



საქართველოს საგანმანათლებლო უნივერსიტეტის 2023 წლის ანგარიში

სარჩევნი

<u>საჯარო სამსახურის ბიუროს რეორგანიზაცია</u>	4
<u>საჯარო სამსახურის ბიუროს შესაძლებლობების გაძლიერება</u>	7
<u>საჯარო დაწესებულებების ორგანიზაციული მოწყობა</u>	8
<u>სივრცითი ანალიზი და საჯარო სამსახურის განვითარების სტრატეგია</u>	9
<u>ადამიანური რესურსების მართვა</u>	11
მიღება საჯარო სამსახურში	11
პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობა და რეზერვი	16
სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა	16
სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა	17
პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა	18
Hr.gov.ge-ის განვითარება	18
ადამიანური რესურსების მართვის მონაცემთა ბაზების განვითარება	19
მიმზიდველი და მრავალფეროვანი საჯარო სამსახურის განვითარების ხელშეწყობა	21
<u>პროფესიული განვითარების სისტემა საჯარო სამსახურში</u>	22
მოხელეთა გაძლიერება მენტორინგის მეთოდის გამოყენებით	23
ცენტრალურ და მუნიციპალურ ორგანოებში	23
ეთიკისა და კეთილსინდისიერების მხარდაჭერა საჯარო სამსახურში	26

დისტანციური და ონლაინ სწავლების სისტემის გაუმჯობესება	27
სპეციალური პროგრამა ქალთა პროფესიული განვითარებისთვის	27

<u>კომუნიკაცია და ცნობიერების ამაღლება</u>	28
--	----

<u>საერთაშორისო თანამშრომლობა</u>	32
-----------------------------------	----

<u>თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შევსებისა და მონივრინების პროცესი</u>	35
--	----

<u>2023 წლის სფანისფიქსა საჯარო სამსახურში</u>	37
--	----

<u>მონაცემთა შეგროვების მეთოდოლოგია</u>	38
---	----

საჯარო სამსახურის ბიუროს რეორგანიზაცია

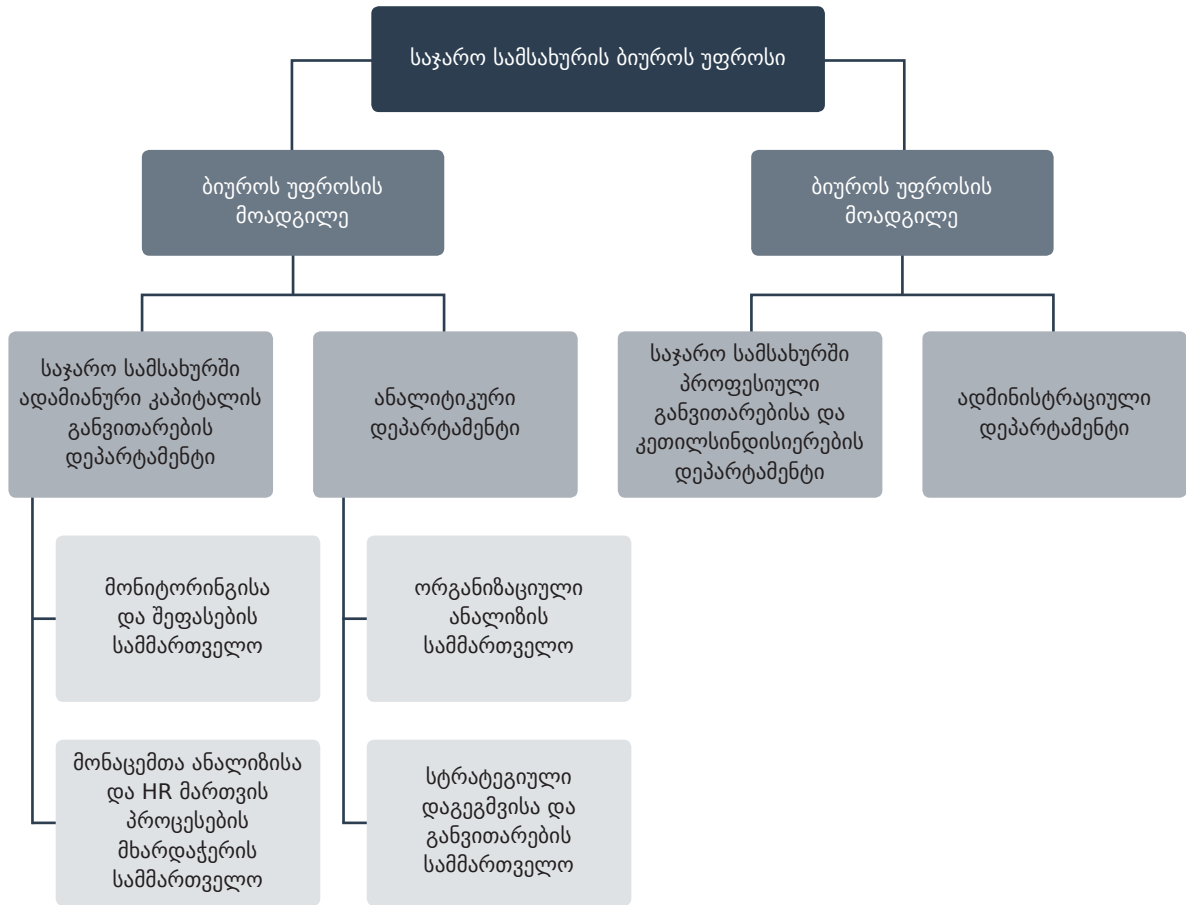
2023 წელს განხორციელდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ინსტიტუციური ცვლილება და მოხდა ახალი სტრუქტურის იმგვარად ჩამოყალიბება, რომელიც ერთი მხრივ, შესაბამისობაში მოვიდა „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში 2022 წლის 30 ნოემბერს შესულ ცვლილებებთან* და მეორე მხრივ, ბიუროს კომპეტენციისა და მისი უფლებამოსილების ფარგლების საკითხის ახლებურად მონესრიგების პირობებში, ორიენტირებულ იქნა საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარე საჭიროებებზე.

ბიუროს ინსტიტუციური მოწყობის ახლებური ჩამოყალიბება, ასევე, მიზნად ისახავდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების, საჯარო მმართველობის სტრატეგიის მიზნების, ასევე სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის მიცემული რეკომენდაციების სრულყოფილად და დროულად შესრულებას. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ჩამოყალიბდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ახალი სტრუქტურა 3 ძირითადი სტრატეგიული მიმართულების დეპარტამენტის და ერთი მხარდამჭერი დეპარტამენტის სახით, რაც თავის მხრივ უზრუნველყოფს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლით განსაზღვრული ფუნქციების სრულად შესრულებას.

კანონის მოთხოვნების, საჯარო მმართველობის რეფორმის მიზნებისა და აუდიტის რეკომენდაციების შესასრულებლად, ასევე, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის აღსრულებისა და სტრატეგიული დაგეგმვის გაძლიერების მიზნით, განხორციელდა ბიუროს ორგანიზაციული მოწყობის ცვლილება. შესაბამისად, ბიუროს სტრუქტურა ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით:

* ცვლილებების შესაბამისად, 2023 წლის 1 სექტემბრიდან თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციაში სრული და სწორი მონაცემების შეტანის, დეკლარაციის საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობის მონიტორინგის განხორციელების, ასევე მხილებასთან დაკავშირებული ფუნქცია გადაეცა სსიპ-ანტიკორუფციულ ბიუროს.





ხსენებული ცვლილებით გაძლიერდა სტრატეგიული მიმართულების დეპარტამენტები, რაც ხელს უწყობს საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის სწორად და ეფექტურად დაგეგმვას, სისტემაში საუკეთესო შემსრულებლების იდენტიფიცირებას და კარიერის მართვას, შესრულებული სამუშაოს შეფასებისა და პროფესიული განვითარების სისტემების გაუმჯობესებას, საჯარო სამსახურში პროცესების სისტემურ და გრძელვადიან დაგეგმვას, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სტრატეგიული მიზნების შესაბამისად, ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის პროაქტიულ და სისტემურ განხორციელებას, ანალიზის შედეგად გამოკვეთილი რეკომენდაციების შესრულების შეფასების საფუძველზე ანგარიშვალდებული და მდგრადი ინსტიტუციების ჩამოყალიბებას. აგრეთვე, საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერების ამაღლებისა და არსებული ეთიკური გარემოს გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით, პროფესიული განვითარებისა და კეთილსინდისიერების დეპარტამენტის ფუნქციურ დონეზე განსაზღვრული იქნა ეთიკური ნორმებისა და ქცევის სტანდარტების შესრულების ანალიზი და ზედამხედველობა.



სტრატეგიულად მხარდამჭერი ფუნქციების ნაწილში პასუხისმგებელი ადმინისტრაციული დეპარტამენტის კომპლექსური ფუნქციების გათვალისწინებით, რომელიც მოიცავს ბიუროს სამართლებრივი მხარდაჭერის/უზრუნველყოფის მიზნით მრავალმხრივ აქტივობას, მათ შორის, საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი კანონმდებლობის აღსრულების ერთგვაროვანი პრაქტიკის უზრუნველსაყოფად, საჯარო დაწესებულებების მხარდაჭერას, ბიუროს შესყიდვების განხორციელებას, ბიუჯეტირებას, საქმისწარმოებას, მატერიალურ-ტექნიკურ უზრუნველყოფას, საინფორმაციო – საკომუნიკაციო ტექნოლოგიურ მხარდაჭერასა და ბიუროს ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელებას, გამოიკვეთა დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის თანამდებობის შექმნის საჭიროება, დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების უფრო მეტად ეფექტიანად განხორციელებისთვის.

ამავდროულად, ბიუროს ახალი ინსტიტუციური მონაცემების ფარგლებში გაუქმდა ბიუროს უფროსის მოადგილის ერთი თანამდებობა და ნაცვლად 3 მოადგილისა განისაზღვრა ბიუროს უფროსის 2 მოადგილის თანამდებობა. ასევე, დაწესებულების ეფექტიანი ადმინისტრირების პრინციპზე დაყრდნობით, ცვლილება განიცადა ზოგიერთმა სამტატო პოზიციამ ეკვივალენტური რანგისა და კატეგორიის ნაწილში.



საჯარო სამსახურის ბიუროს შესაძლებლობების გაძლიერება

საჯარო სამსახურის ბიუროს შესაძლებლობების გაძლიერების მიზნით, 2023 წელს არაერთი მიმართულებით დაიწყო მუშაობა. მათ შორის, მომზადდა საჯარო სამსახურის ბიუროს რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგის ინსტრუმენტი. საჯარო სამსახურის ბიუროს პასუხიმგებელია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ერთიანი პრაქტიკით აღსრულებასა და საჯარო სამსახურში ერთიანი სტანდარტების დანერგვის ხელშეწყობაზე. ამ მიზნით, ბიუროს გასცემს რეკომენდაციებს და მეთოდურ დახმარებას უწევს საჯარო დაწესებულებებს. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ინსტრუმენტის არსებობა, რომელიც ბიუროს მისცემს გაცემული რეკომენდაციების შესრულების პერიოდული მონიტორინგისა და შეფასების შესაძლებლობას. საჯარო სამსახურში ერთიანი პრაქტიკისა და სტანდარტების დანერგვის ხელშეწყობის მიზნით, გაანალიზდა ბიუროს მიერ გაცემული რეკომენდაციების სპეციფიკა და შემუშავდა საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაცემული რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგის მეთოდოლოგია და შესაბამისი მონიტორინგის ჩარჩო.

წინა წლებში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ განხორციელებული ბედნიერების კვლევის კვალდაკვალ, მიმდინარე წელს, კვლევის წარმოების პროცესის ინსტიტუციონალიზაციისა და ბიუროს შესაძლებლობების გაზრდის მიზნით, განახლდა სამუშაოს მოთხოვნებისა და რესურსების კითხვარი და ტრენინგ მოდული ძირითადი სტატისტიკური ტექნიკების შესახებ, რომელიც მოიცავს ტრენინგის თეორიულ ჩარჩოსა და დეტალურ პროგრამას. ასევე, მოხდა საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომელთა კვლევითი კომპეტენციების ამაღლება მონაცემთა დამუშავების კუთხით, რათა ბიუროს თანამშრომლებმა ყოველწლიურად, დამოუკიდებლად შეძლონ კვლევის ჩატარება საჯარო სამსახურში სამუშაო კეთილდღეობის ინდექსის პერიოდული გაზომვის მიზნით.



საჯარო დანესებულებების ორგანიზაციული მოწყობა

საჯარო დანესებულებების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის განხორციელების მეთოდოლოგიისა და ორგანიზაციული მოწყობის სახელმძღვანელო პრინციპები აწესებს სტანდარტს, რომლის შესაბამისადაც საჯარო დანესებულებებს შეუძლიათ შექმნან სტრუქტურები და გაანალიზონ თავიანთი ფუნქციები. საჯარო დანესებულების მიერ აღნიშნული სტანდარტის შესრულების მიზნით, ბიურო კოორდინაციას უწევს საჯარო დანესებულებების ფუნქციური ანალიზის პროცესს და უზრუნველყოფს მათ მეთოდურ დახმარებას ორგანიზაციული თვითშეფასების პროცესში. ამისათვის, ადგილობრივი და უცხოელი ექსპერტების მხარდაჭერით განხორციელდა ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის არსებული მეთოდოლოგიის ანალიზი, საერთაშორისო პრაქტიკის მიმოხილვა და მომზადდა შესაბამისი რეკომენდაციები საჯარო დანესებულებების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის მეთოდოლოგიის განხლებისათვის.

ასევე, შეიქმნა ორგანიზაციული თვითშეფასების ინსტრუმენტი და მომზადდა შესაბამისი თვითშეფასების კითხვარი საჯარო დანესებულებებისთვის. ინსტრუმენტი ადგენს ძირითად, საბაზისო ინდიკატორებს, რომელსაც საჯარო დანესებულებები უნდა აკმაყოფილებდნენ შეუფერხებელი ფუნქციონირებისათვის და დაკისრებული მანდატის ეფექტიანად შესრულებისთვის. ინსტრუმენტის მიზანია ორგანიზაციაში არსებული მდგომარეობის შეფასება დადგენილ ინდიკატორებთან მიმართებით და დისკუსიის ინიცირება გაუმჯობესების სფეროების იდენტიფიცირების შესახებ.

ორგანიზაციული თვითშეფასების პროცესის პრაქტიკაში განხორციელების მიზნით შემუშავდა სასწავლო მოდული, რომლის მიზანია საჯარო მოსამსახურეთა ცნობიერების ამაღლება საჯარო დანესებულებების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის პროცესების შესახებ, ორგანიზაციული თვითშეფასების ძირითად მიმართულებებზე, როლზე და მნიშვნელობაზე, ასევე, ინსტიტუციური თვითანალიზის ინსტრუმენტის გამოყენებასა და შედეგების ინტერპრეტაციაზე.



სივუასიური ანალიზი და საჯარო სამსახურის განვითარების სტრატეგია

საჯარო სამსახურის ბიუროს რეორგანიზაციისა და ფუნქციური გაძლიერების პარალელურად, 2023 წლის განმავლობაში, მიმდინარეობდა მუშაობა საჯარო სამსახურში არსებული სიტუაციის ანალიზისა და მისი შედეგების შესაბამისად, სტრატეგიული მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრის მიმართულებით. სიტუაციური ანალიზი მიზნად ისახავდა, შეექმნა კომპლექსური სურათი საქართველოს საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობისა და არსებული HR პრაქტიკების შესახებ. კვლევა დაეფუძნა შემდეგ მონაცემებს:

- SIGMA/OECD – მეთოდოლოგიური ჩარჩოს გამოყენებით ჩატარებულ SIGMA/OECD-ის საჯარო მმართველობის პრინციპებთან სამართლებრივი შესაბამისობის შეფასებას, რომელიც მოიცავს საქართველოს საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი სამართლებრივი ჩარჩოს და მისი გავრცელების ვერტიკალურ და ჰორიზონტალურ ანალიზს.
- განხილულ პრაქტიკებთან დაკავშირებულ საკანონმდებლო მიმოხილვას.
- საჯარო სამსახურის რეფორმების სხვადასხვა ასპექტების შეფასების მიზნით მომზადებულ კვლევებს, ანგარიშებს, გამოკითხვების შედეგებს, სახელმწიფო აუდიტის ანგარიშებს.
- საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მოწოდებულ რაოდენობრივ მონაცემებს, ე.წ. HR საბაზისო და სპეციალურ ანალიტიკურ მონაცემებს.
- თვისობრივ მონაცემებს: მუნიციპალიტეტების, ცენტრალური ხელისუფლების (სამინისტროების), დამოუკიდებელი სსიპ-ების HR წარმომადგენლების და შუა რგოლის ხელმძღვანელებთან ჩატარებული ფოკუს ჯგუფების შედეგებს, ასევე ინტერვიუებს მინისტრის მოადგილეებთან.
- საჯარო სამსახურის ბიუროს გუნდთან ჩატარებული სამუშაო შეხვედრების მიგნებებს.

დოკუმენტი მომზადდა ევროკავშირის საჯარო მმართველობის მხარდაჭერის პროგრამის ფარგლებში ტექნიკური დახმარების ჯგუფისა და საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომელთა მონაწილეობით. სიტუაციური ანალიზის დოკუმენტის საფუძველზე და გამოკვეთილი გა-



მონვევების საპასუხოდ, საჯარო სამსახურის ბიურომ შეიმუშავა სტრატეგიული განვითარების ხედვის დოკუმენტი.

რეფორმის მიმდინარე ეტაპზე, განსაზღვრული სტრატეგიული მიზნები უკავშირდება 3 თემატურ მიმართულებას:

- პროფესიული საჯარო სამსახურის სისტემის განვითარება მდგრადი, ძლიერი და ანგარიშვალდებული საჯარო დაწესებულებების ჩამოყალიბების ხელშეწყობით; საჯარო სამსახურის საკოორდინაციო მექანიზმისა და ანგარიშგების გაძლიერებით; საჯარო სამსახურში ღირებულებებსა და კეთილსინდისიერებაზე ორიენტირებული სისტემების გაძლიერებით; საჯარო სამსახურის ბიუროს გაძლიერებით.
- ადამიანური რესურსების მართვისა და ლიდერობისა სისტემების განვითარება თანამედროვე და სტრატეგიული HR სისტემების დანერგვით; ლიდერობის სისტემის დანერგვით; პროფესიული განვითარების სისტემის გაძლიერებით.
- საჯარო სამსახურის მიმზიდველ დამსაქმებლად ჩამოყალიბება ორგანიზაციაში შემოსვლისა და კარიერული განვითარების სისტემების გაუმჯობესებით; სამოტივაციო პრაქტიკების განვითარებით; მრავალფეროვანი, თანასწორი და ინკლუზიური დასაქმების სისტემის ჩამოყალიბებით.



ადამიანური რესურსების მართვა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, საჯარო დაწესებულებაში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის უზრუნველყოფისათვის, საჯარო სამსახურის ბიურო, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, აგრძელებს მუშაობას საჯარო სამსახურის სფეროში არსებული მდგომარეობის შესწავლისა და ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მონიტორინგის მიმართულებით.

მიღება საჯარო სამსახურში*

ვაკანსიების ადმინისტრირება. საერთო ჯამში, ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე – www.hr.gov.ge – გამოცხადდა 6961 ვაკანსია. აქედან 4580 – ღია კონკურსი, 226 – დახურული, 589 – შიდა, 1000 – გამარტივებული, 482 – სტაჟირება და 84 – სხვა ტიპის კონკურსი. საანგარიშო პერიოდში, საჯარო სამსახურის ბიურო ახორციელებდა სახელმწიფო საბიუჯეტო ორგანიზაციების მიერ ვებგვერდზე (www.hr.gov.ge) გამოქვეყნებული ვაკანსიების საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობის დადგენას, ორგანიზაციებთან კომუნიკაციას, ვაკანსიების ადმინისტრირებასა და გამოქვეყნებას. აღნიშნული კონკურსების ადმინისტრირების პროცესში, ბიუროს რეკომენდაციები ძირითადად მიმართული იყო ვაკანსიის განაცხადის ტექნიკური და შინაარსობრივი დეტალების დახვეწისა და გაუმჯობესების მიზნით. ვაკანსიების ადმინისტრირების პროცესის მონიტორინგისა და შეფასების შედეგად გამოკვეთილი გამონკვევების გათვალისწინებით, შერჩევის პროცესის დახვეწის ხელშეწყობის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურო მუშაობს სარეკომენდაციო დოკუმენტის შემუშავების მიმართულებით.

6961

ვაკანსია

4580

ღია კონკურსი

226

დახურული

589

შიდა

1000

გამარტივებული

482

სტაჟირება

84

სხვა ტიპის
კონკურსი

* ანგარიშში მონაცემები დამუშავებულია 2023 წლის 28 დეკემბრის მდგომარეობით.



ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა.

კონკურსის მონაწილე კანდიდატის უფლების დაცვისა და კონკურსის პირველ ეტაპზე კანდიდატის მიერ გაკეთებული განაცხადის ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიმართა 12-მა კანდიდატმა 12 ვაკანტურ პოზიციასთან დაკავშირებით. საკონკურსო პირობებისა და კანდიდატის რეზიუმეში მოცემული ინფორმაციის გადამოწმების საფუძველზე, 5 შემთხვევაში დადგინდა შესაბამისობა, რის გამოც ბიურომ, შესაბამისი კანდიდატების კონკურსის მეორე ეტაპზე დაშვების რეკომენდაციით მიმართა საჯარო დაწესებულებებს.

დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეთანხმება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 28-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, მოხელის თანამდებობის სპეციფიკის და ამ თანამდებობისათვის დადგენილი სამუშაო აღწერილობის შინაარსის გათვალისწინებით, საჯარო დაწესებულებებმა 561-ჯერ მომართეს საჯარო სამსახურის ბიუროს მოხელის ვაკანტური თანამდებობებისთვის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეთანხმების მიზნით. დაწესებულებათა მოთხოვნის საფუძველზე, ბიურომ განიხილა 1870 პოზიციის დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და კომპეტენციის ფარგლებში, რეკომენდაციის სახით, 157 საჯარო დაწესებულებას გაუზიარა მოსაზრებები, წინადადებები და შენიშვნები. საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეთანხმების პროცესში, ბიუროს რეკომენდაციები გაიცა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 26 აპრილის №215 დადგენილებით დამტკიცებული „პროფესიული საჯარო მოხელეების თანამდებობათა დასახელებებისა და იერარქიულ რანგებში განაწილების წესით“ განსაზღვრულ პრინციპებთან შესაბამისობის მიზნით. მოხელის თანამდებობების საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეთანხმების პროცესის მონიტორინგისა და შეფასების საფუძველზე, საჯარო სამსახურის ბიუროს მუშაობას სარეკომენდაციო დოკუმენტის შემუშავების მიმართულებით.

საკონკურსო კომისიის ოქმების ანალიზი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მონიტორინგისა და ერთგვაროვანი პრაქტიკის დანერგვის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ შეისწავლა საჯარო დაწესებულებებში მოხელეთა შესარჩევი კონკურსების მიმდინარეობის პროცესი. ღია, დახურული და შიდა კონკურსის ფარგლებში, საკონკურსო კომისიის მუშაობასთან დაკავშირებით შესაბამისი დოკუმენტაციის წარმოდგენის მიზნით, ბიურომ მიმართა როგორც ცენტრალურ დაწესებულებებს, ისე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს, სასამართლოებს, ასევე, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებსა და საქვეუწყებო დაწესებულებებს. შერჩევის პროცესის მიმდინარეობის კომპლექსური ანალიზის მიზნით, ოქმები გამოთხოვილ იქნა იმ საჯარო დაწესებულებების შემთხვევაში, რომელშიც მიმდინარე კონკურსის გასაუბრების ეტაპს, მონიტორინგის მიზნით, დაესწრნენ ბიუროს წარმომადგენლები. გამოთხოვილი ინფორმაციის საფუძველზე, გაანალიზდა 42 სა-



ჯარო დაწესებულების მიერ გამოგზავნილი საკონკურსო დოკუმენტაცია. მიღებული დოკუმენტაციის განხილვისა და ანალიზის შედეგად გამოვლინდა რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც საჭიროებს დახვეწას „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ერთგვაროვანი აღსრულების მიზნით.

კომისიის შემადგენლობა. ძირითადად დაცულია კონკურსის წესით განსაზღვრული შემადგენლობა; თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში ბუნდოვანია კომისიის დამოუკიდებელი, მონვეული სპეციალისტის ან სხვა სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლის ვაკანტური თანამდებობის სპეციფიკასთან შესაბამისობის საკითხი. უმეტესწილად, კომისია შექმნილია მხოლოდ კონკრეტულ ვაკანტურ თანამდებობაზე კანდიდატის შერჩევის მიზნით, ხოლო, ზოგიერთ შემთხვევაში, კომისიები იქმნება კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულის ფარგლებში არსებულ მოხელის ვაკანტურ თანამდებობებზე პირთა შერჩევის მიზნით. გაანალიზებულ შემთხვევათა აბსოლუტურ უმრავლესობაში დაცულია კომისიის წევრთა კვოტა (მინიმუმ 3 წევრი), რაც განაპირობებს კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებას.

კანდიდატის შეფასება. კანდიდატის შეფასებისთვის, ძირითადად განსაზღვრულია მხოლოდ ორი ან სამი ეტაპი. უმეტესწილად კანდიდატები ფასდებიან გასაუბრების გზით და ხშირად ზეპირი დავალების გამოყენებით. ხშირ შემთხვევაში არ არის დასაბუთებული, თუ რატომ არ ფასდება კანდიდატი წერითი ან/და ზეპირი დავალების ეტაპების გამოყენებით.

ზეპირი დავალების ეტაპი ძირითადად მოიცავს კანდიდატის საკონკურსო თემატიკის ცოდნის შეფასებას. ასეთ შემთხვევებში, ხშირად არ ახლავს კონკრეტული შეფასების ფორმა, კრიტერიუმები, მინიმალური და მაქსიმალური ქულები, რაც კიდევ უფრო გამჭვირვალეს გახდიდა შეფასების პროცესს და გასაჩივრების შემთხვევაში, მიღებულ შედეგთან დაკავშირებით სრულყოფილ ინფორმაციას მიაწვდიდა კანდიდატს.

გასაუბრების ეტაპის ოქმებში, ხშირად მიუთითებენ ინფორმაციას კანდიდატის უნარ-ჩვევების შეფასებასთან დაკავშირებით, ხოლო კრიტერიუმები ან კომპონენტები უნარ-ჩვევების შეფასებისთვის, ძირითადად არ არის განსაზღვრული. ამასთან, ანალიზის ეტაპზე, გამოიკვეთა, რომ ძირითადად, გასაუბრება ტარდება არასტრუქტურირებულ ფორმატში და კონკრეტული შეკითხვები წინასწარ არ არის განსაზღვრული. განხილული ოქმების თითქმის აბსოლუტურ უმრავლესობაში, კანდიდატის მიმართ კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების ფორმად განსაზღვრულია კენჭისყრის მეთოდი და ნაკლებად არის გამოყენებული ქულათა სისტემა, რაც კიდევ უფრო ობიექტურს გახდიდა შერჩევის პროცესს.

კანდიდატთან გასაუბრების მონიტორინგი. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების, ასევე, საჯარო სამსახურში ერთიანი პრაქტიკის დანერგვის ხელშეწყობისა და ადამიანური რესურსების მართვის პროცესების გაუმჯობესებისთვის შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურომ განახორციელა საჯარო დაწესებულებებში მიმდინარე კონკურსის გა-



საუბრების ეტაპის მონიტორინგი. მონიტორინგი ხორციელდებოდა როგორც ადგილზე დასწრებით, ისე ელექტრონული რესურსების გამოყენებით. აღსანიშნავია პროგრესი საჯარო დაწესებულებების მიერ დისტანციურ რეჟიმში მიმდინარე გასაუბრების ჩატარებასთან დაკავშირებული საორგანიზაციო საკითხების მოგვარების კუთხით, წინა პერიოდთან შედარებით. თუმცა, ზოგიერთი დაწესებულების შემთხვევაში, კვლავ გამოწვევად რჩება ტექნიკური ასპექტები, რომელიც აფერხებს როგორც თავად გასაუბრების, ისე მონიტორინგის განხორციელების პროცესს (მაგ: ხმის, ვიდეო კამერის, ინტერნეტის, ელექტრო აქსესუარების გამართულობის პრობლემა).

საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში, საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლები დააკვირდნენ 30 სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში, მოხელის თითქმის ყველა რანგის თანამდებობაზე გამოცხადებული შიდა, დახურული და ღია კონკურსის ფარგლებში ჩატარებული გასაუბრების პროცესს. გასაუბრების მონიტორინგის პროცესში გამოვლინდა მნიშვნელოვანი საკითხები, რომლებიც საჭიროებს გაუმჯობესებას:

- გასაუბრების პროცესს მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში ესწრება დაწესებულების გენდერზე პასუხისმგებელი პირი და პროფესიული კავშირის წარმომადგენელი.
- რამდენიმე შემთხვევაში დარღვეული იყო პროცედურული საკითხები, კანდიდატებისთვის გასაუბრების ჩანერის შესაძლებლობის შეთავაზებასთან და კომისიის შემადგენლობის წარდგენასთან დაკავშირებით.
- იკვეთებოდა ტენდენცია გასაუბრების პროცესის მხოლოდ კომისიის თავმჯდომარის ან/და ერთი რომელიმე წევრის ჩართულობით წარმართვის კუთხით და შეიმჩნეოდა კომისიის დანარჩენ წევრთა, მათ შორის, ადამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენლის პასიური ჩართულობა კანდიდატის შეფასების პროცესში.
- კანდიდატთან ინტერვიუ, ძირითადად, მიმდინარეობდა ნახევრადსტრუქტურირებულად ან არასტრუქტურირებულად. უმეტეს შემთხვევაში, წინასწარ არ იყო შემუშავებული სტრუქტურირებული კითხვარი, რაც ამცირებს კანდიდატის შეფასების პროცესში კომისიის წევრთა თანაბარ ჩართულობას, კანდიდატთან გასაუბრების დროის ეფექტიანად და თანაბრად მართვის შესაძლებლობას.
- ზეპირი დავალების ეტაპზე, ძირითადად, გამოყენებული იყო დახურული ტიპის შეკითხვები, რომელიც შეიძლება შედეგიანი იყოს ფაქტობრივი ცოდნის გამოვლენისთვის, თუმცა, მსჯელობის, ანალიზის, არგუმენტაციის კომპონენტის სიმცირის გამო, მხოლოდ დახურული ტიპის შეკითხვების გამოყენება ნაკლებად ეფექტიანს ხდის კანდიდატის შესაბამისი კომპეტენციების შეფასებას.
- რამდენიმე გასაუბრების შემთხვევაში, ნაკლებად იყო გამოყენებული მოტივაციისა და პიროვნული მახასიათებლების შესაფასებელი წინასწარ განსაზღვრული ფორმები. კანდიდატთა შეფასების ფორმები და კრიტერიუმები, ზოგიერთ შემთხვევაში, განერი-



ლია ზოგადად, რაც ზრდის კომისიის წევრთა მხრიდან სუბიექტური ინტერპრეტაციების რისკებს.

- გადანყვეტილებები კანდიდატთან დაკავშირებით, ძირითადად მიიღება ხმათა უმრავლესობით და კენჭისყრით, ქულათა სისტემა მხოლოდ იშვიათ შემთხვევებშია გათვალისწინებული, რაც ზრდის სუბიექტური შეფასებების რისკს.
- გამოიკვეთა გამოწვევები კანდიდატთან კომუნიკაციის დეტალებთან დაკავშირებით. კერძოდ, დაწესებულებების მცირე ნაწილში განახორციელეს კანდიდატის ინფორმირება გასაუბრების შედეგის შეტყობინების ვადებთან დაკავშირებით და მხოლოდ რამდენიმე შემთხვევაში მისცეს კანდიდატს კომისიისთვის სასურველი შეკითხვის დასმის შესაძლებლობა, რაც მნიშვნელოვანი ფაქტორია კონკურსის პროცესის გამჭვირვალობის ხელშეწყობისთვის.

გამარტივებული კონკურსის გარეშე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მონიტორინგი.

საანგარიშო პერიოდში საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გადამოწმდა სხვადასხვა საჯარო დაწესებულებაში გამარტივებული საჯარო კონკურსის გარეშე გაფორმებული 1076 შრომითი ხელშეკრულება. ბიუროსთან კონსულტაციების გავლისა და გაცემული რეკომენდაციების შესაბამისად, აღსანიშნავია, რომ საბოლოო მონაცემი, ფორმალური შესაბამისობის ნაწილში, მკვეთრად არის გაუმჯობესებული. რაც შეეხება პრაქტიკულ რისკებსა და გამოწვევებს, საკითხი კვლავ აქტუალურად რჩება. შრომითი ხელშეკრულებების დამუშავებისას გამოიკვეთა სხვადასხვა ტიპის ხარვეზი, პროცენტულად მცირე რაოდენობაში (6.7%), რომლებიც ძირითადად ეხებოდა შემდეგ ასპექტებს:

- ხელშეკრულებების ნაწილში (1%), შესასრულებელი ფუნქციები არის ზოგადი ხასიათის, რის გამოც რთულდება დადგინდეს მათი დამხმარე ან არამუდმივი ხასიათი;
- ზოგიერთ ხელშეკრულებაში (4.73%) ასახული ფუნქციები შეესაბამება პროფესიული საჯარო მოხელის მიერ განსახორციელებელ ფუნქციებს და არ ატარებს დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შინაარსს;
- ნაწილი ხელშეკრულებით (1%) საერთოდ არ არის გათვალისწინებული შესასრულებელი ფუნქციები.

საანგარიშო პერიოდში გადამოწმებული შრომითი ხელშეკრულებებიდან ცენტრალური ხელისუფლების დონეზე გაფორმებულია 495 ხელშეკრულება, რეგიონულ დონეზე – 349, სასამართლო სისტემაში – 52, პარლამენტის აპარატში – 79, აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საჯარო დაწესებულებებში – 83, ხოლო აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის საჯარო დაწესებულებებში – 18 შრომითი ხელშეკრულება.

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა. 2022 წლის 8 სექტემბერს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილების საფუძველზე, საკანონმდებლო დონეზე ახალი პრინციპებით მოწესრიგდა საჯარო სამსახურში სტაჟირების გავლის წესი



და პირობები. სტაჟიორთა შერჩევა გახდა კონკურენტული, ნაცვლად დასწრების პრინციპისა. სტაჟირების პერიოდის მაქსიმალურ ვადად განისაზღვრა 12 თვე, ხოლო 2022 წლის 1 ნოემბრიდან დაწყებული სტაჟირება ჩაითვლება სამსახურის საერთო სტაჟში. აღნიშნული ხელს შეუწყობს ახალი უნარებისა და კომპეტენციების შემოღინებას საჯარო სამსახურის სისტემაში.

2024 წლის 1 იანვრიდან სტაჟირება გახდება ანაზღაურებადი და შრომის ანაზღაურების ზღვრული ოდენობები განისაზღვრება და მოწესრიგდება „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით. 2023 წლის 15 მაისიდან ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე – HR.gov.ge გამოქვეყნდა 229 სტაჟირების ვაკანსია.

ამ მხრივ, საჯარო სამსახურის ბიუროს მერ მომზადდა „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების პროექტი, რომელიც საქართველოს მთავრობამ მიიღო 2023 წლის 15 მაისს. ასევე, 2023 წლის 1 ნოემბერს „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებულ ცვლილებებთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით, მომზადდა და საქართველოს მთავრობას წარედგინა ხსენებული დადგენილების ცვლილების პროექტი.

პროფესიული საჯარო მოხელის მობილობა და რეზერვი

ბიურო თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, ჩართული იყო საჯარო დაწესებულებების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და სხვა დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატის შემცირებისას მოხელის მობილობის პროცესში. საანგარიშო პერიოდში 96 საჯარო დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია. სხვა საჯარო დაწესებულებაში მობილობის პროცედურის განხორციელების მიზნით საჯარო სამსახურის ბიუროში შემოსულია 44 განცხადება. რეორგანიზაციის ფარგლებში მობილობას დაექვემდებარა 308 მოხელე. საჯარო დაწესებულებების მიერ მონოდებულ მონაცემებზე დაყრდნობით, რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა საჯარო დაწესებულებაში არც ერთი მოხელე არ დასაქმებულა. ამჟამად, მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხულია 91 მოხელე.

სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ მოხელის თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით, საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი თანამდებობების მოძიების მიზნით, სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიუროში შემოსულია 2 მოთხოვნა, 2 საჯარო დაწესებულების სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული 2 მოხელის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე. საჯარო სამსახურის სისტემაში



მოძიებულ ტოლფას ვაკანტურ თანამდებობაზე აღდგენას დაქვემდებარებული მოხელეების დასაქმების პროცესის შედეგების შესახებ ბიუროსთვის ინფორმაცია არ არის მონოდებული.

სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვა

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის მხარდაჭერით, შემუშავდა სამუშაო ძალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის დოკუმენტი. აღნიშნული მეთოდოლოგიის ადაპტაციის მიზნით, პირველ ეტაპზე, განხორციელდა სამუშაო ძალის დაგეგმვის პროცესის პილოტირება. პილოტირების პროცესის დასრულებისთანავე, შემუშავდა სამუშაო ძალის დაგეგმვის მეთოდოლოგიის საბოლოო დოკუმენტი. სამუშაო ძალის დაგეგმვის პროცესი ერთ-ერთი ფუნდამენტური რგოლია ადამიანური რესურსების მართვის ციკლში და ამდენად, ამ მიმართულებით შემუშავებული სახელმძღვანელო მნიშვნელოვნად დაეხმარება ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელ პირებს ადამიანური რესურსების პროცესების სტრატეგიულად დაგეგმვასა და მომავლის საჭიროებების პროგნოზირებაში.

ამავე პროექტის ფარგლებში ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის სახელმძღვანელო დოკუმენტზე დაყრდნობით, შეიქმნა ტრენინგ მოდული HR პროფესიონალებისათვის. ტრენინგ მოდულზე მუშაობდნენ, როგორც ადგილობრივი, ასევე უცხოელი ექსპერტები და სასწავლო პროგრამა გამდიდრდა როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივი, პრაქტიკული გამოცდილებით. დაიგეგმა ტრენინგი სამუშაო ძალის სტრატეგიული დაგეგმვის შესახებ. ტრენინგის მიზნებად განისაზღვრა, მონაწილეებისათვის სამუშაო ძალის სტრატეგიული დაგეგმვის ძირითადი კონცეფციებისა და საერთაშორისო კარგი პრაქტიკის შესახებ ცნობიერების ამაღლება. ამასთანავე, პრაქტიკული კომპეტენციების გაზრდა SWFP დაგეგმვისა და წარმართვისთვის. ტრენინგი მონაწილეთა მაღალი ჩართულობით, წარმატებით განხორციელდა. მასში მონაწილეობა მიიღეს საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელმა პირებმა.

რეკრუტირებისა და შერჩევის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, ევროკავშირის ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტის მხარდაჭერით, კომპეტენციებზე დაფუძნებული შერჩევის ნახალისებისათვის, შემუშავებული საბაზისო კომპეტენციების შეფასების, ინტერვიუს დაგეგმვისა და მართვის სახელმძღვანელოს (სახელმძღვანელოში მოცემულია სამუშაო ფორმები, ჩეკ-ლისტები და გამზადებული კითხვების ბანკი ინტერვიუს პროცესში საჯარო სამსახურის 4 ძირითადი კომპეტენციის, კეთილსინდისიერების, კომუნიკაციის, მიზანზე ორიენტირებულობისა და ანალიტიკური აზროვნების შესაფასებლად) საფუძველზე ჩატარდა ტრენინგი ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი 30-მდე პირისთვის. ტრენინგის ფარგლებში დამსწრე პირებმა გაიღრმავეს ცოდნა ისეთ საკითხებზე, როგორცაა კანდიდატის შეფასების სტანდარტები, კომპეტენციები და კომპეტენციების პრო-



ფილების შემუშავება, ინტერვიუს სრული ციკლის მართვა, კითხვების ფორმულირება, შეფასების ინდიკატორები და კანდიდატის შეფასება, ემოციების როლი ინტერვიუს პროცესში და მათი მართვა, თავდაცვის მექანიზმები და მათი როლი სუბიექტურ შეფასებებში.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მუშავდება HR სტრატეგიის წესი. მოცემული წესის შემუშავების მიზანია, ნათელი წარმოდგენა შეუქმნას საჯარო დაწესებულებაში მომუშავე ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელ პირებს HR სტრატეგიის ორგანიზაციული როლის შესახებ.

HR სტრატეგიის წესი ეხება საჯარო დაწესებულებების მიერ სტრატეგიული ადამიანური რესურსების მართვის, როგორც ადამიანური რესურსების პრაქტიკების სისტემის იმპლემენტაციას/განვითარებას კონკრეტული ფუნქციისთვის ან ფუნქციების ნაკრებისთვის, რაც მიზნად ისახავს თანამშრომლების მიერ სამუშაოს საუკეთესოდ შესრულებას, ორგანიზაციის საბოლოო მიზნების მისაღწევად. იგი განკუთვნილია საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ ნებისმიერი პირისთვის.

პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების სისტემა

საანგარიშო პერიოდში საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად თანამშრომლობდა საჯარო დაწესებულებებთან და კონსულტაციას უწევდა მათ შეფასების პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის წარდგენილი მონაცემების შესაბამისად, საჯარო მოხელეთა 2023 წლის შედეგები ნაწილდება შემდეგნაირად: საუკეთესო 84,16%, კარგი 15,84%, დამაკმაყოფილებელი 0%, არადაკმაყოფილებელი 0%. აღსანიშნავია, რომ 2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ორგანიზაციების უმეტეს ნაწილში მიმდინარეობს საბოლოო შეფასების პროცესი. ამდენად, ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში სტატისტიკური ინფორმაცია არ არის შევსებული. ზემოთ მოცემული მონაცემები დათვლილია, იმ მცირე რაოდენობის (15) ორგანიზაციების მაგალითზე, რომელთაც უკვე დაასრულეს წლიური, საბოლოო შეფასების პერიოდი.

Hr.gov.ge-ის განვითარება

საჯარო სამსახურის რეფორმის წარმატებით განხორციელების ფარგლებში, სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიურო განაგრძობს ადამიანური რესურსების ელექტრონული მმართველობის პროცესის განვითარებას საჯარო სექტორში.

გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის მხარდაჭერით ჩატარდა კვლევა სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული პლატფორმის www.hr.gov.ge-ის



შესახებ და შეიქმნა სისტემის განვითარების ხედვის დოკუმენტი. აღნიშნულის ფარგლებში იქმნება ტექნიკური დავალების დოკუმენტი, რომლის საფუძველზეც, პროექტის შემდგომ ეტაპზე განხორციელდება hr.gov.ge-ის გადანერა ახალ ტექნოლოგიაზე დოკუმენტში არსებული მოთხოვნების გათვალისწინებით. მიმდინარე პროექტის დროს შემუშავებული ტექნიკური დავალების საფუძველზე განხორციელდება სისტემაში არსებული ცალკეული ფუნქციონალების ლოგიკის ცვლილება/განვითარება, ახალი ფუნქციონალების შემუშავება და ახალი მოდულების იმპლემენტაცია. ასევე, სისტემის განახლებულ ვერსიაში იგეგმება შშმ პირთა ხელმისაწვდომობა და სხვადასხვა ტიპის HR სისტემებთან ინტეგრაციის შესაძლებლობა, ინტეგრაციისთვის შეთანხმებული წერტილების გათვალისწინებით.

ადამიანური რესურსების მართვის მონაცემთა ბაზების განვითარება

იმის გათვალისწინებით, რომ მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადანყვეტილების მიღების პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის სრულყოფილი და სანდო მონაცემების წარმოება აუცილებელია, საჯარო სამსახურის ბიურო მუშაობს მონაცემების ცოცხალ რეჟიმში დამუშავების სისტემის ჩამოყალიბების მიმართულებით.

