

مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت استعداد در سازمان‌های فرهنگی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب

زهرا گلپایگانی^۱ محمدرضا بهمنی خدنگ^۲ سیدمحمدعلی غمامی^۳

چکیده

استعدادهای موجود در کشور نعمتی الهی و سرمایه‌ای مسئولیت‌آفرین هستند که در صورت شکوفایی و بالندگی و تبدیل شدن به نیروی انسانی توانمند و کارآمد، عامل اصلی پیشرفت و اقتدار ایران اسلامی خواهند بود. ضرورت اهتمام به این امر، بر همه عرصه‌ها قابل تعمیم است لکن در عرصه فرهنگ با اقتضات خاص کنشگری جهادی، مدیریت استعدادها اهمیتی مضاعف می‌یابد و لازمه تحقق آن، دسترسی به الگویی جامع است. ضرورت یادشده، وارد شدن انقلاب اسلامی ایران به گام دوم حرکت خود و مرجعیت فکری، فرهنگی و سیاسی مقام معظم رهبری^ع خطوط کلی آغازگر این پژوهش هستند تا با اتکاء بر اندیشه معظم‌له، الگویی مناسب و متناسب با اقتضات گام دوم انقلاب اسلامی برای مدیریت استعدادهای فرهنگی فراهم شود. برای تحقق این مهم، بیانات مرتبط مقام معظم رهبری و همچنین متن بیانیه گام دوم - که شتاب‌دهنده حرکت انقلاب جهت تحقق اهداف آن است - با روش تحلیل مضمون به دقت مورد بررسی قرار گرفته و با تمرکز بر مفهوم توانمندسازی، الگویی احصاء و پیشنهاد شده است که مشتمل بر یک مضمون فراگیر محوری (قوی شدن)، پنج مضمون سازمان‌دهنده اصلی (مدیریت سرمایه‌های انسانی، بصیرت فرهنگی، عدالت فرهنگی، نهادگرایی و مساعدسازی محیط)، چهار مضمون سازمان‌دهنده فرعی (شناسایی، جذب، پرورش و هدایت) و ۶۶ مضمون پایه است.

■ واژگان کلیدی

مدیریت استعداد، سازمان‌های فرهنگی، سیاست‌گذاری فرهنگی، توانمندسازی، بیانیه گام دوم انقلاب.

۱. دکتری سیاست‌گذاری فرهنگی دانشگاه باقرالعلوم، glp_z@yahoo.com

۲. عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، m_rbahmani@yahoo.com

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه باقرالعلوم، s.ghamami@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۲۳

۱. مقدمه

تحقق تمدن نوین اسلامی - که این تمدن، ماهیتی سیال و از جنس حرکت خواهد داشت و نه از جنس موقعیت و مقصد؛ چراکه این ضرورت یک تمدن پویا و روان به سوی هدف نهایی، تعالی و تکامل و قرب الهی است (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۰) و پنج مرحله انقلاب اسلامی، نظام اسلامی، دولت اسلامی، جامعه اسلامی و تمدن اسلامی در سطح امت اسلامی و پس از آن در عرصه جهانی دارد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۹/۹/۱۲) - هدف اصلی شکل‌گیری و حیات شجره طيبة انقلاب اسلامی ایران است که خط کلی، رسیدن به تمدن اسلامی از رهگذر تشکیل نظام اسلامی است (همان) و رسالت ملت و نظام، حرکت عقلانی، مؤمنانه و متعهدانه در جهت ایجاد الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت - که متناسب با آرمان‌ها در زیست‌بوم ایران است - می‌باشد و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی - که مشتمل بر چهار نقطه اصلی عظمت حادثه انقلاب، عظمت راه طی شده، عظمت چشم‌انداز انقلاب و عظمت نقش نیروی جوان متعهد است - نیز راهنمایی جامع جهت تدوین چارچوب نظری و عملی حرکت در این مسیر و شتاب‌بخش ضرورت آن است که مقام معظم رهبری در این باره می‌فرماید:

انقلاب تمام نمی‌شود، انقلاب استمرار دارد، ادامه دارد، متوقف نمی‌شود،

یک ضرورتی دارد، ضرورت یعنی شدن، شدن دائم، تحول دائمی...

(بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۷/۳/۷)

این قله آرمانی بر اساس سه رکن وزین توحید، کرامت انسانی و عدالت اجتماعی استوار است (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۲/۰۷/۲۲) و مقدمه آن، ایجاد جامعه اسلامی است و به‌طور کلی اداره این جامعه، متکی بر وجود تشکیلات و سازمان است و ضرورت دارد برای رسیدن به نتیجه مطلوب، چنین ساختار و آرایش نقش‌آفرینی و مراکز سیاست‌گذاری و نظارت این سازمان‌ها، هم‌افق با بیانیه گام دوم و منطبق بر اصول آن بوده و خروجی عملکرد سازمان‌ها به تحقق حاکمیت الهی در ساخت جامعه اسلامی بینجامد.

در عرصه فرهنگ، سازمان‌های فرهنگی نیز حسب هویت وجودی و نقش استراتژیکی که در پیشرانی تحولات فرهنگی در این مسیر برعهده دارند، ضروری است هم‌راستا با این هدف حرکت کرده و ادامه حیات یابند و با لحاظ رویکرد تقوا - بدین معنا که انسان بدانند که چه کاری انجام می‌دهد و هر حرکت خودش را با اراده، فکر و تصمیم انتخاب کند (بیانات رهبر معظم انقلاب،

۱۳۷۷/۲/۷) - و حرکت تحت تدبیر الهی برای به فعلیت رساندن استعدادهای انسانی جامعه، رواج‌دهنده انرژی، امید و ابتکار بوده و جامعه را به سمت مقتضیات نظام سوق دهند و بدیهی است نقطه ثقل این سازمان‌ها، عناصر فرهنگی خبره، جوان، کارآمد، توانا، پراکنگیزه، مبتکر و به‌هنگام‌اند که قوی شدن آنان، شتاب‌دهنده حرکت در این مسیر است.

امروزه منابع انسانی پراهمیت‌ترین سرمایه هر سازمان برای نیل به اهداف و نقش‌آفرینی مؤثر در میدان عمل است که به مزیت رقابتی سازمان برای حضور و بقا در ساحت‌های مختلف عصر کنونی بدل شده است. در بیانیه گام دوم نیز به عنصر انسانی تأکید ویژه‌ای شده و نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی، مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور مطرح شده و ثروتی عظیم و غیرقابل قیاس با منابع مادی کشور معرفی شده است.

این بیانیه با روح امیدبخش، فراخوانی خطاب به جوانان انقلابی به‌عنوان محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی برای مسئولیت‌پذیری جهاد «نظام‌سازی انقلابی» و ورود به میدان اداره کشور در عرصه‌های علمی، فرهنگی، اقتصادی و... است، بنابراین بهره‌گیری شایسته از ظرفیت‌های انسانی کارآمد و توانمندسازی ایشان، همچنین فراهم کردن بستر بروز استعدادهای بالقوه منابع انسانی شاغل در سازمان‌های فرهنگی، در صدر اولویت‌های وظیفه‌ای این نهادهاست و کاربست فرایند مدیریت استعدادها مبتنی بر الگویی برگرفته از فرهنگ غنی اسلامی و منابع ارزشمند دینی با نگاه انسان‌شناسانه متعالی آن که ضمن توجه به توانمندسازی سازمان، رشد و توانمندسازی فردی عوامل انسانی را نیز مدنظر قرار دارد در این عرصه راهگشاست. مقام معظم رهبری در این باره می‌فرمایند:

غایات، اهداف، ارزش‌ها و شیوه‌های کار، همه از اسلام مایه خواهد گرفت؛ یعنی تکیه ما به مفاهیم اسلامی و معارف اسلامی است. ما یک جامعه اسلامی هستیم، یک حکومت اسلامی هستیم و افتخار ما به این است که می‌توانیم از منبع اسلام استفاده کنیم. خوشبختانه منابع اسلامی هم در اختیار ما وجود دارد؛ قرآن هست، سنت هست و مفاهیم بسیار غنی و ممتازی که در فلسفه ما و در کلام ما و در فقه ما و در حقوق ما وجود دارد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۹/۹/۱۰)

