

Miroslav



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES
MINISTRI

Nr. 304 / 1 prot.

Tiranë, më 24.02.2020

URDHËR

Nr. 246, datë 24.02.2020

PËR

MIRATIMIN E DOKUMENTIT
“STRATEGJIA E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE 2020-2024”

Në mbështetje të pikës 4, të nenit 102 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, të ndryshuar; të pikës 2, shkronja “f”, të nenit 13, të ligjit nr. 64/2014, datë 26.06.2014 “Për pushtetet dhe autoritetet e drejtimit e të komandimit të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe të nenit 113, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”,

URDHËROJ:

1. Miratimin e dokumentit “Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024”, si dhe “Planin e Veprimit për zbatimin e Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024”, bashkëlidhur dhe pjesë e pandarë e këtij urdhri.
2. Përgjigjen për zbatimin e këtij urdhri: komandantët e forcave, komandanti i Komandës Mbështetëse, komandanti i Komandës së Doktrinës dhe Stërvitjes, komandantët e njësive dhe reparteve të varësisë së drejtpërdrejtë të MM-së dhe SHPPFA-së, Drejtoritë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura.
3. Urdhri i ministrit të Mbrojtjes nr.772, datë 12.05.2015 “Për miratimin e dokumentit “Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2015-2019”, shfuqizohet.
4. Ndjek zbatimin e këtij urdhri sekretari i përgjithshëm i Ministrisë së Mbrojtjes dhe shefi i Shtabit të Përgjithshëm të Forcave të Armatosura.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES

STRATEGJIA E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE 2020 – 2024 (SMBNJ)

Miratuar me urdhër nr. 246, datë 24/02/2020

Tiranë, më 24/02/2020

MINISTRIA E MBROJTJES

STRATEGJIA E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE 2020-2024 (SMBNJ)

Tabela e përmbajtjes

HYRJE.....	2
1. Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024 (SMBNJ).....	3
1.1 Nevoja për Strategjinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024.	3
1.2 Hartimi i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024.....	6
1.3 Zbatimi dhe menaxhimi i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.	6
2. VIZIONI DHE OBJEKTIVAT	7
2.1 Vizioni i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024.	7
2.2 OBJEKTIVAT E STRATEGJISË.....	8
3. ZBATIMI, STRUKTURAT PËRGJEGJËSE, LLOGARIDHËNIA, RAPORTIMI DHE MONITORIMI	15
4. PLANI I IMPLEMENTIMIT TË SMBNJ 2020-2024	16

HYRJE

Burimet njerëzore janë një ndër elementët kryesorë të burimeve të mbrojtjes. Zhvillimi i tyre përgjatë gjithë ciklit jetësor të personelit: rekrutimi, arsimimi, trajnimi, emërimi në detyrë, promovimi në gradë dhe karrierë, dalja në rezervë dhe në pension është e një rëndësie të madhe për shëndetin e Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë (FARSH) dhe do të ndikojë fuqimisht në performancën e tyre gjatë ushtrimit të detyrave dhe realizimit të misionit. Për këtë arsye nevojitet një qasje sa më profesionale dhe e kujdesshme në menaxhimin e burimeve njerëzore të FARSH-it.

Për të orientuar punën e drejtuesve të strukturave të MM-së dhe FARSH-it, si dhe strukturave që kanë për objekt të punës së tyre, menaxhimin e burimeve njerëzore, është bërë rishikimi i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

Kjo strategji është konceptuar në katër kapituj dhe është shoqëruar me Plan Veprimi për të gjitha strukturat drejtuese dhe bashkëpunuese për realizimin e objektivave të kësaj strategjie, si dhe një kosto të përafërt të zbatimit të saj të shtrirë sipas viteve.

Kapitulli i parë shqyrton kontekstin e përgjithshëm të Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore për sektorin e mbrojtjes: udhëzime sektoriale për mbrojtjen, fokusin e kësaj strategjie, disa aspekte aktuale të rëndësishme të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, si dhe strukturën institucionale-ligjore, në kuadër të të cilave hartohet Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024.

Kapitulli i dytë paraqet vizionin e strategjisë dhe objektivat të cilat synohen të arrihen me zbatimin e saj.

Në kapitullin e tretë paraqiten përgjegjësitë e strukturave për zbatimin efektiv të kësaj strategjie, monitorimin e objektivave politikë, vlerësimin, raportimin dhe llogaridhënien.

Në kapitullin e katërt është dhënë Plani i Veprimit (Aneksi A) për të gjitha strukturat drejtuese dhe bashkëpunuese për realizimin e objektivave të kësaj strategjie.

1. Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024 (SMBNJ).

SMBNJ është një nga dokumentet kryesore për menaxhimin e burimeve njerëzore në FARSH, e cila përcakton drejtimit strategjike për të mbështetur FA-në me burime njerëzore, për një periudhë afatmesme, orientuar nga prioritetet dhe drejtimit kryesore që ka përcaktuar PAZHFA 2016-2025 dhe RSM-2019.

Nisur nga fakti që njerëzit janë sfida më e madhe e organizatave për t'u menaxhuar dhe për t'u vlerësuar, nëpërmjet kësaj strategjie, sigurohet drejtimi strategjik për politikën dhe planet e menaxhimit të burimeve njerëzore, për mbështetjen e Forcave të Armatosura për kryerjen e misionit dhe përmbushjen e detyrimeve në kuadrin e NATO-s, si dhe të angazhimeve në kuadër të BE-së e OKB-së, për një periudhë pesëvjeçare.

Fokusi kryesor i strategjisë është përqendruar në:

- përgatitjen e pjesëtarëve të FA-së për të vepruar në mjedisin e sotëm të sigurisë;
- politikën e rekrutimit dhe të mbajtjes në standarde të larta të personelit;
- investimet në programet e zhvillimit të lidershit bazuar në meritokraci;
- motivimin e personelit.

Kjo strategji adreson drejtimit kryesore të zhvillimit të burimeve njerëzore të FA-së për periudhën 2020-2024, mënyrën e përmirësimit të të gjitha aspekteve të ciklit jetësor të menaxhimit të burimeve njerëzore në FA dhe është pjesë integrale e strategjisë, politikave, planifikimit dhe menaxhimit të përgjithshëm të të gjitha burimeve të mbrojtjes, për zbatimin e politikave dhe direktivave të Ministrit të Mbrojtjes.

Synimi kryesor i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (2020-2024) është përmirësimi dhe konsolidimi i Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, me qëllim rritjen e efikasitetit të sistemit, në mbështetje të misionit të Forcave të Armatosura.

1.1 Nevoja për Strategjinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024.

Forcat tona të Armatosura vijnë të jenë pjesë e një procesi transformimesh dhe reformash, me qëllim përmbushjen e misionit dhe detyrave për mbrojtjen e vendit, në përshtatje me faktorët ndikues gjeopolitikë, ekonomikë, socialë etj. Në këtë kuadër burimet njerëzore kanë qenë objekt

dhe subjekti i këtyre proceseve. Si rezultat i zbatimit të tyre aktualisht kemi një forcë më të vogël në numër, më të përqendruar dhe më efikase.

Sistemi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore ka mbështetur Forcat e Armatosura në plotësimin e misionit të tyre. Si rezultat ato kanë plotësuar misionin e tyre kushtetues dhe janë angazhuar në një spektër të gjerë detyrash tradicionale, si dhe për përballimin e emergjencave të shkaktuara nga tërmetet, përmbytjet, zjarret, reshjet e borës etj. Gjatë kësaj periudhe Forcat e Armatosura kanë dhënë një kontribut të njohur dhe të vlerësuar nga aleatët tanë për ruajtjen e sigurisë dhe paqes në Afganistan, Letoni, Mali, Bosnjë dhe Hercegovinë, Kosovë, Detin Egje dhe Sudanin e Jugut. Në mjedisin e sotëm të sigurisë, Forcat e Armatosura duhet të jenë të afta 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 FA-në.

Rezultatet nga analizat vlerësuese të nevojave të Burimeve Njerëzore të zbatuara në sektorin e Mbrojtjes kanë identifikuar problematikat vijuese aktuale, të cilat do të trajtohen në kuadër të kontekstit të kësaj strategjie:

Praktika aktuale	Arsyeshmëria për përmirësim
Plotësimi me personel i strukturave të FA-së. ▪ Zbatimi i ligjit 59/2014 ka penalizuar dhe ka frenuar përparimin në karrierë të oficerëve dhe nënoficerëve me grada të ulëta. ▪ Largimi i specialistëve të disa specialiteteve, për shkak të konkurrencës së tregut të punës. ▪ Mangësi në kompletimin me personelin nënoficer të strukturave të FA-së. Sistemi i përzgjedhjes, përgatitjes dhe promovimit të tyre nuk i është përgjigjur në mënyrë efikase nevojave të FA-së për nënoficerë të rinj.	i. Rishikimi i ligjit 59/2014 do të minimizojë kërkesat e ushtarakëve të gradave të ulëta për të dalë në rezervë dhe do të rregullojë shpërpjestimet në piramidën e gradave. ii. Përmirësimi i politikave të trajtimit të individëve me arsim më të lartë dhe aftësi e cilësi unike për specialitete të veçanta do të mundësojë përballimin e konkurrencës së tregut të punës për këtë kategori. iii. Përmirësimi i trajtimit financiar dhe përfitimeve të tjera, sipas statusit të ushtarakut, do ta bëjë shërbimin në FA më konkurrues, në tregun e punës.

▪ Disa struktura prioritare, për shkak të mosplotësimit me personel, nuk kanë arritur nivelin e kërkuar të operacionalitetit. ▪ Plotësimi me personelin civil i shumë funksione të oficerëve, nënoficerëve dhe ushtarëve, për shkak të mosplotësimit të nevojave të strukturave me personelin ushtarak, duke cenuar ruajtjen e aftësive operacionale.	iv. Aplikimi i praktikave moderne të menaxhimit dhe planifikimit të karrierës dhe investimi në programet e zhvillimit të personelit do të mundësojnë një ecuri të kënaqshme në karrierë të bazuar në performancë, si dhe do të ndikojnë në plotësimin e nevojave me personel dhe rritjen e aftësive operacionale të strukturave të FA-së.
Rekrutimi. ▪ Profesioni i ushtarakut mbetet nga më pak të kërkuarit nga shtetasit. Si rezultat, cilësia e rekrutimeve mbetet një problem i përgjithshëm dhe i vazhdueshëm. ▪ Pjesa më e madhe e rekrutëve janë nga qarqet në të cilat janë dislokuar repartet e FA-së, ndërsa pjesa tjetër e rekrutuar nga qarqet më të largëta, ka krijuar probleme sociale lidhur me strehimin, ushqimin dhe transportin e tyre.	i. Përmirësimi i politikave të rekrutimit në përputhje me nevojat e FA-së si dhe përdorimi i formave të larmishme të marketingut, informimi i të rinjve në shkollat e mesme nëpërmjet ligjëratave, përdorimi i mediave, kanaleve televizive dhe rrjeteve sociale që kanë një audiencë të gjerë do të ndikojë në rritjen e numrit dhe cilësisë së pranimeve në radhët e FA-së. ii. Rishikimi i organizimit, strukturës dhe përbërjes së personelit që merren me rekrutimin (QPR dhe seksionet e rekrutimit në qarqe dhe rrethe) do të rrisë performancën dhe efikasitetin e tyre për rekrutim.
Arsimi/trajnimi dhe kualifikimi i personelit. Modeli i deritanishëm i përgatitjes së oficerit të ri nuk ka përmbushur nevojat dhe pritshmëritë e FA-së për këtë kategori.	i. Krijimi i një sistemi bashkëkohor të arsimit ushtarak, i integruar me sistemin kombëtar të arsimit; përmirësimi i programeve të edukimit, njohja dhe akreditimi i tyre (dhënia e diplomës bachelor); përzgjedhja e trupës mësimdhënëse dhe përmirësimi i punës kërkimore-shkencore do të ndikojë në cilësinë e përgatitjes së oficerëve të rinj. ii. Orientimi i trajnimeve, kualifikimeve jashtë vendit në interes të nevojave të FA-së dhe zhvillimit të karrierës së personelit; iii. Rritja e transparencës dhe ofrimi i mundësive të barabarta për edukimin dhe trajnimin e personelit, nëpërmjet përmirësimit të procedurave dhe kriterëve; iv. Hartimi i planeve dhe programeve të trajnimit edhe për personelin civil.

Motivimi dhe mbështetja sociale për personelin e FA-së. Motivimi dhe mbështetja sociale mbeten një kërkesë e vazhdueshme, në kushtet kur profesioni i ushtarakut nuk është nga më të kërkuarit dhe kur resurset financiare nuk janë të tilla që të kënaqin plotësisht nevojat e personelit të FA-së.	i. Trajtim dinjitoz financiar, shëndetësor, ushqimor dhe strehim; vëmendje e shtuar ndaj mjeteve nxitëse (shpërblime, medalje, mundësi pushimi etj.) dhe aplikim i praktikave bashkëkohore të menaxhimit dhe planifikimit të karrierës, do të mundësojnë një rrugëtim të kënaqshëm dhe shpërblyes në FA.
Mungesa e komponentit rezervist.	i. Krijimi dhe zhvillimi i komponentit rezervist, në përputhje me standardet e NATO-s, do të ndikojë në rritjen e performancës së FA-së.

1.2 Hartimi i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024.

Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore do të adresojë të gjitha aspektet e ciklit jetësor të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Politikat e menaxhimit 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 në FA.

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 do të standardizohen nga lart - poshtë, duke filluar nga Ministria e Mbrojtjes, Shtabi i Përgjithshëm, Komandat e Forcave dhe Komandat Mbështetëse, Komandat e reparteve dhe strukturat e vartësisë së drejtpërdrejtë.

1.3 Zbatimi dhe menaxhimi i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore.

Strategjia do të zbatohet në praktikë nga Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve, e cila do të jetë struktura përgjegjëse kryesore për zbatimin e planit të implementimit, duke bashkëpunuar dhe duke koordinuar me strukturat e tjera.

Në mënyrë që të drejtohet zbatimi i strategjisë, do të hartohet një Plan Veprimi i hollësishëm (shtojca A). Plani i veprimit do të identifikojë çfarëdo udhëzimi administrativ të nevojshëm, të ri apo të modifikuar, aktivitete të ndryshme të ngritjes së kapaciteteve, hartimin e dokumenteve udhëzuese, prezantimeve dhe modeleve, si dhe mjetet për përmirësimin e menaxhimit, së bashku me afatin kohor për aktivitetet e nevojshme që do të planifikohen dhe realizohen.

2. VIZIONI DHE OBJEKTIVAT

Vizioni i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024, është që brenda vitit 2024 të sigurohet një sistem më efikas për menaxhimin e burimeve njerëzore, sipas standardeve të NATO-s, i cili të mundësojë mbështetjen e Forcave të Armatosura me personel cilësor për plotësimin e misionit të tyre.

2.1 Vizioni i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024.

Vizioni i Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2020-2024, orientuar nga prioritetet dhe drejtimet kryesore që ka përcaktuar PAZHFA 2016-2025 dhe RSM-2019, është që brenda vitit 2024 të sigurohet:

- Një sistem menaxhimi i burimeve njerëzore efikas dhe sipas standardeve të NATO-s, i cili të mbështesë FA-në me personel cilësor për përmbushjen e misionit të tyre.
- Në mjedisin e sotëm të sigurisë, Forcat e Armatosura mund të kryejnë operacione brenda dhe jashtë vendit, operacione për përballimin e emergjencave civile, si dhe krizave, tensioneve dhe konflikteve të natyrave dhe intensiteteve të ndryshme. Operacionet ushtarake do të vijnë të përfaqësojnë sfida të skajshme fizike dhe morale për forcat 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 FA-në.
- Rekrutimi, për t'u bërë pjesëtar i Forcave të Armatosura, do të jetë konkurrues në tregun e punës, duke ofruar trajtim të përshtatshëm financiar, përfitime dhe kompensime të tjera, sipas kërkesave dhe natyrës së 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 e Armatosura do të investojnë në programet e zhvillimit të lidërshipt, si dhe do të hartojnë politika për të gjithë ciklin jetësor të ushtarakut.
- Rritja në numër e ushtarëve/detarëve në shërbimin aktiv dhe e nënoficerëve të rinj, me status të ndryshëm social dhe civil, kërkon investim për të rritur mirëqenien e ushtarakëve dhe të familjeve të tyre.

- Motivimi i personelit me qëllim që të performojë më mirë në përmbushjen e detyrave, do mbetet një detyrë konstante e kësaj strategjie. Për këtë qëllim, do t'i kushtohet një vëmendje më e madhe mjeteve nxitëse, trajtimit, shpërblimeve, lidërshipt etj.
- Politikat e 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 rrugëtim të kënaqshëm dhe shpërblyes, të bazuar në meritë. Politikat e përcaktuara në këtë Strategji do të jenë në themel të rregulloreve dhe të procedurave standarde të veprimit.

2.2 OBJEKTIVAT E STRATEGJISË

Për realizimin e vizionit të kësaj strategjie do të punohet në gjashtë objektiva politike. Për secilin objektiv politik janë përcaktuar objektivat specifike, të cilët, të aplikuar bashkërisht, do të çojnë në realizimin e secilit objektiv politik.

