



Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“

Университетски център
за работа с млади учени,
докторанти и постдокторанти

Academia
IUVENTUTIS

РЪКОВОДСТВО ЗА СТУДЕНТА (Силабъс / Syllabus)

относно академичния курс

ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ



за студентите от Всички докторски програми на Всички факултети
на Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ чрез
„Академия Ювентутис – университетски център за работа с млади учени,
докторанти и постдокторанти“, ПУ „Паисий Хилендарски“, гр. Пловдив

Пловдив, 2025

УНИВЕРСИТЕТСКО ИЗДАТЕЛСТВО „ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ“



**ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ“**

**Университетски център
за работа с млади учени,
докторанти и постдокторанти**



РЪКОВОДСТВО ЗА СТУДЕНТА (Силабъс / Syllabus)

относно академичния курс

ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

за студентите от всички докторски програми на всички факултети
на Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“

чрез

„Академия Ювентутис – университетски център
за работа с млади учени, докторанти и постдокторанти“,
ПУ „Паисий Хилендарски“, гр. Пловдив

**Пловдив
2025 г.**

РЪКОВОДСТВО ЗА СТУДЕНТА (Силабъс / Syllabus)

Автор на академичния курс и ръководството:

доцент доктор Атанас Владиков

Ексклузивен преподавател на основен трудов договор

Доцент по „Световно стопанство и международни икономически от-
ношения“

Главен експерт „Международни мрежи“

Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“

Графична идея и дизайн на корицата

Валентина Ангелова

Издава

Университетско издателство „Пловдивски университет“

Всички права запазени! © 2025 г.

Първо издание!

Изданието се финансира изцяло със собствени средства на
доц. д-р Атанас И. Владиков и е без комерсиална цел.

ISBN 978-619-281-094-8

За контакти

доц. д-р Атанас Владиков

www.atanasvladikov.eu

avladikov@uni-plovdiv.bg

Atanas Vladikov @ LinkedIn

Atanas Vladikov @ ResearchGate.net

Ректорат: ет.2, Кабинет № 125

ул. „Цар Асен“ № 24, гр. Пловдив

00359 / 32 / 261 – 413

Сайт на „Академия Ювентутис“: <https://aiu.uni-plovdiv.bg/>

Сайт на ПУ „Паисий Хилендарски“: <https://uni-plovdiv.bg>

СЪДЪРЖАНИЕ

I. АНОТАЦИЯ	4
II. УЧЕБНА ПРОГРАМА.....	5
III. МЕТОДИ НА ПРЕПОДАВАНЕ.....	8
IV. ЕЗИК НА ПРЕПОДАВАНЕ	8
V. ПРЕДВАРИТЕЛНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА КУРСА.....	8
VI. ПОЛИТИКИ НА ПРЕПОДАВАНЕ В КУРСА	8
VII. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО.....	9
VIII. ЛИТЕРАТУРА	10
IX. ФОРМАТ НА ИЗПИТА И МЕТОД ЗА ОЦЕНЯВАНЕ.....	13
X. УКАЗАНИЯ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА КУРСОВ ПРОЕКТ	14
XI. КОНСПЕКТ ЗА ИЗПИТА.....	16

I. АНОТАЦИЯ

Настоящият академичен курс за докторанти *„Икономика и управление на човешкия капитал“* предоставя задълбочено теоретични и емпирични изследвания на човешкия капитал като централен момент на създаването на икономическа стойност и конкурентното предимство за страните, които развиват икономика на знанието.

Курсът надхвърля фундаменталното управление на персонала, за да анализира характеристиките и структурата на работната сила през стратегическа и икономическа призма, като разглежда знанията и уменията на хората като икономически активи, чиято стойност може да бъде калкулирана и оптимизирана.

Централната цел на курса е да предостави на докторантите усъвършенствана аналитична рамка, необходима за моделиране и оценка на това как инвестициите в човешки капитал влияят върху натрупването и използването на човешки капитал на индивидуално ниво, на организационно/корпоративно ниво и на ниво макроикономически растеж. Непосредствените задачи на курса са да се демонстрират икономическите принципи на формирането на човешки капитал, включително възвращаемостта от образованието, обучението на работното място и ученето през целия живот, както и последващото им въздействие върху разликите в заплащането и производителността от труда при създаването на стоки и предоставянето на услуги с висока добавена стойност. В допълнение курсът е планиран да развие способностите у курсистите за проектиране и критика на сложни стратегии за човешки капитал, които са свързани с всеобхватните икономически и стратегически цели на една организация – публична или частна.

В конкретни примери курсистите ще анализират структурите на компенсациите на труда и стимулите не само като фактори на разходите, но и като критични икономически механизми за съгласуване на поведението на различни икономически агенти – инвестиционални регулатори, образователни структури, инвеститори и ползватели на човешки капитал.

Значителен акцент ще бъде поставен върху емпиричните предизвикателства при измерване на възвращаемостта на инвестициите в човешки капитал, което ще изисква от студентите да оценяват знанията и уменията като нематериални активи, които се натрупват, опресняват и утилизират през целия живот на човека.

От макроикономическа гледна точка курсът разглежда как националните инвестиции в образование, здравеопазване и развитие на умения оформят дългосрочната траектория на растеж на страната, разпределението на доходите и глобалната конкурентоспособност. От курсистите ще се изисква да формулират и представят оригинално изследователско предложение като курсов проект за успешното завършване на курса, в който ще приложат икономическо моделиране към съвременен проблем в управлението на човешкия капитал.

Курсът подготвя докторантите да работят в една нова за страната ни интердисциплинарна област, генерирайки нови знания относно развиването и използването на човешкия капитал.

II. УЧЕБНА ПРОГРАМА

Обучителен модул №	Теми / Академична заетост	Хорариум (в часове)
<u>Модул-1</u> Този модул установява основните икономически принципи, които са в основата на изучаването на човешкия капитал	Представяне на академичния курс „Икономика и управление на човешкия капитал“ и на организацията на работата в курса. Разясняване на работата по курсовия проект като задължителен елемент от учебната подготовка. 1. Микроикономически основи на човешкия капитал. Модел на Бекер. Анализ при взимането на решения от фирми и индивиди относно образованието, обучението и придобиването на умения, включително концепциите за специфичен спрямо общ човешки капитал. 2. Икономика на труда и определяне на заплатите на основата на човешкия капитал. Критично изследване на структурите на възнагражденията за труд. 3. Макроикономически характеристики при разпределението и мобилността на човешкия капитал. Пазар на таланти. Анализ и модели за съвпадение на работните места с работната сила. Икономическо въздействие на неправилното разпределение на талантите върху производителността на фирмата и съвкупния икономически резултат в икономиката.	5

РЪКОВОДСТВО ЗА СТУДЕНТА (Силабъс / Syllabus)

	4. Икономика на дискриминацията и многообразието. Теоретичен и емпиричен анализ на дискриминацията на пазарите на труда и икономическият аргумент за многообразието като механизъм за подобряване на представянето и иновациите в портфолиото от човешки капитал. 5. Проблеми „принципал-агент“ и дизайн на стимулите: Приложение на теорията на договорите и моделите „принципал-агент“ за проектиране на оптимални структури на стимули, включително заплащане по представяне, заплати за ефективност и компенсации, базирани на справедливост, за да се съгласуват действията на служителите с организационните цели.	
<u>Модул-2</u> Измерване, стратегия и организационно приложение	6. Измерване на инвестициите и възвръщаемостта на инвестициите в човешки капитал. Критична оценка на методологиите за количествено определяне на възвръщаемостта на инвестициите в човешки капитал. 7. Стратегически човешки капитал и фирмено представяне. Човешкият капитал като стратегически актив. Анализ на това как специфичният за фирмата човешки капитал допринася за устойчиво конкурентно предимство и генерирането на икономически ползи. 8. Човешки капитал и икономика на иновациите. Изследване на връзката между управлението на човешкия капитал, създаването на знания и производителността на научноизследователската и развойна дейност. 9. Икономическата логика на системите за управление на таланти. Проектиране на интегрирани системи за привличане, развитие и задържане на таланти, базирани на икономически принципи, включително анализ на разходите и ползите от вътрешното развитие спрямо външното наемане. 10. Динамика на икономическите системи. Икономически анализ на нестандартните работни споразумения, платформения труд и последиците за инвестициите в човешки капитал, мрежите за социална сигурност и предефинирането на договора между работодател и служител.	5

ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

Модул-3 Екосистема на човешкия капитал	11. Макроикономика на формирането на човешки капитал: Анализ на ролята на националните инвестиции в образование, здравеопазване и ранно детско развитие като определящи фактори за дългосрочен икономически растеж, внедряване на технологии и конвергенция на доходите между страните. 12. Публична политика и стимули за човешки капитал: Оценка на правителствените политики – като субсидии за висше образование, данъчни облекчения за корпоративно обучение и имиграционни правила за квалифицирана работна ръка – и тяхната ефективност при стимулиране на оптимални нива на инвестиции в човешки капитал от физически лица и корпорации. 13. Инвеститори в човешки капитал и инвестиционни съображения. Разглеждане на нарастващото търсене от страна на инвеститорите на показатели за човешки капитал като част от ESG (екологични, социални и управленски) рамки. 14. Глобална мобилност и международен поток от таланти (изтичане/циркулация на мозъци). Икономически причини и последици от глобалната конкуренция за таланти, включително въздействието на висококвалифицираната имиграция върху иновационните екосистеми както на изпращащите, така и на приемащите страни. 15. Бъдещето на човешкия капитал: технологии, демография и дългосрочни тенденции.	5
	Общо: 15 часа лекции	15

III. МЕТОДИ НА ПРЕПОДАВАНЕ

Курсът е организиран в 15 учебни часа лекции. При преподаването на дисциплината *Икономика и управление на човешкия капитал* се ползват следните методи:

- лекционно обучение: по основните теоретико-методологични теми;
- казусно обучение: при усвояването на дискуссионни концепции;
- интернет-базирана приложно-изследователска работа, свързана с индивидуални и/или групови практически задания;

Приоритет се дава на интерактивното обучение, с използване на казусния метод и самостоятелна работа в интернет.

IV. ЕЗИК НА ПРЕПОДАВАНЕ

Езиците на преподаване на курса и на комуникация с лектора са два:

- 1) Български език;
- 2) Английски език

V. ПРЕДВАРИТЕЛНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА КУРСА

Няма такива

VI. ПОЛИТИКИ НА ПРЕПОДАВАНЕ В КУРСА

- Силно се насърчава присъствието и активното участие на студентите по време на лекционни занятия;
- Насърчава се използването от студентите на съвременна компютърна и информационна техника и технологии по време на обучителния процес;
- Насърчава се комуникацията с лектора по електронен път;
- Поддържа се високо ниво на академична и творческа атмосфера по време на обучителния процес;
- Не се толерира по никакъв начин дискриминационното поведение по време на учебния процес на основата на етнически признак, пол, възраст, раса, религиозни убеждения и др.;

VII. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

Студентите завършили успешно курса *Икономика и управление на човешкия капитал*:

1. Ще познават

- основните моменти в Теорията за човешкия капитал и други релевантни икономически теории;
- приложението на икономически и управленски принципи при управлението на човешкия капитал;
- водещите световни практики управлението на човешкия капитал;
- терминологичния апарат на икономиката и управлението и да формулират и защитават инвестициите в човешки капитал, като по този начин си осигуряват стратегическо място на масата за вземане на организационни решения;

2. Ще могат:

- Да анализират и моделират управленски решения и стратегии при формирането и използването на човешки капитал;
- Да конструират и оценяват икономически модели на базата на различни управленски решения, както и да оценяват последиците от икономиката на заетостта и нестандартните работни споразумения от гледна точка на човешкия капитал, като вземат предвид ерозията на инвестициите, специфични за фирмата, и прехвърлянето на разходите за обучение към отделните лица;
- Да изчисляват различни финансови параметри в областта на човешкия капитал, които да служат за взимане на решения, включително въпроси свързани с многообразието, равенството и приобщаването на лица с различни качества на работната сила, като например – как намаляването на дискриминацията или използването на разнообразни човешки таланти може да подобри портфолиата от човешки капитал и да подобри решаването на проблеми и икономическата ефективност;
- Да познават системните връзки между пазара на труда и инвестиционните решения в областта на човешкия капитал и да преминават отвъд описателните практики в областта на управлението на човешките ресурси към прогнозни и предписателни анализи;

- Да предлагат устойчиви управленски решения на индивидуално, фирмено и държавно ниво за формиране и употреба на човешкия капитал;
- Да работят с набор от инструменти, за да ръководят бъдещите си организации или изследователски начинания при справянето със сложните икономически компромиси, присъщи на изграждането, управлението и привличането на високопроизводителна работна сила;

VIII. ЛИТЕРАТУРА

ОСНОВНА АКАДЕМИЧНА ЛИТЕРАТУРА

На български език

Учебници:

1. Шишманова П. (2022) *Човешкият капитал в дигиталната икономика*, Академично издателство „Ценов“
2. Казаков Ат. (2019) *Човешкият капитал. Формиране, функциониране и инвестиционни решения*, Издателство на УНСС
3. Караилieва М. (2018) *Човешкият капитал в туризма*, Нов български университет
4. Миланова Ад., П. Найденова (2013) *Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност*, Академично издателство „Проф. Марин Дринов“
5. Дулевски Л. (2010) *Пазар на труда*, ИК „Сиела софт енд паблишинг“
6. Захариев А. (2001) *Финансово управление на човешките ресурси*, ИК „Абагар“ – гр. Велико Търново
7. Казаков Ат. (2001) *Човешкият капитал*, УИ „Стопанство“ – София

Книги / Учебни помагала / Сборници:

1. Колева-Стефанова Д. (2024) *Учебно помагало по човешки капитал*, Издателство на УНСС
2. Пикетй Т. (2018), *Капиталът. XXI век.*, С., Изд. „Изток-Запад“
3. Владиков А. (2015) *Икономика, организация и управление на човешкия капитал*, Кн. 2 – поредица учебни пособия на ФИСН, УИ „Паисий Хилендарски“

4. Сборник от научна конференция (2015) *Човешкият капитал. Методология, измерения, практики*, Издателство на Нов български университет
5. Сборник под редакцията на Панайотов Д. (2015) *Човешкият капитал. Методология, измерения, практики*, С., Издателство на Нов български университет
6. Зарева И. (2010) *Човешкият капитал в България. Формиране, състояние, използване, насоки за развитие*, Академично издателство „Проф. Марин Дринов“
7. Попов Г. (2007) *Човешкият капитал на 21-ви век. Подбор, обучение, кариера, мотивация, лидерство, ефективност. Световен опит*, Изд. „Персонал Консулт – Г. Попов
8. Вачкова Ел., Кр. Джулев (2003) *Човешкият капитал. Част I и Част II*, Българска търговско-промишлена палата

На английски език

Учебници:

1. Pena P. A. (2025) *Human Capital for Humans: An Accessible Introduction to the Economic Science of People*, University of Chicago Press
2. Zahariev A. (2012) *Financial Management of Human Resources*, ABAGAR
3. Burton-Jones A., J.C. Spender (2011) *The Oxford Handbook of Human Capital*, Oxford Handbooks

Други:

1. Tait A. (2025) *The Human Capital Playbook: Strategies for Leaders to Hire, Inspire, and Retain Talent*, Amazon Digital Services LLC – Kdp
2. Selden S. C. (2018) *Human Capital: Tools and Strategies for the Public Sector*, CQ Press
3. Fleschhauer Kai-J. (2007) *A Review of Human Capital Theory: Microeconomics*, Discussion Paper 2007-01, Universitat St. Galle
4. OECD (2001) *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, 2001, OECD, Paris.
5. Thurow L. (1970) *Investment in Human Capital*, Wadsworth Publishing Company, California.

СПЕЦИАЛИЗИРАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Goode Richard B. (1959) *Adding to the stock of Physical and Human Capital*, The American Economic Review, 49(2)
2. Schultz T. (1961) *Investment in Human Capital*, The American Economic Review, 51(1)
3. Becker G. (1962) *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*, The Journal of Political Economy, 70(5)
4. Becker G., (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York
5. Weisbrod B. (1966) *Investing in Human Capital*, The Journal of Human Resources 1(1)
6. Kiker B. (1966) *Historical Roots of the Concept of Human Capital*, Journal of Political Economy, Vol. 74
7. Haley W. (1973) *Human Capital: The Choice Between Investment and Income*, The American Economic Review, 63(5)
8. Mincer J. (1974) *Schooling, Earnings, and Experience*, Columbia University Press, New York
9. Becker G. (1992) *Human Capital and the Economy*, Proceedings of the American Philosophical Society, 136(1)
10. Bowles S., Gintis H., Osborne M. (2001) *The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach*, Journal of Economic Literature, 39(4)
11. Sicherman, Nachum (1991) *Overeducation' in the labor market*, Journal of Labor Economics, 9
12. Sicherman, Nachum, and Oded Galor (1990) *A theory of career mobility*, Journal of Political Economy, 98
13. Masters A.M. (1998) *Efficiency of Investment in Human and Physical Capital in a Model of Bilateral Search and Bargaining*, International Economic Review, 39 (2)
14. Deming D., Silliman M. (2024) *Skills and Human Capital in the Labor Market*, NBER, Working Papers
15. Auerbach P., Fr. Green (2024) *Reformulating the Critique of Human Capital Theory*, Journal of Economic Surveys, Wiley Online Library
16. Minbaeva B. & Others (2024) *Beyond Global Mobility: How Human Capital shapes the MNE in the 21st century*, Journal of International Business Studies

