

مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و نقش آن در پیشگیری از بیگاری و تقویت امنیت ملی

علی بیگی^۱

ابوالفضل رنجبری^۲

محمد محمدزاده اصل^۳

جمال بیگی^۴

DOR: 20.1001.1.26765756.1399.9.30.5.7

چکیده

حفظ استقلال و تمامیت ارضی و ایجاد امنیت و آرامش در جامعه، یکی از کارکردهای مهم نظام سیاسی هر کشور بوده که برای تحقق آن نیروهای نظامی و انتظامی ساماندهی می‌شود. به همین منظور کارکنان وظیفه برای تقویت امنیت ملی در بسیاری از کشورها، مهارت‌های دفاع از کشور را به‌طور سازمان‌یافته آموزش می‌بینند. هدف این مقاله، مطالعه نقش مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در تقویت امنیت ملی و پیشگیری از بیگاری است تحقیق حاضر بر اساس روش توصیفی و تحلیلی و بر پایه اسناد و منابع کتابخانه‌ای نگاشته شده است.

مهارت‌آموزی و ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان وظیفه، جهت پیشگیری و مقابله با احساس بیگاری در دوران خدمت وظیفه عمومی، مکانیسم بازدارنده‌ای محسوب می‌شود که در صورت آماده‌سازی بسترهای اجرایی آن برابر استانداردهای نظام بین‌المللی کار، ضمن تقویت امنیت ملی کشور، موجبات اشتغال مهارت محور برای بعدازاین دوره هم فراهم می‌شود.

حاصل آن‌که مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با پیشگیری از بیگاری نیروی کار جوانان، ضمن تقویت امنیت ملی کشور، مسئولیت‌پذیری آن‌ها را در نظام فردی و اجتماعی نیز به جهت کسب مهارت‌های لازمه افزایش می‌دهد. ازاین‌رو، با شناسایی نقاط تعارض در مقررات کار و نظام‌وظیفه عمومی کشور و رفع این تعارض‌ها، حسب مورد الزامات قانونی جدید نیز می‌بایستی در زمینه توسعه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه ایجاد شود.

کلیدواژه‌ها: مهارت‌آموزی، کارکنان وظیفه، بیگاری، امنیت ملی.

mr.alibeigi582@yahoo.com
a.ranjbari_1348@yahoo.com
mmz_asl@yahoo.com
jamalbeigi@iaui-maragheh.ac.ir

۱. دانشجوی دکتری تخصصی حقوق عمومی واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
۲. استادیار گروه حقوق عمومی واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)
۳. استادیار گروه حقوق عمومی واحد تسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، تسوج، ایران
۴. دانشیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران.

جستارگشایی

خدمت وظیفه عمومی به معنای فراخوان اجباری افراد یک کشور بر اساس قانون مصوب برای خدمت ملی است که عمدتاً تحت عنوان «خدمت سربازی»^۱ شناخته شده است. در خصوص پیشینه و تاریخچه خدمت سربازی به معنای سنتی آن، هرچند تاریخ دقیق و روشنی در دست نیست، اما تقریباً خدمت وظیفه عمومی به شکل امروزی و مدرن خود، به انقلاب کبیر فرانسه در دهه ۱۹۷۰ میلادی برمی‌گردد. خدمت سربازی در ایران، به دلیل پیوند آن با مقوله ملت‌سازی از آغاز قرن نوزدهم و دوره قاجار، در نظام و قانون «بنیچه» ریشه دارد که ظاهراً از دوران ایلخانان در ایران مرسوم بوده و امیرکبیر آن را در عصر قاجار اجرایی کرده است. تا دوران سلطنت ناصرالدین‌شاه، عضویت در ارتش به دو روش داوطلب و اجباری رایج بود. امیرکبیر سربازی داوطلبانه را لغو و بر پایه قانون بنیچه، استخدام سربازان را اجباری نمود (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۹). قانون نظام وظیفه اجباری در سال ۱۳۰۴ هجری شمسی تصویب و کلیه اتباع ذکور ایران، اعم از نفوس شهری و روستایی و ایلات و افراد ساکن خارج از کشور، از ابتدای سن ۲۱ سالگی موظف به گذراندن خدمت سربازی در مدت ۲ سال شدند (رجبی خاصوان، ۱۳۹۲).

خدمت سربازی موضوعی است که هم جامعه به‌عنوان بستر رشد و نمو سربازان آینده با آن درگیر است و هم دولت‌ها و به‌ویژه نیروهای مسلح که تأمین‌کننده نیاز اساسی جامعه به امنیت هستند، با آن سروکار دارند. بسیاری از کشورها با توجه به مبانی نظری و رویکردهای نوین در عرصه خدمت نظام وظیفه، با مطالعات تطبیقی و بررسی هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی سبک‌های سنتی سربازی با سبک‌های نوین و سنجش هزینه و فایده، اقدام به ایجاد تغییرات و تحولات منطقی در سیستم سربازی نموده‌اند و واقعیت این است که تاریخ مصرف سربازان وظیفه‌ای که صرفاً به مأموریت‌های خدماتی، نگهبانی و غیرتخصصی به سبک غیر مهارتی می‌پردازند، خاتمه یافته است. ایران هم به‌عنوان کشوری جوان، به‌شدت درگیر مسائل فرهنگی، تحصیلی، اجتماعی و اقتصادی جوانان بوده و سربازی این قشر نیز ازجمله موضوع‌هایی است که به‌طور مرتب موردتوجه سیاست‌مداران بوده است و لذا با توجه به تغییر و تحول جهانی و ملی در عرصه‌های مختلف، ضروری است نگاهی جدید و دورنگر به خدمت سربازی داشت تا بتوان برنامه‌ریزی‌های مناسبی برای آینده خدمت سربازی طراحی و اجرا نمود (نظری زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۷). اهمیت تحولات و تغییرات عقلانی متناسب با شرایط زمان و مکان و الزامات فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، با ملحوظ نظر قرار دادن مؤلفه امنیتی و دفاعی آینده جمهوری اسلامی ایران در عرصه‌های داخلی، منطقه‌ای و جهانی و هم‌چنین با عنایت به اشکال‌ها و کاستی‌های بهره‌وری در وضعیت کنونی سیستم خدمت وظیفه عمومی کشور، اهمیت پرداختن به موضوع نقش و تاثیر مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در پیشگیری از بیگاری و ارتقای امنیت ملی را مضاعف می‌نماید. بر اساس

این فرضیه‌ها، این نوشتار می‌کوشد تا به این سؤال‌های اساسی پاسخ دهد که بامهارت آموزی کارکنان وظیفه می‌توان از بیگاری آن‌ها پیشگیری نمود؟ و این که با تکیه بر مکانیسم مهارت ورزی کارکنان وظیفه، می‌توان امنیت ملی کشور را ارتقاء نمود؟

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به روش تحلیل محتوا صورت گرفته است. در تنظیم پژوهش، از روش اسنادی و کتابخانه‌ای استفاده شده و تجزیه و تحلیل اطلاعات کسب شده به صورت کیفی و مبتنی بر استنتاج محقق از منابع و متون بوده است. در این مطالعه، هم‌چنین به کلیه مقررات داخلی و بین‌المللی و ارائه مستندات موجود، اسناد بین‌المللی از جمله توصیه‌نامه‌ها و مقاوله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار^۱ به‌ویژه مقاوله نامه شماره ۲۹ پرداخته شده است (عراقی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۱۲). از سوی دیگر، تحولات خدمت سربازی در نظام بین‌المللی و گفتمان قانون خدمت وظیفه عمومی با لحاظ متغیرهای این تحقیق یعنی بیگاری و امنیت ملی تبیین شده است. با این وصف تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مقاله، عمدتاً متکی به اسناد بین‌المللی و مقررات داخلی و ادراک و تحلیل عقلانی بوده و به وسیله ابزارهای سنجش کتابخانه‌ای و اسنادی گردآوری شده است.

بر پایه نتایج مطالعات انجام یافته به شرح جدول ذیل، تحقیقی جامع در خصوص مهارت آموزی؛ بیگاری کارکنان وظیفه و امنیت ملی صورت پذیرفته است، بلکه عمدتاً به تحلیل آزادی کسب و کار از منظر حقوق بین‌المللی کار و به مثابه یکی از بنیادی‌ترین حق‌های بشری، به آن پرداخته‌اند:

نتایج مطالعات انجام یافته (پیشینه تحقیق)

ردیف	نام نویسنده	عنوان	سال	نتایج و پیشنهادها
۱	آراسته	بهره‌وری در نیروهای مسلح	۱۳۹۹	ارتباط عقلانی منابع نیروی انسانی، فرهنگ و ارزش‌ها، تجهیزات، تأسیسات و اعتبارات با عوامل محیطی ملی و بین‌المللی در چارچوب یک نظام مدیریت استراتژیک دفاعی میسر است
۲	منصوریان و همکاران	درآمدی بر تحلیل اقتصادی رویکرد شورای نگهبان در تصویب قانون کار؛ مطالعه موردی آزادی قراردادی	۱۳۹۸	شورای نگهبان بر آزادی قراردادی به عنوان یکی از نظامات اسلامی اعتقاد داشته و بر اساس آن حاکم اسلامی صرفاً می‌تواند بر مبنای ضرورت‌ها و مصالح عمومی، آن را به طور موقت و تا رفع محظورات، نقض نموده و اجرا ننماید

1. International Labour Organization (ILO).

ردیف	نام نویسنده	عنوان	سال	نتایج و پیشنهادها
۳	احمدی بنی و همکاران	بررسی اقتصاد مقاومتی در پرتو اصل آزادی کسب و کار	۱۳۹۸	آزادی کسب و کار شرایطی است که در آن افراد، مادامی که به دنبال معیشت اقتصادی و مالکیت بیش ترند، می‌توانند با اختیار فردی عمل نمایند
۴	میرمحمد صادقی	بازتاب قواعد اخلاقی در قوانین راجع به کسب و کار در حقوق اسلام و ایران	۱۳۹۱	در حقوق اسلام با پذیرش اصل استقلال که از تبعات قاعده «لاضرر» است، از پذیرش صحت قراردادهایی که با سوءاستفاده از نفوذ منعقد می‌شوند، خودداری می‌شود
۵	کتیری نژاد	مؤلفه‌های افزایش بهره‌وری در نظام آموزش کارکنان نیروهای مسلح	۱۳۸۳	تدوین و اجرای راهبردهای آموزشی برای کارکنان نیروهای مسلح و بهره‌گیری از آموزش‌های پودمانی از جمله مؤلفه‌های افزایش بهره‌وری در این نظام آموزشی هستند
۶	کلپشتاین	توسعه اقتصادی و امنیت ملی	۱۳۷۷	ملاحظات مربوط به امنیت ملی بر ابعاد، زمان‌بندی و خط سیر پیشرفت اقتصادی تأثیر گذار بوده است تا جایی که در برخی از کشورها حتی به‌منزله ایدئولوژی توسعه اقتصادی، جایگزین ناسیونالیسم اقتصادی و دیگر فلسفه‌های رقیب شده است

بدین ترتیب بازدارندگی از بیگاری کارکنان وظیفه از طریق مهارت‌آموزی آن‌ها، دغدغه اصلی این تحقیق بوده که به جهت اهمیت ارتباط دهی آن با امنیت ملی کشور، به‌طور منسجم و مبسوط برای نخستین بار در این مقاله مورد تحلیل قرار می‌گیرد. با توجه به این که سازمان نیروهای مسلح در به کارگیری مکانیسم مهارت‌آموزی برای کارکنان وظیفه و هم‌چنین مقنن در اصلاحات ناظر بر مقررات نظام وظیفه می‌تواند از یافته‌های کاربردی این پژوهش استفاده نماید، ضرورت انجام مطالعه در این حوزه را دوچندان می‌نماید. ازاین‌رو، پس از اشاره به جایگاه کلی مهارت‌آموزی در نظام‌های ملی و بین‌المللی کار، به منع بیگاری کارکنان وظیفه و ارتقای امنیت ملی با مکانیسم مهارت‌آموزی پرداخته می‌شود.

