

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

Diplomska naloga

**VREDNOTENJE INTELEKTUALNEGA PREMOŽENJA V
STANOVANJSKEM PODJETJU**

Mentor: prof. dr. Franko Milost

Obravnavana organizacija: Domplan, d. d., Kranj

Somentor iz organizacije: univ. dipl. oec. Tatjana Duplančič

KOPER, 2005

MINKA ŠILAR

POVZETEK

Za poslovno odločanje je nujno ravnovesje med stroški, ki jih ima podjetje z uvajanjem novih načinov vrednotenja in pozitivno vrednostjo, ki jo le to prinese. Merjenje vrednosti predstavlja trenutno enega največjih izzivov managementa povsod po svetu. Managerji so in bodo obremenjeni s številkami, zato je nujno poiskati metode merjenja s katerimi bomo razumeli vrednost zaposlenih in njihovega prispevka k ustvarjanju vrednosti v podjetjih.

V nekaterih primerih predstavlja neopredmeteno premoženje pretežni del vrednosti celotnega premoženja. Njegove vrednosti pa podjetje ne izkazuje v izkazu poslovnega izida. Iz tega sledi, da bilanca stanja slovenskih podjetij ne izkazujejo realnega stanja.

Ključne besede: stroški, metode merjenja, vrednost zaposlenih, bilanca stanja, izkaz poslovnega izida, neopredmeteno premoženje

ABSTRACT

In business decision-making it is vital that there is a balance between the costs incurred with the introduction of the new types of evaluation and benefits generated from it. Evaluation is one of the key challenges in management worldwide. Managers are and will remain to be involved with figures, so it is crucial to find methods of evaluation which will show an understanding of the employees and their contribution to generating value in companies.

Sometimes intangible assets may comprise a substantial amount of total assets. However, they are not presented in the company's income statement (P/L statement). Following this, balance sheets of Slovene companies cannot be said to reflect the real situation.

Key words: costs, methods of evaluation, value of employees, balance sheet, company's income statement, intangible assets

UDK 658.3:657(043.2)

KAZALO

1	Uvod	1
2	Pojem intelektualnega premoženja	3
3	Pomen intelektualnega premoženja za podjetje	5
4	Predstavitev podjetja Domlan, d. d. Kranj	6
4. 1	Razvoj in dejavnost podjetja.....	6
4. 2	Uspešnost poslovanja podjetja.....	7
4. 2. 1	Bilanca stanja	7
4. 2. 2	Izkaz poslovnega izida	8
5	Vrednotenje zaposlenih	10
5. 1	Denarno vrednotenje zaposlenih	10
5. 2	Nedenarno vrednotenje zaposlenih.....	12
6	Obraavnani modeli vrednotenja intelektualnega premoženja	14
6. 1	Model diskontiranih plač	14
6. 2	Model izračunane neopredmetene vrednosti	19
6. 3	Dinamični model vrednotenja intelektualnega premoženja	25
6. 3. 1	Vrednotenje neopredmetenih osnovnih sredstev	25
6. 3. 2	Dinamični model vrednotenja intelektualnega premoženja – 1. del	26
6. 3. 3	Dinamični model vrednotenja intelektualnega premoženja – 2. izračun.....	40
6. 3. 4	Izračun vrednosti intelektualnega premoženja (2. izračun).....	44
7	Analiza	50
7. 1	Primerjava vrednosti zaposlenih.....	50
7. 2	Primerjava bilanc stanja.....	50
7. 3	Primerjava izkazov poslovnega izida	50
8	Sklep	52
	Literatura	53
	Viri	54

PONAZORILA

Graf 2.1 Opredelitev intelektualnega premoženja.....	4
Graf 4.1 Struktura zaposlenih 31. decembra 2003	6
Graf 5.1 Merila vrednotenja zaposlenih	10
Tabela 3.1 Sorodnosti in razlike med delovnimi sredstvi in zaposlenimi.....	5
Tabela 4.1 Bilanca stanja po stanju 31. 12. 2001, 31. 12. 2002 in 31. 12. 2003 v 000 SIT	8
Tabela 4.2 Bilance za poslovna leta 2001, 2002 in 2003 v 000 SIT	9
Tabela 6.1 Vrednost zaposlenih v letu 2003 in ob upoštevanju različnih diskontnih stopenj.....	16
Tabela 6.2 Pregled prednosti in slabosti modela diskontiranih plač	18
Tabela 6.3 Poslovni izid po stanju 31. decembra 2003 po veljavnih računovodskih standardih in z vrednotenjem zaposlenih po posameznih diskontnih stopnjah.....	17
Tabela 6.4 Primerjava vrednosti kazalnikov po 5 %, 10 % in 15 % diskontni stopnji in vpliv na bilanco stanja	19
Tabela 6.5 Izračun vrednosti zaposlenih po modelu neopredmetene vrednosti v 000 SIT	21
Tabela 6.6 Bilance stanja na dan 31. decembra 2003 brez vrednotenja zaposlenih in z vrednotenjem zaposlenih po modelu izračunane neopredmetene vrednosti v tisoč SIT.....	22
Tabela 6.7 Primerjava vrednosti kazalnikov po 5 %, 10 % in 15 % diskontni stopnji in vpliv na bilanco stanja	23
Tabela 6.8 Pregled prednosti in slabosti modela neopredmetene vrednosti.....	25
Tabela 6.9 Nabavna vrednost zaposlenih v SIT	28
Tabela 6.10 Naložbe v pridobitev novozaposlenega delavca v SIT	29
Tabela 6.11 Naložbe v pridobitev že zaposlenih zaposlencev v SIT	30
Tabela 6.12 Celotna vrednost naložb v zaposlene v letu 2003 v SIT.....	31
Tabela 6.13 Naložbe samoizobraževanja že zaposlenih v letu 2003 v SIT.....	32
Tabela 6.14 Izračun letne amortizacijske stopnje in popravka nabavne vrednosti za vsakega zaposlenega za leto 2003 v SIT.....	34
Tabela 6.15 Izračun letne amortizacijske stopnje in popravka vrednosti naložb v zaposlene za leto 2003 v SIT	35
Tabela 6.16 Viri posameznih podatkov, ki so uporabljeni pri izračunu vrednosti zaposlenih (1. izračun).....	36

Tabela 6.17 Bilanca stanja po stanju 31. decembra 2003 brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih v tisoč SIT (1. izračun).....	37
Tabela 6.18 Primerjava vrednosti kazalnikov brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih v tisoč SIT (1. izračun)	38
Tabela 6.19 Bilanca stanja po stanju 31. decembra 2003 po veljavnih računovodskih standardih in z upoštevanjem amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih in amortizacije vlaganj v zaposlene za leto 2003 v 000 SIT (1. izračun) .	39
Tabela 6.20 Izračun oportunitetnih stroškov za vsakega zaposlenca v SIT	41
Tabela 6.21 Popravek nabavne vrednosti zaposlenecv za leto 2003 v SIT.....	43
Tabela 6.22 Popravek vrednosti naložb v zaposlene za leto 2003 v SIT.....	44
Tabela 6.23 Viri posameznih podatkov, ki so uporabljeni pri izračunu vrednosti zaposlenih (2. izračun)	44
Tabela 6.24 Bilanca stanja po stanju 31. decembra 2003 brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z vrednotenjem zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih v tisoč SIT (2. izračun)	46
Tabela 6.25 Pokazatelji uspešnosti poslovanja brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih (2. del).....	47
Tabela 6.26 Bilanca uspeha po stanju 31. decembra 2003 brez upoštevanja nabavne vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih in amortizacije vlaganj v zaposlene za leto 2003 v 000 SIT (2. izračun).....	48
Tabela 7.1 Primerjava vrednosti zaposlenih po posameznih metodah.....	50
Tabela 7.2 Primerjava izkazov poslovnega izida po 1. in 2. izračunu dinamičnega modelav tisoč SIT	51

1 UVOD

Podjetja obstajajo zato, da ustvarjajo vrednost. Mnoge managerske odločitve, ki so bile sprejemljive za industrijsko dobo, so neskladne z ustvarjanjem vrednosti in povsem nedosledne v času, ko dominira znanje. Trg danes vrednoti vrednost drugače kot zgolj s knjiženim premoženjem, ki predstavlja fizično in finančno vrednost podjetja. Tudi kapitalno zelo intenzivna podjetja so vredna 2 do 4 krat več kot je njihova knjigovodska vrednost, medtem ko vrednost podjetij, kjer dominira znanje, vrednostno dosega 20-kratnik vrednosti knjigovodskih podatkov. Vrzel med obema podatkoma, knjižno in tržno vrednostjo podjetij, predstavlja ti. neopredmeteno premoženje (angl. Intangible assets), ki ga je praviloma zelo težko meriti in ocenjevati. Danes žal še ni enotnih mnenj in standardov vrednotenja intelektualnega premoženja. Še vedno ostajajo nerešena vprašanja, kako izmeriti odnose s porabniki, posebna znanja, talentiranost zaposlenih in še in še.

Ljudje so mobilni, subjektivni, spremenljivi – kar je precej daleč od računovodskih načel vrednotenja premoženja in zato tudi niso zajeti v bilancah kot premoženje, ampak le kot stošek. Celo več – so edino aktivno premoženje podjetja, saj denar, krediti, tehnologija, oprema ne dajo nikakršne dodane vrednosti, če tega nekdo ne sproži. Zaposleni posoja svoj kapital podjetju, ki nato ustvarja vrednost za druge. V zamenjavo pričakuje neko drugo vrednost zase. Poleg finančne vrednosti (plača, bonitete, ipd.) pričakuje še precej drugega: stimulativno delovno okolje, status, ponos, da dela v podjetju, priložnost za rast, spoštovanje, itn. Vse to delavcem lahko nudimo z motivacijo, občutkom pripadnosti, kar nas privede do delovne uspešnosti in večje dodane vrednosti.

Računovodstvo človeških zmožnosti (angl. Human Resource Accounting) so v šestdesetih letih preteklega stoletja razvili v amariškem združenju računovodij (American Accounting Association). Sodobnejši avtorji za pojem človeških zmožnosti uporabljajo pojem intelektualno premoženje (angl. Intellectual capital).

V diplomskem delu so predstavljeni trije denarni modeli vrednotenja zaposlenih, s katerimi želim dokazati, da so glede na metodo vrednotenja zaposlenih, po kateri vrednotimo zaposlene, vrednosti zaposlenih zelo različne.

Z diplomsko nalogo želim med drugim dokazati tudi dejstvo, da vrednost slovenskih podjetij na podlagi računovodskih izkazov, ni realno predstavljena. Iz tega sledi, da je nepravilno izkazana tržna vrednost naših podjetij, ki je zaradi neupoštevanja vrednosti zaposlenih, bistveno manjša, oteženo pa je tudi odločanje o prihodnjih ciljih podjetja predvsem, je otežkočeno načrtovanje pridobivanja kadrov.

Prepričana sem, da bi se s prikazom realne vrednosti zaposlenih v podjetju spremenil tudi odnos lastnikov podjetja do svojih zaposlenih. Lastniki bi morali spoznati, da brez zaposlenih, njihovega znanja, sposobnosti in pripadnosti podjetju tudi oni ne bodo mogli dosegati dobička ali pa bo ta bistveno manjši. Zaposleni, ki opravljajo svoje delo, ga prav gotovo dobro poznajo, vedo kaj in kako delajo in v mnogih primerih prihajajo do novih spoznanj, ustvarjajo inovacije in s tem zmanjšujejo stroške, povečujejo produktivnost in večajo dobiček podjetja. Naložbe v zaposlene tako nikakor niso strošek, ampak so naložbe, kot pogoj in osnova za še večje prihodnje donose.

Diplomsko delo je sestavljeno iz sedmih poglavij in podpoglavij.

V 1. poglavju želim prikazati smotre in cilje diplomskega dela, predpostavke in morebitne omejitve. V 2. poglavju želim predstaviti pojem intelektualnega premoženja, razvoj pojmovanja intelektualnega premoženja skozi čas in kako nanj gledajo sodobni managerji. Tretje poglavje sem namenila pomenu intelektualnega premoženja za podjetje. V četrtem poglavju sem nekoliko podrobneje predstavila obravnavano podjetje in v petem poglavju navedla nekaj različnih modelov denarnega in nedenarnega vrednotenja intelektualnega premoženja. Osrednji del diplomskega dela predstavlja šesto poglavje, v katerem obravnavam tri modele vrednotenja intelektualnega premoženja. V zadnjem sedmem poglavju pa sem primerjala vplive posameznega vrednotenja intelektualnega premoženja na uspešnost poslovanja.

2 POJEM INTELEKTUALNEGA PREMOŽENJA

Znanost nas je konec 20. stoletja pripeljala do novih odkritij v ekonomiji, kjer je še pred nekaj desetletji veljalo pravilo, da so za uspešno podjetje potrebni trije produkcijski faktorji (delovna sredstva, predmeti dela, storitve).

Na podlagi teh spoznanj so mnogi teoretiki, raziskovalci, ekonomisti in znanstveniki začeli govoriti še o četrti prvini poslovnega procesa, ki so ga imenovali intelektualno premoženje. Tako intelektualno premoženje predstavlja razliko med knjigovodsko in tržno vrednostjo podjetja, z računovodskega stališča pa lahko govorimo o nevidnih sredstvih podjetja, nevidnih vrednotah, »nefinančnem premoženju«. Gre za tisto vrednost podjetja, ki je očem na prvi pogled skrita, vendar je bistvenega pomena, a kljub temu zunaj današnjih standardnih letnih poročil podjetij.

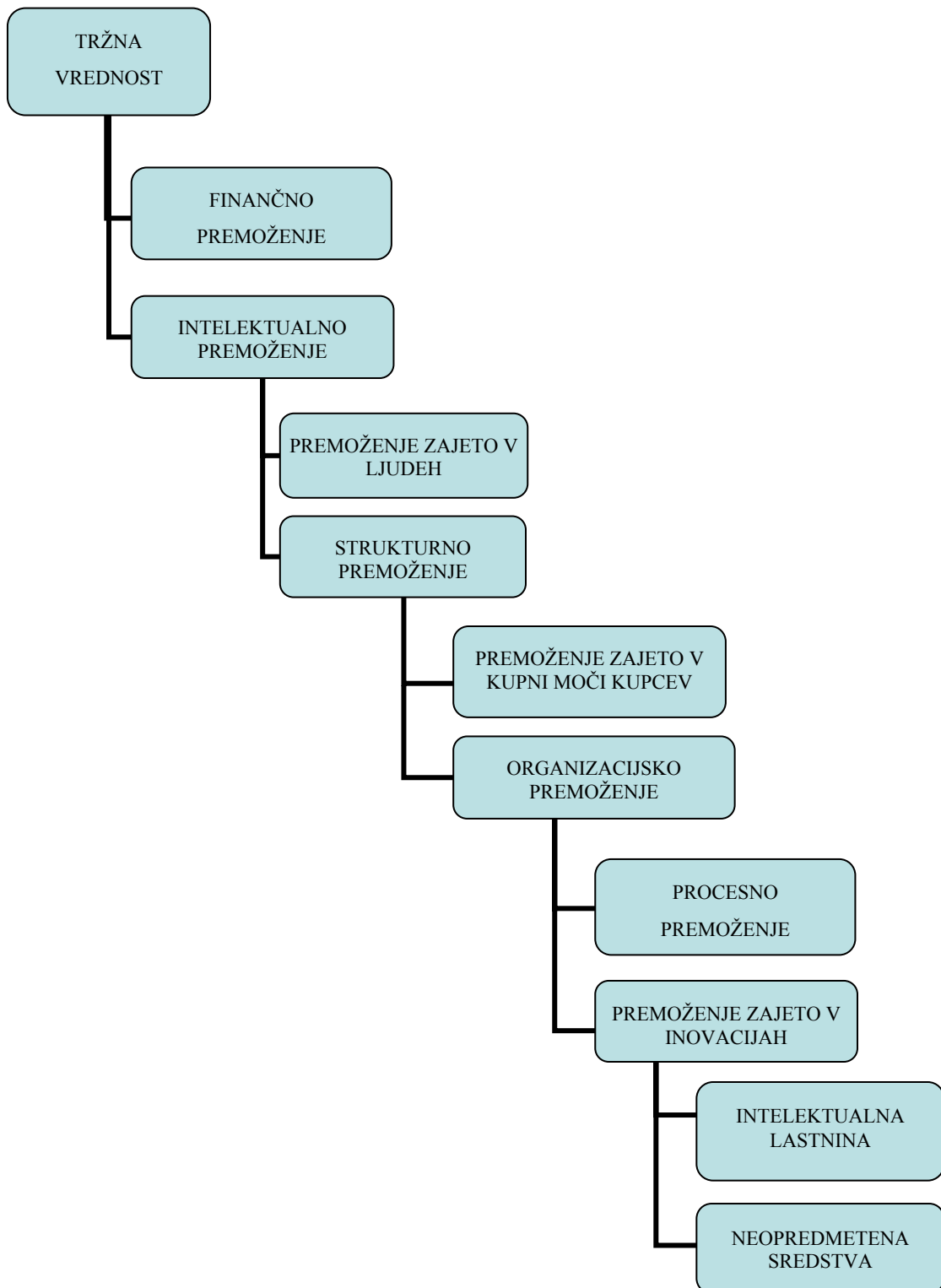
Sestavni skupini intelektualnega premoženja sta dve:

- premoženje, ki ga predstavljajo zaposleni (njihovo znanje, spretnosti, inovacijske sposobnosti, iznajdljivost) - podjetje jih lahko le najame - in
- strukturno premoženje, ki pomeni vse bolj ali manj neoprijemljive dejavnike, ki »ostanejo« v podjetju, ko ljudje po službi odidejo domov – potencial kupcev, podatkovne baze, inovacije – premoženje je last podjetja in z njim lahko trguje.

