



საქართველოს თავდაცვის მინისტრის

ბრძანება

ქ. თბილისი
02/06/2021 წელი

№ MOD 8 21 00000452



საქართველოს თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების კონცეფციის დამტკიცების შესახებ

„საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“
საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 12 დეკემბრის №580 დადგენილებით დამტკიცებული
„საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დებულების“ მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის „ე“
ქვეპუნქტის საფუძველზე,

ვ ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა:

1. დამტკიცდეს თანდართული „საქართველოს თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების კონცეფცია“.
2. ბრძანება ძალაშია ხელმოწერის დღიდან.

მინისტრი
ჯუანშერ ბურჭულაძე

საქართველოს თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების კონცეფცია

თავი I ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1.

საქართველოს თავდაცვის ძალების (შემდგომში - თავდაცვის ძალები) მიერ, კონსტიტუციით განსაზღვრული ამოცანებისა და საერთაშორისო ვალდებულებების ჯეროვნად განხორციელებისათვის, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია თავდაცვის ძალების სრულფასოვანი დაკომპლექტება, რაშიც რეკრუტირების მოქნილი და ეფექტური სისტემა უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობს.

მუხლი 2.

რეკრუტირების მიზანია საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს (შემდგომში - სამინისტრო) ამოცანების და საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულებისთვის თავდაცვის ძალების საჭირო რაოდენობის, უნარებისა და შესაძლებლობების მქონე პერსონალით დაკომპლექტება.

თავი II კონცეფციის მიზანი და სამიზნე ჯგუფები

მუხლი 3.

1. თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების კონცეფციის (შემდგომში - რეკრუტირების კონცეფცია) მიზანია სათანადო კონცეპტუალური ჩარჩოს ჩამოყალიბება, რომელიც განსაზღვრავს თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების მიზანს, პრინციპებს, ამოცანებს და სისტემის დანერგვის მექანიზმებს. კონცეფცია აგრეთვე წარადგენს რეკრუტირების ყოველწლიური პროგრამის მოდელს, რომელიც უზრუნველყოფს არსებული რეკრუტირების სისტემის მოდერნიზაციასა და განვითარებას.

2. რეკრუტირების კონცეფცია ვრცელდება სამინისტროს სისტემაში მსურველთა მოზიდვასა და სამხედრო სამსახურში მიღებაზე შემდეგ შემადგენლობებში:

ა) საკონტრაქტო (პროფესიული) სამსახურის ოფიცერთა შემადგენლობა;

ბ) საკონტრაქტო (პროფესიული) სამსახურის სერჟანტთა, კაპრალთა და რიგითთა შემადგენლობები;

გ) აქტიური სარეზერვო სამსახურის სამხედრო მოსამსახურეთა შემადგენლობები.

3. რეკრუტირების კონცეფციის შემუშავებისას გათვალისწინებულია როგორც სამინისტროში არსებული შიდა ორგანიზაციული გამოწვევები, ისე, მთლიანად ქვეყნის წინაშე მდგარი პრობლემები, რომლებიც თავის მხრივ, გავლენას ახდენენ პოტენციურ სამხედრო მოსამსახურეთა მოზიდვასა და შესაბამისად, საქართველოს თავდაცვისუნარიანობის განმტკიცებაზე.

4. ამასთან, კონცეფციით გათვალისწინებული ამოცანების ეფექტური შესრულება პირდაპირ აისახება სამხედრო სამსახურის პოპულარიზაციაზე, რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევის შედეგების გაუმჯობესებასაც.

თავი III

რეკრუტირების გამოწვევები და საჭიროებები

მუხლი 4.

1. რეკრუტირების სისტემის მიზანმიმართული განვითარებისთვის, მნიშვნელოვანია მოთხოვნების შესაბამისი რაოდენობისა და შესაძლებლობების რეკრუტირების მოზიდვასთან დაკავშირებული გამოწვევების გაანალიზება და შესაბამისად, არსებულ სისტემაში საჭირო ცვლილებების იდენტიფიცირება.

