

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

UNIVERSITÀ DEL TRIESTE
UNIVERSITÀ DEL TRIESTE
FACOLTÀ DI MANAGEMENT KOPER
FACOLTÀ DI MANAGEMENT DEL CAPODISTRIA

Datum: 12 -10- 2006

Sektor	Številka	Priloge	Vredn.
DEF	13544	2	

Diplomska naloga
VREDNOTENJE INTELEKTUALNEGA
PREMOŽENJA IZBRANEGA PODJETJA

Mentor:

izr. prof. dr. Franko Milost

KOPER, 2006

TOMISLAV OGOREVC

POVZETEK

Glavni objekt - subjekt diplomske naloge je človek s svojim znanjem in sposobnostim. Govorimo o tisti vrednosti podjetja, ki predstavlja bistveno vrzel med dejansko in tržno vrednostjo podjetja v bilanci stanja. Tako lahko trdimo, da je bistveni del tržne vrednosti podjetja, tudi njegovo intelektualno premoženje, ki je prikrito zunaj današnjih z zakonom predpisanih poročil podjetij, zato si računovodstvo človeških zmožnosti prizadeva človeške sposobnosti tudi denarno ovrednotiti.

Diplomska naloga predstavlja le nekatere možne denarne modele pri vključevanju intelektualnega premoženja v računovodske izkaze podjetij. Za ugotavljanje vrednosti zaposlencev v izbranem podjetju so uporabljeni trije denarni modeli vrednotenja: model izračunane neopredmetene vrednosti, model diskontiranih plač in dinamični (izvirni) model vrednotenja človeških zmožnosti. V diplomski nalogi je prikazana tudi primerjava, uvedbe teh modelov v računovodske izkaze, z rešitvami v obstoječih izkazih po SRS.

Ključne besede: intelektualno premoženje, računovodstvo človeških zmožnosti, računovodski izkazi, človeške sposobnosti

ABSTRACT

Main object – subject of diploma work is the man with his knowledge and his capabilities. We are talking about the value of company, which represents the fundamental gap between actual and market value of the company in balance of state. We can declare to affirm, that the fundamental part of market value of company, is also its intellectual capital, which is hidden outside up-to-date with law directed reports of companies. That's why the human resource accounting endeavours also to financially evaluate human capabilities.

The diploma work represents only some of possible financial models at the inclusion of intellectual capital in accounting statements of companies. For establishment of value employees in selected company are used three financial models of value: the model of calculated intangible value, the model of discounted wages and dynamic (original) model assessment of human resources. In the diploma work is also presented the comparison, initiations of this models in accounting statements, with solutions in existing statements by SRS.

Key words: intellectual capital, human resource accounting, accounting statements, human capabilities

UDK 658.3:657.3 (043.2)

VSEBINA

1 Uvod	1
2 Predstavitev izbranega podjetja	3
2.1 Splošni podatki o podjetju	3
2.2 Ustanovitev, organiziranost in razvoj podjetja.....	3
2.3 Kadrovski podatki o zaposlencih.....	4
2.4 Bilanca stanja izbranega podjetja po SRS	5
2.5 Izkaz poslovnega izida po SRS.....	6
3 Model izračunane neopredmetene vrednosti	7
3.1 Teoretične osnove modela izračunane neopredmetene vrednosti.....	7
3.2 Ugotovitev vrednosti zaposlencev z uporabo modela izračunane neopredmetene vrednosti	8
3.3 Izračun po korakih	8
3.4 Rezultati in ugotovitve vrednotenja zaposlencev po modelu izračunane neopredmetene vrednosti	12
4 Model diskontiranih plač	14
4.1 Teoretične osnove modela diskontiranih plač.....	14
4.2 Ugotovitev vrednosti zaposlencev v izbranem podjetju z uporabo modela diskontiranih plač.....	15
4.3 Rezultati in ugotovitve vrednotenja zaposlencev z uporabo modela diskontiranih plač.....	19
4.3.1 Presoja ugodnosti sestave sredstev	22
4.3.2 Presoja ugodnosti sestave obveznosti do virov sredstev	23
5 Dinamični (izvirni) model vrednotenja zaposlencev	24
5.1 Teoretične osnove dinamičnega modela vrednotenja zaposlencev.....	24
5.2 Nabavna vrednost zaposlenca	25
5.2.1 Naložbe v usposabljanje zaposlenca.....	25
5.2.2 Naložbe v pridobitev zaposlenca	26
5.3 Vrednost naložb v zaposlenca	26
5.3.1 Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti.....	26
5.3.2 Naložbe v zdravje in dobro počutje	27
5.3.3 Naložbe v pripadnost zaposlenca podjetju	27
5.4 Popravek vrednosti zaposlenca	27
5.4.1 Popravek nabavne vrednosti zaposlenca	27
5.4.2 Popravek vrednosti naložb v zaposlenca	28
5.5 Ugotovitev vrednosti zaposlencev z uporabo dinamičnega modela	28
5.6 Rezultati in ugotovitve vrednotenja zaposlencev z uporabo dinamičnem modelu vrednotenja zaposlencev	38
6 Pregled rezultatov vrednotenja	40

6.1 Problematika vrednotenja zaposlencev v računovodskih izkazih po SRS.....	40
6.2 Pregled vrednotenja zaposlencev po vseh treh modelih	41
7 Sklep	42
Literatura	43
Viri	43

SLIKE

Slika 2.1 Grafični prikaz strukture zaposlencev	4
Slika 5.1 Dinamični model vrednotenja zaposlencev kot posameznikov.....	24

TABELE

Tabela 2.1 Podatki o zaposlencev na dan 31.12.2005	4
Tabela 2.2 Bilanca stanja po SRS na dan 31.12. za leta 2003, 2004 in 2005	5
Tabela 2.3 Izkaz poslovnega izida izbranega podjetja v obdobjih	6
Tabela 3.1 Izračun poprečnega dobička pred obdavčitvijo izbranega podjetja.....	8
Tabela 3.2 Izračun poprečne vrednosti opredmetenih osnovnih sredstev v podjetju	9
Tabela 3.3 Izračun poprečne donosnosti sredstev v panogi	10
Tabela 3.4 Izračun dobička v poprečnem podjetju v panogi	10
Tabela 3.5 Izračun presežka donosa	11
Tabela 3.6 Izračun poprečnega davka od dobička izbranega podjetja	11
Tabela 3.7 Primerjava bilance stanja po SRS in bilance stanja v RČZ	13
Tabela 4.1 Izračun verjetnosti, da zaposleni ostane oziroma zapusti podjetje	16
Tabela 4.2 Izračun vrednosti zaposlencev pri različnih diskontnih stopnjah	17
Tabela 4.3 Izračun poprečne donosnosti sredstev izbranega podjetja.....	18
Tabela 4.4 Izračun poprečne donosnosti sredstev v panogi	18
Tabela 4.5 Vrednost zaposlencev izračunane z modelom diskontiranih plač	19
Tabela 4.6 Vrednost delnice pri različnih diskontnih stopnjah	20
Tabela 4.7 Bilanca stanja po SRS in v RČZ pri posamezni diskontni stopnji.....	21
Tabela 4.8 Udeležba osnovnih sredstev v celotnih sredstvih v odstotkih	22
Tabela 4.9 Vrednost zaposlencev v celotnih sredstvih.....	23
Tabela 4.10 Udeležba kapitala v obveznostih do virov sredstev.....	23
Tabela 5.1 Vrednost naložb v izobraževanje.....	25
Tabela 5.2 Izračun nabavne vrednosti zaposlenca.....	29
Tabela 5.3 Izračun vrednosti naložb v zaposlenca	30
Tabela 5.4 Nabavna vrednost in vrednost naložb v zaposlenca v podjetju	31
Tabela 5.5 Izračun popravka nabavne vrednosti in popravka vrednosti naložb.....	34

Tabela 5.6 Izračun vrednosti zaposlencev izbranega podjetja.....	35
Tabela 5.7 Dodana vrednost na zaposlenca skupaj za vse poslovne subjekte.....	36
Tabela 5.8 Dodana vrednost na zaposlenca skupaj za izbrano podjetje	36
Tabela 5.9 Primerjava bilance stanja po SRS in RČZ	38

KRAJŠAVE

AJPES	Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
FIPO	Finančni podatki
FM	Fakulteta za Management
RČZ	Računovodstvo človeških zmožnosti
MRS	Mednarodni računovodski standardi
SRS	Slovenski računovodski standardi

1 UVOD

Najpomembnejša prvina v podjetju so zaposlenci. Zaposlenci so kompleksna prvina, ki je ne nadzorujejo niti delničarji in ne kakšna druga institucija. Zaposlenci so v lasti samega sebe.

Bistveno težje vprašanje je kako so zaposlenci ovrednoteni in kje se to vidi v poslovnih izkazih? Obdaja me misel, da vrednost podjetja predstavlja več kot pa samo to, kar vidimo, to kar lahko otipamo in opredmetimo z našimi čutili. In vse, kar je več od vidnega, ustvarjajo zaposlenci. Kar loči zaposlence od drugih prvin je: sposobnost razmišljanja, učenja, ocenjevanja, itd. In zakaj vse te misli in besede, ko pa govorimo o ekonomiji in o intelektualnem premoženju? Odgovor je preprost. Zato, ker tako kot ekonomijo tudi intelektualno premoženje ustvarjajo zaposlenci. Zato predstavlja vrednotenje in umestitev intelektualnega premoženja v manjkajoče sestavine bilance stanja podjetja še poseben izziv.

Znanost nas je skozi zgodovino raziskovanja in proučevanja pripeljala do novih tehnoloških odkritij na vseh področjih našega življenja. Tudi v ekonomiji nova spoznanja temeljijo predvsem na drugačnem razmišljanju kot pred nekaj desetletji. Nekdaj prevladujoče materialne prvine je zamenjalo znanje. Tej ključni spremembi je botrovalo spoznanje, da neopredmetena sredstva ustvarjajo neko nevidno vrednost podjetja, zaradi katere podjetja na trgu dosegajo veliko višje tržne vrednosti, kot so njihove knjigovodske vrednosti, ki jih prikazujejo izkazi narejeni po SRS ali MRS. Razliko med tema dvema vrednostma opredelimo kot intelektualno premoženje posameznega podjetja.

Osnovni namen diplomske naloge je ugotoviti vrednost zaposlencev po različnih denarnih modelih vrednotenja in vpliv teh vrednosti na bilance stanja. Z nalogo želim dokazati, da je vrednost zaposlencev tako sredstvo kot kapital podjetja, ki vpliva na vrednost delnice.

Glavni cilj mojega diplomskega dela je predstavitev treh modelov merjenja: model izračunane neopredmetene vrednosti, model diskontiranih plač in dinamičen (izviren) model vrednotenja človeških zmožnosti, ter njihove prednosti in pomanjkljivosti. Izbrani modeli so med seboj vsebinsko in metodološko zelo različni, zato bom skušal pojasniti primernost posameznega modela za izbrano podjetje in morebitna odstopanja pri posameznih metodah.

Predloženo diplomsko delo je vsebinsko sestavljeno iz sedmih poglavij. V uvodnem poglavju je predstavljen predmet obravnavanega diplomskega dela, namen dela, glavni cilj ter vsebinska struktura diplomskega dela.

V drugem poglavju je podana kratka predstavitev izbranega podjetja, iz katerega so črpani podatki za izdelavo diplomskega dela.

V tretjem poglavju ugotavljam vrednosti zaposlencev izbranega podjetja po modelu izračunane neopredmetene vrednosti ter analiziram rezultate.

V četrtem poglavju ugotavljam vrednosti zaposlencev po modelu diskontiranih plač ter analiziram rezultate.

V petem poglavju je prikazan izračun vrednosti intelektualnega kapitala v podjetju po dinamičnem (izvirnem) modelu vrednotenja človeških zmožnosti ter analiza rezultatov.

V šestem poglavju podajam pregled rezultatov vrednotenja, ki sem jih ugotovil ob proučevanju problematike in pisanju diplomskega dela.

V sklepu podajam zaključne misli.

2 PREDSTAVITEV IZBRANEGA PODJETJA

Podjetje, ki ga obravnavam v diplomskem delu, mi je nudilo pomoč in vse potrebne podatke, vendar ne želi biti imenovano ter prepoznano. Predstavljam vam le najbolj pomembne podatke, ki jih potrebujem pri ugotovitvi vrednosti zaposlencev z uporabo posameznih izbranih modelov.

2.1 Splošni podatki o podjetju

- Vrsta organiziranosti: Delniška družba – d.d..
- Velikost podjetja: Majhno podjetje.
- Vrsta lastnine: Zasebna lastnina.
- Poreklo kapitala: Domači kapital - 100%.
- Šifra glavne dejavnosti: DL 30.020.
- Dejavnost po SKIS: 11002 Domače zasebne nefinančne družbe.
- Leto ustanovitve: 1978.
- Osnovni kapital: 30.482.000 SIT.
- Število delnic: 30482.
- Število zaposlencev: 56.

2.2 Ustanovitev, organiziranost in razvoj podjetja

Podjetje je storitveno podjetje, ki ponuja kompletne rešitve računalniško podprtih informacijskih sistemov z uporabo najnovejše tehnologije na področju strojne opreme, systemske in aplikativne programske opreme ter računalniških omrežij. Ponudba podjetja zajema rešitve na ključ, ki vsebujejo vse faze uvajanja informacijskih sistemov, od idejnega projekta do končne realizacije in posebne rešitve, ki jih izdelava na željo uporabnikov.

Začetki podjetja segajo v leto 1978, ko je bilo podjetje še organizacijski del večjega podjetja. Podjetje je šlo skozi več faz razvoja. Leta 1988 se je osamosvojilo in leta 1996 se je organiziralo kot delniška družba. Danes je samostojno podjetje s 56 zaposlenimi, ki v sodobno opremljenih poslovnih prostorih, v sodelovanju z mnogimi tujimi in domačimi podjetji, nudi svojim uporabnikom sodobne in kakovostne rešitve s področja informacijskih tehnologij.

Podjetje je osredotočeno na celovito rešitev pokrivanja poslovanja velikih proizvodnih podjetij. Osnovna prednost podjetja je realizacija kompleksnih informacijskih sistemov z lastno aplikativno programsko opremo in pretežno z lastnimi kadrovske viri.

2.3 Kadrovski podatki o zaposlenih

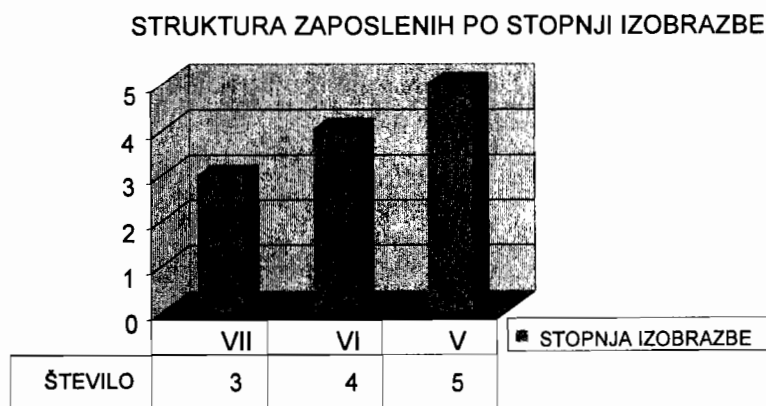
V tabeli 2.1 vam predstavljam nekaj osnovnih podatkov o zaposlenih na dan 31.12.2005, ki jih bom kasneje uporabil pri ugotovitvi vrednosti zaposlenih z uporabo posameznih modelov. Tabela vključuje podatke za en oddelek v izbranem podjetju.

Tabela 2.1 Podatki o zaposlenih na dan 31.12.2005

ZAPOREDNA ŠTEVILKA ZAPOSLENCA	STOPNJA IZOBRAZBE	ŠTEVILO LET ŠOLANJA	LETA DELOVNE DOBE NA DAN 31.12.2005	ŠTEVILO LET DO UPOKOJITVE	LETNA BRUTO PLAČA V LETU 2005 v SIT
1	VII	16	24	16	9.332.112
2	VI	14	29	11	4.231.689
3	VI	14	21	19	5.663.417
4	V	12	26	14	4.387.423
5	VI	14	7	33	5.036.207
6	VII	16	10	30	6.166.058
7	V	12	23	17	3.154.854
8	V	12	26	14	4.279.356
9	VII	16	22	18	5.170.749
10	V	12	18	22	3.434.672
11	V	12	19	21	3.460.737
12	VI	14	3	37	3.558.769
					57.876.041

Vir: Kadrovski podatki izbranega podjetja na dan 31.12.2005, lastna priprava

Slika 2.1 Grafični prikaz strukture zaposlenih



Vir: Kadrovski podatki izbranega podjetja na dan 31.12.2005, lastna priprava

2.4 Bilanca stanja izbranega podjetja po SRS

Za kasnejšo primerjavo v tabeli 2.2 predstavljam bilanco stanja po SRS izbranega podjetja na dan 31.12. za leta 2003, 2004 in 2005.

Tabela 2.2 Bilanca stanja po SRS na dan 31.12. za leta 2003, 2004 in 2005

		Znesek v 000 SIT	Znesek v 000 SIT	Znesek v 000 SIT
STANJE NA DAN: 31.12.		2003	2004	2005
SREDSTVA		384.501	374.411	427.480
A.	STALNA SREDSTVA	147.431	139.870	141.439
I.	Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	0	0
II.	Opredmetena osnovna sredstva	141.826	132.564	133.479
III.	Dolgoročne finančne naložbe	5.605	7.306	7.960
B.	GIBLJIVA SREDSTVA	235.011	233.775	284.763
I.	Zaloge	17.795	9.715	8.415
II.	Poslovne terjatve	187.168	216.380	239.525
a)	Dolgoročne poslovne terjatve	0	0	0
b)	Kratkoročne poslovne terjatve	187.168	216.380	239.525
III.	Kratkoročne finančne naložbe	17.094	0	20.000
IV.	Dobroimetja pri bankah, čeki in gotovina	12.954	7.680	16.823
C.	AKTIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	2.059	766	1.278
OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV		384.501	374.411	427.480
A.	KAPITAL	231.116	241.476	250.535
I.	Vpoklicani kapital	30.482	30.482	30.482
a)	Osnovni kapital	30.482	30.482	30.482
b)	Nevpoklicani kapital (kot odbitna postavka)	0	0	0
II.	Kapitalske rezerve	55.064	55.064	55.064
III.	Rezerve iz dobička	13.242	15.162	16.079
IV.	Preneseni čisti poslovni izid	55.564	70.013	77.893
V.	Čisti poslovni izid poslovnega leta	30.033	24.024	24.286
VI.	Prevrednotovalni popravki kapitala	46.731	46.731	46.731
B.	REZERVACIJE	0	0	0
C.	FINANČNE IN POSLOVNE OBVEZNOSTI	139.968	110.010	164.200
a)	Dolgoročne finančne in poslovne obveznosti	10252	0	0
b)	Kratkoročne finančne in poslovne obveznosti	129.716	110.010	164.200
D.	PASIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	13.417	22.925	12.745

Vir: Bilance stanja izbranega podjetja za leta 2003, 2004 in 2005, lastna priprava.

2.5 Izkaz poslovnega izida po SRS

V tabeli 2.3 prikazujem izkaz poslovnega izida po SRS izbranega podjetja v obdobjih: od 01.01.2003 do 31.12.2003, od 01.01.2004 do 31.12.2004 in od 01.01.2005 do 31.12.2005, ki jih bom uporabil pri ugotovitvi vrednosti zaposlenecv z uporabo posameznih modelov.

Tabela 2.3 Izkaz poslovnega izida izbranega podjetja v obdobjih

Postavke	ZA OBDOBJE	Znesek	Znesek	Znesek
		v 000 SIT leto 2003	v 000 SIT leto 2004	v 000 SIT leto 2005
I.	KOSMATI DONOS OD POSLOVANJA	833.834	804.631	834.276
1.	ČISTI PRIHODKI OD PRODAJE	830.806	801.951	817.830
a)	Čisti prihodki od prodaje na domačem trgu	818.599	788.248	785.614
b)	Čisti prihodki od prodaje na tujem trgu	12.207	13.703	32.216
2.	SPREMEMBA VREDNOSTI ZALOG	0	0	0
3.	USREDSTVENI LASTNI PROIZVODI IN	0	0	0
4.	DRUGI POSLOVNI PRIHODKI (S	3.028	2.680	16.446
II.	POSLOVNI ODHODKI SKUPAJ	801.223	778.145	809.145
1.	Stroški blaga, materiala in storitev	447.530	411.965	428.192
a)	Nabavna vrednost prodanega blaga in materiala	315.595	259.054	283.762
b)	Stroški storitev	131.935	152.911	144.430
2.	Stroški dela	329.938	333.829	346.314
a)	Stroški plač	245.710	246.498	255.436
b)	Stroški socialnih zavarovanj	39.737	40.125	41.700
c)	Drugi stroški dela	44.491	47.206	49.178
3.	Odpisi vrednosti	19.461	25.895	27.029
a)	Amortizacija neopredmetenih dolgoročnih	19.461	23.374	22.524
c)	Prevrednotovalni poslovni odhodki pri obratnih	0	2.521	4.505
4.	Drugi poslovni odhodki	4.294	6.456	7.610
III.	FINANČNI PRIHODKI skupaj	7.166	5.006	3.658
1.	Finančni prihodki iz deležev	0	0	61
3.	Finančni prihodki iz kratkoročnih terjatev	7.166	5.006	3.597
IV.	FINANČNI ODHODKI skupaj	4.431	2.208	650
1.	Prevrednotovalni finančni odhodki	1.120	652	405
2.	Finančni odhodki za obresti in iz drugih	3.311	1.556	245
A.	POSLOVNI IZID IZ REDNEGA	35.346	29.284	28.139
V.	IZREDNI PRIHODKI	2.888	1.258	5.609
VI.	IZREDNI ODHODKI	1.200	1	0
B.	POSLOVNI IZID SKUPAJ	37.034	30.541	33.748
VII.	DAVEK IZ DOBIČKA	7.001	6.517	9.462
VIII.	DRUGI DAVKI	0	0	0
C.	ČISTI POSLOVNI IZID POSLOVNEGA	30.033	24.024	24.286
D.	PRENESENI ČISTI DOBIČEK/IZGUBA	55.564	70.013	77.893
E.	ZMANJŠANJE KAPITALSKIH REZERV	0	0	0
F.	ZMANJŠANJE REZERV IZ DOBIČKA	0	0	0
G.	POVEČANJE REZERV IZ DOBIČKA	0	0	0
H.	BILANČNI DOBIČEK/IZGUBA	85.597	94.037	102.179

Vir: Izkazi poslovnega izida izbranega podjetja za leta 2003, 2004 in 2005, lastna priprava.

3 MODEL IZRAČUNANE NEOPREDMETENE VREDNOSTI

3.1 Teoretične osnove modela izračunane neopredmetene vrednosti

Model izračunane neopredmetene vrednosti (angleško Calculated Intangible Value) so v letih 1994 in 1995 razvili na Kelloga School of Business na Univerzi Northwestern v EvanStoflu v državi Illinois in je plod raziskave NCI.

Namen raziskave je bil pomagati podjetjem, ki razpolagajo z majhnimi vrednostmi opredmetenih sredstev in velikimi vrednostmi neopredmetenih sredstev. Takih podjetij je danes vse več zaradi množičnega prehoda iz proizvodnih na storitvene dejavnosti. Za nemoteno poslovanje in razvoj podjetja pa je potreben kapital. Banke takim podjetjem ne nudijo možnosti najemanja bančnih posojil, kar pa lahko ogrozi celo obstoj takih podjetij.

Model izračunane neopredmetene vrednosti temelji na naslednji predpostavki:

$$\begin{array}{r} \text{opredmetena sredstva} \\ + \text{neopredmetena sredstva} \\ \hline = \text{vrednost podjetja} \end{array}$$

Predpostavka modela je, da zagotavljajo opredmetena in neopredmetena sredstva podjetju enak donos. Model izračunane neopredmetene vrednosti daje možnost primerjav znotraj panoge in med panogami. Kot podlaga teh primerjav služijo revidirani računovodski izkazi podjetij.

Vrednost neopredmetenih sredstev se ugotavlja na enak način kot vrednost blagovnih znamk.

Izračun neopredmetenih sredstev temelji na sedmih korakih (Milost 2001, 117):

1. Izračun poprečnega dobička pred obdavčitvijo za tri leta;
2. Izračun poprečne vrednosti opredmetenih sredstev na bilančne datume ob koncu treh let;
3. Izračun donosnosti sredstev v %: dobiček pred obdavčitvijo delimo s poprečno vrednostjo opredmetenih sredstev;
4. Ugotovitev poprečne donosnosti sredstev v panogi za ista tri leta. Če ugotovimo, da je donosnost sredstev v panogi večja od donosnosti sredstev podjetja, ta metoda ne deluje;
5. Izračun presežka donosa: poprečno donosnost sredstev v panogi pomnožimo s poprečno vrednostjo opredmetenih sredstev v podjetju;

6. Izračun poprečne triletne stopnje davka iz dobička: čisti dobiček dobimo tako, da presežek donosa pomnožimo s poprečno triletno stopnjo davka iz dobička, zmnožek pa odštejemo od presežka donosa. Dobimo premijo, ki jo lahko pripišemo neopredmetenim sredstvom podjetja;
7. Izračun vrednosti neopredmetenih sredstev v podjetju: premijo delimo z diskontno mero, kot je na primer mera stroškov kapitala.

3.2 Ugotovitev vrednosti zaposlencev z uporabo modela izračunane neopredmetene vrednosti

Izračun modela izračunane neopredmetene vrednosti bomo izvedli po sedmih korakih, ki so natančno opisani v teoretičnih osnovah v točki 3.1 tega poglavja. Za izračun potrebujemo naslednje podatke:

- bilance stanja izbranega podjetja: glej Tabelo 2.2;
- izkaze poslovnega izida izbranega podjetja: glej Tabelo 2.3;
- stopnjo donosnosti sredstev v panogi: glej Tabelo 3.3;
- stopnjo davka od dobička v zadnjih treh letih (25 %);
- diskontno stopnjo (upoštevana 5 %).

