ИЗМЕРЕНИЕ ЗАСЛУГ ЛИЦА, ПРЕДСТАВЛЯЕМОГО К ГОСУДАРСТВЕННОЙ НАГРАДЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

УДК 316.662.4+35.089.7

А. В. РУЧКИН

В основе процедуры представления к государственным наградам в большинстве государств, в том числе и в Российской Федерации, лежит определение заслуг со стороны награждаемого и соответствие данных заслуг статутам государственных наград с учетом наличия либо отсутствия поощрений у новициата. Изменение наградной системы России, произошедшее в конце последнего десятилетия XX века на правовом уровне, связанное с образованием Российской Федерации, выразилось в принятии нового законодательства о государственных наградах. Это Федеральные законы: «Об установлении звания Героя Российской Федерации и учреждении знака особого отличия – медали «Золотая Звезда», «Об установлении почетных званий «Летчик-космонавт Российской Федерации», «Заслуженный военный летчик Российской Федерации» и «Заслуженный военный штурман Российской Федерации», Указы Президента Российской Федерации: «О государственных наградах Российской Федерации», «Об утверждении форм наградного листа для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации», «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» и другие. Данные нормативно-правовые акты установили новые, отличные от наград Российской империи и СССР, государственные награды, закрепили на законодательном уровне государственные приоритетные отрасли, вклад в развитие которых особо значим для государства и общества на том или ином историческом этапе. Новизна принятых государственных наград современной России заключается не только в учреждении новых, ранее не существовавших, в том числе аналогичных, государственных наград и утвержденных описаниях знаков наград, но и в новых требованиях к социально значимому поведению, которое подлежит государственному поощрению.

Рассмотрим сущность двух основных понятий, которые составляют основу награждения: заслуга со стороны награждаемого и соответствие заслуги иерархии награждения в зависимости от вклада в развитие государства и общества более подробно. В рамках функционирования государственных наград заслуга выступает критерием награждения, тем образцом поведения, которое одобряется институтом, учреждением, организацией или социальной группой, то есть формальным основанием возникновения отношений награждения между субъектом, имеющим правом на награждение, поощрение, и награждаемым субъектом. Иерархичность наград становится мерой заслуги, основанием оценки социально значимого действия награждаемого, исходя из установленных статутов наград.

Понятию «заслуга» на данном этапе развития социологической мысли уделяется недостаточно внимания, нет его однозначной трактовки. В юридической науке дается следующее определение изучаемого понятия: «Заслуга – это добровольный, желательный, сознательно-волевой, добросовестный, социально-активный правомерный поступок, связанный со «сверхисполнением» субъектом своих обязанностей либо с достижением им общепризнанного полезного результата, превосходящего по своим масштабам результаты обычных действий, и выступающий основанием для применения поощрения» [8].

В данной статье мы будем опираться на авторское определение заслуги, под которой будем понимать волевой, социально значимый акт члена социума, который связан с добросовестным исполнением своих обязанностей, направленных на повышение блага общества, и результат которого представляет для общества особую ценность. В содержательном плане исследователи определяют заслугу как сложную правовую категорию, состоящую из следующих взаимосвязанных структурных элементов, характерных черт рассматриваемой категории:

1) заслуга сопряжена с социально активным правомерным поведением, с осуществлением позитивных обязанностей;

2) добросовестное отношение лица к своему долгу;

3) заслуга связана с «сверхисполнением» лицом своих обязанностей. «Сверхисполнение» означает «сверхнормодеятельность», «сверхнормативное» поведение, воплощающееся в общественно полезном результате, превосходящем по своим масштабам результаты обычных действий. В данном случае имеется в виду «отступление» от нормы не «вниз», что является правонарушением, а «вверх», что выражается в высококачественном выполнении обязанностей.

4) добровольность совершения заслуженного поступка;

5) заслуга является основанием для применения поощрительных мер;

6) заслуга представляет собой сознательно-волевой акт поведения (интеллектуально-волевой). Субъект осознаёт, понимает фактический характер своих действий, отдаёт отчёт в своих действиях и несет ответственность за их совершение (интеллектуальный момент), может руководить ими (волевой момент);

7) общепризнанный полезный результат, превосходящий по своим масштабам результаты обычных действий [7; 8].

Наличие статутов орденов, осуществление оценки заслуг награжденного с учетом масштабов определенной административно-территориальной единицы позволяет говорить о необходимости установления на уровне государства шаблонов поведения, ценностей и социальных норм, которые должны быть присущи деянию, образу жизни и моральному облику новициата. Однако в Российской Федерации, как правило, нет четких требований к заслугам награжденных, они каждый раз определяются индивидуально. Но эта практика существовала на территории России не всегда. В период Великой Отечественной войны для получения того или иного знака отличия, входящего в структуру государственных наград, определялись конкретные количественные и качественные показатели деятельности, от реализации которых зависело получение награды [5].

Согласно Указу Президента РФ «Об утверждении форм наградного листа для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации» [4], в форме существуют графы для характеристики его конкретных заслуг, которые изначально не сводятся к исполнению должностных обязанностей работника, за что он получает заработную плату. По умолчанию его деятельность должна быть направлена на повышение эффективности деятельности организации либо государственного учреждения или органа, то есть должна быть выраженная позитивная девиация, характерная для либеральных социальных институтов [3, с. 17]. Исходя из представленной выше процедуры возбуждения ходатайства о награждении, уже на первом звене возникает проблема выдвижения кандидатов, поскольку трудовые коллективы, как правило, не созданы в современных организациях, ибо не предусмотрены его Уставами. В итоге — право на представление к государственной награде остается в руках у непосредственного руководителя, действующего согласно своим симпатиям, антипатиям и иным субъективным факторам. Далее оценка и согласование происходят лишь по формальным признакам, так как непосредственное знание о субъекте награждения, как правило, недоступно вышестоящим инстанциям. Однако данная оценка необходима, поскольку тот или иной акт может в разное историческое время расцениваться либо преступлением, либо подвигом, за которым следует награда [7, с. 22].

Принцип восходящего награждения (от менее к более значимой награде) аналогичен продвижению по службе в армии, так как постепенное улучшение своего статуса и своей роли в обществе держит награжденных в состоянии «зависимости и надежды для дальнейшей карьеры» [10, p. 32]. В Указе Президента России «О мерах совершенствования государственной наградной системы Российской Федерации» оговаривается, что при представлении к награждению государственными наградами вид награды, то есть орден или медаль, степень награды определяется характером и степенью заслуг награждаемого. Повторное награждение одной и той же наградой не допускается, только более высокой степенью либо орденами и медалями, учрежденными для поощрения отваги мужества. Таким образом, как говорилось ранее, степень награды, ее место в установленной иерархии наград определяется иерархией действий, которая закрепляется положением о каждом виде поощрения. Иное предусмотрено только в том случае, если награда не имеет степеней либо уникальна в своем роде (например, является единственной наградой в определенной сфере социального действия). К таким наградам можно отнести, например, медаль РФ «За отвагу на пожаре».

В нормах права фиксируются основные положения, связанные с порядком учреждения, оценки заслуг и вручения государственных наград. Прерогатива учреждения и распределения знаков отличия также фиксируется и закрепляется законом, нормами

или обычаями. Однако не закреплено понятие «заслуги», «геройского поступка» или «подвига» (это отметили и эксперты — награжденные государственными наградами России), что, во-первых, не дает возможности более или менее объективной оценки действий будущего новициата с участием заинтересованных социальных групп и организаций, а, во-вторых, не обуславливает награждение в зависимости от степени заслуги, ее значимости для государства и общества. Кроме того, несмотря на отсутствие юридического толкования понятий «заслуга», «исключительные заслуги», «подвиги», используемые в нормативных правовых актах [6], в общественном сознании, исходя из опросов награжденных и населения, данные понятия различаются в степени значимости для государства и общества, поэтому критерием оценки деяния при представлении к государственным наградам. Как отмечал О. Тофллер, награда выступает как оценка конечного вклада человека в становление государства и экономики с учетом потребностей общества на том или ином этапе развития [8, с. 127–128]. В условиях отсутствия методики оценки заслуг и соотношения их с государственными наградами значимость награды в зависимости от иерархии, установленной государством, остается на усмотрение органов государственной власти и не опирается на оценки заинтересованных социальных групп. Кроме того, существующие нормы определения деяния позволяют достаточно вольно трактовать требования к награжденному, его деяниям, морально-нравственному облику, что позволяет лицам, принимающим решение о награждении, опираться на субъективные (личные) критерии оценки:

- политические (членство в определенной партии, оппозиционность высказываний, близость к органам государственной власти и др.),
- экономические (эффект от деятельности новициата и т. д.),
- социальные (морально-нравственный облик награжденного, его социальный статус) [7, с. 475].

В условиях отсутствия минимальных критериев «измерения» заслуги и соотношения ее с государственными наградами согласно статутам, на наш взгляд, необходимо сделать оценку более объективной и доступной для понимания общества, чтобы «приблизить» к обществу государственные награды, а также установить «социальную справедливость» при их распределении [1, с. 318]. Мы предлагаем оценивать заслугу (условно) по следующей формуле:

$$З = Ц/У*СЭЭ*З_{л}, (1)$$

Где З — заслуга,

Ц — цель развития той или иной отрасли, определенная государством в качестве приоритетной к развитию,

У — условия (факторы), которые были созданы для новициата для достижения поставленной государством цели,

СЭЭ — достигнутый от действий новициата социально-экономический эффект,

$З_{л}$ — личные затраты, которые понес новициат в ходе достижения цели.

Рассматривая отдельные составляющие измерения заслуги, следует отметить, что поскольку именно государство награждает тех или иных представителей общества, то именно оно должно устанавливать цели, которые необходимо достигнуть определенной отрасли (сфере деятельности) на том или ином этапе развития. Потребность в оценке цели была сформулирована П. Сорокиным, который указывает на необходимость установления сходства квалификации акта обеими сторонами (производителем и потребителем) в качестве услуги, а также единство морального сознания, чтобы идентифицировать акт как услугу [8]. Таким образом, идеал человека, его образ жизни, поведение формируют у другого индивида положительный облик, являющийся ориентиром для возможных действий, которые в дальнейшем будут квалифицироваться как услуга и будут подлежать поощрению.

Исходя из определения государственных наград, цели должны быть четко определены как основные направления развития для науки, государственного строительства, экономики, культуры, искусства и просвещения, сфер охраны здоровья и жизни, защиты прав и свобод граждан, воспитания, развития спорта, защиты Отечества и обеспечения безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные. Это позволит соизмерять деяния лица, представляемого к награде, с целями развития государства и общества, что сделает процедуру оценки заслуг более прозрачной и объективной для общества. Для каждой отрасли (сферы) в предлагаемой нами формуле оценки заслуги выстраивается реестр приоритетных направлений развития (целей), которые градируются по степени значимости и им присваивается ранг от 1 (наименее значимая цель) до 10 (наивысший приоритет достижения). Данный ранг, на наш взгляд, должен присваивается не только и даже не столько органами государственной власти, сколько представителями научных и общественных

организаций на основе утвержденного ранее органами государственной власти перечня. Как вариант построения данной иерархии целей, возможно выведение среднеарифметических значений и присвоения рангов на основе присвоенных уровней значимости со стороны научных учреждений, общественных организаций и органов государственной власти. Это позволит не только сделать понятными цели развития для всего социума, но и учесть мнение общества.

Под условиями (факторами), которые были созданы для новициата для достижения поставленной государством цели, следует понимать:

• «гигиенические» факторы (по Ф. Герцбергу [13]). Уровень заработной платы у человека, градуированный, например, в зависимости от отношения к среднему уровню в субъекте Российской Федерации (также от 1 до 10), позволит понять степень комфортности проживания, отсутствия либо потребности в дополнительном заработке и так далее. Политика администрации и отношения с коллегами, подчиненными и начальством дает возможность оценить по 10-балльной шкале степень психологического комфорта. Остальные факторы оцениваются (ранжируются) аналогично. В совокупности средний арифметический ранг выведет общий уровень работы с точки зрения комфортности финансовых и психологических условий для человека, которого представляют на государственную награду. По мнению К. Маркса, необходимо оценивать социальное положение рабочего, который, возможно, не мог сделать большего в силу низкого социального положения в профессиональном сообществе. В ином случае, по Марксу, оценка действий с точки зрения приращения капитала приведет к отказу от поощрения экономически незначительных поступков и, как следствие, социальной напряженности [2, с. 43]. Этот аспект — социальное положение — учитывается, пусть даже частично, при оценке «гигиенических» факторов;

• оценка обеспеченности материально-техническими условиями, например, необходимое технологическое оборудование, реактивы, компьютерное оснащение, их соответствие современным требованиям, степень их износа, объем финансирования также позволит установить степень заслуги, поскольку для достижения цели при наличии всех материально-технических условий требуется меньше трудовых и интеллектуальных затрат, чем при низкой обеспеченности. Оценка может быть выстроена также по 10-балльной шкале;

• фактор времени. Оценка данного условия, на наш взгляд, также необходима, чтобы оценить степень трудовых затрат в расчете на время, которое было затрачено. Данный фактор, на наш взгляд, позволит скомпенсировать, сделать наиболее объективной оценку материально-технических условий, когда при больших материально-технических затратах потрачено сравнительно небольшое количество времени и наоборот.

Нами устанавливается в данной методике оценки прямая зависимость степени заслуги от социально-экономического эффекта, который несет рассматриваемая заслуга: чем больше эффект, тем выше заслуга. Данный эффект может быть выражен количественно, в том числе в денежном эквиваленте, и затем установлены ранги от 1 до 10 по диапазонам количественного выражения величин. Стоит отметить, что данная методика оценки не может быть экстраполирована на заслуги, связанные со сферой искусства (театр, скульптура, архитектура и т. д.), поскольку материально-технические условия и вклад в отрасль может быть оценены лишь при помощи квалифицированной экспертной оценки.

Кроме того, нами предлагается учитывать личные затраты новициата при определении степени его заслуги (также по 10-балльной шкале): профессиональные заболевания, связанные с «физическим давлением», полученным во время достижения цели, а также личные проблемы — издержки (состояние депрессии, связанное с одиночеством, поскольку человек был нацелен исключительно на достижение цели; социальная изоляция, связанная с непониманием других членов общества в преобладании ценности «труд» и так далее). Необходимость учета данных факторов подчеркивается в моделях Карасека и Теореля (1991) и Зигриста (1996), поскольку в ином случае, по мнению исследователей, «нарушается равновесие между испытанным физическим и психологическим давлением и достигнутым результатом и последующим вознаграждением» [12, p. 19–38]. Конфликт интересов между государством и обществом при отказе первого учета рассмотренных выше затрат может привести к «удару по убеждениям трудящегося» [14, p. 18–19]. Кроме того, поскольку заслуга связана со «сверхисполнением обязанностей», за этим следует и «жертвование удовольствиями, издержки личности» [15, p.9], которые нуждаются в учете при измерении степени заслуги.

Полученный таким образом результат будет выражен в числовом показателе, что позволит определить место награды в установленной иерархии. Например, максимальный результат, который возможен в данной модели (если брать исчисление целыми числами) — 1000, что

