

## مهاجرت نخبگان: بررسی چالش‌ها، فرصت‌ها، و مدیریت تأثیرات فرار مغزها بر

### توسعه پایدار

محسن توده رنجبر<sup>۱\*</sup>، فاطمه عراقی<sup>۲</sup>، فاطمه بنایی<sup>۳</sup>

۱- دکتری پژوهشگری علوم اجتماعی دانشگاه تهران

۲- کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه تهران

۳- دکتری زبان انگلیسی دانشگاه تهران

### چکیده

مهاجرت نخبگان و خروج صاحبان سرمایه از ایران به کشورهای توسعه یافته، همراه با ورود جمعیت زیادی از افغانستان، موضوعی است که تأثیرات عمیقی بر ساختار اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور داشته است. خروج نیروهای متخصص و تحصیل کرده از یک سو، و ورود کارگران غیرماهر از سوی دیگر، چالش‌های متعددی را برای کشور ایجاد کرده است. از جمله این چالش‌ها می‌توان به کاهش سطح نوآوری و توسعه تکنولوژیکی، افزایش نرخ بیکاری ناشی از رقابت بیشتر برای مشاغل کم درآمد، و فشار بر منابع محدود مانند مسکن و خدمات آموزشی اشاره کرد. با توجه به وضعیت فعلی سیستم آموزشی و کمبود معلمان و فضای آموزشی، این مشکلات می‌تواند به افت کیفیت آموزش منجر شود. عدم برنامه ریزی و توجه کافی دولت به این مسائل، تأثیرات منفی این پدیده را تشدید کرده و خطراتی جدی برای توسعه پایدار کشور در پی دارد. در چنین شرایطی، اتخاذ سیاست‌های جامع و موثر برای مدیریت مهاجرت و تقویت زیرساخت‌های اقتصادی و اجتماعی ضروری است تا اثرات جبران ناپذیر این روند کاهش یابد و زمینه برای بهره‌برداری از فرصت‌ها مهیا شود. بهبود شرایط اقتصادی و ایجاد انگیزه برای بازگشت نخبگان می‌تواند بخشی از راه‌حل‌های این مسئله باشد.

کلید واژه‌گان: فرار مغزها، نخبگان، مهاجرت، توسعه پایدار

## مقدمه:

مسئله مهاجرت نخبگان یا به اصطلاح "فرار مغزها"، چالشی است که بسیاری از کشورها را در عصر حاضر به خود مشغول کرده است. این پدیده به معنای انتقال استعدادها و افراد تحصیل کرده به خارج از مرزها به دلایل مختلف، از جمله اقتصادی، اجتماعی و تحصیلی است. در حالی که این مهاجرت‌ها می‌توانند برای کشورهای مقصد فرصت‌هایی نظیر بهره‌برداری از توانمندی‌های علمی و فنی را فراهم سازند، کشورهای مبدا را با کمبود منابع انسانی متخصص و کاهش توان اقتصادی و علمی مواجه می‌کنند. (رستمی، ۱۳۹۵)

در این مقاله، به بررسی عمیق‌تر عوامل محرک مهاجرت نخبگان و چالش‌هایی که این پدیده برای کشورهای مبدا ایجاد می‌کند، خواهیم پرداخت. همچنین، فرصت‌های نهفته در این روند و استراتژی‌های ممکن برای مدیریت و کاهش اثرات منفی آن را مورد ارزیابی قرار خواهیم داد. این بررسی می‌تواند به درک بهتر از چگونگی تأثیرگذاری مهاجرت نخبگان بر توسعه پایدار و روش‌های بهبود وضعیت کنونی کمک کند.

پدیده مهاجرت نخبگان که غالباً با عنوان "فرار مغزها" شناخته می‌شود، یکی از مسائل پیچیده و چندوجهی در عرصه جهانی است که تأثیرات قابل توجهی بر توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها دارد. این پدیده به جابه‌جایی افراد تحصیل کرده و متخصص از کشورهای با اقتصاد کمتر توسعه یافته به مقصد کشورهایی با فرصت‌های بیشتر و منابع بهتر اطلاق می‌شود. در حالی که این مهاجرت‌ها می‌توانند با ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و گسترش شبکه‌های دانش جهانی منجر به رشد و توسعه در کشورهای مقصد شوند، برای کشورهای مبدا، چالش‌های متعددی از جمله کاهش سرمایه انسانی و تأثیرات منفی بر توسعه پایدار را به دنبال دارند. (مهدوی، ۱۳۹۲)

این مقاله به بررسی عوامل موثر بر مهاجرت نخبگان، چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از این روند و همچنین راهکارهای احتمالی برای مدیریت تأثیرات آن بر توسعه پایدار می‌پردازد. با تحلیل وضعیت فعلی این پدیده و ارائه راه‌حل‌های عملی، می‌توان به شناخت بهتری از چگونگی کاهش اثرات منفی و افزایش بهره‌وری از مزایای موجود پرداخت. هدف نهایی، یافتن تعادلی میان حفظ سرمایه انسانی و بهره‌مندی از مزایای مهاجرت برای تمامی کشورها است.

## ۲. اهمیت و ضرورت مسئله :

مهاجرت نخبگان، که به عنوان "فرار مغزها" نیز شناخته می‌شود، به پدیده‌ای اطلاق می‌شود که در آن افراد دارای تخصص و تحصیلات بالا از کشور خود به منظور دستیابی به فرصت‌های بهتر حرفه‌ای و کیفیت زندگی بالاتر به کشورهای دیگر مهاجرت می‌کنند. این روند، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به چالشی جدی تبدیل شده و پیامدهای گسترده‌ای بر توسعه اقتصادی و اجتماعی این کشورها دارد. از سوی دیگر، کشورهای مقصد با استقبال از این نخبگان، از مزایای اقتصادی و علمی قابل توجهی برخوردار می‌شوند. (بیطرف، ۱۳۹۲)

اهمیت بررسی این موضوع از آنجا ناشی می‌شود که مهاجرت نخبگان، علاوه بر ایجاد تغییرات جمعیتی، می‌تواند به کاهش سطح سرمایه انسانی در کشور مبدا منجر شود و فرآیند توسعه پایدار را با اختلال مواجه کند. با توجه به رشد رقابت جهانی برای جذب استعدادها، درک و مدیریت اثرات این پدیده برای سیاست‌گذاران و جوامع امری ضروری است. این مقاله

بر آن است تا با تحلیل عمیق چالش ها و فرصت های ناشی از مهاجرت نخبگان، راهکارهایی جهت بهینه سازی این فرآیند و تقویت توسعه پایدار ارائه دهد. بررسی دقیق این مباحث می تواند به تدوین سیاست های کارآمدتر و ایجاد تعادل میان منافع کشورهای مبدأ و مقصد کمک کند. (احمدی و شهبازی، ۱۳۹۸)

مهاجرت نخبگان، به عنوان یکی از مسائل کلان جهانی، به طور قابل توجهی بر تعادل نیروی کار متخصص و توسعه اقتصادی کشورها تاثیر می گذارد. این پدیده، که معمولاً به دلایلی همچون جایگزینی فرصت های شغلی بهتر، تحقیق و آموزش برتر، و شرایط زندگی مطلوب تر رخ می دهد، ضرورت بررسی دقیقی را در مورد چالش ها و فرصت های آن ایجاد می کند. در کشورهای مبدأ، مهاجرت نخبگان می تواند به کاهش سرمایه انسانی منجر شود و در نهایت توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی را با چالش مواجه کند.

اما در این بین، این موضوع فرصت هایی را نیز به همراه دارد. انتقال دانش و تکنولوژی، ایجاد شبکه های ارتباطی بین المللی و افزایش وجوه ارسالی از سوی مهاجران به کشور مبدأ از جمله مزایاست البته به شرطی که با برنامه ریزی های انجام شده دقیق نخبگان از سوی دولت اعزام شده و تمهیدات و تسهیلات و تضمین های لازم برای بازگشت آنان سنجیده شده باشد. فهم دقیق این چالش ها و فرصت ها می تواند به سیاست گذاران و برنامه ریزان کمک کند تا اقداماتی موثر برای مقابله با اثرات منفی و بهره برداری از مزیت های بالقوه این پدیده اتخاذ کنند. از این رو، شناخت و تحلیل علمی و جامع مهاجرت نخبگان به عنوان یک ضرورت در سیاست گذاری های توسعه ای مورد تاکید قرار می گیرد. (صیفی و صیفی، ۱۳۹۲)

### ۳. نظریه ها و تئوری های حاکم بر مهاجرت نخبگان و فرار مغزها

مهاجرت نخبگان و فرار مغزها موضوعی پیچیده و چندبعدی است که توسط نظریه ها و تئوری های مختلفی در حوزه های جامعه شناسی، اقتصاد و علوم سیاسی بررسی شده است. در ادامه به برخی از این تئوری ها و رویکردها اشاره می شود:

#### ۳-۱. تئوری سیستم های جهانی (World-systems Theory):

این نظریه مهاجرت نخبگان را به عنوان بخشی از دینامیک نابرابری های ساختاری جهانی بررسی می کند. کشورهای مرکزی بیشتر مستعد جذب نخبگان هستند، در حالی که کشورهای حاشیه ای نیروی انسانی متخصص خود را از دست می دهند. این امر تعادل جهانی توسعه را به ضرر کشورهای کمتر توسعه یافته بر هم می زند.

#### ۳-۲. مدل فشار-کششی (Push-Pull Model):

این مدل عوامل مهاجرت را به دو دسته "افزایشی" (Push) و "کششی" (Pull) تقسیم می کند. عوامل افزایشی شامل موضوعاتی مانند نبود فرصت های شغلی مناسب، وضعیت نامطلوب سیاسی یا اقتصادی در کشور مبدأ هستند. عوامل کششی عواملی نظیر فرصت های بهتر تحصیلی و شغلی و کیفیت زندگی در کشورهای مقصد می باشد.

#### ۳-۳. تئوری سرمایه انسانی (Human Capital Theory):

بر اساس این نظریه، افراد با سرمایه انسانی بالاتر (مانند آموزش عالی و مهارت های ویژه) به دنبال بهینه سازی بازدهی سرمایه خود در بازار جهانی هستند. مهاجرت نخبگان به مناطقی که ارزش بیشتری برای سرمایه انسانی آنها قائل باشند، امری منطقی تلقی می شود.

**۳-۴. نظریه شبکه های اجتماعی (Network Theory):**

این نظریه بیان می کند که شبکه های اجتماعی و ارتباطات بین فردی نقش مهمی در تصمیم گیری مهاجرت ایفا می کنند. مهاجران پیشین می توانند به عنوان منابع اطلاعاتی و حمایت کننده برای نخبگان عمل کنند، آن ها را ترغیب به مهاجرت و تسهیل در جذب آن ها.

**۳-۵. نظریه بنیادین در اقتصاد مهاجرت (Fundamental Theory in Migration Economics):**

این نظریه به تأثیر سیاست ها و سیستم های اقتصادی و سیاسی بر مهاجرت توجه دارد و بر اهمیت ایجاد محیط های پشتیبانی کننده و انگیزه محور برای استعدادهای داخلی تأکید می کند تا از خروج آن ها جلوگیری شود.

**۳-۶. نظریه انتخاب عقلانی (Rational Choice Theory):**

بر این اساس فرض می شود که نخبگان با بررسی جوانب مثبت و منفی و مقایسه هزینه و منفعت، تصمیم به مهاجرت می گیرند. این تصمیم گیری بر اساس محاسبه دقیق منافع شخصی و امکانات بهتر رشد و توسعه فردی در خارج از کشور است.

**۳-۷. تئوری هویت و معیارهای فرهنگی:**

این نظریه می گوید که مهاجرت نخبگان اغلب تحت تأثیر تفاوت های فرهنگی و احساس تعلق هویتی قرار دارد. ناسازگاری فرهنگی می تواند به عنوان عاملی افزایشی برای مهاجرت عمل کند. (Triandafyllidou, ۲۰۱۶)  
جمع بندی این نظریه ها نشان می دهد که مهاجرت نخبگان یک پدیده چند علتی است که به ترکیبی از عوامل فردی، ساختاری و بین المللی بستگی دارد. این امر برای کشورها چالشی پیچیده ارائه می دهد که نیازمند رویکردهای تلفیقی و چندجانبه است.

**۴. بررسی دلایل مهاجرت نخبگان**

۱. فرصت های شغلی و اقتصادی: یکی از دلایل اصلی مهاجرت نخبگان، وجود فرصت های شغلی بهتر و حقوق بالاتر در کشورهای مقصد است. کشورهای پیشرفته معمولاً بازار کار پویایی دارند که می تواند نیازهای حرفه ای نخبگان را بهتر برآورده کند.
۲. پیشرفت علمی و تحصیلی: دسترسی به دانشگاه ها و مؤسسات تحقیقاتی برتر، امکانات پژوهشی پیشرفته و برنامه های تحصیلی جامع، نخبگان را جذب می کند. آن ها به دنبال محیط هایی هستند که بتوانند به بالاترین سطح علمی و تحقیقی دست یابند.
۳. کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی: عوامل مربوط به کیفیت زندگی مانند دسترسی به خدمات بهداشتی و آموزشی با کیفیت، امنیت اجتماعی و محیط زندگی مناسب از دیگر دلایل مهم مهاجرت است.

۴. ثبات سیاسی و اجتماعی: کشورهای با ثبات سیاسی و اجتماعی، نظام حقوقی قوی و حکومت دموکراتیک محیط جذاب تری برای زندگی و کار نخبگان فراهم می کنند. در مقابل، ناپایداری سیاسی و نقض حقوق بشر می تواند افراد را به مهاجرت ترغیب کند.

۵. شبکه سازی و فرصت های بین المللی: توانایی ایجاد و توسعه شبکه های حرفه ای و شخصی در سطح بین المللی و همچنین تجربه زندگی در یک محیط چندفرهنگی از دیگر دلایل مهاجرت نخبگان به شمار می آید. این عوامل در تعامل با یکدیگر تصمیم به مهاجرت نخبگان را تحت تأثیر قرار می دهند و نشان می دهند که این پدیده نیازمند نگاه جامع و چندوجهی است. (علیدوستی، ۱۳۹۷)

#### ۴-۱. عوامل اقتصادی موثر در مهاجرت نخبگان

عوامل اقتصادی که منجر به مهاجرت نخبگان می شوند، چندین جنبه مختلف را در بر می گیرند. در زیر به برخی از مهم ترین این عوامل اشاره می کنم:

۱. حقوق و درآمد: تفاوت های قابل توجه در سطح حقوق و دستمزد بین کشورها یکی از مهم ترین دلایل اقتصادی مهاجرت است. کشورهای پیشرفته معمولاً حقوق های بالاتری برای مشاغل تخصصی و حرفه ای ارائه می دهند.
  ۲. فرصت های شغلی: کمبود فرصت های شغلی مناسب در کشور مبدأ، به ویژه برای مشاغل تخصصی و پژوهشی، می تواند نخبگان را به جستجوی فرصت های بهتر در کشورهای دیگر سوق دهد.
  ۳. بهره وری اقتصادی و رشد حرفه ای: در کشورهای پیشرفته، بهره وری اقتصادی بالاتر و فرصت های بیشتری برای رشد حرفه ای وجود دارد که می تواند نخبگان را به سمت این کشورها جذب کند.
  ۴. شرایط کار و محیط کاری: محیط های کاری بهتر، شامل زیرساخت های مناسب، فناوری پیشرفته و فرهنگ سازمانی مطلوب تر، از جمله عواملی هستند که می توانند به جذب نخبگان کمک کنند.
  ۵. امنیت اقتصادی: ثبات اقتصادی و کمترین میزان تورم در کشورهای مقصد می تواند امنیت اقتصادی بیشتری را برای نخبگان فراهم کند، در حالی که نوسانات اقتصادی و تورم بالا در کشور مبدأ ممکن است دافعه ایجاد کند.
  ۶. سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه: کشورهایی که به تحقیق و توسعه اهمیت زیادی می دهند و منابع بیشتری به این بخش اختصاص می دهند، معمولاً می توانند نخبگان را به خود جذب کنند.
- این عوامل در مجموع تأثیر زیادی بر تصمیم گیری نخبگان برای مهاجرت دارند، زیرا آن ها به دنبال محیط هایی هستند که نه تنها درآمد بالاتری را برایشان فراهم آورد، بلکه امکان پیشرفت و توسعه حرفه ای و اقتصادی بهتری را نیز ارائه دهد. (شاگری، ۱۳۹۷)

#### ۴-۲. عوامل اجتماعی موثر در مهاجرت نخبگان

- عوامل اجتماعی نقش مهمی در تصمیم نخبگان برای مهاجرت دارند. در زیر به برخی از این عوامل اشاره می شود:
۱. کیفیت زندگی: کشورهای مقصد معمولاً امکانات و خدمات اجتماعی بهتری ارائه می دهند، از جمله سیستم بهداشت و درمان با کیفیت بالا، سیستم آموزشی پیشرفته، و خدمات رفاهی متنوع.
  ۲. فرهنگ و جامعه پویا: محیط هایی که دارای تنوع فرهنگی، فکری و اجتماعی بیشتری هستند، می توانند انگیزه ای برای نخبگان به وجود بیاورند تا بخشی از این جوامع باشند و از فرصت های موجود بهره مند شوند.

۳. امنیت و ثبات اجتماعی: نبود امنیت و ثبات اجتماعی در کشور مبدأ، نظیر جرائم بالا یا ناآرامی های سیاسی، می تواند نخبگان را به دنبال محیطی ایمن تر و آرام تر در کشورهای دیگر وادارد.
  ۴. آزادی های فردی و اجتماعی: کشورهای بسیاری آزادی های بیشتری در زمینه های مختلف فردی و اجتماعی به افراد می دهند، که می تواند برای نخبگان جذاب باشد. این آزادی ها شامل آزادی بیان، آزادی تحصیل و پژوهش، و حقوق مدنی می شود.
  ۵. شبکه های اجتماعی و حرفه ای: امکان ایجاد و بهره برداری از شبکه های اجتماعی و حرفه ای گسترده تر در کشورهای پیشرفته می تواند به نخبگان انگیزه بدهد تا مهاجرت کنند. این شبکه ها می توانند فرصت های شغلی و همکاری های پژوهشی بین المللی را تسهیل کنند.
  ۶. حمایت از اقلیت ها: در بسیاری از کشورها، قوانین و سیاست هایی وجود دارد که از حقوق اقلیت ها حمایت می کنند، که این می تواند برای نخبگانی که به گروه های اقلیت تعلق دارند، مهم باشد.
- این عوامل اجتماعی به طور کلی بر رضایت و کیفیت زندگی نخبگان تأثیر می گذارند و می توانند نقش مهمی در تصمیم به مهاجرت ایفا کنند. (دهقان، ۱۳۸۲)

#### ۳-۴. عوامل آموزشی و پژوهشی موثر در مهاجرت نخبگان

- عوامل آموزشی و پژوهشی نقش بسیار مهمی در تصمیم نخبگان برای مهاجرت دارند. در زیر به برخی از این عوامل اشاره می شود:
۱. کیفیت بالای آموزش: دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی با رتبه بندی بالا و امکانات مدرن، مقصد جذابی برای نخبگان هستند. دسترسی به محیط های آموزشی با کیفیت و دوره های تحصیلی به روز می تواند انگیزه ای قوی برای مهاجرت باشد.
  ۲. فرصت های پژوهشی: کشورهای پیشرفته معمولاً منابع مالی و زیرساخت های پژوهشی بهتری دارند. دسترسی به تجهیزات پیشرفته، آزمایشگاه های مدرن و بودجه های پژوهشی کافی، می تواند انگیزه ای برای محققان و دانشجویان نخبه باشد.
  ۳. همکاری های بین المللی: امکان همکاری با محققان برجسته جهان و شرکت در پروژه های بین المللی می تواند فرصت های رشد علمی و شغلی را افزایش دهد.
  ۴. پشتیبانی مالی و بورسیه ها: دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی در کشورهای مختلف، اغلب بورسیه ها و کمک هزینه های تحصیلی و پژوهشی ارائه می دهند که می تواند مهاجرت را برای نخبگان اقتصادی تر و جذاب تر کند.
  ۵. دسترسی به اساتید و پژوهشگران برتر: حضور در کنار اساتید برجسته و بهره مندی از دانش و تجربه آن ها می تواند به رشد علمی و تحقیقی نخبگان کمک کند.
  ۶. محیط نوآورانه و فناورانه: کشورهایی که در زمینه های نوآوری و تکنولوژی پیشرو هستند، می توانند فرصت های زیادی برای تحقیقات پیشرفته و کاربردی فراهم کنند.
- این عوامل نشان می دهند که محیط های آموزشی و پژوهشی می توانند تأثیر به سزایی در تصمیم نخبگان برای مهاجرت داشته باشند، زیرا آن ها به دنبال بهترین شرایط برای پیشرفت علمی و حرفه ای خود هستند. (ساکسین، ۱۳۸۰)

