

CAPITALUL UMAN - GENERATOR DE VALORI SOCIALE ȘI CREATOR DE BUNĂSTARE ECONOMICĂ

Dr., conf. univ., Maria MANCAȘ

*Academia de Studii Economice a Moldovei,
str. Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61, Chișinău, Republica Moldova
Tel.: +373 22 22 41 28; web site: www.ase.md*

Abstract

The actuality of the communication consists in motivating and appreciating the human capital within the higher education institutions of the Republic of Moldova in the process of promoting and implementing the Agenda of the European Higher Education Area. The purpose of the communication is to identify the causes of migration of human capital, intellectual capital (of high school / faculty graduates, teachers, academic staff). Or, among the main reasons of migration are: the precarious level of education, the educational offers without perspective, the lack of security (lack of „freedom of movement within the labor market” in the Republic of Moldova, unfair, unsustainable, unjust wage system), and motivational stagnation and so on. From the perspective of the Pyramid of Emotional Fundamental Needs (after Anthony ROBBINS) and the Pyramid of Neurological Levels (after Robert DILTS), the essential message resulting from the pyramids mentioned above is that the mission of the state and higher education in the Republic of Moldova consists in the „reconceptualization”, „hierarchy” needs according to geographic environment, physical environment, behavioral motivation, specific skills, metaprograms that guide a teacher or a high school / faculty graduate, their personality related to the contexts or the group / team / community / society in which they intend to manifest their professional and personal identity. And social values must be the ones to help establish the ways of creating an economic well-being, where all dimensions and sectors of social, political, cultural and economic life find a point and a balance. The economic welfare originates in the journey of mind and soul through respect, common sense, culture, mutual understanding, aptitude, knowledge, wisdom, learning, calm, balance.

Key words: *human capital, the European Higher Education Area Agenda, the Fundamental Emotional Pyramid, the Pyramid of Neurological Levels, the „reconceptualization” of the pyramid of needs, social values, economic welfare.*

JEL CLASSIFICATION: M12

Motto: Schimbând convingeri, vom schimba emoții.

Actualmente, învățământul superior din Republica Moldova se află „între ciocan și nicovală”. Pe de o parte, *reforma curriculară* solicită promovarea *Agendei Spațiului European de Învățământ Superior*²⁸, pe de altă parte, tot mai multe cadre didactice părăsesc sistemul de învățământ superior și aceasta, în mare parte, din cauza unui *sistem de salarii inechitabil, nesustenabil*, având în vedere prestația muncii depuse și contribuția didactică/științifică adusă în domeniu, din cauza „optimizării” numărului de ore/ a unităților de cadre didactice, iar absolvenții de liceu/ de facultate pleacă în străinătate din cauza *ofertelor educaționale fără perspectivă, a lipsei de securitate, a lipsei de „libertate de mișcare în cadrul pieței muncii”* din Republica Moldova.

Europa știe cum să-și motiveze capitalul intelectual! Ce întreprinde în acest sens Republica Moldova? Or, se pare că procesul de migrație nu este diminuat așa cum a preconizat Guvernul moldovean în *Strategia Națională în Domeniul Migrației și Azilului (2011-2020)*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 655 din 8 septembrie 2011.

Există și *alte motive pentru migrația intelectuală:*

1. *Nivelului precar al educației:* unii angajatori sunt dezamăgiți de nivelul de pregătire a studenților. În acest sens, nu trebuie să trecem cu vederea că, în afară de promovarea *Agendei Spațiului European de Învățământ Superior*, este de o importanță strategică și promovarea *Agendei Spațiului Național de Învățământ Superior* (n.n.), ceea ce ar conduce și la o *angajabilitate mai aptă de a ridica nivelul economiei și care, la un moment dat, ar contribui la*

²⁸ Spațiului European de Învățământ Superior (EHEA) – spațiu virtual al învățământului superior, creat de către statele participante la Procesul Bologna.

progresul mult așteptat (din „Piramida Nevoilor” după A.Maslow, „Piramida Nevoilor Emoționale Fundamentale” după A. Robbins și „Piramida Nivelurilor Neurologice” după R. Dilts). Astfel, Moldova nu ar fi nevoită să „importe” capital intelectual dacă nivelul educației din Republica Moldova ar fi sustenabil din punct de vedere social, cultural, politic și, desigur, economic. Vom menționa aici și obținerea unei reflectări pozitive în *mass-media*, în condițiile în care angajatorii ar aprecia prestația instituțiilor de învățământ superior drept una sustenabilă economic. În plus, *educația bazată pe competențe*, pe promovarea și utilizarea sustenabilă a valorilor sociale și culturale este *premise competitivității economice*, deci a bunăstării economice²⁹.

2. **Stagnarea motivațională:** absolvenții de licee/ de facultate, cadrele didactice au nevoie să știe că sunt sprijiniți nu numai în formarea profesională, ci și că sunt motivați să avanseze profesional, să aspire la ceva nou. În caz contrar, se vor reorienta la alte instituții de învățământ superior, posturi, funcții, roluri și, inevitabil, la altă țară.
3. **Profitul a devenit prioritate, iar oamenii – un instrument de dobândire a profitului!** În lumea afacerilor, se respectă o regulă: „Clientul este regele!” În mediul universitar din Republica Moldova, cadrul didactic va fi suveran atunci când statul, beneficiarii de servicii educaționale vor aprecia corespunzător performanța acestuia și se va recunoaște importanța implicării sale în procesul de formare a personalității și de promovare a imaginii instituționale.

Managementul de vârf trebuie să promoveze suficient și corect diversitatea ofertelor de angajabilitate, diversitatea ofertelor de formare și dezvoltare profesională, diversitatea remunerării financiare. Or, **beneficiile** acestor acțiuni ar viza toate părțile implicate:

- ✓ Companiile și instituțiile de învățământ superior își vor îmbunătăți/ menține reputația, crescând astfel nivelul de motivație și eficiență al angajaților și, respectiv, al personalului academic.
- ✓ Angajații care vor dispune de competențe diferite vor aduce perspective și informații diverse privind segmentul de piață al organizației, noi categorii de consumatori, vânzări și profit sporite, soluții mai bune, iar personalul academic care va deține un portofoliu profesional diferit (contribuții didactice/ științifice diferite) va genera plus valoare în ceea ce privește creativitatea, inovarea în procesul de predare, formare profesională.

Deși practica demonstrează că „pentru oameni diferiți, în contexte diferite, unele *nevoi superioare*, din vârful piramidei, pot fi mai importante decât unele *nevoi inferioare*, de la baza piramidei, totuși aceasta a condus la o penurie de capital uman atât în sfera angajărilor, cât și în cea a studiilor.

²⁹ O problematică similară a fost abordată și la Seminarul organizat în cadrul proiectului PBLMD, prestat de echipa KTH (Anna-Karin Högföfeldt, Kristina Edström ș.a.). În cadrul acestui *Atelier de lucru* au fost puse în discuție: *Feedback and feed up session - what are the visions and how do we meet them so far?*; *Interactive lecture: The teaching trick - how to improve student learning without spending more time teaching*; *Reflective workshop: Strategies for change I*; *Feed forward: Strategies for change II*.

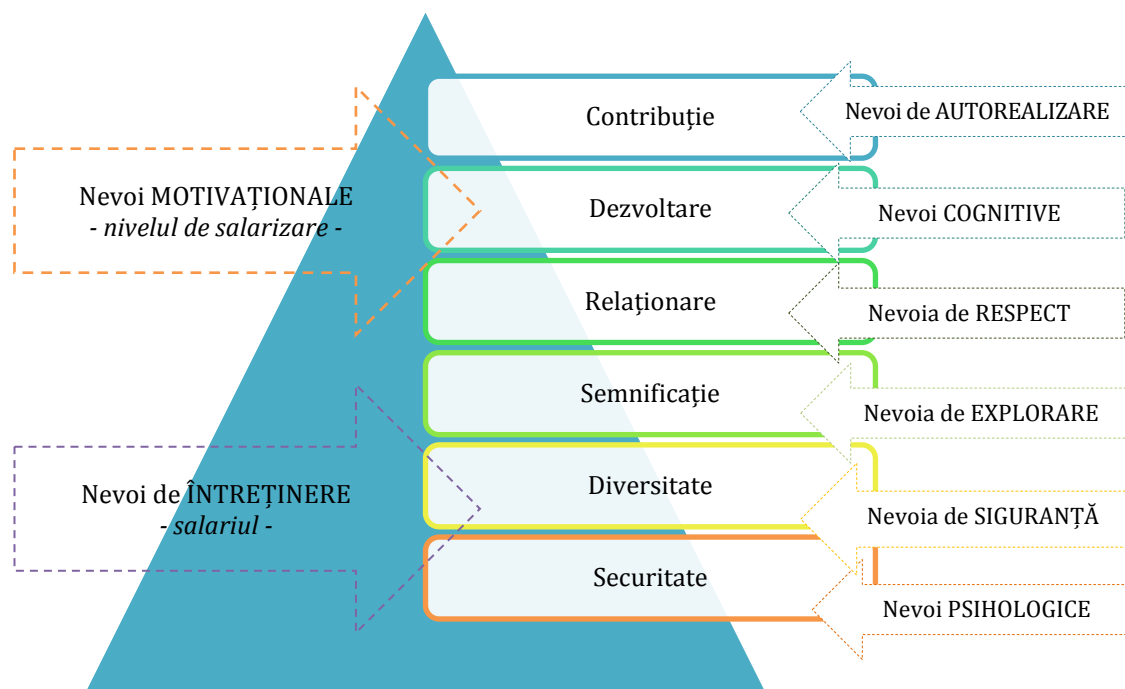


Figura 1: Piramida Nevoilor Emoționale Fundamentale (după Anthony ROBBINS).

Sursa: Preluată, completată și adaptată după sursa 5.

Bazându-ne pe *Piramida Nevoilor Emoționale Fundamentale* de Anthony ROBBINS (Fig.1) și pe cea a *Nivelurilor Neurologice* de Robert DILTS (Fig.2), ne întrebăm: *Ce mesaje ne transmit ambele piramide dacă ne referim la securitate în carieră (baza piramidei) și autorealizare sau contribuție (vârful piramidei)? Ce mesaje ne transmit acestea la nivel de valori, abilități, apartenență, spiritualitate?*

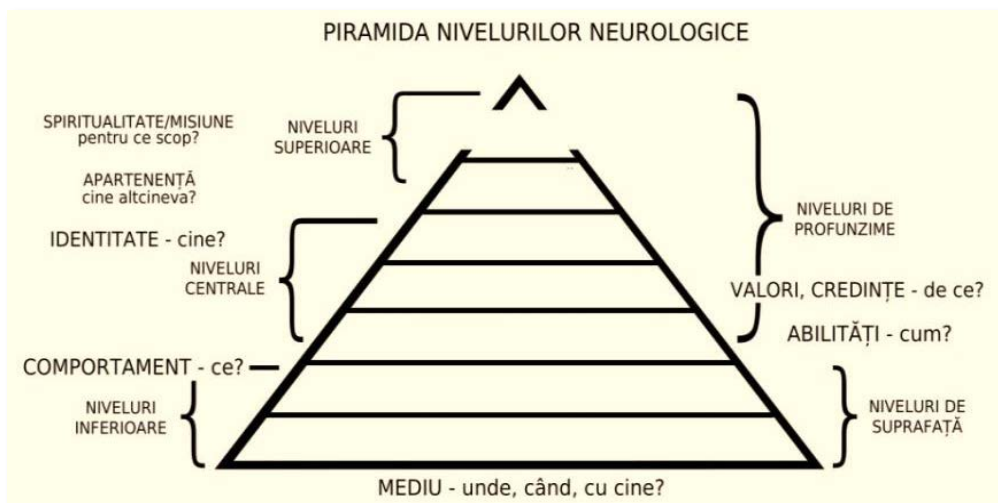


Figura 2: Piramida Nivelurilor Neurologice (după Robert DILTS).

Sursa: Preluată și adaptată după sursa 6.

Având în vedere că nivelul PSIHOLOGIC – nivelul *mediului* – este cel al *realității fizice* (precum: ASEM, USM, UTM, ULIM etc.), al *mediului geografic* (mediul Republicii Moldova cu resursele sale, protejarea, explorarea și valorificarea potențialului acestui mediu), al mediului socio-politico-economic în care existăm, ne întrebăm și la *nivel de COMPORTAMENT*: *Ce întreprind ai noștri demnitari de stat și angajatori pentru a sista procesul de migrație a capitalului uman (intelectual)? Cu cine relaționează demnitarii de stat și angajatorii pentru a descoperi prin ce anume*

Îi atrage străinătatea pe tinerii absolvenți și cadrele didactice și ce sau cine îi face să părăsească mediul fizic/geografic din care fac parte?

La nivel de ABILITĂȚI - nivelul *competențelor, al capacităților, al talentului* – mai curând ne întrebăm: **Cum să generăm valori sociale și să creăm bunăstare economică în societate, în mediul academic, în carieră, în familie atunci când nivelul de ATITUDINE – al ideilor, al valorilor, al convingerilor, al credințelor, al principiilor și regulilor, al motivațiilor, al mecanismelor de apărare și al filtrelor de percepție inconștientă a realității – este, de multe ori, subminat, neapreciat, ignorat, respins de sistem, instituție, angajatori și, altelei, de membrii familiei?**

Cine altcineva – ca nivel de APARTENENȚĂ – dacă nu responsabilii de sistemul educațional (la nivel de societate) și angajatorii (la nivel de mediu fizic) – au obligația civică, morală, politică de a determina căile de motivație a capitalului uman (intelectual)?

La nivel de SPIRITUALITATE – ca nivel *transcendental* – misiunea supremă a statului, a instituțiilor de învățământ superior constă în „reconceptualizarea”, „ierarhizarea” *piramidei nevoilor în funcție de mediul geografic, de mediul fizic, de motivarea comportamentală, de aptitudinile specifice, de metaprogramele de care se ghidează un cadru didactic sau absolvent de liceu/student, de personalitatea lor raportată la contextele sau grupa/ echipa/ comunitatea/ societatea în care își propun să-și manifeste identitatea profesională și cea personală.*

Părțile implicate în parteneriatul educațional își doresc să-și creeze propria piramidă, să se autorealizeze și, astfel, să contribuie la dezvoltarea bunăstării economice prin *valorile sociale*³⁰ comune:

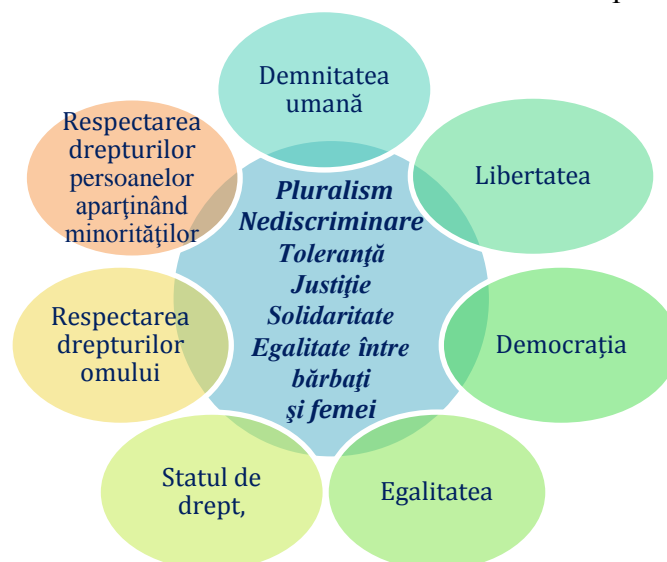


Figura 3: Valori stipulate în proiectul de Constituție Europeană

Sursa: Preluată și adaptată după sursa 9

Astfel, *mesajele principale* ce rezultă din piramidele menționate sunt:

- ☑ *Mediul universitar există.* Deci, existăm și noi în calitate de cadre didactice universitare, suntem văzuți, percepuți după cum suntem.
- ☑ *Educația reprezintă condiția sine qua non în formarea personalității.* Deci, suntem prețioși prin ceea ce putem oferi în învățământul superior și, în special, „să înzestrăm studenții cu cunoștințele, abilitățile și competențele de care ei au nevoie la locul de muncă sau pe care angajatorii le solicită, să le oferim mai multe oportunități pentru a-și menține sau reînnoi aceste abilități și calități de-a lungul vieții profesionale”. [8, p, 103]

³⁰ Valorile reprezintă „concepții explicite sau implicite cu privire la ceea ce este dezirabil. Ele nu sunt direct observabile, implică elemente cognitive, evaluative și afective, sunt relativ stabile în timp, determină comportamente și atitudini, determină și sunt determinate de alte valori, sunt determinate și determină caracteristicile mediului social”. [9, p. 12] Valorile sociale, odată generate și cultivate la nivel de mediu fizic, geografic, sunt menite pentru a menține echilibrul social, cultural, economic, politic.

- ☑ *Suntem importanți (și prin schimbarea pe care o putem face).* Deci, este nevoie să anihilăm discrepanțele între performanțele educaționale ale absolventului (dezvoltate în perioada studiilor) și cerințele educaționale ale locului său de muncă. [8, p, 121]
- ☑ *Profesia pe care o exercităm este ceea ce ne place să facem* (este vocația noastră). Deci, suntem responsabili de propria dezvoltare, iar sentimentul autoîmplinirii ar trebui să fie suficient pentru a motiva, dacă motivația noastră este una intrinsecă.
- ☑ *Suntem capabili de a realiza ceva, suntem capabili de a schimba ceva, suntem capabili de a contribui cu ceva (la crearea bunăstării economice).*

O nouă piramidă a nevoilor (psihologice, de siguranță, de explorare, de respect, cognitive și de autorealizare) trebuie să ofere tuturor părților implicate în procesul de creare a bunăstării economice șanse echitabile de autoactualizare și integrare de succes prin:

1. **Mobilitate academică**³¹:

- a) *diversitate de programe de studiu*, în funcție de: abilitățile și experiența acumulată a participanților, a nevoilor profesionale;
- b) *diversitate de programe de predare, cercetare, formare continuă* în funcție de pertinența profilului și a expertizei cadrelor academice eminente;
- c) *diversitate de activități, resurse educaționale* pe măsura exigențelor progresului tehnologic;
- d) *sprijin financiar/ mecanisme de recompensare* pentru implementarea proiectelor de mobilitate academică (de exemplu, prin intermediul ministerului de educație, a oamenilor de afaceri, a agențiilor/consiliilor/ fundațiilor cu activitate în domeniul cercetării/ formării; compensații financiare și reglementări privind asigurările sociale³²) / pentru participarea la programe de mobilitate educațională (prin: beneficii financiare sau reducerea volumului de muncă/ reducerea gradului de implicare în anumite activități³³, „puncte în procesul de promovare”³⁴).

În contextul mobilității academice, trebuie să clarificăm:

- ⊙ *Cât de obiective și transparente sunt criteriile de eligibilitate privind participarea în acțiunile de mobilitate a studenților și a personalului academic?*
- ⊙ *Se diversifică tipurile de mobilitate și aria lor de acțiune?*
- ⊙ *Au fost stabilite obiective cantitative cu privire la mobilitatea personalului?*
- ⊙ *În ce măsură mobilitatea de primire afectează efectivele de personal didactic?*³⁵

³¹ *Mobilitate academică* (în conformitate cu *Regulamentul-Cadru cu privire la mobilitatea academică în învățământul superior*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 56 din 27 ianuarie 2014) – proces de realizare a unor cicluri/perioade de studii sau stagii de către studenți sau cadrele didactice într-o instituție de învățământ din țară sau de peste hotare.

³² În *Italia*, de exemplu, autonomia instituțională se aplică și managementului resurselor umane (într-un cadru stabilit la nivel național). În consecință, salariul, compensațiile financiare și reglementările privind asigurările sociale se negociază la nivel instituțional.

În *Finlanda* cade în sarcina instituțiilor de învățământ superior să aloce resursele necesare din fondurile de finanțare de care dispun.

Suedia raportează că, pe parcursul perioadei de mobilitate, personalul din instituțiile de învățământ superior continuă să își primească salariul și i se acopere drepturile care decurg din participarea la schemele de pensii, împreună cu asigurările sociale, acestea fiind acoperite de respectivele instituții de învățământ superior. Mai mult decât atât, beneficiarilor li se acoperă cheltuielile legate de mobilitate, inclusiv cheltuielile de transport și cazare, și primesc o alocație pentru hrană. Participanții la programul „Linnaeus-Palme” pot primi o finanțare suplimentară pentru un curs de pregătire lingvistică de două săptămâni, înainte de începerea efectivă a programului.

În *Norvegia*, se disting *trei tipuri de finanțare*: (a) *se acordă un salariu integral, cu condiția ca beneficiarul să participe la mobilitate și să petreacă în străinătate toată perioada alocată*; (b) *finanțare pentru acoperirea cheltuielilor direct legate de mobilitate, la care se adaugă salariul integral*; (c) *finanțare pentru acoperirea cheltuielilor direct legate de mobilitate, fără să se adauge și sprijinul salarial*. Toate tipurile de finanțare care acoperă cheltuielile direct legate de mobilitate se dublează de la 2.000 la 4.000 de euro pe lună, dacă cercetătorul beneficiar al mobilității este însoțit de familie. Niciuna dintre schemele de finanțare nu include și asigurările de sănătate și contribuția la sistemul de pensii.

³³ Aceste *mecanisme de recompensare* rămân la latitudinea fiecărei instituții de învățământ superior (în acest caz ne referim la recompensa practică de *Italia*).

³⁴ Tendință practică în instituțiile de învățământ superior din *Slovenia*. [5]

³⁵ Fenomenul *mobilității academice* – ofertant de speranțe, într-o oarecare măsură, cu privire la autoactualizare, la autorealizare, la prestigiu și „motivational speakers” – necesită a fi gestionat corect, ca să nu conducă (la nivel piramidal) la comoditate indusă de sistem, mândrie personală, demoralizare și escapism.

2. **Oportunități de angajabilitate pentru absolvenți:**

- a) *oferirea calificărilor academice* – sub aspectul cunoștințelor, abilităților, valorilor și atitudinilor – relevante pentru angajatori în procesul de recrutare a candidatului;
- b) *oferirea oportunității de a evolua/ de a-și îmbunătăți calificările inițiale* prin „Programe de comunicare”: [7, 28]
 - elaborarea unui plan de comunicare internă/ externă în domeniul diversității;
 - publicarea și promovarea culegerilor de bune practici, studii de caz, legislații comunitare, newsletter, pliante, documente etc.;
 - organizarea sesiunilor de informare și ateliere de lucru în domeniu, sesiuni de formare în vederea sensibilizării managerilor, angajaților în legătură cu discriminarea și managementul diversității;
 - aplicarea sondajelor de opinie, pentru a măsura constant situația organizației din perspectiva diversității și modul în care sunt percepute inițiativele privind diversitatea.

3. *Integrarea constantă a informației și a tehnologiilor de comunicare în procesul de predare, învățare și cercetare prin prisma facilitării condițiilor de învățare gratuită și folosire a limbii engleze/germană/franceză, aceasta presupunând anumite implicații pentru patrimoniul cultural, lingvistic, precum și diminuarea efectului de multilingvism, multiculturalitate*³⁶.

Trebuie să recunoaștem că, pentru a-și satisface nevoia de SECURITATE, respectiv, pentru a preveni „exportul” capitalului intelectual (migrația tinerilor absolvenți, a cadrelor didactice de o constituție morală și intelectuală de toată mândria), este necesar ca *valorile sociale și motivația economică* să se poziționeze la loc de cinste în învățământ.

Or, *motivația extrinsecă* are o putere motivatoare destul de mare, chiar dacă, la nivel de sistem și la nivel instituțional, *motivația socială, culturală*³⁷ „câștigă” din treptele „piramidei nevoilor” în cadrul strategiilor de internaționalizare și de organizare instituțională” (ca în Marea Britanie).

