



KA040191584709824

საქართველო, თბილისი, 0114, ინგოროყვას ქ. №7; ტელ.: (+995 32) 2 19 27 27; ელ-ფოსტა: info@csb.gov.ge; www.csb.gov.ge

№ 47/სა

13 / მარტი / 2024 წ.

ბრძანება

სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროს 2024 წლის ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საჯარო სამსახურის ბიუროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2023 წლის 7 აგვისტოს №290 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად,

ვბრძანებ:

- დამტკიცდეს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საჯარო სამსახურის ბიუროს თანდართული 2024 წლის ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა.
- ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (მისამართი: ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი № 64) მისი ოფიციალური წესით გაცნობის დღიდან ერთი თვის ვადაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
- ბრძანება ამოქმედდეს ხელმოწერისთანავე.

ბიუროს უფროსი

ხელმოწერილია/
შტამგდასმულია
ელექტრონულად

თეიმურაზ ჩიხრაძე



საჯარო სამსახურის ბიუროს 2024 წლის სამოქმედო გეგმა

საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობა უკავშირდება ევროკავშირის ღირებულებებისა და საჯარო მმართველობის პრინციპების შესაბამისად საჯარო სამსახურის მოწყობის მიზანს. საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობის ამ ეტაპზე, გამოწვევად რჩება ღირებულებებზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის სისტემის ჩამოყალიბება, საჯარო სამსახურში არსებული ადამიანური რესურსის პროფესიონალიზმის ამაღლება, ოპერაციული ადამიანური რესურსების მართვის სისტემიდან სტრატეგიული ადამიანური კაპიტალის მართვის სისტემაზე გადასვლა, ელექტრონული მართვის მექანიზმების სრულყოფა და საჯარო სამსახურის რეფორმის საკითხებზე კოორდინირებული და თანმიმდევრული პოლიტიკის განხორციელება.

საჯარო სამსახურის რეფორმის წარმატებით განხორციელება ფუნდამენტურ როლს თამაშობს საქართველოს ევროკავშირში ინტეგრაციის გზაზე. საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების თანახმად, ქვეყანამ უნდა განახორციელოს სიდრმისეული რეფორმები საჯარო მმართველობისა და საჯარო სამსახურის მიმართულებით. ევროკომისიის რეკომენდაციით, საქართველომ უნდა გააძლიეროს ძალისხმევა დამსახურებაზე დაფუძნებული, პროფესიული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების კუთხით, მმართველობის ყველა დონეზე, ასევე, გამჭვირვალე რეკრუტირების პოლიტიკის, დაწინაურებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურების პრაქტიკაში დანერგვის მიმართულებით.

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2024 წლის ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა აერთიანებს ბიუროს მიერ დასახული ამოცანების რეალიზების მიზნით დაგეგმილ აქტივობებს, რომელთა შესრულებაც მოკლევადიან პერსპექტივაში არის შესაძლებელი და ხელს უწყობს საჯარო სამსახურის ბიუროს გაძლიერებას, ზოგადად კი, ემსახურება საჯარო სამსახურის სისტემის განვითარებას. სამოქმედო გეგმა შემუშავებულია საჯარო სამსახურის რეფორმის აღსრულების პროცესში შემუშავებული ინსტიტუციური გეგმებისა და სტრატეგიული დოკუმენტების მონიტორინგისა და შეფასების ანალიზის შედეგებზე დაყრდნობით, ასევე, საერთაშორისო და პარტნიორი ორგანიზაციების მიერ გაცემული რეკომენდაციების საფუძველზე. სამოქმედო გეგმა ეხმიანება საჯარო სამსახურის სფეროში ეროვნული სტრატეგიებისა და საერთაშორისო ხელშეკრულებების ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას.

საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ 2024 წელს დაგეგმილი აქტივობების შესრულება წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციით დასახული მიზნების

მიღწევისკენ და ორიენტირებულია იმ შედეგებზე, რომლის მიღწევაც 2024 წლის განმავლობაში არის შესაძლებელი საჯარო სამსახურის ბიუროს განახლებული მანდატისა და რესურსების ფარგლებში.¹

საჯარო სამსახურის განვითარებისთვის, საჯარო სამსახურის ბიუროს 2024 წლის სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული აქტივობები ემსახურება შემდეგი ძირითადი ამოცანების შესრულებას: მდგრადი, ძლიერი და ანგარიშვალდებული საჯარო დაწესებულებების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა; საჯარო სამსახურში ღირებულებებსა და კეთილსინდისიერებაზე ორიენტირებული სისტემების გაძლიერება; თანამედროვე და სტრატეგიული HR სისტემების დანერგვა; პროფესიული განვითარების სისტემის გაძლიერება; მრავალფეროვანი, თანასწორი და ინკლუზიური დასაქმების სისტემის განვითარება; საჯარო სამსახურის ბიუროს გაძლიერება; კომუნიკაციის გაძლიერება და ცნობიერების ამაღლება.

¹ ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მხარდაჭერით 2023 წელს განხორციელდა საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციებისა და სტრუქტურის ანალიზი, რომლის საფუძველზეც შემუშავდა რეკომენდაციები. აღნიშნული რეკომენდაციების საქართველოს მთავრობასთან შეთანხმების საფუძველზე, საჯარო სამსახურის ბიუროს განახლებული სტრუქტურა ჩამოყალიბდა, რომელიც კიდევ უფრო აძლიერებს ბიუროს, როგორც საჯარო სამსახურის რეფორმის მაკორდინირებელი უწყების როლს. ცვლილებების საფუძველზე, 2023 წლის სექტემბრიდან საჯარო სამსახურის ბიურო ფუნქციონირებას აგრძელებს განახლებული სტრუქტურით. ახალი სტრუქტურა პასუხობს საჯარო მმართველობის რეფორმის განხორციელების პროცესში საქართველოს მთავრობის მიერ აღებულ მტკიცე ვალდებულებას, რომ კორდინირებული და სისტემური მიდგომის გზით ხელი შეუწყოს საჯარო მოხელეთა პროფესიულ განვითარებას და კეთილსინდისიერების ამაღლებას. გარდა ამისა, ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, გაძლიერდა ბიუროს მიერ საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმართულებების მონიტორინგისა და ზედამხედველობის მექანიზმები, ხოლო საერთაშორისო ვალდებულებების შესასრულებლად და რეკომენდაციების პოლიტიკის დოკუმენტებში ინტეგრაციის მიზნით, გაიზარდა ბიუროს სტრატეგიული დაგეგმვის შესაძლებლობები. შედეგად, ბიუროს პოზიციონირება კიდევ უფრო გამყარდა საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული პოლიტიკის დაგეგმვისა და მისი აღსრულების კოორდინირების პროცესში. რეორგანიზაციის შედეგად საჯარო სამსახურის ბიუროს სტრუქტურას დაემატა სტრატეგიული მიმართულება პროფესიული განვითარებისა და კეთილსინდისიერების ცალკეული დეპარტამენტის სახით. ანალიტიკურ დეპარტამენტში შეიქმნა ორგანიზაციული ანალიზისა და სტრატეგიული დაგეგმვის და განვითარების სამმართველოები. ხოლო, საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტს კი დაემატა მონიტორინგისა და შეფასების სამმართველო და მონაცემთა ანალიზისა და ადამიანური რესურსების მართვის პროცესების მხარდაჭერის სამმართველო.

