

*Е. Ю. Калинина*

Победитель конкурса поддержки публикационной активности молодых исследователей (проект 3.1.2, ПСР РГПУ им. А. И. Герцена)

### **ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА *EMPLEABILIDAD* В УНИВЕРСИТЕТАХ РОССИИ И ИСПАНИИ КАК ЦЕННОСТНОГО КОМПОНЕНТА ОБЩЕЙ И ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ В ПЕРИОД ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

*Автор раскрывает понятие *empleabilidad*, получившее широкое распространение в современной Европе в связи с глобализацией рынков труда, с созданием единого образовательного пространства. Это социальные и психофизиологические качества личности, которые способствуют эффективной профессиональной адаптации личности.*

**Ключевые слова:** европейские рынки труда, единое образовательное пространство, правовая культура.

*E. Kalinina*

### **The *Empleabilidad* Quality Development in the Universities of Russia and Spain as a Value Component of General and Legal Culture in the Globalization Epoch**

*The article studies the concept of *empleabilidad*, widely spread in modern Europe due to the globalization of labour markets and the creation of the European Higher Education Area. It is a set of social and psycho-physiological qualities that contribute to effective professional adaptation of individuals.*

**Keywords:** European labour market, European Higher Education Area, legal culture.

#### **Цели работодателя и общества и система образования как поставщик профессионалов**

Система высшего образования в современном мире тесно связана с потребностями общества, а потому вынуждена формировать не самоценного специалиста, а профессионала, который необходим в данном контексте. Но при этом возникает вопрос: едины ли работодатель и общество в том, какого профессионала они хотят получить?

Будет ли он преследовать долгосрочные стратегические цели общества или реализовывать конкретные цели, которые ставит перед собой работодатель? Казалось бы, у общества и у работодателей цели должны совпадать, потому что предприятия — это важный элемент общества как сложной многосоставной системы. Они нужны для того, чтобы поддерживать эту систему, обеспечивать и скреплять ее. Но это так, если иметь в виду все предприятия в совокупности как элемент общественной системы.

В этом случае генеральные цели совокупного работодателя и общества будут совпадать. Однако каждое предприятие, помимо достижения глобальных целей, стремится реализовать сиюминутные потребности. Концепция предприятия может совпадать с одной из целей развития общества, но конкретные направления его деятельности предполагают в первую очередь извлечение прибыли. В целом, однако, они не противоречат друг другу. В этом — особенность сложной системы. В европейской науке, в образовании и практике возник дискурс о концепте, который мы в рамках данной статьи будем называть *empleabilidad*, поскольку речь пойдет о сравнении испанского и российского вариантов. Источником является понятие *employability* (возможность трудиться в широком смысле). Как отмечают современные исследователи, «уровень образования и *empleabilidad* связаны напрямую» [10, с. 2]. Эта концепция конкретно отражает принципы, заложенные Болонской декларацией и иными европейскими актами в области образования в рамках создания единого европейского образовательного пространства. Россия является участником этого процесса. Одной из основных целей новой образовательной модели является «формулирование академических критериев профессиональной квалификации и компетенций, которые отвечали бы требованиям европейского рынка труда и которые позволили бы ответить на современные образовательные, трудовые и социальные вызовы» [8, с. 4].

Очевидно, что «полученный титул должен соответствовать национальным и европейским рынкам» [8, с. 5], но может возникнуть ситуация, когда индивид желает изучать и затем далее заниматься тем, что никак не связано с направлением развития общества. Государству не требуются в обозримой перспективе профессионалы высокого уровня в данной области. Должно ли государство обеспечить такому гражданину возможность получить то образование, ко-