³⁶ În conformitate cu documentul „Spațiul European al Învățământului Superior în 2012: Procesul Bologna. Raport de implementare”, „competențele lingvistice constituie o condiție decisivă pentru cei care urmează să studieze în străinătate și, de aceea, frecvent, unul dintre cele mai importante obstacole. În consecință, aproximativ o treime dintre țări subliniază furnizarea de *cursuri de limbi străine* pentru studenții care vin sau care pleacă la studii într-o altă țară și dezvoltarea de programe de studiu în engleză sau în alte limbi străine, inclusiv programe dezvoltate în parteneriat, finalizate cu obținerea unei diplome.

În pofida unei oferte crescânde, situația pentru *mobilitățile finalizate cu obținerea de credite și cele finalizate cu obținerea unei diplome* diferă într-o oarecare măsură.

Predarea într-o limbă străină de largă circulație poate fi suficientă pentru o perioadă de mobilitate finalizată cu obținerea de credite, dar, de multe ori, poate fi necesară *cunoașterea limbii de predare din instituția gazdă* și utilizarea acesteia pe toată durata mobilității, pentru mobilitățile finalizate cu obținerea unei diplome academice. Iar aici se pune problema limbii de predare pentru programul finalizat cu obținerea unei diplome și a gradului în care studenții dispun de cunoștințe adecvate de utilizare a acestei limbi.

În acest sens, *exemplul norvegian* arată că o țară poate sprijini *dezvoltarea competențelor lingvistice* prin implementarea unor *măsuri financiare*, sub formă de împrumuturi de la stat, pentru ca studenții să poată alocă un semestru suplimentar studiului limbii și culturii țării în care urmează să studieze, înainte de a pleca la studii în străinătate.

Pentru *personalul universitar*, obstacolul comun identificat îl reprezintă, de asemenea, *bariera de limbă*, atât pentru *mobilitățile de primire*, cât și pentru *mobilitățile de trimitere*. [7, p.170]

³⁷ *Motivațiile culturale și sociale* se concentrează asupra rolului și locului culturii și limbii țării și asupra importanței înțelegerii limbilor și culturilor străine. Studenții care vor lucra în organizații/companii cu dimensiuni internaționale trebuie să fie pregătiți să lucreze cu diverse culturi și diverși oameni. Experiențele internaționale îmbunătățesc abilitățile studenților în ceea ce privește gândirea critică, colectarea informației, rezolvarea de probleme, luarea deciziilor, capacitatea de a face față schimbării etc.

Motivațiile politice sunt legate de poziția și rolul țării în problemele internaționale precum securitatea, stabilitatea și pacea, influențele ideologice etc.

Motivațiile economice se referă la obiective legate de efectele economice pe termen lung, în legătură cu care internaționalizarea învățământului universitar este văzută ca o contribuție la crearea de resurse calificate necesare pentru asigurarea competitivității economice, sau la beneficiile economice pe termen scurt, precum veniturile instituțiilor de învățământ superior care găzduiesc studenții străini și efectul economic net determinat de prezența studenților străini într-o anumită localitate.

Motivațiile academice includ obiective legate de scopurile și funcțiile învățământului universitar. Presupunerea de bază care se face, din acest punct de vedere, este că dimensiunea internațională a predării și cercetării adaugă valoare sistemului de învățământ superior. Activitățile internaționale sunt catalizatori ai exercițiilor majore de revizuire și planificare instituțională sau ajută construcția instituțională prin întărirea componentelor umane, tehnice sau a infrastructurii. [7, p.10]

În Republica Moldova, singura motivație pentru a merge la locul de muncă este, în mare parte, „salariul următor”, chiar dacă banii par să nu fie suficienți niciodată. Cu toate acestea, *reforma curriculară* va reuși să promoveze *Agenda Spațiului European de Învățământ Superior* în condiția în care va fi satisfăcută, nu în ultimul rând, *stabilitatea financiară*.