۱. مهارت‌آموزی در نظام‌های ملی و بین‌المللی کار

مهارت در فرهنگ لغت به معنای دانش عملی در ترکیب با توانایی هوش، تخصص، هنر یا علم، مهارت دستی، هدف بزرگ دانش یا درک چیزی است و یا مهارت داشتن توانایی در یک زمینه خاص است. بدین ترتیب، تعاریف لغت‌نامه‌ای مهارت همگی نظریه خوب انجام دادن کارها را دربر می‌گیرند. این تعاریف شامل کارایی در هر دو جنبه روانی و فیزیکی است که شامل مهارت یدی و ذهنی است (لطفی

جلال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۸۰). عبارت مهارت درباره محافل معاصر آموزشی، بدون تفکیک انواع مختلف مهارت‌ها استفاده می‌شود، شایستگی دامنه وسیعی از مشخصات و ویژگی‌ها، شامل دانش مهارت‌ها، توانایی‌ها، صفات، نگرش‌ها و برخورد‌هاست که می‌تواند فرد را قادر سازد تا کار و مهارت خود را به طرز اثربخش و نتیجه بخشی به پایان برساند و این خصیصه می‌تواند بر اساس معیارها و استانداردهای عملکرد خوبی اندازه‌گیری شود (آرمون و همکاران، ۱۳۹۳).

مهارت‌آموزی کوششی است که برای تغییر رفتار افراد از طریق فرایند یادگیری و به‌منظور افزایش اثربخشی آن‌ها صورت می‌گیرد و علاوه بر همراه داشتن بهبود و تعالی، باعث ارتقای بینش و بصیرت شده و دانش، معرفت و مهارت لازم را برای ایفای وظایف محوله به افراد می‌دهد. رشد و توسعه اقتصادی کشورها به میزان شایان توجهی از رشد و توسعه آموزشی تأثیر می‌پذیرد و یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام آموزش هر کشور، نظام آموزش مهارتی است (صالحی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۵۳). هر سازمانی به افرادی آموزش‌دیده و باتجربه نیاز دارد تا بتواند مأموریت خود را به نحو مطلوب به انجام برساند. با پیچیده شدن مشاغل بر اهمیت آموزش به‌خصوص آموزش‌های مهارتی و یادگیری مهارت‌های لازم افزوده می‌شود. ازاین‌رو لازم است سطح، توانایی و انطباق‌پذیری افراد افزایش یابد. زمانی که مشاغل ساده بودند، به‌آسانی فراگرفته می‌شدند و دگرگونی‌های فنی تأثیر اندکی در آن‌ها داشت و ازاین‌رو افراد نیاز چندانی به افزایش یا تغییر مهارت‌های خود نداشتند. اما دگرگونی‌های پرشتابی که قرن گذشته در جوامع پیشرفته و توسعه‌یافته روی داده است، فشار روزافزونی را بر سازمان‌ها وارد آورده است تا محصولات و خدماتی را که تولید می‌کنند، چگونگی تولید و عرضه‌شان را، نوع مشاغل موردنیاز و نوع مهارت‌های لازم برای انجام دادن این مشاغل را با وضعیت موجود تطبیق دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹).

در این میان، پدیده جهانی‌شدن هم موجب تغییر در ساختارهای اقتصادی کشورها و سازمان‌ها شده است. تغییر از نظام تولید سنتی به‌نظام تولید شبه متغیر و یا نظام تولید متغیر که یکی از مباحث زیر بنایی تغییرات اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است. در خلال سی سال گذشته نظریه‌های اقتصادی با تحولات عمده‌ای مواجه شده‌اند که متأثر از تغییرات اقتصادی بعد از دهه ۱۹۶۰ میلادی و الگوهای مختلف تولید است. دامنه این تغییرات بسیار متنوع بوده و حوزه گسترده‌ای از آموزش، ایجاد مهارت و کارآموزی را شامل می‌شود. در نظام بین‌المللی، بنییس^۱ (۱۹۷۲) و پیور^۲ و سابل^۳ (۱۹۸۴) معتقد بودند که اقتصاد کشورها به دو نوع انتخاب متمایز روبه‌رو شده‌اند. الف: حفظ ساختار خشک و غیر منعطف کار، مهارت پایین و اعتقاد ضعیف بین اشکال و جنبه‌های تولید ب: تغییر به یک نظام مبنی بر فناوری متغیر، کارگران منعطف، ساختار مسطح سازمانی، حذف تقسیم‌کار بین کارگران فنی و غیرفنی و

1. Warren Bennis.

2. Michael J. Piore.

3. Charles F. Sabel.

بسط و تعمیم آموزش و مهارت در همه سطوح سازمان، رهیافت‌ها و نظریه‌های جدید سازمانی، صنعتی و آموزشی به‌منظور ارائه تصویر روشنی از این نگرش‌ها و درنهایت تعیین و مشخص نمودن جایگاه سازمان در ارتباط با فناوری، تغییرات سازمانی و توسعه منابع انسانی با تأکید بر آموزش، کارآموزی و ایجاد و بهره‌برداری از مهارت (Bennis, 1972; Piore, etal, 1984: 354).

۱-۱. جایگاه مهارت‌آموزی در نظام ملی کار

با توجه به این‌که فلسفه اصلی مهارت‌آموزی، انتقال مهارت‌های لازم به افراد است، لذا بایستی آموزش مهارت‌ها در جهت حرکت نماید که افراد از لحاظ اقتصادی متکی به‌خود شوند. (Kennedy, 2011: 167-175) امروزه^۱ و اوکک^۲ تأکید می‌نمایند که آموزش مهارت به‌عنوان یک جزء اجتناب‌ناپذیر از سرمایه‌های فکری، اگر به‌درستی هدایت شود، می‌تواند در تقویت دانش، مهارت و نگرش و هم‌چنین انطباق با محیط نقش مؤثری ایفا نموده و در مقابله با تغییرات محیطی آماده‌سازی شود. لذا در مهارت‌آموزی باید تجدیدنظر به وجود آید تا این برنامه‌ها در مقابله با نوآوری‌های فناورانه قدرت پاسخ‌گویی داشته باشد. (Umoru, etal, 2012: 1-9) آکولوچا^۳ هم در تحقیقی ضمن تأکید بر اهمیت آموزش مهارت‌ها و انتقاد از سیاست‌های خرد و کلان، آموزش‌هایی را پیشنهاد می‌نماید که دربردارنده پیچیدگی‌های دنیای واقعی کار باشد. او در این بررسی بیان می‌نماید که آموزش‌های مهارتی کنونی کارایی لازم را در انطباق با نیازهای جامعه نداشته و کارآموزان از سطح مهارت مناسب برخوردار نیستند. (Okolocha, 2012: 1-8) در ایران نیز نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کمبود مهارت و عدم ارتباط سطح مهارت با نیاز بازار کار، از علل بیکاری آموزش دیدگان مهارت است. اکثر این آموزش دیدگان کمبود سرمایه و کمی مهارت خود را به‌عنوان موانع خوداشتغالی خود ذکر می‌نمایند. بنابراین، می‌بایستی از عوامل انگیزشی مهمی برای مهارت‌آموزی استفاده شود و آموزشی با تغییرات بازار کار در اختیار آنان قرار گیرد تا با انعطاف‌پذیری لازم، پاسخ‌گوی نیازهای درحال تغییر صنعت، کسب‌وکار باشد (سلیمی فر و همکاران، ۱۳۸۴: ۸۵-۶۳).

آموزش مهارت به‌منظور تأمین نیروی کار ماهر، متخصص و توسعه توانمندی‌های نیروی انسانی متخصص، در این راستا گام برمی‌دارد. با این رویکرد، ایجاد تحول در ساختار نظام آموزش مهارت در کشور امری ضروری بوده و نیازمند سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در این زمینه است تا بتوان از آموزش‌های مهارتی درروند توسعه کشور بهره لازم و کافی برد (پورانده و همکاران، ۱۳۹۱: ۹-۳). در راستای سیاست‌های کلی اشتغال در خصوص ترویج توسعه و ارتقای آموزش‌های مهارتی و هم‌چنین طراحی و استقرار نظام جامع مهارت و فناوری، فرهنگ کار، کارآفرینی و مهارت‌آموزی و راهبردهای

1. Umoru.

2. Okeke.

3. Chimezie Comfort Okolocha.

سند راهبردی مهارت و فناوری، شورای فرهنگی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تشکیل شد (طوسی، ۱۳۹۵: ۳۹). یکی از ملاک‌های اثربخشی مهارت‌آموزی، ایجاد انگیزه برای آموزش‌ها در تربیت نیروی انسانی از طریق انتقال دانش و نگرش مهارت‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر شغلی به افراد است (عبدالمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۰-۸۱). هم‌چنین، نقش انگیزش به‌عنوان عاملی که می‌تواند فاصله بین بازار کار و آموزش را کم کند، مطرح می‌شود. انگیزش به افراد امکان می‌دهد که انگیزش‌های موردنیاز را در مشاغل آینده خود و در کل جامعه کسب نمایند و ضمن این که به‌عنوان افراد متخصص مشغول به کار می‌شوند، باید انگیزش‌های خود را هم چنان توسعه دهند تا قادر باشند تحولاتی که در آینده در زمینه کاری و محیط بیرونی‌شان پدید می‌آید را پیش‌بینی نمایند و در قبال آن واکنش مناسب داشته باشند (مرجانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۵). توجه به آموزش و مهارت‌آموزی مبتنی بر انگیزش در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی در پی انتشار آثار گوناگونی راجع به مهارت‌آموزی سازمانی مبتنی بر انگیزش و مهارت‌آموزی مبتنی بر انگیزش معلمان در آمریکا مطرح شد. در دهه ۱۹۷۰ میلادی مشخصه اصلی جنبش انگیزش عبارت بود از تحلیل مفصل جنبه‌های گوناگون رفتاری مربوط به وظایف شغلی؛ چنان‌که وظایف مربوط به مشاغل به اجزای سازنده خاصی تجزیه می‌شد و در نهایت فهرست طولیلی از عناصر رفتاری به دست می‌آمد (سیلانه و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۶).

آموزش مهارت‌ها، هم مهارت‌های خاص موردنیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازد. این نوع آموزش‌ها هم‌چنین برای شاغلانی که به دلیل تغییرات فناوری دچار کاهش کارایی می‌شوند، امکان به‌روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌نماید. لذا به این نوع آموزش‌ها به‌عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری به‌خصوص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی است، نگریسته می‌شود. بین بازار کار و آموزش‌های مهارتی پیوند آشکار و پیچیده‌ای وجود دارد. تغییرات حادث در بازار کار یکی از مهم‌ترین عواملی است که بر پویایی آموزش‌های مهارتی تأثیر می‌گذارد. به‌طورکلی عوامل مؤثر بر سیاست‌گذاری آموزش‌های مهارتی عبارت‌اند از: رفع نیازهای مهارتی در یک محیط رقابتی و کاهش سطوح بیکاری (دپسی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۳۳-۳۱۵). این دو عامل به‌شدت با تغییرات بازار کار در ارتباط هستند. به‌عبارت‌دیگر، مهارت‌آموزی شدیداً هم تحت تأثیر ساختار بازار کار است و هم تحت تأثیر رفتار. اگر آموزش مهارتی در کشورها نادیده گرفته شود، درواقع باعث سوق دادن آموزش به‌طور غیرمستقیم به آموزش اشتغال‌کاذب و درآمدهای سهل‌الوصول و ناپایدار می‌شود و به‌تدریج آسیب جدی به کشورها وارد می‌سازد. به همین علت است که یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در تمامی جوامع صنعتی، توسعه و گسترش آموزش‌های مهارتی است و این مهم نیز از سوی نهادهای ذی‌ربط بین‌المللی نظیر یونسکو، یونیواک و

بانک جهانی به منزله یک استراتژی مهم به کشورهای در حال توسعه توصیه می شود (حاجی زاده میمنده، ۱۳۸۰). از سوی دیگر، عدم سرمایه گذاری کافی در آموزش های مهارتی به معنی غفلت و فزای سرمایه های انسانی تلقی می شود. باید توجه داشت که در شرایط کنونی یکی از مهم ترین راه های اشتغال زایی اصولی و حل معضل بیکاری توجه به آموزش های صحیح مهارتی است. غیر از بعد اقتصادی، نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی به خصوص در رشد و بهبود فرهنگ کار حائز اهمیت است. اصولاً برنامه این نوع آموزش و ساختار عملیات اجرایی آن به عنوان کارگزار اصلاحات فعالیت های شغلی و بهبود مهارت ها در کار، می تواند در این راستا نقش اساسی را ایفا نماید و مسئولان ذی ربط می توانند با رفع محدودیت ها و برنامه ریزی صحیح از آموزش ها به عنوان مهم ترین عامل برای تربیت افراد کارآفرین، کارآمد و دارای فرهنگ غنی از اخلاق و وجدان کاری استفاده شایسته به عمل آورند. (Tran, etal, 2013: 143-157)

ظهور پدیده بیکاری تحصیل کرده ها در اکثر کشورهای در حال توسعه، گسترش کمی و وسیع نظام آموزشی را زیر سؤال می برد، به طوری که مشکل می توان چه از نظر اقتصادی و چه از نظر اجتماعی آن را برحسب تخصیص بهینه منابع توجیه نمود. با فزونی عرضه بر تقاضای آموزش دیدگان، آن ها مجبورند مشاغلی را بپذیرند که سطوح تحصیلی پایین تری را طلب می نمایند؛ به این ترتیب مدرک، شرط به دست آوردن شغل می شود و نه مهارت و آموزشی که فرد کسب نموده است (Spector, etal, 2008: 928) کشور ایران نیز از این موضوع مستثنی نبوده و به همین دلیل بیکاری دانش آموختگان در چارچوب بیکاری ساختاری تحلیل می شود. آموزش مهارتی به سبب انعطاف پذیری نشأت گرفته از خصیصه های بازار کار و اوضاع اقتصادی و اجتماعی و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل، نقش به سزایی در اشتغال دارد. بسیاری از افراد فاقد مهارت های مورد نیاز بازار کار بوده و تحصیلات هم زمانی منجر به افزایش کارآیی افراد می شود که ضمن توجه به مباحث نظری، جنبه های کاربردی آموزش نیز مراعات شد. رعایت این جنبه، زمانی تحقق می یابد که بین سطوح مختلف تحصیلی هماهنگی و تناسب لازم وجود داشته باشد. چراکه عدم این ارتباط باعث می شود تا دانش آموختگان به دلیل فقدان مهارت نتوانند در محیط کار کارآیی مناسبی داشته باشند (حامد، ۱۳۸۷: ۹۷-۷۷).

بازار کار نیز در کشورهای مختلف اشکال متفاوتی دارد و در کشورهای در حال توسعه از پیچیدگی خاصی برخوردار است. بازار کار غیررسمی از جمله ویژگی های اقتصادی این کشورهاست. لذا نوع برخورد کشورها با مهارت آموزی و اشتغال متفاوت است؛ به عنوان مثال در آلمان نوعی شراکت اجتماعی بین دولت و صنعت در زمینه مهارت آموزی وجود دارد. مهارت آموزی در این کشور شدیداً از جریان آموزش عمومی رسمی متمایز بوده و بازار کار به شدت تنظیم شده است. کارگران آلمانی انگیزه زیادی برای شرکت در

دوره‌های کارآموزی دارند و اغلب گفته می‌شود که نیروی کار آلمان بالاترین سطح مهارت را در بین تمام کشورهای جهان داراست، درحالی که در فرانسه دولت نقش اصلی را در این زمینه دارد. به عبارتی دیگر در فرانسه تمرکزگرایی شدیدی حاکم است و بین آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش رسمی ارتباط نزدیکی وجود دارد. به همین دلیل ساختار بازار کار فرانسه به گونه‌ای است که سبب افزایش بیکاری و تورم مدرک در این کشور شده است و تاکنون نیز نتوانسته است به بهره‌وری بالای نیروی کار دست یابد. در کشورهای دانمارک، سوئیس، اتریش و آلمان که دارای سیستم کارآموزی قوی هستند، مهارت‌آموزی اساساً متعلق به بازار و اتحادیه‌هاست. در ژاپن مهارت‌آموزی مبتنی بر استانداردهای آموزش و پرورش عمومی و سرمایه‌گذاری زیاد در آموزش مبتنی بر کارخانه است (Patel, 2003: 272-284). در استرالیا مهارت‌آموزی را یادگیری مبتنی بر شایستگی می‌دانند که به دنبال نتیجه و پیامد است. همین وضعیت در انگلستان با پیچیدگی بیش‌تری وجود دارد. در کشور انگلستان تعلیمات حرفه‌ای از حمایت‌های خوبی برخوردار نیست و اساساً عملکرد انگلستان در مقایسه با سایر کشورها ضعیف است. در ژاپن، فرانسه و مکزیک این نوع آموزش کاملاً غیررسمی است، درحالی که در آلمان کاملاً رسمی است و در آمریکا حالت بینابین دارد. زیرا در این کشور جمعیت کارگری به کرات در دوره‌های آموزشی و کارآموزی شرکت داده می‌شوند (Lim, et al, 2009: 61-77).

در این میان، سربازان به عنوان عامل راهبردی در همه کشورها و سازمان‌ها مطرح بوده و آموزش نیروی انسانی هم نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود که در صورت برنامه‌ریزی صحیح بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای در بردارد (مختاری معمار، ۱۳۸۱: ۸۴). برپایه گزارش سازمان بین‌المللی یونسکو هم برای توسعه پایدار، انسان‌محور توسعه و کلید آن آموزش مهارت معرفی شده است (Minghat, et al, 2010: 1233-1237). هدف اصلی حرفه‌آموزی و مهارت‌آموزی به افراد؛ نیازمندی‌های بازار کار و ارتقای سطح مهارت‌های موجود برای پاسخ‌گویی به نیازهای مشاغل است. بنابراین، برنامه‌ریزی در مهارت‌آموزی باید از چنان پویایی و انعطاف‌پذیری برخوردار باشد که بتواند به تغییرات بازار کار و عوامل مؤثر در آن‌ها از جمله تغییرات فناوری، به موقع و به هنگام واکنش نشان دهد (صدری و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۰). مهارت‌آموزی ضمن برآوردن نیاز منابع انسانی و ارتقای آن‌ها، در جهت اشتغال‌زایی و به کارگیری نیروهای ماهر گام برمی‌دارد و در این خصوص یونسکو و سازمان بین‌المللی کار در پی آن هستند که درباره سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت مهارت‌آموزی، زمینه‌های آشنایی هرچه بیش‌تر مسئولان آموزش را با رویکردهای نوین بین‌المللی، در این عرصه فراهم نمایند تا کشورها با کاربست آن‌ها در نظام مهارت‌آموزی خود شاهد بهبود اثربخشی این آموزش‌ها باشند. در این میان، بر توسعه برنامه‌ریزی و تحقیقات درباره مواد آموزشی و روش‌های یاددهی و یادگیری تأکید شده

است تا با به کارگیری فناوری و تکنیک‌های به کارگرفته شده به حل مشکلات توسعه‌ای توجه خاص شود. لذا برنامه‌های آموزشی بایستی به گونه‌ای وضع شوند تا ضمن تنوع، بتوانند آموزش را با دنیای کار هم پیوند دهند (یونسکو، ۱۳۸۸).

۱-۲. جایگاه مهارت‌آموزی در نظام سازمان بین‌المللی کار

تعلیمات مراکز آموزشی و تربیت نیروی انسانی و ترکیب آموزش‌های تئوری و عملی می‌تواند نقش بسیار بالایی در توسعه کشور داشته باشد. شاید متداول‌ترین اسلوب آموزش، کارآموزی در محیط حرفه است. در این اسلوب کارآموز ضمن کسب مهارت، دانش‌های مورد لزوم عملکرد حرفه خود با ماشین‌آلات و مواد اولیه سروکار دارد که پس از خاتمه مهارت‌آموزی باید با آن‌ها کار نماید. مهارت‌آموزی تخصصی شغلی، آموزش رفتاری، آموزش‌های مهارتی، آموزش‌های روانی حرکتی و هرگونه آموزشی که برای بهتر انجام شدن کارها لازم باشد در این بخش قرار می‌گیرد (فرهادیان، ۱۳۸۴). از آنجاکه در قالب نگرش سیستمی به منابع انسانی، آموزش مؤثر و هدف‌دار جایگاهی اصولی و بنیادی با اهداف و مأموریت‌های سازمانی اقتصادی و ساختار اجرایی آن‌ها دارد، به صورتی فراگیر در تحقق آرمان‌های توسعه نقش می‌یابد (Sayadian, 2003). آموزش و بالندگی نیروی انسانی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی‌شده‌ای است که برای افزایش توانایی‌های افراد و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان انجام می‌گیرد. به همین دلیل آن را از بهترین فعالیت‌های سازمانی تشخیص داده‌اند (Morris, et al, 1994: 65-89). هنگامی که صحبت از آموزش و بالندگی نیروی انسانی می‌شود تغییر در مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها یا رفتار اجتماعی کارکنان مدنظر است. (Torrington, 1991: 592)

منظور از مهارت‌آموزی در نظام سازمان بین‌المللی کار، آموختن عمل یا مجموعه‌ای از اعمال است که موجب می‌شود فردی مهارت و دانش لازم را برای انجام کاری فراگیرند (مک‌گهی و همکاران، ۱۳۹۸). مهارت‌آموزی می‌تواند تغییر مهارت‌ها، دانش و نگرش و رفتار اجتماعی را دربرداشته و به فضای به وجود آمدن تغییرات در ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری، نگرش‌ها در مورد همکاران و گروه و سرپرستان و اهداف سازمان، بینش مطلوب را به وجود آورد. مهارت‌آموزی با تغییرات همراه است؛ یعنی فرد پس از آن که چیزی را آموخت با آنچه قبلاً بوده است فرق دارد، یعنی مهارت‌های شغلی جدید را آموخته است. تغییر ناشی از مهارت‌آموزی مدت زیادی دوام می‌آورد. مهارت‌آموزی بایستی تأثیری بر رفتار یادگیرنده داشته باشد. هم‌چنین مهارت‌آموزی عبارت است از تلاش درجهت کسب تخصص حرفه‌ای ماشینی، تلاش فنی، ورزشی در امور مدیریتی و اکتساب روش‌ها و برخوردهای متناسب در مقابل مسائل دقیق اجتماعی (موحدی محمدی، ۱۳۸۲).

در نظام سازمان بین‌المللی کار، هر برنامه جامع مهارت‌آموزی به‌طورکلی شامل چهار مرحله تشخیص

نیازهای آموزشی، تعیین اهداف آموزشی، آموزش و ارزیابی است (Michalak, etal, 2001). در مرحله تشخیص بررسی می‌شود که چه کاستی‌هایی وجود دارد که باید با آموزش برطرف شود. در مرحله بعدی اهداف مهارت‌آموزی در قالب عوامل مشهود و قابل اندازه‌گیری تعیین می‌شود و سپس روش‌های مناسب آموزش انتخاب شده و آموزش صورت می‌گیرد. در مرحله آخر ارزیابی می‌شود که می‌توان تأثیر آموزش را از طریق مقایسه افراد آموزش‌دیده در قبل و بعد از اجرا ارزیابی نمود. لذا اهداف مهارت‌آموزی و بالندگی بایستی قبل از اجرا، تنظیم و به‌صورت صریح و مختصر بیان شود تا از یک‌طرف برنامه مهارت‌آموزی و بالندگی و از طرف دیگر، ابزاری برای ارزشیابی و اثربخشی موجود باشد. بدیهی است که هریک از برنامه‌های مهارت‌آموزی هدف مربوط به خود را خواهد داشت (قوامی و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۹-۵۵). نکته قابل‌توجه این است که کار یا خدمتی را که در آموزش، به‌ویژه در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فرد مکلف به آن است، مشمول مقررات منع بیگاری و کار اجباری نمی‌شود (International Labour Organization, 2007: 19). این استثناء از آن‌جهت حائز اهمیت است که آموزش اجباری یکی از تعهدات دولت‌ها برابر اسناد بین‌المللی است. دستیابی به اشتغال برای اشخاص از آموزش آن‌ها تأثیرپذیر است. افرادی که آموزش‌های بیش‌تر و بهتری دیده باشند، بیش‌تر وارد بازار کار می‌شوند (Wolbers, 2000: 185-200). بر پایه این تعهد، نظام آموزش عمومی باید اشتغال را یکی از محورهای خود قرار دهد و نظام آموزش فنی و حرفه‌ای هم افراد را برای ورود به یک کار مولد و شایسته آماده سازد. هرچند مرز بین الزامات آموزش‌های مهارتی و بیگاری یا کار اجباری بسیار ظریف و تفکیک آن‌ها دشوار است. لیکن عنصر اصلی بیگاری، نبود پیشنهاد داوطلبانه است؛ بدین معنی که فرد خود، به این کار رضایت نداده باشد. توصیه‌نامه شماره ۱۳۶ سازمان بین‌المللی کار پیرامون طرح‌های اشتغال جوانان نیز به تأمین حداکثر آزادی در انتخاب فعالیتی که فرد بدان می‌پردازد اشاره نموده است. در بند ۷ این توصیه‌نامه پس از اشاره به اختیاری بودن مشارکت در این طرح‌ها، بر این نکته تأکید شده که حتی در شرایط استثنایی که بنا به دلیلی این مشارکت اجباری می‌گردد، باید ترتیبی اتخاذ شود که هر کس بتواند از میان چند گزینه فعالیتی را که بدان مایل است برگزیند. به‌موجب گزارش دفتر بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۹ هم موقعیت‌هایی را که در آن فرد رضایت کامل نداشته؛ بیگاری در نظر گرفته نشده است، لیکن مدیرکل این دفتر تأکید نموده است که باید در پی راهکارهای قانونی بود که این وضعیت را بهبود بخشید (International Labour Organization, 2009: 6).

