نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
سال پنجم، شماره اول، بهار ۱۴۰۰، صفحات ۱۸ تا ۲۵

پژوهشی

پیشنهاد الگوی بیشترین مشارکت نخبگان به منظور دستیابی به مرجعیت علمی

شهرام یزدانی[1*]، مرضیه دشتی رحمت‌آبادی[2*]، مریم حسینی‌ابرده[3]، علی‌اکبر حق‌دوست[4]

چکیده

زمینه و هدف: هدف این مطالعه بررسی نقش استعدادهای درخشان و نخبگان در دستیابی به مرجعیت علمی و پیشنهاد الگوی مشارکت حداکثری نخبگان در نیل به مرجعیت علمی می‌باشد.

روش: در این مطالعه از استراتژی مرور نقادانه کارنول و دالی (Carnwell and Daly) استفاده شد. به منظور یافتن منابع و مطالعات مرتبط، در داده پایگاه‌های معتبر علمی مانند: سایت‌های SID، Google، Google Scholar، Scopus، Iran Medex، و Web of Science در سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۱ ترکیبی از کلمات کلیدی نخبه، استعداد درخشان، مدیریت نخبه، مرجعیت علمی جستجویی جامع به دو زبان فارسی و انگلیسی انجام شد. متون توسط پژوهشگران به‌طور مستقل مورد بررسی قرار گرفتند. از مجموع ۴۰ مقاله به‌دست آمده، براساس معیارهای ورود و خروج و حذف مطالعات تکراری ۸ مقاله که مرتبط با هدف مطالعه بودند ارزیابی شدند.

یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه در سه تم محتوایی ۱) نقش‌های نخبگان، ۲) فرایند مدیریت نخبگان، ۳) تقسیم‌بندی وظایف در فرآیند مدیریت نخبگان، ارایه شده است. نقش‌های خبرگان شامل سه نقش فرودستی، میان‌دستی و فرادستی (Subordinates roles) معرفی گردیده است؛ که در تم مدیریت نخبگان مؤثرترین عوامل و در بخش تقسیم‌بندی وظایف، به وظایف هر یک از نهادها در فرایند مدیریت نخبگان پرداخته شده است.

نتیجه‌گیری: تحقق مرجعیت علمی در جمهوری اسلامی ایران مستلزم وجود نظام ها، فرآیندها و ساختارهایی است که نخبگان بتوانند در حوزه‌های راهبردی کشور ایفاکننده نقش‌های مختلف خود از جمله نقش‌های فرادستی باشند، و جامعه نیز از حضور ایشان منتفع گردد؛ در این مقاله بر اهمیت دارا بودن برنامه‌هایی رسالت‌محور، تمایزیافته و کلان در هر یک از نهادهای حاکمیتی برای توسعه صلاحیت‌های نخبگانی افرادی که دارای استعدادهای برتر هستند، تأکید گردیده و همچنین با ارایه الگویی مشخص به تمهیدات لازم جهت هدایت نخبگان به نقش‌های تعیین‌کننده اشاره شده است.

کلید واژه‌ها: تیزهوشان، راهبرد، سیاست‌گذاری، علم‌گرایی، نخبگان

مقدمه

نخبگان در هر جامعه به‌عنوان پیشگامان اصلی تغییرات اجتماعی، نقش به‌سزایی درراستای نیل به اهداف و تحقق خط‌مشی‌های ملی دارند. درصورت ایجاد ظرفیت‌های حمایتی و تدوین خط‌مشی‌های مناسب جهت راهبری استعدادها می‌توان آینده نظام حکمرانی را، درراستای تحقق منافع عمومی کارآمدتر کرد(۱). نیروی انسانی نخبه از عمده عوامل مهم رشد و توسعه هر کشوری است (۲) و توسعه هر کشوری ریشه در کارامدی نخبگان ان کشور دارد (۳)، به طوری که با قاطعیت می‌توان گفت که این عامل در اولویت نسبت به سایر عوامل قرارگرفته و بدیهی است کشورهایی به رشد و توسعه واقعی دست خواهند یافت که در کنار منابع خدادادی، دانش و تکنولوژی، از نیروی انسانی با دانش بالا نیز برخوردار باشند. افراد با استعدادهای درخشان، کسانی هستند که به علت توانایی‌های برجسته‌شان دارای قابلیت عملکرد بالا هستند(۲). در واقع استمرار و بقای هر نظامی وابسته به استفاده از دیدگاه‌ها و فعالیت افراد شاخص و ممتازی است که در عرصه اجتماعی به عنوان نخبه تلقی می‌شوند(۴). بررسی واقعیت‌های عینی جوامع مختلف بشری حاکی از نقش کلیدی نخبگان و خواص در تحولات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی است(۵).در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی درپی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش راهبردی منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشد در واقع مزیت راهبردی و اقتصادی در آینده نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند بهتر از دیگران در بازار کار بهترین و درخشان‌ترین سرمایه انسانی را جذب کرده، پرورش داده و نگهدارند(۶).

۱. * نویسنده مسؤل: استاد دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، معاون پژوهشی مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران shahram.yazdani@yahoo.com
۲. * نویسنده مسؤل: دکترای آموزش پزشکی مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران dashtirm1@sbmu.ac.ir
۳. دکترای آموزش پزشکی، استادیار مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران
۴. استاد دانشگاه علوم پزشکی کرمان، رییس مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]

تحقق چشم‌انداز مرجعیت علمی در جمهوری اسلامی ایران مستلزم وجود نظام‌ها، فرآیندها و ساختارهایی است که در سایه آن، خدمت سالاران نخبه بتوانند ایفاکننده نقش‌های فرادستی در حوزه‌های راهبردی کشور باشند و جامعه نیز از حضور ایشان منتفع گردد. این ایفای نقش، از یک سو نیازمند طرح‌ریزی برنامه‌هایی رسالت‌محور، تمایزیافته و کلان در جهت توسعه هویت و صلاحیت‌های نخبگانی افراد با استعدادهای برتر (فردی که با توجه به ظرفیت‌های ذاتی بالای خود امکان بروز عملکرد استثنایی را در حوزه‌های مختلف دارا می‌باشد.) است؛ و از سوی دیگر مستلزم فراهم نمودن تمهیدات لازم جهت هدایت نخبگان به نقش‌های تعیین‌کننده و اثرگذار فرادستی می‌باشد. در مرجعیت علمی به شکل‌گیری قطب‌های علمی به عنوان نهادهای تمایز یافته اشاره می‌شود که این قطب‌های علمی همان جایگاه‌هایی هستند که به عنوان جوامع یادگیری تجربی (Community of practice) از آنها یاد می‌شود و افراد با استعداد بایستی در این جایگاه‌ها قرار گیرند و با فعالیت در گذر زمان، به‌تدریج هویت و صلاحیت‌های نخبگانی در آنان شکل گیرد. لذا می‌توان گفت که ارتباط بین نخبگان و نیل به مرجعیت علمی ارتباطی دو سویه است. به عبارت دیگر نهادهای دانشی یا قطب‌های علمی برای نیل به مرجعیت علمی نیازمند جذب، توانمندسازی و به‌کارگیری استعدادهای درخشان و نخبگان هستند تا به اهداف خود که در صدر آن‌ها مرجعیت علمی است برسند؛ نخبگان هم برای شکوفایی استعدادهای خود نیازمند قطب‌های علمی هستند. با توجه به اهمیت نخبگان در فرایند نیل به مرجعیت علمی در کشور و عدم شناسایی پژوهش هایی در این حوزه که به طور مستقیم به بررسی نقش و جایگاه نخبگان در فرایند نیل به مرجعیت علمی و نحوه مدیریت نخبگان پرداخته باشند، هدف نویسندگان این مطالعه بر بررسی نقش استعدادهای درخشان و نخبگان در دستیابی به مرجعیت علمی استوار گردید و اینکه چه الزاماتی باید در کشور تمهید گردد تا باالگویی مشخص از حداکثر ظرفیت نخبگان در مسیر ارتقا علمی کشور استفاده گردد.

روش

در این مطالعه از استراتژی مرور نقادانه کارنول و دالی (Carnwell and Daly) استفاده شد. ایشان معتقدند که هدف کلی مرور نقادانه متون، تحلیل نقادانه و سنتز دانش فعلی در حوزه ای است که مطالعه در آن صورت می‌پذیرد تا بدین وسیله خلا موجود که مطالعه در پی دسترسی به آن است مشخص شود. استراتژی مرور نقادانه کارنول و دالی شامل ۵ مرحله می‌باشد:

۱. **تعریف حوزه مروری:** در این مرحله ابتدا حوزه مروری مشخص گردید. حوزه مروری این مطالعه شامل حوزه مدیریت نخبگان می‌باشد. مطالعات نظری (Theoretical works) و تجربی (Empirical works) انجام شده در مورد مدیریت نخبگان، مورد بررسی قرار گرفت، همچنین چارچوب‌های مفهومی و مدل‌های خاص نیز مورد توجه قرار گرفت.

۲. **شناسایی منابع اطلاعاتی مربوطه: هدایت** یک مرور نقادانه نیازمند صرف وقت قابل ملاحظه‌ای برای جستجوی دستی و یا استفاده از منابع دیجیتالی است. در این مرحله به منظور یافتن منابع و مطالعات مرتبط، در داده پایگاه‌های معتبر علمی مانند: سایت‌های Sid، google، google Scholar، Scopus، Iran medex، و Web of Science در سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۱ ترکیبی از کلمات کلیدی نخبه، استعداد درخشان، مدیریت نخبه، مرجعیت علمی جستجویی جامع به دو زبان فارسی و انگلیسی انجام شد.

۳. **مرور متون:** کارنول و دالی اظهار می‌دارند که به منظور پیدا نمودن بصیرت به حوزه‌ای که محقق در آن حوزه مرور نقادانه را انجام می‌دهد ابتدا باید همه مطالب مورد نظر در آن حوزه را به دقت مورد مطالعه قرار داد. این کار علاوه بر آنکه محقق را به دانش نظری و جاری در آن حوزه آگاه می‌سازد، باعث می‌گردد خلأهای موجود بین دانش نظری و محدودیت‌های روش‌شناسی از بین برود. در این مرحله متون توسط پژوهشگران به‌طور مستقل مورد بررسی قرار گرفتند. از مجموع ۴۰ مقاله به دست آمده، بر اساس معیارهای ورود و خروج و حذف مطالعات تکراری ۸ مقاله (منابع ۷ تا ۱۴) که مرتبط با هدف مطالعه بودند مورد بررسی قرار گرفتند.

۴. **نوشتن مرور**

۵. **استفاده از متون و بنا نهادن نگارش متن:** کارنول و دالی اظهار می‌دارند که وقتی متون از منابع مختلف به‌دست آمد برای بنا نهادن ساختار نگارش متن چندین استراتژی می‌تواند اتخاذ گردد. همانند سایر مقالات آکادمیک، مرور نقادانه متون باید به صورت مقدمه، بدنه اصلی و نتیجه‌گیری ساختاربندی گردد لذا در این مطالعه نیز این مراحل رعایت گردیده است.

یافته‌ها

یافته‌های این مطالعه را می‌توان در سه محتوایی دسته بندی نمود: ۱) نقش‌های نخبگان، ۲) فرایند مدیریت نخبگان، ۳) تقسیم بندی وظایف در فرآیند مدیریت نخبگان.

۱. **نقش‌های نخبگان:** در بررسی منابع علمی در می‌یابیم که در سازمان‌های مختلف نقش‌های متعددی تعریف شده است و اصولاً نخبگان نیز در سیستم‌های علمی در یکی از نقش‌های زیر قرار خواهند گرفت:

- **نقش‌های فرودستی:** تصمیمات در این سطح تأثیرگذاری محدودی بر سایر افراد دارد.
- **نقش‌های میان‌دستی:** تصمیمات در این سطح صرفاً بر روی زیردستان تأثیر می‌گذارد مثل نقش‌های مدیریتی که تأثیر تصمیماتشان بیشتر از نقش‌های فرودستی است اما معمولاً این تأثیرات به سمت پایین و بر روی زیردستان است.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]

- **نقش‌های فرادستی (Subordinates roles)**: معمولاً تصمیمات در این سطح تأثیرات زیاد بر افراد بیشتری می‌گذارد. نقش‌های فرادستی به نقش‌های حرفه‌ای اطلاق می‌شود که عملکرد فرد در آنها تأثیرات فرافردی گسترده‌ای را در حوزه‌های مربوطه به دنبال دارد. نقش‌هایی مانند فیلسوف، نظریه پرداز، رهبر اجتماعی، طراح سیستم، سیاست‌گذار، سیاست‌ساز، سیاست‌مدار، مدیر ارشد، پژوهشگر برجسته، و کارآفرین موفق، از جمله نقش‌های فرادستی محسوب می‌شود که هر کدام روی طیف وسیعی از افراد می‌توانند تأثیر بگذارند(۷).

نوع فعالیت در هنگام قرارگیری در این نقش‌ها و در سطوح مختلف دارای ویژگی‌هایی است. فعالیت و تصمیم‌گیری در هر یک از سطوح سه‌گانه فوق از منظر پیچیدگی تصمیم، دشواری وظایفی که باید انجام شود، میزان پویایی محیط، درجه تعامل فردی، محدودیت زمانی تصمیم‌گیری بهنگام، و گستره تأثیر یک تصمیم‌گیری بر سایر افراد، ویژگی‌های منحصربه‌فردی دارند(۸).

در قالب این ملاک‌ها، وقتی سخن از پیچیدگی در تصمیم‌گیری (Decision Complexity) به میان می‌آید، یعنی تصمیم‌گیری چندعامله، چندمتغیره، چندملاکه و چندهدفه است و از چندین منظر بایستی مورد توجه قرار گیرند. هر کدام از این ملاک‌ها که به تصمیم‌گیری اضافه شود پیچیدگی تصمیم‌گیری‌ها را بیشتر می‌کند. معمولاً در نقش‌های فرادستی تصمیم‌گیری‌ها پیچیده، وظایف دشوار، محیط شدیداً پویا و تعاملی و فرد در بازه زمانی کوتاهی باید تصمیم‌گیری مؤثر را اتخاذ نماید و سطح تأثیر این نوع تصمیم‌گیری‌ها نیز معمولاً بسیار وسیع است(۹). به عنوان مثال اگر می‌گوییم در نظام سلامت دنبال سه هدف افزایش رضایت و سلامت مردم در عین حال به دنبال عدالت نیز هستیم؛ باید ملاک‌هایی هم مثل نگه داشت حداقل هزینه و یا پذیرش سیاسی تصمیم در سطح بالا و .... را مد نظر تصمیم‌گیری خود قرار دهیم، در عین حال که هنگام تصمیم‌گیری نیازها و انتظارات چندین گروه هم باید مورد توجه قرار گیرد، مثلاً دولت به عنوان تولیت در نظام سلامت، شرکت‌های بیمه‌گر، مراکز خصوصی ارائه‌دهنده خدمت، پزشکان در سیستم سلامت، جامعه بیماران و خانواده آنان نیز اهداف و انتظاراتی دارند که باید به نحو شایسته‌ای پاسخ داده شوند. همین اهداف و ملاک‌ها، تصمیم‌گیری‌ها را پیچیده می‌کند. لذا در این شرایط تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری صحیح، بسیار مشکل است.

وقتی صحبت از دشواری وظیفه (Task Difficulty) می‌کنیم به وظایفی نا آشنا در عرصه‌های نا آشنا اشاره می‌کنیم که دارای گام‌های متعددی هستند که باید پله‌پله پیش روند و نمی‌توان از اول گام‌های آتی آن را پیش‌بینی کرد(۱۰). وقتی صحبت از پویایی محیط (Environment Dynamism) می‌شود یعنی در محیط کار دروندادها، اولویت‌ها، الزامات و مقتضیات، توقعات، اهداف و دانش و فناوری محیط دائماً در حال تغییر است. شاید در چنین محیطی به محض اینکه بخواهیم تصمیمی بگیریم، بخشی از دروناداشان یا اولویت‌هایشان تغییر می‌کند و تصمیم‌گیری در این شرایط بسیار دشوار است. در بحث تعامل محیطی (Situation interactivity) نیز فرد باید با افراد زیادی در تعامل باشد. افراد ذی‌نفع و ذی‌ربط و ذی‌علاقه‌ای دارید که باید با این افراد کار کنید و تصمیم شما، همکاران متعدد شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ کار شما مستلزم همکاری دیگران است و اصولا" به صورت یک کار انفرادی تعریف نمی‌شود(۱۱). همچنین وقتی صحبت از فشردگی زمانی (Time pressure) می‌کنیم یعنی قضاوت و تصمیم‌گیری یا حل مسئله شما در سایه فشار زمانی است و در یک بازه زمانی کوتاه باید انجام شود و در انتهای آن بازه زمانی، پنجره تصمیم‌گیری شما بسته می‌شود و باید تصمیم خود را تا آن زمان گرفته باشید.

بازوی اهرم تصمیم‌گیری (Performance Lever Arm) نیز یعنی تصمیم و عملکرد در هر سطح بر تعدادی از افراد تأثیر می‌گذارد؛ مثلاً در سطح فرادستی تعداد زیادی از افراد از نوع تصمیم‌گیری تأثیر می‌پذیرند؛ لذا ایفای نقش و تصمیم‌گیری در سطح فرادستی بسیار سخت است و بار شناختی بالایی را وارد می‌کند و فرد باید از توانایی ذهنی بالایی استفاده نماید. بنابر این یکی از شرایط کارکرد در سطوح فرادستی وجود هوش بالا (High level of intelligence) است. یعنی ابزار ذهنی باید بتواند یک مسئله چندمتغیره، چندملاکه و چندهدفه و چندمنظره را در یک شرایط جدید حل کند. باید در شرایطی که ورودی‌ها و ذی‌نفعان دائماً علایق و جایگاهشان عوض می‌شوند، در یک زمان کوتاه تصمیم‌گیری نمایند. لذا این امر هوش بالایی می‌خواهد. وقتی بحث هوش می‌شود یعنی داوطلبان بالقوه برای تصدی نقش‌های فرادستی از بین افرادی باید انتخاب شوند که خداوند هدیه (Gifted) خدادادی هوش را به آنان اعطا نموده است و این هوش عملاً برایشان تکلیف - و نه حق - ایجاد کرده است؛ به عبارت دیگر حل مسائل پیچیده جامعه، تکلیفی بر ضمه افرادی است که در سطوح بالای هوشی قرار دارند. هوش طیف‌های مختلفی را شامل می‌شود و هر چه عدد هوش بالاتر می‌رود نسبت این افراد در جامعه کم می‌شود. افراد با هوش به صورت بالقوه ظرفیت بالایی برای حل مسائل پیچیده دارند؛ لذا اگر در یک نظام ساختاری جایگاه‌های مختلفی داریم شایسته آن است که افراد در طیف‌های هوشی مختلف نیز در سطوح متعددی از تصمیم‌گیری قرار گیرند. پس باید افراد دارای استعداد درخشان و نخبه را در جامعه شناسایی کنیم و انان را درگیر مسائل پیچیده‌ای مثل مرجعیت علمی، توسعه سرمایه اجتماعی و ... نماییم. در کنار هوش بالا اگر ذهن به ابزار درستی مسلح نشود شاید بی‌فایده باقی بماند. این ابزار مهارت‌های عالی تفکر ((Higher Order Thinking Skills (HOTS) است و زیر ساز سطوح بالای تفکر را تشکیل می‌دهد.

