

ԻՆՔՆԱԳՆԱԴՅԱՏՈՒՄ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԻՐԱՎԱԲԱՆՆԵՐԻ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱՅԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ 2003Թ.-Ի ԱՊՐԻԼ ԱՄՍԻՑ ՄԻՆՉԵՎ 2003Թ.-Ի ԴԵԿՏԵՄԲԵՐ ԱՄՍՆ ԸՆԿԱԾ ԺԱՄԱՆԱԿԱԴՅԱՏՎԱԾԻ ԻՆՔՆԱԳՆԱԴՅԱՏՈՒՄ ԻՐԱՎԱԲԱՆՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱԶՄՎԵԼ Է ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԻՐԱՎԱԲԱՆՆԵՐԻ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱՅԻ ԵՎ ԱՄԵՐԻԿԱՆ ԻՐԱՎԱԲԱՆՆԵՐԻ ԸՆԿԵՐԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԵՎ ԱՎՐԱՍԻԱՅԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՆԱԽԱՁԵՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿԻ ԽՈՐԴՅՐԴԱՏՈՒԻ ՀԱՄԱՏԵՂ ՈՒԺԵՐՈՎ:

Ք.Երևան

2004թ. Փետրվար 1

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

- I. [ՆԱԽԱԲԱՆ](#)
- II. [ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻՎ](#)
- III. [ՆԱԽՈՐԴ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԻՑ ՀԵՏՈ ԱՐՁԱՆԱԳՐՎԱԾ ԱՌԱՋԸՆԹԱՑԸ](#)
- IV. [ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԱՌԱՎԵԼ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ](#)
 - ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՈԵՍՈՒՐՍՆԵՐ
 - ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ
 - ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՅԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ
 - ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՏԱՐԱԾՈՒԲԸ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԵՎ ԿԱՄԱՎՈՐՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ
- V. [ՀԵՏԱԳՎ ՔԱՅԼԵՐ](#)

I. ՆԱԽԱԲԱՆ

2004թ.-ի հունվարի 31-ին և փետրվարի 1-ին Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի կողմից և ABA/CEELI-ի կամակերպությունների զարգացման խորհրդատուի աջակցությամբ կազմակերպվեց և անցկացվեց Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի (այսուհետև՝ ՀԵԻԱ) գործունեության 2003թ.-ի ապրիլ ամսից մինչև 2003թ.-ի դեկտեմբեր ամիսն ընկած ժամանակահատվածի ինքնագնահատման սեմինար:

Ինքնագնահատման սեմինարին մասնկացեցին ՀԵԻԱ-ի 39 ակտիվիստներ կազմակերպության կենտրոնական և 7 մարզային կառույցներից (Երևանի, Գեղարքունիքի, Սյունիքի (Կապան և Գորիս քաղաքների գրասենյակներ), Շիրակի, Լոռու, Տավուշի), որոնց թվում՝

- ՀԵԻԱ վարչության 8 անդամներ (ընդհանուր թվի 78%-ը)
- առանձնացված ստորաբաժանումների 6 ղեկավարներ (ընդհանուր թվի 86%-ը)
- աշխատակազմի 8 հիմնական անդամներ, որոնցից 7-ը միաժամանակ հանդիսանում են ՀԵԻԱ լիիրավ անդամներ (ընդհանուր թվի 35%-ը)
- 22 լիիրավ անդամներ, որոնցից 3-ը միաժամանակ հանդիսանում են ՀԵԻԱ աշխատակազմի հիմնական անդամներ, 7-ը վարչության անդամներ, 6-ը՝ առանձնացված ստորաբաժանումների ղեկավարներ (ընդհանուր թվի 29%-ը)
- 11 համակիր անդամներ (ընդհանուր թվի 26%-ը)
- 3 կամավորներ (ընդհանուր թվի 5%-ը)
- 3 գործընկեր հասարակական կազմակերպություններ (ընդհանուր թվի 5%-ը):

Ինքնագնահատման սեմինարի նպատակներն էին՝

- Ծանոթանալ կազմակերպության ինքնագնահատման գործընթացին:
- Ամփոփել 2003թ.-ի ապրիլին մշակված կազմակերպության զարգացման մեկամյա պլանի իրականացման արդյունքները:
- Գնահատել նախորդ ինքնագնահատման և զարգացման պլանի մշակման գործընթացի արդյունավետությունը:
- Գնահատել կազմակերպությունը տվյալ պահի դրությամբ:
- 2004թ.-ի համար մշակել ՀԵԻԱ զարգացման նոր պլան:
- Պլանավորել հաջորդ ինքնագնահատումը:

Ինքնագնահատման սեմինարի արդյունքներն են հանդիսանում տվյալ հաշվետվությունը, կից ներկայացված ՀԵԻԱ զարգացման մեկ տարվա պլանը և հարցաթերթիկների բազմակողմանի վերլուծության արդյունքները:

II. ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԱ

ՅԵԻԱ ինքնագնահատման գործընթացը իրականացվեց ինտերակտիվ սեմինարի ձևով, որի ընթացքում կիրառվեցին ներկայացումներ, «ուղեղի գրոհ», հարցաթերթիկների լրացում, քննարկումներ, գործնական աշխատանքներ՝ փոքր խմբերում: Սեմինարը անցկացվեց երկու օր անընդմեջ՝ ընդհանուր առմամբ 10 ժամ 40 րոպե տևողությամբ: ՅԵԻԱ ինքնագնահատման գործընթացը բաղկացած էր հետևյալ հիմնական փուլերից.

1. կազմակերպության կայունության, գնահատման և ինքնագնահատման գաղափարների ներկայացում, ինքնագնահատման գործիքի ներկայացում մասնակիցներին (փուլերը, նպատակները, օգուտները և մեթոդոլոգիան),
2. կազմակերպության նախորդ գնահատումից հետո գրանցված առաջընթացի ներկայացում,
3. կազմակերպության ինքնագնահատում հարցաթերթիկների լրացման միջոցով,
4. ազակերպության ինքնագնահատում մասնակիցների կողմից,
5. հարցաթերթիկների վերլուծություն և քննարկում,
6. առաջիկա մեկ տարվա համար կազմակերպության զարգացման պլանի մշակում.

ՅԵԻԱ-ի ինքնագնահատման գործընթացը կազմակերպվեց և իրականացվեց Լիանա Չարությունյանի, Արտակ Սարիբեկյանի, Արտյոն Փիլոյանի կողմից՝ ABA/CEELI-ի կազմակերպությունների զարգացման խորհրդատու Մարիա Յովունյանի հետ համատեղ: ՅԵԻԱ-ի ինքնագնահատում իրականացնողները իրար մեջ կիսեցին հետևյալ պարտականությունները.

- Գործընթացի, մեթոդների դիտարկում, ուսումնասիրություն և վերլուծություն,
- Մասնակցություն նախապատրաստական և կազմակերպչական հարցերին, մասնավորապես.
 - դահլիճի նախապատրաստում,
 - ֆլիպ չարթերի նախապատրաստում,
 - նախորդ գնահատումից հետո ընկած ժամանակահատվածում արձանագրված առաջընթացի ներկայացում,
 - քննարկման արդյունքների գրանցում ֆլիպ չարթ թղթերի վրա,
 - քննարկումների ժամանակ հնչած կարևոր տեղեկությունների ու կարծիքների գրանցում՝ հաշվետվության մեջ ներառելու նպատակով,
 - նյութերի բաժանում մասնակիցներին,
 - հարցաթերթիկների ամփոփում,
 - սեմինարի երկրորդ օրվա պլանավորում,
 - լուսանկարում,
 - ՅԵԻԱ-ի զարգացման պլանի մուտքագրում համակարգիչ.
- Ինքնագնահատման գործընթացի և արդյունքների վերաբերյալ հաշվետվության պատրաստում:

III. ՆԱԽՈՐԴ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԻՑ ՅԵՏՈ ԱՐՁԱՆԱԳՐՎԱԾ ԱՌԱՋՆԹԱՅՆ

Ներքևում ներկայացված է ՅԵԻԱ-ի նախորդ ինքնագնահատման արդյունքում ընտրված և զարգացման պլանում հաստատված ոլորտների առաջընթացը:

1.ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՐԻՔ

ա/ ՅԵԻԱ 9 ամսյա ֆինանսական կայունության ապահովման անհրաժեշտություն:

բ/ ՅԵԻԱ ֆինանսական միջոցների աղբյուրների ապահովման և ինքնաֆինանսավորման տեսակարար կշռի ավելացման անհրաժեշտություն:

գ/ ՅԵԻԱ բիզնես կառույցի զարգացման անհրաժեշտություն:

2.ՄԱՐԿԱՎԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ ԿԱՐԻՔ

ա/ ՅԵԻԱ աշխատակիցների աշխատանքային

ԱՌԱՋՆԹԱՅՆ

Պլանը կազմվել և կատարվել է պլանավորած ժամկետներում:

Ընդհանուր առմամբ պլանավորվել է հայթիայթել մոտ 150000 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամ, սակայն հայթիայթել է մոտ 200700 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամ, որից մոտ 199350 դրամաշնորհներից, իսկ մոտ 1350 անդամավճարներից:

Այս կետով պլանավորված աշխատանքները դեռևս ընթացքի մեջ են և դեռ չեն ավարտվել: Պլանավորվում է դրանք ավարտել 2004 -2005 թվականների ընթացքում:

ԱՌԱՋՆԹԱՅՆ

Սահմանված ժամկետներում մշակվել է ՅԵԻԱ

հարաբերությունների ներկայացման համակարգի կիրառման անհրաժեշտությունը:

բ/ ՀԵԻԱ աշխատակիցների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի վերանայում և աշխատակիցների աշխատանքի նկարագրության գրավոր ձևակերպման անհրաժեշտությունը:

գ/ ՀԵԻԱ անդամության ինստիտուտի ուժեղացման և մեծացման, ՀԵԻԱ ներկայացման համակարգի /անդամային/ կյանքի և գործունեության աշխուժացման ու ակտիվացման անհրաժեշտությունը:

աշխատակազմի կանոնակարգը և առաջիկայում պետք է հաստատվի ՀԵԻԱ նախագահի կողմից;

Մշակվել են ՀԵԻԱ աշխատակիցների աշխատանքային նոր պայմանագրերը՝ ներառյալ ՀԵԻԱ յուրաքանչյուր աշխատակցի աշխատանքի մանրամասն նկարագրությունը:

ՀԵԻԱ ներսում ՀԵԻԱ վարչության 2003թ.-ի դեկտեմբերի 9-ի որոշմամբ ստեղծվել է ուսանող-իրավաբանների բաժանմունքը, ստեղծվել են ՀԵԻԱ հինգ մասնագիտական հանձնաժողովները և մշակութային ու մարզական ակումբները: Ներկայումս մշակվում են ՀԵԻԱ վերոհիշյալ ստորաբաժանումների աշխատանքային ծրագրերը:

3. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

ԿԱՐԻՔ

ա/ ՀԵԻԱ կառավարման մարմինների, մասնավորապես նախագահի, փոխնախագահի, պատասխանատու քարտուղարի, գործադիր տնօրենի և մասնաճյուղերի ղեկավարների կառավարման բնագավառում նոր հմտությունների ձեռք բերման և փորձի փոխանակման անհրաժեշտությունը:

բ/ ՀԵԻԱ ֆինանսական կառավարման արդյունավետության բարձրացման անհրաժեշտությունը:

ԱՌԱՋՆԹԱՑ

Հունիսի 7-10-ը ՀԵԻԱ նախագահը, գործադիր տնօրենը և ՀԵԻԱ ֆինանսական միջոցների հայթայթման հարցերով կոորդինատորը մասնակցեցին «Համաշխարհային ուսուցում» կազմակերպության կողմից կազմակերպած «Կազմակերպական զարգացում» մեկ շաբաթյա սեմինարին:

- 2003թ.-ի հունիսի 28-ին գնվել և 2004թ.-ի հունվարից ներդրվել է «Հայկական ծրագրեր» հաշվապահական էլեկտրոնային համակարգը (Armenian Software Accountant):
- 2003թ.-ի հոկտեմբեր ամսին ՀԵԻԱ գլխավոր հաշվապահը մասնակցել է «IAB»-ի ՓԲԸ-ի կողմից կազմակերպված «Համակարգչային հաշվապահական ծրագրի ուսուցում» դասընթացին:
- 2003թ.-ի սեպտեմբեր, հոկտեմբեր ամիսներին ՀԵԻԱ գլխավոր հաշվապահը մասնակցել է ՀՀ ֆինանսների և էկոնոմիկայի կախարարության կողմից հաստատված ծրագրով կազմակերպված հաշվապահների որակավորման քննությունների նախապատրաստական դասընթացին:
- 2004թ.-ի հունվարից ՀԵԻԱ-ի կողմից կատարվող բոլոր գործարքները կատարվում են միայն բանկային փոխանցումների մոնիթինգով՝ ներառյալ աշխատակիցների աշխատավարձերի վճարումները:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԻՐԱՎԱԲԱՆՆԵՐԻ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱՅԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՊԼԱՆԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ, ԲԱԺՆՈՎ ԶՆԻՒՄՆԵՍՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱՏԱՐՈՒՄ

7. Գրանք թորնթորն Ամիոյի կողմից կատարվել է ՀԵԻԱ-ի 2001 – 2002 թվականների գործունեության միջազգային ֆինանսական աուդիտ և տրվել է դրական եզրակացություն:
8. Հայերեն և անգլերեն լեզուներով հրատարակվել է ՀԵԻԱ-ի 2001 – 2002 թվականների գործունեության տարեկան հաշվետվությունը, որը ներկայումս տարածվում է:
9. ՀԵԻԱ անդամների, աշխատակազմի և ղեկավարության մասնակցային լուրջ գործընթացի միջոցով ՀԵԻԱ-ի վարչության կողմից ընդունվել և 2003թ.-ի դեկտեմբերի 9-ին հաստատվել է ՀԵԻԱ-ի 2004-2006 թվականների ռազմավարական պլանը: Այն հայերեն և անգլերեն լեզուներով բազմացվել է և ներկայումս տարածվում է:

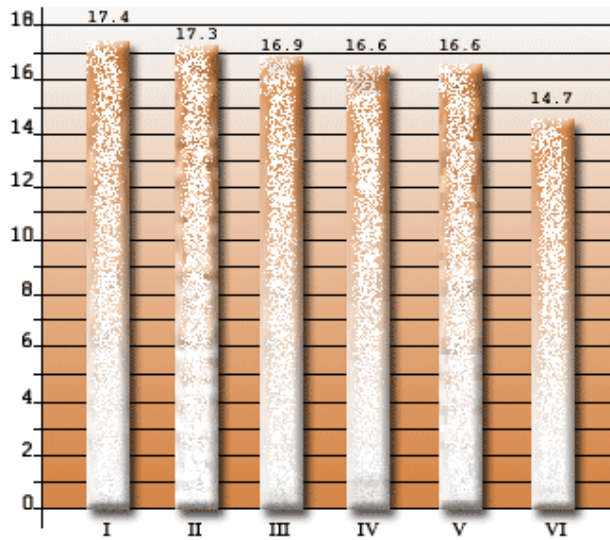
10. Հայերեն և անգլերեն լեզուներով պատրաստվել է ՅԵԻԱ www.ayla.am վեբ կայքը, որը 2004թ.-ի փետրվարի 1-ից կգործարկվի:

IV. ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԱՈՒՎԵԼ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ

11. [ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ](#)
12. [ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ](#)
13. [ՀԱՐԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՅԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ](#)
14. [ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՏԱՐԱԾՈՒՄԸ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՆՂԱՄՆԵՐԻ ԵՎ ԿԱՄԱՎՈՐՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ](#)

ՅԵԻԱ ինքնագնահատման սեմինարի ընթացքում մասնակիցների կողմից լրացված ինքնագնահատման հարցաթերթիկների ամփոփման արդյունքում ստացվեց հետևյալ պատկերը.

- Ղեկավարում - 17.4
- Ծրագրեր և ծառայություններ - 17.3
- Հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ - 16.6
- Ֆինանսական կայունություն - 16.6
- Կառավարում - 16.4
- Մարդկային ռեսուրսներ -14.7



- I Ղեկավարում
- II Ապրանքներ և ծառայություններ
- III Կառավարում
- IV Հանրային հարաբերություններ
- V Ֆինանսական կայունություն
- VI Մարդկային ռեսուրսներ

Սեմինարի մասնակիցների համատեղ որոշմամբ ընտրվեցին ուշադրության առավել կարիք ունեցող հետևյալ երեք ոլորտները՝

- Հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ
- Ֆինանսական կայունություն
- Մարդկային ռեսուրսներ

1. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Ինչպես նախորդ ինքնագնահատման ժամանակ, այս անգամ ևս ՅԵԻԱ-ի գործունեության այս ոլորտը գնահատվել է որպես առավել ուշադրության կարիք ունեցող ոլորտ: Ի տարբերություն մյուս երկու ոլորտների՝ «հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ» և «ֆինանսական կայունություն», որոնք հավաքել էին նույն քանակությամբ ձայներ, «մարդկային ռեսուրսներ» ոլորտը ստացել էր ներկաների առավելագույն ձայների քանակը և արժանացել առավել ուշադրության:

Անհրաժեշտ է նշել, որ նախորդ ինքնագնահատման քննարկման արդյունքում այս ոլորտում առաջ քաշված խնդիրները, որոնք հիմնականում վերաբերվում էին աշխատակարգի/աշխատանքային ներքին քաղաքականության մշակմանը, ստացել էին լուծում, որոնց առաջընթացն էլ ներկայացվեց

մասնակիցներին:

Այսպես,

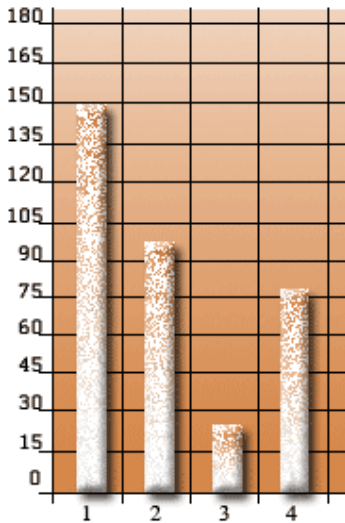
օրինակ՝

խնդիր էր դրվել աշխատակազմի բոլոր անդամների աշխատանքային պարտականությունների մանրակրկիտ նկարագրությունը և դրանց կանոնավոր կերպով նորացումը և որպես առաջընթաց ներկայացվեց, որ մշակվել են ՀԵԻԱ-ի աշխատակիցների աշխատանքային նոր պայմանագրերը՝ ներառյալ ՀԵԻԱ յուրաքանչյուր աշխատակցի աշխատանքի մանրամասն նկարագրությունը: Որպես խնդիր արձանագրվել էր վեճերի և բախումների լուծման համար որոշակի ընթացակարգերի մշակումը և՛ որպես առաջընթաց ներկայացվեց, որ ՀԵԻԱ-ի աշխատակազմի կանոնակարգը մշակվել է և նոր «Աշխատանքային օրենսգրքի» ընդունումից հետո անմիջապես պետք է հաստատվի ՀԵԻԱ-ի նախագահի կողմից:

Քննարկման արդյունքում ներկաները հայտնեցին նաև կարծիքներ՝ կապված որոշակի միջոցառումների մշակման, մասնագիտական ուղղվածության մարմինների ստեղծման գործի հետ, որի ընթացքում էլ վերջիններիս ներկայացվեց այս հարցերի հետ կապված առաջընթացը: ՀԵԻԱ-ի վարչության 2003թ.-ի դեկտեմբերի 9-ի որոշմամբ ստեղծվել է ուսանող-իրավաբանների բաժանմունքը /բաժին/, ստեղծվել են ՀԵԻԱ-ի հինգ մասնագիտական հանձնաժողովները և մշակութային ու մարզական ակումբները: Ինչպես նաև նշվեց, որ ներկայումս ընթացքի մեջ է վերոհիշյալ ստորաբաժանումների աշխատանքային ծրագրերի մշակումը: Իքնագնահատման մասնակիցները նկատեցին, որ առավել ուշադրության, ինչպես նաև աշխատանքի և բարելավման կարիք ունեն հատկապես հետևյալ ուղղությունները՝

- աշխատակազմի անդամների միջև տեղեկատվության փոխանակման զարգացում,
- աշխատակազմի անդամների լիարժեք ինքնադրսևորման ապահովում,
- դրամաշնորհային ծրագրերի առաջարկներ կազմելու աշխատակազմի որոշ անդամների ունակության ապահովում,
- աշխատակազմի անդամների կողմից կատարված աշխատանքների գնահատման համակարգի ստեղծում,
- աշխատակազմի անդամների վերապատրաստում և մասնագիտական փորձի փոխանակում,
- խրախուսման և վերահսկման մեխանիզմների ստեղծում,
- աշխատակազմի ծանրաբեռնվածության բաշխման անհրաժեշտություն,
- մարդկային ռեսուրսների օպտիմալ օգտագործում:

ՄԱՐԿԱՆՑԻՆ ՈՒՍՈՒՐՄՆԵՐ



1. Այո
2. Ինչ որ չափով
3. Ոչ
4. Տեղյակ չեն

2. ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ

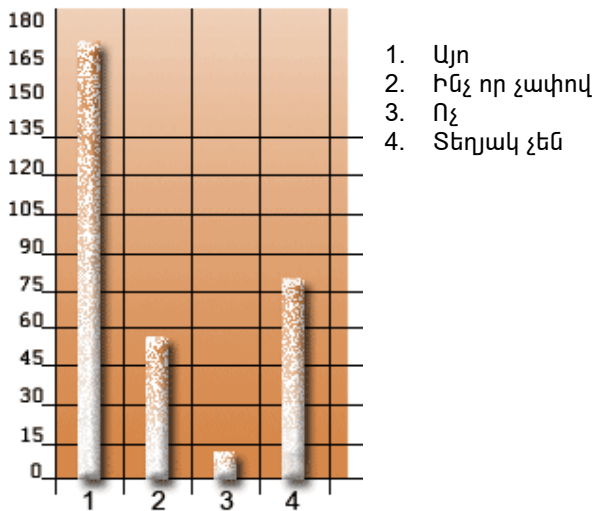
Ինչպես նախորդ ինքնագնահատման ժամանակ, այս անգամ ևս ՀԵԻԱ-ի գործունեության այս ոլորտը գնահատվել է որպես առավել ուշադրության կարիք ունեցող ոլորտ: 2003թ.-ի ապրիլից 2003թ.-ի դեկտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում ՀԵԻԱ-ն ուներ հետևյալ 3 ֆինանսական աղբյուրները՝

- տնտեսական ընկերություն, որի եկամուտը կազմում էր ընդհանուր բյուջեի 0%-ը,
- արտասահմանյան դոնորներ, որոնց տրամադրած գումարները կազմում էին ընդհանուր բյուջեի 99%-ը,
- անդամավճարներ, որոնք կազմում էին ընդհանուր բյուջեի 1%-ը:

Որպես դրական հանգամանք ներկայացվեց նախորդ ինքնագնահատմանը նվիրված քննարկումների արդյունքում առաջ քաշված կարիքները և դրանց առաջընթացը: Խնդիր էր դրվել բացել նոր հաստիք ֆինանսների հայթայթման գործում և որպես առաջընթաց ներկայացվեց, որ ՀԵԻԱ-ի աշխատակազմում կա այդպիսի պաշտոն: Առաջընթաց է արձանագրվել նաև ֆինանսների հայթայթման բնագավառում, նախատեսված 150000 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամի փոխարեն հահայթվել է մոտ 200700 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամ որից 199350 դրամաշնորհներից, իսկ 1350 անդամավճարներից: Նշված հանգամանքը ներկաների կողմից ստացավ դրական արձագանք:

Ընդհանուր քննարկման արդյունքում ներկաները համաձայնեցին որ, հաշվի առնելով արտասահմանյան դոնորների ժամանակավոր բնույթը, անհրաժեշտ է հատուկ ուշադրություն դարձնել կազմակերպության տնտեսական ընկերության կողմից ձեռնարկատիրական գործունեության առավելագույն զարգացմանը, որը, միաժամանակ, կապահովի կազմակերպության ֆինանսական անկախությունը:

- Ֆինանսական միջոցների հայթայթման բնագավառում արձանագրված ակնհայտ հաջողությունների հետ մեկտեղ նշվեցին որոշ խնդիրներ, ինչպես օրինակ՝
- Տեղեկատվության պակասը,
 - այլ միջոցների առկայությունը (տեղական աղբյուրներ, անդամավճարներ, բիզնես սեկտորի աճ),
 - մարզային ցրասենյակների կողմից ֆինանսական միջոցների հայթայթման ինքնուրույն միջոցառումների բացակայությունը,



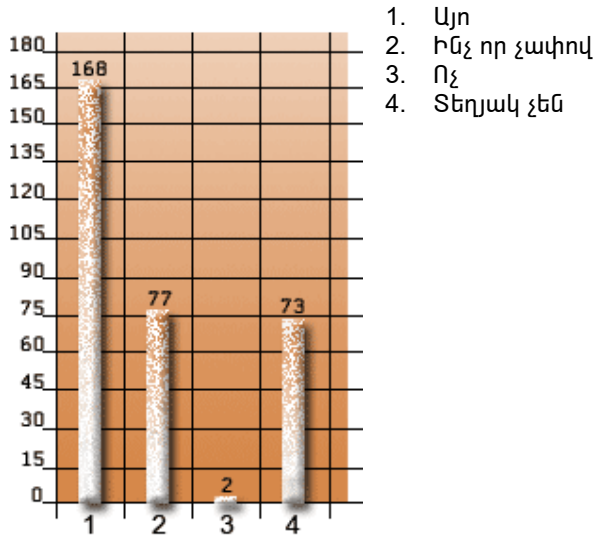
3. ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՅԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ

Ի տարբերություն նախորդ ինքնագնահատման, այս անգամ, հարցաթերթիկների ամփոփման արդյունքում, «հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների» հետ ոլորտը արժանացել է ուշադրության:

Չնայած այս հանգամանքին անհրաժեշտ է նշել, որ քննարկման արդյունքում մասնակիցների մեծամասնությունը համաձայնվեց, որ ՀԵԻԱ-ն շահակիցների և շահառուների շրջանում բարձր հեղինակություն վայելող կազմակերպություն է, ունի մասնագիտական իմիջ, որի արդյունքում այլ կազմակերպությունները հաճույքով համագործակցում են ՀԵԻԱ-ի հետ: Միաժամանակ ներկաների կողմից ողջունվեց ՀԵԻԱ-ի վեբ կայքի ստեղծումը, որի մասնակի ներկայացումը տեղի ունեցավ ինքնագնահատման ժամանակ: Մասնակիցները վստահորեն նշեցին, որ ՀԵԻԱ-ի վեբ կայքի ստեղծումը շատ կարևոր և առաջնային քայլ է կազմակերպության զարգացման գործում: Այն ոչ միայն կնպաստի կազմակերպության գործունեության թափանցիկության և կազմակերպության վերաբերյալ տեղեկատվության մատչելիության ապահովմանը, այլև կօժանդակի ֆինանսական միջոցների հայթայթման գործին: Ընդհանուր քննարկման արդյունքում մասնակիցների կողմից բարձրացվեցին նաև որոշ խնդիրներ, օրինակ՝

- լրբբինգի բնագավառում ցածր ակտիվություն,
- գործող օրենքների մեկնաբանման վերաբերյալ հստակ մեխանիզմների բացակայություն,
- հանրային իրազեկության ուսուցման և վերապատրաստման պակաս,
- ՁԼՄ-ների կողմից համագործակցելու ակտիվության բացակայություն,
- ՁԼՄ-ների խրախուսման մեխանիզմների բացակայություն,

- պետական խորհուրդներում ներգրավվածության և անդամակցության ոչ բավարար մակարդակ,
- ՀԿ-ների հետ համագործակցության պասիվություն:



4. ՀԵՒԱ-Ի ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՆՂԱՄՆԵՐԻ ԵՎ ԿԱՄԱՎՈՐՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՉՐԱՑՈՒՄ

Ինքնագնահատման հարցաթերթիկների վերլուծության ընթացքում պարզվեց, որ հարցաթերթիկներում ներառված հարցերի 22%-ին ինքնագնահատման մասնակիցները տեղյակ չէին:

Ներքևում բերվում են ինքնագնահատման հարցաթերթիկներում տեղ գտած այն ոլորտները և առանձին ուղղությունները, որոնց մասին սենինարի մասնակիցները ունեին լրացուցիչ տեղեկությունների կարիք:

ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ֆինանսավորման աղբյուրները

- Կազմակերպությունը ունի ֆինանսավորման առնվազն 5 աղբյուրներ և դրանցից ոչ մեկի ներդրումը չի գերազանցում կազմակերպության ընդհանուր բյուջեի 40%-ը:

Ֆինանսական միջոցների հայթհայթումը

- Կա ծրագրի նախագծի վերաբերյալ առաջարկությունների նախապատրաստման բոլոր առումներով բարձր մակարդակ, ներառյալ ծրագրի նախագծի նկարագրությունը և բյուջեի հողվածները:

Ինքնաֆինանսավորման մեխանիզմները

- Կազմակերպությունն ունի ծախսերի հատուցման մեխանիզմներ (օրինակ հաճախորդների վճարումները սենինարներին մասնակցելու համար, հասարակական կազմակերպությունների հրատարակություններից ստացվող եկամուտները):

ՂԵԿԱՎԱՐՈՒՄ

Վարչության/Ղեկավարման կառուցվածքը

- Վարչության անդամությունը տարատեսակ է և ներկայացնում է կազմակերպության առաքելության բնագավառի ազդեցիկ անձանց և կազմակերպության ընտրազանգվածը:
- Վարչության նիստերը տեղի են ունենում կանոնավոր կերպով: Նիստերի օրակարգերը և նիստերին վերաբերող նյութերը տարածվում են նախապես, գործում են քվեարկության ընթացակարգեր և կազմվում են նիստերի գրավոր արձանագրություններ:

Առաքելություն/նպատակ

- Կազմակերպությունը օգտագործում է իր ապագայի պատկերը և առաքելությունը՝ որպես որոշումներ ընդունելու ուղեցույց:

ԾՐԱԳՐԵՐ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Սեկտորային փորձաքննություն

- Շահառու խմբերի և շահակիցների լայն շրջաններ դիմում են կազմակերպությանը՝ սեկտորային բնագավառում փորձաքննություն անցկացնելու համար:

Վերահսկում և գնահատում

- Հաջողության և ազդեցության չափելի համապատասխան ցուցիչները որոշվում են յուրաքանչյուր ծրագրի համար:

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Աշխատողների պարտականությունները

- Գոյություն ունի հստակ օրինաչափություն կազմակերպության ռազմավարական նպատակների և աշխատակազմի կողմից իրականացվող գործառնությունների միջև:

Աշխատանքի որակի կառավարումը և աշխատակազմի / կանավորների մասնագիտական որակավորման բարձրացումը

- Փոխհատուցման համակարգը (աշխատավարձեր և նպաստներ) ունի հստակ կառուցվածք և մրցունակ է որակյալ աշխատուժ ներգրավելու և պահպանելու համար:

Աշխատանքային առաջադրանքների կառավարումը և կոլեկտիվի մասնափտական որակավորման բարձրացումը

- Կանոնավոր կերպով անց են կացվում աշխատակազմի ժողովներ:

ԿԱՐԱՎԱՐՈՒՄ

Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը

- Գործադիր ղեկավարությունը ներգրավում է շարքային աշխատողներին համատեղ պլանավորման և որոշումների ընդունման գործընթացում:
- Կազմակերպությունը ունի գրավոր ձևակերպված կադրային քաղաքականություն և արարողակարգեր (հավաքագրում և վարձում, աշխատանքի որակի գնահատում, կարգապահական միջոցառումներ):
- Կազմակերպության բոլոր աշխատակիցների աշխատանքի որակի գնահատումը ստանդարտացված, սովորական արարողակարգ է:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը

- Կազմակերպությունն արտաքին անկախ աուդիտորների կողմից մի քանի անժամ հաջողությամբ անցել է աուդիտ:
- Կազմակերպությունը ունի ընթացիկ և սպասվող ֆինանսական կարիքները և ռեսուրսները հաշվի առնող շատ լավ մշակված ֆինանսական պլան:

ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՅԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ

Համագործակցությունը կառավարական կառուցվածքների հետ

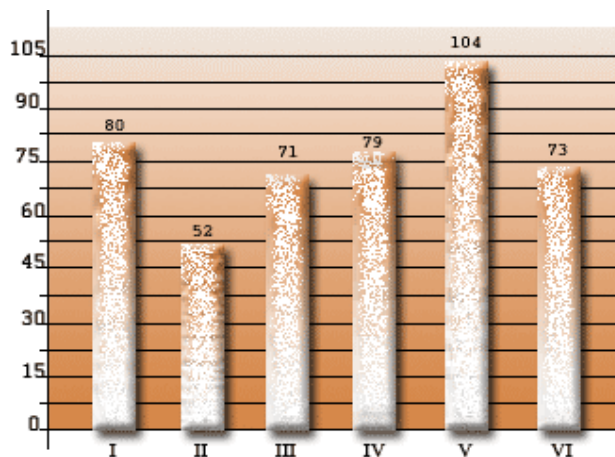
- Կազմակերպությունը կառավարման մարմինների հետ համատեղ ներգրավվում է հատուկ խնդիրների լուծման համար ստեղծված հանձնախմբերի և աշխատանքային խմբերի կազմում:
- Կազմակերպությունը զբաղվում է կառավարության լրբինգով՝ օրենսդրական փոփոխություններ իրականացնելու նպատակով:

Հարաբերությունները այլ հասարակական կազմակերպությունների հետ

- Կազմակերպությունը գիտակցում է կոալիցիաների արժեքը և խաղում է առաջատար դեր կոալիցիաների և ցանցերի խթանման հարցում:

Հասարակության հետ կապերը և աշխատանքը ՁԼՄ-ների հետ

- Կազմակերպությունը ունի ՁԼՄ-ների հետ աշխատելու ռազմավարություն:



- I Ֆինանսական կայունություն
- II Ղեկավարում
- III Ապրանքներ և ծառայություններ
- IV Մարդկային ռեսուրսներ
- V Կառավարում
- VI Հանրային հարաբերություններ

V. ՀԵՏԱԳԱ ՔԱՅԼԵՐ

Տվյալ հաշվետվությունը կտեղադրվի ՀԵԻԱ-ի վեբ կայքում և մատչելի կլինի կազմակերպության բոլոր անդամների համար:

ՀԵԻԱ-ի ինքնագնահատման մասնակիցները համաձայնվեցին, որ սեմինարի ժամանակ ձևավորված աշխատանքային խմբերը կշարունակեն իրենց հետագա համատեղ աշխատանքը կազմակերպության զարգացման պլանի հստակեցման, կատարելագործման և անհրաժեշտության դեպքում ընդլայնման ուղղությամբ, կսահմանեն հանդիպումների պարբերականություն և կկատարեն դերերի և պարտականությունների վերջնական բաշխում:

Աշխատանքային խմբերի աշխատանքները կկորդինացվեն և կվերահսկվեն աշխատանքային խմբերի ղեկավարների և կազմակերպության նախագահի կողմից: