

Вважаючи на актуальність запропонованих до розгляду парламентом законопроектів, на думку експертів Інституту Законодавства Верховної Ради України та за результатами розгляду у першому читанні законопроекти можуть бути прийнятий за основу.

Початок 2014 року означений цілим рядом законопроектів, які спрямовані на модифікацію системи регулювання та управління соціальним захистом населення України. Сьогодні зареєстровано на рівні двох десятків оновлених і доопрацьованих проектів Законів України та ведеться ретельна робота щодо модифікації всієї системи державного управління та регулювання соціальним захистом населення України.

***Використані джерела інформації:***

1. Кравченко М.В. Модернізація державної політики у сфері соціального захисту населення України: Автореф. дис. д.держ.упр.: 25.00.02/Кравченко Мілени В'ячеславівни, НАДУ, К. 2013. - 36 с.

***References:***

1. Kravchenko M.V. Modernizatsiia derzhavnoi polityky u sferi sotsial'noho zakhystu naseleння Ukrainy: Avtoref. dys. d.derzh.upr.: 25.00.02/Kravchenko Mileny V'iacheslavivny, NADU, K. 2013. - 36 p.

*Рецензент: Бакуменко В.Д., д.держ.упр., професор*

УДК 35.08:351.86

**Банчук-Петросова О.В.,**

к.держ.упр.,  
доцент кафедри міжнародної економіки  
та маркетингу  
Київського університету управління  
та підприємництва

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗРОБКИ ПРОЕКТУ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ  
ПОЛІТИКИ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ**

*Анотація. У статті розглянуто актуальні питання щодо розроблення проекту Національної стратегії розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України. Наголошено, що Національна стратегія конкретизує пріоритетні напрями реалізації концептуальних ідей та поглядів розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України, визначених Стратегією національної безпеки України, Стратегічним оборонним бюлетенем України, Воєнною доктриною України. Обґрунтовано, що метою реалізації Національної стратегії є розвиток державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України, для функціонування системи кадрового забезпечення структур сектору безпеки і оборони України. Доведено, що розвиток державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України є необхідністю для забезпечення обороноздатності держави, захисту її*

суверенітету, територіальній цілісності, недоторканності кордонів, протидії внутрішнім і зовнішнім загрозам.

*Ключові слова:* державна кадрова політика, кадрове забезпечення, національна безпека, сектор безпеки і оборони, національна стратегія.

**Банчук-Петросова Е.В.,**

к.гос.упр., доцент кафедри міжнародної економіки і маркетингу Київського університета управління і підприємництва

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ И ОБОРОНЫ УКРАИНЫ**

*Аннотация.* В статье рассмотрены актуальные вопросы по разработке проекта Национальной стратегии развития государственной кадровой политики сектора безопасности и обороны Украины. Отмечено, что Национальная стратегия конкретизирует приоритетные направления реализации концептуальных идей и взглядов развития государственной кадровой политики сектора безопасности и обороны Украины, определенных Стратегией национальной безопасности Украины, Стратегическим оборонным бюллетенем Украины, Военной доктриной Украины. Обосновано, что целью реализации Национальной стратегии является развитие государственной кадровой политики сектора безопасности и обороны Украины, для функционирования системы кадрового обеспечения структур сектора безопасности и обороны Украины. Доказано, что развитие государственной кадровой политики сектора безопасности и обороны Украины является необходимостью для обеспечения обороноспособности государства, защиты ее суверенитета, территориальной целостности, неприкосновенности границ, противодействия внутренним и внешним угрозам.

*Ключевые слова:* государственная кадровая политика, кадровое обеспечение, национальная безопасность, сектор безопасности и обороны, национальная стратегия.

**Banchuk-Petrosova E.V.,**

PhD in Public Administration, associate professor of international economics and marketing Kyiv university of management and entrepreneurship

### **THEORETICAL BASES OF DEVELOPMENT OF THE DRAFT NATIONAL STRATEGY DEVELOPMENT OF THE STATE PERSONNEL POLICY SECURITY SECTOR AND DEFENSE OF UKRAINE**

*Annotation.* The article considers actual issues on development of the draft National development strategy of the state policy of the security sector and defense of Ukraine. Noted that the national strategy specifies priority directions of realization of conceptual ideas and perspectives of development of the state personnel policy of the security sector and defense of Ukraine, determined by the national security Strategy of Ukraine's Strategic defence Bulletin of Ukraine, the Military doctrine of Ukraine. It is proved that the purpose of implementation of the National strategy is the development of the state policy of the security sector and defense of Ukraine, the system of staffing structures of the security sector and defense of Ukraine. It is proved that the development of the state policy of the security sector and

*defense of Ukraine is a necessity for maintenance of defensibility of the state, protection of its sovereignty, territorial integrity, inviolability of borders, prevention of internal and external threats.*

*According to the purpose defined by the National development strategy of the state policy of the security sector and defense of Ukraine, and priority zadni for its implementation, immediate decisions require such questions as: creation of a national human resource systems in the security sector and defense of Ukraine; bringing the state personnel policy of the security sector and defence in accordance with the requirements of transformation processes in the state and European standards in the area of personnel; improvement zakonodaja and regulatory framework that will provide HR processes legal validity, regulation, protection; intensification of work of managers of all levels of personnel services of the stabilization of the military and law enforcement teams, improving operational activity of managers of the entire range of positions, improvement of organizational-financial, material and moral-psychological incentives; improving the effectiveness of strategic management regarding personnel for the structures of the security sector and defence in accordance with the needs of national security and economic opportunities of the state, which provides a qualified implementation of forecasting, planning, constant assessment of the staffing situation in the security and defense sphere; development of human institutions of the security sector and defense, their ordering and functional certainty personnel structures, improve staff competence of personnel services, the harmonization of methodological approaches in human resources management at all levels; a qualitative increase in the role of personnel departments in ensuring social guarantees in the sphere of employment of officers according to the labor contributions of the individual in the development of the security sector of the state; ensuring the continuity of professional development of employees personnel sphere of security sector institutions; development of the system monitoring the development of personnel for the structures of the security sector and defence and on the basis of a justified state program of preparation of the personnel reserve for structures of the security sector and defence; improvement of the national system of vocational training taking into account the actual staffing needs for structures of the security sector and defence; study and implementation in the area of staff support for the system of personnel audit; use of research results in the formation and implementation of state personnel policy of the security sector and defense of Ukraine.*

*Under proposed by the author of the National development strategy of the state policy of the security sector and defense of Ukraine should realize the coordinated activities of the specialized and General competence of the state bodies, involved in the formation and implementation of the state policy of the security sector and defense of Ukraine and interact with civil society institutions with the aim of finding effective conservation and reproduction, purposeful formation and rational use of professionally trained personnel that meet the needs of the security sector and defense of Ukraine, capable to effectively perform tasks in times of peace and war to protect the national interests of personality, society and state.*

*Key words: state personnel policy, staffing, national security, the security sector and defense, the national strategy.*

*Постановка проблеми.* Проблема підготовки управлінців нової формації нерозривно пов'язана з питанням удосконалення державної кадрової політики в напрямі зміни концепції підготовки вищого корпусу державних службовців як інструменту формування владної еліти в усіх сферах державного впливу, у тому числі й у секторі безпеки.

Державна кадрова політика в секторі безпеки і оборони України є складовою державної кадрової політики, що базується на державних пріоритетах з урахуванням особливостей безпекового сектору його потреб і відповідних ресурсів.

Розроблення Національної стратегії розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України (далі – Національна стратегія) зумовлено необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення ефективності пошуку, ефективного збереження і відтворення, цілеспрямованого формування та раціонального використання професійно підготовлених кадрів, які відповідають потребам сектору безпеки і оборони України в нових економічних та безпекових умовах.

Національна стратегія конкретизує основні шляхи реалізації концептуальних ідей та поглядів розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України, визначених:

– Стратегією національної безпеки України, яка спрямована на вдосконалення системи управління сектором безпеки і оборони, посилення функціональної спроможності стратегічної ланки управління, підвищення ефективності інформаційно-аналітичного, організаційного, кадрового забезпечення, оптимізації організаційно-штатної структури, створення дієвого кадрового резерву з урахуванням потреб забезпечення національної безпеки та економічних можливостей держави [1];

– Стратегічним оборонним бюлетенем України, який спрямований на забезпечення гарантованого комплектування Збройних Сил України високопрофесійними кадрами, вдосконалення підготовки особового складу, підвищення його мотивації до ефективного виконання завдань за призначенням, збереження висококваліфікованих фахівців, надання можливості кожному військовослужбовцю та працівнику нарощувати свій інтелектуальний, моральний, фізичний та культурний потенціал. При цьому буде поетапно досягатися баланс визначеного рівня боєздатності Збройних Сил України щодо комплектування їх особовим складом, забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців та дотримання їх прав і свобод. Зазначені зміни будуть відбуватися за такими напрямками: удосконалення кадрового забезпечення Збройних Сил України; підготовка особового складу; гуманітарне та соціальне забезпечення особового складу [2];

– Воєнною доктриною України, де пріоритетними напрямками підготовки держави до збройного захисту національних інтересів є: ефективне застосування системи кадрового забезпечення централізованого типу, удосконалення системи здійснення добору кадрів і комплектування військових формувань та органів спеціального призначення у ході їх професіоналізації [3].

*Аналіз останніх досліджень і публікацій* свідчить, що аналіз теоретичних і прикладних аспектів формування та реалізації кадрового забезпечення у сфері національної безпеки здійснено в дослідженнях

В.Ю.Богдановича, В.П.Горбуліна, О.С.Власюка, А.Б.Качинського,  
В.О.Косевцова, В.А.Манилова, А.П.Медвідя, В.І.Мунтіяна,  
Г.М.Перепелиці, В.М.Рижих, Г.П.Ситника, В.О.Шамрая та ін.

Але, сьогодні існує нагальна потреба консолідації зусиль науковців в галузі наук з державного управління щодо запровадження ефективних механізмів державного управління, які спрямовані на розвиток державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України.

*Мета статті* – розглянути теоретичні основи розробки проекту Національної стратегії розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України.

*Виклад основного матеріалу.* Державна кадрова політика сектору безпеки і оборони – це сукупність принципів, способів дій державних органів управління сектора безпеки і оборони з організації трудових ресурсів на основі формування, підтримки і розвитку безпекового сектору держави та полягає у створенні політико-правових, організаційно-управлінських, ідейно-виховних механізмів, що спрямовані на відбір, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, розстановку, розвитку кадрів, навчання, виховання, формування кадрового резерву, зокрема Президентського, з метою ефективного виконання ними службових обов'язків щодо забезпечення обороноздатності держави, захисту її суверенітету, територіальної цілісності, недоторканності кордонів, протидії внутрішнім і зовнішнім загрозам.

Правовою основою розроблення та реалізації Національної стратегії є Конституція та закони України, інші нормативно-правові акти, відповідно до яких держава створює умови для побудови системи управління людськими ресурсами та формування її потенційних можливостей, що забезпечить раціональний добір, підготовку, використання та розвиток людського потенціалу в різних сферах діяльності.

Серед головних причин, що зумовили необхідність розроблення Національної стратегії, є:

- стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення сектору безпеки і оборони України;
- відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівців, що призводить до зростання плинності офіцерського складу;
- неповна укомплектованість первинних офіцерських посад і, як наслідок – зниження професіоналізму військових кадрів, диспропорції у співвідношенні між чисельністю старшого та молодшого офіцерського складу;
- відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання у вищих військових навчальних закладах;

– недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України.

Серед зазначених проблем актуальними є:

– незадовільний стан законодавчо та нормативно-аправового забезпечення державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України;

– відсутність механізму координації та управління діяльності суб'єктів, що беруть участь в роботі з кадрового забезпечення органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які займаються розв'язанням завдань у сфері безпеки і оборони;

– відсутність дієвих механізмів парламентського контролю за виробленням та реалізацією державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України;

– недостатнє збільшення в структурах сектору безпеки і оборони кількості цивільних осіб;

– недостатнє залучення недержавних організацій та громадськості до розроблення та вжиття систематичних і неупереджених заходів з формування та реалізації державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України;

– недостатня відкритість й прозорість при формуванні та реалізації державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України;

– неефективність реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки діяльності структур сектору безпеки і оборони України;

– низька ефективність системного вжиття заходів щодо запобігання корупції у сфері кадрової роботи.

Головною метою реалізації Національної стратегії є розвиток державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України, для функціонування системи кадрового забезпечення структур сектору безпеки і оборони України, необхідною для планування та прогнозування формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, які відповідають потребам сектору безпеки і оборони України з метою виконання державно-управлінських завдань щодо забезпечення необхідного рівня обороноздатності держави, захисту її суверенітету, територіальної цілісності, недоторканності кордонів, протидії внутрішнім і зовнішнім загрозам.

Метою Національної стратегії є:

– реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки діяльності структур сектору безпеки і оборони України;

- формування Президентського кадрового резерву сектору безпеки і оборони України;
- забезпечення розвитку механізмів парламентського контролю за виробленням та реалізацією державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України;
- збільшення відкритості й прозорості при формуванні та реалізації державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України;
- деполітизація процесів кадрової політики сектору безпеки і оборони України;
- підвищення дієвості громадського контролю за при формуванні та реалізації державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України;
- створення оптимальних цивільно-військових відносин у суспільстві;
- повернення довіри громадян України до сектору безпеки і оборони.

Національну стратегію передбачається реалізовувати за такими основними стратегічними напрямками:

1) за напрямом підготовки кадрів для структур сектору безпеки і оборони:

- прогнозування потреби у професійній підготовці кваліфікованих офіцерських кадрів та фахівців з вищою освітою для структур сектору безпеки і оборони;
- підготовка управлінських кадрів, виконання функціональних обов'язків яких безпосередньо пов'язане з організаційно-розпорядчою, консультативно-дорадчою та експертно-аналітичною діяльністю в структурах сектору безпеки і оборони;
- формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих офіцерських кадрів та фахівців з вищою освітою для структур сектору безпеки і оборони з урахуванням потреб забезпечення національної безпеки та економічних можливостей держави;
- розроблення національної системи оцінювання якості військової освіти;
- розроблення сучасних державних стандартів військової освіти;
- підвищення престижу професії Захисника вітчизни;
- удосконалення механізму державного гарантування проходження служби в безпекових і оборонних структурах та кар'єрного зростання після здобуття практичного досвіду та післядипломної освіти.

2) за напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів для структур сектору безпеки і оборони:

- реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів для структур сектору безпеки і оборони на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки військового та державного управління;

- привести систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації військових фахівців усіх рівнів у відповідність із державними та галузевими стандартами вищої військової освіти;

- переорієнтація системи підвищення кваліфікації на здобуття спеціальних знань, набуття вмій, необхідних для виконання державно-управлінських завдань щодо забезпечення обороноздатності держави, захисту її суверенітету, територіальної цілісності, недоторканності кордонів, протидії внутрішнім і зовнішнім загрозам;

- здійснення підвищення кваліфікації державних службовців першої-четвертої категорій, які працюють у сферах безпеки і оборони;

- формування узгодженої системи оцінювання здобутих знань, набутих умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кадрів для структур сектору безпеки і оборони;

- удосконалення змісту навчання шляхом збільшення обсягу практичних занять на бойовій техніці, залечення слухачів до участі у військових навчаннях та тренуваннях.

3) за напрямом державного регулювання професійної діяльності кадрів структур сектору безпеки і оборони:

- розмежування політичних й професійних посад і забезпечити певну автономність їхнього професійного, зокрема й цивільного, персоналу;

- перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, цінісних характеристик і особистісних якостей кадрів для структур сектору безпеки і оборони;

- пріоритет у кадровій політиці має надаватися кандидатам із більш високим рівнем професіоналізму й чистою репутацією, насамперед у сенсі причетності до корупції та порушень прав людини;

- супроводження кар'єрного зростання кадрів структур сектору безпеки і оборони;

- запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності кадрів структур сектору безпеки і оборони;

- удосконалення конкурсного відбору на зайняття посад з більшим обсягом роботи;

- створення механізмів формування Президентського кадрового резерву сектору безпеки і оборони України;

- забезпечення розвитку служби у військовому резерві;

- удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконаної роботи, її складності;

- створення єдиної системи оцінювання та стимулювання кадрів структур сектору безпеки і оборони.

4) за напрямом гуманітарної та соціальної сфери сектору безпеки і оборони:

- поліпшення умов для забезпечення захисту прав та свобод військовослужбовців і працівників структур сектору безпеки і оборони,



збереження їх духовного і фізичного здоров'я в інтересах виконання завдань щодо оборони держави;

– удосконалення форм і методів військово-патріотичної, культурно-виховної та просвітницької роботи серед військовослужбовців, а також системи управління гуманітарними і соціальними процесами в секторі безпеки і оборони;

– формування позитивного іміджу структур сектору безпеки і оборони у суспільстві, піднесення престижу військової служби, вдосконалення системи взаємодії з інститутами громадянського суспільства;

– реформування соціального страхування військовослужбовців;

– забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців та членів їх сімей, створення сприятливих умов для виконання ними конституційного обов'язку щодо захисту України.

Для цього передбачається:

– вдосконалити механізм надання гарантій соціального захисту особового складу, зокрема, підвищити рівень грошового забезпечення військовослужбовців до розмірів, які дадуть можливість військовій службі успішно конкурувати на ринку праці України;

– розробити та запровадити Стратегію реалізації соціальної політики в секторі безпеки і оборони України на довгострокову перспективу;

– здійснити оптимізацію структури та системи управління військовими закладами культури, створити перспективну модель культурно-мистецьких закладів;

– удосконалити існуючу інфраструктуру соціально-культурної та спортивно-оздоровчої сфер військових містечок Збройних Сил України у місцях дислокації військових частин постійної готовності;

– визначити нормативно-правові засади взаємодії сектору безпеки і оборони України з церквами та релігійними організаціями, забезпечити захист права на свободу совісті та віросповідання.

5) за напрямом модернізації кадрових служб структур сектору безпеки і оборони:

– реорганізація кадрових служб у служби персоналу;

– покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, ротації кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного зростання;

– удосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом;

– запровадження в кадрових службах сектору безпеки і оборони електронного урядування.

Відповідно до мети визначених Національною стратегією розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України, і пріоритетних завдань щодо її реалізації, невідкладного вирішення потребують такі питання:

- створення загальнонаціональної кадрової системи в секторі безпеки і оборони України;
- приведення державної кадрової політики сектору безпеки і оборони у відповідність з вимогами трансформаційних процесів у державі та європейськими стандартами в кадровій сфері;
- удосконалення законодачої та нормативно-правової бази, яка надасть кадровим процесам правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності;
- активізація роботи керівників усіх рівнів кадрових служб щодо стабілізації військових та правоохоронних колективів, підвищення службової активності управлінців усієї номенклатури посад, удосконалення організаційно-фінансових, матеріальних і морально-психологічних стимулів;
- підвищення дієвості стратегічного управління щодо кадрів для структур сектору безпеки і оборони відповідно до потреб забезпечення національної безпеки та економічних можливостей держави, яке передбачає кваліфіковане здійснення прогнозування, планування, постійне оцінювання кадрової ситуації у безпековій і оборонній сфері;
- розвиток кадрових інститутів для сектору безпеки і оборони, їх впорядкування і функціональна визначеність кадрових структур, підвищення компетентності персоналу кадрових служб, узгодженість методичних підходів у кадровому менеджменті на всіх рівнях;
- якісне збільшення ролі кадрових служб у забезпеченні соціальних гарантій у сфері зайнятості офіцерів відповідно до трудового внеску індивіда у справу розбудови сектору безпеки держави;
- забезпечення неперервності й наступності професійного розвитку працівників кадрової сфери структур сектору безпеки;
- розроблення системи моніторингу розвитку кадрів для структур сектору безпеки і оборони і на її основі – обґрунтованої державної програми підготовки резерву кадрів для структур сектору безпеки і оборони;
- удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних кадрових потреб для структур сектору безпеки і оборони;
- вивчення та запровадження у сферу кадрового забезпечення систему кадрового аудиту;
- використання результатів наукових досліджень під час формування та реалізації державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України.

Висновки. Формування та реалізація державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України має здійснюватися на засадах системної діяльності, яка поєднує науково-методологічні, безпекові,

соціально-економічні, морально-психологічні, соціокультурні, управлінські та інноваційні аспекти.

Під запропонованою автором Національною стратегією розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України слід розуміти скоординовану діяльність профільних і загальної компетенції органів державної влади, які залучаються до формування та реалізації державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України і взаємодіють з інституціями громадянського суспільства з метою пошуку, ефективного збереження і відтворення, цілеспрямованого формування та раціонального використання професійно підготовлених кадрів, які відповідають потребам сектору безпеки і оборони України, здатними ефективно виконувати завдання в мирний і воєнний час для захисту національних інтересів особистості, суспільства та держави.

Національна стратегія ґрунтується на положеннях Конституції України, вимогах законів України та інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної політики у сфері національної безпеки і оборони.

Перспективою подальших розвідок даної проблематики, є на наш погляд, вивчення кращого європейського досвіду щодо розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України.

***Використані джерела інформації:***

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 черв. 2012 р. “Про нову редакцію Стратегії національної безпеки України” [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 8 черв. 2012 р. № 389/20122. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/ru/documents/14823.html>.
2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 груд. 2012 р. “Про Стратегічний оборонний бюлетень України” [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 29 груд. 2012 р. №771/2012 – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/U771\\_12.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U771_12.html).
3. Про Воєнну доктрину України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 8 черв. 2012 р. № 390/2012. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/648/2004>.

***References:***

1. Pro rishennia Rady natsional'noi bezpeky i oborony Ukrainy vid 8 cherv. 2012 r. “Pro novu redaktsiiu Stratehii natsional'noi bezpeky Ukrainy” [Elektronnyj resurs] : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 8 cherv. 2012 r. № 389/20122. – Rezhym dostupu: <http://www.president.gov.ua/ru/documents/14823.html>.
2. Pro rishennia Rady natsional'noi bezpeky i oborony Ukrainy vid 29 hrud. 2012 r. “Pro Stratehichnyj oboronnyj biuletent' Ukrainy” [Elektronnyj resurs] : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 29 hrud. 2012 r. №771/2012 – Rezhym dostupu: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/U771\\_12.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U771_12.html).
3. Pro Voiennu doktrynu Ukrainy [Elektronnyj resurs] : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 8 cherv. 2012 r. № 390/2012. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/648/2004>.

*Рецензент: Сіцінський А.С., д.держ.упр., професор*