Intelektualno premoženje je dosedaj prikazano le kot dobro ime (ang. goodwill), kajti za razliko od opredmetenih osnovnih sredstev se vrednost intelektualnemu premoženju z leti delovne dobe povečuje. Zaposleni namreč v tem času pridobivajo izkušnje, nova spoznanja, se mogoče še dodatno izobražujejo.

Slovenski računovodski standardi še ne poznajo pojma »intelektualnega premoženja«, v stroške dela pa štejejo: plače, ki pripadajo zaposlenim v kosmatem znesku; nadomestila plač za obdobje, ko ne delajo, dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlenim ter zanje plačani ali njim vrnjeni zneski, ki niso v neposredni povezavi s poslovanjem podjetja; odpravnine, ki pripadajo zaposlenim, in dajatve za socialno in pokojninsko zavarovanje, ki jih podjetje dodatno obračuna glede na plače.

Graf 2. 1 Opredelitev intelektualnega premoženja



Vir: Skandia, 1997, Power of innovation

3 POMEN INTELEKTUALNEGA PREMOŽENJA ZA PODJETJE

Za nemoteno poslovanje podjetje potrebuje štiri prvine poslovnega procesa, in sicer: delovna sredstva, predmete dela, storitve in to, kar managerji vedno pozabljajo – zaposlene s svojo delovno silo in s svojimi znanji. V skladu z veljavnimi računovoskimi standardi v Sloveniji v bilancah stanja vrednost zaposlenih ni nikjer izkazana. Vrednost zaposlenih je treba razumeti kot strošek, pa tudi kot ključni element za doseganje ciljev podjetja. Še tako perspektivni projekti, velike naložbe, ne bodo prinesle željenih rezultatov, če za tem ne bodo stali zaposleni, ki bodo imeli dovolj znanja, sposobnosti in želja, da uresničijo zastavljene cilje. Kljub temu, da njihova vrednost ni nikjer izkazana, brez njih ne gre. Predstavlja pa tudi bistvo konkurenčne prednosti posameznega podjetja.

Pri vrednotenju vseh štirih prvin poslovnega procesa je treba upoštevati sorodnosti in razlike med delovnimi sredstvi in zaposlenimi, ki so vidne iz tabele št. 3. 1.

Tabela 3. 1 Sorodnosti in razlike med delovnimi sredstvi in zaposlenimi

Sorodnosti	Razlike
Prvini imata materialno obliko	Zaposleni ni, tako kot delovno sredstvo, last podjetja
V poslovne učinke prenašata svojo vrednost	Zaposleni ima vedno neko vrednost, po koncu življenjske dobe ni povsem odpisan
V procesu proizvodnje povzročata stroške	Zaposlenega, še posebno če opravlja zahtevna dela, je težje nadomestiti kot delovno sredstvo
Obe sta omejeno koristni	Koristne lastnosti zaposlenega z leti delovne dobe naraščajo in se ne izrabljajo kot pri delovnih sredstvih

Kljub temu, da brez zaposlenih ne gre, pa je zelo težko določiti njihovo vrednost in prav zaradi tega se slovenska in še mnoga druga podjetja v tujini nočejo ali ne morejo odločiti, da bi svoje zaposlene ovrednotila in njihovo vrednost predstavila med sredstvi podjetja v aktivih bilance stanja.

Še posebno pomembno pa je, da lastniki podjetja vedo, koliko so vredni zaposleni. Vsak zaposleni opravlja v podjetju neko delo, ki je pač odvisno od njegovih sposobnosti, izobrazbe, s prakso pridobljenih izkušenj, pripravljenosti za delo in gotovo še česa. Bolj odgovorno kot je delo, ki ga zaposleni opravlja, večja je njegova vrednost za podjetje.

4 PREDSTAVITEV PODJETJA DOMPLAN, D. D. KRANJ

4.1 Razvoj in dejavnost podjetja

Občinski ljudski odbor Kranj je 27. januarja 1956 sprejel sklep o ustanovitvi Zavoda za stanovanjsko in komunalno gradnjo. Naloge zavoda so bile: projektiranje komunalnih objektov in naprav, izdelava regulacijskih načrtov, usmerjanje načrtne stanovanjske gradnje.

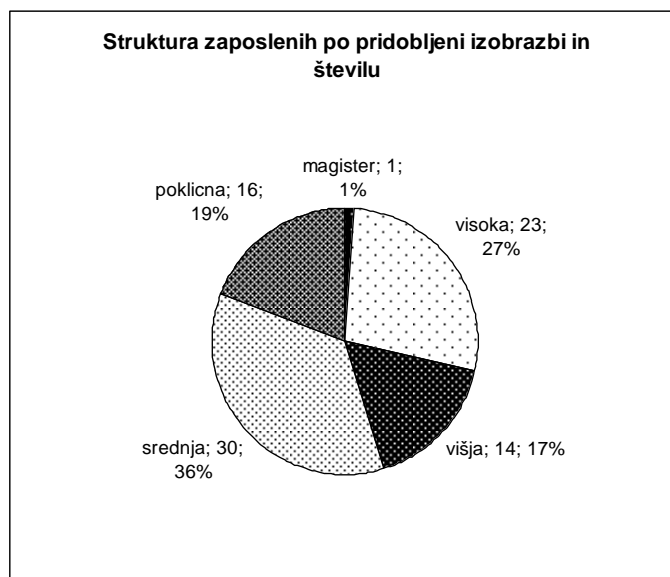
Glede na predmet poslovanja so se v podjetju že na začetku oblikovala posamezna zaokrožena področja dejavnosti, ki so še danes značilna za to podjetje (področje stanovanjskega gospodarstva, urbanizma, geodetske storitve, energetika in investitorskega inženiringa).

Podjetje se je potem še nekajkrat preoblikovalo. Dokončno se je preoblikovalo z notranjim lastninjenjem in privatizacijo dne, 22. avgusta 1997.

Podjetje spada v dejavnost K/74.204 – Prostorsko načrtovanje, projektiranje in tehnično svetovanje.

V podjetju je bilo po stanju 31. decembra 2003 zaposlenih 84 delavcev. Njihovo število in dosežena strokovna izobrazba sta razvidna iz grafa št. 4. 1.

Graf 4. 1 Struktura zaposlenih 31. decembra 2003



Vir: Poslovna poročila, Domplan d. d. 2003

Iz gornjega grafa je vidno, da je bilo v podjetju po stanju 31. decembra 2003 zaposlenih 84 delavcev. Za potrebe vrednotenja zaposlenih pa sem zaradi večje preglednosti izbrala le delavce ene poslovne enote, in sicer poslovno enoto Energetika, kjer je zaposlenih dvajset delavcev.

Za to poslovno enoto sem se odločila, ker so v njej zaposleni delavci vseh starosti in različnih stopenj izobrazbe. Poudariti pa moram tudi dejstvo, da podjetje Domplan d. d.

vodi ločeno računovodstvo za vsako poslovno enoto v okviru celotnega podjetja in tako so uporabljene podatki povsem realni.

Začetki delovanja današnje poslovne enote Energetika segajo v konec 60-tih let, ko je bila ob intenzivni blokovni gradnji zgrajena tudi skupna kotlarna za ogrevanje naselja.

4. 2 Uspešnost poslovanja podjetja

Za lažjo in boljše preglednost uspešnosti poslovanja podjetja v nadaljevanju posredujem bilanco stanja, pregled poslovnega izida in bilanco poslovnega izida za podjetje Domplan d. d. na stanje 31. decembra 2001, 31. decembra 2002 in 31. decembra 2003.

4. 2. 1 Bilanca stanja

Iz tabele št. 4. 1, ki je narejena na osnovi poslovnega poročila podjetja Domplan d. d. Kranj za leta 2001, 2002 in 2003, je vidno, da je bilo leto 2003 za podjetje precej uspešno. Uspešnosti pa ne moremo ocenjevati le po ustvarjenem dobičku, ker je bilo v tem letu v podjetju veliko truda vloženega v projekte, katerih učinki bodo izkazani šele v prihodnjih letih.

Aktivnosti podjetja so bile v tem letu usmerjene predvsem k zagotavljanju temeljnih ciljev, ki so pomembni za uspešen razvoj podjetja, in sicer: zagotoviti višji nivo kakovosti obsega storitev, zagotoviti večjo kompleksnost in povezanost storitev (sinergijski učinek), povečati motiviranost zaposlenih in omogočati prepoznavanje ciljev podjetja z možnostmi osebnega razvoja zaposlenih. Uprava želi še izboljšati kadrovske strukture, zato je bilo tudi to leto veliko pozornosti namenjene izobraževanju kadrov. Nekatere dejavnosti, ki jih opravlja podjetje, lahko izvajajo le delavci, ki imajo z zakonom predpisano strokovno izobrazbo in ustrezen strokovni izpit. Družba pa lahko pridobi potrebna pooblastila ali licence za opravljanje takih dejavnosti le, če ima zaposlene delavce z zahtevano strokovno izobrazbo in opravljenim strokovnim izpitom.

Tabela 4. 1 Bilanca stanja po stanju 31. 12. 2001, 31. 12. 2002 in 31. 12. 2003 v 000 SIT

	stanje 31.12.2001	stanje 31.12.2002	stanje 31.12.2003
SREDSTVA	3.746.306	3.219.820	3.839.685
A.) Stalna sredstva	1.680.976	1.687.956	1.642.429
Neopredmetena dolgoročna sredstva	3.579	4.223	13.094
Opredmetena osnovna sredstva	1.475.274	1.440.164	1.470.370
Dolgoročne finančne naložbe	202.123	243.569	158.965
B) Gibljiva sredstva	2.065.261	1.531.864	2.197.256
Zaloge	518.000	224.039	708.509
Poslovne terjatve	1.025.655	867.297	826.737
Dolgoročne terjatve	0	0	0
Kratkoročne terjatve	307.696	260.189	248.021
Terjatve do kupcev	717.959	607.108	578.716
Kratkoročne finančne naložbe	511.699	437.552	659.234
Dobroimetje pri bankah	9.907	2.976	2.776
C) Aktivne časovne razmejitve	69	0	0
OBVEZNOSTI DO VIROV			
SREDSTEV	3.746.306	3.219.820	3.839.685
A) Kapital	470.889	845.324	846.873
B) Rezervacije	521.561	227.581	139.353
C) Obveznosti	1.830.489	1.911.314	2.649.641
Dolgoročne obveznosti	1.108.613	1.131.840	1.064.941
Kratkoročne obveznosti	50.000	233.842	475.410
Obveznosti do dobaviteljev	671.876	545.632	1.109.290
D) Pasivne časovne razmejitve	923.367	235.601	203.818

Vir: Poslovna poročila, Domplan d. d. za leto 2001, leto 2002 in leto 2003

4. 2. 2 Izkaz poslovnega izida

A) Prihodki: po Slovenskem računovodskem standardu 18 se prihodki podjetja razčlenjujejo na poslovne prihodke, finančne prihodke in izredne prihodke. Čisti prihodki od prodaje so prodajna vrednost prodanih količin proizvodov in storitev, zmanjšana za vse popuste, ki so dani ob prodaji ali kasneje za vrednost vrnjenih količin. Pri priznavanju prihodkov od opravljenih storitev se upošteva metoda izpolnjenosti pogodbe. Davek na dodano vrednost ne šteje kot prihodek od poslovanja, ampak kot odtegnjena obveznost. Prihodki od financiranja se pojavljajo v zvezi z dolgoročnimi in kratkoročnimi finančnimi naložbami. Sestavljajo jih dobljene obresti ali drugi deleži iz dobička drugih podjetij. Med prihodki od financiranja sta tudi znesek pozitivnih tečajnih razlik pri kratkoročnih terjativah iz poslovanja in revalorizacijski presežek.

B) Odhodki: prav tako kot prihodke podjetje ločuje tudi odhodke na poslovne odhodke, finančne odhodke in izredne odhodke. Poslovni odhodki predstavljajo stroške nabavljenega materiala, blaga in storitev ter stroške dela. S finančnimi odhodki so mišljene obveznosti iz prevrednotenja kratkoročnih in dolgoročnih dolgov zaradi ohranitve realne vrednosti, razen tistih, ki so vštete v vrednost opredmetenih osnovnih in neopredmetenih dolgoročnih sredstev. K znesku so prištete tudi plačane obresti za kratkoročna in dolgoročna posojila.

Iz tabele št. 4. 2, ki je narejena na osnovi poslovnega poročila podjetja Domplan d. d. Kranj za leta 2001, 2002 in 2003, je razvidno, kakšne poslovne rezultate je podjetje dosegalo v obdobju od leta 2001 do vključno 2003.

Tabela 4. 2 Bilance za poslovna leta 2001, 2002 in 2003 v 000 SIT

	stanje 2001	stanje 2002	stanje 2003
PRIHODKI	1.802.350	1.961.181	2.163.736
A) Prihodki od prodaje	1.714.621	2.148.266	1.688.835
B) Spremembe zalog proizvodov nedokončane proizvodnje	0	-293.961	391.265
C) Drugi poslovni prihodki		314	3.211
D) Finančni prihodki	86.027	94.9550	72.398
E) Izredni prihodki	1.702	11.607	8.027
ODHODKI	1.774.264	1.876.027	2.133.353
A) Poslovni odhodki	1.763.980	1.842.455	2.104.852
B) Finančni odhodki	10.237	33.337	28.477
C) Izredni odhodki	47	235	24
DOBIČEK	28.086	85.154	30.383
Davek od dobička	1.936	5.688	3.306
ČISTI DOBIČEK	26.150	79.466	27.077

Vir: Poslovna poročila, Domplan d. d. 2001, 2002 in 2003

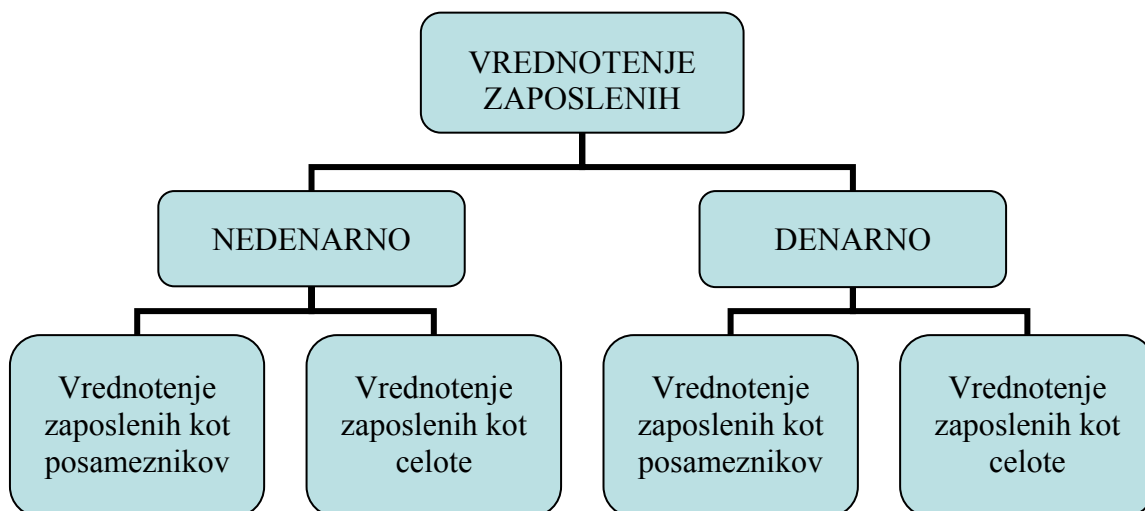
5 VREDNOTENJE ZAPOSLENIH

Z zgodovinskega vidika je najpomembnejši korak pri vrednotenju zaposlenih v računovodstvu povezan z uvedbo denarja. Z družbenim razvojem je postalo denarno izkazovanje vrednosti vse bolj pomembno in je sedaj prevladujoče.

Vprašanje vrednotenja zaposlenih je bistvenega pomena za uveljavitev tega računovodskega pristopa. Pri vrednotenju zaposlenih se računovodstvo človekovih zmožnosti poslužuje denarnih in nedenarnih meril oziroma modelov.

Koncept vrednotenja zaposlenih izhaja iz ekonomskega koncepta vrednosti. Po njem je vrednost neke dobrine odvisna od koristi, ki jo od nje lahko podjetje pričakuje sedaj in v prihodnosti. Vrednost zaposlenih je tako odvisna od sedanje vrednosti njihovih pričakovanih storitev v prihodnosti. Na ta način lahko vrednotimo posameznike, skupine ali pa vse podjetje.

Graf 5. 1 Merila vrednotenja zaposlenih



Vir: Milost, 2001, str. 89

5. 1 Denarno vrednotenje zaposlenih

Pomen denarnega vrednotenja je vsekakor večji, saj nam omogoča vrednost zaposlenih predstaviti v številkah. Doslej je bilo oblikovanih veliko modelov denarnega vrednotenja zaposlenih, iz česar lahko sklepamo, da se avtorji zavedajo pomembnosti tega, vendar vsak avtor skuša vrednostiti na svoj način.

Vprašanje vrednotenja zaposlenih ostaja eno od ključnih nerešenih vprašanj vrednotenja človekovih zmožnosti. Glede na to, da med zaposlenimi obstajajo velike razlike, ni realno pričakovati, da bi oblikovali model, ki bi ustrezal vsem, so pa dobra osnova pri iskanju načina, kako ovrednotiti zaposlene.

Najbolj znani modeli denarnega vrednotenja zaposlenih so:

- Model »nenabavljenega« dobrega imena (ang. Unpurchased Goodwill Method). Model je leta 1964 oblikoval Hermanson in temelji na predpostavki, da predstavlja razliko med uspešnostjo posameznih podjetij kakovost zaposlenih. Hermanson (Hermanson 1964, 7) tako meni, da so nadpovprečne stopnje dobička dovolj velik pokazatelj, da podjetje razpolaga s sredstvi, ki niso izkazana v bilanci stanja in to so zaposleni. Kot osnovo za izračun vrednosti zaposlenih je avtor upošteval le podatke iz preteklosti. Njegov koncept, kot sam pravi, temelji na načelih objektivnosti in dokazljivosti.
- Model korigirane sedanje vrednosti (ang. Adjusted Present Value Method). Tudi ta model je oblikoval Hermanson (Hermanson 1964, 7) in je namenjen predvsem za zunanje uporabnike računovodskih informacij, zlasti za delničarje. Model temelji na sedanji vrednosti prihodnjih plač zaposlenih, korigiran za koeficient uspešnosti njihovega dela. Koeficient uspešnosti dela zaposlenih je merilo relativne uspešnosti zaposlenih v nekem podjetju. Po avtorjevem mnenju je namreč nadpovprečna donosnost vloženih sredstev v nekem podjetju, glede na donosnost v celem gospodarstvu, rezultat kakovosti zaposlenih.
- Model kapitalizacije zgodovinskih stroškov (ang. Capitalization of Historical Costs). Model je leta 1967 razvil Rensis Likert (Likert 1967, 47) in temelji na kapitalizaciji stroškov zaposlitve in stroškov usposabljanja zaposlenega, da le-ta lahko opravlja svoje delo. Obe vrsti stroškov imata delno neposreden in delno splošen značaj. Model je sorazmerno preprost in lahko razumljiv, vendar pa so zgodovinski stroški praviloma neprimerna osnova za poslovno odločanje.
- Model razmerja med tržno in knjigovodsko vrednostjo (ang. Market-to-Book Ratios). Po pojmovanju tega modela je vrednost neopredmetenih sredstev oz. intelektualnih sredstev razmerje med tržno vrednostjo in knjigovodsko vrednostjo. Prednost modela je predvsem njegova preprostost, ima pa tudi pomanjkljivosti (Rao 1999, 594):
 - o prva taka pomanjkljivost je dejstvo, da model zanemarja zunanje dejavnike, ki vplivajo na tržno vrednost podjetja (ponudba, trg kapitala, informacije o možnosti uspešnega delovanja podjetja),
 - o druga pomanjkljivost je ta, da je model namenjen le ugotavljanju vrednosti intelektualnega premoženja in ne da je možnosti vrednotenja podjetja kot celote,
 - o tretja slabost modela je ta, da je knjigovodska vrednost podjetij odvisna od vrednotenja posameznih ekonomskih kategorij in je običajno podcenjena.
- Model q Model je oblikoval James Tobin, kot metodo napovedovanja naložbenega obnašanja. Za napovedovanje naložbenih odločitev podjetja uporablja nadomestitveno vrednost sredstev podjetja, neodvisno od obrestnih mer. »Q« predstavlja razmerje med tržno vrednostjo podjetja in nadomestitveno

vrednostjo njegovih sredstev. Model ni namenjen vrednotenju neopredmetenih sredstev.

5.2 Nedenarno vrednotenje zaposlenih

Nedenarno vrednotenje zaposlenih je osnovano na osnovi organizacijskih in vedenjskih spremenljivk, ki pa niso denarno izražene, a je z njihovo pomočjo in daljšim spremljanjem vseeno mogoče ugotoviti vrednost zaposlenih ozirna rast ali padec njihove vrednosti.

Nedenarno vrednotenje ima v računovodstvu zaposlenih pomembno vlogo. Njegovi rezultati pa so lahko uporabni:

- o pri sprejemanju poslovnih odločitev, za katere niso potrebne denarne informacije,
- o kot nadomestek za denarno vrednotenje,
- o kot napoved za denarno merjenje vrednosti zaposlenih oz. njena korelacija.

Pri nedenarnem vrednotenju zaposlenih skušamo ovrednotiti predvsem:

- o znanje in izkušnje zaposlenih,
- o uspešnost zaposlenih pri delu,
- o potencialne zaposlenih,
- o vedenje zaposlenih,
- o subjektivno pričakovano korist.

Vir: Milost, 2001, str. 90

Nekateri modeli nedenarnega vrednotenja so že preverjeni v praksi, vendar pa je treba na njihove rezultate gledati z določenimi zadržki. So pa dobra podlaga za preverjanje rezultatov, ki jih dobimo po metodah denarnega vrednotenja.

Najpogosteje navajani modeli nedenarnega vrednotenja zaposlenih so:

- *Michiganski model* (Liket in drugi 1969, 14). Model so razvili raziskovalci Inštituta za družbene raziskave na michiganski univerzi (Institute for Social Research). Model govori o več spremenljivkah, ki vplivajo na učinkovitost ljudi in s tem na uspešnost delovanja organizacije kot celote. Te spremenljivke so;
 - o vzročne spremenljivke (ang. Causal variables) naj bi vplivale na človeško organiziranost (organizacijska struktura in poslovodsko obnašanje),
 - o izvedbene spremenljivke (ang. Intervening variables) naj bi po tem modelu predstavljale komunikacijo, motivacijo, kontrolo,
 - o posledične spremenljivke (ang. end result variables), med katere spadajo visoka produktivnost, finančna uspešnost, zadovoljstvo zaposlenih in druge.

Model je namenjen posrednemu ugotavljanju vrednosti zaposlenih v organizaciji in ne omogoča ugotavljanja njihove izhodiščne vrednosti, pač pa izravnava le spremembe vrednosti kot posledico sprememb v organizacijski klimi.

Po mnenju nekaterih znanstvenikov gre za najuspešnejši model nedenarnega vrednotenja zaposlenih v organizaciji.

- Flamholzov model (Flamholz 1972, 668). Model je oblikovan z vidika posameznika. Vlogo posameznika je avtor želel pojasniti z vedenjskimi in ekonomskimi spremenljivkami. Model predvideva, da je vrednost posameznika za podjetje odvisna od:
 - o pogojne vrednosti posameznika (ang. individual's condition value), ki je opredeljena kot sedanja vrednost prihodnjih storitev, ki jih bo lahko posameznik opravil v organizaciji v času njegove pričakovane delovne dobe,
 - o verjetnosti, da posameznik ne bo zapustil podjetja (ang. probability of maintaining organizational membership).
- Oganov model (Organ 1976, 311). Model je kombiniran, saj vsebuje tako nedenarna kot denarna merila. Model je predvsem namenjen vrednotenju zaposlenih v tistih storitvenih podjetjih, katerih cene niso tržno določene (odvetniške zbornice, zdravniška združenja). Avtor želi z modelom izmeriti višino dolgoročne koristi zaposlenega za podjetje. Rednost zaposlenega za podjetje naj bi bila enaka dolgoročni koristi, ki mu jo zaposlitev prinaša.

6 OBRAVNAVANI MODELI VREDNOTENJA INTELEKTUALNEGA PREMOŽENJA

6.1 Model diskontiranih plač

Model diskontiranih plač (ang. Discounted Wages and Salaries) sta leta 1971 razvila Lev in Schwart. Ta model za sedanjo vrednost zaposlenih upošteva predvidene prihodnje plače, ki jih korigira s koeficientom uspešnosti dela zaposlenih. Koeficient uspešnosti dela zaposlenih izračuna iz razmerja med stopnjo donosnosti podjetja v primerjavi s stopnjo donosnosti v narodnem gospodarstvu. Če je koeficient pozitiven, pomeni, da ima podjetje višjo donosnost kot je ta na nivju povprečja narodnega gospodarstva in obratno, če je koeficient negativen, pomeni, da ima podjetje manjšo donosnost kot je to povprečje v narodnem gospodarstvu.

Model diskontiranih plač je zasnovan tako, da je mogoče oceniti tako vrednost posameznega zaposlenega kot tudi posamezne skupine ali celo vse podjetje.

Model diskontiranih plač sta leta 1974 dopolnila Fridman in Lev. Model sta dopolnila z ugotovitvijo, da pogosto prihaja do razlik med tržno vrednostjo zaposlenih in njihovimi dejanskimi plačami. To razliko sta opredelila kot naložbo podjetja v zaposlene.

Za izračun sedanje vrednosti prihodnjih plač zaposlenih sem uporabila naslednjo formulo:

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

Pomen simbolov:

V_v – vrednost zaposlenih pri njihovih starostih v letih

$I_{(t)}$ – višina letnih plač zaposlenih do njihove upokojitve

r – diskontna stopnja, specifična za zaposlenega

T – čas do upokojitve

Vir: Milost, Franko, 2001, str. 111

Pri izračunu vrednosti zaposlenih obravnavane poslovne enote sem kot osnovo vzela vse prejemke, ki jih je dvajset zaposlenih v poslovni enoti prejelo v letu 2003. Vsoto prejemkov sestavljajo: znesek bruto bruto plače (bruto plača je podatek, ki ga delavec napove v napovedi dohodnine za določeno leto, bruto bruto pa je vsota, ko k bruto plači prištejemo še prispevke, ki jih plača delodajalec), izplačan regres, jubilejne nagrade, socialne pomoči, prejemke iz naslova prevoza na delo in iz dela ter prehrane med delom. V poslovni enoti je zaposlenih 20 delavcev, ki imajo različne stopnje izobrazbe, različno število let delovne dobe, torej tudi različno število let do upokojitve. Ugotovila sem, da so v zadnjih petih letih zapustili podjetje le delavci, ki so odšli v pokoj, nihče pa ni zapustil podjetja in se zaposlil v drugem podjetju ali ustanovi oz. ostal brez zaposlitve. Fluktuacije v zadnjih petih letih torej ni bilo in predvidevam, da bo tako tudi ostalo.

Naslednji korak pri izračunu diskontiranih plač za zaposlene je bil, da sem preverila koliko let delovne dobe potrebuje še vsak zaposleni do odhoda v pokoj. Na podlagi teh podatkov sem za vsakega zaposlenega izračunala predvideno plačo za vsako leto do odhoda v pokoj. Te vmesne zneske sem seštelala in tako dobila vsoto, ki mi predstavlja predviden znesek prejetih plač do odhoda v pokoj. Za vsakega zaposlenca sem naredila izračun po treh diskontnih stopnjah in sicer 5 %, 10 % in 15 % (diskontna stopnja predstavlja prepričanja, da je donos naslednjega leta vreden manj kot donos letošnjega leta, z diskontiranjem tako preračunamo prihodnje donose na današnjo vrednost). Vrednost posameznega delavca je tako izračunana na predpostavki, da bo ostal v podjetju vse do odhoda v pokoj in da v tem času ne bo napredoval, oz. ne bo prestavljen na slabše plačano delovno mesto in ne bo v bolniškem staležu. Prav tako nisem upoštevala dejstva, da bo kdo od delavcev umrl. Vsote predvidenih plač po zaposlencih za vsako posamezno diskontno stopnjo sem seštelala in tako dobila skupen znesek predvidenih plače za zaposlene po 5 %-ni, 10 %-ni in 15 %-ni diskontni stopnji za celotno poslovno enoto.

In na koncu vrednost zaposlenih korigiramo še z korekcijskim faktorjem uspešnosti njihovega dela. Korekcijski faktor izračunamo tako, da primerjamo dodano vrednost na zaposlenega v podjetju glede na dodano vrednost na zaposlenega v narodnem gospodarstvu. Izrazimo ga kot:

$$K_f = \frac{Dvp}{Dvng}$$

Pomen simbolov:

K_f – korekcijski faktor zaposlenih

Dvp – dodana vrednost na zaposlenega v podjetju

$Dvng$ – dodana vrednost na zaposlenega v narodnem gospodarstvu

$$K_f = \frac{6.408}{4.116} \times 100$$

$$K_f = 55,69 \%$$

Dodana vrednost na zaposlenega izražena v tisoč SIT je v podjetju leta 2003 znašala 6.408, dodana vrednost na zaposlenega v narodnem gospodarstvu izražena v 000 SIT pa 4.116.

Vir dodane vrednosti na zaposlenega v narodnem gospodarstvu: EIFM – Ekonomski inštitut Fakultete za management, Korigirana in deflacirana dodana vrednost.

Ker je povprečna dodana vrednost zaposlenega v obravnavanem podjetju višja od dodane vrednosti na zaposlenega v narodnem gospodarstvu, sem lahko izračunla korekcijski faktor dodane vrednosti na zaposlenega za moje podjetje, ki znaša 55,69 %. Korekcijski faktor 55,69 % pove, da ima moje podjetje za 55,69 % večjo dodano vrednost na zaposlenega kot je to v povprečju gospodarstva in zato lahko po tem modelu ovrednotim podjetje.

Iz tabele št. 6.1 je vidno, da je pričakovana vrednost zaposlenih na podlagi izplačil v letu 2003 v skupni višini 102.865.553 SIT in ob upoštevanju 5 odstotne diskontne stopnje 1.014.594.642 SIT, vrednost zaposlenih se ob upoštevanju 10 odstotne diskontne stopnje zmanjša na 721.908.961 SIT in pri 15 odstotni diskontni stopnji pade na 550.823.786 SIT.

Tabela 6. 1 Vrednost zaposlenih v letu 2003 in ob upoštevanju različnih diskontnih stopenj

Zaposlenec	Število let do pokojni ne	Plača v letu 2003	Vrednost po 5 %-ni diskontni stopnji	Vrednost po 10 %-ni diskontni stopnji	Vrednost po 15 %-ni diskontni stopnji
VLADO	17	5.888.384	66.386.033	47.233.987	35.608.006
UROŠ	19	4.479.134	54.131.772	37.467.598	27.762.708
MILAN	17	4.478.543	50.491.388	35.924.870	27.082.468
LADISLAV	10	4.849.254	37.444.651	29.796.564	24.337.282
MIHAEL	27	4.143.566	60.674.373	38.275.042	26.989.258
ANDREJ	16	14.538.677	157.566.830	113.746.372	86.566.697
SANDI	17	4.753.682	53.593.329	38.131.916	28.746.281
FRANJO	4	4.910.397	17.412.025	15.565.298	14.019.077
DANKO	17	5.015.724	56.547.609	40.233.900	30.330.891
ZDRAVKO	14	4.843.927	47.948.294	35.683.697	27.728.942
SILVO	23	4.321.615	58.292.417	38.389.846	27.653.308
IVAN	12	4.738.198	41.995.841	32.284.621	25.683.966
ANTON	4	4.920.437	17.447.627	15.597.124	14.047.742
RADO	2	4.693.635	8.727.394	8.145.978	7.630.484
MIRO	5	4.914.855	21.278.751	18.631.168	16.475.357
PETER	14	4.614.901	45.681.244	33.996.530	26.417.886
GORAŽD	13	4.688.756	44.044.175	33.305.906	26.178.016
UROŠ	30	4.118.675	63.314.136	38.826.401	27.043.139
IVAN	18	4.452.981	52.053.507	36.520.731	27.287.715
ANJA	39	3.500.212	59.563.246	34.151.411	23.234.564
SKUPAJ		102.865.553	1.014.594.642	721.908.961	550.823.786

Glede na upoštevano diskontno stopnjo je vrednost zaposlenih naslednja:

Vrednost podjetja (Vp) = vrednost zaposlenih x korekcijski faktor dodane vrednosti na zaposlenega:

$$V_{p(5\%)} = 1.014.594.642 \text{ SIT} * 1,5569 = 1.579.622.397,49 \text{ SIT}$$

$$V_{p(10\%)} = 721.908.961 \text{ SIT} * 1,5569 = 1.123.940.061,82 \text{ SIT}$$

$$V_{p(15\%)} = 550.823.786 \text{ SIT} * 1,5569 = 857.577.552,63 \text{ SIT}$$

Iz tabele št. 6. 2 je vidna primerjava poslovnih izidov po stanju 31. decembra 2003 z upoštevanjem podatkov, ki so izkazani v bilanci stanja in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po metodi diskontnih plač z upoštevanjem 5 %-ne, 10 %-ne in 15 %-ne diskontne stopnje ter njihov vpliv na bilanco stanja.

Tabela 6. 2 Poslovni izid po stanju 31. decembra 2003 po veljavnih računovodskih standardih in z vrednotenjem zaposlenih po posameznih diskontnih stopnjah

	Stanje 31.12.2003	Po 5%-ni diskontni stopnji	Po 10%-ni diskontni stopnji	Po 15%-ni diskontni stopnji
<u>SREDSTVA</u>	3.839.685	5.419.307	4.963.625	4.697.263
<i>A.) Stalna sredstva</i>	1.642.429	3.222.051	2.766.369	2.500.007
Neopredmetena dolgoročna sredstva	13.094	13.094	13.094	13.094
Vrednost zaposlenih		1.579.622	1.123.940	857.578
Opredmetena osnovna sredstva	1.470.370	1.470.370	1.470.370	1.470.370
Dolgoročne finančne naložbe	158.965	158.965	158.965	158.965
<i>B) Gibljiva sredstva</i>	2.197.256	2.197.256	2.197.256	2.197.256
Zaloge	708.509	708.509	708.509	708.509
Poslovne terjatve	826.737	826.737	826.737	826.737
Dolgoročne terjatve	0	0	0	0
Kratkoročne terjatve	248.021	248.021	248.021	248.021
Terjatve do kupcev	578.716	578.716	578.716	578.716
Kratkoročne finančne naložbe	659.234	659.234	659.234	659.234
Dobroimetje pri bankah	2.776	2.776	2.776	2.776
<i>C) Aktivne razmejitev</i>	0	0	0	0
<u>OBVEZNOSTI DO VIROV</u>				
<u>SREDSTEV</u>	3.839.685	5.419.307	4.963.625	4.697.263
<i>A) Kapital</i>	846.873	2.426.495	1.970.813	1.704.451
<i>B) Rezervacije</i>	139.353	139.353	139.353	139.353
<i>C) Obveznosti</i>	2.649.641	2.649.641	2.649.641	2.649.641
Dolgoročne obveznosti	1.064.941	1.064.941	1.064.941	1.064.941
Kratkoročne obveznosti	475.410	475.410	475.410	475.410
Obveznosti do dobaviteljev	1.109.290	1.109.290	1.109.290	1.109.290
<i>D) Pasivne razmejitev</i>	203.818	203.818	203.818	203.818

Tako kot vsi modeli vrednotenja intelektualnega premoženja ima tudi model diskontiranih plač prednosti in slabosti, ki so razvidne iz tabele št. 6. 3.

Tabela 6. 3 Pregled prednosti in slabosti modela diskontiranih plač

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none">- oceniš lahko posameznika, skupino ali vse podjetje	<ul style="list-style-type: none">- ne upošteva bolniških staležev- ne upošteva možnosti, da zaposleni umre- ne predvideva možnosti, da bi zaposleni zapustili podjetje- ne upošteva možnosti, da zaposleni napreduje- zaradi pomanjkljivosti je podjetje prevrednoteno- model ne predvideva obračuna amortizacije zaposlenih, zato bilanca uspeha ne kaže pravega stanja (stroški so premajhni)

S primerjavo posameznih kazalnikov med seboj lahko ugotovimo, da ovrednotenje zaposlenih in upoštevanje njihove vrednosti v bilanci stanja, na nekatere kazalnike vpliva pozitivno na druge pa negativno.

Če najprej primerjamo strukturo sredstev obravnavanega podjetja pred ovrednotenjem zaposlenih in po njem, ugotovimo, da se je struktura sredstev bistveno spremenila. Vrednost zaposlenih v primerjavi s celotnimi sredstvi tako predstavlja kar 29,15 % pri 5 % diskontni stopnji oz. 22,65 % pri 10 % diskontni stopnji in 18,26 % pri 15 % diskontni stopnji med tem pa se je delež opredmetenih osnovnih sredstev, obratnih sredstev in finančnih naložb zmanjšal.

Velika vrednost zaposlenih je za podjetje lahko prednost in hkrati tudi pomanjkljivost. Če podjetje izkazuje veliko vrednost zaposlenih zato, ker so njegovi zaposleni visoko izobraženi, inovativni, stimulirani za kakovostno delo, s katerim pripomorejo k uspešnemu in konkurenčnemu poslovanju podjetja, je to vsekakor prednost. Če pa ni tako, ima velika vrednost zaposlenih za podjetje prav gotovo negativen vpliv, saj mora podjetje pokrivati visoke stroške amortizacije zaposlenih in prav lahko se zgodi, da zaradi visokih stroškov amortizacije zaposlenih podjetje izkaže izgubo.

Prav tako za podjetje ni pozitivna vrednost kazalnika razmerja obratnih in osnovnih sredstev, ki se je iz 0,96 povečal kar na 1,98 pri 5 % diskontni stopnji oz. 1,69 pri 10 % diskontni stopnji in 1,51 pri 15 % diskontni stopnji. Ta vrednost za podjetje pomeni, da ima več sredstev vezanih na dolgi rok, da se bo podjetje težje prilagajalo razmeram na trgu in da bo vse težje prišlo do denarnih sredstev.

Za podjetje pa je prav gotovo pozitivno dejstvo, da se je povečal delež kapitala v obveznostih do virov sredstev in da se je delež dolgov v obveznostih do virov sredstev močno zmanjšal ter, da se je bistveno spremenilo razmerje med dolgovi in kapitalom. Podjetje po novem ne izkazuje več tako velike zadolženosti kot pred vrednotenjem zaposlenih, večja je tudi stopnja pokritosti vrednosti opredmetenih osnovnih sredstev in vrednosti zaposlenih z lastnim kapitalom.

Iz tabele 6.4 so razvidne posamezne vrednosti kazalnikov po 5 %, 10 % in 15 % diskontni stopnji in vpliv na bilanco stanja.

Tabela 6. 4 Primerjava vrednosti kazalnikov po 5 %, 10 % in 15 % diskontni stopnji in vpliv na bilanco stanja

Kazalnik	Vrednost 31.12.03	Vrednost po 5 %-ni diskontni stopnji	Vrednost po 10 %-ni diskontni stopnji	Vrednost 15 %-ni diskontni stopnji
Kazalnik udeležbe osnovnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{os})	38,29 %	27,13 %	29,62 %	31,30 %
Kazalnik udeležbe obratnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{obs})	40,06 %	28,38 %	30,98 %	32,74 %
Kazalnik udeležbe finančnih naložb v celotnih sredstvih (V_{fi})	21,65 %	15,34 %	16,75 %	17,70 %
Kazalnik udeležbe zaposlenih v celotnih sredstvih (V_{zap})		29,15 %	22,65 %	18,26 %
Kazalnik razmerja osnovnih in obratnih sredstev ($V_{os/obs}$)	0,96	1,98	1,69	1,51
Kazalnik udeležbe kapitala v obveznostih do virov sredstev (V_k)	25,69 %	47,35 %	42,51 %	39,25 %
Kazalnik udeležbe dolgov v obveznostih do virov sredstev (V_{do})	74,31 %	52,65 %	57,49 %	60,75 %
Kazalnik razmerja med dolgovi in kapitalom ($Z_{do/k}$)	2,89	1,11	1,35	1,55
Kazalnik dolgoročnega kritja dolgoročnih sredstev (V_{sd})	124,89 %	112,69 %	114,78	116,35 %
Kazalnik kratkoročnega kritja kratkoročnih sredstev ($S_{K/dK}$)	138,67 %	138,67 %	138,67 %	138,67 %
Stopnja kritja vrednosti osnovnih sredstev + zaposlenih s kapitalom:	67,07 %	84,13 %	81,34 %	79,20 %

6. 2 Model izračunane neopredmetene vrednosti

Model izračunane neopredmetene vrednosti (ang. Calculated Intangible Value) je oblikovala raziskava NCI v letih 1994 in 1995 na Kellogg School ob Business na Univerzi Northwestern v ameriški Zvezni državi Illinois. V raziskavo so znanstveniki zajeli podjetja, ki so dosegla približno enake rezultate poslovanja, razlikovala so se le

po višini opredmetenih in neopredmetenih sredstev. Rezultati raziskave, ki je temeljila na predpostavki, da je tržna vrednost podjetij vsota opredmetenega in neopredmetenega premoženja, so bili, da je donos opredmetenih in neopredmetenih sredstev enak.

Na podlagi te raziskave so znanstveniki razvili metodo, s katero lahko v sedmih korakih izračunamo vrednost neopredmetenih sredstev.

Glede na to, da ta model lahko izračunamo na več načinov, pri tem moramo paziti le, da pri vsakem posameznem izračunu primerjamo enake postavke, sem se odločila, da za ta primer naredim dva izračuna in nato med sabo primerjam rezultate po dveh izračunih za isti model.

Postopek izračuna vrednosti zaposlenih po modelu izračunane neopredmetene vrednosti zaposlenih je viden iz tabele št. 6. 5. Vidimo lahko, da je izračunana vrednost zaposlenih v obravnavanem podjetju po tem modelu precej nižja kot je bila vrednost zaposlenih pri modelu diskontiranih plač. Iz tega se da sklepati, da imajo zaposleni v podjetju precej višje plače od povprečja v panogi, pa čeprav donosnost sredstev podjetja v primerjavi z donosnostjo sredstev v panogi ni v takem sorazmerju, kot so izplačane plače.

Postopek prvega izračuna:

- najprej izračunamo povprečje dobička pred obdavčitvijo za zadnja tri leta.
- izračunamo povprečno vrednost opredmetenih osnovnih sredstev za zadnja tri leta.
- povprečni dobiček pred obdavčitvijo delimo s povprečno vrednostjo opredmetenih osnovnih sredstev in tako dobimo donosnost sredstev.
- povprečno donosnost podjetja primerjamo s povprečno donosnostjo v panogi. Ker je povprečna donosnost podjetja večja kot je poprečna donosnost v panogi, lahko nadaljujem z izračunom.
- povprečno donosnost sredstev v panogi pomnožimo s povprečno vrednostjo opredmetenih osnovnih sredstev obravnavanega podjetja in tako dobimo presežek donosa v panogi. Znesek dobička v panogi odštejemo od dobička pred obdavčitvijo v obravnavanem podjetju in tako dobimo presežek donosa, ki nam pove koliko več dobička pred obdavčitvijo je doseglo obravnavano podjetje v primerjavi s panogo.
- izračunamo povprečno triletno 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 prištejemo k neopredmetenim sredstvom.

Premijo delimo z diskontno mero in dobimo vrednost neopredmetenih sredstev v obravnavanem podjetju, ki niso izkazana v bilanci stanja.

Iz tabele 6.5 je viden postopek izračuna vrednosti zaposlenih po modelu neopredmetene vrednosti.

Tabela 6. 5 Izračun vrednosti zaposlenih po modelu neopredmetene vrednosti v 000 SIT

Korak	Leto 2001	Leto 2002	Leto 2003	Povprečje
1.				
Podjetje				
Povprečni dobiček pred obdavčitvijo	28.086	85.154	30.383	47.874
2.				
Povprečna vrednost opredmetenih osnovnih sredstev	1.475.274	1.440.164	1.470.370	1.475.274
3.				
Izračun donosnosti (1 / 2*100)	1,90	5,91	2,07	3,25
4.				
Narodno gospodarstvo				
Povprečni dobiček pred obdavčitvijo	16.934	36.417	44.642	32.664
Povprečna vrednost opredmetenih OS	351.842	398.170	484.128	411.380,00
Povprečna donosnost v panogi	0,05	0,09	0,09	0,08
5.				
Presežek donosa = dobiček pred obdavčitvijo v podjetju - (povprečna donosnost sredstev v panogi x povprečna vrednost opredmetenih osnovnih sredstev) 1- 4 *				46.734
6.				
Čisti dobiček = presežek donosa - povprečna triletna stopnja davka iz dobička (25 %) x presežek donosa (5)				35.051
7. a				
Čisti dobiček delimo z diskontno stopnjo 5 %				701.016
7. b				
Čisti dobiček delimo z diskontno stopnjo 10 %				350.508
7. c				
Čisti dobiček delimo z diskontno stopnjo 15 %				233.672

V tabeli št.: 6. 6 so za boljšo preglednost in lažje razumevanje podane vrednosti posameznih postavk, ki bi jih podjetje izkazalo v bilanci stanja, če bi se odločilo, da vrednost intelektualnega premoženja ovrednoti po modelu izračunane neopredmetene vrednosti in po posamezni diskontni stopnji.

Tabela 6. 6 Bilance stanja na dan 31. decembra 2003 brez vrednotenja zaposlenih in z vrednotenjem zaposlenih po modelu izračunane neopredmetene vrednosti v tisoč SIT

	Stanje 31.12.2003	Po 5 %-ni diskontni stopnji	Po 10 %-ni diskontni stopnji	Po 15 %-ni diskontni stopnji
SREDSTVA	3.839.685	4.540.701	4.190.193	4.073.357
A.) Stalna sredstva	1.642.429	2.343.445	1.992.937	1.876.101
Neopredmetena				
dolgoročna sredstva	13.094	13.094	13.094	13.094
Vrednost zaposlenih		701.016	350.508	233.672
Opredmetena osnovna				
sredstva	1.470.370	1.470.370	1.470.370	1.470.370
Dolgoročne finančne				
naložbe	158.965	158.965	158.965	158.965
B) Gibljiva sredstva	2.197.256	2.197.256	2.197.256	2.197.256
Zaloge	708.509	708.509	708.509	708.509
Poslovne terjatve	826.737	826.737	826.737	826.737
Dolgoročne terjatve	0	0	0	0
Kratkoročne terjatve	248.021	248.021	248.021	248.021
Terjatve do kupcev	578.716	578.716	578.716	578.716
Kratkoročne finančne				
naložbe	659.234	659.234	659.234	659.234
Dobroimetje pri bankah	2.776	2.776	2.776	2.776
OBVEZNOSTI DO VIROV				
SREDSTEV	3.839.685	4.540.701	4.190.193	4.073.357
A) Kapital	846.873	1.547.889	1.197.381	1.080.545
B) Rezervacije	139.353	139.353	139.353	139.353
C) Obveznosti	2.649.641	2.649.641	2.649.641	2.649.641
Dolgoročne obveznosti	1.064.941	1.064.941	1.064.941	1.064.941
Kratkoročne obveznosti	475.410	475.410	475.410	475.410
Obveznosti do				
dobaviteljev	1.109.290	1.109.290	1.109.290	1.109.290
D) Pasivne časovne				
razmejitve	203.818	203.818	203.818	203.818,00

Vrednost zaposlenih pri 5 %-ni diskontni stopnji znaša le 701.016.450 SIT, po 10 %-ni diskontni stopnji 350.508.230 SIT in se pri 15 %-ni diskontni stopnji spusti le na 233.672.150 SIT. Če primerjamo vrednost zaposlenih po modelu neopredmetene vrednosti z vrednostjo zaposlenih po modelu diskontnih plač, ugotovimo, da znaša vrednost zaposlenih po metodi neopredmetene vrednosti manj kot polovico vrednosti, ki smo jo dobili pri izračunu vrednosti zaposlenih po modelu diskontiranih plač.

Z upoštevanjem vrednosti zaposlenih se na aktivni strani bilance stanja obravnavanega podjetja povečajo stalna sredstva in s tem tudi celotna sredstva, na pasivni strani bilance stanja pa se poveča lastni kapital in temu primerna obveznost do virov sredstev.

Tudi pri izračunu kazalnikov po tem modelu se je pokazalo, da ima upoštevanje vrednosti zaposlenih v bilanci stanja za podjetje tako pozitivne kot negativne posledice.

Izračunane vrednosti zaposlenih po tem modelu so veliko manjše kot pri metodi diskontnih plač in zato so tudi razlike med bilanco stanja brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih bistveno manjše.

Tabela 6. 7 Primerjava vrednosti kazalnikov po 5 %, 10 % in 15 % diskontni stopnji in vpliv na bilanco stanja

Kazalnik	Vrednost v % 31.12.03	Vrednost po 5 %-ni diskontni stopnji	Vrednost po 10 %-ni diskontni stopnji	Vrednost po 15 %-ni diskontni stopnji
Kazalnik udeležbe osnovnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{os})	38,29 %	32,38 %	35,09 %	36,10 %
Kazalnik udeležbe obratnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{obs})	40,06 %	33,87 %	36,71 %	37,76 %
Kazalnik udeležbe finančnih naložb v celotnih sredstvih (V_{fi})	21,65 %	18,31 %	19,84 %	20,40 %
Kazalnik udeležbe zaposlenih v celotnih sredstvih (V_{zap})		15,44 %	8,36 %	5,74 %
Kazalnik razmerja osnovnih in obratnih sredstev ($V_{os/obs}$)	0,96	1,41	1,18	
Kazalnik udeležbe kapitala v obveznostih do virov sredstev (V_k)	25,69 %	37,16 %	31,90 %	29,95 %
Kazalnik udeležbe dolgov v obveznostih do virov sredstev (V_{do})	74,31%	62,84 %	68,10 %	70,05 %
Kazalnik razmerja med dolgovi in kapitalom ($Z_{do/k}$)	2,89	1,69	2,13	2,34
Kazalnik dolgoročnega kritja dolgoročnih sredstev (V_{sd})	124,89 %	117,44 %	120,51 %	121,79 %
Kazalnik kratkoročnega kritja kratkoročnih sredstev ($S_{K/dK}$)	138,67 %	138,67 %	138,67 %	138,67 %
Stopnja kritja vrednosti osnovnih sredstev + zaposlenih s kapitalom:	67,07 %	77,70 %	73,41 %	71,59 %

Že primerjava vrednosti zaposlenih po teh dveh metodah, bi morala managementu v obravnavanem podjetju nuditi možnost, da se odloči po kateri metodi želi vrednotiti zaposlene. Management se bo gotovo odločil za metodo, ki mu bo v dani situaciji bolj ustrezala.

Tudi pri tem modelu sem se odločila, da zaradi boljše preglednosti in lažjega razumevanja za izračun vrednosti zaposlenih po posamezni diskontni stopnji primerjam

vrednosti kazalnikov uspešnosti poslovanja podjetja brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po posamezni diskontni stopnji. Kot osnova mi je bila bilanca stanja, ki jo je podjetje na podlagi veljavnih Slovenskih računovodskih standardov oddalo po stanju 31. decembra 2003.

Iz tabele št. 6. 7 je tako kot pri predhodnem modelu vidno, da upoštevanje vrednosti zaposlenih v bilanci stanja bolj ali manj spremeni strukturo sredstev. Zmanjša se delež gibljivih sredstev, poveča se delež stalnih sredstev. S tem, ko se podjetju poveča delež stalnih sredstev, se mu tudi zmanjša možnost hitrega prilagajanja razmeram na trgu, saj je potrebno bistveno dalj časa in bistveno več naporov, če podjetje želi stalna sredstva spremeniti v denarno obliko, kot pa to velja za gibljiva sredstva, ki imajo bistveno večji koeficient obračanja.

Upoštevanje vrednosti zaposlenih pa ima za obravnavano podjetje tudi pozitivne vplive. Iz bilance stanja je vidno, da se je delež dolgov v primerjavi s celotnimi obveznostmi do virov sredstev pri 15 %-ni diskontni stopnji zmanjšal za 4,26 %, pri 5 %-ni diskontni stopnji pa celo za 11,47 %.

Razmerje med dolgovi in kapitalom, ki je po bilanci stanja po Slovenskih računovodskih standardih znašalo 2,89, se je pri 5 %-ni diskontni stopnji znižalo na 1,69 in pri 15 %-ni diskontni stopnji naraslo na 2,34.

Povečala se je tudi stopnja pokritosti opredmetenih osnovnih sredstev in vrednosti zaposlenih s kapitalom. Od osnovnih 67,07 % se je pri 5 %-ni diskontni stopnji povzpela na 77,70 %, se pri 10 %-ni diskontni stopnji znižala na 73,41 in pri 15 %-ni diskontni stopnji znaša še 71,59%.

V primerjavi z modelom diskontiranih plač se pokaže dejstvo, da je ta model namnejen predvsem podjetjem z malo opredmetenih in veliko neopredmetenih sredstev. Ker ima obravnavano podjetje v primerjavi s povprečjem panoge neprimerno več opredmetenih osnovnih sredstev, so toliko manj vredni zaposleni (RAZMERJE 1 : 3)

Izračun sem želela ponoviti po tem modelu še enkrat, tokrat z razliko, da sem v izračunu želela za obravnavano podjetje primerjati višino povprečnega čistega dobička (EBIT) za obdobje od vključno leta 2001 do vključno leta 2003 z povprečno vrednostjo opredmetenih osnovnih sredstev za isto obdobje. Te podatke sem želela primerjati z istovrstnimi podatki za panogo, a sem ugotovila, da podatkov za leti 2002 in 2003 za panogo ni mogoče dobiti (v preglednici, ki nam jo je posredoval mentor, teh podatkov ni).

Tabela 6. 8 Pregled prednosti in slabosti modela neopredmetene vrednosti

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none">- za podjetja z malo opredmetenih in veliko neopredmetenih sredstev- daje možnost primerjav s podjetji v panogi	<ul style="list-style-type: none">- kot podlaga za izračun je uporabljen povprečni donos na sredstva v panogi- čista sedanja vrednost neopredmetenih sredstev je zelo odvisna od stroškov kapitala, ki nastopa v vlogi diskontne stopnje- zelo veliko pozornosti je treba nameniti izbiri povprečij, majhna in velika je trebna izločiti tudi ta model ne predvideva obračuna amortizacije vrednosti zaposlenih in zato so stroški podjetja prenizki, dobiček pa je temu primerno prevelik

6. 3 Dinamični model vrednotenja intelektualnega premoženja

Človek je edino bitje na Zemlji, ki je sposoben kreativnega in abstraktnega razmišljanja. Takoj se postavi vprašanje, kdo lahko in sme razpolagati z možgani ali ljudmi.

Oblikovani model vrednotenja je denaren in dinamičen; da je denaren, pomeni, da je vrednost zaposlenih izražena v denarju, da pa je dinamičen, pomeni, da z njim lahko ocenimo vrednost posameznika, skupine in tudi podjetja kot celote.

Avtor je model vrednotenja razvil predvsem z željo, da bi med sredstvi na aktivni strani bilance stanja skovenskih podjetij izkazovali tudi vrednost zaposlenih, zaradi česar bi bilo izkazano stanje bolj realno in bi tako ustrezalo določilom Slovenskih računovodskih standardov, ki določajo, da morajo predloženi računovodski izkazi izkazovati dejanska stanja. Vsakdo, ki nekoloko podrobneje pogleda bilance stanja, ki jih slovenska podjetja letno oddajajo v skladu z veljavnimi Slovenskimi računovodskimi standardi in se nanje vsaj nekoloko spozna takoj opazi, da so te bilnce stanja nerealne – nikjer namreč n prikazana vrednost zaposlenih v podjetju. Avtor je z večletnim raziskovalnim delom razvil denarno vrednotenje zaposlenih; poizkuša jim določiti nabavno vrednost, vlaganja v njihovo pridobitev, naložbe v zaposlene v času trajanja zaposlitve v podjetju, popravek nabavne vrednosti zaposlenega, popravek naložb v zaposlene in na koncu še realno vrednost zaposlenih v nekem obdobju.

6. 3. 1 Vrednotenje neopredmetenih osnovnih sredstev

Neopredmetena dolgoročna sredstva so:

- o dolgoročne pravice industrijske lastnine (koncesije, patenti, licence, blagovne znamke),
- o dolgoročni odloženi stroški in
- o naložbe v dobro ime podjetja.

Ad a) Pravice industrijske lastnine pomagajo pri ustvarjanju gospodarskih koristi oz. so nujen pogoj, da sme podjetje ustvarjati določene izdelke ali storitve, od katerih pričakuje gospodarsko korist.

Ad b) Dolgoročno odloženi stroški so stroški raziskav in razvoja, ki nastanejo preden lahko začne podjetje proizvajati izdelke oz. opravljati storitve.

Ad c) O dobrem imenu podjetja govorimo, kadar njegova nabavna vrednost presega knjigovodsko (torej smo ga kupili dražje kot znaša razlika med sredstvi in dolgovi podjetja v bilanci stanja).

Neopredmeteno dolgoročno sredstvo je tudi znanje – npr. ekspertno znanje v svetovalni agenciji, managersko znanje, lahko tudi izkušnje, skratka sposobnost celega delovnega kolektiva, vseh zaposlenih. Potrebno je le oceniti prihodnje gospodarske koristi, ki jih bo to znanje prineslo. Seveda pa je tudi ta ocena, kot vse ocene, subjektivna presoja »z uporabo utemeljenih in podprtih predpostavk, ki so najboljša ocena uprave o gospodarskih okoliščinah v dobi koristnosti tega sredstva« - kot navajajo Slovenski računovodski standardi za pripoznanje, to je upoštevanje neopredmetenih dolgoročnih sredstev v knjigovodskih izkazih. O upoštevanju »vrednosti zaposlenih« med sredstvi (izraz »sredstva« ni ravno najbolj posrečen) potekajo številne znanstvene razprave, saj je jasno, da le ljudje s svojimi sposobnostmi ustvarjajo za podjetje gospodarske koristi in so zato resnično bogastvo podjetja. Razen redkih izjem pri nas ni praksa, da bi znanje (v knjigovodskem smislu) štel med premoženje podjetja.

6. 3. 2 Dinamični model vrednotenja zaposlenih – 1. del

Vrednost zaposlenega izračunamo po naslednji formuli:

$$V_z = NV_z + NP_{nz} + NP_z + VN_z + NS_z - PNV_z - PVN_z$$

Pomen simbolov:

V_z – vrednost zaposlenih

NV_z – nabavna vrednost zaposlenih

NP_{nz} – naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega

NP_z – naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev

VN_z – vrednost naložb v zaposlenega

NS_z – naložbe v samoizobraževanje zaposlenih

PNV_z – popravek nabavne vrednosti zaposlenega

PVN_z – popravek vrednosti naložb v zaposlenega

Vir: Okrajšava posameznih elementov izračuna vrednosti zaposlenega

Model vrednotenja zaposlenih je osnovan na temelju, da zaposlene v podjetju vrednoti na enak način kot opredmetena osnovna sredstva. Po tem modelu se zaposlene

obravnavajo kot dobrine, katerih vrednost je odvisna od sedanjih in prihodnjih z njo povezanih koristi. Vrednost zaposlenih je tako odvisna od sedanje vrednosti njihovih pričakovanih prihodnjih storitev. Ta opredelitev se lahko nanaša na posameznega zaposlenega v podjetju, kot tudi na vse zaposlene v njem.

o **Nabavna vrednost zaposlenega**

Nabavno vrednost zaposlenega opredeljujemo z običajno vrednostjo naložb, ki so potrebne za pridobitev njihovih delovnih zmožnosti, povečane za naložbe v njihovo neposredno pridobitev. Pri posameznih sestavinah teh naložb lahko podjetje sodeluje ali pa tudi ne. Nabavno vrednost zaposlenega v oblikovanem modelu vrednotenja sestavljata dve sestavini, in sicer:

Naložbe v usposabljanje zaposlenega predstavljajo vsoto naložb povezanih s pridobitvijo delovnih zmožnosti zaposlenih. Podjetje lahko pripravi dolgoročni plan zaposlovanja in na njegovi osnovi sodeluje pri izobraževanju zaposlenih, ali pa si zaposlene pridobi na »trgu« delovne sile. Če si podjetje priskrbi predvidene zaposlene na podlagi planov zaposlovanja, v času šolanja predvidene kadre spodbuja s štipendijami, s strokovno prakso pa jih hkrati že uvaja v delo. Tak način je vsekakor pozitiven tako za bodočega zaposlenca kot tudi za podjetje. Bodoči zaposlenec ima tako zagotovljeno delovno mesto, podjetje pa v času opravljanja praktičnega izobraževanja spozna delovne sposobnosti bodočega zaposlenca.

Pri pridobivanju zaposlencev pa se mora vsako podjetje zavedati, da je vrednost naložb v zaposlenega enaka, ne glede na to, na kakšen način podjetje zaposlenca pridobi. Če to ne bi bilo res, bi bile naložbe v zaposlenega, pri katerem je podjetje dolgoročno sodelovalo, bistveno višje, kot če bi istega zaposlene pridobili z razpisom prostih del in nalog.

Pri določanju vrednosti naložb v zaposlenega se mora podjetje zavedati, da je to bistveno težje kot določiti naložbe v pridobivanje opredmetenih osnovnih sredstev. Vrednost naložb v usposabljanje zaposlenih je torej treba standardizirati, t.j. določiti koliko je vredna vsaka stopnja pridobljene izobrazbe. Pri izračunu nabavne vrednosti posameznega zaposlenca obravnavanega podjetja sem upoštevala vsoto nabavne vrednosti zaposlenca, ki jo je k pridobljeni izobrazbi vsakega posameznika prispevala država.

Nabavna vrednost zaposlenega glede na znesek, ki ga je prispevala država je izračunana na podlagi podatkov, ki nam jih je posredoval EIFM – Ekonomski inštitut Fakultete za management v Kopru in po katerem so stroški pridobivanja izobrazbe za posamezne stopnje pridobljene izobrazbe naslednji:

- o osnovnošolska izobrazba = 8 let x 200.000,00 SIT/leto = 1.600.000,00 SIT
- o poklicna šola = 3 leta x 300.000,00 SIT/leto = 900.000,00 SIT
- o srednješolska izobrazba = 4 leta x 300.000,00 SIT/leto = 1.200.000,00 SIT
- o visokošolska izobrazba = 4 leta x 500.000,00 SIT/leto = 2.000.000,00 SIT

Iz tabele 6. 9 je razvidno, da se pri določanju nabavne vrednosti posameznega zaposlenega zneski, ki jih je za vsakega zaposlenega za pridobitev vsake stopnje njegove izobrazbe prispevala država, seštevajo.

Tabela 6. 9 Nabavna vrednost zaposlenih v SIT

	Stopnja izobrazbe	Osnovna šola	Poklicna šola	Srednja šola	Visoka šola	Nabavna vrednost zaposlenega
VLADO	5	1.600.000		1.200.000		2.800.000
UROŠ	4	1.600.000	900.000			2.500.000
MILAN	4	1.600.000	900.000			2.500.000
LADISLAV	4	1.600.000	900.000			2.500.000
MIHAEL	4	1.600.000	900.000			2.500.000
ANDREJ	7	1.600.000		1.200.000	2.000.000	4.800.000
SANDI	4	1.600.000	900.000			2.500.000
FRANJO	4	1.600.000	900.000			2.500.000
DANKO	5	1.600.000		1.200.000		2.800.000
ZDRAVKO	4	1.600.000	900.000			2.500.000
SILVO	4	1.600.000	900.000			2.500.000
IVAN	5	1.600.000		1.200.000		2.800.000
ANTON	4	1.600.000	900.000			2.500.000
RADO	4	1.600.000	900.000			2.500.000
MIRO	4	1.600.000	900.000			2.500.000
PETER	4	1.600.000	900.000			2.500.000
GORAŽD	4	1.600.000	900.000			2.500.000
UROŠ	4	1.600.000	900.000			2.500.000
IVAN	4	1.600.000	900.000			2.500.000
ANJA	5	1.600.000		1.200.000		2.800.000
Skupna nabavna vrednost zaposlenih v podjetju						53.500.000

Vir: EIFM – Ekonomski inštitut Fakultete za management

○ **Naložbe v pridobitev novo zaposlenega**

V letu 2003 se je dejavnost podjetja nekoliko razširila in zato se je pokazala potreba po novem delovnem mestu. Iz tabele 6. 10 je razvidno, da so naložbe v pridobitev novo zaposlenega delavca za 683.400,00 SIT višje od stroškov, ki jih podjetje nameni za pridobivanje delavcev, ki zasedejo že obstoječa delovna mesta.

Tabela 6. 10 Naložbe v pridobitev novozaposlenega delavca v SIT

Vrsta naložbe v pridobitev novih zaposlencev	znesek SIT
1 priprava in izvedba razpisa za prosto delovno mesto	10.000
2 pregled prispelih prijav	5.400
3 pogovor s kandidati, priprava kolektivne pogodbe	9.000
4 zdravniški pregled	20.000
5 priprava delovnega mesta (pisalna miza, računalnik, pisarniške potreščine)	160.000
6 mentor za čas pripravništva 6 mesecev (tri ure na dan)	479.000
S k u p a j	683.400

Natančnih podatkov o stroških za posamezna opravila (od točke 1 do 3 iz tabele št. 10), ki so potrebna, da se pridobi novo zaposleni delavec, v podjetju nisem uspela dobiti, zato sem pri izračunu naložb v novo zaposlenega upoštevala povprečno število ur, ki so potrebne za ta opravila in jih pomnožila z zneskom bruto bruto plače zaposlenega, v podjetju ki opravlja ta dela in naloge. Naložbe v novo zaposlenega (od točke 4 do 6 iz tabele št. 10) pa so izkazane v dejanski višini, ker podjetje pač razpolaga s prejetimi računi, ki so jih posredovali dobavitelji za posamezno storitev.

o **Naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev**

Prav tako kot pri naložbah v novo zaposlenega delavca tudi za že zaposlene delavce v podjetju ni mogoče dobiti natančnih podatkov o stroških za pripravo in izvedbo razpisa za prosto delovno mesto, pregled prispelih prijav, pogovor s kandidati in priprava kolektivne pogodbe. Zato sem tudi v tem primeru za izračun naložb v v že zaposlene delavce upoštevala povprečno število ur, ki jih potrebujemo za ta opravila, in jih pomnožila z zneskom bruto bruto plače zaposlenega, ki v podjetju opravlja ta dela. Podatki o stroških rednega zdravniškega pregleda in o stroških delovne in zaščitne obleke pa so izkazani v dejanski višini, ker podjetje pač razpolaga s prejetimi računi, ki so jih posredovali dobavitelji za posamezno storitev.

Naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev so razvidne iz tabele 6.11.

Tabela 6. 11 Naložbe v pridobitev že zaposlenih zaposlencev v SIT

Zaposleni	Priprava in izvedba razpisa za prosto delovno mesto	Pregled prispelih prijav	Razgovor s kandidati, priprava kolektivne pogodbe	Zdravniški pregled	Delovna obleka in obutev	Skupaj
VLADO	10.000	5.400	9.000	20.000	5.000	49.400
UROŠ	10.000	5.400	9.000	18.000	15.000	57.400
MILAN	10.000	5.400	9.000	23.000	15.000	62.400
LADISLAV	10.000	5.400	9.000	19.000	15.000	58.400
MIHAEL	10.000	5.400	9.000	19.000	15.000	58.400
ANDREJ	10.000	5.400	9.000	23.000	5.000	52.400
SANDI	10.000	5.400	9.000	20.000	15.000	59.400
FRANJO	10.000	5.400	9.000	25.000	5.000	54.400
DANKO	10.000	5.400	9.000	19.000	5.000	48.400
ZDRAVKO	10.000	5.400	9.000	18.000	15.000	57.400
SILVO	10.000	5.400	9.000	26.000	15.000	65.400
IVAN	10.000	5.400	9.000	20.000	15.000	59.400
ANTON	10.000	5.400	9.000	25.000	10.000	59.400
RADO	10.000	5.400	9.000	24.000	15.000	63.400
MIRO	10.000	5.400	9.000	25.000	20.000	69.400
PETER	10.000	5.400	9.000	20.000	15.000	59.400
GORAZD	10.000	5.400	9.000	19.000	15.000	58.400
UROŠ	10.000	5.400	9.000	19.000	15.000	58.400
IVAN	10.000	5.400	9.000	18.000	15.000	57.400
Skupaj	190.000	102.600	171.000	400.000	245.000	1.108.600

o **Vrednost naložb v zaposlene v letu 2003**

Management obravnavanega podjetja se zaveda, da so zaposleni največje bogastvo podjetja. Zaposlenim v podjetju je treba nuditi možnost izobraziti kakovostno opravljanje svojih delovnih obveznosti.

V ta namen je management v letu 2003 namenil kar precejšnja sredstva, vendar se zaveda, da so ta sredstva kakovostno naložena. Rezultati se bodo prav gotovo pokazali. Zadovoljni in motivirani delavci več in bolje opravljajo svoja dela, reklamacij zaradi nekakakovostnih izdelkov oz. storitev bo manj.

V letu 2003 je management vložil naslednja sredstva: dnevnice 86.768,00 SIT, izplačane kilometrine 522.664,00 SIT, stroški izobraževanja 1.012.166,67 SIT, uporaba interneta (20 % PTT storitev) 33.691,98 SIT, uporaba službenih GSM za privatne potrebe (10 % PTT storitev) 16.845,99 SIT, piknik 210.000,00 SIT, panožne igre 400.000,00 SIT, novoletna zabava 3.000.000,00 SIT, delovna obleka 200.000,00 SIT, zdravniški pregledi 400.000,00 SIT, regres 3.363.361,00 SIT, dodatno pokojninsko zavarovanje 2.729.625,30 SIT, prehrana med delom 4.474.515,00 SIT, prevoz na delo 3.411.020,00 SIT, jubilejne nagrade 150.122,00 SIT, članarine raznim organizacijam 221.880,54 SIT. Skupaj torej 18.165.786,99 SIT.

Tabela 6. 12 Celotna vrednost naložb v zaposlene v letu 2003 v SIT

Zaposlenec	Skupaj
VLADO	1.987.858
UROŠ	899.592
MILAN	638.631
LADISLAV	738.932
MIHAEL	758.850
ANDREJ	1.350.115
SANDI	755.449
FRANJO	845.574
DANKO	911.096
ZDRAVKO	918.081
SILVO	1.155.148
IVAN	857.786
ANTON	780.260
RADO	649.348
MIRO	679.432
PETER	949.778
GORAZD	671.981
UROŠ	891.667
IVAN	892.662
ANJA	833.549
Skupaj	18.165.787

Vir: Računovodski izkazi, Domplan d. d. 2003

o **Naložbe v samoizobraževanje zaposlenih v letu 2003**

Glede na to, da obravnavano podjetje opravlja dejavnost, ki se neprestano razvija, je nujno, da se vsi zaposleni vključno z vodstvom zavedajo, da se morajo, če želijo tudi v bodoče ostati konkurenčni ostalim podjetjem neprestano izobraževati. Z željo, da bi v bodoče podjetje uspelo še povečati svoj tržni delež, izboljšati kakovost in količino opravljenih storitev, pa vodstvo podjetja vse zaposlene spodbuja k izobraževanju.

Podjetje ne razpolaga s podatki, koliko stroškov predstavljajo stroški samoizobraževanja. Te stroške sem zato določila. Kot osnovo sem vzela letno bruto bruto plačo posameznega zaposlenca (letna bruto bruto plača je vsota vseh stroškov, ki jih je imel delodajalec v zvezi z izplačilom plač). Pri določanju odstotka bruto bruto plače, ki jo podjetje vложи v posameznega zaposlenca, sem upoštevala stopnjo pridobljene izobrazbe, odgovornost, ki jo zahteva delovno mesto na katerem posameznik dela, kakovost in količino opravljenega dela, delovno dobo posameznika in ne na koncu tudi zaposlenčev interes, da se samoizobražuje.

Tabela 6. 13 Naložbe samoizobraževanja že zaposlenih v letu 2003 v SIT

Zaposleni	Stopnja izobrazbe	Letna bruto plača leta 2003	Stroški samoizobraževanja v % glede na izplačano bruto plačo	Vlaganja v zaposlene v letu 2003 - samoizobraževanje
VLADO	5	5.174.151	28	1.448.762
UROŠ	4	3.817.536	17	648.981
MILAN	4	4.091.055	18	736.390
LADISLAV	4	4.365.646	18	785.816
MIHAEL	4	3.617.758	19	687.374
ANDREJ	7	13.861.064	35	4.851.372
SANDI	4	4.251.146	20	850.229
FRANJO	4	4.399.887	23	1.011.974
DANKO	5	4.349.471	22	956.884
ZDRAVKO	4	4.174.475	17	709.61
SILVO	4	3.825.856	18	688.654
IVAN	5	4.129.707	20	825.941
ANTON	4	4.397.449	19	835.515
RADO	4	4.302.737	17	731.465
MIRO	4	4.505.927	16	720.948
PETER	4	3.907.872	17	664.327
GORAZD	4	4.301.268	18	774.228
UROŠ	4	3.455.207	17	587.385
IVAN	4	3.797.723	19	721.567
ANJA	5	2.890.7876	10	289.078
SKUPAJ		91.616.657		19.526.555

o **Popravek nabavne vrednosti zaposlenih**

Popravek vrednosti zaposlenega je vrednost, ki jo zaposleni s svojim sodelovanjem v poslovnem procesu, prenese na poslovne učinke. Gre za seštevek popravka nabavne vrednosti zaposlenega in popravka vrednosti naložb v novo zaposlenega delavca in v že zaposlene delavce; popravek vrednosti zaposlenega ugotovimo takole:

$$PNV_z = (NV_z + NP_{nz} + NP_z) \times LAS_z$$

Pomen simbolov:

PNV_z - popravek nabavne vrednosti zaposlenih

NV_z - nabavna vrednost zaposlenih

NP_{nz} - naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega

NP_z - naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev

LAS_z - letna amortizacijska stopnja nabavne vrednosti zaposlenih

Vir: Okrajšava posameznih elementov; izračuna vrednosti popravka vrednosti zaposlencev.

Letna amortizacijska stopnja nabavne vrednosti zaposlenih sem izračunala za vsakega zaposlenca posebej in sicer po formuli:

$$LAS_z = \frac{1}{\text{doba koristnosti zaposlenega}} \times 100$$

Vir: EIFM – Ekonomski inštitut Fakultete za management

Doba koristnosti zaposlenega v letih je obdobje, v katerem lahko podjetje razumno pričakuje, da bo zaposleni nudil podjetju svoje storitve. Pojem dobe koristnosti je povezan s prihodnostjo. Doba koristnosti za zaposlenega je zelo težko določljiva. Pri tem predstavlja podjetju največji problem tehnološki napredek in s tem povezano tehnično staranje vrednosti zaposlenih.

Podjetju so vsekakor dostopni podatki o tem, kako hitro zastara znanje zaposlenih, in ve, da je to znanje treba nadgraditi z novim znanjem, prav tako pa so podjetju znani podatki o tem, kdaj bo posamezen zaposlenec predvidom zapustil podjetje, ker se bo upokojil. Vendar pa mora vedno upoštevati dejstvo, da se lahko vsak zaposleni kadarkoli odloči zapustiti podjetje in se zaposliti v drugem podjetju ali pa bo ustanovil svoje podjetje. Gledano s strani podjetja lahko pri tem prihaja do neljubih zapletov. Upoštevati je treba dejstvo, da vsak zaposleni razpolaga s svojim znanjem in posobnostmi, ki prispevajo k uspešnemu poslovanju podjetja. Več kot delavec prispeva k uspešnemu poslovanju podjetja, težje ga je nadomestiti in iz tega sledi, da je za podjetje vse več vreden; večje pozornosti je vreden, večje napore je treba vložiti, da bo ostal v podjetju, večje privilegije mu je treba nuditi. Prepričana sem, da se vsako podjetje zaveda, da je vlaganje v že zaposlenega perspektivnega delavca veliko manjše in uspešnejše kot pa vlaganje v novega in še ne preizkušenega delavca. Podjetje mora še posebno pozornost namenti fluktuaciji. Večja kot je fluktuacija, večje je tveganje za podjetje, da bo delavec zapustil podjetje še pred tem, ko bo podjetju s svojim delom prispeval toliko kot je podjetje vložilo vanj.

Iz tabele št. 6. 14 vidimo koliko let ima posamezen zaposlenec do odhoda v pokoj, kolikšna je njegova nabavna vrednost, kolikšna so vlaganja podjetja vanj, kolikšna je letna amortizacijska stopnja posameznika in koliko znaša popravek nabavne vrednosti za vsakega zaposlenega..

Tabela 6. 14 Izračun letne amortizacijske stopnje in popravka nabavne vrednosti za vsakega zaposlenega za leto 2003 v SIT

Zaposleni	Število let do pokojni ne	Nabavna vrednost zaposlenega	Naložbe v pridobitev zaposlenega	Letna amortizacijska stopnja (%)	Popravek nabavne vrednosti zaposlenega
VLADO	17	2.800.000	49.400	5,88	167.612
UROŠ	19	2.500.000	57.400	5,26	134.600
MILAN	17	2.500.000	62.400	5,88	150.729
LADISLAV	10	2.500.000	58.400	10,00	255.840
MIHAEL	27	2.500.000	58.400	3,70	94.756
ANDREJ	16	4.800.000	52.400	6,25	303.275
SANDI	17	2.500.000	59.400	5,88	150.553
FRANJO	4	2.500.000	54.400	25,00	638.600
DANKO	17	2.800.000	48.400	5,88	167.553
ZDRAVKO	14	2.500.000	57.400	7,14	182.671
SILVO	23	2.500.000	65.400	4,35	111.539
IVAN	12	2.800.000	59.400	8,33	238.283
ANTON	4	2.500.000	59.400	25,00	639.850
RADO	2	2.500.000	63.400	50,00	1.281.700
MIRO	5	2.500.000	69.400	20,00	513.880
PETER	14	2.500.000	59.400	7,14	182.814
GORAZD	13	2.500.000	58.400	7,69	196.800
UROŠ	30	2.500.000	58.400	3,33	85.281
IVAN	18	2.500.000	57.400	5,56	142.078
ANJA	39	2.800.000	683.400	2,56	89.318
Skupaj		53.500.000	1.792.000		5.727.732

Iz zgornje tabele je razvidna nabavna vrednost zaposlenih v višini 53.500.000 SIT (glej točko 6. 3. 1) in naložbe podjetja v pridobitev zaposlencev v podjetju v višini 1.792.000 SIT. Popravek nabavne vrednosti zaposlenih v višini 5.727.732 SIT pa nam pove, da bi moralo podjetje v letu 2003 v bilanco uspeha poleg vseh stroškov, ki jih je imelo, vnesti še strošek amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih v višini 5.727.732 SIT, za kar bi se zmanjšal dobiček in temu primerno tudi obveznost za plačilo davka iz dobička.

o **Popravek vrednosti naložb v zaposlenega**

Pri izračunu sem uporabila podatke pod točko 6. 3. 1 – naložbe v zaposlene v letu 2003 v skupni višini 18.165.787 SIT in – naložbe v samoizobraževanje zaposlenih v višini 19.526.555 SIT.

Popravek vrednosti naložb v zaposlene sem izračunala po formuli:

$$PVN_z = (VN_z + NS_z) \times LAS_z$$

Pomen simbolov:

PVN_z – popravek vrednosti naložb v zaposlene

VN_z – vrednost naložb v zaposlene

NS_z – naložbe v samizobraževanje zaposlenih

LAS_z – letna amortizacijska stopnja nabavne vrednosti zaposlenih

Vir: Lastni izračun.

Tabela 6. 15 Izračun letne amortizacijske stopnje in popravka vrednosti naložb v zaposlene za leto 2003 v SIT

Zaposleni	Število let do pokojnine	Vrednost naložb v zaposlene	Naložbe v samoizobraževanje	Letna amortizacijska stopnja (%)	Popravek vrednosti naložb v zaposlene
VLADO	17	1.987.858	1.448.762	5,88	202.154
UROŠ	19	899.592	648.981,12	5,26	81.504
MILAN	17	638.631	736.390	5,88	80.884
LADISLAV	10	738.932	785.816	10,00	152.475
MIHAEL	27	758.850	687.374	3,70	53.563
ANDREJ	16	1.350.115	4.851.372	6,25	387.593
SANDI	17	755.449	850.229	5,88	94.451
FRANJO	4	845.574	1.011.975	25,00	464.387
DANKO	17	911.096	956.884	5,88	109.881
ZDRAVKO	14	918.081	709.661	7,14	116.267
SILVO	23	1.155.148	688.654	4,35	80.165
IVAN	12	857.786	825.941	8,33	140.311
ANTON	4	780.260	835.515	25,00	403.944
RADO	2	649.348	731.465	50,00	690.407
MIRO	5	679.432	720.948	20,00	280.076
PETER	14	949.778	664.327	7,14	115.293
GORAZD	13	671.981	774.229	7,69	111.247
UROŠ	30	891.667	587.385	3,33	49.302
IVAN	18	892.662	721.567	5,56	89.680
ANJA	39	833.547	289.079	2,56	28.785
Skupaj		18.165.787	19.526.555	10,74	3.732.369

Popravek vrednosti naložb v zaposlene v višini 3.732.369,30 SIT pa nam pove, da bi morale podjetje v letu 2003 v bilanco uspeha poleg vseh stroškov, ki jih je imelo, vnesti še strošek amortizacije vlaganj v zaposlene v višini 3.732.369,30 SIT, za kar bi se zmanjšal dobiček in temu primerno tudi obveznost za plačilo davka iz dobička.

○ **Izračun vrednosti zaposlenih po izvirnem modelu**

Vrednost zaposlenih sem izračunala tako, da sem nabavni vrednosti zaposlenih, ki mi predstavlja vsoto vrednosti, ki jo k pridobljeni izobrazbi vsakega posameznika prispeva država, prištela naložbe v pridobitev novozaposlenih in že zaposlenih. Vsoti sem prištela še naložbe v zaposlene, ki jih prispeva podjetje in vrednost samoizobraževanja, s katerim si zaposleni sami povečujejo vrednost. Od tako dobljene vsote sem odštela popravek nabavne vrednosti zaposlenih za leto 2003 in nato še popravek vrednosti naložb v zaposlene za leto 2003. Končna vrednost zaposlenih po stanju 31. decembra 2003 tako znaša 83.524.241 SIT.

Tabela 6. 16 Viri posameznih podatkov, ki so uporabljeni pri izračunu vrednosti zaposlenih (1. izračun)

Oznaka	Besedilo	Znesek SIT
NV _z	nabavna vrednost zaposlenega	53.500.000
NP _{nz}	naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega	683.400
NP _z	naložbe v pridobitev že zaposlenih zaposlenecv	1.108.600
VN _z	vrednost naložb v zaposlene	18.165.787
NS _z	naložbe v samoizobraževanje zaposlenih	19.526.555
PNaV _z	popravek nabavne vrednosti zaposlenega	5.727.732
PVN _z	popravek vrednosti naložb v zaposlenega	3.732.370

Izračun:

$$V_z = NV_z + NP_{nz} + NP_z + VN_z + STS - PNV_z - PVN_z$$

Pomen simbolov:

V_z – vrednost zaposlenih,

NV_z – nabavna vrednost zaposlenih,

NP_{nz} – naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega,

NP_z – naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev,

VN_z – vrednost naložb v zaposlene,

PVN_z – naložbe v samoizobraževanje zaposlenih,

PNV_z – popravek nabavne vrednosti zaposlenega,

PVN_z – popravek vrednosti naložb v zaposlenega.

$$V_z = 53.500,000 + 683,400 + 1.108.600 + 18.165.787 + 19.526.555 - 5.727.732 - 3.732.369$$

$$V_z = 83.524.241 \text{ SIT}$$

Vrednost zaposlenih izraženo v tisoč SIT sem nato vnesla v bilanco stanja in jo primerjala z bilanco stanja, ki jo je podjetje oddalo po stanju 31. 12. 2003, in je sestavljena v skladu z določili veljavnih računovodskih standardov.

V bilanci stanja se za vrednost zaposlenih na aktivni strani povečajo stalna sredstva in posledično celotna sredstva, na pasivni strani pa se zaradi povečanja kapitala povečajo tudi obveznosti do virov sredstev.

Tabela 6. 17 Bilance stanja po stanju 31. decembra 2003 brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih v tisoč SIT (1. izračun)

	Stanje 31.12.2003	Stanje z upoštevanjem vrednosti zaposlenih
SREDSTVA	3.839.685	3.923.209
A.) Stalna sredstva	1.642.429	1.725.953
Neopredmetena dolgoročna sredstva	13.094	13.094
Vrednost zaposlenih		83.524
Opredmetena osnovna sredstva	1.470.370	1.470.370
Dolgoročne finančne naložbe	158.965	158.965
B) Gibljiva sredstva	2.197.256	2.197.256
Zaloge	708.509	708.509
Poslovne terjatve	826.737	826.737
Dolgoročne terjatve	0	0
Kratkoročne terjatve	248.021	248.021
Terjatve do kupcev	578.716	578.716
Kratkoročne finančne naložbe	659.234	659.234
Dobroimetje pri bankah	2.776	2.776
C) Aktivne časovne razmejitev	0	0
OBVEZNOSTI DO VIROV		
SREDSTEV	3.839.685	3.923.209
A) Kapital	846.873	930.397
B) Rezervacije	139.353	139.353
C) Obveznosti	2.649.641	2.649.641
Dolgoročne obveznosti	1.064.941	1.064.941
Kratkoročne obveznosti	475.410	475.410
Obveznosti do dobaviteljev	1.109.290	1.109.290
D) Pasivne časovne razmejitev	203.818	203.818

Glede na to, da je vrednost zaposlenih zelo majhna, so spremembe v bilanci stanja zelo majhne in jih je kar težko opaziti.

Majhno vrednost zaposlenih gre predvsem pripisati dejstvu, da je izobrazbena struktura zaposlenih zelo nizka. Večina zaposlenih ima le 4. stopnjo izobrazbe, le štirje zaposleni imajo srednjo izobrazbo in samo en zaposlenec je visokošolsko izobražen. Poleg nizke izobrazbene strukture pa na nizko vrednost zaposlenih vpliva tudi dejstvo, da je narava njihovega dela taka, da zaradi narave dela ne potrebujejo specialnih

delovnih oblek ali zahtevnih zdravniških pregledov, kar vse bi močno povečalo obvezne naložbe v zaposlene in posledično povzročilo dvig vrednosti zaposlenih.

Zaradi majhne vrednosti zaposlenih se minimalno spremenijo tudi kazalniki uspešnosti poslovanja. Vrednost zaposlenih predstavlja v strukturi sredstev le 2,13 %, kazalnik razmerja osnovnih in obratnih sredstev se poveča le za 0,05 v korist osnovnih sredstev. Delež kapitala v obveznostih do virov sredstev se poveča le za 1,58 %, delež dolgov v obveznostih do virov sredstev pa se prav tako zmanjša le za 1,58 %. Stopnja kritja vrednosti osnovnih sredstev in vrednosti zaposlenih s kapitalom pa se poveča le za 1,77 %. Posamezne vrednosti kazalnikov so razvidne iz tabele št. 6.18.

Tabela 6. 18 Primerjava vrednosti kazalnikov brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih v tisoč SIT (1. izračun)

Kazalnik	Vrednost kazalnika 31. 12. 03	Vrednost kazalnika z upoštevanjem vrednosti zaposlenih
Kazalnik udeležbe osnovnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{os})	38,29 %	37,48 %
Kazalnik udeležbe obratnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{obs})	40,06 %	39,20 %
Kazalnik udeležbe finančnih naložb v celotnih sredstvih (V_{fi})	21,65 %	21,19 %
Kazalnik udeležbe zaposlenih v celotnih sredstvih (V_{zap})		2,13 %
Kazalnik razmerja osnovnih in obratnih sredstev ($V_{os/obs}$)	0,96	1,01
Kazalnik udeležbe kapitala v obveznostih do virov sredstev (V_k)	25,6 %	27,27 %
Kazalnik udeležbe dolgov v obveznostih do virov sredstev (v_{do})	74,31 %	72,73 %
Kazalnik razmerja med dolgovi in kapitalom ($Z_{do/k}$)	2,89	2,66
Kazalnik dolgoročnega kritja dolgoročnih sredstev (V_{sd})	124,8 %	123,68 %
Kazalnik kratkoročnega kritja kratkoročnih sredstev ($S_{K/d.k}$)	138,67 %	138,67 %
Stopnja kritja vrednosti osnovnih sredstev + zaposlenih s kapitalom:	67,07 %	68,84 %

Vir: Računovodski izkalzi podjetja Domplan d. d. za leto 2003

Iz vsega navedenega je vidno, da bi moral management, če bi želel svoje zaposlene ovrednotiti po tem modelu in njihovo vrednost upoštevati v bilanci stanja, dobro premisliti, če je ta korak smislen za podjetje. Glede na to, da je izračun vrednosti zaposlenih po tem modelu precej zapleten, za izračun potrebujemo veliko različnih podatkov, ki jih iz poslovnih knjig tudi ni vedno mogoče dobiti in jih je zato potreba ocenti, ocene pa nikoli ne predstavljajo dejanskega stanja. Skratka, za izračun je

potrebno veliko časa in naporov, rezultatov, ki bi pozitivno vplivali na računovodske izkaze, pa skoraj ni.

Iz tabele št. 6. 19 je vidna razlika v bilanci stanja, če podjetje med poslovne odhodke ne všteva amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih in naložb vanje in če poslovne odhodke poveča za amortizacijo nabavne vrednosti zaposlenih in naložb vanje.

Tabela 6. 19 Bilanca stanja po stanju 31. decembra 2003 po veljavnih računovodskih standardih in z upoštevanjem amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih in amortizacije vlaganj v zaposlene za leto 2003 v 000 SIT (1. izračun)

	Izkazano stanje 31.12.2003	Stanje z upoštevanjem amortizacije zaposlenih
PRIHODKI	2.163.736	2.163.736
A) Prihodki od prodaje	1.688.835	1.688.835
B) Spremembe zalog proizvodov nedokončane proizvodnje	391.265	391.265
C) Drugi poslovni prihodki	3.211	3.211
D) Finančni prihodki	72.398	72.398
E) Izredni prihodki	8.027	8.027
ODHODKI	2.133.353	2.142.813
A) Poslovni odhodki	2.104.852	2.114.312
B) Finančni odhodki	28.477	28.477
C) Izredni odhodki	24	24
DOBIČEK	30.383	20.923
Davek od dobička	3.306	2.276
ČISTI DOBIČEK	27.077	18.647

Iz bilance stanja lahko vidimo, da je vrednost podjetja, z upoštevanjem vrednosti zaposlenih, večja, a hkrati podjetje izkazuje manjši čisti dobiček. Glede na to, da je obravnavano podjetje delniška družba bi management podjetja lastnikom težko razložil zakaj je do takih razlik prišlo in še težje bi jih prepričal, da bi se strinjali s tem, da podjetje v bilancah upošteva tudi vrednost zaposlenih. Končni cilj vsakega delničarja je v večini primerov čim višja dividenda, ki pa bi bila v primeru upoštevanja vrednosti zaposlenih nekoliko nižja.

Poleg bilance stanja brez ovrednotenja zaposlenih in z vrednotenjem zaposlenih pa sem primerjala tudi bilanco uspeha.

Podjetje je po stanju 31. 12. 2003 v bilanci stanja izkazalo 30.383.000 SIT dobička, od katerega je plačalo 3.306.000 SIT davka od dobička in tako izkazalo čisti dobiček v višini 27.077.000 SIT čistega dobička.

Če bi podjetje v bilanco uspeha med poslovne odhodke vneslo še stroške amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih v višini 5.727.732 SIT in stroške

amortizacije vrednosti naložb v zaposlene za leto 2003 v višini 3.732.369 SIT – skupaj torej 9.460.101 SIT, bi izkazalo le 20.923.000 SIT dobička, od katerega bi po isti davčni stopnji morale plačati 2.276.420 SIT davka od dobička. Čisti dobiček bi torej znašal le 18.646.580 SIT.

6. 3. 3 Dinamični model vrednotenja zaposlenih – 2. izračun

Tudi v tem primeru izhajamo iz splošne formule za izračun vrednosti zaposlenih, ki je naslednja:

$$V_z = NV_z + NP_{nz} + NP_z + OS_z + VN_z - PNV_z - PVN_z$$

Pomen simbolov:

V_z – vrednost zaposlenih

NV_z – nabavna vrednost zaposlenih

NP_{nz} – naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega

NP_z – naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev

OS_z – oportunitetni stroški zaposlenih

VN_z – vrednost naložb v zaposlene

PNV_z – popravek nabavne vrednosti zaposlenih

PVN_z – popravek vrednosti naložb v zaposlene

Vir: Okrajšava posameznih elementov izračuna vrednosti zaposlencev.

Nabavna vrednost zaposlenega

Nabavna vrednost zaposlenih znaša 53.500.000 SIT in je razvidna iz tabele št. 9 pri točki 6. 3. 2.

Naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega

Naložbe v pridobitev novozaposlenih znašajo 683.400 SIT in so razvidni iz tabele št. 10 pri točki 6.3.2.

Naložbe v pridobitev že zaposlenih

Naložbe v pridobitev že zaposlenih znašajo 1.108.600 SIT in so vidni iz tabele št. 11 pri točki 6. 3. 2.

Oportunitetni stroški

Oportunitetni strošek (Melavec 2003, 201) je strošek, ki nastane takrat, ko imamo na voljo dve med seboj izključujoči možnosti in se moramo odločiti za eno od njiju. Prihodki druge, za katero pa se nismo odločili, pa predstavljajo oportunitetni strošek.

V našem primeru je imel vsak zaposleni po uspešno končanem osnovnošolskem izobraževanju možnost, da se zaposli in takoj pridobiva prihodke – plačo, ali pa nadaljuje s šolanjem. Iz tabele št. 6. 20 je vidno, da se nihče od obravnavanih

zaposlencev po uspešno končanem osnovnošolskem izobraževanju ni zaposlil in so vsi nadaljevali s šolanjem in ga uspešno končali na različnih stopnjah izobraževanja. Višjo stopnjo kot so si jo pridobili, višji je znesek oportunitetnih stroškov.

Kot osnovo za izračun oportunitetnih stroškov sem upoštevala bruto izplačano plačo posameznega zaposlenca v letu 2003 in jo primerjala s primerljivo povprečno bruto plačo v Sloveniji v letu 2003. Na ta način sem dobila korekcijski faktor s katerim sem pomnožila vsoto plač, kateri se je vsak zaposlenec odpovedal v času nadaljnjega izobraževanja. Na ta način sem dobila novo vrednost zaposlenih.

Iz tabele št. 6. 20 je vidna stopnja izobrazbe posameznega zaposlenca, njegova letna izplačana plača v letu 2003, slovensko povprečje za posamezno stopnje izobrazbe, izračunan korekcijski faktor, zaradi nadaljnjega šolanja neizplačane plače, in znesek oportunitetnih stroškov.

Tabela 6. 20 Izračun oportunitetnih stroškov za vsakega zaposlenca v SIT

Zaposleni	Stopnja izobrazbe	Letna bruto plača leta 2003	SLO bruto plača glede na pridobljeno izobrazbo	Korekcijski faktor	Zaradi nadaljnjega šolanja neizplačane plače	Oportunitetni strošek
VLADO	5	4.252.583	2.455.294	1,73	7.599.830	13.162.951
UROŠ	4	3.137.595	1.711.205	1,83	5.699.873	10.451.052
MILAN	4	3.362.397	1.711.205	1,96	5.699.873	11.199.849
LADISLAV	4	3.588.080	1.711.205	2,10	5.699.873	11.951.581
MIHAEL	4	2.973.399	1.711.205	1,74	5.699.8723	9.904.130
ANDREJ	7	11.392.270	4.658.407	2,45	12.510.418	30.594.587
SANDI	4	3.493.975	1.711.205	2,04	5.699.873	11.638.122
FRANJO	4	3.616.223	1.711.205	2,11	5.699.873	12.045.322
DANKO	5	3.574.787	2.455.294	1,46	7.599.830	11.064.980
ZDRAVKO	4	3.430.959	1.711.205	2,00	5.699.873	11.428.224
SILVO	4	3.144.433	1.711.205	1,84	5.699.873	10.473.831
IVAN	5	3.394.165	2.455.294	1,38	7.599.830	10.505.903
ANTON	4	3.614.219	1.711.205	2,11	5.699.873	12.038.647
RADO	4	3.536.376	1.711.205	2,07	5.699.873	11.779.359
MIRO	4	3.703.376	1.711.205	2,16	5.699.873	12.335.622
PETER	4	3.211.787	1.711.205	1,88	5.699.873	10.698.181
GORAZD	4	3.535.169	1.711.205	2,07	5.699.873	11.775.339
UROŠ	4	2.839.800	1.711.205	1,66	5.699.873	9.459.126
IVAN	4	3.121.310	1.711.205	1,82	5.699.873	10.396.811
ANJA	5	2.375.909	2.455.2934	0,97	7.599.830	7.354.112
Skupaj		75.298.814	40.147.654		128.407.831	240.257

o **Vrednost naložb v zaposlene**

Vrednost naložb v zaposlene znaša 18.165.787 SIT in je razvidna iz tabele št.: 16 pri točki 6. 3. 2.

○ **Popravek nabavne vrednosti zaposlenega**

$$PNV_z = (NV_z + NP_{nz} + NP_{nz} + OS_z) \times LAS_z.$$

Pomen simbolov:

PNV_z – popravek nabavne vrednosti zaposlenih

NV_z – nabavna vrednost zaposlenih

NP_{nz} – naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega

NP_z – naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev

OS_z – oportunitetni stroški zaposlenih

LAS_z – letna amortizacijska stopnja nabavne vrednosti zaposlenih

Vir: Okrajšava posameznih elementov izračuna popravka vrednosti zaposlenih

Postopek za izračun letne amortizacijske stopnje za posameznega zaposlenca je viden pri točki 6. 3. 2.

Iz tabele št. 6. 21 je vidno koliko let ima posamezen zaposlenec do odhoda v pokoj, koliko znaša njegova nabavna vrednost, kolikšna so vlaganja podjetja vanj, koliko znašajo oportunitetni stroški, kolikšna je letna amortizacijska stopnja posameznika in koliko znaša popravek nabavne vrednosti vsakega zaposlenca.

Tabela 6. 21 Popravek nabavne vrednosti zaposlencev za leto 2003 v SIT

Zaposleni	Število let do pokoj - nine	Nabavna vrednost zaposlenega	Naložbe v pridobitev zaposlenega	Oportunitetni strošek	Letna amort. stopnja (%)	Popravek nabavne vrednosti zaposlenega
VLADO	17	2.800.000	49.400	13.162.951	5,88	941.903
UROŠ	19	2.500.000	57.400	10.451.052	5,26	684.655
MILAN	17	2.500.000	62.400	11.199.849	5,88	809.544
LADISLAV	10	2.500.000	58.400	11.951.581	10,00	1.450.998
MIHAEL	27	2.500.000	58.400	9.904.130	3,70	461.575
ANDREJ	16	4.800.000	52.400	30.594.589	6,25	2.215.437
SANDI	17	2.500.000	59.400	11.638.122	5,88	835.148
FRANJO	4	2.500.000	54.400	12.045.322	25,00	3.649.930
DANKO	17	2.800.000	48.400	11.064.980	5,88	818.434
ZDRAVKO	14	2.500.000	57.400	11.428.224	7,14	998.973
SILVO	23	2.500.000	65.400	10.473.831	4,35	566.923
IVAN	12	2.800.000	59.400	10.505.903	8,33	1.113.775
ANTON	4	2.500.000	59.400	12.038.647	25,00	3.649.512
RADO	2	2.500.000	63.400	11.779.359	50,00	7.171.379
MIRO	5	2.500.000	69.400	12.335.622	20,00	2.981.004
PETER	14	2.500.000	59.400	10.698.181	7,14	946.970
GORAŽD	13	2.500.000	58.400	11.775.339	7,69	1.102.595
UROŠ	30	2.500.000	58.400	9.459.126	3,33	400.584
IVAN	18	2.500.000	57.400	10.396.811	5,56	719.678
ANJA	39	2.800.000	683.400	7.354.112	2,56	277.885
Skupaj		53.500.000	1.792.000	240.257.728	10,74	31.796.905

o **Popravek vrednosti naložb v zaposlenega**

$$PVN_z = VN_z \times LAS_z$$

Pomen simbolov:

PVN_z – popravek vrednosti naložb v zaposlene,

VN_z – vrednost naložb v zaposlene,

LAS_z – letna amortizacijska stopnja nabavne vrednosti zaposlenih.

Vir: Okrajšava posameznih elementov izračuna popravka vrednosti naložb v zaposlenega.

Postopek za izračun letne amortizacijske stopnje zaposameznega zaposlenca je viden pri točki 6. 3. 2.

Letni znesek amortizacije naložb v zaposlene je viden iz tabele št.: 6. 22.

Tabela 6. 22 Popravek vrednosti naložb v zaposlenca za leto 2003 v SIT

Zaposleni	Število let do pokojnine	Vrednost naložb v zaposlene	Letna amortizacijska stopnja (%)	Popravek nabavne vrednosti zaposlenega
VLADO	17	1.987.858	5,88	116.933
UROŠ	19	899.592	5,26	47.347
MILAN	17	638.631	5,88	37.567
LADISLAV	10	738.932	10,00	73.893
MIHAEL	27	758.850	3,70	28.106
ANDREJ	16	1.350.115	6,25	84.382
SANDI	17	755.449	5,88	44.438
FRANJO	4	845.574	25,00	211.393
DANKO	17	911.096	5,88	53.5934
ZDRAVKO	14	918.081	7,14	65.577
SILVO	23	1.155.148	4,35	50.224
IVAN	12	857.786	8,33	71.482
ANTON	4	780.260	25,00	195.065
RADO	2	649.348	50,00	324.674
MIRO	5	679.432	20,00	135.886
PETER	14	949.778	7,14	67.841
GORAZD	13	671.981	7,69	51.691
UROŠ	30	891.667	3,33	29.722
IVAN	18	892.662	5,56	49.592
ANJA	39	833.548	2,56	21.373
		18.165.787	11,74	1.760.781

6. 3. 4 Izračun vrednosti zaposlenih (2. izračun)**Tabela 6. 23** Viri posameznih podatkov, ki so uporabljeni pri izračunu vrednosti zaposlenih (2. izračun)

Oznaka	Besedilo	znesek SIT
NV _z	nabavna vrednost zaposlenega	53.500.000
NP _{nz}	naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenca	683.400
NP _z	naložbe v pridobitev že zaposlenih zaposlencev	1.108.600
OS _z	oportunitetni stroški zaposlenih	240.257.728
VN _z	vrednost naložb v zaposlenega	18.165.787
PNaV _z	popravek nabavne vrednosti zaposlenega	31.796.905
PVN _z	popravek vrednosti naložb v zaposlenega	1.760.781

Vrednost zaposlenih sem izračunala po naslednji formuli:

$$V_z = NV_z + NP_{nz} + NP_z + OS_z + VN_z - PNV_z - PVN_z$$

Pomen simbolov:

V_z – vrednost zaposlenih,

NV_z – nabavna vrednost zaposlenih,

NP_{nz} – naložbe v pridobitev novozaposlenega zaposlenega,

NP_z – naložbe v pridobitev že zaposlenih delavcev,

OS_z – oportunitetni stroški zaposlenih,

VN_z – vrednost naložb v zaposlene,

PNV_z – popravek nabavne vrednosti zaposlenih,

PVN_z – popravek vrednosti naložb v zaposlene.

Vir: Okrajšava posameznih elementov izračuna vrednosti zaposlenih.

$$V_z = 53.500.000 + 683.400 + 1.108.600 + 240.257.728 + 18.165.487 - 31.796.905 - 1.760.781$$

$$V_z = 280.157.829 \text{ SIT}$$

Vrednost zaposlenih izraženo v 000 SIT sem nato vnesla v bilanco stanja in jo primerjala z bilanco stanja, ki jo je podjetje oddalo po stanju 31. 12. 2003 in je sestavljena v skladu z določili veljavnih računovodskih standardov.

Vrednost zaposlenih v 2. izračunu je bistveno višja kot v 1. izračunu in znaša izraženo v 000 SIT 280.158 SIT. Tako veliko spremembo vrednosti zaposlenih gre pripisati dejstvu, da sem pri izračunu nabavne vrednosti zaposlenih upoštevala še oportunitetne stroške, katerih znesek je kar precej velik. Na višino oportunitetnih stroškov je odločilno vplivalo dejstvo, da so imeli zaposleni v letu 2003 v primerjavi s slovenskim povprečjem precej visoke plače. S primerjavo dejansko izplačanih plač s povprečnimi slovenskimi plačami sem dobila precej visoke korekcijske faktorje, s katerimi pa sem nato pomnožila še znesek neizplačanih plač, ki pa je bil zopet zaradi visokih izplačanih plač v letu 2003 zelo velik. Zaradi vseh naštetih dejstev je jasno, da je tudi znesek oportunitetnih stroškov velik.

V bilanci stanja se za vrednost zaposlenih na aktivni strani povečajo stalna sredstva in posledično celotna sredstva, znesek gibljivih sredstev pa ostaja nespremenjen; na pasivni strani pa se zaradi povečanja kapitala povečajo tudi obveznosti do virov sredstev, kratkoročne in dolgoročne obveznosti. Pasivne časovne razlike pa ostajajo nespremenjene. V bilanci stanja se za vrednost zaposlenih na aktivni strani povečajo stalna sredstva in posledično celotna sredstva, na pasivni strani pa se zaradi povečanja kapitala povečajo tudi obveznosti do virov sredstev. Podatki so vidni iz tabele št. 6. 28.

Tabela 6. 24 Bilanca stanja po stanju 31. decembra 2003 brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z vrednotenjem zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih v tisoč SIT (2. izračun)

	Stanje 31.12.2003	Stanje z upoštevanjem vrednosti zaposlenih
SREDSTVA	3.839.685	4.119.843
A.) Stalna sredstva	1.642.429	1.922.587
Neopredmetena dolgoročna sredstva	13.094	13.094
Vrednost zaposlenih		280.158
Opredmetena osnovna sredstva	1.470.370	1.470.370
Dolgoročne finančne naložbe	158.965	158.965
B) Gibljava sredstva	2.197.256	2.197.256
Zaloge	708.509	708.509
Poslovne terjatve	826.737	826.737
Dolgoročne terjatve	0	0
Kratkoročne terjatve	248.021	248.021
Terjatve do kupcev	578.716	578.716
Kratkoročne finančne naložbe	659.234	659.234
Dobroimetje pri bankah	2.776	2.776
C) Aktivne časovne razmejitve	0	0
OBVEZNOSTI DO VIROV		
SREDSTEV	3.839.685	4.119.843
A) Kapital	846.873	1.127.031
B) Rezervacije	139.353	139.353
C) Obveznosti	2.649.641	2.649.641
Dolgoročne obveznosti	1.064.941	1.064.941
Kratkoročne obveznosti	475.410	475.410
Obveznosti do dobaviteljev	1.109.290	1.109.290
D) Pasivne časovne razmejitve	203.818	203.818

Zaradi nekoliko večje vrednosti zaposlenih so se kazalci uspešnosti poslovanja nekoliko bolj spremenili. Vrednost zaposlenih predstavlja v strukturi sredstev tako 6,80 %, kazalnik razmerja osnovnih in obratnih sredstev se poveča za 0,18 % v korist osnovnih sredstev. Delež kapitala v obveznostih do virov sredstev se poveča za 5,05 %, delež dolgov v obveznostih do virov sredstev pa se prav tako zmanjša za 5,05 %. Stopnja kritja vrednosti osnovnih sredstev in vrednosti zaposlenih s kapitalom pa se poveča za 5,27 %.

Tabela 6. 25 Pokazatelji uspešnosti poslovanja brez upoštevanja vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem vrednosti zaposlenih po dinamičnem modelu vrednotenja zaposlenih (2. del)

Kazalnik	Vrednost kazalnika v % 31. 12. 03	V vrednost kazalnika z upoštevanjem vrednosti zaposlenih
Kazalnik udeležbe osnovnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{os})	38,29	35,69 %
Kazalnik udeležbe obratnih sredstev v celotnih sredstvih (V_{obs})	40,06	37,33 %
Kazalnik udeležbe finančnih naložb v celotnih sredstvih (V_{fi})	21,65	20,18 %
Kazalnik udeležbe zaposlenih v celotnih sredstvih (V_{zap})		6,80 %
Kazalnik razmerja osnovnih in obratnih sredstev ($V_{os/obs}$)	0,96	1,14
Kazalnik udeležbe kapitala v obveznostih do virov sredstev (V_k)	25,69	30,74 %
Kazalnik udeležbe dolgov v obveznostih do virov sredstev (V_{do})	74,31	69,26 %
Kazalnik razmerja med dolgovi in kapitalom ($Z_{do/k}$)	2,89	2,25
Kazalnik dolgoročnega kritja dolgoročnih sredstev (V_{sd})	124,89	121,26 %
Kazalnik kratkoročnega kritja kratkoročnih sredstev ($S_{K/dk}$)	138,67	138,67 %
Stopnja kritja vrednosti osnovnih sredstev + zaposlenih s kapitalom:	67,07	72,34 %

Poleg bilance stanja brez ovrednotenja zaposlenih in z vrednotenjem zaposlenih pa sem primerjala tudi bilanco uspeha.

Podjetje je po stanju 31. 12. 2003 v bilanci stanja izkazalo 30.383.000 SIT dobička, od katerega je plačalo 3.306,000 SIT davka od dobička in tako izkazalo čisti dobiček v višini 27.077.000 SIT čistega dobička.

Če bi podjetje v bilanco uspeha med poslovne odhodke vneslo še stroške amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih v višini 31.796.905SIT in stroške amortizacije vrednosti naložb v zaposlene za leto 2003 v višini 1.760.781SIT – skupaj torej 33.557.686 SIT, bi izkazalo izgubo v višini 3.175.000 SIT.

Tabela 6. 26 Bilanca uspeha po stanju 31. decembra 2003 brez upoštevanja nabavne vrednosti zaposlenih in z upoštevanjem amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih in amortizacije vlaganj v zaposlene za leto 2003 v 000 SIT (2. izračun)

	Izkazano stanje 31.12.2003	Stanje z upoštevanjem amortizacije zaposlenih
PRIHODKI	2.163.736	2.163.736
A) Prihodki od prodaje	1.688.835	1.688.835
B) Spremembe zalog proizvodov nedokončane proizvodnje	391.265	391.265
C) Drugi poslovni prihodki	3.211	3.211
D) Finančni prihodki	72.398	72.398
E) Izredni prihodki	8.027	8.027
ODHODKI	2.133.353	2.166.911
A) Poslovni odhodki	2.104.852	2.138.410
B) Finančni odhodki	28.477	28.477
C) Izredni odhodki	24	24
DOBIČEK	30.383	-3.175
Davek od dobička	3.306	0
ČISTI DOBIČEK	27.077	-3.175

o **Izračun koeficienta uspešnosti dela zaposlenih**

Vrednost zaposlenih kot posameznikov lahko ugotovimo izvirno, vrednost zaposlenih kot celote pa izvedeno kot korigiran seštevek zaposlenih kot posameznikov. Korekcijo pri tem opravimo s koeficientom uspešnosti dela zaposlenih, ki je zasnovan na razmerju med dodanimi vrednostmi na zaposlenega v podjetju v posameznih letih v primerjavi z dodanimi vrednostmi v posameznih letih v narodnem gospodarstvu. Zaradi lažjega in preglednejšega razumevanja sem se omejila na obdobje zadnjih treh let.

$$K_{u_z} = \frac{3 \frac{AA0}{BBO} + 2 \frac{AA1}{BB1} + \frac{AA2}{BB2}}{6}$$

Pomen simbolov:

(K_{u_z}) – koeficient uspešnosti dela zaposlenih,

AA0 – dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v zadnjem letu,

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

AA1 – dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v predzadnjem letu,

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

AA2 – dodana vrednost na zaposlenega v podjetju v predpredzadnjem letu,

BB1 – dodana vrednost na zaposlenega v celotnem gospodarstvu v predpredzadnjem letu.

Vir: EIFM – Ekonomski inštitut Fakultete za management.

$$Ku_z = \frac{3 \frac{6.408}{4.116} + 2 \frac{5.812}{3.951} + \frac{5.883}{3.874}}{6}$$

$$Ku_z = 4,67 + 2,94 + 1,52$$

$$Ku_z = 9,13$$

7 ANALIZA

7.1 Primerjava vrednosti zaposlenih

Tabela 7. 1 Primerjava vrednosti zaposlenih po posameznih metodah

Vrednotenje po modelu	Vrednost zaposlenih v 000 SIT	Primerjava posameznih vrednosti v %
Model diskontiranih plač - po 5 %-ni diskontni stopnji	1.579.622	100,00
Model diskontiranih plač - po 10 %-ni diskontni stopnji	1.123.940	71,15
Model diskontiranih plač - po 15 %-ni diskontni stopnji	857.578	54,29
Model neopredmetene vrednosti - po 5 %-ni diskontni stopnji	701.016	44,38
Model neopredmetene vrednosti - po 10 %-ni diskontni stopnji	350.508	22,19
Model neopredmetene vrednosti - po 15 %-ni diskontni stopnji	233.672	14,79
Dinamični model vrednotenja človekovih zmožnosti - 1. izračun	83.524	5,29
Dinamični model vrednotenja človekovih zmožnosti - 2. izračun	280.158	17,74

Že v uvodu sem pravilno predpostavila, da bodo dobljene vrednosti intelektualnega premoženja po posameznih metodah zelo različne. Ta moja trditev se je v celoti potrdila. Najvišjo vrednost intelektualnega kapitala sem dobila pri izračunu vrednosti intelektualnega kapitala po modelu diskontiranih plač z upoštevanjem 5 %-ne diskontne stopnje. Ta vrednost je kar za 18,9 krat večja kot je najmanjša izračunana vrednost intelektualnega kapitala in sicer pri prvem delu dinamičnega modela vrednotenja človekovih zmožnosti. Izračunane vrednosti intelektualnega kapitala po modelu neopredmetene vrednosti pa se gibljejo od 14,79 % pa do 44,38 % najvišje izračunane vrednosti. Drugi del izračuna po dinamičnem modelu pa predstavlja 17,74 % najvišje vrednosti.

Podroben pregled in primerjava izračunanih vrednosti intelektualnega premoženja po posameznih modelih je viden iz tabele št. 7. 1.

7.2 Primerjava bilanc stanja

Primerjave bilanc stanja sem opravila že pri vsakem modelu posebej, zato bi sedaj le na kratko ponovila. Upoštevanje vrednosti zaposlenih v bilanci stanja povzroči le povečanje stalnih sredstev na aktivni strani bilance stanja in povečanje kapitala na pasivni strani bilance stanja.

7.3 Primerjava izkazov poslovnega izida

Tako kot upoštevanje vrednosti zaposlenih vpliva na kazalnike uspešnosti poslovanja, upoštevanje vrednosti zaposlenih pomembno vpliva tudi na izkaz

poslovnega izida. Bistvenega pomena pri tem je, da mora podjetje, če v računovodskih izkazih upošteva vrednosti zaposlenih, v izkazu poslovnega izida med poslovnimi odhodki upoštevati tudi letno amortizacijo nabavne vrednosti zaposlenih in amortizacijo naložb v zaposlene.

Modela vrednotenja intelektualnega premoženja po diskontnih plačah in model neopredmetene vrednosti ne predvidevata izračuna letne amortizacije nabavne vrednosti zaposlenih in amortizacije naložb v zaposlene.

Letni znesek amortizacije nabavne vrednosti in letni znesek amortizacije naložb v zaposlene sem tako izračunala le v obeh izračunih dinamičnega modela vrednotenja. Skupni znesek amortizacije je bil v posameznem primeru zelo različen.

Tabela 7. 2 Primerjava izkazov poslovnega izida po 1. in 2. izračunu dinamičnega modelav tisoč SIT

	Izkazano stanje 31.12.2003	Stanje z upoštevanjem amortizacije zaposlenih - 1. izračun	Stanje z upoštevanjem amortizacije zaposlenih - 2. izračun
PRIHODKI	2.163.736	2.163.736	2.163.736
A) Prihodki od prodaje	1.688.835	1.688.835	1.688.835
B) Spremembe zalog proizvodov nedokončane proizvodnje	391.265	391.265	391.265
C) Drugi poslovni prihodki	3.211	3.211	3.211
D) Finančni prihodki	72.398	72.398	72.398
E) Izredni prihodki	8.027	8.027	8.027
ODHODKI	2.133.353	2.142.813	2.166.911
A) Poslovni odhodki	2.104.852	2.114.312	2.138.410
B) Finančni odhodki	28.477	28.4770	28.477
C) Izredni odhodki	24	24	24
DOBIČEK	30.383	20.923	-3.175
Davek od dobička	3.306	2.276	0,00
ČISTI DOBIČEK	27.077	18.647	-3.175

V prvem izračunu, kjer je bila izračunana vrednost zaposlenih najnižja, je bil tudi znesek amortizacije, ki jo je podjetje prištelo ostalim poslovnim odhodkom zelo majhna, a je kljub temu za 9.460.000 SIT zmanjšala dobiček, od katerega je podjetje plačalo za 1.030.000 SIT manj dobička kot ga je po stanju 31. decembra 2003.

Če pa bi podjetje vrednotilo zaposlene po drugem izračunu dinamičnega modela in v poslovne odhodke vneslo obračunan znesek amortizacije vrednosti zaposlenih v višini 33.558.000 SIT, pa bi znašali odhodki več kot prihodki in bi podjetje izkazovalo izgubo v višini 3.175.000 SIT.

8 SKLEP

Podjetja obstajajo zato, da ustvarjajo vrednost. Obsedenost delničarjev z vrednostjo se je oblikovala v času kapitalizma, ko je bil pomemben le dobiček.

Danes vrednost podjetja ni zgolj knjižna vrednost, ki predstavlja fizično in finančno vrednost podjetja; pomembna je tudi tržna vrednost podjetja. Razliko med knjigovodsko vrednostjo in tržno vrednostjo podjetja pa predstavlja intelektualno premoženje podjetja, ki ga je izjemno težko meriti in oceniti, pa čeprav v podjetjih, kjer prevladuje znanje, predstavlja velik procent vrednosti podjetja. Danes žal tudi še ne obstajajo enotna mnenja in standardi, ki bi intelektualno premoženje ovrednotili.

Toda to še ne pomeni, da ni prav to premoženje tisto, ki ustvarja vrednost. Nasprotno! Žal se z upravljanjem tega premoženja ukvarjamo daleč premalo. Za razliko od finančnega premoženja, nad katerim bedi finančni direktor in ima pri tem izdelan jasn sistem in standarde, je intelektualno premoženje razpršeno med številne poslovne funkcije in ga je zato zelo težko – če sploh mogoče – spremljati.

Kadar govorimo o kapitalu, se je treba zavedati, da je v bilancah na pasivni strani prikazan kot premoženje. Kapital namreč označujemo kot obveznost, ker ga je treba na neki točki vrniti. Intelektualno premoženje pa predstavlja tako znanja, spretnosti, veščine, izkušnje, pripadnost podjetju, motiviranost za delo, ... Vse to so elementi, ki so nujno potrebni za konkurenčnost podjetja in za njegovo dolgoročno uspešnost, vendar pa intelektualnega premoženja podjetju ni treba »vrniti«, saj je v lasti zaposlenih, ki ga posojajo ves čas, dokler so pač zaposleni v podjetju. Slovenski računovodski standardi pa intelektualno premoženje še vedno vrednotijo kot strošek.

Če bodo v prihodnosti podjetja želela upravljati z intelektualnim premoženjem bodo morala za to ustvariti merila, s katerimi bodo to premoženje lahko merila. Merjenje intelektualnega premoženja je torej prvi korak na poti do finančnih uspehov.

V 21. stoletju bo uspeh podjetja nedvomno temeljil na intelektualnem premoženju, zato prehod iz upravljanja z »otipljivimi viri« podjetja v upravljanje z intelektualnim premoženjem podjetja zelo spreminja koncept vodenja podjetja in pomeni eno največjih sprememb v zgodovini sodobnega managementa.

LITERATURA

1. Flamholz, E.G. 1972. Toward a theory of human resource value in formal organisations. *Accounting Review* 44
2. Flamholz, E.G. 1973. Human resource accountin: measuring positional replacement costs. *Human Resurce Management*
3. Florjančič, Jože. 1994. Planiranje kadrov. Kranj: Moderna organizacija
4. Likert, R. 1967. *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill
5. Liket, R., D. G. Bowers, and R. M. Norman. 1969. How to increase the firm's lead time in recognising and dealing with problems of managing its human organisation. *Michigan Business Review* 22
6. Melavec, Dane. 2003. *Kako gospodariti. Moderna organizacija*
7. Milost, Franko. 2001. *Računovodstvo človeških zmožnosti*. Koper: Visoka Šola za management
8. Organ, P. 1976. A human resource value model for professional service organizations. *The Accounting Review* 14
9. Pernuš, Franci. 1996. *Domplan Kranj*. Kranj: Gorenjski tisk Kranj
10. *Slovenski računovodski standardi*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, 1993
11. VSM – Visoka šola za management v Kopru. 2002. *Management, kakovost, razvoj: zbornik 2. svetovalnega posveta Visoke šole za management v Kopru z mednarodno udeležbo*, Bernardin, 16. – 17. november 2002.

VIRI

1. Ekonomska revija, letnik 35, št. 2-3, , Ljubljana, junij-september 1984
2. Računovodski izkazi, Domplan d. d.. 2001
3. Računovodski izkazi, Domplan d. d.. 2002
4. Računovodski izkazi, Domplan d. d.. 2003
5. Zakaj potrebujemo strategijo človeških virov. Kranj: Organizacija, letnik 31, številka 7, september 1998
6. <http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/intelektualni-kapital/index.print.html>