



საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს

ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული  
განვითარების

კონცეფცია

2013

## **შესავალი:**

საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს (შემდეგ - სამინისტრო) მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად აუცილებელია სამინისტროში არსებობდეს ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების ეფექტიანი სისტემა, რომელიც სამინისტროს მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციის პერსონალის საჭირო დროს და სათანადო თანამდებობებზე რეკრუტირებას, განვითარებას და შენარჩუნებას უზრუნველყოფს. ამის გათვალისწინებით, ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების სისტემის სრულყოფა თავდაცვის სისტემის რეფორმირების ერთ-ერთ წამყვანი პრიორიტეტია.

ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების წინამდებარე კონცეფცია თავდაცვის დაგეგმვის სტრატეგიულ და კონცეპტუალურ დოკუმენტებში (მათ შორის, თავდაცვის სტრატეგიული მიმოხილვა, მინისტრის ხედვა) განსაზღვრული მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარეობს.

## **მიზანი:**

კონცეფციის მიზანია, განსაზღვროს ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების სისტემის განვითარების პოლიტიკა, პრინციპები და პრიორიტეტები სამინისტროს სამოქალაქო ოფისში, შეიარაღებულ ძალებში და სამინისტროს დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში (სსიპ).

## **ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების პოლიტიკა:**

ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების ეფექტიანი პოლიტიკა ორგანიზაციული ანალიზის საფუძველზე გამოვლენილი

ხარვეზებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით განისაზღვრება. ეს პროცესი სამინისტროს მიზნებისა და ამოცანების შესატყვისი ორგანიზაციული მართვის სტრუქტურის ჩამოყალიბებას და მასში შემავალი სტრუქტურული ერთეულებისა და ცალკეული თანამდებობისათვის კონკრეტული ამოცანებისა და მოთხოვნების განსაზღვრას გულისხმობს. ორგანიზაციული ანალიზის მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია, ასევე, სამუშაოს შესრულების ხარისხის შეფასების შედეგების პერიოდული ანალიზი და საჭირო ცვლილებების განხორციელება.

ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების პოლიტიკა, ორგანიზაციული ანალიზის საფუძველზე, სამუშაოთა კლასიფიკაციის (მართვის დონეებისა და ფუნქციონალური კატეგორიების მიხედვით), პერსონალის სტრატეგიული დაგეგმვის, მოზიდვის, შერჩევის, დანიშვნის, პროფესიული განვითარების, კარიერის მართვის და შენარჩუნების ძირითად მიმართულებებს განსაზღვრავს, რაც თითოეული მოსამსახურის პოტენციალის და შესაძლებლობების ეფექტიან და მიზნობრივ რეალიზაციას უწყობს ხელს.

### **პრინციპები და პრიორიტეტები:**

ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების სისტემა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- ობიექტურობა
- თანაბარი შესაძლებლობები
- დამსახურება
- გამჭვირვალობა
- ეფექტიანობა

თავდაცვის დაგეგმვის სტრატეგიულ და კონცეპტუალურ დოკუმენტებში განსაზღვრული მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისად, ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების პრიორიტეტებია:

- პერსონალის შერჩევის, განაწილების, მართვისა და ანგარიშვალდებულების სისტემის დახვეწა;

- შეფასებისა და კარიერის მართვის სისტემის დახვეწა და ინსტიტუციონალიზაცია;
- წახალისებისა და შენარჩუნების სისტემის დახვეწა და ინსტიტუციონალიზაცია;
- პერსონალის სოციალური კეთილდღეობის უზრუნველყოფა;
- პროფესიული განვითარების სისტემის დახვეწა.

### პასუხისმგებლობა და ჩართულობა:

ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების სისტემის განვითარებასა და ფუნქციონირებას ზედამხედველობენ თავდაცვის მინისტრისა და გაერთიანებული შტაბის უფროსის ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიულ განვითარებაზე პასუხისმგებელი ხელმძღვანელი პირები. ისინი, მინისტრთან შეთანხმებით და სამინისტროს სტრატეგიული და კონცეპტუალური დოკუმენტების გათვალისწინებით, განსაზღვრავენ პრიორიტეტებს, კონტროლს უწევენ სამხედრო და სამოქალაქო პერსონალის მართვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობას და მათ შორის თანამშრომლობას, აფასებენ დასახული პრიორიტეტების შესრულების ხარისხსა და ეფექტიანობას.

სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი:

- ახორციელებს სამინისტროსა და შეიარაღებული ძალების სამოქალაქო პერსონალის მართვას;
- შეიარაღებულ ძალებზე სამოქალაქო კონტროლის უზრუნველსაყოფად, შეიარაღებული ძალების გაერთიანებული შტაბის შესაბამის დეპარტამენტთან ერთად, განსაზღვრავს სამხედრო მოსამსახურეთა მართვის პოლიტიკას და ზედამხედველობს მის განხორციელებას;
- ხელს უწყობს სამინისტროს დაქვემდებარებულ სსიპ-ებს პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და სტანდარტების შემუშავებასა და განხორციელებაში.

შეიარაღებული ძალების გაერთიანებული შტაბის J1 პირადი შემადგენლობის დეპარტამენტი:

- სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტთან შეთანხმებით, განსაზღვრავს შეიარაღებული ძალების ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკას და კოორდინაციას უწევს მის განხორციელებას;
- შეიმუშავებს სახელმძღვანელოებს, ინსტრუქციებს, სამოქმედო გეგმებს და რეკომენდაციებს შეიარაღებული ძალების ადამიანური რესურსების პოლიტიკის დანერგვასა და კორექტირებასთან დაკავშირებით;
- წარუდგენს პერიოდულ ანგარიშებს თავდაცვის სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტს შეიარაღებულ ძალებში ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირები (სსიპ):

- ახორციელებენ პერსონალის მართვას დამოუკიდებლად, სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების განსაზღვრული პოლიტიკისა და სტანდარტების დაცვით;
- წარუდგენენ პერიოდულ ანგარიშებს თავდაცვის სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტს სსიპებ-ში ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

**დასკვნა:**

კონცეფციაში აღწერილი პროცესების განხორციელება სამინისტროს მიზნებისა და ამოცანების შესრულების პროცესში კვალიფიციური ადამიანური რესურსის მიზანმიმართულ და ეფექტიან ჩართვას ემსახურება.

ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების სისტემის სრულყოფილად ფუნქციონირება ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების აქტიურ მონაწილეობას მოითხოვს.

თითოეული სამოქალაქო და სამხედრო მოსამსახურე, მათი ხელმძღვანელებისა და ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტის ხელშეწყობით, განსაზღვრავს საკუთარ კარიერულ ციკლს.

კონცეფციაში განსაზღვრული პოლიტიკის განხორციელების მიზნით ეტაპობრივად შემუშავდება ადამიანური რესურსების მართვისა და პროფესიული განვითარების სისტემის განვითარების სტრატეგია, კონკრეტული სახელმძღვანელოები/ინსტრუქციები და სამოქმედო გეგმები.