

Designing a pattern of using the capacity of the country's elites in the armed forces

*Sayyed Salman Sayyed Afghahi*¹

*Hamidreza Shokri*²

*Iman Aayani Sani*³

Type of article: research article

Received: 20/1/2022

Accepted: 3/3/2022

NAJA Strategic Studies Quarterly/Vol.7/NO.4(serial26)/winter 2023*33-60



DOR: 20.1001.1.25381946./ssj.2023.100448

Abstract

One of the main issues of the armed forces is the use of the country's elite capacity. One of the measures that the General Staff of the Armed Forces has taken in order to use the capacity of the country's elites is the possibility of conducting research projects as an alternative to military service. Alternative service plans have provided an opportunity to make better use of elite capacity. Using the capacity of the country's elites in solving the problems of the armed forces, improving the elites' view of the armed forces, preventing the elites from fleeing the country, gaining experience and learning from communication with various organizations, etc. are among the benefits of alternative service plans. But the implementation of alternative service plans has brought challenges. One of these challenges is the weakness in the selection of plans by the elites and the selection of the elites by the armed forces or organizations. In this research, in order to solve the challenge of bringing together the capacity of the elites and the needs of the armed forces, 13 interviews were conducted with people who have a history of carrying out service accounting projects and experts in the field of military elites. The requirement of the armed forces is designed by the method of database theory. Based on this model, creating an online platform for sharing, the right to choose the plan by the elites and the right to choose the elites by the organizations and using the system of private and specialized brokers can solve the challenges of using the capacity of the elites.

Keywords: military service, elites, armed forces, communication

1. Assistant Professor, Department of Materials Engineering, Faculty and Research Institute of Technical and Engineering University, Tehran, Iran (corresponding author), salmanafghahi@gmail.com

2. Master of Business Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran, shokri.isti@gmail.com

3. Master of Management, Faculty of Management, Sharif University of Technology, Tehran, Iran, imanaayani@gmail.com

طراحی الگوی به کارگیری ظرفیت نخبگان وظیفه کشور در نیروهای مسلح

سیدسلیمان سیدافقهی^۱

حمیدرضا شکری^۲

ایمان اعیانی ثانی^۳

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۲

فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا/سال هفتم/شماره ۴(پیاپی ۲۶)-زمستان ۱۴۰۱* ۳۳-۶۰



DOR: 20.1001.1.25381946/ssj.2023.100448

چکیده

یکی از مسائل اصلی نیروهای مسلح استفاده از ظرفیت نخبگانی کشور است. یکی از اقداماتی که ستاد کل نیروهای مسلح به منظور استفاده از ظرفیت نخبگان کشور انجام داده است، امکان انجام طرح‌های تحقیقاتی جایگزین خدمت سربازی است. طرح‌های جایگزین خدمت فرصتی را فراهم کرده است تا از ظرفیت نخبگان استفاده بهتری شود. استفاده از ظرفیت نخبگان کشور در حل مسائل نیروهای مسلح، بهبود نگاه نخبگان به نیروهای مسلح، جلوگیری از مهاجرت نخبگان از کشور، کسب تجربه و یادگیری ناشی از ارتباط با سازمان‌های مختلف و... از مزایای طرح‌های جایگزین خدمت است. اما اجرای طرح‌های جایگزین خدمت، چالش‌هایی را با خود به همراه داشته است. یکی از این چالش‌ها، ضعف در انتخاب طرح‌ها توسط نخبگان و انتخاب نخبگان توسط نیروهای مسلح یا سازمان‌هاست. در این تحقیق، به منظور رفع چالش به هم‌رسانی ظرفیت نخبگان و نیاز نیروهای مسلح، ۱۳ مورد مصاحبه با افراد دارای سابقه انجام طرح‌های احتساب خدمت و افراد خبره در حوزه سربازی نخبگان انجام شده است و علاوه بر مصاحبه‌ها، با مرور ادبیات این حوزه، الگویی برای به هم‌رسانی نخبگان و نیاز نیروهای مسلح به روش نظریه داده‌بنیاد طراحی شده است. بر اساس این الگو، ایجاد بستر برخط به هم‌رسانی، حق انتخاب طرح توسط نخبگان و حق انتخاب نخبگان توسط سازمان‌ها و استفاده از نظام کارگزاران خصوصی و تخصصی می‌تواند چالش‌های به کارگیری ظرفیت نخبگان وظیفه را برطرف نماید.

واژگان کلیدی: خدمت سربازی، نخبگان، نیروی‌های مسلح، به هم‌رسانی

۱. استادیار گروه مهندسی مواد، دانشکده و پژوهشکده فنی و مهندسی دانشگاه امام حسین (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، salmanafghahi@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، shokri.isti@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران، imanaayani@gmail.com

مقدمه

خدمت وظیفه سربازی با وجود سابقه طولانی بحث و بررسی، محل اختلاف نظر جدی میان ذی نفعان به شمار می‌رود. حساسیت مسئله به خاطر آن است که حجم بالای سرمایه مادی، زمان و از همه مهم‌تر، بهترین سرمایه انسانی (جوانان) در مرکز مسئله خدمت وظیفه قرار دارند. حساسیت مسئله در بین جوانان و خانواده‌ها و تأثیرگذاری بر ابعاد امنیتی، اجتماعی و اقتصادی کشور مثل حوزه ازدواج، اشتغال، تحصیل و... از جمله دلایلی است که بر اهمیت پرداختن به این مسئله می‌افزاید (سجادیه و همکاران، ۱۳۹۷).

یکی از دغدغه‌هایی که اغلب کشورهای که نظام سربازی در آنها اجباری است، با آن مواجه‌اند، این است که نظام سربازی را طوری بازبینی کنند تا بیشترین دستاورد را برای ارتش‌ها و مشمولان آن به همراه داشته باشد. از همین رو، تغییرات گسترده‌ای در نظام سربازی کشورها ایجاد شده است (اقدس‌طینت، ۱۳۹۳). در حال حاضر، برخی کشورها نظام سربازی را از سربازی اجباری به سربازی حرفه‌ای تغییر داده‌اند. در ایران نیز از سالیان گذشته، برخی از محققین و پژوهشگران به دنبال ایجاد تغییر در نظام سربازی در ایران هستند. خدمت وظیفه سربازی در ایران در قالب سربازی اجباری تعریف شده است و در طول سالیان متمادی محل بحث بوده است. خدمت وظیفه اجباری در سراسر جهان به روش‌های مختلفی اجرا می‌شود. استفاده بهینه از ظرفیت نخبگان - با توجه به شرایط الگوی سربازی اجباری در ایران - برای رفع برخی از نیازهای نیروهای مسلح و اصلاح دید نخبگان به نیروهای مسلح و نظام جمهوری اسلامی ایران بسیار مهم است. تاکنون اقدامات مهمی برای پیشبرد این موضوع صورت گرفته است و دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی با همکاری بنیاد ملی نخبگان و معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری برای نخبگان فن‌آور و نخبگان دانشگاهی داخل و خارج از کشور، طرح‌های جایگزین خدمت را تعریف کرده‌اند که گام مهمی برای رسیدن به وضعیت مطلوب در این حوزه است. اما چالشی که طرح‌های جایگزین خدمت دارند، عدم شناسایی درست توانمندی نخبگان و نیازهای نیروهای مسلح و به هم‌رسانی آنهاست. آنچه به‌طور مشخص در این تحقیق به آن پرداخته می‌شود، ارائه الگویی به‌منظور به هم‌رسانی نیازهای نیروهای مسلح و توانمندی نخبگان در طرح‌های جایگزین خدمت برای نخبگان دانشگاهی است که از طریق شیوه‌نامه شهید صیاد شیرازی مصوب ۱۳۹۹/۳/۱ رئیس بنیاد ملی نخبگان شناسایی می‌شوند.^۱ بر این اساس، سوالاتی که در این تحقیق به آن پرداخته شده است، به قرار زیر است: فرآیند فعلی طرح‌های جایگزین خدمت چه چالش‌هایی

۱. شیوه‌نامه شهید صیاد شیرازی مصوب ۱۳۹۹/۳/۱ بر اساس توافق بنیاد ملی نخبگان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و ستاد کل نیروهای مسلح برای بهره‌مندی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی و نخبگان فناور از تسهیلات خدمت نظام وظیفه تخصصی تدوین شده است. به‌منظور پشتیبانی از فعالیت‌های تخصصی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی که به فعالیت‌های فناورانه اشتغال دارند، تسهیلات نظام وظیفه تخصصی برای افراد فعال در شرکت‌های دانش‌بنیان، مستقر در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری و فناور در نظر گرفته شده است که در سایت بنیاد ملی نخبگان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری قابل مشاهده است (www.bmn.ir)

دارد و با چه الگویی، نیازها و توانمندی‌ها در حداقل زمان با هم تطبیق داده می‌شود و با کیفیت مناسب انجام می‌شود؟

ادبیات نظری پژوهش

یکی از اصلی‌ترین رویدادها در طول زندگی جوانان در کشورهای دارای نظام سربازی اجباری، خدمت سربازی اجباری است (Collischo et.al, 2018) که از عصر ناپلئون و در قرن هجدهم میلادی در جهان رایج شد (کامجو، ۱۳۹۱). نیاز دولت‌ها به نیروی مردمی در بخش‌های نظامی، هم‌زمان با شکل‌گیری ارتش‌های مدرن در جهان، قانون سربازی اجباری را شکل داد. در واقع، نظام وظیفه روش تأمین منابع انسانی سازمان‌های نظامی در دولت‌های مدرن است (مسعودی و همکاران ۱۳۹۲).

بر اساس قانون خدمت وظیفه عمومی، برای مردان خدمت نظام وظیفه یا سربازی تکلیف قانونی است. «دفاع از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی ایران و جان و مال و ناموس مردم، وظیفه دینی و ملی هر فرد ایرانی است و در اجرای این وظیفه، کلیه اتباع ذکور دولت جمهوری اسلامی ایران، مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات این قانون هستند و هیچ فرد مشمول خدمت وظیفه عمومی را جز در موارد مصرحه در این قانون نمی‌توان از خدمت، معاف کرد». رژیم پهلوی لایحه خدمت اجباری نظام وظیفه را در سال ۱۳۰۳ به مجلس شورای ملی ارائه کرد و در سال ۱۳۰۴ قانون نظام وظیفه اجباری مشتمل بر ۳۶ ماده تصویب شد. مدت خدمت وظیفه، بر اساس وضعیت کشور به لحاظ صلح و جنگ و نوسانات جمعیتی کشور، متغیر است اما معمولاً دوره آن دو سال است (ترابی، ۱۳۹۲).

در قانون برنامه پنجم توسعه کشور بعد از انقلاب اسلامی نیز به امر سربازی توجه شده است. سربازی در این قانون چنین تعریف شده است: «سربازی تخصصی، عدالت‌محور، کارآمد و پویا در راستای حرفه‌شخص و ارتقای مهارت‌های تخصصی‌اش برای پیشبرد اهداف کشور و انقلاب و افزایش عزت عمومی جامعه هدف». حدود یک قرن از زمان تصویب قانون نظام وظیفه عمومی می‌گذرد و با وجود تغییرات ایجاد شده که در مقاطعی انجام پذیرفته است، اصل قانون بدون تغییر مانده است و جوانان پس از رسیدن به هجده سالگی باید مدتی را در خدمت نیروهای مسلح باشند. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، با برخورداری از تجربیات گذشته و ملاحظه شرایط روز آخرین قانون خدمت وظیفه عمومی در سال ۱۳۶۳ تصویب شده است و آخرین بازنگری در سال ۱۳۹۰، با هدف توانمندسازی، رشد، تعالی، بالندگی و ارتقای منزلت اجتماعی، خوشایندسازی و بهبود وضعیت اجتماعی سربازان، انجام شد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که این نظام، با وجود ارتقا، همچنان بر بنیان الگوی سنتی،

استوار بوده و سبب ایجاد دافعه در برخی جوانان است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۳). در سایر کشورها نیز مسئله نیاز به سرباز از گذشته یکی از راه‌حل‌های دفاع از کشورها بوده است. از معروف‌ترین این راه‌حل‌ها، ایده "سرباز اجباری" بود که شکل مدرن آن، نخستین بار در دوره انقلاب فرانسه و در سال ۱۷۹۸ به کار گرفته شد تا نخستین جمهوری جهان مدرن بتواند با استفاده از این طرح، از خود در مقابل حملات احتمالی دفاع کند. فرانسه با این اقدام به ارتش بزرگ و قدرتمندی دست پیدا کرد که به ظاهر با هزینه‌های اندک برای دولت این کشور به دست آمده بود و در بحبوحه تنش‌های جهانی اواخر قرن هجدهم، امتیاز بزرگی برای دولت برخاسته از انقلاب این کشور به شمار می‌رفت؛ به گونه‌ای که بین سال‌های ۱۸۰۰ تا ۱۸۱۳، بیش از ۲ میلیون و ۶۰۰ هزار مرد فرانسوی به ارتش این کشور فرستاده شدند که در مقابل ارتش‌های حرفه‌ای اما چنددهه‌هزار نفری دیگر دولت‌های اروپا، قدرت نظامی بزرگی را به نمایش می‌گذاشتند. ناپلئون با استفاده از قدرت نظامی اجباری توانست ارتش سلطنتی پروس را شکست دهد تا نظریه سربازی اجباری در کشورهای دیگر نیز به تدریج در قرن نوزدهم به کار گرفته شود (هاشمی، ۱۴۰۰).

خدمت سربازی اجباری در کشورهای مختلف از لحاظ زمان و نوع وظیفه متفاوت است. هم‌اکنون از میان ۱۹۷ کشور جهان، ۱۰۹ کشور سربازی را حذف و ارتش حرفه‌ای دارند؛ ۲۹ کشور سربازی کمتر از یک سال دارند؛ در ۸ کشور از سربازان در امور نظامی مسلحانه استفاده نمی‌شود؛ ۱۰ کشور سربازی انتخابی دارند و ۱۵ کشور از ترکیب سربازان داوطلب و اجباری استفاده می‌کنند. در ایران و ۲۵ کشور دیگر، ۱۸ ماه و یا بیشتر سربازی با به کارگیری در امور عملیاتی نظامی برقرار است. در میان همسایگان ایران، کشورهای افغانستان، عراق، عربستان، عمان، قطر، امارات متحده، پاکستان و بحرین سربازی اجباری را برچیده‌اند (ریاضی، ۱۳۹۱).

پیشینه پژوهش

در رابطه با الگوهای سربازی نخبگان تاکنون مطالعات چندانی صورت نگرفته است اما در رابطه با آسیب‌شناسی الگوی فعلی برخی از محققین تحقیقاتی را انجام داده‌اند.

اقدس طینت (۱۳۹۳) در پژوهشی الگوی فعلی خدمت سربازی را مورد بررسی قرار داده است. در این پژوهش، سه مورد حذف خدمت اجباری و حرفه‌ای شدن آن، گسترش آموزش نظامی عمومی و طراحی الگوی خدمات اجتماعی اجباری با کارکرد آموزشی پیشنهاد شده است.

لاو و همکاران (۲۰۰۴) با تحلیل اثرات خدمت اجباری بر سیر تشکیل و انباشت سرمایه انسانی نشان می‌دهند که خدمت اجباری چگونه می‌تواند موجب افزایش تولید ملی و افزایش مطلوبیت زندگی افراد شود. واعظی نژاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی امکان استفاده از جوانان سرباز در عرصه

توسعه اقتصادی را بررسی نموده‌اند و معتقدند که اقدامات سازندگی و توسعه اقتصادی، به‌ویژه در مناطق محروم، نتایج مثبتی را در حوزه امنیتی در پی دارد؛ بنابراین، توسعه اقتصادی می‌تواند به‌عنوان یکی از عرصه‌های خدمت‌سربازی در دستور کار قرار گیرد. برای این منظور، لازم است گروه‌هایی متشکل از سربازان تحصیل‌کرده با تخصص‌های مکمل ایجاد شود و هر گروه، توسعه گروهی از بنگاه‌های مشابه و مجاور را راهبری نماید.

محسن تبار (۱۳۹۲) در تحقیقی قوانین و مقررات نظام‌وظیفه در ایران را آسیب‌شناسی کرده و بیان نموده‌است که به‌روز نبودن قوانین نظام‌وظیفه و عدم تناسب با شرایط فعلی کشور، مهم‌ترین عامل در وضعیت فعلی است؛ بنابراین، تجدیدنظر در رویکرد سنتی، لازمه اثربخشی خدمت‌سربازی در کشور است. به عقیده وی، با توجه به شرایط حال حاضر دنیا و تهدیدهای گوناگون، تجدیدنظر در رویکرد سنتی خدمت‌وظیفه عمومی، تجدیدنظر در سازوکارهای آموزش و به‌کارگیری سربازان و مدت دوره ضرورت به‌صورت منطقی می‌تواند زمینه‌ساز افزایش مطلوبیت سربازی میان جوانان باشد.

نریمان‌سی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود، الگوی سیاستی حمایت از منابع انسانی نوآر شرکت‌های دانش‌بنیان در برنامه نظام‌وظیفه تخصصی را بررسی کرده‌اند. در این پژوهش پیشنهاد شده‌است که طراحی سیاست مبتنی بر ارائه نظام شناسایی و ارزیابی متمایز برای افراد و شرکت‌های مشمول سیاست باید در سایر سیاست‌ها نیز مورد توجه واقع شود و چارچوب تدوین طرح و الگوی نظارت بر عملکرد مشمولان طرح با استفاده از نهادهای واسطه همچون کارگزاران نظارت و ارزیابی خصوصی و شبکه داوران و مشاوران فنی تقویت گردد. به‌علاوه، ایجاد هماهنگی بین‌بخشی در بدنه دولت و حاکمیت با طراحی نظام حکمرانی مناسب و استفاده از زیرساخت‌های فناورانه نیز تأثیر جدی در تکامل الگوی سیاستی مورد بررسی خواهد داشت.

کسپرسن (۲۰۲۱) معتقد است که شکل‌گیری جامعه جدید مبتنی بر نوآوری استفاده جدیدی از سربازان با رویکرد "سرباز در خدمت نوآوری" را اقتضا می‌نماید. آگباریا و شمولی (۲۰۱۹) نیز با تأکید بر تغییر در مفاهیم دفاع و امنیت بر شکل‌گیری مفهوم "سرباز اجتماعی" و استفاده بهینه از سرباز و سربازی برای خدمت به اجتماع تأکید کرده‌اند.

جدول ۱. ادبیات نظری الگوهای نظام سربازی

ردیف	موضوعات محوری	مقالات مرتبط
۱	لزوم تغییر سیستم نظام سربازی	اقدس طینت (۱۳۹۳)، لاو و همکاران (۲۰۰۴)، محسن تبار (۱۳۹۲)
۲	مشکلات فرهنگی ناشی از نظام سربازی	بصیریزدی و همکاران (۱۳۹۴)، فتحی و همکاران (۱۳۸۴)، فارسی و همکاران (۱۳۸۵)
۳	استفاده از سربازان در موضوعات به روز و توسعه کشور	واعظ نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، محسن تبار (۱۳۹۲)، بصیریزدی و همکاران (۱۳۹۴)، نریمانی و همکاران (۱۴۰۰)، کسپرسن (۲۰۲۱)

جمع بندی پیشینه پژوهش متضمن این نکته است که نظام سربازی حرفه‌ای دچار ایرادات فراوانی است و باید نسبت به تجدیدنظر در سازوکارهای نظام سربازی اقدام کرد.

طرح‌های بهبود خدمت سربازی در ایران

در سالیان گذشته، اقدامات خوبی در راستای بهبود خدمت سربازی تدارک دیده شده است که برخی از مهم ترین آنها به قرار زیر است:

۱. طرح مهارت افزایی

یکی از اقداماتی که در راستای بهبود خدمت سربازی انجام شده است، طرح مهارت افزایی ستاد کل نیروهای مسلح است که بر طبق آن، افراد نیمه ماهری که وارد خدمت سربازی می شوند، به افراد ماهر تبدیل شده و بدین ترتیب، دوران سربازی به یک سکوی پرتاب برای جوانان تبدیل شود. در این طرح، به سربازانی که در مجموعه ستاد خدمت می کنند با آموختن یک مهارت، گواهینامه آن مهارت از طرف سازمان فنی و حرفه‌ای اعطا و یک مدرک تأیید اخلاقی نیز به آنها داده می شود. همچنین، ستاد قصد دارد که مشمولان اعزامی به خدمت را در صورت برخورداری از یک مهارت در سطح عالی آن، مشمول کسر مدت خدمت سربازی نماید؛ ضمن آنکه پس از سربازی هم تسهیلاتی از سوی بانک‌ها به منظور خوداشتغالی آنان اعطا گردد.

۲. امریه سربازی

امریه سربازی در واقع همان خدمت سربازی است؛ با این تفاوت که متقاضیان به جای خدمت در پادگان‌ها به خدمت در سازمان‌های دولتی کشور که مورد تأیید نیروهای مسلح هستند، موظف می شوند. طبق قانون، مشمولین امریه سربازی باید در یکی از ارگان‌های نظامی خدمت سربازی

خود را سپری کنند که ارتش، سپاه و فرماندهی انتظامی از آن جمله‌اند. بر اساس قوانین امریه سربازی و ضوابط خاص، ادارات دولتی هم می‌توانند از نیروهای وظیفه برای به‌کارگیری در ادارات خود استفاده کنند (پژوهشکده مطالعات فناوری، ۱۳۹۹)

۳. پروژه کسری خدمت

به‌جهت تأکيدات مقام معظم رهبری در رابطه با تولید و توسعه علم و همچنین، نظریه‌پردازی در کشور، تعدادی از مشمولان به‌وسیله بنیاد نخبگان ستاد کل نیروهای مسلح جهت انجام طرح‌های تحقیقاتی و نیز استفاده هرچه بهتر و بیشتر از سرمایه‌های انسانی در قسمت‌های مختلف علمی و تحقیقاتی به‌کارگیری می‌شوند. مشمولان و متقاضیان در این زمینه، در قبال انجام طرح‌های تحقیقاتی که به ارزیابی و تأیید هیئت‌داوران رسیده باشد، می‌توانند امتیازاتی همچون کسری خدمت و یا بعد از گذراندن دوره آموزشی، کارت پایان خدمت دریافت کنند. گفتنی است که این مشمولان در حین تحصیل نیز می‌توانند طرح‌های تحقیقاتی خود را انجام داده و از امتیازات آن استفاده کنند. کسر از خدمت این مشمولان به‌وسیله سامانه ارتباطی بنیاد نخبگان ستاد کل نیروهای مسلح و نیز سازمان وظیفه عمومی فراجا ثبت می‌شود و به‌عنوان طرح کسری خدمت محسوب می‌شود. شایان ذکر است که فقط دانشجوی ارشد و یا دکترا می‌توانند جهت دریافت طرح کسری خدمت فراجا اقدام نمایند و سرباز و دانشجو و فارغ‌التحصیل بودن و... اهمیتی ندارد اما نمی‌توان در دوران غیبت از سربازی مجوز انجام این طرح را اخذ نمود. همچنین، افرادی که احکام نخبگی را دارا می‌باشند و از نظر بنیاد نخبگان کشور به‌عنوان استعداد برتر شناسایی می‌شوند، می‌توانند با دریافت معرفی‌نامه از بنیاد مذکور و ارائه آن به بنیاد نخبگان ستاد کل نیروهای مسلح و سپس معرفی به سازمان تحقیقات و مطالعات فراجا، با توجه به تخصص و رشته تحصیلی خود، برای بررسی توانمندی علمی و توافق بر سر انجام فعالیت تحقیقاتی به قسمت‌های مختلف تحقیقاتی ذی‌ربط فراجا معرفی شوند.

۴. هیئت علمی طرح سربازی

یکی دیگر از سیاست‌های ایران، جذب هیئت علمی طرح سربازی است. در این قانون، افرادی که از دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی فارغ‌التحصیل شده‌اند تا یک سال پس از تاریخ فراغت خود می‌توانند جذب دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقات کشور شوند. این موضوع سبب می‌گردد تا افراد مستعد و دارای مهارت، تجارب و اطلاعات مفید خود را در اختیار دیگران و به‌خصوص دانشجویان جامعه قرار دهند و به تعداد نیروی کار بااستعداد جامعه بیافزایند. درواقع، این افراد بایستی به‌مدت سه الی چهار سال به خدمت در مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی بپردازند.

۵. سربازان فن آور

دیگر اقدام مهمی که طبق توافق بنیاد ملی نخبگان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و ستاد کل نیروهای مسلح انجام شده است، بهره‌مندی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی از تسهیلات خدمت نظام وظیفه تخصصی بر اساس شیوه‌نامه شهید صیاد شیرازی است. در این شیوه‌نامه، دانش‌آموختگان فن آور و دانشگاهی می‌توانند از این تسهیلات بهره‌مند شوند. معاونت علمی و فناوری رئیس‌جمهور و بنیاد ملی نخبگان به منظور پشتیبانی از فعالیت‌های تخصصی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی که به فعالیت‌های فناورانه اشتغال دارند، تسهیلات نظام وظیفه تخصصی را برای افراد فعال در شرکت‌های دانش‌بنیان، مستقر در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری و فن آور در نظر گرفته است. با توجه به اهمیت و نقش نیروی انسانی خلاق برای شرکت‌های دانش‌بنیان و فن آور، تسهیلات سربازی دانش‌آموختگان فن آور و اعضای فعال در شرکت‌های دانش‌بنیان به سه صورت در حال پیگیری است:

۱. طرح جایگزین خدمت در دستگاه‌های دفاعی و دولتی که در آن نخبگان فن آور در صورت احراز شرایط و کسب امتیازهای مصوب می‌توانند به‌عنوان انجام خدمت نظام وظیفه، از طریق معرفی به مرکز نخبگان نیروهای مسلح طرحی را برای یکی از صنایع دفاعی و کشوری انجام دهند.
۲. امریه در شرکت‌های دانش‌بنیان که نخبگان فن آور در صورت احراز شرایط و کسب امتیازهای لازم می‌توانند به‌عنوان انجام خدمت نظام وظیفه، به‌عنوان مأمور (امریه) در طول مدت خدمت، در یکی از شرکت‌های دانش‌بنیان فعالیت نمایند.
۳. طرح‌های جایگزین خدمت در شرکت‌های دانش‌بنیان که نخبگان فن آور در صورت احراز شرایط و کسب امتیازهای مصوب می‌توانند به‌عنوان انجام طرح جایگزین خدمت در شرکت‌های دانش‌بنیان دوره خدمت نظام وظیفه خود را مشتمل بر دوره آموزش نظامی و اجرای طرحی پژوهشی، فناورانه در شرکت دانش‌بنیان، طی کرده و کارت پایان خدمت را دریافت کنند.^۱ در جدول زیر اقدامات شکل گرفته برای بهبود خدمت سربازی نشان داده شده است.

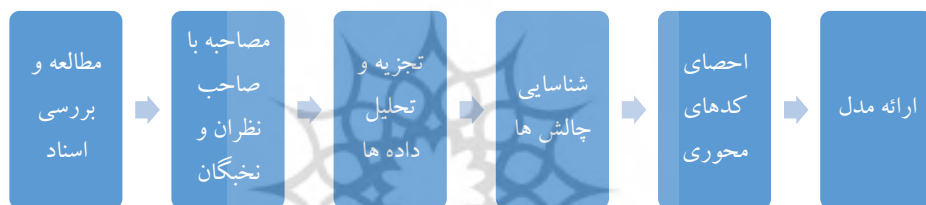
جدول ۲. اقدامات صورت گرفته برای بهبود خدمت سربازی

ردیف	عنوان طرح	هدف	حداقل مدرک تحصیلی	نهادهای مرتبط	محل به کارگیری
۱	هیئت علمی طرح سربازی	به کارگیری نخبگان در طرح‌های ملی	دکتری	<ul style="list-style-type: none"> ستادکل نیروهای مسلح وزارت علوم و تحقیقات 	دانشگاه
۲	مهارت‌افزایی کارکنان و وظیفه	افزایش توان مهارتی کارکنان و وظیفه	-	<ul style="list-style-type: none"> ستاد کل نیروهای مسلح ارگان‌های مرتبط دولتی و خصوصی 	ارگان‌های نظامی
۳	کسری خدمت طرح تحقیقاتی	استفاده از ظرفیت علمی افراد دارای تحصیلات بالا به منظور حل مسائل ارگان‌های لشکری و نظامی	کارشناسی ارشد	<ul style="list-style-type: none"> بنیاد نخبگان نیروهای مسلح 	ارگان‌های نظامی
۴	امریه در سازمان‌های دولتی	بهره‌گیری از خدمات تخصصی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در افزایش بهره‌وری سازمان‌های دولتی	تحصیلات دانشگاهی	<ul style="list-style-type: none"> معاونت توسعه روستایی دفتر سیاست‌گذاری و نظارت راهبردی ستاد کل نیروهای مسلح معاونت نیروی انسانی ستاد کل نیروهای مسلح 	سازمان‌های دولتی
۵	امریه در شرکت‌های دانش‌بنیان	نگهداشتن افراد کلیدی و استفاده از خدمات تخصصی آنان در شرکت‌های دانش‌بنیان	کارشناسی	<ul style="list-style-type: none"> معاونت علمی و فناوری رییس‌جمهور دفتر سیاست‌گذاری و نظارت راهبردی ستاد کل نیروهای مسلح 	شرکت‌های دانش‌بنیان
۶	طرح احتساب خدمت نخبگان دانشگاهی	به کارگیری مناسب نخبگان برای حل مسائل ارگان‌های لشکری و نظامی	کارشناسی ارشد	<ul style="list-style-type: none"> بنیاد نخبگان نیروهای مسلح مرکز نخبگان و استعداد‌های برتر بنیاد ملی نخبگان 	ارگان‌های نظامی و کشوری
۷	طرح احتساب خدمت نخبگان فناور	به کارگیری مناسب نخبگان و استفاده از توان علمی و فناورانه افراد در طرح‌های ملی و دانش‌بنیان	کارشناسی	<ul style="list-style-type: none"> بنیاد نخبگان نیروهای مسلح شرکت‌های دانش‌بنیان مرکز نخبگان و استعداد‌های برتر بنیاد ملی نخبگان معاونت علمی و فناوری رییس‌جمهور 	شرکت‌های دانش‌بنیان

اقداماتی که تاکنون انجام گرفته است، به منظور رفع مشکلات سیستم فعلی نظام سربازی صورت گرفته است اما این موارد، به‌ویژه طرح‌های جایگزین خدمت در دستگاه‌های دفاعی با چالش‌هایی مواجه است که این تحقیق در پاسخ به این چالش انجام شده است.

روش پژوهش

این تحقیق به دنبال ارائه الگوی برای به هم رسانی نیازمندی‌های نیروهای مسلح و توانمندی نخبگان است؛ بنابراین، تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی است؛ چراکه به دنبال جمع‌آوری اطلاعات تفصیلی و واقعی از پدیده مورد نظر است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق، مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه است. در ابتدای تحقیق با مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد، ادبیات تحقیق شکل گرفت سپس برای احصای مشکلات فرآیند طرح‌ها و ارائه الگو، از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شده و برای ارائه الگو از روش گراند نظریه استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی مدیران نیروهای مسلح و نخبگان سرباز کشور است. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری هدفمند (گلوله برفی) استفاده شده است و مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری انجام پذیرفته است. فرآیند اجرای پژوهش به قرار زیر است:



شکل ۱. فرآیند اجرای پژوهش

به منظور ارائه این الگو، مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته با تعدادی از نخبگان که خود، فرآیند جایگزین خدمت را گذرانده بوده‌اند، انجام شد و سپس کدهای اولیه مصاحبه‌ها استخراج و با روش نظریه داده‌بنیاد تحلیل گردید. به منظور انجام مصاحبه، ابتدا سؤالات مصاحبه استخراج شد و سپس با ۱۳ نفر از صاحب‌نظران این حوزه و سربازان نخبه مصاحبه صورت گرفت. بعد از مصاحبه‌ها از روش گراند نظریه شامل شناسایی کدهای باز، کدهای محوری و کدهای انتخابی الگوی ارائه استفاده شد. زمان انجام مصاحبه‌ها از تیر ۱۴۰۰ الی شهریور ۱۴۰۰ بوده است و ۷ مصاحبه با نخبگانی که از طرح‌های جایگزین استفاده کرده‌اند و ۶ مصاحبه با افراد صاحب‌نظر که در رابطه با سربازی نخبگان پژوهش کرده‌اند، انجام شد.

جدول ۳. مشخصات افراد مصاحبه‌شونده

ردیف	سابقه مصاحبه شونده	مقطع تحصیلی	مدت مصاحبه
۱	نخبه وظیفه استفاده‌کننده از طرح جایگزین خدمت	کارشناسی ارشد	۱ ساعت
۲	نخبه وظیفه استفاده‌کننده از طرح جایگزین خدمت	کارشناسی ارشد	۵۰ دقیقه
۳	نخبه وظیفه استفاده‌کننده از طرح جایگزین خدمت	کارشناسی ارشد	۳۰ دقیقه
۴	نخبه وظیفه استفاده‌کننده از طرح جایگزین خدمت	کارشناسی ارشد	۱ ساعت
۵	نخبه وظیفه استفاده‌کننده از طرح جایگزین خدمت	کارشناسی ارشد	۱ ساعت
۶	نخبه وظیفه استفاده‌کننده از طرح جایگزین خدمت	کارشناسی ارشد	۱٫۵ ساعت
۷	(فرد صاحب‌نظر در رابطه با سربازی نخبگان) استاد کل نیروهای مسلح	کارشناسی ارشد	۱٫۵ ساعت
۸	نخبه وظیفه استفاده‌کننده از طرح جایگزین خدمت	دکتری	۵۰ دقیقه
۹	فرد صاحب‌نظر در رابطه با سربازی نخبگان (معاونت علمی و فناوری رییس‌جمهور)	کارشناسی ارشد	۲ ساعت
۱۰	فرد صاحب‌نظر در رابطه با سربازی نخبگان	کارشناسی ارشد	۴۵ دقیقه
۱۱	فرد صاحب‌نظر در رابطه با سربازی نخبگان	کارشناسی ارشد	۱ ساعت
۱۲	فرد صاحب‌نظر در رابطه با سربازی نخبگان	کارشناسی ارشد	۱ ساعت
۱۳	فرد صاحب‌نظر در رابطه با سربازی نخبگان	دکتری	۳ ساعت

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و استخراج مضامین از کدگذاری مرحله‌ای مطرح در روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (گراندد تئوری) استفاده شده است. سه مرحله کدگذاری شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی است.

برای کسب اطمینان از قابل قبول بودن، نتایج حاصله در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و به منظور اطمینان از انتقال پذیری، از محققانی استفاده شد که پیش‌تر در این زمینه فعالیت نموده‌اند. برای حصول قابلیت اطمینان، تمام مراحل تحقیق و گزارش بخش‌های مختلف آن به جزئیات توسط پژوهشگران مستند شد. برای دستیابی به تأیید پذیری نیز متن و صوت مصاحبه‌ها و مکاتبات که مستندسازی شده بود (Lincoln et.al 1985) برای اطمینان از روایی یافته‌ها، فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به صورت یک دستور کار تدوین گردید و مورد ارزیابی دو نفر از خبرگان این حوزه قرار گرفت. همچنین، خروجی‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، با دو نفر از خبرگان، مرور و نظرات اصلاحی آنها اعمال شد. به منظور پایایی پژوهش نمونه‌گیری بر اساس اشباع و تکرارپذیری در نمونه

دوازدهم محقق شد، ولی برای اطمینان و به منظور تقویت پایایی پژوهش، مصاحبه تا نمونه هفدهم ادامه یافت.

یافته‌های پژوهش

ارائه الگو برای به هم‌رسانی توانمندی نخبگان و نیازمندی‌های نیروهای مسلح

بعد از انجام مصاحبه‌ها و کار بر روی متن‌های مصاحبه، ابتدا کدهای باز تحقیق یافت شد. در جدول زیر کدهای باز تحقیق آورده شده است.

جدول ۴. برخی از کدهای باز در مصاحبه‌ها

وجود مشکلات متعدد فرآیندی در دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی	۱۶	عدم تمایل به همکاری نخبگان با نیروهای مسلح	۳۱	فرآیند پر ابهام طرح جایگزین
تعامل با نظامی‌ها	۱۷	درآمد نخبگان	۳۲	عدم استفاده درست از ظرفیت نخبگان
پیگیری امور توسط سربازهای وظیفه	۱۸	بهره‌گیری نامناسب از نخبگان	۳۳	حفظ محرمانگی اطلاعات سازمان‌ها
ارتباط‌گیری سخت با سازمان‌ها	۱۹	فرآیند بررسی و نظارتی طولانی	۳۴	شکست فنی نیازمندی‌های سازمان‌ها
عدم وجود فهرست نیازمندی	۲۰	احصای توانمندی نخبگان	۳۵	تدقیق فنی نیازمندی‌ها
فرآیند طولانی و پیچیده	۲۱	جولوگیری از هدر رفت منابع	۳۶	هوشمندسازی ارجاعات
طولانی شدن مدت سربازی	۲۲	احصای نیازمندی سازمان‌ها	۳۷	تسهیل در به هم‌رسانی
افسردگی نخبگان	۲۳	خود اظهاری نخبگان	۳۸	مدیریت نیازمندی‌ها
عدم اطلاع‌رسانی درست	۲۴	امکان انتخاب طرح توسط نخبه	۳۹	ایجاد نظام بروکری
عدم اطلاع نخبگان از فرآیندها	۲۵	امکان انتخاب نخبه توسط دستگاه	۴۰	نظارت بر رفتار مجریان
مشخص نبودن سازمان‌های دارای ظرفیت	۲۶	مشخص نبودن متولی نخبگان	۴۱	استفاده از نخبگان بعد از طرح جایگزین
نیود بستر هوشمند به هم‌رسانی	۲۷	تعامل نخبگان با سازمان‌های متعدد	۴۲	یأس در نخبگان
استفاده از کارگزاران بخش خصوصی	۲۸	یکسان بودن ناظر و کارفرما در ارزیابی طرح‌ها		
حفظ محرمانگی و اطلاعات نخبگان	۲۹	ترویج فرصت‌های جایگزین خدمت		
سرگردانی نخبگان در انتخاب سازمان‌ها	۳۰	نبود توان اجرایی در شناسایی دقیق نیازمندی‌ها		

سپس با کار بر روی کدهای باز تحقیق، ۱۲ کدمحوری تعیین شد. در ادامه، هر یک از کدهای محوری بررسی شده است.

۱. ایجاد زیرساخت برخط (آنلاین) به هم‌رسانی

بسیاری از نخبگان از نبود زیرساخت برخط برای پیگیری امور مربوط به جایگزین خدمت گلایه فراوانی داشتند (مصاحبه‌های شماره ۱۰، ۱۳، ۹، ۷، ۶، ۴، ۵، ۳، ۲، ۱). وجود زیرساخت برخط با قابلیت ثبت اطلاعات بسیار ضروری به نظر می‌رسد؛ سایتی با قابلیت نمایش نیازمندی‌ها و توانمندی نخبگان و پیگیری امور مربوط به جایگزین خدمت. نمایش اطلاعات فقط برای افرادی مجاز می‌شود که در سایت وارد شده باشند (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۶، ۱). تأییدیه ورود نیروهای مسلح و نخبگان با دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی است. این سایت می‌تواند بسیاری از مشکلاتی که در فرآیند جایگزین خدمت وجود دارد را برطرف کند. یکی از مواردی که باعث می‌شود در این رابطه از بستر سایت استفاده نشود، نگاه امنیتی به طرح‌ها و تصور ایجاد مشکل از لحاظ حفاظت اطلاعات است (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۰، ۹، ۷). چند نکته در این رابطه مهم است که می‌تواند موارد این چنینی را برطرف کند:

۱. تجربیات جهانی مرتبط با موضوع نشان می‌دهد که در کشور آمریکا نهاد دارپا^۱ که مرتبط با فعالیت‌های نظامی است، دارای سایت است و برخی از طرح‌ها را بر روی سایت نمایش می‌دهد. همچنین، در سایت اس.بی.ای.ار^۲ طرح‌های تحقیقاتی در کشور آمریکا نمایش داده می‌شود (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۰، ۷، ۱)؛

۲. طرح‌هایی که برون‌سپاری شده و به نخبگان سپرده می‌شود، باید از لحاظ امنیتی در رده‌های امنیتی پایینی باشند. در حال حاضر، هیچ‌یک از نیروهای مسلح طرح‌های امنیتی خود را در قالب طرح‌های جایگزین خدمت و کسری خدمت برون‌سپاری نمی‌کنند (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۰، ۵، ۱)؛

۳. نکته آخر این است که اگر شکست طرح‌ها به خوبی انجام شود، می‌توان محرمانگی حداقلی را برطرف کرد؛ زیرا زمانی که طرح‌ها به خوبی مدیریت و تقسیم‌بندی شوند، محقق طرح شکسته شده از طرح کلان اطلاع پیدا نخواهد کرد (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۰، ۹، ۷).

با رعایت موارد بالا می‌توان نیازمندی‌های نیروهای مسلح را نه به اطلاع عموم بلکه به اطلاع نخبگانی که قصد انجام طرح‌های جایگزین خدمت را دارند، رساند.

1. DARPA: Defense Advanced Research Projects Agency

2. SBIR: SBIR.gov

۲. هوشمندسازی به هم‌رسانی و ارجاعات

یکی از چالش‌های موجود در به هم‌رسانی، عدم ارجاع مناسب با توانمندی‌های نخبگان است (مصاحبه‌های شماره ۱۲، ۱۱، ۸، ۵، ۳). بسیاری از نخبگان بر این نکته تأکید می‌کردند که نوع ارجاعاتی که دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی برای آنها انجام می‌دهند، نامناسب است. موردی که در اینجا توسط مصاحبه‌شوندگان بیان شد، انتخاب دوطرفه طرح‌ها و نخبگان بود؛ یعنی هم نخبگان بتوانند از میان فهرستی از طرح‌ها که در حوزه‌های مهارتی نخبه تعریف شده‌است، طرح‌های موردعلاقه را بر اساس اولویت انتخاب کنند و هم نیروهای مسلح بر اساس شناسنامه نیازمندی که خود تعریف نموده‌اند، بتوانند نخبگانی که صلاحیت انجام کار خود را دارند، انتخاب کنند (مصاحبه‌های شماره ۱۱، ۸، ۵). در واقع، در این زیرمقوله تأکید آن است که طرف عرضه و تقاضا، خود، همدیگر را انتخاب کنند و طرف سومی در کار نباشد. حق انتخابی که به نخبه در این زمینه داده می‌شود، می‌تواند نقطه آغازی باشد برای تحول فکری نخبگان نسبت به نیروهای مسلح.

۳. مدیریت نیازمندی‌ها و بهره‌گیری مناسب از منابع

به گفته برخی از افرادی که در نیروهای مسلح فعالیت دارند، بسیاری از طرح‌هایی که تعریف می‌شود، تکراری است که با مدیریت طرح‌ها می‌توان از تعریف طرح‌های تکراری جلوگیری کرد (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۰، ۹، ۸). نکته دیگری که در این زمینه پر اهمیت است، عدم امکان دسترسی به دستاوردهای طرح‌های پیشین است (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۲، ۹). بسیاری از نخبگان می‌توانند با در اختیار داشتن طرح‌های پیشین، دانش افزایی مناسبی برای نیروهای مسلح داشته باشند اما این امکان در حال حاضر فراهم نشده‌است. ایجاد زیرساخت‌های برخط و مدیریت طرح‌های گذشته می‌تواند منجر به تعریف طرح‌های باکیفیت‌تر شود. مدیریت دانش و عدم تعریف طرح‌های تکراری حداقل برای ارگان‌های مرتبط را می‌توان از طریق دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی انجام داد و اشتراک‌گذاری طرح‌های پیشین برای انجام طرح‌های بهتر را هم می‌توان برعهده نهادهای ناظر در یگان‌های مختلف گذاشت که وظایف نظارتی طرح‌ها برعهده آنها است (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۹).

۴. تدقیق فنی و شکست طرح‌های نیازهای کلان نیروهای مسلح

یکی از نکات مهمی که در مصاحبه‌ها تأکید شد، عدم دقیق بودن نیازها بود. همچنین، گلایه نخبگان این است که توان و فعالیت آنها در منظومه فعالیت‌های جدی نیروهای مسلح جایی ندارد. این موارد سبب شد که زیر مقوله‌ای به این عنوان انتخاب شود.

بسیاری از نیازهای نیروهای مسلح، واضح و معلوم است اما از منظر فنی دقیق نیست. گام ابتدایی برای بهره‌برداری از نخبگان کشور و اینکه بتوان طرح‌های جایگزین با کیفیتی انجام داد، تدقیق فنی نیازهای نیروهای مسلح است. شناسایی دقیق نیازها نیازمند کار جدی است که باید به کمک افراد کلیدی انجام شود. تدقیق فنی این نیازها مقدمه‌ای برای شکست این نیازمندی‌ها و تعریف طرح‌های جایگزین است. شکست طرح‌ها هم توسط افراد کلیدی که نیازهای فنی را می‌دانند، انجام می‌شود. افرادی که طرح‌ها را تقسیم‌بندی می‌کنند باید این توانایی را داشته باشند که محرمانگی طرح‌های تعریف شده را به حداقل برسانند (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۰، ۷، ۶، ۱).

۵. کمک به سازمان‌های موجود برای شناسایی نیازمندی‌ها

یکی از چالش‌هایی که در نیروهای مسلح وجود دارد، این است که افرادی که از تخصص و توانایی تدقیق و شکست طرح‌ها برخوردارند و می‌توانند این موارد را معین و مستند کنند، افرادی پرمشغله‌اند بنابراین، یکی از مواردی که در مصاحبه‌ها بیان شد، کمک به نیروهای مسلح به منظور شناسایی نیازها و مستندسازی آنها بود. برای مستندسازی و تعیین طرح‌های شکسته‌شده، از فرآیندهای مختلفی می‌توان استفاده کرد. یکی از اقدامات به منظور مستندسازی از نیازهای کلان و تسهیل در شکست طرح‌ها، تعیین متولی برای این کار در ارتش و سپاه است. با تعیین متولی می‌توان به سایر واحدهای ذیل ارتش و سپاه کمک فراوانی کرد تا به راحتی این مهم را انجام دهند. ایجاد نظام بروکری یکی از پیشنهادها دیگری بود که به کمک بخش خصوصی یا حاکمیتی می‌توان به آن راه یافت. مرکز سمتا ذیل وزارت دفاع می‌تواند برای این کار کمک فراوانی کند (مصاحبه‌های شماره ۱۱، ۹، ۶). نکته مهم حایز اهمیت، احصای نیازها و شکست طرح‌هاست. این زیرمقوله به عنوان پیشنهاد کمکی برای این کار ارائه شده است. قاعدتاً اگر نیروهای مسلح قادر به انجام این کار هستند، از اولویت بالاتری برخوردار می‌باشند.

۶. احصای شناسنامه نیازمندی نیروهای مسلح (RFP)

یکی از موارد اصلی که در مصاحبه‌ها به کرات مورد تأکید واقع شد، احصای شناسنامه دقیق نیازمندی نیروهای مسلح یا وجود RFP برای هر یک از درخواست‌های نیروهای مسلح بود. زیرمقولاتی که تاکنون در راستای بهبود شناسایی تقاضا مطرح شد، خود را در این زیرمقوله نشان می‌دهند. در صورت وجود چنین شناسنامه‌هایی، فرآیندهای طرح‌های جایگزین خدمت تسهیل و خیلی از مواردی که در رابطه با طولانی شدن فرآیندها بیان می‌شد، برطرف خواهد شد. این شناسنامه‌های نیازمندی باید به‌طور دقیق و شفاف، مواردی که از نخبه انتظار دارند را بیان کنند تا نخبه بداند که در طول طرح چه نیازهایی را باید برطرف کند. متناسب با این نیازمندی‌ها نخبه موظف است

پیشنهاد خود را برای نیروهای مسلح ارسال کند.

۷. اطلاع رسانی عمومی نیازمندی‌های نیروهای مسلح

مورد دیگری که در مصاحبه‌ها به آن اشاره شد، عدم اطلاع از نیازمندی‌های نیروهای مسلح بود. بسیاری از نخبگان از نیازمندی‌های نیروهای مسلح اطلاع کافی ندارند (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۲، ۹، ۷، ۶، ۴، ۱) و زمانی از نیازمندی نیروی مسلح باخبر می‌شوند که به آن سازمان معرفی شده باشند. این روال برای نخبه مناسب نیست؛ چراکه در صورت عدم توافق، زمان زیادی از نخبه تلف شده است؛ بنابراین، باید بستری فراهم شود تا نخبگانی که مجوز انجام طرح‌های جایگزین را دارند، از نیازمندی‌های نیروهای مسلح آگاه شوند و بر اساس آن نیازمندی و توانمندی خود، سازمان مورد نظر را انتخاب کنند. این نکته نیز حایز اهمیت است که نیازی نیست تا این نیازمندی‌ها به صورت عمومی انتشار یابد (مصاحبه‌های شماره ۹، ۱۳) و اینکه فقط نخبگان واجد شرایط برای انجام طرح‌های جایگزین خدمت بتوانند بر اساس نیازمندی سازمان و توانمندی خود، طرح‌ها را انتخاب کنند، کافی است.

۸. وجوب نظارت و شیوه‌نامه برای تنظیم‌گری نیروهای مسلح

یکی از عواملی که موجب می‌شود تا فرآیند طرح‌های جایگزین خدمت با چالش‌های جدی مواجه شود، عدم شیوه‌نامه‌های مناسب برای نظارت بر سازمان‌هاست سبب می‌شود که نارضایتی نخبگان از این فرآیندها زیاد باشد؛ تا جایی که بسیاری از مصاحبه‌شوندگان حاضر بودند سربازی را به صورت عادی بگذرانند. در این زمینه، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی می‌تواند به طور جدی نقش آفرینی کند. دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی می‌تواند با تنظیم شیوه‌نامه‌هایی موارد مهمی مانند ظرفیت طرح‌های جایگزین هر یک سازمان‌ها و... را منوط به رعایت نکات بیان شده در شیوه‌نامه‌ها کند. در این شیوه‌نامه‌ها باید زمان‌بندی هر یک از مراحل انجام طرح‌ها، اصول رفتاری، الگوهای ظرفیت‌دهی به سازمان‌ها و... تعیین شود (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۹، ۶).

۹. احصای دقیق شناسنامه توانمندی نخبه

همانند نیازمندی‌ها وجود شناسنامه‌ای برای توانمندی نخبه ضروری است. برخی از نخبگان بیان داشتند که بر اساس رزومه تحصیلی به سازمان ارجاع داده شده‌اند که در این راستا مهارت‌های نخبه لحاظ نشده است؛ بنابراین، ایجاد شناسنامه برای هر یک از نخبگان ضروری است. در این شناسنامه‌ها علاوه بر رزومه‌های تحصیلی، مهارت‌های نخبه و موارد علاقه‌مندی نخبه نیز لحاظ می‌شود. این شناسنامه می‌تواند در اختیار نیروهای مسلح قرار گیرد تا بر اساس توانمندی‌های نخبه

وی را انتخاب کنند (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۷، ۶، ۳، ۲، ۱).

