

ЧОВЕШКОКАПИТАЛОВОТО ПРИСЪСТВИЕ: ТЕОРЕТИЧНИ ЩРИХИ, ФУНКЦИОНАЛНИ ПРОЯВИ И СЪВРЕМЕННИ БЪЛГАРСКИ ПРЕСКРИПЦИИ

Гл. ас. д-р Даниела Кръстева

Университет за национално и световно стопанство

Резюме. Целта на изследването е интерпретиране на основни методологически сегменти на човешкокапиталовото присъствие: теоретичен профил, разпознавателен процес и съвременни български импликации на човешкия капитал. Анализът е базиран върху общ синтез на концептуални решения и сравнителни данни в исторически и перспективен план. Новостите се отнасят до добавки към дефинирането на понятията „капитал“ и „човешки капитал“, опит за диференцирано представяне на последователните трансформации на общосистемните характеристики (социализиране, икономизиране и организиране) в основни разпознавателни белези на човешкия капитал, обобщени доказателства на неговата „отговорност“ в българското развитие през третото десетилетие на настоящия век.

Ключови думи: капитал; човешки капитал; прескрипции на човешкия капитал в съвременна България

Човешкият капитал е съзвездие (биологическо, интелектуално и социално-икономическо) от качества, които са присъщи на всяка личност, определят многостранните прояви на неговото поведение и продуцират нарастващ прираст на очаквания резултат. В съвременното развитие, което се опира върху науката, този капитал е първостепенен детерминатор на прогреса.

Много са аспектите на човешкокапиталовото присъствие. Замисълът на настоящата публикация е акцентирание върху основни страни в теорията на този капитал функционалните му прояви и определящи съвременни проекции в българската практика.

1. Човешкокапиталовото присъствие вече не е теоретична енигма

Творческото поведение съпътства развитието още от зараждането на съзнателния живот на планетата Земя. Обстоятелства от различно естество (на-

растване на потребностите, дефицит на ресурси, увеличаване на научните открития и др.) породиха съвременното комплексно поле на тоталната интелектуална експанзия. Нематериалните активи са съвременните двигатели на прогреса. Тържеството на масираното теоретично и приложно знание е непреодолим процес – днес то е безспорен „кръстник“ на всеки успех, а от-кривателството – „солта“ на напредъка. От научен прочит се нуждае както миналото (за да се учим от него) и настоящето (за да осигурим път за необходимите промени), така и бъдещето (за да го надградим върху текущите си решения). Фактите, концептите, идеите и убежденията (т.е. научните резултати) са вече „глаголи“ на съвременното ни развитие.

Не е трудно в границите на очертаните процеси да се съзре демиургът – човекът с основното му ядро – функциониращият чрез него капитал. Съдържателното осмисляне на този криптиран код на активността го разпознава като здраве, знания, умения, нагласи и други значими качества (особено способността да мисли, възприема и осъзнава действителността), които са необходими за изпълнение на дадена конкретна трудова функция. Няма съмнение, че здравето и знанието са изходните „диктатори“ на всяко преуспяване.

В общ вид капиталът е комплекс от ферменти на растежа, вътрешно при-същи сили на различни очовечени ресурси, чието производително използване създава прираст на блага за пазарни нужди във всички сфери на живота или конкретно (Kazakov 2010a, p.7) в друг ракурс: „...категория на икономическата теория (с която – Д.К.) означаваме някакъв икономически ресурс, който във времето и в своята пазарна функционалност осигурява прираст на стойността, дохода и богатството“. Обобщено: „капиталът“ е всепризнато произвеждане, което обяснява механизма на живота (Marx 1979, pp.166 – 167).

На това съответства капиталовото функциониране, което е изградено върху осевата линия на продуктивността: а) наука (преобразувана в капитал; трансформирана в компетентност; иницираща лидерство; генерираща нараснали възможности; увеличаваща производителността) – осигурен прираст в създадените блага. Всеки елемент на тази релация изразява специфична проактивност на съзидание: знание/сила (капиталът – самонарастване/съграждане; компетентността – изпълнението като реализиран творчески акт; лидерството – озарено от ново вдъхновение поведение/изграждане на бъдещето в настоящето; възможността – обновен капацитет/ зараждане на нов ресурс; производителността – постигната по-висока резултатност на труда) – осигурен прираст на блага (удовлетворени потребности). Тази верига е „пъпната връв“ на всеки предприемачески успех. В него науката/светлината има водещо място.

В съвременен аспект капиталът може да се дефинира като категория на социалната и икономическата теория, изразяващ се в ресурс, който се възстановява и нараства перманентно, а с производителното си прилагане създава условия за увеличаване на първоначално авансираната стойност, която чрез

процеса на размяната предпоставя извличане на обективни (основателни по повод на своя източник и справедливи във връзка с разпределението) и постоянно нарастващи ползи за всички.

Капиталът (материалните и нематериалните активи) е израз на инвестиционни начинания. Сред тези енергизиращи фактори („главните букви“ на всеки успех) с изходно и определящо значение е човешкият капитал.

Теорията на човешкия капитал е с дълга история, в която два момента са преломни. Първият се отнася до формирането на продуктивния облик на човека (знание и умения) под напора на смяната от средата на XIX век на възпроизводствената парадигма „земя – труд – капитал“ със „знание – образование – интелект“. И втората (Dulevski 2012, pp. 11 – 60; Kazakov 2010б, pp. 29 – 43) – институционалното финализиране и неизбежното признаване на модераторството на човешкия капитал (датиращо още от XVII и XVIII век и свързано най-вече с творчеството на У. Пети и А. Смит) през втората половина на XX век, като вид рекапитулация на трудовата история на човечеството. Съвременен първопроходец (Mincer 1958, 1962, 1974) на този процес е американският професор от полски произход Джейкъб Минсер (1922 – 2006), който още в 1958 г. обяснява персоналното разпределение на доходите чрез различията в поведението на индивида, продуцирано от полученото професионално обучение. Четири години по-късно той констатира разлика в получените доходи, която произтича от обема на направените в страната инвестиции в обучение на работното място. Негова е идеята за извеждане на „функцията на дохода“ от натрупаните знания и умения. Обоснован връх на тези моменти е теорията на човешкия капитал, планетарно легитимирана чрез двама Нобелови лауреати (Чикагска школа): Г. Бекър (1930 – 2014) и Т. Шулц (1902 – 1998). Първият (Becker 1964) е удостоен през 1992 г. за опита да се обяснят някои страни от поведението на човека с икономическата теория, а вторият – през 1979 г. за пионерски изследвания в икономическото развитие с акцент на развиващите се страни. Т. Шулц (Schultz 1963) е автор на първия учебник, посветен на теорията за човешкия капитал. Той, още в 1960 г., също споделя идеята за човешкия капитал, като две години по-късно по негово настояване *Journal of Political Economy* издава специализиран допълнителен брой „Инвестиции в хората“. Там се публикува и предварителният вариант на глава от книгата на Гари Бекер „Човешкият капитал“.

В българската икономическа литература са налице пространствени опити за всестранно изясняване на капитала, в т. ч. най-вече на човешкия: Т. Владигеров, Г. Петров, Т. Трендафилов, Д. Филипов, Л. Дулевски, А. Казаков, М. Атанасова, М. Паунов, Д. Неделчев, П. Шишманова, И. Зарева, М. Матев, Р. Чобанова, А. Кирова и др., но независимо от това дискусии все още не липсват.

В архитектурната конфигурация на този капитал могат да се открият следните системоформиращи елементи: двоична основа – здраве и присъща му трудоспособност; оръдия на труда/инвестиции в знания, умения, нагласи, други поведенчески свойства; въздействащи системи върху компетенциите – личност, семейство, наука, образование, култура, среда и др.; активиращи инструменти на капиталоосъществяването – ангажиране, обучаване, мотивиране, мобилизиране и др.

Върху тази основа (Kazakov 2010a, p. 31) определя човешкия капитал като категория на икономическата система и „...особено форма на капитала, която е свързана с живата човешка личност и е резултат на инвестиции в знание, квалификация и производствен опит, с изграждането на умения и други придобиваеми свойства, при което нарастват възможностите на труда като факторна услуга и се обогатяват свойствата на личността – носител на трудовата услуга. В същото време, от гледна точка на неговата структура, елементи, характерни черти, функции, роля, място и връзки с другите елементи на икономическата система, представлява единство от множество определения“.

Очевидно човешкият капитал (инвестиция – ключ към подобряване на изпълнението) е видово понятие с общосистемни качества на специфична инвестиция: елемент на разширяващата се концепция за капитала; активираща енергия, която стимулира работоспособността и нарастването на производителната сила на труда; определител на действията на останалите фактори на възпроизводството; преносима способност, генерираща интердисциплинарен продуктивен потенциал с произход наследствени компоненти, природна среда, социална среда (наука, здравеопазване, физическа култура и спорт, образование, култура, институции и др.) и др.; конструктор на факторно-способностното определяне (човекът да знае, да може и да предвижда бъдещия ход на развитие) на функционирането на живота във всички негови форми и разновидности в качеството си на субект на: неизбежна социална гаранция за заетост и активно трудово действие, безпроблемна адаптация в трудовото поле, хармонични социални отношения, творческа изява и др.; провокира конкурентни мотиви при: наемане, изпълнение на определена работа, равнище на получаваното възнаграждение, развитие в работата и др.; катализатор е на модерния технологичен прогрес и иновационен възход и др.

В този смисъл, човешкият капитал е осъзната стратегия (индивидуална визия) за житейски успех, изградена върху многостранна основа и трансформиране на компетентността в основен възпроизводствен двигател.

Човешкокапиталовото присъствие е и с неоспорима практическа реализация. Сред многобройните условия за това две са особено важни: осмислена инструментална верига на проявите на човешкия капитал и неговото „вписване“ в стратегията и политиката на ускореното развитие.

2. Определянето на функционалните прояви на човешкия капитал е ядро на неговото съществуване, развитие и оползотворяване

Изходен момент за интерпретирането на схемата за разпознаване на човешкокапиталовото присъствие (фиг. 1 на сл. стр.) е нейното базиране върху системоформиращата триада на основните активи (модуси) за съществуването на всяка човешка общност (Filipov 2003, 2006; Lulanski 2008, pp. 50 – 70; Stoyanova 2017, pp. 12 – 67): социализиране (начин на функциониране на механизма за задоволяване на съвкупните потребности, основан на отчитане на социалните отношения и закономерности, в т.ч. и на включването на личността в социалния жизнен цикъл, приобщаването ѝ към средата/колектива/обществото и взаимодействие на основа обществено приети модели за поведение, в т.ч. и съвместно съществуване и индивидуално развитие), икономизиране (предприемаческа технология за икономично осигуряване и пълноценно използване на оскъдните ресурси за съществуване на общността, групата и индивида при щадящи средата механизми) и организиране/поддръжане (определяща фундаментална функция за поддържане на баланс в житейските отношения: природни, социални, икономически, политически и др. с оглед постигане на съвместимост и ефективна координация). Между отделните активи се осъществява взаимно предопределяне и допълване.

Тези моменти са показани в 4 компонента (входящ и 3 трансформирани) (вж. фигура 1).



Фигура 1. Разпознаване на човешкокапиталово присъствие

Източник: собствена интерпретация.

Входящият компонент (I. Системни обществени реквизити) е изходната база за трансформиране.

Първата трансформация е показана на II. Общесистемно целеполагане.

Социализирането в нея е разпознато като „жизненост“, организирането – „ред“, а икономизирането – „икономия“.

Във втората трансформация – III. Трудово продуктивно целеполагане, се представят адекватните на неговия характер и съдържание критерии за: социализирането – „ангажиране“, „доверяване“ и „нарастващи възможности“; организирането – „организационна култура“, „организационно поведение“ и „добро управление“; икономизирането – „ефективност“, „ефикасност“ и „икономичност“ (пестеливост).

В третата трансформация – IV. Трудово прочовешкокапиталово целеполагане, въпросните критерии се обобщават за: социализирането – „мотивиране (подбуждане)“, организирането – „иновирание (нововъвеждане)“; икономизирането – „интензифициране (енергизиране)“.

Посоченото във фигурата е основа за финалната трансформация, която е с оперативен характер и касае инструментално човешкокапиталовото присъствие. То се разпознава от макроскопско и микроскопско гледище.

В първото направление нещата имат политически, културен и неправителствен контекст със събирателен финал и се въплъщават в закони, кодекси, наредби, правилници, методики, стандарти и др. Те са носители на стратегията и макрополитиката по отношение на развитието, в което човешките ресурси (капитал) са неизбежен елемент.

