



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری
دوره ۱۶ / شماره ۱ (پیاپی ۶۱) / بهار ۱۴۰۶
صفحه ۵۴۵ تا ۵۶۶

ارائه مدل سرمایه‌گذاری در استعدادیابی ورزش کشور براساس ماده ۷۸ قانون برنامه هفتم توسعه

حسین مشتري دوست

دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، واحد امارات دانشگاه آزاد اسلامی ایران
hosseinmoshtaridoust1981@gmail.com

حامد رحمانی

استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین دانشگاه آزاد اسلامی ایران نویسنده مسئول
rahmani.hd@gmail.com

حاجیه رجبی فرجاد

دانشیار مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران
hajieh_rajabi@yahoo.com

صدیقه طوطیان اصفهان

استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران غرب دانشگاه آزاد اسلامی ایران
Tootian_ir@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷

چکیده

رسیدن به سود، شفاف بودن مدیریت مالی باشگاه‌ها و فدراسیون‌های ورزشی و همچنین ایجاد ساختار و سازوکار مالی قدرتمند و رسیدن به ثبات اقتصادی در کشور و سازمانهای تابعه در توسعه سرمایه‌گذاری نقش بسزایی دارند. در این میان، فرآیند کشف ورزشکاران مستعد و توسعه آنها در یک برنامه تمرینی سازماندهی شده، یکی از مهمترین موضوعاتی است که امروزه در اقتصاد ورزش و سرمایه‌گذاری ورزشی مطرح می‌باشد. تحقیق حاضر به دنبال ارائه مدل قابل اجرا و مناسب برای سرمایه‌گذاری در استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون‌های منتخب است. روش مورد استفاده برای شناسایی مدل، روش داده بنیاد است که با استفاده از نظرات ۱۵ نفر از خبرگان و به روش گلوله برفی تا رسیدن به مرحله اشباع نظری در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که مولفه‌هایی چون برنامه‌ریزی بلندمدت، توسعه ورزش‌های پایه، تخصص مربیان برای توسعه فعالیت‌های ورزشی، حمایت خانواده، حمایت‌های دولت، عوامل اقتصادی و ... از طریق راهبردهایی چون تخصصی‌سازی در رشته‌های ورزشی، استفاده از مربیان مجرب و ... منجر به تقویت سرمایه‌گذاری ورزشی کشور، بهبود اقتصاد ورزش و ... در جهت توسعه اقتصادی استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون منتخب می‌باشند. **واژه‌های کلیدی:** ارائه مدل، اقتصاد ورزش، استعدادیابی ورزشی، ماده ۷۸ قانون برنامه هفتم، فدراسیون منتخب، روش کیفی.

۱- مقدمه

در شرایط تغییر محیط خارجی به منظور تثبیت برتری رقابتی، سازمان‌ها باید به تجدید منابع با ارزش خود نیز بپردازند، چراکه قابلیت‌های سازمانی این امکان را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورند تا بر این تغییرات مداوم تأثیرگذار باشند (آندرسون و آدامز^۱، ۲۰۱۹). در این راستا نظریه مبتنی بر منبع^۲، سازمان را متشکل از مجموعه‌ای از دارایی‌های مشهود و نامشهود می‌داند که این دارایی‌ها با توجه به قابلیت‌های استفاده از آن‌ها ترکیب‌شده و قابلیت‌های^۳ شرکت را به وجود می‌آورند (زندبرگر و برایک^۴، ۲۰۱۸). دنیای پرتلاطم و رقابتی حاکم بر فضای کسب و کار سازمانها، مؤلفه نیروی انسانی را تبدیل به یک عامل تأثیرگذار و فرصت بالقوه در حفظ و ارتقای منافع سازمانی و پایداری ماندگار سازمانها کرده است؛ به طوری که در اختیار داشتن منابع انسانی کیفی و دارای مهارت‌های متناسب با نیازمندیهای سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد (ابیلی، ۱۳۹۳).

از مهمترین شاخصه‌های توسعه و پیشرفت واقعی کشورها، ورزش است. موفقیت در عرصه ورزش، توجه مدیران و دست‌اندرکاران ورزش را بیش از پیش به خود جلب کرده است. همچنین ورزش از تفنن صرف به صنعتی پررونق تبدیل شده و حجم زیادی از سرمایه‌گذاران را در خود جای داده است (فرازیانی، ۱۳۹۵). در حال حاضر ورزش به عنوان صنعتی پولساز مطرح است که به صورت مستقیم و غیرمستقیم اقتصاد کشورها را دستخوش تغییراتی میکند و به رشد اقتصادی بالاتر منجر میشود. سرمایه‌گذاری یکی از الزامات مهم برای رشد اقتصادی پایدار و دستیابی به اهداف توسعه اقتصادی است. بسیاری از اقتصاددانان معتقدند یکی از وظایف مهم دولت‌ها ایجاد شرایط ایمن از لحاظ اقتصادی، سیاسی و اجتماعی برای بخش خصوصی در جهت سرمایه‌گذاری مولد است (پارک^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). در پی سرمایه‌گذاری در ورزش میزان اشتغال مستقیم و نیز امکان جذب درآمد از طریق برگزاری مسابقات بین‌المللی، جذب گردشگران و سطح سلامت و بهداشت جسمی و روانی جامعه افزایش می‌یابد. تخمین زده شده است که ارزش مالی صنعت ورزش در آمریکا دو برابر صنعت اتومبیل و هفت برابر صنعت سینمای آن و در حال حاضر ۴۷۰ میلیارد دلار برآورد شده است (پارک و همکاران، ۲۰۱۵). از سوی دیگر میزان سرمایه‌گذاری دولت در بخش ورزش متناسب با رشد و جمعیت جامعه و متقاضیان ورزش نیست و چنانچه همین روند در آینده ادامه یابد، میزان کمبودها بیشتر آشکار می‌شود. به طوریکه سهم ورزش در اقتصاد ملی رابطه‌ای مستقیم با میزان سرمایه‌گذاری در آن دارد که در وضعیت حاضر در کشور ما میزان آن در مقایسه با کشورهای توسعه یافته اندک است. در کشورهای ایتالیا، انگلستان و آلمان نسبت اقتصاد ورزش به تولید ناخالص داخلی به ترتیب ۲، ۱.۷ و ۱.۴ درصد و برای ایران ۳۸ درصد گزارش شده است (جلالی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲). توسعه سرمایه‌گذاری از یک سو موجب جذب سرمایه‌های غیرکارا و هدایت آنها به بخشهای مولد اقتصادی شده و از سوی دیگر با توجه به جهت‌گیری سرمایه‌گذاران، سرمایه‌گذاران در صنایعی هدایت خواهند شد که از سود بیشتر یا ریسک

1 . Anderson & Adams
2. The Resource-Based View (RBV)
3. Competences
4. Zandbergs & Brike
5 Park

کمتری برخوردارند و این امر موجب تخصیص بهینه در منابع خواهد شد (جونز و جنسین^۱، ۲۰۱۶). کمبود سرمایه گذاری و کمبود امکانات ورزشی در کشور ما واقعیتی انکارناپذیر است. تعداد تأسیسات ورزشی ایمن، باکیفیت و براساس استانداردهای برگزاری مسابقات و رویدادهای ورزشی بین المللی به عدد انگشتان یک دست نیز نمیرسد. به طور کلی سرمایه گذاری در ورزش کشور و اجرای راهکارهای پیش بینی شده روند مطلوبی در تربیت بدنی و ورزش کشور نداشته و در جهت تولید وسایل و خدمات ورزشی سرمایه گذاری شایان توجهی انجام نگرفته است. در این میان یکی از مهمترین مولفه های اثرگذار بر توسعه اقتصاد ورزش و سرمایه گذاری های اضافی در این صنعت، تربیت و پرورش ورزشکاران و استعدادهای کشوری برای جذب سرمایه های داخلی و خارجی می باشد.

مدیریت استعداد به جذب سیستماتیک، شناسایی، به کارگیری، اشتغال و نگهداری و توسعه افرادی با پتانسیل بالا که دارای ارزش خاصی برای سازمان می باشند، می پردازد (آرمسترانگ و لندرز^۲، ۲۰۱۸). مدیریت استعداد تضمین می کند که افراد مناسب با مهارت مناسب در محل مناسب، متمرکز و نسبت به آن عجین شده اند (عریقات^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). در چنین شرایطی چالش پیش روی دنیای کسب و کار آینده، به دست آوردن دانش حیاتی سازمان به همراه منابع انسانی ارزشمند تولید کننده این دانش است. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای مدیریت دستیابی به بهترین نتیجه ها نیازمند مدیریت میباشند (سویم^۴، ۲۰۰۹). استعداد یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود، بلکه جذب افراد مستعد، آغاز تلاش سازمان در فرایند مدیریت استعداد است. دلایلی که در افزایش چنین تمایلی نقش دارند مواردی نظیر کوچک سازی های سازمانی اخیر، فرصت های شغلی زیاد که به وسیله فناوری های جدید به وجود آمده اند، دسترسی آسان به انبوه کثیری از مشاغل به وسیله اینترنت، عدم رضایت شغلی، عدم تعهد سازمانی لازم، عدم شایسته سالاری در سازمان و تغییر نیازهای شغلی افراد می باشد (راثول^۵، ۲۰۰۹؛ ویلیامز^۶، ۲۰۰۰؛ اسمیت^۷ و بیهام^۸، ۲۰۰۲؛ میشلز^۹ و همکاران، ۲۰۰۱). ماموریت اصلی مدیریت استعداد منابع انسانی در اصل با به کارگیری افرادی که به نحوی بیشترین پتانسیل را دارند و پرورش افرادی که بالاترین میزان توسعه را در زمینه ورزش یا هنر دارند است (آدامسن و همکاران، ۲۰۱۶)، ضمن اینکه استعدادیابی و نخبه پروری در ورزش به معنی کشف و به فعالیت رساندن توانایی های بالقوه ورزشی مخصوص فرد و هدایت آنها در مسیر صحیح آن است.

استعدادیابی را می توان در گام اول در فرایند پرورش استعدادها و دستیابی به اجرای بهینه ورزشی دانسته و از ارکان مهم برنامه ریزی و توسعه در ورزش قلمداد کرد. در مدیریت سیستم ورزشی به استعدادیابی ورزش کشور به عنوان یک فرایند نظام مند، مدون و سازماندهی شده، کمتر توجه شده است. از این رو برداشتن گام های جدی و

¹ Jones & Jensen

² Armstrong and Landers

³ Areiqat

⁴ Sweem

⁵ Rothwell

⁶ Williams

⁷ Smith

⁸ Byham

⁹ Michaels

موفق در این زمینه، مستلزم برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی و استمرار در فعالیت‌ها تا رسیدن به نتیجه قطعی است. وقتی از تدوین برنامه و ایجاد نظام مشخص برای استعدادیابی ورزشی سخن به میان می‌آوریم، منظور طراحی ساختار و تشکیلات است که واحدها و عناصری که نقش کلیدی آنها در این فرایند ضروری است به روشنی مشخص و تعیین شده باشند و بتوانند سهم چارچوب وظایف و نقش هر کدام از آنها در نظام استعدادیابی به طور دقیق مشخص گردیده باشد و هنگام اجرای هماهنگی و همسویی لازم در فعالیت‌ها مدنظر خود قرار گرفته باشند.

پیشرفت و توسعه ورزش کشور می‌تواند یکی از مهمترین عوامل توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملی محسوب شود و برنامه پنج‌ساله توسعه، بستری است که می‌تواند به تحقق این هدف کمک کند بنابراین مطابق ماده مبتنی بر بندها و تبصره‌های (ماده ۷۸، ماده ۲۳، جزء «ح» ماده (۷۵)، جدول ذیل ماده (۸۷)، بند «ج» ماده (۸۹)، تبصره «۲» بند (ج) ماده (۸۹)، جزءهای «الف»، «ب» و «ت» ماده (۹۲) پیشنهاد شده است که سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه کشور با اولویت پیشرفت اقتصادی توأم با عدالت مشتمل بر هفت سرفصل اقتصادی؛ امور زیربنایی؛ فرهنگی و اجتماعی؛ علمی، فناوری و آموزشی؛ سیاسی و سیاست خارجی؛ دفاعی و امنیتی؛ اداری، حقوقی و قضایی است. بررسی محتوای این سیاست‌ها نشان می‌دهد که در هیچ کدام از سیاست‌های ۲۶ گانه از واژه ورزش، تربیت بدنی و فعالیت بدنی، استفاده نشده است ولی برنامه‌ریزی در حوزه تربیت بدنی و ورزش می‌تواند به تحقق سیاست‌های ۱، ۵، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۷، ۱۸، ۲۱ و ۲۴ کمک کند. از سویی، در بین ۱۱۸ ماده مندرج در لایحه برنامه هفتم توسعه، فقط یک حکم به صورت مستقیم و مصرح در قالب ماده (۷۸) به مقولات ورزش، تربیت بدنی و فعالیت بدنی اشاره کرده است و در خصوص موضوع «حق پخش تلویزیونی مسابقات ورزشی» است که بررسی محتوای این ماده نشان می‌دهد جنبه اجرایی ندارد، زیرا این متن با متن بند «پ» ماده (۹۲) برنامه ششم توسعه که در همین خصوص ذکر شده بود تفاوت ماهیتی و کارکردی چندانی ندارد و قطعاً عملیاتی نخواهد شد. در برنامه هفتم توسعه در بند الحاقی «۳» دولت، وزارت آموزش و پرورش را مکلف می‌کند که نسبت به ایجاد فضای ورزشی درون مدرسه ای و تخصیص نیروی انسانی، تجهیزات، امکانات و منابع مالی مورد نیاز فدراسیون ورزش دانش‌آموزی و هیأت‌ها و انجمن‌های ورزشی تابعه آن، دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی و جبران خدمات معلمان تربیت‌بدنی در ساعات غیرموظف با راه‌اندازی کانونهای تربیتی-تندرستی و باشگاه‌های استعدادیابی ورزشی در سطح استانهای کشور اقدام نماید. ازاینرو تحقیق حاضر در صدد است تا با بررسی موضوعات مختلف استعدادیابی در ورزش کشور و با استفاده از دیدگاه خبرگان این حوزه بتواند الگویی جامع برای توسعه مدیریت استعداد در فدراسیون‌های منتخب کشور طراحی نماید.

استعدادیابی ورزشی

استعدادیابی موضوعی است که در دنیای ورزش اهمیت ویژه‌ای دارد. شناسایی عوامل موفقیت راه را برای رسیدن به قله افتخار هموار می‌کند. این فرآیند نیازمند شناسایی و انتخاب افراد با استعدادی است که شرایط لازم جسمانی، مهارتی و رفتاری برای موفقیت در یک رشته ورزشی خاص را داشته باشند. فرآیند کشف ورزشکاران با استعدادیابی شرکت در یک برنامه تمرینی سازماندهی شده، یکی از مهمترین موضوعاتی است که امروزه در ورزش مطرح

می‌باشد. لذا در ورزش به عنوان یک هنر، کشف افراد با استعداد و انتخاب آنها در سنین پایین، سپس هدایت، کنترل و ارزیابی آنها در صعود به بالاترین سطح از مهارت اهمیت زیادی دارند. اگرچه نقش حمایتی خانواده و دوستان در زندگی ورزشکاران نخبه مهم است ولی موضوع استعدادیابی پدیده‌ای علمی و تخصصی است که فقط باید بر اساس اصول علمی تعریف شده و با نظر و مشاور کارشناسان و متخصصین علمی صورت گیرد. در عصر دانش و خرد، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای بر دانش و کارکنان دانشی تمرکز می‌کنند. بنابراین مدیریت منابع انسانی، نیاز به طراحی فراگیر فرآیند، مدیریت استعداد مورد تاکید قرار می‌گیرد (کولینگ و ملاهی^۱، ۲۰۰۹). در جهان متلاطم امروز آنچه می‌تواند حیات بالنده و رو به رشد سازمان‌ها را تضمین نماید، وجود نظام مدیریتی اثربخش و کارآمد است. برای داشتن چنین نظامی می‌باید مدیرانی ذی‌صلاح شایسته تربیت نمود تربیت پرورش مدیران نیز نیازمند چارچوبی جامع و کامل است تا با شناسایی، انتخاب و پرورش اثربخش مدیران به اهداف و استراتژی‌های سازمان جامه عمل پوشانده شود (دیانت، سیدجوادی و شاه حسینی، ۱۳۹۷). در این راستا توجه به چرخه مدیریت استعداد که از سه حوزه اصلی تشکیل شده است: شناسایی و جذب استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها، و پرورش استعدادها ضروری به نظر می‌رسد (میچلز و همکاران^۲، ۲۰۰۱).

استعدادیابی به معیارهای ویژه‌ای نیاز دارد. این معیارها از این جهت ضرورت دارند که فرد توانا از ناتوان متمایز شده و آنهایی که مناسب یک رشته ورزشی بوده به این ورزش روی می‌آورند و افرادی که به معیارهای لازم دست نیابند در جهت دیگر هدایت می‌شوند. این معیارها عبارتند از: (۱) بهداشت (سلامت جسمانی)؛ (۲) توانایی بیومتری؛ (۳) وراثت؛ و (۴) تسهیلات و امکانات ورزشی و شرایط آب و هوایی (رکرک و همکاران، ۱۴۰۰).