مهارت‌آموزی به‌طورکلی ایجاد تغییر در رفتار فرد است، اما اجرای برنامه‌های آموزشی علاوه بر تغییرات مثبت رفتاری مزایای دیگری ازجمله افزایش بهره‌وری و کارایی تحرک اجتماعی، پیشرفت شغلی، گسترش خلاقیت و نوآوری را در پی خواهد داشت. لذا جوامع پیشرفته امروزی با آموزش نیروی انسانی در تخصص‌ها و رشته‌های

مختلف و جذب این نیروها در بازار کار سعی در پیشبرد همه‌جانبه امور دارند (علی میری، ۱۳۸۷: ۱۶۹-۱۳۳). منابع انسانی سازمان‌ها متناسب با تغییرات محیط برون‌سازمانی و درون‌سازمانی به‌ویژه تغییرات استراتژیک سازمان، نیاز به آماده‌سازی و پرورش دارند. این آماده‌سازی با پرورش و تقویت بینش، دانش و مهارت‌های تخصصی افراد می‌تواند تأمین شود. در حال حاضر، گسترش آموزش‌های مهارتی و ارتباط بیش‌تر آموزش‌های کلاسیک و آموزش‌های حرفه‌ای از جمله روندهای جدید تفویک در حوزه علوم آموزش و برنامه‌ریزی هستند. ایجاد و تقویت چنین روندهایی در ابعاد نظری آموزشی که تبعاً ناشی از واقعیت‌ها و تجارب روزمره زندگی و تأثیرگذار در فعالیت‌های اجتماعی امروز و فردای جوامع است، ناشی از اهمیت روزافزون نقش افزایش آگاهی و تخصص در مشاغل و انتظارات بالاتر و روزافزون از نیروی کار است (حسینی لنگانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۳۲۷-۱۱۹). بی‌تردید دنیا در انقلابی اطلاعاتی و الکترونیکی است که شیوه‌های نوین زیستن و کارکردن را بشارت می‌دهد و این به‌نوبه خود نیازهای جدیدی را در نظام آموزشی پدید می‌آورد. این انقلاب بر سر سازمان و ساختار جامعه عمیقاً تأثیر می‌گذارد، اما سرعت پذیرش فناوری‌های جدید تا حدود زیادی به مهارت‌آموزی و سطح مهارت نیروی کار بستگی دارد. تقاضاهای جدید از آموزش، تغییر دیدگاه‌ها و ارزش‌ها و ضرورت‌های فنی را می‌طلبد (کارپیشه، ۱۳۹۸). رشد سریع تحولات علمی و فناوریانه، آموزش‌های مهارتی را در فرایند آموزش به ابزاری بسیار مهم تبدیل کرده است که در مردمی کردن توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی سهمیم است.

مطابق تعریف دبیرخانه شورای عالی هماهنگی هم که تا حدودی برگرفته از تعریف سازمان بین‌المللی کار است، مهارت‌آموزی عبارت است از آموزش‌های رسمی یا غیررسمی در زمینه‌های صنعت، کشاورزی، خدمات، پزشکی و پیراپزشکی که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکار آماده می‌سازد یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش می‌دهد (عاشقی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۷). آموزش‌های مهارتی دربردارنده آموزش فنی و آموزش حرفه‌ای است. آموزش فنی؛ نوعی آموزش رسمی باهدف آماده‌سازی افراد برای مهارت‌های موردنیاز در فرایندهای تولیدی که نسبت به آموزش حرفه‌ای در دبیرستان‌ها و آموزش عالی مفهومی گسترده‌تر دارد. آموزش حرفه‌ای هم نوعی آموزش رسمی باهدف آماده‌سازی افراد برای مهارت شغلی در صنعت، کشاورزی و بازرگانی که عموماً در سطح دبیرستان تدریس می‌شود. هریک از این دو نوع آموزش با افراد و آماده‌سازی آن‌ها برای اشتغال سروکار دارد. نقش‌های عمده مهارت‌آموزی شامل آموزش زنان و مردان جوانی است که در آینده‌ای نزدیک به بازار کار وارد خواهند شد و همچنین بازآموزی و ارتقای کیفی افرادی که به‌کاری اشتغال دارند. در هردو مورد، برنامه‌های آموزشی با تقاضاهای ملی نیروی انسانی و ایجاد فرصت‌های آموزشی برای بزرگسالان بی‌کار ارتباط دارد (قارون، ۱۳۹۳: ۳۰-۱۵).

۲. منع بیگاری کارکنان وظیفه و ارتقای امنیت ملی با مکانیسم مهارت‌آموزی

مهم‌ترین اصل حقوق بشری در پیوند با حقوق کار، منع بیگاری است. اساساً کار اجباری و بی‌مزد را «بیگاری»^۱ می‌گویند. سازمان بین‌المللی کاربر اساس مقاوله نامه شماره ۲۹، اصطلاح بیگاری یا کار اجباری را به کار یا خدماتی اطلاق نموده است که با تحدید مجازات بی‌آنکه شخص به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد، به وی تحمیل گردد. بیگاری یکی از آسیب‌های اخلاقی و انسانی است که کوتاهی و ضعف همت، ازجمله آثار و نتایج آن به شمار می‌رود. افراد بیگار که درواقع دچار یک آسیب روانی شده‌اند و به عادت ناپسند تعلل ورزیدن، سبک گرفتن و سهل‌انگاری در کارها و وظایف محوله خوگرده‌اند، معمولاً از همت پایینی برخوردارند (آلیس و جیمز، ۱۳۹۷: ۹). در نظام بین‌المللی کار و در حقوق داخلی کشورها به تبعیت از اسناد بین‌المللی حقوق بشری، ممنوعیت بیگاری از اصول مسلم حقوق شناخته شده است. بر همین اساس کشورها ملزم هستند اقدام‌های لازمه را در این زمینه مراعات نمایند. در کنار ضمانت اجراها و قواعد آمره قانون کار و قوانین برنامه چهارم و پنجم توسعه، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هم در اصل بیست و هشتم به ممنوعیت بیگاری تأکید نموده و اجرای این حق بنیادین بشری را در روابط کاری تضمین نموده است (عراقی، ۱۳۸۶: ۹۰). بر پایه این تضمینات حقوقی است که هر شخصی حق دارد شغلی را که بدان مایل بوده و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند و دولت هم موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه اشخاص، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. بنابراین سازمان بین‌المللی کار، ملاک‌های جهانی کار را در چارچوب مقاوله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که تعیین‌کننده حداقل استانداردهای موصوف است، معین کرده است که منع بیگاری ازجمله حقوق و هنجارهای بین‌المللی به شمار می‌رود که جنبه حقوق بشر بنیادین داشته و لذا کشورها حتی اگر به آن ملحق هم نشده باشند، ملزم به رعایت آن هستند. بر این اساس، با تمسک به مکانیسم مهارت‌آموزی، می‌توان با افزایش جذابیت و نشاط خدمت وظیفه عمومی و بسترسازی اشتغال آتی، ضمن توسعه اقتصادی از بیگاری آن‌ها در دوران خدمت مقدس سربازی هم پیشگیری نمود.

برای حصول به این مهم و برای مقابله با مهم‌ترین چالش‌های فراروی خدمت وظیفه سربازی که برپایه نظریه‌های پیامدگرایانه^۲ با موضوعی چون استثمار نیروی کار؛ نفی انتخاب آزادانه و بی‌توجهی به استعدادها؛ ناکارآمدی اقتصادی و امنیتی و اختلال در امر اشتغال و ازدواج جوانان مطرح می‌شود (سجادی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۱۴-۳۰۹)، بایستی به چهار مؤلفه آگاهی و دانش، وسایل و امکانات آموزشی، استادان آموزش‌دهنده و برنامه‌های تشویقی به‌عنوان عامل‌های انگیزشی که به‌طور معنی‌داری

1. Forced Labour.

2. Consequentialist Theories.

با توسعه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه ارتباط دارد، توجه ویژه داشت. بنابراین می‌توان گفت که آگاهی و دانش سربازان موجب می‌شود که سربازان دید بازتری نسبت به اهمیت مهارت‌آموزی در آینده خود داشته باشند و این آگاهی سبب می‌شود با انگیزش بیش‌تری به مهارت‌آموزی رجوع کنند (Papathanasiou, 2013: 1-5) علاوه بر این، توسعه مهارت‌آموزی در بین سربازان موجب می‌شود سربازان به دلیل آگاهی که دارند با دقت بیش‌تری در دوره آموزشی شرکت نموده و در نتیجه تأثیر آن بر اشتغال‌زایی و آینده مشهودتر و کاربردی‌تر خواهد بود. وسایل و امکانات آموزش در مهارت‌آموزی یکی از رکن‌های اساسی این آموزش است. زیرا اگر امکانات و وسایل در حد معقول نباشد، آموزش مثر نخواهد بود (ساسانیان اصل، ۱۳۹۵). این امکانات و وسایل آموزشی موجود موجب انگیزش بیش‌تر سربازان برای یادگیری شده و این باعث توسعه مهارت‌آموزی در بین سربازان می‌شود. در هر نوع آموزشی استادان و آموزش‌دهندگان نقش اصلی و مهم را دارند به‌طوری‌که اگر استادان از مهارت کافی آموزشی برخوردار نباشند قادر نخواهد بود افرادی تربیت دهند که کارایی خاصی داشته باشند (خسروی پور و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین در صورتی که در دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی از استادان مطرح و کارآمد استفاده شود، سربازان انگیزش بیش‌تری برای شرکت کردن در دوره‌های آموزشی را خواهند داشت و حتی خود استادان نیز در افزایش انگیزه سربازان نقش مهمی دارند. برنامه‌های تشویقی برای سربازان همیشه در اولویت بوده است، به‌طوری‌که اکثریت سربازان گرفتن تشویقی‌هایی همچون کسری خدمت را یک عامل مهم در انگیزش برای شرکت در هر آموزشی می‌دانند. بنابراین گذاشتن برنامه‌های تشویقی برای شرکت در دوره‌های آموزشی موجب می‌شود سربازان با انگیزش بیش‌تری در دوره‌های مهارت‌آموزی شرکت نمایند و این انگیزش بر آینده شغلی سربازان و اقتصاد کشور تأثیر مثبت بسزایی دارد. بنابراین می‌توان گفت که انگیزش یک عامل مهم در توسعه مهارت‌آموزی سربازان است. درواقع انگیزه تأثیر مستقیمی روی تلاش برای رسیدن به اهداف مشخص دارد؛ انگیزه اهداف مشخصی را ترسیم می‌نماید که افراد برای رسیدن به آن تلاش می‌نمایند. انگیزه روی انتخاب سربازان برای شرکت در دوره‌های مهارت‌آموزی تأثیر می‌گذارد. انگیزه باعث می‌شود تلاش و انرژی سربازان افزایش یابد. انگیزه فرایندهای شناختی را بهبود می‌دهد و شاید عجیب به نظر برسد، اما انگیزه واقعاً روی نوع اطلاعات و نحوه پردازش آن‌ها اثر می‌گذارد. چراکه سربازان با انگیزه با احتمال بیش‌تری به مهارت‌آموزی توجه نشان می‌دهند و سعی می‌نمایند موارد آموزشی مهارت را بفهمند (خانی پور و همکاران، ۱۳۹۵).

آموزش برای ایجاد مهارت‌های موردنیاز یکی از مؤثرترین راه‌هایی است که می‌تواند جامعه را در دستیابی به توسعه اقتصادی و رشد و پایداری یاری نماید. لذا باید زمینه‌هایی فراهم شود تا نسبت جمعیت شاغل آموزش دیده به نسبت آموزش ندیده رو به افزایش باشد و نیروی کار از آموزش بهتری بهره جوید. نداشتن

مهارت لازم و کافی برای انجام وظایف موجب عدم رضایت از شغل نیز خواهد شد؛ به عبارت دیگر، شاغلان هرچه توانایی بیش‌تر و بهتری برای انجام کار داشته باشند و بتوانند به نحو مطلوب‌تری انجام وظیفه نمایند، از خود و نتیجه کار هم راضی‌تر خواهند بود. تدارک فرصت‌هایی برای جوانان تا دانش‌نگرش و مهارت‌های اساسی و موردنیاز بازار کار را بشناسند و بیاموزند، آن‌ها را توسعه دهند و در عمل به کارگیرند؛ از جمله مهم‌ترین دلایل توجیه‌کننده تحکیم روابط مراکز آموزشی با بازار کار است. این امر مستلزم تمرکز بر قابلیت‌های عملی، سواد مالی، درک و فهم اقتصادی و تجاری و مهارت‌ها و صلاحیت‌های کلیدی است (Schwaninger, 2008; 141-157). از این‌رو نیازسنجی نیروی انسانی و تعیین میزان تقاضای بازار کار می‌تواند اهداف و کاربردهای بسیاری داشته باشد. یکی از اهداف مهم تعیین میزان و سطح تقاضای بازار کار، در حقیقت روشن ساختن تناسب و ترکیب مهارت‌آموزی عرضه‌شده در وضعیت موجود و هم‌چنین برنامه‌ریزی برای تطابق ترکیب آموزش‌های مهارت‌مورداجرا در آینده با تقاضای بازار کار خواهد بود.

در این میان، اکثر کشورهای جهان تلاش‌های تازه‌ای را برای تقویت آموزش مهارت‌ها در بین سربازان خود آغاز نموده‌اند. انگیزه این تلاش‌ها، ارتقای مهارت‌های شغلی و تأمین نیازهای اقتصادی جامعه و منع بیگاری از کارکنان وظیفه اجباری است و این باور وجود دارد که کسب مهارت موجب ارتقای بهره‌وری و قابلیت رقابت در اقتصاد جهانی می‌شود (Daugherty Phillingane, 2010). امروزه در خصوص اهمیت آموزش به‌طورکلی و آموزش‌های مهارتی به‌طور اخص اتفاق نظر کامل وجود دارد. واکنش مؤثر در قبال تغییرات سریع فناوری، رقابتی شدن بازارها، تغییر در رجحان‌های مشتریان، ارباب‌رجوع و عرضه‌کنندگان، تغییر در ارزش‌های اجتماعی و تحولات در وضعیت عمومی اقتصادی کشورها درگرو پذیرش آموزش به‌عنوان یک امر اجتناب‌ناپذیر است و به این دلیل امروزه طیف گسترده‌ای از آموزش‌های مهارتی در اکثر نقاط جهان و به شیوه‌های متنوع ارائه می‌شود (Urichuk, 2009). مهارت‌آموزی در دوره خدمت نه تنها می‌تواند نقش مؤثری در بازدارندگی از بیگاری کارکنان وظیفه ایفا نماید، بلکه موجب اشتغال‌زایی آتیه سربازان می‌شود و لذا به‌عنوان یک هدف مهم برای نیروی مسلح در تربیت نیروی انسانی تلقی می‌شود. از منظر مدیریتی، اشتغال به فعالیت‌های اقتصادی گفته می‌شود که به‌منظور کسب درآمد نقدی یا غیر نقدی صورت پذیرد و هدف آن تولید کالا یا ارائه خدمات است. از نگاه اقتصادی تقویت ارتباط بین رشد دستمزد واقعی و رشد بهره‌وری نیروی کار و جلوگیری از رشد بیش‌ازحد نرخ واقعی برابری را اشتغال می‌گویند. بدین‌سان اشتغال شامل فعالیت‌هایی است که تولید و خرید کالاها و خدمات باهدف فروش آن‌ها را به‌منظور کسب سود دربرمی‌گیرد (اکبری، ۱۳۸۷: ۴۲-۴۱). مبحث اشتغال همیشه در کنار منابع انسانی معنی پیدا می‌کند و منابع انسانی نیز بدون مهارت قادر به اشتغال خود نیست.

مهارت‌آموزی نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر موردنیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌نماید (سعیدی کیا، ۱۳۸۱).

میزان مهارت آموزش‌دهندگان، آموزش‌های نوین و طول دوره‌های مهارت‌آموزی بر اشتغال‌زایی سربازان تأثیر مثبتی دارد؛ به‌طوری‌که اگر در طول آموزش از آموزش‌دهندگانی که مهارت بالایی در آموزش دارند استفاده شود سربازان بهتر می‌توانند از آن آموزش در راستای ایجاد شغل استفاده نمایند. هم‌چنین با توجه به پیشرفت‌های که در صنعت می‌شود باید مهارت‌آموزی برنامه‌ریزی درستی داشته باشد و از آموزش‌های نوین در مهارت‌آموزی استفاده شود تا بتوان از این مهارت در بازار جدید استفاده نمود و موجب اشتغال‌زایی شد. برگزاری دوره‌های طولانی ولی باکیفیت پایین از تمامی لحاظ نمی‌تواند در اشتغال‌زایی سربازان تأثیرگذار باشد و این موجب هدر رفت زمان صرف شده برای این آموزش است و سربازان را از گذراندن این دوره‌ها دلسرد می‌نماید. درمجموع در تبیین مهم‌ترین یافته این پژوهش می‌توان گفت که این آموزش‌ها در دوره خدمت نه‌تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار موردنیاز بخش‌های مختلف اقتصاد هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌نمایند و به‌علاوه این آموزش‌ها راه میان‌بری در مسیر تربیت نیروی سرباز نیز به شمار می‌روند. چراکه این آموزش‌ها راه درازمدت و غیرعلمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده و این توانایی را در سربازان فراهم می‌نمایند تا بتوانند خود را در مقابل تغییرات فناورانه به‌آسانی هماهنگ نمایند. از سوی دیگر، با توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی متناسب با نیازهای بازار کار امکان بیش‌تری برای جذب آن‌ها در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی و درنتیجه توسعه اشتغال پایدار فراهم می‌گردد.

۲-۱. نقش مهارت‌آموزی در پیشگیری از بیکاری کارکنان وظیفه

کشورهای با تکیه صرف بر تحصیلات دانشگاهی برای توسعه سرمایه انسانی نسبت به کشورهای با تمرکز بر ترکیب اصولی از تحصیلات دانشگاهی و کارآموزی، جایگاه ضعیف‌تری از حیث بازدهی نسبی تحصیلات نیروی انسانی دارند. بدین‌سان با توجه به هزینه کم و سود بالای آموزش مبتنی بر رویکرد علمی و کارآموزی، سیاست طبیعی بسیاری از کشورها به سمت آموزش کارآموزی بیش‌تر در محل تحصیل است. ازاین‌رو، کارآموزی کارکنان وظیفه برای ورود به بازار کار، مکمل اصلی تحصیل آن‌ها در دانشگاه است (Lerman, 2013). افزایش سرمایه انسانی به‌طور مستقیم با افزایش بهره‌وری کارکنان وظیفه بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، سرمایه انسانی یک ورودی مهم در انجام فرایند تحقیق و توسعه است که با شتاب دادن به تغییرات فناوری به‌طور غیرمستقیم بر بهره‌وری کارکنان وظیفه اثر می‌گذارد. علاوه بر این، انواع مختلف سرمایه انسانی مانند تحصیلات ابتدایی و عالی یا آموزش در محل کار ممکن است نقش‌های مختلفی در فعالیت‌های تولید و نوآوری داشته باشد. (Francesco Cinnirella, 2017: 193-227)

بکر^۱ بیان می‌کند که آموزش و پرورش مهم‌ترین سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است. بنابراین، مهارت‌آموزی به‌عنوان یک نوع سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی شناخته‌شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد. در نگاه اول، به نظر می‌رسد که کارآموزانی که آموزش می‌بینند مهارت‌های خاصی را در یک حرفه خاص کسب می‌نمایند. فرض براین است که کارآموزان در حال کسب دانش و مهارت هستند و پس از یک دوره آموزشی طولانی، کارشناسان حرفه تخصصی خود می‌شوند (Becker, 1993). آکپینار^۲ و گان^۳ در یک مطالعه اکتشافی در کشور ترکیه و در مقیاس کوچک، ۲۰ مصاحبه با ۱۰ نفر از کارآموزان و ۱۰ نفر از کارفرمایان باهدف بررسی سیستم آموزش کارآموزی در ترکیه انجام داده‌اند. یافته‌های آن‌ها اگر قابل‌تعمیم به کل سیستم باشد، نشان می‌دهد که سیستم کارآموزی ترکیه به‌جای یک‌روند آموزشی، یک‌شکل از کار کودک است. برخلاف آموزش کارآموزی که سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی است، این مطالعه نشان می‌دهد که کارآموزان به لحاظ منطقی تصمیم به ورود به کارآموزی نمی‌کنند و یا از طریق یک سیستم کارآفرینانه انتخاب نمی‌شوند و اکثر آن‌ها عموماً از خانواده‌های ضعیف و بیکار هستند. (Akpınar, 2016: 214-223) عوامل مختلف بر رفع بیکاری طی تحقیقات گذشته شناسایی شده‌اند. برنل^۴ و همکارانش، انعطاف‌پذیری بازار کار و ارتباط آن با بیکاری را در ۷۹ کشور جهان در بازه زمانی سال‌های ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۸ میلادی بررسی نموده‌اند. ایشان اثر متغیرهای حداقل دستمزد، مقررات استخدام و اخراج، هزینه‌های اجباری استخدام، هزینه‌های اجباری اخراج نیروی کار، قوانین کار و وضعیت خدمت وظیفه در کشورهای موردبررسی را شاخص بندی نموده و ارتباط آن با بیکاری را نیز مطالعه کرده‌اند. برپایه نتایج پژوهش آنان، بهبود مقررات استخدام و اخراج کارکنان و همچنین هزینه‌های استخدام، بیش‌ترین تأثیر را بر کاهش نرخ بیکاری دارند. (Bernal-Verdugo, etal, 2012: 1-27)

یکی از راهکارهای برون‌رفت از مشکل بیکاری در میان کارکنان وظیفه، ارائه و هدایت آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای در پادگان‌ها است تا با آموزش مهارت و ایجاد توانمندی در فرد، حداقل شغلی برای گذران زندگی افراد ایجاد شود. اشتغال و مهارت، آن‌چنان به هم تنیده‌اند که در همه جای دنیا این چالش هست که کدام‌یک نخست مطرح است. نه تنها جویندگان کار نیاز به مهارت‌آموزی دارند، بلکه باید برای افزایش بهره‌وری، مهارت خود را همواره ارتقا دهند (دری‌نوگرانی، ۱۳۷۵: ۱-۳۳). یکی از مشکلات سربازان، نداشتن مهارت برای جذب در بازار کار است و آموزش‌ها در مراکز آموزشی و پادگان‌ها متناسب با نیازهای جامعه و کاربردی نیستند؛ زیرا علاوه بر تئوری محور بودن آموزش‌ها، مسئله دیگر، هزینه‌بر بودن واحدهای عملی و کارآموزی است (روشندل، ۱۳۸۸: ۶۲). به همین ترتیب، بخش درخور توجهی از کارکنان وظیفه مهارت لازم برای ورود به بازار کار را ندارند و به همین دلیل اگر

1. Gary Stanley Becker.

2. Taner Akpınar.

3. Servet Gun.

4. Lorenzo Ernešto Bernal-Verdugo.

به شغلی نیز وارد شوند، بهره‌وری مورد انتظار را نخواهند داشت. این موضوع یعنی نداشتن بهره‌وری لازم برای انجام کارها می‌تواند یکی از اصلی‌ترین دلایل کشور برای عقب ماندن از برنامه‌های توسعه پنج‌ساله و چشم‌انداز بیست‌ساله کشور باشد (روشندل، ۱۳۷۲).

در همین راستا، حرکت‌های اثربخش و سازنده‌ای در مسیر ارتقای شأن سرباز و خوشایند سازی خدمت سربازی صورت پذیرفته‌اند که ازجمله آن‌ها می‌توان به برداشتن گام‌های بنیادین برای پیشگیری از بیگاری و اتلاف وقت سربازان در هنگام خدمت و مهارت‌آموزی به آنان و استفاده از تخصص نظری و تحصیلی آن‌ها اشاره نمود که باهدف ایجاد مدخلیتی برای ورود فرهنگ کارآفرینی و کاربایی، مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه آغاز شده تا دیگر نسل جوان به‌عنوان «کارکنان باتجربه»^۱ به جامعه گسیل شوند (مردیان، ۱۳۸۵).

۲-۲. نقش مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در ارتقای امنیت ملی کشور

مسئولیت خطیر حفظ امنیت در جوامع، از دیرباز بر عهده نیروهای نظامی و انتظامی قرار داشته است. اما با توجه به توسعه فناوری و دانش بشری، دفاع در مقابل تجاوز بیگانگان و حفظ امنیت داخلی جوامع، پیچیدگی‌های فراوانی یافته است؛ به‌نحوی که حفظ امنیت در جهان معاصر بدون اطلاع از تئوری‌های اجتماعی، امنیتی و نیروهای آموزش‌دیده و بهره‌مند از مهارت و فناوری مناسب، امری دشوار خواهد بود. این امر مهم، همچون سایر تخصص‌ها و دانش‌ها به آموزش مهارت‌های خاصی نیازمند است که تاکنون در ایران چندان تکامل نیافته است (شیرزادی، ۱۳۸۱: ۶). امنیت ملی به دنبال تولد ملت-کشور در قرن ۱۷ میلادی، تحت عنوان «بقای ملی»^۲ مطرح شد (بخشی، ۱۳۸۹: ۱۸). امنیت ملی شامل تعقیب روانی و مادی یعنی است و اصولاً جزء مسئولیت حکومت‌های ملی است تا از تهدیدهای مستقیم خارجی نسبت به بقای رژیم‌ها، نظام شهروندی و شیوه زندگی شهروندان خود ممانعت به عمل آورد (ماندل، ۱۳۸۷: ۵۲). لذا رفع خطرها و ایجاد ایمنی برای ارزش‌های یک جامعه که در قالب یک ملت در قلمرو یک حکومت زندگی می‌کنند، بر عهده حکومت‌هاست که درواقع مرجع اصلی تأمین امنیت ملی به شمار می‌آیند. ازاین‌رو، یکی از مهم‌ترین چالش‌های سیاست‌گذاران حوزه امنیت ملی، تعریف و تبیین ارزش‌های ملی و اولویت‌بندی آن‌هاست. رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات، رشد اقتصاد و تجارت بین‌الملل و پیدایش سلاح‌های جدید باعث گسترده‌گی مفهوم امنیت و خروج آن از محدوده نظامی شده، به‌طوری که معنی قدرت علاوه بر شکل نظامی آن شامل ابعاد ارتباطی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی گردیده است (صالح نیا، ۱۳۹۵: ۳۹۸۵). بدین‌سان به دنبال گوناگونی تهدیدهای نظامی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، زیست‌محیطی و منابع و متناسب با ارزش‌های هر جامعه، امنیت ملی در چهار بعد کلی نظامی، نرم‌افزاری، محیطی و اقتصادی می‌بایستی تأمین شود.

دوران سربازی دورانی است که جوانان کشور باید بلافاصله بعد از فارغ‌التحصیلی از دبیرستان‌ها و دانشگاه‌ها آن را آغاز نمایند و اگر در این دوران در ضمن خدمت، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به

1. Experienced Staff.

2. National Survival.

کارکنان وظیفه ارائه شود، زمینه اشتغال آنان پس از پایان دوره سربازی هموار خواهد شد؛ ازاین‌رو، رویکرد نیروهای مسلح در آموزش کارکنان وظیفه برای توسعه اشتغال و توسعه اقتصادی کشور بسیار مهم و اثرگذار خواهد بود (ازکیا و همکاران، ۱۳۹۳). به همین دلیل، مجلس شورای اسلامی از ایده آموزش مهارت‌های فنی نیروهای مسلح به کارکنان وظیفه حمایت نموده است. زیرا با توسعه فرهنگ آموزشی می‌توان کارکنان وظیفه را پس از یادگیری بامهارت‌های تخصصی وارد بازار کار نموده و از این طریق با زمینه‌سازی برای توسعه اقتصادی و تولید ثروت در جامعه و ایجاد رضایت‌مندی اجتماعی، ضریب امنیت ملی کشور هم ارتقا می‌یابد. از سوی دیگر، به‌طور متوسط حدود ۷۵ درصد متولدین ذکور ۲۰ سال قبل به خدمت اعزام می‌شوند. این بدان معنی است که در سال ۱۴۰۰ کشور ایران در مجموع حدود ۲۵۰۰۰۰ نفر مشمول برای خدمت در نیروهای مسلح در اختیار قرار خواهد داشت که این رقم به علت کاهش جمعیت در سال‌های بعد، بازهم کاهش خواهد یافت. بخش زیادی از این کاهش در اثر کاهش نرخ رشد طبیعی سال‌های اخیر و بخش دیگر ناشی از افزایش تعداد پذیرش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی خواهد بود. در چنین شرایطی، تعداد محدودتر نیروهای وظیفه تنها زمانی می‌توانند مؤثرتر عمل نموده و صدمه ناشی از کاهش جمعیت را جبران و امنیت ملی را برقرار نمایند که از مهارت بیش‌تری برخوردار باشند (حافظ‌نیا و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۶-۷۳). لذا با توجه به نقش مهمی که عامل جمعیت در پیشرفت و توسعه جمهوری اسلامی ایران خواهد داشت، به‌طور طبیعی لازم است برنامه‌ریزی‌هایی برای رشد و توسعه کشور در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متناسب با سیاست‌های جمعیتی ایران انجام شود (سام‌دلیری و همکاران، ۱۳۹۸).

کسب مهارتی که توسط نیروی فعال در کشور صورت می‌گیرد، در کنار دانش و دانش‌آموزی، به بهره‌وری و تقویت تولید داخلی انجامیده و به دنبال آن رضایت‌مندی جامعه و اشتغال‌زایی را در پی خواهد داشت. این عوامل در کنار یکدیگر، روند تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی را تسریع می‌نمایند. درواقع مهارت‌آموزی پلی بین دانش و کسب‌وکار است و لذا نقش مراکز آموزش مهارت در تحقق اقتصاد مقاومتی مهم و اهمیت ویژه دارد (سیف‌زاده و همکاران، ۱۳۸۲). بدین ترتیب نقش توسعه مهارت‌های شغلی و فنی در رونق اقتصادی، بهره‌وری، جلوگیری از هدر رفت سرمایه‌های ملی، افزایش نیروی کار، کاهش هزینه‌های تولید و هم‌چنین صادرات نیروی ماهر تعیین‌کننده و اثرگذار است (مرادیان، ۱۳۸۸). جمعیت فعال شاغل و ماهر، همواره به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل قدرت دولت‌ها به شمار رفته و جایگاه بالایی در دکتترین و راهبرد دفاعی و محاسبه قدرت کشورها دارد. اما در حال حاضر، بیکاری مهم‌ترین تهدید امنیت ملی کشور است و لذا کمک به رفع آن از طریق مهارت‌آموزی، راه برون‌رفت از این معضل و تهدید بزرگ است.

با توجه به این که هرساله تعداد زیادی از جوانان کشور با عنوان خدمت وظیفه به نیروهای مسلح می‌پیوندند، با آنکه نیروهای مسلح رسماً در این خصوص وظیفه‌ای بر عهده ندارند، ولی از آنجاکه بیکاری یک تهدید امنیت ملی محسوب شده و نیروهای مسلح وظیفه مقابله با تهدیدهای امنیت ملی را بر عهده دارند، لذا این نیروها می‌توانند با مهارت‌آموزی به سربازان و آماده‌سازی آنان برای ورود به بازار کار و تولید ثروت، نقش مهمی در ایجاد رضایت‌مندی و امنیت اجتماعی و نیز امنیت اقتصادی ایفا کرده و از آن طریق ضریب امنیت ملی کشور را ارتقا دهند (مرادیان، ۱۳۹۶: ۳۸-۲۸). افزون بر آن، با مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، کشور می‌تواند نیروی نظامی حرفه‌ای‌تری داشته باشد که در مقابل تهدیدهای داخلی و خارجی، امنیت بیش‌تری را برای جامعه به ارمغان آورد. اگر بخشی از مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در دوران قبل از خدمت سربازی اجرا شود، در این صورت سربازان در بدو ورود از قابلیت‌های به‌مراتب بیش‌تری برخوردار بوده و نه‌تنها هزینه‌ای به نیروهای مسلح تحمیل نخواهند کرد، بلکه خدمات تخصصی‌تری را هم به نیروهای مسلح ارائه داده و به‌این‌ترتیب با افزایش بهره‌وری کاری آنان، بهره‌وری کلی نیروهای مسلح افزایش یافته و این نیروهای مسلح قادر خواهند بود با هزینه کم‌تری از کشور دفاع نموده و از امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران حفاظت نمایند.

لذا توجه به مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه باید در بستر تمایز بین نوع دوره‌های آموزشی ضمن خدمت سربازی در دوران جنگ و صلح صورت پذیرد. زیرا از یک‌سو، با افزایش تهدیدهای نظامی دشمنان و افزایش شمار گروه‌های تروریستی در منطقه، همه مردم یا دست‌کم مردان باید از حداقل مهارت‌های نظامی و سازمانی برای مقابله با آنان برخوردار باشند و از همین رو، آموزش مهارت‌های نظامی به نیروی جوان کشور هم چنان حائز اهمیت است. از سوی دیگر، این اهمیت در تشکیلات نیروهای مسلح کشور در حال توسعه‌ای همچون ایران باید تغییر کرده و با آموزش مهارت‌های فنی و تخصصی به سربازان برای ورود آنان به بازار کار در دوران صلح توأم شود (نصری، ۱۳۸۴: ۳۳۵-۳۳۱).

نتیجه

از آنجاکه مدت لازم برای حداقل آموزش نظامی بیش از سه ماه نیست؛ از این رو، استفاده از نیروی عظیم جوانان کشور در حوزه‌های اقتصادی می‌تواند بازدهی به‌مراتب بهتری برای کشور داشته باشد. اشتغال همیشه در کنار منابع انسانی معنی پیدا می‌کند و منابع انسانی نیز بدون مهارت قادر به اشتغال خود نیست. مهارت‌آموزی نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌نماید. این آموزش‌ها توسط نیروهای مسلح که نه‌تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار ضروری برای بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به منع بیگاری کارکنان وظیفه هم کمک می‌نمایند. مهارت‌آموزی راه میان‌بری در مسیر

تربیت سربازان به شمار می‌روند. چراکه از یک سو، با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته‌شده آموزش‌های کلاسیک، راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا نموده و از این طریق راه درازمدت و غیرعلمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده و این توانایی در کارکنان وظیفه آموزش‌دیده فراهم می‌شود تا بتواند خود را در مقابل تغییرات فناورانه به آسانی هماهنگ نمایند. از سوی دیگر، مهارت‌آموزی با توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای کارکنان وظیفه فراهم می‌سازد که همسویی بیش‌تری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیش‌تری برای جذب آن‌ها در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی فراهم شود.