Universitățile trebuie să-și construiască/ dezvolte *imaginea pozitivă* prin intermediul brandului educațional, a relaționării cu presa, prin distribuirea de material documentar/ pliante în limbi de circulație internațională privind condițiile de studiu/ de trai în universități, ofertele educaționale, promovabilitate, participarea la târguri și expoziții internaționale tematice, evenimente de lansare a asociației absolvenților (cum ar fi: evenimentul de lansare a Asociației Absolvenților ASEM „Hai să construim o comunitate!”), care au menirea să identifice grupurile-țintă de studenți/absolvenți și să evalueze relevanța acestora, valoarea adusă pentru universitate/comunitate.

În contextul de mai sus, își păstrează actualitatea întrebările:

- ⊙ *Instituțiile de învățământ superior din Republica Moldova sunt suficiente de competitive pentru a promova o carieră academică sustenabilă?*
- ⊙ *Care sunt perspectivele procedurilor de promovare a carierei personalului didactic și cea a absolvenților?*
- ⊙ *În ce măsură sunt sustenabile programele educaționale pe piața muncii din Republica Moldova și cât de creative, inovative sunt acestea?*
- ⊙ *Programele de învățământ superior prevăd formarea și dezvoltarea competențelor-cheie care trebuie să se regăsească în nomenclatorul actual al profesiilor?*
- ⊙ *Programele educaționale sunt elaborate în conformitate cu acele competențe pe care le așteaptă studenții și angajatorii (mai ales că angajatorii sunt interesați să recruteze absolvenți buni, competenți, capabili să contribuie la dezvoltarea organizației)?*

Indubitabil, *valorile sociale* trebuie să fie acelea care să ajute la stabilirea căilor de creare a *bunăstării economice*, unde toate dimensiunile și sectoarele vieții sociale, politice, culturale și economice își găsesc un rost și un echilibru: cultura comunicării să fie un „indicator reprezentativ al culturii profesionale și un semn al culturii sociale pe ansamblu”, comunicarea interactivă între studenți-profesori-agenți economici-demnitari de stat să „îmbogățească” comunitatea academică, iar *valorile de consum* să nu mai ocupe locul de frunte în piramida nevoilor, ci *valorile umaniste* (unde banii nu vor mai fi necesari și tuturor angajaților le vor fi oferite cele mai bune condiții pentru a-și explora la maximum potențialul profesional). Or, *bunăstarea economică* își are originea în capacitățile minții și a sufletului *homo economicus* prin *respect, bunul-simț, înțelegere reciprocă, calm, aptitudine, cunoaștere, învățare, înțelepciune*.

BIBLIOGRAFIE

1. Abordarea noastră educațională a cetățeniei europene. Cum credem noi că ar trebui făcută. Disponibil [http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1668065/Chapter5.pdf/6e7e7dbe-0662-420b-84a8-8ab0f5bbda13];
2. Analiza Diagnostic „Universitățile în contextul europeanizării și globalizării”, p. 10. Disponibil [http://www.edu2025.ro/UserFiles/File/LivrabileR1/diagnostic_panel5.pdf];
3. Imperative socioprofesionale privind comunicarea socială a studenților. Disponibil [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Imperative%20socioprofesionale%20privind%20comunicarea%20sociala%20a%20studentilor.pdf];
4. Mobilitatea personalului din învățământul superior. Politici și programe naționale. Disponibil [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/focus-on/156RO.pdf];
5. Piramida Nevoilor Emoționale Fundamentale după Anthony Robbins. Disponibil [https://discerne.wordpress.com/2012/04/16/2481/];
6. Piramida Nivelurilor Neurologice după Robert DILTS. Disponibil [https://discerne.wordpress.com/2012/02/27/piramida-nivelurilor-neurologice-dupa-robert-dilts/];
7. Promovarea egalității de șanse și managementul diversității, p.28. Disponibil [http://www.prois-nv.ro/docs/Pomovarea_egalitatii_de_sanse.pdf];
8. Spațiul European al Învățământului Superior în 2012: Procesul Bologna. Raport de implementare, pp. 103, 121. Disponibil [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/138RO.pdf];
9. Voicu, B. Valorile și sociologia valorilor, pp.12, 30. Disponibil [http://www.iccv.ro/valori/texte/valori-cvb,%20v4.pdf].