

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۱۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۲۸

ارائه الگویی از برنامه‌ریزی استراتژیک تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی

یعقوب یوسفوند^۱

چکیده

یکی از سرمایه‌های اصلی و منبع تحول و توسعه در سازمان‌های نظامی، نیروی انسانی است. حصول به اهداف تعیین شده برای این سازمان‌ها، مستلزم برخورداری از نیروی انسانی کاردان، با انگیزه و متعالی است. از این رو، یکی از وظایف مهم سازمان‌های نظامی، برنامه‌ریزی برای رشد و تعالی نیروی انسانی است. در این پژوهش تلاش شده است، با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و بهره‌گیری از مدل برنامه‌ریزی استراتژیک برایسون، برنامه‌ای استراتژیک در جهت حفظ و تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی ج.ا.ایران ارائه گردد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که کاربست مدل برایسون، چارچوبی را برای فرماندهان و مدیران ایجاد می‌کند که بتوانند با نگرش به اجزاء مدل، در سطح راهبردی و عملیاتی نسبت به تدوین برنامه‌های مؤثر در جهت تعالی انسانی در سازمان اقدام نمایند. به همین جهت، الگوی ارائه شده در این پژوهش، یک نوع الگوی برنامه‌ریزی جهت‌دهنده است که موجب تقویت بینش آینده‌نگرانه و تسهیل برنامه‌ریزی-های جزئی‌تر و اقدام‌های مؤثر در حوزه تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی خواهد شد.

کلمات کلیدی: برنامه‌ریزی استراتژیک، تعالی انسانی، سازمان‌های نظامی، مدل برایسون

^۱ نویسنده مسئول: استادیار، گروه تربیت نظامی، دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران.

مقدمه و بیان مسئله

سازمان‌های نظامی، از یک سو عامل ایجاد آرامش، امنیت و برقراری نظم عمومی هستند و از سوی دیگر، بسترساز فرآیند رشد و توسعه در جامعه هستند. افزون بر اینکه، خود در خیلی موارد در تولید دانش، مهارت و تجهیزات، فرآیند توسعه را به پیش می‌برند. از آنجا که نیروی انسانی در فرآیند توسعه و پیشرفت سازمان‌های نظامی عامل اساسی و محوری محسوب می‌شود و در کارآمدی و اثربخشی این سازمان‌ها نقش کلیدی و حیاتی را دارند، تأمین منزلت و حفظ کرامت آنان به عنوان سرمایه‌های تحول‌ساز سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. هدف برنامه‌ریزی استراتژیک تعالی نیروی انسانی در سازمان‌های نظامی، خلق قابلیت‌های راهبردی در سازمان از طریق ایجاد تعهد، مهارت، پویایی، بالندگی، نشاط، نوآوری و خلاقیت، ایثار و فداکاری، شهامت، شجاعت و خطرپذیری، رزمندگی و جانفشانی در کارکنان و ارتقاء عملکرد سازمان در زمان‌های بحران و جنگ است. در نظریه سلسله مراتب نیازهای انسان‌ها (نظریه مازلو)، نیاز به منزلت و احترام یکی از پنج نیاز اصلی انسان‌هاست که اگر نیازهای جسمی، امنیتی و عاطفی آنها به اندازه لازم تأمین شده باشد ولی نیاز به منزلت و احترام به خوبی تأمین و مورد توجه قرار نگرفته باشد؛ نیاز چندانی به کسب «منزلت سازمانی» احساس نخواهند کرد و همین امر می‌تواند یکی از عوامل تنزل عملکرد سازمان شود.

در محیط‌های نظامی به‌واسطه ماهیت خشک و خشن، وجود آئین‌نامه‌های انضباطی و کنترلی قوی و روابط سلسله‌مراتبی و تحکمی، در برخی موارد حفظ شأن و منزلت کارکنان و تعالی مادی و معنوی آنان، ممکن است مورد توجه قرار نگیرد و روحیه کارکنان را که عامل پیشران در تحرک و رزمندگی آنان است، تحت تأثیر قرار دهد و در انجام مأموریت دفاع و حفاظت از کشور که از حیاتی‌ترین اهداف و مأموریت‌های سازمان‌های نظامی است، اثربخش عمل نکند.

امام علی علیه‌السلام به زیبایی در نامه‌ای به مالک اشتر در خصوص شأن و منزلت نیروهای نظامی می‌فرماید: «... سپاهیان، به فرمان خدا دژهای استوار رعیت‌اند و زینت و وقار زمامداران. شکوه دین، و راه‌های تحقق امنیت کشورند. برگزیده‌ترین فرماندهان سپاه تو کسی باشد که از همه بیشتر به سربازان کمک رساند و از امکانات مالی خود بیشتر در اختیارشان گذارد، به اندازه‌ای که خانواده‌هایشان در پشت جبهه و خودشان در آسایش کامل باشند، تا در نبرد با دشمن سربازان اسلام تنها به یک چیز بیندیشند. همانا مهربانی تو نسبت به سربازان، دل‌هایشان را به تو می‌کشاند، پس آرزوهای سپاهیان را برآور و همواره از آنان ستایش کن و

کارهای مهمی که انجام داده‌اند بر شمار. زیرا یادآوری کارهای ارزشمند آنان شجاعان را بر می‌انگیزاند و ترسوها را به تلاش وا می‌دارد. انشاءالله.» (نامه ۵۳ نهج البلاغه).

بنابراین با توجه به فرمایشات امام علی(ع) می‌توان گفت، توجه به حفظ شأن و منزلت نیروی انسانی و تعالی آن از ضروریات سازمان‌های نظامی است و از الزامات فرماندهی و مدیریت محسوب می‌شود. بی‌توجهی به این موضوع در سازمان‌های نظامی، ضمن کاهش عزت نفس کارکنان، تبعات جبران‌ناپذیری را در بحث مسئولیت‌پذیری، تعهد، انگیزش، نوآوری، خلاقیت و روحیه رزمندگی و جنگ‌جویی کارکنان خواهد داشت. اما سوال این است که در سازمان‌های نظامی چگونه می‌توان شأن و کرامت نیروی انسانی را حفظ و تعالی بخشید؟، چه الگویی برای تحقق تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی مناسب است؟. حرکت در چارچوب یک الگو می‌تواند اقدام سازمان‌های نظامی را در تحقق این مهم تسهیل نماید.

مبانی نظری پژوهش

برنامه‌ریزی استراتژیک: «برنامه‌ریزی استراتژیک فرآیند تعیین اهداف سازمان و تصمیم‌گیری درباره طرح‌های عملیاتی و اجرایی، برای تحقق آن اهداف می‌باشد. در نظام برنامه‌ریزی استراتژیک، عوامل گوناگونی تأثیرگذارند که اهم آنها عبارتند از: بزرگی و کوچکی سازمان، اندازه سازمان، نوع مدیریت، پیچیدگی‌های شرایط محیطی، پیچیدگی‌های فرآیند تولید، انواع مشکلات و اهداف نظام برنامه‌ریزی سازمان» (شأنی، ۱۳۸۳). برخلاف برنامه‌ریزی سنتی که در آن آرمان‌ها و اهداف تعیین می‌شوند، هدف برنامه‌ریزی استراتژیک، تبیین و تدوین استراتژی است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۱). به عبارت دیگر، برنامه‌ریزی استراتژیک، یک نوع استراتژی بلندمدت مبتنی بر تفکر استراتژیک و هدفمند در سازمان است که به منظور رسیدن به یک وضعیت مطلوب و ایده‌آل طراحی و تدوین می‌گردد. در این نوع برنامه‌ریزی با تعیین اهداف سازمان، استراتژی مناسب و منطقی برای تحقق اهداف تعیین می‌شود. «اهداف، نتایج نهایی فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده هستند و بیان می‌کنند که چه چیزی و در چه زمانی انجام شود. دستیابی به اهداف سازمان، رسالت سازمان را نیز برآورده می‌سازد» (حسینی و عزیزی، ۱۳۹۴: ۳۶). به طور کلی، برنامه‌ریزی استراتژیک، یک نوع برنامه کلان‌جهت‌دهنده است که مسیر را برای برنامه‌ریزی جزئی‌تر و اقدام‌های آینده سازمان تعیین می‌کند.

سازمان‌های نظامی: سازمان‌ها و مؤسسات درون یک جامعه را می‌توان بر حسب شاخص‌های مختلف و با توجه به معیارهای گوناگون از جمله براساس نوع عملکرد، روابط و سنخ ابزار و

وسایلی که جهت دستیابی به اهداف سازمان به کار گرفته می‌شود طبقه‌بندی کرد (ازغندی، ۱۳۹۲: ۱۹). یکی از سازمان‌هایی که از ابزاری انحصاری و مسئولیتی ویژه، جهت دستیابی به اهداف حیاتی برخوردار است، ارتش و یا سازمان‌های نظامی است. «ارتش به مثابه اصلی‌ترین سازمان نظامی هر کشور، مانند سازمان‌های حکومتی دیگر بر طبق قانون اساسی و به صورت دائمی تأسیس شده است؛ با این ویژگی که تسلیحات و تجهیزات نظامی را به طور انحصاری در اختیار دارد. ارتش موظف است از منافع شهروندان دفاع کند و کشور را از خطرات و تهدیدات خارجی حفاظت نماید. بنابراین فلسفه وجودی و عملکرد ارتش جنگیدن است و همین وظیفه است که سازمان نظامی را از دیگر سازمان‌های اجتماعی جدا می‌کند» (Samuel, ۱۹۶۲: ۶). البته سازمان نظامی به طور کامل از پندارها و تصورات ارزشی حاکم بر جامعه جدا نمی‌باشد، می‌توان حدس زد که تحولات در نظام ارزشی حاکم بر جامعه موجب دگرگونی‌هایی در درون سازمان می‌گردد (می‌یر، ۱۳۷۰: ۱۱۴). سازمان‌های نظامی به دلیل مسئولیت‌های خطرناک و توأم با مسئولیت‌های سنگین، موظفند برای نگهداری اعضای خود شرایط مناسبی را ایجاد کنند در غیر این صورت، در تحقق اهداف خود موفق نخواهند شد (ازغندی، ۱۳۹۲: ۱۸).

تعالی انسانی: نیروی انسانی اصطلاحی است برای توصیف مجموعه افراد شاغل در یک سازمان یا موسسه؛ که به عنوان یکی از حیاتی‌ترین و بزرگترین سرمایه‌های یک سازمان محسوب می‌شوند. «از آنجا که یکی از مهمترین و اثرگذارترین عوامل در فرآیند توسعه، نیروی انسانی است، چگونگی و نوع نگاه به نقش او در توسعه، مایه‌ی تعریف‌ها و اندازه‌گیری‌های متفاوت از توسعه بوده است. تا یک دهه پیش نگاه ابزاری به انسان در فرآیند توسعه حاکم بوده است ولی با مطرح شدن رویکرد توانمندی انسانی، نگاه تازه‌ای به انسان در مفهوم‌سازی توسعه افکنده شده و انسان هم نقش "ابزار" و هم نقش "هدف" یافته است. به سخن دیگر، از این دیدگاه، انسان هم ابزار توسعه است و هم هدف توسعه. این رویکرد، هدف فرآیند توسعه را از میان برداشته شدن موانع آزادی‌ها و گسترش دامنه‌ی گزینش‌های انسان از راه توجه به توانمندی‌های او برای داشتن کارکردهای بالقوه در جامعه به منظور تحقق توسعه می‌داند و نقش فاعلی انسان و عزت و کرامت او کانون برنامه توسعه است (محمودی، ۱۳۸۵: ۲۲۷).

آنچه در موضوع تعالی نیروی انسانی مورد بحث است، رویکرد توانمندی انسانی به نقش انسان در فرآیند پیشرفت و توسعه یک سازمان است. «در رویکرد توانمندی انسانی، کرامت انسان هدف و غایت توسعه است. از منظر این رویکرد، توانمندی‌های انسانی در پرتو گسترش آزادی‌هایی چون مشارکت سیاسی و حضور در مباحث عمومی، برخورداری از امکانات و

تسهیلات اقتصادی، دسترسی به فرصت‌های مناسب اجتماعی مانند آموزش و بهداشت و بیمه و قرار گرفتن زیر چتر حمایتی و فضای امن اجتماعی (امنیت به معنای عام) می‌تواند نمود و افزایش یابد» (محمودی، ۱۳۸۵: ۲۲۶). بنابراین براساس این رویکرد، می‌توان گفت هدف از تعالی انسانی، کمال انسان است. به دیگر سخن، تعالی انسانی یعنی فراهم نمودن بستر و فضایی که انسان در درون آن بتواند جایگاه و ارزش خود را پیدا و رشد دهد و بتواند زندگی سالم، طولانی، خلاق و سازنده داشته باشد.

پیشینه پژوهش

در راستای مطالعه پیرامون موضوع پژوهش، به لحاظ کمی و کیفی پژوهش‌های مناسبی انجام گرفته است، و هرکدام از زوایای مختلفی به موضوع انسان در تحول سازمان پرداخته‌اند. در بیشتر این پژوهش‌ها به انسان با نگاه ابزاری و عامل توسعه و پیشرفت نگریسته می‌شود، اما در پژوهش حاضر، انسان هدف است و کرامت وی مورد نظر است. در ادامه به چند مورد از این آثار اشاره می‌شود.

شاه‌محمدی و خامه‌چی (۱۴۰۲)، در مقاله با عنوان الگوی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروهای مسلح ج.ا.ایران (مورد مطالعه: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی تحقیقات راهبردی)، بیان می‌کنند که سرمایه انسانی از اساسی‌ترین منابع راهبردی هر سازمانی به‌شمار می‌آید به طوری که یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه سازمان، توجه به بهره‌وری سرمایه انسانی است. بنابراین برای بهره‌وری بهتر از سرمایه انسانی براساس نظریه داده‌بنیاد الگویی را طراحی و ارائه نموده‌اند. در این الگو بها دادن به سرمایه انسانی را به عنوان یکی از زمینه‌های بهره‌وری کارکنان در نیروهای مسلح بیان می‌کنند.