جدول ۱: پژوهش‌های انجام شده استعدادیابی در ورزش

عوامل محیطی	نام محقق و سال پژوهش
فرهنگ و سیاست ورزشی	ریبا، استامبولوا و اسپینک (۲۰۱۳)؛ وینسز، فیوگدی، دنس و بگنیر (۲۰۰۸)
عوامل اقتصادی و جمعیتی	هایمن، پولمان، تیلور، همینگ و بورکولس (۲۰۱۱)؛ مک دونالد، جیونگ، کوته و ابرنیتی (۲۰۰۹)؛ ویشناستاینر، آبرناتی و فارو (۲۰۱۲)؛ برانر، مک دونالد، پیکت و کوته (۲۰۱۱)؛ سیف پناهی و خطیبی (۱۳۹۶)
آموزش و برنامه	لارسن، آفرمن، هنریکس و چریستنسن (۲۰۱۳)؛ کارلسون (۲۰۱۱)؛ هنریکسون، استمبولوا و رویشلر (۲۰۱۰)؛ سیف پناهی و خطیبی (۱۳۹۶)
نقش اطرافیان	کارلسون (۲۰۱۱)؛ هایمن، پولمان، تیلور، همینگ و بورکولس (۲۰۱۱)؛ گولد، لائور، جانس و پنیسی (۲۰۰۶)؛ گیولوبین، اولدنزیل، ویشنستاینر و گجنه (۲۰۱۰)

بررسی عوامل محیطی مؤثر در توسعه استعدادها در ورزش انجام شده است. لذا بررسی بیشتر در مورد مطالعات اخیر و روند توسعه محیطی استعداد، ضروری به نظر می‌رسد (مارتیندیل و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین،

¹ Collings and Mellahi

² Michaels et al

یک بررسی جامع برای رسیدن محققان به یک درک جمعی از آنچه که در این زمینه انجام شده است، ضروری است (بوت و بیل، ۲۰۱۵).

استعدادیابی ورزشی در ایران

معضل اساسی در استعدادیابی ورزشی کمبود روش‌ها و الگوهایی است که پراکندگی زیادی را که بین شاخص‌های مؤثر استعدادیابی در حوزه‌های آنترپومتری، بیومکانیکی، فیزیولوژیکی، روانی و مهارتی وجود دارد، به صورت مجموعه‌ای از تواناییهای فردی در نظر گیرد. به عبارتی سهم همه پارامترهای اساسی و تأثیرگذار در نتیجه، به طور صحیح ملاحظه شود. طبیعی است روش یا الگویی کارآمد و همه‌جانبه می‌تواند وحدت رویه‌ای علمی و معتبر برای شناسایی صحیح استعدادها و ورزشکاران ایجاد کند. صرفه‌جویی در زمان، افزایش بازدهی مربیان، افزایش کیفیت ورزشکاران و علمی شدن تمرینات پیامدهای مثبت روشها و الگوهای علمی استعدادیابی است (نوری و صادقی، ۲۰۱۳).

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که در ابتدا تحقیقات در این زمینه به بررسی شاخصهای استعدادیابی و بیشتر در مرحله کشف و شناسایی تأکید داشته‌اند که به عنوان مثال میتوان به تحقیق ابراهیم و همکاران (۱۳۸۳) با عنوان بررسی وضع موجود و تدوین شاخصهای استعدادیابی در رشته والیبال و همچنین تحقیق نصیری و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی شاخصهای استعدادیابی فوتبال از دیدگاه مدرسان ایرانی کنفدراسیون فوتبال آسیا اشاره کرد. از سویی دیگر تحقیقات در زمینه مدیریت استعداد در کشور به روش قوت، ضعف، فرصت، تهدید^۱ معطوف شده است که از این دست تحقیقات می‌توان به پژوهش حسینی و همکاران (۳۹۲) با عنوان شناسایی قوتها، ضعفها، فرصتها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراوان آن و همچنین پژوهش جهان‌دیده و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان شناسایی و اولویت بندی نیازهای استعدادیابی ورزشی از دیدگاه ورزشکاران لیگ حرفه‌ای شیراز اشاره کرد.

در ادامه تحقیقاتی در زمینه استعداد در ورزش به صورت جزیره‌ای و با تأکید بر روی برخی عوامل انجام شده است که برای مثال می‌توان به تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان جذب حامیان مالی در رده پایه رویکردی نو در بهبود استعدادیابی ورزشی اشاره کرد. روجر^۲ و همکاران (۲۰۱۰) کیفیت سیستم توسعه استعداد را در یک پژوهش بین‌المللی با استفاده از چهار منظر اهداف، منابع، فرصتها و الزامات مورد تحلیل قرار دادند. اما در سالهای اخیر با توجه به مدل ارائه شده توسط هنریکسن^۳ (۲۰۱۰) در زمینه مدیریت استعداد که مورد استقبال محققان در این رشته قرار گرفت، تحقیقاتی با عنوان محیط مدیریت استعداد در رشته‌های مختلف ورزشی صورت گرفته که از این قبیل میتوان به تحقیق رحمانی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان تحلیل وضعیت محیط پرورش استعداد در ورزش هاکی استان مرکزی از دیدگاه ورزشکاران و تحقیق تیزرو و بادامی (۱۳۹۷) با عنوان توصیف محیط پرورش

¹ SWOT: Strength, Weaknes, Opportunity, Threat

² Röger

³ Henriksen

استعداد نوجوانان بسکتبالیست نخبه و ارتباط آن با مهارت های روانی اشاره کرد. بنابراین الگوهای نظری معتبر و جدیدتری که توسط صاحب نظران تدوین شده باشد، در این رابطه وجود ندارد.

در ایران، ورزش قهرمانی همواره مورد توجه و علاقه مردم و مسئولان بوده است. به همین دلیل سالانه بخش زیادی از منابع مادی و معنوی صرف این امر می شود. اما به هر حال الگوی اجرایی دقیقی در استعدادیابی ورزش قهرمانی در کشور وجود ندارد (سازمان تربیت بدنی، ۲۰۰۵؛ بارفروش، ۲۰۰۹). در واقع فرآیند استعدادیابی در ایران از سال ۱۳۷۹ شمسی آغاز شد. هادوی در سال ۱۳۷۹ مدل سه مرحله ای را پیشنهاد داد و سپس در ادامه مدل گسترده تری را در سال ۱۳۸۹ تدوین و در اولین همایش ملی استعدادیابی (۱۳۹۰) ارائه کرد. مدل وی ۴ مرحله شامل تعیین عوامل مشترک ورزش ها، تعیین نیمرخ نخبگان ورزشی، شناسایی اولیه و شناسایی نهایی بود. در این طرح سعی شد با توجه به تفاوت های موجود بین نیازهای جسمانی و روانی رشته های مختلف ورزشی و با در نظر گرفتن رکوردهای ثبت شده توسط نخبگان هر رشته ورزشی، کودکان و نوجوانان شناسایی و در مسیر پیشرفت قرار گیرند. نقش فدراسیون های ورزشی در این طرح، پررنگ دیده شده بود ولی ذینفعان کلیدی دیگر، کمتر دیده شدند (هادوی، ۲۰۱۱). همچنین تحقیق آقاعلی نژاد (۲۰۰۰) نیز الگویی شماتیک و فرایندی برای مسیر استعدادیابی تا قهرمانی برای ورزش کشور ارائه داد (رعایت سن، هدف، تمرین های رشد استعداد را در سه مرحله مقدماتی، مرحله دوم و مرحله نهایی). اما این الگو ویژگی های ساختاری و سیستمی مدیریت منابع انسانی ورزش را پوشش نداده است.

از طرفی فدراسیون ها طی سالهای اخیر در حوزه استعدادیابی فعال بودند و هر یک فرآیند استعدادیابی خود را طراحی نمودند و در اولین نمایشگاه رونمایی از دستاوردهای استعدادیابی فدراسیون های ورزشی زیر نظر دفتر استعدادیابی و توسعه ورزش قهرمانی وزارت ورزش و جوانان به تبادل و اشتراک اطلاعات گذارند (احمدی طباطبایی و محمدرضایی، ۲۰۱۵). این فعالیت ها تا سال ۱۳۹۵ ادامه داشت و با تغییر مدیریت وزارت ورزش و جوانان، استعدادیابی ورزشی در حال حاضر فعالیت کم رنگتر و محدودتری دارد. در سال ۱۳۹۷ دفتر استعدادیابی و توسعه ورزش قهرمانی به دفتر توسعه ورزش های پایه و استعدادیابی تغییر نام داد و در نظر دارد با برگشت به گذشته، با برگزاری المپیادهای ورزشی به دنبال استعدادگزینی و شناسایی افراد نخبه پردازد. به طور کلی باید بیان نمود جامعه ایران از لحاظ استعداد انسانی بسیار غنی است و از این حیث زمینه مناسبی وجود دارد (حسینی و همکاران، ۲۰۱۳). ولی ظاهراً ریشه مشکل را باید در مدیریت ضعیف و فقدان هماهنگی بین ارگانهای مختلف اجرایی جستجو کرد که خود این مسئله نیز احتمالاً ریشه در عدم همکاری ذینفعان با هم و موازی کاری آنها در این زمینه دارد (اسدی و همکاران، ۲۰۱۷). در حال حاضر طراحی یکپارچه، جامع و اجرایی برای مدیریت استعدادیابی در ورزش قهرمانی کشور به اجرا در نیامده است و همچنین هماهنگی میان نهادهای متولی ورزش در بحث استعدادیابی ضعیف است (بنار، ۲۰۱۵). پرورش ورزشکار در کشور نیز نظام ساختارمند و یکپارچه ای ندارد و نهادهای مختلف هر یک به صورت جداگانه به این امر می پردازند و دستگاه معین به صورت جدی به استعدادیابی نمی پردازد (حسینی و همکاران، ۲۰۱۳). باشگاه ها و اماکن ورزشی، سازمان ورزش بسیج، هیئت های ورزشی، فدراسیون ها و انجمن های ورزشی، وزارت ورزش و جوانان و وزارت آموزش و پرورش و دیگر ارگان ها، نهادهایی

