

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga
VREDNOTENJE INTELEKTUALNEGA PREMOŽENJA
IZBRANEGA PODJETJA

Mentor:

izr. prof. dr. Franko Milost

KOPER, 2005

TAMARA RISTIĆ

POVZETEK

Diplomska naloga predstavlja problem vrednotenja intelektualnega premoženja v podjetju. Intelektualno premoženje ni le ocena znanja ljudi, ki delajo za podjetje, ampak predvsem zmožnost, da se to znanje izkoristi. Šele takrat namreč dobi pravo vrednost. Pri vrednotenju intelektualnega premoženja sem uporabila tri različne denarne modele: model diskontiranih plač, model izračunane neopredmetene vrednosti in dinamični (izvirni) model vrednotenja človeških zmožnosti. Vrednost zaposlenih praviloma ni izkazana med sredstvi, kar neugodno vpliva na realnost računovodskih izkazov in z modeli vrednotenja, predstavljenimi v diplomski nalogi, sem dokazala pozitivne posledice vključevanja vrednosti zaposlenih v bilanco podjetja.

Ključne besede: intelektualno premoženje, vrednotenje, računovodstvo človeških zmožnosti, računovodstvo

ABSTRACT

This thesis presents a problem of evaluating intellectual assets in a company. Intellectual assets are not just an estimation of people's knowledge, who work for the company, but above all a chance for that knowledge to be used. Only then it gets its true value. In the evaluation of intellectual assets process I used three different monetary models: Discounted Wages and Salaries model, Calculated Intangible Value model and the Dynamic (original) model of Evaluation of Human Resources. Value of employees is usually not shown among assets, which has a negative influence on the accounts and with models of evaluation, presented in this thesis, I have proven positive implications of including the employee value into the balance sheet of the company.

Key words: intellectual assets, evaluation, human resources accounting, accounting

VSEBINA

1 Uvod	1
2 Zaposleni kot prvina poslovnega procesa	3
2.1 Pojem zaposlenih kot prvine poslovnega procesa	3
2.2 Znanje - temelj konkurenčne prednosti podjetja	3
2.3 Ovrednotenje zaposlenih kot nujni korak za upravljanje s premoženjem podjetja	4
2.4 Razlogi za in proti vključevanju vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze	5
3 Metode vrednotenja zaposlenih	7
3.1 Modeli nedenarnega vrednotenja zaposlenih	7
3.2 Modeli denarnega vrednotenja zaposlenih	8
4 Predstavitev podjetja	<u>11</u>
4.1 Splošni podatki o podjetju	11
4.2 Osnovna dejavnost podjetja	11
4.3 Klasična bilanca stanja podjetja in bilanca stanja z uporabo računovodstva človeških zmožnosti	11
5 Trije različni modeli za ugotovitev vrednosti zaposlenih	14
5.1 Model diskontiranih plač	14
5.2 Model izračunane neopredmetene vrednosti	17
5.3 Dinamični model vrednotenja človeških zmožnosti (izvirni model).....	20
5.3.1 Nabavna vrednost zaposlenega.....	20
5.3.2 Vrednost naložb v zaposlenega	21
5.3.3 Popravek vrednosti zaposlenega.....	22
5.3.4. Vrednotenje zaposlenih kot celote.....	23
5.3.5 Primer izračuna vrednosti zaposlenega izbranega podjetja.....	24
6 Analiza rezultatov vrednotenja zaposlenih z uporabo posameznih modelov	29
6.1 Delež vrednosti zaposlenih v primerjavi z vrednostjo celotnih sredstev podjetja	29
7 Sklep	32
Literatura	33
<u>Viri</u>	<u>34</u>

TABELE

Tabela 4.1 Začetna bilanca stanja podjetja na dan 1.1.2003, v tisočih tolarjih	12
Tabela 4.2 Končna bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih	13
Tabela 5.1 Izračun vrednosti zaposlenih po modelu diskontiranih plač, za leto 2003 v tolarjih.....	15
Tabela 5.2 Vrednosti poprečne stopnje donosnosti sredstev podjetja (v %).....	16
Tabela 5.3 Izračun poprečne stopnje donosnosti sredstev v narodnem gospodarstvu (v %)	16
Tabela 5.4 Izračun vrednosti zaposlenih pri različnih diskontnih stopnjah	17
Tabela 5.5 Izračun vrednosti zaposlenih podjetja po modelu neopredmetene vrednosti, v tisočih tolarjih.....	18
Tabela 5.6 Vrednosti izračuna popravka nabavne vrednosti in popravka vrednosti naložb v zaposlene v podjetju za leto 2003, v tolarjih	27
Tabela 5.7 Vrednosti izračuna končne vrednosti zaposlenih za leto 2003, v tolarjih	28
Tabela 6.1 Bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih.....	29
Tabela 6.2 Bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih.....	30
Tabela 6.3 Bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih.....	31

1 UVOD

Znanje je že od nekdaj zelo pomembno za konkurenčnost in uspešnost podjetja, a doslej ni potrebovalo eksplicitnega upravljanja. Znanje je bilo vitalna sestavina, ki pa ga ni bilo treba upravljati: nastajalo in pretakalo se je spontano, neformalno, v obsegu in na način, ki je zagotavljal konkurenčno prednost ali vsaj izenačenost s tekmeci na trgu. Posledično znanje ni bilo predmet pozornosti podjetij. Zato postaja intelektualno premoženje, kar je tudi predmet preučevanja te diplomske naloge, eden najpomembnejših dejavnikov.

Upravljanje intelektualnega premoženja je splet dejavnosti, ki podjetju lahko zagotovi konkurenčno prednost. To so opredeljevanje znanjskih ciljev; ugotavljanje stanja znanja; pridobivanje in razvijanje znanja; njegovo prenašanje, uporabljanje in ohranjanje; nenazadnje tudi merjenje ter vrednotenje znanja, ki nam pokaže, koliko so se naložbe v znanje in njegovo upravljanje splačale ter kakšen je njihov ekonomski oziroma finančni učinek.

Za nobeno organizacijo ni lahko ustvariti in obdržati konkurenčne prednosti v današnjem svetu. Za zagotovitev konkurenčnosti v tem spreminjajočem toda globalnem okolju je nujna skupna obveza k svetovni odličnosti in kakovosti v vseh pogledih poslovnega ciklusa organizacije. Področje, kjer podjetje lahko največ prispeva k svoji konkurenčnosti, je skozi odličnost svojih zaposlenih. Kljub industriji, so ljudje tisti, ki delajo spremembe (www.shlgroup.com, 2004).

Računovodski standardi imajo mačehovski odnos do znanjskih sredstev in jih praviloma, z izjemo intelektualne lastnine, ne obravnavajo kot sredstva, čeprav njihova poslovna koristnost traja praviloma več let. Pri nas pojma in problematike intelektualnega premoženja v bistvu še ne poznamo dovolj. Zato je cilj diplomske naloge raziskati področje in literaturo o metodah vrednotenja intelektualnega premoženja, predstaviti nekatera orodja in metodologije za vrednotenje zaposlenih, primerjati rezultate vrednotenja intelektualnega premoženja preko treh različnih modelov, predstaviti le-te ter njihove prednosti in slabosti. Temu sledi analiza rezultatov.

Vsebino diplomske naloge sestavlja šest poglavij. V uvodu je podana dispozicija diplomske naloge, opredeljen je predmet preučevanja in cilji, ki jih z nalogo želim doseči. V drugem poglavju je opisan pojem zaposlenih kot prvine poslovnega procesa, kot dejavnike konkurenčne prednosti podjetij, nujnost ugotavljanja vrednosti zaposlenih ter razlogi za in proti vključevanju vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze. V tretjem poglavju so predstavljene denarne in nedenarne metode vrednotenja zaposlenih. V četrtem poglavju sledi kratek opis izbranega podjetja, ki je sodelovalo pri izdelavi diplomske naloge. Peto poglavje govori o ugotavljanju vrednosti zaposlenih po modelu diskontiranih plač, modelu izračunane neopredmetene vrednosti in dinamičnem

(izvirnem) modelu vrednotenja človeških zmožnosti. Kot zadnje sledi analiza dobljenih rezultatov ugotovitev vrednosti zaposlenih po predhodno omenjenih modelih. V zaključku so podani sklep, seznam uporabljenih virov in literature iz katerih je povzet teoretični del diplomske naloge.

2 ZAPOSLENI KOT PRVINA POSLOVNEGA PROCESA

2.1 Pojem zaposlenih kot prvine poslovnega procesa

Za potek poslovnega procesa potrebuje podjetje štiri prvine:

- delovna sredstva,
- predmete dela,
- storitve in
- zaposlene (človeške zmožnosti).

Če je kadrovska služba nekoč zagovarjala predvsem zniževanje stroškov na račun zaposlenih, spodbujala idejo, da je treba v najkrajšem času narediti kar največ, in bila predvsem administrativno telo, je v tem tisočletju, ki je zaznamovano z novo ekonomijo, globalnim poslovanjem in novimi načini dela, prevzela drugačno nalogo. Pomembne so postale kultura in vrednote znotraj organizacije, zavedanje vrednosti svojih zaposlenih in iskanje ter spodbujanje njihovih sposobnosti, njihov osebni razvoj ter spoštovanje novih zamisli.

Delovna sredstva se v poslovnem procesu trošijo, rezultat so uporabni izdelki ali storitve. Služijo proizvodnji, preoblikovanju, transportu, skladiščenju, za podjetje pa predstavljajo strošek. V bilanci stanja so med sredstvi izkazana po neodpisani vrednosti, ki je pozitivna razlika med nabavno vrednostjo in popravkom vrednosti.

Med predmete dela spadajo surovine, materiali, polproizvodi, deli in energija. Imajo strošek materiala (neposredno merljiv) in v poslovnem procesu prenehajo obstajati. Predmeti dela so med sredstvi izkazani po nabavni vrednosti.

Storitve nimajo lastne materialne oblike. Poznamo sprotne storitve, ki so porabljene v trenutku, ko so opravljene in dolgoročne storitve, ki se porabljajo daljše obdobje. Vrednost dolgoročnih storitev je pogosto izkazana med sredstvi.

