

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga

VREDNOTENJE INTELEKTUALNEGA  
PREMOŽENJA IZBRANEGA PODJETJA

Mentor:

izr. prof. dr. Franko Milost

KOPER, 2004

MARIJA KOGOVŠEK

## POVZETEK

V času prehoda v informacijsko in storitveno družbo postaja vedno bolj jasno, da za konkurenčni boj ne zadostujejo opredmetena osnovna sredstva in najsodobnejša tehnologija, ampak prednost podjetij predstavljajo človeške zmožnosti kot del intelektualnega premoženja. Težava je v tem, da tega premoženja podjetij ne znamo enostavno in razumljivo izmeriti in zato tudi ni izkazano v računovodskih izkazih. Rezultati vrednotenj, s katerimi skušajo nekatera podjetja kljub nedorečenosti na tem področju prikazati vrednost svojega neopredmetenega premoženja, tudi niso primerljivi med seboj.

Metode, ki omogočajo vrednotenje zaposlenih kot del intelektualnega premoženja podjetja, obravnavamo pod skupnim imenom računovodstva človeških zmožnosti. Na tem področju je bilo razvitih in v praksi preizkušenih že kar nekaj metod, tako nederenarnih kot denarnih, vendar nobena od njih še ni množično zaživela.

V diplomskem delu smo na izbranem podjetju preizkusila tri denarne modele vrednotenja človeških zmožnosti, ki so metodološko in vsebinsko popolnoma različni. Posledice vrednotenja človeških zmožnosti za premoženjsko in finančno stanje ter uspešnost podjetja so, po različnih modelih vrednotenja, popolnoma različne. Intelektualno premoženje je področje, ki ga je težko opredeliti in še težje izmeriti. Potrebni bi še mnogo raziskav in študij, da bomo v računovodstvo vpeljali enoten način merjenja tega neotipljivega premoženja podjetij. Menim, da bi bilo potrebno najprej spremeniti miselnost lastnikov kapitala pa tudi nekaterih managerjev, da bi zaposlene obravnavali kot najdragocenejše premoženje podjetja, v katerega je potrebno neprestano vlagati in ga negovati, in ne kot strošek, ki ga je treba popolnoma obvladovati.

*Ključne besede:* računovodstvo človeških zmogljivosti, intelektualno premoženje, vrednotenje človeških zmožnosti, naložbe v zaposlene, neopredmetena sredstva

## ABSTRACT

In times of transition into information and service society it is becoming more and more obvious that tangible assets and the most modern technology are not sufficient enough for competitive struggle and that human abilities present the advantage of the companies as a part of intellectual wealth. The problem is that we don't know how to measure their wealth in a simple and understandable way. Therefore the wealth is not shown in accounting statements. Moreover, the results of evaluation, by which some companies despite the openness for discuss in this area, try to present the value of their intangible wealth, are not comparable among themselves.

The methods, which enable the evaluation of the employees as a part of intellectual wealth of the company, are treated under the same name of accountancy of human abilities. Several methods have been developed and tested in practice, unmonetary and monetary, but none of them has spread massively.

In diploma we were testing three monetary models of evaluation of human abilities on chosen company. They are completely different in method and content. The consequences of evaluation of human abilities for wealth, success and financial state of the company are, considering various models of evaluation, completely different. An intellectual wealth is a field which is difficult to define and even more difficult to measure out. Therefore a lot of researches and studies will be needed in accountancy to introduce an unified way of measuring this "intangible" wealth of companies. In my opinion it would be necessary to change the mentality of the capital owners and also some managers. They should treat the employees not as an expense that needs to be controlled completely, but as the most precious wealth of the company in which it is necessary to invest all the time and nourish it.

*Key words:* accountancy of human abilities, intellectual wealth, evaluation of human abilities, investments in employees, intangible assets

UDK 658.3:65.01(043.2)

## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b>	<b>1</b>
1.1	Opredelitev področja in opis problema	2
1.2	Namen, cilji in osnovne trditve	2
1.3	Predvidene metode dela	3
1.4	Vsebina naloge	3
<b>2</b>	<b>Računovodstvo človeških zmožnosti</b>	<b>5</b>
2.1	Zgodovinski razvoj ekonomske misli o računovodstvu človeških zmožnosti	5
2.2	Človeške zmožnosti kot del intelektualnega premoženja	8
<b>3</b>	<b>Zaposleni kot prvina poslovnega procesa</b>	<b>10</b>
3.1	Računovodsko obravnavanje naložb v zaposlene	10
3.2	Nujnost ugotavljanja vrednosti zaposlenih	12
<b>4</b>	<b>Vrednotenje zaposlenih</b>	<b>15</b>
4.1	Nedenarno vrednotenje	18
4.2	Denarno vrednotenje	20
4.2.1	Model dejanskih stroškov	20
4.2.2	Model nadomestitvenih stroškov	20
4.2.3	Model oportunitetnih stroškov	23
4.2.4	Model diskontiranih plač	23
4.2.5	Model izračunane neopredmetene vrednosti	25
4.2.6	Dinamični model vrednotenja zaposlenih	26
4.3	Pomen modelov denarnega vrednotenja zaposlenih	34
<b>5</b>	<b>Predstavitev izbranega podjetja in dejavnosti</b>	<b>35</b>
<b>6</b>	<b>Denarno vrednotenje človeških zmožnosti podjetja</b>	<b>38</b>
6.1	Vrednotenje zaposlenih po modelu diskontiranih plač	38
6.1.1	Vrednotenje zaposlenih kot posameznikov po modelu diskontiranih plač	38
6.1.2	Vrednotenje zaposlenih kot celote po modelu diskontiranih plač	43
6.2	Model izračunane neopredmetene vrednosti	45
6.3	Dinamični model vrednotenja zaposlenih	47
6.3.1	Vrednotenje zaposlenih kot posameznikov po dinamičnem modelu vrednotenja	47
6.3.2	Vrednotenje zaposlenih kot celote po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih	57
<b>7</b>	<b>Vpliv vrednotenja človeških zmožnosti na računovodske izkaze podjetja ...</b>	<b>61</b>
7.1	Vpliv računovodstva človeških zmožnosti na bilanco stanja	61
7.2	Vpliv vrednotenja zaposlenih na izkaz uspeha	64
7.3	Vpliv vrednotenja zaposlenih na poslovni izid	67

7.4 Splošne ugotovitve .....	68
7.5 Razlogi za in proti vključevanju vrednosti človeških zmožnosti v računovodske izkaze.....	69
<b>8 Zaključek.....</b>	<b>72</b>
<b>Literatura .....</b>	<b>74</b>
<b>Seznam prilog.....</b>	<b>76</b>

## SLIKE

Slika 2.1 Sestavine intelektualnega premoženja.....	8
Slika 4.1 Teoretični modeli vrednotenja človeških zmožnosti.....	17
Slika 4.2 Model determinantne vrednosti posameznika za organizacijo .....	19
Slika 4.3 Model kapitalizacije zgodovinskih stroškov oz. dejanskih stroškov človeških zmožnosti.....	21
Slika 4.4 Model merjenja nadomestitvenih stroškov .....	22
Slika 4.5 Dinamični model vrednotenja zaposlenih kot posameznikov.....	28

## TABELE

Tabela 5.1 Finančni podatki podjetja .....	36
Tabela 5.2 Finančni podatki dejavnosti J – finančno posredništvo.....	37
Tabela 6.1 Porazdelitev delavcev, ki so zapustili podjetje, glede na manjkajočo delovno dobo do upokojitve .....	39
Tabela 6.2 Pregled diskontiranih plač .....	42
Tabela 6.3 Pregled nabavne vrednosti zaposlenih, popravka vrednosti in neodpisane vrednosti .....	53
Tabela 6.4 Pregled naložb v zaposlene.....	54
Tabela 6.5 Izračun dodane vrednosti izbranega podjetja po metodologiji AJ PES: .....	58
Tabela 6.6 Izračun dodane vrednosti izbranega podjetja po Milostu.....	59
Tabela 6.7 Vrednotenje zaposlenih kot celote po dinamičnem modelu vrednotenja .....	60
Tabela 7.1 Bilanca stanja podjetja na dan 01.01.2003 .....	61
Tabela 7.2 Bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003 .....	62
Tabela 7.3 Izkaz uspeha izbranega podjetja .....	64
Tabela 7.4 Naložbe v pridobitev novozaposlenih delavcev v letu 2003 .....	66
Tabela 7.5 Pregled sprememb v izkazu uspeha v računovodstvu človeških zmožnosti	67

## **KRAJŠAVE**

HRCA	Human Resource Cost Accounting
HRVA	Human Resource Value Accounting
AJPES	Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UMAR	Urad za makroekonomske analize in razvoj

## 1 UVOD

Na pragu informacijske družbe je znanje, ki smo ga sposobni ustvarjalno udejaniti, naš najpomembnejši resurs, usposabljanje za učenje, izobraževanje in trajno samoizobraževanje pa ena izmed pglavitnih nalog. Za uresničevanje te naloge nam je na voljo izjemno razvit in dognan sistem – naši možgani, ki imajo skoraj neomejene možnosti, če jih ustrezno spodbujamo in če smo prepričani v njihovo zmogljivost (Ana Jenko, Knjiga o možganih, str. 6).

Zapletena mreža živcev, ki sestavlja človekov živčni sistem, ne tehta več kot pol-drugi kilogram, pa vendar gre najbrž za najbolj zapleten in najbolj razvit sistem v vsem vesolju. Notranja zgradba človeških možganov se zaradi izkušenj nenehno spreminja in razvija; spričo tega so učne sposobnosti neomejene, človeške zmožnosti pa številčne in obsegajo različna področja človekovega življenja.

Ko govorimo o človeških zmožnostih v širšem smislu, imamo v mislih psihične, fiziološke in fizične zmožnosti. Poleg tega lahko razlikujemo človeške zmožnosti glede na namen pridobivanja le-teh. Ene je človek v glavnem razvil v povezavi z dednostnimi dispozicijami, druge pa si je pridobil v teku svojega življenja z učenjem, izkušnjami itd. V ožjem smislu pa obravnavamo predvsem človeške sposobnosti, znanja in motivacijo. Ne glede na to, kakšne in koliko zmožnosti najdemo pri človeku, so za organizacijo in vedenje ljudi v njih predvsem odločilne sposobnosti, znanja, spretnosti in osebnostne lastnosti.

Nekateri avtorji predpostavljajo, da je v managementu mogoče s človeškimi viri ravnati tako kot z vsemi drugimi. Po njihovem mnenju naj bi vloga obvladovanja človeških virov pripadala managerjem. Predpostavka je relativno groba, saj ljudje poleg tega, da so viri, tudi vire imajo in z njimi razpolagajo sami, ne pa managerji. Človek in njegove zmožnosti so bistveni sestavni del vsakega dogajanja. Učinkovito vključevanje človeških virov v poslovna dogajanja lahko bistveno spremeni končne rezultate. Zato ni dovolj samo razumeti človeške zmožnosti, ampak jih je potrebno spoštovati, ceniti in znati vključevati v načrtovanje in izvajanje različnih akcij (Bogdan Lipičnik, 1996).

Pobuda za izbrano temo diplomskega dela je bilo pismo izr. prof. dr. F. Milosta, da na dejanskih podatkih izbranega podjetja preizkusimo nekatere metode vrednotenja človeških zmožnosti, ki so jih razvili tuji avtorji, in njegovo izvirno metodo. Objavljeni članki istega avtorja na temo računovodstva človeških zmožnosti in primerjava le-tega s klasičnim računovodstvom, so bili svojevrsten izziv. Na konkretnem primeru smo ugotavljali, kako vključevanje človeških zmožnosti vpliva na računovodske izkaze podjetja in kakšen je vpliv posameznih metod.



### **1.1 Opredelitev področja in opis problema**

V strokovni literaturi so zapisani mnogi očitki, ki nasprotujejo izkazovanju človeških zmožnosti v računovodskih izkazih podjetij. Nekateri avtorji menijo, da je vrednostno izkazovanje zaposlenih v računovodskih izkazih žaljivo za zaposlene in da bi lahko zmedlo uporabnike informacij. Družbe na trgu dosegajo veliko večjo vrednost kot jo izkazujejo knjigovodske vrednosti in klasični računovodski izkazi. Povsem jasno je, da to vrednost ustvarjajo neka nevidna oziroma neopredmetena sredstva, ki so jih teoretiki, raziskovalci, ekonomisti in znanstveniki opredelili kot intelektualno premoženje podjetja.

Človeški možgani oziroma človeške zmožnosti (ang. Human resources) so središče vsakega dogajanja in najpomembnejše proizvodno sredstvo, ki je neobhodno potrebno za delovanje vsake organizacije. Posebno to velja v času prehoda iz industrijske v storitveno in informacijsko dobo. Človeški viri (human capital) oziroma človeške zmožnosti – znanje, sposobnosti in izkušnje postajajo referenčna prednost podjetij. Podjetja vlagajo visoka sredstva v izobraževanje, usposabljanje, iskanje ključnih kadrov, vendar vse te naložbe obravnavajo kot strošek. Pri tem spregledajo dejstvo, da vse naložbe povečujejo znanje, sposobnosti, motivacijo, ustvarjalnost, sodelovanje, inovativnost zaposlenih, in da od takih zaposlenih lahko pričakujejo bodoče koristi. Pomeni, da je zaposleni oziroma »človeški vir« sredstvo s pričakovanimi prihodnjimi koristmi in bi ga bilo treba obravnavati kot sredstvo v poslovnih izkazih.

Zagovorniki računovodstva človeških zmožnosti menijo, da klasično računovodstvo ni sledilo hitremu razvoju družbe in ne zadovoljuje potreb notranjih niti zunanjih informacij. Proces vrednotenja se začne na ravni podjetja, ki pa v svojih poslovnih izkazih nimajo ovrednotenega intelektualnega premoženja podjetja. Tako izkazujejo napačno stanje sredstev in posledično je možnost za sprejemanje pravih poslovnih odločitev močno zmanjšana. Podjetje potrebuje štiri prvine za nemoten potek poslovnega procesa, in sicer: delovna sredstva, predmete dela, storitve in zaposlene z njihovimi zmožnostmi, ki jih v klasičnem računovodstvu imenujemo delovna sila. Računovodstvo človeških zmožnosti pa jih obravnava kot intelektualno premoženje podjetja. Vse premoženje podjetja, razen intelektualnega, je izkazano med sredstvi klasične bilance stanja. Izkazi podjetja izključujejo najpomembnejšo prvino poslovnega procesa (intelektualno premoženje), vendar moramo za pravilno izkazovanje le-tega zasnovati ustrezen model vrednotenja.

### **1.2 Namen, cilji in osnovne trditve**

Namen diplomskega dela je podrobneje predstaviti naložbe v zaposlene, pokazati pomembnost vrednotenja teh naložb in prikazati pozitivne posledice na premoženjsko in finančno stanje podjetja ter na njegovo uspešnost.

V sklopu raziskovalnega dela nameravamo primerjati rezultate ovrednotenja intelektualnega premoženja izbranega podjetja po treh različnih modelih: izvorni model (F. Milost), model diskontiranih plač in model izračunane neopredmetene vrednosti. Izbrani modeli so metodološko in vsebinsko različni, kar bo tudi izhodišče za pojasnjevanje morebitnih disparitet v ocenjenih vrednostih po posameznih metodah.

Cilji diplomskega dela so:

- prikazati teoretične pristope računovodstva človeških zmožnosti in vrednotenja naložb v zaposlene,
- na primeru izbranega podjetja primerjati rezultate vrednotenja intelektualnega premoženja s pomočjo različnih modelov,
- ovreči ali potrditi nekatere argumente za in proti vpeljavi aplikacije računovodstva človeških zmožnosti v poslovni sistem podjetja.

Osnovna trditev:

Računovodski izkazi podjetja, sestavljeni s pomočjo klasičnega pristopa, niso realni, ker ne upoštevajo najpomembnejšega produkcijskega faktorja – človeških zmožnosti.

### **1.3 Predvidene metode dela**

V diplomskem delu bo izvedena poslovna raziskava, ki bo osredotočena na določeno funkcijo podjetja, to je računovodstvo. Natančneje, uporabljena bo statična poslovna raziskava, ker bodo primerjane odvisnosti med ekonomskimi pojavi v določenem trenutku. Izhodišče za proučitev obstoječih pristopov k zasnovi denarnih modelov vrednotenja bo deskriptivni pristop z uporabo metod deskripcije, saj bomo opisali dejstva, procese in pojave v ekonomiji ter njihova empirična potrjevanja odnosov in vezi brez znanstvenega tolmačenja in pojasnjevanja.

V okviru deskriptivnega pristopa bomo uporabili metodo klasifikacije in kompilacije, ki bo v procesu zasnove izvirnega modela vrednotenja intelektualnega premoženja nadgrajen z analitičnima metodama indukcije in dedukcije.

### **1.4 Vsebina naloge**

- V prvem poglavju opredeljujemo področje, namen in cilje diplomskega dela ter navajamo predvidene metode dela.
- V drugem poglavju opisujemo razvoj zamisli o računovodstvu človeških zmožnosti.

- V tretjem poglavju opisujemo računovodsko obravnavanje naložb v zaposlene v klasičnem računovodstvu in nujnost ugotavljanja vrednosti zaposlenih.
- V četrtem poglavju navajamo različne možnosti vrednotenja zaposlenih in podrobneje opišemo nekatere denarne modele vrednotenja zaposlenih in naložb v zaposlene.
- V petem poglavju kratko predstavimo izbrano podjetje in njegovo dejavnost.
- Z različnimi modeli vrednotenja, v šestem poglavju, ugotavljamo vrednost zaposlenih kot posameznikov in zaposlenih kot celote v izbranem podjetju.
- Vpliv vrednotenja zaposlenih na računovodske izkaze izbranega podjetja ugotavljamo v sedmem poglavju.
- V osmem poglavju ugotavljamo, da bo na področju računovodstva človeških zmožnosti potrebnih še mnogo raziskav, preden se bo kateri od denarnih modelov uveljavil v praksi.

## 2 RAČUNOVODSTVO ČLOVEŠKIH ZMOŽNOSTI

Za ekonomiko podjetja kot vedo in praktično dejavnost so ljudje še vedno zanimivi zgolj kot strošek. Celo tako dragocene in za podjetje usodno pomembne naložbe, kot so naložbe v izobraževanje, so strošek in jih podjetja prihodkovno ne vrednotijo. So postavka v odhodkovnem delu bilance uspeha in se v premoženjskem izkazu nikoli ne pojavijo (M. Rebernik, povzeto po B. Vežjak, Zbornik referatov, 1998).

Flamholtz E. G. meni, da podjetje gotovo ne vlaga velikih sredstev v zaposlenega, če ne pričakuje, da bo predstavljal »človeški vir« - sredstvo s pričakovanimi prihodnjimi koristi, stroške v zvezi z zaposlenimi pa mora takoj izkazati kot odhodke (povzeto po B. Vežjak, 1998).

Čeprav začetki proučevanja računovodstva človeških zmožnosti segajo v šestdeseta leta prejšnjega stoletja imamo opraviti z razmeroma mlado disciplino. Najprej je računovodstvo človeških zmožnosti predstavljal izpeljanka dveh teorij: teorije človeških zmožnosti in organizacije psihologije. Šele v drugi fazi razvoja, od sredine šestdesetih do začetka sedemdesetih let, so bile raziskane metode izvornih stroškov in nadomestitvenih stroškov ter denarne in nedenarne metode. Tretja faza, od začetka do sredine sedemdesetih let, predstavlja začetke poskusov uvedbe aplikacije računovodstva človeških zmožnosti v različne organizacije.

Proti koncu sedemdesetih let je to področje vzbudilo zanimanje v ameriških družbah, ki so se na trgu srečevale z močno japonsko konkurenco. Japonci so v nasprotju z ameriško filozofijo »zaposli in odpusti« (angl. hire and fire) preferirali življenjsko dolgoročno zaposlitev v enem podjetju. V njihovem odnosu do delavcev je bilo slutiti zaščito človeških zmožnosti. Pomen človeških zmožnosti je tako vedno bolj naraščal, vendar problemi za aplikacijo računovodstva človeških zmožnosti še vedno niso bili odpravljeni (povzeto po Žajdela, 2004, str. 9).

### 2.1 Zgodovinski razvoj ekonomske misli o računovodstvu človeških zmožnosti

Pomena človeških zmožnosti za družbeno blaginjo so se ekonomisti zavedali že zelo zgodaj. Kljub temu pa so bili stoletja prepričani, da so poskusi ovrednotenja človeških zmožnosti nestvarni in da njihova vrednost ne spada v računovodske izkaze.

Da so ljudje sestavina narodnega bogastva, je menil že William Petty, angleški merkantilistični ekonomist. Poznavanje narodnega bogastva je nujno za oblikovanje pravičnega davčnega sistema, za opredelitev celotnih stroškov vojn, za sprejemanje odločitev o višini odškodnin v primeru nastopa invalidnosti ali smrti in podobno. Njegovo delo je preučeval Charles Hull, ki je menil, da je to spoznanje precej starejše od Pettyja, njegova je le praktična uporaba tega spoznanja. Petty je preučeval ekonomsko moč Anglije in Nizozemske, za katero je videl razlog prav v pomenu človeške aktive, ki pa je ni skušal ovrednotiti.

O pomenu človeških virov so razmišljali tudi Adam Smith, Jean Baptiste Say in Nassau W. Senior, ki jih uvrščamo med klasične ekonomiste. Smith je z ugotovitvijo, da je »višina mezd odvisna od vlaganj, potrebnih za to, da se nekdo usposobi za opravljanje nekega dela«, nakazal povezavo med spretnostjo in delovno usposobljenostjo ter višino mezd. Človeški vir je poleg stalnih sredstev obravnaval kot premoženje, vendar ga ni skušal ovrednotiti.

Smithovo delo je proučeval Say in koncept razširil na porabo dela v neproduktivne namene (znanost, umetnost). Njegova teza je bila, da si človek ki opravlja enostavno delo, zasluži mezdo, le v višini fizično porabljenih delovnih sil. Prišel je do zaključka, da je izobraževanje najpomembnejši dejavnik vrednosti človeškega vira.

Senior je v človekovih sposobnostih videl razlog za razlike v višini mezd zaposlenih. Delovni usposobljenosti zaposlenih je pripisoval moč vplivanja na uspešnost delovanja proizvodne funkcije. Ker človekove sposobnosti niso neposredno prenosljive, posredno le v proizvedenih izdelkih in storitvah, jih ni obravnaval kot sestavine kapitala.

Med neoklasičnimi ekonomisti, ki so se v drugi polovici 19. in prvi polovici 20. stoletja ukvarjali z vprašanji človeških virov, sta bila Alfred Marshall in Irving Fisher. Marshall je menil, da bogastvo v ekonomskem smislu ne morejo biti stvari, ki jih ni mogoče posedovati. Torej človek lahko kadar koli odide iz podjetja in ni naprodaj, zato človekove sposobnosti ne morejo biti sestavina kapitala. Potrdil je tezo, da je od delavčevih sposobnosti odvisna višina njegove mezde, vendar je smatral, da v primeru, ko lastnik kapitala vlaga v izobraževanje zaposlenega, povišek mezde pripada tovarnarju. Ugotavljal je, da lastniki kapitala vse večja sredstva usmerjajo v naložbe v zaposlene, vendar je vse napore v zvezi z vrednotenjem človeških virov obravnaval kot nestvarne.

Fisher pa je že podpiral širši koncept definicije kapitala, ki je vseboval tudi človeške vire, vendar se je zavedal problemov v zvezi z njihovim vrednotenjem.

Večina ekonomistov prve polovice 20. stoletja je menila, da človeškim virom ni mesta v računovodskih izkazih, zato se tudi z vrednotenjem niso ukvarjali. Zamisel je spet oživila v začetku šestdesetih let, ko so se z njo ukvarjali moderni ekonomisti: Theodore W. Schultz, Gary S. Becker, Lester C. Thurow, Roger H. Hermanson in drugi.

Schutz je razloge za hitro rast produktivnosti, poleg tehnološkega napredka, pripisoval vse večji usposobljenosti zaposlenih. Ni se strinjal z »izgovori« stroke o težavah pri vrednotenju intelektualnega premoženja. Predlagano uporabo metode diskontiranja dodatnih bodočih donosov (angl. Discounting the additive future earnings method), ki se sicer uporablja za vrednotenje naložb v stvarno premoženje, pa je kasneje zavrnil. Me-

toda temelji na ugotavljanju potrebnih vlaganj (stroškov) v človeške vire, namesto da bi obravnavala pričakovane koristi teh virov.

Da je človeške vire mogoče vrednotiti le na podlagi pričakovanih bodočih koristi, pa je menil Thurow. Po njegovem mnenju zaslužki zaposlenih odražajo merilo njihovih proizvodnih zmogljivosti le v primeru, da so stroški mezd enaki višini mejnega proizvoda podjetja. Vrednost človeških virov se odraža v poslovni uspešnosti podjetja. Ukvarjal se je tudi s konceptom splošnega in posebnega usposabljanja in ugotovil, da se med seboj dopolnjujeta in ju je težko ločiti. Podjetja so nemalokrat pripravljena nositi tudi stroške splošnega usposabljanja, saj povečuje učinke posebnega usposabljanja in prinaša posredne koristi. Povečanje produktivnosti človeških virov se po njegovem odraža v večji produktivnosti celotnega podjetja. Vendar pa priporoča previdnost pri uporabi koncepta človeških zmognosti na podjetniški ravni, po njegovem mnenju je uporaben predvsem na makro ravni.

Nov izraz za pojmovanje človeških virov je v računovodstvo vnesel Hermanson. Imenuje jih delujoča aktiva (angl. operational assets). Ta pojem je uporabil za označevanje »vseh omejenih resursov podjetja za poslovanje, ki niso last podjetja«. Po njegovem je bila predstavitev informacij o delujoči aktivni nujna za notranje in zunanje uporabnike informacij. Za razkrivanje teh informacij je želel uvesti nov računovodski izkaz, imenovan Izkaz računovodskega stanja (angl. Statement of Financial Conditions), v katerem bi bila višina kapitala izkazana glede na vrednost delujoče aktive, ki je lahko pozitivna ali negativna. Njegov koncept je bil v javnosti kritično sprejet, ker bi zahteval precejšnje spremembe v računovodski praksi.

Razmišljanja o izkazovanju človeških virov v računovodskih izkazih podjetja so dosegla vrhunec v šestdesetih in začetku sedemdesetih let. Moderni ekonomisti tistega časa so se ukvarjali z vprašanjem uporabnosti teh informacij tako za notranje kot zunanje uporabnike. Nekateri so menili, da bi bilo treba kakovost informacij najprej preveriti na ravni notranjega poročanja. Edward Stan, finančnik podjetja R. G. Barry Corporation, je bil prepričan v nujnost vključitve človeških virov v računovodske izkaze, zaradi verodostojnosti in primerljivosti podatkov pa bi bilo treba poenotiti pristop k tovrstnemu vrednotenju. Raziskave v sedemdesetih letih so pokazale, da je odnos uporabnikov do informacij o človeških virih podjetja odvisen predvsem od poklicnih izkušenj uporabnika. Ob koncu sedemdesetih let so razmišljanja o nujnosti vrednotenja človeških virov v računovodskih izkazi podjetij povsem zamrla. Metode so postale tako zapletene, da so le redki posamezniki imeli sposobnost z njimi operirati.

Šele v devetdesetih letih prejšnjega stoletja so postale zamisli o vrednotenju človeškega premoženja v poslovnih izkazih podjetij spet aktualne. S tem se ukvarjajo tako v ZDA in drugih razvitih državah, kot v državah v razvoju. Vse pogostejša so mnenja o tem, da

je človeški vir najpomembnejše premoženje podjetja in najpogosteje dejavnik njegove konkurenčne prednosti (prirejeno po Milost, 1995, str. 463-467).

## 2.2 Človeške zmožnosti kot del intelektualnega premoženja

V literaturi zasledimo mnoge izraze, ki so povezani z računovodstvom človeških zmožnosti. Izrazi, kot so človeško premoženje, človeški viri, človeški resursi in človeške zmožnosti, so sinonim za računovodstvo človeških zmožnosti. Od njih pa je potrebno razlikovati sorodne izraze, kot so intelektualni kapital, neopredmetena sredstva in strukturni kapital. Intelektualni kapital vključuje tudi človeške zmožnosti in ima pomembno vlogo pri vrednotenju podjetij, vendar je izraz mnogo širši. Sestavine intelektualnega premoženja so razvidne iz Slika 2.1.

**Slika 2.1** Sestavine intelektualnega premoženja

PREMOŽENJE V LJUDEH (human capital)	PREMOŽENJE V POVEZAVAH (relational capital, customer capital)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• znanje in izkušnje</li> <li>• izobrazba</li> <li>• poklicna kvalifikacija</li> <li>• delovne izkušnje</li> <li>• poklicna vrednotenja</li> <li>• psihometrična vrednotenja</li> <li>• delovne sposobnosti</li> <li>• podjetniški zanos, inovativnost, fleksibilnost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• blagovne znamke</li> <li>• odjemalci</li> <li>• lojalnost odjemalcev</li> <li>• dobro ime podjetja (goodwill)</li> <li>• distribucijski kanali</li> <li>• licenčne pogodbe</li> <li>• naklonjenost</li> </ul>
PREMOŽENJE V ORGANIZACIJI (organization capital, structural capital)	
INTELEKTUALNA LASTNINA (intellectual property)	PREMOŽENJE V OPORI (infrastructure assets)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• patenti</li> <li>• avtorske pravice</li> <li>• pravice do modelov</li> <li>• poslovne skrivnosti</li> <li>• blagovne znamke</li> <li>• storitvene znamke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• način poslovnega razmišljanja</li> <li>• organizacijska kultura</li> <li>• poslovanje</li> <li>• informacijski sistemi</li> <li>• ureditev omrežnih povezav</li> <li>• finančne povezave</li> </ul>

Vir: Buigues, Jacquenim, Marchipont (2000, 25)

Intelektualno premoženje je razčlenjeno na tri glavne sestavine, ki se povezujejo in oblikujejo vrednost podjetja: premoženje v ljudeh, premoženje v povezavah (premoženje v odjemalcih) in premoženje v organiziranosti (premoženje v lastnem ustroju). Predpostavlja se, da je premoženje v ljudeh temeljni kamen, na katerem se gradi premoženje

v organiziranosti podjetja, tako premoženje v ljudeh kot v organiziranosti pa ustvarjata premoženje v povezavah (Revizor 12, 62-63).

Če sodobna družba postaja vse bolj informacijska in globalno povezana poslovna mreža posameznikov, podjetij in držav, potem družbeni cement nove skupnosti postajajo predvsem kulturne vrednote, medčloveško zaupanje in moralna odgovornost za družbeno skupnost (Helburn, Bramhall, 1986, povzeto po Kovač, 2000).

Temeljni proizvodni tvorec je v teh razmerah intelektualni kapital, ki ga sestavljajo podjetniška iniciativnost, sposobnost učenja in povečevanje blaginje (Kovač, 2000).



### **3 ZAPOSLENI KOT PRVINA POSLOVNEGA PROCESA**

Podjetje potrebuje štiri prvine za opravljanje poslovnega procesa, in sicer delovna sredstva, predmete dela, storitve in zaposlene z njihovo delovno silo. Brez zaposlenih si ni mogoče zamisliti delovanja poslovnega sistema, zato lahko trdimo, da so zaposleni bistveni sestavni del podjetja. Za razliko od drugih prvin so zaposleni netrajna sestavina poslovnega procesa, saj lahko zapustijo podjetje. Tako kot druge prvine poslovnega procesa, mora podjetje tudi delovno silo priskrbeti in usposobiti pred pričetkom delovanja. Stroške povezane z zaposlenimi imenujemo stroške dela, ki zajemajo (Milost, 2001, 9-10):

- vse stroške delovanja kadrovske službe,
- vse stroške usposabljanja zaposlenih za opravljanje dela,
- vse prejemke zaposlenih v denarju ali naravi,
- dajatve za socialno varnost zaposlenih in druge dajatve podjetja, ki so odvisne od prejemkov zaposlenih,
- vrednost bonitet in stimulacij, ki jih podjetje nudi zaposlenim,
- druge neobvezne dajatve podjetja, ki zagotavljajo zaposlenim dodatno socialno varnost ter
- razna povračila stroškov, ki jih imajo zaposleni zaradi zaposlitve oziroma pri opravljanju svojega dela.

Opredelitev stroškov dela lahko zožimo na prejemke, ki pripadajo zaposlenim v denarju ali naravi na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, in stroške, ki nastajajo v odvisnosti od teh prejemkov in bremenijo podjetje.

#### **3.1 Računovodsko obravnavanje naložb v zaposlene**

Stroške dela opredeljuje Slovenski računovodski standard 15.3., in sicer:

- plače, ki pripadajo zaposlencem v kosmatem znesku,
- nadomestila plač, ki skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi pripadajo zaposlencem za obdobje, ko ne delajo, v kosmatem znesku, ki bremeni podjetje,
- dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlencem ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem,
- odpravnine, ki pripadajo zaposlencem, ko nehajo delati v podjetju ter
- dajatve, ki se dodatno obračunavajo od teh štirih postavk in bremenijo izplačevalca.

Mednarodni računovodski standard 19 (MRS 2001) pozna pet vrst zaslužkov zaposlencev:

- kratkoročne zasluge zaposlencev, kot so plače s prispevki za socialno zavarovanje, plačila za letne in bolezenske dopuste, deleži v dobičku in premije (če so plačljivi v dvanajstih mesecih po koncu obdobja) ter nedelarne zasluge (zdravstvena oskrba, nastanitev, avtomobili in brezplačni ali pocenjeni proizvodi ali storitve) sedanjih zaposlencev,
- pozaposlitvene zasluge, kot so pokojnine, drugi upokojitveni zasluki, pozaposlitveno življenjsko zavarovanje in pozaposlitvena zdravstvena oskrba,
- druge dolgoročne zasluge zaposlencev, tudi plačila za dopust za dolgo službovanje ali študijski dopust, jubilejne nagrade ali nagrade za dolgo službovanje, nadomestila za čas dolgotrajne delovne nezmožnosti ter deleže v dobičku, premije in odložene zasluge, če so plačljivi po dvanajstih mesecih ali več po koncu obdobja,
- odpravnine in
- s kapitalom povezane zasluge.

Med prvinami poslovnega procesa obstajajo določene sorodnosti. Vse prvine poslovnega procesa se tekom delovanja porabljajo in potroški prvin se izkazujejo v obliki stroškov. Vse prvine poslovnega procesa, razen človeških zmožnosti, so vrednostno izražene v aktivni bilanci stanja. Človeške zmožnosti in naložbe vanje pa niso nikdar izkazane v klasični bilanci stanja, ampak imajo takoj ob pridobitvi oziroma nastanku značaj stroška.

Povsem jasno je, da so človeške zmožnosti v lasti vsakega posameznika, ki jih na podlagi dogovora daje na razpolago organizaciji, ki ji pripada in, da mu le ta nudi za to določeno nadomestilo v obliki plače.

Mednarodni računovodski standard (MRS) 38 (IAS 38 – International Accounting Standard), ki je bil sprejet leta 1998 in je veljaven od 01. 07. 1999, obravnava neopredmetena sredstva. Pravi, da podjetje pripozna neopredmeteno sredstvo (po nabavni vrednosti), če ( MRS 38 2001, 935):

- je verjetno, da bodo sredstvu pripisljive prihodnje gospodarske koristi pritekale v podjetje,
- je mogoče zanesljivo izmeriti njegovo nabavno vrednost.

Po MRS 38 se ne pripoznajo kot sredstvo v računovodskih izkazih vrednosti porabe pri zaganjanju delovanja in obratovanja, izobraževanju, oglaševanju, pospeševanju pro-

daje, premeščanju, reorganiziranju podjetja kot celote oziroma dela podjetja, temveč se te postavke prepoznajo kot odhodek obdobja, v katerem so nastale (MRS 2001, 935).

Slovenski računovodski standard (SRS 2, 2001, 34) opredeljuje pripoznavanje neopredmetenih osnovnih sredstev v knjigovodskih razvidih in bilanci stanja, če je verjetno, da bodo pritekale gospodarske koristi, povezane z njim, in je mogoče njegovo nabavno vrednost natančno izmeriti. Verjetnost prihodnjih gospodarskih koristi, povezanih z neopredmetenim dolgoročnim sredstvom, se oceni z uporabo utemeljenih in podprtih predpostavk, ki so najboljša ocena uprave (ravnateljstva) o gospodarskih okoliščinah v dobi koristnosti tega sredstva. Pripoznanje neopredmetenega dolgoročnega sredstva se odpravi ter izbriše iz knjigovodskega razvida in iz bilance stanja ob odtujitvi ali kadar se od njegove uporabe in kasnejše odtujitve ne pričakuje nikakršne gospodarske koristi.

Flamholtz meni, da se v tradicionalnem računovodstvu za predstavljanje naložb v zaposlene v letnih poročilih podjetij lahko uporabijo štiri možne metode. Informacije so lahko predstavljene (Flamholtz 1985, 31-48; povzeto po Vežjak 1998, 160-161):

- v pismu predsednika uprave – naložbe v zaposlene so lahko relativno bolj pomembne kot izdatki za druga sredstva; informacije pomagajo investitorjem in finančnim analitikom oceniti pozornost vodstva k razvoju zaposlenih, ki je odločilen dejavnik dolgoročne dobičkonosnosti podjetja,
- v izkazu neopredmetenih dolgoročnih sredstev (statements of intangibles) – bilanca stanja in izkaz poslovnega izida se ne bi spreminjala, dodatno bi le bile v posebnem izkazu razkrite tovrstne informacije,
- informacije o naložbah v zaposlene so lahko razkrite v nerevidiranih dodatnih računovodskih izkazih, ki jih podjetje vključi v svoje letno poročilo,
- informacije o naložbah v zaposlene podjetje vključi v tradicionalne računovodske izkaze, v tem primeru se naložbe v zaposlene usredstviijo in amortizirajo v predvideni delovni dobi.

V tradicionalnih računovodskih izkazih v skladu z uporabo Mednarodnih računovodskih standardov (MRS) in Slovenskih računovodskih standardov (SRS) v tradicionalnih računovodskih izkazih po nobeni od zgoraj navedenih metod ni mogoče neposredno prikazati vrednosti zaposlenih med sredstvi v bilanci stanja.

### **3.2 Nujnost ugotavljanja vrednosti zaposlenih**

Računovodstvo človeških zmožnosti obravnava zaposlene kot premoženje podjetja. To pomeni, da si prizadeva za izkazovanje vrednosti zaposlenih med sredstvi in za izka-

zovanje naložb v zaposlene kot povečanje njihove vrednosti. Na ta način izenačuje delo kot prvino poslovnega procesa z ostalimi tremi prvini. Ugotoviti skuša stroške zaposlenih za podjetje in vrednost, ki jo le-ti prinašajo podjetju. Ti podatki so zelo pomembni za načrtovanje kadrov in njihovo kasnejše angažiranje (Milost, 2001).

Milost uporablja pojem intelektualno premoženje podjetja kot sinonim za pojma človeške zmožnosti ali zaposleni. Po njegovem mnenju se z odhodom zaposlenega iz podjetja ustrezno zmanjša tudi vrednot ostalih sestavin intelektualnega premoženja. Zaposleni, ki zapusti podjetje, lahko »ukrade« temu podjetju kupce, dobavitelje in druge poslovne skrivnosti. Včasih odhod zaposlenega ogrozi organizacijski ustroj v podjetju in podobno. Intelektualno premoženje, ki ga v klasičnem računovodstvu predstavljajo naložbe v koncesije, patente, licence, blagovne znamke, dobro ime (goodwill) in podobne pravice, podjetja izkazujejo v klasičnih bilancah stanja med neopredmetenimi sredstvi.

Računovodstvo človeških zmožnosti (angl. human resource accounting, HRA) je leta 1973 Odbor ameriškega združenja računovodij opredelil kot »proces določanja in merjenja podatkov o človeških dejavnikih in sporočanje teh informacij zainteresiranim skupinam«. Vsebuje merjenje stroškov zaposlovanja, usposabljanja in razvijanja človeških dejavnikov (angl. human assets). Prav tako vsebuje merjenje ekonomske vrednosti ljudi za podjetja in obračunavanje ljudi kot sredstev podjetja za potrebe notranjih in zunanjih informacij (Vežjak, 1998, 159).

Pravimo, da so ljudje naše največje bogastvo. Vemo, da brez ustvarjalnih in podjetnih ljudi ni uspešnega in dolgoročnega razvoja podjetja. Mnogi avtorji, ki napovedujejo prihodnje trende, poudarjajo, da bodo odločujočo vlogo igrali prav ljudje in njihove zmožnosti. Vendar nosilci interesov (angl. stakeholders) tovrstnih informacij iz poročil podjetja, na primer njegovih letnih poročil, ne morejo vedno pridobiti ali vsaj ne v zadostni meri (Vežjak, 1998, 159).

Podjetja, ki želijo ostati konkurenčna, že dolgo vlagajo v zaposlene. Izdatki se nahajajo na kontih stroškov in se letno ali mesečno prenašajo med odhodke poslovanja. Na ta način vplivajo na poslovni izid podjetja v obdobju, v katerem so nastali. Zagovorniki računovodstva človeških zmožnosti se zavzemajo za evidentiranje in obravnavanje naložb v zaposlene podobno, kot je to zagotovljeno vsem ostalim prvini poslovnega procesa, v bilanci stanja. Zagovarjajo tezo, da bi celotne naložbe v zaposlene obravnavali kot obliko neopredmetenih dolgoročnih sredstev, ki imajo svoje posebnosti.

Tako mednarodni kot slovenski računovodski standardi ne omenjajo naložb v zaposlene. Odbor za finančno politiko in poslovodno računovodstvo pa je merjenje intelektualnega premoženja ter poročanje o njem že predvidel in tudi opredelil kazalnike, s

katerimi podjetja posredujejo informacije o človeških zmožnostih podjetja v okviru trenutno veljavnih standardov.

#### 4 VREDNOTENJE ZAPOSLENIH

Pri računovodskem obravnavanju zaposlenih oziroma človeških dejavnikov se pojavlja vrsta vprašanj: Kakšne so omejitve računovodskih izkazov brez upoštevanja zaposlenih kot sredstev? Ali lahko zaposlene obravnavamo kot sredstva? Kako naj se naložbe v zaposlene predstavijo v računovodskih poročilih? S kakšnimi problemi se srečuje računovodstvo pri vključevanju zaposlenih kot sredstev v računovodske izkaze? Flammholtz E. G. (1985, prirejeno str. 31-48, Vežjak, 1998) meni:

»Tradicionalni računovodski izkazi ne prikazujejo ustrezne slike. V izkazu uspeha je neustrezno prikazan podatek o čistem dobičku, ker so vsi izdatki za razvoj zaposlenih odhodki v istem obračunskem obdobju, ne pa usredstveni in amortizirani v pričakovani delovni dobi (angl. expected service life). V bilanci stanja ni ustrezno izkazan podatek o celotnih sredstvih, ker ne vključuje zaposlenih kot sredstev podjetja in ni navedb o dejanskih naložbah v zaposlene.«

Obstajata dva glavna razloga za obravnavanje naložb v zaposlene kot sredstev v računovodskih poročilih:

- sedanji in možni investitorji potrebujejo takšne informacije, da lahko ocenijo vrednost podjetja in
- naložbe v zaposlene so v skladu z merili za obravnavanje sredstev.

Namen računovodstva človeških dejavnikov je tudi podati vrednost zaposlenih nekoga podjetja, podobno kot so podane vrednosti drugih sredstev podjetja. Vrednotenje bi temeljilo na številu zaposlenih po posameznih kategorijah zaposlenih v podjetju. Povprečna in skupna vrednost zaposlenih bi se spreminjali v skladu s spremembami zaposlenih ter opravljenega usposabljanja in porasta ali upada njihovega prizadevanja (Mathews M. R., 1993, povzeto po Vežjak, 1998).

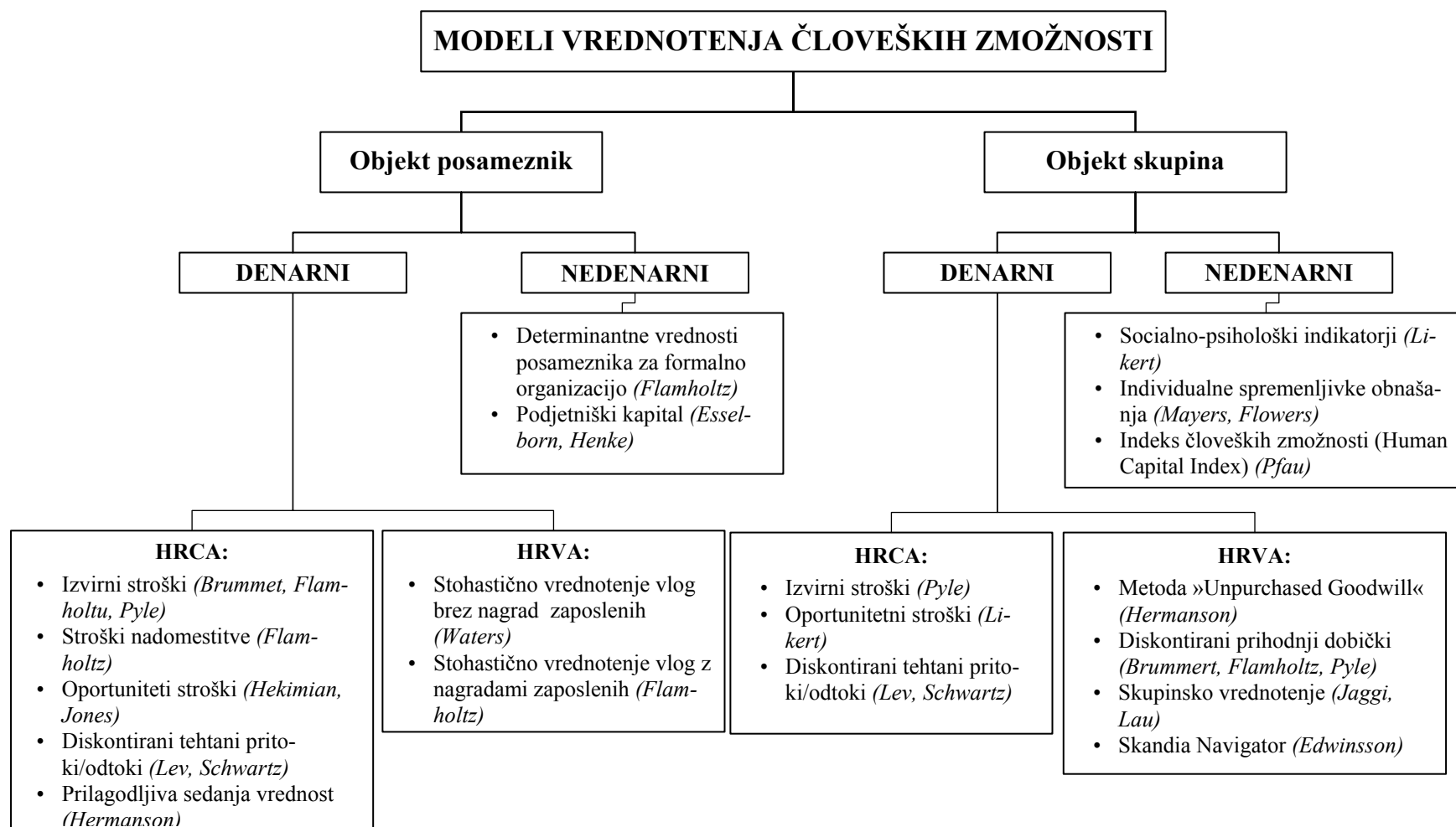
Računovodstvo človeških zmožnosti naj bi na podlagi dogovorjenega modela vrednotenja človeških zmožnosti zapolnilo vrzel med tržno in knjigovodsko vrednostjo podjetja. V strokovni literaturi zasledimo različne metode vrednotenja človeških zmožnosti, vendar nobena od njih ni masovno uporabljena v praksi. Nekatere so primerne za vrednotenje posameznikov, druge za skupine posameznikov ali zaposlene kot celoto. Vsaka od teh pa se deli na denarne in nedelarne metode vrednotenja človeških zmožnosti. Nedelarne metode povzročajo težave pri določanju vrednosti. V denarju izražena vrednost je vsakomur razumljiva, enostavno jo je interpretirati in z njo kalkulirati.

Denarne metode vrednotenja človeških zmožnosti delimo v stroškovne in vrednostne metode. Stroškovne metode so namenjene vrednotenju človeških zmožnosti na podlagi stroškov in izdatkov za njihovo pridobitev. Te podatke lahko izračunamo za pretekla obdobja ali pa jih planiramo za prihodnja. Vrednostne metode so za razliko od

stroškovnih usmerjene bolj v ocenjevanje koristi, ki jih zaposleni prinese v podjetje. Opisano sistematizacijo modelov vrednotenja človeških zmožnosti prikazuje Slika 4.1 (povzeto po Žajdela, 2004, 16).