В микроскопски аспект нещата намират реализация в целенасочена активна оперативна дейност (финално – предприемачески резултат) по институционалното изграждане и управление на развитието, в т.ч. и на човешките ресурси – човешкокапиталови индуктори: а) война за привличане и задържане на таланти; б) оценка на професионалните умения (входящи и текущи) на персонала; в) обучение на заетите; в) мотивация (чрез: развитие – професионално и кариерно, възнаграждения, създаване на етични екипи, участие на персонала във вземане на решения и др.); г) перманентен мониторинг на дисциплината, респективно – санкциониране на нейните нарушители; д) осъществяване на продуктивна мобилност на персонала; е) развитие на коучинга и наставничеството (особено чрез активно стареене) и др.

В тази връзка, подбужданата проактивност се изразява чрез комплекс от насочващи дескриптори: здравно състояние на заетите; професионализъм на ангажирания персонал; учеща организация (инвестиции в хора, непрекъснато обучение); единно/колективно креативно мислене (творческо поведение) и действие, подведено под закон; постигнато равнище на човешки капацитет чрез качествено управление на заетостта: определящо конкурентен подбор на кадри, отчитане на индивидуалното представяне, справедливо формиране на трудовото възнаграждение и изграждането на персонала, удовлетвореност от труда и др.

Няма съмнение, че приведените съображения следва да се допълнят и адаптират при всеки конкретен случай и налични обстоятелства в съответната организация.

Очевидно, развитието на човешкия капитал е осъзната потребност, поради което тя е въпрос и на сериозни политически очаквания.

3. Белези на несподеляната отговорност на човешкия капитал в българските предписания на настоящото десетилетие

През 2020 г. се прие Националната програма за развитие на България 2030 като стратегически документ на третото десетилетие на настоящия век. Човешкият капитал е с определящо място и роля сред факторните компоненти на това развитие. Внимателният прочит разпознава едновременно недооценяването на този капитал в практиката на страната ни и новите отговорности пред него през текущото десетилетие.

Визията на развитието на Р България за периода 2020 – 2030 година¹ е ориентирана в две насоки: първата – висок жизнен стандарт и конкурентна нисковъглеродна икономика, и втората – разработване и внедряване на иновации и адаптиране на страната към света чрез нейното високо образовано креативно, солидарно и здраво общество.

Сред потенциалните фактори на растеж са изведени редица положения, две от които са пряко свързани с човешкия капитал: а) използване на „плодородната почва на идеи“ и притегателната сила на инвестиции в човешки капитал и б) реализиране на възможностите на българските граждани за лично и професионално развитие в справедливо и толерантно общество с висока степен на чувствителност на всеки.

Тези решения са обобщени в три цели: ускоряване на икономическото развитие, осъществяване на демографски подем и намаляване на неравенството, които предопределят човешкокапиталовото присъствие и подчертават водещото място на човешкия фактор във формираните политики и интервенции (оси на развитието).

Дори беглият поглед върху приведената информация (таблица 1) по отделните цели открива голяма дистанция на показателите на България от средното ниво на ЕС (ЧНЕС).

Таблица 1. Импликации за предпоставеност на активирането на човешкокапиталовото присъствие в българското стопанство

№ по ред	Цели и показатели	Равнище в България 2020	Равнище в България 2030	Критерии: средно ниво на ЕС 2020/2030
I.	Ускорено икономическо развитие			
1.	Брутен вътрешен продукт на човек от населението	51% от ЧНЕС	75% от ЧНЕС	100%/100%

2.	Индекс на навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI)	26,2%	Достигане на СЧЕС	52,5%/...
3.	Ресурсната производителност в евро/кг	0,4	1,5	2,2/...
II.	Демографски подем			
1.	Коефициент на естествен прираст	-6,6	-5,0	-0,7/...
2.	Нетен коефициент на миграция	0,5%	0,%	2,8%/...
3.	Коефициент на възрастова зависимост	32,5%	36,5%	30,5%/...
III.	Намаляване на неравенствата			
1.	Коефициент на Джини*	39,6%	33%	30,9%/...
2.	Населението в риск от бедност	22%	18%	17,1%/...
3.	Вариацията на brutния вътрешен продукт на глава от населението (в стандарт за покупателната способност)	37,5% (2017 г.)	34%	30,1/...

Източник: България 2030, с.4 – 6.

* Коефициентът на Джини се използва за статистическа характеристика на разпределението на благата в едно общество, т.е. на разликата (паричната) между благосъстоянието на бедните и богатите в едно общество.