هستند که هر یک در زمینه استعدادیابی در کشور در حال حاضر فعالیت می‌کنند، اما الگوی جامع مشخصی به این منظور وجود ندارد. بنابراین به نظر می‌رسد داشتن یک الگوی جامع برای استعدادیابی ورزشی می‌تواند نقش و مسئولیت هر یک از نهادهای درگیر در حوزه استعدادیابی ورزشی (اعم از سطوح مختلف آموزش و پرورش، فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی، شهرداری‌ها و ...) را مشخص نماید.

عوامل موثر بر استعدادیابی

امروزه، در بازار استخدام، رقابت شدیدی برای جذب استعدادها و کارکنان با پتانسیل بالا وجود دارد. با توجه به شتاب تغییرات در عرصه‌های مختلف اقتصادی و افزایش رقابت بین سازمانها در جذب برترین استعدادها، بیشتر سازمانهای امروزی بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، جایگاه ضعیف برای نگهداری از استعدادهای برتر و استراتژیهای منابع انسانی ضعیف مانند جبران خدمات و مزایا- با بحران استعدادها مواجهند. نگهداشت کارکنان با پتانسیل بالا یا به تعبیری استعدادها به دلیل رقابت شدید و کمبود کارکنان با توانایی و مهارت بالا، از اولویتهای اصلی سازمانهای امروزی است (گئو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). در همه سازمانها نقش منابع انسانی بسیار اهمیت دارد و سازمانی به اهداف خود نائل می‌شود که نیروهای مستعد و با پتانسیل بالا در اختیار داشته باشد (فرناندز و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

استعداد: استعداد جنبه‌ای است که به توانایی خاص یک فرد برای عملکرد در یک زمینه خاص کمک می‌کند. برخلاف دانش و مهارت‌های آموخته‌شده که از طریق تمرین به دست می‌آیند، استعداد توانایی ویژه یک فرد برای پیشرفت نسبتاً سریع در حوزه مربوطه و توانایی دستیابی به سطح عملکرد بالاتر از متوسط است. به طور کلی باید بگوییم استعداد دو خصیصه دارد: ذاتی است و ما با آن به دنیا می‌آییم. کمیاب است و تعداد افراد کمی آن را دارند. البته این به این معنی نیست که فقط افراد کمی با استعداد هستند. بلکه همه انسانها با استعدادند و فقط نوع قابلیت‌های آن‌ها با هم متفاوت است (دیانت، سیدجوادین و شاه حسینی، ۱۳۹۷).

سرمایه‌گذاری در ورزش

سرمایه‌گذاری نقش مهم و کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی ایفا می‌کند. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد که توسعه سرمایه‌گذاری از عوامل اصلی رشد و توسعه اقتصادی آنها بوده است (رهبر و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین مطالعات زیادی ارتباط رشد و توسعه اقتصادی و سرمایه‌گذاری را نشان داده‌اند. در این زمینه هانس و گوتیر^۳ (۱۹۹۲) معتقدند که مهمترین عامل در رونق و جذب سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای و قهرمانی، افزایش تعداد تماشاگران است. لویز و فادال^۴ (۲۰۱۰) اشاره کردند که ورزش و تفریحات به طور بالقوه تأثیر چشمگیری بر

¹ Guo

² Fernandes

³ Hansen, H. Gautheir

⁴ Luiz & Fadal

اقتصاد یک کشور دارند. نائورایت و رامفورد^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند، تغییر سازماندهی و گرایش باشگاهها به فعالیتهای مجازی موجب جذب سرمایه گذاران خارجی و بین المللی، به خصوص سرمایه گذاران آمریکایی شده است. کرامپتون^۲ (۲۰۱۴) جذب سرمایه هواداران و فروش سهام را از عوامل جذب سرمایه بخش خصوصی در تأسیسات مورد نیاز ورزش قهرمانی شناسایی کردند. کارمین، سافرین و تیمیرسور^۳ (۲۰۱۴) در پژوهش خود مبنی بر مدیریت جذب سرمایه گذاری در حوزه پروژه های بزرگ ورزشی اظهار داشتند که برگزاری یونورسیاد دانشجویی بین المللی ۲۰۱۳ در جمهوری تاتارستان سبب تقویت جذب سرمایه گذاری در این کشور شده است. هیوم و استوارت^۴ (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان کردند که یکی از علل سرمایه گذاری بالای کشورها در زمینه توسعه ورزش، تأثیر بر شرایط اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی یک جامعه بوده است. افشاری و همکاران^{۱۳۹۶} در تحقیق خود به بررسی تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه اقتصادی صنعت ورزش ایران پرداختند که ۹ عامل توسعه اقتصادی صنعت ورزش ایران از دید نمونه های تحقیق متناسب با اهداف تحقیق بود و متعاقب آن نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سرمایه گذاری و حمایت مالی و توسعه امکانات و زیرساختها به ترتیب مهمترین و کم اهمیت ترین عاملها از دید نمونه تحقیق هستند. مغانی و همکاران^{۱۳۹۴} در پژوهشی به تحلیل عاملی نقش سیاسی دولت در اجرای سیاست خصوصی سازی صنعت ورزش پرداختند که نشان میدهد که نقش سیاسی دولت در فرایند خصوصی سازی ورزش ایران که برای سرمایه گذاری بخش خصوصی است، چهار مؤلفه انسجام سیاسی-اجتماعی-حاکمیت قانون، مشارکت سیاسی و قدرت دولت تقسیم کرد و تأثیرگذارترین مؤلفه در این نقش انسجام سیاسی-اجتماعی است.

نتایج تحقیقات نشان میدهد که بیشتر تحقیقات به سرمایه گذاری و عوامل مؤثر بر جذب سرمایه گذار و حمایت مالی پرداخته اند و خلأ تحقیقاتی در بحث شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه گذاری در ورزش به صورت ویژه کاملاً مشهود است و دید جامع نسبت به مسئله، در تحقیقات به شکلی که به عوامل مؤثر در سرمایه گذاری باشد کمتر مشاهده شده است. همچنین در تحقیقات کمی در خارج از کشور به نقش استعدادیابی در توسعه سرمایه گذاری اشاره شده است که یکی از اهداف اصلی تحقیق حاضر می باشد.

پیشینه پژوهش

سرلک و همکاران^{۱۴۰۲} با عنوان « طراحی مدل جانشین پروری با تأکید بر مدیریت استعداد» برای تجزیه و تحلیل داده های مرتبط با مصاحبه، از فن تحلیل مضمون استفاده نمودند. نتایج تحقیق نشان داد که شناسایی نیازهای سازمان، شناسایی شایستگیهای مورد نیاز، شناسایی استعدادها از طریق مخزن استعداد، آموزش و به کارگیری، ارزیابی و مرور به عنوان مقوله های اصلی در طراحی مدل جانشین پروری در آبغای استان سمنان با تأکید بر مدیریت استعداد میباشد.

¹ Nauright & Ramford

² Crompton

³ Kramin, Safullin & timiryasova

⁴ Hume & Stewart

رمضانی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی تحت عنوان «طراحی الگوی توسعه بسکتبال در ایران» پرداختند نتایج تحقیق در دو بخش الف) تحلیل عاملی متغیرهای اصلی با ابعاد و مولفه‌های زیر مجموعه‌ها آن و ب) تحلیل مسیر بین این متغیرهای اصلی گزارش شد. به جز سه رابطه استعدادیابی بر رویداد، زمینه محیطی بر مدیریت راهبردی و اثر منابع بر رویداد، سایر روابط مورد تایید قرار گرفت و معنی‌دار بود. براساس مدل پیشنهادی می‌توان گفت که توسعه بسکتبال یک فرایند راهبردی است که تحت تاثیر عوامل مذکور نهایتاً از طریق مولفه‌های مشارکتی صورت می‌گیرد.

