



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES

Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore
2011 - 2015

Miratuar me Urdhër të Ministrit të Mbrojtjes

Nr _____, data ___/___/2011

Përmbajtja

Referencat	4
Hyrje	5
1. Gjendja e deritanishme.	5
2. Vizioni dhe Parimet.	6
3. Menaxhimi i Ciklit Jetësor	7
4. Objektivat	8
5. Përgjegjësitë e Strukturave të Burimeve Njerëzore.	9
a. Strukturat Përgjegjëse	
b. Drejtoria e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore	
c. Drejtoria e Personelit (J-1)	
d. Qendra e Personel Rekrutimit	
e. Degët/Seksionet e Personelit	
6. Menaxhimi i Forcës.	10
a. Dokumentimi	
b. Klasifikimi me specialitete	
c. Analiza e Forcës	
7. Rekrutimi	11
a. Oficerët	
b. Ushtarët	
c. Kontrata e Shërbimit	
d. Të dhëna mbi rekrutimin	
8. Trajnimi dhe Stërvitja	13
a. Stërvitja Bazë	
b. Stërvitja Individuale e Avancuar	
c. Përgatitja e oficerëve të rinj	
9. Shpërndarja dhe plotësimi me personel.	14
10. Zhvillimi	15
a. Arsimimi dhe trajnimi institucional	

- b. Trajnimi funksional
- c. Vlerësimi i performancës
- d. Emërimet në detyrë
- e. Caktimi i personelit për dërgim në operacione jashtë vendit
- f. Gradimi dhe ngritja në detyrë

11. Mbështetja 17

- a. Kompensimi
- b. Strehimi
- c. Mirënjohja
- d. Mbajtja
- e. Mbështetja për ushtarakët që dërgohen në operacione jashtë vendit
- f. Mbështetja për ushtarakët që kthehen nga operacionet jashtë vendit
- g. Kujdesi për familjet e ushtarakëve që dërgohen në operacione jashtë vendit
- h. Përkujdesja mjekësore
- i. Sigurimi i jetës
- j. Përkujdesja shpirtërore
- k. Argëtimi dhe çlodhja

12. Nxjerrja në rezervë, lirim e pension 19

- a. Mirënjohja
- b. Riintegrimi në jetën civile
- c. Veteranët
- d. Ushtarakët në rezervë

13. Shtojcat 20

Referencat :

- Ligji Nr 9858, datë 27.12.2007 “Për miratimin e Strategjisë Ushtarake të Republikës së Shqipërisë.
- Ligji Nr 9047, datë 10.07.2003 “Për shërbimin ushtarak në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Ligji Nr 10 341, datë 28.10.2010, “Për standardizimin Ushtarak në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”.
- Ligji Nr. 8671, datë 26.10.2000 “Për Pushtetet dhe Autoritetet e Komandimit e të Drejtimit Strategjik të Forcave të Armatosura të RSH”, i ndryshuar.
- Ligji Nr. 9171, datë 22.01.2004, “Për Gradat dhe Karrierën Ushtarake në FA të RSH”.
- Ligji nr. 9741, datë 21.5.2007 “Për Arsimin e Lartë në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Ligji Nr. 9210 datë 23.03.2004 “Për Statusin e Ushtarakut të Forcave të Armatosura të RSH”.
- Ligji Nr.7874, datë 17. 11. 1994 “ Për Statusin e Veteranit të Luftës Antifashiste në Republikën e Shqipërisë” i ndryshuar.
- Ligji Nr. 9215, date 01. 04. 2004 “ Për medaljet për personelin në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”
- Ligji Nr. 8485, datë 12. 05. 1999 “Kodi i Procedurave Administrative në Republikën e Shqipërisë”
- Ligji Nr. 7961, datë 12. 07. 1995 “Kodi i Punës në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Ligji Nr.10142, datë 15.05.2009 “Për sigurimin shoqëror suplementar të ushtarakeve të Forcave të Armatosura, të punonjësve të Policisë së Shtetit, të Gardës së Republikës, të Shërbimit Informativ të Shtetit, të Policisë së Burgjeve, të Policisë së Mbrojtjes nga Zjarri dhe të Shpëtimit, të punonjësve të Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Republikën e Shqipërisë”
- Udhëzues për të drejtat dhe liritë themelore të personelit të Forcave të Armatosura, botim i OSBE i DCAF.
- NATO Manpoëer Policy and Procedures, NC 216/4 AAP-16(D)
- Direktiva e Mbrojtjes - 2011

STRATEGJIA E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE

(2011 – 2015)

Hyrje

Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2011 - 2015 (SBNJ 2011 - 2015) e Ministrisë së Mbrojtjes përmban vizionin, parimet dhe konceptet themelore për politikën, planifikimin dhe procedurat që mbështesin ciklin jetësor të burimeve njerëzore për oficerët, nënoficerët, ushtarët dhe personeli civil në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë, kujdesin për familjet e tyre dhe për ushtarakët në rezervë, lirim e pension.

SMBNJ 2011 - 2015 siguron drejtimin strategjik për politikën dhe planet e burimeve njerëzore të mbrojtjes, mbështet kryerjen e misionit të mbrojtjes kombëtare, përmbushjen e detyrimeve të Ministrisë së Mbrojtjes në kuadrin e NATO-s, si dhe të angazhimeve në kuadër të BE-së dhe OKB-së për pesë vitet e ardhshme.

Kjo strategji është pjesë integrale e strategjisë, politikave, planifikimit dhe menaxhimit të përgjithshëm të të gjitha burimeve të mbrojtjes për zbatimin e politikës së mbrojtjes dhe direktivave të Ministrit të Mbrojtjes.

1. Gjendja e deritanishme

Njerëzit përbëjnë burimin më të rëndësishëm në Forcat e Armatosura. Investimi në aftësitë dhe cilësitë njerëzore është synimi ynë kryesor që shton vlerat e kapaciteteve tona ushtarake. Nisur nga ky parim, pas vlerësimit dhe analizës së gjendjes aktuale të burimeve njerëzore, përcaktohen vizioni, objektivat dhe synimet për të ardhmen. Mbi këtë bazë, hartohen strategjia, politikën, procedurat, planet dhe programet përkatëse.

Gjatë viteve të fundit, Forcat tona të Armatosura i janë nënshtruar një procesi të pandërprerë transformimi e reformash, me qëllim përmbushjen e misionit dhe detyrave për mbrojtjen e vendit dhe për integrimin e plotë në Aleancën e NATO-s. Në këtë kuadër, burimet njerëzore kanë qenë objekt dhe subjekt i tyre. Por deri tani nuk kemi një Dokument gjithëpërfshirës për Strategjinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Për rrjedhim, nuk kemi patur gjithnjë pamje të plotë për të gjithë ciklin jetësor të personelit, gjë që ka sjellë mangësi në planifikimin dhe menaxhimin sipas këtij cikli. Koncepti i menaxhimit të burimeve njerëzore duhet të ndryshojë nga stadi i copëzuar drejt konceptit të integruar të të gjithë ciklit jetësor.