ბიურომ, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, განახორციელა საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის (eHRMS), საჯარო დაწესებულებებიდან გამოკითხვის საფუძველზე მიღებული მონაცემებისა და საჯარო სამსახურში პერსონალის შერჩევის ერთიანი პლატფორმის (HR.GOV.GE) მეშვეობით უწყებებში შერჩევის პროცესთან დაკავშირებული ინფორმაციისა და შესაბამისი ბაზების სისტემატიზაცია-განვითარება, რაც მოიცავდა შემდეგ ეტაპებს:

- შემუშავდა ადამიანური რესურსების ინდიკატორების კატალოგი (563 ინდიკატორი და მისი აღწერა);
- შეიქმნა ცვლადების კატალოგი ყველა ბაზისთვის (210 ცვლადი);
- განხორციელდა ცვლადების კოდირება ყველა ბაზაში;
- შემუშავდა კოდირების კატალოგი;
- გადაჯგუფდა, გაიფილტრა, გასწორდა მონაცემები (მაგ. ორგანიზაციის ჩამონათვალი და დასახელებები, გათავისუფლების საფუძველები);
- სამუშაოები მიმდინარეობდა 7 სხვადასხვა მიმართულების ბაზაში (1. ehrms –დასაქმების ყველა ტიპი; 2. ელ-კითხვარები; 3. ვაკანსიები; 4. გათავისუფლება/რეზერვი; 5. შეფასება; 6. პროფესიული განვითარება; 7. მობილობა.);
- ბაზებიდან მიღებული მონაცემების საფუძველზე SPSS-ში შეიქმნა სინტაქსები მონაცემების საბოლოო სახით დამუშავების პროცესის სისტემატიზაციისა და გამარტივებისთვის.



საანგარიშო პერიოდში განხორციელებული სამუშაოების შედეგად მონაცემთა სისტემებთან დაკავშირებით გაძლიერდა სამი ძირითადი მიმართულება. კერძოდ, შემუშავდა ადამიანური რესურსების მართვის მონაცემთა 600-მდე ინდიკატორი (1). საჯარო სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის ხელთ არსებული HR მონაცემების შესაბამისად განისაზღვრა ცვლადთა სისტემა და მონაცემთა შესაძლო კომბინაციები, რაც შესაძლებლობას იძლევა მონაცემები დამუშავდეს სხვადასხვა ტრილში ორგანიზაციული განვითარების მიზნით შესაბამისი ანალიზის განსახორციელებლად. რამდენიმე მაგალითი: შერჩევის წარმატების მაჩვენებლის გამოთვლის შესაძლებლობა – ვაკანსიებზე შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა ორგანიზაციის ჯგუფისა და კონკურსის ტიპის მიხედვით; მოზიდვის წარმატების მაჩვენებლის გამოთვლის შესაძლებლობა – ვაკანსიის მოთხოვნებთან შესაბამისი განცხადებების რაოდენობა რეგიონის, ვაკანსიის კატეგორიისა და კონკურსის ტიპის მიხედვით; შენარჩუნების მაჩვენებელი – დანიშნიდან ერთი წლის განმავლობაში სამსახურიდან საკუთარი თუ ორგანიზაციის ინიციატივით გათავისუფლებულ მოხელეთა რაოდენობა.

ასევე, განახლებულია მონაცემთა ბაზები და შექმნილი კოდირების სისტემა (2). საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა და ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებთან დაკავშირებით არსებული მონაცემების საფუძველზე, შეიქმნა გაერთიანებული სისტემა საერთო სტრუქტურით, რომელიც იძლევა შესაძლებლობას, მონაცემები დამუშავდეს ერთ სივრცეში წინასწარ დამუშავებული ცხრილების საშუალებით. ამასთან დაკავშირებით, შეიქმნა მონაცემთა ტრანსფორმაციის, აგრეგაციისა და Output-ების გენერაციის სინთაქსები, რაც გულისხმობს წინასწარ გამზადებულ სტანდარტიზებულ სისტემას მონაცემთა დამუშავებისათვის. გაანალიზდა ბიუროს ხელთ არსებული მონაცემები, ბაზები და შემუშავდა ცვლადთა ერთიანი სისტემა. თითოეული ცვლადი ჩაიშალა კლასიფიკატორებად და გაიწერა კოდირების სისტემა. აღნიშნული ხელს შეუწყობს, მონაცემთა მოძიებისა და დამუშავებისათვის საჭირო დროითი დანახარჯის შემცირებას, როგორც საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის, ასევე ბიუროს მანდატის ფარგლებში ანალიტიკური მიზნებისათვის.

2023 წლის განმავლობაში შეიქმნა ანალიტიკური დოკუმენტი და არსებული ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემის განვითარების ხედვა (3). შეფასდა მონაცემთა არსებული სისტემა, განისაზღვრა განვითარებისათვის განსახორციელებელი საჭირო ცვლილებები და ტექნიკური რეკომენდაციები. რაც გააადვილებს, საბოლოო ჯამში, ელექტრონული სისტემებიდან მიღებული მონაცემების მორგებას არსებულ ანალიტიკურ ინდიკატორებთან. გამოიკვეთა არსებულ სისტემაში მონაცემთა კოდირების საჭიროება, მონაცემთა შეყვანის დროს გარკვეული ლოგიკების განსაზღვრა მონაცემთა ბაზებში ცდომილების პრევენციისთვის და სერვისების ავტომატიზაციისათვის მომზადდა საფუძველი.

ასევე, მონაცემთა დამუშავების პროცესში გამოყენებული პროგრამების ცოდნის ამაღლების მიზნით გადამზადდნენ ბიუროს თანამშრომლები (ამ ეტაპზე მიმდინარეობს ბიუროს თანამშრომლების გადამზადება SPSS-ში და იგეგმება Power BI-ის შესწავლა).



მიზიდველი და მრავალფეროვანი საჯარო სამსახურის განვითარების ხელშეწყობა

საჯარო სამსახურის სისტემის გაუმჯობესება საჭიროებს საზოგადოების ნდობის მაღალ მაჩვენებელს. ამ მიზნის მისაღწევად, საჯარო სამსახური უნდა გახდეს მიზიდველი დამსაქმებელი, რომელიც ბრუნავს დასაქმებულთა კეთილდღეობაზე და უზრუნველყოფს განვითარების სისტემურ შესაძლებლობებს. ორგანიზაციაში მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის არსებობა მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს საჯარო სამსახურის სისტემის გამართულ ფუნქციონირებას, ასევე, მოქალაქეთა ნდობისა და ორგანიზაციის რეპუტაციის ამაღლებას საჯარო სამსახურის მიმართ. ამ მიზნის მისაღწევად, გაიმართა ფოკუსირებული შეხვედრები საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების ჩართულობით, გაანალიზდა თანამედროვე ადამიანური რესურსების საკითხების მართვის ტენდენციები და საკომუნიკაციო ინსტრუმენტები. შედეგად, შემუშავდა საჯარო სამსახურში თანამშრომელთა მოზიდვის გზამკვლევი, რომელიც წარმოადგენს საჯარო სამსახურში თანამშრომელთა მოზიდვის სახელმძღვანელო დოკუმენტს მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიურობის კომპონენტების გათვალისწინებით. მისი მიზანია საჯარო უწყებების ადამიანური კაპიტალის საკითხების მართვის (HR/HC/P&C) სპეციალისტებისთვის თანამშრომელთა მოზიდვის პრაქტიკული ინსტრუმენტების გაცნობა, რაც ხელს შეუწყობს მომავალში მათ ეფექტიან საქმიანობას.



პროფესიული განვითარების სისტემა საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახურის ბიუროსთვის წარდგენილი მონაცემების შესაბამისად, მოხელის პროფესიული განვითარების გეგმის მიხედვით, 2023 წლისათვის 14 418 შემთხვევაში განისაზღვრა 251 დასახელების პროფესიული განვითარების როგორც საბაზისო, ასევე დამატებითი პროგრამა. მათგან, პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამა დაიგეგმა 85 საჯარო დაწესებულების მოხელეებისთვის. განსაზღვრული კურსების/შემთხვევების რაოდენობის 19,7% საბაზისო პროგრამებია (ამათგან პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი განესაზღვრა 15,58% და მოხელის მენეჯერული უნარების პროგრამა 4,12%), ხოლო 80,3% დამატებითი პროგრამებია. ასევე, აღსანიშნავია, რომ განსაზღვრული საბაზისო პროგრამების მხოლოდ 5,6% განხორციელდა ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე.

დამატებითი პროგრამების სტატისტიკური ანალიზისას იკვეთება 20 ყველაზე მეტად მოთხოვნილი სასწავლო თემატიკა: რისკის განსაზღვრა და შეფასება სტრატეგიული მართვა-დაგეგმვა (სტრატეგიული მენეჯმენტი, გრძელვადიანი და საშუალოვადიანი მიზნებისა და ამოცანების დაგეგმვა, სამოქმედო გეგმების შემუშავება), მონაცემების შეგროვების, დამუშავებისა და ანალიზის მეთოდები და საშუალებები, ეფექტური კომუნიკაცია, მუნიციპალური ქონების ფორმირება და განკარგვა, ცოდნის მართვა (knowledge management), პროფესიული კომუნიკაცია, Microsoft Excel, დროის მართვა, ინფორმაციული ტექნოლოგიები, პრეზენტაციის მომზადება და ჩატარება, სტრესის მართვა, ეფექტური მოლაპარაკებები, საჯარო ინფორმაცია და პერსონალურ მონაცემთა დაცვა, ეთიკა და ქცევის ზოგადი წესები საჯარო სამსახურში, აკადემიური წერა, გენდერული თანასწორობა და სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრა სამუშაო ადგილზე, პროფესიული კომუნიკაცია, თანამშრომლობა და გუნდური მუშაობა, პროექტების მართვა, შესყიდვები. აღნიშნული თემატიკის სასწავლო კურსებზე განაწილებულია საერთო ჯამში პროფესიული განვითარების 2023 წლის დამატებით პროგრამებში ჩართულ მოხელეთა 42%.

პროგრამები ხორციელდება როგორც პირისპირ, ასევე დისტანციური ფორმატით. ყველაზე ხშირად გამოყენებული მეთოდებია: ტრენინგი, ელექტრონული კურსი/დისტანციური



სწავლება, ვორქშოფი, მასტერკლასი, სასწავლო კურსი, სასერტიფიკატო კურსი, სწავლა კეთებით, ფორუმი და შიდა ტრენინგი.

პროფესიული განვითარების სისტემის გაუმჯობესების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მომზადდა „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 22 მაისის N242 დადგენილებაში ცვლილების პროექტი, რომელიც წარედგინა საქართველოს მთავრობას დასამტკიცებლად. ცვლილების მიზანია, საჯარო მოხელეების პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამების ჩამონათვალის გაფართოება, რომელიც ხელს შეუწყობს და გააუმჯობესებს საჯარო დაწესებულების ფუნქციონირებას და განკუთვნილი იქნება თითოეული რანგის მოხელისთვის.

მოხელეთა გაძლიერება მენტორინგის მეთოდის გამოყენებით ცენტრალურ და მუნიციპალურ ორგანოებში

საანგარიშო წლის თებერვლიდან ნოემბრის ბოლომდე, სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიურომ, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) პროექტის – „დეცენტრალიზაციისა და კარგი მმართველობის ხელშეწყობა ადგილობრივ დონეზე“ მხარდაჭერით – განახორციელა პროექტი, რომლის მიზანაც იყო ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის გაუმჯობესება ადგილობრივ დონეზე. ასევე, მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების სისტემის გაუმჯობესება კახეთის, შიდა ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის ყველა მუნიციპალიტეტსა და რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონის 2 მუნიციპალიტეტში.

პროექტი განხორციელდა ზემოაღნიშნული რეგიონების 20 მუნიციპალიტეტში. პროექტის მიზანი იყო ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების ცნობიერების ამაღლება შესრულებული სამუშაოს შეფასებაზე დაფუძნებული თანამედროვე პროფესიული განვითარების მიდგომებთან დაკავშირებით, ცენტრალური საჯარო უწყებების ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების მხრიდან გამოცდილების გაზიარება „სწავლა კეთებით“ პრინციპზე და მენტორინგის მეთოდზე დაყრდნობით. პროექტის ფარგლებში მენტორებმა შეიმუშავეს პროფესიული განვითარების გეგმის ნიმუშები და მენტორულ სესიებზე შეგირდებს გაუზიარეს რეკომენდაციები შეფასების სისტემის დახვეწისა და პროფესიულ განვითარების ციკლის ეტაპებთან დაკავშირებით. ამასთან, ადგილობრივი თვითმმართველობების ორგანოების სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისათვის ჩაატარეს ტრენინგები პროფესიული განვითარების საკითხებზე, რათა უკეთესად იყოს აღქმული შეფასებისა და პროფესიული განვითარების პროცესებში ხელმძღვანელთა მონაწილეობის მნიშვნელობა და როლი. აღნიშნული ტრენინგების ფარგლებში გადაამზადდა I და II რანგის 300-მდე მოხელე.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მუნიციპალიტეტების ორგანოების ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირებისთვის ჩატარდა ტრენინგი პროფე-



სიული განვითარების საჭიროებების კვლევის საკითხებზე და შემუშავდა კონცეფცია, რომელიც გულისხმობს პროფესიული განვითარების საჭიროებების კვლევას, იდენტიფიცირებას და მრავალფეროვანი მეთოდების გამოყენებით პროფესიული განვითარების პროგრამების დაგეგმვას. აღნიშნული პროცესი საპილოტე რეჟიმში მიმდინარეობდა, გაიმართა სამუშაო შეხვედრების სერია. პროცესში ჩართული იყო ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა 25-მდე წარმომადგენელი. თითოეული წარმომადგენელი პროფესიული განვითარების საჭიროების კვლევის განახლებულ მეთოდოლოგიას და შესაბამის ინსტრუმენტებს იყენებდა საპილოტე ეტაპის ფარგლებში, რომლის დროსაც შეფასდა შემუშავებული მეთოდოლოგიის პრაქტიკულობა. ამასთანავე, ორგანიზაციებმა გამოიყენეს ელექტრონული პლატფორმები ინსტრუმენტებისა და მეთოდოლოგიის ადაპტაციის ეტაპზე. საპილოტე პროცედურების დასრულების შემდეგ, კონცეფცია შეჯერდა და სამომავლოდ იგეგმება სხვა მუნიციპალიტეტებისთვის გაზიარება.

საპილოტე პროექტის ფარგლებში მომზადდა ანგარიში არსებული ვითარების შესახებ, პროფესიული განვითარების მეთოდების გამრავალფეროვნების და მათი ეფექტიანობის შეფასების მექანიზმების დანერგვის ხელშეწყობის მიმართულებით. ასევე, შემუშავდა პროფესიული განვითარების საჭიროებათა კვლევის ინსტრუქცია და მოხელეების პროფესიული განვითარების სისტემის დახვეწის, განვითარების მრავალფეროვანი მეთოდების გამოყენებისა და პროფესიული განვითარების პროგრამების გავლენის შეფასების შესახებ შემუშავდა მეთოდოლოგიური დოკუმენტი. ბიურო აგრძელებს კონცეფციის შესაბამისად პროფესიული განვითარების ციკლის სხვა ეტაპებზე მსგავს ფორმატში მუშაობას.

საჯარო სამსახურის ბიურომ, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) პროექტის „დეცენტრალიზაციისა და კარგი მმართველობის ხელშეწყობა ადგილობრივ დონეზე“ მხარდაჭერით, მიმდინარე წლის მაისი-აგვისტოს პერიოდში, დაგეგმა და განახორციელა სამუშაო შეხვედრები სახელმწიფო რწმუნებულების, მათი მოადგილეებისა და სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების პირველადი და მეორადი სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისა და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირებისთვის. შეხვედრებს უძღვებოდა საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი გუნდთან ერთად და მისი მთავარი მიზანი იყო ცნობიერების ამაღლება შემდეგ საკითხებზე: ადგილობრივ დონეზე ეთიკის, კეთილსინდისიერებისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმები, ლიდერული და მენეჯერული უნარები, შესრულებასა და შედეგზე ორიენტაციისა და ახალი კომპეტენციების/უნარების განვითარების შესაძლებლობები და ღირებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღება საჯარო სამსახურის რეფორმის კონტექსტში.

გემოაღნიშნულ პირებთან შეხვედრისათვის განსახილველად წინასწარ მომზადდა სპეციალური საკითხები, გაიმართა დისკუსია და წარმართული დისკუსიების შედეგად გამოიკვე-



თა საჭიროებები საჯარო სამსახურის მიმზიდველობის გაზრდის, საჯარო დაწესებულებებში მიმდინარე შიდა პროცესების დახვეწა/გაუმჯობესების, ორგანიზაციული გაძლიერებისა და მენეჯერული და ლიდერული უნარების გაძლიერების მიმართულებებით.

სსიპ – საჯარო სამსახურის ბიურო, გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, კვლავ აგრძელებს მუნიციპალიტეტებში ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის გაუმჯობესებისთვის საჭირო ღონისძიებების განხორციელებას.

საჯარო სამსახურში მენტორინგის პროგრამა უკვე რამდენიმე წარმატებული ეტაპისაგან შედგება. საჯარო უწყებებში მენტორინგი ხორციელდება ისეთ თემატურ საკითხებზე, როგორებიცაა მენეჯერის როლი ორგანიზაციული კულტურის ფორმირებაში, დელეგირება, შედეგზე ორიენტირებული მენეჯმენტი, ცვლილებების მენეჯმენტი.

მუნიციპალური ორგანოების საქმიანობის გაუმჯობესებისა და რეგიონული საჭიროებების საპასუხოდ, მიმდინარე წლის ოქტომბერ-ნოემბერში შეიქმნა თემატური მენტორობის სასწავლო პროგრამა, რომელიც ადგილობრივ დონეზე პროფესიული კომპეტენციებისა და ინსტიტუციურ გაძლიერებას შეუწყობს ხელს. თემატური მენტორინგის საშუალებით შესაძლებელია საჯარო სამსახურის სისტემაში მნიშვნელოვანი ცოდნის გაზიარება და თანამშრომლობითი პლატფორმის შექმნა. ამ ეტაპისთვის, უკვე შექმნილია ადამიანური რესურსების მართვის, ეთიკისა და მენეჯმენტის მიმართულებით თემატური მენტორინგი. მიმდინარე პროექტის ფარგლებში კი კვლევის საფუძველზე გამოვლინდა მუნიციპალიტეტებისთვის ორი ყველაზე მეტად სასურველი სფერო – სამართლისა და საქმისწარმოების მიმართულებით, რომლის შესაბამისადაც ცენტრალური საჯარო დაწესებულებებიდან, წინასწარ შემუშავებულ კრიტერიუმებსა და შერჩევის მეთოდოლოგიაზე დაყრდნობით შერჩეულ იქნა 10 პირი, რომლებმაც გაიარეს მენტორობის ტრენინგი, მიიღეს საჭირო ცოდნა, გამოიმუშავეს მენტორისთვის აუცილებელი უნარები და მოემზადნენ სამომავლოდ თემატური მენტორინგის სესიებისთვის. ზემოაღნიშნული აქტივობის შედეგად შემუშავდა პროფესიული/პროფილური/თემატური სწავლების მეთოდოლოგია, ტრენინგ მოდული და თემატური მენტორინგის სახელმძღვანელო, რომელიც ხელს შეუწყობს საჯარო სამსახურში პროფესიულ/თემატურ მენტორობის პროგრამას.

მენტორინგის მექანიზმი ასევე იწერება აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკების სამინისტროებში. თავდაპირველად, მენტორინგის პროგრამის გაცნობის მიზნით, ჩატარდა საინფორმაციო შეხვედრები სამინისტროების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლების ჩართულობით, განისაზღვრა აპლიკაციების მიღების ფორმატი და ვადები. შევსებული აპლიკაციების გადარჩევის საფუძველზე აღნიშნული უწყებებიდან შეირჩნენ შეგირდები, რომლებსაც ინდივიდუალური შეხვედრების ფორმატში მენტორობას უწევნ წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმებით შერჩეული, გამოცდილი მენტორები. მენტორებმა წარმოადგინეს ყოველთვიური ანგარიშები მათ მიერ განხორციელებული აქტივობების შესახებ.



ეთიკისა და კეთილსინდისიერების მხარდაჭერა საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახურის ბიურო ახორციელებს კეთილსინდისიერების ამაღლების პროგრამას, რომელიც უკვე წარმატებით გაიარა სამინისტროებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების 250-ზე მეტმა წარმომადგენელმა. კეთილსინდისიერების ამაღლების პროგრამის მომდევნო ეტაპი კეთილსინდისიერების საკითხებზე მომუშავე საჯარო მოხელეების მონაწილეობით ხორციელდება, რომლებიც კონკურსის შედეგად, შევსებული აპლიკაციების გადარჩევის საფუძველზე შეირჩნენ და მასში ცენტრალური საჯარო დაწესებულებებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების 24 წარმომადგენელი მონაწილეობს. შეხვედრების ციკლი 11 თემატურ შეხვედრას ითვალისწინებს საჯარო სამსახურში ეთიკისა და კეთილსინდისიერების საკითხებზე.

პროგრამის მონაწილეებს საშუალება აქვთ მიიღონ პრაქტიკული რჩევები და გამოცდილება ეთიკური დილემების მოგვარების შესახებ და ხელი შეუწყონ ეთიკური გარემოს გაუმჯობესებას საჯარო სამსახურში. საანგარიშო პერიოდში ჩატარებულია 9 ონლაინ შეხვედრა, რომელთაც პროგრამის ფარგლებში გადამზადებული კეთილსინდისიერების ექსპერტები უძღვებოდნენ.

საჯარო სამსახურში ეთიკისა და კეთილსინდისიერების ერთიანი სტანდარტის შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა და ეთიკის კოდექსის აღსრულების პრაქტიკის ანალიზის განხორციელებისათვის მნიშვნელოვანია ბიურომ შეაფასოს ეთიკის კოდექსით გათვალისწინებული მექანიზმების განხორციელება საჯარო დაწესებულებებში. შეფასება დაეხმარება ბიუროს გამოავლინოს ინტერესთა კონფლიქტთან და კორუფციასთან დაკავშირებული პრობლემები საჯარო სამსახურში, რის საფუძველზეც შემუშავდება აუცილებელი რეკომენდაციები მომავალი ინტერვენციებისთვის.

ამ მიზნით, გაანალიზდა არაეთიკური ქცევის პრევენციისა და რეაგირების პრაქტიკა და ჩატარდა თვისებრივი კვლევა, რომელიც მოიცავდა მიზნობრივ ინტერვიუებს სხვადასხვა საჯარო უწყების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლებთან და ეთიკის ექსპერტებთან/მენტორებთან. ასევე, განხორციელდა საქართველოს საჯარო სამსახურში არსებული პრაქტიკის ანალიზი, რომელიც შეეხებოდა ანტიკორუფციულ ჩარჩოს, ეთიკის რეგულირების ჩარჩოს, ეთიკის სწავლების არსებულ პრაქტიკასა და აღსრულების არსებულ მექანიზმებს.



დისტანციური და ონლაინ სწავლების სისტემის გაუმჯობესება

საჯარო სამსახურის ბიუროს ინიციატივითა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით, დისტანციურ რეჟიმში მუშაობისა და პანდემიის შეზღუდვების გამო პროფესიული განვითარების პროგრამების ხელმისაწვდომობის გაზრდისა და პროცესების გაციფრების 21-ე საუკუნის თანამედროვე ტენდენციების გათვალისწინებით, შემუშავდა მოხელეთა სწავლების ერთიანი ელექტრონული პლატფორმა (elearning@csb.gov.ge).

ამ ეტაპზე, დასრულდა პროგრამული უზრუნველყოფის და ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი ელექტრონულ სისტემასთან (eHRMS) ინტეგრირების ტესტირების პროცესები. ასევე, დასრულდა სამუშაოები ვებგვერდის შინაარსობრივი და ტექნიკური გამართვის მიმართულებით. პლატფორმაზე განთავსების მიზნით, საჯარო მოსამსახურეთა შესაძლებლობებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობისათვის შემუშავდა საჯარო სამსახურში ლიდერობისა და მართვის ელექტრონული კურსის მასალები (შესაბამისი ვიდეოები და საგამოცდო ნაწილი), რომელიც განთავსდა აღნიშნულ პლატფორმაზე.

ონლაინ სწავლების პლატფორმის შექმნის პარალელურად, საჯარო სამსახურის ბიუროს UNDP-ის მხარდაჭერით მუშაობს ონლაინ სწავლების განხორციელების სტანდარტებზე და პროფესიული განვითარების პროგრამების მომწოდებელი სასწავლო დაწესებულებების ტრენერთა შესაძლებლობების განვითარებაზე ონლაინ სწავლების მიმართულებით. ონლაინ სწავლების სტანდარტების შემუშავების მიზნით, საანგარიშო პერიოდში ჩატარდა როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კვლევა პროფესიული განვითარების მომწოდებელი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან და მომზადდა სიტუაციის ანალიზის დოკუმენტი. რაც შეეხება ტრენერთა შესაძლებლობების განვითარებას, საანგარიშო პერიოდში შემუშავდა ონლაინ სწავლების ტრენინგმოდული და სილაბუსი, რომლის საფუძველზეც განხორციელდა ტრენერთა გადამზადება არამხოლოდ ონლაინ სწავლების მეთოდებსა და ტექნიკებზე, არამედ ონლაინ სასწავლო კურსების შემუშავების საკითხებზეც. ტრენინგმა შესაბამისი მომზადება 2023 წლის დასაწყისშივე გაიარეს.

სპეციალური პროგრამა ქალთა პროფესიული განვითარებისთვის

საჯარო სამსახურში ქალთა ჩართულობის გაზრდის მიზნით, დაგეგმილია სპეციალური მხარდაჭერის პროგრამის შემუშავება, რომელიც მორგებულია ქალი თანამშრომლების საჭიროებებზე.

არაფორმალური სწავლების გზით ქალი საჯარო მოხელეების შესაძლებლობების გაძლიერებისა და მათი კარიერული განვითარების დაგეგმვის მექანიზმის შემუშავების მიზნით, შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი საჯარო დაწესებულების წარმომადგენლის ჩართულობით. სამუშაო პროცესის შედეგად შემუშავდება კონცეფცია, რომელიც საფუძვლად დაედება არაფორმალური სწავლების დანერგვას საჯარო სამსახურში ქალთა გაძლიერების მიზნით.



კომუნიკაცია და ცნობიერების ამაღლება

საჯარო მოხელეთა ფორუმი. საჯარო მოხელეთა ფორუმი მოხელეთა შორის კომუნიკაციის გაძლიერების კუთხით შექმნილი ერთ-ერთი ყველაზე წარმატებული ინიციატივაა, რაც დასტურდება მონაწილეთა აქტიური ჩართულობითა და ჩატარებული გამოკითხვების შედეგებით. ამ დროისათვის, სულ ჩატარებულია 77 ფორუმის შეხვედრა საჯარო მოხელეებისათვის აქტუალურ თემატიკაზე. ფორუმის შეხვედრებს ესწრებოდნენ ცენტრალური საჯარო დაწესებულებებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების 5000-მდე საჯარო მოხელე, რაც მათ შესაძლებლობას აძლევდა გაეზარდათ პროფესიონალიზმი, გამოეყვინათ ახალი იდეები, ასევე, განევიტარებინათ საერთო ღირებულებები სხვადასხვა საკითხების განხილვის გზით.

ფორუმის მონაწილეთა პოზიტიური უკუკავშირის შესაბამისად, კვლავ გრძელდება ფორუმის შეხვედრები ონლაინ ფორმატში და 2023 წლის განმავლობაში ჩატარებულია 16 მოხელის ფორუმი, 1500-მდე საჯარო მოხელის ჩართულობით. ფორუმის შეხვედრები ჩატარდა როგორც ტრადიციულ, ასევე ახალი სტილის ფორმატში, რაც გულისხმობდა საჯარო მოხელეთა მიერ თავიანთი საქმიანობის სფეროში მიღწეული წარმატებებისა და მიმდინარე საქმიანობის შესახებ ფორუმის მონაწილეთათვის ინფორმაციის გაზიარებას.

ფორუმის შეხვედრები მოიცავდა ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორებიცაა: საქართველოს ევროპული პერსპექტივა; უსაფრთხოების პოლიტიკა და ევროატლანტიკური ინტეგრაცია; პერსონალური მონაცემების დაცვა; ქცევის მეცნიერება და საჯარო პოლიტიკა; ნარჩენებისა და ქიმიური ნივთიერებების მართვა საქართველოში; კიბეროპერაციები სახელმწიფო-თაშორის ურთიერთობებში; ემოციების მართვა; დემინფორმაციის საფრთხეებზე რეაგირება საჯარო სამსახურში; საჯარო მმართველობა მოხელეებისათვის: კომუნიკაციის მნიშვნელობა რეფორმის პროცესში და ა.შ.

HR ფორუმი. 2023 წლის 27 სექტემბერს, ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის მხარდაჭერით საჯარო სამსახურის ბიურომ გამართა HR ფორუმი, რომელიც მიეძღვნა ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის საკითხებს. ფორუმში მონაწილეთა იღებდნენ ცენტრალური ხელისუფლებისა და ადგილობრივი ორგანოების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენლები. ფორუმზე გაიმართა HR სტრატეგიის სახელმძღვა-



ნელოს და HR ინდიკატორების, ასევე, პოლიტიკის დაგეგმვის, მონიტორინგის და შეფასების მიმართულებით სამუშაო აღწერილობების მოდელის პრეზენტაცია. ფორუმის ფარგლებში საერთაშორისო და ადგილობრივი ექსპერტებმა, ასევე, სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლებმა გააზიარეს გამოცდილება HR სტრატეგიის შემუშავების და სტრატეგიული სამუშაო ძალის დაგეგმვის საკითხებთან დაკავშირებით.

მართვისა და ლიდერობის შესახებ ტრენინგები. მართვისა და ლიდერობის ტრენინგების წინა ფაზები მოხელეთა მაღალი ჩართულობით ჩატარდა, რამაც გააუმჯობესა მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული საჯარო მოხელეების მუშაობის ხარისხი. შესაბამისად, ბიურო აგრძელებს მუშაობას საჯარო სამსახურში დასაქმებული მენეჯერების შესაძლებლობების გაძლიერების კუთხით. საანგარიშო პერიოდში განახლდა ლიდერობისა და მართვის საკითხებზე ტრენინგ პროგრამა და ტრენინგ მოდულს დაემატა ტალანტების მართვისა და რთული საუბრების მართვის კომპონენტები. საანგარიშო პერიოდისათვის ჩატარდა 6 სამდღიანი ონლაინ ტრენინგი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო სამინისტროების საჯარო სამართლის იურიდიული პირების 72-მა თანამშრომელმა.

მოხელის როლისა და ღირებულებების შესახებ ტრენინგები. გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით ჩატარდა ტრენინგები მოხელის როლისა და ღირებულებების შესახებ, განსაკუთრებული აქცენტით საჯარო მოხელეებში კეთილსინდისიერებისა და ანგარიშვალდებულების ამაღლებაზე. ამ ეტაპისათვის ჩატარებულია 6 ორდღიანი ონლაინ ტრენინგი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 91-მა მოხელემ.

საჯარო სამსახურის დღე. გაეროს საჯარო სამსახურის დღე აღინიშნება ყოველწლიურად 23 ივნისს. საანგარიშო პერიოდში ჩატარდა ამ დღისადმი მიძღვნილი ღონისძიება „მდგრადი საჯარო სამსახური: კარიერული და პროფესიული განვითარება“. მონაწილეებმა თემატურ ჯგუფებში იმუშავეს პროფესიული და კარიერული განვითარების გაუმჯობესების შესაძლებლობებზე ე.წ. world-café-ს მოდელით. პროფესიული განვითარების თემატურ ჯგუფში მონაწილეებმა იმსჯელეს ისეთი საკითხების გაუმჯობესების გზებზე, როგორცაა: პროფესიული განვითარების საჭიროების შეფასება, დაგეგმვა, განხორციელება და ეფექტიანობის შეფასება. შედეგად, სამუშაო ჯგუფის მონაწილეებმა დასახეს სამომავლო ხედვა პროფესიული განვითარების ციკლის თითოეული კომპონენტის გასაუმჯობესებლად.

კარიერული განვითარების თემატურ ჯგუფში ღონისძიების მონაწილეებმა სისტემის მართვის კუთხით გამოკვეთეს ერთიანი მიდგომის დამკვიდრების საჭიროება, თანამდებობათა რანგირების მიმართულებით ყურადღება გამახვილდა მრავალფეროვანი ჯგუფების კარიერული განვითარების შესაძლებლობების გაზრდაზე, ხოლო მენეჯერული უნარების მიმართულებით დელეგირების გაძლიერებასა და მენეჯერული კომპეტენციების გაზომვის მექანიზმების მნიშვნელობაზე. შერჩევის კუთხით თემატურმა ჯგუფმა იმსჯელა მოხელის კომპეტენციების გათვალისწინებასა და მონაწილე სუბიექტების მრავალფეროვნებაზე.



ღონისძიებას საქართველოს ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისა და საერთაშორისო პარტნიორი ორგანიზაციების 100-ზე მეტი წარმომადგენელი დაესწრო.

დემინფორმაციისა და პროპაგანდის წინააღმდეგ საჯარო სამსახურის მდგრადობის გაზრდა. დემინფორმაციული კამპანიები გავლენას ახდენს დემოკრატიული ქვეყნების პოლიტიკურ, ეკონომიკურ და სოციალურ სტაბილურობაზე, მიმართულია სახელმწიფო ინსტიტუტების მიმართ ხალხის ნდობის შემცირებისა და საზოგადოების პოლარიზებისაკენ. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საჯარო სექტორში არსებული სიტუაციის შეფასებისა და გამონვევების გამოვლენის მიზნით, განხორციელდა საჯარო სამსახურში დემინფორმაციისა და პროპაგანდის წინააღმდეგ არსებული პოლიტიკის მიმოხილვა და ჩატარდა თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევა. კვლევის ეტაპებზე შეგროვებული ინფორმაცია იქნა საბოლოო ანგარიშში დემინფორმაციის ამოცნობის, ინფორმაციის კრიტიკულად გადამოწმების და დემინფორმაციაზე რეაგირების საკითხებზე საჯარო მოხელეების ინფორმირებულობის, მათი დამოკიდებულებების, ცოდნის და გამოცდილების შესახებ.

კონვენცია შშმ პირთა საერთაშორისო დღესთან დაკავშირებით (IDPWD). შებენიანი შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიის მნიშვნელობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების, ადამიანის უფლებების დაცვის, მდგრადი განვითარების, ასევე მშვიდობისა და უსაფრთხოების მიზნის მხარდასაჭერად, 4 დეკემბერს გაიმართა შებენიანი შესაძლებლობის მქონე პირთა საერთაშორისო დღისადმი მიძღვნილი ონლაინ ღონისძიება თემაზე: „მისაწვდომობისა და გონივრული მისადაგების ვალდებულება“.

შეხვედრის ფარგლებში სპიკერებმა მიმოიხილეს გაეროს შებენიანი შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, მისი მიზნები და მნიშვნელობა. ასევე, განმარტეს, თუ რას გულისხმობს მისაწვდომობისა და გონივრული მისადაგების ვალდებულება. შეხვედრას ცენტრალური საჯარო დაწესებულებებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების 110-ზე მეტი წარმომადგენელი ესწრებოდა.

საკომუნიკაციო გეგმა და საპილოტე კამპანია. საჯარო სამსახურის რეფორმის განხორციელების სტაბილურობისა და თანმიმდევრულობის უზრუნველსაყოფად, მნიშვნელოვანია საჯარო მოსამსახურეებს ჰქონდეთ ცოდნა საჯარო სამსახურის რეფორმის პრიორიტეტულ სფეროებზე, როგორცაა – საჯარო სამსახურში მიღება, სამუშაოს მართვა და ა.შ.

ამ მიზნით, შემუშავდა საკომუნიკაციო სტრატეგია ბიუროს პრიორიტეტული მიმართულებების შესაბამისად. პროცესში მოხდა მონაცემების დამუშავება, მიმდინარე პროექტების შესწავლა, სამომავლო გეგმების განხილვა, ჩატარდა ინტერვიუები და გაიმართა შეხვედრები ჩართული მხარეების მონაწილეობით. ასევე, შეიქმნა მიზნებისა და საჭიროებების დოკუმენტი, რომლის შესაბამისად შემუშავდა ცნობიერების ამაღლების მექანიზმები ბიუროს, როგორც უწყების ფუნქციებისა და როლის შესახებ და განისაზღვრა საკომუნიკაციო სტრატეგიის



მიმართულებები. სტრატეგიის შესაბამისად, შემუშავდა საკომუნიკაციო გეგმა და საპილოტე კამპანია. ბიუროს შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით, შემუშავდა საინფორმაციო ბანერები ბიუროს საგანმანათლებლო რესურსების შესახებ, რომელთა გაზიარებაც მოხდა როგორც სოციალურ ქსელში, ასევე პარტნიორი საჯარო უწყებებისა და საგანმანათლებლო დაწესებულების ოფიციალურ ვებგვერდებზე. კამპანიის შედეგად, 2 კვირის განმავლობაში განთავსებული რეკლამა ნახა 55 000-ზე მეტმა მომხმარებელმა, ხოლო სოციალურ ქსელში ცნობიერების ამაღლების ფარგლებში ბიუროს ვებსაიტიდან 4000-ზე მეტი ფაილი ჩამოიტვირთა, ხოლო კვირაში საშუალოდ 91 000 მომხმარებელი ინტერესდებოდა სიახლეებით.

ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი. საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საგარეო საქმეთა სამინისტროს სსიპ ნატოსა და ევროკავშირის შესახებ საინფორმაციო ცენტრს შორის ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი გაფორმდა ქვეყნის დასავლური ინტეგრაციის შესახებ საჯარო მოხელეთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით. მემორანდუმი ითვალისწინებს 2024-2025 წლებში საჯარო სამსახურის ბიუროსა და ნატოსა და ევროკავშირის შესახებ საინფორმაციო ცენტრის თანამშრომლობითა და ამერიკის შეერთებული შტატების სახელმწიფო დეპარტამენტის ფინანსური მხარდაჭერით პროექტის – „საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების კურსი ევროპული და ევროატლანტიკური ინტეგრაციის პროცესის შესახებ“ – განხორციელებას. პროექტის ფარგლებში გადამზადდება 250-მდე საჯარო მოხელე.

კავკასიის სახელმწიფო მართვის სკოლის ინიციატივით და CU-ის კარიერული განვითარების და დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის ორგანიზებით, საანგარიშო პერიოდში, ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი გაფორმდა ასევე კავკასიის უნივერსიტეტსა და საჯარო სამსახურის ბიუროს შორის. მემორანდუმის მიზანია, კავკასიის უნივერსიტეტსა და ბიუროს შორის დამყარდეს მჭიდრო პარტნიორული ურთიერთობა, რომელიც ხელს შეუწყობს საგანმანათლებლო სივრცისა და საჯარო სექტორის განვითარებას. მხარეები შეთანხმდნენ, დაგეგმონ და განახორციელონ ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს კავკასიის უნივერსიტეტის საჯარო მმართველობის საბაკალავრო და სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებას, სტუდენტების პრაქტიკის/სტაჟირების გავლაში ხელშეწყობას და მათი დასაქმების ბაზარზე მოთხოვნადი კომპეტენციების განვითარებას, ასევე, ბიუროში დასაქმებულ პირთა კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობას.

ასევე, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტსა და საჯარო სამსახურის ბიუროს შორის გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი, რომლის ფარგლებშიც პრიორიტეტად განისაზღვრა კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების ხელშეწყობა, სტუდენტების მხარდაჭერა პრაქტიკის/სტაჟირების გავლის კუთხით და მათი დასაქმების ბაზარზე მოთხოვნადი კომპეტენციების განვითარება.



საერთაშორისო თანამშრომლობა

საჯარო სამსახურის ბიურო მჭიდროდ თანამშრომლობს საერთაშორისო პარტნიორებთან, აქტიურად მონაწილეობს ღონისძიებებსა და კონფერენციებში საქართველოს გამოცდილების გაზიარებისა და სხვა ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკის შესწავლის მიზნით.

2023 წელს, საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებმა მონაწილეობა მიიღეს სხვადასხვა საერთაშორისო პროფესიული განვითარების პროგრამებში, კონფერენციებსა და სასწავლო ვიზიტებში.

საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლებმა მონაწილეობა მიიღეს ბერლინში, ჰერტის მმართველობის სკოლის ექვსთვიან სასერტიფიკატო პროგრამაში „ქალთა ლიდერობა ორგანიზაციული განვითარებისთვის“. პროგრამის თემები მრავალფეროვანი იყო და მოიცავდა შემდეგ საკითხებს: ხალხის მენეჯმენტი, მართვა და ლიდერობა, მმართველობაში გონივრული გადაწყვეტილებების მიღება, ბიუროკრატია და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკა, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა და ა.შ. პროგრამაში მონაწილეობა მიიღეს ოცდაათამდე გამორჩეულმა ქალმა ლიდერმა აღმოსავლეთ პარტნიორობის (EaP) ქვეყნებიდან. სასწავლო პროგრამა ორგანიზებული იყო გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) საჯარო მმართველობის რეფორმის აღმოსავლეთ პარტნიორობის რეგიონული ფონდის მიერ.

ბერლინში ასევე ჩატარდა აღმოსავლეთ პარტნიორობის „მონინავე ტრენინგების კავშირების“ სემინარი, სადაც საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლები და მონაწილეები სომხეთიდან, მოლდოვიდან, აზერბაიჯანიდან და უკრაინიდან გაეცნენ ტრენინგის უახლეს მეთოდოლოგიებს და ერთმანეთს გაუზიარეს საუკეთესო პრაქტიკები. ღონისძიების ფარგლებში დისკუსიის თემას წარმოადგენდა საჯარო მმართველობა და ტექნიკური პროფესიული განათლება და ტრენინგი (TVET), ასევე საჯარო მოხელეთა სწავლება ციფრულ ეპოქაში.

პოლონეთის საჯარო მმართველობის ეროვნული სკოლის (KSAP) და პოლონეთის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ორგანიზებით, საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლებმა მონაწილეობა მიიღეს სასწავლო ვიზიტში ვარშავაში, თემაზე „ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის გაძლიერება აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნების საჯარო სამსახურში“.

მონაწილეები გაეცნენ ვარშავის მთავრობის ოფისში ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკასა და პრაქტიკის სირთულეებს. აღნიშნული ინიციატივა მიზნად ისახავდა აღმო-



სავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებში იმ საჯარო მოხელეთა კომპეტენციების ამაღლებას, რომლებიც აქტიურად არიან ჩართულნი საჯარო სამსახურის რეფორმასა და ადამიანური რესურსების მართვის პროცესების განხორციელებაში. პროგრამა ასევე იყო კატალიზატორი აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნების საჯარო მოხელეებსა და მათ პოლონელ კოლეგებს შორის ურთიერთთანამშრომლობის გაძლიერების კუთხით, რაც ხელს უწყობს ცოდნის გაცვლასა და პრაქტიკის გაზიარებას.

საჯარო სამსახურის ბიურო აგრძელებს თანამშრომლობას ასტანას საჯარო სამსახურის ჰაბთან (ACSH), რომლის ფარგლებშიც ბიუროს წარმომადგენელი მინვეული იყო საჯარო სამსახურის საერთაშორისო კომისიის მიერ ორგანიზებულ ღონისძიებაზე ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ღონისძიების მიზანი იყო ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის, პრაქტიკისა და პროცესების შესახებ საუკეთესო გამოცდილების გაზიარება. ასტანას საჯარო სამსახურის ჰაბის მონაწილე ქვეყნის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა დისკუსია ადამიანური რესურსების თანამედროვე მიდგომების შესახებ, განსაკუთრებული აქცენტით თანამშრომელთა შერჩევის, შენარჩუნების ანაზღაურების და კომპენსაციის სქემების თემებზე.

შვედეთის საჯარო სექტორის საუკეთესო გამოცდილების გაცნობის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის წარმომადგენლები სასწავლო ვიზიტით იმყოფებოდნენ სტოკჰოლმში. შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა (SDC) და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women) მხარდაჭერით, შეხვედრები გაიმართა შვედეთის პარლამენტის წევრებთან, დარგობრივ სამინისტროებთან, საჯარო უწყებებსა და პროფესიულ კავშირებთან. სასწავლო ვიზიტის მიზანი იყო საჯარო სამსახურის დასაქმების პოლიტიკაში გენდერული მენისტრიმინგის შესახებ მონაწილეთა ცნობიერების ამაღლება.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროსა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ერთობლივი ინიციატივით განხორციელდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება. კვლევა ISET-ის პოლიტიკის ინსტიტუტმა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში ჩაატარა, რომელიც ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით ხორციელდება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული ზეგავლენის შეფასება მიზნად ისახავდა, გენდერული თანასწორობის კუთხით კანონში არსებული ხარვეზების გამოვლენასა და რეკომენდაციების შემუშავებას კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობისათვის საჯარო სამსახურში.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით, საჯარო სამსახურის ბიურომ შეიმუშავა და დაამტკიცა ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის სახელმძღვანელო ინსტრუქცია. ამგვარად, ბიურომ შექმნა პრევენციული და საქართველოში პირველი დამსაქმებელია, რომელმაც აღნიშნული მექანიზმი დანერგა. სა-



ხელმძღვანელო ინსტრუქცია მიზნად ისახავს, შექმნას შიდაუნწყებრივი მექანიზმი სამუშაო ადგილზე ოჯახში ძალადობის მსხვერპლებისა და ძალადობაგამოვლილების მხარდასაჭერად. სახელმძღვანელო ინსტრუქცია ითვალისწინებს რეაგირების მექანიზმებს, მსხვერპლებისა და ძალადობაგამოვლილებისთვის უსაფრთხოების გეგმების შემუშავებას და პრევენციული ღონისძიებების გატარებას. ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის საკითხებზე ბიუროს ტრენინგებისთვის ჩატარდა ცნობიერების ამაღლების მიზნობრივი შეხვედრა.



თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შევსებისა და მონივროვნების პროცესი

2023 წლის პირველ სექტემბრამდე საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად მუშაობდა თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარირების უზრუნველყოფის, დეკლარაციების მონიტორინგისა და შესაბამისი ელექტრონული სისტემების დახვეწის მიმართულებით.

თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების ღია ფორმატში გამოქვეყნების ინიციატივის ფარგლებში, სსიპ – ციფრული მმართველობის სააგენტოსთან ერთად განხორციელებული პროგრამული ცვლილებისა და ტესტირების სამუშაოების შედეგად, უკვე 2023 წლიდან, დაინტერესებულ პირთათვის, ვებ-გვერდზე – www.declaration.gov.ge განთავსებული თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის ელექტრონული დეკლარაციები, გარდა PDF ფორმატისა, ხელმისაწვდომია CSV ფორმატში და API აპლიკაციის პროგრამირების ინტერფეისის საშუალებით.

„შესამონმებელი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის მონიტორინგის ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 14 თებერვლის N81 დადგენილების შესაბამისად, 2023 წლის 23 იანვარს ელექტრონული სისტემის მიერ შემთხვევითი შერჩევის პრინციპის დაცვით შერჩეულ იქნა მიმდინარე წელს შესამონმებელი თანამდებობის პირები. კერძოდ, შერჩეულ თანამდებობის პირთა რაოდენობამ შეადგინა 317, საერთო რაოდენობის (6356) 5%.

2023 წლის 12 იანვრის „2023 წლის განმავლობაში შესამონმებელი თანამდებობის პირთა ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების შერჩევის მიზნით შექმნილი დამოუკიდებელი კომისიის სხდომის ოქმის“ შესაბამისად განხორციელდა 2023 წლის განმავლობაში შესამონმებელი თანამდებობის პირების შერჩევა, რომელთა ოდენობამ ასევე შეადგინა 317, საერთო რაოდენობის (6356) 5%.

ასევე, შესამონმებელ დეკლარანტთა სიას დაემატა 56 თანამდებობის პირი, რომლებიც სისტემაში აისახა წარმოდგენილი დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე.



შესაბამისად, 2023 წლის განმავლობაში შესამოწმებელი დეკლარაციების ჯამურმა ოდენობამ შეადგინა 690.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ, 2023 წელს 500 თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციების მონიტორინგი განხორციელდა შემთხვევითი შერჩევის, დამოუკიდებელი კომისიის მიერ შერჩევის და დასაბუთებული წერილობითი განცხადების საფუძველზე. შესამოწმებელ თანამდებობის პირთა მონიტორინგის პროცესი, შესაბამისი გრაფიკით, გადანაწილდა თვეების მიხედვით, 01.09.2023-მდე პერიოდზე.



2023 წლის სვაფისიკა საჯარო სამსახურში



მონაცემთა უზრუნველყოფის მეთოდოლოგია

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, საჯარო დაწესებულებაში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის გამოვლენისა და უზრუნველყოფისათვის, საჯარო სამსახურის ბიურო, კომპეტენციის ფარგლებში, ყოველწლიურად ამუშავებს საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა შესახებ სტატისტიკურ მონაცემებს სხვადასხვა ჭრილში.

მონაცემები მუშავდება ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ სისტემასა (eHRMS) და საჯარო სამსახურში დასაქმების პლატფორმაზე (HR.GOV.GE) საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი ერთეულის წარმომადგენლის მიერ, კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ფარგლებში („საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლი) ასახული ინფორმაციის საფუძველზე. აღსანიშნავია, რომ იმ ორგანიზაციებთან, რომლებიც არ არიან ჩართულნი ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ სისტემაში (eHRMS), იგზავნება კითხვარი ან შესავსები ფორმა და მონაცემები გროვდება პერსონალური მონაცემების დაცვითა და პიროვნების იდენტიფიცირების შესაძლებლობის გარეშე.*

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მონაცემების დამუშავებისას დაცულია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულაციები.

2023 წელს 2023, საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების შესახებ (HR/HC) საჯარო სამსახურის ბიუროს ხელთ არსებული მონაცემების შესაბამისად განისაზღვრა ცვლადთა სისტემა და მონაცემთა შესაძლო კომბინაციები. აღნიშნული შესაძლებლობას იძლევა, მონაცემები დამუშავდეს სხვადასხვა ჭრილში ორგანიზაციული განვითარების მიზნით შესაბამისი ანალიზის განსახორციელებლად.

მონაცემების დამუშავებისას შეიცვალა მეთოდოლოგია და განხორციელდა მონაცემების წმენდა. კერძოდ, შემუშავებულ ცვლადთა სისტემის საფუძველზე დაჯგუფდა და სტრუქტურულად მოწესრიგდა მონაცემები, რამაც შესაძლოა მცირე სხვაობები გამოიწვიოს 2023 წლის მონაცემების სხვა წლებთან შედარებისას.

* მონაცემთა შეგროვების მეთოდოლოგიის შესაბამისად ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ სისტემაში, კითხვარებსა და ფორმებში ასახული მონაცემების სიზუსტეზე პასუხისმგებელია შესაბამისი საჯარო დაწესებულება.



გასათვალისწინებელია, რომ მონაცემები მუშავდება 5 ძირითადი მიმართულებით: 1. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა შესახებ ზოგადი მონაცემები; 2. შერჩევის სრული ციკლის შედეგები; 3. გათავისუფლების და გადინების მაჩვენებლები; 4. მოხელის საქმიანობის შეფასებისა და 5. მოხელის პროფესიული განვითარების შედეგები. ამ პროცესში გამოიყენება შემდეგი ცვლადები:

1. **დასაქმების სტატუსი** – მუშავდება ინფორმაცია პროფესიული საჯარო მოხელის, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულების, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულისა და მაღალი თანამდებობის პირების შესახებ;
2. **ორგანიზაცია** – ყველა ის ორგანიზაცია, რომლებზეც ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოქმედება. ასევე, იმ ორგანიზაციების ნაწილი, რომლებიც შედიან საჯარო სამსახურის სისტემაში, თუმცა მათზე არ ვრცელდება ზემოთხსენებული კანონის მოქმედება;
3. **ორგანიზაციული ჯგუფები – ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები** (მუნიციპალიტეტების მერიები და საკრებულოები); **აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები** (მთავრობა, სამინისტროები, საქვეუწყებოები, ტერიტორიული ორგანოები და სხვა საჯარო დაწესებულებები, რომლებზეც ვრცელდება კანონის მოქმედება); **სასამართლოები** (რაიონული, საქალაქო, სააპელაციო, უზენაესი, საკონსტიტუციო სასამართლოები და ასევე, იუსტიციის უმაღლესი საბჭო), **საქართველოს მთავრობისა და საქართველოს პრეზიდენტის ადმინისტრაციები, საქართველოს პარლამენტი, სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები, საქართველოს სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი, სხვა საჯარო დაწესებულებები, რომლებზეც ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი** (რესურს-ცენტრები, საქვეუწყებო დაწესებულებები, ასევე, სსიპ-ები და სხვა საჯარო დაწესებულებები) და ისინი, რომლებიც შედიან საჯარო სამსახურის სისტემაში, მაგრამ არ ვრცელდება კანონის მოქმედება;
4. **ასაკობრივი კატეგორია** – 18-25, 26-40, 41-55 და 56+. ასევე მუშავდება საპენსიო ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით (60+ და 65+);
5. **ანაზღაურების ინტერვალი** – 0-399, 400-799, 800-1199, 1200-1599, 1600-1999, 2000-2999, 3000-4999, 5000-6999 და 7000-15000;
6. **რანგი** – განისაზღვრება „პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის N218 დადგენილების შესაბამისად;
7. **კლასი** – განისაზღვრება „პროფესიული საჯარო მოხელისათვის მოხელის კლასების მინიჭების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის N219 დადგენილების შესაბამისად;



8. **შენიშვნა/გათავისუფლება/რეზერვში გადაყვანის საფუძველი** – პირადი ან ორგანიზაციის ინიციატივით ან სხვა ობიექტური გარემოებით;
9. **კონკურსის ტიპი** – ღია, დახურული, შიდა, გამარტივებული, სტაჟირება და სხვა;
10. **კონკურსის ეტაპები** – განცხადებების გადარჩევა, წერიითი დავალება, ტესტირება, ზეპირი დავალება და გასაუბრება;
11. **ვაკანსიის სტატუსი** – დასრულებული, შეწყვეტილი და ჩაშლილი;
12. **პროფესიული განვითარების პროგრამის ტიპი** – საბაზისო პროგრამა და დამატებითი პროგრამა.

მონაცემები დაჯგუფებულია რამდენიმე ჯგუფის მიხედვით: ზოგადი მაჩვენებლები, შერჩევა, ტრენინგები და განვითარება, კარიერის მართვა, შეფასების სისტემა, სახელფასო ბიუჯეტის განაწილება, შრომითი კეთილდღეობა. ასევე გათვალისწინებულია დამატებითი ინდიკატორები, გენდერის ტრილის გათვალისწინებით.

1. ზოგადი მაჩვენებლები – მოიცავს დასაქმებულთა განაწილებას დასაქმების სტატუსის, ორგანიზაციული ჯგუფების, სქესის, ასაკობრივი ჯგუფებისა და რანგების მიხედვით. აღნიშნული წარმოდგენს ზოგად სურათს საჯარო სამსახურის სისტემაში დასაქმებული პირების შესახებ, რაც შემდგომ ჩაშლილია კონკრეტული მიმართულებების მიხედვით.
2. შერჩევა – მიზნად ისახავს, გაზომოს შერჩევის პროცესის სრული ციკლი, რაც მოიცავს, როგორც გამოცხადებული ვაკანსიების, ვაკანტური ადგილების, კონკურსის შემდეგ ეტაპზე გადასული კანდიდატების, წერიითი ან/და ზეპირი დავალების ეტაპზე გადასული კანდიდატებისა და საბოლოოდ შერჩეული კანდიდატების რაოდენობას, ასევე შერჩევის პროცესის მიმდინარეობის ხანგრძლივობის დათვლასა და შერჩევის პროცესის ეფექტიანობის განსაზღვრას.
3. პროფესიული განვითარება – წარმოდგენილია პროფესიული განვითარების დაგეგმვის ეფექტიანობისა და ტრენინგებში მონაწილეობის/ჩართულობის გასაზომად დამუშავებული მონაცემები ორგანიზაციული ჯგუფებისა და პროგრამის ტიპის (საბაზისო, დამატებით) მიხედვით.
4. კარიერის მართვა – დათვლილია, შემდეგი მონაცემები:
 - ▶ დაწინაურების/ შიდა კონკურსების ეფექტიანობა – წარმატებით დასრულებულ ვაკანსიებთან (ვაკანტური ადგილების მიხედვით, მეოთხე რანგის გამოკლებით) შიდა კონკურსებით გამოცხადებულ ადგილებზე წარმატებით დასრულებული კონკურსების წილი, ორგანიზაციული ჯგუფების ტრილში;
 - ▶ გადაყვანები – ჰორიზონტალურად გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა, დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან მიმართებით, ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით.
5. შეფასების სისტემა – მოხელის კარიერული განვითარების, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების, ნახალისების, პროფესიული განვითარების საჭიროებებისა და კანონმდებ-



ლობით გათვალისწინებული სხვა სამართლებრივი შედეგების წარმოშობის წინაპირობების ანალიზის მიზნით, წარმოდგენილია:

- ▶ შეფასების განაწილება – ქულების მიხედვით პროცენტული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით;
 - ▶ შეფასების ინფლაცია – მაღალი შედეგების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა წილი, ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით;
 - ▶ სამოტივაციო სისტემა – ჯილდოები (მადლობა, საჩუქარი, კლასი, ჯილდო).
6. სახელფასო ბიუჯეტის განაწილება – წარმოდგენილია სახელფასო ბიუჯეტის განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფების, რანგისა და სქესის მიხედვით.
7. გენდერული თანასწორობა – წარმოდგენილია შემდეგი ინდიკატორები (მონაცემები) გენდერულ ჭრილში:
- ▶ საჯარო სამსახურში I, II, III და IV რანგის თანამდებობებზე დასაქმებულ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა წლიური გადინების მაჩვენებელი, გენდერულ ჭრილში.
 - ▶ საჯარო სამსახურში I, II, III და IV რანგის პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დანიშნული საჯარო მოხელეთა რაოდენობა, გენდერულ ჭრილში, მათ შორის შშმ პირის სტატუსის მქონე პირთა რაოდენობის მითითებით.
 - ▶ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საფუძველზე, ამ სამუშაოსთვის, დანამატის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობა, გენდერულ ჭრილში.
 - ▶ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საფუძველზე, ამ სამუშაოსთვის, დამატებითი დასვენების დროის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობა, გენდერულ ჭრილში.
 - ▶ საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა რაოდენობა, რომელმაც ისარგებლა ანაზღაურებადი ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით, გენდერულ ჭრილში, ასაკობრივი ჯგუფის მითითებით.
 - ▶ საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა რაოდენობა, რომელმაც ისარგებლა ანაზღაურების გარეშე ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით, გენდერულ ჭრილში, ასაკობრივი ჯგუფის მითითებით.
 - ▶ საჯარო სამსახურში I, II, III და IV რანგის პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა რაოდენობა, რომელმაც ისარგებლა ანაზღაურებადი ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით, გენდერულ ჭრილში.
 - ▶ საჯარო სამსახურში I, II, III და IV რანგის პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა რაოდენობა, რომელმაც ისარგებლა ანაზღაურების გარეშე ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით, გენდერულ ჭრილში.
 - ▶ საჯარო სამსახურში I, II, III და IV რანგის თანამდებობებზე დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეთა რაოდენობა, რომლებმაც ისარგებლეს პროფესიული განვითარების



რების მიზნით ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, გენდერულ ჭრილში.

- ▶ იმ საჯარო დაწესებულებების რაოდენობა, რომელშიც დანერგილია სექსუალური შევიწროების პრევენციის და რეგულირების მექანიზმი
- ▶ სექსუალური შევიწროების საკითხზე გადამზადებულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა, ორგანიზაციული ფორმების მიხედვით ჩაშლილი, გენდერულ ჭრილში.

შენიშვნა: ცხრილების სახით ქვემოთ წარმოდგენილია საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა შესახებ სტატისტიკური მონაცემები, დამუშავებული აღწერილი მეთოდოლოგიის შესაბამისად, 2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით.

სტატისტიკურ მონაცემებში ცარიელი გრაფა ნულის ტოლია.



დასაქმებულთა განაწილება ორბანიზაციული ჯგუფის, ასაკობრივი კატეგორიისა და სქესის ჭრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე		18-25 წლის		26-40 წლის		41-55 წლის		56+ წლის		საპენსიო ასაკის (60+ მდედრობითი, 65+ მამრობითი)	
		მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	პროფესიული საჯარო მოხელე	53	65	1070	1627	1048	1671	553	331	379	599
	შრომითი ხელშეკრულება	82	52	504	291	560	224	265	37	126	75
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	22	14	362	196	648	280	444	89	196	158
	მაღალი თანამდებობის პირები	5	4	189	34	293	59	108	14	46	19
	ჯამი	162	135	2125	2148	2549	2234	1370	471	747	851
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	პროფესიული საჯარო მოხელე	1	3	87	156	148	257	64	40	50	88
	შრომითი ხელშეკრულება	14	9	69	49	103	56	40	19	26	31
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	1		7	19	13	12	6	3	8	5
	მაღალი თანამდებობის პირები			16	4	31	12	8	4	10	2
	ჯამი	16	12	179	228	295	337	118	66	94	126
სასამართლოები	პროფესიული საჯარო მოხელე	16	54	205	634	175	242	9	21	2	35
	შრომითი ხელშეკრულება	9	6	73	37	58	57	27	23	9	30
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება										
	მაღალი თანამდებობის პირები					7		1	1		2
	ჯამი	25	60	278	671	240	299	37	45	11	67
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	პროფესიული საჯარო მოხელე	2		9	48	17	47	6	5	1	8
	შრომითი ხელშეკრულება	6	7	33	32	31	16	14	3	6	2
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება			18	13	20	14	2	3	4	3
	მაღალი თანამდებობის პირები			3		3	2				
	ჯამი	8	7	63	93	71	79	22	11	11	13
საქართველოს პარლამენტი	პროფესიული საჯარო მოხელე	1	3	40	61	29	93	11	28	15	59
	შრომითი ხელშეკრულება	3	1	54	21	87	39	37	10	28	50
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	13	23	57	114	37	55	19	8	8	5
	მაღალი თანამდებობის პირები					3	1				
	ჯამი	17	27	151	196	156	188	67	46	51	114
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	პროფესიული საჯარო მოხელე	1	2	32	53	23	41	9	10	6	8
	შრომითი ხელშეკრულება	2		7	9	7	4	1	1	2	
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება			1							
	მაღალი თანამდებობის პირები			7	2	20	1	4		1	
	ჯამი	3	2	47	64	50	46	14	11	9	8



დასაქმებულთა განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფის, ასაკობრივი კატეგორიისა და სქესის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე		18-25 წლის		26-40 წლის		41-55 წლის		56+ წლის		საპენსიო ასაკის (60+ მდედრობითი, 65+ მამრობითი)	
		მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი
სხვა საჯარო დაწესებულებები	პროფესიული საჯარო მოხელე	59	18	693	653	490	543	105	98	50	313
	შრომითი ხელშეკრულება	34	24	137	121	137	114	66	22	32	44
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება										
	მაღალი თანამდებობის პირები			9	7	22	2	4		1	2
	ჯამი	93	42	839	781	649	659	175	120	83	359
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	პროფესიული საჯარო მოხელე	27	45	418	680	400	537	105	59	65	130
	შრომითი ხელშეკრულება	32	35	174	222	212	175	81	17	49	57
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება		6		35	6	14	3	2	4	
	მაღალი თანამდებობის პირები		1	33	18	49	29	11	7	6	11
	ჯამი	59	87	625	955	667	755	200	85	124	198
ჯამი	პროფესიული საჯარო მოხელე	160	190	2554	3912	2330	3431	862	592	568	1240
	შრომითი ხელშეკრულება	182	134	1051	782	1195	685	531	132	278	289
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	36	43	445	377	724	375	474	105	220	171
	მაღალი თანამდებობის პირები	5	5	257	65	428	106	136	26	64	36
	ჯამი	383	372	4307	5136	4677	4597	2003	855	1130	1736



დასაქმებულთა განაწილება რეგიონის, ასაკობრივი კატეგორიისა და სქესის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე		18-25 წლის		26-40 წლის		41-55 წლის		56+ წლის		საპენსიო ასაკის (60+ მდედრობითი, 65+ მამრობითი)	
		მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი
თბილისი	პროფესიული საჯარო მოხელე	121	119	1510	2107	1179	1502	299	226	168	564
	შრომითი ხელშეკრულება	128	98	673	477	713	389	290	57	144	169
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	13	29	75	162	63	83	24	13	16	8
	მაღალი თანამდებობის პირები		1	46	25	81	34	16	8	7	12
	ჯამი	262	247	2304	2771	2036	2008	629	304	335	753
აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკა	პროფესიული საჯარო მოხელე	1	3	17	36	55	107	26	22	26	48
	შრომითი ხელშეკრულება	3	4	14	12	30	27	8	5	11	14
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება			1	9	7	7	1	3	10	4
	მაღალი თანამდებობის პირები			3	2	14	7	5	3	6	
	ჯამი	4	7	35	59	106	148	40	33	53	66
სამეგრელო-ზემო სვანეთის მხარე	პროფესიული საჯარო მოხელე	3	6	132	200	156	240	77	40	62	90
	შრომითი ხელშეკრულება	2	2	39	40	36	36	34	4	11	14
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	2	1	57	34	108	35	68	10	35	14
	მაღალი თანამდებობის პირები	1		18	3	29	5	11	1	4	2
	ჯამი	8	9	246	277	329	316	190	55	112	120
გურიის მხარე	პროფესიული საჯარო მოხელე		1	47	80	58	94	22	19	29	31
	შრომითი ხელშეკრულება	1		12	11	10	10	5		10	5
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	2		35	9	47	13	24	5	7	6
	მაღალი თანამდებობის პირები			12	4	15	4	4		3	2
	ჯამი	3	1	106	104	130	121	55	24	49	44
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	პროფესიული საჯარო მოხელე	4	5	173	295	192	303	90	43	45	78
	შრომითი ხელშეკრულება	15	15	96	76	157	60	65	27	39	28
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	2		31	13	68	10	45	1	19	1
	მაღალი თანამდებობის პირები	1	1	36	4	51	10	18	2	4	5
	ჯამი	22	21	336	388	468	383	218	73	107	112
რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის მხარე	პროფესიული საჯარო მოხელე		2	30	52	42	108	29	23	20	34
	შრომითი ხელშეკრულება	1	1	6	6	11	11	9	3	5	2
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება			11	5	6	5	15	2	6	7
	მაღალი თანამდებობის პირები			21	5	16	4	11		9	1
	ჯამი	1	3	68	68	75	128	64	28	40	44



დასაქმებულთა განაწილება რეგიონის, ასაკობრივი კატეგორიისა და სქესის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე		18-25 წლის		26-40 წლის		41-55 წლის		56+ წლის		საპენსიო ასაკის (60+ მდედრობითი, 65+ მამრობითი)	
		მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი
იმერეთი	პროფესიული საჯარო მოხელე	4	5	151	265	183	304	89	62	66	128
	შრომითი ხელშეკრულება	2	7	60	51	88	52	47	16	17	25
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	6	4	71	62	128	80	109	29	43	47
	მაღალი თანამდებობის პირები	1	1	34	5	51	13	21	5	10	7
	ჯამი	13	17	316	383	450	449	266	112	136	207
სამცხე-ჯავახეთის მხარე	პროფესიული საჯარო მოხელე	2	6	106	164	88	95	50	17	37	39
	შრომითი ხელშეკრულება	3		24	10	19	11	15	3	5	4
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	2		24	11	53	9	32	1	7	2
	მაღალი თანამდებობის პირები	2		24	3	20	6	11	1	6	2
	ჯამი	9	6	178	188	180	121	108	22	55	47
შიდა ქართლი	პროფესიული საჯარო მოხელე	2	7	51	114	58	114	36	23	20	38
	შრომითი ხელშეკრულება	3	1	24	15	24	12	13	6	8	8
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	4	2	26	22	57	36	28	13	6	23
	მაღალი თანამდებობის პირები		1	17	6	25	5	5	3	4	
	ჯამი	9	11	118	157	164	167	82	45	38	69
ქვემო ქართლის მხარე	პროფესიული საჯარო მოხელე	19	30	205	276	130	216	34	30	20	54
	შრომითი ხელშეკრულება	20	3	63	45	53	29	25	7	14	7
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	3	5	57	19	77	38	61	6	43	13
	მაღალი თანამდებობის პირები			14	2	34	2	10		5	1
	ჯამი	42	38	339	342	294	285	130	43	82	75
მცხეთა-მთიანეთის მხარე	პროფესიული საჯარო მოხელე			36	78	31	103	21	21	21	32
	შრომითი ხელშეკრულება	1	3	7	9	12	6	7		1	2
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	1	1	16	12	29	18	15	3	14	10
	მაღალი თანამდებობის პირები			10	1	16	2	4		1	1
	ჯამი	2	4	69	100	88	129	47	24	37	45
კახეთი	პროფესიული საჯარო მოხელე	4	6	74	216	109	199	60	51	40	71
	შრომითი ხელშეკრულება	3		31	29	35	38	12	4	9	11
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	1	1	41	19	80	41	50	19	13	35
	მაღალი თანამდებობის პირები		1	22	5	66	13	14	3	5	3
	ჯამი	8	8	168	269	290	291	136	77	67	120



დასაქმებულთა განაწილება რეგიონის, ასაკობრივი კატეგორიისა და სქესის ფრილში საქართველოს შინა-გან საქმეთა სამინისტროს გარეშე		18-25 წლის		26-40 წლის		41-55 წლის		56+ წლის		საპენსიო ასაკის (60+ მდედრობითი, 65+ მამრობითი)	
		მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი
ცხინვალის/ სამხრეთ ოსეთი	პროფესიული საჯარო მოხელე			22	29	49	46	29	15	14	33
	შრომითი ხელშეკრულება			2	1	7	4	1		4	
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება					1		2		1	1
	მაღალი თანამდებობის პირები					10	1	6			
	ჯამი			24	30	67	51	38	15	19	34
ჯამი	პროფესიული საჯარო მოხელე	160	190	2554	3912	2330	3431	862	592	568	1240
	შრომითი ხელშეკრულება	182	134	1051	782	1195	685	531	132	278	289
	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	36	43	445	377	724	375	474	105	220	171
	მაღალი თანამდებობის პირები	5	5	257	65	428	106	136	26	64	36
	ჯამი	383	372	4307	5136	4677	4597	2003	855	1130	1736



კონკურსები hr.gov.ge ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე	ვაკანსიების რაოდენობა	გამოსხადებული ადგილების რაოდენობა	შემოტანილი განცხადებების რაოდენობა	განაცხადების გადარჩევის შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	წერიითი დავალების შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	ზეპირი დავალების შემდგომ ეტაპზე გადასულ პირთა რაოდენობა	შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა	საშუალო ხანგრძლივობა (დღე)	მინ. თანამდებობრივი სარგო	მაქს. თანამდებობრივი სარგო	საშუალო თანამდებობრივი სარგო	ვაკანსიის სტატუსი				
												დასრულებული	ჩამოღილი	შენწყვეტილი	ინფორმაციის გარეშე	ჯამი
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	ღია კონკურსი	642	689	7175	2243	40	296	687	29		1548.19	405	183	1	53	642
	დახურული კონკურსი	127	132	479	113	2	38	132	20		1723.43	107	14	0	6	127
	შიდა კონკურსი	272	291	790	276	5	69	289	23		1730.16	259	10	0	3	272
	გამარტივებული კონკურსი	16	70	145	64		1	70	35		1374.27	15	0	0	1	16
	ჯამი	1057	1182	8589	2696	47	404	1178	26		1613.66	786	207	1	63	1057
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	ღია კონკურსი	35	36	754	173	28	9	36	29		1942.91	26	9	0	0	35
	დახურული კონკურსი	11	11	95	12	1	1	11	23		2233.00	10	1	0	0	11
	შიდა კონკურსი	69	71	281	78	6	4	71	24		2625.17	66	3	0	0	69
	გამარტივებული კონკურსი	39	48	216	31			46	28		2259.17	15	13	1	10	39
	ჯამი	154	166	1346	294	35	14	164	26		2359.15	117	26	1	10	154
სასამართლოები	ღია კონკურსი	141	251	4211	2484	4	312	244	50		1969.48	87	23	0	31	141
	დახურული კონკურსი	35	60	307	145	1	21	60	31		1683.63	32	0	0	3	35
	შიდა კონკურსი	28	41	327	154	8	26	41	38		2389.75	24	2	0	2	28
	გამარტივებული კონკურსი	19	24	330	58	2	4	24	28		2258.21	6	5	0	8	19
	ჯამი	223	376	5175	2841	15	363	369	43		2001.98	149	30	0	44	223
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	ღია კონკურსი	15	16	628				16			3034.31	12	1	1	1	15
	დახურული კონკურსი	7	9	109	1			9	16		2973.14	7	0	0	0	7
	შიდა კონკურსი	12	14	134	5			14	14		3287.17	12	0	0	0	12
	გამარტივებული კონკურსი	3	3	115	31	6		3	62		2266.67	3	0	0	0	3
	ჯამი	37	42	986	37	6		42	30		3042.97	34	1	1	1	37
საქართველოს პარლამენტი	ღია კონკურსი	20	21	764	177			20	29		2678.85	13	6	0	1	20
	დახურული კონკურსი	7	8	118	17			8	27		3007.71	3	4	0	0	7
	შიდა კონკურსი	9	9	106	9			9	21		3159.44	9	0	0	0	9
	გამარტივებული კონკურსი	0										0	0	0	0	0
	ჯამი	36	38	988	203			37	26		2862.94	25	10	0	1	36



კონკურსები hr.gov.ge ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე	ვაკანსიების რაოდენობა	გამოცხადებული ადგილების რაოდენობა	შემოტანილი განცხადების რაოდენობა	განაცხადების გადართვის შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	წერთი დავალების შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	ზეპირი დავალების შემდგომ ეტაპზე გადასულ პირთა რაოდენობა	შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა	საშუალო ხანგრძლივობა (დღე)	მინ. თანამდებობრივი სარგო	მაქს. თანამდებობრივი სარგო	საშუალო თანამდებობრივი სარგო	ვაკანსიის სტატუსი					
												დასრულებული	ჩამოღილი	შენწყვეტილი	ინფორმაციის გარეშე	ჯამი	
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	ღია კონკურსი	24	24	174	36		3	24	23			1273.00	9	11	0	4	24
	დახურული კონკურსი	2	2	7	1			1	31			1331.00	1	0	0	1	2
	შიდა კონკურსი	9	9	27	4			9	16			1653.67	4	0	0	5	9
	გამარტივებული კონკურსი	1	1	20	0			1				2500.00	0	1	0	0	1
	ჯამი	36	36	228	41		3	35	21			1405.47	14	12	0	10	36
სხვა საჯარო დაწესებულებები	ღია კონკურსი	390	680	8815	3080	367	430	674	53	2299	2541	1997.77	220	135	1	34	390
	დახურული კონკურსი	12	12	89	10	1	5	12	25			3277.08	8	0	0	4	12
	შიდა კონკურსი	82	102	445	112		9	102	21			3188.73	80	0	0	2	82
	გამარტივებული კონკურსი	39	49	789	114			48	36			2058.68	20	15	0	4	39
	ჯამი	523	843	10138	3316	368	444	836	45	2299	2541	2225.11	328	150	1	44	523
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	ღია კონკურსი	272	304	8449	1523	147	76	292	42	2000	5000	2664.49	142	104	1	25	272
	დახურული კონკურსი	25	25	276	27	1	2	25	19			2918.52	25	0	0	0	25
	შიდა კონკურსი	107	115	597	105		6	113	15			3298.56	104	1	0	2	107
	გამარტივებული კონკურსი	28	30	807	171	11		30	46			4847.04	16	9	0	3	28
	ჯამი	432	474	10129	1826	159	84	460	33	2000	5000	2979.16	287	114	1	30	432
არ ვრცელდება კანონი	ღია კონკურსი	3041	5109	40113	12306	1551	545	4934	37	772	1077	1690.72	1362	700	3	976	3041
	დახურული კონკურსი	0											0	0	0	0	0
	შიდა კონკურსი	1	1	2				1	24			1694.00	1	0	0	0	1
	გამარტივებული კონკურსი	855	4353	12348	5912	200	1938	4317	60	1901	2423	1517.76	438	253	2	162	855
	ჯამი	3897	9463	52463	18218	1751	2483	9252	43	834	1151	1658.81	1801	953	5	1138	3897
ჯამი	ღია კონკურსი	4580	7130	71083	22022	2137	1671	6927	38	802	1131	1776.06	2276	1172	7	1125	4580
	დახურული კონკურსი	226	259	1480	326	6	67	258	22			2031.77	193	19	0	14	226
	შიდა კონკურსი	589	653	2709	743	19	114	649	22			2406.68	559	16	0	14	589
	გამარტივებული კონკურსი	1000	4578	14770	6381	219	1943	4539	56	1901	2423	1705.60	513	296	3	188	1000
	ჯამი	6395	12620	90042	29472	2381	3795	12373	39	861	1200	1840.75	3541	1503	10	1341	6395



კონკურსები hr.gov.ge რეგიონის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ბარეში	ვაკანსიების რაოდენობა	გამოცხადებული ადგილების რაოდენობა	შემოტანილი განცხადებების რაოდენობა	განაცხადების გადართვის შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	წერიითი დავალების შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	ზეპირი დავალების შემდგომ ეტაპზე გადასულ პირთა რაოდენობა	შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა	საშუალო ხანგრძლივობა (დღე)	მინ. თანამდებობრივი სარგო	მაქს. თანამდებობრივი სარგო	საშუალო ხელფასი	ვაკანსიის სტატუსი				
												დასრულებული	ჩამოღილი	შენწყვეტილი	ინფორმაციის გარეშე	ჯამი
ლია კონკურსი	3006	5442	63730	19885	2032	1204	5257	43	2290	4016	2047.90	1636	799	5	566	3006
დახურული კონკურსი	85	104	1014	164	3	15	104	23			2542.42	77	4	0	4	85
შიდა კონკურსი	287	337	1966	453	8	41	334	21			2953.27	277	3	0	7	287
გამარტივებული კონკურსი	893	4435	14071	6234	217	1938	4399	58	1901	2423	1707.40	466	276	2	149	893
ჯამი	4271	10318	80781	26736	2260	3198	10094	44	2187	3594	2066.60	2456	1082	7	726	4271
ლია კონკურსი	22	22	336	75	5	1	22	24			1695.00	14	7	0	1	22
დახურული კონკურსი	4	4	25	3		1	4	17			1996.50	3	1	0	0	4
შიდა კონკურსი	7	7	20	6			7	20			2402.71	6	1	0	0	7
გამარტივებული კონკურსი	2	2	106	8			2	34			1310.00	1	1	0	0	2
ჯამი	35	35	487	92	5	2	35	23			1849.00	24	10	0	1	35
ლია კონკურსი	240	242	678	279	12	148	241	30	576	625	934.54	87	68	0	85	240
დახურული კონკურსი	15	15	52	20		6	15	22			1653.67	13	0	0	2	15
შიდა კონკურსი	26	26	61	25	1	13	26	20			2075.62	24	2	0	0	26
გამარტივებული კონკურსი	4	5	17	11			5	17			1267.00	3	0	0	1	4
ჯამი	285	288	808	335	13	167	287	28	576	625	1099.04	127	70	0	88	285
ლია კონკურსი	68	68	105	26	1	1	66	20	474	575	744.82	20	8	0	40	68
დახურული კონკურსი	7	7	14	6		2	7	24			1653.00	7	0	0	0	7
შიდა კონკურსი	2	2	5	2			2	21			1485.00	2	0	0	0	2
გამარტივებული კონკურსი	0											0	0	0	0	0
ჯამი	77	77	124	34	1	3	75	21	474	575	865.40	29	8	0	40	77
ლია კონკურსი	185	232	2422	428	30	59	232	27	425	479	1385.19	93	22	0	70	185
დახურული კონკურსი	11	11	75	12	1	3	11	22			2123.00	10	0	0	1	11
შიდა კონკურსი	73	75	311	88	6	13	75	26			2612.27	71	2	0	0	73
გამარტივებული კონკურსი	51	65	270	29			62	33			1975.48	17	13	1	20	51
ჯამი	320	383	3078	557	37	75	380	28	425	479	1789.23	191	37	1	91	320



კონკურსები hr.gov.ge რეგიონის შრილში საუბრობის შინაგან საფეხით სამინისტროს ბარებში	ვაკანსიების რაოდენობა	გამოსცხადებული ადგილების რაოდენობა	შემოტანილი განცხადების რაოდენობა	განცხადების გადართვის შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	წერილი დაავადების შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	ზეპირი დავალების შემდგომ ვტაბზე გადასულ პირთა რაოდენობა	შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა	საშუალო ხანგრძლივობა (დღე)	მინ. თანამდებობრივი სარგო	მაქს. თანამდებობრივი სარგო	საშუალო ხელფასი	ვაკანსიის სტატუსი					
												დასრულებული	ჩამოღილი	შენწყვეტილი	ინფორმაციის გარეშე	ჯამი	
რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის მხარე	ღია კონკურსი	25	26	44	25	2	26	19			1027.96	16	8	0	1	25	
	დახურული კონკურსი	4	4	5	3	1	2	4	31		1633.50	3	1	0	0	4	
	შიდა კონკურსი	10	10	16	10	1	1	10	16		1343.10	10	0	0	0	10	
	გამარტივებული კონკურსი	0										0	0	0	0	0	
	ჯამი	39	40	65	38	2	5	40	19			1170.87	29	9	0	1	39
იმერეთი	ღია კონკურსი	291	299	810	391	19	50	289	20	499	576	972.67	117	84	2	88	291
	დახურული კონკურსი	17	26	87	49	1	8	26	34		1658.41	14	2	0	1	17	
	შიდა კონკურსი	33	33	45	29	1		33	16		1531.06	33	0	0	0	33	
	გამარტივებული კონკურსი	3	3	39	21			3	25		1617.00	3	0	0	0	3	
	ჯამი	344	361	981	490	21	58	351	21	499	576	1084.62	167	86	2	89	344
სამცხე-ჯავახეთის მხარე	ღია კონკურსი	159	167	530	146	4	53	163	31	520	582	948.90	57	47	0	55	159
	დახურული კონკურსი	8	8	28	8			8	13		1573.00	8	0	0	0	8	
	შიდა კონკურსი	17	17	34	13		12	17	47		1516.06	15	0	0	2	17	
	გამარტივებული კონკურსი	4	8	51	6	2	4	8	26		1213.25	3	1	0	0	4	
	ჯამი	188	200	643	173	6	69	196	31	520	582	1041.75	83	48	0	57	188
შიდა ქართლი	ღია კონკურსი	182	217	840	162	12	47	217	25	527	603	1879.67	53	33	0	96	182
	დახურული კონკურსი	9	9	21	9			9	17		1371.33	9	0	0	0	9	
	შიდა კონკურსი	66	75	111	68		27	75	23		1331.00	60	6	0	0	66	
	გამარტივებული კონკურსი	31	41	161	40			41	28		1814.67	13	2	0	16	31	
	ჯამი	288	342	1133	279	12	74	342	23	527	603	1708.71	135	41	0	112	288
ქვემო ქართლის მხარე	ღია კონკურსი	230	238	969	387	11	92	237	20	564	620	1221.74	111	39	0	80	230
	დახურული კონკურსი	37	42	98	26		21	42	20		1913.95	27	8	0	2	37	
	შიდა კონკურსი	31	33	63	18	1	3	33	22		2147.48	29	1	0	1	31	
	გამარტივებული კონკურსი	2	2	13	12			2	26		1061.00	1	1	0	0	2	
	ჯამი	300	315	1143	443	12	116	314	20	564	620	1423.19	168	49	0	83	300



კონკურსები hr.gov.ge რეგიონის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ბარეში	ვაკანსიების რაოდენობა	გამოცხადებული ადგილების რაოდენობა	შემოტანილი განცხადების რაოდენობა	განაცხადების გადარჩევის შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	წერიითი დავალების შემდგომ გადასულ პირთა რაოდენობა	ზეპირი დავალების შემდგომ ეტაპზე გადასულ პირთა რაოდენობა	შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა	საშუალო ხანგრძლივობა (დღე)	მინ. თანამდებობრივი სარგო	მაქს. თანამდებობრივი სარგო	საშუალო ხელფასი	ვაკანსიის სტატუსი					
												დასრულებული	ჩამოღილი	შენწყვეტილი	ინფორმაციის გარეშე	ჯამი	
მცხეთა-მთიანეთის მხარე	ღია კონკურსი	35	37	157	51	1	37	23			1455.11	11	22	0	2	35	
	დახურული კონკურსი	8	8	19	9		8	16			1633.50	6	2	0	0	8	
	შიდა კონკურსი	4	4	7	4		4	52			1694.00	4	0	0	0	4	
	გამარტივებული კონკურსი	2	2	1	1		2	27			303.00	0	1	0	1	2	
	ჯამი	49	51	184	65		3	51	27			1480.75	21	25	0	3	49
კახეთი	ღია კონკურსი	130	133	414	128	11	12	133	28	569	643	1218.43	54	35	0	41	130
	დახურული კონკურსი	21	21	42	17		7	20	20			1515.38	16	1	0	4	21
	შიდა კონკურსი	27	28	47	22	1	4	28	20			1541.63	23	1	0	3	27
	გამარტივებული კონკურსი	8	15	41	19		1	15	15			1252.75	6	1	0	1	8
	ჯამი	186	197	544	186	12	24	196	25	569	643	1311.91	99	38	0	49	186
ცხინვალ/ სამხრეთ ოსეთი	ღია კონკურსი	7	7	48	39		7	18			1054.29	7	0	0	0	7	
	დახურული კონკურსი	0										0	0	0	0	0	
	შიდა კონკურსი	6	6	23	5		5	15			2157.83	5	0	0	1	6	
	გამარტივებული კონკურსი	0										0	0	0	0	0	
	ჯამი	13	13	71	44		1	12	16			1563.62	12	0	0	1	13
ჯამი	ღია კონკურსი	4580	7130	71083	22022	2137	1671	6927	38	802	1131	1776.06	2276	1172	7	1125	4580
	დახურული კონკურსი	226	259	1480	326	6	67	258	22			2031.77	193	19	0	14	226
	შიდა კონკურსი	589	653	2709	743	19	114	649	22			2406.68	559	16	0	14	589
	გამარტივებული კონკურსი	1000	4578	14770	6381	219	1943	4539	56	1901	2423	1705.60	513	296	3	188	1000
	ჯამი	6395	12620	90042	29472	2381	3795	12373	39	861	1200	1840.75	3541	1503	10	1341	6395



მოხელის შეფასება ორბანიზაციული ჯგუფის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე	გამოყენებული მეთოდი			შეფასება				სამართლებრივი შედეგები				
	ფუნქციები	მიზნები	კომპეტენციები	საკუთესო	კარგი	დამაკმაყოფილებელი	არადამაკმაყოფილებელი	კლასის მინიჭება	მადლობის გამოცხადება	ფასიანი საჩუქარი	ფულადი ჯილდო	სამსახურიდან გათავისუფლება
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	44	11	84	4 004	973	9	2	1 667	30	9	2 923	0
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	12	0	18	491	321	1	0	311	0	0	761	0
სასამართლოები	12	3	13	468	104	0	0	0	7	0	9	0
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	2	1	1	53	83	0	0	20	0	0	42	0
საქართველოს პარლამენტი	1	0	1	277	34	2	0	261	0	0	320	0
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	2	1	6	123	13	0	0	75	0	0	56	0
სხვა საჯარო დაწესებულებები	43	19	39	1 169	1 060	17	3	625	121	6	1 702	2
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	10	7	8	1 293	788	12	2	432	143	0	1 490	0
არ ვრცელდება კანონი	0	0	0									
ჯამი	126	42	170	7 878	3 376	41	7	3 391	301	15	7 303	2

