

## ПОЛИТИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ: ПРИНЦИПЫ, ПРОБЛЕМЫ, ТЕХНОЛОГИИ ПРИМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Акцентируется внимание на привлечении научного интереса к политическому стимулированию, на функции меритократического фактора во взаимодействии власти и населения. Описаны некоторые принципы совершенствования политических стимулов.

**Ключевые слова:** политическое стимулирование; меритократический фактор; наградная система.

«Всегда считалось, что награда, будь то рядовая грамота или орден, является знаком того, что заслуги человека оценили по достоинству. Ведь здесь важна именно моральная сторона вопроса. Дико слышать, что сегодня награды приобретаются с той же легкостью, что и бутылка пива в ларьке» (проф., лауреат Государственной премии СССР И. Гринберг) [1].

Современные подходы к концептуализации политического стимулирования представлены в работах таких социологов, как В.А. Ядов, Ж.Т. Тощенко, В.В. Козловский, А.С. Ахиезер и др. Отдельного внимания заслуживает вклад Н. Лумана в исследования дифференцированных систем и самоописания общества, а также историко-социологическая трактовка стимулов, кар и наград в интерпретации П.А. Сорокина. Французским социологом П. Бурдьё была обоснована практическая направленность стимулов. Ж. Бодрийяр подчеркивал символичность стимула, которая позже нашла свое применение в политической экономии знака.

В постсоветское время политическое стимулирование в науке практически не рассматривалось: общественное мнение приписывало политическим стимулам социально неодобряемое взаимодействие власти с населением.

Проблемой являются соотношение политики и государственной службы, ее влияние на государственную службу путем приемов стимулирования: назначение на руководящие посты, продвижение по карьерной лестнице, вручение наград и т.п. Формирование системы политических стимулов, оказывающих положительное воздействие на гражданскую и политическую активность людей, является одной из задач при переходе к демократии в нашем обществе.

Меритократическое воздействие власти на политические свободы и государственные полномочия, на элементы стимулирования и управление ими бюрократизировано и не обходится без использования административного ресурса и так называемых «грязных технологий». Безусловной угрозой обществу является коррупционная составляющая действующей наградной системы, когда государственный чиновник, становясь бюрократом, проникается «сетевым мышлением» и усваивает уроки чиновничества и господства должности, соблюдая иерархию по должностным статусам и степени дистанцирования от лиц, готовящих решения о наградах и тем более принимающих такие решения. Нельзя исключать вариант, когда первые лица, становясь заложниками служебной и общественной занятости, не имеют возможности перепроверить данные в

подготовленных списках для награждений, поощрений и повышений. В такой ситуации происходит дискредитация не только исполнительного органа, но и первого лица, утверждающего кандидатуры для награждения.

Властные полномочия дают возможность их обладателю стимулировать общество к различным видам деятельности. Политическое стимулирование основывается на соблюдении ряда принципов:

– диверсификации, разнообразия, расширения сфер применения политического стимулирования; преемственности наградных систем; сочетания материальных и моральных (престижных) компонентов поощрения;

– соответствия заслугам, наградам (меритократический вес). Принцип гарантированности статуса награжденных следует из социально-правовых свойств наград и состоит в том, что награждение должно сопровождаться повышением социального статуса награжденного лица; награжденное лицо после принятия награды приобретает комплект гарантий, которые должны соответствовать его повышенному статусу;

– меритократического: вознаграждение кандидата в соответствии с его достижениями, способностями, профессиональной компетентностью и квалификацией. Вознаграждение может выступать в форме социального ранга, положения в трудовой иерархии, высокого уровня доходов, общего признания и престижа. Такая идеологическая практика предоставляет всем индивидам равные и справедливые шансы достичь успеха в соответствии с их собственными достоинствами, под которыми обычно понимается соединение приложенных усилий и личных способностей индивида, культивируемых в процессе образования и получения квалификации [2];

– справедливости (социальной; этическая сторона утилитарности, согласно которой моральная ценность поведения или поступка определяется его полезностью, значимостью). Принцип справедливости означает, что наградное дело должно обеспечивать справедливое награждение всех отличившихся лиц и исключать награждение недостойных; придерживаясь этого принципа, социально-властная институция должна избегать крайностей: недостаточного и излишнего применения наград. Недостаток применения наград, в том числе отсутствия развитой наградной системы для поощрения различных подвигов и достижений, снижает уровень наградного воздействия на социальную группу и управленческий потенциал достигаемой мотивации, присущей отдельным категориям лиц. Излишек награждений влечет девальвацию наград, в результате – тот же эффект снижения наградного воздействия;

– адекватности стимулов (стимулирование согласно заслугам); обязательное установление количественных ограничений на определенные виды награждений путем установления общего предельного годового числа награжденных (наградная автономия (свобода));

– практической целесообразности (не всегда следует действовать по правилам, иногда приходится оперативно находить практическую меру);

– идеологического, когда вопреки личной выгоде и в силу полученного воспитания сотрудник осуществляет действия, необходимые для улучшения ситуации.

В идеале программы стимулирования должны меняться и корректироваться при возникновении кризисных ситуаций или в случаях реализации инновационных проектов, при выявлении неэффективности работы этих программ; естественная необходимость проведения мониторингов эффективности системы стимулирования возникает при реализации любой программы для оценки работы системы как таковой, практики управления и работы сотрудников [3].

На самом деле имидж успешной управленческой организации поддерживается любой ценой: промахи, ошибки и безнравственность поступков людей власти чиновниками и исполнителями власти замалчиваются, так как командно-административный стиль отношений руководителя и подчиненных проявляет свою жизнеспособность, диагностируя несостоятельность управленческих структур во многих отраслях.

Играя на слабостях и недостатках первых лиц, командует парадом не компетентный функционер, способный использовать образовательный и интеллектуальный потенциал без предвзятости и ярлыков, а государственный служащий бюрократического типа в объединении с настроенными на карьерные интересы специалистами, оказавшимися в управленческой сети (члены советов, коллегий, комиссий, подконтрольных исполнительным структурам). Утрачивая чувство меры, эти «специалисты» оформляют для себя звания, гранты, награды, должности.

В 1992 г. в нашей стране введено звание Героя России. Официальная статистика награждения нигде не публиковалась, поэтому среднестатистическому гражданину неизвестно, какое количество героев получили эту награду и за какие заслуги. На видеоконференции 9 апреля 2009 г. Президент Д.А. Медведев сказал: «С момента учреждения звания Героя России оно присвоено 826 гражданам» [4]. На тот момент в открытом доступе имелась несколько иная информация: на март 2007 г. произведено 876 присвоений звания Героя, из которых 408 – посмертно. Общее число награжденных (по состоянию на 15 декабря 2012 г.) составляет 1 002 человека, из них 459 награждены посмертно. Списки граждан, удостоенных этого высокого звания, официально не публикуются, а имеющиеся сведения весьма разрознены и противоречат друг другу. Награждения этой наградой высокопоставленных чиновников силовых структур и различных функционеров (например, бывшего директора ФСБ Николая Патрушева и др.) иногда вызывают негативную реакцию отдельных СМИ, которые считают, что это противоречит положению о звании, вызывая ассоциации с награждениями к юбилеям времён застоя и оскорбляя тех, кто получил награду заслуженно.

Использование наград, предназначенных для поощрения заслуг гражданских лиц, в современной России происходит также с нарушениями статута «о награде»: по рангу чиновника и присутствием «закрытости». Например, Орден «За заслуги перед Отечеством» вручался награждаемым без соблюдения порядка последовательности «от низшей степени к высшей».

Образцом такого нарушения является награждение губернатора Орловской области Е.С. Строева, который, вопреки правилам, сразу удостоен награды третьей степени, а затем второй, первой и четвертой [5].

После Указа Президента от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации» и «Методических рекомендаций Комиссии при Президенте Российской Федерации по государственным наградам» можно проследить тенденцию увеличения количества поступающих на согласование наградных материалов (в рамках анализируемого периода) – на 183 наградных материала [6]:

Год	Количество наградных материалов (по Сибирскому федеральному округу)
2010	1 015
2011	1 198
Итого	2 213

Анализ представлений к государственным наградам по сферам деятельности [6] показал следующее распределение (2010–2011 гг.):

Сфера деятельности	Количество наградных материалов
Сотрудники территориальных органов федеральных органов исполнительной власти	523
Промышленность	479
Образование	457
Здравоохранение	154
Государственные служащие региональных органов власти	94
Муниципальные служащие	50

Кемеровская область отмечается как область, где доля представляемых к наградам руководителей не превышает 20%, что не противоречит принципам адекватности и статусно-иерархического соответствия заслугам.

Основываясь на материалах наградной комиссии Кемеровского государственного университета и архивной базе за 2007–2012 гг. для нашего анализа были выбраны следующие виды документальных источников: автоматизированная рейтинговая система (2011–2012 гг.); личные рейтинги профессорско-преподавательского состава (2007–2012 гг.); списки награжденных по различным мероприятиям; приказы, ходатайства, выписки наградной комиссии; положение о системе морального поощрения; сборники КемГУ по основным результатам работы (2008–2012 гг.). Затем на основании данных источников были выявлены проблематика декларативного характера в наградной деятельности, а также отсутствие четких количественных показателей. Мы видим нарушение принципа адекватности в процессах награждения: зачастую непонятно, за что именно вручены награды.

По результатам диагностики предпочтительных стимулов наиболее «популярными» и доступными видами поощрений являются грамоты и благодарственные письма КемГУ, сопровождающиеся разовыми денежными выплатами (премиями): 5 000 и 3 000 рублей соответственно, памятный знак «За заслуги КемГУ» с единовременной денежной выплатой в 10 000 рублей. Соотношение вида награды и заслуги формулируется не всегда четко, что вызывает вопрос о применении принципов вообще (происходит реализация выделенных квот по наградам при частичном отсутствии адекватного и справедливого подхода к самой идее награждения). Представления, ходатайства-рекомендации подаются в наградную комиссию КемГУ, ректору, председателю профкома КемГУ.

В хронологии наградных дел периодически отслеживается несоответствие последовательности в процессе оформления наград: вначале присутствует выписка комиссии с формулировкой «наградить», затем, спустя несколько месяцев, – «ходатайство о награждении». Практикуется также метод неоднократного награждения одних и тех же лиц в текущем году несколькими наградами разного уровня и статуса.

Мы убеждаемся, что система государственных наград в России носит незавершенный характер, проявляющийся в отсутствии полного перечня поступков, за совершение которых граждане могут быть представлены к ордену или иной награде. (Исключение составляет лишь орден «Родительская слава», учрежденный 13 мая 2008 г. [7].)

А пока пресса отслеживает очередной скандал, связанный с красноярскими чиновниками, наградившими себя медалью П.А. Столыпина: «Кто и когда учредил “медаль имени П.А. Столыпина”, неизвестно, в отличие от уже упомянутой официальной “медали Столыпина П.А.”, появившейся на свет по инициативе В.В. Путина в мае 2008 г. Просто на игре названий с тех пор играют многие из тех, кто любит тешить себя и других разного рода цацками» [8].

Из всего вышесказанного следует вывод, что игнорирование меритократических принципов в государственной наградной системе приводит к тому, что отбор кандидатов для награждения изначально опирается на несправедливые критерии, система дает сбой и теряет свою ценность и значимость для общества.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Белый М.* В России стало модно покупать себе ордена // Библиотека компромата. URL: [http://www.compromat.ru/page\\_22474.htm](http://www.compromat.ru/page_22474.htm) (дата обращения: 02.04.2008).
2. *Соколова М.Е., Тан К.П.* Меритократия и элитизм в глобальном городе: идеологические сдвиги в Сингапуре // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11: Социология. Реферативный журнал. 2009. № 2. С. 68–74.
3. *Федотов А.* Формирование политики стимулирования: проблемы, подходы, реализация // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. 2012. № 5. С. 23–27.
4. *Алексеев П.И.* Чиновники и политика // Юридический вестник. СПб., 1915. Кн. 10. С. 59–60.
5. *Захаров А.В.* «Реальный социализм» и «азиатский способ производства» // Общественные науки и современность. 1993. № 3. С. 164–172.
6. *О состоянии и мерах по совершенствованию наградной работы в Сибирском федеральном округе* (доклад А.В. Дмитриева на расширенном заседании Совета по вопросам кадровой политики при полномочном представителе 31 мая 2012 г.).
7. *Указ Президента РФ от 13 мая 2008 г. № 775 «Об учреждении ордена «Родительская слава»»* (с изменениями и дополнениями).
8. *Павловский В.* Мэрские побрякушки // Красноярский рабочий. URL: <http://www.krasrab.net/post/62675/merskie-pobryakushki/2013-01-15> (дата обращения: 15.01.2013, 17:43).

Статья представлена научной редакцией «Философия, социология, политология» 2 октября 2013 г.