Objektivat politikë janë, si vijon:

- **Objektivi politik 1:** Përmirësimi dhe konsolidimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore.
- **Objektivi politik 2:** Përmirësimi i sistemit të arsimimit, trajnimit dhe kualifikimit të personelit dhe integrimi i sistemit të edukimit ushtarak në sistemin e edukimit kombëtar.
- **Objektivi politik 3:** Sigurimi në vazhdimësi i plotësimit të nevojave të FA-së me personel dhe rritja e cilësisë së pranimeve të reja.
- **Objektivi politik 4:** Përmirësimi i sistemit të promovimit dhe emërimit në detyrë.
- **Objektivi politik 5:** Krijimi dhe zhvillimi i një koncepti për komponentin rezervist në përputhje me standardet e NATO-s.
- **Objektivi politik 6:** Rritja e vazhdueshme e motivimit dhe përmirësimi i mbështetjes dhe përkujdesjes sociale për të gjitha kategoritë e personelit, për të përballuar më mirë sfidat dhe misionet.

Për realizimin e politikave të mësipërme do të punohet sipas objektivave specifike të zhvilluara në vijim.

Objektivat (OP)	Objektivat specifike (OS)	Aktivitetet (A)	Rezultatet (R)
Objektivi politik 1: Përmirësimi dhe konsolidimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore.	OS1. Përmirësimi i kuadrit ligjor dhe institucional të menaxhimit.	A1. Rishikimi i ligjit për 59/2014 "Për gradat dhe karrierën ushtarake në FA".	R1. Ligji 59/2014 i rishikuar.
		A2. Rishikimi i ligjit për statusin e ushtarakut.	R2. Ligji për statusin e ushtarakut i rishikuar.
		A3. Hartimi i VKM për t'i dhënë zgjidhje problematike të mospagesës së sigurimeve shoqërore nga MM-ja, për bashkëshortet/të e ushtarakëve/eve që janë trajtuar me pagesë papunësie për shkak të transferimit të bashkëshortit/bashkëshortes <i>ushtarak</i> gjatë periudhës 1992-2004.	R3. VKM e hartuar.
		A4. Hartimi i udhëzimit mbi procedurat dhe kriteret e verifikimit të sigurisë për ushtarët dhe oficerët që rekrutohen si pjesarë të FA-së.	R4. Udhëzimi i hartuar.
	OS2. Përmirësimi i procesit të planifikimit të burimeve njerëzore.	A1. Hartimi i një procedure standarde veprimi për planifikimin e burimeve njerëzore.	R1. Procedura standarde e hartuar.
		A2. Hartimi i një procedure standarde veprimi për hartimin dhe rishikimin e Tabelave të Organizimit dhe Pajisjes.	R2. Procedura standarde e hartuar.
	OS3. Përmirësimi dhe zgjerimi i funksioneve të Sistemit të Automatizuar të Burimeve	A1. Rishikimi i procedurave standarde të veprimit për SIMBM.	R1. Procedurat standarde të veprimit për SIMBM, të rishikuara.

Objektivi politik 2: Përmirësimi i sistemit të arsimit, trajnimit dhe kualifikimit të personelit dhe integrimi i sistemit të edukimit ushtarak në sistemin e edukimit kombëtar	Njerëzore.	A2. Atashimi i përshkrimit të punës pranë çdo funksioni organik. A3. Krijimi i nënmoduleve shtesë për kurset funksionale. A4. Modernizimi i sistemit. A5. Krijimi i mundësive për aplikimin online për rekrutimin e personelit ushtarak, kandidat për oficer aktiv dhe punonjësit civilë. A6. Krijimi i modulit për komponentin rezervist.	R2. Standardizim dhe përmirësim përshkrimeve të punës, hedhja në sistem. R3. Nënmodulet shtesë për kurset funksionale. R4. Sistem i modernizuar.
			R5. Platformë për aplikimin online për rekrutimin e personelit ushtarak, oficer aktiv dhe punonjësit civilë. R6. Moduli për komponentin rezervist i krijuar.
Objektivi politik 2: Përmirësimi i sistemit të arsimit, trajnimit dhe kualifikimit të personelit dhe integrimi i sistemit të edukimit ushtarak në sistemin e edukimit kombëtar	OS1. Integrimi i sistemit arsimor ushtarak në sistemin kombëtar të arsimit. OS2. Harmonizimi i veprimtarisë së AFA-së me ligjin e arsimit të lartë në RSH, dhënia e diplomave të studimeve: bachelor, master dhe	A1. Hartimi i një paketë të plotë masash institucionale. A2. Rishikimi i konceptit të arsimit dhe trajnimit individual të personelit të FA-së.	R1. Paketë të plotë masash institucionale. R2. Koncepti i arsimit dhe trajnimit individual të personelit të FA-së, i rishikuar.
		A1. Hartimi i programit të përgatitjes së oficerit të ri në mënyrë të tillë që në përfundim të studimeve, kadetët të pajisen me një diplomë të studimeve të nivelit universitar-bachelor.	R.1 Strukturë organizative e AFA-së dhe i kurrikulave akademike, i përmirësuar.

	doktoraturë.	A2. Rishikimi i politikave dhe procedurave të përzgjedhjes dhe edukimit të kandidatëve për oficerë.	R.2 Politika, procedura dhe kriteret përzgjedhjeje të përmirësuar. R.3 Fillimi i studimeve sipas sistemit 3-vjeçar (bachelor) R.4 Procedurë standarde për punën kërkimore-shkencore.
Objektivi Politik 3: Sigurimi në vazhdimësi i plotësimit të nevojave të FA-së me personel, dhe rritja e cilësisë së pranimeve të reja.	OS 1. Rritja e cilësisë së pranimeve në FA, nëpërmjet përmirësimit të politikave dhe procedurave të rekrutimit dhe zhvillimit të një marketingu të zgjuar dhe efektiv.	A1. Përmirësimi i politikave, procedurave dhe kriterëve të rekrutimit të personelit ushtar, oficer dhe civil; Realizimi i një marrëveshjeje midis MM-së dhe MARS në lidhje me zhvillimin e ligjëratave në shkollat e mesme e të larta.	R1. Politika, procedura dhe kriteret rekrutimi të personelit ushtar, oficer nënoficer dhe civil, të përmirësuar; Marrëveshje e nënshkruar midis MM-së dhe MARS.
		A2. Përmirësimi i procedurave dhe metodologjisë së zhvillimit të marketingut.	R2. Procedura dhe metodologji marketingu efikase.
		A3. Rritja e aftësive profesionale të personelit të rekrutimit nëpërmjet trajnimit të vazhdueshëm të tyre.	R3. Personel rekrutimi i trajnuar.
	OS2. Përmirësimi i strukturës dhe përbërjes së personelit të QPR-së dhe seksioneve të rekrutimit në qarqe dhe rrethe.	A1. Përmirësim i strukturës organizative të QPR-së dhe seksioneve të rekrutimit.	R1. Strukturë organizative e re e QPR-së.
		A2. Rritja e efikasë së strukturave të rekrutimit nëpërmjet plotësimit të seksioneve të rekrutimit edhe me personel ushtarak aktiv.	R2. Struktura rekrutimi (seksione rekrutimi) të plotësuar dhe efikase.

Objektivi politik 4: Përmirësimi i sistemit të promovimit dhe emërimit në detyrë	OS1. Rritja e mundësive të promovimit për ushtarakët e gradave të ulëta dhe specialistet.	A1. Përmirësimi i sistemit të promovimit për ushtarakët e gradave të ulëta dhe specialistet. A2. Ndërmarrja e hapave institucionale për uljen e numrit të daljeve në rezervë me kërkesë.	R1. Sistem i promovimit për ushtarakët e gradave të ulëta dhe specialistet i përmirësuar. R2. Numër i daljeve në rezervë me kërkesë i reduktuar në masën 50%.
	OS2. Përmirësimi i sistemit të emërimeve të personelit.	A1. Përmirësimi i politikave dhe procedurave të emërimit dhe vlerësimit të personelit.	R1. Politika, procedura emërimi dhe vlerësimi personeli efikase.
	OS1. Hartimi i kuadrit ligjor për komponentin rezervist.	A1. Hartimi i një ligji për komponentin rezervist të Forcave të Armatosura. A2. Hartimi i kuadrit institucional për menaxhimin e komponentit rezervist.	R1. Ligj për komponentin rezervist të FA-së R2. Kuadër institucional për komponentin rezervist.
	OS2. Krijimi i një koncepti të ri për organizimin dhe përdorimin e komponentit rezervist, bazuar në eksperiencën e vendeve të NATO-s.	A1. Hartimi i konceptit për komponentin rezervist, në përputhje me standardet e NATO-s. A2. Hartimi i planeve të trajnimit dhe përdorimit sipas nevojave të FA-së të komponentit rezervist.	R1. Koncept për komponentin rezervist, i hartuar e funksional. R2. Plane trajnimi dhe përdorimi të komponentit rezervist.
Objektivi politik 6: Rritja e vazhdueshme	OS1. Rishikimi dhe përmirësimi i politikave sociale, me qëllim motivimin dhe	A1. Rishikimi e kuadrit ligjor dhe institucional për përmirësimin e pagave, trajtimin me ushqim,	R1. Përmirësim i pagave dhe rritje e kompensimit për natyrë të veçantë pune dhe shërbimi. R2. Përmirësim i trajtimit me ushqim dhe strehim i ushtarakëve.

e motivimit dhe përmirësimit i mbështetjes dhe përkujdesjes sociale për të gjitha kategoritë e personelit, për të përballuar më mirë sfidat dhe misionet.	mbështetjen e ushtarak dhe civil. personelit	strehim dhe rritjen e kujdesit shëndetësor për personelin dhe familjet e tyre.	R3. Përmirësim i trajtimit shëndetësor të ushtarakëve në spitalet publike dhe ato private. R4. Sigurim i transportit të personelit që shërben në strukturat larg qendrave të banimit. R2. Ndikim pozitiv në moralin e ushtarakëve.
		A2. Rishikim i politikave ekzistuese të mirënjohjes së personelit.	

3. ZBATIMI, STRUKTURAT PËRGJEGJËSE, LLOGARIDHËNIA, RAPORTIMI DHE MONITORIMI

Raportimi, monitorimi, vlerësimi dhe llogaridhënia janë thelbësore në zbatimin efektiv të kësaj strategjie. Monitorimi i realizimit të gjashtë objektivave politikë, përmes treguesve qartësisht të përcaktuar, do të ofrojë një bazë solide për zbatimin dhe monitorimin e progresit në këtë drejtim.

Mjeti kryesor monitorues do të jetë matrica për vlerësimin e performancës, e cila do të ofrojë një panoramë të qartë të progresit të arritur për realizimin e objektivave politikë dhe specifike të vendosur. Kjo matricë do të përfshijë vlerën bazë, etapat/fazat e zbatimit, qëllimin final dhe mënyrën e verifikimit.

Procesi i monitorimit dhe zbatimit do të bazohet në planin e implementimit, bashkëlidhur këtij dokumenti. Zbatimi do të jetë një proces dinamik e do të kërkojë përditësim të rregullt, për të bërë të mundur që strategjia të jetë në përputhje me ndryshimet e mundshme në politikat dhe prioritetet e institucionit. Struktura përgjegjëse për monitorimin do të jetë Drejtoria e Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve në MM. Strukturat përgjegjëse për zbatimin e objektivave janë përcaktuar në planin e implementimit.

Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve do të jetë struktura përgjegjëse kryesore për zbatimin e planit të implementimit, duke bashkëpunuar dhe duke koordinuar me strukturat e tjera. Kjo drejtori gjithashtu do të zhvillojë dy monitorime në vit në lidhje me zbatimin e politikave dhe procedurave të vendosura në zbatim të objektivave që janë përcaktuar nga kjo strategji. Rezultatet e çdo monitorimi do t'i paraqiten ministrit, nëpërmjet Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve. DMBNJSH do t'i raportojë një herë në muaj *DM&JP* në lidhje me zbatimin e planit të implementimit të kësaj strategjie.

Analizat dhe vlerësimet e bëra nga procesi i monitorimit të zbatimit të objektivave, politikave dhe procedurave do të ndihmojnë në gjetjen e qasjeve të përshtatshme për arritjen e qëllimeve politike të përcaktuara nga kjo strategji.

4. PLANI I IMPLEMENTIMIT TË SMBNJ 2020-2024

Plani i veprimit (Aneksi A) është matrica e punës për të gjitha strukturat drejtuese dhe bashkëpunuese për realizimin e objektivave të kësaj strategjie.

Strategjia e SMBNJ 2020-2024 nuk kërkon kosto financiare shtesë. Kostoja e zbatimit të saj, sipas viteve, do të jetë fleksibile, bazuar në disponueshmërinë e mjeteve financiare të MM-së (zëri buxhetor i personelit)

Mbulimi me financime i kësaj strategjie do të bëhet 100% nga buxheti i MM-së.

ANEKSI A: Plani i Veprimit për zbatimin e SMBNJ 2020-2024.

PLANI I VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E SMBNJ-së 2020-2024

I. OBJEKTIVI POLITIK 1: Përmirësimi dhe konsolidimi i sistemit të menaxhimit të burimeve njerëzore.							
II. Qëllimi i objektivit politik 1: Nëpërmjet rishikimit të bazës ligjore, përmirësimit të politikave dhe procedurave të menaxhimit, ndërhjyryjeve në udhëzimet dhe rregulloret, të përmirësohet dhe të konsolidohet më tej sistemi i menaxhimit të burimeve njerëzore, konsolidimi i të cilit do të çonte në rritjen e efikasitetit të sistemit për mbështetjen e FA-së. Përmirësimi dhe konsolidimi do të përfshijnë të gjitha aspektet e ciklit jetësor të burimeve njerëzore nga rekrutimi deri te nxjerrja në rezervë ose lirim.							
A	III. OBJEKTIVI SPECIFIK 1: Përmirësimi i kuadrit ligjor dhe institucional të menaxhimit të burimeve njerëzore	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
A.1	Rishikimi i ligjit 59/2014 "Për gradat dhe karrierën ushtarake në FA".	DPS&HARr	DMBNJSH J-1 KDS dhe QPR	Mars 2020	Gusht 2020		
A.2	Rishikimi i ligjit për shërbimin ushtarak.	DPS&HARr	DMBNJSH, J-1, QPR, J-3 dhe Komandat e Forcave	Shtator 2021	Dhjetor 2021		
A.3	Hartimi i një VKM-je për t'i dhënë zgjidhje problematike të mospagesës së sigurimeve shoqërore nga MM-ja, për bashkëshortet/të e ushtarakëve/eve që janë trajtuar me pagesë papunësie, për shkak të transferimit të bashkëshortit/bashkëshortes ushtarak gjatë periudhës 1992-2004.	DPS&HARr	DMBNJSH, J-1 QPR, DB&MF dhe Komandat e Forcave	Shtator 2020	Dhjetor 2020		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
A.4	Hartimi i një udhëzimi mbi procedurat dhe kriteret e verifikimit të sigurisë për ushtarët dhe oficerët që rekrutohen si pjesëtarë të Forcave të Armatosura.	AISM	DMBNJSH, J-1, QPR	Mars 2020	Maj 2020		

B	IV. OBJEKTIVI SPECIFIK 2: Përmirësimi i procesit të planifikimit të burimeve njerëzore.	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
B.1	Hartimi i një procedure standarde veprimi për planifikimin e burimeve njerëzore.	DMBNJSH,	J-1, J-5	Shkurt 2021	Prill 2021		
B.2	Hartimi i një procedure standarde veprimi për hartimin dhe rishikimin e Tabelave të Organizimit dhe Pajisjes (TOP).	J-1	DMBNJSH DPS&HAR	Mars 2020	Maj 2020		
C	V. OBJEKTIVI SPECIFIK 3: Modernizimi, përmirësimi dhe zgjerimi i funksioneve të Sistemit të Automatizuar të Burimeve Njerëzore.	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
C.1	Rishikimi i procedurave standarde të veprimit për Sistemin e Automatizuar të Burimeve Njerëzore.	ASNI	DMBNJSH, QPR, J-1	Shtator 2020	Tetor 2020		
C.2	Atashimi në SABNJ i përshkrimit të punës pranë çdo funksioni organik.	ASNI	DMBNJSH, J-1, Komandat e Forcave	Janar 2021	Dhjetor 2021		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
C.3	Krijimi i nënmoduleve shtesë për kurset funksionale.	ASNI	DMBNJSH, J-1 dhe QPR, Komandat	Shkurt 2021	Qershor 2021		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
C.4	Modernizimi i SABNJ-së.	ASNI	Drejtoria e Modernizimit	Shkurt 2020	Dhjetor 2020		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
C.5	Krijimi i mundësive për aplikimin online për rekrutimin e personelit ushtarak, kandidat për oficer aktiv dhe punonjësit civilë.	ASNI	DMBNJSH, J-1 dhe QPR dhe KDS	Maj 2020	Qershor 2020		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
C.6	Krijimi i modulit për komponentin rezervist.	ASNI	DMBNJSH, J-1, QPR, J-3	Janar 2022	Dhjetor 2022		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
I.	OBJEKTIVI POLITIK 2: Përmirësimi i sistemit të arsimit, trajnimit dhe kualifikimit të personelit dhe integrimi i sistemit të						

edukimit ushtarak në sistemin e edukimit kombëtar.

II.

Qëllimi i objektivit politik 2: Qëllimi i këtij objektivit politik është që ushtarakët të pajisen me njohuri dhe aftësi bashkëkohore, me qëllim që të jenë të aftë për të vepruar në çdo nivel dhe në çdo mjedis, në kohë paqe, krize dhe lufte. Kjo do të arrihet nëpërmjet integritetit të sistemit të arsimit ushtarak në sistemin kombëtar të arsimit, harmonizimit të veprimtarisë së AFA-së me kërkesat e ligjit të arsimit të lartë, zhvillimit të studimeve në të tri nivelet e studimeve universitare: bachelor, master dhe doktoraturë, si dhe nëpërmjet përmirësimit të kurrikulave dhe stafit mësimdhënës.

A	III. OBJEKTIVI SPECIFIK 1: Integrimi i sitemit arsimor ushtarak në sistemin kombëtar të arsimit.					
	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
A.1	KDS	DMBNJSH, J-1	Shkurt 2020	Prill 2020		
A.2	KDS	DMBNJSH, J-1	Prill 2020	Maj 2020		
B	IV. OBJEKTIVI SPECIFIK 2: Harmonizimi i veprimtarisë së AFA-së me ligjin e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë (85/2015), dhënia e diplomave të studimeve: bachelor, master dhe doktoraturë.					
	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
B.1	KDS	J-1	Shkurt 2020	Maj 2020		
B.2	KDS	DMBNJSH, J-1	Tetor 2020	Dhjetor 2020		

B.3	Hartimi i programit të përgatitjes së oficerit të ri në mënyrë të tillë që në përfundim të studimeve, kadetët të pajisen me një diplomë të studimeve të nivelit universitar-bachelor.	KDS	DMBNJSH, J-1	Prill 2020	Qershor 2020	Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
B.4	Hartimi dhe miratimi i një procedure standarde për punën kërkimore-shkencore.	KDS	DMBNJSH, J-1	Mars 2021	Maj 2021	
B.5	Përmirësimi i politikave dhe procedurave të përzgjedhjes së personelit për ndjekjen e arsimimit dhe kualifikimit.	DMBNJSH	DPSHARR, J-1	Prill 2021	Qershor 2021	

I. OBJEKTIVI POLITIK 3: Sigurimi në vazhdimësi i plotësimit të nevojave të FA-së me personel dhe rritja e cilësisë së pranimeve të reja.

II. Qëllimi i objektivit politik 3: Qëllimi i këtij objekti është që të sigurohet në mënyrë të vazhdueshme plotësimi me personel i strukturave të FA-së dhe të rritet cilësia e pranimeve të reja. Plotësimi me personel i nevojave të FA-së dhe rritja e cilësisë së pranimeve do të jetë një nga prioritetet e kësaj strategjie. Të dy këto elemente kanë një impakt të rëndësishëm në gatishmërinë e strukturave për përmbushjen e misionit të tyre. Për realizimin e këtij qëllimi politik do të përmirësohen politikat, procedurat e rekrutimit të personelit dhe do të zhvillohet një marketing më efektiv. Gjithashtu, do të përmirësohet struktura dhe përbërja e QPR-së dhe e seksioneve të rekrutimit në qarqe dhe rrethe.

A	III. OBJEKTIVI SPECIFIK 1: Rritja e cilësisë së pranimeve në FA, nëpërmjet përmirësimit të politikave dhe procedurave të rekrutimit dhe zhvillimit të një marketingu të zgjuar.	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
A.1	Përmirësimi i politikave, procedurave dhe kriterëve të rekrutimit të personelit ushtarak dhe civil, si dhe realizimi i një marrëveshjeje midis MM-së dhe MARS në lidhje me zhvillimin e ligjëratave në shkollat e mesme.	DMBNJSH	J-1, QPR, DPS&HARR	Si rregull rishikimi i tyre do të bëhet një herë në dy vjet. (2020, 2022 dhe 2024). Gjithashtu, ato do të rishikohen në rast se ndërmerren dhe miratohen ndryshime ligjore.			

A.2	Përmirësimi i procedurave dhe metodologjisë së zhvillimit të marketingut.	QPR	DMBNJSH, J-1 dhe QKB&MFA	Shtator 2020	Nëntor 2020	
A.3	Rritja e aftësive profesionale të personelit të rekrutimit nëpërmjet trajnimit të vazhdueshëm të tyre.	QPR	DMBNJSH, J-1	Dy herë në vit, 2-3 ditë trajnim, zakonisht përpara zhvillimit të fushatave të rekrutimeve.		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
B	IV. OBJEKTIVI SPECIFIK 2: Përmirësimi i strukturës dhe përbërjes së personelit të QPR-së dhe seksioneve të rekrutimit në qarqe dhe rrethe.	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Burimet e mbulimit
B.1	Përmirësimi i strukturës organizative të QPR-së dhe seksioneve të rekrutimit.	QPR	J-1, DMBNJSH	Shtator 2020	Tetor 2020	Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
B.2	Rritja e efikasitetit të strukturave të rekrutimit nëpërmjet plotësimit të seksioneve të rekrutimit edhe me personel ushtarak aktiv.	QPR	J-1, DMBNJ	Tetor 2020	Dhjetor 2020	Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
I. OBJEKTIVI POLITIK 4: Përmirësimi i sistemit të promovimit dhe emërimit.						
II. Qëllimi i objektivit politik 4: Npërmjet këtij objektiv do të synohet që të përmirësohet sistemi i promovimit dhe lëvizjes të personelit, me qëllim që të përmirësohen standardet dhe të ofrohen mundësi të njëjta për të gjithë, në mënyrë të veçantë për ushtarakët e gradave të ulëta.						
III. OBJEKTIVI SPECIFIK 1:						
	Struktura	Afati i	Afati i	Burimet e		

