mag. Smiljana Zajec in dr. Marko Pahor

**Računovodstvo človeških zmožnosti/Računovodsko vrednotenje zaposlenih**

*»Najpomembnejše proizvodno sredstvo je majhno, sivo, tehta približno 1,3 kilograma in se imenuje človeški možgani. Človeški možgani so res čudovito zasnovani in neverjetno zapleteni, toda vprašanje, v čigavi lasti so, je popolnoma preprosto. Ne nadzorujejo jih ne delničarji, ne investicijski skladi, ne kakšna druga institucija, so v lasti posameznika.«*

 *(Nordstrom, Ridderstrale, 2001, str. 18).*

Verjetno se večina med nami sprašuje, koliko je človek zares vreden. Družba je namreč veliko več od tega, kar lahko vidimo, otipamo in opredmetimo. In vse, kar je več od vidnega, ustvarja človek. Bitje, ki mu je bilo ob rojstvu poleg utripa srca podarjeno tisto, kar nas loči od drugih živih bitij: sposobnost razmišljanja, razvijanja, učenja, ocenjevanja, odkrivanja itd. In zakaj vse te misli in besede, ko pa govorimo o ekonomiji in o intelektualnem kapitalu? Odgovor je preprost. Zato, ker **tako kot ekonomijo tudi intelektualni kapital ustvarja človek**.

V tem prsispevku se dotakneva potrebe po računovodskem vrednotenju intelektualnega kapitala v sodobni družbi, ki temelji predvsem na znanju. V nadaljevanju povzameva kratko zgodovino in razloge za in proti računovodenju človeških možnosti. V zadnjem delu prispevka pa spregovoriva o tem, kako pripoznavanje vrednosti intelektualnega kapitala vpliva na računovodske izkaze.

**Človek in znanje**

Tako kot na mnogih drugih področjih znanosti tudi v ekonomiji nova spoznanja temeljijo predvsem na **korenitem zasuku v razmišljanju**. Kjer so še prek nekaj desetletji prevladovali produkcijski faktorji kot je kapital in (fizično) delo, dandanes najdemo znanje, dobiček kot glavni pokazatelj uspešnosti poslovanja združb pa je zamenjala ustvarjena vrednost. Tem ključnim spremembam in odkritjem je botrovalo spoznanje, da bistveno vrednost gospodarske družbe dejansko ustvarjajo neka nevidna, neopredmetena sredstva, zaradi katerih družbe na trgu dosegajo višje tržne vrednosti, ki so veliko višje od njihovih knjigovodskih vrednosti, kakršne prikazujejo tradicionalni računovodski izkazi in standardi. To **razliko** med knjigovodsko vrednostjo družbe in vrednostjo, ki ji jo pripisuje trg na podlagi pričakovane ustvarjene vrednosti v prihodnosti, so na pragu enaindvajsetega tisočletja zaznali številni teoretiki, raziskovalci, ekonomisti in znanstveniki in jo poimenovali **intelektualni kapital**.

V industrijskih ekonomijah, kamor prištevamo tudi Slovenijo, sta kapital in delo, izvora klasičnega kapitalizma, že zdavnaj izgubila svojo prvotno vlogo ter **dobila povsem nove razsežnosti**. Peter Drucker (2001, str. 60) trdi, da je količina dela, potrebnega za proizvodnjo dodatne enote izdelka ali storitve, od leta 1900 vsako leto upadla za odstotek. Podobno je po drugi svetovni vojni tudi neto količina materiala, potrebnega za rast BDP, začela upadati po isti stopnji, odstotek na leto. Le nekaj let kasneje, okoli leta 1950, se je isto zgodilo z energijo. Hkrati pa je vse minulo stoletje število izobraženih v podjetjih raslo prav po tej stopnji, za odstotek na leto. **Intelektualni kapital tako nadomešča vlogo materiala in energije v vrednosti proizvoda.**

Vir bogastva, ki ga predstavlja delo, se pojavlja v različnih oblikah: tehnologiji, inovacijah, znanosti, strokovnem znanju in spretnosti, kreativnosti in informacijah ali z eno besedo - znanju. Znanje se priznava kot sredstvo, ki ima največjo konkurenčno moč v negotovih in kompleksnih okoljih. Stopnjevanje tehnološkega napredka in zahtevnosti poslovanja vodita svet v **ekonomijo znanja**. Na prehodu v ekonomijo znanja fizično aktivo izpodriva znanje, ki je postalo pomembno premoženje podjetij, saj nadomešča naravna bogastva, stroje ali finančno premoženje, ki so doslej veljali za osnovne gospodarske dejavnike.

**Prikazovanje intelektualnega kapitala**

Intelektualni kapital se v tradicionalnem knjigovodenju **običajno prikazuje (le) kot dobro ime (angl. goodwill)**, ki pa se pripozna ob posebnih dogodkih (npr. ob prevzemu) in od tam naprej amortizira kot vsako drugo sredstvo. Za razliko od (računovodskega) dobrega imena pa se intelektualnemu kapitalu vrednost dejansko povečuje. Ker tega dejstva večinoma ne pripoznavajo, podjetja danes občutno prenizko izkazujejo dobičke in knjižno vrednost premoženja, četudi je tak prikaz povsem v skladu z današnjimi računovodskimi standardi. To počnejo kljub velikanskim izdatkom za neopredmetena sredstva, kot so zaščitene blagovne znamke, programska oprema, patenti in znanje zaposlencev, ki so pogosto (če ne celo vedno) najpomembnejši oziroma ključni viri konkurenčnih prednosti podjetja.

Novost v moderni ekonomiji so tudi tako imenovana **tehnološka podjetja, ki tržijo zlasti svoje znanje**. Taka podjetja, ki si konkurenčne prednosti zagotavljajo z uporabo neopredmetenih sredstev, to je »sredstev, ki fizično ne obstajajo«, ne ustrezajo več klasičnemu modelu podjetja. Pri teh podjetjih je zato problem velike vrzel med njihovo tržno vrednostjo in vrednostjo po bilanci stanja, s katerimi se danes srečuje večina podjetij, še toliko večji. Vzroke za naraščanje vrzeli raziskovalci v glavnem pripisujejo neopredmetenim sredstvom oziroma intelektualnemu kapitalu kot stebru bodoče rasti. Omenjena vrzel, ki predstavlja večji del resnične vrednosti podjetja, se sestoji iz elementov neopredmetene aktive, ki se nikoli ne pojavljajo v računovodskih izkazih. **To pomeni, da tradicionalne računovodske mere ne morejo več ustrezno izražati realne vrednosti podjetij** (Gojković,2001,str.136).

Z vprašanjem, kako ovrednotiti neopredmetena oziroma skrita sredstva se ekonomisti že dolgo ukvarjajo. Klasični računovodski pristop še vedno namenja večino pozornosti vrednotenju (prikazovanju) opredmetenih sredstev, medtem ko neopredmetenih ne zajema ustrezno in jih ne prikazuje v smiselni obliki.

**Intelektualno premoženje** ima daljnosežne posledice na računovodsko stroko, ki bi morala zato izkoristiti priložnost, da pomaga pri merjenju tistega, kar podjetjem daje pravo vrednost. Glavni elementi te skrite vrednosti so: *znanje zaposlenih, odnosi med kupci in prodajalci, zvestoba kupcev ter tržna pozicija.*

Nastop ekonomije znanja pomeni za računovodsko teorijo poziv k razvoju novih rešitev, ki bodo nevidno aktivo naredile vidno. Pristopi so različni.

**Računovodsko človeških zmožnosti**

Računovodstvo človeških zmožnosti je **še dandanes razmeroma nerazvito področje**, čeprav se je prvič pojavilo v literaturi v šestdesetih letih. Zanimanje za računovodstvo človeških zmožnosti se je znova pojavilo ob koncu sedemdesetih let, in to predvsem v ameriških podjetjih, ki so v računovodstvu človeških zmožnosti videla svojo konkurenčno prednost pred vodilnimi japonskimi podjetji. Slednja so se držala filozofije »hire and fire«, kar je pomenilo zaposlitev za vse življenje v enem podjetju (Jasrotia, 2003, str. 1). Razlog za nenadno povečanje zanimanja za računovodstvo človeških zmožnosti gre pripisati tudi razvoju storitvene dejavnosti in trdimo lahko, da se je v tem času razvil pojem »človek« v smislu konkurenčnega faktorja za gospodarsko rast.

**Novejši pristopi** vrednotenja človeških zmožnosti niso omejeni le na računovodstvo človeških zmožnosti, temveč se nanašajo tudi na druge vrednosti, ki niso vključene v bilancah stanja podjetij, npr. vrednost kupcev ali vrednost blagovne znamke. Vse te vrednosti so za podjetje neopredmetena sredstva in jih uvrščamo pod skupno ime: intelektualno premoženje (Gebauer, 2002, str. 80)

**Prvine poslovnega procesa**

Poslovni proces podjetja je usmerjen k ustvarjanju poslovnih učinkov, to je proizvodov in storitev. Za potek poslovnega procesa potrebuje podjetje štiri prvine: delovna sredstva, predmete dela, storitve in zaposlene. Človekovo delo je pomembna prvina poslovnega procesa, vendar pa, za razliko od delovnih sredstev, predmetov dela in storitev, njegova vrednost ni izkazana med sredstvi v aktivi klasične bilance stanja. Zaposleni so zato v podjetjih povezani predvsem s stroški.

Med človekom in ostalimi prvinami poslovnega procesa pa obstaja še ena pomembna razlika; človeške zmožnosti namreč praviloma niso vrednostno izražene – niso izkazane med sredstvi v aktivi bilance stanja. Podobno velja tudi za naložbe v človeške zmožnosti. Te naložbe namreč ne povečujejo vrednosti človeških zmožnosti, pač pa imajo že ob nastanku značaj stroškov.

Kot omenjeno, **je najpomembnejša značilnost računovodstva človeških zmožnosti, da zaposlene obravnava kot sredstva podjetja.** Tako izenačuje delo kot prvino poslovnega procesa s preostalimi tremi prvinami.

Računovodstvo človeških zmožnosti si prizadeva, da bi tudi **naložbe v zaposlene** izkazovali kot naložbe, podobno, kot izkazujemo naložbe v osnovna sredstva. Vrednost zaposlenih, povečano za vrednost naložb vanje, pa bi obenem zmanjševali z obračunano amortizacijo. Nesporno je namreč, da znanje zaposlenih zastareva, s čimer se zmanjšuje njihova vrednost. Seveda pa je najprej potrebno ugotoviti vrednost zaposlenih.

Zaradi obravnave zaposlenih le kot stroškov prihaja v praksi do tega, da ljudje postajajo **najdražje bogastvo za podjetje**. Zanimivi so na primer naslednji primeri (Zupan, 2001, str. 26):

* Če kupiš najboljšo tehnologijo, ki jo pač drago plačaš, ni nobene dodatne obdavčitve. Če zaposliš najboljšega delavca, ki ga seveda dobro plačaš, ti naložijo še visok davek na izplačane plače.
* Davek na dodano vrednost (DDV) za energijo, ki poganja stroje, lahko odštejemo kot vstopni davek. DDV - ja za energijo (malico), ki poganja ljudi, ne moremo.
* Vzdrževanje strojev in opreme je strošek. »Vzdrževanje« zaposlenih je boniteta.

**Razlogi za in proti vključevanju človeških zmožnosti v računovodske izkaze**

Računovodstvo človeških zmožnosti obravnava zaposlene kot premoženje podjetja. Gre za pristop, ki se bistveno razlikuje od klasičnega računovodskega pristopa. Klasično računovodstvo namreč obravnava zaposlene le v izkazu uspeha kot strošek. Za vključevanje vrednosti zaposlenih kot sredstvo v bilanco stanja in proti njemu obstajajo številni razlogi.

Milost (2001, str. 773) navaja naslednje **razloge proti** vključevanju vrednosti:

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

Kot **razloge za** vključevanje vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze pa Milost (2001, str. 774) navaja:

* v zaposlene je potrebno vlagati na enak način, kot to velja za druga sredstva;
* zaposleni so prenosljivi (mobilni) posredno, to je v obliki proizvedenih poslovnih učinkov kot posledice vloženih delovnih naporov;
* dokazi o tem, da bi informacije o zaposlenih zmedle uporabnike računovodskih izkazov oziroma da bi bile te informacije nehumane, ne obstajajo; celo nasprotno: nekatere motivacijske teorije zelo priporočajo sporočanje teh podatkov;
* vrednotenje zaposlenih je resda lahko subjektivno, vendar pa je tudi na ta način določena vrednost boljša od možnosti, da njihova vrednost ni poznana;
* kakovost informacij o zaposlenih bi sicer lahko bila vprašljiva, vendar pa bi uspešnost poslovanja podjetja vseskozi potrjevala ali zavračala njihovo realnost;
* praktična uporaba koncepta računovodstva človeških zmožnosti je sicer lahko povezana z določenimi stroški, vendar pa je mogoče pričakovati tudi njene pozitivne učinke;
* poklicna odgovornost računovodij se kaže tudi v tem, da uvajajo nove rešitve, ki izboljšujejo realnost in objektivnost računovodskih izkazov in njihovim uporabnikom zagotavljajo vse potrebne informacije;
* uporaba konzervativnih miselnih pristopov in odklanjanje izkazovanja kapitalizacije vlaganj v zaposlene v bistvu pomeni precenjevanje vrednosti pričakovanih bodočih donosov in kazalnikov uspešnosti poslovanja.