بررسی فرضیه‌های این پژوهش نشان داد که بین مهارت‌آموزی و پیشگیری از بیگاری کارکنان وظیفه از یک سو و ارتقای امنیت ملی کشور از سوی دیگر، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در تبیین و تجزیه و تحلیل مستدل فرضیه‌ها می‌توان بیان نمود که ستاد کل نیروهای مسلح با ایجاد بستر مناسب برای مهارت‌افزایی و توانمندسازی سربازان وظیفه، قبل از سربازی را به حین سربازی و پس‌از آن متصل می‌نماید. یعنی اگر فردی مهارت خاصی داشته باشد، در حین سربازی بر این مهارت افزوده می‌شود تا ضمن داشتن درآمد، پس از دوران سربازی هم زمینه اشتغال او فراهم می‌شود. به این ترتیب مهارت‌آموزی و ارتقاء بهره‌وری سربازان، پیشگیری از بیگاری کارکنان وظیفه و ارتقای امنیت ملی را در پی خواهد داشت. لذا در پاسخ به سؤال‌های تحقیق می‌توان اذعان داشت که از طریق مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، ضمن پیشگیری از بیگاری آن‌ها، می‌توان با بهره‌وری در نظام خدمت وظیفه عمومی کشور، امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران را هم در عرصه‌های داخلی، منطقه‌ای و جهانی ارتقاء داد. ناگفته نماند که بر اساس یافته‌های این تحقیق، مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه یکی از اقدام‌هایی است که باهدف فرهنگ‌سازی و توسعه نگرش همگانی به مقوله مهارت‌آموزی، جذابیت و نشاط سربازی و هم‌چنین جلب مشارکت و همکاری نهادهای علمی و آموزشی کشور به منظور کمک به تحقق مهم‌ترین مأموریت و هدف نیروهای مسلح که همانا تأمین و ارتقای امنیت ملی کشور است، انجام می‌پذیرد. از این رو، به منظور عملیاتی و اجرایی نمودن این طرح در جهت بازدارندگی بیگاری از کارکنان وظیفه نیروهای مسلح و ارتقای امنیت ملی و در راستای ساماندهی و توسعه برنامه‌های مهارت‌افزایی کارکنان وظیفه، پیشنهاد می‌گردد:

۱. با توجه به اهمیت انگیزش در توسعه مهارت‌آموزی، متولیان مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح بایستی به سازوکارهای تشویقی و انگیزشی توجه بیش‌تری نموده و محققان هم در تحقیقات آتی، عوامل مؤثر بر افزایش جذابیت و نشاط خدمت وظیفه عمومی را شناسایی نمایند تا انگیزش سربازان برای خدمت مقدس سربازی جلوه و نمود بیش‌تری پیدا کند.
۲. متولیان مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح با توسعه برنامه‌های مهارت‌افزایی، نظارت

- کافی داشته باشند تا سربازان بعد از گذراندن این دوره، با داشتن مهارتی نو وارد بازار کار شوند.
۳. استفاده از توان علمی سربازان تحصیل کرده برای آموزش دیگر سربازان یا حتی افسران و درجه‌داران کادر در پادگان‌ها.
۴. شناسایی خلأها و نقاط تعارض در مقررات ناظر بر کار و نظام وظیفه عمومی و رفع تعارض‌های موجود و عنداللزوم ایجاد الزامات قانونی جدید.
۵. اعطای گواهینامه یا درج مهارت‌آموزی در کارت پایان خدمت سربازی برای بهره‌ور شدن اقتصاد کشور.

منابع

- آراسته، ناصر (۱۳۹۹)، «**بهره‌وری در نیروهای مسلح**»، در مجموعه سخنرانی‌های همایش‌های تخصصی بهره‌وری در بخش دفاع. سید شمس‌الدین حسینی؛ محمدعلی مطلبی کریکندی؛ علی یوسفی نژاد؛ حسین احمدی و صمد فتحی، چاپ اول، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.
- آرمون، الهام؛ شاکر، فریبا و پورکیانی، مسعود (۱۳۹۳)، «**نقش مهارت‌آموزی اشتغال‌زا در نوآوری، کارآفرینی و رشد و توسعه اقتصادی**»، کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب‌وکار، تهران، قابل دسترسی در <https://www.civilica.com>
- آلیس، آلبرت و جیمز نال، ویلیام (۱۳۹۷)، **روان‌شناسی احمال کاری: غلبه بر تعلل ورزیدن**، ترجمه محمدعلی فرجاد، تهران: نشر رشد.
- احمدی بنی، رسول؛ عطریان، فرامرز و غمامی، سید محمد مهدی (۱۳۹۸)، «**بررسی اقتصاد مقاومتی در پرتو اصل آزادی کسب‌وکار**»، فصلنامه دانش حقوق عمومی، سال ۸، ش ۲۳، صص ۱۱۲-۱۳۳، تهران: پژوهشکده شورای نگهبان.
- احمدی، سیدعلی اکبر و دوریش، حسن (۱۳۸۹)، مبانی کارآفرینی. چاپ ۱، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- آرکیا، مصطفی و دربان، آستانه (۱۳۹۳)، **روش‌های کاربردی تحقیق**. ج ۱، چاپ ۳، تهران: انتشارات کیهان.
- اکبری، کرامت الله (۱۳۸۷)، **توسعه کارآفرینی: رویکرد آموزشی**. چاپ ۳، تهران: انتشارات سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ایمانی، علی و قاسمی، علی اصغر (۱۳۹۵)، «**سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی و فرایند ملت‌سازی در ایران**»، فصلنامه پژوهش‌های راهبردی سیاست، ش ۱۸۵، صص ۶۶-۳۵، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- حاجی‌زاده میمندهی، مسعود (۱۳۸۰)، **جامعه‌شناسی کار**. تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- حافظ نیا، محمدرضا؛ زرقانی، هادی؛ احمدی پور، زهرا و رکن‌الدین افتخاری، عبدالرضا (۱۳۸۵)، «**طراحی مدل سنجش قدرت ملی کشورها**»، فصلنامه ژئوپلیتیک، سال ۲، ش ۲، صص ۷۳-۴۶، تهران: انجمن ژئوپلیتیک ایران.
- حامد، بی تا ۱۳۸۸)، «**عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش جوانان به کار**»، فصلنامه پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه، ش ۲، صص ۹۷-۷۷، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی.
- حسینی لگانی، سیده مریم؛ میرعرب رضی، رضا و رضایی، سعید (۱۳۸۷)، «**آموزش کارآفرینی در هزاره جدید؛ زیرساختی برای اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی**»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ج ۱۴، ش ۵۰، صص ۱۳۷-۱۱۹، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- خانی پور، ام‌البین؛ تاج‌الدین، عبدالرحیم؛ اخلاقی، سیدمحمدفرشید؛ آبدارلو، علی و نویدی محمدعلی (۱۳۹۵)، «**نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در مهارت‌آموزی، اشتغال و توسعه پایدار**»، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی

- مهارت‌آموزی و اشتغال، تهران: سازمان آموزش فنی حرفه‌ای کشور، قابل دسترسی در <https://www.sid.ir>
- خسروی پور، بهمن؛ پورفلاح، نصیبه؛ روشنی، نسیم (۱۳۹۵)، «اثرات آینده‌پژوهی در آموزش‌های فنی حرفه‌ای و مهارت‌آموزی»، دومین کنفرانس بین‌المللی پارادایم‌های نوین مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، قابل دسترسی در <https://www.civilica.com>
- دپسی، جانوی و ریسر، رابرت (۱۳۹۵)، **روندها و مسائل در طراحی و تکنولوژی آموزشی**. ترجمه مرتضی کرمی و جواد غلامی، تهران: نشر آبیژ.
- دری نوگورانی، حسین (۱۳۷۵)، **اقتصاد نیروی انسانی نظامی** (مبنای تحلیل اقتصادی نظام وظیفه عمومی)، فصلنامه سیاست دفاعی، دوره ۷، ش ۱۷، صص ۳۳-۱، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- رجبی خاصوان، جلال (۱۳۹۲)، «پیشینه و تاریخچه خدمت وظیفه عمومی در جهان و ایران»، همایش ملی خدمت سربازی با رویکردها، کارکردها و افق علمی، تهران: مرکز تحقیقات کاربردی سازمان وظیفه عمومی ناجا، قابل دسترسی در <https://www.civilica.com>
- روشندل، جلیل (۱۳۷۲)، **بررسی تهدیدات داخلی و خارجی**. چاپ اول، تهران: دانشگاه علوم استراتژیک.
- روشندل، جلیل (۱۳۸۸)، **امنیت ملی و نظام بین‌المللی**. چاپ ۶، تهران: انتشارات سمت.
- ساسانیان اصل، زهرا (۱۳۹۵)، «بررسی نقش مهارت‌آموزی و آموزش در توسعه کارآفرینی»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر و تحول، تهران: مرکز توسعه اطلاعات کاربردی، قابل دسترسی در <https://www.civilica.com>
- سام دلیری، کاظم و کلانتری، ختج‌الله (۱۳۹۸)، **جمعیت و قدرت ملی**، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی تهران.
- سجادی، علیرضا؛ اکبری، رضا؛ سرآبادانی، حسین و ترابزاده جهرمی، محمدصادق (۱۳۹۷)، «تحلیل اخلاقی خدمت وظیفه سربازی از منظر نظریه‌های وظیفه‌گرا و پیامدگرا»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۸، ش ۲۷، صص ۳۱۸-۲۹۷، تهران: مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری.
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۹)، **اصول و مبانی کارآفرینی**. چاپ ۱۸، تهران: انتشارات کیا.
- سلیمی فر، مصطفی و مرتضوی، سعید (۱۳۸۴)، «سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه‌ای (مورد مطالعاتی خراسان)»، فصلنامه دانش و توسعه، دوره ۱، ش ۱۷، صص ۸۵-۶۳، مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
- سیف زاده، سید حسین و روشندل، جلیل (۱۳۸۲)، **تعارضات ساختاری منطقه‌ای و بین‌المللی در خلیج فارس**. چاپ ۱، تهران: مرکز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک خاورمیانه.
- سیلانه، آمنه و کرمی، مرتضی (۱۳۹۴)، «مهارت‌آموزی ضرورت آموزش فنی و حرفه‌ای در محیط‌های یادگیری کل‌نگر»، فصلنامه مهارت‌آموزی، دوره ۳، ش ۹، صص ۱۱۵-۹۳، تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- شیرازی، مهدی (۱۳۸۱)، **طرح پژوهشی خدمت وظیفه عمومی**. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- صالح نیا، علی (۱۳۹۵)، «بررسی نظری مفهوم امنیت ملی و ابعاد مختلف آن»، مجموعه آثار و مقالات برگزیده

