

ȘCOALA NAȚIONALĂ DE STUDII POLITICE ȘI ADMINISTRATIVE

ȘCOALA DOCTORALĂ MULTIDISCIPLINARĂ

Domeniul "Științe administrative"



Drd. Reli CECHE

TEZĂ DE DOCTORAT
Rezumat

București
2023

ȘCOALA NAȚIONALĂ DE STUDII POLITICE ȘI ADMINISTRATIVE

ȘCOALA DOCTORALĂ MULTIDISCIPLINARĂ

Domeniul "Științe administrative"



CAPITALUL UMAN ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

Rolul fondurilor europene

REZUMAT

COORDONATOR ȘTIINȚIFIC

Prof.univ.dr.Ani MATEI

DOCTORANDĂ

Reli CECHE

București

2023

Introducere

Așa cum reiese și din titlul tezei, în structura și conținutul acesteia, trinomul – capital uman, capacitate administrativă și fonduri europene – va avea ponderea dominantă atât prin conceptualizarea și evoluția specifică a fiecăruia, dar și prin evidențierea și detalierea interacțiunilor dintre acestea în administrația publică.

Focalizarea cercetării va fi către capitalul uman din administrația publică și rolul fondurilor europene în dezvoltarea acestuia, capacitatea administrativă fiind introdusă din rațiuni metodologice în vederea asigurării contextului științific adecvat înțelegerii caracteristicilor, evoluției și interacțiunii capitalului uman și fondurilor europene în cadrul administrației publice.

Fiind vorba despre trei concepte de mare actualitate, cu sfere și conținuturi largi ce cuprind aproape întreaga realitate socială, politică și economică, beneficiem de o literatură de specialitate extrem de vastă și diversă.

În acest context, subliniem faptul că demersul de cercetare va avea în vedere administrația publică, ca parte a sectorului public. Dar, oricât de mult ne-am strădui să restrângem arealul de cercetare, prezentarea succintă a elementelor esențiale ale apariției și dezvoltării fiecărui concept al trinomului menționat este obligatorie și conferă cercetării logica internă necesară înțelegerii exacte a finalității propuse.

În terminologia capitalului uman, considerat ca o expresie dematerializată a resursei umane specifice administrației publice, abordarea acestor procese devine persistentă și, cel mai adesea, cele două perspective reprezintă fațete diferite ale aceluiași obiect de cercetare.

Înșușindu-ne această abordare, reiterăm faptul că, sintetizând diversele conceptualizări ale capitalului uman, acesta se referă la cunoștințele, deprinderile și abilitățile colective ale forței de muncă a unei organizații.

În sfera administrației și serviciilor publice, capitalul uman reprezintă un atu vital, eficacitatea organizațiilor guvernamentale depinzând, în mare măsură, de calitatea și productivitatea capitalului lor uman, deoarece acestea trebuie să se adapteze continuu la nevoile societății în schimbare, presiunile fiscale și cerințele misiunii în evoluție.

În administrația publică, ca de altfel în întreg sectorul public, managementul capitalului uman este o funcție critică, ce cuprinde procesele și sistemele utilizate pentru a atrage, dezvolta și reține talentul potrivit, optimizând, în același timp, rezultatul și impactul fiecărui angajat

Cuprinsul tezei de doctorat

CAPITOLUL I – CAPITALUL UMAN. DEFINIȚII ȘI EVOLUȚII CONCEPTUALE

- I.1. Conceptualizări și teorii privind capitalul uman
- I.2. Capitalul uman – o perspectivă economică
 - I.2.1. Cadrul teoretic al teoriei creșterii economice
 - I.2.2. Modelul neoclasic de creștere
 - I.2.3. Funcția de creștere a producției a lui Solow
 - I.2.4. Noua teorie a creșterii endogene
 - I.2.5. Dovezi empirice privind relația causală dintre capitalul uman și creșterea economică
 - I.2.6. Analogie între capitalul uman și capitalul fizic
- I.3. Capitalul uman – o perspectivă socială
 - I.3.1. Capitalul social
 - I.3.2. Capital uman vs. capital social. O abordare structurală
- I.4. Evaluarea/măsurarea capitalului uman
 - I.4.1. Abordarea convențională a evaluării capitalului uman
 - I.4.2. Premise ale unor indicatori complecși ai capitalului uman
 - I.4.3. Abordări multicriteriale privind evaluarea/măsurarea capitalului uman
 - I.4.3.1. Indicele Capitalului Uman – Banca Mondială
 - I.4.3.2. Indicele Capitalului Uman – OECD
 - I.4.3.3. Indicele global al capitalului uman – World Economic Forum
- I.5. Concluzii

CAPITOLUL II – SPECIFICUL CAPITALULUI UMAN ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

- II.1. Contextul european
- II.2. Caracteristici structurale și dimensionale ale capitalului uman din administrația publică
- II.3. Birocrație și meritocrație în evoluția capitalului uman
- II.4. Către noua birocrație weberiană
- II.5. Concluzii

CAPITOLUL III – FONDURILE EUROPENE ȘI CAPITALUL UMAN: BINOM AL DEZVOLTĂRII ADMINISTRAȚIEI PUBLICE

III.1. Introducere

III.2. Fondul Social European – instrument adaptiv și inovativ

III.3. Suport european pentru eficiența administrației publice

III.3.1. Acțiuni cheie pentru o administrație eficientă

III.3.2. Capacitatea administrativă extinsă

III.3.3. Eficiența și eficacitatea – o agregare sistemică

III.3.4. Calitatea și performanța administrației publice – concepte complementare

III.4. Capitalul uman – element central al capacității administrative și al administrației publice eficiente

III.5. Modelul teoretic al interacțiunii FESI și administrației publice

III.6. Concluzii

CAPITOLUL IV-CAPITALUL UMAN ȘI CAPACITATEA ADMINISTRATIVĂ A ADMINISTRAȚIEI PUBLICE:CONTEXTUL NAȚIONAL

IV.1. Reforma administrației publice-determinant al capitalului uman în UE

IV.2. Inițiative majore pentru consolidarea administrației publice românești

IV.2.1. Strategia de consolidare a administrației publice 2014-2020

IV.2.1.1. Viziunea și cadrul normativ al SCAP

IV.2.1.2. Analiza de compatibilitate a SCAP cu Strategia Europa 2020

IV.2.1.3. Evaluarea impactului SCAP 2014-2020

IV.2.2. Strategia pentru o reglementare mai bună 2014-2020

IV.2.2.1. Contextul european

IV.2.2.2. Consolidarea capacității administrative printr-o reglementare mai bună

IV.2.3. Managementul și formarea funcției publice. Două strategii complementare

IV.2.3.1. Contextul european

IV.2.3.2. Analiza de complementaritate a strategiilor privind dezvoltarea și profesionalizarea funcției publice 2016-2020

IV.2.3.2.1. Aspecte comparative OECD-România privind funcția publică

IV.2.3.2.2. Complementaritatea strategiilor

IV.3. Capacitate administrativă, capital uman și fonduri europene. Un cadru analitic integrat

IV.3.1. Programele operaționale "capacitate administrativă" (POCA) și "capital uman" (POCU)

IV.3.2. Modelul EIPA de proiectare a consolidării capacității administrative

IV.3.3.Capitalul uman din administrația publică românească

IV.3.3.1.Structura specifică a capitalului uman

IV.3.3.2.Evoluții statistice și analitice privind funcția publică

IV.3.4.Concluzii

CAPITOLUL V-CAPITALUL UMAN ȘI MERITOCRAȚIA.MODELĂRI ȘI ANALIZE TEORETICE ȘI EMPIRICE

V.1.Meritocrație,status social și capital uman

V.1.1.Meritocrație și merit

V.1.2.Capital uman individual și status social

V.2.Metodologie

V.2.1.Ipoteze și principii

V.2.2.Modelul socio-statistic formal

V.3.Un cadru empiric complex pentru investigarea capitalului uman în administrația publică românească

V.3.1.Capitalul uman din Instituțiile Prefectului

V.3.1.1.Complementaritatea cu cercetări empirice weberiene

V.4.Concluzii

CAPITOLUL VI-CONCLUZII GENERALE

VI.1.Probleme deschise

VI.2.Validarea ipotezelor

VII.BIBLIOGRAFIE GENERALĂ

Ipoteze , obiective de cercetare și metodologia de cercetare

Ip.1.Existența unei interacțiuni complexe între capitalul uman și capacitatea administrativă ce determină consolidarea unei administrații publice eficiente.

Ip.2.Fondurile structurale asigură suportul pentru construcția unei administrații publice eficiente, orientată către scopuri organizaționale moderne și care valorifică tradiția administrației publice românești.

Ip.3.Dependența capitalului uman din administrația publică de modelul administrativ al reformei.

Pentru operaționalizarea și testarea acestei ipoteze de cercetare au fost stabilite o serie de obiective de cercetare, care au în vedere:

Ob.1. Evidențierea specificității capitalului uman din administrația publică, ca parte a capitalului uman național, a dependenței acestuia de contextul și modelul de guvernare și determinarea rolului său central în construcția și dezvoltarea capacității administrative.

Ob.2. Fundamentarea și descrierea unui model al interacțiunii fondurilor europene cu administrația publică, precum și a unui cadru teoretic, instrumental și operațional al consolidării administrației publice.

Ob.3. Determinarea teoretică și empirică a unor instrumente noi de evaluare a capitalului uman din administrația publică prin promovarea sistemelor de merit și a meritocrației în administrația publică.

Întregul demers beneficiază de existența unei paradigme multiple pentru cercetarea administrației publice, precum și de caracterul multidisciplinar al acesteia.

Analizele, argumentarea și judecățile de valoare se vor situa și în domenii adiacente administrației publice, cum sunt cele ale economiei, științelor politice sau sociologiei.

Metodologia de cercetare are la bază analiza și cercetarea bibliografică sistematică aplicabilă fiecărui capitol și urmărind, cu prioritate, pașii metodologici din literatura de specialitate pe această temă (Khan et al., 2003): formularea item-ilor de căutare, identificarea lucrărilor relevante pe baza notorietății acestora, precum și a apartenenței autorilor, rezumarea dovezilor și argumentelor relevante și integrarea constatărilor în contextul cercetării.

Structura tezei de doctorat

Lucrarea de față este structurată în cinci capitole cărora li se adaugă introducerea, concluziile și bibliografia.

Urmând argumentația din această introducere lucrarea beneficiază de o structură logică ce pornește de la o fundamentare riguroasă desprinsă din literatura de specialitate și alte studii relevante și continuă într-un demers deductiv către abordarea detaliată a fiecărui obiectiv propus și validarea, pe această bază, a ipotezelor de cercetare formulate.