Razlogi za in proti, ki jih navaja omenjeni avtor, seveda niso vsi razlogi. Tako za vključevanje zaposlenih v računovodske izkaze kot tudi proti njemu obstajajo številni razlogi.

## Vplivi računovodstva človeških zmožnosti na računovodske izkaze

### *Vplivi na bilanco stanja*

Vrednost zaposlenih je mogoče izkazovati v bilanci stanja med osnovnimi sredstvi v obliki pravic. Z vključitvijo te postavke med sredstva se vrednost sredstev poveča, kar na strani obveznosti do virov sredstev **povzroči porast vrednosti kapitala v isti višini** (Milost, 2002, str. 79).

Za osnovna sredstva velja, da prenašajo svojo vrednost na proizvedene poslovne učinke v obliki amortizacije. Neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih med osnovna sredstva izenačuje položaj zaposlenih in ostalih osnovnih sredstev v obliki pravic, zato je potrebno, v zvezi s prenašanjem vrednosti zaposlenih na poslovne učinke, obračunavati amortizacijo. Za potrebe obračunavanja amortizacije nekega osnovnega sredstva pa potrebujemo dva podatka; to sta podatek o amortizacijski osnovi in podatek o amortizacijski stopnji (Milost, 2001, str 145).

***Amortizacijsko osnovo*** predstavlja nabavna vrednost osnovnih sredstev. V primeru zaposlenih seveda ne moremo govoriti o nabavni vrednosti v pravem pomenu besede, saj zaposleni niso predmet klasične kupoprodaje. Kot nabavna vrednost nam v tem primeru lahko služi le vrednost zaposlenih, ocenjena z uporabo katere od obravnavanih metod. Drugi potreben podatek za obračun amortizacije osnovnega sredstva pa je podatek o amortizacijski stopnji. V primeru običajnih osnovnih sredstev so ***amortizacijske stopnje*** določene glede na predvideno dobo njihove uporabnosti in glede na možnost pokrivanja amortizacijskih stroškov s prihodki od prodanih poslovnih učinkov, povezanih z njimi. Amortizacijske stopnje, ki opredeljujejo trošenje zaposlenih, je mogoče določiti z upoštevanjem podobnih načel. Jasno je namreč, da znanje zaposlenih v nekaj letih zastara oziroma da se z leti praviloma zmanjšujejo njihove delovne sposobnosti. Intenzivnost zastarevanja znanj zaposlenih in zmanjševanja njihovih delovnih sposobnosti je izražena z amortizacijsko stopnjo. V zvezi s tem je mogoče pričakovati hitrejše zastarevanje znanj visoko kvalificiranih zaposlenih in s tem povezane višje amortizacijske stopnje ter počasnejše zastarevanje znanj nizko kvalificiranih oziroma nekvalificiranih zaposlenih in s tem povezane nižje amortizacijske stopnje. Skratka, gre za način določanja amortizacijskih stopenj, ki se uporablja v primeru osnovnih sredstev v obliki pravic.

**Posledica obračunavanja amortizacije zaposlenih** se kaže v zmanjševanju njihove vrednosti. Pojma doba koristnosti in amortizacijska stopnja zvenita zelo tehnično. Ko govorimo o zaposlenih, je zato morda bolje uporabljati pojem življenjski cikel. Težko namreč sprejmemo dejstvo, da bi bila vrednost zaposlenih med sredstvi v bilanci stanja v nekaj letih povsem izničena. Podjetje je lahko uspešno le, če se razvija. Za to potrebuje podobna delovna sredstva, kakovostne predmete dela in storitve ter zaposlene, ki razpolagajo z ustreznimi znanji in delovnimi sposobnostmi. Obstoj podjetja je torej mogoč le ob trajnih vlaganjih v znanje in delovne sposobnosti zaposlenih. Ta vlaganja pa kapitalizirajo vrednost zaposlenih, to je, povečujejo njihovo »nabavno« vrednost. Tako je pričakovati, da bo vrednost zaposlenih v podjetju zaradi vse večjih potrebnih vlaganj v njihovo znanje in delovne sposobnosti naraščala.

