

موقعیت‌یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران

دکتر ناصر شهلائی^۱

چکیده

نخبگان، به واسطه هوش، خلاقیت و توان علمی، ظرفیت گران‌سنگی هستند که بهره‌گیری از آنان، در ارتش موضوعی حایز اهمیت است و جذب آنان در بازار کار رقابتی موجود، امری حیاتی به شمار می‌رود. لازمه مدیریت جذب نخبگان، داشتن شناختی دقیق از عوامل مؤثر خارجی و داخلی آجا برای جذب آنهاست. مسئله این تحقیق فقدان شناخت عوامل مؤثر خارجی و داخلی آجا برای جذب نخبگان جدیدالاستخدام می‌باشد. تحقیق از نوع، کاربردی و روش تحقیق توصیفی-تحلیلی است. تحقیق به شیوه خبرگی انجام شد. روش‌های گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی بود. پرسشنامه محقق ساخته به ۱۳۰ نفر از جامعه آماری ارائه و تعداد ۱۱۷ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. به منظور تعیین میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، با بهره‌گیری از ماتریس ارزیابی عوامل داخلی، ماتریس ارزیابی عوامل خارجی و از فن طوفان مغزی استفاده شد. در نتایج تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌های شناخت عوامل خارج و داخل آجا مشخص شد. در بُعد محیط داخلی، مؤلفه‌هایی بدین شرح تعیین گردیدند: نیرویابی، گزینش، آموزش، پژوهش، فناوری، به کارگیری، جبران خدمات، فرهنگ و جو سازمانی، مقررات و منابع مالی. بُعد محیط خارجی، به دو محیط دور و نزدیک دسته بندی شد. تحلیل محیط دور، به روش پستل انجام گرفت و محیط نزدیک با سه مؤلفه آموزش، پژوهش و نظامی تحلیل گردید. عوامل کلیدی خارجی و داخلی احصا و تعداد ۱۰ نقطه قوت، ۶ نقطه ضعف، ۵ فرصت و ۴ تهدید مشخص شدند. با توجه به ماتریس ارزیابی موقعیت و اقدام راهبردی، آجا برای جذب نخبگان در ناحیه تهاجمی قرار دارد و باید با استفاده از نقاط قوت داخلی، از فرصت‌های خارجی بهره‌برداری نماید

واژه‌های کلیدی: تحلیل محیط، جذب، نخبگان، نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات

۱. دانشیار مدیریت راهبردی، دانشکده فرماندهی و ستاد آجا (نویسنده مسئول)، ✉

مقدمه

انتخابات در کشورهایی که نظام انتخاباتی را پذیرفته‌اند، اغلب به گردش قدرت سیاسی و تغییر دولت منتهی می‌شود. دولت جدید نیز به دنبال اصلاح دستگاه دولتی است که آن را محملی برای تبدیل منویات خود به ره‌آوردهای واقعی می‌داند (پولیت^۱، ۱۹۸۴) و بدین منظور اقدام به تغییر مدیران و کارگزاران ارشد سازمان‌های دولتی می‌کند (بوین^۲، جیمز^۳، جان^۴ و پتروفسکی^۵، ۲۰۱۰).

در دهه‌های اخیر بحث نخبگی، شناسایی نخبگان و جذب و به کارگیری آنان به عنوان یک ظرفیت و فرصت برای شتاب‌بخشی در روند رشد و توسعه در کشورهای مختلف جهان با شدت و ضعف مطرح است. این موضوع و ابعاد آن در سال‌های اخیر و به ویژه پیرو توصیه‌ها و رهنمودهای مؤکد مقام معظم رهبری به عنوان یک مطالبه در سطح ملی و در محیطی رقابتی مطرح بوده و اقدام‌ها و تلاش‌های جدی نیز از طریق سازمان‌های دولتی (کشوری- لشکری) و خصوصی به منظور تحقق این امر شکل گرفته است.

هرگاه نیروی انسانی را مزیت رقابتی سازمان بدانیم و هزینه‌های نیروی انسانی را سرمایه‌گذاری محسوب نماییم، جذب کارکنان کیفی و در رأس آن، جذب نخبگان در اولویت قرار خواهد گرفت. کارکنان نخبه، سازمان را در برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل امور یاری می‌دهند و با ارائه راهکارهای اثربخش، منحصر به فرد و میانبر، موفقیت سازمان را تضمین می‌کنند و هزینه‌های سازمان را کاهش می‌دهند (شهلایی، ۱۳۹۱: ۱۵۸). نخبگان، به واسطه هوش، خلاقیت و توان علمی، ظرفیت گران‌سنگی هستند که ظرفیت‌سازی و بهره‌گیری از این توان ملی (نخبگان)، در ارتش جمهوری اسلامی ایران موضوعی حیاتی و حائز اهمیت است؛ زیرا در سرعت بخشی برای رشد و شکوفایی آجاً نقشی محوری، حساس و تعیین کننده دارد. از آنجا که نگاه غالب در جذب و به کارگیری نخبگان، نگاه دستگامی و بخشی بوده و هر سازمان

1. Pollitt, C.
2. Boyne, G. A.
3. James, O.
4. John, P.
5. Petrovsky, N.

به صورت مستقل به دنبال برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری از این ظرفیت می‌باشد، آجا نیز باید تلاش خود را در این زمینه افزایش داده و با فراهم کردن شرایط لازم و با شناسایی و جذب نخبگان، در روند رو به توسعه و نیل به اهداف، اقدام نماید. اگرچه آجا در جذب و به کارگیری نیروهای مؤمن، متعهد و متخصص موفق بوده و در حال حاضر نیز با در اختیار داشتن جوانانی پرشور و پا در رکاب، به نوعی از این سرمایه عظیم برخوردار است، از نظر صاحب‌نظران، جذب نیروی انسانی نخبه در سرعت‌بخشی برای نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است. با وجود تلاش‌هایی که در سال‌های اخیر برای جذب و به کارگیری نخبگان در آجا انجام گرفته، لیکن هنوز راهبردی برای جذب نخبگان تدوین نشده است. لازمه تدوین این راهبردها، تعیین موقعیت راهبردی و داشتن شناختی دقیق از عوامل کلیدی مؤثر خارجی و داخلی آجا برای جذب نخبگان است.

تاکنون تحقیق مدونی برای کسب شناخت محیط داخلی و خارجی آجا به منظور جذب نخبگان انجام نشده است و عوامل تسهیل‌کننده و موانع جذب نخبگان، شناسایی و اولویت‌بندی نگردیده‌اند. مسئله این تحقیق، فقدان شناخت از عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در آجا می‌باشد. این تحقیق به دنبال تبیین عوامل کلیدی مؤثر خارجی (فرصت‌ها و تهدیدات) و عوامل کلیدی مؤثر داخلی (نقاط قوت و نقاط ضعف) برای جذب نخبگان در آجا می‌باشد تا بر مبنای این شناخت، بتوان راهبردهایی قابل اجرا تدوین نمود و اقدام‌های مبتنی بر آنها، از هم‌افزایی و هم‌پوشانی لازم برخوردار باشند.

انجام این تحقیق از آن جهت بااهمیت است که در صورت شناخت عوامل کلیدی مؤثر برای جذب نخبگان، شرایط زیر فراهم خواهد شد: تحقق تدابیر مقام معظم فرماندهی کل قوا در خصوص مدون شدن سازوکار جذب نخبگان به آجا؛ نظام‌مند شدن فرایندهای اجرایی جذب نخبگان؛ تسریع در دستیابی به اهداف مورد نظر برای جذب نخبگان و حرکت آجا در مسیر علم‌محوری و نظام دانش‌بنیان.