2. ბოლო პერიოდში ქვეყანაში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური ტენდენციები, კერძოდ: დემოგრაფიული ცვლილებები, ცხოვრების დონის გაუმჯობესება და ხარისხის მოთხოვნის ზრდა, ასევე, მოთხოვნები პირად თავისუფლებასა და ცვლილებებზე, დღის წესრიგში აყენებს თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების არსებული სისტემის გადახედვას და ახალი მიდგომების ჩამოყალიბების აუცილებლობას.

ქვემოთ განხილულია ის გარემოებები, რაც გარკვეულწილად ზრდის თავდაცვის ძალებში მოთხოვნების შესაბამისი უნარების და შესაძლებლობების მქონე პერსონალის რეკრუტირების გამოწვევებს:

ა) **დემოგრაფიული ცვლილებები** - რეკრუტირებასთან დაკავშირებულ გამოწვევებს ზრდის ასევე რეკრუტირებისთვის საჭირო ასაკობრივ ჯგუფებში რაოდენობრივი მაჩვენებლის შემცირება, რაც ქვეყანაში მოსახლეობის საერთო რაოდენობის კლებითაა გამოწვეული (2000 წ.- 4 116 790; 2020 წ - 3 716 858);

ბ) **ხარისხის მოთხოვნის ზრდა** - ტექნოლოგიური პროგრესი, სტრატეგიული მარკეტინგის განვითარება და სერვისების სტანდარტების გაუმჯობესება, ცხოვრებისა და მუშაობის პირობების მიმართ განსხვავებული ხარისხის გაზრდილ მოთხოვნებს აყენებს. იმ შემთხვევაში თუ სამხედრო სამსახური ვერ უზრუნველყოფს ამგვარი მოთხოვნების დაკმაყოფილებას, თავდაცვის ძალებში სამსახურის მსურველთა რაოდენობის შემცირების გამოწვევის წინაშე აღმოჩნდება;

გ) **მოთხოვნები პირად თავისუფლებასა და ცვლილებებზე** - ახალი თაობის გაზრდილი მოთხოვნები პიროვნული თავისუფლების, სწრაფი ცვლილებების და ტექნოლოგიების გამოყენების მიმართ, გარკვეულწილად უქმნით მათ ბარიერს მკაცრი რეჟიმის, დისციპლინის, იერარქიული დაქვემდებარების მქონე სამხედრო სამსახურში შესვლისთვის.

3. ზემოაღნიშნული გამოწვევების პირობებში, სამხედრო სამსახურში გაუმჯობესებულ გარემოსთან ერთად, აუცილებელია რეკრუტირების მოზიდვისა და შერჩევის ისეთი სისტემის არსებობა, რომელიც თავდაცვის ძალებს დასაქმების ერთიან ბაზარზე არსებულ ორგანიზაციებთან ჯანსაღი კონკურენციის შესაძლებლობას მისცემს. შესაბამისად, მიზანშეწონილია პროაქტიული, მოქნილი, მიმზიდველი და სერვისზე ორიენტირებული რეკრუტირების სისტემის განვითარება.

თავი IV ახალი მიდგომები

მუხლი 5.

1. სამხედრო სამსახურის მიმზიდველობის პროაქტიული წარმოჩენა არსებული რეაქტიული სისტემის სანაცვლოდ - გულისხმობს პროაქტიულ, თითოეულ სამიზნე ჯგუფზე მორგებულ, საინფორმაციო ღონისძიებების, კამპანიების ერთობლიობას მუდმივ რეჟიმში და არა გააქტიურებას გარკვეული ვადით და კონკრეტული საჭიროების მიხედვით. განსაკუთრებული აქცენტი უნდა გაკეთდეს, თავდაცვის ძალებში მრავალფეროვნების, როგორც უფრო ფართო შესაძლებლობების მიდგომებზე და სამინისტროს მხრიდან სამსახურის თანაბარი პირობების და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობების გარანტიებზე.

2. სერვისზე ორიენტირება ამჟამინდელი არაერთგვაროვანი ხარისხის მომსახურების სანაცვლოდ - გულისხმობს მოზიდვისა და შერჩევის პროცესის სერვისის მაღალი სტანდარტების დაცვით წარმართვას შესაბამისად, მომზადებული პროფესიონალების მიერ. ამ ეტაპზე, რეკრუტირები, რომლებიც მონაწილეობენ რეკრუტირების პროცესში და პირდაპირი კავშირი აქვთ პოტენციურ სამხედრო მოსამსახურებთან, არ გადაიან შესაბამის მომზადებას, აგრეთვე არ არის განსაზღვრული მომსახურების სტანდარტები.

3. მიღების მოქნილი სისტემა ინდივიდუალური მიდგომებით არსებული კომპლექსური პროცედურების სანაცვლოდ - გულისხმობს მიღების არსებული კომპლექსური და ბიუროკრატიული ბარიერების მქონე პროცედურების უფრო მარტივი და მოქნილი პროცედურებით ჩანაცვლებას, რაც კანდიდატის მხრიდან დროისა და ფინანსების დამატებით ხარჯვას შეამცირებს. ასევე, მიზანშეწონილია რეკრუტირების მკაცრად განსაზღვრული მოთხოვნების სანაცვლოდ დაინერგოს თითოეული შემთხვევისთვის ინდივიდუალური მიდგომა.

4. რეგისტრაციის წერტილები/რეკრუტირების ცენტრები და მათი ტერიტორიული მოწყობა რეკრუტირების პროცესის ეფექტურად განხორციელებისთვის შექმნილია რამოდენიმე რეკრუტირების ცენტრი. თუმცა იმისათვის, რომ პროცესი გახდეს უფრო სისტემური, საჭიროა აღნიშნული ცენტრების რაოდენობის გაზრდა. ასევე, მოქალაქეებთან ურთიერთობისათვის შესაბამისი პირობების უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია ცენტრების სამხედრო ნაწილების ტერიტორიის გარეთ მოწყობა.

თავი V რეკრუტირების პრინციპები

მუხლი 6.

1. **კანონიერება** - სამინისტრო, როგორც რეკრუტირების მთავარი აქტორი, რეკრუტირების პროცესს წარმართავს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად და უზრუნველყოფს კანონის უზენაესობის, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების და საჯარო ინტერესების დაცვას.
2. **ობიექტურობა** - პოტენციური სამხედრო მოსამსახურეების შერჩევას, სამინისტროს მიდგომა არის სრულიად თანაბარი და სისტემური, მაქსიმალურად შემცირებულია სუბიექტური გადაწყვეტილებები.
3. **თანასწორობა** - რეკრუტირების პროცესის წარმატებით გავლა შესაძლებელია საქართველოს ყველა სრულწლოვანი მოქალაქისათვის მიუხედავად სქესისა, რასისა, ეთნიკური წარმომავლობისა, რელიგიური მიკუთვნებულობისა თუ სოციალური სტატუსისა. დაუშვებელია რეკრუტირებისას, კანდიდატისათვის რაიმე ნიშნით უპირატესობის მინიჭება ან/და დისკრიმინაცია. ყველა კანდიდატი, დადგენილი წესის შესაბამისად, გადის რეკრუტირების პროცედურებს თანაბარ პირობებში.
4. **გამჭვირვალობა** - რეკრუტირების მიზანი, პროცედურები, შერჩევის კრიტერიუმები და შეზღუდვები სრულიად ცნობილია რეკრუტირების კანდიდატებისათვის. ეს ასევე უზრუნველყოფს თავდაცვის უწყების ანგარიშვალდებულების გაზრდას საზოგადოების წინაშე.
5. **პროაქტიულობა** - რეკრუტირების პროცესი მაქსიმალურად მიახლოებულია მოსახლეობასთან, რაც გულისხმობს რეგიონული ცენტრების არსებობას/გაფართოებას და მოქალაქეებთან მუდმივი და მიზანმიმართული კომუნიკაციის რეჟიმს.
6. **უწყებობა** - რეკრუტირების პროცესები მიმდინარეობს უწყვეტად, დადგენილი და დაგეგმილი პროცესების შესაბამისად.

თავი VI რეკრუტირების ამოცანები

მუხლი 7.