17. Staffenova N., Al. Kucharcikova (2024) *Human Capital Management – Values, Competencies, and Motivation concerning Industry 4.0*, Economic Research, Taylor-Francis Online
18. Goldin Cl, L. Katz (2023) *The Incubator of Human Capital: The NBER and the Rise of the Human Capital Paradigm*, Harvard Scholars Conference

ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Официални интернет-сайтове на правителствени институции, корпорации и организационни структури
2. Стратегически документи на САЩ, Япония, ЕС, България и развитите страни по света;
3. Подбрани научни и научно-популярни материали на български и английски език, предоставени от преподавателя, свързани с актуални изследвания по проблематиката;

IX. ФОРМАТ НА ИЗПИТА И МЕТОД ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

Изпитът се състои в писменото представяне на самостоятелен курсов проект по указания от лектора в рамките на един астрономически час.

По преценка на лектора могат да бъдат задавани устни въпроси по изпитните теми при формиране на крайната оценка на докторанта.

Курсовият проект е по тема избрана от докторанта и съгласувана с лектора.

Методът за оценяване на придобитите знания на студентите включва: оценка от представяне на изследването в курсовия проект, която оценка е подчинена на следните принципи:

- развитие на творческото мислене;
- провокирани изследователски търсения;
- излизане от рамките на възпроизвеждането на знания;
- самостоятелна работа с различни източници на информация;
- самостоятелно ползване на графики/таблици и др. под. инструменти за онагледяване на текст;
- самостоятелно разработване на курсовия проект и познаване на естеството на проблематиката в детайли;

- самостоятелно и задълбочено интерпретиране на изучавани факти и процеси;
 - открояване на проблеми и развиване по логичен път на собствена аргументационна теза и разсъждаване по научени вече факти и закономерности;
 - ориентиране в спецификата на поставените проблеми и привеждане на достатъчно доказателства в развиването на зададен въпрос;
 - разглеждане в цялост на определен икономически или социален феномен;
 - изразяване на собствени съждения с прецизност на формулировките и с помощта на специфична терминология;
- Крайната оценка е по шестобалната система

Забележка:

Поради спецификата, обхвата и сложността на материята силно се насърчава присъствието на докторантите по време на предвидената аудиторна заетост

X. УКАЗАНИЯ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА КУРСОВ ПРОЕКТ

➤ **УКАЗАНИЯ ПО СЪДЪРЖАНИЕТО НА ПРОЕКТА:**

- Темата на курсовия проект се уточнява с преподавателя и се подготвя в обем до 50 страници;
- Студентите следва да покажат фактологическа подготвеност и високо равнище на владене и работа със специализирани термини, концепции, теории;
- Студентите може да използват популярни и/или тясноспециализирани източници на информация, както на български, така и на чужди езици, върху които да базират своите аргументи в защита или отхвърляне на дадена теза;

➤ **УКАЗАНИЯ ПО ТЕХНИЧЕСКОТО ОФОРМЛЕНИЕ НА ПРОЕКТА:**

- Курсовият проект трябва да съдържа на първа страница:
- В най-горния десен ъгъл – думите:
„На вниманието на доц. д-р А. Владиков”;

- В средата – думите: „Курсов проект по „Икономика и управление на човешкия капитал“ на тема.....“ (студентът добавя собствено заглавие в контекста на зададеното тематично направление);
- В най-долния десен ъгъл – *Име и фамилия на студента, специалност, факултетен номер*;
- Най-отдолу в средата – думите: „Проектът е изпратен на“ (посочва се датата, на която студентът възнамерява да изпрати по електронна поща своя курсов проект);
- Шрифт: Times New Roman – 12;
- Междуредие – 1.0;
- Може да се представят таблици, графики, фигури и пр., но не повече от 5 /пет/ такива елемента общо, като тяхното съдържание спрямо текста не трябва да бъде повече от 50%;
- Посочват се ползваните източници/библиография/интернет, когато изложението не е авторско;
- Стилът на изказване е въпрос на личен избор!
- Текстът не трябва да съдържа правописни, пунктуационни, стилистични и други грешки;
- Разработки БЕЗ посочени източници – НЕ СЕ ОЦЕНЯВАТ!