رجبی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی عوامل موثر مدیریت استعداد در ورزش هندبال ایران با رهیافت داده بنیاد» پرداختن، نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود که راهبردهای ارتباط و تعامل با آموزش و پرورش، ثبات مدیریت و برنامه، پوشش رسانه‌ای، حمایت از مربیان و قهرمانان هندبال، اعتبار و مناسب بودن آزمون‌ها و شاخص‌های استعدادیابی و بودجه و منابع مالی کافی می‌تواند کمک رسان مسئولان حاکمیتی در راستای مدیریت استعداد هندبال کشور باشد.

مرادی و شکری (۱۴۰۱) در تحقیق خود با عنوان طراحی الگوی جبران خدمت با رویکرد نگهداشت استعدادها با تأکید بر نقش دولت (مورد مطالعه: صندوقهای جسورانه و خطرپذیر)، به این نتیجه رسیدند که به منظور اعتبارسنجی پژوهش، از معیارهای انتقال پذیری، قابلیت اطمینان، تأییدپذیری، عمومیت، راستی، تطابق و فهم پذیری استفاده شد و در نهایت، مدل جبران خدمت با رویکرد نگهداشت استعداد تدوین شد.

تومی^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله ای با عنوان «تأثیر طراحی سیستم پاداش با غنی سازی، توسعه شغلی و آموزش بر انگیزه و موفقیت شغلی کارکنان مخابرات لیبی» دریافتند شرکت‌های مخابراتی باید یک سیستم جبران خدمات متشکل از پاداشهای پولی و غیرپولی تدوین کنند تا انگیزه کارکنان خود را افزایش دهند و در نتیجه، به موفقیت سازمانی دست یابند.

جایپونگ^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله ای با عنوان «مطالعه موردی در مورد کمبود و جنگ استعداد در یک شرکت تایلندی» نشان دادند که شرکتی تایلندی با طراحی یک سیاست پاداش دهی مناسب و به کارگیری نظام جبران خدمت به منظور حفظ و نگهداشت استعدادهايش در حفظ انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی خود توفیق قابل توجهی به دست آورد.

باربو و دیاکونسکو^۳ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان «مدیریت استعداد در سازمانهای ورزشی» دریافتند رویکرد برنامه جانشین پروری و مدیریت استعداد در سازمانهای ورزشی باید براساس اهداف راهبردی و نیازهای منابع انسانی شکل بگیرد. برای این منظور ۶ مرحله را پیشنهاد دادند که برنامه کاری برای طراحی و استقرار جانشین پروری و مدیریت استعداد ایجاد می‌کند: الف) برنامه ریزی و توسعه فرایند؛ ب) تأمین یکپارچگی راهبردی؛ ج) ارزیابی وضعیت فعلی؛ د) شناسایی و ارزیابی افراد مستعد؛ ر) بکارگیری، برنامه ریزی و به عهده گرفتن توسعه و ز) ارزشیابی.

¹ Tumi

² Jaipong

³ Barbu and Diaconescu

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش کیفی است که در این بخش ابتدا بر اساس بررسی‌های صورت گرفته در رابطه با استعدادیابی ورزش کشور و معیارهای اولیه شکل‌گیری آن، خبرگان صاحب‌نظر در دسترس به شیوه قضاوتی انتخاب شدند. معیار انتخاب خبرگان، مرتبط بودن تحصیلات دانشگاهی، مرتبط بودن حوزه مطالعاتی و پژوهشی در دانشگاه و داشتن سابقه اجرایی و مدیریتی در حوزه‌های مرتبط با استعدادیابی ورزشی در فدراسیون‌های منتخب بوده است و بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌های اولیه و اسناد و مدارک بررسی شده و راهنمایی‌های به عمل آمده توسط مصاحبه شونده‌گان، نسبت به انتخاب سایر خبرگان اقدام شده است. مصاحبه‌ها در جلسات اول به صورت مصاحبه باز بوده و در جلسات بعدی و با مشخص شدن موارد مرتبط به صورت نیمه ساخت یافته ادامه یافت. در مجموع ۱۵ مصاحبه با خبرگان صورت گرفت تا در نهایت کفایت نظری حاصل شد. هم‌زمان با انجام مصاحبه‌ها، مقولات اصلی و فرعی با استفاده از روش کدگذاری اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸)، شناسایی شد. در نهایت مدل مفهومی استعدادیابی ورزشی فدراسیون‌های منتخب بر اساس دیدگاه خبرگان و با استفاده از تکنیک گراند تئوری تدوین گردید.

تجزیه و تحلیل نتایج یافته‌ها و نتیجه‌گیری

در این تحقیق مصاحبه‌های خبرگان در حوزه استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون‌های منتخب با استفاده از سه روش کدگذاری (باز- محوری و انتخابی) در مرحله نظریه‌پردازی، داده‌ها، اطلاعاتی گردآوری و تحلیل شد. برای تحلیل کلیه روندهای گراند تئوری (کدگذاری باز، محوری و انتخابی و هم‌چنین ثبت یادداشت‌ها و ترسیم دیاگرام) از نرم افزار مکس کیودا ۱۰ استفاده گردید. در ادامه نمونه‌ای از سه مرحله تحلیل مصاحبه‌های خبرگان آمده است. در گام اول پس از مصاحبه با خبرگان، گزاره‌های کلامی کلیدی شناسایی و متناسب با کلمات کلیدی هر گزاره کلامی مقوله فرعی آن نسبت داده شد. که نمونه‌ای از آن در جدول شماره ۲ درج شده است.

جدول شماره ۲: خلاصه‌ای از مصاحبه‌های پژوهش (بخش کیفی)

مؤلفه	گویه
ارتقای سطح رقابت	رقابت‌های سطح بالا انگیزه ورزشکاران را برای بهبود عملکرد خود افزایش می‌دهد. این امر زمینه‌ساز پیشرفت استعدادهای و ورود آنها به سطوح بالاتر است
ارزیابی عملکرد ورزشی در شرایط واقعی	با ارزیابی عملکرد ورزشی در محیط‌های واقعی، می‌توان استعدادهای بالقوه را شناسایی کرد. ورزشکارانی که در شرایط رقابتی واقعی به عملکرد برتری دست می‌یابند، می‌توانند به عنوان استعدادهای برتر در نظر گرفته شوند
افزایش انگیزه	مربیان باید به روش‌های انگیزشی آشنا باشند تا بتوانند انگیزه ورزشکاران را در مسیر رشد تقویت کنند
امکانات و زیرساخت‌ها	وجود امکانات مناسب مانند سالن‌های ورزشی، زمین‌های استاندارد، و تجهیزات پیشرفته، بستر مناسبی برای جذب و شناسایی افراد مستعد فراهم می‌کند

مؤلفه	گویه
ایجاد عدالت اجتماعی	می‌توان عنوان نمود که برابری در فرصت‌های آموزشی و مربیگری در راستای ارائه فرصت‌های آموزشی و تربیتی برای استعداد‌های ورزشی به صورت یکسان، بدون در نظر گرفتن شرایط اقتصادی یا اجتماعی دارای اهمیت فراوانی می‌باشد
آگاهی والدین و جامعه	آگاهی والدین و جامعه از اهمیت استعدادیابی و همکاری میان آن‌ها می‌تواند بستر مناسبی برای رشد نسل آینده ورزشکاران حرفه‌ای فراهم کند
بازخورد منظم و تشویق بازیکنان	بازخورد منظم و تشویق، فرآیند استعدادیابی را بهبود بخشیده و بازیکنان را برای موفقیت‌های بیشتر آماده می‌کند

در این مرحله، تعداد ۳۹۲ گزاره کلامی توسط خبرگان برای تدوین مدل استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون‌های منتخب مشخص شد. در ادامه با توجه به ارتباط مفاهیم استخراج شده در بین مصاحبه‌ها (کدگذاری‌های اولیه) و پایه‌های اساسی تحقیق (ارائه الگوی قابل اجرا و مناسب برای استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون‌های منتخب) یک ارتباط جامع، کامل منطقی و یکپارچه بین مقولات مذکور برقرار شد تا بر اساس آن، مقولات و طبقات اصلی پیکربندی شده و کدگذاری محوری انجام شود که نمونه‌های از آن در جدول شماره سه آمده است.

جدول ۳: کدگذاری محوری مصاحبه

مؤلفه اصلی	مؤلفه فرعی
بستر حاکم	حمایت‌های دولت
	عوامل اقتصادی
	عوامل انگیزشی خارجی
	عوامل سیاسی
	عوامل فرهنگی و اجتماعی
	عوامل مالی
	عوامل مکانی
	فناوری
	قوانین و مقررات
	موقعیت جغرافیایی
	نظام حمایتی
	وزارت آموزش و پرورش
	وزارت علوم
وزارت ورزش و جوانان	

مولفه اصلی	مولفه فرعی
پیامدها	ارتقای سطح رقابت
	ارتقای فرهنگ ورزش
	افزایش اعتماد به نفس
	افزایش انگیزه
	افزایش مدال آوری
	ایجاد عدالت اجتماعی
	بهبود اقتصاد ورزش
	بهبود عملکرد فردی
	بهبود هماهنگی تیمی
	تقویت تیم‌ها
	تقویت جایگاه ورزشی کشور
	کاهش آسیب‌های ورزشی
	کاهش ناهنجاری‌های اجتماعی
	کاهش هزینه‌های بلندمدت
راهبردها	تخصصی‌سازی در رشته‌های ورزشی
	مدیریت ورزشی کارآمد
	ارزیابی عملکرد ورزشی در شرایط واقعی
	استفاده از مربیان مجرب
	ایجاد برنامه‌های تمرینی شخصی‌سازی شده
	ایجاد محیطی رقابتی و انگیزشی
	بازخورد منظم و تشویق بازیکنان
	بررسی عوامل ژنتیکی و خانوادگی
	پایش و ارزیابی مداوم
	تشویق به یادگیری و رشد مداوم
	تعیین معیارهای دقیق انتخاب
	توجه به تفاوت‌های فردی
	حفظ سلامت جسمانی و پیشگیری از آسیب
	الگوهای ورزشی
شرایط علی	آموزش و پرورش
	باشگاه‌ها
	برنامه‌ریزی بلندمدت

مؤلفه اصلی	مؤلفه فرعی
	دانشگاه‌ها
	رقابت‌های منطقه‌ای و ملی
	عوامل ژنتیکی
	فدراسیون‌های ورزشی
	کمیته ملی المپیک
	مراکز توسعه ورزش‌های پایه
	نیازهای اجتماعی
	ویژگی‌های جسمانی
	ویژگی‌های ذاتی افراد
	ویژگی‌های روان‌شناختی
شرایط مداخله‌گر	امکانات و زیرساخت‌ها
	آگاهی والدین و جامعه
	بخش خصوصی
	تخصص مربیان
	تفاوت‌های اقلیمی و قومی
	حمایت خانواده
	حمایت رسانه‌ای
	دسترسی به تجهیزات ورزشی
	سرمایه‌گذاری مالی
	سلامت جسمی و روانی
	سن شروع ورزش
	فرهنگ سازمانی
	کودکان و نوجوانان
	مدارس ورزشی
	ورزش‌های همگانی
	وضعیت تغذیه‌ای

در نهایت با توجه به کدگذاری گزینشی، مرحله ساخت طبقات کلی نظریه شکل گرفت و الگوی اصلی استعدادیابی ورزش فدراسیون‌های منتخب مبتنی بر برنامه هفتم توسعه شامل ۵ مؤلفه اصلی و ۷۱ مؤلفه فرعی تعیین گردید که در ادامه به تفصیل آمده است.

طبقه محوری: میزان مشارکت مدیران و دست‌اندرکاران فدراسیون‌های منتخب در سرمایه گذاری در حوزه استعدادیابی ورزش کشور، در برنامه‌های اجرایی و پیاده‌سازی آگاهی بخشی و ایجاد انگیزش جمعی در این راستا همگام با راهبردهای استعدادیابی ورزش و کارآمدی‌های در اتحاد جمعی در فدراسیون‌های منتخب و مرتبط است که چارچوبی منسجم برای ارائه الگوی استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون‌های منتخب بر اساس ماده ۷۸ قانون برنامه هفتم می‌باشد.

شرایط علی: این شرایط سبب ایجاد و توسعه پدیده یا طبقه محوری می‌شوند که شامل توسعه و ارتقاء سطح پاسخگویی در بخش انتخاب‌های مناسب برای استعدادیابی ورزش در سطح جامعه هدف در فدراسیون‌های منتخب می‌باشد. طبق نظر خبرگان تحقیق مقوله‌های اصلی اثرگذار بر شرایط علی بدین گونه بیان گردیدند: الگوهای ورزشی؛ آموزش و پرورش؛ باشگاه‌ها؛ برنامه‌ریزی بلندمدت؛ دانشگاه‌ها؛ رقابت‌های منطقه‌ای و ملی؛ عوامل ژنتیکی؛ فدراسیون‌های ورزشی؛ کمیته ملی المپیک؛ مراکز توسعه ورزش‌های پایه؛ نیازهای اجتماعی؛ ویژگی‌های جسمانی؛ ویژگی‌های ذاتی افراد؛ ویژگی‌های روان شناختی.

راهبردها: این مؤلفه بیانگر رفتارها و فعالیت‌ها و تعاملات هدف‌داری هستند که در تبعات طبقه محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و بستر حاکم است. به این طبقه‌ها راهبرد نیز گفته می‌شود که در پژوهش حاضر بنا بر ادبیات پژوهش و اظهارات خبرگان بدین گونه بیان گردیدند: تخصصی‌سازی در رشته‌های ورزشی؛ مدیریت ورزشی کارآمد؛ ارزیابی عملکرد ورزشی در شرایط واقعی؛ استفاده از مربیان مجرب؛ ایجاد برنامه‌های تمرینی شخصی‌سازی شده؛ ایجاد محیطی رقابتی و انگیزشی؛ بازخورد منظم و تشویق بازیکنان؛ بررسی عوامل ژنتیکی و خانوادگی؛ پایش و ارزیابی مداوم؛ تشویق به یادگیری و رشد مداوم؛ تعیین A معیارهای دقیق انتخاب؛ توجه به تفاوت‌های فردی؛ حفظ سلامت جسمانی و پیشگیری از آسیب.

بستر حاکم: به شرایط خاصی که بر کنش‌ها و تعاملات تأثیر می‌گذارند بستر گفته می‌شود. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم و طبقه‌ها یا متغیرهای زمینه‌ای را تشکیل می‌دهند و در مدل معرفی شده عبارت‌اند از: حمایت‌های دولت؛ عوامل اقتصادی؛ عوامل انگیزشی خارجی؛ عوامل سیاسی؛ عوامل فرهنگی و اجتماعی؛ عوامل مالی؛ عوامل مکانی؛ فناوری؛ قوانین و مقررات؛ موقعیت جغرافیایی؛ نظام حمایتی؛ وزارت آموزش و پرورش؛ وزارت علوم؛ وزارت ورزش و جوانان.

شرایط مداخله‌گر: شرایط عامی هستند که مجموعه‌ای از متغیرهای میانجی و واسط را تشکیل می‌دهند و راهبردها هم از آن‌ها متأثر می‌شوند. دارای زیرمجموعه‌های ذیل می‌باشند: امکانات و زیرساخت‌ها؛ آگاهی والدین و جامعه؛ بخش خصوصی؛ تخصص مربیان؛ تفاوت‌های اقلیمی و قومی؛ حمایت خانواده؛ حمایت رسانه‌ای؛ دسترسی به تجهیزات ورزشی؛ سرمایه‌گذاری مالی؛ سلامت جسمی و روانی؛ سن شروع ورزش؛ فرهنگ سازمانی؛ کودکان و نوجوانان؛ مدارس ورزشی؛ ورزش‌های همگانی؛ وضعیت تغذیه‌ای.

پیامدها(ها): برخی از طبقه‌ها بیانگر نتایج و پیامدهایی هستند که در اثر اتخاذ راهبردها به وجود می‌آیند. در پژوهش حاضر، پیامدهای ناشی از اجرای راهبردهای مدیریت استعداد ورزشی شامل ارتقای سطح رقابت؛ ارتقای فرهنگ ورزش؛ افزایش اعتماد به نفس؛ افزایش انگیزه؛ افزایش مدال‌آوری؛ ایجاد عدالت اجتماعی؛ بهبود اقتصاد

ورزش؛ بهبود عملکرد فردی؛ بهبود هماهنگی تیمی؛ تقویت تیم‌ها؛ تقویت جایگاه ورزشی کشور؛ کاهش آسیب‌های ورزشی؛ کاهش ناهنجاری‌های اجتماعی؛ کاهش هزینه‌های بلندمدت تعیین گردید.
در گام آخر، بر اساس داده‌های به دست آمده، مؤلفه‌های مدل استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون‌های منتخب مورد نظر مشخص شد و مدل بر اساس الگوی اشتراوس و کوربین به شرح شکل شماره ۱ ارائه شد.



