

مقاله پژوهشی: راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه‌ی انسانی یگان‌های عمده بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده

حسین شکوهی^۱، علی شادمانی^۲، گودرز تافته^۳، عباس سعیدی^۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۰۶

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۰۱

چکیده

بشر از بدو خلقت پدیده‌های مختلفی را تجربه کرده است و ناگوارترین آن‌ها جنگ‌های خشونت‌باری بوده که هر بار جمعی از انسان‌ها را به کام مرگ کشانده‌اند، بر مبنای تجربه‌ها، جوامع برای مقابله با دشمنان ناگزیر به تشکیل نیروی دفاعی و ارتقاء مداوم آن شده‌اند. آموزه‌های دینی و تاریخی نیز بر تقویت بنیه دفاعی تأکید دارند. شرایط حاکم بر صحنه جنگ‌های آینده ارتقاء توانمندی‌های دفاعی را اجتناب‌ناپذیر کرده است.

بخش حیاتی و تأثیرگذار توان دفاعی بر سرمایه‌های انسانی متخصص، حرفه‌ای و متعهد استوار است. مبنای فرماندهی معظم کل قوا و اسناد بالادستی بر ارتقاء توانمندی دفاعی تأکید دارند. یکی از زیربخش‌های دفاعی یگان‌های بالگردی هستند که مؤلفه اصلی آنان سرمایه‌های انسانی بویژه کارکنان خلبان و فنی می‌باشد. با توجه به سرعت پیشرفت فن‌آوری‌های دفاعی و تحول مداوم متغیرهای صحنه نبرد، به نظر می‌رسد؛ سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی با وضع مطلوب فاصله قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. محققین به دنبال پاسخ این سؤال هستند که راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده کدامند؟

روش اجرای تحقیق توصیفی با رویکرد آمیخته و موردی زمینه‌ای است. داده‌های کیفی با مطالعه کتابخانه‌ای احصاء و از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران و مطالعه میدانی تا حد اشباع نظری تکمیل و سپس نسبت به ساخت ابزار اقدام شده است. پرسشنامه در بین جامعه نمونه به تعداد ۹۰ نفر از صاحب‌نظران با تجربه توزیع جمع‌آوری و راهبردها تدوین گردیده است. یافته‌های تحقیق شامل راهبردهای ارتقاء سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده بوده که در قالب ۸ راهبرد کلان در بخش نتیجه‌گیری تحقیق ارائه شده‌اند.

واژگان کلیدی: راهبرد، ارتقاء توانمندی، یگان‌های بالگردی، جنگ‌های آینده، سرمایه‌ی انسان

^۱ - دانشیار، دکترای تخصصی علوم دفاعی راهبردی، عضو هیئت علمی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی.

^۲ - مدرس، دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام) و همکار پژوهشی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی.

^۳ - استادیار، دکترای تخصصی علوم دفاعی راهبردی، عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش.

^۴ - نویسنده مسئول؛ دانشجوی دکتری علوم دفاعی راهبردی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول)

مقدمه

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَأَخْرِبُونَ مِنْ دُونِهِمْ لَأَنْتُمْ أَعْلَمُ بِاللَّهِ يُغْلَمُهُمْ وَمَا يُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ كَأَنَّكُمْ كُنْتُمْ دُونَ ذَلِكَ. و هر چه در توان دارید از نیرو و اسب‌های آماده بسیج کنید تا با این دشمن خدا و دشمن خودتان و دیگری را که شما نمی‌شناسید و خدا آنان را می‌شناسد، بترسانید و هر چیزی در راه خدا خرج کنید، پاداشش به خود شما بازگردانده می‌شود و بر شما ستم نخواهد رفت (سوره مبارکه انفال آیه شریفه ۶۰).

جنگ یک پدیده دائمی در زندگی بشر است، با این حال که تغییراتی در نظام اجتماعی روی داده از بین نرفته، بلکه به شکل و شیوه‌ی جدیدی خودنمایی می‌کند. صاحب‌نظران پس از مطالعه ویژگی‌های جنگ‌ها، همواره از ماهیت تهدیدات و توانمندی‌های دفاعی تصویر روشنی ترسیم و متناسب با تهدیدات پیش‌رو، طرح‌ها و ساختارها ارتقاء یافته‌اند. بیشتر اندیشمندان معتقدند که جنگ‌های آینده با گذشته، سه تفاوت اساسی دارند؛ فن‌آوری تسلیحاتی پیشرفته‌تر، راهبردهای نظامی جدید و شیوه‌های جنگ ناهمگون است (نوشادی، غلامرضا، ۱۳۹۵: ۳۶). در آینده فن‌آوری‌های دفاعی باعث افزایش اثر هوش مصنوعی و کاهش اثر خطاهای انسانی شده و رویکرد عملیات عمدتاً تأثیرمحور است (صفوی، سیدیحیی، ۱۳۹۸: ۳۱) قوام اصلی نیروهای مسلح بر سرمایه انسانی استوار است، اگرچه نقش تجهیزات و فن‌آوری پیش‌رفته در اقتدار و پیروزی انکارناپذیر است، اما وجود نیروی انسانی باانگیزه، مؤمن، شهادت‌طلب، با کیفیت و کارآمد به عنوان مهم‌ترین عوامل هستند (نوروزانی، شهرام، ۱۳۹۴: ۴۹). یگان‌های بالگردی به‌عنوان بخش مهمی از نیروهای مسلح از ویژگی‌های خاصی مانند تخصص‌محوری برخوردارند، شناخت پیچیدگی فضای جنگ‌های آینده برای این یگان‌ها بسیار مهم است. اگرچه یگان‌های عمده بالگردی از نظر تعداد و استعداد سازمانی قابل ملاحظه‌اند، اما از قدمت بالایی برخوردار بوده و قابلیت‌های سرمایه انسانی آنان متناسب با وضعیت موجود است. به نظر می‌رسد توانمندی سرمایه انسانی با جنگ‌های آینده همخوانی ندارد. با توجه به جغرافیای کشور، تنوع ساختار دفاعی، پیچیدگی فضای حاکم بر صحنه جنگ‌های آینده و تنوع مأموریت یگان‌های بالگردی، ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی به‌منظور اجرای شایسته مأموریت‌های محوله امری اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین مسئله تحقیق عبارت است از این‌که راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های عمده بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده کدامند؟ بر همین اساس محقق با مطالعه کتابخانه‌ای، اسناد، مدارک و مباحثه با صاحب‌نظران آشنا به موضوع تحقیق ادبیات مورد نیاز را تهیه و با مطالعه میدانی نسبت به شناسایی عوامل محیطی مؤثر بر ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی متناسب با جنگ‌های آینده اقدام نموده است.

اهمیت تحقیق بیانگر توجه به منویات فرماندهی معظم کل قوا و اسناد بالادستی در راستای ارتقاء توانمندی‌های دفاعی بوده و ادبیات مناسب برای تصمیم‌سازی فرماندهان سطح راهبردی، کمک به ایجاد بینش راهبردی در مورد جنگ‌های آینده، تأثیر آن بر سرمایه انسانی و بهره‌مندی از تجارب صاحب‌نظران را فراهم نموده و هم‌چنین با ارائه راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی متناسب با جنگ‌های آینده به افزایش آمادگی یگان‌های بالگردی کمک خواهد کرد. ضرورت تحقیق آن است که، امکان پاسخ‌گویی به دغدغه‌های مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) و سلسله‌مراتب فرماندهی در مورد ارتقاء آمادگی‌های دفاعی با شناسایی نقاط ضعف، قوت، فرصت‌ها و تهدیدهای حوزه سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی در جنگ‌های آینده را فراهم می‌نماید.

هدف اصلی تحقیق، دستیابی به راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده می‌باشد تا در نهایت پاسخ سؤال اصلی تحقیق یعنی راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده احصاء گردد.

مبانی نظری

— پیشینه‌شناسی

امیرفهمی‌خامنه (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان تدوین دکترین هوانیروز در جنگ ناهمتر از انجام و نتایج آن عبارتند از، دکترین دارای سه بعد ساختاری، محتوایی و محیطی است، بعد ساختاری مؤثرترین بخش در جنگ ناهمتر از است، نیروی انسانی قابلیت‌محور با شاخص‌های معنوی، جسمی، علمی، خلاقیت، ابتکار مهارت می‌باشد. علی‌یوسفوند (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان تدوین نظام آموزشی خلبانی هوانیروز به منظور متناسب‌سازی آن‌ها با تهدیدات ناهمتر از انجام که نتایج آن عبارتند از؛ نیاز به خلاقیت، سرعت عمل، چابکی، بهره‌گیری از فریب، انعطاف‌پذیری، بومی‌بودن، ابهام‌سازی قابلیت‌استمرار، واحدهای کوچک بالگردی می‌باشد. مهم‌ترین اهداف یگان‌های بالگردی در مقابله با تهدیدات؛ ارتقاء دانش نظامی، تخصصی، عملیات روانی، پدافند غیرعامل، مهارت‌های رسته‌ای توانایی پرواز شب و ارتفاع پست، ارتقاء بینش سیاسی و علمی، اجتماعی معرفت، بصیرت، ایمان آمادگی جسمی و روحی، ارزش‌های انقلابی، تربیت خلبانان شجاع، شهادت‌طلب، وفادار به نظام و میهن اسلامی، حفظ آمادگی رزمی خلبان، ارتقاء تعاملات آموزشی و بین‌سازمانی و فراسازمانی داخلی و خارجی تکریم و نظام شایستگی. حسین ظریف‌منش (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان نقش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی در جنگ آینده انجام که نتایج آن؛ نیروی انسانی در جنگ آینده نقش مؤثری دارد، اعتقاد به مبانی دین اسلام در افزایش توان نیروی انسانی نقش مؤثری دارد. نیروی انسانی مؤمن، معتقد دارای توانمندی جهت نیل به پیروزی در جنگ آینده است. ایمان، توکل، ایثار و صبر، توانمندی نیروی انسانی در جنگ آینده تأثیر بیشتری دارد.

– مفهوم‌شناسی

راهبرد: مسیر فعالیت سازمان برای رسیدن به اهداف است، راهبرد حرکت سازمان را هدف‌دار می‌کند. روش و ابزار رسیدن به هدف را مشخص می‌کند (افشردی، محمدحسین، ۱۳۹۳: ۳).

توانمندی: دانایی، مهارت و تجربه افراد سازمان که انگیزه مشارکت و مسئولیت‌پذیری دارند. کارکنان برخوردار از مجموعه ظرفیت‌های لازم که در سازمان ارزش افزوده ایجاد و دارای کارایی و اثربخشی می‌باشند (بلانچارد، ۱۳۹۴: ۱۶).

سرمایه انسانی: موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های فردی و اجتماعی که در توانایی‌های کارکنان انعکاس می‌یابد و آن‌ها را قادر می‌سازد تا ارزش ایجاد کنند (کوزه‌گر کالجی، مجید، ۱۳۹۴: ۱۶).

سرمایه مولدی که در وجود انسان‌های یک سازمان است، مانند سلامت، دانش، اشتغال، مهارت‌ها اندیشه‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌ها یا روحیه‌ی کار و فعالیت مولد است (حیدری، علیرضا، ۱۳۹۵: ۱۰۹).

یگان عمده بالگردی: با توجه به استعداد نیرو و تجهیزات یگان عمده بالگردی، هوانیروز آجا می‌باشد. تعدادی از صاحب‌نظران هوانیروز سپاه را نیز یگان عمده تلقی می‌کنند، لذا در این تحقیق هوانیروز آجا و سپاه به عنوان یگان عمده بالگردی در نظر گرفته شده‌اند (جلسه خبرگی، ۱۳۹۸).

سرمایه انسانی در سازمان‌های نظامی

- عنصر اساسی سازمان، انسان‌ها و ویژگی‌های آنان است. سرمایه انسانی شامل ظرفیت‌های سازنده افراد مبتنی بر مهارت، آموزش و تجربه است و با خلق ارزش اقتصادی و ویژگی‌هایی چون مهارت، دانش و سطح سلامت نشان داده می‌شود (عزیزی، محمد، ۱۳۹۸: ۹۷).
- سرمایه انسانی شامل کارکنانی است که دارای مهارت، دانش، تجربه، نگرش، ارزش‌ها و سلامت کافی برای اجرای مأموریت‌ها بوده و دارای روحیه رزمندگی برای بهره‌گیری از فرصت‌ها، ایمان به هدف تا سرحد تسلیم جان، برخوردار از هوش، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، درک صحیح از ابزارهای تخریب اراده دشمن در فضای مبهم و پیچیده آینده هستند (محمدی، حسین و محبی، رضا، ۱۳۹۶: ۹۸).
- سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی شامل خلبانان و کارکنان فنی است. نیروهای متخصص و اثرگذار در اجرای مأموریت‌های عملیاتی، خلبانان و کارکنان فنی می‌باشند (اف، م، ۳، ۴، ۱۱۱).
- هر پایگاه حداقل دو گردان پروازی و یک یگان تعمیرات رده میانی در اختیار دارد که عمده نیروهای آن‌ها خلبان و فنی هستند و متناسب با سنوات، تخصص و تجربه در مشاغل سازمانی منتصب گردیده و مأموریت‌های واگذاری را اجرا می‌نمایند (آیین‌نامه گردان هوانیروز، ۱۳۹۵: ۱۲۶).

جنگ‌های آینده و ویژگی‌های آن‌ها

- شناخت محور، فناوری‌پایه، هم‌افزایی قابلیت‌های دفاعی امنیتی، اشراف اطلاعاتی شبکه‌ای، ناهمتراز ائتلافی، تأثیر محور، غافلگیرکننده مداخله مستقیم و غیرمستقیم قدرت‌ها، استفاده حداقلی از نیروی زمینی و بکارگیری گروه‌های نیابتی است (زه‌دی، یعقوب، ۱۳۹۵: ۱۴۵).
- جنگ‌های آینده با عملیات سریع و قاطع، هم‌زمان‌سازی قدرت، عملیات غیرخطی بکارگیری نیروهای ویژه درگیری هم‌زمان در سطوح سه‌گانه جنگ، عملیات پیش‌دستانه، توسعه صحنه نبرد با نفوذ در عمق هدف تکیه بر عملیات روانی، حمله به مراکز ثقل صورت می‌پذیرد (امینیان، بهادر، ۱۳۹۴: ۴۲، به نقل از بنت).
- جنگ‌های آینده دارای بعد فیزیکی؛ زمان، مکان، توان، قدرت، دقت و هوشمندی و بعد غیرفیزیکی یا شناختی؛ انسانی، سامانه‌ای، اطلاعات، هوشمندی، هدف‌گیری دقیق، مانور استیلا، برتری هوایی و جنگ فضایی می‌باشد (نصیرزاده، عزیز، ۱۳۹۷: ۶۰).
- دو مسیر متفاوت در جنگ‌های آینده متصور است، محوریت فن‌آوری جدید و محوریت ایده‌های نو، جنگ مبتنی بر ایده تعیین‌کننده‌تر و مبتنی بر جنگ‌های ناهمگون است (منزوی، مسعود، ۱۳۹۷: ۹۱).
- جنگ آینده، شناخت محور، فناوری‌پایه، هم‌افزایی قابلیت‌ها، اشراف اطلاعاتی و شبکه‌ای به صورت ناهمتراز و ائتلافی است. این جنگ نوعی عملیات تأثیر محور و غافل‌گیرکننده است که با مداخله مستقیم قدرت‌ها، نیروی زمینی حداقلی اجرا می‌شود. (عزیزی، محمد، ۱۳۹۸: ۱۴۱).
- جنگ آینده برای جمهوری اسلامی ایران ناهمتراز است، نبرد دو نیرو که از حیث کمیت تسلیحات تجهیزات و سطح فناوری تفاوت آشکار و عمده دارند. طرف ضعیف‌تر با اجتناب از نقاط قوت حریف و بهره‌گیری آگاهانه از نقاط ضعف او ضربات اساسی و تعیین‌کننده بر مهاجم وارد و او را وادار به خاتمه درگیری و پذیرش شکست می‌نماید (افشردی، جزوه آموزشی: ۱۳۹۵).
- جنگ‌های آینده با توجه به بکارگیری فناوری‌های آینده باعث افزایش اثر هوش مصنوعی و کاهش خطای انسانی شده و رویکرد عملیات نظامی، عمدتاً تأثیر محور می‌باشد (بنجامین، بولی، ۲۰۱۸).

جنگ و نیروی انسانی از منظر قرآن کریم

- تحت عناوین قتال و جهاد در قرآن کریم از جنگ یاد شده است، حدود ۳۰۰ آیه به صورت مستقیم یا غیرمستقیم در خصوص جنگ در سوره‌های مختلف قرآن کریم بر پیامبر گرامی اسلام وحی شده است (فهیمی‌خامنه، امیر، ۱۳۹۴: ۴۵).
- **الآنَ خَفَّفَ اللَّهُ عَنْكُمْ وَعَلِمَ أَنَّ فِيكُمْ ضَعْفًا فَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مَّنْهُ صَابِرَةً يَّعْلَبُوا مِثْلِينَ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ أَلْفٌ يَّعْلَبُوا أَلْفَيْنِ بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ**؛ اکنون خدا بر شما تخفیف داده و معلوم داشت که در

شما ضعیفی هست اگر از شما یکصد تن شکبیا باشند بر دویست تن پیروز و اگر از شما هزار تن باشند به توفیق الهی بر دو هزار تن غلبه کنند و خدا با شکیبایان است(انفال:۶۶).

ویژگی‌های رزمندگان از منظر معصومین (علیهم‌السلام)

• پیامبر اسلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله) فرمود؛ اگر صابر باشید از نصرت خداوند برخوردار خواهید شد. در بدر فرمود؛ این جبرئیل است همراه هزار ملائکه در صف‌اند و بر شما وارد شده است و نیز فرمود؛ این جبرئیل است که سر اسبی را گرفته و بر او وسایل جنگی است(بحارالانوار، جلد ۱۹: ۲۲۶).

• امام علی (علیه‌السلام) فرمود؛ سپاهیان دژهای محکم مردم و عامل زینت فرمانروایان، عزت دین و وسیله امنیت‌اند که به اذن الهی زمینه امنیت و آرامش توده مردم را فراهم می‌سازند، کسانی لایق فرماندهی سپاهیان‌اند که؛ نسبت به خدا و رسول خیرخواه، امین، بردبار، دارای سابقه نیک و از خانواده‌های اصیل، اهل شهادت، شجاعت، سخاوت و بخشش باشند(نهج‌البلاغه، نامه ۳۵).

• لاَ تَسْتَصْغِرَنَّ عَدُوًّا وَإِنْ ضَعُفَ؛ دشمن را دست کم مگیر، هر چند ناتوان باشد(غررالحکم ۱۰: ۲۱۶). کسی که از دشمن غفلت کند، حيله‌ها و کيدهای دشمن بیدارش خواهد ساخت. به راستی که مبنای پیروزی در جنگ نه افزونی جمعیت که زیادت بصیرت است(فهمی‌خامنه، امیر، ۱۳۹۴: ۴۵).

رویکرد امامین انقلاب اسلامی در مورد جنگ و نیروهای رزمنده:

• شجاعت و دلاوری سبب تقویت روحیه رزمندگان، تقویت روحیه سبب شکیبایی آن‌ها در مبارزه با سختی‌ها و دشواری‌ها می‌گردد. آنان در نبردها با عزمی راسخ و شجاعتی بی‌نظیر می‌جنگند مسیر خود را منتهی به یکی از دو هدف احدی‌الحسنین می‌دانند(صحیفه‌ی نور، جلد ۱۴: ۴۸۲).

• نیروهای مسلح در دوران بازسازی باید به اصل بازسازی معنوی و اعتقادی نیز توجه کافی داشته باشند چرا که همه در میدان نبرد تجربه کرده‌اند که معنویت و ایمان در پیروزی‌ها، موفقیت‌ها و بالا بردن توان و استقامت نیروها موثر است(پیام حضرت امام خمینی رضوان‌الله‌تعالی‌علیه ۱۳۳۸/۱/۲۸).

• خودباوری و ما می‌توانیم همیشه مورد تأکید امام(رضوان‌الله‌تعالی‌علیه) بوده است(صحیفه‌ی نور، جلد ۲۱: ۹۵). ما مأمور به ادای تکلیف و وظیفه‌ایم نه مأمور به نتیجه(صحیفه‌ی نور، جلد ۲۱: ۹۵).

• آینده‌ی کشور به دست جوانانی است که باید قدر آن‌ها را دانست و برای آنکه ایران فردا بتواند تواناتر، مقتدرتر و با زبان گویاتر در منطقه و دنیا ظاهر شود، باید نسل بعد را آماده‌تر، مصمم‌تر دانشمندتر و شجاع‌تر پرورش دهد(مقام معظم رهبری مدظله‌العالی در دیدار با فرماندهان آجا، ۱۳۹۴/۱/۳۱).

• تحول در سازماندهی، تاکتیک‌های عملیاتی، فکر، فرهنگ و جهت‌گیری‌ها از دیگر ویژگی‌های بارز است، تأثیر نپذیرفتن از تخریب محاسباتی دشمن «بصیرت» است، نباید لحظه‌ای از تحرکات دشمن چشم برداشت و غافل شد، نباید به پیروزی‌ها غرّه شد، چرا که یک لحظه غفلت می‌تواند پیروزی را تبدیل به شکست کند(مقام معظم رهبری مدظله‌العالی، دانشگاه‌ها، ۱۳۹۹/۸/۸).

- حفظ بصیرت، جهت‌گیری صحیح، آمادگی‌ها، روحیه‌ی و آمادگی رزمی نیروها یکی از کارهای اساسی است که نیروهای مسلح بایستی داشته باشند (دیدار جمعی از کارکنان آجا با معظم‌له، ۱۳۹۴/۱/۳۰).
- خودتان را آماده کنید، هم از لحاظ آمادگی علمی و فنی، هم از لحاظ آمادگی سازمانی و انضباطی هم از لحاظ آمادگی ایمانی و عقیدتی و روحی که این پشتوانه‌ی همه‌ی آنهاست. دلتان را در این راه با خدا همراه کنید (مراسم دانش‌آموختگی دانشگاه‌های افسری، ۱۳۹۵/۷/۷).

مبانی علمی ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی

- دادن قدرت، آزادی به کارکنان، برخورداری از دانش و مهارت کافی برای تصمیم‌گیری در انجام امور به صورت زیادی در ارتقاء توانایی آنان مؤثر است (احمدوند، علی، ۱۳۹۸: ۱۴۲).
- ارتقاء توانمندی به معنای قدرت بخشیدن است یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند (بلانچارد، ۲۰۱۶: ۲۹).
- ارتقاء توانمندی به عنوان تفویض اختیار است، اختیار باید به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود، به معنی اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت (نادری و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۵).
- ارتقاء توانمندی، زمینه‌ای برای افزایش گفتگو، تفکر انتقادی، فعالیت در گروه‌های کوچک است که اجازه دادن به فعالیت‌ها جهت حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگو، از اجزای اصلی آن هستند (مولایی، یوسف، ۱۳۹۲: ۳۲۳).
- ارتقاء توانمندی، فرآیند تقویت کفایت افراد سازمان از طریق شناسایی و معرفی شرایطی که موجب احساس «عدم برخورداری از قدرت» در آنها شده و تلاش در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی سازمان و با بهره‌گیری از فنون غیررسمی (دانش‌آشتیانی، محمدباقر، ۱۳۸۹: ۱۳).
- ارتقاء توانمندی، فرآیندی که مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی‌های لازم برای تصمیم‌گیری را به دست آورند، این فرآیند در عملکرد سازمان و کارکنان نیز مؤثر است (منزوی، مسعود، ۱۳۹۷: ۹۱).
- موفق‌ترین سازمان‌ها اگر دچار فقر یادگیری شوند با وجود اینکه به حیات خود ادامه خواهند داد هرگز همه قابلیت‌های خود را شکوفا نخواهند کرد. اجزای اصلی سازمان یادگیرنده شامل؛ قابلیت‌های افراد، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، شفافیت، رسالت، چشم‌انداز، تعهد، رهبری، ارزشیابی مؤثر پاداش‌ها، انتقال دانش، کار و حل مسئله به صورت گروهی می‌باشد (کمالی، محمد و همکاران، ۱۴۰۱: ۳۵).

الگوهای و مؤلفه‌های ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی

- ایجاد درک مشترک به مفهوم ارتقاء توانمندی کارکنان است، آموزش پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌پذیرد، هدف این آموزش؛ آماده‌سازی افراد برای اجرای بهینه‌ی وظایف و مسئولیت‌های شغلی است و این نوع آموزش‌ها عمدتاً در سه محور اساسی؛ توسعه‌ی دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد یا تغییر نگرش‌ها است (دانش‌آشتیانی، محمدباقر، ۱۳۹۴: ۱۳).

- انسان‌ها عامل اصلی موفقیت‌اند، منابع مالی منحصر به فرد نیستند و نمی‌توانند موجب تمایز شوند. افراد خلاق و نوآور در اداره یک کار مخاطره‌آمیز می‌توانند در موفقیت آن مؤثر باشند. افراد با مشارکت توان خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند (اعرابی، سید محمد، ۱۳۹۵: ۱۵۱).
- ارتقاء توانمندی کارکنان در سازمان‌های فن‌آوری محور دارای ابعادی است؛ فن‌افزار، انسان‌افزار و سازمان‌افزار می‌باشد (آرمسترانگ، مایکل، ۲۰۱۸: ۱۲۴).
- اگر یک فرد به درجه بالایی از خودارکارآمدی و تعهد حرفه‌ای برسد، زمانی که تصمیم به اقدام خلاقانه بگیرد به احتمال زیاد اقدام او محقق خواهد شد (اعرابی، سید محمد، ۱۳۸۷: ۱۶۷).
- از راهکارهای ارتقاء توانمندی، برنامه‌های آموزشی، دوره‌های کوتاه مدت و بلند مدت می‌باشد که قابلیت‌های فکری و تخصصی افزایش می‌دهد، امروزه آموزش به عنوان ابزاری برای اثربخشی سازمان و کسب مزیت رقابتی مورد توجه قرار می‌گیرد (جوانبخت، علیرضا، ۱۳۹۴: ۴).

الزامات سرمایه انسانی آینده و عوامل مؤثر بر آن

- کمیت و کیفیت نیروی انسانی از لحاظ: کارایی رزمی، خلق و خوی، احساسات ملی، وفاداری به نظام، انضباط روحیه، بهره‌هوشی، تحصیلات، تهور، انعطاف‌پذیری، تاب‌آوری، رهبری و مدیریت از عوامل تأثیرگذار در توان نظامی هستند، نیروی بزرگ با سلاح‌های جدید اما فاقد لیاقت، انضباط روحیه و احساسات ملی بی‌اثر یا کم‌اثر خواهد بود (حسین، محمدی، ۱۳۹۸: ۱۱۱).
- ارزشمندترین سرمایه سازمان انسان‌ها هستند، مدیران باید به توسعه تعهد توجه نمایند. افراد متعهدتر به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر، فعال‌تر و نقش‌آفرین‌ترند (الوانی، مهدی، ۱۳۹۵: ۲۵).
- مفهومی کلی‌تر از توسعه انسانی که به مسائلی چون ایجاد یک سازمان پویا و فرصت‌های آموزش پرورش و یادگیری کارکنان با هدف بهبود عملکرد آنان می‌پردازد (احمدوند، محمدعلی، ۱۳۹۷: ۴۲).

مفاهیم مؤثر بر ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی

- ارتقاء توانمندی کارکنان شامل؛ بهبود کیفیت عملکرد، استقلال و آزادی در انجام کار تصمیم‌گیری فرصت‌های شغلی، خودکنترلی، دانش، توسعه حرفه‌ای کارکنان می‌باشد (عباس، غیاث‌الدین، ۱۳۹۴: ۳۹).
- فرهنگ سازمانی از مؤثرترین مؤلفه‌های موفقیت سازمان در یادگیری سریع، آموزش و پیاده‌سازی و اجرای دانش است، به‌طور خاص مدیریت دانش کارکنان در به اشتراک‌گذاری و سهم شدن همه تأثیر مستقیم دارد (اخوان، پیمان و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۴).
- ارتقاء توانمندی شامل؛ زمینه‌های سازمانی (فرهنگ، حمایت، مشارکت، طراحی، سامانه‌های کاری و زمینه‌های فردی (مهارت، شایستگی، مسئولیت‌پذیری، تجربه، توانایی مذاکره، بهبود رفتار مشارکت و ارتباط، توانایی فیزیولوژیکی و انگیزه) است (بلانچارد، ۱۳۷۸: ۶۱).

- ارتقاء سرمایه انسانی تابع؛ ایجاد آگاهی علمی، ارتقاء دانش، رفتارهای علمی، ایجاد ارزش افزوده توسعه مهارت‌ها، اطلاعات بروز، توانایی حل مسئله، تصمیم‌گیری عقلایی، رشد هماهنگ کارکنان ترکیب علمی اطلاعات و ساختن مجموعه‌های جدید است (کوزه‌گرگالجبی، مجید، ۱۳۹۴: ۶۵)
- فرآیند جذب کارکنان که از شایستگی، مهارت، دانش و پتانسیل لازم برخوردارند وابسته به روش انتخاب و جذب است که فعالیت اساسی سازمان قلمداد می‌شود، سیاست‌های منابع انسانی که برای پرورش و انگیزش طراحی می‌شوند، باید بر پایه‌ی این فعالیت بنا شوند (رابینز، استفن، ۲۰۱۵: ۷۲).

آموزش و تأثیر آن بر سرمایه انسانی

- روند نیازهای آتی سازمان بایستی به وضوح نشان دهد برای انتصاب کارکنان از درون سازمان چه اقداماتی لازم است و چه برنامه آموزشی باید طراحی شود، فرآیند نظامند نیازمندی سرمایه انسانی با مهارت، مورد نیاز سازمان در زمان لازم در اختیار قرار دهد (الوانی، مهدی، ۱۳۹۷: ۳۷).
- اثربخشی آموزش مهم‌ترین دلیل کارآمدی آن است و چرخه تصمیم‌گیری آموزش بالاترین نقش را دارد که شامل؛ بررسی عملکرد و بیان ضرورت برنامه آموزشی، نیازسنجی آموزشی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی اثربخشی آموزش است (یوسفوند، علی، ۱۳۹۵: ۱۲۹).

تخصص‌محوری و تأثیر آن بر سرمایه انسانی

- تخصصی کردن مشاغل باعث پیچیدگی می‌گردد، افزایش تخصص‌گرایی همیشه منجر به تسهیل کارها نمی‌شود و معایبی به دنبال دارد. هرچه آزادی عمل بیشتر باشد میزان رسمیت کم می‌شود. در مشاغلی که برای هر اقدامی یک استاندارد خاص وجود دارد، رسمیت افزایش می‌یابد. تخصصی و استاندارد کردن باعث رسمیت و کاهش آزادی عمل کارکنان می‌شود (عالم‌تبریزی، اصغر، ۱۳۹۸: ۷۲-۷۴).

ارتقاء سرمایه انسانی از منظر اسناد بالادستی

از منظر قانون اساسی

- اصل ۱۵۱: به حکم آیه «واعدوا لهم ما استطعتم من قوه و من رباط الخیل ترهبون به عدو الله و عدوكم و آخرین من دونهم لا تعلمونهم الله يعلمهم» دولت موظف است برای همه افراد کشور برنامه و امکانات آموزش نظامی را بر طبق موازین اسلامی فراهم نماید.
- اصل ۱۴۴: ارتش جمهوری اسلامی ایران، اسلامی، مکتبی و مردمی است، باید افرادی شایسته را به خدمت بپذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مومن و در راه تحقق آن فداکار باشند.

از منظر سند چشم‌انداز

- لازمه امنیت ملی و اقتدار نظامی، وجود نیروی انسانی متعهد، متخصص و فعال است، که بتواند در بالاترین سطح از قابلیت کارایی و شادابی با تکیه بر ایمان و سلامت جسم و روان به دفاع از کشور دین و ارزش‌های انقلابی بپردازد (فرهادی، علی، ۱۴۰۰: ۴۳).

سیاست‌های کلی مرتبط با سرمایه انسانی

- ارتقاء روحیه پایداری و ایثارگری، ترویج فرهنگ ایثار و شهادت، تولید آثار فرهنگی ایثار، تکریم ایثارگران، ترویج عوامل تقویت‌کننده فرهنگ جهاد، ارائه الگوهای جهاد، شهادت، حماسه، فداکاری و ارزش‌های دفاع مقدس (سیاست‌های کلی، ابلاغ از سوی مقام معظم رهبری مدظله‌العالی ۱۳۸۵).

سیاست‌های حوزه اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر کارکنان

- اعتلاء و گسترش معرفت و بصیرت دینی برپایه قرآن و مکتب اهل بیت (علیهم‌السلام).
- تقویت فضائل اخلاقی و ایمان، روحیه ایثار و امید به آینده.
- تقویت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی، روحیه کار و ابتکار، درستکاری و قناعت و ارتقاء کیفیت.

قوانین برنامه مرتبط با حوزه دفاعی

- ارتقاء و افزایش سطح دانش و مهارت نیروهای مسلح به صورت کمی و کیفی.
- ارتقاء آموزش، تحقیقات، فناوری دفاعی و گسترش همکاری با مراکز علمی داخلی و خارجی.
- ارتقاء منزلت اجتماعی و معیشت کارکنان نیروهای مسلح (قوانین برنامه‌های پنجم و ششم).
- فراهم نمودن اعتبارات لازم جهت پرداخت مطالبات حق اشعه خلبانان و دیگر کارکنان ذی‌نفع.

آیین‌نامه نیروهای مسلح، فصل پنجم

- نیروهای مسلح، با ایمان، اعتقاد راسخ در حفظ اسلام، ولایت فقیه، انقلاب، دست‌آوردهای آن نظام استقلال، تمامیت ارضی، دفاع از مسلمین، مستضعفین غیرمعارض، در انجام وظیفه کوشا و در اجرای فرامین فرماندهی کل قوا، فرماندهان و مدیران به تعهد خود با ایثار و جانبازی وفادار باشند.

دکترین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

- ویژگی‌های سرمایه انسانی: خداجویی، اسلام‌محوری، ولایت‌مداری، دشمن‌شناسی، دشمن‌ستیزی مردمی‌بودن، خودباوری، خوداتکایی، آرمان‌گرایی، عمل انقلابی، عدالت‌جویی، بصیرت، آینده‌نگری عزت و اقتدارطلبی، سیره علوی، قانون‌مداری و انضباط، انعطاف‌پذیری، دقت، سرعت، خلاقیت و ابتکار عمل (عزیزی، محمد، ۱۳۹۸: ۱۰۲ به نقل از دکترین نیروهای مسلح).

روش‌شناسی

- نوع تحقیق کاربردی و توسعه‌ای است چون‌که راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب باجنگ‌های آینده را با مطالعه اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب‌نظران مرتبط و مطالعات اکتشافی را در ادبیات فراهم نموده است.
- روش تحقیق توصیفی، رویکرد آمیخته و موردی زمینه‌ای می‌باشد، محقق با رجوع به ادبیات نظری موجود مفاهیم، نظریه‌ها اسناد و مدارک را واکاوی، توصیف و بیان نموده و ابعاد مختلف حوزه سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی و جنگ‌های آینده را احصاء نموده است.
- جامعه آماری بخش کمی از اساتید، صاحب‌نظران برجسته لشگری و کشوری سطح راهبردی و حوزه دفاعی و بالگردی که تخصص و تجربه کافی دارند، انتخاب شده‌اند. بنابراین با توجه به ماهیت

موضوع، هدف تحقیق و ویژگی‌های فوق، جامعه آماری براساس بررسی محقق و نظر اساتید محترم حدود ۹۰ نفر بوده که شاغل یا عضو وابسته بخش‌های لشگری و کشوری مرتبط می‌باشند، بنابراین حجم نمونه بر جامعه آماری منطبق و به صورت تمام شمار محاسبه گردیده است. در بخش کیفی نیز از روش نمونه‌گیری هدفمند، گلوله برفی و تا حد اشباع نظری داده‌ها لحاظ شده است.

• روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی (پیمایشی با مشاهده و مصاحبه) بوده است. با پرسش‌نامه نسبت به گردآوری داده‌ها اقدام شده است. ابزارهای گردآوری داده‌های کیفی در بخش کتابخانه‌ای فیش‌برداری، استفاده از اسناد، مدارک، سایت‌های اینترنتی معتبر و در بخش میدانی، مصاحبه با خبرگان و ابزارهای گردآوری داده‌های کمی، پرسش‌نامه بوده است. ابزار سنجش از روایی و پایایی لازم برخوردار می‌باشد، محقق بوسیله آن داده‌های متناسب با تحقیق را گردآوری و از طریق این داده‌ها و تحلیل و آزمون آن‌ها به سؤال تحقیق پاسخ داده است.

• داده‌های تحقیق مرتبط با موضوع شامل عوامل مؤثر بر راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی در قالب پرسش‌نامه، پس از تأیید خبرگی توزیع، سپس نتایج آن توسط نرم‌افزار مناسب، تحلیل و عوامل اثرگذار سطح کلان برای تدوین راهبردها استخراج شده است.

• سپس میزان تأثیر عوامل در تدوین راهبردها، مشخص و میانگین هر عامل از مجموع پاسخ‌ها و نیز آزمون مناسب آن، سطح معناداری کلیه عوامل بررسی و پاسخ‌های نهایی استخراج گردیده است.

• ماتریس عوامل خارجی (فرصت، تهدید)، داخلی (قوت، ضعف) تشکیل، وضع موجود و وضع مطلوب تشکیل، سپس ماتریس زوجی عوامل و در نهایت چهار دسته راهبرد SO، ST، WO، WT - احصاء و راهبردهای نهایی تدوین که در جلسه خبرگی و با ابزار آماری اولویت‌بندی آن‌ها تعیین گردید.

• تحقیق با هدف تدوین راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی با مطالعه کتابخانه‌ای، اسناد و مدارک، عوامل مرتبط، اشباع داده‌ها از طریق مصاحبه با خبرگان طراحی پرسشنامه و مشخص کردن عوامل داخلی، خارجی و میزان تأثیر هر عامل بر سرمایه انسانی ارزیابی، وضعیت موجود، وضعیت مطلوب و ابعاد آن‌ها سنجیده شده است. داده‌ها حاصل مطالعه گسترده، دریافت نظرات خبرگان بوده که از روایی برخوردار و با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ جدول (۱) پایا است.

جدول ۱- مقادیر آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی پرسشنامه

میزان تأثیر	وضع موجود	وضع مطلوب
۰,۹۹۷	۰,۹۹۸	۰,۹۹۶

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

در پرسش‌نامه چهار سؤال در مورد مسئولیت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه خدمت مرتبط با تحقیق مطرح و یک سؤال در باره میزان آشنایی با موضوع تحقیق مطرح و مورد بررسی

قرار گرفته است. ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان، نشان‌دهنده کیفیت، اعتبار داده‌ها و پرسش‌نامه‌ها است. پاسخ‌دهندگان حداقل ۱۰ سال و بیش از ۸۰٪ آنان بیش از ۲۱ سال سابقه مرتبط با تحقیق داشته‌اند. میزان آشنایی ۹۴٫۴٪ پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی زیاد بوده که آمار و اطلاعات گردآوری شده دارای کیفیت بالا برای نیل به اهداف تحقیق بوده و نتایج از اعتبار بالایی برخوردار می‌باشد. داده‌های تحقیق حاصل مطالعه کتابخانه‌ای، اسناد، مدارک، مصاحبه با صاحب‌نظران آگاه به موضوع تحقیق و مطالعه تطبیقی و میدانی بوده که محقق در هر بخش داده‌ها را جمع‌بندی و گزاره‌های مرتبط احصاء و در جلسات خبرگی برای چندین مرحله غربالگری شده و گزاره‌هایی استخراج و سپس بر اساس روش تحقیق بیان شده ابزار مناسب سنجش در قالب پرسش‌نامه حاوی سؤالات نهایی مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر بین جامعه نمونه توزیع و نتایج آن با استفاده از روش علمی و بهره‌برداری از نرم‌افزار آماری قابل اتکاء مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

در پرسش‌نامه از جامعه نمونه خواسته شده که عوامل تحت کنترل آجا و سپاه می‌باشند یا خیر. سپس عوامل داخلی و خارجی تفکیک و میانگین تأثیر عوامل، مورد آزمون آماری قرار گرفته است. میانگین میزان تأثیر کمتر از عدد ۳ باعث حذف از فرایند تحقیق گردید. با توجه به میانگین‌های محاسبه شده (سطح معنی‌داری کمتر از ۰٫۰۵) همه‌ی عوامل مؤثر و با اهمیت شناخته شده و میزان تأثیر آن‌ها بر ارتقاء سرمایه انسانی ارائه شده است. با توجه به اینکه گزاره‌ها مبتنی بر مطالعات اسنادی و نظر خبرگان تعیین گردیده‌اند، فرض صفر و فرض مخالف را بدین شرح تعریف کرده‌ایم؛

فرض صفر: هر گزاره که میانگین تأثیر آن بزرگتر از ۳ باشد بر راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده مؤثر است.

فرض مخالف: هر گزاره که میانگین تأثیر آن کوچکتر از ۳ باشد بر راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده مؤثر نیست. معیار رد فرض صفر و حذف گزاره، مقدار t کمتر از $1/96$ - می‌باشد.

جدول ۲- آزمون میانگین تأثیر عوامل حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)

دیف	عوامل حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)	میانگین تأثیر	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	درصد تأثیر مثبت
۱	وجود ظرفیت انسانی مستعد در سطح کشور	۴	۰٫۶۹	۱۳٫۳۶	۸۴	۰٫۰۰۱	۸۸٫۱
۲	فرآیند جذب و استخدام نیروی انسانی	۴٫۷۲	۰٫۶۴۸	۲۴٫۴۵۵	۸۴	۰٫۰۰۰	۹۱٫۷
۳	چگونگی تربیت و آموزش در مراکز آموزشی	۴٫۶	۰٫۸۱۹	۱۸٫۰۰۲	۸۴	۰٫۰۰۰	۹۴٫۰
۴	آموزش رعایت اصول پدافند غیرعامل	۴٫۲۵	۰٫۸۸۵	۱۲٫۹۸۹	۸۴	۰٫۰۰۲	۹۶٫۴
۵	تناسب ساختار و سازمان با جنگ‌های آینده	۴٫۴۶	۰٫۷۱۶	۱۸٫۷۷۵	۸۴	۰٫۰۰۰	۹۰٫۵

دیف	عوامل حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)	میانگین تأثیر	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	درصد تأثیر مثبت
۶	تبادل و تعامل آموزش با سایرکشورها	۳,۲۴	۱,۱۲	۱,۹۳۸	۸۴	۰,۰۰۰	۷۸,۶
۷	وجود روحیه ولایت‌مداری و شهادت طلبی	۴,۷۶	۰,۵۴۹	۲۹,۶۴۹	۸۴	۰,۰۰۰	۱۰۰,۰
۸	دسترسی به آخرین یافته‌های دانش هوانوردی	۳,۱۲	۱,۴۱۸	۰,۷۶۵	۸۴	۰,۰۰۳	۹۷,۶
۹	فرماندهی و مدیریت کارآمد و اثربخش	۴,۶۵	۰,۶۸۵	۲۲,۱۶۹	۸۴	۰,۰۰۰	۹۶,۴
۱۰	ارتباط با مراکز دانشگاهی و دانش‌بنیان	۳,۱۲	۱,۴۱۸	۰,۷۶۵	۸۴	۰,۰۰۰	۸۵,۷
۱۱	بهره‌مندی از کارکنان خلاق، مبتکر و نوآور	۴,۶۵	۰,۵۹۲	۲۵,۶۶۲	۸۴	۰,۰۰۰	۱۰۰,۰
۱۲	تناسب حقوق و مزایا با دیگر سازمان‌ها	۴,۲۹	۰,۹۶۱	۱۲,۴۱	۸۴	۰,۰۰۱	۹۲,۹
۱۳	نظام ارزشیابی و انتصابات شغلی کارکنان	۴,۵۱	۰,۷۶۶	۱۸,۱۳۲	۸۴	۰,۰۰۰	۱۰۰,۰
۱۴	منزلت اجتماعی ایثارگران و پیشکسوتان	۴,۴۹	۰,۷۰۱	۱۹,۶۵۸	۸۴	۰,۰۰۰	۱۰۰,۰
۱۵	تجارب جنگی عملیاتی و تاکتیکی خودی	۴,۱۸	۱,۰۴۹	۱۰,۳۴۴	۸۴	۰,۰۰۱	۹۴,۰
۱۶	مقابله با عملیات روانی دشمن در صحنه نبرد	۴,۵۹	۰,۸۴۹	۱۷,۲۴۱	۸۴	۰,۰۰۰	۱۰۰,۰
۱۷	عملیات رسانه‌ای و تبلیغاتی مداوم دشمنان	۴,۶۵	۰,۵۹۲	۲۵,۶۶۲	۸۴	۰,۰۰۰	۹,۵
۱۸	تجربه جنگی عملیاتی و تاکتیکی دشمن	۴,۷۳	۰,۵۶۵	۲۸,۲۴	۸۴	۰,۰۰۴	۳,۶
۱۹	بستر به اشتراک گذاشتن تجربیات کارکنان	۳,۵۵	۱,۲۵۸	۴,۰۵۱	۸۴	۰,۰۰۱	۴۷,۶
۲۰	توان اجرای انواع مانور جبهه‌ای، احاطه‌ای...	۳,۳۵	۱,۲۰۲	۲,۷۰۷	۸۴	۰,۰۰۰	۹۱,۷
۲۱	توان اجرای عملیات نامنظم در گلوگاه‌ها	۴,۵۹	۰,۷۷۶	۱۸,۸۶۹	۸۴	۰,۰۰۰	۸۳,۳
۲۲	ترس دشمن از فرسایشی شدن مدت جنگ	۴,۷۱	۰,۵۷۴	۲۷,۴۱۴	۸۴	۰,۰۰۰	۳۸,۱
۲۳	هراس و وحشت دشمن از تلفات انسانی	۴,۷۴	۰,۴۴۱	۳۶,۴۳۵	۸۴	۰,۰۰۰	۱۰۰,۰
۲۴	سطح آموزش متناسب با دشمن ناهم‌تراز	۴,۵۳	۰,۶۸۳	۲۰,۶۴۷	۸۴	۰,۰۰۱	۱۰۰,۰
۲۵	ضعف دشمن در مقابل تاکتیک‌های خلاقانه	۴,۵۱	۰,۷۰۱	۱۹,۸۱۳	۸۴	۰,۰۰۰	۱۰۰,۰
۲۶	ترس دشمن از رزم نزدیک و آسیب‌پذیری	۴,۵۱	۰,۶۱۱	۲۲,۷۶۳	۸۴	۰,۰۰۱	۷۱,۴

جدول (۲) نشان می‌دهد که؛ مبتنی بر داده‌های گردآوری شده تحقیق، آزمون میانگین وضعیت فعلی عوامل مؤثر بر راهبردهای ارتقاء توانمندی چگونه است؛ چنانچه مقدار آماره آزمون تی استیودنت (t در سطح اطمینان ۹۵ درصد) برای یک عامل کمتر از ۱,۹۶- باشد دارای وضعیت نامناسب و اگر بیشتر از ۱,۹۶ باشد دارای وضعیت مناسب تشخیص داده شده است.

جدول ۳- وضعیت فعلی عوامل حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)

ردیف	محیط	عوامل حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)	میانگین وضع موجود	قوت/ضعف/فرصت/تهدید
۱	خارجی	تبادل و تعامل آموزش با سایرکشورها	۲,۰۰	تهدید
۲		تجربه جنگی عملیاتی و تاکتیکی دشمن	۲,۱۳	تهدید
۳		دسترسی به آخرین یافته‌های دانش هوانوردی	۲,۱۴	تهدید
۴		ترس دشمن از رزم نزدیک و آسیب‌پذیری	۵۲,	فرصت

ردیف	محیط	عوامل حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)	میانگین وضع موجود	قوت/ضعف-فرصت/تهدید	
۵		عملیات رسانه‌ای و تبلیغاتی مداوم دشمنان	۲,۳۲	تهدید	
۶		وجود ظرفیت انسانی مستعد در سطح کشور	۳,۳۳	فرصت	
۷		تناسب حقوق و مزایا با دیگر سازمان‌ها	۲,۳۴	تهدید	
۸		ترس دشمن از فرسایشی شدن مدت جنگ	۲,۵۴	فرصت	
۹		هراس و وحشت دشمن از تلفات انسانی	۲,۶۶	فرصت	
۱۰		ضعف دشمن در مقابل تاکتیک‌های خلاقانه	۲,۷۴	فرصت	
۱۱		منزلت اجتماعی اینارگران و پیشکسوتان	۳,۰۸	فرصت	
۱۲		وجود روحیه ولایت‌مداری و شهادت طلبی	۴,۰۷	فرصت	
۱۳		داخلی	آموزش رعایت اصول پدافند غیرعامل	۲,۰۴	ضعف
۱۴			تناسب ساختار و سازمان با جنگ‌های آینده	۲,۰۵	ضعف
۱۵			سطح آموزش متناسب با دشمن ناهمتر از	۲,۱۴	ضعف
۱۶			ارتباط با مراکز دانشگاهی و دانش‌بنیان	۲,۲۱	ضعف
۱۷	تجارب جنگی عملیاتی و تاکتیکی خودی		۲,۵۳	قوت	
۱۸	فرآیند جذب و استخدام نیروی انسانی		۲,۵۴	قوت	
۱۹	فرماندهی و مدیریت کارآمد و اثربخش		۲,۵۶	قوت	
۲۰	چگونگی تربیت و آموزش در مراکز آموزشی		۲,۶۵	قوت	
۲۱	توان اجرای عملیات نامنظم در گلوگاه‌ها		۲,۶۵	قوت	
۲۲	بستر به اشتراک گذاشتن تجربیات کارکنان		۲,۷۶	قوت	
۲۳	توان اجرای انواع مانور جبهه‌ای، احاطه‌ای...		۲,۹۱	قوت	
۲۴	نظام ارزشیابی و انتصابات شغلی کارکنان		۲,۹۲	قوت	
۲۵	بهره‌مندی از کارکنان خلاق، مبتکر و نوآور		۳,۱۳	قوت	
۲۶	مقابله با عملیات روانی دشمن در صحنه نبرد		۳,۱۸	قوت	

در جدول (۳) عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی، نمره میانگین وضع موجود و وضعیت عوامل از نظر (نقاط قوت/ نقاط ضعف) و وضعیت (فرصت/ تهدید) ارائه شده است.

جدول ۴- ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE) حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)

ردیف	عوامل	میانگین تأثیر	محیط	وزن استاندارد	میانگین وضع موجود	وزن موزون وضع موجود	محیط شناسی مطلوب	میانگین وضع مطلوب	وزن موزون وضع مطلوب
۱	آموزش رعایت اصول پدافند غیرعامل	۴,۲۵	داخلی	۰,۰۷۱۱	۲,۰۴	۰,۱۴۴۸	ضعف	۴,۰۸	۰,۲۹۰۴

۰,۳۴۸۶	۴,۶۷	ضعف	۰,۱۵۲۸	۲,۰۵	۰,۰۷۴۶	داخلی	۴,۴۶	تناسب ساختار و سازمان با جنگ‌های آینده
۰,۲۱۰۱	۴,۰۲	ضعف	۰,۱۱۵۵	۲,۲۱	۰,۰۵۲۲	داخلی	۳,۱۲	ارتباط با مراکز دانشگاهی و دانش‌بنیان
۰,۲۹۵۲	۳,۸۹	ضعف	۰,۱۶۳۳	۲,۱۴	۰,۰۷۵۸	داخلی	۴,۵۳	سطح آموزش متناسب با دشمن ناهم‌تراز
			۰,۵۷۵۴	مجموع وزن موزون وضع موجود نقاط ضعف				
۰,۳۳۹۲	۴,۲۹	قوت	۰,۲۰۰۷	۲,۵۴	۰,۰۷۹۰	داخلی	۴,۷۲	فرآیند جذب و استخدام نیروی انسانی
۰,۳۳۸۷	۴,۴۰	قوت	۰,۲۰۳۸	۲,۶۵	۰,۰۷۷۰	داخلی	۴,۶	تربیت و آموزش در مراکز آموزشی
۰,۳۶۴۴	۴,۶۸	قوت	۰,۱۹۹۶	۲,۵۶	۰,۰۷۷۸	داخلی	۴,۶۵	فرماندهی و مدیریت کارآمد و اثربخش
۰,۳۲۰۲	۴,۵۸	قوت	۰,۱۷۷۰	۲,۵۳	۰,۰۷۰۰	داخلی	۴,۱۸	تجارب جنگی عملیاتی و تاکتیکی خودی
۰,۲۶۴۲	۴,۴۵	قوت	۰,۱۶۴۳	۲,۷۶	۰,۰۵۹۴	داخلی	۳,۵۵	بستر به اشتراک گذاشتن تجربیات کارکنان
۰,۳۳۸۰	۴,۴۰	قوت	۰,۲۰۳۳	۲,۶۵	۰,۰۷۶۸	داخلی	۴,۵۹	توان اجرای عملیات نامنظم در گلوگاه‌ها
۰,۳۶۸۱	۴,۷۳	قوت	۰,۲۴۳۵	۳,۱۳	۰,۰۷۷۸	داخلی	۴,۶۵	بهره‌مندی از کارکنان خلاق، مبتکر و نوآور
۰,۳۴۷۲	۴,۶۰	قوت	۰,۲۲۰۲	۲,۹۲	۰,۰۷۵۵	داخلی	۴,۵۱	نظام ارزشیابی و انتصابات شغلی کارکنان
۰,۳۱۹۰	۴,۱۵	قوت	۰,۲۴۴۰	۳,۱۸	۰,۰۷۶۸	داخلی	۴,۵۹	مقابله با عملیات روانی دشمن در صحنه
۰,۲۲۸۹	۴,۰۸	قوت	۰,۱۶۲۹	۲,۹۱	۰,۰۵۶۱	داخلی	۳,۳۵	توان اجرای انواع مانور جبهه‌ای، احاطه‌ای...
			۲,۰۱۹۴	مجموع وزن موزون وضع موجود نقاط قوت				
۴,۳۷۲۳	وضع مطلوب محیط داخلی							

جدول ۵- ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE) حوزه سرمایه انسانی (خلبان و فنی)

ردیف	عوامل	میانگین تأثیر	محیط	وزن استاندارد	میانگین وضع موجود	وزن موزون وضع موجود	محیط شناسایی	میانگین وضع مطلوب	وزن موزون وضع مطلوب
۱	تبادل و تعامل آموزش با سایر کشورها	۳,۲۴	خارجی	۰,۰۶۲۶	۲,۰۰	۰,۱۲۵۲	تهدید	۳,۸۹	۰,۲۴۳۸
۲	دسترسی به آخرین یافته‌های هوانوردی	۳,۱۲	خارجی	۰,۰۶۰۳	۲,۱۴	۰,۱۲۹۱	تهدید	۳,۹۵	۰,۲۳۸۳
۳	تناسب حقوق و مزایا با دیگر سازمان‌ها	۴,۲۹	خارجی	۰,۰۸۲۹	۲,۳۴	۰,۱۹۴۱	تهدید	۳,۹۵	۰,۳۲۷۷
۴	عملیات رسانه‌ای و تبلیغاتی مداوم دشمنان	۴,۶۵	خارجی	۰,۰۸۹۹	۲,۳۲	۰,۲۰۸۳	تهدید	۳,۹۶	۰,۳۵۶۲
۵	تجربه جنگی عملیاتی و تاکتیکی دشمن	۴,۷۳	خارجی	۰,۰۹۱۴	۲,۱۳	۰,۱۹۴۶	تهدید	۳,۹۶	۰,۳۶۲۴
			مجموع وزن موزون وضع موجود تهدیدها						
۶	ترس دشمن از رزم نزدیک و آسیب‌پذیری	۴,۵۱	خارجی	۰,۰۸۷۱	۲,۵۵	۰,۱۸۷۶	فرصت	۴,۰۸	۰,۳۵۵۸
۷	وجود ظرفیت انسانی مستعد در سطح کشور	۴	خارجی	۰,۰۷۷۳	۲,۳۳	۰,۱۸۰۱	فرصت	۳,۶۷	۰,۲۸۳۷
۸	وجود روحیه ولایت‌مداری و شهادت طلبی	۴,۷۶	خارجی	۰,۰۹۲۰	۴,۰۷	۰,۳۷۴۴	فرصت	۴,۸۲	۰,۴۴۳۷
۹	منزلت اجتماعی اپنارگران و پیشکسوتان	۴,۴۹	خارجی	۰,۰۸۶۸	۳,۰۸	۰,۲۶۷۴	فرصت	۴,۰۸	۰,۳۵۴۲
۱۰	ترس دشمن از فرسایشی شدن جنگ	۴,۷۱	خارجی	۰,۰۹۱۰	۲,۵۴	۰,۲۳۱۳	فرصت	۴,۲۲	۰,۳۸۴۴
۱۱	هراس و وحشت دشمن از تلفات انسانی	۴,۷۴	خارجی	۰,۰۹۱۶	۲,۶۶	۰,۲۴۳۵	فرصت	۳,۹۴	۰,۳۶۱۰
۱۲	ضعف دشمن در مقابل تاکتیک خلاقانه	۴,۵۱	خارجی	۰,۰۸۷۱	۲,۷۴	۰,۲۳۸۹	فرصت	۴,۵۵	۰,۳۹۶۸
			مجموع وزن موزون وضع موجود فرصت‌ها						
۴,۱۰۸۰	وضع مطلوب محیط خارجی		۱,۵۳۵۶						

جداول (۴و۵)عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی، میزان تأثیر آن‌ها، محیط شامل

داخلی و خارجی بودن عوامل، وزن موزون موجود و مطلوب هر عامل را ارائه نموده است.

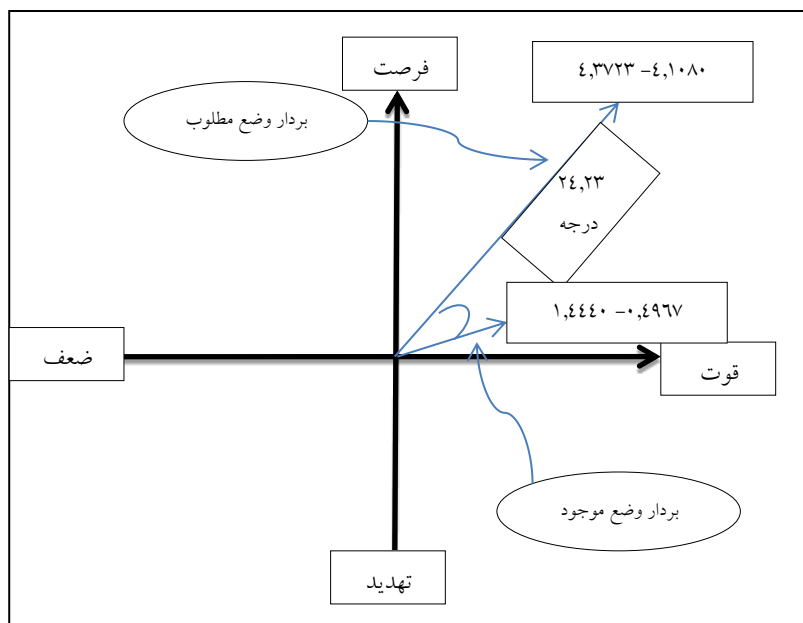
جدول ۶- بردار وضع مطلوب

داخلی	مجموع نمرات موزون	خارجی	مجموع نمرات موزون
قوت	۲,۰۱۹۴	فرصت	۱,۵۳۵۶

۱,۰۳۸۹	تهدید	۰,۵۷۵۴	ضعف
۰,۴۹۶۷	تفاضل	۱,۴۴۴	تفاضل

جدول ۷- بردار وضع موجود

وضع مطلوب محیط خارجی	خارجی	وضع مطلوب محیط داخلی	داخلی
۴,۱۰۸۰	فرصت	۴,۳۷۲۳	قوت



شکل ۱- وضعیت بردار وضع موجود و وضع مطلوب نسبت به هم

بر اساس جداول (۶ و ۷) و شکل (۱) بردار وضع موجود با بردار وضع مطلوب حدود ۲۴ درجه اختلاف و در ناحیه تهاجمی قرار دارد. لازم است مبتنی بر اطلاعات و وضعیت عوامل حوزه‌ی سرمایه انسانی و شرایط و ویژگی‌های جنگ‌ها آینده، راهبردهایی تدوین شود که بتوان در زمان مورد نظر، نقاط ضعف را به نقطه قوت و نیز تهدیدها را به فرصت تبدیل نمود.

- تشکیل ماتریس زوجی به منظور احصاء راهبردهای حوزه سرمایه انسانی

عوامل داخلی	عوامل خارجی
نقاط قوت	نقاط ضعف

ضعف نقاط	نقاط قوت	عوامل داخلی عوامل خارجی
<ul style="list-style-type: none"> • بهره‌مندی از جوانان مستعد، با انگیزه، ولایت‌مدار و شهادت‌طلب از طریق تربیت و آموزش مطلوب آنان با هدف سازماندهی در ساختار کارآمد متناسب با آینده (01-02-w2). • بهره‌مندی از نقاط ضعف دشمن و ایجاد رعب و وحشت در نیروهای آن از طریق بالا بردن سطح آموزش نیروهای خودی با هدف ایجاد توان عملیات فرسایشی و زدن ضربه مؤثر بر دشمن (04-05-06-w4). 	<ul style="list-style-type: none"> • بهره‌گیری از فرآیند استخدام کارآمد با جذب افراد با انگیزه، متعهد، ولایت‌مدار و دارای روحیه ایثارگری با استفاده از تربیت و آموزش اثربخش آنان در مراکز آموزش با هدف ارتقاء توانمندی کیفی سرمایه انسانی (s1-s4-s6-01-02). • بهره‌مندی از قابلیت‌های دانشی و تجربی پیشکسوتان و ایثارگران دفاع مقدس با اقدام در خصوص بهبود منزلت اجتماعی آنان با هدف انتقال تجارب جنگی و عملیاتی به نسل جوان (s3-s7-01-03). • بهره‌مندی از نظام ارزشیابی، انتصابات و فرماندهی اثربخش با استفاده از کارکنان خلاق و مبتکر و ایجاد بستر برای به اشتراک‌گذاری تجارب با هدف ارتقاء علمی و دانشی کارکنان (s2-s3-s4-01-04). • بهره‌مندی از اجرای عملیات غافلگیرانه در لوگگاه‌ها با استفاده از تجارب جنگی خلافتانه، ضربه زدن به نقاط ضعف دشمن و تحمیل رزم نزدیک با هدف ارتقاء قابلیت‌های رزمی یگان‌ها (s7-s8-05-06). • بهره‌مندی از ایجاد رعب و وحشت در نیروهای دشمن با استفاده از ظرفیت‌های فرسایشی کردن جنگ و تحمیل تلفات انسانی به او با هدف ارتقاء آموزش کارکنان در رزم ناهم‌تراز (s5-s10-04-05). 	<p>توانمندی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • فراهم نمودن بستر برخورداری از آموزش به‌روز و اثربخش پدافند غیرعامل کارکنان از طریق ارتباط با مراکز دانشگاهی داخلی و تبادل و تعامل آموزش با سایر کشورها با هدف ارتقاء علمی و دانش آنان متناسب با آینده (w1-w3-w4-t1-t2). • بهبود وضعیت آموزش پدافند غیرعامل کارکنان متناسب با نبرد ناهم‌تراز از طریق شناخت نقاط ضعف دشمن و اجتناب از نقاط قوت آن با هدف کاهش آسیب‌پذیری در مقابل عملیات تهاجمی دشمن (w1-w4-t5-t6). 	<ul style="list-style-type: none"> • بهره‌مندی از کارکنان مبتکر و نوآور از طریق بهبود وضعیت معیشتی در مقایسه با سازمان‌های مشابه با هدف مقابله با عملیات روانی و رسانه‌ای دشمن و ارتقاء روحیه و انگیزه نیروی انسانی (s4,s5,t3,t4). • بهره‌مندی از تربیت و آموزش به‌روز در مراکز آموزش از طریق تبادل آموزش با سایر کشورها با هدف دست‌یابی به آخرین یافته‌های هوانوردی و صنعت بالگردی و ارتقاء دانش کارکنان (s6-t1-t2). • بهره‌مندی از تجارب جنگی و عملیاتی خودی با استفاده از سامانه فرماندهی و مدیریت کارآمد با هدف مقابله با قابلیت‌های عملیاتی و تاکتیکی دشمن و ارتقاء توانمندی روانی و عملیاتی نیروی انسانی (s2-s7-t5). 	<p>تجارب</p>

راهبردهای ترکیبی ارتقاء سرمایه انسانی متناسب با جنگ‌های آینده

تعداد ۸ راهبرد ترکیبی ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی متناسب با جنگ‌های آینده با استفاده ماتریس راهبردهای ناحیه‌ای به‌منظور حداکثر استفاده از آن‌ها احصاء و به شرح زیر ارائه گردیده است.

راهبردیکم؛ ارتقاء کیفیت سرمایه انسانی با بهره‌گیری از فرآیند استخدام کارآمد، تربیت و آموزش اثربخش در بدو و حین خدمت از طریق جذب افراد با انگیزه، متعهد، ولایت‌مدار، دارای روحیه ایثارگری و فراهم نمودن بستر مطلوب پرورش آنان توسط فرماندهان و اساتید توانمند و آینده‌نگر.

راهبرد دوم؛ ارتقاء دانش و مهارت سرمایه انسانی با بهره‌گیری از تجارب عملیاتی و تاکتیکی پیشکسوتان از طریق پیوند ساختارمند مراکز آموزش و یگان‌های رزمی با اعضای وابسته و فراهم نمودن بستر مناسب انتقال تجارب دفاع مقدس و پس از آن به نسل جوان.

راهبرد سوم؛ ارتقاء کیفیت انتصابات فرماندهان و مدیران با بهره‌گیری از فرآیند ارزشیابی دقیق و اثربخش از طریق نظارت مستمر بر عملکرد آنان با معیارهای علمی و بر اساس الگوها و انواع روش‌های ارزیابی استاندارد مدیریت منابع انسانی.

راهبرد چهارم؛ ارتقاء قابلیت‌های رزمی سرمایه انسانی با بهره‌گیری از تاکتیک‌های مبتنی بر ابتکار و خلاقیت از طریق آموزش عملیات غافلگیرانه در گلوگاه‌ها، ضربه زدن به نقاط ضعف، تحمیل رزم نزدیک و عملیات فرسایشی علیه دشمن.

راهبرد پنجم؛ ارتقاء تاب‌آوری سرمایه انسانی با بهره‌برداری از مهارت‌های متناسب با رزم ناهم‌تراز از طریق آموزش و ایجاد روحیه مقابله با عملیات روانی، توانایی ایجاد رعب و وحشت، تحمیل تلفات انسانی و اجرای عملیات روانی علیه دشمن.

