

DOI 10.35775/PSI.2025.125.1.007

УДК 93/94

А.С. ГРИЩУК

соискатель, Военный университет
Министерства обороны имени Князя Александра
Невского, Россия, г. Москва

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В РУССКОЙ АРМИИ В ПЕРИОД РЕФОРМ И ПОРЕФОРМЕННОЕ ВРЕМЯ (1862-1905 ГГ.)

В данной статье рассматривается система кадрового делопроизводства в русской армии в пореформенный период, факторы, которые оказали влияние на трансформацию этой системы, определены основные тенденции развития.

Ключевые слова: русская армия, кадровое делопроизводство, реформы 1860-1870-х годов, документоведение в армии.

В промежутке с 1862 по 1905 года система кадрового делопроизводства прошла очередной этап своего реформирования и развития. Стоит обратить внимание, что напрямую данная система не реформировалась и основными факторами, оказавшими влияние на изменения системы кадрового делопроизводства, стала отмена крепостного права, отмена рекрутской системы, внедрение и развитие военно-окружной системы, утверждение Устава о всеобщей воинской повинности и различные изменения во законодательстве, которые отображались в Приказах по Военному ведомству и в Циркулярах Главного штаба.

Поражение в Крымской войне 1855-1856 годов стало толчком для начала проведения военных реформ 1860-1870-х годов. Данные реформы разрабатывались и вводились в действие под руководством военного министра Дмитрия Алексеевича Милютина и охватывали практически все сферы функционирования русской армии.

Первые попытки введения организации Военного округа пришлось на волнения в Царстве Польском в 1862 году и на практике продемонстрировали положительные тенденции в функционировании частей и соединений на отдельной территории данного Военного округа. Основываясь на полученные положительные результаты, было принято решение о разработке военно-окружной системы на всей территории Российской Империи. Таким образом на протяжении следующих десятилетий активно формировались и развивались Военные округа. К 1894 году было образовано 13 округов и 2 области. В дальнейшем в связи с различными факторами границы Военных округов менялись, тем самым менялось и их количество и к 1902 году стало 13 округов.

Выстроенная новая структура в Военных округах позволяла организовывать деятельность ведения кадрового делопроизводства максимально четкой. Документы по личному составу в частях и соединениях следовали определенному алгоритму. Рассмотрим один из таких алгоритмов на примере месячного отчета, включающего в себя все необходимые для статистики данные по личному составу, и включал в себя: графные рапорты (строевой и нестроевой); ведомость о прикомандированных; ведомость о прибыли, убыли и последовавших переменах; ведомость о больных, откомандированных, отпускных и арестантских; краткая ведомость о сроках службы нижних чинов; список всех штаб- и обер-офицеров, классных чиновников и подпрапорщиков по старшинству [3. Л. 45-46].

Изначально отчет составлялся ротным командиром и передавался командиру дивизии. Далее, после сбора всех отчетов, командир дивизии направлял их командиру корпуса. После обработки в штабе корпуса и необходимых отметок, командир корпуса направлял месячные отчеты в Главный штаб.

Стоит отметить, что в промежутке с 1864 по 1874 годы такая тактическая единица как корпус была ликвидирована, а дивизия была наивысшей формой, следовательно, данные изменения оказали значительное влияние на систему и структуру кадрового делопроизводства. В рассмотренный временной промежуток времени командиры дивизий направляли отчеты сразу в Военное министерство. В начале 1870-х годов было Военным министерством принято решение и возвращении корпусов. Данное решение объяснялось тем, что отсутствие постоянно действующего корпуса негативно отражалось на взаимодействии дивизий друг с другом при обработке, поставленных перед ними боевых задач.

Временное отсутствие тактической единицы «корпус» несомненно отразилось не только на организации процесса ведения кадрового делопроизводства, но и на процессе обучения молодых солдат, проходивших обучение в писарских классах при резервных батальонах. Вышло так, что некоторые выпускники, окончившие писарские классы были обучены определенным алгоритмам обработки и рассылки документов, на практике оказалось, что с появлением (возрождением) корпусов они оказались незнакомы с новым порядком передачи кадровой документации и обучались в реальном времени, допуская ошибки и неточности. Данные упущения оказывали влияние на время и скорость движения каждого отдельно взятого документа, потому что некорректно составленные (оформленные) или неверно направленные бумаги направлялись обратно в штаб дивизии, что увеличивало время для составления приказов по тому или иному вопросу изменения кадрового статуса.

Параллельно с образованием военно-окружной системы менялось и само Военное министерство [4. Л. 18, 28]. Департаменты преобразовывались в Управления, области ведения Департаментов стали структурированными и закрепленными за определенными Управлениями, что позволило ликвидировать дублирование функциональных обязанностей. Данные изменения оказали опосредованное влияние и на систему кадрового делопроизводства, так как теперь не было необходимости по одному и тому же вопросу направлять

документы в разные подразделения министерства, что сокращало время получения ответа по интересующему вопросу.

Разделение обязанностей между Военным министерством и вновь образованными Военными округами повлияло и на объемы ведения документации. Так как новая система подразумевала решения некоторых вопросов в пределах округа, то общая тенденция по объемам как входящей, так и исходящей документации в Военном министерстве должна была стать положительной [5. Л. 259-293].

На основании статистических данных Всеподданнейших отчетов о действиях Военного министерства за изучаемые годы можно проследить постепенное сокращение объемов переписки в Военном министерстве, но в незначительном количестве. Так в 1862 году в министерстве было 379 048 входящих документов и 264 709 исходящих, а в конце изучаемого периода 347 532 входящих и 280 839 исходящих, то есть объем входящей документации сократился на 8,3%, а исходящей увеличился на 6% [1; 2].

Распространенное в историографии мнение, связывающее военные реформы со снижением объема деловой переписки, можно подкорректировать. Основанием для этого служит анализ статистических данных, взятых из Всеподданнейших отчетов о деятельности Военного министерства за изучаемый период. Исследования, посвященные военной реформе 1860-1870 годов, нередко транслируют о сокращении документооборота, так как часто фокусируются на периоде активных преобразований и данных по Военному министерству, не рассматривая пореформенное время. Однако изучение динамики объемов документооборота по Военным округам, показывает, что кратковременное снижение в годы реформ сменилось в пореформенный период повсеместным ростом документооборота.

Из-за специфики отдельно взятого Военного округа выявить единую тенденцию или установить общую цикличность изменения объемов документооборота (как входящего, так и исходящего) становится затруднительным. Пиковые значения и периоды спада в каждом их округов приходились на разные годы, а длительность циклов роста и сокращения варьировалась. Однако для большинства округов была характерна общая черта – нестабильность, часто волнообразная динамика объемов переписки, как входящей, так и исходящей. Можно предположить, что эта динамика напрямую зависела от фазы проведения военных реформ и участия России в военных конфликтах, что обусловило ее противоречивый характер с постоянной сменой вектора – от роста к спаду и обратно.

Можно предположить, что фактором, способствовавшим росту общего объема документооборота, выступала эволюция самой военно-окружной системы. Периодические изменения границ округов, связанные с преобразованием общего количества округов, могли порождать сбои в процессе ведения делопроизводства. В ходе реорганизацией военных округов могла возникать ситуация, при которой отдельные категории документов начинали рассылаться

в увеличенных объемах, так как происходила их рассылка по устаревшим, а следовательно, неверным адресатам, что порождало повторные запросы и дублирование бумаг.

Статистический анализ данных, содержащихся во Всеподданнейших отчетах о деятельности Военного министерства, позволяет сделать следующие выводы о динамике объема документооборота. Хотя на начальном этапе реформ действительно наблюдалась кратковременная тенденция к сокращению объемов переписки в Военных округах, в перспективе вектор этой тенденции был изменен под влиянием различных внешних факторов. Военные конфликты и внутриполитическая нестабильность выступали факторами, оказывающими влияние на интенсивный обмен документацией как между самими Военными округами, так и с органами центрального военного управления.

Количественная оценка этой динамики по всем Военным округам за рассматриваемый период является впечатляющей: объем входящей документации вырос на 54%, а исходящей – на 51%. Эти цифры наглядно демонстрируют, что, несмотря на намерения и попытки по оптимизации и сокращению переписки в войсках, итоговым результатом стало значительное увеличение документопотоков [1; 2].

Значительный рост объема переписки в последней четверти XIX века, в частности в Военных округах, был обусловлен реформами в армии, которые затронули все сферы военного устройства и привели к интенсификации работы всех органов военного управления [5. Л. 24].

Сравнивая тенденцию изменения объемов документопотоков в Военном министерстве с общей картиной в Военных округах, как по общему объему документопотоков, так и отдельно взятых округов, мы можем наблюдать как раз то небольшое сокращение объемов переписки, к которому стремилось военное ведомство.

Руководство Военного министерства осознавало масштаб проблемы, связанной с прогрессирующим ростом объема документации как в самом министерстве, так и в Военных округах. Это осознание привело к решению о необходимости системного сокращения деловой переписки. Однако конкретные механизмы реализации этой задачи – то, за счет каких именно делопроизводственных процедур, категорий или форм документов можно добиться целевого снижения нагрузки – оставались неочевидными и требовали детальной проработки. Для разрешения данного методического вопроса была инициирована работа по созданию специальной комиссии, призванной выработать практические меры оптимизации документооборота.

На современном этапе развития ведения делопроизводства существует системный фактор роста документооборота, действующего независимо от прочих условий. Даже при стабильности организационной структуры подразделения, которое занимается ведением делопроизводства, и неизменности его функциональных задач наблюдается перманентная тенденция к увеличению объемов документации с течением времени. Этот феномен может

рассматриваться как объективная закономерность и операционная норма в рамках сложившейся практики. Таким образом, даже в отсутствие внешних реформ или расширения полномочий прослеживается тенденция в увеличении объемов документопотоков.

Стоит обозначить, что в данных Всеподданейших отчетов мы рассматривали общий объем документопотоков, без отделения от общей массы документов по личному составу. Так как ведение делопроизводства долгое время оценивалось лишь как функция, особого внимания деталям в данном направлении не оказывалось. Таким образом делать какие-либо выводы по объемам именно кадрового документации мы можем лишь по косвенным признакам – например по количеству личного состава в частях и соединениях. Таким образом опираясь на факт сокращения личного состава армии после проведения военной реформы и введения всеобщей воинской повинности, мы можем говорить о том, что объемы по ведению именно кадровой документации сократились и лишь незначительно увеличивались к началу XX века параллельно увеличению личного состава.

Таким образом, можно констатировать, что структурная реформа центрального аппарата, то есть Военного министерства, и последующее развитие военно-окружной системы оказали в целом положительное влияние на организацию кадрового делопроизводства в армии.

Основной причиной такой тенденции стала реализованная в ходе реформ децентрализация кадровых функций. Значительный объем работы по личному составу – оформление всех видов изменений в служебном статусе военнослужащих (увольнение в отпуск, отставку или запас, командирование, прикомандирование и др.) – был передан на уровень штабов военных округов, корпусов и дивизий. Это позволило сократить и минимизировать временные издержки, связанные с прохождением документов через многоступенчатую вертикаль министерства. Как следствие, некоторые процедуры кадрового оформления стали осуществляться оперативнее непосредственно на месте, в Военном округе.

Для оптимизации кадрового делопроизводства вводились меры, позволявшие минимизировать сбор и хранение кадровых данных, так и при их передаче между инстанциями. Среди таких мер были попытки сокращения служебной переписки, уменьшения количества и периодичности отчетной документации по вопросам прохождения военной службы. Особое внимание уделялось упрощению материально-технического обеспечения делопроизводства за счет применения заранее изготовленных типовых бланков, полученных методом печати или литографии. Также сокращалось число согласований и уменьшался объем мелких текущих дел, ранее направлявшихся на утверждение военному министру за счет сформированных военных округов и передачи им права решать некоторые кадровые вопросы внутри своего округа.

Помимо организационных изменений, которые влияли на систему кадрового делопроизводства были и иные факторы, меняющие подход к работе

с документами. Внедрение печатного и литографского оборудования в практику ведения делопроизводства коренным образом изменило подход к обработке документации: изготовление стандартных форм (бланков) и официальных бумаг стало значительно менее трудоемким и более быстрым. Это позволило минимизировать объем работ, выполняемых вручную, а также обеспечило возможность тиражирования документов – получения нескольких одинаковых копий в едином производственном процессе.

Проведение военных реформ 1860-1870-х годов, включавшее введение всеобщей воинской повинности и создание военно-окружной системы, усилило нагрузку на органы управления тактического и оперативно-тактического звена. Это неизбежно повлекло за собой усложнение и расширение масштабов кадрового документооборота. Главной обязанностью адъютантов и отдельно взятых офицеров, отвечающих за кадровую документацию, стало управление обширной номенклатурой документов, различающихся по целям и уровню важности. В перечень таких документов входили документы касающиеся поступления на службу, производство в чины, укомплектование войск офицерами и нижними чинами, распределение последних в полки и управления, проверки численности, переводы в другие части, назначения на должности, командирование и прикомандирование, увольнение в отпуски, учет состояния в запасе армии, увольнение от службы офицеров, учет наград, проведение инспекторских смотров, составление годового отчета о состоянии войск дивизии, мобилизации и демобилизации командования части. Такие изменения потребовали систематизации и упорядочения документационных процессов для обеспечения их соответствия новым требованиям военного управления.

Совершенствование кадрового делопроизводства в пореформенный период включало в себя не только технические, но и управленческие новации. Важнейшей из них стала политика, направленная на повышение профессионального уровня и ответственности исполнителей, которая реализовывалась через расширение их полномочий. Суть этой политики заключалась в децентрализации: множество функций, ранее сосредоточенных в Военном министерстве, были поэтапно делегированы в военные округа, а оттуда – в части и соединения, что напрямую приводило к повышению ответственности и требований к квалификации должностных лиц, непосредственно ведущих работу с кадровой документацией.

Объем работ по документальному сопровождению службы всего личного состава – от нижних чинов до офицеров – обуславливал исключительно высокий уровень ответственности должностных лиц, занимавшихся кадровым делопроизводством (адъютантов, делопроизводителей, писарей). Их деятельность требовала безукоризненного соблюдения норм, предписанных комплексом регламентирующих актов, которые детально определяли процедуры составления, оформления и движения кадровых документов, а также специфические аспекты прохождения службы. К последним относились, в частности, тонкости процедур присвоения чинов и званий, назначения на должности, а также корректного учета и подсчета выслуги лет. Высокая профессиональная ответственность была

обусловлена тем, что любое последующее распорядительное действие – производство в чин, назначение на должность, увольнение – могло быть санкционировано исключительно на основании документации, составленной в строгом соответствии с установленной формой.

Соблюдение этих бюрократических формальностей имело прямое оперативное и стратегическое значение. Любые ошибки, несоответствия или задержки в документообороте напрямую влияли на сроки комплектования личным составом новых воинских формирований, создававшихся в процессе реорганизации армии. Таким образом, эффективность и бесперебойность работы системы кадрового делопроизводства становилась критическим фактором, от которого зависела боевая и мобилизационная готовность вновь образуемых частей и соединений. Фактически, грамотно выстроенное делопроизводство выступало не только административной, но и военно-организационной функцией, обеспечивавшей реализацию преобразований на практике.

Изучая эволюцию системы кадрового делопроизводства, можно заключить, что она не подвергалась целенаправленной и прямой реформации. Вместо этого ее трансформация носила опосредованный и сопутствующий характер, будучи производной от масштабных преобразований в армии. За время реформ и пореформенный период системы кадрового делопроизводства приобрела четкую структуру, элементы которой выполняли закрепленные за ними функции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Всеподданейший отчет о действиях военного министерства за 1862 год. СПб., 1864.
2. Всеподданейший отчет о действиях военного министерства за 1902 год. СПб., 1904.
3. РГВИА. Ф. 400. Оп. 2. Д. 3127.
4. РГВИА. Ф. 400. Оп. 2. Д. 6484.
5. РГВИА. Ф. 400. Оп. 2. Д. 6483.

A.S. GRISCHUK

Applicant, Military University
of the Ministry of Defense of the Russian Federation
named after Prince Alexander Nevsky,
Moscow, Russia

**TRANSFORMATION OF THE PERSONNEL
ADMINISTRATION SYSTEM IN THE RUSSIAN
ARMY DURING THE REFORM PERIOD
AND POST-REFORM PERIOD (1862-1905)**

This article examines the personnel administration system in the Russian army in the post-reform period, the factors that influenced the transformation of this system, and the main development trends are identified.

Key words: Russian army, personnel records management, reforms of the 1860s-1870s, document management in the army.