Zaradi vključitve vrednosti zaposlenih v bilanco stanja se torej na aktivni strani poveča vrednost sredstev, na pasivni strani pa vrednost kapitala. Porasta vrednosti sredstev in kapitala sta pomembna tudi z vidika računovodskega analiziranja. Podjetje, ki neposredno vključuje vrednost zaposlenih med sredstva, tako izkazuje večji delež osnovnih sredstev med sredstvi in večji delež kapitala med obveznostmi do virov sredstev. Zaradi ugodnejše vertikalne finančne strukture, izkazuje tako podjetje večjo finančno moč, kar posledično povečuje njegovo kreditno sposobnost.

### *Vplivi na poslovni izid*

Neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze se sicer v pretežni meri odraža v bilanci stanja, v kateri so zaposleni tudi izkazani, vendar pa zaradi medsebojne povezanosti obeh bilanc lahko pričakujemo tudi njegov vpliv na poslovni izid.

Prej smo ugotovili, da je vrednost zaposlenih, ki je v bilanci stanja izkazana med osnovnimi sredstvi v obliki pravic, treba amortizirati, to je jo v dobi njihove uporabnosti vračunati med stroške. Za dodatna vlaganja v zaposlene nasprotno velja, da povečujejo njihovo »nabavno« vrednost, kar pomeni, da ob svojem nastanku še nimajo značaja stroškov. Stroški se pojavijo šele z zmanjševanjem vrednosti te prvine zaradi njenega sodelovanja v poslovnem procesu, to je z obračunano amortizacijo. Neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v bilanco stanja se v izkazu poslovnega izida torej odraža v razmejevanju z njimi povezanih stroškov. Stroškovanje te prvine poslovnega procesa je ob uporabi tega koncepta torej enakomerno. Obračunani stroški zaposlenih (amortizacija) namreč niso odvisni od dinamike vlaganj vanje (to je od stroškov izobraževanja in delovnega usposabljanja zaposlenih), pač pa od časa sodelovanja te prvine v poslovnem procesu, kot to velja za ostala osnovna sredstva. Kapitalizacija vrednosti zaposlenih se torej odraža v njihovem enakomernejšem stroškovanju, kar se, v primerjavi s klasičnim računovodskim konceptom, kaže v enakomernejšem vplivu te prvine na poslovni izid. Glede na to, da potrebna vlaganja v zaposlene naraščajo in da je podobna gibanja mogoče pričakovati tudi v prihodnje, je razmejevanje stroškov teh vlaganj pomemben dejavnik realnosti ugotovljenega poslovnega izida.

Neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v bilanco stanja torej vpliva tudi na postavke poslovnega izida. Vprašanje pa je, ali lahko zaradi uporabe tega računovodskega pristopa pričakujemo razlike v višini poslovnega izida, glede na klasični izračun (Milost, 1999, str. 193).

Kot sva že omenila, se z vključitvijo vrednosti zaposlenih v bilanco stanja **povečata vrednosti sredstev in kapitala**. Po konceptu finančnega pojmovanja kapitala podjetje ustvari čisti dobiček samo takrat, ko je denarno izraženi znesek čistega premoženja (kapitala) ob koncu obračunskega obdobja večji od tistega v začetku obračunskega obdobja. To pomeni, da neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze lahko vpliva na poslovni izid le, če vpliva na vrednost kapitala podjetja.

Kdaj se to lahko zgodi? Neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v bilanco stanja ima za posledico razmejevanje z njimi povezanih stroškov. Vrednost zaposlenih se v tem primeru zmanjšuje za amortizacijo, podobno kot to velja za ostala osnovna sredstva. Na drugi strani pa se njihova vrednost povečuje (kapitalizira) kot posledica dodatnih vlaganj v znanje in delovne sposobnosti zaposlenih. Če je kapitalizacija vrednosti zaposlenih, kot posledica vlaganj vanje, večja od vrednosti stroškov amortizacije, obračunane v zvezi z njihovim trošenjem, se vrednost zaposlenih, in s tem vrednost kapitala, povečuje. Če pa je kapitalizacija vrednosti zaposlenih manjša od obračunanih stroškov amortizacije v zvezi z njimi, se vrednost sredstev, in s tem tudi vrednost kapitala, zmanjšuje.