شکل ۱: الگوی نهایی پژوهش

با توجه به مدل بدست آمده می توان نتیجه گرفت که برای توسعه سرمایه گذاری استعدادیابی ورزشی که یکی از عناصر کلیدی در توسعه ورزش قهرمانی و حرفه ای است بایستی به مولفه های بیان شده در مدل دقت بیشتر داشت. با توجه به برجسته بودن مؤلفه های همچون حمایت های دولت؛ عوامل اقتصادی؛ عوامل فرهنگی و اجتماعی؛ عوامل مکانی؛ فناوری؛ قوانین و مقررات؛ وزارت آموزش و پرورش؛ ارتقای فرهنگ ورزش؛ ایجاد عدالت اجتماعی؛ بهبود اقتصاد ورزش؛ تقویت تیم ها و مدارس ورزشی، برای تقویت زیرساخت و سیستم های گزینش افراد مستعد زیر ساخت های استعدادیابی ورزشی کشور بایستی استفاده از فناوری اطلاعات، مشارکت بخش خصوصی و مردم و توسعه فرهنگ یادگیری و ورزش همگانی را در کنار سایر راهبردهای اثرگذار مد نظر قرار داد. از طرفی، تخصصی سازی فرایند استعداد پروری متناسب با قانون هفتم توسعه سبب انسجام عملکردی در توسعه قهرمانان ملی خواهد شد. در مورد مقایسه یافته های تحقیق حاضر با سایر یافته های محققان باید اشاره کرد که این پژوهش حاضر با تحقیقات سرلک و همکاران ۱۴۰۲ از حیث شناسایی نیازهای سازمان، شناسایی شایستگی های مورد نیاز، شناسایی استعدادها از طریق مخزن استعداد، آموزش و با حسینی اسگرآبادی و ظهراپی ۱۴۰۲ از منظر آموزش و برنامه های حمایتی، عوامل اقتصادی و جمعیتی، نقش اطرافیان و عوامل فرهنگی و سیاسی و همچنین با تحقیقات خارجی تومی و همکاران (۲۰۲۲) در سیستم جبران خدمات و جایپونگ و همکاران (۲۰۲۲) در حفظ و نگهداشت استعدادها، حفظ انگیزه و بهره وری نیروی انسانی همراستا می باشد نتایج این پژوهش می تواند نقش و اهمیت شاخص های موثر بر فرآیند تدوین الگوی استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون های منتخب را آشکار سازد، تا در برنامه ریزی های کلان خود و تدوین استراتژی های گزینش قهرمانی در غالب اندیشه ای نو برای جذب و گزینش قهرمانان آینده و نهادینه سازی استعدادیابی در ورزش کشور در کانون آموزش مدارس و دانشگاه های بصورت عمومی و به سبب ارتقای این موضوع به صورت هدفمند اقدام گردد. در این راستا پیشنهاد می گردد که برای تحقق اهداف استعدادیابی ورزشی و رسیدن به موفقیت های ورزش در سطح ملی و بین المللی، با جامعه هدف، دینفعان تعامل سازنده داشته و به کارآفرینان فرهیخته بخش خصوصی اعتماد نمائیم، همچنین همکاری و تعامل با دیگر ارگان های تصمیم گیرنده که در گزینش و جذب استعداد های ناب و تقویت زیرساخت های گزینش سیستمی استعداد های برتر و مربوط فعالیت دارند می تواند در توسعه استعدادیابی ورزش کشور در فدراسیون های منتخب و تقویت پایه های آموزشی و بکارگیری به هنگام آن در جامعه هدف راهگشا باشد.

فهرست منابع

- ابراهیم، خسرو، حیدری، محمود، و معماری، علیرضا. (۱۳۸۳). بررسی وضع موجود و تدوین شاخص های استعدادیابی در رشته والیبال. پژوهش در علوم ورزشی، ۲(۵)، ۱-۱۴.
- ابیلی، خدایار، نیکخواه فرخانی، زهرا و صالحنیا، منیره (۱۳۹۳). مدل شایستگی فروشندگان بیمه برای تحقق مدیریت مبتنی بر شایستگی. پژوهشنامه بیمه. سال ۲۹، ش ۳، ص ۹۵-۱۲۴.
- تیزرو، مهرشاد، و بادامی، رخساره. (۱۳۹۷). توصیف محیط پرورش استعداد نوجوانان بسکتبالیست نخبه و ارتباط آن با مهارت های روانی. مطالعات روان شناسی ورزشی، ۷(۲۳)، ۶۶-۵۱.

- جلالی فراهانی محمد، علیدوست قهفرخی الهه (۱۳۹۲). تحلیل موانع اقتصادی مؤثر بر اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در ورزش حرفه‌ای ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۵(۱۹): ۱۰۹-۲۸.
- جهانپدیده، محمدعلی و حمیدی، مهرزاد و زر، عبدالصالح (۱۳۹۱). شناسایی و اولویت بندی نیازهای استعداد های ورزشی از دیدگاه ورزشکاران لیگ حرفه ای شیراز، دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، تهران.
- حسینی، سیدشاهو (۱۳۹۲). شناسایی قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش های فراروی آن. مدیریت ورزشی (حرکت)، ۵(۲): ۲۹-۵۴.
- دیانت، محمد، سیدجوادی، سیدرضا، و شاه حسینی، محمدعلی (۱۳۹۷). طراحی الگوی شایستگی مدیران پروژه در صنعت نفت. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)، ۹(۳۶): ۳-۴۰.
- رجبی، محمدرضا؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ کارگر، غلامعلی و هنری، حبیب. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر مدیریت استعداد در ورزش هندبال ایران با رهیافت داده بنیاد. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۲۲(۵۹): ۳۵۵-۳۷۸.
- رحمانی، بهروز، خسروی زاده، اسفندیار و خلجی، حسن (۱۳۹۵). تحلیل وضعیت محیط پرورش استعداد در ورزش هاکی استان مرکزی از دیدگاه ورزشکاران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۸): ۱۴۳-۱۶۴.
- رک رک، مریم، شاه منصوری، عزت اله، و فروغی پور، حمید (۱۴۰۰). طراحی الگوی ملی مدیریت استعدادیابی ورزشی با اولویت رشته های مدال آور (مطالعه موردی کشتی). مدیریت ورزشی (حرکت)، ۱۳(۳): ۸۱۷-۸۳۲.
- رمضانی نژاد، رحیم؛ بهمنی، شاهرخ؛ گوهر رستمی، حمیدرضا و ملتفت، حسین. (۱۴۰۲). طراحی الگوی توسعه بسکتبال در ایران. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۲۲(۵۹): ۲۱۹-۲۳۸.
- رهبر فر، مظفری خامنه فریاد، محمدی س (۱۳۹۶). دشواری‌های سرمایه‌گذاری و تأثیر آن بر رشد اقتصادی ایران. مجله تحقیقات اقتصادی، ۴۲(۴): ۱-۲۴.
- سرلک، محمدعلی؛ صادقیپور، علیجان؛ قلیزاده، مریم (۱۴۰۲). طراحی مدل جانشین‌پروری با تأکید بر مدیریت استعداد، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۶(۶۱): ۳۷-۶۴.
- صادقی، رضا و محمدی، ززرگار و اسدی، محمدرضا (۱۳۹۱). جذب حامیان مالی در رده پایه رویکردی نو در بهبود استعدادیابی ورزشی، دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، تهران.
- مرادی، علیرضا و شکری، نعیم (۱۴۰۱). طراحی الگوی جریان خدمت با رویکرد نگهداشت استعدادها با تأکید بر نقش دولت (مورد مطالعه: صندوق های جسورانه و خطرپذیر)
- نصیری، مهران، اشرف گنجویی، فریده، امیرتاش، عبدالرضا، و سجادی هزاوه، سیدحمید. (۱۳۹۷). بررسی شاخص های استعدادیابی فوتبال از دیدگاه مدرسان ایرانی کنفدراسیون فوتبال آسیا (AFC). مدیریت و توسعه ورزش، ۷(۲) (پیاپی ۱۴)، ۱۹-۳۶.

نوری، محمدحسین؛ صادقی، حیدر (۱۳۹۷). مروری بر مطالعات استعدادیابی ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۶(۲)، ۳۸۷-۴۰۰.

