

# ROZVOJ INTELEKTUÁLNEHO KAPITÁLU

## INTELLECTUAL CAPITAL DEVELOPMENT

František HORŇÁK, Miriam CHYNORADSKÁ - ŠEFČÍKOVÁ

*Autori: Doc. Ing. František Horňák, PhD., Ing. Miriam Chynoradská – Ševčíková, PhD.  
Pracovisko: Katedra priemyselného inžinierstva a manažmentu, Materiálovotechnologická  
fakulta STU  
Adresa: Pavlínska 16, 917 24 Trnava  
Telefón: 00421 33 55211032-34  
E – mail: [hornak@mtf.stuba.sk](mailto:hornak@mtf.stuba.sk), [sefcikov@mtf.stuba.sk](mailto:sefcikov@mtf.stuba.sk)*

*Pokračovanie z čísla 1*

### **Ľudský kapitál ako potenciál tvorby hodnoty podniku**

Keď sa pozrieme do nedávnej minulosti, väčšia neidentifikovateľná časť nehmotných aktív bola klasifikovaná v účtovných postupoch ako goodwill a ľudský kapitál bol časťou goodwillu. Tradičné účtovníctvo neposkytuje metódy pre identifikáciu a meranie tohto „nového“ druhu nehmotného majetku v podniku. Odpovede je možné nájsť len v nových modeloch merania a hodnotenia intelektuálneho kapitálu, ktoré odporúčajú podnikom prístup syntézy finančných a nefinančných aspektov podniku tvoriacich jeho hodnotu.

**Ľudský kapitál** je majetkom jednotlivcov. Zahŕňa ľudské zdroje v rámci podniku a tiež zákazníkov a dodávateľov tohto podniku. Toto bohatstvo je mnohostranné a obsahuje vedomosti ohľadom faktov, zákonov, a princípov ako aj menej definovateľné vedomosti špecializácie, kolektívnej práce, a komunikačných schopností. Meradlá by mali obsahovať i kvalitu aj kvantitu jednotlivých „zásob“ vedomostí ako aj kolektívne „zásoby“ v rámci pracovných skupín a kolektívov [2].

V najbližšom desaťročí bude 70 až 80% rastu a konkurencieschopnosti podnikoch založených na nových znalostiach (*podľa štúdie IPTS – Institute for Prospective Technology Studies*). Dôvodom k tomuto tvrdeniu sú hlavne zmeny v podnikateľskom prostredí na začiatku 21. storočia – pokračujúca globalizácia trhov, zostrujúca sa konkurencia, urýchľovanie inovácií, boom informačných a hlavne komunikačných technológií.

Nové trhy, ktoré vznikli vďaka globalizácii a rozsiahlych štrukturálnych a politických zmien v 90. rokoch, potrebujú nových manažérov a pracovníkov – všeobecne vzdelaných ľudí s kľúčovými kvalifikáciami. V začínajúcej informačnej, resp. duševne pracujúcej spoločnosti sú potrební zamestnanci, u ktorých nestoja v popredí už aj tak veľmi rýchlo zastarávajúce špeciálne a odborné vedomosti, ale potrebná je kvalifikácia, založená na myslení

v súvislostiach, ochote a schopnosti učiť sa, samostatnosti, komunikačnej inteligencii a hlavne a osobnej flexibilitate – kreativitě, podporovanej vysokou sebamotiváciou.

Základ potrieb rozvoja ľudského potenciálu je definovaný praxou. Kľúčové kvalifikácie manažérov zahrňujú širokú škálu schopností a vlastností. Okrem skôr profesne špecifických odborných aj metodických schopností a analyticko-systémového myslenia, vrátane špecifických kompetencií súvisiacich s informačným rozvojom, sem patria predovšetkým sociálne a osobnostné kompetencie. Týka sa to komunikačných schopností, počúvania, empatie, rovnako ako citu pre dynamiku skupiny, alebo tímovú prácu. Okrem všeobecného jazykového vzdelania, vedomostí o spoločenských, hospodárskych a politických súvislostiach, sú požadované tiež znalosti o iných kultúrach s cieľom prispôbovať sa medzinárodným podmienkam. Najvýznamnejšou zložkou 21. storočia bude **akčná kompetencia**, schopnosť iniciatívne prijímať výzvy i zodpovednosť a realizovať vytýčené ciele v bezprostrednej praxi riadenia.

**Ľudský kapitál** je možné si predstaviť ako „hodnotu človeka“ a jeho hodnotenie má v sebe určitý paradox v rovine etiky a morálky. Napriek tomu existujú snahy o jeho hodnotenie, pričom hlavným cieľom tohto hodnotenia je na jednej strane jeho „ekonomické“ (kvantitatívne) vyjadrenie v číslach, a na druhej strane tiež jeho kvalitatívne vyjadrenie v zmysle **hľadania rezerv a možností jeho rozvoja**, ako súčasť rozvoja intelektuálneho kapitálu podniku.

Pre rozvoj ľudského kapitálu je dôležité vytvoriť jeho model, prostredníctvom ktorého by bolo možné znázorniť príslušné vlastnosti, schopnosti a zručnosti človeka. Túto možnosť ponúka tzv. **pracovný potenciál človeka**, ktorý je odvodený od kreatívneho potenciálu pracovníka (prof. E. Weisbier, Akadémia kreativity, Viedeň). Pracovný potenciál ja potom vyjadrený vzorcom:

$$PP = SP + LP$$

PP - potenciál pracovníka,

SP - potenciál správania sa,

LP - ľudský (osobnostný) potenciál.

**PP - potenciál pracovníka**, jeho „hodnota“ je podmienená tým, aký pracovník je **ako človek** a ako sa to prejavuje navonok tým, **ako sa správa**.

**SP - potenciál správania pracovníka** - vyjadruje spôsoby jednania a správania sa pracovníka, medzi ktoré patrí:

- otvorený a flexibilný postoj - schopnosť pripustiť nové veci, neodmietat' ich, dokázat' ich zväžiť a precítiť,
- spôsob komunikovania s okolím,
- dôslednosť a svedomitosť v práci,
- spôsoby riešenia konfliktných situácií,
- schopnosť analyzovať problém, definovať problém, odstúpiť od problému a pod.

**EP - Ľudský (osobnostný) potenciál** je tvorený dvomi zložkami:

$$EP = IQ + EQ$$

**IQ – intelligenčný potenciál** je známy spôsob zhodnotenia intelligenčnej úrovne človeka (známy ako intelligenčný kvocient), ktorý je viac-menej exaktne merateľný. Okrem skôr profesne špecifických odborných aj metodických schopností a analyticko-systémového myslenia, sem možno zaradiť aj špecifické vedomosti súvisiace s informačným rozvojom,

všeobecné jazykové vzdelanie, vedomosti o spoločenských, hospodárskych a politických súvislostiach, a tiež znalosti o iných kultúrach.

**EQ – emocionálny potenciál** je označovaný ako emocionálna inteligencia a jej význam a rozvoj sa v posledných desiatich rokoch začína skloňovať viac ako inokedy. Názory na možnosť exaktne zmerať túto zložku osobnosti sú rôzne. **Emocionálna inteligencia** je tvorená viacerými zložkami, ktoré možno zhrnúť do týchto piatich oblastí inovačných procesov v podniku:

- sebauvedomenie si vlastných emócií, vlastných duševných stavov,
- sebaovládanie - zvládanie týchto emócií, tolerancia frustrácie, trpezlivosť,
- motivácia a sebamotivácia,
- empatia,
- schopnosť myslieť, pracovať a komunikovať v obrazoch a abstrakciách.

Pre potreby rozvoja jednotlivých zložiek potenciálu pracovníkov je potrebné určiť ich súčasný stav na individuálnej úrovni, čo je obsahom **hodnotenia pracovníkov**.

### **Hodnotenie pracovníkov ako súčasť rozvoja ľudského kapitálu podniku**

Hodnotenie pracovníkov možno definovať ako množinu činností spojenú so zisťovaním, preverovaním výsledkov pracovnej činnosti a s následným stanovovaním úloh, resp. cieľov, týkajúcich sa dosahovania pracovných výkonov. Hodnotenie pracovníkov by malo byť chápané ako prostriedok na hľadanie rezerv, resp. možností rozvoja, v záujme dosahovať stále lepšie výsledky vykonávanej práce a dosahovanie efektívnejších výsledkov podnikovej činnosti ako celku. V tejto súvislosti predstavuje hodnotenie pracovníkov veľmi dôležitú spätnú väzbu, ktorá umožňuje jednotlivým pracovníkom pozitívne ovplyvňovať svoje budúce pracovné správanie.

Celkovo možno význam hodnotenia pracovníkov formulovať v nasledovných bodoch:

- významná informácia o ľudskom potenciáli podniku potrebná pre formuláciu cieľov podniku,
- významný podklad pre pracovníkov podniku v súvislosti s ich pracovným správaním a pre zlepšovanie osobnej kvality pracovného výkonu,
- významná informácia pre hodnoteného, o možnostiach orientácie svojich osobných aktivít, ktoré by mali byť zamerané na elimináciu slabých a rozvoj silných stránok.

Hodnotenie pracovníkov býva v podnikoch realizované prostredníctvom vytvoreného systému hodnotenia, v rámci ktorého je dôležité vybrať efektívne formy hodnotenia pracovníkov, určiť kritériá a metódy hodnotenia.

#### **Formy hodnotenia pracovníkov**

Z hľadiska *priebehu* a *konečného vyhodnocovania* hodnotenia pracovníkov je možné rozlišovať dve *základné formy hodnotenia*:

- a) *neformálne hodnotenie*,
- b) *formálne hodnotenie*.

*Neformálne hodnotenie* predstavuje prvok, ktorý zabezpečujú okamžitú spätnú väzbu medzi priamym nadriadeným a konkrétnym pracovníkom, pričom sa realizuje v priamej časovej nadväznosti na hodnotený aspekt, jav, resp. konkrétnu situáciu vyplývajúcu z práce pracovníka. Možno ho poňať ako operatívne hodnotenie, čiže okamžitú spätnú väzbu na prebiehajúci, alebo práve ukončený sledovaný jav.

*Formálne hodnotenie* oproti neformálnemu hodnoteniu, má štandardizovanú podobu pre celý podnik v závislosti na jednotlivých pracovných miestach, resp. pracovných funkciách. Charakteristickou črtou formálneho hodnotenia býva jeho plánovitosť a systematickosť, čo zabezpečuje, že vo väčšine prípadov je racionálnejšie ako hodnotenie neformálne. Výsledky formálneho hodnotenia sa spracovávajú v predpísanej forme dokumentácie a zakladajú sa do osobných materiálov pracovníkov ako podklad pre ďalšie personálne činnosti.

Iné kritérium, ktoré určuje formu hodnotenia pracovníkov je *časový horizont*. Z tohto pohľadu možno rozčleniť *hodnotenie* na nasledovné *druhy*:

- a) *periodické*,
- b) *účelové*.

*Periodické hodnotenie* sa spravidla dotýka *všetkých pracovníkov podniku*, pričom *výsledky hodnotenia* sú *centrálne spracovávané*. Centralizácia spracovania výsledkov hodnotenia zaručuje jednotnosť ich spracovania a objektivizáciu posudzovania jeho výsledkov.

Periodické hodnotenie pracovníkov môže v tejto súvislosti prebiehať *štvrtročne*, v *polročných intervaloch*, najčastejšie v *ročnom intervale* (*minimálne však raz v priebehu dvoch rokov*).

*Periodické hodnotenie* pracovníkov má vždy charakter *hodnotenia formálneho* a musí rešpektovať všetky náležitosti uvedené v súvislosti s realizáciou formálneho hodnotenia.

*Účelové hodnotenie pracovníkov* bude mať podobne ako periodické hodnotenie *charakter formálneho hodnotenia*. Jeho realizácia však bude z *časového hľadiska nepravidelná* a nebude súvisieť s celopodnikovým periodickým hodnotením (*či už všetkých zamestnancov podniku, alebo zamestnancov vybraných skupín*). *Účelové hodnotenie* pracovníkov býva často označované za *príležitostné* a súvisí priamo s konkrétnymi situáciami, resp *účelom* ako napr.:

- ukončenie procesu adaptácie nového pracovníka, ukončenie skúšobnej doby,
- preradenie pracovníka na novú pracovnú pozíciu,
- návrh na pracovný postup,
- z dôvodov organizačných zmien,
- na požiadanie samotného pracovníka.

### ***Predmet a kritéria hodnotenia pracovníkov***

Predmetom hodnotenia pracovníkov by mala byť úroveň ich pracovného výkonu. Je zrejmé, že obsah, rozsah a spôsob merania, resp. určovania pracovného výkonu bude pre jednotlivé pracovné miesta, resp. funkcie rozdielny, vzhľadom na konkrétny druh vykonávanej práce.