مدیریت استعداد عبارت است از انجام یک سری فعالیت‌های یکپارچه به‌منظور تضمین

جذب، نگهداری، انگیزش و توسعه کارکنان مستعد موردنیاز در حال حاضر و آینده توسط سازمان (آرمسترانگ، ۲۰۰۶: ۳۹۰). این استراتژی، نشان‌دهنده تغییر شکل قابل‌توجهی در اصول مدیریت منابع انسانی و روشی جدید در یکپارچه‌سازی فرایندها و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی است (ر.ک: والتر و تیمون، ۲۰۱۰) و به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته با مهارت‌های مناسب و در جایگاه شغلی مناسب قرار دارند (ر.ک: کالینز و ملاحی، ۲۰۰۹). در سال‌های اخیر پژوهش‌های متعددی پیرامون مفهوم استعداد و مدیریت آن، انجام شده که منجر به توسعه این مفهوم و درک ابعاد و اجزایش در سازمان‌های مختلف شده است، اما عمده تحقیقات صورت گرفته در این حوزه، معطوف به سازمان‌هایی با کنشگری اقتصادی است که متکی بر اصل رقابت بدان التفات کرده و برای تحقق آن سرمایه‌گذاری می‌کنند. متأسفانه این امر در حوزه فرهنگ به شدت مغفول است و عدم تدبیر در مورد آن، منجر به از بین رفتن استعداد سرمایه‌های انسانی می‌شود. این رویه، ضمن عدم بهره از منابع موجود سازمانی، استعدادهای جذب‌شده از خارج سازمان را نیز در کوتاه‌مدت به نقطه اشباع در منحنی رشد سازمان رسانده و مبتلا به روزمرگی و رخوت می‌سازد. حال آنکه به نظر می‌رسد در شرایط کنونی، بازار فرهنگ، به مراتب رقابتی‌تر از سایر بازارها و رقبای عرصه فرهنگ جدی‌تر از رقبای سایر عرصه‌ها نقش‌آفرینی می‌کنند. از سوی دیگر تمرکز این فرایند، به‌طور عمده بر رشد و افزایش بهره‌وری سازمانی است و حوزه مغفول، رشد فردی عنصر انسانی در مسیر تحقق انسان کامل است. از آنجاکه الگوهای موجود در حوزه مدیریت استعداد در بستر علوم غربی شکل گرفته‌اند، فرایند دانش‌افزایی و توانمندسازی منابع انسانی متمرکز بر رشد تک‌ساحتی با رویکرد تخصصی‌سازی و ماشین‌واره کردن این منابع ارزشمند است؛ حال آنکه رشد مطلوب منابع انسانی با رویکرد اسلامی معطوف به ایجاد بستری جهت بروز استعدادها و توانمندی‌های جامع انسانی است و نقطه هدف، حرکت در مسیر تحقق انسان کامل است. بنابراین ورود مدیریت استعداد به عرصه فرهنگ و به‌طور خاص در سازمان‌های فرهنگی با این نگاه و کاربست دستاوردهای آن، با تکیه بر منابع دینی و ارزشی و توسعه مفاهیم و ابعاد آن در این عرصه و در همه خرده‌نظام‌های مرتبط بدان، خلأ مورد کاربرد و منشأ اثر است.

در چهل سال اول انقلاب کم‌وبیش توفیقاتی به مقوله مدیریت استعداد در سازمان‌های فرهنگی حادث شده اما منجر به دست آمدن الگویی مطلوب و جامع نشده و به‌طور کلی

مبتنی بر ایده‌ها و آرای شخصی و فاقد سازوکار سیستماتیک بوده است. در گام دوم انقلاب اهمیت نیروی انسانی بیش‌ازپیش نمایانگر است و جهت پیشبرد اهداف نظام و حرکت در مسیر منتج به تحقق نوین اسلامی، نیازمند بسترسازی بروز استعداد‌های انسانی و دستیابی به زُبُرَ الحَدیدها (برگرفته از: ان المومن اشد من زیر الحدید، مجلسی، ج ۶۷: ۱۷۸) هستیم؛ استعداد‌های انسانی اثرگذار و قوی که نیروی محرک انقلاب و در حد خود دارای مرجعیت فرهنگی باشند. از این‌رو، تحقیق پیش رو کوشیده با بدست آوردن مؤلفه‌ها و شاخص‌های سیاست‌گذاری در این حوزه بتواند یاریگر تحقق بیانیه گام دوم شود. بنابراین اولین منبع، بیانیه گام دوم انقلاب است که مرجع تبیین آن، اندیشه‌های مقام معظم رهبری که نگارنده این متن هستند. از آنجاکه آرای ایشان متأثر از قرآن و روایات است ضمن آنکه حسب درگیری در صحنه عمل و تجربیات سی‌ساله رهبری جریان فرهنگی کشور، نگاهی واقع‌گرا بر این عرصه داشته و نگرش ایشان صرفاً مبتنی بر آرای نظری نیست و معطوف به عرصه عمل است، افزون بر این به تصریح قانون اساسی، در جمهوری اسلامی ایران که مبین نهادهای فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه ایران بر اساس اصول و ضوابط اسلامی است، تعیین سیاست‌های کلان نظام جمهوری اسلامی ایران و نظارت بر حسن اجرای آن - پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام - را از وظایف و اختیارات رهبری مقرر کرده است (اصل ۱۱۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران) که به طبع این سیاست‌ها، اعم از سیاست‌های فرهنگی نیز بوده‌اند بنابراین استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به مدیریت استعدادها در عرصه فرهنگ با بهره از بیانات معظم‌له ساحتی منطقی دارد که این امر با روش تحلیل مضمون انجام گردیده است.

۲. چارچوب مفهومی تحقیق

چارچوب مفهومی پژوهش حاضر سه محور کلی دارد؛ مدیریت استعداد و مفاهیم مرتبط بدان، سازمان‌های فرهنگی و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که در قالب تعریف عملیاتی مفاهیم بیان می‌شوند.

۲-۱. مدیریت منابع انسانی

این عبارت شامل سه کلمه انسان، منبع و مدیریت است و بر این دلالت دارد که افراد در

سازمان‌ها منابعی‌اند که باید در راستای بهینه‌سازی ارزش خود، مدیریت شوند؛ زیرا افرادند که سازمان را تشکیل می‌دهند (اندرسون^۱ و دیگران، ۲۰۰۱: ۱۱؛ دلکامپو،^۲ ۲۰۱۱: ۲۰). منظور از این مفهوم در این پژوهش، سازوکار مدیریت استعداد‌های انسانی شاغل در سازمان بوده به نحوی که ضمن توسعه توانمندی و رشد شخصی، رشد و توانمندی سازمان را در پی داشته باشد.

۲-۱-۱. استعداد

افرادی که به‌طور مرتب توانایی استثنایی و فوق‌العاده و همچنین موفقیت را در طیفی از فعالیت‌ها و موقعیت‌ها از خود بروز می‌دهند یا درون یک حوزه تخصصی خاص اغلب شایستگی بالایی را در فعالیت‌هایی بروز می‌دهند که منجر به تحولات چشم‌گیری می‌شود (ویلیامز،^۳ ۲۰۰۰: ۳۵).

استعداد به معنای بلوغ برجسته در شایستگی‌ها (دانش، مهارت‌ها و فعالیت‌های فردی) است به نحوی که فرد را جزو ده درصد افراد برتری قرار می‌دهد که در همان حوزه فعالیت می‌کنند (جگن،^۴ ۲۰۰۷: ۹۴). استعدادها، شایستگی‌های اصلی و محوری سازمان را دارا هستند (برگر،^۵ ۲۰۰۴؛ فیلیپس و روپر،^۶ ۲۰۰۶). منظور از استعداد در این پژوهش، افرادی‌اند که به سبب برخی ویژگی‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌ها، به کارگیری آنان موجب رشد، توانمندی، کارایی و موفقیت سازمان می‌شود.

۲-۱-۲. مدیریت استعدادها

فرایند مدیریت استعدادها بر توسعه کارکنان و رهبران برای آینده سازمان تمرکز دارد (گی و سایمز،^۷ ۲۰۰۶). مدیریت استعداد چرخه‌ای دارد که شامل سه حوزه اصلی است: شناسایی و جذب استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها و توسعه استعدادها (ر.ک:

1. Anderson.
2. Delcampo.
3. Williams.
4. Gagne.
5. Berger.
6. Philips & Ropper.
7. Gay & Sims.

طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱) که می‌توان آن را معادل سه فرایند: استعدادیابی، استعدادداری و استعدادپروری دانست. مدیریت استعداد در این تحقیق، برنامه‌ریزی، سازماندهی و اجرای مجموعه اقداماتی برای توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان در مسیر کارآمدی در تحقق تمدن نوین اسلامی و رسیدن به قدرت است.

۲-۱-۳. الگوهای مدیریت استعداد

درخصوص الگوهای موجود در حوزه مدیریت استعدادها، شاهد تکرار و عدم اتفاق نظر بر سر الگو و مدلی یکسان هستیم. ده‌ها مدل در این حوزه ثبت شده که عمده مدل‌های معروف و مشهور مدیریت استعداد مانند کالینز و ملاحی (۲۰۰۹)، برگر (۲۰۰۴)، لوئیس و حکمن (۲۰۰۶)، فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)، الریچ و اسمالود (۲۰۱۲)، شولر (۲۰۱۵)، مک‌کینزی (۲۰۱۱)، در جوامع صنعتی پدید آمده و مبتنی بر تجارب پیاده‌سازی در شرکت‌های بزرگ چندملیتی با چارچوب‌های حاکم بر جوامع خود هستند.