торое он желает? Целесообразно ли это? В соответствии с современной российской и европейскими конституциями каждый имеет право на образование. Вероятно, это право должно включать в себя и возможность выбора специализации. Могут ли общество и государство повлиять на учебное заведение? Насколько широко будет простираться возможность университетов определять свои образовательные программы, сокращая или расширяя их по требованию государства и общества? Насколько университет может позволить себе быть самостоятельным, в каких рамках определяется его свобода и самоуправление, являющиеся ключевыми характеристиками университетского сообщества? Что выберет в таких условиях сам университет: формировать собственную политику или подчиниться требованиям общества? В первом случае он сохранит свое лицо. Во втором случае — финансирование. Именно этот вызов для университетов ставит вопрос о том, что представляет собой *empleabilidad*, насколько этот концепт отвечает глобальным целям высшего образования. В то же время эта ситуация демонстрирует, насколько далеко современный университет ушел от классического средневекового, который противостоял государству и обществу. Означает ли это, что сегодня вследствие того, что европейский университет фактически оказался институтом обслуживания общества и государства, он потерял свою независимость, которая составляла центральную идею высшего образования? Это подчеркивает и новая тенденция, которая, по словам некоторых европейских ученых, представляет собой «термин, вошедший в моду», интерпретация которого зависит от субъекта [12, с. 184].

### **Профессионал на все случаи жизни. Центральный компонент понятия *empleabilidad***

Современное общество требует формировать профессионала, который мог бы стать необходимым в любой ситуации,

быстро переучивался в случае необходимости, успешно воспринимал информацию и трансформировал полученные знания в результат, необходимый работодателю. В случае потери работы такой профессионал не терял бы присутствия духа, а, напротив, радовался бы открывавшимся перед ним новым перспективам. Впрочем, и сам работодатель будет думать об увольнении такого работника в последнюю очередь. Базовые знания он способен реализовывать в практической деятельности в отличие от человека, который обременен знаниями, но не готов их реализовывать. Недостающие знания он компенсирует возможностью быстро найти и усвоить новую информацию. Кроме теоретической базы он обладает навыками, то есть практические знания для него столь же важны, как и теоретические. В ряде ситуаций он поступает, основываясь на навыках, и тем самым высвобождает дополнительные возможности для применения творчества. При этом он готов выполнять рутинную работу, но может взять на себя ответственность в нестандартной ситуации.

Ясно, что нарисованный портрет мало соответствует реальности. Возможно ли заставить вузы сформировать некоторый шаблон — пусть он даже будет представлять собой матрицу идеального профессионала — и «отлить» по этой форме идеальных выпускников? Думается, что нет. Необходимо учитывать также, что кроме работы, у человека есть еще очень много потребностей, желаний, жизнь, которая может быть очень далека от профессиональной. Мы не можем ставить перед собой невыполнимую задачу формировать идеального работника. Это лишь одна из многих социальных ролей человека, и невозможно «подгонять» его жизнь под одну роль. Как отмечают испанские исследователи, «существуют ситуации, когда некоторые индивиды больше обладают качеством *empleabilidad*, чем другие, а это усугубляет социальное неравенство» [4, с. 86]. Люди различаются не результатом действий, а способом их дости-

жения. Однако в указанной модели говорится лишь о способах. В этом ее проблема. Следовательно, когда мы говорим об *empleabilidad*, нужно учитывать возможности для всех. С этой точки зрения требования предъявлять нужно не только к вузу или к работнику, но и к работодателю. И эта сторона вопроса сегодня замалчивается. Создается впечатление, что он имеет только права, одним из которых является установление условий для системы высшего образования.

Понятие *empleabilidad* тесно связано с понятием компетенций, и многие их ценностные компоненты совпадают [5, с. 45]. На развитие таких качеств в учащемся оказывает влияние интеграция учебного и производственного процессов. Образование должно носить не только теоретический характер, но и практический. Однако в данном случае не должен образовываться перекос в ту или иную сторону. Пример этому мы видим в проекте Концепции развития педагогического образования [1], в которой предполагается сдвинуть пласт высшего профессионального образования в сторону практики. В ней не учитывается тот факт, что без наличия достаточных знаний студент не может успешно интегрироваться в практику. С другой стороны, не менее важно научиться избегать ситуации, когда выпускник приходит на предприятие и не знает, что ему делать дальше. Сочетание теории и практики должно позволять сформировать мотивированного, готового реализовывать полученные знания профессионала. Функцией учебного заведения является укрепить мотивацию тех, кто осознанно выбрал вуз, а также сформировать интерес к профессии, «ценность развития индивидуальной конкурентоспособности» [3, с. 110].

### **Гениальный одиночка как двигатель прогресса. Обладает ли он свойством *empleabilidad*?**

Один из основных вопросов, который общество должно задать себе, — нужен ли ему «гениальный одиночка» или специа-

лист, который не был бы применим в любой обстановке? Он обладает глубокими знаниями только в своей отрасли и мотивирован на решение тех задач, которые позволяют ему достичь глобальной цели. Возможно, его цель недостижима или на ее реализацию должны уйти десятилетия. Такой профессионал не отвечает требованиям работодателя, не идет навстречу его пожеланиям, не проявляет лидерских качеств. Он не стремится к новому знанию, которое не имеет отношения к решению его конкретной задачи. Он не идет навстречу потребителю, клиенту, поскольку тот ему не интересен. Он не будет проявлять толерантность, поскольку для него главным в работе в команде будет не квота на привлечение определенных категорий людей, а специалистов, которые будут отвечать поставленным им, а не обществом, требованиям. Отсюда возникает вопрос: обладают ли качеством *empleabilidad* гении? Нужны ли они современному работодателю? В разнообразном мире мы вновь стремимся к созданию модели и к попытке подогнать всех под эти шаблоны.

Невозможно давать вузу задание формировать студентов в соответствии с моделью, которая, как считает в данный момент работодатель, является для него успешной. Проблема лежит в плоскости ответственности работодателя, которую он стремится переложить на вузы. Университет тоже несет ответственность за формирование человека, нужного обществу и работодателю. Это — обязанность сформировать систему ценностей, которая будет способствовать его профессиональной социализации.

### **Ценностные характеристики *empleabilidad* и система высшего образования**

При совпадении качеств, которые требуют формировать в каждом студенте общество и работодатель, мы получим мифологический персонаж. Он лишь кажется идеальным супергероем, призванным спасти

нестабильную экономику. Университеты должны осознать, какие качества способствуют формированию реальной (а не героической) парадигмы *empleabilidad* (до сих пор не существует единой и бесспорной концепции, а только — разрозненные теории, появившиеся с начала XX века [12, с. 189]). Из всего сказанного можно сделать несколько основополагающих выводов.

*Во-первых*, цели общества и работодателя совпадают в глобальном понимании, но в практической реальности они могут быть разнонаправлены. У работодателей есть план стратегического развития и конкретные задачи. В нестабильных условиях глобализации, когда предприятия вынуждены менять стратегию, разрабатывать долгосрочные перспективы уже не представляется целесообразным. Первой целью работодателя будет извлечение прибыли. Иногда — в ущерб социальной ответственности.

*Во-вторых*, возникает проблема «неуступчивости» системы высшего образования. Университеты сформировались как самодостаточные замкнутые системы, которые способны были выжить не только без поддержки, но вопреки обществу и государству. Это вызывает конфликт между обществом и университетами. Университеты сдают свои позиции, подчиняясь целесообразности, хотя *empleabilidad* в Европе декларируется в качестве основы для «тесного взаимодействия между органами управления, вузами, социальными агентами и студентами» [11, с. 74].

*В-третьих*, предприниматель желает получить на выходе продукт в виде гибкого профессионала, который соответствовал бы его представлениям об идеальном работнике. С этой целью работодатель воздействует на государство, которое оказывает давление на университет. Как отмечают исследователи, *empleabilidad* не зависит всецело от знаний и навыков, а также от компетенций, заложенных в процессе образования [6, с. 47]. Например, отмечается, что *empleabilidad* зависит от региона [7, с. 160], т. е. от объек-

тивного фактора, который университет не может предусмотреть. Университеты же вынуждены менять свои исконные цели. Сказанное не означает, что автор считает необходимым не приспособливать систему образования к современности. Как отмечают европейские исследователи, «существует пропасть между реальными потребностями рынка и навыками нетехнического характера, которыми обладают выпускники» [9, с. 25]. Речь идет о том, что сегодня для университета работодатель играет роль, которая в Средневековье была присуща цехам и гильдиям. А это, очевидно, значительное принижение его роли.

*В-четвертых*, данная модель, которая представляется университетскому сообществу как идеальная, на самом деле обладает, как минимум, одним серьезным недостатком. В ней отводится место лишь небольшому числу людей, а сформировать всех по данному шаблону не представляется возможным. Как отмечает известный испанский экономист, «условия современного рынка труда могут формировать определен-

ные клейма, которые затем будут влиять на весь трудовой путь человека» [2, с. 16].

