادی بکار برد که از ایران به کشورهای پیشرفته تر و توسعه یافته تر مهاجرت می کنند. از این رو این تعبیر صحیح نیست که بگوییم فردی که به کشورهای

دیگر مهاجرت می کند، به کشورش هیچ علاقه ای ندارد و در حال فرار است. همان طور که در مورد انسانهایی که از شهر و روستاهایشان مهاجرت کرده اند، نمی توانیم بگوییم که از زادگاه و همشهری های خود بیزار هستند. و چه بسیار دیده شده که برخی از این افراد در صورت موفقیت و کسب مدارج بالا متعاقبا چه خدمات ارزنده ای را به زادگاه خود کرده اند که در صورت ماندگاری مستمر در زادگاه خود از عهده آن عاجز می بودند. لذا بطور کلی تحرک و جابجایی یکی از ویژگی های خدادادی و ذاتی در انسان ها به امید دستیابی به شرایط بهتر در زندگی است. آنچه که موجب اشکال و نگرانی است ناشی از بی برنامهگی و کم توجهی مردم و مسئولین، و فراگیر شدن موج غیر منطقی و غیر قابل کنترل برخی از این نوع مهاجرت ها است. وگرنه این پدیده در همه جای دنیا بصورتی طبیعی و متوازن وجود دارد.

۳- هدف رقیب از به غنیمت گرفتن نخبگان علمی چیست؟

بواسطه اختلافات شدید سیاسی و اعتقادی مابین آمریکا و ایران و تحمیل شرایط ناجوانمردانه تحریم بر کشورمان از سوی برخی کشورهای قدرتمند و بعضا زورگو، بنظر می رسد یکی از اهداف کلیدی رقیب برای تضعیف توانمندی های علمی ایران، علاوه بر حذف فیزیکی برخی از دانشمندان ایرانی در موضوعات حساس (که در سالهای اخیر به کرات شاهد آن بوده ایم)، ایجاد تسهیلات لازم برای جذب و مهاجرت نخبگان علمی به کشور های خود (به روش جنگ نرم) می باشد. چرا که با این اقدام به دو هدف استراتژیک دست می یابند: یکی تامین بخشی از نیازهای خود از طریق نیروهای انسانی دانشمند و ماهر برای حفظ جایگاه رقابتی شان در عرصه های جهانی، و دیگری تضعیف و ضربه زدن به جایگاه علمی ایران با کاستن تدریجی از نیروهای انسانی برتر، نوآور و توانمند و بویژه در شرایط تحریم. بطوریکه آقای بیل گیتس رئیس مایکروسافت در مقاله خود تحت عنوان «چگونه آمریکا را در شرایط رقابتی نگه داریم؟» به دولتمردان آمریکایی چنین توصیه میکند که: [۱]

« ما باید دانشجویان ماهر و برتر خارجی را تشویق کنیم که پس از فارغ التحصیلی در آمریکا اقامت گزینند. نیمی از دانشجویان مقطع دکتری در زمینه مهندسی و علوم کامپیوتر از کشور های خارجی آمده اند. منافع ملی آمریکا ایجاب نمی کند که آنها را در اینجا آموزش دهیم و پس از فارغ التحصیلی به کشورشان بفرستیم!»

در این راستا جالب است که به برنامه سازمان یافته اداره مهاجرت آمریکا با هدف ارائه کارت اقامت دائم و تابعیت به نخبگان علمی خارجی تحت عنوان (National Interest Waiver) و براساس منافع ملی شان توجه ویژه نشان دهیم. [۲] این برنامه سالهاست برای جذب نخبگان علمی و ماهر جهان از جمله برندگان جایزه نوبل و استادان و پژوهشگران برجسته و نامدار کشورها تا فارغ التحصیلان ممتاز دکتری با موفقیتی چشمگیر فعالیت دارد. شواهد بیانگر آن است که: مشابه چنین سیاستی را سایر کشورهای در حال توسعه و/یا توسعه یافته نیز نظیر مالزی، سنگاپور، کانادا، سوئد، استرالیا، آلمان و برخی کشورهای دیگر سالهاست که بطور جدی دنبال میکنند.

حال که اندکی با برنامه ها و تهدیدات پیش روی کشورهای رقیب یا ستیزه جو در به غنیمت گرفتن نخبگان علمی کشورهایی که با آنها در جنگ نرم هستند آشنا شدیم، لازم است در قسمتهای بعدی مقاله به بحث پیرامون شناسایی و چگونگی جذب و تأمین نیازهای واقعی نخبگان علمی با نگاهی استراتژیک و خارج از هر گونه تعصب و تنگ نظری در جهت حفظ منافع ملی مان باشیم. [۳]

۴- چرا تقویت کمی و کیفی جذب نخبگان علمی برای آینده درخشان یک کشور مهم است؟

از آنجاییکه توانمندیهای علمی یک جامعه توسط عالمان آن تأمین و ارتقا می یابند، شاید مروری کوتاه و یادآوری و تأکید برسرخان اندیشمندان بزرگ در گذشته با موضوع بحث ما بی ارتباط نباشد. سخنان بی شماری در باب اهمیت علم و دانش اندوژی برای یک جامعه بالنده و با نشاط گفته شده است. سخنانی که هر کدام می تواند چراغی پرفروغ برای روشن نگه داشتن مشعل دانش، نوآوری، و خودباوی با حفظ و جذب دانشمندان هر کشوری باشد.

« به دانش بود نیک فرجام تو // به مینو دهد چرخ آرام تو »

« بدو گفت موبد که دانش به است // که دانا به گیتی ز هر کس مه است »

« توانا بود هر که دانا بود // به دانش دل پیر برنا بود »

« میاسای ز آموختن یک زمان // زدانش میفکن دل اندر گمان »

« چنین گفت پیغمبر راستگوی // ز گهواره تا گور دانش بجوی »

(فردوسی)

« تا جهان بود از سر آدم فراز // کس نبود از راه دانش بی نیاز »

مردمان بخرد، اندر هر زمان // راه دانش را به هر گونه زبان

گرد کردند و گرامی داشتند // تا به سنگ اندر همی بنگاشتند

دانش اندر دل چراغ روشن است // وز همه بد برتن تو جوشن است »

(رودکی)

« تا به جایی رسید دانش من // که بدانم همی که نادانم »

« بعضی چنان سرگرم میراث علمی گذشتگانند که فرصت مراجعه به عقل خود را ندارند و اگر فرصتی هم به

دست بیاورند حاضر نیستند که اشتباهات و لغزش های آنان را اصلاح و جبران نمایند »

« تعصب در علم و فلسفه مانند هر تعصب دیگر نشانه خامی و بی مایگی است و همیشه به زیان حقیقت تمام می شود »

(ابن سینا)

« دانش را اگر در چین هم باشد (دورترین مکان ها) فرا بگیرد »

(حضرت محمد(ص))

« می کوش به هر ورق که خوانی // کان دانش را تمام دانی »

« دانش طلب و بزرگی آموز // تا، به نگرند روزت از روز »

(نظامی)

« دانشمندان، علماء و بزرگان هر کدام نردبانی برای ترقی دارند، لیکن شاعران و هنرمندان این مدارج را پروازکنان می پیمایند »

« دانشمند کسی است که بکوشد تا درد و رنج خود را بکاهد »

(ویکتور هوگو)

« درخت تو گر بار دانش بگیرد // به زیر آوری چرخ نیلوفری را »

(ناصر خسرو)

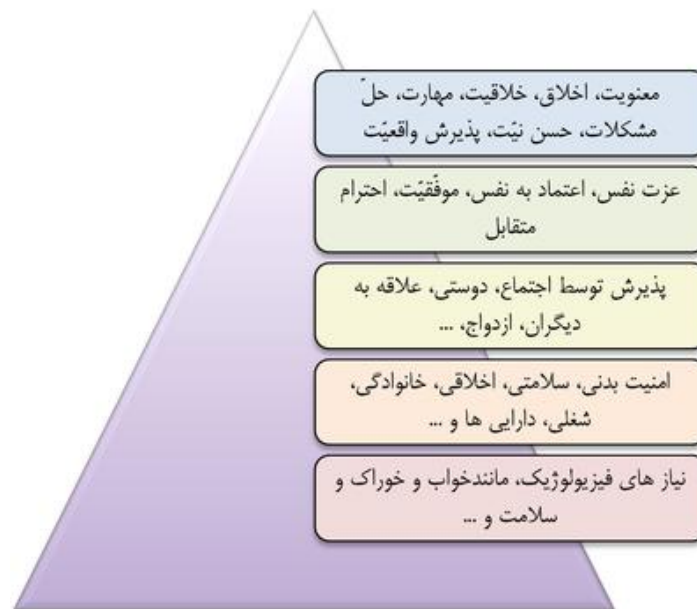
« کشوری که افراد آن از علم و دانش بهره‌مند باشند دیگر طعم گرسنگی را نچشیده، زندگی راحت و آسوده‌ای خواهند داشت »
(کنفوسیوس)

« لذتی که از علم حاصل می‌شود بی‌آلایش است »

(افلاتون)

۵- خواسته و نیاز انسان‌ها بطور اعم و نخبگان علمی بطور اخص چیست؟

نظریه سلسله مراتب نیازهای مقدماتی انسان که آقای ماسلو (Maslow) در سال ۱۹۴۳ در مقاله‌ای آنرا ارائه نمود، یکی از مباحثی است که در روانشناسی مطرح است و نظریه‌های متفاوتی نیز در مورد آن ارائه شده است. [۴] این رده‌بندی نیازها که به صورت یک هرم نمایش داده می‌شود به این صورت است که نیازهای پایه‌ای‌تر و مهم‌تر در پایین هرم قرار دارند و هر چه بالاتر می‌رود از شدت الزام آنها کاسته می‌شود. البته این بدان معنا نیست که مثلاً رده بالا کم اهمیت است، بلکه اهمیت آن در جوامع و فرهنگ‌های مختلف به گونه‌ایست که در کیفیت و چگونگی زندگی خود را بروز می‌دهد. بعلاوه پیش‌بینی و تأمین این نیازها در دنیای مدرن و رو به تغییر امروز مرد و زن، دختر و پسر، ملیت، و نوع مذهب نمی‌شناسد و فارغ از جنسیت، ملیت، و باورهای مذهبی افراد با اندک تفاوتی باید مورد توجه برنامه ریزان و مجریان کشورها قرار گیرند.



شکل - ۱: سلسله مراتب نیازهای انسانی

در اینکه نیازهای اصلی انسان خوراک، پوشاک و مسکن می‌باشند هیچ شکی نیست، اما اگر از زاویه‌ای دیگر و عالمانه‌تر به انسان نگاه کنیم، نیازهای دیگری را می‌یابیم که بدون آنها زندگی انسان امروز غیرممکن نمود می‌کند. اهمیت این نیازها آنچنان بالاست که می‌بایست پس از کشف آنها، به فکر راههایی برای ارتقاء و چگونگی پاسخ بهینه به آنها بود. نکته قابل توجه این است که این نیازها شاید در نگاه اول مهم جلوه نکنند اما وقتی بیشتر دقت می‌کنیم درمی‌یابیم که عدم وجود هر یک، امید به زندگی و پیشرفت را بویژه در

انسان های فرهیخته از بین می برد و در بعضی مواقع زندگی آنان را به طور کلی مختل کرده و یا امکان بهینه زندگی کردن را از آنها می گیرد. طبق نظریه ماسلو، نیازهای انسانی عمدتاً پنج دسته هستند که عبارتند از: نیازهای فیزیکی و مادی، امنیتی، اجتماعی، عزت و اعتبار، و خود شکوفایی.

انسانها غالباً نیاز دارند که در جامعه مورد قبول و احترام واقع شوند. عزت و اعتبار نتیجه اعتماد بنفسی است که معمولاً در نخبگان مشاهده می شود. این عزت و اعتبار موروثی نیست و از ابتدا در نهاد انسان واقع نشده، بلکه اکتسابی بوده و با تلاش مستمر قابل دستیابی است. نخبگان علمی بعضاً همانند ورزشکاران ملی علاوه بر موارد فوق همگام با کسب موفقیت های پژوهشی جدید نیازمند شناسایی و تشویق های مستمرند. از این رو، برای کسب این جایگاه زمینه های اجتماعی و سازو کاری هم لازم است تا افراد از طریق روشهایی چون چاپلوسی و... بدان خدشه ای وارد نکنند. موضوعی که ماسلو در این مقوله معرفی می نماید آن است که: «آنچه که انسان می تواند باشد، باید باشد». افراد خود شکوفا افرادی هستند که عدم نیاز شخصیتی به دیگران در آنها تجلی دارد. زندگی را آنطور که هست قبول می نمایند. از هر آنچه که دارند راضی هستند و همیشه رضایت در دلشان موج می زند. شادی و خوشحالی قسمتی از زندگی آنهاست. حل مسائل و مشکلات دیگران برایشان مهم است. نوآوری و ابتکار، خلاقیت، شایستگی شخصیتی برای دریافت و جذب موهبت های زندگی عادت آنهاست و از تجربیات قبلی خود جهت پیشبرد برنامه های بعدی بهره می گیرند.

