Հայաստանի Հանրապետություն
Ներքին գործերի նախարարություն

ՀՀ ՆԵՐՔԻՆ ԳՈՐԾԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ՄԻՋՈՑՈՎ

ՆՊԱՏԱԿԸ

ՀՀ ներքին գործերի նախարարությունը (ՆԳՆ) բարեփոխումներ է իրականացնում Մարդկային ռեսուրսների կառավարման (ՄՌԿ) ոլորտում՝ կոմպետենտ անձնակազմի ներգրավման և կադրերի պահպանման, կոռուպցիայի նվազեցման և Ոստիկանության նկատմամբ հանրային վստահության ամրապնդման նպատակով:

ՏԵՍԼԱԿԱՆԸ

ՆԳՆ արդյունավետության, անձնակազմի զարգացման և բարձրակարգ մասնագետների կառավարման կարողությունների բարձրացում

ԾՐԱԳՐԻ ՏՎՅԱԼՆԵՐԸ

ՄԱԶԾ

ԱՄՆ Թմրանյութերի դեմ պայքարի և իրավապահ համագործակցության միջազգային գրասենյակ (ԹՊԻՀ)

24 հուլիսի 2024թ.
23 հուլիսի 2026թ.

1,500,000 ԱՄՆ դոլար

Հայաստան

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ

Իրավունքի գերակայություն, մարդկային ռեսուրսների կառավարում, գենդերային հավասարություն, քաղաքականության և իրավական շրջանակներ, ծառայությունների արդյունավետ մատուցում

ԾՐԱԳՐԻ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Ն1. ՆԳՆ-ի կողմից մարդկային ռեսուրսների կառավարման բարեփոխումների կարիքների և շահագրգիռ կողմերի հատկորոշում:

Ն2. ՆԳՆ-ի կողմից ՄՌԿ բարեփոխումների ճանապարհային քարտեզի և գործողությունների ծրագրի մշակում և ընդունում՝ ապահովելով կոմպետենտ կադրերի ներգրավման և պահպանման մեխանիզմներ՝ կենտրոնանալով ինստիտուցիոնալ բարեվարքության և գենդերային հավասարության ապահովման ուղղությամբ:

Ն3. ՆԳՆ ՄՌ մասնագետները հասկանում և կիրառում են աշխատանքի ընդունման, կադրերի պահպանման և կոռուպցիայի նվազեցման նոր քաղաքականություններ և գործելակերպեր:

Ն4. ՆԳՆ-ը խրախուսում է աշխատանքում կանանց ներգրավվածությունը՝ կարիերայի արժանիքահեն առաջխաղացման միջոցով:

Ն5. ՆԳՆ-ի, ներառյալ Ոստիկանության անձնակազմը պահպանում է Վարքագծի կանոնները (ներառյալ աշխատակիցների էթիկայի կանոնները) և իր վարքագծով արտացոլում Ստանդարտ գործառնական ընթացակարգերի սկզբունքները:

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐ

- ՀՀ ներքին գործերի նախարարություն

ԱՅԼ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐ

- ՀՀ փոխվարչապետի գրասենյակ
- ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ
- ՀՀ կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՈՒՂՂՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

01 ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

Ուսուցում, կոմպետենցիաների վրա հիմնված անձնակազմի համալրում և մասնագիտական զարգացում:

02 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՆԵՐԱՌՈՒՄ

Գենդերային հավասարության և ներառականության խթանում ՄՌ առնչվող քաղաքականություններում:

03 ՄՌ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՐԴԻԱԿԱՆԱՑՈՒՄ

Թվայնացում, էլեկտրոնային ուսուցման գործիքներ և ՄՌ գործընթացների պարզեցում:

04 ԱՐԺԱՆԻՔԱՀԵՏ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐ

Թափանցիկ, կատարողականի վրա հիմնված խրախուսումներ և առաջխաղացման ուղիներ:

05 ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՎՍՏԱՀՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՇՎԵՏՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Թափանցիկության, արդարության և հանրային ծառայությունների մատուցման որակի բարձրացում:

06 ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՀԱՄԱԼՐՈՒՄ ԵՎ ԿԱԴՐԵՐԻ ՊԱՀՊԱՆՈՒՄ

Բարձրակարգ մասնագետների ներգրավում և աշխատանքից բավարարվածության մակարդակի բարձրացում:

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Գ.1.1. Կատարել համապարփակ գնահատում, ներառյալ գենդերային նկատառումները, ՆԳՆ ՄՌԿ բարեփոխումների կարիքները վերհանելու նպատակով (անձնակազմի համալրմանն ու կադրերի պահպանմանը, կոռուպցիայի նվազեցմանը վերաբերելի օրենսդրության, քաղաքականությունների և ինստիտուցիոնալ շրջանակի ուսումնասիրություն՝ կենտրոնանալով ոստիկանությունում ծառայության վրա), և մշակել բարելավման առաջարկություններ: **Գ.1.2.** Նպաստել ՆԳՆ մարդկային ռեսուրսների կառավարման բարեփոխումների ճանապարհային քարտեզի վերաբերյալ կառավարության շահագրգիռ կողմերի քննարկմանը, ճանապարհային քարտեզի մշակմանը և հաստատմանը: **Գ.1.3.** Ուսումնասիրել և վերհանել մարդկային ռեսուրսների թվային կառավարմանն ուղղված միջազգայնորեն ճանաչված լուծումները (ծրագրային ապահովումը), որոնք բավարարում են ՆԳՆ գործառնական կարիքները:

Գ.2.1. Վերհանել Հայաստանի համար ՆԳՆ մարդկային ռեսուրսների կառավարման բարեփոխումներին համահունչ մոդել ունեցող երկիր և ճանաչողական այց կազմակերպել որոշում կայացնողների համար՝ ծանոթանալու աշխատանքի ընդունման, կադրերի պահպանման ու հոսունության, ինչպես նաև կոռուպցիայի նվազեցման գործընթացներին: **Գ.2.2.** Մշակել առաջարկություններ կոմպետենցիաների վրա հիմնված կադրերի ներգրավման ծրագրի համար: **Գ.2.3.** Մշակել առաջարկություններ կատարողականի գնահատման և առաջխաղացման բարելավման վերաբերյալ: **Գ.2.4.** Մշակել առաջարկություններ վարձատրության, խրախուսումների և պարգևավճարների համակարգի վերաբերյալ: **Գ.2.5.** Նախագծել կես դրույքով և ճկուն զբաղվածության սխեմաներ: **Գ.2.6.** Իրականացնել ուսումնասիրություն ոստիկանության նախկին անձնակազմի՝ աշխատանքից ազատվելուց հետո գործունեության վերաբերյալ աշխատանքից ազատվելուց հետո և մշակել հետաշխատանքային սահմանափակումների կանոններ՝ թափանցիկությունն ապահովվելու և հնարավոր շահերի բախումը մեղմելու նպատակով: **Գ.2.7.** Առաջարկությունների մշակման նպատակով վերհանել ու վերանայել կարգավորող շրջանակը (օրենքներ, ենթաօրենսդրական ակտեր, հրամաններ, ստանդարտ գործառնական ընթացակարգեր և այլ փաստաթղթեր): **Գ.2.8.** Մշակել և հաստատել ՄՌԿ բարեփոխումների ճանապարհային քարտեզը և գործողությունների ծրագիրը: **Գ.2.9.** Ընդունել և ինստիտուցիոնալացնել ՄՌԿ ճանապարհային քարտեզը և գործողությունների ծրագիրը՝ կադրերի ներգրավման ու պահպանման, հոսունության և կոռուպցիայի նվազեցման նպատակով:

Գ.3.1. Մշակել տարեկան գործառնությունների ծրագրեր (ներքին) Մարդկային ռեսուրսների կառավարման ստորաբաժանման համար: **Գ.3.2.** Կատարել մարդկային ռեսուրսների կառավարման ստորաբաժանման անձնակազմի կարողությունների և կրթական կարիքների գնահատում: **Գ.3.3.** Նախագծել, փորձարկել և հաստատել ՄՌ մասնագետների վերապատրաստման դասընթացները և էլեկտրոնային ուսուցման հարթակները, որոնք կներառվեն պարտադիր վերապատրաստման ծրագրում:

Գ.4.1. Օգտագործել գնահատման արդյունքները (Նպատակ 1) և այլ առկա գնահատումներ՝ ոստիկանությունում կանանց թվաքանակն ու պաշտոնները սահմանելու համար: **Գ.4.2.** Վերլուծել և գնահատել ոստիկանության ծառայության գրավչությունը կանանց համար (հատկապես գյուղական բնակավայրերում), հիմնվելով գնահատման (Նպատակ 1) և ճանաչողական այցելությունների/փոխանակումների (Նպատակ 2) արդյունքների վրա, և մշակել առաջարկություններ: **Գ.4.3.** Մշակել գենդերային հավասարության և սոցիալական ներառման խթանման ճանապարհային քարտեզ և գործողությունների ծրագիր: **Գ.4.4.** Իրականացնել Ճանապարհային քարտեզն ու Գործողությունների ծրագիրը և ինստիտուցիոնալացնել առաջարկությունները (1-ին և 2-րդ նպատակներից)՝ մեծացնելու ոստիկանությունում կանանց թիվը: **Գ.4.5.** Իրականացնել վերապատրաստում գենդերազգայուն ոստիկանության և խտրականության բացառման թեմաներով Ոստիկանության ղեկավարության և ՄՌԿ ստորաբաժանման աշխատակիցների համար:

Գ.5.1. Մշակել վարքագծի կանոնագիրք (ներառյալ անձնակազմի էթիկայի կանոնները) ՆԳՆ և Ոստիկանության անձնակազմի համար: **Գ.5.2** Նախագծել բարեվարքության ռիսկի գնահատման գործիքը և ՀՀ կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի հետ համատեղ այն փորձարկել ՆԳՆ-ի և Ոստիկանության ծառայության համար՝ որպես աշխատանքի բնականոն ընթացքի խոչընդոտներն ու խոցելիությունը բացահայտելու, դրա ազդեցությունը և ներուժը գնահատելու, ինչպես նաև ռիսկերը վերահսկելու և նվազեցնելու ուղիները բացահայտելու միջոց: **Գ.5.3.** Նախագծել Բարեվարքության ճանապարհային քարտեզ ՆԳՆ-ի և Ոստիկանության ծառայության համար, որը կհատկորոշի, թե ինչպես պետք է ՆԳՆ-ն գործնականում պահպանի պատշաճ մասնագիտական վարքագիծ: **Գ.5.4.** Մշակել ստանդարտ գործառնական ընթացակարգեր՝ ապահովելու ՆԳՆ-ի և Ոստիկանության աշխատակիցների բարեվարքությունը վարքագծի կանոնագրքի (ներառյալ անձնակազմի էթիկայի) շրջանակներում: **Գ.5.5.** Նախագծել և կազմակերպել աշխատակիցների (ծառայողների) պատշաճ վարքագծի վերաբերյալ վերապատրաստում՝ հավատարիմ մնալով բարեվարքության չափանիշներին, ինչպես նաև, ըստ պահանջի, մենթորական ծրագրի իրականացում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների և կոռուպցիայի հարցերով պատասխանատուների համար: