

مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی ایران و راهکارهای ارتقا و بهبود آن

پرستو سیف^۱
همایون فرهادیان^۲
محمد چیدری^۳

چکیده

امروزه آموزش عالی از اساسی‌ترین ارکان اصلی خیزش به سمت توسعه محسوب می‌شود. نیروی انسانی ماهر اصلی‌ترین شاخصه پیشرفت کشورها محسوب می‌شود. بنابراین دانشگاه‌ها باید بهترین‌ها که همان استعدادهای علمی محسوب می‌شوند را شناسایی و موقعیتی را فراهم کنند که این افراد راغب به همکاری و عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها باشند. این پژوهش، با هدف بررسی مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی ایران و راهکارهای بهبود آن، انجام شده است. پژوهش حاضر با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی صورت پذیرفت. نتایج نشان داد که از مهم‌ترین عوامل جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی، عدم تبعیض و رعایت اصل شایسته‌سالاری، شفاف نمودن ویژگی‌ها و مراحل اجرایی فرایند جذب از ابتدا تا انتها، افزایش حقوق و تقویت امنیت شغلی استادان و رسیدگی به امور معیشتی آنان، افزایش امکانات و منابع و بودجه لازم جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی، و رفع مشکلات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور است.

کلیدواژگان: دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، مدیریت استعداد، هیئت علمی، جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.

۲. استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس و نویسنده مسئول: homayonfarhadian@gmail.com

۳. استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس.

پدیده فرار مغزها در ایران پدیده‌ای نوپاست و تقریباً از اوایل دهه ۱۳۶۰ جریان مهاجرت متخصصان و تحصیلکردگان از کشور به صورت جدی آغاز شد. اما این پدیده رو به گسترش نهاد و ایران را به صورت یکی از مراکز اصلی صادرکننده سرمایه انسانی درآورد (پورحسن، ۱۳۸۹).

آمار دقیقی در زمینه مهاجرت نخبگان در کشور وجود ندارد. با این حال، هر از چندگاهی برخی اعداد و ارقام متناقض در کشور منتشر می‌شود. صندوق بین‌المللی پول در سال ۱۳۸۸، آماری در خصوص نرخ مهاجرت نخبگان منتشر کرد که بر اساس آن ایران رتبه اول را در آمار مهاجرت نخبگان از میان ۹۱ کشور دنیا از آن خود کرده بود. بر اساس گزارش صندوق بین‌المللی پول و اداره گذرنامه کشور، سالانه حدود ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار ایرانی تحصیلکرده به امید زندگی و یافتن موقعیت‌های شغلی بهتر از کشور خارج می‌شوند که این به معنی خروج سالانه حداقل ۱۵۰ میلیارد دلار ارز از کشور است.

مقصد اصلی بیشتر این مهاجرت‌ها کشورهای پیشرفته است، به طوری که بیش از ۹۳ درصد از نخبگان مهاجر، پنج کشور آمریکا، کانادا، استرالیا، فرانسه و آلمان را برای سفر خود برگزیده‌اند. آمریکا به دلیل در اختیار گذاشتن امکانات پژوهشی و رفاهی به صاحبان اندیشه، بیشترین نخبگان ایرانی را به خود جذب کرده و در رده نخست این فهرست قرار دارد. بر پایه آمارها، باسوادترین اقلیت‌ها در جامعه آمریکا، ایرانیان هستند (کریمی، ۱۳۹۰ به نقل از صحبتی‌ها و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۸۶-۲۷۳). طبق این آمار هم‌اکنون بیش از ۲۵۰ هزار مهندس و پزشک ایرانی و بیش از ۱۷۰ هزار ایرانی با تحصیلات عالی در آمریکا زندگی می‌کنند (آماده، ۱۳۹۳). همچنین بر اساس آمار اعلام‌شده از سوی رئیس مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی کشور حدود ۶۳ هزار و ۲۵۵ نفر از مهاجران راه، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با مرتبه‌های علمی مختلف تشکیل داده‌اند (پیام‌نور، ۱۳۹۳). مشکلی که بسیاری از کشورها از جمله ایران با آن روبه‌رو هستند، این است که وقتی این کشورها می‌خواهند از سرمایه‌گذاری انجام شده بر روی نیروی انسانی برای ایجاد جهش اقتصادی کشورشان بهره‌برداری کنند، به صورت جریان پویایی با حرکتی درجهت انتقال سرمایه انسانی از جنوب به شمال مواجه می‌شوند (صحبتی‌ها و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۸۶-۲۷۳).

این آمارها بیانگر نامطلوب بودن سیستم جذب و نگهداشت افراد برتر در سازمان‌ها و دانشگاه‌ها و عمق پدیده فرار مغزها از کشور ایران است. نخبگان، دانشمندان، متخصصان و تحصیل‌کردگان که در هر کشور وجود دارند، مولد علم و دانش هستند و مسلماً هر کشوری که ذخیره بالاتری از سرمایه انسانی را در اختیار داشته باشد می‌تواند در رده بالاتری قرار گیرد. قدر مسلم است که آینده از آن کشوری است که به علم و فناوری بیشتر و جدیدتری دسترسی داشته باشد. این امر امکان‌پذیر نمی‌شود مگر اینکه سرمایه تحصیلکرده و متخصص در اختیار باشد (پورحسن، ۱۳۸۹). مشکلی که

بسیاری از کشورها از جمله ایران با آن روبه‌رو هستند، این است که وقتی این کشورها می‌خواهند از سرمایه‌گذاری انجام شده بر روی نیروی انسانی برای ایجاد جهش اقتصادی کشورشان بهره‌برداری کنند، به‌صورت جریان پویایی با حرکتی درجهت انتقال سرمایه انسانی از جنوب به شمال مواجه می‌شوند (صحبتی‌ها و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۸۶-۲۷۳).

بنابراین با توجه به این توضیحات، جهت کسب بازخوردهای مطلوب در راستای ارتقای سطح کیفی سیستم جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی و توسعه نظام آموزش عالی کشور، شناسایی عوامل تأثیرگذار در مدیریت راهبردی منابع انسانی و به ویژه مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی، ضروری است.

روش تحقیق

مطالب این پژوهش بر اساس مرور منابع مختلف کتابخانه‌ای از قبیل کتب و پایان‌نامه‌های تحصیلی مقطع فوق لیسانس در دانشگاه‌های مختلف، جستجوی اینترنتی در ژورنال‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف مرتبط با آموزش عالی، مدیریت استعداد و عوامل جذب و نگهداشت نخبگان، همچنین مصاحبه با صاحب‌نظران آموزش عالی و مدیریت استعداد جمع‌آوری و تدوین شده است. در ابتدای این مقاله و در بخش اول به مفهوم استعداد و مدیریت استعداد اشاره شده است. در بخش دوم، به مطالعات و پژوهش‌های پیشین مرتبط با موضوع علل فرار مغزها پرداخته شده و در ادامه به مباحثی نظیر، جذب استعدادها، وضعیت کنونی جذب هیئت علمی در دانشگاه‌ها، سیاست‌های جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران، سیاست‌های جذب هیئت علمی در برخی از دانشگاه‌های کشورهای خارجی و در نهایت، راه‌های کاهش مهاجرت نخبگان به خارج از کشور اشاره شده است. در بخش نهایی نیز با توجه به مطالب؛ نتایج استخراج شده و بر اساس این نتایج پیشنهاداتی ارائه شده است.

استعداد و مدیریت استعدادها

قبل از پرداختن به مقوله مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی، بهتر است مروری بر مفهوم استعداد و مدیریت استعداد داشته باشیم.

• مفهوم استعداد

لازمه موفقیت مدیران در مدیریت استعداد کارکنان، شناخت دقیق از مفهوم استعداد و مفاهیم وابسته به آن است. تعریف و مفهوم استعداد کمی دشوار است؛ زیرا هر سازمانی نگرش و نظر خاص خود را در چپستی استعداد دارد. تعاریف جهانی و مشترکی از آن وجود ندارد.

میشلز^۱ در اثری که در سال ۲۰۰۱، با عنوان " جنگ استعدادها" نوشته، استعداد را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌های یک شخص تعریف کرده است، بر اساس این تعریف استعداد شامل مفاهیمی مانند ذوق ذاتی، مهارت‌ها، دانش، هوش، قابلیت، گزینه و توانایی یادگیری است و استعداد داشتن در یک زمینه اغلب به عنوان حدی بالاتر از میانگین توانایی‌ها تعبیر می‌شود (علیان و همکاران، ۱۳۹۱).

به زعم ویلیامز^۲ (۲۰۰۰) استعدادها افرادی هستند که به طور مرتب توانایی استثنایی و فوق‌العاده و نیز موفقیت را در طیفی از فعالیت‌ها، موقعیت‌ها از خود بروز می‌دهند یا درون یک حوزه تخصصی خاص غالباً شایستگی بالایی را در فعالیت‌هایی بروز می‌دهند که منجر به تحولات چشم‌گیری می‌شود. گاگن^۳ (۲۰۰۷) استعداد را بلوغ برجسته در شایستگی‌ها (شامل دانش و مهارت) و رد فعالیت‌های فردی می‌داند؛ به نحوی که فرد را جزء ۱۰ درصد برتر در میان همکارانی قرار می‌دهد که در همان حوزه فعالیت می‌کنند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱).

برگر نیز برترین‌ها یا همان استعدادها را گروه اندکی از افراد می‌داند که موقعیت‌های برتر و چشم‌گیری از خود به نمایش گذاشته‌اند، به دیگران الهام می‌بخشند که موقعیت‌های برتری به دست آورند و افرادی هستند که برای سازمان شایستگی محوری و ارزشمندی به همراه دارند؛ به دلیل تأثیر بسیار زیاد آنان بر عملکرد فعلی و آتی سازمان از دست دادن یا غیبت آنان به شدت رشد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Berger, 2004).

اگرچه برخی از متخصصان نظیر بوکینهام و وسبورگ^۴ (۲۰۰۱) مدعی هستند که قابلیت استعداد به طور ذاتی و فطری در هر شخص وجود دارد و مهم به فعلیت رساندن آن است ولی دیدگاه غالب بر این است که این امکان وجود ندارد که هرکسی در سازمان به منزله استعداد در نظر گرفته شود؛ در نتیجه مدیریت افراد با استعداد به دلیل عملکرد، شایستگی‌ها و توانمندی‌هایشان اساساً متفاوت از مدیریت دیگر افراد است (طهماسبی، ۱۳۹۱).

در این مطالعه، اعضای هیئت علمی به عنوان استعداد قلمداد شده‌اند که به افراد برجسته و کار-آمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری آنها در تولید و گسترش علم و فناوری و فرهنگ‌سازی و مدیریت کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و بلوغ فکری آنها در راستای تولید و گسترش دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و اعتلای جامعه انسانی کشور شود.

-
1. Michaels
 2. Williams
 3. Gagne
 4. Buckingham and Vosburgh

• تاریخچه و مفهوم مدیریت استعداد

سامانه مدیریت استعدادها در سال ۱۹۸۱ میلادی در مدرسه وارتون دانشگاه پنسیلوانیا شکل گرفت و تا کنون برخی از سازمان‌های معتبر جهانی از آن بهره‌جسته‌اند. به‌کارگیری این سامانه مدیریتی که از آن به عنوان "مدل نوین مدیریت منابع انسانی" نیز تعبیر می‌شود در کشور ما ناشناخته است. در دهه ۱۹۹۰ واژه جنگ استعداد برای اولین بار توسط شرکت مشاوره‌ای مکنزی ارائه شد. در بررسی شرکت مکنزی مشاهده شد سازمان‌هایی که در جذب و توسعه و نگهداری مدیران بااستعداد موفق‌تر هستند، میزان سوددهی بیشتری دارند. به همین علت نوع نگرش به افراد بااستعداد عوض شد و به آنها به عنوان یک منبع رقابتی نگاشته شد. از مدیریت استعداد به عنوان آخرین موج در حوزه مدیریت منابع انسانی یاد می‌شود (علیان و همکاران، ۱۳۹۱).

برای اصطلاح مدیریت استعداد تعاریف متعددی وجود دارد. از جمله اینکه مدیریت استعداد رهیافتی هوشیارانه برای جذب، توسعه و نگهداری افراد توانمند و مستعد برای دستیابی به اهداف جاری و آتی سازمان معرفی شده است (Stockley, 2006:1). در تعریف دیگری آمده است مدیریت استعداد شامل مجموعه کاملی از فرایندها برای شناسایی، به‌کارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد کسب و کار مورد نیاز سازمان است. این فرایندها که در چرخه حیات کارکنان موثراند، به سه حوزه اصلی جذب، نگهداشت و توسعه استعدادها تقسیم‌بندی می‌شوند (معالی، تاج‌الدین، ۱۳۸۷: ۶۳-۶۴). در تعریف CIPD (2006) مدیریت استعداد سیستم جذب، شناسایی، بالندگی و حفظ افرادی با پتانسیل بالا است که ارزش ویژه‌ای برای سازمان دارند (شاه-طالبی و همکاران، ۱۳۹۰).

همان‌طور که در بالا اشاره شد، تعاریف متعددی از مدیریت استعداد توسط اندیشمندان و صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است، اما در یک تعریف نسبتاً کاملی که مبنای این تحقیق محسوب می‌شود، آمده است که نظام مدیریت استعداد یکی از مباحث نوین مدیریتی است که به طور کلی در سازمان‌ها شامل فرایند جذب، استخدام و حفظ کارکنان مستعد می‌باشد (کریم‌ن، ۲۰۰۴).

لزوم توجه به مدیریت استعداد در دانشگاه‌های ایران

امروزه اغلب سازمان‌ها، به ویژه دانشگاه‌ها، بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادها در دسترس، مشکلات فراوان برای نگهداری از استعدادها، برجسته، بالا رفتن نرخ جابجایی کارکنان و راهبردهای منابع انسانی، با بحران استعداد مواجه هستند (Phillips and Roper, 2009: 7-16). طبق نظر منصوری (۱۳۸۰) ما در کشورمان همواره این دو اصل پرورش نیروی کارشناس و متفکر را زیر پا گذاشته و کمترین توجهی به راه‌های جذب افراد متفکر و خلاق نداشته‌ایم. اولویت‌های سیاسی را بر هر اولویت کارشناسی ترجیح داده و برای رشد و شکوفایی جوانان با استعداد و

خلاق خود چاره‌ای نیاندیشیده‌ایم و برای حفظ فرهنگ اسلامی خود باوجود افزایش شعارها، برنامه-ریزی کارشناسانه‌ای صورت نداده‌ایم (منصوری، ۱۳۸۰).

