

CZU: 005.96:331.5(478)

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.5094861>

**METODA STED CA INSTRUMENT DE ARMONIZARE A RELAȚIEI DINTRE
PERFORMANȚA EDUCAȚIEI PROFESIONALE ȘI PIATA MUNCII ÎN
REPUBLICA MOLDOVA – OPORTUNITĂȚI DE APLICARE ȘI LECȚII DE ÎNVĂȚAT**

Veronica PRISĂCARU

Universitatea de Stat din Moldova

Obiectivul de bază al investigației a constat în elucidarea esenței și aspectelor aplicative ale metodei STED ca instrument de adaptare optimă a ofertei educaționale, în aspect cantitativ și calitativ, la necesitățile pieței muncii și, implicit, de sporire a competitivității instituțiilor de învățământ profesional în condițiile marketizării educației profesionale. În vederea realizării obiectivului nominalizat, se expune experiența de aplicare a metodei STED, fiind relevate în special limitările investigațiilor efectuate și, în această bază, formulate recomandări de sporire a eficacității aplicării metodei respective.

Cuvinte-cheie: angajatori, competențe, comunicare, educație profesională, metoda STED, performanță, piața muncii.

**THE STED METHOD AS A TOOL FOR HARMONIZING THE RELATIONSHIP BETWEEN
VOCATIONAL EDUCATION PERFORMANCE AND THE LABOUR MARKET IN THE REPUBLIC OF
MOLDOVA – APPLICATION OPPORTUNITIES AND LESSONS TO LEARN**

The basic objective of the investigation was to elucidate the essence and application aspects of the STED method as a tool to optimally adapt the educational offer quantitatively and qualitatively to the needs of the labour market and, implicitly, to increase the competitiveness of the vocational education institutions under the marketisation of the vocational education. In order to achieve the proposed objective, the experience of applying the STED method was set out, highlighting, in particular, the limitations of the investigations carried out and, on this basis, making recommendations on how to increase its effectiveness.

Keywords: communication, employers, labour market, performance, skills, STED method, vocational education.

Introducere

Procesul de marketizare a educației profesionale în Republica Moldova se impune prin acutizarea competiției între instituțiile de învățământ – prestatoare ale programelor de formare profesională inițială și continuă. În condițiile create, calitatea prestației educaționale nu mai este doar o cerință impusă de standardele de calitate aferente, dar și un factor al sustenabilității instituțiilor de învățământ profesional [1].

În intenția de a identifica cele mai relevante instrumente de sporire a calității prestației educaționale și, implicit, a performanței activităților desfășurate, incontestabil se impune raționamentul că performanța unei instituții de învățământ profesional nu poate fi examinată separat de performanța sectorului/sectoarelor pentru care sunt destinate produsele finale ale formării profesionale [2]. În acest context, devine evident că instituțiile de învățământ profesional trebuie să-și ajusteze indicatorii proprii de performanță la cerințele sectoarelor prin oferirea de specialiști în număr și de calitate necesară pentru a asigura performanța acestora. La rândul său, calitatea specialiștilor pregătiți poate fi exprimată cel mai exact prin deținerea unor competențe racordate la necesitățile sectorului.

Comunitatea internațională este preocupată deja de ceva timp de instrumentele de racordare optimă a competențelor oferite de instituții la necesitățile pieței muncii, existând un decalaj persistent între competențele necesare pieței muncii și cele oferite forței de muncă. Astfel, a fost stabilită necesitatea anticipării competențelor ca proces strategic și sistematic prin care actorii pieței muncii identifică și se pregătesc pentru a satisface nevoile viitoare de competențe. Semnificația anticipării competențelor este argumentată și de existența unei serii de factori care influențează asupra evoluției cererii și ofertei de competențe, și anume: schimbările demografice, creșterea nivelului de performanță educațională, globalizarea și liberalizarea comerțului, modernizarea organizării muncii, inclusiv prin apariția oportunităților de muncă în regim online, dezvoltarea tehnologică și inovarea, schimbările climatice [3].

Un instrument relevant de anticipare a competențelor este metoda STED (Skills for Trade and Economic Diversification) definită ca o abordare sectorială a procesului de identificare și anticipare a nevoilor de competențe strategice ale sectoarelor tranzacționabile pe plan internațional [4]. Fiind concepută de Organizația Internațională a Muncii, metoda STED reprezintă un instrument de asistență tehnică care oferă orientări strategice pentru integrarea dezvoltării competențelor în politicile sectoriale [5]. Aceasta are menirea de a sprijini creșterea economică și crearea de locuri de muncă, precum și de a contribui la diversificarea economică, presupunând o anticipare a dezvoltării sectoarelor și oportunităților de creștere a acestora. Implicit, se susține formarea de competențe cerute de piață și, pe această cale, se contribuie la reducerea șomajului, în special printre persoanele tinere.

Aplicarea metodei STED presupune, după selectarea sectoarelor care urmează a fi investigate, parcurgerea succesivă a următoarelor etape:

- I. Analiza stării actuale și a perspectivelor sectoarelor;
- II. Determinarea implicațiilor pe care le va avea dezvoltarea sectoarelor asupra capacităților de afaceri care vor fi solicitate de întreprinderi;
- III. Identificarea competențelor viitoare necesare în conformitate cu cerințele capacităților de afaceri solicitate;
- IV. Cuantificarea numărului de muncitori pe tipuri de competențe care vor fi necesare, cu posibilitatea modelării cererii;
- V. Elucidarea decalajului calitativ dintre competențele solicitate în viitor și cele disponibile la moment;
- VI. Elaborarea propunerilor cu privire la îmbunătățirea competențelor, astfel încât să fie înlăturat decalajul identificat, prin oferirea unor soluții practice cu referire la:
 - cum pot fi folosite instituțiile existente pentru a face mai bine față cererii;
 - ce surse suplimentare de competențe pot fi folosite;
 - cum poate fi anticipată mai bine cererea de competențe în viitor;
 - cum pot întreprinderile să îmbunătățească competențele forței de muncă [5].

Investigarea experiențelor de aplicare practică a metodei STED [4,6] denotă efectele multiple care pot fi obținute prin oferirea recomandărilor ce vizează:

- crearea unor programe noi de formare profesională;
- actualizarea curriculumurilor existente;
- evidențierea competențelor prioritare necesare sectoarelor;
- fortificarea interacțiunii părților interesate prin crearea cadrului organizatoric pentru realizarea comunicării permanente a instituțiilor de învățământ cu reprezentanții sectoarelor beneficiare etc.

Material și metode

Metodologia prezentei investigații a presupus: sinteza reflecțiilor teoretice, precum și a practicilor de operare cu instrumentele specifice metodei STED, experimentarea aplicării metodei STED în condițiile Republicii Moldova, analiza, concretizarea, formularea de concluzii și raționamente. Ca reper de bază pentru realizarea obiectului investigației au servit limitările constatate în procesul de aplicare a metodei STED în cadrul activităților proiectului Uniunii Europene „Dezvoltarea Zonelor Rurale ale Republicii Moldova” implementat de Cooperarea Austriacă pentru Dezvoltare în parteneriat cu C.E. PRO DIDACTICA și Donau Soja.

Rezultate și discuții

Aplicarea procedurilor aferente metodei STED s-a produs în contextul sarcinii de evaluare a necesarului de specialiști și muncitori calificați pentru următorii 3-5 ani (2019-2024) la nivel național, în aspect cantitativ și calitativ, în domeniile: fitotehnie, horticultură, pedologie și protecția solului, producția culturilor agricole și creșterea animalelor, zootehnie și medicină veterinară, tehnologia produselor de origine vegetală, fiind vizate direct trei programe de formare profesională continuă, zece programe de învățământ profesional-tehnic (inclusiv trei de nivelul 3 ISCED și șapte de nivelul 4 ISCED) și zece programe de învățământ superior (inclusiv nouă programe de nivelul 6 ISCED și o programă de studii superioare integrate, nivelul 7 ISCED). Obiective specifice ale cercetării au fost următoarele:

1. Analiza stării actuale și a tendințelor sectoarelor aferente programelor de formare profesională inițială și continuă cercetate (sectorul producției agricole, sectorul forestier, sectorul irigațiilor terenurilor);

2. Evaluarea calității actuale a sistemului de formare inițială și continuă în domeniile investigate prin prisma percepției de către angajatori;
3. Identificarea competențelor care urmează a fi îmbunătățite la viitorii muncitori și specialiști;
4. Identificarea programelor noi de formare profesională inițială și continuă solicitate de angajatori;
5. Studiarea cererii de angajare pe meseriile și specialitățile investigate la momentul actual și pe termen mediu în raport cu oferta existentă;
6. Previzionarea numărului de locuri pentru admiterea 2019 la programele de formare profesională investigate în contextul economic și educațional existent;
7. Analiza Clasificatorului Ocupațiilor al Republicii Moldova în vederea evaluării măsurii în care acesta corelează cu oferta educațională existentă (în termen de programe de formare profesională), cu specialitățile și meseriile noi propuse;
8. Oferirea de recomandări cu privire la:
 - numărul de locuri spre a fi incluse în planul de admitere 2019 la programele vizate;
 - programele de formare profesională și continuă noi ce urmează a fi incluse în oferta educațională a instituțiilor responsabile;
 - sporirea calității procesului de formare profesională și continuă în domeniile aferente;
 - valorificarea mai bună a metodologiei STED în procesul de studiere a necesităților pieței muncii.

Realizarea obiectivelor menționate s-a efectuat prin șapte grupe de acțiuni, unele întreprinse succesiv, altele în paralel, după cum se prezintă în Figura 1.

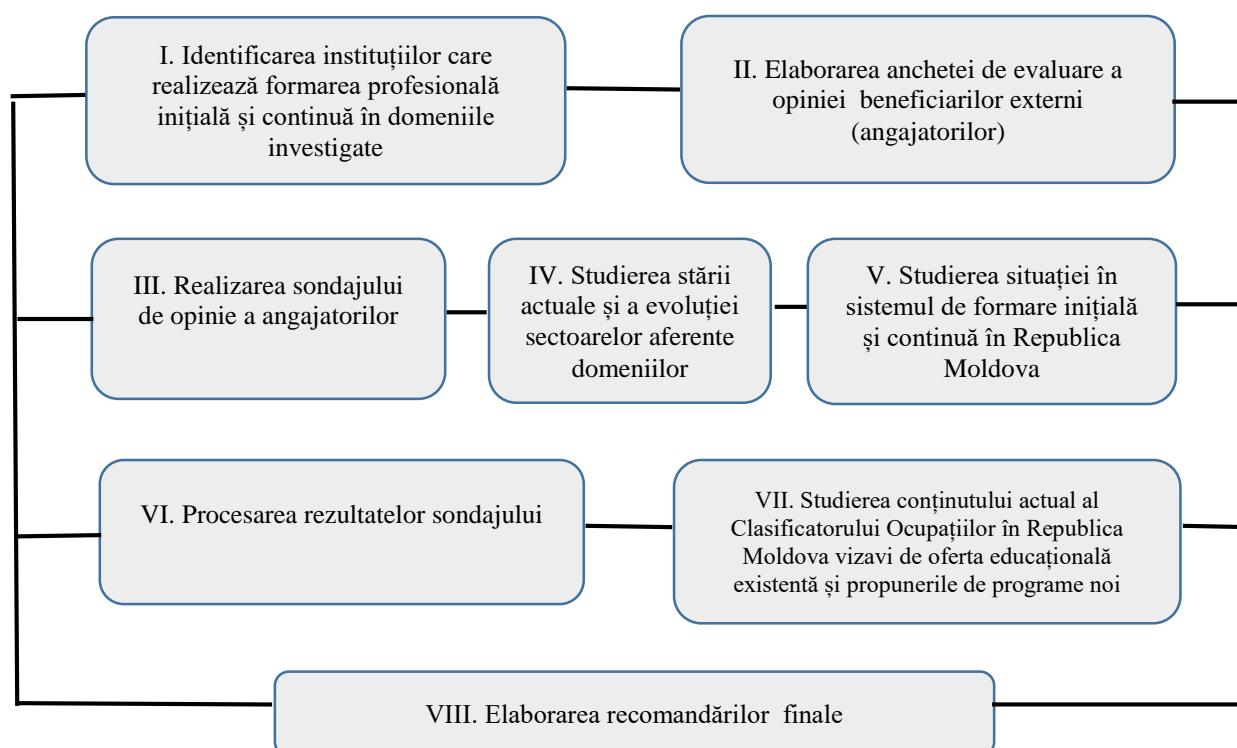


Fig.1. Succesiunea acțiunilor realizate de echipa de experți în contextul obiectivelor proiectului.

Sursă: elaborată de autor

În vederea identificării instituțiilor care realizează formarea profesională inițială și continuă în domeniile investigate, au fost studiate datele expuse pe platforma online comună a învățământului profesional tehnic din Republica Moldova (www.ipt.md), informațiile de pe paginile web ale instituțiilor de învățământ vizate, datele cu privire la distribuția locurilor la programele de învățământ profesional-tehnic și superior. Concomitent s-a realizat o comunicare activă cu reprezentanții managementului instituțiilor prestatoare de programe.

În procesul de elaborare a anchetei de evaluare a opiniei beneficiarilor externi (angajatorilor) ai programelor de formare inițială și continuă în domeniile investigate, un moment esențial și deosebit de responsabil a constat în

formularea cât mai exactă a competențelor în baza cărora angajatorii urmau să evalueze nivelul de pregătire al absolvenților fiecărui program. Pentru a asigura o relevanță optimă acestui aspect, au fost investigate planurile de învățământ la fiecare program, standardele ocupaționale existente, s-a concluzat activ cu responsabilii de programe, precum și cu unii beneficiari (Agenția Moldsilva, Inspectoratul pentru Protecția Mediului ș.a.).

Sondajul de opinie a angajatorilor a fost realizat prin două metode: anchetarea și interviuarea. Preventiv au fost identificate grupele-țintă de angajatori și stabilit numărul de întreprinderi care reprezintă fiecare sector. În acest scop au fost solicitate anumite date de la Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului, altele fiind disponibile în regim online atât pe pagina web a Biroului Național de Statistică, cât și a diferitor organizații sectoriale (Agenția „Apele Moldovei”, Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor, Asociația Națională a Apicultorilor din Republica Moldova, Inspectoratul pentru Protecția Mediului ș.a.).

Starea actuală și evoluția sectoarelor investigate (sectorul agroalimentar, forestier, al irigațiilor), precum și problemele ecologice cu care se confruntă Republica Moldova au fost analizate prin următoarele metode:

- colectarea, sistematizarea și analiza indicatorilor cantitativi, calitativi și structurali aferenți expuși pe pagina web a Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova, precum și obținuți direct la solicitare;
- studierea unor publicații și a rezultatelor studiilor privind tendințele în evoluția sectoarelor analizate, precum și a pieței muncii;
- investigarea tendințelor pe piața muncii a UE;
- studierea prevederilor strategiilor aferente sectoarelor analizate;
- identificarea tendințelor în evoluția sectoarelor prin examinarea dinamicii indicatorilor analizați;
- formularea concluziilor cu privire la tendințele în evoluția sectoarelor analizate și măsura în care acestea pot fi considerate ca repere în previzionarea necesarului de muncitori și specialiști în domeniile investigate.

Situația în sistemul de formare profesională inițială a fost cercetată prin examinarea datelor statistice cu privire la evoluția numărului de elevi și studenți, precum și de absolvenți ai diverselor niveluri de învățământ și prin formularea raționamentelor cu privire la impactul tendințelor negative în evoluția numărului de absolvenți ai gimnaziilor și liceelor asupra dezvoltării sistemului de formare profesională inițială. Concomitent s-a efectuat și o incursiune în situația învățământului terțiar în țările UE.

Au fost elucidate și tendințele sistemului de formare profesională continuă în Republica Moldova prin examinarea datelor statistice cu privire la evoluția numărului de persoane care beneficiază anual de formare profesională pe domenii de activitate și a ponderii acestora în numărul total de angajați.

Procesarea rezultatelor sondajului de opinie a angajatorilor s-a efectuat prin operarea cu instrumentele programului Excel. Ca urmare a procesării și sistematizării rezultatelor sondajului a fost posibil de a formula concluziile finale cu referire la:

- a) calitatea actuală a sistemului de formare inițială și continuă în domeniile investigate în percepția angajatorilor;
- b) competențele care urmează să fie îmbunătățite la viitorii specialiști;
- c) programele noi de formare profesională inițială și continuă solicitate de angajatori;
- d) cererea de angajare pe specialitățile investigate la momentul actual și pe termen mediu.

Procesul de cuantificare a cererii de angajare pe specialitățile investigate la momentul actual și pe termen mediu a implicat, la rândul său, următoarele procedee:

- cuantificarea reprezentativității fiecărui eșantion, inclusiv în profil teritorial prin raportarea numărului de respondenți la numărul de entități din fiecare domeniu;
- recalcularea numărului de solicitări de angajare (inclusiv la specialitățile noi propuse) ținându-se cont de coeficientul reprezentativității eșantioanelor;
- studierea situației actuale a programelor cercetate (numărul de studenți, numărul de absolvenți, ratele de absolvire) prin solicitarea oficială a informației de la instituții, precum și prin comunicare directă cu reprezentanții managementului instituțiilor prestatoare de programe.

Cuantificarea numărului de persoane pentru planul de admitere 2019 s-a efectuat prin luarea în considerare a tendințelor în evoluția sectoarelor, a numărului total de solicitări parvenite de la angajatori recalculat în funcție de reprezentativitatea eșantioanelor, a posibilităților reale ale instituțiilor de a face față planurilor de admitere, a tendințelor stabile de reducere a absolvenților de gimnazii și licee și a datelor disponibile cu privire la nivelul de angajare a absolvenților în câmpul muncii.

Grupul de experți în fond și-a realizat misiunea, venind cu o serie de constatări și recomandări care, incontestabil, prezintă valoare atât pentru elaborarea planului de admitere la studii, cât și pentru sporirea calității formării profesionale și continue în domeniile cercetate [7]. În temeiul acestui fapt, a fost dovedită utilitatea instrumentelor utilizate. În intenția de a amplifica beneficiile aplicării metodei STED, trebuie totuși să facem o retrospectivă a limitărilor de bază ale cercetării efectuate, examinarea cărora ar putea servi ca reper pentru sporirea eficacității aplicării pe viitor a acestei metode. Printre acestea poate fi menționată în mod special reprezentativitatea redusă a eșantioanelor cuprinse în sondajul de opinie (*a se vedea* Tabelul).

În virtutea reprezentativității reduse a eșantioanelor, este evident că rezultatele sondajului au avut o marjă considerabilă de eroare. Eliminarea pe viitor a acestei deficiențe este posibilă prin extinderea în timp a exercițiului, astfel încât să fie posibil de a comunica cu un număr cât mai mare de reprezentanți ai sectoarelor investigate.

Refuzul unei părți dintre respondenți de a face careva propuneri cu privire la competențele ce necesită a fi dezvoltate (limitându-se doar la aprecieri și la pronosticul angajării) reprezintă încă o deficiență care a afectat calitatea rezultatelor obținute de experți: peste 70% dintre angajatorii la care s-a apelat nu au evidențiat careva competențe la care urmează să se atragă atenția în vederea eficientizării formării profesionale. Ca urmare, s-a diminuat substanțial efectul așteptat al aplicării metodei STED, ultima impunându-se în special ca instrument de sporire a calității competențelor. În vederea prevenirii unei astfel de probleme, este necesar de a fi identificate modalități de familiarizare prealabilă a persoanelor implicate în sondaj cu sistemul de competențe în funcție de care se face evaluarea angajaților, de a se oferi mai mult timp pentru examinarea acestora. Experiența comunicării cu respondenții sugerează ideea că deseori este util de a avea discuții prelabile cu respondenții, în cadrul cărora pot fi clarificate unele aspecte neînțelese suficient de ei.

