

طراحی الگوی آینده‌پژوهی در توسعه‌ی منابع انسانی (مورد: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی)

غلامرضا حسین هاشمی*

دکتر حسن علی اکبری**

دکتر محمد بازرگانی**

دکتر علیرضا نادری خورشیدی**

تاریخ دریافت: ۸۹/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۱/۱۸

چکیده

پژوهش حاضر، با محوریت دانش آینده‌پژوهی و مبتنی بر یک رویکرد تعالی‌مدار در توسعه‌ی منابع انسانی آینده‌ی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی انجام شده است. براساس یک چارچوب نظام‌مند، عوامل و مؤلفه‌های اثرگذار بر آماده‌سازی توسعه‌ی منابع انسانی برای آینده‌ی سپاه تبیین و تعیین گردیده است. نتایج تحقیق، نشان‌گر روابط حاکم بر عوامل و مؤلفه‌های اثرگذار بر آماده‌سازی، توسعه‌ی منابع انسانی آینده‌ی سپاه و تبیین مبانی نظری آینده‌پژوهی با تأکید بر توسعه‌ی منابع انسانی می‌باشد که به‌عنوان برجسته‌ترین منبع راهبردی، سازمان سپاه، مدیران و محققان آینده‌ی منابع انسانی را یاری می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: آینده‌پژوهی؛ توسعه‌ی منابع انسانی؛ شایستگی‌های منابع انسانی؛ الگوی آینده‌پژوهی

*- نویسنده‌ی مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه جامع امام حسین (ع) hashemi134@gmail.com

** - استادیار دانشگاه جامع امام حسین (ع)

مقدمه

یکی از الزامات توسعه و پیشرفت در هر زمینه، داشتن بیش نسبت به محیط، تصمیم‌گیری به موقع و داشتن برنامه‌ی هدفمند جامع و مانع است و این امر میسر نمی‌شود مگر این که امر آینده‌پژوهی به صورت صحیح و موفق انجام گیرد. یکی از عواملی که به طور عام در طول تاریخ و به طور خاص در عصر کنونی و آینده باعث تغییر و تحولات می‌شود و هم‌چنین برتری ملت‌ها و کشورها را در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی رقم می‌زند، افزایش دانش و آگاهی همه‌جانبه‌ی منابع انسانی و توسعه و تعالی آن است.

مطالعه‌ی سند چشم‌انداز سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در افق ۲۰ ساله، نشان می‌دهد که سپاه، با هویت اسلامی و انقلابی، متکی به نیروهای پایان‌ناپذیر با ظرفیت و توانایی حفظ انقلاب اسلامی و دست‌آوردهای آن، نیازمند منابع انسانی توسعه‌یافته در آینده می‌باشد. بنابراین، برای تحقق این هدف آرمانی، سپاه نیازمند تربیت نیروی انسانی متناسب با موقعیت راهبردی آینده است و باید با کاوش و مطالعه در دنیای آینده، این مسأله‌ی مهم را کشف کند که برای انجام مأموریت‌های آتی، نیازمند چه پاسدارانی با چه ویژگی‌هایی است؟ کشف این حلقه‌ی مفقوده، جز از طریق مطالعه و بررسی آینده و بهره‌گیری از دانش آن و ترسیم مدل و ایجاد سازوکارهایی در جهت توسعه‌ی منابع انسانی آینده سپاه امکان‌پذیر نیست.

محوریت آینده‌پژوهی در دهه‌های اخیر و توجه محققان مدیریت به این مقوله، موجب شده است که تحقیقات گسترده‌ای در این خصوص صورت گیرد؛ اما، عدم انجام پژوهشی مستقل با موضوع طراحی و تبیین آینده‌پژوهی در توسعه‌ی منابع انسانی در کشور یا نیروهای مسلح و اهمیت این موضوع در سپاه - به عنوان یک سازمان نهادی، انقلابی و نظامی - و هم‌چنین تأکید اصل ششم مؤلفه‌های دکترین کلان سپاه مبنی بر «انقلابی بودن و انقلابی ماندن سازمان سپاه» و نیز توجه به اهداف کلان و راهبردهای تحول و تعالی سپاه پاسداران، ما را بر آن داشت که در تحقیقی کاربردی به عنوان رساله‌ی دکتری به طراحی و تبیین آینده‌پژوهی در توسعه‌ی منابع انسانی سپاه بپردازیم. بنابراین، پژوهش حاضر، با تحلیل و تدوین دانش موجود آینده‌پژوهی و شناخت مؤلفه‌های مؤثر بر حوزه‌ی منابع انسانی، الگویی برای آینده‌پژوهی در توسعه‌ی منابع انسانی سپاه و به منظور تحقق اهداف زیر ارائه می‌نماید:

الف - دست‌اندرکاران و مدیران و کارشناسان حوزه‌ی منابع انسانی، از ادبیات موضوع به‌منظور درک و شناخت بیش‌تر دانش و فن‌آوری آینده‌پژوهی بهره‌ی لازم را بگیرند.

ب - الگویی که سیاست‌گذاران و مدیران ارشد حوزه‌ی منابع انسانی سپاه بتوانند با بهره‌مندی از آن، به هدایت مطالعات آینده‌پژوهی منابع انسانی پردازند، گزینه‌های محتمل را پیش‌بینی کنند و توسعه‌ی مستمر و آینده‌نگرانه‌ی سرمایه‌ی انسانی سپاه را محقق نمایند.

بنابراین، نتیجه‌ای که در پایان فرایند مطالعاتی و تحقیقاتی این مقاله به‌دست می‌آید، در حقیقت شرایط شناخت بیش‌تر ویژگی‌ها و شایستگی‌های نیروی انسانی آینده‌ی سپاه را فراهم می‌آورد و در نهایت، الگوی توسعه‌ی منابع انسانی سپاه آینده را، براساس یک چارچوب نظام‌مند تعریف و تبیین خواهد کرد.

اهمیت و ضرورت توسعه‌ی منابع انسانی با رویکرد آینده‌پژوهی

امروزه، نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچ‌کس پوشیده نیست. در بین عوامل تولید (زمین، نیروی انسانی، فن‌آوری و سرمایه) با ارزش‌ترین، کمیاب‌ترین و نادرترین عامل، نیروی انسانی است. بی‌توجهی به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل، نه‌تنها باعث کاهش کارآیی و اثربخشی در سازمان می‌گردد؛ بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌شود (سهای، ۲۰۰۵: ۲۲). موضوع توسعه‌ی منابع انسانی که معمولاً با برخی از شیوه‌های آموزش همراه می‌شود، باید به‌عنوان وظیفه‌ی اصلی مدیریت سازمان‌ها شناخته شود (فیچر، ۲۰۰۳: ۱۱).

آینده، می‌تواند خوب، بد، فرصت‌ساز، تهدیدآور، شیرین، تلخ، رؤیایی و غم‌انگیز برپا شود. هدف آینده‌پژوهی، مطالعه‌ی منظم آینده و به‌عبارت دیگر علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا است (ملکی‌فر، ۱۳۸۵: ۱۰۲). برخی از مترجمان، برای واژه‌ی “Future Studies” معادل‌های آینده‌پژوهی، آینده‌شناسی یا مطالعات آینده را به‌کار برده‌اند (ندری، ۱۳۸۲: ۱۹). آینده‌پژوهی در پی آن است که انسان را برای این رویدادهای غیرمنتظره آماده کند (هورو، ۲۰۰۹: ۲۹). این دانش می‌کوشد تا با فراهم آوردن امکاناتی برای افزایش آگاهی

از آینده، کنترل بر آن را افزایش دهد. به بیانی روشن‌تر، آینده‌پژوهی برای مطالعه‌ی آینده و تحقق اهداف کلیدی خود، در پی آن است که انتظارات ما را از آینده شناسایی کرده و کمک کند که تمامی توان و ظرفیت عوامل شکل‌دهنده، در راستای تحقق مطلوب‌ترین بدیل آینده، جهت‌دهی شوند (لمپرت، ۲۰۰۸: ۲۸).