*Pracovný výkon* možno definovať ako *stupeň plnenia úloh tvoriacich náplň práce daného pracovníkov so zreteľom na dosahovanie požadovanej kvality*. Možno ho rozdeliť na štyri *základné zložky*:

1. výsledky práce,
2. kvalifikačné predpoklady,
3. pracovné a sociálne správanie,
4. osobnostné predpoklady.

Ak je známy predmet hodnotenia, je potrebné pre účely hodnotenia zisťovať do akej miery zodpovedá posudzovaná úroveň pracovného výkonu jednotlivých pracovníkov formálnym požiadavkám pracovného miesta, ktoré sú dané jeho popisom. Z tohto dôvodu je nevyhnutné formulovať *kritériá hodnotenia pre jednotlivé pracovné pozície v rámci celého podniku*.

Pri formulovaní kritérií hodnotenia musíme zvážiť, pre ktorú prácu sú ktoré kritéria vhodné, zvážiť ich spoľahlivosť, citlivosť na náhodné vplyvy, rozdielne podmienky práce pre dané pracovné miesto. Za základné a univerzálne kritériá hodnotenia, ktoré musia mať požadovanú vypovedaciu schopnosť v zmysle reálneho preverovania požiadaviek na dané pracovné miesto, sa považujú *kvalita, kvantita, včasnosť plnenia pracovných úloh*. Spravidla si s nimi pri preverovaní a hodnotení plnenia pracovného výkonu nevystačíme, ale snažíme sa uplatniť aj kritériá zamerané na hodnotenie *pracovného a sociálneho správania, individuálnych schopností a vlastností jednotlivcov*. Kritériá zamerané na preverovanie výsledkov práce umožňujú väčšinou kvantitatívne meranie, zatiaľ čo k ostatným kritériám treba pristupovať veľmi citlivo v záujme zachovania čo najväčšej objektivity procesu a výsledkov hodnotenia.

Pred samotným určením, resp. vybraním konkrétnych kritérií hodnotenia, je potrebné presne definovať aké správanie, ktoré popisuje dané kritérium, je žiaduce, prijateľné alebo neprijateľné. Je potrebné stanoviť a presne písomne formulovať normy takéhoto pracovného správania, ktoré potom slúžia ako etalón k porovnaniu žiadaného a skutočného pracovného správania, čo umožňuje merať jeho úroveň.

Ako príklad možnej dekompozície kritérií hodnotenia možno vybrať jednu z položiek emocionálnej inteligencie – sebaovládanie. V danom príklade (*obr. 2*) je uvedená škála žiadúcich a nežiadúcich správanií pracovníka, ktorú je možno podľa potreby bodovo ohodnotiť, resp. konkrétne vyčísliť početnosť žiadúcich, resp. nežiadúcich prejavov správania.

<b>SEBAOVLÁDANIE</b>	
<b>žiadúce prejavy</b>	<b>nežiadúce prejavy</b>
vážne zohľadňuje pocity, želania a potreby ostatných (spolupracovníci, zákazníci, atď.)	nemá ohľad na pocity iných, nezohľadňuje ich želania a potreby
preberá zodpovednosť za svoje správanie	koná skôr ľahkovážne
koná uvážene, snaží sa vidieť súvislosti a následky	koná spontánne, nedokáže vidieť súvislosti a následky
kontroluje svoje pocity, nenechá sa ľahko vyvieť z miery	pôsobí náladovo, nevypočítateľne, necháva sa uniesť pocitmi
rešpektuje osobnosť ostatných nezhadzuje ich	k ostatným sa správa arogantne, je urážlivý, manipuluje s ostatnými
je spoľahlivý a dôveryhodný	nie je spoľahlivý
je trpezlivý	nie je trpezlivý a svoju netrpezlivosť dáva najavo, znižuje jeho výkon
rooznáva riziko, je primerane opatrný	nevedome riskuje, prijíma nezodpovedné riešenia

**Obr. 2.** Žiadúce a nežiadúce správanie pracovníka

Podobným spôsobom je možné rozložiť aj ostatné kritériá, pričom samozrejme je možné postupovať aj inou štruktúrou kritérií. Dôležité však je, aby daná dekompozícia bola dostatočne zrozumiteľná (*konkrétna*) hodnotiteľovi a hodnotenému.