3.3 Izračun po korakih

Korak 1:

Izračunamo poprečni dobiček pred obdavčitvijo izbranega podjetja za obdobje od 01.01.2003 do 31.12.2005. Izračun je prikazan v tabeli 3.1.

Tabela 3.1 Izračun poprečnega dobička pred obdavčitvijo izbranega podjetja

Obračunsko obdobje	Dobiček pred obdavčitvijo v SIT
01.01.2003 – 31.12.2003	37.034.000
01.01.2004 – 31.12.2004	30.541.000
01.01.2005 – 31.12.2005	33.748.000
Skupaj	101.323.000
Poprečje	33.774.333

Vir: Izkazi poslovnega izida izbranega podjetja, lastna priprava.

Korak 2:

Izračunamo poprečno vrednost opredmetenih osnovnih sredstev podjetja na bilančne datume ob koncu treh let. Izračun je prikazan v tabeli 3.2.

Tabela 3.2 Izračun poprečne vrednosti opredmetenih osnovnih sredstev v podjetju

Datum	Vrednost opredmetenih osnovnih sredstev v SIT
31.12.2003	141.826.000
31.12.2004	132.564.000
31.12.2005	133.479.000
Skupaj	407.869.000
Poprečje	135.956.333

Vir: Bilance stanja izbranega podjetja, lastna priprava.

Korak 3:

Poprečni dobiček pred obdavčitvijo izbranega podjetja, ki smo ga izračunali v prvem koraku, delimo s poprečno vrednostjo opredmetenih osnovnih sredstev podjetja in izračunamo donosnost sredstev podjetja v %:

$$\text{Donosnost sredstev podjetja} = \frac{33.774.333 \text{ SIT}}{135.956.333 \text{ SIT}} \times 100 = 24,84 \%$$

Vir: Milost 2001, 118, lastna priprava.

Korak 4:

Za ista tri leta izračunamo poprečno donosnost sredstev v % v panogi, tako, da ponovimo korake od 1-3 in uporabimo podatke iz panoge.

Izračun je prikazan v tabeli 3.3. Pri izračunu sem upošteval čisti poslovni izid obračunskega obdobja in vrednost opredmetenih sredstev za šifro dejavnosti: DL Proizvodnja električne in optične opreme.

$$\text{Donosnost sredstev panoge} = \frac{\text{dobicek pred obdavcitvijo}}{\text{vrednost opredmetenih sredstev}} \times 100 = \%$$

Tabela 3.3 Izračun poprečne donosnosti sredstev v panogi

Obračunsko obdobje	Dobiček pred obdavčitvijo v SIT	Vrednost opredmetenih osnovnih sredstev v SIT	Donosnost sredstev v %
01.01.2003 - 31.12.2003	21.446.087.000	122.213.944.000	17,55
01.01.2004 - 31.12.2004	28.877.556.000	134.831.331.000	21,42
01.01.2005 - 31.12.2005	21.913.283.000	143.838.262.000	15,23
Skupaj	72.236.926.000	400.883.537.000	18,02
Poprečje	24.078.975.333	133.627.845.667	18,02

Vir: Ajpes – FIPO podatki za šifro dejavnosti DL, lastna priprava.

Poprečna donosnost sredstev izbranega podjetja znaša 24,84%, poprečna donosnost sredstev v panogi pa znaša 18,02 %. Ker je poprečna donosnost sredstev v panogi manjša od donosnosti sredstev v izbranem podjetju, ta metoda deluje (Milost 2001, 118).

Korak 5:

Izračunamo presežek donosa, ki nam pove, kolikšen bi bil dobiček pred obdavčitvijo v poprečnem podjetju v tej panogi, ki razpolaga s takim zneskom opredmetenih sredstev. Izračun je prikazan v tabeli 3.4.

Tabela 3.4 Izračun dobička v poprečnem podjetju v panogi

Dobiček v poprečnem podjetju v panogi v SIT	Poprečna donosnost sredstev v panogi v % (korak 4)	Poprečna vrednost opredmetenih sredstev podjetja v SIT (korak 2)
$A = B \times C$	B	C
24.499.331	18,02 %	135.956.333

Vir: Lastna priprava.

Dobljeni znesek 24.499.331 sit nam pove, kolikšen bi bil dobiček pred obdavčitvijo v poprečnem podjetju v tej panogi, ki razpolaga z zneskom 135.956.333 sit opredmetenih sredstev.

Izračunamo dodaten dobiček podjetja, ki nam pove, koliko več dobička je podjetje doseglo pred obdavčitvijo glede na poprečje drugih podjetij v panogi. Izračun je prikazan v tabeli 3.5.

Tabela 3.5 Izračun presežka donosa

Presežek donosa podjetja glede na panogo v SIT	Poprečni dobiček podjetja pred obdavčitvijo v SIT (korak 1)	Dobiček v poprečnem podjetju v panogi v SIT (korak 5)
$E = D - A$	D	A
9.275.002	33.774.333	24.499.331

Vir: Lastna priprava.

Korak 6:

Izračunamo poprečno triletno stopnjo davka iz dobička. Čisti dobiček dobimo tako, da presežek donosa pomnožimo s poprečno triletno stopnjo davka iz dobička, zmnožek pa odštejemo od presežka donosa. Izračun je prikazan v tabeli 3.6. Dobimo premijo, ki jo lahko pripišemo neopredmetenim sredstvom podjetja.

Tabela 3.6 Izračun poprečnega davka od dobička izbranega podjetja

Obračunsko obdobje	Davek od dobička v SIT	Dobiček pred obdavčitvijo v SIT	Stopnja davka od dobička v %
01.01.2003 - 31.12.2003	7.001.000	37.034.000	18,90
01.01.2004 - 31.12.2004	6.517.000	30.541.000	21,34
01.01.2005 - 31.12.2005	9.462.000	33.748.000	28,04
Skupaj	22.980.000	101.323.000	68,28
Poprečje	7.660.000	33.774.333	22,76

Vir: Izkazi poslovnega izida izbranega podjetja, lastna priprava.

Vrednost poprečnega davka od dobička:

$$9.275.002 \text{ SIT} \times 22,76 \% = 2.110.990 \text{ SIT}$$

Čisti dobiček (PREMIJA):

$$9.275.002 \text{ SIT} - 2.110.990 \text{ SIT} = 7.164.012 \text{ SIT}$$

Čisti dobiček - premijo lahko pripišemo neopredmetenim sredstvom.

Korak 7:

Izračun vrednosti neopredmetenih sredstev v podjetju: premijo delimo z diskontno mero, kot je na primer mera stroškov kapitala.

$$\text{Vrednost neopredmetenih sredstev} = \frac{7.164.012 \text{ SIT}}{5\%} = 143.280.240 \text{ SIT}$$

3.4 Rezultati in ugotovitve vrednotenja zaposlencev po modelu izračunane neopredmetene vrednosti

Model izračunane neopredmetene vrednosti izračunava presežek dobičkonosnosti opredmetenih sredstev, ki ga uporabi kot osnovo za določevanje dela dobičkonosnosti, ki je vezan na neopredmetena sredstva podjetja. Model je zelo enostaven, saj lahko informacije, ki jih potrebujemo za merjenje, črpamo iz preteklih finančnih poročil podjetja. Model je primeren predvsem za izračun tržne vrednosti podjetja ter za primerjavo podjetij iz iste panoge in med panogami.

Model ima tudi pomembne slabosti, med katerimi moramo prvo omeniti uporabo poprečnega donosa na sredstva v panogi pri izračunu presežka donosa. Poprečne vrednosti so namreč pod vplivom zunanjih dejavnikov in imajo lahko za posledico veliko ali majhno donosnost uporabljenih sredstev. Druga slabost modela pa je tudi v tem, da je čista sedanja vrednost neopredmetenih sredstev zelo odvisna od stroškov kapitala, ki jih uporabljamo kot diskontno mero.

Z uporabo modela pri izračunu vrednosti zaposlencev v izbranem podjetju sem prišel do končnega rezultata. Pri primerjavi dobičkonosnosti sredstev s poprečjem v panogi smo dobili pozitiven rezultat. To pomeni, da je intelektualno premoženje izbranega podjetja pozitivno, saj podjetje prikazuje presežek vrednosti intelektualnega premoženja v primerjavi s panogo. Menim, da je ta model za vrednotenje zaposlencev v izbranem podjetju primeren.

V bilanci stanja podjetja za leto 2005 je vrednost zaposlencev knjižena kot neopredmeteno dolgoročno sredstvo in povečuje sredstva podjetja. Na nasprotni strani bilance stanje potrebujemo vir za financiranje povečanja premoženja, zato zaposlence knjižimo kot eno od sestavin kapitala podjetja. Vključitev vrednosti zaposlencev v bilanco stanja izbranega podjetja za leto 2005 in primerjava z bilanco stanja po SRS za leto 2005 je prikazana v tabeli 3.7.

Vrednost delnice pri upoštevanju neopredmetenih sredstev po tej metodi znaša 12.920 sit in je za 57,19% višja od vrednosti delnice vrednotene po SRS.

Tabela 3.7 Primerjava bilance stanja po SRS in bilance stanja v RČZ

		Znesek v 000 SIT	Znesek v 000 SIT
		po SRS	RČZ
STANJE NA DAN		31.12.2005	31.12.2005
	SREDSTVA	427.480	570.760
A.	STALNA SREDSTVA	141.439	284.719
I.	Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	143.280
II.	Opredmetena osnovna sredstva	133.479	133.479
III.	Dolgoročne finančne naložbe	7.960	7.960
B.	GIBLJIVA SREDSTVA	284.763	284.763
I.	Zaloge	8.415	8.415
II.	Poslovne terjatve	239.525	239.525
a)	Dolgoročne poslovne terjatve	0	0
b)	Kratkoročne poslovne terjatve	239.525	239.525
III.	Kratkoročne finančne naložbe	20.000	20.000
IV.	Dobroimetja pri bankah, čeki in gotovina	16.823	16.823
C.	AKTIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	1.278	1.278
	OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	427.480	570.760
A.	KAPITAL	250.535	393.815
I.	Vpoklicani kapital	30.482	173.762
a)	Osnovni kapital	30.482	30.482
b)	Nevpoklicani kapital (kot odbitna postavka)	0	0
c)	Zaposleni	0	143.280
II.	Kapitalske rezerve	55.064	55.064
III.	Rezerve iz dobička	16.079	16.079
IV.	Preneseni čisti poslovni izid	77.893	77.893
V.	Čisti poslovni izid poslovnega leta	24.286	24.286
VI.	Prevrednotovalni popravki kapitala	46.731	46.731
B.	REZERVACIJE	0	0
C.	FINANČNE IN POSLOVNE OBVEZNOSTI	164.200	164.200
a)	Dolgoročne finančne in poslovne obveznosti	0	0
b)	Kratkoročne finančne in poslovne obveznosti	164.200	164.200
D.	PASIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	12.745	12.745

Vir: Bilanca stanja izbranega podjetja na dan 31.12.2005 po SRS, lastna priprava.

4 MODEL DISKONTIRANIH PLAČ

4.1 Teoretične osnove modela diskontiranih plač

Model diskontiranih plač (Discounted Wages and Salaries) sta leta 1971 razvila Lev in Schwartz. Njun model opredeljuje vrednost zaposlencev kot sedanjo vrednost predvidenih prihodnjih plač zaposlencev, korigirano za koeficient uspešnosti njihovega dela (Milost 2001, 111).

Koeficient uspešnosti dela zaposlencev je količnik med stopnjo donosnosti sredstev podjetja in povprečno stopnjo donosnosti v narodnem gospodarstvu.

Model torej predpostavlja, da je vrednost zaposlencev za podjetje odvisna od vrednosti njihovih bodočih plač. Prednost modela je, da je namenjen tako vrednotenju posameznika, skupine posameznikov, kot tudi vrednotenju vseh zaposlencev v podjetju.

Avtorja ugotavljata vrednost zaposlenca po naslednjem izrazu:

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

Pomen simbolov:

V_v - vrednost zaposlenca pri njegovi starosti v letih;

$I_{(t)}$ - višina letne plače zaposlenca do njegove upokojitve;

r - diskontna stopnja, specifična za zaposlenca;

T - čas do upokojitve zaposlenca.

Vir: Milost 2001, 112.

Izraz ima dve veliki pomanjkljivosti:

- za vrednotenje zaposlencev ga lahko uporabljamo šele po njihovi upokojitvi, saj je vrednost višine letne plače znana šele takrat;
- ne upošteva možnosti smrti zaposlenca pred njegovo upokojitvijo.

Avtorja sta odpravila pomanjkljivosti in za vrednotenje zaposlencev v prihodnosti izraz dopolnila:

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

Pomen simbolov

$E(V_v^*)$ - ocenjena vrednost zaposlenca;

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

Vir: Milost 2001, 112.

Na vrednotenje zaposlencev odločilno vpliva stroškovni dejavnik. Ta model je v praksi pogosto uporabljen, saj so predračunani stroški v zvezi z zaposlenimi boljše merilo od zgodovinskih stroškov.

4.2 Ugotovitev vrednosti zaposlencev v izbranem podjetju z uporabo modela diskontiranih plač

Na podlagi omenjenih teoretičnih izhodišč modela diskontiranih plač sledi uvedba modela v izbrano podjetje.

Za izračun potrebujemo naslednje podatke:

- starost zaposlencev na dan 31.12.2005;
- število let delovne dobe na dan 31.12.2005;
- fluktuacijo zaposlencev v izbranem podjetju v obdobju 1995 – 2005;
- letne bruto plače vseh zaposlencev v izbranem podjetju v letu 2005;
- stopnjo donosnosti sredstev podjetja v letih 2003, 2004 in 2005;
- stopnjo donosnosti sredstev v gospodarstvu v letih 2003, 2004 in 2005;
- diskontno stopnjo zaposlenca.

Pri ugotovitvi vrednosti zaposlencev z uporabo modela diskontiranih plač sem upošteval le zaposlenca v izbranem oddelku podjetja v letu 2005. Teh zaposlencev je bilo 12 in so bili v letu 2005 redno zaposleni.

Izračun temelji na predpostavki, da vsi zaposleni ne ostanejo v podjetju do upokojitve. Podjetje lahko predčasno zapustijo, možna pa je tudi smrt delavca pred upokojitvijo. Ker podatkov o tem, kaj se bo v prihodnosti zgodilo s posameznim zaposlencem ni, bom na osnovi preteklih podatkov izračunal verjetnost, kdaj naj bi zaposlenec zapustil podjetje. Upošteval sem vse kadrovske podatke podjetja v obdobju od leta 1995 do leta 2005. V tem času so podjetje zapustili štirje zaposleni.

Izračun verjetnosti, da zaposlenec ostane oziroma zapusti podjetje, predstavljam v tabeli 4.1.

Tabela 4.1 Izračun verjetnosti, da zaposleni ostane oziroma zapusti podjetje

Število let do upokojitve	Število zaposlencev, ki še delajo	Število zaposlencev, ki so prenehali z delom	Verjetnost, da zaposleni zapusti podjetje	Verjetnost, da zaposleni ostane v podjetju
11	1	0	0,000	1,000
14	2	0	0,000	1,000
16	1	0	0,000	1,000
17	1	0	0,000	1,000
18	1	0	0,000	1,000
19	1	0	0,000	1,000
20	0	1	0,250	0,750
21	1	0	0,000	1,000
22	1	1	0,250	0,750
25	0	1	0,250	0,750
30	1	0	0,000	1,000
33	1	0	0,000	1,000
34	0	1	0,250	0,750
37	1	0	0,000	1,000
Σ	12	4	1	13

Vir: Kadrovski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

Pri izračunu verjetnosti sem predpostavil, da imajo moški in ženske enako število let do upokojitve, to je štirideset let. V drugi stolpec tabele sem razvrstil vseh 12 zaposlencev, ki še delajo v podjetju, glede na število let do upokojitve. Npr. dva zaposlenca imata do upokojitve še 14 let. V tretjem stolpcu so razvrščeni vsi zaposleni, ki so od leta 1995 do leta 2005 prenehali z delom. V izbranem podjetju so bili samo štirje taki zaposleni, kar pomeni, da zaposleni ne odhajajo iz podjetja pred upokojitvijo. Iz podatkov vidimo, da so odhajali predvsem mlajši, starejši zaposleni pa pred upokojitvijo niso zapuščali podjetja. V četrtem stolpcu smo s pomočjo preteklih odhodov iz podjetja izračunali verjetnost, da zaposlenec podjetje zapusti. Vsota verjetnosti, da zaposlenec podjetje zapusti in verjetnosti, da zaposlenec v podjetju ostane, mora biti ena. Tako smo v petem stolpcu prišli do izračuna verjetnosti, da zaposlenec podjetja ne bo zapustil. Npr. verjetnost zaposlenca, da podjetja ne bo zapustil 20 let pred upokojitvijo, je 0,25. Za natančnejše izračune bi potreboval večji vzorec podatkov.

V nadaljevanju sem na osnovi izračunane verjetnosti, da zaposlenec ne bo zapustil podjetja, izračunal vrednost zaposlencev pri diskontnih stopnjah 5 %, 10 % in 15 %. Diskontna stopnja je v bistvu mera, s katero izračunamo neto sedanjo vrednost bodočih denarnih tokov. Izračun vrednosti zaposlencev izbranega podjetja nam prikazuje tabela 4.2. Izračunana vrednost nam predstavlja sedanjo vrednost predvidenih prihodnjih plač zaposlencev do njihove upokojitve, oziroma do odhoda iz podjetja.

Pri izračunu sem upošteval letne bruto plače za leto 2005 vseh zaposlencev v izbranem oddelku. V stolpcu »letna bruto plača« sem upošteval letno bruto plačo posameznega zaposlenca, nadomestila plače, regres, stimulacijo, potne stroške in znesek dajatev na bruto plače, ki bremenijo podjetje.

Tabela 4.2 Izračun vrednosti zaposlencev pri različnih diskontnih stopnjah

ZAPORENA ŠTEVILKA ZAPOSLENCA	STOPNJA IZOBRAZBE	ŠTEVILO LET ŠOLANJA	LETA DELOVNE DOBE NA DAN 31.12.2005	ŠTEVILO LET DO UPOKOJITVE	LETNA BRUTO PLAČA V LETU 2005 v SIT	Pri 5% v SIT	Pri 10% v SIT	Pri 15% v SIT
1	VII	16	24	16	9.332.112	101.139.278	73.011.724	55.565.586
2	VI	14	29	11	4.231.689	35.150.162	27.485.078	22.147.441
3	VI	14	21	19	5.663.417	68.444.215	47.374.033	35.103.170
4	V	12	26	14	4.387.423	43.429.522	32.320.772	25.115.694
5	VI	14	7	33	5.036.207	79.315.418	47.735.617	33.067.955
6	VII	16	10	30	6.166.058	93.224.261	57.566.119	40.273.976
7	V	12	23	17	3.154.854	35.568.037	25.306.832	19.077.911
8	V	12	26	14	4.279.356	42.359.806	31.524.676	24.497.067
9	VII	16	22	18	5.170.749	60.443.914	42.407.440	31.686.171
10	V	12	18	22	3.434.672	44.593.435	29.894.242	21.747.783
11	V	12	19	21	3.460.737	44.044.555	29.802.250	21.792.907
12	VI	14	3	37	3.558.769	58.400.064	34.182.630	23.460.244
				Σ	57.876.041	706.112.666	478.611.413	353.535.905

Vir: Kadrovski in računovodski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

Izračunane vrednosti zaposlencev iz tabele 4.2 korigiramo s korekcijskim faktorjem, ki ga izračunamo kot razmerje med poprečno donosnostjo sredstev podjetja in poprečno donosnostjo sredstev panoge.

V tabeli 4.3 prikazujem izračun poprečne donosnosti sredstev izbranega podjetja za obdobje zadnjih treh let, v tabeli 4.4 pa izračun poprečne donosnosti sredstev v panogi za isto obdobje.

Tabela 4.3 Izračun poprečne donosnosti sredstev izbranega podjetja

Obračunsko obdobje	Dobiček pred obdavčitvijo v SIT	Vrednost opredmetenih osnovnih sredstev v SIT	Donosnost sredstev v %
01.01.2003 - 31.12.2003	37.034.000	141.826.000	26,11
01.01.2004 - 31.12.2004	30.541.000	132.564.000	23,04
01.01.2005 - 31.12.2005	33.748.000	133.479.000	25,28
Skupaj	101.323.000	407.869.000	24,84
Poprečje	33.774.333	135.956.333	24,84

Vir: Bilance stanja in izkazov poslovnega izida izbranega podjetja, lastna priprava.

Tabela 4.4 Izračun poprečne donosnosti sredstev v panogi

Obračunsko obdobje	Dobiček pred obdavčitvijo v SIT	Vrednost opredmetenih osnovnih sredstev v SIT	Donosnost sredstev v %
01.01.2003 - 31.12.2003	21.446.087.000	122.213.944.000	17,55
01.01.2004 - 31.12.2004	28.877.556.000	134.831.331.000	21,42
01.01.2005 - 31.12.2005	21.913.283.000	143.838.262.000	15,23
Skupaj	72.236.926.000	400.883.537.000	18,02
Poprečje	24.078.975.333	133.627.845.667	18,02

Vir: Ajpes Fipo – za šifro dejavnosti DL, lastna priprava.

Poprečna donosnost sredstev izbranega podjetja za obdobje od 01.01. do 31.12. 2005 znaša 24,84 %, poprečna donosnost sredstev v panogi za isto obdobje pa znaša 18,02 %. Iz rezultatov izračunov lahko vidimo, da je poprečna donosnost sredstev podjetja večja od poprečne donosnosti sredstev v panogi. Korekcijski faktor izračunamo po naslednjem izrazu:

$$\text{Korekcijski faktor} = \frac{\text{donosnost sredstev podjetja}}{\text{donosnost sredstev panoge}}$$

Vir: Milost 2001, 111.

$$\text{Korekcijski faktor} = \frac{24,84\%}{18,02\%} = 1,38$$

Vir: Lastna priprava.

Ker je pri izbranem podjetju poprečna donosnost sredstev podjetja pozitivna, je tudi izračunan korekcijski faktor pozitiven. Do končnega izračuna vrednosti zaposlencev smo prišli tako, da smo izračunani korekcijski faktor pomnožili z vrednostjo diskontiranih plač zaposlencev v letih 2003, 2004 in 2005 po diskontnih stopnjah, katere smo predhodno določili in izračunali v tabeli 4.2.

Tabela 4.5 Vrednost zaposlencev izračunane z modelom diskontiranih plač

Diskontna stopnja v %	Diskontirane vrednosti plač v SIT	Korekcijski faktor	Vrednost zaposlencev v SIT
5	706.112.666	1,38	974.435.479
10	478.611.413	1,38	660.483.750
15	353.535.905	1,38	487.879.549

Vir: Lastna priprava.

4.3 Rezultati in ugotovitve vrednotenja zaposlencev z uporabo modela diskontiranih plač

Model diskontiranih plač štejemo med največkrat uporabljene modele v praksi, saj je zelo enostaven, predračunani stroški v zvezi z zaposlenimi pa so precej boljše merilo od zgodovinskih stroškov. Takšno obravnavanje zanemarja dejstvo, da se plača iz leta v leto spreminja, zato model uporablja diskontiranje plač s katerim bodoče bruto plače preračunamo na njihovo sedanjo vrednost.

Modelu ima tudi nekaj slabosti.

- Model ne upošteva možnosti zaposlenca, da bi razen v primeru upokojitve ali smrti zapustil podjetje, iz prakse pa vemo, da zaposleni zapuščajo podjetja zaradi različnih vzrokov. Posledica tega je predolga predvidena doba do upokojitve zaposlenca in s tem tudi precenjena vrednost zaposlencev in posledično celotnega podjetja.
- Pomembna slabost modela je tudi ta, da ne predvideva možnosti prehoda zaposlenca na drugo delovno mesto v okviru istega podjetja. Avtorja poudarjata tudi to, da je model namenjen tako vrednotenju posameznikov, skupin posameznikov in podjetja kot celote, vendar pri vrednotenju skupine ne upoštevata sinergijskih učinkov, temveč upoštevata seštevek vrednosti posameznikov.
- Model ne upošteva morebitnega plačanega nadurnega dela, bolniških oziroma drugih odsotnosti, ki vplivajo na višino plače zaposlenca.

Model diskontiranih plač je bil zaradi naštetih številnih slabosti dopolnjen. Leta 1974 sta ga dopolnila Lev in Friedman. Ugotovila sta, da v podjetjih med tržno ceno delovne sile in dejanskimi plačami zaposlenec največkrat obstajajo precejšnje razlike. To razliko avtorja opisujeta kot naložbo podjetja v zaposlenca. Nižje plače zaposlenec naj bi bile posledica nadomestil zaposlenim v obliki naložb vanje (npr. izobraževanje in delovno usposabljanje).

Z uporabo modela diskontiranih plač, končne vrednosti zaposlenec izbranega podjetja nismo dobili, ker smo izračune delali samo za en oddelek. Zato sem opredelil še dva kazalnika v podpoglavju 4.3.1 in 4.3.2.

Vrednost delnice pri upoštevanju vrednotenja neopredmetenih sredstev po tej metodi sem podal v tabeli 4.6.

Tabela 4.6 Vrednost delnice pri različnih diskontnih stopnjah

Diskontna stopnja v %	Vrednost delnice v SIT
5	40.187
10	29.887
15	24.224

Vir: Lastna priprava.

V bilanci stanja podjetja za leto 2005 je vrednost zaposlenec knjižena kot neopredmeteno dolgoročno sredstvo in povečuje sredstva podjetja. Na nasprotni strani bilance stanje potrebujemo vir za financiranje povečanja premoženja, zato zaposlenec knjižimo kot eno od sestavin kapitala podjetja. Vključitev diskontiranih vrednosti zaposlenec v bilanco stanja izbranega podjetja za leto 2005, primerjano z bilanco stanja po SRS za leto 2005, je prikazano v tabeli 4.7.

Tabela 4.7 Bilanca stanja po SRS in v RČZ pri posamezni diskontni stopnji

		Znesek v 000 SIT	Znesek v 000 SIT		
		po SRS	v RČZ		
		Diskontna stopnja	5%	10%	15%
STANJE NA DAN 31.12.		2005	2005	2005	2005
	SREDSTVA	427.480	1.401.915	1.087.964	915.360
A.	STALNA SREDSTVA	141.439	1.115.874	801.923	629.319
I.	Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	974.435	660.484	487.880
II.	Opredmetena osnovna sredstva	133.479	133.479	133.479	133.479
III.	Dolgoročne finančne naložbe	7.960	7.960	7.960	7.960
B.	GIBLJIVA SREDSTVA	284.763	284.763	284.763	284.763
I.	Zaloge	8.415	8.415	8.415	8.415
II.	Poslovne terjatve	239.525	239.525	239.525	239.525
II.	Kratkoročne finančne naložbe	20.000	20.000	20.000	20.000
IV.	Dobroimetja pri bankah, čeki in gotovina	16.823	16.823	16.823	16.823
C.	AKTIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	1.278	1.278	1.278	1.278
	Zabilančna sredstva	0	0	0	0
	OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	427.480	1.401.915	1.087.964	915.360
A.	KAPITAL	250.535	1.224.970	911.019	738.415
I.	Vpoklicani kapital	30.482	1.004.917	690.966	518.362
a)	Osnovni kapital	30.482	30.482	30.482	30.482
b)	Nevpoklicani kapital (kot odbitna postavka)	0	0	0	0
c)	Zaposleni	0	974.435	660.484	487.880
II.	Kapitalske rezerve	55.064	55.064	55.064	55.064
III.	Rezerve iz dobička	16.079	16.079	16.079	16.079
IV.	Preneseni čisti poslovni izid	77.893	77.893	77.893	77.893
V.	Čisti poslovni izid poslovnega leta	24.286	24.286	24.286	24.286
VI.	Prevrednotovalni popravki kapitala	46.731	46.731	46.731	46.731
B.	REZERVACIJE	0	0	0	0
C.	FINANČNE IN POSLOVNE OBVEZNOSTI	164.200	164.200	164.200	164.200
D.	PASIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	12.745	12.745	12.745	12.745

Vir: Bilanca stanja izbranega podjetja na dan 31.12.2005 po SRS, lastna priprava.

4.3.1 Presoja ugodnosti sestave sredstev

Navpična presoja ugodnosti sestave sredstev izbranega podjetja temelji na kazalnikih, ki pojasnjujejo sestavo njegovih sredstev ali sestavo posameznih delov sredstev. Pri izračunu kazalnikov uporabim vrednosti iz tabele 4.7 te diplomske naloge. Izračunam udeležbo sredstev ter delež vrednosti zaposlencev v celotnih sredstvih podjetja.

Udeležba osnovnih sredstev v celotnih sredstvih (Vos).

Udeležbo osnovnih sredstev v celotnih sredstvih izračunamo z naslednjo formulo:

$$V_{os} = \frac{\text{osnovna sredstva}}{\text{celotna sredstva}} \times 100$$

Rezultati so prikazani v tabeli 4.8.

Tabela 4.8 Udeležba osnovnih sredstev v celotnih sredstvih v odstotkih

	SRS	Računovodstvo človeških zmognosti		
	Diskontna stopnja	5%	10%	15%
SREDSTVA v 000 SIT	427.480	1.401.915	1.087.964	915.360
Opredmetena osnovna sredstva v 000 SIT	133.479	133.479	133.479	133.479
Udeležba osnovnih sredstev v celotnih sredstvih v %	31,22%	9,52%	12,27%	14,58%

Vir: lastna priprava.

Izračun udeležbe osnovnih sredstev v celotnih sredstvih, s podatki iz bilance stanja po SRS nam kaže na nizko udeležbo osnovnih sredstev, ker gre za storitveno podjetje.

Podjetje ima 56 zaposlencev. Iz rezultatov dobljenih z uporabo modela diskontiranih plač, je razvidno da je tudi vrednost teh zaposlencev velika, zato se udeležba osnovnih sredstev v celotnih sredstvih ob upoštevanju računovodstva človeških zmognosti zelo zmanjša.

Delež vrednosti zaposlencev v celotnih sredstvih podjetja.

Delež vrednosti zaposlencev v celotnih sredstvih podjetja izračunamo z naslednjo formulo:

$$V(\text{zaposlenih}) = \frac{\text{naložbe v zaposlene}}{\text{celotna sredstva}} \times 100$$

Rezultati so prikazani v tabeli 4.9.

Tabela 4.9 Vrednost zaposlencev v celotnih sredstvih

	Po SRS	Računovodstvo človeških zmožnosti		
	Diskontna stopnja	5%	10%	15%
SREDSTVA v 000 SIT	427.480	1.401.915	1.087.964	915.360
Naložbe v zaposlence v 000 SIT	0	974.435	660.484	487.880
Vrednost zaposlencev v celotnih sredstvih v %	0,00%	69,51%	60,71%	53,30%

Vir: lastna priprava.

Nižja kot je diskontna stopnja, večja je vrednost zaposlencev in večji je delež zaposlencev v celotnih sredstvih podjetja. Zaradi že omenjenih slabosti modela menim, da je vrednost zaposlencev in s tem vrednost celotnih sredstev podjetja po tem modelu precenjena.

4.3.2 Presoja ugodnosti sestave obveznosti do virov sredstev

Navpična presoja ugodnosti sestave obveznosti do virov sredstev temelji na kazalnikih, ki pojasnjujejo sestavo obveznosti do virov sredstev podjetja. Pokaže nam, koliko celotnih obveznosti do virov sredstev odpade na kapital in koliko na dolgove. Zaradi koncepta diplomske naloge bom izračunal samo delež kapitala v obveznostih do virov sredstev podjetja. Za izračun uporabimo naslednjo formulo:

$$V_k = \frac{\text{kapital}}{\text{obveznosti do virov sredstev}} \times 100$$

Pri izračunu kazalnikov so uporabljene vrednosti iz tabele 4.8 te diplomske naloge. Rezultati izračunov so prikazani v tabeli 4.10.

Tabela 4.10 Udeležba kapitala v obveznostih do virov sredstev

	Po SRS	Računovodstvo človeških zmožnosti		
	Diskontna stopnja	5%	10%	15%
Obveznosti do virov sredstev v 000 SIT	427.480	1.401.915	1.087.964	915.360
Kapital v 000 SIT	250.535	1.224.970	911.019	738.415
Udeležba kapitala v obveznostih do virov sredstev v %	58,61%	87,38%	83,74%	80,67%

Vir: lastna priprava.

Rezultati pokažejo, da se delež kapitala v obveznostih do virov sredstev podjetja z uporabo računovodstva človeških zmožnosti poveča. Večji, kot je delež kapitala, manjši so stroški financiranja, večji je dobiček, ugodnejša sta gospodarnost in donosnost ter varnost in neodvisnost podjetja. Posledično se zmanjšajo dolgovi, ki so druga sestavina obveznosti do virov sredstev.

5 DINAMIČNI (IZVIRNI) MODEL VREDNOTENJA ZAPOSLENCEV

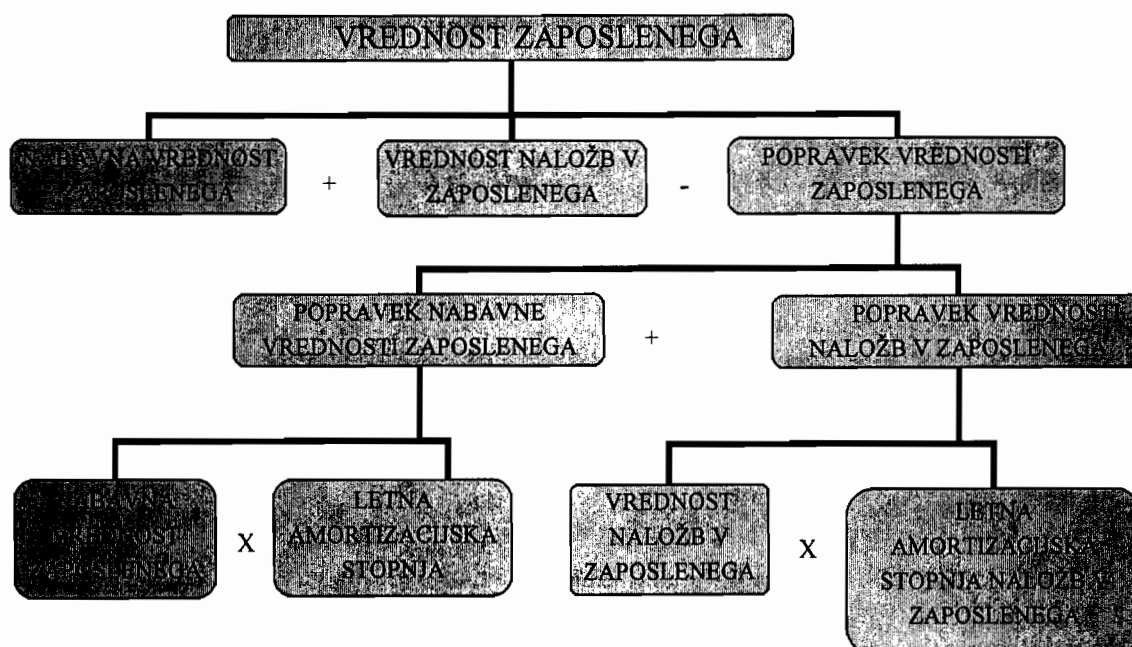
5.1 Teoretične osnove dinamičnega modela vrednotenja zaposlencev

Dinamični model vrednotenja zaposlencev je denarni model vrednotenja zaposlencev, ki ga je po večletnih raziskavah na FM v Kopru razvil prof. dr. Franko Milost s pomočjo svojih sodelavcev. Model obravnava zaposlence kot najpomembnejšo prvino poslovnega procesa in jim skuša najti ustrezno mesto v računovodskih izkazih. Zasnovan je na gospodarskem konceptu vrednosti, po katerem vrednoti vrednost zaposlencev kot sedanjo vrednost njihovih prihodnjih storitev.

Izvirni model je namenjen tako vrednotenju posameznikov, kot tudi vseh zaposlencev. Vrednost posameznikov je moč ugotoviti neposredno, vrednost zaposlencev kot celote pa se ugotavlja posredno kot korigiran seštevek vrednosti zaposlencev kot posameznikov. Korekcijo opravimo s koeficientom uspešnosti dela zaposlencev, ki predstavlja razmerje med dodanimi vrednostmi v podjetju in celotni panogi v zadnjih treh letih. Model je dinamičen, kar pomeni, da vrednost zaposlencev lahko ugotovimo v kateremkoli trenutku.

Avtor v modelu uporablja pristop, ki se sicer uporablja pri vrednotenju opredmetenih osnovnih sredstev, pri tem pa upošteva posebnosti zaposlencev. Slika 5.1 prikazuje izračun vrednosti zaposlenca kot posameznika po dinamičnem modelu.

Slika 5.1 Dinamični model vrednotenja zaposlencev kot posameznikov



Vir: Projekt diplomskih del na temo: Vrednotenje intelektualnega premoženja izbranega podjetja. Delovno gradivo.

Vrednost zaposlenca v podjetju je po dinamičnem modelu seštevek nabavne vrednosti zaposlenca in vrednosti naložb vanj, zmanjšan za popravek vrednosti zaposlenca.

5.2 Nabavna vrednost zaposlenca

Nabavno vrednost zaposlenca sestavljajo naložbe v zaposlenca pred njegovim prihodom v podjetje in neposredno ob njegovem prihodu. Nabavno vrednost zaposlenca v izvirnem modelu sestavljajo naložbe v usposabljanje in naložbe v pridobitev zaposlenca.

5.2.1 Naložbe v usposabljanje zaposlenca

Med naložbe v usposabljanje zaposlenca štejemo vse naložbe, ki so povezane s pridobitvijo njegovih delovnih zmožnosti. Pri pridobivanju zaposlenca ima podjetje dve možnosti:

- da dolgoročno sodeluje pri usposabljanju kandidata za zaposlitev (štipendiranje, praksa študenta med študijem, pomoč pri izdelavi zaključne naloge in podobno);
- da pridobi kandidata s ponudbo na trgu dela.

Če se podjetje odloči za prvo možnost, na primer za štipendiranje bodočega zaposlenca, bo v kandidata še pred zaposlitvijo vložil kar nekaj denarnih sredstev, pri drugi možnosti pa so stroški precej manjši. Vrednost naložbe v usposabljanje zaposlenca ne more biti odvisna od načina njegove pridobitve. Pri enako izobraženih zaposlencev mora biti vrednost naložbe v usposabljanje enaka. Kot vrednost naložbe v usposabljanje zaposlenca nam tako služi neka predpostavljena vrednost, ki je seštevek naložb v zaposlenca, potrebnih za pridobitev delovnih zmožnosti.