علل مختلفی برای وجود این تعدد مدل‌ها و تفاوت آراء وجود دارد، از جمله اختلاف نظر بین کارشناسان مدیریت منابع انسانی در زمینه ابعاد اصلی یک نظام جامع مدیریت منابع انسانی که در نظام‌هایی مانند مدیریت استعدادها نیز متأثر است و نیز لحاظ این مهم که بسیاری از مطالعات انجام‌شده در این حوزه در سازمان‌هایی انجام شده که پس از انجام فرایند آسیب‌شناسی مدل‌های خود را طراحی کرده‌اند و از این رو، به دلیل اختلاف بافت سازمان‌ها، اختلاف در مدل‌ها نیز طبیعی است. در هریک از مدل‌های ارائه‌شده در این حوزه، تمرکز بر برخی مؤلفه‌ها، بیشتر است. اما در تحقیق پیش‌رو بر پرتکرارترین و کاربردی‌ترین ابعاد فرایند مدیریت استعداد یعنی جذب، انتخاب، درگیر کردن، توسعه و بهسازی و حفظ و نگهداشت کارکنان، ذیل صورت‌بندی چهارگانه شناسایی، جذب، پرورش و هدایت تمرکز شده است و نقطه کانونی پژوهش، مفهوم توانمندسازی و به‌طور خاص مضمون فراگیر و محوری «قوی شدن» است.

۲-۱-۴. توانمندسازی

واژه توانمندسازی در فرهنگ آکسفورد، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه قدرت و توانا شدن معنی شده است (ر.ک: آکسفورد، ۱۳۸۸). توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن و کمک به افراد سازمان است تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد، شور و شوق فعالیت، ایجاد کرده و انگیزه‌های درونی

آنان برای انجام دادن وظایف شغلی را مهیا کند (جانسون، ۲۰۱۶^۱). توانمندسازی به‌طور خاص در سال ۱۹۸۰ در رشته مدیریت مطرح شد. بلانچارد اعتقاد دارد توانمندسازی یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم دنیای کسب‌وکار است که کمتر بدان توجه شده است، اما اکنون به موضوع روز تبدیل شده است (ر.ک: بلانچارد و همکاران، ۱۹۹۹؛ توماس و ولتهوس، ۱۹۹۵). توانمندسازی یک وظیفه یا یک نتیجه نیست، بلکه بهبود مستمر است و هرگز به پایان نمی‌رسد (ر.ک: توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰).

توانمندسازی در این تحقیق برگرفته از آیه ۶۰ سوره انفال با محوریت «اعداد قوه» است که در این راستا مفهوم «قوی شدن» به‌عنوان مفهوم محوری صورت‌بندی الگو در نظر گرفته شده است.

۲-۲. سازمان‌های فرهنگی

یک جمع به‌هم‌پیوسته، متحد و دارای ایمان راسخ از اعماق قلب مؤمن و معتقد به این مکتب با گام استوار، پویا و جویای هدف نظام اسلامی (خامنه‌ای، ۱۳۹۷: ۴۱۱) رکن وجودی و هویت ذاتی سازمان‌های فرهنگی است. درحقیقت سازمان فرهنگی در جایگاه تسهیل‌کننده، برای شکوفایی و بروز استعدادها، فطری و اکتسابی انسان‌های فعال در ساختار خود است. ویژگی‌های سازمانی و به‌طور خاص، ویژگی‌های سازمان‌های فرهنگی در گام دوم انقلاب اسلامی - که متناسب با محورهای چندگانه مطرح‌شده در بیانیه مزبور احصاء می‌شود - یکی دیگر از عوامل مؤثر در پردازش داده‌ها و دستیابی به نتایج پژوهش است که در پی فرایند تحقیق، مورد توجه قرار گرفته است. منظور از سازمان‌های فرهنگی در این پژوهش، انواع سازمان‌های فرهنگی از جمله دولتی و غیردولتی هستند.

۲-۳. گام دوم انقلاب اسلامی

چرخه حیات انقلاب اسلامی از تولد تا چهل‌سالگی آن را گام اول انقلاب می‌دانیم؛ چراکه به مناسبت پشت سر گذاشتن چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی، بیانیه‌ای تحت عنوان گام دوم انقلاب اسلامی از سوی رهبر حکیم انقلاب منتشر شد. ایشان با مرور تجربه چهل‌ساله انقلاب اسلامی، ورود انقلاب را به دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و

1. Johnson.

تمدن‌سازی اعلام کردند. گام دومی که باید در چارچوب «نظریه نظام انقلابی» و با «تلاش و مجاهدت جوانان ایران اسلامی» به سوی تحقق آرمان «ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (عجل‌الله‌فی‌هذه‌الارض)» برداشته شود. یکی از محورهای مهم این بیانیه به ظرفیت‌های مهم کشور اختصاص دارد که در این بخش، نیروی انسانی مستعد و کارآمد به‌عنوان مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور مطرح شده است و تأکید شده که «ما در کشوری زندگی می‌کنیم که از نظر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی کم‌نظیر است و بسیاری از این ظرفیت‌ها با غفلت دست‌اندرکاران تاکنون بی‌استفاده یا کم‌استفاده مانده است. همت‌های بلند و انگیزه‌های جوان و انقلابی خواهند توانست آنها را فعال و در پیشرفت مادی و معنوی کشور به معنی واقعی جهش ایجاد کنند» (برگرفته از متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی).

چنان‌که اشاره شد ظرفیت انسانی موجود به‌عنوان استعدادی بالقوه و ارزشمند مطرح بوده که کشف، مدیریت و به‌کارگیری آن در راستای ارزش‌های انقلاب اسلامی ضروری است. مخاطب اصلی بیانیه، جوانان انقلابی‌اند و از آنان به‌عنوان محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی برای مسئولیت‌پذیری جهاد نظام‌سازی انقلابی و ورود به میدان اداره کشور در عرصه‌های علمی، فرهنگی، اقتصادی و... یاد شده است. منظور از این مفهوم در این پژوهش بیانیه گام دوم انقلاب منتشرشده از سوی مقام معظم رهبری در بهمن ۱۳۹۸ است.

۳. روش‌شناسی

این پژوهش که از نوع مسئله‌پژوهی، کاربردی و میان‌رشته‌ای است. از نظر هدف، توصیفی - اکتشافی بوده و به شیوه کیفی و با روش تحلیل مضمون انجام شده است. محتوای تحت تحلیل در این مطالعه، بیانات رهبری بوده و مرجع گردآوری داده‌های مرتبط با بیانات، سایت رسمی دفتر مقام معظم رهبری (<http://farsi.khamenei.ir>) است. بدین‌منظور و در راستای پردازش ایده تحقیق، ضمن بررسی متن بیانیه گام دوم، بر اندیشه مقام معظم رهبری متمرکز شده و تحلیل داده‌ها به‌صورت نظام‌مند و منطبق بر روش تحلیل مضمون در کلیت منظومه فکری معظم‌له - به‌عنوان اندیشمند و متفکر اسلامی و فقیهی مسلط بر مسائل اجتماعی و فرهنگی کشور که به‌عنوان ولی‌فقیه جامع‌الشرایط از سال ۱۳۶۸ رهبری جامعه اسلامی ایران و به‌تبع مدیریت جریان فرهنگی کشور را برعهده گرفتند - انجام شده و خروجی الگوی پیشنهادی تحقیق با روش تحلیل مضمون به دست آمده و ارائه گشته است. گستره تحقیق شامل بیانات معظم‌له در

جمع دانشگاهیان، فعالان فرهنگی، اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، نخبگان و تشکل‌های فرهنگی، بسیجیان، معلمان و اساتید و دیدارهای خاص ایشان در حوزه فرهنگ است. روش مورد استفاده در این تحقیق برای به دست آوردن مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت استعداد، روش تحلیل مضمون نظری یا قیاسی است که بر روی ۲۰۵ مورد از بیانات مقام معظم رهبری در حوزه فرهنگ در کلیت نظام فکری ایشان انجام شده است. رویکرد مواجهه با متن بیانات، متأثر از مبانی اندیشه‌ای ایشان و نشأت گرفته از دو محور کلی است؛ محور نخست، منابع نظریه‌های پشتیبان مبانی اندیشه‌ای ایشان که در سخنرانی‌ها و کتب معظم‌له مستند شده است و محور دوم، مؤکدات و محورهای مورد تأکید در متن بیانیه گام دوم بوده که این محور نیز در تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مؤثر است. روند دستیابی به مضامین در این پژوهش طی مراحل زیر انجام شده است:

پس از بررسی منابع نظریه‌های پشتیبان مزبور (از جمله کتاب‌های طرح کلی اندیشه اسلامی، دو امام مجاهد^ع، هم‌زمان حسین^ع، تفسیر سوره براءت و مجادله و سایت رسمی رهبری)، متن سخنرانی‌های انتخاب‌شده به‌دقت مورد بررسی قرار گرفته، سپس گزاره‌های کلیدی متن که حامل پیام اصلی سخنرانی مقام معظم رهبری است به‌عنوان گزاره مرجع مشخص و برش خورده، سپس کدگذاری اولیه با توجه به تعیین مفاهیم اصلی و تبعی گزاره‌ها، صورت گرفته است. سپس طبق روند لحاظ‌شده در روش شبکه مضامین که روش مناسبی در تحلیل مضمون است و آتراید - استیرلینگ آن را توسعه داده‌اند. آنچه شبکه مضامین عرضه می‌کند نقش‌های شبیه تارنما به‌مثابه اصل سازمان‌دهنده و روش نمایش است؛ و ذیل تحلیل مضمون، خروجی پایین‌ترین سطح قضایای پدیده از دل متن به‌عنوان مضامین پایه استخراج گشته، سپس این مضامین دسته‌بندی شده و به اصول مجردتر و انتزاعی‌تر تلخیص یافته و در قالب مضامین سازمان‌دهنده در دو دسته اصلی و فرعی ذیل مضمون فراگیر محوری، عرضه گشته است.

۴. یافته‌های تحلیل مضمون بیانات

حاصل تحلیل بیانات در حوزه مدیریت استعداد در سازمان‌های فرهنگی الگویی نهایی حاصل از مجموع مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده اصلی و فرعی و مضامین پایه می‌باشد. شبکه مضامین حاصل از ترکیب یک مضمون فراگیر محوری یعنی «قوی شدن» پنج مضمون سازمان‌دهنده اصلی، چهار مضمون سازمان‌دهنده فرعی و ۶۶ مضمون پایه است که در ادامه به‌صورت مبسوط مورد بحث قرار خواهند گرفت.

ارتباط بین مضامین گفته‌شده و سازماندهی مضامین پایه ذیل مضامین پنج‌گانه سازمان‌دهنده به شرح مندرج در جدول شماره ۱ آمده است.

مضمون فراگیر محوری	مضامین سازمان‌دهنده اصلی	مضامین سازمان‌دهنده فرعی	مضامین پایه
قوی شدن	مدیریت سرمایه‌های انسانی	شناسایی	استعدادیابی
			کشف استعدادها
			کشف استعداد کودکان
			جامع‌نگری
		جذب	جذب حداکثری
			تصرف دل جوانان
			گزینش انسان کارآمد
			تشکیل مراکز جذب نخبگان
		پرورش	آمادگی همه‌جانبه
			آمادگی به‌قدر استطاعت
			تجهیز سخت‌افزاری ابزارهای متناسب
			پرداخت به بُعد علمی
	سالم‌سازی معنوی		
	شکوفاسازی در کودکان		
	پیگیری و مداومت		
	آموزش فراتر از نظام رسمی		
	ایجاد ورزیدگی برای ابتکار		
	استعدادپروری		
	تکریم استعداد		
	هدایت	قدرشناسی استعداد	
		مسیریابی	
		تطبیق وظیفه با استعداد	
		جهت‌گیری	
	بصیرت فرهنگی	کاربست	
		استقلال فرهنگی	
		عدالت فرهنگی	
		جریان‌سازی فرهنگی	
		راهبردنگری فرهنگی	
		فرهنگ‌سازی	
		رشد و پرورش فرهنگی	
		پیونددهنده داخلی	
		بازدارندگی فرهنگی	
		مهندسی فرهنگی	
مقاومت فرهنگی			
تبادل فرهنگی			

مضمون فراگیر محوری	مضامین سازمان دهنده اصلی	مضامین سازمان دهنده فرعی	مضامین پایه	
عدالت فرهنگی	عدالت فرهنگی		زبده‌گزینی فرهنگی	
			مصون‌سازی فرهنگی	
			امنیت فرهنگی	
			عدالت حوزه‌ای	
			عدالت تخصیصی	
			عدالت مکان‌محور	
			دسترسی برابر به فرصت	
			عدالت جنسیتی	حقوق انسانی زنان
				امنیت محیطی زنان
				امنیت اجتماعی زنان
مساعده‌سازی محیط	مساعده‌سازی محیط		توجه به ابتکارات	
			توجه همزمان به کمیت و کیفیت	
			آرمان‌گرایی	
			الگوسازی صحیح	
			باورمندی	
			جوان‌گرایی	
			میدان دادن	
			زمینه‌سازی	
			درون‌نگری	
			برنامه‌ریزی	
			رفع نواقص	
			خوراک فرهنگی سالم	
			هدف‌گذاری صحیح	
			ایجاد حلقه فکری	
			آگاهی‌بخشی	
			نظم	
			نهاد‌گرایی	نهاد‌گرایی
یکپارچگی				
داشتن طرح فرهنگی				
نظارت بین نهادی				
هم‌راستایی با حرکت فرهنگی خودجوش				
اقتدار مدیریتی				

جدول ۱: صورت‌بندی مضامین

۴-۱. بسط مضامین

۴-۱-۱. مدیریت سرمایه‌های انسانی

این مضمون، ضمن لحاظ فرایندهای مرتبط با آن، بر اصل تربیت‌پذیری این سرمایه‌های ارزشمند استوار است که مقام معظم رهبری در این باره می‌فرمایند:

درست است که انسان‌ها یکسان نیستند؛ درست است که ژن‌های گوناگون و مؤثرات گوناگون خلقتی، آدم‌ها را با اختلافاتی به وجود می‌آورد؛ اما به‌طور معمول و عام، همه انسان‌ها نقش‌پذیرند. به بیان میرزاحبیب خراسانی: من که لوحی ساده‌ام، هر نقش را آماده‌ام / دست نقاشان قدرت تا چه تصویرم کنند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۶/۵/۳).

آنچه به‌طور آشکار در متن بیانات تصریح شده است فرایند اجرای مدیریت استعداد که شامل چهار حوزه اصلی با مضامین پایه زیرمجموعه آن است: شناسایی استعدادها (استعدادیابی، کشف استعداد، جامع‌نگری)، جذب (جذب حداکثری، تصرف دل جوانان، گزینش انسان کارآمد، تشکیل مراکز جذب نخبگان)، پرورش استعدادها (آمادگی همه‌جانبه، آمادگی به‌قدر استطاعت، تجهیز سخت‌افزاری ابزارهای متناسب، پرداخت به بُعد علمی، سالم‌سازی معنوی، شکوفاسازی در کودکان، پیگیری و مداومت، آموزش فراتر از نظام رسمی، ایجاد ورزیدگی برای ابتکار، استعدادپروری، تکریم استعداد، قدرشناسی استعداد) و هدایت استعدادها به سمت کارهای لازم و مناسب (مسیریابی، تطبیق وظیفه با استعداد، جهت‌گیری، کاربست).

۴-۱-۲. بصیرت فرهنگی

شاید مهم‌ترین مضمون سازمان‌دهنده اصلی مرتبط با نهادهای فرهنگی در مجموعه شبکه مضامین را بتوان در مفهوم بصیرت فرهنگی خلاصه کرد. در زیرمجموعه این مفهوم، مجموعه گسترده‌ای از مفاهیم وجود دارد که عمدتاً به‌صورت ترکیب با واژه فرهنگ ساخته شده‌اند و هریک بر یکی از کارهای ویژه نهادهای فرهنگی دلالت دارد. مضامین پایه ذیل این مضمون عبارت‌اند از: استقلال فرهنگی، عدالت فرهنگی، جریان‌سازی فرهنگی، راهبردنگری فرهنگی، فرهنگ‌سازی، رشد و پرورش فرهنگی، پیونددهنده داخلی،

بازدارندگی فرهنگی، مهندسی فرهنگی، مقاومت فرهنگی، تبادل فرهنگی، زبده‌گزینی فرهنگی، مصون‌سازی فرهنگی و امنیت فرهنگی).

۴-۱-۳. عدالت فرهنگی

عدالت، یکی از ارکان فعالیت در جامعه اسلامی است و به تبع در فعالیت‌های فرهنگی نیز نمود دارد. شبکه مضامین پیرامون این سازمان‌دهنده عبارت‌اند از: عدالت حوزه‌ای، عدالت تخصیصی، عدالت مکان‌محور، دسترسی برابر به فرصت، عدالت جنسیتی در سه حوزه حقوق انسانی زنان، امنیت محیطی زنان و امنیت اجتماعی زنان.

۴-۱-۴. مساعدسازی محیط

چهارمین مضمون سازمان‌دهنده، مساعدسازی محیط نام دارد و بر بسترسازی رشد استعدادها و رفع موانع آن متمرکز است. مضامین پایه حول مضمون مساعدسازی محیط عبارت‌اند از: توجه به ابتکارات، توجه همزمان به کمیت و کیفیت، آرمان‌گرایی، الگوسازی صحیح، باورمندی، جوان‌گرایی، میدان دادن، زمینه‌سازی، درون‌نگری، برنامه‌ریزی، رفع نواقص، خوراک فرهنگی سالم، هدف‌گذاری صحیح، ایجاد حلقه فکری، آگاهی‌بخشی و نظم.

۴-۱-۵. نهادگرایی

این مضمون به معنای ساختاردهی به فعالیت‌های فرهنگی در قالب‌های استاندارد، شفاف، پاسخگو، مؤثر و قابل ارزیابی نهادی و در یک نگاه، تحقق نهادینگی است. مجموعه مضامین مرتبط با این مضمون عبارت‌اند از: هدف‌گذاری، یکپارچگی، داشتن طرح فرهنگی، نظارت بین نهادی، هم‌راستایی با حرکت فرهنگی خودجوش و اقتدار مدیریتی.

۵. بررسی متن بیانیه گام دوم انقلاب متناسب با موضوع پژوهش

بیانیه گام دوم انقلاب، سندی جامع و کامل است که با تحلیل دقیق و واقع‌گرایانه، تجربه چهار ساله انقلاب را آسیب‌شناسی کرده و به دستاوردها و کاستی‌های گام نخست پرداخته است، سپس ضمن رصد وضعیت موجود، تحلیلی انضمامی و عینی از وضع کنونی کشور ارائه کرده و با اتکاء به مبانی نظری منسجم، اولویت‌های سیاستی کنشگری در گام

دوم انقلاب را تعیین و افق روشنی را در قالب رسیدن به تمدن نوین اسلامی به‌عنوان هدف غایی، ترسیم کرده است.

