

مقاله پژوهشی:

طراحی الگوی راهبردی نقش آفرینی نخبگان و استعدادها در تحقق اقتصاد دانش بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی

قاسم علیپور،^۱ محمدرضا خراشادی زاده،^۲ آله مراد سیف،^۳ سیدسعیدرضا احمدی زاده^۴

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۵

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱

چکیده

این تحقیق با اهداف شناسایی ابعاد و مولفه‌های اصلی و عمده نقش آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش بنیان ج.ا.ایران با رویکرد اقتصادمقاومتی و کشف روابط بین آنها و احصاء توانمندسازها، تعریف شد. تحقیق از نوع کاربردی - توسعه‌ای؛ از نظر روش توصیفی در فضای کیفی - کمی است که به شیوه کتابخانه‌ای و اسنادی و مصاحبه جامع و عمیق به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. براساس مطالعات اکتشافی عمیق از طریق مراجعه به بانک‌های اطلاعاتی و دستیابی به پیشینه‌های تحقیق، منویات و رهنمودهای حضرت امام(ره) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، واکاوی تجربیات ملی و جهانی، طی یک فرایند منظم، با استفاده از نظریه استقرایی و روش نظریه زمینه‌ای، ابتدا با کدگذاری باز متون مورد نظر و سپس با کدگذاری محوری و انتخابی، سازه‌های تحقیق استخراج شد. پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها و روابط بین آنها، «الگوی راهبردی نقش آفرینی نخبگان و استعدادها در اقتصاد دانش بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی» طراحی شد. سنجش روایی و پایایی ابزار تحقیق با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS و SPSS انجام گرفت و در انتها ابعاد الگو مشتمل بر نخبگان و استعدادها، شبکه بنگاه‌ها و کسب‌وکارهای فناورانه، حاکمیت، زیرساخت‌ها، بازار، منابع مالی و سرمایه و توانمندسازها شناسایی شدند.

کلید واژه‌ها: نخبگان؛ استعدادها؛ اقتصاد دانش بنیان؛ اقتصادمقاومتی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی، alipoorg@gmail.com

۲. استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی

۳. دانشیار اقتصاد دانشگاه جامع امام حسین ع

۴. دانشیار دانشگاه بیرجند

جمهوری اسلامی ایران طی چندین دهه، اقتصادی متکی بر منابع (به‌ویژه نفتی) را داشته به‌نحوی که تاثیرپذیری این اقتصاد از محیط، بسیار زیاد بوده است. از طرفی با توجه به محدودیت این منابع، جایگزینی آنها برای آیندگان ممکن نمی‌باشد. صنعت ایران عمدتاً توسط شرکت‌های بزرگ دولتی شکل گرفته‌اند، درحالی‌که بخش خصوصی و سهم آن در ارزش افزوده تولید ناخالص داخلی بسیار ناچیز است. محققان و دانشگاهیان به دلایل متعدد و وجود برخی محدودیت‌ها، نمی‌توانند به‌طور مستقیم با صنعت ارتباط برقرار کنند. با توجه به مشکلات و تنگناهای اقتصادی موجود، لزوم یک راهکار پایدار را اجتناب‌ناپذیر می‌کند. در حداقل معرض آسیب بودن اقتصاد دانش‌بنیان یکی از راهکارهای موثر در راستای این مهم است.

نقش نخبگان و جامعه دانش‌آموخته در ارتقاء اقتصاد مبتنی بر دانائی و به تبع آن کارآفرینی یکی از محورهای اساسی اقتصاد در دنیا است. ج.ا.ایران ظرفیت فناوری قابل توجهی از نظر نیروی انسانی به‌ویژه اساتید، دانشجویان، نخبگان، استعدادها و مهندسی‌داراست. رهبر معظم انقلاب نیز حضور انبوه نخبگان جوان را برای حرکت عظیم و پرشتاب علم و فناوری بسیار ضروری می‌داند. باوجود اسناد راهبردی و مطالعات بسیار انجام شده بر روی جامعه نخبگان، هنوز یک چارچوب همگرا برای فهم عناصر کلیدی فرآیند توسعه اقتصاد دانش‌بنیان که در این عناصر اهداف توسعه‌ای کشور با اهداف نخبگان در یک راستا قرار گیرند، وجود ندارد.

به‌طور خیلی خلاصه از جمله چالش‌ها و مشکلات موضوع تحقیق می‌توان به ناکارآمدی نظام اقتصادی دولتی - رانتهی مبتنی بر منابع ج.ا.ایران؛ نقش‌آفرینی کم تولید ثروت براساس منابع دانشی و علم و فناوری؛ نقش کم رنگ دانشگاه‌ها و ناکارآمدی الگوهای همکاری دانشگاه - دولت - صنعت - جامعه و محیط؛ نارسائی‌های موجود در حوزه‌های اقتصادی و علم و فناوری و فاصله و شکاف موجود علمی با رقبای منطقه‌ای و جهانی؛ چارچوب ناهمگون و ناهمگرای عناصر کلیدی فرآیندهای اقتصاد دانش‌بنیان با اهداف و مقاصد نخبگان، استعدادها و نیروهای دانشی؛ چالش‌های گوناگون فراروی

نخبگان و استعدادها در محیط پیرامونی و در نتیجه مهاجرت نخبگان و استعدادها؛ اثرگذاری پائین نخبگان و استعدادها در چرخه علم و فناوری و اقتصاد و عارضه‌های موجود نظام ملی نوآوری در ج.ا.ایران، اشاره کرد.

درواقع مسئله اصلی تحقیق کاستی یک الگوی راهبردی جامع نقش‌آفرینی نخبگان و استعدادها در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان در جامعه امروز ج.ا.ایران مبتنی بر سیاست‌های اقتصادمقاومتی برای حل مشکلات پیچیده پیش‌روی اقتصاد و پیشبرد سیاست‌های کلی کشور براساس مقتضیات حال و آینده است.

«اهمیت و ضرورت» این پژوهش مشتمل بر دست‌یابی و احصاء نظریه بومی درکنار الگوهای رایج؛ هموار نمودن مسیر مدیریت راهبردی منابع انسانی نخبه و مستعد مورد نظر مقام‌معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در دستیابی مجاهدانه به تولید علم و فناوری؛ شناخت و ارزیابی میزان اثرگذاری نخبگان و استعدادها در تحقق نوآوری و کارآفرینی در مقایسه با سایر کشورها؛ شناخت صحیح ابعاد و مولفه‌های نقش‌آفرینی نخبگان و استعدادها برتر در اقتصاد دانش‌محور با در نظر گرفتن سیاست‌های کلی اقتصادمقاومتی؛ شناخت چالش‌های فراروی نخبگان و استعدادها در محیط پیرامونی؛ الزام در تدوین الگو و نظامی جامع و آینده نگر به منظور به‌کارگیری نیروی کار آموزش دیده و متخصص به همراه رژیم انگیزشی اقتصادی و نهادی مناسب، با رویکرد اقتصاد یادگیرنده برای تولید ثروت براساس منابع دانشی در راستای بهبود شاخص‌های اقتصادی و دستیابی به اقتدار علمی است. «هدف

پژوهش» دستیابی به الگوی راهبردی نقش‌آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی می‌باشد. «سوالات پژوهش» نیز عبارتند از اینکه ابعاد و مولفه‌های اصلی و عمده نقش‌آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی کدامند و روابط بین آنها چگونه است؟ مهم‌ترین توانمندسازها در نقش‌آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی کدامند؟ با توجه به اینکه پژوهش در صدد تولید الگوی راهبردی نقش‌آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی است و چون تولید الگو، خلق و اکتشاف است، فرضیه در آن معنا ندارد، زیرا فرضیه‌ها برای اثبات یا عدم اثبات بین متغیرها هستند، ازطرفی چون در این مرحله

هنوز هیچ الگویی تولید نشده است، بنابر این فرضیه‌ها هنوز شناسایی نشده‌اند. پس این پژوهش به دو دلیل پیش گفته نیاز به «فرضیه پژوهش» ندارد. قلمرو تحقیق به لحاظ زمانی، دوره پس از انقلاب اسلامی تا افق ۱۴۰۴ هجری شمسی را پوشش می‌دهد ولیکن با توجه به فاصله نسبتاً کم تا پایان زمان افق ۱۴۰۴ این پژوهش قابل تمدید و بهره‌برداری تا سند بعدی (با اصلاحات مرتبط) خواهد بود. از نظر مکانی شامل کلیه مکانهای مرتبط با موضوع پژوهش، به‌طور خاص مرزهای جغرافیای سیاسی جمهوری اسلامی ایران هستند.

مبانی نظری و پیشینه شناسی تحقیق

نظریه‌های سیاست‌گذاری و خط‌مشی عمومی تحقیق

«تحلیل سیاست‌های عمومی» حلقه مفقوده‌ای است که پژوهشگران را در شناخت تجربی پیچیدگی قانونگذاری یاری می‌دهد. «لاسلول»، یکی از پایه‌گذاران علوم سیاست‌گذاری، سه ویژگی برای این رشته برمی‌شمرد: چندرشته‌ای، راه حل یاب و به وضوح هنجاری (ارزشی). مقصود وی از چند رشته‌ای یا چند جانبه بودن علوم سیاست‌گذاری آن است که علوم سیاست‌گذاری باید خود را از قیدوبند مطالعات محدود نهادها و ساختارهای سیاسی رهاسازد و به جای آن خود را به شاخه‌های دیگری چون جامعه‌شناسی، اقتصاد و حقوق پیوند زند (اشتریان، ۱۳۸۶: ۱۵ و ۱۶).

موضوع تحقیق به‌وضوح چندرشته‌ای، مبتنی بر حل مسئله و ارزشی است. این موضوع در پیوند با شاخه‌های متعددی همچون جامعه‌شناسی، اقتصاد، منابع انسانی، هنجاری و حقوق پیوند زده شد. به دلیل چندرشته‌ای بودن موضوع؛ چند مدل و تئوری سیاست‌گذاری عمومی مبانی نظری پژوهش حاضر قرار گرفته که هر یک از این نظریه‌ها و مدل‌ها، بخشی از پدیده‌های سیاستی را در این حوزه تبیین کرده‌اند و سپس ترکیبی از این تئوری‌ها و مدل‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

نظریه عقلانی، نشان از آن دارد که اقتصاد دانش‌بنیان با ایجاد شرایط لازم، زمینه نوآوری و توانایی تبدیل به محصولات و افزایش تولید و متعاقباً رشد سرمایه‌گذاری و رفاه جامعه را فراهم خواهد کرد (اشتریان، ۱۳۹۱: ۱۲۱). **نظریه نهادی**، لزوم جابجایی قانون اقتصاد

از ظرفیت (منابع بنیان) به توسعه معطوف به سیاست‌های نظام ملی نوآوری و سایر مسائل نهادی دارد (ریزوندی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۸). **نظریه نخبگان**، حاکی از نقد رویکرد نخبه‌گرایانه و برنامه‌ریزی غیرمتمرکز (در برابر تمرکزگرایی نخبه‌گرایانه)، یادگیری را مجموعه‌ای از فرآیندهای فنی، عقلانی و منطقی به هم پیوسته و یک فرایند اجتماعی می‌داند (قانع‌ی راد، ۱۳۸۲: ۶). **نظریه انتخاب عمومی**، نشانگر آن است که منافع دیوانسالاران و سیاستگذاران باعث شده تا ابزارهای دولتی و سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی به صورت بی‌رویه‌ای گسترش یابد و نیز قوانین و مقررات و آئین نامه‌های درهم پیچیده و نگاه منفعت طلبانه دیوان‌سالاران دولتی و نیمه دولتی باعث شده تا در حوزه نخبگان و اقتصاد دانش‌بنیان نیل به اهداف ترسیمی بسیار کم‌رنگ و دور از ذهن باشد (اشتریان، ۱۳۹۱: ۲۲۷). **نظریه نظامی** نیز مجموعه اقتصاد دانش‌بنیان و نیروی انسانی آموزش دیده و کارآمد و سایر عوامل محیطی اعم از داخلی و خارجی را تشکیل نظام می‌داند که نیاز است تا همه اجزاء این نظام شناسایی شوند؛ منشعب از **نظریه هنجاری** نیز اقتصاد کشور ریشه در جهان بینی توحیدی دارد و مقوله‌های مادی معیشت و معنویت را در یک تفسیر و یک الگوی خاص دنبال کرده و نگاه ارزشی و هنجاری زیربنا و پایه و اساس اقتصاد دانش‌بنیان در کشور است (اشتریان، ۱۳۹۱: ۱۳۰). برابر **نظریه سرمایه انسانی** «انباشت سرمایه انسانی و سرمایه گذاری موثر آن» پیش شرط توسعه اقتصادی و به ویژه اقتصاد دانش‌بنیان است که از اطلاعات و دانش نشات گرفته و سرچشمه دانش و اطلاعات نیز انسان و دانشمندان هستند (می‌یر، ۱۹۶۴: ۳).