Zaposleni so potrebni, da se delovni proces sploh lahko izvede. So pomembna prvina poslovnega procesa vendar, za razliko od ostalih prvin, človeške zmožnosti praviloma niso vrednostno izražene, to je niso izkazane med sredstvi v aktivni klasične bilance stanja.

Obstaja pa tudi določena sorodnost med vsemi prvinami poslovnega procesa. Vse so potrebne za delovanje podjetja in prisotnost vseh prvin v poslovnem procesu je povezana s stroški, kar pomeni, da je fizične potroške prvin vedno mogoče vrednostno izraziti (Milost 2001, 7).

2.2 Znanje - temelj konkurenčne prednosti podjetja

Tako kot merjenje telesne temperature ne zagotavlja temeljitega vpogleda v zdravje bolnika, tudi kratkoročni finančni rezultati niso merilo dolgoročnega uspeha organizacij.

Merilni instrumenti podjetij naj bi zato danes obsegali več kvalitativnih in nefinančnih orodij, ki ustvarjajo zunanji pritisk na spreminjanje notranjih razmer. Tako v ospredje prodira spoznanje, da vir konkurenčne prednosti podjetij niso več samo dober izdelek, tehnologija, dostop do trgov in podobno, temveč tudi znanje zaposlenih (www.dialogos.si, 2004).

Ob določanju intelektualnega premoženja kot znanja, ki ustvari vrednost ali znanja, ki se ga lahko spremeni v dobiček, lahko domnevamo, da ne moremo vsega znanja označiti kot intelektualno premoženje. Intelektualno premoženje moramo razumeti kot selektivno, bistveno in strateško znanje, ki je tesno povezano z generacijo dobička ali vrednosti. Iz tega izhaja, da je intelektualno premoženje znanjsko sredstvo ali intelektualno sredstvo, ki se ga lahko spremeni v vrednost (Viedma, 2004).

Številni avtorji utemeljujejo in zagovarjajo metodo, da je intelektualno premoženje neotipljiva vrednost podjetja, ki je razlika med knjigovodsko in tržno vrednostjo podjetja. Gre za dokaj preprosto metodo, ki pa ne vključuje vseh dimenzij.

Drugi pravijo, da je znanje, ki ga je mogoče spremeniti v zmožnosti za ustvarjanje koristi in vrednosti. Pri merjenju znanja pa je odločilen izbor pravih kazalnikov. Najbolj znani so Skandiin Navigator intelektualnega kapitala (*intellectual capital navigator*), Sveibyjev monitor neopredmetenih sredstev (*intangible assets monitor*) in Kaplan-Nortonov uravnovešeni točkovnik (*balanced scorecard*) (Sušnik, 2001).

Znanje zaposlenih predstavlja intelektualno premoženje, ki ga delimo na individualno in na skupinsko premoženje. V navezi z drugimi pojavnimi oblikami finančnega kapitala omogoča intelektualno premoženje izjemne razvojne dosežke, če je seveda za to primerno okolje. Znanje je intelektualno premoženje zato ima kot vsako drugo premoženje na trgu tudi svojo ceno, ob predpostavki da trg za tovrstno premoženje sploh obstaja. V okolju neprostovoljnega razporejanja kadrov in s tem njihovega premoženja ne moremo sploh govoriti o trgu znanja (Nemec, 2002).

Poznamo osem pokazateljev znanja, ki predstavljajo ključne vzvode za doseganje konkurenčne prednosti. Ti pokazatelji so oblikovanje kulture podjetja na osnovi znanja, razvijanje znanja zaposlenih pod vodstvom višje uprave, dobava izdelkov oziroma rešitev, temelječih na znanju, povečevanje poslovnega intelektualnega premoženja, oblikovanje okolja za sodelovalno deljenje znanja, oblikovanje učeče se organizacije, dobava vrednosti na osnovi znanja kupcev in preoblikovanje znanja podjetja v delniško vrednost (www.revijakapital.com, 2003).

2.3 Ovrednotenje zaposlenih kot nujni korak za upravljanje s premoženjem podjetja

Če nimamo ovrednotenega intelektualnega premoženja, ne vemo kolikšna je vrednost sredstev podjetja. Ovrednotenje zaposlenih (to je intelektualnega premoženja) podjetja pa je nujni korak za razumno upravljanje s premoženjem podjetja. Ljudje so

mobilni, subjektivni, spremenljivi - kar je hudo daleč od računovodskih idealov kapitala in jih zato tudi ne "spustijo" v bilance drugače kot strošek. Vendar zaposleni nesporno dodajajo vrednost in zato sodijo v kategorijo premoženja.

Idealnega trga, kjer bi se cena intelektualnega premoženja oblikovala le v skladu s funkcijo ponudbe in povpraševanja ni, ampak so trgi bolj ali manj svobodni oziroma regulirani tudi z drugimi dejavniki, ki vplivajo na oblikovanje cene znanja. Dejavniki, ki oblikujejo ceno znanja oziroma intelektualnega premoženja so predvsem sledeči (Nemec, 2002):

- Povpraševanje po znanju.
- Ponudba znanja.
- Velikost trga znanja.
- Omejitve trga znanja (jezikovne, priznavanje diplom,..).
- Mobilnost nosilcev znanja.
- Nivo BDP.
- Gospodarska rast in pričakovanja.
- Naklonjenost okolja za pridobivanje znanja.
- Kvaliteta izobraževalnega procesa.
- Nagrajevanje znanja.
- Drugi dejavniki.

Enotne definicije za merjenje intelektualnega premoženja še ni. Saj le-to ni pravno zaščiteno kot intelektualna lastnina in zato ni standardna knjigovodska kategorija.

Kako meriti talentirane delavce, jasnost vizij in strategij? Zakaj sploh meriti intelektualno premoženje? Če želimo resneje preučevati intelektualno premoženje, ga moramo sprva enotno opredeliti, sprejeti nekakšne računovodske standarde in definicije, da bo s tem zagotovljena primerljivost med podjetji in državami (Kop, 2001).

Dejstvo je, da izkazovanje intelektualnega premoženja zahteva invencijo novih finančnih in poslovno računovodskih konceptov ter tehnik. Pri merjenju intelektualnega premoženja je treba opozoriti na dejstvo, da pri tem ne gre za merjenje in opazovanje enkratnega trenutnega stanja intelektualnega premoženja, temveč je potrebno upoštevati predhodne in tudi nadaljnje učinke intelektualnega premoženja.

2.4 Razlogi za in proti vključevanju vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze

Pogosto slišimo frazo: Ljudje so naše največje premoženje, v resnici pa mnogi ravnajo, kot da gre zgolj za strošek na dveh nogah, ki ga lahko zlahka pogrešamo! Starosta sodobnega managementa Peter Drucker pravi, da gre za premoženje, ki ga slabo razumemo, še slabše merimo in najslabše upravljamo!

Za poslovno odločanje danes je nujno ravnovesje med stroški in vrednostjo. Managerji so in bodo obremenjeni s številkami, zato je potrebno pri tem razumeti, da ni pomembno samo tisto, kar je rezultat nekega poslovnega procesa, ne da bi pri tem razumeli vzvode, ki krmilijo procese, ki vodijo k tem rezultatom (Gruban, 2004).

Nekaj najpomembnejših razlogov za neposredno vključevanje zaposlenih v računovodske izkaze, po navedbah dr. Franka Milosta, najdemo v knjigi Računovodstvo človeških zmožnosti (Milost 2001, 13):

- dejstvo, da je vzpostavitev računovodstva človeških zmožnosti povezana z določenimi težavami, še ne sme biti razlog za zavrnitev tega koncepta,
- v zaposlene je treba vlagati na enak način kot to velja za druga sredstva,
- zaposleni so prenosljivi posredno, to je v obliki proizvedenih poslovnih učinkov kot rezultata vloženih delovnih naporov,
- dokazi o tem, da bi informacije o zaposlenih zmedle uporabnike računovodskih izkazov ali, da bi bile te nehumane, ne obstajajo; nekatere motivacijske teorije zelo priporočajo sporočanje teh podatkov,
- vrednotenje zaposlenih je resda lahko subjektivno, vendar pa je tudi na ta način določena vrednost boljša od možnosti, da njihova vrednost ni poznana,
- praktična uporaba pristopa računovodstva človeških zmožnosti je sicer lahko povezana z določenimi stroški, vendar pa je mogoče pričakovati tudi njene pozitivne učinke.

Razlogi, ki govore proti neposrednemu vključevanju vrednosti zaposlenih so zlasti:

- pomembna značilnost sredstev je, da so last nekoga in da so prenosljiva; zaposleni ne izpolnjujejo kriterija lastništva in niso prosto prenosljivi kot druga sredstva,
- vključevanje zaposlenih v računovodske izkaze bi negativno vplivalo na njihovo moralo,
- ocenjevanje vrednosti zaposlenih je povsem subjektivno; ocenjeno vrednost je praktično nemogoče preveriti; težko je tudi oceniti bodoče koristi, ki so povezane z njimi,
- informacije o zaposlenih v računovodskih izkazih bi uporabnike le-teh zmedle; uporabniki ne poznajo standardov vrednotenja zaposlenih oziroma z vrednotenjem nimajo izkušenj,
- računovodstvo mora najprej poiskati odgovore na druge, bolj pereče in aktualnejše probleme.

Glede obravnavanja zaposlenih med sredstvi obstajajo različna mnenja, ki so zelo odvisna od samega pojmovanja sredstev. Računovodstvo človeških zmožnosti obravnava zaposlene kot premoženje, za razliko od klasičnega računovodstva, ki pa jih obravnava le kot strošek.

3 METODE VREDNOTENJA ZAPOSLENIH

Pri vrednotenju zaposlenih se računovodstvo človeških zmožnosti poslužuje nedenarnih in denarnih meril. Tako nedenarna kot denarna merila so namenjena vrednotenju zaposlenih kot posameznikov in zaposlenih kot celote (Milost 2001, 89).

3.1 Modeli nedenarnega vrednotenja zaposlenih

MICHIGANSKI MODEL

Raziskovalci Inštituta za družbene raziskave so oblikovali model (znan tudi kot Likertov model), ki opredeljuje spremenljivke, ki naj bi vplivale na učinkovitost ljudi v organizaciji in s tem na uspešnost delovanja organizacije kot celote. To so vzročne spremenljivke, ki vplivajo na stanje človeške organizacije (organizacijska struktura in poslovodsko obnašanje), izvedbene spremenljivke (komunikacija, motivacija, kontrola) ter posledične spremenljivke, ki predstavljajo želene izločke organizacije (visoka produktivnost, finančna uspešnost, zadovoljstvo zaposlenih). Gre za model, ki je namenjen posrednemu ugotavljanju vrednosti zaposlenih v organizaciji in ne omogoča ugotavljanja njihove izhodiščne vrednosti, pač pa zaznava le spremembe vrednosti, kot posledico sprememb v organizacijski klimi (Milost 2001, 93).

FLAMHOLZOV MODEL

Avtor je model oblikoval z vidika posameznika, sestavljajo ga vedenjske in ekonomske spremenljivke ter temelji na podmeni, da je vrednost posameznika za organizacijo rezultat dveh soodvisnih spremenljivk (Milost 2001, 94):

- pogojne vrednosti posameznika (sedanja vrednost bodočih storitev) in
- verjetnosti, da posameznik ne bo zapustil organizacije.

OGANOV MODEL

Model je kombiniran, vsebuje tako nedenarna kot denarna merila, in je namenjen vrednotenju zaposlenih v tistih storitvenih podjetjih, katerih cene niso tržno določene. Osnovna zamisel modela je izmeriti višino dolgoročne koristi, ki jo ima zaposleni od podjetja in ta korist je opredeljena na osnovi dveh dejavnikov:

- neposredne koristi zaposlenega od njegove zaposlitve (seštevek vseh pričakovanih koristi od njegove zaposlitve) in

- gotovosti njegove zaposlitve (stopnja verjetnosti, da bo zaposlitev trajna). Vrednost zaposlenega za podjetje je zmnožek obeh dejavnikov (Milost 2001, 96).

3.2 Modeli denarnega vrednotenja zaposlenih

MODEL "NENABAVLJENEGA" DOBREGA IMENA

Hermanson je bil pionir na področju vrednotenja zaposlenih, ko je leta 1964 prvi predstavil omenjeni model. Model je osnovan na podmeni, da lahko razliko v uspešnosti med posameznimi podjetji pripišemo kvaliteti njihovih zaposlenih. Koncept temelji na načelih objektivnosti in dokazljivosti, zato so pri osnovi za izračun vrednosti zaposlenih upoštevani le podatki iz preteklosti. Vseeno pa ima model dve pomembni slabosti (Milost 2001, 101):

- model priznava vrednosti zaposlenih le v primeru, ko stopnja donosnosti sredstev podjetja presega poprečno stopnjo donosnosti v panogi,
- pri vrednotenju zaposlenih model upošteva le podatke iz prejšnjih računskih obdobj.

MODEL KORIGIRANE SEDANJE VREDNOSTI

Ta model je ravno tako predstavil Hermanson, ni pa bilo namenjen vrednotenju zaposlenih za notranje, temveč za zunanje uporabnike računovodskih informacij, zlasti za delničarje. Temelji na sedanji vrednosti prihodnjih plač zaposlenih, korigirani za koeficient uspešnosti njihovega dela, ki služi kot merilo vrednosti zaposlenih. Model ima nekatere slabosti, ki so zlasti posledica subjektivnosti pri določanju vrednosti posameznih spremenljivk (Milost 2001, 103).

MODEL KAPITALIZACIJE ZGODOVINSKIH STROŠKOV

Razvil ga je Resis Likert leta 1967 ter temelji na kapitalizaciji (preračunu) vseh stroškov, povezanih z usposabljanjem zaposlenega, da lahko le-ta opravlja svoje delo. Kapitalizirani zgodovinski stroški zaposlenega so seštevek stroškov pridobitve zaposlenega in stroškov njegovega usposabljanja. Prve stroške sestavljajo stroški razpisa delovnega mesta ter izbire, najetja in namestitve zaposlenega. Stroške usposabljanja pa 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 primernejša osnova za poslovno odločanje, namesto zgodovinskih stroškov, bi lahko bili predračunani stroški oziroma kombinacija predračunanih in zgodovinskih stroškov (Milost 2001, 105).

MODEL NADOMESTITVENIH STROŠKOV

Razvije ga Flamholz leta 1973, ko loči dva koncepta nadomestitvenih stroškov, in sicer posamične in pozicijske nadomestitvene stroške. Posamični so opredeljeni kot sedanja žrtev potrebna, da lahko nadomestimo posameznika z določenimi delovnimi sposobnostmi z nekom oziroma nečem drugim z istimi delovnimi sposobnostmi. Pozicijske pa sestavljajo stroški pridobitve zaposlenega, stroški njegovega usposabljanja in stroški odhoda zaposlenega. Uporabnost modela je omejena, ker je zahtevana primerjava višine stroškov zaposlenega z nekom (nečem) drugim in oceno verjetnosti, da bo nek drugi zaposleni (oziroma oprema) opravil isto delo (Milost 2001, 107).

MODEL OPORTUNITETNIH STROŠKOV

Leta 1967 sta ga razvila Hekimian in Jones. Osnova so oportunitetni stroški zaposlenega, ki predstavljajo vrednost zaposlenega v primeru njegove alternativne uporabe. Le-ti stroški so opredeljeni kot stroški izgubljene koristi v primeru, da zaposleni opravlja neko drugo opravilo oziroma kot stroški pridobitve potrebnega zaposlenega. Sicer pa je slabost modela ta, da ne upošteva možnosti pridobitve določenih delovnih sposobnosti z zaposlitvijo ljudi izven podjetja (Milost 2001, 108).

MODEL DISKONTIRANIH PLAČ

Razvila sta ga Lev in Schwartz leta 1971. Model opredeljuje vrednost zaposlenih kot sedanjo vrednost predvidenih (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 poprečno stopnjo donosnosti v narodnem gospodarstvu. Model ima tudi nekatere slabosti, kot so (Milost 2001, 111):

- ne upošteva možnosti, da bi zaposleni, razen v primeru smrti oziroma ob njegovi upokojitvi, zapustil podjetje,
- v času celotne delovne dobe zaposlenega, ne dopušča možnosti njegovega prehoda na novo delovno mesto.

Model sem podrobneje ter v praktični uporabi predstavila v poglavju 5.1.

Poznamo še druge klasične modele denarnega vrednotenja zaposlenih, ki so lahko dobra osnova pri vrednotenju zaposlenih: Morsejev model, Auerbachov in Sadanov model, Jaggijev in Lauov model.

MODEL RAZMERJA MED TRŽNO IN KNJIGOVODSKO VREDNOSTJO

Po pojmovanju modela je vrednost neopredmetenih oziroma intelektualnih sredstev v podjetju razlika med njegovo tržno in knjigovodsko vrednostjo. Prednost modela je predvsem njegova preprostost, vseeno pa ima tudi nekaj slabosti (Milost 2001, 114):

- zanemarija zunanje dejavnike, ki vplivajo na tržno vrednost podjetja (okoliščine ponudbe, splošna občutljivost trga kapitala in informacije, ki določajo zaznavanje vlagateljev o možnosti podjetja za uspešno poslovanje),
- namenjen je le ugotavljanju vrednosti dela sredstev podjetja (intelektualnega premoženja), ne pa podjetja kot celote,
- knjigovodska vrednost podjetij je odvisna od vrednotenja posameznih ekonomskih kategorij.

MODEL Q

Oblikoval ga je James Tobin, kot metodo napovedovanja naložbenega obnašanja. Za napovedovanje uporablja nadomestitveno vrednost sredstev podjetja, neodvisno od obrestnih mer, kjer je "Q" opredeljen kot razmerje med tržno vrednostjo in nadomestitveno vrednostjo sredstev podjetja. Če je vrednost "q" manjša od ena pomeni, da je vrednost sredstev podjetja manjša od izdatkov, povezanih z njihovo nadomestitvijo in ne moremo pričakovati, da bo podjetje še vlagalo v pridobivanje takih sredstev. Večja vrednost "q" pa pomeni, da bo podjetje pridobilo več takšnih sredstev.

V primerjavi s prejšnjim modelom ima model "q" prednost, ker je vrednost "q" neodvisna od politike obračunavanja amortizacije. Ima pa tudi podobno slabost, kot prejšnji model, ker je vrednost "q" pod vplivom zunanjih spremenljivk, ki vplivajo na tržno vrednost podjetja (Milost, 2001, 115).

MODEL IZRAČUNANE NEOPREDMETENE VREDNOSTI

Nastal je oblikovala raziskava NCI. Raziskava je temeljila na podmeni, da je tržna vrednost podjetja odraz njegovih opredmetenih in neopredmetenih sredstev. Vrednost slednjih so skušali ugotoviti na način, ki se uporablja tudi pri vrednotenju blagovnih znamk. Model daje možnost primerjave znotraj panoge in med panogami, na podlagi primerjav revidiranih računovodskih izkazov podjetij. Pojavita pa se tudi dve slabosti (Milost 2001, 116):

- pri izračunu neopredmetene vrednosti je kot podlaga za določanje presežka donosa uporabljen poprečni donos na sredstva v panogi,
- čista sedanja vrednost neopredmetenih sredstev je zelo odvisna od stroškov kapitala, ki nastopajo v vlogi obrestne mere.

4 PREDSTAVITEV PODJETJA

Podjetje, obravnavano v diplomskem delu, razvija ponudbe turističnih storitev najvišje kakovosti. V okviru podjetja se razvijajo trije turistični produkti oziroma programi.

4.1 Splošni podatki o podjetju

- Pravni status: delniška družba d.d..
- Deluje od: 1999.
- Znesek kapitala: 304.388.000,00 SIT.
- Število zaposlenih: 94.
- Šifra dejavnosti: I 63.300 Potovalne agencije in organizatorji potovanj; s turizmom povezane dejavnosti.

4.2 Osnovna dejavnost podjetja

- storitve golfa in kampa,
- nudenje ostalih nočitvenih in gostinskih storitev,
- trgovino na drobno s športno opremo.

4.3 Klasična bilanca stanja podjetja in bilanca stanja z uporabo računovodstva človeških zmožnosti

S pomočjo prve tabele, na naslednji strani, je prikazana bilanca stanja podjetja v obdobju od 1.1.2003 do 31.12.2003. V drugi tabeli pa lahko vidimo spremembe v tej bilanci, če v njo vključimo računovodstvo človeških zmožnosti upoštevajoč naložbe v zaposlene, za to obdobje, v višini 180.000.000 SIT, kot vrednost naložb v neopredmetena dolgoročna sredstva.

Tabela 4.1 Začetna bilanca stanja podjetja na dan 1.1.2003, v tisočih tolarjih

Postavka	Klasični pristop	Računovodstvo človeških zmožnosti
SREDSTVA	1.631.989	1.631.989
A. STALNA SREDSTVA	1.475.939	1.475.939
I. Neopredmetena dolgoročna sredstva	-	-
II. Opredmetena osnovna sredstva	1.457.648	1.457.648
III. Dolgoročne finančne naložbe	15.472	15.472
B. GIBLJIVA SREDSTVA	156.050	156.050
OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	1.631.989	1.631.989
A. KAPITAL	1.505.137	1.505.137
B. DOLGOVI	112.477	112.477

Vir: Bilanca stanja podjetja za leto 2003, lastna priprava.

Vrednost naložb v zaposlene je bila v letu 2003 izkazana v višini 180.000.000 SIT, ocenjena doba koristnosti pa štiri leta. Kot že prej omenjeno, gre za vrednost naložb v neopredmetena dolgoročna sredstva in, če vzamemo v ozir vse naštetu, sledi končna bilanca stanja.

Tabela 4.2 Končna bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih

Postavka	Klasični pristop	Računovodstvo človeških zmožnosti
SREDSTVA	1.631.989	1.761.989
A. STALNA SREDSTVA	1.475.939	1.605.939
I. Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	130.000
2. Naložbe v zaposlene	-	130.000
- nabavna vrednost naložb v zaposlene	180.000	180.000
- popravek vrednosti naložb v zaposlene	-180.000	-50.000
II. Opredmetena osnovna sredstva	1.457.648	1.457.648
III. Dolgoročne finančne naložbe	15.472	15.472
B. GIBLJIVA SREDSTVA	156.050	156.050
OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	1.631.989	1.761.989
A. KAPITAL	1.505.137	1.635.137
B. DOLGOVI	112.477	112.477

Vir: Bilanca stanja podjetja za leto 2003, lastna priprava

Kot je že razvidno iz tabele, je med obema pristopoma kar precejšnja razlika v vrednosti sredstev in kapitala.

Računovodstvo človeških zmožnosti obravnava zaposlene kot premoženje, klasično računovodstvo pa obravnava naložbe v zaposlene kot strošek. Zato njihova vrednost že ob nastanku povečuje stroške obračunskega obdobja v višini 180.000.000 SIT. Posledica tega je zmanjšanje stanja denarja v podjetju in s tem se tudi ni povečalo stanje kakega drugega sredstva ali se zmanjšali dolgovi podjetja. Vse to vodi k zmanjšanju premoženja podjetja.

Z uporabo računovodstva človeških zmožnosti se je vrednost sredstev in kapitala zmanjšala za 50.000.000 SIT, kar je enako popravku vrednosti naložb v zaposlene. Zaradi naložb v zaposlene se je zmanjšalo stanje denarja v podjetju v višini 180.000.000 SIT, vendar pa se je v isti višini povečala vrednost naložb v zaposlene.

Klasični pristop lastnikom podjetij omogoča izkazovanje manjše poslovne uspešnosti in s tem tudi nižjo davčno obremenitev, kar pojasnjuje izogibanje uporabe računovodstva človeških zmožnosti. Poznavanje različnih računovodskih rešitev pa je zelo pomembno, ker le-te različno vplivajo na premoženjsko stanje podjetja ter na njegovo uspešnost.

5 TRIJE RAZLIČNI MODELI ZA UGOTOVITEV VREDNOSTI ZAPOSLENIH

5.1 Model diskontiranih plač

Model opredeljuje vrednost zaposlenih kot sedanjo vrednost predvidenih (prihodnjih) plač zaposlenih, korigirano za koeficient uspešnosti njihovega dela. Namenjen je tako vrednotenju posameznika kot tudi skupine posameznikov oziroma vseh zaposlenih v podjetju. Avtorja torej menita, da je vrednost zaposlenega enaka sedanji vrednosti njegovih bodočih plač (Milost 2001, 112). Pri ugotavljanju te vrednosti se poslužujeta avtorja naslednjega 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

Ker je višina letne plače zaposlenega do njegove upokojitve znana šele ob upokojitvi in predstavljeni izraz ne upošteva možnosti smrti zaposlenega pred upokojitvijo, sta avtorja dopolnila izraz:

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

Pomen simbolov:

$I_{(t)}^*$ - višina predvidenih stroškov plač.

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

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

Vir: Milost 2001, 112

Pri praktični uporabi modela diskontiranih plač so osnovni podatki za izračun vrednosti zaposlenih, s pomočjo modela, letne bruto plače štirinajstih zaposlenih v izbranem podjetju, za leto 2003. Letna bruto plača posameznika vsebuje seštevek bruto plač in znesek dajatev na bruto plače, kot so prispevki in davek, ki jih plača podjetje. Izhodišče za izračun je, da so vsi redno zaposlenih in verjetnost, da nihče ne namerava zapustiti podjetja. Rezultati so prikazani v tabeli 5.1.

Tabela 5.1 Izračun vrednosti zaposlenih po modelu diskontiranih plač, za leto 2003 v tolarjih

Zaposleni	Letna plača	Starost zaposlenega	Število let do upokojitve	Verjetnost, da ostane v podjetju	Izračun vrednosti zaposlenih pri različnih diskontnih stopnjah		
					5%	10%	15%
1	3389018,4	47	14	1	33.546.676,28	24.965.839,34	19.400.353,18
2	3046921,2	43	17	1	34.351.191,46	24.441.040,84	18.425.222,30
3	2452755,6	42	18	1	28.671.699,74	20.116.059,46	15.030.402,61
4	2286525,6	51	4	1	8.107.906,60	7.247.978,49	6.527.981,11
5	174383,0	30	31	1	27.191.273,11	16.529.825,42	11.472.880,46
6	1731106,8	36	22	1	22.786.563,27	15.184.473,00	11.007.524,31
7	1794432,0	39	14	1	17.762.438,06	13.219.019,71	10.272.182,22
8	1718037,6	29	31	1	26.789.034,73	16.285.301,01	11.303.163,04
9	1574371,2	23	38	1	26.556.324,48	15.322.806,02	10.443.987,94
10	1907518,8	51	10	1	14.729.354,55	11.720.877,27	9.573.395,51
11	1469142,0	26	34	1	23.789.675,38	14.116.360,90	9.709.704,23
12	1697816,4	50	3	1	4.623.575,17	4.222.218,09	3.876.497,05
13	1393485,6	30	25	1	19.639.708,80	12.648.724,56	9.007.698,67
14	1179933,6	40	20	1	14.704.580,71	10.045.439,89	7.385.595,52
Vsota					303.250.002,34	206.065.963,99	153.436.588,16
Vsota x korekcijski faktor					377.546.252,9	256.552.125,2	191.028.552,3

Vir: Interni podatki podjetja, lastna priprava.

Iz evidence, ki sem jo imela na voljo, ni bilo razvidno kakšna je verjetnost, da bo zaposleni zapustil podjetje n let pred upokojitvijo, zato so vse verjetnosti enake ena. V tem primeru gre za "pričakovano pogojno vrednost zaposlenih", ki je uresničena le ob pogoju, da zaposleni, razen v primeru smrti ali ob upokojitvi, ne zapusti podjetja. Če bi bil znan primer, da je nekdo zapustil podjetje, bi potem vrednost verjetnosti tega posameznika, da zapusti podjetje, bila enaka nič. Namreč tudi model ne upošteva možnosti, da bi zaposleni, razen v primeru smrti ali ob upokojitvi, zapustil podjetje (Milost 2001, 113).

Vsoto, ki smo jo dobili (glej Tabela 5.1) ob izračunu vrednosti zaposlenih pri različnih diskontnih stopnjah, pomnožimo oziroma korigiramo s koeficientom uspešnosti dela. Koeficient je opredeljen kot razmerje med stopnjo donosnosti podjetja in povprečno stopnjo donosnosti v narodnem gospodarstvu. Če je stopnja donosnosti

podjetja večja od poprečne stopnje donosnosti v narodnem gospodarstvu, gre za pozitivno, v nasprotnem primeru pa za negativno korekcijo sedanje vrednosti predvidenih plač zaposlenih.

Vrednosti in izračun za poprečno stopnjo donosnosti podjetja in narodnega gospodarstva prikazujeta Tabela 5.2 in Tabela 5.3.

Tabela 5.2 Vrednosti poprečne stopnje donosnosti sredstev podjetja (v %)

Leto	Stopnja donosnosti sredstev podjetja
2001	32
2002	34
2003	40
Skupaj	106
Poprečje	35,33

Vir: Interni podatki podjetja za leto 2001, 2002, 2003, lastna priprava.

Tabela 5.3 Izračun poprečne stopnje donosnosti sredstev v narodnem gospodarstvu

Leto	Dobiček pred obdavčitvijo v SIT	Vrednost celotnih sredstev v SIT na dan 31.12.	Stopnja donosnosti sredstev v % (dobiček/vr.celotnih sredstev)
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, lastna priprava.

Poprečna donosnost sredstev podjetja za obdobje 2001-2003 je 35,33%.

Poprečne stopnje donosnosti sredstev v narodnem gospodarstvu za obdobje 2001-2003 je 1,44%.

S pomočjo obeh vrednosti izračunamo korekcijski faktor, kjer delimo donosnost sredstev podjetja z donosnostjo narodnega gospodarstva. Dobljeno vrednost pomnožimo z vsoto vrednosti zaposlenih, iz Tabele 5.1, pri posameznih diskontnih stopnjah.

Tabela 5.4 Izračun vrednosti zaposlenih pri različnih diskontnih stopnjah

Korekcijski faktor	$35,33\%/1,44\% = 1,245$
Vrednost zaposlenih pri diskontni stopnji 5 %	$303.250.002,34 \times 1,245 = 377.546.253$
Vrednost zaposlenih pri diskontni stopnji 10 %	$206.065.963,99 \times 1,245 = 256.552.125$
Vrednost zaposlenih pri diskontni stopnji 15 %	$153.436.588,16 \times 1,245 = 191.028.552$

Vir: Lastna priprava.

Končni izid je izračun vrednosti zaposlenih s pomočjo modela diskontiranih plač, pri različnih diskontnih stopnjah. Gre za vrednosti, ki bi zlahka našle svoje mesto v bilanci stanja, če bi podjetje koristilo pristop računovodstva človeških zmožnosti.

Iz samega izračuna je razvidno, da je donosnost sredstev podjetja večja od donosnosti sredstev v narodnem gospodarstvu, kar pomeni, da se podjetje lahko poslužuje uporabe modela diskontiranih plač za pomoč pri izračunu vrednosti zaposlenih. Sicer pa, kot že prej omenjeno, obstajajo nekatere slabosti modela. Njegova časovna dimenzija je usmerjena iz preteklosti v prihodnost, kar pomeni, da so pretekle plače merilo za prihodnje plače. Model zaposlenemu, v času celotne delovne dobe, ne dopušča možnosti napredovanja, saj velja predpostavka, da bo zaposleni do upokojitve ali svoje smrti opravljal isto delo. Takšno pričakovanje je nerealno, ker današnji delovni pogoji skorajda obvezujejo zaposlenega k dodatnemu izobraževanju in s tem izboljšanju svojih sposobnosti za zahtevnejše delovne naloge. Nerealno je pa tudi pričakovati, da zaposleni ne bo zapustil podjetja, razen ob upokojitvi ali v primeru smrti, ker obstaja veliko dejavnikov, ki lahko vplivajo na njegove odločitve.

5.2 Model izračunane neopredmetene vrednosti

Namenjen je v pomoč podjetjem, ki razpolagajo z majhnimi vrednostmi opredmetenih in velikimi vrednostmi neopredmetenih sredstev, saj imajo taka podjetja zelo omejene možnosti pri najemanju bančnih posojil. Model izhaja iz podmene, da je tržna vrednost podjetja odraz vrednosti njegovih opredmetenih in neopredmetenih sredstev. Model se izračuna po sedmih korakih s predpostavko, da zagotavljajo opredmetena in neopredmetena sredstva podjetju enak donos. Sledi prikaz izračuna z izvirnimi podatki podjetja.

Tabela 5.5 Izračun vrednosti zaposlenih podjetja po modelu neopredmetene vrednosti, v tisočih tolarjih

Korak	Merila	Leto 2001	Leto 2003	Poprečje dveh let
1	Dobiček pred obdavčitvijo v podjetju	24.317	55.148	39.733
2	Poprečna vrednost opredmetenih sredstev	1.540.521	1.457.648	1.499.085
3	Izračun donosnosti sredstev v %	1,58	3,78	2,65
4	Poprečna donosnost sredstev v panogi v %	1,96	2,09	2,04
5	Presežek donosa (1 - 4 x 2)			9.151
6	Čisti dobiček			6.863
7a	Čisti dobiček / diskontna stopnja 5 %			137.268
7b	Čisti dobiček / diskontna stopnja 10 %			68.634
7c	Čisti dobiček / diskontna stopnja 15 %			45.756

Opomba: Podatkov za leto 2002, kar se tiče donosnosti sredstev v panogi, ni bilo na voljo v poslovnem spletu GV IN, zaradi neznanih razlogov. V letu 2000 pa je podjetje poslovalo z izgubo, zato podatkov iz tega obdobja nisem upoštevala, ker potemtakem model ne bi deloval. Pri izračunu so upoštevani samo podatki iz leta 2001 in 2003, torej pri izračunu poprečja gre za dvoletno obdobje.

Vir: Ekonomski Inštitut Fakultete za management, lastna priprava

1. korak: Dobiček pred obdavčitvijo v podjetju

Izračunamo poprečni dobiček podjetja pred obdavčitvijo za dve leti, v tolarjih:

Dobiček za leto 2001	24.317
Dobiček za leto 2003	55.148
<hr/> Poprečni dobiček dveh let	<hr/> 39.733

Vir: Izkaz poslovnega izida za leto 2001 in 2003, lastna priprava

2. korak: Poprečna vrednost opredmetenih sredstev

Izračunamo poprečno vrednost opredmetenih sredstev na bilančne datume ob koncu dveh let, v tolarjih:

Vrednost opredmetenih sredstev 31.12.2001	1.540.521
Vrednost opredmetenih sredstev 31.12.2003	1.457.648
<hr/> Poprečna vrednost opredmetenih sredstev	<hr/> 1.499.085

Vir: Bilanca stanja za leto 2001 in 2003, lastna priprava

3. korak: Izračun donosnosti sredstev v %

Poprečni dobiček pred obdavčitvijo delimo s poprečno vrednostjo opredmetenih sredstev in izračunamo donosnost sredstev v %:

$$\text{Donosnost sredstev podjetja v \%} = \frac{39.733}{1.499.085} \times 100 = 2,65$$

4. korak: Poprečna donosnost sredstev v panogi v %

Za ista dva leta ugotovimo poprečno donosnost sredstev v panogi, v odstotkih. Če je donosnost sredstev podjetja pod poprečjem, metoda ne deluje.

Donosnost sredstev v panogi v letu 2001	1,96
Donosnost sredstev v panogi v letu 2003	2,09
<hr/>	
Poprečna donosnost sredstev v panogi	2,04

Vir: Ekonomski Inštitut Fakultete za management, lastna priprava

5. korak: Presežek donosa

Poprečno donosnost sredstev v panogi (2,04%) pomnožimo s poprečno vrednostjo opredmetenih sredstev v podjetju (1.499.085 SIT) in izračunamo presežek donosa. Dobljeni znesek (30.581 SIT) nato odštejemo od dobička pred obdavčitvijo v podjetju (39.733 SIT). Presežek donosa nam pove koliko več dobička pred obdavčitvijo je doseglo podjetje glede na poprečje drugih podjetij v panogi.

$$\text{Presežek donosa} = 39.733 - (0,0204 \times 1.499.085) = 9.151 \text{ SIT}$$

Vir: Lastna priprava

6. korak: Čisti dobiček

Izračunamo poprečno dvoletno stopnjo davka iz dobička in z njo pomnožimo presežek donosa. Izid odštejemo od presežka donosa in dobimo čisti dobiček. To je premija, ki jo lahko pripišemo neopredmetenim sredstvom. Pri izračunu poprečne stopnje davka od dobička v %, je upoštevana efektivna stopnja obdavčitve podjetja.

$$\begin{aligned} \text{Presežek donosa} \times \text{poprečne stopnje davka od dobička} = \\ 9.151 \times 0,25 = 2.288 \text{ SIT} \end{aligned}$$

$$\text{Premija} = \text{Čisti dobiček} = \text{Presežek donosa} - \text{izid} = 9.151 - 2.288 = 6.863 \text{ SIT}$$

Vir: Lastna priprava

7. korak:

Premijo delimo z diskontnimi stopnjami 5 %, 10 % in 15 % ter dobimo čisto sedanjo vrednost premije. Tako smo izračunali vrednost neopredmetenih sredstev podjetja, ki ni izkazana v bilanci stanja.

7a.

Vrednost neopredmetenih sredstev z 5 % diskontno stopnjo:

$$\text{Premija} / 0,05 = 137.268 \text{ SIT}$$

7b.

Vrednost neopredmetenih sredstev z 10 % diskontno stopnjo:

$$\text{Premija} / 0,1 = 68.630 \text{ SIT}$$

7c.

Vrednost neopredmetenih sredstev z 15 % diskontno stopnjo:

$$\text{Premija} / 0,15 = 45.753 \text{ SIT}$$

Vir: Lastna priprava

5.3 Dinamični model vrednotenja človeških zmožnosti (izvirni model)

Model je zasnovan na gospodarskem konceptu vrednosti. Po njem je vrednost neke dobrine odvisna od sedanjih in prihodnjih z njo povezanih koristi. Vrednost zaposlenih je tako odvisna od sedanje vrednosti njihovih pričakovanih prihodnjih storitev. Model je (izvirno) namenjen vrednotenju zaposlenih kot posameznikov in ugotovitvi vrednosti zaposlenih kot celote (posredno), to je kot korigiran seštevek vrednosti zaposlenih kot posameznikov. Vrednost zaposlenega je seštevek nabavne vrednosti zaposlenega in vrednosti naložb v zaposlenega, zmanjšan za popravek vrednosti zaposlenega iz česar sledi:

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

5.3.1 Nabavna vrednost zaposlenega

Nabavno vrednost zaposlenega sestavljajo naložbe vanj pred njegovim prihodom v podjetje in neposredno ob njegovem prihodu. Nabavno vrednost zaposlenega sestavljata dve sestavini: naložbe v usposabljanje zaposlenega in naložbe v pridobitev zaposlenega.

a) Naložbe v usposabljanje zaposlenega

Naložbe v usposabljanje zaposlenega so povezane s pridobitvijo njegovih delovnih zmožnosti. Podjetje ima dva načelni možnosti:

- dolgoročno sodelovanje podjetja pri usposabljanju kandidata za zaposlitev (štipendiranje, omogočanje ustrezne prakse med študijem, zagotavljanje pogojev za sestavo kandidatove zaključne naloge),
- pridobitev kandidata z razpisom (ponudba delovnega mesta na trgu dela).

Vrednost naložbe v usposabljanje zaposlenega ne more biti odvisna od načina njegove pridobitve. Vrednost naložbe je pri enako usposobljenih zaposlenih enaka. Zato je treba vrednost naložbe v usposabljanje zaposlenega poenotiti na vseh stopnjah izobraževanja. Oglejmo si primer vrednosti, v tolarjih.

Osnovnošolska stopnja:	200.000/leto	(200.000 x 8 let = 1.600.000)
Srednješolska stopnja:	300.000/leto	(300.000 x 4 leta = 1.200.000)
Višješolska stopnja:	500.000/leto	(500.000 x 2 leti = 1.000.000)
Univerzitetna stopnja:	500.000/leto	(500.000 x 4 leta = 2.000.000)

Vir: Ekonomski inštitut Fakultete za management.

b) Naložbe v pridobitev zaposlenega

- naložbe v razpis (izdatki, povezani z oglaševanjem prostega delovnega mesta, z razgovori s kandidati, z ugotavljanjem primernosti kandidatov),
- naložbe v neposredno pridobitev zaposlenega (izdatki, povezani s preveritvijo zdravstvenega stanja zaposlenega, z njegovo namestitvijo na delovno mesto).

5.3.2 Vrednost naložb v zaposlenega

Naložbe v zaposlenega sestavljajo naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti, naložbe v zdravje in dobro počutje ter naložbe v pripadnost podjetju.

a) Naložbe v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti

Gre za naložbe, ki so najtesneje povezane z delom zaposlenega v podjetju:

- naložbe v uvajanje in formalno usposabljanju (izdatki, povezani s pridobivanjem formalnih znanj za opravljanje določenih del),
- naložbe v neformalno usposabljanje (izdatki, povezani s pridobivanjem funkcionalnih znanj),
- naložbe v neformalno uvajanje (izdatki, povezani z uvajanjem),
- manjša produktivnost zaposlenega v času njegovega uvajanja (razlika med višino plače zaposlenega in vrednostjo storitev, ki jih le-ta nudi podjetju) in
- manjša produktivnost zaposlenega pred njegovim odhodom iz podjetja (oportunitetni stroški zaposlenega).

Prve štiri sestavine povečujejo vrednost naložb v neposredno zagotavljanje delovnih zmožnosti zaposlenega, zadnja pa jo zmanjšuje.

b) 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). Mednje spadajo obdobje kontrole zdravstvenega stanja, sofinanciranje najema objektov za rekreacijo, organiziranje športnih srečanj in podobno.

c) Naložbe v pripadnost zaposlenega podjetju

Zmanjšujejo verjetnost, da bo zaposleni zapustil podjetje pred svojo nezmožnostjo za delo, upokojitvijo in podobno.

5.3.3 Popravek vrednosti zaposlenega

To je vrednost, ki jo je zaposleni s svojim sodelovanjem v poslovnem procesu prenesel na poslovne učinke. Gre za seštevek popravka nabavne vrednosti zaposlenega in popravka vrednosti naložb v zaposlenega.

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

a) Popravek nabavne vrednosti zaposlenega

To je zmnožek nabavne vrednosti zaposlenega in njegove letne amortizacijske stopnje.

$$\begin{array}{l} \text{Popravek} \\ \text{nabavne vrednosti} \\ \text{zaposlenega} \end{array} = \begin{array}{l} \text{nabavna vrednost} \\ \text{zaposlenega} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{letna amortizacijska stopnja} \\ \text{zaposlenega} \end{array}$$

Nabavno vrednost zaposlenega smo opredelili kot običajno vrednost tistih naložb, ki so potrebne za pridobitev njegovih delovnih zmožnosti, povečano za naložbe v njegovo neposredno pridobitev. Letno amortizacijsko stopnjo zaposlenega pa dobimo tako, da ena delimo z dobo njegove koristnosti v letih.

$$\text{Letna amortizacijska stopnja zaposlenega} = \frac{1}{\text{dobakoristnostizaposlenegavletih}} \quad (3)$$

Doba koristnosti zaposlenega v leti je obdobje, v katerem bo zaposleni nudil podjetju svoje storitve. Govorimo o obdobju od danega trenutka pa do dne, ko bo zaposleni zapustil podjetje zaradi svoje zaposlitve drugje, nezmožnosti za delo,

upokojitve in podobnih razlogov. Določanje dobe koristnosti je lahko zasnovano na podatkih o trajanju zaposlitve tistih zaposlenih, ki so v preteklosti opravljali podobna dela. Na podlagi, da v podjetju obstajajo podatki o fluktuaciji, lahko ugotovimo povprečno trajanje zaposlitve posameznih zaposlenih v preteklosti ter določimo pričakovano prisotnost zaposlenega v podjetju oziroma dobo njegove koristnosti.

b) Popravek vrednosti naložb v zaposlenega

To je zmnožek vrednosti naložb v zaposlenega in letne amortizacijske stopnje teh naložb.

$$\text{Popravek vrednosti naložb v zaposlenega} = \frac{\text{vrednost naložb v zaposlenega}}{\text{vrednost naložb v zaposlenega}} \times \text{letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenega}$$

Vrednost naložb v zaposlenega je opisana v poglavju 5.3.2. Letno amortizacijsko stopnjo naložb v zaposlenega pa dobimo tako, da ena delimo z dobo koristnosti naložb v zaposlenega v letih.

$$\text{Letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenega} = 1/\text{doba koristnosti naložb v zaposlenega v letih} \quad (4)$$

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. Pri zaposlenem z družboslovno izobrazbo je, na primer, odvisno od znanstvenega napredka na tem področju.

5.3.4. Vrednotenje zaposlenih kot celote

Poznamo več meril uspešnosti dela zaposlenih. Merilo je lahko donosnost kapitala, čista donosnost kapitala, donosnost sredstev in čista donosnost sredstev. Pri oblikovanju merila uspešnosti dela lahko uporabimo pojem dodane vrednosti. Le-to lahko pri tem opredelimo kot povečanje tržne vrednosti poslovnih učinkov, ki je posledica povečanja njihove kakovosti. Določimo jo tako, da prodajno vrednost poslovnih učinkov zmanjšamo za nabavno vrednost potrebnih prvin. V oblikovanem modelu nam koeficient uspešnosti dela služi kot merilo uspešnosti dela zaposlenih. Opredeljen je kot razmerje med seštevkom tehtanih poprečij dodane vrednosti na zaposlenega v podjetju in v celotnem gospodarstvu v zadnjih treh letih (števec) in vsoto letnih števil (imenovalec). Pri ugotavljanju vrednosti zaposlenih upoštevamo poslovno uspešnost podjetja v daljšem obdobju in ne le v zadnjem letu. Izbira obdobja pri izračunu (ponderja) je subjektivna, vendar je poslovno življenje podjetja zelo intenzivno, tako da tri leta pomenijo kar dolgo obdobje.

$$\text{Koeficient uspešnosti dela zaposlenih} = \frac{3 \frac{AA0}{BB0} + 2 \frac{AA1}{BB1} + \frac{AA2}{BB2}}{6} \quad (5)$$

Pomen simbolov:

AA0 - dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v zadnjem letu.

BB0 - dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu v zadnjem letu.

AA1 - dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v predzadnjem letu.

BB1 - dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu v predzadnjem letu.

Vir: Ekonomski inštitut Fakultete za management

5.3.5 Primer izračuna vrednosti zaposlenega izbranega podjetja

Za izračun so uporabljeni izvorni podatki, ki so bili potrebni za določitev vrednosti posameznega zaposlenega v izbranem podjetju za leto 2003. Pri naložbah za pridobitev zaposlenega sem upoštevala vrednost nič in pri naložbah za usposabljanje zaposlenega sem izhajala iz vrednosti naložb poenotenih na vseh stopnjah izobraževanja, ker podjetje ne vodi podrobnejše evidence o podatkih za pridobitev in usposabljanje zaposlenega.

I. Nabavna vrednost zaposlenega, v tolarjih za leto 2003

Naložba v pridobitev zaposlenega	0
Naložba v usposabljanje zaposlenega	
- srednješolska izobrazba	2.800.000
<hr/>	
Nabavna vrednost zaposlenega skupaj	2.800.000
Vir: Interni podatki podjetja, lastna priprava	

II. Vrednost naložb v zaposlenega, v tolarjih za leto 2003

Vrednost naložb v zaposlenega skupaj = 194.000

Vir: Interni podatki podjetja, lastna priprava

Kot že prej omenjeno, podjetje ne vodi podrobnejše evidence in navedena vrednost predstavlja tako zagotavljanje delovnih zmožnosti kot naložbe v zdravje in dobro počutje ter naložbe v pripadnost podjetju in je enaka za vseh štirinajst zaposlenih, ki so obravnavani v tej nalogi.

III. Popravek vrednosti zaposlenega

1. Popravek nabavne vrednosti zaposlenega

Popravek nabavne vrednosti zaposlenega v SIT = $2.800.000 \times 3,7 = 103.600$

Letna amortizacijska stopnja zaposlenega v % = $1/27 = 3,7$

Vir: Lastna priprava.

2. Popravek vrednosti naložb v zaposlenega

Popravek vrednosti naložb v zaposlenega v SIT = $194.000 \times 0,0694 = 13.472$

Letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenega v % = $1/14,4 = 6,94$

Doba koristnosti naložb v zaposlenega v letih = $2.800.000/194.000 = 14,4$

Vir: Lastna priprava.

Vrednost dobe koristnosti naložb v zaposlenega znaša 14,4. Kar pomeni, da znanje te osebe zastara v dobrih štirinajstih letih. Amortizacijska stopnja izraža kako intenzivno zastareva znanje zaposlenih in se zmanjšujejo njihove delovne sposobnosti. Višja kot je amortizacijska stopnja, toliko hitrejšje je zastarevanje znanj visoko kvalificiranih zaposlenih. Nižja amortizacijska stopnja pa nakazuje počasnejše zastarevanje znanj nizko kvalificiranih oziroma nekvalificiranih zaposlenih. Uporabljamo način določanja amortizacijskih stopenj, ki se uporablja v primeru neopredmetenih dolgoročnih sredstev (Milost 2001, 147).

Popravek vrednosti zaposlenega, v tolarjih:

Popravek nabavne vrednosti zaposlenega	103.600
+ Popravek vrednosti naložb v zaposlenega	13.472
<hr/>	
= Popravek vrednosti zaposlenega	117.072

Vir: Lastna priprava.

IV. Vrednost zaposlenega

Seštevek nabavne vrednosti in vrednosti naložb v zaposlenega, zmanjšan za popravek vrednosti zaposlenega.

Vrednost zaposlenega, v tolarjih:

Nabavna vrednost zaposlenega	2.800.000
+ Vrednost naložb v zaposlenega	194.000
- Popravek vrednosti zaposlenega	117.072
<hr/>	
= Vrednost zaposlenega	2.876.928

Vir: Lastna priprava.

V. Izračun koeficienta uspešnosti dela zaposlenih

$$K = \frac{3 \frac{6.935}{4.116} + 2 \frac{6.056}{3.951} + \frac{6.663}{3.874}}{6} = 1,640$$

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

Ker je izračunana vrednost koeficienta večja od ena, sklepamo, da je uspešnost dela zaposlenih v izbranem podjetju večja napram uspešnosti dela zaposlenih v narodnem gospodarstvu.

VI. Vrednost zaposlenega korigirana s korekcijskim faktorjem

Vrednost zaposlenega, iz točke IV. podpoglavja 5.3.5, pomnožimo s korekcijskim faktorjem oziroma koeficientom uspešnosti dela zaposlenih izbranega podjetja, izračunanega v točki V. v istem podpoglavju. Dobljeno vrednost, bi podjetje lahko vključilo v vrednost sredstev podjetja.

$$2.876.928 \text{ SIT} \times 1,640 = 4.718.162 \text{ SIT}$$

Vsi nadaljnji izračuni, za preostalih trinajst zaposlenih, so narejeni po predstavljenemu izračunu podpoglavja 5.3.5.

Sledi prikaz posameznih rezultatov, po tabelah, za vse zaposlene. Prikazan bo izračun popravka nabavne vrednosti in popravka vrednosti naložb v zaposlene in izračun končne vrednosti zaposlenih v podjetju. Od tod bo razvidno, da je nabavna vrednost zaposlenih razmeroma nizka, kot posledica nižje izobrazbene strukture. Vrednosti naložb v zaposlenega so pri vseh iste, ker zapisi o stroških razpisa in pridobitvi zaposlenih, v podjetju, ne obstajajo. Kar se pa tiče preostalih postavk pa podjetje, kot že omenjeno, vodi slabe zapise o sami pridobitvi zaposlenega in s tem posledično so tudi rezultati bolj splošne narave.

Tabela 5.6 Vrednosti izračuna popravka nabavne vrednosti in popravka vrednosti naložb v zaposlene v podjetju za leto 2003, v tolarjih

Zaposleni	Stopnja izobrazbe	Št. let do upokojitve	Nabavna vrednost zaposlenega	Letna amortizacijska stopnja zaposlenega v %	Popravek nabavne vrednosti zaposlenega	Vrednost naložb v zaposlenega	Letna amortizacijska stopnja naložb v zaposlenega v %	Popravka vrednosti naložb v zaposlenega	Vrednost zaposlenega
1	V	14	2.800.000	4,17	116.760	194.000	6,94	13.472	2.863.768
2	V	17	2.800.000	4,35	121.800	194.000	6,94	13.472	2.858.728
3	IV	18	2.800.000	4,55	127.400	194.000	6,94	13.472	2.853.128
4	IV	4	2.800.000	4,55	127.400	194.000	6,94	13.472	2.853.128
5	V	31	2.800.000	25	700.000	194.000	6,94	13.472	2.280.528
6	V	22	2.800.000	6,67	186.760	194.000	6,94	13.472	2.793.768
7	IV	14	2.800.000	4,76	133.280	194.000	6,94	13.472	2.847.248
8	V	31	2.800.000	11,1	310.800	194.000	6,94	13.472	2.669.728
9	IV	38	2.800.000	100	2.800.000	194.000	6,94	13.472	180.528
10	IV	10	2.800.000	3,70	103.600	194.000	6,94	13.472	2.876.928
11	IV	34	2.800.000	33,3	932.400	194.000	6,94	13.472	2.048.128
12	IV	3	2.800.000	4,55	127.400	194.000	6,94	13.472	2.853.128
13	IV	25	2.800.000	10,0	280.000	194.000	6,94	13.472	2.700.528
14	I	20	1.600.000	6,67	186.760	194.000	12,1	23.515	1.583.725
Skupaj			38.000.000		6.254.360	2.716.000		198.651	34.262.989

Vir: Lastna priprava.

Pričujoča tabela prikazuje vrednosti izračuna popravka nabavne vrednosti zaposlenih, popravka vrednosti naložb v zaposlene in njihove končne vrednosti. Popravek nabavne vrednosti zaposlenega je zmnožek nabavne vrednosti zaposlenega in njegove letne amortizacijske stopnje. Popravek vrednosti naložb v zaposlenega pa je zmnožek vrednosti naložb v zaposlenega in letne amortizacijske stopnje teh naložb. Da bi dobili vrednost zaposlenega seštejemo nabavno vrednost zaposlenega in vrednost naložb v zaposlenega ter od tega odštejemo vrednost popravka nabavne vrednosti zaposlenih in popravka vrednosti naložb v zaposlene. Vrednosti izračuna končne vrednosti zaposlenih, korigirane s koeficientom uspešnosti dela zaposlenih, so prikazane v naslednji Tabeli 5.7.

Tabela 5.7 Vrednosti izračuna končne vrednosti zaposlenih za leto 2003, v tolarjih

Zaposleni	Stopnja izobrazbe	Število let do upokojitve	Nabavna vrednost zaposlenega	Popravek nabavne vrednosti zaposlenega	Vrednost naložb v zaposlenega	Popravka vrednosti naložb v zaposlenega	Vrednost zaposlenega
1	V	14	2.800.000	116.760	194.000	13.472	2.863.768
2	V	17	2.800.000	121.800	194.000	13.472	2.858.728
3	IV	18	2.800.000	127.400	194.000	13.472	2.853.128
4	IV	4	2.800.000	127.400	194.000	13.472	2.853.128
5	V	31	2.800.000	700.000	194.000	13.472	2.280.528
6	V	22	2.800.000	186.760	194.000	13.472	2.793.768
7	IV	14	2.800.000	133.280	194.000	13.472	2.847.248
8	V	31	2.800.000	310.800	194.000	13.472	2.669.728
9	IV	38	2.800.000	2.800.000	194.000	13.472	180.528
10	IV	10	2.800.000	103.600	194.000	13.472	2.876.928
11	IV	34	2.800.000	932.400	194.000	13.472	2.048.128
12	IV	3	2.800.000	127.400	194.000	13.472	2.853.128
13	IV	25	2.800.000	280.000	194.000	13.472	2.700.528
14	I	20	1.600.000	186.760	194.000	23.515	1.583.725
Skupaj			38.000.000	6.254.360	2.716.000	198.651	34.262.989
Vrednost zaposlenih, korigirana s koeficientom uspešnosti dela zaposlenih 1,640 = 56.191.302							

Vir: Lastna priprava.

Tabela 5.7 prikazuje vrednosti izračuna končne vrednosti zaposlenih v izbranem podjetju, po navodilih dinamičnega (izvirnega) modela vrednotenja zaposlenih. Iz prikazanega lahko ugotovimo, da je v letu 2003 vrednost zaposlenih enaka 56.191.302 SIT. V primeru, da bi podjetje uporabljalo pristop računovodstva človeških zmožnosti, bi v bilanci stanja za poslovno leto 2003 lahko izkazalo med sredstvi podjetja vrednost neopredmetenih sredstev (zaposlenih) v višini 56.191.302 SIT. V primerjavi s celotnimi sredstvi podjetja v višini 1.631.989.000 SIT na dan 31.12.2003, predstavlja vrednost zaposlenih 3,44 %. Podatek ne odraža resničnega stanja v podjetju, kar si razlagam, kot posledico nizke stopnje izobrazbe in pomanjkanja zadostnih podatkov za bolj popoln izračun, saj gre za storitveno podjetje, ki je odvisno od delovanja zaposlenih. Ob primerjavi z modelom izračunane neopredmetene vrednosti, se dinamični model približa vrednostim med 10 % in 15 % stopnjo. Saj pri 10 % diskontni stopnji je vrednost zaposlenih 68.630 SIT in pri 15 % diskontni stopnji znaša ta vrednost 45.753 SIT.

6 ANALIZA REZULTATOV VREDNOTENJA ZAPOSLENIH Z UPORABO POSAMEZNIH MODELOV

Rezultate vrednotenja zaposlenih izbranega podjetja sem obravnavala na podlagi primerjave deleža vrednosti zaposlenih v primerjavi z vrednostjo celotnih sredstev bilance stanja podjetja v poslovnem letu 2003.

Pri analizi so bili uporabljeni podatki, pridobljeni na podlagi izračunov z uporabo modelov iz petega poglavja te naloge.

6.1 Delež vrednosti zaposlenih v primerjavi z vrednostjo celotnih sredstev podjetja

MODEL DISKONTIRANIH PLAČ

Tabela 6.1 prikazuje delež vrednosti zaposlenih v primerjavi z vrednostjo celotnih sredstev podjetja, ob upoštevanju rezultatov vrednotenja zaposlenih z uporabo modela diskontiranih plač, prikazanih v tabeli 5.1.

Tabela 6.1 Bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih

Postavke	Klasična bilanca	Računovodstvo človeških zmožnosti pri diskontnih stopnjah		
		5 %	10 %	15 %
SREDSTVA	1.631.989	2.009.535	1.888.541	1.823.017
A. STALNA SREDSTVA	1.475.939	1.853.485	1.732.491	1.666.967
I. Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	377.546	256.552	191.028
1. Naložbe v zaposlene	0	377.546	256.552	191.028
II. Opredmetena osnovna sredstva	1.457.648	1.457.648	1.457.648	1.457.648
III. Dolgoročne finančne naložbe	15.472	15.472	15.472	15.472
B. GIBLJIVA SREDSTVA	156.050	156.050	156.050	156.050
OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	1.631.989	2.009.535	1.888.541	1.823.017
Delež vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja	0 %	18,79 %	13,58 %	10,48 %

Vir: Bilanca stanja podjetja za leto 2003, lastna priprava.

Vrednost naložb v zaposlene po posameznih diskontnih stopnjah sem delila z vrednostjo celotnih sredstev podjetja in tako dobila delež vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja. Vrednosti naložb v zaposlene so rezultati izračunov vrednotenja zaposlenih z uporabo modela diskontiranih plač.

Uporaba modela diskontiranih plač pri računovodstvu človeških zmožnosti izkazuje manjši delež zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja. Nižja je diskontna stopnja, večja je vrednost zaposlenih in večji je delež zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja.

Čeprav številke tega ne nakazujejo, je vrednost zaposlenega po tem modelu precenjena. Namreč, gre za tako imenovano pričakovano pogojno vrednost zaposlenih, ki pa je uresničena le ob pogoju, da zaposleni, razen v primeru smrti ali ob upokojitvi, ne zapusti podjetja.

MODEL IZRAČUNANE NEOPREDMETENE VREDNOSTI

Tabela 6.2 prikazuje delež vrednosti zaposlenih v primerjavi z vrednostjo celotnih sredstev podjetja, ob upoštevanju rezultatov vrednotenja zaposlenih z uporabo modela izračunane neopredmetene vrednosti, prikazanih v tabeli 5.4.

Tabela 6.2 Bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih

Postavke	Klasična bilanca	Računovodstvo človeških zmožnosti pri diskontnih stopnjah		
		5 %	10 %	15 %
SREDSTVA	1.631.989	1.769.257	1.700.623	1.677.745
A. STALNA SREDSTVA	1.475.939	1.613.207	1.544.573	1.521.695
I. Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	137.268	68.634	45.756
1. Naložbe v zaposlene	0	137.268	68.634	45.756
II. Opredmetena osnovna sredstva	1.457.648	1.457.648	1.457.648	1.457.648
III. Dolgoročne finančne naložbe	15.472	15.472	15.472	15.472
B. GIBLJIVA SREDSTVA	156.050	156.050	156.050	156.050
OBVEZNOSTI DO VIROV	1.631.989	1.769.257	1.700.623	1.677.745
SREDSTEV				
Delež vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja	0 %	7,76 %	4,04 %	2,73 %

Vir: Bilanca stanja podjetja za leto 2003, lastna priprava.

Način računanja deleža vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja je bil enak kot pri Tabeli 6.1. Vrednosti naložb v zaposlene so rezultati izračunov vrednotenja zaposlenih z uporabo modela izračunane neopredmetene vrednosti.

Izračun deleža vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja, po modelu izračunane neopredmetene vrednosti, kaže nižji delež vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja napram modelu diskontiranih plač. Iz tega lahko sklepam, da gre za bolj realen prikaz stanja vrednosti zaposlenih. Sicer pa tudi pri tem modelu vodi

zviševanje diskontne stopnje k zniževanju deleža vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja.

DINAMIČNI (IZVIRNI) MODEL VREDNOTENJA ZAPOSLENIH

Tabela 6.3 prikazuje delež vrednosti zaposlenih v primerjavi z vrednostjo celotnih sredstev podjetja, ob upoštevanju rezultatov vrednotenja zaposlenih z uporabo dinamičnega (izvirnega) modela vrednotenja zaposlenih, prikazanih v tabeli 5.6.

Tabela 6.3 Bilanca stanja podjetja na dan 31.12.2003, v tisočih tolarjih

Postavke	Klasična bilanca	Računovodstvo človeških zmožnosti
SREDSTVA	1.631.989	1.688.180
A. STALNA SREDSTVA	1.475.939	1.532.130
I. Neopredmetena dolgoročna sredstva	0	56.191
1. Naložbe v zaposlene	0	56.191
II. Opredmetena osnovna sredstva	1.457.648	1.457.648
III. Dolgoročne finančne naložbe	15.472	15.472
B. GIBLJIVA SREDSTVA	156.050	156.050
OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	1.631.989	1.688.180
Delež vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja	0 %	3,33 %

Vir: Bilanca stanja podjetja za leto 2003, lastna priprava.

Kot predhodno, sem tudi tokrat, za izračun deleža vrednosti zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja, delila vrednost naložb v zaposlene z vrednostjo celotnih sredstev podjetja in tako dobila vrednost 3,33 %. Dobljena vrednost ni kaj prida visoka, saj predstavlja komaj opazen delež zaposlenih v celotnih sredstvih podjetja. Prepričana sem, da je to posledica pomanjkanja ustreznih podatkov in ignorance podjetja po potrebi le-teh.

Upoštevajoč namen analize, sem se v tabelah omejila samo na sredstva podjetja, tako da obveznosti podjetja do virov sredstev nisem podrobneje razčlenjevala.

7 SKLEP

Življenjski cikel izdelkov, storitev, procesov in znanja je vse krajši. Intelektualno premoženje je znanje, ki ga je mogoče spremeniti v zmožnosti za ustvarjanje koristi in vrednosti. Trg danes "vrednoti vrednost" drugače, kot zgolj z knjižnim premoženjem, ki predstavlja fizično in finančno vrednost podjetij. V zadnjem desetletju se je vloga intelektualnega premoženja okrepila zaradi sprememb v družbi in poslovnem svetu.

Vemo, da je za poslovno odločanje nujno ravnovesje med stroški in vrednostjo. Poslovni svet je obremenjen s številkami, zato je potrebno pri tem razumeti, da ni pomembno samo tisto, kar je rezultat nekega poslovnega procesa, ne da bi pri tem razumeli vzvode, ki krmilijo procese, ki vodijo k tem rezultatom.

Management intelektualnega premoženja skuša najti načine kako zajeti znanje, ki je v glavah ljudi in sredstva, ki delujejo v podjetju ter bolje razporediti ta sredstva po podjetju. Zaradi te nove vloge, ki jo ima intelektualno premoženje je še kar nekaj odprtih vprašanj v zvezi z računovodstvom človeških zmožnosti, ki so ključnega pomena za uveljavitev tega računovodskega pristopa. Na podlagi informacij računovodstva človeških zmožnosti bo mogoče ugotoviti prispevek zaposlenih k doseganju podjetniških ciljev (Milost 167, 2001).

Zaposleni niso izkazani med sredstvi klasične bilance stanja. Torej posledica tega je, da računovodski izkazi podjetja ne vsebujejo podatkov o njegovih najpomembnejših sredstvih, to je o intelektualnem premoženju. To je bil eden izmed razlogov zakaj sem se lotila pisanja te diplomske naloge. Izbranemu podjetju sem želela pokazati kako bi njihova bilanca izgledala z uporabo računovodstva človeških zmožnosti. Žal sem naletela na težavo, ki pa je bila nekako tudi pričakovana. Podjetje, namreč, ni imelo vseh potrebnih podatkov, kar tudi izraža resnico o splošnem mnenju, da vrednotenje intelektualnega premoženja ni pomemben ekonomski problem.

Končen rezultat vsega tega je bil, da sem pri izračunih za naložbe v usposabljanje zaposlenega izhajala iz vrednosti poenotenih na vseh stopnjah izobraževanja.

Podjetju svetujem, naj začne voditi evidenco vrednosti naložb v pridobitev zaposlenega, saj bo s tem posledično imelo bolj realno in natančno sliko finančnega stanja v podjetju, na podlagi zaposlenih.

Minili so namreč časi, ko je organizacija lahko gradila svojo prednost le na materialnih dobrinah, zdaj je pomembnejše znanje in s tem vloga zaposlenega, kot "krivca" za tržno vrednost podjetja.

LITERATURA

Dialogos. 2004. *Kura ali jajce, kupec ali zaposleni*. <http://www.dialogos.si/slo/objave/intervjuji/kura-jajce/>.

Gruban, Brane. 2004. *Upravljanje človeškega kapitala podjetij*. <http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/intelektualni-kapital/>.

- Kapital. 2003. *Canon vodi v inovacijah in upravljanju z znanjem*. <http://www.revijakapital.com/kapital/novice.php?novica=1684>.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management.
- Kop, Aleš. 2001. *Poslovođenje znanja*. <http://www.zdruzenje-manager.si/slo/nagrade/diplomsko-delo/2000-2001/svetovalni-dokument.pdf>.
- Milost, Franko. 2001. *Računovodstvo človeških zmožnosti*. Koper: Visoka šola za management.
- Nemec, Boris. 2002. *Strateške dileme razvoja izobraževanja z vidika uporabe elektronskega poslovanja*. <http://www.drustvoinformatika.si/dogodki/dsi2002/prispeliReferati/nemec.doc>.
- Roos Goran, Roos Johan. 1997. *Measuring Your Company's Intellectual Performance*. London: Long Range Planning.
- Shl. 2004. *Achieving global succes through people at Philips*. <http://www.shlgroup.com/uk/cases/philips.htm>.
- Sušnik, Dragica. 2001. *Naši intelektualni kapitalisti*. <http://www.delo.si/index.php?svpath=43,50&id=55fcf74e73605a71929752b513ed3cbf04&source=Delo>.
- Viedma, Jose Maria. 2004. *Intellectual Capital Management Systems*. <http://intellectualcapitalmanagementsystems.com/iframe.htm>

VIRI

Bilance stanja in izkazi uspeha izbranega podjetja za leto 2001, 2002 in 2003.
 Ekonomski inštitut Fakultete za management.