Rekrutimi i personelit cilësor që hyn në Forcat e Armatosura është me rëndësi jetike për zhvillimin e mëtejshëm të tyre. Prandaj është e nevojshme të përmirësohen standardet dhe bashkërendimi, me qëllim prurjen e njerzve të duhur, në kohën dhe vendin e duhur, në funksion të përmbushjes së nevojave të strukturave të FA.

Një forcë tërësisht profesioniste kërkon reformë rrënjësore lidhur me specialitetet, pasi aktualisht nuk kemi një pamje të qartë në numër, kritere, aftësi dhe në përputhje me Tabelat e Organizimit e Pajisjes.

Planifikimi i menaxhimit të karrierës së personelit duhet të ndërtohet vetëm në funksion të pozicioneve të punës sepse mungesat në planifikim kanë sjellë mangësi në menaxhimin e karrierës, si dhe mospërputhje në piramidën e aktuale të gradave.

Sistemi i vlerësimit të personelit që përdoret aktualisht, nuk jep informacion të mjaftueshëm për të siguruar një menaxhim me të drejtë dhe me cilësor të personelit. Për këtë, duhet të përmirësojmë standardet, kriteret, mënyrën e vlerësimit dhe transparencën.

Mungesa e planifikimit të bashkërenduar të arsimimit e kualifikimit brenda vendit me atë jashtë vendit, mosmenaxhimi i mirë i aftësive dhe shprehive të përfituara nga studentët gjatë arsimimit apo kualifikimit jashtë vendit, ka sjellë humbje të ndjeshme nga kjo kategori personeli.

Aplikimi i modeleve të ndryshme për rekrutimin e oficerëve të rinj, në shumë raste, ka sjellë pasoja në cilësinë dhe disiplinën e tyre, si dhe largime të shumta nga radhet e këtij kontingjenti. Kjo ka ardhur edhe për faktin se shërbimi në Forcat e Armatosura është parë prej tyre si vend punësimi, i cili nuk ka kënaqur pritshmëritë e tyre.

Sistemi i arsimimit të nënoficerëve vlerësohet si një ndër arritjet e mëdha të sistemit tonë arsimor ushtarak. Sot nënoficerët i nënshtrohen një sistemi progresiv e të konsoliduar trajnimi, kualifikimi e arsimimi, por përzgjedhja dhe specializimi i tyre duhet të reformohet.

Kalimi plotësisht në forcë profesioniste, ka shtruar nevojën që sistemi i përzgjedhjes, testimit dhe trajnimit të ushtarëve profesionistë të përmirësohet përmes integritetit të stërvitjes individuale bazë me stërvitjen e avancuar në specialitet.

Menaxhimi i suksesshëm i burimeve njerëzore nuk mund të arrihet plotësisht pa një sistem të automatizuar, i cili të ofrojë në kohë dhe saktë të dhënat e personelit, për të mbështetur kërkesat e menaxhimit në të gjitha nivelet.

Në 2010 Forcat e Armatosura kaluan në një strukturë të re e cila solli ndryshime në organizimin, komandimin dhe drejtimin e tyre. Ky ndryshim strukturor përkoi edhe me kalimin e forcave të Armatosura në një forcë tërësisht profesioniste. Këto zhvillime kërkojnë një dokument të nivelit strategjik, i cili të përshkruaj ndryshimet themelore ndaj përfaqësive tradicionale të menaxhimit strategjik të burimeve njerëzore.

2. Vizioni dhe Parimet

Vendi ynë synon të ketë Forca të Armatosura ndër më të mirat e vendeve të vogla anëtare të NATO-s.

Në mjedisin e sotëm të sigurisë, Forcave të Armatosura, mund t'ju kërkohej të kryejnë operacione brenda dhe jashtë vendit, me qëllim që të përballojnë emergjencat civile, si dhe kriza, tensione dhe konflikte të natyrave dhe intensiteteve të ndryshme. Operacionet ushtarake do të vijojnë të përfaqësojnë sfida të skajshme fizike dhe morale për ato forca që do të angazhohen në këto operacione. Për këtë arsye, përgatitja e individëve për të vepruar në këto mjedise do të vijojë të jetë detyrim i rëndësishëm për Forcat tona të Armatosura.

Rekrutimi për t'u bërë pjesëtar i Forcave të Armatosura do të jetë konkurrues në tregun e punës, duke ofruar pagë, përfitime dhe kompensime të tjera sipas kërkesave të shërbimit ushtarak. Do të sigurojmë që politikat e rekrutimit dhe të mbajtjes së personelit të arrijnë standardet e larta të kërkuara për forcat tona, duke u dhënë përparësi individëve me arsim më të lartë dhe me aftësi e cilësi unike për specialitete të veçanta.

Forcat tona të Armatosura do të aftësohen dhe mbështeten me legjislacionin e duhur për të siguruar vazhdimësi e qëndrueshmëri në përmbushjen e misionit dhe detyrave me mekanizma efektive shumëvjeçare të planifikimit, programimit dhe buxhetimit për të patur oficerë, nënoficerë dhe ushtarë të aftë në kryerjen e misioneve dhe detyrave në kohë paqeje dhe në luftë. Prandaj, do të krijojmë dhe mbështesim standarde të cilësive të larta, do të investojmë në programet e zhvillimit të lidërshipt, do të kërkojmë aftësi operacionale të bazuara në performancë dhe do të kemi politika të bazuara në meritë për të gjithë ciklin jetësor të ushtarakut. Ushtarakët tanë do të bëhen ekspertë në fushat e tyre të shërbimit, duke zotëruar e zbatuar njohuri të hollësishme dhe aftësi të shkëlqyera teknike në mënyrë efektive.

Rritja në numër e ushtarëve profesionistë dhe nënoficerëve të rinj që iu bashkohen Forcave të Armatosura, me status të ndryshëm social dhe civil, kërkon investim për të rritur mirëqenien e ushtarakëve tanë dhe të familjeve të tyre, duke ruajtur e rritur njëherësh aftësitë dhe besimin për të ardhmen.

Ne vazhdimësi do të zhvillojmë e ruajmë vlerat më të larta të personalitetit dhe ato profesionale të kurajos, besimit, ndershmërisë, drejtësisë dhe nderit për të gjithë ata që kanë zgjedhur t'i shërbejnë vendit tonë në Forcat e Armatosura. Në shpërblim të këtyre kërkesave që shtrohen, Ministria e Mbrojtjes ka detyrimin për t'i menaxhuar me kujdes, duke siguruar që kërkesat e shtruara për ta, të kompensohen në mënyrë të arsyeshme e të përballueshme.