چنانچه تعصب های شخصی و حرفه ای را کنار بگذاریم، بوضوح و به شهادت آمار پذیرفته شدگان هر سال در دانشگاه های برتر کشور میتوان مدعی این واقعیت شد که: در دهه های اخیر و حال؛ درصد بالایی از باهوشترین و با استعدادترین دانشجویان و فارغ التحصیلان ایرانی به دلایل مختلف اقتصادی و اجتماعی به زمینه های علوم پایه، فنی و مهندسی، و پزشکی توجه ویژه ای نشان داده اند و شدیداً علاقمندند در مراکز علمی و تحقیقاتی نخبه پرور (نظیر دانشگاه ها، پژوهشگاهها، صنایع نوین و دارای فناوری بالا) پیشرفته ایران و جهان مشغول به تحصیل و یا شاغل شوند. و در این جنگ نرم بیشتر از فارغ التحصیلان هر زمینه علمی دیگر در معرض شکارچیان خارجی نیروی انسانی نخبه و ماهر قراردارند. البته به هیچوجه منظور این نیست که از نخبگان علمی در سایر زمینه ها غافل شویم، بلکه منظور آن است که لازم است متناسب با تخصص ها، توانمندی ها، فرصت ها، و شدت و ضعف تهدید های پیش روی هر کدام، برای هر یک نسخه ای متفاوت را تجویز نمود. از این رو، خواسته ها و نگرانیهای نخبگان علمی را می توان به شرح زیر خلاصه نمود:

- نگرانی از آینده شغلی و حرفه ای و کسب درآمد مطابق با شئون اجتماعی و توانمندی های علمی
- آینده کشور و چشم انداز آن
- امنیت شغلی و اجتماعی
- پیمودن مراحل ارتقای شغلی و حرفه ای بر اساس یک نظام شایسته سالارمبتنی بر عدالت

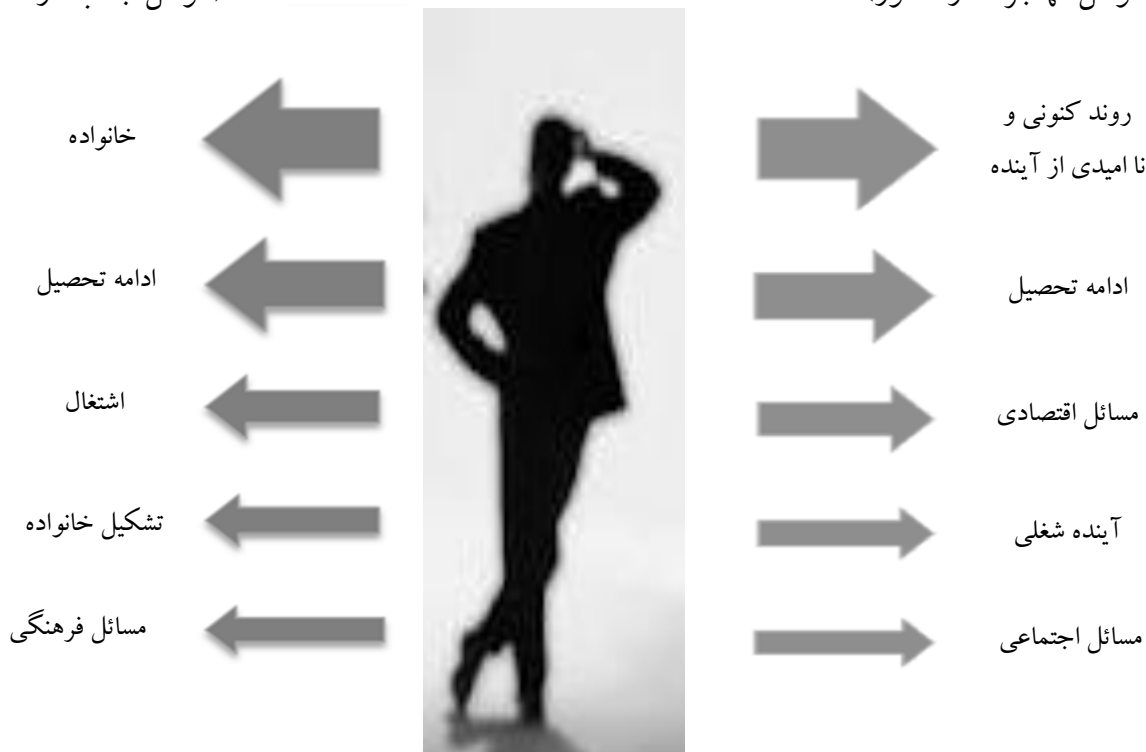
۶- نقش دولت در جذب نخبگان علمی چیست؟

همانطور که پیش تر به آن اشاره شد، مهاجرت نخبگان می تواند به دلیل برآورده نشدن نیازهای متفاوتی انجام پذیرد که با وجود منحصر به فرد بودن این نیازها، نگاهی دقیق تر به مسأله روندی مشابه در تصمیم گیری های این افراد را نشان می دهد. به طور کلی،

عوامل تأثیر گذار بر تصمیم یک دانشجو و یا فارغ التحصیل نخبه در خصوص مهاجرت را می توان در قالب هرم ماسلو در شکل ۲ خلاصه کرد.

(عوامل جذب در کشور)

(عوامل مهاجرت از کشور)



شکل-۲: عوامل مؤثر در تصمیم گیری نخبگان به هنگام مهاجرت

نگاهی به شکل-۲ سؤالات زیر را در ذهن مطرح می کند:

- وزن نسبی هر یک از عوامل تأثیرگذار مطرح در جذب یا مهاجرت نخبگان چیست؟
- کدامیک از عوامل می توانند تحت تأثیرمستقیم سیاستگذاری های بنیاد ملی نخبگان واقع شوند و اندازه این تأثیر به چه اندازه خواهد بود؟
- علاوه بر عوامل مذکور، عواملی که بنیاد ملی نخبگان بواسطه سیاستگذاری های مناسب می تواند به عوامل جذب بیافزاید چیستند؟

بدیهی است که پاسخ به سؤالات بالا بسته به فرد متغیر خواهد بود و عوامل شخصی می توانند بیش از هر یک از گزینه های مطرح در تصمیم افراد مؤثر باشند. با این وجود، انجام یک تحقیق میان نخبگان فارغ التحصیل در داخل و خارج از کشور و همچنین دانشجویان تحت پوشش بنیاد، می تواند تا حدود زیادی نسبت به حد میانی پاسخ ها روشنگری کند.

در میان عوامل جذب مطرح در شکل ۲، به نظر می رسد که عوامل اشتغال و ادامه تحصیل در شرایط مطلوب و مورد انتظار نخبگان علمی بیش از عوامل دیگر قابلیت تأثیر پذیری توسط سیاستهای صحیح را داشته باشد. در این راستا، ایجاد «مراکز هدایت شغلی و

کاریابی نخبگان» در مراکز استان ها و آماده سازی مقررات و سازوکار های مربوط که به اختصار در بخش بعد آورده شده است از ابتدایی ترین فعالیت هایی است که لازم است دولت بویژه در شرایط تحریم برای جذب و حفاظت نخبگان علمی کشور انجام دهد.