Pri ovrednotenju človeških zmožnosti naletimo na probleme, ki se razlikujejo od tistih, ki nastajajo pri merjenju stroškov. Merjenje stroškov je usmerjeno v preteklost in temelji na zapisovanju in razporejanju stroškov. Človeško premoženje »nosi« predvidene koristi v prihodnosti, zato se vrednotenje človeških zmožnosti nanaša na prihodnja obdobja. Vrednotenje tako zahteva prognoze in je povezano z negotovostjo.

Slika 4.1 Teoretični modeli vrednotenja človeških zmožnosti



Vir: Wall, (Gebauer (2002, 313) povzeto po Žajdela, 2004, 17)



#### 4.1 Nedenarno vrednotenje

V poročilu Odbora za sestavo poročila o temeljih računovodske teorije (1966) je zapisano, da »zgolj denarno izkazovanje poslovnih dogodkov ne zadošča in ne obstaja nikakršen razlog, zaradi katerega je potrebno vrednost izražati le v dolarjih«. Omenjeni odbor poleg denarnega priporočila tudi nedenarno izkazovanje vrednosti.

Milost (2001, 90) navaja, da ima nedenarno vrednotenje v računovodstvu človeških zmožnosti pomembno vlogo in da so njegovi rezultati lahko uporabni:

- pri sprejemanju poslovnih odločitev, za katere niso potrebne denarne informacije, npr. odločitev o začasni prekinitvi dela,
- kot nadomestek za denarno vrednotenje, npr. rangiranje zaposlenih glede na njihovo pogojno vrednost,
- kot napoved za denarno merjenje vrednosti zaposlenih oziroma kot njena korelacija.

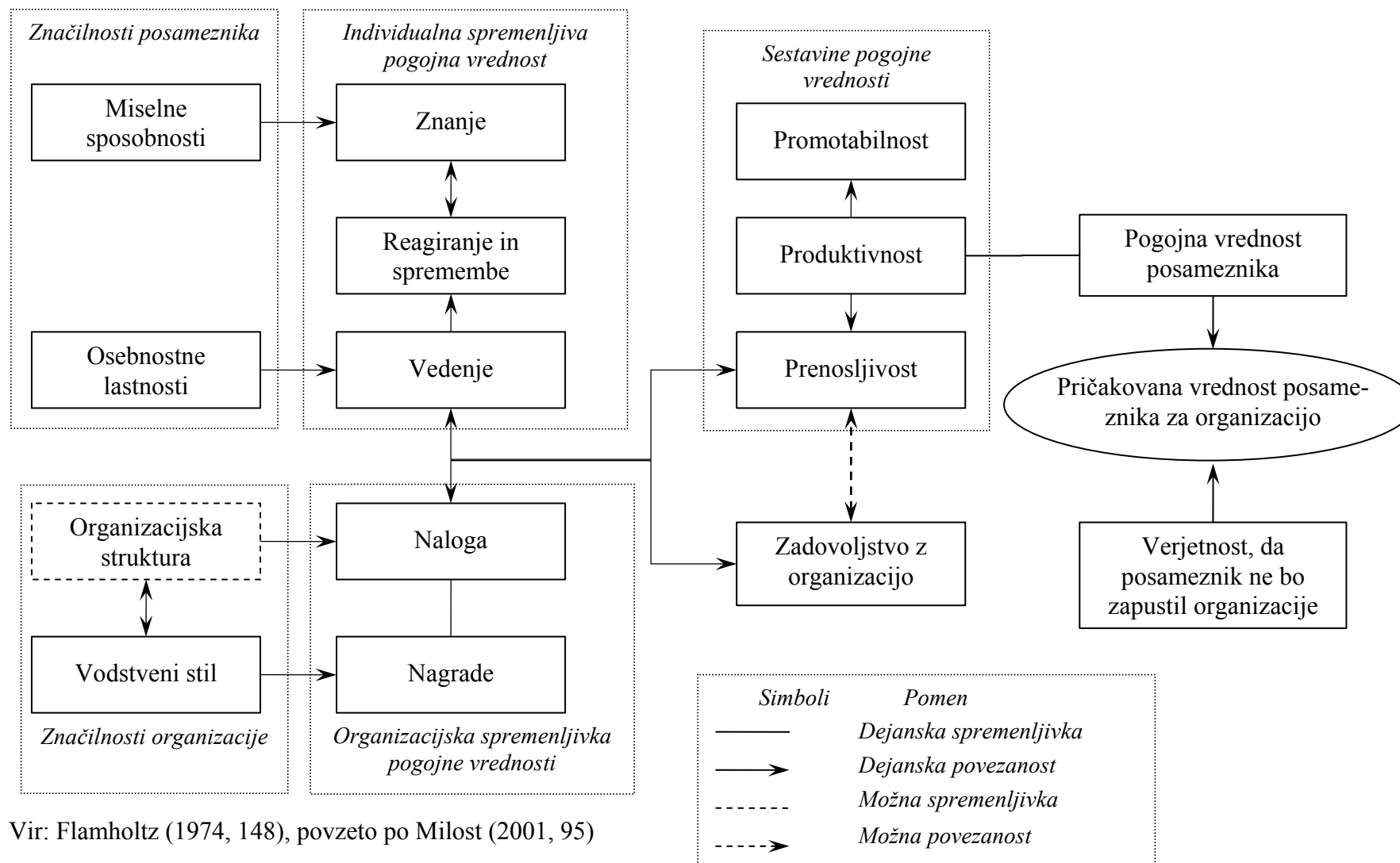
Pri nedenarnem vrednotenju skušamo ovrednotiti zaposlene na podlagi naslednjih dejavnikov:

- znanje in izkušnje zaposlenih,
- uspešnost zaposlenih pri delu,
- potenciali zaposlenih,
- vedenje zaposlenih,
- subjektivno pričakovana korist.

Flamholtz je poskušal razviti model, ki bi razložil determinante vrednosti določenega posameznika v podjetju. Model, ki ga prikazuje Slika 4.2 vsebuje ekonomske, socialne in psihološke dejavnike, ki sestavljajo vrednost nekega posameznika v podjetju. Temelji na predpostavki, da je vrednost posameznika odvisna od lastnosti, ki jih le-ta ima in jih prinese v podjetje (npr.: značaj, sposobnosti in motivacija), in karakteristik podjetja samega (npr.: struktura, sistem nagrad, vodstveni stil in opredelitev vlog v podjetju) (povzeto po Žajdela, 2004, 18).

Nedenarni modeli so lahko dobra podlaga za preverjanje rezultatov, dobljenih z denarnimi modeli vrednotenja zaposlenih. Sestavljajo jih vedenjske in organizacijske spremenljivke, ki sicer niso denarno ovrednotene, vendar je mogoče na podlagi njihovih kakovostnih sprememb sklepati o povečanju oziroma zmanjšanju vrednosti zaposlenih v podjetju.

**Slika 4.2** Model determinantne vrednosti posameznika za organizacijo



Vir: Flamholtz (1974, 148), povzeto po Milost (2001, 95)

## **4.2 Denarno vrednotenje**

Denar je imenovalec, ki olajšuje medsebojno primerjavo sicer težko primerljivih ekonomskih kategorij. Denarno vrednotenje je v primerjavi z nedenarnim vzbudilo veliko več pozornosti med raziskovalci. Ukvarjali so se z vrednotenjem zaposlenega kot posameznika in z vrednotenjem zaposlenih kot celote.

Za denarno vrednotenje zaposlenih je Flamholz (1974; v Smidt 1982, 79-84) predlagal dva pristopa: pristop dejanskih stroškov in pristop nadomestitvenih stroškov, Hekimian in Jones (1967) pa sta predlagala model oportunitetnih stroškov. Dejanski stroški predstavljajo resnično nastale stroške, ki jih povzroča določena naložba v zaposlene. Nadomestitveni stroški obsegajo vse stroške, ki so nastali z nadomestitvijo določenega zaposlenega v podjetju. Oportunitetni stroški pa predstavljajo maksimalen prispevek, ki bi ga sredstva lahko prinesla pri alternativni uporabi (povzeto po Žajdela, 2004, 19).

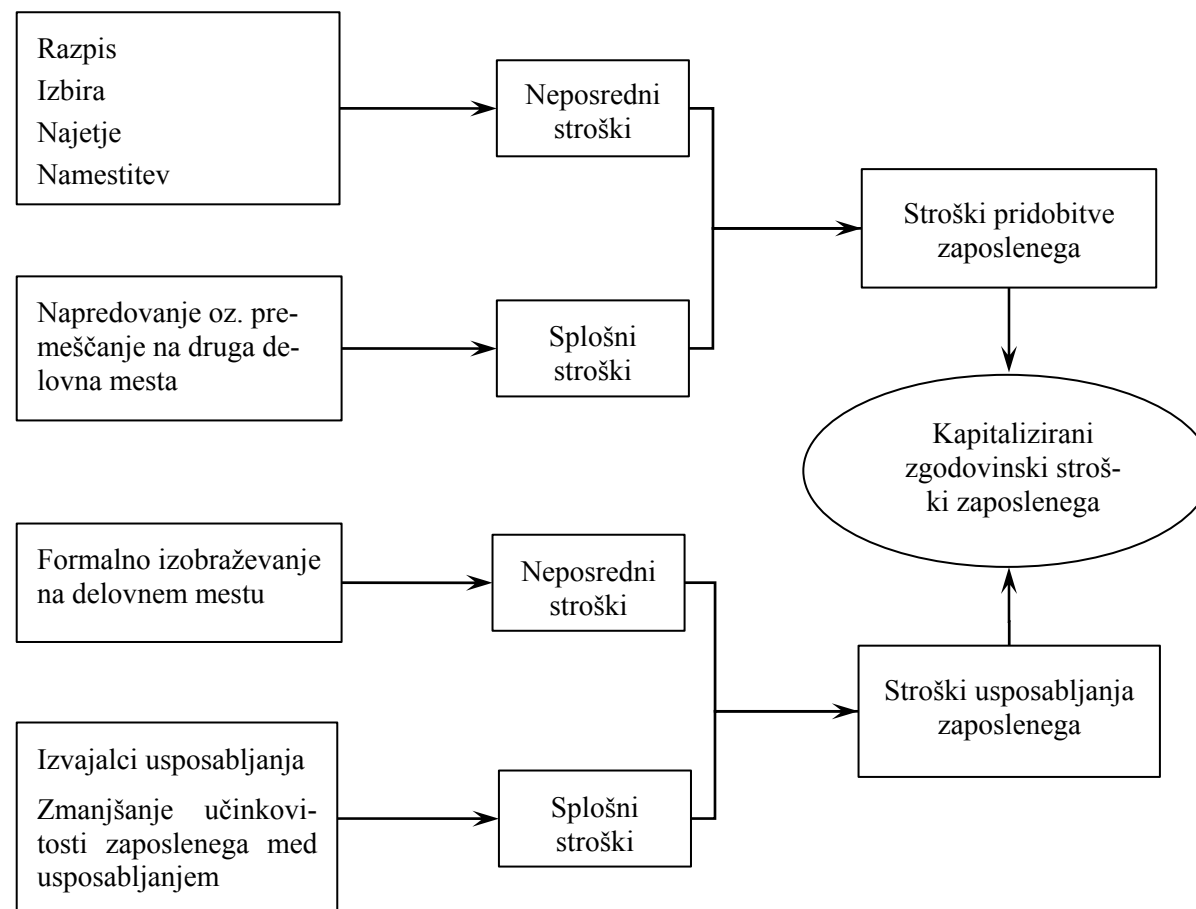
### **4.2.1 Model dejanskih stroškov**

Model dejanskih ali izvornih stroškov (ang. Original Cost Model), imenovan tudi Model kapitalizacije zgodovinskih stroškov (ang. Capitalization of Historical Cost), je že leta 1967 razvil Likert. Model, prikazan na Slika 4.3, temelji na kapitalizaciji vseh stroškov, ki so nastali pri uvajanju in usposabljanju zaposlenih. To so stroški razpisa, izbire, zaposlitve, namestitve, uvajanja in poučevanja na delovnem mestu. Nekateri teh stroškov so neposredni, drugi pa splošni, npr. stroški zaposlitve in namestitve so neposredni, medtem ko so stroški časa že zaposlenega uvajalca na delovno mesto splošni.

### **4.2.2 Model nadomestitvenih stroškov**

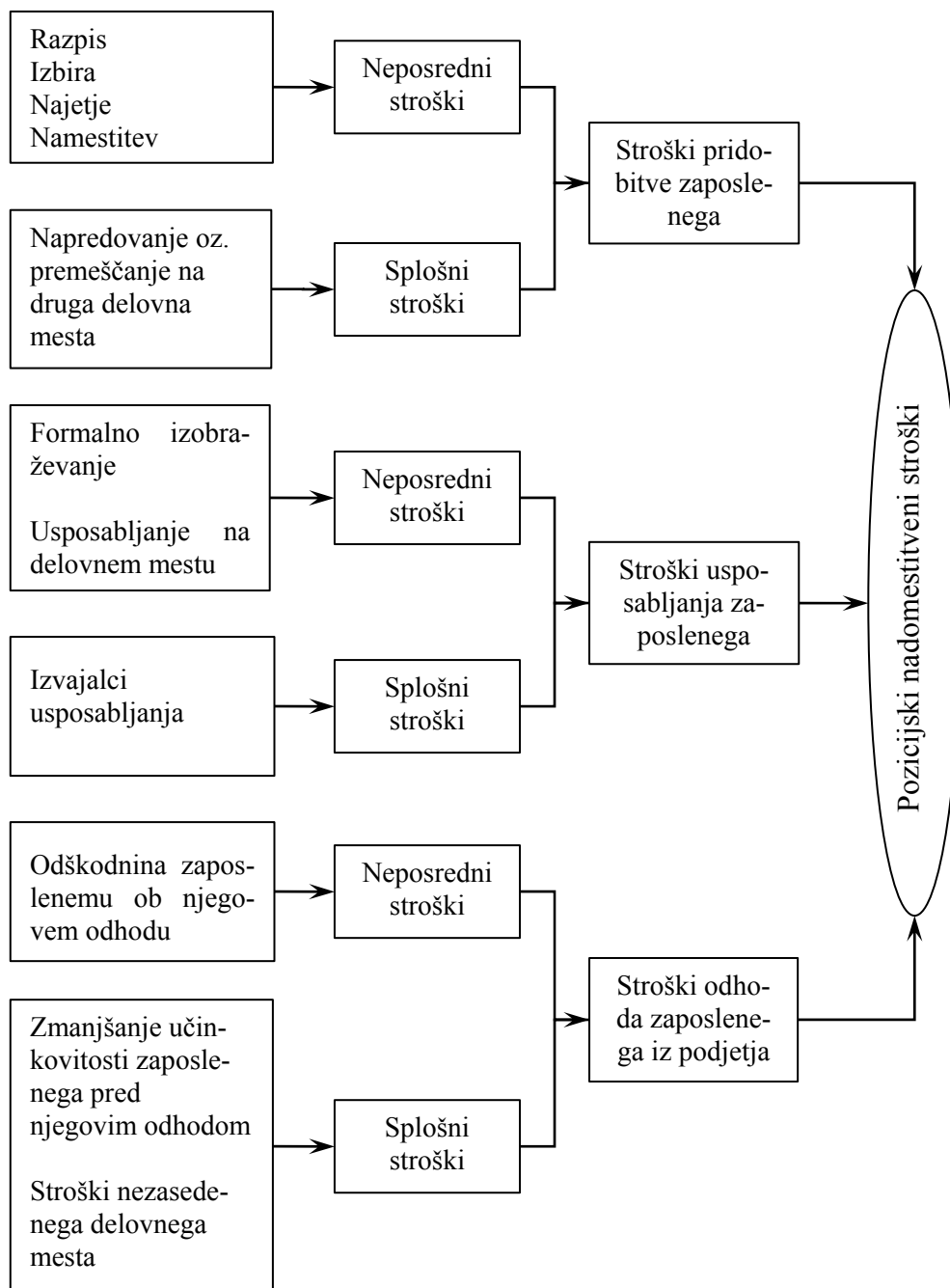
Model nadomestitvenih stroškov (ang. Replacement Costs) je leta 1973 razvil Flamholz in ga prikazuje Slika 4.4. Nadomestitveni stroški človeških zmožnosti nastanejo z iskanjem novega zaposlenega in s tem z nadomestitvijo zaposlenega, ki je podjetje zapustil. V primeru odhoda zaposlenega iz podjetja nastanejo stroški razpisa, izbire in izobraževanja nadomestnega zaposlenega. Stroški nadomestitve praviloma vsebujejo stroške izločanja zaposlenega in stroške pridobitve ter uvajanja nadomestnega zaposlenega. Tako nadomestitveni stroški zajemajo poleg neposrednih stroškov razpisa, izbire in izobraževanja novega zaposlenega tudi splošne stroške manjše učinkovitosti zaposlenega pred odpustitvijo in stroške, ki nastanejo zaradi nezasedenega delovnega mesta med iskanjem novega zaposlenca.

**Slika 4.3** Model kapitalizacije zgodovinskih stroškov oz. dejanskih stroškov človeških zmožnosti



Vir: Milost (2001, 106)

Slika 4.4 Model merjenja nadomestitvenih stroškov



Vir: Milost (2001, 109)

#### 4.2.3 Model oportunitetnih stroškov

Oportunitetni stroški človeških zmožnosti predstavljajo vrednost zaposlenega v primeru njegove alternativne uporabe. Model oportunitetnih stroškov (ang. Opportunity Costs) sta leta 1967 razvila Hekimian in Jones. Predlagatelja predvidevata »sistem konkurenčnih ponudb« za merjenje oportunitetnih stroškov. Cilj tega pristopa je izbrati optimalno razporeditev človeških zmožnosti znotraj podjetja in motivirati vodje oddelkov, da bi vzdrževali in izboljševali vrednost svojih podrejenih (Siegert 1999, 72, povzeto po Žajdela, 2003).

Model oportunitetnih stroškov mora temeljiti na naslednjih predpostavkah:

- podjetje mora biti sestavljeno vsaj iz dveh poslovnoizhodnih enot; Koletnik (1996, 382) opredeljuje poslovnoizhodne enote kot najštevilčnejše v velikih podjetjih, katerih poslovodje so pooblaščen in odgovorni za sprejemanje odločitev, ki vplivajo na načrtovane stroške, uresničitev programov, prodajo in poslovni izid,
- poslovodje si prizadevajo pridobiti istega delavca ali isto skupino delavcev,
- poslovodje se zavedajo, da je uspeh njihovih enot merjen preko donosnosti osnovnih in obratnih sredstev (ROI).

Ključnega pomena je dejstvo, da si bo poslovodja vsake poslovnoizidne enote prizadeval delavcu oziroma skupini delavcev ponuditi najvišjo ceno (zaslužek), saj si od njihove zaposlitve obeta dobiček. Preko zaposlitve v eni izmed poslovnoizidnih enot pa se povečuje tudi dobiček celotnega podjetja (Hekimian, Jones, 1967, povzeto po Žajdela, 2003, 24).

#### 4.2.4 Model diskontiranih plač

Model diskontiranih plač (ang. Discounted Wages and Salaries) sta leta 1971 razvila Lev in Schwartz. Ta model spada med klasične modele vrednotenja zaposlenih in temelji na sedanji vrednosti predvidenih prihodnjih plač zaposlenih, korigirani za koeficient uspešnosti njihovega dela. Koeficient uspešnosti dela predstavlja razmerje med stopnjo donosnosti podjetja in povprečno stopnjo donosnosti v narodnem gospodarstvu. Model za razliko od modela korigirane sedanje vrednosti omogoča vrednotenje vsakega zaposlenca posebej, dela zaposlenih ali vseh zaposlenih kot celote.

Avtorja modela Lev in Schwarz predpostavljata, da je vrednost zaposlenega za podjetje odvisna od vrednosti njegovih bodočih plač. Pri izračunu sta uporabila podatek o višini letne plače zaposlenega do njegove upokojitve, čas do upokojitve in diskontno stopnjo, specifično za zaposlenega. Ker podatka o plači zaposlenega do upokojitve ne

moremo pridobiti pred njegovo dejansko upokojitvijo je ta model namenjen vrednotenju šele po upokojitvi, kar poudarjata tudi avtorja.

Sam izraz pa sta zapisala takole:

$$V_v = \sum_{t=v}^T \frac{I_{(t)}}{(1+r)^{t-v}}$$

Pomen simbolov:

$V_v$  – vrednost zaposlenega pri njegovi starosti v letih

$I_{(t)}$  – višina letne plače zaposlenega do njegove upokojitve

$r$  – diskontna stopnja, specifična za zaposlenega

$T$  – čas do upokojitve zaposlenega

Ker ta način vrednotenja zaposlenih ne bi mogel služiti svojemu namenu, sta ga avtorja korigirala, in sicer sta v izraz namesto povprečne letne plače zaposlenca do upokojitve vstavila podatek o predvideni letni plači zaposlenca. Tako sta izračunala diskontirano predvideno koristnost zaposlenca za podjetje na določen dan.

Avtorja sta ugotovila, da model ne upošteva možnosti smrti zaposlenca pred njegovo upokojitvijo, zato sta v izraz vključila verjetnost, da zaposleni umre pred upokojitvijo, in ga dopolnila takole:

$$E(V_v^*) = \sum_{t=v}^T P_v(t+1) \sum_{i=v}^t \frac{I_{(i)}^*}{(1+r)^{i-v}}$$

Pomen simbolov:

$E(V_v^*)$  – ocenjena vrednost zaposlenega

$P_v(t)$  – verjetnost, da bo zaposleni umrl v času  $t$

Prednost modela diskontiranih plač je v tem, da uporablja predračunane in ne zgodovinske stroške zaposlenih, zato ga je v praksi mogoče uporabiti. Slabost modela pa je v tem, da ne upošteva možnosti, da zaposlenec zapusti podjetje (razen v primeru smrti) pred njegovo upokojitvijo. Zato prihaja do precenjenosti zaposlenih zaradi upoštevanja predolge dobe njihove koristnosti za podjetje. Prav tako model ne dopušča napredovanja zaposlenega oziroma prehoda na drugo delovno mesto v vsem času njegove koristnosti, to je od začetka zaposlitve do smrti oziroma do upokojitve. Veliko zaposlenih se dodatno izobražuje in si pridobi višjo formalno izobrazbo, s tem pa usposobljenost za novo delovno mesto. Včasih je to tudi vzrok, da si nekdo poišče novo zaposlitev v drugem podjetju. Obstaja pa še množica drugih vzrokov, da zaposleni zapusti podjetje: odnosi med zaposlenimi, odnos vodstva do zaposlenih, možnosti osebnega razvoja, višina plače in drugi načini motivacije ipd (prirejeno po Milost, 2001, 111-114).

Lev in Schwarz navajata, da je model namenjen tako vrednotenju posameznikov kot skupin posameznikov oziroma zaposlenih kot celote, vendar ne pojasnjujeta njegove

univerzalne uporabnosti. Milost (2001, 113) opozarja, da vrednost skupine posameznikov oziroma vrednost zaposlenih kot celote ne more biti samo preprost seštevek vrednosti posameznikov, ki skupino sestavljajo. Med posamezniki v skupini namreč delujejo različne sinergije.

Fridman in Lev sta ugotovila, da dejanske plače pogosto odstopajo od tržne cene delovne sile, zato sta leta 1974 dopolnila model diskontiranih plač. Avtorja menita, da je razlika med nižjo plačo zaposlenega in običajno ceno njegove delovne sile mogoče obravnavati kot naložbo podjetja vanj (izobraževanje, dodatno usposabljanje in podobno). Z ovrednotenjem teh posrednih vlaganj bi bilo, po njunem mnenju, mogoče ovrednotiti tudi vrednost zaposlenih (Fridman in Lev, 1974, strani 233-250, prirejeno po Milost, 2001, 113-114).

Sodobnejši model vrednotenja zaposlenih pa je model izračunane neopredmetene vrednosti. Avtorji sodobnejših modelov vrednotenja zaposlenih uporabljajo pojma intelektualno premoženje oziroma neopredmetena sredstva, ki pa le nadomeščajo doslej najpogosteje uporabljeni izraz »vrednotenje zaposlenih«.

#### **4.2.5 Model izračunane neopredmetene vrednosti**

Model izračunane neopredmetene vrednosti (ang. Calculated Intangible Value) je oblikovala raziskava NCI. Raziskava je potekala v letih 1994 in 1995 na Kellogg School of Business na Univerzi Northwestern v Evanstonu v ameriški Zvezni državi Illinois. Namen raziskave je bil pomagati podjetjem, ki razpolagajo z majhnimi vrednostmi opredmetenih in velikimi vrednostmi neopredmetenih osnovnih sredstev. Taka podjetja imajo namreč zelo omejene možnosti pri najemanju bančnih posojil, kar lahko celo ogrozi njihov obstoj (povzeto po Milost, 2001, 116-117).

