نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
دوره هفتم، تابستان ۱۴۰۲، شماره دوم، صفحات ۲۲۱ تا ۲۲۵

دیدگاه

نقدی بر مهاجرت نخبگان و متخصصان از کشور

سیدمهدی سیدی*[۱،۲،۳]

۱. *نویسنده مسئول: عضو فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران، تهران، ایران، pistasms2013@gmiail.com
۲. دانشکده زیست‌شناسی، پردیس علوم، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۳. پژوهشگاه ملی مهندسی ژنتیک و زیست فناوری، تهران، ایران

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۳۰ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۲

مقدمه

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه هر کشور است که به‌واسطه آن هر کشور قادر است مسیر ترقی و پیشرفت را طی کند. سرمایه انسانی بر خلاف بسیاری از سرمایه‌های دیگر، بصورت خام قابل استفاده نیست و نیاز به پرورش و تربیت دارد. استعداد موهبتی الهی است که ابعاد زیادی داشته و باید در مسیر بلوغ خاص خود قرار گیرد تا بتواند شکوفا و ثمرده شود. به همین دلیل وظیفه اصلی آموزش و پرورش در هر کشور شناسایی استعدادها و پرورش آنها از ابتدای کودکی است.

یکی از مشکلات فعلی در جهان، رشد کم و یا منفی جمعیت است که این امر در کشورهای پیشرفته صنعتی تبدیل به یک معضل شده است. از سوی دیگر این کشورها برای حضور فعال در رقابت‌های توسعه‌ای خود نیاز به نیروی جوان و کارآمد دارند. چند سده قبل، این کشورها برای کارهای فیزیکی خود به برده داری روی آورده بودند ولی امروزه با توجه به پیشرفت صنعت و استفاده از ماشین، نیاز آنها از قدرت فیزیکی به قدرت مغزی تغییر جهت داده و با توجه به کمبود شدید نیروی جوان، با استعداد و متخصص، نیاز آنان هر روزه فزونی می‌یابد به‌طوری که واردات غیرمنصفانه نیروی انسانی هوشمند و متخصص از کشورهای در حال توسعه به یکی از اولویت‌های اصلی این کشورها مبدل شده است و این امر باعث بروز مشکلات جدی در کشورهای در حال توسعه شده است.

در هر جامعه نیروهای رانشی از درون، و نیروهای کششی از بیرون، گرانیگاه مهاجرت را تعیین می‌کند. امروزه با پیشرفت وسایل ارتباطی در عمل مرزهای فیزیکی برداشته شده و نیروی انسانی جوان هر روزه با سیلی از اطلاعات روبروست که نیازهای جامعه جهانی یکی از آنهاست. کشورهای پیشرفته صنعتی برای جذب جوانان کشورهای در حال توسعه تلاش دارند تا پیوندهای مذهبی، فرهنگی، اجتماعی، میهنی، و عاطفی را در جوانان تضعیف کنند؛ زیرا این عوامل و پیوندها را مانع اصلی مهاجرت جوانان می‌دانند. از سوی دیگر با تبلیغاتی مانند جهان وطنی، آزادی، رفاه، و .... تلاش دارند تا تصویری زیبا و فریبنده از جوامع خود ارائه دهند. امروزه با پیشرفت فضای مجازی و وسایل ارتباطی پیشبرد این راهبردها برای کشورهای پیشرفته صنعتی بسیار ساده و ارزان است.

مهاجرت به دو دسته موقت و دائم تقسیم می‌شود. در مهاجرت موقت هدف جوانان کسب علم و تجربه برای استفاده در کشور خود می‌باشد که امری پسندیده است. برای کشورهای در حال توسعه مهاجرت دائم است که مشکل ایجاد می‌کند زیرا جوانان این کشورها که با هزینه‌های زیاد در کشور پرورش یافته‌اند و اکنون که فصل ثمردهی آنان است، به کشورهای دیگر مهاجرت کرده و ثمر خود را در آنجا عرضه می‌کنند. کشورهای پیشرفته صنعتی با استفاده از سیاست‌ها و برنامه‌های حساب شده و متنوع تلاش می‌کنند تا جوانان کشورهای دیگر را ابتدا برای تحصیل علم جذب و سپس با ایجاد شرایط و محیط‌های مناسب، آنان را برای اقامت دائم ترغیب می‌کنند.

زمانی نه چندان دور امکان تحصیل در دوره‌های عالی در ایران فراهم نبود و حداقل برای برخی مقاطع دانشجویان بایستی به خارج از کشور مهاجرت می‌کردند که در تمامی برهه‌ها، درصدی از آنان به کشور باز نمی‌گشتند. در نظام جمهوری اسلامی ایران توجه کافی به توسعه ظرفیت سیستم آموزش عالی در کشور، هم اکنون تاحدودی نیاز به اعزام دانشجو به خارج مرتفع شده و کرسی‌های دانشگاهی مورد نیاز برای تحصیلات دانشگاهی جمعیت عظیم جوانان کشور را در داخل بدون نیاز به اعزام به خارج فراهم کرده است، ولی مشکل جدیدی حادث شده و آن مهاجرت دانش آموختگان داخل کشور، به خارج است. در چند سال اخیر این امر به دانش آموختگان جوان محدود نشده و میل به مهاجرت در نیروی های متخصص شاغل به کار بویژه متخصصان بهداشت و درمان هم به‌شدت رو به افزایش است که در کوتاه مدت و درازمدت می تواند آسیب‌های جدی به کشور وارد کند.

در خصوص شتاب گرفتن مهاجرت نیروهای انسانی کارآمد دو نگاه اصلی در کشور وجود دارد. در نگاه اول شتاب گرفتن مهاجرت به عنوان یک مسئله جدی در نظر گرفته می‌شود و لذا این اعتقاد وجود دارد که این پدیده باید ریشه‌یابی و تحلیل شود و راهکارهایی برای کاهش آن و حفظ سرمایه ای انسانی در کشور تدوین و اجرایی شود. در واقع این گروه اعتقاد

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

دارند که افراد نخبه و سرآمد که می توانند منشاء تغییر و تحولات عظیم در جهت رشد و توسعه همه جانبه کشور باشند، بسیار اندک بوده و حفظ آنها می‌بایست در اولویت قرار بگیرد. در نگاه دوم اعتقاد بر این است که شتاب گرفتن مهاجرت امری عادی است و با توجه به اینکه کشور از نیروهای انسانی جوان و کارآمد زیادی برخوردار است؛ لذا خروج عده‌ای محدود نمی‌تواند اثر مهمی بر توسعه و پیشرفت کشور داشته باشد.

اهمیت سرمایه انسانی کشور

یک کشور می‌تواند سرمایه‌های مختلفی مانند سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، جغرافیایی و همچنین سرمایه های مبتنی بر منابع تولیدکننده انرژی داشته باشد ولی مهمترین سرمایه هر کشور، سرمایه انسانی آن کشور است. به دلیل کاهش رشد جمعیت به‌ویژه در کشورهای توسعه یافته، رقابت شدیدی برای جذب نیروهای انسانی کارآمد و نخبه بین آنها وجود دارد.

بیانات مقام معظم رهبری در بهمن ماه ۱۴۰۱ در دیدار با کارآفرین‌ها، تولیدکنندگان و دانش بنیان‌ها به شرح زیر نشان دهنده ارزش و اهمیتی است که ایشان برای نخبگان و متخصصان قائل هستند:

«ما نیروی انسانی متخصّص زیاد داریم؛ خوشبختانه یکی از افتخارات و امتیازات ما در کشور این است که ما نیروی متخصّص خیلی داریم. خب، از اوّل انقلاب که مثلاً حدود ۱۵۰ هزار دانشجو داشتیم، حالا مثلاً میلیون‌ها دانشجو و میلیون‌ها فارغ‌التّحصیل در مقاطعِ مختلفِ علمی داریم؛ خب، اینها شغل لازم دارند، اینها کار می خواهند. بله، داشتنِ نیروی انسانیِ جوانِ متخصّص یک افتخار است امّا اگر شغل نداشت و بیکار ماند چه؟ یک سرافکندگی است، دیگر افتخار نیست. ما آن وقت بنشینیم مدام به خودمان بگوییم: «چرا مهاجرت می کنند، چرا خارج می روند»! خب باید کار بدهید. من، چند وقت پیش که در این حسینیّه یک جلسه‌ای بود گفتم، آن جوانِ کارآمدِ تحصیل‌کرده‌ی ما که حالا از خارج آمده یا در خارج تحصیل کرده یا در داخل تحصیل کرده، دو چیز بیشتر از ما نمی خواهد: اوّلی شغل است؛ دوّمی هم امکان پیشرفت علمی است؛ ما شغل را باید برایش فراهم بکنیم. بدون یک رشدِ بالا، نمی توانیم اشتغال ایجاد کنیم برای این مجموعه‌ی عظیمِ جوانِ متخصّص و دانشمند.»

مقام معظم رهبری سال هاست که بر روی پرورش و نگهداشت نیروهای نخبه و کارآمد تأکید داشته‌اند و در واقع ایده تأسیس بنیاد ملی نخبگان از ایشان است. البته ایشان امر فرمودند که بنیاد ملی نخبگان زیر نظر مستقیم رئیس جمهور فعالیت کند. پس از تشکیل، بنیاد ملی نخبگان ابتدا زیر نظر معاون اول رئیس جمهور قرار گرفت و پس از تشکیل معاونت علمی و فناوری رئیس جمهور، بنیاد ملی نخبگان زیرمجموعه این معاونت شد و ریاست آن به معاون علمی رئیس جمهور سپرده شد و با توجه به مشغله زیاد این معاون، در عمل این بنیاد بسیار مهم به یک قائم مقام سپرده شد. این انحراف باعث شد تا بنیادی که مقام معظم رهبری در نظر داشتند تا زیر نظر بالاترین مقام اجرایی کشور مدیریت شود در عمل به ساختار کوچکی در معاونت علمی تقلیل یابد که توسط یک قائم مقام اداره می‌شود که این امر با اهداف اولیه تاسیس آن به جهت اهمیت موضوع نخبگان و سرمایه‌های انسانی کشور فاصله زیادی پیدا کرد. جنس فعالیت در بنیاد ملی نخبگان بیشتر فرهنگی، اجتماعی، معیشتی، هویت سازی، و .... است که مباحثی در حیطه علوم انسانی است و با وظایف معاونت علمی و فناوری تفاوت‌های اساسی دارد.

نقش انتظارات و رضایت در شکل‌گیری تصمیم به مهاجرت

مهاجرت یک بحث فرهنگی است و حاصل میزان رضایت فرد از محیطی است که در آن زندگی می‌کند. رضایت مهمترین عاملی است که می‌تواند فرد را در جایگاهی که قرار دارد، فعال و شکوفا نگه دارد. رضایت می‌تواند از مسیرهای مختلفی مانند رضایت شغلی، خانوادگی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی حاصل شود. از طرف دیگر، رضایت می‌تواند مطلق یا نسبی باشد که حسب معمول رضایت نسبی غالب‌تر از رضایت مطلق است. در بالادست رضایت، انتظارات قرار دارند که با رضایت رابطه مستقیم دارد و در صورتی که انتظارات برآورده شود، رضایت حاصل می‌شود و بر عکس. در صورتی که رضایت حاصل شود، کارایی و بهره وری، نشاط و سرزندگی و امید به آینده افزایش می‌یابد که زیرساخت برآورده شدن انتظارات به این ترتیب شکل می‌گیرد. مدیریت و کنترل انتظارات یک استراتژی بسیار مهم فرهنگی است که می‌تواند برای افراد و گروه‌های مختلف جامعه یک آستانه رضایت را تعیین کند.

