

Х.ЗОЛЬГА

## ИМПОРТ ПЕРСОНАЛА ИЛИ НАБОР ИЗ СОБСТВЕННЫХ РЯДОВ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ВЫСШЕГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КЛАССА В ВОСТОЧНОЙ ГЕРМАНИИ

---

**ЗОЛЬГА** Хайке (Solga Heike) — сотрудница Института Макса Планка по изучению проблем образования (Берлин). Адрес: Max-Planck-Institute für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, 14195 Berlin

---

Прошло немало времени со дня объединения Германии и пора задаться вопросом — к каким результатам оно привело? Какие изменения наблюдались в социальной структуре восточногерманского общества и были ли вообще какие-либо серьезные изменения? Произошли ли структурные сдвиги в социальных позициях или же сохраняется традиционная картина: те, кто раньше был "наверху", "наверху" и остались, а находившиеся "внизу" отброшены на периферию общества?

Объектом нашего исследования являются служащие-специалисты и управленцы — лица, имеющие высокую профессиональную квалификацию и занимавшие или занимающие руководящие должности.

Изменения в позициях управленческого персонала вытекают из самой сущности преобразования социальной системы. Если управленческий персонал, согласно Р.Дарендорфу и К.Реннеру, непосредственно участвует в осуществлении господства и служит правящему классу, то крах старых социальных порядков и преобразование системы власти влекут за собой подрыв позиций, занимаемых управленцами. Мы сосредоточим внимание на связи изменений в социальном положении управленческого персонала с некоторыми личностными характеристиками поколений.

### **Воспроизводство, циркуляция, инкорпорация**

Теоретические подходы к трансформации позиционного сектора социальной структуры обычно соотносятся с теорией циркуляции элит В.Парето и теорией воспроизводства элиты П.Бурдьё [1]. Следует отметить, что хотя в нашем исследовании речь пойдет не об элите в узком смысле этого слова, а о служащих, занятых управленческим трудом, теоретические концепции Парето и Бурдьё имеют важное значение для понимания социально-структурных изменений в Восточной Германии. И тот, и другой подходы акцентируют различные аспекты формирования управленческих слоев и объясняют процессы, происходящие не только в Германии, но и в других посткоммунистических обществах.

Тезис П.Бурдьё о воспроизводстве элиты основан на предположении о сохранении непрерывности в процессе трансформации социальной системы, а также возможности конвертировать имеющийся "капитал" в новые институциональные порядки — сделать это гораздо легче, чем овладеть новым капиталом.

Напротив, идея Парето о циркуляции элит заключается в том, что использовать ресурсы старой системы в новых условиях чрезвычайно сложно; смена системы предполагает соответствующую смену элит. Это, в частности, означает, что ресурсы, накопленные представителями управленческого класса при старой системе, уже не могут быть воспроизведены и использованы, — здесь нужны новые, и преимущество получают те, кто смог отличиться в рядах оппозиции. По крайней мере, новый класс должен состоять из тех, кто не "запятнал" себя в прошлом сотрудничеством с социалистическими институциями. Речь идет, например, о профессиональной деятельности руководителей, судей, преподавателей и т. п.

Обозначенные подходы к теоретической интерпретации проблемы вовсе не обязательно рассматривать как противоположные. Они могут успешно дополнять друг друга. И в первом, и во втором случаях имеются в виду изменения в критериях и механизмах отбора в управленческий класс.

Если исходить из того, что в процессе трансформации восточногерманского общества требовалось создать современные демократические, рыночные и правовые институты новой (в данном случае западногерманской) системы, то изменения в предъявляемых требованиях были необходимы там, где государственная организация отдельных сфер общества (управление, экономика, наука, образование и т. д.), а также механизмы отбора (профессиональная или политическая компетенция) существенно различались, и потому не могло быть и речи о циркуляции ресурсов. Структурной непрерывности, которая благодаря конвертируемости ресурсов позволяет реализовать и конвертируемость персонала, можно ожидать там, где исходное и конечное состояния системы обладают определенным сходством. Сопоставление сходных структурных характеристик и специфических особенностей той и другой социальной системы служит надежной основой для эмпирического анализа трансформационных процессов.