- دومین کنگره پیشگامان پیشرفت، تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، قابل دسترسی در <https://www.sid.ir>
- صالحی، کیوان؛ زین‌آبادی، حسن رضا و پرند، کوروش (۱۳۸۸)، «کاربست رویکرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت هنرستان‌های فنی حرفه‌ای: موردی از ارزشیابی هنرستان‌های فنی حرفه‌ای دخترانه شهر تهران»، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال ۸، ش ۲۹، صص ۲۰۳-۱۵۲، تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
 - صدری، عباس و زاهدی، انیسه (۱۳۸۸)، «مطالعه پیگیرانه عملکرد نظام تربیت تکنسین آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای ایران»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ج ۱۵، ش ۵۴، صص ۹۲-۱۱۲، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
 - طوسی، امیرسهیل (۱۳۹۵)، «بررسی جایگاه فناوری‌های آموزشی و ارتقای کیفیت آن در حیطه مهارت‌آموزی»، فصلنامه مهارت‌آموزی، دوره ۴، ش ۱۴، صص ۵۵-۳۷، تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
 - عاشقی، منصور؛ آذرخش، تقی و ایمانی، محمد نقی (۱۳۸۸)، کارآفرینی. چاپ ۲، تهران: انتشارات فرهنگ سبز.
 - عبدالمی، شهاب‌الدین و سعادت‌نند، زهره (۱۳۹۰)، «بررسی تناسب آموزش‌های مهارتی با عناصر برنامه درسی»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۳، ش ۵، صص ۸۱-۱۰۰، گرمسار: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
 - عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۶)، «تحول حقوق بین‌المللی کار در دهه اخیر و تاثیر آن بر حقوق داخلی»، فصلنامه نامه مفید، ش ۶۱، صص ۱۹۵-۱۸۳، تهران: دانشگاه مفید قم.
 - عراقی، عزت‌الله و رنجریان، امیرحسین (۱۳۹۲)، تحول حقوق بین‌المللی کار. ویراست دوم، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
 - علی‌میری، مصطفی (۱۳۸۷)، آموزش کارآفرینی: پیدایش، توسعه، گرایش‌ها و چالش‌ها، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال ۱، ش ۱، صص ۱۶۹-۱۳۳، تهران: دانشکده کارآفرینی.
 - فرهادیان، همایون (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی. مازندران: انتشارات اداره کل فنی و حرفه‌ای مازندران.
 - قارون، معصومه (۱۳۹۳)، «مروری بر برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در سطوح متوسطه و عالی در برخی کشورهای جهان»، قسمت اول، فصلنامه نامه آموزش عالی، سال ۱، ش ۹، صص ۳۰-۱۵، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
 - قوامی، هادی و لطفعلی پور، محمدرضا (۱۳۸۷)، «بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب کارآفرینی در مقایسه با اشتغال دستمزدی دانش‌آموختگان: مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد»، فصلنامه دانش و توسعه، سال ۱۵، ش ۲۴، صص ۹۶-۵۵، مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
 - کارپیشه، محمد (۱۳۹۸)، اثربخشی دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی در مراکز آموزش کشاورزی استان فارس از دیدگاه فراگیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس.

- کتیری نژاد، تقی (۱۳۸۳)، «مؤلفه‌های افزایش بهره‌وری در نظام آموزش کارکنان نیروهای مسلح»، فصلنامه مدیریت نظامی، ش ۱۶-۱۵، صص ۸۹-۱۰۲، تهران: دانشگاه افسری امام علی (ع).
- کاپشتاین، اتان بی (۱۳۷۷)، «توسعه اقتصادی و امنیت ملی»، واحد ترجمه، فصلنامه مطالعات راهبردی، دوره ۱، ش ۲-، صص ۲۵۲-۲۳۵، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- لطفی جلال‌آبادی، مصطفی؛ فرهادی، علی؛ روایی، سلطنت و غلامی، محمود (۱۳۹۸)، طراحی الگوی مهارت محوری برای دانشجویان فنی و حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده بنیاد»، دو فصلنامه علمی کارافن، ش ۴۶، صص ۷۱-۱۰۰، تهران: دانشگاه فنی و حرفه‌ای.
- ماندل، رابرت (۱۳۸۷)، چهره متغیر امنیت ملی. ترجمه پژوهشکده مطالعات راهبردی، چاپ ۳، ویراست ۲، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- مختاری معمار، حسین (۱۳۸۱)، «نگرش اعضای هیات علمی و دانشجویان مقطع کارشناسی کتابداری درباره اهداف و نحوه ارائه دروس کارورزی»، فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۲، ش ۲، صص ۷۷-۱۰۷، تهران: دانشگاه تهران.
- مرادیان، محسن (۱۳۹۶)، مبانی نظری امنیت. چاپ ۱، تهران: انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی.
- مرادیان، محسن (۱۳۸۵)، درآمدی بر ابعاد و مظاهر تقدیدات. چاپ ۱، تهران: ارتش جمهوری اسلامی ایران، مرکز آموزشی و پژوهشی شهید سپهبد علی صیاد شیرازی.
- مرادیان، محسن (۱۳۸۸)، روش تحقیق در علوم اطلاعاتی، تهران: مرکز آموزشی و پژوهشی شهید سپهبد صیاد شیرازی.
- مرجانی، بنماز و مافی نژاد، ندا (۱۳۹۱)، «آموزش و مهارت آموزشی در هلند»، فصلنامه رشد آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش، دوره ۲، ش ۲۹، صص ۳۱-۲۴، تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- مک گهی، ویلیام و ته‌یر، پل (۱۳۹۸)، تربیت نیروی انسانی برای بازرگانی و صنعت، ترجمه غلامرضا کیانپور، چاپ ۲، تهران: انتشارات بنگاه.
- منصوریان، مصطفی؛ رستمی، ولی و شعبانی، احمد (۱۳۹۸)، «درآمدی بر تحلیل اقتصادی رویکرد شورای نگهبان در تصویب قانون کار؛ مطالعه موردی آزادی قراردادی»، فصلنامه دانش حقوق عمومی، سال ۸، ش ۲۳، صص ۹۱-۱۱۰، تهران: پژوهشکده شورای نگهبان.
- موحدی محمدی، حمید (۱۳۸۲)، آموزش کشاورزی. چاپ ۱، تهران: انتشارات مؤسسه توسعه روستایی ایران.
- میرمحمد صادقی، حسین (۱۳۹۱)، «بازتاب قواعد اخلاقی در قوانین راجع به کسب‌وکار در حقوق اسلام و ایران»، فصلنامه نامه مفید، ش ۹۱، صص ۶۸-۴۹، قم: دانشگاه مفید قم.
- نصری، قدیر (۱۳۸۴)، «جامعه‌شناسی امنیت ملی: مطالعه موردی جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال ۸، ش ۲۸، صص ۳۳۵-۳۳۱، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.

- نظری زاده، فرهاد؛ میرشاه ولایتی، فرزانه؛ احمدوند علی محمد و عبدالمملکی، یوسف (۱۳۹۰)، «آینده‌پژوهی خدمت سربازی در جمهوری اسلامی ایران (روندهای کلان در افق پانزده‌ساله)»، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال ۹، ش ۳۴، صص ۸۴-۵۵، تهران: مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی.
- نیرومند، پورانده؛ حاجلو، محمدحسین؛ رنجبر، محبوبه؛ توکلی گلپایگانی، علی؛ موسوی، علی؛ طاهریور، علیرضا؛ حبیبی‌ینگجه، عزیز و پرند، کوروش (۱۳۹۱)، *سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور سال ۱۳۹۰*. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- یونسکو (۱۳۸۸)، *آموزش کارآموزی معلمان فنی و حرفه‌ای*. ترجمه اقبال قاسمی پویا، تهران: دفتر تحقیقات و برنامه‌ریزی معاونت آموزش فنی و حرفه‌ای و مؤسسه انتشارات فاطمی.
- یحشی، عبدالله (۱۳۹۵)، *اطلاعات و امنیت در کتاب و سنت*. چاپ ۱، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشکده اطلاعات.
- Akpinar, Taner & Gun, Servet (2016). "Testing the Human Capital Development Model: the Case of Apprenticeships in Turkey". *International Journal of Training & Development*, Vol. 20, No.3, pp. 214-223.
- Becker, Gary Stanley (1993), *Human Capital—A Theoretical & Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed, Chicago: The University of Chicago Press.
- Bennis, Warren (1972), "The Decline of Bureaucracy & Organisations of the Future", In *Organisational Issues in Industrial Society*, J.M Shepard (ed), Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bernal-Verdugo, Lorenzo E.; Furceri, Davide & Guillaume, Dominique M. (2012), *Labor Market Flexibility & Unemployment: New Empirical Evidence of Static & Dynamic Effects*. IMF Working Paper, Middle East & Central Asia Department, PP. 1-27.
- Daugherty-Phillingane, Emma, (2010), *The Pathways of Successful Entrepreneurial Women in Public Relations: Ethics, Theoretical Models of Practice & Motivating*. Doctoral dissertation, Retrieved from The Claremont Graduate University, Proquest, Available at <https://www.umi.com>
- Francesco Cinnirella, Jochen Streb (2017), "The Role of Human Capital &

- Innovation in Economic Development: Evidence from Post-Malthusian Prussia**", Journal of Economic Growth, Springer, Vol. 22, No. 2, PP. 193-227.
- International Labour Organization (2007), **Eradication of Forced Labour, General Survey Concerning the Forced Labour Convention** 1930 No. 29 & the Abolition of Forced Labour Convention 1957 No. 105, International Labour Office, Geneva.
 - International Labour Organization (2009), **The Cost of Coercion, Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles & Rights at Work**, International Labour Office, 98th Session.
 - Kennedy, Odu Oji (2011), **"Philosophical & Sociological Overview of Vocational Technical Education in Nigeria"**, International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, Vol.1, Special Issue, PP. 167-175.
 - Lerman, Robert (2013), **"Skill Development in Middle Level Occupations: The Role of Apprenticeship Training"**, Institute of Labor Economics (IZA), Policy Papers 61.
 - Lim, Jung; Reiser, Robert A. & Olina, Zane (2009), **"The Effects of Part-Task & Whole-Task Instructional Approaches on Acquisition & Transfer of a Complex Cognitive Skill"**, Educational Technology Research & Development, No. 57, PP. 61-77.
 - Michalak, Donald F. & Yager, Edwin G. (2001), **Making the Training Process Work**. iUniverse.
 - Minghat, Asnul Dahar & Yasin, Ruhizan M. (2010), **"A Sustainable Framework for Technical & Vocational Education in Malaysia"**, Procedia Social & Behavioral Sciences, No. 9, PP. 1233-1237.
 - Morris, Michael H.; Davis, Duane L. & Allen, Jeffrey W. (1994), **"Fostering Corporate Entrepreneurship: Cross-Cultural Comparisons of the Importance of Individualism Versus Collectivism"**, Journal of International Business Studies, Vol.25, No. 1, PP.65-89.
 - Okolocha, Chimezie Comfort (2012), **"Vocational Technical Education in Nigeria: Challenges and the Way Forward"**, Business Management Dynamics, Vol. 2, No.

- 6, PP. 1-8.
- Papathanasiou, Ioanna; Sklavou, Melachrini & Kourkouta, Lambrini (2013), **“Holistic Nursing Care: Theories & Perspectives”**, American Journal of Nursing Science, Vol. 2, No. 1, PP. 1-5.
 - Patel, Nandish V. (2003), **“A Holistic Approach to Learning & Teaching Interaction: Factors in the Development of Critical Learners”**, The International Journal of Educational Management, Vol. 17, No. 6-7, PP. 272-284.
 - Piore, Michael J. & Sabel, Charles F. (1984), **the Second Industrial Divide-Possibilities for Prosperity**, New York: Basic Books, P.354.
 - Sayadian, Mirza S. (2003), **Human Resources Management**. 3rd ed, New Dehli: Tata McGraw-Hill Publication.
 - Schwaninger, Markus (2008), **“Job Motivation for Learning & Development as Predictors of Support for Change”**, Journal of Organizational Transformation & Social Change, Vol. 5, No. 2, PP. 141-157.
 - Spector, J. Michael; Merrill, M. David; Van Merriënboer, Jeroen & Driscoll, Marcy P. (2008), **Handbook of Research on Educational Communications & Technology**. Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group, New York: Landon, P. 928.
 - Torrington, Derek (1991), **Personnel Management: a New Approach. Subsequent Edition**, Prentice hall Publication, P.592.
 - Tran, Ly & Nyland, Chris (2013), **“Competency-Based Training, Global Skills Mobility & the Teaching of International Students in Vocational Education & Training”**, Journal of Vocational Education & Training, Vol. 65, No. 1, PP. 143-157.
 - Umoru, Titus A. & Okeke, A.U. (2012), **“The Challenges of Technical & Vocational Education in Mitigating Climate Change Induced Catastrophes in Nigeria”**, African journal of Teacher Education, Vol. 2, No.1, PP. 1-9.
 - Urichuk, Bob (2009), **Employee Motivation-Dose it Improve Performance, Productivity, Keep then Motivated & Loyal**, Career Builders, Available at <https://www.club.com>

- Wolbers, Maarten H. J. (2000), “**The Effects of Level of Education on Mobility between Employment & Unemployment in the Netherlands**”, European Sociological Review, Vol.16, No.2, PP.185-200.