انتظارات به دو دسته تقسیم می‌شوند یکی انتظارات جامعه از فرد، که این بخش در کشورمان به خوبی تبیین نشده است برای مثال وظایف اجتماعی افراد در قبال تحصیل رایگان در کشورمان بخوبی تعیین نشده و افراد درک درستی از وظایف خود در قبال تلاش‌های صرف شده دولت ندارند. از طرف دیگر، دسته دوم انتظارات، انتظار فرد از جامعه است. برخلاف دسته اول انتظارات، انتظارات فرد از جامعه خیلی زیاد است و تأمین نشدن این انتظارات باعث عدم رضایت افراد می‌شود. تبیین انتظارات می‌بایست با توجه به هنجارهای هر کشور صورت گیرد که می‌تواند شامل هنجارهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سازمانی باشد. تبیین دقیق و درست انتظارات جامعه از فرد و فرد از جامعه و برآورده کردن آنها می‌تواند در نهایت رضایت دو طرفه و افزایش بهره‌وری را شکل دهد. در جهان ارتباطات، کشورهای غربی تصویری از جامعه را به جوانان ارائه می دهند که تصویری بسیار زیباست بویژه در خصوص حقوق و مزایا، ولی یک جوان شاید به این امر آگاهی کافی نداشته باشد که میزان مالیات بر حقوق دریافتی در این جوامع چقدر است و یا برای حل یک مشکل ساده سلامت، باید چندین ماه در صف نوبت قرار گیرد. جوامع غربی در شکل

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

دادن انتظارات جامعه از فرد و فرد از جامعه سال‌ها تلاش کرده و اکنون این انتظارات شفاف و اجرایی شده است.

عوامل مؤثر در شکل‌گیری انتظارات

اولین سطح شکل‌دهنده و کنترل‌کننده انتظارات، خانواده است که اقوام درجه اول (پدر و مادر) و اقوام درجه دوم را شامل می‌شود. این انتظارات رابطه مستقیمی با عواملی مانند سطح فرهنگی، سطح درآمدی، موقعیت اجتماعی و سطح تحصیلات خانواده دارد. سطح بعدی شکل‌دهنده انتظارات هر فرد، محیط آموزشی است که شامل مدرسه، دانشگاه و آموزشگاه‌های غیررسمی است که خود شامل معلمان، کتاب‌های درسی، محیط آموزشی، و ... است. عامل سوم تعیین‌کننده در شکل‌گیری انتظارات، جامعه است که می‌تواند شامل کوچه و بازار، صدا و سیما، محیط‌های فرهنگی، محیط‌های هنری، محیط‌های ورزشی، مساجد، و ... را شامل شود. سطح چهارم در پدید آوردن و کنترل انتظارات، جامعه جهانی است که می‌تواند از مسیرهای مختلفی بروز و ظهور کند برای مثال از طریق فیلم، سریال و تبلیغات در شبکه های تلویزیونی جهانی، و به‌تازگی به صورت گسترده از طریق شبکه‌های گوناگون در فضای مجازی عمل کرده و امکان برقراری ارتباط سهل و سریع را فراهم می‌کند و فرد از شرایط کار و زندگی در کشورهای مختلف اطلاع پیدا می‌کند و سطح توقع خود را با آنها تبیین و تنظیم می‌کند.

در شکل دهی هدفمند انتظارات، کشورها تلاش می‌کنند تا از طریق ایجاد الگوها و اسطوره‌ها نقش تنظیم‌گری داشته باشند. انتخاب الگوها بسیار مهم است و می‌بایست بر اساس شاخص‌های روان‌شناختی و مناسب با اقتضائات زمان و مکان از میان شخصیت‌های مذهبی، ملی و علمی در عصر حاضر انجام شود؛ زیرا این انتخاب‌ها در نهایت انتظارات و رضایت را شکل می‌دهند. ساختن الگوها و اسطوره ها یک فعالیت به‌طور کامل فرهنگی است و پس از آن ترویج و تبلیغ آنها می‌تواند انتظارات مدیریت شده را در جوان ها شکل دهد. به عنوان مثال به برنده جایزه نوبل در آمریکا این وظیفه داده می‌شود تا با هدف ساختن، ترویج و تبلیغ یک الگوی علمی موفق، در مدارس ابتدایی و متوسطه سخنرانی کرده و به این طریق تغذیه فکری آینده جوان‌ها در دوران مدرسه پایه‌گذاری می‌شود. کشورمان در الگو و اسطوره‌سازی بسیار ضعیف عمل کرده و تااندازه‌ای در هیچ حوزه‌ای الگوی مناسبی نه ساخته شده و نه ترویج شده است. در این خلأ فرهنگی، جوانان کشور بیشتر به دنبال انتخاب الگو از کشورهای خارجی هستند.