Тези цели ще се реализират чрез целенасочени политики и интервенции (оси на развитие), което във възприетия контекст е особено проявено в две от насоките: първата – „Иновативна и интелигентна България“, и втората – „Духовната и жизнена България“.

В оста „Иновативна и интелигентна България“ основните акценти върху човешкия капитал намират разнообразни прояви.

Налице е пряко постулиране върху този капитал като условие за заетост (България 2030, с. 8): „Същевременно чрез фокусирането на политиката върху качествените аспекти на човешкия капитал ще се създават предпоставки за максимална и качествена заетост“.

На тази база са изведени три национални приоритета: „Образование и умения“, „Наука и научна инфраструктура“ и „Интелигентна инфраструктура“ (общо за целия документ са показани 13 приоритета).

Приоритетът „Образование и умения“ (с. 9) е фиксиран така: „Основната цел на приоритета ще е повишаване качеството на човешкия капитал чрез формирането на високообразовани, иновативни и активни личности, способни да се реализират успешно като професионалисти и граждани и така да допринасят за благоденствие и устойчиво развитие на всички социални сфери“. В българската научна литература ролята на образованието се разглежда като инструмент за постигане на по-високо социалноикономическо развитие и за смекчаване на неравенствата и бедността (напр: Veleva 2015, 2022; Valkov & Gorchilova 2011; Penkova & Valkov 2015).

Индикаторите на този процес са показани на таблица 2 (България 2030, с. 11).

Таблица 2. Индикатори. Образование и умения

Индикатор	Източник	Текуща стойност	Целева стойност	Средно ниво в ЕС 2020
Дял на преждевременно напусналите образование и обучение. %	„Евростат“	12,7	7,0	10,4
Население (25 – 67 г.), участващо в образование и обучение. %	„Евростат“	2,5	7,0	11,1
Дял на учениците с резултати, по-ниски от критичните (средно за трите области на изследването) в Програмата на международно оценяване на ученици (PISA). %	„Евростат“	46,0	25,5	23,6

Източник: България 2030, с.11.

В останалите два приоритета се предвижда: „Наука и научна информация“: ускорено разработване и внедряване на иновации при определящата роля на образователните институции и научните центрове с бизнескомерсиализация на иновациите (превръщането им в продукт с висока добавена стойност); „Интелигентна индустрия“: стимулиране процеса на цифровизация на реалната икономика, модернизиране и автоматизиране на българските предприятия и др., към които човешкият капитал има косвено отношение.

В направлението „Духовна жизнена среда“ също се съдържат редица утвърждаващи човешкия капитал елементи.

Замисълът е ориентиран към отделния индивид и повишаване качеството на живота: здравен статус, заетост и социална активност.

В текста за приоритета „Здраве и спорт“ (България 2030, с. 40) е отбелязано: „Основна цел на приоритета ще е подобрения на здравните характеристики на населението и следователно повишаване качеството на човешкия капитал в страната“.

Това се проявява в индикаторите за здраве и спорт (таблица 3, България 2030, с. 43).

Таблица 3. Индикатори. Здраве и спорт

Индикатор	Източник	Текуща стойност	Целева стойност	Средно ниво в ЕС
Продължителност на живота в добро здраве	„Евростат“	66,2 (ж) 62,9 (м) (2017)	67,5 (ж) 64,0 (м)	64,0 (ж) 63,5 (м) (2017)
Неудовлетворени потребности от медицинска помощ. %	„Евростат“	1,9	Достигане на средното ниво в ЕС	2,0
Дял на населението, никога не участвало в спортна дейност. %	„Евробарометър“	68 (2017)	Достигане на средното ниво в ЕС	46 (2017)

Източник: България 2030, с. 43.

Основна цел на приоритета „Култура, наследство и туризъм“ е развитие и съхраняване на културното богатство и оползотворяване на потенциала му като инструмент за социално сближаване, стимулиране на творческата и иновативната мисъл и генерирането на икономически ползи. В този смисъл, тя също обслужва човешкокапиталовото присъствие.

