



საჯარო
სამსახურის
ბიურო

წლიური ანგარიში
2011/2012



ეფექტური და
ბუნებრივი
საჯარო
მართვა

www.csb.gov.ge



www.facebook.com/CIVILSERVICEBUREAU



www.twitter.com/CSBGOVGE



www.youtube.com/CIVILSERVICEBUREAU



www.flickr.com/CSBGOVGE

თბილისი, ინგოროყვას ქ. 7
ტელ.: (+995 32) 219 27 27
ელ-ფოსტა: csb@csb.gov.ge

www.csb.gov.ge

www.hr.gov.ge

www.declaration.gov.ge

პინაურსი



საქართველოს იუსტიციის მინისტრის მიმართვა 4

საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის მიმართვა 5

ჩვენი უპტივობები 7

საკანონმდებლო ცვლილებები 8

ელექტრონული ტექნოლოგიების როლი ქონებრივი დეკლარირების სისტემაში 11

საჯარო სამსახურში დასაქმების პორტალი – www.hr.gov.ge 12

ელექტრონული მმართველობა საჯარო სამსახურში 14

ცოდნის გაცვლის კამპანია 15

საჯარო მოსამსახურეთა კვალიფიკაციის ამაღლება 16

სტატისტიკური მონაცემები საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შესახებ 17

შედეგები, სპინაუბები 22

ინტერვიუები 30

ინტერვიუ კახა ბენდუქიძესთან, თავისუფალი უნივერსიტეტის დამფუძნებელი 31

ინტერვიუ ელინა ლანგესთან, ჩრდილო-ატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის (NATO) პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) მენეჯერი 33

სამომავლო პროექტები 36

საჯარო სამსახურის რეფორმა საქართველოში 37

სტატისტიკის ელექტრონული პროგრამა 39

e-ID ბარათების ინტეგრაცია ჩვენს ელექტრონულ სერვისებში 41



მოგესალმებით,

გამჭვირვალე, ანგარიშვალდებული და ხარისხზე ორიენტირებული საჯარო სამსახური უდავოდ წარმოადგენს თანამედროვე საზოგადოების საყრდენს მსოფლიოს ყველა დემოკრატიულ სახელმწიფოში. ეფექტური საჯარო მმართველობის უმთავრესი წინაპირობა კი საჯარო მოხელეების პროფესიონალიზმი და კეთილსინდისიერებაა. სწორედ ამ მიზნების მიღწევას ემსახურება საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობა და ვფიქრობ, ბიურომ არაერთი წარმატებული ნაბიჯი გადადგა სისტემის მოდერნიზაციის მიმართულებით.

განსაკუთრებით მინდა, გამოვყო საჯარო სამსახურის ბიუროს როლი საქართველოში ანტიკორუფციული რეფორმის განხორციელების და საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების კუთხით, რასაც თან ერთვის ბიუროს აქტიური ძალისხმევა, ხელი შეუწყოს ელექტრონული მმართველობის პრინციპების დანერგვას საქართველოში. ამასთან, აღსანიშნავია ბიუროს წვლილი საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის რეფორმირებაშიც, რაც მნიშვნელოვანი კანონპროექტების შემუშავებასა და ლობირებაში გამოიხატება.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ დაარსებული თანამდებობის პირთა ქონებრივი დეკლარაციების ერთიანი ელექტრონული სისტემა გამჭვირვალობის ზრდისა და საჯარო სამსახურის მიმართ მოქალაქეთა ნდობის გამყარების საწინდარია. ხოლო საჯარო სამსახურში დასაქმების ელექტრონული პორტალი, რომელიც ბიუროს ბოლოდროინდელი ინიციატივების სიაშია, უდავოდ ემსახურება პროფესიონალიზმის ზრდას სახელმწიფო დაწესებულებებში და, ამავე დროს, თანამშრომლების აყვანის პროცესს უფრო სამართლიანსა და გამჭვირვალეს ხდის. ნიჭიერი და კვალიფიციური ადამიანების მოზიდვა საზოგადოებისთვის ეფექტური მომსახურების მიწოდების ერთ-ერთი ძირითადი წინაპირობაა და ბიუროს მიერ შექმნილი დასაქმების ვებ-სივრცე სწორედ ამ მიზანს ემსახურება.

და ბოლოს, მინდა აღვნიშნო, რომ ამ დრომდე მიღწეული წარმატებები, კორუფციასთან ბრძოლის, გამჭვირვალობისა და საჯარო სამსახურის ეფექტურობის უზრუნველყოფის კუთხით, კიდევ უფრო მეტ სტიმულს უნდა ქმნიდეს რეფორმის აქტიურად გაგრძელებისთვის. დარწმუნებული ვარ, საჯარო სამსახურის ბიურო მომავალშიც აქტიურად გაუძღვება საქართველოში საჯარო სამსახურის რეფორმას და ამ მეტად მნიშვნელოვან მისიას ჩვეული პასუხისმგებლობითა და პროფესიონალიზმით მოეკიდება.

ზურაბ ადგიშვილი

საქართველოს იუსტიციის მინისტრი



ძვირფასო მკითხველო,

ჩემთვის დიდი პატივი და, ამავე დროს, პასუხისმგებლობაა, წარმოგიდგინოთ საჯარო სამსახურის ბიუროს შემაჯამებელი წლიური ანგარიში და გაგაცნოთ ჩვენი მიღწევები 2011 წლიდან დღემდე.

ჩვენ კიდევ ერთი საინტერესო და, ამავე დროს, საკმაოდ ნაყოფიერი წელი გავიარეთ. აქტიურ ფაზაში შევიდა საჯარო სამსახურის კანონმდებლობის რეფორმა, რომლის ფარგლებში შემუშავდა და ამოქმედდა დასაქმების ელექტრონული პორტალი, პარლამენტმა მიიღო ბიუროს მიერ მომზადებული მთელი რიგი საკანონმდებლო ცვლილებები, ინერგება ელექტრონული მმართველობის სისტემები საჯარო სამსახურში და ეს ჩამონათვალი არასრულია.

საანგარიშო წლის განმავლობაში, ჩვენ აქტიურად ვმუშაობდით საჯარო სამსახურში ელექტრონული მმართველობის დანერგვა-განვითარების მიმართულებით. ამ მხრივ, აღსანიშნავია ადამიანური რესურსების მართვისა და დოკუმენტბრუნვის ავტომატიზირებული სისტემების მინიმალური სტანდარტის შემუშავება, რაც საუკეთესო საერთაშორისო და ადგილობრივი გამოცდილების შესწავლა/ანალიზის საფუძველზე მოხდა.

საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 20 თებერვლის No.57 და 21 თებერვლის No.64 დადგენილებების თანახმად, 2012 წლის განმავლობაში, აღნიშნული სისტემები ცენტრალური მთავრობის ყველა დაწესებულებაში დაინერგება. შესაბამისად, ოფიციალური დოკუმენტაციის მიმოცვლა სამინისტროებს შორის განხორციელდება მთლიანად ელექტრონულად, რაც დაზოგავს საბიუჯეტო თანხებსა და დროს. გარდა ამისა, ამგვარი სისტემების არსებობა საჯარო უწყებებს მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს ხარისხიანი და ეფექტური მართვის პროცესების განვითარებაში. ამავდროულად, ერთიანი სტანდარტი იქნება სხვადასხვა დაწესებულებებში დანერგილი პროგრამების თავსებადობის გარანტიც.

საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინტენსიური განვითარების ფონზე, ინტერნეტი, როგორც საზოგადოებისთვის, ასევე ხელისუფლებისთვის, იქცა ეფექტური კომუნიკაციის მნიშვნელოვან საშუალებად. შესაბამისად, დასაქმების პორტალი – www.hr.gov.ge სწორედ იმ განხორციელებული პროექტების სიაშია, რომელიც მთავრობის მიმდინარე წლის პრიორიტეტული სფეროების ნუსხას უდგას

სათავეში. ერთის მხრივ, შექმნილი ვებ-სივრცე საჯარო სამსახურში დასაქმების პროცესს უფრო მეტ გამჭვირვალებას სძენს, მეორეს მხრივ, დასაქმების ერთიანი პორტალი მნიშვნელოვნად პასუხობს ქვეყნის ამჟამინდელ ერთ-ერთ ყველაზე დიდ გამოწვევას – უმუშევრობას. პორტალის მეშვეობით, შესაძლებელია ონლაინ განაცხადის გაკეთება საჯარო სამსახურში არსებულ ნებისმიერ ვაკანტურ თანამდებობაზე. აქვე აღსანიშნავია, რომ არსებობის მოკლე პერიოდში, www.hr.gov.ge-ს საშუალებით, უკვე 60-ზე მეტი ადამიანი დასაქმდა, როგორც ცენტრალური მთავრობის, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის საბიუჯეტო ორგანიზაციებში.

გასულ წელს სოციალური ქსელების პოპულარობამ პიკს მიაღწია და ეს ტენდენცია მუდმივად პროგრესირებადია. ბიუროს ინიციატივას, ერთიანი სოციალური მედია-კამპანიის ფარგლებში, ყველა სახელმწიფო უწყება აქტიურად ჩართულიყო წამყვან სოციალურ ქსელებში, ადეკვატური გამოხმაურება მოჰყვა. დღეს სახელმწიფო უწყებების ყოველდღიური საქმიანობა უფრო ღია და გამჭვირვალეა საზოგადოებისთვის.

დასასრულს, მინდა აღვნიშნო, რომ საჯარო სამსახურის ბიურო კვლავაც განაგრძობს მნიშვნელოვანი პროექტების განხორციელებას და საჯარო უწყებებში მიმდინარე პროცესების მონიტორინგს. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონმდებლობის შემუშავება და ლობირება პარლამენტში, საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვისა და დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემების სრულფასოვანი დანერგვა, საჯარო მოხელეთა ინტენსიური გადამზადება, ეს ის პრიორიტეტული მიმართულებებია, რომელთაც საერთო მიზანი აქვთ – *ეფექტური და გამჭვირვალე საჯარო მმართველობა საქართველოში*.

WWW.CSB.GOV.GE

ირაკლი კოტეტიშვილი
საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი



ჩვენი
უძლიერესი



საკანონმდებლო ცვლილებები

ჩვენ მუდმივად ვმუშაობთ საჯარო სამსახურის სრულყოფის კუთხით. შესაბამისად, ხშირად ვართ საკანონმდებლო ცვლილებების ავტორი.

2011 წელს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, ბიუროს ავტორობით, არაერთი ცვლილება შევიდა, რომლებიც საჯარო სამსახურში არსებული მთელი რიგი საკითხების დახვეწა-გამარტივებას ემსახურება.

კონკურსების გამჭვირვალობის გაზრდა

ჩვენს ერთ-ერთ მთავარ მიზანს საკონკურსო პროცედურების მაქსიმალურად გამარტივება წარმოადგენს. სწორედ ამ მიზნით შევიდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილება, რომლის შედეგად ნებისმიერი ვაკანსია საჯარო სამსახურში სავალდებულო წესით ცხადდება ვებ-გვერდზე – www.hr.gov.ge

ცვლილება ამარტივებს როგორც კონკურსის გამოცხადების,

ასევე მასში მონაწილეობის მიღების პროცედურას. დასაქმების მსურველ პირებს მიეცათ შესაძლებლობა, საჯარო სამსახურში არსებული ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია მოიპოვონ და ვაკანსიაზე განაცხადი გააკეთონ ონლაინ, ვებ-გვერდის მეშვეობით, რაც მნიშვნელოვნად ზოგავს მათ დროსა და რესურსებს.

საკონკურსო ვადების შემცირება

საკმაოდ დიდ პრობლემას წარმოადგენდა საკონკურსო პროცედურებისთვის დადგენილი ხანგრძლივი ვადები.

განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, აღნიშნული ვადები უფრო მოქნილი გახდა. კერძოდ, კანდიდატებისთვის განცხადების შეტანის ვადად განისაზღვრა შეტყობინების გამოქვეყნებიდან მინიმუმ ათი დღე (31-ე მუხლის პირველი პუნქტი). შემცირდა, ასევე საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომის ჩატარების მინიმუმ სამკვირიანი ვადა – მინიმუმ ათ დღემდე.

სამუშაოს აღწერილობები

საჯარო სამსახურის სისტემაში ერთ-ერთ პრობლემატურ საკითხს სამუშაოს აღწერილობების არარსებობა წარმოადგენდა.

ჩვენს მიერ ინიცირებული საკანონმდებლო ცვლილებებით განისაზღვრა, რომ კონკურსის შესახებ შეტყობინება აუცილებლად უნდა შეიცავდეს სამუშაოს აღწერილობას. მასში განსაზღვრული უნდა იყოს სამუშაოს ყველა ასპექტის შესრულების სტანდარტები. შესაბამისად, მისი შემოღება გაამარტივებს შესრულებული სამუშაოს შეფასების პროცესს.

კანონმდებლობა

ბიუროს რამდენიმე მნიშვნელოვანი ცვლილება კვლავ აქვს მომზადებული, რომელიც დღეისათვის უკვე განიხილება საქართველოს პარლამენტში II მოსმენით.

სამუშაოს აღწერილობების შემოღება ყველა თანამდებობისთვის

სამუშაოს აღწერილობები შემოღებული იქნება ყველა თანამდებობისთვის, მაშინ როდესაც, დღეისათვის, სამუშაოს აღწერილობები მხოლოდ კონკურსის გამოცხადების შემთხვევაში, ვაკანტური თანამდებობებისათვის არის გათვალისწინებული. აღნიშნული

ცვლილება გაამარტივებს საჯარო მოსამსახურეთა ეფექტურად შეფასების პროცესს, ვინაიდან წინასწარ იქნება განსაზღვრული დასაქმებულის მოვალეობები.

დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნის შეზღუდვა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნას უკონკურსოდ და უვადოდ, რის საფუძველზეც, ვაკანტური თანამდებობების დაკავება ხშირად კონკურსის გვერდის ავლით ხდება.

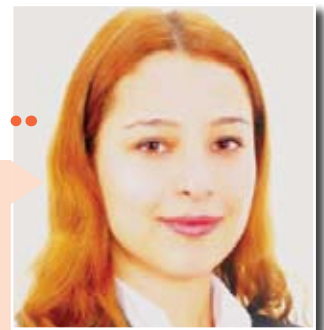
ცვლილებების თანახმად, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა მხოლოდ ერთჯერადად იქნება შესაძლებელი, კერძოდ, „ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დროებით

მოვალეობის შემსრულებლები არა უმეტეს 1 წლის ვადით დაინიშნებიან, ხოლო სხვა ვაკანტურ თანამდებობებზე – არა უმეტეს 3 თვის ვადით. აღნიშნული ფაქტი საჯარო სამსახურში მიღების პროცესს გახდის უფრო გამჭვირვალესა და შეჯიბრებითს. საჯარო სამსახურში პირის მისაღებად, ნებისმიერ შემთხვევაში, წარმოიშობა კონკურსის ჩატარების აუცილებლობა.

ატესტაციის გაუქმება და შეფასების სისტემის შემოღება

ცვლილებების შედეგად, უქმდება ატესტაცია, შემოღებული იქნება ახალი შეფასების სისტემა და სამუშაოს მიზნებზე შეთანხმების პროცედურა. თითოეული უწყება ინდივიდუალურად შეიმუშავებს შეფასების ეფექტურ სისტემას. შეფასება განხორციელდება არანაკლებ წელიწადში ერთხელ. ასევე არანაკლებ წელიწადში ერთხელ საჯარო მოსამსახურე და მისი უშუალო ხელმძღვანელო შეთანხმდებიან სამუშაოს პრიორიტეტულ მიმართულ-

თამთა ცოცხადაშვილი



როგორ მოვიძებნე ჩემი სამსახური? დავრეგისტრირდი www.hr.gov.ge-ზე, შევაგესე სააპლიკაციო ფორმა, დავაჭირე ლილაკს „გააკეთე ონლაინ განაცხადი“ და ამჟამად ვარ ანალიტიკოსი საჯარო სამსახურის ბიუროში.



დავით გაყჩაღიძე

მე მოვძებნე ჩემი ოცნების სამსახური! მადლობელი ვარ ვებ-გვერდის www.hr.gov.ge. ახლა მე ვმუშაობ ფინანსთა სამინისტროს სახაზინო სამსახურში, ანაგარიშგებისა და ანალიზის სამმართველოს უფროსად.

დოკუმენტებთან ერთად, წარედგინება განაცხადი. ამასთან, განაცხადის წარდგენა მოხდება მხოლოდ ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებ-გვერდის www.hr.gov.ge-ის მეშვეობით.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირების მიერ www.hr.gov.ge-ზე კონკურსის გამოცხადება

ბებზე, სამუშაოს შესრულების ვადებზე, ანგარიშის ჩაბარების განრიგსა და ფორმებზე, ასევე სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე.

ოდენობა განისაზღვრება ინდივიდუალურად.

ელექტრონული განაცხადის მხოლოდ www.hr.gov.ge-ის მეშვეობით წარდგენის ვალდებულების დადგენა

ცვლილებების თანახმად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს ემატება მუხლი, რომლის საფუძველზეც საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე კონკურსის შესახებ მუხლები გავრცელება (მათთვისაც სავალდებულო გახდება ვაკანსიის გამოცხადება www.hr.gov.ge-ზე).

ახალი შეფასების სისტემა საშუალებას მოგვცემს, დავადგინოთ საჯარო მოსამსახურის ნამდვილი უნარ-ჩვევები.

კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად, საკონკურსო კომისიას, კანონით უკვე განსაზღვრულ სხვა

საკონკურსო განაცხადში თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრის ვალდებულების გაუქმება

ცვლილებების თანახმად, გაუქმდება საკონკურსო განაცხადში თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრის ვალდებულება. შესაბამისად, მოხდება უფრო მაღალკვალიფიციური კადრების დაინტერესება, ვისთვისაც საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული ანაზღაურების მითითების შემთხვევაში (საკონკურსო განაცხადში), ვაკანსია აღარ იყო ხოლმე მიმზიდველი. ნებისმიერ შემთხვევაში, ანაზღაურების

თაზარ ენდელაძე

ახლა ნამდვილად მჯერა, რომ საქართველში ნებისმიერ სამუშაოს მაძიებელს აქვს თანაბარი შესაძლებლობა გააკეთოს განაცხადი ვაკანსიაზე და მოძებნოს სამსახური. მე ვმუშაობ სოციალურ აგენტად საჩხერის სოციალური მომსახურების სააგენტოში.

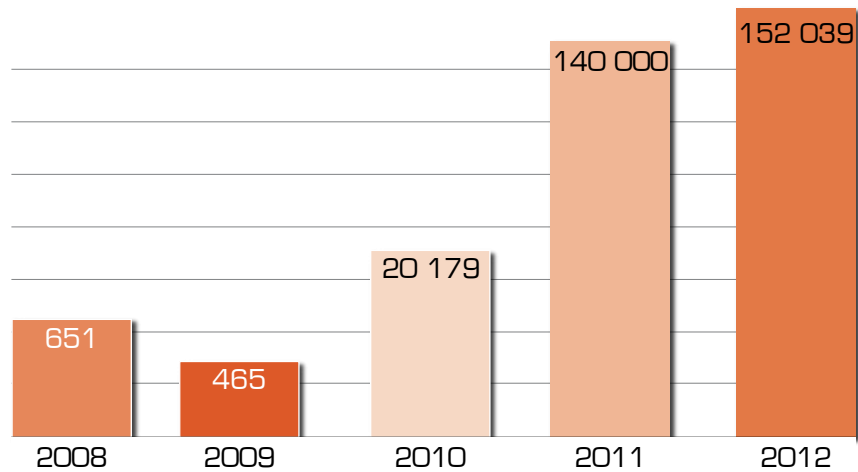


2010 წლის დასაწყისიდან საქართველოში მოქმედებს ქონებრივი დეკლარირების ერთიანი ელექტრონული სისტემა, რომლის მეშვეობითაც თანამდებობის პირები ელექტრონულად ავსებენ და წარადგენენ დეკლარაციას.

დეკლარაციები ქვეყნდება ვებ-გვერდზე www.declaration.gov.ge. შესაბამისად, ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შეუძლია ბიუროში მოსვლის, განცხადების დაწერისა და მოსაკრებლის გადახდის გარეშე, გაეცნოს სასურველი თანამდებობის პირის დეკლარაციას ონლაინ. ვებ-გვერდის – www.csb.gov.ge მეშვეობით, შესაძლებელია 1998 წლიდან ბიუროში დაცული 47 000 დეკლარაციის არქივის გაცნობაც.

ელექტრონული ტექნოლოგიების გამოყენება ამარტივებს სამუშაო პროცესს ბიუროს თანამშრომელთათვის. მათი გამოყენების შედეგად, ხდება მომხმარებელთა დროისა და ფინანსური რესურსების დაზოგვა. ამასთან, სისტემა ხდება უფრო გამჭვირვალე (ზედმეტი პროცედურების არარსებობა უფრო მეტ პირს აძლევს შესაძლებლობას, იხილოს თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაცია).

ელექტრონული დეკლარირების როლი ქონებრივი დეკლარირების სისტემაში



ბოლო პონაშვების შასაშისსად ჩაშობვიროშული 152 039 დეკლარაცია

შესაბამისად, იკლო ბიუროში დეკლარაციებით დაინტერესებულ პირთა განცხადებების რაოდენობამ. 2008 წელს დეკლარაციების გაცემის მოთხოვნით 651, 2009 წელს – 465, ხოლო 2010 წელს კი მხოლოდ 45 განცხადება შემოვიდა. ამასთან, ვებ-გვერდის შექმნის დღიდან, მნიშვნელოვნად გაიზარდა ელექტრონული დეკლარაციების ჩამოტვირთვის რიცხვი. დღეისათვის უკვე 152,039-ზე მეტი დეკლარაციაა ჩამოტვირთული.

ქონებრივი დეკლარირების ერთიანი ელექტრონული სისტემის ეფექტურობის შედეგად, ინფორ-

მაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის (IDFI) პროექტის „საჯარო ინფორმაციის მონაცემთა ბაზა“ ფარგლებში, საჯარო სამსახურის ბიურო 2011 წელს საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის საუკეთესოდ უზრუნველყოფისთვის დაჯილდოვდა.





საჯარო საზსახური დასაქმების პორტალი WWW.HR.GOV.GE



„კრიტერიუმი, რომლის საფუძველზეც ხდება გამარჯვებულის გამოვლენა, უნდა იყოს წინასწარ დაგეგმილი და ცნობილი ყველასათვის. დაწინაურება საჯარო სამსახურში უნდა ხდებოდეს თანაბარი და სამართლიანი კონკურენციის პირობებში.“

მიხეილ სააკაშვილი
საქართველოს პრეზიდენტი

2011 წლის ივნისში ამოქმედდა დასაქმების ელექტრონული პორტალი www.hr.gov.ge. ჩვენს მიერ ინიცირებული საკანონმდებლო ცვლილების თანახმად, სახაზინო დაწესებულებებს დაეკისრათ ვალდებულება საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსი გამოაცხადონ www.hr.gov.ge-ს საშუალებით.

ეს არის არაკომერციული დასაქმების პორტალი. ნებისმიერ დასაქმების მსურველს საშუალება აქვს, უფასოდ დარეგისტრირდეს საიტზე, შეავსოს რეზიუმე, მოიძიოს სასურველი ვაკანსია და ელექტრონულად გააკეთოს მასზე განაცხადი. ამასთან, მოქალაქეებს შესაძლებლობა აქვთ, ონლაინ რეჟიმში დაუსვან კითხვა ვაკანსიის დამდებს.

დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, მისთვის სასურველი კანდიდატი ვებ-გვერდის მუდმივად განახლებად ბაზაშიც (ასაკის, განათლების, სამუშაო გამოცდილების და სხვა პარამეტრების მითითებით) მოიძიოს.

სისტემა ამარტივებს, როგორც კონკურსის გამოცხადების, ასევე მასში მონაწილეობის მიღების პროცედურას (ხდება დროის, ადამიანური და მატერიალური რესურსების დაზოგვა).