اقتصاد مقاومتی

سیاست‌های کلی اقتصادمقاومتی در تاریخ ۲۹ بهمن ماه سال ۱۳۹۲ در قالب ۲۴ بند توسط مقام‌معظم‌رهبری ابلاغ شد. از جمله محورهای حاکم بر سیاست‌های کلی اقتصادمقاومتی ابلاغی توسعه کارآفرینی، پیشتازی اقتصاد دانش‌بنیان، افزایش قدرت مقاومت و کاهش آسیب‌پذیری اقتصاد است (سیاست‌های کلی اقتصادمقاومتی، ۱۳۹۲).

نظام اقتصاد اسلامی مبتنی بر مکتب اقتصادی است که خود برگرفته از مکتب الهی و ویژگی‌های آن است که مقاومت و استقامت برای دستیابی به اهداف به ویژه در شدايد و بحران‌ها از دستورات و توصیه‌های موکد مکتبی است (حیدری و قری، ۱۳۹۵: ۴۸ و ۴۷). برای تبیین و فهم اقتصاد مقاومتی باید توجه داشت که اقتصاد مقاومتی قبل از علم، دین و نقل، یک مفهوم عقلی است (پیغامی، سمیعی‌نسب، سلیمانی، ۱۳۹۴: ۲۰). اقتصاد مقاومتی پارادایم خاصی از دانش و نظام اقتصادی است که بیشتر، راهبردها و سیاست‌های مواجهه عقلانی و کارآمد با عدم تعادل‌ها و بحران‌های اقتصادی، بلایای طبیعی، تحریم‌ها و شوک‌های منفی اقتصادی را دنبال می‌کند (خادم‌علیزاده، ۱۳۹۵: ۱۴۷). دو کلیدواژه مهم در سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، درون‌زا و برون‌گرایی اقتصاد است. رویکرد درون‌زا بهره‌برداری حداکثری از ظرفیت‌ها و مزیت‌های درونی اقتصاد و عوامل اصلی رشد اقتصادی با منشأ و کنترل داخلی است (شقایقی‌شهری و علیزاده، ۱۳۹۵: ۴۲).

یکی از مؤلفه‌های اقتصاد نزدیک به اقتصاد مقاومتی، اقتصادی است که تاب‌آوری داشته باشد. مفهوم تاب‌آوری از ریشه لاتین Resilient به معنای توانایی مجدد برخاستن اخذ شده است. تعاریف تاب‌آوری عموماً به توان بازیابی و ترمیم جوامع پس از وقوع فجایع مربوط می‌شود (رز، ۲۰۰۷: ۳۸۷). بریگوگلیو ابعاد ثبات اقتصاد کلان، کارایی بازار، حکمرانی خوب، توسعه اجتماعی و مدیریت زیست محیطی را به‌عنوان مؤلفه‌های تاب‌آوری مطرح کرد (بریگوگلیو و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۰-۱۱).

اقتصاد مقاومتی دارای دو جنبه است: کاهش آسیب‌پذیری و افزایش تاب‌آوری. برنامه‌ریزی در جهت کاهش آسیب‌پذیری، با تأثیر بر تاب‌آوری و افزایش آن شکل فعالانه به خود می‌گیرد و همچنین تلاش برای افزایش تاب‌آوری اقتصاد کشور می‌تواند منجر به اقتصادی مقاوم در کشور شود. (سیفلو، ۱۳۹۳: ۱۶۹) تاب‌آوری در یک نظام اقتصادی و اجتماعی با مؤلفه‌هایی که بر ویژگی‌های تاب‌آوری دلالت دارند (پابرجایی، افزونگی و با تدبیر بودن) و مؤلفه‌هایی که عملکرد تاب‌آوری را مورد ارزیابی قرار می‌دهند (واکنش و احیاء)، معرفی می‌شود. (جانی و ازوجی، ۱۳۹۳: ۱۷)

1. Rose
2. Briguglio et al.,

اقتصاد دانش‌بنیان

طبق تعریف سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۱، اقتصاد دانش‌بنیان اقتصادی است که براساس تولید، توزیع و کاربرد دانش و اطلاعات شکل گرفته و سرمایه‌گذاری در دانش و صنایع دانش‌پایه مورد توجه خاص قرار می‌گیرند. سازمان همکاری‌های اقتصادی آسیا-پاسفیک^۲ با گسترش ایده مطرح شده، آن را اقتصادی می‌داند که در آن تولید، توزیع و کاربرد دانش، عامل و محرک اصلی رشد اقتصادی، تولید ثروت و اشتغال در تمامی صنایع است (معمارنژاد، ۱۳۸۴: ۸۵ و ۸۶).

ویژگی کلیدی اقتصاد مبتنی بر دانش، وابستگی آن به سرمایه فکری و ذهنی است. به‌طور کلی، اقتصاد مبتنی بر دانش شامل فعالیت‌های اقتصادی است که بر ایجاد، گردش و کاربرد دانش تمرکز دارد. کسب‌وکارهایی که اقتصاد دانش‌بنیان را تشکیل می‌دهند سه ویژگی مشترک دارند: سطح بالای سرمایه‌گذاری در نوآوری؛ استفاده وسیع از فناوری به دست آمده؛ نیروی کار بسیار تحصیل کرده (وایت و همکاران^۳، ۲۰۱۳: ۵۰۵). اقتصاد دانش‌بنیان، نظام‌سازگار با سازوکارهای مدیریتی و اقتصادی همگام با فناوری‌های مدرن و منابع انسانی است. این نظام در فرآیند توسعه اقتصاد بازار به‌وسیله فناوری‌های جدید و فناوری‌های اطلاعاتی خاص ظاهر می‌شود (داگ لاین^۴، ۲۰۰۶: ۶).

اجزاء ساختار اقتصاد دانش‌بنیان عبارتند از: زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، نوآوری، آموزش، مدیریت دانش و خلاقیت کرده (وایت و همکاران، ۲۰۱۳: ۵۰۵). بانک جهانی چهار رکن اقتصاد دانش‌بنیان را نظام انگیزشی، آموزش، فناوری ارتباطات و اطلاعات، و نوآوری‌ها می‌داند (دوگان و همکاران^۵، ۲۰۰۵: ۳۶). عناصر اصلی اقتصاد دانش‌بنیان؛ سرمایه انسانی، دانش جدید و پیکربندی شده، نظام نوآوری، فناوری اطلاعات و ارتباطات و کارآفرینی است (کریس شنس و داگ لاین^۶، ۲۰۰۶: ۳۷-۳۸).

1. OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development
2. APEC :Asia-Pacific Economic Cooperation
3. White, et al.
4. Daugeliene
5. Dogan, et al.
6. Krisciunas & Daugeliene,

سازمان همکاری‌های اقتصادی آسیا-پاسفیک رشد اقتصادی پایدار را برای آن دسته از اقتصادهایی می‌داند که در چهار بعد نظام ملی نوآوری، توسعه منابع انسانی، زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات، محیط کسب‌وکار قوی هستند (معمارنژاد، ۱۳۸۴: ۸۵). سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه بر اهمیت محیط اقتصاد کلان با ثبات و باز با بازارهای موثر و کارآمد؛ انتشار فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ تقویت نوآوری؛ سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و تشویق برای ایجاد بنگاه و کارآفرینی تاکید دارد. اداره آمار استرالیا پیشنهاد یک مدل با پنج بعد دارد. سه بعد اصلی آن نوآوری و کارآفرینی، سرمایه انسانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات است. علاوه بر این، دو بعد حمایتی نیز وجود دارد: بعد محیطی و بعد اقتصادی و اجتماعی (توکن، ۲۰۱۲: ۲۰۸).

پنج رویکرد متفاوت نسبت به اقتصاد دانش‌محور وجود دارد. **رویکرد اول؛ اقتصاد اندیشه‌ها:** دغدغه اصلی آن این است که دانش چگونه در کنار سرمایه و نیروی کار می‌تواند قدرت توضیح دهندگی در مورد رشد اقتصادی را بالا ببرد. **رویکرد دوم؛ دانش به‌عنوان محصول:** دانش خود تبدیل به یک محصول شده است به‌طوری‌که امروزه دانش را به مثابه یک کالا، مهم‌تر از هر زمان دیگر تصویر می‌کند. **رویکرد سوم؛ اقتصاد اطلاعات:** اقتصاد دانش‌محور بر تغییرات علم و فناوری، در فناوری اطلاعات و ارتباطات بنا شده است، **رویکرد چهارم؛ اقتصاد دانش:** تولید سریع دانش جدید و بهبود دسترسی به مبنای دانش، به هر طریقی که با هم ترکیب شوند، عواملی هستند که بهره‌وری اقتصادی، نوآوری، کیفیت کالاها و خدمات و برابری بین افراد، رده‌های اجتماعی و نسل‌ها را افزایش می‌دهند. **رویکرد پنجم؛ اقتصاد یادگیرنده:** این پارادایم بیان می‌دارد آنچه در اقتصاد عوض شده، نرخ تغییر است. به همین دلیل، بیش از پیش نیاز به یادگیری احساس می‌شود تا بتواند تکافوی این تغییرات را بدهد. اقتصاد یادگیرنده، اقتصادی است که در آن موفقیت افراد، سازمان‌ها، مناطق و کشورها منعکس‌کننده قابلیت یادگیری آنها باشد. این رویکردها در اصل با یکدیگر متناقض نیستند و بعضی از آنها با یکدیگر همپوشانی نیز دارند (سوزنجی، ۱۳۹۰: ۲۶ - ۲۹).

نقش و کارکرد اقتصاد دانش بنیان در اقتصاد مقاومتی

شقاقتی شهری و عزیزاده طی پژوهشی نشان دادند کشش های برآورد شده شاخص های اقتصاد دانش بنیان، سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی، سرمایه خارجی و مخارج تحقیق و توسعه بر درون زایی اقتصاد ایران مثبت است. مقایسه میزان تأثیرگذاری این متغیرهای توضیحی نشان از تأثیرگذاری بیشتر سرمایه فیزیکی و سپس سرمایه انسانی در مدل رشد اقتصادی ایران دارد. اقتصاد دانش بنیان در رتبه سوم و سرمایه های خارجی نقش کمتری را نسبت به سه متغیر یاد شده در تغییرات رشد اقتصادی بدون نفت کشور دارند. سهم پایین مخارج تحقیق و توسعه به تولید و نیز حجم اندک صادرات کالاهای با فناوری بالا در مقایسه با کل صادرات کشور که محصول توسعه اقتصاد دانش بنیان است، چندان بر رونق یا رکود اقتصاد ایران و درون زایی اقتصاد مؤثر نبوده است (شقاقتی شهری و عزیزاده، ۱۳۹۵: ۴۳، ۵۹-۶۰). اقتصاد دانش بنیان باعث افزایش درآمد و افزایش درآمد باعث افزایش تقاضا برای دانش می شود. این امر نیز منجر به رشد اقتصادی و تحقق اقتصاد مقاومتی می گردد. در اقتصاد دانش پایه، تولید، توزیع و استفاده از دانش تأثیر مهمی در تولید ثروت دارد و اقتصاد دانش به تعداد محدودی صنایع مبتنی بر فناوری بسیار پیشرفته محدود نیست؛ بلکه در این نوع اقتصاد همه فعالیت ها حتی معدن و کشاورزی به نحوی به دانش متکی هستند. دانش مورد نیاز فقط از نوع فناوری محض نیست و دانش فرهنگی، اجتماعی و مدیریتی را نیز شامل می شود. (شقاقتی شهری و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰-۱۱) برای تمام نماگرهای اقتصاد مقاومتی، نماگر مرتبط در حوزه اقتصاد دانش بنیان وجود دارد و حتی در بیشتر نماگرها چندین نماگر مرتبط مطابقت دارد. نتایج حاصل از مقایسه این نماگرها حاکی از آن است که اقتصاد دانش بنیان به خوبی قادر به پوشش نماگرهای اقتصاد مقاومتی است و بستر تحقق اقتصاد مقاومتی اقتصاد دانش بنیان است. (فیض پور و زارع، ۱۳۹۵: ۲۱۲۸) تجربیات کشورهای توسعه یافته در زمینه استفاده از اقتصاد دانش بنیان بیانگر پیشرفت ها و اقدامات و افزایش تاب آوری اقتصاد و کاهش آسیب پذیری اقتصاد شده است. از نتایج استفاده از اقتصاد دانش بنیان بهبود فضای تولید و افزایش بهره وری کل است که به عنوان یکی از عوامل تاثیرگذار و اصلی در ایجاد تاب آوری اقتصادی مطرح است. با توجه به اصول

اقتصاد مقاومتی که تامین کننده تاب‌آور اقتصاد ایران است، اقتصاد دانش‌بنیان یکی از ملزومات اساسی پیشرفت و توسعه عدالت اجتماعی خواهد بود (آقاجانی و اقبالی، ۱۳۹۵: ۱۴).

نخبگان، استعدادها، کارکنان دانشی

جامعه‌شناسان زیادی از گذشته تاکنون در باب نخبه‌گرایی نظریه ارائه کرده‌اند. افلاطون، ارسطو، پاره‌تو، موسکا، میلز، گی‌روشه، لاسول، شومپتر و ابن‌خلدون از جمله این جامعه‌شناسان هستند که نظریه‌های آنها در باب نخبگان مورد توجه قرار گرفته است.

از نگاه جامعه‌شناختی، مفهوم نخبگان به دارندگان مناصب عالی درون نظام سیاسی اشاره دارد. دیدگاه نخبه‌گرایی پاره‌تو، موسکا و میلز بر پایه بینش واقع‌گرایانه ماکیاولی است که تاریخ جوامع را به نبرد نخبگان و توده تعبیر کرده است. مکتب نخبه‌گرایی در واقع بعد از جنگ جهانی دوم در قالب جامعه‌شناسی سیاسی مطرح شد و رونق گرفت (لاسول و کاپلان، ۱۹۵۰: ۲۰۲). مفهوم نخبگان به معانی پیچیده‌تری نیز به کار رفته است. صرف اینکه گروه حاکمه‌ای قدرت را در دست دارد ملاک و معیاری کافی برای نخبه تلقی کردن آن نیست. در این معنای دوم واژه نخبه در مورد گروه‌هایی به کار برده می‌شود که گمان می‌رود به دلایلی برتر از دیگر گروه‌های اجتماعی هستند، هرچند هم حکومت را در دست نداشته باشند. مفهوم نخبه در این معنی دارای نوعی بار اخلاقی و ارزشی است. (بشیریه، ۱۳۹۴: ۶۷)

بیشتر ادبیات نخبگی مربوط به نخبگان سیاسی است. ادبیات اقتصاد نیز روی موضوع نهادگرایی، به‌ویژه این حقیقت که میزان توسعه رشد اقتصادی ناشی از تاثیر گذشته نخبگان بوده، تمرکز دارد. باوجود اینکه مطالعات دانشگاهی مربوط به نخبگان از قرن گذشته تاکنون پیشرفت‌های بسیاری داشته است، اما به‌طور فزاینده‌ای در معیارهای کلی و برنامه‌های سیاستگذاری عمومی دچار اختلافات و واگرایی‌هایی شده است. این موضوع ناشی از سه چالش مفهومی است. اولین و اصلی‌ترین مانع هم در مورد جامعه‌شناسان و هم سیاستگذاران در رابطه با درک و فهم نقش نخبگان در توسعه اقتصادی، مربوط به تعریف جامعی از نخبگان است. چالش دوم نیاز به شفاف‌سازی مجراهای تاثیر نخبگان بر خروجی

اقتصاد است. در نهایت چالش سوم، فقدان درک و فهم در رابطه با این است که چه عناصری بر رفتار نخبگان تاثیر دارد؟ به‌ویژه تحت چه شرایطی، اولویت‌های نخبگان در راستای اهداف ملی قرار می‌گیرد؟ (امسدن و همکاران^۱، ۲۰۱۳: ۲۸-۲۹). در پاسخ به چالش اول، راه و روش علمی برای توضیح آنچه که «نخبگان» از دیگران چگونه تمایز پیدا می‌کنند، ارائه نشده است. دشواری‌های تعریف «نخبه» در برابر «غیرنخبه» نشأت گرفته از تمایزگذاری آشکار و واضح است. سیالیت موجود در بین تعاریف ارائه شده یادآور آن است که روش مطمئن برای شناسایی نخبگان، مقایسه افراد با یکدیگر است. امروزه، این واژه اشاره به یک گروه مجزا در داخل یک جامعه دارد که برخوردار از یک وضعیت ویژه است. با تعریف از نخبگان در قالب توانائی تاثیر آنها در داخل یک واحد نمونه بجای یک دایره نامحدود قادر خواهیم بود رویکردهای چندگانه‌ای را با تاثیر بالایی ترسیم کنیم. در پاسخ به چالش دوم، راه‌های اثرگذاری نخبگان توزیع مجدد منابع در راه‌های اشتغال‌زایی و کاهش نابرابری به‌ویژه از طریق نوآوری، کارآفرینی و افزایش بهره‌وری است.

نخبه، ترجمه واژه (Elite) و به معنی برگزیده، بهتر، شایسته و سرآمد می‌باشد. فرهنگ علوم اجتماعی، واژه Elite این‌گونه تعریف شده است: «سرآمد، از ریشه لاتینی Eligere به معنی گزیدن گرفته شده است. سرآمد به هر آنچه بهتر از دیگران و شایسته‌گزينش باشد، اطلاق می‌شود. از واژه سرآمدان، فرهیخته‌ترین طبقات یک جامعه؛ آنان که تواناترین افراد در اداره مؤثر جامعه و خدمت به آن هستند، برمی‌آید.» (بیرو، ۱۳۸۰: ۱۵). نخبگان، اشخاص و گروه‌هایی هستند که در نتیجه قدرتی که به دست می‌آورند و تأثیری که بر جای می‌گذارند، یا به‌وسیله تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند و یا به‌وسیله ایده‌ها، احساسات و هیجاناتی که بوجود می‌آورند، در کنش تاریخی جامعه مؤثر واقع می‌شوند (گی‌روشه، ۱۳۹۵: ۱۵۳).

اصطلاح نخبگان اشاره به کسانی دارد که با توجه به موقعیت خود، قادر هستند به‌طور قابل توجهی بر تحولات اجتماعی مؤثر باشند. در حال حاضر، نخبگان به یک گروه کوچک از مردم، برخاسته از کل جمعیت با توجه به ویژگی‌های خاص شان اطلاق می‌شود (هارتمن^۲، ۲۰۱۵: ۳۹۶).

هرچند واژگان چندگانهای که در یک واژه فارسی به نام نخبه یاد می‌شود، تفاوت‌هایی معنایی دارند، اما از ویژگی مشترکی نیز بهره می‌برند. در تمامی این واژه‌ها نوعی از نظام سلسله‌مراتبی در میان انسان‌ها و تفاوت در توانمندی در میان گروه‌های هم‌رده مشاهده می‌شود. معانی مختلف واژه نخبه با تمرکز بر تفاوت‌های مستتر در آنها جایگزین مفاهیم متفاوتی از قبیل تیزهوش، استعداد برتر و استعداد درخشان، متخصص و خبره، کنش‌گر و نخبه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، علمی و فناورانه می‌شود. نخبه در بردارنده سه مفهوم پایه‌ای استعداد برتر، خبرگی و تاثیرگذاری است. براین اساس نخبه کسی است که از هر سه ویژگی مورد اشاره برخوردار باشد، ولی شاید مناسب‌تر باشد تا افرادی که دارای استعداد برتر یا خبرگی و تخصص در یک زمینه خاص باشند، افراد در مسیر نخبگی نامیده شوند. به این ترتیب نخبه کسی است که توانمندی بالقوه او که استعداد درخشان بوده است در مسیر کسب خبرگی تبدیل به توانمندی بالفعلی شده است که قدرت تاثیرگذاری و کنش‌گری را برای وی فراهم کرده است (منتظر؛ ناظمی و موسوی‌نسب، ۱۳۹۱: ۱۸).

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 پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک‌سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود. 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 ویژه او فراهم نشده است (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، ۱۳۹۱: ۴).

براساس پژوهش «موسسه تحقیقاتی و مشاوره شورای رهبری بنگاه‌ها»، «کارکنان بالقوه سرآمد» افرادی هستند که دارای توانایی، تعهد و انگیزش درونی برای رشد و ارتقاء به مشاغل اثرگذارتر و بالاتر باشند (موسسه مشاوره رهبری^۱، ۲۰۰۶: ۷). استعدادها در سازمان به کارکنان و رهبران محوری که کسب‌وکار را به پیش می‌رانند، اطلاق می‌شود (هنسن^۲، ۲۰۰۷: ۱۲).

ادمیشل، جونز و الکس رود^۱ استعداد را به‌عنوان «مجموعه‌ای از توانایی‌های یک شخص» تعریف کرده که شامل ذوق ذاتی، دانش، هوش، شایستگی، گزینه و توانایی یادگیری است. استعداد داشتن در یک زمینه اغلب به‌عنوان حدی بالاتر از میانگین توانایی‌ها تعبیر می‌شود. اما در تعریف استعداد می‌توان سه رکن اصلی را در نظر گرفت: مهارت، شایستگی و فرصت؛ بنابراین فرد با استعداد کسی است که مهارت و توانایی انجام دادن کاری را به‌صورت ذاتی یا اکتسابی دارد و هم‌چنین این فرد شایستگی و فرصت استفاده از مهارت خود را نیز دارد. به‌این‌معناکه ممکن است فردی مهارتی را داشته باشد اما توانایی با فرصت بروز آن‌را نداشته باشد. پس استعداد برابر است با: **مهارت × شایستگی × فرصت = استعداد** (سبحانی، ۱۳۹۴: ۴۱).

برخی مدیریت استعدادها را نوعی الگوی ذهنی (ذهنیت) برشمرده‌اند (کرلیمن^۲، ۲۰۰۴: ۳). برخی نیز آن‌را یکی از مولفه‌های کلیدی برای موفقیت برنامه‌های جانشینی دانسته‌اند (سوین^۳، ۲۰۰۵: ۶). عده‌ای آن‌را تلاش برای کسب اطمینان از این امر که هر کسی در هر جایگاهی با حداکثر توان بالقوه خود به‌کار می‌پردازد، فرض کرده‌اند (ردفورد^۴، ۲۰۰۵: ۲۰). حتی بسیاری از نویسندگان از آرایه تعریفی درباره این مفهوم خودداری کرده یا آنکه در نهایت پذیرفته‌اند که تعریفی جامع که مقبولیت عام داشته باشد، وجود ندارد. بااین‌حال تاکید کرده‌اند که وجود یک نظام مدیریت استعدادهای موثر دارای اهمیت راهبردی است (اشتون^۵، ۲۰۰۵: ۳۰). مدیریت استعدادها صرفاً در برگیرنده چند واژه موهوم و جدید در خصوص پیدا کردن و توسعه کارمندان خوب یا عنوان جدید و جذابی برای اقدامات و کارکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی نیست؛ بلکه مستلزم دیدگاهی کل‌نگر، نظام‌مند، و تعاملی پویا میان بسیاری از فعالیت‌ها و فرآیندها است (گانینگ‌هام^۶، ۲۰۰۷: ۴).

1. Edmicheals , Jonez & alexrode
2. Creelman
3. Cheloha,Swain
4. Redford
5. Ashton , Morton
6. Cunningham

عبارت «جنگ برای استعدادها» اولین بار توسط گروه مشاورین مکینزی به کار برده شد. مفهوم جنگ برای استعدادها ریشه در دو فرض اصلی دارد. اول اینکه در اقتصاد دانش، منابع سنتی مزیت رقابتی کارآیی‌های خود را از دست می‌دهند درحالی‌که استعداد انسانی یک منبع تجدیدپذیر نیست که به راحتی توسط رقبا کپی یا ربوده شود. دوم اینکه جذب و حفظ کارکنان با استعداد در نتیجه روندهای جمعیت‌شناختی و روانشناسانه به‌طور فزاینده‌ای دشوار می‌شود. گرچه مدیریت استعدادها بسیار مهم است، اما تعریف دقیقی در مورد مدیریت استعدادها ارائه نشده است. در واقع اکثر نشریات و همچنین بخش قابل توجهی از سازمان‌ها در مورد مدیریت استعدادها تعریف رسمی از مفهوم مرکزی آن ارائه نمی‌دهند. آن دسته از نویسندگان که تعریفی را ارائه داده‌اند، اغلب نمی‌توانند تعریف کنند که چه چیزی «استعداد» است و یا چه شیوه‌های خاصی تحت برچسب مدیریت استعداد قرار دارند (دریس، ۲۰۱۳: ۲۷۳-۲۷۴). برخی اظهار می‌کنند مدیریت استعداد یک ذهنیت است و بنابراین یک ویژگی همه جانبه از یک سازمان بسیار شبیه فرهنگ‌سازمانی است. در واقع، بسیاری از سازمان‌ها تمایلی به تعریف دقیق از مدیریت استعدادها ندارند و آنرا ذهنی می‌خوانند. با این حال، مدیریت استعداد به‌عنوان یک ذهنیت، به‌طور کلی توصیه نمی‌شود، زیرا به‌کارگیری عملی آن مشکل خواهد شد.

مفهوم مدیریت استعداد مفهوم نسبتاً جدیدی است که اشاره به تغییر الگوها از مسائل سنتی مربوط به منابع انسانی مانند تمرکز بر نخبگان سازمان و مدیریت راهبردی منابع انسانی، به الگوهای جدید مدیریت استعداد دارد که با محیط پویا و رقابتی امروز تناسب زیادی دارد (سبحانی، ۱۳۹۴: ۴۱).

با وجود دیدگاه‌های مختلف، می‌توان سه گونه کلی از تفکرات در حوزه منابع انسانی حول موضوع مدیریت استعدادها شناسایی کرد. تفکر نخست، مدیریت استعدادها را به‌عنوان مجموعه‌ای از اقدامات، وظایف یا عملکردهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی و وظایفی همچون استخدام، انتخاب، توسعه افراد و آموزش می‌داند (انایل و هنن، ۲۰۰۴: ۸۱-۸۳).

دیدگاه دوم عمدتاً بر مفهوم «ذخایر جانشینی»^۱ تأکید دارد. مدیریت استعدادها فرآیندی است که هدف آن حصول اطمینان از تداوم و تناسب ذخایر کارکنان برای پرکردن مشاغل در سرتاسر سازمان است (دیوتاگوپتا، ۲۰۰۵: ۲). دیدگاه سوم استعداد را یک قابلیت بالقوه برای خوب بودن تصویر می‌کند که باید تحت مدیریت قرار گیرد. این امر به معنای آن است که باید افرادی با توانمندی‌های بالا را یافته و در سازمان به کارگیریم. چنین دیدگاهی به پیدایش آنچه که از آن با عنوان «جنگ بر سر استعدادها» یاد شد، منجر می‌گردد. مدافعان این دیدگاه معتقدند که سازمان‌ها باید به جای تمرکز و مدیریت بر «ذخایر جانشینی»، توجه خود را به مدیریت «ذخایر (مخازن) استعداد»^۳ معطوف دارند (کریگ، چیس و توماس، ۲۰۰۷: ۲). نگاه متفاوت در مفهوم و کارکردهای مدیریت استعداد سه رویکرد ذاتی بودن استعداد در مقابل اکتسابی بودن آن، شخص‌انگاران به استعداد در مقابل شیء‌انگاران و رویکرد انحصاری بودن استعداد در مقابل عمومی بودن آن ایجاد کرده است (گالاردو، ۲۰۱۳: ۳۰). برخی استعداد را اکتسابی در نظر می‌گیرند و با این پیش فرض که همه افراد می‌توانند به استعداد تبدیل شوند، بر آموزش، تمرین، تجربه و یادگیری به عنوان ابزارهایی برای توسعه استعداد تأکید دارد (دریس، ۲۰۱۳: ۲۷۹). رویکرد شیء‌انگاران به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که «چه چیزهایی استعداد را در افراد تشکیل می‌دهند؟»؛ در حالی که رویکرد شخص‌انگاران به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که «چه افرادی استعداد هستند؟». (سیدجوادین و پهلوان شریف، ۱۳۹۶: ۱۴۹) رویکرد عمومی به استعدادها همه افراد سازمان را مستعد در نظر می‌گیرد. در این نگاه، استعداد شامل تمام افرادی می‌شود که در سازمان کار می‌کنند و تمامی آنها به عنوان ظرفیت‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که می‌توانند برای سازمان ارزش آفرینی کنند (گالاردو، ۲۰۱۳: ۳۵-۳۶). سیدجوادین و پهلوان شریف از

-
- 1 Succession Pool
 2. Duttagupta
 - 3 Talent Pool
 4. Cheese , Thomas , Craig
 5. Gallardo
 6. Dries
 7. Gallardo

تقاطع این سه نگاه به ۸ نگاه جدید رسیده‌اند که تعبیرهای مختلفی نسبت به استعداد ارائه می‌دهند (سیدجوادین و پهلوان شریف، ۱۳۹۶: ۱۶۲-۱۶۷).

نظریه پردازان و فعالان این حوزه مدل‌های متنابهی همچون فیلیپس و راپر، لويس و هکمن، آرمسترانگ، اوهلی، کالینز و ملاحی، مورتون، هاین و اونیل، مدل معماری متمایز استعداد، اشتون و مورتون، اینگهام، دبیرخانه خزانه داری کانادا، دبیرخانه خدمات عمومی دولت نیوفاندلند و لابرادور، موهان، وینگرو، شولی، برسین و همکاران، رضائیان و سلطانی در زمینه مدیریت نخبگان و استعدادها ارائه داده‌اند که تشریح آنها از مجال این نوشتار خارج است.

سه زمینه اصلی کلی مدل‌های مدیریت استعداد؛ مدیریت استعداد کاملاً فعال، مدیریت استعداد واکنشی و مدیریت استعداد مبتنی بر حفظ و نگهداری است. با وجود تفاوت در رویکردهای مدیریت استعداد، بنگاه‌ها استدلال می‌کنند که اگر یک صنعت یک رویکرد فراگیر را در اجرای مدیریت استعداد داشته باشد، بیشتر کارکنان را هدف قرار خواهد داد و از رویکردهای «نخبه‌گرا» اجتناب خواهد کرد. رویکردهای نخبه‌گرا به‌عنوان شیوه‌های متضاد مدیریت استعداد شناخته شده‌اند که به‌ایجاد مشارکت در صنعت کمک نمی‌کنند. استعداد «همیشه خود را به موفقیت نمی‌رساند»، از این رو کلید موفقیت آن است که افراد دارای پتانسیل رشد را تشخیص دهند، مهارت‌هایی را که افراد می‌توانند در آنها خوب باشند مشخص کنند و آنها را برای سایر زمینه‌ها بسازند. بنابراین استعداد چیزی است که می‌تواند ساخته و یا کشف شود (فستیگ و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۸۸۴). کارکنان دانشی و استعدادها از ویژگی‌های مشترکی برخوردارند، اما تفاوت‌هایی نیز با یکدیگر دارند. از آن جمله اینکه همه استعدادها، نیروی دانشی هستند، اما نیروهای دانشی، استعداد محسوب نمی‌شوند. سازمان‌ها جهت دستیابی به موفقیت، هم به استعدادها و هم به کارکنان دانشی نیاز دارند (شاووری، ۲۰۰۰: ۵۷).

محیط شناسی

گزارش شاخص جهانی رقابت‌پذیری استعدادها^۱ برای اولین بار در سال ۲۰۱۳ منتشر شد. این رتبه‌بندی یک گزارش معتبر مقایسه‌ای سالانه است که توانایی کشورها را در به‌کارگیری و نقش‌آفرینی نخبگان و استعدادها در نوآوری و کارآفرینی در بین کشورهای دنیا با یکدیگر مقایسه می‌کند.

ششمین گزارش شاخص جهانی رقابت‌پذیری استعدادها در سال ۲۰۱۹ ارائه شده است. یکی از فرضیات مهم این گزارش آن است که استعدادهای نوآوری و کارآفرینی را باید به‌عنوان ورودی برای رشد، نوآوری و ایجاد اشتغال در نظر گرفت که می‌توانند سنجیده و پرورش یابند. مدتهاست مشخص گردیده شرکت‌های کوچک و متوسط نقش اساسی در ایجاد نوآوری و اشتغال دارند. شرکت‌های کوچک و متوسط اغلب ۹۰٪ یا بیشتر از شرکت‌های محلی را تشکیل می‌دهند. به‌طور مشابه نخبگان و استعدادها به دلیل نقشی که در کسب‌وکارهای نوپا بازی می‌کنند، در صحنه نوآوری بسیار مهم دیده می‌شوند. استعدادها را نمی‌توان به ویژگی‌های شخصیتی آنها رتبه‌بندی کرد بلکه برعکس، می‌توان آنها را به‌عنوان ترکیبی از مهارت‌هایی تعریف کرد که قابل اندازه‌گیری، بهبود و افزایش قدرت بهتر باشند و این موضوع از اهمیت ویژه‌ای در اقتصادهای درحال توسعه برخوردار است. مثال چین در این زمینه خصوصاً درخشان است. چین مبدأ رویکردهای جدید برای شناسایی و تحریک استعدادها و نخبگان در شرکت‌های بزرگ است. (GTCL, 2019: 3-5)

عنصر اصلی در تقویت رقابت نخبگان و استعدادها، پرورش نوعی کارآفرینی است که در اقتصاد دانش‌بنیان مورد نیاز است. یعنی، انگیزه و توانایی تحرکی که نوآوری را پرورش می‌دهد. به‌طور خاص، مولفه «اثرگذاری استعدادها و نخبگان» مستقیماً به نوآوری و کارآفرینی مربوط می‌شود. بنابراین، انتظار می‌رود کشورهای که عملکرد خوبی در این شاخص دارند، در کارآفرینی نوآورانه قوی باشند.

نتایج کلی گزارش شاخص جهانی مزیت رقابتی استعدادها ۲۰۱۹ حاکی از آن است که:

۱- نابرابری نخبگان و استعدادها در حال گسترش است. با نگاهی به گزارش‌های بین

۲۰۱۳ تا ۲۰۱۹ و مقایسه داده‌های موجود در طول زمان، می‌توان نتیجه گرفت که شکاف بین استعدادها و بقیه در حال رشد است. همبستگی آماری قوی بین درآمد سرانه و عملکرد استعدادها وجود دارد، درحالی‌که به نظر می‌رسد برخی از مناطق در شناسایی استعدادها با مشکلات مداوم روبرو هستند در برخی مکانهای دیگر شاهد فرسایش تدریجی استعدادها هستیم. ۲- شرایط نخبگان و استعدادها به دغدغه اصلی دولت‌ها و بنگاه‌ها تبدیل شده است. تجزیه و تحلیل‌ها و ارزیابی‌ها فقط برای سنجش چگونگی رشد اقتصادی بهتر از طریق نقش آفرینی استعدادها نیستند، بلکه بیشتر و بیشتر برای سنجش تأثیر عملکرد استعدادها بر سایر اهداف مانند رشد، اشتغال زائی و نوآوری انجام می‌شود. ۳- نخبگان و استعدادهای نوآوری و کارآفرینی هم می‌توانند نابرابری را گسترش دهند و هم کاهش دهند. استعدادهای کارآفرین نوآور در بنگاه‌های کوچکتر و کسب و کارهای نوپا نقش بسیار اساسی دارند. با این حال، تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد استعدادهای نوآوری و کارآفرینی نقش مهمی در سازمان‌های بزرگتر و حتی در دولت‌ها دارند. ۴- رویکردهای جدیدی برای انگیزش استعدادهای نوآوری و کارآفرینی پدید آمده است. چنین رویکردهایی نظامهای مدیریتی کاملاً متفاوتی است. چنین رویکردهایی هنوز به‌طور کامل در برنامه‌های درسی و شیوه‌های مؤسسات آموزشی موجود، از جمله مدارس بازرگانی منعکس نشده است. ۵- دیجیتال شدن و جهانی سازی نقش آفرینی استعدادها را پررنگ می‌کند. از آنجاکه آینده تحت تأثیر وسیع گسترش سریع هوش مصنوعی قرار می‌گیرد، نسبت کارگران همچنان کاهش می‌یابد. به‌طور همزمان، مدل‌های جدید تجاری ظهور کرده و چنین بستر اقتصادی به وضوح به نفع کشورها و سازمان‌هایی است که توانایی بسیج نخبگان و استعدادهای نوآوری و کارآفرینی را دارند. ۶- شهرها به‌عنوان مراکز اصلی استعدادهای نوآوری و کارآفرینی نقش اصلی را ایفا می‌کنند. از آنجاکه استعداد کارآفرینی به شدت با نوآوری مرتبط است، ایجاد و مدیریت زیست بوم‌های پویا (و باز) بخش مهمی از ساخت یک فرهنگ نوآوری و کارآفرینی خواهد بود. نقش اساسی که در حال حاضر توسط شهرها در راه‌اندازی مراکز رشد و شتاب دهنده‌ها ایفا شده است، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. (8: GTCL, 2019) وقتی صحبت از نقش

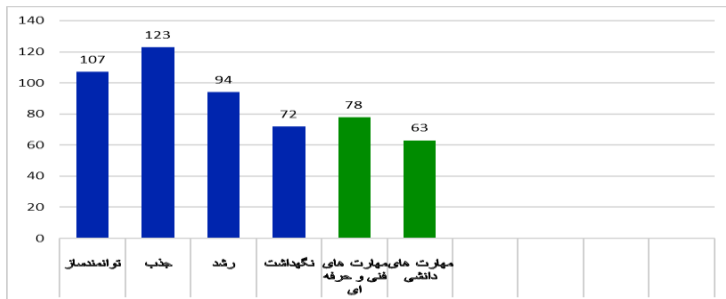
گسترده استعدادهای نوآوری و کارآفرینی می‌شود، برای یک کشور کافی نیست که روی یک یا چند بعد تمرکز کند. در عوض، باید فعالیت جامع تری انجام شود. کارآفرینان نوآور موفق فقط کسانی نیستند که می‌توانند ایجاد کسب‌وکار و رهبری کنند، بلکه به‌طور فزاینده کسانی هستند که می‌توانند چشم‌اندازی را ترسیم و سایر بازیگران را با خود همراه کنند. (Ibid: 9)

گزارش شاخص رقابت جهانی استعدادهای درخشان در سال ۲۰۱۹ تعداد ۱۲۵ کشور را در رتبه‌بندی لحاظ کرده است. مدل مبتنی بر یک ستون ورودی و یک ستون خروجی جمعاً ۶۸ متغیر را شامل می‌شود. ۱۲۵ کشور در این رتبه‌بندی میزان ۹۳٪ جمعیت دنیا و ۹۸٪ تولید ناخالص داخلی دنیا را دربرمی‌گیرند. رتبه‌های برتر در رتبه‌بندی نمرات شاخص همچنان به کشورهای توسعه یافته تعلق دارد و همبستگی زیادی نیز بین تولید ناخالص سرانه داخلی و این نمرات وجود دارد. ۲۵ کشور رده بالا به ترتیب عبارتند از سوئیس، سنگاپور، آمریکا، نروژ، دانمارک، فنلاند، سوئد، هلند، انگلیس، لوکزامبورگ، نیوزیلند، استرالیا، ایسلند، بلژیک، اتریش، امارات متحده، رژیم صهیونیستی، فرانسه، ژاپن، استونی، قطر و چک. ج.ا.ایران در این رتبه‌بندی در رده ۹۷ دنیا قرار دارد. (GICI,2019)

مقایسه جایگاه ایران با کشورهای جنوب غرب آسیا (بجز کشورهای سوریه، عراق، افغانستان و ترکمنستان) نتایج ناخوشایندی را نشان می‌دهد. این نتایج نشانگر آن است که ایران (رتبه ۹۷) در منطقه با امارات عربی متحده (رتبه ۱۹)، رژیم اشغالگر قدس (رتبه ۲۰)، قطر (رتبه ۲۴)، عربستان سعودی (رتبه ۳۹)، بحرین (۴۰)، آذربایجان (۴۳)، عمان (۴۸)، اردن (۵۷)، لبنان (۵۹)، ارمنستان (۶۱)، کویت (۶۴)، ترکیه (۷۴)، گرجستان (۷۶) فاصله معناداری دارد. جایگاه چهاردهم ایران در منطقه و فاصله بسیار زیاد با سایر کشورها نشان از مشکل بودن تحقق سند چشم‌انداز دارد. (Ibid)

نمودار ذیل رتبه و جایگاه ایران را در ابعاد به‌کارگیری نخبگان و استعدادها درنوآوری و کارآفرینی نشان می‌دهد. همان‌گونه که در نمودار مشخص است، در بین ابعاد صرفاً وضعیت کشور در بُعد «نگهداشت» مناسب‌تر از بقیه ابعاد است. ایران در دو بُعد

مهارت‌های فنی - حرفه‌ای و دانشی وضعیت بهتری نسبت به بقیه ابعاد دارد. (Ibid) هرچند این رتبه نیز مناسب و شایسته کشور نبوده و در جایگاه پائینی در دنیا قرار دارد.



نمودار ۱. رتبه ایران در ابعاد به‌کارگیری نخبگان و استعدادها در نوآوری و کارآفرینی (GTCL, 2019)

بعد «مهارت‌های دانش ج.ا.ایران» شامل دو مؤلفه «مهارت‌های سطح بالا» و «تأثیر استعدادها» است. در هر دو مؤلفه (به‌ویژه تأثیر استعدادها) رتبه ایران به مراتب بهتر از سایر رتبه‌ها در سایر ابعاد است. هر یک از این دو مؤلفه خود مشتمل بر مجموعاً ۱۱ شاخص هستند. در شاخص «دسترسی به دانشمندان و مهندسان» رتبه ایران ۳۷ است که نسبتاً قابل قبول است. این شاخص و شاخص‌های دیگر همچون جمعیت با تحصیلات عالی (رتبه ۴۰)، مقالات علمی (رتبه ۴۲) خروجی نوآوری (رتبه ۴۵) بیانگر جایگاه مطلوب و نیروی انسانی با استعداد و نخبه‌ای است که از ابتدای تحقیق تاکنون در دفعات مختلف به آن اشاره شده است. (Ibid) سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی نیز اشاره روشن به استعدادهای سرشار معنوی و مادی و مهم‌تر از همه، برخوردار از نیروی انسانی متعهد و کارآمد دارد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی - توسعه‌ای است؛ از نظر روش توصیفی در فضای کیفی - کمی می‌باشد که به شیوه کتابخانه‌ای و اسنادی، تحقیقات میدانی و مصاحبه جامع و عمیق به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. روش مورد استفاده در این پژوهش همزمان از داده‌های کمی و کیفی استفاده نمود پس روش پژوهشی آمیخته است. مدل راهبردی نقش‌آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان با رویکرد اقتصاد مقاومتی در این پژوهش با

روش توامان قیاسی و استقراء (روش داده‌بنیاد یا گراند تئوری) و با استفاده از متون و منابع علمی، طراحی شده است. در گام اول به بانکهای اطلاعاتی جهت دستیابی به پیشینه‌های تحقیق اعم از رساله‌ها، کتابها، مقالات علمی پژوهشی و علمی-ترویجی، سخنرانی‌ها و... مراجعه شد. پس از مصاحبه علمی اولیه با صاحب‌نظران و اساتید داده‌های زیادی با دامنه کاملاً مرتبط با موضوع تا بعضاً نامرتب با موضوع گردآوری گردید. در مرحله بعد داده‌های جمع‌آوری شده دسته‌بندی شدند. در راستای تکمیل و پوشش منابع و ضرورت بهره‌مندی از تجارب انجام پذیرفته، با ۱۱ نفر از اساتید صاحب‌نظر دانشگاهی در علم اقتصاد و مدیریت منابع انسانی و همچنین مدیران ارشد اجرایی و سیاست‌گذاران شاغل در بنیاد ملی نخبگان مصاحبه علمی انجام و سعی گردید با انتخاب هدفمند نخبگان مورد نظر، از نقطه‌نظرات و اندیشه‌های جدید جهت تکمیل مطالعات گذشته استفاده شود. همزمان منویات و رهنمودهای حضرت امام(ره) و مقام معظم رهبری پیرامون سه مفهوم اقتصاد مقاومتی، اقتصاد دانش بنیان و نخبگان تحلیل گردید. به جهت اهمیت تجربیات ملی و جهانی مرتبط با موضوع پژوهش تعدادی از تجربیات شاخص مورد واکاوی قرار گرفت. با کدگذاری باز متون مورد نظر، سپس کدگذاری محوری و انتخابی در نهایت سازه-های تحقیق استخراج گردید. پس از مشخص شدن سازه‌های تحقیق و مدل مفهومی، پرسشنامه مربوط تدوین گردید. پس از «پیش‌آزمون» پرسشنامه و انجام اصلاحات مورد نیاز، به بیش از ۱۰۰ نفر از نمونه آماری توزیع که نهایتاً تعداد ۶۵ نفر این پرسشنامه را تکمیل و عودت نمودند. از امکانات فضای مجازی نیز جهت تسریع در امور و جلوگیری از تضییع وقت مراجعه شوندگان بهره‌برداری شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه، کار تجزیه و تحلیل یافته‌ها و داده‌های تحقیق آغاز شد. این مهم با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS و SPSS انجام گردید.

قلمرو تحقیق به لحاظ زمانی دوره پس از انقلاب اسلامی تا اقیق ۱۴۰۴ هجری شمسی، از نظر مکانی شامل کلیه مکان‌های مرتبط با موضوع پژوهش و به‌طور خاص مرزهای جغرافیای سیاسی جمهوری اسلامی ایران و از لحاظ موضوعی؛ به مقوله‌های نخبگان و

استعدادها، اقتصاد دانش بنیان و اقتصاد مقاومتی و نقش و اثر و رابطه بین این مقوله‌ها می‌پردازد.

جامعه آماری در این تحقیق شامل طیفی از نخبگان علمی، صاحب نظران، اندیشمندان و کارشناسان خیره علم اقتصاد، مدیریت منابع انسانی و سایر علوم مرتبط خواهد بود که در دو حوزه اقتصاد و منابع انسانی (نخبگان و استعدادها) صاحب نظر باشند. جامعه مصاحبه شونده از اساتید خبره و صاحب نظر دانشگاهی در علم اقتصاد، مدیریت منابع انسانی و همچنین مدیران و سیاستگذاران شاغل در بنیاد ملی نخبگان و علم و فناوری هستند. جامعه آماری توزیع پرسشنامه در میان جامعه دانشگاهی اقتصاد، منابع انسانی، بنیاد ملی نخبگان، علم و فناوری و شرکت‌های دانش بنیان با حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در حوزه تحصیلی است.

برای انتخاب خبرگان در اجرای روش مصاحبه عمیق به منظور کشف ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو و نیز به منظور طراحی، تدوین و تأیید پرسش‌نامه، با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه تحقیق با حجم جامعه آماری منطبق و روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام شده است. از آنجائیکه حجم جامعه آماری مورد نظر حدوداً ۱۰۰ نفر برآورد می‌گردد، پس نمونه آماری با جامعه آماری منطبق می‌باشد و حجم جامعه آماری برای توزیع پرسشنامه تمام‌شمار خواهد شد.

ابزارهای گردآوری اطلاعات مشتمل بر دو ابزار کتابخانه‌ای و میدانی هستند. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات برای دستیابی به این الگوی راهبردی نقش‌آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش بنیان با رویکرد اقتصاد مقاومتی عبارتند از: جهت دستیابی به ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها از روش تئوری زمینه‌ای به وسیله نرم‌افزار MAXQDA؛ بررسی رابطه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های پرسشنامه توسط تحلیل پیرسون با استفاده از SPSS؛ برای تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS؛ بررسی روایی محتوایی پرسشنامه محقق ساخته از ضریب لوشه؛ جهت تعیین پایایی پرسشنامه محقق ساخته از ضریب آلفای کرونباخ؛ بررسی روایی ساختاری پرسش‌نامه از تحلیل عاملی مسیر،

تأیید پائینی و روایی ساختاری و ممیزی پرسش‌نامه محقق ساخته از روش معادلات ساختاری با تاکید بر نرم‌افزار 3 SMART PLS استفاده شده است.

تعداد ۱۲ پرسشنامه جهت «پیش‌آزمون» بین ۱۲ صاحب‌نظر توزیع شد. شاخص روایی محتوایی پرسشنامه (شاخص لاوشه یا CVR) پس از جمع‌آوری و حذف تعداد ۵ پرسش به دلیل میزان CVR کمتر از معیار استاندارد (حداقل CVR برای هر پرسش و برای میانگین کل آزمون باید از ۰/۵۶ بیشتر باشد) با میانگین CVR ۰/۸۶ مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف. یافته‌های تحقیق

در روش تحقیق داده‌بنیاد، پژوهشگر با گردآوری نظام‌مند داده‌ها از مصاحبه‌ها، مشاهده، سخنرانی‌ها، اسناد و مدارک و... سعی می‌کند همه جوانب بالقوه مرتبط با موضوع را شناسایی کند. جمع‌آوری داده‌ها، روندی کاملاً انعطاف‌پذیر است. مصاحبه‌ها، مشاهدات، بررسی اسناد موجود، سخنرانی‌ها، روزنامه‌ها، کتابها و... از جمله منابع مطلوب برای جمع‌آوری داده‌ها هستند. در نظریه داده‌بنیاد، گردآوری داده، تا زمانی ادامه می‌یابد که پژوهشگر اطمینان حاصل کند که ادامه گردآوری چیز تازه‌ای به دانسته‌های او نمی‌افزاید. بنابراین گردآوری تا رسیدن به نقطه اشباع ادامه می‌یابد. یکی از نشانه‌های نقطه اشباع، روبرو شدن با داده‌های تکراری است (سوزا، ۲۰۰۶: ۳۲۴).

تمامی مطالب و داده‌های جمع‌آوری شده در نرم‌افزار MAXQDA 2018.1 جمع‌شدند. در این مرحله از تحقیق داده‌های جمع‌آوری شده تحلیل محتوا و برای هر مطلب کدگذاری باز انجام شد. مقیاس انتخاب از یک کلمه، چند کلمه، یک تا چند خط، و یک تا چند پاراگراف متغیر بود. پس از پایان کدگذاری باز ۲۸۸۶ کد تولید شد. هنگامی که احساس شد مطالب و داده‌ها اغلب تکراری هستند، و به اصطلاح به نقطه اشباع رسیدیم، این مرحله از تحقیق پایان یافت. با استفاده از روش مقایسه پایدار، زمینه ظهور ابعاد مشترک مفاهیم

که همان کدگذاری محوری است، ممکن شد. در این مرحله با جمع کدها بیش از ۱۲۵۳ کد محوری تولید گردید.

در مرحله کدگذاری انتخابی، وجوه مشترک مؤلفه‌های برآمده از مراحل قبلی، شناسایی شده و با توجه به اشتراکات آنها در دسته بندی کلی تر و محدودتری ساماندهی شدند. در واقع در این مرحله، سازه‌های اصلی تحقیق شناسایی شدند. در این مرحله از تحقیق ۱۶۲ کد انتخابی احصاء شد. این ۱۶۲ کد انتخابی زیرمؤلفه‌های تحقیق را تشکیل دادند. در مرحله بعد این ۱۶۲ کد در ۳۱ سازه جای گرفتند که حاصل این مرحله از فرایند تحقیق، شکل گیری ۳۱ مؤلفه است. در مرحله آخر، ۳۱ سازه در ۹ مقوله محوری جای گرفتند که این ۹ مقوله ابعاد تحقیق هستند. ابعاد احصاء شده تحقیق عبارتند از: نخبگان و استعدادها، شبکه بنگاه‌ها و کسب و کارهای فناورانه، حاکمیت، زیرساخت‌ها، بازار، منابع مالی و سرمایه و توانمندی‌سازها، خروجی‌ها و پیامدها. ابعاد تحقیق به همراه مؤلفه‌ها (۳۱ سازه) و زیرمؤلفه‌های (۱۶۲ کد انتخابی) هر یک از قرار ذیل هستند.

مدیریت راهبردی نخبگان و استعدادها برتر: مؤلفه‌های شناسایی و جذب (دارای ۶

زیرمؤلفه)، یادگیری و پیشرفت (دارای ۸ زیرمؤلفه) و نگهداشت (دارای ۸ زیرمؤلفه).

