

سربازی؛ مهارت آموزی یا فرصت سوزی؟

ضرورت بازنگری در نحوه به کارگیری جوانان،
نخبگان و دانش آموختگان

دوره خدمت سربازی برای میلیون ها جوان ایرانی بخشی از مسیر ورود به زندگی حرفه ای و اجتماعی است؛ دوره ای که در صورت برنامه ریزی صحیح می تواند علاوه بر تأمین نیازهای دفاعی کشور، به فرصتی برای مهارت آموزی، کسب تجربه و استفاده از ظرفیت تخصصی جوانان تبدیل شود. با این حال، استفاده نامتناسب از تخصص مشمولان، دشواری رفت و آمد، برخی فرایندهای اداری و ظرفیت های استفاده نشده در حوزه امریه، نخبگان و دانش آموختگان این پرسش را مطرح می کند که آیا از سرمایه انسانی جوانان در دوره خدمت به اندازه کافی استفاده می شود؟

به گزارش بازار کار، سربازی صرفاً یک دوره زمانی در زندگی جوانان نیست؛ بلکه دوره ای است که بخشی از توان علمی، فنی و حرفه ای نسل جوان در اختیار کشور قرار می گیرد. از این منظر، نحوه شناسایی، هدایت و به کارگیری این نیروها اهمیت ویژه ای دارد.

در سال های اخیر، سازوکارهایی مانند امریه، استفاده از ظرفیت نخبگان و طرح مهارت آموزی سربازان توسعه یافته است. اکنون پرسش مهم این است که آیا می توان میان این ظرفیت ها ارتباط بیشتری ایجاد کرد تا خدمت سربازی هم برای کشور دستاورد بیشتری داشته باشد و هم مسیر حرفه ای جوانان کمتر دچار وقفه شود؟

امریه؛ ظرفیتی برای پیوند تخصص و خدمت

امریه می تواند یکی از مهم ترین ابزارها برای پیوند دادن دوره خدمت با نیازهای تخصصی کشور باشد. در این شیوه، مشمول در چارچوب مقررات، در یک دستگاه یا مجموعه مشخص به فعالیت می پردازد و در صورت تناسب، می تواند بخشی از وظایف خود را در حوزه تخصصی انجام دهد.

این ظرفیت برای دانش آموختگان دانشگاهی اهمیت بیشتری دارد؛ چراکه جوانی که چند سال برای کسب دانش تخصصی وقت گذاشته است، می تواند در دوره خدمت نیز تجربه مرتبط با رشته تحصیلی خود به دست آورد.

اما برای افزایش اثربخشی امریه، لازم است میان نیاز دستگاه و تخصص مشمول ارتباط روشن وجود داشته باشد. اگر دستگاهی برای فعالیتی اداری از فردی استفاده کند که تخصص فنی، پژوهشی یا فناوری دارد، بخشی از ظرفیت این نیرو بلااستفاده خواهد ماند.

همچنین اعلام ظرفیت ها، شرایط پذیرش و فرآیند انتخاب باید تا حد امکان شفاف و قابل دسترس باشد و عملکرد افراد نیز قابل ارزیابی باشد.

امریه؛ بیش از یک مسیر برای گذراندن خدمت

امریه می تواند فراتر از یک مسیر متفاوت برای انجام خدمت، به ابزاری برای انتقال دانش و تخصص جوانان به دستگاه های مورد نیاز کشور تبدیل شود.

دانش آموختگان فناوری اطلاعات می توانند در پروژه های دیجیتال، متخصصان مهندسی در پروژه های فنی، فارغ التحصیلان اقتصاد و مدیریت در فعالیت های کارشناسی و نیروهای پژوهشی در طرح های تحقیقاتی به کار گرفته شوند؛ البته در چارچوب ضوابط و نیاز واقعی دستگاه.

در چنین مدلی، دوره خدمت می تواند علاوه بر انجام وظیفه، برای فرد سابقه و تجربه حرفه ای ایجاد کند.

نخبگان؛ سرمایه انسانی کشور

موضوع استفاده از ظرفیت نخبگان اهمیت بیشتری دارد. فردی که سال ها برای تحصیل، پژوهش، فعالیت فناورانه یا نوآوری وقت گذاشته است، سرمایه انسانی کشور محسوب می شود.

از این رو، درباره نخبگان باید علاوه بر نحوه گذراندن خدمت، به این موضوع توجه کرد که چه مسئله ای از کشور می تواند با توانایی آنان حل شود.

تعریف پروژه های مشخص، مسئله محور و قابل ارزیابی در حوزه های علمی، فناوری، صنعت، انرژی، کشاورزی، اقتصاد و سایر حوزه های مورد نیاز می تواند مسیر استفاده مؤثرتر از این ظرفیت باشد.

این فرآیند نیز باید بر اساس معیارهای روشن و قابل ارزیابی انجام شود تا انتخاب افراد به توانایی واقعی، سوابق علمی و نیاز مشخص کشور وابسته باشد.

دانش آموختگان؛ فاصله میان دانشگاه و

بازار کار

یکی از چالش های مهم جوانان پس از دانشگاه، فاصله میان تحصیلات و تجربه واقعی محیط کار است.

اگر دانش آموخته پس از پایان تحصیل وارد خدمت شود و در این دوره نیز هیچ ارتباطی با تخصص خود نداشته باشد، ممکن است فاصله او با بازار کار بیشتر شود.

در مقابل، به کارگیری تخصصی می تواند دوره خدمت را به فرصتی برای کسب تجربه، تکمیل مهارت های حرفه ای و آشنایی با محیط واقعی کار تبدیل کند؛ موضوعی که در رشته های دارای تغییرات سریع علمی و فناوری اهمیت بیشتری دارد.

مهارت آموزی؛ تجربه ای که می تواند توسعه پیدا کند

قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه ستاد کل نیروهای مسلح از سال ۱۳۹۶ برنامه جدی مهارت آموزی سربازان را دنبال کرده است.

بر اساس اظهارات سردار موسی کمالی، مشاور عالی فرمانده قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه ستاد کل نیروهای مسلح، تاکنون بیش از ۲ میلیون سرباز تحت آموزش های مهارتی قرار گرفته اند و بیش از یک میلیون و ۱۳۰ هزار نفر نیز با قبولی در آزمون ها موفق به دریافت گواهینامه مهارتی شده اند.

همچنین بر اساس آمار اعلام شده از سوی مسئولان، حدود ۱۴ هزار محیط کار واقعی و ۱۱۹۲ کارگاه تخصصی مهارت آموزی در قالب ۱۴۹ مجتمع آموزشی ایجاد شده و بیش از ۳۹۰۰ مربی پایور برای آموزش مهارتی کارکنان وظیفه آموزش دیده اند. این آمار نشان می دهد مهارت آموزی سربازان از یک برنامه محدود فراتر رفته است. اکنون می توان گام بعدی را اتصال این تجربه به نحوه به کارگیری سربازان دانست.

به عبارت دیگر، اگر هدف «سرباز ماهر» است، می توان به سمت مدل «سرباز ماهر و متخصص» حرکت کرد؛ یعنی فرد هم مهارت جدید کسب کند و هم تا حد امکان در طول خدمت از تخصص موجود او استفاده شود.

وام اشتغال؛ حلقه ای پس از پایان خدمت

یکی دیگر از اقدامات مرتبط با مهارت آموزی، حمایت از اشتغال سربازان ماهر پس از پایان خدمت است.

بر اساس اطلاعیه سازمان وظیفه عمومی فراجا، سربازان ماهر که از اول مهر ۱۴۰۰ تا پایان شهریور ۱۴۰۴ خدمت خود را به پایان رسانده و کارت پایان خدمت دریافت کرده اند، امکان ثبت درخواست تسهیلات اشتغال زایی را از طریق «سامانه سماسو» داشته اند.

بر اساس این اطلاعیه، متقاضیان باید مستندات مهارتی خود را در سامانه بارگذاری و در زمان تعیین شده درخواست خود را ثبت کنند. همچنین برای برخی گروه ها از جمله برگزیدگان مسابقات و سربازان متأهل اولویت هایی اعلام شده است.

این سازوکار نشان می دهد که مسیر آموزش، دریافت گواهینامه و حمایت از اشتغال در حال شکل گیری است و می توان آن را به مسیر خدمت تخصصی نیز متصل کرد.

ادامه در صفحه بعد