

Journal of Applied Managerial Market Research

JAMMR



فصلنامه

پژوهش های کاربردی مدیریت بازار



سال پنجم، شماره ۱۶، پاییز ۱۳۹۸



ONLINE ISSN: 2538-533X

Sponsored and Indexed by
CIVILICA
We Respect the Science



jammr.ir

OPEN  ACCESS


CC BY 4.0 DEED
Attribution 4.0 International

فصلنامه پژوهش های کاربردی مدیریت بازار

Journal of Applied Managerial Market Research

JAMMR



صاحب امتیاز و سردبیر: علی ایرانمنش

مدیر مسئول: دکتر الهام هادی نجف آبادی

مدیر هنری: صبا فقهی
فصلنامه پژوهش های کاربردی مدیریت بازار

ویراستار: زهرا شیردره

Journal of Applied Managerial Market Research

هیئت تحریریه: دکتر پیمان غفاری، دکتر شراره رخشان، دکتر مجتبی رحمانی، مهندس رضا ایرانمنش، مهندس محمد شریعتی، مهندس محمد هادی.

JAMMR

نشانی: اصفهان، خیابان پروین، خیابان حکیم شفایی سوم، مجتمع آرمان، واحد ۶۴

کد پستی: ۸۱۹۹۸۶۵۸۵۳

تلفن: ۰۳۱۳۱۳۱۹۶۶۸

پست الکترونیک: info@jammr.ir

وب سایت: www.jammr.ir

لزوم بازننگری در شرایط احراز نخبگی و استعداد برتر

علی ایرانمنش

پژوهشگر و مشاور کسب و کار

info@aliiranmanesh.com

فصلنامه پژوهش های کاربردی مدیریت بازار

چکیده

Journal of Applied Managerial Market Research

آیین نامه احراز شرایط نخبگی کاستی هایی دارد در این مقاله ضمن اشاره به این کاستی ها پیشنهاد می شود بنیاد ملی نخبگان نسبت به رفع آنها اقدام کند. بر کسی پوشیده نیست که ایرانیان همواره از درجه هوش و استعداد فوق العاده ای برخوردار بوده اند. اختراعات جالب، کسب رتبه های برتر در مسابقات علمی و المپیادهای بین المللی و موارد بسیار دیگر، این موضوع را تایید می کند. اما با این همه پتانسیل چه باید کرد؟ چگونه می توان از این همه استعداد استفاده بهینه کرد؟ چرا با وجود این همه نخبه در ایران، ما هنوز مشکلات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی فراوانی داریم؟ بدون شک اولین قدم در راه استفاده از نخبگان، شناسایی آنهاست. چه بسیار استعدادهایی که هرگز کشف نشده، و چه بسیار اندیشه های نابی که در راه کسب درآمدهای روزانه و اداره امور اولیه زندگی، نابود می شوند... اما به هر حال باید از جایی آغاز کرد.

واژگان کلیدی: نخبگی، استعداد برتر، سنجش، بنیاد ملی نخبگان.

آئین نامه احراز شرایط نخبگی کاستی هایی دارد در این مقاله ضمن اشاره به این کاستی ها پیشنهاد می شود بنیاد ملی نخبگان نسبت به رفع آنها اقدام کند. بر کسی پوشیده نیست که ایرانیان همواره از درجه هوش و استعداد فوق العاده ای برخوردار بوده اند. اختراعات جالب، کسب رتبه های برتر در مسابقات علمی و المپیادهای بین المللی و موارد بسیار دیگر، این موضوع را تایید می کند. اما با این همه پتانسیل چه باید کرد؟ چگونه می توان از این همه استعداد استفاده بهینه کرد؟ چرا با وجود این همه نخبه در ایران، ما هنوز مشکلات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی فراوانی داریم؟ بدون شک اولین قدم در راه استفاده از نخبگان، شناسایی آنهاست. چه بسیار استعدادهایی که هرگز کشف نشده، و چه بسیار اندیشه های نابی که در راه کسب درآمدهای روزانه و اداره امور اولیه زندگی، نابود می شوند... اما به هر حال باید از جایی آغاز کرد.