A	Rritja e mundësive të promovimit për ushtarakët e gradave të ulëta.	udhëheqëse	Struktura kontribuese	fillimit	mbarimit	Kosto	mbulimit
A.1	Përmirësimi i sistemit të promovimit për ushtarakët e gradave të ulëta dhe specialitetet e veçanta.	DMBNJ&SH	DPS&HARr, J-1	Shtator 2020	Dhjetor 2020		
A.2	Ndërmarrja e masave institucionale për uljen e numrit të daljeve në rezervë me kërkesë të ushtarakëve.	J-1	DMBNJ	Janar 2020	Dhjetor 2024		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes
B	IV. OBJEKTIVI SPECIFIK 2: Përmirësimi i sistemit të emërimeve dhe vlerësimit të performancës së personelit.	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
B.1	Përmirësimi i Politikave dhe procedurave të emërimit dhe vlerësimit të personelit.	DMBNJSH	DPS&HARr, J-1	Si rregull rishikimi dhe përmirësimi i tyre do të bëhet çdo dy vjet, bazuar në mësimet e nxjerra (2020, 2022 dhe 2024). Gjithashtu, do të bëhet edhe në rastet kur ndërmerren nisma institucionale të nevojshme, të cilat kanë impakt në politikat dhe procedurat e vendosura.			
I. OBJEKTIVI POLITIK 5: Krijimi dhe zhvillimi i komponentit rezervistë në përputhje me standardet e NATO-s.							
II.	Qëllimi i objektivit politik 5: Synimi është që të krijohet një koncept i qartë për komponentin rezervist, një koncept në përputhje me standardet e NATO-s. Kjo do të arrihet nëpërmjet krijimit të një kuadri të plotë rregullator dhe një koncepti të qartë mbi mënyrën e rekrutimit, trajnimit dhe promovimit, mënyrën e organizimit, thirrjes dhe përdorimit operacional, mënyrën e trajtimit financiar, njohjen e shërbimit në rezervë etj. Do të krijohet një kuadër i ri ligjor dhe një koncept i ri për komponentin rezervë, duke u nisur nga koncepti që ndryshimi ndërmjet komponentit aktiv dhe atij në rezervë qëndron në faktin që ushtarakët aktivë angazhohen me kohë të plotë dhe ata në rezervë angazhohen me						

kohë të pjesshme, por njohuritë dhe aftësitë për përmbyshjen e detyrave janë të njëjta. Për këtë arsye do të krijohet një komponent rezervist profesionist.							
A	III. OBJEKTIVI SPECIFIK 1: Hartimi i një kuadri ligjor për komponentin rezervë.	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
A.1	Hartimi i një ligji mbi komponentin rezervist të FA-së.	DPS&HARr	QPR, J-1, DMBNJSH, Komandat e Forcave, J-3/7 dhe J-5	Gusht 2021	Dhjetor 2021		
A.2	Hartimi i kuadrit institucional për menaxhimin e komponentit rezervist.	QPR	DMBNJSH, J-1 DPS&HARr	Janar 2023	Dhjetor 2024		
B	IV. OBJEKTIVI SPECIFIK 2: Krijimi i një koncepti të ri për organizimin dhe përdorimin e komponentit rezervist, bazuar në eksperiencën e vendeve të NATO-s	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto	Burimet e mbulimit
B.1	Zhvillimi i një koncepti për komponentin rezervist, në përputhje me standardet e NATO-s.	J-3/7	QPR, J-1, DMBNJSH, Komandat e Forcave, KDS	Shkurt 2021	Shtator 2021		
B.2	Hartimi i planeve të trajnimit dhe përdorimit të komponentit rezervist, sipas nevojave të FA-së.	J-3/7	QPR, DMBNJSH, J-1 DB&MF	Janar 2023	Maj 2023		Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes

I. OBJEKTIVI POLITIK 6: Rritja e vazhdueshme e motivimit dhe përmirësimi i mbështetjes dhe përkujdesjes sociale për të gjitha kategoritë e personelit për të përballuar më mirë sfidat dhe misionet.						
II. Qëllimi i objektivit politik 6: Ky objektivi synon të rrisë motivimin dhe mbështetjen e personelit të Forcave të Armatosura. Aktualisht janë në fuqi ligje për pagesat, kompensimin, strehimin dhe përkujdesjen shëndetësore për personelin ushtarak aktiv dhe atë në pension. Do të vijojë identifikimi i mundësive dhe do të ndërmerren hapa ligjorë dhe nënligjorë për t'i përmirësuar ato në funksion të rritjes së mirëqenies së të gjithë personelit të Forcave të Armatosura.						
A	III. OBJEKTIVI SPECIFIK 1: Rishikimi dhe përmirësimi i politikave sociale me qëllim motivimin dhe mbështetjen e personelit.	Struktura udhëheqëse	Struktura kontribuese	Afati i fillimit	Afati i mbarimit	Kosto
A.1	Rishikimi i kuadrit ligjor dhe institucional për përmirësimin e pagave, trajtimin me ushqim, strehim dhe rritjen e kujdesit shëndetësor për personelin dhe familjet e tyre.	DB&MF, J-4	Komandat e Forcave, DPS&HARr J-5, J-1, DMBNJSH	Shtator 2021	Dhjetor 2021	
A.2	Rishikim i politikave ekzistuese të mirënjohjes së personelit.	DMBNJSH, J-1	DPS&HARr, Komandat e Forcave	Prill 2021	Dhjetor 2022	Nga buxheti i Ministrisë së Mbrojtjes