О ЧЕСТНЫХ КАЗНАЧЕЯХ

Среди многочисленной армии чиновников Министерства финансов в дореволюционный период служащие Госбанка занимали особое место. Статус этот определялся ответственностью, которая на них возлагалась.

В совокупности деятельность отделений Госбанка и уездных казначейств обеспечивала нормальное денежное обращение, поступление платежей в казну, полную и своевременную выдачу денежных средств бюджетополучателям, осуществление расчетов в империи между юридическими и физическими лицами, кредитование наиболее важных для экономики страны отраслей, мобилизацию денежных средств населения для нужд государства.

Конец XIX в. ознаменован такими чрезвычайно важными для экономики государства реформами, как принятие нового устава Государственного банка в 1894 г., закона об учреждениях мелкого кредита и нового устава сберегательных касс в 1895 г., введение размена бумажных денег на золото в 1897 г.

Ответ на вопрос, какие силы сделали возможным столь быструю и достаточно эффективную реализацию вышеупомянутых законоположений, дает высказанное в 1914 г. мнение одного из руководителей Государственного банка А.В. Коншина: «...Не впадайте в ошибку, которую вообще легко допускают: не приписывайте лицу, стоящему во главе учреждения, решительного значения. Какими бы качествами оно ни обладало, оно не могло бы дать осязательных результатов без содействия той 11-тысячной армии служащих разных категорий, которая составляет Государственный банк.

Высшая администрация может издавать прекрасные сами по себе распоряжения и циркуляры, но если они не будут исполняемы, то дело не подвинется вперед. С другой стороны, в таком живом деле, как банк, затрагивающем важнейшие интересы ЖИВЫХ людей, можно давать лишь самые общие директивы и указания, проведение же их в жизнь по необходимости представляется самостоятельности исполнителей» [1].

Образ целой армии чиновников, данный в отзыве одного из высших должностных лиц империи, значительно отличается от того, с каким большинство читателей знакомы по произведениям классиков отечественной литературы. В архивных документах Государственного банка, Управления сберегательных касс, департамента Государственного казначейства практически нет примеров злоупотреблений служебным положением с целью извлечения каких-либо материальных выгод или прямого хищения денежных средств. События 1905 г. и 1917-1918 гг. дают многочисленные свидетельства о том, как руководители отделений Государственного банка и уездных казначейств, зачастую с риском для жизни, обеспечивали сохранность доверенных им средств [2].

Возникает закономерный вопрос: каким образом за столь короткий срок удалось воспитать столь дееспособную силу, объединенную общими принципами, общей корпоративной культурой и фактически не имевшую сбоев в своей работе? Динамичное развитие сеть провинциальных отделений Государственного банка получила после принятия нового устава в 1894 г. Если в этот год провинциальных отделений было 100, то к 1917 г. их число возросло до 150 [3].

Основную массу служащих Государственного банка составляли работники провинциальных отделений. Прием на работу представлял стандартную процедуру. Претендент подавал прошение на имя управляющего Государственным банком (обычно через местное отделение). Управляющий провинциальным отделением в первую очередь наводил справки о благонадежности заявителя через органы полиции и после получения положительного отзыва, при наличии необходимого образования и вакансии в отделении, предоставлял возможность кандидату на должность пройти испытательный срок в течение двух-трех месяцев. На период практики за кандидатом на должность закреплялся служащий отделения, имевший соответствующую вакансии специализацию. По окончании испытательного срока приобретенные практикантом навыки и познания проверяла особая комиссия в составе управляющего и контролера (первого заместителя управляющего. – *Прим. авт.*) отделения, руководителя соответствующей службы и ответственного за прохождение практики. В случае положительного заключения управляющий отделением направлял ходатайство управляющему Государственным банком с просьбой принять кандидата в постоянный штат.

Принятые на постоянную работу в банк давали письменно «клятвенное обещание» императору о «верной и нелицемерной службе, не щадя живота своего до последней капли крови» [4]. К присяге приводил священнослужитель Русской православной церкви в присутствии секретаря отделения, и это клятвенное обещание хранилось в личном деле служащего в Петербурге. В обязательном порядке принятый на работу в банк давал подписку о том, что «не принадлежит ни к каким масонским ложам и другим тайным обществам», и о сохранении в тайне известных ему по службе коммерческих дел. На видном месте в отделениях банка располагалась выписка: «Общие качества каждого

Александр ВЫЧУГЖАНИН – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Тюменского государственного университета, арбитражный заседатель Тюменского областного арбитражного суда

лица, состоящего в гражданской службе, и общие обязанности, которые должны быть зерцалом всех его поступков, суть: 1) здравый рассудок; 2) добрая воля в отправлении порученного; 3) человеколюбие; 4) верность к службе Его Императорского Величества; 5) усердие к общему добру; 6) радение о должности; 7) честность, бескорыстие и воздержание от взяток; 8) правый и равный суд всякому состоянию; 9) покровительство невинному и скорбящему». [5].

Следование этим требованиям служащих в Государственном банке соблюдалось продуманной системой мер. Развитие профессиональных навыков обеспечивалось главным образом за счет контактов с более опытными коллегами. Стимулом для работы над собой служили денежные выплаты к праздникам и за участие в каких-то значимых мероприятиях – в первую очередь в ярмарочных отделениях, а также награды по выслуге лет. Эффективным средством контроля за формированием служащих отделений как профессионалов своего дела следует считать ежегодные аттестации. Каждый год управляющие направляли в столицу свои заключения о профессиональных и нравственных качествах работников. Эти характеристики, написанные живым языком, в отличие от подобных документов советского периода – «морально устойчив, политически грамотен», позволяют судить не только о профессиональной подготовке, но и представить индивидуальность человека. Аттестации носили строго конфиденциальный характер, в отделении их никто не видел, так как писались они самим управляющим под грифом «секретно». Поскольку управляющие отделениями в обязательном порядке перемещались по всей России, то со временем несколько аттестаций, представленных разными авторами на одного и того же человека, позволяли составить достаточно объективный портрет работника как в профессиональном, так и в нравственном отношении.

Приводимые ниже примеры аттестаций некоторых служащих Тюменского и Тобольского отделений Государственного банка помогают представить не только самих работников, но и управленческую культуру руководителей отделений.

По Тобольскому отделению Государственного банка:

– «помощник кассира Семен Бем. Чиновник старый, недостаточно развит и знающ. В работе медлителен, хотя старателен и ведет довольно аккуратно свое дело. Имеет много личных интересов (посторонних делу банка), занимается и куплей-продажей и даже дает в рост деньги (что в кассе особенно неуместно). Большего ничего не заслуживает...

– кассир, коллежский секретарь Николай Шубенков. Нравственность безупречна. Честный, аккуратный, осторожный, неторопливо, но спокойно и уверенно работающий кассир, при котором можно быть спокойным за кассу. Просчетов не бывает. Дело знает. С публикой вежлив, обходителен и услужлив. С сослуживцами в хороших отношениях, с подчиненными спокойно, ровно и умело обращается, к начальствующим корректен. Прекрасно знает татарский язык и некоторые ему родственные, отчего пользуется большими симпатиями и уважением местной инородческой клиентуры» [6].

По Тюменскому отделению Государственного банка:

– «счетный чиновник I-го разряда Виктор Лобанов. Нравственные качества хороши, ничего дурного не замечено, личность очень порядочная, человек хорошего характера и природного ума, самостоятельно может вести всякую операцию, надзора за его работой не требуется, всегда все аккуратно, работает хорошо, умно и чисто и быстро, вежлив, воспитан, большой труженик, усидчив, до всего дойти сам старается, до мелочей все изучит сам, вообще хорош. Достоин быть назначенным помощником контролера. Место службы (имеется в виду территориально. – *Прим. авт.*), по его заявлению, безразлично...

– канцелярский служитель Константин Шубенков. Нравственные качества хороши, ведет тихую и аккуратную жизнь, не пьет, в карты не играет, приличный, вежливый, исполнительный юноша, среднего ума человек, развитым нельзя считать, способен усвоить разъясненное ему, прикажи, разъясни, покажи, как сделать, он сделает и только. Обыкновенный тип чиновника-труженика, так называемого «попыхача». Словом, человек, который будет честно трудиться, но по своим дарованиям далеко не уйдет. В будущем красная цена его труда 50-60 р. в месяц. Служебные качества: работоспособность средняя, работает тихо, но аккуратно, по службе исполнителен, видно старание...

– бухгалтер Михаил Селиверстов. Нравственные качества хороши – ничего дурного не замечено, но характер его мне не нравится: слишком человек мелочный и не прямой, пред людьми, могущими оказать ему выгоду, быть полезными, извивается, как вьюн, но, если те же люди становятся по каким-то причинам бесполезными для него, сразу меняет свои отношения к ним, вообще, тип, который называется на чиновничьем языке «подлизой с хитрецой», когда видит выгоду, может быть полезным, не видит таковой, способен Вам тихонько и повредить. В общем, человек без доверия, не внушающий расположения к себе. Служебные качества: субъект способный, по службе аккуратен, трудолюбив, знает свое дело хорошо, как бухгалтер хорош... Достоин назначения бухгалтером в отделение II-го или I-го разряда» [7].

Управляющий Государственным банком С.И. Тимашев лично просматривал поступающие со всей России аттестации, и, в случае если работник казался ему перспективным, на листке аттестации ставился штамп – «Занесен в список кандидатов» (имеется в виду – на повышение).

На формирование управляющих как управленцев влияла и принятая в Государственном банке практика постоянной их ротации. Как правило, управляющие отделениями более 4-5 лет на одном месте не задерживались. С одной стороны, это не позволяло им обрастать коррупционными связями, с другой – являлось развивающим фактором для банковских работников как управленцев. В личном

деле любого управляющего отделением Государственного банка представлена практически вся география империи. Необходимость знакомиться с новыми торговыми обычаями, традициями, промыслами, культурой развивала чиновников не менее результативно, чем университетские курсы. Некоторые руководители отделений имели печатные труды, что для служащих других министерств было большой редкостью.

Отношения между управляющими провинциальными отделениями и руководством Государственного банка были достаточно демократичными. Следует заметить, что один из управляющих Государственного банка так сформулировал требования к руководителям провинциальных отделений в отношении морально-психологического климата: «...Лицо, поставленное во главе учреждения, является не только начальником, обязанным блюсти за дисциплиной, но и попечителем нужд своих подчиненных и первым примером корректных и гуманных отношений с сослуживцами» [8].

При изучении личных дел обращает на себя внимание стремление большинства чиновников вырасти по служебной лестнице. Такие устремления совпадали с кадровой политикой руководства Государственного банка, которое вело системную работу по формированию квалифицированного штата сотрудников, способных решать задачи по реформированию экономики России. Сам характер деятельности предполагал достаточно высокий образовательный ценз и необходимость постоянного профессионального совершенствования. Самообразование было непременным условием карьерного роста, поскольку специальных учебных заведений практически еще не существовало.

Специфика деятельности Государственного банка во многом, как представляется, определила известную однородность состава отделений и по психологическим характеристикам. Абсолютное большинство свидетельств подтверждает, что банковские служащие были доброжелательными людьми, обязанными ладить с самыми разными клиентами, уметь находить взаимопонимание со своими коллегами по службе, иметь высокую степень ответственности за порученное дело.

Изучение служебной деятельности чиновников Государственного банка и департамента Государственного казначейства позволяет выделить ряд факторов, обеспечивших качественную подготовку государственных служащих. Первым условием такого успеха является тщательный подбор кандидатов на государственную службу. Изучая личные дела служащих банка, можно сделать вывод, что при их приеме проводилась проверка административными органами, по возможности запрашивались рекомендации, учитывались образование и мотивация, в обязательном порядке кандидат проходил своеобразный испытательный срок. Очень важным представляется патронаж над практикантами с первых дней их работы в учреждениях Государственного банка со стороны опытных специалистов.

Ежегодные аттестации – это не что иное, как, говоря современным языком, мониторинг профессиональных и нравственных качеств чиновников. Вся эта информация хранилась в единой базе данных – Центральном управлении Государственного банка, и доступ к ней был строго ограничен. Ротация, которой подвергались не только управляющие отделениями, но и другие служащие, для молодых людей являлась развивающим фактором как для профессионалов.

Система материального и морального поощрения (в качестве наград по выслуге лет) стимулировала работу над собой подавляющей массы служащих банка. Гарантированное жалованье, естественным образом повышающееся по мере служебного роста, являлось также привлекательным фактором для молодых людей, стремившихся здесь работать. Управляющим отделениями и контролерам наем квартиры, проезд к месту службы оплачивался банком. Очень важным фактором для служащих Государственного банка была пенсия, обеспечивающая им по окончании службы достойное содержание.

Чиновник Государственного банка, прослуживший продолжительное время, становился носителем своеобразной корпоративной культуры, и в иной среде он наверняка бы испытывал психологический дискомфорт. Представляется, что все эти факторы в совокупности обеспечивали эффективную дееспособность огромного коллектива Государственного банка. Можно утверждать, что выработка аналогичной стройной и понятной системы мер как в подборе, так и в профессиональном росте и воспитании чиновников в современной России позволит создать корпорацию государственных служащих, соответствующих требованиям времени.

Завершая тему, следует сказать, что абсолютное большинство служащих Государственного банка не принимали участия в каких-либо партиях и антиправительственных акциях. В годы потрясений – Русско-японскую войну, событиях 1905 г., Первую мировую войну и революцию 1917 г. – практически все они проявили себя людьми, преданными служебному долгу.

Литература

1. Государственный архив Тюменской области. Ф. И-50. Оп. 1 Д. 52 Л.66.
2. *С.И. Тимашев*: жизнь и деятельность. Т., 2006. С.364-526; *Вычугжанин А.Л.* История казначейской системы Тюменской области. Т., 2005. С.132-150.
3. *Бугров А.В.* Московская контора Государственного банка Российской империи. М., 1999. С.214-220.
4. *Вычугжанин А.Л., Отрадных О.А.* История банковского дела Тюменской области. Т., 2004. С.127.
5. Устав о службе по определению правительства. Т. III. СПб., 1896. Ст.705.
6. Российский государственный исторический архив (РГИА). Ф.587. Оп.38. Д.89. Л.35об., 58об., 63 об.
7. РГИА. Ф.587. Оп.32. Д.3265. Л.142 об., 134об., 145об.
8. РГИА. Ф.587. Оп.12. Д.691. Л.134-134 об.