

با رویکرد داده‌بنیاد» (راشکی، سالارزهی، کمالیان، ۱۳۹۶) بوده که پژوهشگران به این نتیجه دست یافتند که الگوی پارادایمی مدیریت استعداد کارآفرینانه‌ی دانشجویان از شرایط علی (عوامل فردی، عوامل سازمانی و فراسازمانی)، عوامل زمینه (اسناد بالادستی و زمینه کاری)، مقوله‌ی محوری معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه (تعادل بخشی چندوجهی مهارت‌ها، متمایزسازی استعدادهای ساختارسازی استعداد محور)، متغیرهای مداخله‌گر (فرهنگ کارآفرینی، پایداری سیستم موجود کشف استعدادهای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی)، راهبردها (نهادینه‌سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه‌ی دانشجویان، طراحی فرآیند مدیریت استعداد کارآفرینانه‌ی چندگانه و طراحی نظام تخصیص منابع) و پیامدها (اشتغال‌زایی، ارزش‌آفرینی و مزیت رقابتی استعدادهای کارآفرینانه) برای دانشگاه‌ها تشکیل شده است.

همچنین پژوهش «عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به‌منظور تعالی سازمانی» (آقاویردی، مقدسی، شریف زاده، ۱۳۹۵) دیگر مطالعه مرتبط با این زمینه بوده که نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از میان عوامل موثر بر توانمندسازی، عوامل فردی و سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر معناداری داشته و توانمندسازی روانشناختی نیز بر تعالی سازمانی موثر بوده است. این امر می‌تواند مبنایی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در دستیابی به تعالی سازمانی باشد.

مطالعه‌ای دیگر در این زمینه با عنوان «طراحی مدل به‌کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور» (منوریان و همکاران، ۱۳۹۲) بوده که محققان به مدلی دست یافته‌اند که مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهکارها، ویژگی‌ها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل‌دهنده است که پدیده‌ی محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خط‌مشی عمومی را نشان می‌دهد.

در تحقیقی دیگر با عنوان «مدیریت استعدادهای: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی» (طهماسبی، قلی‌پور، جواهری