С другой стороны, оба теоретических подхода объясняют определенные аспекты формирования нового управленческого класса в переходном обществе: тезис о воспроизводстве элиты предполагает возможность отбора кадров, доказавших свою компетентность; в соответствии с тезисом о циркуляции элит отбор следует ориентировать на круги, политически "неотягощенные". Эти процессы не исключают друг друга, и данное обстоятельство хорошо прослеживается на примере социально-политических преобразований в Восточной Германии. Правда, в других обществах переходного периода отмечается более эффективное использование преимуществ, приобретенных при социализме.

На первом месте здесь — функциональная полезность и отсутствие импортируемых ресурсов [2]. Но и в Восточной Германии немало примеров, свидетельствующих о том, что не всегда надо исходить из необходимости импорта персонала. Здесь могут успешно воспроизводиться отдельные группы управленцев.

Вопрос о том, какие факторы обуславливают данный процесс, находится в центре нашего внимания. Очевидно, соотношение импорта и воспроизводства управленческих кадров в значительной степени зависит от того, имеются ли в распоряжении общества внешние (в нашем случае западногерманские) трудовые ресурсы.

Теоретические подходы к объяснению отбора управленческого персонала, в том числе требований,

предъявляемых к кандидатам, позволяют сформулировать общие гипотезы относительно процессов циркуляции или воспроизводства кадров (табл. 1).

Таблица 1

**Циркуляция и воспроизводство управленческого персонала**

Уровень требований	Возможности отбора кадров	
	внутренние	внешние
<i>Общие характеристики:</i> конвертируемость ресурсов, приобретенных при социализме	(1) Воспроизводство	(3) Воспроизводство и циркуляция как результат процессов конкурентного отбора
<i>Различия:</i> потеря возможности использовать имеющиеся ресурсы	(2) Циркуляция: внутренний обмен	(4) Циркуляция: импорт персонала

Теоретически можно предположить, что не только Восточная Германия, но и другие посткоммунистические страны имеют возможность импортировать трудовые ресурсы извне, приглашая иностранных специалистов и инвесторов. В действительности же подобные процессы наблюдались лишь в "присоединенной" Восточной Германии.

Таким образом, можно сформулировать гипотезы, разумеется, не претендующие на объяснение всей картины воспроизводства управленческого персонала.

**Гипотеза 1.** Вследствие значительных различий между объемом внешних и внутренних ресурсов в Восточной Германии гораздо чаще наблюдается импорт специалистов и управленческих кадров, в то время как в других посткоммунистических странах осуществляется процесс их воспроизводства. Но и при анализе ситуации в самой Германии нужно исходить из того, что импорт персонала по многим причинам возможен и желателен лишь в ограниченном объеме. Поэтому циркуляция персонала уравнивается воспроизводством.

**Гипотеза 2.** Исходя из общих требований к руководящему персоналу, которые присущи обеим системам, можно сказать, что предпочтение исключительно импорта персонала не является необходимостью. Первоочередное внимание к профессиональной компетентности, признание сертификатов об образовании, ряд привилегий, право на которые возникает благодаря полученному образованию, — все это указывает на то, что отбор кадров "внутри" представляет собой не исключение из правил, а одну из возможных стратегий [3].

**Гипотеза 3.** С другой стороны, можно предположить, что механизмы формирования нового руководящего класса отличаются прежде всего использованием политического капитала. Перенесение в Восточную Германию западногерманских институций (включая правовые инстанции), быстрое и последовательное свертывание организаций, существовавших в ГДР, привлечение трудовых ресурсов извне сделали возможным и необходимым устранение с престижных должностей "запятнавших себя лиц".

Обсуждение вопроса о "сотрудничестве с органами госбезопасности", "виновности", а также возможность заменить определенных сотрудников не позволяют "проигнорировать" прошлое. Но процесс создания новых институций в других землях (на основе гражданских инициатив) свидетельствует о том, что к этому

процессу можно привлечь людей, доказавших свою компетентность при старой системе, даже в тех случаях, когда они обнаруживали лояльность к режиму (например, были членами партии). Бывший политический капитал можно и даже необходимо использовать в еще большем объеме (руководствуясь принципом "других нет").

Три рассмотренных выше гипотезы легли в основу эмпирического исследования, на результатах которого мы остановимся ниже.

## **База данных и определение основных переменных**

Эмпирическое исследование базируется на информации о структуре и динамике занятости в четырех возрастных группах (годы рождения: 1929-1931, 1939-1941, 1951-1953, 1959-1961). Данные получены в рамках исследовательского проекта "Жизненные судьбы и исторические перемены в ГДР", проведенного Институтом Макса Планка по изучению проблем образования (Берлин). За период с сентября 1991 по сентябрь 1992 года было опрошено 2323 человека. Дополнительный массив численностью 1254 человека был обследован в июне 1993 года.

Для эмпирического анализа изменений в социальном составе управленческого персонала использованы три переменные.

**Переменная 1** — принадлежность к управленческому классу в декабре 1989 года. Эта переменная кодировалась альтернативными значениями "да"—"нет". К руководителям относились лица, выполнявшие высококвалифицированную работу на должностях служащих — преподаватели, врачи, инженеры и т.д. (их можно определить общим термином "профессионалы"), либо занимавшие руководящие позиции — заведующие отделами, директора школ, освобожденные секретари партийных комитетов (обозначим их как "руководящие кадры").

Поскольку в выборке численность руководящих кадров высшего уровня была незначительной, наши выводы относятся преимущественно к представителям среднего звена. К руководителям высшего ранга принадлежали 139 мужчин и 78 женщин. Почти все, кто родился в 1929-1931 годах, в июне 1993 года были на пенсии, некоторые из них вышли на пенсию раньше срока. Поэтому речь пойдет о людях сравнительно молодого возраста, распределенных по трем группам-когортам. Их численность составляет 92 мужчины и 70 женщин — примерно 19% выборки.

*Таблица 2*

**Лояльность к режиму в различных возрастных группах, N=1105, %**

Когорта (год рождения)	Публично выраженная лояльность	
	В возрасте 30 лет	В конце 1989 года
1929-1931	27	35
1939-1941	24	24
1951-1953	24	27
1959-1961	27	27
Всего, <i>абс.</i>	282	307

**Переменная 2** — публично выражаемая лояльность по отношению к системе в конце 1989 года. Это означает, что по меньшей мере с сентября по декабрь 1989 года респондент был членом либо СЕПГ, либо одной из партий блока, либо занимал руководящую должность в массовых организациях, контролируемых СЕПГ<sup>1</sup>. В таблице 2 показана численность лояльных к системе<sup>2</sup>.

Таблица 3

**Численность профессионалов и руководящих работников в 1989 году и сохранивших позиции в 1993 году, %**

Когорта (год рождения)	Социально-профессиональный статус в 1989 году		Социально-профессиональный статус в 1993 году		Всего
	Профессионалы	Руководящие работники	Профессионалы с 1989 года	Руководящие работники с 1989 года	
1939-1941	44	56	77	41	69
1951-1953	56	44	69	52	57
1959-1961	83	17	77	33	36
Всего, чел.	92	70	68	31	162

**Переменная 3** — дифференциация внутри высшего руководящего класса в зависимости от выполнения руководящих функций и профессиональной деятельности (также по состоянию на декабрь 1989 года). На наш взгляд, именно этот фактор был решающим с точки зрения перспектив, открывшихся перед представителями двух указанных категорий после присоединения Восточной Германии: обладавшие профессиональными знаниями обладали большими шансами на то, чтобы быть востребованными на рынке труда, чем те, за плечами у которых был лишь опыт руководства при старой системе.

Данные таблицы 3 подтверждают это предположение. Если не брать в расчет старшую возрастную группу (пенсионеров и собирающихся выходить на пенсию), 74% опрошенных, занимавших в 1989 году должности специалистов, сохраняли свои социальные позиции и в июне 1993 года, тогда как среди руководящих кадров этот показатель составил лишь 44%.

## Мобильность "старого" управленческого персонала

<sup>1</sup> Произошедшие в системе изменения и их последствия в различной мере затронули членов СЕПГ и партий блока. Можно предположить, что после присоединения так называемые "флейты блока" смогли даже извлечь пользу для профессиональной карьеры из своей партийности. Если это так, то анализ последствий "лояльности" обнаруживает большую значимость консервативных оценок. С другой стороны, бывшие члены партий блоков ГДР составляют незначительную часть среди лояльных, следовательно, эти цифры существенно не влияют на результаты анализа.

