

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԻՐԱՎԱԲԱՆՆԵՐԻ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱՅԻ

2006Թ. ՀՈՒՆՎԱՐԻՑ ԴԵԿՏԵՄԲԵՐ ԸՆԿԱԾ
ԺԱՄԱՆԱԿԱՀԱՏՎԱԾԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ

Ի Ն Ք Ն Ա Գ Ն Ա Հ Ա Տ Մ Ա Ն Հ Ա Շ Վ Ե Տ Վ Ո Ւ Թ Յ ՈՒ Ն

1. ՆԱԽԱԲԱՆ

2007թ.-ի փետրվարի 23-ին Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի կողմից կազմակերպվեց և անցկացվեց Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի (այսուհետև՝ ՀԵԻԱ) գործունեության 2006թ.-ի հունվար ամսից մինչև 2006թ.-ի դեկտեմբեր ամիսն ընկած ժամանակահատվածի ինքնագնահատման սեմինար:

Ինքնագնահատման սեմինարին ներգրավվել էին 18 մասնակիցներ, որոնց թվում.

- ՀԵԻԱ-ի 9 լիիրավ անդամներ, որոնցից 4-ը հանդիսանում են ՀԵԻԱ-ի վարչության անդամներ, իսկ 1-ը ՀԵԻԱ-ի մասնագիտական հանձնաժողովի նախագահ.
- 2 համակիր անդամներ, որոնք միաժամանակ հանդիսանում են ՀԵԻԱ-ի Իրավաբան ուսանողների բաժանմունքի անդամներ.
- ՀԵԻԱ-ի մասնագիտական հանձնաժողովների 2 ղեկավարներ, որոնք միաժամանակ հանդիսանում են ՀԵԻԱ-ի լիիրավ անդամներ.
- 2 ներկայացուցիչ ՀԵԻԱ-ի աշխատակազմից.
- ՀԵԻԱ-ի 2 գործընկեր/շահակից և 1 շահառու:

Ինքնագնահատման սեմինարի նպատակներն էին՝

- ծանոթանալ կազմակերպության կայունության, գնահատման և ինքնագնահատման գաղափարներին, կազմակերպության,
- ինքնագնահատման նպատակներին, ՀԿ ենթահամակարգերին և նրանց բաղադրիչներին,
- ներկայացնել և քննարկել կազմակերպության վերջին երեք տարիների գործունեությունը,
- իրականացնել կազմակերպության ինքնագնահատում,
- մշակել 2007թ.-ի մեկամյա զարգացման պլան,
- մշակել 2007-2010թթ. ՌՊ մեկ Ռազմավարական նպատակ:

Ինքնագնահատման սեմինարի արդյունքներն են հանդիսանում տվյալ հաշվետվությունը, կից ներկայացված ՀԵԻԱ զարգացման մեկ տարվա պլանը, ՀԵԻԱ-ի 2007-2010թթ. ՌՊ մեկ Ռազմավարական նպատակը:

2. ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԱ

ՀԵԻԱ ինքնագնահատման գործընթացը իրականացվեց ինտերակտիվ սեմինարի ձևով, որի ընթացքում կիրառվեց մի քանի մեթոդների համադրություն՝ PPT ներկայացում, “ուղեղի գրոհ”, մետապլան, քննարկումներ: Սեմինարը անցկացվեց մեկ օր՝ ընդհանուր առմամբ 5 ժամ 20 րոպե տևողությամբ:

ՀԵԻԱ ինքնագնահատման գործընթացը բաղկացած էր հետևյալ հիմնական փուլերից.

1. Ներածություն. ինքնագնահատում, վերջինիս նպատակը, ՀԿ ենթահամակարգերը (PPT ներկայացում),
2. ՀԵԻԱ-ի վերջին երեք տարիների գործունեության քննարկում,
3. Ինչ է SWOT-ը, ինչու է այն իրականացվում,
4. Կազմակերպության ենթահամակարգերի SWOT վերլուծություն (ղեկավարում, կառավարում, ծրագրեր և ծառայություններ, ֆինանսական կայունություն,

մարդկային ռեսուրսներ, հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ/շահերի պաշտպանություն),

5. SWOT վերլուծության արդյունքների ամփոփում, ՀԵԻԱ-ի կազմակերպական թույլ կողմերի ֆիքսում,
6. Լրացուցիչ ուշադրության արժանի ենթահամակարգերի զարգացման ուղղությամբ ձեռնարկվելիք գործողությունների մշակում,
7. ՀԵԻԱ-ի 2007թ.-ի մեկամյա զարգացման պլանի մշակում:

ՀԵԻԱ-ի ինքնագնահատման գործընթացը կազմակերպվեց և իրականացվեց ՀԵԻԱ-ի հանրային կապերի և կազմակերպական զարգացման պատասխանատու Մերի Եգանյանի կողմից.

ՀԵԻԱ-ի ինքնագնահատման գործընթացի նախապատրաստական և իրականացման գործընթացը բաղկացած էր հետևյալ քայլերից.

1. գործընթացի մեթոդների մշակում և վերլուծություն,
2. նախապատրաստական աշխատանքներ.
 - ❖ սեմինարի նյութերի կազմում,
 - ❖ բաժանվող նյութերի, նամակների, փաթեթների նախապատրաստում
 - ❖ նյութերի բաժանում մասնակիցներին,
 - ❖ դահլիճի նախապատրաստում,
 - ❖ ֆլիպ չարթերի և PPT ներկայացման նախապատրաստում,
3. ներածական նյութերի ներկայացում ինքնագնահատման փուլերի առնչությամբ,
4. կազմակերպության երեք տարիների գործունեության ներկայացում,
5. քննարկումների արդյունքների գրանցում ֆլիպ չարթերի վրա,
6. SWOT վերլուծության անցկացում կազմակերպական ենթահամակարգերի համար,
7. ՀԵԻԱ-ի զարգացման պլանի մուտքագրում համակարգիչ,
8. ինքնագնահատման գործընթացի և արդյունքների վերաբերյալ հաշվետվության պատրաստում:

3. ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԵԻԱ-ի 2006թ.-ի գործունեության ինքնագնահատման սեմինարի սկզբում ներկաների ուշադրությանը ներկայացվեց ներածական նյութ, որը վերաբերում էր Կազմակերպության կայունության, գնահատման և ինքնագնահատման գաղափարներին: Արժարժվեցին այն հարցերը, թե ի՞նչ նպատակով է իրականացվում կազմակերպության ինքնագնահատումը, ինչ է այն տալիս, ինչպես են օգտագործվում դրա արդյունքները: Բացի այդ ներկաները հնարավորություն ստացան ծանոթանակ զարգացման կայուն փուլում՝ գտնվող հասարակական կազմակերպությունների բնութագրական կառուցվածքին՝ ՀԿ 6 ենթահամակարգերին, նրանց բաղադրիչներին և այն գաղափարներին, որոնց պետք է առնչվելին գնահատման գործընթացում:

Այնուհետև, ըստ կազմակերպության գործունեության հիմնական ուղիների, որոնք ներկայացված էին 2006թ.-ի ղեկավարներին իրականացված ՀԵԻԱ-ի արտաքին անկախ գնահատման հաշվետվությունում, աշխատանքային խումբը վարողի օգնությամբ ներկայացրեց և քննարկեց այն հիմնական գործողությունները, որ կազմակերպությունն իր գրասենյակների ցանցի միջոցով իրականացրել է 2004-2006թթ. ընթացքում տարբեր

ծրագրերի և իր առաքելության շրջանակներում: Քննարկումների արդյունքները ֆիքսվեցին ֆլիփ չարթերի վրա:

Հաջորդ փուլում ներկաների ուշադրությանը ներկայացվեց թե ինչ է իրենից ներկայացնում SWOT վերլուծության մեթոդը, ինչու և ինչպես է այն կիրառվում: Որից հետո աշխատանքային խումբը մեկ առ մեկ դիտարկեց ՀԿ ենթահամակարգերը (ղեկավարում, կառավարում, ծրագրեր և ծառայություններ, ֆինանսական կայունություն, մարդկային ռեսուրսներ, հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ և շահերի պաշտպանություն) և անցկացրեց վերջիններիս SWOT վերլուծություն՝ արձանագրելով դրանց ուժեղ և թույլ կողմերը, հնարավորություններն ու վտանգները: Վերլուծությունների արդյունքները ֆիքսվեցին ֆլիփ չարթերի վրա:

Աշխատանքային խմբի յուրաքանչյուր անդամ ընտրեց այն ենթահամակարգերը, որոնք, ըստ վերջիններիս, կարիք ունեն լրացուցիչ ուշադրության: Մետապլանի մեթոդի՝ կիրառմամբ ընտրվեցին առավելագույն ձայներ ստացած 3 ենթահամակարգեր՝ ծրագրեր և ծառայություններ, մարդկային ռեսուրսներ և հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ/շահերի պաշտպանություն, որոնց նկատմամբ ՀԵԲԱ-ն պետք է սահմանի առաջնայնություն և դրանք ընդգրկի մեկամյա զարգացման պլանում՝ նպատակաուղղված զարգացնելու նպատակով:

4. SWOT ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Վերոնշյալ երեք ենթահամակարգերի SWOT վերլուծության արդյունքները ներկայացվում են ստորև.

ա. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Ուժեղ կողմեր	Թույլ կողմեր
<ul style="list-style-type: none"> • աշխատանքային նկարագրերի առկայություն • փորձառու աշխատակազմ • նվիրվածություն • թիմային ոգի • աշխատանքային վեճերի կարգավորման համակարգի առկայություն • աշխատանքային հանդիպումների, ժողովների պարբերական իրականացում • գենդերային խտրականության բացակայություն • լավ փոխհարաբերություններ 	<ul style="list-style-type: none"> • հաշվապահության և ֆինանսների հայթայթման աշխատակազմի անդամների սակավություն • դատական ներկայացուցչություն ապահովող իրավաբանների/փաստաբանների փոքր թիվ • մասնագիտական որակավորման բարձրացման գործընթացի անբավարար զարգացում • առանձին բնագավառներում մասնագիտացված ծառայություններ մատուցող իրավաբանների բացակայություն • թույլ ձևավորված խրախուսման համակարգ • ոչ ֆորմալ շփումների ցածր հաճախականություն • թույլ կարգապահություն

Հնարավորություններ	Վտանգներ
<ul style="list-style-type: none"> բարի համբավ անդամների, կամավորների ներգրավում 	<ul style="list-style-type: none"> արտագաղթ կադրերի արտահոսք մրցակցություն

բ. ԾՐԱԳՐԵՐ ԵՒ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ուժեղ կողմեր	Թույլ կողմեր
<ul style="list-style-type: none"> երկար տարիների փորձ իրավիճակի գնահատման մեխանիզմի առկայություն գործունեության վիճակագրության իրականացում ծրագրերի կայունության ապահովում որակյալ մասնագետների առկայություն կազմակերպության հասանելիություն բնակչության համար ծառայությունների մատչելիություն վեբ կայք հանրային իրազեկմանն ուղղված տեղեկատվական թերթիկներ հետադարձ կապի առկայություն 	<ul style="list-style-type: none"> մոնիթորինգի և գնահատման մեթոդների թերի համակարգ նոր ծրագրերի զարգացման հմտությունների բացակայություն աշխատակազմի մոտ մարկետինգի և տեղեկատվության տարածման ոչ բավարար մակարդակ վեբ կայքի թարմացումների ոչ բավարար պարբերականություն ցածր մատչելիություն ՀՀ հեռավոր գյուղերում ԻՐՏԵԿ-ի թարմացումների ցածր հաճախականություն մարզային գրասենյակներում պետական սեկտորի հետ համագործակցության ցածր ինտենսիվություն մարդկային ռեսուրսների պակաս
Հնարավորություններ	Վտանգներ
<ul style="list-style-type: none"> դոնորների շահագրգռվածություն ՀԿ և պետական սեկտորների դրական վերաբերմունք իրավաբանական բուհերի հետ համագործակցություն 	<ul style="list-style-type: none"> պոտենցիալ շահառուների մեծ քանակ ծրագրերում շահակիցների և շահառուների ներգրավվածության ոչ բավարար մակարդակ արտաքին ֆինանսավորման դադարում

գ. ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՅԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ և ՇԱՀԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ուժեղ կողմեր	Թույլ կողմեր
<ul style="list-style-type: none"> շահառուների և շահակիցների հետ լավ հարաբերությունների առկայություն բարձր վարկանիշ համատեղ ծրագրերի առկայություն վեբ կայք 	<ul style="list-style-type: none"> բիզնես կառույցների հետ գործընկերական հարաբերությունների ցածր մակարդակ կառավարության հետ ոչ բավարար փոխհարաբերություններ

<ul style="list-style-type: none"> • դրսում տեղեկատվության տարածման հնարավորություն 	<ul style="list-style-type: none"> • անդամակցություն միջազգային նույնատիպ կառույցներին • ՁԼՄ-ների հետ աշխատանքի քաղաքականության թերի զարգացում • ՏԿՀ-ի ցածր մակարդակ, • կազմակերպության ներսում տեղեկատվության տարածման ոչ զարգացած մեխանիզմներ • թույլ գովազդ • մարզային մասնաճյուղերի պասիվություն • ՇՊ մեթոդոլոգիայի և քաղաքականության բացակայություն
<p style="text-align: center;">Հնարավորություններ</p>	<p style="text-align: center;">Վտանգներ</p>
<ul style="list-style-type: none"> • բարձր վարկանիշ • կապեր • մասնագետների առկայություն • մասնագիտական լրատու • կապեր ՁԼՄ-ների հետ 	<ul style="list-style-type: none"> • արդարադատություն համակարգում կոռուպցիոն ռեսկերի բարձր մակարդակ • պետական մարմինների պաշտոնյաների անբարյացկամ վերաբերմունք • ցածր իրավագիտակցություն • թույլ ՀԿ սեկտոր • Հայաստանում գործող միջազգային և արտասահմանյան դոնոր կազմակերպություններում կոռուպցիոն ռիսկերի բարձր մակարդակ

5. SWOT ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԿԻՐԱՌՈՒՄ

ՀԵԻԱ-ի ինքնագնահատման աշխատանքային հանդիպման ընթացքում իրականացված վերլուծության արդյունքները օգտագործվեցին կազմակերպության մեկամյա զարգացման պլանի կազմման համար: Այդ նպատակով յուրաքանչյուր ենթահամակարգի զարգացման ուղղությամբ ձևակերպվեցին զարգացման հիմնական ուղիներ, որոնց իրականացման միջոցառումներն ու գործողությունների պլանը կընդգրկվի զարգացման պլանում:

Մարդկային ռեսուրսներ ենթահամակարգի զարգացման առաջնային խնդիր՝ ձևակերպվեց այն, որ ՀԵԻԱ-ն պետք է զարգացնի իր կադրային քաղաքականությունը՝ ձևավորելով և զարգացնելով դրա համար անհրաժեշտ ինստիտուտները:

Ծրագրեր և ծառայություններ ենթահամակարգի զարգացման նպատակով աշխատանքային խումբը առանձնացրեց հետևյալ ուղիները՝ ՀԿ-շահառու հետադարձ կապի ապահովման մեխանիզմների մշակում, տեղեկատվության կառավարման համակարգի մեխանիզմների մշակում:

Հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ և շահերի պաշտպանություն ենթահամակարգի զարգացման ուղղությամբ նախատեսվեց իրականացնել հետևյալը՝ այլ շահագրգիռ կազմակերպությունների հետ հարաբերությունների զարգացման մեխանիզմների մշակում, ՋԼՄ-ների հետ հարաբերությունների հաստատման քաղաքականության մշակում, շահերի պաշտպանության մեթոդոլոգիայի և քաղաքականության մշակում:

6. ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Կազմակերպության կայուն զարգացումն ապահովելու համար մենք կարիք ունենք իմանալ, թե որտեղ է այն գտնվում տվյալ պահին, արձանագրել կազմակերպության վիճակը, տեսնել այն ոլորտներն ու կողմերը, որոնք առավել ուշադրության կարիք ունեն: Այդ իսկ նպատակով յուրաքանչյուր տարի ՀԵԻԱ-ն անց է կացնում կազմակերպության ինքնագնահատում, որի արդյունքներն ընդգրկվում են կազմակերպության մեկամյա զարգացման պլանում: Այս տարի զարգացման պլանում ընդգրկվեցին երեք ոլորտներ, որոնց զարգացման ուղղությամբ ՀԵԻԱ-ն հետևողականորեն կաշխատի 2007թ.-ի ընթացքում: Կազմակերպության գործունեության ինքնագնահատման արդյունքներն օգտագործվեցին նաև ՀԵԻԱ-ի նոր երկարաժամկետ ռազմավարական պլանում մեկ նոր ռազմավարական նպատակ ձևակերպելու համար՝ ուղղված կազմակերպական զարգացմանը: Այս տարի ինքնագնահատման գործընթացը հանդիսացավ ՀԵԻԱ-ի արտաքին գնահատման տրամաբանական շարունակությունն ու ռազմավարական պլանավորման գործընթացի կարևորագույն քայլ: