

# УСКЛАЂИВАЊЕ МОТИВА И ЦИЉЕВА БИТНИХ СУБЈЕКТА ПЛАНИРАЊА РАЗВОЈА СИСТЕМА ОДБРАНЕ

Влада М. Митић  
Министарство одбране Републике Србије,  
Сектор за политику одбране, Управа за стратегијско планирање\*  
Срђан М. Благојевић\*\* и Ранко Л. Лојић\*\*\*  
Универзитет одбране у Београду, Војна академија

Планирањем развоја система одбране обезбеђује се да систем одбране, односно Војска у ужем смислу, поседује потребне способности за заштиту националних интереса од актуелних и будућих безбедносних изазова, ризика и претњи. Пресудан утицај на резултате планирања развоја Војске има усклађивање мотива и циљева битних субјеката. Субјекти који највише утичу на планирање развоја су нација, односно грађани, репрезентативна политичка партија и субјекти унутар Војске (војни руководиоци и запослени). Дугогодишња неусклађеност мотива и циљева наведених субјеката, као и примена лошег модела усклађивања, довели су до континуираног смањења буџета одбране, што је утицало на мотивацију запослених и довело до тога да велики број припадника Министарства одбране и Војске Србије прекине радни однос. Крајњи ефекти огледају се у паду оперативних способности Војске Србије.

Кључне речи: *мотиви и циљеви, субјекти планирања развоја, усклађивање мотива и циљева, ефекти усклађивања мотива и циљева, мотивисање*

## Увод

Планирањем развоја система одбране у ширем смислу, односно Министарства одбране и Војске Србије у ужем смислу, обезбеђује се да систем одбране поседује способности потребне за супротстављање актуелним и будућим безбедносним изазовима, ризицима и претњама. Развој Министарства одбране и Војске Србије у највећој мери зависи од додељеног буџета одбране. Како је буџет одбране један од најважнијих инструмената којим репрезентативна политика изра-

\* vlada.mitic@mod.gov.rs

\*\* srdjan.blagojevic@mod.gov.rs

\*\*\* ranko.lojic@mod.gov.rs

жава своје приоритете, важно је извршити усклађивање циљева и мотива политичких и војних субјеката. Такође, на приоритете репрезентативне политике у највећој мери утичу потребе и мотиви грађана, али и политички лидери који утичу и на обликовање јавног мњења, нарочито по питању безбедности.

При планирању развоја битно је ускладити различите, међусобно условљене и често супротстављене мотиве и циљеве различитих субјеката. Субјекти чији мотиви и циљеви највише утичу на планирање развоја су политички субјекти, друштво, односно нација и субјекти унутар система одбране, односно Министарства одбране и Војске Србије. За планирање развоја постоје различити модели, а један од њих, који се примењује у планирању развоја система одбране Републике Србије, приказан је у књизи Стратегијско планирање одбране (Ковач/Стојковић 2009). Модел планирања развоја који се примењује у Републици Србији заснован је на способностима и у складу је са трендовима који се примењују у свету. Недостаци модела су што је по питању усклађивања циљева и мотива једноосмеран, те се своди на анализу политичких смерница ради усмеравања опција за достизање потребних способности. Такође, имплементирани модел не разматра могућност примене различитих метода и техника ради повећања перцепције грађана о субјективном осећају безбедности и значаја система одбране.

Када се разматра усклађивање мотива и циљева битних субјеката планирања развоја Министарства одбране, највећи значај има усклађивање мотива и циљева политичких субјеката и војних субјеката, јер се њиховим усклађивањем утиче и на усклађеност мотива и циљева унутар система одбране, као и на усклађеност са мотивима и циљевима друштва, односно нације. У литератури постоји више различитих модела усклађивања мотива и интереса политичких и војних субјеката. Једна од могућих класификација модела усклађивања мотива и циљева политичких и војних субјеката јесте (Благојевић, Гвозденовић/Анђелковић 2016): усклађивање на основу усаглашавања (договорно, споразумно), усклађивање на основу наредбе и усклађивање применом моћи и насиља.

Узимајући у обзир различите моделе усклађивања циљева и мотива битних субјеката планирања развоја, а нарочито политичких и војних субјеката, као и анализу буџета Министарства одбране и Војске Србије, може се приметити да је претежно примењиван модел на основу наредбе. Овакво усклађивање довело је до континуираног смањивања буџета одбране, те умањења удела из буџета који је намењен за персоналне трошкове. Смањивање персоналних трошкова битно је утицало на мотиве свих запослених у Министарству одбране и Војсци Србије. Незадовољење мотива запослених, као и лоша конкурентност Министарства одбране и Војске Србије на тржишту рада, довели су до тога да велики број професионалних припадника прекине радни однос, чиме је нарушен степен попуне.

Крајњи ефекти нарушеног степена попуне јесу нарушена мотивација и повећано напрезање запослених у Министарству одбране и Војсци Србије, те умањење способности војске за извршење додељених мисија и задатака.

## Појам мотива и циљева

Мотив представља основни емотивни подстрек, унутрашњи подстицај за нечију активност, делатност, поступак и сл., главни подстицајни разлог, побуда, повод (Вујановић, и други 2007, 732). У психологији се мотиви дефинишу као унутрашњи чиниоци

(органиски и психолошки) који покрећу активност, усмеравају је и њоме управљају, ради остварења одређених циљева (Рот 2004, 260). Мотиви се могу дефинисати и као поједини унутрашњи чиниоци који покрећу и усмеравају активности и понашања у правцу достизања циљева и имају одређени садржај, трајање и снагу (Дунђеровић 2004, 109).

У литератури постоји више подела мотива, а по једној мотиви се деле на биолошке, социјалне и персоналне (Рот 2004, 263-282). Биолошки мотиви су они који почивају на телесним потребама, било да су урођени (нпр. глади и жеђи, матерински, сексуални, за излучивањем итд.) или стечени (нпр. потреба за цигаретом). Социјални мотиви су они за чије је остварење неопходан контакт са другим људима и њихово присуство и који су заједнички већем броју људи (нпр. мотив за друштвом, самопотврђивање, агресивност итд.). Персонални мотиви су они који почивају на психолошким потребама и, пре свега, усмерени су на развој и интересе властите личности (нпр. сигурност, стицање имовине итд.).

За менаџмент је важна и подела на спољашње и унутрашње мотиве, зависно од тога одакле долази активност која је подстиче. Унутрашњи мотиви су они код којих су покретачи, односно активности које их покрећу у нама самима, односно у нашем организму и личности, а задовољавају се самом активношћу која их покреће (Дунђеровић 2004, 111). Спољашњи мотиви су екстерно подстакнути и не задовољавају се толико самим ангажовањем колико резултатима и наградом која се постиже (Дунђеровић 2004, 111). Такође, важно је напоменути да мотиви могу бити часни и нечасни (Лојић 2011, 375).

Извор мотива су потребе (Рот 2004, 260), а за њихово разумевање важно је напоменути и теорију потреба, коју је развио Абрахам Маслов. Под потребама се подразумева недостатак нечега, који може бити органиски (нпр. недостатак одређених хранљивих материја) или психолошки (јасна и свесна жеља за одређеним објектима или ситуацијама) (Рот 2004, 260). Теорија потреба даје хијерархију мотива са пет нивоа, где се задовољавањем нижих мотива стварају услови за појављивање виших мотива. Нивои мотива по Маслову су: 1. егзистенцијални (потребе за водом, храном, одећом, сексом); 2. потребе за сигурношћу (физичка и економска); 3. потребе за припадањем (да будемо у друштву других и да нас други воле); 4. потребе за угледом и статусом (да нас други поштују и уважавају); 5. потребе за самоостварењем (да актуелизујемо своје потенцијале, да можемо преузети одговорност, имати могућност развоја итд.) (Дунђеровић 2004, 114, Павловић 2007, 46). За разлику од потреба, које свесно или несвесно не морају бити препознате или доживљене, мотиви морају бити препознати и доживљени, али морају и покренути на остварење неког циља како би се задовољили (Рот 2004, 260).

