

ANGAJABILITATEA STUDENTILOR INSTITUȚIILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR: EXPERIENȚA EUROPEANĂ

Prof. univ. dr. hab. Eugenia FEURAS, ASEM

Articolul vizează problema angajabilității absolvenților instituțiilor superioare de învățământ în țările UE prin prisma a două abordări: abordarea bazată pe loc de muncă (sau din perspectiva cererii pieței muncii) și abordarea bazată pe competențe (sau din perspectiva ofertei sistemului educațional) și finalizează cu propuneri pentru sistemul educațional autohton.

Cuvinte-cheie: costuri și beneficii ale studiilor superioare, angajabilitate, instrumente de creștere a angajabilității, sistem de monitorizare a absolvenților.

JEL: I21

Republica Moldova se confruntă cu diverse probleme în domeniul educației, una din ele fiind angajabilitatea absolvenților instituțiilor superioare de învățământ. Există un mare număr de persoane cu diplome universitare, dar angajate la locuri de muncă destinate celor cu calificări inferioare, ce indică flexibilitatea redusă a sistemului de învățământ autohton față de cererea de pe piața muncii și nevalorificarea posibilităților ce rezidă din raportul „cost-beneficii” ale educației.

Deoarece suntem în proces de asociere cu țările UE, este foarte importantă cunoașterea experienței lor în domeniul vizat, obiect de referință servind țările din UE 21¹.

Educația este un bun plasament pentru persoanele private: ele obțin posibilități de angajare mai rapidă pe piața muncii și salarii brute mai înalte. Astfel, obținerea unei diplome de studii superioare a determinat, în UE 21, următorul raport cost-beneficiu:

EMPLOYABILITY OF STUDENTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: EUROPEAN EXPERIENCE

Professor, Dr. Hab. Eugenia FEURAS, ASEM

The article concerns the issue of employability among graduates of higher education institutions in the EU countries from the perspective of job-based approach (or in the light of labour market demand) and competence-based approach (or in terms of education system), making suggestions for the local education system.

Key words: costs and benefits of higher education, employability, instruments for increasing employability, monitoring system of graduates.

JEL: I 21

Moldova faces various education-related problems, one of which being employability of graduates of higher education institutions. There is a large number of employed people holding university degrees and actually working in low-skilled occupations, which shows the reduced flexibility of domestic education system compared to demand on the labor market and underexploited opportunities derived from educational "cost-benefit" ratio.

Since we are in the process of association with the EU, it is important that we know the experience of its 21 member-states in this field¹.

Education is a good investment for private persons: they get faster employment opportunities in the labor market and higher gross wages. Thus, holding a diploma of higher education has outlined the following cost-benefit ratio in the EU-21:

Tabelul 1 / Table 1

**Costurile și beneficiile private ale persoanelor de gen masculin cu studii superioare, UE21, 2010, USD /
Private costs and benefits of male persons with higher education, EU21, 2010, USD**

Costurile private / Private costs	Beneficiile private / Private benefits
1. Costuri directe – 6258 / Direct costs – 6258	1. Salarii brute – 361801 / Gross wages – 361801
2. Costuri de oportunitate – 41078 / Opportunity costs - 41078	2. Efecte de fiscalitate – 112936 / Effects of taxation – 112936
	3. Efectul cotizațiilor sociale – 45075 / The effect of social contributions – 45075
	4. Efecte de transfer – 1123 / Effects of transfer - 1123
	5. Efecte de șomaj – 31620 / Effects of unemployment - 31620
	6. Efectul bursei – 6135 / The effect of exchange - 6135
Total costuri private (1+2): 47336 / Total private costs (1+2): 47336	Total beneficii private (1-2-3-4+5+6): 240422 / Total private benefits (1-2-3-4+5+6): 240422

Sursa / Source: OCDE. Raport sur l'enseignement 2014. p. 176

¹ UE 21: Austria, Belgia, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Luxemburg, Olanda, Polonia, Portugalia, Regatul Unit, Republica Cehă, Republica Slovacă, Slovenia, Spania, Suedia

În consecință, **beneficiile private au depășit costurile private de 5 ori, reprezentând o rată de randament net al studiilor superioare de 193 mii USD.** Pentru persoanele de sex feminin atât costurile totale private (46990 USD), cât și beneficiile totale private (178982 USD) au fost mai scăzute, ce a determinat un randament net de circa 130 mii USD.

Educația constituie un bun plasament și pentru stat: acesta colectează impozite și cotizații sociale mai mari de la persoanele cu studii superioare și efectuează transferuri sociale mai mici. Datele denotă că **beneficiile publice au depășit costurile publice de 3,7 ori, reprezentând o rată de randament net al studiilor superioare de 116 mii USD.**

As a result, **private benefits exceeded private costs 5 times, representing a net yield rate of 193 thousand USD related to higher education.** For female persons, both total private costs (46990 USD) and total private benefits (178982 USD) were lower, which caused a net yield of about 130 thousand USD.

Education is also a good investment for the state: it collects higher taxes and social contributions from people with higher education and performs lower social transfers. The data shows that the **public benefits exceeded public costs 3.7 times, representing a net yield rate of 116 thousand USD related to higher education:**

Tabelul 2 / Table 2

Costurile și beneficiile publice de obținere a diplomei de studii terțiare pentru persoane de sex masculin, UE21, 2010, USD /
Public costs and benefits of obtaining diploma of tertiary studies for male persons, EU-21, 2010 USD

<i>Costurile publice / Public costs</i>	<i>Beneficiile publice / Public benefits</i>
1. Costuri directe – 27282 / Direct costs – 27282	1. Efecte de fiscalitate – 106657 / Effects of taxation- 106657
2. Impozite ratate din veniturile care ar fi putut fi obținute, dacă persoana ar fi activat pe piața muncii – 9198 / Delinquent taxes imposed on incomes that would have been obtained if the person had been active in the labour market – 9198	2. Efecte de cotizații sociale – 41505 / Effects of social contributions – 41505
3. Efectul bursei – 6135 / The effect of exchange – 6135	3. Efecte de transfer – 1123 / Effects of transfer – 1123
	4. Efecte de șomaj – 9848 / Effects of unemployment – 9848
Total costuri publice (1+2+3): 42615 / Total public costs (1+2+3): 42615	Total beneficii private (1+2+3+4): 159133 / Total private benefits (1+2+3+4): 159133

Sursa: OCDE. Raport sur l'enseignement 2014. p. 178 / Source: OCDE. Raport sur l'enseignement 2014. p. 178

Deci, beneficiile potențiale private și publice sunt înalte, aceste beneficii potențiale urmând a fi transformate în angajabilitate efectivă.

Angajabilitatea este una din liniile de acțiune ale Procesului Bologna, în strategia *Educație și formare 2020*, fiind preconizată o rată de ocupare a absolvenților din învățământul secundar și terțiar, în vârstă de 20-34 de ani, de 82% [1, p.11].

Sub aspect conceptual, pot fi delimitate două abordări ale noțiunii de angajabilitate – abordarea bazată pe loc de muncă, privită din perspectiva cererii pieței muncii și abordarea bazată pe competențe, privită din perspectiva ofertei sistemului educațional.

Prima abordare presupune capacitatea absolventului de a găsi un loc de muncă pertinent și de a exercita o activitate profesională, care ar satisface cerințele angajatorului. Totodată, absolventul poate exercita o activitate profesională, independentă sau se poate afla în căutarea unui loc de muncă mai avantajos. A doua abordare concepe angajarea ca ansamblu de competențe și atribute personale ale absolvenților, care le oferă șanse mai bune de a-și găsi un loc de muncă și de a reuși în alegerea lor [2, p.61-62].

Therefore, since the potential private and public benefits are high, they are to be transformed into effective employability.

Employability is one of the action lines of the Bologna Process, yet in the *Education and Training Strategy for 2020*, the employment rate of 20-34 year graduates from secondary and tertiary education is expected to be 82% [1, p.11].