Politikat tona të personelit do të pasqyrojnë kërkesat dhe veçoritë e jetës ushtarake në Forcat e Armatosura nëpërmjet aplikimit të praktikave moderne të menaxhimit dhe planifikimit të karrierës, të cilat do të sigurojnë mundësitë për një karrierë të kënaqshme dhe shpërblyese. Politikat e përcaktuara në këtë Strategji do të jenë në themel të rregulloreve dhe të procedurave standarde të veprimit. Procedurat dhe praktikat e menaxhimit të burimeve njerëzore të standardizohen nga lartë-poshtë, duke filluar nga Ministria e Mbrojtjes, Shtabi i Përgjithshëm, Komandat e Forcës, Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes, Komandat e brigadave dhe strukturave të tjera të vartësisë së drejtpërdrejtë.

3. Menaxhimi i Ciklit Jetësor

Burimet njerëzore përbëhen nga personeli ushtarak dhe personeli civil në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Forcat e Armatosura. Personeli ushtarak përbëhet nga oficerët aktivë, nënoficerët aktivë, ushtarët profesionistë, si dhe oficerët dhe nënoficerët në rezervë/lirim dhe pension. Personeli civil përbëhet nga nëpunësit e administratës publike të Ministrisë së Mbrojtjes me status të nëpunësit civil dhe punonjësit e tjerë civilë, marrëdhëniet juridike të të cilëve rregullohen në bazë të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar.

Koncepti i menaxhimit të ciklit jetësor të burimeve njerëzore është metoda me të cilën do të menaxhohet personeli i Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë. Proceset e ciklit jetësor të burimeve njerëzore do të drejtohen në mënyrë të centralizuar dhe do të zbatohen në mënyrë të decentralizuar, duke ndërmarrë hapat e nevojshme për përmirësimet ligjore e nënligjore.

Menaxhimi i ciklit jetësor përbëhet nga shtatë pjesë të cilat janë në të njëjtën kohë të mëvetësishme, por në të njëjtën kohë edhe ndërvepruese me njëra-tjetrën. Çdo veprim në njërin nga pjesët e ciklit jetësor, sjell rrjedhime në një ose më shumë pjesë të tjera. Ky sistem kompleks kërkon personel menaxhues, të cilët duhet të kenë njohuri dhe përvojë në menaxhimin e këtij cikli.

Pjesët përbërëse të ciklit jetësor të burimeve njerëzore janë: menaxhimi i forcës, rekrutimi, arsimimi/trajnimi, plotësimi/shpërndarja, zhvillimi, mbështetja dhe lirimi. Këto pjesë përshkruhen në Shtojcën nr. 1, të kësaj Strategjie.

Në mënyrë që të sigurohet zbatim i njëjtë i politikave të burimeve njerëzore, do të zhvillohen, miratohen e përdoren procedura standarde veprimi për secilën prej tyre.

4. Objektivat

Të gjitha pjesët e ciklit jetësor të burimeve njerëzore do të zhvillohen e përmirësohen duke u përqëndruar në këta objektiva kryesorë:

- a. Krijimi i standardeve për rekrutimin e oficerëve dhe ushtarëve të rinj për të rritur cilësinë e individëve që hyjnë në Forcat e Armatosura, duke përmirësuar ndërkohë procedurat dhe praktikatat e procesit të pranimit.
- b. Transformimi i sistemit arsimor ushtarak për të siguruar programe të integrueshme dhe gjithëpërfshirëse, të cilat do të përgatitin kandidatët për oficerë në Forcat e Armatosura, si dhe të gjithë personelin për specialitetet e nevojshme.
- c. Zhvillimi dhe përdorimi i një sistemi specialitetesh ushtarake në rekrutim, trajnim e menaxhim force.
- d. Sigurimi i një sistemi të drejtë, transparent dhe të barabartë për menaxhimin e karrierës lidhur me emërimin, vlerësimin dhe ecurinë në gradë e karrierë.
- e. Identifikimi, trajnimi dhe emërimi në kohë i personelit për t'i paraprirë blerjes së pajisjeve dhe teknologjisë së re.
- f. Krijimin e një sistemi të automatizuar informacioni të menaxhimit të burimeve njerëzore, i cili të përdoret për të menaxhuar forcën në të gjitha nivelet.
- g. Sigurimi i një programi gjithëpërfshirës të përqëndruar në përgatitjen, mbështetjen dhe riintegrimin e personelit që dërgohet në operacione luftimi dhe paqeje jashtë vendit.

- h. Vazhdimësia e përmirësimit të kujdesit dhe mirëqënies për personelin ushtarak aktiv e familjet e tyre, personelin në rezervë e personelin civil.
- i. Krijimin e një trupe menaxherësh dhe specialistësh të burimeve njerëzore.
- j. Përmirësimi i legjislacionit në fuqi lidhur me menaxhimin e burimeve njerëzore në Forcat e Armatosura për ushtarakët e shërbimit aktiv të përhershëm, të shërbimit aktiv të përkohshëm, ushtarakët në rezervë, në lirim e në pension, si dhe për të ardhmen e shërbimit ushtarak rezervë dhe të shërbimit të detyrueshëm ushtarak.

5. Përgjegjësitë e strukturave të burimeve njerëzore

- a. Strukturat përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore janë:
 - 1) Drejtoria e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore e përbërë nga Drejtoria e Politikave dhe Planifikimit Strategjik, Drejtoria e Menaxhimit dhe Kualifikimit të Personelit dhe Drejtoria e Përkujdesjes Sociale në Ministrinë e Mbrojtjes,
 - 2) Drejtoria e Personelit (J-1) në Shtabin e Përgjithshëm,
 - 3) Qendra e Personel Rekrutimit,
 - 4) Degët/Seksionet e Personelit në Komandat e Forcave, Komandën e Doktrinës dhe Stërviçjes dhe në Brigada.
 - 5) Seksionet e Personelit në njësi, reparte dhe struktura të tjera të vartësisë së drejtëpërdrejtë të Ministrisë së Mbrojtjes dhe/ose Shtabit të Përgjithshëm.
- b. Drejtoria e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore: ka për mision hartimin e politikave, planifikimin strategjik, menaxhimin e personelit ushtarak dhe civil të Forcave të Armatosura, përkujdesjen e personelit aktiv dhe personelit në rezervë, lirim dhe veteranët. Kjo drejtori propozon përmirësime të akteve ligjore dhe nënligjore, përcakton politikat e zhvillimit e menaxhimit të buxhetit për burimet njerëzore. Drejtoria menaxhon titullimin fillestar të oficerëve, emërimin në detyrë të oficerëve, gradimet, përzgjedhjen e individëve për kurset e trajnimit, lirimin e oficerëve, menaxhimin e personelit civil, si dhe analizat e raportet për burimet njerëzore.
- c. Drejtoria e Personelit (J-1): në Shtabin e Përgjithshëm: ka për mision planifikimin dhe sigurimin e mbështetjes me personel në funksion të kryerjes së misioneve, operacioneve, stërviçjeve dhe përballimin e emergjencave që Forcat e Armatosura kryejnë brenda dhe jashtë vendit. Drejtoria është përgjegjëse për hartimin dhe administrimin e Tabelave të Organizimit dhe Pajisjeve (TOP), klasifikimin e specialiteteve, planifikimin e fuqisë njerëzore për të siguruar personelin për operacionet luftarake dhe jo luftarake brenda dhe jashtë vendit. J1 është përgjegjës për menaxhimin e nënoficerëve, ushtarëve dhe civilëve të strukturave të vartësisë së drejtëpërdrejtë.

