

1 UVOD

Podjetja obstajajo zato, da ustvarjajo vrednost in danes se vse več vrednosti ustvari iz naslova intelektualnega kapitala v podjetju. Intelektualni kapital podjetja ima več definicij, v grobem pa je to razlika med knjigovodsko in tržno vrednostjo podjetja. Ta dodana vrednost je posledica netelesnih, nevidnih, sestavin podjetja, ki povečujejo njegovo vrednost in poslovno učinkovitost.. Ključni sestavini intelektualnega kapitala podjetja sta človeški in strukturni kapital. Človeški kapital temelji na znanju ljudi v združbi in če to vrednost odštejemo od intelektualnega kapitala podjetja, nam ostane strukturni kapital, ali kapital, ki ostane v podjetju tudi po odhodu zaposlenega. (Kočar 2003, 37) V današnji dobi hitrih sprememb je premoženje, naložbe vanj in njegovo povečevanje ključnega pomena za ohranjanje konkurenčnosti na trgu in s tem dolgoročnega obstoja podjetja. A računovodstvo (kot ključni sistem spremljanja in preučevanja poslovanja podjetja ter informiranja za lažje sprejemanje odločitev) te vrednosti ne upošteva na aktivni strani bilance stanja, ampak le kot strošek. Naložbe v zaposlene, ki so ključnega pomena za povečanje človeških zmožnosti zaposlenih v podjetju in s tem konkurenčnih prednosti podjetja, so v klasični bilanci stanja obravnavane kot strošek in ne kot sredstva. Druge prvine poslovnega procesa (delovna sredstva, predmeti dela, storitve) imajo svoje mesto med sredstvi podjetja. A brez zaposlenih, ki so najpomembnejše prvine v današnjem podjetju, je klasična bilanca

nerealna in ne omogoča sprejemanje ekonomsko najbolj racionalnih odločitev. Namen diplomskega dela je ovrednotiti intelektualno premoženje izbranega podjetja s tremi različnimi modeli denarnega vrednotenja zaposlenih, primerjava le-teh ter analiza dobljenih rezultatov.

Cilj diplomskega dela je predstaviti intelektualno premoženje in metode vrednotenja intelektualnega premoženja s pomočjo literature, z ovrednotenjem intelektualnega premoženja izbranega podjetja po treh modelih denarnega vrednotenja ter dobljene vrednosti smiselno vključiti v aktivno stran bilance stanja izbranega podjetja, kar pomeni med sredstva. Sledi primerjava modelov z uporabo modelov pridobljenih vrednosti ter analiza pridobljenih rezultatov.

Uporabljene metode pri izdelavi diplomskega dela so:

a) pri teoretičnem delu:

- deskripcija,
- klasifikacija in
- komparacija nadgrajene.

b) pri praktičnem delu:

- analitična metoda indukcije,
- analitična metoda dedukcije.

Diplomsko delo je vsebinsko razdeljeno na šest poglavij. V uvodu so predstavljeni problem, namen diplomskega dela s cilji in uporabljene metode dela, katerim sledi vsebinska razčlenitev. V drugem poglavju so opisane človeške zmožnosti v širšem ter ožjem smislu ter njihov pomen. V tretjem poglavju gre za pomen računovodstva človeških zmožnosti z razlogi za in proti vključevanju vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze ter opisom denarnega in ne-denarnega vrednotenja zaposlenih. V četrtem poglavju je kratek opis izbranega podjetja in poslovnega procesa, v petem poglavju sledi vrednotenje zaposlenih po treh izbranih modelih. Prestavitev dobljenih vrednosti in analiza rezultatov sta svoje mesto našla v šestem poglavju. Kot zaključek sta sklep diplomskega dela in uporabljena literatura z viri.

2 ČLOVEŠKE ZMOŽNOSTI

2.1 Pomen človeških zmožnosti

Industrijska družba se ob koncu prejšnjega in začetku novega tisočletja dokončno umika novi dobi. Na pohodu je doba znanja in informacij. Delež znanja v proizvodnih tehnologijah, samih proizvodih, načinih komuniciranja in organiziranja je vse večji.

Znanje in sposobnost inoviranja zagotavljata dolgoročno konkurenčno prednost. Zaposleni v podjetju postajajo z znanjem najpomembnejši dejavnik proizvodnje. Dolgoročna konkurenčnost podjetja je produkt idej, veščin, znanja, inovacij, ne pa tradicionalnih faktorjev, kot je kapital. Delo kot prvina poslovnega procesa pridobiva na pomembnosti za doseganje konkurenčnih prednosti na trgu. Intelektualno premoženje zaposlenih in učinkovit management le-teh je ena izmed najpomembnejših kategorij poslovanja uspešnega podjetja. Zato podjetja vse več naložb usmerijo prav na to področje. Uspešnost podjetja je rezultat prožnosti in sposobnosti zaposlenih:

- inovativno razmišljati,
- iskanje novih poslovnih priložnosti
- iskanje znanja.

Od zaposlenih se pričakuje izobraženost, sposobnost timskega dela, komuniciranja v podjetju in izven njega, prožnost ter sposobnost prepoznavanja in prilagajanja hitrim spremembam na trgu. Organizacijske strukture v podjetjih postajajo vse bolj ohlapne. V proces odločanja in reševanja problemov se vključuje vse več zaposlenih, delovne skupine nadomeščajo hierarhično vodenje, križno usposabljanje in fleksibilni delovni urniki nadomeščajo birokratska pravila.

Nekdaj prevladujoče produkcijske faktorje je zamenjalo znanje, dobiček kot glavni pokazatelj uspešnosti pa je zamenjala ustvarjena vrednost. Trg danes opredeljuje vrednost drugače. (Admin, 2005) Mnoge managerske odločitve, spremenljive za industrijsko dobo, so danes povsem neprimerne za ustvarjanje vrednosti v dobi, v kateri dominira znanje. Razkorak med knjigovodsko in tržno vrednostjo podjetij je vse večji. Razkorak med obema vrednostma predstavlja neopredmeteno premoženje, za katerega v računovodstvu danes ni enotnih mnenj in standardov vrednotenja. Večina

neopredmetenga premoženja, katero zavzema vedno večji delež vrednosti vseh uspešnih podjetij, tako kapitalno intenzivnih predvsem pa v kapitalno neintenzivnih podjetjih, se nahaja v glavah zaposlenih – v človeških zmožnostih.

2.2 Človeške zmožnosti v ožjem in širšem smislu

Mnogi avtorji, ki napovedujejo bodočnost in predvidevajo pogoje za uspešno obvladovanje bodočih problemov, poudarjajo, da bodo odločujočo vlogo igrali prav ljudje in njihove zmožnosti. (Lipičnik 1997, 20). Delo kot prvina poslovnega procesa bo glavni dejavnik konkurenčne prednosti, saj bo med konkurenti vse manj tehničnih skrivnosti in tehnična prednost bo pred konkurenco le kratkoročna prednost. Dolgoročne prednosti bo potrebno poiskati v neizkoriščenih in celo neznanih človeških zmožnostih. Pomen le-teh je skozi čas naraščal. V dobi tekočega traku, ko je bila struktura organizacij strogo piramidalna, so s strogim oblikovanjem delovnih mest uporabljali le majhen del zmožnosti zaposlenega. S pridobivanjem pomembnosti odjemalcev in vse hitrejšim tempom sprememb na trgu so prek združevanja ljudi v teame, organizacije postajale vse bolj sploščene. Danes je za uspešna podjetja značilna porazdeljenost odgovornosti po vsej organizaciji, miselna in kreativna prožnost ter izvirno odločanje pa že pomembnejša od znanja. V današnji dobi hitrih sprememb lahko celo znanje iz preteklosti ovira naš način reagiranja na nove situacije. Planiranje ljudi postaja vse bolj nemogoče in zamenjuje ga želja po ljudeh z velikimi zmožnostmi (Lipičnik 1997, 23). Človeških zmožnosti lahko razdelimo na dve skupini.

2.2.1 Človeške zmožnosti v ožjem smislu

Človeške zmožnosti v ožjem smislu so sposobnosti, znanje in motivacija in so za organizacijo in vedenje ljudi v njej odločilnega pomena. Sposobnost pridobi človek že z dedno zasnovano in je človekova potencialnost za razvoj določenih zmožnosti. Odločilno vpliva na reševanje problemov predvsem z neznanimi novimi rešitvami, vendar pride do izraza le v kombinaciji z znanjem. Znanje so naučene človekove zmožnosti, ki omogočajo reševanje že videnih problemov z znanimi rešitvami. Medtem ko so sposobnosti tudi dedno pogojene, se znanja lahko naučimo. Motivacija je tretja osrednja zmožnost in mobilizacijska sila, ki daje možnost za doseganje uspeha. Rezultata ni mogoče doseči, če v kombinaciji zmožnosti manjka le ena. Pri ravnanju z ljudmi v

podjetju se morajo managerji osredotočiti predvsem na te v ožjem smislu in glede na to, učinkovito vključiti zaposlenega v poslovno dogajanje. Za doseganje uspešnih poslovnih rezultatov pa ni dovolj razumeti le zmožnosti v ožjem smislu, ampak je potrebno tudi širše gledati na zaposlenega in njegove zmožnosti

2.2.2 Človeške zmožnosti v širšem smislu

Človeške zmožnosti so izredno širok pojem, ki zajema vse znane in neznanne lastnosti. Zato govorimo o človeških zmožnostih v širšem smislu. So zelo raznovrstne in se nanašajo na različna področja človekovega življenja. (Lipičnik 1997, 20) Približno sliko človeških zmožnosti v širšem smislu lahko predstavimo kot:

a) *Človekova osebnost* (Kdo sem?) je skupek osebnostnih lastnosti, kot so človekov temperament (sangvinik, kolerik, melanholik, flegmatik), človekov značaj in lastnosti le-tega (pogum, poštenost, odgovornost, idr.) ter njegove sposobnosti, ki se nadalje delijo na:

- intelektualne (inteligentnost, druge specifične sposobnosti),
- motorične (gibanje),
- senzorične (vid, sluh, voh, tip) in
- mehanske (razumevanje mehanskih, tehniških oblik, idr.)

b) *Znanje* (Kaj znam?) so naučene zmožnosti v preteklosti, ki nam pomagajo reševati probleme z znanimi rešitvami.

c) *Mišljenje* (Kako mislim?) posledica znanja in osebnosti je način mišljenja, ki usmerja delovanje.

d) *Motivacija* je splet raznih silnic, ki vplivajo na človekovo vedenje in ga vzdržujejo. Te silnice so:

- primarni biološki (prirojeni) ali socialni (privzeti, naučeni) in
- sekundarni motivi (interesi, stališča, navade).