Tabel

Date generale cu privire la eșantioanele cercetate

Meseria, specialitatea	Numărul total de entități pe țară din sectoarele beneficiare, unități	Numărul de respondenți cuprinși în sondaj, persoane	Coefficientul de reprezentativitate a eșantioanelor
Domeniul FITOTEHNIE			
Agronomie (nivelul 4 ISCED)	3159	98	0,03
Agronomie (nivelul 6 ISCED)	3159	98	0,03
Selecție și genetică (nivelul 6 ISCED)	3159	10	0,003
Domeniul HORTICULTURĂ			
Cultivator de legume și fructe (nivelul 3 ISCED)	2402	77	0,03
Legumicultură și pomicultură (nivelul 4 ISCED)	2402	77	0,03
Horticultură (nivelul 6 ISCED)	2402	77	0,03
Domeniul PEDOLOGIE ȘI PROTECȚIA SOLULUI			
Silvicultor (nivelul 3 ISCED)	40	25	0,63
Amenajarea parcurilor și grădinilor publice (nivelul 4 ISCED)	201	25	0,12
Silvicultură și grădini publice (nivelul 4 ISCED)	201	25	0,12
Ecologie și protecția mediului (nivelul 4 ISCED)	35	28	0,80
Ecologie (nivelul 6 ISCED)	35	28	0,80
Ingineria mediului (nivelul 6 ISCED)	16	15	0,94
Silvicultură și grădini publice (nivelul 6 ISCED)	201	25	0,12
Domeniul PRODUCȚIA CULTURILOR AGRICOLE ȘI CREȘTEREA ANIMALELOR			
Apicultor (nivelul 3 ISCED)	4500	65	0,01

Domeniul ZOOTEHNIE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ			
Medicină veterinară (nivelul 4 ISCED)	888	35	0,04
Zootehnie (nivelul 6 ISCED)	636	65	0,10
Biotehnologii agricole (nivelul 6 ISCED)	636	65	0,10
Medicină veterinară (nivelul 7 ISCED)	939	35	0,04
Domeniul TEHNOLOGIA PRODUSELOR DE ORIGINE VEGETALĂ			
Tehnologia produselor de origine vegetală (nivelul 4 ISCED)	172	50	0,29
Tehnologia produselor alimentare (nivelul 6 ISCED)	172	50	0,29

Sursa: Elaborat de autor.

De rând cu cele menționate, trebuie să recunoaștem, ca factor perturbator, și subiectivismul angajatorilor în evaluarea calității specialiștilor angajați, precum și în pronosticarea cererii de specialiști pe un orizont cert de timp. Și dacă pronosticul cererii depinde nu doar de seriozitatea abordării subiectului, dar și de o serie de alți factori (evoluția viitoare a afacerilor, potențialul viitor al acestora de creare a locurilor de muncă etc.), estimarea satisfacției vizavi de calitatea pregătirii specialiștilor angajați reprezintă un proces care solicită o reflecție mai profundă prin prisma competențelor deținute în contextul concret asigurat de angajator (care presupune crearea unui cadru adecvat de muncă apt să faciliteze valorificarea optimă a potențialului fiecărui angajat). Unii dintre angajatorii cu care s-a comunicat au menționat că la moment este destul de dificil să aprecieze calitatea pregătirii inițiale pentru unele cadre angajate cu ceva timp în urmă, potențialul actual al acestora fiind completat și cu contribuția organizației în care activează.

