

Комплексен модел за класификация на човешкия капитал: концептуална рамка и методология

Селман Делибрамов*

Резюме: Изследването разработва комплексен класификационен модел на човешкия капитал, структуриран в 33 критерия, систематизирани в седем тематични групи: природа и съдържание, произход и развитие, приложимост и стойност, икономически измерения, динамика във времето, взаимодействие и специфични характеристики. Моделът награжда съществуващите теоретични рамки чрез включване на измерения, които досега са оставали фрагментарно разгледани – синергичност и антагонизъм между елементите, форми на амортизация, отрицателен човешки капитал и податливост на автоматизиране с изкуствен интелект. Разработена е типология на човешкия капитал според степен на реализация, включваща осем категории от максимален (теоретичен) до просоциален. Дефинирани са методологични принципи за подбор и йерархизация на класификаторите, осигуряващи концептуална консистентност и операционална ефективност. Моделът предоставя аналитичен инструментариум за стратегическо управление

на човешките ресурси, оценка на инвестиционни рискове и разработване на таргетираны кадровы политики. Изследването има концептуално-теоретичен характер; емпиричната валидация и практическото приложение на модела ще бъдат предмет на последващи изследвания.

Ключови думи: човешки капитал, класификационен модел, инвестиции в образование, амортизация на човешки капитал, синергични ефекти, отрицателен човешки капитал, автоматизация, управление на човешки ресурси.

JEL: J24, I25, O15, M51, M53.

1. Въведение

Проблемна ситуация и актуалност

Концепцията за човешки капитал, въведена през 60-те години от Шулиц (1961) и Бекър (1964), еволюира от фокус върху формалното образование към многоизмерна конструкция, обхващаща когнитивни, афективни и психомоторни компоненти. Съвременните икономически трансформации – дигитализация, автоматизация и преход към икономика на знанието – изискват преосмисляне на класификационните подходи

* Селман Делибрамов е доктор по "Икономика и управление (по отрасли)".

Икономически теории

към човешкия капитал. Традиционните модели, центрирани предимно върху образователни постижения и професионален опит, не отчитат адекватно динамичната природа на компетентностите, синергичните и антагонистични взаимодействия между тях, както и нарастващата роля на нематериалните активи.

Настоящото изследване адресира тази концептуална празнота чрез разработване на интегриран класификационен модел, който систематизира елементите на човешкия капитал по 33 критерия, структурирани в седем тематични групи. Моделът надгражда съществуващите теоретични рамки чрез включване на измерения, които досега са оставали фрагментарно разгледани или изцяло игнорирани в научната литература – като синергичност на елементите, амортизация на човешкия капитал, отрицателен човешки капитал и податливост на автоматизиране.

Теоретична обосновка

Съществуващите подходи към класификацията на човешкия капитал могат да бъдат систематизирани в три основни направления:

Икономически подход (Becker, 1964; Mincer, 1974) – фокусира се върху инвестициите в образование и обучение като основен източник на производителност. Предимството на този подход е възможността за количествена оценка чрез модели на възвръщаемост на инвестициите в образование. Основното ограничение е игнорирането на нематериални аспекти като

мотивация, социални умения и емоционален интелект.

Социално-психологически подход (Coleman, 1988; Putnam, 2000) – акцентира върху социалния капитал и меките умения (комуникация, сътрудничество, емпатия). Този подход обогатява разбирането за човешкия капитал чрез включване на неформални компетентности, но страда от методологични ограничения при количественото измерване.

Интегративни модели (OECD, 2001; Napushek & Woessmann, 2015) – опити за синтез между икономически и социални аспекти. Въпреки амбициозността си, тези модели остават фрагментарни и липсва систематична класификация на елементите, техните взаимоотношения и динамика във времето.

Тези примери илюстрират необходимостта от нова класификационна система, която да интегрира традиционни и съвременни елементи на човешкия капитал, да дефинира техните функционални връзки и да осигури аналитичен инструментариум за многопластов анализ на микро-, мезо- и макроравнище.

В българската икономическа литература концептуалната рамка на човешкия капитал е развита предимно от Казаков (2010), който предлага фундаментален теоретичен анализ на формирането, функционирането и инвестиционните решения. Неговият принос е значителен за разбирането на човешкия капитал като "главна съставна част от съвкупния капитал на нацията", но остава на макроикономическо равнище без детайлна класификация на елементите и техните

взаимодействия. Емпиричните изследвания в български контекст, включително работата на Владиков (2015) и Дулевски (2012), се фокусират предимно върху оценка на възвръщаемостта от инвестиции в образование, без да предлагат систематична типология или класификационна рамка. Зарева (2010) допълва този подход чрез емпиричен анализ на състоянието и използването на човешкия капитал в България, но също не предлага систематична типология. По-новите изследвания на Танева (2025) въвеждат некогнитивните фактори в анализа, демонстрирайки тяхното влияние върху иновациите в организационен контекст, но остават ограничени до поведенчески измерения. Тези изследвания, макар и ценни, остават фрагментарни и не интегрират съвременни измерения като синергични и антагонистични взаимодействия, амортизация на човешки капитал, отрицателен човешки капитал или податливост на автоматизиране с изкуствен интелект.

Критични пропуски в съществуващите парадигми

Детайлният анализ на литературата разкрива четири системни ограничения, които обосновават необходимостта от концептуално преосмисляне:

1. **Отсъствие на релационен анализ.** Съществуващите модели третират елементите на човешкия капитал като изолирани единици, без да анализират как те си взаимодействат – усилват се, неутрализират или изключват взаимно. Казаков (2010) разглежда формирането и

функционирането на човешкия капитал, но не изследва дали развитието на определени умения стимулира или потиска други. Владиков (2015) и Дулевски (2012) оценяват възвръщаемостта от образование, но не отчитат как различни елементи създават синергични или антагонистични ефекти. Дори новите изследвания на некогнитивни фактори (Танева, 2025) анализират тяхното влияние върху иновации изолатирано, без да разглеждат как те се комбинират с когнитивни и физически компоненти. Тази липса на релационен анализ води до фундаментално непълна картина. Например, икономическите модели (Mincer, 1974; Владиков, 2015) прогнозироват, че всяка допълнителна година образование увеличава доходите с X%, но не обясняват защо в някои случаи специализацията в една област намалява способността за междудисциплинарно мислене, което може да има по-висока пазарна стойност.

2. **Игнориране на деструктивните измерения.** Класическите теории (Becker, 1964; Schultz, 1961) имплицитно приемат, че всички инвестиции в човешки капитал създават положителна стойност. Този аксиоматичен оптимизъм пренебрегва реалността на отрицателния човешки капитал – умения и знания, които генерират деструктивни последици за носителя, организацията или обществото. Българските изследвания (Казаков, 2010; Зарева, 2010; Владиков, 2015) също не третират системно този феномен, въпреки че

Икономически теории

криминалните умения, токсичните организационни практики и остарелите знания са емпирична реалност с измерими икономически и социални разходи. Отсъствието на концептуален апарат за идентифициране и анализ на отрицателния човешки капитал представлява сериозна теоретична празнота.

- 3. Недостатъчна операционализация на динамичните процеси.** Маркар амортизацията на физическия капитал да е добре изследвана в икономическата теория, аналогичните процеси при човешкия капитал остават слабо концептуализирани. Съществуващите модели не разграничават ясно когнитивна, физическа и морална амортизация, нито установяват критерии за оценка на устойчивостта във времето. Зарева (2010) разглежда формирането и използването на човешкия капитал в България, но не анализира темповете на неговата деградация. Тази методологична празнина прави невъзможна реалистична оценка на дългосрочната стойност на инвестициите в човешки капитал, особено в условията на експоненциално ускоряващо се технологично развитие.
- 4. Липса на типологична диференциация.** Съществуващите подходи не разграничават систематично между потенциален, реален, ефективен и алтернативен човешки капитал. Владиков (2015) и Дулевски (2012) оценяват притежавания човешки капитал, но не анализират степента на неговото реално използване. Казаков (2010) обсъжда

инвестиционните решения, но не разглежда алтернативните сценарии за развитие. Танева (2025) измерва влиянието на некогнитивни фактори върху иновации, но не диференцира активния от пасивния човешки капитал. Тази липса на типологична рамка ограничава възможностите за прецизно управление и стратегическо планиране.

В допълнение към световната литература, българските изследвания (Казаков, 2010; Зарева, 2010; Владиков, 2015; Дулевски, 2012; Танева, 2025) споделят тези концептуални ограничения, което подчертава универсалния характер на идентифицираните пропуски и необходимостта от нова парадигма.

Цел и задачи на изследването

Цел: Разработване на комплексен класификационен модел на човешкия капитал, осигуряващ концептуална рамка за систематичен анализ на неговите елементи, взаимодействия и динамика.

Задачи:

- 1. Допълване на номенклатурата** на класификационните критерии с нови категории, отговарящи на съвременните изисквания на икономиката и управлението на човешките ресурси.
- 2. Систематизиране на класификаторите** на елементите на човешкия капитал, структурирани в седем тематични групи: природа и съдържание (Група А), произход и развитие (Група Б), приложимост и стойност (Група В), икономически измерения (Група Г), динамика във времето (Група Д), взаимодействия (Група Е)

и специфични характеристики (Група Ж).

3. **Разработване на типология** на човешкия капитал според степен на реализация и приложимост – от максимален (теоретичен) до отрицателен и просоциален.
4. **Дефиниране на методологични принципи** за подбор и приложение на класификаторите, гарантиращи концептуална консистентност и операционална ефективност.

Научна новост и приноси

Настоящото изследване внася следните основни приноси към теорията на човешкия капитал:

Концептуални иновации:

1. Въвеждане на критерии, които досега са липсвали в научната литература: синергичност на елементите (3.21), сила на връзката между елементи (3.22), форми на амортизация (3.16), податливост на автоматизиране с изкуствен интелект (3.33).
2. Систематизация на понятието "отрицателен човешки капитал" с детайлна типология.
3. Разграничение между антагонистични и алтернативни елементи на човешкия капитал – ключова диференциация за разбиране на ограниченията в паралелното развитие на компетентности.

Методологични иновации:

1. Йерархична структура на класификаторите, позволяваща адаптивно приложение според аналитичната цел.

2. Интеграция на количествени и качествени критерии за оценка на устойчивост, амортизация и инвестиционна стойност.
3. Операционализация на концепцията за човешки капитал чрез осем типологични категории (от максимален до просоциален).

Практическа приложимост:

1. Осигуряване на аналитичен инструментариум за стратегическо планиране на кадрови политики.
2. Създаване на рамка за оценка на рисковете от инвестиции в човешки капитал.
3. Основа за разработване на таргетираните програми за развитие на таланти и управление на компетентности.

Структура на изследването

Изследването е структурирано в следните основни раздели:

Раздел 1 представя контекстуализация на понятието "човешки капитал" и критичен преглед на съществуващите класификационни подходи.

Раздел 2 изгражда теоретичната обосновка и методологията на класификационния модел, дефинира основните принципи за подбор на класификатори и йерархичния ред на тяхното приложение.

Раздел 3 представя детайлно 33-те класификационни критерия, систематизирани в седем тематични групи, всеки илюстриран с конкретни примери.

Раздел 4 разработва типологията на човешкия капитал според степен на

Икономически теории

реализация и приложимост, включваща осем основни категории.

Изследването завършва с изводи, обобщаващи ключовите констатации, практическата приложимост на модела, методологичните изисквания за неговото прилагане, както и ограниченията и насоките за бъдещи изследвания.

Методологични параметри

Изследователски подход: Концептуално-аналитичен, базиран на систематичен преглед на литературата и логическа дедукция.

Теоретична рамка: Неокласическа теория на човешкия капитал (Becker, 1964), теория на социалния капитал (Coleman, 1988), ресурсно-базиран подход към организацията (Barney, 1991).

Ограничения: Настоящото изследване представя концептуална рамка без емпирична валидация. Практическото приложение и тестване на модела ще бъдат предмет на последващи изследвания.

Дефиниции на ключови понятия:

- **Човешки капитал** – съвкупност от знания, умения, способности, компетентности и други характеристики на индивида, които влияят на неговата продуктивност и икономическо поведение.
- **Класификационен признак (критерий)** – аналитично измерение, по което се категоризират елементите на човешкия капитал.
- **Елемент на човешкия капитал** – отделна, дискретна единица (знание, умение, способност), подлежаща на класификация.

2. Теоретична обосновка и методологическо приложение на класификационен модел в управлението на човешкия капитал

Класификационният модел в управлението на човешкия капитал осигурява систематична основа за **обосновано** вземане на управленски решения. Неговата теоретична обосновка се корени в установени организационни и психологически теории, които **осигуряват концептуална рамка за валидна и надеждна** класификация. Без научно обоснована система за категоризация, управлението на човешките ресурси рискува да се сведе до набор от интуитивни и субективни практики, лишени от необходимата прогностна сила и оперативна ефективност.

В съвременния организационен контекст класификационният модел изпълнява ролята на изследователски инструментариум, който позволява реализирането на таргетираните кадрови политики. Те включват развитие на таланти, прогностни анализи на потребностите от умения, както и индивидуализирано планиране на кариерното развитие.

Ефективността на класификацията се измерва с нейната способност да интегрира перспективите на различни заинтересовани страни — от стратегическите партньори до изпълнителните екипи. Според Ulrich (1997, с. 24), HR професионалистите трябва да създават инструменти, съобразени с бизнес целите, които да **балансира** стратегическите цели с **оперативните изисквания** и да **свързват**

стратегическото планиране с оперативното изпълнение.

Класификационният модел, макар и теоретично обосноваан, изисква **адаптация към специфичния организационен контекст и стратегически приоритети**. Тя е основният инструмент, който превръща абстрактния човешки капитал в управляем стратегически ресурс. Изборът и приложението на класификатори изискват **стриктна теоретична обосновааност, систематично планиране и методологична прецизност**. Тези изисквания са необходимо условие за **разработването на ефективна система за управление на човешкия капитал с висока практическа приложимост**.

2.1. Основни принципи за подбор на класификатори

За да бъде класификационният модел ефективен, той трябва да отговаря на следните основни принципи:

1. **Конкретност** — класификаторите трябва да са точно дефинирани и разграничени, за да се избегне двусмисленост в тяхното приложение.
2. **Недвигимост** — всеки класификатор трябва да обхваща **една ясно дефинирана характеристика или аспект**, без вътрешна хетерогенност.
3. **Алтернативност** — всеки елемент трябва да попада само в една категория **в рамките на даден класификационен признак**, което осигурява яснота на анализа **по конкретно измерение**.
4. **Пълнота** — класификаторите трябва да обхващат всички възможни стойности на характеристиките,

за да се избегнат пропуски в данните.

5. **Разграничимост** — класификаторите трябва да бъдат **взаимно изключващи се** — без припокриване в обхвата на категоризация.
6. **Устойчивост** — **дефинициите и границите на класификаторите** трябва да са концептуално стабилни, **макар конкретното им съдържание да може да еволюира** в съответствие с промените в икономическата и социална среда.

Тези принципи са от критично значение, тъй като съществуващите модели (Казаков, 2010; OECD, 2001) често страдат от концептуална неяснота – използват широки категории без ясни граници, което прави невъзможна наредената категоризация в практиката.

2.2. Йерархичен ред и приложение на класификаторите

Йерархията на класификаторите зависи от конкретните цели и задачи, които се решават в дадената организационна обстановка. Тя трябва да отчита индивидуалното значение на всеки класификатор, като съществено улеснява създаването на приложен модел за управление на човешкия капитал.

Процесът на избор на класификатори се детерминира от отговорите на следните основни въпроси:

1. Каква е причината за възникване на дадения елемент от човешкия капитал — обучение, реакция или инстинкт?
2. Каква е основната природа на елемента — физическа (моторни умения, мускулна памет), когнитивна

(знания, аналитично мислене, памет) или афективна (емоционална интелигентност, мотивация, ценности)?

3. Каква е основната движеща сила на елемента — вътрешна мотивация (воля, стремеж), организационна обвързаност (лоялност, ангажираност) или ценностна ориентация (етични принципи, културна идентичност)?
4. Каква е формата на проявление — наблюдаемо поведение (комуникация, лидерство), измерими резултати (производителност, иновации) или латентни характеристики (нагласи, ценности)?
5. Какви са основните детерминанти — генетични предиспозиции, формално обучение, професионален опит или социална среда?
6. С какви други елементи на човешкия капитал корелира даденият елемент — синергично (взаимно засилване), антагонистично (взаимно отслабване) или неутрално?

Представените въпроси формират методологична рамка за систематичен подбор и йерархизация на класификаторите. Тяхното последователно приложение осигурява концептуална яснота и операционална ефективност при конструирането на класификационния модел.

В практически план е целесъобразно класификаторите да бъдат подредени в йерархичен ред, съобразен с целта и задачите на класификацията. Приложението на **принципа 20/80** (Принцип на Парето) позволява да се фокусира вниманието върху **20% от класификаторите**, които генерират **80% от ефекта** в управлението на човешкия

капитал. По този начин се избягва излишна детайлизация и се оптимизира процесът на вземане на решения.

3. Класификационни признаци (критерии) за човешки капитал

Стойността на даден елемент от човешкия капитал може да се определи и анализира по различни класификационни признаци. При оценката на качествени характеристики се използват скаларни оценки, като например: „екстремно ниско“, „много ниско“, „ниско“, „средно ниско“, „неутрално“, „средно високо“, „високо“, „много високо“, „екстремно високо“, както и „липсва“, „ниска“, „висока“, „много висока“ и други. Тези стойности се определят чрез метода на **експертна оценка**, като се вземат предвид контекстът и спецификата на анализирания елемент.

Видовете елементи на човешкия капитал могат да се класифицират според:

Група А: Природа и съдържание (както представлява) на елементите

3.1. Характера (природа)

1. **Физически** (психомоторни) – телесни способности, моторика, координация.
2. **Когнитивни** (ментални) – знания, мислене, анализ, памет.
3. **Афективни** (емоционални) – мотивация, емоционален интелект, ценности, нагласи.
4. **Интегрирани** (психо-физически) – изискват едновременно физически и когнитивни елементи. Пример: Шофирането изисква едновременно психическа концентрация (когнитивен елемент) и координирани

физически действия (психо-моторен елемент).

Значението на афективните (емоционални) елементи за организационната ефективност е потвърдено емпирично от Танева (2025), която установява статистически значима връзка между некогнитивни фактори (удовлетвореност, ангажираност, доверие, комуникация) и иновационната активност в ИТ сектора в България. Нейното изследване демонстрира, че игнорирането на афективните компоненти води до непълна оценка на човешкия капитал.

3.2. Съдържанието

1. **Знания** – теоретична информация, факти, принципи и концепции, усвоени чрез обучение или опит.
2. **Умения** – практически способности за изпълнение на конкретни задачи или дейности.
3. **Способности** – вродени или развити потенциали за усвояване на знания и умения.
4. **Компетентности** – интегрирани знания, умения и нагласи за решаване на задачи.
5. **Практически опит** – натрупани знания и умения чрез директно участие в дейности или професионална практика.

3.3. Ниво на сложност

1. **Елементарни (нисши)** – най-простите, основни елементи на човешкия капитал, които не могат да бъдат разделени на по-малки части и служат като основа за по-сложни умения или знания.

2. **Съставни (комплексни)** – елементи, които се състоят от комбинация на няколко елементарни елемента и изискват тяхното интегриране, за да бъдат добити.

Човешкият капитал може да се дефинира в различна аналитична степен според конкретните цели. В този контекст може да бъдат съставни (Пример: програмиране, което съчетава познание на програмни езици и способност за използване на хардуер) или елементарни (Пример: познаване на синтаксиса на определен програмен език).

Група Б: Произход и развитие (как възниква) на елементите

3.4. Начин на възникване или придобиване (генезис)

1. **Биологично детерминирани** – наследствени, инстинктивни.
2. **Формално обучение** – систематично учене (училище, университет).
3. **Неформално учене** – наблюдение, опит, практика.
4. **Самонасочено развитие** – самообразование, саморазвитие.
5. **Индуцирано** – принудително, под външен натиск.

3.5. Йерархична зависимост (последователност на възникване)

1. **Първични (автономни)** – не изискват предварителен човешки капитал. Те са **предпоставка за** развитието на вторичните елементи.
2. **Вторични (зависими)** – не могат да възникнат без наличието на първични елементи на човешкия капитал.

Вторичните елементи изискват комбинация от първични или други

Икономически теории

вторични елементи, формирайки йерархична структура на зависимости.

Пример: Способността за критично четене (вторичен елемент) изисква базови умения за четене и разбиране на текст (първични елементи), както и развита способност за концентрация (друг първичен елемент).

3.6. Необходимост от специални условия за възникване

1. **Обстановка** – подходяща среда, която стимулира или позволява развитието на даден елемент от човешкия капитал. Пример: плуването изисква басейн или водоем.
2. **Оборудване** – необходими инструменти, технологии или материали за усвояване или приложение на дадено умение или знание. Пример: Научаването на програмен език изисква компютър.
3. **Учител/ментор** – наличието на квалифициран наставник или специалист, който да ръководи процеса на придобиване. Пример: Хирургичните техники изискват наблюдение от опитен специалист.