Tabela 5.1 Vrednost naložb v izobraževanje

Stopnja izobrazbe	Vrednost naložb v izobraževanje SIT/leto	Trajanje izobraževanja v letih	Vrednost naložb v izobraževanje SIT/celotno	Vrednost naložb v izobraževanje SIT/zaposlenca s končano izobrazbo
Osnovnošolska	200.000	8	1.600.000	1.600.000
Kvalificirana	300.000	3	900.000	2.500.000
Srednješolska	300.000	4	1.200.000	2.800.000
Višješolska	500.000	2	1.000.000	3.800.000
Visokošolska	500.000	4	2.000.000	4.800.000

Vir: Ekonomski inštitut FM, lastna priprava.

5.2.2 Naložbe v pridobitev zaposlenca

Naložbe v pridobitev zaposlenca sestavljajo:

- naložbe v razpis (to so izdatki za oglaševanje prostega delovnega mesta, za razgovore s kandidati, za ugotavljanje primernosti kandidatov in podobno);
- naložbe v neposredno pridobitev zaposlenca (to so izdatki za ugotavljanje zdravstvenega stanja zaposlenca, za njegovo namestitev na delovno mesto in podobno).

5.3 Vrednost naložb v zaposlenca

Naložbe v zaposlenca sestavljajo:

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

Vir: Ekonomski inštitut FM.

5.3.1 Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti

Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti so precej bolj pomembne od ostalih dveh vrst naložb. To so tiste naložbe, ki so povezane z delom zaposlenca v podjetju, med katere štejemo:

- naložbe v uvajanje in formalno usposabljanje (pridobivanje formalnih znanj za opravljanje dela);
- naložbe v neformalno usposabljanje (pridobivanje funkcionalnih znanj);
- naložbe v neformalno uvajanje (uvajanje novega zaposlenca);
- manjša produktivnost zaposlenca v času njegovega uvajanja;
- manjša produktivnost zaposlenca pred njegovim odhodom iz podjetja (oportunitetni stroški zaposlenca).

Vir: Ekonomski inštitut FM.

Prve štiri sestavine povečujejo vrednost naložb v zaposlenca, zadnja pa jo zmanjšuje.

5.3.2 Naložbe v zdravje in dobro počutje

Naložbe v zdravje in dobro počutje omogočajo zdravje in zadovoljstvo zaposleencev ter s tem povezano večjo prisotnost zaposleencev na delovnem mestu. Mednje štejemo zdravstvene preglede, cepljenja, okulistične preglede, najem objektov za šport in rekreacijo za zaposleence, organiziranje športnih iger in podobno. Učinki teh naložb so lahko neposredni (krajše bolniške odsotnosti) in posredni (boljši delovni dosežki).

5.3.3 Naložbe v pripadnost zaposlenca podjetju

To so tiste naložbe, ki zmanjšujejo verjetnost, da bo zaposleencec zapustil podjetje pred upokojitvijo.

5.4 Popravek vrednosti zaposlenca

Popravek vrednosti zaposlenca je vrednost, ki jo je zaposlenec s svojim sodelovanjem v poslovnem procesu prenesel na poslovne učinke. Gre za vsoto popravka nabavne vrednosti zaposlenca in popravka vrednosti naložb v zaposlenca:

$$\begin{array}{r} \text{popravek nabavne vrednosti zaposlenca} \\ + \text{popravek vrednosti naložb v zaposlenca} \\ = \text{popravek vrednosti zaposlenca.} \end{array}$$

5.4.1 Popravek nabavne vrednosti zaposlenca

Popravek nabavne vrednosti zaposlenca izračunamo kot zmnožek nabavne vrednosti zaposlenca in njegove letne amortizacijske stopnje:

$$\begin{array}{r} \text{nabavna vrednost zaposlenca} \\ \times \text{letna amortizacijska stopnja zaposlenca} \\ = \text{popravek nabavne vrednosti zaposlenca.} \end{array}$$

Opredelitev nabavne vrednosti zaposlenca je že opisana v podpoglavju 5.3 tega poglavja. Letno amortizacijsko stopnjo zaposlenca pa izračunamo po naslednjem izrazu:

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

Vir: Ekonomski inštitut FM.

Doba koristnosti zaposlenca v letih je pri tem obdobje, v katerem bo zaposlenec nudil podjetju svoje storitve. To obdobje je zelo težko predvideti, saj ne moremo vedeti, kdaj bo zaposlenec zapustil podjetje, bodisi zaradi zaposlitve drugje, nezmožnosti za delo, upokojitve in podobno. Gre torej za tisto obdobje od danega trenutka pa do dne, ko bo zaposlenec zapustil podjetje. Doba koristnosti zaposlenca lahko določimo na osnovi podatkov o trajanju zaposlitve tistih zaposleencev, ki so v preteklosti opravljali podobna dela. Tako lahko ugotovimo poprečno trajanje zaposlitve posameznih zaposleencev v preteklosti in določimo pričakovano prisotnost zaposlenca v podjetju oziroma dobo njegove koristnosti.

5.4.2 Popravek vrednosti naložb v zaposlenca

Popravek vrednosti naložb v zaposlenca je zmnožek vrednosti naložb v zaposlenca in letne amortizacijske stopnje teh naložb (Milost):

$$\begin{aligned} & \text{vrednost naložb v zaposlenca} \\ & \times \text{ letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenca} \\ = & \text{ popravek vrednosti naložb v zaposlenca.} \end{aligned}$$

Vrednost naložb v zaposlenca je opredeljena v podpoglavju 5.3. tega poglavja. Letno amortizacijsko stopnjo naložb v zaposlenca izračunamo po naslednjem izrazu:

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

Vir: Ekonomski inštitut FM.

Doba koristnosti naložb v zaposlenca v letih je obdobje, v katerem bo zaposleni nudil podjetju svoje storitve kot posledico naložb vanj. Trajanje tega obdobja je odvisno od intenzivnosti zastarevanja pridobljenih znanj. Potrebno je upoštevati tehnološki in znanstveni napredek, odvisno od naravnosti podjetja. Model upošteva podatke o poprečnih letnih vrednosti naložb v zaposlenca, ki kažejo na hitrost zmanjševanja koristnih lastnosti teh naložb za podjetje.

5.5 Ugotovitev vrednosti zaposlencev z uporabo dinamičnega modela

Kot smo še omenili, je dinamični model vrednotenja zaposlencev namenjen tako ugotavljanju vrednosti zaposlencev kot posameznikov, kot tudi vrednotenju zaposlencev kot celote. Uporabili ga bomo za izračun vrednosti zaposlencev v izbranem podjetju. Vrednost posameznika bomo izračunali neposredno, vrednost zaposlencev kot celote pa posredno s pomočjo korekcijskega faktorja. Uporabili bomo podatke izbranega podjetja za leto 2005.

Neposredni izračun vrednosti zaposlencev v izbranem podjetju

V izbranem podjetju sem naključno izbral zaposlenca št. 9, ki nam bo služil kot »osnova« za prikaz izračuna vrednosti zaposlencev kot posameznikov. Kot pomoč pri izračunu bomo uporabili sliko 5.1, ki smo jo predstavili pri teoretičnih osnovah tega modela. Zaposleni številka 9 je moški z visokošolsko izobrazbo (VII). V letu 2005 je dopolnil 18 let delovne dobe, v podjetju pa se je zaposlil pred letom 2005. Za pridobitev zaposlenca je podjetje objavilo razpis. Po pregledu prispelih prijav in razgovori z vsemi kandidati so ga v podjetju redno zaposlili. Ker je zaposleni tudi na prejšnjem delovnem mestu opravljal podobno delo, je na novem delovnem mestu lahko začel takoj samostojno izvajati storitve in ni potreboval mentorja. Izračun vrednosti zaposlenca bomo izvedli postopoma.

1. Nabavna vrednost

Nabavno vrednost sestavljajo naložbe v usposabljanje in naložbe v pridobitev zaposlenca. Izračun nabavne vrednosti za izbranega zaposlenca nam prikazuje tabela 5.2.

Tabela 5.2 Izračun nabavne vrednosti zaposlenca

1) Naložbe v usposabljanje zaposlenca	4.800.000 SIT
– osnovna šola	1.600.000 SIT
– srednja šola	1.200.000 SIT
– visoka šola	2.000.000 SIT
2) Naložbe v pridobitev zaposlenca	35.000 SIT
– objava prostega delovnega mesta	5.000 SIT
– zbiranje prijav, razgovori, izbira kandidata	14.000 SIT
– zdravniški pregled	16.000 SIT
Nabavna vrednost zaposlenca skupaj	4.835.000 SIT

Vir: Kadrovski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

Za izračun naložb v usposabljanje zaposlenca sem uporabil naslednje vrednosti v tolarjih:

- osnovna šola 200.000 / leto ($200.000 \times 8 = 1.600.000$ SIT);
- srednja šola 300.000 / leto ($300.000 \times 4 = 1.200.000$ SIT);
- visoka šola 500.000 / leto ($500.000 \times 4 = 2.000.000$ SIT).

Vir: Ekonomski inštitut FM.

2. Vrednost naložb

Vrednost naložb v zaposlenca je teoretično prikazana v podpoglavju 5.3. tega poglavja, izračun vrednosti naložb v izbranega zaposlenca pa predstavljam v tabeli 5.3.

Tabela 5.3 Izračun vrednosti naložb v zaposlenca

1) Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti:	645.000 SIT
– varstvo pri delu	3.000 SIT
– strokovne izobraževanja – šolanja za certifikate	225.000 SIT
– izobraževanje	417.000 SIT
2) Naložbe v zdravje in dobro počutje:	5.700 SIT
– članarina za športne aktivnosti	4.000 SIT
– cepljenje proti gripi	1.700 SIT
3) Naložbe v pripadnost zaposlenca podjetju	131.000 SIT
– tečaj jezika	64.000 SIT
– nagradna potovanja	55.000 SIT
– piknik	5.000 SIT
– novoletna zabava	7.000 SIT
Vrednost naložb v zaposlenca skupaj	781.700 SIT

Vir: Kadrovski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

Izračun nabavne vrednosti in vrednosti naložb za vse zaposlence v izbranem oddelku podjetja je prikazan v tabeli 5.4. Izračun temelji na podatkih za nabavne vrednosti in vrednosti naložb v zaposlenca v letu 2005.

Nabavna vrednost je sorazmerno visoka, poudariti pa moram, da imajo zaposleni v izbranem podjetju v poprečju zelo visoko izobrazbo, kar vpliva na rezultat.

Tabela 5.4 Nabavna vrednost in vrednost naložb v zaposlenca v podjetju

ZAPOSLENCI	1 v SIT	2 v SIT	3 v SIT	4 v SIT	5 v SIT	6 v SIT
I. NABAVNA VREDNOST ZAPOSLENCA	4.835.000	3.835.000	3.835.000	2.835.000	3.835.000	4.835.000
1) NALOŽBE V PRIDOBITEV ZAPOSLENCA	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
Objava prostega delovnega mesta	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Zbiranje prijav, razgovori, izbira kandidata	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
Zdravniški pregled	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000
2) NALOŽBE V USPOSABLJANJE ZAPOSLENCA	4.800.000	3.800.000	3.800.000	2.800.000	3.800.000	4.800.000
Izobrazba zaposlenca	4.800.000	3.800.000	3.800.000	2.800.000	3.800.000	4.800.000
II. VREDNOST NALOŽB V ZAPOSLENCA	364.700	781.700	309.700	80.700	509.700	709.700
1) NALOŽBE V DELOVNE ZMOŽNOSTI	228.000	645.000	228.000	63.000	428.000	628.000
Varstvo pri delu	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Strokovne izobraževanje - šolanja za certifikate	225.000	225.000	225.000	60.000	425.000	625.000
Izobraževanje	0	417.000	0	0	0	0
2) NALOŽBE V ZDRAVJE IN DOBRO POČUTJE	5.700	5.700	5.700	5.700	5.700	5.700
Članarina za športne aktivnosti	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Cepljenje proti gripi	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
3) NALOŽBE V PRIPADNOST PODJETJA	131.000	131.000	76.000	12.000	76.000	76.000
Tečaj jezika	64.000	64.000	64.000	0	64.000	64.000
Nagrada potovanja	55.000	55.000	0	0	0	0
Piknik	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Novoletna zabava	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
I. + II. SKUPAJ	5.199.700	4.616.700	4.144.700	2.915.700	4.344.700	5.544.700

Vir: Kadrovski in računovodski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

Tabela 5.4 Nabavna vrednost in vrednost naložb v zaposlenca v podjetju – nadaljevanje