➤ ПРИМЕРНИ ТЕМИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ:

- Формиране и възвращаемост на човешкия капитал в Република България;
- Динамика на пазара на таланти в Европейския съюз – секторен анализ;
- Публични политики за насърчаване на инвестициите в човешки капитал от специфичен клас;

➤ ПРЕДАВАНЕ НА ПРОЕКТИТЕ:

- Курсовите проекти могат да бъдат предавани или на английски език, или на български език;
- Студентите следва да предадат своя курсов проект **в едноседмичен срок преди датата на изпита** на електронен адрес: avladikov@uni-plovdiv.bg

XI. КОНСПЕКТ ЗА ИЗПИТА

1. Микроикономически основи на човешкия капитал
2. Икономика на труда и определяне на заплатите на основата на човешкия капитал
3. Макроикономически характеристики при разпределението и мобилността на човешкия капитал.
4. Икономика на дискриминацията и многообразието
5. Проблеми „принципал-агент“ и дизайн на стимулите
6. Измерване на инвестициите и възвръщаемостта на инвестициите в човешки капитал
7. Стратегически човешки капитал и фирмено представяне
8. Човешки капитал и икономика на иновациите
9. Икономическата логика на системите за управление на таланти
10. Динамика на икономическите системи
11. Макроикономика на формирането на човешки капитал
12. Публична политика и стимули за човешки капитал
13. Инвеститори в човешки капитал и инвестиционни съображения.
14. Глобална мобилност и международен поток от таланти (изтичане/циркулация на мозъци)
15. Бъдещето на човешкия капитал: технологии, демография и дългосрочни тенденции



Доцент доктор Атанас Владиков е доцент по „Световно стопанство и международни икономически отношения – Европейска икономика“ във Факултета по икономически и социални науки на Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ (2017 г.) и е автор на множество специализирани курсове като: „Европейска икономика“, „Теория на международните икономически отношения“, „Публично-частно партньорство“, „Международни стратегически алианси“ и др.

Той е придобил докторска степен по икономика в *Университет за национално и световно стопанство* (УНСС) гр. София (2013 г.); има магистърска степен по „Бизнес администрация“ (2003 г.) и бакалавърска степен по „Международни икономически отношения“ (МИО) от ПУ „Паисий Хилендарски“ (2002 г.). Също така той има и магистърска степен по „Бизнес администрация“ (М.В.А.) от Университета на Централна Оклахома, САЩ (2005 г.); има две специализации в *Международната организация по труда* (МОТ), гр. Женева, Швейцария (2010 и 2018 г.).

Владее свободно английски и гръцки езици; ползва руски, немски и арабски; изучава японски език.

Доц. д-р Атанас Владиков има активна публицитична и експертна дейност в областта на европейската и международната икономика, данъчното облагане, проектното и инвестиционно консултиране и др.; участвал е в разработването и реализирането на различни изследователски, образователни и бизнес проекти с публично, частно и смесено финансиране; има множество научни и научно-популярни публикации на различна тематика.

Доц. д-р Атанас Владиков има и над 15-годишна консултантска практика, а от 2023 г. е регистриран като вещо лице в юрисдикцията на Окръжен съд – Пловдив и изготвя съдебно-икономически експертизи.

Доц. д-р Атанас Владиков се яви със собствена мандатна програма и широка медийна кампания на редовните избори за Ректор на ПУ „Паисий Хилендарски“ през 2023 г.

Преводач е на български език на книгата „*Прекариятът – новата опасна класа*“ на проф. д-р Гай Стендинг от Великобритания (2013 г.); автор е на книгата „*Аригато, Токио! Градът, който живее в XXII-ри век*“ (2024 г.); съавтор е на книгата „*Роднини. Една 100-годишна история свързана с Балабановия род*“ (2025 г.).