3.7. Възрастова обусловеност

Критерият анализира възрастовите ограничения и предпоставки за придобиване и приложение на елементи на човешкия капитал по следните параметри:

1. Наличие на критичен/оптимален период
 - **С критичен период** – възрастов диапазон, извън който придобиването е невъзможно или силно затруднено. Пример: Усвояване на ро-

ген език (0-7 години), формиране на музикален слух (до 10 години).

- **С оптимален период** – съществува предпочитана възраст, но придобиването е възможно и извън нея с намалена ефективност. Пример: Втори език (оптимално до 12 години), математически способности (оптимално 6-16 години).
- **Без възрастова обусловеност** – могат да бъдат придобити ефективно на всяка възраст. Пример: Критично мислене, професионални знания (счетоводство, право).

2. Възрастови граници за приложение

- **Минимална възраст** – биологични, когнитивни или законови ограничения за началото на използване. Пример: Шофиране на автомобил (-18 години), абстрактно мислене (-12-15 години).
- **Максимална възраст** – възраст, след която ефективното приложение е значително ограничено. Пример: Професионален спорт (30-40 години).

3. Динамика на ефективност във времето

- **Възходяща** – нараства с възрастта (стратегическо мислене, емоционална зрялост).
- **Низходяща** – намалява с възрастта (физическа сила, скорост на реакция).
- **Камбановидна** – пик в определена възраст (математическа креативност -30-40 г., професионален спорт -25-32 г.).

- **Стабилна** – константна през времето (вербални способности, кристализиран интелект).

4. Компенсаторни механизми (възможност за субституция)

- **Висока компенсируемост** – опитът компенсира възрастовия спад. Пример: Възрастен лекар диагностикува компенсира намаляването на теоретичното обучение с увеличен практически опит.
- **Ниска компенсируемост** – опитът не компенсира биологичните ограничения. Пример: Професионален спринт – опитът не компенсира загубата на мускулна експлозивност.

Пример: Усвояването на роден език е оптимално до 7-годишна възраст (критичен период), докато математическите способности могат да се развиват през целия живот, макар и с променливи темпове.

Група В: Приложимост и стойност (как се използва) на елементите

3.8. Ниво на универсалност (ширина) срещу ниво на специализираност (гъвкавост)

Този класификатор отразява **обхвата и детайлността** на приложимостта на човешкия капитал:

1. **Универсален** – приложим в широк спектър от ситуации и области. Пример: Критично мислене, комуникативни умения, работа с компютърна програма, базова математика, умения за решаване на проблеми.
2. **Специализиран** – **Специализиран** – фокусиран върху конкретна област

или дейност. Пример: Програмиране на Python, счетоводство, дигитален маркетинг, управление на проекти, хирургични техники.

3. **Специален** – специфичен за тясна или уникална област. Пример: Реставрацията на византийски икони, пилотиране на боен изстребител F-16, програмиране на квантови компютри, неврохирургия при деца.
4. **Уникален** – изключително редки или неповторими елементи. Пример: Експертиза по средновековни ръкописи на конкретен автор, познаване на изчезващ диалект, уникална артистична техника (стилът на конкретен художник), специфични умения за работа с уникално оборудване.

3.9. Фундаментален срещу приложен (оперативен, инструментален):

1. **Фундаментален** – елемент на човешкия капитал, който **няма директна приложимост**, но служи като **теоретична или абстрактна основа** за развитието на други умения или знания. Пример: **теоретични знания** за проектиране, които не са директно приложими без практически опит.
2. **Приложен (оперативен, инструментален)** – елемент, който може **директно да се приложи в практиката** и да доведе до **конкретен, видим резултат**. Пример: **оператор на пулт**, който знае кои клавиши да натисне, без да разбира теоретичните процеси зад тях.

3.10. Непосредствена (пряка) приложимост

Икономически теории

1. **Пряко приложими** – елементи, които директно генерират добавена стойност или видим резултат. Пример: шофиране; програмиране.
2. **Неприложими директно** – елементи, които **не създават пряка добавена стойност**, но **опосредстват** развитието на други видове човешки капитал. Пример: **способността за съсредоточаване** при учене – изключително полезна, но не генерира директна стойност, а подобрява ефективността на други процеси. Пример: умение за концентриране; емоционална устойчивост.

3.11. Според локацията (институция) на придобиване

1. **Училище** – формално обучение в учебни заведения от основно и средно образование.
2. **Университет** – висше образование и специализация.
3. **Работно място** – практически опит и обучение в реална работна среда.
4. **Друга образователна или обучителна организация.**
5. **Паралелно (дуално образование)** – комбинация от теоретично обучение и практически опит.

Група Г: Икономически измерения на елементите

3.12. Инвестиционна стойност – Определя се от **необходимия размер на инвестицията** (финанси и време) за придобиване на определен елемент от човешкия капитал. Нивата на инвестиционна стойност могат да бъдат:

1. **Първоначална инвестиция** – цена за придобиване.

2. **Поддържаща инвестиция** – цена за актуализиране. Включва **необходимите инвестиции** (финансови разходи, време и усилие) за:

- Адаптиране към нови условия или технологии.
- Непрекъснато поддържане на актуалността и конкурентността на даден елемент от човешкия капитал чрез обновяване на знанията и уменията.

3.13. Период на възвръщаемост – Отчита **времевия интервал**, за който инвестицията в човешкия капитал се изплаща под формата на генерирана добавена стойност, равна на разходите за неговото придобиване. Това е **времето, необходимо за "превръщане" на инвестицията** чрез човешкия капитал в реален приход. Определя се от **продължителността на отдаване на труд** в рамките на:

1. **Длъжност.**
2. **Професия.**
3. **Организация.**

3.14. Вероятност за реализиране (пазарно търсене) – Измерва **риска от загуба на инвестицията** в придобиването на даден елемент от човешкия капитал поради:

1. **Намалено пазарно търсене** в бъдеще.
2. **Промени в икономическата или технологична среда.**
3. **Остаряване на уменията и/или знанията.**

Този показател оценява **устойчивостта на инвестицията** в човешкия капитал и вероятността той да бъде ефективно използван в бъдеще.

3.15. Според източника (инвеститора) за придобиване или актуализация

1. **Фирма (организация)** – работодател или организационна структура.
2. **Личност** – самият индивид, който финансира развитието си.
3. **Родители** – семейна подкрепа за развитие.
4. **Общество** – неправителствени организации, държавни институции или други обществени структури.
5. **Комбинирано** – съчетание от няколко източника.

Пример: Незадължително образование може да се финансира от организацията (корпоративно спонсорство), личността (самофинансиране), или комбинирано (частично от работодател, частично собствени средства).

3.16. Форма на амортизация (съгържателен контекст) – Отчита процеса на загуба на стойност на даден елемент от човешкия капитал. Може да протече в следните **основни форми**:

1. **Когнитивна амортизация** – забравяне на знания, загуба на ментални способности.
2. **Физическа амортизация** – отслабване на физически способности, моторика.
3. **Морална (технологична) амортизация** – загуба на актуалност поради развитие на техниката, технологиите или промени в стандартите.

Според възможността за регенериране:

1. **Обратима амортизация** – загуба на стойност, която може да бъде възстановена чрез обучение, тренировки или практика.

2. **Необратима амортизация** – трайна загуба на стойност, която не може да бъде компенсирана (например възрастово обусловена загуба на физически способности).

Всяка форма на амортизация (когнитивна, физическа или морална) може да бъде обратима или необратима в зависимост от конкретния елемент и контекста. Примери:

1. Когнитивна обратима: забравени знания → възстановими чрез обучение
2. Когнитивна необратима: възрастова когнитивна деградация
3. Физическа обратима: загубена мускулна маса → възстановима чрез тренировка
4. Физическа необратима: загуба на зрение поради възраст

3.17. Степен на устойчивост във времето (динамичен контекст) – Показател за **темпо на амортизация** – скоростта, с която даден елемент от човешкия капитал губи стойност.

Примерна скала за оценка:

Количествена оценка:

1. **Много висока устойчивост (МВУ)** – полуживот > 20 години
2. **Висока устойчивост (ВУ)** – полуживот 10-20 години
3. **Средна устойчивост (СУ)** – полуживот 3-10 години
4. **Ниска устойчивост (НУ)** – полуживот 1-3 години
5. **Много ниска устойчивост (МНУ)** – полуживот < 1 година (таблица 1)

Икономически теории

Таблица 1. Качествени характеристики според необходимостта от актуализация

Устойчивост	Необходимост от актуализация	Типични примери
МВУ	Много ниска (над 20 г.)	Базисни умения за четене и смятане
ВУ	Ниска (над 10 г.)	Професионални занаяти
СУ	Периодична (на 2-10 г.)	Чужди езици
НУ	Честа (ежегодно)	IT технологии
МНУ	Постоянна	Познаване на нормативни актове

Източник: Авторско проучване

Ключови фактори, влияещи на устойчивостта:

1. **Темп на технологичното развитие в областта**
2. **Зависимост от специфичен контекст или инструменти**
3. **Биологични ограничения (когнитивни, физически)**
4. Ключови аспекти на оценката:
5. **Фактическа загуба на стойност** – вече настъпила амортизация
6. **Прогнозна амортизация** – оценка на риска от бъдеща загуба на стойност
7. **Времева функция** – динамика на промените в стойността във времето (линейна, експоненциална и др.)

Забележка: Формата на амортизация (3.16) определя **какво** се губи, докато степента на устойчивост (3.17) показва **колко бързо** се губи. Примери:

- Морална амортизация на технически умения може да има **ниска устойчивост** (бърза загуба на актуалност).
- Когнитивна амортизация на базови знания може да има **висока устойчивост** (бавно забравяне).

Методологичните подходи за оценка на инвестициите в човешки капитал

са разработени в български контекст от Дулевски (2012) и Владиков (2015), които прилагат модела на Mulligan и Sala-i-Martin за количествена оценка на възвръщаемостта. Техните емпирични оценки потвърждават аксиоматичното правило на пазарната икономика за връзка между образование и доходи, но не разглеждат динамичните аспекти на амортизация и устойчивост, които са критични в условията на бързо технологично развитие.

Група Д: Динамика на елементите във времето

3.18. Възможност за надграждане (актуализиране)

1. **Прогресивен тип човешки капитал** – елементи, които могат да бъдат **надградени, обогатявани или адаптирани**. Пример: **умението да програмираш на гаден език**, което може да се актуализира с нови технологии или методи.
2. **Консервативен тип човешки капитал** – елементи, които са **крайни и не подлежат на съществено надграждане**. Пример: **работа с традиционна шевна машина**, където уменията остават сравнително неизменни с времето.

3.19. Пластичност (адаптивност, флексибилност, гъвкавост) – Способността на даден елемент от човешкия капитал да се **променя и адаптира към нови условия**, без да губи същността и съдържанието си.

Типове пластичност:

- 1. Пластични (променливи, адаптивни, развиващи се)** – подлежат на **устойчива промяна**, като запазват новия вид, обем, форма или съдържание. Пример: Комуникативни умения – променят се устойчиво при практика.
- 2. Еластични (регресивни, неустойчиви)** – след промяна се **възвръщат към предишния си вид, обем, форма или съдържание**. Пример: Физическа форма – след тренировка се подобрява, но без поддръжка се влошава.
- 3. Твърди (консервативни, устойчиви, постоянни)** – **не подлежат на промяна** и запазват първоначалните си характеристики. Пример: Базови рефлексии и инстинкти – остават непроменени.

3.20. Периодичност на придобиване

- 1. Еднократност** – придобиване на даден елемент от човешкия капитал **веднъж**, без необходимост от повторение (Пример: четене).
- 2. Многократност** – придобиване на елемент от човешкия капитал **повтарящо се** или поддържано през време (Пример: ученето на чужд език).

Група Е: Взаимодействия между елементите

3.21. Взаимодействия между елементите – Критерият описва взаимодействието между различни елементи

на човешкия капитал и ефектите от тяхното съвместно съществуване. Разграничават се следните типове взаимоотношения:

- 1. Синергични (съпосочни) елементи** – взаимно се усилват: присъствието на единия повишава стойността или ефективността на другия.

Пример: Острота на зрението и фина моторика са взаимосвързани: доброто зрение улеснява прецизността на движенията чрез обратна визуална връзка. Аналогично, математическите знания значително подобряват способността за анализ на физичните закони, демонстрирайки как един когнитивен елемент може да стимулира функционално свързани с него други.

- 2. Елементи със сумиращо действие** – увеличават или намаляват общата стойност на човешкия капитал при комбиниране. Могат да бъдат независими или взаимозависими.

Пример: Образованието и професионалният опит се допълват и усилват взаимно – високото образование повишава теоретичните знания, докато опитът добавя практически умения, което води до повишена продуктивност и адаптивност. Социалните умения и емоционалният интелект са друг пример за взаимозависими елементи, които увеличават ефективността в комуникацията, екипната работа и лидерството.

- 3. Антагонистични (противопосочни) елементи** – взаимно се ограничават: присъствието на единия намалява ефективността на другия или го изключва.

Икономически теории

Пример: Натрупването на опит чрез строго формални методи може да намали способността за креативно мислене поради алтернативно възбуждане и потискане на различни неврологични центрове. При професии, изискващи спазване на процедури, често се наблюдава намалена способност за импровизация и новаторство.

4. Алтернативни елементи

Елементи, които се изключват взаимно — присъствието или развитието на един прави другия невъзможен или неприложим. Разграничават се степени на алтернативност:

- (1) **Пълна алтернативност:** Развитието на един елемент прави развитието на другия практически невъзможно (едновременно усвояване на противоречащи си методологии).
- (2) **Частична алтернативност:** Развитието на един елемент забавя или ограничава другия без напълно да го изключва (фокус върху аналитично мислене забавя развитието на креативни умения).
- (3) **Последователна алтернативност:** Развитието на един

елемент отлага развитието на друг за по-късен етап (първо специализирани, после междудисциплинарни умения).

Пример: Дълбоката специализация (квантова физика) ограничава възможността за развитие на междудисциплинарни умения като управленски или комуникационни компетентности. Аналогично, интензивното развитие на аналитично мислене (финансов одит) може да потиска креативните способности поради различните когнитивни процеси, които трудно се съчетават едновременно.

Разлика между антагонистични и алтернативни елементи: При антагонистичните съществува пряко взаимодействие – развитието на един елемент активно потиска другия (строго алгоритмичното мислене намалява креативността чрез конкуренция за когнитивни ресурси). При алтернативните липсва пряко взаимодействие – ограничението се дължи на психо-физиологични или ресурсни лимити (развитието на физическа издръжливост отнема време и енергия от интелектуалните умения без пряко потискане) (таблица 2).

Таблица 2. Взаимодействия между елементи – обобщение

Тип взаимодействие	Ефект	Примери	Управленски извод
Синергични	Мультипликативен ефект	Зрение “умножено по” моторика	Да се развиват паралелно
Сумиращи	Адитивен ефект	Образование “плюс” практически опит	Да се търси най-добрата комбинация
Антагонистични	Взаимно отслабване	Рутинна “минус” креативност	Да се балансира, според целта
Алтернативни	Взаимно изключване	Емпиричен опит “или” теоретично образование	Прилагане на анализ за избор (примерно “Разходи - ползи”)

Източник: Авторско проучване

3.22. Сила на връзката (зависимост) между елементи – Показва степента на взаимозависимост между два или повече елемента на човешкия капитал:

1. Абсолютна зависимост – единият елемент е напълно неприменим без другия. Пример: Управление на автомобил изисква зрение – без него уменията е неприменимо.
2. Силна зависимост – единият елемент е значително ограничен без другия. Пример: Писмена комуникация силно зависи от граматически знания.
3. Умерена зависимост – елементите се подобряват взаимно, но са приложими поотделно. Пример: Математически анализ подобрява програмирането, но не е задължителен.
4. Слаба зависимост – елементите са независими, но могат да създават синергия. Пример: Чужд език и спортни умения.
5. Динамична зависимост – връзката се променя (във времето) с развитието на технологиите. Пример: Способността за писане изисква фина моторика, но след овладяване на граматическите правила писането може да се осъществява с клавиатура.

Група Ж: Специфични характеристики

3.23. Форма на валидация (признание)

1. **Формална квалификация** – дипломи, сертификати, лицензи. Пример: Лекарски диплом, сертификат за чужд език.
2. **Неформално признание** – репутация, препоръки, портфолио. Пример:

Портфолио на дизайнер, GitHub репозитории на програмист.

3. **Самооценка** – субективно възприятие за собствените компетентности. Пример: Субективна увереност в лидерски способности.

3.24. Равнище (мащаб) на анализ

1. **Индивидуални** – анализ на човешкия капитал на ниво на отделен индивид.
2. **Организационни** – разглеждане на човешкия капитал в рамките на екип, група или организация.

- *Екипи* – фокус върху взаимодействието и синергиите в рамките на малка група.
- *Групови* – анализ на човешкия капитал в по-широк организационен контекст.

3. **Национални** – разглеждане на човешкия капитал на ниво на държава, отрасъл или териториална единица.

- *Отраслови* – специфични за даден икономически или професионален сектор.
- *Териториални* – свързани с географски или административно-географски особености.

4. **Регионални** – анализът обхваща обособен регион.

5. **Общочовешки** – глобални или универсални аспекти на човешкия капитал, независими от конкретна организация, държава или култура.

3.25. Контекст на анализ

Анализът на човешкия капитал може да се осъществява в различни контексти според **целта или областта на прилагане**:

Икономически теории

1. **Икономически** – фокус върху стойността, продуктивността и ефективността на човешкия капитал в икономически аспект.
2. **Управленски** – разглеждане на човешкия капитал в контекста на управлението на организации, процеси и ресурси.
3. **Социални** – анализ на влиянието на човешкия капитал върху социални взаимоотношения, общности и обществено развитие.

3.26. Преносимост между контексти:

1. **Високопреносими** – приложими в множество области и организации (напр. критично мислене). Пример: Критично мислене, управление на проекти.
2. **Контекстуално специфични** – ефективни само в определени условия (напр. знание на вътрешни процедури на една фирма). Пример: Познаване на SAP системата на дадена компания.

3.27. Тип и степен на натоварване

Елементите на човешкия капитал се характеризират с различни типове и степени на натоварване:

1) Физическо натоварване:

1. Ниска степен – минимално физическо усилие (напр. офис работа)
2. Средна степен – умерено физическо усилие (напр. медицински персонал)
3. Висока степен – значително физическо усилие (напр. строителство, спорт)

2) Когнитивно натоварване:

1. Ниска степен – рутинни ментални операции (напр. въвеждане на данни)

2. Средна степен – умерена умствена концентрация (напр. преподаване)
3. Висока степен – интензивно аналитично мислене (напр. изследователска работа)

Съотношение при комбинирано натоварване:

При повечето елементи на човешкия капитал присъстват и двата типа натоварване в различни пропорции. Съотношението се определя според доминиращия елемент:

1. Преобладаващо физическо – физическото натоварване е критично за изпълнението (напр. физиотерапевт, танцьор)
2. Балансирано – и двата типа са еднакво значими (напр. хирург, пилот)
3. Преобладаващо когнитивно – когнитивното натоварване е определящо (напр. финансов анализатор, програмист)

Забележка: Оценката на съотношението се извършва чрез експертна оценка, базирана на времевата продължителност, интензивност и критичност на всеки тип натоварване за успешно то изпълнение на съответната дейност.

3.28. Степен на съзнателен контрол

1. **Автоматизирани (процедурни)** – рутинни действия без активно внимание. Пример: ходене, каране на велосипед
2. **Частично съзнателни** – комбинация от автоматични и контролирани действия. Пример: шофиране.
3. **Изцяло съзнателни (декларативни)** – изискват активно внимание и мислене. Пример: анализ на финансов отчет.

Таблица 3. Матрица на натоварването

Професия	Физическо	Когнитивно	Доминанта
Строител	Високо	Ниско	Физическа
Хирург	Високо	Високо	Балансирана
Програмист	Ниско	Високо	Когнитивна
Учител	Средно	Високо	Когнитивна

Източник: Авторско проучване

3.29. Целеви и спонтанно възникващ (вторичен, съпътстващ) човешки капитал

- Целеви** – човешки капитал, който се развива **целенасочено** с конкретна цел или задача. Пример: Записване на курс за програмиране за придобиване на умения.
- Спонтанно възникващ (вторичен, съпътстващ)** – човешки капитал, който се формира **непреднамерено** или като страничен ефект от други дейности. Пример: Развитие на търпение и комуникативни умения при отглеждане на деца.

3.30. Количествено или качествено измерими

- Количествено измерими** – елементи, чиято стойност може да бъде измерена числено или статистически. Пример: Скорост на писане (гуми в минута)
- Качествено измерими** – елементи, чиято стойност не може да бъде измерена числено, а се оценява чрез качествени критерии. Пример: Емоционален интелект, креативност.

3.31. Според социалния характер на елементите

- Социално-емоционални компетентности (soft skills)** – комуникация, емпатия, работа в екип;
- Технико-специализирани компетентности (hard skills)** – професионални знания, технически умения.

3.32. Социално въздействие, изразяващо се в:

- Позитивни социални екстерналии** – създава обществени блага (напр. културна дейност, доброволчество);
- Неутрална** – без значим социален ефект извън организацията;
- Негативни социални екстерналии** – може да има вредни социални последици (виж отрицателен човешки капитал).

3.33. Податливост на автоматизиране с изкуствен интелект

Този критерий отчита възможността на даден елемент от човешкия капитал да бъде **автоматизиран или подпомогнат от изкуствен интелегент**, включително **интелектуални и ментални дейности**, както към настоящия момент, така и в бъдеще. Дава се като експертна оценка по създадена за целта скала.

4. Типология на човешкия капитал според степен на реализация и приложимост (От класификация към типология: концептуален преход)

Представените 33 класификационни критерия, систематизирани в седем тематични групи, надхвърлят съществуващите подходи в литературата по няколко съществени начина.

Първо – интегративност. Докато традиционните модели се фокусират върху отделни аспекти – икономически (Besker, 1964; Mincer, 1974; Владиков, 2015; Дулевски, 2012), социални (Coleman, 1988; Putnam, 2000) или некогнитивни (Танева, 2025) – настоящата рамка обединява природа и съдържание (Група А), произход и развитие (Група Б), приложимост и стойност (Група В), икономически измерения (Група Г), динамика във времето (Група Д), взаимовействия (Група Е) и специфични характеристики (Група Ж) в единна аналитична структура. Тази холистична перспектива позволява многоизмерен анализ, който е невъзможен при фрагментирани подходи.

Второ – операционализируемост. За разлика от концептуалните рамки (Казаков, 2010; Зарева, 2010; OECD, 2001), които остават на високо ниво на абстракция, предложените критерии са структурирани така, че да позволяват конкретна оценка и категоризация. Критериите за устойчивост (3.17), инвестиционна стойност (3.12-3.14), възрастова обусловеност (3.7) и натоварване (3.27) са придружени от количествени скали и качествени дескриптори, осигуряващи приложимост в организационна практика.

Трето – динамична перспектива. Включването на критерии за пластичност (3.19), амортизация (3.16), устойчивост (3.17) и податливост на автоматизиране (3.33) отразява динамичната природа на човешкия капитал във времето – измерение, което липсва в статичните модели на възвръщаемост от образование (Владиков, 2015; Дулевски, 2012) и в концептуалните рамки за формиране (Казаков, 2010; Зарева, 2010).

Четвърто – релационен анализ. Критериите за синергичност (3.21) и сила на връзката (3.22) въвеждат релационна перспектива, която е отсъствала в предишните подходи. Докато Танева (2025) идентифицира некогнитивни фактори, които влияят върху иновации, настоящият модел систематизира как елементите се усилват (синергични), сумират (адитивни), ограничават (антагонистични) или изключват (алтернативни) взаимно – критично разграничение за разбиране на ограниченията в паралелното развитие на компетентности.

Въпреки обхватността на класификационната рамка, тя описва характеристики на отделни елементи, но не диференцира различните състояния на съвкупния човешки капитал според степента на неговата актуализация и практическо използване. Тази методологична необходимост мотивира прехода към типологичен анализ в следващия раздел.

Докато съществуващите български изследвания (Казаков, 2010; Владиков, 2015) се фокусират предимно върху формирането и оценката на човешкия капитал, настоящата типология

разширява анализа чрез разграничение на различни състояния според степен на реализация и приложимост. Това е важно допълнение, тъй като, както отбелязва Казаков (2010), човешкият капитал "няма собствено битие, различно от това на своя притежател", което изисква диференциран подход към неговото измерване и управление.

За разлика от по-горните класификационни признаци, които описват характеристики на отделните елементи, настоящата типология разглежда различни състояния на съвкупния човешки капитал според количествен показател и практическо използване.

Класифицирането на елементите на човешкият капитал според аналитичната цел може да се представи чрез следния модел:

4.1. Максимален (теоретичен): Теоретично възможен човешки капитал за даден субект при идеални условия (неограничени ресурси, оптимална среда, липса на ограничения). Представява абсолютния таван на потенциала.

4.2. Потенциален: Практически постижим човешки капитал за даден човек, организация, държава или регион при реални условия. Показва границите на възможното нарастване и потенциала за развитие.

4.3. Реален (приложим): Постигнат към определен момент човешки капитал за даден индивид, организация, държава или регион. Представява фактическия ресурс, с който разполага субектът.

4.4. Ефективен: Човешки капитал, който **реално се прилага** в конкретна ситуация и **генерира добавена стойност**. Подкатегории:

1. **Активен** – част от ефективния човешки капитал, която се използва **в текущия момент** или за **конкретна дейност**
2. **Пасивен** – част от ефективния човешки капитал, която **не се използва в текущия момент**, но е **налична за бързо активиране** при необходимост

Забележка: Разликата между реален (4.3) и ефективен (4.4) човешки капитал показва степента на използване на наличния ресурс (разлика между възможности и реализация).

4.5. Алтернативен: Човешки капитал, който хипотетично би могъл да бъде постигнат при различен избор на обстоятелства. Представява алтернативен сценарий за развитие. Пример: друг вид образование или квалификация.

4.6. Отрицателен човешки капитал: Човешки капитал, чието **приложение води до деструктивни последици** – за носителя, организацията или обществото. Включва:

Типове отрицателен човешки капитал:

1. **Социално деструктивен** – създава вреди за обществото чрез криминални умения, манипулативни техники и др. Пример: Способностите на хакер за незаконни дейности изискват инвестиция в обучение, но създават положителна стойност само за носителя, докато обществото трябва да влага огромни ресурси за защита и неутрализиране на ефекта.
2. **Организационно деструктивен** – вреди за организацията. Пример: познания за саботажни дейности, токсично поведение.

Икономически теории

3. **Саморазрушителен** – вреди за самия носител. Пример: зависимости, деструктивни навици.

4. **Остарели/контрапродуктивни знания** – създават негативна добавена стойност поради неактуалност. Пример: остарели практики, които блокират иновации.

4.7. Обезценяващ елемент: Елемент, чието придобиване води до частична или пълна загуба на стойност на групи, вече придобити елементи. Пример: Интензивното използване на изкуствен интелект за генериране на текст може да обезцени уменията за самостоятелно писане и критично мислене.

4.8. Човешки капитал с обществена полезност (просоциален):

Човешки капитал, който се прилага безвъзмездно за обществено благо, без директна материална възвръщаемост за носителя:

- **Характеристики:**

- Създава **позитивни екстерналии** за обществото
- **Не се изплаща** в директен финансов смисъл за носителя

- Измерва се по **разходен модел** (инвестирани ресурси за придобиване)

- **Примери:**

- Доброволческа работа (в НПО, читалища и др.);
- Безвъзмездно споделяне на знания (напр. менторство, обучения);
- Благотворителни дейности, изискващи специфични умения.

Забележка: От организационна перспектива този човешки капитал може да има **дългосрочна косвена възвръщаемост** чрез репутационни ефекти или укрепване на социалния капитал.

Изводи и обобщения

На базата на горния текст може да се направят следните ключови обобщения:

1. **Динамична природа на човешкия капитал**

Човешкият капитал е динамичен и контекстуално зависим ресурс, чиято стойност се определя от устойчивостта във времето, способността за адаптация и съответствието с

Таблица 4. Обобщена таблица на типологията

Тип	Характеристика	Приложно значение
Максимален	Теоретичен максимум	Теоретични изследвания
Потенциален	Практически постижим	Реалистично планиране на развитие
Реален	Фактически притежаван	Оценка на наличния ресурс
Ефективен	Реално използван	Измерване на ефективността
Алтернативен	Възможен при друг избор	Анализ на пропуснати възможности
Отрицателен	Деструктивен ефект	Идентифициране на рискове
Просоциален	Обществена полезност	Оценка на социалното въздействие

Източник: Авторско проучване

реалните нужди. Непрекъснатото актуализиране е критично за запазване на стойността му в условията на бързи технологични и социални промени.