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2024 წლის ინსტიტუციური სამოქმედო გეგმა

ამოცანა 1. მდგრადი, ძლიერი და ანგარიშვალდებული საჯარო დაწესებულებების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა

აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი
1.1. საჯარო სამსახურის განვითარების სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება	საჯარო სამსახურის განვითარების სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის მიერ	საქართველოს მთავრობის დადგენილება	ანალიტიკური დეპარტამენტი
1.2. საჯარო სამსახურის საკოორდინაციო მექანიზმისა და ანგარიშგების სისტემის გაუმჯობესების მიზნით საჯარო სამსახურის საბჭოს როლის გაძლიერება	საჯარო სამსახურის საბჭოს მარეგულირებელი საკანონმდებლო ნორმები გაანალიზებული და განახლებულია; საჯარო სამსახურის საბჭოს შეხვედრა ჩატარებულია	საჯარო სამსახურის საბჭოს დებულება	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი
1.3. საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ საჯარო სამსახურის საბჭოსთვის წარდგენილი რეკომენდაციების შესრულების პროგრესის გაზომვა	პროგრესი გაზომილია და მომზადებულია ანგარიში	საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიში	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
1.4. საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციით განსაზღვრული მიზნების მიღწევის შეფასება	შეფასება განხორციელებულია და მომზადებულია შედეგების შესახებ ანგარიში	შედეგების შესახებ ანგარიში	ანალიტიკური დეპარტამენტი
1.5. საჯარო დაწესებულებების ფუნქციური და ინსტიტუციური ანალიზის სახელმძღვანელო პრინციპების განახლება	სახელმძღვანელო პრინციპები განახლებულია SIGMA-ს საჯარო მმართველობის პრინციპების შესაბამისად	სახელმძღვანელო პრინციპების დოკუმენტი	ანალიტიკური დეპარტამენტი
1.6. სამუშაო დატვირთვის მეთოდოლოგიის შემუშავება	სამუშაო დატვირთვის კომპონენტი ინტეგრირებულია სამუშაო ანალიზის მეთოდოლოგიაში და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
1.7. ინსტიტუციური თვითანალიზის ინსტრუმენტის პილოტირება	ორგანიზაციული თვითშეფასება განხორციელებულია სულ მცირე 3 საჯარო დაწესებულებაში	საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში	ანალიტიკური დეპარტამენტი
1.8. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის დახვეწა	საკანონმდებლო პაკეტი შემუშავებულია და წარდგენილია პარლამენტთან	ცვლილებების პროექტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი
1.9. საჯარო სამსახურის სისტემების ფუნქციონირების შესახებ საზოგადოებრივი დამოკიდებულების კვლევის განახლებული ინსტრუმენტის მიხედვით კვლევის ჩატარება	კვლევის შედეგები გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	კვლევის შედეგების დოკუმენტი	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი

ამოცანა 2. საჯარო სამსახურში ღირებულებებსა და კეთილსინდისიერებაზე ორიენტირებული სისტემების გაძლიერება

აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი
2.1. საჯარო სამსახურში ეთიკისა და ქვევის ზოგადი წესების აღსრულების პრაქტიკის გაანალიზებისთვის მეთოდოლოგიის შემუშავება	მეთოდოლოგია შექმნილია	პრაქტიკის გაანალიზების შედეგად შემუშავებული მეთოდოლოგია; საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
2.2. საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერების რისკების რეესტრის შემუშავება მხარდამჭერ ფუნქციებთან მიმართებით	რისკების რეესტრის დოკუმენტი შემუშავებულია სულ მცირე მხარდამჭერ ფუნქციებთან მიმართებით; რისკების რეესტრის შექმნის და განვითარების მიზნით, ჩატარებულია სულ მცირე 5 სამუშაო შეხვედრა სულ მცირე 10 საჯარო დაწესებულების წარმომადგენლებისათვის	მხარდამჭერი ფუნქციების რისკების რეესტრის დოკუმენტი; შეხვედრებზე დასწრების ფურცლები	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი

2.3. საჯარო დაწესებულებებში კეთილსინდისიერების სტრატეგიების შემუშავების მეთოდოლოგიის შექმნა	მეთოდოლოგია შემუშავებულია და ჩატარებულია სულ მცირე 5 საინფორმაციო შეხვედრა/ტრენინგი სულ მცირე 10 საჯარო უწყების წარმომადგენლებისთვის	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი; შეხვედრებზე დასწრების ფურცლები	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
2.4. საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერების სტრატეგიების შემუშავების პროცესის კოორდინაცია საპილოტე უწყებებში	კეთილსინდისიერების სტრატეგია შემუშავებულია სულ მცირე 2 საჯარო დაწესებულებაში	საჯარო დაწესებულებების კეთილსინდისიერების სტრატეგიები	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
2.5. საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერების რისკების შესახებ პროგრამის შემუშავება დისტანციური და არადისტანციური სწავლებისათვის	პროგრამა შემუშავებულია; კეთილსინდისიერების რისკების შესახებ ელექტრონული კურსი განთავსებულია სწავლების ერთიან ელექტრონულ პლატფორმაზე (elearning.csb.gov.ge)	კეთილსინდისიერების პროგრამა; კეთილსინდისიერების პროგრამის ელექტრონული კურსი	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
2.6. ეთიკის ელექტრონული კურსის (ethics.gov.ge) დახვეწა და მასზე ხელმისაწვდომობის ზრდა	ელექტრონული კურსის კეთილსინდისიერების მოდულზე დამატებულია საგამოცდო ნაწილი	ethics.gov.ge	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
ამოცანა 3.	თანამედროვე და სტრატეგიული HR სისტემების დანერგვა		
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი
3.1. საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის შესაბამისობის (HR Compliance) სისტემის განვითარება	HR შესაბამისობის კონცეფცია შემუშავებულია	კონცეფციის დოკუმენტი	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
3.2. საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების საქმიანობის შეფასება	შეფასება განხორციელებულია	საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიში	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
3.3. ადამიანური რესურსების მართვის ციკლის თითოეული კომპონენტის შესახებ საჯარო სამსახურის ბიუროს რეკომენდაციების შემუშავება	რეკომენდაციები მომზადებულია და ასახულია საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიშში	საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიში	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
3.4. საჯარო სამსახურში საკვანძო პოზიციების (მაგ.: დეფიციტური, სტრატეგიული, მოთხოვნი და ა.შ.) იდენტიფიცირების მეთოდოლოგიის დოკუმენტის შექმნა	მეთოდოლოგია შემუშავებულია და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე; მეთოდოლოგიის გაგნობის მიზნით სულ მცირე 3 სამუშაო შეხვედრა ჩატარებულია საჯარო დაწესებულებების სულ მცირე 60 წარმომადგენლისათვის	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი; შეხვედრებზე დასწრების ფურცლები	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
3.5. ადამიანური კაპიტალის განვითარების სტრატეგიული დოკუმენტების მონიტორინგისა და დოკუმენტაციის შესწავლის შემუშავებული მეთოდოლოგიის შესაბამისად დოკუმენტების მიმოხილვა, შესწავლა, შეფასება და შესაბამისი რეკომენდაციების მომზადება	რეკომენდაციები მომზადებულია და ასახულია საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიშში	საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიში	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
3.6. საჯარო სამსახურში ახალი თანამშრომლების შერჩევის პროცესის სტანდარტის შემუშავება	შემუშავებული სტანდარტის მიხედვით სულ მცირე 5 საჯარო დაწესებულების შერჩევის პროცესის მონიტორინგი განხორციელებულია; მონიტორინგის შედეგების შესახებ მომზადებულია ანგარიში და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	მონიტორინგის შედეგების შესახებ ანგარიში	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
3.7. საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის მეთოდური მხარდაჭერის ფარგლებში მოხელეთა გადამზადება	სულ მცირე 12 ტრენინგი ჩატარებულია სულ მცირე ადამიანური რესურსების მართვის 200 მენეჯერისთვის	დასწრების ფურცლები	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი

ამოცანა 4. პროფესიული განვითარების სისტემის გაძლიერება			
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი
4.1. პროფესიული განვითარების დისტანციური სწავლების აკრედიტაციის სტანდარტის დანერგვა	აკრედიტაციის სტანდარტი დამტკიცებულია და დაინტერესებული პირებისთვის გაცნობის მიზნით, ჩატარებულია სულ მცირე 2 სამუშაო შეხვედრა აკრედიტებული ტრენინგ ცენტრების მონაწილეობით	საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.2. საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების სტანდარტის განახლება	საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების სტანდარტის მარეგულირებელი მთავრობის დადგენილება განახლებულია და აღსრულების საკოორდინაციო მექანიზმი შექმნილია	საქართველოს მთავრობის დადგენილება	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.3. დამატებითი პროგრამების აკრედიტაციის მიზანშეწონილობის დადგენის მიზნით განხორციელებული კვლევის შედეგად ყველაზე მოთხოვნადი დამატებითი პროგრამების იდენტიფიცირება და შესაძლო აკრედიტაციის მიზანშეწონილობის დადგენის მიზნით ყველაზე მოთხოვნადი პროგრამების შესწავლა	ყველაზე მოთხოვნადი დამატებითი პროგრამები იდენტიფიცირებულია და ყველაზე მოთხოვნადი პროგრამები შესწავლილია	ყველაზე მოთხოვნადი დამატებითი პროგრამების ჩამონათვალი	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.4. ლიდერობის შესახებ ელექტრონული კურსის დანერგვა	კურსი შემუშავებულია და განთავსებულია elearning.csb.gov.ge -ზე	კურსის გავლის შედეგად ჩამოტვირთული სერტიფიკატები	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.5. ქალებისათვის არაფორმალური სწავლების მეთოდების (მაგ.: მენტორინგი, ქოუჩინგი, სწავლა კეთებით) გამოყენების მეთოდოლოგიის შექმნა	მეთოდოლოგია შემუშავებულია და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.6. საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების დამატებით პროგრამებზე რეიტინგის წარმოების მეთოდოლოგიის შემუშავება	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი შემუშავებულია და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
	საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების დამატებით პროგრამებზე რეიტინგის წარმოების შემუშავებული მეთოდოლოგიის გაცნობის მიზნით სულ მცირე 3 სწავლების ფორუმი ჩატარებულია	ფორუმების დასწრების ფურცლები	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
	საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების დამატებითი პროგრამების განხორციელების ეფექტიანობა შესწავლილია; საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამების რეიტინგი შედგენილია	ეფექტიანობის შედეგები; რეიტინგების შესახებ დოკუმენტი	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.7. პროფესიული განვითარების საჭიროების (TNA) დადგენის განახლებული მეთოდოლოგიის, ინსტრუქციების და სარეკომენდაციო დოკუმენტების შემუშავება და დანერგვის ხელშეწყობა	პროფესიული განვითარების საჭიროების (TNA) დადგენის სახელმძღვანელო შექმნილია და ჩატარებულია სულ მცირე 2 პროფესიული განვითარების ფორუმი ტრენინგ ცენტრებისა და საჯარო უწყებების სულ მცირე 30 წარმომადგენლისთვის	სახელმძღვანელო; დასწრების ფურცლები	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.8. პროფესიული განვითარების წლიური გეგმების განახლება საჭიროებებზე მორგებული პროფესიული განვითარების დაგეგმვის მეთოდოლოგიის შესაბამისად	პროფესიული განვითარების გეგმები განახლებულია	საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიში	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
4.9. საჯარო სამსახურში პროფესიული განვითარების ერთიანი ელექტრონული პლატფორმის (elearning.csb.gov.ge) დანერგვა და პოპულარიზაცია	სულ მცირე 5 სასწავლო კურსი განთავსებულია პლატფორმაზე; ჩატარებულია სულ მცირე 2 სამუშაო შეხვედრა პლატფორმის გაცნობის მიზნით	elearning.csb.gov.ge	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი

ამოცანა 5.	მრავალფეროვანი, თანასწორი და ინკლუზიური დასაქმების სისტემის განვითარება			
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი	
5.1. მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის ინდიკატორების შესაბამისად მონაცემების შეგროვების სტანდარტის შემუშავება	შემუშავებულია მონაცემთა შეგროვების სტანდარტი/მეთოდოლოგია; საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული შპმ პირების სტატუსის შესახებ ინფორმაციის შეგროვების მეთოდოლოგია შემუშავებულია, სულ მცირე 2 საჯარო დაწესებულებაში განხორციელებულია აღნიშნული მეთოდოლოგიის პილოტირება და ინდიკატორების შესაბამისად ხდება მონაცემთა დამუშავება; საჯარო სამსახურში გენდერული თანასწორობის პროგრესის გაზომვისთვის ინდიკატორების პაკეტი განსაზღვრულია (მათ შორის, მდგრადი განვითარების მიზნებისა (SDG) და ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციების (OECD) ჩარჩოებზე დაყრდნობით)	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი	
5.2. საჯარო სამსახურში გენდერულად მგრძობიარე დასაქმების პოლიტიკის გზამკვლევის შემუშავება	გზამკვლევი შემუშავებული და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე; გზამკვლევის განხილვის მიზნით სულ მცირე ორი შეხვედრა ჩატარებულია	გზამკვლევის დოკუმენტი; შეხვედრებზე დასწრების ფურცლები	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი	
5.3. საჯარო სამსახურში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის მეთოდოლოგიის/სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავება	მეთოდოლოგია შემუშავებული და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე; მეთოდოლოგიის განხილვის მიზნით სულ მცირე ორი შეხვედრა ჩატარებულია	მეთოდოლოგიის დოკუმენტი; შეხვედრებზე დასწრების ფურცლები	ანალიტიკური დეპარტამენტი	
5.4. საჯარო დაწესებულებების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულების წარმომადგენლებისათვის შპმ პირების უფლებების შესახებ ტრენინგის ჩატარება	ტრენინგი ჩატარებულია საჯარო დაწესებულებების სულ მცირე 100 თანამშრომლისთვის	საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი	
5.5. საჯარო სამსახურში გენდერული მენისტრიმინგის შესახებ ტრენინგ მოდულის შემუშავება	მოდული შემუშავებულია და ჩატარებულია სულ მცირე 5 ტრენინგი	საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიში	ანალიტიკური დეპარტამენტი	
5.6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზების უზრუნველყოფის მიზნით, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული ვალდებულებების შესასრულებლად ბიუროს წლიური სამოქმედო გეგმის შემუშავება	წლიური სამოქმედო გეგმა დამტკიცებულია ბიუროს უფროსის მიერ და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	წლიური სამოქმედო გეგმა	ანალიტიკური დეპარტამენტი	
5.7. ბენეფიციარების/სამუშაო კეთილდღეობის შესახებ მოხელეთა დამოკიდებულებების შესწავლა	კვლევა ჩატარებულია და შედეგები ასახულია ბიუროს ანგარიშში	საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიში	ანალიტიკური დეპარტამენტი	
ამოცანა 6.	საჯარო სამსახურის ბიუროს გაძლიერება			
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი	
6.1. საჯარო სამსახურის ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე ინფორმაციის განახლება	ბიუროს ოფიციალურ ვებგვერდზე ბიუროს შესახებ ინფორმაცია განახლებულია	www.csb.gov.ge	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; ანალიტიკური დეპარტამენტი	
6.2. ბიუროს საქმიანობის მართვის სისტემის დანერგვა	ClickUp დანერგილია და ბიუროს საქმიანობის პროგრესი ასახულია	ClickUp სისტემა	ანალიტიკური დეპარტამენტი	

