

The Talent Competitiveness Gap in Iran: With Emphasis on University Graduates

Maghsoud. Farasatkah^{1*}, Reza. Maniee²

¹ Professor, Department of Planning in Higher Education, Institute for Research and Planning in Higher Education, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Department of Futures Studies in Higher Education, Institute for Research and Planning in Higher Education, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: farasatkah@irphe.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Farasatkah, M., & Maniee, R. (2026). The Talent Competitiveness Gap in Iran: With Emphasis on University Graduates. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 32(3), 7-25.



© 2026 the authors. Published by Institute for Research and Planning in Higher Education (IRPHE), Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

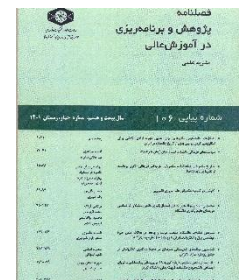
To better understand the problem of talent migration and the underutilization of the country's abundant human capital, this mixed-methods study was conducted within the framework of the Global Talent Competitiveness Index (GTCI). Among 134 countries, and despite Iran's relatively favorable rankings in the cumulative national stocks of human, intellectual, and specialized capital - such as the population with tertiary education (45), the tertiary-educated labor force (48), the number of researchers (43), the growth of scientific publications (40), and research and development expenditure (46), along with progress in university rankings (46) and in technologies (16) - its standing in the quality of national competitiveness outcomes is highly unfavorable, owing to the performance of its institutions, structures, and policies. For instance, Iran ranks 116 overall, 114 in system enabling capacity, 134 in attraction, 96 in growth, 104 in retention, and 97 in skill-level productivity. In the qualitative phase, using grounded theory (later Glaserian version) and thematic analysis of in-depth interviews with 32 key informants drawn from eight groups, a conceptual model and a quantitative measurement instrument were developed. In the quantitative phase, a multi-stage stratified survey was administered; questionnaires were sent to more than 3,000 graduates, and 280 complete questionnaires were ultimately returned, forming the basis for the descriptive analyses and statistical modeling. The findings reveal that Iran's principal national-level shortcomings include transparency, international economic cooperation, R&D job opportunities, internet access, social inclusion and equality of opportunity, gender equality, national delegation of authority, and decentralization; at the university level, the salient gaps concern institutional autonomy, the attraction of foreign investment, international faculty, and attention to students' voices. The results underscore the necessity of the regular monitoring of graduates and of evidence-based policy reform.

Keywords: human talent, competitiveness, structures, universities, graduate survey.



فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی

دوره ۳۲، شماره ۳، صفحه ۲۵-۷



شاپای الکترونیکی: ۲۷۱۷-۲۲۰۱

شکاف رقابت پذیری استعدادها در ایران: با تأکید بر دانش‌آموختگان

مقصود فراستخواه^۱، رضا منیعی^۲

۱. استاد، گروه برنامه‌ریزی آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران
 ۲. استادیار، گروه آینده پژوهی و نظریه پردازی در آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: farasatkah@irphe.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

فراستخواه، مقصود، و منیعی، رضا. (۱۴۰۵). شکاف رقابت‌پذیری استعدادها در ایران: با تأکید بر دانش‌آموختگان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۳۲(۳)، ۲۵-۷.



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

خروج سرمایه‌های مغزی و کاهش ذخایر ژنتیک این سرزمین به بحرانی جدی تبدیل شده است. بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سرشار در کشور با صخره‌های ساختاری مواجه شده است و تحلیل برنامه هفتم نیز راهکار مؤثری برای عبور از این وضعیت ارائه نمی‌دهد. تحقیق آمیخته حاضر مبتنی بر چارچوب «شاخص جهانی رقابت‌پذیری استعدادها» انجام گرفته است. در میان ۱۳۴ کشور با وجود رتبه‌های مناسب کشور ایران در امکان‌های ملی تجمعی سرمایه‌های انسانی و فکری و تخصصی مثل جمعیت با تحصیلات عالی (۴۵)، دسترسی، نیروی کار با تحصیلات عالی (۴۸)، تعداد پژوهشگران (۴۳)، رشد مقالات علمی (۴۰) و هزینه تحقیق و توسعه (رتبه ۴۶) و حتی پیشرفت‌هایی در رتبه دانشگاه‌ها (۴۶) و در فناوری‌ها (۱۶)؛ رتبه کشورمان در کیفیت نتایج ملی رقابت‌پذیری به سبب وضعیت عملکرد نهادها، ساختارها و سیاست‌ها بسیار نامطلوب است. برای مثال، درکل، نتایج ملی رقابت‌پذیری (۱۱۶) و در توانمندی و ظرفیت سیستم ۱۱۴، روال‌های جذب ۱۳۴، رشد و پرورش ۹۶، مراقبت و نگهداشت ۱۰۴ و بهره‌وری در سطح مهارت ۹۷ است. در بخش کیفی، با استفاده از گراندد تئوری (نسخه متأخر گلیسر) و تحلیل مضمون مصاحبه‌های عمیق با ۳۲ مطلع کلیدی از هشت گروه، مدلی مفهومی و ابزار سنجش کمی طراحی شد. در بخش کمی، پیمایش طبقه‌ای چندمرحله‌ای از ۳۰۰۰ دانش‌آموخته اجرا شد. رویکرد برون‌گرا و استفاده از مدل‌های آماری و پیش‌بینی به درک الگوها و وضعیت‌های مرتبط با استعدادها کمک کرد. یافته‌ها نشان داد که اصلی‌ترین کاستی‌ها در کشور ایران در سطح ملی شامل شفافیت، همکاری‌های اقتصادی بین‌المللی، فرصت‌های شغلی تحقیق و توسعه، اینترنت، شمول اجتماعی و برابری فرصت‌ها، برابری جنسیتی، اختیارسپاری ملی و تمرکززدایی و در سطح دانشگاه نیز استقلال عمل نهادی، سرمایه‌گذاری خارجی، هیئت علمی بین‌المللی و توجه به نظر و بازخورد دانشجویان است. این موانع سبب شده است که نتایج ملی ما در زمینه استعدادها از حیث شناسایی، جذب، به کارگیری، مشارکت، حفظ و مراقبت، نگهداشت و فراهم آوردن فرصت‌های رشد و شکوفایی آنها ناکارآمد باشد. همچنین تفاوت‌هایی در نگرش و انتظارات میان زنان و مردان دانش‌آموخته و میان نسل‌های سه‌گانه آنها مشاهده و تأمل و بر پیمایش دانش‌آموختگان نیز تأکید شد.

کلیدواژه‌گان: استعدادهای انسانی، رقابت‌پذیری، ساختارها، دانشگاه‌ها، پیمایش دانش‌آموختگان.

مقدمه

جریان خالص تحرک دانشجویان بین‌المللی (ورودی - خروجی) در کشور ایران طبق آخرین داده‌ها منفی ۱,۴، در مقایسه با مثبت ۲,۲ در کشور ترکیه است. به جای آمدن دانشجویان بین‌المللی از کشورهای موفق به کشور ایران، نخبگان جوان علمی از این سرزمین می‌روند و این امر نشان‌دهنده شکاف عمیق بین‌المللی در جذابیت نظام‌های آموزشی/آموزش‌عالی ما و چالش اجتماعی-اقتصادی ناشی از فرار سرمایه‌های مغزی و کاهش ذخایر ژنتیک این سرزمین است. در **جدول ۱** شاخص مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده جریان ورودی بیشتر دانشجویان از خارج به هر کشور است و مقادیر منفی وضعیت جریان خروجی بالاتر دانشجویان خود آن کشور به خارج را نشان می‌دهد (Lanvin & Monteiro, 2023).

جدول ۱

نسبت جریان خالص تحرک دانشجویان بین‌المللی (ورودی - خروجی) (%)

کشور	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰	۲۰۲۱	۲۰۲۲
استرالیا	۲۰,۷	۲۵,۷	۲۷,۶	۲۵,۲	۲۱,۱	۲۲,۲
برزیل	- ۰,۴	- ۰,۶	- ۰,۷	- ۰,۷	- ۰,۷	- ۰,۶
کانادا	۹,۹	۱۰,۹	۱۳,۴	۱۵,۳	۱۴,۷	۱۵,۷
فرانسه	۶,۵	۵,۰	۵,۳	۵,۲	۵,۲	۵,۲
ایران	- ۰,۸	- ۱	- ۱,۱	- ۱,۴	...	...
تونس	- ۵,۷	- ۶,۶	..	- ۶,۳	- ۶,۷	- ۶,۲
ترکیه	۰,۹	۱,۰	۱,۴	۱,۷	۲,۱	۲,۲

منبع: مؤسسه آمار یونسکو، داده‌های جهانی آموزش

جامعه ما از مدت‌ها درگیر مهاجرت/مهجوریت مغزها و پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی متخصص بوده است. انباشت قریب بیست میلیونی جمعیت دانش‌آموخته دانشگاهی ایران، سرمایه عظیم فکری و انسانی هستند که به سرمایه‌های معطل تبدیل شده‌اند و در جذب، پرورش، نگهداری و توان‌افزایی و بهره‌وری از آنها اصلاً موفق نبوده‌ایم و به جای آن گاه با شواهد نگران‌کننده‌ای از سفله‌پروری مواجه هستیم. این نه تنها مانعی بر سر راه توسعه ملی ماست، بلکه اسباب یأس و آزدگی تحصیل‌کردگان ما را فراهم می‌آورد و هم به حقوق انسانی خود آنها و هم به منافع عمومی و مصالح کشور و پایداری ملی لطمه می‌زند. مطالعات متعددی در زمینه عوامل مؤثر بر جذب و نگهداری و بهره‌وری از دانش‌آموختگان و نخبگان علمی در کشور ایران انجام شده است (Ahouie & Zare, 2024; Azadi et al., 2020; Badamchi & Ghaemkhani, 2016; Farasatkah, 2022; Ghaneirad, 2017; Hoseini Moghadam & Bashiri, 2019; Saidi, 2019; Salavati, 2022).

در سیاست‌های کلی برنامه هفتم، افزایش بهره‌وری کل عوامل تولید و در درجه اول منابع انسانی، هدفگذاری و مسیر آن نیز حمایت و پشتیبانی مؤثر دولت از ظرفیت‌های افراد و شخصیت‌های اثرگذار علمی و اجتماعی در جهت افزایش شتاب پیشرفت و نوآوری علمی و فناوری تعیین شده است (Parliamentary Research, 2023)؛ اما هرچه کنج‌کاو می‌شویم، پر از موانع ساختاری جدی هست و راه‌ها و سازوکارهای مؤثر در این خصوص شاهد نیستیم. در بند ب ماده ۹۶ همین برنامه آمده است: «به دانشجویان مستعد و ممتاز دانشگاه‌ها که در رشته‌های مورد نیاز کشور در سقف بیست درصد (۲۰٪) ظرفیت رشته محل‌های روزانه و بر مبنای ظرفیت سال اول برنامه پذیرش می‌شوند، با شرط حفظ کیفیت آموزشی، کمک هزینه تحصیلی از طریق صندوق رفاه دانشجویان پرداخت می‌گردد».

در نگاه نخست، این بند با هدف حمایت هدفمند از نخبگان و استعدادها تدوین شده است، اما عملاً حلقه دیگری از دوگانه «نخبه‌ستیزی/نخبه‌سازی» و سیاست‌های خاصه‌گزین و مطیع‌گرا خواهد شد. در شرایطی که از یک‌سو بخش گسترده‌ای از دانشجویان به علل ساختاری، اقتصادی و منطقه‌ای یا حتی سیاسی و ایدئولوژیک آشکار و پنهان هرگز به این دسته از رشته‌ها یا رتبه‌های ممتاز دسترسی نمی‌یابند و از سوی دیگر، انواع موانع سیستمی و نهادی بر سر راه نخبه‌پروری و جذب و بهره‌وری آنها وجود دارد، این برنامه نیز به نوعی ادامه دوگانه توزیع تبعیض‌آمیز منابع عمومی بر پایه شاخص‌هایی است که خود بازتابی از نابرابری‌های موجود در جامعه‌اند. دانش‌آموزان و دانشجویان مناطق کم‌برخوردار، در مقایسه با هم‌تایان خود در مناطق مرکزی، با ضعف زیرساخت‌های آموزشی و امکانات یادگیری مواجه‌اند. در نتیجه، احتمال موفقیت آنان در آزمون‌های رقابتی پایین‌تر است. اجرای چنین سیاستی به انباشت فرصت‌ها در مراکز برخوردار و در مقابل، بازتولید محرومیت در پیرامون منجر خواهد شد. سیاست موجود شایستگی را فقط در قالب نمره و رتبه می‌سنجد و بنابراین، سهمی از منابع حمایتی برای این گروه قایل نمی‌شود (Khosravipour et al., 2023).

از سوی دیگر، مدت‌هاست روندی روزافزون از ابعاد و دامنه رقابتی شدن در جهان را شاهد هستیم. رقابت بسیار شدیدی بر سر منابع و فرصت‌ها در جریان است. یکی از اصلی‌ترین مسیرهای این فضای به‌شدت رقابتی، بهره‌مندی از سرمایه مغزهاست، به حدی که مدت‌هاست که چرخش تازه «ارتقای بشری»^۱ با افزایش^۲ در ساختار بدن-مغز انسانی از نظر ابعاد شناختی و فناوری‌های عصبی به میان آمده است و این یک جابه‌جایی پارادایمی است که گریزی از آن نیست و در جهان رقابتی ضمن تأمل و گفت‌وگوهای عمیق در مخاطرات آن (اخلاقی، اجتماعی و ...)، همه کشورها در حال همراهی خلاق با آن هستند و محققان درباره مرحله‌های مختلف آن برای مثال، مرحله رونوشت‌های^۳ انسانی، مرحله مکمل‌های انسانی^۴ و مرحله‌های بیشتر از انسان^۵ بحث می‌کنند (Daniel, 2020).

به هر روی، «جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌وری از استعدادها» در صدر توجهات سیاستی کشورها قرار گرفته است؛ هم محققان در تحقیقات علمی و دانشگاهی و هم مراکز سیاست‌سازی به‌شدت درگیر مطالعات مربوط به عوامل مؤثر بر بازتولید و مدیریت استعدادها به‌منظور توانمندسازی حداکثر سیستم‌ها در جهت توسعه و پایداری و افزایش رقابت‌پذیری هستند. سیاست‌های علمی و دانشگاهی و خط مشی‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، امنیتی و محیط زیستی کشورها بر محور مدیریت اقامت و مهاجرت نخبگان علمی قرار گرفته و بهره‌وری سرمایه‌های ذهنی، فکری و انسانی و فنی به‌منظور دستیابی به رقابت‌پذیری بالا از رهگذر آن، اهمیت روزافزون یافته است (France et al., 2009; Hogarth & McCartney, 2024; Jeung, 2024; Jiang, 2018; Kemsley, 2022; Li et al., 2015; Mujtaba & Lawrence, 2024; National Academies of Sciences & Medicine, 2024; Oecd, 2024).

روش پژوهش

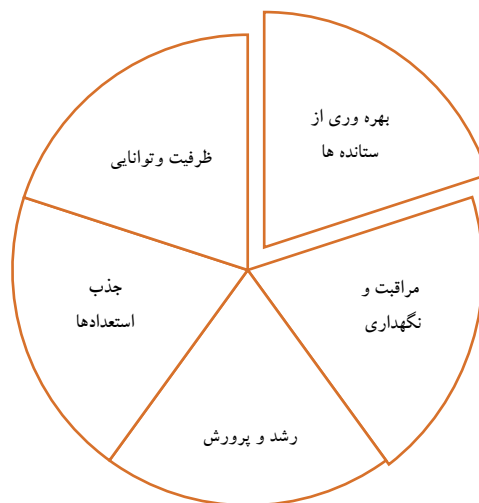
در مطالعه حاضر به «شاخص جهانی رقابت‌پذیری استعدادها» به‌عنوان یک «چارچوب مفهومی» بین‌المللی استناد شده است تا بتوانیم وضعیت کشورمان را با تمرکز بر دانشگاه ایرانی و دانش‌آموختگان آن بر مبنای یک مقیاس معتبر جهانی اولاً زمینه‌مند بکنیم و ثانیاً پایش مداوم دانش‌آموختگان برای رهگیری وضعیت رقابت‌پذیری‌مان را امکان‌پذیر سازیم. این چارچوب با توجه به شکل ۱، پنج مؤلفه اصلی دارد: ۱. ظرفیت

1. Human Enhancement
2. Augmentation
3. Replication
4. Supplementation
5. Exceeding

و توانایی سیستم حکمروایی در خصوص استعدادها؛^۲ جذب و به کارگیری مؤثر استعدادها؛^۳ رشد و پرورش استعدادها؛^۴ مراقبت و نگهداری استعدادها؛^۵ بهره‌وری از استعدادها^۵ (Lanvin & Monteiro, 2023).