- d. Qendra e Personel-Rekrutimit: ka për mision rekrutimin e kandidatëve për oficerë (në bashkërendim me Komandën e Doktrinës dhe Stërvitjes) dhe kandidatëve për ushtarë profesionistë. Qendra administron dosjen e parë zyrtare të personelit për të gjithë oficerët, nënoficerët, ushtarët profesionistë, civilët dhe personelin në rezervë, si dhe menaxhon sistemin e informacionit të automatizuar të personelit. Përgjegjësitë e Qendrës do të rivlerësohen si rezultat i kësaj strategjie.
- e. Degët/Seksionet e Personelit: Këto degë/seksione në Forca, njësi dhe struktura të tjera janë përgjegjëse për menaxhimin e përditshëm të oficerëve, nënoficerëve, ushtarëve dhe civilëve, përgatitjen e kontratave të shërbimit, mbajtjen e kopjes së dytë të dosjes së personelit, raportimin e ndryshimeve tek autoritetet më të larta, rekomandimet për dekorime dhe lirim të nënoficerëve dhe ushtarëve në pajtim me politikat dhe procedurat standarde të veprimit. Këto struktura japin të dhëna në Qendrën e Personel Rekrutimit për përditësimin e të dhënave të automatizuara të personelit të tyre.

6. Menaxhimi i Forcës

Qëllimi i menaxhimit të forcës në burimet njerëzore është dokumentimi i kërkesave për personel për strukturat e Forcave të Armatosura dhe klasifikimi i këtyre kërkesave sipas specialiteteve e aftësive të nevojshme për plotësimin e çdo emërtimi funksioni organik.

a. Dokumentimi:

- 1) Do të kryhet dokumentim i hollësishëm për të gjitha emërtimet e funksioneve organike në FASH, deri më 30 Qershor 2011.
- 2) Ndryshimet në Tabelat e Organizimit dhe Pajisjeve do të bëhen vetëm një herë në vit, në përputhje me misionet e tanishme dhe ato të ardhshme, si dhe me burimet e disponueshme ose të programuara.
- 3) Të përmirësohet piramida e gradave për oficerët dhe nënoficerët. Përputhjes së piramidës së gradave dhe funksioneve sipas TOP, do t'i përgjigjet plotësimi me personel nëpërmjet gradimeve, lirimeve, trajnimeve dhe ritrajnimeve të nevojshme brenda tre deri pesë viteve të ardhshme

b. Klasifikimi me specialitete:

- 1) Deri në dhjetor 2011 do të pakësojmë kodet e specialiteteve për oficerët, nënoficerët, ushtarët profesionistë dhe civilët, nga 418 që kemi sot, në afërsisht 100. Klasifikimi me specialitete do të përcaktojë se si menaxhojmë forcën në pikëpamje të rekrutimit, trajnimit, emërimit në detyrë, promovimit, riklasifikimit dhe lirit. Çdo specialitet do të ketë një numër të përshtatshëm funksionesh për të mbështetur trajnimin dhe menaxhimin e karrierës. Do të bëhet një shpërndarje e plotësim sipas gradave, me qëllim që të arrihet një menaxhim i mirë force (në formën e një piramide). J1, në bashkëpunim me KDS-në, do të përshkruajnë kriteret për çdo specialitet, ku të përfshihen atributet intelektuale që duhet të ketë një i rekrutuar, aftësitë e kërkuara fizike, standardet mendore e mjekësore,

kërkesat për trajnim dhe mënyrën se si do të çertifikohen ato, detyrat kryesore që lidhen me specialitetin dhe çdo aftësi tjetër e veçantë që mund të çmohet se është e domosdoshme për specialitetin përkatës.

- 2) Do të menaxhojmë individë në bazë të specialitetit të tyre, nga rekrutimi deri në lirim. Prandaj, çdo pjestar i FASH do të klasifikohet në bazë të arsimimit, trajnimit dhe përvojës.
 - 3) Nën mbikëqyrjen e J1, QPR-ja do të evidentojë specialitetin kryesor për çdo pjestar të Forcave të Armatosura bazuar në kualifikimin e tyre. Specialiteti do të jetë i dokumentuar dhe i regjistruar në sistemin e informacionit të personelit. Kjo procedurë do të përfundojë nga mesi i vitit 2012. Rishikimi sipas kësaj procedure do të formojë bazën për veprimet e ardhshme të klasifikimit e riklasifikimit.
 - 4) Sapo të përfundojë klasifikimi i specialiteteve të forcës aktuale, do të kryhet një analizë për të përcaktuar mungesat dhe tepricat e njerëzve kundrejt kërkesave të TOP. Duke filluar nga janari 2013, një plan menaxhimi do të përcaktojë veprimet e kërkuara për të rregulluar këto diferenca përmes arsimimit, trajnimit apo ritrajnimit dhe rekrutimit për të mënjanuar shpërpjestimet.
- c. Analiza e Forcës: Për të përmirësuar menaxhimin e forcës dhe që të jemi në gjendje për të menaxhuar ndryshimet e ardhshme në një mënyrë efikase, do të kryhet një proces rishikimi jo më vonë se muaji Janar 2013. Ashtu si buxhetet janë rishikuar dhe përshtatur rregullisht, analiza e forcës do të duhet të na ndihmojë për të na orientuar për të patur një forcë të trajnuar dhe të gatshme. Rishikimi i specialiteteve dhe i aftësive lidhur me to, do të kryhet rregullisht. Ky rishikim do të bazohet në kërkesat aktuale e të parashikuara, si dhe në gjendjen faktike të personelit, në mënyrë që të përcaktohen nevojat për rekrutim dhe trajnim. Menaxherët do të kryejnë analiza të herë pas hershme dhe do të propozojnë ndryshime për të mbajtur drejtëpeshim midis specialiteteve, duke përdorur të dhëna nga TOP-i i automatizuar dhe bazat e të dhënave të personelit. Në këtë proces rishikimi do të marrin pjesë Drejtoria e Përgjithshme e Burimeve Njerëzore, J1, KDS dhe Qendra e Personelit Rekrutimit.

7. Rekrutimi

Rekrutimi do të përqëndrohet në cilësinë e kandidatëve. Me kalimin e FASH në një forcë tërësisht vullnetare është themelore që personeli i rekrutuar të ketë cilësitë më të larta për të shërbyer në Forcat e Armatosura. Zhvillimi në rritje i teknologjisë dhe modernizimi i sistemeve kërkon njerëz të aftë për të vepruar në këtë mjedis sfidues. Prandaj, kur konsiderohet se arsimimi dhe/ose përvoja e pararekrutimit janë themelore për pozicionet/funksionet ku do të shërbejnë të rekrutuarit, atëherë ne do të rekrutojmë personel që kanë njohuritë e nevojshme në përputhje me kërkesat e këtyre pozicioneve.

A. Oficerët:

- 1) Për të rekrutuar kandidatë për oficerë, brenda vitit 2011, do të përcaktojmë nëse do të mbështetemi vetëm në institucionet e arsimit të lartë ushtarak brenda ose jashtë vendit, apo në institucionet e arsimit të lartë civil.
- 2) Do të përdorim një metodologji e cila përllëgërit të dhëna të hollësishme personeli (hyrjet, gradimet, largimet, sëmundjet, lirimet, daljet në pension, etj), duke përdorur modele aty ku është e mundur, për të ndihmuar në parashikimin e kërkesave për oficerë, për të gjithë pjesët përbërëse të ciklit jetësor.

B. Nënoficerët:

- 1) Të gjithë nënoficerët do të përzgjidhen nga radhët e ushtarëve profesionistë. Përpara se të titullohen nënoficerë, ata do të kenë përfunduar Stërviçjen Bazë, Stërviçjen Individuale të Avancuar dhe Kursin Fillestar në Akademinë e Nënoficerëve.
- 2) Si përjashtim nga ky rregull, një numër i vogël ushtarësh të specialiteteve të veçanta (unike) mund të gradohen më herët në gradën Nëntetar.

C. Ushtarët:

- 1) Do të rrisim menjëherë standardet tona të rekrutimit për ushtarët e rinj. Do të sigurojmë që rezultatet minimale për të kaluar testin intelektual të vendosen në nivelin më të lartë të mundshëm në përputhje me aftësitë tona për të përmbushur kërkesat për fuqi njerëzore. J-1 do t'i rishikojë rezultatet në Nëntor të çdo viti dhe do t'i përshtasë ato në përputhje me realizimin e nevojave të forcës për personel. Duke filluar nga viti 2012, do të zgjerojmë gjithashtu kategoritë e testit intelektual për të matur aftësitë individuale plotësuese.
 - 2) Rekrutimi i qëndrueshëm vjetor i ushtarëve të rinj siguron prurje të rinjsh, gjë që është thelbësore për një forcë të armatosur për të funksionuar në mënyrë të shëndetshme.
 - 3) Rekrutimi i personelit femër në Forcat e Armatosura zakonisht është bërë për role tradicionale. Por, për arsye se shërbimi në Forcat e Armatosura bëhet pavarësisht gjinisë, ne do të inkurajojmë pjesëmarrjen e personelit femër në një numër më të gjerë specialitetesh, në një raport të pranueshëm meshkujsh dhe femrash. Personeli femër do të përbëjë deri 15 % të numrit të përgjithshëm të tyre dhe për çdo strukturë veç e veç, në funksion të misioneve dhe detyrave sipas niveleve operacionale të kërkuara.
- a. Kontrata e Shërbimit: Do të vendosim dhe zbatojmë një kontratë të unifikuar shërbimi, e cila do të përdoret për të gjithë personelin ushtarak dhe punonjësit civil që hynjë në Forcat e Armatosura apo që zgjat kohëqëndrimin në shërbim me ripërsëritje kontrate. Për këtë të zhvillohen e miratohen procedura standarde. Individët që nuk përmbushin kushtet e kontratës, do të lirohen nga shërbimi i mëtejshëm në Forcat e Armatosura. Individët, sidoqoftë, mund të lidhin kontratë për një specialitet të veçantë

apo kohëqëndrimi në detyrë të veçantë, kur iu kërkohet të shërbejnë në përmbushje të nevojave të Forcave të Armatosura, brenda ose jashtë Shqipërisë.

- b. Të dhënat për rekrutimin: Me qëllim që të përmirësojmë frytshmërinë, për të pakësuar kërkesat logjistike dhe për personel, do të përqëndrojmë të dhënat për shërbimin e detyrueshëm dhe do t'i zhvendosim ato në Qendrën e Personel Rekrutimit në Tiranë, jo më vonë se 1 janari 2013. Do të shfrytëzojmë teknologjitë e komunikimit dhe automatizimit për t'u siguruar shërbimet e nevojshme qytetarëve në komunitete në të gjithë vendin.

D. Personeli civil:

Plotësimi i strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe FA me personel civil do të bëhet sipas akteve ligjore e nënligjore duke përzgjedhur më të kualifikuarit në funksion të arritjes së kapaciteteve operationale të kërkuara.

8. Trajnimi dhe Stërvitja

Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes është struktura kryesore përgjegjëse për trajnimin individual. KDS-ja do të përcaktojë mënyrën sesi do të trajnohet e çertifikohet çdo specialitet dhe aftësitë e shprehite përkatëse lidhur me të; kohëzgjatjen e kurseve të instruktimit; vendin ku do të zhvillohet trajnimi; si dhe standardet për përfundimin e suksesshëm të trajnimit. Në bazë të shpërpjestimeve të identifikuar gjatë rishikimit të kërkesave kundrejt gjendjes aktuale të personelit, KDS do vendosë përparësitë e programeve të stërvitjes së tyre, për të arritur përmirësimet më të shpejta të mundshme në personel dhe në gatishmërinë e njësisë. Trajnimi në punë e sipër për një pjesë specialitetesh, aftësish e shprehish, mund të jetë një mundësi. Në këto raste do të përcaktohen qartësisht kushtet dhe standardet, me qëllim që të sigurohet standardizimi i trajnimit.

- a. Stërvitja Bazë: Në vartësi të vendimit që do të merret për rekrutimin e kandidatëve për oficerë, do të përcaktohen edhe fazat dhe institucionet e arsimimit të tyre. Në çdo rast, Stërvitja Bazë do të mbetet blloku themelor i përbashkët i programeve të trajnimit e stërvitjes. I gjithë personeli ushtarak do të përfundojë këtë trajnim përpara se sa të kryejë detyra të tjera në Forcat e Armatosura. Përgatitja dhe përshtatja fizike është një aspekt i rëndësishëm i kësaj periudhe dhe të gjithë të trajnuarit do të arrijnë një kufi të caktuar rezultati të përgjithshëm përshtatshmërie përpara së të çertifikohet.
- b. Stërvitja Individuale e Avancuar: Trajnimi dhe Stërvitja Individuale e Avancuar do të përqëndrohet në zhvillimin e specialitetit, duke vijuar njëherësh edhe me përshtatshmërinë e gjendjes fizike. Çdo specialitet do të ketë një komponent të avancuar trajnimi. Nga janari 2013 do të sigurohet trajnim për aftësi e shprehi të kualifikuara të veçanta, të cilat kanë qenë dokumentuar në të paktën 50 pozicione të TOP. Trajnimi do të zgjerohet në janar 2015 për ato aftësi e shprehi kualifikimi të veçanta me minimum prej 25 pozicione në TOP. KDS do të përcaktojë shpeshësinë e trajnimit të specialitetit, aftësisë e shprehisë në bazë të kërkesave të Forcave të Armatosura. Në bazë të analizave të tyre, KDS do të

zhvillojë një plan gjithëpërfshirës për trajnim të avancuar specialitetesh dhe aftësish e shprehish të veçanta kualifikimi, jo me vonë se 1 qershor 2012.