تسهیل دسترسی به منابع انسانی و استقرار بهینه دانش آموختگان در مشاغل گوناگون با هدف بهره مندی از رضایت شغلی و بهره وری از پتانسیل ها و مهارت های آنان از اهداف چنین مراکزی در کشورهای پیشرفته است. جذب و نگهداری نخبگان علمی با هدایت شغلی مأموریت گرا از بدو تحصیل رابطه مستقیم دارد. از این رو لازم است به دانشجویان راهنمایی های لازم بصورت مستمر در انتخاب مسیر شغلی آینده ارائه شود. متأسفانه تاکنون در دانشگاه های ایران هدایت شغلی که کاریابی را به دنبال دارد، مورد توجه جدی قرار نگرفته است، و این امر موجب عدم آگاهی دانشجویان از فرصت های شغلی موجود در کشور از یک سو و عدم دسترسی مناسب کارفرمایان به فارغ التحصیلان برتر از سوی دیگر شده است. پیامدهای سوء این خلع آگاهی و ارتباط با دنیای کار موجب شده که عده زیادی از دانشجویان نخبه کشور تنها راه پیش روی خود پس از فارغ التحصیلی را ادامه تحصیل، و اغلب در خارج از کشور، ببینند. در حال حاضر در ایران، امر کاریابی در مراکز انتفاعی و همچنین در برخی دانشگاهها در ابعاد بسیار محدود انجام می گیرد. بنابراین حمایت همه جانبه دولت برای بومی سازی موضوع هدایت شغلی و طراحی مراکز ویژه با توجه به نیازهای خاص شغلی جامعه ایران و دانشجویان نخبه، در این مقطع زمانی چاره ساز خواهد بود.

۷- سیاست های جاری دولت و بنیاد ملی نخبگان؟

برای سنجش میزان اثر گذاری سیاست های جاری دولت در خصوص جذب نخبگان، لازم است که تحقیقاتی گسترده صورت گیرد تا منابع اختصاص یافته به این منظور در مسیری که بازدهی بهینه را به دنبال داشته باشد مصرف شود. در حال حاضر، بنیاد ملی نخبگان با اعطای تسهیلات مادی و معنوی در صدد است تا امکاناتی را برای دانشجویان، محققین، و کارآفرینان نخبه فراهم آورد تا زمینه فعالیت آنها در کشور هموار شود. با وجود اینکه انگیزه های مالی به نظر اولین عامل مشوق در به کارگیری افراد در هر زمینه به نظر می رسند، تأثیر گذاری آنها در زمینه جذب نخبگان در مراکزی نظیر مراکز پژوهشی و کار باید مورد تحقیق و تأمل قرار گیرد. به طور مثال، کشورهای حوضه خلیج فارس با تأسیس دانشگاه های بومی و شعب دانشگاه های بین المللی بر آن شده اند تا مراکز آموزشی و پژوهشی معتبر را در کشور خود گسترش دهند. علی رغم صرف هزینه های کلان، دسترسی آسان و فارغ از تحریم به بازارها و مراکز آموزش عالی دنیا و تبلیغات گسترده، مشاهده می کنیم که جایگاه این دانشگاه ها در جدول رده بندی های بین المللی همواره پایین تر از جایگاه دانشگاه های برتر ایران است. تأمل در این موضوع نشانگر آن است که تسهیلات مالی در جذب و نگهداری دانشمندان خارجی (که شامل ایرانیان نیز می شود) تنها تا حدودی مؤثر واقع می شود. نیروی بومی جوان با پتانسیل بالا و نخبگان ایرانی خارج از کشور که علاقمند به همکاری با سازمان های ایرانی هستند، به ایران قابلیت رقابت در فضای علمی را در منطقه می دهند. لذا سرمایه گذاری در مراکز پژوهشی همراه با تکنولوژی و امکانات روز در کنار اعطای تسهیلات مالی به افراد می تواند نقش بسیار مهم تری را در جذب و نگهداری نخبگان در کشور ایفا کند. در این راستا، تجربه هند در جذب دانشمندان هندی مقیم اروپا و آمریکا در مراکز علمی خود ارزش نقد و بررسی دارد. نکته قابل تأمل دیگر، توجه معطوف به نخبگان علمی، و در مقابل کم توجهی به جذب و حمایت از آن دسته از دانشجویان و فارغ التحصیلانی است که شرایط نخبگی را با تعریف کنونی آن احراز نکرده اند. بر فرض آنکه سیاست های موجود تا حدودی موجب جذب و نگهداری نخبگان علمی گردد، اما رضایتمندی آنها در صورتی تأمین خواهد شد که شرایط اشتغال و فعالیت