2. Взаимодействия между елементите

Синергичните елементи взаимно се усилват и повишават общата стойност, докато антагонистичните и отрицателните създават рискове и изискват целенасочени превантивни стратегии, комбиниращи регулаторни, образователни и технологични решения. Разграничението между синергични и антагонистични елементи надгражда съществуващите български изследвания (Танева, 2025; Казаков, 2010), които разглеждат елементите на човешки капитал предимно изолирано, без анализ на техните взаимодействия.

3. Стратегическо управление на инвестициите

Ефективното инвестиране изисква баланс между краткосрочни и дългосрочни цели, гъвкави образователни траектории и стратегическа ориентация към устойчиво развитие.

4. Специфични аспекти в съвременния контекст

Автоматизацията и ИИ оптимизират рутинни процеси, но социалните и креативните умения остават ключови. Просоциалният човешки капитал играе критична роля за културното и социалното благосъстояние.

Практическа приложимост на модела

Предложеният класификационен модел представлява системен инструмент за стратегическо управление на човешките ресурси, който осигурява:

- **Аналитична прецизност** при анализ на структурните и функционални компоненти.
- **Стратегическо планиране** на инвестициите в обучение и квалификация.
- **Управление на рискове** чрез превантивни стратегии.
- **Адаптивност** към динамичните промени в икономиката и технологиите.

Моделът разкрива многоизмерната природа на човешкия капитал и подчертава необходимостта от интегриран подход, балансиращ индивидуални, организационни и обществени приоритети.

За разлика от концептуалните рамки (Казаков, 2010; Зарева, 2010), които остават на теоретично ниво, настоящият модел предоставя:

- Конкретни критерии за оценка (3.12 - 3.17) вместо общи принципи;
- Типология за диференциация (4.1 - 4.8) вместо агрегирани показатели;
- Матрици за сравнителен анализ (таблици 1 - 4) вместо дескриптивни описания.

Методологични изисквания

За ефективно прилагане на модела е необходимо предварително дефиниране на аналитичната рамка, концептуална консистентност и контекстуална адаптация, които гарантират едностранност на класификацията и сравнимост на резултатите.

Ограничения и бъдещи изследвания

Настоящото изследване представя концептуална рамка без емпирична валидация. Следващите етапи на изследователската програма включват:

Икономически теории

1. Емпирично тестване на класификационния модел в конкретни организационни контексти.
2. Разработване на количествени метрики за оценка на отделните класификационни признаци.
3. Сравнителен анализ на приложимостта на модела в различни сектори и културни среди.
4. Дългосрочно проследяване на динамиката на човешкия капитал във времето.

Тези направления ще допринесат за операционализацията на модела и неговата практическа приложимост в управлението на човешките ресурси.

Заключение

Настоящото изследване представя комплексен класификационен модел на човешкия капитал, включващ 33 критерия в седем тематични групи и осем-категорийна типология. Чрез

систематично интегриране на досега фрагментарно разгледани измерения – синергия и антагонизъм между елементите, динамика на амортизацията, отрицателен човешки капитал и податливост на автоматизиране с изкуствен интелект – моделът представлява едновременно теоретичен принос и практически инструмент за стратегическо управление на човешките ресурси.

Макар настоящата рамка да установява концептуалната основа, пълният ѝ потенциал ще се реализира чрез емпирична валидация и практическо приложение. В условията на преход към икономика на знанието и трансформация на пазарите на труда под въздействието на технологичната автоматизация, този модел предлага систематичен подход за ефективно адаптиране, балансирайки индивидуално развитие, организационна ефективност и обществено благосъстояние.

Цитирани източници (References):

1. Владиков, А. (2015). Икономика, организация и управление на човешкия капитал. Пловдив: УИ "Паисий Хилендарски".
(Vladikov, A. (2015). Ikonomika, organizatsia i upravlenie na choveshkia kapital. Plovdiv: UI "Paisiy Hilendarski")
2. Дулевски, Л. (2012). Оценяване на човешкия капитал: подходи и решения. *Годишник на УНСС*, том II, София: УИ "Стопанство".
(Dulevski, L. (2012). Otsenyavane na choveshkia kapital: podhodi i reshenia. *Godishnik na UNSS*, tom II, Sofia: UI "Stopanstvo")
3. Зарева, И. (2010). Човешкият капитал в България: формиране, състояние, използване, насоки за развитие. София: Академично издателство "Проф. Марин Дринов".
(Zareva, I. (2010). Choveshkiyat kapital v Bulgaria: formirane, sastoyanie, izpolzvanе, nasoki za razvitiе. Sofia: Akademichno izdatelstvo "Prof. Marin Drinov")
4. Казаков, А. (2001). Човешкият капитал. София: Изд. "Феней".
(Kazakov, A. (2001). Choveshkiyat kapital. Sofia: Izd. "Feneya")
5. Казаков, А. (2010). Човешкият капитал: концептуална рамка и функционална методология. *Научни трудове на УНСС*, София.
(Kazakov, A. (2010). Choveshkiyat kapital: kontseptualna ramka i funktsionalna metodologia. *Nauchni trudove na UNSS*, Sofia)
6. Barney, J.B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
7. Becker, G.S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press.
8. Coleman, J.S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120.
9. Hanushek, E.A. & Woessmann, L. (2015). The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth. MIT Press.
10. Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Columbia University Press.
11. OECD (2001). The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. OECD Publishing.
12. Putnam, R.D. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. Simon & Schuster.
13. Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
14. Taneva, Zh. (2025). Non-cognitive Factors of Human Capital Development and Their Impact on Innovation. *Proceedings of the Technical University of Sofia*, 75(1).
15. Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Harvard Business School Press.

Kompleksen model za klasifikatsia na choveshkia kapital: kontseptualna ramka i metodologia

Selman Delibramov

Complex Human Capital Classification Model: Conceptual Framework and Methodology

Selman Delibramov

Abstract: The research develops a complex classification model of human capital structured in 33 criteria which are systematized in seven thematic groups: nature and content, origin and development, applicability and value, economic dimensions, temporal dynamics, interactions and specific characteristics. The model builds on existing theoretical frameworks by incorporating dimensions that have so far remained fragmentarily examined – synergy and antagonism between elements, forms of depreciation, negative human capital and susceptibility to automation with artificial intelligence. A typology of human capital according to degree of realization has been developed. It is comprised of eight categories from maximal (theoretical) to prosocial. Methodological principles for the selection and hierarchization of classifiers are defined, providing conceptual consistency and operational efficiency. The model provides an analytical toolkit for strategic human resources management, investment risk assessment and the development of targeted personnel policies. The research has a conceptual-theoretical character; empirical validation and practical application of the model will be the subject of subsequent research.

Key words: human capital, classification model, investment in education, human capital depreciation, synergistic effects, negative human capital, automation, human resources management.

JEL: J24, I25, O15, M51, M53.