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از جمله ارکان اصلی آموزش عالی کشور محسوب می‌شوند که در رابطه با تربیت متخصصین بخش‌های مختلف کشور وظایف مهم و خطیری را بر عهده دارند (طالقانی، ۱۳۷۰). اگر به تأمین اعضای هیئت علمی توجه کافی مبذول نشود مسائل زیر را به دنبال خواهد داشت:

۱. رقابت بخش‌های دیگر داخلی و خارجی در جذب هیئت علمی به فعالیت‌های پر درآمد

دیگر

۲. چند شغلی شدن استادان و کاهش کیفیت آموزش و پرورش در دانشگاه‌ها

۳. فرار مغزها به خارج از کشور (منصوری، ۱۳۸۰)

به طور کلی چنانچه جایگاه اعضای هیئت علمی و منزلت شغل آنها مورد مطالعه و بررسی قرار نگیرد، امکانات و محدودیت‌های موجود در محیط کاری آنها یا به عبارتی، عوامل محیطی و نقش آنها در کارایی افراد ارزیابی نمی‌شود. این کم توجهی سبب ائتلاف هزینه‌های سنگینی می‌شود که به آموزش عالی اختصاص داده می‌شود تا توسعه دانش و فناوری و در نهایت، توسعه پایدار جامعه را در ابعاد فرهنگی، اقتصادی و سیاسی تأمین کند. احتمالاً آثار چنین کم توجهی را می‌توان در کم شدن انگیزه و میزان کارایی اعضای هیئت علمی برای ایفای نقش خود مشاهده کرد. مطالعات انجام شده به این اشاره دارند که کم شدن انگیزه و در نتیجه کم شدن کارایی اعضای هیئت علمی، در ابعاد مختلفی نظیر تمایل اعضای هیئت علمی برای مهاجرت به کشورهای توسعه یافته (طایفی، ۱۳۸۰) بر افت تحصیلی دانشجویان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (گلشنی، ۱۳۸۰) تأثیر می‌گذارد.

بنابراین ضرورت حمایت از بخش آموزش عالی ایجاب می‌کند که جاذبه‌های این بخش برای نیروهای متخصص به ویژه نیروهای کارآمد و کمیاب افزایش داده شود. آنها اضافه می‌کنند اگر توان جذب نیروی متخصص در سایر بخش‌ها بررسی شود، ملاحظه می‌شود که با اجرای برنامه‌های آزادسازی اقتصادی و افزایش امکانات و ثروت در بخش‌های دیگر نسبت به آموزش عالی، توان این بخش برای حفظ نیروی موجود و جذب نیروهای جدید بسیار پایین است؛ به ویژه اینکه آموزش عالی غیردولتی نیز با توسعه سریع فعالیت‌های خود و به دور از مقررات دست و پاگیر و نرخ‌گذاری-های بخش عمومی، توان خود را برای پرداخت حقوق بالاتر به نیروهای متخصص افزایش داده است و رقیبی جدی برای آموزش عالی دولتی به شمار می‌رود (قارون، ۱۳۷۳: ۱۰۱-۱۴۵).

مطالعات نشان می‌دهد در زمینه توسعه علمی، کشورهای توسعه نیافته یا در حال توسعه مشترکات زیادی دارند: دفع نیروهای متخصص، فقدان کارایی در جذب نیروهای کیفی تخصصی، ناتوانی در پرورش استعدادها، جوان و درخشان، ضعف مدیریت نهادهای علمی، کمبود بودجه

تحقیق و توسعه، ضعف فرهنگ ملی و بومی، توجه به ابزار و بی‌توجهی به مغزها و اندیشه‌ها، ضعف در اقدامات قانونی و نهادینه شده و ناتوانی در مدیریت نظام‌های جامع و پر حجم. این‌گونه کشورها با توجه به این ضعف‌های ساختاری، غالباً در مقابل تهاجم نظامی و فرهنگی کشورهای پیشرفته بی-دفاعند (سیمبر، ۱۳۹۳).

از آنجایی که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در آینده با چالش رقابتی فزاینده‌ای مواجه خواهند شد و برای مدیریت این چالش‌ها نیاز به مدیران شایسته‌تر و اثربخش‌تر از مدیران امروز خواهند داشت، لذا مدیریت استعدادها هر روز از اهمیت بیشتری در سازمان‌های آینده‌نگر و آینده‌ساز برخوردار می‌شود (علیان و همکاران، ۱۳۹۱).

پژوهش‌های پیشین در مورد علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور

جذب استعدادها شرط لازم در مدیریت استعدادهاست و شرط کافی نگهداشت آنان است. یکی از مسائلی که به عدم مدیریت صحیح در فرایند نگهداشت استعدادها مربوط می‌شود، پدیده فرار مغزهاست.

کشورها با مهاجرت نخبگان و نیروی کار ماهر و متخصص، به تدریج شاهد کاهش تولید سرانه، رفاه و رشد اقتصادی خواهند بود. مهاجرت نخبگان همچنین باعث می‌شود در آینده کشور از نیروی فعال بالقوه بی‌بهره باشد. این در حالی است که کشورها هزینه زیادی را برای تربیت نیروهای متخصص صرف می‌کنند و فقدان این نیروها به منزله از دست دادن میلیاردها دلاری است که سال‌ها در زمینه انباشت سرمایه انسانی و دانش هزینه شده است. هزینه‌هایی که جامعه باید برای پر کردن خلأ ناشی از خروج سرمایه انسانی بپردازد، تعداد واحدهای زمانی بسیار بالایی که از دست رفته‌اند و قابل بازیافت نیستند ضرباتی هستند که بر پیکره اقتصاد آن مملکت وارد می‌شود (اسماعیلی، ۱۳۸۵: ۱۳۷-۱۸۲).

یکی از مهم‌ترین عوامل از دست دادن و خروج استعدادها وجود ارتباطات ضعیف میان مدیران و کارکنان است. هنگامی که بین مدیران و کارکنان جدایی وجود دارد صدای افراد به گوش مدیران نمی‌رسد. بنابراین خواسته‌ها و انتظارات آنان نیز منتقل نخواهد شد. در نتیجه احتمال خروج استعدادها بیشتر خواهد شد. به همین دلیل توصیه می‌شود مهارت‌های ارتباطی مدیران تقویت شده و آنان از طریق برگزاری جلسات مختلف با کارکنان نظرات آنان را دریافت کنند (Phillips and Roper, 2009). در پیمایشی دیگر که در سال ۲۰۰۳ توسط تانزل و گانگور با عنوان «فرار مغزها از ترکیه» صورت گرفته است، دانشجویان ترک محصل در ایالات متحده، انگلستان و کانادا که در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری و در رشته‌های مهندسی و فنی شاغل به تحصیل بوده‌اند مورد مطالعه قرار گرفتند. بر اساس نتایج، دانشجویانی که به کشور باز نمی‌گردند عواملی مانند بی‌ثباتی سیاسی، دستمزد پایین و نبود فرصت‌های اشتغال در کشور خود را به عنوان علل ماندن ذکر کرده-

اند (Tanzel and gungor, 2003: 52-69). صالحی‌عمران (۱۳۸۵) عوامل رانشی مؤثر در مهاجرت نخبگان را شرایط نامطلوب اقتصادی، تحولات سیاسی، کم‌توجهی به امور پژوهشی و تحقیقی، رقابت‌پذیری پایین و عدم انطباق سطح استانداردهای زندگی کشور با معیارهای جهانی، نبود تسهیلات لازم، پایین بودن دستمزد و حقوق در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته، ضعف سیستم آموزشی در دانشگاه‌ها، پایین بودن سطح فناوری، عدم برنامه‌ریزی در جذب نخبگان، کاهش شأن و منزلت اجتماعی نخبگان، وضعیت اجتماعی زنان، احساس و وجود تبعیض و نابرابری بر شمرده و عوامل کشتی مؤثر را افزایش سهمیه اتباع کشورهای آسیایی، امید به آینده بهتر، دسترسی به فرصت‌های بهتر آموزشی، درآمد بالاتر فعالیت‌های پژوهشی، جذابیت‌های زندگی مدرن، میل به ثبات سیاسی، کاهش فاصله اطلاعاتی و جهانی‌شدن، امکانات مادی و رفاهی بهتر برای زندگی، آسایش روانی و اجتماعی و... بر شمرده است (صالحی‌عمران، ۱۳۸۵). همچنین فلاحی (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان "مقایسه عوامل کشتی و رانشی جامعه ایران با جوامع پیشرفته صنعتی از نگاه دانش‌آموزان تهرانی"، دیدگاه مثبت این دانش‌آموزان را نسبت به عوامل کشتی جوامع پیشرفته را نشان داده است (فلاحی، ۱۳۸۹).

ابوالقاسم مقاله‌ای تحت عنوان " فرار مغزها، جذب مغزها و گردش مغزها " در سال ۱۳۷۸ ارائه نموده است. هدف نویسنده در این مقاله بررسی عوامل مؤثر بر فرار مغزها به صورت توصیفی است و نامبرده با اذعان به اینکه اکثر مهاجرت‌ها به سوی آمریکا و اروپای شمالی است، مجموعه عوامل مؤثر بر پدیده فرار متخصصان را دافعۀ وطن، جاذبه‌های مقصد و عوامل شخصی و موانع بین راه می‌داند. ایشان در تشریح این عوامل، مشکلات مبدأ یا دافعۀ وطن را مشکلات سیاسی مثل خشونت و عدم امنیت، مشکلات اجتماعی - اقتصادی مثل بیکاری و فقر، بی‌عدالتی و تبعیض، مشکلات اداری، عدم وجود تسهیلات و خدمات برای متخصصان و نظام سنتی می‌داند. نویسنده معتقد است احساس حقارت و توهین در وطن، احساس آزادی در مقصد و عوامل مقصد، امکانات علمی، فرصت‌های شغلی، امکانات رفاهی، شایسته‌سالاری و امکان مشارکت در امور تخصصی و مدیریتی و عدم کارایی تخصصی در وطن در فرار مغزها مؤثر هستند (ابوالقاسم، ۱۳۷۸).

بسیاری از مهاجران نخبه کشورمان دغدغه‌هایی چون آرامش اقتصادی و یا آینده فرزند و خانواده دارند، برخی نیز به این نتیجه می‌رسند که مهارت و تخصص آنها در داخل ارج گذارده نمی‌شود به همین دلیل چاره‌ای جز مهاجرت نمی‌بینند. همچنین کمبود امکانات رفاهی و آموزشی، کم‌توجهی به جایگاه علم و عالم، کم‌توجهی به پژوهش، و عدم شایسته‌سالاری از جمله مهمترین عوامل مهاجرت نخبگان به شمار می‌رود (شهرام‌نیا و اسکندری، ۱۳۸۸).

براساس نتایج ورهاگن (۲۰۰۵)، مهم‌ترین عوامل نگهداشت اعضای هیئت علمی، آزادی علمی، بها دادن به موقعیت‌های پژوهشی و تحقیقاتی و وجود فرصت‌های پژوهشی، تحقیقاتی و شغلی است.

طیبی‌نیا (۱۳۸۰) در تحقیقی با عنوان "بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به مهاجرت مغزها" سعی می‌کند به بررسی نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز بپردازد. در این تحقیق عوامل جاذبه در مقصد و عوامل مداخله‌گر بیشترین تأثیر را در معادله نهایی مهاجرت مغزها داشته‌اند.

همچنین عدم شایسته‌سالاری و اینکه بسیاری از مشاغل به افراد فاقد صلاحیت و یا کم صلاحیت، واگذار شده است، واگذاری مشاغل بر اساس رابطه نه ضابطه، عدم تطابق شغل با تخصص در رشته افراد، بوروکراسی (کاغذ بازی) دولتی و انحصاری شدن مشاغل، از دیگر عواملی هستند که به مهاجرت نخبگان از کشور کمک کرده است و می‌تواند یکی از علت‌های اصلی جذب شدن نخبگان ایرانی به مراکز علمی سایر کشورها به حساب آید (فردی، ۱۳۹۰).

شریفی در سال ۱۳۷۶ در پیمایشی با عنوان «بررسی گرایش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به مهاجرت از کشور» به بررسی انگیزه‌های مهاجرت نخبگان پرداخته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که متغیرهای جاذبه و دافعه اجتماعی، زمینه و شرایط شغلی، دامنه سیاسی داخل، جاذبه سازمانی و تعداد فرزندان با متغیر وابسته رابطه معناداری داشته است (شریفی، ۱۳۷۶؛ به نقل از موحد و نیازی، ۱۳۸۷: ۲۹-۵۴).

قنبر و همکاران (۱۳۸۴) بررسی علل مهاجرت متخصصان ایرانی به آمریکا، انگیزه‌ها و دلایل مهاجرت ایرانیان متخصص به ایالات متحده آمریکا را مورد مطالعه قرار داده است. یافته‌های این پژوهش مشخص می‌کند که عواملی مانند کمبود امکانات تحصیلی، مشکلات مربوط به اشتغال، ناپایداری سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در این باره از اهمیت زیادی برخوردارند.

بر طبق نتایج تحقیق ایزدی‌شهرکی و بهرامی با عنوان "اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور (۱۳۹۰)، پاسخگویان نبود امنیت شغلی را از عوامل مهم در مهاجرت نخبگان بر شمردند.

علت اصلی مهاجرت خیلی از نخبگان به خارج از کشور، پول نیست بلکه به دلیل رنجش از تبعیض‌ها به خارج از کشور رفتند (جلیلی، ۱۳۹۳).

وضعیت سیاست کنونی جذب هیئت علمی در دانشگاه‌ها (الف) سیاست‌های جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران

شورای انقلاب فرهنگی به منظور سازماندهی و یکنواختی فعالیت‌های جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور و جلوگیری از اعمال سلیقه فردی در آن در مصوبه ۶۰۸ مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۹ این شورا بر تشکیل هیئت جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی تأکید کرده است (شورای انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۷).

آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۹ و ۱۳۸۷/۲/۱۰ به تصویب این شورا رسیده است. در ماده ۵ این آیین‌نامه تأکید شده است که استخدام هیئت علمی بر مبنای نیاز دانشگاه و از طریق فراخوان عمومی و ابتدا به صورت پیمانی صورت می‌گیرد. در تبصره این ماده، جذب عضو هیئت علمی خارج از فراخوان در موارد استثنایی، فقط با تصویب هیئت مرکزی، مجاز دانسته شده است. فرایند جذب در دانشگاه را هیئت‌های اجرایی جذب هدایت می‌کند. در مقام اجرا، تمامی دانشگاه‌های بزرگ تهران و در هر استان نیز، یک یا دو دانشگاه دارای هیئت اجرایی جذب شدند. سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مکلف شدند پرونده‌های اعضای خود را به دانشگاه تعیین شده در هر استان ارسال کنند.

(ب) سیاست‌های جذب هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های کشورهای دیگر

دانشگاه‌های مختلف سراسر جهان سیاست‌های خود را در زمینه جذب هیئت علمی به صورت شفاف بیان کرده‌اند: نمونه‌های زیر مؤید این مطلب هستند:

دانشگاه بریستول، سیاست خود را در جذب هیئت علمی به شرح زیر بیان می‌کند: این دانشگاه متعهد است که افراد مناسب را بر اساس چشم‌انداز و بیانیه مأموریت خود در نظام بین‌المللی رقابتی برای دستیابی به بهترین استعدادها علمی برگزیند.

هدف از اعمال این سیاست تأمین یک الگوی مؤثر برای مواجهه با چالش‌های محیط رقابتی و اطمینان تعهد به تضمین کیفیت، گوناگونی و شفافیت در درون سازمان است.

دانشگاه، جذب هیئت علمی را به عنوان فعالیت راهبردی مهمی که لازم است به صورت حرفه‌ای پیش گرفته شود و به طور کلی همه اқشار دانشگاه را درگیر کند، تشخیص داده است.

سیاست کلی دانشگاه مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است. پیش‌بینی شده است که گروه جذب که سرپرستی آن با مدیر گروه آموزشی مربوطه است، وظیفه بررسی تقاضای عضویت در دانشگاه را برعهده گیرد (سند سیاست‌های نوین دانشگاه بریستول، ۲۰۱۳).

دانشگاه کوئینزلند استرالیا، سیاست‌های کلی خود را مبتنی بر عدم تمایز و تأکید بر شایستگی می‌داند و اشاره می‌کند که تحت هیچ شرایطی نباید این اصول مبنای مصالحه قرار گیرد. دستورالعمل استخدام بر اساس رویکردی عدالت‌خواهانه، نظام‌مند و سازگار بنا شده است که به منظور جذب، انتخاب و حفظ شایسته‌ترین افراد بر اساس شایستگی بنا شده است. به منظور انجام عملیات اجرایی فرایند جذب هیئت علمی پیش‌بینی شده است که کمیته انتخاب هیئت علمی شکل گیرد (دستورالعمل استخدام و جذب دانشگاه کوئینزلند استرالیا، ۲۰۱۲).

دانشگاه کالیفرنیا، سیاست جذب هیئت علمی خود را حرکت در جهت استخدام بهترین افراد واجد شرایط می‌داند. این دانشگاه در صورت تصویب بودجه لازم جذب را از طریق رئیس گروه آموزشی، معاون یا رئیس دانشگاه مربوطه مجاز می‌داند (دستورالعمل هیئت علمی دانشگاه کالیفرنیا، ۲۰۱۲). دانشگاه ایندیانا شمالی، نیز مانند سایر دانشگاه‌های مذکور، سیاست کلی خود را در جذب هیئت علمی بر اساس ویژگی‌های فردی داوطلبین و بدون توجه به عواملی مانند، سن، رنگ، پوست، وضعیت تأهل، کشور محل تولد و... می‌داند. این دانشگاه تشکیل کمیته‌ای به نام کمیته جستجو را در جذب هیئت علمی پیش‌بینی کرده است (راهنمای جذب کمیته جستجوی دانشگاه ایندیانا شمالی، ۲۰۱۲).

دانشگاه شیکاگو، نیز سیاست خود را بر مبنای موقعیت یکسان برای تمام متقاضیان جذب بنا نهاده است. معاون مدیر منابع انسانی دانشگاه به همراه مدیران اجرایی و مالی دانشگاه مسؤولیت نظارت بر حسن اجرای سیاست‌های جذب دانشگاه را بر عهده دارند. مسؤولیت اولیه بررسی صلاحیت علمی داوطلبان بر عهده رئیس و اعضای گروه آموزشی مربوطه است (سیاست‌های جذب دانشگاه شیکاگو، ۲۰۱۱).

دقت در موارد فوق وجوه مشترک زیر را در دانشگاه‌های مورد بررسی نشان می‌دهد:

۱. سیاست‌های جذب هیئت علمی در این دانشگاه‌ها شفاف است و برای همه قابل دسترسی است.
۲. ویژگی اصلی انتخاب اعضای هیئت علمی، برتری علمی است و ویژگی‌های فردی و شخصی افراد در گزینش آنان نقش ندارد.
۳. مسؤولیت انتخاب و گزینش اعضای هیئت علمی بر عهده گروهی از افراد است که موظف به رعایت سیاست‌های کلی دانشگاه هستند.
۴. تمامی مراحل فرایند جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها روشن بوده و به داوطلبان اطلاع‌رسانی شده است (یمنی‌روزی سرخابی و گلدسته، ۱۳۹۲: ۵۷-۸۱).

از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر افزایش تمایل استعداد‌های علمی در به عضویت درآمدن دانشگاه به عنوان هیئت علمی

دانشگاه‌ها هنگام تدوین استراتژی استخدام نیاز به خلاقیت دارند. افراد مستعد دوست دارند بخشی از سازمانی باشند که آنان را قبول دارند. سازمان‌هایی که در همه حال آنان را به هیجان آورد. تمام سازمان‌ها باید محیط کاری انعطاف‌پذیر ایجاد کنند که افراد مستعد به تولید دانش بپردازند تا نیازهای سازمان را برآورده سازند (شاه‌طالی و همکاران، ۱۳۹۰).

یکی از مهم‌ترین موضوعات کلیدی در جذب استعدادها توجه به برند، شهرت و اعتبار دانشگاه است (Chambers et al, 1998)، طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱). شهرت، اعتبار و خوشنامی دانشگاه یکی از عوامل مهم در جذب افراد برتر است. دانشگاهی که دارای آوازه، وجهه و تخصص اجتماعی بالایی است مشکلی در جذب استعداد‌های علمی نخواهد داشت. بر عکس دانشگاهی که دارای تصور چندان مناسبی نیست در جذب استعدادها دچار مشکل خواهد شد. به همین دلیل معرفی قابلیت‌های پیشرفت درون دانشگاه به افراد با استعداد و نشان دادن این مطلب به افراد جدید که مدیران دانشگاه بر مبنای شایستگی و رتبه درون پست‌ها قرار گرفته‌اند، می‌تواند در جذب استعداد-های بیرونی به دانشگاه بسیار مؤثر باشد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وجود استقلال و آزادی عمل در شغل، چالش‌های هیجان‌برانگیز در شغل، فرصت‌های رشد و پیشرفت و انطباق و سازگاری با مدیر در جذب استعدادها بسیار مؤثر است. همچنین فرهنگ و ارزش‌های شرکت، مدیریت قوی، تعدد استعداد‌های موجود در شرکت، جذابیت همکاران و امنیت شغلی نیز در تمایل استعدادها برای جذب و همکاری اهمیت دارد (Chambers et al, 1998؛ Verhagen, 2005: 807-818).

در مطالعه پل ورهاگن (۲۰۰۵)، از دیدگاه رؤسای دانشکده‌ها، مهم‌ترین عوامل جذب اعضای هیئت علمی به دانشکده‌ها، شهرت دانشکده در میان جامعه علمی، نوآور بودن و پیشرفت‌مدار بودن دانشکده، تحریک و برانگیختگی همکاران و زمان تحقیق و پژوهش است.

استخدام رسمی برای حمایت از اعضای هیئت علمی است تا آنان بدون دغدغه‌های اقتصادی به آموزش و تحقیق بپردازند و در زیر چتر آزادی علمی، بدون واهمه از محرومیت‌های اقتصادی و پیگردهای جزایی، نتایج پژوهش‌های خود را منتشر کنند (آراسته، ۱۳۸۲: ۹۷-۱۲۵).

همچنین تحقیقات نشان داده است جذب دانشجویان خارجی، ارتباطات بین‌المللی بخصوص سفرهای خارجی برای اعضای هیئت علمی و همچنین همکاری‌های علمی و تحقیقاتی ملی و بین-المللی دانشگاه با دانشگاه‌های خارج از کشور و سایر سازمان‌ها و دانشگاه‌های داخل، بر میزان تمایل افراد برای عضویت در این دانشگاه‌ها تأثیر مثبت دارد (علیخانی، ۱۳۸۹؛ ایرانمنش و کامرانی، ۱۳۸۳؛ سرکارآرانی، ۱۳۸۳؛ طاهری و همکاران، ۱۳۹۰). وجود اساتید برجسته و صاحب‌نام، وجود کادر

آموزشی مجرب، وجود جو نوآوری و خلاقیت در دانشگاه، دعوت از استادان خارجی مشهور، داشتن رساله‌های مشترک علمی با دانشگاه‌های معتبر و فرصت شرکت اساتید در کنفرانس‌های بین‌المللی نیز می‌تواند از جذابیت‌های دانشگاه به شمار رود و بر میزان تمایل افراد مستعد در به عضویت درآمدن آنان در آن دانشگاه موثر باشد.

نتیجه‌گیری

به منظور نگهداشت اعضای هیئت علمی لازم است که از طریق انجام مطالعات و پژوهش‌های درون‌سازمانی، درک بهتری از عوامل انگیزاننده ماندگاری استعدادهای دانشگاهی صورت پذیرد. دانشگاه‌ها می‌توانند با انجام پژوهش‌هایی در این زمینه و با دریافت نظرات استعدادهای فعلی دانشگاه، عوامل مرتبط با حفظ و نگهداشت آنان را استخراج و مشخص کنند. همان‌طور که گفته شد، رصد مداوم عوامل انگیزشی و توجه به انگیزاننده‌های نوین در حفظ و نگهداشت استعدادهای بسیار مهم است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نوع و بسته حقوق و دستمزد نیز در رضایت‌مندی و نگهداشت متخصصان آموزش عالی اهمیت دارد. هرچه بسته‌های پاداشی بهتر باشد، دانشگاه‌ها در حوزه امنیت شغلی با ثبات‌تر است و هرچه شرایط کاری قابل قبول‌تر باشد احتمال اینکه فرد دانشگاه محل خود را ترک نکند، بیشتر است.

از سویی دیگر، تحقق عدالت اجتماعی و اجرای اصل برابری فرصت‌ها، به خصوص در بخش آموزش عالی، می‌تواند از فرار مغزها و مهاجرت نخبگان جلوگیری کند، زیرا نبودن زمینه‌های مناسب برای فعالیت‌های علمی، سیاسی و اجتماعی نخبگان دانشگاهی و فرهیختگان علمی باعث فرار مغزها می‌شود و جامعه را از ثمرات و دستاوردهای عظیم حضور آنان محروم می‌سازد و در نهایت، روند توسعه‌یافتگی راه، که عمدتاً مبتنی بر وجود نخبگان و منابع انسانی است، دچار وقفه و رکود می‌سازد.

بسیاری از مهاجران نخبه کشورمان دغدغه‌هایی چون آرامش اقتصادی و یا آینده فرزند و خانواده دارند، برخی نیز به این نتیجه می‌رسند که مهارت و تخصص آنها در داخل ارج گذارده نمی‌شود به همین دلیل چاره‌ای جز مهاجرت نمی‌بینند. به همین دلیل باید از ناهماهنگی میان تخصص و مسئولیت‌ها کاسته شود و افراد متخصص واقعاً در صحنه تصمیم‌گیری کشور نقش داشته باشند.

برای کند کردن روند مهاجرت متخصصین دانشگاهی، باید در درجه نخست ضمن از میان بردن دافعه‌های موجود، جاذبه‌های زندگی و اقامت در داخل کشور را برای آنان فراهم کرد. شاید بتوان راهکارهای زیر را به عنوان راهی برای برون‌رفت از وضع موجود دارای اعتبار دانست: تخصیص اعتبارات کافی برای آموزش عالی و تحقیقات تنها بخشی از راهکارهاست و مهم‌تر از آن مدیریت

توزیع و مصرف اعتبارات است؛ به عبارت دیگر با تخصیص بهینه و عادلانه می‌توان قسمت مهمی از کاستی‌های ناشی از کمبود اعتبارات را جبران کرد. معیار عدالت و بهینه بودن اعتبارات، توجه محوری به این مطلب است که مهم‌ترین عامل توسعه، نیروی انسانی متخصص، به‌ویژه محققان هستند و کلید جذب این افراد هم، رعایت احترام و شئون ایشان است. اعضای هیئت علمی باید قانع شوند که در کشور، باوجود کمی اعتبارات در مقایسه با کشورهای پیشرفته، بیش از جای دیگر تأثیرگذار هستند و همین احساس مؤثر بودن بهترین مانع برای مهاجرت تعداد زیادی از آنهاست؛ رعایت شایسته‌گزینی و نخبه‌گزینی در انتصاب مدیران آموزشی و تحقیقاتی، تأمین امکانات ابتدایی برای مراکز تحقیقات از قبیل نشریات و کتاب و کامپیوتر و اتصال اینترنت گرچه منابع زیادی نمی‌طلبد، اما عدم تأمین آنها تأثیرات بسیار منفی در دلگرمی و ادامه کار نخبگان خواهد داشت. تجربه کشورهایمانند هند، نشان می‌دهد که اگر اسباب دلگرمی محققان فراهم باشد، حتی در نبود امکانات گران‌قیمت آزمایشگاهی، می‌توان با استفاده از استعداد ایشان، آزمایشگاه‌های ابتکاری ایجاد کرد که نتایج آن در مواردی، کم از آزمایشگاه‌های بسیار مدرن غربی نیست؛ جلوگیری از سیاسی شدن بیش از حد محیط‌های علمی و ایجاد تشنج در آنها.

گسترش کیفی دوره‌های دکترا و فراهم ساختن امکان اعزام بورسیه از میان استعدادهای درخشان دانشجویان دکترا و فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد بدون بهره‌گیری از روابط شخصی یا جناحی؛ تقویت جاذبه‌های اجتماعی و شغلی در کشور و کاهش دافعه‌های موجود از طریق فعالیت‌های فرهنگی، ایجاد زیرساخت‌ها و تدوین قوانین حمایتی؛

تلاش برای نیل به جایگاه مناسب علمی کشور در روند جهانی شدن از طریق تقویت زیرساخت‌های علمی؛

بسترسازی برای فعالیت نخبگان به‌منظور حفظ این سرمایه‌ها؛ در درجه اول باید مقام و منزلت استادان دانشگاه‌ها و دانشمندان و پژوهشگران بدون تنگ‌نظری‌های حزبی و سیاسی رعایت شود. بدیهی است از مهم‌ترین راه‌های حفظ مقام و منزلت استادان، وضع قوانین و مقررات اجرایی برای تأمین امنیت شغلی و اجتماعی متخصصان، رسیدگی ویژه به امور معیشتی استادان؛ افزایش تأمین حقوق و مزایای آنها به تناسب نرخ تورم در جامعه و اعطا و پرداخت پاداش به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها است که مدارج علمی و صلاحیت‌های و کیفیات علمی و تحقیقاتی برجسته‌ای را کسب کرده‌اند، می‌باشد.

