



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES
MINISTRI

URDHËR

Nr 172, datë 12/15 /2015

PËR

MIRATIMIN E DOKUMENTIT
“STRATEGJIA E MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE 2015-2019”

Në mbështetje të nenit 102, pika 4, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenit 13, germa “f”, të Ligjit Nr.64/2014 “Për pushtetet dhe autoritetet e drejtimit dhe komandimit të Forcave të Armatosura të Republikës së Shqipërisë”,

URDHËROJ:

1. Miratimin e dokumentit “Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2015-2019”, si dhe Planin e Implementimit të SMBNJ 2015-2019, bashkëlidhur dhe pjesë e pandarë e këtij urdhri.
2. Përgjigjen për zbatimin e këtij urdhri Komandantët e Forcave, Komandanti i Komandës së Mbështetjes, Komandanti i Komandës së Doktrinae dhe Stërvitjes, Komandantët e njësive dhe reparteve të varësisë të drejtëpërdrejtë, AISM, Qendra e Personel Rekrutimit, Drejtoritë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Shtabin e Përgjithshëm të FA.
3. Urdhri i Ministrit të Mbrojtjes Nr.1778, datë 02.11.2011, “Për miratimin e dokumentit “Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2015-2019”. revokohet.
4. Ndjek zbatimin e këtij urdhri Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Mbrojtjes dhe Shefi i Shtabit të Përgjithshëm të FA.
5. Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë.





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES

**Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore
2015 - 2019**

(Miratuar me Urdhër të Ministrit të Mbrojtjes Nr 772, data 12.5.2015)

PËRMBAJTJA

Referencat	4
Hyrje	5
1. Gjendja e aktuale e burimeve njerëzore.....	5-6
2. Vizioni dhe Parimet.....	7
3. Menaxhimi i Ciklit Jetësor	8
4. Objektivat	8-9
5. Përgjegjësitë e Strukturave të Burimeve Njerëzore.....	9-10
5.1. Strukturat Përgjegjëse	
5.2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit	
5.3. Drejtoria e Arsimimit dhe Përkujdesjes Sociale për Ushtarakët	
5.4. Drejtoria e Personelit në Shtabin e Përgjithshëm (J-1)	
5.5. Qendra e Personel-Rekrutimit	
5.6. Degët/Seksionet e Personelit	
6. Menaxhimi i Forcës.....	11-12
6.1. Dokumentimi	
6.2. Klasifikimi me specialitete	
6.3. Analiza e Forcës	
7. Rekrutimi	12-14
7.1. Oficerët	
7.2. Nënoficerët	
7.3. Ushtarët	
7.4. Kontrata e Shërbimit	
7.5. Të dhëna mbi rekrutimin	
7.6. Personeli Civil	
8. Trajnimi dhe Stërvitja.....	15
8.1. Stërvitja Bazë	
8.2. Stërvitja Individuale e Avancuar	
8.3. Përgatitja e oficerëve të rinj	
9. Shpërndarja dhe plotësimi me personel.....	16

10. Zhvillimi.....17

- 10.1. Arsimimi dhe trajnimi institucional
- 10.2. Trajnimi funksional
- 10.3. Vlerësimi i performancës
- 10.4. Vlerësimi i aftësive fizike
- 10.5. Vlerësimi i aftësive gjuhësore
- 10.6. Emërimet në detyrë
- 10.7. Caktimi i personelit për dërgim në operacione jashtë vendit
- 10.8. Gradimi dhe ngritja në detyrë
- 10.9. Përdorimi i teknologjisë për menaxhimin e burimeve njerëzore

11. Mbështetja.....21

- 11.1. Kompensimi
- 11.2. Strehimi
- 11.3. Mirënjohja
- 11.4. Mbajtja
- 11.5. Mbështetja për ushtarakët që dërgohen në operacione jashtë vendit
- 11.6. Mbështetja për ushtarakët që kthehen nga operacionet jashtë vendit
- 11.7. Kujdesi për familjet e ushtarakëve që dërgohen në operacione jashtë vendit
- 11.8. Përkujdesja mjekësore/Kujdesi shëndetësor
- 11.9. Sigurimi i jetës
- 11.10. Trajtimi me ushqim
- 11.11. Përkujdesja shpirtërore
- 11.12. Argëtimi dhe çlodhja

12. Nxjerrja në rezervë, lirim e pension.....24

- 12.1. Mirënjohja
- 12.2. Riintegrimi në jetën civile
- 12.3. Veteranët
- 12.4. Ushtarakët në rezervë

Aneksi A

Plani i Implementimit të Strategjisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2015-2019.....26

REFERENCAT :

- Ligji nr. 9858, datë 27.12.2007 “Për miratimin e Strategjisë Ushtarake të Republikës së Shqipërisë.
- Ligji nr. 10 341, datë 28.10.2010, “Për standardizimin Ushtarak në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë”.
- Ligji nr. 64/2014 “Për Autoritetet dhe Pushtetet e Komandimit e të Drejtimit në Forcat e Armatosura të RSH”.
- Ligji nr. 59/2014 “Për 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. 9/2015, datë 19.03.2015 “ Për medaljet në Forcat e Armatosura “.
- 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-së, i DCA-së(duhet viti).
- NATO Manpower Policy and Procedures, NC 216/4 AAP-16(D)
- Direktiva e Mbrojtjes - 2015
- Koncepti i Arsimimit Ushtarak Profesional në FARSH, Gusht 2014
- Direktiva e Trajnimit/Arsimimit të NATO-s, 75-2, Tetor 2013

Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (2015 – 2019)

Hyrje

Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (SMBNJ) është një dokument për menaxhimin e burimeve njerëzore, e cila jep nivelin strategjik për të mbështetur FA-në, në përmbushjen e misionit dhe objektivave të tyre, për një periudhë afatgjatë. Qëllimi kryesor i saj është që të zhvillojë perspektivën për mënyrën me të cilën do të adresohen drejtimit kryesorë që lidhen me personelin e FA-së.

Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore të Forcave të Armatosura 2015-2019 (SMBNJ 2015-2019) përmban vizionin, parimet, konceptet themelore për politikën, planifikimin dhe procedurat që mbështesin ciklin jetësor të burimeve njerëzore për oficerët, nënoficerët, ushtarët dhe personelin civil në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë, si dhe kujdesin për familjet e tyre dhe për ushtarakët në rezervë, lirim e pension.

SMBNJ 2015-2019 siguron drejtimin strategjik për politikën dhe planet e burimeve njerëzore, mbështet Forcat e Armatosura për kryerjen e misionit dhe objektivat e tyre, për përmbushjen e detyrimeve në kuadrin e NATO-s, si dhe të angazhimeve në kuadër të BE-së e OKB-së, për një periudhë pesëvjeçare.

Kjo strategji 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.

1. Gjendja aktuale e burimeve njerëzore

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 strategjitë, politikën, procedurat, planet dhe programet përkatëse.

Gjatë viteve të fundit, Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë, i janë nënshtruar një procesi të pandërprerë transformimi e reformash, me qëllim përmbushjen e misionit dhe detyrave për mbrojtjen e vendit në interes të Aleancës. Gjatë vitit 2014, Forcat e Armatosura bënë një transformim të thellë e të rëndësishëm strukturor. Në kuadër të zbatimit të strukturës së re, burimet njerëzore ishin objekt dhe subjekt për zbatimin e saj.

Reforma në fushën e personelit edhe në të ardhmen, do të jetë një proces i vazhdueshëm, me synim që të përmirësohen në mënyrë të vazhdueshme standardet e menaxhimit, në funksion të realizimit të misionit dhe detyrave të caktuara. Forcat e Armatosura, duke filluar nga një janari i viti 2016, do të kenë një personel prej 8500 persona dhe do të vijojnë të mbajnë këtë nivel force deri në vitin 2020. Cilësia e burimeve njerëzore është thelbësore për FA-në, në kryerjen e misionit. Në këtë kuptim, SMBNJ-ja duhet të adresojë më mirë disa aspekte të burimeve njerëzore, si: rekrutimin, trajnimin dhe kualifikimin funksional, promovimin në gradë dhe karrierë, shpërblimin dhe motivimin.

Rekrutimi dhe përzgjedhja e personelit është një komponent i rëndësishëm i SMBNJ-së. Qëllimi i tij është që të përmbush në pikëpamje të kostos dhe cilësisë kërkesat e FA-së për burime njerëzore. Rekrutimi i personelit cilësor është me rëndësi jetike për të ardhmen e Forcat e Armatosura. Për këtë arsye, është e nevojshme të përmirësohen procedurat dhe standardet e rekrutimit me qëllim futjen e njerëzve të duhur, me aftësitë e duhura, në kohën dhe vendin e duhur, në funksion të përmbushjes së nevojave të strukturave të Forcave të Armatosura.

Një forcë tërësisht profesioniste kërkon reformë rrënjësore lidhur me specialitetet, pasi aktualisht nuk kemi një pamje të qartë për numërim, kriteret, aftësitë profesionale 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 aktuale të gradave. Mbajtja e mospërputhjes në parametrat e ligjit, shpesh shoqërohet me rritje të përqindjes së lejuar, gjë që rrit koston dhe nuk i shërben motivimit të personelit. Krijimi i një kulture të nevojshme për planifikimin e përdorimit të personelit kërkon një vëmendje më të madhe.

Sistemi i vlerësimit të personelit është i rëndësishëm për të siguruar një menaxhim më të drejtë, më transparent dhe më cilësor të personelit. Sistemi aktual shfaq mangësi në zbatimin në praktikë, konstatohen vlerësime jo objektive dhe formale në vlerësimin e ushtarakëve. Për këtë arsye duhet të rishikohet sistemi i vlerësimit, me synim që të thjeshtësohen e përmirësohen standardet, kriteret, metodologjia e vlerësimit, si dhe të krijohet një kulturë profesionale për vlerësimin e personelit.

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 radhët 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 pritshmërinë e tyre. Prandaj, kjo çështje duhet adresuar më mirë në politikat dhe procedurat e menaxhimit dhe motivimit të oficerëve të rinj.

Sistemi i arsimimit të nënoficerëve vlerësohet si një arritje në sistemin tonë arsimor ushtarak. Sot nënoficerët i nënshtrohen një sistemi progresiv e të konsoliduar trajnimi, kualifikimi, arsimimi e promovimi. Gjithsesi, në pikëpamje cilësore, trupa e nënoficerëve ka nevojë të rritet. Për këtë arsye, pranimi i tyre në Akademinë e Nënoficerëve duhet të bëhet i planifikuar dhe në përputhje me nevojat e Forcave të Armatosura, njëkohësisht dhe sistemi i përzgjedhjes dhe trajnimit/specializimit të tyre nevojitet të përmirësohet ndjeshëm.

Kërkesa për integrimin e plotë, sipas standardeve të Aleancës, ka shtruar nevojën, që sistemi i përzgjedhjes, testimit, trajnimit të ushtarëve aktivë dhe përdorimit të tyre të përmirësohet përmes një sistemi përzgjedhje dhe trajnimi sipas specialiteteve, nëpërmjet integritetit të stërvitjes individuale bazë me stërvitjen e avancuar në specialitetin përkatës.

Teknologjia luan një rol të rëndësishëm në menaxhimin e suksesshëm të burimeve njerëzore. Menaxhimi i suksesshëm i burimeve njerëzore nuk mund të arrihet plotësisht pa një sistem të automatizuar të të dhënave, i cili të ofrojë në kohë dhe saktë të dhënat e personelit, për të mbështetur kërkesat e menaxhimit në të gjitha nivelet. Përmirësimi i sistemit të automatizuar dhe përdorimi i softeve për menaxhimin e aspekteve të ciklit jetësor të personelit do të jetë një nga objektivat kryesore të SMBNJ-së.

Strategjia e re Ushtarake, detyrimet që rrjedhin nga DRSM-ja, Plani Afatgjatë i Zhvillimit të Forcave të Armatosura 2015-2019, ndryshimet e bëra në strukturën e Forcave të Armatosura, gjatë vitit 2014, si dhe në legjislacionin bazë që rregullon veprimtarinë e tyre, kërkojnë rishikimin e SMBNJ-së, e cila duhet të mbajë në konsideratë ndryshimet dhe të gjejë qasje sa më efektive, për mirëmenaxhimin e burimeve njerëzore.

2. Vizioni dhe Parimet

Vendi ynë synon të ketë një Forcë të Armatosura më të vogël në numër, por me një performancë më cilësore.

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 bërjes së buxhetit, për të pasur 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 lidershit, do të kërkojmë aftësi operacionale të bazuara në performancë, si 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 duke zbatuar njohuri të hollësishme dhe aftësi të shkëlqyera teknike në mënyrë efektive.

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 tanë dhe të familjeve të tyre, duke ruajtur e rritur njëherësh aftësitë dhe besimin për të ardhmen.

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 kushtojmë një vëmendje më të madhe mjeteve nxitëse, trajtimit, shpërblimeve, lidershit etj.

Ne vazhdimësi do të zhvillojmë e ruajmë vlerat më të larta të personalitetit dhe ato profesionale, të kurajës, 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 shtruar 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 të 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 do të standardizohen nga lart-poshtë, duke filluar nga Ministria e Mbrojtjes, Shtabi i Përgjithshëm, Komandat e Forcës, Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes, Komanda Mbështetëse, Komandat e reparteve dhe të strukturave 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, ushtarë/detarë aktivë, si dhe oficerët dhe nënoficerët në rezervë/lirim. Personeli civil përbëhet nga nëpunësit e administratës publike me status të nëpunësit civil dhe punonjësit e tjerë civilë, marrëdhëniet juridike të të cilëve rregullohen në bazë të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

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 gjysmë të centralizuar dhe të decentralizuar, duke ndërmarrë hapat e nevojshme për përmirësimet ligjore e nënligjore.

Menaxhimi i ciklit jetësor përbëhet nga shtatë pjesë, të cilat janë të mëvetësishme, por në 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. Prandaj, përzgjedhja, trajnimi dhe përdorimi i kujdesshëm i menaxherëve të personelit është i domosdoshëm për një menaxhim sa më efektiv të personelit në FA.

Pjesët përbërëse të ciklit jetësor të burimeve njerëzore janë: menaxhimi i forcës, rekrutimi, arsimimi/trajnimi, plotësimi/shpërndarja, zhvillimi, mbështetja dhe lirim. Kjo strategji adreson drejtimit kryesor të zhvillimit për çdo pjesë të ciklit jetësor të burimeve njerëzore për 5 vitet e ardhshme.

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.

Administrimi i të dhënave të personelit është shumë i rëndësishëm për menaxhimin korrekt të personelit. Sistemi i Automatizuar i të Dhënave të Personelit përfaqëson instrumentin kryesor për marrjen e të dhënave në kohë në lidhje me të gjitha aspektet e ciklit jetësor të personelit. Për këtë arsye do të përmirësojmë sistemin aktual të automatizuar të të dhënave, nëpërmjet krijimit të programeve të veçanta për mbështetjen e tij, përditësimin të vazhdueshëm të tij dhe krijimit të një portali të burimeve njerëzore.

4. Objektivat

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

- a. Përmirësimi i standardeve për rekrutimin e oficerëve, nënoficerëve dhe ushtarëve të rinj për të rritur cilësinë e individëve që hyjnë në Forcat e Armatosura, duke përmirësuar ndërkohë procedurat dhe kriteret e pranimit.
- b. Krijimi i një portali të Burimeve Njerëzore në FA.
- c. 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.
- d. Zhvillimi dhe përdorimi i një sistemi specialitetesh ushtarake në rekrutim, trajnim e menaxhim force.
- e. Sigurimi i një sistemi të drejtë, transparent dhe të barabartë për menaxhimin e karrierës lidhur me emërimin, vlerësimin dhe ecurinë në gradë e karrierë.
- f. Identifikimi, trajnimi dhe emërimi në kohë i personelit për t'i paraprijë blerjes së pajisjeve dhe teknologjisë së re.
- g. Përmirësimi i sistemit të automatizuar të menaxhimit të burimeve njerëzore, i cili të përdoret për të menaxhuar forcën në të gjitha nivelet. Aplikimi i programeve për menaxhimin e aspekteve të ciklit jetësor të personelit.
- h. Sigurimi i një programi gjithëpërfshirës të përqendruar në përgatitjen, mbështetjen dhe riintegrimin e personelit që dërgohet në operacione luftime dhe paqeje jashtë vendit.
- i. Vazhdimësia e përmirësimit të kujdesit dhe mirëqenies për personelin ushtarak aktiv e familjet e tyre, personelin në rezervë e personelin civil.
- j. Krijimin e një trupe menaxherësh dhe specialistësh të burimeve njerëzore, nëpërmjet kualifikimit dhe përdorimit të kujdesshëm.
- k. 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 ushtarak aktiv.

5. Përgjegjësitë e strukturave të burimeve njerëzore

5.1. Strukturat përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore janë:

- Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit;
- Drejtoria e Arsimit dhe Përkujdesjes Sociale për Ushtarakët në Ministrinë e Mbrojtjes;
- Drejtoria e Personelit (J-1) në Shtabin e Përgjithshëm;
- Qendra e Personel Rekrutimit;
- Degët/Seksionet e Personelit në Komandat e Forcave dhe Komandat Mbështetëse;
- Seksionet e Personelit në njësi, reparte dhe struktura të tjera të vartësisë së drejtpërdrejtë të Ministrisë së Mbrojtjes dhe/ose Shtabit të Përgjithshëm.

5.2. Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit

Ka për mision hartimin e politikave dhe procedurave për menaxhimin e personelit ushtarak dhe civil të Forcave të Armatosura. Kjo drejtori propozon përmirësime të akteve ligjore dhe nënligjore. Drejtoria menaxhon titullimin fillestar të oficerëve, emërimin në detyrë të oficerëve, promovimin në gradë, nxjerrjen në rezervë ose lirim të oficerëve, menaxhimin e personelit civil, monitorimin e zbatimit të legjislacionit në fuqi, të politikave dhe procedurave të vendosura për burimet njerëzore.

5.3. Drejtoria e Arsimimit dhe Përkujdesjes Sociale për Ushtarakët

Drejtorja ka mision hartimin, monitorimin dhe zbatimin e politikave të arsimimit, menaxhimin e planeve dhe programeve arsimore për kualifikimin dhe arsimimin e personelit ushtarak dhe civil brenda dhe jashtë vendit si dhe hartimin, monitorimin dhe zbatimin e politikave të përkrahjes sociale, psiko-sociale e financiare të ushtarakeve aktivë, në rezervë, lirim, pension dhe veteranëve të luftës.