Заклучение

Човешкият капитал е аксиалният вал на капиталовата система и от него зависи просперитетът на всяка страна. Той функционира в единоредствие с останалия капиталов свят и най-вече с интелектуалния, организационния и социалния капитал. В духа на изложеното два контекста са особено важни. Първо, налични основни дефекти (деструкция), които се отнасят до: 30 – 40 години недооценяване на демографската криза (нисък естествен прираст, повишена миграция – изтичане на човешки капитал, липса на ясен курс за стабилизиране на образованието, дълготрайна реанимация на здравеопазването, замърсена околна и социална среда и др.); недостатъчно резултатни мерки по отчитане на амортизацията на човешкия капитал (физическа, знания, умения,

интелект – памет и творческо мислене, дискриминация, социална изолация, бедност, неравенства и др.); несъответствия между пазара на труда и пазара на образованието, което натоварва неимоверно продължаващото обучение, в друг аспект – недостатъчен обхват на обучаващите се, все още подценен репродуктивен и приложен сегмент на знанието, както и на възпитателния елемент в образованието и др.; секторите, отделите, дирекциите по човешки ресурси не използват достатъчно инструментите за: извършване на постоянен комплексен анализ на инвестициите в човешкия капитал, създаване на здравословни условия на труд, информационно-комуникационното осигуряване на управлението на персонала, пълноценното прилагане на проактивните средства за въздействие и др. На този фон дори всяко скромно „напомняне“ за усъвършенстване методологията на управлението на човешкия капитал е навременно и полезно. Второ, съзиданието на човешкокапиталовото присъствие се отнася до умножаване въздействието на този капитал върху ускореното социално и икономическо развитие, постигане европейско равнище на качеството на човешкия капитал, зачитане на таланта като повеля на времето, разширяване богатството на човешката личност в неговите многомерни приложни измерения и др.

Българската тревога за човешкия капитал е видима и тя трябва да се прео-
долява систематично и внимателно.

БЕЛЕЖКИ

1. <https://www.minfin.bg/upload/46201/Prilojenie-1-+Bulgaria+2030.pdf>, p.3.

ЛИТЕРАТУРА

- ВЕЛЕВА, Р., 2015. Политики в областта на ученето през целия живот на Република България и Европейския съюз. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т. 23, №5, с. 493 – 509. ISSN 1310-0270.
- ВЕЛЕВА, Р., 2022. Образованието като ключов фактор за намаляване на бедността. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т. 30, №3, с. 244 – 257. <https://doi.org/10.53656/str2022-3-2-edu>
- ВЪЛКОВ, А.; ГОРЧИЛОВА, Д., 2011. Стъпка напред: от образователни стратегии и политики към резултати. Във: *Висшето образование в Европа и „Европа 2020“*, с. 115 – 132, Ботевград: Издателство на МВБУ. ISBN 978-954-9432-43-5.
- ДУЛЕВСКИ, Л., 2012. Оценяване на човешкия капитал: подходи и решения. *Годишник на УНСС*, Т. 9, с. 11 – 60. ISSN 1312-5486.
- КАЗАКОВ, А., 2010а. Човешкият капитал: концептуална рамка и функционална методология. *Научни трудове на УНСС*, Т. 50, №1, с. 7 – 53. ISSN 0861-9344.

- КАЗАКОВ, А., 2010б. *Човешкият капитал. Формиране, функциониране и инвестиционни решения*. София: Стопанство. ISBN978-954-644-144-7.
- ЛУЛАНСКИ, П., 2008. Системоформиращи функции на жизнените дейности: в търсене на автентични решения. *Икономическа мисъл*, №3, с. 50 – 74. ISSN 0013-2993.
- МАРКС, К., 1979. *Капиталът. Процесът на производството на капитала*. София: Партиздат.
- ФИЛИПОВ, Д., 2003. *Социална икономия. Икономическа теория на живота. Книга първа: Икономически основи на живота*. Варна: ВСУ „Ч. Храбър“. ISBN 954-715-153-3.
- ФИЛИПОВ, Д., 2006. *Теория на социалния живот*. София: Стопанство.
- BECKER, G., 1964. *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- MINCER, J., 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, vol. 66, no. 4, pp. 281 – 302. ISSN: 0022-3808.
- MINCER, J., 1962. On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications. *Journal of Political Economy*, Supplement, vol. 70, pp.50 – 79. ISSN: 0022-3808.
- MINCER, J., 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. NBER. ISBN 0-87014-265-8
- PENKOVA, E., A. VALKOV, 2015. The Quality of Education: An Economic View. *Journal of Process Management – New Technologies (JPMNT)*, vol. 3, no. 3, pp. 26 – 33. ISSN: 2334-7449.
- SCHULTZ, T., 1963. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press
- STOYANOVA, M., 2017. Man in the economy – sociological view. Study, *SocioBrains*, Issue 31, pp. 12 – 67. ISSN 2367-5721.