Posebej je pomembna motivacija za delo, ki pomaga človeku, da uresniči svoje cilje in cilje organizacije. Motivacijo uporabljajo managerji kot orodje za krmiljenje človekovih aktivnosti.

3 RAČUNOVODSTVO ČLOVEŠKIH ZMOŽNOSTI

3.1 Pomen računovodstva človeških zmožnosti

Ljudje so mobilni, subjektivni, spremenljivi – kar je hudo daleč od računovodskih idealov kapitala in jih zato tudi ne »spustijo« v bilance drugače kot strošek. (Gruban, Dialogos Intelektualni kapital). Vendar zaposleni nesporno dodajajo vrednost in sodijo v kategorijo premoženja. Celo več – so edino aktivno premoženje podjetja, saj imajo denar, krediti, tehnologija, oprema, energija le pasivni, inertni potencial, ki ne dodaja ničesar, če tega ne sproži človek.

Računovodsko spremljanje in preučevanje poslovanja z obrazložitvami na finančni način (Kralj 1998, 193) je ključni sistem informiranja o poslovanju podjetja in podlaga za lažje sprejemanje ekonomsko racionalnih odločitev. Klasično računovodstvo danes obravnava vrednost zaposlenih le kot strošek, ne upošteva pa te vrednosti na aktivni strani bilance stanja, kjer najdejo svoje mesto ostale prvine poslovnega procesa. Za realnejše prikazovanje stanja v podjetju in lažje sprejemanje poslovnih odločitev glede zaposlenih bi bilo primerno vrednost zaposlenih obravnavati, ne samo kot strošek, ampak tudi kot naložbo, ki povečuje vrednost neopredmetenih sredstev v podjetju in s tem povezane bodoče koristi za podjetje.

Takšna obravnava in pretirano upoštevanje načela previdnosti pred načelom resničnosti v bilanciranju lahko privede do neresničnih računovodskih izkazov podjetja. Posledica sta dober poslovni rezultat in dobiček v obdobju, nasprotno pa izgubljanje vrednosti in potenciala zmožnosti svojih zaposlenih. V svetovnem in slovenskem gospodarstvu je iz dneva v dan večji delež podjetij, katerih je osnovna ali dopolnilna dejavnost storitvena. (Newman, 1999) Za ta podjetja imajo veliko večji pomen neopredmetena osnovna sredstva, saj večino dodane vrednosti ustvarijo prav iz tega naslova. Tudi v podjetjih, kjer je osnovna dejavnost industrijska proizvodnja, pridobivajo na pomenu le ta. Pri tem mislimo predvsem na znanje in sposobnost zaposlenih, ki podjetju ustvarjajo konkurenčne prednosti na trgu

Računovodstvo človeških zmožnosti je sistem priskrbe informacij o vrednosti zaposlenih za podjetje in z njim povezanimi stroški. (Milost 2001,45). Pridobljene informacije so pomembne za notranje in zunanje uporabnike. Poslovodstvo podjetja lahko uporabi informacije kot podlago za filozofijo o ravnanju z zaposlenimi v podjetju,

hkrati pa omogočajo upravljanje in ustrezno poslovno odločanje v vseh fazah ravnanja z zaposlenimi, skupaj s povratno informacijo o uspehu. Poznavanje vrednosti zaposlenega v podjetju je izjemnega pomena pri pravilnem ravnanju in odločanju posloводства o zaposlenem kot posamezniku in o zaposlenih kot celoti. S podatki računovodstva človeških zmožnosti bi pridobile v podjetjih na pomenu tudi kadrovske službe, saj bi bilo njihovo delo lažje in rezultati njihovega dela neposredno ovrednoteni, lažje bi bilo ravnanje z zaposlenimi v vseh fazah. Tudi odločanje o količini in vrsti naložb v zaposlene bi bilo zelo olajšano in preverljivo. Zaposleni bi z večanjem njihove vrednosti v računovodskih izkazih dobili dokaz o dobri skrbi podjetja, ki jim jo namenja. Lastniki in izvršilni organi upravljanja bi imeli možnost spremljanja ravnanja posloводства z zaposlenimi kot ključno prvino za razvoj in dolgoročni obstoj podjetja. Te podatke lahko uporabijo tudi zunanji uporabniki, predvsem vlagatelji, upniki, posojilodajalci, kupci idr.

3.2 Razlogi za in proti vključevanju vrednosti človeških zmožnosti v računovodske izkaze

Proti vključevanju zaposlenih v računovodske izkaze govorijo predvsem dejstva, da zaposleni niso last nekoga, niso prosto prenosljivi, ocenjena vrednost je predvsem subjektivna in je ni mogoče preveriti. Proti vključevanju vrednosti govori tudi dejstvo, da ni splošno sprejetega modela vrednotenja zaposlenih, s tem pa narašča strah, da bi informacije uporabnike zmedle, pri zaposlenih pa naletele na neodobravanje.

V nasprotnem primeru obstaja veliko razlogov v prid vključevanju. V računovodstvu je potrebno poudariti ekonomsko vsebino pojavov pred njihovo pravno obliko in v zaposlene je potrebno vlagati podobno kot v druga sredstva. Res je, da je določena vrednost zaposlenih subjektivna, a je boljša, kot če ni določena. Obenem bi vrednost informacij vseskozi potrjevala ali zavračala uspešnost poslovanja. Zaposleni so tudi prenosljivi, in sicer posredno prek poslovnih učinkov. Praktična uporaba pristopa računovodstva človeških zmožnosti je sicer lahko povezana z določenimi stroški, vendar je mogoče pričakovati tudi njene pozitivne učinke ob realnejšem prikazovanju poslovanja podjetja.

3.3 Vrednotenje zaposlenih

Vrednost zaposlenih v podjetju je odvisna od njihove sedanje vrednosti in pričakovanih bodočih koristi. Pri vrednotenju se lahko poslužujemo denarnih in nedenarnih meril, namenjena pa so vrednotenju tako posameznikov kot celote. Oblikovanje meril je med najpomembnejšimi cilji računovodstva človeških zmožnosti, saj je z njimi mogoče meriti vrednost zaposlenih in z njimi povezane stroške. Pri izbiri meril moramo paziti na njihovo kvaliteto, ki jo sestavljata dva elementa. Pri večkratnem ponavljanju merjenja so lahko rezultati povsem različni. Zanesljivost merila je stopnja verjetnosti, da bodo ponavljajoča se merjenja privedla do enakih rezultatov. Drugi pomemben element je ustreznost merila. Paziti moramo, da merjeno količino merimo s pravim merilom. Večkrat nam eno merilo ni dovolj za merjenje objekta in pomagamo si z nadomestnimi merili. Tudi za nadomestna merila je pomembno, da izpolnjujeta kriterija ustreznosti in zanesljivosti.

3.3.1 Nedenarno vrednotenje zaposlenih z modeli

Pri vrednotenju je v računovodstvu vsekakor na prvem mestu denarno vrednotenje, saj se denar šteje za lahkoto, zato je postal tako rekoč univerzalno merilo vsega. A zgolj denarno izkazovanje poslovnih dogodkov ne zadošča in pomen nefinančnih kazalnikov vedno bolj narašča. V računovodstvu človeških zmožnosti se z nedenarnim vrednotenjem skuša ovrednotiti dejavnike, ki so težko predstavljeni in so neposredno z denarnim vrednotenjem težko merljivi. (Sveiby, 2001) To so znanje in izkušnje zaposlenih, uspešnost zaposlenih pri delu, potenciali zaposlenih, vedenje zaposlenih in subjektivno pričakovana koristnost. Vrednotenje dejavnikov lahko izvajamo z ocenjevanjem, razvrščanjem (zaporedno, izmenično, medsebojno), primerjanjem, idr.

Nedenarne modele sestavljajo vedenjske in organizacijske spremenljivke, katere sicer niso denarno ovrednotene, vendar pa je mogoče na podlagi njihovih kvalitetnih sprememb sklepati o povečanju oz. zmanjšanju vrednosti zaposlenih v organizaciji.

a) *Michiganski oz. Likertov model* - nastal je na michiganski univerzi in je namenjen posrednemu ugotavljanju vrednosti zaposlenih v organizaciji, saj ne omogoča ugotavljanja njihove izhodiščne vrednosti, pač pa zaznava le

spremembe vrednosti - kot posledico sprememb v njihovi organizacijski klimi. Na spremembe v organizaciji in s tem uspešnost delovanja organizacije kot celote naj bi vplivale:

- vzročne spremenljivke, ki delujejo na stanje človeške organizacije (organizacijska struktura in poslovodsko obnašanje, vodstveni stil ipd.).
- izvedbene spremenljivke (komunikacija, motivacija, kontrola) in
- posledične spremenljivke, ki predstavljajo želene izločke organizacije (visoka produktivnost, finančna uspešnost, zadovoljstvo zaposlenih).

b) *Flamholzov model*: oblikovan je z vidika posameznika in pojasnjuje dejavnike, ki vplivajo na njegovo vrednost v organizaciji. Model sestavljajo:

- vedenjske in
- ekonomske spremenljivke.