همچنین واگذاری اختیارات موجب افزایش قدرت سازمانی و همچنین افزایش انگیزه اعضای هیئت علمی می‌شود. به عبارت دیگر، وقتی به هیئت علمی میدان داده می‌شود، احساس می‌کنند که می‌توانند مؤثر واقع شوند و با داشتن قدرت برای انجام وظایف انگیزه بیشتری دارند. به طور کلی، واگذاری اختیار، به یادگیری مهارت‌ها، رشد حرفه‌ای و جو اعتماد کمک خواهد کرد.

در ارتباط با جذب داوطلبان عضویت در هیئت علمی نیز باید گفت، جذب این افراد مستلزم اتخاذ نوعی رویکرد فوق فعال و تدوین فرایندهای رسمی جذب است. به همین دلیل تدوین برنامه‌های جذب ساختاریافته‌تر و هدفمندتر یکی از الزامات اصلی و اساسی است. نیاز به درک افزون‌تر و بحث بیشتر در رابطه با مسائل متداول و راه‌حل‌های ممکن در راستای جذب متقاضیان عضو هیئت علمی، می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. این عمل موجب ایجاد کانال‌های ارتباطی وسیع و گسترده در راستای جذب استعداد‌های دانشگاهی و تدوین راهبردهای مناسب برای تشویق کارکنان فعلی دانشگاه‌ها برای معرفی افراد با استعداد می‌شود.

به نظر می‌رسد تنظیم رویه‌هایی برای سازماندهی فرایند جذب هیئت علمی که بتواند ذی‌نفعان درونی دانشگاه را در این فرایند سهیم کند، اولین اولویت دانشگاه در شفاف‌سازی سیاست‌های خود در زمینه جذب هیئت علمی باشد، زیرا در شرایط کنونی دانشگاه دستیابی به آن ممکن است. در این راستا پیشنهاد می‌شود شورایی در دانشگاه تشکیل شود و تمامی مراحل فرایند جذب هیئت علمی را هدایت کند. ترکیب این شورا می‌تواند از مسؤولین اجرایی دانشگاه و برخی اعضای منتخب هیئت علمی دانشگاه (که پیش از این دارای مسؤولیت‌های اجرایی در حوزه آموزش بوده‌اند و با مسائل عمومی دانشگاه آشنایی دارند) باشد. این امر علاوه بر ساماندهی به فرایند مبهم کنونی، در گام نخست امکان اظهارنظر و مشارکت فعال عناصر ذی‌نفع در دانشگاه را فراهم می‌کند و در گام بعدی امکان مهار نهاد قدرت درونی دانشگاه را فراهم می‌کند. البته مبنای کار این شورا شناسایی وضعیت گذشته و موجود دانشگاه است که بدون انجام آن عملاً هر نوع سیاست‌گذاری با چالش‌های جدی مواجه خواهد شد. یکی از فواید پذیرش وجود چنین شورایی، تبعیت نهادهای قدرت درونی و بیرونی دانشگاه از قواعد و قوانین سیستم دانشگاهی به عنوان مجموعه‌ای از عناصر است که قدرت تفکر و تصمیم‌گیری دارند. البته این خطر وجود دارد که این شورا نقش پوشش‌دهنده به قدرت و پنهان‌کننده آن را نیز ایفا کند، یعنی نهاد قدرت برای اعمال قدرت خود به وجه‌های قانونی دست یابد. می‌توان با دقت در ترکیب عناصر شورا و انتخاب افرادی از جامعه دانشگاهی که به‌عنوان یک شخصیت دانشگاهی مشروعیت دارند، از فرودست شدن و ایفای نقش ابزاری آن جلوگیری کرد، با این هدف که استقلال رأی خود را حفظ کرده و در حد امکان با قدرت نهادهای تأثیرگذار در سطح دانشگاه ارتباط مؤثری برقرار کند.

بررسی سیاست‌های جذب عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های نمونه خارج از کشور نشان داد، شفاف‌سازی معیارهای انتخاب داوطلبین عضویت در هیئت علمی دانشگاه و عدم توجه به ویژگی‌های شخصی آنان که بر توانایی‌های علمی داوطلبین تأثیر منفی ندارد، از اولویت‌های اصلی اصلاح فرایند جذب هیئت علمی در دانشگاه است. لذا پیشنهادی که می‌شود، شفاف کردن ویژگی‌ها و مراحل اجرایی فرایند جذب از ابتدا تا انتهاست. این فرایند باید به‌گونه‌ای تعریف شود که عناصر

لایه‌های درونی سیستم دانشگاه (مانند مدیران گروه‌ها و اعضای هیئت‌علمی گروه) سهم بیشتری نسبت به لایه‌های بیرونی سیستم دانشگاه در تصمیم‌گیری داشته باشند، (به‌ویژه از جنبه‌های تخصصی و فنی جذب). طرح درخواست‌ها در شورای تخصصی گروه آموزشی مربوطه و بررسی سوابق و مستندات فعالیت‌های داوطلبان عضویت در هیئت علمی دانشگاه در این شورا و لزوم تأیید نهایی تقاضای داوطلبین توسط این مرجع به عنوان شرط ضروری بررسی نهایی تقاضا در شورای جذب هیئت علمی دانشگاه می‌تواند ضمن ایجاد هماهنگی با آن شورا و سیاست‌های کلی دانشگاه- (در قالب برنامه راهبردی موجود بازنگری شد) به تقویت حس مشارکت و همکاری در دانشگاه کمک کند. به بیان دیگر هنگام جذب متقاضیان در کنار رعایت قانون و انتخاب افراد برجسته بر طبق آیین‌نامه قانونی استخدام، به کیفیت کار فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی آنان بیشتر توجه شود و افراد از سوی مسؤولین جذب مورد تبعیض قرار نگیرند و اصل شایسته‌سالاری در این دانشگاه‌ها برقرار باشد.

همچنین حذف امتیازات تحصیل در خارج از کشور و وجود ابزارهای آزمون و سنجش استاندارد برای استخدام افراد شایسته مانند آزمون‌های تخصصی روانشناسی، علاقه‌سنجی و هوش و ... می‌تواند از دیگر راهکارهای مناسب جهت جذب افراد مستعد در دانشگاه‌ها باشد.

ضمن اینکه بایستی هرچه سریعتر با کارشناسی مناسب به طرح و برنامه‌ریزی لازم پرداخته و توجه داشت که راه‌حل‌های وارداتی و کلیشه‌ای مشکل‌گشا نیست و شرایط و پیچیدگی‌های جامعه امروزمان باید مدنظر قرار گیرد. تجارب کشورهای مختلف نشان می‌دهد که با اراده ملی و برنامه‌ریزی صحیح می‌توان بر مشکلات جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه‌ها فائق آمد.

منابع

آراسته، ج. (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش‌آموخته خارج از کشور در ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۲۷ و ۲۸، صص. ۹۷-۱۲۵.

آماده، س. (۱۳۹۳). نگاهی به افزایش پدیده مهاجرت به خارج از کشور.

قابل دسترس در سایت <http://www.tebyan.net/index.aspx?pid=277856>

ابوالقاسم، ط. (۱۳۷۸). فرار مغزها، جذب مغزها، گردش مغزها. *نشریه تحقیقات*، سال اول، شماره ۳-۴.