دولت در همین راستا اقدام به تشکیل «بنیاد ملی نخبگان» نمود. این بنیاد که با تأکید مقام معظم رهبری و بمنظور «استفاده صحیح و مناسب از ظرفیت های علمی نخبگان در راستای توسعه کشور و لزوم حرکت انقلابی در مسیر رفع موانع و مشکلات تولید دانش و جنبش نرم افزاری» پا به عرصه وجود گذاشت، با هدف شناسایی، سازماندهی و استفاده از استعدادهای نخبگان، تشکیل شد. اهداف، وظایف و ترکیب اعضای حقوقی این بنیاد، پیام آور آینده ای روشن برای جامعه علمی ایران است و با این وجود انتظار می رود این بنیاد بتواند به اهداف متعالی خود دست یابد. یکی از مصوبات این بنیاد «آئین نامه احراز استعدادهای برتر و نخبگی» است. این آئین نامه، همانطور که از اسم آن مشخص است، به منظور شناسایی افراد نخبه و دارای استعداد برتر، تدوین شده است. ولی به نظر می رسد برای اینکه بتواند بنیاد را به اهداف خود برساند نیاز به تقویت دارد. این تقویت علاوه بر آنکه بنیاد را نسبت به تغییرات و نیازهای جدید جامعه پاسخگو می کند باعث می شود نخبگان، با دقت بیشتری شناسایی شده و به جامعه معرفی

شوند. در ادامه مواردی که برخی تغییرات را در «آئین نامه احراز استعداد های برتر و نخبگی» توجیه می کند بررسی می کنیم.

الف) یکی از نکات مهمی که بررسی مجدد این آئین نامه را ضروری می کند «عدم تعیین شرایط احراز استعداد برتر» است. با وجود اینکه در آئین نامه، تعاریف جداگانه ای برای «استعداد برتر» و «نخبه» در نظر گرفته شده است ولی در ماده ۴ این آئین نامه، بین شرایط احراز «نخبگی» و «استعداد برتر» هیچ تفکیکی مشاهده نمی شود. در واقع اشاره دقیقی به چگونگی احراز «استعداد برتر» نشده است.

شاید این سوال مطرح شود که فردی با استعداد برتر، چه تفاوتی با یک نخبه دارد؟ پاسخ این است که «استعداد برتر»

بودن شرط اول «نخبه» بودن است و بر طبق قانون، برخی مزایا نیز شامل استعدادهای برتر می شود.

ب) نکته دیگر که تغییر در آئین نامه فعلی را ضروری می کند «عدم معرفی نفرات برتر آزمون های ورودی دانشگاه ها در مقطع تحصیلات تکمیلی» به عنوان نخبه است. گرچه بسیاری معتقدند با تکیه صرف بر نمره افراد در کنکور نمی توان نخبه را از غیر نخبه تشخیص داد و جدا کرد ولی از طرف دیگر نیز نمی توان نفرات برتر کنکور در مقاطع مختلف را نخبه ندانست.

ج) مورد دیگری که بر لزوم تقویت آئین نامه تأکید می کند موضوع «نخبگان مدیریتی» و «نخبگان سیاسی» است.

بر طبق نظرات مدیران ارشد کشور، مدیریت تحولات کشور باید در دست نخبگان باشد؛ از سوی دیگر مدتی است در محافل دانشگاهی بحث «نخبگان سیاسی» و «نخبه پروری سیاسی» دنبال می شود.

با توجه به بحث «نخبگان مدیریتی» ضرورت انتصاب نخبگان در جایگاهی شایسته، از دو جهت روشن می شود:

۱. سیستم مدیریتی ایران همواره از عدم وجود «شایسته سالاری» رنج برده است.

۲. نیازهای کشور و الزامات برنامه ها و اهداف بلند کشور (مانند سند چشم انداز بیست ساله) بر این نکته تأکید می کند که "شایسته سالاری" باید جای خود را در ایران پیدا کند.

موضوع نخبگان سیاسی نیز از دیگر مواردی است که جای خالی آن در آئین نامه احراز نخبگی احساس می شود. اما نکته قابل تأملی که در اینجا مطرح می شود، الزام استفاده سازمان ها و نهادهای دولتی از نخبگان مدیریتی است. بطور نمونه هیچ یک از آگهی های جذب نیرو که از طرف نهادها و سازمان های دولتی منتشر می شود، اثری از وجود اولویت برای بکارگیری نخبگان وجود ندارد. برای بررسی این موضوع می توانید به آگهی های رنگارنگ استخدامی نهادها، شرکت ها و موسسات دولتی و غیر دولتی مراجعه کنید. انواع شرایط مختلف غیر مربوط به کار مورد نظر، درج شده ولی هیچ اثری از در اولویت قرار گرفتن نخبگان و استعدادها برتر وجود ندارد. این، نکته مهمی است که شاید بسیاری از ما از آن غافل بوده ایم ولی به هر حال این حقیقت جامعه است؛ باید فکری کرد و تدبیری اندیشید.

JAMMR