În acest context, primul capitol se referă la "**Capitalul uman. Definiții și evoluții conceptuale**" care are în vedere prezentarea, într-o manieră succintă și cuprinzătoare, a conceptului de capital uman din perspectivă economică și socială, integrarea acestuia în cadrul teoriei creșterii economice, dar și analiza structurală a interacțiunii dintre capitalul uman și cel social.

Analogia dintre capitalul uman și capitalul fizic este inclusă în acest capitol pentru o înțelegere mai bună a fundamentului și relevanței economice a capitalului uman.

Ultima parte a capitolului este dedicată evaluării/măsurării capitalului uman, relevându-se atât abordările convenționale, cât și indicatori complecși, multicriteriali concepuți și operaționalizați de instituții și organizații internaționale, precum Banca Mondială, OECD sau World Economic Forum.

În demersul logic, asociat realizării obiectivelor de cercetare ale tezei de doctorat, în acest capitol prevalează abordările teoretice, dar și trecerea de la natura economică a capitalului uman la cea socială ale cărei valențe, determinări și impact vor fundamenta următoarele capitole privind specificul capitalului uman în administrația publică și rolul central al acestuia în consolidarea capacității administrative a administrației publice.

Consecvenți cu logica internă a demersului de cercetare la care am făcut referire anterior, în cel de-al doilea capitol **”Specificul capitalului uman în administrația publică”** se prezintă și se detaliază câteva din caracteristicile capitalului uman din administrația publică.

Ca parte a capitalului uman național, și acest capital specific va beneficia de nivelul și calitatea educației oferite de sistemul național de învățământ, dar va avea și o serie de caracteristici specifice.

Cu toate că nu se insistă pe acest aspect, trebuie să menționăm că, în primul rând, specificul capitalului uman în discuție este dat de cadrul normativ al funcției publice existent la nivel național.

Specificăm, în acest context, că o serie de valori ce sunt proprii capitalului uman din administrația publică decurg și din apartenența administrației publice naționale la Spațiul Administrativ European.

Dintr-o altă perspectivă, capitolul prezintă și detaliază posibilul impact al teoriilor birocrăției și meritocrației asupra organizării și managementului resursei umane din administrația publică

Prezentările, pe această temă, au totuși, un grad ridicat de generalitate urmând ca, în capitolele următoare, atunci când va fi cazul, să fie concretizate la nivelul administrației publice românești.

Dezvoltarea unei administrații publice eficiente are ca piloni principali capitalul uman și suportul oferit de fondurile europene. În acest context, în cel de-al treilea capitol **”Fondurile europene și capitalul uman: binom al dezvoltării administrației publice”** se prezintă contextul și cadrul de dezvoltare a administrației publice sub impactul fondurilor europene. Astfel, se afirmă că problematica dezvoltării administrației publice a făcut și face obiectul aplicării instrumentelor

europene de finanțare, în special al Fondurilor Europene Structurale și de Investiții (FESI). Obiectivul cel mai relevant urmărit pentru administrația publică îl reprezintă eficientizarea acesteia, proces care are ca o condiție obligatorie dezvoltarea capacității administrative și, în acest cadru, a capitalului uman din administrația publică.

Putem vorbi, prin urmare, de un proces complex de interacțiune între FESI și administrația publică, interacțiune ce are ca element central capitalul uman din administrația publică.

Sintagma din titlul capitolului „binom al dezvoltării administrației publice” se referă chiar la această interacțiune complexă care antrenează procese și caracteristici adiacente –eficiența și eficacitatea, calitatea și performanța, capitalul uman și meritocrația – care, agregate conduc la dezvoltarea administrației publice.

În cadrul FESI, pentru domeniul analizat în lucrare, cel mai important este Fondul Social European (FSE) care, așa cum se arată și în acest subcapitol, a dobândit în decursul existenței sale multideceniale caracteristici adaptive și inovative.

Structura capitolului în discuție cuprinde șase subcapitole dintre care patru sunt destinate analizei și prezentării conceptualizate și operaționale ale instrumentelor de finanțare, proceselor adiacente dezvoltării administrației publice și capitalului uman ca element central și integrator ale interacțiunii acestora.

Un subcapitol (III.5) este destinat modelului teoretic cadru al interacțiunii despre care am discutat, model ce se fundamentează pe două fundaluri teoretice: Teoria alegerii publice și Neo-weberianismul. Aparent greu conciliabile, cele două teorii, au în opinia noastră, capacitatea de a surprinde cât mai aproape de realitate atât elementele de convergență ale proceselor gestionate de cele două teorii cât și divergențele care, după experiența și studiul literaturii de specialitate, se manifestă în evoluția administrației publice românești.

Contextul național ce evidențiază principalele preocupări, inițiative și caracteristici ale administrației publice românești este prezentat și detaliat în cel de-al patrulea capitol ”**Capitalul uman și capacitatea administrativă a administrației publice. Contextul național**” care își propune să abordeze evoluția și caracteristicile celor două concepte –capacitatea administrativă și capitalul uman – în contextul realităților și preocupărilor naționale.

Un asemenea demers este deosebit de important în condițiile în care, în perioada premergătoare cercetării de față, constatăm atenția și concentrarea organismelor europene și naționale către fundamentarea strategică și operaționalizarea cerințelor și recomandărilor Uniunii Europene pentru eficientizarea administrației publice românești. Acestei rațiuni i se datorează și

asocierea în analiză și a conceptului de capacitate administrativă, prin intermediul căruia vom putea distinge și înțelege mai bine caracteristicile și evoluțiile specifice capitalului uman din administrația publică românească.

La aceasta se adaugă și faptul că perioada de care discutăm coincide și cu o nouă perioadă de finanțare din partea Uniunii Europene, finanțare care a inclus, ca prioritate, și instrumentele specifice și problematice referitoare la capacitatea administrativă și capitalul uman.

Continuitatea ce caracterizează intervențiile, recomandările și sprijinul european a fost, de asemenea, un alt argument al unui demers coerent și necesar pentru compatibilizarea administrației publice din România cu administrațiile celorlalte state membre.

Structura capitolului cuprinde tematica reformei administrației publice ca un determinant al capitalului uman în UE, evidențierea rolului catalizator al fondurilor ESI pentru dezvoltarea capacității administrative și a capitalului uman, precum și analize de impact, comparative, de compatibilitate și complementaritate între documentele strategice fundamentale ce au direcționat întregul efort de consolidare a administrației publice, în consens cu evoluțiile europene.

Sunt prezentate și noi modele de construcție și evaluare a capacității administrative precum și a capitalului uman.

Capitolul se încheie cu descrierea unui model integrat teoretic, instrumental și operațional ce sintetizează descrierile și abordările din capitolele anterioare privind contextul și finalitatea transformării administrației publice românești.

Ultimul capitol, al cincilea, se intitulază ” **Capitalul uman și meritocrația. Modelări și analize teoretice și empirice** ” și propune o abordare teoretică și empirică a unor instrumente și indicatori specifici meritocrației, privită ca o caracteristică specifică a birocrăției weberiene și, în contextul lucrării de față, a modelului administrației publice din România.

Cele două concepte - capital uman și meritocrație - coexistă în literatura de specialitate, aflându-se într-o relație de determinare reciprocă.

Sectorul public și, cel mai adesea, administrația publică oferă exemple elocvente de interacțiune a acestora în condițiile necesității creșterii performanței și calității, profesionalizării funcției publice precum și a susținerii proceselor de inovare socială, adaptare sau digitalizare.

Împărțit în două părți complementare, acest capitol oferă atât un model de investigație a nivelului meritocrației într-o instituție, fie ea și din sectorul public, cât și o analiză cantitativă empirică a caracteristicilor capitalului uman din administrația publică românească.

Juxtapunerea acestor două părți, prima preponderent teoretică, iar cea de-a doua preponderent empirică pune bazele unui angrenaj complex de abordare a evoluțiilor meritocratice a capitalului uman din administrația publică.

Vorbim de complexitatea acestui angrenaj deoarece, așa cum se prezintă în prima parte a capitolului, de-a lungul timpului, problematica meritocrației a preocupat mediul academic și de cercetare. De altfel, reiterăm aprecierea lui Krauze&Slomczynski (1985) conform căreia "meritocrația se referă la un sistem social la scară largă, prezentând o relație pozitivă între "merit" și anumite valori comune dorite, cum ar fi: venit, putere, prestigiu".

Alte argumente ale complexității în discuție, derivă din determinările asupra capitalului uman din administrația publică ale modelului neo-weberian ce se interferează în modelul hibrid de guvernare specific perioadei actuale.

Prin urmare, meritocrația reprezintă, în acest capitol, conceptul transversal care este prezent în ambele părți ale capitolului. Această constatare se concretizează prin faptul că aceasta, meritocrația, se constituie într-un reper permanent atât pentru proiectarea unor modele statistice de analiză a caracteristicilor capitalului uman cât și în analizele empirice prezentate pentru capitalul uman din instituțiile prefectului.

Lucrarea se încheie cu un capitol dedicat concluziilor generale care completează și integrează concluziile parțiale din structura fiecărui capitol și cu bibliografia generală.

Concluzii generale

Pentru a oferi o imagine cât mai cuprinzătoare și detaliată a celor prezentate în teză, am optat, pe prezentarea concomitentă a concluziilor atât la nivelul fiecărui capitol (concluzii parțiale) cât și la final (concluzii generale).

În cadrul acestora din urmă vom încerca să integrăm firește, succinct, și pe cele parțiale asigurând, astfel, coerența și finalitatea necesare unui demers de nivel doctoral.

În acest context, se cuvine să pornim de la *complexitatea* pe care o incumbă cercetarea de față. Am putea vorbi chiar de o complexitate sistemică, deși în conținutul cercetării nu s-a insistat pe aceasta.

Complexitatea derivă, în primul rând din multitudinea și diversitatea conceptelor utilizate în teză, concepte care, interacționând, conduc la ipoteză inițială formulată și fundamentează structura și conținutul tezei.

Așa cum decurge și din titlul tezei, conceptul fundamental este cel de capital uman, în general, și de capital uman în administrația publică, în special.

Capitalul uman, ca o expresie dematerializată a resursei umane, a cunoscut, în ultimele decenii abordări și preocupări importante. Diversele specificități ale acestuia sunt într-o continuă expansiune și se dezvoltă în consonanță cu procese și interdependențe specifice dezvoltării economice și sociale: eficacitatea organizațională, dezvoltarea firmelor și capacitatea acestora, interdependența dintre cetățean și organizație sau dintre capitalul uman și alte firme de capital etc.

Aspecte relevante ale capitalului uman se desprind și din interacțiunea acestuia cu teoria agenției, costurile economice ale tranzacțiilor, teoria firmei, crearea cunoașterii specifice și, nu în ultimul rând, cu economia viitorului, globalizarea ,etc.

Capitalul uman din administrația publică este o parte integrantă a capitalului uman național.

Într-adevăr, așa cum se arată și în capitolul I al tezei, demersurile importante în plan teoretic au vizat investițiile în educație și rentabilitatea acestora. Punctul de pornire cel mai des utilizat pentru evaluarea rentabilității acestor investiții a avut în vedere nivelul și calitatea educației formale oferită cetățenilor în diferite țări. Ori, indiferent de domeniul sau sectorul în care vor activa, toți cetățenii au avut acces la această educație și au dobândit, pe baza ei, un anumit nivel de capital uman individual.

Evident că pentru un domeniu, cam este cel al administrației publice, există specificitatea necesară dezvoltării acestuia în consens cu evoluția, în ansamblu, a societății.

Din perspectiva capitalului uman, specificitatea pentru administrația publică se obține ,cel mai frecvent, din formarea continuă ce rezultă din forme și programe speciale oferite celor care sunt sau doresc să lucreze în administrația publică. Înțelegerea aprofundată a specificului capitalului uman din administrația publică nu poate fi desprinsă de contextul general ale abordării și evoluției acestuia.

În acest context, în teză sunt integrate și detaliate două abordări, din perspectivă economică și din perspectivă socială a capitalului uman.

Abordarea din perspectivă economică coincide cu însăși procesul de conceptualizare a capitalului uman, proces în care s-au implicat prestigioși oameni de știință, mulți fiind și laureați ai premiului Nobel pentru economie.

Pe parcurs, așa cum era și firesc, s-au dezvoltat și alte perspective care au dus la noi concepte – capital social, capital relațional, capital politic, etc – care, de fapt, reprezintă noi fațete ale capitalului uman.

Stau mărturie acestei afirmații caracteristicile structurale și de transformare a diferitelor tipuri de capital, în raport cu contextul în care acestea se manifestă.

Existența și dezvoltarea capitalului uman din administrație publică pot fi descrise, mai cuprinzător, în condițiile în care la abordăm în contextul capacității administrative.

Capitalul uman din administrația publică are rol central în dezvoltarea capacității administrative.

Capacitatea administrativă, fiind un nou concept utilizat în lucrarea de față, conferă administrației publice consistența necesară pentru a-și îndeplini misiunea pe care o are în societate. Abordată, cel mai adesea, în raport cu un context de analiză mai larg referitor la administrația publică, capacitatea administrativă integrează și utilizează resursele umane, materiale și financiare ale unei instituții sau autoritățile publice, în consens cu obiective evolutive, de reformă, consolidare sau de suport al altor activități din societate stabilite la nivel național, teritorial sau local.

Rolul integrator și operațional revine, așa cum este și firesc, resursei umane de care entitatea publică dispune, resursă umană căreia i se asociază, în mod unic, un capital uman specific.

Afirmând și susținând în cadrul tezei acest rol central al capitalului uman se cuvine să subliniem și ideea dependenței de context a capitalului uman în sensul că, nivelul, dimensiunea și performanța acestuia nu pot fi înțelese decât în cadrul oferit de capacitatea administrativă.

Prin urmare, capitalul uman din administrația publică și capacitatea administrativă a acestuia sunt interdependente, într-o relație de cauzalitate bidirecțională.

De altfel, acestei abordări i se asociază și instituțiile Uniunii Europene în multiple ipostaze de analiză și abordare. Printre acestea, trebuie să remarcăm recomandările de țară privind reforma și consolidarea administrației publice, rapoartele de analiză tematică referitoare la eficiența administrativă, calitatea și performanța administrativă, etc.

Realitatea aceasta justifică și includerea în lucrare și detalierea conceptelor și aspectelor operaționale ca au în vedere cele relevate mai sus.

Capacitatea administrativă și rolul capitalului uman în cadrul acesteia nu pot fi înțelese profund decât în cadrul teoretic și empiric oferit de eficiența administrației publice și contribuțiile calității și performanței administrative la creșterea acestora.

O altă ipostază de implicare a Uniunii Europene în problematica evoluției capitalului uman și capacității administrative este cea a Fondurilor Europene Structurale și de Investiții (FESI).

Maniera în care Comisia Europeană abordează cele două concepte este extrem de cuprinzătoare fiind dezvoltată și implementată într-o logică inedită.

Remarcând continuitatea și finalitatea propusă FESI, în teză insistăm pe *caracterul inovativ și adaptiv al acestor fonduri cât și pe conținutul și construcția unor modalități de intervenție susținute prin programe operaționale cu destinație precisă și actuală în realitățile administrative românești.*

În acest context, capitalul uman din administrația publică românească a beneficiat de sprijin logistic și financiar atât ca parte a capitalului uman la nivel național cât și ca element constitutiv central al capacității administrative.

În capitolul I, mai precis în subcapitolul I.4., se face o prezentare, în extenso, a evaluării/măsurării capitalului uman.

Insistența noastră pe această problematică pornește de la realitatea constatată prin cercetarea literaturii de specialitate că, în întregul proces conceptual și evolutiv al capitalului uman, una dintre cele mai dificile probleme se ridică în legătură cu modul în care reușim să asociem acestuia o valoare cantitativă. Complexitatea și sfera conceptuală a capitalului uman sporesc considerabil dificultatea acestui demers.

Remarcăm și faptul că în acest efort colectiv s-au antrenat organizații importante și prestigioase la nivel mondial – Banca Mondială, OECD, Forumul Economic Mondial – precum și numeroase personalități științifice.

Ideea noastră a fost ca, prezentând aceste preocupări și rezultate, să extragem posibile aspecte ce ar putea conduce la o evaluare specifică a capitalului uman din administrație publică.

Elaborarea și operaționalizarea unui mecanism specific de evaluare a capitalului uman din administrația publică ar putea completa analizele și investigațiile privind resursele umane din administrația publică în sensul adâncirii în profunzime a acestora.

Studiind numeroasele rapoarte existente referitoare la funcția publică am constatat că, din analizele referitoare la România, lipsesc elementele calitative care țin, cu adevărat, de evaluarea capitalului din administrația publică.

Conceptualizarea și operaționalizarea unor astfel de analize ar justifica și o schimbare terminologică și metodologică, în mecanismul de evaluare și raportare aferent funcției publice în sensul introducerii managementului capitalului uman ca element constitutiv al capacității administrative. Un asemenea demers asociat cu o viziune inovativă a capacității administrative ar putea conduce chiar la o schimbare de paradigmă.

Desigur această prezumtivă schimbare de paradigmă în evaluarea capitalului uman din administrația publică trebuie să fie însoțită și de alte câteva elemente.

Dacă analizăm literatura și studiile de specialitate referitoare la reforma administrației publice și, implicit a funcției publice și a managementului acesteia, vom constata următoarele:

- *Strategiile de reformă formulate și parțial operaționalizate își propun obiective ce decurg, cel mai adesea, din orientări și recomandări ale Comisiei Europene sau grupuri de cercetare tematică cu care aceasta cooperează.*

Deși nu există un model unic al administrațiilor publice naționale, recomandările despre care aminteam decurg sau din rapoartele și studiile de sinteză realizate în cooperare cu OECD, Banca Mondială, etc. sau din experiențe și bune practici ale administrațiilor „robuste” ale unor state cu o recunoscută tradiție administrativă și democratică.

Elementele strategice de cultură și tradiție administrativă naționale sunt, de regulă, în plan secund.

- *Literatura de specialitate, în primul rând cea din științele politice, discută, analizează și promovează diferite modele administrative care, valorificând studii și analize socio-politice recunoscute, încearcă să răspundă mai bine necesității asigurării de către administrația publică a unui suport eficient al proceselor de dezvoltare economică și socială ale unui stat.*

Modelele respective induc la rândul lor, noi teorii ale managementului public, ale guvernării și administrației, în general, referitoare la rolul mecanismelor de piață în guvernarea publică, centralizarea/descentralizarea, reglementarea/dereglementarea, limitele implicării politice în administrație, etc..

- *Capacitatea administrativă a administrației publice va trebui, în condițiile unei abordări strategice, să-și internalizeze principiile strategice enunțate și să găsească propriile mecanisme de realizare a acestora. Acest fapt, implică, fără putință de tăgadă, și crearea și afirmarea unui capital uman specific care, la rândul său, să achieseze la principiile și valorile strategiei asumate.*

Aceste considerații, la care se mai pot adăuga și altele, induc necesitatea ca la nivelul conducerii politice a unui stat să se opteze, pe baza unor analize cuprinzătoare, către un anume model administrativ, bine fundamentat teoretic și empiric care, valorificând tradițiile și cultura administrativă națională, să ofere o direcție clară, pe termen lung, a reformelor administrației publice.

Cel mai adesea, așa cum se arată și în teză în capitolul II, aceste modele sunt hibride, preluând elemente specifice din diferite teorii sau modele administrative, de management public, etc..

În acest context, în același capitol II, când se discută de specificul capitalului uman din administrația publică se fac trimiteri teoretice asupra modelelor birocratice, cu precădere cel al lui Max Weber, regăsite în literatura de specialitate și se încearcă desprinderea în cadrul acestora a unui anume specific al resursei umane din administrație diferit de alte sectoare de activitate.

Revin astfel, în actualitate, așa numitele „sisteme de merit” la care, inclusiv, analize recente invocate în teză, fac trimitere și sunt bazate pe trei principii de bază:

- *selecția pe baza unor examene deschise și competitive a calificărilor;*
- *neutralitatea politică;*
- *securitatea relativă a mandatului.*

În acest context, în subcapitolul II.2. se remarcă o serie de recomandări de dată recentă prin care OECD „descrie modul în care un sector public profesionist și bazat pe merit, dedicat valorilor serviciului public, contribuie la integritatea publică”.

O concluzie, în consens cu finalitatea demersului nostru de cercetare, o obținem adaptând aprecieri ale OECD și anume „chiar dacă un sistem de merit este cvasigeneralizat, aplicarea acestuia trebuie reînnoită pentru a ține pasul cu cerințele de schimbare ale serviciilor publice”.

Discuțiile pe această temă sau altele adiacente sunt numeroase și expuse pe larg în subcapitolele II.3. și II.4.

Apartenența unui stat de unul sau altul dintre modele se realizează, de regulă, ținând seama de tradiția administrativă și structura administrativă. Într-o asemenea clasificare, *România este plasată în rândul statelor central și est europene, cu o tradiție administrativă focalizată pe restabilirea statului de drept și cu o structură administrativă unitară descentralizată și o guvernare locală puternică.*

Unii dintre autorii recunoscuți și des invocați în școala doctorală sunt Pollitt&Bouckaert (2011) și care, referindu-se la diversele modele administrative remarcă „guvernelor pare să le placă să aibă propria lor variantă, atât pe plan intern, care să arate originalitate internă și unicitate, cât și pe plan extern, ca „produs” ce ar urma să fie considerat, la nivel internațional, ca model pentru reformele managementului public”.

