

کتابخانه

کتابچه راهنمای شناسانه توانمندسازی و به کارگیری

خسبگان

وبژه بخش خصوصی



تهیه و تدوین: توسعه تفکر روش آفرین (تترا)

فهرست مطالب

مقدمه

فصل اول - شناسایی و توانمندسازی

۱-۱- مقدمه

۱-۲- رویکردها و راه‌کارهایی جهت شناسایی و توانمندسازی نخبگان

فصل دوم - به‌کارگیری و استفاده

۱-۲- مقدمه

۲-۲- رویکردها و راه‌کارهایی جهت به‌کارگیری و استفاده از نخبگان

مقدمه

به همت بنیاد ملی نخبگان، سند راهبردی کشور در امور نخبگان تهیه و در سال ۱۳۹۱ در شورای عالی انقلاب فرهنگی تصویب شد. این سند مشتمل بر راهبردها و اقدامات کلان و ملی بوده و با هدف ایجاد زمینه‌های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعداد‌های فردی و گروهی افراد تدوین شده است.

مخاطبان این سند طیف وسیعی از نهادها، دستگاه‌ها و مجموعه‌های دولتی و غیردولتی را شامل می‌شود. نهادهایی که از شروع تحصیل در دبستان تا دانشگاه و بعدها کار و فعالیت‌های اجتماعی فرد با وی تعامل دارند. این نهادها هر کدام بنا به رسالت خود در طی زنجیره نخبگی که شامل مراحل شناسایی، هدایت، توانمندسازی، به‌کارگیری، تکریم، الگوسازی و در نهایت نگه‌داشت است، همگی تلاش می‌کنند تا فرد مستعد را شناسایی و به سوی نخبگی هدایت کرده، و با توانمندسازی او در عرصه‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی و سیاسی کشور، توانایی و استعداد او را برای حل مشکلات کشور به‌کار گیرند. با توجه به اینکه سند مذکور یک سند راهبردی است، بسط و تبیین آن در حوزه‌های مختلف و مناسب با هر کدام از مخاطبان لازم و ضروری می‌باشد.

لذا تلاش شده است در طی ۱۰ کتابچه راهنما که هر کدام به فراخور نهادهای مخاطب سند تهیه شده است، روش‌ها و راه‌کارهایی برای اجرایی‌سازی این سند ارائه گردد. مخاطبان این کتابچه‌ها ۱۰ گروه زیر می‌باشند:

۱. وزارت آموزش و پرورش
۲. مدارس
۳. والدین
۴. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، و وزارت بهداشت، درمان، آموزش پزشکی
۵. دانشگاه‌ها
۶. دانشجویان
۷. بنیاد ملی نخبگان، معاونت علم و فناوری رئیس‌جمهور، و شورای عالی انقلاب فرهنگی
۸. دستگاه‌های اجرایی شامل طیف گسترده‌ای از نهادهای دولتی مثل وزارت‌خانه‌های صنعت، معدن و تجارت، تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و ...
۹. بخش خصوصی
۱۰. رسانه‌ها

کتابچه پیش‌رو به بخش خصوصی اختصاص دارد. بخش خصوصی جایگاه ویژه‌ای در زنجیره نخبگی دارد چراکه محل به‌کارگیری نخبگان و مکانی است که تلاش‌هایی که پیش از آن برای رشد نخبگان صورت گرفته است، در اینجا به ثمر می‌نشیند. نقش اصلی بخش خصوصی در زنجیره نخبگی به شناسایی، توانمندسازی و خصوصاً به‌کارگیری نخبگان برمی‌گردد و در این کتابچه سعی خواهد شد، رویکردها و اقدامات سند که مرتبط با این حوزه‌هاست، در قالب نکات و توضیحاتی، شرح داده شود تا استفاده از آن‌ها و عمل به وظایف محوله

به این بخش در قبال استعدادهای برتر و نخبگان اولاً شفاف و واضح شده، و ثانیاً وحدت نگاه و رویکرد در بخش‌ها و مجموعه‌های مختلف ذی‌ربط به موضوع ایجاد گردد.

البته ذکر این نکته هم لازم است که بنیاد ملی نخبگان توجه ویژه‌ای به شرکت‌های دانش‌بنیان بخش خصوصی در رابطه با جذب نخبگان داشته و با تدوین و تصویب آیین‌نامه «حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان در به‌کارگیری دانش‌آموختگان نخبه و استعداد برتر»، این شرکت‌ها را در مسیر شناسایی، توانمندسازی و به‌کارگیری نخبگان حمایت نموده است. نحوه این حمایت به این شکل است که بنیاد ملی نخبگان بخشی از حقوق دانش‌آموختگان برتر مشغول در شرکت‌های دانش‌بنیان را تا سقف دو سال پرداخت می‌نماید.

پیش از ورود به بخش اصلی کتاب لازم است ابتدا تعاریف بعضی از مفاهیم کلیدی بر اساس آنچه در سند راهبردی کشور در امور نخبگان تنظیم شده است، ارائه گردد:

◆ **نخبه:** به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه‌ی هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود.

◆ **صاحب استعداد برتر:** به فردی اطلاق می‌شود که با توجه ویژگی‌های ذاتی خود امکان رسیدن به مرحله نخبگی را داراست ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و بروز استعدادهای ویژه‌ی او فراهم نشده است.

◆ **فعالیت نخبگانی:** فعالیتی است آگاهانه، خلاقانه و نوآورانه با اثر گذاری محسوس بر پیشرفت کشور در حوزه‌های مختلف از قبیل: علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت با تأکید بر شناخت مسائل

و مشکلات کشور

♦ **گروه نخبه:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادهایی که در مقایسه با سایر هویت‌های مشابه، توانمندی انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند.

♦ **گروه استعداد برتر:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها یا نهادهایی که استعداد کسب توانمندی‌های ویژه‌ای را دارد ولی برای تبدیل آن‌ها به گروه نخبه، باید حمایت‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم صورت پذیرد.

♦ **اجتماع نخبگانی:** شامل افراد یا گروه‌هایی است که به تشخیص بنیاد ملی نخبگان، توانمندی‌های بالقوه یا بالفعل انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند؛ بنابراین شامل همه افراد و گروه‌های نخبه و صاحب‌استعداد برتر است.

♦ **نظام نخبگانی:** شامل مجموعه بخش‌های مختلف کشور مشتمل بر نقش‌آفرینان، نهادها، قوانین، سازوکارها و روندهایی است که بر «فعالیت‌های نخبگانی» و «جامعه نخبگانی» به صورت مستقیم اثر گذارند.

فصل اول - شناسایی و توانمندسازی

۱-۱. مقدمه

برخی استعدادها که در دوران دانش‌آموزی و دانشجویی شناخته نمی‌شوند، اگر بستر مناسبی در محیط‌های کاری فراهم شود، می‌توانند شکوفا گردند. از طرف دیگر، همواره باید خون جدیدی در رگ‌های یک سازمان تزریق شود و منابع انسانی مناسب برای آن گزینش و انتخاب گردد، زیرا ورود دانشجویان با استعداد به حوزه کاری، به ویژه آنان که از آخرین پیشرفت‌های فناوری باخبرند، همانند محرک عمل می‌کند و با ارزش‌ترین نوآوری‌ها را پدید می‌آورد. بنابراین شناسایی استعدادها توسط شرکت‌های خصوصی هم به نظام نخبگانی کمک می‌کند و هم نیاز ضروری خود این شرکت‌ها را برآورده می‌سازد.

از طرف دیگر، بسیاری از این استعدادها چون تنها در محیط دانشگاهی رشد کرده‌اند و عمده فعالیت‌های آن‌ها در این محیط محدود به مباحث نظری بوده و در عمل آن‌چنان که باید مهارت لازم را کسب نکرده‌اند، لذا می‌بایست شرایطی برای آن‌ها فراهم کرد تا در عمل نیز استعداد خود را پرورش و رشد داده و در نهایت این نهال مستعد در راستای سربلندی کشور عزیزمان ایران به بار بنشینند. در این زمینه نیز شرکت‌های خصوصی می‌توانند نقش ارزنده‌ای ایفاء نمایند. در ذیل نکاتی در رابطه با رویکردها

و روش‌هایی که بخش خصوصی می‌تواند در شناسایی و توانمندسازی استعدادها و نخبگان به‌کار بندند، تشریح می‌شود.

ما مسأله شناسایی نخبه را داریم. پیش از شناسایی نخبه شناسایی استعداد برتر را داریم که در طول زمان تبدیل به نخبه خواهد شد... پس اول شناسایی استعداد برتر است، بعد مسیر این صاحب استعداد برتر به سمت نخبه شدن، بعد رسیدن به نقطه‌ی ثمردهی که در واقع همان نقطه نخبه است.

مقام معظم رهبری

دیدار جمعی از نخبگان و برگزیدگان علمی - ۱۳۹۰/۷/۱۳

۱-۲. رویکردها و راه‌کارهایی جهت شناسایی و توانمندسازی نخبگان

در کادر زیر برخی از رویکردها و راه‌کارهایی می‌تواند به شرکت‌های بخش خصوصی که در شناسایی و توانمندسازی نخبگان کمک نماید ارائه و در ادامه تشریح شده است.

◆ استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی و شبکه‌های اجتماعی

تخصصی در جهت شناسایی نخبگان

◆ شناسایی و جذب هسته‌های جوان خودجوش در دانشگاه‌ها

◆ پشتیبانی از فعالیت‌های دانشجویی

◆ مشارکت در برگزاری رقابت‌های علمی به منظور شناسایی، تشویق و هدایت استعدادهای برتر

◆ استفاده از فرآیندهای رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی تخصصی و حرفه‌ای

◆ مشارکت در جذب پروژه‌های پژوهشی مربوط به کسب کسر خدمت سربازی

◆ استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی و شبکه‌های اجتماعی تخصصی در جهت شناسایی نخبگان

سامانه‌های اطلاعاتی از جمله ابزارهای مهم در شناسایی نخبگان یک کشور هستند. شرکت‌های خصوصی می‌توانند هم با استفاده از این سامانه‌ها، نیروهای مورد نیاز خود را شناسایی نمایند، و هم استعدادهایی را که کشف کرده و پرورش داده‌اند، از طریق این سامانه‌ها معرفی نمایند. این سامانه‌ها را در دسته‌های زیر می‌توان طبقه‌بندی کرد:

◇ بانک اطلاعات خبرگان و متخصصان کشور:
اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی توسط نهادهای تخصصی و حرفه‌ای کشور به صورت تخصصی تهیه می‌شود.

◇ بانک اطلاعات جامع دانشجویان برگزیده: اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی توسط «مرکز توانمندسازی برگزیدگان دانشجویی» وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه می‌شود و شامل اطلاعات مربوط به دانشجویان برگزیده دانشگاه‌ها توسط مراکز فوق است.

◇ بانک اطلاعات جامع دانشگاهیان خارج از کشور: اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی توسط «شورای عالی ایرانیان خارج از کشور» تهیه می‌شود. اطلاعات مربوط به این بانک اطلاعاتی شامل دانشجویان در حال تحصیل، اعضاء هیات علمی و متخصصان خارج از کشور است.

علاوه بر این شبکه‌های اجتماعی تخصصی نیز امکان شناسایی نخبگان در حوزه‌های مختلف را فراهم می‌آورند و ابزار مناسبی برای شرکت‌ها در جهت شناسایی نیروی انسانی مورد نیاز می‌باشند. مطالعات نشان می‌دهد به طور کلی، استعدادهای درخشان به واسطه

وجود دیگر افراد با استعداد جذب می‌شوند، چراکه فرآیند خلاقیت (یک ایده جدید، محصول جدید، فرآیند تولید جدید، یا فعالیت‌های تحقیق و توسعه) به ندرت در انزوای اتفاق می‌افتد و شبکه‌های اجتماعی یکی از محافلی است که این افراد را کنار هم جمع می‌کند. شرکت‌های خصوصی باید به این نکته مهم هم توجه داشته باشند که خود می‌توانند تشکیل یک گروه نخبگانی را بدهد، اگرچه شاید افراد این شرکت به تنهایی نخبه قلمداد نشوند، اما همکاری آن‌ها با یکدیگر، قدرت هم‌افزایی بسیار بالایی خلق می‌کند. ضروری است که این شرکت‌ها، از طریق بانک‌های اطلاعاتی و نیز شبکه‌های اجتماعی تخصصی به ارائه توانمندی‌های گروهی خود پردازند.

◆ شناسایی و جذب هسته‌های جوان خودجوش در دانشگاه‌ها

در دهه‌های اخیر بسیاری از نوآوری‌های چشمگیر جهانی در عرصه کسب‌وکار، مبتنی بر فعالیت‌های گروه‌هایی در دوران دانشجویی بوده است که بسیاری از آن‌ها از هسته‌های کوچک دانشجویی شروع شده و به تدریج گسترش یافته‌اند. شرکت اچ‌پی^۱ (هیولت-پکارد) که در سال ۱۹۳۹ توسط دو دانشجوی دانشگاه استنفورد به نام‌های دیوید پکارد^۲ و ویلیام هیولت^۳ یکی از صدها شرکت موفق است که به این ترتیب شکل گرفته و رشد یافته‌اند.

شرکت‌های خصوصی می‌توانند با شناسایی چنین گروه‌هایی، و دعوت از آن‌ها برای همکاری از این فرصت مناسب استفاده لازم را ببرند. البته نکته بسیار مهم آن است که باید قدر این گروه‌ها که قطعاً توانایی کار تیمی آن‌ها مهم‌ترین و باارزش‌ترین ویژگی آنهاست، توسط شرکت‌ها شناخته و حفظ شود تا این فرصت مثمر ثمر واقع شود. منظور از شناختن قدر این گروه‌ها و حفظ آن، تعریف فعالیت‌های در شأن آن‌ها، پرداخت حقوق و مزایای مناسب و حفظ و تقویت جایگاه علمی و معنوی آن‌ها می‌باشد.

1. hp

2. David Packard

3. William Hewlett

هیولت و پکارد، بنیان‌گذاران شرکت hp نمونه موفق یک گروه خودجوش دانشجویی

شرکت هیولت-پکارد یا آن طور که امروزه از آن یاد می‌شود hp در واقع توسط دو دانشجوی هم‌کلاسی در دانشگاه استنفورد به نام‌های دیوید پکارد و ویلیام هیولت و با سرمایه ابتدایی ۵۳۸ دلار پایه‌گذاری شد. همت و تلاش این دو نفر باعث شد که سرمایه اندک آنها بعد از حدود هفتاد سال به ۹۰ میلیارد دلار برسد. در حال حاضر این شرکت در بیشتر از ۱۶۰ کشور جهان فعالیت می‌کند. نام شرکت نیز به طور اختصاری از حروف اول نام خانوادگی این دو نفر گذاشته شد و بدین سان hp در منطقه کالیفرنیا تاسیس شد شرکتی که بعدها ده‌ها و صدها زیرمجموعه برای خودش ایجاد کرد و یکی از قطب‌های بزرگ صنعت کامپیوتر در دنیا شد.

ویلیام بیل هیولت و دیوید پکارد هر دو دانشجوی مهندسی برق دانشگاه استنفورد بودند. این دو نفر، دو سال آخر دانشگاه را بر روی ساختن یک منبع ساده و دقیق سیگنال‌های فرکانس پایین (نوسان‌ساز صدا) کار می‌کردند، چیزی که بعدها اولین محصول شرکت اچ‌پی بود. بعد از تمام شدن دانشگاه، پکارد مدتی در جنرال الکتریک مشغول به کار شد اما باز هم به آزمایشگاه ترمین (استاد ممتاز استنفورد) برگشت و خیلی زود با تشویق و حمایت او و به همراهی ویلیام هیولت کار تازه‌ای راه‌اندازی کردند. آن‌ها برای نامگذاری شرکت که hp یا باشد سکه به هوا انداختند و به این ترتیب در سال ۱۹۳۹ فقط با سرمایه ۵۳۸ دلار و کار در محل یک گاراژ اجازه‌ای فعالیت شرکتی آغاز شد که امروزه در سطح بین‌الملل مدرن‌ترین تجهیزات فناوری اطلاعات را تولید می‌کند.

◆ پشتیبانی از فعالیت‌های دانشجویی

فعالیت‌های دانشجویی یک فعالیت پرریسک است که ممکن است به شکست بینجامد. این مسأله هم از نظر روحی و روانی و هم از نظر مادی مهم است. کسی که نمیتواند در انجام یک فعالیت ریسک کند و اگر در فعالیتی شکست خورد زندگیش از نظر مادی و معنوی به خطر میافتد، طبیعتاً به آن اقدام نمی‌کند. متأسفانه در حال حاضر این تفکر بر کشور ما حاکم است. یکی از راه‌هایی که به تعدیل این تفکر کمک می‌کند، حضور و پشتیبانی بخش خصوصی به صورت توزیع شده در پوشش ریسک این فعالیت‌هاست. این اقدام، علاوه بر آن که می‌تواند به حل مسائل این مجموعه‌ها کمک کند، جذابیت‌هایی نیز برای آن‌ها دارد، از جمله اینکه حمایت از طرح‌های دانشجویی و پژوهشی در قالب تعهد به مسئولیت‌های اجتماعی به عنوان اعتبار و افتخار برای شرکت محسوب گردد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۲:

ساماندهی و توسعه هسته‌های فعال دانشجویی، رصد دائمی و پشتیبانی هدفمند و مرحله‌ای از آن‌ها با هدف تبدیل این هسته‌ها به گروه‌های نخبه.

◆ مشارکت در برگزاری رقابت‌های علمی به منظور شناسایی،

تشویق و هدایت استعدادها برتر

برنامه‌های رقابتی و تشویقی یکی از زنجیره‌های مهم مدیریت نظام نخبگانی محسوب می‌شوند. المپیادها، مسابقات، جشنواره‌ها، و رقابت‌های ملی و منطقه‌ای از جمله این برنامه‌ها هستند.

یکی از راه‌های مناسب که تجربه موفق در سطح جهانی به‌شمار می‌رود، مشارکت بخش خصوصی در چنین برنامه‌هایی است.

نگاهی به تجربیات جهانی (خصوصاً در کشورهای آمریکا و آلمان)

نشان می‌دهد که سازمان‌ها و نهادهای غیردولتی توانسته‌اند در پرتو سیاست‌گذاری‌های کلان و منسجم دولتی، به شناسایی افراد با استعداد و تیزهوش در دوران کودکی و دانش‌آموزی مبادرت نمایند و با پرورش و هدایت این نیروها در مسیر آموزشی صحیح و یکپارچه، این نیروها را متناسب با نیازهای کلان کشور پرورش داده و رشد و توسعه در حوزه‌های مدنظر را محقق سازند.

اگر چه در کشور ما نیز رقابت‌های علمی متنوعی از سوی نهادهای دولتی انجام می‌شود اما ورود بخش خصوصی به این عرصه (همان‌طور که تجربه کشورهای آمریکا و آلمان اثبات کرده و در ادامه نمونه‌هایی بیان می‌شود)، می‌تواند عملکرد بهتری را به دنبال داشته باشد. البته بدیهی است، دستگاه‌های دولتی خصوصاً بنیاد ملی نخبگان می‌باید، بسترهای لازم را برای این امر فراهم نماید.

لازم به ذکر است که معرفی شرکت، شناسایی افراد مستعد، حل مسائل، و کسب ایده‌های جدید از جمله مزایایی است که در صورت مشارکت شرکت‌های خصوصی در این گونه اقدامات، برای آن‌ها به دنبال خواهد آمد.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ > راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۳:

ساماندهی و گسترش پشتیبانی‌های مستقیم و غیر مستقیم مادی به اجتماع نخبگانی در قالب بورس، جایزه‌های مقطعی و پژوهانه از سوی سازمان‌های دولتی، بخش خصوصی و نهادهای عمومی (وقف و خیریه) منطبق با پایش پیشرفت مرحله‌ای و اثرگذاری آنان

انجمن علم و جامعه (Society for Science & the Public)، یکی از تجربه‌های ایالات متحده در جذب مشارکت بخش خصوصی برای شناسایی استعدادها و نخبگان

انجمن علم و جامعه یک سازمان غیرانتفاعی است که به پیوند دادن جامعه با تحقیقات علمی و آموزش اشتغال دارد. چشم‌انداز انجمن این است که «درک جامعه نسبت به علم و نقشی که در پیشرفت بشر ایفاء می‌کند را ارتقاء دهد و از آن تقدیر کند». این انجمن ادعا دارد که جامعه جهانی مرتبط با خودش را با دنیای زیبای علم مرتبط ساخته و با آموزش و اطلاع‌رسانی به دانش‌آموزان، والدین، معلمان و جامعه نسبت به تکامل و تاثیر علم، امکانات بی‌پایانی را الهام می‌بخشد.

پیشینه انجمن علم و جامعه

ادوارد اسکریپس، روزنامه‌نگار مشهور و ویلیام امرسون ریتر، جانورشناس کالیفرنایی، در سال ۱۹۲۱ سازمان «خدمات علم» (Science Service) را با هدف مطلع ساختن جامعه و مردم از پیشرفت‌های علمی بنیان نهادند که امروزه این سازمان با عنوان «انجمن علم و جامعه» شناخته می‌شود. اسکریپس و ریتر هدف خود را با توزیع جدیدترین تحقیقات علمی بین جامعه از طریق یک بخش خبری که گزارش‌ها را برای گزارشگران می‌فرستاد، تحقق بخشیدند. با این حال مردم جدای از خبرنگاران شروع به درخواست اطلاعات کردند؛ به گونه‌ای که در سال ۱۹۲۲ سازمان خدمات علم یک خبرنامه ساده را با عنوان «خبرنامه علم» (Science News-Letter) راه‌اندازی کرد که بعدها در سال ۱۹۲۶ به مجله تبدیل شد.

برخی از برنامه‌ها

هم اکنون این انجمن دارای برنامه‌های متنوعی در راستای اطلاع‌رسانی، آموزش و الهام‌بخشی است که عبارتند از:

◆ برنامه جستجوی استعدادهاى علمى ایتئل (The Intel Science Talent Search): معتبرترین رقابت علمى ملی برای دانش‌آموزان سال آخر دبیرستان‌هاست که از سال ۱۹۴۲ تا ۱۹۹۸ با همکاری شرکت وستینگهاوس آغاز شد و پس از تغییراتی شرکت ایتئل به عنوان حامی مالی آن برنامه جایگزین شد. به این ترتیب هم‌اکنون این برنامه با همکاری شرکت ایتئل انجام می‌شود. این برنامه در ادامه بصورت مفصل‌تر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

◆ برنامه نمایشگاه بین‌المللى علم و مهندسى ایتئل (Intel International Science and Engineering Fair): بزرگ‌ترین رقابت علمى پیش از دانشگاه در جهان است که هر ساله بیش از ۱۶۰۰ دانش‌آموز دبیرستان (کلاس‌های ۹ تا ۱۲) از ۶۰ کشور جهان در آن شرکت می‌کنند تا تحقیقات مستقل خود را به نمایش گذاشته و بحث کنند. هر سال میلیون‌ها دانش‌آموز از سرتاسر جهان در نمایشگاه‌های علمى-محلى، که توسط مدارس حمایت می‌شوند، به رقابت می‌پردازند. برندگان این نمایشگاه‌ها می‌توانند در نمایشگاه‌های منطقه‌ای و ایالتی وابسته به انجمن علم و جامعه شرکت نمایند و در نهایت برگزیدگان این نمایشگاه‌های منطقه‌ای، می‌توانند فرصت حضور در نمایشگاه بین‌المللى علم و مهندسى ایتئل را به دست آورند. در این نمایشگاه استعدادهاى درخشان علمى جوان گردهم آورده می‌شوند

تادستاوردهایشان را در عرصه‌ای بین‌المللی به نمایش بگذارند و توسط دانشمندان برجسته مورد قضاوت قرار گیرند و در نهایت فرصت رقابت برای جوایز و بورسیه‌هایی به ارزش مجموعاً ۴ میلیون دلار را به دست آورند. بخش عمده‌ای از جوایز این مسابقه به صورت بورسیه دانشگاهی برندگان است. این برنامه نیز با حمایت مالی شرکت اینتل برگزار می‌شود.

◆ استفاده از فرآیندهای رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی تخصصی و حرفه‌ای

استفاده از فرآیندهای رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباردهی تخصصی و حرفه‌ای برای افراد و خصوصاً برای گروه‌های نخبه می‌تواند ابزار مناسبی جهت شناسایی اجتماع نخبگانی، اعم از افراد و گروه‌ها، از بعد تخصص و خبرگی باشد. این امر همچنین منجر به شکل‌گیری نشانه‌های نمادین شایستگی برای فعالان در نظام‌های تخصصی و حرفه‌ای متنوع شده، که خودبخود به ارتقاء نظام نخبگانی کمک قابل توجهی می‌کند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۱ >
راهبرد ملی ۱ < اقدام ملی ۲:

توسعه سازوکارهای اعتباردهی، اعتبارسنجی، رتبه‌بندی و ارتقای «نهادهای تخصصی - حرفه‌ای» کشور بر اساس ضوابط، مقررات و استانداردهای عمومی مورد تأیید بنیاد ملی نخبگان.