5.4. Drejtoria e Personelit (J-1): në Shtabin e Përgjithshëm

Ka për mision të zhvillojë planet dhe procedurat për zbatimin e politikave të miratuara. Ajo gjithashtu përgjigjet për planifikimin, sigurimin e mbështetjes me personel në funksion të kryerjes së misioneve, operacioneve, stërvitjeve 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-i është përgjegjës për planifikimin dhe menaxhimin e karrierës së nënoficerëve dhe ushtarëve të strukturave të FA-së, si dhe bashkëpunon me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit për menaxhimin e karrierës së oficerëve.

5.5. Qendra e Personel-Rekrutimit

Ka për mision rekrutimin e kandidatëve për oficerë (në bashkërendim me Komandën e Doktrinës dhe Stërvitjes) dhe kandidatëve për ushtarë/detarë të shërbimit aktivë. Qendra administron dosjen e parë zyrtare të personelit për të gjithë oficerët, nënoficerët, ushtarët/detarët aktivë, civilët dhe personelin në rezervë, si dhe menaxhon sistemin e informacionit të automatizuar të personelit aktiv dhe atij në rezervë dhe lirim.

5.6. Degët/Seksionet e Personelit

Degët/seksionet e personelit në Forca, njësi dhe struktura të tjera janë përgjegjëse për zbatimin e planeve dhe procedurave të vendosura. Ato sigurojnë 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, planifikimin dhe zbatimin e politikave dhe procedurave të emërimit dhe adresimin e propozimeve për emërimin, nxjerrjen në rezervë ose lirim të nënoficerëve dhe ushtarëve në përputhje me ligjin, si dhe të rekomandimeve për dekorimet dhe medaljet. Këto struktura përditësojnë rekordet elektronike të personelit të tyre me disa të dhëna dhe mbështesin QPR-

në për mbajtjen e rekordeve të personelit me disa elementë të tjerë, duke i dërguar në mënyrë elektronike dhe në hard copy.

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.

6.1. Dokumentimi

- Do të kryhet dokumentim i hollësishëm për të gjitha emërtimet e funksioneve organike në FASH.
- 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 në dispozicion ose të programuara.
- Të përmirësohet piramida e gradave për oficerët dhe nënoficerët, e cila do të zhvillohet sipas specialiteteve. Përputhjes së piramidës së gradave dhe funksioneve sipas TOP-it, do t'i përgjigjet plotësimi me personel nëpërmjet gradimeve, lirimeve, trajnimeve dhe ritrajnimeve të nevojshme brenda tre viteve të ardhshme.

6.2. Klasifikimi me specialitete

- Klasifikimi i personelit me specialitete do të përmirësojë menaxhimin e forcës në pikëpamje të rekrutimit, trajnimit, emërimit në detyrë, promovimit, riklasifikimit dhe lirim. Çdo specialitet do të ketë një numër të përshtatshëm pozicionesh në TOP, 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-i, në bashkëpunim me KDS-në, do të përshkruajnë kriteret për çdo specialitet, ku do 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 certifikohen ato, detyrat kryesore që lidhen me specialitetin dhe çdo aftësi tjetër e veçantë që mund të çmohet se është e domosdoshme për specialitetin përkatës.
- Do të menaxhojmë individë në bazë të specialitetit të tyre, nga rekrutimi deri në lirim. Prandaj, çdo pjesëtar i FASH-it, do të klasifikohet në bazë të arsimimit, trajnimit dhe përvojës.
- Nën mbikëqyrjen e J1-it, QPR-ja do të vejë në dukje jo vetëm specialitetin kryesor (specialiteti nëpërmjet të cilit menaxhohet) për çdo pjesëtar të Forcave të Armatosura, bazuar në kualifikimin e tyre, por edhe detyrat e kryera jashtë specialitetit për një periudhë kohe, jo më pak se 3 vjet, duke filluar nga detyra e fundit.(aftësi shtesë). Specialiteti do të jetë i dokumentuar dhe i regjistruar në sistemin e informacionit të personelit. Kjo procedurë do të përfundojë brenda vitit 2015. Rishikimi, sipas kësaj procedure, do të formojë bazën për veprimet e ardhshme të klasifikimit e riklasifikimit.

- Sapo të përfundojë klasifikimi i specialiteteve të forcës aktuale, do të kryhet një analizë për të përcaktuar mungesat dhe tepricat e personelit kundrejt kërkesave të TOP-it. Duke filluar nga Janari 2016, një plan menaxhimi do të përcaktojë veprimet e duhura për të rregulluar këto diferenca përmes arsimimit, trajnimit apo ritrajnimit dhe rekrutimit për të mënjeluar shpërpjesëtimet.

6.3. 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 dhjetor 2015. Ashtu si buxhetet janë rishikuar dhe janë përshtatur rregullisht, analiza e forcës do të duhet të na ndihmojë për të na orientuar për të pasur 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 herëpashershme dhe do të propozojnë ndryshime për të mbajtur drejtpeshimin 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 DBNJZHP-ja, J1-i, Degët e Personelit në Forca dhe Komandat Mbështetëse, KDS-ja dhe Qendra e Personelit-Rekrutimit.

6. Rekrutimi

Rekrutimi do të përqendrohet në cilësinë e kandidatëve. Për një forcë tërësisht profesioniste 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.

Në një forcë ushtarake moderne si kjo që po ndërtojmë, ku drejtimi, metodologjia dhe pajisjet po bëhen gjithnjë e më shumë komplekse dhe ku informacioni është kthyer në faktor, Forcat e Armatosura janë të interesuara të rekrutojnë kandidatë me cilësi të larta për një performancë të mirë të tyre. Prandaj, duke konsideruar që arsimimi dhe/ose përvoja e pararekrutimit janë themelore për pozicionet/funksionet ku do të shërbejnë të rekrutuarit, ne do të rekrutojmë personel që kanë njohuritë e nevojshme në përputhje me kërkesat e këtyre pozicioneve.

7.1. Oficerët

- Duke bërë një analizë të detajuar të nevojave për 5 vitet e ardhshme, Forcat e Armatosura Shqiptare në 2 vitet e para do të rekrutojnë një numër relativisht të kufizuar kandidatësh për oficerë të rinj në vit. Në vitet në vazhdim do të ketë rritje të ndjeshme të nevojave për rekrutim të kandidatëve për oficerë të rinj. Parakushtet për kandidatë për oficerë të rinj do të mbajnë parasysh nevojat dhe zhvillimet për të qenë të ndërveprueshëm me NATO-n, për t'iu përgjigjur më mirë sfidave të sotme dhe të ardhshme në fushën e sigurisë dhe të mbrojtjes së vendit. Rekrutimi i kandidatëve cilësorë do të jetë shtylla kryesore, ku do të mbështetet rekrutimi i oficerëve të rinj. Rekrutimi i kandidatëve për oficerë me cilësi të larta morale, qytetare të karakterit fizik dhe intelektual është me rëndësi jetikë për të ardhmen e FA-së.

- Do të përdorim forma të larmishme për rekrutimin e kandidatëve për oficerë. Kryesisht do të mbështetemi në rekrutimin e shtetasve që kanë mbaruar arsimin e lartë (minimumi bachelor) si brenda radhëve të FA-së, nga radhët e ushtarëve dhe nënoficerëve, ashtu edhe jashtë FA-së. Ndërkohë do të rekrutojmë kandidatë cilësorë, edhe nga shtetasit që kanë mbaruar arsimin parauniversitar (të përgjithshëm ose profesional), brenda ose jashtë vendit, të cilët do të rekrutohen kryesisht për kryerjen e studimeve në Akademitë Ushtarake jashtë vendit. Shumëllojshmëria e madhe e diplomave të kandidatëve për oficerë të rinj është faktor kyç për të zhvilluar aftësi të përparuara në zgjidhjen e problemeve, në funksion të rritjes dhe zhvillimit të kapacitetit të përgjithshëm të forcës.
- Burimi kryesor i rekrutimit të kandidatëve për oficerë, do të jenë:
- Shtetasit shqiptarë që kanë kryer arsimin parauniversitar brenda ose jashtë vendit. Kjo kategori do të rekrutohen kryesisht për ndjekjen e studimeve në Akademitë Ushtarake të vendeve të NATO-s, si në Amerikë, Itali, Turqi dhe Greqi etj, në bazë të marrëveshjeve të bashkëpunimit në fushën e arsimit ushtarak.
- Shtetasit shqiptarë që kanë kryer arsimin e lartë (minimumi bachelor) brenda ose jashtë vendit, të cilët do të titullohen oficerë pas kryerjes së arsimit ushtarak brenda ose jashtë vendit (në AFA). Ky burim rekrutimi do të përbëjë formën kryesore të rekrutimit.
- Ushtarët/detarët dhe nënoficerët aktivë të Forcave të Armatosura, të cilët kanë kryer arsimin e lartë (minimumi bachelor) dhe kanë demonstruar besnikëri, ndershmëri, kurajë, përkushtim, dhe aftësi të larta profesionale në shërbimin aktiv. Kjo kategori do të titullohen pas kryerjes së kursit përkatës ushtarak në Gardën Kombëtare të New Jersey në SHBA, sipas marrëveshjeve të bashkëpunimit. Kjo praktikë do të vijojë deri në vitin 2019. Rezultatet në këtë fushë do të na shërbejnë për të përcaktuar strategjinë e rekrutimit të oficerëve për të ardhmen. Përpos, kandidatët për oficerë do të trajnohen në Shkollat Federale të Kandidatëve për Oficerë në SHBA, të forcave të ndryshme, në vartësi të kuotave të caktuara.

7.2. Nënoficerët

- Nënoficerët do të përzgjidhen nëpërmjet një procesi konkurrimi, vetëm nga radhët e ushtarëve të IV. Përpara se të titullohen nënoficerë, ata do të kenë përfunduar Stërvitjen Bazë, Stërvitjen Individuale të Avancuar dhe Kursin Fillestar në Akademinë e Nënoficerëve. Rekrutimi i tyre do të bëhet sipas nevojave të FA-së dhe sipas roleve që u përkasin.
- Menjëherë me përfundimin e Kursit fillestar, ushtarët e IV, do të titullohen nënoficerë dhe do të gradohen Nëntetar.
- Ne do të rrisim cilësinë e rekrutimit të nënoficerit nëpërmjet përmirësimit të procedurave, të kriterëve dhe të teknikave të përzgjedhjes për frekuentimin e Kursit Fillestar të Nënoficerit.
- Nënoficerët që kanë arsimin e lartë (minimumi bachelor) dhe nivelin e kërkuar të gjuhës angleze do t'u ofrohet mundësia, që nëpërmjet një procesi konkurrimi, të ndjekin studimet ushtarake për oficerë në Gardën Kombëtare në New Jersey të SHBA-së. Për këtë qëllim FA-ja do të inkurajojë dhe do t'i japë përparësi rekrutimit të nënoficerëve me arsim të lartë.

7.3. Ushtarët

- Nga cilësia e rekrutimit të ushtarëve do të varet edhe niveli i operacionalitetit të strukturave ushtarake. Gjithashtu ushtarët/detarët e shërbimit aktiv do të jenë një burim i rëndësishëm rekrutimi për nënoficerë dhe oficerë. Si rrjedhim, rekrutimi i tyre ka një ndikim të rëndësishëm mbi të ardhmen e FA-së. Për këtë arsye ne do të rekrutojmë shtetas me integritet të lartë moral, me një profil cilësor, të aftë nga ana fizike dhe shëndetësore dhe me një nivel të lartë kulturor. Për këtë qëllim do të rrisim standardet e rekrutimit të ushtarëve/detarëve të rinj dhe do të përmirësojmë sistemin e përzgjedhjes dhe motivimit. 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. Përparësi do t'i jepet shtetasve me arsim të lartë dhe me aftësi të mira për specialitete të veçanta.
- Rekrutimi, sipas nevojave dhe mbi bazën e specialiteteve, është një komponent shumë i rëndësishëm për futjen në FA të burimeve me aftësitë profesionale të nevojshme. Për këtë arsye do të përcaktojmë aftësitë e veçanta që duhen testuar për çdo specialitet, si aftësitë intelektuale, profesionale dhe fizike. Për të rritur objektivitetin dhe transparencën e përzgjedhjes zhvillimi dhe vlerësimi i testimit intelektual do të bëhet nëpërmjet sistemit elektronik.
- 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 dhe rolesh, në një raport të pranueshëm meshkujsh dhe femrash. Personeli femër do të përbëjë deri 15 % të numrit të përgjithshëm të tyre.
- Do të nxisim interesin e shtetasve për t'u bërë pjesëtarë të FA-së, nëpërmjet: zhvillimit të një marketingu sa më efektiv; zhvillimit të kontakteve të rregullta informuese me nxënësit në shkollat parauniversitare dhe me studentët në universitetet, duke i informuar ata për përfitimet që kanë duke u bërë pjesë e FA-së; motivimit, duke përmirësuar trajtimin, pagat dhe krijimit të mundësive për karrierë.

7.4. Kontrata e Shërbimit

Do të zbatojmë një kontratë të unifikuar shërbimi, e cila do të përdoret për të gjithë personelin ushtarak që hyn në Forcat e Armatosura apo që zgjatin kohën e qëndrimit në shërbim me ripërsëritje kontrate. Për këtë qëllim do të zhvillohen e miratohen procedura standarde për lidhjen e kontratës.

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 për një kohë qëndrimi në detyrë të veçantë, kur iu kërkohet të shërbejnë në përmbushje të nevojave të Forcave të Armatosura, brenda ose jashtë Shqipërisë.

7.5. Të dhënat për rekrutimin

Të dhënat e rekrutimit do të administrohen nga Qendra e Personel Rekrutimit, në hard copy dhe në mënyrë elektronike, nëpërmjet sistemit të automatizuar të të dhënave. Deri në fund të vitit

2017 do të hidhen në sistem të dhënat e shtetasve që kanë kryer SHDUA-në dhe të ish-ushtarakëve.

Do të shfrytëzojmë teknologjitë e komunikimit dhe automatizimit për t'u siguruar shërbimet e nevojshme qytetarëve dhe ushtarakëve në rezervë dhe në lirim.

Me qëllim që të lehtësohet dhe thjeshtësohet procedura e pranimit në FA, do të punojmë që, duke filluar nga viti 2016, të gjitha aplikimet për oficerë, nënoficerë dhe ushtarë/detarë të bëhen online.

7.6. Personeli civil

Plotësimi i strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe FA-së 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. Përparësi do t'u jepet ish-ushtarakëve.

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 certifikohet çdo specialitet dhe aftësitë e shprehite përkatëse lidhur me të, kohëzgjatjen e kurseve të trajnimit, vendin ku do të zhvillohet trajnimi, si dhe standardet për përfundimin e suksesshëm të trajnimit. Në bazë të shpërpjesëtimeve, të identifikuara gjatë rishikimit të kërkesave kundrejt gjendjes aktuale të personelit, KDS-ja 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.

Si pjesë e programit vjetor të trajnimit për nivele të ndryshme të arsimimit dhe trajnimit në KDS, do të kemi një politikë e cila do të sigurojë që specialitetet të rishikohen/vlerësohen me qëllim që të përcaktohen kërkesat për rekrutimin dhe trajnimin e tyre për të plotësuar boshllëqet e mundshme. Duke bërë këtë, ne do të fiksojmë kërkesat për trajnimin bazë dhe të avancuar për specialitetet për vitet e ardhshme. Vlerësuesit do të përdorin kërkesat/kriteret e përcaktuara në TOP dhe ato në fakt, pra si aktuale dhe të perspektivës, siç pasqyrohet edhe nga sistemi i automatizuar i burimeve njerëzore, për të identifikuar mangësitë dhe tepricat sipas gradave dhe specialiteteve.

8.1. Stërvitja Bazë

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 se të certifikohen.

8.2. Stërvitja Individuale e Avancuar

Trajnimi dhe Stërvitja Individuale e Avancuar do të përqendrohet në zhvillimin e specialitetit, duke vijuar njëherësh edhe me përshtatshmërinë e gjendjes fizike. Çdo specialitet do të ketë një komponent të përparuar trajnimi. Nga janar 2016, do të sigurohet trajnim për aftësi e shprehi të

kualifikuara të veçanta, në funksion të kërkesave të TOP.-it Trajnimi do të zgjerohet për ato aftësi e shprehi kualifikimi të veçanta që kërkohen nga TOP. KDS-ja do të përcaktojë shpeshtësinë e trajnimit të specialitetit, aftësisë që duhet të arrihen në bazë të kërkesave të Forcave të Armatosura. Në bazë të analizave të tyre, KDS-ja do të zhvillojë një plan gjithëpërfshirës për trajnim të përparuar specialitetesh dhe aftësish e shprehish të veçanta kualifikimi, jo me vonë se Qershori 2016.

8.3. Përgatitja e oficerëve të rinj

KDS/Akademia e Forcave të Armatosura do të jetë përgjegjëse për organizimin dhe zbatimin e programit të trajnimit të aftësive e shprehive të kandidatëve për oficerë. Kursi i Titullimit të Oficerit do të diplomojë liderët e ardhshëm të FA-së, që me përkushtimin dhe kompetencën e shfaqur do të mund t'u bëjnë ballë sfidave të sigurisë që ofron gjeopolitika e shekullit të 21-të. Ky mjedis gjeopolitik është dinamik (gjithmonë në ndryshim) dhe ofron konflikte komplekse me natyrë gjithnjë e më shumë jokonvencionale. Rritja e rëndësisë së faktorit njerëzor, teknologjisë dhe kompleksitetit të problemeve kërkon një lider të aftë për t'u dhënë zgjidhje atyre.

Sipas konceptit të arsimimit ushtarak profesional në FARSH, programi i oficerit të ri do të zhvillohet në dy etapa: Etapa e Parë përfshin stërvitjen bazë në Bunavi për 9 (nëntë) javë dhe Etapa e dytë përfshin formimin e përgjithshëm si ushtarak në AFA për 24 (njëzet e katër) javë. Stërvitja Bazë do të përfshijë një fazë intensive trajnimi për përshtatjen me kërkesat ushtarake të hartuara për të rrënjosur vlerat dhe njohuritë e përgjithshme ushtarake.

Periudha 24-javore që do të zhvillohet në AFA, është ajo që do të njihet me termin: "Kursi i Titullimit të Oficerit". Ky kurs është konceptuar të ndahet në 3 faza, ku secila ka një rol kyç në zhvillimin e plotë të liderëve të ardhshëm të FA-së. Fazat kanë veçoritë e tyre dhe kalimi nga njëra fazë në tjetrën do të simbolizojë një rritje përshkallëzuese të aftësive dhe njohurive drejtuese të kursanteve. Kursantët, gradualisht do të marrin më shumë vetëpërgjegjësi me progresin e kursit. Në përfundim, kursantët do të jenë të aftë të marrin vendime kritike dhe të aplikojnë lehtësisht njohuritë e marra në kurs në detyrat e tyre drejtuese. Faza tjetër do të përmbajë një program trajnimi të përpiktë në terren, që do të gërshetojë elementët e stërvitjes bazë me ato të stërvitjes individuale të avancuar, 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.

Forcat e Armatosura do të vijojnë gjithashtu të përgatisin oficerë të rinj në "Shkollën e kandidatëve për oficerë" (Officers Candidate School) në New Jersey të SHBA-së, bazuar në marrëveshjen dypalëshe ndërmjet dy vendeve.

9. Shpërndarja dhe Plotësimi me Personel

Shpërndarja dhe plotësimi me personel i Forcave të Armatosura do të bazohet në angazhimet operacionale dhe prioritetet e caktuara nga Shefi i Shtabit të Përgjithshëm të FA-së, për gatishmërinë e njësive.

- Njësitë e planifikuara për dërgim forcash në operacione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit do të plotësohen me personel 120 ditë përpara nisjes ose 30 ditë përpara fillimit të trajnimit për mision.
- Do të rriten kërkesat ndaj KDS-së, 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.
- 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 të plotësimit me personel.
- 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 përvoja e fituar. 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 paqeruajtës.
- Gjatë kësaj periudhe do të kemi një modernizim të mëtejshëm të pajisjeve dhe teknologjisë. Prandaj, ne do të krijojmë procedura që të përshtatim me efektivitet trajnimin dhe emërimet në detyrë të personelit me pajisjet dhe teknologjitë e reja.
- Do të zhvillojmë dhe zbatojmë përdorimin e modeleve të karrierës për emërimin në detyrë të personelit sipas specialiteteve, duke filluar nga fundi i vitit 2016.

10. Zhvillimi i Personelit

Zhvillimi i personelit shprehet në arsimimin dhe kualifikimin e tyre institucional dhe funksional, menaxhimin e karrierës (emërimet në detyrë, vlerësimin, ecurinë në gradë e karrierë).

10.1. Arsimimi dhe Kualifikimi Institucional

Arsimimi dhe Kualifikimi Institucional janë dy shtyllat kryesore që sigurojnë përgatitjen intelektuale të ushtarakut. Objektivi kryesor i sistemit të arsimimit dhe trajnimit institucional do të jetë mbështetja me burime njerëzore të mirarsimuara dhe mirëtrajnuara ushtarakisht për FA-në, aftësimi profesional në funksion të rritjes së kapaciteteve operacionale në interes të realizimit të misionit, si dhe kontributet në zgjidhje të çështjeve të sigurisë dhe mbrojtjes në kuadër kombëtar rajonal dhe të Aleancës. Hierarkia e arsimimit ushtarak institucional realizohet nga Akademia e Forcave të Armatosura (AFA) dhe Akademia e Nënoficerëve, nëpërmjet kurseve të karrierës që përcaktohen nga ligji nr. 59/2014 “Për karrierën ushtarake në FA”.

- Arsimimi dhe trajnimi i personelit do të zhvillohet në harmoni me kërkesat dhe veprimtarinë operacionale të strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Forcave të Armatosura.
- Përzgjedhja e personelit për arsimim dhe trajnim do të bëhet duke u dhënë përparësi më të kualifikuarve dhe që kanë një perspektivë të qartë për zhvillimin e karrierës. Trajnimi

institucional do t'u ofrohet ushtarakëve, në përputhje me nevojat e FA-së dhe në kohën e duhur .

- Të gjithë personelit do t'i jepen mundësi të barabarta për të konkurruar për nevoja arsimimi e trajnimiti përmes institucioneve, në përputhje me nevojat e zhvillimit profesional individual.
- Sistemi i arsimimit dhe trajnimit të personelit do t'i përgjigjet ndryshimeve në doktrina, pajisje dhe teknologji. Ne do të shqyrtojmë mundësinë për të stimuluar personelin që vetëkualifikohet përmes përfundimit të kurseve të arsimimit civil, që janë në përputhje me specialitetet e tyre.
- Do të sigurojmë dhënien e diplomës “ Master shkencor në fushën e sigurisë dhe mbrojtjes” për kursantët që plotësojnë kriteret dhe që do të ndjekin studimet në Kursin e Komandës dhe Shtabit të Përgjithshëm dhe Kursin e Lartë të Oficerit në Akademinë e Forcave të Armatosura.

10.2. Trajnimi funksional

Trajnimi funksional është një komponent i rëndësishëm për aftësimin e ushtarakut për kryerjen sa më mirë të detyrës funksionale dhe për operacionalitetin e strukturave të të gjitha niveleve. Me qëllim që të zvogëlohet hendeku që ekziston në këtë drejtim, ne do të hartojmë një politikë të qartë për trajnimin funksional; do të konfigurojmë në mënyrë të plotë të gjitha kategoritë e kurseve funksionale dhe do të shqyrtojmë mundësitë që ka FA-ja për zhvillimin e tyre. Për ato kurse për të cilat FA-ja, nuk ka kapacitetet e nevojshme, do të realizohen në bashkëpunim me vendet e NATO-s, si dhe me ato partnere dhe me institucionet arsimore profesionale brenda vendit ose edhe me kompani private të cilat afrojnë mundësi në këtë drejtim.

10.3. Vlerësimi i performancës

Vlerësimi i performancës në kryerjen e detyrës është thelbësore në përzgjedhjen e personelit për promovimin në gradë dhe detyrë dhe arsimimin. Me qëllim që vlerësimi të jetë sa më objektiv dhe të mënjanohet subjektivizmi, i cili është i pranishëm në sistemin tonë të vlerësimit, gjatë vitit 2015 do të shqyrtojmë e rishikojmë sistemin aktual të vlerësimit me synim përmirësimin e tij. Gjithashtu do të punojmë që të krijojmë një kulturë sa më profesionale për zbatimin e tij, nëpërmjet trajnimeve të shkurtra dhe të vazhdueshme me komandantët dhe specialistët e burimeve njerëzore të të gjitha niveleve.

10.4. Vlerësimi i aftësive fizike

Aftësitë fizike janë një komponent i rëndësishëm për shëndetin e ushtarakëve, për gatishmërinë e reparteve dhe njësive, si dhe për zhvillimin e karrierës së ushtarakut. Mbajtja e parametrave fizikë është shumë e rëndësishme për çdo ushtarak të FA-së. Kjo do të arrihet jo vetëm nëpërmjet trajnimit individual, por edhe nëpërmjet trajnimit të programuar dhe të detyrueshëm të komandave të niveleve të ndryshme. Ato do të testohen jo vetëm gjatë futjes/rekrutimit në FA, por në vazhdimësi gjatë gjithë karrierës ushtarake. Rezultatet e testimit fizik do të kenë një efekt dhe ndikim të drejtpërdrejtë mbi karrierën e ushtarakut. Rezultatet e testimit fizik do të konsiderohen për promovimin në gradë dhe përzgjedhjen për kurset institucionale.

10.5. Vlerësimi i aftësive gjuhësore

Aftësitë gjuhësore janë thelbësore për personelin e FA-së, për të përballuar, nevojat e bashkëpunimit, bashkëveprimit, bashkërendimit e përfaqësimit në nivel Aleance, në operacionet e stërvitjet në kuadër të NATO-s, si dhe në përfaqësitë kombëtare. Aftësitë gjuhësore do të vazhdojnë të jenë një ndër kriteret kryesore për përparimin në gradë dhe karrierë të personelit të FA-së, si dhe një kriter përzgjedhës për kandidatët që kërkojnë të rekrutohen e të bëhen pjesë e Forcave të Armatosura.

10.6. Emërimet në detyrë

Personeli do të emërohet në detyrë sipas specialitetit për të cilin është përgatitur dhe në bazë të politikës dhe procedurave standarde të përcaktuara e të miratuara për këtë qëllim.

- Nëpërmjet një kombinimi sa më të përshtatshëm të individit me detyrën do të sigurojmë realizimin e një përdorimi sa më optimal të personelit, me qëllim që të garantohet vendosja e njeriut të duhur në vendin e duhur.
- Do të sigurojmë që detyra e marrë të jetë në harmoni me rrugët e zhvillimit të karrierës, të krijojë perceptimin e mundësive dhe aftësive për progres dhe të jetë në përputhje me kualifikimin dhe eksperiencën. Karriera e tyre do të zhvillohet në mënyrë që t'i përgatisë ata për pozicionet e ardhshme me fushëveprimi dhe përgjegjësi në rritje.
- Emërimet do të zhvillohen si një veprimtari e planifikuar në periudhën gusht-tetor të çdo viti. Emërimet të paplanifikuara mund të bëhen vetëm për raste të veçanta dhe të domosdoshme.
- Duke qenë se për zhvillimin e karrierës nuk janë të mjaftueshme vetëm grada, koha e qëndrimit në detyrë dhe kualifikimi përkatës, por edhe kryerja e detyrave kyçe, J1-i në bashkëpunim me Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Zhvillimit të Personelit, brenda vitit 2016 do të zhvillojë konceptin e detyrave kyçe, i cili do të përdoret si një parakusht për promovimin në gradë dhe detyrë.
- Emërimi në detyrë do të bëhen mbi bazën e kriterëve të bazuar në merita, nëpërmjet procedurave të konkurrit për çdo pozicion, veçanërisht për pozicionet kyçe. Për këtë J1-i dhe DBNJZHP-ja, brenda vitit 2017 do të studiojnë mundësitë e krijimit të një *Assessment Center*, e cila nëpërmjet procedurave dhe teknikave të vlerësimit do të identifikojë aftësitë potenciale, të cilat janë të domosdoshme për të marrë një detyrë më të lartë dhe me përgjegjësi më të madhe.
- Deri në fund të vitit 2016, J1-i do të zhvillojë modelet ideale të zhvillimit të karrierës, për oficerët dhe nënoficerët, për çdo kategori specialitet ose grup specialitetesh, për të udhëhequr menaxhuesit e burimeve njerëzore, si dhe vetë individët, në menaxhimin e karrierës së çdo pjesëtari të Forcave të Armatosura.
- Me qëllim që të mbështesim dhe sigurojmë zbatimin e politikave dhe procedurave të emërimit, vëmendje të veçantë do t'i kushtojmë trajnimit periodik të menaxherëve të personelit. Duke filluar nga viti 2015 KDS-ja/ Shkolla e Trupës në bashkëpunim me J1-in dhe DBNJZHP-në do të organizojnë dhe do të zhvillojnë Kursin e trajnimit për shefat dhe specialistët e personelit. Ky kurs do të hapet sa herë që burimet njerëzore e gjykojnë të nevojshëm.

10.6.1. Emërimi në detyrë i personelit jashtë vendit

Përzgjedhja dhe emërimi i personelit oficer dhe nënoficer jashtë vendit (në strukturat e NATO-s, pranë përfaqësive tona diplomatike etj.) do të bëhet në bazë të politikave dhe procedurave të përcaktuara për këtë qëllim. Duke qenë se ushtarakët përfaqësojnë Shtetin dhe Forcat e Armatosura jashtë vendit, ne do të caktojmë në këto pozicione ushtarakë me integritet të lartë moral dhe qytetar, me nivel disipline dhe një performacë të shkëlqyer dhe me një profil të lartë profesional. Emërimi i tyre në këto pozicione do të konsiderohet si një moment i zhvillimit profesional. Do të hartojmë plane dhe marrim masa që të sigurojmë në çdo kohë personelin e përshtatshëm për pozicionet e caktuara, nëpërmjet hartimit të paketave të posaçme të trajnimit profesional dhe të gjuhës angleze. J1-i në bashkëpunim me DBNJZHP-në, nëpërmjet një planifikimi njëvjeçar do të caktojë personelin e destinuar për mbulimin e pozicioneve organike të caktuara.

10.7. Caktimi i personelit për dërgim në operacione jashtë vendit.

J1-i në bashkërendim me J3-in do të sigurojnë që personeli që do të dërgohet në operacione jashtë vendit të caktohet, jo më pak se 120 ditë përpara nisjes.

10.8. Gradimi dhe ngritja në detyrë

- 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 pjesëtari të Forcave të Armatosura do t'i shpjegohet qartë procesi i përzgjedhjes, si dhe kërkesat bazë për promovimin në gradë.
- 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 dyscheme promovimi gjatë vitit 2015. Në vitin 2016, ne do të krijojmë kuotat e gradimit në bazë të specialiteteve.
- Për kualifikimin e mëtejshëm të personelit civil, emërimin dhe ngritjen në detyrë të tyre, do të zhvillohen e do të miratohen politika dhe procedura në përshtatje me statusin ligjor dhe kërkesat sipas pozicioneve të punës.

10.9. Përdorimi i teknologjisë në menaxhimin e burimeve njerëzore

Në menaxhimin modern të burimeve njerëzore roli i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit është gjithnjë e më i rëndësishëm. Ajo e bën më të lehtë dhe më të thjeshtë menaxhimin, si dhe shkurton kohën e veprimit. Për këtë arsye do të ndërmarrim disa hapa për modernizimin e Sistemit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore:

- Do të ndërmarrim hapa për përmirësimin e sistemit aktual të automatizuar të të dhënave, duke u krijuar akses për hedhjen dhe përditësimin e të dhënave të të gjitha njësive të personelit, nga niveli i batalionit e lart.
- Për një menaxhim sa më të mirë të forcës (në kohë) do të bëjmë përpjekje për të integruar sistemin e automatizuar të të dhënave me sistemin e pagave.

- Krijimi i një Portali të Burimeve Njerëzore në dispozicion të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, për të gjitha shërbimet dhe komunikimet ndërmjet Forcave të Armatosura dhe personelit.
- Do të studiojmë mundësitë për aplikimin e programeve për menaxhimin e të gjitha aspekteve të ciklit jetësor të Burimeve Njerëzore. Përdorimi i tyre do të ishte një investim i dobishëm dhe do të rriste efektivitetin e menaxhimit.
- Krijimi i një Portali të Burimeve Njerëzore në dispozicion të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore/J1-i, për të gjitha shërbimet dhe komunikimet ndërmjet Forcave të Armatosura dhe personelit

10.10. Portali i Burimeve Njerëzore

Portali burimeve njerëzore është një platformë web, e cila do mundësojë një menaxhim sa më optimal të burimeve njerëzore në Forcat e Armatosura, duke përmirësuar komunikimin dhe lehtësuar veprimtarinë e DBNJ, J1-i dhe QPR. Ajo do të rritë bashkëpunimin e DBNJ/J1-i me seksionet e personelit në Forca si dhe do të krijoj akses personelit për t'u futur në sistem dhe njohur me dokumentacionin/informacionin që i intereson. Ajo do të lejoj publikimin online të dokumenteve dhe njoftimeve me interes në fushën e personelit. Kjo do të përmirësojë imazhin e Forcave të Armatosura. Pra portali do të jetë një instrument shumë i dobishëm për të mbështetur komunikimin midis DBNJ/J1-i dhe personelit.

Nëpërmjet këtij portali Burimet Njerëzore do të disponojnë online:

- të gjitha shërbimet (pagat, prezencën në punë, buxhetin e personelit, etj);
- një hapësirë për publikimin e dokumenteve në interes të personelit ushtarak dhe civil (ligje, vendime, urdhra, politika, procedura, rregullore, kritere, etj);
- një instrument të rëndësishëm për menaxhimin e veprimtarive kryesore të burimeve njerëzore (rekrutimi, përzgjedhja, trajnimi/kualifikimi, promovimi në gradë, njoftimet për pozicionet e punës dhe kriteret, daljet në rezervë ose pension, etj);
- një pikë hyrje e ashtuquajtur pikë vetëshërbimi, e cila do t'i mundësojë personelit njohjen/verifikimin e të dhënave të tij dhe mundësinë për të komunikuar nëpërmjet e-mail me burimet njerëzore për të sqaruar çështje që lidhen me të.

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 mirëqenies së të gjithë personelit të Forcave të Armatosura.

11.1. Kompensimi/Pagat

Ne do të përpiqemi t'i mbajmë pagat dhe përfitimet e ushtarakëve të krahasueshme me pagat me sektorë të tjerë të administratës shtetërore e të institucioneve të sigurisë së vendit, duke njohur njëherësh edhe vështirësitë specifike të shërbimit ushtarak. Për këtë qëllim sistemi i pagave në Forcat e Armatosura do të përmirësohet gjithashtu.

11.2. Strehimi

Strehimi i përshtatshëm është thelbësor për cilësinë e jetës së pjesëtarëve të Forcave të Armatosura dhe rritjen e efikasitetit operacional të tyre. Bazuar në numrin e personelit të Forcave të Armatosura, të parashikuara në Dokumentin e Rishikimit Strategjik të Mbrojtjes (RSM), DAPS, brenda vitit 2015 do të realizojmë një studim të hollësishëm mbi nevojat për strehim të FA-së. Do të përfundojmë aktet ligjore dhe nënligjore për privatizimin e objekteve të dhëna për strehim ndër vite, në favor të ushtarakëve. Ndërkohë do të rishikohen pronat e dala jashtë planit të përhapjes së FA-së, në interes të strehimit të ushtarakëve, duke ndërmarrë edhe hapat e nevojshëm ligjorë, nëse do të jetë e nevojshme, si dhe do të investojmë me fonde për përshtatjen e tyre për banesa, atje ku është e mundur.

Do të vijojmë të ofrojmë kredi me interes të ulët për personelin në nevojë për strehim. Do të përmirësohet baza ligjore për mbështetjes e ushtarakëve aktivë, me kompensimin me qira banese.

11.3. 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, për të nderuar e për të 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.

11.4. 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 2015, J1-i do të analizojë dhe përgatisë të dhënat 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 përmirësimin e politikave për menaxhimin e ciklit jetësor të burimeve njerëzore, dhe po të jetë e nevojshme do të ndërmarrim hapa edhe për përmirësimet ligjore.

11.5. Mbështetja për ushtarakët që dërgohen në operacione 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 dokumentet 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 mirëqenien e këtij personeli. Kur është e mundur, ne do të ofrojmë pajisje, lehtësira dhe mundësi për çlodhje e argëtim për kohën jashtë shërbimit. Do të sigurojmë lidhjen në kohë të marrëveshjeve përkatese 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 riatdhesimin dhe nderimet e duhura. Do të bëjmë të gjitha përpjekjet që pagat dhe shpërblimet e ushtarakëve që dërgohen me mision jashtë vendit të jenë të krahasueshme me ato të vendeve të NATO-s.

11.6. 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.

11.7. 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 kohës së qëndrimit në operacione ushtarake jashtë vendit, do të përgatitet plan për përkujdesjen ndaj fëmijëve të tyre.

11.8. Përkujdesja mjekësore

- Do të zgjerohet shërbimet tona të përkujdesjes mjekësore falas (shtrimin në spital, kurimin si pacient i jashtëm dhe shërbimin farmaceutik) për pjesëtarët e familjes së ushtarakëve aktivë.
- Do të zhvillohen e miratohen procedura standarde për kryerjen një herë në vit, dy herë në vit për kategori të veçanta, të kontrollit shëndetësor në Spitalin Ushtarak të FA-së, në spitalet shtetërore ose private brenda vendit, duke u mbështetur në marrëveshjet e veçanta me to, për të ofruar këtë shërbim falas.
- Do të shqyrtojmë gjithashtu kapacitetet për të siguruar e ofruar shërbime të njëjta edhe për ushtarakët në rezervë, lirim dhe pension, si dhe për bashkëshortët/ bashkëshortet dhe fëmijët e tyre të mitur.
- Do të rishikohen aktet ligjore dhe nënligjore për rimbursimin e barnave për ushtarakët aktivë, në rezervë ose lirim dhe në pension.

11.9. 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 drejtpërdrejtë që mbeten pas humbjes së pjesëtarit 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.

11.10. Trajtimi me ushqim

Trajtimi me ushqim i personelit të FA-së është jetik për ruajtjen e kushteve fizike dhe shëndetësore. Për këtë qëllim do të bëjmë të gjitha përpjekjet që në FA të funksionojë shërbimi i mensave. Deri në fund të viti 2017, Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura/J-4-a, do përfundojë studimin mbi mundësitë për shërbimin e mensave në FA. Shqyrtimi i mundësive do të çojë në përgatitjen e një Vendimi të Këshillit të Ministrave për trajtimin e këtij problemi, brenda muajit Shtator 2018. Atje ku mundësitë nuk ekzistojnë, vlera e trajtimit me ushqim do të jepet si shtesë në pagë. Gjithashtu, do të shqyrtojmë të gjitha mundësitë që trajtimi me ushqim të përmirësohet dhe vlera në lekë të rritet.

11.11. Mbështetja morale dhe psikologjike

Do të krijohen kushtet që personelit ushtarak t'i sigurohet mbështetje morale, si dhe këshillim psikologjik, veçanërisht për ata që angazhohen në operacione ushtarake ndërkombëtare, duke konsideruar mundësinë për plotësim me personel psikologësh në Forcat e Armatosura.

11.12. Çlodhja dhe argëtimi

Krijimi i mundësive për çlodhje dhe argëtim përbën një kontribut jetik për mirëqenien e personelit të Forcave të Armatosura. Do të zgjerojmë 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 pjesëtar aktiv në Forcat e Armatosura.

12.1. 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.

12.2. 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 në 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 lirim, 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 ish-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 në strukturat e Forcave të Armatosura.

12.3. Veteranët e luftës

Do të ndërmarrim nismë për zhvillimin e bazës ligjore për Statusin e Veteranit, me qëllim vlerësimin dhe nderimin e tyre.

12.4. Ushtarakët në rezervë

Do të bëjmë të gjitha përpjekjet që ushtarakët në rezervë të trajtohen me dinjitet dhe respekt, duke vlerësuar punën dhe sakrificën e tyre në shërbim të vendit. Për këtë do të ndërmarrim hapat e nevojshme për përmirësimin e trajtimit financiar nëpërmjet pensioneve suplementare dhe do të zhvillojmë iniciativa të përshtatshme për të rishikuar dhe përmirësuar aktet ligjore e nënligjore për personelin në rezervë.

Kjo Strategji do të zbërthehet në politika dhe procedura të mëtejshme për t'u zbatuar dhe do të shqyrtohet e përditësohet sipas nevojave.

5	Regullore e Komisionit të Vëçantë të Karrierës.	DBNIZHP	J1	Janar 2015	Miratuar me Urdhër të MM, nr.311, date 24.02.2015
6	Udhëzimi për procedurën e lidhje së kontratës së personelit ushtarak në F.A. (Rishikim)	DBNIZHP	J1, QPR, KDS	Tetor 2017	Miratuar me Urdhër të MM, nr.13, date 08.10.2014
7	Regullore e vlerësimit të performancës së personelit ushtarak në F.A. (Rishikim).	DBNIZHP	J1, QPR, KDS	Dhjetor 2015	Miratuar me Urdhër të MM, nr.220, date 04.02.2013
8	Regullore e vlerësimit të personelit civil në F.A. (jo me statusin e nëpunësit civil).	DBNIZHP	J1	Shkurt 2017	Hartohet për herë të parë
9	Udhëzimi për procedurën dhe kriteret e përzgjedhjes së personelit për dërgimin në operacione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit.	J1	DBNIZHP, J3/7	Tetor 2017	Hartohet për herë të parë
10	Udhëzimi për përdorimin e sistemit të automatizuar të të dhënave të personelit. (Rishikim)	J1	DAI, QPR, J6, ASNI	Nëntor 2016	Është bërë në vitin 2012
11	Krijimi i Portalit të Burimeve Njerëzore	J1, DAI	DBNIZHP, QPR	Dhjetor 2016	Krijohet për herë të parë
12	Aplikimi i programeve ose softuerë-ve që mbështesin vlerësimin e performancës së personelit dhe dërgimin e raportit të vlerësimit nëpërmjet internetit.	J1 & DAI	DBNIZHP, QPR, ASNI	Dhjetor 2016	Krijohet për herë të parë
13	Politika për vlerësimin e aftësive fizike dhe shëndetësore të personelit ushtarak. (Rishikim)	Inspektorati i Shëndetësisë	SUEA, DBNIZHP, J1	Prill 2016	Miratuar me Urdhër të MM, nr.1162, date 04.06.2013
14	Politika për shërbimin psico-social, shanset e barabarta dhe marketingun në F.A. (Rishikim)	DAPS	DBNIZHP, J1	Shkator 2016	Udhëzimi i MM, Nr.10, datë 01.10.2012
III Për arsimimin dhe kualifikimin		Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i Zbatimit	Statusi
1	Politika dhe procedura e arsimit, trajnimit e kualifikimit të personelit të F.A jashtë vendit (Rishikim).	DAPS	DBNIZHP, J1, J3/7, KDS	Janar 2017	Miratuar me Urdhër të MM, nr.329, date 25.02.2015
2	Politika për gjuhët e huaja. (Rishikim)	DAPS	DBNIZH, J1, KDS	Shkurt 2016	Miratuar me Urdhër të MM, nr.139, date 22.01.2013
3	Politika dhe procedura e arsimit, trajnimit dhe kualifikimit të personelit të F.A brenda vendit. (Rishikim).	DAPS	DBNIZHP, J1, J3/7, KDS	Janar 2016	Miratuar me Urdhër të MM, nr.329, date 25.02.2015
IV Për përkujdesjen dhe mbështetjen		Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i Zbatimit	Statusi
1	Politikat për mirënjohjen e personelit në F.A.	DAPS	DBNIZHP, J1	Maj 2016	Hartohet për herë të parë
2	Politikat për shërbimin shëndetësor ndaj personelit ushtarak.	Inspektorati Shëndetësisë	J1, DAPS DBNIZHP DBNIZHP	Shkator 2016	Hartohet për herë të parë
4	Për mbështetjen e personelit që dëgohet në operacione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit dhe e familjeve të tyre.	J1, J3/7	DBNIZHP	Prill 2018	Hartohet për herë të parë



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E MBROJTJES
DREKTORIA E PËRGJITHSHME E SHËRBIMEVE MBËSHTETËSE
DREKTORIA E BURIMEVE NJERËZORE DHE ZHVILLIMIT TË PERSONELIT

**PLANI I IMPLEMENTIMIT
TË STRATEGJISË SË MENAXHIMIT TË BURIMEVE NJERËZORE 2015 - 2019**
A. POLITIKA DHE PROCEDURAT

Nr.	POLITIKAT DHE PROCEDURAT	Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i Zbatimit	Statusi
I	Për rekrutimin				
1	Politika dhe procedura për rekrutimin e ushtarëve/detarëve aktivë. (Rishikimi)				
2	Politika dhe procedura për rekrutimin e kandidatëve për oficerë aktivë në F.A.(Rishikim)	DBNJZHP	J1, QPR	Tetor 2016	Miratuar me Urdhër të MM, nr.10, date 12.09.2014
3	Politika dhe procedura për rekrutimin e nënoficerëve. (Rishikim)	DBNJZHP	J1, DAPS, QPR, KDS	Janar 2017	Miratuar me Urdhër të MM, nr.2196, date 22.12.2014
4	Politika dhe procedura e rekrutimit të personelit civil në F.A, jo me statusin e nëpunësit civil. F.A.	DBNJZHP	J1, QPR, KDS	Dhjetor 2016	Miratuar me Urdhër të MM, nr.15, date 17.11.2014
II	Për menaxhimin dhe karrierën	DBNJZHP	J1, Komandat e Forcave	Mars 2016	Hartohet për herë të parë
I	Politika dhe procedura e emërimit të personelit ushtarak në F.A. (Rishikim)	Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i Zbatimit	Statusi
2	Politika dhe procedura e emërimit të personelit civil, jo me statusin e nëpunësit civil.	DBNJZHP	J1, QPR, KDS	Janar 2017	Miratuar me Urdhër të MM, nr.1446, date 06.10.2014
3	Politika dhe procedura e menaxhimit të specialitetëve në Forcat e Armatosura.	DBNJZHP	J1/Komandat e Forcave	Maj 2016	Hartohet për herë të parë.
4	Rregulloret e Komisionit të Lartë dhe Komisioneve të Zakonshme të Karrierës. (Rishikim)	DBNJZHP	J1/Komandat DAPS	Mars 2016	Hartohet për herë të parë
		DBNJZHP	J1	Prill 2015	Miratuar me Urdhër të MM, nr.685, date 27.04.2015

7	Hartimi i Rregullores për pushimin dhe çlodhjen e personelit të F.A dhe familjeve të tyre në shtëpitë e pushimit të ushtarakëve.	DAPS	J1, QKMB&SH	Prill 2016	Hartohet për herë të parë
8	Politika dhe procedura për mbështetjen psikologjike për personelin dhe familjet e tyre.	DAPS	DBNJZHP, J1	Qershor 2017	Hartohet për herë të parë
9	Udhëzim për normat dhe procedurat e administrimit, ruajtjes dhe përdorimit të dosjes fizike të personelit në F.A.	QPR	DBNJZHP, J1	Qershor 2015	Hartohet për herë të parë
10	Për modelet e zhvillimit të karrierës për oficerë/nënoficerë, për çdo kategori, specialitet ose grup specialitetesh.	DBNJZHP	J1, KDS	Dhjetor 2016	

IV	Për mbështetjen ligjore	Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i Zbatimit	Statusi
1	Hartimi i VKM për dhënien e pronësisë së shtëpisë për ushtarakët aktivë/ rezervë/ pension që kanë përfutur strehim nga objektet e ushtrisë të cilat kanë dalë jashtë planit të pëthapjes.	D.Legjislacionit	J4/ J1, D.Menaxhimit të Aseleve	2015	Hartohet për herë të parë
2	Rishikimi i ligjit për statusin e ushtarakut në F.A të RSH.	D.Legjislacionit	DBNJZHP, J1, DAPS	Shkurt- Mars 2015	
3	Rishikimi i ligjit për karrierën ushtarakë në F.A të RSH.	DBNJZHP	D.Legjislacionit	Nëse një gjë e tillë do të kërkohet	
4	Rishikimi i VKM për pagat e personelit në F.A.	D.Financës	D.L. J1	2015	

B. PLANET DHE PROGRAMET

Nr	PLANET DHE PROGRAMET	Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i Zbatimit	Statusi
1	Për planifikimin dhe plotësimin e kërkesave të arsimit/kualifikimit të personelit në F.A sipas specialiteteve për të gjitha kategoritë e personelit.	KDS, J1, J3/7, KM	DAPS, Degët e personelit	Dhjetor-Janar 2015	
2	Për planifikimin dhe programimin e emërimeve të personelit ushtarak.	J1	Komandat DBNJZHP	Maj-Qershor, Shtator-Tetor të çdo viti	
3	Për përfundimin e hedhjes në sistemin e automatizuar të të dhënave të personelit që ka kryer më parë shërbimin e detyruar ushtarak.	QPR	J1	Deri në dhjetor 2017	
4	Për rekrutimin e personelit.	J1	QPR	Çdo vit	
5	Për përfundimin e hedhjes në sistemin e automatizuar të të dhënave të ushtarakëve në rezervë (ish ushtarak).	QPR	J1	Deri në dhjetor 2015	
6	Për nxjerrjen në rezervë/lirim dhe pension të personelit në F.A.	J1	DBNJZHP	E përvitshme	
7	Për mbështetjen e familjeve të personelit që dërgohet në operacione ushtarake ndërkombëtare jashtë vendit.	J1	DAPS	2018	
8	Për planifikimin dhe menaxhimin e karrierës së ushtarakëve të strukturave të F.A-së sipas specialiteteve.	J1	DAPS, Degët e Personelit	Dhjetor 2016	
9	Për mbështetjen psiko-sociale për personelin ushtarak dhe familjet e tyre.	DAPS	J1, LSH	Qershor 2018	
10	Për trajnimin e specialistëve të marketingut.	QKMBM	J1, QPR	Shtator 2016	
11	Për trajnimin e specialistëve të menaxhimit të personelit.	KM, (QS)	DBNJZHP.	Maj 2015	

12	Për ri-integrimin e personelit ushtarak në jetën civile.		KDS, J1, J3/7	Çdo vit.	
13	Për mbulimin e personelit me siguracion jete.	DAPS	DBNJZHP, J1	Shtator 2016	
14	Analizë: Për procesin e Rishikimit dhe Analizës së Forcës për personelin. (RSM, FA-8500)	DAPS, Komandat	J1, J 5-8, D Financës	2015	
15	Studim: Mbi mundësinë e krijimit dhe aplikimit të një <i>Assessment Center</i> , për vlerësimin e ushtarakëve.	J1/DBNJZHP	Degjet e personelit	Tetor 2015	
		DBNJZHP	J1	Dhjetor 2017	Nuk ka një studim të tillë

C. MONITORIME

MONITORIME					
		Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i zbatimit	Statusi
1	Për monitorimin e zbatimit të SMBNJ 2015-2019	DBNJZHP	DAPS, DL, J1	1 here në vit	

D. PUBLIKIME

PUBLIKIME					
		Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i zbatimit	Statusi
1	Përgatitja për publikim e dokumentit të SMBNJ 2015-2019, akteve ligjore dhe nënligjore, politikave dhe procedurave në një dokument të vetëm.	DBNJZHP/J1	QMBM&SHP	2018	
2	Publikimi i dokumentit për politikën dhe procedurat e rekrutimit në FA	DBNJZHP	QMBM&SHP, QPR	2015	
3	Hartimi dhe publikimi i dokumentit mbi përkufizimet e temat për burimet njerezore dhe personelin në FA.	DBNJZHP/J1	QMBM&SHP	2016	

Shkurtime:

DPSHM – Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve Mbështetëse
 DBNJZHP- Drejtoria e Burimeve Njerezore dhe Zhvillimit të Personelit
 DAPS- Drejtoria e Arsimit dhe Përkujdesjes Sociale
 DF- Drejtoria e Financës në MM
 DL- Drejtoria e Legjislacionit në MM
 DAL- Drejtoria e Automatizimit dhe Inovacionit në MM
 DMA-Drejtoria e Menaxhimit të Aseteve në MM
 J1 - Drejtoria e Personelit
 J3/7- Drejtoria e Operacioneve dhe Stërvitjes
 J6- Drejtoria e Ndërtidhjes
 J5/8- Drejtoria e Planifikimit dhe Programimit të Mbrojtjes
 KDS- Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes
 ASNI - Agjencia e Sistemeve të Ndërtidhjes dhe Informacionit

12	Për ri-integrimin e personelit ushtarak në jetën civile.		KDS, J1, J3/7	Çdo vit.
13	Për mbulimin e personelit me siguracion jete.	DAPS DAPS, Komandat	DBNJZHP/J1 J1, J 5-8, D Financës	Shtator 2016 2015
14	Analizë: Për procesin e Rishikimit dhe Analizës së Forcës për personelin. (RSM, FA-8500)	J1/DBNJZHP	Degët e personelit	Tetor 2015
15	Studim: Mbi mundësinë e krijimit dhe aplikimit të një <i>Assessment Center</i> , për vlerësimin e ushtarakëve.	DBNJZHP	J1	Dhjetor 2017
				Nuk ka një studim të tillë

C. MONITORIME

	MONITORIME	Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i zbatimit	Statusi
1	Për monitorimin e zbatimit të SMBNJ 2015-2019	DBNJZHP	DAPS, DL, J1	1 here në vit	

D. PUBLIKIME

	PUBLIKIME	Strukturat Përgjegjëse	Strukturat Bashkëpunuese	Afati i zbatimit	Statusi
1	Përgatitja për publikim e dokumentit të SMBNJ 2015-2019, akteve ligjore dhe nenligjore, politikave dhe procedurave në një dokument të vetëm.	DBNJZHP/J1	QMBM&SHP	2018	
2	Publikimi i dokumentit për politikat dhe procedurat e rekrutimit në FA	DBNJZHP	QMBM&SHP, QPR	2015	
3	Hartimi dhe publikimi i dokumentit mbi përkufizimet e termat për burimet njërezore dhe personelin në FA.	DBNJZHP/J1	QMBM&SHP	2016	

Shkurtime:

DPSSHM – Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimeve Mbështetëse
 DBNJZHP- Drejtoria e Burimeve Njerezore dhe Zhvillimit të Personelit
 DAPS- Drejtoria e Arsimit dhe Përkujdesjes Sociale
 DF- Drejtoria e Financës në MM
 DL- Drejtoria e Legjislaionit në MM
 DAL- Drejtoria e Automatizimit dhe Inovacionit në MM
 DMA-Drejtoria e Menaxhimit të Aseteve në MM
 J1- Drejtoria e Personelit
 J3/7- Drejtoria e Operacioneve dhe Stërviçes
 J6- Drejtoria e Ndërtidhjes
 J5/8- Drejtoria e Planifikimit dhe Programimit të Mbrojtjes
 KDS- Komanda e Doktrinës dhe Stërviçes
 ASNI - Agjencia e Sistemeve të Ndërtidhjes dhe Informacionit