Legat de cei doi autori invocați așa cum prezentăm și în teză, ei optează către *Statul Neo-Weberian (NWS) care, în esență, este o încercare de a moderniza birocrăția tradițională, făcând-o mai profesionistă, mai eficientă și mai prietenoasă cu cetățenii.*

Inspirat din modelele administrative vest europene puternice, și acest model prezintă particularități. Astfel, după criteriul „tradiția administrației publice”, *România este în categoria „statelor în tranziție” în care modelul dominant, cu impact înalt, este Weberianismul asociat cu Noul Management Public, cu un impact scăzut.*

Simbioza celor două modele dominante, cu impact diferențiat, conduce la susținerea existentă, în administrația publică românească, a caracteristicilor NWS.

Aceste caracteristici, asupra cărora am revenit în lucrare ,în capitolul al IV-lea, au determinat ca *interacțiunea dintre capitalul uman și fondurile europene să se conceapă și să se deruleze pe obiective clare, constituindu-se un binom al dezvoltării administrației publice.*

Reiterăm faptul că, în teză există aprecierea și documentarea că Fondul Social European reprezintă un „instrument adaptiv și inovativ”, apreciere ce era la baza istoria și obiectivele acestuia în decursul existenței CE/UE.

Totodată Fondul Social European reprezintă un „suport pentru eficiența administrației publice”, aprecierea dedusă atât din obiectivele și prioritățile acestuia cât și din focalizarea pe ceea ce numim „administrație eficientă”. Astfel, în documentele programatice ale UE, Fondul Social European susține „investiția în structurile, capitalul uman și sistemele și instrumentele sectorului public, orientând-o către procese organizaționale mai eficiente, management modern, funcționari publici motivați și calificați”.

În acest context, se poate vorbi de o „capacitate administrativă extinsă” care să realizeze pe deplin dimensiunea administrativă a capacității statului.

Atributul „extinsă” îl datorăm, în opinia unor autori consacrați, atât globalizării care impune extinderea capacității administrative pentru a face față contextului mondial de concurență intensă, complexitate și incertitudine, cât și unor noi semnificații pe care Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă o aduce capacității administrative.

Și pentru aceasta, literatura de specialitate invocă „necesitatea unei birocrății extrem de meritocratice și tehnocratice” care, are ca suport tocmai capitalul uman, specificitatea acestuia și caracteristicile tehnocrate.

În realizarea obiectivelor sale, capacitatea administrativă apelează relevant la diverse forme ale capitalului uman, convertit în capital politic, capital social, etc..

Pe baza acestora, *în teză este elaborat și prezentat un model sistemic al capacității administrative, în care rolul central îi revine capitalului uman.*

Evaluarea rolului fondurilor europene în dezvoltarea capitalului uman al administrației publice o avem în vedere într-un cadru teoretic și empiric ce sintetizează și integrează cele discutate până în prezent.

Astfel, invocând două fundaluri teoretice care țin de managementul și guvernarea publică, lucrarea *propune un model complex ce are ca fundal „Teoria alegerii publice” și „Neo-weberianismul”, precum și Teoria bunurilor și serviciilor publice* din a căror interacțiune vor rezulta caracteristici importante al capitalului uman din administrația publică, caracteristici ce vor fi consolidate prin instrumentele oferite de fondurile europene.

Așa cum arătăm și în subcapitolul III.5., *opțiunea pentru acest cadru teoretic o datorăm realităților din evoluția și modelele administrației publice din Sud-Estul Europei, prezenței și persistenței caracteristicilor weberiene în trecutul și prezentul administrației publice românești.*

Din perspectiva evoluției capitalului uman din administrația publică, reținem spre exemplificare, „birocrăția profesionistă” ca o caracteristică importantă a neo-weberianismului, înțelegând prin aceasta, că funcționarul public va fi un manager profesionist, orientat către satisfacerea nevoilor cetățenilor/utilizatorilor serviciului public.

Întreaga administrație publică, concepută la rândul său ca un serviciu public, va trebui să urmărească realizarea acestui deziderat referitor la capitalul uman specific administrației publice.

Sub impactul fondurilor europene, concentrate în perioada de progamare 2014-2020 asupra capacității administrative, arealul administrativ românesc a căpătat imagini noi, de ordin strategic și operațional.

În acest context, din multitudinea strategiilor, activităților, proiectelor etc. ce s-au succedat cu repeziune în perioada amintită și în anii ce au urmat, *în teză ne-am concentrat, în primul rând, spre aspectele relevante de natură strategică, analizând Strategia de consolidare a administrației publice, Strategia pentru o mai bună reglementare, Strategiile pentru dezvoltarea și profesionalizarea funcției publice.*

Chiar dacă analizele de impact ale strategiilor nu ne oferă o imagine elocventă asupra noii administrații publice românești, elementele desprinse din complementaritățile acestora în plan intern dar și în plan european cu Strategia Europa 2020 ne conduc la concluzia declanșării unui proces dinamic și coerent în transformarea către o administrație publică eficientă din România.

În interacțiunea dintre dezvoltarea capitalului uman specific administrației publice și programele operaționale specifice susținute prin FSE, strategiile enunțate anterior au avut rol director și catalizator, conducând intervențiile și programele către obiective asumate în comun de autoritățile naționale și cele ale Uniunii Europene.

Analizele privind evoluțiile statistice ale funcției publice românești în perioada 2012-2021 au căpătat noi valențe de conținut prin *introducerea și estimarea compoziției educaționale a capitalului uman*, compoziție care, alături de alți indicatori ,poate oferi o evaluare cantitativă a ceea ce numeau anterior „meritul” în funcția publică.

Pentru a oferi un model sinteză acestei interacțiuni am propus, în finalul capitolului al IV-lea, un cadru teoretic, instrumental și operațional al consolidării administrației publice românești, cadru ce are ca fundal cele două teorii: alegerea publică și neo-weberianismul, și ca vehicule de legătură și transfer între intrări și finalități, strategiile amintite anterior.

Adâncind analiza strategiilor în contextul celor două teorii de fundal sunt prezentate activități și proiecte majore din cele două strategii ce fac obiectul uneia sau alteia dintre teorii.

Așa cum arătam și în introducerea tezei, una din limitările cele mai serioase ale acestei cercetări se referă la absența datelor empirice, iar atunci când acestea există, sunt incomplete și neuniforme.

Prin urmare, cel de-al cincilea capitol, care, în intenția noastră era conceput că un capitol preponderent empiric, conține modele teoretice aplicabile și, numai într-o mică măsură analize empirice relevante pentru cercetare. Modelele teoretice, ca și cercetările empirice, sunt dominate de ideea că meritocrația reprezintă una din prioritățile strategice ale formării și evoluției capitalului uman din administrația publică.

În acest context, conținutul capitolului este sintetizat utilizând studii ale unor autori recunoscuți, menționate în capitolul al V-lea, precum și rapoarte/livrabile realizate, de către experții Băncii Mondiale, în cadrul proiectelor privind managementul și dezvoltarea funcției publice, aferente POCA.

În acest context, în subcapitolul V.1., modelul de analiză statistică și cercetare operațională utilizat este destinat să ofere un răspuns la întrebarea „Cât de departe/aproape suntem de meritocrație?”

Modelul a fost adaptat cerințelor de cercetare formulate în această teză, fiind completat cu o parte consistentă referitoare la relația dintre capital uman și meritocrație.

Referitor la cercetările empirice, acestea au ca bază, pe de o parte, structura și fundamentarea existente în cadrul unui sondaj în rândul funcționarilor publici realizat de Banca Mondială, ca parte integrantă a proiectului SIPOCA 136 „Dezvoltarea unui sistem de Management Unitar al Resurselor Umane din Administrația Publică” și, pe de altă parte, rezultate empirice extrase conform intereselor de cercetare din prezenta lucrare.

Într-o primă ipostază, *acest studiu a fost sintetizat și propus ca model cadru empiric pentru investigarea capitalului uman din administrația publică românească.*

Argumentul pentru această opțiune este acela ca studiul este compatibil cu cadrul teoretic și modelele dezvoltate în teza de doctorat. Studiul menționează și utilizează resurse bibliografice pe care se regăsim și în teză, iar variabilele alese și descrise sunt și ele compatibile cu sistemele de merit invocate și dezvoltate în teză.

De altfel, în prelucrarea noastră am avut în vedere descrierea conținutului fiecărei variabile astfel încât să putem obține date empirice utilizabile într-o analiză mai detaliată, din perspectiva capitalului uman, la nivelul instituțiilor prefectului din România.

Această a doua ipostază, în care a fost utilizat studiul amintit, *a oferit date empirice consistente pentru introducerea în analiza sociologică a variabilelor – merit, carieră și salarizare – utilizabile într-un nou și complementar instrument dedicat „calității birocrăției” care poartă denumirea de „scala weberiană”.*

Descrisă în Rauch&Evans (2000), scala weberiană este deja un instrument consacrat ce oferă indicatori de sinteză relevanți privind capitalul uman din administrația publică weberiană.

Referitor la rezultatele pentru capitalul uman din instituțiile prefectului apreciem că valorile asociate variabilelor de merit, carieră și salarizare sunt relevante pentru inițierea unor analize mai detaliate referitoare la nivelul și calitatea capitalului uman din cadrul acestora.

Bibliografie generală

1. Academia de Studii Economice (ASE), Catedra de Economie și Politici Economice (2001), *Dicționar de economie*, Editura Economică;
2. Adler, P.S. & Kwon, S.-W. (2002), *Social Capital: Prospects for a Concept*, Academy of Management Review, No.27, pp.17-40;

3. Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) (2022), *Raport privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici pentru anul 2021*, anfp.gov.ro/R/Doc/2022/Anunturi?Raport%20mgm%202021_30.05.2022.pdf;
4. Ahadi, S. & Jacobs, R.L. (2017), *A Review of the Literature on Structural On-the-Job Training and Directions for Future Research*, *Human Resource Development Review*, vol.16(4), pp.323-349, Sage.
5. Alexiou, C. (2009), *Government Spending and Economic Growth: Econometric Evidence from South- Eastern Europe (SEE)*, *Journal of Economic and Social Research*, No.11(1), pp.1-16;
6. Ancoine, P. (1990), *Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums. Governance*, *An International Journal of Policy and Administration*, vol.3, No.2, pp.115-137;
7. Asensio, M., Evaristo, C.&Martins, M.(2021), *CAF Challenges to Promote Public Sector Capacity*: Lisboa: DGAEP;
8. Ashton, D. & Green, F. (1996), *Education, Training and the Global Economy*, Cheltenham, UK: Edward Elgar;
9. Baker, W. (1990), *Market Networks and Corporate Behaviour*, *American Journal of Sociology*, No.96(3), pp.589-625;
10. Balint, T., Bauer, M.W. & Knill, C. (2008), *Bureaucratic change in the European Administrative Space: The Case of the European Commission*. *West European Politics*, vol.31, No.4, pp.677-700;
11. Barro, R.J. & Lee, J.W. (1993), *International Comparisons of Educational Attainment*, *Journal of Monetary Economics*, No.32(3), pp.363-94;
12. Bartoli, A. (2008), *The Study of Public Management in France: La spécificité du modèle français d'administration*, in Kickert, W. (ed.), (2008), *The Study of Public Management in Europe and the US: A Comparative Analysis of National Distinctiveness*, Abingdon, Routledge;
13. Bassani, C. (2008), *The Influence of Financial, Human and Social Capital on Japanese Men's and Women's Health in Single and Two – Parents Family Structures*, *Social Indicators Research*, No.85(2), pp.191-209;

14. Bassi, L.J. & McMurren, D.P. (2006), *Employers' Perspectives on the Roles of Human Capital Development and Management in Creating Value*, OECD Education Working Papers No.18, OECD;
15. Beaud, M. & Dostalev, G. (1995), *Economic Thought Since Keynes, A History and Dictionary of Major Economists*, Routledge, London;
16. Becker, G. S. & Chiswick, B. R. (1966), *Education and the Distribution of Earnings*, American Economic Review, vol.56, pp.358-369;
17. Becker, G. S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2nd ed.), National Bureau of Economic Research, New York;
18. Becker, G. S. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2nd.ed., National Bureau of Economic Research;
19. Becker, G. S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, third edition, Chicago: The University of Chicago Press;
20. Becker, G.S. (1962), *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*, Journal of Political Economy, pp.9-49, <https://doi.org/10.1086/258724>;
21. Benhabib, J.F. & Spiegel, M.M. (1994), *The Role of Human Capital in Economic Development Evidence from Aggregate Cross-Country Data*, Journal of Monetary Economics, No. 34(2), pp.143-73, [https://doi.org/101016/0304-3932\(94\)90047-7](https://doi.org/101016/0304-3932(94)90047-7);
22. Blair, M. M. (2011), *An Economic Perspective on the Nation of Human Capital*, in Burton-James, Alan & Spender, J.-C., (eds), *The Oxford Handbook of Human Capital*, Oxford University Press, pp.49-70;
23. Blankenau, W.F., Simpson, N.B., & Tomljanovich, M. (2007), *Public Education Expenditures, Taxation, and Growth: Linking Data to Theory*, American Economic Review, No.97(2), pp.393-7, <https://doi.org/101257/aer.97.2.393>;
24. Bossaert, D., Demmke, C., Nomden, K.F., & Polet, R. (2001), *Civil Services in the Europe of Fifteen: Trends and New Development*, European Institute of Public Administration, O.L. Vrouweplein 22, Maastricht, the Netherlands;
25. Bouckaert, G. (2023). *The neo-Weberian State: From ideal type model to reality?*, Max Weber Studies, vol.23, No.1, pp.13-59;

26. Bourdieu, P. (1986), *The Forms of Capital*, in J.G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood, pp.241-258;
27. Bourgon, J. (2007), *Responsive, responsible and respected government: Towards a New Public Administration Theory*, *International Review of Administrative Sciences*, No.73(1), pp.7-26;
28. Bowman, M. J. (1966), *The Human Investment Revolution in Economic Thought*, *Sociology of Education* (Spring), pp.111-137;
29. Boyne, G. (1999), *Viewpoint: Editorial: Markets, Bureaucracy and Public Management*, *Public Money & Management*, vol.19:4, pp.1-2;
30. Brandsen, T. & Kim, S. (2010), *Contextualizing the meaning of public management reforms: a comparison of the Netherlands and South Korea*, *International Review of Administration Sciences*, vol.76, No.367;
31. Brine, J. (2002), *The European Social Fund and the EU Flexibility, Growth, Stability*, London: Sheffield Academic Press;
32. Budeja, I. (2013), *The Effect of EU Structural Funds on the Maltese Public Administration*;
33. Burt, R.S. (2000), *The Network Structure of Social Capital*, *Research in Organizational Behaviour*, No.22, pp.345-423;
34. Burton-Jones, A & Spender, J.C. (eds), (2011), *The Oxford Handbook of Human Capital*, Oxford University Press;
35. Călinoiu, C. & Vedinaș, V. (1999), *Teoria funcției publice comunitare*, Editura Lumina Lex, București, România;
36. Cepiku, D. & Mititelu, C. (2010), *Public Administration reforms in transition countries: Albania and Romania between the Weberian model and the New Public Management*, *Transylvanian Review of Administration Sciences*, No.30(E), pp.1-23;
37. Charron, N., Dahlstrom, C., Fazekaz, M. & Lapuente, V. (2017), *Careers, Connections, and Corruption Risks: Investigating the Impact of Bureaucratic Meritocracy on Public Procurement Processes*, *The Journal of Politics*, vol.79, No.1, pp.1-362;

38. Charron, N., Dahlstrom, C.F. Lapuente, V. (2015), *Measuring Meritocracy in the Public Sector in Europe: a New National and Sub-National Indicator*, QoG Working Paper Series 2015:8;
39. Christensen, T. & Laegreid, P. (2011), *Complexity and hybrid public administration-theoretical and empirical challenges*, *Public Organization Review*, No.11(4), pp.407-423;
40. Cingolani, L. (2018), The role of state capacity in development studies, *Journal of Development Perspectives*, vol.20(1/2), pp.88-114;
41. Ciora, A.C. (2016), *Natura transformatoare a Spațiului Administrativ European, în Matei, A. (ed.), (2016). Extinderea Spațiului Administrativ European. Procese și bune practici*, Editura Economică, București, pp.53-74;
42. Coleman, J.S. (1988), *Social Capital in the Creation of Human Capital*, *The American Journal of Sociology*, vol.94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, pp.595-5120;
43. Coleman, J.S. (1990), *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
44. Comisia Europeană (2019), *O Europă durabilă în perspectiva anului 2030*, [commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030 ro](https://commission.europa.eu/publications/sustainable-europe-2030_ro);
45. Council of the European Union (2021), *Council Resolution on a Strategic framework for European Cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2023-2030)*, *Official Journal of the European Union*, C66/1-21;
46. Crook, T.R., Todd, S., Combs, J.G., Woehr, D.J. & Ketchen, D. (2011), *Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship Between Human Capital and Firm Performance*, *Journal of Applied Psychology*, No.96(3), pp.443-456;
47. Dadley, L. (2007), *Bureaucracy: Perspectives*, in Berman, E & Rabin, J. (eds.), (1993). *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, (second edition), Taylor & Francis, New York, London, pp.221-225;

48. Dae-Bong, K. (2009), *Human Capital and its Measurement*, 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy", Charting Progress, Building Visions, Improving Life, Korea, Busan, pp.27-30;
49. De la Fuente, A. & Ciccone, A. (2002), *Human Capital in a Global and Knowledge-based economy*, Final report, https://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jnl/report_final.pdf;
50. De Tocqueville, A. (1832, 1969), *Democracy in America*, New York: Harper;
51. Dehart-Davis, L. (2009), *Green Tape: A Theory of Effective Organizational Rules*, Journal of Public Administration Research and Theory, vol.19, No.2, pp.361-384;
52. Demmke, C. & Moilanen, T. (2013), *Government transformation and the future of public employment*, Peter Lang, Frankfurt;
53. Denhardt, J.V. & Denhardt, R.B. (2011), *The New Public Service: Serving, Not Steering*, 3rd Edition, Armonk, NY: M.E. Sharpe;
54. Denison, E.F. (1966), *The Sources of Economic Growth in the United State and the Alternatives Before US*, New York: Committee for Economic Development;
55. Denison, E.F. (1967), *Why Growth Rates Differ: Postwar Experience in Nine Western Countries*, Washington D.C.: Brookings Institution;
56. Devarajan, S., Swaroop, V. & Zou, H.F. (1996), *The Composition of Public Expenditure and Economic Growth*, Journal of Monetary Economics, No.37(2), pp.313-44, [https://doi.org/10.1016/S0304-3932\(96\)900039-2](https://doi.org/10.1016/S0304-3932(96)900039-2);
57. Dewey, J. (1900), *The Psychology of the Elementary Curriculum*, *The Elementary School Record*, Chicago: University of Chicago Press, pp.233-5;
58. Di Bartolo, A. (1999), *Modern Human Capital Analysis: Estimation of U.S., Canada and Italy Earning Functions*, Working Paper No212;
59. Dinero, D. (2005), *Training within Industry: The Foundation of Lean*, Portland, OR: Productivity Press;
60. Doechsler, W. & Kattel, R. (2009), *Towards the Neo-Weberian State? Perhaps, but Certainly, Adieu, NPM!*, The NISPAcee Journal of Public Administration and Policy, Special issue: A Distinctive European Model? The Neo-Weberian State, vol.I, No.2, pp.95-99;

61. Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S. & Tinkler, J. (2006), *Digital Era Governance – IT Corporations, the State and e-Government*, New York: Oxford University Press;
62. E.C. (2010a), Europe 2020. A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010), 2020;
63. E.C. (2010b), *Smart Regulation in the European Union*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, 8.10.2010, COM (2010) 543;
64. E.C. (2015b), *Better Regulation for better results – An EU agenda*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Strassbourg, 19.5.2015, COM (2015) 215 final;
65. E.C. (2018b), *A Comparative overview of public administration characteristics and performance in EV28*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion „Support for developing better country knowledge on public administration and institutional capacity building” (VC/2016/0492);
66. E.C. (2020c), *Education and Training Monitor 2020*, op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/eu/index.html;
67. E.C. (2021b), *Supporting Public Administration in EU Member States, to Deliver Reforms and Prepose for the Future*, Commision Staff Working Document SWD (2021)101;
68. E.C. (2021c), *2021 Rule of law report-Communication and country chapters*, Directorate-General for Justice and Consumers SWD (2021) 724 final, eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0724, accesat 13.05.2023;
69. E.C. (2021d), *Better regulation: Joining forces to make better laws*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2021) 2019, eumonitor.eu/9353000/1/j9vvikjm1c3gyxp/vlidkx6zl9t2;