این راهبرد امیدآفرین که شتاب‌بخش حرکت تحول‌گرای انقلاب به‌سوی هدفی روشن است، شامل ترسیم خط‌مشی‌ها، اولویت‌ها و سیاست‌های کلان نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. نظر به جایگاه این سند جامع که حاکم بر سایر اسناد کلان کشور بوده و نیز تأکید بر اهمیت نقش نیروی انسانی کارآمد و لزوم بهره‌وری از این ظرفیت ارزشمند در متن بیانیه، به‌طور کلی سیاست‌های مرتبط با حوزه فرهنگ و به‌طور خاص، سیاست‌های حوزه مدیریت استعداد، و تربیت و توانمندسازی نیروی مستعد فرهنگی، همچون سایر اسناد بخشی، ضروری است در فضای ترسیم‌شده در این سند جامع، مورد بازخوانی قرار گیرند.

در این راستا متن بیانیه گام دوم به‌عنوان یکی از مراجع داده‌های این پژوهش، جهت بهره در دستیابی به مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت استعداد در سازمان‌های فرهنگی در گام دوم انقلاب مورد مطالعه قرار گرفت و به بررسی مفاهیم کلیدی آن متناسب با موضوع پژوهش پرداخته شده است.

در گام اول این بیانیه، ویژگی‌ها، شعارها، راهبردها و برکات مطرح گردیده و حاصل برکات و پیامدهای این گام، مقاومت و در پی آن، اقتدار و عزت ایران اسلامی معرفی شده است؛ در گام دوم انقلاب که به دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی یاد شده است. خروجی بررسی متن بیانیه، مؤید محوریت مضامین جهاد، قدرت و مقاومت بوده که به اقتدار می‌انجامد که با عنایت به محوریت مضمون «قوی شدن» در تحقیق حاضر، نسبت قابل اعتنایی را نمایانگر است.

ضمن در نظر داشتن مفهوم محوری اقتدار و قدرت در متن بیانیه و به‌ویژه در توصیه‌های مرتبط به گام دوم، همچنین تأکید خاص بر مسئولیت‌پذیری که یکی از مفاهیم برجسته در نگاه به نخبه‌پروری در داده‌های خروجی تحقیق که منطبق بر نگاه تکلیف‌گرا به قدرت در نگاه اسلامی است، باید به نقش زیربنایی فرهنگ و مدیریت استعداد فرهنگی در محورهای ذکرشده در بخش توفیقات و برکات چهل‌ساله اول در بیانیه گام دوم اشاره کرد. درواقع، فرهنگ اساس موفقیت‌های ذکرشده در همه هفت محور مزبور است. این موضوع در تحلیل مضمون نیز بازتاب داده شده است که مدیریت فرهنگ، غیرقابل تشبیه با مدیریت در دیگر عرصه‌ها، منحصر به اشتغالات فرهنگی نیست، بلکه تلاشی برای تقویت روح جمعی

و ملی برای موفقیت در همه عرصه‌ها و زمینه‌هاست. مفاهیم محوری و مؤکدات و مصرحات این بیانیه متناسب با حوزه تحقیق حاضر به قرار زیر است:

توصیه به ورود پرقدردت در حوزه‌های مختلف و میدان عمل، اشاره به مضامین محوری جهاد، قدرت و مقاومت که به اقتدار و عزت ایران اسلامی می‌انجامد؛

ضرورت شناخت گذشته و عمل در سایه تجربه‌آموزی از گذشته؛

قرار دادن جوانان به‌عنوان محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی؛

ضرورت نظام‌سازی انقلابی و تأکید بر ورود به عرصه‌های گوناگون، معرفی نیروی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق دینی و ایمانی به‌عنوان مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور؛

تأکید بر عرصه‌های هفت‌گانه علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اقتصاد، عدالت و مبارزه با فساد، استقلال و آزادی، عزت ملی و روابط خارجی و مرزبندی با دشمن و سبک زندگی؛

تأکید بر عمل‌گرایی و حرکت تحولی، معرفی تحقق تمدن نوین اسلامی به‌عنوان آرمان جمهوری اسلامی؛

تأکید بر پویایی و سیورورت انقلاب، ضرورت پایبندی بر اصول و حساسیت به مرزبندی با دشمن، داشتن چشم‌انداز برای آینده؛

تأکید بر اراده و اختیار، همت و عزم، ابتکار و خلاقیت، استقامت، قدرت و اقتدار، ضرورت مدنظر قرار دادن اصل «ما می‌توانیم» به‌عنوان عامل عزت، اقتدار و پیشرفت ایران؛

تأکید بر شجاعت و پرهیز از ترس کاذب، توجه به انرژی و پتانسیل شتاب‌دهنده جوانی، ضرورت خطرپذیری و تحول‌گرایی؛

تأکید بر شناخت واقعیت‌های میدانی، ضرورت تکلیف‌گرایی و مسئولیت‌پذیری، امید و پرهیز از نومیدی بی‌جا، بهره از ظرفیت‌های موجود، جهاد علمی، خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی و مدیریت جهادی.

۶. بررسی نسبت مضمون محوری پژوهش با سایر مفاهیم و مضامین

با توجه به اهمیت و مرکزیت مفهوم «قوی شدن» در متن بیانات و نیز در بیانیه گام دوم انقلاب، بررسی نسبت این مفهوم با مضامین سازمان‌دهنده تحقیق ضروری است که این رابطه در جدول شماره ۲ آورده شده است.

گزاره مرجع	مضمون سازمان‌دهنده اصلی	مفهوم مرکزی
<p>اساساً حیات و بالندگی یک ملت، وابسته به این است که مؤلفه‌ها و عناصر قدرت را در خود تقویت کند و آنها را در جای لازم و به‌هنگام، مورد بهره‌برداری و استفاده قرار بدهد. کشور را باید قوی کنیم. تقویت کشور متوقف است بر استفاده از همه ظرفیت‌ها و توانایی‌هایی که ما در داخل کشور و در بیرون کشور داریم (۱۳۹۳/۶/۱۳).</p>	<p>مدیریت سرمایه‌های انسانی</p>	<p>قوی شدن</p>
<p>مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است.</p>		
<p>کشور بایستی قوی بشود؛ قوی شدن کشور جزو هدف‌های ماست. این هم از خطوط اصلی نسخه بعثت است؛ این هم از بعثت گرفته شده؛ این هم از قرآن گرفته شده. قرآن می‌فرماید که «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ؛ هر چه می‌توانید قوت را زیاد کنید» (۱۳۹۹/۱/۳).</p>		
<p>«أَلْعَلِمُ سُلْطَانُ؛ علم، قدرت است». از این نظر هم نگاه به نخبگان اهمیت پیدا می‌کند. نخبگان می‌توانند علم کشور را پیشرفت بدهند و کشور را به موضع اقتدار و عزتی برسانند که آسیب‌پذیری‌هایش کاهش یابد.</p>	<p>بصیرت فرهنگی</p>	<p>بصیرت فرهنگی</p>
<p>انسان وظیفه دارد استعدادهای درونی انسان را استخراج کند، خرد انسانی، حکمت انسانی، دانش انسانی و توانایی‌های عجیبی که در درون روان انسان گذاشته شده، که انسان را به یک موجود مقتدر تبدیل می‌کند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۶/۲/۲۵).</p>		
<p>اقتدار فرهنگی هم همین‌طور است؛ یعنی از لحاظ فرهنگی، فرهنگ کشور اثرگذار بوده و اثرپذیر نباشد و تهاجم فرهنگی به شکل صحیحی دفع شود.</p>		
<p>یکی از مهم‌ترین دستاوردهای ایستادگی در مقابل فتنه، «افزایش بصیرت ملت» بود: «مردم در مقابل فتنه هم ایستادند. فتنه سال ۸۸ کشور را واگسینه کرد؛ مردم را بر ضد میکروب‌های سیاسی و اجتماعی‌ای که می‌توانند اثر بگذارند، مجهز کرد؛ بصیرت مردم را بیشتر کرد» (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۹/۷/۲۷).</p>	<p>بصیرت فرهنگی</p>	<p>بصیرت فرهنگی</p>
<p>استقرار عدالت، چه در سطح جهانی آن‌طور که آن وارث انبیا انجام خواهد داد و چه در همه بخش‌های دنیا، احتیاج به این دارد که مردمان عادل و انسان‌های صالح و عدالت‌طلب، قدرت را در دست داشته باشند... (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۱/۷/۳۰)</p>	<p>عدالت فرهنگی</p>	<p>عدالت فرهنگی</p>