- c. Përgatitja e oficerëve të rinj: KDS do të jetë përgjegjëse për organizimin dhe zbatimin e programit të trajnimit të aftësive e shprehive të kandidatëve për oficerë. Stërviija Bazë do të përfshijë një fazë intensive trajnimi për përshtatjen me kërkesat ushtarake të hartuara për të rrënjësuar vlerat dhe njohuritë e përgjithshme ushtarake. Faza tjetër do të përmbajë një program trajnimi rigoroz në terren, që do të gërshetojë elementët e stërviitjes bazë me ato të stërviitjes individuale të avancuara sipas ndarjes në specialitete. Pastaj këta kandidatë për oficerë do të ndjekin Kursin Bazë të Oficerit, i programuar dhe përshtatur për t'i përgatitur ata në specialitetin e tyre ushtarak.

9. Shpërndarja dhe Plotësimi me Personel

Shpërndarja dhe plotësimi me personel i Forcave të Armatosura do të bazohet në angazhimet operacionale dhe përparësitë e caktuara nga Shefi i Shtabit të Përgjithshëm për gatishmërinë e njësisve.

- a. Njësitë e planifikuara për dërgim forcash në operacione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit të plotësohen me personel 120 ditë përpara nisjes ose 30 ditë përpara fillimit të trajnimit për mision.
- b. Do të rriten kërkesat ndaj KDS si struktura përgjegjëse për përgatitjen e trajnimit me specialitete, me qëllim që të përmbushim nevojat urgjente për përmirësim në këtë mangësi kritike të burimeve njerëzore.
- c. Personeli menaxhues do të shfrytëzojë bazën e automatizuar të të dhënave të personelit, me qëllim që të ndihmojë në plotësimin e përparësive të shpërndarjes e plotësimin me personel.
- d. Ne duhet të përmirësojmë menaxhimin e personelit që merr trajnim special dhe përvojë nga shërbimi në operacione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit. Do të zhvillojmë politika dhe procedura që të sigurojmë se personeli që kthehet nga trajnimi apo misionet jashtë vendit, të caktohet në pozicione/funksione ku mund të shfrytëzohen njohuritë, aftësitë dhe përvojat e tyre të reja. Vëmendje e veçantë do t'i kushtohet përdorimit të individëve që përfundojnë kurse trajnimi që zgjasin më shumë se gjashtë muaj ose kurse të cilat kualifikojnë individët me aftësi e shprehi të reja, ish-komandantët në nivel reparti/nënreparti, si dhe individë me përvojë në luftim dhe paqeruajtje.
- e. Gjatë kësaj periudhe do të kemi një modernizim të mëtejshëm të pajisjeve dhe teknologjisë. Prandaj, ne do të krijojmë procedura që të përshtasim me efektivitet trajnimit dhe emërimet në detyrë të personelit me pajisjet dhe teknologjitë e reja.
- f. Do të zbatohet përdorimin e modeleve të karrierës për emërimin në detyrë të personelit sipas specialiteteve, duke filluar nga Janari 2013.

- g. Procesi i shpërndarjes dhe plotësimit do të rishikohet për të siguruar drejtim të centralizuar dhe zbatim të decentralizuar, me qëllim që të menaxhojmë në mënyrë efektive personelin që përbën Forcat tona të Armatosura. Me qëllim që të plotësojmë këtë, do të trasferojmë procesin e emërimit në detyrë të personelit ushtarak në Qendrën e Personel Rekrutimit duke filluar nga viti 2014.

10. Zhvillimi

Zhvillimi i personelit shprehet në arsimimin dhe trajnimin e tyre institucional, menaxhimin e karrierës (emërimet në detyrë, vlerësimin, ecurinë në gradë e karrierë) dhe përfundimin e kurseve të trajnimit funksional.

- a. Arsimimi dhe Trajnimi Institucional: Arsimimi dhe Trajnimi Institucional janë dy shtyllat kryesore që sigurojnë përgatitje intelektuale. Ato do të orientohen që personeli të formohet metodologjikisht në pikëpamje teorike dhe aplikative. Ato do të sigurojnë përgatitje për pajisje me aftësi dhe trajnim profesional të nevojshëm për të bashkëvepruar me forcat tona dhe ato aleate e partnere në taktika, C4I (komandim, drejtim, komunikim, kompjuter dhe informacion), teknika dhe procedura. Në stërvitje, instruksione dhe në instrumentet e testimit do të përcaktohen e zbatohen aftësi, shprehi dhe sjellje të matshme.
- 1) Arsimimi dhe trajnimi i personelit do të jetë në harmoni me kërkesat dhe punën operacionale të strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Forcave të Armatosura.
 - 2) Përzgjedhja e personelit për arsimim dhe trajnim të bëhet duke u dhënë përparësi më të kualifikuarve.
 - 3) Si rregull, do të shmanget dërgimi i personelit në të njëjtin kurs apo shkollë, me përjashtim të rasteve kur nuk ka zgjidhje tjetër në plotësim të një kërkesë apo nevojë të Forcave të Armatosura.
 - 4) Të gjithë personelit do t'i jepen mundësi të barabarta për të konkuruar për nevoja arsimimi e trajnimi përmes institucioneve, në përputhje me nevojat e zhvillimit profesional individual. Në mënyrë që të sigurohet konkurrenca dhe përzgjedhja e më të kualifikuarve për promovimin në gradën Major e lart, sipas mundësive, do të programojmë vende të mjaftueshme për trajnimin institucional, përtej kërkesave të ardhshme për promovim.
 - 5) Sistemi i arsimimit dhe trajnimit të personelit do t'i përgjigjet ndryshimeve në doktrina, pajisje dhe teknologji. Ne do të shqyrtojmë mundsinë për të stimuluar personelin që vetëkualifikohet përmes përfundimit të kurseve të arsimimit civil që janë në përputhje me specialitetet e tyre.
- b. Trajnimi funksional: Nevoja për të plotësuar kapacitetet operacionale duhet të justifikojë koston e arsimimit dhe trajnimit brenda dhe jashtë vendit.

