

4. Broadcasting Regulatory Policy CRTC 2010-190 Regulatory framework for video-on-demand undertakings [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.crtc.gc.ca/eng/archive/2010/2010-190.htm>

5. *Ляхов О.* Доповідь на круглому столі, проведеному 22 листоп. 2012 р. в Києві за ініціативи Громадської Ради при Національній Раді України з питань телебачення та радіомовлення [Електронний ресурс] / О. Ляхов. - Режим доступу : <http://www.nrada.dov.ua/2012/22/19>

6. *Проценко Д.* Огляд підходів до регулювання нових конвергентних аудіовізуальних засобів масової інформації: міжнародний досвід / Д. Проценко, Д. Тупчієнко. - К., 2012. - С. 13-16.

7. Audiovisual Media Services and Connected Devices: Past and Future Perspectives [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://ec.europa.eu/avpolicy/docs/reg/avmsd/application_rep_1/report_temp_en.pdf

8. Broadcasting Regulatory Policy CRTC 2010-190 Regulatory framework for video-on-demand undertakings [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.crtc.gc.ca/eng/archive/2010/2010-190.htm>

9. Report of the High Level group , "A free and pluralistic media to sustain European democracy", 3.1. The impact of new technologies. Prof. Vaira Vike-Freiberg, Prof. Herta Daubler-Gmelin, Prof. Luis Mignel Poiares Pessoa Maduro, Ben Hammersley 2013. - P. 29 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.coe.int/t/dghl/standartsetting/media/CDMSIBU/High%20Level%20group%20report_eng.pdf

10. 35th EPRA meeting: New Media & Regulation: Towards a Paradigm Shift? New Services and Scope: "What's in, what's out Revisited" [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.epra.org/eng/event/archive/2012/2012-130.html>

Олена Банчук-Петросова,

кандидат наук з державного управління,

доцент кафедри міжнародної економіки та маркетингу

Київського університету управління та підприємництва

Історичні етапи формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України

У статті досліджено історичні етапи формування та реалізації кадрової політики у військових та правоохоронних органах України. Зроблено історичний аналіз основних завдань у сфері формування та реалізації кадрової політики у військових та правоохоронних органах держави. Виявлено характерні

недоліки щодо формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України. Визначено напрями формування та реалізації сучасної кадрової політики у секторі безпеки та оборони України. *Ключові слова:* кадрова політика, військові та правоохоронні органи України, кадрове забезпечення, кадровий потенціал, особовий склад.

The article explores the historical stages formation and implementation of personnel policy in the military and law enforcement agencies of Ukraine. Carried out a historical analysis of the main objectives in the sphere of formation and realization of the personnel policy in the military and law enforcement agencies of the state. Identified some shortcomings regarding the formation and development of personnel policy in the military and law enforcement agencies of Ukraine. Defines the ways of formation and implementation of modern HR policy in the sector of security and defense of Ukraine.

Key words: personnel policy, military and law enforcement agencies of Ukraine, staffing, human resources personnel.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку державності Президентом України, як Верховним Головнокомандувачем Збройних Сил України, визначено низку пріоритетних завдань щодо кардинального підвищення ефективності функціонування сил безпеки та оборони України. Зокрема, йдеться про суттєві структурні зміни у системі стратегічного управління сектором безпеки та оборони держави, забезпечення своєчасного реагування та нейтралізації потенційних викликів і загроз у галузі воєнної та державної безпеки, створення боєздатних, професійних, мобільних Збройних Сил України, інших військових формувань і правоохоронних органів, які матимуть у своєму арсеналі сучасне озброєння та військову техніку. Також керівництвом держави наголошується на необхідності суттєвого вдосконалення кадрової політики у військових та правоохоронних органах держави з метою забезпечення якісного виконання завдань, покладених на сили безпеки та оборони України.

Зазначимо, що Україна, як одна із пострадянських країн, одержала у спадок кадрову систему, яка повноцінно діяла у військових формуваннях Радянського Союзу і забезпечувала підтримку та функціонування тоталітарного режиму. Відтак, з набуттям незалежності Україною гостро постало питання щодо формування та реалізації нової національної кадрової політики, яка ґрунтується на відкритості й прозорості для суспільства, є відмінною від радянської кадрової політики, що постійно перебувала під партійно-політичним контролем з боку Комуністичної партії Радянського Союзу.

На жаль, історичний досвід показує, що кадрова політика у військових та правоохоронних органах України сьогодні реалізується під радянську кадрову "стратегію", шаблонно та стереотипно. Всі реформи у сфері управління персоналом здебільшого закінчуються скороченням персоналу силових структур держави. Так, спроби адаптувати кадрову політику, що

була запроваджена у Збройних Силах колишнього СРСР, до потреб військових та правоохоронних органів України призвели до масового скорочення майже 400 тис. військовослужбовців.

Отже, постійні коригування державних програм розвитку відповідних військових формувань та правоохоронних органів методом скорочення особового складу призвели до критичного зниження рівня боєздатності та професіоналізації військових і правоохоронних структур України. Так, у рекомендаціях Парламентських слухань на тему: "Про стан та перспективи розвитку Воєнної організації та сектору безпеки України", що були затверджені постановою Верховної Ради України від 5 липня 2012 р. № 5085-VI, зазначається: "Воєнна організація та сектор безпеки України не повною мірою відповідають вимогам сучасності, вони в цілому, їх складові внаслідок невважених, а іноді й помилкових рішень критично ослаблені і на сьогодні досягли критичної межі можливостей щодо вирішення завдань захисту національних інтересів України".

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що дослідженню нагальних питань кадрової політики у військових та правоохоронних органах України, а також проведенню ґрунтовного аналізу особливостей та змін у кадровій політиці присвячені роботи ряду науковців, зокрема: В.Артюха, Є.Ващенко, М.Гребенюка, В.Діброва, К.Морозова, Д.Іщенко, О.Семенюка, А.Сіцінського, Г.Ситника, В.Шамрая та ін.

Водночас аналіз історичних етапів формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України залишається малодослідженим.

Мета статті - розглянути історичні етапи формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України.

Виклад основного матеріалу. Верховна Рада України 24 серпня 1991 р. прийняла постанову "Про військові формування в Україні", якою визначила: "...підпорядкувати всі військові формування, дислоковані на території України, Верховній Раді України; утворити Міністерство оборони України; Урядові України приступити до створення Збройних Сил України" [1]. Цією постановою було покладено початок будівництва Збройних Сил України як важливого інституту держави і невід'ємного елемента її воєнної організації.

Сучасна історія будівництва та розвитку Збройних Сил України, інших військових та правоохоронних органів держави, за офіційними документами, поділяється на чотири основних етапи:

- перший етап - формування основ Збройних Сил України (1991-1996 рр.);
- другий етап - подальше будівництво Збройних Сил України (1997-2000 рр.);
- третій етап - реформування Збройних Сил України (2001-2005 рр.);
- четвертий етап - розвиток Збройних Сил України (з 2006 р. до сьогодні) [2].

Зазначимо, що формування кадрової політики у військових та правоохоронних органах України також пройшли чотири історичних етапи свого розвитку та були невід'ємно пов'язані із історією будівництва та розвитку Збройних Сил України, інших військових та правоохоронних органів держави. Отже, розглянемо зазначені історичні етапи формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України більш докладно.

Перший етап формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України охоплює історичний етап з 1991 по 1996 р. Цей етап був найбільш важким перехідним періодом формування національної кадрової політики у військових та правоохоронних органах держави. Адже з розпадом СРСР на момент набуття Україною державної незалежності на території нашої держави розміщувалося значне угруповання військ (близько 900 тис. осіб), що були виведені з країн колишнього Варшавського договору. Також ситуацію ускладнювало те, що велика кількість військово-вслужбовців, які перебували на території України, визначалася з країною проходження подальшої військової служби, а також той факт, що багато громадян України проходили військову службу на теренах колишнього Радянського Союзу. Так, у період з 1991 по 1994 р. було переведено для подальшого проходження служби до інших країн близько 38 тис. офіцерів і прапорщиків, а повернулися в Україну для проходження служби понад 33 тис. осіб [3, с. 109].