#### ۵. چالش های پیش روی کشور مبدأ در اثر مهاجرت نخبگان

مهاجرت نخبگان می تواند چالش های زیادی را برای کشور مبدأ به همراه داشته باشد که برخی از آنها عبارتند از:

۱. کاهش سرمایه انسانی: نخبگان و تحصیل کردگان، سرمایه انسانی ارزشمندی برای پیشرفت کشور محسوب می شوند. مهاجرت آن ها می تواند منجر به کاهش نیروهای کارآزموده و متخصص در کشور مبداء شود.
  ۲. کاهش نوآوری و تحقیقات: نخبگان معمولاً نقش مهمی در نوآوری و تحقیقات علمی بازی می کنند. خروج آن ها می تواند منجر به کاهش فعالیت های پژوهشی و کاهش توان رقابتی کشور در عرصه های علمی و تکنولوژیکی شود.
  ۳. زیان اقتصادی: سرمایه گذاری هایی که کشور در آموزش و پرورش نخبگان انجام داده، با مهاجرت آن ها هدر می رود. این افراد ممکن است دستاوردهای اقتصادی خود را در کشور مقصد به دست بیاورند، به جای آنکه باعث توسعه اقتصادی کشور مبداء شوند.
  ۴. تضعیف سیستم آموزشی و پژوهشی: خروج نخبگان از سیستم های آموزشی و پژوهشی می تواند به تضعیف کیفی آنها منجر شود و به طور کلی انگیزه برای ارتقاء درون سازمانی را کاهش دهد.
  ۵. تأثیرات اجتماعی و فرهنگی: مهاجرت نخبگان می تواند تأثیرات فرهنگی و اجتماعی نیز داشته باشد. از دست دادن افراد با استعداد می تواند به کاهش تنوع فکری و فرهنگی و کاهش انگیزه در میان باقی مانده ها منجر شود.
  ۶. افزایش وابستگی به دیگر کشورها: با خروج نخبگان، کشور مبداء ممکن است به واردات دانش و تکنولوژی از دیگر کشورها وابسته تر شود، که این امر می تواند توسعه بلندمدت کشور را تحت تأثیر قرار دهد.
  ۷. مشکلات سیاست گذاری: دولتمردان ممکن است با چالش های جدی در هدایت سیاست هایی مواجه شوند که بتواند نخبگان را نگه دارد و از مهاجرت آن ها جلوگیری کند.
- این چالش ها نشان می دهند که مهاجرت نخبگان مسئله ای مهم و پیچیده است که اثرات بلندمدتی بر توسعه و پیشرفت کشور مبداء دارد و نیازمند برنامه ریزی و سیاست گذاری های کلان و راهبردی برای مدیریت و مهار اثرات آن است. (اسدی، ۱۳۷۴)

## ۶. تحلیل پیامدهای اقتصادی و اجتماعی

مهاجرت نخبگان می تواند پیامدهای اقتصادی و اجتماعی قابل توجهی برای کشور مبداء به همراه داشته باشد. برخی از این پیامدها عبارتند از:

### ۶-۱. تحلیل پیامدهای اقتصادی:

۱. کاهش تولید ناخالص داخلی: کاهش نیروی کار متخصص می تواند منجر به کاهش تولید و بهره وری شود که در نتیجه بر تولید ناخالص داخلی اثر منفی می گذارد.
۲. کاهش سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه: با از دست دادن محققان و نوآوران، سرمایه گذاری در زمینه های تحقیق و توسعه ممکن است کاهش یابد، که این امر به کاهش نوآوری و رشد صنایع پیشرو منجر می شود.
۳. تأثیر منفی بر بازار کار: بازار کار ممکن است با کمبود تخصص مواجه شود، که می تواند منجر به افزایش هزینه های کارفرمایان برای جذب و حفظ نیروی کار ماهر شود.
۴. کاهش در آمد مالیاتی: با خروج افراد با درآمد بالا، کشور ممکن است با کاهش درآمد مالیاتی مواجه شود، که می تواند بر بودجه دولت و توانایی تأمین مالی پروژه های عمومی اثر بگذارد.

۵. افزایش هزینه های آموزشی و درمانی: به دلیل نیاز به آموزش و تربیت نیروی کار جدید برای جایگزینی نخبگان مهاجر، هزینه های آموزشی افزایش می یابد. همچنین، اگر نخبگان بخش های خدمات عمومی مانند بهداشت را ترک کنند، ممکن است نیاز به واردات متخصصان خارجی پیدا شود که هزینه بر است. (توکل و عرفان منش ، ۱۳۹۳)

## ۲-۶. تحلیل پیامدهای پیامدهای اجتماعی:

۱. اختلال در شبکه های اجتماعی: خروج نخبگان می تواند به ضعف در شبکه های اجتماعی و ارتباطات تخصصی منجر شود که ممکن است همکاری ها و تبادل اطلاعات را دشوارتر کند.
  ۲. کاهش انگیزه برای جوانان: اگر جوانان ببینند که نخبگان برای داشتن آینده بهتر مهاجرت می کنند، ممکن است انگیزه ای برای باقی ماندن و تلاش در کشور خود نداشته باشند.
  ۳. افت کیفیت آموزش و پژوهش: با کاهش تعداد استادان و پژوهشگران ماهر، کیفیت نظام آموزشی و پژوهشی ممکن است افت کند.
  ۴. تغییر در ساختار جمعیتی: خروج نخبگان می تواند ترکیب جمعیتی را تغییر دهد، که ممکن است به تغییرات فرهنگی و اجتماعی در جامعه منجر شود.
  ۵. اثر بر روی هویت ملی: مهاجرت گسترده نخبگان ممکن است به کاهش احساس تعلق و هویت ملی در بین برخی از شهروندان منجر شود.
- برای کاهش این پیامدها، سیاست گذاری که در کشورهای مبدأ فعالیت می کنند باید روی ایجاد محیطی متمرکز شوند که جوانان و نخبگان انگیزه برای ماندن و فعالیت در کشور خود داشته باشند. این می تواند شامل بهبود شرایط کاری، ارتقاء امکانات تحقیقاتی و آموزشی، و ارائه فرصت های بیشتر برای رشد و توسعه فردی باشد. (شهرام نیا و اسکندری ، ۱۳۸۸)

## ۳-۶. تحلیل پیامدهای مهاجرت نخبگان بر توسعه علمی و فناوری کشور مبدأ

- مهاجرت نخبگان، به ویژه از کشورهای در حال توسعه به کشورهای پیشرفته، می تواند تأثیرات چشمگیری بر توسعه علمی و فناوری در کشور مبدأ داشته باشد. در اینجا به چند جنبه مهم از این چالش ها پرداخته می شود:
۱. کاهش نیروی کار متخصص: خروج نخبگان و متخصصان به معنای کاهش تعداد افراد ماهر است که می توانند در پروژه های علمی و فناوری کشور مشارکت کنند. این کاهش می تواند موجب کندی در اجرای پروژه ها و کاهش کیفیت نتایج علمی و فنی شود.
  ۲. کاهش تولید علم: مهاجرت نخبگان باعث کاهش تولیدات علمی از جمله مقالات تحقیقاتی، ثبت اختراعات و توسعه فناوری های نوین می شود. کاهش در تولید علم می تواند به جایگاه علمی و فناوری کشور آسیب برساند.
  ۳. افت زیرساخت های آموزشی: نخبگان اغلب در مراکز آموزشی و دانشگاهی نقش های کلیدی ایفا می کنند. خروج آنها می تواند به کاهش کیفیت آموزش و پژوهش در این نهادها منجر شود و توسعه نیروی متخصص جدید را دچار مشکل کند.
  ۴. کاهش همکاری های بین المللی: کاهش همکاری های بین المللی:



نخبگان اغلب به عنوان پل ارتباطی بین کشور خود و جامعه علمی بین المللی عمل می کنند. خروج آنها می تواند به کاهش همکاری های بین المللی و دسترسی به شبکه های علمی جهانی منجر شود.

۵. ضعف در نوآوری:

نوآوری به شدت وابسته به نیروی انسانی خلاق و ماهر است. با خروج نخبگان، روند نوآوری در کشور مبدأ ممکن است کند شود و توانایی رقابت در بازارهای جهانی کاهش یابد.

۶. تضعیف اقتصاد دانش بنیان:

اقتصاد دانش بنیان بر پایه توسعه فناوری و نوآوری استوار است و مهاجرت نخبگان می تواند رشد این نوع اقتصاد را با چالش هایی مواجه کند.

۷. کاهش انگیزه در میان نخبگان باقی مانده:

خروج همکاران و هم ردیف های نخبه می تواند انگیزه و روحیه کسانی که در کشور باقی می ماند را تحت تأثیر قرار دهد و احتمال خروج بیشتر آنها را افزایش دهد. (مرادی، ۱۳۹۸)

### راهکارهای مقابله:

- برای مقابله با این چالش ها، کشورها می توانند اقدامات زیر را در نظر بگیرند:
- ایجاد سیاست های حمایتی: ارائه امکانات و تسهیلات برای نخبگان به منظور ارتقاء و توسعه ظرفیت های خود.
- توسعه همکاری های بین المللی: تسهیل همکاری با دانشگاه ها و موسسات تحقیقاتی خارجی برای تبادل علم و فناوری.
- تشویق بازگشت نخبگان: ارائه مشوق های مالی و اجتماعی برای بازگشت نخبگان به کشور.
- افزایش سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه: تخصیص بودجه های بیشتر برای پروژه های تحقیقاتی و فناورانه.
- با اتخاذ این رویکردها، می توان از برون رفت نخبگان تا حد زیادی جلوگیری کرده و توسعه علمی و فناوری را به سمت پایداری هدایت کرد. (حسینی نژاد و کافی، ۱۳۸۲)

### ۷. تحلیل پیامدهای مهاجرت نخبگان بر کشور مقصد:

- مهاجرت نخبگان می تواند تعدادی فرصت و تأثیر مثبت برای کشورهای مقصد به همراه داشته باشد:
- ۱. افزایش بهره وری و نوآوری: نخبگان و افراد تحصیل کرده با خود دانش، مهارت ها و تجربیات جدیدی به همراه می آورند که می تواند منجر به افزایش بهره وری و نوآوری در بخش های مختلف اقتصادی شود.
- ۲. توسعه نیروی کار ماهر: مهاجرت نخبگان به کشورهای مقصد کمک می کند تا نیاز به نیروی کار ماهر و تخصصی برآورده شود، به ویژه در صنایعی که با کمبود نیروی متخصص مواجه هستند.
- ۳. توسعه پژوهش و فناوری: حضور نخبگان در دانشگاه ها و مراکز پژوهشی می تواند سطح پژوهش و فناوری را ارتقاء دهد و به پیشرفت علم و تکنولوژی کمک کند.
- ۴. تقویت تنوع فرهنگی: مهاجرت نخبگان می تواند تنوع فرهنگی و تجربیات بین المللی را در کشور مقصد تقویت کند و به ارتقاء فهم و همبستگی بین المللی کمک کند.
- ۵. افزایش کارآفرینی: نخبگان مهاجر اغلب دارای مهارت های کارآفرینی و نوآوری هستند که می تواند منجر به تشکیل شرکت های جدید و ایجاد فرصت های شغلی در کشور مقصد شود.

۶. تقویت تکنولوژی و استعدادهای علمی: کشور مقصد می تواند با بهره گیری از تخصص ها و استعداد های نخبگان در زمینه های علمی و تکنولوژیکی، باعث تقویت رقابت پذیری و توسعه تکنولوژی های پیشرفته شود.

۷. افزایش درآمد مالیاتی: نخبگان از طریق درآمدهای خود به اقتصاد کشور مقصد کمک می کنند و به واسطه پرداخت مالیات، می توانند درآمد مالیاتی دولت را افزایش دهند که منجر به بهبود خدمات عمومی می شود.

با این حال، مهم است که کشورهای مقصد سیاست های مناسبی برای ادغام اجتماعی و بهره برداری کامل از مهارت ها و توانایی های نخبگان مهاجر تدوین کنند تا بتوانند این فرصت ها را به بهترین نحو ممکن بهره برداری کنند. (علی محسنی ، ۱۳۸۱)

## ۸. چالش ها و پیامدهای ورود مهاجران غیرمتخصص و بیسواد به کشور مقصد

مهاجرت بین المللی همواره یکی از پدیده های مهم و پیچیده در دنیای معاصر بوده است که می تواند تاثیرات گسترده ای بر جوامع میزبان و مهاجر داشته باشد. برخی از چالش ها و راهکارهای مرتبط با مهاجرت :

### ۸-۱. فشار بر زیرساخت ها و خدمات عمومی:

- بهداشت و درمان: افزایش جمعیت می تواند بر سیستم های بهداشتی و درمانی فشار وارد کند، به دلیل نیازهای بهداشتی اولیه و پیشرفته مهاجران.

- آموزش و پرورش: مدارس و مؤسسات آموزشی ممکن است با افزایش ناگهانی تعداد دانش آموزان مواجه شوند، بدون اینکه زیرساخت های کافی برای پاسخگویی به این نیاز وجود داشته باشد.

- حمل و نقل و مسکن: تقاضا برای مسکن و خدمات حمل و نقل می تواند افزایش یابد، که ممکن است منجر به افزایش قیمت ها و تقلیل کیفیت زندگی برای ساکنان بومی و مهاجران شود.

۲. بازار کار:

- ورود نیروی کار جدید می تواند بر دستمزدها اثر بگذارد و در برخی موارد باعث کاهش فرصت های شغلی برای بومیان شود، به ویژه اگر هماهنگی مناسب بین تخصص های مهاجران و نیازهای بازار کار وجود نداشته باشد.

۳. مسائل فرهنگی و اجتماعی:

- تنش های فرهنگی: تفاوت های زبانی، مذهبی و فرهنگی ممکن است به سوء تفاهم ها و تنش های اجتماعی منجر شود.

- انسجام اجتماعی: ورود مهاجران می تواند فرآیند انسجام اجتماعی را پیچیده کند، اگر جامعه میزبان آماده پذیرش تفاوت ها و تنوع فرهنگی نباشد.

### ۴. توزیع منابع:

- منابع یارانه ای: افزایش جمعیت نیازمند به یارانه می تواند باعث سنگین تر شدن بار اقتصادی بر دوش دولت ها و کاهش منابع موجود برای شهروندان بومی شود. (وقوفی ، ۱۳۸۰)

## راهکارهای مقابله ای:

برای مدیریت این چالش ها، لازم است که سیاست های جامعی برای ادغام مهاجران و بهره برداری بهینه از ظرفیت های آنها در نظر گرفته شود. این شامل برنامه های آموزشی، طرح های اشتغال و سیاست های اجتماعی است که می تواند به کاهش فشار و افزایش بهره وری کمک کند. همچنین، همکاری بین المللی و کمک های بین دولتی می تواند نقش کلیدی در کاهش بار این مسائل ایفا کند.

۱. برنامه های آموزشی و حرفه آموزی:

- توسعه برنامه های آموزشی برای مهاجران جهت یادگیری زبان و فرهنگ محلی و کسب مهارت های شغلی متناسب با بازار کار کشور میزبان.

۲. سیاست های مهاجرتی جامع:

- تعیین سیاست هایی که با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور میزبان، نیازهای مهاجران را متعادل کنند به منظور تسهیل جذب و ادغام آنان در جامعه.

۳. تقویت سیستم های بهداشتی و آموزشی:

- افزایش بودجه و سرمایه گذاری در زیرساخت های بهداشتی و آموزشی، به همراه به روزرسانی برنامه ها و امکانات جهت پذیرش بهتر مهاجران.

۴. همکاری های بین المللی:

- همکاری با سازمان های بین المللی مانند سازمان ملل متحد برای تبادل تجربیات و دریافت پشتیبانی مالی و فنی در اجرای برنامه های مهاجرتی.

۵. تعامل های فرهنگی:

- برگزاری برنامه ها و رویدادهایی که به تعامل و تبادل فرهنگی بین مهاجران و جامعه میزبان کمک می کند، مانند فستیوال ها، نمایشگاه های فرهنگی و جلسات گفت و گو. (شعبانی اربوسرا، ۱۴۰۱)

## ۹. مهاجرت نخبگان و دانشجویان و کادر متخصص و صاحبان سرمایه ، از کشور

مهاجرت نخبگان و متخصصان از کشور می تواند به کاهش توانایی علمی و فنی جامعه منجر شود، که این امر ممکن است رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی را تحت تاثیر قرار دهد. خروج این افراد می تواند به کمبود نیروهای متخصص در بخش های مختلف مانند مهندسی، پزشکی و آموزش منجر شود. این مسئله می تواند همچنین فشار روی سیستم آموزشی را افزایش دهد و مشکلاتی در تامین خدمات بهداشتی و آموزشی ایجاد کند.

خروج نخبگان و افراد متخصص از کشور، معمولاً به عنوان "فرار مغزها" شناخته می شود و می تواند تاثیرات عمده ای بر اقتصاد و جامعه داشته باشد. این فرآیند می تواند به کمبود نیروی کار ماهر و متخصص در زمینه های کلیدی مانند پزشکی، مهندسی، و علوم پایه منجر شود و توسعه فناورانه و نوآوری را کند کند. در نتیجه، کشور ممکن است در رقابت های بین المللی نیز ضعیف تر عمل کند.

از طرف دیگر، ورود مهاجرین بدون تخصص می تواند فشار مضاعفی بر زیرساخت های اقتصادی و اجتماعی کشور وارد کند. این موضوع در زمینه های مختلفی مانند آموزش و بهداشت به وضوح دیده می شود. برای مثال، مدارس و سیستم آموزشی ممکن است با افزایش تعداد دانش آموزان با چالش های جدیدی مواجه شوند، از جمله کمبود فضا و امکانات آموزشی، و نیاز به معلمان بیشتر و آموزش های تخصصی چندزبانی. (عسگری و همکاران، ۱۳۸۷)

در زمینه بهداشت و خدمات عمومی، افزایش جمعیت می تواند به کمبود منابع منجر شود، به ویژه اگر تقاضا به طور قابل ملاحظه ای بر عرضه خدمات پیشی گیرد. سیستم های بهداشتی و رفاهی ممکن است نیاز به تنظیم و گسترش داشته باشند تا بتوانند نیازهای جمعیت جدید را تامین کنند.

از بُعد فرهنگی و اجتماعی، حضور گروه های مختلف ممکن است به تنوع فرهنگی کمک کند، اما در عین حال می تواند چالش هایی مانند تنش های فرهنگی و اجتماعی را نیز به همراه داشته باشد. برنامه ریزی و سیاست گذاری مناسب می تواند به مدیریت این تنوع و ایجاد محیطی همگرا کمک کند که در آن تمام گروه ها احساس کنند که بخشی از جامعه بزرگتر هستند.

برای مواجهه با این چالش ها، سیاست گذاران ممکن است نیاز به اتخاذ رویکردهای جامع و بلندمدت داشته باشند که شامل سرمایه گذاری در آموزش، استفاده بهینه از نیروی کار مهاجر، و ترویج همزیستی مسالمت آمیز میان گروه های مختلف اجتماعی است. همچنین، ایجاد فرصت های جدید برای جوانان و متخصصان در داخل کشور می تواند به جلوگیری از خروج مغزها کمک کند.

ورود مهاجرین بدون تخصص نیز ممکن است چالش هایی را برای بازار کار به همراه داشته باشد، خصوصاً اگر بازار توانایی جذب و استفاده بهینه از این نیروها را نداشته باشد. در عین حال، اگر این مهاجرین به درستی آموزش داده شوند و به بازار کار وارد شوند، می توانند به عنوان نیروی کار موثر فعالیت کنند و در توسعه جامعه مشارکت داشته باشند. همچنین، تأثیرات فرهنگی و اجتماعی ناشی از تغییرات جمعیتی ممکن است منجر به ایجاد گروه های اجتماعی جدید و تنوع فرهنگی شود که نیازمند سیاست گذاری های مناسب و مدیریت است تا همزیستی مسالمت آمیز و بهره گیری از این تنوع به بهترین نحو ممکن باشد.

ورود مهاجرین بی سواد و غیرمتخصص می تواند چالش هایی را برای جوامع میزبان ایجاد کند. برخی از این آسیب ها عبارتند از:

۱. فشار بر خدمات عمومی: مهاجرین غیرمتخصص اغلب نیاز بیشتری به خدمات اجتماعی از جمله مسکن، خدمات بهداشتی و آموزش دارند. این مسئله می تواند فشار زیادی بر زیرساخت های خدمات عمومی کشور میزبان وارد کند.
۲. افزایش نرخ بیکاری: اگر بازار کار نتواند به سرعت این جمعیت جدید را جذب کند، می تواند به افزایش نرخ بیکاری و در نتیجه افزایش فقر و نابرابری اجتماعی منجر شود. این مسئله ممکن است به نارضایتی اجتماعی و بی ثباتی منجر شود.
۳. بار مالی بر دولت: ارائه خدمات به مهاجرین نیازمند هزینه های قابل توجهی است که می تواند بار مالی اضافی برای دولت و مالیات دهندگان ایجاد کند. این مسئله ممکن است به کاهش سرمایه گذاری در حوزه های دیگر مانند توسعه و نوآوری منجر شود.

۴. چالش های فرهنگی و اجتماعی: تفاوت های فرهنگی و اجتماعی میان مهاجرین و جمعیت محلی ممکن است به سوء تفاهم ها و تنش های اجتماعی دامن بزند. بدون سیاست های مناسب برای تسهیل همگرایی، این مسئله می تواند به ایجاد گروه های اجتماعی منزوی و ناپیوسته منجر شود.

۵. آسیب به بازار کار داخلی: در برخی موارد، مهاجرین به دلیل آمادگی برای قبول دستمزدهای کمتر، ممکن است به رقابت ناعادلانه با کارگران محلی منجر شوند که می تواند به کاهش دستمزدها و استانداردهای کار منجر شود.

با این حال، با سیاست گذاری های مناسب و برنامه های آموزشی، می توان از پتانسیل های این افراد نیز بهره مند شد و آنان را به نیروهائی مولد و مفید در جامعه تبدیل کرد. آموزش مهارت های جدید، تسهیل دسترسی به بازار کار و ارتقاء تعاملات فرهنگی می تواند به کاهش این آسیب ها کمک کند. (Docquier and Rapoport, ۲۰۱۲)

ورود مهاجران غیرمتخصص و بی سواد به کشورهایمانند ایران می تواند چالش های متعددی را به همراه داشته باشد. در زیر به برخی از این چالش ها و مشکلات احتمالی اشاره می شود:

۱. فشار بر زیرساخت های عمومی:

افزایش جمعیت مهاجر ممکن است فشار زیادی بر زیرساخت های بهداشتی، آموزشی و حمل و نقل عمومی وارد کند. کشورهای مقصد ممکن است برای تأمین نیازهای این جمعیت با کمبود منابع و ظرفیت مواجه شوند. ۲. افزایش بار مالی:

مهاجران اغلب نیازمند حمایت های اقتصادی و اجتماعی هستند. این موضوع می تواند فشار مالی بر دولت و خدمات اجتماعی کشور مقصد وارد کند، به ویژه در شرایطی که این خدمات از طریق یارانه ها تأمین می شوند. ۳. چالش های اقتصادی:

افزایش رقابت بر سر شغل های موجود می تواند منجر به کاهش فرصت های شغلی برای شهروندان بومی شود. علاوه بر این، ورود مهاجران غیرمتخصص می تواند فشار بر بازار کار را افزایش دهد و ممکن است بیکاری را در برخی بخش ها تشدید کند.

۴. مسائل اجتماعی و فرهنگی:

تفاوت های فرهنگی و اجتماعی ممکن است به ایجاد تنش ها و چالش های اجتماعی منجر شود. کمبود تسلط به زبان و فرهنگ محلی می تواند به مسائل بیشتری در زمینه ارتباطات و انسجام اجتماعی منجر شود. ۵. مشکلات امنیتی:

در برخی موارد، ورود مهاجران ممکن است به مسائل امنیتی منجر شود، به ویژه اگر تدابیر مناسب برای نظارت و کنترل ورود و خروج آن ها وجود نداشته باشد.

۶. فشار بر سیستم های آموزشی:

افزایش جمعیت دانش آموزی ممکن است منجر به کمبود فضای آموزشی و معلم شود. این امر می تواند کیفیت آموزش را تحت تأثیر قرار دهد و برنامه ریزی های آموزشی را به چالش بکشد. (اقتصاد ایران، ۱۳۸۷)

در شرایطی که مقامات به چالش ها و پیامدهای حضور مهاجرین بی توجهی می کنند و برنامه مشخصی برای مدیریت و ادغام آن ها در جامعه ندارند، ممکن است با چندین مشکل جدی در آینده روبرو شویم:

۱. افزایش نرخ بیکاری و نارضایتی اجتماعی: بدون ایجاد فرصت های شغلی مناسب برای مهاجرین و جمعیت بومی، ممکن است نرخ بیکاری افزایش یابد. این می تواند به نارضایتی اجتماعی بینجامد که به نوبه خود موجب تفکیک و خشونت اجتماعی می شود.

۲. فشار بر خدمات عمومی: عدم مدیریت صحیح می تواند باعث افزایش تقاضا بر خدمات عمومی همچون بهداشت، آموزش، مسکن و زیرساخت ها شود، که ممکن است کیفیت این خدمات را برای همه کاهش دهد.

۳. افت کیفیت زندگی: با افزایش جمعیت بدون برنامه ریزی صحیح، کیفیت زندگی می تواند کاهش یابد. ازدحام، کاهش منابع و افزایش آلودگی تنها برخی از اثراتی هستند که ممکن است تجربه شود.
  ۴. مهاجرت مغزها: نادیده گرفتن مهاجرت مغزها و عدم ارائه امکانات و فرصت های لازم برای جوانان و افراد تحصیل کرده ممکن است منجر به افزایش مهاجرت این افراد به کشورهای دیگر شود. این امر می تواند به کاهش نیروی کار ماهر و متخصص در کشور بیانجامد و توسعه اقتصادی و نوآوری را مختل کند.
  ۵. تشدید تنش های فرهنگی و سیاسی: عدم وجود سیاست های ادغام فرهنگی می تواند به افزایش تنش های فرهنگی و تضادهای سیاسی منجر شود. این مسئله می تواند به شکل گیری گروه های قومی و فرهنگی منزوی و عدم همبستگی ملی منجر گردد.
  ۶. کاهش امنیت عمومی: نبود اداره مهاجرتی کارآمد و بررسی های امنیتی ممکن است باعث شود برخی از مهاجران بدون سابقه سنجی صحیح وارد کشور شوند، که می تواند خطرات امنیتی را افزایش دهد. (شهبازی، ۱۳۹۳)
- برخورد فعال و آینده نگر با این مسائل نیاز به همکاری ها و مشارکت های گسترده در سطح ملی و محلی دارد، از جمله سیاست گذاری مبتنی بر داده ها و شواهد، مشارکت جامعه مدنی و پشتیبانی بین المللی. بدون این تلاش ها، احتمال وقوع مشکلات جدی در آینده افزایش خواهد یافت.
- حضور غیررسمی مهاجرین در کشور و سکونت آنان در مناطق شهری و حاشیه ای می تواند تأثیرات قابل توجهی بر حاشیه نشینی و توسعه نامتعادل شهری داشته و نیز مجموعه ای از آسیب ها و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی را به همراه داشته باشد:
۱. کمبود زیرساخت ها و خدمات عمومی: مناطق حاشیه نشین اغلب فاقد زیرساخت های مناسب مانند آب، برق، فاضلاب و خدمات بهداشتی و آموزشی کافی هستند. این مسئله منجر به کاهش کیفیت زندگی و افزایش بیماری ها می شود.
  ۲. ازدحام و تراکم جمعیت: افزایش جمعیت در مناطق حاشیه ای می تواند به ازدحام بیش از حد و ایجاد مشکلاتی مانند ترافیک شدید و فشار بر شبکه های حمل و نقل عمومی منجر شود.
  ۳. بیکاری و اقتصادی غیررسمی: مهاجرین غیررسمی ممکن است دسترسی به بازار کار رسمی نداشته باشند و به شغل های غیررسمی و ناپایدار روی بیاورند، که این موضوع می تواند بیکاری و ناپایداری اقتصادی را تشدید کند.
  ۴. مشکلات اجتماعی و امنیتی: افزایش جرم و جنایت، از جمله دزدی و خشونت، ممکن است در مناطق حاشیه نشین بیشتر دیده شود، که می تواند به ناامنی و نارضایتی اجتماعی بیانجامد.
  ۵. تنگنای فرهنگی و زبانی: تفاوت های فرهنگی و زبانی میان مهاجرین و جمعیت محلی ممکن است به تنش ها و سوء تفاهمات فرهنگی منجر شود.
  ۶. مشکلات زیست محیطی: رشد سریع و بدون برنامه ریزی مناطق حاشیه ای می تواند منجر به تخریب محیط زیست، آلودگی هوا و آب، و استفاده بی رویه از منابع طبیعی شود.
  ۷. افزایش جرم و ناامنی: شرایط اقتصادی نامناسب در مناطق پرجمعیت و حاشیه ای می تواند به افزایش نرخ جرم و ناامنی بیانجامد و تأثیر منفی بر کیفیت زندگی ساکنان بگذارد.

برای کاهش این مشکلات، نیاز به سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های جامع و درازمدت است که شامل توسعه زیرساخت‌ها، بهبود دسترسی به خدمات عمومی، ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار، و تقویت روابط اجتماعی و فرهنگی میان مهاجرین و جامعه محلی باشد. (Solimano, ۲۰۰۸)

#### ۱۰. بررسی آماری میزان خروج نخبگان؛ کادر متخصص و سرمایه داران:

آمار دقیقی از مهاجرت نخبگان، پزشکان، پرستاران، و سرمایه‌داران از ایران به کشورهای دیگر به ندرت به‌طور جامع و به روز در دسترس قرار دارد، زیرا این اطلاعات به‌صورت پراکنده و از منابع مختلف جمع‌آوری می‌شود. با این حال، بر اساس گزارش‌ها و مطالعاتی که در سال‌های اخیر منتشر شده‌اند، می‌توان به نکاتی کلی اشاره کرد:

۱. پزشکان و پرستاران: مهاجرت پزشکان و پرستاران به ویژه به کشورهای اروپایی، استرالیا، کانادا و ایالات متحده در حال افزایش است. عواملی مانند درآمد بالاتر، شرایط کاری بهتر و فرصت‌های پیشرفت شغلی از جمله دلایلی هستند که این حرفه‌ها را به ترک ایران ترغیب می‌کنند.