6.3. ბიუროს ანგარიშის წარმოების სისტემის განვითარება	შექმნილია ადამიანური რესურსების მართვის ინდიკატორებზე დაფუძნებული ანგარიშები; შემუშავებულია საჯარო სამსახურის ბიუროს წლიური ანგარიშის ფორმა	ბიუროს წლიური ანგარიში	საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
6.4. ბიუროს თანამშრომლების პროფესიული განვითარება	პროფესიული განვითარების გეგმა შემუშავებულია; გეგმის მიხედვით ბიუროს თანამშრომლებისთვის ჩატარებულია ტრენინგები; საჯარო სამსახურის ბიუროს თანამშრომლებისთვის ორგანიზებულია გუნდური შეჯიღელობის ღონისძიება	განვითარების გეგმა; ტრენინგზე დასწრების ფურცელი; ღონისძიებაზე დასწრების ფურცელი;	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი
6.5. ბიუროს ოპერაციული პროცესების დახვეწა	სამუშაო პროცესები იდენტიფიცირებულია, სამუშაო აღწერილობები განახლებულია, ჩატარებულია ბიუროს სამუშაოს ანალიზი	სამუშაოს ანალიზის /სამუშაოთა აღწერილობების დოკუმენტი;	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი; ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
6.6. ბიუროს HR სტრატეგიის შემუშავება	შემუშავებულია ბიუროს HR სტრატეგია კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის (CSR) კომპონენტების/მიდგომის და ასევე, ინკლუზიური სამუშაო გარემოს საჭიროებების გათვალისწინებით, ბიუროში ინკლუზიური სამუშაო გარემოსთვის საჭიროებების განსაზღვრულია	HR სტრატეგიის დოკუმენტი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი
6.7. საჯარო სამსახურის ბიუროს კეთილსინდისიერების რისკების იდენტიფიცირება და კეთილსინდისიერების სტრატეგიის შექმნა	ბიუროს კეთილსინდისიერების სტრატეგია შემუშავებულია; ჩატარებულია სულ მცირე 2 სამუშაო შეხვედრა ბიუროს თანამშრომლების მონაწილეობით	კეთილსინდისიერების სტრატეგია გამოქვეყნებულია csb.gov.ge -ზე	საჯარო სამსახურში კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული განვითარების დეპარტამენტი
6.8. საჯარო სამსახურის ბიუროს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შემუშავება	სამოქმედო გეგმა შემუშავებულია და გამოქვეყნებულია ბიუროს ვებგვერდზე	სამოქმედო გეგმა	ანალიტიკური დეპარტამენტი
6.9. ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული სისტემის ადმინისტრირების ფინანსურ მოდელზე გადასვლის შესაძლებლობების იდენტიფიცირება	ფინანსურ მოდელზე გადასვლის კვლევა ჩატარებულია	შედეგების შესახებ ანგარიში	ანალიტიკური დეპარტამენტი; საჯარო სამსახურში ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტი
6.10. საჯარო სამსახურის ბიუროში ოჯახზე მორგებული დასაქმების პოლიტიკის სტანდარტის და სამუშაოს და პირადი ცხოვრების ბალანსის ჩარჩოს შემუშავება და ასახვა საჯარო სამსახურის ბიუროს შინაგანაწესში	სტანდარტი შემუშავებულია და ასახულია ბიუროს შინაგანაწესში	ბიუროს შინაგანაწესი	ადმინისტრაციული დეპარტამენტი
ამოცანა 7.	კომუნიკაციის გაძლიერება და ცნობიერების ამაღლება		
აქტივობა	აქტივობის შედეგის ინდიკატორი	დადასტურების წყარო	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი
7.1. საჯარო სამსახურში გენდერის საკითხებზე იმპლემენტებული სასამართლო პროცესის ჩატარება	იმპლემენტებული სასამართლო პროცესი ჩატარებულია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების 10 გუნდის მონაწილეობით	ღონისძიების შესახებ ნიუსი	ანალიტიკური დეპარტამენტი
7.2. საჯარო სამსახურის რეფორმის კომუნიკაციის სტრატეგიის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის რეფორმის პრიორიტეტული თემატური მიმართულებების (მაგ.: მიღება, სამუშაოს მართვა, რეორგანიზაცია) შესახებ საჯარო მოხელეთა ფორუმების ჩატარება	სულ მცირე 15 მოხელეთა ფორუმები ჩატარებულია სულ მცირე 1000 პროფესიული საჯარო მოხელის მონაწილეობით	დასწრების ფურცლები	ანალიტიკური დეპარტამენტი