REFERENCES

- BECKER, G., 1964. *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- DULEVSKI, L., 2012. Otsenyavane na choveshkia kapital: podhodi i reshenia. *Godishnik na UNWE*, vol. 9, pp. 11 – 60. ISSN 1312-5486.
- FILIPPOV, D., 2003. *Sotsialna ikonomia. Ikonomicheska teoria na zhivota. Kniga parva: Ikonomicheski osnovi na zhivota*. Varna: Ch. Hrabar. ISBN 954-715-153-3
- FILIPPOV, D., 2006. *Teoria na sotsialnia zhivot*. Sofia: Stopanstvo.
- KAZAKOV, A., 2010a. Choveshkiyat kapital: kontseptualna ramka i funktsionalna metodologia. *Nauchni trudove na UNWE*, vol. 50, no.1, pp. 7 – 53. ISSN 0861-9344.
- KAZAKOV, A., 2010b. *Choveshkiyat kapital. Formirane, funktsionirane i investitsionni reshenia*. Sofia: Stopanstvo. ISBN978-954-644-144-7.

- LULANSKI, P., 2008. Sistemoformirashti funktsii na zhiznenite deynosti: v tarsene na avtentichni reshenia. *Ikonomicheska misal*, no. 3, pp. 50 – 74. ISSN 0013-2993.
- MARX, K., 1979. *Kapitalat. Protsesat na proizvodstvoto na kapitala*. Sofia: Partizdat.
- MINCER J., 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, vol. 66, no. 4, pp. 281 – 302. ISSN: 0022-3808.
- MINCER, J., 1962. On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications. *Journal of Political Economy*, Supplement, vol. 70, pp.50 – 79. ISSN: 0022-3808.
- MINCER, J., 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. NBER. ISBN 0-87014-265-8.
- PENKOVA, E., A. Valkov, 2015. The Quality of Education: An Economic View. *Journal of Process Management – New Technologies (JPMNT)*, vol. 3, no. 3, pp. 26 – 33. ISSN: 2334-7449.
- SCHULTZ, T., 1963. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press.
- STOYANOVA, M, 2017. Man in the economy - sociological view. *SocioBrains*, Issue 31, pp. 12 – 67. ISSN 2367-5721.
- VALKOV, A., GORCHILOVA, D., 2011. Stapka napred: ot obrazovatelni strategii i politiki kam rezultati. In: *Vissheto obrazovanie v Evropa i „Evropa 2020“*, pp. 115 – 132. Botevgrad: Izdatelstvo na MVBUE. ISBN 978-954-9432-43-5.
- VELEVA, R., 2015. Lifelong Learning Policies of the Republic of Bulgaria and the European Union. *Strategies for Policy in Science and Education-Strategii na obrazovatelната i nauchната politika*, vol. 23, no.5, pp. 493 – 509. ISSN 1310-0270.
- VELEVA, R., 2022. Education as a Key Factor For Poverty Reduction. *Strategies for Policy in Science and Education-Strategii na obrazovatelната i nauchната politika*, vol. 30, no. 3, pp. 244 – 257. DOI:10.53656/str2022-3-2-edu.

THE HUMAN CAPITAL PRESENCE: THEORETICAL TOUCHES, FUNCTIONAL MANIFESTATIONS AND CONTEMPORARY BULGARIAN RESCRIPTIONS

Abstract. The aim of the study is to interpret the main methodological segments of human capital presence: theoretical profile, recognition process and contemporary Bulgarian implications of human capital. The analysis is based on a general synthesis of conceptual solutions and comparative data in a historical and prospective perspective. The novelties refer to additions to the definition of the concepts of “capital” and “human capital”, an attempt at differentiated presentation of the successive transformations of the system-wide characteristics (socialization, economization and organization) into the main identifying features of human capital, generalized evidence of its “responsibility” in Bulgarian development in the third decade of the present century.

Keywords: capital; human capital; human capital presence; human capital prescriptions in Bulgaria

✉ **Dr. Daniela Krasteva, Assist. Prof.**

ORCID iD: 0000-0001-6977-0271

WoS Researcher ID: GLS-0488-2022

Department of Public Administration

Faculty of Management and Administration

University of National and World Economy

1700 Sofia, Bulgaria

E-mail: d.krasteva@unwe.bg