۲. نخبگان و متخصصین: کشورهای توسعه‌یافته با ارائه فرصت‌های پژوهشی و شغلی مناسب، یکی از مقاصد اصلی نخبگان ایرانی به‌شمار می‌روند. برنامه‌های مهاجرتی تسهیل‌شده برای افراد با مهارت‌های خاص و تخصص‌های مورد نیاز در این کشورها، به این روند سرعت بخشیده است.

۳. سرمایه‌داران: مهاجرت سرمایه‌داران عمدتاً به دلایل اقتصادی و به دنبال یافتن محیط‌های پایدارتر برای سرمایه‌گذاری و کسب‌وکار صورت می‌گیرد. برخی از کشورها با ارائه مزایای قابل توجهی برای جذب سرمایه‌گذاران، مانند ویزای سرمایه‌گذاری، سعی در جلب توجه این گروه دارند.

برای دستیابی به آمار دقیق‌تر و به‌روزتر، می‌توان به گزارش‌ها و تحقیقات منتشر شده توسط سازمان‌های بین‌المللی، مؤسسات پژوهشی و وزارتخانه‌های مربوطه مراجعه کرد. این گزارشات بعضاً جزئیات بیشتری را شامل می‌شوند و می‌توانند تصویر بهتری از وضعیت فعلی مهاجرت ارائه دهند. (علاءالدینی و همکاران، ۱۳۸۰)

#### ۱۱. بررسی آماری میزان ورود مهاجرین افغانی غیرمتخصص:

آمار دقیق و خاصی در مورد تعداد ورود مهاجرین افغانی بی‌سواد و غیرمتخصص به ایران به‌طور کامل در دسترس نیست، به‌ویژه به دلیل ورود غیرقانونی که ردیابی آن دشوار است. با این حال، برخی اطلاعات عمومی می‌توانند به درک بهتر این وضعیت کمک کنند:

۱. اثرات ناامنی و بحران‌ها: بسیاری از مهاجرین افغان به دلیل ناامنی و شرایط سخت اقتصادی در افغانستان به ایران نقل مکان می‌کنند. این جریان مهاجرتی معمولاً شامل ترکیبی از افراد با سطوح سواد و تخصص متفاوت است.

۲. داده‌های کلی: برخی از سازمان‌های بین‌المللی و داخلی تخمین‌هایی از تعداد کل مهاجرین افغان در ایران ارائه می‌دهند، اما تمایز دقیق میان آن‌ها بر اساس سطح سواد و تخصص کمتر وجود دارد.

۳. ورود قانونی و غیرقانونی: ورود غیرقانونی، به دلیل ماهیت آن، به‌طور رسمی ردیابی و گزارش نمی‌شود، اما تخمین زده می‌شود که بخشی از مهاجرت به ایران از این طریق انجام می‌شود.

برای اطلاعات دقیق تر، نیاز به دسترسی به داده های منتشر شده توسط نهادهای مرتبط مانند وزارت کشور ایران، سازمان بین المللی مهاجرت و کمیساریای عالی پناهندگان سازمان ملل دارید. این سازمان ها ممکن است اطلاعاتی درباره مهاجرت افغان ها به ایران منتشر کنند و تحلیل هایی در مورد وضعیت اقتصادی و آموزشی مهاجرین ارائه دهند.

## ۱۲. راهبردها و راه حل های پیشنهادی برای جلوگیری از خروج نخبگان و کادر متخصص

فرار مغزها و خروج نخبگان یکی از چالش های جدی برای بسیاری از کشورها، به ویژه کشورهای در حال توسعه است. برای مقابله با این پدیده، می توان از راهبردها و راه حل های زیر استفاده کرد:

۱. بهبود شرایط کاری و حرفه ای: ایجاد فرصت های شغلی مناسب، ارتقاء حقوق و مزایا، و فراهم کردن محیط کاری پویا و مبتنی بر تحقیق و نوآوری می تواند انگیزه نخبگان برای ماندن در کشور را افزایش دهد.

۲. افزایش سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه: تخصیص بودجه مناسب به تحقیقات علمی و پروژه های نوآورانه می تواند بستر مناسبی برای فعالیت نخبگان فراهم کند و انگیزه ای برای ماندن باشد.

۳. توسعه همکاری های بین المللی: ایجاد فرصت هایی برای همکاری های علمی و پژوهشی بین المللی، از طریق تبادلات علمی یا برنامه های مشترک، می تواند به نخبگان کمک کند تا بدون مهاجرت کامل از فرصت های بین المللی بهره مند شوند.

۴. بهبود شرایط آموزشی: ارتقاء کیفیت نظام آموزشی و تحقیقاتی و ایجاد ساختارهای حمایتی برای دانشجویان نخبه می تواند از خروج آن ها جلوگیری کند.

۵. سیاست های مهاجرتی معکوس: ارائه مشوق ها و حمایت های مالی و اجتماعی به نخبگانی که قصد بازگشت به کشور را دارند، می تواند موثر باشد. این شامل تسهیل فرآیند بازگشت و ادغام مجدد در جامعه و بازار کار است.

۶. تسهیل کارآفرینی: ایجاد بسته های حمایتی و تسهیلات برای راه اندازی کسب و کارهای نوآورانه و استارت آپ ها می تواند به نخبگان فرصت دهد تا ایده های خود را در کشور پیاده سازی کنند.

۷. حمایت از نوآوری و فناوری: تقویت بخش فناوری و نوآوری از طریق سیاست های حمایتی می تواند چشم انداز روشن تری برای نخبگان ایجاد کند.

۸. ارتقاء امنیت و ثبات اجتماعی و سیاسی: حفظ امنیت و ثبات در کشور می تواند اطمینان بخش نخبگان برای آینده ای پایدارتر باشد و انگیزه مهاجرت را کاهش دهد.

برای موفقیت در اجرای این راهبردها، لازم است که دولت ها و نهادهای مرتبط به صورت هماهنگ و پایدار عمل کنند و یک برنامه بلندمدت و جامع را تدوین و اجرا نمایند. (اقتصاد ایران، ۱۳۸۷)

## ۱۳. سیاست های حمایتی برای نگه داشت نخبگان

سیاست های حمایتی برای نگهداشت نخبگان در یک کشور می تواند به طرق مختلف اجرا شود. در زیر به تشریح برخی از این سیاست ها می پردازم:

۱. مشوق های مالی و اقتصادی: ارائه حقوق و دستمزدهای رقابتی، پاداش های عملکردی، و تسهیلات مالیاتی می تواند مشوقی قوی برای ماندن نخبگان در کشور باشد. همچنین، تسهیل در اعطای وام برای پروژه های تحقیقاتی و نوآوری نیز از اهمیت بالایی برخوردار است.



۲. ارتقاء محیط کاری: ایجاد محیط های کاری پویا و فرهنگی که ارزش کار تیمی، نوآوری، و خلاقیت را محترم بداند. همچنین، فراهم کردن امکانات و تجهیزات پیشرفته برای انجام تحقیقات و پروژه های علمی و صنعتی نیز ضروری است.
۳. تسهیلات حرفه ای و تحصیلی: ارائه فرصت های حرفه ای و تحصیلی مانند بورسیه های داخلی و خارجی، برنامه های تبادل علمی و دانشگاهی، و پشتیبانی از توسعه مهارت های شغلی می تواند انگیزه نخبگان برای ماندن را افزایش دهد.
۴. پشتیبانی از توسعه شغلی و حرفه ای: تدوین برنامه های توسعه حرفه ای که شامل آموزش، راهنمایی، و منتورینگ برای نخبگان باشد، می تواند تاثیر بسزایی در احساس رضایت و تعلق آنها داشته باشد.
۵. امنیت شغلی و حقوقی: تضمین امنیت شغلی و ارائه حمایتی قانونی برای کارمندان و پژوهشگران، از جمله محافظت از حقوق مالکیت فکری و نوآوری، از دیگر راه های مهم است.
۶. فراهم کردن زیرساخت های مناسب زندگی: بهبود زیرساخت های اجتماعی و رفاهی مانند خدمات بهداشتی و درمانی، مسکن، حمل و نقل، و امنیت اجتماعی از عوامل مهم برای نگهداشت نخبگان است.
۷. ترویج مشارکت در تصمیم گیری ها: درگیر کردن نخبگان در فرآیندهای تصمیم گیری و سیاست گذاری می تواند احساس اهمیت و ارزشمندی را در آنها افزایش دهد.
۸. تشویق به فعالیت های اجتماعی و فرهنگی: ایجاد فضای مناسب برای مشارکت نخبگان در فعالیت های فرهنگی و اجتماعی می تواند تجربه زندگی آنها را در کشور غنی تر کند و انگیزه بیشتری برای ماندن فراهم آورد.
- اجرای جامع و هماهنگ این سیاست ها می تواند فضای مناسبی برای رشد و توسعه نخبگان در کشور ایجاد کرده و انگیزه آنها برای مهاجرت را کاهش دهد. ( de Haas , ۲۰۱۵ )

#### ۱۴. تقویت سیستم آموزش و پژوهش داخلی و جلوگیری از خروج نخبگان:

- برای تقویت سیستم آموزش و پژوهش داخلی و جلوگیری از خروج نخبگان و فرار مغزها، موارد زیر می تواند مؤثر واقع شود:
۱. ارتقاء کیفیت آموزشی: بهبود دروس، استخدام اساتید با تجربه و به روز کردن برنامه های آموزشی مطابق با استانداردهای جهانی و نیازهای بازار کار.
  ۲. سرمایه گذاری در زیرساخت های پژوهشی: توسعه و تجهیز آزمایشگاه ها، مراکز تحقیقاتی و دسترسی به منابع و پایگاه های داده پیشرفته برای تسهیل پژوهش های با کیفیت بالا.
  ۳. حمایت از تحقیقات و نوآوری: تخصیص بودجه های پژوهشی مناسب، ایجاد صندوق های حمایتی برای پروژه های تحقیقاتی و تشویق به نوآوری از طریق رقابت ها و جوایز علمی.
  ۴. ایجاد ارتباط مؤثر با صنعت: برقراری همکاری های نزدیک میان دانشگاه ها و صنایع مختلف برای تضمین اشتغال فارغ التحصیلان و تعریف پروژه های تحقیق و توسعه مشترک.
  ۵. افزایش تسهیلات مالی و حمایت از دانشجویان و پژوهشگران: ارائه بورسیه ها، وام ها و کمک هزینه های تحصیلی به دانشجویان و پژوهشگران به منظور کاهش فشار مالی و ایجاد انگیزه برای ادامه تحصیل و تحقیق در کشور.
  ۶. پشتیبانی از کارآفرینی علمی: ایجاد و تقویت مراکز رشد و انکوباتورهای دانشگاهی برای تشویق به راه اندازی استارت آپ های علمی بر پایه تحقیقات دانشگاهی.