برای اینکه فرد باهوشی که در وی ابزار مهارت‌های عالی تفکر ایجاد کرده‌ایم بتواند تصدی‌گر نقش‌های فرادستی باشد باید صلاحیت‌هایی نیز در وی ایجاد شود. به عبارت دیگر به هوش عمومی، باید مهارت

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]

عالی تفکر اضافه و برای حضور در نقش فرادستی، توسعه صلاحیت‌های ویژه (Superordinate Role Specific Competency Development) و توسعه هویت ویژه (Superordinate Role Specific Identity Formation) نیز در فرد ایجاد شود. مثلاً یک نظریه‌پرداز (Theorists) باید مهارت‌ها و صلاحیت‌های ویژه‌اش شامل تحلیل و سنتز مفهوم، مدل‌سازی و نظریه‌پردازی را داشته باشد و از طرفی دیگر این نظریه پرداز باید هنر ذهنی خود را در بستری از هویت‌های خاص مانند ذهن بی‌طرف (Fairmindedness)، نظم ذهنی (Intellectual Discipline)، تواضع ذهنی (Intellectual Humanity) جسارت و شجاعت ذهنی (Intellectual Courage) و ... قرار داده باشد و در عین حال در ارائه یک نظریه پیچیده زود خستگی (Intellectual Perseverance) نداشته باشد. لذا نقش‌های مختلف در حوزه‌های مختلف در مقابل هم قرار گرفته و برای ما معنا می‌یابند. مثلاً برای سیاست‌گذاری در سیستم رفاه کشور در یک نقش فرادستی، فردی به نام سیاست‌گذار نظام رفاه تعریف می‌کنیم و یا فیلسوف در حوزه آموزش (Philosopher in Education System) تعریف می‌کنیم. اگر نظریه‌پردازی در حوزه اقتصادی را متصور شویم، فردی با عنوان نظریه‌پرداز سیستم اقتصادی (Theorist in Economic System) جایگاه می‌یابد. برای نیل به جایگاه هژمونی و سیادت همه جایگاه‌های فرادستی ضروری است. باید توجه داشته باشیم که علاوه بر توسعه صلاحیت‌ها و هویت‌ها در نقش فرادستی، باید دانش آن حوزه (System specific Knowledge Tacit and Codified) نیز در فرد تقویت یابد(۷).

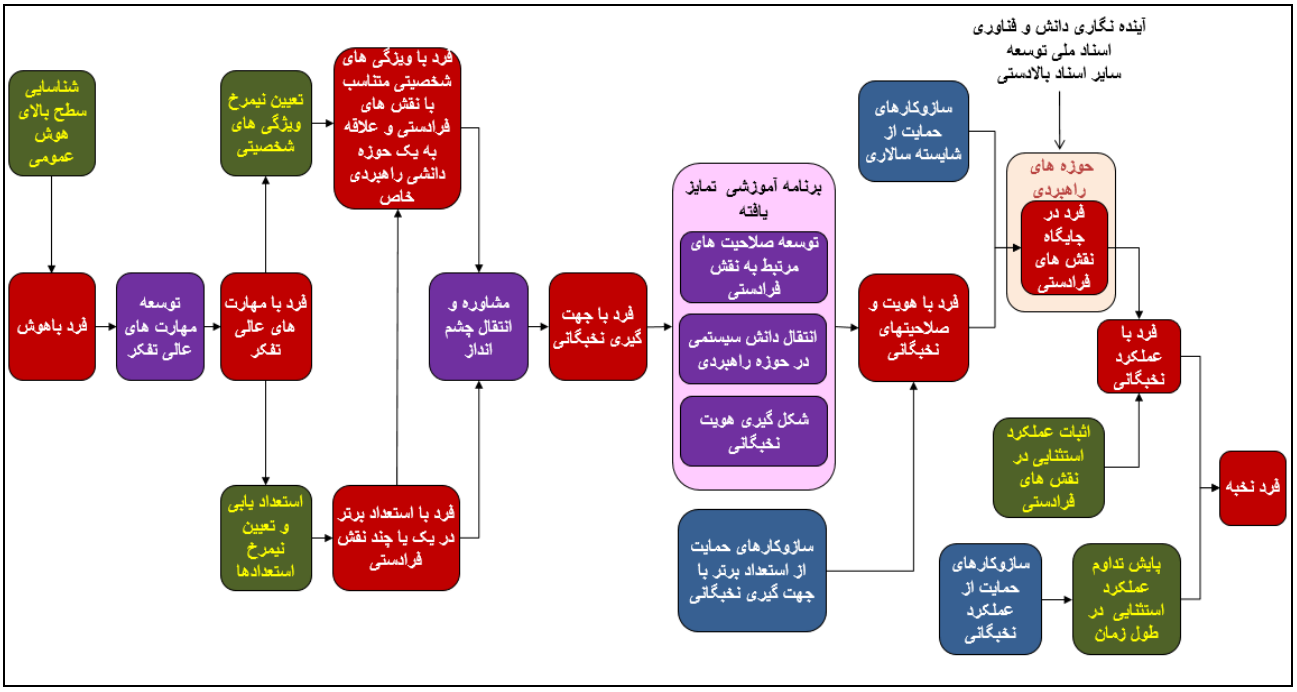
۲. **مدیریت نخبگان:** نهادها و مؤسسه‌ها بدون افراد نخبه مانند پوسته‌ای هستند که درونشان خالی است. لذا در شروع فرآیند مدیریت نخبگان باید افراد باهوش را بشناسیم؛ مهارتهای عالی تفکر را در آنان ایجاد و سپس استعدادیابی کنیم. توجه شود که هوش (Giftedness) با استعداد (Aptitude) متفاوت است. زیرا هوش یک امر عمومی است ولی باید زمینه‌هایی که فرد در آن استعداد دارد را بشناسیم(۱۲). مثلاً یک فرد باهوش ممکن است استعداد برای فیلسوف شدن داشته و فرد دیگری استعداد برای سیاست‌مدار شدن داشته باشد. لذا باید فرد دارای استعداد برتر برای ایفای یک یا چند نقش فرادستی شناسایی شود. این امر در سطح علوم پزشکی به واسطه برگزاری المپیادهای علوم پزشکی صورت می‌پذیرد که در این المپیادها افراد با استعداد برتر در حوزه نقش‌های فرادستی مثل فلسفه، سیاست‌گذاری و ... را می‌یابیم. از همین رو است که یکی از انگیزه‌های اولیه برای برگزاری المپیادهای علمی استعدادیابی بوده است. پس می‌توان گفت که استعداد، پتانسیل عملکرد استثنایی (Talent) است که بروز پیدا می‌کند.

در این مرحله شخصیت هم مهم است و باید متناسب با نقش فرادستی شناسایی شود. بعد از شناسایی افراد برتر، بایستی در قالب سیستمی مشاوره‌ای، انتقال چشم‌انداز به ایشان داشته باشیم. مثلاً به یک دانشجوی پزشکی گفته شود که به جای اینکه به مداوای بیمار بپردازد، با بهره‌گیری از هوشی که در اختیار دارد می‌تواند یک سیستم بیمار را معالجه نماید؛ در واقع هدیه خداوند را برای انجام کارهای بزرگتری مصروف نماید. وقتی این چشم‌انداز منتقل شد فردی با استعداد داریم که جهت‌گیری نخبگانی پیدا کرده است. یعنی فردی است که در یک یا چند نقش فرادستی از استعداد برتر برخوردار است و با شناخت و آگاهی کامل و احساس تکلیف و تعهّد نسبت به رشد و توسعه و تعالی کشور، مسیر توسعه صلاحیت‌های نخبگانی را انتخاب می‌کند. برخی از مطالعات نیز نشان می‌دهند که بایستی استراتژی مدیریت استعدادها را با اهداف سازمان همسو کرد و تمام فرایندها و سیستم‌های مرتبط در سازمان را ادغام نمود تا «ذهنیت استعدادیابی» در سازمان ایجاد گردد. چرا که برخورد استراتژیک با مدیریت استعدادها می‌تواند سازمان را از نظر متمایز کند و به‌طور قابل توجهی اجرای استراتژی و تعالی عملیاتی سازمان را بهبود بخشد(۲).

در این مرحله سیستم آموزشی نیز باید آماده باشد و با برنامه تمایزیافته توسعه صلاحیت های نخبگانی در خدمت این فرد قرار گیرد. بیشترین مشکلات، مربوط به حیطه های اهداف آموزشی، برنامه ریزی و مدیریت آموزشی است. غیرضروری بودن برخی از سرفصل‌ها، کم رنگ بودن نقش پژوهش، غیرواقعی بودن ارزشیابی استادان و هماهنگ نبودن‌گروه‌های آموزشی بیشترین چالش‌هایی هستند که باید اصلاح گردند(۱۳). این برنامه آموزشی، برنامه‌ای صلاحیت مدار(متناسب با توانایی قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری که جزء اصلی از نقشهای حرفه‌ای آتی) است که شامل تعیین و تبیین صلاحیت‌های نخبگانی، برنامه‌ریزی برای انتقال دانش و مهارت‌های مرتبط به این صلاحیت‌ها، ایجاد فرصت‌های تجربه‌اندوزی در جوامع تجربی، و ارزیابی صلاحیت های نخبگانی در استعدادهای برتر با جهت‌گیری نخبگانی می باشد(۷). لذا در برخی از دانشگاه ها در کنار کوریکولوم معمول، باید کوریکولومی تمایز یافته در قالب دروس انتخابی یا برنامه هایی خاص و هدفمند، افراد استعداد های درخشان داشته باشیم، مثلاً در حوزه‌های اقتصاد سلامت یا سیاست‌گذاری سلامت و .... ، دوره‌های آماده‌سازی المپیادها از این نوع برنامه‌ها هستند.

در مرحله بعد فرد باید دانش سیستمی مختص آن نظام را بیاموزد؛ یعنی دانش مرتبط به اهداف، کارکردهای اصلی، ساختار، نقش‌آفرینان کلیدی، فرایندهای محوری، منابع، الزامات، اولویت‌ها، و محدودیت‌های نظام متناظر در حوزه‌های راهبردی را هم فرا بگیرد؛ مثلاً اگر پزشکی بخواهد در سیستم‌های سلامت در نقش فرادستی به عنوان وزیر فعالیت کند باید دانش اقتصاد سلامت، سیاست‌گذاری سلامت و ... در نظام سلامت را بشناسد؛ یا مثلاً اگر پژوهشگری بخواهد در جایگاه معاونت پژوهشی وزارتخانه یا یک دانشگاه قرار بگیرد - حتی اگر اچ ایندکس بالایی هم داشته باشد - بایستی چگونگی نیازسنجی پژوهش، مدیریت پژوهش و اینکه چگونه پژوهش‌ها را به سمت کاربردی شدن هدایت نماید را هم بداند.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]



شکل ۱- فرآیند مدیریت نخبگان

لذا در این مرحله و با گذر زمان، هویت نخبگانی در فرد شکل می‌گیرد. هویت نخبگانی مجموعه ارزش‌ها، باورها، ویژگی‌های شخصیتی است که سبب می‌شود فردی با استعداد برتر نخبگانی خدمت به مردم در نقش‌های فرادستی را انتخاب نماید. یعنی به جای انتخاب خدمت به خود، خدمت به مردم را برگزینند. یعنی پس از کسب صلاحیت‌های نخبگانی به عنوان فردی خدمت سالار، عملکرد استثنایی از خود بروز دهد. دین‌باوری، میهن دوستی، نوع‌دوستی، تعالی خواهی، پشتکار و تداوم، ایثار، اعتماد به نفس، و اتکاپذیری، از جمله ویژگی‌های هویت نخبگانی محسوب می‌شوند. پس از شکل‌گیری هویت نخبگانی است که فرد شایستگی احراز نقش‌های فرادستی را کسب می‌کند.

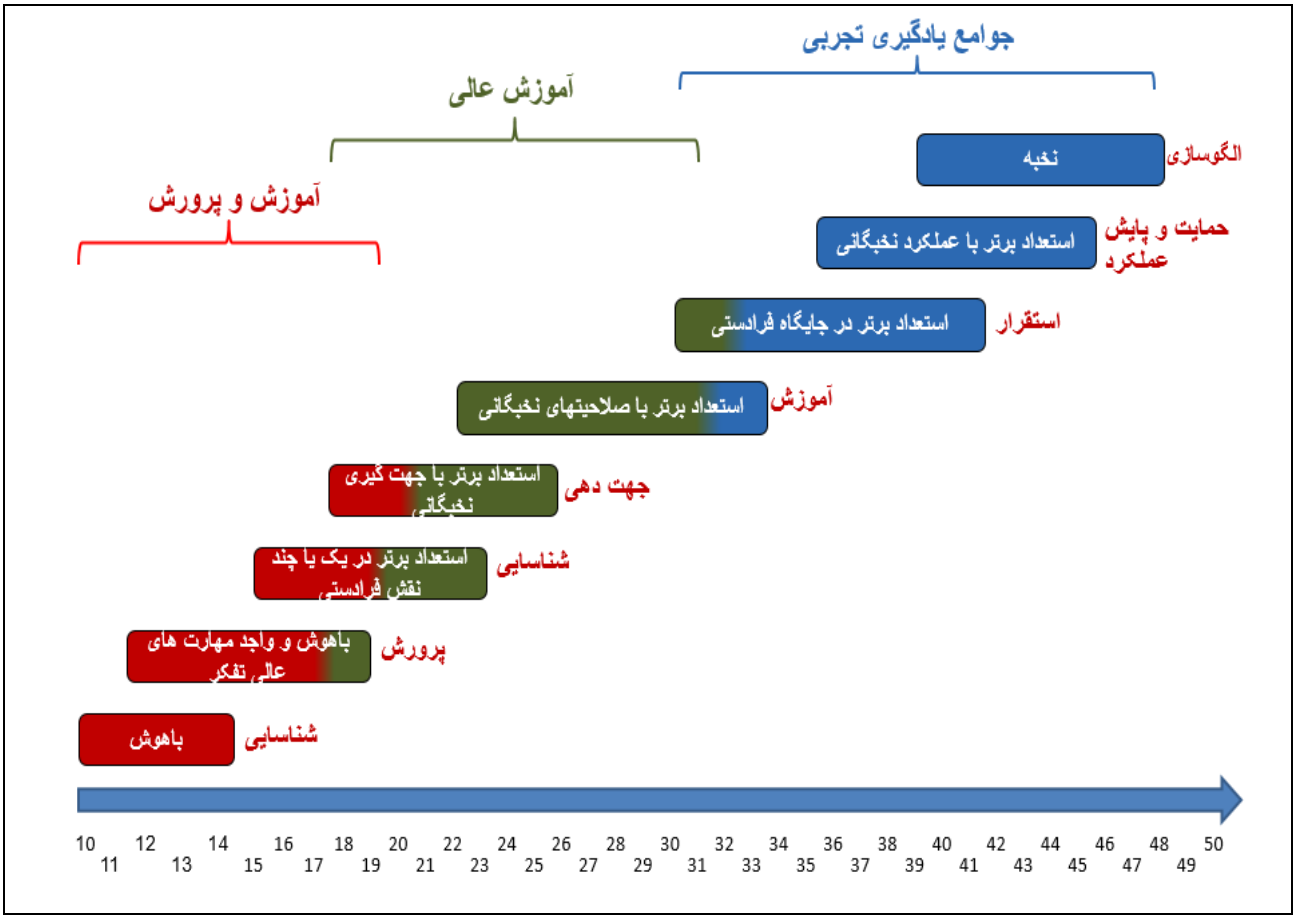
حال باید این افراد مورد حمایت قرار گیرند تا در جایگاه فرادستی بنشینند. این اتفاق همان شایسته‌سالاری است. لذا در شایسته‌سالاری هوش کافی، نیت خیر، اعتقادات ارزشی به تنهایی کفایت نمی‌کند. اینجا است که باید سازوکارهای حمایت از شایسته سالاری را داشته باشیم. به عبارت دیگر فرد دارای استعداد برتر در جایگاه نقش‌های فرادستی، فرد صاحب استعداد برتری است که پس از توسعه صلاحیت‌ها و شکل‌گیری هویت نخبگانی به فعالیت در نقش های فرادستی می‌پردازد. تأکید شده است که سازمان‌ها باید برای ارتقا دانش و توانایی‌های استعدادها که موجب تعلق و اعتماد بیشتر آنان به مشاغل و همچنین افزایش سطح خودکارآمدی استعدادها می شوند، تأکید کنند.

در این مرحله بایستی ارزیابی شود که آیا این فرد در آن جایگاه فرادستی عملکرد استثنایی نیز دارد یا خیر؛ مثلاً سیاست‌گذار خوب و استثنایی هست یا خیر؟ یعنی فرد بایستی بتواند اثبات عملکرد نخبگانی در جایگاه فرادستی را نشان دهد. اینجا است که عملکرد نخبگانی که همان عملکرد استثنایی در نقش‌های فرادستی در حوزه‌های راهبردی است معنا می‌یابد. در این صورت اگر عملکرد نخبگانی در طول زمان تداوم پیدا کرد به این فرد نخبه می‌گویند. استمرار عملکرد نخبگانی به شرایطی اطلاق می‌شود که فرد حداقل به مدت ۵ سال به‌طور پیوسته (شامل زمان ارزیابی) و یا حداقل به مدت ۷ سال به‌طور گسسته (شامل دو سال منتهی به زمان ارزیابی) عملکرد نخبگانی را از خود بروز داده است. لذا نخبه به فردی اطلاق می‌شود که عملکرد نخبگانی را در طول زمان به طور مستمر نشان می‌دهد. شکل ۱ تمامی مراحل فوق را به تصویر کشیده است.

همانگونه که بیان شد در فرآیند مدیریت نخبگانی قائل به یک خط زمانی هستیم و در این فاصله زمانی اتفاقاتی بایستی رخ دهد.این فرایند شامل مراحل زیر است:

۱. **شناسایی فرد باهوش**: در طول زمان و همزمان با افزایش سن باید برای شناسایی فرد باهوش تا مرحله قرار گیری وی در جایگاه فرادستی تدبیر کنیم. توجه شود اگر فردی در کنکور نمره خوبی بیاورد فقط عملکرد تحصیلی خوبی داشته و احتمالاً باهوش هم بوده است ولی تا نخبه شدن بسیار فاصله دارد. در هر مرحله نیز ما وظایفی داریم مثلاً باید هوش بالا را شناسایی کنیم، ... ، تا اینکه آنان را در جایگاه فرادستی مستقر نموده و حمایت و پایش عملکردی از ایشان داشته باشیم و نهایتاً از فرد نخبه، الگوسازی کنیم.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]



شکل ۲- تقسیم‌بندی وظایف در فرآیند مدیریت نخبگان

۲. **آموزش به فرد باهوش:** در این مرحله باید مهارت‌های عالی تفکر در فرد توسعه داده شود و همانگونه که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، چون این اقدامات در سنین مختلف و در طول زمان بایستی صورت پذیرد، بخشی از اجرای فرآیند مدیریت نخبگان، از وظایف آموزش و پرورش و بخشی دیگر از وظایف آموزش عالی است. یک بخش از وظایف هم مربوط به جامعه‌ای است که در آن فعالیت صورت می‌گیرد یعنی نظام هایی عملکردی مثل نظام نوآوری و ... که به عنوان نظام تجربی باید نقش ایفا کنند؛ صد البته نیز برخی از این وظایف با یکدیگر همپوشانی دارند. در این مرحله با استفاده از برنامه‌های آموزشی تمایز یافته به آموزش افراد پرداخته می‌شود و در نهایت فردی با هویت و صلاحیت‌های نخبگانی پرورش داده خواهد شد.