70. E.C. (2022), *Public Administration and Governance-România*, Directorate-General for Structural Reform Support, Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2887/115621>;
71. E.C. (2023), *Big data for policymaking: fad or fast track?*, Policy Sciences, No.50(3), pp.367-382;
72. E.C. Eurostat (2017), *Implementation of ISCED 2011*, ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/6246844/Implementation-ISCED2011-EE-EN.pdf;
73. E.C.(2015a), *Operational Programmes „Administrative Capacity” and „Human Capital” 2014-2020*, Smart integration, 25.02.2023, smartintegration.ro/en/news/ce-adoptat-astazi-programele-operationale-capacitate-administrativa-si-capital-uman/, accesat 13.04.2023;
74. E.C.(2021a), *New Cohesion Policy*, ec.europa.eu/regional_policy/2021-2027.en;
75. Ecorys (2011), *Assessment of administrative and institutional capacity building interventions and future needs in the context of European Social Fund*, Final Report, 21 March, Rotterdam/Brussels;
76. Egert, B., de la Maisonneuve, C & Turner, D. (2022), *A new Macro-economic Measure of Human Capital Exploiting PISA and PIAAC: Linking Education Policies to Productivity*, Economics Department Working Papers No.1709, OECD;
77. Emery, Y. & Gianque, D. (2014), *The hybrid universe of public administration in the 21st Century*, International Review of Administration Sciences, No.80(1), pp.23-32;
78. Eraut, M. & Hirsch, W. (2007), *The Significance of Workplace Learning for Individuals Groups and Organisations*, Oxford and Cardiff: ERSC Centre on Skills Knowledge and Organizational Performance;
79. Eurofound (2015), *ERM Annual report 2014: Restructuring in the public sector*, Publications Office of the European Union, Luxembourg;
80. European Commission (EC), (2016), *Efficient public administration*, ec.europa.eu/regional-policy/policy/themes/better-public-administration_en;

81. European Commission (EC), (2017), *Quality of Public Administration: A Toolbox for Practitioners*;
82. European Commission (EC), (2018a), *60 years of the European Social Funds – Investing in people*, bmas.de/EN/Services/Publications/37849-60-years-esf.html;
83. European Commission (EC), (2018c), *Measuring Public Administration: A Feasibility Study for better comparative indicators in the EU*, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, [KE-02-18-989-EN-N\(1\).pdf](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg-8.10&plugin=1);
84. European Commission (EC), (2020a), What is ESF+?, ec.europa.eu/european-social-fund-plus/eu/what-esf/;
85. European Commission (EC), (2020b), *Progress Assessment of ESF Support to Public Administration (PAPA): the summary report*, https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/annual_2020/implementation_2020_report.pdf;
86. European Training Foundation (ETF) (2014), *Capacity for the development of human capital: The role of vocational education and training*, etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/capacity-development-human-capital-role-vocational/;
87. Eurostat (2021), *Share of government employment nearly stable*, ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-4dhtml?lang=en;
88. Evans, P. & Rauch, J.E. (1999), *Bureaucracy and growth: a cross-national analysis of the effects of "Weberian" state structures on economic growth*, *American Social Review* No.64:5, pp.748-65;
89. Evans, P. (1995), *Embedded Autonomy*, Princeton, NJ: Princeton Univ. Press;
90. Farrell, C. & Morris, J. (1999), *Professional Perception of Bureaucratic Change in the Public Sector: GPS, Headteachers and Social Workers*, *Public Money & Management*, oct.-dec. 1999, pp.31-36;
91. Farr, J. (2004), *Social Capital: A Conceptual History*, *Political Theory*, No.32(6), pp.6-33;
92. Frederickson, H.G. (2010), *Social equity and public administration: origins, developments, and applications*, <http://books.google.com>:

93. Fukuyama, F. (1995), *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, London: Hamish Hamilton;
94. Fukuyama, F. (1999), *The Great Disruption: Human Nature and the Reconstitution of Social Order*, New York: Free Press;
95. Furuzmand, A. (2009), *Building administrative capacity for an age of rapid globalization: A modest prescription for twenty-first century*, *Public Administration Review*, vol.69(6), pp.1007-1020;
96. Gluc, K. (2018), *The Neo-Weberian State paradigm in the water and sewage sector in Poland*, *Public Governance*, No.4(46);
97. Goode, R.B. (1959), *Adding to the Stock of Physical and Human Capital*. *The American Economic Review*, No.49(2), pp.147-155;
98. Government of the United Kingdom (2015), "England 2014 to 2020. *European Structural and Investment Funds*", www.gov.uk/guidance-2014-to-2020-european-structural-and-investment-funds;
99. Guvernul României (GR)(2016a), *Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020*, Monitorul Oficial, Partea I, nr.700bis/8.09.2016;
100. Guvernul României (GR)(2016b), *Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020*, Monitorul Oficial, Partea I, nr.777/4.10.2016;
101. Guvernul României (GR), (2014a), *Strategia de consolidare a administrației publice 2014-2020*, Monitorul Oficial, Partea I, Nr.834bis/17.11.2014, București;
102. Guvernul României (GR), (2014b), *Strategia pentru o mai bună reglementare 2014-2020*, Monitorul Oficial, Partea I, nr.917/17.12.2014;
103. Hague, M.S., Ramesch, M., de Oliveira Puppim & de Avila Gomide (2021), *Building administrative capacity for development: limits and prospects*, *International Review of Administrative Sciences*, vol.87(2), pp.211-219;
104. Halligan, J. (1996), *Australia: balancing principles and pragmatism, in Olsen, J. & Toonen, T. (eds.), Civil Service Systems in Comparative perspective*, Bloomington & Indiana, Indiana University Press;

105. Hammerschmid, G., Van de Walle, S., Opreșor, A. & Stimac, V. (2013), COCOPS Policy Brief 4: Trends and Impact of Public Administration Reforms in Europe: Views and Experiences from Senior Public Sector Executives, <https://www.cocops.eu/wp-content/uploads/2013/10/Policy-brief-wp3.pdf>;
106. Hanifan, L.J. (1916), *The Rural School Community Centre*, Annals of the American Academy of Political and Social Science, No.67, pp.130-8;
107. Hannson, B. (2008), *OECD Measures on Human Capital and Potential Use in Educational Accounts*, Workshop on the Measurement of Human Capital, OECD;
108. Harbison, F. & Myers, C.A. (1964), *Education, Manpower and Economic Growth*, McGraw-Hill;
109. Heichlinger, A., Thij, N. & Bosse, J. (2016), *From Strengthening Administrative Capacity Building (ACB) to Public Sector Innovation (PSI): Building Blocks and Successful „Bridges”*, Eipa, EIPASCOPE_2014_ALH_NTH_BOS.pdf;
110. Heidbreder, E.G. (2011), *Structuring the European administrative space: policy instruments of multi-level administration*, Journal of European Public Policy, vol.18, No.5, pp.709-727;
111. Hippe, R. (2020), *Human Capital in European Regions since the French Revolution: Lessons for Economic and Education Policies*, Revue d'économie politique, vol.130, pp.27-50, Dalloz;
112. Hofmann, H. (2008), *Mapping the European administrative space*, West European Politics, vol.31, No.4, pp.662-676;
113. Hozler, M. & Lee, S. (2004), *Public Productivity Handbook*, CRC Press;
114. Jacobs, R.L. (2014), *Structural On-the-Job Training*, in R. Poell, T. Rocco & G. Roth (eds.), Companion Guide to Human Resource Development, London, England: Routledge, pp.272-84;
115. Jenei, G. (2009), *A post-Accession Crisis? Political Developments and Public Administration and Policy*, vol.I, No.2, pp.55-67;

116. Jorgenson, D.W. & Fraumeni, B.M. (1989), *The Accumulation of Human and Nonhuman Capital*, in R.E. Lipsey & H.Stone Tice (eds.), *The Measurement of Saving, Investment, and Wealth*, Chicago, USA: University of Chicago Press;
117. Kaneko, M. (1986), *The Educational Composition of the World's Population: A Database*, Washington D.C., World Bank, Education and Training Department, Report No.EDT 29;
118. Kellough, E. (2008), Merit System, in Berman, E & Rabin, J. (2008), *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, CRC Press, Taylor & Francis, pp.1219-1220;
119. Kellough, E. (2019), *Human Resources and Public Administration*, Cambridge University Press, [cambridge.org/core/journals/ps-political-science and politics/article/human-resources-and-public-administration](https://www.cambridge.org/core/journals/ps-political-science-and-politics/article/human-resources-and-public-administration);
120. Kendrick, J.W. (1978), *The Formation and Stock of Total Capital*, Columbia University Press;
121. Kenton, W. (2022), Understanding Allocational Efficiency and its Requirements. Investopedia, [investopedia.com/terms/a/allocationaliefficiency.asp](https://www.investopedia.com/terms/a/allocationaliefficiency.asp) (accesat – mai 2021);
122. Khan, K., Kunz, R., Kleijnen, J.&Antes, G. (2003), *Five steps to conducting a systematic review*, *Journal of the Royal Society of Medicine*, vol.96(3), pp.118-121;
123. Kiker, B.F. (1968), *Human Capital: In Retrospect*, Columbia: University of South Caroline;
124. Kiker, B.F. (1996a), *The Concept of Human Capital*, Columbia: University of South Carolina;
125. Kiker, B.F. (1996b), *Historical Roots of the Concept of Human Capital*, *Journal of Political Economy*, pp.481-499;
126. Kiran, B. (2014), *Testing the Impact of Educational Expenditures on Economic Growth: New Evidence from Latin American Countries*, *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*, No.48(3), pp.1181-90, <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9828-2>

127. Krueger, A.O. (1968), *Factor Endowments and Per Capita Income Differences among Countries*, Economic Journal, No.78, pp.641-659;
128. Kuhlmann, S. & Wollmann, H. (2014), *Introduction to Comparative Public Administration. Administrative Systems and Reforms in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, UK;
129. Laegreid, P. (2008), *The New Public Management and Beyond: Towards of Whole-o-Government or a Neo-Weberian Model?*, International Conference "Challenges of governance in South Asia", Nepal;
130. Layard R. & Saigal, J.C. (1966), *Educational and occupational characteristics of manpower: an international comparison*, British Journal of Industrial Relations, No.4(2), pp.222-266;
131. Lewin, K.M., Little, A.W. & Colclough, C.L. (1983), *Effects of Education on Development Objectives (I)*, Prospects, No. XIII(3), pp.299-311;
132. Lin, N.(2008), *A Network Theory of Social Capital*, in D. Castiglione, J.W. Van Deth & G.Wolleb (eds.), *The Handbook of Social Capital*, Oxford: Oxford University Press, pp.50-69;
133. Loury, G. (1977), *A Dynamic Theory of Racial Income Differences, Women, Minorities, and Employment Discrimination*, No.153, pp.86-153;
134. Lucas, J.R. (1988), *On the Mechanics of Economic Development*, *Journal of Monetary Economics*, No.22, pp.3-42, [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7);
135. Lynn, L.E., Jr.(2009), *What's is a Neo-Weberian State? Reflections on a Concept and its Implications*, The NISPACEe Journal of Public Administration and Policy, Special ISSUE: a Distinctive European Model? The Neo-Weberian State, vol.I, No.2, pp.1-14;
136. Mandl, U., Dierx, A. & Ilzkowitz, F. (2008), *The effectiveness and efficiency of public spending*. European Commission, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication11902_en.pdf (accesat - mai 2021);