1. არსებული გამოწვევების პირობებში და განსაზღვრული მიდგომების საფუძველზე, რეკრუტირების მიზნის მიღწევისთვის, მიზანშეწონილია შემდგომი ამოცანების განხორციელება:
 - ა) პროაქტიული რეკრუტირების სისტემის ჩამოყალიბება:
 - ა.ა) სამხედრო სამსახურის პოპულარიზაციისკენ მიმართული პროაქტიული საინფორმაციო კამპანიების დაგეგმვა და წარმოება, რაც გულისხმობს სამიზნე აუდიტორიების იდენტიფიცირებას, კვლევას და შემდგომ მიზანმიმართული საინფორმაციო კამპანიების წარმოებას საზოგადოებასთან ურთიერთობის (PR) სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებით. მნიშვნელოვანია მოსახლეობისა და განსაკუთრებით, სამიზნე აუდიტორიისათვის, ინფორმაციის პროაქტიულ რეჟიმში მიწოდება. ასევე, პატრიოტული სულისკვეთების ასამაღლებელი საინფორმაციო ღონისძიებების გატარება სახელმწიფო და საზოგადოებრივი ვალდებულებების, ოჯახის, ქვეყნის, სიცოცხლის და თავისუფლების დაცვის აუცილებლობის ხაზგასმით. ასეთი

კამპანიები გამოიწვევს საკუთარი ქვეყნის ღირსეულად დაცვისა და სამსახურისადმი დაინტერესების გაზრდას;

ა.ბ) თავდაცვის ძალებში რეკრუტირებისათვის, რეგისტრაციის წერტილების/რეკრუტირების ცენტრების გაფართოება და მოწყობა. უფრო მეტად პროაქტიული სისტემის მისაღწევად, მნიშვნელოვანია გაფართოვდეს და გაგრძელდეს რეკრუტირების რეგიონალური და რაიონული სამსახურების/რეკრუტირების ცენტრების ჩამოყალიბება. მოქალაქეებთან ურთიერთობის შესაბამისი პირობების უზრუნველსაყოფად და რეკრუტირების პროცესის ეფექტურობის გასაზრდელად, აუცილებელია რეკრუტირების ცენტრების სამხედრო ნაწილის ტერიტორიის გარეთ მოწყობა. რეკრუტირების სამსახურების დაკომპლექტებისას, გასათვალისწინებელია ტერიტორიული პრინციპით განლაგების მიდგომა. ამასთან, რეკრუტირების ცენტრების მოწყობისას მიზანშეწონილია აქცენტები გაკეთდეს ინფრასტრუქტურის და ინტერიერის თანამედროვე სტილზე; შეიარაღებისა და აღჭურვილობის მაგალითებით ინტერიერის გაფორმებაზე;

ა.გ) თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით მაღალი ხარისხის სერვისის უზრუნველყოფა. თანამედროვე ბიზნეს პრაქტიკების გათვალისწინებით, სერვისის მაღალი ხარისხის უზრუნველსაყოფად მიზანშეწონილია ტექნოლოგიების (მობილური აპლიკაციები, ელექტრონული სერვისები, სოციალური მედია) ფართოდ გამოყენება, მონაცემთა მართვისა და კომუნიკაციის ავტომატიზირებული სისტემების დანერგვა;

ა.დ) მომსახურების ერთიანი სტანდარტის შექმნა და რეკრუტერთა გადამზადება. თანამედროვე ბიზნეს პრაქტიკების გათვალისწინებით, მომსახურების ერთიანი სტანდარტების და პროცედურების შემუშავება და რეკრუტირების პროცესში ჩართული პირების მომზადება და რეგულარული გადამზადება ეფექტური კომუნიკაციის და სერვისზე ორიენტაციის უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზნით.

2. მიღების ბიუროკრატიული მექანიზმების გამარტივება, რაც გულისხმობს რეკრუტირების პროცესის გამარტივებას, ხარისხის, საჭირო პროცედურებისა და დოკუმენტაციის დაცვის მოთხოვნების შენარჩუნების პირობებში, კერძოდ, რეკრუტირების პროცესის კომპლექსური ანალიზით (კვლევის საფუძველზე) და შესაბამის სამთავრობო უწყებებთან კოორდინაციით, იმ ბარიერების შემცირება, რომლებიც ამ პროცესს დროში ახანგრძლივებს როგორც რეკრუტირების მსურველისათვის, ასევე - სამინისტროსათვის. ამასთანავე, იმ პროცედურების იდენტიფიცირება, რომლებიც არ მოითხოვს აპლიკანტის ადგილზე მოსვლას და შესაძლებელია იმავე შედეგის ონლაინ რეჟიმში მიღწევა.

3. რეკრუტირებისათვის წაყენებული ძირითადი კრიტერიუმების გადახედვა და დიფერენცირებული მიდგომის დანერგვა სხვადასხვა სპეციალობების მსურველთა რეკრუტირებისათვის: თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების კრიტერიუმების ხელახალი გაანალიზება და გადახედვა მოთხოვნებთან მიმართებით, შესაძლებლობების შემთხვევაში, მოთხოვნების გონივრული შემსუბუქება, აქცენტის გაკეთება პოტენციალზე, აგრეთვე, სამხედრო სპეციალობების მიხედვით კრიტერიუმების დიფერენცირება, მაგ. განსხვავებული ასაკობრივი ზღვარი და შერჩევის კრიტერიუმები. რეკრუტირების მოთხოვნაში იდენტიფიცირებული იქნება საჭირო სპეციალობები, რომელთა მიხედვითაც შესაძლოა განისაზღვროს რეკრუტირების სამიზნე ჯგუფები და შერჩევის კრიტერიუმები.

4. რეკრუტირების პროცესის თანასწორობისა და მრავალფეროვნების პრინციპებით განხორციელება: მრავალფეროვნების, როგორც უფრო ფართო შესაძლებლობების პროაქტიულად წარმოჩენა რეკრუტირების პროცესში, აგრეთვე თანასწორობასა და თანაბარ შესაძლებლობებზე აქცენტების გაკეთება, სარეკლამო მასალებში და მოზიდვის პროცესებში სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფების წარმომადგენლების ჩართვა; განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ყველა კანდიდატის თანაბარი უფლებების და თანასწორი, არადისკრიმინაციული მოპყრობის პრინციპების დაცვა.
5. რეკრუტირების პროცესის ეფექტურობის კვლევა და რეკომენდაციების შემუშავება, რეკრუტირების პროცესის მუდმივად დახვეწისა და ახალი საჭიროებების გამოსაკვეთად, აუცილებელია პროცესის ეფექტურობის პერიოდული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევების ჩატარება და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება. ამასთანავე, აღნიშნული პროცესის ხელშეწყობისთვის მნიშვნელოვანია, არსებულ სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით, საქართველოს შრომის ბაზრის, ანაზღაურებისა და დემოგრაფიული ტენდენციების სისტემატიური შესწავლა და ანალიზი.
6. აღსრულებისა და კოორდინაციის მექანიზმის შექმნა. რეკრუტირების პროცესის კომპლექსურობიდან გამომდინარე, საჭიროა მოხდეს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის იდენტიფიცირება/შექმნა, რომელიც უზრუნველყოფს რეკრუტირების პროცესის განხორციელების მხარდაჭერა/კოორდინაციას და მონიტორინგს.
7. რეკრუტირების პროგრამის შემუშავება ყოველწლიურად შემუშავებული მოდელის მიხედვით (დანართი N1). რეკრუტირების პროგრამა მოიცავს რეკრუტირების მოთხოვნას (დიფერენცირებული, კონკრეტული საჭიროებიდან გამომდინარე), პოტენციურ სამიზნე ჯგუფებს, კომუნიკაციის სტრატეგიას და მეთოდებს, რეკრუტირებისთვის საჭირო ტექნიკურ (ლოჯისტიკა, ინფრასტრუქტურა) მხარდაჭერას, ბიუჯეტის გათვლას და პროგრამის განხორციელებისთვის პასუხისმგებელ პირებს და სტრუქტურულ ერთეულებს.
8. რეკრუტირებისათვის საჭირო რესურსების ოპტიმიზაცია. რეკრუტირების პროცესის განხორციელებისათვის საჭიროა დროითი, ადამიანური, ფინანსური რესურსები და შესაბამისი პროცედურები. რეკრუტირების ეფექტური სისტემა გულისხმობს, პროცედურების გამარტივების შედეგად, დროის, ადამიანური და ფინანსური რესურსების მაქსიმალურ ოპტიმიზაციას.

თავი VII მხარდამჭერი ამოცანები

მუხლი 8.

რეკრუტირება პერსონალის მართვის სისტემის ერთ-ერთი ძირითადი ქვესისტემაა შენარჩუნებისა და განვითარების ქვესისტემებთან ერთად. შესაბამისად, რეკრუტირების გამართული და სრულფასოვანი მუშაობისთვის, მნიშვნელოვანია პერსონალის მართვის სისტემის გამართულობა, მათ შორის, სამსახურის პირობებზე ზრუნვა და სოციალური უზრუნველყოფა, კარიერის განვითარების და სამხედრო სამსახურის შემდგომ სამოქალაქო საზოგადოებაში რეინტეგრაციის შესაძლებლობები. შესაბამისად, რეკრუტირების სისტემის განვითარებისთვის მხარდამჭერ ამოცანებს წარმოადგენენ:

ა) სამსახურის პირობებსა და სოციალურ უზრუნველყოფაზე ზრუნვა. აღნიშნული ღონისძიებები გულისხმობს სამიზნე აუდიტორიის დაინტერესებას ისეთი არამატერიალური ელემენტებით,

როგორცაა განათლების მიღების შესაძლებლობა როგორც საქართველოში, ასევე საზღვარგარეთ, კარიერული ზრდა, ჯანსაღი ცხოვრების წესი, აგრეთვე მატერიალური დაინტერესების ისეთ მხარეებს, როგორცაა სოციალური და საყოფაცხოვრებო პირობების გაუმჯობესების შესაძლებლობა - ანაზღაურება, საპენსიო პირობები, სამედიცინო დაზღვევა, შეღავათები, პრივილეგიები და სხვა სოციალური გარანტიები;

ბ) სამსახურებრივი კლიმატის გაუმჯობესება. სამსახურებრივი კლიმატის მუდმივი კვლევა და მის გასაუმჯობესებლად ქმედითი ღონისძიებების გატარება ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია სამხედრო სამსახურით დაინტერესებისთვის;

გ) კარიერის განვითარება და სამოქალაქო საზოგადოებაში რეინტეგრაცია. სამხედრო მოსამსახურისათვის კარიერის განვითარების და სამხედრო სამსახურის შემდგომ სამხედრო კარიერის ტრანზიციისა და სამოქალაქო საზოგადოებაში რეინტეგრაციის შესაძლებლობები გავლენას ახდენს სამხედრო სამსახურში შესვლის გადაწყვეტილებაზე. კარიერის მართვის ეფექტური პოლიტიკა და წარმატებული იმპლემენტაცია გარკვეულწილად უზრუნველყოფს თავდაცვის ძალებში პერსონალის შემოდინების გაზრდას.

თავი VIII

დასკვნითი დებულება

მუხლი 9.

1. თავდაცვის ძალების სამხედრო პოტენციალის გაძლიერების ხელშეწყობისათვის, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია თავდაცვის ძალებში რეკრუტირების ეფექტური და თანმიმდევრული პოლიტიკის არსებობა. მსგავსი პოლიტიკის წარმატებული განხორციელებისათვის კი, საჭიროა გრძელვადიან შედეგებზე ორიენტირებული, ეფექტიანი ნაბიჯების გადადგმა.

2. სამხედრო სამსახურის პოპულარიზაცია, მათ შორის, მოქალაქეებისათვის ინფორმაციის პროაქტიული მიწოდება, სერვისის მაღალი ხარისხი, რეკრუტირების პროცესის გამარტივება, მისი უფრო მოქნილ პლატფორმაზე გადატანა, გამჭვირვალე პროცედურები და რეკრუტირების სამსახურების ერთიან სტანდარტზე მოწყობა, საერთო ჯამში უზრუნველყოფს თავდაცვის ძალებში საჭირო რაოდენობის უნარებისა და მაღალი სამხედრო პოტენციალის მქონე მოქალაქეების მოზიდვას.