شیرازی و حسینی‌رباط (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی با موضوع "تحلیل تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان"، نیروی انسانی توانمند را از منابع مهم سازمان‌ها می‌دانند و سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف، نیازمند به نیروی انسانی کارآمد می‌باشند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت منابع انسانی از طریق تعهد سازمانی بر حفظ کارکنان تاثیر دارد ولی نقش واسطه رضایت شغلی تایید نشده است. همچنین در هریک از اقدامات مورد مطالعه، جذب، آموزش و ارزیابی عملکرد به جزء جبران خدمت از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر حفظ کارکنان تاثیر معناداری داشتند.

صالح‌نژاد و همکارانش (۱۳۹۷)، در مقاله‌ای تحت عنوان "فراترکیب منزلت کارکنان ایران" حفظ و ارتقای منزلت کارکنان، را یکی از ضروریات سازمانی در راستای ایجاد رضایت و انگیزش در آنها می‌داند و ابعاد اصلی منزلت کارکنان را شامل بعد شخصی، بعد شغلی، بعد سازمانی و بعد اجتماعی بیان می‌کنند.

میرسپاسی، طلوعی‌اشلقی، معمارزاده و پیدایی (۱۳۸۹)، در تحقیق خود با عنوان "طراحی الگو تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی" درصد ارائه مدلی مناسب جهت ارزیابی میزان تعالی منابع انسانی با توجه به ویژگی‌ای خاص سازمان‌های دولتی در ایران بوده تا بدینوسیله زمینه لازم را جهت توسعه سرمایه‌های انسانی و اجتماعی سازمان‌ها را فراهم آورند.

اسکندری و عابدی (۱۳۸۸)، در مقاله‌ای با عنوان "بررسی عوامل مرتبط با حفظ و نگهداری کارکنان در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران"، نیروی انسانی را یکی از منابع مهم و اساسی سازمان‌ها بیان می‌کنند و حفظ و نگهداری از این منبع مهم، را یکی از ضروریات سازمانی تلقی می‌کنند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین رضایت شغلی در سازمان، سبک مدیریت، انگیزه‌ی کسب موفقیت، خدمات رفاهی، بهداشت محیط و ایمنی کار، گرایش‌های سیاسی و عقیدتی افراد، پاداش، مسیر پیشرفت شغلی، ارزش‌یابی عملکرد و امور انضباطی کارکنان با حفظ و نگهداری کارکنان نیروهای مسلح رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

جهانگیری و مهرعلی (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت کارکنان متخصص سازمان ساعد"، عوامل حفظ کارکنان متخصص را به ترتیب اولویت در هفت عامل محتوا و ماهیت شغل، رضایت و امنیت شغلی، مدیریت و رهبری، مشخص بودن اهداف و انتظارات، فضای همکاری و انسجام گروهی، شرایط کار و پرداختی و مزایا گروه بندی کرده است.

محمودی (۱۳۸۵)، در پژوهشی با عنوان "سرمایه انسانی، توانمندی انسانی" بیان می‌دارد این نوشتار به روند تکاملی جایگاه انسان در نظریه‌های توسعه می‌پردازد. از هنگامی که نیروی انسانی تنها به‌عنوان یک عامل در حلقه عوامل تولید جای گرفت تا دهه کنونی که انسان-محوری در جایگاه یک تئوری توسعه نشسته است. در دیدگاه‌های پیشین عامل سرمایه‌ی فیزیکی نقش اصلی و محوری داشته و نیروی انسانی نقشی فرودست بازی می‌کرده است و حتی گاهی عرضه نیروی کار نامحدود فرض می‌شده است؛ اما رفته‌رفته انسان به جایگاهی والا و بسیار برتر از سرمایه‌ی فیزیکی دست یافت. وی معتقد است با اینکه در رویکردهای «سرمایه-ی انسانی» و «توانمندی انسانی» انسان کانون توجه است، اما این دو با همدیگر تفاوت بنیادین

دارند. در نوشتارها در زمینه سرمایه انسانی بر نقش عامل و ابزار انسان در تقویت امکانات تولید، انگشت گذاشته می‌شود در حالی که رویکرد توانمندی انسانی بر نقش فاعلی و توانایی انسان‌ها برای دستیابی به زندگی دلخواه و افزایش دامنه‌ی گزینش‌های واقعی آنان متمرکز است.

با توجه به با مطالعه و بررسی پیشینه پژوهش، نوآوری این پژوهش در مقایسه با دیگر پژوهش‌ها از این جهت است که در این پژوهش الگوی ارائه شده، الگویی استراتژیک و بلندمدت در موضوع خاص تعالی انسانی است که در بیشتر پژوهش‌ها، تعالی انسانی ذیل الگوهای ارائه شده قرار می‌گیرد. افزون بر این، مدل استفاده شده در این پژوهش با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته، متفاوت است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی-تحلیلی بوده و با رویکرد کیفی انجام گرفته و دارای هدفی کاربردی است. با توجه به اینکه این پژوهش به منظور ارائه برنامه استراتژیک در حفظ و تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی صورت گرفته است، از مدل استراتژیک برایسون در ارائه الگو بهره‌گیری شده است. «مدل برایسون در زمینه برنامه‌ریزی راهبردی یکی از شناخته شده-ترین مطالعات است و تاکنون مطالعات پژوهشی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی متعددی در سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی از این مدل استفاده کرده‌اند» (مهارتی و بیگی نصرآبادی، ۱۴۰۱: ۴۸۷). این مدل شامل گام‌های زیر است: گام ۱) توافق مقدماتی، گام ۲) تعیین دستورها و وظایف، گام ۳) تحلیل ذی‌نفعان، گام ۴) تنظیم بیانیه مأموریت سازمان، گام ۵) شناخت محیط سازمان، گام ۶) تعیین موضوعات استراتژیک، گام ۷) تعیین استراتژی‌ها، گام ۸) شرح طرح‌ها و اقدامات، گام ۹) دورنمای سازمان، گام ۱۰) برنامه عملیاتی. (مهارتی و بیگی نصرآبادی، ۱۴۰۱: ۴۹۳).

بحث و بررسی

همانگونه که اشاره شد، سازمان‌های نظامی به واسطه اهداف و مأموریت‌های حیاتی و ویژه-ای که طبق قانون برای آنان تعریف شده است، از مختصات متفاوتی نسبت به دیگر سازمان‌ها برخوردار هستند. یکی از ویژگی‌های سازمان‌های نظامی، کثرت نیروی انسانی است. مسئولیت خطیر دفاع از کشور و خطرپذیری در این میدان، لزوم استفاده از نیروی انسانی مومن، شجاع، مقاوم، منظم، مطیع، مهین‌دوست، از خودگذشته و ایثارگر را در این سازمان‌ها ضروری ساخته

است. «نظامی به جز سرزمین ملی خویش، چیز دیگری ندارد و نمی‌شناسد و فقط به مردمی می‌اندیشد که در وطن او زندگی می‌کنند. در یک کلمه او فقط سرزمین پدری دارد. او باید امنیت و صلح سرزمین پدری را تأمین کند، حتی اگر به قیمت جاننش تمام شود» (از غندی، ۱۳۹۲: ۲۱). براین اساس، یکی از ارزش‌ترین و مؤثرترین عناصر سازمان‌های نظامی، نیروی انسانی متعالی است. انسان متعالی، انسانی است که با شناخت ضمیر خویش، به جایگاه و ارزش انسان دست یافته و در پی زندگی سالم و اثرگذار در ابعاد مختلف فردی و اجتماعی است. از منظر قرآن، انسان متعالی و «ملاک انسانیت، عمل براساس شریعت نبوی و معارف وحیانی است که میوه‌ی علم و ایمان به معارف وحیانی، عمل صالح است؛ عملی که صلاحیت عرضه به پیشگاه ربوبی را داشته باشد. عمل صالح منشأ و مبدأ قرب الهی می‌گردد که نهایت انسانیت هر انسانی را میزان قرب او به حضرت حق مشخص می‌نماید» (نوروزی و کوهی اصفهانی، ۱۳۹۲: ۱۲۰). بنابراین در چارچوب دیدگاه اسلامی، انسان متعالی در عرصه نظامی، انسانی است که آماده فدا کردن جان خویش در راستای ارزش‌های والای انسانی و قرب الهی است.

در مسیر تعالی انسان، همواره عواملی وجود دارد که به عنوان موانع فکری و عملی انسان در مراحل مختلف زندگی اثرگذار است و در صورت غفلت و کم‌توجهی، زیان‌های غیرقابل جبرانی را متوجه وی می‌سازند. این عوامل هم درونی و هم بیرونی است و با کم‌رنگ نمودن فطرت انسان، در وجود او نهادینه شده و مراحل صیروت الهی او را کند و یا متوقف می‌نماید (نوروزی و کوهی اصفهانی، ۱۳۹۲: ۱۲۲). حال با توجه به اهداف والا و مأموریت‌های خطیر نیروهای مسلح ج.ا.ایران، وجود انسان متعالی در این نیروها از لوازم تحقق اهداف و آرمان‌هاست. از این‌رو، برای تعالی انسانی که هم اثرات خوبی را در رشد و پیشرفت سازمان خواهد داشت و هم زمینه کمال خود انسان را در پی خواهد داشت، برنامه‌ریزی راهبردی، ضرورتی انکارناپذیر است. الگوهای مختلفی را می‌توان برای تعالی انسانی ارائه نمود. مدل استراتژیک برایشون یکی از مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک است که با نهادینه‌سازی و اقدام در چارچوب آن، می‌توان روند روبه رشد تعالی انسان در سازمان‌های نظامی را در پیش گرفت. در ادامه براساس مدل برایشون مراحل و گام‌های برنامه‌ریزی استراتژیک تعالی انسانی به شرح ذیل می‌باشد:

گام اول) توافقات مقدماتی

این گام در ابتدای برنامه‌ریزی راهبردی قرار دارد. «در این مرحله ضرورت برنامه‌ریزی استراتژیک و آشنایی با این نوع برنامه‌ریزی حاصل می‌شود» (زنجانی و اکبری، ۱۳۹۲: ۱۸۸). به

عباتی دیگر، در این گام، در نظام تصمیم‌گیری، اجماع‌نظر و توافق اولیه‌ای در سازمان مبنی اینکه تغییر و تحول در حوزه مورد نظر یک ضرورت است، ایجاد می‌شود و معتقدند در این راستا بایستی برنامه‌ریزی لازم صورت گیرد. لازمه این توافق، باور به تغییر و اقدام در خصوص مسئله درک شده است.

مطابق این گام، اولین اقدام برای برنامه‌ریزی راهبردی در جهت تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی، درک این مسئله در نظام تصمیم‌گیری و سامانه فرماندهی و مدیریت این سازمان‌ها و اجماع نظر در این خصوص است. بنابراین درک ضرورت برنامه‌ریزی راهبردی و ایجاد یک ائتلاف درون سازمانی برای تعالی انسانی در این سازمان‌ها از مقدمات برنامه‌ریزی راهبردی است. در این مرحله بایستی شیوه انجام برنامه‌ریزی، منابع و امکانات، بخشنامه‌ها، سازمان‌ها و افراد مرتبط با برنامه‌ریزی تعالی انسانی مشخص شوند.

گام دوم) تعیین وظایف: در این مرحله، تعهدات و الزاماتی که وظایف رسمی و غیررسمی سازمان‌هاست مشخص می‌شود به عبارتی، بایدهایی که سازمان با آن روبه‌روست تعیین می‌شود (برایسون، ۲۰۱۱). به تبع این، در موضوع تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی، در مرحله دوم از برنامه‌ریزی راهبردی بایستی تعهدات و وظایف سازمان‌های ذی‌ربط تعیین و مشخص گردد.

گام سوم) تحلیل ذینفعان

ذینفع، فرد یا گروه و سازمانی است که می‌تواند بر نگرش، منابع یا خروجی سازمان تأثیرگذار و یا از خروجی‌های سازمان تأثیرپذیر باشد. تحلیل ذینفعان پیش‌درآمد ارزشمندی برای تنظیم بیانیه مأموریت سازمان بوده و بسیار ضروری است (زنجانی و اکبری، ۱۳۹۲: ۱۸۸). دلیل تأکید بر تحلیل ذینفعان به گفته برایسون این است که کلید موفقیت در سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی، جلب رضایت ذینفعان است (مهارتی و بیگی‌نصرآبادی، ۱۴۰۱: ۴۹۳). اگر در برنامه‌ریزی‌های سازمان، ذینفعان به درستی شناسایی نشوند و معیارهای اقدام در قبال آنها مشخص نشود، برنامه‌ریزی‌ها اثرگذاری لازم نخواهند داشت و سازمان در راستای تحقق اهداف تعیین شده، عملکرد موفق نخواهد داشت. در برنامه‌ریزی راهبردی تعالی انسانی، شناخت ذینفعان آن در جهت منتفع نمودن آنان، از اقدامات مهم در گام‌های اولیه برنامه‌ریزی است. با توجه به اینکه این الگوی برنامه‌ریزی با هدف توجه به نیروی انسانی سازمان‌های نظامی است، بنابراین یکی از اصلی‌ترین ذینفعان، نیروی انسانی در این سازمان‌هاست. تعالی و منتفع شدن

نیروی انسانی موجب ارتقاء عملکرد آنان و در نتیجه اثرگذاری مثبت در خروجی سازمان خواهد شد. در مرتبه دوم، سازمان ذینفع محسوب می‌شود. که البته نفع سازمان‌های نظامی، تحقق اهداف حیاتی و ملی کشور و منافع مردم است.

گام چهارم) بیانیه مأموریت (تدبیر کلی)

مأموریت سازمان، جملات و عباراتی است که اهداف نهایی سازمان، فلسفه وجودی، ارزش‌های حاکم بر سازمان و نحوه پاسخگویی به نیاز ذینفعان را مشخص می‌کند. علاوه بر این موارد، اختلافات درون سازمانی را مرتفع ساخته و بستر بحث‌ها و فعالیت‌های سازنده و مؤثر را هموار می‌کند. توافق بر مأموریت سازمان، تمام فعالیت‌های آن را همسو می‌سازد و انگیزش و توجه ذینفعان سازمان خصوصاً کارکنان آن را افزایش می‌دهد (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶).

در این مرحله از برنامه‌ریزی تعالی انسانی، بایستی در چارچوب اهداف والای انسانی و ارزش‌های حاکم بر سازمان، مقاصد کلیدی برنامه مشخص و توجه و عمل سازمان‌ها را معطوف به این مقاصد نمود.

گام پنجم) شناخت محیط سازمان

اساس استراتژیک عمل کردن شناخت شرایط است (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶). در برنامه‌ریزی راهبردی، شناخت محیط داخلی و محیط بیرونی از ملزومات آن است. بدون شناخت محیط، تحقق مقاصد تعیین شده، سخت خواهد بود. «در این مرحله، محیط خارجی سازمان در قالب شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی مورد بررسی قرار گرفته و نقاط قوت و ضعف آنها برای سازمان تعیین می‌گردند. محیط داخلی نیز در قالب ورودی‌ها، خروجی‌ها، فرایندها و عملکرد سازمان مورد مطالعه قرار می‌گیرند» (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶). یکی از عوامل مؤثر در تعالی در سازمان‌های نظامی، محیط داخلی است. در سازمان‌های نظامی به واسطه برخورداری از قوت‌ها، منابع و ظرفیت‌های خوب ساختاری، مدیریتی، سیاستی (خط‌مشی)، علمی - آموزشی، اقتصادی و... بستر لازم برای تعالی انسانی وجود دارد. لیکن بهره‌برداری از این ظرفیت‌ها، مستلزم اتخاذ برنامه مناسب است. البته احصاء کاستی‌ها و نارسائی‌های درون سازمان و مرتفع نمودن آنها در اجرای اثربخش برنامه‌ها مورد تأکید است. علاوه بر این، فشارها و روندهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، تکنولوژی محیط خارجی از جمله تحریم‌های اقتصادی و تورم، آسیب‌های اجتماعی، تحولات سیاسی، تهدیدات نرم، جنگ سایبری و مجازی و... بایستی مورد توجه قرار گیرد.

گام ششم) تعیین موضوعات استراتژیک: این مرحله قلب فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک است. موضوعات استراتژیک تصمیمات سیاسی و اساسی هستند که بر اختیارات، مأموریت، ارزش‌ها، محصول یا خدمات ارائه شده، مراجعان یا استفاده‌کنندگان، هزینه‌ها، تأمین منابع مالی، سازمان یا مدیریت تأثیر می‌گذارد. هدف این مرحله تعیین انتخاب‌هایی است که سازمان با آنها مواجه است (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶). این مرحله، هنر اصلی برنامه‌ریزی استراتژیک را به نمایش می‌گذارد و تأکید می‌کند که برنامه‌ریزی استراتژیک فرآیندی مسئله محور است و تلاش برنامه‌ریزی استراتژیک حل مسائل است (مهارتی و بیگی نصرآبادی، ۱۴۰۱: ۴۹۳). از جمله موضوعات استراتژیکی را که در برنامه‌ریزی راهبردی تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی مطرح نمود، انسان خلاق و سازنده، انسان آزاد و زاهد، انسان تکلیف‌گرا و وظیفه‌شناس، انسان تحول-گرا و توسعه‌خواه، انسان آزاداندیش و مکررم و... است.

گام هفتم) تدوین استراتژی‌ها: به منظور پرداختن به هر یک از موضوعات استراتژیک پیش‌روی سازمان باید اقداماتی صورت گیرد که در قالب برنامه‌ها، اهداف، طرح‌ها و... بیان می‌شوند. این اقدامات استراتژی نامیده می‌شوند. در واقع استراتژی عبارتست از قالبی از اهداف، سیاست‌ها، برنامه‌ها، فعالیت‌ها، تصمیمات یا تخصیص‌های منابع که مشخص می‌کنند سازمان چیست، چه کاری انجام می‌دهد و چرا آن را انجام می‌دهد. استراتژی‌ها می‌توانند تحت سطوح سازمانی، وظایف و محدوده زمانی متفاوتی تعریف شوند (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶). در این مرحله با توجه به موضوعات استراتژیکی، بایستی برنامه‌ها، ابزارها و شیوه‌های تحقق موضوعات استراتژیکی مشخص و تدوین گردد. برای مثال، در این گام، در موضوع استراتژیکی تربیت انسان خلاق و سازنده، استراتژی مناسب تدوین می‌گردد. به عبارتی، برنامه، ابزار و شیوه تربیت انسان خلاق و سازنده در سازمان‌های نظامی مشخص می‌شود.

گام هشتم) شرح طرح‌ها و اقدامات: در این گام به منظور اجرای هر یک از استراتژی‌های انتخاب شده تعدادی طرح و اقدام تعریف می‌گردد (برایسون و آلتسون، ۲۰۰۷). البته این مرحله می‌تواند در قالب مرحله قبل، مرحله تعیین استراتژی‌ها، انجام شود اما از آنجایی که کار برنامه‌ریزی استراتژیک با تعیین استراتژی‌ها به پایان می‌رسد و اجرای آن در قالب تعریف طرح‌ها و اقدامات و مدیریت استراتژیک برنامه تهیه شده انجام می‌شود این تفکیک صورت گرفته است. به عبارت دیگر از این مرحله به بعد از مدل برایسون مربوط به اجرای برنامه و مدیریت استراتژیک می‌گردد. در این مرحله به منظور اجرای هر یک از استراتژی‌های انتخاب شده تعدادی طرح و اقدام تعریف می‌گردد (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶). طرح تقویت اعتقادات و باورهای

دینی، طرح تقویت انگیزه کارکنان، طرح تقویت آموزش‌های تخصصی و عمومی کارکنان، طرح ارائه خدمات مطلوب رفاهی به کارکنان، طرح تقویت بنیه اقتصادی کارکنان، طرح تقویت رضایت شغلی، طرح نهادینه‌سازی فرماندهی و مدیریت مطلوب مبتنی بر سبک دینی و علمی، طرح تقویت بینش و آگاهی مردم مبتنی بر مبانی ایدئولوژی دینی و... از جمله طرح‌ها و اقداماتی است که در برنامه‌ریزی تعالی انسانی، می‌توان به آن اشاره کرد.

گام نهم) تنظیم دورنمای سازمانی برای آینده (چشم انداز): در این مرحله، توصیفی از شرایط آینده سازمان در صورت بکارگیری استراتژی‌های تدوین شده و استفاده از تمام نیرو و منابع سازمان، ارائه می‌شود. این توصیف دورنمای موفقیت سازمان نامیده می‌شود که در آن شرحی از مأموریت، استراتژی‌های اساسی، معیارهای عملکرد، بعضی از قواعد تصمیم‌گیری مهم و استانداردهای اخلاقی مد نظر همه‌ی کارمندان ارائه می‌شود. در صورت تنظیم چنین دورنمایی، افراد سازمان خواهند دانست که چه انتظاری از آنها می‌رود، پویایی و همسویی انگیزه و نیروی افراد در رسیدن به اهداف سازمان به وجود آمده و نیاز به نظارت مستقیم کاهش می‌یابد (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶).

دورنما یا چشم‌اندازی را که می‌توان برای الگوی تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی تعریف کرد، به مصداق آیه ۷۰ سوره اسراء، حصول به انسانی که دارای کرامت و فضیلت باشد. «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» و محققاً ما فرزندان آدم را بسیار گرامی داشتیم و آنها را (بر مرکب) در بر و بحر سوار کردیم و از هر غذای لذیذ و پاکیزه آنها را روزی دادیم و آنها را بر بسیاری از مخلوقات خود برتری و فضیلت کامل بخشیدیم. «(آیه ۷۰ سوره اسراء).

براساس این آیه می‌توان گفت، گرامی‌داشت و حفظ کرامت انسان زمینه را برای رشد و کمال وی فراهم خواهد کرد و انسانی متعالی را رقم خواهد زد که آماده جانثاری در راه ارزش‌های انسانی و الهی است. فضیلت انسان، حاکی از برتر بودن انسان از دیگر مخلوقات و مصنوعات است. بنابراین انسان هدف است نه ابزار.

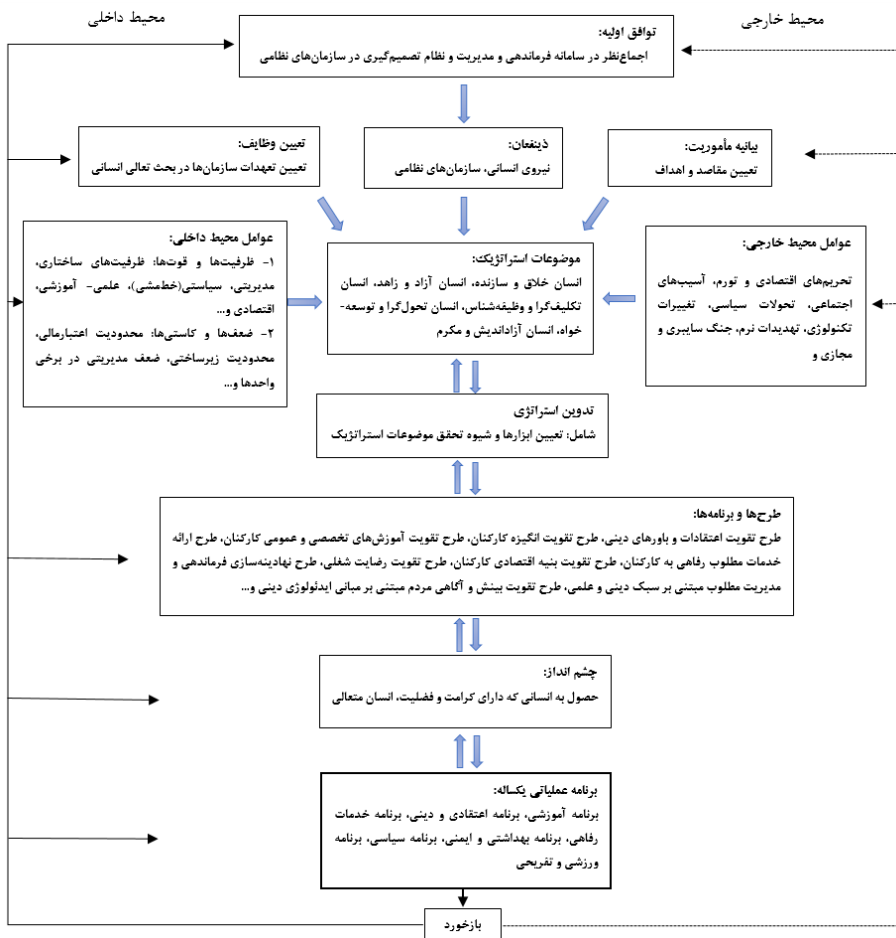
گام دهم) برنامه عملیاتی یک‌ساله: در این مرحله با استفاده از اطلاعات تدوین شده در مرحله هشتم و بر اساس اولویت‌های تعیین شده توسط تصمیم‌گیران، یک برنامه عملیاتی تهیه شده و بر اساس آن مدیریت و کنترل طرح‌ها و اقدامات انجام می‌شود (برایسون، ۱۳۸۶: ۸۶). به عبارتی، در این گام در چارچوب استراتژی و چشم‌انداز تدوین شده، اقدامات و فعالیت‌های

سالیانه را به صورت زمان‌بندی شده و مشخص نمودن جامعه هدف، تهیه و به اجرا گذاشته می‌شود. لازمه تحقق اهداف و برنامه‌های پیش‌بینی شده، همکاری و تعامل جدی و اثربخش کلیه واحدهای سازمان در چارچوب وظایف مربوطه است. خرد جمعی و مشارکت جمعی دو مقوله کلیدی در پیاده‌سازی برنامه‌هاست که بایستی مورد توجه قرار گیرد.

اجرای برنامه‌های آموزشی (برگزاری کلاس‌های آموزشی با موضوعات گوناگون، اعزام به دوره‌های آموزشی، آموزش‌های ضمن خدمت و...)، اجرای برنامه‌های خدمات رفاهی (خانه‌سازی و تأمین مسکن، افزایش حقوق و مزایا، واگذاری تسهیلات لازم، تأمین وسایل ایاب و ذهاب، ایجاد باشگاه‌های ورزشی و تفریحات سالم و...)، برنامه اعتقادی و دینی (کار فرهنگی ایجابی، برگزاری مراسمات دینی و اعتقادی، اعزام به دوره‌های فرهنگی و زیارتی و...)، اجرای نظام پاداش و تنبیه با تأکید بیشتر بر نظام پاداش، و... از جمله برنامه‌های یکساله در فرآیند برنامه‌یزی استراتژیک تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی است که می‌توان به آن اشاره کرد.

الگوی پژوهش

با توجه به مطالب فوق، الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی به شرح ذیل می‌باشد:



شکل ۱: الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی

گزاره‌های حکمی

گزاره‌های حکمی، روابط بین اجزاء الگو را تشریح می‌کند:

- ۱- لازمه برنامه‌ریزی استراتژیک در موضوع تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی، اجماع نظر و توافق اولیه در سامانه فرماندهی و مدیریت و نظام تصمیم‌گیری است.
- ۲- مقاصد و اهداف، تعهدات و وظایف رسمی و غیررسمی سازمان‌های نظامی (بایدهای روبه‌روی سازمان)، ذینفعان و عوامل داخلی و خارجی در شناسایی موضوعات استراتژیک تعالی انسانی مؤثر هستند.
- ۳- تنظیم مأموریت براساس مقاصد کلیدی سازمان و با توجه به تحلیل و شناسایی ذینفعان صورت می‌گیرد.
- ۴- ذینفعان برنامه‌ریزی استراتژیک تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی، نخست نیروی انسانی و بعد سازمان هستند.
- ۵- عوامل محیط داخلی اثرگذار در تعیین موضوعات استراتژیک، ۱. قوت‌ها شامل منابع و ظرفیت‌های خوب ساختاری، مدیریتی، سیاستی (خط‌مشی)، علمی- آموزشی، اقتصادی و ... ۲. کاستی‌ها و نارسائی‌ها شامل محدودیت اعتبار مالی، محدودیت زیرساختی و در برخی موارد ضعف مدیریتی و ... می‌باشد.
- ۶- عوامل محیط خارجی اثرگذار در تعیین موضوعات استراتژیک، می‌توان به فشارها و روندهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، تکنولوژی از جمله تحریم‌های اقتصادی و تورم، آسیب‌های اجتماعی، تحولات سیاسی، تهدیدات نرم، جنگ سایبری و مجازی و ... اشاره کرد.
- ۷- در تدوین استراتژی، متناسب با موضوعات استراتژیک، ابزارها و شیوه‌های تحقق آن مشخص می‌گردد.
- ۸- طرح‌ها و برنامه‌هایی را که به منظور اجرای هریک از استراتژی‌های انتخاب شده، می‌توان مطرح کرد، شامل طرح تقویت اعتقادات و باورهای دینی، طرح تقویت انگیزه کارکنان، طرح تقویت آموزش‌های تخصصی و عمومی کارکنان، طرح ارائه خدمات مطلوب رفاهی به کارکنان، طرح تقویت بنیه اقتصادی کارکنان، طرح تقویت رضایت شغلی، طرح نهادینه‌سازی فرماندهی و مدیریت مطلوب مبتنی بر سبک دینی و علمی، طرح تقویت بینش و آگاهی مردم مبتنی بر مبانی ایدئولوژی دینی و ... است.