137. Mankiv, N.G., Romer, D. & Weil, N.D. (1992), *A Contribution to the Empirics of Economic Growth*, The Quarterly Journal of Economics, No.107(2), pp.407-437;
138. Manzoor, A. (2014), *A Look at Efficiency in Public Administration: Past and Future*, Sage Open, oct.-dec., pp.1-5;
139. Matei, A. & Ceche, R. (2018), *Assesment of Human Capital and Development. Contribution from Structural Funds, Proceedings of the 5th ACADEMOS Conference "Development, Democracy and Society in the Contemporary World"*, vol., pp.226-31;
140. Matei, A. & Ceche, R. (2023), *Human Capital and Meritocracy*, in Farazmand, A. (2023), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy and Governance*, Second Edition, Springer, pp.6295-6302;
141. Matei, L. & Alistar, V.T. (2009), *Funcția publică. Dimensiuni europene*, colecția „Caiete Jean Monnet”, Editura Economică, București, România;
142. Matei, L. & Flogaitis, S. (eds.), (2011), *Public Administration in the Balkans –from Weberian Bureaucracy to New Public Management. South-Eastern European Administrative Studies*, ASsee Online Series, No.1/2011;
143. Matei, L. (2001), *Management public*, Editura Economică, București, România;
144. McMahon, W.W. (1998), *Conceptual Framework for the Analysis of the Social Benefits of Lifelong Learning*, Education Economics, No.6(3), pp.309-46;
145. Meghir, C & Rivkin, S.G. (2010), *Econometric Methods for Research in Education*, Working Paper 16003, National Bureau of Economic Research, Cambridge, <https://www.nber.org/pappers/w16003>;
146. Menneguzzo, M., Fiorani, G., Mititelu, C., Matei, L., Matei, A., & Germano, C. (2010). *Public Sector Modernization Trends of the Member States of European Union. Trajectories of Reforms in Italy and Romania*, MPRA Paper 27780, University Library of Munich, Germany;
147. Meyer-Sahling, J. (2009), *Sustainability of Civil Service Reforms in Central and Eastern Europe. Five Years After EU Accession*, SIGMA Papers, No.44, OECD;

148. Mincer, J. (1958), *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, The Journal of Political Economy, vol.LXVI, No.4, pp.281-302;
149. Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience , and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York;
150. Mullgan, C.B. & Sala-I-Martin, X. (2000), *Measuring Aggregate Human Capital*, Journal of Economics Growthm Springer, No.5(3), pp.215-52;
151. Mungiu-Pippidi, A. (2015), *The Quest for Good Governance, How Societies Develop Control of Corruption*, Cambridge: Cambridge University Press;
152. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998), *Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage*, Academy of Management Review, No.23, pp.242-66;
153. Nahapiet, J. (2011), *A Social Perspective, Exploring the Links Between Huan Capital and Social Capital*, in *Buston-Jones & Spender* (eds), (2011), pp.71-95;
154. Nakrosis, V. (2014), *Theory – based evaluation of capacity-building interventions*, in *Evaluation*, vol.20 (I), pp.134-150, Sage;
155. Nakrosis, V., Dan, S.&Gostantaite, R. (2022), *The Role of Eu Funding in EU Member States: Building Administrative Capacity to Advance Administrative Reforms*, International Journal of Public Sector Management, <https://doi.org/10.118/IJPSM-01-2022-0008>;
156. Naumann, R. & Naedenoen, F. (2013), *Restructuring in public services: more general considerations*, in *Bussat, V., Carlino, J. & Triomphe, C.-E. (eds.). Restructuring in Public Services, General considerations, job transitions and social dialogue*, European Commission, Brussels;
157. Nedomlelova, I. & Kocourek, A. (2016), *Human Capital: Relationship between Education and Labor Productivity in the European Countries*, 10th International Days of Statistics and Economics, Prague;
158. Nehru, W., Swanson, E. & Duvey, A. (1993), *A New Database of Human Capital Stock. Sources, Methodology, and Results*. Working Paper Series 1124, International Economics Department, The World Bank;

159. Nicolaides, P.(2012), *Administrative Capacity for Effective Implementation of EU Law*.EIPA, EIPASCOPE.20120710142838_PNI_Eipascope2012.pdf;
160. Niskanen, W. (1998), *Policy Analysis and Public Choice*, Selected Papers, Edward Elgar Publishing;
161. OECD (1969), *Statistics of the Occupational and Educational Structure of the Labor Force in 53 Countries*, Paris;
162. OECD (1996), *Integrating People Management into Public Service Reform* (traducere în limba română). *Centrul de Pregătire pentru Administrație Publică (CPAP)*, Editura Economică, București, România;
163. OECD (1998), *L'Investissement dans la capital humain. Une comparaison internationale*, Centre pour recherche et l'enseignement;
164. OECD (1999), *European Principles for Public Administration*, SIGMA Papers No.27, [one.oecd.org/document/CCNM/SIGMA/PUMA\(99\)44/En/pdf](http://one.oecd.org/document/CCNM/SIGMA/PUMA(99)44/En/pdf);
165. OECD (2005), *OECD Guiding Principles for Regulatory Quality and Performance*, oecd.org/fr/reformereg/34976533.pdf;
166. OECD (2010a), *Strategy and policies for Better Regulation*, OECD, oecd.org/gov/regulatory-policy/45054477.pdf;
167. OECD (2010b), *Institutional capacities for Better Regulation*, OECD, oecd.org/gov/regulatory-policy/44912334.pdf;
168. OECD (2015), *Better Regulation for better results – An Eu agenda*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Strassbourg, 19.5.2015, COM (2015) 215 final;
169. OECD (2016a), *OECD Public Governance Reviews: Romania scan*, OECD Better Policies for Better Lives, oecd.org/gov/public-governance-review-scan-romania.pdf;
170. OECD (2016b), *Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Government of OECD Countries*, https://qdd.oecd.org/subject.aspx?Subject=GOV_SHRM;
171. OECD (2017a), *Government at a Glance 2017*, Paris;

172. OECD (2017b), *OECD Recommendation of the Council on Public Integrity*, OECD, Paris, <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0435>;
173. OECD (2019), *OECD Recommendation on Public Service Leadership and Capability*, OECD Publishing, <https://www.oecd.org/gov/pem/recommandation-public-service-leadership-and-capability-2019.pdf>;
174. OECD (2020a), *România: OECD Scan of Institutional Mechanisms to Deliver on the SDGs*, Paris, OECD;
175. OECD (2020b), *Strengthening Governance of EU Fund under Cohesion Policy: Administrative Capacity Building Roadmaps*, oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/strengthening-governance-of-eu-funds-under-cohesion-policy-9b71c8d8-en;
176. OECD (2020c), *Public Integrity Handbook*, OECD, Paris, oecd.org/corruption-integrity/reports/oecd-public-integrity-handbook-acBed8e8-en.html;
177. Olsen, J.(2003), *Towards a European administrative space?*, Journal of European Public Policy, vol.10, No.4, pp.506-531;
178. Ongaro, e. (ed.), (2019), *Public Administration in Europe*, The Contribution of EGPA, Palgrave MacMillan;
179. Osborne, S. & Gaebler, T. (1992), *Reinventing Government*, New York, Ny: Penguin Press;
180. Osborne, S. (2006), *The New Public Governance?* Public Management Review, No.8(3), pp.377-388;
181. Osborne, S. (ed.), (2010), *The New Public Governance: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance*, London and New York, Routledge/Taylor and Francis;
182. Osiobe, E.U. (2019), *A Literature Review of Human Capital and Economic Growth*, Business and Economic Research, vol.9, No.4, pp.1-18;
183. Ostrom, E. (1994), *Constituting Social Capital and Colective Actions*, Journal of Theoretical Politics, No.6, pp.527-62;

184. Ostrom, E. (2009), *What is Social Capital?*, in V.O. Bartkus & J.H.Davis (eds.), *Social Capital: Reaching Out, Reaching In*, Cheltenham: Edward Elgar, pp.17-38;
185. Palaric, E., Thijs, N & Hammerschmid, G. (2018), *A comparative Overview of public administration characteristics and performance in EU28*, European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publication Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/13319>;
186. Paprock, K.E. (2006), *National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Introductory Overview*, *Advances in Developing Human Resources*, No.8(1), pp.12-27;
187. Pedroni, P. (2002), *Critical Value for Cointegration Tests in Heterogeneous Panels with Multiple Regressors*, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, No.61(S1), <https://doi.org/10.1011/1468-0084.061031653>;
188. Pepinsky, T., Pierskalla, J. & Sacks, A. (2017), *Bureaucracy and Service Delivery*, *Annual Review of Political Science*, vol.20, pp.249-268;
189. Perepelkin, V., Perepelkina, E. & Morozova, E. (2016), *Evolution of the Concept of „Human Capital”*, in *Economie Science, International Journal of Environmental & Science Education*, Vol.11, No.15, pp.7619-7658;
190. Peters, G. & Savoie, D. (eds.), (1998), *Taking stock: assessing public sector reforms*, Montreal and Kingston, Canadian Centre for Management Development and McGill-Queens’s University Press;
191. Pettinger, T. (2017), *Productive and allocative efficiency. Economic Help*, <http://www.economichelp.org> (accesat – mai 2021);
192. Pierre, J. (ed.), (1995), *Bureaucracy in the modern state: an introductory to comparative public administration*, Edward Elgar, Aldershot;
193. Pigou, A. C. (1928), *A Study in Public Finance*, Macmillan, London, 1928;
194. Politt, C&Dan, S.(2011), *COCOPS Policy Brief 1: The Impact of New Public Management (NPM) Reforms in Europe*, https://www.cocops.eu/wp-content/uploads/2013/07/COCOPS_PolicyBrief_1_newlayout.pdf;
195. Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2009), *Public Management Reform: A Comparative Analysis*, Second edition, Oxford: Oxford University Press;

196. Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2011), *Public Management Reform. A Comparative Analysis: A Comparative Analysis – New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*, Oxford: Oxford University Press, Third Edition;
197. Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2017), *Public Management Reform . A Comparative Analysis: A Comparative Analysis – Into the Age of Austerity*, Fourth Edition, Oxford University Press;
198. Pollitt, C. (2009), *An Overview of the Papers and Propositions of the First Trans-European Dialogue (TED1)*, The NISPAcee Journal of Public Administration and Policy, Special Issue: A Distinctive European Model? The Neo-Weberian State, vol.I, No.2, pp.1-6;
199. Potucek, M.(2008), The Concept of the Neo-Weberian State confronted by the multi-dimensional concept of Governance, The NISPAcee Journal of Public Administration and Policy, vol.I, No.2, pp.83-94;
200. Pritchard, A. (2002), Measuring productivity in the production of public services, *Economic Trend*, No.570, pp.61-83;
201. Psacharopoulos, G. F. & Arriagada, A.-M. (1986), *The Educational Attainment of the Labor Force: An International Comparison*, Discussion Paper, Education and Training Series, Report No.EDT38, World Bank;
202. Psacharopoulos, G. F. & Petrinos, H.A. (2004), *Returns to Investment in Education: A Further Update*, *Education Economics*, No.12(2), pp.111-34, <https://doi.org/10.101080/0964529042000239140>;
203. Psacharopoulos, G. F. & Woodhall, M. (1985), *Education for Development: An Analysis of Investment Choices*, Oxford University Press;
204. Psacharopoulos, G. F. (1981), Returns to Education: an updated international comparison. *Comparative Education*, vol.17, No.3, pp.321-41;
205. Puică, R.-M., (2021), *Dezvoltarea regională și impactul fondurilor europene asupra sistemului administrativ din România*, Teză de doctorat (nepublicată), Biblioteca SNSPA, București;
206. Putman, R.D. (1993), *The Prosperous Community: Social Capital and Public Life*, *American Prospect*, No.13, pp.35-42;

207. Putman, R.P. (1995), *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*, Journal of Democracy, No.6(1), pp.65-78;
208. Quiggin, J. (1999), *Human Capital Theory and Education Policy in Australia*, Australian Economic Review, No.32(2), p.130-44, <https://doi.org/10.101111/1467-8462.00100>;
209. Radaelli, C. (2021), *STG Policy Papers, Policy Brief: The State of Play with the Better Regulation Strategy of the European Commission*, EUI School of Transnational Governance cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/70901/
210. Radaelli, C.&Meuwesse, A.(2009), *Better Regulation in Europe: Between Public Management and Regulatory Reform*, *Public Administration*, vol.87, Iss.3, pp.639-654, Wiley Online Library;
211. Rainey, G. (1997), *The "How Much Process is Due?" Debate: Legal and Managerial Perspectives*, in Cooper, P.J. & Newland, C.A. (eds.), (1997), *Handbook of Public Law and Administration*, San Francisco, CA: Jossey-Bass;
212. Randma-Liiv, T. (2008), *New Public Management versus the Neo-Weberian State in Central and Eastern Europe*, *NISPACEE Journal of Public Administration and Policy*, vol.I, No.2, pp.69-81;
213. Rauch, J.E.&Evans, P.B. (2000), *Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Development Countries*, *Journal of Public Economics*, No.75, pp.49-71;
214. Robinson, G.O. (1991), *American Bureaucracy: Public Choice and Public Law*, University of Michigan Press;
215. Rogosic, S. & Baranovic, B.(2016), *Social Capital and Educational Achievement: Coleman vs. Bourdieu*, *CEPS Journal*, vol.6, No.2, pp.81-97;
216. Romer, P. (1986), *Increasing Returns and Long Run Growth*, *Journal of Political Economy*, No.94(5), pp.1002-37;
217. Romer, P. (1989), *Human Capital and Growth: Theory and Evidence*, NBER Working Paper No.3173, <https://doi.org/10.3386/w3173>;
218. Romer, P. (1990), *Endogenous Technological Change*, *Journal of Political Economy*, vol.98, no.5, Part 2: The Problem of Development; A Conference of the Institut for the Study of Free Enterprise Systems, pp.71-102;

219. Romer, P. (1994), The Origins of Endogenous Growth, The Journal of Economic Perspective, No.8(11), pp.3-22, <https://doi.org/10.1257/jep.8.1.3> ;
220. Rühelanimen, J.M. (2013), *Government Education Expenditure in the European Union During the Economic Crisis (2008-2011)*, Europe: European Union;
221. Sahota, G. S., (1978), *Theories of Personal Income Distribution: A Survey*, Journal of Economic Literature, vol.XVI, pp.1-55;
222. Sarris, N.(2022), *Revision of Better Regulation Guidelines&Toolbox: What's changed?*, EIPA.Maastricht, eipa.eu/blog/revision-of-better-regulation-guidelines-toolbox-whats-changed/(accesat 13.03.2022);
223. Schneider, B. (1987), *The Jury is Still Out on Merit Pay in Government*, Review of Public Personnel Administration, No.7(3), pp.3-15;
224. Schuller, T., Baron, S. & Field, J. (2000), *Social Capital: A Review and Critique*, in S.Baron, J. Field & T.Schuller (eds.), Social Capital: Critical Perspectives, Oxford: Oxford University Press, pp.1-38;
225. Schuller, T., Preston, J., Hammond, C., Brassat-Grundy, A. & Bynner, J. (eds.) (2004), *The Benefits of Learning: The Impact of Education on Health, Family Life and Social Capital*, London: Routledge ;
226. Schultz, T. W. (1960), *Capital Formation by Education*, Journal of Political Economy, Vol.68, pp.571-583;
227. Schultz, T. W. (1961), *Investment in Human Capital*, American Economic Review, vol.51, No.1, pp.1-17;
228. Schultz, T.W. (1953), *The Economic Value of Education* , New York: Columbia University Press;
229. Secretariatul General al Guvernului (SGG) (2021), *Raportul privind evaluarea impactului măsurilor implementate în SCAP, 2014-2020*, Guvernul României, București, <https://scap.gov.ro/welcome/page/documente> , accesat 13.05.2023;
230. Sen, A. (1999), *Development as Freedom*, Oxford University Press;

231. Smith, P.C. & Street, A. (2005), *Measuring the efficiency of public services: the limits of analysis*, Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society), vol.168, No.2, pp.401-417;
232. Solow, R.W. (1956), *A Contribution to the Theory of Economic Growth*, The Quarterly Journal of Economics, No.70(1), pp.65-95, <https://doi.org/10.2307/1884513>;
233. Solow, R.W. (1957), *Technical Change and the Aggregate Production Function*, Review of Economics and Statistics, No.39(3), pp.312-320;
234. Spender, J.-C. (2009), *Organizational Capital: Concept, Measure or Heuristic?*, in A. Bounfour (ed.), *Organizational Capital: Modelling, Measuring and Contextualizing*, Abingdon: Routledge, pp.5-23;
235. Stiglitz, J. E. (2007), *Principes d'économie moderne*, De Boeck, France;
236. Stiles, P. & Kulvisaechana, S. (2003), *Human Capital and performance: A literature review*, The Judge Institute of Management, University of Cambridge, DTI;
237. Stonier, A.W. & Hague, D. (1972), *A Textbook of Economic Theory*, 4th Edition, Pseutice-Hall Press;
238. Swan, T.W. (1956), *Economic Growth and Capital Acumulation*, Economic Record, pp.334-91;
239. Swedberg, R. & Grannovetter, M. (2001), *Introduction to the Second Edition*, in Grannovetter & R.Swedberg (eds.), *The Sociology of Economic Life*, Cambridge, Mass: Westview Press, pp.1-28;
240. Sweetland, S.R. (1996), *Human Capital Theory: Foundations of a field of Inquiry*, Review of Educational Research, No. 66(3), pp.341-359;
241. Teachman, J.D., Peasch, K. & Carver, K. (1997), *Social Capital and the Generation of Human Capital*, Social Forces, No. 75(4), pp.1343-59;
242. Trondal, J., Bauer, M.W. & Knill, C. (2008), *Bureacratic change in the European Administrative Space: The Case of the European Commission*. *West European Politics*, vol.31, No.4, pp.677-700;

243. Uzawa, H. (1965), *Optimum Technical Change in an Aggregative Model of Economic Growth*, *International Economic Review*, No.6(1), pp.18-31, <https://doi.org/10.2307/2525621>;
244. van Acker, W.(2019), *Civil Service Recruitment: Recruiting the right persons the right way*, *Governance Notes*, No.20, World Bank;
245. van Staveren, I. & Knorringa, P. (2007), *Unpacking Social Capital in Economic Development: How Social Relations Matter*, *Review of Social Economy*, No.64(1), pp.107-35;
246. Veggeland, N. (2007), *Paths of Public Innovation in the Global Age: Lessons from Scandinavia, Cheltenham and Northampton, Mass*, Edward Elgar;
247. Weber, E.P. & Khademian, A.M. (2008), *Wicked problems, knowledge challenges, and collaborative capacity builders in network settings*, *Public Administration Review*, No.68(2), pp.334-349;
248. Weber, M. (1946), *Bureaucracy* in Gerth, H.H.& Mills, C.W. (eds.), (1946), *Essays in Sociology*, Oxford University Press: New York;
249. Weber, M. (1978), *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, Berkeley: Univ.Calif.Press;
250. Weber, M., Shils, E. & Rheinstein, M.(eds.), (1954), *Law in Economy and Society*, Harvard University Press: Cambridge, MA;
251. Williams, M.J. (2020), Beyond state capacity: *Bureaucratic performance, policy implementation and reform*, *Journal of Institutional Economics*, <https://www.cambridge.org/case/journal/journal-of-institutional-economics/article/abs>;
252. Wilson, J.Q. (1991), *Bureaucracy: What Government Agencies Do and They Do It*, New York: Basic Books;
253. Winkler, D.R. (1987), *Screening Models and Education*, in Psacharopoulos (ed.) (1987), *Economics of Education, Research and Studies*, Pergamon, pp.287-291;
254. Wolf, F. & Zohlnhöfer, R. (2009), *Investing in human capital? The determinants of private education expenditure in 26 OECD Countries*, *Journal of European Social Policy*, No. 19(3), pp.230-244;

255. Woodhall, M. (2001), *Human Capital: Educational Aspects* in Smelser, N.J. & Baltes, P.B. (eds.), *International Encyclopedie of the Social & Behavioral Sciences*, vol.10, Oxford: Elsevier
256. Schuller, T. (2001), *The Complementary Roles of Human and Social Capital*, *Canadian Journal of Policy*,
<https://www.oecd.org/dataoecd/5/48/1825424.pdf>;
257. World Bank(WB) (2018), *The Human Capital Project*; *The Human Capital Project*. ©World Bank, Washington, D.C.,
<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/27db0647-6654-52ce-93d3-b7354464b06d>;
258. World Bank(WB) (2019), *Livrabilul 1.1, Analiză de referință privind cadrul național pentru MRU și instituționalizarea acestuia*, ANFP, anfp.gov.ro;
259. World Bank (WB) (2022), *Worldwide Governance Indications*,
info.worldbank.org/governance/wgi/ , accesat 10.05.2023
260. World Economic Forum – WEF (2017), *The Global Human Capital Report*;
261. Wu, X., Ramesh, M. & Howlet, M. (2015), *Policy capacity: A conceptual framework for understanding policy competences and capabilities*, *Policy and Society*, No.34(3), pp.165-171;
262. Zula, K.J. & Chermack, T.J. (2007), *Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development*, *Human Resource Development Review*, vol. 6, No.3, pp.245-262;