- c. Vlerësimi i performancës: Vlerësimi i performancës në kryerjen e detyrës është thelbësore në përzgjedhjen e personelit për promovim dhe arsimim. Me qëllim që të vlerësimi të bëhet i kontrollueshëm dhe të mënjanohet subjektivizmi që është i pranishëm në sistemin tonë të vlerësimit, gjatë vitit 2013 do të shqyrtojmë e rishikojmë metodologjinë, procedurat dhe raportet e sotme të vlerësimit.
- d. Emërimet në detyrë: Personeli do të emërohet në detyrë sipas specialitetit për të cilin është përgatitur dhe në bazë të Procedurave Standarde të përcaktuara e të miratuara për këtë qëllim. Karriera e tyre do të zhvillohet në mënyrë që t'i përgatisë ata për pozicionet e ardhshme me fushëveprim dhe përgjegjësi në rritje. Duke bërë këtë, J-1 do të zhvillojë modelet e karrierës, hartat dhe shkallët (Shtojca Nr 2) për çdo specialitet ose grup specialitetesh, për të udhëhequr menaxhuesit e burimeve njerëzore, si dhe vetë individët, në menaxhimin e karrierës së çdo pjestari të Forcave të Armatosura. Sapo të zhvillohen këto instrumente të menaxhimit të karrierës, menaxhuesit do të jenë përgjegjës për këshillimin aktiv të individëve për karrierën e tyre. Individët duhet të marrin parasysh se, në të mirë të zhvillimit në mënyrë efektive të burimeve të personelit, ata mund të caktohen në detyra dhe vendndislokime të ndryshme sipas nevojave të Forcave të Armatosura.
- e. Caktimi i personelit për dërgim në operacione jashtë vendit: J1 në bashkërendim me J3 do të sigurojnë që personeli që do të dërgohet në operacione jashtë vendit, të caktohet jo më pak 180 ditë përpara nisjes.
- f. Gradimi dhe ngritja në detyrë.
1. Transformimi në një forcë plotësisht profesioniste kërkon një sistem të drejtë, të ndershëm dhe transparent promovimi. Promovimet janë një privilegj i bazuar në trajnim, arsimim dhe performancë të matshme. Në mënyrë që individët të përgatiten për përparim në gradë, çdo pjestari të Forcave të Armatosura do t'i spjegohet qartë procesi i përzgjedhjes, si dhe kërkesat bazë për promovimin në gradë.
 2. Në mënyrë që të plotësojmë më mirë kërkesat e një force të specializuar, ne do të fillojmë të integrojmë specialitetet në një proces promovimi të bazuar në merita. Me qëllim që të shmangen mospërputhjet, do të përcaktojmë tavane dhe dysHEME promovimi në fillim të vitit 2013. Në vitin 2014, ne do të krijojmë kuotat e gradimit në bazë të specialiteteve.
 3. Në mënyrë të veçantë dhe me qëllim që të zbatohet dhe të mbështesim politikat për menaxhimin e duhur të burimeve tona njerëzore, ne do t'i japim përparësi zhvillimit të një trupe personeli e specialistësh të burimeve njerëzore. KDS do të zhvillojë kurse funksionale për këtë qëllim në Tetor të vitit 2011.
- g. Për kualifikimin e mëtejshëm të personelit civil, emërimin dhe ngritjen në detyrë të tyre, të zhvillohen e miratohen politika dhe procedura në përshtashmëri me statusin ligjor dhe kërkesat sipas pozicioneve të punës.

11. Mbështetja

Aktualisht janë në fuqi ligje për pagesat, kompensimin, strehimin dhe përkujdesjen shëndetësore për personelin ushtarak aktiv dhe atë në pension. Ne do të vijojmë të identifikojmë mundësi për t'i përmirësuar ato në funksion të rritjes së mirëqënies së të gjithë personelit të Forcave të Armatosura.

- a. Kompensimi: Ne do të përqijemi t'i mbajmë pagat dhe përfitimet e ushtarakëve të krahasueshme me pagat me sektorë të tjerë të administratës shtetërore të institucioneve të sigurisë së vendit, duke njohur njëherësh edhe vështirësitë specifike të shërbimit ushtarak.
- b. Strehimi: Strehimi i përshtatshëm është thelbësor për cilësinë e jetës së pjestarëve të Forcave të Armatosura dhe rritjen e efikasitetit operacional. Do të investojmë me fonde për ndërtimin e komplekseve të përshtatshme me të gjitha lehtësirat infrastrukturore për strehim, jetesë, veprimtari shlodhëse e argëtuese dhe kujdesin për fëmijët e personelit ushtarak dhe familjeve të tyre. Do të ofrojmë kredi me interes të ulët për personelin ushtarak në nevojë për strehim.
- c. Mirënjohja: Duhet të gjejmë metoda të reja për të treguar mirënjohjen ndaj ushtarakëve tanë për shërbimin dhe arritjet e tyre. Do të rishikojmë politikat tona ekzistuese të mirënjohjes së personelit, për të mundësuar që të kenë ndikim të fuqishëm pozitiv në moralin e ushtarakëve, të shprehin vlerësimin e kombit për shërbimin dhe sakrificat e tyre, si dhe për të ofruar shenja të dukshme nderimi e vlerësimi. Do të zgjerojmë motivimet për të vlerësuar, nderuar e mirënjohur heroizmin dhe shërbimet në misionet jashtë vendit. Do të identifikojmë mundësi të reja për të çmuar oficerët e rinj, nënoficerët dhe ushtarët për arritjet e tyre. Ne do të shqyrtojmë mundësitë që të zgjerojmë përkufizimin ligjor për veteranët dhe për të nderuar ata dhe pensionistët për shërbimin e tyre ushtarak të përkushtuar.
- d. Mbajtja: Do të zhvillojmë politika mbajtje personeli për të ruajtur dhe përdorur në një kohë sa më të gjatë investimin që kemi bërë për përgatitjen e tyre, duke ndërmarrë edhe përmirësimet e nevojshme ligjore e nënligjore për këtë qëllim. Do të nxisim motivimin për mbajtjen e oficerëve të rinj dhe të personelit që zotëron aftësi e shprehi të veçanta kritike operationale. Nga fundi i vitit 2011, DPBNJ do të analizojë dhe përgatisë të dhëna për largimet nga Forcat e Armatosura që nga viti 2006 nga të gjitha kategoritë e personelit ushtarak. Këto të dhëna do të jenë thelbësore për formulimin e politikave për menaxhimin e ciklit jetësor të burimeve njerëzore.
- e. Mbështetja për ushtarakët që dërgohen në operatione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit: Personelit do t'i sigurohet mbështetje shëndetësore profilaktike, do t'i jepen orientime njohëse për vendin dhe për çështje të tjera personale, si dhe do t'i plotësohen dokumentat e sigurimit të jetës nga shteti. Për kohën që shërben jashtë vendit, personelit do t'i sigurohet komunikim me familjet e tyre. Do të sigurojmë të gjitha pajisjet e nevojshme personale për sigurinë dhe mirëqënien e këtij personeli. Kur është e mundur, ne do të ofrojmë pajisje, lehtësira dhe mundësi për shlodhje e

argëtim për kohën jashtë shërbimit. Do të sigurojmë lidhjen në kohë të marrëveshjeve përkatëse ndërkombëtare për evakuim dhe shërbime të menjëhershme mjekësore. Nëse një individ humbet jetën, Ministria e Mbrojtjes, në zbatim të ligjeve dhe rregulloreve përkatëse, do të sigurojë riatdhësimin dhe nderimet e duhura.

- f. Mbështetja për ushtarakët që kthehen nga operacionet ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit: Ministria e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura do të mbështesin dhe krijojnë kushtet e nevojshme për personelin që shërben në misionet dhe operacionet ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit, për të përmbushur nevojat e tyre psikologjike, shpirtërore apo fetare, pavarësisht nga besimi individual fetar apo shpirtëror. Ky detyrim do të vijojë edhe pas kthimit të tyre nga jashtë vendit. Do të caktohen specialistë për të siguruar mbështetje psikologjike në ndihmë të personelit që kthehet nga këto misione. Këtij personeli do t'i jepet kohë për të pushuar dhe për t'u riaftësuar nga këto detyra të vështira e të rrezikshme.
- g. Kujdesi për familjet e ushtarakëve që dërgohen në operacione jashtë vendit: Do të kemi procedura standarde veprimi për kujdesin dhe mbështetjen ndaj familjeve të ushtarakëve që kryejnë detyra në operacione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit, si dhe pas kthimit të tyre në atdhe. Për ushtarakët me fëmijë, të cilëve mund t'u kërkohet shtyrja e kohëqëndrimit në operacione ushtarake jashtë vendit, do të përgatitet plan për përkujdesjen ndaj fëmijëve të tyre.
- h. Përkujdesja mjekësore:
- 1) Do të zgjerojmë shërbimet tona të përkujdesjes mjekësore falas (shtrimin në spital, kurimin si pacient i jashtëm dhe shërbimin farmaceutik) për pjestarët e familjes së ushtarakëve aktivë
 - 2) Të zhvillohen e miratohen procedura standarde për kryerjen një herë në vit, të kontrollit shëndetësor në Spitalin Ushtarak Qendror Universitar, si dhe testimit fizik të personelit oficer, nënoficer dhe ushtar profesionist në Forcat e Armatosura.
 - 3) Do të rriten kapacitetet tona për të siguruar shërbime stomatologjike parandaluse falas për ushtarakët.
 - 4) Do të shqyrtojmë gjithashtu kapacitetet për të siguruar e ofruar shërbime të njëjta edhe për pensionistët ushtarakë, si dhe për bashkëshortet dhe fëmijët e tyre të mitur.
- i. Sigurimi i jetës: Nga vetë natyra e detyrave dhe përgjegjësi, personelit ushtarak mund t'i kërkohet të rrezikojë në mënyrë të papritur jetën. Për këtë arsye, ne do të vendosim me kohë një program sigurimi jete që jep garanci financiare për familjarët e drejtëpërdrejtë që mbeten pas humbjes së pjestarit të tyre ushtarak. Do të shqyrtojmë ligjin ekzistues dhe do të kërkojmë mjete e mënyra për të siguruar jetën e të gjithë personelit ushtarak aktiv, si dhe të studentëve ushtarakë gjatë kryerjes së stërvitjes ushtarake.

- j. Mbështetja morale, psikologjike e fetare: Do të krijohen kushtet që personelit ushtarak t'i sigurohet mbështetje morale e fetare, si dhe këshillim psikologjik, veçanërisht për ata që angazhohen në operacione ushtarake ndërkombëtare, duke konsideruar mundësinë për plotësim me personel fetarësh e psikologësh në Forcat e Armatosura.
- k. Shlodhja dhe argëtimi: Krijimi i mundësive për shlodhje dhe argëtim përbën një kontribut jetik për mirëqënien e personelit të Forcave të Armatosura. Do të zgjerohet mjediset tona ekzistuese, duke i kthyer në qendra shumëdimensionale që të ofrojnë shumëllojshmëri më të madhe veprimtarish, si dhe shtrirje gjithëvjetore. Ne duhet të sigurojmë kapacitete të tilla për të mundësuar që çdo ushtarak t'i shfrytëzojë këto qendra të paktën një herë në dy vjet.

12. Nxjerrja në rezervë, lirim e pension

Cikli jetësor i burimeve njerëzore është i pandashëm nga përkujdesja, mbështetja, mirënjohja dhe nderimi ndaj personelit që ka shërbyer si pjeshtar aktiv në Forcat e Armatosura.

- a. Mirënjohja: Do të zhvillojmë një program për të mirënjohur personelin për shërbimin e tyre në Forcat e Armatosura, duke përfshirë ceremoni të përshtatshme, dhënie certifikatash e shenjash, si dhe pjesëmarrjen e familjeve në këto ngjarje.
- b. Riintegrimi në jetën civile: Ministria e Mbrojtjes do të ndërmarrë programe për integrimin e mëtejshëm në jetën civile të oficerëve dhe nënoficerëve rezervë. Do të bashkëpunojmë me institucionet e tjera qeveritare dhe private për riintegrimin e personelit rezervë në tregun publik dhe privat të punës, duke synuar në sektorë të administratës shtetërore që lidhen me sigurinë, ku ata mund të japin më mirë përvojën e tyre. Do të shqyrtohet mundësia për të dhënë kredi të vogla biznesi për personelin ushtarak në rezervë e në lirim. Projektet do të përfshijnë informacion thelbësor për përfitimet dhe shërbimet, këshillim përpara lirit, masa të tjera përgatitore, si dhe trajnim të përshtatshëm. Në mënyrë që ushtarakët në rezervë të përfitojnë nga arsimimi, trajnimi dhe përvoja e tyre si ish oficerë e nënoficerë aktivë, atje ku është e përshtatshme, do t'i përfshijmë ata në njoftimet për të aplikuar në pozicionet e lira civile të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura.
- c. Veteranët: Do të ndërmarrim nismë për zhvillimin e bazës ligjore për Statusin e Veteranit Ushtarak, me qëllim vlerësimin dhe nderimin e ushtarakëve që kanë marrë pjesë në operacionet ushtarake ndërkombëtare brenda apo jashtë vendit.
- d. Ushtarakët në rezervë: Do të zhvillojmë iniciativa të përshtatshme për të rishikuar aktet ligjore e nënligjore për personelin në rezervë.

Kjo Strategji do të zërthehet në politika dhe procedura të mëtejshme për t'u zbatuar sipas plan-kalendarit (Shtojca nr 3) dhe do të shqyrtohet e përditësohet sipas nevojave.

13. Shtojcat:

1. Përshkrimi i Pjesëve të Ciklit Jetësor të Burimeve Njerëzore
2. Modele karriere (shembull)
3. Plani i Zbatimit të SMBNJ
4. Shtojca të tjera sipas përcaktimit