მოხელის შეფასება რეგიონის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე	გამოყენებული მეთოდი			შეფასება				სამართლებრივი შედეგები				
	ფუნქციები	მიზნები	კომპეტენციები	საკუთესო	კარგი	დამაკმაყოფილებელი	არადამაკმაყოფილებელი	კლასის მინიჭება	მადლობის გამოცხადება	ფასიანი საჩუქარი	ფულადი ჯილდო	სამსახურიდან გათავისუფლება
თბილისი	24	13	34	3993	2060	30	6	1683	272	0	4438	2
აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკა	4	0	9	165	107	0	0	71	0	0	250	0
სამეგრელო-ზემო სვანეთის მხარე	10	7	18	585	129	2	0	271	3	0	405	0
გურიის მხარე	6	3	5	248	11	0	0	124	0	0	5	0
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	17	1	19	694	298	1	0	463	0	0	559	0
რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის მხარე	4	0	5	28	68	0	0	7	0	0	104	0
იმერეთი	23	4	20	768	202	1	0	246	16	15	539	0
სამცხე-ჯავახეთის მხარე	5	4	10	83	29	1	0	12	0	0	15	0
შიდა ქართლი	3	1	8	341	67	0	0	63	1	0	173	0
ქვემო ქართლის მხარე	9	2	12	299	170	2	1	126	6	0	380	0
მცხეთა-მთიანეთის მხარე	5	0	5	164	5	0	0	48	0	0	130	0
კახეთი	14	7	19	394	119	1	0	134	3	0	238	0
ცხინვალი/ სამხრეთ ოსეთი	2	0	6	116	111	3	0	143	0	0	67	0
ჯამი	126	42	170	7878	3376	41	7	3391	301	15	7303	2



პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარება ორგანიზაციული ჯგუფის და პროგრამის ტიპის შრილში	გეგმა			განხორციელება		
	საბაზისო პროგრამა	დამატებითი პროგრამა	საერთო რაოდენობა	საბაზისო პროგრამა	დამატებითი პროგრამა	საერთო რაოდენობა
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	679	2278	2957	279	595	874
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	60	150	210	0	1	1
სასამართლოები	31		31	0	0	0
საქართველოს მთავრობისა და პრემიერის ადმინისტრაციები	2	7	9	0	0	0
საქართველოს პარლამენტი	5	506	511	0	0	0
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	5		5	0	0	0
სხვა საჯარო დაწესებულებები	244	614	858	45	371	416
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	109	1799	1908	28	418	446
ჯამი	1135	5354	6489	352	1385	1737

პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარება რეგიონისა და პროგრამის ტიპის შრილში	გეგმა			განხორციელება		
	საბაზისო პროგრამა	დამატებითი პროგრამა	საერთო რაოდენობა	საბაზისო პროგრამა	დამატებითი პროგრამა	საერთო რაოდენობა
თბილისი	601	3438	4039	73	789	862
აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკა	19	22	41			
სამეგრელო-ზემო სვანეთის მხარე	68	154	222	62	9	71
გურიის მხარე	27	92	119			
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	85	384	469	59	162	221
რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის მხარე	22	29	51			
იმერეთი	43	285	328	45	72	117
სამცხე-ჯავახეთის მხარე	15	92	107			
შიდა ქართლი	62	161	223	10	16	26
ქვემო ქართლის მხარე	77	497	574	29	310	339
მცხეთა-მთიანეთის მხარე	33	115	148			
კახეთი	65	74	139	74	27	101
ცხინვალი/ სამხრეთ ოსეთი	18	11	29			
ჯამი	1135	5354	6489	352	1385	1737



პროფესიული საჯარო მოხელის გათავისუფლება ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე	პირველი რანგი		მეორე რანგი		მესამე რანგი		მეოთხე რანგი		
	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	ნებაყოფლობითი	24	2	28	12	142	119	38	24
	არანებაყოფლობითი	10		1	2	24	20	1	
	სხვა ობიექტური გარემოება	2		6	4	19	8	1	4
	ჯამი	36	2	35	18	185	147	40	28
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	ნებაყოფლობითი	1		1	2	8	8		1
	არანებაყოფლობითი	1		1					
	სხვა ობიექტური გარემოება	1					4		
	ჯამი	3		2	2	8	12		1
სასამართლოები	ნებაყოფლობითი	1	1	7	15	10	39	17	6
	არანებაყოფლობითი								
	სხვა ობიექტური გარემოება								
	ჯამი	1	1	7	15	10	39	17	6
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	ნებაყოფლობითი				1	1	1		
	არანებაყოფლობითი		1						
	სხვა ობიექტური გარემოება								
	ჯამი		1		1	1	1		
საქართველოს პარლამენტი	ნებაყოფლობითი	1		1	2	12	9		
	არანებაყოფლობითი				1				
	სხვა ობიექტური გარემოება			1			1		
	ჯამი	1		2	3	12	10		
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	ნებაყოფლობითი					6	5	1	
	არანებაყოფლობითი								
	სხვა ობიექტური გარემოება								
	ჯამი					6	5	1	
სხვა საჯარო დაწესებულებები	ნებაყოფლობითი	3	3	4	3	47	26	30	4
	არანებაყოფლობითი				1	5	2	2	
	სხვა ობიექტური გარემოება	1				5	1	12	1
	ჯამი	4	3	4	4	57	29	44	5
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი შსს გარეშე	ნებაყოფლობითი	2	1	11	11	25	39	2	2
	არანებაყოფლობითი	11	2	3	1	4	1		
	სხვა ობიექტური გარემოება	2		3	1	34	21	1	
	ჯამი	15	3	17	13	63	61	3	2
ჯამი	ნებაყოფლობითი	32	7	52	46	251	246	88	37
	არანებაყოფლობითი	22	3	5	5	33	23	3	
	სხვა ობიექტური გარემოება	6		10	5	58	35	14	5
	ჯამი	60	10	67	56	342	304	105	42



კროფესიული საჯარო მოხელის გათავისუფლება რეგიონის შრილში საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე		პირველი რანგი		მეორე რანგი		მესამე რანგი		მეოთხე რანგი	
		მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი
თბილისი	ნებაყოფლობითი	8	4	30	37	130	151	59	12
	არანებაყოფლობითი	11	3	3	3	9	3	2	
	სხვა ობიექტური გარემოება	3		4	2	44	26	14	1
	ჯამი	22	7	37	42	183	180	75	13
აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკა	ნებაყოფლობითი	1			2	1	4		1
	არანებაყოფლობითი								
	სხვა ობიექტური გარემოება						1		
	ჯამი	1			2	1	5		1
სამეგრელო-ზემო სვანეთის მხარე	ნებაყოფლობითი	4		6	1	13	14	2	
	არანებაყოფლობითი	1							
	სხვა ობიექტური გარემოება			1	2	1	1		1
	ჯამი	5		7	3	14	15	2	1
გურიის მხარე	ნებაყოფლობითი	2		2		3	8		1
	არანებაყოფლობითი				1		1		
	სხვა ობიექტური გარემოება					1			
	ჯამი	2		2	1	4	9		1
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	ნებაყოფლობითი	1		1		15	10		
	არანებაყოფლობითი	2		1		1			
	სხვა ობიექტური გარემოება	2		2			3		
	ჯამი	5		4		16	13		
რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის მხარე	ნებაყოფლობითი					3	3	2	1
	არანებაყოფლობითი								
	სხვა ობიექტური გარემოება					1			
	ჯამი					4	3	2	1
იმერეთი	ნებაყოფლობითი	5	1	4	3	35	16	4	7
	არანებაყოფლობითი	2		1		13	6		
	სხვა ობიექტური გარემოება	1		2		3			
	ჯამი	8	1	7	3	51	22	4	7
სამცხე-ჯავახეთის მხარე	ნებაყოფლობითი		1	2		3	5	3	
	არანებაყოფლობითი	2				3	1		
	სხვა ობიექტური გარემოება			1		2			
	ჯამი	2	1	3		8	6	3	



პროფესიული საჯარო მოხელის გათავისუფლება რეგიონის შრილში საპარტეზელს შინაგან საქმეთა სამინისტროს გარეშე		პირველი რანგი		მეორე რანგი		მესამე რანგი		მეოთხე რანგი	
		მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი	მამრობითი	მდედრობითი
შიდა ქართლი	ნებაყოფლობითი	2		2		11	10	1	1
	არანებაყოფლობითი	1					2		
	სხვა ობიექტური გარემოება						1		
	ჯამი	3		2		11	13	1	1
ქვემო ქართლის მხარე	ნებაყოფლობითი	2	1	2	1	4	7	8	4
	არანებაყოფლობითი				1				
	სხვა ობიექტური გარემოება					4	2		2
	ჯამი	2	1	2	2	8	9	8	6
მცხეთა-მთიანეთის მხარე	ნებაყოფლობითი	2		1	1	8	4	2	4
	არანებაყოფლობითი								
	სხვა ობიექტური გარემოება								
	ჯამი	2		1	1	8	4	2	4
კახეთი	ნებაყოფლობითი	5		2	1	24	13	5	4
	არანებაყოფლობითი	2				6	7	1	
	სხვა ობიექტური გარემოება				1	1	1		
	ჯამი	7		2	2	31	21	6	4
ცხინვალი/ სამხრეთ ოსეთი	ნებაყოფლობითი					1	1	2	2
	არანებაყოფლობითი	1				1	3		
	სხვა ობიექტური გარემოება					1			1
	ჯამი	1				3	4	2	3
ჯამი	ნებაყოფლობითი	32	7	52	46	251	246	88	37
	არანებაყოფლობითი	22	3	5	5	33	23	3	
	სხვა ობიექტური გარემოება	6		10	5	58	35	14	5
	ჯამი	60	10	67	56	342	304	105	42



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი	
დაასაქმების სტატუსის პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში	1. დაასაქმების სტატუსი ოთხივე სახის სტატუსის მიხედვით/ორგანიზაციულ ჯგუფებში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან	2. ორგანიზაციულ ჯგუფებში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა/დასაქმებულების საერთო რაოდენობასთან

1. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება ორგანიზაციის ჯგუფისა და დასაქმების სტატუსის მიხედვით						2. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა პროცენტული წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან მიმართებით ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში
	პროცენტული საჯარო მოხელე	შრომითი ხელშეკრულება	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	მაღალი თანამდებობის პირები	საერთო	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	58%	17%	19%	6%	100%	50,8%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	80%	19%	0%	1%	100%	15,1%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	65,7%	28,1%	1,9%	4,4%	100%	14,9%
სასამართლოები	80%	19%	0%	1%	100%	6,9%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	61%	28%	5%	6%	100%	5,8%
საქართველოს პარლამენტი	34%	33%	33%	0,4%	100%	4,0%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	38%	40%	20%	2%	100%	1,5%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	73%	13%	0,4%	14%	100%	1,0%
საერთო	62,9%	20,9%	11,8%	4,5%	100%	100%



1. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება ორგანიზაციის ჯგუფისა და დასაქმების სტატუსის მიხედვით შსს ჩათვლით						2. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა პროცენტული წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან მიმართებით ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში შსს ჩათვლით
	პროფესიული საჯარო მოხელე	შრომითი ხელშეკრულება	ადმინისტრაციული ხელშეკრულება	მაღალი თანამდებობის პირები	საერთო	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	58%	17%	19%	6%	100%	28,8%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	80%	19%	0%	1%	100%	8,6%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	89,6%	9,4%	0,3%	0,7%	100%	51,7%
სასამართლოები	80%	19%	0%	1%	100%	3,9%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	61%	28%	5%	6%	100%	3,3%
საქართველოს პარლამენტი	34%	33%	33%	0,4%	100%	2,3%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	38%	40%	20%	2%	100%	0,9%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	73%	13%	0,4%	14%	100%	0,6%
საერთო	76,4%	14,3%	6,7%	2,6%	100%	100,00%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი		
ასაკობრივ ჯგუფებში მოხელეების პროცენტული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფისა და სქესის ჭრილში	1. ასაკობრივ ჯგუფებში სქესის მიხედვით მოხელეების რაოდენობა/შესაბამის ასაკობრივ ჯგუფში არსებულ მოხელის ჯამურ რაოდენობასთან	2. ასაკობრივ ჯგუფებში განაწილებული მოხელეების რაოდენობა/ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეების საერთო რაოდენობასთან	3. შესაბამის ასაკობრივ ჯგუფებში არსებული მოხელეების საერთო რაოდენობა/ორგანიზაციულ ჯგუფებში დასაქმებული მოხელეების საერთო რაოდენობასთან

	1. ასაკობრივ ჯგუფებში მოხელეების განაწილების პროცენტული წილი სქესის მიხედვით			საერთო
	მამრობითი	მდედრობითი	ჯამი	
18-25 წლის	46%	54%	100%	2%
26-40 წლის	39%	61%	100%	41%
41-55 წლის	40%	60%	100%	36%
56+ წლის	59%	41%	100%	9%
საპენსიო ასაკს მიღწეული (60+ მდედრობითი)	0%	100%	100%	8%
საპენსიო ასაკს მიღწეული (65+ მამრობითი)	100%	0%	100%	4%
საერთო	41%	59%	100%	100%

	1. ასაკობრივ ჯგუფებში მოხელეების განაწილების პროცენტული წილი სქესის მიხედვით შსს ჩათვლით			საერთო
	მამრობითი	მდედრობითი	ჯამი	
18-25 წლის	79%	21%	100%	6,2%
26-40 წლის	64%	36%	100%	44,4%
41-55 წლის	64%	36%	100%	37,4%
56+ წლის	65%	35%	100%	6,2%
საპენსიო ასაკს მიღწეული (60+ მდედრობითი)	0%	100%	100%	4,0%
საპენსიო ასაკს მიღწეული (65+ მამრობითი)	100%	0%	100%	1,8%
საერთო	63%	37%	100%	100,0%



3. მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება ორგანიზაციულ ჯგუფისა და ასაკობრივი კატეგორიის შრილში

	18-25 წლის	26-40 წლის	41-55 წლის	56+ წლის	საპენსიო ასაკს მიღწეული (60+ მდედრობითი)	საპენსიო ასაკს მიღწეული (65+ მამრობითი)	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	2%	36%	37%	12%	8%	5%	100%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,4%	27%	45%	12%	10%	6%	100%
სასამართლოები	5%	60%	30%	2%	3%	0,1%	100%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	1%	40%	45%	8%	6%	0,7%	100%
საქართველოს პარლამენტი	1%	30%	36%	11%	17%	4%	100%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	2%	46%	35%	10%	4%	3%	100%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	3%	45%	34%	7%	10%	2%	100%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	3%	45%	38%	7%	5%	3%	100%
საერთო	2%	41%	36%	9%	8%	4%	100%

3. მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება ორგანიზაციულ ჯგუფისა და ასაკობრივი კატეგორიის შრილში შსს ჩათვლით

	18-25 წლის	26-40 წლის	41-55 წლის	56+ წლის	საპენსიო ასაკს მიღწეული (60+ მდედრობითი)	საპენსიო ასაკს მიღწეული (65+ მამრობითი)	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	2%	36%	37%	12%	8%	5%	100%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,4%	27%	45%	12%	10%	6%	100%
სასამართლოები	5%	60%	30%	2%	3%	0,1%	100%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	1%	40%	45%	8%	6%	0,7%	100%
საქართველოს პარლამენტი	1%	30%	36%	11%	17%	4%	100%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	2%	46%	35%	10%	4%	3%	100%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	3%	45%	34%	7%	10%	2%	100%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	9%	47%	38%	4%	1%	0,5%	100%
საერთო	6%	44%	37%	6%	4%	2%	100%



ინდიკატორის აღწერა	გამომავლის პრინციპი
საპენსიო ასაკის მოხელეების პროცენტული განაწილება სქესის ჯრილში	საპენსიო ასაკობრივ ჯგუფებში განაწილებული მოხელეების რაოდენობა სქესის მიხედვით/მოხელეების საერთო რაოდენობასთან სქესის მიხედვით

ასაკობრივ ჯგუფებში საპენსიო ასაკის მოხელეების განაწილების პროცენტული წილი მოხელეების საერთო რაოდენობასთან მიმართებით სქესის ჯრილში

	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
საპენსიო ასაკის: 60+ მდედრობითი, 65+ მამრობითი	9%	13%	11%

ასაკობრივ ჯგუფებში საპენსიო ასაკის მოხელეების განაწილების პროცენტული წილი მოხელეების საერთო რაოდენობასთან მიმართებით სქესის ჯრილში შსს ჩათვლით

	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
საპენსიო ასაკის: 60+ მდედრობითი, 65+ მამრობითი	3%	11%	6%



ინდიკატორის აღწერა	გამომთვლის პრინციპი	
რანგებში სქესის მიხედვით განაწილების პროცენტული წილი	1. რანგის ფარგლებში დასაქმებულების რაოდენობა სქესის მიხედვით/რანგის ფარგლებში დასაქმებულების საერთო რაოდენობასთან ორგანიზაციული ჯგუფის მიხედვით	2. რანგის ფარგლებში დასაქმებულების რაოდენობა სქესის მიხედვით/ყველა რანგზე დასაქმებული პირების ჯამთან ორგანიზაციული ჯგუფისა და სქესის მიხედვით

1

რანგებში გენდერული განაწილების პროცენტული წილი

	პირველი რანგი			მეორე რანგი			მესამე რანგი			მეოთხე რანგი		
	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	68%	32%	100%	50%	50%	100%	36%	64%	100%	41%	59%	100%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	58%	42%	100%	57%	43%	100%	29%	71%	100%	8%	92%	100%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	52%	48%	100%	54%	46%	100%	37%	63%	100%	31%	69%	100%
სასამართლოები	50%	50%	100%	25%	75%	100%	18%	82%	100%	57%	43%	100%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	38%	62%	100%	14%	86%	100%	21%	79%	100%			
საქართველოს პარლამენტი	50%	50%	100%	38%	62%	100%	26%	74%	100%			
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	63%	38%	100%	73%	27%	100%	28%	72%	100%	36%	64%	100%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	65%	35%	100%	56%	44%	100%	41%	59%	100%	59%	41%	100%
საერთო	61%	39%	100%	49%	51%	100%	35%	65%	100%	49%	51%	100%



შესაბამის რანგზე დასაქმებული ქალების პროცენტული წილი

	პირველი რანგი	მეორე რანგი	მესამე რანგი	მეოთხე რანგი	საერთო
	მდედრობითი	მდედრობითი	მდედრობითი	მდედრობითი	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	4,8%	16,3%	67,9%	11,0%	100%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	13,4%	11,2%	73,2%	2,2%	100%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	13,6%	9,4%	72,4%	4,5%	100%
სასამართლოები	2,0%	15,9%	67,2%	14,8%	100%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	16,7%	5,6%	77,8%	0,0%	100%
საქართველოს პარლამენტი	1,6%	10,7%	87,7%	0,0%	100%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	7,9%	5,3%	80,7%	6,1%	100%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	3,8%	5,4%	77,3%	13,6%	100%
საერთო	6,3%	12,6%	71,2%	9,9%	100%

შესაბამის რანგზე დასაქმებული კაცების პროცენტული წილი

	პირველი რანგი	მეორე რანგი	მესამე რანგი	მეოთხე რანგი	საერთო
	მამრობითი	მამრობითი	მამრობითი	მამრობითი	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	14,2%	22,7%	52,3%	10,8%	100%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	29,1%	23,4%	47,1%	0,3%	100%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	21,3%	16,1%	59,7%	3,0%	100%
სასამართლოები	4,9%	12,5%	35,4%	47,2%	100%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	31,4%	2,9%	65,7%	0,0%	100%
საქართველოს პარლამენტი	4,2%	16,7%	79,2%	0,0%	100%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	21,1%	22,5%	50,7%	5,6%	100%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	8,2%	7,9%	61,4%	22,5%	100%
საერთო	14,3%	17,7%	54,5%	13,5%	100%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
შპმ მოხელეების პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში	სქესის მიხედვით შპმ მოხელეების რაოდენობა/ ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეების საერთო რაოდენობასთან

შპმ მოხელეების პროცენტული განაწილება გენდერის ჭრილში ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით			
	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	0,3%	0,3%	0,6%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,2%	0,0%	0,2%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	0,0%	0,0%	0,1%
სასამართლოები	0,1%	0,1%	0,3%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0,7%	0,0%	0,7%
საქართველოს პარლამენტი	0,0%	0,0%	0,0%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0,0%	0,5%	0,5%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	0,2%	0,3%	0,5%
საერთო	0,2%	0,2%	0,4%



ინდიკატორის აღწერა	ბამოთვლის პრინციპი	
მოხელეების წლიური გადინების პროცენტული მაჩვენებელი სქესის ჭრილში	1. გათავისუფლებული მოხელეების რაოდენობა სქესის მიხედვით/ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეების საერთო რაოდენობა	2. გათავისუფლებული მოხელეების რაოდენობა რანგების მიხედვით გათავისუფლების ბაზიდან/ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეების საერთო რაოდენობა 4 ტიპის კონტრაქტის ბაზიდან

1

გადინების პროცენტული მაჩვენებელი ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეების რაოდენობასთან მიმართებით ორგანიზაციული ჯგუფების ჭრილში

	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	4,0%	2,6%	6,6%	
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,2%	0,2%	0,4%	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	1,3%	1,1%	2,4%	
სასამართლოები	0,5%	0,8%	1,3%	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0,01%	0,04%	0,05%	
საქართველოს პარლამენტი	0,2%	0,2%	0,4%	
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0,1%	0,1%	0,2%	
სხვა საჯარო დაწესებულებები	1,5%	0,6%	2,0%	
	საერთო	8%	6%	13%



გადინების პროცენტული მაჩვენებელი ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეების რაოდენობასთან მიმართებით ორგანიზაციული ჯგუფებისა და რანგის შრილში

	პირველი და მეორე რანგი	მესამე და მეოთხე რანგი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	1,2%	5,4%	6,6%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,1%	0,3%	0,4%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	0,6%	1,7%	2,4%
სასამართლოები	0,3%	1,0%	1,3%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0,027%	0,027%	0,054%
საქართველოს პარლამენტი	0,1%	0,3%	0,4%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0,0%	0,2%	0,2%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	0,2%	1,8%	2,0%
	საერთო	3%	11%
			13%



ინდიკატორის აღწერა	გამომავლის პრინციპი
ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საფუძველზე დანამატის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობის პროცენტული წილი სქესის მიხედვით	სქესის მიხედვით მონაცემები/მათ ჯამთან
ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საფუძველზე დამატებითი დასვენების დროის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობის პროცენტული წილი სქესის მიხედვით	სქესის მიხედვით მონაცემები/მათ ჯამთან