Two approaches to the concept of employability can be delineated – job-based approach, viewed from the demand side of labor market and skills-based approach, seen from the perspective of education system.

The first involves the ability of a graduate to find a relevant job and do professional activity that would meet employer's requirements. Meanwhile, the graduate can enjoy self-employment or look for a better job. The second approach implies seeing employment as a set of skills and personal attributes of graduates, which offers higher chances to find a job and succeed in their choice [2, p.61-62].

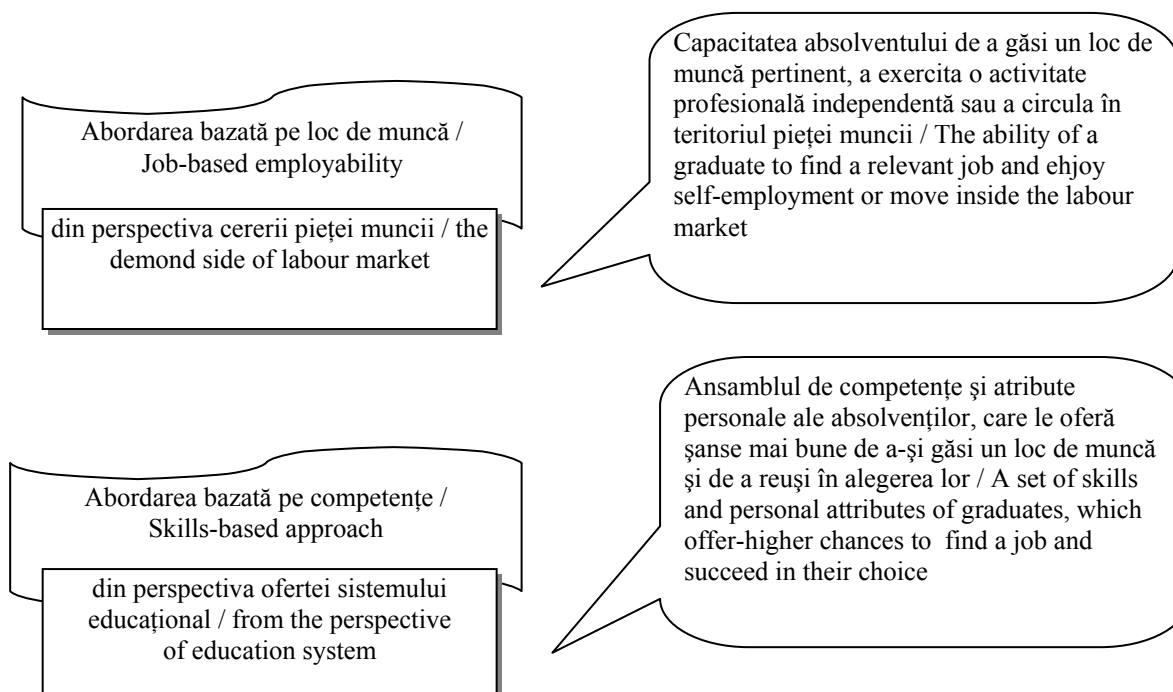


Figura 1. Abordările angajabilității absolvenților / Figure 1. Approaches to employability of graduates

Pentru a cunoaște cererea de pe piața muncii, există două surse de informare: previziunile privind conjunctura pieței muncii și solicitările angajatorilor.

Previziunile pieței muncii, realizate pe profesii și nivele de calificare, permit instituțiilor de învățământ să planifice și să gestioneze programele de studii, să determine numărul de locuri finanțate din buget și să ceară finanțarea publică necesară. Iar centrele de orientare academică și profesională pot orienta mai eficient potențialii studenți spre „domenii mai solicitate”.

Cu mici excepții (Bulgaria, Croația, Portugalia și Liechtenstein), majoritatea statelor europene efectuează previziuni asupra piețelor lor de muncă la nivel național și regional. Asemenea previziuni sunt realizate regulat în 13 țări și ad-hoc în 10 țări. Însă, utilizarea acestor informații la elaborarea politicii educaționale este o practică relativ rară, menționată doar de 11 sisteme educaționale (Irlanda, Franța, Italia, Letonia, Lituania, Polonia, România, Finlanda, Regatul Unit, Muntenegru și Norvegia) [2, p.66].

O altă modalitate de a obține informații despre starea pieței muncii o reprezintă consultarea angajatorilor. În 16 sisteme educaționale, ei sunt incluși obligatoriu în organele de conducere sau de consultare de nivel național (ex., în Franța, Letonia, Slovenia, Finlanda), regional (ex., în Italia), sectorial (ex., în Muntenegru), instituțional (ex., în Lituania, Austria, Suedia, Norvegia). În 7 sisteme educaționale, angajatorii sunt atrași, în mod obligatoriu, la elaborarea programelor de studii, iar în 5 sisteme

There are two sources of information to determine the demand on labor market - forecasts of labor market conditions and requirements of employers.

Labor market forecasts produced by profession and skill levels allow educational institutions to plan and manage the curriculum, determine the number of places financed from the budget and ask for necessary public funding. The centers for academic and career guidance can safely orientate prospective students toward “more solicited areas”.

With few exceptions (Bulgaria, Croatia, Portugal and Liechtenstein), most European countries make forecasts for their labor markets at national and regional levels. Such predictions are made regularly in 13 countries and ad hoc in 10 countries. However, the use of this information in the development of educational policy is a relatively rare practice, mentioned only by 11 education systems (Ireland, France, Italy, Latvia, Lithuania, Poland, Romania, Finland, United Kingdom, Montenegro, Norway) [2, p.66].

Another way to obtain information about the state of labor market is consulting employers. In 16 education systems, they are compulsorily included in the national governing or consultative bodies (eg. in France, Latvia, Slovenia, and Finland), regional (eg. in Italy), sectorial (eg. in Montenegro), institutional (eg. in Lithuania, Austria, Sweden, and Norway). In seven education systems, employers are forcibly involved in the development of curricula, and in five systems - participate in teaching processes [2, p.67].

participă în procese didactice [2, p.67].

Consultarea angajatorilor poate fi facilitată prin acorduri de cooperare încheiate între instituțiile de învățământ și întreprinderi, prin crearea centrelor de inovare sau de transfer tehnologic/cognitiv. În multe țări, guvernele, prin stimulente financiare, susțin acest tip de cooperare.

Deci, instrumentele de creștere a angajabilității absolvenților, din perspectiva cererii, sunt:

The consultation with employers can be facilitated by means of cooperation agreements between educational institutions and enterprises, creating centers for innovation and technology/cognitive transfer. In many countries, governments support this type of cooperation through financial incentives.

Thus, the instruments to increase employability of graduates from the demand perspective are:

I/I N/N	Utilizarea datelor previziunii conjuncturii pieței la elaborarea programelor de studii / Using data from market conjuncture forecast in the development of curricula
S/S T/T	Participarea angajatorilor la elaborarea programelor de studii / Participation of employers in developing curricula
R/R U/U	Angajarea angajatorilor în activitatea didactică / Attracting employers to teaching activity
M/M E/E N/N	Participarea angajatorilor în organele de conducere sau consultative de diferit nivel / Participation of employers in the administrative or consultative bodies at different levels
T/T E/S	Crearea acordurilor și parteneriatelor de cooperare între instituțiile de învățământ și sectorul real al economiei / Creation of agreements and cooperative partnerships between educational institutions and the real sector of the economy

**Figura 2. Instrumente de creștere a angajabilității absolvenților din perspectiva cererii /
Figure 2. Instruments to increase the employability of graduates from the demand perspective**

Totodată, o sursă importantă de informații o reprezintă chestionarea angajatorilor. Astfel, în 2010, Comisia Europeană a publicat rezultatele cercetării derulate în statele membre UE pe tema percepției angajatorilor cu privire la angajabilitatea absolvenților [3]. Dorim să menționăm câteva aspecte importante, care reflectă cerințele angajatorilor europeni:

- 67% dintre reprezentanții companiilor au considerat că cea mai importantă abilitate constă în lucrul în echipă, 62% – abilitățile specifice sectoriale de activitate și 60% – adaptarea și acționarea în situații noi;
- 55% dintre angajatori au acordat preferință angajării absolvenților care au obținut o diplomă de licență, comparativ cu 35%, care i-au apreciat pe cei cu diplomă de master;
- experiența anterioară de muncă este considerată un avantaj esențial în cadrul procesului de recrutare de către 53% dintre respondenți;
- crește ponderea recrutării absolvenților din alte

Meanwhile, an important source of information is interviewing employers. Thus, in 2010 the European Commission published the results of research undertaken in the EU Member States on employers' perceptions about the employability of graduates [3]. We would like to mention some important aspects that reflect the requirements of European employers:

- 67% of company representatives considered that the most important skill is teamwork, 62% - skills specific to sectors of activity and 60% - adaptation and acting in new situations;
- 55% of employers preferred to hire graduates who obtained a bachelor's degree, compared to 35% of employers who appreciated those with a master's degree;
- 53% of respondents believed that previous work experience is a significant advantage in the recruitment process;
- There is an increase in the share of recruiting graduates from other countries: companies

țări: companiile care au înregistrat cele mai mari procentaje de recrutare a absolvenților cu studii superioare din alte țări (47-86%) au fost cele din Luxemburg, Irlanda, Cipru, Norvegia, Spania, Austria, Belgia și Regatul Unit;

- 52% dintre angajatorii, care au selectat absolvenți, au semnalat că modalitatea principală de cooperare cu instituțiile superioare de învățământ rezidă în crearea unor programe de internship;
- 89% dintre angajatori s-au declarat mulțumiți de nivelul abilităților absolvenților recrutați.

Din perspectiva ofertei educaționale, gradul de angajabilitate poate fi majorat prin două modalități: extinderea timpului prevăzut în programele de studii pentru formarea practică, stagii și oferirea serviciilor de orientare profesională.

Datele empirice denotă o rată de angajabilitate mai înaltă la absolvenții care au avut o formare practică mai solidă¹. Directiva europeană 2005/36/CE cu privire la recunoașterea calificărilor profesionale prevede includerea formării practice în unele programe de studii orientate spre activități profesionale (studii medicale și farmaceutice, de exemplu). Însă unele țări au mers mai departe. În Lituania, toți studenții ciclului I sunt obligați să obțină o formare practică, iar în Muntenegru, în cadrul procesului de acreditare a unui nou program de studii, instituția de învățământ trebuie să prezinte pre-acorduri de cooperare cu întreprinderi în vederea formării practice a studenților. O experiență interesantă există și în unele instituții de învățământ din Franța, unde studenții trec printr-un sistem de instruire dual: cursuri teoretice în incinta instituției de învățământ și experiența profesională într-o întreprindere. În acest caz, studenții semnează contracte de muncă pentru tot parcursul studiilor.

Cât privește stagiile de producție, într-o serie de țări (Belgia, Bulgaria, Grecia, Franța, Croația, Italia, Lituania, Portugalia, Finlanda și Regatul Unit), costurile lor sunt cel puțin parțial acoperite din fondurile publice. În Bulgaria, este în derulare proiectul „Stagii pentru studenți”, care propune locuri de stagiu în diverse întreprinderi și finanțează studenții și mentorii din instituțiile de învățământ și din întreprinderi. În Grecia, în 2007-2013, pentru crearea locurilor de stagii în sectorul real al economiei, au fost alocate 82,5 mil. euro. În Croația, legea permite angajarea studenților fără experiență profesională la întreprinderi pe o perioadă de până la 12 luni, fără contract de muncă. Pe parcursul acestei perioade, angajatorii sunt scutiți de impozite și contribuții sociale pentru stagiarii angajați, cărora statul le plătește o alocație de 200 euro lunar. În Polonia, din 2013, a demarat programul de suport al stagiilor studențești care alocă fonduri pe baze concurențiale,

that have registered the highest percentage in recruiting university graduates from other countries (47-86%) were those from Luxembourg, Ireland, Cyprus, Norway, Spain, Austria, Belgium and the United Kingdom;

- 52% of employers who selected graduates reported that the main way of cooperation with higher education institutions is the creation of internship programs;
- 89% of employers said that they were satisfied with the skill level of the graduates recruited.

From the perspective of educational offer, the degree of employability can be increased in two ways: to extend the time prescribed in the curriculum for practical training, internships and to offer vocational guidance services.

Empirical data show a higher employability rate with graduates who had a longer practical training¹. The European Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications stipulates the inclusion of practical training in some curricula emphasizing professional activities (medical and pharmaceutical studies, for example). However, some countries have gone further. In Lithuania, all first cycle students are required to undergo a practical training. In Montenegro, in the process of accreditation of a new curriculum, the educational institution must submit pre-agreements of cooperation with enterprises for training internships of students. There are some interesting experiences in educational institutions in France, where students go through a dual system of instruction: theoretical courses within the institution and professional experience in an enterprise. In this case, students sign employment contracts for the whole duration of studies.

As for production internships in a number of countries (Belgium, Bulgaria, Greece, France, Croatia, Italy, Lithuania, Portugal, Finland and the UK), their costs are at least partially covered by public funds. In Bulgaria, the ongoing project “Internships for students” proposes internship in various enterprises and finances students and mentors in schools and enterprises. In Greece, in 2007-2013, 82.5 mln euro were allocated for internships creation in the real sector of the economy. In Croatia, the law allows the employment of students without work experience in companies for a period up to 12 months without employment contract. During this period, employers are exempt from taxes and social contributions for interns employed, for whom the state pays a monthly allowance of 200 euro. In Poland, in 2013 started the program to support student internships that awards grants on a competitive basis, beneficiaries of which being the institutions that created the best

¹ Garrouste C., Rodrigues M. *The employability of young graduates in Europe. Analysis of the ET 2020 benchmark*. JRC Scientific and Policy Report. Luxembourg, 2012; Mason G., Williams G., Cranmer S. *Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?* // Education Economics, 17(1), 2009, p. 1-30

câștigătoare fiind instituțiile care au creat cele mai bune programe de colaborare cu sectorul privat. Bugetul programului este de 12 mil euro, numărul studenților cuprinși – 10 mii, iar durata stagiului – 3 luni [2, p.71].

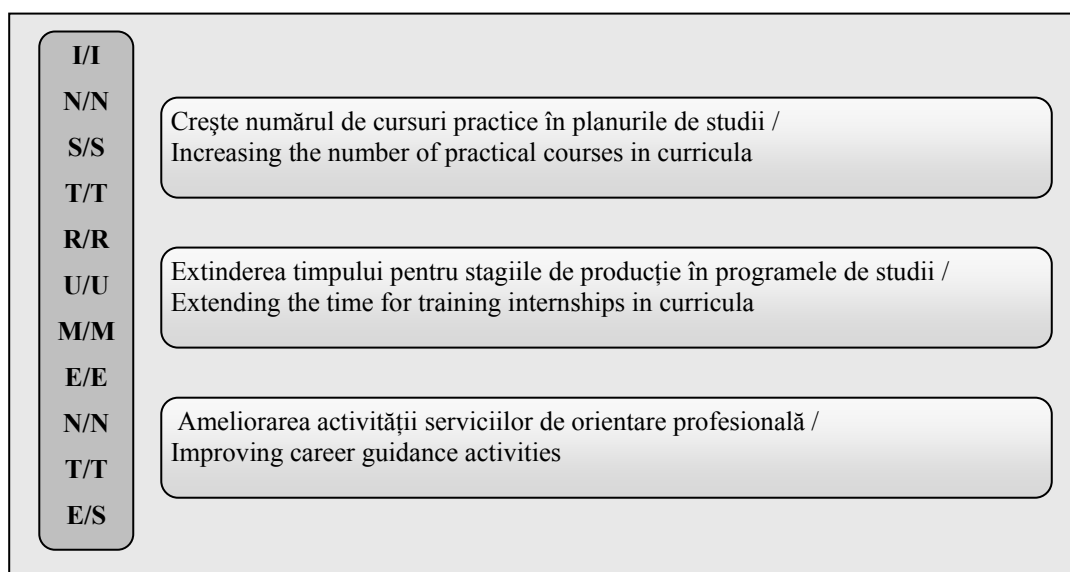
O altă modalitate de creștere a angajabilității absolvenților o constituie serviciile de orientare profesională pe piața muncii. În majoritatea țărilor europene, aceste servicii sunt propuse pe tot parcursul perioadei de studii – fie de către instituțiile de învățământ, fie de organizațiile externe. Excepție face doar comunitatea germană din Belgia, unde serviciile de orientare profesională sunt acordate doar studenților din ultimul an de studii.

Deci, din perspectiva ofertei, instituțiile de învățământ pot recurge la aplicarea următoarelor instrumente de politică educațională:

programs of cooperation with the private sector. The program budget is 12 mln euro, the number of students enrolled - 10 thousand and internship period - 3 months [2, p.71].

Another way to increase the employability of graduates are career guidance services in the labor market. In most European countries, these services are offered throughout the study period, by either educational institutions or foreign organizations. The only exception is the German community in Belgium, where vocational guidance services are provided only to students in their final year of study.

Therefore, from the supply perspective, educational institutions can resort to the following instruments of educational policy:



**Figura 3. Instrumente de creștere a angajabilității absolvenților din perspectiva ofertei /
Figure 3. Instruments to increase the employability of graduates from the supply perspective**

Angajabilitatea poate deveni criteriu important în cazul acreditărilor și evaluării externe a calității instruirii. Organismele specializate pot cere dovezi de la instituțiile de învățământ că programele lor de studii corespund cerințelor pieței muncii (Belgia, Bulgaria, R. Cehă, Italia, Austria, Slovenia) sau că angajatorii au participat la elaborarea sau vizarea programelor de studii (Belgia, Danemarca, Estonia, Austria, Polonia, Finlanda, Norvegia). În unele țări, instituțiile de învățământ sunt obligate să prezinte regulat date privind rata de ocupare a absolvenților lor prin sistemele create de monitorizare. În continuare, prezentăm câteva exemple de sisteme de monitorizare realizate în țările europene.

Employability can become an important criterion for accreditation and external evaluation of the quality of education. Specialized bodies may require evidence from educational institutions that their curricula meet the requirements of labor market (Belgium, Bulgaria, Czech Republic, Italy, Austria, Slovenia) or that employers have participated in the development or endorsement of curricula (Belgium, Denmark, Estonia, Austria, Poland, Finland, Norway). In some countries, educational institutions are required to submit regular data on the employment rate of their graduates through monitoring systems. Below are some examples of monitoring systems developed in European countries.

Tabelul 3 / Table 3

**Exemple de sisteme de monitorizare a absolvenților instituțiilor de învățământ superior /
Examples of monitoring systems of graduates from higher educational institutions**

Țara / Country	Autoritatea responsabilă / Responsible authority	Frecvența / Frequency	Perioada realizării / Realization period	Eșantion / Sample
R. Cehă / Czech Republic	Monitorizare finanțată de Ministerul Educației și realizată de centrul de politici al învățământului terțiar / Monitoring funded by the Ministry of Education and performed by the Center for Tertiary Education Policies	Monitorizare punctuală, în 2010 și 2013, rezultată din proiectul REFLEX / Punctual Monitoring in 2010 and 2013, resulting from REFLEX project	Până la 5 ani de la finalizarea studiilor / Up to 5 years after graduation	21 de instituții publice din 26 în 2013 / 21 public institutions out of 26 in 2013
Germania / Germany	Sistemul de informare asupra învățământului terțiar (HIS) / Higher Education Information System	La fiecare 4 ani / Every 4 years	La 1, 5 și 10 ani de la obținerea diplomei / 1, 5 and 10 years after obtaining the degree	Absolvenții Ciclurilor I și II, chestionați separat / 1st and 2nd cycle graduates interviewed separately
Irlanda / Ireland	Autoritatea superioară de educație (HEA) / Higher Education Authority	Monitorizare anuală / Annual monitoring	La 6 și 9 luni de la obținerea diplomei / 6 and 9 months after obtaining the degree	Eșantion reprezentativ de absolvenți de diferite nivele / Representative sample of graduates from different levels
Spania / Spain	AQU Catalunya / The Catalan University Quality Assurance Agency	La fiecare 3 ani / Every 3 years	La 3 ani de la obținerea diplomei / 3 years after obtaining the degree	Eșantion reprezentativ de absolvenți / Representative sample of graduates
Franța / France	Conferința Școlilor Superioare (CGE) / Higher Education Institutions Conference	Monitorizare anuală / Annual monitoring	Luna ianuarie / January	Totalitatea școlilor superioare / All Higher Education Institutions
Franța / France	Direcția generală a învățământului terțiar și a inserției profesionale (DGESIP) a Ministerului Educației / Directorate-General for Higher Education and Employment within the Ministry of Education	Monitorizare anuală / Annual monitoring	30 de luni de la obținerea diplomei / 30 months after obtaining the degree	Universități / Universities
Letonia / Latvia	Ministerul Educației și Științelor / Ministry of Education and Science	Monitorizare anuală / Annual monitoring	Până la 3 ani de la obținerea diplomei / Up to 3 years after obtaining the degree	Totalitatea instituțiilor de învățământ terțiar / All Tertiary Education Institutions
Ungaria / Hungary	Asociația Educatio finanțată de FSE / Educatio Association funded by the ESF	Monitorizare anuală / Annual monitoring	1,2 și 5 ani de la obținerea diplomei / 1,2 and 5 years after obtaining the degree	32 de instituții de învățământ terțiar / 32 institutions of tertiary education
Regatul Unit / UK	Agenția de statistici pentru învățământul terțiar (HESA) / Higher Education Statistics Agency	Monitorizare anuală / Annual monitoring	6 luni și 3,5 ani de la obținerea diplomei / 6 months and 3,5 after obtaining the degree	Inițial, toți studenții, ulterior, eșantion reprezentativ / Initially all students, subsequently the representative sample

Sursa: Raport Eurydice. La modernisation de l'enseignement superieur en Europe: acces, retention et employabilite. Luxembourg, 2014, p.79-80 / Source: Eurydice report. La modernisation de l'enseignement superieur en Europe: acces, retention et employabilite. Luxembourg, 2014, p.79-80

Deci, învățămintele pe care le putem trage din practica europeană a angajabilității absolvenților și acțiunile la care putem să ne orientăm sunt următoarele:

1. Includerea obiectivului angajabilității în strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația 2020”.
2. Realizarea calculului costuri-beneficii private și publice pentru studenții din învățământul superior din Republica Moldova pe domenii și cicluri de studii.
3. Aplicarea, în măsura posibilităților, a instrumentelor de creștere a angajabilității absolvenților din perspectiva cererii angajatorilor și a ofertei instituțiilor de învățământ.
4. Crearea sistemului de monitorizare a absolvenților instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova.

Therefore, the lessons that we can draw from the European practice of graduate employability and the actions on which we can focus are as follows:

1. Including the objective of employability in the 2014-2020 Strategy for Education Development “Education 2020”.
2. Performing private and public cost-benefit calculation for Moldovan students in higher education by domains and study cycles.
3. Applying, as far as possible, instruments to increase the employability of graduates given the demand of employers and offer of educational institutions.
4. Developing the system for monitoring the graduates of Moldovan higher education institutions.

Bibliografie / Bibliography:

1. Concluzia Consiliului Europei din 11 mai 2012 cu privire la angajabilitatea absolvenților din sistemul de educație și formare, JO 169, 15.06.2012
2. Raport Eurydice. *La modernisation de l'enseignement superieur en Europe: acces, retention et employabilite*. Luxembourg, 2014
3. Eurobarometer. *Employers' perception of graduate employability. Analytical Report*.2010