۱۰. کمک به بنیاد ملی نخبگان برای شناسایی توانمندی‌ها

به منظور ارزیابی نخبگان بر اساس شیوه‌نامه، تهیه شناسنامه آنها و سرعت بخشیدن به فرآیندها، می‌توان از نظام بروکری و کارگزاران بخش خصوصی استفاده کرد. کارگزاران می‌توانند با دقت کافی و سرعت بالا این امور اجرایی را انجام دهند. البته عملکرد بنیاد ملی نخبگان، در مجموع، از دیدگاه نخبگان مثبت ارزیابی شد اما این امر می‌تواند به امور مربوط به ارزیابی نخبگان و معرفی به دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی سرعت بیشتری بخشد (مصاحبه‌های شماره ۸، ۹، ۱۲).

۱۱. ضعف در اطلاع‌رسانی و پاسخ‌گویی

یکی از مواردی که مصاحبه‌شوندگان مطرح کردند، عدم ترویج و اطلاع‌رسانی امکان‌گذارند خدمت‌سربازی به صورت طرح‌های جایگزین به جامعه نخبگانی کشور و ضعف در پاسخ‌گویی و مشاوره به متقاضیان استفاده از شیوه‌نامه شهید صیاد شیرازی است. برخی از مضمولین با وجود اینکه امتیاز لازم را کسب می‌کنند اما به علت عدم اطلاع از این شیوه‌نامه و توانمندی خود اقدامی نمی‌کنند. همچنین، پاسخ‌گویی سریع نسبت به مسائل و مشکلات متقاضیان و ارائه مشاوره باید در سریع‌ترین زمان ممکن رخ دهد. در صورت استفاده از کارگزاران بخش خصوصی می‌توان این مورد را بر عهده آنها گذاشت (مصاحبه‌های شماره ۱۲، ۱۱، ۸، ۶، ۵، ۴، ۳).

۱۲. عدم تمایل به همکاری مستقیم با نیروهای مسلح و ارتباط با واسطه

تمامی مصاحبه‌شوندگان از عدم همکاری مستقیم نخبگان با نیروهای مسلح سخن گفتند. علت عمده وجود این دیدگاه نیز سابقه بسیار منفی نخبگان در تعامل با نیروهای مسلح عنوان شد که البته این نکته چندان هم دور از ذهن نیست. با توجه به بیان چالش‌ها و نکاتی که به تفصیل اشاره شد، بدیهی است که نخبگان از چنین دیدگاهی برخوردار باشند. البته عدم همکاری مستقیم نخبگان با نیروهای مسلح دلایل دیگری نیز دارد و یکی از آنها محدودیت‌هایی است که گریبان‌گیر نخبگان می‌شود. محدودیت در رفت‌وآمدها به خارج از کشور، محدودیت در فعالیت‌های اقتصادی در کشور، ایجاد حس نظارت در زندگی فردی و خانوادگی، محدودیت در فعالیت‌های بین‌المللی و ارتباط با جامعه نخبگانی جهان و... (مصاحبه‌های شماره ۹، ۷، ۶، ۲، ۱). دلیل دیگر، امکان ادامه تحصیل در خارج از کشور بود که با توجه به ایجاد مشکل در این رابطه، برخی از نخبگان تمایلی به همکاری نداشتند (مصاحبه‌های شماره ۱۳، ۱۲، ۸، ۶، ۲). موارد دیگر، عدم وجود ادبیات مشترک بین نخبگان و نیروهای مسلح بود. نداشتن ادبیات مشترک باعث می‌شود که نخبگان نتوانند

با نیروهای مسلح همکاری مناسبی داشته باشند (مصاحبه‌های شماره ۳، ۴، ۵، ۶، ۱۱، ۱۲). عدم استفاده حداکثری از ظرفیت نخبگان نیز دلیل دیگری بود که سابقه آن را در طرح‌های جایگزین خدمت داشته‌اند (مصاحبه‌های شماره ۱، ۳، ۵، ۸، ۹). ساختار سلسله‌مراتبی و فرماندهی نیز با نخبگان و توقعات آنها هم‌خوانی ندارد (مصاحبه‌های شماره ۹، ۱۳). در مقابل، راهی که مصاحبه‌شوندگان پیشنهاد داده‌اند، استفاده غیرمستقیم یا با واسطه از ظرفیت نخبگان بود. برخی از مصاحبه‌شوندگان پیشنهاد دادند که نخبگان با شرکت‌های دانش‌بنیانی که با نیروهای مسلح قرارداد دارند، همکاری کنند (مصاحبه‌های شماره ۸، ۹، ۱۰، ۱۳). این پیشنهاد مزایای متعددی دارد و تمامی مواردی که در دلایل عدم همکاری وجود دارد، در این پیشنهاد حذف می‌گردد و برای نیروهای مسلح نیز مزایای فراوانی در پی خواهد داشت. ارتباط با شرکت‌های دانش‌بنیان، گسترش شبکه نخبگانی، تسریع در حل مشکلات نیروهای مسلح و... از مزایای ارتباط با شرکت‌های دانش‌بنیان و به تبع آن، با نخبگان است.

این مفاهیم با توجه به بیان چالش‌هایی است که در قسمت قبل احصا شده‌است. بهبود زیرساخت به‌هم‌رسانی، بهبود شناسایی عرضه (توانمندی نخبگان) و بهبود شناسایی تقاضا (نیازمندی‌های نیروی‌های مسلح) سه کد انتخابی این مصاحبه‌ها بود. علت دیگر تقسیم‌بندی کدهای انتخابی در این مقولات عرضه و تقاضا محور بودن فرآیند طرح‌های جایگزین خدمت بود. در طرح‌ها، یک طرف توانمندی خود را عرضه می‌کند و طرف مقابل نیازمندی خود را تقاضا می‌کند و یک زیرساخت هم برای رسیدن توانمندی‌ها به نیازمندی‌ها موردنیاز است؛ بر این اساس، بعد از انجام مصاحبه‌ها و با توجه به کدهای محوری، سه مضمون یکپارچه‌ساز بهبود زیرساخت به‌هم‌رسانی، بهبود شناسایی عرضه (توانمندی نخبگان) و بهبود شناسایی تقاضا (نیازمندی‌های نیروی‌های مسلح) احصا شد که توضیح هر یک در ذیل آمده‌است.^۱

الف. بهبود زیرساخت به‌هم‌رسانی

این مقوله به فرآیند به‌هم‌رسانی و اجزا و ساختار آن برمی‌گردد که به فعالیت‌های دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی اشاره دارد. برخی از چالش‌های کلیدی به این مورد برمی‌گردد. مواردی همچون اطلاع نیازمندی به نخبگان، کوتاه‌تر شدن زمان به‌هم‌رسانی، فرآیندهای داخلی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی و... ذیل این مقوله است. زیرمقولات مرتبط با این مقوله نیز عبارتند از ایجاد زیرساخت آنلاین به‌هم‌رسانی، هوشمندسازی

۱. منظور از "عرضه" توانمندی نخبگان و "تقاضا" نیازهای نیروهای مسلح است؛ بنابراین، از این پس هر جا از این واژه استفاده شد، منظور توانمندی نخبگان و نیازمندی نیروهای مسلح است.

به هم‌رسانی و ارجاعات و اصلاح فرآیندهای داخلی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی که در ادامه به آن پرداخته شده‌است.

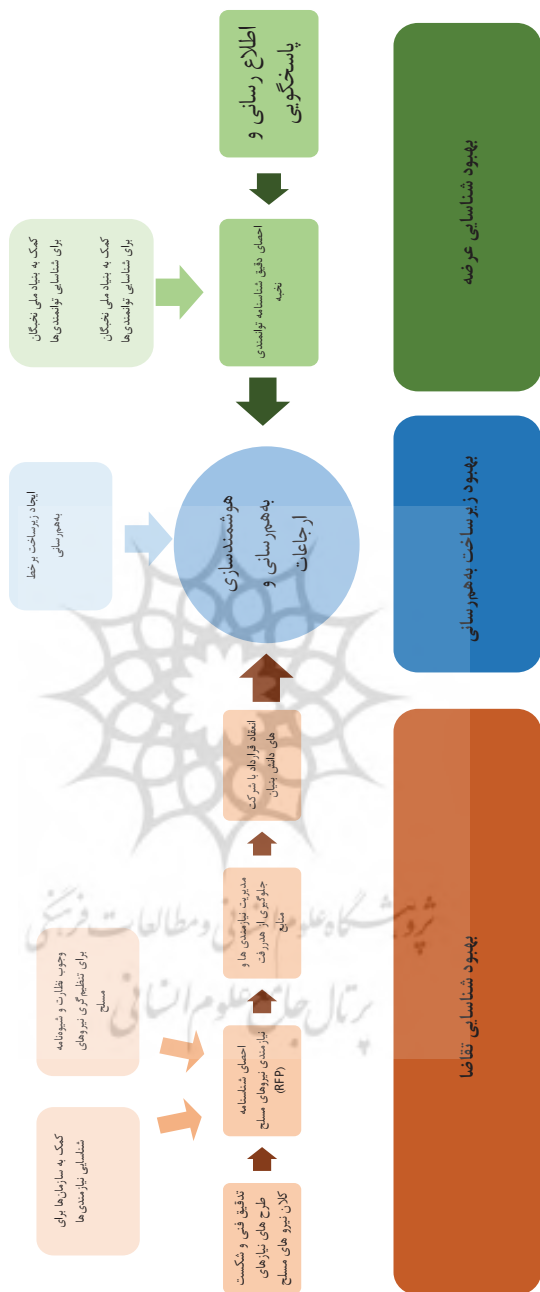
۲. بهبود شناسایی تقاضا

اقدامات مرتبط با بهره‌مندی از ظرفیت‌های نخبگان وظیفه در این مقوله شناسایی شده‌است. این کدها با عنوان مقوله بهبود شناسایی تقاضا آمده‌است. چالشی‌ترین موضوعی که در رابطه با طرح‌های جایگزین خدمت وجود دارد، عدم وجود فهرست نیازهای سازمان‌هاست که این فرآیند را مختل کرده است. کدهایی که مرتبط با این مقوله بوده‌است، مرتبط با اصلاح روند شناسایی تقاضاهای نیروهای مسلح است. احصای دقیق شناسنامه نیازمندی نیروهای مسلح (RFP)، کمک به سازمان‌های موجود برای شناسایی نیازمندی‌ها، اطلاع‌رسانی عمومی نیازمندی‌ها، وجوب نظارت و شیوه‌نامه برای تنظیم‌گری سازمان‌ها، تدقیق نیازهای کلان نیروهای مسلح، توانایی شکست طرح‌ها و مدیریت نیازمندی‌ها و جلوگیری از هدررفت منابع، زیرمقولات این مقوله هستند.

۵. بهبود شناسایی عرضه

کدهایی که مرتبط با بنیاد ملی نخبگان و فرآیند ورودی نخبگان به طرح جایگزین بود، با عنوان بهبود شناسایی توانمندی نخبگان آمده‌است. در این بخش، برخی از مشکلات جزئی وجود داشت که مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کرده‌اند. کمک به بنیاد ملی نخبگان برای شناسایی توانمندی‌ها، احصای دقیق شناسنامه توانمندی نخبه و ضعف در اطلاع‌رسانی فرآیندها زیرمقولات این مقوله است.

بعد از تعیین کدهای سه‌گانه و با توجه تعیین روابط میان کدهای انتخابی و کدهای محوری که در تحلیل مصاحبه‌ها یافت شد، الگو زیر ارائه گردید. برای صحت‌سنجی الگو، این الگو به دو نفر از خبرگانی که در رابطه با طرح‌های جایگزین خدمت پژوهش کرده‌اند، نشان داده شد و مورد تأیید خبرگان واقع گردید.



شکل ۲. الگوی به هم رساننده نیازمندی ها و توانمندی ها با استفاده از ظرفیت شرکت های دانش بنیان

تشریح الگو

با توجه به کدهای انتخابی که شامل بهبود شناسایی تقاضا، بهبود شناسایی عرضه و بهبود زیرساخت به هم‌رسانی بود و تحلیل روابط بین کدهای محوری الگویی کلی بدین شکل بود که بهبود شناسایی عرضه و تقاضا در بهبود زیرساخت‌های به هم‌رسانی اثر دارد. در واقع، اولویت ابتدایی بهبود شناسایی عرضه و تقاضاست و اگر زیرساخت‌های به هم‌رسانی درست شود، فرآیندهای به هم‌رسانی باز هم دچار مشکل است؛ چراکه طرفین عرضه و تقاضا به درستی شناسایی نشده‌اند.

در بهبود شناسایی تقاضا، اولویت اصلی با تدقیق فنی نیازها و شکست طرح‌هاست و اگر این مورد به خوبی انجام نشود، زنجیره بهبود شناسایی تقاضا اصلاح نخواهد شد. همچنین، با توجه به بررسی‌های انجام‌شده، این کار باید فقط توسط نیروهای اصلی هر یک از سازمان‌ها تعیین گردد؛ بنابراین، نمی‌توان از ظرفیت بیرونی برای این کار بهره برد. بعد از تدقیق فنی و شکست طرح‌ها باید برای هر یک از طرح‌ها یک RFP تهیه شود. این شناسنامه‌های نیازمندی باید بر اساس شکست طرح‌ها باشد و این امر که این شناسنامه‌ها احصا و باکیفیت خوب تهیه شود، دو عامل اثرگذار است. یکی کمک به سازمان‌ها برای تهیه بهتر این شناسنامه‌ها و یکی هم وجود شیوه‌نامه‌هایی برای تنظیم‌گری نیروهای مسلح. پیش‌تر اشاره شد که نیروهای اصلی سازمان‌ها شاید فرصت چندانی برای امور اجرایی تهیه شناسنامه‌ها نداشته باشد و در صورت عدم انجام توسط نیروهای اصلی باید کمک بشود تا این شناسنامه‌ها تهیه شود و پیشنهاد شد که این کمک را می‌توان از طریق کارگزارانی که توسط هر یک از سازمان‌های ارتش یا سپاه تأیید و تعیین شده‌اند، انجام داد.

عامل مهم دیگر، وجود شیوه‌نامه‌های تنظیم‌گری است. شیوه‌نامه‌ها باید جامع و کامل باشد و توسط دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی تهیه و ابلاغ شود. این شیوه‌نامه‌ها باید به صورت زمان‌دار استفاده از ظرفیت نخبگان که سالانه برای هر یک از سازمان‌ها تعیین می‌شود را منوط به داشتن شناسنامه نیازمندی کند. در سال‌های ابتدایی، اجرای این شیوه‌نامه درصدی از ظرفیت باید توسط شناسنامه نیازمندی باشد و در طی مثلاً ۵ سال باید تمامی ظرفیت با داشتن شناسنامه نیازمندی استفاده شود. همچنین، این شیوه‌نامه می‌تواند برای فرآیندهای اجرایی طرح‌ها تعیین تکلیف کند و شرایطی برای سازمان‌ها و برای نخبگان تعیین شود که تمامی اجزای اجرایی طرح‌ها تعیین شده باشد تا حقوق طرفین حفظ شود.

بعد از احصای شناسنامه نیازمندی‌ها باید این شناسنامه‌ها را در اختیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی قرار داد. در این مرحله باید مدیریت نیازمندی‌ها و جلوگیری از هدررفت منابع انجام شود. در این زمینه، باید دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات

راهبردی به صورت فعالانه عمل کنند. مدیریت دانش و گزارش گیری از کارهایی که پیش از این انجام شده‌اند و نیز حفظ سوابق، امری ضروری است. در این زمینه، حداقل شناسنامه‌هایی که مرتبط با یک سازمان مشخص است، نباید پذیرفته شود؛ به طور مثال، اگر شناسنامه‌ای از قرارگاه خاتم الانبیا ارسال شود که پیش از این هم مشابه آن ارسال شده‌است، نباید پذیرفته شود و در این صورت است که هدررفت موانع به حداقل خود خواهد رسید. همچنین، می‌توان با موافقت سازمان‌های مربوطه، شناسنامه‌های نیازمندی که طرح‌های نزدیک به آن انجام شده‌است و به طرح جدید کمک می‌کند، در اختیار نخبه و سازمان مربوط قرار گیرد. در این حالت، مدیریت دانش به نحو احسن انجام شده‌است. اگر شناسنامه نیازمندی مورد تأیید دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی بود، در این مرحله باید برای انجام این طرح‌ها با شرکت‌های دانش‌بنیان قراردادهایی منعقد شود. همکاری مستقیم نخبگان با نیروهای مسلح مشکلاتی داشت که راه جایگزین آن همکاری نخبگان با شرکت‌های دانش‌بنیانی است که طرح‌هایی از نیروهای مسلح را در اختیار دارند. در صورتی که همکاری نیروهای مسلح با شرکت‌های دانش‌بنیان گسترش پیدا کند، می‌توان فرآیند طرح‌های جایگزین خدمت را نیز با استفاده از ظرفیت شرکت‌های دانش‌بنیان انجام داد. البته این نسخه‌ای نیست که در حال حاضر توصیه شود؛ زیرا تا زمانی که زیرساخت‌های این کار فراهم نشود و سامانه طرح‌های جایگزین خدمت کنونی اصلاح نشود، این کار باعث پیچیدگی و بروکراسی بیشتر و همچنین، نارضایتی بیشتر نخبگان می‌شود.

استفاده از ظرفیت شرکت‌های دانش‌بنیان در طرح‌های جایگزین خدمت می‌تواند سربازی تخصصی را به تمام معنا تحقق بخشد. شرکت‌های دانش‌بنیان طرح‌ها را از یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح اخذ می‌کند و نیروی مسلح برای سپردن طرح به شرکت دانش‌بنیان، مبلغی حداقلی را تخصیص می‌دهد اما مجوز در دست داشتن سرباز نخبه را به شرکت دانش‌بنیان می‌دهد. می‌توان عواید ناشی از توسعه محصول یا فناوری‌ای که شرکت دانش‌بنیان برای نیروی مسلح انجام می‌دهد را برای شرکت دانش‌بنیان دانست تا شرکت دانش‌بنیان از انگیزه دوچندانی برای این کار برخوردار شود؛ در این صورت، نیروی مسلح به طور جدی از شرکت دانش‌بنیان مراحل انجام طرح را پیگیری می‌کند و شرکت دانش‌بنیان هم با بهروری بالا از سرباز نخبه کار می‌خواهد. البته فرآیند پیشنهادی اقتضانات اجرایی زیادی دارد که باید در طرح‌های تحقیقاتی دیگر به آن پرداخت.

در بهبود شناسایی عرضه، اولویت اصلی در اطلاع‌رسانی صحیح و پاسخ‌گویی به سؤالات دانشجویان متقاضی است. بسیاری از دانشجویان از شیوه‌نامه شهید صیاد شیرازی اطلاعی ندارند و اگر هم مطلع باشند، با توجه به پیچیدگی تقریبی آن سؤالات زیادی در اذهان ایجاد می‌گردد؛ بنابراین، در

ابتدا باید این مورد برطرف گردد. بعد از اطلاع‌رسانی و مراجعه نخبگان، باید برای هر یک از نخبگان شناسنامه توانمندی ایجاد شود و یکی از مواردی که می‌تواند به این امر کمک کند، به‌کارگیری ظرفیت بخش خصوصی برای ایجاد شناسنامه‌های توانمندی‌های نخبگان است. با توجه به کوچک بودن بدنه اجرایی بنیاد ملی نخبگان می‌توان از بخش خصوصی کمک گرفت تا امور اجرایی مربوط به شناسنامه توانمندی نخبه را انجام دهند. بنابراین، کمک به بنیاد ملی نخبگان در احصای شناسنامه توانمندی‌ها اثربخش است.

همان‌طور که پیش از این گفته شد، بهبود شناسایی طرفین توانمند و نیازمند، مقدمه‌ای برای به‌هم‌رسانی خوب و باکیفیت است. تا بدین جا، طرفین عرضه و تقاضای الگو تشریح شد. شناسنامه توانمندی نخبه و شناسنامه نیازمندی نیروی مسلح آماده شده‌است. این شناسنامه‌ها توأمان روی کد محوری هوشمندسازی تأثیر داشته و در صورت نبود این شناسنامه‌ها نمی‌توان هوشمندسازی به‌هم‌رسانی و ارجاعات را رقم زد. در هوشمندسازی به‌هم‌رسانی، طرفین همدیگر را انتخاب می‌کنند؛ هم نخبه می‌تواند از بین نیازمندی‌ها طرح‌هایی را که به آنها علاقه دارد، انتخاب کند و هم سازمان می‌تواند از بین نخبگان، فردی را که احساس می‌کند برای طرح مناسب‌تر است، انتخاب کند. برای به‌هم‌رسانی هوشمند چیزی که می‌تواند به خوبی اثرگذار باشد، ایجاد سامانه‌ای برخط است. می‌توان با ایجاد سامانه به‌هم‌رسانی، به گونه‌ای عمل نمود که هم طرفین همدیگر را انتخاب کنند و هم بر فرآیند هر یک از طرح‌ها نظارت داشت. با پیاده‌سازی این الگو بسیاری از مشکلاتی که نخبگان و حتی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی در این زمینه با آن مواجه هستند، برطرف خواهد شد.