- KRAMIN TV, SAFIULLIN LN, TIMIRYASOVA AV. Defining Priorities of Management of Investment Attractiveness of the Region and their Consideration in the Framework of Implementing Large Sports Events1. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2014;5(18):275-76.
- Adamson, S., Viney, C., & Doherty, N. (2016). Paradoxes of fast-track career management. *Personnel Review*, 26, 174-186.
- AghaAli Nejad, H. (2000). Sport Talent. A Paper presented at the First International Congress of Physical Education and Sport Sciences of Female Students. Tehran. 47-48. (Persian).
- Ahmaditabatabai, R., Mohammadrezaie, B. (2015). Talent Identification Achievements. The Office of Detection and Development of Championship and Professional Sports. (Persian).
- Anderson, Robert and Adams, William (2019). Leader to Leader, Volume, Issue92, 37-43. <https://doi.org/10.1002/ltl.20418>.
- Areiqat AY, Abdelhadi T. (2010), Talent Management as a Strategic Practice of Human Resources Management to Improve Human Performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Belleville. 2010; 2(2): 57-76.
- Armstrong, Michael B and Landers, Richard N (2018). Gamification of employee training and development, Volume22, Issue2, Pages 162-169, <https://doi.org/10.1111/ijtd.12124>.
- Barbu, Mihai and Diaconescu, Dragos (2018). Talent management in sport organizations, *JOURNAL OF SPORT AND KINETIC MOVEMENT* 1(31),62-65.
- Barforoosh, A. (2009). The content analysis of sports publications in winter of 2009. Office of Media Development Studies, Deputy Director of Press and Information Affairs, Ministry of Culture and Islamic Guidance. (Persian)
- Benar, N. (2015). Design of a system for the managing of talent identification process until athlete's retirement in Guilan province. *Youth and Sports Administration, Guilan Province*. 19-26. (Persian).
- Boote, D. N., Beile, P. (2015). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational Researcher*, 34, 3- 20 15. doi:10.3102/0013189X034006003
- Bruner, M. W., Macdonald, D. J., Pickett, W., Côté, J. (2011). Examination of birthplace and birthdate in world junior ice hockey players. *Journal of Sports Sciences*, 3.1337-1344. doi:10.1080/02640414.2011.597419
- Butkēviča, A., Zandbergs, U., Namsone, D., & Briķe, S. (2018). EXPLORING THE INPUT OF COMPETENCE ASSESSMENT TO GOAL-SETTING IN VARIOUS TYPES OF ORGANIZATIONS. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference, 6, 130-141. <https://doi.org/10.17770/sie2018vol1.3280>.
- Byham, W. C., Smith, A. B., & Paese, M. J. (2002). *Grow your own leaders: How to identify, develop, and retain leadership talent*. Upper Saddle River, NJ: Financial - Times Prentice Hall.
- Carlson, R. (2011). Talent detection and competitive progress in biathlon: A national example. *Polish Journal of Sport & Tourism*, 18, 290-295.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>

- Crompton JL. Proximate development: an alternate justification for public investment in major sport facilities? *Managing Leisure*. 2014;19(4):263-82.
- Fernandes, M. Jain, P. Gupta, S.F. (2020). Automation in recruitment: a new frontier, *J. Inf. Technol. Teach. Cases* 8 (2), 118-125.
- Gould, D., Lauer, L., Rolo, C., Jannes, C., Pennisi, N. (2006). Understanding the role parents play in tennis success: A national survey of junior tennis coaches. *British Journal of Sports Medicine*, 40, 632-636. doi:10.1136/bjism.2005.024927
- Guan, Y.; Guo, Y.; Bond, M.H.; Cai, Z.; Zhou, X.; Xu, J.; Zhu, F.; Wang, Z.; Fu, R.; Liu, S.; et al. (2022). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *J. Vocat. Behav.*, 85, 136-145.
- Gulbin, J. P., Oldenzel, K. E., Weissensteiner, J. R., Gagné, F. (2010). A look through the rear-view mirror: Developmental experiences and insights of high-performance athletes. *Talent Development & Excellence*, 2, 149-164.
- Hadavi, F. (2011). The necessity of utilization talent identification process of developed countries in the country's sports. *The First National Conference on Sport's Talent Identification*. Tehran. 46-48.
- Hansen H, Gauthier R. Factors Affecting Attendance at Professional Sport Events. 1989;3(1):15.
- Hayman, R., Polman, R., Taylor, J., Hemmings, B., & Borkoles, E. (2011). Development of elite adolescent golfers. *Talent Development & Excellence*, 3, 249-261.
- Henriksen, K., Stambulova, N., Roessler, K. K. (2010). Successful talent development in track and field: Considering the role of environment. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 20, 122- 132.
- Hosseini, S.h, Hamidi, M., GhorbanianRajabi A, Sajjadi SN. (2013). Identify the strengths. Weaknesses, opportunities and threats of talent identification in Iranian championship sport and its bottlenecks and challenges. *Sports Management Quarterly*, 17, 29-54. (Persian).
- Hume P, Stewart A. Physique Assessment in Youth Sports for Talent Identification and Development. 2018. p. 3-10.
- Jaipong, Parichat; Nyen Vui, Chok and Siripipathanakul, Supaprawat (2022). A case study on talent shortage and talent war of True Corporation, Thailand. *International Journal of Behavioral Analytics* Vol.2(3), No.19, 2022, pp1-12.
- Jones CP, Jensen GR. *Investments: Analysis and Management*. Edition t, editor. United States: wiley publication; 2016. 640 p.
- Larsen, C. H., Alfermann, D., Henriksen, K., Christensen, M. K. (2013). Successful talent 5 development in soccer: The characteristics of the environment. *Sport, Exercise, and 6 Performance Psychology*, 2, 190-206. doi:10.1037/a0031958
- Luiz J, Fadal R. An Economic Analysis of Sports Performance in Africa. *Economic Research Southern Africa, University of Cape Town, Working Papers*. 2010;38(10):869- 83.
- MacDonald, D. J., Cheung, M., Côté, J., & Abernethy, B. (2009). Place but not date of birth 18 influences the development and emergence of athletic talent in American football. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 80-90. doi:10.1080/10413200802541868
- Martindale, R. J. J., & Mortimer, P. (2011). Talent development environments: Key considerations for effective practice. In D. Collins, A. Button & H. Richards (Eds.), *Performance psychology: A practitioner's guide* (pp. 65-84). Churchill Livingstone: Elsevier
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Boston: Harvard Business School Press.
- Park S-H, Mahony DF, Kim Y, Kim YD. Curiosity generating advertisements and their impact on sport consumer behavior. *Sport Management Review*. 2015;18(3):359-69.

- Röger, Ulrike; Rütten, Alfred and Heiko, Ziemainz (2010). Quality of talent development systems: results from an international study, *European Journal for Sport and Society* 7(1). DOI:10.1080/16138171.2010.11687841
- Rothwell WJ. (2009), *The manager's guide to maximizing employee potential: Quick and easy strategies to develop talent every day*. AMACOM Div. American Mgmt. Assn.
- Ryba, T. V., Stambulova, N. B., Si, G., Schinke, R. J. (2013). ISSP position stand: Culturally competent research and practice in sport and exercise psychology. *13 International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11, 123-142. doi:10.1080/1612197X.2013.779812
- SeifPanahi, J, Khatibi, (2017). Explaining and analyzing the factors affecting the development of Iranian volleyball at the championship level. *Management and development of sports*. 2 (11): 17-30. (inPersian).
- Sweem, Susan L. (2009). *Leveraging employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study*, Benedictine University ProQuest Dissertations & Theses, 3349408.
- The Organization of Physical Education I.R.I. (2005). *National Center for Exercise Management and Development. Detailed Studies on the Development of Championship Sports*. 1st ed, Sib's publishing. (Persian)
- Vincze, G., Fügedi, B., Dancs, H., Bognár, J. (2008). The effect of the 1989-1990 political transition in Hungary on the development and training of football talent. *Kinesiology*, 40, 50-60.
- Weissensteiner, J. R., Abernethy, B., Farrow, D. (2009). Towards the development of a conceptual model of expertise in cricket batting: A grounded theory approach. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 276-292. doi:10.1080/10413200903018675
- Williams, L.L. (2000). Student Absenteeism and Truancy. *Technologies and Interventions to Reduce Chronic Problems among School-Age*. *Journal of Children*, 7, 23-34.

Presenting an Investment Model in the Country's Sports Talent Search Based on Article 78 of the Seventh Development Plan Law

Hossein Moshtari Doust

PhD student, Department of Government Management, Emirates Branch, Islamic Azad University of Iran
hosseinmoshtaridoust1981@gmail.com

Hamed Rahmani

Assistant Professor, Department of Government Management, Qazvin Branch, Islamic Azad University of Iran
rahmani.hd@gmail.com

Hajieh Rajabi Farjad

Associate Professor of Human Resources Management, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran
Hajieh_rajabi@yahoo.com

Sedigheh Tootian Esfan

Assistant Professor, Department of Government Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University of Iran
Tootian_ir@yahoo.com

Abstract

Achieving profit, transparency in the financial management of sports clubs and federations, as well as creating a strong financial structure and mechanism, and achieving economic stability in the country and its affiliated organizations play a significant role in the development of investment. In the meantime, the process of discovering talented athletes and developing them in an organized training program is one of the most important issues that are being discussed in sports economics and sports investment today. The present study seeks to present a feasible and suitable model for investing in the country's sports talent in selected federations. The method used to identify the model is the data-driven method, which was carried out using the opinions of 15 experts and the snowball method until reaching the theoretical saturation stage in three stages of open, axial, and selective coding. The results of this study showed that components such as long-term planning, development of grassroots sports, expertise of coaches for the development of sports activities, family support, government support, economic factors, etc., through strategies such as specialization in sports disciplines, use of experienced coaches, etc., lead to the strengthening of the country's sports investment, improvement of the sports economy, etc., towards the economic development of the country's sports talent search in the selected federation.

Keywords: Presenting a Model, Sports Economics, Sports Talent Search, Article 78 of the Seventh Development Plan Law, Selected Federation, Qualitative Method