*В-пятых*, можно сформулировать рецепт, следуя которому можно было бы примирить позиции работодателя и университета. Названные качества надо формировать в студентах. Однако основной задачей вуза должно стать формирование общих ценностей. В данном случае университет будет следовать своей миссии и не будет «ломать» устоявшуюся систему. Общество, в том числе в лице работодателя, будет получать людей, которые в целом мотивированы на успех, на работу, на реализацию знаний в своей области, но, главное, — на общие ценности, которые отличают хорошего человека и хорошего работника: любовь к своей стране и уважение ее традиций, сочетаемые с интересом и готовностью общаться с другими, уважение к закону, желание выполнять свой долг и быть достойным гражданином. Если студент сформирует в себе такие качества, то можно быть уверенным, что и свою работу он будет выполнять достойно.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Проект Концепции поддержки развития педагогического образования// Официальный сайт Министерства науки и образования РФ. URL: <http://минобрнауки.рф/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80/3875>
2. *Cid, J. C., & Paz, J.* (2002). El desempleo y el empleo irregular como estigmas. In *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*.
3. *Espinar, S. R., Nebot, A. P., Arjona, L. B., & Castiñeira, S. S.* (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción Graduate employability in Catalonia. From diagnosis to action. *Revista de Educación*, 351, 107–137.
4. *Formichella, M. M., & London, D. S.* (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79–91.
5. *González, J. A. M.* (2011). La Empleabilidad: Una Competencia Personal Y Una Responsabilidad Social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (2011–12).
6. *González, J. A. M.* (2012). La Competencia De Empleabilidad De Los Futuros Profesionales Del Turismo. *Turismo y Desarrollo Local* (12).
7. *Jiménez, A. V., Morollón, F. R., & Iglesias, B. C.* (2012). Espacio y empleabilidad. ¿ Importa el concepto de región?. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (865), 155–168.
8. *Manjón, J. V. G., & López, M. D. C. P.* (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 4.

9. *Monje, V. A., García, D. A., & Rubio, A. V.* (2013). Formación en competencias: un factor clave de empleabilidad.
10. *Perea, M. I., Onsaló, M. R., & Cortés, J. T.* (2011). La educación universitaria: Un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(4), 2.
11. *Pereira, C. C., & Molina, C. M.* (2012). La aprobación del marco español de cualificaciones para la educación superior y la empleabilidad del alumnado universitario. *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 5, 67–86.
12. *Rentería-Pérez, E., & MalvezziII, S.* (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319–334.

## REFERENCES

1. Proekt Kontseptsii podderzhki razvitija pedagogicheskogo obrazovanija// Ofitsial'nyj sajt Ministerstva nauki i obrazovanija RF. URL: <http://minobrnauki.rf/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80/3875>
2. *Cid, J. C., & Paz, J.* (2002). El desempleo y el empleo irregular como estigmas. In *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*.
3. *Espinar, S. R., Nebot, A. P., Arjona, L. B., & Castiñeira, S. S.* (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción Graduate employability in Catalonia. From diagnosis to action. *Revista de Educación*, 351, 107–137.
4. *Formichella, M. M., & London, D. S.* (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79–91.
5. *González, J. A. M.* (2011). La Empleabilidad: Una Competencia Personal Y Una Responsabilidad Social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (2011–12).
6. *González, J. A. M.* (2012). La Competencia De Empleabilidad De Los Futuros Profesionales Del Turismo. *Turismo y Desarrollo Local* (12).
7. *Jiménez, A. V., Morollón, F. R., & Iglesias, B. C.* (2012). Espacio y empleabilidad. ¿ Importa el concepto de región?. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (865), 155–168.
8. *Manjón, J. V. G., & López, M. D. C. P.* (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 4.
9. *Monje, V. A., García, D. A., & Rubio, A. V.* (2013). Formación en competencias: un factor clave de empleabilidad.
10. *Perea, M. I., Onsaló, M. R., & Cortés, J. T.* (2011). La educación universitaria: Un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(4), 2.
11. *Pereira, C. C., & Molina, C. M.* (2012). La aprobación del marco español de cualificaciones para la educación superior y la empleabilidad del alumnado universitario. *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 5, 67–86.
12. *Rentería-Pérez, E., & MalvezziII, S.* (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319–334.