نتیجه‌گیری

بررسی وضعیت امروز سربازی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و مطالعه نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی این بخش از منابع انسانی، نشان می‌دهد که رویکرد فعلی به‌کارگیری سربازان با توجه به راهبردهای دفاعی و امنیت کشور و تغییر فناوری، پاسخ‌گوی تمامی نیازها نیست. قانون نظام‌وظیفه ایران متعلق به حدود ۱۰۰ سال پیش است و ساختار کلی آن با وجود تغییرات در قانون اساسی، همچنان حفظ شده‌است. نظام‌وظیفه اگرچه با جوانان سروکار دارد ولی دامنه آثار آن در ابعاد مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و روانی، کل جامعه را دربرمی‌گیرد؛ بر این اساس، با توجه به پیشرفت تجهیزات و تسلیحات نظامی و بهره‌برداری بهینه از نیروهای تحصیل کرده ضرورت تصویب یا اصلاح قانون نظام‌وظیفه روشن می‌شود. کاهش مدت خدمت برای افراد زیر دیپلم، لغو دوره سربازی برای افراد فوق دیپلم و بالاتر، جدا شدن سازمان نظام‌وظیفه از

نیروهای مسلح و تحویل آن به وزارت کشور جهت تأمین نیروی دفاع شهری، ممکن ساختن خرید خدمت سربازی و... راهکارهایی است که نمایندگان مجلس در پی تصویب آنها در ادوار مختلف بودند (ریاضی، ۱۳۹۱). اصلاح سیستم نظام وظیفه در جمهوری اسلامی ایران امری ضروری است و باید اقداماتی جدی در این زمینه انجام شود. یکی از این اقداماتی که در سال‌های اخیر انجام شده و بسیار مناسب بوده است، تعریف طرح‌های جایگزین خدمت است. طرح‌های جایگزین خدمت در صورتی که به درستی انجام شود، می‌تواند به سربازی حرفه‌ای نزدیک شود.

الگوی ارائه شده در خود فرضیات پژوهش را اثبات می‌کند و نیروهای مسلح می‌توانند بسیاری از نیازمندی‌های خود را توسط نخبگان برطرف کنند. این فرضیه در الگو تبیین و اثبات شده است. یکی از کدهای محوری بهره‌گیری بهینه از منابع بود و در الگو تبیین شد و فرضیه آخر نیز به توانمندی نخبگان در برطرف کردن نیازهای نیروهای مسلح و همکاری بعد از طرح‌های جایگزین خدمت اشاره کرده است که این فرضیه هم در الگو تبیین شد و پیشنهادهای بهینه‌ای برای بهره‌گیری از ظرفیت نخبگان ارائه شد.

پیشنهادهای سیاستی برگرفته از یافته‌های پژوهش

با توجه به الگوی ارائه شده در تحقیق حاضر، چند اقدام باید از سوی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی به عنوان متولی و بازوی اجرایی ستاد کل در این زمینه انجام پذیرد که به قرار زیر است:

۱. راه‌اندازی سامانه به هم‌رسانی

یکی از اقدامات ضروری برای هوشمندسازی و نظارت بر اجرای کار راه‌اندازی سامانه به هم‌رسانی است و در اولین فرصت باید سامانه‌ای برای هوشمندسازی به هم‌رسانی ایجاد شود. استفاده از سامانه اینوا یا پایگاه اطلاع‌رسانی مرکز نخبگان و استعدادهای برتر نیروهای مسلح می‌تواند سرعت کار را افزایش دهد. قاعدتاً سامانه‌ای که برای این کار انتخاب می‌شود باید قابلیت ورود متقاضیان و داشتن حساب کاربری برای نخبگان، نیروهای مسلح و دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی را دارا باشد. قابلیت دیگر سامانه هوشمند بودن آن به گونه‌ای است که طرح‌ها متناسب با شناسنامه توانمندی نخبه نشان داده شود و نخبه از قابلیت حداقل سه انتخاب برخوردار باشد. از سوی دیگر، این امکان باید وجود داشته باشد که نیروهای مسلح نخبگانی با شرایطی که می‌خواهند را ببینند و از بین آنها انتخاب کنند.

۲. منوط کردن ظرفیت سازمان‌های استفاده‌کننده از ظرفیت نخبگان به داشتن شناسنامه نیازمندی یکی از اقدامات مؤثری که برای آغاز بهبود طرح‌های جایگزین خدمت لازم است، داشتن شناسنامه نیازمندی متقاضی استفاده از ظرفیت نخبگان است. این اقدام در صورتی که سایر اقدامات انجام

نشود هم می‌تواند فایده زیادی را دربر داشته باشد و موجب می‌شود که نیروهای مسلح مجبور باشند برای به‌کارگیری نخبگان حتماً از شناسنامه نیازمندی برخوردار باشند؛ بنابراین، ضروری کردن این مورد در یک برنامه مثلاً ۲ ساله می‌تواند آغازکننده اقدامات اصلاحی بعدی باشد.

۳. تهیه شیوه‌نامه استفاده از ظرفیت نخبگانی برای سازمان‌ها

یک شیوه‌نامه برای تعیین ظرفیت و زمان‌بندی‌ها و... باید به‌منظور تنظیم‌گری رفتار سازمان‌ها تهیه شود. یکی از چالش‌هایی که در طول طرح به آن اشاره شد، نبود شیوه‌نامه برای اجرای طرح‌های جایگزین خدمت بود. این شیوه‌نامه باید ظرفیت‌های متقاضیان، طرق مختلف تخصیص ظرفیت، زمان‌بندی‌های اجرا، نظارت بر اجرا طرح‌ها و... را شامل شود.

۴. استفاده از فرآیند پیشنهادی برای طرح‌های کسری خدمت

اجرای طرح‌های کسری خدمت با چالش‌هایی روبه‌رو است که به همین دلیل، اجرای آن هر از چند گاهی متوقف می‌شود. با وجود اینکه تعداد این طرح‌ها بیشتر از طرح‌های جایگزین خدمت است ولی الگوی اجرایی آن تقریباً همانند یکدیگر است؛ هر چند که فرآیند اجرایی ساده‌تری نسبت به طرح‌های جایگزین دارد. پیشنهاد می‌شود افرادی که متقاضی انجام طرح‌های کسری خدمت هستند، بر اساس شیوه‌نامه شهید صیاد شیرازی^۱ ارزیابی شوند و بر اساس این شیوه‌نامه وارد فرآیند کسری خدمت شوند. در صورتی که این الگو برای طرح‌های جایگزین استفاده شد، می‌توان طرح‌های کسری را هم بر طبق همین فرآیند و الگو پیش برد.

فهرست منابع

منابع فارسی

- اقدس طینت، ج (۱۳۹۳)، آسیب‌شناسی الگوی فعلی خدمت سربازی اجباری و بایسته‌های الگوی اسلامی ایرانی خدمت. تهران، سومین همایش الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت
- بصیر یزدی، محمدرضا؛ باران دوست، سیامک (۱۳۹۴)، "بررسی رویکرد بهینه خدمت سربازی بر کارآفرینی نظامی کشور (مورد مطالعه: پادگان میثم تهران، معاونت آماد و پشتیبانی ناجا)"، فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، سال اول، شماره ۱، صص ۷۳ - ۹۴
- ترابی، ی (۱۳۹۲)، الگوهای سربازی آینده در جمهوری اسلامی ایران، تهران، مرکز پژوهش‌های

۱. شیوه‌نامه شهید صیاد شیرازی مصوب ۱۳۹۹/۳/۱ بر اساس توافق بنیاد ملی نخبگان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و ستاد کل نیروهای مسلح برای بهره‌مندی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی و نخبگان فناور از تسهیلات خدمت نظام‌وظیفه تخصصی تدوین شده‌است. به‌منظور پشتیبانی از فعالیت‌های تخصصی دانش‌آموختگان برتر دانشگاهی که به فعالیت‌های فناورانه اشتغال دارند، تسهیلات نظام‌وظیفه تخصصی برای افراد فعال در شرکت‌های دانش‌بنیان، مستقر در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری و فن‌آور در نظر گرفته شده‌است. شیوه‌نامه مذکور در سایت بنیاد ملی نخبگان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری قابل مشاهده است (www.bmn.ir)

مجلس شورای اسلامی

- ریاضی، و (۱۳۹۱)، طراحی الگوی مناسب آمادگی نظامی آجا، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۷)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، نشر آگه
- سنجرى، ا (۱۳۸۸)، روش‌های تحقیق در مدیریت، تهران، نشر عابد
- صدوقی، م (۱۳۸۷)، "معیارهای ویژه ارزیابی پژوهش کیفی"، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، سال چهاردهم، شماره ۵۶، صص ۷۲-۵۵
- نیازی، محمد؛ نوده فراهانی، اسماعیل (۱۳۹۳)، گزارش کارشناسی آسیب‌شناسی فرهنگی اجتماعی خدمت وظیفه در ایران، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
- واعظی نژاد، حجت‌اله؛ موسوی نقابی، سید مجتبی (۱۳۹۹)، "الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی سرباز مبتنی بر تدابیر و فرامین مقام‌معمظم رهبری"، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال دهم، شماره ۴۱، صص ۴۱-۷۴
- یزدانی نسب، م (۱۳۹۴)، "بررسی انتقادی تئوری نخبگان در علوم اجتماعی و مفهوم‌پردازی مجدد آن با تأکید بر ساختار"، مجله جامعه‌شناسی ایران، سال شانزدهم، شماره ۴، صص ۳۴-۵۱

منابع انگلیسی

- Agbaria, A., & Shmueli, Z (2019). The "social soldier" and the mission to "retrieve the lost honor": An ideal image of the desired graduate of an Israeli general pre-military academy. *International Journal of Educational Development*, 66, 88-95
- Barabashev, A., & Straussman, J. D. (2007). Public service reform in Russia, 1991–2006. *Public Administration Review*, 67(3), 373-382
- Creswell, J. W (2005). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 397
- Kaspersen, I. S (2021). New societies, new soldiers? A soldier typology. *Small Wars & Insurgencies*, 32(1), 1-25
- Lincoln, Y. S. & E. Guba, (1985). *Naturalistic enquiry*. Beverley Hills
- M. Collischon ,A. Eberl , K. Jahn (2018). The Effect of Compulsory Service on Life Satisfaction and its Channels. The research institute of the German Federal Employment Agency, 35
- Strauss. A & Corbin. J (1998). *Basic of Qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*