راهبرد ششم؛ ارتقاء انگیزه نیروی انسانی با بهره‌گیری از فرماندهی و مدیریت دانش محور و اثربخش از طریق بهبود معیشت کارکنان، ایجاد فضای تعهد، خودیادگیرندگی، خودکنترلی، انسجام سازمانی و مشارکت جمعی در تصمیم‌گیری.

راهبرد هفتم؛ ارتقاء تربیت و آموزش در مراکز آموزش و یگان‌ها با بهره‌گیری از آخرین یافته‌های هوانوردی و صنعت بالگردی جهان از طریق تبادل آموزش، دانشجو و استاد با مراکز علمی و دانشگاهی داخلی و سایر کشورها.

راهبرد هشتم؛ ارتقاء قابلیت‌های اعمال فرماندهی و کنترل با بهره‌گیری از تجارب جنگ‌های اخیر و واقعیت‌های صحنه عملیات از طریق آموزش طرح‌ریزی، تصمیم‌گیری و هدایت دقیق نیروها متناسب با جنگ‌های آینده.

– تعیین اولویت راهبردها

پس از ارزیابی میزان تأثیر هر یک از راهبردهای تدوین شده بر عوامل محیطی، میانگین میزان تأثیر هر راهبرد بر هر یک از عوامل محاسبه و پس از آن، با ضرب وزن استاندارد هر عامل در میانگین محاسبه شده، میانگین موزون به دست آمده است؛ در نهایت مجموع میانگین موزون همه عوامل

محیطی برای یک راهبرد، به عنوان مطلوبیت آن راهبرد محاسبه شده است. بنابراین با استفاده از مطلوبیت محاسبه شده، راهبردهای تدوین شده اولویت‌بندی شده‌اند.

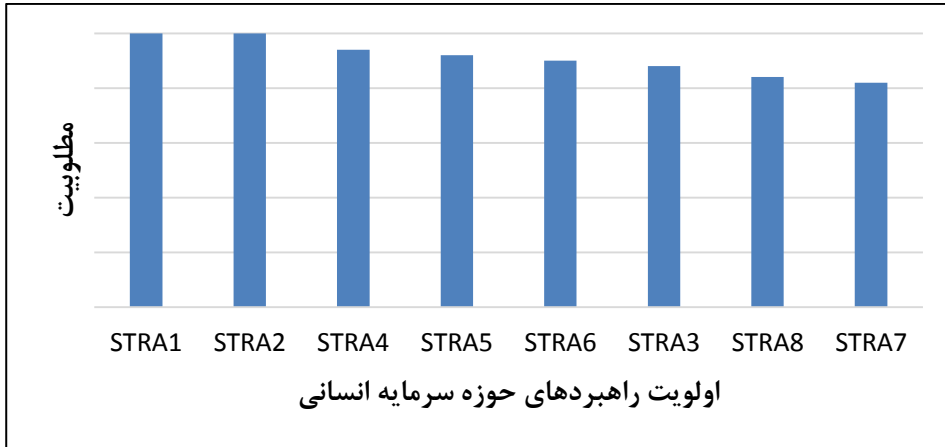
جدول ۹: میانگین تأثیر هر راهبرد بر عوامل محیطی حوزه سرمایه انسانی

وزن استاندارد	STRA8	STRA7	STRA6	STRA5	STRA4	STRA3	STRA2	STRA1	عوامل محیطی
۰,۰۷۱۱۳	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	W1
۰,۰۷۴۶۴۴	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	W2
۰,۰۵۲۲۱۸	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	W3
۰,۰۷۵۸۱۶	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	W4
۰,۰۷۸۹۹۶	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S1
۰,۰۷۶۹۸۷	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S2
۰,۰۷۷۸۲۴	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S3
۰,۰۶۹۹۵۸	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S4
۰,۰۵۹۴۱۴	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S5
۰,۰۷۶۸۲	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S6
۰,۰۷۷۸۲۴	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S7
۰,۰۷۵۴۸۱	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S8
۰,۰۷۶۸۲	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S9
۰,۰۵۶۰۶۷	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	S10
۰,۰۶۲۶۰۹	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	T1
۰,۰۶۰۲۹	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	T2
۰,۰۸۲۸۹۹	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	T3
۰,۰۸۹۸۵۵	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	T4
۰,۰۹۱۴۰۱	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	T5
۰,۰۸۷۱۵	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	T6
۰,۰۷۷۳۹۵	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	O1
۰,۰۹۱۹۸۱	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	O2
۰,۰۸۶۷۶۳	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	O3
۰,۰۹۱۰۱۴	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	O4
۰,۰۹۱۵۹۴	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	O5
۰,۰۸۷۱۵	۴,۲	۴,۱	۴,۵	۴,۶	۴,۷	۴,۴	۵,۰	۵,۰	O6

جدول ۱۰: میانگین موزون تأثیر هر راهبرد بر عوامل محیطی حوزه سرمایه انسانی

STRA8	STRA7	STRA6	STRA5	STRA4	STRA3	STRA2	STRA1	عوامل محیطی
۰,۲۹۸۷۴۵	۰,۲۹۱۶۳۲	۰,۳۲۰۰۸۴	۰,۳۲۷۱۹۷	۰,۳۳۴۳۱	۰,۳۱۲۹۷۱	۰,۳۵۵۶۴۹	۰,۳۵۵۶۴۹	W1
۰,۳۱۳۵۰۶	۰,۳۰۶۰۴۲	۰,۳۳۵۹	۰,۳۴۳۳۶۴	۰,۳۵۰۸۲۸	۰,۳۲۸۴۳۵	۰,۳۷۳۲۲۲	۰,۳۷۳۲۲۲	W2
۰,۲۱۹۳۱۴	۰,۲۱۴۹۹۲	۰,۲۳۴۹۷۹	۰,۲۴۰۲۰۱	۰,۲۴۵۴۲۳	۰,۲۲۹۵۷۷	۰,۲۶۱۰۸۸	۰,۲۶۱۰۸۸	W3
۰,۳۱۸۴۲۷	۰,۳۱۰۸۴۵	۰,۳۴۱۱۷۲	۰,۳۴۸۷۵۳	۰,۳۵۶۳۳۵	۰,۳۳۳۵۹	۰,۳۷۹۰۷۹	۰,۳۷۹۰۷۹	W4

STRA8	STRA7	STRA6	STRA5	STRA4	STRA3	STRA2	STRA1	عوامل محیطی
۰,۳۳۱۷۸۲	۰,۳۲۳۸۸۳	۰,۳۵۵۴۸۱	۰,۳۳۳۳۸۱	۰,۳۷۱۲۸	۰,۳۴۷۵۸۲	۰,۳۹۴۹۷۹	۰,۳۹۴۹۷۹	S1
۰,۳۲۳۳۴۷	۰,۳۱۵۶۴۹	۰,۳۴۶۴۴۴	۰,۳۵۴۱۴۲	۰,۳۶۱۸۴۱	۰,۳۳۸۷۴۵	۰,۳۸۴۹۳۷	۰,۳۸۴۹۳۷	S2
۰,۳۲۶۸۶۲	۰,۳۱۹۰۷۹	۰,۳۵۰۲۰۹	۰,۳۵۷۹۹۲	۰,۳۶۵۷۷۴	۰,۳۴۲۴۲۷	۰,۳۸۹۱۲۱	۰,۳۸۹۱۲۱	S3
۰,۲۹۳۸۲۴	۰,۲۸۶۸۲۸	۰,۳۱۴۸۱۲	۰,۳۲۱۸۰۸	۰,۳۲۸۸۰۳	۰,۳۰۷۸۱۶	۰,۳۴۹۷۹۱	۰,۳۴۹۷۹۱	S4
۰,۲۴۹۵۵۴	۰,۲۴۳۵۹۸	۰,۲۶۷۳۶۴	۰,۲۷۳۳۰۵	۰,۲۷۹۲۴۷	۰,۲۶۱۴۲۳	۰,۲۹۷۰۷۱	۰,۲۹۷۰۷۱	S5
۰,۳۲۲۶۴۴	۰,۳۱۴۹۶۲	۰,۳۴۵۶۹	۰,۳۵۳۳۷۲	۰,۳۶۱۰۵۴	۰,۳۳۸۰۰۸	۰,۳۸۴۱	۰,۳۸۴۱	S6
۰,۳۲۶۸۶۲	۰,۳۱۹۰۷۹	۰,۳۵۰۲۰۹	۰,۳۵۷۹۹۲	۰,۳۶۵۷۷۴	۰,۳۴۲۴۲۷	۰,۳۸۹۱۲۱	۰,۳۸۹۱۲۱	S7
۰,۳۱۷۰۲۱	۰,۳۰۹۴۷۳	۰,۳۳۹۶۶۵	۰,۳۴۷۲۱۳	۰,۳۵۴۷۶۲	۰,۳۳۲۱۱۷	۰,۳۷۷۴۰۶	۰,۳۷۷۴۰۶	S8
۰,۳۲۲۶۴۴	۰,۳۱۴۹۶۲	۰,۳۴۵۶۹	۰,۳۵۳۳۷۲	۰,۳۶۱۰۵۴	۰,۳۳۸۰۰۸	۰,۳۸۴۱	۰,۳۸۴۱	S9
۰,۲۳۵۴۸۱	۰,۲۲۹۸۷۴	۰,۲۵۳۳۰۱	۰,۲۵۷۹۰۸	۰,۲۶۳۵۱۵	۰,۲۴۶۶۹۵	۰,۲۸۰۳۳۵	۰,۲۸۰۳۳۵	S10
۰,۲۶۲۹۵۷	۰,۲۵۶۶۶۶	۰,۲۸۱۷۳۹	۰,۲۸۱	۰,۲۹۴۲۶۱	۰,۲۷۵۴۷۸	۰,۳۱۳۰۴۳	۰,۳۱۳۰۴۳	T1
۰,۲۵۳۲۱۷	۰,۲۴۷۱۸۸	۰,۲۷۱۳۰۴	۰,۲۷۷۳۳۳	۰,۲۸۱۳۵۳	۰,۲۶۵۲۷۵	۰,۳۰۱۴۴۹	۰,۳۰۱۴۴۹	T2
۰,۳۴۸۱۷۴	۰,۳۳۹۸۸۴	۰,۳۷۳۰۴۳	۰,۳۸۱۳۳۳	۰,۳۸۶۸۶	۰,۳۶۴۷۵۴	۰,۴۱۴۴۹۳	۰,۴۱۴۴۹۳	T3
۰,۳۷۷۳۹۱	۰,۳۶۸۴۰۶	۰,۴۰۴۳۴۸	۰,۴۱۳۳۳۳	۰,۴۱۹۳۲۴	۰,۳۹۵۳۶۲	۰,۴۴۹۲۷۵	۰,۴۴۹۲۷۵	T4
۰,۳۸۳۸۸۴	۰,۳۷۴۷۴۴	۰,۴۱۱۳۰۴	۰,۴۲۰۴۴۴	۰,۴۲۶۵۳۸	۰,۴۰۲۱۶۴	۰,۴۵۷۰۰۵	۰,۴۵۷۰۰۵	T5
۰,۳۶۶۰۲۹	۰,۳۵۷۳۱۴	۰,۳۹۲۱۷۴	۰,۴۰۰۸۸۹	۰,۴۰۶۶۹۹	۰,۳۸۳۴۵۹	۰,۴۳۵۷۴۹	۰,۴۳۵۷۴۹	T6
۰,۳۲۴۶۳۸	۰,۳۱۶۹۰۸	۰,۳۴۷۸۲۶	۰,۳۵۵۵۵۶	۰,۳۶۰۷۰۹	۰,۳۴۰۰۹۷	۰,۳۸۶۴۷۳	۰,۳۸۶۴۷۳	O1
۰,۳۸۶۳۱۹	۰,۳۷۷۱۲۱	۰,۴۱۳۹۱۳	۰,۴۲۳۱۱۱	۰,۴۲۹۲۴۳	۰,۴۰۴۷۱۵	۰,۴۵۹۹۰۳	۰,۴۵۹۹۰۳	O2
۰,۳۶۴۴۰۶	۰,۳۵۵۲۹	۰,۳۹۰۴۳۵	۰,۳۹۹۱۱۱	۰,۴۰۴۸۹۵	۰,۳۸۱۷۵۸	۰,۴۳۳۸۱۶	۰,۴۳۳۸۱۶	O3
۰,۳۸۲۲۶۱	۰,۳۷۳۱۵۹	۰,۴۰۹۵۶۵	۰,۴۱۸۶۶۷	۰,۴۲۴۷۳۴	۰,۴۰۰۴۶۴	۰,۴۵۰۰۷۲	۰,۴۵۰۰۷۲	O4
۰,۳۸۴۶۹۶	۰,۳۷۵۵۳۶	۰,۴۱۲۱۷۴	۰,۴۲۱۳۳۳	۰,۴۲۷۴۴۴	۰,۴۰۳۰۱۴	۰,۴۵۷۹۷۱	۰,۴۵۷۹۷۱	O5
۰,۳۶۶۰۲۹	۰,۳۵۷۳۱۴	۰,۳۹۲۱۷۴	۰,۴۰۰۸۸۹	۰,۴۰۶۶۹۹	۰,۳۸۳۴۵۹	۰,۴۳۵۷۴۹	۰,۴۳۵۷۴۹	O6
۸,۴	۸,۲	۹	۹,۲	۹,۴	۸,۸	۱۰	۱۰	مطلوبیت راهبردها



نمودار ۲- اولویت راهبردهای سرمایه انسانی

در این مرحله میزان تأثیر راهبردها و رتبه‌بندی مطلوبیت‌ها بر عوامل، سنجش و براساس نتایج پرسشنامه خیرگی اولویت و اهمیت اجرای راهبردهای ارتقاء سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده بر اساس شکا بالا به شرح زیر احصاء گردیده است؛

راهبرد ۱ < راهبرد ۲ < راهبرد ۴ < راهبرد ۵ < راهبرد ۶ < راهبرد ۳ < راهبرد ۸ < راهبرد ۷

• بنابراین راهبرد یکم دارای بالاترین اولویت اجرا برای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی و راهبرد هفتم پایین‌ترین اولویت را دارد.

• مرحله چهارم؛ (شکل ۱) نشان می‌دهد که بردار وضع موجود با بردار وضع مطلوب حدود ۲۴ درجه اختلاف و در ناحیه تهاجمی قرار دارد. لازم است مبتنی بر اطلاعات و وضعیت عوامل حوزه‌ی سرمایه انسانی راهبردهایی تدوین شود که بتوان در زمان مورد نظر سایر نقاط ضعف را به نقطه قوت و نیز تهدیدها را به فرصت تبدیل نمود.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

الف- نتیجه‌گیری: هدف این تحقیق، دست‌یابی به راهبردهای ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده است که در چند مرحله‌ای صورت پذیرفته است. مرحله یکم؛ بررسی و مطالعه پیشینه‌های مرتبط با سرمایه انسانی یگان‌های نظامی و بالگردی مطالعه کتابخانه‌ای، اسناد، مدارک، بهره‌مندی از تجربیات صاحب‌نظران و مطالعه محیطی که در مجموع عوامل و متغیرهای مؤثر بر سرمایه انسانی احصاء گردید.

مرحله دوم؛ پس از غربالگری ۲۶ عامل تأثیرگذار تعیین، پرسشنامه با روش‌های آماری تهیه، توزیع و با نرم‌افزار آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ۱۴ عامل داخلی و ۱۲ عامل خارجی و وضعیت موجود و مطلوب سرمایه انسانی مشخص و در قالب نمودار ارائه گردید.

مرحله سوم؛ براساس قواعد راهبردنویسی، تشکیل ماتریس عوامل داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها)، عوامل خارجی (تهدیدها و فرصت‌ها)، راهبردهای چهار ناحیه (تهاجمی، رقابتی، محافظه‌کارانه و تدافعی) احصاء و سپس تعداد ۸ راهبرد نهایی ترکیبی ارتقاء توانمندی سرمایه انسانی متناسب با جنگ‌های آینده ارائه و نسبت به اولویت‌بندی اجرای راهبردها اقدام گردیده است.

ب- پیشنهادها

(۱) پیشنهادهای اجرایی

- راهبردهای ارائه شده به عنوان بخشی از طرح راهبردی ارتقاء توانمندی یگان‌های عمده بالگردی قابلیت اجرا را دارند. اجرای آن‌ها نیازمند تدوین برنامه و اقدامات پیاده‌سازی است که بایستی توسط افراد متخصص و با تجربه تهیه و توسط سازمان‌های ذینفع اجرا گردد.

- معاونت‌های نیروی انسانی و تربیت و آموزش آجا / سپاه از طریق معاونت‌های هموند در نزاجا و نزاسا با همکاری سایر بخش‌های مرتبط در سازمان مربوطه نسبت به بهره‌برداری و پیاده‌سازی نتایج این مقاله، مرتبط با سرمایه انسانی یگان‌های بالگردی (هوانیروز آجا / سپاه) اقدام نمایند.

(۲) پیشنهادهای پژوهشی

- با توجه به این‌که یگان‌های عمده بالگردی دارای حوزه‌های متعددی هستند، در قالب یک تحقیق جامع، راهبردها احصاء و به‌عنوان طرح راهبردی کاملی در اختیار سازمان‌های ذینفع قرار گیرد.

(۳) نوآوری تحقیق

- تاکنون تحقیقی برای دست‌یابی به راهبردهای ارتقاء توانمندی یگان‌های عمده بالگردی متناسب با جنگ‌های آینده انجام نگرفته است، لذا این تحقیق در نوع خود بدیع و نوآورانه می‌باشد.

فهرست منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- فرمایشات حضرت امام خمینی (رحمه‌الله‌علیه)
- فرمایشات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

الف- منابع فارسی

- آیین‌نامه گردان هوانیروز در جنگ ناهمتراز، (۱۳۹۴)، تهران، انتشارات معاونت آموزش نزاچا.
- اخوان، پیمان (۱۳۹۱)، بررسی روابط مدیریت نوآور، فرهنگ‌سازمانی، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۳۸.
- الوانی، سیدمهدی، (۱۳۹۵)، تئوری سازمان، چاپ یازدهم، تهران، نشر صفار.
- افشردی، محمدحسین، (۱۳۹۳)، طرح ریزی نظامی، تهران، نشر دانشگاه عالی دفاع ملی.
- احمدوند، محمدعلی، (۱۳۹۷)، مدیریت توانمندسازی کارکنان، تهران، ناشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- امینیان، بهادر، (۱۳۹۴)، جنگ آینده در ادبیات راهبردی آمریکا، تهران، انتشارات مجله سیاست دفاعی.
- اعرابی، سیدمحمد، پارساییان، (۲۰۱۶)، ترجمه تئوری ساختار، تهران، نشر نی.
- الوانی، سیدمهدی، (۱۳۹۷)، ترجمه تئوری سازمان (ساختار، طراحی)، تهران، انتشارات صفار.
- پسندیده، جواد، (۱۳۹۷)، مدیریت سازمان و کارکنان، تهران، انتشارات دانشگاه ستاری.
- حیدری، کیومرث، (1394)، جنگ‌های آینده، تهران، نشر آجا، وابسته به سازمان عقیدتی سیاسی.
- حیدری، علیرضا، (۱۳۹۵)، سیاست‌گذاری سرمایه انسانی در ایران، تهران، نشر آگاه
- دانش آشتیانی، محمدباقر، (۱۳۷۹)، استراتژی ساختار سازمانی نزاچا (رساله‌ی دکترا)، دانشگاه دفاع ملی، تهران.
- رایبیز، استفن، (۲۰۱۵)، تئوری سازمان و ساختار، ترجمه، علیمردانی، غلامرضا، تهران، نشر مروارید.
- زهدی، یعقوب، (۱۳۹۵)، واکاوی رویکردهای جنگ آینده، تهران، مرکز پژوهش‌های راهبردی دفاعی.
- ظریف‌منش و همکاران (۱۴۰۰)، الگوی ارزیابی پیامدهای عملکرد سازمانی در اندیشه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک سال دهم، شماره ۸۴.
- عباسی، حسن، (۱۳۹۷)، مدیریت سرمایه‌های انسانی، تهران، انتشارات دانشگاه ستاری.
- عالم تبریزی، اصغر، (۱۳۹۸)، ساختار سازمانی جلد ۱، تهران، نشر دانش ماندگار عصر.
- عزیززی، محمد، (۱۳۹۸)، الگوی سازمان برای رزم در جنگ‌های آینده، تهران، دانشگاه و پژوهشگاه دفاع ملی.
- غیاث‌الدین، عباس، (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- صفوی، سید یحیی، (۱۳۹۸)، الزامات و شرایط برتری در جنگ‌های ناهمگون، نشریه نگرش راهبردی، تهران.
- فهیمی‌خامنه، امیر، (۱۳۹۵)، دکترین هوانیروز با تاکید بر جنگ ناهمتراز، انتشارات دانشگاه دفاع ملی، تهران.
- کوزه‌گر کالجی، مجید، (۱۳۹۷)، مدیریت بهره‌وری منابع و سرمایه‌های انسانی، اصفهان، نشر دارخوین.
- کمالی، محمد و همکاران، (۱۴۰۱)، ارائه الگوی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در یکی از یگان‌های دفاعی.
- کن، بلانچارد، ترجمه امینی، فضل‌الله، (۱۳۹۴)، سه کلید توان افزایی، تهران، نشر فرا.

- محمدی، حسین، (۱۳۹۳)، تدوین راهبرد نزااجا در خصوص ارتقاء عوامل نامحسوس، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- مولایی، یوسف، (۱۳۹۲)، نقش نیروهای ویژه و ارائه راهبرد و ساختار مناسب در جنگ ناهمتر از تهران.
- نادری، علیرضا و همکاران (۱۴۰۰)، الزامات پیاده‌سازی نظام اطلاعات راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک سال دهم، شماره ۸۴.
- نصیرزاده، عزیز، (۱۳۹۷)، آینده شناسی جنگ، تهران، مرکز انتشارات راهبردی نهاجا.
- نوشادی، غلامرضا و همکاران، (۱۳۹۸)، راهبرد پدافند هوایی در صحنه عملیات، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک سال هفدهم، شماره ۷۶.

ب- منابع انگلیسی

- Armstrong, M. (۲۰۱۸). personnel management practice., 4th ed. London: Kogan Page.
- Bennett, Gregory F, What are Asymmetric Strategies, USA, Rand(2016).
- Buley, Bengamin, (2016), The New American Way of War, London and New York.
- FM 3-04.111, Aviation Brigades, (20۱۵).
- FM 29-36 Aircraft Maintenance Support 2014.
- Tactics Army Aviation Training Center Isfahan 2015.
- FM 1-51, Rotary Wing Flight ,2016.
- FM1-100, Army Aviation Operation, US Army Aviation Headquarters, 2015.