شبکه کانونی بنگاه‌ها و کسب و کارهای فناورانه: مؤلفه‌های صنایع راهبردی (دارای ۷

زیرمؤلفه)، بنگاه‌های دانش‌بنیان (دارای ۴ زیرمؤلفه) و کسب و کارهای نوپا (دارای ۲ زیرمؤلفه).

حاکمیت: مؤلفه‌های حمایت‌های قانونی (دارای ۲ زیرمؤلفه)، هدایت و رهبری (دارای

۴ زیرمؤلفه)، تسهیل‌گری (دارای ۵ زیرمؤلفه)، سیاست‌گذاری (دارای ۴ زیرمؤلفه).

توانمندی‌سازها: مؤلفه‌های فرهنگ نوآوری و کارآفرینی (دارای ۴ زیرمؤلفه)، سرمایه

اجتماعی (دارای ۳ زیرمؤلفه)، دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی (دارای ۱۱ زیرمؤلفه)، دورنمای

کسب و کار (دارای ۳ زیرمؤلفه)، شبکه‌سازی و توسعه خوشه‌ها (دارای ۹ زیرمؤلفه)، محیط

کلان (دارای ۶ زیرمؤلفه)، حامیان (دارای ۱۰ زیرمؤلفه).

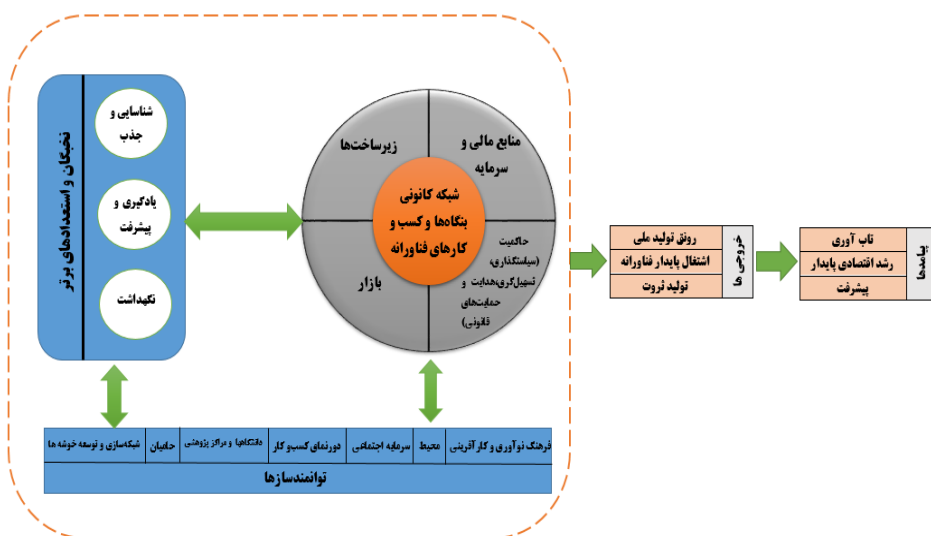
زیرساخت‌ها: مؤلفه‌های ظرفیت زیست بوم برای حفظ محیط زیست (دارای ۲ زیرمؤلفه)، زیرساخت‌های عمومی (دارای ۲ زیرمؤلفه) و زیرساخت‌های فناوری (دارای ۳ زیرمؤلفه).

بازار: مؤلفه‌های بازار داخلی (دارای ۷ زیرمؤلفه) و بازار خارجی (دارای ۵ زیرمؤلفه).

منابع مالی و سرمایه: مؤلفه‌های اعتبارات (دارای ۲ زیرمؤلفه)، سرمایه‌گذاری (دارای ۴ زیرمؤلفه) و سرمایه‌گذاران (دارای ۷ زیرمؤلفه).

خروجی‌ها: خروجی‌های ۷ بعد فوق با مؤلفه‌های رونق تولید ملی (دارای ۶ زیرمؤلفه)، اشتغال پایدار فناورانه (دارای ۵ زیرمؤلفه) و تولید ثروت (دارای ۵ زیرمؤلفه).

پیامدها: مؤلفه‌های تاب‌آوری (دارای ۵ زیرمؤلفه)، رشد اقتصادی پایدار (دارای ۵ زیرمؤلفه) و پیشرفت (دارای ۶ زیرمؤلفه). مدل مفهومی تحقیق از قرار شکل ۱ است



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

ب. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

یافته‌های حاصل از فراتحلیل فوق در قالب پرسشنامه بین ۱۰۸ نفر از نمونه آماری توزیع شد که در نهایت تعداد ۶۵ نفر این پرسشنامه تکمیل و عودت شد.

جهت شروع آزمون‌های پارامتری، مهم‌ترین و شایعترین فرض، فرض نرمال بودن داده‌هاست. آزمون چولگی و کشیدگی دو شاخص اساسی توزیع داده‌ها هستند. منظور از چولگی میزان کجی توزیع نرمال و منظور از کشیدگی میزان ارتفاع و پهنای توزیع نرمال است. تمامی ضرایب چولگی و کشیدگی داده‌ها در بازه $(+2)$ و (-2) قرار داشته و پس داده‌های تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین دو یا چند متغیر به کار می‌روند. همبستگی به معنای هم‌تغییری دو متغیر است که افزایش یا کاهش یک متغیر با افزایش یا کاهش متغیر دیگر همراه است. با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون‌های همبستگی پارامتریک پیرسون استفاده شد.

رابطه نخبگان و استعدادها با خروجی‌ها: با سطح اطمینان $0/99$ معنی‌داری ضریب پیرسون $(0/426)$ ، با افزایش سطح در یکی از آنها افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی متوسط).

رابطه بین شبکه بنگاه‌ها و کسب و کارهای فناورانه با خروجی‌ها: با سطح اطمینان $0/99$ معنی‌داری و با توجه به ضریب پیرسون $0/550$ ، با افزایش سطح در یکی از آنها افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی متوسط).

رابطه بین حاکمیت با خروجی‌ها: با سطح اطمینان معنی‌داری $0/99$ و ضریب پیرسون $0/526$ با افزایش سطح در یکی از آنها افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی متوسط).

رابطه بین توانمندسازها با خروجی‌ها: با سطح اطمینان $0/99$ معنی‌داری ضریب پیرسون $0/440$ با افزایش سطح در یکی از آنها افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی متوسط).

رابطه بین زیرساخت‌ها با خروجی‌ها: با سطح اطمینان معنی‌داری $0/99$ و ضریب پیرسون $0/715$ ، با افزایش سطح در یکی از آنها افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی قوی).

رابطه بین بازار با خروجی‌ها: با سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی‌داری و ضریب پیرسون ۰/۴۴۵ با افزایش سطح در یکی از آنها افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی متوسط).

رابطه بین منابع مالی و سرمایه با خروجی‌ها: با سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی‌داری و ضریب پیرسون ۰/۸۸۴ با افزایش سطح در یکی افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی قوی).

رابطه بین خروجی‌ها با پیامدها: با سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی‌داری و ضریب پیرسون ۰/۸۸۶ با افزایش سطح در یکی از آنها افزایش در دیگری را شامل می‌شود (همبستگی قوی).

سازه‌های نخبگان و استعدادهای برتر، شبکه کانونی بنگاه‌ها و کسب‌وکارهای فناورانه، حاکمیت، توانمندسازها و بازار دارای همبستگی متوسط با خروجی‌ها هستند. دو سازه منابع مالی و سرمایه و زیرساخت‌ها اثر قوی در خروجی داشته و سازه خروجی‌ها هم اثر قوی بر پیامدها دارد.

برازش مدل: اولین قدم پژوهشگر برای برازش مدل، سنجش مدل‌های اندازه‌گیری شامل «پایایی شاخص» و «روایی همگرا و واگرا» است. در گام دوم، برازش مدل ساختاری سنجیده به وسیله محاسبه و تفسیر ضرایب معناداری Z (t-values) و معیار R^2 انجام می‌شود. برازش مدل کلی در گام سوم و براساس معیار GoF بررسی می‌شود.

بارهای عاملی، بیانگر مقدار همبستگی شاخص‌های یک‌سازه با آن سازه است و اگر مقدار آن برابر و یا بیشتر از ۰/۴ شود، موید پایایی مدل اندازه‌گیری است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۸۰). بارهای عاملی تمامی زیرمؤلفه‌های تحقیق با مؤلفه‌های مربوط محاسبه و نتایج نشان داد ضرایب بارهای عاملی همه زیرمؤلفه‌ها برای مؤلفه‌های خود از مقدار معیار ۰/۴۰۰ بیشتر است که این مهم، نشان از مناسب بودن معیارها (گویه‌ها) دارد. کمترین ضریب بار عاملی متعلق به زیرمؤلفه «حضور در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری» با مقدار ۰/۶۰۸ برای مؤلفه «دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی» است. بیشترین ضریب بار عاملی هم متعلق به ۴ زیرمؤلفه با مقدار ۰/۹۹۱ هستند.

نتایج جدول ۱ نشانگر آن است که آلفای کرونباخ برای همه سازه‌های اصلی تحقیق، بالاتر از ۰/۷ است که این مهم حاکی از پایایی مناسب مدل با این معیار را دارد. از میان ۳۱ سازه موجود در تحقیق ۳ سازه با مقدار آلفای کرونباخ بالای ۰/۹ پایایی عالی، ۱۹ سازه با مقدار بالای ۰/۸ پایایی خوب و ۹ سازه با میزان بالای ۰/۷ مقدار قابل قبولی دارند. برای تعیین پایایی سازه‌ها، روش pls معیار مدرن تری بنام پایایی ترکیبی به کار می‌برد؛ برتری این معیار نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. مقدار کمتر از ۰/۷ برای پایایی ترکیبی، عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۱ دیده می‌شود، ضریب پایایی کلیه سازه‌ها (به جز شبکه‌سازی و توسعه خوشه‌ها و ظرفیت حفظ محیط زیست) همگی با مقدار قابل توجهی بالاتر از ۰/۷ هستند که این مهم حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. سازه شبکه‌سازی و توسعه خوشه‌ها با توجه به تایید پایایی با دو معیار دیگر و با لحاظ فاصله ناچیز با ۰/۷ مورد تائید مشروط قرار گرفت. در خصوص سازه ظرفیت زیست بوم برای حفظ محیط زیست، با معیار آلفای کرونباخ دارای میزان قابل قبولی است اما در معیار مقادیر اشتراکی در مرز قرار دارد. محقق با توجه به اهمیت این زیرمولفه (عدم استفاده از سرمایه و منابع تجدیدناپذیر و استفاده از منابع طبیعی تجدیدپذیر) تصمیم به حفظ آن در مدل و الگوی مورد نظر گرفت.

کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS، با استفاده از معیار «مقادیر اشتراکی» ارزیابی می‌شود. این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود. جدول ۱ نشان دهنده آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر اشتراکی سازه‌ها است. با مشاهده مقادیر جدول و با استفاده از سه معیار فوق، پایایی تمامی سازه‌های تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

معیار دوم برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا و واگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (مولفه‌ها و زیرمولفه‌های) خود می‌پردازد. معیارهای AVE و فروئل و لارکر توسط نرم‌افزار Smart PLS برای این منظور به کار می‌رود. مقادیر

AVE برای همه‌سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ بوده، که حکایت از روایی همگرایی مناسب مدل دارد. آزمون فروئل و لارکر هم روایی واگرایی سازه‌های تحقیق را نشان داد. بعد از ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تأیید پایایی و روایی مدل، می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری پرداخت. در این تحقیق از دو معیار ضرایب معناداری Z و معیار R^2 برای برآزش مدل ساختاری بهره‌گیری شد. اولین معیار، ضرایب معناداری z یا همان مقادیر t-values است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقادیر اشتراکی سازه‌های تحقیق

| مقادیر اشتراکی 0.5 | | آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7) | | پایایی ترکیبی (CR > 0.7) | | سازه |
|---------------------------------|-------|-----------------------------|-------|--------------------------|-------|---------------------------|
| نتایج یافته‌ها | مقدار | نتایج یافته‌ها | مقدار | نتایج یافته‌ها | مقدار | |
| تائید | ۰/۸۲۳ | تائید | ۰/۸۸۷ | تائید | ۰/۸۸۷ | شناسایی و جذب |
| تائید | ۰/۷۶۸ | تائید | ۰/۷۸۲ | تائید | ۰/۷۸۲ | یادگیری و پیشرفت |
| تائید | ۰/۶۶۴ | تائید | ۰/۹۴۱ | تائید | ۰/۹۴۱ | نگهداشت |
| تائید | ۰/۷۳۵ | تائید | ۰/۹۱۲ | تائید | ۰/۹۱۲ | حول صنایع راهبردی |
| تائید | ۰/۸۱۲ | تائید | ۰/۷۳۵ | تائید | ۰/۷۳۵ | بنگاه‌های دانش‌بنیان |
| تائید | ۰/۶۰۲ | تائید | ۰/۷۰۱ | تائید | ۰/۷۰۱ | کسب‌وکارهای نوپا |
| تائید | ۰/۷۴۸ | تائید | ۰/۸۰۴ | تائید | ۰/۸۰۴ | حمایت‌های قانونی |
| تائید | ۰/۸۹۳ | تائید | ۰/۸۷۱ | تائید | ۰/۸۷۱ | هدایت و رهبری |
| تائید | ۰/۹۰۳ | تائید | ۰/۸۷۴ | تائید | ۰/۸۷۴ | تسهیل‌گری |
| تائید | ۰/۸۹۶ | تائید | ۰/۸۸۰ | تائید | ۰/۸۸۰ | سیاست‌گذاری |
| تائید | ۰/۷۲۸ | تائید | ۰/۷۸۲ | تائید | ۰/۷۸۲ | فرهنگ نوآوری و کارآفرینی |
| تائید | ۰/۶۷۳ | تائید | ۰/۸۷۴ | تائید | ۰/۸۷۴ | سرمایه اجتماعی |
| تائید | ۰/۸۴۶ | تائید | ۰/۸۶۴ | تائید | ۰/۸۶۴ | دانشگاهها و مراکز پژوهشی |
| تائید | ۰/۵۱۲ | تائید | ۰/۸۲۰ | تائید | ۰/۸۲۰ | دور نمای کسب و کار |
| تائید | ۰/۵۰۳ | تائید | ۰/۷۳۵ | تائید مشروط | ۰/۶۵۰ | شبکه‌سازی و توسعه خوشه‌ها |
| تائید | ۰/۷۰۱ | تائید | ۰/۸۷۴ | تائید | ۰/۸۲۸ | محیط کلان |
| تائید | ۰/۶۹۳ | تائید | ۰/۷۷۳ | تائید | ۰/۷۶۵ | حامیان |