Може се закључити да је за мотиве важно да се задовољавају, а незадовољење, односно спречавање и осујећење задовољења мотива назива се фрустрација (Рот 2004, 289), што доводи до депресије, апатије и незадовољства. (Лојић 2011, 375).

Циљ представља место, тачку, границу до које се жели стићи, односно доћи. Циљ је оно чему се тежи, оно што усмерава нечије деловање, нечију делатност, сврха (Вујановић, и други 2007, 1491). У психологији су циљеви објекти или ситуације за које се очекује да ћемо задовољити одређену доживљену потребу (Рот 2004, 261). Однос између мотива и циљева је двосмеран. Циљеви и интереси се постижу и остварују одређеним активностима човека чији су покретач мотиви. Такође, мотиви се покрећу и усмеравају помоћу циљева и доприносе њиховом остваривању, а циљеви стварају, одржавају и јачају мотиве (Лојић 2011, 375).

## Мотиви и циљеви битних субјеката планирања развоја

У процесу планирања развоја система одбране у ширем смислу, односно Војске у ужем смислу, разматрају се субјекти који најзначајније утичу на планирање развоја. То су:

- друштво, односно нација,
- субјекти у Војсци и
- политички субјекти.

Задовољење одређених и специфичних мотива и остваривање циљева друштва, односно нације, основа су за формулисање мисије и задатака војске, а тиме и основа за планирање развоја. Нација је заједница људи са заједничким пореклом и припадношћу, који живе на одређеној територији, повезани економским односима, језиком, културом и приближно истом или сличном традицијом (Раденовић 1999, 348). Као заједница људи нација има оређене мотиве и циљеве који су настали консензусом појединачних мотива свих њених припадника. Мотиви и циљеви нације зависе од културе, традиције, историјских прилика, утицаја међународног окружења, економских односа унутрашњих и спољашњих субјеката и других фактора. У литератури, као и у пракси, уместо појма мотиви и циљеви нације најчешће се користе појмови националне вредности и национални интереси.

Интерес је оно што нечему иде у прилог, у рачун, корист, добит државе, а може бити и лични. Такође, интерес је пажња према ономе што одговара нечијим потребама, настојања, занимање, заинтересованост, интересовање (Вујановић, и други 2007, 476). Интереси су објекти и садржаји на које појединац или друштво обраћају пажњу и њима се бави у мислима (Рот 2004, 283). Интереси су повезани са вредностима, где оне представљају општеприхваћене друштвене ставове на основу којих се цени да ли је нешто добро или не. Вредности усмеравају појединачне мотиве, тако да их чине функцијом целовитог мотивационог система. Често су вредности изражене као правила, прописи, императиви, заповести и забране које друштво прописује (Ковач/Стојковић 2009, 191). Важно је уочити однос између вредности и мотива. Често се вредности могу изједначити са мотивима, ако су мотиви заједнички за одређену нацију, општеприхваћени и друштвено „прописани” и ако се покрећу и усмеравају помоћу циљева, односно ако је циљ нације стварање, одржавање и јачање одређеног мотива. У наведеном случају, за националне вредности може се рећи да су национални мотиви. У савременој литератури појам интерес се изједначио са мотивационим фактором (Ковач / Стојковић 2009, 192), односно представља активност којом се побуђују, усмеравају или задовољавају мотиви. Моће се закључити да је национални интерес део националног циља који покреће и усмерава мотиве појединаца у одређеној нацији, а са друге стране доводи до очувања и достизања националних вредности.

Националне вредности и интереси најчешће су садржани у уставима држава, као и у појединим стратегијама. Ради сагледавања различитих националних вредности и интереса извршена је анализа садржаја стратегија националних безбедности и стратегија одбране различитих држава (прилог 1 и прилог 2). Анализом националних вредности (прилог 1) може се приметити да су најзаступљеније оне везане

за људска права, грађанске слободе, владавину права, демократију, безбедност и стабилност државе, просперитет и економски развој, тржишну економију, животни стандард грађана, толеранцију и једнаке могућности и друге. Такође, могу се уочити и неке специфичне вредности у појединим државама, као што је национални идентитет и патриотизам, и то код држава код којих су ове вредности процесом глобализације нарушене, као и вредности везане за очување глобалног светског поретка, које су заступљене код држава хегемона.

Узимајући у обзир да су вредности повезане са мотивима, па чак у појединим случајевима и изједначене, анализом вредности може се закључити и о мотивима одређене нације. Најважнији мотиви нације, када је у питању систем одбране, односно војска су безбедност на свим нивоима, и то: индивидуална безбедност сваког грађана, безбедност државе и нације и безбедност у регионалним и глобалним оквирима.

Када су у питању национални интереси (прилог 2), којима се достижу и штите националне вредности, најраспрострањенији су следећи: заштита суверенитета; заштита независности; заштита територијалног интегритета; унапређење међународног окружења, стабилности и мира; економски развој, просперитет и животни стандард; заштита владавине права и светског поретка; заштита живота грађана и други. За војску су најважнији национални интереси, а тиме и њени циљеви: заштита суверенитета, независности и територијалног интегритета, унапређење, односно учешће у унапређењу стабилности и мира у међународном и регионалном окружењу, као и заштита живота грађана.

Мотиви и циљеви субјеката у систему одбране, односно у војсци, односе се на све субјекте који урављају или извршавају функцију одбране државе. Када се говори о војсци може се рећи да је то, у односу на функцију коју обавља у друштву, специфична војна организација. Организација је друштвена јединица или друштвена активност скупа људи и средстава, која се трајно организује, непрестано одвија и усмерава или реорганизује, ради обављања извесне (специјализоване) функције и улога, како би остварила своје циљеве (Раденовић 1999, 257). С тим у вези, функције војне организације су онај скуп послова који се односе на припреме за одбрану и одбрану државе у складу са законом, док се циљеви система одбране односе на заштиту националних интереса.

Мотиви и циљеви субјеката у Војсци могу се класификовати на:

- опште мотиве и циљеве војничке професије,
- мотиве и циљеве војних руководилаца и
- мотиве и циљеве запослених у војсци.

*Општи мотиви и циљеви војничке професије* могу се сагледати анализом дужности војничке професије. Дужност војничке професије је јачање безбедности државе, што захтева сарадњу, организацију и дисциплину, а тиме и наглашавање значаја групе у односу на појединца због обезбеђења служења друштву, као и природе средстава која се употребљавају у вршењу дужности (Гађиновић 2014, 136). Када су у питању интерни фактори који утичу на мотиве запослених у систему одбране, могу се издвојити карактеристике организације, као и карактеристике послова који се обављају (Лојић 2011, 29-31). Војна организација афирмише највише националне вредносне ставове као што су патриотизам, слобода и одбрана државе, пожртвованост, човекољубље и други. Величина система одбране и подељеност

на већи број јединица доводи и до вредности везаних за кохезију, као и поистовећивања циљева јединице са личним мотивима. Природа послова у систему одбране намеће захтеве за већом мобилношћу, професионализмом, одговорношћу људских ресурса, као и спремност запослених да се идентификују са циљевима система одбране (Лојић 2011, 32).

Да би војник извршио дужност која се односи на јачање безбедности државе потребно је да: посматра државу као основну јединицу политичке организације; наглашава трајну природу претњи безбедности државе и трајну могућност рата; наглашава величину непосредних претњи безбедности; залаже се за одржавање јаких, разноликих и спремних војних снага (Хантингтон 2004, 72). Иако се војник залаже за јаке војне снаге, не може се рећи да жели рат. Напротив, јаким војним снагама обезбеђује се мир и безбедност државе, те се може рећи да војник упозорава друштво на претње, и обавештава о начину заштите од претњи.

Може се закључити да је циљ војничке професије јачање безбедности државе, док се мотиви војничке професије односе на јаке способности војске, јак војни колектив, патриотизам, пожртвованост, човекољубље итд.

*Мотиви и циљеви војних руководилаца*, поред општинских циљева и мотива војничке професије, обухватају и одређене специфичне циљеве и мотиве. Војни руководиоци управљају војском и њеним деловима и усаглашавају војне циљеве са циљевима политичких руководилаца. Када је у питању однос војне професије и политике, војничка професија не разматра пожељност или непожељност политичких циљева, већ води рачуна о војним средствима којима се остварују политички циљеви (Гађиновић 2014, 138). Војни руководилац мора бити политички неутралан, те не сме дозволити да на професионалну стручност, као и војничко просуђивање, утиче политика, јер је суштина војне професије служба друштву и држави (Гађиновић 2014, 139). Војничка послушност се на овај начин огледа у прихватању војничких и политичких циљева, али не сме да се сведе на слепо послушност и да занемари и своју основну улогу, а то је упозоравање на претње и захтевање јаких војних снага. Може се закључити да се основни циљеви војних руководилаца односе на извршење мисија система одбране, као и на економске циљеве. Извршење мисија система одбране обезбеђује се поседовањем одговарајућих способности, а економски на снижавање трошкова. Поред наведених циљева, војни руководиоци имају и социјалне циљеве. Социјални циљеви односе се на саме запослене и оријентисани су на задовољење потреба запослених, постизање већег стандарда запослених и слично (Павловић 2007, 130). Када су у питању мотиви војних руководилаца, поред општих мотива који су везани за војничку професију, могу се издвојити и мотиви који се односе на зараду, као и каријерно напредовање (Лојић 2011, 369), односно задржавање на одређеном високом положају у хијерархији војне организације. Када се говори о мотивима војних руководилаца, треба поменути и напредовање на вертикалној лествици друштвене стратификације (Ђорђевић 2006, 113).

*Мотиви и циљеви запослених* могу се сагледати кроз унутрашње и спољашње мотиве (Дунђеровић 2004, 111). Циљ запослених, нарочито због карактеристика војничке професије ка поистовећивању личних мотива и циљева јединице, односно војске у целини, односи се на безбедност државе. У контексту развоја војске, циљ који се односи на безбедност државе своди се на развој војних способности. Уну-

трашњи мотиви су у непосредној вези са мотивима и циљевима војничке професије, а задовољавају се спровођењем активности које имају везе са циљем војничке професије. Унутрашњи мотиви, специфични за војску, на пример су: учешће на вежби, одбрана државе, потврђивање способности јединице и личне способности и слично. Са друге стране, спољашњи мотиви се не задовољавају самим учешћем на активностима, већ зависе од спољашњег признања и награде. Ова група мотива може се сагледати кроз Масловљеву пирамиду потреба, а односи се на егзистенционалне потребе, потребе за економском сигурношћу, бољи статус и углед у друштву, физичку сигурност, боље услове живота и рада, могућност каријерног напредовања и усавршавања и слично.

Када су у питању *политички циљеви и мотиви*, за усаглашавање мотива и циљева битних субјеката развоја система одбране најважнији су мотиви репрезентативне (владајуће) политичке партије. Политичка партија може се дефинисати као добровољна, нарочито политичка организација која се бави организовањем политичког живота у чијем је средишту, као основни циљ, освајање државне власти (и њено што дуже задржавање), ради заштите и остварења одређених класних, групних, општих, заједничких и других интереса друштва – омеђан оквиром једне одређене програмске идеолошке концепције (Раденовић 1999, 326). Како је репрезентативна политичка партија већ на власти, њен основни циљ је што дуже задржавање на власти.

Политички мотиви могу се класификовати као (Doherty 2015, 367): политички самоинтереси, жеља за служењем јавном добру и приоритети властите политике. За потпуно сагледавање мотива и циљева политичке елите битно је сагледати и како друштво види политику, односно шта од ње очекује.

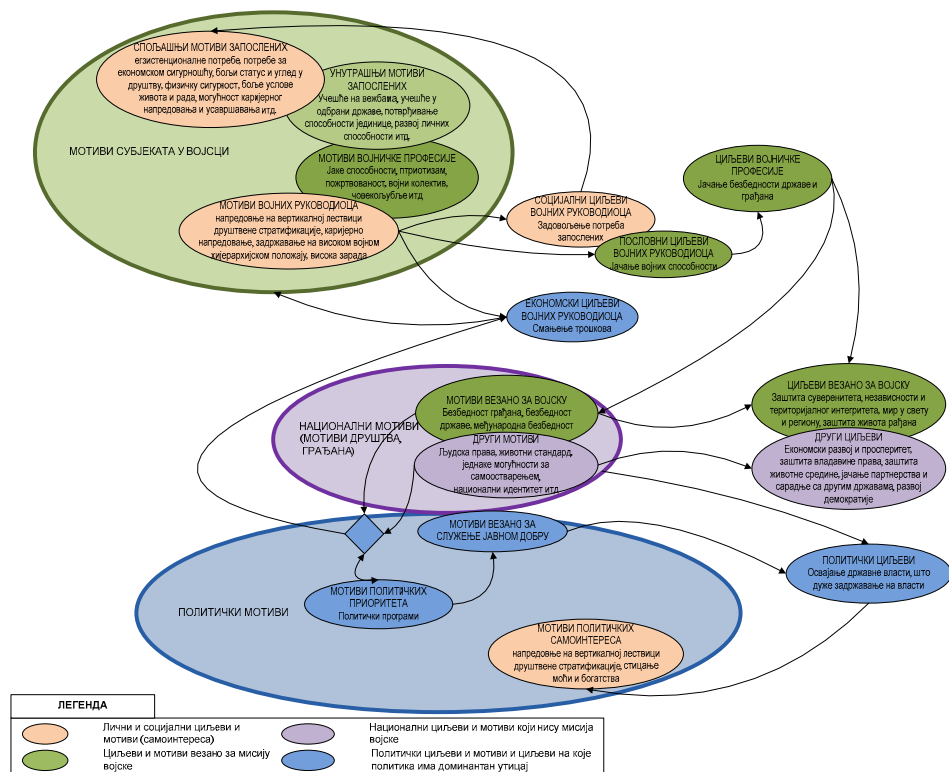
Грађани, а тиме и друштво, као централни мотив репрезентативне политике виде прву групу мотива који су везани за политичке самоинтересе, који имају најлошију интерпретацију. Како су људи склони да кажњавају неуспехе других људи, нарочито ако су ти неуспеси продукт себичног понашања (Doherty 2015, 371), обично се мотиви који спадају у групу политичких самоинтереса не прокламују, односно прикривени су. Када су у питању политички самоинтереси, неопходно је поменути појам стратум и стратификација. Стратификација подразумева институционални облик друштвеног диференцирања појединаца и друштвених група распоређених у мање или више чврсте издиференциране социјалне слојеве – стратуме, према неком од друштвено одређених критеријума (Раденовић 1999, 286). У савременом друштву постоје различити критеријуми диференцирања и то према припадности одређеном слоју на основу занимања, висине дохотка, степена квалификације, образовања итд. (Раденовић 1999, 296). Ангажовање у политичком животу један је од начина вертикалне покретљивости на лествици друштвене стратификације (Ђорђевић 2006, 113), те је и најважнији политички мотив из групе политичких самоинтереса. Напредовање на лествици друштвене стратификације се, у крајњем, односи на могућност стицања и демонстрирања моћи (Лојић 2011, 105), који су један од најважнијих покретачких мотива у политици.

Група мотива који се односе на служење јавном добру увек има позитивну интерпретацију од стране грађана, као и приоритет у вредновању. Од репрезентативне политике грађани очекују рад у јавном интересу на првом месту, док се мање вред-

нује сам начин остваривања интереса. На пример, уколико грађанима није остварен задовољавајући животни стандард, без обзира на то како се репрезентативни политичари понашају, подршка грађана ће опадати.

Под приоритетима властите политике подразумева се посвећеност властитом политичком програму, понашање политичара и начин остваривања политичких циљева. Када су у питању мотиви из групе политичких приоритета, грађани често не оцењују политичке програме, већ личне особине политичких лидера, односно њихов политички стил (Павлићевић 2013, 213). На интерпретацију политичких приоритета од стране грађана, у највећој мери утичу друштвени ставови и идентитет, историјски и временски период, као и сами политички ставови грађана као гласача. Тако, у зависности од политичких ставова грађана, из групе политичких приоритета, поједини мотиви могу имати добру интерпретацију, а поједини лошу (Doherty 2015, 368).

Може се закључити да су мотиви и циљеве битних субјеката планирања развоја војске међузависни. Њихова међусобна повезаност, као и условљеност, приказана је на слици 1.



Слика 1– Међусобна повезаност мотива и циљева битних субјеката развоја система одбране



Мотиви субјеката у војсци доводе до јачања војних способности, а тиме и до задовољења националних мотива који се односе на безбедност државе и самих грађана. Јаким војним способностима војска штити територију, независност и суверенитет државе, животе грађана и доприноси миру и стабилности у свету и региону. Како би војни руководиоци остварили своје личне мотиве, највећу пажњу посвећују усаглашавању са политичким мотивима и циљевима, што се првенствено одражава на њихове економске циљеве, односно смањење трошкова одбране.

Грађани посматрају политику не само кроз задовољење мотива безбедности, већ и кроз све остале мотиве, а највише мотиве политике који се односе не служење јавном добру. Приоритет појединих мотива код грађана зависиће од конкретних историјских, економских, технолошких, образовних, социјалних, демографских, културолошких и других услова, који се временом мењају. Не задовољавање националних мотива доводи до опадања популарности и поверења у репрезентативну политичку партију, те она тиме не остварује свој основни циљ.

Како би репрезентативна политичка партија остварила свој циљ, а тиме и задовољила мотиве политичког самоинтереса, своје мотиве политичких приоритета, односно политичке програме, прилагођава конкретним захтевима грађана. На тај начин мотиви политичких приоритета прилагођавају се мотивима који се односе на служење јавном добру. Уколико су захтеви грађана усмерени на већу безбедност државе, мерама у области повећања буџета одбране јачаће се војска, а уколико репрезентативна политика такве мере не предузме, опадаће јој популарност, а вероватно ће државну власт освојити политичка партија која у својим мотивима политичких приоритета има јачање система безбедности и одбране, јер су њени мотиви који се односе на служење јавном добру приближнији мотивима грађана. Са друге стране, уколико грађани имају потребу за задовољењем других мотива, који нису у мисијама војске, ради задовољења политичког циља репрезентативна политичка партија усмериће фокус ка другим националним мотивима. Најважнији инструмент политике за утврђивање економских и друштвених приоритета у оквирима ограничених средстава која су на располагању држави за јавно трошење јесте буџет (Ковач/Стојковић 2009, 457). Мотиви политичких приоритета у чијем фокусу није безбедност већ други национални мотиви доводи до смањења буџета одбране.

Смањење трошкова одбране утиче на све мотиве војних субјеката, а тиме и на достизање циљева војне организације који се односе на развој способности војске, те јачање безбедности државе. Тако је смањење трошкова одбране често у супротности са социјалним циљем, којима се задовољавају лични мотиви запослених (веће зараде, бољи статус итд.), али и мотиви војничке професије (учешће на вежбама и другим активностима од значаја за војничку професију). И поред тога, војни руководиоци морају увек тежити ка задовољењу циља који се односи на јачање војних способности, јер само тако се остварује циљ војне организације који се односи на безбедност државе. С тим у вези, војним руководиоцима иде у прилог задовољење потреба запослених, као и већи буџет одбране.

## Модел усклађивања мотива и циљева битних субјеката планирања развоја војске

Процес усклађивања политичких и одбрамбених циљева представља превазилажење разлика у ставовима и делањима оних субјеката друштва који уједно представљају носиоце функције одбране (Благојевић, Гвозденовић/Анђелковић 2016, 141). Тиме се ствара предуслов за развој способности које су неопходне како би држава могла да одговори актуелним и будућим безбедносним изазовима, ризицима и претњама, те заштитила своју територију, независност, суверенитет и грађане. Такође, обезбеђује се и усклађивање развоја војске са укупним развојем друштва.

Усклађивање се постиже кроз (Благојевић, Гвозденовић/Анђелковић 2016, 141): спорење, доказивање, негације и сл. Као и сваки процес, усклађивање садржи одређене фазе. То су:

- фаза обавештавања и објашњавања,
- фаза сагласности око плана извршења,
- фаза извршења и
- фаза друштвених ефеката извршења.

Узимајући у обзир субјекте у планирању развоја војске (субјекте у војсци, репрезентативне политичке субјекте и друштво, односно нацију), усклађивање мотива и интереса битних субјеката разматраће се као: усклађивање између војних субјеката и друштва, односно нације; усклађивање између војних и политичких субјеката; и усклађивање између субјеката унутар војске.

*Усклађивање мотива и циљева између друштва и војних субјеката* у највећој мери постиже се самим развојем војске и извршењем мисија и задатака. На тај начин се задовољавају основни мотиви грађана који се односе на безбедност. Узимајући у обзир да су мотиви и циљеви субјеката у војсци безбедност државе, нације и грађана, као и да је у војној организацији присутан висок степен поистовећивања личних мотива са циљевима војске као организације, може се закључити да је део мотива и циљева који се односе на безбедност исти код субјеката у војсци и друштва. За усклађивање ових мотива највећи значај имају национални мотиви којима грађани дају приоритет, односно они које грађани доживљавају као највећу потребу. У вези с тим, на приоритет безбедности код грађана утиче објективно поимање безбедности, односно реално присуство или одсуство претње, као и субјективна перцепција угрожености грађана и државе и значаја система одбране и војске. На субјективну перцепцију, осим објективних околности, могу утицати и култура и историјска традиција, временски и друштвени контекст, изјаве домаћих политичких лидера, информације добијене посредством средстава јавног информисања и друго (Hartl 2006, 15-17). Може се приметити да репрезентативна политичка партија, нарочито ако се узме у обзир и степен контроле медија од стране репрезентативне политичке партије, има велику улогу на субјективну перцепцију безбедности од стране грађана, а тиме и на додељивање приоритета мотивима безбедности и развоја одбране и војске. На основу наведеног може се закључити да највећу улогу у усклађивању мотива и циљева војске и друштва имају политички субјекти, те ће се кроз усклађивање са политичким субјектима, као и усклађивањем мотива и циљева унутар војске, обезбедити и усклађеност са мотивима и циљевима грађана.

Када је у питању *усклађивање мотива и циљева репрезентативних политичких субјеката и субјеката у војсци*, највише утиче стил политичког руковођења. Политички стил може се дефинисати као стални начин делања појединца, колективитета или институције у политици који је јединствен или довољно различит од уобичајеног како би се могао при сваком понављању препознати као исти (Павлићевић 2013, 215). Политички стил чине обележја испољена у делању политичких актера која одређују механизми грађења њихове политичке моћи, поступци грађења легитимитета, референтни идеолошки систем, њихов политички језик, политичка симболика коју претежно практикују у политичком делању, елементи и обележја њихове не вербалне комуникације и елементи политичке културе, тј. начин испољавања патриотизма (Павлићевић 2013, 217).

У литератури се наводи неколико политичких стилова у Републици Србији (Павлићевић 2013, 226-232): ауторитарни<sup>1</sup>, републикански<sup>2</sup>, реалистички<sup>3</sup>, популистички<sup>4</sup>, конформистички<sup>5</sup> и револуционарни<sup>6</sup>. У контексту политичког стила, на усклађивање мотива и циљева највише утиче тоталитет узајамних односа политичких лидера и њихових потчињених. Тоталитет ових односа може бити демократски, ауторитарни и индолентни (Павлићевић 2013, 218).

Узимајући у обзир политичке стилове, а нарочито тоталитет узајамних односа политичких лидера и војних руководилаца, у литератури се могу наћи следећи модели усаглашавања мотива и циљева политичких субјеката и војске (Благојевић, Гвозденовић/Анђелковић 2016, 143-144): усклађивање на бази усаглашавања (договорно, споразумно), усклађивање на бази наредбе и усклађивање применом моћи и насиља.

<sup>1</sup> Лидер непосредно решава проблеме и користи сва средства за постизање циља. Гради култ вође и ствара атмосферу лажног оптимизма и среће. Нема дугорочну стратегију. Склон је медијским манипулацијама, посвећује велику пажњу својим наступима, служи се методама уцене, претњи, „шпијуноманије“, вређа и понижава неистомислљенике и лицемеран је према њима. Доминантан је у односу на сараднике и потчињене, и ауторитативно намеће своју вољу. Гради легитимитет на слепом патриотизму.

<sup>2</sup> Лидер захтева уједначеност јавне политике са јавним интересом. Има добре реторичке способности, лепе манире у комуникацији и креира пријатељску атмосферу. Велику пажњу поклања презентацији. Свој рад заснива на консензусу, знању и моралним квалитетима. Карактеристичне особине су му уобразиљеност и колебљивост.

<sup>3</sup> Лидер је доследан у остваривању принципа моћи. Рационално процењује снаге за постизање политичког успеха. Сагледава политику искључиво кроз интересе, предности и користи. Све потчињава достизању и очувању моћи и власти (правда, морал, традиција, сарадња, сродство, верност итд.). Контролише окружење и влада изазивајући страх.

<sup>4</sup> Популистички стил заснива се на мобилизацији и учвршћивању позиције лидера. Карактеришу га позивање на сентименте, колективна надања и страхове. Наглашавају се морална становишта, носталгија за прошлошћу, поистовећивање са идеализованом верзијом свог народа и изолационистичка нота у патриотизму.

<sup>5</sup> Лидер одаје утисак опортунисте, несигурне и непринципијалне личности. Некритички прихвата вредности и ставове. Неспреман је за предузимање слободе самосталног и независног деловања. Тешко прихвата новине и у потрази је за сигурношћу и извесношћу. Политички је активан само када има најмање отпора. Неубедљив је у комуникацији и некреативан. Погодан је медијима за манипулације, али је изузетан манипулатор.

<sup>6</sup> Лидер истиче полет, самопоуздање и смелост. У комуникацији исказује надменост, сујету и искључивост. Заснива се на нужности промена и новог. Независна је и слободна личност која критички мисли. Брзо се прилагођава, а у остваривању циљева не бира средства. Не уважава чињенице и околности, као ни опомене. Политички је искључив, а стварност посматра само кроз револуционарне циљеве. Склон је пропитивању и преиспитивању патриотизма и окренут ка модернизму и отвореном свету.

1. Усклађивање на бази усаглашавања (договорно, споразумно) представља договорни или споразумни тип усклађивања политичких и војних циљева. У процесу усклађивања, посебно почетном, јавља се усаглашавање као веома битан део целокупног процеса. То уједно представља и најефикаснији начин усклађивања, самим тим што је проистекао као производ усаглашених ставова политичких и војних лидера о најважнијим питањима по систем одбране. Предмет усаглашавања су: циљеви, ставови, полазишта и визија. Није увек лако постићи сагласност око важних државних питања, јер се често дешава да су различите тачке гледишта оних који доносе политичке одлуке и оних који те одлуке треба да изврше.

2. Усклађивање на бази наредбе је тип усклађивања који настаје као производ неуспеле фазе усаглашавања. Многобројне разлике у полазиштима између политичких и војних лидера касније се могу пренети и на неслагања до којих долази приликом доношења важних државних одлука у вези са системом одбране. Војним лидерима у том случају преостају две могућности: прва се огледа у томе да се повинују и изврше наредбу, иако је не сматрају исправном, а друга да одбију да је изврше, чиме ризикују да буду смењени са дужности коју обављају и тиме изгубе део друштвене моћи којом располажу.

3. Усклађивање применом моћи и насиља је тип усклађивања који политички лидери примењују онда када претходна два наведена не дају жељене ефекте. У случају да војни лидери не изврше наредбу политички лидери најчешће, користећи своју моћ, уз примену силе или насиља, намећу решење и, у већини случајева, смењују непослушно војно руководство (или војника). Међутим, у пракси су постојали бројни случајеви где су војни руководиоци, услед изражавања свог неслагања са политичком одлуком, одбили даљу послушност. Имајући у виду да располажу великом моћи коју, услед неадекватне цивилне контроле, могу да усмере против политичких лидера, односно актуелне власти, то може бити један од узрока настајања државног удара, пуча, преврата или револуције.

Када се узму у обзир наведени модели усаглашавања мотива и циљева политичких и војних лидера на највишим функцијама у систему одбране, постизање сагласности око важних одлука које се тичу система одбране може се сматрати најпожељнијом могућом варијантом. Крајњи производ усклађивања, када је у питању развој система одбране, огледа се у додељивању и расподели финансијских средстава за финансирање система одбране, односно војске.

*Усклађивање мотива и циљева између субјеката унутар војске* своди се на систем мотивације и награђивања. Мотивација се може описати кроз процес јављања потребе – активирања организма – доживљаја потребе – замишљања циља којим се потреба може задовољити (Рот 2004, 261). У литератури постоји више различитих, али суштински веома сличних дефиниција појма мотивација. У психологији је термин мотивација повезан са појмом подстицај, где се под подстицајем подразумевају такви објекти и ситуације који изазивају јављање мотива, подстичу да се мотиви актуализирају, да оживе (Рот 2004, 261). Неки аутори дефинишу мотивацију као укупност процеса који покрећу и одржавају одређене активности и понашања у правцу постизања циља (Дунђеровић 2004, 109). Најсвеобухватнија дефиниција мотивације која се односи на управљање људским ресурсима у систему одбране могла би бити: „Мотивација је процес свесног покретања и усмеравања понашања и активности човека ка постизању и остварењу одређених циљева и интереса” (Лојих 2011, 375).

У литератури у којој се разматра област управљања људским ресурсима често се уз појам мотивација помиње и појам награђивање. Основна улога награђивања јесте да се ускладе индивидуални интереси запослених и стратегијски циљеви организације кроз привлачење и задржавање способних људи, охрабривање и подстицање запослених да развију своје способности и знања, мотивацију запослених и креирање културе у којој је запосленима стало до успеха организације у којој раде (Лојић 2011, 374).

Систем награђивања и мотивације обухвата све награде које организација додељује запосленима, а могу бити материјалне и нематеријалне (Лојић 2011, 376). Материјалне награде односе се на зараде, плате, накнаде и друга примања и доприносе који се могу исплатити запосленима. Материјалне награде изискују финансијска средства, а самим тим и повећање трошкова Министарства одбране и Војске Србије. Један од најважнијих екстерних фактора који утичу на мотивацију и награђивање људских ресурса у војсци јесте активност државе. Иако се усклађивање мотива између субјеката унутар војске врши на релацији војни руководиоци – запослени, највећи утицај ипак има држава, односно репрезентативна политичка партија. На задовољење мотива запослених држава највише утиче доношењем закона и прописа, чиме се стварају повољни услови рада и запослења (Лојић 2011, 32).

У Министарству одбране и Војсци Србије материјалне награде су регулисане Законом о војсци (Министарство одбране Републике Србије 2015, 50-56), као и Правилником о платама професионалних припадника Војске Србије (Министарство одбране Републике Србије 2016). Наведена законска решења и прописи којима је регулисано награђивање у Министарству одбране и Војсци Србије немају довољно специфичности, нити конкурентности на тржишту рада, а нарочито за поједине флексибилне специјалности, као што су информатичари, наставници и професори на универзитету одбране, медицински радници, економисти, инжењери телекомуникација, инжењери саобраћаја, машински инжењери, пилоти и слично. Осим доношења закона и прописа, на мотивацију запослених у Министарству одбране и Војсци Србије, а нарочито на материјално награђивање, држава утиче и утврђивањем и распоређивањем буџета одбране.

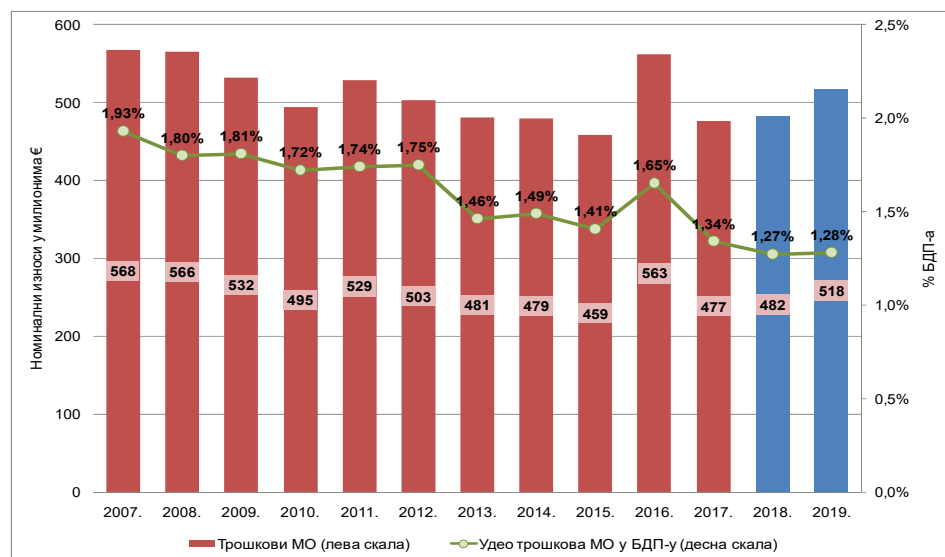
Нематеријалне награде не изискују материјална средства, а у пракси се односе на (Лојић 2011, 388): адекватно дизајнирање посла, демонстрирање пожељног стила руковођења, партиципацију запослених у одлучивању, управљање помоћу циљева, флексибилне облике радног времена и друге нематеријалне награде. Узимајући у обзир да се војна организација заснива на прописаној субординацији, као и ригидном поштовању закона, прописа и правила, многи облици нематеријалног награђивања нису применљиви, те не дају очекиване резултате. Такође, нематеријално награђивање не може дати добре резултате или ће ти резултати бити врло ограничени, ако се занемари материјално награђивање. Може се закључити да најбоље резултате у мотивисању запослених дају материјалне награде.

Професионални официрски и подофицирски кор, а и професионални војнички састав државе, инструмент је државе који треба да обезбеди послушност мобилисаних грађана, али и да дâ лични пример пожртвованости и испољеног патриотизма у одбрани државе, те су мотиви, а и сами механизми мотивације, другачији код професионалног састава и грађана војних обвезника (Гађиновић 2014). Зато је за мотивисање професионалних припадника војске потребно изнаћи нове и савременије модалитете мотивације и награђивања ради повећања њиховог статуса и угледа у друштву.

## Ефекти усклађивања мотива и циљева битних субјеката планирања развоја војске

Ефекти усклађивања политичких и одбрамбених циљева су вишеструки и могу се степеновати од највишег до најнижег, сразмерно оствареном циљу. Највиши ефекти усклађености се, свакако, потврђују у пракси, односно ако су усвојени циљеви након предвиђеног периода одговорили актуелним и потенцијалним оквирима угрожавања од потенцијалних намера (Благојевић, Гвозденовић/Анђелковић 2016, 146).

Дугогодишње одсуство претњи, као и утицај различитих фактора<sup>7</sup> на субјективну перцепцију безбедности и одбране код грађана, резултирало је да се безбедносни мотиви код грађана доживљавају са нижим приоритетом у односу на друге мотиве. С тим у вези, репрезентативне политичке партије, како би се што дуже задржале на власти, а тиме оствариле свој примарни политички циљ, прилагођавале су и своје политичке приоритете приоритетима друштва. Примена наредбодавног модела усклађивања политичких и војних циљева, као и недовољно залагање војних руководилаца за јачањем војних способности, највеће ефекте је испољило на буџет одбране (слика 2).



Слика 1 – Трендови буџета одбране Републике Србије<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Укључујући и политичке субјекте, а нарочито репрезентативне политичке партије

<sup>8</sup> Извор: за податке од 2007. до 2017. године – Министарство одбране Републике Србије, Сектор за буџет и финансије 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, за пројекцију буџета за 2018. и 2019. годину – Министарство финансија Републике Србије 2016.

Са графикана се види да трендови буџета одбране Републике Србије указују на делимично континуирано смањење, са повременим периодима повећања и стагнације. Нарочито је изражено континуирано опадање буџета одбране у периоду од 2007. до 2015. године. Ово смањење буџета одбране, поред последица везаних за наоружање и војну опрему и инфраструктуру, ипак је имало највеће последице по мотиве запослених у Министарству одбране и Војсци Србије.

Незадовољење мотива запослених довело је до опадања радне успешности код професионалних припадника Министарства одбране и Војске Србије, као и до масовног прекидања радних односа, што је нарочито био изражено у 2016. години, пре свега код професионалних војника, као и код официра одређених специјалности (нпр. информатичке, телекомуникационе, саобраћајне итд.). Према неким изворима, у току 2016. године радни однос у Министарству одбране и Војсци Србије прекинуло је око 1.000 професионалних припадника (Војни синдикат Србије 2017).

Иакав развој догађаја резултирао је смањеном попуњеношћу јединица, падом морала и радне успешности, као и повећаном радном оптерећеношћу професионалних припадника Министарства одбране и Војске Србије. Крајњи ефекти усаглашавања мотива и циљева битних субјеката развоја система одбране огледају се у опадању способности Војске Србије, што доводи у питање и могућност извршења свих додељених мисија и задатака.

Ипак, са графикана се може видети да се од 2016. године очекује благо повећање буџета одбране, што даје простор за развој и имплементацију савременијих и ефективнијих механизма мотивације и награђивања запослених у Министарству одбране и Војсци Србије. Зато, део повећаног буџета одбране треба преусмерити и у персоналне сврхе, а не само на пројекте набавке наоружања и војне опреме и инфраструктурне изградње.

## Закључак

Разумевање суштине мотива представља основу за управљање људским ресурсима. Мотиви су унутрашњи чиниоци који покрећу активност ради остварења одређених циљева. Циљеви су објекти или ситуације за које се очекује да ћемо задовољити одређену доживљену потребу. Они се постижу и остварују одређеним активностима човека чији су покретач мотиви, који се покрећу и усмеравају помоћу циљева и доприносе њиховом остваривању. Циљеви стварају, одржавају и јачају мотиве. За менаџмент одбране је најважније да у процесу планирања развоја усклади мотиве различитих субјеката са одбрамбеним циљевима. Најважнији субјекти који утичу на планирање развоја су друштво у целини, политички субјекти и субјекти унутар система одбране, односно војске и сви имају своје мотиве и циљеве.

У контексту безбедности, а нарочито развоја система одбране, најзначајнији национални циљеви односе се на заштиту суверенитета, независности и територијалног интегритета, учешће у унапређењу међународног окружења, стабилности и мира, као и заштиту живота грађана. Са друге стране, најзначајнији национални моти-

ви, а тиме и мотиви грађана неке државе, који се односе на безбедност и одбрану су: индивидуална безбедност сваког грађана, безбедност државе и нације и безбедност у регионалним и глобалним оквирима.

Код субјеката унутар војске могу се разликовати општи мотиви и циљеви војничке професије, као и мотиви и циљеви војних руководилаца и запослених (професионалних припадника војске). Циљ војничке професије, односно општи циљ субјекта унутар војске, јесте јачање безбедности државе, док се мотиви војничке професије односе на јаке способности војске, јак војни колектив, патриотизам, пожртвованост, човекољубље и друге. Мотиви војних руководилаца, поред општих мотива који су везани за војничку професију, обухватају и мотиве у вези са напредовањем на вертикалној лествици друштвене стратификације, које је последица каријерног напредовања, односно задржавања на одређеном високом положају у хијерархији војне организације. Поред општих мотива војничке професије, мотиви запослених у војсци најчешће су у вези са мисијом војске. То су: учешће на вежбама, одбрана државе, потврђивање способности јединице и личне способности и слично, као и група мотива који се односе на личне потребе, као што су егзистенцијалне потребе, потребе за економском сигурношћу, бољи статус и углед у друштву, физичка сигурност, бољи услови живота и рада, могућност каријерног напредовања и усавршавања и слично.

За усаглашавање одбрамбених и политичких циљева, а у контексту развоја војске, најважнији су мотиви и циљеви репрезентативне политичке партије. Основни политички циљ је освајање државне власти и њено што дуже задржавање. У политичке мотиве спадају: мотиви политичког самоинтереса, од којих су најважнији мотиви вертикалног напредовања на лествици друштвене стратификације, стицања и демонстрирања моћи; мотиви служења јавном добру; мотиви властитих политичких приоритета, који дају приоритет задовољењу појединих националних мотива.

Мотиви и циљеви битних субјеката планирања развоја су међусобно повезани и условљени. Грађани посматрају политику не само кроз задовољење мотива који се односе на безбедност, већ и кроз све остале мотиве, а највише кроз мотиве политике који се односе на служење јавном добру. Како би репрезентативна политичка партија остварила свој основни циљ, своје политичке приоритете прилагођава конкретним захтевима грађана. Уколико су захтеви грађана усмерени на већу безбедност државе, мерама у области повећања буџета одбране јачаће се војска. Такође, уколико грађанима није приоритет задовољење мотива везаних за безбедност и одбрану, репрезентативна политичка партија усмериће фокус ка другим националним мотивима. Уколико у фокусу политичких приоритета није безбедност већ други национални мотиви долази до смањења трошкова одбране, што утиче на све мотиве војних субјеката, а тиме и на достизање циљева војне организације који се односе на развој способности војске и јачање безбедности државе.

Како су мотиви и циљеви битних субјеката који утичу на развој система одбране међусобно повезани, али често и супротстављени, њихово усклађивање често је пресудно за развој способности система одбране, те јачање безбедности државе. Усклађивањем се постиже превазилажење разлике у ставовима и делањима



претежно војних и политичких субјеката. Процес усклађивања са друштвом своди се на повећање перцепције грађана о значају безбедности и система одбране, односно на субјективно поимање безбедности, нарочито у условима објективног одсуства претњи. На субјективну перцепцију грађана, поред других фактора, у највећој мери утиче и репрезентативна политичка партија својим изјавама и ставовима.

На усклађивање мотива и циљева репрезентативних политичких субјеката и субјеката у војсци највише утиче стил политичког руковођења, односно однос политичких руководилаца према потчињенима, односно војним руководиоцима. Досадашња пракса у Републици Србији показала је да се модел усклађивања политичких и војних субјеката најчешће примењивао на основу наредбе, као и путем моћи и насиља. Узимајући у обзир објективно одсуство претње, као и утицаје различитих фактора на субјективну перцепцију грађана о безбедности и значају система одбране, приоритет који се односио на безбедност грађана годинама је опадао. Тиме су и приоритети репрезентативне политичке партије били ван сектора безбедности, што је резултирало и доделом и расподелом буџета одбране, који је до 2016. године имао тренд континуираног опадања.

Како би остварили своје личне мотиве, војни руководиоци највећу пажњу посвећују усаглашавању са политичким мотивима и циљевима, што се првенствено одражава на њихове економске циљеве, те прихватање смањења буџета одбране. Усклађивање мотива и циљева између субјеката унутар војске своди се на систем мотивације и награђивања, који у највећој мери зависи од закона и прописа, као и од одобреног буџета одбране. Законска решења и прописи који ма је регулисано награђивање у Министарству одбране и Војсци Србије немају довољно флексибилности, нити конкурентности на тржишту рада, а ригидност у хијерархијској субординацији и примени закона и прописа умањује могућност примене различитих облика нематеријалног награђивања. Са друге стране, континуирано смањење буџета одбране умањује опредељене износе за персоналне трошкове, те додатно негативно утиче на систем мотивације и награђивања запослених у Министарству одбране и Војсци Србије. Крајњи ефекат усаглашавања битних субјеката планирања развоја огледа се у повећаном броју припадника који су прекинули радни однос у Министарству одбране и Војсци Србије, те, у крајњем, и у умањењу способности Војске Србије као централног дела система одбране.

Прилог 1 – Преглед националних вредности по државама

Ред. бр.	Националне вредности	Аустрија	Аустралија	Албанија	Велика Британија	Чешка	Црна Гора	Естонија	Европска унија	Канада	Мађарска	Монголија	Немачка	Нови Зеланд	Пољска	Румунија	Русија	САД	Словенија	Шпанија	СУМА		
1	Заштита грађана		x		x	x				x								x			x	6	
2	Животни стандард грађана																					x	2
3	Промоција грађанске слободе	x		x	x	x	x	x		x	x	x			x	x			x			x	12
4	Људска права и достојанство	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x			x	x			x			x	15
5	Имовинска права			x	x	x	x									x							5
6	Равноправност и једнакост грађана	x	x		x	x	x									x							6
7	Толеранција различитих вера, култура, народа...	x			x											x							5
8	Изградња различитости				x					x													2
9	Превенција екстремизма и тероризма				x			x		x									x				4
10	Владавина права	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x			x	x			x				16
11	Демократија	x		x	x	x	x	x		x	x	x			x	x			x				13
12	Безбедност и стабилност државе	x		x	x	x	x	x											x				10
13	Слобода и независност државе																						2
14	Суверенитет и територијални интегритет		x	x		x				x	x												5
15	Отворена и транспарентна влада				x																		1
16	Стабилан међународни поредак				x														x				2
17	Међународна сарадња и дијалог			x		x																	4
18	Превенција конфликта			x		x													x				3
19	Мир у свету и мирно окружење	x	x				x																4
20	Једнакост држава														x								1

Ред. бр.	Националне вредности	Аустрија	Аустралија	Албанија	Велика Британија	Чешка	Црна Гора	Естонија	Европска унија	Канада	Мађарска	Монголија	Немачка	Нови Зеланд	Пољска	Румунија	Русија	САД	Словенија	Шпанија	СУМА
21	Правда																	x			1
22	Слободно коришћење простора																	x			1
23	Енергетска безбедност							x										x			2
24	Глобални (економски) поредак	x							x									x			3
25	Просперитет			x	x	x		x	x									x		x	8
26	Економски развој и независност					x		x										x			4
27	Тржишна економија и слободно тржиште	x		x		x										x					4
28	Очување ресурса	x																			1
29	Наука, технологија и иновације																	x			1
30	Борба против екстремног сиромаштва																	x			1
31	Здрава животна средина						x											x			3
32	Глобално здравље																				1
33	Хуманизам																x				1
34	Поштовање породице																x				1
35	Поштовање религиозних традиција																x				1
36	Патриотизам																x				2
37	Национални идентитет	x		x												x					4
38	Политички плурализам	x								x						x					3
39	Солдарност																				1
40	Социјална стабилност и социјална правда	x					x														3
41	Отвореност									x											1