ZAPOSLENCI	7 v SIT	8 v SIT	9 v SIT	10 v SIT	11 v SIT	12 v SIT
I. NABAVNA VREDNOST ZAPOSLENCA	2.835.000	2.835.000	4.835.000	2.835.000	2.835.000	3.835.000
1) NALOŽBE V PRIDOBITEV ZAPOSLENCA	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000	35.000
Objava prostega delovnega mesta	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Zbiranje prijav, razgovori, izbira kandidata	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
Zdravniški pregled	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000
2) NALOŽBE V USPOSABLJANJE ZAPOSLENCA	2.800.000	2.800.000	4.800.000	2.800.000	2.800.000	3.800.000
Izobrazba zaposlenca	2.800.000	2.800.000	4.800.000	2.800.000	2.800.000	3.800.000
II. VREDNOST NALOŽB V ZAPOSLENCA	80.700	80.700	781.700	644.167	245.700	144.700
1) NALOŽBE V DELOVNE ZMOŽNOSTI	63.000	63.000	645.000	571.467	228.000	63.000
Varstvo pri delu	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Strokovne izobraževanje - šolanja za certifikate	60.000	60.000	225.000	225.000	225.000	60.000
Izobraževanje	0	0	417.000	343.467	0	0
2) NALOŽBE V ZDRAVJE IN DOBRO POČUTJE	5.700	5.700	5.700	5.700	5.700	5.700
Članarina za športne aktivnosti	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Cepljenje proti gripi	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
3) NALOŽBE V PRIPADNOST PODJETJA	12.000	12.000	131.000	67.000	12.000	76.000
Tečaj jezika	0	0	64.000	0	0	64.000
Nagrada na potovanja	0	0	55.000	55.000	0	0
Piknik	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Novoletna zabava	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
I. + II. SKUPAJ	2.915.700	2.915.700	5.616.700	3.479.167	3.080.700	3.979.700

Vir: Kadrovski in računovodski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

3. Popravek vrednosti zaposlenca

Popravek vrednosti zaposlenca izračunamo kot vsoto popravka nabavne vrednosti in popravka vrednosti naložb v zaposlenca.

$$\begin{aligned} & \text{popravek nabavne vrednosti zaposlenca} \\ + & \text{ popravek vrednosti naložb v zaposlenca } \\ = & \text{ popravek vrednosti zaposlenca.} \end{aligned}$$

Popravek nabavne vrednosti zaposlenca izračunamo kot zmnožek nabavne vrednosti zaposlenca in njegove letne amortizacijske stopnje:

$$\begin{aligned} & \text{nabavna vrednost zaposlenca} \\ \times & \text{ letna amortizacijska stopnja zaposlenca } \\ = & \text{ popravek nabavne vrednosti zaposlenca.} \end{aligned}$$

Letna amortizacijska stopnja zaposlenca $1 / 18 = 0,0555 = 5,56 \%$.

Nabavna vrednost zaposlenca v SIT: 4.835.000 SIT.

Popravek nabavne vrednosti zaposlenca = 4.835.000 SIT x 5,56 % = 268.611 SIT.

Vir: Lastna priprava.

Popravek vrednosti naložb v zaposlenca je zmnožek naložb v zaposlenca in letne amortizacijske stopnje teh naložb:

$$\begin{aligned} & \text{vrednost naložb v zaposlenca} \\ \times & \text{ letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenca } \\ = & \text{ popravek vrednosti naložb v zaposlenca.} \end{aligned}$$

Doba koristnosti naložb v zaposlenca v letih je obdobje, v katerem bo zaposleni nudil podjetju svoje storitve, kot posledica naložb vanj. predpostavljamo torej, da imajo tudi naložbe v zaposlenca neko dobo koristnosti. Izračunamo jo kot količnik med nabavno vrednostjo zaposlenca in naložbo v usposabljanje zaposlenca.

Doba koristnosti naložb v zaposlenca v letih = 4.835.000 / 781.700 = 6,19.

Letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenca $1/6,19 \times 100 = 16,17 \%$.

Popravek vrednosti naložb v zaposlenca = 781.700 SIT x 16,17% = 126.382 SIT.

Vir: Lastna priprava.

Sedaj lahko izračunamo tudi popravek vrednosti zaposlenca:

$$\begin{aligned} & \text{popravek nabavne vrednosti zaposlenca} \\ + & \text{ popravek vrednosti naložb v zaposlenca } \\ = & \text{ popravek vrednosti zaposlenca.} \end{aligned}$$

Popravek vrednosti zaposlenca = 268.611 SIT + 126.382 SIT = 394.993 SIT.

Vir: Lastna priprava.

Izračun popravka nabavne vrednosti in popravka vrednosti naložb v zaposlenca v izbranem podjetju prikazuje tabela 5.5.

Tabela 5.5 Izračun popravka nabavne vrednosti in popravka vrednosti naložb

Zaporedna številka zaposlenca	Stopnja izobrazbe	Število let do upokojitve	Nabavna vrednost zaposlenca v SIT	Letna amortizacijska stopnja v %	Popravek nabavne vrednosti zaposlenca	Vrednost naložb v zaposlenca v SIT	Letna amortizacijska stopnja naložb zaposlenca v %	Popravek vrednosti naložb v zaposlenca v SIT	Vrednost zaposlenca v SIT
1	VII	16	4.835.000	6,25	302.188	364.700	7,54	27.509	4.870.003
2	VI	11	3.835.000	9,09	348.636	781.700	20,38	159.336	4.108.727
3	VI	19	3.835.000	5,26	201.842	309.700	8,08	25.010	3.917.848
4	V	14	2.835.000	7,14	202.500	80.700	2,85	2.297	2.710.903
5	VI	33	3.835.000	3,03	116.212	509.700	13,29	67.743	4.160.745
6	VII	30	4.835.000	3,33	161.167	709.700	14,68	104.173	5.279.361
7	V	17	2.835.000	5,88	166.765	80.700	2,85	2.297	2.746.638
8	V	14	2.835.000	7,14	202.500	80.700	2,85	2.297	2.710.903
9	VII	18	4.835.000	5,56	268.611	781.700	16,17	126.382	5.221.707
10	V	22	2.835.000	4,55	128.864	644.167	22,72	146.367	3.203.936
11	V	21	2.835.000	4,76	135.000	245.700	8,67	21.294	2.924.406
12	VI	37	3.835.000	2,70	103.649	144.700	3,77	5.460	3.870.592
Skupaj			44.020.000		2.337.933	4.733.867		690.165	45.725.769

Vir: Kadrovski in računovodski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

Doba koristnosti naložb v zaposlenca nam pove, v kolikih letih znanje zastara. V primeru izbranega zaposlenca vidimo, da njegovo znanje zastara približno v šestih (6,19) letih. Če bi podjetje vlagalo v njegovo znanje več, bi zastaralo še prej. Intenzivnost zastarevanja znanj zaposleencev in zmanjševanja njihovih delovnih sposobnosti je izražena z amortizacijsko stopnjo, ki v konkretnem primeru znaša 16,17 %. Uporabili smo tak način določanja amortizacijskih stopenj, ki se uporablja tudi v primeru neopredmetenih dolgoročnih sredstev.

Praviloma je mogoče pričakovati višje amortizacijske stopnje in hitrejšo zastarevanje znanj pri visoko kvalificiranih zaposleencev.

4. Vrednost zaposlenca

Vrednost zaposlenca izračunamo kot vsoto nabavne vrednosti in vrednosti naložb v zaposlenca, zmanjšano za popravek vrednosti zaposlenca.

Izračun vrednosti izbranega zaposlenca:

Nabavna vrednost zaposlenca	4.835.000 SIT
+ vrednost naložb v zaposlenca	781.700 SIT
- popravek vrednosti zaposlenca	394.993 SIT
= vrednost izbranega zaposlenca	5.221.707 SIT

Vir: Lastna priprava.

Izračun vrednosti vseh zaposlenecv po dinamičnem modelu v izbranem podjetju predstavljam v tabeli 5.6. Končni izračun nam pove, da je skupna vrednost vseh zaposlenecv v izbranem podjetju 45.725.769 tolarjev. Ker pa pri izračunu vrednosti zaposlenecv kot celote vrednosti posameznikov zaradi sinergijskih učinkov ne moremo preprosto kar sešteti, moramo dobljeno vrednost korigirati s koeficientom uspešnosti dela zaposlenecv.

Tabela 5.6 Izračun vrednosti zaposlenecv izbranega podjetja

Zaporedna številka zaposlenca	Stopnja izobrazbe	Število let do upokojitve	Nabavna vrednost zaposlenca v SIT	Vrednost naložb v zaposlenca v SIT	Popravek vrednosti naložb v zaposlenca v SIT	Vrednost zaposlenca v SIT
1	VII	16	4.835.000	364.700	329.697	4.870.003
2	VI	11	3.835.000	781.700	507.973	4.108.727
3	VI	19	3.835.000	309.700	226.852	3.917.848
4	V	14	2.835.000	80.700	204.797	2.710.903
5	VI	33	3.835.000	509.700	183.955	4.160.745
6	VII	30	4.835.000	709.700	265.339	5.279.361
7	V	17	2.835.000	80.700	169.062	2.746.638
8	V	14	2.835.000	80.700	204.797	2.710.903
9	VII	18	4.835.000	781.700	394.993	5.221.707
10	V	22	2.835.000	644.167	275.231	3.203.936
11	V	21	2.835.000	245.700	156.294	2.924.406
12	VI	37	3.835.000	144.700	109.108	3.870.592
Skupaj			44.020.000	4.733.867	3.028.098	45.725.769

Vir: Kadrovski in računovodski podatki izbranega podjetja, lastna priprava.

5. Izračun koeficienta uspešnosti dela zaposleencev

V dinamičnem modelu vrednotenja zaposleencev služi kot merilo uspešnosti dela koeficient uspešnosti dela zaposleencev. Izračunamo ga kot razmerje med seštevkom tehtanih poprečij dodane vrednosti na zaposlenca v podjetju in v celotnem gospodarstvu v zadnjih treh letih (števec) in vsoto letnih števil (imenovalec). Omenjeni pristop omogoča, da pri ugotavljanju vrednosti zaposleencev kot celote upoštevamo poslovno uspešnost podjetja v daljšem obdobju in ne le v zadnjem letu. Avtor daje večji poudarek poslovni uspešnosti zadnjega leta, kar lahko razberemo tudi iz naslednjega izraza:

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

Pomen simbolov:

- AA0 - dodana vrednost na zaposlenca v podjetju v zadnjem letu;
- BB0 - dodana vrednost na zaposlenca v celotnem gospodarstvu v zadnjem letu;
- AA1 - dodana vrednost na zaposlenca v podjetju v predzadnjem letu;
- BB1 - dodana vrednost na zaposlenca v celotnem gospodarstvu v predzadnjem letu,
- AA2 - dodana vrednost na zaposlenca v podjetju v predpredzadnjem letu;
- BB3 - dodana vrednost na zaposlenca v celotnem gospodarstvu v predpredzadnjem letu.

Tabela 5.7 Dodana vrednost na zaposlenca skupaj za vse poslovne subjekte

Leto	2003	2004	2005
	v 000 SIT	v 000 SIT	v 000 SIT
Dodana vrednost na zaposlenca	6.130	6.675	6.965

Vir: Ajpes – FIPO podatki skupaj za vse poslovne subjekte za leta 2003, 2004 in 2005

Tabela 5.8 Dodana vrednost na zaposlenca skupaj za izbrano podjetje

Leto	2003	2004	2005
	v 000 SIT	v 000 SIT	v 000 SIT
Dodana vrednost na zaposlenca	6.791	6.826	7.245

Vir: Ajpes – FIPO podatki za izbrano podjetje za leta 2003, 2004 in 2005

Izračun koeficienta uspešnosti dela zaposleencev izbranega podjetja:

$$\text{Koeficient uspešnosti dela zaposleencev} = \frac{3 \frac{7.245}{6.965} + 2 \frac{6.826}{6.675} + \frac{6.791}{6.130}}{6} = 1,046$$

Dinamični (izvirni) model vrednotenja zaposlencev

Dodane vrednosti na zaposlenca so v izrazu podane v 1000 tolarjih. Naj omenim, da sem dodane vrednosti na zaposlenca primerjal s poprečjem za vse poslovne subjekte skupaj. Rezultat izračuna koeficienta uspešnosti dela je večji od ena, kar pomeni, da je izbrano podjetje uspešnejše, kot druga poprečno podjetje v gospodarstvu.

Končno vrednost zaposlencev kot celote v izbranem podjetju dobimo tako, da skupno vrednost zaposlencev pomnožimo s koeficientom uspešnosti dela zaposlencev. Ker je koeficient večji od drugih v panogi, se bo vrednost zaposlencev povečala.

Vrednost zaposlencev kot celote: $45.725.769 \text{ SIT} \times 1,088 = 47.829.154 \text{ SIT}$.

5.6 Rezultati in ugotovitve vrednotenja zaposlencev z uporabo dinamičnem modelu vrednotenja zaposlencev

Vključitev vrednosti zaposlencev v bilanco stanja izbranega podjetja po dinamičnem modelu za leto 2005 je prikazana v tabeli 5.7.