| مقادیر اِستِواکی 0.5 | | آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7) | | پایایی ترکیبی (CR > 0.7) | | سازه |
|--------------------------------------|-------|--------------------------------|-------|-----------------------------|-------|------------------------|
| نتایج یافته‌ها | مقدار | نتایج یافته‌ها | مقدار | نتایج یافته‌ها | مقدار | |
| تائید مشروط | ۰/۴۹۱ | تائید | ۰/۷۱۲ | تائید مشروط | ۰/۶۹۰ | ظرفیت حفظ محیط زیست |
| تائید | ۰/۷۴۵ | تائید | ۰/۷۱۳ | تائید | ۰/۷۱۸ | زیرساخت‌های عمومی |
| تائید | ۰/۸۳۶ | تائید | ۰/۸۳۱ | تائید | ۰/۸۴۶ | زیرساخت‌های فناوری |
| تائید | ۰/۸۹۴ | تائید | ۰/۸۹۱ | تائید | ۰/۸۷۳ | بازار داخلی |
| تائید | ۰/۸۳۸ | تائید | ۰/۸۶۷ | تائید | ۰/۸۸۰ | بازار خارجی |
| تائید | ۰/۶۸۳ | تائید | ۰/۸۵۵ | تائید | ۰/۹۱۲ | اعتبارات |
| تائید | ۰/۵۹۰ | تائید | ۰/۸۴۶ | تائید | ۰/۸۲۸ | سرمایه‌گذاری |
| تائید | ۰/۶۵۱ | تائید | ۰/۸۹۴ | تائید | ۰/۸۷۷ | سرمایه‌گذاران |
| تائید | ۰/۹۰۵ | تائید | ۰/۸۲۱ | تائید | ۰/۸۷۷ | اشتغال پایدار فناورانه |
| تائید | ۰/۸۹۵ | تائید | ۰/۸۹۷ | تائید | ۰/۸۷۱ | رونق تولید ملی |
| تائید | ۰/۹۲۶ | تائید | ۰/۸۸۲ | تائید | ۰/۸۵۴ | تولید ثروت |
| تائید | ۰/۸۴۹ | تائید | ۰/۸۲۲ | تائید | ۰/۸۹۹ | تاب‌آوری |
| تائید | ۰/۹۲۸ | تائید | ۰/۷۵۱ | تائید | ۰/۷۵۳ | رشد اقتصادی پایدار |
| تائید | ۰/۸۵۲ | تائید | ۰/۹۰۱ | تائید | ۰/۸۵۳ | پیشرفت |
| میانگین | ۰/۷۶۰ | میانگین | ۰/۸۳۲ | | | |

مقدار آماره تی در واقع ملاک اصلی تایید یا رد فرضیات است. ضرایب معناداری، ضریب مسیر و سطح معناداری مدل نشان دادند که روابط میان متغیرهای پژوهش معنادار و در جهت مثبت هستند. دومین معیار برای برآزش مدل ساختاری، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. این معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. این اندازه‌گیری به ما این امکان را می‌دهد که تعیین کنیم چقدر میتوان به پیش بینی مدل مطمئن بود. نتایج نشان داد ابعاد شبکه کانونی بنگاه‌ها و کسب و کارهای فناورانه، حاکمیت، زیرساخت‌ها، منابع مالی و سرمایه و خروجی‌ها در بازه متوسط تا قوی قرار دارند. ابعاد توانمندسازها، بازار و پیامدها در بازه قوی قرار دارند. بعد مدیریت راهبردی نخبگان و استعدادها برتر هم در بازه متوسط قرار دارد.

برای برازش کلی مدل، از معیار GoF^1 استفاده شد. این معیار برای برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند، به کار برده می شود. برای این منظور، مقدار معیار از رابطه زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

برای محاسبه میانگین R^2 ، مقادیر R^2 مربوط به تمامی متغیرهای پنهان درون زای مدل به تعداد ۹ متغیر (شامل مدیریت راهبردی نخبگان و استعدادها، برتر، شبکه کانونی بنگاه ها و کسب و کارهای فناورانه، حاکمیت، توانمندسازها، زیرساخت ها، بازار، منابع مالی و سرمایه، خروجی ها و پیامدها) مدنظر قرار گرفته و میانگین آنها محاسبه گردید. برای مدل این پژوهش، میانگین R^2 برابر با ۰/۵۷۳ حاصل شد. در جدول ۲ مقادیر میانگین مقادیر اشتراکی تعداد ۳۱ متغیر، برابر با ۰/۷۶۰ گردید. با جای گذاری مقادیر در فرمول، مقدار GoF معادل ۰/۶۵۹ گردید. با توجه به معیار نتایج یافته ها GoF ، (حصول مقدار بالای ۰/۳۶ برازش قوی)، برازش بسیار مناسب (قوی) مدل کلی تأیید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهاد

مبانی اقتصاد مقاومتی براساس مبانی فقهی اصیل اسلامی و اقتصاد اسلامی و ریشه در جهان بینی توحیدی و ارزش گرایی اسلامی دارد. پارادایم آن نوع خاصی از دانش و نظام اقتصادی با سیاست ها و راهبردهای عقلانی در مواجهه با عدم تعادل ها و مفهوم آن عقلی، منطقی، عقلایی و متکی به ضوابط است. هدف از اقتصاد مقاومتی تاب آوری اقتصادی، ثبات اقتصادی، توسعه اقتصادی، عدالت اقتصادی، سلامت و امنیت اقتصادی، قطع و کاهش وابستگی، رشد پویا و باثبات و رشد اقتصادی است. راهکار آن نیز توانمندسازی از طریق ابزارهای مختلف به ویژه اقتصاد دانش بنیان و منابع انسانی تحصیل کرده، به خصوص نخبگان و استعدادها است.

اقتصاد دانش بنیان اقتصادی که در آن تولید، توزیع و کاربرد دانش، عامل و محرک اصلی رشد اقتصادی، تولید ثروت و اشتغال در تمامی صنایع است. ابعاد اقتصاد دانش بنیان مشتمل بر محیط؛ منابع انسانی؛ نظام نوآوری؛ زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ رژیم نهادی و انگیزش اقتصادی؛ کارآفرینی دانش بنیان هستند. الزامات این اقتصاد عبارتند از: نقش محوری دانشگاه - صنعت - دولت؛ محیط پایدار اجتماعی، سیاسی، اقتصادی؛ منابع انسانی (نخبگان، استعدادها، کارکنان دانشی)؛ نظام آموزشی کارآمد؛ انقلاب بهره‌وری در کشاورزی و خدمات؛ سیاست‌ها، قوانین و مقررات حمایتی و صیانتی، کارآفرینی نوآورانه؛ تامین منابع مالی؛ فرهنگ‌سازی دانش بنیان؛ نوآوری؛ بازار فناورانه؛ توسعه زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات، تولید فناورانه.

سیاست فناوری در کشورهای در حال توسعه و از جمله ج.ا.ایران به جای تحقیق و توسعه مرسوم در کشورهای توسعه یافته، باید بر یادگیری به منظور مشابه‌سازی و بهبود تدریجی فناوری‌ها متمرکز باشد. حرکت به سمت «اقتصاد یادگیرنده» و اشاعه یادگیری در سطوح مختلف اقتصاد می‌تواند زیرساخت مناسبی برای استقرار اقتصاد دانش بنیان در ایران باشد. مهم‌ترین فرایندها در اقتصاد دانش بنیان، یادگیری است که تنها در تحقیق و توسعه محدود نمی‌شود، بلکه از فعالیت‌های متداول در تولید، توزیع و مصرف ناشی می‌شود.

نخبه دارای هفت ویژگی، مشخصه و خصوصیت محوری شامل توانائی، تعهد، انگیزش، شایستگی، تاثیرگذاری، برجسته و کارآمد در چارچوب ارزش‌گرایی اسلامی است. استعداد (برتر) نیز 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 ویژه او فراهم نشده است. با تعاریف فوق عمده منابع انسانی تحصیل کرده در دسته بندی استعدادهای قرار می‌گیرند. پس بعد «مدیریت راهبردی استعدادها و نخبگان» عمدتاً مرتبط با استعدادهای است.

رویکرد عام انتخابی در این تحقیق، یک «رویکرد فراگیر» در اجرای مدیریت نخبگان و استعدادهای است. اگر صنعت یک رویکرد فراگیر در اجرای این نوع مدیریت داشته باشد، بیشتر کارکنان را هدف قرار خواهد داد و پس باید به‌طورعام از رویکردهای «نخبه‌گرا»

اجتناب کرد. رویکردهای نخبه‌گرا به‌عنوان شیوه‌های متضاد مدیریت نخبگان و استعداد شناخته شده‌اند که به ایجاد مشارکت در صنعت کمک نمی‌کنند. در کنار این نگاه عام، دو رویکرد جانبی نیز مدنظر قرار دارد. در یک رویکرد، شناسایی «موقعیت‌های کلیدی» در اقتصاد دانش‌بنیان مدنظر بوده و در رویکرد دوم مبتنی بر مدیریت منابع انسانی با «تمرکز انتخابی» از بین افراد دارای استعداد و نخبه همراه است. این سه رویکرد (با وزن بالاتر رویکرد اول) در انتخاب فرآیندهای مدیریت نخبگان و استعداد موردنظر محقق است. همچنین دیدگاه حاکم در این تحقیق، مدیریت راهبردی منابع انسانی با تمرکز بر نخبگان و استعدادها به‌عنوان سرمایه انسانی؛ سرمایه اجتماعی؛ سرمایه سیاسی و سرمایه فرهنگی است. سرمایه انسانی به نخبگان و استعداد، براساس یک دیدگاه مبتنی بر منابع در بنگاه‌ها است.

یکی از چالش‌های پیش روی دولت‌ها مهاجرت نخبگان و استعدادها است. مهاجرت نیروی انسانی ماهر به نفع پیشرفته‌ترین و ثروتمندترین کشورها و به زیان کشورهای جهان سوم می‌باشد؛ پس در این ارتباط دخالت‌هایی شبیه به حمایت از صنایع نوپا لازم است تا بتوان ثبات اقتصادی کشور را تضمین نمود. باید توجه کرد که مهاجرت چندان هم یک پدیده «فرار مغزها» نیست بلکه به علت نبود ظرفیت جذب توسط اقتصاد کشور است. سه گزینه سیاستی اصلی «نگهداشت، بازگشت و مشارکت» برای تنظیم جریان مهاجرت نخبگان و استعدادها پیشنهاد می‌شود. البته با این گزینه‌ها نمی‌توان از خروج نخبگان به‌طور کامل جلوگیری کرد و این موضوع مستلزم پذیرفتن این واقعیت است که به‌هرحال، بسیاری از نخبگان و استعدادها به کشور باز نخواهند گشت. از این رو باید سیاست‌هایی طراحی و اجرا کرد که بتوان از آنها در راستای توسعه کشور از راه دور استفاده کرد.

در بررسی و مطالعات تطبیقی به‌عمل‌آمده از حیث شاخص‌های کارگیری نخبگان و استعدادها در پیشبرد نوآوری و کارآفرینی کشور، جایگاه ج.ا.ایران در بین کشورهای دنیا و حتی منطقه بسیار نامناسب ارزیابی شد.

الگوی طراحی شده برای نقش‌آفرینی نخبگان و استعدادها در اقتصاد دانش‌بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی مشتمل بر ۷ بُعد مدیریت نخبگان و استعدادها (در سه کارکرد کلی شناسایی و جذب، نگهداشت و یادگیری و پیشرفت)، شبکه کانونی بنگاه‌ها و

کسب و کارهای فناورانه (در سه مولفه صنایع راهبردی، بنگاه‌های دانش‌بنیان و کسب و کارهای نوپا)، حاکمیت (در چهار زمینه سیاستگذاری، تسهیل‌گری، هدایت و رهبری و حمایت‌های قانونی)، زیرساخت‌ها (در سه حوزه ظرفیت زیست بوم برای حفظ محیط زیست، زیرساخت‌های عمومی و زیرساخت‌های فناوری)، منابع مالی و سرمایه (در سه نقش اعتبارات، سرمایه‌گذاری‌های بخش خصوصی و خطرپذیر و سرمایه‌گذاران)، بازار (دو بازار داخلی و خارجی)، مجموعه توانمندسازها (شامل دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، فرهنگ نوآوری و کارآفرینی، سرمایه اجتماعی، دورنمای کسب و کار، شبکه‌سازی و توسعه خوشه‌ها، محیط کلان، حامیان)، خروجی‌ها (با ۳ خروجی عمده رونق تولید ملی، اشتغال پایدار فناورانه و تولید ثروت) و پیامدها (با سه مؤلفه تاب‌آوری، رشد اقتصادی پایدار و پیشرفت) تبیین شد. روابط بین این ابعاد و مولفه‌ها در تجزیه و تحلیل یافته‌ها تبیین گردید.

محدودیت‌های این پژوهش به‌طور عام عبارتند از مشکلات دسترسی به مسئولین و مدیران رده اوّل کشور و صاحب‌نظر در بحث استعدادها و نخبگان، جامعه آماری بسیار محدود که هم از نخبگان و استعدادها و هم از مفهوم «اقتصاد دانش‌بنیان» و «نوآوری و کارآفرینی» به معنای علمی آن آشنا باشند، وسیع بودن و تنوع بسیار زیاد از مفهوم نخبگی و استعدادها، چالش چندرشته‌ای بودن موضوع تحقیق و پیوند بین معانی و مفاهیم مختلف و کسب آمارهای مستند و تعیین‌کننده در برخی حوزه‌ها.

پیشنهادات محقق برای سایر پژوهشگران طراحی زیست‌بوم نوآوری و کارآفرینی دانشگاه بنیان، زیست‌بوم شهرهای نوآورانه، طراحی نظام ارزیابی عملکرد نوآوری و کارآفرینی دانش‌بنیان به‌منظور اطمینان از عملکرد نظام و مطالعه و بررسی به‌منظور پیاده‌سازی و اجرای زیست‌بوم نوآوری و کارآفرینی دانش‌بنیان است.

الگوی راهبردی نقش‌آفرینی نخبگان در تحقق اقتصاد دانش‌بنیان با رویکرد اقتصادمقاومتی، ابعاد و مولفه‌های گوناگون توسعه و پیشرفت اسلامی - ایرانی در دیدگاه‌های مختلف علمی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی را پوشش می‌دهد. نتیجتاً این تحقیق می‌تواند بخش‌های مهم و محوری از الگوی پیشرفت اسلامی - ایرانی را پوشش داده و مبنایی برای پیشرفت قرار گیرد.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- آقاجانی، حبیب؛ اقبالی، لایلا (۱۳۹۵)، نقش اقتصاد دانش بنیان در تامین تاب آوری اقتصادی ایران. *همایش نظام آموزشی عالی و اقتصادمقاومتی*، تهران، دانشگاه علم و فرهنگ، اسفند ۱۳۹۵.
- اشتریان، کیومرث (۱۳۹۱)، *مقدمه‌ای بر روش سیاست‌گذاری فرهنگی*، چاپ اول، تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.
- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۶)، *سیاست‌گذاری عمومی ایران*، چاپ اول، تهران، نشر میزان.
- پیغامی، عادل؛ سمیعی نسب، مصطفی؛ سلیمانی، یاسر (۱۳۹۴)، *جستارهایی در اقتصادمقاومتی: مقاوم‌سازی اقتصادی در ادبیات متعارف؛ مبانی علمی و نظری*، جلد اول: تاب‌آوری و آسیب‌پذیری، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- بشیریه، حسین (۱۳۹۴)، *جامعه‌شناسی سیاسی: نقش نیروهای اجتماعی در زندگی سیاسی*، چاپ ۲۳، تهران، نشر نی.
- جانی، سیاوش و علاءالدین ازوجی (۱۳۹۳)، *تبیین مفهوم و مبانی تاب‌آوری و اقتصادمقاومتی در طراحی برنامه ششم توسعه*، تهران، دفتر برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور.
- حسنوی، رضا و رمضان، مجید (۱۳۹۱)، «*سرمایه فکری سازمان*». تهران، انتشارات آتی‌نگر.
- حیدری، منصور؛ قربی، سیدمحمدجواد (۱۳۹۵)، *پژوهشی در معنا و مفهوم اقتصاد مقاومتی در جمهوری اسلامی ایران. مجله سیاست دفاعی*، سال بیست و پنجم، شماره ۹۷، ص ۳۷-۸۰.
- خدام‌علیزاده، امیر (۱۳۹۵)، *نظام مالیاتی‌سازگار با اقتصادمقاومتی در ایران (با تاکید بر تثبیت اقتصاد کلان، انعطاف‌پذیری، شفافیت و پاسخگویی)*. *پژوهشنامه مالیات*، شماره سی و دوم، (مسلسل ۸۰)، زمستان ۱۳۹۵، ص ۱۴۵-۱۷۶.
- ریزوندی، محمدامیر؛ سبحانی، بهرام؛ یآوری، کاظم؛ مومنی، فرشاد (۱۳۹۶)، *ارزیابی انتقادی اقتصاد نئوکلاسیک در مسئله گذار به اقتصاد دانش‌بنیان: رویکردی نهادی. فصلنامه علمی - پژوهشی سیاست علم و فناوری*، بهار ۱۳۹۶، سال نهم، شماره ۱، ص ۱۷-۳۰.
- سبحانی، سیدمحمد جواد (۱۳۹۴)، *تدوین مدل مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی کشاورزی*، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- سوزنچی، ابراهیم (۱۳۹۰)، *اقتصاد دانش‌محور: رویکردها، مبانی و دلالت‌ها، سیاست نامه علم و فناوری*، سال یکم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۰، ص ۱۹-۳۲.

- سند راهبردی کشور در امور نخبگان، قابل دسترسی در سایت شورایی عالی انقلاب فرهنگی.
- سیفلو، سجاد (۱۳۹۳)، مفهوم شناسی اقتصاد مقاومتی. *فصلنامه معرفت اقتصاد اسلامی*، سال پنجم، شماره ۱۰، بهار و تابستان ۱۳۹۳، ص ۱۵۱-۱۷۳
- سیدجوادین، سیدرضا؛ پهلوان شریف، محمدرضا (۱۳۹۶)، مدیریت استعداد؛ مبانی و رویکردهای مفهومی، *دو فصلنامه علمی- پژوهشی اندیشه مدیریت راهبردی*، سال یازدهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۶، پیاپی ۲۱، ص ۱۴۱-۱۷۰.
- شقاقی شهری، وحید؛ عزیزاده، شیوا (۱۳۹۵)، آثار اقتصاد دانش‌بنیان بر درون زایی اقتصاد ایران (در راستای سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی). *دو فصلنامه علمی- پژوهشی جستارهای اقتصادی ایران*، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، سال ۱۳، شماره ۲۶، ص ۳۳-۶۴.
- شقاقی شهری، وحید؛ عزیزاده، شیوا؛ آرغا، لیلا (۱۳۹۶)، نقش اقتصاد دانش‌بنیان در اقتصاد مقاومتی با رویکرد اسلامی. *دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه*، تهران، دانشگاه اسوه، دانشگاه تهران.
- فیض پور، محمدعلی؛ زارع قلعه‌سیدی، رویا (۱۳۹۵)، مقایسه تطبیقی شاخص‌های اقتصاد مقاومتی و اقتصاد دانش‌بنیان. تهران، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ص ۲۱۱۸-۲۱۲۹.
- قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۱)، شیوه جدید تولید دانش: ایدئولوژی و واقعیت، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره چهارم، شماره سوّم، پاییز ۱۳۸۱، ص ۲۸-۵۹.
- گی‌روشه (۱۳۹۵)، *تغییرات اجتماعی*، ترجمه منصور وثوقی، چاپ ۲۶، تهران، نشرنی.
- معمارنژاد، عباس (۱۳۸۴)، اقتصاد دانش‌بنیان: الزامات، نماگرها، موقعیت ایران، چالشها و راهکارها. *پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، شماره ۱، تابستان ۱۳۸۴، ص ۸۳-۱۰۸.
- منتظر، غلامعلی؛ ناظمی، امیر؛ موسوی‌نسب، محسن (۱۳۹۱)، پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی. *فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست علم و فناوری*، سال ۵، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۱. ۱۷-۳۲.

ب. منابع لاتین

- Amsden, H., Dicaprio, Alice. & Robinson James, Alisa. (2013). The Role of Elites in Economic Development. *Southeast Asian Economies journal*, vol 31, University Press Scholarship Online.
- Ashton, Chris. Morton, Lynne. (2005). Managing Talent for Competitive Advantage, Taking a systemic approach to talent management, *Strategic HR Review*, Vol. 4 Iss 5 pp. 28 – 31.
- Briguglio, L.; Cordina, G.; Farrugia, N.; & Vella, S. (2009), Economic vulnerability and resilience: Concepts and measurements, Oxford Development Studies.

- Cheese, Peter. Thomas, Robert. Craig, Elizabeth. (2007). Leveraging your most Important Competitive Asset, *Journal of High-Performance Business*, September, No. 3
- Cheloha, Randy. Swain, John. (2005). Talent Management System Key to Effective Succession Planning, *Canadian HR Reporter*, 18(17): 5-7, Toronto.
- Chowdhury, S. (2000). Toward the future of organization in Management 21C. Towards the Future of Management. In S.Chowdhury (Ed.), Management 21C. London: Financial Times Prentiss HallHansen, Fay. (2007). What is 'talent'? *Workforce Management*, Vol. 86, No. 1.
- Corporate Leadership Council, (2006). **Upgrading the Organization's Talent Management Strategies**, Corporate Executive Board, 2000 Pennsylvania Avenue NW, Washington, DC,U.S.
- Creelman, D. (2004). Return on Investment in Talent Management: Measures You Can Put to Work Right Now, *Human Capital Institute*, (Ed.), volume 81, no. 12., Washington DC, U.S.
- Cunningham, Ian. (2007). Talent Management: making it real. Development and Learning in Organizations: *An International Journal*, Vol. 21 Issue: 2, pp.4-6.
- Daugeliene, R. (2006). **Towards a Knowledge – based Economy: Modelling Knowledge Expression Assessment**. Kaunas University of Technology Institute of Europe Kestucio. University of Latvia.
- Daugeliene R., Krisciunas K. (2004). **Peculiarities of Knowledge-based Economy Assessment: Theoretical Approach** , Juxtaposition of European Union Enlargement and Lisbon Processes. Proceedings (ed. K. Krisciunas). Kaunas, Technologija, P. 15 -24.
- Dogan. C; Gokdemir. L & Karagoz. M. (2005). **The Role Of Knowledge As A New Production Factor In The Economic Growth Of TURKEY**, Conference On Medium-Term Economic Assessment (CMTEA): Transformation Towards Knowledge Based Economy.
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, vol 23, no 4,p 272-285.
- Duttagupta, R. (2005). **Identifying and managing your assets: Talent management**, Price water house Coopers, London.
- Festing, M., Schäfer, L. and Scullion, H. (2013). Talent management in medium-sized German companies: An explorative study and agenda for future research , *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), p.1872-1893.
- Gallardo-Gallardo, E.(2013). **Disentangling the 'talent' concept as applied to the world of work**, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Department of Economics and Business Organization, Faculty of Economics and Business, University of Barcelona, Spain.
- Harbison, F., and Myers, S.V. (1964). **Education, Manpower, And Economic Growth: Strategies Of Human Development**, London: McGraw-Hill.
- Hartmann, Michael. (2015). Elites: Sociological Aspects. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Volume 7, PP 396-401.

- Heinen, J.S; O'Neill, C. , (2004). **Managing Talent To Maximize Performance** ,Published online in Wiley InterScience , Vol 31, Issue 2, Summer 2004,Pages 67-82.
- Laswell, H. & Kaplan, M. (1950). **Power and Society: A Framework for Political Inquiry**. New Haven,Routledge & K. Paul, 1952,Original from University of California, Berkeley.
- Redford, Kirstie. (2005). **Shedding Light on Talent Tactics**, Personnel Today, 20-22.
- Rose, A.(2007). Economic Resilience to Natural and Man-made Disasters: Multidisciplinary Origins and Contextual Dimensions. *Environmental Hazards* 7(4): 383–95.
- Sousa.C.A.A Headriks.,P.H.j(2006). **the need for grounded theory in developing aknowledge based view of organization research methods**,Vol.9,No 3, p 315-338.
- **The global talent competitiveness index 2019** (GTCI, 2019) , Fontainebleau, France: INSEAD, Adecco, and HCLI.
- Tocan, Madalina. (2012). Knowledge Based Economy Assessment, *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, Vol. II, Issue no. 5, p 199- 212.
- White, Steven. Gunasekaran, Angappa. Ariguzo, Godwin. (2013). The Structural Components of a Knowledge-based Economy. International *Journal of Business Innovation and Research*. Volume 7. Number 4.