<sup>2</sup> Возможно, их численность несколько преувеличена. Если учесть, что после распада ГДР представители молодого поколения показали себя чрезвычайно мобильными, можно предположить, что "нелояльные" переехали в Западную Германию, а "лояльные", скорее всего, остались в ГДР и новых федеральных землях.

Отличается ли профессиональная карьера представителей "старого" управленческого персонала от карьеры других слоев? Как уже отмечалось, у подавляющего большинства руководителей, не только женщин, но и мужчин, родившихся в 1929-1931 годы, профессиональная деятельность была закончена в прямом смысле этого слова — было введено законодательство о досрочном выходе на пенсию. В связи с формированием руководящего класса новой системы этот закон имел особое значение для пяти новых федеральных земель. Если вспомнить, что именно мужчины из первой когорты принадлежали к так называемому поколению строителей нойТй жизни и занимали важные посты, то, я полагаю, будет справедливым определить закон о возможности досрочного выхода на пенсию как политически бесконфликтный способ решения проблемы, благодаря которому появился шанс, не разводя длительных дискуссий, освободиться от значительной части старых руководящих работников. Такова специфика трансформации элиты в Восточной Германии. В других посткоммунистических обществах такой возможности не было.

В трех более молодых когортах лишь 9% представителей прежнего руководящего класса не имели работы. В целом по выборке этот показатель достигал 20%. Даже дифференцированный анализ по полу подтверждает: риск быть "вытесненным" из профессиональной деятельности для тех, кто занимал руководящие должности, был ниже, чем для всего населения Восточной Германии. Если среди мужчин из более молодых когорт в 1993 году не имели работы 14%, то среди представителей "старого" руководящего класса — только 6%. У женщин наблюдалась аналогичная картина — соответственно 26 и 12%.

Стоит обратить внимание на дифференциацию внутри "старого" руководящего класса. Практика показывает, что руководящие кадры больше, чем профессионалы, рискуют потерять свое рабочее место (соответственно 12% и 6%). Но за возможность сохранить работу именно руководящие кадры должны были заплатить своей готовностью перейти на более низкую должность: именно таким путем 42% "выкупили" возможность остаться. 56% мужчин смогли остаться в составе руководящего класса, 35% перешли на более низкую должность, и лишь 7% были вынуждены уйти с работы. Среди женщин это распределение выглядело несколько иначе — соответственно 24, 52 и 21%.

Численность оставшихся на своих постах руководящих кадров была существенно ниже, чем получивших работу неуправленческого характера. Сравнение с лицами, бывшими в 1989 году квалифицированными служащими или квалифицированными рабочими, показывает: примерно 60% из них и в 1993 году выполняли ту же работу. В группе неквалифицированных рабочих сложилась такая же ситуация, как и в группе руководящих кадров — только 35% из них удержались на своем месте. 43% неквалифицированных рабочих не могли, подобно руководящим кадрам, сохранить работу, спустившись на ступеньку ниже, — спускаться им было просто некуда, и это означало путь в безработицу.

Объяснение ситуации можно усмотреть в тесной связи обеих немецких систем занятости. В тех случаях, когда были предъявлены сертификаты или другие документы о законченном образовании (согласно закону об объединении они считались равноценными и признавались), а также в случаях спроса на соответствующую профессиональную деятельность возможность продолжать трудиться

была особенно высока.

Однако, несмотря на относительное благополучие, представители руководящего класса, даже трех молодых когорт, были не в состоянии сохранить свое положение, не говоря уже о том, чтобы занять места, освобожденные старшим поколением.

Можно было бы предположить, что при сокращении численности высшего управленческого персонала речь идет не об изменениях, обусловленных трансформацией (или переходным периодом), а об общей кризисной ситуации в объединенной Германии.

Если повсюду в стране ощущается сокращение персонала, почему же это не может произойти с руководящим составом? При сравнении западной и восточной частей Германии эта гипотеза подтверждается: переход к новой системе органов управления и институтов власти в Восточной Германии повлек за собой сокращение руководящего персонала.

Данные о социально-экономическом развитии в Восточной и Западной Германии свидетельствуют о том, что в 1990 году в Восточной Германии к руководящему классу принадлежали 20% работающего населения. Особенно это касается женщин. Если в Восточной Германии в 1990 году 21% работающих женщин принадлежал к руководящему классу, то в Западной Германии этот показатель составлял всего 8%. У мужчин же различия не столь разительны: 26% и 28%. Если же сравнить эти показатели в 1993 году, то мы увидим, что за истекшее время в Западной Германии мало что изменилось: 20% в 1990 году, 21% — в 1993 году. Однако в Восточной Германии численность руководящего класса за эти четыре года сократилась на 8% (с 23 до 15%), тогда как на западе страны практически осталась неизменной.

Это одностороннее восточногерманское сокращение указывает на то, что в данном случае речь идет преимущественно о последствиях переходного периода. Частично это можно объяснить упразднением "сверхгосударственности" и "политического руководства". Очевидно, нужно исходить из того, что при смене системы исчезает часть социальных статусов, которая во времена ГДР обозначала принадлежность к руководящему классу. Но, с другой стороны, как раз смена системы обуславливает появление новых позиций в руководящем классе. Тут явно сказывается импорт западногерманских специалистов и управленческого персонала.

Таблица 4

**Изменения в положении восточногерманских граждан различных возрастных когорт на рынке труда, N=1105, %**

Когорта	Декабрь 1989 года	Июнь 1993 года
<i>Мужчины</i>		
1929-1931	33	4
1939-1941	32	23
1951-1953	17	13
1959-1961	14	13
<i>Женщины</i>		
1929-1931	7	-
1939-1941	14	8
1951-1953	21	13
1959-1961	16	13

Отбор высшего руководящего состава теперь можно производить из всего населения Германии. Если исходить из предположения, что на ту или иную должность подбирается лицо, наиболее подходящее для выполнения данного вида деятельности, то импорт персонала вполне оправдан. Западногерманские граждане уже обладают квалификацией и знаниями, которые необходимы для переноса западногерманских властных институтов на территорию Восточной Германии и их адаптации. В этом смысле принцип меритократии создает благоприятные условия для западногерманских претендентов на руководящие должности<sup>3</sup>. Известны многие примеры подобного "импорта". Лишь 20% руководящего персонала предприятий, приватизированных обществом "Тройханд" (Общество опеки над имуществом ГДР), — граждане Восточной Германии [5]. Ссылка на различные возможности накопления финансового капитала на Востоке и на Западе не достаточна для объяснения. В Восточной Германии вместе с инкорпорацией были обесценены накопленные знания и приобретенные связи, которые в других странах сохранились [6].

Переаттестация академического персонала в Восточной Германии привела к тому, что число претендентов на замещение новых должностей резко сократилось, и западногерманские ученые извлекают из этого пользу. Близкий мне пример: в области социологии на 38 кафедрах "нового права" работают 33 профессора из Западной Германии и лишь 5 профессоров из Восточной, причем последние смогли претендовать лишь на более низкую категорию [7]. В январе 1993 года среди 258 судей, занимавшихся вопросами трудового права, 143 были из Западной Германии и лишь 72 — из Восточной; 43 — так называемые чиновники, вызванные на время из Западной Германии [8].

Таблица 5

**Лояльность "старого" руководящего класса по отношению к системе, отдельно по мужчинам и женщинам, 162 респондента, принадлежавших в 1989 году к руководящему классу и обследованные в 1993 году; когорты 1939-1941, 1951-1953, 1959-1961 годов рождения, %**

Численность лояльных и их социально-профессиональный состав	Мужчины	Женщины
Общее количество лояльно относившихся к системе	49	37
<i>Отдельно по социально-профессиональным группам</i>		
Руководящие кадры	56	35
Профессионалы	44	65
Доля руководящих кадров в "старом" управленческом персонале	47	40
из них лояльных к системе	58	32
Доля профессионалов в "старом"	53	60

<sup>3</sup> С другой стороны, по моему мнению, как раз здесь имеется повод для оптимистической оценки перспектив восточногерманского населения. Через определенное не столь продолжительное время процесс обучения и интеграции в Восточной Германии приведет к тому, что различия в рамках меритократического подбора кадров потеряют свое значение. Пока же дифференциация между Востоком и Западом играет существенную роль в социальной стратификации объединенной Германии [4].

управленческом персонале		
из них лояльных к системе	41	40
Всего, чел.	92	70
В том числе руководящих кадров, чел.	43	28

Вернемся к вопросу о судьбе "старого" руководящего класса ГДР после присоединения. Политическое прошлое, конечно же, играет здесь существенную роль. На примере других посткоммунистических обществ мы знаем, что немалой части бывших руководящих кадров удалось (несмотря на свое прошлое или благодаря ему и приобретенным тогда связям) превратить свой политический капитал в экономический [9]. Как же в этом смысле обстояли дела в Восточной Германии? Прежде всего необходимо отметить, что мужчины и женщины по-разному проявили свою лояльность к системе (табл. 5), и это привело к различным последствиям, касающимся отбора кадров после 1989 года.

Если вспомнить о половой сегрегации в системе найма на работу в ГДР, особенно на руководящие должности, установленные различия между мужчинами и женщинами вполне объяснимы. Вместе с тем объяснима и более высокая доля женщин среди лояльно настроенных к системе профессионалов: женщины были заняты в областях, связанных с общественной деятельностью. В этой связи следует отметить высокий процент женщин среди учителей. Поэтому есть основания предположить, что мужчины и женщины сталкиваются с неравными условиями, предъявляемыми в системе набора новых кадров.

Что касается мужчин, то отчетливо прослеживается отрицательная связь между лояльностью к прежней системе и нынешними шансами принадлежать к руководящему классу. Эта взаимосвязь не может быть подтверждена имеющимися в нашем распоряжении статистическими данными. Опросы же показывают, что мужчины, лояльные к системе в 1989 году и занимавшие руководящие посты, имеют более высокий ("двойной") риск не попасть в состав руководителей. Сформулированная выше гипотеза о различных шансах остаться в его рядах одинаково значима для обеих групп — руководящих кадров и профессионалов, но первые имели в половину меньше шансов остаться на руководящих постах. Данные обследований показывают, что лица, которые не были членами партии и в декабре 1989 года занимались профессиональной, а не общественной деятельностью, имели более благоприятные шансы остаться в рядах руководителей. Другая причина различий — более высокая адаптивность трудового потенциала мужчин. Многие из них смогли приспособиться к западногерманской системе обучения. Таким образом, для мужчин, принадлежавших в 1989 году к руководящему классу, слишком тесная связь с режимом СЕПГ обернулась "блокадой" дальнейшей карьеры, не только помешала дальнейшему профессиональному продвижению, но и стала причиной потери приобретенного опыта и статуса.

Несколько иная ситуация у женщин. Не обнаружено никаких негативных последствий их лояльного отношения к системе с точки зрения шансов сохранить свое положение в руководящем классе. Однако в женской среде более отчетливо, чем у мужчин, проявилась уже обозначенная нами тенденция: профессионалы имели гораздо больше шансов на сохранение статуса, чем руководители. Мне кажется, здесь мы имеем дело с привлечением специально обученного персонала извне, а также с различными навыками применения знаний и опыта в профессиональной или руководящей

работе. Среди женщин, занимавшихся в 1989 году профессиональной деятельностью, 79% продолжали ею заниматься в 1993 году; среди женщин-руководящих работников — 28%. Это различие усугубляется еще и тем, что само определение руководящей должности претерпело изменения. Восточногерманские женщины уже столкнулись и еще столкнутся с тем, что на западногерманском рынке труда в значительно большей степени действует принцип половой сегрегации при найме на работу.

Суть дела может быть выражена в трех пунктах. Во-первых, в сфере профессиональной деятельности руководящего класса можно найти такие позиции (преподаватели, инженеры, специалисты-строители, полицейские), которые и после присоединения занимают представители местного населения. Похоже, занимая эти должности, восточные немцы отвечают всем западногерманским требованиям.

Далее, можно предположить, что восточногерманские трудовые ресурсы привлекаются, как правило, в тех случаях, когда внешних ресурсов недостаточно, когда, например, в Восточную Германию из-за худших условий жизни трудно привлечь рабочую силу с Запада. И, конечно же, значительную роль играют различия в уровнях заработной платы между Востоком и Западом [10]. Во-вторых, уход со службы представителей старшей возрастной группы 1929-1931 годов рождения и появившиеся в этой связи вакансии не могли быть заполнены тремя другими когортами. В-третьих, более молодые группы не смогли сохранить свои позиции в руководящем классе в 1993 году.

Можно поставить вопрос: кто же из граждан Восточной Германии (не считая привлеченного с Запада персонала) принадлежит сегодня к руководящему классу, и идет ли здесь речь о "новом" руководящем классе? Если рассматривать восточногерманское население, то, без сомнения, можно сказать: новый руководящий класс — это урезанный "старый" руководящий класс [11].

Как мы видели, в его составе остались прежде всего те, кто не был членом партии и занимался профессиональной деятельностью. Лишь два процента восточных немцев, ранее не принадлежавших к руководящему классу, смогли в 1993 году войти в его новый состав. Таким образом, изменение системы (по крайней мере до настоящего времени) не создало благоприятных предпосылок для карьерных продвижений [12].

Процессы внутренней циркуляции не получили развития. Кто в ГДР занимал высшие позиции в обществе (исключая партийную элиту), тот и сегодня остался "наверху". У большинства же социальное положение не изменилось.

## **Восточная Германия: "особый случай" или "прототип" развития других посткоммунистических обществ?**

Насколько эти рассмотренные тенденции типичны для посткоммунистических обществ?

Если рассматривать переходный период как процесс, в ходе которого возникают и внедряются новые социальные институты [13], нет сомнений, что в Восточной Германии этот процесс занял очень короткий срок благодаря "переводу" западногерманских институтов. В других посткоммунистических странах трансформация развивается как "учебный" процесс, процесс социализации, одновременно с созданием новой системы институтов. Данное обстоятельство

отчасти объясняет (наряду с невозможностью в настоящее время импортировать персонал извне), почему в посткоммунистических странах в соответствии с тезисом Бурдьё о воспроизводстве элит имеется больше возможностей превратить капитал (особенно политический), накопленный в условиях государственного социализма, в капитал, который может быть использован в новых условиях.

Можно рассматривать Восточную Германию как "особый случай" среди посткоммунистических обществ. Но такое положение имеет временный характер. Можно сформулировать следующую гипотезу относительно перспектив развития других посткоммунистических обществ. По мере того, как в экономику этих стран будет инвестироваться иностранный капитал, они все в большей степени будут включаться в международный рынок и международное разделение труда. Соответствующим образом изменятся и требования к персоналу: большее значение будут иметь "внешние" критерии, конвертация капитала, накопленного в период государственного социализма, сократится, а в случае аккумулированного политического капитала — вообще утратит свою роль. В данной ситуации станет возможен набор персонала извне, по крайней мере, для замещения должностей менеджеров, а кроме того, возникающие институты тоже будут находиться под сильным внешним влиянием. Здесь возможна дифференциация пополнения руководящего класса в зависимости от политического прошлого претендентов: активное участие в старой государственно-политической системе может обернуться "блокадой" карьеры или станет поводом для дискриминации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Bourdieu P. The forms of capital // Handbook of theory and research for the sociology of education / Ed by. J.G.Richardson. New York: Greenwood Press, 1986. P.241-258; Bourdieu P. La Noblesse d'Etat. Paris: Edition de Mimit, 1989.

2. Manicke-Gyongyosi K. Alte und neue Machteliten in Ostmitteleuropa // Die real-existierende postsozialistische Gesellschaft. Wissenschaftliche Konferenz der Brandenburgischen Landeszentrale für politische Bildung. Potsdam, 14.-16. Dez. 1993. Berlin: GSFP, 1994. S.200-213; Szomolanyi S. Die alten Eliten im neuen slowakischen Staat // Die real-existierende postsozialistische Gesellschaft. Wissenschaftliche Konferenz der Brandenburgischen Landeszentrale für politische Bildung. Potsdam, 14.-16. Dez. 1993. Berlin: GSFP, 1994. S.214-227.

3. Biirklin W. Die Potsdamer Elitenstudie 1995. Staatsverständnis, Rekrutierung und Kontakte // Material der Universität Potsdam. 1996; Crome E. Der Eliten des neuen Parteiensystems; Aufsteiger und Altsassen // Die real-existierende postsozialistische Gesellschaft. Wissenschaftliche Konferenz der Brandenburgischen Landeszentrale für politische Bildung. Potsdam, 14.-16. Dez. 1993. Berlin: GSFP, 1994. S.254-262; Czada R. Die Funktionseliten des alten Regimes. Das Beispiel der Treuhandanstalt Berlin // Die real-existierende postsozialistische Gesellschaft. Wissenschaftliche Konferenz der Brandenburgischen Landeszentrale für politische Bildung. Potsdam, 14.-16. Dez. 1993. Berlin: GSFP, 1994. S.228-232.

4. Geissler R. Neue Strukturen der sozialen Ungleichheit im vereinten Deutschland // Deutschland nach der Wende. Eine Fünf-Jahres-Bilanz. München: C.H.Beck Verlag, 1995. S.I 19-141.

5. Personalabbau in den Betrieben der Treuhand geht weiter // Berliner Zeitung. 14. Aug. 1992; Bialas Chr, Ettl W. Wirtschaftliche Lage und soziale Differenzierung im Transformationsprozess // 1. Arbeitspapier

der AG "Transformationsprozess in den neuen Bundesländern": Humboldt Universität, 1992.

6. Rose R. Between state and market: Key indicators of transition in Eastern Europe // Studies in Public Policy. No. 196. Glasgow: University of Strathclyde, 1991; Mateju P. Determinants of economic success in the first stage of the post-communist transformation: The Czech Republic, 1989-1992 // Working papers of research team on social stratification. Prague: Institute of Sociology, Academy of Sciences of the Czech Republic, 1993.

7. Meier A. Take-off or take-over? The westernization of East German higher education. Paper for the XIII World Congress of Sociology (Bielefeld, July, 18-23, 1994); Kreckel R. Soziologie an den ostdeutschen Universitäten: Abbau und Neubeginn // Der Hallesche Graureiher 3. Forschungsberichte des Instituts für Soziologie. Halle: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1994; Lepsius M.R. Zum Aufbau der Soziologie in Ostdeutschland // Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 1993. Nr. 45 (2). S.305-337.

8. Sozialpolitische Informationen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. 1993. Nr.8 (April).

9. Manicke-Gyongyosi K. Alte und neue Machteliten in Ostmitteleuropa // Die real-existierende postsozialistische Gesellschaft. Wissenschaftliche Konferenz der Brandenburgischen Landeszentrale für politische Bildung. Potsdam, 14.-16. Dez. 1993. Berlin: GSFP, 1994. S.200-213; Szomolanyi S. Die alten Eliten im neuen slowakischen Staat // Die real-existierende postsozialistische Gesellschaft. Wissenschaftliche Konferenz der Brandenburgischen Landeszentrale für politische Bildung, Potsdam, 14.-16. Dez. 1993. Berlin: GSFP, 1994. S.214-227; Mach B, Slomczynski K.M. The Polish experiment: From nomenklatura to where? Occupational trajectories of state-socialist managers under cognitions of systemic change: Poland, 1988-1993 // Zwischenbilanz der Wiedervereinigung / M.Diewald, K.U.Mayer (Hrsg.). Opladen: Leske & Budirch. 1996. S. 145-164.

10. Bialas Chr., Ettl W. Wirtschaftliche Lage und soziale Differenzierung im Transformationsprozess // 1. Arbeitspapier der AG "Transformationsprozess in den neuen Bundesländern": Humboldt Universität, 1992.

11. Solga H. Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR. Berlin: Akademie Verlag, 1995.

12. Pareto V. The Rise and the Fall of Elites. Bedminster: Ayer, 1968

13. Kollmorgen R. Zwischen Institutionentransfer und kulturellem Eigensinn: Theoretische Ansätze der Transformationsforschung in der Diskussion. Bericht über eine Tagung der KSPW am 7. / 8. Mai 1993 // Berliner Journal für Soziologie. 1994. Nr.4 (3). S.431-435; Mayer K.U. Vereinigung soziologisch. Die soziale Ordnung der DDR und ihre Folgen // Berliner Journal für Soziologie. 1994. Nr.4 (3). S.307-321.