شکل ۱

چارچوب مفهومی



ضمن شناخت وضعیت موجود کشورمان در این مقیاس بین‌المللی، روش گراند تئوری نسخه گلیسر متأخر (Farasatkah, 2022) برای زمینه‌کاوی مقیاس در ایران به کار رفت. مصاحبه‌های عمیق ساختمند با هشت گروه مطلعان کلیدی ایرانی مبتنی بر همین چارچوب انجام گرفت: ۱. سیاستگذاران، ۲. مدیران، ۳. اعضای هیئت علمی، ۴. کارکنان دانشگاه، ۵. دانشجویان تحصیلات تکمیلی، ۶. دانش‌آموختگان سال‌های اخیر، ۷. خبره‌ها و محققان حوزه موضوعی تحقیق، ۸. ذینفعان بیرونی دانشگاه و استفاده‌کنندگان از خروجی‌های آن. در این پژوهش ۳۲ نفر در بخش کیفی در حد اشباع داده‌ها و اشباع نظری مشارکت داشتند. با تحلیل مضمون مصاحبه‌ها، مدلی برای تبیین فرایند جذب، نگهداشت و بهره‌وری از سرمایه‌های انسانی فکری و علمی در کشور ایران با تأکید بر دانش‌آموختگان دانشگاهی و سهم علل و زمینه‌های برون‌دانشگاهی و درون‌دانشگاهی در آن به دست آمد. بدین ترتیب، در روشی نتایج بخش کیفی و مدل برآمده از آن، پرسشنامه‌ای ساخته شد و در بخش کمی با همین پرسشنامه پیمایشی از دانش‌آموختگان ایرانی انجام گرفت. از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و به صورت چندمرحله‌ای استفاده شد. حجم نمونه ۳۰۰۰ شد و دانش‌آموختگان از ۷۰ دانشگاه و مؤسسه آموزش عالی متفاوت کشور به پرسشنامه پاسخ دادند. بر همین مبنا می‌کوشیم با سرمشق برون‌گرا به موجودیت‌های ریاضی و رابطه‌ها و پیش‌بینی‌ها و مدل‌های آماری متوسل بشویم تا بتوانیم به انواع وضعیت‌ها و ظواهرات امور روی بیاوریم و خود را در شناخت اجتماعی برای تقلیل رنج‌های این عالم به اشتراک بنهیم. مشخصات مشارکت‌کنندگان بخش کیفی و نیز فرایند بافتمندسازی مقیاس جهانی در کشور ایران به ترتیب در جداول ۲ و ۳ آمده است.

1. Enable
2. Attract
3. Grow
4. Retain
5. Productivity



جدول ۲

مشارکت کنندگان در تحقیق

ردیف	جنسیت	تحصیلات / رشته	فعالیت	سن	خوشه
۱	زن	دانشجوی دکتری / آموزش عالی	دانشجو	۳۳	خوشه ۵ / دانشجو - تهران
۲	مرد	دکتری / شیمی	استاد	۷۰	خوشه ۱ / سیاستگذار - تهران
۳	مرد	دکتری / تاریخ	استاد	۶۹	خوشه ۱ / سیاستگذار - تهران
۴	زن	دکتری / جغرافی	دانشیار	۵۰	خوشه ۳ / عضو هیئت علمی - تبریز
۵	زن	دکتری / مدیریت	دانشیار	۵۴	خوشه ۷ / خبره ها و محققان حوزه موضوعی تحقیق - تهران
۶	مرد	دکتری / اقتصاد	سازمان مدیریت و برنامه ریزی	۵۶	خوشه ۲ / مدیر - تهران
۷	مرد	کارشناسی ارشد / مهندسی صنایع	مدیر بخش صنعت	۶۲	خوشه ۸ / دینفعان بیرونی - اصفهان
۸	مرد	کارشناسی ارشد / فنی مهندسی	کارشناس	۶۳	خوشه ۴ / کارمند دانشگاه - تهران
۹	زن	دکتری / آموزش عالی	فرایند جذب	۳۶	خوشه ۶ / دانش آموخته - شیراز
۱۰	مرد	دانشجوی دکتری / آینده پژوهی	دانشجو	۳۰	خوشه ۵ / دانشجو - تهران
۱۱	زن	دکتری / پزشکی	استادیار	۴۲	خوشه ۳ / عضو هیئت علمی - تبریز
۱۲	زن	دکتری / هنر	استادیار	۴۷	خوشه ۳ / عضو هیئت علمی - تهران
۱۳	زن	دانشجوی دکتری / جامعه شناسی	کارمند موقت	۳۵	خوشه ۵ / دانشجو - تهران
۱۴	مرد	دکتری / مدیریت	استاد	۵۹	خوشه ۷ / خبره ها و محققان حوزه موضوعی تحقیق - تهران
۱۵	مرد	دکتری / علوم تربیتی	آموزش و پرورش	۵۸	خوشه ۸ / دینفعان بیرونی - مشهد
۱۶	زن	دکتری / زبان	خانه دار	۵۹	خوشه ۶ / دانش آموخته - تهران
۱۷	زن	کارشناسی ارشد / مدیریت	کارشناس مسئول	۴۹	خوشه ۴ / کارمند دانشگاه - تهران
۱۸	مرد	دکتری / مهندسی	مدیریت	۶۵	خوشه ۲ / مدیر - کرمان
۱۹	زن	کارشناسی ارشد / اقتصاد	بازنشسته	۶۱	خوشه ۷ / خبره ها و محققان حوزه موضوعی تحقیق - تهران
۲۰	مرد	دکتری / علوم اجتماعی	دانشیار	۵۴	خوشه ۱ / سیاستگذار - تهران
۲۱	مرد	دکتری / حقوق	دانشیار	۵۷	خوشه ۲ / مدیر - مازندران
۲۲	زن	دکتری (دوره پست داک)	مطالعات زنان	۴۶	خوشه ۷ / خبره ها و محققان حوزه موضوعی تحقیق - تهران
۲۳	مرد	کارشناسی ارشد / مدیر بخش خصوصی	حسابداری	۵۸	خوشه ۸ / دینفعان بیرونی - تهران
۲۴	زن	کارشناسی ارشد / علوم تربیتی	کارشناس	۴۳	خوشه ۴ / کارمند دانشگاه - تهران
۲۵	مرد	دکتری / کشاورزی	کار آزاد	۴۰	خوشه ۶ / دانش آموخته - ارومیه
۲۶	مرد	دکتری / برق	استاد بازنشسته	۶۸	خوشه ۱ / سیاستگذار - تهران
۲۷	مرد	دکتری کشاورزی	استاد	۵۴	خوشه ۲ / مدیر - اهواز
۲۸	مرد	دکتری فناوری اطلاعات و ارتباطات	دانشیار	۵۶	خوشه ۷ / خبره ها و محققان حوزه موضوعی تحقیق - تهران
۲۹	زن	دکتری / اقتصاد	کارشناس	۴۱	خوشه ۶ / دانش آموخته - تهران
۳۰	زن	دکتری / برنامه ریزی	استادیار	۴۳	خوشه ۷ / خبره ها و محققان حوزه موضوعی تحقیق - تهران
۳۱	مرد	کارشناسی ارشد / مدیریت بازرگانی	مدیر بخش خصوصی / صنایع دارویی	۵۸	خوشه ۸ / ذی نفعان بیرونی - تهران
۳۲	مرد	دکتری فیزیک	استاد	۶۱	خوشه ۲ / مدیر - اهواز



جدول ۳

بافتمندسازی چارچوب جهانی بر مبنای شرایط دانشگاه ایرانی و دانش‌آموختگان آن

مورد زمینه‌مندسازی چارچوب جهانی	دانش و تجربه مشارکت‌کننده ایرانی	حاصل مصاحبه‌های ساختمان
تواناسازی	۱۹	
جذب	۲۳	
رشد	۱۵	
حفظ و نگهداشت	۲۷	
مهارت‌های فنی و حرفه‌ای	۱۱	
مهارت‌های دانش جهانی	۲۲	
چشم‌انداز نظارتی	۱۱	
اثر بخشی دولت	۲۵	
حاکمیت قانون	۲۹	
ثبات سیاسی	۳۱	
کیفیت تنظیم‌گری	۲۴	
مصونیت از فساد	۲۷	
چشم‌انداز بازار	۲۸	
قدرت بازار	۲۸	
اعتبار داخلی به بخش خصوصی	۲۵	
هزینه تحقیق و توسعه	۱۹	
زیرساخت ICT	۲۹	
شهروندپند	۵	
چشم‌انداز تجارت و کار	۲۲	
همکاری کارگر و کارفرما	۱۹	
مدیریت حرفه‌ای	۲۷	
رابطه پرداخت با بهره‌وری	۲۵	
نرم‌افزار	۱۸	
محاسبات ابری	-	
باز بودن خارجی	۲۷	
جذب کسب و کار	۲۲	
جهانی شدن تأمین مالی	۲۵	
جذب مردم	۱۱	
ذخیره مهاجر	۱۴	
دانشجویان بین‌المللی	۲۹	
تحصیل (درآمد مغزها)	۳۰	
درجه باز بودن داخلی	۲۸	
شمول اجتماعی	۳۱	
رواداری نسبت به اقلیت‌ها	۱۹	
رواداری نسبت به مهاجران	۱۸	
تحرک اجتماعی	۲۵	
برابری جنسیتی	۲۷	
توانمندسازی اقتصادی زنان	۲۵	
برابری جنسیتی در مشاغل با مهارت بالا	۲۶	





فرصت‌های رهبری برای زنان	۲۰
پایداری	۲۹
پوشش بازنشستگی	۲۲
حمایت اجتماعی	۳۰
حفظ و نگهداری مغز	۳۱
عملکرد زیست‌محیطی	۲۸
مراقبت از اشتغال آسیب‌پذیر	۱۳
سبک زندگی	۲۹
حقوق شخصی	۳۰
ایمنی شخصی	۱۷
تراکم پزشک	-
بهداشت	۱۶
مهارت‌های سطح متوسط	۱۹
نیروی کار با تحصیلات متوسطه	-
جمعیت دارای تحصیلات متوسطه	-
تکنسین‌ها و همکاران حرفه‌ای	۱۶
بهره‌وری نیروی کار به ازای هر کارمند	۲۸
اشتغال‌پذیری	۳۲
سهولت یافتن کارکنان ماهر	۲۰
ارتباط سیستم آموزشی با اقتصاد	۳۰
تطبیق مهارت‌ها	۲۷
بیکاری با تحصیلات عالی	۲۹
مهارت‌های سطح بالا	۳۱
نیروی کار با تحصیلات عالی	۱۹
جمعیت با تحصیلات عالی	-
حرفه‌ای‌ها	۲۵
پژوهشگران	۲۳
مقامات و مدیران ارشد	۱۵
مهارت‌های دیجیتال	۲۶
تأثیر استعداد	۱۷
خروجی (ماحصل) نوآوری	۲۲
صادرات با ارزش بالا	۲۴
توسعه نرم‌افزار	۱۷
تراکم کسب و کار جدید	۲۱
مقالات مجلات علمی	۱۰

یافته‌ها

الف. شناخت وضعیت موجود در کشور در چارچوب مقیاس بین‌المللی

شاخص جهانی رقابت‌پذیری استعدادها همه ساله توسط دانشگاه اینسید (INSEAD) انجام می‌شود. گزارش کشور ایران در این شاخص اصلاً مناسب نیست. آسیب‌پذیرترین وضعیت ایران در این شاخص مؤلفه‌های جذب، به‌کارگیری و حفظ استعدادهاست. وقتی دانش‌آموختگان یا اعضای هیئت علمی جوان به قصد یا تصمیم یا اقدام به مهاجرت می‌رسند، سیاست‌های ما شاید خیلی به دشواری بتوانند در ارتباط با آنها تدابیری برای بهره‌وری اتخاذ نکنند. آنچه سیاست‌های ما می‌توانند و باید انجام شود، کوشش در مرحله قبل از قصد و تصمیم یا اقدام به مهاجرت

است و این همان فراهم آوردن بخت آموزش با کیفیت و شرایط یک زندگی دانشجویی رضایتبخش و ایجاد زمینه‌های جذب و نگهداری استعدادها برای اشتغال و کارآفرینی مناسب و مشارکت مؤثر و رضایتبخش آنها در همه عرصه‌های اداره کشور با هدف بهره‌وری و توسعه است. متأسفانه، کشور ایران اصلاً رتبه برآورنده و رضایت‌بخشی در کل این شاخص نداشته و ندارد و حتی طی چند سال گذشته در میان صد و اندی کشور رتبه ما مدام در تنزل نیز بوده است و شاهد رتبه‌های بدتر از ۱۰۰ در میان ۱۳۴ کشور هستیم. این رتبه کشور ایران را با رتبه‌های کشورهای توسعه یافته مقایسه کنید، برای مثال، کشورهای: سوئیس ۱، سنگاپور ۲، ایالات متحده ۳، کانادا ۱۳ و فرانسه ۱۹ تا کشورهای در حال توسعه موفقی مثل «امارات متحده ۲۲، کره جنوبی ۲۴، شیلی ۳۴، قطر ۳۵، مالزی ۴۲، عربستان ۴۸، آذربایجان ۵۸، برزیل ۶۹، مکزیک ۷۴، و اندونزی و ترکیه به ترتیب ۸۰ و ۸۱» (Lanvin & Monteiro, 2023).

وقتی گزارش‌های ده سال گذشته GTCI را به‌صورت طولی در نظر بگیریم، کشورهای در حال توسعه موفقی در منطقه مثل اندونزی و جمهوری آذربایجان را می‌بینیم که در حد معناداری رتبه خود را طی این سال‌ها ارتقا داده‌اند. گفتنی است که طبق آخرین گزارش موجود بین‌المللی رتبه ۱۱۶ از ۱۳۴ کشور ایران در کل است، وگرنه در برخی از مؤلفه‌های این شاخص، وضعیت ما نگران‌کننده‌تر است، برای مثال، رتبه کشور ما در گشودگی ۱۳۴، در کسب درآمد از مغزها ۱۲۸، در تحرک اجتماعی دانش‌آموختگان ۱۳۰ و در توانمندسازی زنان ۱۳۳ از کل ۱۳۴ کشور است. این امر رقابت‌پذیری کشورمان را به‌شدت از بین می‌برد و در نتیجه، لازم است ضمن مطالعه دقیق و بررسی علل و عوامل این وضعیت، سیاست‌هایی برای بهبود ارائه بشود. در **جدول ۴** وضعیت موجود کشور ایران در این شاخص به تفصیل ارائه شده است (Lanvin & Monteiro, 2023).

جدول ۴

وضعیت کشور ایران در شاخص رقابت‌پذیری استعدادهای جهانی مطابق آخرین گزارش موجود در ۲۰۲۳-۲۰۲۴

مشخصات کلی

رتبه از ۱۳۴ کشور	۱۱۶
گروه درآمدی	درآمد پایین تر از متوسط
جمعیت	۸۸،۵۵
درآمد سرانه	۱۸،۰۷۵
تولید ناخالص داخلی (بیلیون/ایالات متحده)	۳۸۸،۵۴

شاخص‌های اصلی

شاخص	ایران	امتیاز از ۱۰۰	رتبه/از ۱۳۴
توانا سازی	۴۲.۳۰	۱۱۴	
جذب	۱۵.۱۲	۱۳۴	
رشد	۱۲.۲۷	۹۶	
حفظ و نگهداشت	۷۰.۳۸	۱۰۴	
مهارت‌های فنی و حرفه‌ای	۹۸.۳۶	۹۷	
مهارت‌های دانش جهانی	۸۱.۰	۷۸	

۱. نشانگرهای شاخص توانا سازی (ENABLE)

زیر شاخص	ایران	رتبه/از ۱۳۴
چشم‌انداز نظارتی	۱۴,۳۱	۱۳۱
اثر بخشی دولت	۲۱,۴۶	۱۲۰
حاکمیت قانون	۲۰,۱۱	۱۱۹
ثبات سیاسی	۱۹,۰۰	۱۲۹
کیفیت تنظیم‌گری	۰,۰۰	۱۳۴
مصونیت از فساد	۱۰,۹۶	۱۲۰
چشم‌انداز بازار	۴۵,۸۳	۶۶
قدرت بازار	۵۰,۳۸	۴۳
اعتبار داخلی به بخش خصوصی	۵۱,۷۱	۵۲
هزینه تحقیق و توسعه	۱۴,۵۶	۴۶
زیرساخت ICT	۵۰,۸۱	۹۱
شه‌رنشینی	۷۱,۱۴	۴۵
چشم‌انداز تجارت و کار	۳۱,۱۲	۱۱۵
همکاری کارگر و کارفرما	۱۱,۰۳	۱۲۸
مدیریت حرفه‌ای	۱۶,۲۰	۱۲۶
رابطه پرداخت با بهره‌وری	۲۹,۹۵	۱۲۶
نرم‌افزار	۶۰,۴۰	۱۶
محاسبات ابری	۳۸,۰۲	۲۲

۲. نشانگرهای شاخص جذب (ATTRACT)

زیر شاخص	ایران	رتبه/از ۱۳۴
باز بودن خارجی	۹,۳۹	۱۳۴
جهانی شدن تأمین مالی	۰,۰۰	۱۳۴
ذخیره مهاجر	۲۵,۷۷	۹۶
دانشجویان بین‌المللی	۲,۴۷	۹۶
تحصیل (درآمد مغزها)	۹,۳۰	۱۲۸
درجه باز بودن داخلی	۱۴,۹۱	۱۳۴
رواداری نسبت به اقلیت‌ها	۵,۳۲	۱۲۵
رواداری نسبت به مهاجران	۴۱,۵۴	۹۸
تحرک اجتماعی	۸,۱۰	۱۳۰
توانمندسازی اقتصادی زنان	۲,۶۵	۱۳۳
برابری جنسیتی در مشاغل با مهارت بالا	۳۱,۸۴	۱۱۲
فرصت‌های رهبری برای زنان	۰,۰۰	۱۳۴

۳. نشانگرهای شاخص رشد (GROW)

زیر شاخص	ایران	رتبه/از ۱۳۴
آموزش رسمی	۳۵,۹۱	۵۷
ثبت نام حرفه‌ای	۲۴,۰۳	۵۳
ثبت نام آموزش عالی	۳۸,۰۱	۵۴
مخارج آموزش عالی	۵۴,۵۵	۷۴



رتبه‌بندی دانشگاه	۲۷,۰۵	۴۶
یادگیری مادام‌العمر	۱۲,۲۵	۱۳۱
آموزش کارشناسی ارشد بازرگانی	۰,۰۰	۵۷
توسعه کارکنان	۲۴,۵۰	۱۲۹
دسترسی به فرصت‌های رشد	۳۳,۲۱	۹۶
تفویض اختیار	۹,۱۵	۱۳۰
دخالت دادن جوانان	۴۰,۵۷	۹۸
اشتراک مساعی از طریق شبکه‌های اجتماعی مجازی	۴۹,۹۰	۸۶

۴. نشانگرهای شاخص حفظ و نگهداشت (RETAIN)

زیر شاخص	ایران	
	امتیاز از ۱۰۰	رتبه/از ۱۳۴
پایداری	۳۳,۹۵	۹۸
پوشش بازنشستگی	۲۰,۵۱	۹۹
حمایت اجتماعی	۴۴,۵۵	۸۰
حفظ و نگهداری مغز	۲۱,۹۰	۱۰۵
عملکرد زیست‌محیطی	۲۶,۴۴	۹۷
مراقبت از اشتغال آسیب‌پذیر	۵۶,۳۵	۸۶
سبک زندگی	۴۳,۴۶	۱۰۲
حقوق شخصی	۲۱,۷۹	۱۲۳
ایمنی شخصی	۳۹,۳۳	۱۰۶
تراکم پزشک	۲۳,۴۱	۸۲
بهداشت	۸۹,۳۱	۷۶

۵. نشانگرهای شاخص مهارت‌های فنی و حرفه‌ای (VOCATIONAL AND TECHNICAL SKILLS)

زیر شاخص	ایران	
	امتیاز از ۱۰۰	رتبه/از ۱۳۴
مهارت‌های سطح متوسط	۲۹,۴۸	۸۲
نیروی کار با تحصیلات متوسطه	۳۰,۰۷	۸۷
جمعیت دارای تحصیلات متوسطه	۳۴,۹۹	۵۵۲
تکنسین‌ها و همکاران حرفه‌ای	۲۲,۵۰	۷۸
بهره‌وری نیروی کار به ازای هر کارمند	۳۰,۳۷	۵۸
اشتغال‌پذیری	۴۴,۴۸	۱۰۹
سهولت یافتن کارکنان ماهر	۳۹,۴۷	۱۰۰
ارتباط سیستم آموزشی با اقتصاد	۱۴,۰۵	۱۲۲
تطبیق مهارت‌ها	۶۶,۵۲	۵۶
بیکاری با تحصیلات عالی	۵۷,۸۷	۱۰۳



۶. نشانگرهای شاخص مهارت‌های دانش جهانی (GLOBAL KNOWLEDGE SKILLS)

ایران		
رتبه/از ۱۳۴	امتیاز از ۱۰۰	زیر شاخص
۷۰	۲۱,۹۹	مهارت‌های سطح بالا
۴۸	۳۵,۴۸	نیروی کار با تحصیلات عالی
۴۵	۲۹,۶۵	جمعیت با تحصیلات عالی
۶۳	۲۶,۱۴	حرفه‌ای‌ها
۴۳	۱۸,۹۵	پژوهشگران
۷۶	۱۷,۶۴	مقامات و مدیران ارشد
۷۵	۴,۱۰	مهارت‌های دیجیتال
۷۳	۲۳,۶۳	تأثیر استعداد
۳۷	۴۶,۳۷	خروجی (ماحصل) نوآوری
۱۱۹	۱,۱۳	صادرات با ارزش بالا
۱۰۴	۴۲,۶۷	توسعه نرم‌افزار
۹۱	۳,۲۵	تراکم کسب و کار جدید
۴۰	۲۴,۷۵	مقالات مجلات علمی

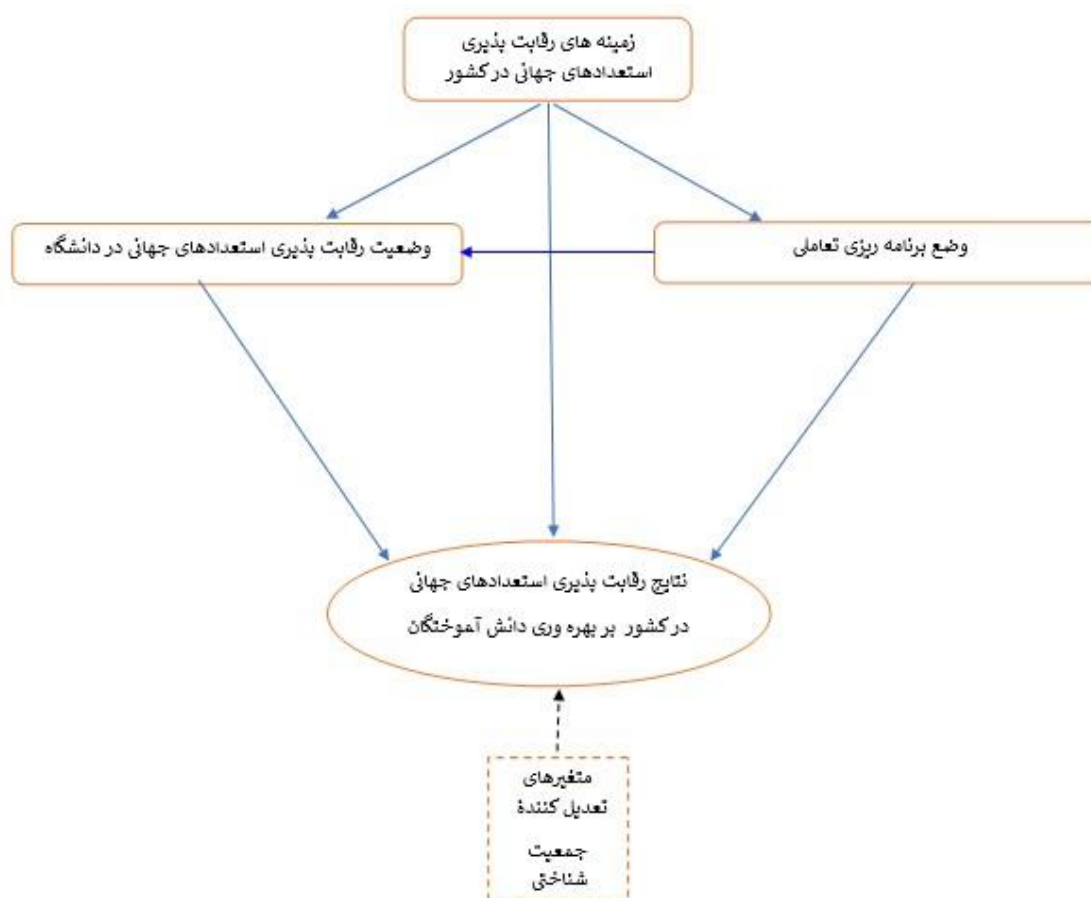
در ادامه به تفصیل نتایج وضعیت ایران در شاخص بیان شده است. در میان ۱۳۴ کشور، با وجود رتبه کشور ایران در سرمایه‌های انسانی و فکری و تخصصی تجمعی مثل جمعیت با تحصیلات عالی (۴۵)، دسترسی، نیروی کار با تحصیلات عالی (۴۸)، تعداد پژوهشگران (۴۳)، رشد مقالات علمی (۴۰) و هزینه تحقیق و توسعه (رتبه ۴۶) و حتی پیشرفت‌هایی در رتبه دانشگاه‌ها (۴۶) و در فناوری‌ها (۱۶)؛ رتبه کشور ما در کیفیت و عملکرد نهادها و ساختارها و سیاست‌ها بسیار نامطلوب است، برای مثال، رتبه کشور ایران در توانمندی و ظرفیت سیستم ۱۱۴، روال‌های جذب ۱۳۴، رشد و پرورش ۹۶، مراقبت و نگهداشت ۱۰۴ و بهره‌وری در سطح مهارت ۹۸ است. مشکلات ما چنان‌که دیدیم، ساختاری‌تر هستند، برای مثال، در قفل ساختار حکمرانی، نبود مدیریت شایسته‌گرا و حرفه‌ای، تفویض اختیار، رابطه پرداخت با بهره‌وری، رابطه آموزش با نیازهای جامعه و اقتصاد، مشکل توسعه حرفه‌ای کارکنان، موانع سیاست خارجی، بی‌ثباتی، انزوای سیاسی و اقتصادی، ایرادهای جدی در سیاست‌های داخلی، نبود رواداری در سبک زندگی، حقوق شخصی و مانند آن، نبود ارتباط سازنده با ایرانیان دور از وطن، انحصارات و رانت و فساد و نابرابری‌های جنسیتی است.

ب. الگوی توضیح موضوع در کشور ایران

الگوی به‌دست آمده از بخش کیفی در شکل ۲ نشان داده شده است. مؤلفه اصلی عبارت از ظرفیت و توانایی سیستم حکمروایی (برای جذب استعدادها، به‌کارگیری مؤثر آنها، پرورش، مراقبت و نگهداری آنها و بهره‌وری از ستانده‌ها) است. این مؤلفه می‌تواند هم بر روی مؤلفه «برنامه تعاملات دانشگاه» و هم مؤلفه «وضعیت رقابت‌پذیری دانشگاه» تأثیر بگذارد و باهم مؤلفه وابسته نهایی؛ یعنی «نتایج رقابت‌پذیری ملی ما در زمینه استعدادها» را توضیح بدهند. البته، «صفات جمعیت‌شناختی دانش‌آموختگان» نیز به‌عنوان متغیرهای تعدیل کننده اثر دارند.

شکل ۲

الگوی به دست آمده برای تبیین و توضیح بهره‌وری سرمایه‌های فکری و علمی در کشور ایران با تأکید بر دانش‌آموختگان



پ. نتایج پیمایش

در سطح کشور: بیشتر پاسخگویان، عملکرد ساختاری کشور را در خصوص شناسایی و پرورش و بهره‌وری خودشان نامطلوب ارزیابی کرده‌اند که فقط نمونه‌ای از این ارزیابی‌های منفی در **جدول ۵** آورده شده است.

جدول ۵

ارزیابی‌های منفی پاسخگویان در خصوص عملکرد ساختاری کشور

نمونه‌ای از نارضایتی‌های بیشتر	درصد
شفافیت	۹۲,۲
همکاری‌های اقتصادی بین‌الملل	۹۴,۷
فرصت‌های شغلی تحقیق و توسعه	۸۱,۱
اینترنت	۷۳,۹
شمول اجتماعی و برابری فرصت‌ها	۸۸,۹
برابری جنسیتی	۷۳,۶
تمرکززدایی	۸۹

در سطح دانشگاه: هر چند نیمی از پاسخگویان (۵۰,۳ درصد) بر آن هستند که دانشگاه در مجموع به توانمندی آنها کمک کرده است اما اکثریت بزرگ آنها عملکرد دانشگاه محل تحصیل آخرین دوره خود را در خصوص شناسایی و پرورش و بهره‌وری‌شان نامطلوب ارزیابی کرده‌اند نمونه‌ای از این ارزیابی‌های منفی در **جدول ۶** ارائه شده است.

جدول ۶

ارزیابی‌های منفی پاسخگویان درخصوص عملکرد دانشگاه محل تحصیل آخرین دوره دانشجویان

نمونه‌ای از نارضایتی‌های بیشتر	درصد
سرمایه‌گذاری خارجی دانشگاه	۹۳,۹
هیئت علمی بین‌المللی	۹۲,۸
اهمیت به نظر و بازخورد دانشجویان	۷۹,۳
برآورد کلی	
نمونه‌ای از نارضایتی‌های بیشتر	درصد
سهولت جذب و به‌کارگیری و مشارکت	۸۱,۱
حفظ و مراقبت و نگهداشت	۸۹
فرصت‌های رشد و شکوفایی	۷۷,۹

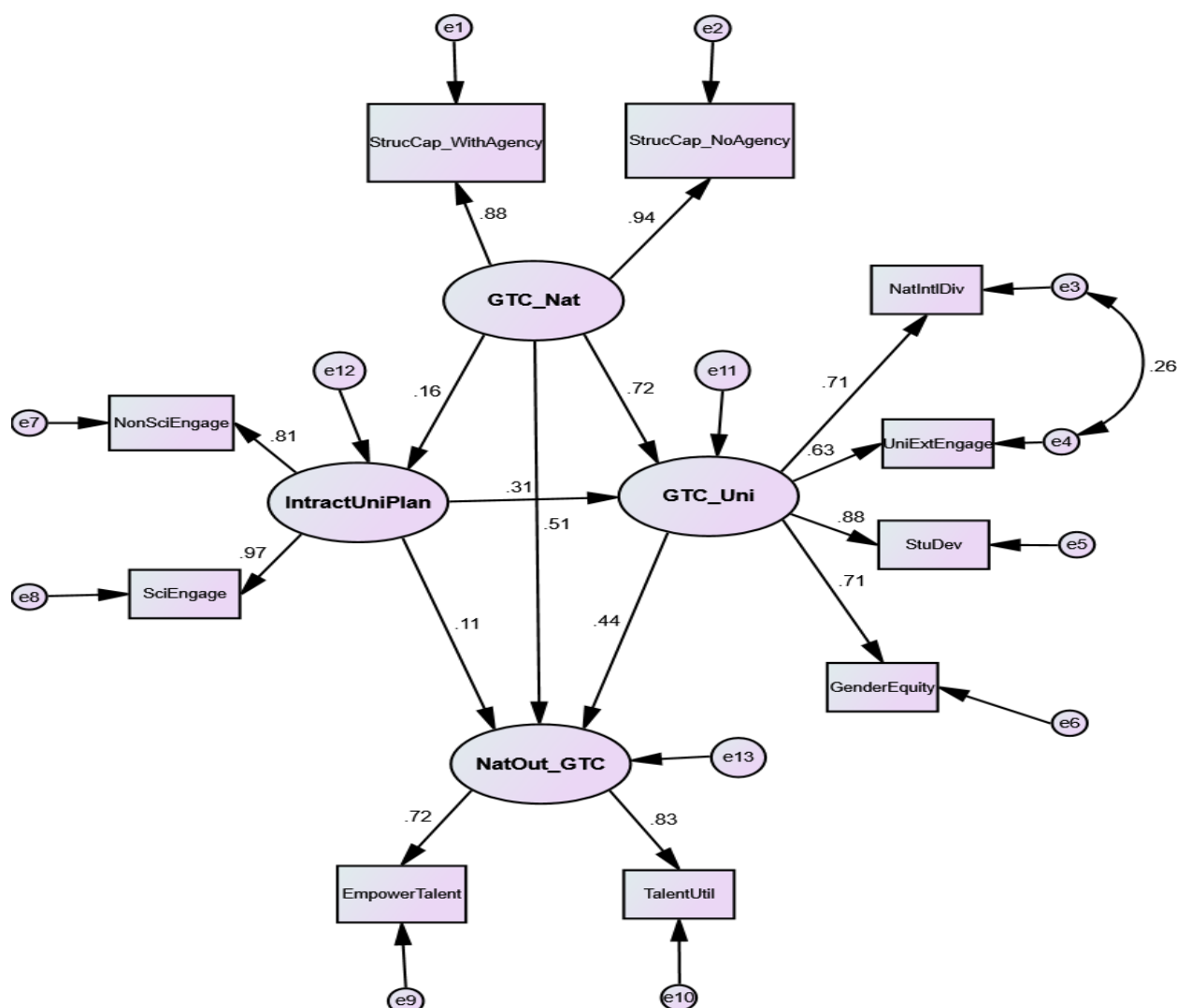
بحث و تحلیل روابط بین متغیرها

برای تحلیل روابط علی بین مؤلفه‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با بهره‌گیری از نرم‌افزار AMOS 24 استفاده شد. این روش با ترکیب تحلیل عاملی و رگرسیون چندمتغیره، امکان بررسی همزمان روابط پیچیده بین متغیرهای پنهان و آشکار را فراهم می‌کند (شکل ۳). این مدل بر اساس مجموعه‌ای از متغیرهای کلیدی طراحی شد که ابعاد مختلف رقابت‌پذیری استعدادها، ساختار دانشگاهی و تعاملات ملی و بین‌المللی را دربر می‌گیرد. این متغیرها شامل رقابت‌پذیری استعدادهای جهانی در سطح ملی^۱ و دانشگاهی^۲، برنامه‌ریزی تعاملی دانشگاه^۳، نتایج ملی رقابت‌پذیری استعدادها^۴، ظرفیت‌های ساختاری با و بدون ابتکار عاملیتی^۵، تنوع‌پذیری ملی و بین‌المللی^۶، تعاملات بیرونی دانشگاه^۷، رشد و بالندگی دانشجو^۸، برابری فرصت‌های جنسیتی^۹، تعاملات علمی و غیرعلمی^{۱۰}، توانمندسازی و پرورش استعدادها^{۱۱} و بهره‌وری استعدادها^{۱۲} است. این چارچوب جامع، امکان تحلیل روابط میان عوامل اثرگذار بر ارتقای رقابت‌پذیری استعدادها در سطح دانشگاهی و ملی را فراهم می‌کند.