اسماعیلی، م. (۱۳۸۵). پیرامون مهاجرت نخبگان. *نشریه راهبرد و توسعه*، شماره ۵، صص ۱۳۷-۱۸۲.

ایرانشن، م. و کامرانی، ا. (۱۳۸۳). نقش آموزش عالی در توسعه پایدار. *مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار*. جلد اول، ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. انجمن آموزش عالی ایران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. انتشارات فرهنگ دهخدا.

ایزدی شهرکی، ف.س. و بهرامی، س. (۱۳۹۰). اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور. اولین همایش ملی آموزش در ایران. قابل دسترس در سایت سیویلیکا.

پورحسن، ف. (۱۳۸۹). بررسی میزان فرار مغزها در ایران و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. قابل دسترس در سایت: mehdieliasiankalat.blogfa.com/post-133.aspx پیام‌نور، ر. (۱۳۹۳). مهاجرت به روایت آمار.

قابل دسترس در سایت: <http://khoy-pnu.mihanblog.com/post/37> تاج‌الدین، م. و معالی، ت. (۱۳۸۷). چرا مدیریت استعداد، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۱، صص ۶۲-۶۳ <http://www.noormags.com/view/fa/default>

جلیلی، ا. (۱۳۹۳). پدیده‌ای به نام فرار مغزها در ایران. کد خبر: ۱۰۶۰۹۵. قابل دسترس در سایت: tnews.ir/news/4DF130632241.html سرکارآرانی، م. ح. (۱۳۸۳). مدیریت دانش، تهران: نشر قو. سیمر، ر. (۱۳۹۳). دانشگاه و بایسته‌های پیشرفت و توسعه. پایگاه تحلیلی-تبیینی برهان. کد مطلب، ۷۴۵۴.

قابل دسترس در سایت: borhan.ir/NSite/FullStory/?Id=7454 شاه‌طالبی، س، عیوضی، ز. و پرداختچی، م. ح. (۱۳۹۰). ارائه چارچوبی برای مدیریت استعداد. هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی. تهران: مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی. شهرام‌نیا، ا. م. و اسکندری، م. (۱۳۸۸). ابعاد، ریشه‌ها و پیامدهای فرار مغزها از پیرامون به مرکز (مطالعه موردی ایران). فصلنامه ره‌آورد سیاسی، شماره ۲۵. شورای انقلاب فرهنگی. (۱۳۸۷). آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی.

صالحی‌عمران، ا. (۱۳۸۵). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران)، مجله نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۸. صحبتی‌ها، ف. جمالی‌مهمونی، ح. ر. و منصوریان، ی. (۱۳۹۲). مطالعه علم‌سنجی مهاجرت نخبگان ایرانی به دانشگاه‌های امریکا. فصلنامه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، دوره ۴۷، شماره ۳، صص ۲۷۳-۲۸۶.

طالقانی، م. (۱۳۷۰). بررسی مسائل و مشکلات آموزشی و رفاهی دانشجویان دانشگاه‌های تهران. تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.

طاهری، ا، محمدی، م. و راسخی، ع. (۱۳۹۰). دانشگاه آزاد اسلامی و بین‌المللی شدن آن. فصلنامه تخصصی علوم سیاسی. شماره هفدهم.

طایفی، ع. (۱۳۷۸). فرار مغزها یا شکار مغزها، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل، مشکلات و چشم-انداز اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران، جهاد دانشگاهی، تهران.

طهماسبی، ر. (۱۳۹۱). طراحی تدوین سیستم مدیریت استعداد (TMS) در سازمان (با تمرکز بر بازار سرمایه). رساله دکتری. چاپ شده. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

طهماسبی، ر. قلی‌پور، آ. و جواهری زاده، ا. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هفدهم.

طیبی‌نیا، م. (۱۳۸۰). «بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به مهاجرت (مطالعه مورد، دانشگاه شیراز)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

علیان، ح. اورعی، س. ح. و رمضانی، م. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها، عامل ارتقای نوآوری و تولید ملی. مجموعه مقالات بین‌المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی.

علیخانی، ع. ا. (۱۳۸۹). شیوه‌های تحول و بهبود آموزش عالی و پژوهش در ایران با تحلیلی بر برخی از مطالعات انجام شده. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۱.

فردی، ح. (۱۳۹۰). مقایسه توجه به تخصص و شایسته‌سالاری در ایران و کشورهای توسعه‌یافته.

قابل دسترس در سایت: fardiha.blogfa.com/post-82.aspx

فلاحی، ک. (۱۳۸۹). مقایسه عوامل کششی و رانشی جامعه ایران با جوامع پیشرفته صنعتی از نگاه دانش‌آموزان تهرانی. فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی. سال دهم، شماره ۳۹.

قارون، م. (۱۳۷۳). تحلیلی بر تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال دوم، شماره ۴۰۳، شماره مسلسل ۷ و ۸، صص. ۱۰۱-۱۴۵.

قنبر، افسانه (۱۳۸۴). بررسی علل مهاجرت متخصصان ایرانی به امریکا، تهران. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

گلشنی، ف. (۱۳۸۰). محاسبه و تحلیل نرخ افت تحصیلی و عوامل مؤثر بر آن، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، طرح نیازسنجی، شماره ۳۷.

منصوری، ر. (۱۳۸۰). دانشگاه و تعریف آن؛ فصلنامه رهیافت، شماره ۲۴۰.

موحد، م. و نیازی، ص. (۱۳۸۷). رابطه میان گرایش دانشجویان دختر به مهاجرت خارج از کشور با ویژگی‌های فرهنگی آنان. فصلنامه پژوهش زنان، سال ششم، شماره ۱، صص. ۲۹-۵۴.

یمنی‌روزی‌سرخابی، م. گلدسته، ا. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر سیاست‌های پنهان در جذب اعضای هیئت علمی. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال پنجم، شماره ۴، صص. ۵۷-۸۱.

Academic personnel manual, recruitment(2012) university of California
Academic Recruitment Guide, Search Committee, office of affirmative
action and Employment practices, 2012-2013 Indiana University
Northwest.

Berger, L. A. (2004), "Creating a talent management system for organization excellence: connecting the Dots", in Berger, L. and Berger, D. The Talent Management Handbook: 16Creatin Organizational

- Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People, McGraw-Hill, New York, NY.
- Chambers, E., Foulon, M., Handfield. J.H., Hankin, S., and Michaels, E, (1998).The war for talent. Mckinsey Quarterly. No.3.
- Phillips, D.R. and Roper, K.O. (2009). A framework for talent management in real estate. Journal of Corporate Real Estate. Vol.11, No.1, pp.7-16.
- Recruitment Academic to the University,.2009, University of Chicago,
- Recruitment and selection manual,.2012, *The university of Queensland*, Australia
- Recruitment, Selection and Support for new Academic Staff at the University of Bristol,New Policy Document, 2012,University of Bristol
- Stockley, D. (2006), Talent management concept- definition and explanation.,p.1
- Tanzel, A. and Gungor, N.D. (2003).Brain Drain from Turkey Evidence of Student Non- Return.career Development International, Vol.8, No.2, pp, 52-69.
- Verhaegen, P. (2005). Academic Talent: Quo Vadis? Retuitment and retention of faculty in European business schools, Journal of Management.Vol, 24.No, 9.pp.807-818.