соответствует, например, ордену Святого апостола Андрея Первозванного либо званию Героя России с вручением медали «Золотая звезда Героя Российской Федерации», либо ордену «За заслуги перед Отечеством» первой степени. Предложенное соотношение «заслуга – награда» условно (награды в ранговом промежутке могут быть иные как качественно, так и количественно), однако оно позволит установить четкую взаимосвязь между достигнутым результатом и «высотой» знака отличия в иерархии государственных наград. Установление этого соотношение необходимо, поскольку «награды формируют систему социального этикета, основанную на структурировании общества и нормировании поведения его членов по признаку формализованных и ранжированных заслуг отдельных лиц. Посредством установления наград и награждения ими общественные отношения оформляются в определенную систему социального этикета, указывают на место награжденных лиц в социальной системе, на их публичные заслуги» [10, с. 11–13]. Автор разделяет мнение П. Сорокина, который отмечает, что «благая положительность» наград может (и, на наш взгляд, должна) иметь различные степени, в зависимости от «высоты» подвига (простое одобрение, словесная похвала, вещественные дары, восхищение, уважение, преклонение)» [8, с. 20–21], что мы и предлагаем осуществить введением указанной формулы в деятельность органов государственной власти при оценке заслуги представленного к награде, а также соотношения рассчитанной заслуги и награды. Кроме того, эта формула может быть использована трудовыми коллективами, руководителями предприятий и организаций для самостоятельной оценки заслуг при возбуждении ходатайства о поощрении члена коллектива той или иной государственной наградой.

Меняя во времени цели, проводя иную оценку социально-экономического эффекта с точки зрения значимости на том или ином этапе развития, государство через установление новых наград, упразднение существующих либо изменение статута может влиять на образцы поведения будущих новициатов, а также менять место уже награжденных в социальной структуре. Использование авторской методики с допущением ее условности в измерении и несовершенности применения к творческим профессиям позволит, тем не менее, сделать процедуру рассмотрения заслуг и присвоения государственных наград более логичной, объективной и понятной для общества, что, в свою очередь, сделает образцы поведения понятней для потенциальных кавалеров государственных наград.

1. Гидденс Э. Социология [Текст] / Пер. с англ.; науч. ред. В. А. Ядов; общ. ред. Л. С. Гурьевой, Л.Н. Посилевича. М. : Эдиториал УРСС, 1999.
2. Маркс К., Энгельс, Ф. Экономическо-философские рукописи 1844 г [Текст]. Соч. Т. 42. - М. : Политиздат, 1974.
3. Мкртумова, И. В. Девиации в современных социальных институтах: особенности социального конструирования [Текст]: автореферат на соискание ученой степени доктора социологических наук. - М., 2010.
4. Об утверждении форм наградного листа для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации (с изменениями от 7 ноября 2000 г.) [Текст]: Указ Президента РФ от 25 ноября 1994 года № 2119// Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. 28 ноября. № 31. Ст. 3259.
5. Об учреждении военных орденов: ордена Суворова I, II и III степени, ордена Кутузова I и II степени и ордена Александра Невского [Текст]: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 29 июля 1942 года // Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР. 1938г.-1961г. – М., 1962.
6. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации [Текст]: Указ Президента РФ от 07 сентября 2010 года № 1099 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2010. 13 сентября. № 37. Ст. 4643.
7. Ручкин А.В., Зерчанинова, Т. Е. Концептуальная модель наградного процесса [Текст] // Материалы II Международной научно-практической конференции «Государственное и муниципальное управление в Сибири: состояние и перспективы»: г. Новосибирск, 16-17 декабря 2011 г./ науч. ред. И.В. Князева; СибАГС. – Новосибирск: Изд-вао СибАГС, 2012. С. 393-395.
8. Сорокин П.А. Преступление и кара. Подвиг и награда. Социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали [Текст]. - М. : Изд-во Астрель, 2006.
9. Тоффлер, О. Будущее труда [Текст] // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. С. 127-128.
10. Трофимов, Е.В. Правовое регулирование государственных наград в Российской Федерации [Текст]: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2006.
11. Bentham J. Teorie des peines et des recompenses [Text]. Troisieme edition. Tome second. Paris, 1826.
12. Debrand T., Lengagne, P. Penibilite au travail et sante des seniors en Europe [Text] // Economie et statistique. - 2007. № 403-404. - Pp. 19-38.
13. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? // Work and the Nature of Man. NY.: World, 1966.
14. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser [Text]: Rapport du College d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la sante. - Paris 2008.
15. Morale populaire ou traite des droites et des devoirs de l'homme [Text] // Par S. Theubet, inspecteuder ses ecole du XIIe arrondissement. Paris, 1848.