Отже, упродовж першого етапу формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України були реалізовані наступні основні завдання, зокрема:

- 1) адаптація кадрової політики у військових та правоохоронних структурах колишнього Радянського Союзу до потреб кадрової політики України;
- 2) визначення концептуальних завдань, принципів оборони, забезпечення національної безпеки, а також будівництва, функціонування та розвитку військових формувань та правоохоронних органів держави відповідно до задекларованого Україною позаблокового, нейтрального статусу;
- 3) створення нормативно-правової бази, яка спрямована на забезпечення кадрових процесів у військових та правоохоронних органах держави;
- 4) окреслення основних новітніх принципів кадрової політики: громадянство, позапартійність, екстериторіальність комплектування посад, професійність;
- 5) визначення організаційно-штатної структури Збройних Сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів держави

відповідно до потреб забезпечення захисту національної безпеки України;

- б) створення кадрових органів у військових та правоохоронних органах держави та запровадження власної кадрової системи;
- 7) запровадження національної системи освіти та науки з підготовки висококваліфікованих кадрів для військових формувань, розвідувальних та правоохоронних органів.

Так, у січні 1992 р. було створено Управління кадрів Міністерства оборони України, основним завданням якого стало призначення, перепризначення військовослужбовців, а також облік, прийом та оформлення документів на осіб, що перебували поза межами України, але виявили бажання проходити військову службу на території нашої держави. Також зазначеною структурою була проведена підготовча робота до першого етапу скорочення військовослужбовців, що відбувалась відповідно до підписаної 9 січня 1992 р. Директиви міністра оборони № 1 "Про організацію і проведення роботи з військовослужбовцями, які знаходяться у розпорядженні в зв'язку із скороченням Збройних Сил колишнього СРСР" [3, с. 64].

У першій Воєнній доктрині України, яка була затверджена 19 жовтня 1993 р., визначалися основні завдання та принципи будівництва військових і правоохоронних органів держави та їх поступовий перехід до професійної армії. Прийнята 19 жовтня 1993 р. постанова Верховної Ради України № 3650-ХІІ "Про загальну структуру, чисельність та матеріально-технічне забезпечення Збройних Сил України" обумовила політику скорочення персоналу до 455 тис. осіб. Тому, реалізуючи державні завдання, вже на початку 1994 р. кількість тільки Збройних Сил України була скорочена більш ніж на 300 тис. осіб [3, с. 66].

Поряд з політикою інтенсивного скорочення персоналу робилися спроби створити власну модель кадрової політики, сформувані оптимальні штатні структури військових та правоохоронних органів України, а також забезпечити керівні посади у військових та правоохоронних структурах високопрофесійними і досвідченими кадрами. Проте всі ці зусилля виявились малоефективними.

Серед основних характерних недоліків першого етапу формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України було наступне:

- концептуальні стратегічні документи з питань формування кадрової політики не враховували загальні тенденції геополітичної ситуації у світі, а також місце і роль України у глобальних та регіональних безпекових структурах світу;

- реалізація кадрової політики не була забезпечена економічними та ресурсними можливостями держави щодо розвитку та відтворення людського потенціалу у військових та правоохоронних структурах;
- здійснювалась адаптація кадрової політики колишнього СРСР до сучасних умов формування кадрової політики незалежної України при одночасній деполітизації військових та правоохоронних структур держави;
- заходи з реорганізації системи військового управління були спрямовані тільки на масове скорочення особового складу без надання людям необхідного соціального захисту, що спричинило значне погіршення морально-психологічного стану у військових та правоохоронних органах.

Підсумовуючи зазначимо, що упродовж першого етапу формування та реалізації кадрової політики не було забезпечено реалізацію стратегічного державного завдання у сфері безпеки та оборони, зокрема: створення професійних, боєздатних, добре підготовлених військових та правоохоронних структур, здатних на якісному рівні виконувати завдання із забезпечення національної безпеки держави. Заходи з реалізації кадрової політики мали вузькоглядний характер і були спрямовані тільки на інтенсивне скорочення особового складу за відсутності вирішення соціальних проблем військово-службовців.

Водночас наголошуємо, що перший етап формування та реалізації кадрової політики був найскладнішим за всю історію незалежності України. Але, попри значні труднощі та наявність суттєвих прорахунків у формуванні та реалізації кадрової політики, за невеличкий історичний відтинок часу вдалося закласти нові підвалини сучасного військового будівництва та управління, кадрового забезпечення військових та правоохоронних структур держави, а також створити власні військові навчальні заклади для підготовки офіцерів-управлінців нової формації.

Другий етап формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України охоплює історичний період з 1997 по 2000 р. Під час цього етапу державне та військове керівництво певною мірою врахувало недоліки першого етапу формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України, а саме:

- визначило стратегічні завдання Збройним Силам України, іншим військовим формуванням та правоохоронним органам держави з урахуванням реалій геополітичної ситуації у світі;
- завершило перехід від кадрової доктрини СРСР до формування національної кадрової політики, в результаті чого скорочено перелік бойових та спеціальних завдань для військових формувань і правоохоронних органів, з урахуванням без'ядерного та позаблокового статусу України;

- припинило масове скорочення персоналу військових та правоохоронних органів держави, оптимізувало організаційно-штатні структури у військових та правоохоронних органах;
- запровадило національну систему кадрового менеджменту, яка була спрямована на пошук, розстановку, оптимальне використання та професійне зростання персоналу військових та правоохоронних структур;
- створило національну систему морально-психологічного, ідейно-виховного та кадрового забезпечення військових формувань та правоохоронних органів;
- започаткувало низку міжнародних проектів і програм у сфері кадрового менеджменту та роботі з персоналом, після яких особовий склад військових та правоохоронних структур України набув можливості у форматі проведення різноманітних міжнародних заходів (навчальних візитів з обміну досвідом, міжнародних конференцій, тренінгів, участі в реалізації міжнародних навчальних програм тощо) ознайомитися з кращим світовим досвідом у цій сфері.

Зазначені заходи відбувались у форматі реалізації Державної програми будівництва та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 року, що була підписана у 1997 р. Президентом України [4]. Тому, реалізуючи цей програмний документ, було зроблено ряд суттєвих кроків щодо вдосконалення кадрової політики у військових та правоохоронних органах України, зокрема:

- підвищено ефективність системи державного управління зазначеними структурами;
- оптимізовано організаційно-штатну структуру військових та правоохоронних структур держави;
- розроблено навчальні програми та розпочато підготовку курсантів вищих навчальних закладів, з урахуванням нагальних потреб забезпечення національної безпеки держави;
- започатковано певні напрями з розв'язання соціальних та гуманітарних питань для військовослужбовців та членів їх сімей.

Отже, згідно з пропозиціями Президента України та постановою Верховної Ради України від 22 грудня 1998 р. була затверджена чисельність Збройних Сил станом на:

- 31 грудня 1998 р. - 320 тис. військовослужбовців і 100 тис. працівників;
- 31 грудня 1999 р. - 310 тис. військовослужбовців і 90 тис. працівників [5].

Зазначимо, що завдяки виваженим та послідовним державно-управлінським заходам, що були запроваджені керівництвом держави, а також керівництвом військових і правоохоронних органів України, упродовж другого етапу вдалось послідовно стабілізувати реалізацію кадрової політики у зазначених структурах та закласти стратегічні підвалини до її подальшого удосконалення.

Третій етап формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України охоплює історичний період з 2001 по 2005 р. На цьому етапі кадрова політика України у даній сфері зазнала суттєвих організаційних та структурних змін.

По-перше, в основу формування Збройних Сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів було закладено функціональний принцип їх побудови та застосування. Так, здійснено розподіл функцій та повноважень між Міністерством оборони України та Генеральним штабом Збройних Сил України. Функціональними структурами Збройних Сил України стали Об'єднані сили швидкого реагування, основні сили оборони і Стратегічні резерви, при цьому пріоритет у формуванні був наданий Об'єднаним силам швидкого реагування. Цей процес зумовив внесення суттєвих коректив у регулювання кадрових процесів з огляду на необхідність формування нової військової еліти - керівників нової генерації, здатних ефективно вирішувати складні стратегічні завдання у сфері забезпечення національної безпеки.

По-друге, суттєвий акцент було зроблено на розвиток та функціонування системи кадрового забезпечення військових та правоохоронних структур в умовах переходу їх на професійну основу. Так, Законом України від 7 квітня 2001 р. № 239/2001 було затверджено "Концепцію переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року" [6]. Згідно з положеннями цієї концепції була запроваджена Державна програма переходу військових та правоохоронних структур на контрактну основу, а до 2003 р. весь офіцерський корпус переведено на контрактну основу. Вперше за часів незалежності України поставлено стратегічне завдання щодо недопущення втрат серед персоналу та започатковано службу у військовому резерві.

Також з метою досягнення високого рівня кадрового забезпечення Указом Президента України від 7 листопада 2001 р. № 1053/2001 "Про положення про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців" [7] затверджено порядок проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами), солдатами (матросами), сержантами і старшинами, а також порядок виконання цими особами військового обов'язку у запасі.

По-третє, поліпшено рівень морально-психологічного, гуманітарного та соціального забезпечення персоналу військових та правоохоронних органів України. Цьому процесу сприяло запровадження комплексних державно-управлінських заходів з удосконалення матеріально-технічного та фінансового забезпечення особового складу, вирішення питань забезпечення житлом військовослужбовців і членів їх сімей та вдосконалення їх медичного забезпечення.

По-четверте, створено систему управління професійною кар'єрою та кар'єрного зростання. Переглянуто кваліфікаційні характеристики у частині визначення знань, умінь, навичок, цілісних характеристик та особистих якостей персоналу. Запроваджено періодичне оцінювання результатів професійної діяльності персоналу. Запроваджено механізм конкурсного відбору на зайняття посад шляхом прийняття колективного рішення у форматі засідань Вищих атестаційних комісій.

По-п'яте, розроблено стратегію розвитку військової освіти і науки відповідно до державних та галузевих стандартів вищої освіти, що дало змогу підвищити якість навчання у спеціалізованих навчальних закладах України, а також зберегти та розвивати їх науковий потенціал.

Зроблений нами аналіз дає підстави стверджувати, що третій етап формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України був доволі продуктивний, з огляду на складність та ефективність реалізованих за цей історичний відтинок часу державних завдань.

На жаль, обмежені матеріальні та фінансові ресурси держави щодо забезпечення реалізації державної політики у безпековій та оборонній сферах не дозволили повністю реалізувати заплановані стратегічні завдання у сфері національної безпеки України. Водночас вдалося зупинити деструктивні руйнівні кадрові процеси у військових та правоохоронних структурах та закласти фундамент для подальших реформ.

Четвертий етап формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України було розпочато у 2006 р. і він триває по сьогодні. Основним завданням цього етапу визначено питання модернізації кадрової політики у військових та правоохоронних органах держави шляхом:

- 1) удосконалення системи управління сектором безпеки та оборони держави;
- 2) посилення функціональної спроможності стратегічної ланки управління військовими та правоохоронними органами України;
- 3) підвищення ефективності інформаційно-аналітичного, організаційного, кадрового забезпечення сектору безпеки та оборони держави;

- 4) оптимізації організаційно-штатної структури, створення дієвого кадрового резерву виходячи з потреб забезпечення національної безпеки та економічних можливостей держави.

Стратегічним нормативно-правовим актом з питань реформування кадрової політики на сучасному етапі є "Концепція кадрової політики в Збройних Силах України", затверджена наказом Міністра оборони України від 27 листопада 2007 р. [8]. Документом визначено сучасні стратегічні підвалини формування кадрової політики у Збройних Силах України, а також механізми її реалізації, що передбачають гарантоване комплектування Збройних Сил України високопрофесійними кадрами, зокрема:

- посилення кадрового потенціалу Збройних Сил України з метою забезпечення спроможності негайно адекватно реагувати на новітні виклики та загрози національній безпеці України;
- удосконалення системи кадрового менеджменту в умовах повного переходу на професійну основу;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів;
- створення сприятливих умов та мотивації до проходження військової служби;
- удосконалення кадрового та морально-психологічного забезпечення персоналу;
- встановлення балансу між вимогами до рівня боєготовності та вирішенням соціальних питань персоналу;
- розвиток військової освіти та науки.

За результатами реалізації "Концепції кадрової політики в Збройних Силах України" вдалося:

- запровадити сучасну систему кадрового менеджменту централізованого типу, спрямовану на пошук, раціональне використання та управління службовою кар'єрою кожного військовослужбовця;
- надати єдності та багаторівневості кадровим процесам у сфері комплектування військовослужбовцями за контрактом та забезпечити їх професійне навчання;
- створити за кращими європейськими зразками потужні навчальні військові центри, спроможні на якісному рівні здійснювати на єдиних навчальних базах підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації військових фахівців усіх рівнів;

- розробити систему гуманітарного та соціального розвитку у Збройних Силах України та забезпечити певні механізми її реалізації у загальнодержавній системі здійснення гуманітарної та соціальної політики держави.

З приходом до влади у 2010 р. нової політичної команди на чолі з Президентом України Віктором Федоровичем Януковичем процес формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах держави набув нового імпульсу.

Нагальні питання удосконалення кадрового забезпечення сектору безпеки та оборони України зумовили схвалення "Концепції подальшого реформування та розвитку Збройних Сил України до 2017 року", яка спрямована на удосконалення системи проходження військової служби, кадрового менеджменту, оптимізації організаційно-штатної структури, створення належних умов для проходження служби [9].

Рішенням Ради національної безпеки і оборони України від 8 червня 2012 р. "Про нову редакцію Воєнної доктрини України", затвердженим Указом Президента України № 390/2012, пріоритетними напрямками підготовки держави до збройного захисту національних інтересів було визначено: "...ефективне застосування системи кадрового забезпечення централізованого типу, вдосконалення системи здійснення добору кадрів і комплектування військових формувань та органів спеціального призначення у ході їх професіоналізації" [10].

Формування сучасної кадрової політики у секторі безпеки та оборони України є стратегічним пріоритетом, що визначений рішенням Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2012 р. "Про Стратегічний оборонний бюлетень України" і схвалений Указом Президента України від 29 грудня 2012 р. № 771/2012. Зазначеним нормативно-правовим актом визначено, що кадрова політика у військових та правоохоронних органах України буде спрямована на забезпечення гарантованого комплектування Збройних Сил України та інших військових і правоохоронних структур держави 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 досягтися баланс визначеного рівня боєздатності Збройних Сил України щодо комплектування їх особовим складом, забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців та дотримання їх прав і свобод. Нові зміни у державній кадровій політиці будуть відбуватись за наступними стратегічними напрямками:

- удосконалення кадрового забезпечення структур сектору безпеки та оборони України;

- підготовка особового складу;
- гуманітарне та соціальне забезпечення особового складу [11].

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене зазначимо, що процес формування та реалізації кадрової політики у військових та правоохоронних органах України пройшов ряд історичних етапів свого розвитку. Наголошуємо, що формування та реалізація кадрової політики у військових та правоохоронних органах за роки незалежності України відбувалися дуже складно, враховуючи як об'єктивні фактори, пов'язані з обмеженими економічними та ресурсними можливостями держави, так і суб'єктивні, внаслідок емоційних, а іноді й помилкових державно-управлінських рішень.

На сучасному етапі розвитку сектору безпеки та оборони вище керівництво України визначило низку стратегічних завдань, що спрямовані на посилення кадрового потенціалу у військових та правоохоронних структурах держави, забезпечення високої мотивації до проходження військової служби, професіоналізацію персоналу, а також забезпечення їх соціального захисту.

Перспективою подальших розвідок даної проблематики є, на наш погляд, подальше вивчення концептуальних основ формування та реалізації кадрової політики в умовах реорганізації Воєнної організації держави в сектор безпеки та оборони України.

Список використаних джерел

1. Про військові формування на території України : Постанова Верховної Ради України // Відом. Верхов. Ради України. - 1991. - № 38. - Ст. 506.
2. Сучасна історія будівництва та розвитку Збройних Сил України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.mil.gov.ua/index.php?part=manpower_policy&lang=ru
3. Військові кадри Збройних Сил України на рубежі століть (1991-2009 рр.) (історичний нарис створення системи кадрових органів Збройних Сил України) / В. В. Жолукевський, А. П. Медвідь, В. В. Мазур та ін. ; за заг. ред. В. А. Діброва. - К. : Едельвейс і К, 2009. - 439 с.
4. Державна програма будівництва та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.zipro.net.ua/index.php?page_id=473
5. Історія створення Збройних Сил України на період до 2005 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/index.php?part=history>
6. Концепція переходу Збройних Сил України до комплектування військовослужбовцями контрактної служби на період до 2015 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/239/2001>

7. Про положення про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців : Указ Президента України від 7 листоп. 2001 р. № 1053/2001 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1053/2001>

8. Концепція кадрової політики в Збройних Силах України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://kiev.convdocs.org/docs/887/index-100467-5.html?page=26>

9. Концепція подальшого реформування та розвитку Збройних Сил України до 2017 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244523388

10. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 черв. 2012 р. "Про нову редакцію Воєнної доктрини України" : Указ Президента України від 8 черв. 2012 р. № 390/2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.rnbo.gov.ua/documents/303.html>

11. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 груд. 2012 р. "Про Стратегічний оборонний бюлетень України" : Указ Президента України від 29 груд. 2012 р. № 771/2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U771_12.html