Concluzii

În temeiul celor expuse deducem următoarele: metoda STED reprezintă un instrument deosebit de relevant care, fiind valorificat, poate contribui semnificativ la adaptarea continuă a calității ofertei educaționale la necesitățile pieței muncii. Totodată, putem evidenția o serie de acțiuni ce necesită a fi întreprinse în vederea optimizării efectelor metodei respective, după cum urmează:

- conferirea unui caracter continuu procesului de comunicare cu beneficiarii programelor de formare profesională, transformarea acestora în actori activi ai formării profesionale inițiale și continue;
- asumarea de către ministerele de resort (Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului ș.a.) a rolului de moderator în procesul de comunicare a instituțiilor de învățământ cu angajatorii, precum și a atribuției de monitorizare permanentă a frecvenței și calității dialogului prestatorilor de formare profesională inițială și continuă cu reprezentanții mediului de afaceri.

În vederea sporirii calității exercițiului de evaluare a opiniei angajatorilor, se recomandă:

1. Organizarea procesului de investigare a opiniei angajatorilor în două etape:
 - a) familiarizarea angajatorilor cu oferta educațională existentă, inclusiv cu prevederile curriculare (în termeni de unități de curs și competențe) pe fiecare program (prin intermediul unei reuniuni);
 - b) realizarea sondajului de opinie în vederea solicitării opiniei angajatorilor cu privire la calitatea competențelor actuale, deținute de către absolvenți, precum și a competențelor care vor fi necesare în viitor în funcție de evoluția așteptată a sectoarelor.
2. Implicarea în procesul de identificare a competențelor viitoare și a specialiștilor cu renume din domeniile cercetate, aceștia fiind cei care pot oferi sugestii de valoare cu referire la evoluția sectoarelor și, implicit, la competențele viitoare necesare.

Referințe:

1. PRISĂCARU, V., CARADJA, A. Communication with business environment as a factor enhancing the impact of higher agricultural education on the sustainable rural development. In: *Journal of Research on Trade, Management and Economic Development*, 2017, Volume 4, Issue 2(8), p.129-138. ISSN 2345-1424
2. European Centre for the Development of Vocational Training. *The impact of vocational education and training on company performance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. 106 p. ISBN 978-92-896-0893-0. ISSN 1831-5860. doi:10.2801/37083. https://www.cedefop.europa.eu/files/5519_en.pdf. [Accesat: 04.05.2021]

3. International Labour Office. *Anticipating and matching skills and jobs. Guidance note*. Geneva, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf [Accesat: 01.05.2021]
4. International Labour Organization. *Skills for Trade and Economic Diversification (STED). Pharmaceutical Sector*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_550993.pdf Geneva, 2015. 16 p. [Accesat: 15.04.2019]
5. GREGG, C., JANSEN, M., UEXKULL, E. <STED> *Skills for Trade and Economic Diversification. A Practical Guide*. Geneva, International Labour Office, 2012. 133 p. ISBN: 978-92-2-126724-9 (print) ISBN: 978-92-2-126725-6 (web pdf) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534303.pdf [Accesat: 02.05.2021]
6. UK Commission for Employment and Skills. *Agriculture, Forestry and Fishing: Sector Skills Assessment 2012*. Briefing Paper. October, 2012. 230 p. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/312548/briefing-paper-ssa12-agriculture.pdf [Accesat: 05.05.2021]
7. PRISĂCARU, V., BALTAG, G., SEVCIUC, T. *Raport cu privire la rezultatele identificării cererii pieței muncii pe termen mediu pentru învățământul superior și profesional tehnic în domeniile: fitotehnie, horticultură, pedologie și protecția solului, producția culturilor agricole și creșterea animalelor, zootehnie și medicină veterinară, tehnologia produselor de origine vegetală*. Chișinău: Centrul Educațional PRO DIDACTICA, 2019. 84 p.

Date despre autor:

Veronica PRISĂCARU, doctor, conferențiar universitar, Facultatea de Științe Economice, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: veroniica.prisacaru0@gmail.com

ORCID: 0000-0002-2952-6888

Prezentat la 27.05.2021