



საჯარო
სამსახურის
ბიურო

საჯარო სამსახურის ბიუროს ძირითადი
პროგრამები აღამიანური რესურსების
მართვის მიმართულებით

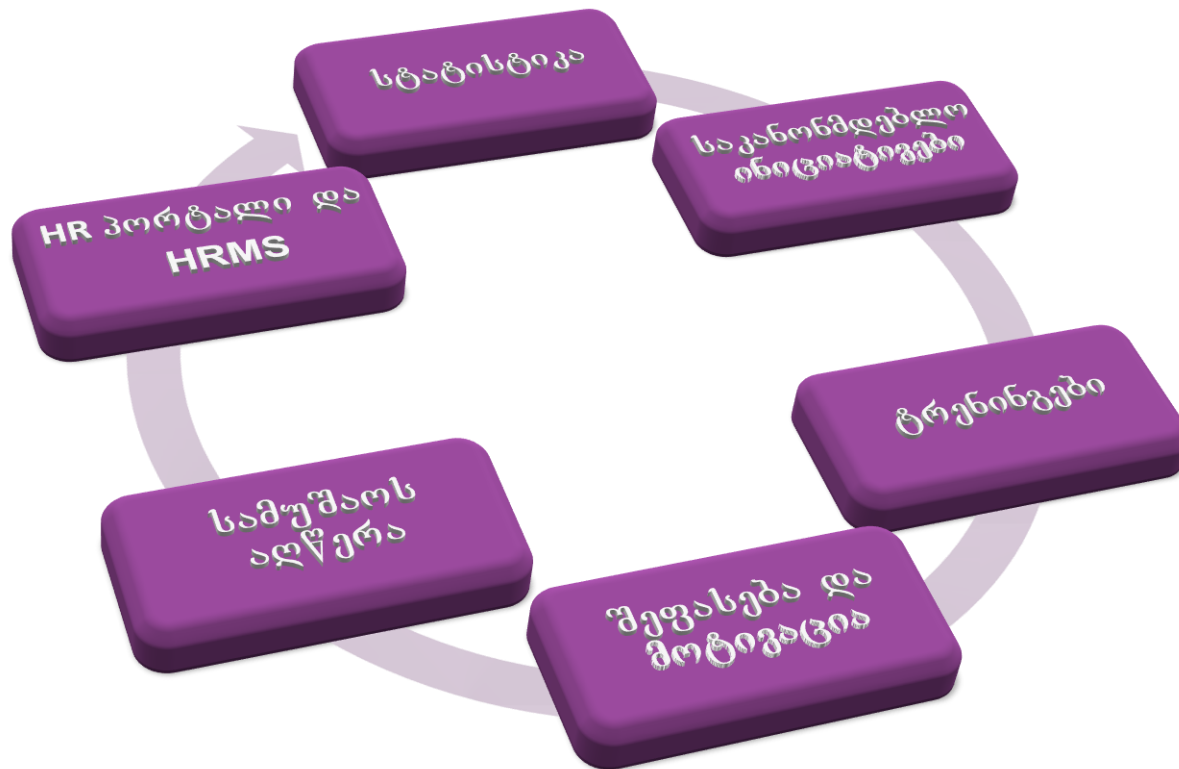
www.csb.gov.ge

www.declaration.ge

www.hr.gov.ge

სტრატეგიული მიმართულებები

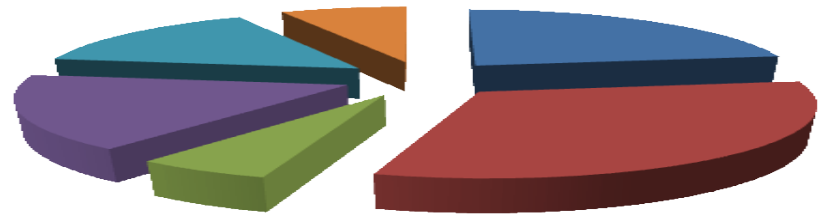
საქართველოს საჯარო სამსახურებში ადამიანური რესურსების მართვის გაუმჯობესებისა და სრულყოფის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიურო აქტიურად მუშაობს შემდეგი სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი მიმართულებებით.



მიზნების მისაღწევად სოციალდება



სტატისტიკა



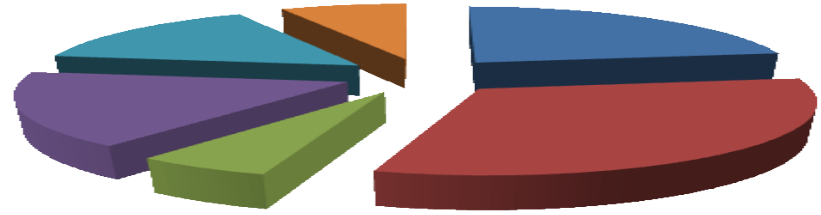
საჯარო მოსამსახურეთა ერთიანი სტატისტიკის არსებობა ხელს შეუწყობს

- არსებული სიტუაციის ანალიზს
- ძირითადი ტენდენციების დადგენას
- სტრატეგიულ მიდგომას
- განვითარების მიმართულებების დასახვას

არსებული სიტუაცია

- სხვადასხვა უწყებების მიერ მოწოდებული ბაზები
- ხელით დათვლილი მონაცემი
- უზუსტობები და ცდომილებები





ბამოსავალი

მოკლევადიანი

საჯარო სამსახურის
ბიუროს ელექტრონული
პროგრამა, რომელშიც
გააერთიანებს უწყებების
მიერ კვარტალურად
მოწოდებულ მონაცემთა
ბაზებს

ბრძელვადიანი

ყველა უწყებაში უნდა
არსებობდეს HR
ელექტრონული პროგრამა
რომელთან დაკავშირების
გზითაც სსბ მოახდენს
მონაცემთა გენერირებას და
ინტეგრაციას

ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემა



- კადრების აღრიცხვა, დაგეგმვა, კონტროლი და შეფასება უკეთესი საჯარო მენეჯმენტისათვის
- სტატისტიკის წარმოება მრავალი პარამეტრით
- საჯარო სამსახურის უკეთესი კოორდინაცია
- თითოეულ საჯარო მოხელეზე პერსონალური ელექტრონული ფაილის არსებობს (მარტივი როტაციის პროცედურა)

საჭიროებები

ერთიანი ელექტრონული პროგრამის არარსებობა

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ HRMS სტანდარტების შექმნა

უწყებათაშორისი კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის გაძლიერება

➤ HR.gov.ge საჯარო სამსახურში დასაქმების პორტალი გააერთიანებს სამსახურის მაძიებელთა ბაზას

➤ საჯარო სამსახურებისთვის სავალდებულოა კონკურსის HR.gov.ge პორტალზე განთავსება

➤ სამსახურის მაძიებელს შეუძლია საკუთარი მონაცემები დაარეგისტრიროს პორტალზე

➤ ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებს, შესაძლებლობა ეძლევათ სხვადასხვა პარამეტრების მიხედვით გაფილტრონ მონაცემთა ბაზა

➤ ხელს შეუწყობს დაქირავების პროცესის გამჭვირვალებას

მომხმარებელი: [პროფილი](#) | [სამსახურის მაძიებელთა ბაზა](#) | [დასაქმება საჯარო სამსახურში](#) | [საქმის შესახებ](#)

HR.gov.ge

დასაქმება საჯარო სამსახურში

სულ გამოქვეყნებულია: (0) | დღეს გამოქვეყნდა: (1) | ჩამოშლილი ვაკანსიები: (0)

ერთი თვის განმავლობაში: (0) | ერთი კვირის განმავლობაში: (1) | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [LinkedIn](#)

ვაკანსიის დასახელება / აღწერილობა	ვაკანსიის დამდები	ბოლო ვადა	კომენტარები	ნანახია
აუდიტი - ინფორმაცია ★ დასდ იხილეთ სრულად	საჯარო სამსახურის ბიურო	2011/04/17	(0)	0
ბუღალტერი - ინფორმაცია ★ ფსდფ იხილეთ სრულად	საჯარო სამსახურის ბიურო	2011/04/08	(3)	41

© 2011 HR.gov.ge

სამუშაოს აღწერა

საჯარო მოხელეების თანამდებობრივი
სამუშაოს აღწერის ფორმების დანერგვა.

სსბ-ს მიერ მომზადდა „საჯარო სამსახურის
შესახებ“ საქართველოს კანონში
ცვლილების პროექტი. (მუხლი 31,
კონკურსის გამოცხადება)



საჯარო მენეჯმენტის საერთაშორისო პრაქტიკა

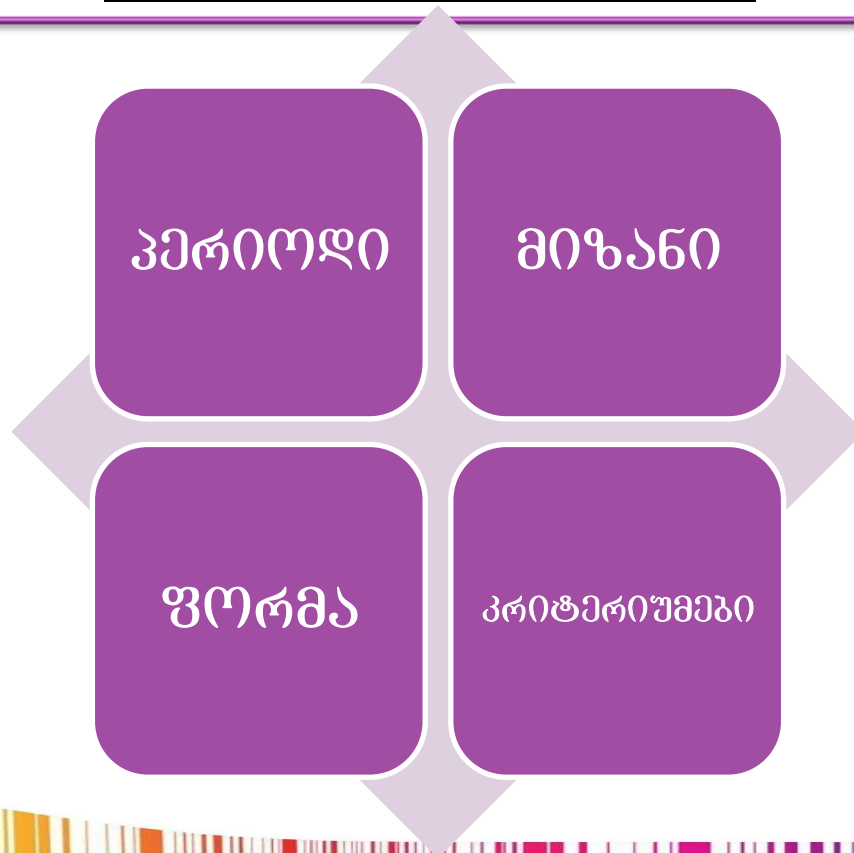
❑ მენეჯერს საშუალებას აძლევს ნათლად განუსაზღვროს დაქირავებულს მისი უფლება-მოვალეობები და მოხდეს შეთანხმება დროის გარკვეულ პერიოდში მისაღწევ მიზნებთან დაკავშირებით

შეფასებისა და მოტივაციის სისტემები

✓ ევროკავშირის ქვეყნებში საჯარო მოსამსახურეთა შეფასების სისტემა კანონით რეგულირდება

(მაგ: ლიტვაში საჯარო მოსამსახურეთა შეფასების წესებსა და მეთოდებს მთავრობა ადგენს)

უნდა განისაზღვროს



შეფასებისა და მოტივაციის სისტემები

დამსაქმებელი

მკაფიოდ განსაზღვროს სამუშაოს შერულების სტანდარტები და მოლოდინები

მოახდინოს ტრენინგების, მოტივაციის ამადლების და დისციპლინის გასაუმჯობესების საჭიროებების იდენტიფიკაცია

აკონტროლოს შესრულებული სამუშაოს ხარისხი და უწყების განვითარების დინამიკა

გაზარდოს თანამშრომელთა ანგარიშგაღებულება

დასახოს სამუშაო გეგმები და მიმართულებები შესრულების კომპეტენციის შესაბამისად

თანამშრომელი

შესრულებული სამუშაოს შეფასება და მის გასაუმჯობესებლად რეკომენდაციების მიღება

სამუშაოს შერსულების ხარისხის გაუმჯობესება

შეფასების პერიოდისათვის კონკრეტული პრიორიტეტების და ამოცანების განსაზღვრა

სუსტი და ძლიერი უნარების იდენტიფიკაცია

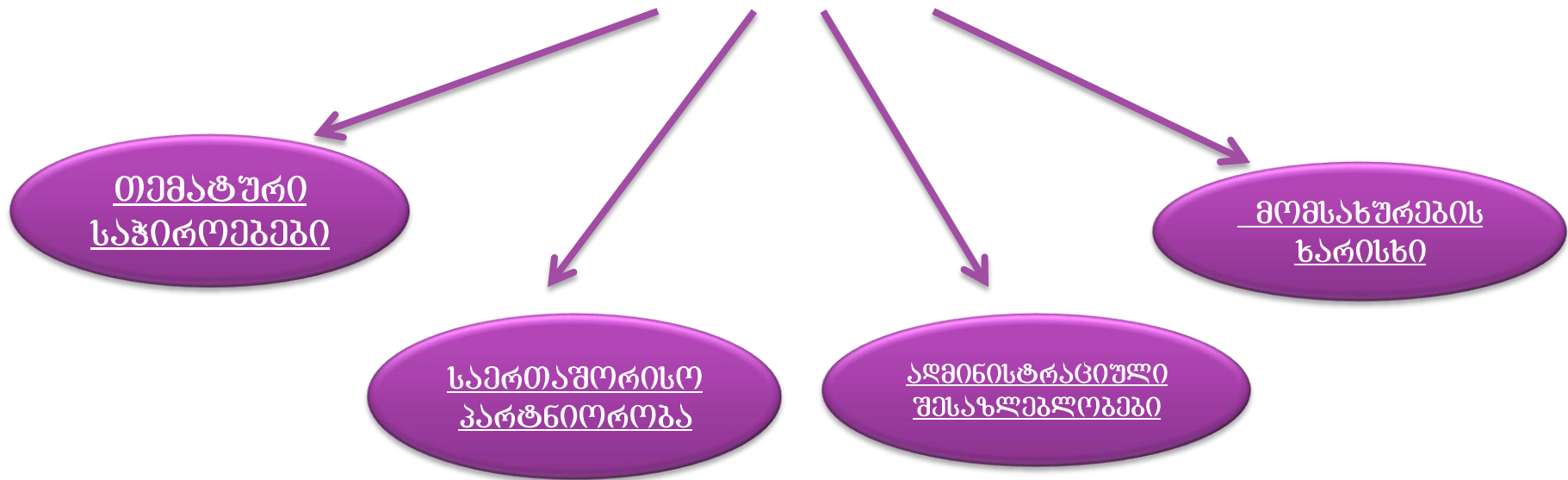
შესაბამისად განისაზღვროს პროფესიული განვითარების გეგმა და მიმართულებები

განსაკუთრებული სამუშაო მიღწევების აღიარება

საჯარო მოსამსახურისთვის ფორმალური საკომუნიკაციო არხი – ბარიერების ანალიზი



ტრენინგები საჯარო სამსახურში



საჯარო სამსახურის კოდექსის პროექტით გათვალისწინებულია საჯარო მოსამსახურის უფლება, განივითაროს პროფესიული უნარ-ჩვევები, აიმაღლოს კვალიფიკაცია ან/და მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა სასწავლო ღონისძიებებში.

ცვლილების პროექტი: “დაწესებულების ხელმძღვანელი ვაღდებულია უზრუნველყოს მის დაქვემდებარებაში მყოფი საჯარო მოხელეებისათვის, ქცევის ზოგადი წესებისა და ინტერესთა შეუთავსებლობის თაობაზე ტრენინგების მოწყობა მათი დანიშნუიდან 2 თვის ვადაში”



ტრენინგი

შეფასება და
მოტივაცია

სამუშაოს აღწერა

საკანონმდებლო ცვლილებები

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი

2010 წელი

1.	გაუქმდა მოხელეთა რეზერვი – ეს უკანასკნელი იქმნება მხოლოდ კანონმდებლობით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში. შესაბამისი ცვლილებები შევიდა პრეზიდენტის ბრძანებულებებშიც. (2009 წლის 5 თებერვლის №47, 2009 წლის 5 თებერვლის №46; ძალადაკარგულად გამოცხადდა საქართველოს პრეზიდენტის 1998 წლის 25 მარტის №173 ბრძანებულება)
2.	რეზერვში ყოფნის დრო სამსახურის სტაჟში ჩაითვლება კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში
3.	დრო, რომლის განმავლობაშიც პირი ჩარიცხული იყო მოხელეთა რეზერვში ამ ცვლილებების ამოქმედებამდე არსებული წესის შესაბამისად, ჩაითვლება სამსახურის სტაჟში
4.	საჯარო სამსახურში მიღებისას აუცილებელი იყო სამედიცინო-ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობის წარდგენა, ამიერიდან კი მისი წარდგენა სავალდებულოა, თუ ამას კანონმდებლობა პირდაპირ ითვალისწინებს

საკანონმდებლო ცვლილებები

„საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონი

2009 წელი

1.	შეივსო თანამდებობის პირთა ნუსხა, ეკონომიკური ინტერესების გაცხადებისა და გამოქვეყნების საკითხებში თანამდებობის პირებად ასევე განისაზღვრნენ ზოგიერთი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელებიც, რომელთა ჩამონათვალი განისაზღვრება საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებით (შესაბამისი ცვლილება შევიდა საქართველოს პრეზიდენტის 2010 წლის 14 იანვრის №22 ბრძანებულებაში)
2.	თანამდებობის პირებს გაეზარდათ თანამდებობაზე გამწვსებიდან და გათავისუფლებიდან დეკლარაციის შევსების ვადა. ცვლილებებამდე აღნიშნული ვადა იყო ერთი თვე, ხოლო ცვლილებების შემდეგ გახდა 2 თვე
3.	საჯარო სამსახურის ბიუროს მოეხსნა ვალდებულება თანამდებობაზე გამამწვსებელ ორგანოს გადასცეს შევსებული ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის ასლი
4.	გაუქმდა დეკლარაციის წარუდგენლობის შემთხვევაში ბიუროს უფროსის მიერ დამატებითი ათდღიანი ვადის მინიჭების წესი. საჯარო სამსახურის ბიურო თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის წარუდგენისათვის გათვალისწინებული ვადის ამოწურვამდე არა უგვიანეს 20 დღისა აფრთხილებს პირს ამის შესახებ და განუმარტავს მას დეკლარაციის დროულად წარუდგენლობისათვის საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობას.

საკანონმდებლო ცვლილებები

„საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონი

2010 წელი

1.	თანამდებობის პირი დეკლარაციას ავსებს წელიწადში მხოლოდ ერთხელ
2.	პირის თანამდებობაზე გამწესების ან თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების კანონით დადგენილ ვადაში საჯარო სამსახურის ბიუროსათვის მიუწოდებლობა გამოიწვევს დაწესებულების საკადრო სამსახურის უფლებამოსილი პირის მიმართ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის დაკისრებას
3.	შეიქმნა უწყებათაშორისი ანტიკორუფციული საკოორდინაციო საბჭო



განსახორციელებელი საკანონმდებლო ცვლილებები

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი

1.	საჯარო სამსახურში მიღებისას წარსადგენი დოკუმენტაციის სიიდან მოხდება ავტობიოგრაფიის ამოღება და სანაცვლოდ დარჩება Curriculum Vitae (CV)
2.	კონკურსის შესახებ შეტყობინება კანდიდატისთვის წაყენებული მოთხოვნების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს სამუშაოს აღწერილობას
3.	კონკურსი საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადდება შესაბამისი სახაზინო-საბიუჯეტო დაწესებულების მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროს ადმინისტრირებული ვებ-გვერდის საშუალებით. დაწესებულებებმა ასევე შეიძლება მიმართონ ოფიციალურ ბეჭდვით ორგანოს სურვილისამებრ. ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებები კი, ინფორმაციას არსებული ვაკანტური პოზიციის თაობაზე განათავსებენ საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებ-გვერდზე და შესაბამის ბეჭდვით ორგანოში
4.	კანდიდატებისთვის განცხადების შეტანის ვადად განისაზღვრება მინიმუმ ათი დღე.
5.	საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომა ჩატარდება კონკურსის გამოქვეყნების დღიდან არა-უადრეს ათი დღის ვადაში
6.	განისაზღვრება დაწესებულების ხელმძღვანელის ვალდებულება უზრუნველყოს ეთიკის ნორმებისა და ინტერესთა შეუთავსებლობის თაობაზე ტრენინგების მოწვობა მის დაქვემდებარებაში მყოფ საჯარო მოსამსახურეთათვის, მათი დანიშენიდან 2 თვის ვადაში

მადლობთ ყურადღებისთვის!

საჯარო სამსახურის ბიურო

გამჭვირვალე და ეფექტური საჯარო მმართველობა საქართველოში

www.csb.gov.ge

www.declaration.ge

www.hr.gov.ge

გვესტუმრეთ