Temelj modela je podmena, da je vrednost posameznika za organizacijo rezultat dveh soodvisnih spremenljivk. Pogojna vrednost posameznika je sedanja vrednost bodočih storitev, ki jih bo posameznik opravil v organizaciji v času pričakovane delavne dobe. Druga spremenljivka je verjetnost, da posameznik ne bo zapustil organizacije.

c) *Organov model*: namenjen je vrednotenju zaposlenih v tistih storitvenih podjetjih, kjer cene niso tržno določene. Vrednost zaposlenega za podjetje naj bi bila enaka dolgoročni koristi, ki mu jo zaposlitev prinaša. Dolgoročna korist je opredeljena na osnovi neposredne koristi zaposlenega od njegove zaposlitve in gotovosti njegove zaposlitve. Vrednost zaposlenega za podjetje je zmnožek vrednosti obeh dejavnikov. Model je kombiniran in vsebuje tako nedenarna kot denarna merila.

d) *Konzultantsko podjetje Ramboll*: pri nedenarnem vrednotenju zaposlenih se poslužujejo prirejene različice pristopa celovitega obvladovanja kakovosti, ki

skuša prikazati kar najtesnejšo povezavo med zaposlenimi, cilji, vrednotami in poslovanjem podjetja ter njegovo poslovno uspešnostjo. Nedenarna merila so namenjena ugotavljanju zadovoljstva zaposlenih in kupcev podjetja.

- e) Švedska zavarovalnica Skandia je razvila model *Navigator*: namenjen je pojasnitvi razlik med preteklostjo (merilo je poslovna uspešnost), sedanostjo (merila so zaposleni, organiziranost in povezave podjetja z okoljem) ter prihodnostjo (merila so inovacije, razvoj). Zasnovan je na podmeni, da je uspešnost podjetja rezultat zmožnosti zaposlenih, da oblikujejo ustrezno organiziranost v podjetju in vzpostavijo ustrezne stike z njegovim okoljem.

3.3.2 Denarno vrednotenje zaposlenih z modeli

Nedenarno vrednotenje zaposlenih je vsekakor pomembno, a vrednost, ki ni izražena v oprijemljivem, primerljivem skupnem imenovalcu oz. denarju, težko vzbudi pozornost v poslovnem svetu. Pomenljive so besede enega izmed znamenitih ekonomskih mislecev, Charlesa Handya, ki cinično pravi, da kar se ne da šteti ne šteje. To je pomemben razlog večjega poudarka na denarno vrednotenje zaposlenih v poslovnem svetu in pri raziskovalcih. V nadaljevanju so predstavljeni nekateri klasični in sodobnejši modeli vrednotenja zaposlenih.

- a) *Model nenabavljenega dobrega imena*: Hernanson je z omenjenim modelom prvi skušal ovrednotiti zaposlene. Temelj je podmena, da je razliko v uspešnosti med posameznimi podjetji mogoče pripisati kvaliteti njihovih zaposlenih. Zaposleni so po avtorjevem mnenju temeljni razlog za različno dosežene stopnje donosnosti vloženih sredstev v posameznih podjetjih znotraj panoge. Slabosti modela sta:

- priznavanje vrednosti zaposlenih le ob višji donosnosti sredstev podjetja od povprečja panoge in
- upoštevanje izključno podatkov iz preteklosti.

- b) *Model korigirane sedanje vrednosti*: je drugi Hernansonov model in je namenjen vrednotenju zaposlenih za zunanje uporabnike računovodskih informacij, predvsem delničarjem. Model temelji na sedanji vrednosti prihodnjih plač zaposlenih, korigirani za koeficient uspešnosti njihovega dela. Koeficient uspešnosti dela je razmerje med seštevkom tehtanih povprečij donosnosti vloženih sredstev v podjetju in narodnem gospodarstvu ter vsoto letnih števil. Slabost modela je predvsem možnost subjektivnega izbora vrednosti posameznih spremenljivk.
- c) *Model kapitalizacije zgodovinskih stroškov*: razvil ga je Resis Likert in temelji na kapitalizaciji oz. preračunu vseh stroškov, povezanih z usposabljanjem zaposlenega, da lahko le-ta opravlja svoje delo. Kapitalizirani zgodovinski stroški zaposlenega so seštevke stroškov pridobitve zaposlenega in stroškov njegovega usposabljanja. Prve stroške sestavljajo stroški razpisa delovnega mesta ter izbire, najetja in namestitve zaposlenega. Stroške usposabljanja sestavljajo stroški formalnega izobraževanja, stroški usposabljanja na delovnem mestu, plače izvajalcev usposabljanja in stroški, povezani z zmanjšanjem učinkovitosti zaposlenega med usposabljanjem. Model je sicer preprost toda nedvomno bolj primernejša osnova za poslovno odločanje (namesto zgodovinskih stroškov) bi lahko bili predračunani stroški oz. kombinacija predračunanih in zgodovinskih stroškov.
- d) *Model nadomestitvenih stroškov*: razvil ga je Flamholz, ki loči dva koncepta nadomestitvenih stroškov. Prvi so posamični nadomestitveni stroški ali sedanja žrtev za nadomestitev posameznika z določenimi delovnimi sposobnostmi z nekom ali nečem z istimi delovnimi sposobnostmi. To so stroški, ki kažejo vrednost zaposlenega za podjetje. Pozicijske nadomestitvene stroške sestavljajo:
- stroški pridobitve zaposlenega,
 - stroški njegovega usposabljanja in
 - stroški odhoda zaposlenega.

Omejenost uporabnosti modela je zahtevana primerjava višine stroškov zaposlenega z nekom (nečem) drugim in oceno verjetnosti, da bo nek drugi zaposleni (oziroma oprema) opravil isto delo, obenem pa ni lahka niti ocena nadomestitvenih stroškov.

- e) *Model oportunitetnih stroškov*: razvila sta ga Hekimian in Jones. Osnova so oportunitetni stroški zaposlenega, ki predstavljajo vrednost zaposlenega v primeru njegove alternativne uporabe. Stroški so opredeljeni kot stroški izgubljene koristi v primeru, da zaposleni opravlja neko drugo opravilo oz. kot stroški pridobitve potrebnega zaposlenega. Slabost modela je, da ne upošteva možnosti pridobitve določenih delovnih sposobnosti z zaposlitvijo ljudi izven podjetja
- f) *Model razmerja med tržno in knjigovodsko vrednostjo*: je preprost model za uporabo, saj opredeljuje vrednost intelektualnih sredstev podjetja kot razliko med njegovo tržno in knjigovodsko vrednostjo (cena delnice pomnožena s številom delnic je enaka knjigovodski vrednosti). Slabosti modela so zanemarjanje zunanjih dejavnikov, ki vplivajo na tržno vrednost podjetja. To so lahko okoliščine ponudbe, splošna občutljivost trga kapitala in informacije, ki določajo zaznavanje vlagateljev o možnosti podjetja za uspešno poslovanje. Model je namenjen le ugotavljanju vrednosti dela sredstev podjetja oz. intelektualnega premoženja, ne pa podjetja kot celote. Knjigovodska vrednost podjetij je odvisna od vrednotenja posameznih ekonomskih kategorij, ki so navadno podcenjene zaradi davčnih in računovodskih predpisov. Le-ti so ponavadi usmerjeni v spodbujanje naložb ter omogočajo visoke amortizacijske stopnje.
- g) *Model Q*: oblikoval ga je Nobelov nagrajenec James Tobin kot metodo napovedovanja naložbenega obnašanja. Za napovedovanje uporablja nadomestitveno vrednost sredstev podjetja, neodvisno od obrestnih mer. Q je opredeljen kot razmerje med tržno vrednostjo podjetja in nadomestitveno vrednostjo njegovih sredstev. Model ima prednost pred modelom razmerja med

tržno in knjigovodsko vrednostjo, saj je vrednost q neodvisna od politike obračunavanja amortizacije v podjetju. Slabost modela je vpliv zunanjih spremenljivk, ki vplivajo na tržno vrednost podjetja na vrednost q .

h) Drugi modeli denarnega vrednotenja zaposlenih so: Morsejev model, Auerbachov in Sadanov model ter Jaggijev in Lauov model.

V nadaljevanju dela so v petem poglavju podrobneje predstavljena še model diskontiranih plač in model izračunane neopredmetene vrednosti.

4 PREDSTAVITEV PODJETJA

V diplomskem delu obravnavano podjetje spada med manjše družbe. Podjetje deluje od leta 1991 in je imelo v letu 2003 9 zaposlenih. Glavna dejavnost podjetja je projektiranje in izdelava tehnološke opreme. Pravni status družbe je družba z omejeno odgovornostjo (d. o. o.) in osnovni kapital družbe znaša 3.000.000,00 SIT. Zaposleni v družbi imajo visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo.

Osnovni poslovni proces oz. projekt se v podjetju začne s pridobitvijo naročnika in z usklajevanjem njegovih želja z zmožnostmi podjetja. Pridobivanje kupcev oziroma naročnikov je različno. Večino se jih pridobi:

- s poznavanjem panoge in potencialnih naročnikov, kar so prinesle dolgoletne izkušnje zaposlenih,
- s poznavanjem podjetja s strani potencialnih kupcev,
- s pozitivno promocijo zadovoljnih strank podjetja - od ust do ust,
- z obiskovanjem in promocijo na sejmskih prireditvah in
- z oglaševanjem v strokovni literaturi.