۹- دورنما یا چشم‌اندازی را که برای الگوی تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی قابل تعریف است، انسان با کرامت و بافضیلت است.

۱۰- برای به اجرا در آمدن طرح‌ها و برنامه‌های پیش‌بینی شده در گام هشتم، برنامه‌های عملیاتی یکساله مرتبط با هر کدام از طرح‌ها، تدوین و مبتنی بر زمان‌بندی صورت گرفته شده و جامعه هدف تعیین شده، به اجرا گذاشته می‌شود.

۱۱- پس از اتمام گام‌های برنامه‌ریزی، بازخوردگیری صورت خواهد گرفت و «در تمامی گام‌های برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، بازنگری و باخوردی به هریک از مراحل قبل ارائه می‌شود» (برایسون، ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱).

مدل برنامه‌ریزی راهبردی برایسون مدلی چرخه‌ای است که الزاماً حتماً نباید از اولین مرحله شروع شود. همچنین در بخش‌ها و مراحل مختلفی تحلیل ذینفعان و فرموله کردن اهداف و چشم‌انداز ممکن است رخ دهد (برایسون ۲۰۰۷).

روایت الگو

همانگونه که اشاره شده، نیروی انسانی در سازمان‌های نظامی، منبع تحول و توسعه و عامل اصلی در تعالی و پیشرفت سازمان است. حصول به اهداف تعیین شده برای این سازمان‌ها، مستلزم برخورداری از نیروی انسانی کاردان، با انگیزه و متعالی است. بنابراین توجه به رشد و تعالی نیروی انسانی و برنامه‌ریزی در این موضوع، از ملزومات سازمان‌های نظامی است که تلاش شده در این پژوهش الگویی استراتژیک از تعالی نیروی انسانی در سازمان‌های نظامی ارائه گردد. روایت الگوی ارائه شده در این پژوهش را این‌گونه می‌توان تشریح کرد:

برای برنامه‌ریزی استراتژیک در موضوع تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی، در گام اول اجماع نظر و توافق اولیه در سامانه فرماندهی و مدیریت و نظام تصمیم‌گیری، به جهت اینکه اهمیت و ضرورت تبیین و اقدام در این خصوص برای آنان روشن شود، ضروری است. پس از اجماع نظر اولیه بایستی مقاصد و اهداف، تعهدات و وظایف رسمی و غیررسمی سازمان‌های نظامی (بایدی‌های روبه‌روی سازمان)، ذینفعان و عوامل داخلی و خارجی مشخص و بر اساس مقاصد و اهداف کلیدی سازمان، مأموریت و یا تدبیر کلی سازمان در موضوع مورد بحث، تنظیم و تعیین گردد. در گام بعدی، سیاست‌گذار اقدام به تعیین موضوعات استراتژیک که همه اقدامات معطوف به آن شود، می‌کند. البته در تعیین موضوعات استراتژیک، توجه به عوامل محیط داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها) و عوامل محیط خارجی (تهدیدها و فرصت‌ها) اثرگذار در

موضوعات استراتژیکی لازم است. از جمله موضوعات استراتژیکی در برنامه‌ریزی راهبردی تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی، انسان خلاق و سازنده، انسان آزاد و زاهد، انسان تکلیف‌گرا و وظیفه‌شناس، انسان تحول‌گرا و توسعه‌خواه، انسان آزاداندیش و مکرّم و... را می‌توان نامبرد. برای حصول به این موضوعات، استراتژی‌ها تدوین و ابزارها و شیوه‌های تحقق آن تعیین و سپس به منظور اجرای هر یک از استراتژی‌ها، طرح‌ها و برنامه‌های عملیاتی و اجرایی تهیه می‌گردد. در موضوع تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی، طرح تقویت اعتقادات و باورهای دینی، طرح تقویت انگیزه کارکنان، طرح تقویت آموزش‌های تخصصی و عمومی کارکنان، طرح ارائه خدمات مطلوب رفاهی به کارکنان، طرح تقویت بنیه اقتصادی کارکنان، طرح تقویت رضایت شغلی، طرح نهادینه‌سازی فرماندهی و مدیریت مطلوب مبتنی بر سبک دینی و علمی، طرح تقویت بینش و آگاهی مردم مبتنی بر مبانی ایدئولوژی دینی و... از جمله طرح‌هایی است که در راستای موضوعات استراتژیک تعالی انسانی می‌توان ارائه کرد. دورنما یا چشم‌اندازی را که برای الگوی تعالی انسانی در سازمان‌های نظامی قابل تعریف است، انسان با کرامت و با فضیلت است.

در گام آخر این الگو، برای به اجرا در آمدن طرح‌ها و برنامه‌های پیش‌بینی شده، برنامه‌های عملیاتی یکساله مرتبط با هر کدام از طرح‌ها، تدوین و مبتنی بر زمان‌بندی صورت گرفته شده و جامعه هدف تعیین شده، به اجرا گذاشته می‌شود. و در انتها پس از اتمام گام‌های برنامه‌ریزی، بازخوردگیری صورت خواهد گرفت.

بهره پایانی

یکی از عناصر اثرگذار در فرآیند توسعه و پیشرفت سازمان‌ها، نیروی انسانی است. نوع نگاه به نقش انسان در روند توسعه، موجب ایجاد نگرش‌های متفاوتی نسبت به انسان شده است. برخی نقشی ابزاری را برای انسان توصیف کرده‌اند و انسان را همسان ابزار تولید می‌دانند. برخی دیگر، با تأکید بر توانایی‌های علمی و فنی انسان، نگاهی سرمایه‌ای به انسان دارند. عده‌ای دیگر، نگاهی فراتر از ابزار توسعه‌ای و سرمایه‌ای دارند، آنان هدف توسعه را انسان می‌دانند و بر توانمندی انسانی تأکید دارند. در این رویکرد، «هدف از توسعه از میان برداشتن موانع و افزایش دامنه‌ی گزینش‌های انسانی برای دستیابی به یک زندگی دلخواه است» (محمودی، ۱۳۸۵: ۲۲۶). همانگونه که اشاره شد، از منظر قرآن انسان شایسته کرامت و فضیلت است. مهمترین کرامت و فضیلتی که خداوند متعال برای انسان قائل شده است، مقام خلیفه‌الهی است. در آیه ۳۰ سوره بقره فرموده است: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأَنكِهِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...»* و چون پروردگار تو به فرشتگان گفت: «من در زمین جانشینی خواهم گماشت...». براساس این آیه

می‌توان گفت، انسان از چنان جایگاه والا و مقدسی برخوردار است که شایستگی جانمایی خداوند در روی زمین را دارد.