۳. **حمایت از نخبگان:** در این مرحله لازم است که سازوکارهایی در جهت حمایت از افراد نخبه برنامه‌ریزی و اجرا گردد. در این مرحله فرد نخبه باید در نقش های فرادستی قرار گیرد تا بتواند عملکرد نخبگانی خود را نشان دهد و در این مرحله باید عملکرد وی پایش گردد.

تقسیم‌بندی وظایف در فرآیند مدیریت نخبگان

همانطور که در تم فرایند مدیریت نخبگان توضیح داده شد، نهادهای مختلفی در این نقش دارند که این نهادها شامل آموزش و پروزش و آموزش عالی هستند و البته جوامع یادگیری تجربی نیز در این امر نقش دارند.

هر یک از نهادهای آموزشی در طول زمان نیز بایستی اقداماتی را متناسب با هر مرحله دنبال نمایند.

آموزش و پرورش به عنوان اولین نهاد اموزشی وظیفه شناسایی و پرورش افراد باهوش و واجد مهارت‌های تفکر را دارد و پس از شناسایی این افراد جهت‌دهی و پرورش استعدادهای برتر نخبگانی در افراد را برعهده دارد.

وظیفه اموزش عالی به عنوان دومین نهادی که نقش مهمی در فرایند مدیریت نخبگان دارد استقرار و قرار دادن استعدادهای برتر در جایگاه‌های فرادستی و حمایت و پایش عملکرد افراد نخبه است.

جوامع تجربی نیز به منظور الگوسازی نخبگان در جامعه، نقش مؤثری را ایفا می‌کند. در جدول ۱ اقداماتی که در هر مرحله می‌تواند صورت پذیرد، به‌طورخلاصه بیان شده است؛ مثلاً برای منتورینگ فرد در نهاد آموزش و پرورش صرفاً به انتقال چشم‌انداز به دانش‌آموزان بسنده

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]

جدول ۱- اقدامات مورد نیاز نهادهای آموزشی متناسب با هر مرحله

	آموزش و پرورش	آموزش عالی	جوامع یادگیری تجربی
تعیین پیامدهای راهبردی	تعیین پروفایل استعدادها و ویژگی‌های شخصیتی زمینه‌ساز	تعیین چارچوب صلاحیت‌ها و محتوای دانشی ضروری	تعیین نقش‌های فرادستی و حوزه‌های راهبردی واجد اولویت
توانمندسازی و حمایت فنی	برنامه توسعه مهارت‌های عالی تفکر	برنامه تمایزیافته توسعه دانش و صلاحیت	برنامه ارتقا عملکرد حرفه ای در نقش‌های فرادستی
منتورینگ و ایجاد هویت	انتقال چشم‌انداز	منتورینگ در مسیر توسعه صلاحیت	منتورینگ در نقش‌های فرادستی
شناسایی ارزیابی و پایش	ارزیابی هوش عمومی، استعداد یابی، علاقه‌یابی	ارزیابی توسعه دانش و صلاحیت	ارزیابی عملکرد در نقش فرادستی
حمایت زندگی	بسته حمایت تحصیلی	بسته حمایتی در مسیر توسعه صلاحیت	بسته حمایتی در نقش‌های قرادستی

می‌نماییم؛ اما پس از اعمال سیاست‌های حمایتی و پس از آنکه فرد در جایگاه فرادستی قرار گرفت این منتورینگ متناسب با نقش‌ها و موقعیت‌های جدید ادامه می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمانی است و به همین دلیل مدیریت مطلوب آنها بسیار مهم تلقی می شود (۳). نخبگان علمی یکی از ارکان توسعه کشور محسوب می‌شوند؛ از اینرو ماندگاری یا جذب آنان از اولویت‌های اساسی کشور است. تلاش هایی در ایران نیز صورت گرفته است تا از یکسو از ظرفیت‌های نخبگان برای توسعه کشور و تولید دانش بهره‌مند شوند و از سوی دیگر، از مهاجرت نخبگان به خارج از کشور جلوگیری کند؛ به همین دلیل، آیین‌نامه‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌های متنوعی از سوی برخی نهادها مثل بنیاد علمی نخبگان تصویب و اجرا شده است(۱۴). در این مطالعه نیز تشریح شد که منابع انسانی نخبه و کارآمد می‌توانند در عرصه‌ها و سطوح مختلف قرار گیرند و نقش حیاتی در پیشرفت علمی کشور دارند. جهت دستیابی به مرجعیت علمی نیز مدیریت نخبگان بسیار با اهمیت است. اگر هدف کشور در آینده ای میان مدت، آن است که بتواند جایگاه مرجعیت داشته باشد، باید حوزه های راهبردی کشور (حوزه‌های راهبردی، حوزه‌های دانشی و/یا عملکردی هستند که پیشرفت، توسعه، و تعالی کشور در گروی عملکرد استثنایی در این حوزه‌ها است. علوم انسانی سلامت، زیست فناوری، و ریز فناوری نمونه‌هایی از حوزه‌های دانشی راهبردی محسوب می‌شوند. نظام آموزش، نظام پژوهش، نظام رفاه، نظام سلامت، نظام نوآوری، و نظام فرهنگی و اجتماعی نمونه‌هایی از حوزه های عملکردی راهبردی محسوب می‌شود). شناسایی گردد و فرآیند مدیریت نخبگان با دیدگاه آینده‌نگارانه در حوزه دانش و فناوری و با پیروی از نقشه جامع علمی کشور و با اتکاء به اسناد ملی توسعه و سایر اسناد بالا دستی بایستی تدوین گردد.

همچنین تشریح نمودیم که بسیار مهم است که دانشگاه های علوم پزشکی مسیری را برای تمایز انتخاب کنند و بر روی دانشجویان استعداد درخشان خود سرمایه‌گذاری انجام دهند. دانشگاه ها باید تلاش نمایند که جهت درست را به آنان منتقل کنند. بسیار مهم است که دانشگاه‌ها بتوانند با مراکز استعداد درخشان در شهرستان و استان خود ارتباط برقرار کنند و فرزندان را از سن پایین با ماموریت خدمت به جامعه و همچنین با حوزه‌های مختلف خدمت آشنا نمایند. لذا ارتباط دانشگاه با استعداد درخشان در دانشگاه‌ها و حتی با افراد باهوش در مدارس بی‌نهایت می‌تواند در میان مدت، باعث تفاوت دانشگاه‌ها در بازه زمانی پنج ساله یا ده ساله شود. مطالعات صورت گرفته بر امور نخبگان تاکنون تنها براساس نظر استعدادهای برتر و یا مدیران بوده و احتمال دارد همه واقعیت را نشان نداده باشد و حتی فاقد راهکارهای عملیاتی بر تقسیم وظایف مراکز و نهادهای آموزشی بر این امر باشد که بسیار ضروری است.

همانگونه که ذکر شد شناسایی نقش نخبگان در مسیر تعالی و توسعه و سیادت و مرجعیت علمی کشور بسیار حائز اهمیت است. لذا تبیین ارتباط دو سویه بین نخبگان و نیل به مرجعیت علمی، طراحی فرآیند مدیریت استعدادهای درخشان کشور، و ترسیم صحیح و عملیاتی گام‌ها در این مسیر که بی‌نهایت مهم‌تر هستند؛از نقاط قوت این مطالعه می‌باشند. این نقاط قوت می‌تواند مبنایی برای تدوین برنامه‌های آموزشی تمایز یافته برای استعدادهای کشور بوده و برای ثبت پیش‌نویس‌های سیاستی مؤثر باشند؛ اما باید توجه کنیم که این امر پیچیدگی‌های خاصی دارد که با یک برنامه مدون و تقسیم کار بین سطوح مختلف، می‌توان به این امر مهم دست یافت.

تقدیر و تشکر

این پروژه با حمایت مالی مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی، تهران، ایران با شماره طرح ۹۷۳۱۱۷ انجام شده است.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]

Original

Model for Maximum Participation of Elites for Attaining Scientific Supremacy

Shahram Yazdani[1], Marzieh Dashti Rahmatabadi[2*], Maryam Hosseini Abardeh[3], Aliakbar Haghdoust[4]

Abstract

Background: The aim of this study was to propose a model of maximum participation of elites in attaining scientific supremacy.

Methods: The Carnell & Dolly critical review strategy was used. To find related sources and studies, databases such as SID, Google, Google Scholar, Scopus, IranMedex, and Web of Science were searched, during 2011-2021, using the following keywords: "elite", "talented individuals", "elite management", "scientific supremacy" and "scientific authority". A comprehensive search was done in both Persian and English. The texts were independently reviewed by researchers. We found 40 articles and then based on the inclusion and exclusion criteria, and after deleting duplicate studies, eight articles were reviewed.

Results: The findings of this study included three content themes: 1) the roles of elites, 2) the process of elite management, and 3) dividing responsibilities in the process of elite management. The most effective management factors for the three roles, and tasks of each institution in the elite management process are mentioned.

Conclusion: Attaining scientific supremacy in the Islamic Republic of Iran requires the existence of systems, processes, and structures that enable the elite to play superior roles in the country's strategic domains. Moreover, society should also benefit from their presence. Therefore, having mission-oriented, differentiated, and comprehensive programs for developing the competencies of the elite and talented individuals as well as providing the necessary arrangements to guide the elite to key roles is very important.

Keywords: Elite, Gifted Persons, Policy Making, Scientism, Strategy

منابع

1. Zolfagharzadeh MM, Najafi Rastaghi H. Identifying Strategic Approaches to Talents Policymaking In Orderto Increase the Efficiency of the Governing System of the Islamic Republic of Iran. The Scientific Journal of Strategy 2020; 29(3): 29-61. [In Persian]
2. Momayyezi M, Mazloomy S, Aminipour MR, Momayyez M. Talented Students' View Points on the Educational Problems in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in 2010. Iranian Journal of Medical Education 2012; 12(1):55-66. [In Persian].
3. Talebzade Shoshtari L, khademi Ashkezari M. Optimizing Human Resource Management through the Identification of their Requirements, Barriers, and Problems: Solutions Presented by the Elites Themselves. Journal of Research in Human Resources Management 2018; 10(3): 215-237. [In Persian].
4. Saraei H, Monazemi Tabar J. Investigating the approach of Iranian elites to social order. Journal of Social Order 2012; 4(2): 7-40. [In Persian].
5. Torabi Y, Fazeli AR. Conflicts of Political Elite and Strategies for its Management. Majlis & Rahbord 2013; 19(72): 39-76. [In Persian].
6. Sarafraz A, Memarzade Tehran GR, Hamidi N. Designing an Elite Maintenance Model in Iranian Governmental Organizations. Resource Management in the Police 2019; 1: 55-82. [In Persian].
7. Torkzadeh J, Abdesharifi F, Abasi A, Salimi Gh. Organizational Environment Management in Higher Education Institutions with Complex Adaptive System Approach: Practical Implications in the Management of Medical Education Institutions. Research in Medical Education 2019; 11(3): 71-83. [In Persian].
8. Campbell DJ. Task Complexity: A Review and Analysis. Academy of Management Review 1988; 13(1): 40-52.
9. Robinson P. Task Complexity, Task difficulty, and Task Production: Exploring Interactions in a Componential framework. Applied Linguistics 2001; 22(1): 27-57.
10. Jiangtao Qiu, Zhangxi Lin. A framework for exploring organizational structure in dynamic social networks. Decision Support Systems 2011; 5(4): 760-771.
11. Detterman DK. Giftedness and intelligence: one and the same? Novartis Foundation Symposium. Chichester: Wiley;1993.
12. Ashton C, Morton L. Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. Strategic HR Review 2005; 4(5): 28-31.
13. Mohammad A, Muhammad Shariat U, Souman G. Role of talent development on talent engagement and self efficacy: a structural model. Journal of Social Economics Research 2020; 7(2): 118- 129.
14. Ruhani A, Keshavarzi S, Anbarlou M. Providing a grounded theory of young elites' experiences in confronting bureaucracy of the National Elite Foundation. Quarterly Journal of Social Studies and Research in Iran 2020; 8(4): 745-772.

1. * Corresponding Author: Professor, Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Vice-Chancellor in Research, National Agency for Strategic Research in medical education, Tehran, Iran, shahram.yazdani@yahoo.com
2. * Corresponding Author: Medical Education (Ph.D.). National Agency for Strategic Research in medical education, Tehran, Iran, dashtirm1@sbmu.ac.ir
3. Medical Education (Ph.D.). Assistant professor, National Agency for Strategic Research in medical education, Tehran,Iran
4. Professor, Kerman University of Medical Sciences.The head of National Agency for Strategic Research

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-16]