انتظارات را می‌توان بر اساس منشأ آن به سه دسته شامل قابل آموزش و کنترل، تا حدی قابل آموزش و کنترل و غیرقابل آموزش و کنترل تقسیم کرد. محیط‌های آموزشی مانند مدرسه و دانشگاه، اولین و مهمترین مکان‌هایی بشمار می روند که انتظارات را می‌توان آموزش داده، مدیریت و کنترل کرد. بخش دوم که تا حدی قابل آموزش و کنترل است، جامعه است ولی در جامعه اگر هنجارهای غلطی وجود داشته باشد به‌سختی قابل مدیریت و کنترل است ولی در صورت داشتن برنامه می‌توان ناهنجاری‌ها را در طول زمان به هنجار تبدیل کرد. سطح سوم که غیرقابل کنترل است فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی است. این شبکه‌ها قادرند تا در سطح وسیع انتظاراتی را که خود تدوین کرده‌اند، ترویج، تبلیغ و یا القا کنند، انتظاراتی که می‌تواند با هنجارهای فرهنگی- اجتماعی، اقتصادی، هویتی، مذهبی، و ..... کشورمان سازگاری نداشته باشد. این شبکه‌ها می‌توانند عدم رضایت در افراد را بر پایه شکل‌گیری انتظارات بی‌جا رقم زنند. سوال مهم این است که شکل‌گیری انتظارات افراد جامعه در کشورمان از کدامیک از سه مورد گفته شده در بالا تأثیر بیشتری می‌گیرد؟ آیا می‌توان سطوح کمتر تأثیر گذار را در جهت مدیریت و کنترل انتظارات تقویت کرد؟

جامعه جهانی جامعه‌ای موزائیک است که انتظارات افراد را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد. یکی انتظارات مشترک، عمومی و یا پایه است که بین سنین و جنس‌ها و حرفه‌های مختلف مشابه است (مانند انتظار برخورداری از آب سالم، هوای پاک، تأمین حداقل‌های زندگی، و ....). دسته دوم انتظارات، خاص سنین، جنس‌ها، اقشار، و حرف و مشاغل مختلف بوده و بنابراین ماهیت، سطح و جنس متفاوتی را بین گروه‌های مختلف دارد. در کشورمان این دو دسته انتظارات، به‌خوبی تبیین نشده است. بنابراین ما باید بتوانیم انتظارات مشترک و خاص گروه‌ها را در سطح معقول تعیین کنیم. عدم تبیین انتظارات باعث می‌شود که شکل‌دهی آنها از منابع دیگری صورت بگیرد که در نهایت می‌تواند موجب نارضایتی شود. نارضایتی سطوح مختلفی دارد، گاهی افراد ناراضی کم انگیزه و پس از آن بی‌انگیزه و ناامید می‌شوند و در مراحل بعد مهاجرت به داخل و سپس مهاجرت به خارج می‌تواند شکل گیرد.

نخبگان حوزه سلامت و انتظارات نخبگان حوزه سلامت از جامعه

نخبگان حوزه سلامت از بقیه نخبگان کشور جدا نیستند ولی نخبگان حوزه سلامت با توجه به اینکه موضوع کاری آنان «سلامت انسان» است مسئولیت بسیار سنگینی را باید تحمل کنند. نخبگان حوزه سلامت مانند سایر نخبگان، از جامعه و جامعه از نخبگان حوزه سلامت انتظاراتی را دارند. سوالی که اینجا مطرح می‌شود این است که آیا این انتظارات در اسناد بالا دستی به درستی دیده شده است؟