1. GTC_Nat
2. GTC_Uni
3. Intract UniPlan
4. NatOut_GTC
5. StrucCap_WithAgency/NoAgency
6. NatIntlDiv
7. UniExtEngage
8. StuDev
9. GenderEquity
10. SciEngage/NonSciEngage
11. EmpowerTalent
12. TalentUtil

شکل ۳

برآورد پارامترهای استاندارد شده مدل



نتایج شاخص‌های برازش نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی از اعتبار بالایی برخوردار است؛ مقدار $\chi^2=37.116$ با $df=28$ و نسبت $\chi^2/df=1.32$ (کمتر از ۳) همراه با $p=0.116$ (بزرگ‌تر از ۰,۰۵) حاکی از همخوانی مناسب مدل با داده‌هاست. همچنین $RMSEA=0.074$ (کمتر از ۰,۰۸) دقت پیش‌بینی مطلوب مدل را تأیید می‌کند و مقادیر بالای $CFI=0.974$ و $TLI=0.958$ (بالتر از ۰,۹۰) نشان می‌دهند که ساختار عاملی مدل به‌خوبی تعریف شده است. مجموع این شاخص‌ها بیانگر برازش مناسب و قابل اعتماد مدل به‌عنوان چارچوبی معتبر برای تحلیل روابط بین متغیرهاست.

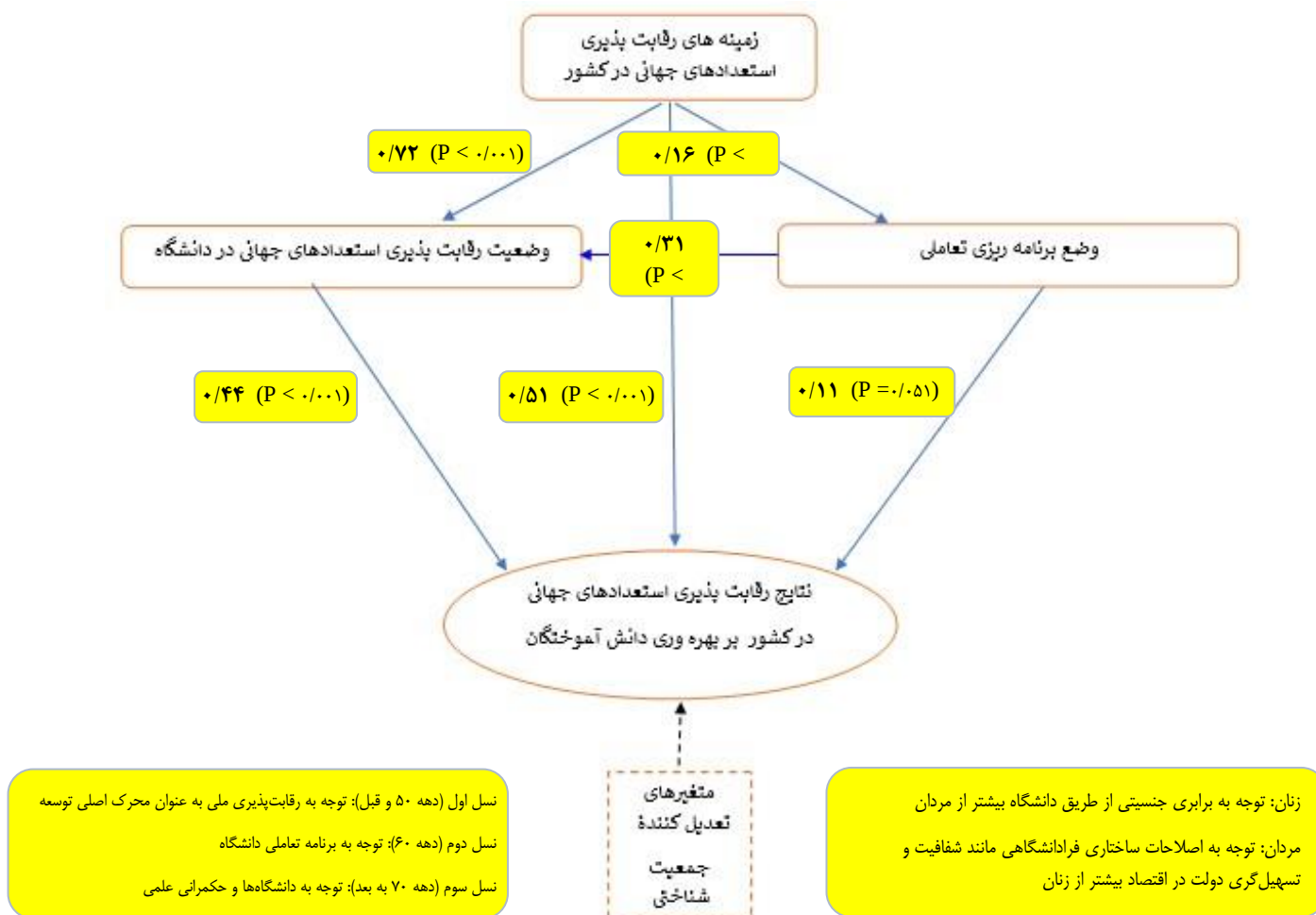
بخشی از نتایج تحلیل

۱. در نسبت میان وضعیت شاخص کشور ایران با وضعیت شاخص در دانشگاه، ضریب $0/72$ (بالاترین مقدار در مدل) و سطح معناداری $(P < 0,001)$ ، نشان‌دهنده تأثیر بالای ساختاری کشور در عملکرد دانشگاهی است.
۲. در نسبت میان وضعیت شاخص در کشور ما با عملکرد تعاملی در برنامه دانشگاه، ضریب $0/16$ و سطح معناداری $0/010$ نشان می‌دهد که بهبود شاخص ملاک در کشور به صورت مستقیم و معناداری بر عملکرد تعاملی در برنامه دانشگاه اثرگذار است.
۳. در نسبت عملکرد تعاملی در برنامه دانشگاه با کیفیت شاخص در دانشگاه، ضریب $0/31$ با سطح معناداری $(P < 0,001)$ نشان می‌دهد که عملکرد تعاملی در برنامه دانشگاه در بهبود رقابت‌پذیری استعدادهای جهانی در سطح دانشگاه نقشی کلیدی دارد.
۴. بهبود شاخص در سطح دانشگاه با ضریب $0/44$ و سطح معناداری $(P < 0,001)$ ، تأثیری مستقیم و چشمگیر بر نتایج رقابت‌پذیری ملی ما در استعدادهای انسانی مان دارد.
۵. وضعیت شاخص در کشور ایران با ضریب $0/51$ و $(P < 0,001)$ بر نتایج رقابت‌پذیری ملی تأثیر دارد.
۶. برنامه تعاملی دانشگاه با ضریب $0/11$ و سطح معناداری $0/051$ بر نتایج رقابت‌پذیری ملی ما تأثیر دارد.
۷. تحلیل گروه‌های چندگانه^۱ در مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) امکان مقایسه ضرایب مسیر مدل‌ها برای گروه‌های مختلف از داده‌ها را به ما می‌دهد:
 - ۱-۷. زنان انتظارات بیشتری از نقش واسطه‌ای دانشگاه در عدالت جنسیتی، برای بهبود رقابت‌پذیری ملی دارند.
 - ۲-۷. مردان انتظارات بیشتری از نقش واسطه‌ای دانشگاه در رشد و بالندگی حیات دانشجویی برای بهبود رقابت‌پذیری ملی دارند.
 - ۳-۷. زنان انتظاراتی بیشتر از مردان در اصلاحات دانشگاهی و مردان نیز انتظارات بیشتری در اصلاحات ساختارهای مثل شفافیت و تسهیل‌گری دولت در اقتصاد دارند.
 - ۴-۷. دربارهٔ گروه‌های نسلی که شامل سه نسل: ۱- متولدین دهه ۵۰ و قبل از آن، ۲- متولدین دهه ۶۰، ۳- متولدین دهه ۷۰ و بعد از آن است، نسل اول (دهه ۵۰ و قبل) بیشتر از بقیه بر رقابت‌پذیری ملی به عنوان محرک اصلی توسعه تأکید کرده‌اند ($\beta=0.678$)، نسل دوم (دهه ۶۰) بیشتر از بقیه به برنامه تعاملی دانشگاه تأکید دارند ($\beta=0.239$)، نسل سوم (دهه ۷۰ به بعد) بیشتر از بقیه از دانشگاه‌ها به عنوان کانون اصلی حکمرانی علمی انتظار دارند ($\beta=0.791$).
 ۸. تحلیل‌های دقیق‌تر نشان داد که داده‌های مربوط به گویه‌ها را می‌توان به ساختارها یا ابعاد مفهومی تبدیل کرد و این نتیجه به دست آمد که تغییرات ساختارها در خصوص رقابت‌پذیری ملی ما فقط با ابتکارات عاملیتی قابل انتظار است و در کشور ایران عاملان هوشمند و خلاق‌اند که انتظار می‌رود با بهره‌گیری از شبکه‌های اجتماعی، کشف امکان‌های تازه و تولید فضا و ارتباط و درنهایت، ابتکارات و توانایی‌ها و خلاقیت‌ها و چالاکی‌های لازم مدیریتی و اجرایی بتوانند به بهبود شاخص ملاک رقابت‌پذیری کشور در زمینه استعدادها و به تبع آن ارتقای نتایج ملی در این خصوص توفیق پیدا بکنند. این یافته تأییدی بر نظریه کنشگران مرزی است (Farasatkah, 2025).

¹ Multiple Group Analysis

شکل ۴

الگوی برآورد شده بهره‌وری سرمایه‌های فکری و علمی در کشور ایران با تأکید بر دانش‌آموختگان



نتیجه‌گیری

مهم‌ترین شاخص‌های رقابت‌پذیری جهانی را باید در سیستم حکمروایی پی‌جویی کرد و این امر می‌تواند بیش از هر چیز به ظرفیت و توانایی نهادی و ساختاری لازم در آن کمک کند تا در جذب استعداد‌های انسانی سرزمین، به‌کارگیری مؤثر آنها، رشد و پرورش، مراقبت و نگهداری آنان و بهره‌وری از آنها توفیق داشته باشد. این خود سبب می‌شود که دانشگاه‌ها نیز در زمینه استعدادها از استقلال عمل و ساختار مناسب و عملکرد تعاملی لازم برخوردار بشوند و همه این عوامل ملی و دانشگاهی باهم «نتایج رقابت‌پذیری ملی در زمینه استعدادها» را ارتقا می‌دهند. کشور ایران با وجود دارا بودن سرمایه‌های انسانی سرشار، در جذب، به‌کارگیری مؤثر استعدادها، رشد و پرورش آنها، مراقبت و نگهداری آنان و بهره‌وری از آنها توفیق چندانی نداشته است. این مطالعه نشان داد که چه علت‌هایی سبب این مشکل شده است و در سطح ملی و دانشگاهی به چه تغییرات اساسی و عملکردی نیاز داریم که نمونه آن تغییر پارادایم حکمرانی، شفافیت و رفع انحصارات و رانت و فساد، شایسته‌گرایی، تفویض اختیار ملی، سیاست خارجی عقلانی و تنش‌زدایی، تعاملات سیاسی و اقتصادی با جهان، رواداری مردم در سبک زندگی، حقوق شخصی، ارتباط سازنده دولت با ایرانیان دور از وطن و رفع نابرابری‌های جنسیتی و رابطه پرداخت با بهره‌وری است. از سوی دیگر، استقلال نهادی

دانشگاه‌ها در برون‌گرایی و تعاملات و بین‌المللی شدن، کمک آنها به عدالت جنسیتی و رشد و بالندگی دانشجویان، رابطه آموزش‌ها با نیازهای جامعه و اقتصاد می‌تواند به نتایج رقابت‌پذیری کشور ایران در استعدادهای جهانی کمک بکند.

با توجه به سهم مهم دانشگاه ایرانی در تحولات ساختاری و توسعه پایدار کشور و دارا بودن جمعیت کلیدی در استعدادهای انسانی این سرزمین، انتظار می‌رود دانشگاه‌ها به‌طور مداوم و نظام‌مند پیمایش‌های دانش‌آموختگان را انجام بدهند و گزارش ملی ارائه کنند. در همه جای جهان دانشگاه‌های موفق پیمایش‌های دانش‌آموختگان را به‌صورت مداوم و نظام‌مند انجام می‌دهند و از نتایج آن افزون بر احقاق حقوق انسانی و شهروندی دانش‌آموختگان، در جهت بهبود عملکرد دانشگاهی و ملی و درنهایت، افزایش رقابت‌پذیری استعدادها استفاده می‌شود (Cabrera et al., 2005). مطالعه حاضر با ساخت پرسشنامه‌ای برای پیمایش دانش‌آموختگان و اجرای اولیه آن در سطح کشور، شمع کوچکی برای آگاهی از نحوه ارتقای نتایج ملی رقابت‌پذیری ملی‌مان در استعدادها از طریق تغییرات اساسی و لازم در ساختارها و سیاست‌های کشوری و ارتقای سطح عملکرد و تعاملات دانشگاهی روشن کرده است و به‌ویژه نتیجه مطالعه این امید است که کنشگران تغییر در کشور ایران همچنان می‌توانند با ظرایف ابتکارات عاملیتی خود از عهده موانع ساختاری سخت و صلب بربیایند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

References

- Ahouie, A., & Zare, S. (2024). Staying or re-migrating: A study of the factors affecting the instability of return migration among the specialists and professional Iranian workforce. *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 13(4), 533-549. https://jssr.ut.ac.ir/article_99549_en.html
- Azadi, M., Mirramezani, M., & Mesgaran, B. (2020). Migration and brain drain from Iran. https://www.academia.edu/download/63414538/Migration_and_Brain_Drain_from_Iran20200524-75560-x7gd1e.pdf
- Badamchi, M. H., & Ghaemkhani, M. (2016). A crisis in Iranian higher education: A sociological perspective on elite migration from engineering discourse to humanity. *Journal of Research on Islamic University*, 19(3), 335-358.
- Cabrera, A., Weerts, D., & Zulick, B. (2005). Making an impact with alumni surveys. *New Directions for Institutional Research*, 2005, 5-17. <https://doi.org/10.1002/ir.144>
- Daniel, C. (2020). Human enhancement.
- Farasatkah, M. (2022). Why is the Iranian diaspora important for the future of this land and does it want to remain important? *Negah-e-No*(136), 171-179.
- Farasatkah, M. (2025). *Boundary agents* (7th ed.). Ghome Now.
- France, D., Leahy, M., & Parsons, M. (2009). Attracting, developing and retaining talent. *Research-Technology Management*, 52, 33-44. <https://doi.org/10.1080/08956308.2009.11657598>
- Ghaneirad, M. A. (2017). *Knowledge elites: Cooperation or immigration?* Institute for Social and Cultural Studies, Ministry of Science, Research & Technology.
- Hogarth, A., & McCartney, C. (2024). *Resourcing and talent planning report 2024*.
- Hoseini Moghadam, M., & Bashiri, H. (2019). Causal layered analysis of high-skilled diaspora: Case study of Iran. *Iranian Journal of Engineering Education*, 21(82), 111-138. https://ijee.ias.ac.ir/article_90223.html?lang=en
- Jeung, Y. (2024, 2024/07/05). Visa and residency rule changes to attract global talent.
- Jiang, J. (2018). Competition for talent and unequal development of higher education: Evidence from Chang Jiang Scholars Programme. In A. Wu & J. Hawkins (Eds.), *Massification of higher education in Asia* (pp. 21-37). Springer. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1477452>
- Kemsley, J. (2022, 2022/01/20). Charges dismissed against MIT's Gang Chen over China interactions. <https://cen.acs.org/research-integrity/misconduct/Charges-dismissed-against-MITs-Gang-Chen/100/i3>
- Khosravipour, Z., Mehralizadeh, Y., Darafsh, H., Rahimidoost, G., & Karami, M. (2023). Analysis of educational inequality policies in six development programs in Iran. *Iranian Journal of Public Policy*, 9(3), 165-181. https://jppolicy.ut.ac.ir/article_95729.html?lang=en
- Lanvin, B., & Monteiro, F. (2023). *The global talent competitiveness index 2023*.
- Li, F., Miao, Y., & Yang, C. (2015). How do alumni faculty behave in research collaboration? An analysis of Chang Jiang Scholars in China. *Research Policy*, 44(2), 438-450. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.09.002>
- Mujtaba, B. G., & Lawrence, E. T. (2024). Workplaces of today and tomorrow to attract and retain top talent: Challenges and opportunities with remote/hybrid practices. *Socio Economic Challenges*, 8(2), 12-30. [https://doi.org/10.61093/sec.8\(2\).12-30.2024](https://doi.org/10.61093/sec.8(2).12-30.2024)
- National Academies of Sciences, E., & Medicine. (2024). *International talent programs in the changing global environment*.
- Oecd. (2024). *International net flows of scientific authors*.



Parliamentary Research, C. (2023). *General policies of the seventh plan*.

Saidi, S. (2019). Return migration and reintegration challenges: Lived experience of expert returnees via Iranian universities. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 25(4), 97-120. <https://www.sid.ir/paper/68000/en>

Salavati, B. (2022). *Iran migration outlook*. <https://www.sharif.ir/en/web/spri/w/test-informati-4>