۷. تشویق به همکاری های بین المللی: فراهم سازی فرصت های تبادل علمی و تحقیقاتی با دانشگاه ها و مراکز پژوهشی معتبر در سراسر جهان برای کسب تجربه و دانش نوین.

۸. ایجاد محیط آموزشی پویا و جذاب: ارتقای تجربه دانشجویی از طریق فعالیت های فوق برنامه، ایجاد فضای دوستانه و انگیزشی و حمایت از فعالیت های فرهنگی و اجتماعی.

۹. تعامل نزدیک با فارغ التحصیلان موفق: ایجاد شبکه ارتباطی مستمر با فارغ التحصیلان موفق که می توانند به عنوان الگو و منبع انگیزه برای دانشجویان فعلی عمل کنند.

با پیاده سازی این اقدامات، می توان به تقویت سیستم آموزشی و پژوهشی کشور پرداخت و مانع از خروج نخبگان و فرار مغزها شد. ( ۲۰۱۹ , Amann and Fumagalli )

## ۱۵. بازگشت نخبگان و فرهیختگان

بازگشت نخبگان و فرهیختگان به کشور می تواند فواید گوناگونی داشته باشد که به توسعه و پیشرفت جامعه کمک می کند. برخی از این فواید عبارتند از:

- انتقال دانش و تجربه: نخبگانی که در دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی معتبر جهان مشغول به کار بوده اند، می توانند دانش و تجربه های جدید را به کشور وارد کرده و در توسعه علمی و تکنولوژیکی کشور موثر باشند.
- تقویت شبکه های بین المللی: این افراد می توانند با استفاده از شبکه هایی که در زمان حضورشان در خارج از کشور ایجاد کرده اند، به افزایش همکاری های بین المللی علمی و تجاری کمک کنند.
- افزایش نوآوری و کارآفرینی: با وجود نخبگان در کشور، فرصت های بیشتری برای نوآوری و راه اندازی کسب و کارهای جدید ایجاد می شود که می تواند به رشد اقتصادی کمک کند.
- تقویت ظرفیت های آموزشی و پژوهشی: بازگشت نخبگان می تواند به ارتقای سطح آموزش عالی و کیفیت پژوهش ها در کشور کمک کند.

برای فراهم کردن شرایط مناسب جهت بازگشت نخبگان، راهکارهای زیر می تواند موثر باشد:

- بهبود شرایط کاری: ایجاد محیط کاری جذاب با شرایط مناسب اقتصادی و اجتماعی برای نخبگان می تواند انگیزه آنها را برای بازگشت افزایش دهد.
- حمایت مالی و تخصصی: ارائه تسهیلات مالی مانند وام های کم بهره و حمایت های تخصصی می تواند در جذب نخبگان موثر باشد.
- رفع موانع بوروکراتیک: تسهیل در فرایندهای اداری و کاهش موانع بوروکراتیک می تواند به بازگشت سریع تر نخبگان کمک کند.
- شبکه سازی و ایجاد ارتباط: فراهم کردن بستری برای ایجاد ارتباط نخبگان با بخش های مختلف جامعه و صنعت می تواند در جذب و استفاده بهینه از توانایی های آنها موثر باشد.
- برنامه ریزی بلندمدت: تدوین استراتژی های بلندمدت برای توسعه علمی و پژوهشی کشور که حضور نخبگان را در بر گیرد، می تواند تاثیر زیادی در بازگشت آنها داشته باشد.
- حفظ محیط اجتماعی و سیاسی پایدار: ایجاد یک محیط اجتماعی و سیاسی امن و پایدار می تواند به بازگشت و ماندگاری نخبگان کمک کند.

این تمهیدات نیازمند هماهنگی و همکاری جدی بین بخش های دولتی، خصوصی و علمی کشور است تا بتوان از ظرفیت های نخبگان به بهترین نحو استفاده کرد. (اقتصاد ایران، ۱۳۸۸)

## ۱۶. ایجاد انگیزه جهت بازگشت نخبگان مهاجر:

برای ایجاد انگیزه جهت بازگشت نخبگان مهاجر، چندین اقدام اساسی و کلیدی می توان مطرح کرد:

۱. فرصت های شغلی جذاب: ایجاد و ارائه پوزیشن های حرفه ای مهم و مناسبی که همسطح یا بهتر از فرصت های موجود در کشورهای خارجی باشد، یکی از عوامل مهم در ترغیب به بازگشت است.
۲. تسهیلات و مشوق های مالی: ارائه بسته های حمایتی مالی شامل حقوق و مزایای رقابتی، کمک های مالی برای بازگشت و استقرار، و مشوق های مالیاتی می تواند عامل تعیین کننده ای باشد.
۳. پشتیبانی از توسعه حرفه ای: فراهم سازی امکاناتی برای پیشرفت حرفه ای، دسترسی به جدیدترین تکنولوژی ها و حمایت از پژوهش و نوآوری برای نخبگان اهمیت دارد.
۴. فراهم سازی امکانات و تسهیلات زندگی: ارائه امکانات رفاهی از جمله مسکن مناسب، خدمات درمانی و آموزشی با کیفیت بالا برای خود و خانواده های نخبگان می تواند نقش مهمی ایفا کند.
۵. پشتیبانی در فرآیند مهاجرت معکوس: تسهیل در امور اداری و رفع موانع بوروکراتیک و قانونی مربوط به بازگشت به کشور می تواند انگیزه بازگشت را افزایش دهد.
۶. ایجاد شبکه های ارتباطی و تعاملات علمی: امکان ایجاد و حفظ شبکه های حرفه ای و علمی در جامعه داخلی، و ارتباط با شبکه های بین المللی، می تواند انگیزه بازگشت را تقویت کند.
۷. امنیت شغلی و اجتماعی: تضمین و ارتقاء امنیت شغلی و اجتماعی و ایجاد محیط باثبات و امن برای زندگی و کار از اهمیت بالایی برخوردار است.
۸. شکل دهی به فرهنگ باز و پذیرای نوآوری: ایجاد فرهنگی که به استقبال از نوآوری ها و احترام به تخصص نخبگان بپردازد و به آن ها اجازه تأثیرگذاری واقعی بدهد.

پایه ریزی موفقیت آمیز این اقدامات نیازمند همکاری فعال میان دولت، صنعت و نهادهای علمی است تا شرایط بازگشت نخبگان به بهترین شکل ممکن مهیا شود. (Rosalind and Colleagues, ۲۰۰۹)

## ۱۷. مقابله با چالش های ناشی از مهاجرت نخبگان و ورود مهاجران غیرمتخصص:

برای مقابله با چالش های ناشی از مهاجرت نخبگان و ورود جمعیت های غیرمتخصص، می توان چند راهکار را پیشنهاد کرد:

۱. تقویت زیرساخت های آموزشی و بهداشتی: سرمایه گذاری در بهبود زیرساخت های آموزشی و بهداشتی می تواند به کاهش فشار ناشی از ورود جمعیت های جدید کمک کند و کیفیت خدمات را بهبود بخشد.
۲. تشویق بازگشت نخبگان: ایجاد انگیزه هایی برای بازگشت نخبگان و سرمایه گذاران از جمله تسهیلات مالی و اداری و فراهم کردن محیطی مناسب برای تحقیق و توسعه می تواند موثر باشد.

۳. برنامه ریزی برای جذب و ادغام مهاجران: تهیه و اجرای برنامه های آموزشی و فرهنگی برای کمک به ادغام مهاجران در جامعه، به کاهش تضادهای اجتماعی و افزایش بهره وری کمک می کند.

۴. توسعه فرصت های شغلی: با تقویت بخش خصوصی و کاهش موانع کسب و کار، می توان فرصت های شغلی بیشتری ایجاد کرد که نه تنها برای شهروندان، بلکه برای مهاجران نیز مفید خواهد بود.

۵. بهبود سیاست های مهاجرتی: بازنگری و به روز رسانی سیاست های مهاجرتی به منظور کنترل بهتر ورود و خروج، می تواند به مدیریت بهتر منابع انسانی کمک کند.

اجرای این راهکارها نیازمند همکاری و هماهنگی بین نهادهای مختلف دولتی و خصوصی است تا تاثیرات مثبت بر اقتصاد و جامعه به حداکثر برسد. (Ruta, ۲۰۱۱)

## ۱۸. جمع بندی:

برای جمع بندی موضوع مهاجرت نخبگان و ورود مهاجرین بی تخصص به جامعه، و همچنین عدم توانایی دولت در مدیریت این چالش ها، می توان به نتایج زیر اشاره کرد:

۱. نیاز به استراتژی جامع مهاجرت: باید برنامه های جامعی برای مدیریت مهاجرت های نخبه گریز و همچنین جذب مهاجران تدوین شود که شامل سیاست های حمایتی و تشویقی برای هر دو گروه است.
۲. افزایش جذابیت داخلی: از طریق بهبود کیفیت زندگی، ایجاد فرصت های شغلی مناسب و فراهم سازی محیطی حمایتی، می توان ترک کشور توسط نخبگان را کاهش داد.
۳. توسعه سیاست های آموزشی و اشتغالی: با طراحی و اجرای دوره های آموزشی برای مهاجرین بی تخصص و ارائه فرصت های شغلی کاربردی می توان آنها را به نیروی کار مفید تبدیل کرد.
۴. همکاری بین المللی: با ایجاد همکاری های بین المللی در حوزه های آموزشی و پژوهشی، امکان تبادل دانش و بهره برداری از تجربیات سایر کشورها فراهم می آید.
۵. توانمندسازی نهادی: ایجاد نهادهای قدرتمند برای مدیریت بهتر فرآیندهای مهاجرت، شناسایی نیازها و تطبیق برنامه ها بر اساس وضعیت جاری لازم است.
۶. افزایش آگاهی عمومی: ترویج آگاهی درباره اهمیت حفظ نخبگان و بهره گیری از ظرفیت های مهاجرین برای توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور ضروری است.

برای دستیابی به این اهداف، نیاز به تعامل و هماهنگی بین دستگاه های دولتی، بخش خصوصی و سازمان های مدنی به طور جدی احساس می شود. ایجاد چنین هماهنگی ای می تواند به کاهش اثرات منفی مهاجرت و بهره وری بهتر از سرمایه های انسانی منجر شود.

## ۱۹. تحقیقات و اقدامات آینده:

فرار مغزها و مهاجرت نخبگان چالش های مهمی برای توسعه و پیشرفت کشورها محسوب می شوند. برای مقابله با این پدیده، برخی پیشنهادات تحقیقات و اقدامات آینده می تواند شامل موارد زیر باشد:

۱. تحقیقات جامع:

- تحلیل علل مهاجرت: مشخص کردن عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی که به مهاجرت نخبگان منجر می شوند.

- اثرات اقتصادی و اجتماعی: بررسی تأثیرات کوتاه مدت و بلندمدت مهاجرت نخبگان بر اقتصاد و جامعه مبدأ و مقصد.

## ۲. سیاست های حمایتی:

- توانمندسازی اقتصادی: ارائه بسته های حمایتی مالی و مشوق های اقتصادی برای حفظ و بازگشت نخبگان.

- محیط کاری جذاب: بهبود شرایط کار، افزایش امکانات تحقیقاتی و ایجاد فرصت های شغلی مناسب.

## ۳. شبکه سازی و ارتباطات:

- شبکه نخبگان: ایجاد پلتفرم هایی برای ایجاد ارتباط میان نخبگان داخلی و خارجی و اشتراک گذاری دانش.

- برنامه های بازگشت: توسعه برنامه های هدفمند برای تسهیل بازگشت نخبگان به کشور و استفاده از تجربیات و دانش آن ها.

## ۴. تربیت و آموزش:

- برنامه های آموزشی پیشرفته: ارتقاء کیفیت آموزش عالی و پژوهش.

- توسعه مهارت ها: تمرکز بر آموزش مهارت هایی که در بازار جهانی مفید و مورد تقاضا هستند.

## ۵. اصلاحات ساختاری:

- بهبود سیستم حکمرانی: ارتقاء شفافیت، عدالت و کارآمدی در مدیریت اجرایی و جلوگیری از فساد.

- تنوع سازی اقتصادی: کاهش وابستگی به یک بخش خاص از اقتصاد و ایجاد فرصت های متنوع.

## ۶. مشارکت بین المللی:

- همکاری های علمی بین المللی: حضور در پروژه های تحقیقاتی مشترک و کنفرانس های بین المللی.

- مذاکرات دو و چند جانبه: ایجاد توافق نامه هایی که بازگشت و همکاری نخبگان را تسهیل می کند.

برنامه های پیشنهادی باید با توجه به شرایط خاص هر کشور و منطقه تنظیم و اجرایی شوند تا بتوانند به طور مؤثر از مهاجرت نخبگان جلوگیری کنند و بهبود وضعیت اقتصادی و اجتماعی را به همراه داشته باشند.

## مراجع

- [۱] اسدی، جمشید؛ ۱۳۷۴، فراری دادن مغزها، و نه فرار مغزها؛ مجله جهانی رسانه؛ سال ۱۳۷۴ - شماره ۵۶
- [۲] احمدی، علی؛ شهبازی، نسرين؛ ۱۳۹۸، تأثیر سیاست های دولتی بر جلوگیری از فرار مغزها، مجله: «پژوهش های اقتصادی و توسعه»
- [۳] اقتصاد ایران، ۱۳۸۷، آموزش مصرفی و فرار مغزها؛ نشریه اقتصاد ایران سال یازدهم آذر ۱۳۸۷ - شماره ۱۱۸
- [۴] اقتصاد ایران، ۱۳۸۸، اونور آب؛ مشکلات نخبگان ایرانی و پدیده فرار مغزها؛ نشریه: «اقتصاد ایران» اسفند ۱۳۸۸ - شماره ۱۳۳
- [۵] بیطرف، حبیب الله، چالش های مهاجرت نخبگان در ایران؛ ۱۳۹۲
- [۶] توکل، محمد؛ عرفان منش، ایمان؛ ۱۳۹۳، فرا تحلیل کیفی مقالات علمی ناظر بر مسئله فرار مغزها در ایران، «نشریه: بررسی مسائل اجتماعی ایران» بهار و تابستان ۱۳۹۳ - شماره ۱۰
- [۷] حسینی نژاد، سید مرتضی؛ کافی، کامه؛ ۱۳۸۲؛ ابعاد فرار مغزها در جهان و ایران: بازنگری آمارها؛ نشریه: «اطلاعات سیاسی - اقتصادی» (پیاپی ۱۹۲)، مرداد و شهریور ۱۳۸۲ - شماره ۱۱-۱۲

- [۸] دهقان ، مهدی ؛ ۱۳۸۲ ؛ از فرار مغزها تا پدیده نو و ناشناخته مبادله مغزها ؛ نشریه: « اطلاعات سیاسی - اقتصادی » ، (پیاپی ۱۹۲)، مرداد و شهریور ۱۳۸۲- شماره ۱۱-۱۲
- [۹] ارستمی ، حمیدرضا ، ۱۳۹۵، فرار مغزها : مسائل و چالش ها ؛ چاپ اول ، تهران
- [۱۰] ساکسنین، آنالی؛ ۱۳۸۰ ، فرار مغزها یا چرخش مغزها؛ نشریه: « مطالعات راهبردی » ، (پیاپی ۱۴)، زمستان ۱۳۸۰ - شماره ۴
- [۱۱] شعبانی اربوسرا ، فرزاد ؛ ۱۴۰۱، مهاجرت نخبگان از ایران (علل ناکارآمدی راهکارهای مقابله با آن)، چاپ: ۱۴۰۱- نوبت چاپ: اول
- [۱۲] شهبازی، مظفرالدین؛ ۱۳۹۳ ، مهاجرت نخبگان علمی در عصر جهانی شدن ؛ سال چاپ : ۱۳۹۳ ، نوبت چاپ : ۱
- [۱۳] شهرام نیا، امیر مسعود ؛ اسکندری ، مجید ؛ ۱۳۸۸؛ ابعاد، ریشه ها و پیامدهای فرار مغزها از پیرامون به مرکز، نشریه: « ره آورد سیاسی » تابستان و پاییز ۱۳۸۸- شماره ۲۴-۲۵
- [۱۴] شاکری ، مهدی ، ۱۳۹۷ ، تحلیل اثرات مهاجرت نخبگان بر توسعه اقتصادی و اجتماعی ، مجله « تحقیقات اقتصادی»
- [۱۵] عسگری، حشمت الله؛ تقوی، مهدی؛ عسکری، منوچهر؛ شاکری، عباس ؛ ۱۳۸۷ ؛ بررسی علل فرار مغزها از کشورهای در حال توسعه به کشورهای OECD در قالب مدل جاذبه؛ نشریه: « اقتصاد مقداری » (پیاپی ۱۷)، تابستان ۱۳۸۷ - شماره ۲
- [۱۶] علیدوستی ، سیروس ؛ ۱۳۹۷ ؛ « فرار مغزها» یا «فرار از مغزها»؛ نشریه: « پردازش و مدیریت اطلاعات » (پیاپی ۹۴)، تابستان ۱۳۹۷ - شماره ۲
- [۱۷] علی محسنی، رضا ؛ ۱۳۸۱ ؛ پدیده مهاجرت و فرار مغزها: علل و جنبه های آسیب شناختی آن؛ نشریه: « اطلاعات سیاسی - اقتصادی » (پیاپی ۱۷۶)، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۱ - شماره ۷-۸
- [۱۸] علاءالدینی ، فرشید؛ فاطمی ، رزیتا ؛ رنجبران جهرمی ، هومن ؛ اصغری، الهام ؛ حسین پور ، احمدرضا؛ اردلان ، علی ؛ اسکندری، شروین؛ رضوی ، اوستا ؛ توکلی ، حمید؛ میرزا صادقی ، علیرضا ؛ ۱۳۸۰ ، بررسی میزان تمایل به مهاجرت و عوامل مؤثر بر آن در پزشکان ایرانی
- [۱۹] مرادی ، شیما ؛ ۱۳۹۸ ؛ تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر فرار مغزها؛ مقاله نشریه: « مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات » ؛ (پیاپی ۷۸) ، تابستان ۱۳۸۸- شماره ۲
- [۲۰] مهدوی ، محمدنقی؛ ۱۳۹۲ ؛ مهاجرت نخبگان (حرکت آفتاب گرم شرق به سمت غروب زیبای غرب) ؛ ناشران: جامعه مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن، شرکت نشر دیدار پارسیان، سال چاپ: ۱۳۹۲ نوبت چاپ: ۱
- [۲۱] نوید ، صیفی ؛ سروش ، صیفی ؛ ۱۳۹۲ ، مهاجرت معکوس : فرار مغزها ؛ کنگره پیشگامان پیشرفت ؛ ۱۳۹۲
- [۲۲] وقوفی، حسن ؛ ۱۳۸۰ ؛ فرار مغزها: بررسی مهاجرت نخبگان از زوایای گوناگون، چاپ ، ۱۳۸۰؛ انتشارات زهد ، چاپ اول
- [۲۳] Amann, Edmund, Fumagalli, Adriana, Cantwell, John, ۲۰۱۹, Innovative Firms in Emerging Market Countries
- [۲۴] Docquier, Frederic, Rapoport, Hillel, ۲۰۱۲ , Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence, Journal of Economic Literature, ۲۰۱۲
- [۲۵] De Haas , Hein, ۲۰۱۵, High-Skilled Migration and Global Inequality, Migration Studies
- [۲۶] Rosalind, S. Hunter, Andrew, J. Oswald, G., Charlton, Bruce, ۲۰۰۹, The Elite Brain Drain, Volume ۱۱۹, Issue ۵۳۸, June ۲۰۰۹, Pages F۲۳۱-F۲۵۱
- [۲۷] Ruta, Michele, ۲۰۱۱, The Brain Drain: Old Myths, New Realities
- [۲۸] Solimano, Andrés, ۲۰۰۸, The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact
- [۲۹] Triandafyllidou, Anna, ۲۰۱۶, Skilled Migration: International Perspectives