طراحی مدل و روش در پژوهش‌های مبتنی بر آینده، شرایط و ویژگی‌های بومی، بیش از احاطه بر روش‌های آینده‌پژوهی اهمیت دارد (کورنیش، ۲۰۰۷: ۴۲۶). مدیران موفق آینده، به مهارت‌ها و شایستگی‌هایی به مراتب متفاوت با مدیران پیشین نیاز دارند. از این رو، آماده‌سازی افراد برای آینده، بسیار فراتر از ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای هدایت کسب و کار است. آماده‌سازی افراد برای آینده، مستلزم سیستم‌ها و رویه‌هایی است که اهداف فردی و سازمانی را هم‌سو نموده و ضمن برقراری ارتباط با مدیران و متخصصان، آن‌ها را به شیوه‌ی مؤثری توسعه دهد (هیل تروپ و اودال، ۲۰۰۷: ۲۴).

حضرت امام خمینی (ره) در سوم اسفند سال ۱۳۶۷، خطاب به روحانیت فرمودند: «حوزه‌های علمیه و روحانیت باید نبض تفکر و نیاز آینده‌ی جامعه را همیشه در دست خود داشته باشند و همواره چند قدم جلوتر از حوادث، مہیای عکس‌العمل مناسب باشند. چه بسا شیوه‌های رایج اداره‌ی امور مردم در سال‌های آینده تغییر کند و جوامع بشری برای حل مشکلات خود به مسایل جدید نیاز پیدا کنند. علمای بزرگوار اسلام، از هم‌اکنون باید برای این موضوع فکر کنند». مقام معظم رهبری نیز خطاب به فرماندهان ارشد نیروهای مسلح فرمودند: «شما باید دید نیروهای مسلح را دوربرد کنید». این دو فرمایش، ضرورت آینده‌نگری و دوراندیشی را برای همگان در جامعه‌ی اسلامی ایران خاطرنشان می‌کند (سلیمانی، ۱۳۸۳: ۲۵).

معرفی الگوی مفهومی تحقیق

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، در آستانه‌ی یک تحول بزرگ قرار دارد و در این تحول، منابع انسانی، محور همه‌ی امور است. سپاه، از نیروهای متعهد، مؤمن و انقلابی با تخصص‌های بسیار بالا در عرصه‌های گوناگون برخوردار است. با اجرای طرح تعالی سپاه بر مبنای انسان‌محوری

با تأکید بر راهبرد دانایی‌محوری و آینده‌پژوهی و با بسیج امکانات و اختصاص اعتبارات، برای بالابردن سهم پژوهش، به‌زودی می‌توان نتایج ارزشمندی را در عرصه‌ی تولید علم شاهد بود.

ویژگی‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه

ویژگی‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه عبارتند از: مجموعه‌ای از شاخص‌های برجسته‌ی نیروی انسانی سپاه در افق چشم‌انداز ۲۰ ساله که در سازمان آینده‌ی سپاه، در راستای نهادینه‌سازی مدیریت راهبردی و تمرکزبخشی، توان مجموعه‌ی سپاه بر تحقق راهبردهای تحول و تعالی، شناسایی استعدادها و پرورش نیروی انسانی، ابعاد زیر را در بر می‌گیرد (دیرخانه‌ی قرارگاه تعالی سپاه، ۱۳۸۸):

۱. بعد معنوی - شامل از دیدگاه معنوی، به ویژگی‌ها و مؤلفه‌های: مؤمن، مکتبی و ولایی، اصولگرا، بی‌اعتنا به زخارف دنیا، انقلابی، آماده‌ی دفاع همه‌جانبه در راه خدا، بصیرت دینی، پرهیزگار، درستکار و امانت‌دار بودن.
۲. بعد توانمندی سازمانی - شامل ویژگی‌ها و مؤلفه‌های: خلاق و نوآور، آینده‌نگر، متخصص، دارای تفکر سیستمی، مسئولیت‌پذیر، متعهد، دارای وجدان کاری، پیشرو در عرصه‌ی تولید علم.
۳. بعد جسمانی - شامل ویژگی‌ها و مؤلفه‌های: رشید، شجاع و سلحشور، چابک و چالاک، ورزشکار، ماهر و سخنور، مقاوم و پارسا، دارای انضباط نظامی و معنوی، بن‌بست‌شکن.
۴. بعد اجتماعی و فرهنگی - ویژگی‌ها و مؤلفه‌های: با انگیزه و با نشاط، ریسک‌پذیر، انعطاف‌پذیر، کارآمد و کارآفرین دوست‌دار و محبوب مردم، خودباور و خوداتکا، مقید به اصول امنیتی و حفاظتی.

راهبردهای تجهیز مدیران عالی سپاه به شایستگی‌های جدید

مدیران آینده می‌بایست شایستگی و مهارت‌های خود را به‌مراتب بیش از گذشته گسترش دهند. توسعه‌ی مهارت‌های گسترده و جدید، برخی از مدیران سنتی را با مشکل روبه‌رو می‌کند؛ چرا که این امر مستلزم ترک بسیاری از رفتارهای ایستا خواهد بود. برای انجام فعالیت‌ها،

مؤلفه‌های زیر را باید مورد تجزیه و تحلیل قرار داد:

کسب آگاهی و هوشیاری منطقی و عاطفی: این مؤلفه، موجب بهبود درک شخص از جهان و هستی شده بینشی را به وجود می‌آورد که برای حل و مشکلات مانند علم و دانش عمل می‌کند. برتری همه‌جانبه و تقویت در جنگ نرم، ناتوی فرهنگی و جنگ‌های سایبری: دست‌یابی به برتری همه‌جانبه بدین معناست که نیروی نظامی، اهداف اصلی خود را که همانا پیروزی در جنگ‌ها و موفقیت در تمامی ابعاد عملیات نظامی است، تحقق خواهد بخشید.

بالا بردن سطح فن‌آوری اطلاعات، دانش سیاست‌گذاران و فرماندهان مدیریت دفاعی کشور: این مؤلفه، اهمیت فن‌آوری و نوآوری فنی را برای نیروی‌های دفاعی و عملیات‌های آن روشن می‌سازد. در عین حال تأکید می‌کند که نوآوری فن‌آورانه، باید با نوآوری فکری همراه شود که به ایجاد تغییرات در سازمان و دکترین بینجامد.

تلاش برای حمایت اجتماعی: روابط حمایتی، باعث برآورده شدن نیازهای احساسی، اطلاعاتی و ارزشی افراد می‌شود.

فعالیت‌های فیزیکی: افرادی که از نظر فیزیکی فعال هستند، انرژی ناشی از تنش را از بین برده و در عین حال از سیستم قلبی عروقی بهتر و قوی‌تری بهره‌مند هستند.

توازن میان کار و فراغت: افرادی که میان کار و فعالیت‌های غیر کاری خود توازن برقرار می‌کنند، کار خود را به صورت وسیع و گسترده‌تر در زندگی خود جای داده و ضمن به دست آوردن دید عمیق‌تر، عواقب روانی کار را کاهش می‌دهند.

ایجاد محیط یادگیری مستمر (سپاه به عنوان سازمان یادگیرنده): در واقع، ایجاد محیط یادگیرنده، نیاز به تغییر شکل سازمانی گسترده را به پارادایم سازمان یادگیرنده الزام آور می‌کند. از این رو، نیاز به نیروی انسانی ماهر در سازمان‌های یادگیرنده‌ای نمود پیدا می‌کند که الگوهای تفکر در آن‌ها پرورش یافته و اشتیاق همگانی به طور گسترده در آن تنظیم شده است.

تحلیل راهبردی وضعیت موجود و تعالی آینده‌ی سپاه

ویژگی کنونی حاکم بر مدیریت ادارات و سازمان‌ها حاکم‌است، پیچیدگی و افزونی

متغیرهای حاکم بر محیط است؛ بنابراین، برای تحقق آن‌ها، مؤلفه‌های زیر را باید مورد تجزیه و تحلیل قرار داد:

تحلیل وضعیت موجود سپاه: با توجه به تعریف، مدیر باید بداند در چه محیطی است و برای شناخت محیط نیازمند چه ابزاری است تا بتواند مقدار و نوسان متغیرها را در آینده در سطوح مختلف پیش‌بینی کند.

تحلیل راهبردی وضعیت تعالی منابع انسانی آینده‌ی سپاه: آینده، قابل پیش‌بینی نیست و تعیین پیش‌آمدها مشکل است. به واسطه‌ی تغییرات محیطی، مدیریت منابع انسانی نیز لزوماً باید دگرگون شود. نظر به ضرورت پاسخ‌گویی به تغییرات، تغییر در پیش‌بینی محیط، تغییرات و اتخاذ تصمیمات اثرگذار درخصوص آینده‌ی منابع انسانی اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین در افق چشم‌انداز ۲۰ ساله‌ی سپاه، به ویژگی‌های پاسداران پرداخته شده است؛ این ویژگی‌ها می‌تواند سمت و سوی اصلی شناسایی استعدادهای مدیران و فرماندهان آینده را ترسیم نماید.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی و آماده‌سازی برای آینده: برنامه‌ریزی نیروی انسانی، مثل هریک از انواع برنامه‌ریزی‌ها، وسیله‌ای برای کسب مقصود است که در این مورد، مقصود عبارت است از حصول اطمینان از تأمین نیروی انسانی که قادر باشند تمام فعالیت‌های مورد نیاز سازمان را برای رسیدن به اهداف، به عهده گیرند.

شناسایی چالش‌های فراروی مدیران عالی نیروی انسانی سپاه: چالش‌هایی که امروزه مدیران با آن‌ها روبه‌رو هستند متعددند. مسلماً دنیای آتی مدیران با توجه به رشد فن‌آوری، پیشرفت سطح زندگی کشورها و بسیاری از مسایل دیگر، بسیار پرچالش‌تر از گذشته خواهد بود. قرن آینده، قرن کمبود منابع، محو شدن مرزها، جهانی شدن و... است که از هم‌اکنون مدیران را به تنش فزاینده‌ای واداشته است.

مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین کلان و چشم‌انداز سپاه

دکترین کلان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، تبیین‌کننده‌ی اصول و قواعد بنیادین و

هدایتگری است که به کاربردن آن‌ها، تأمین‌کننده و تعیین‌کننده‌ی تحقق رسالت و چشم‌انداز می‌باشد؛ عمده‌ی این اصول و قواعد، برگرفته از منویات حضرت امام راحل (قدس سره) یا مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌باشد. اصول و مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی عبارتند از: مکتب‌محوری، ولایت‌مداری و اصولگرایی: خداجویی و خداخواهی و اسلام‌خواهی از نوع اسلام ناب محمدی (ص) و آرمان‌گرایی دینی، و ارزش‌مداری و اخلاق‌محوری با گرایش و محوریت قرآن و سنت رسول‌ا... (ص).

انقلابی بودن، تحول دایمی و نوشوندگی روزبه‌روز: یافتن فکر، ایده و راه‌حل‌ها از خود فکر و محدود نشدن به قواره‌های رایج، پویایی تفکر انقلابی، هوشیاری و بیداری انقلابی، شور و نشاط انقلابی و زنده و سرپا بودن، قناعت انقلابی، آمادگی مستمر برای عمل و اقدام، حاضر بودن در صحنه‌های خطر، انتخاب و پیمودن راه‌های میان‌بر، وجود گروه‌های آینده‌پژوه، آینده‌ساز و مستشار و...

فرهنگ علوی و عاشورایی: روحیه‌ی جهادی توأم با شور و حال عارفانه، قدرت یافتن و اتخاذ راهبرد برترساز در شرایط محدودیت شدید منابع و برخورداری از ظرفیت جلب نصرت الهی در سخت‌ترین شرایط و...

انعطاف، چندمنظورگی و خصوصیات منحصربه‌فرد: چندمنظورگی، انعطاف و خصوصیات منحصربه‌فرد در مأموریت (مقابله با هر سه طیف تهدید و نیز عمق‌بخشی داخلی و خارجی و هر سه سطح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی)، در منابع انسانی، در تجهیزات و منابع مادی، در نظامات، ساختار و سازمان و برنامه‌ها و...

مردمی بودن و پایان‌ناپذیری: مشی مردمی (از مردم و متکی به مردم)، قدرت ایجاد ارتباط با مردم (معاشرت و تعامل با مردم)، خدمت به مردم، قدرت اثرگذاری راهبردی بر مردم، متکی بودن به مردم و پایان‌ناپذیرسازی بنیه‌ی دفاعی، امنیتی و فرهنگی سپاه از طریق اتصال به دریای بی‌کران بسیج و مردم در ابعاد اندیشه و فکر، تخصص، منابع انسانی، منابع مادی (توانایی شناسایی ظرفیت‌های مردمی و سازمان‌دهی و به‌کارگیری آن) و...