Neposredno vključevanje vrednosti zaposlenih v računovodske izkaze tako v prvem primeru pozitivno vpliva na poslovni izid, v drugem primeru pa negativno. Nasploh velja, da se potrebe po vlaganjih v znanje in delovne sposobnosti zaposlenih povečujejo, zato lahko, kljub zmanjševanju vrednosti zaposlenih z obračunano amortizacijo, pričakujemo naraščanje njihove vrednosti.

## Kritika računovodstva človeških zmožnosti

Zagovorniki računovodstva človeških zmožnosti so s tem konceptom hoteli doseči, da bi računovodski izkazi bolje odsevali pomen, ki ga imajo vlaganja v neopredmetena sredstva oziroma vlaganja v ljudi za sodobno podjetje, vendar so njihovi predlogi za usredstvenje nesnovne aktive naleteli na strahovite odpore poslovodstev, finančnih analitikov in računovodij predvsem iz naslednjih razlogov (Gojković, 2001, str.142):

* **neopredmetena sredstva so preveč rizična, da bi se lahko imela za aktivo;**
* **amortizacija neopredmetenih sredstev je subjektivna, zato bi jo lahko zlorabljali za manipualcije v računovodskih poročilih;**
* **stroški neopremetenih sredstev ne dopuščajo nobenega razmerja z njihovo realno vrednostjo, če nanjo gledamo z vidika bodočih koristi;**
* **neuspehi projektov prikaza neopredmetenih sredstev v bilanci stanja bi poslovodstva in revizorje lahko pahnili v (nepredvidljive) spore z delničarji.**

Veliko avtorjev (Gojković, 2001, str. 144) vztraja pri tem, da bi morali na stroške izobraževanja dejansko gledati kot na naložbe, vendar temu ni vedno tako. Postavlja se tudi vprašanje, komu sploh pripada vrednost ustvarjena s takimi naložbami? Ko si ljudje sami plačujejo izobraževanje, vlagajo v svoje osebno premoženje, če pa jim izobraževanje plača podjetje, se prekine zveza med plačnikom in »sredstvom«. Podjetje plačuje za določeno sredstvo, ki ne bo nikoli njegovo. Človeške zmožnosti so last ljudi, ne pa last podjetij, zato je potrebno denar, potrošen za izobraževanje zaposlenih, z vidika podjetja upoštevati kot stroške, in ne kot naložbe.

Ljudje so mobilni, subjektivni, spremenljivi – kar je zelo daleč od računovodskih idealov kapitala. Denar je zgolj posrednik za človeške napore, zato 500 let stari računovodski modeli, ki jih je v 16. stoletju razvil italijanski menih Pacioli, slabo odsevajo vitalne oziroma najpomembnejše procese v podjetjih, kjer so sredstva v glavnem nedenarna in neopredmetena (Gruban, 2003, str. 2).

Do danes še ni bi razvit noben vsestranski merski sistem, ki bi uporabljal denar kot skupni imenovalec, hkrati pa bi bil praktičen za uporabo in koristen za poslovodstva. Glede na namen merjenja intelektualnega premoženja pa to niti ni potrebno, saj so pretoki znanja in neporedmetena sredstva v bistvu nedenarni, zato namesto denarja potrebujemo nove posrednike in nove modele merjenja vrednosti neopredmetenih sredstev.

***Viri in literatura***

*Drucker F. Peter: Managerski izzivi v 21. Stoletju. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 2001.*

*Gebauer Michael: Human Resource Accounting: Measuring the Value of Human Assets and the Need for Information Management. Witten/Herdecke Uniwersitet, Nemčija.*

*Gojković Boris: Teoretične podlage za diferenciranje računovodskih rešitev. Doktorska disertacija. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2001*

*Gruban Brane: Upravljanje človeškega kapitala podjetij. Ljubljana: Dialogos, 2003*

*Milost Franko: Računovodstvo človeških zmožnosti: stvarnost ali iluzija? Zbornik 31. Simpozija o sodobnih metodah v računovodstvu, financah in reviziji. Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije, 1999*

*Milost Franko: Računovodstvo človeških zmožnosti.Koper: Visoka šola za management, 2001*

*Milost Franko: Bilance brez ljudi? Čisti nesmisel. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 2002*

*Nordstrom Kjell A., Ridderstrale Jonas: Ta nori posel: ko zaigra talent, capital pleše. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 2001.*

*Zupan Nada: Nagradite uspešne: spodbujanje uspešnosti in sistemi nagrajevanja v slovenskih podjetjih. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 2001.*