

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Синягин Ю.В., Шебураков И.Б., Тюменцев И.О.,
Тушканов И.В.**

**Совершенствование системы мотивации
государственных гражданских служащих: классные
чины как фактор мотивации государственных
гражданских служащих
(историко-психологический анализ)**

Москва 2018

Аннотация. Работа представляет собой историко-психологический анализ использования классных чинов и их аналогов в России, обоснование механизма мотивации в системе госслужбы, обобщение роли и влияния классных чинов на мотивацию современных государственных гражданских служащих, описание возможности и целесообразности применения классных чинов государственной гражданской службы для управления мотивацией профессиональной служебной деятельности, представление механизма применения классных чинов как одного из ключевых факторов мотивации государственных гражданских служащих.

Синягин Ю.В. заведующий научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Шебураков И.Б. заведующий научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Тюменцев И.О. старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Тушканов И.В. старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2017 год

Содержание

Введение.....	4
1. Функции классных чинов в организации государственной службы в историческом контексте	5
2 Современное понимание роли и функций классных чинов в системе мотивации государственного гражданского служащего.....	21
3. Результаты исследования взаимосвязи классных чинов государственных служащих со значимыми профессионально-квалификационными характеристиками и личностно-профессиональными особенностями.....	31
4. Управленческое значение и восприятие классных чинов государственными служащими.....	39
5. Основные направления совершенствования системы мотивации государственных гражданских служащих на основе системы присвоения классных чинов.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
Список использованных источников	58

Введение

Сегодня вопрос о поиске новых подходов к стимулированию эффективности деятельности государственных гражданских служащих достаточно актуален, поскольку именно в этой сфере находится основной потенциал, обеспечивающий необходимые действия в сфере экономического и социального развития страны. С этих позиций важно понимание самого процесса такого стимулирования, или, как его называют в психологии, мотивации: ее оснований, механизмов и факторов действия, а также возможностей применения в системе классных чинов с целью повышения успешности деятельности государственных служащих.

Считается, что термин «мотивация» происходит от русифицированного французского слова «motif», что означает «побуждение», некоторые исследователи считают его происхождение латинским – «movere» – «движение».

Это явление понимается по-разному. Существует множество подходов к пониманию мотивации и ее значения в жизни человека.

В рамках настоящего проекта мотивация понимается как динамический многоуровневый и многосторонний психофизиологический процесс, который управляет поведением человека, определяет характер его деятельности, обусловленный рядом его личностных качеств (направленность, ценностные установки, ответственность, организованность, активность и др.). Такой процесс в кадровой работе с государственными служащими предполагает комплекс стимулирующих мероприятий, которые побуждают сотрудника более активно и эффективно выполнять свои обязанности, базируясь на их мотивах, интересах и потребностях.

Ключевым понятием в обосновании мотивации выступает «мотив» – имеющийся у человека образец желаемого, представляющий для него ценность и влияющий на эффективность и результативность его деятельности, являющийся смыслом этой деятельности [3]. Близким к понятию «мотив» является понятие «стимул».

В рамках представленных материалов мы определяем, что мотив – это внутреннее побуждение человека к плодотворной деятельности, вызванное его личными запросами, потребностями, интересами и эмоциями. Стимул – это внешнее побуждение к действию, причина которого – интерес (материальный, моральный, личный, коллективный или общественный) – реализации (достижение) потребностей.

Государственная служба имеет ряд отличительных от других видов деятельности особенностей: имеет специфические цели, направленные на укрепление и развитие общественного и государственного строя; подчиняется достаточно жесткой нормативно-

правовой регламентации; предполагает повышенную степень ответственности должностных лиц за результаты деятельности, принимаемые решения и их последствия; весьма разнообразна, в зависимости от уровня и ресурсов и др.

При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности.

Это выдвигает вопросы мотивации в разряд приоритетных. Актуализирует необходимость разработки темы и то, что на государственной службе инструменты мотивации до сих пор применяются не системно и порой без четкого понимания того, какие технологии для этого можно использовать.

С этих позиций, требуется новый взгляд на роль и значение классных чинов, и механизмы их применения, в первую очередь в контексте управления мотивацией госслужащих. Особенно перспективным для понимания того, как классные чины могут быть реальным фактором мотивации государственных служащих, является историко-психологический анализ использования классных чинов и их аналогов в России, обоснование механизма мотивации в системе государственной службы, обобщение роли и влияния классных чинов на мотивацию современных государственных гражданских служащих, описание возможности и целесообразности применения классных чинов государственных гражданских служащих для управления мотивацией профессиональной служебной деятельности, представление механизма применения классных чинов как одного из ключевых факторов мотивации государственных гражданских служащих.

1. Функции классных чинов в организации государственной службы в историческом контексте

В.Е. Зубов и др., рассматривая чин как основание для служебной карьеры государственного служащего, показывает, что классные чины в современной государственной гражданской службе занимают положение, несопоставимое с тем, которое у них было в прошлом.

Так, например, автор отмечает, что государственная служба как система структурирована на категории и группы должностей. При этом каждая из групп должностей включает в себя по три классных чина. Законодательством не нормируется продвижение по лестнице классных чинов из одной группы в другую – например, есть вероятность проработать весь срок службы только в одной группе должностей. В целом же

продвижение по службе на основе получения классных чинов регулируется Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации». В соответствии с ним, срок службы в каждом чине должен составлять от одного года до двух лет, а сам чин присваивается исходя из результатов квалификационного экзамена, который проходит кандидат на продвижение. Оклад, который выплачивается за классный чин, зачастую составляет около 5% от общих денежных выплат государственного служащего, что, в конечном итоге, не может считаться эффективным элементом мотивации его служебной деятельности [7].

В настоящее время можно выделить следующие основные стимулы для поддержания мотивации государственных гражданских служащих: занимаемую чиновником должность, должностной оклад, который соответствует данной должности, классный чин и, соответствующий ему оклад за классный чин, а также дополнительные стимулирующие выплаты, такие, как, например, «ежемесячное денежное поощрение» или «премию за выполнение особо важных и сложных заданий». В то же время основным индикатором успешной карьеры госслужащего является именно занимаемая им должность, в том числе потому что, размер всех остальных выплат привязан к должностному окладу, а классный чин напрямую определяется именно занимаемой должностью. При этом известно, что итоговый размер оплаты труда государственного служащего, чаще всего является несопоставимым по сравнению с денежным содержанием сотрудников, занимающих аналогичные по уровню должности в коммерческой сфере. Справедливости ради стоит также отметить, что, несмотря на низкий размер денежного содержания, значительная часть чиновников, даже с таким размером вознаграждения, воспринимает себя как неконкурентоспособных на рынке труда. По нашим данным доля таких госслужащих на региональном уровне может составлять до 37% [12].

Как отмечает большинство исследователей, основным стимулом на государственной службе является возможность карьерного роста. Вместе с тем, частота должностных перемещений служащих также далеко не всегда выступает показателем успешности карьеры — в частности, это лучше всего видно в условиях постоянных структурных изменений госорганов, которым зачастую сопутствуют ревизия и переименование должностей, а получение новой должности, в свою очередь, может считаться неудачей на карьерном пути.

Существование гражданских чинов на государственной гражданской службе обуславливается, прежде всего, отделением ее от военной службы. Исторически появление чинов, подобных современным классным чином связано не только с проводимыми первым

российским императором реформами. Заглянув в соответствующие исторические справочники, можно обнаружить, что чины или их прообразы имели место и в государстве Московском, хотя и не дифференцировались на гражданские и военные, как в послепетровские времена. Стоит также отметить, что «чины» в Московском государстве жаловали, то есть выдавали исключительно за отличия перед верховной властью.

Так, например, хоть и достаточно примитивные инструменты управления карьерой, причем с возможностью не только «повышения по службе», но и угрозой «понижения», существовали уже достаточно давно.

Например, в процессе «стимулирования» одной из первых групп «служилых людей», таких, как казаки существовала прямая связь между «должностным статусом» казака и его материальным положением – в первую очередь, за счет наделения собственностью. Таким образом, основные стимулы напрямую связывались с отличиями и успехами по службе и «уровнем должности», которую занимал казак.

С одной стороны, наличие своеобразных льгот для вступивших в казачье войско являлось важным стимулом по «привлечению кадров», с другой – существовало требование в виде «повышенных обязательств» к тем, кто решался связать свою судьбу с казачеством. Таким образом, стимулом выступала возможность получения земли во владение, а условием применения этого стимула – честное выполнение обязанностей на службе государству.

По отношению к другой категории «служилых людей», таких, как стрельцы и пушкарки также как и к казакам в качестве основного стимула применялось наделение собственностью на особых условиях. Кроме того, наличие дополнительного заработка не считалось чем-то неприемлемым и, напротив, рассматривалось, как дополнительная возможность поправить и укрепить материальное благополучие служилых.

Кроме того, движение своего рода «карьерного лифта» с возможностью перехода в принципиально новый социальный статус было связано с готовностью пространственного перемещения служилых людей, переезда их на новые территории для их освоения.

Для дворян также применялся довольно широкий набор стимулов, которые в основном носили материальный характер и имели своеобразный стандарт – соотнесение с тем или иным количеством земли, которой наделялся заслуживший поощрение дворянин или денег, на которые можно было приобрести землю. Впоследствии часть стимулов становится не только материальной, но и начинает носить условно моральный характер. Примером таких стимулов являются золотые и серебряные монеты, используемые в качестве первых медалей.

В целом же, государственная служба в России XV-XVII веков носила ярко выраженный клановый характер. Место рода в служебной иерархии определяли происхождение рода и службы его членов московским князьям и царям. Это определялось институтом местничества. Род мог подняться в местническом счете за счет браков его представителей с представительницами других родов, особенно с царевнами или великими княжнами, и только потом, благодаря личным заслугам членов рода. Мог род опуститься в местническом счете из-за неудачных служб его членов и особенно государевой опалы. Платой за службу были земельное (владение отчими вотчинами и поместьями) и денежное жалование (деньгами). Местничество давало право занятия определенных должностей в штате Государева двора. При этом предусматривалась развилка: успешность по максимуму и по минимуму. Минимум мог грозить «утягновением чести» – понижением местнического статуса всего рода, а максимум – наоборот его повышением.

За личные заслуги и отличия на военной, административной, дипломатической и других службах государь мог наградить: переводом поместья (условного владения) в вотчину (частное владение), увеличением земельного и денежного оклада (при этом необязательно проводились раздачи земель и денег – они были дефицитом, землю служилый человек искал сам), ценными подарками: оружием, украшениями, мехами, мануфактурой, одеждой. Занятием престижной должности, которая позволяла обогащаться за счет взяток, поборов и откровенного казнокрадства. Гораздо реже человека повышали в звании. При этом автоматически повышался статус младших родственников: сыновей, племянников и статус рода в целом.

Таким образом, наделение собственностью, возможность карьерного продвижения и использования знаков отличия выступают в качестве важных стимулов и для дворян и бояр и для более низких сословий государевых людей.

Причем, стоит отметить, выражаясь современным языком, именно сочетание патернализма («удачно женился») с вкраплениями «меритократии» («был грамотен, толков») применялось при управлении карьерным продвижением тогдашнего «государственного служащего».

Таким образом, несмотря на кажущуюся громоздкость, косность и иерархичность российская система государственного управления создавала достаточные возможности и стимулы для карьерного роста служилого человека от служилого казака до боярина. Между служилыми людьми и податным населением (посадские и крестьяне) имелись социальные лифты, которые при известных условиях позволяли переходить из одного сословия в другое и отчасти нивелировали межсословные противоречия. При этой системе возникали и

проблемы, когда дорвавшаяся до власти боярская группировка перекрывала социальные лифты между сословиями и лишала служилых людей из других боярских и дворянских группировок возможностей карьерного роста. И тогда служилые люди поднимали бунты, коими был богат XVII в. и заставляли власти идти на уступки или добивались их смены.

Получив в наследство от предков весьма запутанную и громоздкую систему государственного управления, Петр I решительно открыл для талантливых людей из различных сословий социальные лифты и создал беспрецедентные возможности карьерного роста для служилых людей, и это, в конечном счете, обеспечило успех его преобразований.

Возможно, это главный урок успеха петровских преобразований – успех преобразований напрямую зависит от вовлеченных в них талантливых и перспективных людей, для которых активное участие в этих преобразованиях является шансом перейти в более высокую социальную страту.

В начале 1720-х годов была проведена серия реформ по организации государственной службы в России. 28 февраля 1720 г. Петром I был утвержден Генеральный Регламент – фактический устав государственной гражданской службы, который определял организацию работы, порядок службы во всех государственных учреждениях и регламентировал должностные обязанности чиновников. Регламент действовал до утверждения Устава о службе по определению от Правительства в 1832 г.

В 1722 г. указом Императора Петра I в России была введена Табель о рангах, которая утверждала новый порядок прохождения государственной службы, предоставляя возможность представителям мелкого и среднего дворянства занимать любые должности, а выходцам из других сословий получать дворянство при достижении определенного ранга. Профессиональные качества становятся определяющим фактором при продвижении по службе; полностью были уравнены военная и гражданская службы: порядок присвоения званий и принципы продвижения по службе были одинаковыми.

Чины становятся как бы отражением персональных заслуг чиновника и не передаются по наследству. Как отмечает Порай-Кошиц, «чин, правильно понятый, имеет официальное значение каждого правительственного органа или каждой правительственной личности и выражает собой не только знак гражданского достоинства, установленный законом, но считается, во всяком случае, и заслуженной наградой, даруемой от верховной власти в государстве исполнителям ее воли, за добросовестные их труды на действительной службе – наградой, которая, сверх того, имеет целью возбудить в прочих таких же деятелях благородное соревнование и чувство чести».

Историко-психологический анализ функционирования классных чинов, проводимый в данной работе, важен именно для осознания как источников проблем, появившихся в ходе становления и функционирования системы классных чинов, так и специфики чина в контексте современного законодательства и существующей системы управления на госслужбе. В этом контексте для нас значимым является тот факт, что изначально, как было указано выше, классный чин был перенесен в гражданскую службу из военной и по сути своей являлся индикатором личных заслуг гражданского служащего перед своим Отечеством. При этом в военной службе существовало два по своим основаниям разных вариантов производства в чин. Первый из них – по «избранию» (то есть по назначению) или, исходя из личных заслуг кандидата, что позволяло повышать по карьерной лестнице самых способных военных безотносительно срока нахождения их на службе. Второй способ основывался на выслуге лет кандидата, или, как его называли, «по линии» – он обеспечивал продвижение по служебной лестнице в зависимости от срока нахождения на службе как официального выражения приобретенного военным опыта. На практике же наиболее популярным является сочетание этих систем. По мере своего становления гражданская служба заимствовала эти приемы и продолжает сохранять их до сегодняшнего дня.

Благодаря реформам, проведенным Петром I, государственная служба как система получила дифференциацию на три ветви, которые были взаимосвязаны между собой четырнадцатью классами, прописанными в «Табели о рангах». Одним из результатов этих реформ стала постепенная трансформация самой сущности классного чина, которая существовала на протяжении всего восемнадцатого столетия. Подобное преобразование было предопределено трансформацией принципов построения карьеры служащих, повышением значимости выслуги лет по сравнению с личной заслугой перед властью.

Окончательное становление классного чина в качестве обособленного элемента гражданской службы принято связывать с правлением Екатерины II и Павла I и изданными ими указами.

Императрица Екатерина II указом от 16 декабря 1790 г. «О правилах производства в статские чины» определила трехлетний срок выслуги как условие производства в чины до VIII класса включительно. Указом Павла I устанавливался пятилетний срок выслуги для производства в коллежские асессоры и надворные советники, шестилетний – для производства в коллежские советники и четырехлетний – для производства в статские советники. В результате был остановлен поток производства в чины без должной выслуги, а часто и без особых заслуг.

При этом наличие того или иного чина было определяющим при назначении на определенную должность, что также не могло не порождать проблемы. Так в одном из указов, вступивших в силу в 1767 году, говорилось о том, что служащие, которые получили новые чины, однако не могут быть повышены в должности, соответствующей новому чину по причине отсутствия вакантных мест, имеют отныне возможность и право остаться в прежней должности с более высоким классным чином.

Подобные вступившие в силу законодательные инициативы впоследствии уничтожили возможность соотнесения занимаемой должности и классного чина, так как сроки выслуги лет в чине могли не совпадать с появлением новых вакантных мест. Данная проблема дала о себе знать, например, в 1826 году, когда особо остро встал вопрос о необходимости реформирования системы производства в классные чины или же даже полной ликвидации этой системы на гражданской службе.

Впервые подобные предложения были озвучены в период царствования императора Александра I. 3 апреля 1809 г. был издан Указ Императора Александра I «О придворных званиях», согласно которому все придворные, которые не несли реальных обязанностей, должны были избрать определенный род государственной службы или их придворные звания считались лишь почетными отличиями и не давали никаких служебных прав (жалование, дисциплинарная власть и пр.). В результате представители аристократии, которые по традиции имели высокие придворные звания (например, камер-юнкер, камергер) не могли их использовать при начале или возобновлении гражданской службы.

6 августа того же года был подписан указ «О правилах производства в чины», в соответствии с которым для получения чина или должности, начиная с VIII класса (коллежский ассессор), обязательно требовалось наличие университетского образования со знанием, прежде всего, русского и иностранного языков, права и основ экономики, истории и географии, математики и основ физики. В результате все средние и высшие должности стали занимать высокообразованные опытные чиновники.

Таким образом, курс на профессионализацию и повышение уровня образованности чиновников, начатый Петром был продолжен. Возможно, именно этот урок является наиболее важным, который необходимо вынести при реформировании системы классных чинов в наши дни. Если предположить, что классный чин соответствует не только должности, но и профессиональному уровню служащего – необходимо вводить (реанимировать) специальные экзамены с наличием конкретных требований к знаниям, умениям и навыкам государственных служащих – особенно являющихся соискателями высших классных чинов. Например, без знания иностранного языка, подтвержденного

соответствующим сертификатом, классный чин определенного класса присваиваться не должен. Для получения первого классного чина необходимо сдать экзамен на знание основ государства и права и т.п.

В 1832 г. создается Свод Уставов о службе гражданской. Он включал в себя 4 документа; 1) устав о службе по определению от правительства; 2) положение об особых преимуществах гражданской службы в определенных местностях, губерниях западных и Царстве Польском; 3) устав эмеритальных касс гражданского ведомства; 4) устав о пенсиях и единовременных пособиях.

В 1834 г. утверждаются Правила, в соответствии с которыми присвоение очередного чина напрямую зависело от образования. Данное положение вполне актуально для современной России: присвоение очередного чина или повышение в должности должны быть напрямую связаны с предварительным повышением уровня образования, как минимум в форме повышения квалификации.

В 1846 г. формируется специальный Комитет для пересмотра Устава о службе по определению от правительства, который посчитал, что в гражданской службе «производству быть не за выслугу, а как в военном ведомстве, на вакансии, заменив производство за выслугу лет срочными прибавками к жалованию». Вновь была высказана идея об отмене чинов и объединении классов Табели о рангах с должностями с присвоением последним всех преимуществ чинов. Однако, записки министра народного просвещения графа С.С. Уварова, поданные Императору Николаю I показали, что необходимо сохранить существующую систему чинопроизводства, поэтому комиссия была распущена.

Закон от 9 декабря 1856 г. «О сроках производства в чины по службе гражданской» указывал необходимость «утвердить на прочных началах действие того общего коренного правила, что награждения повышением в чинах, так же как и все прочие по службе награды, должны... быть даруемы токмо за постоянные усердные и отличные, непосредственным... начальством засвидетельствованные труды на самой службе, без принятия в уважение каких-либо обстоятельств, сей службе предшествовавших». При этом льготы по выслуге (за исключением первого чина) отменялись и устанавливались общие для всех государственных служащих сроки выслуги: в XIV-IX классах — по 3 года в каждом, в VIII-VI классах — по 4 года. Как и прежде, с V класса чин присваивался только за отличие (фактически при нахождении в соответствующей должности): выслуга не давала автоматического права на получение следующего чина. При чинопроизводстве за отличия срок выслуги сокращался наполовину. В результате привилегии дворян на государственной

службе практически исчезли (сохранилось только право на первый чин даже при отсутствии высшего образования).

Однако и после этого закона сохранилась проблема титулярных, то есть не соединенных с должностями, чинов.

Еще один комитет – под председательством Д.Н. Блудова был создан в 1856 году. Данный комитет предлагал наиболее радикальную и обширную по своему масштабу систему реформирования не только в вопросах присвоения чинов, но и в других областях, связанных с системой гражданской службы. Так, например, можно перечислить следующие меры ее совершенствования: «увеличение размеров денежного содержания гражданских служащих с целью компенсации потерь, вызванных отменой чинов и сохранения кадров гражданской службы; сокращение числа чиновников; осуществление децентрализации управления». В итоге ни одно из предложений по ликвидации системы классных чинов, поступивших от нескольких комитетов, так и не было осуществлено на практике, хотя все они получали покровительство и поддержку от верховной власти.

При этом с учетом того, что значительное количество чиновников выступало за отмену системы классных чинов на гражданской службе, многие из них в среде высшей бюрократии выступали против подобной отмены. Например, в своей докладной записке выдающийся государственный деятель России граф И.И. Воронцов-Дашков доказывал, что чин выступает в качестве особого стимула для государственных служащих. Отказ от него и переход только на денежную основу службы привел бы к тому, что «правительству пришлось бы бесцельно конкурировать с частными учреждениями и лицами... Устранение недостатков и злоупотреблений, практиковавшихся прежде при чинопроизводстве, установление более строгих правил и неослабный контроль за их применением должны скоро поставить табель о рангах на подобающее ей место замечательного государственного учреждения».

В конце XIX века гражданские должности, по-прежнему, делились на четырнадцать классов. Подробное указание, в каком классе положена каждая должность, содержится в штатах и особых узаконениях по каждому ведомству. Подробное указание, в каком классе положена каждая должность, содержалась в штатах и особых узаконениях по каждому ведомству. При этом имеющийся чин не давал права на получение должности, просто по каждой должности указывалась к какому классу она относилась. В соответствии с этим, определялось – на какой максимальный чин могло претендовать должностное лицо; как следовало титуловать данного чиновника.

В 1895 г. при Государственном совете указом Императора Николая II была создана комиссия по совершенствованию гражданской службы, которая предложила заменить при чинопроизводстве принцип выслуги лет принципом поощрения за заслуги, а также восстановить образовательный ценз для чиновников.

Помимо чинов Табели о рангах, в XIX в. появились высшие почетные звания: статс-секретарь, член Государственного Совета, сенатор и почетный опекун, происходившие от одноименных должностей.

В 1872 г. статс-секретари получили особый знак отличия — серебряный вензель Императора. С 1894 г. вензель на знаке не отличался от вензеля генерал-адъютантов.

В современных корпорациях не редко специальные значки, например, на лацкан пиджака, также являются своего рода отличительными знаками для должностей разного уровня и статуса. Возможно, стоит рассмотреть данную идею и для отличия современных чиновников разного должностного статуса. Именно отличие по классным чином может позволять визуально определить статус должностного лица, что, безусловно, будет способствовать повышению статуса, как самих классных чинов, так и значимость и вертикальной и горизонтальной карьеры гражданского служащего (присвоение очередного классного чина внутри занимаемой группы должностей стоит рассматривать именно как факт горизонтального карьерного роста).

Иногда членами Государственного Совета назначались опытные управленцы (например, министры), вышедшие в отставку, но при этом они не включались в ежегодно объявляемый состав присутствовавших на заседаниях департаментов или Общего собрания членов Совета и не несли соответствующих обязанностей. Для них-то должность члена Государственного совета становилась исключительно почетным званием. При этом все члены Совета «имели бесспорное право являться к Императору без всяких предварений».

Почетное звание сенатор получали товарищи (заместители) министров, главноуправляющих либо в период нахождения в этой должности, либо при отставке.

К званию сенатора приравнивалось звание почетного опекуна, установленное в 1798 г. для награждения им членов опекунских советов — органов, ведавших благотворительными учреждениями или для лиц, давших крупные пожертвования на благотворительные цели.

Все эти звания были почетными, поэтому лицо могло иметь их одновременно, пожизненными (за исключением статс-секретаря) и не предполагали каких-либо материальных благ.

Итогом практического развития государственной гражданской службы в Российской Империи, теоретических споров и дискуссий, коллективного творчества различных комиссий стало утверждение Императором Николаем II в 1896 году новой редакции Устава о службе по определению от правительства со всеми предшествующими и последующими изменениями.

Традиционно при зачислении на государственную гражданскую службу учитывались сословное происхождение, возраст и образование соискателя должности при этом подчеркивалось, что «различие вероисповедания или племени не препятствует определению в службу».

Именным Высочайшим Указом Императора Николая II 5 Октября 1906 г. были отменены сословные ограничения, включая поступление на гражданскую службу: «предоставить всем Российским подданным безразлично от их происхождения, ... одинаковые в отношении государственной службы права, применительно к таковым правам лиц дворянского сословия, с упразднением всех особых преимуществ». Начало действительной государственной гражданской службы считалось лишь с того времени, когда служащему исполнялось шестнадцать лет.

Важное значение для формирования чиновников-патриотов имела статья 15 Устава: «Российское юношество от десяти до восемнадцати лет возраста должно быть воспитываемо предпочтительно в отечественных учебных заведениях, или хотя и в домах своих под надзором родителей и опекунов, но всегда в России; в противном случае лишается права на вступление в гражданскую службу». Закон также обращал особое внимание на недопустимость совместной службы родственников или свойственников.

В случае отставки по уважительным причинам, «гражданские чиновники, определяющиеся из отставки, поступают на службу теми чинами, в коих находились они при увольнении от оной». Такой подход законодателя позволял гражданским служащим, вынужденным временно уйти в отставку, при возвращении на службу, не терять в чинопроизводстве. Подобное правило сохранения классных чинов существует и в наши дни.

Помимо государственных гражданских служащих, имевших классные чины, существовали канцелярские служители, которые занимали канцелярские должности для обслуживания делопроизводства учреждения.

Производство государственных служащих в первый классный чин, как правило, происходило при самом поступлении на службу, в зависимости от полученного ими образования.

Устав закреплял, что «дальнейшее производство в чины (ст. 245)» происходит по двум основаниям: «1) вообще за усердное и похвальное отправление службы, начальством засвидетельствованное; 2) за отличия, состоящие в каких-либо особенных подвигах или делах, на пользу службы совершенных, или доказывающие особенные труды и достоинства чиновника, как напр. когда кто-либо сверх своей должности совершил еще с успехом трудное или особенного доверия требовавшее поручение начальства, когда кто-либо сверх своей должности занимал временно, в течение, по крайней мере, года, еще другую высшую и т.п.».

Статьей 246 Устава «устанавливаются и различные сроки выслуги лет, одни, за усердное и похвальное прохождение службы, но выслуга лет без одобрения начальства не дает права на производство; другие, кратчайшие, за отличия, оказанные в службе». Важным требованием, обеспечивающим высокое качество государственной службы, является обязательное «усердное и похвальное прохождение службы».

За исключением службы в судебных органах, «производство в чины непреложно следует установленной для них постепенности и в общем порядке гражданской службы никто не может быть производим чрез чин, или, минуя чины низшие, прямо в высшие. Производство в чины в установленной для них непреложной постепенности должно быть строго соблюдаемо и в представлениях о награждении чинами за выдающиеся отличия». Этот порядок обеспечивал справедливость и объективность чинопроизводства, а, следовательно, и всей службы.

К сожалению, в наши дни порядок присвоения классных чинов является иным. Получить классный чин высокого уровня можно перепрыгнув сразу через несколько уровней классных чинов иных видов. Соответственно, придя на государственную гражданскую службу, на высокую должность, чиновник в один момент может стать «генералом» ни дня не побыв «лейтенантом».

Классные чины государственных служащих должны соответствовать занимаемой должности: «чиновники получают чины соответственно классам, присвоенным должностям их, и не могут быть производимы далее, чем как одним чином выше сих классов. Чиновник, занимающий должность более чем одним классом ниже своего чина, не может быть произведен в чине иначе, как при поступлении на должность, чину его соответствующую или высшую. Не допускается, согласно сей статье, представлять и за выдающиеся отличия к чину, который более чем на один класс выше класса, присвоенного занимаемой должности. В тех ведомствах, в коих допускается производить служащих в чины двумя или тремя чинами выше классов занимаемых ими должностей, таковое дозволение касается

лишь производства в чины до Статского Советника». Таким образом, обеспечивался приоритет должности перед чином. Это было естественно, так как чин присваивался, прежде всего, по выслуге лет, тогда как назначение на вышестоящую должность, или, наоборот, оставление чиновника в его должности в соответствии с его способностями.

Производство в чины осуществлялось указом Императора, поэтому «представления о производстве в чины до пятого класса включительно (кроме производства за отличие), а также о переименовании отставных военных в гражданские чины, о возвращении прежних военных чинов и об утверждении в чинах лиц, поступивших в службу и должности с правом на чин, вносятся в Собственную Его Императорского Величества Канцелярию всеми гражданскими ведомствами к первому Февраля, первому Мая и первому Октября; допускается внесение представлений и вне сих сроков, но при этом должно быть объяснено, чем вызывается отдельное внесение представления». Данное требование обеспечивало четкий организованный порядок присвоения чинов, что было очень удобно и для кадровой службы в каждом ведомстве, но и для канцелярии Государя.

Закон устанавливал, что «для производства в чины из четырнадцатого в высшие до пятого класса включительно постановлены одинаковые для всех служащих сроки, а именно для представления к производству за обыкновенную выслугу в чины: из четырнадцатого в двенадцатый класс три года; из двенадцатого в десятый класс три года; из десятого в девятый класс три года; из девятого в восьмой класс, три года, из восьмого класса в седьмой класс четыре года; из седьмого в шестой класс четыре года, из шестого в пятый класс четыре года. При представлении к производству в чины соблюдаются: 1) то общее коренное правило, что награждение повышением в чинах, также как и все прочие по службе награды, должны, при неукоризненном поведении чиновника, быть даруемы только за постоянные, усердные и отличные, непосредственным его начальством засвидетельствованные, труды на службе». Данная статья подчеркивала, что производство из чина в чин не должно быть автоматическим; оно должно быть результатом добросовестной усердной работы чиновника.

Это положение стоит отметить особо, так как с одной стороны, чины должны свидетельствовать о соответствующем профессиональном уровне служащего, с другой профессиональный уровень всегда непосредственно связан с эффективностью и результативностью деятельности, так как является одним из факторов достижения высоких результатов.

Эту же идею подчеркивает 327 статья Устава, которая регламентирует порядок досрочного присвоения чина в качестве поощрения «чиновников, отличающихся

особенными трудами и дарованиями»: срок мог быть сокращен на один год», если речь идет о чине до Статского Советника. Также регламентировался порядок досрочного присвоения более высоких чинов.

Чины государственной гражданской службы получали не только собственно чиновники, но и все служащие в государственных учреждениях: учителя начальных и средних учебных заведений, в т.ч. профессиональных, преподаватели вузов, средний медперсонал и врачи государственных клиник.

В соответствии с законом «каждый служащий пользуется правами и преимуществами, его чину присвоенными», что обеспечивало внешние признаки каждого чина – титулование, вицмундир, место в служебной и общественной иерархии.

Естественно, что закон гарантировал, что «приобретенные в службе чины и сопряженные с оными права сохраняются и по выходе в отставку или по увольнении от службы». Более того, «никто из служащих не может быть лишен классных чинов, службою приобретенных, без представления судебного приговора на усмотрение Императорского Величества». Таким образом, лишиться чина можно было только в случае совершения уголовного преступления после вступившего в силу законного приговора суда.

Одной из важнейших функций чина государственного служащего является упорядочение взаимоотношений между чиновниками разных ведомств, как в служебной, так и во внеслужебной обстановке. Регламентации этого посвящены несколько статей Устава. Прежде всего, указывалось, что «все состоящие в службе гражданской, как с военными и придворными, так и между собою, берут место по чинам, то есть старший чином имеет преимущество над младшими», правда, если при этом должности соответствуют чинам, в противном случае: «места должны быть занимаемы не по старшинству уже чинов, а по старшинству должностей». Данные правила распорядка в чинах были обязательны при всех публичных мероприятиях (в церквях при службе Божией, в придворных церемониях, при аудиенции Послов и торжественных столах, в чиновных съездах, при браках, крещениях и сим подобных публичных торжествах», но в частных собраниях этот порядок можно было не соблюдать.

Итак, формирование системы государственной службы тесно связанной с классными чинами, как способом наглядной демонстрации успешной карьеры, началось в первой четверти XVIII века. Издание Табели о рангах практически уравнило (во всех отношениях) разные виды государственной службы, а также определило порядок присвоения каждого чина. При этом присвоение очередного чина являлось отражением добросовестности исполнения должностных обязанностей и уровня образования. Помимо вицмундира

соответствующего департаменту и классному чину, каждая группа рангов отличалась титулованием и специальными знаками отличия, включая порядок размещения на официальных мероприятиях. Это льстило самолюбию чиновников, было прекрасным стимулом к усердному служебному рвению.

Возвращаясь к 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», необходимо сказать, что и сегодня существует риск возникновения проблем, существовавших в прошлом и попытки их преодоления, также могут быть подсказки уроками из прошлого. Возникновение современных проблем использования классных чинов связано с тем, что некоторые индикаторы, определяющие суть системы классных чинов, изложены недостаточно полно – в соответствии с законом, их регламентирование отчасти делегируется указам Президента, отчасти законам субъектов Российской Федерации.

Например, присвоение классного чина государственному гражданскому служащему, согласно пункту 1 статьи 11 79-ФЗ, осуществляется в соответствии с занимаемой им должностью. Однако процедура присвоения классных чинов централизованно прописана лишь для чинов действительного государственного советника и государственного советника в федеральных органах исполнительной власти; присвоение данных чинов осуществляется президентом РФ и правительством РФ соответственно.

При этом чин государственного советника в иных федеральных государственных органах «присваивается руководителем федерального государственного органа», а прочие классные чины – «представителем нанимателя». В этом случае также не исключено наличие нарушений в процедуре чинопроизводства, т.е. повторяется ситуация, характерная для гражданской службы в России конца XIX в., при которой «действующие правила о чинопроизводстве не всегда соблюдаются с надлежащей строгостью в гражданском ведомстве, причем испрошение чинов... вызывается в большинстве случаев или избытком снисходительности начальствующих лиц к подчиненным, или же тем, что начальники не придают особого значения иерархическим степеням, к повышению в коих они представляют подведомственных им лиц».

Возможность подобного варианта развития событий усиливается появлением еще одного вида гражданской службы – гражданской службы субъектов Российской Федерации. Регулирование и контроль процесса чинопроизводства в госорганах регионов, а также стабилизация постоянных соотношений между должностями одного уровня в различных субъектах Федерации является непростой задачей, особенно с учетом того, что ее регламентация прописана в законодательстве лишь в самых общих чертах.

Как подчеркивает В.Е.Зубов и др. [7], в данном контексте особый интерес является обстановка, которая сложилась в области гражданской службы в Российской империи к концу девятнадцатого столетия. С учетом того, что наша страна являлась на тот момент унитарным, а не федеративным государством, данная ситуация является тем более показательной. Характерным является тот факт, что и в описываемое время возникла проблема расхождения между классами должностей одного уровня, которая была связана со значительным влиянием интересов различных ведомств. Например, в 80-м году XIX века на должность директора департамента государственной полиции И.О. Велио, который до этого в течение продолжительного времени занимал эту должность и имел чин тайного советника и орден Александра Невского, был присвоен третий класс.

Соответственно повышались на один класс и все остальные должности в этом департаменте. В дальнейшем к этому департаменту добавлялись новые отделения, входившие в состав иных учреждений, и относящиеся к ним должности также автоматически получали более высокий класс, хотя характер службы в департаменте мало отличался от других.

Таким образом, использование системы чинов в гражданской службе возможно только при строгом контроле и централизации процесса чинопроизводства, осуществляемом верховной властью. Заложенные в 79 ФЗ положения, связанные с разделением гражданской службы на федеральную и службу субъектов федерации, а также передача права присваивать чины руководителям федеральных государственных органов, представителям нанимателя и субъектам федерации могут вызвать нарушения принципа соответствия должности и чина и осложняют функционирование государственной власти.

Как указывалось выше, на протяжении значительного исторического периода классный чин является одной из особенностей организации государственной службы в России. Возникновение чинов относится к периоду формирования русского централизованного государства, где в условиях отсутствия сформированной структуры должностей и государственных учреждений они являлись, по сути, единственным способом выражения признания заслуг того или иного лица. С течением времени с чином стал связываться ряд привилегий, позволивших сделать его основой и смыслом служебной карьеры госслужащих. Значимость этих привилегий играла большую роль в статусном положении личности.

Особую актуальность вопрос о роли чина в организации государственной службы приобрел во второй половине XIX в., когда началась кардинальная перестройка принципов организации государственной службы в связи с изменением обстановки в стране после

отмены крепостного права. С одной стороны, постепенно теряли значение нематериальные привилегии и преимущества, даваемые чином, а с другой — расширение сферы государственной службы и конкуренция со стороны частной службы заставляли искать решения, позволяющие сохранить привлекательность именно службы государственной.

Статс-секретарь К. П. Победоносцев, отмечал, что классный чин решал следующие задачи [5]:

1) при поступлении на службу является показателем прав, приобретенных образованием, т.е. играет роль образовательного ценза;

2) в процессе служебной карьеры дает право на занятие должности, которой соответствует, выступая гарантией подготовленности чиновника к занятию более высокой должности;

3) чин обуславливает размер некоторых видов денежных выплат, производимых чиновнику в процессе службы;

4) чин обеспечивает гарантию личных привилегий.

Подобные функции классных чинов могут быть поставлены во главу угла и сегодня при реформировании существующей системы классных чинов в Российской Федерации.

2 Современное понимание роли и функций классных чинов в системе мотивации государственного гражданского служащего

Вопрос повышения мотивации госслужащих является актуальным не только в России, но и в других странах. Результаты социально-экономических реформ последних десятилетий демонстрируют определённую зависимость между состоянием управленческого механизма и качественного состава кадров на государственной службе, которые исполняют свои функции на разных уровнях должностей.

В этой связи особо остро встает вопрос о необходимости поиска инновационных решений к проблеме мотивации государственных гражданских служащих в их профессиональной деятельности с целью обеспечения максимально эффективного социально-экономического развития нашей страны.

Система мотивации выполняет важнейшую функцию в процедуре поиска, привлечения и сохранения на государственной службе работников-профессионалов, имеющих соответствующую квалификацию. Кроме того, она является стимулом для служащих к повышению их продуктивности. Это, в свою очередь, позволяет снизить

материальные затраты на отбор, привлечение и адаптацию вновь нанятых работников и повышению эффективности использования имеющихся человеческих ресурсов.

Сегодня в системе мотивации государственных служащих акцент делается не только на методах материального стимулирования. Значительное влияние оказывают различные нематериальные методы поощрения и признания со стороны руководства. Согласно социологическим исследованиям (рис. 1) для служащих, степень материального удовлетворения играет не настолько однозначно важную роль по сравнению с другими факторами, например, такими, как ощущение чувства признания и уважения со стороны коллег, а также принадлежности к коллективу [6].

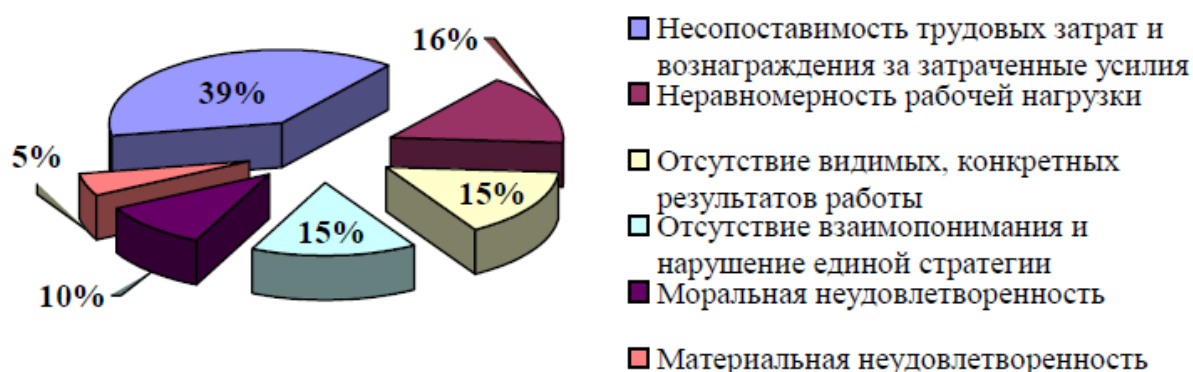


Рисунок 1. Факторы, влияющие на снижение мотивации государственных служащих [6].

Присуждение классных чинов в системе мотивации государственных служащих является одним из факторов выработки внутреннего желания состояться в профессии, быть полезным и нужным, заниматься общественно полезной деятельностью и состояться в ней, как специалисту и личности.

Согласно указу Президента РФ от 01.02.2005 №113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим», классный чин в Российской Федерации – установленные федеральным законом или иным правовым актом степень, класс, квалификация пригодности должностного лица для той или иной деятельности на основе наличия у него необходимых знаний, навыков и умений.

Классные чины присваиваются федеральным гражданским служащим персонально с учетом профессионального уровня и продолжительности государственной гражданской службы (табл. 1).

Таблица 1. Порядок присвоения классных чинов

Группа должностей	Присваиваемый классный чин	Первый классный чин в группе	Кем присваивается
Высшая группа	действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 и 3 класса	действительный государственный советник Российской Федерации 3 класса	Президентом Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации
Главная группа	государственный советник Российской Федерации 1, 2 и 3 класса	государственный советник Российской Федерации 3 класса	Правительством Российской Федерации
Ведущая группа	советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса	советник государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса	Представителем нанимателя
Старшая группа	референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса	референт государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса	Представителем нанимателя
Младшая группа	секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса	секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса	Представителем нанимателя

Присвоение классного чина должно являться не только необходимым элементом регулирования структуры должностной градации в государственных органах, но и отличительным элементом мотивации в сравнении с коммерческими предприятиями. Например, по сравнению с присвоением «грейда» в коммерческих структурах:

- 1) Присвоение классного чина регулируется государством и регламентируется законодательством РФ;
- 2) Система присвоения классного чина имеет глобальный характер, так как действует не в пределах одной организации, а на территории всего государства;
- 3) Присвоение классного чина в системе государственной службы обладает большей общественной ценностью, так как служба государству предполагает служение на благо общества и государства;
- 4) Присвоенный классный чин сохраняется за гражданским служащим при освобождении от замещаемой должности гражданской службы и увольнении с гражданской службы (в том числе в связи с выходом на пенсию), а также при поступлении на

гражданскую службу вновь, в то время как в коммерческой структуре с уходом из организации сотрудник теряет всяческие привилегии.

Грамотно разработанная система мотивации государственных служащих посредством присвоения классного чина позволяет воздействовать на индивидуальный потенциал человека по направлению достижения цели, а также получать удовлетворение в процессе трудовой деятельности и достижении нового звания. Проведенный анализ классных чинов с точки зрения их места в системе стимулирования на гражданской службе свидетельствует о том, что присвоение чина в системе мотивации государственного служащего играет одновременно роль формального и неформального мотиватора. Обладание чином позволяет служащему претендовать на больший размер материального вознаграждения. Вместе с тем, чин сегодня в большей степени играет роль статусного мотиватора, который в большей степени влияет на степень личной удовлетворенности или неудовлетворенности тем положением, которое занимает сотрудник государственного органа, и статусом в профессиональном окружении.

Другим аспектом рассмотрения данной темы является понимание того, какую мотивирующую роль выполняют классные чины. Изначально, будучи призванными выполнять роль одного из главных стимулов, в настоящее время их функция значительно девальвировалась. На момент принятия Федерального закона № 79-ФЗ роль классных чинов, с одной стороны, соответствовала роли воинских и специальных званий в армии, на флоте и в правоохранительных органах. Присвоение очередного классного чина могло бы символически соответствовать присвоению очередного воинского звания, что, как известно, является одним из мощнейших стимулов в вооруженных силах. Причем и 5 уровней классных чинов соответствовали 5 уровням воинских званий: секретари – должностям рядового и сержантского состава; референты – должностям прапорщиков и мичманов; советники – должностям младших офицеров – от лейтенанта до капитана; государственные советники – старшим офицерским должностям – от майора до полковника; действительные государственные советники – генеральским, т.е. высшим офицерским должностям. Как хорошо известно «плох тот солдат, который не мечтает стать генералом». Дослужиться до генерала или как минимум до полковника является заветной мечтой почти любого абитуриента, поступающего в военный вуз. Офицеры, как действующие, так и находящиеся в запасе или в отставке неизменно интересуются званиями своих однокашников, бывших сослуживцев соизмеряя это с тем званием, которое присвоено им. Уровень воинского (или специального), звания является почти абсолютным

критерием успешности военной карьеры, вершиной которой в большинстве случаев признается генеральское звание.

Однако у современных классных чинов государственной гражданской службы была совершенно иная судьба. Гораздо большую роль, с точки зрения успешности карьеры, предполагает уровень должности, которую занимает гражданский служащий, а вовсе не его классный чин. Наименование классного чина, как правило, не производит какого-либо впечатления ни на самих гражданских служащих, ни на окружающих. Что является причиной данного положения дел, на данный момент, можно только предполагать. Нам представляется, что основными причинами значительно менее престижного восприятия классных чинов по сравнению с воинскими и специальными званиями является:

1. Воинские звания присваиваются исключительно последовательно. Для того чтобы стать капитаном, необходимо начать путь с лейтенантов. Дослужиться до генерала может только офицер, прошедший все ступени младшего и старшего офицерского состава. Когда нечто достается только спустя годы безупречной службы, оно ценится значительно выше того, что можно приобрести «зайдя с бокового входа». Естественно, что и в вооруженных силах и в правоохранительных органах существуют механизмы присвоения высших званий бывшим «гражданским». Однако эти инструменты используются крайне редко, причем настолько редко, что даже мало, кто об этом слышал.

2. Присвоение воинского звания, также как и присвоение классного чина, возможно только в пределах «группы должностей». Однако, очередной классный чин (2-го или 3-го класса) присваивается исключительно «по выслуге лет» – даже, если чиновник продолжает занимать ту же должность, в соответствии с которой ему был присвоен соответствующий чин 3-го класса. В вооруженных силах существует значительно более глубокая иерархия должностей, к которой напрямую привязаны воинские звания. Она, как правило, начинается с должностей старшего лейтенанта (большинство самых «низких» офицерских должностей в армейских частях являются «старлейскими») и поднимается вверх – вплоть до генеральских. Таким образом, существуют «капитанские» должности, «майорские», «подполковничьи», «полковничьи», «генеральские» и т.д. Повышение в должности означает, что спустя установленное количество лет, прошедших с момента присвоения очередного звания, может быть присвоено следующее звание, но не выше того, которое соответствует данной должности. Присвоение более высокого звания возможно только в исключительных (действительно исключительных) случаях и только на одну ступень выше. Таким образом, и продвижение от звания к званию в вооруженных силах является более «трудоемким» и соответственно – более знаковым событием, чем получение

очередного классного чина на гражданской службе. Система присвоения классных чинов, казалось бы, похожа на систему присвоения воинских званий, но, в тоже время, и существенно отличается. На гражданской службе находясь на одной должности можно последовательно получить сразу три классных чина. Нет должностей государственной гражданской службы, например, соответствующих исключительно советнику 2-го класса (старшему лейтенанту), советнику 1-го класса (капитану) или государственному советнику 1-го класса (полковнику). Т.е. находясь внутри, скажем, ведущей группы должностей, можно сразу пройти путь от советника 3-го класса до советника 1-го класса. Это было как если бы, офицер, заняв любую из должностей в группе старших офицерских должностей, последовательно двигался от майора до полковника – исключительно благодаря выслуге лет, а не личным заслугам.

3. Каждое воинское звание достаточно «ярко визуализировано» причем не только за счет размера и количества звезд на погонах, но и с помощью других визуальных средств. Например, в советское время разница между подполковником и полковником (оба звания являются старшими офицерскими званиями) подчеркивалась тем, что начиная с полковника, офицер имел право носить папаху, а не шапку-ушанку. Генеральские фуражки, впрочем, как и кителя, всегда дополнительно снабжались более богатым оформлением. Таким же отличием выступали лампасы на брюках и т.п. О наличии того или иного классного чина у государственного гражданского служащего совершенно невозможно догадаться по его внешнему виду. Причем тут стоит отметить, что в современных компаниях разница между лицами, занимающими разные должности в структуре организационной иерархии и имеющими соответствующие грейды, зачастую также стараются подчеркнуть – цветом бейджей, значками на лацкане пиджака и т.п. визуальными средствами.

4. Еще одной причиной, по которой статус классных чинов является не настолько значительным, как того хотелось бы, становится материальная сторона вопроса. Размер оклада за классный чин не является определяющим с точки зрения повышения качества жизни, в т.ч. при переходе из одной группы классных чинов в другую. Каких-либо дополнительных привилегий и льгот классные чины также не дают. Вместе с тем известно, что повышение по служебной лестнице, сопровождаемое присвоением очередного воинского звания всегда сопровождалось и изменением социального статуса офицера. Это происходило как в соответствии с установленными правилами (например, офицер в звании полковника при получении жилья мог претендовать на дополнительную комнату именно по

причине наличия полковничьего звания), так и в соответствии с укоренившимися обычаями, как в армейской среде, так и в быту вокруг нее.

5. Наконец, как нам представляется, именно исторический контекст во многом задает отношение, как к воинским званиям, так и к классным чинам. Принятая в настоящее время градация и наименование воинских званий в Российской Федерации насчитывает несколько десятилетий и не сильно отличается от тех исторических традиций, которые существовали и до Октябрьской революции и спустя некоторое время после нее. В обществе восприятие воинских званий давно укоренилось, в т.ч. благодаря множеству художественных произведений, включая кинофильмы. Мало кому необходимо объяснять, чем отличается лейтенант от капитана и от полковника. Попытка же провести ревизию воинских званий всегда встречает сильное сопротивление, как внутри армейской среды, так и вне ее. Так, относительно недавняя попытка отменить звания прапорщиков, заменив их на американский манер сержантскими званиями, закончилась не удачно. Как в армии – прапорщики, так и на флоте – мичманы до сих пор являются одной из важных составляющих системы воинских званий. Такой сильной исторической традиции не существует относительно классных чинов. Даже сами государственные гражданские служащие очень часто не в состоянии перечислить все наименования существующих в настоящее время классных чинов.

6. С точки же зрения организационных механизмов присвоения классных чинов, основной причиной низкого психологического статуса последних является размытость правил присвоения чина в условиях федеративного государства и разделения предметов ведения вопросами государственной гражданской службы между федерацией и субъектами федерации. Если классные чины, присваиваемые федеральным гражданским служащим, имеют достаточно сопоставимый психологический статус, то классные чины, присваиваемые региональным чиновникам, такого статуса не имеют. В связи с тем, что каждый субъект РФ волен устанавливать собственный реестр должностей – в те или иные категории и группы должностей зачастую попадают плохо сопоставимые по статусу должности. В качестве примера можно привести должность начальника управления кадровой политики в составе департамента государственной службы и кадровой политики одного из субъектов РФ, которая в соответствии с существующим реестром была отнесена к высшей группе должностей, категории «руководитель». Таким образом, чиновник, замещающий данную должность вправе претендовать на присвоение классного чина вплоть до действительного государственного советника 1-го класса. Уровень такого классного чина условно соответствует званию генерал-полковника в вооруженных силах. Само

наименование классных чинов, заканчивающееся словами «Российской Федерации» или «N-ской области» подчеркивает их существенно отличающийся статус. Абсурдно было бы представить такое воинское звание, как полковник или генерал N-ской области.

7. Одной из важнейших функций воинских званий всегда было упорядочивание взаимоотношений между военнослужащими. Прерогатива принимать решения в ситуации отсутствия прямого подчинения по службе всегда отдавалась старшему по званию. Похожая практика в отношении классных чинов, как указывалось выше, существовала и в дореволюционной России. Чин государственного служащего позволял упорядочить взаимоотношения между чиновниками разных ведомств, как в служебной, так и во внеслужебной обстановке: «все состоящие в службе гражданской, как с военными и придворными, так и между собою, берут место по чинам, то есть старший чином имеет преимущество над младшими», правда, если при этом должности соответствуют чинам, в противном случае: «места должны быть занимаемы не по старшинству уже чинов, а по старшинству должностей». Для современных классных чинов данная практика не актуальна, что еще раз подчеркивает их не высокую значимость с точки зрения восприятия.

Таким образом, статус классного чина для госслужащих психологически значит гораздо меньше, чем воинское звание для офицера. Символическая роль классных чинов, отражающих вертикальный карьерный рост, является крайне низкой.

Еще одним смыслом, вкладываемым в систему классных чинов после 2004 года, могла бы быть идея о возможности не только вертикального, но и горизонтального карьерного роста для чиновников. Идея сама по себе подкупает своей логичностью, т.к. в условиях иерархической структуры почти каждый госслужащий в определенный момент времени сталкивается с трудностями дальнейшего должностного продвижения. В этой ситуации очередной классный чин в пределах той или иной группы должностей мог бы выполнять функцию символа горизонтального карьерного роста с подчеркиванием более высокого профессионального уровня получившего его чиновника. Не случайно первоначально законодатель предусматривал присвоение классного чина исключительно по результатам квалификационного экзамена. При этом квалификационный экзамен необходимо было сдавать не только для получения первого классного чина, но и каждого очередного. Однако фактическое дублирование процедуры аттестации и процедуры квалификационного экзамена (в т.ч. и прежде всего – по содержанию оценочных мероприятий) очень скоро сделало восприятие квалификационного экзамена как формальной и не обязательной процедуры. Вместе с тем, идея успешного прохождения квалификационного испытания и, как результат – переход на более высокую

профессиональную ступень с присвоением соответствующего чина и сейчас представляется достаточно разумной и логичной. С другой стороны, она все же несколько искусственна, т.к. еще более логичным было бы создать систему горизонтального продвижения с подтверждением более высокого профессионального уровня не столько на основе квалификационного экзамена, к тому же единые стандарты проведения которого отсутствовали, а на основе учета заслуг и результатов профессиональной служебной деятельности. К слову сказать, попытки предложить такие механизмы горизонтального карьерного роста также в свое время предлагались (И.Б. Шебураков, и др. 2006) [13]

С этой точки зрения классные чины могли бы выполнять функцию, аналогичную той, которую выполняют грейды в современных организациях – т.е. подчеркивали бы более высокий профессиональный уровень гражданского служащего, которому присвоен более высокий классный чин. Даже в пределах одной группы должностей «носители» более высокого классного чина должны были бы отличаться способностью справляться с более сложными и ответственными задачами, чем их коллеги не имеющие такового. Однако и эта функция классных чинов оказалась не востребованной.

Интересным моментом является то, что классный чин в отличие от воинского (или специального) звания присваивается не по факту приема чиновника на службу (как в вооруженных силах – все выпускники военных вузов автоматически получают звание лейтенанта). Должно пройти время (по общему правилу – три месяца), прежде чем государственный гражданский служащий, принятый на службу может получить первый классный чин. Таким образом, возможно роль, квалификационных экзаменов при присвоении первого классного чина заключалась в своеобразной «инициации» чиновника, когда он должен был доказать, что теперь действительно достоин стать «настоящим» гражданским служащим. Тогда квалификационный экзамен – это, прежде всего, испытание, связанное с оценкой корпоративной компетентности гражданского служащего, проверкой его понимания системы государственного устройства, устройства самой гражданской службы, азов той деятельности, для которой его принимают на службу и т.д.

Использование вышеперечисленных аргументов, а также анализ мотивирующей функции классных чинов через призму известных теорий мотивации позволяет сделать определенные выводы о способах повышения мотивирующей роли классных чинов.

Система классных чинов теоретически может быть действительно важным фактором мотивации государственных гражданских служащих. Но для того, чтобы это произошло должны выполняться по возможности большинство нижеописанных условий:

- Повышение классного чина должно сопровождаться увеличением количества льгот и социальных гарантий, получаемых служащим (удовлетворение потребностей в безопасности). При этом возможны два основных сценария: 1) плавное увеличение количества льгот (в т.ч. их материальной и психологической стоимости) по мере повышения классного чина; аналогом может выступать так называемая «кафетерийная» система социальных льгот, т.е. такой ее элемент, как увеличение «бюджета» на социальные льготы, на который может рассчитывать сотрудник в зависимости от продвижения по грейдам или по должностным ступеням в организации. 2) Резкое увеличение объема гарантий и льгот, получаемых служащими при достижении определенного классного чина; аналогом может выступать присвоение звания полковника или звания генерала в армии.

- Присвоение классных чинов должно сопровождаться наглядным подтверждением повышения социального статуса служащего (что соответственно влияет на удовлетворение потребности в уважении со стороны окружающих). Для того чтобы присвоение классного чина было престижным, такое присвоение должно не только вести к увеличению социальной защищенности или обеспечивать служащего дополнительными льготами, но подтверждаться внешними атрибутами успеха. Например, это может быть значок на лацкан пиджака определенной расцветки или выполненный из определенных металлов или иной атрибут, видимый для окружающих.

- Присвоенный классный чин должен подтверждать принадлежность служащего к особой группе людей – касте государственных гражданских служащих. Оно должно фиксироваться не только в личном деле, но и подтверждаться иным образом, возможно, сопровождаться специальными корпоративными ритуалами.

- Последовательное присвоение классного чина должно быть подтверждением повышения профессионального уровня и (или) успешности служебной карьеры чиновника. Получение очередного классного чина должно четко соответствовать повышению профессионального уровня служащего.

- С учетом различающихся потребностей людей, система классных чинов должна сопровождаться применением различных механизмов мотивации, включая как элементы социальной защищенности и гарантий, обеспеченных званием чиновника, так и элементы удовлетворения амбиций и стремления к повышению профессионального статуса в зависимости от профессионализма и результативности.

- Присвоение классных чинов и последствия от их присвоения должны быть основаны на максимально понятных и простых правилах. Не должно применяться двойных

стандартов и исключений из существующих правил, когда присвоение классного чина осуществляется в обход установленных процедур и стандартов.

- Система классных чинов должна быть единой для всей территории Российской Федерации не разделяя государственную гражданскую службу на федеральную и службу субъектов Российской Федерации, обеспечивая служащим равный доступ к социальным льготам и сопровождающаяся равными статусными прерогативами.

- Присвоение очередного классного чина должно определяться, в том числе измеряемой результативностью деятельности служащего. Более высокий классный чин присваивается только в том случае, если служащий подтверждает результативность на уровне выше среднего.

3. Результаты исследования взаимосвязи классных чинов государственных служащих со значимыми профессионально-квалификационными характеристиками и личностно-профессиональными особенностями

В проведенном нами исследовании приняло участие 469 государственных гражданских служащих высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей (Таблица 2).

Таблица 2. Представленность в выборке участников с различными классными чинами

	Количество	%%
Действительный государственный советник Российской Федерации 1 класса	26	5,5
Действительный государственный советник Российской Федерации 2 класса	30	6,4
Действительный государственный советник Российской Федерации 3 класса	43	9,2
Государственный советник Российской Федерации 1 класса	27	5,8
Государственный советник Российской Федерации 2 класса	28	6,0
Государственный советник Российской Федерации 3 класса	33	7,0
Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса	64	13,6
Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 2 класса	75	16,0
Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса	89	19,0
Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса	13	2,8

Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 2 класса	18	3,8
Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса	23	4,9

Согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 2004 года, присвоение классных чинов на государственной гражданской службе связано с группой должностей, которые занимают руководители и специалисты (Таблица 3).

Таблица 3. Соответствие классных чинов категориям и группам должностей государственной гражданской службы в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ

Категории/ групп	Руководит ели	Помощники (советники)	Специалист ы	Обеспечиваю щие специалисты	Классные чины
Высшие	XXX	XXX	XXX		действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса
Главные	XXX	XXX	XXX	XXX	государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса
Ведущие	XXX	XXX	XXX	XXX	советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса
Старшие			XXX	XXX	референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса
Младшие				XXX	секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса

Все участники были распределены на 4 группы. В первую из них были включены лица имеющие чин действительного государственного советника РФ 1, 2 или 3-го класса, во вторую – государственного советника РФ 1,2 или 3-го класса. В третью – советника государственной гражданской службы РФ 1,2 или 3-го класса. Наконец, четвертую группу составили лица, имеющие классные чины референта государственной гражданской службы РФ 1,2 или 3-го класса. Распределение участников исследования по уровню занимаемых должностей (по результатам самоотчетов) представлены в таблице (Таблица 4).

Таблица 4. Распределение участников исследования по уровню занимаемых должностей (по результатам самоотчетов)

	Действ. гос. советник РФ 1, 2 или 3-го класса	Гос. советник РФ 1, 2 или 3-го класса	Советник ГГС РФ 1, 2 или 3-го класса	Референт ГГС РФ 1, 2 или 3-го класса	Всего
специалист, главный, ведущий консультант, помощник и т.п.	0	0	18	10	28
%%	0,0%	0,0%	7,9%	18,5%	6
заместитель начальника отдела	0	1	14	6	21
%%	0,0%	1,1%	6,1%	11,1%	4
начальник отдела	6	10	42	12	70
%%	6,1%	11,4%	18,4%	22,2%	15
заместитель начальника управления (департамента)	9	14	28	3	54
%%	9,1%	15,9%	12,3%	5,6%	12
начальник управления (директор департамента)	21	15	34	4	74
%%	21,2%	17,0%	14,9%	7,4%	16
заместитель руководителя организации	30	18	39	9	96
%%	30,3%	20,5%	17,1%	16,7%	20
руководитель организации	24	23	38	9	94
%%	24,2%	26,1%	16,7%	16,7%	20
иной ответ	9	7	15	1	32
Column Percent	9,1%	8,0%	6,6%	1,9%	7
Count	99	88	228	54	469

Отмеченные особенности позволили сформировать массив сравнения, который составили руководители различных сфер управленческой деятельности. Общее число руководителей и специалистов, включенных в сравнительный массив, составило 1817

человек. Общая структура массива по уровням должностей соответствовала массиву государственных служащих (Таблица 5).

Таблица 5. Структура должностей фонового массива руководителей

Фоновый массив руководителей	специалист, главный, ведущий консультант, помощник и т.п.	заместитель начальника отдела	начальник отдела	заместитель начальника управления (департамента)	начальник управления (директор департамента)	заместитель руководителя организации	руководитель организации	иной ответ	Итого:
Количество	85	21	139	103	196	372	711	190	1817
%%	4,7%	1,2%	7,6%	5,7%	10,8%	20,5%	39,1%	10,5%	100%

Интересно отметить, что процент замещения управленческих должностей, несмотря на некоторые различия, статистически значимо не связан с наличием у государственных служащих классного чина определенного уровня, что представляется весьма важным с точки зрения оценки его мотивирующего воздействия.

Для исследования возрастных различий на предварительном этапе все участники были разделены на 7 достаточно представительных возрастных групп.

Что касается распределения внутри массива между участниками исследования и фоновым массивом наблюдаются определенные отличия. В ходе исследования проводилось сравнение результатов выделенного массива государственных служащих и фонового массива руководителей по результатам опросника управленческого потенциала, который в течение целого ряда лет используется в ходе процедур оценки личностно-профессиональных особенностей кандидатов в резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации. Этот опросник используется и в ходе организации индивидуальной работы с представителями высшей группы федерального резерва управленческих кадров [8].

Опросник включает три группы вопросов. Первая направлена на объективную оценку управленческого и профессионального опыта. Вторая включает вопросы на выявление субъективных управленческих моделей и установок, отражающих значимые для профессиональной и управленческой деятельности личностно-профессиональные особенности. Третью группу составляют вопросы биографического характера. Итогом проведения опросника выступает оценка личностно-профессиональных особенностей, управленческого и профессионального опыта, мотивации и управленческого потенциала по 24 показателям.

Сравнение среднегрупповых показателей массива государственных служащих участников исследования и фонового массива руководителей по данным опросника оценки управленческого потенциала показало достаточно большое их сходство (Рисунок 2).

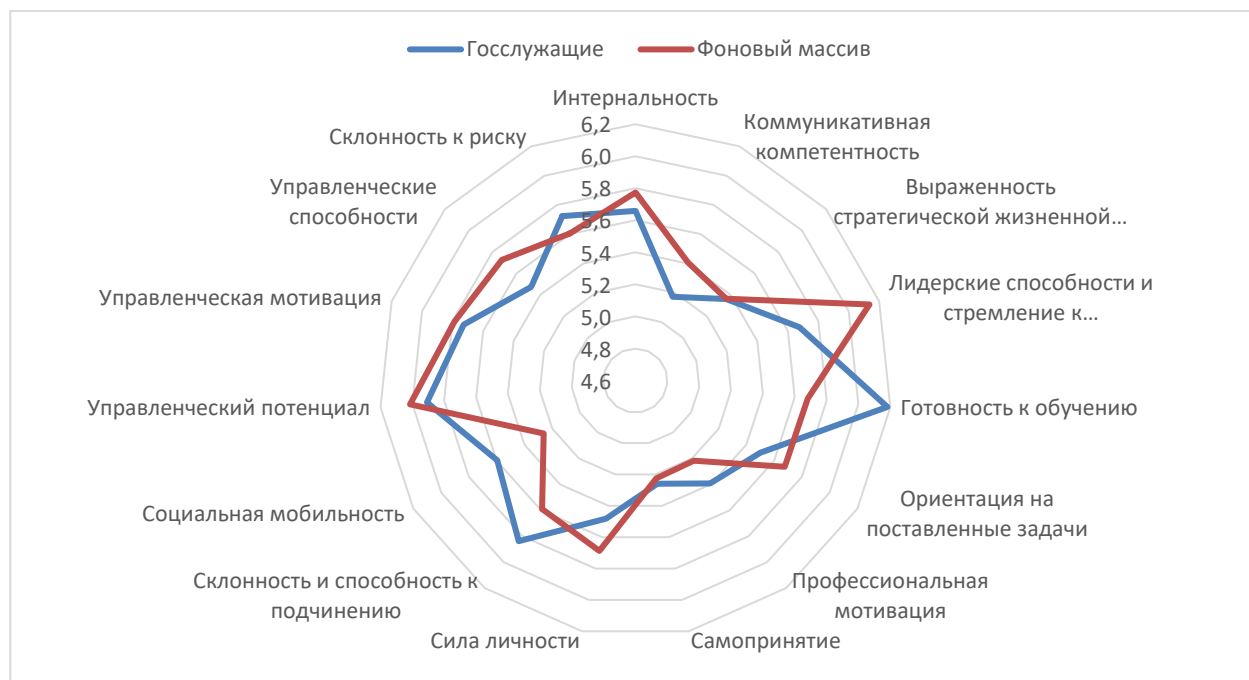


Рисунок 2 – Сравнительные профили по результатам опросника управленческого потенциала руководителей системы государственной гражданской службы и фонового массива руководителей (по 10-ти балльной нормированной шкале).

Значимые различия ($p < 0,01$) фиксируются только по четырем показателям: «лидерство и стремление к независимости», «склонность и способность к подчинению», «социальная мобильность», а также «готовность к обучению». Последние три показателя выше у представителей государственной гражданской службы. Что касается лидерских качеств, то выраженность их у представителей государственной службы значимо меньше, чем у фонового массива руководителей (5,7 против 6,1 по десятибалльной шкале).

Вместе с тем, как уже отмечалось, массив государственных служащих, принимавших участие в исследовании значительно больше, чем фоновый массив дифференцирован по уровню управленческих должностей, что и находит отражение в их классных чинах, которые довольно жестко связаны с должностными группами.

Руководители государственной гражданской службы, замещающие высшую и главные группы должностей, имеющие классные чины действительного государственного советника РФ и государственного советника РФ различных классов, демонстрируют существенно более высокие средние значения по этому показателю не только по сравнению с другими государственными служащими, но и с обширным по численности фоновым массивом управленцев

Аналогичная картина наблюдается и по такому ключевому показателю, как «лидерские способности и стремление к независимости»

Наименьшие значения по этому показателю наблюдаются в группе руководителей, имеющих классный чин референта государственной гражданской службы РФ, что, в принципе, соответствует уровню занимаемых ими управленческих должностей. Что касается руководителей высшей и главной групп должностей, то по этому показателю они практически не отличаются от руководителей, которые были включены в фоновый массив сравнения.

Следует отметить, что отличие в лидерских качествах, наличии и степени выраженности стратегической жизненной идеи характерны для руководителей различных уровней управления.

Сравнительный анализ результатов исследования личностно-профессиональных особенностей руководителей показал, что эта характеристика достаточно интересно связана с должностным уровнем и, соответственно, классными чинами государственных служащих.

Прежде всего, как мы уже отмечали на этапе предварительного анализа, интересным является факт более высокой готовности к обучению всех групп обследованных руководителей государственной гражданской службы, вне зависимости от их классного чина, по сравнению с фоновым массивом руководителей. Эти результаты в определенной мере противоречат тиражируемому в средствах массовой информации образу консервативного чиновника.

Вместе с тем, интересно, что с ростом классных чинов и должностной позиции наблюдается некоторое снижение готовности к обучению и саморазвитию, несмотря на то, что и на самом низком из зафиксированных уровней, эти значения существенно выше, чем у фонового массива. Наибольшая готовность к обучению и развитию зафиксирована у руководителей, имеющих наименьший (среди обследованных) классный чин. Минимум же приходится на группу советников государственной гражданской службы.

На этом фоне весьма интересным фактом выступает наблюдающиеся в группе руководителей с высокими классными чинами более высокие показатели по шкале «самопринятие», которая отражает степень удовлетворенности собой, своими качествами, знаниями и компетентностью.

В ходе проведенного исследования нами был зафиксирован еще один интересный факт, связанный с самооценкой государственных служащих, имеющих различные классные чины. Обнаружилось, что с изменением группы классных чинов значительно меняется субъективное представление о своих возможностях в решении масштабных стратегических задач.

Все руководители системы государственной гражданской службы достаточно уверены в своих жизненных перспективах. Для сравнения, в фоновом массиве такие ответы дали 71% опрошенных. Руководители, имеющие классный чин референта государственной гражданской службы, то есть лица, фактически занимающие одну из первых ступеней в управленческой иерархии государственной службы, уверены в том, что в большей или меньшей степени, но будут способны что-то изменить в современной жизни. Эта уверенность значимо выше, чем у руководителей, включенных в фоновый массив.

Руководители, имеющие классный чин советника государственной гражданской службы РФ 1,2 или 3-го класса уверены в своем будущем возможном влиянии на социальную жизнь значительно меньше. Очередной всплеск такой уверенности наблюдается в следующей группе по уровню классных чинов – государственных советников РФ. Именно у представителей данной группы она достигает максимальных значений – 83%! Наконец, у руководителей, имеющих наиболее высокие классные чины, вновь наблюдается некоторое снижение такой уверенности, хотя она и остается относительно высокой.

Этот факт требует дальнейшего самостоятельного исследования, в частности, зависимости оценки своих возможностей от срока пребывания на управленческой позиции в определенной должности, времени нахождения в группе с соответствующим классным чином и многих иных факторов. Вместе с тем, есть основания полагать, что этот эффект может проявляться в процессе карьерного движения и в иных иерархических системах. Его можно назвать эффектом «краха иллюзий». Занимая определенную позицию в управленческой иерархии людям свойственно переоценивать возможности влияния на ситуацию и самостоятельность в принятии решений на более высоких уровнях управления. Эта оценка не совпадает с реальностью и при перемещении на более высокую должность и присвоении нового классного чина, руководители понимают, что их ожидания не соответствуют действительности. Факт перехода в группу классных чинов «государственный советник РФ» сам по себе является психологически значимым и вновь вызывает ощущение новых возможностей. Переход же в новую группу вновь показывает их ограничение. Вместе с тем, как уже отмечалось, этот факт требует более глубокого и всестороннего исследования.

Как уже отмечалось выше, одной из значимых характеристик личности эффективного руководителя выступает его способность и умение понимать и принимать поставленные руководством задачи, активно включаясь в их выполнение не только на

рациональном, но и на эмоциональном уровне. Понимание и принятие поставленных задач выступает основой эффективного воздействия на подчиненных.

Особенно значимым это является в иерархических системах, к которым, несмотря на активное внедрение новых форм управления, пока относится сегодняшняя государственная гражданская служба.

В максимальной степени ориентированными на поставленную задачу выступают представители группы государственных гражданских служащих с наиболее высокими классными чинами. В наименьшей – с начальными классными чинами. При этом фоновый массив руководителей также характеризуется высокими средними значениями по этому показателю.

Таким образом, результаты представленного исследования позволяют, с одной стороны, сделать два явных вывода: 1. Выраженность личностно-профессиональных характеристик руководителей, занимающих должности государственной гражданской службы и имеющих классные чины и руководителей, не занимающих соответствующие должности, в значительной степени отличается; 2. Государственные служащие имеющие классные чины различного уровня по ряду личностно-профессиональных особенностей в значительной степени отличаются друг от друга. Однако, с другой стороны, с учетом того, что классные чины являются в определяющей степени производными от занимаемой должности, различия личностно-профессиональных характеристик руководителей на гражданской службе связаны скорее не с наличием определенного классного чина, а с соответствием таких характеристик определенному уровню должности.

Ниже будут рассмотрены результаты исследования восприятия роли классных чинов руководителями на государственной гражданской службе, в том числе в сравнении с восприятием такой роли руководителями, не являющимися гражданскими служащими.

4. Управленческое значение и восприятие классных чинов государственными служащими

В целях проведения анализа восприятия системы классных чинов, самими государственными служащими был проведен анкетный опрос 261 респондента, являющихся руководителями, проходящими обучение на разных образовательных программах в Высшей школе государственного управления РАНХиГС. Значительная часть опрошенных являлась государственными гражданскими служащими. Из них 118 человек (45,2%) имели присвоенный классный чин (это в первую очередь – действующие

госслужащие), а 143 человека (54,8%) не имели классного чина (муниципальные служащие, а также руководители предприятий и организаций). Среди участников исследования было 204 мужчины и 57 женщин в возрасте от 28 до 65 лет.

Респондентам были заданы вопросы об их мнении о преимуществах классных чинов, о совершенствовании системы присвоения классных чинов, необходимости проведения при этом квалификационного экзамена и др. Опрошенных также попросили сравнить классные чины на госслужбе с воинскими званиями с точки зрения их влияния на мотивацию к деятельности.

Первоначально нами изучались мнения о том, нужна ли система присвоения классных чинов. Ответы были разбиты на три варианта: «да», «нет», «не знаком с системой классных чинов». Наибольший выбор получило утверждение, что система классных чинов нужна – 57,5%, практически каждый пятый – 18,4% ответил, что такая система в госслужбе не нужна, а 24,1% от общей выборки отметили, что не знакомы с системой классных чинов – это, в первую очередь руководители предприятий и организаций, не являющиеся госслужащими (Таблица 6).

Таблица 6. Мнения руководителей о необходимости системы присвоения классных чинов (общие данные)

	Количество	Процент
Система классных чинов нужна	150	57,5
Система классных чинов не нужна	48	18,4
Не знаком с системой классных чинов	63	24,1

Более глубокое изучение мнений респондентов в данном направлении показало следующее. Участники опроса, имеющие классный чин (действующие госслужащие), в 78,8% ответов считают, что такая система нужна, тогда как эту систему считают важной менее половины (39,9%) респондентов, не имеющих классного чина. 44,1% респондента, не имеющих классные чины, ответили, что не знакомы с системой классных чинов. Действующие госслужащие в значительно большей степени заинтересованы в сохранении системы классных чинов, чем респонденты не знакомые с данной системой. (Таблица 7).

Таблица 7. Мнения руководителей, имеющих и не имеющих классные чины, о необходимости системы присвоения классных чинов¹

Нужна ли по Вашему мнению система присвоения классных чинов?				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
Да	93	78,8	57	39,9
Нет	25	21,1	23	16,1
Не знаком с системой классных чинов	0	0,0	63	44,1

Таким образом, опрос показал, что подавляющее большинство государственных гражданских служащих считают необходимым дальнейшее сохранение системы классных чинов. Из числа опрошенных не имеющих классных чинов придерживаются такого же мнения в два раза меньше респондентов. Однако, лиц, выступающих против такой системы еще меньше, чем выступающих против из числа самих госслужащих (16% против 21%). Следовательно, с одной стороны, это говорит о том, что среди госслужащих несколько больше разочаровавшихся в системе классных чинов. С другой, тем не менее, поддержка этой системы остается достаточно высокой.

Следующим важным этапом исследования выступало изучение мнения госслужащих о преимуществах классных чинов. Например, по результатам, полученным, В.Е. Zubовым, Н.Н. Богданом, И.П. Бушуевой [9], обнаружено расхождение взглядов служащих на роль классного чина. Так, 42 % респондентов считают, что классный чин является показателем (своеобразным маркером) карьеры государственных гражданских служащих, хотя и менее значимым, чем занятие более высокой должности. При этом более трети служащих вообще не связывают чин с карьерным ростом, не видят его влияния на служебно-должностное продвижение. Это согласуется и со сделанными исследователями ранее выводами о том, что в целом карьера для служащих выступает значимым мотивационным фактором, но наиболее сильное влияние на мотивацию профессиональной деятельности оказывает служебная, а не профессиональная карьера. Следовательно, классный чин является довольно слабым фактором управления карьерным развитием служащих в силу недооценки его роли госслужащими. Вместе с тем, согласно упомянутому исследованию, для 27 %

¹ Здесь и далее процент рассчитывается от числа участников, давших ответ на данный вопрос.

опрошенных классный чин выступает показателем профессионализма государственных гражданских служащих.

Нами при анализе ответов обнаружено, что в целом преимущества от наличия классного чина отмечают 37,5% всех участников опроса, а отсутствие таковых только каждый пятый (22,2%). Интересной является разница восприятия системы классных чинов респондентами разного пола. Респонденты – мужчины, имеющие классный чин и знакомые с этой системой более скептически относятся к тем возможностям, которые дает классный чин, чем женщины. О преимуществах говорят 34,3% опрошенных мужчин, имеющих классный чин.

Опрос руководителей – женщин показал, что почти половина тех, кто их имеет, считает, что классные чины дают преимущества (49,1%). Таким образом, для женщин, имеющих классные чины, они имеют более высокую привлекательность, чем для мужчин. Основной гипотезой, объясняющей более критичное отношение мужчин–госслужащих к системе классных чинов является то, что они в большей степени знакомы и с системой воинских званий и им есть с чем сравнивать.

В Таблице (Таблица 8) представлены обобщенные мнения о преимуществах классных чинов.

Таблица 8. Мнения мужчин и женщин-госслужащих, имеющих и не имеющих классные чины, о преимуществах классных чинов

Если у Вас есть классный чин, дает ли он какие-либо преимущества?				
	Мужчины		Женщины	
	Количество	Процент	Количество	Процент
Да	70	34,3	28	49,1
Нет	48	23,5	10	17,5
Классного чина не имею	86	42,2	19	33,3

Важным аспектом настоящего исследования выступило изучение мнений о необходимости квалификационного экзамена для присвоения очередного классного чина гражданским служащим. Сегодня гражданским служащим, замещающим должности без ограничения срока полномочий, классные чины присваиваются без проведения квалификационного экзамена. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы на определенный срок полномочий через систему договоров и

контрактов, классные чины присваиваются по результатам квалификационного экзамена. Исключением являются гражданские служащие, занимающие должности: «руководителей», относящиеся к высшей группе должностей гражданской службы; «помощников (советников)», назначение на которые (освобождение от которых) осуществляет Президент РФ, главной группы должностей, назначение на которые (освобождение от которых) осуществляет Правительство РФ (письмо Минздравсоцразвития России от 23 сентября 2011 г. № 17-З/1877) [11].

Участвующих в опросе руководителей спросили, считают ли они необходимым квалификационный экзамен для присвоения очередного классного чина в качестве подтверждения того, что служащий его заслужил? Анализ вариантов ответов «да», «нет», «возможно» позволил выявить следующие мнения. (Таблица 9).

Таблица 9. Мнение руководителей о необходимости квалификационного экзамена для присвоения очередного классного чина (общие данные)

	Количество	Процент
Квалификационный экзамен нужен	134	51,3
Квалификационный экзамен не нужен	48	18,4
Квалификационный экзамен возможен	79	30,3

Как имеющие классный чин, так и не имеющие в большинстве своем считают необходимым квалификационный экзамен для присвоения очередного классного чина.

Интересно, что противников проведения квалификационных экзаменов примерно такое же количество, как и лиц, выступающих против системы классных чинов в целом (порядка 20%). Остальные считают проведение квалификационных экзаменов необходимым или возможным.

Относительно присвоения первого классного чина, в качестве подтверждения того, что служащий имеет право считаться «настоящим» государственным служащим высказано в основном положительное мнение – отрицательно высказались только 21,2% имеющих классные чины и 14% не имеющие их.

В рамках опроса изучался вопрос о психологическом восприятии соотношения классных чинов и воинских званий. Для этого респондентам был задан вопрос: «Если сравнивать роль классных чинов с ролью воинских званий с точки зрения влияния на мотивацию служащих (военнослужащих) можно ли считать их сопоставимой?».

Предполагалось три варианта ответов:

1. «Классные чины абсолютно сопоставимы с воинскими званиями»
2. «Классные чины по статусу выше сопоставимых воинских званий (иметь классный чин более престижно)»
3. «Воинские звания по статусу выше сопоставимых классных чинов (иметь воинское звание более престижно)»

На рисунке 3 представлены обобщенные мнения опрошенных по данному вопросу.



Рисунок 3. Обобщенные мнения руководителей о сопоставлении роли классных чинов с ролью воинских званий

Большинство опрошенных (67% имеющих классный чин и 47,6% не имеющих его) считают, что воинские звания по статусу выше сопоставимых классных чинов и иметь воинское звание более престижно.

Таким образом, подтверждается, выдвинутая ранее гипотеза о том, что воинское звание является в значительной степени более престижным, чем классный чин и для повышения роли и значения классных чинов в системе мотивации государственных гражданских служащих необходимо более внимательно изучить армейский опыт и практику присвоения воинских званий.

Следующая серия вопросов была направлена на выявление влияния наличия классных чинов на удовлетворение тех или иных потребностей служащих. Оценивалось

влияние классных чинов на такие потребности, как: в стабильности, независимости, материальном благополучии, социальной защищенности, ощущении престижа, подтверждении уровня профмастерства, одобрении со стороны окружающих, а также в карьерном росте. Респондентам предлагалось оценить степень влияния классного чина на ту или иную потребность по 10-балльной шкале.

Ответы на вопрос о влиянии классного чина на ощущение стабильности (Таблица 10) показали, что только 15,2% имеющих классные чины госслужащих отмечают значительное влияние классного чина на ощущение стабильности. При этом лица, не имеющие классного чина склонны переоценивать его влияние на удовлетворение данной потребности (44,8%). Такая оценка встречается почти в три раза чаще, чем в ответах госслужащих, имеющих классные чины.

Как известно, фактор стабильности является одним из наиболее значимых с точки зрения мотивации госслужащих, и при этом, текущее состояние системы классных чинов практически никак не влияет на обеспечение соответствующей мотивации.

Таблица 10. Результаты ответов респондентов, имеющих и не имеющих классные чины, на вопрос «Присвоенный классный чин обеспечивает ощущение стабильности» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=194)

Присвоенный классный чин обеспечивает ощущение стабильности				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	70	62,5	36	43,4
4-7 баллов	25	22,3	9	10,8
8-10 баллов	17	15,2	37	44,8

Аналогичная тенденция, как и в случае с ощущением стабильности выявлена в отношении чувства независимости: только 11,5% госслужащих, имеющих классный чин, отмечают значительное влияние классных чинов на чувство независимости, а среди респондентов, не имеющих классные чины таких 45,1% (Таблица 11).

Таблица 11. Результаты анализа ответов руководителей, имеющих и не имеющих классные чины, на вопрос «Присвоенный классный чин позволяет

чувствовать себя более независимо» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=195)

Присвоенный классный чин позволяет чувствовать себя более независимо				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	81	71,7	36	43,9
4-7 баллов	19	16,8	9	11,0
8-10 баллов	13	11,5	37	45,1

В целом ощущение независимости, могло бы проистекать из законодательной нормы о сохранении классных чинов после ухода гражданского служащего со службы, если бы обеспечивало определенный уровень его конкурентоспособности на рынке труда. При этом с одной стороны, стоит отметить, что сами госслужащие не считают наличие классного чина аргументом в пользу такой конкурентоспособности, в то время как руководители, не имеющие классного чина, напротив, в определенной мере уверены, что классный чин дает такие преимущества.

Фактор «материального благополучия», которому способствует наличие классного чина, также подтверждает общую тенденцию низкой оценки роли классного чина самими госслужащими (высоко оценивающих эту роль классных чинов госслужащих только 21,1%) и более высокую оценку теми, кто классного чина не имеет (47,6%). Однако, тем не менее, на материальную удовлетворенность классные чины оказывают несколько большее влияние, чем на ощущение стабильности или независимости.

Таблица 12. Результаты анализа ответов респондентов, имеющих и не имеющих классные чины, на вопрос «Классный чин является фактором материального благополучия» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=196)

Классный чин является фактором материального благополучия				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	59	51,8	32	39,0
4-7 баллов	31	27,2	11	13,4

8-10 баллов	24	21,1	39	47,6
-------------	----	------	----	------

При этом в рамках исследования выявлена значимая тенденция, что чем старше госслужащие, тем в большей степени они, как и при оценке ощущения защищенности, оценивают значимость классного чина для обеспечения материального благополучия. Это вполне логично, с позиций существующей системы присвоения классных чинов, т.к. объясняется, скорее всего, тем, что более старшие по возрасту государственные служащие имеют более высокий классный чин, что в большей степени влияет на размер их денежного содержания.

Тем не менее, в целом необходимо отметить, что фактор материального стимулирования при использовании классных чинов должен приниматься во внимание значительно в большей мере.

Что касается влияния классного чина на ощущение социальной защищенности, в том числе и в будущем, то так считает также незначительное число (15,9%) госслужащих (каждый пятый), имеющих классный чин – Таблица 13.

Таблица 13. Результаты анализа ответов респондентов, имеющих и не имеющих классные чины, на вопрос «Классный чин является фактором социальной защищенности в т.ч. в будущем (влияет на размер пенсии и т.п.)» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=195)

Классный чин является фактором социальной защищенности в т.ч. в будущем (влияет на размер пенсии и т.п.)				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	64	56,6	30	36,6
4-7 баллов	31	27,4	15	18,3
8-10 баллов	18	15,9	37	45,1

Таким образом, система действующих классных чинов лишь в незначительной степени влияет на удовлетворение потребностей служащих, связанных с ощущением стабильности, социальной защищенности, независимости (вероятно – большей конкурентоспособности) и материального благополучия. Не государственные служащие склонны переоценивать влияние классных чинов на данные потребности служащих.

Престижность наличия классного чина отмечает 23,7% респондентов, имеющих классный чин (что несколько выше, чем при оценке других мотивирующих факторов) и

42,7% не имеющих его. При этом, интересным является анализ ответов респондентов разных полов при оценке престижности классного чина (Таблица 14).

Таблица 14. Результаты анализа ответов госслужащих разного пола на утверждение «Престижно иметь классный чин» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=196)

Престижно иметь классный чин				
	Мужчины		Женщины	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	59	38,3	14	33,3
4-7 баллов	47	30,5	14	33,3
8-10 баллов	48	31,2	14	33,3

Результаты ответов о престижности иметь классный чин разделились примерно поровну между тремя группами ответов (в зависимости от количества присваиваемых баллов) как среди мужчин, так и среди женщин, что в целом свидетельствует об индифферентном отношении респондентов к этому вопросу – Таблица 14.

Значительно большее количество респондентов отмечают связь классного чина с уровнем профессионального мастерства. Возможность профессионального роста и развития является одним из наиболее значимых мотивов в деятельности и, хотя, само наличие/отсутствие классного чина вряд ли может способствовать большим возможностям для подобного развития, тем не менее, респондентам был задан вопрос о том, отражает ли уровень классного чина профессиональный уровень служащего. Удовлетворение соответствующей потребности профразвития может быть связано с символической ролью чина, отражающего такой уровень. И имеющие классный чин госслужащие, и не имеющие его, считают, что классный чин действительно, в значительной степени подчеркивает уровень профессионального мастерства (36,5% и 45,1% соответственно). При этом и высказавшихся против этого тоже достаточно большое количество – 27% среди имеющих классный чин и 34,1% - среди не имеющих (Таблица 15). Тем не менее, необходимо зафиксировать достаточно большой потенциал влияния классного чина на удовлетворение соответствующей потребности.

Таблица 15. Результаты анализа ответов респондентов, имеющих и не имеющих классный чин, на утверждение «Классный чин подчеркивает

уровень профессионального мастерства» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=197)

Классный чин подчеркивает уровень профессионального мастерства				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	31	27,0	28	34,1
4-7 баллов	42	36,5	17	20,7
8-10 баллов	42	36,5	37	45,1

В отношении вопроса «Наличие присвоенного классного чина вызывает одобрение со стороны окружающих, в т.ч. близких», только 20,9% госслужащих, имеющих классный чин, (примерно каждый пятый), ответили положительно, а 44,3% присвоили этому ответу минимальную оценку.

Таблица 16. Результаты анализа ответов госслужащих, имеющих и не имеющих классный чин, на утверждение «Наличие присвоенного классного чина вызывает одобрение со стороны окружающих, в т.ч. близких» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=196)

Наличие присвоенного классного чина вызывает одобрение со стороны окружающих, в т.ч. близких				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	51	44,3	27	33,3
4-7 баллов	40	34,8	15	18,5
8-10 баллов	24	20,9	39	48,1

Наибольшее же влияние, как следует из проведенного опроса, классные чины могут оказывать именно на потребность в карьерном росте, что не удивительно, исходя как из того, что они реально соответствуют уровню должности, так и из того, что они потенциально могут отражать успешность горизонтальной карьеры служащих. Утверждению «Классный чин является

подтверждением карьерного роста» присвоили максимальные оценки 43,5% госслужащих, имеющих классный чин и 52,4% не имеющих такового.

Таблица 17. Результаты анализа ответов респондентов, имеющих и не имеющих классные чины, на утверждение «Классный чин является подтверждением карьерного роста» (процент от числа ответивших на данный вопрос N=197)

Классный чин является подтверждением карьерного роста				
	Имеют кл. чин		Не имеют кл. чин	
	Количество	Процент	Количество	Процент
1-3 балла	28	24,3	26	31,7
4-7 баллов	37	32,2	13	15,9
8-10 баллов	50	43,5	43	52,4

Таким образом, проведенное исследование выявило неоднозначное восприятие самими государственными служащими системы классных чинов. Оказалось, что лишь часть гражданских служащих осознают их значимость как мотивационного и статусного фактора. Это ставит задачу совершенствования и развития системы классных чинов в целях повышения мотивации, а, следовательно, и эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Как выяснилось в ходе проведенного опроса, сами госслужащие, имеющие классные чины, более скептически относятся к их мотивирующей функции, чем респонденты, не имеющие классных чинов. Для женщин и лиц старшего возраста классные чины более значимы, чем для мужчин и более молодых госслужащих. В наибольшей степени действующая система классных чинов отражает карьерные успехи госслужащих и отражает профессиональный уровень их обладателей, в меньшей степени обеспечивает материальное благополучие и ощущения стабильности, защищенности и наличия социальных гарантий.

5. Основные направления совершенствования системы мотивации государственных гражданских служащих на основе системы присвоения классных чинов

Таким образом, историко-психологический анализ практики присвоения классных чинов в нашей стране, а также результаты выполненного эмпирического анализа по данной теме позволяют предложить некоторые направления совершенствования данной системы с целью более эффективного управления мотивацией государственных гражданских служащих. Основной задачей реформирования системы классных чинов должно стать повышение статуса классного чина для госслужащих таким образом, чтобы классный чин психологически значил не меньше, чем воинское звание для офицера вооруженных сил. В таком случае классные чины будут способствовать не только формальному и материальному закреплению более высокого статуса их носителя, но и играть символическую роль, отражающую и карьерный рост, и жизненный успех в целом.

1. Ключевым правовым механизмом, обеспечивающим не только повышение статуса классных чинов, но и дальнейшее развитие единой системы государственной гражданской службы в стране должно быть устранение разницы между классными чинами государственной гражданской службы Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Классные чины, присваиваемые федеральным гражданским служащим, имеют не только сопоставимый психологический статус, но и четкое соответствие воинским, специальным званиям, дипломатическим и иным рангам, что даже было утверждено соответствующим Указом Президента РФ. В отличие от федеральных классных чинов, классные чины, присваиваемые региональным чиновникам, такого статуса не имеют. В результате, возникает достаточно запутанная ситуация со статусом классных чинов,отягощенная наличием региональных реестров должностей государственной гражданской службы. В настоящее время целесообразно ввести единую систему классных чинов Российской Федерации, в т.ч. для региональных служащих. Правила присвоения классных чинов должны предполагать возможность их присвоения до определенного уровня руководителями федеральных государственных органов или высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации – например, до уровня государственного советника Российской Федерации 1-го класса, а начиная с чина государственного советника – только высшим должностным лицом государства. Численность чиновников, обладающих чином действительного государственного советника, должна быть резко снижена.

Нарушение правил и регламента присвоения классных чинов – например, с нарушением срока выслуги лет в определенном классном чине должно строго наказываться.

В случае создания единой системы классных чинов в стране, вне зависимости от того в каком государственном органе или в каком субъекте РФ проходит службу тот или иной служащий, их психологический статус и роль в системе мотивации резко вырастет. При этом, конечно же, потребуется и решение задачи соотнесения различных должностей, например, в разных субъектах РФ или с должностями федеральной государственной гражданской службы между собой. Основным механизмом при этом может оставаться существующие категории и группы должностей. Однако они также должны быть пересмотрены в сторону повышения большей логичности и соответствия. Странно, когда руководитель структурного подразделения в государственном органе относится к категории «специалиста», а не к категории «руководителя». С другой стороны, должно быть резко уменьшено количество должностей «вышей» группы, особенно в субъектах РФ.

2. Обеспечение последовательности присвоения классных чинов, начиная с классного чина референта 3-го класса и заканчивая классными чинами действительного государственного советника Российской Федерации. Необходимо исключить возможность присвоения «вышестоящих» классных чинов, минуя нижестоящие (за исключением классных чинов секретаря государственной гражданской службы Российской Федерации). С одной стороны, смешанная система формирования кадрового состава государственной гражданской службы, предполагающая как наличие карьерных государственных служащих, так и возможность «бокового входа» является достаточно оправданной с точки зрения существующих реалий. С другой стороны, «боковой вход» на гражданскую службу не должен сопровождаться присвоением классного чина, обязательно соответствующего группе должностей. Каждый государственный служащий, попадающий на службу должен начинать свой путь по системе классных чинов с чина не выше референта государственной гражданской службы. В противном случае статус «легко доставшихся» классных чинов будет оставаться не высоким. При этом при наличии воинского или специального звания, также, как и дипломатического ранга, служащему перешедшему (вновь принятому) на гражданскую службу могут присваиваться те чины, которым соответствовало предшествующее звание или чин.

Кроме того, целесообразно законодательно запретить присвоение классных чинов на муниципальной службе, либо приравнять классные чины муниципальной службы к классным чинам государственной гражданской службы.

3. При введении или утверждении реестров должностей государственной гражданской службы (например, в субъекте РФ) необходимо вводить более детализированное соотношение конкретных должностей и соответствующих им классных чинов. Классный чин должен присваиваться не только в рамках группы должностей, но и соответствовать конкретной должности таким образом, чтобы очередной карьерный шаг чиновника сопровождался и присвоением очередного классного чина – при условии достаточной выслуги лет в предыдущем классном чине. Такого рода искусственное замедление получения классных чинов также будет способствовать повышению престижа обладания соответствующим классным чином. Нецелесообразно допускать возможность получения сразу трех классных чинов в рамках одной замещаемой должности. И, напротив, такого рода подход еще в большей степени станет стимулом к дальнейшему карьерному росту для служащих.

4. Присвоение каждого из классных чинов должно сопровождаться вручением служащему определенной атрибутики, являющейся аналогами «звезд на погоны». Такая атрибутика должна учитывать гражданский характер службы (например, значок на лацкан пиджака для мужчин, а для женщин это может быть брошь) и должна достаточно отчетливо демонстрировать окружающим классный чин гражданского служащего. Конкретный классный чин может быть определен как в зависимости от цвета «значка», либо металла, из которого он выполнен, так и обозначаться цифрами (I, II, III).

5. Ключевым фактором мотивации гражданских служащих к получению очередного классного чина должен быть значительно более высокий уровень денежного содержания, связанный с присвоением очередного классного чина. В совокупности с повышением должностного оклада и оклада за очередной классный чин размер денежного содержания гражданского служащего должен увеличиваться не менее чем на 10%. Известно, что дифференциация денежного вознаграждения в пределах менее 10% не является фактором, достаточным для стимулирования. Оптимальным соотношением между двумя рядом располагающимися должностями и двумя классными чинами (в один карьерный шаг) должна быть разница в базовой части вознаграждения в 10%, также. Таким образом, при повышении в должности на одну ступень или при получении очередного классного чина базовая (постоянная) часть денежного содержания служащего каждый раз должна расти на 10%. В этом случае рост денежного содержания будет действительно ощутимым для целей стимулирования, а возможность получить очередной классный чин – действительно сильным стимулом.

При этом желательно установить границу, после которой рост денежного содержания будет еще более существенным. Например, при присвоении классного чина действительного государственного советника, размер базовой части денежного вознаграждения должен увеличиваться не на 10%, а на 50-100%. Возможен промежуточный вариант, когда присвоение очередного классного чина в пределах группы должностей сопровождается 10% ростом базовой части вознаграждения, а при переходе в следующую группу классных чинов увеличивается на 20-30%. Для целей закрепления государственных гражданских служащих в системе государственной службы, можно ввести и иные, более гибкие системы увеличения денежного содержания в связи с получением классного чина. Например, повышение классного чина внутри группы может сопровождаться 5% увеличением базовой части вознаграждения, а переход из группы в группу увеличивать денежное содержание в «геометрической прогрессии»: от секретаря к референту – на 10%, от референта к советнику – на 20%, от советника к государственному советнику – на 40%, а от государственного советника к действительному государственному советнику – на 80%.

6. Необходима популяризация классных чинов, в том числе за счет использования этой темы в художественных произведениях – кинофильмах, телесериалах. При публикациях в периодических изданиях упоминаний о чиновниках, в программах публичных мероприятий (конференций, семинаров и т.п.) кроме должностей должны упоминаться классные чины, которые имеют те или иные служащие, например, «начальник департамента внутренней политики, государственный советник 3-го класса».

7. Присвоение, как первого, так и очередного классного чина должно подтверждать профессиональный уровень гражданского служащего. В этом случае классный чин будет отражать еще и горизонтальный карьерный рост служащего. При этом первый классный чин должен присваиваться исключительно по результатам специального экзамена не ранее, чем через 6 месяцев после поступления на государственную гражданскую службу. Необходимы обязательные процедуры централизованного квалификационного экзамена, гарантирующие объективность и непредвзятость оценок. Вместе с тем, основным содержанием такого экзамена должна стать оценка «корпоративной» - государственно-служебной компетентности гражданского служащего. Только после успешной сдачи такого экзамена служащий может считаться действительно профессиональным чиновником. А результатом экзамена закономерно может быть присвоение классного чина референта Российской Федерации 3-го класса. В случае вхождения в систему государственной службы «с бокового входа» на высокую должность должны быть предусмотрены ускоренные процедуры получения очередного классного чина

– например, очередной классный чин может присваиваться уже через год. Но присвоение классного чина, минуя предыдущие ступени должно стать невозможным (за исключением классного чина «секретаря» в силу его малой значительности).

Присвоение очередного классного чина также должно подчеркивать более высокий профессиональный уровень его владельца, что также может сопровождаться возрастанием требований к гражданскому служащему и соответствующим экзаменационными процедурами или процедурами принятия решений аттестационной комиссии (кадрового комитета). Например, достаточно давно говорят о необходимости предъявлять требования к знанию иностранного языка служащими, начиная с определенного должностного статуса (в первую очередь – руководителями). В этом случае, знание иностранного языка могло бы стать обязательным требованием при присвоении классного чина, предположим государственного советника Российской Федерации.

Требования к уровню сложности и ответственности выполняемых служебных обязанностей также могли бы быть элементом оценки на соответствие очередному классному чину. Добросовестное выполнение обязанностей, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности так же должны выступать обязательными условиями присвоения очередного классного чина.

В этом случае, классный чин будет выполнять функцию своеобразного рейда, обеспечивающего карьерный рост и повышение материального вознаграждения в ответ на повышение профессионального уровня его носителя.

Нами представлены конкретные рекомендации по совершенствованию системы присвоения классных чинов, основанные на использовании механизма квалификационных экзаменов. Как отмечалось выше, в том числе на основе данных, полученных в ходе опроса самих государственных гражданских служащих, роль и значение квалификационных экзаменов, в том числе для присвоения первого или очередного классного чина в значительной степени недооценивается. Около 80% госслужащих выступают за то, чтобы присвоение классных чинов сопровождалось проведением квалификационных экзаменов, подтверждающих профессиональный уровень служащего. При этом именно профессиональный уровень и его отражение, как в вертикальном направлении развития карьеры, так и в горизонтальном должен соответствовать уровню классного чина государственного гражданского служащего.

Механизмы присвоения классных чинов (как первого, так и очередного) могут быть реализованы на основе Методики проведения квалификационного экзамена государственных гражданских служащих.

Проведение квалификационного экзамена и оценки знаний, умений и навыков (профессионального уровня) государственных гражданских служащих должно осуществляться в соответствии с федеральным и региональным законодательством, регулирующим вопросы организации государственной гражданской службы РФ и субъекта РФ соответственно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исторический анализ предпосылок появления различного рода «должностей» государевых людей на протяжении истории Российского государства, а также возможных «карьерных лестниц» для государственных чиновников, существующих в 15-19 веках, показывает наличие достаточно широкого спектра сопровождающих карьерное движение чиновников стимулов. Одними из наиболее распространенных стимулов в различные времена являлись не только поощрения материального характера – земельные наделы, имущество и деньги, но и возможность официального подтверждения карьерного продвижения, в том числе, связанного с переходом из одного сословия в другое, сопровождающееся присвоением специальных званий и чинов. В итоге именно необходимость закрепления карьерных достижений чиновников и их официального статуса стало историческими предпосылками возникновения классных чинов, что впоследствии привело к появлению табеля о рангах, как наиболее близкого к современному пониманию классификатора статусного уровня государственных служащих. С тех пор, на всем протяжении истории государства Российского не раз возникали дискуссии как о конкретных механизмах присвоения и использования классных чинов, так и о целесообразности существования системы классных чинов в принципе. Неизменно эти дискуссии заканчивались решениями о сохранении системы классных чинов, как ключевого элемента организации государственной службы. Неоднократно предпринимались попытки усовершенствовать действующую систему классных чинов. Причем данная задача является актуальной и в наши дни.

Анализ функции и регулирования системы присвоения классных чинов на государственной гражданской службе в современной России позволяет говорить как о том, что она потенциально способна выполнять ключевую роль в системе мотивации гражданских служащих, так и то, что во многом эта роль девальвирована. Существуют как возможности, начиная с 2004 года системного использования классных чинов на госслужбе, так и существенные ограничения применения классных чинов как стимулов к повышению эффективности деятельности гражданских служащих. Обобщение нормативно-правовых требований к порядку присвоения и использования классных чинов на

государственной гражданской службе, а также истории их использования в Российском государстве показывает актуальность реформирования отдельных элементов этой системы.

Проведенный анализ мотивационных факторов на государственной гражданской службе, показывает основные направления усиления возможности применения классных чинов, как фактора мотивации к продолжительной и эффективной государственной службе. Одним из таких направлений является повышение эффективности использования классных чинов на государственной гражданской службе с учетом опыта использования воинских и специальных званий в армии, на флоте и в правоохранительных органах. В настоящее время мотивирующая функция классных чинов является слабой по сравнению с их аналогами, используемыми не только в силовых структурах, но и в бизнесе, например, существующими подходами к использованию грейдов.

Эмпирическое исследование взаимосвязи классных чинов (и соответствующих им уровней должностей) с уровнем развития личностно-профессиональных ресурсов руководителей на государственной гражданской службе, а также исследование влияния классных чинов на возможность удовлетворения различных потребностей служащих и их влияния на мотивацию деятельности достаточно четко показывает, что именно целесообразно предпринять в процессе развития системы государственной службы в наши дни. Прежде всего, классные чины могут и должны отражать профессиональный уровень служащих, быть обязательным элементом не только вертикального, но и горизонтального карьерного роста, подтверждать статус и заслуги чиновников, обеспечивая связь федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ.

Список использованных источников

- 1 Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 68 с.
- 2 Синягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума, выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатуря Абовяна, 2014, 192 с. С.85-93.
- 3 Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М., 1982.
- 4 Сурманидзе И.Н. Классные чины государственной гражданской службы. // Вестник Вятского го. Ун-та. 2007. № 17. С. 71-75.
- 5 Шепелев Л.Е. Чиновный мир России: XVIII – начало XX в. –СПб.: Искусство-СПб», 1999. –479 с.
- 6 Усынина А.Н. Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. Выпуск № 2(апрель – июнь). 2013. С.47-51
- 7 Зубов В.Е. Чины в системе государственной службы России // Вестник НГУ. Серия: Истрия, филология. 2006. Том 5. Вып. 1. С. 83-87
- 8 Асмолов А.Г. Основные принципы психологического анализа в теории деятельности // Вопросы психологии. 1982. № 2. С. 14-27.
- 9 Виноградов А.П. История чинов и званий как вспомогательная историческая дисциплина // Ярославский педагогический вестник 2011. Т. 1. № 4.
- 10 Зубов В.Е., Богдан Н.Н., Бушуева И.П. Классный чин в государственной гражданской службе России: история и современность. - Вестник КРСУ. 2017. Том 17. № 6.
- 11 Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело» // <https://www.kdelo.ru/qa/143908-qqkss8-kak-prisvoit-grajdanskomu-slujashchemu-ocherednoy-klassnyy-chin>
- 12 Шебураков И.Б. Методологические аспекты оценки результативности деятельности государственных гражданских служащих / Вологда: Легия, 2010. -112с.
- 13 Шебураков И.Б. Деловая оценка гражданских служащих и лиц, претендующих на замещение должностей гражданских служащих. Методическое пособие / Вологда: ИЦ ВИРО, 2006. – 192с.