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საფუძველზე დანამატისა და დამატებითი დასვენების დროის გამოყენების შემთხვევების რაოდენობის პროცენტული წილი სქესის მიხედვით		
	დანამატი	დამატებითი დასვენების დრო
მამრობითი	54%	45%
მდედრობითი	46%	55%
საერთო	100%	100%



ინდიკატორის აღწერა	გამომავლის პრინციპი
საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებად შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში	სქესის მიხედვით მონაცემები/მათ ჯამთან
საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო არაანაზღაურებად შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში	სქესის მიხედვით მონაცემები/მათ ჯამთან

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში

	ანაზღაურებადი შვებულება	ანაზღაურების გარეშე შვებულება
მამრობითი	16%	7%
მდედრობითი	84%	93%
საერთო	100%	100%



3

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **ანაგღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა ჟრილში

	პირველი რანგი	მეორე რანგი	მესამე რანგი	მეოთხე რანგი	საერთო
მამრობითი	39%	11%	15%	13%	16%
მდედრობითი	61%	89%	85%	87%	84%
საერთო	100%	100%	100%	100%	100%

4

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **ანაგღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა და რანგის ჟრილში

	პირველი რანგი	მეორე რანგი	მესამე რანგი	მეოთხე რანგი	საერთო
მამრობითი	17%	9%	68%	6%	100%
მდედრობითი	5%	15%	73%	7%	100%
საერთო	7%	14%	72%	7%	100%

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **არაანაგღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა ჟრილში

	პირველი რანგი	მეორე რანგი	მესამე რანგი	მეოთხე რანგი	საერთო
მამრობითი	0%	7%	7%	13%	8%
მდედრობითი	100%	93%	94%	89%	93%
საერთო	100%	100%	100%	100%	100%

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **არაანაგღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა და რანგის ჟრილში

	პირველი რანგი	მეორე რანგი	მესამე რანგი	მეოთხე რანგი	საერთო
მამრობითი	0%	13%	63%	25%	100%
მდედრობითი	2%	13%	70%	15%	100%
საერთო	2%	13%	69%	16%	100%



საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **ანაზღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში

	ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	სასამართლოები	საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	საქართველოს პარლამენტი	სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	სხვა საჯარო დაწესებულებები	საერთო
მამრობითი	10%	13%	31%	23%	0%	25%	0%	13%	16%
მდედრობითი	90%	88%	69%	77%	100%	75%	100%	87%	84%
საერთო	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **არაანაზღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა ჭრილში

	ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	სასამართლოები	საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	საქართველოს პარლამენტი	სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	სხვა საჯარო დაწესებულებები	საერთო
მამრობითი	9%	0%	11%	8%	0%	0%	0%	0%	7%
მდედრობითი	91%	100%	89%	92%	0%	100%	100%	100%	93%
საერთო	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%



საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **ანაზღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა და ორგანიზაციის ჯგუფის ჟრილში

	ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	სასამართლოები	საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	საქართველოს პარლამენტი	სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	სხვა საჯარო დაწესებულებები	საერთო
მამრობითი	28%	4%	30%	21%	0%	4%	0%	13%	100%
მდედრობითი	47%	5%	13%	13%	1%	2%	2%	16%	100%
საერთო	44%	5%	16%	15%	1%	2%	2%	16%	100%

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო **არაანაზღაურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა და ორგანიზაციის ჯგუფის ჟრილში

	ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	სასამართლოები	საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	საქართველოს პარლამენტი	სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	სხვა საჯარო დაწესებულებები	საერთო
მამრობითი	50%	0%	25%	25%	0%	0%	0%	0%	100%
მდედრობითი	37%	4%	15%	23%	0%	4%	1%	17%	100%
საერთო	38%	4%	16%	23%	0%	4%	1%	16%	100%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი		
<p>1. საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან პროფესიული განვითარების მიზნით ანაზღაურებად შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში</p> <p>2. საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან პროფესიული განვითარების მიზნით არაანაზღაურებად შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში</p>	1. სქესის მიხედვით მონაცემები/მათ ჯამთან	2. სქესის მიხედვით მონაცემები/მათ ჯამთან რანგების მიხედვით	3. სქესის მიხედვით მონაცემები/მათ ჯამთან ორგანიზაციული ჯგუფის მიხედვით

1

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან პროფესიული განვითარების მიზნით **ანაზღაურებად** და **ანაზღაურების გარეშე** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესის ჭრილში

	ანაზღაურებადი შვებულება	ანაზღაურების გარეშე შვებულება
მამრობითი	38%	39%
მდედრობითი	62%	61%
საერთო	100%	100%

2

საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან პროფესიული განვითარების მიზნით **ანაზღაურებად** და **ანაზღაურების გარეშე** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა და რანგის ჭრილში

	ანაზღაურებადი შვებულება			ანაზღაურების გარეშე შვებულება		
	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
პირველი რანგი	70%	30%	100%	67%	33%	100%
მეორე რანგი	43%	57%	100%	50%	50%	100%
მესამე რანგი	31%	69%	100%	31%	69%	100%
მეოთხე რანგი	38%	63%	100%	100%	0%	100%
საერთო	38%	62%	100%	39%	61%	100%



საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან პროფესიული განვითარების მიზნით **ანაზღა-
ურებად** შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქესისა და
ორგანიზაციის ჯგუფის შრილში

	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	43%	57%	100%	
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0%	100%	100%	
სასამართლოები	33%	67%	100%	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0%	100%	100%	
საქართველოს პარლამენტი	0%	100%	100%	
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%	0%	0%	
სხვა საჯარო დაწესებულებები	50%	50%	100%	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	0%	0%	0%	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	33%	67%	100%	
	საერთო	38%	62%	100%



საჯარო მოხელის თანამდებობებიდან პროფესიული განვითარების მიზნით არაანამ-
ლაურებად შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა პროცენტული განაწილება სქემისა
და ორგანიზაციის ჯგუფის შრილში

	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	0%	0%	0%	
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0%	100%	100%	
სასამართლოები	100%	0%	100%	
საქართველოს მთავრობისა და პრემიერის ადმინისტრაციები	0%	100%	100%	
საქართველოს პარლამენტი	0%	100%	100%	
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%	0%	0%	
სხვა საჯარო დაწესებულებები	0%	100%	100%	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	0%	0%	0%	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	47%	53%	100%	
	საერთო	39%	61%	100%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება სადაც აქვს სექსუალური შევიწროვების მექანიზმი ორგანიზაციული ჯგუფის წრეში	მექანიზმის მქონე ორგანიზაციების რაოდენობა/ დამუშავებული ორგანიზაციების საერთო რაოდენობასთან ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით

ორგანიზაციების პროცენტული რაოდენობა, სადაც აქვთ დანერგილი სექსუალური შევიწროვების პრევენციის და რეგულირების მექანიზმი ორგანიზაციის ჯგუფის წრეში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	12%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	7%
სასამართლოები	10%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0%
საქართველოს პარლამენტი	0%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	18%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	0%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	53%
არ ვრცელდება კანონი	0%
	საერთო 14,60%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
გადამზადებული მოხელეების პროცენტული განაწილება ორგანიზაციული ჯგუფისა და გენდერის ჭრილში	გადამზადებული მოხელეების რაოდენობა სქესის მიხედვით/გადამზადებული მოხელეების საერთო რაოდენობასთან

თქვენს უწყებაში სემსუალური შვიწროების საკითხზე გადამზადებულ საჯარო მოხელეთა პროცენტული განაწილება ორგანიზაციის ჯგუფისა და სემსის ჭრილში

	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	36%	64%	100%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	22%	78%	100%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	35%	65%	100%
სასამართლოები	33%	67%	100%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0%	0%	0%
საქართველოს პარლამენტი	60%	40%	100%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%	100%	100%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	52%	48%	100%
საერთო	39%	61%	100%



ინდიკატორის აღწერა	გამომავლის პრინციპი
შიდა კონკურსებით შერჩეული კანდიდატების პროცენტული წილი სხვა I, II და III რანგზე შერჩეულ კანდიდატებთან მიმართებით ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში	შიდა კონკურსებით შერჩეული კანდიდატები/ ორგანიზაციული ჯგუფებში I, II და III რანგზე შერჩეულ კანდიდატების საერთო რაოდენობასთან

შიდა კონკურსებით შერჩეული კანდიდატების პროცენტული წილი I, II და III რანგზე შერჩეულ კანდიდატებთან მიმართებით ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	19%
არ ვრცელდება კანონი	7%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	32%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	21%
სასამართლოები	14%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	26%
საქართველოს პარლამენტი	8%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	15%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	12%
	საერთო 18%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
პორიზონტალური გადაყვანების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ჭრილში	პორიზონტალურად გადაყვანილი თანამშრომლების რაოდენობა/ორგანიზაციული ჯგუფებში დასაქმებული მოხელეების საერთო რაოდენობასთან

ჰორიზონტალური გადაყვანების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ჭრილში	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	1,1%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,4%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	5,3%
სასამართლოები	0,9%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0,7%
საქართველოს პარლამენტი	0,0%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	1,1%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	2,7%
	საერთო 2,0%



ინდიკატორის აღწერა	გამომწვევის პრინციპი
შეფასების შედეგების პროცენტული განაწილება ქულების მიხედვით ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში	საუკეთესო – 4, კარგი – 3, დამაკმაყოფილებელი – 2, არადამაკმაყოფილებელი – 1 შეფასების მქონე მოხლეების რაოდენობა/ორგანიზაციულ ჯგუფებში შეფასებული მოხლეების საერთო რაოდენობასთან

შეფასების შედეგების პროცენტული განაწილება ქულების მიხედვით ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში					
	საუკეთესო	კარგი	დამაკმაყოფილებელი	არადამაკმაყოფილებელი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	80,3%	19,5%	0,2%	0,0%	100 %
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	60,4%	39,5%	0,1%	0,0%	100 %
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	61,7%	37,6%	0,6%	0,1%	100 %
სასამართლოები	81,8%	18,2%	0,0%	0,0%	100 %
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	39,0%	61,0%	0,0%	0,0%	100 %
საქართველოს პარლამენტი	88,5%	10,9%	0,6%	0,0%	100 %
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	90,4%	9,6%	0,0%	0,0%	100 %
სხვა საჯარო დაწესებულებები	52,0%	47,1%	0,8%	0,1%	100 %
საერთო	69,7%	29,9%	0,4%	0,1%	100 %



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
მაღალი შედეგების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით	მაღალი ქულების (საუკეთესო – 4 და კარგი – 3) მქონე მოხელეები/ორგანიზაციულ ჯგუფებში შეფასებულ მოხელეების საერთო რაოდენობასთან

მაღალი შედეგების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა პროცენტული წილი	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	99,8%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	99,9%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	99,3%
სასამართლოები	100,0%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	100,0%
საქართველოს პარლამენტი	99,4%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	100,0%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	99,1%
	საერთო 99,6%



ინდიკატორის აღწერა	გამომწვევის პრინციპი
სამოტივაციო სისტემის გამოყენების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით	წახალისებების რაოდენობა (მადლობა, საჩუქარი, კლასი, ჯილდო)/ორგანიზაციულ ჯგუფებში წახალისებების ჯამურ რაოდენობასთან

სამოტივაციო სისტემის გამოყენების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით						
	კლასის მინიჭება	მადლობის გამოცხადება	ფასიანი საჩუქარი	ფულადი ჯილდო	საერთო	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	36%	0,65%	0,19%	63%	100 %	
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	29%	0%	0%	71%	100 %	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	21%	7%	0%	72%	100 %	
სასამართლოები	0%	44%	0%	56%	100 %	
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	32%	0%	0%	68%	100 %	
საქართველოს პარლამენტი	45%	0%	0%	55%	100 %	
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	57%	0%	0%	43%	100 %	
სხვა საჯარო დაწესებულებები	25%	5%	0,24%	69%	100 %	
	საერთო	31%	3%	0,14%	66%	100 %



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი ორგანიზაციული ჯგუფის წრეში	დამსწრე პირთა რაოდენობა ორგანიზაციულ ჯგუფებში/დამსწრე პირთა რაოდენობის საერთო ჯამთან

პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი ორგანიზაციული ჯგუფის წრეში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	50%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,06%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	26%
სასამართლოები	0%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0%
საქართველოს პარლამენტი	0%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	24%
	საერთო 100%

საჯარო დაწესებულებების ყოველწლიური პროფესიული განვითარების გეგმების წილი, რომელიც მოიცავს პროფესიული განვითარების სულ მცირე სამ ინოვაციურ მექანიზმს (მაგ.: მენტორინგი, ქოუჩინგი, სწავლა კეთებით) **24,14%**



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
დაგეგმილი პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი ორგანიზაციული ჯგუფისა და პროგრამის ტიპის ჭრილში	მოხელეების რაოდენობა ვინც მონაწილეობა მიიღო დაგეგმილი პროფესიული განვითარების პროგრამაში/იმ მოხელეების რაოდენობა ვისთვისაც განისაზღვრა პროფესიული განვითარების პროგრამები

დაგეგმილ პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი ორგანიზაციული ჯგუფისა და პროგრამის ტიპის ჭრილში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	30%
დამატებითი პროგრამა	26%
საბაზისო პროგრამა	41%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,5%
დამატებითი პროგრამა	0,7%
საბაზისო პროგრამა	0%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	23%
დამატებითი პროგრამა	23%
საბაზისო პროგრამა	26%
სასამართლოები	0%
საბაზისო პროგრამა	0%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0%
დამატებითი პროგრამა	0%
საბაზისო პროგრამა	0%
საქართველოს პარლამენტი	0%
დამატებითი პროგრამა	0%
საბაზისო პროგრამა	0%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%
საბაზისო პროგრამა	0%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	48%
დამატებითი პროგრამა	60%
საბაზისო პროგრამა	18%
საერთო	27%



დაგეგმილი პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	30%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,48%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	23%
სასამართლოები	0%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0%
საქართველოს პარლამენტი	0%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	48%
	საერთო 27%

დაგეგმილი პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი პროგრამის ტიპის შრილში

დამატებითი პროგრამა	26%
საბაზისო პროგრამა	31%
	საერთო 27%



ინდიკატორის აღწერა	გამომწვევის პრინციპი
სახელმწიფო ბიუჯეტის პროცენტული წილი რანგების მიხედვით	რანგების მიხედვით თანამდებობრივი სარგოს ჯამი/ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეების თანამდებობრივი სარგოს ჯამთან

ხელმწიფოს პროცენტული წილი რანგების მიხედვით					
	პირველი რანგი	მეორე რანგი	მესამე რანგი	მეოთხე რანგი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	13%	25%	53%	8%	100%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	23%	20%	55%	1%	100%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	23%	23%	53%	1%	100%
სასამართლოები	4%	22%	57%	17%	100%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	31%	7%	61%	0%	100%
საქართველოს პარლამენტი	5%	17%	78%	0%	100%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	23%	16%	58%	4%	100%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	12%	12%	67%	9%	100%
საერთო	15%	21%	57%	7%	100%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
წარმატებულად დასრულებული კონკურსების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ტერიტორიაში	წარმატებით დასრულებული კონკურსების რაოდენობა/გამოცხადებული კონკურსების რაოდენობასთან ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით

წარმატებულად დასრულებული კონკურსების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	71%
არ ვრცელდება კანონი	57%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	78%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	72%
სასამართლოები	76%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	82%
საქართველოს პარლამენტი	84%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	61%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	59%
საერთო	63%

ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
კონკურსების საშუალო ხანგრძლივობა კონკურსის ტიპის ტერიტორიაში	საშუალო

წარმატებულად დასრულებული კონკურსების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში

საშუალო კალენდარული დღეები	
დახურული კონკურსი	28
ღია კონკურსი	41
შიდა კონკურსი	23
საერთო	39



ინდიკატორის აღწერა	ბამოთვლის პრინციპი	
<p>1. ვაკანსიაზე შემოტანილი განაცხადების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ტერიტორიაში</p> <p>2. ვაკანტური ადგილების მიმართება მიღებულ რეზიუმეებთან</p> <p>3. შემდგომ ეტაპზე გადასულ კანდიდატთა პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ტერიტორიაში</p>	<p>1. ორგანიზაციულ ჯგუფებში მიღებული განაცხადების რაოდენობა/მიღებული განაცხადების რაოდენობის საერთო ჯამთან</p>	<p>2. მიღებული განაცხადების რაოდენობა/ვაკანტური ადგილების რაოდენობასთან ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით</p>
		<p>3. განაცხადების გადარჩევის შემდგომ, პირთა რაოდენობა (კონკურსის მეორე ეტაპზე გადასულ პირთა რაოდენობა)/მიღებული განაცხადების რაოდენობასთან ორგანიზაციული ჯგუფების მიხედვით</p>

1

ვაკანსიაზე შემოტანილი განაცხადების პროცენტული განაწილება

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	15%
არ ვრცელდება კანონი	48%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	2%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	13%
სასამართლოები	8%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	1%
საქართველოს პარლამენტი	2%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	12%
საერთო	100%

2

ვაკანტური ადგილების მიმართება მიღებულ რეზიუმეებთან

რამდენჯერ მეტი რეზიუმე შემოვიდა ადგილებთან მიმართებით ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	14
არ ვრცელდება კანონი	11
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	15
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	21
სასამართლოები	16
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	35
საქართველოს პარლამენტი	52
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	13
სხვა საჯარო დაწესებულებები	15
საერთო	13

3

შემდგომ ეტაპზე გადასულ კანდიდატთა წილი ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში

გაკეთებული განაცხადების რამდენი პროცენტით აკმაყოფილებდა ვაკანსიის ფორმალურ მოთხოვნებს და გადავიდა კონკურსის შემდეგ ეტაპზე ორგანიზაციული ჯგუფის შრილში

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	35%
არ ვრცელდება კანონი	33%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	22%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	22%
სასამართლოები	61%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	7%
საქართველოს პარლამენტი	22%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	35%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	38%
საერთო	34%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
გამოცხადებულ ადგილებზე შერჩეული კანდიდატების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფისა და კონკურსის ტიპის ტრილში	1. და 2. შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა/ ვაკანტური ადგილების რაოდენობა

1

გამოცხადებულ ადგილებზე შერჩეული კანდიდატების პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის მიხედვით

ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	73%
არ ვრცელდება კანონი	63%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	78%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	49%
სასამართლოები	72%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	83%
საქართველოს პარლამენტი	85%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	61%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	67%
საერთო	64%

2

გამოცხადებულ ადგილებზე შერჩეული კანდიდატების პროცენტული წილი კონკურსის ტიპის მიხედვით

გამარტივებული კონკურსი	58%
დახურული კონკურსი	84%
სტაჟირება	67%
სხვა	58%
ღია კონკურსი	64%
შიდა კონკურსი	92%
საერთო	64%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
დანიშნუიდან ერთი წლის ვადაში გათავისუფლებულთა პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ჭრილში	დანიშნუიდან ერთი წლის ვადაში გათავისუფლებულთა რაოდენობა/ორგანიზაციულ ჯგუფებში მოხელეთა საერთო რაოდენობასთან

დანიშნუიდან ერთი წლის ვადაში გათავისუფლებულთა წილი ორგანიზაციული ჯგუფისა და კონკურსის ტიპის ჭრილში	პროცენტული წილი
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	0,66%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,45%
სასამართლოები	0,72%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	0,70%
საქართველოს პარლამენტი	0,88%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	2,16%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	1,19%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	0,81%
	საერთო 0,80%



ინდიკატორის აღწერა	გამოთვლის პრინციპი
კონკურსის საფუძველზე 1 ნელზე მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემთხვევების რაოდენობის პროცენტული წილი სქესის და ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში	კონკურსის საფუძველზე 1 ნელზე მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემთხვევების რაოდენობა/მოხელეების საერთო რაოდენობასთან სქესის და ორგანიზაციული ჯგუფის მიხედვით

კონკურსის საფუძველზე 1 ნელზე მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შემთხვევების რაოდენობის პროცენტული წილი სქესის და ორგანიზაციული ჯგუფის ქრილში

	მამრობითი	მდედრობითი	საერთო
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	1,9%	0,98%	1%
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	0,86%	2%	2%
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	0,39%	0,34%	0,36%
სასამართლოები	0%	0,30%	0,22%
საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები	5,7%	5%	5%
საქართველოს პარლამენტი	2,1%	0,82%	1%
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0%	0%	0%
სხვა საჯარო დაწესებულებები	0,50%	0,80%	0,66%
საერთო	1%	0,86%	1%



ინდიკატორის აღწერა	ბამოთვლის პრინციპი
მობილობის შედეგად უფრო მაღალ, ტოლფას და დაბალ თანამდებობაზე გადასულთა პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ტერიტორიაში	მობილობის შედეგად უფრო მაღალ, ტოლფას და დაბალ თანამდებობაზე გადასულთა რაოდენობა/ ორგანიზაციულ ჯგუფში მობილობის შედეგად გადასულთა ჯამურ რაოდენობასთან

მობილობის შედეგად უფრო მაღალ/ტოლფას და დაბალ თანამდებობაზე გადასულთა პროცენტული წილი ორგანიზაციული ჯგუფის ტერიტორიაში					
	რეორგანიზაციის შედეგად იმავე რანგისა და კატეგორიის თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა ორგანიზაციის ჯგუფის ტერიტორიაში	რეორგანიზაციის შედეგად უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა ორგანიზაციის ჯგუფის ტერიტორიაში	რეორგანიზაციის შედეგად უფრო მაღალ თანამდებობაზე კონკურსის გზით გადაყვანილ თანამშრომელთა რაოდენობა ორგანიზაციის ჯგუფის ტერიტორიაში	საერთო	
ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები	36,8%	2,6%	60,5%	100,0%	
აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები	72,2%	0,0%	27,8%	100,0%	
სასამართლოები	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
საქართველოს მთავრობისა და პრემიერის ადმინისტრაციები					
საქართველოს პარლამენტი					
სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციები	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
სხვა საჯარო დაწესებულებები	95,9%	0,0%	4,1%	100,0%	
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი (შსს გარეშე)					
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო					
სამინისტროები და სახელმწიფო მინისტრების აპარატი	71,2%	0,0%	28,8%	100,0%	
არ ვრცელდება კანონი					
	საერთო	76,9%	0,7%	22,4%	100,0%