## Metódy hodnotenia pracovníkov

Pri hodnotení pracovníkov je možné používať viacero metód, resp. ich kombináciu. Príklad najčastejšie používaných metód je uvedený v tabuľke (obr. 3).

METÓDA HODNOTENIA	KRITÉRIUM HODNOTENIA
hodnotenie podľa cieľov	<ul style="list-style-type: none"><li>• výsledky práce za predpokladu presne definovaných cieľov</li></ul>
hodnotenie na základe kritických prípadov	<ul style="list-style-type: none"><li>• výsledky práce</li><li>• pracovné a sociálne správanie</li></ul>
hodnotenie pomocou dotazníka	<ul style="list-style-type: none"><li>• pracovné a sociálne správanie</li><li>• kvalifikačné predpoklady</li></ul>
hodnotenie pomocou klasifikačnej stupnice	<ul style="list-style-type: none"><li>• pracovné a sociálne správanie</li></ul>
hodnotenie prostredníctvom assesment centra	<ul style="list-style-type: none"><li>• pracovné a sociálne správanie</li><li>• kvalifikačné predpoklady</li></ul>

Obr. 3. Metódy hodnotenia pracovníkov

## Meranie a hodnotenie intelektuálneho kapitálu

Riadenie intelektuálneho kapitálu bolo „objavené“ ako dôležité pre podnikový dlhodobý úspech. Podniky riadia svoj intelektuálny kapitál, aby získali konkurenčnú výhodu a „predbehli“ iné podniky vo svojom odvetví. Dnešným problémom nie je otázka či intelektuálny kapitál existuje alebo nie. Dôležité je to, ako ho merať a ohodnotiť. Podniky potrebujú odpoveď na otázky ako: *Sú výnosy na rozvoj dostatočné? Sú patenty hodné obnovenia?*, ktoré súvisia práve so sledovaním, zaznamenávaním, rozvojom a hodnotím tohto kapitálu.

Rozvoj modelov merania a zaznamenávania intelektuálneho kapitálu pochádza zo žiadosti individuálneho spracovania jeho jednotlivých zložiek v rámci podniku a tiež na zlepšenie jeho pochopenia a zistenia, z čoho sa skladá hodnota podniku tak, ako aj na riadenie tých zložiek, ktoré túto hodnotu vytvárajú. Modely následne poskytujú základ pre ďalší ohodnocovací proces [2].

V úvode bolo spomenuté, že intelektuálny kapitál je zamieňaný s pojmom znalostné aktíva. Z účtovného i ekonomického hľadiska v súvislosti s ohodnotením je najskôr potrebné tieto dva pojmy – **aktíva a kapitál** rozlíšiť. *Ohodnotenie aktív* je často zamerané na porovnanie rozpočítaných - očakávaných výdavkov s odhadnutými, potenciálnymi príjmami. Úlohou je stanoviť, či odhadnutá miera výnosnosti je vyššia ako alternatívne náklady použitia existujúceho aktíva alebo nákup nového. Ak vychádzame z definície aktíva uvedenej v prvej časti príspevku, vieme, že aktívum či už fyzické alebo nehmotné, nemôže existovať bez perspektívy vytvárania príjmov nie len v období jeho obstarania, ale aj v nasledujúcich obdobiach počas jeho životnosti. Pri ohodnocovanom procese si musíme uvedomiť jednu veľmi dôležitú skutočnosť a to, že ohodnotenie všetkých aktív je subjektívnym procesom a najmä pri nehmotnom majetku.

V prípade fyzického kapitálu sa porovnávajú súčasné a budúce výnosy pomocou použitia diskontného faktora a náklady sú merané pomocou vytvorených oprávok. V prípade znalostných aktív, neexistuje spôsob spätného výpočtu výnosov a nákladov za žiadne obdobie okrem práve bežného účtovného obdobia. Z tohto dôvodu je pre podnik nevyhnutné upraviť rámcovú účtovnú osnovu tak, aby sa v priebehu bežného účtovného obdobia zachytával pohyb v súvislosti s využívaním týchto aktív priamo na určených výnosových a nákladových účtoch. Tu je však nutný predpoklad, aby si podnik uvedomil využívanie týchto aktív a tomu prispôsobil svoju celkovú prevádzku.

Ekonomická neistota charakterizujúca rozhodnutie ako použiť aktívum alebo do neho investovať, rastie práve v prípade znalostných aktív. V klasickom finančnom účtovníctve je intelektuálny kapitál sprevádzaný špecifickými znakmi a to nehmotnosťou, nevyhradenosťou, priamou nemerateľnosťou a nekompaktibilitou s konvenciami, ktoré usmerňujú každodenné obchody zaznamenané finančným účtovníctvom a výkazníctvom [2].

Zrejmy prístup k riadeniu a meraniu je snaha uchovať čo najviac z presnosti a dôkladnosti konvenčného účtovníctva úpravou jeho tradičných nástrojov. Za podpory tohto názoru a presvedčenia sa jeho zástancovia nerozhodli pre tvorbu nových modelov merania, ale podporujú formy konvenčného účtovníctva. Alternatívou je vzdanie sa účtovníctva a založiť meranie a riadenie na prívlastkoch hodnoty získanej hospodárskou činnosťou každého jednotlivého podniku. Otázkou je, či aspoň jeden z týchto dvoch prístupov môže do určitej miery spĺňať potreby kontrolovateľnosti, využiteľnosti a spoľahlivosti. Existuje veľké množstvo dostupných metodológií merania intelektuálneho kapitálu. Na to, aby sa mohla stanoviť relatívna efektívnosť rôznych prístupov merania a riadenia, je nevyhnutné vymedziť určité kritériá, ktorými môžu byť posudzované [2].

Je daná metóda kontrolovateľná a dôveryhodná? Ak manažéri posudzujú priebeh a výsledky merania, potom potrebujú istotu, že sa môžu spoliehať na informácie, ktoré získavajú. Dokonca aj keď interpretácia týchto informácií sa môže líšiť u jednotlivých manažérov, ale zdroj musí byť spoľahlivý.

Ako už bolo spomenuté, intelektuálny kapitál nie je vo svojej podstate doplnkom celkového transformačného procesu a jeho hodnotenie je stále predmetom riešenia a vytvárania relevantných systémov merania. V súčasnosti prevláda názor, že nefinančné systémy merania môžu dosiahnuť rovnaký stupeň presnosti ako teórie založené na finančnom základe. Kľúčovou požiadavkou je to, že daný systém a jeho konštitučné prvky sú kompletne v rámci rozsahu, jednoznačné a neprekrývajú sa, preferujú nezávislosť s rešpektom pre ostatné, sú pozorovateľné a merateľné.

Je metóda ľahko použiteľná? Vyžaduje si vysoké režijné náklady? Ide o veľmi problematický bod, pretože ak vychádzame zo samotnej podstaty procesu merania, ihneď sa objaví hrozba zvyšovania sa nákladov na zber informácií. Tieto náklady potom vysoko presahujú prínosy, ktoré informácie poskytujú a daný prístup merania sa stáva neefektívnym.

Uľahčuje strategické a taktické riadenie? Manažéri môžu ovplyvniť výkonnosť ich prevádzky na dvoch úrovniach. Po prvé, na organizačnom stupni, kde pôsobia procesy tvorby hodnoty, ktoré sú v podniku prepojené. Druhý spôsobom je možnosť podporovať zlepšenia v individuálnych alebo skupinových procesoch na prevádzkovej úrovni. Príkladom prvého je tvorba strategických vzázkov, kým príkladom druhého sú investície do nehmotného majetku podniku.

Vytvára informácie potrebné pre investorov a akcionárov? Aby sme mohli komunikovať s akcionármi mimo podniku, musíme mať informácie a tie musia byť vo forme a v jazyku, ktorým akcionári rozumejú. Počas dlhého obdobia bol akcionárom poskytovaný jeden druh

informácií, ktorý sa zdal pre nich potrebným. Tieto informácie boli vykazované v štandardizovanej forme a v mnohých podnikoch to bola najmä podniková výkonnosť vo finančných pojmoch. V oblasti znalostí, poňatie akcionára alebo dokonca hodnota akcionára sa pohybovala za hranicou jednoduchých finančných mier a tu nastala kritická zmena. Komunikovať s akcionármi si teraz vyžaduje hlbšie porozumenie prívlastkom hodnoty z hľadiska skupín akcionárov.