Raziskava je temeljila na podmeni, da je tržna vrednost podjetja odraz vrednosti njegovih opredmetenih in neopredmetenih sredstev. Vrednost neopredmetenih sredstev so pri tem skušali ugotoviti na način, ki se uporablja tudi pri vrednotenju blagovnih znamk. Blagovna znamka namreč prinaša podjetju povsem konkretne koristi (višje cene, lažje uveljavitev novih proizvodov in podobno), kar postavlja podjetje, v primerjavi s tistim, ki blagovne znamke nima, v nadrejen položaj.

Predpostavka modela je, da zagotavljajo opredmetena in neopredmetena sredstva podjetju enak donos. Izračun sestavlja sedem korakov (prirejeno po Milost, 2001, 117-118) in predpostavlja, da ima podjetje v bilanci stanja le opredmetena sredstva:

1. Izračunamo povprečni dobiček podjetja pred obdavčitvijo za zadnja tri leta.
2. Izračunamo povprečno vrednost opredmetenih sredstev na bilančne datume ob koncu treh let.



3. Dobiček pred obdavčitvijo delimo s povprečno vrednostjo opredmetnih sredstev in izračunamo donosnost sredstev.
4. Za ista tri leta ugotovimo povprečno donosnost sredstev v panogi.
5. Povprečno donosnost sredstev v panogi pomnožimo s povprečno vrednostjo opredmetenih sredstev v podjetju in izračunamo presežek donosa. Dobljeni znesek nam pove, kolikšen bi bil dobiček pred obdavčitvijo v povprečnem podjetju v panogi, ki razpolaga s takim zneskom opredmetenih sredstev. Ta znesek odštejemo od dobička pred obdavčitvijo v podjetju. Presežek donosa nam pove koliko več dobička pred obdavčitvijo je doseglo podjetje glede na povprečje drugih podjetij v panogi.
6. Izračunamo povprečno triletno stopnjo davka iz dobička in z njo pomnožimo presežek donosa. Izid odštejemo od presežka donosa in dobimo čisti dobiček, ki je premija, ki jo pripišemo neopredmetenim sredstvom.
7. Premijo delimo z diskontno mero, kot je na primer mera stroškov kapitala, in dobimo čisto sedanjo vrednost premije. Tako smo izračunali vrednost neopredmetenih sredstev v podjetju, ki niso izkazana v bilanci stanja.

Model izračunane neopredmetene vrednosti daje možnost primerjav znotraj panoge in med panogami, ima pa pomembne slabosti:

- Pri izračunu neopredmetene vrednosti je kot podlaga za določanje presežka donosa uporabljen povprečni donos na sredstva v panogi. Povprečne vrednosti pa so pod vplivom zunanjih dejavnikov in imajo lahko za posledico nenavadno veliko ali majhno donosnost uporabljenih sredstev.
- Čista sedanja vrednost neopredmetenih sredstev je zelo odvisna od stroškov kapitala, ki nastopajo v vlogi diskontne mere. Neopredmeteno vrednost, ki bi bila primerljiva med panogami, bi lahko izračunali le z uporabo povprečnega stroška kapitala v panogi.

#### **4.2.6 Dinamični model vrednotenja zaposlenih**

Dinamični model vrednotenja zaposlenih obravnava zaposlene kot gospodarsko dobrino in je zasnovan na pristopu, ki se sicer uporablja za vrednotenje opredmetenih osnovnih sredstev. Med opredmetena osnovna sredstva spadajo zemljišča, zgradbe, proizvodna oprema, druga oprema, osnovna čreda in večletni nasadi. Med delovnimi sredstvi in zaposlenimi obstajajo nekatere sorodnosti in razlike, ki jih bomo pri vrednotenju zaposlenih upoštevali. Dinamični model vrednotenja nam omogoča v vsakem trenutku ugotoviti vrednost zaposlenega kot posameznika in vseh zaposlenih kot celote.

*Vrednotenje zaposlenih kot posameznikov*

Model je prvenstveno namenjen vrednotenju zaposlenih kot posameznikov, kot ga prikazuje Slika 4.5.

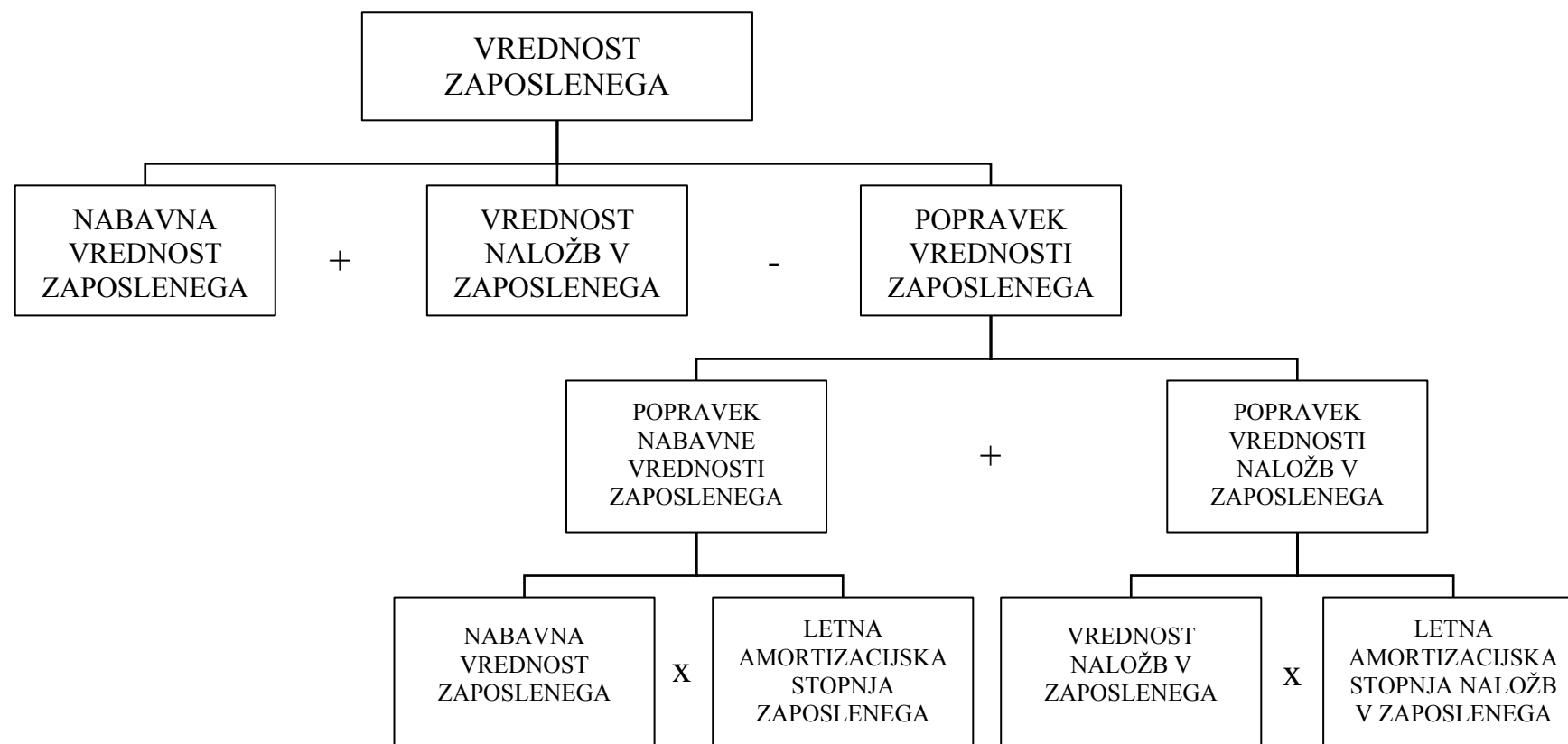
Vrednost osnovnega sredstva (neodpisana vrednost ali sedanja vrednost) je razlika med njegovo nabavno vrednostjo in njegovim popravkom vrednosti, in jo izračunamo:

- + nabavna vrednost opredmetenega osnovnega sredstva
- popravek vrednosti opredmetenega osnovnega sredstva
- = vrednost opredmetenega osnovnega sredstva

Vrednost zaposlenega je seštevek nabavne vrednosti zaposlenega in vrednosti naložb v zaposlenega, zmanjšan za popravek vrednosti zaposlenega, in jo ugotovimo:

- + nabavna vrednost zaposlenega
- + vrednost naložb v zaposlenega
- popravek vrednosti zaposlenega
- = vrednost zaposlenega v podjetju

Slika 4.5 Dinamični model vrednotenja zaposlenih kot posameznikov



Vir: Milost, 2004, 5

### *Nabavna vrednost zaposlenega*

Nabavna vrednost zaposlenega predstavlja naložbe v zaposlenega pred njegovim prihodom v podjetje in naložbe ob njegovem prihodu. Podjetje pri posameznih sestavinah naložb sodeluje, pri nekaterih pa ne. Nabavno vrednost zaposlenega sestavljata dve sestavini, in sicer:

- naložbe v usposabljanje zaposlenega in
- naložbe v pridobitev zaposlenega.

Naložbe v usposabljanje zaposlenega so naložbe v pridobivanje njegovih delovnih zmožnosti, pri čemer lahko podjetje sodeluje ali pa tudi ne. Način pridobitve delovnih zmožnosti zaposlenega ne vpliva na njegovo nabavno vrednost. Enako kot tudi način pridobitve osnovnega sredstva ne vpliva na vrednotenje oziroma na izkazovanje nabavne vrednosti osnovnega sredstva.

Naložbe v pridobitev zaposlenega predstavljajo nabavno vrednost zaposlenega, in so sestavljene iz:

- naložbe v razpis, kot izdatki, povezani z oglaševanjem prostega delovnega mesta, z ugotavljanjem primernosti kandidatov, testiranja, razgovori s kandidati, pozivljanja,
- naložbe v neposredno pridobitev zaposlenega pa so izdatki povezani z zdravniškim pregledom, drugi stroški, povezani z namestitvijo na delovno mesto, kot so stroški uvajanja, pridobivanja izkušenj in razvoja.

Nekatere naložbe so izkazane v poslovnih knjigah podjetja med stroški, druge pa je potrebno oceniti. Naložbo v pridobitev zaposlenega predstavlja tudi usposabljanje na delovnem mestu, spoznavanje z novim delovnim okoljem, pridobivanje novih delovnih izkušenj. Delavec, ki je sprejet na delovno mesto, v začetku dosega nižje delovne rezultate, kot se pričakuje, da jih bo dosegal po uvedbi na delovno mesto. Zaradi tega tudi plačilo, ki ga prejema v času uvajanja, presega vrednost opravljenega dela.

Naložbe v zaposlenega sestavljajo:

- naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti,
- naložbe v zdravje in dobro počutje in
- naložbe v pripadnost podjetju.

Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti so izdatki, povezani z uvajanjem zaposlenega in pridobivanje znanj, ki jih potrebuje za opravljanje določenih del.

Te naložbe so pogoj, da zaposleni prične z delom in da podjetju nudi svoje usluge, ki so vrednotene v višini njegove plače. Med naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti uvrščamo:

- naložbe v uvajanje in formalno usposabljanje, ki so izdatki, povezani s pridobivanjem formalnih znanj za opravljanje določenih del;
- naložbe v neformalno uvajanje kot izdatki, povezani z uvajanjem novega zaposlenega, njegovo seznanitvijo s podjetjem, poslovno politiko podjetja, načinom komuniciranja v njem, s sodelavci in poslovnimi partnerji;
- naložbe v neformalno usposabljanje so izdatki, povezani s pridobivanjem funkcionalnih znanj;
- manjšo produktivnost zaposlenega v času njegovega uvajanja z namenom, da bo le-ta v prihodnosti nudil podjetju svoje storitve najmanj v višini nadomestila, ki mu ga podjetje izplačuje v obliki plače;
- manjšo produktivnost zaposlenega pred njegovim odhodom iz podjetja, ki na vrednost naložb v zaposlenega vpliva negativno oziroma zmanjšuje vrednost naložb v zaposlenega. Te stroške imenujemo tudi oportunitetne stroške zaposlenega in so razlika med plačo zaposlenega in vrednostjo storitev, ki jih zaposleni nudi podjetju v času odpovednega roka. Ta rok je praviloma daljši, ko gre za zahtevnejša delovna mesta, torej so tudi oportunitetni stroški podjetja v tem primeru večji.

Naložbe, ki so neposredno povezane s pridobitvijo zaposlenega, sestavljajo njegovo nabavno vrednost.

Ko si je zaposleni pridobil znanja in je usposobljen za opravljanje določenih del, še ne pomeni, da pridobljeno znanje in sposobnosti zadoščajo za opravljanje nalog do upokojitve. Dandanes večina znanj zelo hitro zastara, zato se morajo zaposleni neprestano izobraževati. Govorimo o vseučehih se organizacijah. Podjetje pošilja zaposlene na seminarje in večdnevna izobraževanja, nekaterim zaposlenim krije izdatke za plačilo šolnine za pridobitev višje formalne izobrazbe in s tem izboljšuje izobrazbeno strukturo v podjetju, zaposlenim je omogočen dostop do interneta, kar omogoča dostop do vedno novih informacij in znanj.

Podjetje mora skrbeti tudi za zdravje in dobro počutje svojih zaposlenih na delovnem mestu, saj le tako lahko pričakuje, da bo zaposleni s svojo prisotnostjo, dobro fizično kondicijo in dobrimi psihičnimi sposobnostmi nudil podjetju pričakovane usluge. Naložbe v pripadnost še povečujejo verjetnost, da bo zaposleni ostal v podjetju do upokojitve oziroma do morebitne nezmožnosti za delo.

Popravek vrednosti zaposlenega

Popravek vrednosti zaposlenega je vrednost, ki jo zaposleni s svojim sodelovanjem v poslovnem procesu prenaša na poslovne učinke. Popravek vrednosti zaposlenega je seštevek popravka nabavne vrednosti zaposlenega in popravka naložb v zaposlenega.

Popravek nabavne vrednosti zaposlenega

Popravek nabavne vrednosti zaposlenega (povzeto po Milost, 2004, 9-10) je zmnožek njegove nabavne vrednosti in njegove letne amortizacijske stopnje; izračunamo ga:

$$\text{Popravek nabavne vrednosti zaposlenega} = \text{nabavna vrednost zaposlenega} * \text{letna amortizacijska stopnja zaposlenega}$$

Letno amortizacijsko stopnjo izračunamo s pomočjo podatka o dobi koristnosti zaposlenega. Za opredmetena osnovna sredstva je doba koristnosti relativno lahko določljiva, doba koristnosti zaposlenega pa lahko le ocenimo. Zaposleni ni last podjetja, zato ga lahko kadar koli zapusti zaradi zaposlitve drugje, upokojitve, invalidnosti in s tem nezmožnosti za delo ipd. Dobna koristnosti zaposlenega je obdobje, za katerega lahko razumno pričakujemo, da bo zaposleni nudil podjetju svoje storitve. To obdobje se nanaša na prihodnost, zato moramo nekako oceniti pričakovano prisotnost zaposlenega v podjetju. Primeren podatek pri določanju pričakovane dobe koristnosti so zgodovinski podatki o fluktuaciji zaposlenih, ki so podjetje zapustili, in podatek o trajanju njihove zaposlitve.

Letno amortizacijsko stopnjo za zaposlenega izračunamo:

$$\text{Letna amortizacijska stopnja zaposlenega} = \frac{1}{\text{doba koristnosti zaposlenega v letih}}$$

$$\text{Doba koristnosti zaposlenega} = \text{Delovna doba do upokojitve} * \text{Verjetnost, da posameznik ostane do upokojitve}$$

$$\text{Delovna doba do upokojitve} = \text{Delovna doba, ki jo je zaposleni že prebil v podjetju} + \text{Delovna doba do upokojitve na dan vrednotenja}$$

*Popravek vrednosti naložb v zaposlenega*

Popravek vrednosti naložb v zaposlenega (povzeto po Milost, 2004, 12) je zmnožek vrednosti naložb v zaposlenega in letne amortizacijske stopnje teh naložb:

$$\text{Popravek vrednosti naložb v zaposlenega} = \text{Vrednost naložb v zaposlenega} * \text{Letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenega}$$

Pojavi se vprašanje, kako opredeliti letno amortizacijsko stopnjo naložb v zaposlenega? Izračunamo jo tako, da 1 delimo z dobo koristnosti naložb v zaposlenega. Doba koristnosti pa je obdobje, v katerem bo zaposleni nudil podjetju svoje storitve kot povračilo za naložbe vanj. Pridobljena znanja na nekaterih delovnih mestih zaradi hitrega tehnološkega napredka zelo hitro zastarevajo, kar pomeni krajšo dobo koristnosti naložb v zaposlenega.

Milost pri iskanju odgovora na vprašanje letne amortizacijske stopnje naložb v zaposlenega razmišlja podobno kot pri opredeljevanju letne amortizacijske stopnje naložb v opredmeteno osnovno sredstvo. Pri tem predpostavlja, da podjetje le ohranja obseg svojih zmogljivosti, da jih torej ne povečuje. V tem primeru se vprašamo, od česa je v takih okoliščinah odvisen obseg naložb v opredmeteno osnovno sredstvo, ki podjetju omogoča zagotavljanje enostavne reprodukcije. Odgovor je, da je letni obseg naložb v ohranjanje enostavne reprodukcijske sposobnosti opredmetenega osnovnega sredstva odvisen od njegove dobe koristnosti. Ko se staro osnovno sredstvo iztroši, nabavimo novo. Podobno velja za zaposlenega. Čeprav je gledanje nekoliko statično, vsebinsko ustreza. Letna vrednost naložb v zaposlenega kaže na hitrost zmanjševanja koristnih lastnosti teh naložb.

#### Vrednotenje zaposlenih kot celote

Denarni modeli vrednotenja zaposlenih niso uporabni samo za izračun sedanje vrednosti posameznega zaposlenca, ampak tudi vseh zaposlenih v podjetju kot celote, včasih se uporabljajo tudi za vrednotenje posameznih skupin. Vrednost zaposlenih kot celote se zaradi sinergijskih učinkov razlikuje od preprostega seštevek vrednosti vseh zaposlenih kot posameznikov. Med zaposlenimi obstajajo določena razmerja, ki imajo močan vpliv na uspešnost dela in se odražajo v uspešnosti celotnega podjetja. Kakovostni delavci so pogoj za uspešnost podjetja, le-to pa predstavlja razlika med poslovno uspešnostjo podjetja glede na poslovno uspešnost celotnega gospodarstva (prirejeno po Milost, 2004, 12).

Vprašamo se, kako naj merimo uspešnost podjetja in kako uspešnost celotnega gospodarstva? Katero merilo je najbolj primerno uporabiti?

Lahko bi uporabili kazalce donosnosti, kot so donosnost kapitala (razmerje med dobičkom in kapitalom), čisto dobičkonosnost kapitala (razmerje med čistim dobičkom in kapitalom), donosnost sredstev (razmerje med dobičkom in sredstvi) ali čisto donosnost sredstev (razmerje med čistim dobičkom in sredstvi). Glede na različne načine vrednotenja gospodarskih kategorij, lahko enako poslovno uspešna podjetja izkazujejo

različno višino dobička in zaradi različno izkoriščenih davčnih olajšav na podlagi različne davčne politike podjetja izkažejo različno višino čistega dobička. Različno vrednotenje gospodarskih kategorij prav tako lahko pomembno vpliva na izkazovanje sredstev v bilanci stanja. Milost navaja, da je najprimernejši način merjenja uspešnosti dela zaposlenih oziroma celotnega poslovnega sistema z uporabo pojma dodane vrednosti.

Dodano vrednost lahko opredelimo kot povečanje tržne vrednosti poslovnih učinkov, ki je posledica povečanja njihove kakovosti. Dodana vrednost predstavlja razliko med vsemi doseženimi prihodki in stroški prvin poslovnega procesa, potrebnih za ustvarjanje prihodkov. Prvine poslovnega procesa, ki se porabljajo pri opravljanju dejavnosti, so stroški delovnih sredstev, predmetov dela in tujih storitev.

Po mnenju odbora za računovodske standarde je dodana vrednost najenostavnejše sredstvo za razumevanje dobička podjetja (Accounting Standards Steering Committee, 1975, 4). Gre za razumevanje dobička kot dosežka skupnih prizadevanj vlagateljev kapitala, posloводства in zaposlenih. Dodana vrednost je obravnavana kot bogastvo, to je merska enota za prikaz dosežkov prizadevanj teh treh skupin (Milost, 2004,13).

Dodana vrednost prikazuje novoustvarjeno vrednost, ki jo je družba proizvedla v enem letu. AJPES, GZS, SURS in UMAR uporabljajo enako formulo za izračun dodane vrednosti:

- + poslovni prihodki (kosmati donos iz poslovanja)
- stroški blaga in materiala
- stroški storitev
- drugi poslovni odhodki
- = dodana vrednost

Vir: AJPES, IBON 2004/I – Bonitete poslovanja

Koeficient uspešnosti dela zaposlenih (povzeto po Milost, 2004, 13-14) uporabimo kot merilo uspešnosti v oblikovanem modelu. Opredelimo ga kot razmerje med seštevkom tehtanih povprečij dodane vrednosti na zaposlenega v podjetju ter celotnem gospodarstvu v zadnjih treh letih v števcu in vsoto letnih števil v imenovalcu. Izraz oblikujemo tako, da zadnjemu obdobju damo večji poudarek. Zadnja tri leta so zadovoljiv pokazatelj poslovne uspešnosti, vsekakor pa poslovno življenje podjetja v zadnjem letu močnejše vpliva na bodoče poslovanje podjetja. Pri izračunu koeficienta uspešnosti zato uporabimo ponder 3 za zadnje obdobje, ponder 2 za predzadnje in ponder 1 za predpredzadnje obdobje. Izraz za izračun koeficienta uspešnosti, se glasi:

$$\text{Koeficient uspešnosti dela zaposlenih} = \frac{3 \frac{AA0}{BB0} + 2 \frac{AA1}{BB1} + \frac{AA2}{BB2}}{6}$$



Oznake v izrazu pomenijo:

AA0 – dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v zadnjem letu

BB0 – dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu v zadnjem letu

AA1 – dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v predzadnjem letu

BB1 – dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu v predzadnjem letu

AA2 – dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v predpredzadnjem letu

BB2 – dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu v predpredzadnjem letu

Omenjeni pristop nam omogoča, da pri ugotavljanju vrednosti zaposlenih kot celote upoštevamo poslovno uspešnost podjetja v daljšem obdobju in ne le v zadnjem letu. Poslovno življenje je zelo intenzivno, zato tri leta predstavljajo dokaj dolgo obdobje, vseeno pa je dan večji poudarek poslovni uspešnosti podjetja v zadnjem letu kot v prejšnjih letih.

#### **4.3 Pomen modelov denarnega vrednotenja zaposlenih**

Nesporno je dejstvo, da se vrednost zaposlenih v podjetju neprestano povečuje. V pridobivanje in ohranjanje znanj in delovnih sposobnosti zaposlenih je vloženi vedno več sredstev. Zaposleni postajajo vse pomembnejši dejavnik uspešnosti poslovanja podjetja, večja pa se tudi delež znanja v lastni ceni poslovnih učinkov (povzeto po Milost, 1998, 266).

Ne gre podcenjevati modelov nedenarnega vrednotenja zaposlenih, vendar pa je pomen denarnega vrednotenja vsekakor večji. Doslej je bilo razvitih in v praksi preizkušanih že kar nekaj modelov denarnega vrednotenja zaposlenih, vendar pa vrednotenje zaposlenih v računovodskih izkazih podjetij še vedno ostaja eno ključnih nerešenih vprašanj. Med avtorji posameznih modelov obstajajo zelo različne zamisli, zato verjetno ni realno pričakovati enotnega modela vrednotenja zaposlenih za vsa podjetja in vse zaposlene (Milost, 2001, 118).

## 5 PREDSTAVITEV IZBRANEGA PODJETJA IN DEJAVNOSTI

Namen diplomskega dela je predstaviti posledice vrednotenja intelektualnega premoženja na premoženjsko in finančno stanje podjetja ter na njegovo uspešnost. Predstavitev se nanaša na izbrano podjetje, katerega ime zaradi občutljivosti podatkov ne bomo imenovali. Predstavitev podjetja bo obsegala dejstva in podatke, ki so nujni za vrednotenje intelektualnega premoženja v podjetju po izbranih metodah, in podatke, s pomočjo katerih bomo utemeljili vpliv vrednotenja na računovodske izkaze in uspešnost podjetja.

Podjetje je delniška družba, posluje na področju Republike Slovenije od leta 1992 in je izključno storitveno usmerjeno. Podjetje je po standardni klasifikaciji dejavnosti (dejavnost organizacije je zavestno usmerjeno delovanje ljudi k zastavljenim ciljem (Abrahamsberg, 1998, 119) razvrščeno v področje z oznako J – finančno posredništvo. Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti (Ur.l. 45/95 in 09/01) deli področje na naslednje oddelke:

- 65 – finančno posredništvo, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov,
- 66 – zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov, razen obveznega socialnega zavarovanja,
- 67 – pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu.

Podjetje je na dan 31. 12. 2003 zaposlovalo 33 delavcev z naslednjo izobrazbeno strukturo:

- visoka in univerzitetna izobrazba – 9 delavcev,
- višja izobrazba – 3 delavci,
- srednja izobrazba – 21 delavcev.

Tabela 5.1 Finančni podatki podjetja

		v tisoč SIT		
Kategorije		2001	2002	2003
<i>A. Bilanca stanja</i>				
I.	Sredstva	5,123.308	6,145.028	8,013.458
1.	Stalna sredstva	106.264	267.591	343.232
1.1.	Opredmetena osnovna sredstva	79.331	208.921	275.347
1.2.	Neopredmetena dolgoročna sredstva	26.933	58.670	67.885
2.	Gibljava sredstva	5,017.044	5,877.437	7,670.226
II.	Obveznosti do virov sredstev	5,123.308	6,145.028	8,013.458
1.	Kapital	358.579	520.319	709.723
2.	Finančne in poslovne obveznosti	4,764.729	5,624.709	7,303.735
<i>B. Izkaz uspeha</i>				
1.	Celotni prihodki*	815.797	1,030.296	1,064.062
1.1.	Čisti prihodki od prodaje**	195.913	230.019	251.585
2.	Celotni odhodki	748.495	917.436	944.596
2.2.	Poslovni odhodki***	191.216	215.665	239.482
2.3.	Stroški dela	118.173	150.391	188.589
3.	Poslovni rezultat pred obdavčitvijo	67.302	112.860	119.466
4.	Čisti poslovni izid obračunskega obdobja	57.641	88.674	90.790
<i>C. Kazalci****</i>				
	Čista donosnost sredstev	1,23	1,41	1,23
	Čista donosnost kapitala	19,95	24,03	15,99

\* prihodki od obresti + prihodki iz naložbenja v kapital + prejete provizije + prihodki iz iz finančnih poslov + drugi poslovni prihodki + izredni prihodki

\*\* čiste provizije + prihodki iz naložbenja v kapital

\*\*\* stroški materiala in storitev + amortizacija in drugi prevrednotovalni odhodki + drugi poslovni odhodki + izgube iz danih kreditov

\*\*\*\* izračunani iz povprečnih stanj sredstev in kapitala

Vir: Poslovna poročila za leta 2001, 2002 in 2003 izbranega podjetja

**Tabela 5.2** Finančni podatki dejavnosti J – finančno posredništvo

		v tisoč SIT		
Kategorije		2001*	2002**	2003***
<u>A.</u>	<u>Bilanca stanja</u>			
I.	Sredstva	596.464.820	611.301.064	815.390.907
1.	Stalna sredstva	247.917.658	270.954.048	377.653.904
1.1.	Opredmetena osnovna sredstva	66.406.099	91.023.270	114.748.645
2.	Gibljava sredstva	348.547.162	338.251.229	435.002.321
II.	Obveznosti do virov sredstev	596.464.820	611.301.064	815.390.907
1.	Kapital	197.615.616	113.938.459	163.419.955
2.	Finančne in poslovne obveznosti	351.195.798	479.991.270	629.098.993
<u>B.</u>	<u>Izkaz uspeha</u>			
1.1.	Čisti prihodki od prodaje	38.010.327	63.016.491	57.095.425
2.	Poslovni odhodki	42.018.513	59.396.675	59.055.808
3.	Čisti poslovni izid obračunskega obdobja	5.388.354	16.109.004	14.017.392
<u>C.</u>	<u>Kazalci</u>			
	Čista donosnost sredstev		2,94	1,95
	Čista donosnost kapitala		14,89	10,42

\* Vir podatkov APP/AJPES, 26. 08. 2003

\*\* Vir podatkov APP/AJPES, 15. 03. 2004

\*\*\* Vir podatkov APP/AJPES, 30. 05. 2004

Finančni podatki dejavnosti zajemajo 509 podjetij v Sloveniji, ki opravljajo finančno dejavnost kot osnovno dejavnost.

## 6 DENARNO VREDNOTENJE ČLOVEŠKIH ZMOŽNOSTI PODJETJA

Zaposleni so nujen produkcijski faktor, vendar v bilanci podjetja niso izkazani. Ko ugotavljamo vrednost podjetja na podlagi računovodskih izkazov, v njih najdemo produkcijska sredstva in predmete dela, ni pa v njih vrednosti delovne sile, ki je ključnega pomena za delovanje podjetja. S pomočjo treh modelov bomo skušali ugotoviti, kako vrednotenje zaposlenih vpliva na premoženjsko in finančno stanje podjetja. Zaradi poenostavitve izračunov bomo izhajali iz podatkov o letni plači zaposlenega v letu 2003, in sicer za zaposlene, ki so bili v podjetju na dan 31. 12. 2003. V letu 2003 so nekateri delavci zapustili podjetje, vendar so njihovo mesto zasedli novi. Za novo zaposlene v letu 2003 smo podatek o mesečni plači preračunali na letno raven, tako so v izračunu za vse zaposlene upoštevani podatki, kot bi delali celo leto.

### 6.1 Vrednotenje zaposlenih po modelu diskontiranih plač

#### 6.1.1 Vrednotenje zaposlenih kot posameznikov po modelu diskontiranih plač

Sedanjo vrednost vsakega posameznega delavca bomo izračunali po modelu diskontiranih plač s pomočjo podatkov, ki smo jih pridobili v podjetju, in sicer:

- število zaposlenih,
- višina letne bruto plače za zaposlenega in dajatve, ki so odvisne od bruto plače;
- starost zaposlenega,
- izpolnjena delovna doba vsakega zaposlenega na dan 31. 12. 2003,
- manjkajoče število let delovne dobe do upokojitve vsakega zaposlenega,
- podatek o izpolnjeni delovni dobi do upokojitve na dan odhoda za delavce, ki so zapustili podjetje.

Fakulteta za management v Kopru oziroma mentor nam je posredoval diskontno stopnjo za izračun sedanje vrednosti bodočih plač, in sicer bomo uporabili 5 %, 10 % in 15 % diskontno stopnjo.

Avtorja omenjenega modela navajata nekatere pomanjkljivosti: model ne upošteva možnosti, da zaposleni zapusti podjetje pred upokojitvijo, razen v primeru smrti, in da model ne upošteva prehajanja zaposlenih na drugo delovno mesto.

Razlogov, da zaposleni zapusti podjetje pred upokojitvijo je veliko in te možnosti pri posamezniku ni mogoče vnaprej predvideti. Vse več zaposlenih se ob delu dodatno izobražuje in si po končanem študiju poišče novo zaposlitev v drugem podjetju. Na fluktuacijo delovne sile v podjetju vplivajo tudi medčloveški odnosi v podjetju, zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo s plačo, druge oblike motivacije. Tudi selitve ljudi so vzrok za prezaposlitev, vse pogosteje pa se dogaja, da se ljudje selijo zaradi boljše

zaposlitve. Ti razlogi so v primerjavi z možnostjo, da zaposleni umre, pogostejši vzrok, da zaposleni zapusti podjetje pred upokojitvijo.

Obravnavano podjetje deluje v slovenskem prostoru 12 let. Čeprav se razmere na področju zaposlovanja iz leta v leto spreminjajo, je na podlagi ugotovljene fluktuacije delavcev za pretekla obdobja mogoče izračunati verjetnost, da bo nekdo ostal v podjetju do upokojitve, oziroma kolikšna je ta verjetnost. V obdobju od leta 1992 do konca leta 2003 je 23 delavcev zapustilo podjetje. Vsem je manjkalo do upokojitve še 18 ali več let delovne dobe. Zaradi lažjega izračuna smo dobo do upokojitve zaokrožili na cela leta.

Porazdelitev delavcev, ki so zapustili podjetje, glede na leta do upokojitve v trenutku, ko so zapustili podjetje, prikazuje Tabela 6.1:

**Tabela 6.1** Porazdelitev delavcev, ki so zapustili podjetje, glede na manjkajočo delovno dobo do upokojitve

Leta do upokojitve	Število delavcev	Verjetnost, da zaposleni zapusti podjetje	Verjetnost, da zaposleni ostane do upokojitve
18	2	0,087	0,913
20	1	0,043	0,957
21	2	0,087	0,913
25	2	0,087	0,913
29	1	0,043	0,957
30	3	0,130	0,870
31	1	0,043	0,957
33	2	0,087	0,913
34	2	0,087	0,913
35	1	0,043	0,957
38	3	0,131	0,869
39	2	0,088	0,912
40	1	0,044	0,956
Skupaj	23	1	

Vir: kadrovska evidenca izbranega podjetja

Za vsakega delavca smo pridobili podatek o datumu odhoda iz podjetja in o izpolnjeni delovni dobi v trenutku, ko je zapustil podjetje. S pomočjo programa na spletni strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) smo za vsakega posameznika izračunali predvideni datum upokojitve in na podlagi teh podatkov ugotovili, kolikšna je bila manjkajoča delovna doba do upokojitve na dan, ko je delavec zapustil obravnavano podjetje. Delavce, ki so zapustili podjetje, smo razporedili glede na število let do upokojitve, na dan odhoda. Tako smo dobili frekvenčno porazdelitev delavcev, ki

so zapustili podjetje glede na manjkajoča leta delovne dobe do upokojitve na dan odhoda. Tako pripravljene zgodovinski podatki o fluktuaciji delovne sile v podjetju so primerna osnova za izračun verjetnosti, da nekdo od zaposlenih zapusti podjetje v določenem trenutku.

Verjetnost, da nekdo zapusti podjetje, smo izračunali s pomočjo izraza:

$$P(A)_x = \frac{\text{Število zaposlenih, ki prenehajo z delom, ko jim manjka } x \text{ let do upokojitve}}{\text{Vsi zaposleni, ki so prekinili delo}}$$

Pomen simbolov:

P – posameznik, ki je prenehal z delom

A – dogodek, da nekdo preneha z delom

X – število let do upokojitve

V obravnavanem podjetju sta dva delavca zapustila podjetje, ko jima je manjkalo še 18 let do upokojitve kar izračunamo:

$$P(A)_{x=18} = \frac{2}{23} = 0,087$$

Torej iz preteklih podatkov lahko sklepamo, da obstaja 8,7 % možnosti, da nekdo, ki mu manjka 18 let do upokojitve, preneha z delom, oziroma 0 % možnost, da preneha nekdo, ki mu manjka manj kot 18 let, kar je razvidno iz Tabela 6.1. Saj v preteklosti nihče, ki mu je manjkalo manj kot 18 let do upokojitve, ni zapustil podjetja.

Za izračun pričakovane vrednosti diskontirane plače potrebujemo podatek o verjetnosti, da nekdo ostane v podjetju do upokojitve. To je celota, zmanjšana za verjetnost, da nekdo odide:

$$P(B)_U = 1 - P(A)_x$$

$$P(B)_U = 1 - \frac{\text{število zaposlenih, ki prenehajo z delom}}{\text{vsi zaposleni}}$$

Pri čemer oznaka  $P(B)_U$  pomeni dogodek, da zaposleni posameznik ostane v podjetju do upokojitve.

Verjetnost, da nekdo, ki mu manjka 18 let do upokojitve, ostane v podjetju, je torej:

$$P(B)_U = 1 - 0,087 = 0,913 \text{ oziroma } 91,3 \%$$

verjetnost, da ostane nekdo, ki mu manjka manj kot 18 let do upokojitve, pa je v obravnavanem podjetju 100 %.

Pričakovano vrednost diskontiranih plač bomo izračunali s pomočjo izraza, ki sta ga razvila že Lev in Schwartz. Izraz upošteva verjetnost, da nekdo umre pred upokojitvijo, v tej nalogi pa bomo namesto količnika verjetnosti, da nekdo umre pred upokojit-

vijo, uporabili količnik verjetnosti, da nekdo ostane v podjetju do upokojitve, ugotovljen na osnovi preteklih podatkov o fluktuaciji delavcev v podjetju.

Izraz se tako glasi:

$$E(V) = P(B)_U \frac{I}{(1+r)^t}$$

Pomen simbolov:

$E(V)$  = ocenjena vrednost zaposlenega

$P(B)_U$  = verjetnost, da zaposleni ostane do upokojitve

$I$  = povprečna letna bruto plača

$r$  = diskontna stopnja

$t$  = čas do upokojitve zaposlenega

Podjetje je imelo 33 zaposlenih na dan 31. 12. 2003. Iz Tabela 6.2 je razvidna delovna doba v letih, ki posamezniku manjka do upokojitve, bruto plača posameznika z vsemi dodatki za leto 2003 in bodoče plače posameznika diskontirane na dan vrednotenja 31. 12. 2003.

Bruto plačo vsakega posameznega zaposlenega smo pridobili iz obračuna plač za dohodnino za leto 2003, kjer so izplačila razdeljena na bruto plačo, regres za letni dopust in izplačane bonitete. Vsi navedeni prejemki za podjetje predstavljajo strošek dela oziroma so oblika izplačila za opravljeno delo. Poleg tega mora podjetje po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, porodniško varstvo in poškodbe pri delu plačati prispevke na znesek bruto plače zaposlenega v višini 16,10 %, ter na podlagi Zakona o davku na izplačane plače še davek na izplačane plače. Višina davka na izplačane plače je odvisna od višine bruto plače zaposlenega, in sicer se obračunava po stopnji 3,8 %, 7,8 % oziroma 14,8 % na bruto plačo zaposlenega. K tako izračunanemu znesku bruto plače, ki bremeni podjetje, smo prišteli še znesek bonitete z obračunanimi prispevki, znesek izplačanega regresa za letni dopust, stroške prevoza na delo in z dela ter stroške prehrane med delom. Vsa ta plačila za podjetje pomenijo strošek dela. Za delavce, ki niso prejeli plače za vseh 12 mesecev (novo zaposleni med letom, delavke na porodniškem dopustu) smo plačo, ki jo je delavec prejel za določeno obdobje, preračunali na letno raven.



Tabela 6.2 Pregled diskontiranih plač

v tisoč SIT

Zap. št.	Delovna doba do upokojitve na dan 31.12.2003 v letih	Skupaj bruto plača z nadomestili in dodatki	Bodoče plače, diskontirane s 5% diskontno stopnjo	Bodoče plače, diskontirane s 10% diskontno stopnjo	Bodoče plače, diskontirane s 15% diskontno stopnjo
1	4	31.198	110.626,56	98.893,46	89.069,61
2	12	10.468	92.780,52	71.325,73	56.743,04
3	7	6.164	35.667,21	30.008,93	25.644,83
4	20	4.409	54.715,05	37.439,13	27.554,81
5	17	4.899	55.231,65	39.297,59	29.625,04
6	17	4.665	52.593,52	37.420,55	28.210,00
7	27	4.240	61.623,13	38.988,49	27.545,63
8	31	4.436	68.463,15	41.808,35	29.095,35
9	29	18.685	280.673,94	174.238,93	122.072,98
10	32	4.254	66.547,02	40.294,52	27.950,21
11	32	4.313	67.469,98	40.853,38	28.337,86
12	13	4.448	41.782,61	31.595,73	24.833,84
13	30	4.893	74.484,42	45.871,52	32.031,27
14	32	3.591	56.175,45	34.014,49	23.594,07
15	36	3.540	57.864,24	34.032,14	23.367,54
16	8	5.770	37.292,74	30.782,52	25.891,85
17	35	4.046	65.436,65	38.765,74	26.681,23
18	22	4.916	64.298,42	42.954,75	31.188,99
19	18	3.997	46.578,79	32.718,50	24.465,38
20	21	3.504	44.632,44	30.186,60	22.068,83
21	31	3.525	54.403,21	33.222,37	23.120,18
22	35	8.996	145.493,85	86.192,93	59.323,87
23	21	5.498	70.031,15	47.364,71	34.627,41
24	36	3.109	50.819,18	29.888,68	20.522,51
25	12	7.422	65.783,05	50.571,22	40.231,83
26	37	3.050	50.356,31	29.411,18	20.150,37
27	26	4.336	61.856,98	39.540,50	28.069,71
28	33	7.772	122.998,78	73.923,07	51.135,11
29	38	2.928	48.740,99	28.302,83	19.356,93
30	31	3.528	54.449,51	33.250,65	23.139,85
31	18	7.851	91.491,13	64.266,44	48.055,47
32	35	3.494	56.509,06	33.476,89	23.041,08
33	37	3.825	63.151,76	36.884,51	25.270,55
Skupaj		201.770	2,371.022,40	1,557.787,04	1,142.017,24

Predpostavljamo, da bo delavec ves čas zaposlitve v podjetju prejemal enako plačo in povračila stroškov dela. V Tabela 6.2 navajamo le končne zneske povprečne letne bruto plače vsakega zaposlenega z vsemi dodatki, davki in prispevki, ki bremenijo podjetje, upoštevane v izračunu diskontiranih plač zaposlenega in bodoče plače, ki jih bo posa-

meznik prejel, diskontirane z določeno diskontno stopnjo na dan vrednotenja in korigirane s količnikom verjetnosti, da zaposleni ostane v podjetju do upokojitve.

Primer izračuna diskontirane plače:

Za primer si podrobneje pogledjmo izračun diskontirane plače za zaposlenca pod zaporedno št. 32 z izrazom:

$$E(V) = P(B)_U \frac{I}{(1+r)^t}$$

- plačo za prvo leto (2004) diskontiramo na dan 31.12.2003,

$$E(V)_{32} = 1 \frac{3.494}{(1+0,05)^1} = 3.327,619$$

- plačo za drugo leto (2005) diskontiramo na dan 31.12.2003,

$$E(V)_{32} = 1 \frac{3.494}{(1+0,05)^2} = 3.169,161$$

Postopek ponavljamo za vsako leto, ki manjka delavcu do upokojitve, to je 35-krat in za 35. leto je izračun naslednji:

$$E(V)_{32} = 0,957 \frac{3.494}{(1+0,05)^{35}} = 606,1908$$

Iz Tabela 6.1 namreč izhaja, da je količnik verjetnosti 1, da delavec ostane v podjetju do upokojitve, ko mu manjka še 1 leto, in ko mu manjka še 35 let delovne dobe 0,957.

Izračun diskontiranih plač za celotno obdobje in vse zaposlene je razviden iz priložene tabele v Priloga 1. Diskontirane plače posameznika za vsa leta do upokojitve seštejemo in dobimo sedanjo vrednost zaposlenca po modelu diskontiranih plač z uporabo 5 % diskontne stopnje. Enak postopek ponovimo z uporabo 10 % (Priloga 2) in 15 % diskontne stopnje (Priloga 3).

### **6.1.2 Vrednotenje zaposlenih kot celote po modelu diskontiranih plač**

Model izračuna diskontiranih plač ni uporaben samo za izračun sedanje vrednosti posameznega zaposlenca, ampak tudi vseh zaposlenih v podjetju kot celote, včasih se uporablja tudi za vrednotenje posameznih skupin. Ker se vrednost zaposlenih kot celote zaradi sinergijskih učinkov razlikuje od preprostega seštevek vrednosti vseh zaposlenih kot posameznikov, bomo za izračun vrednosti vseh zaposlenih skupaj po modelu diskontiranih plač uporabili koeficient uspešnosti dela zaposlenih, izračunanega kot razmerje med povprečno čisto stopnjo donosnosti sredstev podjetja in povprečno stopnjo čiste donosnosti sredstev v dejavnosti.

1. Izračunamo povprečni čisti dobiček podjetja za zadnja tri leta. Upoštevali bomo čisti dobiček za poslovna leta 2001, 2002 in 2003 v nominalni višini tistega leta, v katerem je bil dobiček dosežen. Inflacije oziroma padca kupne moči denarja v izračunu ne bomo upoštevali. Vsi zneski so v tisoč SIT.

Kategorija	2001	2002	2003	Aritm. povprečje
Čisti dobiček	57.641	88.674	90.790	79.035

Povprečni čisti dobiček ( $\overline{ČD}$ ) za zadnja tri leta je znašal 79.035 tisoč SIT.

2. Izračunamo povprečno vrednost sredstev na bilančne datume ob koncu treh let .

Kategorija	2001	2002	2003	Aritm. povprečje
Sredstva	5,123.308	6,145.028	8,013.458	6,427.265

Povprečna vrednost sredstev ( $\overline{S}$ ) za obdobje 2001-2003 znaša 6,427.265 tisoč SIT.

3. Povprečni čisti dobiček delimo s povprečno vrednostjo sredstev in tako izračunamo povprečno čisto donosnost sredstev podjetja ( $\overline{DS}$ ).

$$\overline{ČDS} = \frac{\overline{ČD}_{(2001-2003)}}{\overline{S}_{(2001-2003)}} = \frac{79.035}{6,427.265} = 0,01230 \text{ oz. } 1,23 \%$$

Sedaj izračunamo še čisto donosnost sredstev v panogi J – finančno posredništvo:

1. Izračunamo povprečni čisti dobiček panoge za zadnja tri leta. Upoštevamo čisti dobiček za poslovna leta 2001, 2002 in 2003 v nominalni višini tistega leta, v katerem je bil dobiček dosežen.

Kategorija	2001	2002	2003	Aritm. povprečje
Čisti dobiček	5,388.354	16,109.004	14,017.392	11,838.250

Povprečni čisti dobiček dejavnosti za zadnja tri leta je znašal 11.838.250 tisoč SIT ali izraženo z okrajšavo  $\overline{ČD}_{d(2001-2003)} = 11.838.250$  tisoč SIT

2. Izračunamo povprečno vrednost sredstev na bilančne datume ob koncu treh let.

Kategorija	2001	2002	2003	Aritm. povprečje
Sredstva	596,464.820	611,301.064	815,390.907	674,385.597

Povprečna vrednost sredstev za obdobje 2001-2003 znaša 674.385.597 tisoč SIT

oziroma  $\overline{S}_{d(2001-2003)} = 674,385.597$  tisoč SIT .

3. Povprečni čisti dobiček delimo s povprečno vrednostjo sredstev in tako izračunamo povprečno čisto donosnost sredstev dejavnosti ( $\overline{DS}$ ).

$$\overline{CSD}_d = \frac{\overline{CD}_{d(2001-2003)}}{S_{d(2001-2003)}} = \frac{11,838.250}{674,385.597} = 0,0175541 \text{ oz. } 1,76\%$$

4. Koefficient uspešnosti dela je razmerje med stopnjo donosnosti sredstev podjetja in stopnjo donosnosti sredstev celotne dejavnosti; izračunamo ga:

$$\text{Koefficient uspešnosti} = \frac{\overline{CDS}}{\overline{CSD}_d} = \frac{1,23}{1,76} = 0,69886$$

Sedaj lahko izračunamo vrednost vseh zaposlenih v podjetju ob uporabi 5 %, 10 % ali 15 % diskontne stopnje in koeficienta uspešnosti:

$$\sum VZ_5 = 2,371.022 * 0,69886 = \mathbf{1,657.013 \text{ tisoč SIT}}$$

$$\sum VZ_{10} = 1,557.787 * 0,69886 = \mathbf{1,088.675 \text{ tisoč SIT}}$$

$$\sum VZ_{15} = 1,142,017 * 0,69886 = \mathbf{798.110 \text{ tisoč SIT}}$$

## 6.2 Model izračunane neopredmetene vrednosti

Model predpostavlja, da tako opredmetena, kot neopredmetena osnovna sredstva zagotavljajo enak donos podjetja. Uporablja se za vrednotenje zaposlenih kot celote, izračun pa poteka v sedmih korakih:

1. Izračunamo povprečni dobiček podjetja pred obdavčitvijo za zadnja tri leta. Upoštevali bomo dobiček za poslovna leta 2001, 2002 in 2003 v nominalni višini tistega leta, v katerem je bil dobiček dosežen. Torej inflacije oziroma padca kupne moči denarja v izračunu ne bomo upoštevali.

Kategorija	2001	2002	2003	Aritm. povprečje
Dobiček pred obdavčitvijo	67.302	112.860	119.466	99.876

Povprečni dobiček pred obdavčitvijo za zadnja tri leta je znašal 99.876 tisoč SIT oziroma  $\overline{D}_{2001-2003} = 99.876 \text{ tisoč SIT}$

2. Izračunamo povprečno vrednost sredstev na bilančne datume ob koncu treh let.

Kategorija	2001	2002	2003	Aritm. povprečje
Sredstva	5,123.308	6,145.028	8,013.458	6,427.265

Povprečna vrednost sredstev za obdobje 2001-2003 znaša 6,427.265 tisoč SIT

oziroma  $\bar{S}_{2001-2003} = 6,427.265$  tisoč SIT .

3. Povprečni dobiček pred obdavčitvijo delimo s povprečno vrednostjo sredstev in tako izračunamo povprečno donosnost sredstev ( $\overline{DS}$ ).

$$\overline{DS} = \frac{\overline{D}_{(2001-2003)}}{\overline{S}_{(2001-2003)}} = \frac{99.876}{6,427.265} = 0,015539 \text{ oz. } 1,55 \%$$

4. Za ista tri leta ugotovimo povprečno donosnost sredstev v panogi. Podjetje, ki ga obravnavamo, je po Uredbi o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti razvrščeno v standardno klasifikacijo dejavnosti J – Finančno posredništvo.

Kategorija	2001*	2002**	2003***	Aritm. povprečje
Čisti dobiček	5,388.354	16,109.004	14,017.392	11,838.250
Dobiček pred obdavčitvijo	7,184.292	21,478.135	18,689.389	15,783.939
Sredstva	596,464.820	611,301.064	815,390.907	674,385.597

- \*Vir podatkov APP/AJPES, 26. 08. 2003
- \*\* Vir podatkov APP/AJPES, 15. 03. 2004
- \*\*\* Vir podatkov APP/AJPES, 30. 05. 2004

Za izračun povprečne donosnosti sredstev v panogi potrebujemo podatek o dobičku pred obdavčitvijo, ki pa ni dosegljiv. Predpostavimo, da je bil davek od dobička obračunan v višini 25 %. To pomeni, da zanemarimo davčne olajšave in možna znižanja davčne osnove, ki jih predvideva Zakon o davku od dobička pravnih oseb in tako izračunamo dobiček pred obdavčitvijo za celotno panogo.

$$D_{2001} = \frac{\check{D} * ds * 100}{100 - ds} = \frac{5,388.359 * 2.500}{75} = 7,184.292$$

$$D_{2002} = \frac{\check{D} * ds * 100}{100 - ds} = \frac{16,109.004 * 2.500}{75} = 21,478.135$$

$$D_{2003} = \frac{\check{D} * ds * 100}{100 - ds} = \frac{14,017.392 * 2.500}{75} = 18,689.389$$

Pomen simbolov:

D = dobiček

ČD = čisti dobiček

ds = davčna stopnja

Sedaj izračunamo povprečno donosnost sredstev v letih 2001-2003 v panogi J standardne klasifikacije dejavnosti.

$$\overline{DS} = \frac{\overline{D}_{(2001-2003)}}{\overline{S}_{(2001-2003)}} = \frac{15,783.939}{674,385.597} = 0,0234 \text{ oz. } 2,34 \%$$

Ugotovimo lahko, da je donosnost sredstev v panogi (2,34 %) višja od donosnosti sredstev obravnavanega podjetja (1,55 %).

5. Povprečno donosnost sredstev v panogi (2,34 %) pomnožimo s povprečno vrednostjo sredstev v podjetju (6,427.265) in izračunamo presežek donosa (PD).

$$PD = 6,427.265 * 2,34 \% = 150.398$$

Izračunali smo, da je podjetje, katerega dejavnost je finančno posredništvo in ki razpolaga z enakim zneskom sredstev v obdobju od 2001 do 2003, v povprečju doseglo dobiček v višini 150.398 tisoč SIT. Tako izračunan dobiček odštejemo od dejanskega povprečnega dobička podjetja za isto obdobje:

$$99.876 - 150.398 = - 50.522$$

Podatek nam pove, da je podjetje v povprečju doseglo za 50.522 tisoč SIT manj dobička od podjetij v isti panogi, ki razpolagajo z isto višino sredstev.

6. Izračunamo povprečno triletno stopnjo davka iz dobička in z njo pomnožimo presežek donosa. Izid odštejemo od presežka donosa in dobimo čisti dobiček, ki je premija, ki jo pripišemo neopredmetenim sredstvom.

Ker smo ugotovili, da je v obravnavanem podjetju presežek donosa negativen, izračuna ne moremo nadaljevati. Pomeni, da *model izračunane neopredmetene vrednosti ni uporaben v primeru, ko je donosnost sredstev podjetja pod povprečjem donosnosti sredstev v panogi.*

### 6.3 Dinamični model vrednotenja zaposlenih

Vrednost zaposlenih v podjetju je odvisna od sedanje vrednosti in njihovih pričakovanih prihodnjih storitev. Ta opredelitev velja tako za posameznega zaposlenega v podjetju, kot tudi za vse zaposlene skupaj. Dinamični model vrednotenja je namenjen tako vrednotenju posameznikov, kot tudi vrednotenju zaposlenih kot celote oziroma vseh zaposlenih v podjetju in je zasnovan na osnovi nabavne vrednosti in naložb v zaposlene.

#### 6.3.1 Vrednotenje zaposlenih kot posameznikov po dinamičnem modelu vrednotenja

Vrednost posameznika lahko ugotovimo neposredno, vrednost zaposlenih kot celote pa posredno kot korigiran seštevek vrednosti vseh zaposlenih kot posameznikov.

### *Nabavna vrednost zaposlenega*

Nabavna vrednost zaposlenega predstavlja naložbe v zaposlenega pred njegovim prihodom v podjetje in naložbe ob njegovem prihodu. Podjetje pri nekaterih sestavinah naložb sodeluje, pri drugih pa ne. Nabavno vrednost zaposlenega sestavljata dve sestavini, in sicer:

- naložbe v usposabljanje zaposlenega in
- naložbe v pridobitev zaposlenega.

Nabavna vrednost zaposlenega je torej vrednost naložb v pridobitev njegovih delovnih zmožnosti, ne glede na način pridobitve teh zmožnosti in naložb v neposredno pridobitev zaposlenega v podjetje.

Naložbe v usposabljanje zaposlenega so naložbe v pridobivanje njegovih delovnih zmožnosti. Način pridobitve delovnih zmožnosti zaposlenega ne vpliva na njegovo nabavno vrednost. Zaradi enostavnejšega izračuna nabavne vrednosti posameznega zaposlenega je model standardiziran, in sicer za enako stopnjo izobrazbe upošteva enako vrednost naložb v zaposlenega. Smatramo, da vlaganje v pridobitev izobrazbe, ki se predvideva za določeno delovno mesto, pomeni pridobitev delovnih zmožnosti za opravljanje določenih nalog.

V izračunu so zajeta vlaganja v pridobitev izobrazbe v vsakega zaposlenega na podlagi izobrazbene strukture na dan 31. 12. 2003. Ocenjeno višino naložb v vsako leto izobraževanja nam je posredovala Fakulteta za management iz Kopra, in sicer:

- naložbe v osnovno šolsko izobraževanje letno znašajo 200 tisoč SIT,
- naložbe v srednje šolsko izobraževanje letno znašajo 300 tisoč SIT in
- naložbe v univerzitetno izobraževanje letno 500 tisoč SIT.

Nabavna vrednost zaposlenega s srednješolsko izobrazbo:

$$8 * 200 \text{ tisoč SIT} + 4 * 300 \text{ tisoč SIT} = 2.800 \text{ tisoč SIT}$$

Nabavna vrednost zaposlenega z visokošolsko izobrazbo:

$$2.800 \text{ tisoč SIT} + 4 * 500 \text{ tisoč SIT} = 4.800 \text{ tisoč SIT}$$

Naložbe v pridobitev zaposlenega sestavljajo nabavno vrednost zaposlenega in so sestavljene iz:

- naložbe v razpis kot izdatki, povezani z oglaševanjem prostega delovnega mesta, z ugotavljanjem primernosti kandidatov, testiranja, razgovori s kandidati, poizvedovanja,
- naložbe v neposredno pridobitev zaposlenega pa so izdatki, povezani z zdravniškim pregledom, drugi stroški povezani z namestitvijo na delovno mesto, kot so stroški uvajanja, pridobivanja izkušenj in razvoja.

Nekatere naložbe so, kot npr. naložbe v razpis, izdatki v zvezi s pridobitvijo zdravniškega pregleda, izkazane v poslovnih knjigah podjetja med stroški, druge pa je potrebno oceniti. V nalogi želimo ugotoviti vpliv vrednotenja človeških zmožnosti na računovodske izkaze podjetja na dan 31. 12. 2003. S podatki o naložbah, ki sestavljajo nabavno vrednost zaposlenih, ki so v podjetje prišli pred letom 2003 ne razpolagamo, zato bomo naložbe ocenili.

Ocenjujemo, da je podjetje za vsako prosto delovno mesto objavilo oglas v časopisu za ceno 120 tisoč SIT. Glede na to, da se na oglas javi večje število interesentov in da njihova usposobljenost ustreza formalnim pogojem razpisa, je potrebno zainteresirane povabiti na razgovor. Razgovori za sprejem na delo zahtevajo kar nekaj tajniških opravil, organizacijo poteka razgovorov, vključitev v delovni urnik osebe, ki bo opravila razgovore, pisanje vabil na razgovor ipd. Vsekakor so razgovori za zasedbo odgovornejših delovnih mest mnogo bolj zahtevni, terjajo več časa in priprav osebe, ki vodi razgovor. Zaradi lažjega izračuna ocenjujemo vrednost naložbe v pridobitev zaposlenega (razgovori, poizvedbe, testiranje, preverjanje) s srednješolsko izobrazbo na toliko, kolikor znaša bruto plača z vsemi pripadajočimi nadomestili za 8 delovnih ur tajniških opravil in 20 delovnih ur osebe, ki opravlja razgovore. V primeru, da razpisujemo prosto delovno mesto za osebo z višješolsko, visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo pa bomo upoštevali porabo časa za razgovore v višini 30 delovnih ur.

Delavec, ki je bil sprejet na delo in je bila to njegova prva zaposlitev, je moral opraviti zdravniški pregled, za katerega je podjetje plačalo 20 tisoč SIT.

Naložbo v pridobitev zaposlenega predstavlja tudi usposabljanje na delovnem mestu, spoznavanje z novim delovnim okoljem, pridobivanje novih delovnih izkušenj. Delavec, ki je sprejet na delovno mesto, v začetku dosega nižje delovne rezultate, kot se pričakuje, da jih bo dosegal po uvedbi na delovno mesto. Zaradi tega tudi plačilo, ki ga prejema v času uvajanja, presega vrednost opravljenega dela. Ocenjujemo, da uvajanje na delovno mesto, kjer se zahteva srednješolska izobrazba, traja 3 mesece, na delovna mesta z višjo, visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo pa 6 mesecev, in da delavec v tem času v povprečju dosega polovične delovne rezultate.

Za zaposlenega s srednješolsko izobrazbo bomo upoštevali naložbe v njegovo pridobitev:



	v tisoč SIT
• naložba v razpis	120
• tajniška opravila (8 ur po 1,9 tisoč SIT)	15,2
• delovni čas osebe, ki vodi razgovor (20 ur po 9 tisoč SIT)	180
<i>Skupaj naložba v pridobitev zaposlenega s srednješolsko izobrazbo, ki se ne zaposluje prvič</i>	<i>315,2</i>
• naložba v pridobitev zdravniškega spričevala (prva zaposlitev)	20
<i>Skupaj naložba v pridobitev zaposlenega s srednješolsko izobrazbo, ki se zaposluje prvič</i>	<i>335,2</i>

V primeru, ko gre za pridobitev zaposlenega z višješolsko, visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo, bomo upoštevali naložbe v njegovo pridobitev:

	v tisoč SIT
• naložba v razpis	120
• tajniška opravila (8 ur po 1,9 tisoč SIT)	15,2
• delovni čas osebe, ki vodi razgovor (30 ur po 15 tisoč SIT)	450
<i>Skupaj naložba v pridobitev zaposlenega z višješolsko izobrazbo, ki se ne zaposluje prvič</i>	<i>585,2</i>
• naložba v pridobitev zdravniškega spričevala (prva zaposlitev)	20
<i>Skupaj naložba v pridobitev zaposlenega z višješolsko izobrazbo, ki se zaposluje prvič</i>	<i>605,2</i>

V teh ocenah naložb v pridobitev zaposlenega niso vštete naložbe v uvajanje v delo, spoznavanje novega delovnega okolja, navezovanje stikov, pridobivanje izkušenj. Ocenili smo, da v času uvajanja delavec dosega 50 % delovne rezultate. Pomeni, da 50 % plače, ki jo v obdobju uvajanja prejema, predstavlja naložbo v pridobitev zaposlenega. Če smo predpostavili, da traja uvajanje zaposlenega s srednješolsko izobrazbo 3 mesece, bomo izračunali strošek uvajanja v višini  $\frac{1}{8}$  njegove letne plače, pri delavcu z višjo oziroma visoko izobrazbo pa traja uvajanje 6 mesecev, torej bo strošek uvajanja v višini  $\frac{1}{4}$  njegove letne plače. V Tabela 6.6 so tako prikazane celotne naložbe v pridobitev zaposlenega, ne glede na način njegove pridobitve, ki skupaj predstavljajo nabavno vrednost zaposlenega.

Nabavna vrednosti vseh zaposlenih kot seštevek posameznikov znaša 168.872 tisoč SIT in je sestavljena iz:

• naložb v formalno izobraževanje	115.900 tisoč SIT
• stroškov razpisov	13.862 tisoč SIT
• stroškov uvajanja	39.110 tisoč SIT

V formalno izobraževanje podjetje navadno ne vlaga in naložbe niso izkazane v odhodkih klasičnega izkaza poslovnega izida, medtem ko so naložbe v razpise in uvajanje zaposlenih v delo izkazane kot stroški oziroma odhodki tekočega obdobja v celoti.

*Popravek nabavne vrednosti zaposlenega*

Popravek nabavne vrednosti zaposlenega je zmnožek njegove nabavne vrednosti in njegove letne amortizacijske stopnje; izračunamo ga takole:

$$\text{Popravek nabavne vrednosti zaposlenega} = \text{Nabavna vrednost zaposlenega} * \text{Letna amortizacijska stopnja zaposlenega}$$

Letno amortizacijsko stopnjo izračunamo s pomočjo podatka o dobi koristnosti zaposlenega. Za opredmetena osnovna sredstva je doba koristnosti relativno lahko določljiva, doba koristnosti zaposlenega pa lahko ocenimo le na podlagi podatka o pričakovani prisotnosti zaposlenega v podjetju. Na podlagi podatkov o fluktuaciji delavcev v preteklih obdobjih smo že ugotovili, kolikšna je verjetnost, da zaposleni ostane v podjetju glede na manjkajočo delovno dobo do upokojitve. Prav tako razpolagamo s podatkom o delovni dobi zaposlenega do upokojitve in delovni dobi v podjetju do dneva vrednotenja. Letno amortizacijsko stopnjo za zaposlenega pod št. 32 smo izračunali:

$$\text{Letna amortizacijska stopnja zaposlenega} = \frac{1}{\text{doba koristnosti zaposlenega v letih}} = \frac{1}{34,96} = 2,86$$

$$\begin{aligned} \text{Doba koristnosti zaposlenega} &= \text{Delovna doba do upokojitve} * \text{Verjetnost, da posameznik ostane do upokojitve} \\ &= 36,5 * 0,957 = 34,93 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Delovna doba do upokojitve} &= \text{Delovna doba, ki jo je zaposleni že prebil v podjetju} + \text{Delovna doba do upokojitve na dan vrednotenja} \\ &= 1,3 + 35,2 = 36,5 \end{aligned}$$

Razpolagamo z vsemi podatki za izračun popravka nabavne vrednosti zaposlenega na dan vrednotenja:

$$\begin{aligned} & \text{Popravek nabavne vrednosti za zaposlenega} = \text{Nabavna vrednost zaposlenega} * \text{Amortizacijska stopnja} * \text{Delovna doba zaposlenega v podjetju do dneva vrednotenja} \\ & = 3,572 * 2,86 \% * 1,3 = 132,8 \end{aligned}$$

Izračunan popravek vrednosti zaposlenega v znesku 133 tisoč SIT se nanaša na 1,3 let, to je na čas, ki ga je zaposleni preživel v podjetju do dneva vrednotenja.

#### *Naložbe v zaposlenega*

Naložbe v zaposlenega sestavljajo:

- naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti;
- naložbe v zdravje in dobro počutje in
- naložbe v pripadnost podjetju.

Ko si je zaposleni pridobil znanja in je usposobljen za opravljanje določenih del, še ne pomeni, da pridobljeno znanje in sposobnosti zadoščajo za opravljanje nalog do upokojitve. Podjetje pošilja zaposlene na seminarje in nekajdnevna izobraževanja, nekaterim zaposlenim krije izdatke za plačilo šolnine za pridobitev višje formalne izobrazbe in s tem izboljšuje izobrazbeno strukturo v podjetju, vsem zaposlenim je omogočen dostop do interneta, kar omogoča dostop do vedno novih informacij in znanj.

Podjetje skrbi tudi za zdravje in dobro počutje svojih zaposlenih na delovnem mestu, saj le tako lahko pričakuje, da bo zaposleni s svojo prisotnostjo, dobro fizično kondicijo in dobrimi psihičnimi sposobnostmi nudil podjetju pričakovane usluge. Obravnavano podjetje nudi svojim zaposlenim zdravniške preglede, cepljenje proti gripi, bivanje v zdravilišču, rekreacijo, in sicer poleti na teniškem igrišču, pozimi v fitness centru ali na smučišču (nakup vstopnic), občasno tudi gledališke predstave ipd.

Naložbe v pripadnost še povečujejo verjetnost, da bo zaposleni ostal v podjetju do upokojitve. Podjetje znatno prispeva k povečevanju pripadnosti zaposlenih, posebno na ključnih delovnih mestih. Izdatki, ki jih lahko opredelimo kot vložke v pripadnost zaposlenih, so: kolektivno in managersko zavarovanje, službeni avtomobili, ki jih zaposleni uporabljajo tudi za lastne potrebe, organizacija piknika in nooletne zabave, službeni telefoni oziroma prenosni telefoni pa tudi vse naložbe v zdravje in dobro počutje zaposlenih povečujejo njihov občutek pripadnosti podjetju.

Višina izdatkov za naložbe v zaposlene, ki niso zajete v nabavni vrednosti zaposlenih, je razvidna iz Tabela 6.4.

**Tabela 6.3** Pregled nabavne vrednosti zaposlenih, popravka vrednosti in neodpisane vrednosti

Zap. št.	Delovna doba v podjetju do dneva vrednotenja*	Delovna doba do upokojitve na dan 31.12.2003*	Verjetnost, da zaposleni ostane v podjetju do upokojitve	Amortizacijska stopnja v %	Nabavna vrednost zaposlenega**	Popravek nabavne vrednosti na dan 31.12.2003**	Neodpisana vrednost na dan 31.12.2003**
1	10,9	3,9	1	6,76	13.185	9.710	3.475
2	11,4	11,8	1	4,31	4.424	2.174	2.250
3	9,9	6,8	1	5,99	5.926	3.513	2.413
4	9,8	19,5	0,957	3,51	3.666	1.262	2.404
5	9	16,9	1	3,86	3.728	1.295	2.433
6	9	16,8	1	3,88	3.698	1.290	2.408
7	9	27,4	1	2,75	3.645	901	2.744
8	8,3	30,8	0,957	2,65	3.670	806	2.864
9	8,6	28,5	0,957	2,79	10.076	2.416	7.660
10	7,5	32,1	1	2,53	3.667	694	2.973
11	7,2	32,4	1	2,53	3.674	668	3.006
12	6,2	12,5	1	5,35	3.671	1.217	2.454
13	6	29,7	0,870	3,14	6.608	1.245	5.363
14	5,8	32,3	1	2,62	3.584	546	3.038
15	4,8	35,5	1	2,48	3.578	426	3.152
16	3,3	8,3	1	8,62	6.828	1.942	4.886
17	2,9	34,8	0,957	2,76	3.641	292	3.349
18	2,6	21,8	1	4,10	5.614	598	5.016
19	2,5	17,8	0,913	5,33	3.615	482	3.133
20	0,8	21,4	0,913	4,92	3.553	140	3.413
21	7	31,2	0,957	2,71	3.576	679	2.897
22	1,3	34,5	0,957	2,91	8.134	308	7.826
23	1,8	21,1	0,913	4,75	3.802	325	3.477
24	0,3	35,8	1	2,77	6.682	56	6.626
25	2	12,4	1	6,94	7.241	1006	6.235
26	0,7	37,4	1	2,62	3.496	64	3.432
27	1,4	26,4	1	3,60	6.469	326	6.143
28	0,8	32,8	0,913	3,15	7.828	444	7.384
29	0,5	37,6	0,870	3,01	3.501	53	3.448
30	0,8	30,8	0,957	3,20	3.556	205	3.351
31	0,3	18	0,913	5,98	7.348	132	7.216
32	1,3	35,2	0,957	2,86	3.572	133	3.439
33	3,1	37	1	2,49	3.613	279	3.334
Skupaj					168.872	35.627	133.245

• \*v letih, \*\* v tisoč SIT

Tabela 6.4 Pregled naložb v zaposlene

Zap. št.	Naložbe v neposredno zagotavljanje del zmožnosti*	Naložbe v zdravje, dobro počutje in pripadnost	Skupaj naložbe v zaposlene v letu 2003	Amortizacijska stopnja v %	Popravek naložb v zaposlene na dan 31.12.2003	Neodpisana vrednost naložb v zaposlene
1	2.263	1.996	4.259	33,33	1.420	2.839
2	823	85	908	33,33	303	605
3	308	85	393	33,33	131	262
4	220	85	305	33,33	102	203
5	245	85	330	33,33	110	220
6	233	85	318	33,33	106	212
7	212	84	296	33,33	98	198
8	452	84	536	33,33	178	358
9	1.011	425	1.438	33,33	480	958
10	213	84	297	33,33	99	198
11	216	84	300	33,33	100	200
12	222	85	307	33,33	102	205
13	245	84	329	33,33	110	219
14	180	84	264	33,33	88	176
15	177	84	261	33,33	87	174
16	372	84	456	33,33	152	304
17	382	85	467	33,33	156	311
18	246	84	330	33,33	110	220
19	200	84	284	33,33	94	190
20	175	85	260	33,33	87	173
21	176	84	260	33,33	86	174
22	450	975	1.425	33,33	475	950
23	344	84	428	33,33	142	286
24	155	85	240	33,33	80	160
25	371	85	456	33,33	152	304
26	152	85	237	33,33	79	158
27	267	84	351	33,33	117	234
28	389	84	473	33,33	158	315
29	146	85	231	33,33	77	154
30	176	85	261	33,33	87	174
31	393	84	477	33,33	159	318
32	470	84	554	33,33	185	369
33	191	84	275	33,33	92	183
<b>Skupaj</b>	<b>12.075</b>	<b>5.931</b>	<b>18.006</b>	<b>33,33</b>	<b>6.002</b>	<b>12.004</b>

\* niso upoštevane v nabavni vrednosti, vsi zneski v tisoč SIT

Vir: Računovodski podatki izbranega podjetja za leto 2003

Preglednica je izdelana na osnovi pridobljenih podatkov o izdatkih, ki predstavljajo naložbe v zaposlene v letu 2003. Nekatero naložbo v zaposlene oziroma v izkazu finančnega izida izkazane izdatke (stroške) za zaposlene je mogoče pripisati točno določenim zaposlenim, kot je to v primeru naložb v izobraževanje za plačane šolnine in kotizacije za seminarje, zavarovanje, službene avtomobile za osebno rabo. Druge pa so namenjene vsem zaposlenim in je od vsakega posameznika odvisno, ali ponujeno možnost izkoristi ali ne, zato smo te izdatke razporedili na vse zaposlene. Ker je ločnica med naložbami, ki vplivajo na zdravje in dobro počutje in naložbami, ki povečujejo pripadnost zaposlenih podjetju, težko določiti, smo jih v preglednici prikazali skupaj. Ločeno so tako izkazane naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti, ki niso vključene v nabavno vrednost zaposlenega, in naložbe v zdravje in dobro počutje ter pripadnost podjetju.

Med naložbe za zagotavljanje delovnih zmožnosti so zajeti:

- dejanski izdatki za plačilo šolnin za pridobitev višje oziroma visokošolske izobrazbe,
- dejanski izdatki za seminarje in posvetovanja (kotizacije, stroški prenočevanja in s tem povezani potni stroški),
- ocenjeni izdatki, ki jih podjetje vlaga v zaposlene s samoizobraževanjem preko interneta, prebiranjem strokovne literature ipd.