ჩვენ დასაქმების პორტალის შესახებ აზრისა და დამოკიდებულებების შესწავლის მიზნით, ჩავატარეთ კვლევა ფოკუს-ჯგუფებში, რომლის შედეგებმა მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა www.hr.gov.ge-ს შემდგომ სრულყოფაზე. ვებ-გვერდი დაიხვეწა და უფრო მეტად მომხმარებელზე ორიენტირებული გახდა.

ბიუროს მიერ ორგანიზებულ პირველ ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეობა მიიღეს საქართველოს უნივერსიტეტის სტუდენტებმა. პორტალის გაცნობის შემდეგ, სტუდენტებმა პროგრამაში მუშაობის შედეგად გამოვლენილი შენიშვნები და კომენტარები წარმოადგინეს.

რაც შეეხება მეორე ფოკუს-ჯგუფს, მასში 8 ადამიანმა მიიღო მონაწილეობა. მონაწილეთა მინიმალური ასაკი შეადგენდა 23-ს, მაქსიმალური კი 35 წელს.

ყველა წევრს ჰქონდა უმაღლესი განათლება ჰუმანიტარულ დარგებში. 8 წევრიდან ორი იყო მამრობითი სქესის წარმომადგენელი. აგრეთვე ორი იყო უმუშევარი.

დასაქმებული წევრები თანაბარი რაოდენობით წარმომადგენდნენ კერძო და საჯარო სექტორებს.

ჩვენ მუდმივად ვაკონტროლებთ, თუ რა ინტენსივობით ხდება ვებ-გვერდის გამოყენება. დღეისათვის, ვებ-გვერდზე უკვე რეგისტრირებულია 260 სახელმწიფო დაწესებულება.

საიტის გაშვებიდან დღემდე გამოქვეყნებულია 348 ვაკანსია და დასაქმდა 60-ზე მეტი ადამიანი.

რაც შეეხება რეზიუმეთა მონაცემთა ბაზას, მასში 22,167 სამსახურის მაძიებელია რეგისტრირებული. ეს ციფრი ყოველდღიურად იზრდება.

2012 წლიდან დასაქმების პორტალზე e-ID ბარათებით არის შესაძლებელი რეგისტრაცია. ეს სიახლე სამსახურის მაძიებელთათვის ამარტივებს საიტზე საკუთარი მონაცემების განთავსების შესაძლებლობას.

ამა წლის 12 მაისს, ბიზნეს დაჯილდოების ცერემონიაზე სიტყვით გამოსვლისას, www.hr.gov.ge-ის მნიშვნელობას ხაზი გაუსვა საქართველოს პრეზიდენტმა. მისი თქმით, ვებ-გვერდის

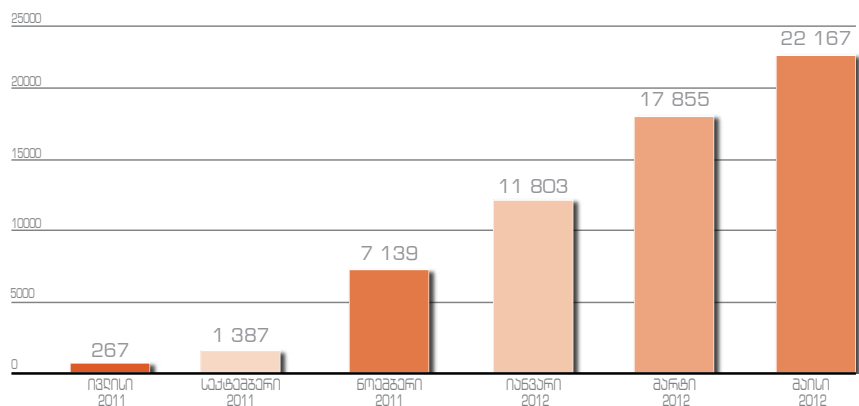
მეშვეობით კონკურსის გამოცხადება პროცესს გამჭვირვალეს ხდის, რაც ყველას აძლევს დასაქმების თანაბარ შანსს.

აქვე აღინიშნა, რომ საჯარო სამსახურში ხსენებული ცვლილებებით, საქართველო რეგიონში ინოვაციური ქვეყნის სტატუსს ინარჩუნებს.

სამომავლოდ იგეგმება საიტის პოპულარიზაცია, მისი მომხმარებლის გაზრდა და აღნიშნულ პროექტში ყველა იმ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ჩართვაც, რომლის თანამშრომლებიც არ არიან საჯარო მოხელეები და ამ დროისთვის არ აქვეყნებენ ვაკანსიებს www.hr.gov.ge-ის მეშვეობით. ეს თავისთავად გაზრდის პორტალზე გამოქვეყნებულ ვაკანსიათა რიცხვს და დასაქმების მსურველს უფრო ფართო არჩევანს შესთავაზებს.



www.hr.gov.ge-ზე 2011 წლის ივლისიდან 2012 წლის მაისის ჩათვლით დარეგისტრირებულ მომხმარებელთა სტატისტიკა





ელექტრონული პარტნიორობა საქარო სამსახურში

2011 წელს ბიურო აქტიურად მუშაობდა ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების ელექტრონული პროგრამების მინიმალური სტანდარტების შემუშავებაზე.

აღნიშნული დოკუმენტების ფორმირებას წინ უძღოდა ქვეყანაში არსებული ვითარებისა და საჭიროებების კვლევა, აგრეთვე აქტიური კონსულტაციები ადგილობრივ, თუ საერთაშორისო ექსპერტებთან. ორგანიზაციების თავისებურებებისადმი მათი მაქსიმალურად მორგების მიზნით, დოკუმენტზე მუშაობის პროცესში ბიურო მჭიდროდ თანამშრომლობდა სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებებთან.

სტანდარტები საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 20 თებერვლის No.57 და 21 თებერვლის No.64 დადგენილებებით დამტკიცდა. დოკუმენტებით განისაზღვრა ცენტრალური მთავრობის ყველა დაწესებულებაში ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების ელექტრონული პროგრამების (სტანდარტების შესაბამისი) დანერგვის ვალდებულება.

ელექტრონული მმართველობის სტანდარტების შემოღების მიზანია, ხელი შეუწყოს ორგანი-

ზაციების დამოუკიდებელ პროგრამებს შორის ინფორმაციის ოპერატიულად გაცვლას, რაც გაამარტივებს დოკუმენტების სწრაფად მიღწევას ადრესატამდე, მათ დამუშავებასა და შესაბამის რეაგირებას. მინიმალური სტანდარტით გათვალისწინებული ელექტრონული პროგრამები მკვეთრად შეამცირებს მატერიალურ, დროისა და ადამიანური რესურსების დანახარჯებს. ეს სიახლე სახელმწიფო უწყებებს საშუალებას მისცემს, ხარისხიანი და ეფექტური მომსახურება გაუწიონ მოქალაქეებს. ამავდროულად, პროგრამა საჯარო სამსახურის ბიუროსა და შესაბამისი უფლებამოსილების მქონე სხვა ორგანოებს, სისტემაში არსებული ვითარების შესახებ ზუსტი ინფორმაციის ოპერატიული მიღების, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისა და პრაქტიკის დახვეწის და ამ მონაცემებით ოპერირების შესაძლებლობას ანიჭებს.

უნდა აღინიშნოს, რომ ამ სტანდარტების დანერგვა კიდევ ერთი წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება საქართველოში ელექტრონული მმართველობის განვითარების მიმართულებით. მისი მიზანია, გაზარდოს საჯარო დაწესებულებების მუშაობის ეფექტურობა მართვის თანამედროვე მეთოდების დანერგვის გზით.

ცოდნის გაცვლის კამპანია

ჩვენს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინიციატივას ცოდნის გაცვლის კამპანია წარმოადგენს. კამპანია ჩრდილო-ატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის (NATO) პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) მხარდაჭერით ხორციელდება.

საჯარო სამსახურის დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მართვის ძირითადი სისტემების დადგენის მიზნით, ჩვენ ჩავატარეთ კვლევა. კვლევის შედეგებმა გვიჩვენა, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემები ასიმეტრიულად არის განვითარებული სხვადასხვა საჯარო უწყებებში. სწორედ ამ ფაქტორმა გამოიწვია ცოდნის გაცვლის კამპანიის შემუშავება.

მოცემული კამპანია მიზნად ისახავს საჯარო სამსახურის დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მართვის სისტემების განვითარებას პროფესიული კავშირების დამყარებისა და ადგილობრივი ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარების მეშვეობით.

კამპანიის ფარგლებში გაიმართა შეხვედრები საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მიზნით. პროგრამის ამ ეტაპზე საერთაშორისო ექსპერტებიც იყვნენ ჩართულნი. სამუშაო შეხვედრებზე მოხდა ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში (HR ფუნქციები, ორგანიზაციული ანალიზი, სამუშაოს ანალიზი, სამსახურში მიღება, შესრულებული სამუშაოს შეფასება, მოტივაცია) ლოკალურ და საერთაშორისო დონეზე არსებული საუკეთესო პრაქტიკის გაცვლა.

კამპანიის მომდევნო ეტაპზე (ინდივიდუალური მენტორობა) ცოდნის მიმწოდებლების მიერ ცოდნის მიმღებთათვის რჩევების მიცემა მოხდება შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით:

- ორგანიზაციული აღწერილობები
- სამუშაოს აღწერილობები/სამუშაოს ანალიზი
- სამუშაოზე მიღების პროცედურები/ახალდასაქმებულთა საორიენტაციო სქემები

ვიმედოვნებთ, რომ ცოდნის გაცვლის კამპანია დიდ დახმარებას გაუწევს სახელმწიფო დაწესებულებებს ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე მეთოდების დანერგვის პროცესში.





საჯარო მოსამსახურეთა კვალიფიკაციის ამაღლება

საჯარო მოსამსახურეთა მომზადება/გადამზადება ჩვენი საქმიანობის პრიორიტეტს წარმოადგენს.

საჯარო მოსამსახურეთა პროფესიული გადამზადების მიზნით, კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები ჩატარდა მთელ რიგ დისციპლინებში:

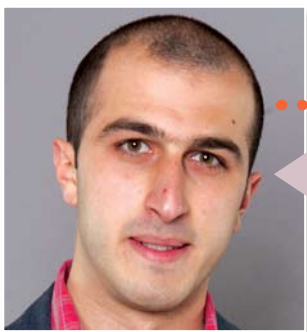


ტრენინგების საჭიროების ანალიზის საფუძველზე, ბიურომ USAID-ის „დემოკრატიული მმართველობის პროგრამის“ (G3) მხარდაჭერით, 2012 წელს მოახდინა საჯარო მოხელეთა გადამზადება, საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად შემუშავებული ტრენინგების მეშვეობით.

- ადამიანური რესურსების მართვა
- ლიდერული უნარები
- პროექტის მართვა
- საზოგადოებასთან ურთიერთობა და კომუნიკაცია
- ანტიკორუფციული თემები და ეთიკა

აღნიშნული ტრენინგები მიზნად ისახავდა საჯარო მოსამსახურეთა გადამზადებას როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებში.

ვიმედოვნებთ, რომ მსგავსი ღონისძიებები კიდევ უფრო გააძლიერებს საჯარო სამსახურს და ხელს შეუწყობს რეფორმის ფარგლებში დაგეგმილი ცვლილებების განხორციელებას.



უდიქსანდრა ფხადაძე

დღეს საჯარო სამსახურში დასაქმება გამართივებულია. მე არავინ მიხდის ამ სიტყვებისთვის და გულწრფელად ვაცხადებ – მე ნამდვილად მოვძებნე სამსახური ვებ-გვერდის – www.hr.gov.ge საშუალებით. ამჟამად ვარ ჭიათურის სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალური აგენტი.



სტატისტიკური მონაცემები საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შესახებ

საჯარო სამსახურის დაწესებულებებში არსებული მდგომარეობის დასადგენად, ჩვენ ჩავატარეთ კვლევა. მასში აისახა ინფორმაცია საჯარო უწყებათა რაოდენობის, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საერთო რიცხვის, მათი გენდერული თანაფარდობის, საშუალო ასაკისა და სხვა ტენდენციების შესახებ.

კვლევა 2009 წლის პირველი კვარტლისა და 2010 წლის პირველი კვარტლის მონაცემებს ეფუძნება. ამასთან, სტატისტიკურ მონაცემებში ასახული არ არის ინფორმაცია თავდაცვისა და შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომლების შესახებ.

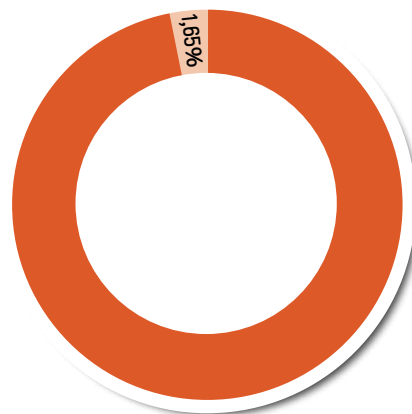
დოკუმენტის ძირითადი მიზნებების თანახმად, საჯარო უწყებათა რაოდენობა 2009-2010 წლებში 234-დან 236-მდე გაიზარდა (2010 წელს შეიქმნა საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო და არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო). რაც შეეხება საჯარო მოხელეთა რაოდენობას, ამ მაჩვენებელმა 2009 წელს შეადგინა 27,290,

ხოლო 2010 წელს ეს რიცხვი 27,184-მდე შემცირდა.

საქართველოში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა 2009 წლისთვის 1,656,100-ს აღწევდა, აქედან 27,290 ადამიანი (დასაქმებული მოსახლეობის 1.65%) საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირს წარმოადგენდა.

საქართველოში დასაქმებულთა რაოდენობა 2009

დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა 1,656,100

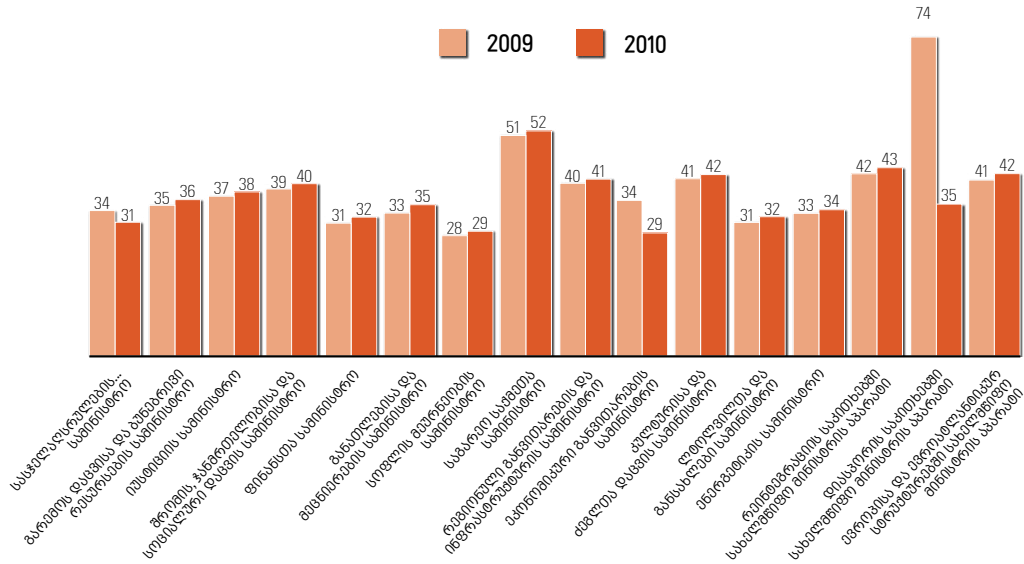


- კერძო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა 1,628,810
- საჯარო მოსამსახურე 27,290 (ციფრი არ შეიცავს შსს და თავდაცვის სამინისტროს თანამშრომლებს)

სამინისტროებში დასაქმებულ საჯარო მოხელეთა საშუალო ასაკი 2009 წელს – 40 წელს, ხოლო 2010 წლის მონაცემებით, 39 წელს შეადგენდა. შემცირდა მინისტრის საშუალო ასაკიც, ის 2009 წელს – 39, 2010 წელს კი 37 წელს შეადგენდა, ხოლო მინისტრის მოადგილის საშუალო ასაკი, საანგარიშო პერიოდში, სტაბილურად 40 წელს წარმოადგენს.

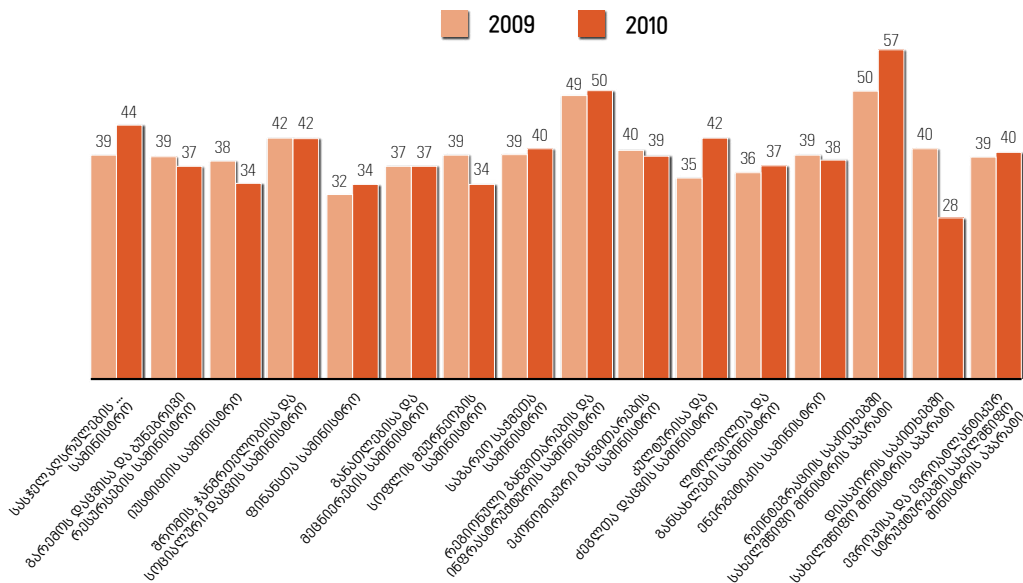
მინისტრის ასაკი

საშუალო ასაკი: 2009 – 39, 2010 – 37

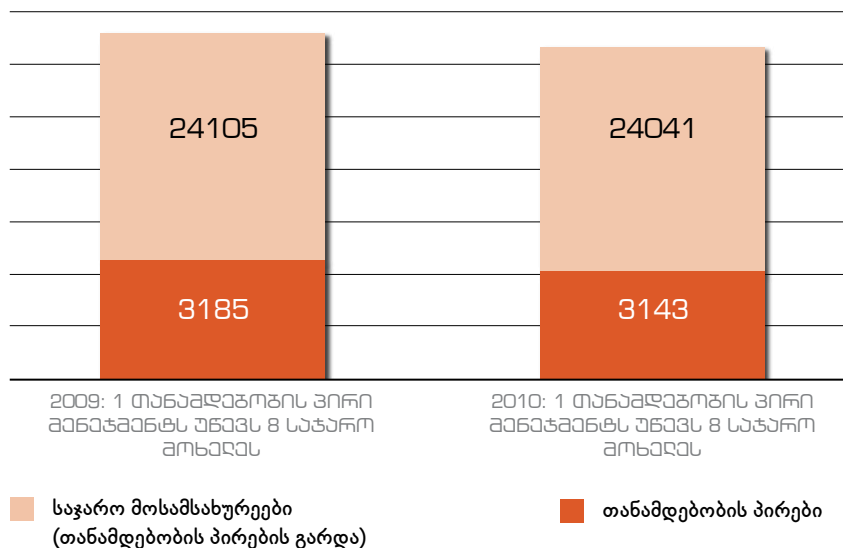


მინისტრის მოადგილის საშუალო ასაკი

საშუალო ასაკი: 2009 – 40, 2010 – 40



საინტერესოა თანამდებობის პირებისა და სხვა საჯარო მოსამსახურეების თანაფარდობის საკითხი.



საჯარო მოსამსახურეთა რაოდენობის ქვეყნის პოპულაციასთან თანაფარდობის საფუძველზე დადგინდა, რომ 2009 წლის პირველ კვარტალში ყოველი 162-ე, ხოლო 2010 წლის პირველ კვარტალში ყოველი 163-ე მოქალაქე საჯარო სამსახურში იყო დასაქმებული.

საჯარო მოხელის თანაფარდობა მოსახლეობასთან

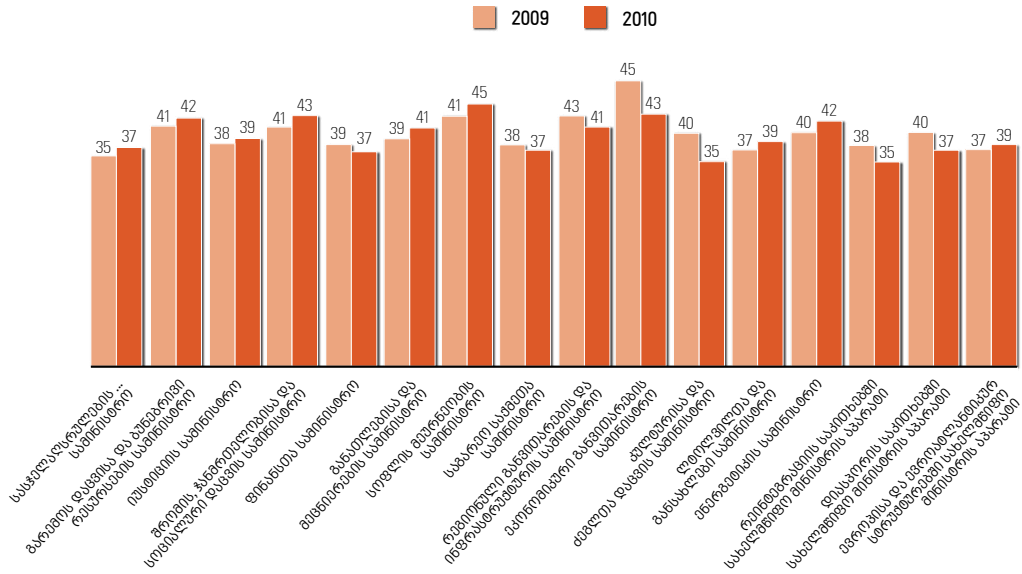


შენიშვნა: 2009 წელს ყოველი 162-ე მოქალაქე დასაქმებულია საჯარო სამსახურში, ხოლო 2010 წელს – ყოველი 163-ე მოქალაქე

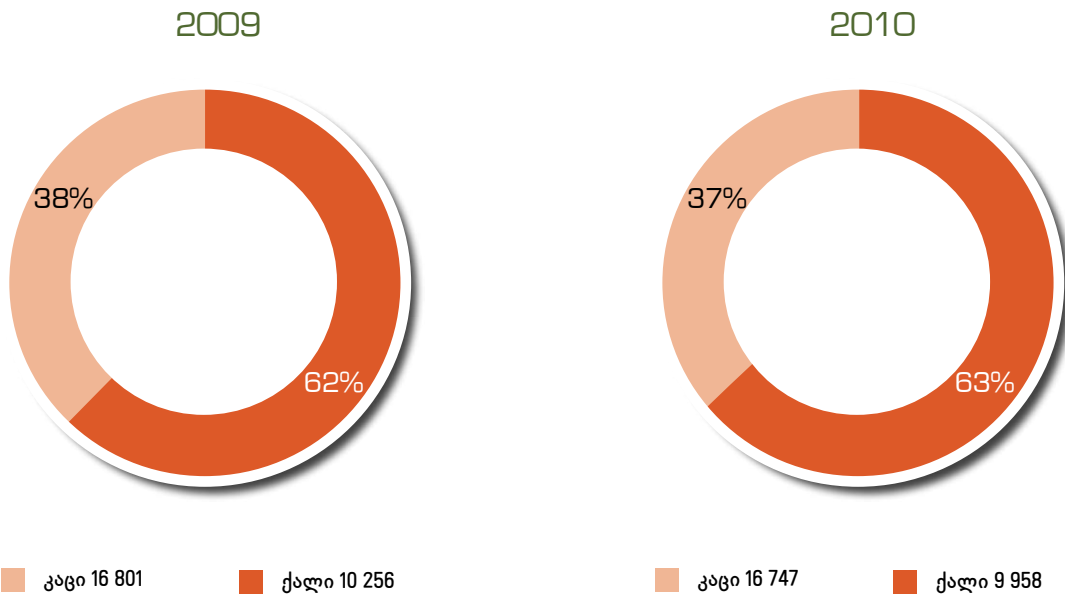
სამინისტროებში დასაქმებული საჯარო მოხელის საშუალო ასაკი 2009 წელს 40 წელი იყო, 2010-ში კი, 39 წელი.

სამინისტროში დასაქმებული საჯარო მოხელის საშუალო ასაკი 2009-2010

საშუალო ასაკი: 2009 – 40, 2010 – 39



არსებითი ცვლილება არ განუცდია გენდერულ ბალანსს. მოცემულ ანალიზზე დაყრდნობით, საჯარო სექტორში დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა ქალთა რაოდენობას თითქმის ორჯერ აღემატება. 2009 წელს საჯარო სამსახურში დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა 62%-ს, ხოლო 2010-ში 63%-ს შეადგენდა.

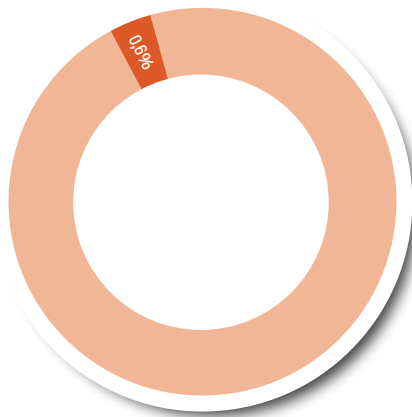


საინტერესოა, საჯარო მოსამსახურეების თანაფარდობა მოსახლეობასთან საქართველოში, ლატვიასა და ესტონეთში 2010 წლის მონაცემებით.

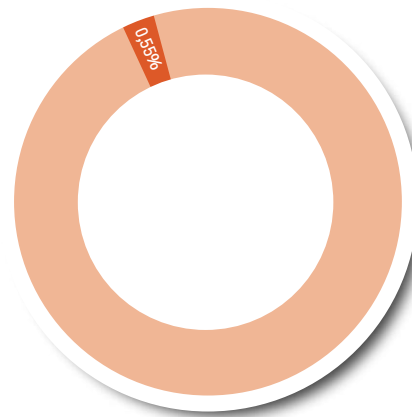
საჯარო მოსამსახურეების თანაფარდობა მოსახლეობასთან საქართველოში, ლატვიასა და ესტონეთში (2010)

საქართველო: 1 მოსამსახურე 163 მოსახლეზე; **ლატვია:** 1 მოსამსახურე 180 მოსახლეზე
ესტონეთი: 1 მოსამსახურე 45 მოსახლეზე

საქართველო

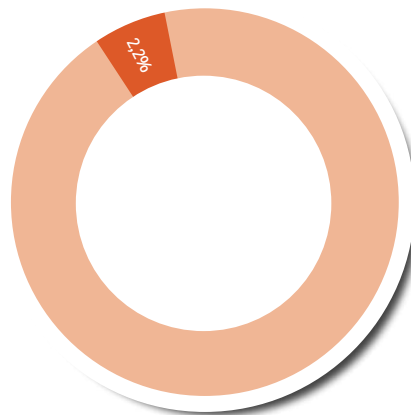


ლატვია



■ საჯარო მოსამსახურე ■ მოსახლეობა

ესტონეთი



1. საქართველოს მოსახლეობა:
 4,436,400 მოსახლე,
 საჯარო მოსამსახურე 27,184

2. ლატვიის მოსახლეობა:
 2,248,374 მოსახლე,
 საჯარო მოსამსახურე 12,474

3. ესტონეთის მოსახლეობა:
 1,300,374 მოსახლე,
 საჯარო მოსამსახურე 28,632



შეხვედრები, სემინარები

სემინარი – „საჯარო სამსახურის რეფორმა საქართველოში“

2010 წლის 3-4 ნოემბერს ჩვენ ვუმასპინძლეთ საერთაშორისო კონფერენციას თემაზე – „საჯარო სამსახურის რეფორმა საქართველოში“. ღონისძიების თანაორგანიზატორები იყვნენ ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD), OECD-ისა და ევროკავშირის ერთობლივი პროექტი

SIGMA და ევროკომისიის წარმომადგენლობა საქართველოში.

სემინარს ესწრებოდნენ საქართველოს მთავრობის, პარლამენტის, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები, მოწვეული საერთაშორისო ექსპერტები. აღნიშნული სემინარის მიზანს წარმოადგენდა იმ მნიშვნელოვანი საკითხების განხილვა, რომლებიც ხელს შეუწყობს საქართველოში





გააცნეს ევროკავშირისა და OECD-ის წევრი ქვეყნების საჯარო სამსახურის რეფორმის შესაბამისი გამოცდილება და ჩამოაყალიბეს რეკომენდაციები, რომლებიც ხელს შეუწყობს საქართველოში საჯარო სამსახურის დახვეწას. ასევე, სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლებმა უცხოელ ექსპერტებსა და საჯარო სამსახურის ბიუროს გააცნეს მათი გამოცდილება, რომელიც ეხებოდა ხელშეკრულებას საჯარო სამსახურში, შეფასების სისტემას, მოხელეთა სამსახურში აყვანას და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.

პროფესიული, დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას. განსაკუთრებული ინტერესი გამოიწვია ჩვენს მიერ შემუშავე-

ბულმა ახალი „საჯარო სამსახურის კოდექსის“ კონცეფციამ. საერთაშორისო ექსპერტებმა დამსწრე საზოგადოებას



შეხვედრა საქართველოს სამინისტროებისა და ჩრდილო-ატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის (NATO) პროფესიული განვითარების პროგრამის წარმომადგენლებთან

საჯარო სამსახურის ბიუროში 2010 წლის 24 ნოემბერს გაიმართა შეხვედრა NATO-ს პროფესიული განვითარების პროგრამის წარმომადგენლებთან. შეხვედრის მიზანი იყო საჯარო სექტორის შემდგომი განვითარებისათვის ხელის შეწყობა.

შეხვედრა უკრაინის საჯარო სამსახურის დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან

უკრაინის საჯარო სამსახურის მთავარი დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე – ნატალია კირიჩენკო საჯარო სამსახურის ბიუროს 2011 წლის 22 თებერვალს სტუმრობდა. შეხვედრაზე ბიუროს უფროსმა უკრაინულ მხარეს საქართველოს საჯარო სამსახურის სისტემაში მიმდინარე რეფორმის პროცესი გააცნო. მხარეებმა ასევე იმსჯელეს საჯარო სამსახურში არსებულ პრობლემებსა და გამოწვევებზე.



შეხვედრა საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტის (GIPA) სტუდენტებთან

საჯარო სამსახურის ბიურომ 2011 წლის 21 თებერვალს, საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტში (GIPA), სახელმწიფო მმართველობისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის სტუდენტებთან შეხვედრა მოაწყო.

შეხვედრის მიზანი იყო სტუდენტებისთვის საჯარო სამსახურის რეფორმისა და საქართველოს მთავრობის მიერ განხორციელებული ელექტრონული პროგრამების პროექტების გაცნობა.



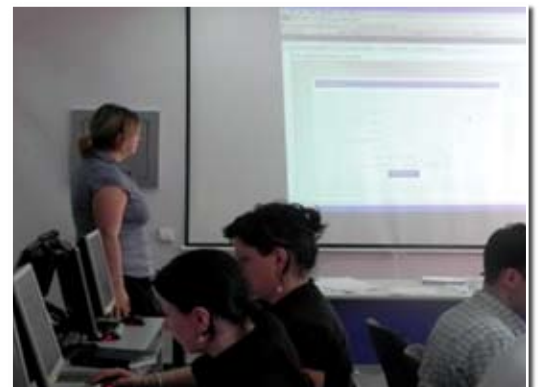
შეხვედრა საქართველოს უნივერსიტეტის სტუდენტებთან

საქართველოს უნივერსიტეტის სოციალურ მეცნიერებათა სკოლის სტუდენტებთან შეხვედრა საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსმა 2011 წლის 15 მარტს გამართა. შეხვედრა მიზნად ისახავდა მომავალი პროფესიონალების ინფორმირებას საჯარო სამსახურის რეფორმის მნიშვნელოვანი ასპექტების შესახებ.

ტრენინგი WWW.HR.GOV.GE-ის გამოყენებაზე

დასაქმების პორტალის პრაქტიკაში გამოსაცდელად, მისი ფუნქციონალურობის და გამართულობის უკეთ დასადგენად, 2011 წლის 21 ივნისს, ვებ-გვერდის მოხმარების შესახებ ტრენინგი ჩატარდა. ტრენინგს ესწრებოდნენ სამინისტროების ადამიანური რესურსების მენეჯერები.

ღონისძიებების მსვლელობისას გამოვლინდა ის ძირითადი შენიშვნები, თუ სირთულეები, რასაც დამსაქმებლები აწყდებოდნენ. შედეგად, ჩვენ პორტალის დახვეწის საშუალება მოგვეცა.



**საჯარო
დადასტურების
ადაპიანური
რეგულაციის
პროცესი
კონსულტაციური
პროცესის მეშვეობით**



ბიურომ საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის არსებული სისტემებისა და ელექტრონული მოდელების დანერგვასთან დაკავშირებული საკითხების განსახილველად შეხვედრა მოაწყო. ღონისძიება 2011 წლის 14 აპრილს გაიმართა. შეხვედრას ესწრებოდნენ სამინისტროების, საქართველოს პარლამენტის, პრეზიდენტის ადმინისტრაციის და სხვადასხვა სამთავრობო,

არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

აღნიშნულმა სემინარმა ხელი შეუწყო სამინისტროებში ადამიანური რესურსების მართვის

კუთხით არსებული ძირითადი საჭიროებების გამოვლენას, რაც, თავის მხრივ, ამ მიმართულებით ერთიანი, ეფექტური სტრატეგიის შემუშავებისა და იმპლემენტაციის ხელშეწყობი ფაქტორი აღმოჩნდა.

საჯარო უწყებებში ადაპიანური რეგულაციის პროცესის სისტემების განვითარება



2011 წლის 12 ივლისს ადამიანური რესურსების მართვის ავტომატიზირებული სისტემის

სტანდარტის პრეზენტაცია მოეწყო. შეხვედრის მიზანი საჯარო სამსახურის სისტემაში

შემავალი უწყებებისა და ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებისთვის სტანდარტის გაცნობა იყო. მონაწილეები ასევე გაეცნენ სხვადასხვა სამინისტროებში არსებული ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემების ვიზუალურ და შინაარსობრივ მხარეს. შეხვედრა ელექტრონული მმართველობის ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტის დასაქმების პორტალის – HR.GOV.GE პრეზენტაციით დაიხურა.

ელექტრონიკის დოკუმენტაციის სისტემის დანერგვა საქართველოში

ჩვენი ინიციატივით, 2011 წლის 17 ოქტომბერს საჯარო სამსახურის დაწესებულებების საქმისწარმოების მენეჯერების შეხვედრა გაიმართა.

შეხვედრის მიზანი საჯარო სამსახურებში დოკუმენტბრუნვის მართვის კუთხით გამოცდილების გაზიარება და ელექტრონული პროგრამების დანერგვასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვა იყო.



ლონისძიება ნაწილია იმ მასშტაბური პროექტისა, რომელსაც ჩვენ ვახორციელებთ და რომელიც მომავალში

დოკუმენტბრუნვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში ყველა სახელმწიფო უწყების ჩართვას გულისხმობს.

ესტონეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს დელეგაციის ვიზიტი



ესტონეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს განვითარების დეპარტამენტის დელეგაციის წარმომადგენლები ბიუროს 2011 წლის 26 ოქტომბერს ეწვივნენ. შეხვედრა ესტონეთი-საქართველოს თანამშრომლობის ფარგლებში გაიმართა და მიზნად ისახავდა საჯარო სამსახურის სექტორში შემდგომი თანამშრომლობისათვის ორმხრივად პრიორიტეტული საკითხების იდენტიფიცირებას.

შეხვედრა კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტებთან

ჩვენი ინიციატივა საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტები ჩართულიყვნენ საჯარო სამსახურის რეფორმირების პროცესში, 2011 წლის 14 დეკემბერს კავკასიის უნივერსიტეტის სტუდენტებთან შეხვედრით გაგრძელდა. პრეზენტაციაზე ბიუროს უფროსმა ყურადღება საჯარო სექტორში მიმდინარე რეფორმის ძირითად ამოცანებსა და სტრატეგიულ მიმართულებებზე გაამახვილა.



უკრაინის საპარლამენტო დელეგაციის ვიზიტი



უკრაინის საპარლამენტო დელეგაციის ვიზიტი საჯარო სამსახურის ბიუროში 2011 წლის 27 ოქტომბერს გაიმართა.

შეხვედრის მიზანი იყო საქართველოს საჯარო სამსახურის სისტემაში მიმდინარე რეფორმის პროცესების უფრო ახლოს გაცნობა. მხარეებმა ერთმანეთს ორი ქვეყნის საჯარო სამსახურის სექტორში განხორციელებულ პროექტებზე და გამოწვევებზე იმსჯელეს.

ყირგიზეთის სამთავრობო დელეგაციის ვიზიტი

ყირგიზეთის სამთავრობო დელეგაციის წარმომადგენლები საჯარო სამსახურის ბიუროს ეწვივნენ. შეხვედრა 4 ნოემბერს შედგა და მის ძირითად მიზანს საქართველოს საჯარო სამსახურში მიმდინარე რეფორმის პროცესების გაცნობა წარმოადგენდა.



სემინარი ემსახურებდა დაცვის შესახებ



როგორც ცნობილია, მამხილებელთა დაცვის ინსტიტუტი კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტურ მექანიზმს წარმოადგენს. ჩვენ აქტიურად ვმუშაობთ ამ მიმართულების განვითარების კუთხით და ვთანამშრომლობთ საერთაშორისო ორგანიზაციებთან. 2012 წლის აპრილში, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და SIGMA-ს ერთობლივი ინიციატივით, ორდღიანი სემინარი გაიმართა. ღონისძიება საქართველოში მამხილებელთა დაცვის ინსტიტუტის გაძლიერების მიზნით მოეწყო და „მამხილებელთა დაცვის შესახებ“ კანონპროექტის სრულყოფას ემსახურებოდა. სემინარის ფარგლებში, მოხდა საერთაშორისო დამოუკიდებელი ექსპერტების მიერ მამხილებელთა დაცვის თემასთან დაკავშირებით არსებული ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარება.

საპინაჩი თანამდებოვის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების გამჭვირვადობისა და საჯარო სექტორის პონაცავთა ხადრისანვლომობის პესახა

საჯარო სამსახურის ბიუროსა და ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ინიციატივით თბილისში „აღმოსავლეთ პარტნიორობის“ მრავალმხრივი თანამშრომლობის I პლატ-ფორმის – „საჯარო ადმინისტრირების რეფორმის“ პანელის ფარგლებში, სემინარი გაიმართა. ღონისძიება თანამდებოვის პირთა ქონებრივი მდგომარე-



ობის დეკლარაციების გამჭვირვადობისა და საჯარო სექტორის მონაცემთა ხელმისაწვდომობის თემას ეხებოდა და მასში წამყვანი როლი ფინეთთან ერთად ჩვენ გვხვდა წილად.

„აღმოსავლეთ პარტნიორობა“ ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების და მის აღმოსავლეთ სამეზობლოში მდებარე

ქვეყნების (აზერბაიჯანის, ბელარუსის, მოლდოვას, საქართველოს, სომხეთის და უკრაინის) ერთობლივ ძალისხმევას წარმოადგენს. ის ქმნის დამატებით შესაძლებლობებს საქართველოს ევროკავშირში შემდგომი ინტეგრაციის და მხარეებს შორის პოლიტიკური დიალოგის გაღრმავების მიმართულებით.



ინტერვიუები

კახა ჰანდუქიძე თავისუფალი უნივერსიტეტის დირექტორი



ბატონო კახა, გთხოვთ, გაგვაცნოთ თქვენი აზრი საქართველოს საჯარო სექტორში მიმდინარე პროცესებზე, რა შეგიძლიათ თქვათ საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობაზე?

ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარირების ელექტრონული სისტემა ამოქმედდა. როგორ ფიქრობთ, უწყობს თუ არა ის ხელს კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლას?

ცოტა ნელა მიდის ეს რეფორმა. ფაქტობრივად ჩამოყალიბებული არის ერთი პრაქტიკა და საჯარო სამსახურის კანონი უკვე წინააღმდეგობაში მოდის რეალობასთან. ამიტომ, რაც უფრო სწრაფად მოხდება გადასვლა ახალი ტიპის მოწყობაზე, რომელიც იქნება დამსახურებაზე დაფუძნებული (merit based) და არა – კარიერაზე, უფრო კარგი იქნება.

კი უწყობს. კორუფციასთან ბრძოლა მრავალი კომპონენტი-საგან შედგება, ცხადია, ეს არ არის ერთადერთი სისტემა, ეს არის კორუფციასთან ბრძოლის ერთ-ერთი კომპონენტი. მსოფლიო ბანკის კვლევის შესაბამისად (არ გამოქვეყნებულა) საქართველოში დეკლარირების სისტემა ერთ-ერთი ყველაზე გამჭვირვალეა მსოფლიოში. ახლა კიდევ უფრო გაიზარდა ხელმისაწვდომობა. თუმცა, ჩემი აზრით, ზოგადად დეკლარირების სისტემას გააჩნია ხარვეზები, ანუ ის არის

გასული წლის 1 თებერვლიდან თანამდებობის პირთა



ზედმეტად ფორმალიზებული და ამის გამო ზოგიერთ რთულ შემთხვევაში არ იძლევა რეალურ წარმოდგენას ქონებაზე. აქ სწორედ პრინციპების დონეზეა ცვლილებები შესატანი.

მაგალითად, მე შეიძლება ვფლობდე შპს-ს და დეკლარაციაში ვუთითებდე ამ შპს-ს ფლობას, ეს შპს შეიძლება იყოს პატარა, დიდი, ეს აღარავის აინტერესებს, ანუ აქ აღრიცხვის კარგი პრაქტიკის პრინციპი არის დასანერგი, როცა შენ გამჭოლად უყურებ ქონებას. დღეს კი გამოდის, რომ თუ მე და თქვენ ორივე ვფლობთ შპს-ს, ორივე ვახდენთ ამის დეკლარირებას, ჩვენი ჩანაწერები ერთნაირია, მიუხედავად იმისა, თქვენ შპს-ს აქვს ქონება ერთი კომპიუტერი, ჩემსას კი – უზარმაზარი საწარმო.

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივით, მიმდინარე წელს, ამოქმედდა დასაქმების ონლაინ პორტალი – www.hr.gov.ge, სადაც ქვეყნის მასშტაბით საჯარო სამსახურებში არსებული ვაკანსიები ქვეყნდება და მოქალაქეებს საშუალება აქვთ, გააკეთონ ონლაინ განაცხადი ნებისმიერ ვაკანსიაზე და დასაქმდნენ. გაგვაცანით თქვენი აზრი ამ სიახლესთან დაკავშირებით.

ეს არის ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხი დღეისათვის. ნაცნობობით, ნათესაობით საჯარო სამსახურში მიღება უნდა მოისპოს.

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივა – ადამიანური რესურსების ერთიანი ელექტრონული სისტემა სახელმწიფო უწყებებში დანერგვის ეტაპზეა, თქვენი აზრით, მოახდენს თუ არა ეს

რეფორმა პოზიტიურ გავლენას ზოგადად საჯარო სექტორზე?

ვფიქრობ, ზოგადად ხელს შეუწყობს.

უკვე განხორციელებული და სამომავლო პროექტების ჭრილში თუ განვიხილავთ, რამდენად მზარდია ქართული საჯარო სექტორის დასავლურ სტანდარტებთან მიახლოების ტენდენცია?

არ არის აუცილებელი ჩვენი დასავლურ სტანდარტებთან მიახლოება, ვინაიდან ერთიანი დასავლური სტანდარტი არ არსებობს, არსებობს ახალ ზელანდიური, არსებობს ესტონური, გერმანული, ინგლისური მოდელი და მათ შორის დიდი განსხვავებაა, წარმოუდგენლად დიდი განსხვავება. ჩემი აზრით, სულ უფრო ყალიბდება აზრი რომ მოდელის უმრავლესობა, რომელიც არსებობს საჯარო სამსახურში, არის არქაული. საჯარო სამსახური წარმოიშვა როგორც ალტერნატივა სამხედრო სამსახურის, მათ ბევრი ჰქონდათ საერთო, მაგალითად, რუსეთის იმპერიაში ჩინებიც კი ჰქონდათ საერთო; ახლა უკვე სამხედრო სამსახურში გატარდა რეფორმა და გადავიდა კონტრაქტულ სისტემაზე და საჯარო სექტორი ბევრ ქვეყანაში უკვე აღარ არსებული სამხედრო სამსახურის ასლია. ჩვენ უნდა გავითვალისწინოთ საუკეთესო მოდელები საჯარო სამსახურის მოწყობისა (ჩემი აზრით, ერთ-ერთი საუკეთესო არის ახალ ზელანდიური) და ჩვენი პრაქტიკის და რისკების გათვალისწინებით შევქმნათ ჩვენი საკუთარი ქართული მოდელი. რეალურად რეფორმის ზოგიერთ

ნაწილში ჩვენ ბევრად უფრო წინ ვართ, ვიდრე ბევრი სხვა ქვეყანა, ამიტომ მე არ ვფიქრობ რომ მექანიკური გადასვლა მოვახდინოთ იმ პრაქტიკებზე, რომელიც ევროკავშირში არის, ან OECD-ის ქვეყნებში.

2012 წლის ბოლოსთვის ყველა უწყებაში საქმისწარმოების ელექტრონული სისტემა დაინერგება, რაც გულისხმობს საბიუჯეტო დაწესებულებებში დოკუმენტების მხოლოდ ელექტრონული პროგრამის მეშვეობით ბრუნვას, მოგვასხენეთ თქვენი აზრი ამ საკითხთან დაკავშირებით.

თუ პარალელურად არ მოხდა ბიუროკრატიის შემცირება ელექტრონული სისტემა ზოგადად მრდის ბიუროკრატიის ჩართულობას, სადაც იყო ათი შეთანხმება იქ ხდება ათასი შეთანხმება და ეს ელექტრონულად ადვილი საკეთებელია, მარტო ამის დანერგვა ძირეული ცვლილებების გარეშე, უწყებების ფუნქციების ხელახალი გადახედვის გარეშე შედეგს არ გამოიღებს ან შეიძლება უარესი ეფექტი ჰქონდეს.

თქვენი აზრით, რა მიმართულებით უნდა გაძლიერდეს საჯარო სამსახურის მოდერნიზაცია?

ყველაზე მთავარი პრობლემა, რომელიც საჯარო სექტორშია, ჩემი აზრით, არის ნეპოტიზმი და რეალურად საჯარო სამსახურში შერჩევა უნდა იყოს კონკურენტული. ეს არის ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი დღეისათვის არა მხოლოდ საჯარო სამსახურისთვის, არამედ მთლიანად საქართველოსთვის.



ეღინა ღუნბა

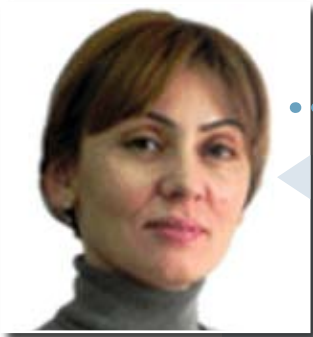
ჩრდილო-ატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის (NATO) პროფესიული განვითარების პროგრამის (PDP) მხარს ჭირბრუნებელი კომპანიის განხორციელების პროგრამის (PDP) მენეჯერი

ჩრდილოეთ-ატლანტიკური ხელშეკრულების ორგანიზაციის (NATO) პროფესიული განვითარების პროგრამა (PDP) მხარს უჭერს ბიუროს ცოდნის გაცვლის კომპანიის განხორციელებაში, რომელიც 2012 წლისთვისაა დაგეგმილი და მიზნად ისახავს ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებას საქართველოს სახელმწიფო უწყებებს შორის. ეს ცოდნის გაცვლის კომპანიის პირველი პროექტია, რაც ოდესმე განხორცი-

ელეულა საქართველოს მთავრობაში. რას მოელოთ ამ პროექტისგან და რამდენად მნიშვნელოვანია იგი სამინისტროებში ადამიანური რესურსების სისტემების განვითარების თვალსაზრისით?