◆ مشارکت در جذب پروژه‌های پژوهشی مربوط به کسب کسری سربازی

با توجه به قوانین کشور در رابطه با خدمت سربازی، در حال حاضر

میتوان در زمان دانشجویی یک سری خدمات از استعدادهای برتر خصوصاً در دوران تحصیلات تکمیلی اخذ کرده و معافیتهایی برای کسر خدمت سربازی آنها در نظر گرفت. اگرچه این اقدامات در حال حاضر نیز انجام میشود اما میتواند هدایتشدهتر و با نظارت اساتید و در نظام نخبگانی باشد تا بتوان از نتایج آنها بهتر استفاده کرد، خصوصاً بخش خصوصی برای تعریف مسائل واقعی برای این افراد میتواند بسیار مؤثر باشد تا با حل این مسائل و انجام این فعالیت نخبگانی بتوانند از این خدمات استفاده کنند؛ این مسأله هم به افزایش ظرفیت نخبگانی بخش خصوصی و جامعهی نخبگان خارج از دانشگاه منجر میشود و هم تجربیاتی برای دانشجویان استعداد برتر حاصل شده و کارشان مفید خواهد بود. متأسفانه در حال حاضر، در اکثر موارد، صرفاً پژوهشی انجام شده تا کسر خدمت گرفته شود که خود نقض غرض است؛ دانشجو صرفاً برای کاهش سربازی پروژهای انجام میدهد و اهمیت و تاثیرگذاری آن در کشور جایگاهی در عملکرد او ندارد.

فصل دوم - به کارگیری و استفاده

۲-۱. مقدمه

تمام برنامه‌ها و اقداماتی که از دوران ابتدایی تا دانشگاه برای شناسایی و توانمندسازی استعدادهای برتر اجرا می‌شود، تمام تلاش‌هایی که می‌شود تا این بذرها رشد کنند، با این هدف است که روزی به بار بنشینند و مشکلات بخش‌های مختلف تولیدی، فرهنگی، سیاسی و ... حل و از ماحصل آن کشور را در جهت پیشرفت و ترقی به پیش ببرند. رشد این بذر در طول دوران تحصیل اتفاق افتاده و زمانی که تبدیل به نهالی شده است، می‌بایست به محیط اصلی یعنی محیط کار وارد شده و استعداد خود را شکوفا کند. در این زمان، اگر نخبه وارد کسب‌وکار مناسب شود هم خود رشد کرده و هم آن کسب‌وکار را رونق می‌دهد. اما نخبگان کشور بعد از فارغ‌التحصیلی برای ورود به بازار کار سه راه پیش روی دارند. یا جذب بخش دولتی شوند یا جذب بخش خصوصی، و یا از کشور مهاجرت کنند. بخش دولتی به علت وجود خمودگی و بازدهی پایین برای فرد نخبه جذابیت چندانی ندارد و مهاجرت هم قطعاً برای بسیاری از نخبگان گزینه ناچاری است. اما بخش خصوصی پویا و توانمند، می‌تواند یک فرصت مناسب هم برای نخبه، هم برای کشور و هم برای خودش باشد. شرکت‌های بخش

خصوصی با جذب نخبگان هم به نیاز نخبه یعنی کار پاسخ می‌دهند و هم به کمک او نیازها و مسائل خود را حل می‌نمایند و هم از مهاجرت و خروج سرمایه‌های انسانی کشور جلوگیری می‌کنند. لذا نقش بخش خصوصی در به‌کارگیری و استفاده از نخبگان، پررنگ‌تر از هر نهاد دیگری در کشور است و در این فصل تلاش شده است، روش‌ها و راه‌کارهایی به این منظور ارائه گردد.

۲-۲. رویکردها و راه‌کارهایی جهت به‌کارگیری و استفاده از نخبگان

در کادر زیر برخی از رویکردها و راه‌کارهایی که شرکت‌های بخش خصوصی را در راستای به‌کارگیری و استفاده از نخبگان کمک می‌کند، ارائه و در ادامه تشریح شده‌اند.

- ◆ به‌کارگیری گروه‌های نخبگانی
- ◆ استفاده از اعضای شبکه‌های اجتماعی تخصصی و انجمن‌های علمی
- ◆ تعریف مسأله‌های بخش خصوصی به عنوان پروژه‌های دانشجویی
- ◆ استفاده بهینه از فرصت کارآموزی استعدادهای برتر
- ◆ تجاری‌سازی طرح‌های نخبگان

◆ به‌کارگیری گروه‌های نخبگانی

افزایش پیچیدگی مسائل واقعی جامعه که چندوجهی بودن ویژگی اصلی آن‌ها است، مستلزم افزایش توانمندی‌های نظام نخبگانی از طریق توسعه فعالیت‌های گروهی و تیم‌سازی است. گروه‌ها بر اساس مفهوم هم‌افزایی توان بالاتری به در رشد و انجام فعالیت نخبگانی دارند، در نتیجه بهتر می‌توانند مسائل امروز جامعه را تحلیل و راه‌حل

ارائه نمایند. گروه‌های نخبگانی الزاماً گروه‌هایی شامل استعدادهای برتر و نخبگان نیستند، بلکه می‌توانند شامل گروه‌هایی از افراد متوسط باشند، که فعالیت‌های نخبگانی انجام می‌دهند. در دهه‌های اخیر بسیاری از نوآوری‌های چشمگیر جهانی در عرصه کسب‌وکار، مبتنی بر فعالیت‌های گروهی خصوصاً در دوران دانشجویی بوده است. این الگوی فعالیت نخبگانی به شدت بر فضای کسب‌وکار تأثیرگذار بوده است. شکل‌گیری شرکت‌های فعال جهانی در عرصه‌های فناوری پیشرفته، خصوصاً حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، جذب و به‌کارگیری توانمندی فعالیت‌های گروهی در این دوران را ضرورت می‌بخشد. لذا شرکت‌های خصوصی فعالی در حوزه‌های مختلف صنعت، فرهنگ و ... می‌توانند با برنامه‌ریزی درست از این پتانسیل گسترده و مشتاق فعالیت، مؤثرترین بهره‌ها را ببرند.

باید استعدادهای را به کار بیندازند، و دولت و ملت تأیید کنند از این کسانی که اختراع و ابداع می‌کنند تا انشاءالله - ایران خودش همه چیز را بسازد و مستقل بشود. به هر صورت می‌گویم - انشاءالله - که به دولت تذکر بدهند که همراهی کنند و ملت هم البته موظف است که با شما همراهی کند تا - انشاءالله - کارها را راه بیندازند. و ایران - انشاءالله - مستقل بشود.

حضرت امام خمینی (ره)

صحیفه نور، جلد ۱۳، صفحه، دیدار سه تن از مخترعین

◆ استفاده از اعضای انجمن‌های علمی و شبکه‌های اجتماعی - تخصصی

توسعه علم و شکل‌گیری حوزه‌های تخصصی نیاز به تعامل میان خبرگان را افزایش داده است. در گذشته نهاد دانشگاه مهم‌ترین نهاد انباشت خبرگان در حوزه‌های تخصصی بود، اما امروزه به دلیل تخصصی شدن

علم، و نیز شکل‌گیری جامعه‌ی خبرگان فعال در بخش صنعت، به خصوص مراکز تحقیق و توسعه، نیاز به ایجاد نهادهایی خارج از دانشگاه احساس شده است، از جمله این نهادها می‌توان به انجمن‌های علمی و شبکه‌های اجتماعی تخصصی اشاره کرد. همچنین، همان‌طور که پیش‌تر بیان شد به‌طور کلی، استعدادهای درخشان به واسطه وجود دیگر افراد با استعداد جذب می‌شوند، چراکه فرآیند خلاقیت (یک ایده جدید، محصول جدید، فرآیند تولید جدید، یا فعالیت‌های تحقیق و توسعه) به ندرت در انزوا اتفاق می‌افتد. این اتفاق یعنی جذب نخبگان و بروز خلاقیت به شکل خودبخود در انجمن‌های علمی و شبکه‌های تخصصی اجتماعی اتفاق می‌افتد. لذا انجمن‌های علمی و شبکه‌های تخصصی اجتماعی یکی از بهترین ابزارهای شناسایی و به‌کارگیری نخبگان در شرکت‌های دولتی و خصوصی هستند و می‌بایست مورد توجه آن‌ها قرار بگیرند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان < راهبرد کلان ۲ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۹:

شبکه‌سازی افراد و گروه‌های نخبه در حوزه‌های تخصصی و حول فعالیت‌های نخبگانی به منظور هم‌افزایی و هم‌گرایی، تقویت همکاری، اشتراک دانش و اطلاعات، انجام کارهای مشترک.

◆ تعریف مسأله‌های بخش خصوصی به عنوان پروژه‌های دانشجویی

جای خالی ارتباط صنعت و دانشگاه در مراکز آموزشی کشور ما به شدت احساس می‌شود. سالانه پروژه‌های متعددی در دانشگاه‌ها، در مقاطع مختلف توسط اساتید به عنوان تکلیف درسی یا پایان‌نامه تعریف می‌گردد، اما به دلیل اینکه بر اساس مسائل واقعی و نیازهای جامعه نیستند، اجرای این پروژه‌ها علی‌رغم صرف هزینه‌های مادی و معنوی

قابل توجه برای کشور ثمری ندارند. چه بسا در دانشگاه‌های درجه دو و پایین‌تر، این پروژه‌ها حتی در سطح پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی نیز چندان جدی گرفته نشوند که متأسفانه امروز شاهد چنین مواردی هستیم. کوتاه سخن اینکه، سالانه هزاران ساعت زمان دانشجویان (در مقاطع مختلف) و اساتید که این دو مهم‌ترین سرمایه‌های کشور هستند با بازدهی بسیار پایینی هدر می‌رود. بنابراین ضروری است که مورد توجه قرار گرفته و در جهت رفع آن برآییم.

یک راه حل مؤثر که نتیجه‌ای برد-برد دارد، ورود بخش خصوصی و تعریف مسأله‌های شرکت‌های خصوصی به عنوان موضوع پروژه‌های دانشجویی است. با اجرای این راه‌حل، از یک طرف دانشجویان با مسائل واقعی روبرو می‌شوند و با درگیر شدن با پیچیدگی‌های دنیای واقعی، علاوه بر اینکه به باز شدن گره‌ای از زنجیره تولید کشور کمک می‌کنند، آمادگی خوبی برای ورود به فضای کاری کسب می‌نمایند. از طرف دیگر، بخش خصوصی هم از این پتانسیل عظیم بهره‌برده و می‌تواند با هزینه کمتری مسائل خود را حل نماید.

معلوم است که یک کشور از نخبگان خودش چه می‌خواهد؛ یک کشور از نخبگان خودش می‌خواهد که به نیازها و مطالبات عمومی و به مصالح کشور بیندیشند، به آن‌ها پاسخ دهند و خودشان را متعهد بدانند.

مقام معظم رهبری

دیدار دانشجویان در ماه مبارک رمضان - ۱۳۸۳/۸/۱۰

◆ استفاده بهینه از فرصت کارآموزی استعدادهای برتر

یکی دیگر از فرصت‌سوزی‌هایی که در کشور ما اتفاق می‌افتد، عدم استفاده درست از فرصت کارآموزی دانشجویان است. به دلیل فضای بی‌اعتمادی موجود بین صنعت و دانشگاه، سالانه هزاران هزار دانشجویی که برای کارآموزی به صنعت معرفی می‌شوند، با

عدم تعریف درست کار آموزنده مواجه می‌شوند. در موارد زیادی، شرکت‌ها از کارآموزان برای انجام کارهای دفتری و یا اموری استفاده می‌کنند که فرد نیازی به استفاده از دانشی که در دانشگاه آموخته است، پیدا نمی‌کند. در حالی که کارآموزی فرصتی است برای ورزیده شدن دانشجو است و تا بدین طریق آنچه را در کلاس درس یادگرفته در عمل به کار برد. چه بسا استعداد دانشجویی در محیط کاری شکوفا شود که به دلیل عدم وجود زمینه مناسب، ناشناخته بماند.

شرکت‌های خصوصی می‌توانند از این فرصت ذی‌قیمت استفاده مناسبی ببرند. چراکه می‌توانند با جذب دانشجویان توانمند و با انگیزه بدون پرداخت هزینه بالایی منفعت زیادی ببرند. حتی کارآموزی، فرصتی برای شناخت نیروهای مناسب مورد نیاز است زیرا شرکت‌ها می‌توانند با حداقل شرایط تعهدی مثل بیمه، حقوق، و ... در مدت مشخصی نیروی بالقوه را ارزیابی کرده و در صورت مناسب بودن، وی را جذب نمایند.

سند راهبردی کشور در امور نخبگان <راهبرد کلان ۱ >
راهبرد ملی ۲ < اقدام ملی ۷:

گسترش اردوهای جهادی، بازدیدها و دوره‌های آموزشی
و احیای دوره‌های کارورزی و کارآموزی اختیاری به
منظور ارتقای شناخت اجتماع نخبگانی از نیازها و
شرایط واقعی جامعه.

♦ تجاری‌سازی طرح‌های نخبگان

سالانه طرح‌های بسیاری در دانشگاه‌ها توسط نخبگان ارائه می‌شود که بسیاری از آن‌ها توسط دانشگاه‌ها و وزارت‌خانه‌های مرتبط نیاز به تجاری شدن دارد اما به دلیل سازوکارها و فرآیندهای نابجا و طولانی، یا در این پیچ‌وتاب‌های اداری گم می‌شوند و نخبه با ناامید شدن، آن را فراموش می‌کند و یا از سایر کشورها سررد می‌آورد.

اما اگر بخش خصوصی وارد این حوزه شود، از آنجا که سازوکارهای آن برای تجاری شدن یک ایده، بسیار کوتاه‌تر و مناسب‌تر است، قطعاً مورد توجه نخبگان قرار خواهد گرفت. این اتفاق فرصت مناسبی هم برای نخبه است تا طرح خود را عملیاتی نماید و هم برای شرکت خصوصی که در بازار کسب مزیت رقابتی نماید. البته برای اینکه فضای اعتماد بین نخبگان و بخش خصوصی ایجاد و ماندگار شود، شرکت خصوصی باید در برخورد با نخبه، شأن و منزلت او را حفظ کرده و حقوق مادی و معنوی او را کاملاً رعایت نماید. البته این راه‌کار از یک جنبه دیگر برای شرکت‌های خصوصی دانش‌بنیان مفید است و آن حمایت بنیاد ملی نخبگان از نخبگانی است که در این شرکت‌ها جذب شده‌اند. طبق «آیین‌نامه حمایت از جذب نخبگان در شرکت‌های خصوصی» بنیاد ملی نخبگان به مدت دو سال از نخبگان جذب شده در شرکت‌های خصوصی حمایت می‌کند.