ضرورت انجام این تحقیق از آن جنبه مطرح است که کسب این شناخت، تسریع‌کنندهٔ جهاد علمی در آجا تلقی می‌شود و در صورت بی‌توجهی به آن، با نقصان‌های زیر مواجه می‌شویم: منسجم نبودن فعالیت‌های مربوط به جذب نخبگان به آجا؛ به کارگیری سلیقه‌های شخصی برای جذب نخبگان؛ عقب ماندن نسبت به سایر سازمان‌ها؛ تداوم اقدام‌های مبتنی بر

آزمون و خطا؛ و افزایش هزینه‌ها.

هدف اصلی این تحقیق، شناخت عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران است و اهداف فرعی عبارت‌اند از: شناخت و ارزیابی عوامل کلیدی خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) مؤثر در جذب نخبگان به آجا و شناخت و ارزیابی عوامل کلیدی داخلی (نقاط قوت و ضعف) مؤثر در جذب نخبگان به آجا.

سؤال اصلی این تحقیق عبارت است از اینکه: عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران کدام‌اند؟ سؤالات فرعی عبارت‌اند از: عوامل کلیدی خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) مؤثر در جذب نخبگان به آجا کدام‌اند؟ و عوامل کلیدی داخلی (نقاط قوت و ضعف) مؤثر در جذب نخبگان به آجا کدام‌اند؟

ادبیات تحقیق

پیشینه تحقیق: شهلائی (۱۳۹۴) در نتایج «تحلیل ریسک مدیریت منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران» ۳۳ فرایند اصلی مورد نیاز مدیریت منابع انسانی آجا را احصا نموده که موارد مرتبط با نخبگان بدین شرح است: شناسایی داوطلبان نخبه واجد شرایط جذب پایور و پیمانی؛ انتخاب نخبگان واجدان شرایط جذب پایور و پیمانی؛ نگهداشت و جبران خدمت نخبگان پایور و پیمانی. در ادامه، ۶۷ ریسک برای مدیریت منابع انسانی آجا شناسایی و اولویت‌بندی شده است که مهم‌ترین ریسک، اجرا نشدن فرایند خاص جذب نخبگان می‌باشد.

کیانی (۱۳۹۱) در «تدوین راهبردهای اثربخش شناسایی و به کارگیری نخبگان در سطوح آجا» ده راهبرد را تدوین کرده که از آن جمله است: شناسایی و به کارگیری حداکثری نخبگان پایور و وظیفه و استعدادهای برتر برای رفع نیازهای راهبردی، تاکتیکی، علمی و فنی آجا؛ بازنگری، اصلاح و یکپارچه‌سازی طرح‌ها، راهبردها، دستورالعمل‌ها و مستندات مرتبط با جذب، آموزش و به کارگیری نخبگان (پایور و وظیفه) و استعدادهای برتر در آجا به‌منظور ظرفیت‌سازی و تبدیل قابلیت‌ها به توانمندی تاکتیکی؛ کشف، شناسایی و به کارگیری نخبگان پایور، وظیفه و استعدادهای برتر در یگان‌های عمده آجا با شیوه‌هایی که از رهایی نخبگان پایور از خدمت در آجا پیشگیری نماید.

در نتایج تحقیق میرسپاسی و همکاران (۱۳۸۹) در «آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداری

نخبگان (مطالعه موردی در شرکت ملی نفت ایران)» آمده است که با توجه به اطلاعات به دست آمده و نتیجه‌های تحقیق حاضر، فلسفه طرح با هدف‌های کلان سازمانی مطابقت دارند و در راستای یکدیگر هستند. در بعد درون داد طرح، معیارها و ملاک شناسایی و انتخاب این افراد، کامل نبوده و نیاز به بازنگری دارد. در بعد فرایند اجرا، نارسایی‌ها و مشکلاتی در به‌کارگیری، ارزیابی عملکرد، آموزش، توسعه و ارتقا و پیشرفت شغلی، وجود دارد و در بعد برونداد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد ممتاز، به ترتیب کمتر از متوسط و متوسط است. در ادامه پیشنهاد شده است، زیرساخت‌های طرح‌هایی چون جانشین‌پروری و مدیریت استعدادها در سازمان ایجاد شود تا با کمک آن، تمامی افراد با عملکرد بالا (ممتاز و غیر ممتاز)، از برون و درون سازمان، شناسایی و جذب شده و مورد پرورش و توجه خاص قرار گیرند.

طوسی و مهری (۱۳۹۱) در «عوامل مؤثر بر جذب نخبگان پزشک کشور به بسیج» نتیجه‌گیری نموده‌اند که متغیرهای مسائل اعتقادی و معنوی، انگیزه‌های درونی و انقلابی، منزلت اجتماعی، امتیازات قانونی، آسان بودن جذب و مراحل پذیرش، مشارکت در تصمیم‌سازی‌ها، برگزاری فعالیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی به وسیله بسیج، بیشترین تأثیر را در جذب نخبگان پزشک به سازمان بسیج جامعه پزشکی داشته است.

مبینی دهکردی و طهماسب کاظمی (۱۳۹۲) در نتایج تحقیق «مدیریت راهبردی استعدادها، جستاری در رویکردها، مسائل و مؤلفه‌ها» آورده‌اند که مدیریت استعدادها وقتی شکل جهانی به خود می‌گیرد، بسیار پیچیده می‌شود. هر کشوری با چالش‌هایی منحصر به فرد روبرو است و برنامه استاندارد برای مدیریت استعدادها وجود ندارد که در همه کشورها موفق باشد. با وجود این، اصولی به شرح زیر در مدیریت استعدادها وجود دارد که رعایت آنها در هر محیطی الزامی است: معیارها و ملاک شناسایی و انتخاب افراد نخبه نیاز به بازنگری دارد؛ بحث شناسایی و به‌کارگیری نخبگان و استعدادها برتر و چگونگی بهره‌وری از توانایی‌های علمی، فکری و خلاقیتی آنان که منشأ بروز تحولات و پیشرفت‌های چشمگیر در شاخه‌های مختلف علوم و فناوری و اتخاذ تدابیر مناسب در راستای حل مشکلات موجود در عرصه زندگی بشر و سازمان‌ها بسیار با اهمیت است. بسیاری از کشورهای استثمارگر با اجرای سیاست‌های زیرکانه، همواره در جهت جذب نخبگان از اقصی نقاط دنیا تلاش می‌نمایند.

سلامی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق «تحلیلی بر عوامل مهاجرت بین‌شهری و بازشناسی

راهکارهای جذب نخبگان» آورده‌اند که نخبگان از وجود نظام دیوان‌سالاری و کاغذبازی در سازمان بسیار آزاده می‌شوند. آنها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های کوچک فعالیت کنند؛ زیرا از آزادی عمل بیشتری برخوردارند. آنها ساختار پهن و غیرمتمرکز را، ساختاری که انعطاف‌پذیری لازم را برای انجام کارهای علمی و فکری فراهم کند، مشوق خلاقیت و ابتکار عمل باشد و در برابر تغییر انعطاف‌پذیر باشد، شرط اثربخشی کارشان می‌دانند.

دوستار و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق «راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران» دوازده راهبرد برای بهبود شاخص‌های بحرانی تدوین نموده‌اند که برخی از آنها بدین شرح است: گسترش ابتکارات، خلاقیت و ابتکار عمل؛ ایجاد نظام شایسته‌سالاری در بخش دولتی؛ ترویج فرهنگ علم‌باوری و پژوهش محوری در جامعه؛ ایجاد تناسب بین درآمد و سطح علمی آنها؛ توسعه معیارهای کاربردی برای انتخاب افراد نخبه؛ وجود فضای مطلوب اجتماعی برای توجه به منزلت نخبگان.

بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق «بررسی میزان کارآمد بودن جذب نخبگان در وزارت نفت» به این نتیجه رسیده‌اند که زمینه استفاده و کاربرد فناوری‌های جدید با حضور نخبگان، بیشتر از غیرنخبگان است و مشارکت و تعامل در بین نخبگان نسبت به غیرنخبگان بیشتر است.

نخبه کیست؟ معنای لغوی واژه «نخبه»^۱ در فرهنگ معین، برگزیده و انتخاب شده از هر چیز؛ و در فرهنگ عمید به معنی برگزیده؛ برگزیده از هر چیز؛ دانا؛ باهوش می‌باشد (فرهنگ عمید: ذیل واژه نخبه). نخبه، کسی است که ذاتاً دارای امتیازات هوشی، جسمی و روانی است. این مواهب را طبیعت در وجود یک شخص به عاریت نهاده است (نقیب‌زاده، ۱۳۸۵: ۳۵). به طور کلی منظور از نخبگان کسانی هستند که در عرصه‌های مختلفی چون سیاست، اقتصاد، فرهنگ و اجتماع موقعیت ممتاز و بالایی دارند (علی‌بابایی، ۱۳۸۳: ۱۶). نخبگان در هدایت نظام‌های اجتماعی مؤثرند (همان: ۱۹). مرکز ملی تحقیقات نخبگان، مهم‌ترین ویژگی‌های نخبگان را برخورداری از انگیزش قوی، علاقه‌مندی به فعالیت‌ها، سرگرمی‌ها و موضوعات بالارزش، مهارت‌های ارتباطی قوی، توانایی زیاد در حل مسئله، حافظه فوق‌العاده، کنجکاو و زیاد، بصیرت استثنایی، قدرت استدلال فراوان، خلاقیت استثنایی، شوخ‌طبعی، حساس و

تحریک‌پذیری ذکر می‌کند (آراسته و محمودی راد، ۱۳۸۳: ۷ و ۸). نخبه فردی است که هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید و گسترش دانش و نوآوری، موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و اعتلای جامعه انسانی کشور گردد (بهرامی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۴).

نخبه به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری وی در تولید علم، هنر و فناوری کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و متوازن کشور گردد (ماده ۴ اساسنامه بنیاد ملی نخبگان). نخبه به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو، و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، ۱۳۹۱: ۱).

نخبه به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری وی در تولید و گسترش علم و هنر و فناوری و فرهنگ‌سازی و مدیریت کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید و گسترش دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و اعتلای جامعه اسلامی کشور شود (دستورالعمل احراز نخبگی بنیاد ملی نخبگان). نخبه، به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری وی در تولید و گسترش علم، فناوری، فرهنگ‌سازی و هنر محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ وی در راستای تولید سامانه‌های دفاعی (طراحی، ساخت، بهینه‌سازی و ...) گسترش دانش و نوآوری و اختراع باعث ارتقای توان دفاعی نیروهای مسلح بشود (دستورالعمل احراز نخبگی ستاد کل نیروهای مسلح).

نخبه و جذب نخبگان از دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا^۱: ما چشمان به شما

۱. بیانات از پایگاه اطلاع‌رسانی «دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سید علی خامنه‌ای (مد ظله‌العالی)» اقتباس شده‌اند.

نخبگان است که ان شاءالله خدای متعال به شما توفیق بدهد که بتوانید این کشورتان را، این خانه پرافتخارتان را با نیروی فکر و عزم و اراده خودتان آنچنان بسازید که شایسته این میهن و شایسته این تاریخ است ... نخبگی یعنی ترکیبی و مجموعه‌ای از استعداد شما و همت شما برای کار کردن و تلاش کردن و حوصله‌ای که به خرج دادید و پیگیری‌ای که کردید (هشتمین همایش ملی نخبگان جوان در مورخه ۱۳۹۳/۷/۳۰).

اعتقاد راسخ من این است که اگر چنانچه بر روی مسئله علم و فناوری و نخبه‌پروری سرمایه‌گذاری کنیم، حتماً در یکی از با اولویت‌ترین کارها سرمایه‌گذاری کرده‌ایم ... در دانشگاه‌ها نگاه نخبه‌شناس و نخبه‌پرور حتماً بایستی در مجموعه کارهای دانشجویی وجود داشته باشد که البته در بخش‌های تحصیلات تکمیلی، این معنا بیشتر خواهد بود (دیدار با نخبگان جوان، مورخه ۱۳۸۹/۷/۱۴). نخبه بودن یک ارزش است حقیقتاً؛ اما «و تمام آنکه شود» به قول سعدی، این ارزش است که به دنبال نخبه بودن، نخبه‌پروری بیاید (دیدار با نخبگان استان سمنان، مورخه ۱۳۸۵/۰۸/۱۹).

بخشی از این نخبه‌پروری البته مربوط به دستگاه‌های تصمیم‌گیرنده و دستگاه‌های دولتی است که به حق آنها باید دنبال کنند و البته ان شاءالله تأکید خواهد شد که دنبال شود (دیدار با برگزیدگان استان کردستان، مورخه ۱۳۸۸/۲/۲۴). مردم را نسبت به مقوله علم، امنیت، پرورش نخبگان، اقتدار ملی، کار و ابتکارِ گره‌گشا و پیش‌برنده و مقولاتی از این قبیل حساس کنید (دیدار با مسئولان سازمان صدا و سیما، مورخه ۱۳۸۳/۰۹/۱۱). بسترسازی برای پرورش نخبگان، شناسایی استعدادهای نخبه، کمک به آنها در رفتن به سمت قله‌های علمی و تحقیقی، اینها همه کارهای بسیار مهمی است که البته این کارها در کشور ما شروع شده است (دیدار با جمعی از نخبگان علمی، مورخه ۱۳۸۳/۰۷/۰۵).

در برنامه‌ریزی برای نخبگان، هدف ما باید چه باشد؟ ... باید برای نخبگان، حسابی باز کرد. ممکن است به نظر بیاید این یک تبعیض است؛ اما تبعیض همه‌جا غیرعادلانه نیست؛ گاهی اوقات تبعیض، عین عدالت است. این حساب باز کردن برای نخبگان، عین عدل است؛ به خاطر این‌که ما باید نخبه و هوشمند را در حدی که می‌تواند رشد کند، رشد بدهیم (دیدار با جمعی از نخبگان علمی، مورخه ۱۳۸۱/۰۷/۰۳). ما مسئله رعایت نخبگان و نگاه به نخبگان را به یک حالت شبکه‌ای دریاوریم. ما نخبه را شناسایی می‌کنیم، انتخاب می‌کنیم، کمک می‌کنیم و

ثبات در حرکت نخبگی به او می‌دهیم؛ این کافی نیست. باید یک حرکت شبکه‌ای سازنده و یک چرخه به وجود بیاید که از پرورش و ساخت نخبه آغاز می‌شود؛ یعنی مربی‌گری ... بعد از آن، نگهداری و ارتقا است؛ نه فقط نگهداری، بلکه نگهداری همراه با ارتقا و پیشرفت ... بعد این نخبه، خود وارد چرخه نخبه‌سازی شود؛ یعنی حالت شبکه‌ای پیدا کند خود این نخبه، نخبه‌ساز و نخبه‌پرور شود (ششمین همایش ملی نخبگان، مورخه ۱۳۹۱/۰۷/۱۲).

ما قدر نخبه‌ها را می‌دانیم. ممکن است قدرشناسی عملی آنچنان که شایسته نخبگان است نتوانیم انجام دهیم؛ اما قلباً قدردان نخبگانیم (دیدار با جمعی از نخبگان استان همدان، مورخه ۱۳۸۳/۰۴/۱۹). یک چیز دیگری که من اینجا لازم است مطرح بکنم ... مسئله بزرگداشت نخبگان و تکریم نخبگان است. چقدر نخبه علمی داریم که اگر چنانچه دست کشورهای دیگر به اینها برسد، آنها را فوراً می‌قاپند و می‌برند؛ اینها را باید تجلیل کنیم (دیدار با نخبگان جوان دانشگاهی، مورخه ۱۳۸۷/۰۶/۰۵).

یکی از واقعیت‌ها این است که بخشی از نخبگان کشور از کشور خارج می‌شوند؛ بله، این یک واقعیتی است؛ اما در قبال این، یک واقعیت دیگری هم وجود دارد و آن عبارت است از افزایش نخبه، افزایش دانشجویان نخبه. ما کی این همه دانشجوی نخبه داشتیم؟ به تاریخ دانشگاه کشور نگاه کنید؛ در این ده، بیست سال اخیر، فراوانی دانشجویان نخبه ما در بخش‌های مختلف کاملاً چشمگیر است. چقدر ما استاد نخبه داریم (دیدار با دانشجویان در مورخه ۱۳۹۲/۰۵/۰۶).

نخبه از دیدگاه اسناد بالادستی: «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» مصوب ۱۱ مهر ۱۳۹۱ می‌باشد. هدف‌های کلان مد نظر این سند عبارت‌اند از: ایجاد زمینه‌های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعداد‌های فردی و گروهی و ارتقای ابعاد معنوی و دینی آنها. برای تحقق اهداف کلان، نظام نخبگانی وظیفه شناسایی و هدایت، توانمندسازی، زمینه‌سازی برای اثرگذاری اجتماع نخبگانی و نیز سیاست‌گذاری و مدیریت و توسعه زیرساخت‌های لازم را بر عهده دارد. برای دست‌یابی به این اهداف، راهبردهای کلان زیر و برای هر راهبرد کلان، راهبردها و اقدامات ملی پیش‌بینی شده است:

راهبرد کلان ۱: استقرار نظام شناسایی و هدایت اجتماعات نخبگانی؛

راهبرد کلان ۲: توانمندسازی اجتماعات نخبگانی در چارچوب گفتمان اسلامی- ایرانی؛

راهبرد کلان ۳: زمینه‌سازی برای اثرگذاری افراد و گروه‌های نخبه در جامعه؛

راهبرد کلان ۴: ارتقای نظام سیاست‌گذاری و مدیریت امور نخبگان؛

راهبرد کلان ۵: توسعه زیرساخت‌های فرهنگی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مرتبط با نظام نخبگانی.

به‌منظور تحقق فرامین مقام معظم فرماندهی کل قوا برای استفاده صحیح از ظرفیت و توانمندی نخبگان علمی و فنی نیروهای مسلح در راستای توسعه همه‌جانبه قدرت دفاعی کشور دستورالعمل احراز نخبگی و استعداد برتری کارکنان نیروهای مسلح مصوب ۱۳۹۲/۴/۱ با اهداف زیر لازم‌الاجرا می‌باشد:

الف) شناسایی و توسعه به‌کارگیری نخبگان و استعداد‌های برتر نیروهای مسلح؛

ب) ارتقای منزلت اجتماعی و سازمانی نخبگان و استعداد‌های برتر نیروهای مسلح؛

ج) ایجاد زمینه تحول در سرمایه انسانی نیروهای مسلح؛

بر اساس این دستورالعمل، افراد دارای ویژگی‌های زیر در نیروهای مسلح، نخبه شناخته می‌شوند:

۱. معرفی شدگان بنیاد ملی نخبگان؛
۲. مخترعان، کاشفان و نوآوران که اختراع، اکتشاف یا نوآوری دفاعی آنان در مؤسسه آموزشی تحقیقاتی صنایع دفاعی به ثبت رسیده و موجب حل مشکل عمده‌ای از نیروهای مسلح شده باشد؛
۳. برگزیدگان اول، دوم و سوم جشنواره‌های نیروهای مسلح؛
۴. برگزیدگان اول جشنواره‌های سطح سازمانی؛
۵. شخصیت‌های برجسته علمی نیروهای مسلح به شرح زیر:
الف) برگزیدگانی که اقدامات علمی و تحقیقاتی آنها برای حل مشکل عمده نیروهای مسلح تجربه شده باشد؛
ب) صاحبان آثار فاخر که دارای نقش مهم و تأثیرگذار در توسعه مرزهای دانش و فناوری و

... دفاعی بوده باشند.

علاوه بر ویژگی‌های ذکر شده، پیشنهادشدگان احراز نخبگی باید یکی از شرایط زیر را داشته باشند:

۱. در یک پروژه تحقیقاتی (حداقل رده نیرویی) مشارکت اصلی داشته و پروژه به نتیجه رسیده باشد؛

۲. چاپ دو مقاله در نشریات بین‌المللی و داخلی (و علمی پژوهشی) مورد تأیید وزارت علوم و وزارت بهداشت.

متولیان امور نخبگان: بنیاد ملی نخبگان مرجع شناسایی، جذب و حمایت مادی و معنوی نخبگان است که به وسیله شورای عالی انقلاب فرهنگی در مهر ماه ۱۳۸۳ تأسیس و به مرکزی تبدیل شده است که اولویت اول آن جذب، حفظ و به‌کارگیری نخبگان و پشتیبانی از آنها در راستای ارتقای تولید علم، فناوری و پیشبرد توسعه فرهنگی و علمی کشور می‌باشد. ستاد کل نیروهای مسلح، بنیاد نخبگان نیروهای مسلح را در سال ۱۳۸۵ شمس تأسیس کرد و به دنبال آن هر یک از سازمان‌های عمده نیروهای مسلح موظف شدند در زمینه مأموریت‌های تخصصی خود از ظرفیت نخبگان و دانشجویان دانشگاه‌های کشور در امور فنی، مهندسی، بهداشت و درمان و سایر امور مورد نیاز نیروهای مسلح استفاده نمایند تا از این طریق به بنیه دفاعی و حفظ منافع میهن اسلامی کمک شود. در آجا مسئولیت همکاری و هماهنگی با بنیاد نخبگان نیروهای مسلح به عهده دبیرخانه نخبگان و اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی ارتش محول شده است.

جذب: جذب یا تأمین نیروی انسانی شامل دو مرحله نیرویابی و گزینش است. نیرویابی یا کارمندیابی یا عضوایی، فرایند شناسایی اشخاصی است که به نظر می‌رسد توانایی بالقوه برای عضویت در سازمان و انجام وظایف محول را دارند و تشویق آنها به قبول شغل مورد نظر در سازمان (شهلای، ۱۳۹۱: ۱۱۹). نیرویابی، فرایند کشف و جذب متقاضیان توانا و شایسته برای استخدام است (جزنی، ۱۳۸۶: ۲۴۱). کارمندیابی عبارت از کشف متقاضیان بالقوه برای پست‌های خالی سازمان واقعی یا مورد انتظار است (عباس‌پور، ۱۳۸۴: ۱۳۶).

منظور از گزینش یا انتخاب، مجموعه اقداماتی است که سازمان برای شناسایی و جذب شایسته‌ترین داوطلبان واجد شرایط انجام می‌دهد (شهلای، ۱۳۹۱: ۱۳۹). موندی و نئو

معتقدند که انتخاب، فرایند شناسایی و گزینش مناسب‌ترین افراد برای مشاغل سازمان از بین متقاضیان است (دعایی، ۱۳۸۴: ۱۰۸). گزینش، مرحله‌ای است برای تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل، به منظور انتخاب بهترین نامزد از میان نامزدهای مورد نظر برای تصدی شغل مورد نظر (ابطحی، ۱۳۸۵: ۸۳).

سازمان همیشه در کارمندیابی موفق نیست و عوامل محیطی و عوامل سازمانی بر کارمندیابی تأثیر مهمی دارند. عوامل محیطی شامل عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل تکنولوژیک و قوانین و مقررات است. عوامل سازمانی شامل شهرت، جذابیت شغل، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان، دخالت اتحادیه‌ها و هزینه کارمندیابی می‌باشد (سعادت، ۱۳۹۱: ۹۲).

تحلیل محیط: فرایند ارزیابی محیط داخلی و خارجی سازمان، تحلیل درونی و بیرونی نامیده می‌شود که نوعی مقیاس واقع‌بینانه و قابل اعتماد برای ارزیابی سازمان فراهم می‌آورد؛ زیرا شامل شناسایی زمینه‌های قابل بهبود (فرصت) و تهدید و نقاط قوت و ضعف می‌شود (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۵). تحلیل محیط، فرایند شناسایی و تجزیه و تحلیل عواملی از داخل و خارج سازمان است که تأثیر عمده‌ای بر اجرای مأموریت سازمان دارد. تحلیل محیط، بانک اطلاعاتی لازم برای فعالیت جاری و آتی را تشکیل می‌دهد و سبب می‌شود که فرماندهان و مدیران ارشد، اطلاعات کافی از وضعیت سازمان خود داشته باشند و واکنش مناسب در برابر محیط نشان دهند (شهلائی، ۱۳۸۵: ۶۹).

محیط داخلی و خارجی: نقاط قوت و ضعف داخلی در زمره فعالیت‌های قابل کنترل سازمان قرار می‌گیرند که سازمان آنها را به شیوه‌ای بسیار عالی یا بسیار ضعیف انجام می‌دهد. نقاط قوت و ضعف شرکت را در مقایسه با وضع شرکت‌های رقیب تعیین می‌کنند. همچنین می‌توان نقاط قوت و ضعف شرکت را بر اساس موجودیت (علت هستی) و نه بر اساس عملکرد سازمان تعیین کرد. می‌توان نقاط قوت و ضعف شرکت را برحسب دستیابی به هدف‌های مورد نظر تعیین کرد. از راه‌های بسیار زیادی می‌توان عوامل داخلی سازمان را محاسبه کرد؛ مانند محاسبه نسبت‌ها، تعیین میزان عملکرد و مقایسه این عوامل با میانگین صنعت یا دوره‌های گذشته. همچنین می‌توان برای بررسی عوامل داخلی مانند روحیه کارکنان، کارایی تولید، اثربخشی تبلیغات و میزان وفاداری مشتریان از انواع تحقیقات پیمایشی استفاده کرد (دیوید، ۱۳۹۴: ۳۶).

مقصود از فرصت‌ها و تهدیدات خارجی، رویدادها و روندهای موجود در محیط خارجی

سازمان است که می‌توانند در آینده به میزان زیادی به سازمان منفعت یا زیان برسانند. فرصت‌ها و تهدیدها، خارج از کنترل یک سازمان بوده و از این رو به عوامل خارجی یا برون‌سازمانی تعبیر می‌شوند (نژادجوادی‌پور، ۱۳۸۸). محیط خارجی به دو بخش محیط عمومی و محیط فعالیت تقسیم می‌شود. عناصر محیط عمومی بر روی تمامی صنایع و فعالیت‌ها می‌تواند عامل تأثیرگذار بوده و شرکت‌ها نمی‌توانند مستقیماً این عناصر را کنترل کنند. در حالی که عناصر محیط فعالیت که گاهی اوقات محیط رقابتی نیز نامیده می‌شود، تعیین‌کننده درجه رقابت در بین گروهی از شرکت‌ها در یک صنعت خاص می‌باشد (علی‌احمدی و همکاران، ۱۳۸۳: ۴۵).

الگوهای تحلیل محیط داخلی: جهت تحلیل سازمان و شناسایی عوامل درون‌سازمانی (نقاط قوت و ضعف)، با جمع‌بندی از دو الگوی بررسی عوامل داخلی و تجزیه و تحلیل سازمانی، حوزه‌های مدیریت، ساختار سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، مالی و حسابداری، بازاریابی، تولید و عملیات، تحقیق و توسعه و فناوری اطلاعات و ارتباطات مورد مطالعه قرار می‌گیرند (نژادجوادی‌پور، ۱۳۸۸). وایزبرد معتقد است که در میان تمامی عناصر محیط داخلی، شش متغیر نقش عمده و اصلی را در موفقیت و ارتقای کیفیت خدمات سازمان دارند. این شش متغیر عبارتند از: هدف‌گذاری، ساختار سازمانی (سازمان‌دهی فعالیت‌ها)، رهبری، هماهنگی فعالیت‌ها، روابط انسانی درون سازمانی و مکانیسم پاداش سازمان. وی معتقد است این شش عامل، بخش عمده محیط داخلی سازمان را تشکیل می‌دهد و قوت و ضعف هر کدام در عملکرد نهایی سازمان تأثیر مهمی دارد (صفارانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۷).

الگوهای تحلیل محیط خارجی: به منظور تحلیل محیط و شناسایی عوامل برون‌سازمانی (فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی)، از الگوی تجزیه و تحلیل «پستل»^۱ (که گونه‌ی جامع‌تری از مدل «پست» می‌باشد) استفاده می‌شود. بر اساس این مدل، محیط خارجی سازمان به شش حوزه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی- فرهنگی، فناوری، قانونی و مسائل و شرایط محیطی تقسیم شده و مورد بررسی قرار می‌گیرند (نژادجوادی‌پور، ۱۳۸۸). با استفاده از آنالیز پورتر، فرصت‌ها و تهدیدهای محیط نزدیک یا رقابتی شناسایی می‌شود. پنج نیروی پورتر، عبارتند از: تهدید تازه

واردان، قدرت چانه‌زنی عرضه کنندگان، قدرت چانه‌زنی خریداران، تهدید محصولات یا خدمات جایگزین و رقابت در میان رقبای موجود (خدامرادی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰۶).

چگونگی تحلیل محیط: برخی از شیوه‌های پیش‌بینی محیط عبارت است از: نظر کارشناسان، قیاس روندها، تعیین ارتباط روندها، مدل‌سازی دینامیک، تحلیل تأثیر متقابل، سناریوهای مرکب و پیش‌بینی تقاضا-ریسک (سرتو و پائول، ۱۳۸۴: ۷۷). تکنیک SWOT راهی مناسب به منظور جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات برای ارزیابی نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی می‌باشد. در این روش نقاط قوت و ضعف داخلی و فرصت‌ها و تهدیدهای

انجام شد: جمع‌آوری دیدگاه صاحب‌نظران (ادبیات تحقیق)، مصاحبه با خبرگان، تأیید ناظران علمی و پیش‌آزمون (پرسشنامه بین ۱۵ نفر از خبرگان توزیع شد). به منظور تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که بر اساس فرمول مربوط، میزان آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۳ به دست آمد که بیانگر پایایی پرسش‌نامه می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، فراوانی تجمعی و میانگین) با بهره‌گیری از ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)^۱، ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)^۲ و از فن طوفان مغزی استفاده شد و نظرات جمع‌آوری شده از مصاحبه اکتشافی، در جلسات خبرگی مورد بحث قرار گرفت و اصلاحات لازم اعمال شد.

اطلاعات جمعیت‌شناسی: مشخصات ۱۱۷ نفر نمونه آماری به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری

نیرو یا سازمان	ستاد آجا	نزاجا	پدافند	نهماجا	نداجا	ساعس آجا	ساحفاجا
تعداد	۲۷	۲۲	۱۶	۲۰	۱۷	۷	۸
جایگاه شغلی	ارتشبدی (۲۱)	سپهبدی (۲۰)	سرلشکری (۱۹)	سرتیپی (۱۸)	سرتیپ دومی (۱۷)		
تعداد	۲	۳	۴۷	۴۰	۲۵		
درجه	سرتیپ (۱۸)	سرتیپ دوم (۱۷)	سرهنگ (۱۶)				
تعداد	۸	۳۲	۷۷				
سن خدمتی	بالاتر از ۳۰	۳۰ تا ۲۵	۲۰ تا ۲۵				
تعداد	۳۳	۶۰	۲۴				
تحصیلات	دکتری و دایا	کارشناسی ارشد					
تعداد	۵۳	۶۴					

1. Internal Factors Evaluation
2. External Factors Evaluation

یافته‌های تحقیق

به منظور تحلیل محیط آجا برای جذب نخبگان، گام‌های زیر برداشته شد:

گام اول: با عنایت به اینکه تا کنون تحلیل محیط آجا برای جذب نخبگان انجام نشده بود، ابتدا ابعاد و مؤلفه‌های این تحلیل برشمرده شد. در بُعد تحلیل محیط داخلی، خبرگان، با مطالعه پیشینه و مبانی نظری تحقیق، مؤلفه‌هایی را بدین شرح تعیین نمودند: نیرویابی، گزینش، آموزش، پژوهش، فناوری، به‌کارگیری، جبران خدمات، فرهنگ و جو سازمانی، مقررات و منابع مالی. بُعد محیط خارجی، به دو محیط دور (کلان) و نزدیک (محیط رقابتی) دسته‌بندی شد. تحلیل محیط دور به روش پستل انجام گرفت. در این روش، مؤلفه‌های شش گانه زیر، در سطح کلان‌تر از آجا می‌باشند که بر روی نخبگان و جذب آنان تأثیر می‌گذارند: سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، فناوری، محیط زیست و قوانین. محیط نزدیک یا رقابتی نیز با سه مؤلفه تحلیل گردید: آموزش، پژوهش و مؤلفه نظامی. با توجه به مطالب بالا، ابعاد و مؤلفه‌های ارزیابی محیط آجا برای جذب نخبگان به شرح جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲: ابعاد و مؤلفه‌های ارزیابی محیط آجا برای جذب نخبگان

محیط خارجی		محیط داخلی
محیط نزدیک (رقابتی)	محیط دور (کلان)	
آموزش	سیاسی	نیرویابی
پژوهش	اقتصادی	گزینش
نظامی	اجتماعی و فرهنگی	آموزش
	فناوری	پژوهش
	محیط زیست	فناوری
	قوانین	به‌کارگیری
		جبران خدمات
		فرهنگ و جو سازمانی
		مقررات
		منابع مالی

گام دوم: عوامل محیط داخلی و خارجی آجا برای جذب نخبگان، در نشست‌های خبرگی استخراج شد.

گام سوم: به منظور اعتبارسنجی نتایج جلسات خبرگی، عوامل محیطی از طریق مصاحبه اکتشافی، به ۳۲ نفر از جامعه آماری ارائه و تکمیل شد.

گام چهارم: عوامل محیطی، با تنظیم پرسش‌نامه‌ای به جامعه نمونه ارائه و از آنها خواسته شد که میزان اثرگذاری هر عامل در جذب نخبگان به آجا (آنچه باید باشد) و میزان اثرگذاری هر عامل در شرایط فعلی آجا (آنچه که هست) را اعلام نمایند.

گام پنجم: پس از جمع‌بندی پاسخ‌ها، وزن متوسط، نرمالیزه شده وزن، ضریب اهمیت و امتیاز موزون هر عامل تعیین شد. منظور از وزن متوسط، میانگین وزنی بود که نمونه آماری به هر عامل داد. برای نرمالیزه نمودن وزن هر یک از عوامل، وزن هر یک از نقاط قوت و ضعف، بر مجموع اوزان نقاط قوت و ضعف و وزن هر یک از فرصت‌ها و تهدیدات، بر مجموع اوزان فرصت‌ها و تهدیدات، تقسیم شد. نتیجه حاصل، وزن نرمالیزه شده هر عامل است. حاصل ضرب وزن نرمالیزه شده هر عامل محیطی، در ضریب اهمیت آن عامل، امتیاز موزون آن عامل می‌باشد.

در گام ششم، برای تعیین عوامل کلیدی، عواملی که نمره میانگین وزن آنها، از میانگین میانگین اوزان (میانگین بحرانی) بیشتر بودند، انتخاب شدند. تعداد ۱۰ نقطه قوت، ۶ نقطه ضعف، ۵ فرصت و ۴ تهدید، عوامل کلیدی محیطی برای جذب نخبگان در آجا مشخص شدند. عوامل کلیدی داخلی به شرح جدول ۳ و عوامل کلیدی خارجی به شرح جدول ۴ می‌باشند.

جدول ۳: ارزیابی عوامل کلیدی داخلی

عوامل داخلی	شاخص	وزن متوسط	نرمالیزه شده وزن	ضریب اهمیت	امتیاز موزون	
نقاط قوت	۱	تبعیت از فرماندهی معظم کل قوا	۸٫۸	۰٫۰۷	۳٫۴	۰٫۲۳۸
	۲	تخصیص اعتبار خاص برای پژوهش و تحقیقات	۸٫۲	۰٫۰۶۵	۳٫۳	۰٫۲۱۴۵
	۳	تأکید بر امنیت شغلی برای استمرار خدمت نخبگان	۸	۰٫۰۶۳	۳٫۳	۰٫۲۰۷۹
	۴	وجود مقررات حمایتی برای به کارگیری نخبگان	۷٫۸	۰٫۰۶۲	۳٫۳	۰٫۲۰۴۶
	۵	رعایت اصل برابری در روش های تأمین نیروی انسانی (جذب شایسته ترین ها در شرایط برابر)	۸	۰٫۰۶۳	۳٫۲	۰٫۲۰۱۶
	۶	توجه به توانایی بالقوه در بدو استخدام	۸٫۱	۰٫۰۶۴	۳٫۱	۰٫۱۹۸۴
	۷	حمایت از اجرای پروژه های تحقیقاتی	۷٫۴	۰٫۰۵۸	۳٫۴	۰٫۱۹۷۲
	۸	جایگاه تربیت و آموزش و پژوهش محوری	۷٫۱	۰٫۰۵۶	۳٫۴	۰٫۱۹۰۴
	۹	بهره گیری از تجهیزات و فناوری بالنسبه روزآمد	۷٫۲	۰٫۰۵۷	۳٫۳	۰٫۱۸۸۱
	۱۰	فعالیت های مبتنی بر خودکفایی	۷٫۴	۰٫۰۵۸	۳٫۲	۰٫۱۸۵۶
نقاط ضعف	۱	نبود سیاست ها و راهبردهای مدون برای جذب نخبگان	۸٫۱	۰٫۰۶۴	۳٫۵	۰٫۲۲۴
	۲	محدودیت در منابع مالی	۸٫۱	۰٫۰۶۴	۳٫۵	۰٫۲۲۴
	۳	خدمات رفاهی محدود	۸	۰٫۰۶۳	۳٫۳۷	۰٫۲۱۲۳
	۴	محدودیت های خدمتی (محدود شدن آزادی عمل)	۸٫۲	۰٫۰۶۵	۳٫۲۵	۰٫۲۱۱۲
	۵	دشواری های محیط خدمتی و مأموریت های محوله (الزامات محیط نظامی)	۸٫۴	۰٫۰۶۶	۳٫۱۲	۰٫۲۰۶
	۶	گسترده گی جغرافیای محل خدمت (الزام به خدمت در مناطق سخت و محروم)	۷٫۸	۰٫۰۶۲	۳	۰٫۱۸۶
	جمع	۱۲۶٫۶	۱		۳٫۲۸۹۸	

جدول ۴: ارزیابی عوامل کلیدی خارجی

امتیاز موزون	ضریب اهمیت	نرمالیزه شده وزن	وزن متوسط	شاخص	عوامل خارجی	
۰/۴۰۴۶	۳/۴	۰/۱۱۹	۹	برخورداری از حمایت مقام معظم فرماندهی کل قوا	فرصت‌ها	۱
۰/۳۴۹۸	۳/۳	۰/۱۰۶	۸	وجود بودجه‌های خاص برای نخبگان در کشور		۲
۰/۳۳۳۳	۳/۳	۰/۱۰۱	۷/۶	نرخ بالای بیکاری در جامعه (اشتیاق برای استخدام)		۳
۰/۳۲۱	۳	۰/۱۰۷	۸/۱	امکان استفاده از ظرفیت‌های ملی		۴
۰/۳۱۵	۳	۰/۱۰۵	۷/۹	وجود مراکز متعدد علمی و تحقیقاتی		۵
۰/۴۲۵۵	۳/۷	۰/۱۱۵	۸/۷	تلاش سایر سازمان‌ها برای جذب نخبگان	تهدیدات	۱
۰/۴۱۸۱	۳/۷	۰/۱۱۳	۸/۵	وجود سازمان‌هایی با در اختیار داشتن امکانات، تجهیزات پیشرفته و فناوری‌های بالا (جاذبه‌های شغلی برای جذب نخبگان)		۲
۰/۴۱۴	۳/۶	۰/۱۱۵	۸/۷	جاذبه‌های مهاجرت نخبگان به خارج از کشور		۳
۰/۴۰۹۵	۳/۵	۰/۱۱۷	۸/۸	توان سایر سازمان‌ها برای اعطای امتیازهای بیشتر برای جذب نخبگان		۴
۳/۳۹۰۸		۱	۷۵/۳	جمع		

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر، با هدف شناخت عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شد تا با بهره‌گیری از نتایج آن، زمینه‌های توسعه دفاعی آجا فراهم گردد. در پیشینه تحقیق بیان شد که مهمترین ریسک مدیریت منابع انسانی آجا، اجرا نشدن فرایند خاص جذب نخبگان است و شناسایی و به‌کارگیری حداکثری نخبگان و استعدادهای برتر برای رفع نیازهای راهبردی، تاکتیکی، علمی و فنی آجا از راهبردهای اثربخش شناسایی و به‌کارگیری نخبگان در آجا می‌باشد. در آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان مشخص شد که معیارها و ملاک شناسایی و انتخاب این افراد، کامل نمی‌باشد. در بررسی میزان کارآمد بودن جذب نخبگان به این نتیجه رسیده‌اند که زمینه استفاده و کاربرد فناوری‌های جدید با حضور نخبگان، بیشتر از غیرنخبگان است و مشارکت و تعامل در بین نخبگان نسبت به غیرنخبگان بیشتر است. فرماندهی معظم کل قوا فرموده‌اند: ما چشم‌مان به شما نخبگان است که ان‌شاءالله خدای متعال به شما توفیق بدهد که بتوانید این کشورتان را، این خانه پرافتخارتان را با نیروی فکر و عزم و اراده خودتان آن‌چنان بسازید که شایسته این میهن و شایسته این تاریخ است.

نخبه، به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری وی در تولید و گسترش علم، فناوری، فرهنگ‌سازی و هنر محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ وی در راستای تولید سامانه‌های دفاعی (طراحی، ساخت، بهینه‌سازی و ...) گسترش دانش و نوآوری و اختراع باعث ارتقای توان دفاعی نیروهای مسلح بشود. در سطح ملی، بنیاد ملی نخبگان و در سطح نیروهای مسلح، بنیاد نخبگان نیروهای مسلح متولی امور نخبگان هستند و در آجا مسئولیت همکاری و هماهنگی با بنیاد نخبگان نیروهای مسلح به عهده دبیرخانه نخبگان و اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی ارتش محول شده است. در تحقیق حاضر، نتایج زیر حاصل گردید:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های ارزیابی و شناخت عوامل خارج و داخل آجا برای جذب نخبگان مشخص شد. در بُعد محیط داخلی، مؤلفه‌هایی بدین شرح تعیین گردیدند: نیرویابی، گزینش، آموزش، پژوهش، فناوری، به‌کارگیری، جبران خدمات، فرهنگ و جو سازمانی، مقررات و منابع مالی. بُعد محیط خارجی، به دو محیط دور و نزدیک دسته‌بندی شد. تحلیل محیط دور، با مؤلفه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و

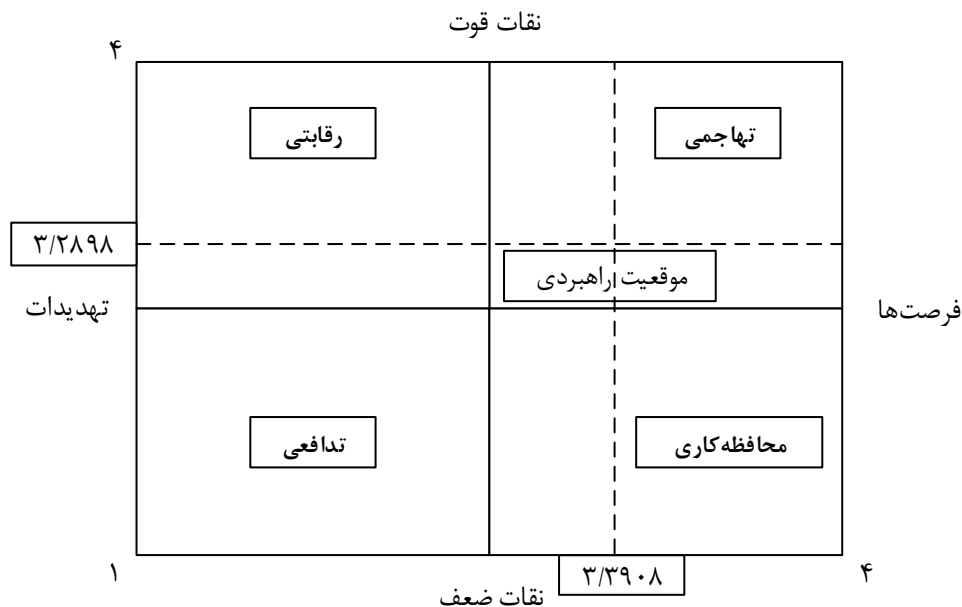
فرهنگی، فناوری، محیط زیست و قوانین انجام گرفت و محیط نزدیک با سه مؤلفه آموزش، پژوهش و نظامی، تحلیل گردید؛

۲. در پاسخ به سؤال اول تحقیق، عوامل کلیدی محیط خارجی آجا برای جذب نخبگان، شامل ۵ فرصت و ۴ تهدید، به شرح عوامل مذکور در جداول ۳ احصا شد؛

۳. در پاسخ به سؤال دوم تحقیق، عوامل کلیدی محیط داخلی آجا برای جذب نخبگان، شامل ۱۰ نقطه قوت و ۶ نقطه‌ضعفه شرح عوامل مذکور در جداول ۴ احصا شد؛

۴. با عنایت به جداول ۳ و ۴، جمع امتیازات موزون عوامل خارجی و داخلی به ترتیب ۳/۳۹۰۸ و ۳/۲۸۹۸ می‌باشد. با رسم ماتریس ارزیابی موقعیت و اقدام راهبردی (SPACE)^۱، به شرح شکل ۱، امتیازات فوق را روی محورهای مختصات نشان می‌دهیم و نقطه حاصل از تقاطع این دو عدد را به دست می‌آوریم. این نقطه موقعیت و وضعیت فعلی آجا را نشان می‌دهد و ناحیه‌ای که نقطه در آن قرار می‌گیرد، تعیین‌کننده رویکرد راهبرد سازمان است. آجا برای جذب نخبگان در ناحیه تهاجمی قرار دارد. در چنین شرایطی باید با بهره‌گیری از نقاط قوت داخلی، از فرصت‌های خارجی استفاده نمود.

نوآوری تحقیق آن است که تا کنون نه تنها محیط آجا برای جذب نخبگان، به صورت یکپارچه تحلیل نشده، بلکه الگویی برای تحلیل این محیط نیز ارائه نشده بود؛ از این رو، شناخت عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدات) در آجا برای جذب نخبگان، اقدامی آغازین برای شناخت بهتر فرماندهان از محیط آجا و تصمیم‌گیری‌های مرتبط با نخبگان می‌باشد و ابعاد و مؤلفه‌های ارزیابی محیط آجا از دیدگاه علم، الگویی مناسب برای تحلیل‌های بعدی محیط آجا برای جذب نخبگان می‌باشد.



شکل ۱: تعیین موقعیت راهبردی آجا برای جذب نخبگان

پیشنهاد

پیشنهاد اجرایی: (۱) معاونت‌های نیروی انسانی آجا و نیروها، راهبردهای جذب نخبگان را مبتنی بر عوامل محیطی داخل و خارج از آجا تدوی و اجرا نمایند؛ (۲) به منظور آگاهی فرماندهان نیروها و رؤسای سازمان‌ها از وضعیت جذب نخبگان در آجا، نتایج تحقیق به آنان ابلاغ گردد تا بتوانند نسبت به حفظ و ارتقای نقاط قوت، کاهش نقاط ضعف، بهره‌گیری هر چه بیشتر از فرصت‌ها و به حداقل رساندن زیان‌های ناشی از تهدیدات اقدام نمایند؛ (۳) ابعاد و مؤلفه‌های ارزیابی محیط آجا برای جذب نخبگان، به نیروها و سازمان‌ها ابلاغ گردد تا در مقاطع زمانی دو ساله وضعیت خود را پایش نمایند.

پیشنهاد پژوهشی: بر مبنای تحلیل محیط و شناخت عوامل کلیدی جذب نخبگان در آجا، راهبردهای جذب نخبگان در آجا تدوین گردد.

فهرست منابع

ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی)، چاپ چهارم. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
آراسته، حمیدرضا و محمودی راد، مریم (۱۳۸۳). شناسایی و ویژگی‌های نخبگان. مجله رهیافت، ۳۴، ۱۲-۵.

انصاری، مریم. رحیمی، علیرضا. یارمحمدیان، محمدحسین و یعقوبی، مریم (۱۳۸۸). تحلیل استراتژیک درونی و بیرونی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. ماهنامه مدیریت سلامت، ۱۲ (۳۶)، ۳۳-۳۸.

بهرامی، حمیدرضا. سلامی، امیرمسعود و صانعی آرانی، محسن (۱۳۸۹). بررسی میزان کارآمد بودن جذب نخبگان در وزارت نفت (مطالعه موردی در شرکت ملی گاز ایران). پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۱۷ (۴۶)، ۶۳-۸۹.

پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مد ظله‌العالی)، مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی، قابل دسترسی در KHAMENEI.IR
جزنی، نسرين (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، چاپ پنجم. نشر نی.

خدامرادی، سعید. جمالی، علی. ابراهیمی، عباس و افخمی، عادل (۱۳۸۹). مدلی برای بررسی رقابت‌پذیری صنایع با استفاده از مدل پنج نیروی پورتر بر اساس منطق فازی: به کارگیری شاخص انحصارسنجی هریشمن - هرفیندال. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، ۶۰، ۱۰۱-۱۳۴.

دعائی، حبیب الله (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی (نگرش راهبردی)، چاپ پنجم. مشهد: نشر بیان هدایت نور.

دوستار، محمد. فروغی، نفیسه. نوروزی، خلیل و جوادی، مجتبی (۱۳۹۲). راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، ۱ (۴)، ۱-۲۰.
دیوید، فرد. آر (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک، مترجمان: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، چاپ سی و یکم. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

سایت واژه‌یاب، قابل دسترسی در www.vajehyab.com

ستاد کل نیروهای مسلح، دستورالعمل احراز نخبگی، مصوب ۱۳۹۲/۴/۱.

سرتو، ساموئل و پائول، پیتر (۱۳۸۴). مدیریت استراتژیک، مترجم علی شمخانی. دانشگاه امام حسین (ع).

سعادت، اسفندیار (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی، چاپ هفدهم. تهران: سمت.
سلامی، هادی. اعظمی، امیر و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۲). تحلیلی بر عوامل مهاجرت بین‌شهری و بازشناسی راهکارهای جذب نخبگان. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲(۲)، ۳۷۷-۳۹۹.

شورای عالی انقلاب فرهنگی، اساسنامه بنیاد ملی نخبگان، مصوب ۱۳۸۴/۳/۱۰.
شورای عالی انقلاب فرهنگی، سند راهبردی کشور در امور نخبگان، مصوب ۱۳۹۱/۷/۱۱ شورای معین شورای عالی انقلاب فرهنگی.

شهلائی، ناصر (۱۳۹۴). تحلیل ریسک مدیریت منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد دفاعی، ۵۴، ۲۹-۵۲.

شهلائی، ناصر (۱۳۹۱). راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، چاپ اول. تهران: دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران.

شهلائی، ناصر (۱۳۸۵). مدیریت استراتژیک در نیروهای مسلح، چاپ اول. تهران: دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران.

صفارانی، سمانه. عرب، محمد. رحیمی، عباس. آهنگر، علی و فیاض‌بخش، احمد (۱۳۹۱). تحلیل محیط درونی بر اساس مدل وایزبورد در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۶(۲)، ۱۰۱-۱۰۹.

طوسی، حسینعلی و مهری، عباس (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر جذب نخبگان کشور به بسیج. دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۹(۲)، ۱۰۵-۱۳۰.

عباس‌پور، عباس (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکرد، فرایند و کارکردها)، چاپ دوم. تهران: سمت.

علی‌احمدی، علی‌رضا. ابراهیمی، مهدی و سلیمانی ملکان، حجت (۱۳۸۳). برنامه‌ریزی استراتژیک فناوری اطلاعات و ارتباطات. تهران: انتشارات تولید دانش.

علی‌بابایی، یحیی (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر وحدت نخبگان، چاپ اول. تهران: پژوهشکده امام خمینی (س) و انقلاب اسلامی.

کیانی، سورنا (۱۳۹۱). تدوین راهبردهای اثربخش شناسایی و به‌کارگیری نخبگان در سطوح آجا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد آجا.

مبینی دهکردی، علی و طهماسب کاظمی، بهروز (۱۳۹۲). مدیریت راهبردی استعدادها، جستاری در رویکردها، مسائل و مؤلفه‌ها. فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۲۲، ۱۰۵-۱۳۴.

میرسپاسی، ناصر. غلامزاده، داریوش. رشیدی، محمد مهدی و صنعتی‌گر، هدا (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان (مطالعه موردی در شرکت ملی نفت ایران). فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۱)، ۳۵.

نژادجوادی‌پور، مهران (۱۳۸۸). شناسایی، ارزیابی و تشریح جامع عوامل استراتژیک محیطی و سازمانی در توسعه خدمات شهرداری‌های الکترونیک مناطق تهران. دومین کنفرانس بین‌المللی شهرداری الکترونیک. تهران، سازمان شهرداری‌ها و دهرداری‌های کشور، قابل دسترسی در

http://www.civilica.com/Paper-EMUN02-EMUN02_049.html

نقیب‌زاده، احمد (۱۳۸۵). درآمدی بر جامعه‌شناسی، چاپ پنجم. نشر نی.