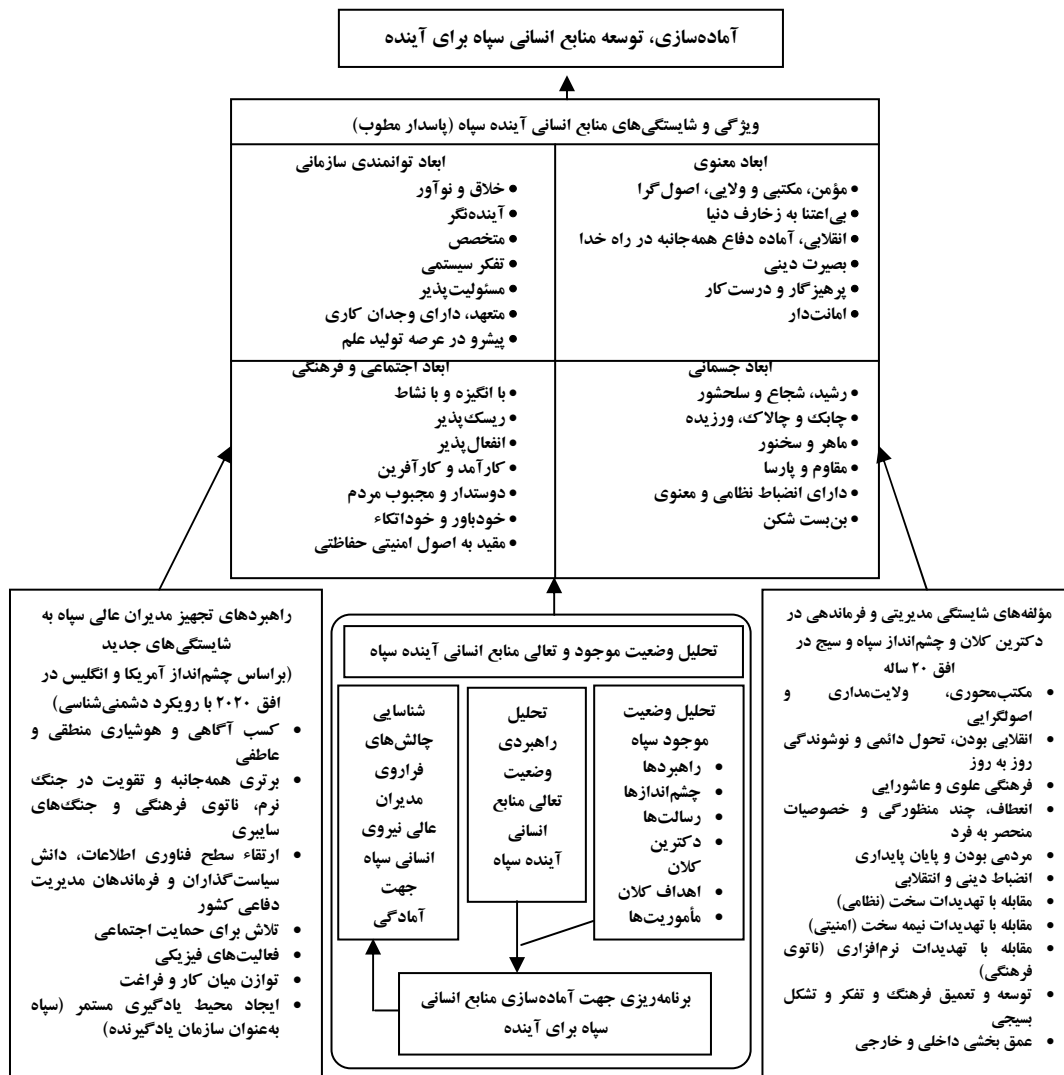
انضباط دینی و انقلابی: پاسداران می‌بایست با تاسی از سیره‌ی عملی و کلام نورانی مولا و مقتدای مان حضرت علی (ع) که فرمودند: "اوصیکم بتقوی الله و نظم امرکم" با نگاه دینی، اعتقادی

و انقلابی به مقوله‌ی نظم و انضباط ظاهری و معنوی در سپاه بپردازند. مقابله با تهدیدات سخت (نظامی)، نیمه‌سخت (امنیتی) و نرم (ناتوی فرهنگی): فلسفه‌ی وجودی سپاه و در واقع رسالت این سازمان انقلابی، دفاع و پاسداری از انقلاب اسلامی و دست‌آورد‌های آن در برابر تمامی انواع تهدیدات است.

توسعه و تعمیق فرهنگ و تفکر و تشکل بسیجی: به‌نظر همه‌ی متفکران و سیاستمداران اسلامی، منطقی‌ترین اقدام بازدارنده به‌منظور جلوگیری از نظام سلطه، اتحاد و تفوق ملل و دول اسلامی در بیرون و سازماندهی و گسترش نیروهای مردمی در قالب بسیج در داخل است. بنابراین، امروز، رمز ایستادگی در مقابل استکبار جهانی و دفع تهدیدات آن‌ها، فقط بهره‌گیری از تفکر بسیجی است.

عمق بخشی داخلی و خارجی: ظرفیت‌سازی، تقویت و تعالی و سازمان‌دهی هسته‌های بی‌شمار فرهنگی (فرهنگ‌یاری)، به‌کارگیری سازمان گسترده‌ی فرهنگی مردمی و... ظرفیت‌سازی برای فعالیت‌ها و نهضت‌های خارج از کشور، در راستای اهداف و سیاست‌های نظام مقدس انقلاب اسلامی، معرفی اسلام ناب محمدی (ص) و اهداف و دست‌آورد‌های انقلاب اسلامی به مسلمانان جهان می‌باشد (دبیرخانه‌ی قرارگاه تعالی سپاه، ۱۳۸۸).

در نهایت، می‌توان عنوان کرد که مدیران موفق آینده‌ی دفاعی کشور، به مهارت‌ها و شایستگی‌هایی به‌مراتب متفاوت با مدیران پیشین این حوزه نیاز دارند (جنگ نرم، سایبری و ناتوی فرهنگی). از این رو، آماده‌سازی نیروی انسانی نظامی برای آینده، بسیار فراتر از ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای هدایت کسب و کار است. با این توضیحات، مدل مفهومی، دارای چهار بعد اصلی است و هر یک از این ابعاد، همان‌طور که به تفصیل تشریح شده است، دربردارنده‌ی مؤلفه‌هایی می‌باشد. بنابراین، با توجه به ضرورت در نظر گرفتن مؤلفه‌ها و متغیرهای یادشده، با حفظ ارتباط بخش‌های اصلی، الگوی اولیه‌ی پیشنهادی (شکل ۱) جمع‌بندی و ارایه می‌گردد. در مباحث بعدی، به‌منظور دست‌یابی به درک عمیق‌تر و کامل‌تری از رویکرد آینده‌ی توسعه‌ی منابع انسانی سپاه، مؤلفه‌ها و چارچوب اصلی مدل و روابط حاکم بر اجزای آن مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی آماده‌سازی، توسعه منابع انسانی

روش‌شناسی تحقیق

تبیین و توجیه دلایل تحقیق، نیاز به تکیه‌گاه استدلالی محکمی دارد. این تکیه‌گاه، از طریق جست‌وجو در ادبیات تحقیق و مباحث نظری تحقیق و تدوین گزاره‌ها و قضایای کلی موجود

درباره‌ی آن فراهم می‌شود که معمولاً با استفاده از منابع علمی و اطلاعات حاصل از دیدگاه نخبگان (خبرگان) تدوین می‌گردد. در تحقیق حاضر، علاوه بر تجزیه و تحلیل روش کیفی، در تجزیه و تحلیل نظر نخبگی، با استفاده از آمار توصیفی (شاخص‌های تمرکز پراکندگی) و آمار استنباطی (تحلیل واریانس^۱، آزمون ناپارامتریک فریدمن، آزمون تحلیل عاملی^۲) به منظور مقایسه و طبقه‌بندی مؤلفه‌های اثرگذار بر آینده توسعه‌ی منابع انسانی سپاه، استفاده شده است. آزمون قابلیت پایایی ضریب آلفای کرونباخ، به منظور بررسی سطح معنادار بودن پرسش‌نامه با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS (Version 15) مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، اعضای هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، مرکز راهبردی سپاه، قرارگاه تعالی سپاه، معاونت‌های آموزش و تربیت پاسداری، نیروی انسانی و طرح و برنامه‌ریزی راهبردی سپاه می‌باشد. در این تحقیق، از نمونه‌گیری غیراحتمالی هدف‌دار از نوع نمونه‌برداری سهمیه‌ای که به تعداد ۳۰ نفر به تعداد مساوی برای هر سه سطح شغلی (مدیریتی) انتخاب شده است. در مواقعی ممکن است و ضرورت دارد که به جای کسب اطلاعات از کسانی که در دست‌رس هستند، اطلاعاتی را از افراد خاص به دست آورد؛ یعنی، افرادی که قادر خواهند بود اطلاعات مطلوب و مناسبی را ارائه نمایند. به این دلیل که یا آن‌ها تنها کسانی هستند که می‌توانند اطلاعات لازم را بدهند یا افرادی هستند که با معیار خاصی که محقق در نظر دارد وفق دارند. چنین روش نمونه‌برداری را هدفمند می‌نامند (اوماسکاران، ۱۳۸۱: ۳۰۹). با توجه به اعتبارسنجی داده‌های مدل تحقیق، روایی (قابلیت اعتبار) پرسش‌نامه، به روش اعتبار محتوا توسط خبرگان و صاحب‌نظران تحقیق، در حوزه‌ی آموزش و تربیت نیروی انسانی مورد تأیید قرار گرفت. با تعیین میزان ضریب آلفای کرونباخ از داده‌های تحقیق به پایایی (قابلیت اعتماد) ابعاد و مؤلفه‌های الگوی آماده‌سازی، توسعه‌ی منابع انسانی سپاه برای آینده منجر شد، که با توجه ابعاد کلی مدل تحقیق با ضریب آلفا برابر ۰/۹۳۵ و مؤلفه‌های اصلی مدل تحقیق با ضریب آلفا برابر با ۰/۹۳۸ مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به میزان ضریب آلفای کرونباخ استاندارد شده در مدل (۰/۹۳۷) نتیجه حاصل شد که این ضریب در صورت حذف هر یک از مؤلفه‌های مدل محاسبه شده است. اگر چنانچه با حذف یک مؤلفه،

1. ANalysis Of VAriance (ANOVA)

2. Factor Analysis

میزان آلفا تغییر قابل توجهی پیدا کند، بایستی طرح مورد نظر اصلاح و مورد تعدیل قرار گیرد. در مدل تحقیق حاضر هیچ‌یک از مؤلفه‌ها باعث افزایش یا کاهش میزان آلفا نگردیده‌اند. بنابراین، تمامی مؤلفه‌ها با تغییرات جزئی و جابه‌جای در اولویت‌بندی آن‌ها در مدل باقی می‌مانند.

بحث و بررسی نتایج تحقیق

پس از جمع‌آوری نظرات خبرگان تحقیق و کدبندی مؤلفه‌ها، همان‌طور که در روش‌شناسی تحقیق اشاره شد، با بهره‌گیری از روش‌های آماری، اقدام به تجزیه و تحلیل اطلاعات شده که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد:

بررسی اهمیت عوامل مؤثر بر آماده‌سازی توسعه‌ی منابع انسانی سپاه

به‌منظور بررسی یک‌سان بودن یا متفاوت بودن عوامل مؤثر بر آماده‌سازی توسعه‌ی منابع انسانی سپاه از آزمون فریدمن^۱ استفاده شده است.

نتایج این آزمون دارای دو خروجی است. جدول (۱)، خروجی اول را نشان می‌دهد و مشخص می‌سازد که در سطح معناداری یک درصد، اهمیت عوامل یا مؤلفه‌های مورد بررسی، از نظر خبرگان یک‌سان نبوده است. در جدول نخست، حجم نمونه‌ی آماری برابر با ۳۰، آماره‌ی کای - دو برابر با ۸۳/۸۷۷، درجه‌ی آزادی برابر با ۳ و سطح معناداری آماره‌ی آزمون، برابر با صفر محاسبه شده است.

جدول ۱. آزمون فریدمن ابعاد مدل تحقیق

تعداد	۳۰
آماره‌ی کای - دو	۸۳/۸۷۷
درجه‌ی آزادی (df)	۳
سطح معناداری (P)	۰/۰۰۰

1. Friedman

با توجه به سطح معناداری آزمون که برابر با صفر است و کم‌تر از میزان خطای نوع اول ($\alpha=0/01$) است، می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد آماده‌سازی توسعه منابع انسانی سپاه برای آینده، از نظر اولویت باهم متفاوت هستند. در خروجی دوم (جدول ۲)، میانگین رتبه‌ای این عوامل نشان داده شده است. از نظر توصیفی، ابعاد مدل تحقیق به ترتیب زیر رتبه‌بندی می‌شود. البته بایستی توجه داشت که آزمون فریدمن، تنها می‌تواند به بررسی یک‌سان بودن رتبه‌ها بپردازد و اولویت‌بندی و رتبه‌بندی آن‌ها بر اساس نتایج آزمون فریدمن صرفاً حالت توصیفی دارد (فرهی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱۸).

جدول ۲. آزمون فریدمن و میانگین رتبه‌ی ابعاد مدل تحقیق

ردیف	ابعاد	میانگین رتبه	اولویت ابعاد
۱	مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم‌انداز سپاه	۴	اول
۲	مؤلفه‌های وضعیت موجود و تعالی نیروی انسانی آینده‌ی سپاه	۳	دوم
۳	مؤلفه‌های تجهیز مدیران عالی سپاه به شایستگی‌های جدید	۱/۶۳	سوم
۴	مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه	۱/۳۷	چهارم

مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم‌انداز سپاه با میانگین رتبه‌ای ۴ در اولویت اول قرار می‌گیرد و مؤلفه‌های وضعیت موجود و تعالی نیروی انسانی آینده‌ی سپاه با میانگین رتبه‌ای ۳ در اولویت دوم قرار گرفته است و مؤلفه‌های تجهیز مدیران عالی سپاه به شایستگی‌های جدید با میانگین رتبه‌ای ۱/۶۳ در اولویت سوم جای گرفته است. هم‌چنین مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه با میانگین رتبه‌ای ۱/۳۷، آخرین اولویت را به خود اختصاص داده است.

آزمون تحلیل واریانس مقایسه‌ی نظر خبرگان به تفکیک سطوح شغلی

آنچه در این بخش مورد بررسی قرار می‌گیرد، مقایسه‌ی بین میانگین نظر خبرگان تحقیق می‌باشد که آیا بین میانگین‌های نمونه‌ای که از سطوح مختلف شغلی (مدیریتی) به‌دست آمده است، تفاوت‌های واقعی وجود دارد یا تفاوت موجود قابل اغماض بوده و می‌توان آن را معلول تصادف دانست. روشی که ما برای این منظور استفاده کرده‌ایم، ابزار قدرتمند آماری است که تحلیل واریانس نامیده می‌شود. تحلیل واریانس، یک روش فراگیرنده تر از آزمون t است و برخی پژوهشگران حتی وقتی مقایسه‌ی میانگین‌های دو نمونه‌ی مورد نظر است از این روش استفاده می‌کنند (گودرزی، ۱۳۸۸: ۲۵۱).

آزمون مقایسه‌ی مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه بر حسب سطوح شغلی

براساس این آزمون، مقایسه‌ی نظر گروه خبرگان تحقیق در رابطه با مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۱۵ شده است که در مقایسه با خطای نوع اول آزمون کم‌تر است ($P < ۰/۰۵$)، می‌توان نتیجه گرفت که اختلاف معناداری بین مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه بر حسب سطوح شغلی وجود دارد. بنابراین، با توجه به اختلاف میانگین‌ها، بر سطوح مختلف شغلی، اعضای هیأت علمی و مدیران سطح راهبردی، در مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه از اتفاق نظر خوبی برخوردار هستند و میانگین نظر این دو گروه از خبرگان تحقیق، اختلاف کمی با یک‌دیگر دارند و پراکندگی نظرات بین مدیران سطح اجرایی در رابطه با مؤلفه‌های شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه بیش‌تر است و نظرات مدیران سطح راهبردی و اعضای هیأت علمی، از تمرکز بیش‌تری برخوردارند. یافته‌های حاصل از این آزمون به تفصیل در قالب جدول (۳) درج شده است.^۱

۱. گفتنی است که به‌علت حجم بالای داده‌ها و مؤلفه‌های مدل تحقیق از درج جداول آماری تحلیل واریانس مؤلفه‌های دیگر صرف‌نظر شده است.