Po pridobitvi naročnika in začetnem usklajevanju se z njim podpiše pogodba s poslovnimi in tehnično-tehnološkimi zahtevami obeh strank. Naslednja faza je uskladitev in dogovor zaposlenih o izvedbi projekta, ki ji sledi načrtovanje celotnega projekta. Ko je projektiranje končano se pristopi k izdelavi in nabavi posameznih komponent opreme. Posamezne, predvsem tehnično zahtevnejše komponente (črpalke, računalniški nadzor, elektronaprave, ipd.), se dobavi pri domačih ali tujih dobaviteljih, medtem ko je izdelava ostalih delov (cevovodov, ogrodja, ventilacijske napeljave idr.) prepuščena ostalim podjetjem, s katerimi družba redno sodeluje in so se v veliki meri že specializirala za podobno proizvodnjo. Končane komponente se nato montirajo v končno opremo. Če je naročnik blizu in ima tehnične možnosti, se montaža opravi v njegovih prostorih, drugače izvedejo montažo v prostorih podjetja. Poskusni zagon opreme je faza, ko se odpravijo pomanjkljivosti in motnje v delovanju opreme, čemur sledi primopredaja opreme z usposabljanjem naročnikovih delavcev za delo na njej in predaja potrebne dokumentacije.

Zaposleni imajo pri celotnem načrtu nasednje naloge:

- projektiranje,
- nabava posameznih komponent,
- izdelava in priskrba potrebne dokumentacije in
- nadzor konstruiranja in montaže z odpravljanjem napak.
- servis (po končani izdelavi in predaji opreme).

V nadaljevanju je podana končna bilanca stanja podjetja na zadnji dan leta 2003 brez upoštevanja vrednosti zaposlenih. Bilanca je osnova za primerjavo z bilancami v poglavju 6., ki upoštevajo - s posameznimi modeli dobljene - vrednosti zaposlenih.

Tabela 4.1 Končna bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003 (v 000 SIT)

POSTAVKA	ZNESEK
Sredstva	384.310
<i>A. Stalna sredstva</i>	114.997
Neopredmetena sredstva	0
Opredmetena sredstva	108.797
Dolgoročne finančne naložbe	6.200
<i>B. Gibljava sredstva</i>	269.058
Zaloge	91.157
Poslovne terjatve	111.016
Kratkoročne finančne naložbe	42.694
Dobroimetja pri bankah , čeki ,gotovina	24.191
<i>C. Aktivne časovne razmejitve</i>	255
Obveznosti do virov sredstev	384.310
<i>A. Kapital</i>	125.258
<i>B. Rezervacije</i>	16.200
<i>C. Finančne in poslovne obveznosti</i>	223.373
<i>D. Pasivne časovne razmejitve</i>	19.479

Vir: Bilanca stanja podjetja za leto 2003

5 IZBRANI MODELI ZA VREDNOTENJE ZAPOSLENIH

5.1 Model izračunane neopredmetene vrednosti

Model izračunane neopredmetene vrednosti (Calculated intangible value) je oblikovala raziskava, ki je potekala v letih 1994 in 1995 na Kellogg School of Business na Univerzi Northwestern v Evanstonu v ZDA. Namen raziskave je bil pomagati podjetjem z velikimi vrednostmi neopredmetenih sredstev v primerjavi z opredmetenimi, saj so pri poslovanju v slabšem položaju pred konkurenti z drugačnim razmerjem, predvsem pri najemu posojil.

Cilj raziskave je bil prikazati celotno tržno vrednost podjetja, ki naj bi bila odraz opredmetenih in neopredmetenih sredstev. Vrednost neopredmetenih sredstev so poskušali prikazati na način, ki se uporablja tudi pri vrednotenju blagovnih znamk, ki prinašajo podjetjem višje cene izdelkov, lažji prodor na trg in druge koristi.

Izračun vrednosti neopredmetenih sredstev sestavlja naslednjih sedem korakov s predpostavko, da zagotavljajo opredmetena in neopredmetena sredstva podjetju enak donos:

1. Izračunamo povprečni dobiček pred obdavčitvijo podjetja za tri leta
2. Izračunamo povprečno vrednost opredmetenih sredstev podjetja na koncu treh let
3. Dobiček pred obdavčitvijo delimo s povprečno vrednostjo opredmetenih sredstev in izračunamo donosnost sredstev

Tabela 5.1 Donosnost sredstev podjetja

Leto	Dobiček pred obdavčitvijo	Vrednost opredmetenih sredstev	Stopnja donosnosti sredstev (%)
2001	33.349.000	111.430.000	29,93
2002	24.655.000	109.811.000	22,45
2003	34.784.000	108.797.000	32,97
Skupaj	92.788.000	330.038.000	28,11
Povprečje	30.929.333	110.012.666	28,11

Vir: Izkaz poslovnega izida za leto 2001, 2002 in 2003

4. Za ista tri leta ugotovimo povprečno donosnost sredstev v panogi (poslovni izid obdobja / vrednost opredmetenih sredstev). Če je donosnost sredstev podjetja pod povprečjem, metoda ne deluje.

Tabela 5.2 Stopnja donosnosti sredstev za panogo

Leto	Poslovni izid obdobja	Vrednost opredmetenih sredstev	Stopnja donosnosti sredstev (%)
2001	7.813.513.000	351.842.460.000	2,22
2002	35.459.581.000	398.170.149.000	8,91
2003	41.166.933.000	484.127.928.000	8,50
Skupaj	84.440.027.000	1.234.140.537.000	6,84
Poprečje	28.146.675.670	411.380.179.000	6,84

Vir: AJPES, podatki za leta 2001,2002 in 2003

Donosnost sredstev za podjetje 28,11% je večja od donosnosti sredstev za panogo 6,84% torej metoda deluje.

5. Povprečno donosnost sredstev v panogi pomnožimo s povprečno vrednostjo opredmetenih sredstev v podjetju in izračunamo presežek donosa. To je znesek, ki predstavlja dobiček povprečnega podjetja iz panoge z enakim zneskom opredmetenih sredstev.

Povprečna donosnost sredstev v panogi x opredmetena sredstva podjetja =

$$6,84\% \times 110.012.667 = \underline{7.524.866,42}$$

Ta znesek odštejemo od dobička pred obdavčitvijo in rezultat nam pove, koliko več dobička je doseglo podjetje glede na povprečje podjetij iz panoge.

$$\text{Dobiček pred obdavčitvijo (92.798.000)} - 7.524.866,42 = \underline{85.273.133}$$

6. Izračunamo povprečno triletno stopnjo davka iz dobička in z njo pomnožimo presežek donosa:

$$85.273.133 \times \text{davek iz dobička (0,25)} = \underline{21.318.283,40}$$

Izid odštejemo od presežka donosa in dobimo čisti dobiček. To je premija, ki jo lahko pripišemo neopredmetenim sredstvom.

$$85.273.133 - 21.318.283 = \underline{63.954.850} \text{ (čisti dobiček)}$$

7. Premijo delimo z diskontno mero in dobimo čisto vrednost premije. Tako smo izračunali vrenost neopredmetenih sredstev v podjetju, ki ni izkazana v bilanci stanja.

Disk.stopnje: 5%	63.954.850 / 1.05 =	<u>60.909.380,95</u>
10%	63.954.850 / 1.10 =	<u>58.140.772,73</u>
15%	63.954.850 / 1.15 =	<u>55.612.913,04</u>

5.2 Model diskontiranih plač

Model diskontiranih plač (ang. Discounted Wages and Salaries) sta leta 1971 razvila Lev in Schwartz. Model opredeljuje vrednost zaposlenih kot sedanjo vrednost predvidenih oz. prihodnjih plač zaposlenih, korigirano za koeficient uspešnosti njihovega dela. Avtorja menita, da je vrednost zaposlenega enaka sedanji vrednosti njegovih bodočih plač. Koeficient pa je pri tem opredeljen kot razmerje med stopnjo donosnosti podjetja in povprečno stopnjo donosnosti v narodnem gospodarstvu. (Milost 2001, 111).

Pri ugotavljanju vrednosti zaposlenega se poslužujeta izraza:

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

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

Vir: Milost 2001, 112

Vrednost spremenljivke $I_{(t)}$ je znana šele ob upokojitvi zaposlenega, zato sta avtorja prvotno predstavljeni model popravila tako, da sta njegovo časovno dimenzijo usmerila iz preteklosti v prihodnost, hkrati pa upoštevala možnost smrti zaposlenega pred upokojitvijo.

Nastal je nov dopolnjen izraz, kjer spremenljivko zgodovinskih stroškov plač $I_{(t)}$ zamenja spremenljivka $I_{(t)}^*$ - višina predvidenih stroškov plač:

$$E(V_v^*) = \sum_{t=v}^T P_v(t+1) \sum_{i=v}^t \frac{I_{(i)}^*}{(1+r)^{i-v}} \quad (2)$$

Pomen simbolov:

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

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

Vir: Milost 2001, 112

Za izračun vrednosti zaposlenih z uporabo modela diskontiranih plač potrebujemo podatke o letnih bruto plačah zaposlenih za izbrano leto (2003), kar pomeni seštevek mesečnih plač zaposlenega z vsemi dajatvami podjetja na plačo. Verjetnost, da zaposleni ostanejo v podjetju do upokojitve je po oceni v podjetju in lastni presoji zelo velika. V omenjenem in obravnavanem podjetju je bilo v petnajstih letih izrazito malo odhodov in prihodov novih zaposlenih. To prvič pomeni, da je večina zaposlenih lastnikov podjetja in drugič, da gre za izrazito slabo gospodarsko stanje v širšem okolju podjetja, kar nakazuje skromne možnosti za nova zaposlovanja. Eden izmed pokazateljev, ki govori v prid teoriji majhne možnosti odhoda zaposlenih iz podjetja pred upokojitvijo, je tudi visoka povprečna starost zaposlenih. Doba do upokojitve zaposlenega je razlika do primerne starosti za upokojitev in dopolnitev polne delovne dobe zaposlenega.

Po obrazcu lahko izračunamo vsoto letnih plač do upokojitve z diskontnimi stopnjami ob fluktuaciji, ki je enaka ena in sedmim letom do upokojitve.

Diskontna stopnja 1,05:

$$\frac{7.567.488,00}{1.05} + \frac{7.567.488,00}{(1.05)^2} + \dots + \frac{7.567.488,00}{(1.05)^7} = 46.768.173,77$$

Diskontna stopnja 1,10:

$$\frac{7.567.488,00}{1.10} + \frac{7.567.488,00}{(1.10)^2} + \dots + \frac{7.567.488,00}{(1.10)^7} = 36.841.700,98$$

Diskontna stopnja 1,15:

$$\frac{7.567.488,00}{1,15} + \frac{7.567.488,00}{(1,15)^2} + \dots + \frac{7.567.488,00}{(1,15)^7} = 34.075.669,73$$

Vsoto plač vseh zaposlenih pri različnih diskontnih stopnjah korigiramo še s korekcijskim faktorjem oz. koeficientom uspešnosti dela zaposlenih, ki je opredeljen kot razmerje med stopnjo donosnosti podjetja in povprečno stopnjo donosnosti v narodnem gospodarstvu. Če je stopnja donosnosti podjetja večja od stopnje donosnosti v narodnem gospodarstvu, je korekcija pozitivna, pri manjši stopnji donosnosti podjetja je korekcija negativna.

Korekcijski faktor izračunamo iz podatkov:

Za podjetje:

Tabela 5.3 Izračun povprečne stopnje donosnosti sredstev v podjetju

Leto	Dobiček pred obdavčitvijo	Vrednost sredstev podjetja	Stopnja donosnosti sredstev (v %)
2001	33.349.000	384.310.000	8,68
2002	24.655.000	574.592.000	4,29
2003	34.784.000	264.620.000	13,14
Skupaj	92.788.000	1.288.940.000	7,20
Poprečje	30.929.333	429.646.666	7,20

Vir: Izkaz poslovnega izida za leto 2001,2002 in 2003

Za panogo:

Tabela 5.4 Izračun poprečne stopnje donosnosti sredstev v narodnem gospodarstvu

Leto	Dobiček pred obdavčitvijo	Vrednost celotnih sredstev	Stopnja donosnosti sredstev (v %)
2001	7.813.531	1.423.164.574	0,55
2002	35.459.581	2.010.274.693	1,76
2003	41.166.933	2.421.792.199	1,70
Skupaj	84.440.045	5.855.231.466	1,44
Poprečje	28.146.681	1.951.743.800	1,44

Vir: Ekonomski Inštitut Fakultete za management

Korekcijski faktor izračunamo tako, da delimo stopnjo donosnosti sredstev v podjetju za obdobje 2001-2003 s stopnjo donosnosti sredstev v narodnem gospodarstvu za obdobje 2001-2003.

$$\text{Korekcijski faktor} = 1 + \frac{7,20\%}{1,44\%} / 100 = 1,05$$

Izračunane vrednosti vseh zaposlenih so v tabeli:

Tabela 5.5 Rezultati izračuna po modelu diskontiranih plač

Zaposleni	Letna bruto plača	Let do upokojitve	Verjetnost, da ostane v podjetju	Diskontne stopnje		
				5%	10%	15%
1	7.567.488,00	7	100 %	46.768.173,77	36.841.700,98	34.075.669,73
2	4.866.516,00	5	100 %	21.069.467,49	18.447.924,47	16.313.316,42
3	8.819.676,00	10	100 %	68.103.200,23	54.193.091,03	44.263.913,20
4	8.057.544,00	5	100 %	34.884.984,77	30.544.431,19	27.010.137,20
5	6.554.124,00	28	100 %	101.293.754,90	60.996.389,65	42.821.421,99
6	2.979.312,00	19	100 %	36.005.941,46	24.921.706,37	18.466.464,57
7	4.479.372,00	26	100 %	64.391.802,69	41.035.281,74	28.156.198,03
8	5.288.736,00	9	100 %	37.591.392,38	30.457.956,59	25.235.647,65
9	7.313.028,00	7	100 %	42.315.910,68	35.602.883,13	30.425.266,00
Skupaj :				454.424.592,40	333.041.365,20	266.768.034,80
Vsota x kor. faktor (1,05)				477.145.822,00	349.693.433,50	280.106.436,50

Vir: Interni viri podjetja

5.3 Dinamični model vrednotenja zaposlenih

Dinamični model vrednotenja zaposlenih je zasnovan na gospodarskem konceptu vrednosti. Po njem je vrednost neke dobrine odvisna od sedanjih in prihodnjih z njo povezanih koristi, kar velja tudi za zaposlene.

Vrednost zaposlenega kot posameznika v podjetju ugotovimo podobno kot vrednost opredmetenega osnovnega sredstva, ki je enaka njegovi nabavni vrednosti - zmanjšani za popravek vrednosti opredmetenega osnovnega sredstva.

Osnovni obrazec dinamičnega modela vrednotenja zaposlenih je opredeljen takole:

$$\begin{array}{rcccl} \text{Vrednost} & & \text{nabavna} & & \text{vrednost} & & \text{popravek} \\ \text{zaposlenega} & = & \text{vrednost} & + & \text{naložb v} & - & \text{vrednosti} \\ \text{v podjetju} & & \text{zaposlenega} & & \text{zaposlenega} & & \text{zaposlenega} \end{array}$$

V nadaljevanju je vsaka postavka dodatno razčlenjena s primerom izračuna za zaposlenega.

5.3.1 Nabavna vrednost zaposlenega

Nabavno vrednost zaposlenega sestavljata:

- naložbe v usposabljanje in
- naložbe v pridobitev zaposlenega.

To so naložbe, ki nastanejo pred prihodom zaposlenega v podjetje ali ob njegovem prihodu in podjetje lahko pri posameznih sestavinah teh naložb sodeluje ali ne.

Naložbe v usposabljanje zaposlenega

Naložbe v usposabljanje zaposlenega so naložbe povezane s pridobitvijo njegovih delovnih zmožnosti. Pri pridobivanju zmožnosti zaposlenega lahko podjetje dolgoročno sodeluje s štipendiranjem, omogočanjem prakse kandidatu že med študijem, zagotavljanjem pogojev za kandidatovo dodatno izobraževanje, za sestavo zaključne naloge in podobno. V tem primeru je naložba podjetja v zaposlenega visoka. Bistveno nižja je naložba podjetja v zaposlenega, če ga pridobi z razpisom oz. s ponudbo

delovnega mesta na trgu dela. Vendar sta oba zaposlena, ne glede na način pridobitve, usposobljena za enako delo v podjetju, kljub višini naložbe podjetja v zaposlenega. Vrednost naložbe v usposabljanje zaposlenega je pri enako usposobljenih zato enaka. Za to služi predpostavljena, poenotena vrednost naložb, ki je seštevek naložb v zaposlenega na osnovnošolski, srednješolski in univerzitetni stopnji izobraževanja.

Uporabljena vrednost za leto osnovnošolskega izobraževanja je 200.000 SIT, srednješolskega 300.000 SIT in leto visokošolskega in univerzitetnega izobraževanja je 500.000 SIT.

Primer izračuna naložb v usposabljanje za zaposlenega (VII stopnja izobrazbe):

Tabela 5.6 Izračun nabavne vrednosti zaposlenega

Izobraževanje	Vrednost	Leta	Skupna vrednost
Osnovnošolsko	200.000,00	8	1.600.000,00
Srednješolsko	300.000,00	4	1.200.000,00
Visokošolsko/Univerzitetno	500.000,00	4	2.000.000,00
Vrednost naložb v usposabljanje zaposlenega			4.800.000,00

Vir: Ekonomski inštitut Fakultete za management

Naložbe v pridobitev zaposlenega

Naložbe v pridobitev zaposlenega so:

- naložbe v razpis,
- izdatki povezani z oglaševanjem prostega delovnega mesta,
- razgovori s kandidati,
- ugotavljanje primernosti kandidata,
- izdatki s preverjanjem zdravstvenega stanja zaposlenega ipd.

V primeru obravnavanega zaposlenega naložb v pridobitev ni, saj je zaposlen od ustanovitve podjetja.

5.3.2 Naložbe v zaposlenega

Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti

Naložbe v neposredno zagotavljanje delavnih zmožnosti so:

- uvajanje in formalno usposabljanje oz. izdatki povezani s pridobivanjem formalnih znanj za opravljanje dela,
- neformalno usposabljanje oz. izdatki povezani s pridobivanjem formalnih znanj za opravljanje dela,
- neformalno usposabljanje oz. izdatki s pridobivanjem funkcionalnih znanj,
- neformalno uvajanje oz. izdatki povezani z uvajanjem novega zaposlenega,
- manjša produktivnost zaposlenega v času uvajanja oz. razlika med višino plače in vrednostjo storitev, ki jih zaposleni nudi podjetju in
- manjša produktivnost zaposlenega v času pred njegovim odhodom iz podjetja oz. oportunitetni stroški.

Prve štiri točke povečujejo vrednost naložb v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti, zadnji dve pa jih zmanjšujeta.

Naložbe v zdravje in dobro počutje

Omogočajo zaposlenemu trajno prisotnost na delovnem mestu. Učinki teh naložb so:

- neposredni (skrajševanje bolniške odsotnosti) in
- posredni (boljši delovni dosežki zaposlenega, kot posledica njegove večje fizične in duhovne kondicije).

V naložbe v zdravje in dobro počutje spadajo tudi:

- obdobje kontrole zdravstvenega stanja,
- sofinanciranje najema objektov za rekreacijo,
- organiziranje športnih srečanj ipd..

Naložbe v pripadnost zaposlenega podjetju

Te naložbe zmanjšujejo verjetnost, da bo zaposleni zapustil podjetje pred svojo nezmožnostjo za delo, upokojitvijo ipd..

Primer izračuna:

Obravnavano podjetje ne posveča posebne pozornosti in ne vodi posebnih kontnih računov, kjer bi bile razvidne naložbe v posamezne zaposlene. Iskanje podatkov je težje tudi zato, ker za podjetje računovodske storitve pogodbeno opravljajo v dveh podjetjih.

Vrednost naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti je v podjetju velika, ostali dve kategoriji, po pridobljenih podatkih, nista razvidni, ali pa so zneski zanemarljivo majhni. Večino vrednosti prvih ustvarijo s formalnim in neformalnim usposabljanjem, saj je v tehničnih strokah napredek zelo hiter. Le-ta se razlikuje med strokami in s tem se pojavlja potreba po usposabljanju.

Zaposlene sem - s pomočjo ocene v omenjenem podjetju - razdelil v tri kategorije, in sicer:

- Strojni inženjerji podjetja - njihova stroka najhitreje napreduje in zanje so naložbe v zagotavljanje delovnih zmožnosti največje.
- Ostale tehnične stroke, kot sta kemija in elektrika – vanje podjetje vlaga manj.
- Administrativna in pravna služba - podjetje vanje vlaga najmanj.

Ocena razdelitve naložb v podjetju:

- strojniki so deležni 50% skupnih naložb
- zaposleni v ostalih tehničnih strokah 40%,
- administrativna in pravna služba je deležna le 10% vseh naložb.

Oceno razdelitev naložb z izračuni prikazuje tabela 5.6:

Tabela 5.7 Razdelitev naložb med zaposlene

Kategorija	Skupne naložbe	%	Popravljenе Naložbe	Zapos.	Naložbe na zaposlenega
Strojniki (1)	3.372.855	50 %	1.686.428	3	562.142,67
Ostale tehnične stroke(2)	3.372.855	40 %	1.349.142	4	337.285,50
Administracija,pravna služba (3)	3.372.855	10 %	337.285	2	168.642,50
Skupaj		100 %	3.372.855	9	

Vir: Interni viri podjetja

Tabela prikazuje razdelitev naložb v tri kategorije zaposlenih. V prvem stolpcu so kategorije, drugi predstavlja znesek skupnih naložb v zagotavljanje delovnih zmožnosti, sledi odstotek skupnih naložb, ki jih je kategorija deležna. V četrtem stolpcu je celoten znesek za kategorijo, torej za vse zaposlene v kategoriji (skupne naložbe pomnožene z odstotkom), medtem ko peti prikazuje število zaposlenih v kategoriji. Ker računamo naložbe na zaposlenega, skupni znesek naložb za kategorijo delimo s številom zaposlenih – šesti stolpec.

5.3.3 Popravek vrednosti zaposlenega

Popravek vrednosti zaposlenega je vrednost, ki jo je zaposleni s svojim sodelovanjem v poslovnem procesu prenesel na poslovne učinke. Osnovni obrazec, ki pojasnjuje popravek vrednosti zaposlenega je:

$$\begin{array}{l} \text{Popravek} \\ \text{vrednosti} \\ \text{zaposlenega} \end{array} = \begin{array}{l} \text{popravek} \\ \text{nabavne vrednosti} \\ \text{zaposlenega} \end{array} + \begin{array}{l} \text{popravek} \\ \text{vrednosti naložb} \\ \text{v zaposlenega} \end{array}$$

Popravek nabavne vrednosti

Popravek nabavne vrednosti zaposlenega je zmnožek nabavne vrednosti zaposlenega in njegove letne amortizacijske stopnje. Nabavno vrednost zaposlenega smo že opredelili kot vrednost naložb za pridobitev delovnih zmožnosti, povečano za

naložbe v njegovo neposredno pridobitev. Letna amortizacijska stopnja je opredeljena podobno kot pri opredmetenih osnovnih sredstvih tako, da z ena delimo dobo koristnosti zaposlenega v letih. Doba koristnosti zaposlenega je obdobje, za katerega lahko pričakujemo prisotnost zaposlenega v poslovnem procesu. Doba koristnosti se začne z dnem nastopa zaposlenega v poslovnem procesu in konča z dnem njegovega odhoda iz podjetja. Odhod je lahko povezan z nezmožnostjo za delo, zaposlitve drugje, upokojitve zaposlenega in podobnih razlogov. Pojem obdobje koristnosti je povezan s prihodnostjo. Za zaposlenega, ki lahko podjetje zapusti kadarkoli, jo določimo lahko le s pomočjo podatkov o trajanju zaposlitve oz. fluktuaciji tistih zaposlenih, ki so v preteklosti opravljali podobna dela. Na podlagi teh podatkov lahko določimo povprečno trajanje zaposlitve posameznih zaposlenih v podjetju.

Primer izračuna:

V obravnavanem podjetju je, kakor je bilo že ugotovljeno v prejšnjem modelu, fluktuacija enaka 1, obdobje koristnosti zaposlenega je 7 let, nabavna vrednost 4.8000.000,00 SIT.

Letna amortizacijska stopnja = $1 / \text{doba koristnosti zaposlenega v letih} \rightarrow 0,1428 = \underline{1/7}$

Nabavna vrednost zaposlenega	x	letna amortizacijska stopnja	=	popravek nabavne vrednosti zaposlenega
------------------------------	---	------------------------------	---	--

Popravek nabavne vrednosti zaposlenega: $4.800.000,00 \times 0,1428 = \underline{685.714,29 \text{ SIT}}$

Popravek vrednosti naložb v zaposlenega

Vrednost naložb v zaposlenega je zmnožek vrednosti naložb v zaposlenega in letne amortizacijske stopnje teh naložb. Letna amortizacijsko stopnjo dobimo, če z ena delimo dobo koristnosti naložb v zaposlenega v letih. Doba koristnosti naložb v zaposlenega 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 in je lahko med posamezniki precej različno, npr. pri zaposlenem s tehnično izobrazbo je odvisno od tehnično-tehnološkega napredka v gospodarski

panogi, pri zaposlenem z družboslovno izobrazbo je, npr. odvisno od znanstvenega napredka na tem področju.

Primer izračuna:

Ugotovljena vrednost naložb v zaposlenega (1. kategorija) je 562.142,67 SIT.

Doba koristnosti naložb v zaposlenega v letih: $4.800.000,00 / 562.142,67 = 8,53$ let

Vidimo, da je izračunana doba koristnosti naložb v zaposlenega (8,53 let) večja od obdobja do upokojitve (7 let), zato uporabimo tudi za dobo koristnosti naložb v zaposlenega obdobje 7 let. Če je doba do upokojitve večja od izračunane vrednosti koristnosti naložb v zaposlenega, velja obratno.

Popravek vrednosti naložb v zaposlenega $562.142,67 \times 1/7 = 80.306,10$ SIT

5.3.4 Končne vrednosti zaposlenih kot posameznikov in kot celote

Vrednosti zaposlenih kot posameznikov

V primeru zaposlenega, za katerega smo izračunali posamezne vrednosti, lahko določimo njegovo vrednost posameznika:

Tabela 5.8 Primer izračuna vrednosti zaposlenega

Postavka	Vrednost	Vrednost skupaj
Nabavna vrednost	4.800.000	5.362.143
Vrednost naložb	562.143	
Popravek nabavne vrednosti	685.714	766.020
Popravek vrednosti naložb	80.306	
Vrednost zaposlenega (naložbe – popravek vrednosti)		4.596.123

Vir: Lastna priprava

Po istem postopku izračunamo vrednosti za vse ostale zaposlene in dobimo:

Tabela 5.9 Vrednost zaposlenih kot posameznikov

Zaposleni	Stopnja izobrazbe	Nabavna vrednost zaposlenega	Št. let do upokojitve	Letna am. stopnja zaposlenega v %	Popravek nabavne vrednosti zaposlenega	Kategorija zaposlenega	Vrednost naložb v zaposlenega	Doba koristnosti naložb	Letna am. stopnja naložb v zaposlenega %	Popravka vrednosti naložb v zaposlenega
1	VII	4.800.000	7	14,3	685.714	1	562.143	7	14,3	80.306
2	VII	4.800.000	5	20	960.000	3	168.642	5	20	33.728
3	VI	4.300.000	10	10	430.000	2	337.285	10	10	33.728
4	VII	4.800.000	5	20	960.000	2	337.285	5	20	67.457
5	VII	4.800.000	28	3,57	171.428	1	562.143	8,5	11,76	66.134
6	VI	4.300.000	19	5,26	186.760	3	168.642	19	5,26	8.876
7	VII	4.800.000	26	3,85	184.615	2	337.285	14,2	7,04	23.752
8	VII	4.800.000	9	11,1	533.333	2	337.285	9	11,1	37.476
9	VII	4.800.000	7	14,3	685.714	1	562.143	7	14,3	80.306
Σ		42.200.000			4.797.564		3.372.853		431.763	40.343.526

Vir: Lastna priprava.

Vrednosti zaposlenih kot celote

Dinamični model vrednotenja zaposlenih je namenjen tudi vrednotenju zaposlenih kot celote. Vrednost zaposlenih kot posameznikov ugotovimo neposredno, vrednost zaposlenih kot celote ugotovimo posredno - ali kot korigiran seštevek vrednosti zaposlenih kot posameznikov. Seštevek korigiramo zaradi sinergijskih učinkov. Razmerje med tema dvema količinama je odvisno od uspešnosti dela zaposlenih v podjetju in od uspešnosti dela zaposlenih v celotnem gospodarstvu.

Obstaja več možnih meril za merjenje uspešnosti dela zaposlenih, in sicer:

- donosnost kapitala,
- čista donosnost kapitala oz. donosnost sredstev ali čista donosnost sredstev.

Slabosti teh meril so:

- na izide lahko vplivajo davčna politika podjetja
- pristop k vrednotenju gospodarskih kategorij
- financiranje podjetja.

Prav slabosti so razlog, da se pri uporabi v tem modelu predlaga pojem dodane vrednosti, saj jo lahko opredelimo kot povečanje tržne vrednosti poslovnih učinkov, ki je posledica povečanja njihove kakovosti. Ugotovimo jo tako, da prodajno vrednost poslovnih učinkov zmanjšamo za nabavno vrednost potrebnih prvin. Kot merilo uspešnosti dela zaposlenih nam služi koeficient uspešnosti dela. Opredeljen je kot razmerje med:

- seštevkom tehtanih povprečij dodane vrednosti na zaposlenega v podjetju in v celotnem gospodarstvu v zadnjih treh letih oz. števcem in
- vsoto letnih števil oz. imenovalcem.

Omenjeno razmerje v zadnjem letu pomnožimo s ponderjem 3, v predzadnjem letu s ponderjem 2 in v predpredzadnjem letu s ponderjem 1. Seštevke letnih števil (3+2+1) pa je 6. Omenjeni izraz nam omogoča upoštevanje poslovne uspešnosti podjetja v daljšem obdobju.

Izraz za izračun koeficienta uspešnosti:

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

Pomen simbolov: AA - dodana vrednost na zaposlenega v podjetju
BB - dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu

Izračun koeficienta:

$$\text{Koeficient uspešnosti dela zaposlenih} = \frac{3 \frac{12.911}{4.116} + 2 \frac{9.912}{3.951} + \frac{9.863}{3.874}}{6} = \underline{2,8289}$$

Vir: IBoN izbranega podjetja za leto 2001, 2002, 2003, Ekonomski inštitut Fakultete za management.

Izračunani koeficient je večji od 1, torej je uspešnost dela zaposlenih v izbranem podjetju večja od uspešnosti dela v gospodarstvu. Seštevek izračunanih vrednosti zaposlenih kot posameznikov moramo pomnožiti s koeficientom, da dobimo pravo vrednost zaposlenih kot celote.

Vrednost zaposlenih kot celote: $40.343.526 \times 2,8289 = \underline{114.127.801 \text{ SIT}}$

6 PREDSTAVITEV IN ANALIZA REZULTATOV

6.1 Predstavitev rezultatov

V tabeli 6.1 so predstavljeni klasična bilanca stanja in bilance z upoštevanjem rezultatov izračunanih po treh modelih vrednotenja zaposlenih.

Tabela 6.1 Predstavitev rezultatov vrednotenja po modelih (v 000 SIT)

Postavka	Klasična bilanca stanja	Računovodstvo človeških zmožnosti						Dinamični model
		Model izračunane neopredmetene vrednosti			Model diskontiranih plač			
		5%	10%	15%	5%	10%	15%	
Sredstva	384.310	445.219	442.451	439.923	861.456	734.003	664.416	498.438
<i>A. Stalna sredstva</i>	114.997	175.906	173.138	170.610	592.143	464.690	395.103	229.125
I. Neopredmet sredstva	0	60.909	58.141	55.613	477.146	349.693	280.106	114.128
I. Vrednost zaposlenih	0	60.909	58.141	55.613	477.146	349.693	280.106	114.128
II. Opredmet sredstva	108.979	108.979	108.979	108.979	108.979	108.979	108.979	108.979
III. Dolgoročne finančne naložbe	6.200	6.200	6.200	6.200	6.200	6.200	6.200	6.200
<i>B. Gibljiva sredstva</i>	269.058	269.058	269.058	269.058	269.058	269.058	269.058	269.058
<i>C. AČR</i>	255	255	255	255	255	255	255	255
Obveznosti do virov sredstev	384.310	445.219	442.451	439.923	861.456	734.003	664.416	498.438
<i>A. Kapital</i>	125.258	186.167	183.399	180.871	602.404	474.951	405.364	239.386
<i>B. Rezervacije</i>	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200	16.200
<i>C. Finančne in poslovne obv.</i>	223.373	223.373	223.373	223.373	223.373	223.373	223.373	223.373
<i>D. PČR</i>	19.479	19.479	19.479	19.479	19.479	19.479	19.479	19.479
<i>Delež neopredmetenih sredstev v sredstvih</i>	0%	13,7%	13,1%	12,6%	55,3%	47,6%	42,2%	22,9%

Vir: Bilanca stanja podjetja za leto 2003, lastna priprava

V tabeli so predstavljeni dobljeni rezultati pri vseh treh modelih izračuna vrednosti zaposlenih iz poglavja 5, v primerjavi s klasično bilanco stanja. Dobljeni rezultati so

pod postavko neopredmetena sredstva (I.), nadalje razvrščeni med naložbe v zaposlene (1.). Iz tabele je razvidno, da so se na aktivni strani bilance stanja pojavila neopredmetena sredstva, in sicer v vrednosti, izračunani po različnih modelih računovodstva človeških zmožnosti, saj med sredstvi podjetja po klasični bilanci ni bilo neopredmetenih sredstev. Kot posledica povečanja neopredmetenih sredstev so se povečala stalna sredstva podjetja in s tem tudi sredstva kot celota. Na pasivni strani bilance stanja se je z upoštevanjem vrednosti pridobljenih iz različnih modelov računovodstva človeških zmožnosti povečala postavka kapitala za enak znesek. V zadnji vrstici tabele so predstavljeni deleži neopredmetenih sredstev med celotnimi sredstvi za različne modele.

6.2 Analiza rezultatov

6.2.1 Rezultati modela izračunane neopredmetene vrednosti

Z uporabo modela izračunane neopredmetene vrednosti je izračunana vrednost neopredmetenih sredstev vrednosti zaposlenih v podjetju najmanjša. Delež vrednosti zaposlenih v sredstvih je pri diskontni stopnji 5 % najvišji 13,7 % in z zvišanjem diskontne stopnje pada, pri 15% - 12,6 %. Problem dobljenih vrednosti z uporabo modela je, da je pri izračunu kot podlaga za odločanje presežka donosa uporabljen povprečni donos na sredstva v panogi. Povprečne vrednosti so pod vplivom zunanjih dejavnikov in imajo lahko za posledico nenavadno veliko ali majhno donosnost uporabljenih sredstev.

Drugi problem pri vrednotenju zaposlenih v izbranem podjetju z modelom neopredmetene vrednosti je specifičnost dejavnosti podjetja. Zaradi specifičnosti dejavnosti je primerjava z ostalimi podjetji v panogi težka. Na rezultate vpliva projektno poslovanje podjetja, saj so poslovni rezultati močno odvisni od stanja velikih projektov na končni dan poslovnega leta. Projekti lahko trajajo tudi več mesecev.

Plačila so kupcev so navadno razdeljena na:

- avansno ob podpisu pogodbe,
- ob primopredaji opreme in
- 30 dni po primopredaji.

Velikost posameznih plačil se uskladi z naročnikom. Za relevantnejše rezultate bi podjetje morali primerjati s podjetji z isto dejavnostjo, kar pa v slovenskem narodnem gospodarstvu ni mogoče. Vendar so lahko dobljeni rezultati podlaga podjetju za umnejše sprejemanje odločitev.

6.2.2 Rezultati modela diskontiranih plač

Izračunana vrednost zaposlenih z uporabo modela diskontiranih plač je izredno visoka. Delež vrednosti zaposlenih med sredstvi, odvisno od diskontne stopnje, je 55,3%, 47,6% in 42,2%. Tudi tu delež z višanjem diskontne stopnje pada. Visoka izračunana vrednost v primerjavi z ostalima modeloma je predvsem posledica poslovnega procesa v podjetju, opisanega v četrtem poglavju. Velik del stroškov plač namreč odpade na potne stroške za službena potovanja, saj zaposleni veliko dela opravijo izven podjetja. Iskanje naročnika in posameznih komponent opreme poteka doma in v tujini, potrebno je sodelovanje in usklajevanje z naročnikom in izdelovalci opreme skozi celoten projekt. Hkrati se vrši neprestani nadzor nad izdelavo ostalih komponent; zaposleni sodelujejo in odpravljajo napake pri montaži in zagonu opreme. Pred predajo opreme v uporabo morajo poskrbeti za usposabljanje delavcev naročnika in servisiranje opreme ob morebitnih napakah in okvarah. Vse to zahteva večdnevno odsotnost in delo zaposlenih na terenu. Če plače ne bi vsebovale stroškov prevoza za službena potovanja, nočitev in drugih s tem povezanih stroškov, bi bil rezultat vrednosti zaposlenih bistveno nižji.

Problem vrednotenja z modelom diskontiranih plač je, da ne dopušča prehoda zaposlenega na drugo delovno mesto (Milost 2001, 113). V obravnavanem podjetju ta možnost ni verjetna in pojavlja se precenjenost vrednosti zaposlenih, ker ni upoštevana možnost odhoda zaposlenega iz podjetja.