V podmienkach praxe SR je vykonávanie ohodnotenia nehmotného majetku podniku upravené s účinnosťou od 1. septembra 2004 Vyhláškou MS SR č. 492/2004 Z.z. o stanovení všeobecnej hodnoty majetku v zn.n.pr. (*dalej len Vyhláška*), ktorou bola nahradená pôvodná vyhláška č. 86/2002 Z.z. o stanovení všeobecnej hodnoty majetku (*bola upravená len jednou novelizáciou – vyhláškou MS SR č. 576/2003 Z.z. a týkala sa jedným bodom aj úpravy ohodnotenia konkrétneho druhu nehmotného majetku*) a vyhláška č. 255/2000 Z.z. o stanovení hodnoty podniku, jeho častí a zložiek majetku podniku.

Uvedená Vyhláška bola zostavovaná v súlade s harmonizáciou s Medzinárodnými ohodnocovacími štandardami (*IVS*). V oblasti nehmotného majetku bola postupnosť podriadená „Medzinárodnej riadiacej ohodnocovacej správe č. 4“ (*International Valuation Guidance Note Nr. 4 - ďalej len Správa*), ktorej predmetom je ohodnotenie nehmotného majetku. Komisia pre IVS (*IVSC*) prijala túto Správu pre zlepšenie zhodnosti a kvality ohodnotenia nehmotného majetku v rámci medzinárodnej spoločnosti na podporu pre užívateľov finančných výkazov a užívateľov jeho ohodnotenia.

Ohodnocovanie nehmotného majetku je všeobecne „*hl'adané*“ a primárne stanovené na základe trhového ohodnotenia používajúc ustanovenia Medzinárodného ohodnocovacieho štandardu č. 1 (*IVS 1 - Základ trhového ohodnotenia*). Ak sa použijú iné princípy ohodnotenia (*výnosový alebo nákladový*) s vhodným vysvetlením a popisom, postupuje sa podľa Medzinárodného ohodnocovacieho štandardu č. 2 (*IVS 2 - Základy ohodnotenia na inej úrovni ako je trhové ohodnotenie*). Vo všeobecnosti, koncept, postupnosť a metódy použité pri ohodnotení nehmotného majetku sú rovnaké ako tie, ktoré sa používajú pri iných ohodnoteniach.

Z tohto ustanovenia v rámci Správy a IVS 1, vychádza aj ustanovenie našej Vyhlášky, v ktorej je zakotvené, že použitím akejkoľvek vhodnej metódy (*znalec primerane použije postup zaužívaný v iných odboroch alebo iný postup, ktorý zodpovedá príslušnému stavu vedy v danom odbore, s prihliadnutím na osobitosti a technicko-ekonomické určenie uvedených zložiek majetku - § 4 ods. 4<sup>8</sup>*) je výsledná hodnota, ktorá sa označuje ako všeobecná hodnota majetku, ktorou sa rozumie výsledná objektivizovaná hodnota majetku, ktorá je znaleckým odhadom najpravdepodobnejšej ceny hodnoteného majetku ku dňu ohodnotenia v danom mieste a čase, ktorú by tento mal dosiahnuť na trhu v podmienkach voľnej súťaže, pri poctivom predaji, keď kupujúci aj predávajúci budú konať s patričnou informovanosťou i opatrnosťou a s predpokladom, že cena nie je ovplyvnená neprímeranou pohnútkou; obvykle vrátane dane z pridanej hodnoty.

Následné použitie konkrétneho modelu pre vykazovanie intelektuálneho majetku je podriadené podmienkam, za ktorých sa bude ohodnocovanie vykonávať. Predovšetkým záleží od príčiny zadania ohodnotenia, t.j. či je účelom porovnanie v rámci konkurenčných vzťahov, benchmarking, predaj, vklad a pod. Každý model a prístup udáva svoju klasifikáciu prispôbenú povahe vytvorenej schémy monitorovania intelektuálneho kapitálu. Model je potrebné preskúmať z hľadiska toho, či poskytuje prehľad historických údajov, alebo je zameraný na preukázanie budúcej prevádzky – činnosti podniku. Preferované sú najmä predikčné metódy, pretože poskytujú informácie, ktoré môžu byť zapracované do procesu rozhodovania, kým retrospektívne vykazovanie neposkytuje takúto možnosť.



## Záver

Významnosť intelektuálneho kapitálu dokazujú i rôzne súčasné štúdie, ktoré sa zameriavajú na jeho jednotlivé zložky a analyzujú do akej miery prispievajú k vrcholovému cieľu podniku a to k maximalizácii jeho trhovej hodnoty. I nedávno vykonaná analýza, podľa štúdie spoločnosti Accenture [6], je v súčasnosti najväčším problémom nábor a udržanie zamestnancov, čo je pre vrcholových manažérov najvyššou prioritou v tomto roku. Až u 35% opýtaných riadiacich pracovníkov na najvyšších úrovniach je najvyššou prioritou pritiaženie a udržanie skúsených zamestnancov. Pre porovnanie, zvyšovanie akcionárskej hodnoty je prioritou len u 27% vrcholových manažérov.

Dôkazom významnosti intelektuálneho kapitálu je súčasná podnikateľská prax, ktorá si vyžaduje stálu pozornosť a zameranie sa na tento unikátny a pre každý podnik výnimočný druh kapitálu. Záverom možno zdôrazniť, že týmto príspevkom sme chceli prispieť k rozšíreniu pohľadu na dôležitosť intelektuálneho kapitálu, ktorý by si mal každý podnik uvedomovať a tak i k nemu pristupovať. Uvedený prehľad a členenie je odlišným pohľadom na danú problematiku ako ju poznáme v podmienkach našich podnikov. Bohatstvo podniku závisí len od toho ako intenzívne využíva všetky svoje dostupné zdroje a práve táto miera robí podniky životaschopnými a predovšetkým konkurencieschopnými, čo je pre slovenské podniky v novom podnikateľskom prostredí Európskej únie obzvlášť dôležité. Podniky sa musia stať porovnateľnými s podnikmi v rámci uvedeného hospodárskeho spoločenstva, a preto je našou úlohou vytvoriť základ, ktorý by umožnil sprehľadniť informačné výstupy pre zahraničných investorov, a tak otvoriť resp. udržať prístup Slovenska na európskom i celosvetovom trhu.

*Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia vedecko-výskumných úloh VEGA č. 1/ 2580/ 05 s názvom Podstata a význam priemyselného a duševného vlastníctva podniku, jeho tvorba, udržiavanie, ochrana, ohodnocovanie a hlavný prínos pre maximalizáciu hodnoty podniku a VEGA č. 1/ 1244/ 04 s názvom Možnosti rozvoja kreatívneho potenciálu manažérov v malých a stredných podnikoch na Slovensku ako podpora tvorby podnikovej kultúry.*

### Zoznam bibliografických odkazov:

- [1] FIREŠ, B., ZELENKA, V. *Oceňování aktiv a dluhů v účetnictví. 2. rozšířené vydání*. Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-85943-24-7
- [2] MALHOTRA, Y. *Measuring Knowledge Assets of a Nation: Knowledge Systems for Development, State of Research 2003-2004*. United Nations Advisory Meeting, Dostupné na internete: <http://www.kmnetwork.com/KnowledgeManagementMeasurementResearch.pdf>
- [3] BERG, H. A. *Models of Intellectual Capital valuation: A Comparative Evaluation*. Dostupné na internete: <http://business.queensu.ca/knowledge/consortium2002/ModelsofICValuation.pdf>
- [4] SMITH, G. V. *The importance of the valuation of intellectual property assets. Valuation Mechanism*. World Intellectual Property Organization, 1998.
- [5] PIKE, S., ROOS, G. Intellectual Capital Measurement and Holistic Value Approach, <http://www.works-i.com>
- [6] Prioritou tohto roka sú ľudské zdroje. In *Hospodárske noviny*, 4.8.2005, č. 150.
- [7] VOJČÍK, P. *Právo priemyselného vlastníctva*. Bratislava: IURA Edition, 1998, ISBN 80-88715-38-5
- [8] Vyhláška MS SR Z. č. 492/ 2004 Z.z. o stanovení všeobecnej hodnoty majetku.
- [9] ŠEFČÍK, M. Zaradenie predmetu Duševné a priemyselné vlastníctvo ako pedagogickej disciplíny na MTF STU Trnava. In *CO-MAT-TECH 2002*. Bratislava: Vydavateľstvo STU, s. 666. ISBN 80-227-1768-1
- [10] ČERNÁ, Ľubica. Zneužívanie ľudského kapitálu nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním. In *8. medzinárodná vedecká konferencia Trendy v systémoch riadenia podnikov. Zborník abstraktov*. Košice: TU, 2005, s. 14. ISBN 80-8073-358-9