جدول ۳. مقایسه‌ی نظر گروه خبرگان در رابطه با مؤلفه‌های شایستگی بر حسب سطوح شغلی

سطوح شغلی (مدیریتی)	تعداد N	میانگین M	انحراف معیار SD	ارزش F	درجات آزادی d.f	سطح معناداری P
عضو هیأت علمی	۱۰	۳۷/۶۰	۲/۰۱۱	۹/۹۲۳	۲۷ و ۲	۰/۰۱۵
مدیران سطح راهبردی	۱۰	۳۶/۶۰	۳/۰۶۲			
مدیران سطح عملیاتی	۱۰	۳۲/۳۰	۵/۹۰۸			
جمع کل	۳۰	۳۵/۵۰	۴/۵۲۴			

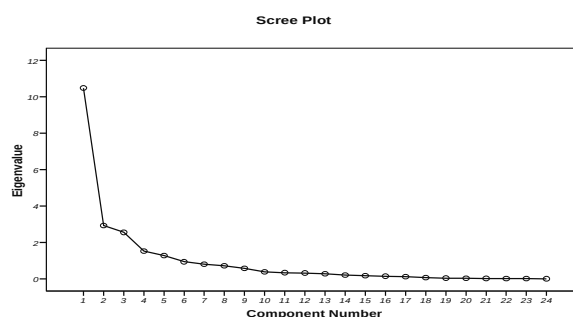
آزمون ماتریس همبستگی بررسی ارتباط بین ابعاد اصلی مدل تحقیق

جدول شماره ۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد مدل تحقیق

ابعاد اصلی الگو	ویژگی‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی آینده سپاه	سپاه به شایستگی‌های جدید راهبردهای تجهیز مدیران عالی	وضعیت موجود و تعالی آینده سپاه و شناسایی چالش‌های فراروی مدیران آینده	مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم‌انداز سپاه و بسیج در افق ۲۰ ساله
ویژگی‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی آینده سپاه	۱/۰۰۰	۰/۵۷۱	۰/۳۹۳	۰/۱۸۹
راهبردهای تجهیز مدیران عالی سپاه به شایستگی‌های جدید	۰/۵۷۱	۱/۰۰۰	۰/۷۵۰	۰/۶۸۰
وضعیت موجود و تعالی آینده سپاه و شناسایی چالش‌های فراروی مدیران آینده	۰/۳۹۳	۰/۷۵۰	۱/۰۰۰	۰/۷۷۴
مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکترین و چشم‌انداز سپاه و بسیج در افق ۲۰ ساله	۰/۱۸۹	۰/۶۸۰	۰/۷۷۴	۱/۰۰۰

در جدول (۴) میزان همبستگی بین متغیرها قابل مشاهده است، معیار همبستگی به صورت عددی بین ۱- تا ۱ نشان داده می‌شود. قطر اصلی ماتریس همبستگی، همواره برابر با یک است؛ زیرا هر یک از متغیرها رابطه‌ی مستقیم با خودشان دارند. هر چه این عدد به سمت صفر میل می‌کند، از قدرت رابطه کاسته می‌شود و صفر به مفهوم عدم همبستگی بین دو متغیر است.

ماتریس ضریب همبستگی بین ابعاد مختلف مدل، نشان‌دهنده‌ی این است که عامل شایستگی‌های منابع انسانی آینده‌ی سپاه با راهبردهای تجهیز مدیران عالی سپاه به شایستگی‌های جدید، رابطه‌ی ضعیف و مستقیم دارد و عامل راهبرد تجهیز مدیران عالی سپاه به شایستگی‌های جدید با تمامی عوامل یاد شده رابطه دارد، هر چند که این رابطه در عامل وضعیت موجود و تعالی آینده‌ی سپاه و شناسایی چالش‌های فراروی مدیران آینده، قدرت بیش‌تری می‌گیرد؛ ولی در مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکت‌ترین و چشم‌انداز سپاه و بسیج در افق ۲۰ ساله نیز از اعتبار خوبی برخوردار است. هم‌چنین، وضعیت موجود و تعالی آینده‌ی سپاه و شناسایی چالش‌های فراروی مدیران آینده، با مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی و فرماندهی در دکت‌ترین و چشم‌انداز سپاه و بسیج در افق ۲۰ ساله رابطه دارد. برای بررسی تعداد عامل‌های اثرگذار بر روی داده‌های مدل، از نمودار سنگریزه استفاده می‌شود. این نمودار برای داده‌های مدل یادشده، در شکل (۲)، نشان داده شده است.



شکل ۲. نمودار سنگریزه‌ی عامل‌های مدل تحقیق

همان‌طور که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، ۵ عامل نخست، بیش‌ترین اثر را بر روی الگوی تعریف‌شده برای مؤلفه‌های تحقیق دارند و از عامل پنجم به بعد تأثیر عامل‌ها به سمت صفر میل می‌کند. در نتیجه، تنها ۵ عامل نخستین را بررسی خواهیم کرد و از بقیه‌ی عامل‌ها چشم‌پوشی می‌کنیم.

بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مؤثر بر مدل تحقیق با روش واریمکس^۱

پس از بررسی ماتریس ضرایب همبستگی مدل تحقیق، به بررسی بار عاملی هر یک از مؤلفه‌های مدل تحقیق می‌پردازیم. در این تحقیق، ۵ عامل مشترک را در نظر گرفته‌ایم. ماتریس خروجی این مدل، به صورت جدول (۵) است. لازم به ذکر است که اعداد کم‌تر از ۰/۳ در این ماتریس حذف شده‌اند تا نتایج مدل تحقیق به روشنی قابل ملاحظه باشد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بیست و چهار مؤلفه‌ی اصلی مدل تحقیق، در پنج عامل قابل تقلیل می‌باشند. در این روش، بارهای عاملی طوری چرخش داده می‌شود که واریانس (نمونه) مربع بارها در هر ستون از ماتریس مقادیر ویژه بیشینه^۲ شود. در این تحقیق، داده‌ها بعد از ۸ بار چرخش، هم‌گرا شده‌اند که نتیجه‌ی آن در جدول (۵) درج شده است.

جدول ۵. ماتریس چرخشی مؤلفه‌های مؤثر بر آمادہ‌سازی توسعه‌ی منابع انسانی سپاه

ردیف	مؤلفه‌های مؤثر	اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدل				
		۱	۲	۳	۴	۵
۱	مکتب‌محوری، ولایت‌مداری، و اصول‌گرایی	۰/۹۲۰				
	وضعیت موجود سپاه	۰/۸۴۹				۰/۳۵۶
	فرهنگ علوی و عاشورایی	۰/۸۱۶		۰/۴۴۷		
	عمق‌بخشی داخلی و خارجی	۰/۷۹۲				
	انعطاف، چند منظوری و خصوصیات منحصر به فرد	۰/۶۹۲		۰/۴۷۷		
	انقلابی بودن، تحول دایمی و نوآندگی روزبه‌روز	۰/۶۵۴		۰/۵۰۱		
	وضعیت تعالی منابع انسانی آینده‌ی سپاه	۰/۶۳۶		۰/۴۳۷		۰/۳۴۰
	برنامه‌ریزی نیروی انسانی و آمادہ‌سازی برای آینده	۰/۵۶۵	۰/۴۸۹	۰/۴۱۰		
	بالا بردن سطح فن‌آوری اطلاعات، دانش سیاست‌گذاران و فرماندان مدیریت دفاعی کشور	۰/۵۶۱				۰/۳۲۰

1. Varimax
2. Maximum

(ادامه) جدول ۵. ماتریس چرخشی مؤلفه‌های مؤثر بر آماده‌سازی توسعه منابع انسانی سپاه

ردیف	مؤلفه‌های مؤثر	اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدل				
		۱	۲	۳	۴	۵
۲	توانمندی سازمانی		۰/۸۳۸	۰/۳۸۴		
	ابعاد معنوی		۰/۸۱۲			
	ابعاد اجتماعی و فرهنگی	۰/۴۳۰	۰/۷۴۵			
	کسب آگاهی و هوشیاری، منطقی و عاطفی	۰/۵۶۹	۰/۵۸۶		۰/۳۰۶	
	برتری همه‌جانبه و تقویت در جنگ نرم، ناتوی فرهنگی و جنگ‌های سایبری	۰/۴۱۴	۰/۵۵۴	۰/۴۱۷	۰/۳۳۵	
۳	مقابله با تهدیدات سخت، نیمه‌سخت و نرم			۰/۸۱۸		
	توسعه و تعمیق فرهنگ و تفکر و تشکل بسیجی			۰/۷۹۰	۰/۳۰۷	
	شناسایی چالش‌های فراروی مدیران عالی نیروی انسانی سپاه	۰/۴۰۳	۰/۴۴۱	۰/۴۴۴		
۴	فعالیت‌های فیزیکی				۰/۸۹۶	
	توازن میان کار و فراغت				۰/۸۷۴	
	ایجاد محیط یادگیری مستمر (سپاه به‌عنوان سازمان یادگیرنده)	۰/۴۶۲			۰/۶۵۶	
۵	انضباط دینی و انقلابی					۰/۸۴۶
	مردمی بودن و پایان‌ناپذیری					۰/۸۰۵

بحث و نتیجه‌گیری

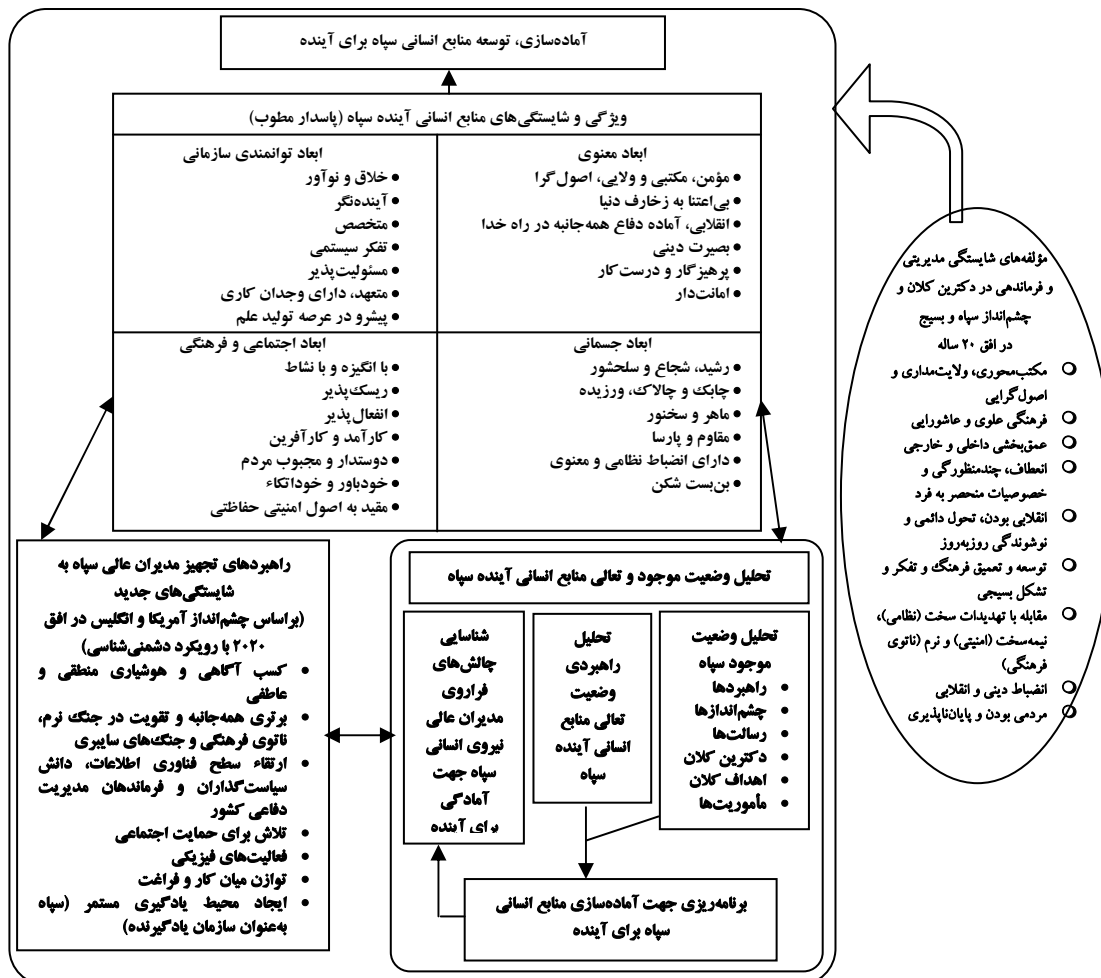
رشد علمی سپاه و بالندگی آن در پیشرفت‌های علمی و رسیدن به مرحله‌ی تولید علم، نیاز ضروری سپاه آینده است. انسان، سرمایه‌ی اصلی سازمان نظامی نیرومحور می‌باشد. سپاه پاسداران، به‌جهت آن‌که سازمانی نیرومحور می‌باشد، باید به نیروی انسانی آینده‌ی خود به‌صورت یک

پدیده‌ی جامع و کامل بنگرد و نیازها و موضوعات آن‌را به‌صورت یک‌پارچه برنامه‌ریزی و هدایت کند.

قرن آینده، قرن متعلق به نیروی کار ماهر و تخصصی است که در هر جا می‌تواند کار کند و از این رو سازمان‌ها، هم باید در ساختار و فرایند خود تجدیدنظر کند و هم به طراحی ساختارهای نوینی بپردازند. با توجه به اهمیت موضوع که دنیای آینده چه‌گونه خواهد بود؟ مؤلفه‌ها و شایستگی‌های نیروی انسانی آینده و چالش‌های فراروی مدیران و فرماندهان دنیای دفاعی، امنیتی سپاه پاسداران، با تأکید به چشم‌انداز امریکا و انگلیس در افق ۲۰۲۰ (رویکرد دشمن‌شناسی) کدامند؟ مدیران باید آمادگی لازم را هم از لحاظ کسب دیدگاه راهبردی و هم از لحاظ تأکید بر دانش‌بری امور پیدا کنند.

بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع، برای طراحی الگوی تحقیق، ضمن مطالعه‌ی ابعاد و مؤلفه‌ها و ویژگی‌های مختلف مبانی نظری آینده‌پژوهی و توسعه‌ی منابع انسانی سازمان‌های پویا و تحول‌گرا و نیز مطالعه‌ی رویکردهای اسلامی به آینده‌ی نیروی انسانی از یک‌سو و بررسی اسناد و مدارک موجود و مطالعات انجام گرفته در بحث توسعه و تعالی منابع انسانی سپاه از سوی دیگر، در راستای برخی از عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه‌ی منابع انسانی سپاه برای آینده به‌عنوان الگوی بومی توافق نظر شد. این الگو به خبرگان و صاحب‌نظران حوزه‌ی آموزش و تربیت نیروی انسانی سپاه عرضه شد و پس از اعمال اندک نظرات اصلاحی با روایی خوبی به تأیید خبرگان رسید و در مرحله‌ی بعد، اعتبار الگو نیز در جامعه‌ی مورد مطالعه مورد آزمون قرار گرفت و با درصد، پایایی آن نیز مورد تأیید قرار گرفت. در نتیجه، الگوی مفهومی تحقیق، پس از بررسی همه‌جانبه و اعمال اصلاحات لازم در مرحله‌ی سنجش روایی و پایایی، به‌عنوان کامل‌ترین الگوی بومی آماده‌سازی توسعه‌ی منابع انسانی سپاه برای آینده انتخاب شد. این الگو، شامل چهار بعد اصلی و بیست و چهار مؤلفه است که مدل تفصیلی آن در شکل (۳) رسم شده است.

آن‌چه مسلم است، یکی از اقداماتی که توسط فرماندهان و تصمیم‌گیران دفاعی کشورمان باید صورت گیرد «دشمن‌شناسی» در تمامی ابعاد آن است. غفلت از این اقدام، همان است که دشمن می‌خواهد. این امر میسر نخواهد شد، مگر از طریق کسب آگاهی، شفاف‌سازی و بالابردن سطح اطلاعات و دانش سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران دفاعی کشور. بنابراین، سند چشم‌انداز



شکل ۳. مدل نهایی تفصیلی آماده‌سازی توسعه‌ی منابع انسانی

امریکا و انگلیس نشان می‌دهد که آنان به دنیای آینده چه گونه می‌نگرند، نقاط قوت و ضعف خود را چه می‌دانند و برای آن چه راه‌حلی‌هایی برگزیده‌اند. در مقابل، ما نیز باید بیندیشیم که چه گونه می‌توانیم با آنان مقابله کنیم. قدر مسلم آن است که قدرت عظیم اعتقادی مردم ما و روحیه‌ی جهادی و شهادت‌طلبانه در راه حفظ و اعتلای این باورهای اعتقادی، دینی و ملی، منابع

انسانی مهم‌ترین سلاحی است که دشمن را به وحشت انداخته است و در مقابل آن هیچ سلاحی ندارد. بنابراین، می‌بایست با اتکا به قدرت لایزال الهی و همت و پشتکار و با عنایت به آیه‌ی شریفه «... و اعدوا لهم ما استطعتم من قوه» با برنامه‌ریزی و آمادگی کامل، اهداف شوم آن‌ها را به خودشان برگرداند.

فهرست منابع

۱. آقاسی، سعید (۱۳۸۰). تحولات محیطی و لزوم توسعه‌ی منابع انسانی. مجموعه مقالات همایش توسعه‌ی نظام اداری. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲. اسلاتر، ریچارد و همکاران (۱۳۷۸). نواندیشی برای هزاره‌ی نوین: مفاهیم، روش‌ها و ایده‌های آینده پژوهی. ترجمه‌ی عقیل ملکی‌فر، وحید و حیدری‌مطلق و سیداحمد ابراهیمی. تهران: مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی استراتژیک، مؤسسه‌ی تحقیقاتی صنایع دفاعی.
۳. داوودی، احمد (۱۳۸۰). توسعه‌ی منابع انسانی و نقش آن در تحول اداری. مجموعه مقالات همایش توسعه‌ی نظام اداری. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۴. رابل، ویلیام و جوئل باساریچ (۱۳۷۷). توسعه‌ی منابع انسانی در شرایط اقتصاد آزاد. ترجمه‌ی علی ثبات. فصلنامه‌ی صنعت بیمه. ش ۴۹.
۵. سلیمانی، مسلم (۱۳۸۳). آینده‌نگری در کلام امام علی (ع). روزنامه‌ی کیهان، تاریخ انتشار ۱۳۸۳/۰۶/۰۸.
۶. سکاران، اوما (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در مدیریت. ترجمه‌ی محمد صائبی و محمود شیرازی. تهران: مؤسسه‌ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۷. فرهی بوزنجانی، برزو و همکاران (۱۳۸۸). مطالعه‌ی مشکلات رفتاری کارکنان وظیفه‌ی یک یگان نظامی، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع) سال اول، ش ۳ (تابستان ۱۳۸۸).
۸. قرارگاه تعالی سپاه (۱۳۸۸). گزارش کارگروه‌های منابع انسانی، معنویت و پاسدار مطلوب سپاه (منتشر نشده).
۹. گودرزی، سعید (۱۳۸۸). کاربرد آمار در علوم اجتماعی و نحوه‌ی تفسیر خروجی‌ها. تهران: جامعه‌شناسان و دانشگاه آزاد اسلامی تویسرکان.
۱۰. لمپرت، رابرت جی و همکاران (۱۳۸۵). برنامه‌ریزی پابرجا برای یک قرن: رویکردی نو در برنامه‌ریزی استراتژیک برای صد سال آینده. ترجمه‌ی وحید و حیدری‌مطلق و بهروز زارعی. بی‌جا: انتشارات اندیشکده‌ی صنعت و فن‌آوری (آصف).

۱۱. ملکی فر، عقیل و همکاران (۱۳۸۵). *الفبای آینده پژوهی (علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا)*. بی جا: انتشارات کرانه ی علم.
۱۲. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۴). قابلیت انعطاف در ساختار منابع انسانی. *مجله ی تدبیر*. ش ۴۶.
۱۳. ندری، کامران و غلامرضا گودرزی (۱۳۸۲). *طرح پژوهشی، بررسی تحلیلی اصول، قواعد و روش های آینده نگری علمی*. کمیسیون تلفیق و هم آهنگی، مجمع تشخیص مصلحت نظام.
14. Cornish, Edward (2007). **The Study of the Future: An Introduction To the Art and Science of Understanding And Shaping Tomorrow's World**. USA: World Future Society.
15. Fischer, K. (2003). Transforming HRM Globally: the Center of Excellence Approach. In Stopper, W. G. Current Practices. **Human Resource Planning**. 26(2), 5-11.
16. Grossman, R. J. (2007). New Competencies for HR. **HR Magazine**. 52(6), 58-62.
17. Hoover, W. (2009). The Future Of Human Resources: Technology Assists In Streamliing Your HR Department. **Colorado Biz**, 29, 4, 27.
18. Ogilvy, James. (2006). **Creating Bette futures: Scenario Planning as a Tool for a Better Tomorrow**. Oxford University Press.
19. Ogilvy, James & Schwarz Peter. (1979). The Emergent: Changing Patterns of Thought and Belief. Privately Printed by Stanford Research Institute. **The Values and Lifestyles Program**, Report no. 7.
20. Sahay, B. S.(2005). Multi Factors Productivity Measurement Model for Service Organization. **Internatinal Journal of Productivity and Performance Management**. Vol.54, No.1, PP.7-22.
21. Slaughter, Richard (2006). **New Thinking for a New Millennium**. London: Routledge.
22. _____ (2005). **The Knowledge Base of Future Studies**.
23. Udall, S. and Hiltrop, J. (2007). **The Accidental Manager: Surviving the Transition from Professional to Manager**. prentice Hall Europe.