علمی برای آنها مهیا باشد. و این مسئله منوط است به اینکه گروههای پژوهشی مطرح جهت اشتغال آنها وجود داشته باشند و یا با همکاری ایشان تأسیس گردند. البته روشن است که تمامی افراد شاغل در گروه های علمی و پژوهشی لزوماً از قشر نخبه نخواهند بود. از این رو، مهم است که سایر همکاران فعال در مراکز فعالیت نخبگان نیز بطور مستمر مورد حمایت و آموزش های ویژه قرار گیرند. نخبگان علمی که عمدتاً از دید آکادمیک نفرت برتر دانشگاهها هستند، چه در داخل و چه در خارج از کشور، در پیشبرد اهداف علمی آن جامعه تأثیر گذارند. و لیکن این افراد کمتر در حیطه کارآفرینی، پستهای مدیریتی و سیاست گذاری در دولت نقش آفرینند. از اینرو، سرمایه گذاری در قشر وسیع تری از دانشجویان و تعریف گسترده تری از نخبگی که شامل رشته های علوم انسانی نیز باشد، به نظر اجتناب ناپذیر خواهد بود، که خوشبختانه مورد توجه بنیاد ملی نخبگان نیز قرار گرفته است.

۸- مسیرهای پیشنهادی و تکمیلی برای جذب نخبگان علمی کدامند؟

- ایجاد ثبات در مدیریت های کلان و موفق مراکز علمی و دانشگاهی کشور. تغییر مدیران مراکز علمی و دانشگاهی نباید لزوماً با تغییر دولت همراه باشد. برای این منظور، همانطور که تایید انتصاب رؤسای دانشگاهها و پژوهشگاهها توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی صورت می گیرد، قبول استعفا و یا عدل رئیس قبلی نیز باید قبل از معرفی فرد جایگزین به همراه علل و ارائه مستندات لازم به تایید همین شورا برسد. تا حتی المقدور از برخوردهای جناحی و سلیقه ای در مدیریت مراکز علمی جلوگیری شود.
- مدیریت مراکز علمی و دانشگاهی نخبه پرور باید عاری از جناح بندیهای سیاسی، و فراجناحی باشند.
- ارتقای سیستم آموزشی و پژوهشی دانشگاهها بطوریکه فارغ التحصیلان کارآفرین پرورش یابند.
- کاهش مقررات دست و پاگیر برای ادامه تحصیل و اشتغال نخبگان (حذف آزمون های مکرر ورودی)
- اصلاح نگاه دولت و وزارت علوم به آموزش عالی. مشکل اشتغال و بیکاری در جامعه را نباید با افزایش بی رویه و بدون مطالعه و مستقل از نیاز ظرفیت دانشگاهها بویژه در تحصیلات تکمیلی به تعویق انداخت.
- حاکم شدن شایسته سالاری علمی در مدیریت و جذب اعضای هیأت علمی دانشگاهها و پژوهشگاهها و مراکز پیشرفته صنعتی.
- سرمایه گذاری و ایجاد آزمایشگاههای ملی و منطقه ای بامأموریتهای مشخص در کشور و با مشارکت کشورهای دوست.
- تسریع امور مربوط به جذب و بکار گیری نخبگان علمی و ارائه حداقل تسهیلات لازم در بدو اشتغال.
- حذف گزینش عمومی نخبگان علمی برای مشاغل و مسئولیت های غیر نظامی و غیرحساس پژوهشی/دفاعی، و محدود کردن گزینش عمومی به ارائه فقط گواهی عدم سوء پیشینه متقاضی جذب در مراکز علمی/دانشگاهی، و پرهیز از اعمال سلیقه های غیر حرفه ای و شخصی در جذب اعضای هیأت علمی.
- در اختیار نهادن تعداد قابل توجهی مجوز استخدام ویژه جذب نخبگان در مؤسسات دولتی، بطوریکه بنیاد ملی نخبگان تنها نهاد مجاز برای استفاده از آنها به منظور تسریع در جذب افراد تحت پوشش با هماهنگی نهاد مربوطه باشد.

۹- جمع بندی و نتیجه گیری:

مهاجرت برای دسترسی به زندگی بهتر امری طبیعی در تمدن بشری بوده است و هر سال میلیونها نفر به دلایل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی، کشور خود را به امید دسترسی به زندگی مطلوب ترک می کنند. این جابجایی انسانها در حالت توازن امری عادی

است ولی امروزه با مهاجرت بسیاری از قشر تحصیل کرده کشورهای در حال توسعه به کشورهای توسعه یافته، خلع بزرگی از نیروی انسانی متخصص در کشورهای در حال توسعه به جای گذاشته است. ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و از این رو مسئولان به فکر چاره اندیشی برای جذب نخبگان در کشور افتاده اند. در این مقاله، با بررسی عوامل مؤثر در مهاجرت نخبگان تهدیدات پیش رو، راهبردهایی برای تعدیل روند مهاجرت ارائه شد.

بررسی دقیق و علمی علل مهاجرت نخبگان و همین طور برآورد میزان تأثیر سیاستهای جاری دولت در راستای جذب نخبگان اولین گام در راه پیاده سازی طرحی سازمان یافته و مؤثر در جذب نخبگان می باشد. بررسی و مطالعه سیاستهای کشورهای نظیر مالزی، هند و چین در پرورش و جذب استعدادها برتر می تواند در برنامه ریزی های آینده دولت در این راستا نقش بسزایی داشته باشد.

به نظر می رسد که مهمترین عامل جذب نخبگان در کشور امر اشتغال با رضایت شغلی بالا است. سرمایه گذاری در مراکز پژوهشی مجهز به فناوریهای روز می تواند اولین عامل جذب افراد متخصص باشد. همچنین، ایجاد مراکز هدایت شغلی و کاریابی در دانشگاهها می تواند مؤثرترین روش در کمک به دانشجویان در تصمیم گیری صحیح در رابطه با آینده شغلی آنها باشد. در این مراکز، دانشجویان و فارغ التحصیلان با نیازهای کاری کشور آگاه می شوند و کارفرمایان به نیروهای متخصص دسترسی پیدا می کنند.

بدیهی است که عواملی از قبیل ثبات در مدیریت های موقف مراکز علمی و دانشگاهی کشور، مدیریت فراچناخی مراکز علمی و دانشگاهی نخبه پرور، ارتقای سیستم آموزشی و پژوهشی دانشگاهها بطوریکه فارغ التحصیلان کارآفرین پرورش یابند، کاهش مقررات دست و پاگیر برای ادامه تحصیل و اشتغال نخبگان، اصلاح نگاه دولت و وزارت علوم به آموزش عالی، حاکمیت شایسته سالاری علمی در مدیریت و جذب اعضای هیأت علمی دانشگاهها و پژوهشگاهها و مراکز پیشرفته صنعتی، سرمایه گذاری و ایجاد آزمایشگاههای ملی و منطقه ای با مأموریتهای مشخص در کشور و با مشارکت کشورهای دوست و همسایه، تسریع امور مربوط به جذب و بکار گیری نخبگان علمی، حذف گزینش عمومی نخبگان علمی برای مشاغل و مسئولیت های غیر نظامی و غیرحساس پژوهشی/دفاعی، همگی نقش مؤثری در تسریع تحقق اهداف دولت در جذب و نگهداری نخبگان خواهد داشت.

بعلاوه، این اعتقاد وجود دارد که هر نخبه علمی با هر عقیده و اعتقادی در چهارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران وقتی قرار را بر فرار ترجیح داده (بویژه در شرایط تحریم) و با تمام وجود در خدمت ارگان های دولتی و غیردولتی کشور است، یک بسیجی تمام عیار و وطن پرست بوده، و شایسته عزت و احترام است و نباید با دسته بندی های سیاسی و غیر حرفه ای موجبات دلسردی وی برای خدمت به کشور فراهم شود.

مراجع:

1. Bill Gates, "How To Keep America Competitive", Washington Post, February 25, 2007.
2. <http://www.immihelp.com/greencard/employmentbasedimmigration/eb-2-nationalinterestwaiver/>
3. [http://www.thefreelibrary.com/Attracting the best and the brightest \(Perspectives\).](http://www.thefreelibrary.com/Attracting+the+best+and+the+brightest+(Perspectives).)
4. <http://www.maslow.com/>
5. دکتر علی مقداری، "گزارش عملکرد اهم فعالیتهای انجام گرفته در حوزه آموزش عالی و معاونت آموزشی تحصیلات تکمیلی

دانشگاه صنعتی شریف از مهر ۱۳۸۰ تا مهر ۱۳۸۹"،

<http://meghdari.sharif.edu/files/amoozesh1.pdf>