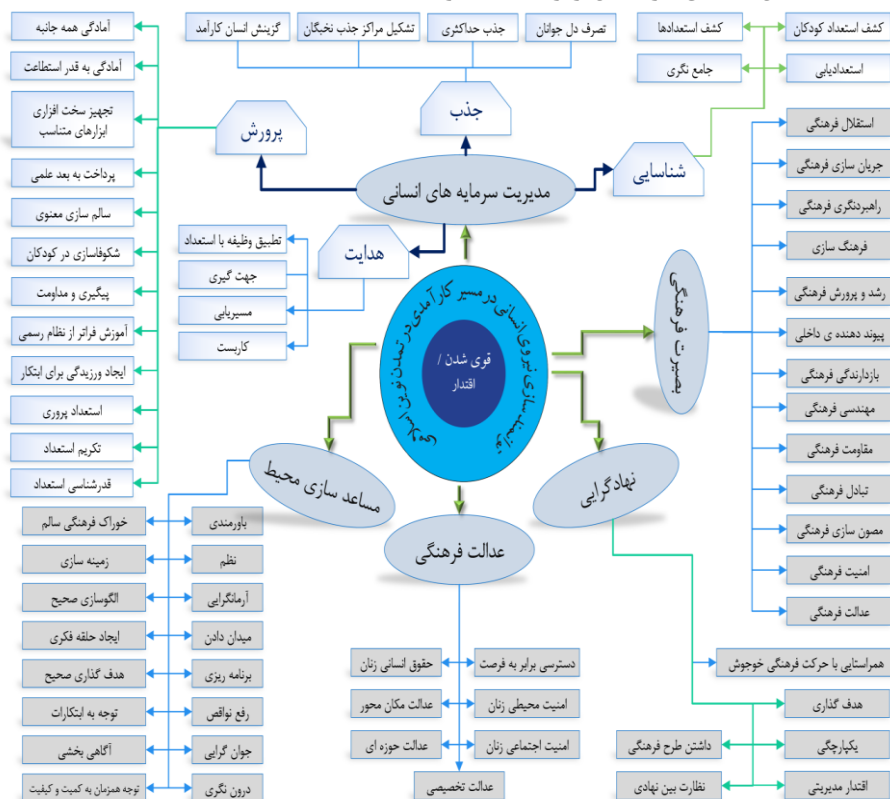
مفهوم مرکزی	مضمون سازمان دهنده اصلی	گزاره مرجع
		<p>در کشور ما باید ارتباط مردم با یکدیگر، ارتباط‌های سالم، قوی و نشان دهنده پیشرفت و شکوفایی باشد؛ باید استعدادها در آن جامعه بشکفتد. همه انسان‌ها بتوانند در آن با توان خداداده خود در پیشبرد اهداف زندگی، به یکدیگر کمک و با هم همکاری کنند. در آن جامعه باید عدالت اجتماعی باشد. عدالت به معنای یکسان بودن همه برخوردارها نیست؛ به معنای یکسان بودن فرصت‌هاست؛ یکسان بودن حقوق است. همه باید بتوانند از فرصت‌های حرکت و پیشرفت بهره‌مند شوند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۵/۸/۲۰).</p>
		<p>دین اگر با قدرت همراه شود، خواهد توانست گسترش پیدا کند... عدالت اجتماعی، رفع تبعیض و کمک برای استقرار تساوی در قانون را مگر می‌شود بدون قدرت، در سطح داخل جامعه - به یک صورت - و در سطح جهان - به صورت دیگر - به وجود آورد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۵/۹/۱۹).</p>
		<p>باید فردی را برای مجلس انتخاب کرد که مؤمن، انقلابی، شجاع، دارای روحیه جهادی، کارآمد و به معنی واقعی کلمه طرفدار عدالت باشد. همچنین فردی که از سخن گفتن بر ضد فلان قدرت خارجی هراس دارد، لایق نمایندگی مردم باعزت، مقتدر و شجاع ایران نیست (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۸/۱۱/۱۶).</p>
	مساعده سازی محیط	<p>کشور را باید قوی کنیم. تقویت کشور متوقف است بر استفاده از همه ظرفیت‌ها و توانایی‌هایی که ما در داخل کشور و در بیرون کشور داریم (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۳/۶/۱۳).</p>
	نهادگرایی	<p>کشور بایستی قوی بشود؛ قوی شدن کشور جزو هدف‌های ماست. برای پیشرفت، برای رسیدن به نقطه تعالی و اوج، برای ایجاد تمدن عظیم اسلامی باید سعی کرد به این هدف در این مرحله برسد. البته مرحله‌گذاری است، قطعه قطعه است. راهنمایان، هادیان، متفکران و مسئولان مربوط، این قطعات را معین می‌کنند، هدف‌گذاری می‌کنند، حرکت جمعی آغاز می‌شود. همه باید تلاش کنند که هر حرکتی در هر مرحله‌ای به اهداف خودش برسد. این آن نظام صحیح حرکت منطقی است.</p>
		<p>هر چه می‌توانید درون خود را از همه نظر قوی کنید که این همان استحکام ساخت داخلی است که بارها گفته‌ام.</p>

جدول ۲: بررسی نسبت مفهوم قوی شدن با سایر مضامین

۷. الگوی شبکه مضامین

در نهایت، الگوی شبکه مضامین در پس‌زمینه‌ای که از تحلیل گام دوم انقلاب اسلامی استنتاج می‌گردد، ارائه گردید. این یک طرح شبکه‌ای با مجموعه ارتباطات گسترده است که مهم‌ترین نوع ارتباطات آن در الگو بازنمایی شده است اما برای پیشگیری از تداخل بصری از ترسیم ارتباطات فرعی بدیهی و عامدانه خودداری شده است. از آنجاکه هدف اصلی تحقیق، دستیابی به مؤلفه‌ها و شاخص‌های سیاست‌گذاری در عرصه مدیریت استعداد فرهنگی مطلوب در گام دوم انقلاب است، مضامینی به دست آمده که در نهایت بتواند به‌عنوان یک راهنمای عمل نهادهای فرهنگی مؤثر واقع شود. چنین الگویی همزمان هم به هست‌ها و نیست‌ها (جهان‌بینی) و هم به باید‌ها و نبایدها (رهنمودها) متمرکز بوده است و هم به مضامین فرایندی و اجرایی که مشخصاً به چارچوبی عملیاتی و اجرایی اشاره دارد. الگوی شبکه مضامین تحقیق در شکل زیر مستند گردیده است.

۷۹



شکل ۱: الگوی شبکه مضامین

۸. پیشنهادهای سیاست گذارانه

عرصه فرهنگ، عرصه‌ای پویا و نوبه‌نو شونده است و «سیاست گذاری هم خود یک امر متطور و در حال تحول دائمی است» و این گونه نیست که این سیاستی که امروز گذاشته شد تا ابد کفایت بکند. مقصود از سیاست گذاری این است (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۶/۱۲/۱۴)؛ بنابراین تحول خواهی و تحول بخشی در عرصه سیاست گذاری فرهنگی به صورت عام و در حوزه منابع انسانی و مدیریت استعدادها ی فرهنگی به طور خاص ضمن هم‌افق و هم‌جهت بودن با بیانیه گام دوم، ضروری بوده و وحدت رویه سازمان‌های فرهنگی در این امر شتاب بخش حرکت تحولی انقلاب اسلامی است. بدین منظور در این بخش متناسب با مؤلفه‌های پنج‌گانه الگوی حاصل از تحقیق، پیشنهادهایی ارائه می‌گردد، یادآوری می‌شود که فرایند کامل سیاست گذاری فرهنگی اعم از سه مرحله تدوین، اجرا و ارزیابی در این پیشنهادها لحاظ شده است.

۸-۱. متناسب با مؤلفه مدیریت سرمایه‌های انسانی

- لحاظ امکان رشد بدون محدودیت قابلیت‌های انسانی در سیاست گذاری در عرصه مدیریت منابع انسانی؛
درست است که انسان‌ها یکسان نیستند؛ درست است که ژن‌های گوناگون و مؤثرات گوناگون خلقی، آدم‌ها را با اختلافاتی به وجود می‌آورد؛ اما به طور معمول و عام، همه انسان‌ها نقش پذیرند. به بیان میرزا حبیب خراسانی: من که لوحی ساده‌ام، هر نقش را آماده‌ام / دست نقاشان قدرت تا چه تصویرم کنند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۶/۵/۳).
▪ ایجاد مراکز نوآوری و تحقیق در سازمان‌های فرهنگی؛
پیدا کنیم استعدادها را، شناسایی کنیم و بروز بدهیم این استعدادها را تا اینکه ورزیده بشوند، تا اینکه بتوانند کار کنند، تا بتوانند ابتکار کنند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۵/۲/۱۳).
- سیاست گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی در راستای پرورش و توانمندسازی حداکثری استعدادها ی فرهنگی برای جهاد فرهنگی و تأمین اعتبارات لازم نسبت به تحقق آن؛
- سیاست گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی در راستای تقویت در همه ابعاد قدرت عناصر فرهنگی؛

قوت در وهله اول، در نگاه اول، ممکن است قوت نظامی به نظر برسد، لکن ظاهراً خیلی وسیع‌تر از دامنه قوت نظامی است. ابعاد قوت، ابعاد وسیعی است؛ ابعاد اقتصادی دارد، قوت اقتصادی، قوت علمی، قوت فرهنگی، قوت سیاسی - که زمینه‌ساز قوت سیاسی، استقلال سیاسی است - و قوت تبلیغی با گذشت زمان، عرصه‌های دیگری برای تقویت کشور و ملت به وجود می‌آید (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۹/۱/۳).