Прилог 2 – Преглед националних интереса по државама

Ред. бр.	Интереси	Аустрија	Аустралија	Албанија	Чешка	Црна Гора	Естонија	Европска унија	Хрватска	Канада	Мађарска	Монголија	Немачка	Нови Зеланд	Пољска	Румунија	Русија	САД	Словачка	Словенија	СУМА	
1	Заштита суверенитета		x	x	x	x	x		x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	15
2	Обезбеђење слободе	x			x																	2
3	Заштита независности			x	x	x	x		x			x				x	x	x	x	x	x	10
4	Заштита територијалног интегритета	x			x	x	x		x			x	x	x		x	x	x				16
5	Заштита живота грађана	x	x	x	x	x			x	x												9
6	Заштита имовине		x	x		x			x	x												6
7	Заштита уставних вредности (поредак)			x			x															4
8	Унапређење међународног окружења, стабилности и мира		x		x	x			x	x												10
9	Економски развој, просперитет и животни стандард	x		x	x	x	x	x														13
10	Интеграције у НАТО и ЕУ					x																1
11	Јачање партнерства са НАТО и ЕУ	x			x				x				x									6
12	Решавање социјалних проблема, социјална правда и социјални развој	x							x	x												4
13	Заштита животне средине и здравља	x			x	x			x													7
14	Заштита (поштовање) људских и мањинских права	x		x	x	x	x															6
15	Заштита владавине права и светског поретка	x			x	x	x															10
16	Енергетска стабилност и заштита ресурса	x			x	x																3
17	Спречавање локалних и регионалних сукоба	x			x																	2

Ред. бр.	Интереси	Аустрија	Аустралија	Албанија	Чешка	Црна Гора	Естонија	Европска унија	Хрватска	Канада	Мађарска	Монголија	Немачка	Нови Зеланд	Пољска	Румунија	Русија	САД	Словачка	Словенија	СУМА
18	Јачање улоге УН, ОЕБС				x																1
19	Сарадња са другим државама (суседима, партнерима и сл.)	x			x	x					x			x					x		7
20	Заштита сајбер безбедности				x										x						2
21	Смањење криминала				x																1
22	Научни и технолошки развој				x	x										x					3
23	Повећање ефикасности институција власти и сарадња са цивилним друштвом				x	x											x				2
24	Развој цивилног друштва и толеранције				x																1
25	Јачање свести грађана и цивилног друштва о безбедности				x										x						2
26	Развој одбрамбених способности и капацитета	x				x									x						5
27	Развој и чување демократије	x			x	x			x								x				7
28	Јачање транспарентности				x	x					x								x		2
29	Очување културног и историјског идентитета и културни развој				x	x											x				5
30	Привредни развој										x										2
31	Заштита добробити дијаспоре																	x			1
32	Модернизација образовања																				1
33	Обезбеђење стабилног демографског развоја																				1

## Литература

- [1] Canada. Privy Council Office. *Securing an Open Society: Canada's National Security Policy*. Ottawa, 2004.
- [2] Doherty, David. „Perceived Motives in the Political Arena.“ *American Politics Research*, 2015: 363-393.
- [3] European Commission. *A Global Strategy for the European Union's Foreign And Security Policy*. Brussels, 2016.
- [4] Federal Chancellery of the Republic of Austria,. *Austrian Security Strategy*. Vienna, 2013.
- [5] Federal Ministry of Defence. *White paper on German Security Policy and the future of the Bundeswehr*. Berlin: Federal Ministry of Defence, 2016.
- [6] Gobierno De Espana. *The national Security Strategy*. Madrid: Departamento De Seguridad Nacional, 2013.
- [7] Government of Estonia. *National Security Concept of Estonija*. Tallinn, 2010.
- [8] Government of the Republic of Albania. *The National Security Strategy of The Republic of Albania*. Tirana, 2004.
- [9] Government of the Slovak Republic. *The White paper on Defence of the Slovak Republic*. Bratislava: Ministry of Defence of the Slovak Republic, 2013.
- [10] Hartl, Jan. „Значај јавног мњења у креирању безбедносне и одбрамбене политике.“ У *Јавност и војска*, аутор Мирослав Хаџић / Милорад Тимотић, 11-22. Београд: Центар за цивилно-војне односе, 2006.
- [11] Ministarstvo odbrane Republike Hrvatske. *Strategija nacionalne sigurnosti Republike Hrvatske- NACR*. Zagreb, 2010.
- [12] Ministry of Foreign Affairs of Hungary. *Hungary's National Security Strategy*. Budapest, 2012.
- [13] Ministry of Foreign Affairs of the Czech Republic. *Security Strategy of the Czech Republic*. Prague, 2015.
- [14] New Zealand Government. *Defence White Paper 2010*. Wellington: Ministry of Defence, 2010.
- [15] Parliament of Mongolia. *National Security Concept of Mongolia*. Ulaanbaatar, 2010.
- [16] President of the Republic of Poland. *National Security Strategy of the Republic of Poland*. Warsaw: National Security Bureau, 2014.
- [17] Republic of Slovenia Ministry of Defence. *Resolution on the National Security Strategy of the Republic of Slovenia*. Ljubljana: Collegiom Graphicum, 2010.
- [18] Russian Federation Government. *Russian National Security Strategy*. Moscow, 2015.
- [19] Seal of the President of the United State of America . *National Security Strategy*. Washington, 2015.
- [20] Skupština Crne Gore. *Strategija nacionalne bjezbjednosti*. Podgorica: Sluzbeni List Crne Gore, 2008.
- [21] The Department of the Prime Minister and Cabinet. *Australia's National Security Strategy*. Canberra: Commonwealth of Australia, 2013.
- [22] The Supreme Council for National Defense. *The National Security Strategy of Romania*. Bucharest, 2007.
- [23] United Kingdom Government. *National Security Strategy and Strategic Defence and Security Review 2015*. London: Crown, 2015.

[24] US Military Chairman. *The National Military Strategy of the United States of America*. Washington, 2015.

[25] Благојевић, Срђан, Иван Гвозденовић, / Слободан Анђелковић. „Значај усклађивања политичких и одбрамбених циљева за безбедност државе.“ *Војно дело*, јул-август 2016: 138-150.

[26] Војни синдикат Србије. *Пријем кадра ипак мањи од одлива кадра*. 26 јануар 2017. <http://www.vojnisindikatsrbije.rs/index.php/1505-2017-01-26-17-14-03> (последњи приступ март 2, 2017).

[27] Вујановић, Милица, и други. *Речник српскога језика*. Нови Сад: Матица српска, 2007.

[28] Гађиновић, Радослав. „Друштвена улога војске у изградњи безбедности државе.“ *Војно дело*, Фебруар 2014: 129-144.

[29] Дунђеровић, Ратко. *Основи психологије менаџмента*. Нови Сад: Факултет за менаџмент (LitoStudio), 2004.

[30] Ђорђевић, Живорад. *Социологија*. Нови Сад: "СЕКОМ"- books d.o.o., 2006.

[31] Ковач, Митар, / Дејан Стојковић. *Стратегијско планирање одбране*. Београд: Војноиздавачки завод, 2009.

[32] Лојић, Ранко. *Организационо понашање*. Београд: Медија центар "Одбрана", 2011.

[33] Лојић, Ранко. *Управљање људским ресурсима у систему одбране*. Београд: Медија центар "Одбрана", 2011.

[34] Министарство одбране Републике Србије. *Закон о војсци*. Београд: Службени војни лист, 2015.

[35] Министарство одбране Републике Србије. *Правилник о платама професионалних припадника Војске Србије*. Том. 28/11, 18/13-9р, 15/14, 28/14, 31/15, 38/15, 24/16 и 31/16. Београд: Службени војни лист, 2016.

[36] Министарство одбране Републике Србије/ Сектор за буџет и финансије. *Решење о финансирању Министарства одбране Републике Србије*. Београд, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017.

[37] Министарство финансија Републике Србије. *Фискална стратегија за 2017. годину са пројекцијама за 2018. и 2019. годину*. Београд, 2016.

[38] Павлићевић, Предраг. „Модел истраживања стила политичких лидера у Србији на прелазу миленијума.“ *Филозофија и друштво*, 2013: 211-238.

[39] Павловић, Новица. *Основи организације*. Нови Сад: Alfa Graf NS, 2007.

[40] Раденовић, Предраг. *Општа социологија*. Београд: ТОРУ и Војна штампарија, 1999.

[41] Рот, Никола. *Општа психологија*. Београд: Завод за уџбенике и наставна средства, 2004.

[42] Хантингтон, Самјуел. *Војник и држава*. Београд: Центар за студије Југоисточне Европе, Факултет политичких наука, 2004.