6.2.3 Rezultati dinamičnega modela

Rezultat dinamičnega modela vrednotenja zaposlenih je vrednost med vrednostmi dobljenimi z ostalima modeloma. Delež vrednosti zaposlenih med celotnimi sredstvi je 22,9 %. Vrednost je bližje modelu izračunane neopredmetene vrednosti, vendar občutno večja.

Pri računanju vrednosti po dinamičnem modelu se je pojavil problem. Za izbrano podjetje izvajajo računovodske storitve v drugem podjetju, tako je bilo težje povezati naložbe v zaposlene s konkretnim zaposlenim. Vendar se zdijo rezultati izračunani po dinamičnem modelu še najbolj relevantni, saj model izhaja od vsakega zaposlenega, upošteva izobrazbo in naložbe vanj in ni precenjenosti, ki se pojavlja v modelu diskontiranih plač zaradi strukture plač. Prednost modela je, da se ne opira le na podatke primerjave podjetja s panogo (model izračunane neopredmetene vrednosti) in pri tem ne upošteva posameznih zaposlenih. Za boljšo uporabo modela bi morali biti v obeh podjetjih z njim seznanjeni. Če bi v podjetjih poznali model, bi bili pridobljeni podatki za njegov izračun popolnejši in s tem kakovostnejši. Za pravilno spremljanje naložb v posamezne zaposlene in s tem pravilno uporabo dinamičnega modela bi bilo potrebno spremljati naložbe, na posebnih kontnih karticah za vsakega zaposlenega. To bi omogočalo izračun vrednosti zaposlenega v vsakem trenutku, kar bi lahko bila pomembna informacija pri sprejemanju različnih odločitev v podjetju.

7 SKLEP

Človeško delo je pomembna prvina poslovnega procesa. Za razliko od ostalih prvin poslovnega procesa, njegova vrednost ni izkazana v klasični bilanci stanja in tudi naložbe v zaposlene ne povečujejo vrednosti te prvine, pač pa so že ob nastanku obravnavane kot stroški. (Milost 2001, 173)

Poznavanje vrednosti intelektualnega premoženja podjetja je lahko velika konkurenčna prednost podjetja. Z vključevanjem človeških zmožnosti med sredstva bi računovodski izkazi pridobili realnejšo sliko o poslovanju podjetja, načrtovanje in angažiranje kadrov pa bi bilo neprimerno lažje, če bi v vsakem trenutku vedeli njihovo vrednost. Predstavljeni problem je iz dneva v dan večji, saj intelektualno premoženje pridobiva na vrednosti - v primerjavi z ostalimi prvinami podjetja. (Mihalič, 2003) Danes se razmere na trgu hitro spreminjajo, konkurenčne prednosti imajo vse krajši rok trajanja in le kreativni, z ustreznim znanjem in informacijami oboroženi zaposleni, lahko zagotavljajo dolgoročno uspešno poslovanje podjetja. (Admin, 2005) Ena od glavnih nalog managerjev je pravilna razporeditev, uskladitev in vlaganje v povečanje zmožnosti ljudi v organizaciji za doseganje boljših poslovnih rezultatov. Z informacijami, pridobljenimi z računovodstvom človeških zmožnosti, bi bila ta naloga lažja.

V diplomskem delu sem predstavil intelektualno premoženje podjetja in računovodstvo le-tega z modeli vrednotenja. V nadaljevanju so za izračun vrednosti intelektualnega premoženja izbranega podjetja uporabljeni trije modeli denarnega vrednotenja. Podjetje se zaveda pomena človeških zmožnosti in vanje vlaga, vendar gre za koncept računovodstva človeških zmožnosti, ki je dokaj nov pojem. V podjetju ne vodijo posebne evidence o naložbah in zato je bilo do podatkov težko priti. Zavedam se, da ima diplomsko delo nekatere omejitve, a hkrati upam, da bo izbranemu podjetju v pomoč ter opomin, da je potrebno intelektualnemu premoženju zaposlenih posvečati večjo pozornost.

LITERATURA

- Admin, 2005. *Vlagatelji le slutijo, računovodje pa tavajo v temi*
<http://www.mojuspeh.com/geeklog/article.php/200506261312583209>
- Admin, 2005. *Menedžer vam lahko že jutri odkoraka iz bilance stanja*
<http://www.mojuspeh.com/geeklog/article.php/20050226141614349>
- Gruban, Brane. 2004. *Upravljanje človeškega kapitala podjetij*.
<http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/intelektualni-kapital/>
- Kočar, Mojca. 2003. *Intelektualni kapital*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management
- Kralj, Janko. 1998. *Temelji managementa in naloge managerjev*. Koper: Visoka šola za management
- Lipičnik, Bogdan. 1997. *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta
- Mihalič, Renata. 2003. *Management intelektualnega kapitala na prehodu v družbo znanja*, Raziskovalno delo podiplomskih študentov v Sloveniji. Ljubljana: Društvo mladih raziskovalcev Slovenije
- Milost, Franko. 2001. *Računovodstvo človeških zmožnosti*. Koper: Visoka šola za management.
- Newman, H. Bernard. 1999. *Accounting Recognition of Human Capital Assets*
<http://panopticon.csustan.edu/cpa99/html/newman.html>
- Sveiby, Karl-Erik, 2001. *Methods for Measuring Intangible Assets*
<http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>

VIRI

AJPES

Bilance stanja in izkazi uspeha izbranega podjetja za leto 2001, 2002 in 2003.

Ekonomski inštitut Fakultete za management.

iBON

Interni viri podjetja

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

Pri mentorstvu sodeloval:

mag. Matjaž Novak

KOPER, 2005

ALEŠ PRIMOŽIČ

POVZETEK

Za novo ekonomijo pogosto uporabljamo izraz ekonomija znanja. Izvirajoč iz industrijske dobe se ta nova ekonomija razlikuje po velikih sredstvih podjetij, ki se nahajajo v glavi zaposlenega in ne v opredmetenih sredstvih podjetij. Klasično računovodstvo danes ne zna ovrednotiti neopredmetenih sredstev kot so sposobnost in znanje zaposlenega, hkrati pa vsako naložbo v povečanje in intelektualni razvoj človeških virov opredeljuje le kot strošek. V diplomski nalogi je predstavljen problem pomembnosti računovodstva človeških zmožnosti za resničnost bilanc ter vrednotenje intelektualnega premoženja izbranega podjetja z uporabo treh denarnih modelov: modelom diskontiranih plač, modelom izračunane neopredmetene vrednosti in z izvirnim dinamičnim model vrednotenja človeških zmožnosti.

Ključne besede: računovodstvo, človeške zmožnosti, vrednotenje, intelektualno premoženje, neopredmetena sredstva

ABSTRACT

The new economy is often called the knowledge economy. Emerging from an industrial age, this new economy distinguishes itself by a large amount of the value of the company residing in the head of the employee instead of in the tangible assets of the company. Current accounting is not able to place value on such intangible assets as employee capabilities and knowledge and views every expenditure related to the improvement and intellectual development of human resources as an expense. This thesis presents a problem of importance of human resources accounting for the reality of balance-sheets, with evaluation of intellectual assets in a selected company using three monetary models: Discounted Wages and Salaries model, Calculated Intangible Value model and the original Dynamic model.

Key words: accounting, human resources, valuation, intellectual assets, intangible assets

UDK 658.3 : 65.011 / 012 (043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Človeške zmožnosti	3
2.1	Pomen človeških zmožnosti	3
2.2	Človeške zmožnosti v ožjem in širšem smislu	4
2.2.1	Človeške zmožnosti v ožjem smislu	4
2.2.2	Človeške zmožnosti v širšem smislu	5
3	Računovodstvo človeških zmožnosti	7
3.1	Pomen računovodstva človeških zmožnosti	7
3.2	Razlogi za in proti vključevanju vrednosti človeških zmožnosti v računovodske izkaze	8
3.3	Vrednotenje zaposlenih	9
3.3.1	Nedenarno vrednotenje zaposlenih z modeli	9
3.3.2	Denarno vrednotenje zaposlenih z modeli	11
4	Predstavitev podjetja	15
5	Izbrani modeli za vrednotenje zaposlenih	17
5.1	Model izračunane neopredmetene vrednosti	17
5.2	Model diskontiranih plač	19
5.3	Dinamični model vrednotenja zaposlenih	23
5.3.1	Nabavna vrednost zaposlenega	23
5.3.2	Naložbe v zaposlenega	25
5.3.3	Popravek vrednosti zaposlenega	27
5.3.4	Končne vrednosti zaposlenih kot posameznikov in kot celote	29
6	Predstavitev in analiza rezultatov	33
6.1	Predstavitev rezultatov	33
6.2	Analiza rezultatov	34
6.2.1	Rezultati modela izračunane neopredmetene vrednosti	34
6.2.2	Rezultati modela diskontiranih plač	35
6.2.3	Rezultati dinamičnega modela	36
7	Sklep	37
	Literatura	38
	Viri	39

KAZALO TABEL

Tabela 4.1 Končna bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisoč SIT	16
Tabela 5.1 Donosnost sredstev podjetja	17
Tabela 5.2 Stopnja donosnosti sredstev za panogo	18
Tabela 5.3 Izračun povprečne stopnje donosnosti sredstev v podjetju.....	21
Tabela 5.4 Rezultati izračuna po modelu diskontiranih plač.....	22
Tabela 5.5 Izračun nabavne vrednosti zaposlenega.....	24
Tabela 5.6 Razdelitev naložb med zaposlene.....	27
Tabela 5.7 Primer izračuna vrednosti zaposlenega	29
Tabela 5.8 Vrednost zaposlenih kot posameznikov	30
Tabela 6.1 Predstavitev rezultatov vrednotenja po modelih.....	33