▪ برنامه‌ریزی در جهت بهره‌ای از ابزارهای به‌روز و جامع برای شناسایی و کشف استعداد در عناصر فرهنگی؛

استعدادیابی، استعدادشناسی، قدر استعداد را دانستن، راه استخراج این استعدادها و به‌فعلیت رساندن آنها را بلد بودن، بعد با ظرافت تمام این را دنبال کردن، این آن چیزی است که بروز استعدادها را نتیجه خواهد بخشید (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۱).

▪ برنامه‌ریزی برای تشکیل مراکز جذب استعداد در سازمان‌های فرهنگی؛ مسلماً وقتی یک مرکز دارای قدرت و امکانات، به جذب استعدادها نپردازد، استعدادهای سرگردان و یا حتی غیرسرگردان، دچار ضعف‌هایی خواهند شد که آن ضعف‌ها به سایش و ریزش منتهی می‌شود (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۳/۴/۲۲).

▪ برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی با تأکید بر افزایش قدرت علمی و ارتقای دانش عناصر فرهنگی؛

علم، وسیله قدرت است؛ یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های قدرت ملی، عبارت است از دانش؛ علم را دنبال نکنند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۴/۸/۱۲).

▪ برنامه‌ریزی برای تأمین امکانات فعالیت و ابزارهای پرورش استعدادها فرهنگی جوان در سازمان‌های فرهنگی؛

اجازه بدهید تشکلهای دانشجویی، تشکلهای انقلابی و اسلامی - به‌خصوص روی تشکلهای انقلابی من تکیه دارم - دست و بالشان باز باشد، امکانات داشته باشند، محدودشان نکنند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۴/۴/۲۰).

- برنامه‌ریزی برای تجهیز به ابزارهای متناسب با کنشگری در عرصه فرهنگ و ارتقای مهارتی عناصر فرهنگی در این زمینه و بررسی فناوری‌های جدید که ظرفیت بهره‌وری را در هریک از بخش‌ها ارتقا بخشد؛
- برنامه‌ریزی جهت تأمین و ارتقای سلامت جسم و روان عناصر فرهنگی همزمان با توانمندسازی مهارتی ایشان؛
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر کارآمدی عناصر فرهنگی؛
مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲).
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه کادرسازی منابع انسانی توانمند با نگاه بلندمدت از مقطع کودکی؛
کودک، نوجوان و جوان در کشور اسلامی می‌آموزد که استعداد و توان بالقوه خود را برای ارزش‌های متعالی ملی یعنی ارزش‌های اسلامی و انقلابی شکوفا کند و به کار گیرد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۹/۲/۱۲).
- برنامه‌ریزی برای اجرای طرح طبقه‌بندی و رده‌بندی شغلی در سازمان‌های فرهنگی در راستای تعالی نقش سازمان در تحقق مطلوب مدیریت استعدادها و فرهنگی و جانمایی رده سازمان‌ها با عنایت به وضعیت عملکرد؛
- برنامه‌ریزی برای پیاده‌سازی آزمایشی الگوی استخراج‌شده از تحقیق در یکی از سازمان‌های فرهنگی و سنجش پیامدهای ناشی از اجرای عملیاتی آن.

۸-۲. متناسب با مؤلفه بصیرت فرهنگی

- التفات ویژه سیاست‌گذاران عرصه فرهنگ به تأمین سمت‌وسوی مطلوب برنامه‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی به‌عنوان عاملی اقتداربخش؛
سیاست‌گذاری، یعنی تأمین جهت مطلوب برای برنامه‌ها... اگر سیاست‌گذاری به شکل صحیح نباشد، پراکنده‌کاری و احیاناً تعارض، تناقض و انحراف بر برنامه‌ها مسلط خواهد شد. اگر سیاست‌گذاری متین و متقن انجام بگیرد، تحقیقاً یک وسیله یا اعتلای فکر و معرفت و رشد جامعه

خواهد شد. مگر می‌شود به حدی در زندگی بشر قانع شد؟ پس هر روز بایستی بهتر از روز گذشته بشود و سیاست‌گذاری بر این اساس انجام بگیرد. از این نکته بدین نتیجه می‌رسیم که سیاست‌گذاری هم خود یک امر متطور و در حالت حولدامی است. این‌گونه نیست که این سیاستی که امروز گذاشته شد، تا ابد کفایت بکند. مقصود از سیاست‌گذاری این است (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۶/۱۲/۱۴).

- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه منابع انسانی با تأکید بر انسجام داخلی دستگاه‌های فرهنگی و هم‌افزایی تجمیع قوا در این حوزه؛
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه منابع انسانی با توجه به تفاوت‌های مهارتی و استعداد‌های متفاوت افراد و درعین حال ترکیب این توانمندی‌ها با هدف هم‌افزایی داخلی و جبران نقاط ضعف داخلی و رسیدن به قدرت سازمانی؛
- استعداد‌های متراکمی که خدای متعال در وجود انسان گذاشته است. البته این استعدادها یکسان نیستند، هم‌چنان که معادن یکسان نیستند... بعضی، استعداد‌های برجسته و فراوانی دارند؛ بعضی، استعداد‌های کمتری دارند. نوع استعدادها هم فرق می‌کند (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۱/۱۱/۲۳).
- برنامه‌ریزی در راستای فرهنگ‌سازی صحیح نسبت به پیامدهای کنشگری قدرت‌مندان در عرصه فرهنگ و مصون‌سازی و بازدارندگی فرهنگی؛
- لحاظ رویکرد تقوآم‌محور در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی در عرصه مدیریت منابع انسانی و بازنگری مستمر بر روند حرکت در این مسیر؛
- تقوا، یعنی مراقبت برای خطا نکردن. البته معنای این حرف آن نیست که انسان خطا نخواهد کرد؛ خیر. بالاخره هر انسان غیرمعصومی دچار خطا می‌شود؛ اما این مراقبت، یک صراط مستقیم و یک راه نجات است و از غرق شدن انسان جلوگیری می‌کند و به انسان قدرت می‌بخشد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۹/۱۲/۲۶).

۸-۳. متناسب با مؤلفه عدالت فرهنگی

- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه منابع انسانی با تمرکز بر کرامت انسانی و عدالت اجتماعی؛

- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی در راستای ایجاد بستر مناسب برای شکوفایی استعداد و ارتقای توانمندی‌های بانوان فعال در عرصه فرهنگ؛
یک هدف این است که ما برای رسیدن زن به کمال وجودی خود تلاش کنیم، به مبارزه بپردازیم و بنویسیم و بگوییم. یعنی زن در جامعه، اولاً به حق انسانی و حقیقی خود برسد؛ ثانیاً استعدادهای او شکوفا شود و رشد حقیقی و انسانی پیدا کند و در نهایت به تکامل انسانی نائل گردد. زن در جامعه به صورت انسان کامل درآید؛ انسانی که می‌تواند به پیشرفت بشریت و جامعه خود کمک کند و در محدوده توانایی‌های خود، دنیا را به بهشت برین و زیبایی مبتدل سازد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۶/۷/۳۰).
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در خصوص رعایت تخصیص اعتبارات متناسب با اقتضات مأموریتی و عملکردی؛
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در عرصه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های فرهنگی مختلف با توجه به اقلیم و شرایط فرهنگی، سیاسی و اقتصادی مستقر در آن؛
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای تمرکززدایی و توسعه متوازن و اجرای عدالت مکان‌محور.

۸-۴. متناسب با مؤلفه مساعدسازی محیط

- ایجاد بستر لازم برای شکوفایی استعدادهای عناصر فرهنگی فعال در سازمان‌های فرهنگی؛
- مخاطب‌شناسی و نیازسنجی دقیق پیش از برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در حوزه‌های مختلف؛
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر گردش آزاد استعدادهای سازمان‌های فرهنگی بر پایه انتخاب آگاهانه و متناسب با توانمندی‌ها؛
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر اساس سه ویژگی جوان (انرژی، امید و ابتکار)؛
انرژی، امید، ابتکار. این‌ها سه خصوصیت برجسته در جوان است (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۴/۸/۱۰).
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی با تأکید بر اصل خودباوری عناصر انسانی؛
- برنامه‌ریزی برای ارائه الگوهای عملیاتی از کنشگری مقتدرانه در سازمان‌های فرهنگی؛

- لحاظ خلاقیت و نوآوری در برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته؛
- سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی لازم برای تشکیل بانک اطلاعات استعداد‌های فرهنگی و به‌روزرسانی دوره‌ای آن.

۸-۵. متناسب با مؤلفه نهادگرایی

- سیاست‌گذاری در عرصه مدیریت منابع انسانی با رویکردی تحولی و اهتمام جدی برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران فرهنگی برای تدوین سازوکار بهره‌ر از منابع انسانی توانمند فراساختار اداری جهت توانمندسازی سازمان‌های فرهنگی و رسیدن به اهداف مقرر؛

باید تشکیلات اداری کشور به سمت تشکیلات اسلامی متحول شود تا امکان خدمت بیشتر به کلیه آحاد مردم در سراسر کشور، به‌خصوص مناطق محروم فراهم شود. بساط دین، بساط خدمت است و حکومت، ریاست و مسئولیت در سطوح مختلف آن باید به همین منظور باشد که طبعاً یک تشکیلات مخصوص به خود نیاز دارد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۴/۷/۲۶).