وضعیت رصد شده جامعه نخبگانی حوزه سلامت نشان می‌دهد که این انتظارت به درستی برآورده نشده است که این امر می‌تواند به دلیل عدم تبیین انتظارات دو طرفه و همچنین عدم تدوین اسناد و برنامه‌های اجرایی کارآمد و آینده نگرانه، و یا عدم اجرای صحیح برنامه‌هایی است که به‌درستی تدوین شده‌اند.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

انتظارات جامعه نخبگانی حوزه سلامت از جامعه، ساختار سیستمی دارد. در این سیستم اجزای مختلفی وجود دارد ولی هر جزء این سیستم تأثیرگذار است و ارزش آن می‌تواند برای هر فرد متفاوت باشد. در نگاه سیستمی تأمین اشتغال فرد تحصیل کرده در نظام سلامت و بهبود معیشت و تلاش در جهت بهبود ثبات اقتصادی کل در کشور از حفظ منزلت اجتماعی فرد جدا نیست. از طرف دیگر، حفظ منزلت اجتماعی در ارتباط با مشارکت دادن فرد نخبه و ایجاد حس تأثیرگذار بودن در فرد و تلاش در جهت کاهش تبغیض و فساد است و درنهایت اگر انتظارات فرد نخبه در حوزه‌های مختلف مانند معیشت، منزلت، احساس تعلق و تأثیرگذاری، و ..... تأمین نشود توقع مشارکت از نیروی انسانی کارآمد و نخبه توقع بجایی نمی‌تواند باشد. همه انتظارات یاد شده بر یکدیگر تأثیرگذار بوده و به یکدیگر وابسته هستند و در صورت برآورده نشدن زمینه نارضایتی را هموار می‌کند که در نهایت می‌تواند به شکل مهاجرت به درون یا خارج از کشور بروز کند. برای مدیریت و کنترل شیب صعودی مهاجرت نخبگان و متخصصان بهداشت و درمان کشور، باید بررسی شود که آیا انتظارات سرمایه‌های انسانی حوزه سلامت از جامعه در اسناد بالا دستی دیده شده است؟ بدون شک هر سندی که در آن انتظارات نخبگان حوزه سلامت به درستی تبیین نشده باشد، کم نتیجه یا بی اثر است. سیستم سیاست‌گذاری از طریق افرادی که از بالا به پایین نگاه می‌کنند و شرایط و انتظارات و نیازهای واقعی افراد در سطوح مختلف را بدرستی درک نمی‌کنند، نمی‌تواند منجر به تدوین سیاستی کارآمد شود.

انتظارات جامعه از نخبگان حوزه سلامت

انتظارات جامعه از نخبگان حوزه سلامت براساس اسناد بالادستی شامل فعالیت‌های جهادی، مشارکت اجتماعی، اخلاق‌مداری، پرورش جوانان و شاگردپروری، همانند سازی و الگو شدن است. این انتظارات به درستی تبیین نشده است و از ابتدا برنامه‌ریزی در جهت اجرایی شدن آنها انجام نشده است و بنابراین اشاره به آنها در اسناد بالادستی بیشتر حالت شعار گونه دارد. علاوه بر موارد یاد شده، عدم برآورده شدن انتظارات نخبگان از جامعه نیز انگیزه برای اجرایی نمودن انتظاراتی که ممکن است به‌درستی توسط جامعه از نخبگان تبیین شده باشد را کاهش داده است.

نتیجه‌گیری

آسیب شناسی مهاجرت از کشور نشان می‌دهد که برخی سیاست‌ها و برنامه‌های نادرست اجرایی شده در کشور از یک سو، و تأثیرات فضای مجازی و فضاهای ارتباطی جدید از سوی دیگر بر پدیده مهاجرت اثر مستقیم داشته است. اگرچه سازمان‌هایی مانند مرکز ملی استعدادهای درخشان و مدارس استعدادهای درخشان، بنیاد ملی نخبگان، دفتر استعداد درخشان در وزارت علوم و بهداشت، دفتر استعداد درخشان در بسیاری از دانشگاه‌های کشور و ... در راستای تقویت استعدادهای کشور تلاش‌هایی را به انجام رسانده‌اند ولی در عمل، مهاجرت بخشی از نیروی انسانی جوان و نخبه و همچنین متخصصان بهداشت و درمان از کشور نه تنها کاهش نیافته؛ بلکه در سالهای اخیر به مرز هشدار رسیده است که نیاز به واکاوی عمیق و تجدید نظر در برخی سیاست‌ها و برنامه‌ها را اجتناب ناپذیر می‌کند. مراحل تدوین سند سیاستی و اجرایی کارآمد در جهت صیانت ار سرمایه های انسانی حوزه سلامت می‌تواند به ترتیب زیر باشد:

۱. تبیین انتظارات نخبگان از جامعه و جامعه از نخبگان؛
۲. تدوین انتظارات در قالب بندهای سیاستی؛
۳. تدوین انتظارات در قالب بندهای اجرایی؛
۴. تدوین سازوکار نظارت و ارزیابی بر اجرایی شدن سیاست‌ها؛
۵. نگاشت نهادی که می‌بایست ساختارها یا نهادهای متولی را مشخص کند.

بعضی از سیاست‌گذاران ارشد پدیده مهاجرت نخبگان و متخصصان بهداشت و درمان کشور را انکار می‌کنند و یا آن را به عنوان هشدار برای امنیت سلامت کشور در نظر نمی‌گیرند و بنابراین، در قدم اول پذیرش و عدم انکار واقعیت‌های مهاجرت از سوی سیاست‌گذاران ارشد نظام و تلاش برای ترمیم سیاست‌ها و برنامه‌های جاری در کشور الزامی است. فرهنگستان علوم پزشکی در مقوله بحران مهاجرت نخبگان فقط می‌تواند در سطح آسیب‌شناسی و ارائه راهبردها و راهکارها به‌صورت پیشنهاد عمل کند ولی مدیریت این پدیده می‌بایست در سطح کلان‌تری صورت گیرد که موارد زیر را شامل می‌شود.

۱. طرح عوامل مؤثر بر مهاجرت نخبگان در هیئت وزیران در جهت علاج جویی های اجرایی؛
۲. طرح و آسیب‌شناسی مهاجرت در مجلس شورای اسلامی در جهت ترمیم قوانین قبلی و تصویب قوانین جدید؛
۳. طرح علل مهاجرت از کشور در بالاترین سطح قوه قضاییه در جهت تصحیح احکام و روندهای آسیب‌زا؛
۴. طرح و آسیب‌شناسی مهاجرت در مجمع تشخیص مصلحت نظام در راستای چاره‌جویی.

با توجه به چند بعدی بودن عوامل تأثیرگذار بر پدیده مهاجرت و نیاز به هماهنگی در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها در سطح سه قوه و به منظور ارائه راهکارهای اجرایی علاوه بر راهکارهای سیاستی، تأسیس «ستاد هماهنگی قوا در صیانت از سرمایه‌های انسانی» پیشنهاد می‌شود. صیانت از سرمایه‌های انسانی در کشور تولیت ندارد و نیاز به نهادی در بالادست بنیاد ملی نخبگان و هماهنگ‌کننده سه قوه کشور به‌شدت احساس می‌شود. مبرهن است که اهمیت تخلیه نیروی انسانی نخبه و کارآمد از «مبارزه با قاچاق کالا و ارز» و نیز «مبارزه با مفاسد اقتصادی» که هریک دارای ستادی مستقل در نهاد ریاست جمهوری هستند، کمتر نیست.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

تجربه بیست سال گذشته کشور در مهاجرت نخبگـان و متخصصـان کشور بیانگر این امر است که بدون داشـتن تولیـت واحـد، مـدیریت ایـن پدیده امکان‌پذیر نیست؛ لذا «ستاد هماهنگی قوا در صیانت از سرمایه‌های انسـانی کشـور» مـی‌توانـد بـا داشـتن قـدرت اجرایـی مناسـب و سـطح تصمیم‌گیری بالا و سریع، بسیاری از امور بر زمین مانده مهاجرت را سامان دهد، از شیب تند فعلی مهاجرت به خارج بکاهد، و از آسـیب‌هـای بسـیار جدی ناشی از مهاجرت نیروهای کارآمد از کشور جلوگیری کند.

انشالله.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]