Podjetje, ki ga obravnavamo v tej nalogi, ima razvito elektronsko poslovanje, kar je tudi vzrok za postavitev primerne računalniške opreme, zaščitne opreme in vzpostavitev najete linije za dostop do interneta. Iz tega razloga tudi izdatkov, direktno povezanih z računalniško opremo in mesečnim najemom telefonske linije, nismo upoštevali med naložbe v zaposlene, saj so ti izdatki nujni za nemoteno opravljanje dejavnosti podjetja. Ocenili pa smo, da zaposleni del delovnega časa izkoristijo za iskanje raznih informacij na spletu. Ne glede na to, ali so iskane informacije direktno povezane z njegovim delovnim mestom ali ne, vplivajo na znanje in razgledanost zaposlenih in tako povečujejo njegove delovne zmožnosti. Ocenjujemo, da zaposleni v povprečju potrošijo 5 % delovnega časa za tako imenovano samoizobraževanje. Zaposleni v tem času ne opravljajo dela, ki bi neposredno vplivalo na višjo dodano vrednost oziroma dela, za katero mu podjetje izplačuje nadomestilo v obliki plače. Zato smo ocenili, da je izdatek v višini 5 % povprečne letne plače posameznika naložba v izobraževanje. Podjetje je v letu 2003 vložilo skupaj za 12.075 tisoč SIT sredstev v povečevanje delovnih zmožnosti zaposlenih, od tega so stroški izobraževanja znašali 1.937 tisoč SIT, stroški samoizobraževanja, ki so zajeti v obračunanih plačah pa 10.138 tisoč SIT.

Naložbe v zdravje in dobro počutje zajemajo:

- izdatke za rekreacijo;
- izdatke v zvezi z vzdrževanjem in nakupom apartmaja za preživljanje dopusta;
- izdatke za zdravniške preglede in cepljenje proti gripi.

Naložbe v pripadnost zaposlenih pa zajemajo:

- uporaba službenih avtomobilov za osebno rabo;
- piknik in novoletna zabava za vse zaposlene;
- managersko in kolektivno zavarovanje.

Glede na to, da bi nekatere naložbe lahko uvrstili v obe točki, saj podjetje s tem, ko vlaga v dobro počutje zaposlenih, povečuje tudi njihov občutek pripadnosti. Obe vrsti naložb se hitro trošita, zato imata praviloma visoko amortizacijsko stopnjo. Podjetje mora neprestano vlagati tako v zdravje zaposlenih, kot v povečevanje občutka pripadnosti.

Spet je za nekatere izdatke povsem znano na katerega zaposlenega se nanašajo, medtem ko se izdatki povezani z apartmajem in izdatki za novoletno zabavo in piknik nanašajo na vse zaposlene. Kot izdatek v zvezi s službenimi avtomobili, ki se uporabljajo v privatne namene in apartmajem, smo upoštevali obračunano amortizacijo omenjenih osnovnih sredstev v obravnavanem obdobju. Ugotovimo, da je imelo podjetje za 5.931 tisoč SIT izdatkov za vzdrževanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih ter za povečevanje njihove pripadnosti podjetju in da je del izdatkov (za rekreacijo, zdravstvene storitve, zavarovanja ipd) v klasičnem računovodstvu obravnavan kot stroški materiala in storitev v skupnem znesku 3.285 tisoč SIT. Drugi del, ki se nanaša na amortizacijo avtomobilov, ki se uporabljajo za osebne namene in amortizacijo apartmaja za počitnikovanje, pa v stroških amortizacije v znesku 2.648 tisoč SIT.

#### *Popravek nabavne vrednosti naložb v zaposlenega*

Popravek vrednosti naložb v zaposlenega je zmnožek vrednosti naložb v zaposlenega in letne amortizacijske stopnje teh naložb. Izračunamo ga:

$$\text{Popravek vrednosti naložb v zaposlenega} = \text{Vrednost naložb v zaposlenega} * \text{Letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenega}$$

Ugotovili smo že, da je letna amortizacijska stopnja odvisna od dobe koristnosti naložb v zaposlenega in da naložbe oziroma znanja, pridobljena z naložbami v zaposle-

ne, zelo hitro zastarevajo. Naložbe v zaposlenega so sestavljene iz naložb v neposredno zagotavljanje njegovih delovnih zmožnosti, naložb v njegovo zdravje in dobro počutje ter naložb v pripadnost podjetju. Naložbe se med seboj vsebinsko in vrednostno zelo razlikujejo, zato njihova doba koristnosti za podjetje ni enaka. Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti so praviloma višje od naložb v zdravje in dobro počutje ter naložb v pripadnost, vsem pa je skupno, da jih mora podjetje neprestano obnavljati. Tudi hitrost zastarevanja in s tem nujnosti obnavljanja je zelo različna in je v veliki meri odvisna od zahtevnosti delovnega mesta. Ker podrobnejša analiza koristnosti posamezne naložbe v zaposlenega in uporaba različnih amortizacijskih stopenj ne bi pridelala do bistveno drugačnih rezultatov, bomo v nalogi upoštevali enotno triletno dobo koristnosti za vse naložbe v zaposlene.

$$\text{Letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenega} = \frac{1}{\text{doba koristnosti naložb v zaposlenega v letih}} = \frac{1}{3} = 33,33$$

Izračun popravka vrednosti naložb v zaposlene in neodpisana vrednost naložb na dan 31. 12. 2003 sta razvidna iz Tabela 6.4.

### **6.3.2 Vrednotenje zaposlenih kot celote po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih**

Omenjeni model je primeren tudi za vrednotenje zaposlenih kot celote. Vrednotenje vseh zaposlenih ali skupine ni le seštevek ugotovljenih vrednosti zaposlenih kot posameznikov, ker med njimi obstajajo določena razmerja, ki vplivajo na uspešnost podjetja ali skupine kot celote. Za izračun vrednosti zaposlenih kot celote bomo uporabili pojem dodane vrednosti. Vrednost vseh zaposlenih kot posameznikov bomo pomnožili s koeficientom uspešnosti, izračunanim kot razmerje med povprečno dodano vrednostjo obravnavanega podjetja za zadnja tri leta v števcu in dodano vrednostjo celotnega narodnega gospodarstva.

V tej nalogi obravnavano podjetje je razvrščeno med finančne institucije in čisti prihodki od obresti predstavljajo v povprečju polovico vseh prihodkov podjetja. Plačane obresti so v resnici plačilo za pravico uporabe denarja komitentov, ki denar vložijo, in je obenem pogoj za opravljanje osnovne dejavnosti, s katero družba proizvaja novoustrvarjeno vrednost. Formula za izračun dodane vrednosti, ki jo uporabljajo AJ PES, GZS, SURS in UMAR, ne upošteva finančnih prihodkov, zato za družbe, ki imajo finančno dejavnost za svojo osnovno dejavnost, vsebinsko ni najbolj ustrezna. Zaradi primerljivosti podatka o dodani vrednosti podjetja z dodano vrednostjo celotnega gospodarstva bomo le-to izračunali s pomočjo izraza, kot ga je uporabila AJ PES (Tabela 6.5):



**Tabela 6.5** Izračun dodane vrednosti izbranega podjetja po metodologiji AJPES:

Kategorija				v tisoč SIT
	2001	2002	2003	Aritmetično povprečje
+ Celotni prihodki	815.797	1,030.296	1,064.062	970.052
- Prihodki od obresti	592.610	736.668	774.727	701.335
- Prihodki od finančnih poslov	15.609	45.511	19.576	26.899
- Izredni prihodki	7.112	3.686	2.152	4.317
= Kosmati donos	200.466	244.431	267.607	237.501
- Stroški materiala in storitev	111.123	144.912	154.456	136.830
- Drugi poslovni odhodki	1.372	5.393	4.388	1.464
= Skupaj dodana vrednost	87.971	94.126	108.763	96.953
/ Število zaposlenih na zadnji dan v letu	22	29	33	
= Dodana vrednost na zaposlenega	3.999	3.246	3.296	3.514*

\* povprečje izračunano iz letnih izračunov dodane vrednosti na zaposlenega

Vir. Poslovna poročila za leta 200, 2002, 2003

Če bi izračunali dodano vrednost s seštevanjem kategorij, pomeni, da je : »Dodana vrednost dohodek, ki je seštevek čistega dobička, plač, davkov in prispevkov ter obresti, zmanjšan za izgubo; dohodek, ki je dodana vrednost, je tako razlika med vsemi doseženimi prihodki in stroški delovnih sredstev, predmetov dela in tujih storitev, ki so nastali pri opravljanju dejavnosti« (Milost, 1996, 48), bi bil izračun dodane vrednosti za obravnavano organizacijo precej drugačen. Samo za primerjavo in potrditev, da dodana vrednost, v primeru ko gre za finančno institucijo, ni najprimernejše merilo uspešnosti, navajamo izračun v Tabela 6.6.

Dodana vrednost na zaposlenega na ravni narodnega gospodarstva pa znaša 4.116 mio SIT (Fakulteta za management).

**Tabela 6.6** Izračun dodane vrednosti izbranega podjetja po Milostu

Kategorija	2001	2002	2003	tisoč SIT
				Aritmetično povprečje
+ Dobiček	57.641	88.674	90.790	79.035
+ Davek od dobička	9.661	24.186	28.676	20.841
+ Obresti	592.610	736.668	774.727	701.335
+ Plače	118.173	150.391	188.589	152.384
= Dodana vrednost podjetja	778.085	759.919	1.082.782	873.595
/ Število zaposlenih	22	29	33	
= Dodana vrednost na zaposlenega	35.368	26.204	32.812	31.461*

\* povprečje izračunano iz letnih izračunov dodane vrednosti na zaposlenega

Vir: Poslovna poročila izbranega podjetja za leta 2001, 2002, 2003

Ker ne razpolagamo s podatkom o dodani vrednosti na zaposlenega za vsako leto posebej, ne moremo za izračun koeficienta uspešnosti uporabiti formule navedene v točki 4.2.6. (Vrednotenje zaposlenih kot celote), ampak jo bomo nekoliko poenostavili. Za koeficient uspešnosti dela zaposlenih bomo opredelili razmerje med tehtanim povprečjem dodane vrednosti na zaposlenega v podjetju v zadnjih treh letih v števcu in med dodano vrednostjo v celotnem gospodarstvu v imenovalcu. Izraz se tako glasi:

$$\text{Koeficient uspešnosti dela zaposlenih} = \frac{\overline{AA}}{\overline{BB}}$$

Oznake v izrazu pomenijo:

$\overline{AA}$  – povprečna dodana vrednost na zaposlenega v podjetju

$\overline{BB}$  – dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu

Koeficient uspešnosti dela zaposlenih v obravnavanem podjetju je tako:

$$3.514 : 4.116 = 0,85$$

Iz izračuna izhaja, da so bili zaposleni v obravnavanem podjetju manj uspešni od povprečnega zaposlenega v celotnem narodnem gospodarstvu.

Ugotovimo vrednost zaposlenih s seštevkom zaposlenih kot posameznikov in s pomočjo koeficienta uspešnosti še vrednost zaposlenih kot celote (Tabela 6.7).

**Tabela 6.7** Vrednotenje zaposlenih kot celote po dinamičnem modelu vrednotenja

Kategorija	v tisoč SIT	
	Seštevek zaposlenih kot posameznikov	Korigirana vrednost zaposlenih kot celote
+ Nabavna vrednost zaposlenih	168.872	143.541
+ Naložbe v zaposlene	18.006	15.305
- Popravek nabavne vrednosti zaposlenih	35.627	30.283
- Popravek naložb v zaposlene	6.002	5.102
= Vrednost vseh zaposlenih kot posameznikov	145.249	123.461

Enak rezultat dobimo, če seštejemo neodpisano vrednost zaposlenih kot posameznikov v znesku 133.244 tisoč SIT in neodpisano vrednost naložb v zaposlene v znesku 12.004 tisoč SIT.

Koeficient uspešnosti dela zaposlenih v podjetju znaša 0,85. Torej je vrednost zaposlenih kot celote na dan 31. 12. 2003:

$145.249 \text{ tisoč SIT} * 0,85 = 123.461 \text{ tisoč SIT}$ .

## 7 VPLIV VREDNOTENJA ČLOVEŠKIH ZMOŽNOSTI NA RAČUNOVODSKE IZKAZE PODJETJA

V računovodstvu so vse ekonomske kategorije izražene vrednostno, saj jih je le tako mogoče med seboj primerjati. Na vrednost posameznih kategorij pa vpliva način njihovega vrednotenja, ki ga navadno navajamo v pojasnilih k računovodskim izkazom v poslovnih poročilih podjetij. Način vrednotenja enako vpliva tudi na vrednotenje naložb v zaposlene. Osnovna zamisel računovodstva človeških zmožnosti je, da se zaposleni obravnavajo kot sredstva podjetja in da je naložbe vanje treba obravnavati podobno, kot obravnavamo naložbe v ostala sredstva. V nadaljevanju je prikazan vpliv neposrednega vključevanja zaposlenih v računovodske izkaze podjetja.

### 7.1 Vpliv računovodstva človeških zmožnosti na bilanco stanja

V računovodstvu človeških zmožnosti je vrednost zaposlenih izkazana v bilanci stanja med osnovnimi sredstvi v obliki pravic. Ker osnovna sredstva prenašajo svojo vrednost na poslovne učinke, jih je potrebno amortizirati glede na dobo koristnosti. Enako velja za človeške zmožnosti oziroma pravice izkazane kot neopredmetena osnovna sredstva v bilanci stanja (Tabela 7.1).

**Tabela 7.1** Bilanca stanja podjetja na dan 01. 01. 2003

Zap. št.	Kategorije	Klasično računovodstvo	Model diskontiranih plač			Dinamični model vrednotenja zaposlenih
			Disk.st. 5%	Disk.st.10%	Disk.st.15%	
A.	Bilanca stanja					
I.	Sredstva	6,145.028	6,145.028	6,145.028	6,145.028	6,145.028
1.	Stalna sredstva	267.591	267.591	267.591	267.591	267.591
1.1.	Opredmetena osnovna sredstva	208.921	208.921	208.921	208.921	208.921
1.2.	Neopredmetena dolgoročna sredstva	58.670	58.670	58.670	58.670	58.670
1.2.1.	<i>Človeške zmožnosti</i>					
2.	Gibljava sredstva	5,877.437	5,877.437	5,877.437	5,877.437	5,877.437
II.	Obveznosti do virov sredstev	6,145.028	6,145.028	6,145.028	6,145.028	6,145.028
1.	Kapital	520.319	520.319	520.319	520.319	520.319
2.	Finančne in poslovne obveznosti	5,624.709	5,624.709	5,624.709	5,624.709	5,624.709

Vir. Poslovno poročilo izbranega podjetja za leto 2003

Na podlagi predhodnih vrednotenj naložb v človeške zmožnosti v nadaljevanju prikazujemo računovodske izkaze izbranega podjetja izdelane po klasičnem pristopu, in v računovodstvu človeških zmožnosti na dan 31. 12. 2003, vendar s predpostavkami:

- da so razlike v vrednosti sredstev in obveznosti do virov sredstev le posledica različnega obravnavanja naložb v zaposlene in ne posledica poslovanja;
- da je prikazan vpliv vrednotenja človeških zmožnosti na računovodske izkaze izdelane za leto 2003 in ne posega v vrednotenje postavk na dan 01. 01. za vrednotenja, ki se nanašajo na prejšnja poslovna obdobja.

**Tabela 7.2** Bilanca stanja podjetja na dan 31. 12. 2003

Kategorije	Klasično računovodstvo	Metoda diskontiranih plač			v tisoč SIT
		Disk.st.5%	Disk.st.10%	Disk.st.15%	Dinamični model vrednotenja zaposlenih
A. Bilanca stanja					
I. Sredstva	8,013.458	9,670.471	9,102.133	8,811.568	8,136.919
1. Stalna sredstva	343.232	2,000.245	1,431.907	1,141.342	466.693
1.1. Opredmetena osnovna sredstva	275.347	275.347	275.347	275.347	275.347
1.2. Neopredmetena dolgoročna sredstva	67.885	1,724.898	1,156.560	865.995	191.346
1.2.1. Človeške zmožnosti – nabavna vrednost		1,657.013	1,088.675	798.110	158.846
1.2.2. Popravek vrednosti človeških zmožnosti					-35.385
2. Gibljiva sredstva	7,670.226	7,670.226	7,670.226	7,670.226	7,670.226
II. Obveznosti do virov sredstev	8,013.458	9,670.471	9,102.133	8,811.568	8,136.919
1. Kapital	709.723	2,366.736	1,798.398	1,507.833	833.184
2. Finančne in poslovne obveznosti	7,303.735	7,303.735	7,303.735	7,303.735	7,303.735

Iz Tabela 7.1 in Tabela 7.2 lahko ugotovimo, da različno obravnavanje naložb v zaposlene privede do pomembnih razlik v vrednosti sredstev in kapitala med pristopi.

Po metodi diskontiranih plač smo izračunali vrednost zaposlenih kot celote na dan 31. 12. 2003 z uporabo treh različnih diskontnih stopenj ( 5 %, 10 %, 15 %) in jo v bilanci stanja prikazali med neopredmetenimi dolgoročnimi sredstvi. Po omenjeni metodi ugotavljamo vrednost človeških zmožnosti podjetja na določen dan, ki je obenem tudi presečni datum za vrednotenje premoženja in obveznosti podjetja. Človeške zmožnosti

vrednotimo na podlagi vrednotenja pričakovanih bodočih storitev, ki jih bodo zaposleni nudili podjetju in so izražene z nadomestilom v obliki plače. Torej so to bodoči predvideni stroški dela, diskontirani na dan vrednotenja z upoštevanjem dobe koristnosti posameznega zaposlenega in so zaradi sinergijskih učinkov, ki delujejo med zaposlenimi v podjetju, prevrednoteni s količnikom uspešnosti podjetja ter v klasični bilanci stanja niso obravnavani. Ko podjetje prvič vrednoti človeške zmožnosti po metodi diskontiranih plač, mora opraviti prevrednotenje sredstev, ki v klasični bilanci nimajo vrednosti, kar na pasivni strani bilance privede do povečanja kapitala za celoten znesek vrednotenja. V prihodnjih letih pa opravlja le še prevrednotenja sredstev, ki so v računovodstvu človeških zmožnosti že izkazana. Če bo podjetje zaposlovalo v naslednjem letu iste delavce in jih vrednotilo na enak način, se bo vrednost sredstev podjetja ob enakem koeficientu dela uspešnosti zaposlenih letno zmanjševala, ker se bo spreminjala doba koristnosti zaposlenih. Zaradi krajše dobe koristnosti in ob istih diskontnih stopnjah, se bo letno spreminjal potenčni eksponent v imenovalcu, kar pomeni, da bo znesek prevrednotenja (zmanjšanja) vsako leto večji. Vendar v normalnih pogojih poslovanja se podjetje razvija, zaposluje nove delavce in povečuje vrednost intelektualnega premoženja.

Obravnavano podjetje je izključno storitveno usmerjeno, kar pomeni, da človeške zmožnosti predstavljajo najpomembnejše premoženje podjetja. Kot izhaja iz Tabela 7.2, so le-te v računovodstvu človeških zmožnosti po modelu diskontiranih plač vrednotene v višini od 9 % do 20 % vrednosti vseh sredstev podjetja, odvisno od diskontne stopnje, ki smo jo upoštevali v izračunu.

Dinamični model vrednotenja zaposlenih je zasnovan popolnoma drugače, zato je tudi vpliv vrednotenja človeških zmožnosti po tem modelu na bilanco stanja vrednostno povsem različen. Vrednost zaposlenih na dan vrednotenja je prav tako izkazana med neopredmetenimi dolgoročnimi sredstvi. Zaradi naložb v zaposlene se je delno zmanjšalo stanje denarja v podjetju, saj je bilo potrebno plačati stroške izvajalcev in nabave materiala ter izplačati plače ne glede na vrednost uslug, ki jih je novo zaposleni nudil podjetju, delno pa gre za vrednotenje nabavne vrednosti zaposlenih, ne glede na način njihove pridobitve. Podjetje namreč ni vlagalo v formalno izobraževanje zaposlenih pred zaposlitvijo, vendar to naložbo vseeno ovrednoti in jo izkaže med sredstvi. Obe vrsti naložb privedeta do spremembe kapitala. Model je uporaben za tekoče vrednotenje človeških zmožnosti zaposlenih kot posameznikov ali kot celote.

Iz Tabela 7.2. je razvidno, da različno obravnavanje vrednotenja zaposlenih in naložb v zaposlene tudi v računovodstvu človeških zmožnosti privede do pomembnih razlik v vrednosti sredstev in kapitala med pristopi. Zaradi vključitve vrednosti zaposlenih v bilanco stanja na aktivni strani poveča vrednost sredstev, na pasivni strani pa vrednost kapitala. Zaradi ugodnejše vertikalne strukture (večjega deleža kapitala v pasivi) podjetje izkazuje večjo finančno moč, kar povečuje njegovo kreditno sposobnost.

Obravnavano podjetje je sicer delniška družba, vendar se z njegovimi delnicami ne trguje na organiziranem trgu, zato ni dosegljiv podatek o tržni vrednosti delnice oziroma o tržni vrednosti podjetja. To je tudi razlog, da ne moremo primerjati tržne vrednosti podjetja z vrednostjo, izkazano v klasičnem računovodstvu in v računovodstvu človeških zmožnosti.

## 7.2 Vpliv vrednotenja zaposlenih na izkaz uspeha

Vključevanje zaposlenih v računovodske izkaze podjetja se v pretežni meri odraža v bilanci stanja, vendar zaradi povezanosti bilanc pride tudi do vpliva na izkaz uspeha. Ker osnovna sredstva prenašajo svojo vrednost na poslovne učinke, jih moramo amortizirati. Amortizacija pa v izkazu uspeha predstavlja odhodek. Prav tako velja za dodatna vlaganja, ki ob svojem nastanku ne predstavljajo stroška, ampak povečujejo vrednost naložb v zaposlene in v času uporabe prehajajo na poslovne učinke oziroma v obliki amortizacije med odhodke poslovanja. Pomeni, da se razmejujejo na daljše časovno obdobje.

**Tabela 7.3** Izkaz uspeha izbranega podjetja

Izkaz uspeha	Klasično računovodstvo	Metoda diskontiranih plač			v tisoč SIT
		Disk.st.5%	Disk.st.10%	Disk.st.15%	Dinamični model vrednotenja zaposlenih
1. Celotni prihodki	1,064.06 <sub>2</sub>	1,064.062	1,064.062	1,064.062	1,064.062
2. Celotni odhodki	944.596	944.596	944.596	944.596	940.308
2.1. Poslovni odhodki	198.114	198.114	198.114	198.114	200.323
2.2. Amortizacija	41.195	41.195	41.195	41.195	38.547
2.3. <i>Amortizacija človeških zmožnosti</i>					-10.360
2.4. Stroški dela	188.589	188.589	188.589	188.589	174.380
3. Poslovni izid obračunskega obdobja pred obdavčitvijo	119.466	119.466	119.466	119.466	123.754

Po metodi diskontiranih plač smo izračunali vrednost zaposlenih na dan 31. 12. 2003, ki je izkazana v bilanci stanja računovodstva človeških zmožnosti. Ker na dan 01. 01. 2003 nimamo vrednotenih zaposlenih in na dan 31. 12. 2003 opravimo vrednotenje, celoten znesek vrednotenja človeških zmožnosti povzroči povečanje kapitala (Prevrednotovalni popravki v zvezi s človeškimi zmožnostmi). Na podlagi preglednic v prilogi (Priloga 1, Priloga 2 in Priloga 3 razmeroma enostavno lahko ugotovimo prevrednoto-

valni popravek vrednosti zaposlenih v naslednjem letu, seveda ob predpostavkah, da so vsi zaposleni vrednoteni enako in da tudi vsi zaposleni ostanejo v podjetju ter da podjetje ne zaposli novih delavcev. Ker se vsako leto za dopolnjeno pokojninsko leto skrajša doba koristnosti zaposlenega, diskontirani znesek letne plače vsakega zaposlenega za zadnje leto predstavlja prevrednotovalni popravek vrednosti zaposlenega v prihodnjem poslovnem letu. Ker vrednotimo zaposlene kot celoto, upoštevamo še koeficient uspešnosti celotnega podjetja in ugotovimo:

- da bo ob prejšnjih predpostavkah in 5 % diskontni stopnji v letu 2004 obračunan prevrednotovalni popravek človeških zmožnosti, ki bo izkazan v zmanjšanju sredstev in kapitala bilance stanja računovodskih zmožnosti, v izkazu uspeha pa prevrednotenje zaposlenih v znesku 68.667 tisoč SIT ne bo izkazano,
- ob 10 % diskontni stopnji in enakih predpostavkah bo izkazan popravek vrednosti zaposlenih v znesku 38.159 tisoč SIT,
- ob 15 % diskontni stopnji pa v višini 25.455 tisoč SIT.

Podjetje bo v računovodstvu človeških zmožnosti ob uporabi metode diskontiranih plač izkazovalo enak poslovni izid kot v klasičnem računovodstvu, če zanemarimo stroške povezane z vodenjem računovodstva človeških zmožnosti in možne pozitivne učinke zaradi izkazovanja vrednosti zaposlenih v računovodskih izkazih, obenem pa bo bilanca stanja izkazovala vrednost vseh sredstev podjetja, ki dejavno sodelujejo v poslovnem procesu.

Dinamični model vrednotenja zaposlenih obravnava vlaganja v zaposlene kot naložbe v zaposlene, od katerih podjetje pričakuje koristi v prihodnosti, medtem ko so ta vlaganja v klasičnih poslovnih izkazih že ob nastanku prikazana kot odhodek.

V letu 2003 je podjetje zaposlilo pet novih delavcev, in sicer tri s srednjo in dva delavca z visoko izobrazbo. En delavec s srednjo in prav tako en z visoko sta se zaposlovala prvič. Naložba v pridobitev teh petih novih delavcev je torej izkazana v odhodkih izkaza uspeha za leto 2003. V klasičnem izkazu obravnavanega podjetja so izkazani stroški dela delavcev, ki so sodelovali pri pridobitvi novo zaposlenih, v višini 1.516 tisoč SIT, stroški razpisa ter zdravniškega pregleda pa v skupnem znesku 640 tisoč SIT. K naložbam v pridobitev zaposlenega je treba dodati še oportunitetne stroške dela v času uvajanja delavcev. Ocenili smo, da delavec v času uvajanja dosega 50 % delovne rezultate. Podjetje mu v tem času kljub temu izplačuje celotno plačo kot nadomestilo za usluge, ki jih zaposleni nudi podjetju, saj pričakuje, da bodo le-te po času uvajanja ustrezale nadomestilu. Naložba v zaposlene, tako imenovani oportunitetni stroški novoza-poslenih delavcev, so v klasičnem izkazu prikazani kot stroški dela v znesku 2.555 tisoč SIT in so razvidni iz Tabela 7.4.



**Tabela 7.4** Naložbe v pridobitev novozaposlenih delavcev v letu 2003

v tisoč SIT

Zap. št.	Delovna doba v podjetju do 31.12.2003 v mesecih	Skupaj bruto plača z nadomestili in dodatki (letno)	Naložba v pridobitev zaposlenega	
			Stroški pridobitve	Oportunitetni stroški
20	10	3.504	315,2	438
24	3	3.109	585,2	389
26	8	3.050	315,2	381
29	6	2.928	335,2	366
31	3	7.851	605,2	981
Skupaj			2.156	2.555

Prav tako so tudi naložbe v zaposlene v klasičnem izkazu uspeha izkazane kot odhodki. Večina teh naložb se nahaja med stroški storitev drugih in materialnimi stroški, stroški amortizacije, delno tudi v stroških dela.

Ugotovimo lahko, da se v računovodstvu človeških zmožnosti, vrednotenih po dinamičnem modelu vrednotenja, spremenijo odhodki v naslednjih postavkah (Tabela 7.5):

**Tabela 7.5** Pregled sprememb v izkazu uspeha v računovodstvu človeških zmožnosti  
v tisoč SIT

Vrsta izdatka	Stroški materiala in storitev	Stroški dela	Amortizacija	Prevrednotenje**
Novo zaposleni (Tabela 7.4.)	- 640	- 4.071		
Naložbe v neposredno zagot.del. zmožnosti	-1.937	- 10.138		
Naložbe v zdravje in dobro počutje	-3.285		-2.648	
Amortizacija nabavne vrednosti zaposlenih*			4.358	
Amortizacija naložb v zaposlene			6.002	
Prevrednotenje nabavne vrednosti in naložb***				8.071
<b>Skupaj</b>	<b>-5.862</b>	<b>-14.209</b>	<b>7.712</b>	<b>8.071</b>

\* Amortizacija nabavne vrednosti zaposlenih je obračunana samo od dela nabavne vrednosti, ki je ob nastanku predstavljal izdatek, medtem ko popravek vrednosti naložbe v neformalno izobraževanje vpliva le na stanje kapitala in sredstev v premoženjski bilanci.

\*\* Prevrednotenje pomeni preračun vrednosti naložb na dan vrednotenja zaposlenih kot celote na podlagi koeficienta kot razmerja dodane vrednosti v podjetju, primerjalno z narodnim gospodarstvom.

\*\*\* Prevrednotenje na dan 31.12.2003 v celoti znaša 21.788 tisoč SIT, vendar se znesek 13.717 tisoč SIT nanaša na del nabavne vrednosti, ki predstavlja brezplačno pridobitev in vpliva le na prevrednotenje stanja sredstev in kapitala v bilanci stanja.

### 7.3 Vpliv vrednotenja zaposlenih na poslovni izid

Vključevanje vrednosti zaposlenih in naložb vanje med osnovna sredstva pomeni, da se vrednost le teh postopno prenaša na poslovne učinke in skladno s tem tudi v odhodke poslovanja. Ker so tovrstne naložbe v klasičnem računovodstvu strošek že ob nastanku, je zaradi večjih odhodkov poslovanja vpliv na poslovni izid večji. Kot je razvidno iz izračuna vrednosti zaposlenih, vpliva vrednotenja na bilanco stanja in prikazane spremembe v izkazu uspeha, imajo naložbe, za katere podjetje ni imelo izdatka ob nastanku, vpliv le na premoženjsko stanje podjetja; naložbe, ki so bile ob svojem nastanku izdatek, pa zaradi različnega izkazovanja vplivajo tudi na izkaz uspeha in posledično na poslovni izid.

Če zanemarimo vpliv obračuna davka od dobička ugotovimo, da bi družba v letu 2003 dosegla za 4.288 tisoč SIT boljši poslovni rezultat, če bi vrednotila naložbe v zaposlene po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih.

#### **7.4 Splošne ugotovitve**

Vidimo, da različni računovodski pristopi bistveno vplivajo na premoženjsko in finančno stanje podjetja ter na njegovo poslovno uspešnost. Razlike so posledica različnih pristopov k vrednotenju naložb v zaposlene. Pojavijo se pri oceni pričakovane dobe koristnosti naložb v zaposlene in pri vrednotenju zaposlenih kot enega od nujnih produkcijskih faktorjev za uresničevanje poslanstva podjetja in doseganje zastavljenih ciljev.

Ugotovimo lahko, da bi se ob uporabi pristopa računovodstva človeških zmožnosti pojavile največje razlike v uspešnosti tistih podjetij, pri katerih se zelo spreminja dinamika naložb v zaposlene (veliko povečanje oziroma zmanjšanje teh naložb). Če bi se naložbe v zaposlene zelo povečale, bi izkazovalo podjetje v klasičnem računovodstvu zelo velike stroške iz tega naslova v tekočem obdobju. V računovodstvu človeških zmožnosti pa bi imelo veliko povečanje naložb v zaposlene, zaradi razmejevanja teh naložb med stroške glede na dobo koristnosti naložbe, pa precej manjši vpliv na odhodke tekočega leta. V primeru zmanjšanja naložb v zaposlene bi bil položaj obraten. V klasičnem računovodstvu bi v tem primeru izkazovali zelo majhne stroške iz tega naslova v tekočem obdobju, v računovodstvu človeških zmožnosti pa bi bil vpliv te spremembe na višino tekočih stroškov precej manjši, torej bi bili stroški izkazani višje kot v klasičnem računovodstvu. Spremembe dinamike naložb v zaposlene v klasičnem računovodstvu se veliko hitreje odražajo na poslovni uspešnosti podjetja kot v računovodstvu človeških zmožnosti. (prirejeno po Milost 2000, 542).

Različni modeli vrednotenja človeških zmožnosti različno vplivajo na premoženjsko in finančno stanje podjetja. Največji vpliv na premoženjsko stanje imajo modeli, ki vrednotijo zaposlene na podlagi pričakovanih bodočih koristi (model diskontiranih plač), saj je brezplačna pridobitev zaposlenega izkazana med sredstvi in posledično v kapitalu visoko vrednotena. Enako pa zaposleni, ki je zapustil podjetje prej, kot je bila predvidena doba njegove koristnosti, povzroči zmanjšanje sredstev in posledično zmanjšanje kapitala v bilanci stanja.

Vrednotenje človeških zmožnosti po dinamičnem modelu vrednotenja, kot stroškovnem modelu, vpliva na poslovne izkaze podjetja, saj so naložbe v zaposlene v klasičnem računovodstvu izkazani stroški že ob svojem nastanku, v računovodstvu človeških zmožnosti razporejeni med stroške v daljšem časovnem obdobju, glede na dobo koristnosti naložbe. Nabavna vrednost zaposlenega vsebuje tudi vrednost naložb v njegovo formalno izobraževanje za pridobitev usposobljenosti za delo, ki pa ga večinoma podjetje ne financira pred njegovo zaposlitvijo. Torej gre tudi v tem primeru za delno brezplačno pridobitev zaposlenega oziroma njegovih zmožnosti, razlika pa je v načinu vrednotenja teh zmožnosti. Naložbe v pridobitev zaposlenih vrednotimo na podlagi ocenjenih stroškov izobraževanja glede na pridobljeno formalno izobrazbo do vstopa v podjetje. Ta del vrednosti zaposlenega se izkaže kot prevrednotovalni popravek kapitala

v povezavi s človeškimi zmožnostmi, medtem ko se popravek vrednosti naložb v zaposlene preko izkaza uspeha odraža v povečanju oziroma zmanjšanju kapitala.

### **7.5 Razlogi za in proti vključevanju vrednosti človeških zmožnosti v računovodske izkaze**

Kadar govorimo o obravnavanju oziroma neobravnavanju zaposlenih med sredstvi podjetja, skušamo v bistvu odgovoriti na vprašanje upravičenosti oziroma neupravičenosti njihovega neposrednega vključevanja v računovodske izkaze. Za neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze in proti njemu obstajajo številni razlogi. Razlogi, ki govore proti neposrednemu vključevanju vrednosti zaposlenih, so zlasti (Paperman 1981, povzeto po Milost 2001, 14):

- pomembna značilnost sredstev je, da so last nekoga; zaposleni ne izpolnjujejo kriterija lastništva,
- značilnost sredstev je tudi, da so prenosljiva, tj. mobilna; zaposleni niso tako preprosto prenosljivi kot druga sredstva,
- vključevanje vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze bi negativno vplivalo na njihovo moralo,
- ocenjevanje vrednosti zaposlenih je povsem subjektivno; ocenjeno vrednost je praktično nemogoče preveriti; težko je tudi oceniti bodoče koristi, povezane z njimi,
- priporočene metode za vrednotenje zaposlenih so nesprejemljive tako glede na samo zasnovano računovodstvo človeških zmožnosti kot tudi glede na splošno sprejeta računovodska načela,
- informacije o zaposlenih v računovodskih izkazih bi uporabnike teh računovodskih izkazov zmedle, uporabniki namreč običajno ne poznajo standardov vrednotenja zaposlenih oziroma z vrednotenjem nimajo izkušenj,
- ne obstaja dovolj razdelan model za praktično uporabo tega koncepta,
- računovodstvo mora najprej poiskati odgovore na druge, bolj pereče in aktualnejše probleme.

Podobno kot razlogi proti pa obstajajo številni razlogi za neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze. Najpomembnejši med njimi so (Paperman 1981, 68, povzeto po Milost 2001, 17):

- v računovodstvu je treba poudariti ekonomsko vsebino pojavov, ki mora imeti prednost pred njihovo pojavno obliko; dejstvo, da je vzpostavitev računovodstva človeških zmožnosti povezana z določenimi težavami, še ne sme biti razlog za zavrnitev tega koncepta,
- v zaposlene je treba vlagati na enak način, kot to velja za druga sredstva,
- zaposleni so prenosljivi (mobilni) posredno, to je v obliki proizvedenih poslovnih učinkov kot rezultat vloženih delovnih naporov,
- dokazi o tem, da bi informacije o zaposlenih zmedle uporabnike računovodskih izkazov, oziroma da bi bile te informacije nehumane, ne obstajajo; celo nasprotno: nekatere motivacijske teorije zelo priporočajo sporočanje teh podatkov,
- vrednotenje zaposlenih je resda subjektivno, vendar pa je tudi na ta način določena vrednost boljša od možnosti, da njihova vrednost ni poznana,
- kvaliteta informacij o zaposlenih bi sicer lahko bila vprašljiva, vendar pa bi uspešnost poslovanja podjetja vseskozi potrjevala ali zavračala njihovo realnost,
- praktična uporaba pristopa računovodstva človeških zmožnosti je sicer lahko povezana z določenimi stroški, vendar pa je mogoče pričakovati tudi njene pozitivne učinke,
- poklicna odgovornost računovodij se kaže tudi v tem, da uvajajo nove rešitve, ki izboljšujejo realnost in objektivnost računovodskih izkazov in njihovim uporabnikom zagotavlja vse potrebne informacije,
- uporaba konzervativnih miselnih pristopov in odklanjanje izkazovanja vrednosti zaposlenih in naložb v zaposlene v bistvu pomeni precenjevanje vrednosti pričakovanih bodočih donosov in kazalnikov uspešnosti poslovanja.

Pomemben argument nasprotnikov računovodstva človeških zmožnosti je tudi, da je ta računovodski pristop nesprejemljiv glede na splošno sprejeta računovodska načela. Pri tem mu očitajo zlasti neupoštevanje načela previdnosti pri bilanciranju. Načelo pravi, da moramo, ko razpolagamo z več vrednostmi, vrednotiti sredstvo po nižji, obveznosti od virov sredstev pa po višji vrednosti oziroma lahko prihodke in dobičke priznamo šele, ko so dokončni, odhodke in izgube pa že, ko so možne. Vprašamo pa se lahko, ali klasični pristop v pravi meri upošteva načelo previdnosti pri bilanciranju (Milost 1999, 491).

Omenjenih dejstev se je zavedal že Odbor za oblikovanje temeljev računovodske teorije (Committee to Prepare a Statement of Basic Accounting Theory), ki je v svojem

poročilu zapisal: »Klasično računovodstvo upošteva take stroške med sredstvi le, če ima rezultat teh naložb obliko patenta. V drugih primerih pa računovodska praksa ne priznava takega preoblikovanja sredstev, zato obravnava med stroški tudi postavke, ki po svoji vsebini ne spadajo mednje. Tak pristop je strokovno vprašljiv, saj privede do pretiranega upoštevanja računovodskega načela previdnosti pri bilanciranju« (Milost, 1999, 491).

Tako za neposredno vključevanje vrednosti človeških zmožnosti v računovodske izkaze kot tudi proti njemu obstajajo številni razlogi. Glede na to, da računovodstvo človeških zmožnosti ni splošno sprejet računovodski koncept, lahko ugotovimo, da imajo razlogi proti vključevanju vrednosti človeških zmožnosti v računovodske izkaze še vedno večjo težo (Milost, 2001, 19).

## 8 ZAKLJUČEK

Namen diplomskega dela je bil podrobneje predstaviti naložbe v zaposlene, pokazati pomembnost vrednotenja teh naložb in prikazati pozitivne posledice na premoženjsko in finančno stanje podjetja ter na njegovo uspešnost.

Cilji diplomskega dela so bili:

- prikazati teoretične pristope računovodstva človeških zmožnosti in vrednotenja naložb v zaposlene;
- na primeru izbranega podjetja primerjati rezultate vrednotenja intelektualnega premoženja s pomočjo različnih modelov;
- ovreči ali potrditi nekatere argumente za in proti vpeljavi aplikacije računovodstva človeških zmožnosti v poslovni sistem podjetja.

Osnovna trditev:

- Računovodski izkaz podjetja, sestavljen s pomočjo klasičnega pristopa, ni realen, ker ne upošteva najpomembnejšega produkcijskega faktorja – človeških zmožnosti.

Na začetku tega diplomskega dela smo predstavili zgodovinski razvoj zamisli o računovodstvu človeških zmožnosti, nekaj zamisli različnih znanstvenikov, računovodij in intelektualcev, ki so raziskovali to področje v zadnjem stoletju.

V nadaljevanju smo opredelili človeške zmožnosti kot del intelektualnega premoženja podjetja, ki ga delimo na premoženje v ljudeh, premoženje v povezavah, intelektualno lastnino in premoženje v opori.

Lahko trdimo, da so človeške zmožnosti najpomembnejša prvina poslovnega procesa, vendar jim v klasičnih računovodskih izkazih ni mesta. Tako slovenski kot mednarodni računovodski standardi postavljajo določene pogoje, pod katerimi je mogoče sredstvo kot tako obravnavati. Pomembno je, da podjetje z uporabo sredstva zagotavlja, da se bodo v prihodnosti povečale gospodarske koristi, oziroma da ima sredstvo ceno ali vrednost, ki jo je mogoče zanesljivo izmeriti. Če je stopnja gotovosti, da se bodo po koncu obravnavanega obračunskega obdobja v zvezi s sredstvom povečale gospodarske koristi podjetja, nezadostna, takšnega sredstva ni mogoče obravnavati v bilanci stanja kot sredstvo, pač pa šteti njegovo nabavno vrednost kot odhodek.

Predstavili smo nekaj najenostavnejših denarnih modelov vrednotenja, ki so se v praksi že uporabili, in dinamični model vrednotenja zaposlenih, ki je še v fazi testiranja.

Omenili smo nedenarne modele vrednotenja zaposlenih, ki se v praksi pogosteje uporabljani, vendar je njihove rezultate težko vrednotiti in primerjati.

V sklopu raziskovalnega dela smo primerjali rezultate ovrednotenja intelektualnega premoženja izbranega podjetja po treh različnih modelih: izvorni model (F. Milost), model diskontiranih plač in model izračunane neopredmetene vrednosti. Izbrani modeli so metodološko in vsebinsko različni, kar privede do različnega vrednotenja intelektualnega premoženja v bilanci stanja in izkazu uspeha, ter vpliva na uspešnost podjetja. Model diskontiranih plač je zasnovan na vrednotenju pričakovanih bodočih storitev in ima močan vpliv na premoženjsko stanje podjetja, medtem ko je dinamični model vrednotenja zaposlenih zasnovan na merjenju dejanskih vlaganj v pridobitev zaposlenih in naložb v zaposlene. Uporaba tega modela v računovodstvu človeških zmožnosti prikazuje zaposlene med sredstvi in obenem povzroči zmanjšanje tekočih odhodkov za sedanje naložbe v zaposlene, ki povečujejo bodoče gospodarske koristi podjetja; torej vpliva tudi na spremembo finančnega rezultata podjetja. Model izračunane neopredmetene vrednosti pa za izbrano podjetje ni primeren, ker je podjetje v zadnjih treh letih izkazalo nižji čisti donos sredstev od čistega donosa sredstev izkazanega za dejavnost.

Dejstvo je, da ne razpolagamo s podatkom o tržni vrednosti podjetja, zato na podlagi denarnega vrednotenja zaposlenih ne moremo potrditi niti ovreči osnovne trditve, da računovodski izkazi podjetja, sestavljeni s pomočjo klasičnega pristopa, niso realni, ker ne upoštevajo najpomembnejšega produkcijskega faktorja – človeških zmožnosti. Kljub vsemu pa si ne znamo predstavljati delovanja finančne institucije brez zaposlenih.

Kljub temeljitim razlagam in opredelitvam bo potrebno še mnogo raziskav na področju računovodstva človeških zmožnosti, da bi se kateri od denarnih modelov lahko polno uveljavil v praksi. Vsekakor bo za zagotovitev verodostojnosti podatkov treba zagotoviti enoten pristop k vrednotenju zaposlenih.



## LITERATURA

- Čibej, Jože Andrej. 2003. *Blišč in beda sedanje vrednosti – problemi diskontiranja*. 6. letna konferenca preizkušenih računovodij, zbornik referatov, str. 169-183.
- Horvat, Tatjana. 2003. *Priprava razkritij v letnem poročilu gospodarske družbe*. Ljubljana, Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev.
- Kobeja, Boris. 2001. *Priročnik za pisce strokovnih besedil: znanstveni aparat*. Koper, Visoka šola za management.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management.
- Kovač, Bogomir. 2000. *Kakovost slovenskih menedžerjev kot intelektualni kapital slovenskega gospodarstva*. Zbornik referatov o sodobnih metodah v računovodstvu, str. 29-52.
- Lipičnik, Bogdan. 1996. *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Univerza v Ljubljani, str. 20-26
- Mednarodni računovodski standardi*, 2001, Ljubljana, Slovenski institut za revizijo.
- Milost, Franko. 1995. *Posledice vključevanja vrednosti človeških virov v računovodske izkaze*. Naše gospodarstvo, št. 6, str. 554-559.
- Milost, Franko. 1995. *Računovodstvo človeških virov*. Organizacija (Kranj), št. 4, str. 243-246.
- Milost, Franko. 1995. *Zgodovinski razvoj ekonomske misli o računovodstvu človeških virov*. Organ. Kadri, št. 8, str. 463-468.
- Milost, Franko. 1996. *Računovodstvo*. Univerza v Ljubljani, Visoka upravna šola.
- Milost, Franko. 1998. *Aplikativne raziskave o računovodstvu človeških zmožnosti*. Revizor, št. 8/9, str. 66-79.
- Milost, Franko. 1998. *Novejše zamisli v računovodstvu: Računovodstvo človeških zmožnosti*. Ljubljana Visoka upravna šola, Zbornik znanstvenih razprav, str. 255-267.
- Milost, Franko. 1998. *Računovodstvo zaposlenih kot informacijski sistem: primer podjetja R. G. Barry Corporation*. Naše gospodarstvo, št. 5/6, str. 763-773.
- Milost, Franko. 1998. *Teorija merjenja in njena vloga v računovodstvu človeških zmožnosti*. IKS, št. 9, str. 123-134.
- Milost, Franko. 1999. *Nedenarno vrednotenje zaposlenih*. Naše gospodarstvo, št. 1/2, str. 97-104.
- Milost, Franko. 1999. *Zaposleni so (niso) sredstva podjetja: postavite ljudi v svojo bilanco stanja*. Ljubljana Manager, št. 5, str. 48-51.
- Milost, Franko. 2001. *Računovodstvo človeških zmožnosti*. Koper, Visoka šola za management.
- Milost, Franko. 2002. *Bilance brez ljudi? Čisti nesmisel!* Gospodarski vestnik, št. 8, str. 78-79.
- Milost, Franko. 2002. *Kadrovski potencial kot premoženje podjetja*. Dnevi kadrovskih delavcev 2002: Portorož, od 10. do 12. aprila 2002, str. 33-40, Ljubljana GV Izobraževanje.

- Milost, Franko in Novak, Matjaž. *Projekt diplomskih del na temo: Vrednotenje intelektualnega premoženja izbranega podjetja*, delovno gradivo, Koper, Fakulteta za management.
- Mramor, Dušan. 1990. *Načini vrednotenja podjetja v svetu in možnosti njihove uporabe pri nas*. Zveza računovodij in finančnikov Slovenije 22. Simpozij računovodij in finančnikov Slovenije, str. 137-145.
- Prelogar, Simon. 2001. *Nekateri novejši vidiki pri ocenjevanju vrednosti podjetij*. Slovenski inštitut za revizijo, Revizor 9, str. 53-60.
- Russell, Peter. 1987. *Knjiga o možganih*. Prevod dela: The brain book, prevedla Dunja Kalčič.
- Slovenski računovodski standardi*. 2001. Slovenski inštitut za revizijo, Uradni list Republike Slovenije št. 11/2001.
- Stare, Janez. 1998. *Razvoj človeških virov in razvojni ukrepi*. Ljubljana, Visoka upravna šola, Zbornik znanstvenih razprav, str. 225-236.
- Štrekelj, Vladimir. 1996. *Nekatera vprašanja računovodskega obravnavanja stroškov dela*. Ljubljana, Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, Zbornik referatov: 28. simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu in poslovnih financah, str. 121-127.
- Treire, Peter. 1995. *Smisel in pomen človeškega dela v tehniziranem svetu in posledice za znanost o delu*. Organizacija 28, št. 1, str. 14-22.
- Vežjak, Blanka. 1998. *Računovodstvo človeških in socialnih dejavnikov*. 30. simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji, str. 153-161.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-F)*. 2001. Uradni list Republike Slovenije št. 45/2001
- Žajdela, Nataša. 2004. *Vrednotenje naložb v zaposlene in primerjava le-tega med slovenskimi in nemškimi podjetji*. Univerza v Mariboru, diplomsko delo.
- <http://www.zpiz.si/iso/izracun/izracun.html>

## SEZNAM PRILOG

**Priloga 1** Diskontirane bruto plače s pripadajočimi stroški dela z diskontno stopnjo 5 %, na dan 31. 12. 2003

**Priloga 2** Diskontirane bruto plače s pripadajočimi stroški dela z diskontno stopnjo 10 %, na dan 31. 12. 2003

**Priloga 3** Diskontirane bruto plače s pripadajočimi stroški dela z diskontno stopnjo 15 %, na dan 31. 12. 2003