- اهتمام برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران عرصه فرهنگ برای بهره‌ر از ظرفیت انسانی موجود در سازمان‌های فرهنگی با استفاده از راهکارهای جریان آزاد شغلی و گردش شغلی؛ ظرفیت منابع انسانی ما جزو ظرفیت‌های ممتاز در سطح جهان است؛ این ظرفیت را باید بالفعل کرد و باید به‌کار گرفت (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۰/۵/۲۶).

- برنامه‌ریزی فرهنگی در راستای هم‌افزایی و توانمندسازی سازمان‌های فرهنگی با انسجام بین نهاد‌های فرهنگی و به اشتراک‌گذاری ظرفیت‌های زیرساختی؛
- لزوم حرکت تحولی در مسیر هدف و هم‌افق با بیانیه گام دوم انقلاب در فرایندهای اجرای مدیریت استعداد؛

هدف باید در همه چیز دنبال بشود... منتها یک مجموعه هوشمند وقتی می‌خواهند هدفی را دنبال بکنند، راه‌های چندصدگانه و گاهی چندهزارگانه رسیدن به آن هدف را در پیش رو قرار می‌دهند و برای هر کدام از راه‌ها حکمی می‌گذارند... انسان مسلمان فقط آن نیست که احکام اسلامی را بلد

است؛ انسان مسلمان ابعادی دارد؛ بینش او، روشن بینی او، نیروی باطنی او، نیروی روحی او، نیروی جسمی او، معلومات وسیع او، احساس برتری او در میدان های زندگی، همه اینها عناصر دخیل در ساخت انسان مسلمانند. شما صد راه برای این مطالب در نظر بگیرید؛ هر کدام از راهها را به حساب خود بپیمایید، تا به این هدف برسید. عمده آن است که این هدف فراموش نشود، از آن تخلف نشود و عکس آن عمل نگردد؛ هدف ما این است (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۰/۱۱/۷)

۹. جمع بندی و نتیجه گیری

از آنجاکه مسئله اصلی پژوهش حاضر، دستیابی به مؤلفه ها و شاخص های الگوی مدیریت استعداد در سازمان های فرهنگی بر اساس بیانات رهبری و متناسب با گام دوم انقلاب است، مبحث مدیریت استعداد در سازمان های فرهنگی، در پس زمینه ای که از تحلیل گام دوم انقلاب اسلامی استنتاج می گردد، بررسی گردید که این امر با بهره از نگرش تمدنی معظم له و نظریه های پیشتیبیان از منویات ایشان صورت گرفت.

برای ایجاد یک تمدن اسلامی - مانند هر تمدن دیگر - دو عنصر اساسی لازم است: یکی تولید فکر، یکی پرورش انسان (بیانات رهبر معظم انقلاب،

۱۳۷۹/۷/۱۴)

ضمن آنکه این مهم، جهت گیری کلی دستگاه های فرهنگی مشمول حیات در نظام جمهوری اسلامی ایران و بایسته های نقش آفرینی این سازمان ها را نیز مشخص می سازد که هم در سطح مدیریت و عملکرد سازمان های فرهنگی و هم در آرایش نقش آفرینی این سازمان ها و هم پیامدها و خروجی آن، احتیاج به نظریه های پشتیبان برای راهبردنگاری و سیاست گذاری است. بنابراین رویکرد مواجهه با متن بیانات متأثر از مبانی اندیشه رهبری، برگرفته از کلیت منظومه فکری ایشان است. از این رو، برای صورت بندی الگوی مزبور، منابع نظریه های پشتیبان که پیش تر بدان پرداختیم، مورد بهره برداری قرار گرفت.

سیاست گذاری های متناسب با عرصه عمل و عملیاتی کردن تحقق تمدن نوین اسلامی که هدف اصلی انقلاب اسلامی است، از اهم وظایف سازمان های فرهنگی بوده و بهره از ظرفیت انسانی موجود در این سازمان ها سرعت بخش حرکت انقلاب در این مسیر است.

بنابراین دستیابی به مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت استعداد به‌منظور سیاست‌گذاری صحیح امری ضروری است. بدین منظور پژوهش حاضر با مبنا قرار دادن تحلیل مضمون بیانات رهبر معظم انقلاب که در رأس جایگاه سیاست‌گذاری در عرصه فرهنگ بوده و تبیین‌کننده بیانیه گام دوم هستند، گامی در این مسیر برداشته است.

شبکه مضامین به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر شامل یک مضمون فراگیرمحوری، پنج مضمون سازمان‌دهنده اصلی، چهار مضمون سازمان‌دهنده فرعی و ۶۶ مضمون پایه است که مضامین سازمان‌دهنده اصلی، مؤلفه‌ها و مضامین پایه استخراج‌شده شاخص‌های الگوی پیشنهادی‌اند و درنهایت متناسب با مؤلفه‌های تحقیق، پیشنهادهای سیاست‌گذارانه ارائه شده است.

فهرست منابع

- * قرآن کریم.
۱. ایمان، محمدتقی و محمودرضا نوشادی (۱۳۹۰)، «تحلیل محتوای کیفی»، عیار پژوهش در علوم انسانی، سال سوم، شماره ۲، ص ۱۵-۴۴.
 ۲. بلانچارد، کنت، جی. کارلوس و ای. راندرف (۱۳۸۴)، سه کلید توان افزونی، ترجمه فضل الله امینی، تهران، فرا.
 ۳. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۷)، طرح کلی اندیشه اسلامی در قرآن، قم، موسسه ایمان جهادی.
 ۴. خنیفر، حسین و ناهید مسلمی (۱۳۸۹)، اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی، ج ۱، نشر نگاه دانش، تهران.
 ۵. دونبوت، توماس اج. (۱۳۹۰)، زندگی در سایه تفکر بسترسازی برای ترغیب کارکنان دانشی و عملکرد و نتایج بستر، ترجمه غلامرضا اصیلی، تهران، پژوهشگاه صنعت نفت.
 ۶. طهماسبی، رضا، آریز قلی‌پور و ابراهیم جواهری‌زاده (۱۳۹۱)، «مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگه‌داشت استعدادهای علمی»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره ۱۷، ص ۲۳۵.
 ۷. عابدی جعفری، حسن و همکاران (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، نشریه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره ۲، ص ۱۵۱-۱۹۸.
 ۸. کالینز، دیوید جی. و وود، جفری (۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی (رویکرد انتقادی)، ترجمه اکبر ویسمرادی و همکاران، کرمانشاه.
 ۹. مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، ج ۶۷.
 ۱۰. محمدپور، احمد (۱۳۹۰)، روش تحقیق کیفی ضد روش، تهران، جامعه‌شناسان.
 11. Armstrong, M. (2006), **Human resource management practice**, published by Kogan Page Limited, London and Philadelphia.
 12. Anderson, Neil & Sones Deniz & sinangil Handan kepir & Viswesvaran Chockalingam (2001), **Handbook of Industrial, work & organizational psychology**, London, Sage.
 13. Berger, L. (2004), **The Talent Management Handbook: Creating**

organizational excellence by identifying, developing and promoting your best people, New York, McGraw-Hill.

14. Braun, V. & V. Clarke (2006), "Using thematic analysis", in: **psychology Qualitative Research in Psychology**, 3 (2), pp.83-103.

15. Collings, D & K. Mellahi (2009), "Strategic Talent Management: A review and research agenda", **Human Resource Management Review**, No.19, pp.304-313.

16. Chalmers, I. (2003), "Trying to do more good than harm in policy and practice: the role of rigorous, transparent and up-to-date evaluations", *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 589, pp.22-40.

17. Delcampo, Robert G. (2001), **Human Resource Management**, New York, McGraw-Hill Companies.

18. Frede D. (2006), The question of being: heidegger's project. In *The Cambridge Companion to Heidegger*, (C.B. Guignon Ed), (2nd ed.) Cambridge University Press, Cambridge, New York, pp.42-69.

19. Gagne, F. (2007), "Ten Commandments for academic talent development", **Gifted Child Quarterly**, 51(2), pp.93-118.

20. Gay, M. & D. Sims (2009), **Building tomorrow's talent**, Translated by Jazany, N, Tehran, Saramad Publication (in Persian).

21. Hsieh H. F. & S. E. Shannon (2005), "Three approaches to qualitative content analysis", **Qualitative Health Research**, 15 (9), pp.1277-1288.

22. Johnson L. (2016), **Culturally Responsive Leadership for Community Empowerment**, 9 (1), pp.183-199.

23. Lepak, D. P. & J.D. Shaw (2008), "Strategic HRM in North America: Looking to the future", **International Journal of Human Resource Management**, No.19, pp.1486-1499.

24. Phillips, D., R. & K.O. Roper (2009), "A framework for talent management in real estate", **Journal of Corporate Real Estate**, 11 (1), pp.7-16.
25. Thomas, K. W. & B. A. Velthouse (1990), "Cognitive Elements of Powerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation", **Academy of Management Review**, 15 (4), pp.666-681.
26. Walter G. & S. A. Tymon Jr. (2010), "Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards", **Journal of World Business**, No.45, pp.109-121.
27. Williams, M. (2000), **The war for talent, Getting the best from the best**, CIPD, London.
28. <http://farsi.khamenei.ir>