პირველ რიგში, მოგახსენებთ, რომ ძალიან მოხარული ვარ საქართველოში პირველი ცოდნის გაცვლის კომპანიის პროექტის განხორციელებით. მჯერა, რომ უკვე დროა ქართველებმა დაიწყონ არა მხოლოდ





**www.hr.gov.ge-ზე რეგისტრაცია
წარმატებული აღმოჩნდა ჩემი
კარიერისთვის. ამჟამად ვარ ცენტრალური
საარჩევნო კომისიის დაგეგმვისა და
ანალიზის დეპარტამენტის სპეციალისტი.**

გარეშე ან საერთაშორისო პირებისგან, არამედ ერთმანეთისგან სწავლა, რადგანაც, როგორც თქვენმა საკუთარმა კვლევებმა აჩვენა, საქართველოში არსებობს რამდენიმე საკმაოდ კარგად განვითარებული სახელმწიფო უწყება, რომელთაც შეუძლიათ, დახმარება გაუწიონ კოლეგებს სხვადასხვა სამინისტროებში.

მე ვფიქრობ, რომ ეს ძალიან კარგი მიდგომაა, გამომდინარე იქიდან, რომ საერთაშორისო პარტნიორებს, მაგალითად, NATO-ს ან სხვა კონკრეტულ ქვეყნებს, შეუძლიათ მხოლოდ საკუთარი გამოცდილებისა და პრაქტიკის გაზიარება, თუმცა მათ არ აქვთ საკმარისი ინფორმაცია თქვენი გარემოს, კულტურისა და მენტალიტეტის ყველა ასპექტის შესახებ, მათ არ იციან, თუ რა სახის მიდგომებია საჭირო ამა თუ იმ საქმის უკეთესად წარმოებისთვის. მხოლოდ ქართველებს შეუძლიათ, თავად განსაზღვრონ, თუ რას მოაქვს ყველაზე კარგი შედეგი და, ვფიქრობ, ეს ძალიან კარგი იდეაა, რადგან ითვალისწინებს პროექტს, რომელსაც ახორციელებენ

ქართველები ქართველებისთვის. ჩვენი მხრიდან, რა თქმა უნდა, მოხარული ვიქნებით, დახმარება გაგიწიოთ ამ დიდ კამპანიაში, რათა მხარი დავუჭიროთ შეხვედრებს საუკეთესო პრაქტიკის გასაზიარებლად, საერთაშორისო ექსპერტების ჩართვით; თუმცა, კიდევ ერთხელ უნდა გაეცხვას ხაზი იმას, რომ ამ შეხვედრებს უნდა ჰქონდეს დისკუსიის ფორმა, სადაც ჩვენი სურვილია, მოვისმინოთ თქვენი აზრი სისტემის რეფორმის პროცესთან დაკავშირებით და, ამის შემდგომ, ჩვენ შეგვიძლია, მოგაწოდოთ რჩევები და და განვიხილოთ სხვადასხვა მიდგომები.

ძალიან ბედნიერი ვარ, როდესაც ვხედავ საქართველო როგორ იკავებს უფრო მეტ

წამყვან პოზიციას განათლების, ტრენინგისა და გამოცდილების გაზიარების კუთხით. რას მოველი ამ კამპანიიდან? ვფიქრობ, ჩემთვის, როგორც საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების NATO-ს ნდობის ფონდის მენეჯერისთვის, მთავარი სურვილია, საქართველოს განვითარება შეესაბამებოდეს NATO-ს წევრი ქვეყნების საშუალო სტანდარტებს, რაც ეხება ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპებს და ასევე, ზოგადად, საჯარო სამსახურის უფრო მასშტაბურ პროგრამებს, იმისათვის რომ მოხდეს საქართველოს NATO-სთან დაახლოება და ინტეგრაცია.

ასევე თანაბრად მნიშვნელოვანია საქართველოს კანონმდებლობის, საჯარო პოლიტიკის დოკუმენტების, ადამიანური რესურსების ტაქტიკურ დონეზე მართვის ინსტრუმენტებისა და პრაქტიკის რაც შეიძლება მეტად დაახლოება NATO-ს წევრი ქვეყნების საშუალო სტანდარტებთან; ხოლო ჩვენ მზად ვართ, დაგეხმაროთ ამ სტანდარტების ინტენტიფიცირე-

გიორგი გურაძე



**ვებ-გვერდის – www.hr.gov.ge
საშუალებით მე დავსაქმდი საჯარო
სამსახურის ბიუროში, IT ანალიტიკოსის
თანამდებობაზე – მე გამოვიყენე ჩემი
შანსი, სინჯეთ თქვენც!**

ბის პროცესში, რათა მათ შესაბამისობაში განახორციელოთ თქვენთვის დაკისრებული სამუშაო.

როგორ შეაფასებდით ჩვენს ძალისხმევას ადამიანური რესურსების ადმინისტრაციული მართვის

ძალიან მნიშვნელოვანია საქართველოში ჩვენი მიზნების მიღწევისათვის. და, რა თქმა უნდა, იმ ფაქტს, რომ თქვენ შეიმუშავებთ 21-ე საუკუნის თანამედროვე მიდგომა ელექტრონული მმართველობის პროექტების დანერგვასთან

გთხოვთ, ყურადღება გაამახვილოთ ნებისმიერ საკითხზე, რასაც თქვენ ჩათვლით მნიშვნელოვნად.

ჩემი აზრით, უკვე დიდი მიღწევაა ის ფაქტი, რომ ისეთი ორგანიზაცია, როგორცაა საჯარო სამსახურის ბიურო, დაარსდა საქართველოში, შესაბამისი უფლებამოსილებით. ეს უკვე მტკიცებულებაა იმ რეფორმებისა, რომელთა გატარებაც თქვენ გასურთ. ვიმედოვნებ, რომ მისი მუშაობა წარმატებული იქნება. მე რასაც ვხედავ, ბიუროში არიან ახალგაზრდა, განათლებული და ენთუზიამით სავსე ადამიანები. ამ დრომდე ძალიან დიდი შთაბეჭდილების ქვეშ ვარ და ვიმედოვნებ, რომ დანარჩენი სახელმწიფო სექტორი აღიარებს თქვენს ძალისხმევას იმ მიზნების განხორციელებაში, რომელთა მიღწევასაც ცდილობთ, ითანამშრომლებს თქვენთან და

ეკატერინა აზარაშვილი

დავრეგისტრირდი და შევავსე რეზიუმე www.hr.gov.ge-ზე. ჩემთვის საინტერესო ვაკანსიის გამოცხადებისთანავე გავაკეთე განაცხადი. მე ვარ ცენტრალური საარჩევნო კომისიის საერთაშორისო ურთიერთობების განყოფილების უფროსი.



სისტემების გაუმჯობესებისა და ელექტრონული მმართველობის პროექტების დანერგვის კუთხით საქართველოს საჯარო სამსახურში?

დაკავშირებით, შექმენით ახალი პორტალი hr.gov.ge და ელექტრონული ინფორმაციის გაცვლის სისტემა სახელმწიფო

მე მხოლოდ უაღრესად დადებითად შემიძლია შევაფასო თქვენი ძალისხმევა, რადგანაც ჩვენი პროექტისთვის, რომელიც პროფესიული განვითარების პროექტია, ადამიანური რესურსების სათანადო მართვა მთავარი წინაპირობაა, იმისათვის, რომ მიღწეულ იქნას ნებისმიერი სახის პროფესიული განვითარება. ჩვენი მიზანია, გაძლიერდეს საჯარო სამსახური უსაფრთხოების სექტორში და შესაბამისად, ის სამუშაო, რომელსაც თქვენ ასრულებთ

ორგანოებს შორის, მე მხოლოდ მივესალმები. გულწრფელად რომ ვთქვათ, ვფიქრობ, რომ რამდენიმე NATO-ს წევრ ქვეყანას შეუძლია თქვენგან ისწავლოს.

სოფიკო ჭკალაუა

www.hr.gov.ge-ზე შევავსე ონლაინ აპლიკაცია და მივიღე მონაწილეობა კონკურსში. 2012 წლის მაისიდან მე ვმუშაობ ცენტრალურ საარჩევნო კომისიაში.



დაგეხმარებათ, რადგან საჯარო სამსახური სახელმწიფო მმართველობის ხერხემალს წარმოადგენს. ამიტომ, ყველა თქვენი ძალისხმევა ამ სფეროში ქვეყნის განვითარების ხერხემალია.



სამაშველმ ვრომეცტეში

საჯარო სამსახურის რეფორმა საქართველოს ხელისუფლების ერთ-ერთ უმთავრეს პრიორიტეტს წარმოადგენს. ჩვენ განსაზღვრული გვაქვს საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმართულებები და სექტორული გეგმები. რეფორმა ეყრდნობა სხვადასხვა ქვეყანაში არსებული საჯარო მმართველობის პრინციპების კვლევას, არსებული სიტუაციის ანალიზს, ექსპერტების რეკომენდაციებსა და პოლიტიკურ კონსულტაციებს.



საჯარო სამსახურის რეფორმა და განვითარება საქართველოს ხელისუფლების ერთ-ერთ უმთავრეს პრიორიტეტს წარმოადგენს. ჩვენ განსაზღვრული გვაქვს საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმართულებები და სექტორული გეგმები. რეფორმა ეყრდნობა სხვადასხვა

ქვეყანაში არსებული საჯარო მმართველობის პრინციპების კვლევას, არსებული სიტუაციის ანალიზს, ექსპერტების რეკომენდაციებსა და პოლიტიკურ კონსულტაციებს.

საჯარო სამსახურის რეფორმის ფილოსოფია

საჯარო სამსახურის რეფორმის ფილოსოფია „ახალი საჯარო მმართველობის“ (New Public Management) ფუნდამენტურ პრინციპებს ეფუძნება. რეფორმის შედეგად მოხდება არსებული მმართველობის სისტემის ჩანაცვლება ახალი საჯარო მმართველობის ელემენტებით. აქცენტი გადატანილია არსებული პლატფორმიდან

მოქნილ და ეფექტურ მართვის სტრუქტურებზე გადასვლასა და საჯარო მომსახურების ხარისხის ამაღლებაზე. განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს მოქნილი მმართველობის პრინციპს, რაც ადმინისტრაციული მენეჯმენტის ფუნქციების გაზრდითა და ადამიანური რესურსების მართვის მეთოდების დეცენტრალიზებით მიიღწევა.

დოკტრინა	განმარტვა	პიზანი
ეფექტური და ქმედითი მენეჯმენტი	აქტიური, გამჭვირვალე და დისკრეციული ორგანიზაციული კონტროლი	ანგარიშვალდებულება, ძალაუფლებისა და პასუხისმგებლობის მკაფიო გამიჯვნა
პროდუქტიულობის შეფასება	წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს სტანდარტები, მიზნები და ინდიკატორები	აქცენტის გადატანა პროცესიდან შედეგზე

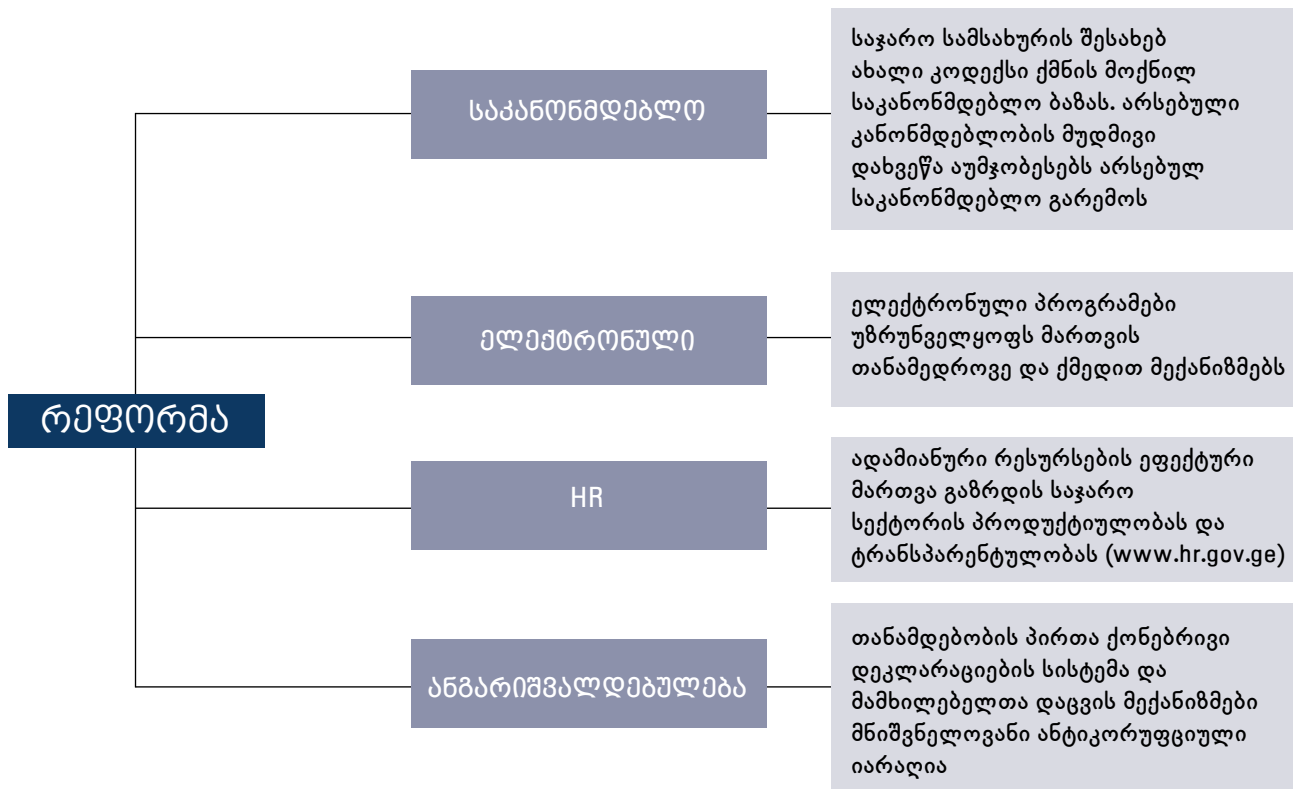
მოქნილი დასაქმების პოლიტიკა	საკონტრაქტო სამსახურზე გადასვლა	უკეთესი სამუშაო გარემო
საჯარო უფლებამოსილების დელეგირება	სახელმწიფო სერვისების მაქსიმალურად გატანა კერძო სექტორში	ხარჯების შემცირება და მომსახურების სტანდარტების ამაღლება

რეფორმის მიზნები

საჯარო სამსახურის რეფორმის მიზანია მოქნილი საკანონმდებლო ბაზის შემუშავება, ეფექტური

მენეჯმენტის სისტემების ხელშეწყობა და ელექტრონული მმართველობის პროექტების

დანერგვა. რეფორმის მიზნების მისაღწევად ბიურო შემდეგი მიმართულებებით მუშაობს:



სტატისტიკის ელექტრონული პროგრამა



საჯარო სექტორში არსებული მდგომარეობის დასადგენად, მნიშვნელოვანია სტატისტიკური კვლევების წარმოება.

2011 წელს მსგავსი კვლევა ჩვენს მიერ უკვე ჩატარდა (დაფუძნებულია 2009 წლის პირველი კვარტლისა და 2010 წლის პირველი კვარტლის მონაცემებზე). მასში აისახა ინფორმაცია საჯარო უწყებათა რაოდენობის, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საერთო რიცხვის, მათი გენდერული თანაფარდობის, საშუალო ასაკისა და სხვა მნიშვნელოვანი ტენდენციების შესახებ.

აღსანიშნავია, რომ სტატისტიკური მონაცემების მოძიება საკმაოდ რთული პროცესი აღმოჩნდა, ამასთან, ინფორმაციის მოპოვების მეთოდი (უწყებების მიერ ინფორმაციის მოწოდება „ექსელის“ ფაილების მეშვეობით) არაეფექტური და ხშირ შემთხვევებში არაზუსტი იყო.

პრობლემის გადასაჭრელად, ჩვენ აქტიურად დავიწყეთ მუშაობა სტატისტიკის ახალი პროგრამის შემუშავებაზე. პროგრამა საჯარო უწყებებში

ადამიანური რესურსების აღრიცხვის საერთო ბაზის შექმნას ისახავს მიზნად. ერთიანი მონაცემთა ბაზის შექმნის მიზნით, ურთიერთშეთანხმების მეორადუმი 2012 წლის 16 მაისს გაფორმდა სამოქალაქო რეესტრთან. ეს სიახლე საჯარო სამსახურის საშტატო რიცხოვნობისა და საშტატო განრიგის შესახებ ინფორმაციის ონლაინ რეჟიმში მოძიების საშუალებას იძლევა.

თავის მხრივ, საჯარო სამსახურის ბიუროს ადმინისტრატორს საშუალება ექნება, მოიძიოს და განაახლოს ინფორმაცია დარეგისტრირებული უწყებების შესახებ, მოძიებული ინფორმაციის საფუძველზე აწარმოოს სხვადასხვა ტიპის სტატისტიკა და ა.შ.

პროგრამა იძლევა მონაცემთა ყველა პარამეტრის ფილტრაციის, დაჯგუფებისა და ანალიზის გაკეთების შესაძლებლობას. პროგრამის მეშვეობით, მოხდება შემდეგი სახის სტატისტიკური ინფორმაციის მიღება:



ირინა რიხაძე

www.hr.gov.ge-ის საშუალებით ვიპოვე ჩემი სამსახური. დავრეგისტრირდი და მარტივად, სახლიდან გაუსვლელად გავაკეთე განაცხადი ონლაინ რეჟიმში. დღეს მე სტაჟიორი ვარ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროში.

დასაქმებულთა ასაკის, სქესის, თანამდებობრივი სარგოს შესახებ

- დროის გარკვეულ პერიოდში მონაცემთა ცვლილებების დინამიკა
- სახელმწიფო სამსახურის თანამდებობათა მაჩვენებლები

- ორგანიზაციული სტრუქტურა, დასახელება და ტიპი
- გენდერული ინფორმაცია თანამდებობის პირების შესახებ
- რეგიონების მიხედვით სტატისტიკური ინფორმაცია

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამაში ჩადებულია განვითარების შესაძლებლობა და, საჭიროების შემთხვევაში, შესაძლებელი იქნება სტატისტიკის წარმოება დამატებითი პარამეტრების მეშვეობით.

საჯარო სამსახურის სტატისტიკა საქართველოში – კონფიდენციალური ბაზა

სტატისტიკა

გამოვლ. პერიოდი

სახელი რეგისტრაციის ადგილი ქალაქის ტელეფონი ორგანიზაციის დასახელება

გვარი საცხოვრებელი მისამართი მობილური ტელეფონი

პირადი ნომერი დაბადების ადგილი სამსახურეობრივი ელფოსტა სტრუქტურული ქვედანაყოფი

სქესი მუდრობითი ორმაგი მოქალაქეობა პირადი ელ-ფოსტა თანამდებობა

ასაკი დანი მცუ დიაგრამა

საჯარო/არასაჯარო მოსამსახურე

ბეჭდვა

მონაცემთა ბაზა

სულ მოძებნა 6 ჩანაწერი

ID	პირადი ნომერი	სახელი	გვარი -	მობილური	ორგანიზაციის დასახელება	სტრუქტურული ქვედანაყოფი	თანამდებობა
43730		ნათია	გელიაშვილი		სსიპ – საჯარო სამსახურის ...	შტატგარეშე მომსახურე	შტატგარეშე მოსამსახურე
43717		მეგა	მასრაძე		სსიპ – საჯარო სამსახურის ...	ასპირანტი(დვასტატგარეშე)	ასპირანტის უფროსი მოადგილე
43733		დენა	რამაძე		სსიპ – საჯარო სამსახურის ...	შტატგარეშე მომსახურე	თანამდებობა
43727		ქეთევან	სამსარაძე		სსიპ – საჯარო სამსახურის ...	საჯარო სამსახურის რეფორმის ...	ანალიტიკოსი
43729		ნინო	ჯანაშვილი		სსიპ – საჯარო სამსახურის ...	საჯარო სამსახურის რეფორმის ...	ანალიტიკოსი
43722		ლესი	ჯივინაძე		სსიპ – საჯარო სამსახურის ...	ასპირანტი(დვასტატგარეშე)	პროგრამისტი

Page 1 of 1

სულ 6, აქვან გამოტანილია 1 - 6

სულ 6, აქვან გამოტანილია 1 - 6



e-ID გარემოს ინტეგრაცია ჩვენს ელექტრონულ სერვისებში

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 2010 წლის პირველი თებერვლიდან თანამდებობის პირთა ქონებრივი

მდგომარეობის დეკლარირების ერთიანი ელექტრონული სისტემა ამოქმედდა. თანამდებობის პირები, შესაბამისი ვებ-გვერდის (www.declaration.gov.ge) მეშვეობით, ავსებენ ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციას სპეციალურად მათთვის განკუთვნილი უნიკალური პაროლის გამოყენებით.

დეკლარაციების შევსების ელექტრონული სისტემის ამოქმედებამ მნიშვნელოვნად შეცვალა და გაამარტივა მანამდე არსებული პროცესი, თუმცა პრაქტიკაში სისტემასთან დაკავშირებული პრობლემატური საკითხებიც

გამოვლინდა. კერძოდ, ხშირია, საზღვარგარეთ ხანგრძლივ მივლინებაში ყოფნისას, დეკლარაციის შევსების ვალდებულების წარმოშობა. მსგავს შემთხვევებში თანამდებობის პირებს დაბრკოლებას უქმნით კონფიდენციალური დოკუმენტაციის არქონა, რომელშიც მოცემულია დეკლარირების სისტემაში შესასვლელად განკუთვნილი კოდური სიტყვა.

ჩვენ აქტიურად დავიწყეთ მუშაობა ზემოაღნიშნული პრობლემის გადაჭრისა და

გიორგი ახვლედიანი

დავრეგისტრირდი www.hr.gov.ge-ზე და შევავსე ონლაინ რეზიუმე. ღილაკზე ერთი დაჭერით გავაკეთე განაცხადი ვაკანსიაზე. მე საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სტაჟიორი ვარ.





ანა პარჯანიკა

www.hr.gov.ge – ჩემი კარიერა დაიწყო აქ. სტაჟიორი იუსტიციის სამინისტროს საერთაშორისო საჯარო სამართლის დეპარტამენტში.

დეკლარირების პროცედურის კიდევ უფრო გამარტივების საკითხებზე. სამომავლოდ, სისტემაში შესასვლელად მომხმარებლის ავტორიზაცია e-ID ბარათის მეშვეობით იქნება შესაძლებელი. პროექტის ამოქმედების შემდეგ დეკლარანტები უბრალოდ შევლენ ვებ-გვერდზე www.declaration.gov.ge, ხოლო მათი იდენტიფიცირება, მომხმარებლის სახელისა და

პაროლის ნაცვლად, მოხდება e-ID ბარათის მონაცემებით.

e-ID ბარათის გამოყენება დეკლარირების ერთიან ელექტრონულ პროგრამაში კიდევ უფრო გაამარტივებს სისტემას. მნიშვნელოვნად დაიზოგება როგორც მატერიალური, ასევე ადამიანური რესურსები.

ნინო ახაიჭავაძე

გახდი პროფესიონალი! – დარეგისტრირდი დღესვე www.hr.gov.ge-ზე! ჩემთვის ნამდვილად დიდი გამოცდილების მომტანია სტაჟირება საქართველოს იუსტიციის სამინისტროში.