علاوه بر این، نشانه دیگری را که می‌توان در کرامت و برتری انسان نسبت به دیگر مخلوقات بیان کرد، تسخیر آسمان و زمین است. در آیه ۱۳ سوره جاثیه بیان می‌فرمایند: «وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ...»* و آنچه در آسمانها و زمین است تمام را مسخر شما گردانید و اینها همه از سوی اوست». طبق این آیه، امتیاز تسخیر هرچه در آسمان و زمین است به انسان داده شده است. که این نیز حاکی از برتری انسان نسبت به دیگر مخلوقات است. اما این سوال مطرح است که چه کسی می‌تواند به این مقام برسد؟ انسان متعالی. انسان متعالی، انسانی است که در مسیر درست و صحیح قرار گرفته باشد و آگاهانه براساس معارف قرآنی و وحیانی و تعالیم نبوی عمل کند و بتواند پاسخ‌گوی ندای فطرت خداجو و خداخواه خود باشد (نوروزی و کوهی اصفهانی، ۱۳۹۲: ۱۲۰).

سازمان‌های نظامی در جمهوری اسلامی ایران به واسطه مأموریت خطیر و مقدس‌شان، که همانا دفاع از دین و میهن است، نیازمند برخورداری از نیروی انسانی متعالی هستند. در این راستا یکی از وظایف این سازمان‌ها، تعالی نیروی انسانی است. حصول به این وظیفه، با برنامه‌ریزی استراتژیک امکان‌پذیر خواهد بود.

نتیجه پژوهش و پیشنهادها

نتایج حاصله نشان می‌دهد که بهره‌گیری از مدل برایشون در برنامه‌ریزی استراتژیک تعالی انسانی، چارچوبی را برای فرماندهان و مدیران ایجاد می‌کند تا بتوانند با توجه به چشم‌انداز، اهداف، موضوعات استراتژیک و وظایف تعیین شده، استراتژی و برنامه مناسب را در سطح راهبردی و عملیاتی تدوین و تعالی انسانی را در سازمان رقم بزنند. الگوی ارائه شده نقش مؤثری را در تقویت درک فرماندهان و مدیران نسبت به مسئله، برنامه‌ریزی راهبردی و سازمان ایفاء می‌کند. بستر را برای اتخاذ تصمیمات اساسی فرماندهان و مدیران فراهم می‌کند. مسیر را برای دستیابی به مقاصد هموار می‌کند. هماهنگی را بین اجزا و اعضاء سازمان برای اجرای برنامه‌ها بوجود می‌آورد. آینده‌نگری و هدفمندی را در حل مسئله تقویت می‌کند. زمان‌بندی اجرای برنامه، کنترل اقدامات و بازنگری در برنامه از ویژگی‌های الگوی مورد اشاره است.

منابع و مأخذ

- ازغندی، علیرضا، (۱۳۹۲). ارتش و سیاست. تهران: انتشارات قومس، چاپ نهم.
- اسکندری، مجتبی و عابدی، علی‌نقی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مرتبط با حفظ و نگهداری کارکنان در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. دوره ۱. شماره ۲.
- برایسون. ام جی. (۱۳۸۶)، برنامه‌ریزی استراتژیک برای سازمان‌های دولتی و غیردولتی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری. چاپ ششم.
- حقیقی، محمد و منوریان، عباس و قوام‌پور، سعید و رسولیان، سعیده. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر موفقیت برنامه‌ریزی استراتژیک در شرکت ملی گاز ایران. نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۳.
- خدادادحسینی، سیدحمید و عزیز، شهریار. (۱۳۹۴). مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک (رویکردی جامع). تهران: انتشارات صفار. چاپ سوم.
- زنجانی، حامدجعفر و اکبری، حسن. (۱۳۹۲). تأثیر تدوین سیاست‌های کلی بر بنگاه‌های خدماتی - آموزشی انتفاعی. مدیریت بهره‌وری. شماره ۲۷.
- شاه محمدی، محمد و خامه چی، حامد. (۱۴۰۲). الگوی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی). *مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*. شماره ۲۵.
- شأنی، مرتضی. (۱۳۸۳). برنامه‌ریزی استراتژیک برای مدیران. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی. چاپ اول.
- شیرازی، علی، و حسینی رباط، سیده منصوره. (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان. مدیریت توسعه و تحول. شماره ۱۹.
- صالح نژاد، سید عبدالله و درویش، حسن و احمدی، علی اکبر و فروزنده، لطف الله. (۱۳۹۷). فراترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. شماره ۲.
- طالقانی، غلامرضا و غفاری، علی و حقیقی، محمد (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی. دوره ۸ شماره ۱

محمودی، وحید. (۱۳۸۵). سرمایه انسانی، توانمندی انسانی. مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی. سال بیستم. شماره ۹.

مه‌هاری، یعقوب و بیگی نصرآبادی، فاطمه. (۱۴۰۱). واکاوی و نقد مدل استراتژیک برایسون. پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی. شماره ۵.

میرسپاسی، ناصر و طلوعی اشلقی، عباس و معمارزاده طهران، غلامرضا، و پیدایی، میرمهرداد. (۱۳۸۹). طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی. آینده پژوهی مدیریت (پژوهش‌های مدیریت). ۲۱(۸۷).

می‌یر، پیتر. (۱۳۷۰). جامعه‌شناسی جنگ و ارتش. ترجمه: علیرضا ازغندی و محمدصادق مهدوی. تهران: انتشارات قومس. چاپ دوم.

نوروزی، رضاعلی و اصفهانی، هاجرکوهی. (۱۳۹۲). بررسی و تبیین مفهوم «انسان متعالی» از منظر قرآن کریم. پژوهشنامه‌ی معارف قرآنی. شماره ۱۴.

Samuel E. Finer (1962), *The Man on Horseback: The Role of the Military in Politics*.

Bryson, J.M., Alston F.K.(2007), *Creating and Implementing Your Strategic Plan: A Workbook for public and Nonprofit Organizations*, 2nd Edition, Jossey - Bass.

Bryson, J.M, (2011), *Strategic Planning for public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*, 4th Edition, Jossey - Bass.

Presenting a model of strategic planning of human excellence in military organizations

Yaqub Yusufand

Abstract

One of the main capitals and the source of transformation and development in military organizations is human power. Achieving the goals set for these organizations requires having motivated and excellent human resources. Therefore, one of the important duties of military organizations is planning for the growth and excellence of human resources. In this research, an attempt has been made to present a strategic plan for the preservation and excellence of human beings in the military organizations of Iran by using the descriptive-analytical method and using Bryson's strategic planning model. The obtained results show that the application of Bryson's model creates a framework for commanders and managers who can act on the strategic and operational level to formulate effective plans for human excellence in the organization by looking at the components of the model. For this reason, the model presented in this research is a type of directional planning model that strengthens the forward-looking vision and facilitates more detailed planning and effective actions in the field of human excellence in the organization. will be military.

Keywords: strategic planning, human excellence, military organizations, Bryson model.