Tabela 5.9 Primerjava bilance stanja po SRS in RČZ

		Znesek v 000 SIT	Znesek v 000 SIT
BILANCA STANJA		po SRS	RČZ
STANJE NA DAN		31.12.2005	31.12.2005
	SREDSTVA	427.480	475.309
A.	STALNA SREDSTVA	141.439	189.268
I.	Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	47.829
II.	Opredmetena osnovna sredstva	133.479	133.479
III.	Dolgoročne finančne naložbe	7.960	7.960
B.	GIBLJIVA SREDSTVA	284.763	284.763
I.	Zaloge	8.415	8.415
II.	Poslovne terjatve	239.525	239.525
a)	Dolgoročne poslovne terjatve	0	0
b)	Kratkoročne poslovne terjatve	239.525	239.525
III.	Kratkoročne finančne naložbe	20.000	20.000
IV.	Dobroimetja pri bankah, čeki in gotovina	16.823	16.823
C.	AKTIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	1.278	1.278
	OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	427.480	475.309
A.	KAPITAL	250.535	298.364
I.	Vpoklicani kapital	30.482	78.311
a)	Osnovni kapital	30.482	30.482
b)	Nevpoklicani kapital	0	0
c)	Zaposleni	0	47.829
II.	Kapitalske rezerve	55.064	55.064
III.	Rezerve iz dobička	16.079	16.079
IV.	Preneseni čisti poslovni izid	77.893	77.893
V.	Čisti poslovni izid poslovnega leta	24.286	24.286
VI.	Prevrednotovalni popravki kapitala	46.731	46.731
B.	REZERVACIJE	0	0
C.	FINANČNE IN POSLOVNE OBVEZNOSTI	164.200	164.200
a)	Dolgoročne finančne in poslovne obveznosti	0	0
b)	Kratkoročne finančne in poslovne obveznosti	164.200	164.200
D.	PASIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	12.745	12.745

Vir: Bilanca stanja izbranega podjetja na dan 31.12.2005, lastna priprava.

Pri ugotavljanju vrednosti zaposlencev smo izračunali njihovo nabavno vrednost, vrednost naložb v zaposlence ter njihove popravke vrednosti. Vrednost zaposlencev pomeni povečanje neodpisane vrednosti.

Vrednost zaposlencev je knjižena kot neopredmeteno osnovno sredstvo in povečuje sredstva podjetja. Na nasprotni strani bilance stanja potrebujemo vir za financiranje povečanja premoženja, zato zaposlence knjižimo v kapital podjetja.

Povečanje sredstev spremeni tudi izkaz poslovnega izida izbranega podjetja, saj se povečajo poslovni odhodki zaradi amortizacije. Povečanje poslovnih odhodkov znižuje dobiček in s tem tudi davek iz dobička podjetja.

Knjižene vrednosti zaposlencev med neopredmetena osnovna sredstva je upravičeno takrat, kadar podjetje pričakuje gospodarsko korist od zaposlencev, le-ta pa se izkazuje v povečanem obsegu prihodkov pri enaki višini ali celo zmanjšanju odhodkov pri enakem obsegu poslovanja podjetja.

Pri izračunu vrednosti zaposlencev po dinamičnem modelu (izračuni so prikazani v tabeli 5.5 smo ugotovili, da podjetje izkazuje nabavno vrednost zaposlencev v višini 44.020.000 tolarjev, kar vpliva na povečanje stanja neopredmetenih osnovnih sredstev podjetja, popravek vrednosti pa je izkazan v višini 2.337.933 tolarjev in predstavlja nov odhodek oz. povečanje amortizacije. Podjetje redno vlaga v posodobitev, obnovitev in povečanje nabavne vrednosti zaposlencev. Zaposleni svojo vrednost izgubljajo skozi dobo delovanja zaradi zastaranja. V tekočem letu so vlaganja v zaposlence predstavljala 4.733.867 tolarjev, kar neposredno vpliva na stroške podjetja. Popravek vrednosti naložb v zaposlence je izkazan v višini 690.165 tolarjev in v izkazu poslovnega izida vpliva na povečanje odhodkov podjetja.

Vrednost delnice izračunane na podlagi te metode in ob upoštevanju le del zaposlenih znaša 9.788 sit.

Če bi pri vrednotenju upoštevali celotno podjetje in vseh 56 zaposlenih bi vrednost delnice narasla na 15.836 sit. To vrednost smo dobili s predpostavko, da je 12 zaposlencev strukturno dovolj dober vzorec za celotno podjetje glede na njihovo strokovno usposobljenost in starost. Vrednost delnice sem izračunal z linearnim računom:

- a) Izračunamo vrednost vseh zaposlencev =
= 47.829.000 SIT / 12 ZAPOSLENCEV X 56 ZAPOSLENCEV = 223.202.000 SIT
- b) Vrednost delnice = KAPITAL / ŠTEVILO DELNIC
= (250.535.000 SIT + 223.202.000 SIT) / 30482 = 15.542 SIT

6 PREGLED REZULTATOV VREDNOTENJA

6.1 Problematika vrednotenja zaposlencev v računovodskih izkazih po SRS

Uvodni del Slovenskih računovodskih standardov navaja, da se sredstvo pripozna, če je verjetno, da se bodo v prihodnosti zaradi njega povečale gospodarske koristi in če ima ceno ali vrednost, ki jo je mogoče zanesljivo izmeriti. V nasprotnem primeru take postavke ne moremo uvrščati med sredstva, temveč le med odhodke.

Iz zgornjih trditev lahko ugotovimo, da kljub predstavljenim denarnim metodam merjenja vrednosti zaposlencev, njihove vrednosti po obstoječih Slovenskih računovodskih standardih ni mogoče vključiti med osnovna sredstva podjetja. Enako velja tudi za MRS. Navajam nekaj glavnih razlogov, ki onemogočajo vključevanje vrednosti zaposlencev med sredstva podjetja.

Računovodska načela, ki jih je oblikoval Slovenski inštitut za revizijo, obravnavajo pojmovanje računovodenja, obdelujejo njegove temeljne značilnosti ter so podlaga za računovodske usmeritve v zvezi z vsebino in merjenjem gospodarskih kategorij, njihovim izkazovanjem in pojasnjevanjem, prav tako pa podrobneje obdelujejo metode zajemanja in obdelovanja podatkov, predstavljanja in hrambe informacij. Predstavljena so v Kodeksu računovodskih načel. Izhodiščna računovodska načela so:

- načelo strogega upoštevanja nastanka poslovnega dogodka;
- načelo časovne neomejenosti poslovanja;
- upoštevanje resnične in poštene predstavitve v razmerah spreminjanja vrednosti.
- načelo celovitosti pomembnega opazovanja.

SRS jasno navajajo, da imajo sredstva obliko stvari, pravic in denarja, podjetje jih obvladuje in iz njih pričakuje gospodarske koristi. Gospodarske koristi pritekajo v podjetje na različne načine. Podjetje lahko uporablja sredstvo pri ustvarjanju novih vrednosti na trgu.

Iz tega sklepam, da vrednost zaposlencev, izražena v denarju in izkazana kot kategorija v bilanci stanja podjetja (neopredmeteno osnovno sredstvo), ne zadošča pogoju, da je sredstvo stvar, pravica ali denar, ustreza pa temu, da s to kategorijo podjetje ustvarja novo vrednost na trgu. Zaposleni niso last podjetja, zato podjetje ne more obvladovati njihovih gospodarskih koristi, saj lahko kadarkoli podjetje tudi zapustijo.

Računovodske strokovnjake čaka še veliko dela, da bodo standarde prilagodili tako, da bo vrednost zaposlencev lahko prikazana v računovodskih izkazih podjetij.

6.2 Pregled vrednotenja zaposlencev po vseh treh modelih

Izbrano podjetje je v poslovnem letu 2005 realiziralo 834.276 tisoč tolarjev prihodkov od prodaje in poslovno leto zaključilo s pozitivnim poslovnim izidom v višini 24.286 tisoč tolarjev. Donosnost sredstev je 24,84% in je večja od poprečne donosnosti sredstev v panogi, ki znaša 18,02 %.

Koeficient uspešnosti dela v izbranem podjetju je, v primerjavi s poprečnim koeficientom za vse poslovne subjekte, izkazan z relativnim številom 1,046, kar pomeni, da presega poprečje poslovnih subjektov. Izračun koeficienta je prikazan v podpoglavju 5.5.

Osnovni namen diplomske naloge je bilo ugotoviti vrednost zaposlencev po različnih denarnih modelih vrednotenja in vpliv teh vrednosti na bilance stanja. Z nalogo sem želel dokazati, da je vrednost zaposlencev tako sredstvo kot kapital podjetja, ki vpliva na vrednost delnice.

Bilance stanja izbranega podjetja se z vključitvijo intelektualnega premoženja bistveno spremenijo. V vseh primerih se vrednost delnice zviša. Zato naraščajočega pomena neopredmetenih sredstev oziroma intelektualnega kapitala ne moremo prezreti.

Menim, da niso vsi modeli vrednotenja primerni za vrednotenje zaposlencev v izbranem podjetju. Realno vrednost zaposlencev v izbranem podjetju bi dobili če bi izračune naredili za vse zaposlene in ne samo za en oddelek.

V diplomski nalogi sem uporabil vse tri denarne modele vrednotenja zaposlencev v izbranem podjetju, ki so opisani v prejšnjih poglavjih. Najmanj primeren se mi zdi model diskontiranih plač.

Po modelu izračunane neopredmetene vrednosti se je vrednost delnice pri upoštevanju neopredmetenih sredstev po tej metodi zvišala za 57,19%.

Po modelu diskontiranih plač znaša vrednost intelektualnega kapitala v podjetju 974.000.000 SIT na dan 31.12.2005 z uporabo 5 % diskontne stopnje. V primeru vključitve teh sredstev v bilanco stanja, bi se stalna sredstva povečala za 788 odstotkov in bi skupaj znašala 1.115.874.000 SIT, kapital podjetja pa bi se povečal kar za 489 odstotkov in bi skupaj znašal 1.224.970.000 SIT. Za enak procent se zvišala tudi vrednost delnice. Slabost tega modela je, da uporaba napačnega diskontnega faktorja prikaže povsem neprimerljive podatke.

Po dinamičnem modelu znaša vrednost intelektualnega kapitala v poslovnem sistemu 223.202.000 SIT na dan 31.12.2005. V primeru vključitve teh sredstev v bilanco stanja, bi se stalna sredstva povečala za skoraj 258 odstotkov in bi skupaj znašala 364.641.000 SIT. Kapital podjetja in vrednost delnice bi se povečala za skoraj 189 odstotkov.

7 SKLEP

V sklepu ugotavljam, da je mogoče za pripravo različnih izkazov v računovodstvu človeških zmožnosti, uporabiti vse tri modele, vendar le-ti niso primerni za vsako podjetje.

V šestem poglavju smo pri pregledu rezultatov vrednotenja podali primernost uporabe posameznih modelov vrednotenja zaposlencev v izbranem podjetju.

Največji problem pri denarnem vrednotenju zaposlencev je, da je ocenjevanje vrednosti zaposlencev pomembno, strokovno in zelo zahtevno. Kljub temu pa nam vrednotenje zaposlencev kot nova kategorija predstavlja izziv. V podjetju je tudi problem pridobiti ustrezno analitično knjižene podatke vezane na konkretnega posameznega zaposlenca za daljše obdobje.

V dejavnostih, ki vključujejo pretežno zaposlene z visoko stopnjo izobrazbe je zelo primerno ali celo nujno potrebno ugotavljanje gospodarske vrednosti zaposlencev, ker so nabavna vrednost in vlaganja v zaposlene visoka in imajo velik vpliv na poslovne izkaze.

Rezultati denarnega vrednotenja zaposlencev v izbranem podjetju so prinesli poleg vrednostnega učinka tudi zavedanje o vrednosti zaposlencev in zato podpiram idejo o računovodstvu človeških zmožnosti.

Intelektualno premoženje, ki ni zajeto v bilanci stanja, lahko tudi bistveno vpliva na vrednost delnice. Vendar ta vrednost lahko še zmeraj bistveno odstopa od tržne vrednosti delnice ob morebitnem lastniškem preoblikovanju.

Zaposlenci in njihova znanja so še posebno v storitvenem podjetju največje premoženje in prav je, da najdejo svoj prostor tudi v računovodskih izkazih po SRS.

LITERATURA

- 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.
- Melavc, Dane. 2003. *Gospodarjenje*. Koper: Fakulteta za Management Koper.
- Milost, Franko. 1995. *Zgodovinski razvoj ekonomske misli o računovodstvu človeških virov*. Ljubljana: Organizacija 28.
- Milost, Franko. 2001. *Računovodstvo človeških zmognosti*. Koper: Visoka šola za management.
- Milost, Franko. 2004. *Projekt diplomskih del na temo: Vrednotenje intelektualnega premoženja izbranega podjetja. Delovno gradivo*. Koper: Fakulteta za Management.
- Turk Ivan in Dane Melavc. 1992. *Uvod v računovodstvo*. Kranj: Moderna organizacija.

VIRI

- Ajpes, 2006. *FIPO podatki*.
<http://www.ajpes.si/fipo/>
(12.5.2006).
- Interni podatki Ekonomskega inštituta Fakultete za Management.
- Kodeks računovodskih načel. Slovenski inštitut za revizijo.
- Mihalič, Renata. 2003. *Management intelektualnega kapitala na prehodu v družbo znanja*.
http://www.drustvo-dmrs.si/e_zbornik_prvi/Prispevki/25_Mihalic_Renata.pdf
(27.6.2004).
- Slovenski računovodski standardi 2005. Uradni list RS 118/2005 z dne 27.12.2005.

