

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Sabina Bernjak

**Intelektualni kapital kot ključni vir
uspešnosti Pomurske regije
(študija primera)**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sabina Bernjak

Mentor: doc. dr. Branko Ilič

**Intelektualni kapital kot ključni vir
uspešnosti Pomurske regije
(študija primera)**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

Zahvala

Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Branku Iliču za vse koristne nasvete in strokovno pomoč pri pisanju magistrskega dela.

Intelektualni kapital kot ključni vir uspešnosti Pomurske regije (študija primera)

Eden ključnih faktorjev uspeha vsake regije je dovolj velik intelektualni kapital, ki ga s svojimi znanji, izkušnjami, spretnostmi in medsebojnimi odnosi v ustreznih življenjskih pogojih zagotavljajo prebivalci regije. Kaj se zgodi, če je intelektualni kapital regije šibak, lahko vidimo na primeru Pomurske regije, ki je najmanj razvita regija v državi. Vendar pa ima regija številne priložnosti, ki pa jih zaenkrat še ni uspela izkoristiti. Teh priložnosti se zavedamo vsi, a jih ne moremo oz. ne znamo izkoristiti. Lahko bi rekli, da nam primanjkuje tako finančnega kot intelektualnega kapitala. Pri finančnem kapitalu smo v veliki meri odvisni od drugih, za dvig intelektualnega kapitala pa lahko v določeni meri poskrbimo sami. Glavna tema magistrske naloge je intelektualni kapital in njegovi vplivi na uspešnost Pomurske regije. Opozorila sem tudi na problem bega možganov, ki ključno vpliva na velikost intelektualnega kapitala in posledično na uspešnost regije. Spremljanje in obravnava intelektualnega kapitala ter bega možganov sta nujni za regijo, saj omogočata reševanje nastale situacije. Potrebno je poiskati vzroke za beg možganov in nizki intelektualni kapital, potem pa lahko na podlagi ugotovitev posamezniki, razvojne agencije, podjetja in država pripravljajo ukrepe in programe za trajnostni in skladni razvoj regije. Skozi nalogo sem ugotovila, da Pomurski regiji primanjkuje intelektualnega kapitala, prav tako se regija sooča z velikim obsegom bega možganov, saj v regiji ni ustreznih pogojev za življenje in delo.

Ključne besede: intelektualni kapital, beg možganov, Pomurska regija.

Intellectual capital as the key resource of effectiveness of the region Pomurje (The case study)

When it comes to success of each region, the key factor is the intellectual capital, which has to be big enough. It is provided by the knowledge, experience, skills and mutual relationships of residents of the region. In the case of Pomurje region-the least developed region in the country-we can see what happens if the intellectual capital is weak. However, the region has many opportunities, which weren't exploited yet. We are all aware of these opportunities, but we cannot or do not know how to make use of them. We could say that we do not have enough neither financial nor intellectual capital. In the case of the financial capital, we are depended on others, but boosting the intellectual capital can be done on our own.

The main subject of this thesis is the intellectual capital and its influence on the success of the Pomurje region. I also mentioned the problem of brain drain, which also affects the size of intellectual capital and consequently the success of the region. It is important to discuss the intellectual capital and the problem of brain drain, because that is how we can solve our situation. It is necessary to find the reasons which caused the brain drain in low intellectual capital, so that individuals, companies, development agencies and, of course, the country can prepare measures and programs for continual and coordinated development of the region."

I established that the intellectual capital of the region Pomurje is low, the region is also confronting the problem of brain drain, because there aren't any suitable conditions for life and work.

Keywords: Intellectual capital, brain drain, region Pomurje.

KAZALO

1	UVOD	7
1.1	Namen in cilji	7
1.2	Struktura vsebine	8
1.3	Metodologija.....	10
2	OPREDELITEV INTELEKTUALNEGA KAPITALA.....	11
3	RAZVOJ INTELEKTUALNEGA KAPITALA.....	13
4	UPRAVLJANJE INTELEKTUALNEGA KAPITALA.....	15
5	STRUKTURA INTELEKTUALNEGA KAPITALA	16
5.1	Dvosmerna razčlenitev intelektualnega kapitala	17
5.2	Trosmerna razčlenitev intelektualnega kapitala	17
5.3	Večsmerna razčlenitev intelektualnega kapitala.....	18
6	KOMPONENTE INTELEKTUALNEGA KAPITALA	19
6.1	Človeški kapital	19
6.2	Strukturni kapital	20
6.3	Relacijski kapital	22
6.4	Socialni kapital	22
7	MERJENJE IN VREDNOTENJE INTELEKTUALNEGA KAPITALA.....	24
7.1	Direktne metode merjenja intelektualnega kapitala	25
7.2	Metode tržne kapitalizacije.....	28
7.3	Metode ugotavljanja dobičkonosnosti sredstev	29
7.4	Metode zbirk kazalnikov	31
8	ARGUMENTI MERJENJA INTELEKTUALNEGA KAPITALA.....	36
9	BEG MOŽGANOV	38
9.1	Vzroki za beg možganov	39
9.2	Posledice bega možganov.....	41
10	INTELEKTUALNI KAPITAL REGIJE	42
11	POVEZAVA MED POJMI.....	44

12	POMURSKA REGIJA.....	46
12.1	Beg možganov v Pomurski regiji	47
12.1.1	Združenje Pomurska akademska znanstvena unija.....	48
12.1.2	Analiza ankete (izvedene med doktorji znanosti).....	49
12.2	Indeks intelektualnega kapitala Pomurske regije	54
12.2.1	Metodologija	57
12.2.2	Analiza rezultatov	60
13	SWOT ANALIZA POMURSKE REGIJE	66
14	ZAKLJUČEK	69
	LITERATURA.....	73
	PRILOGE	82
	Priloga A: Anketni vprašalnik 1 (za izračun indeksa intelektualnega kapitala).....	82
	Priloga B: Anketni vprašalnik 2 (analiza bega možganov)	85
	Priloga C: Grafi, tabele in izračuni	86

1 UVOD

V sodobnem času se družba zelo hitro spreminja, zato je za uspešnejše sprejemanje in prilagajanje tem spremembam potrebnega vedno več določenega znanja. Tako se današnja družba imenuje »družba znanja«, katera je bistveno povečala pomen intelektualnega kapitala v podjetjih, saj znanje predstavlja jedro intelektualnega kapitala. Vse hitrejši tehnološki napredek je zmanjšal čas uporabnosti določenega pridobljenega znanja, kar pomeni, da znanje hitro zastareva in ga je potrebno stalno obnavljati in dopolnjevati. Torej se morajo vsa podjetja zavedati pomena svojih zaposlenih in dejstva, da je njihova uspešnost na trgu odvisna od kakovosti intelektualnega kapitala, ki ga imajo na razpolago. Za krepitev intelektualnega kapitala pa je potrebno merjenje, upravljanje in vlaganje vanj, skratka, spremljanje neopredmetenih sredstev je postalo nuja.

Intelektualni kapital je zelo pomemben za rast, razvoj in konkurenčnost oziroma za poslovno uspešnost organizacij, regij in nenazadnje za samo državo ter bo v prihodnosti še pridobival na pomembnosti.

Kapital se v osnovi deli na finančni, ki vključuje vsa denarna in finančna sredstva, ter intelektualni kapital, ki pa je vsota vseh nevidnih procesov in sredstev podjetja (Roos in drugi 2001, 6). Kateri je pomembnejši za uspeh? Intelektualni kapital je v zadnjih desetletjih postal eden ključnih, če ne celo najpomembnejši dejavnik uspešnosti in učinkovitosti vsake organizacije, regije, države ter tako »izpodrinil« pomembnost finančnega kapitala.

Proučevana tema magistrskega dela je torej intelektualni kapital. Opisala sem širši kontekst izbranega področja, ki je osnova za razumevanje obravnavanega pojma, s posebnim poudarkom na vlogi in pomenu intelektualnega kapitala za Pomursko regijo. Pomurska regija velja za najmanj razvito regijo v državi. Pestijo jo številni problemi, kot so visoka brezposelnost, beg možganov, slaba gospodarska struktura, odročna lega, pomanjkanje intelektualnega kapitala ipd., zato je zelo primerna za preučevanje.

1.1 Namen in cilji

Namen magistrskega dela je proučiti koncept intelektualnega kapitala. Cilj magistrskega dela pa je definirati pojem intelektualni kapital, doumeti definicije intelektualnega kapitala

najpomembnejših teoretikov na tem področju, opisati njegov razvoj, razčleniti njegovo strukturo, opisati različne načine merjenja intelektualnega kapitala, zavrniti ali sprejeti postavljene hipoteze ter proučiti splošno stanje intelektualnega kapitala Pomurske regije. Intelektualni kapital je povezan tudi s problemom bega možganov, zato je cilj naloge proučiti tudi to področje, poiskati vzroke za vedno večji beg možganov ter posledice, ki nastajajo v družbi zaradi izseljevanja visoko izobraženih.

1.2 Struktura vsebine

Magistrska naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu je najprej opredeljen pojem intelektualnega kapitala. Definicij intelektualnega kapitala je mnogo, kakor tudi avtorjev, ki opredeljujejo ta pojem, zato sem povzela tiste, ki se v strokovni literaturi najpogosteje pojavljajo. V nadaljevanju sledi opis razvoja intelektualnega kapitala, naslednje poglavje pa je namenjeno razčlenitvi intelektualnega kapitala. V literaturi se pojavljajo dvo-, tro- ali večsmerne razčlenitve intelektualnega kapitala. V začetnih razvojnih fazah je bil intelektualni kapital v osnovi strukturiran kot enovit koncept človeškega in strukturnega kapitala, danes pa se intelektualni kapital razume kot vsota človeškega, inovacijskega, procesnega in relacijskega kapitala (Mihalič 2009, 24–26). Strukturi intelektualnega kapitala je v magistrskem delu namenjeno posebno poglavje.

Intelektualni kapital lahko tudi izmerimo. Poznamo številne metode merjenja intelektualnega kapitala, ki pa jih lahko uvrstimo v štiri glavne pristope pod imenom ABBA (Asset, Benefits, Baseline in Action) (Skyrme 2007). Poznamo direktne metode merjenja intelektualnega kapitala (Direct Intellectual Capital Methods – DIC), metode tržne kapitalizacije (Market Capitalization Methods – MCM), metode dobičkonosnosti sredstev (Return Assets Methods – ROA) ter metode zbirk kazalnikov (Scorecard Methods – SC). Navedene metode merjenja vsebujejo številne »podmetode«, katerim je v magistrskem delu prav tako namenjeno posebno poglavje. Izbira metode je odvisna od številnih dejavnikov, kot so dejavnost organizacije, razvoj kadrov, finančni položaj organizacije idr.

Večina avtorjev intelektualni kapital opazuje zgolj v okviru organizacije. Danes pa več ne moremo govoriti le o intelektualnem kapitalu posamezne organizacije, temveč govorimo tudi o intelektualnem kapitalu posamezne regije, države in nenazadnje tudi o globalnem intelektualnem kapitalu (Mihalič 2009, 75). Tako sem pozornost namenila Pomurski regiji,

kateri zagotovo primanjkuje intelektualnega kapitala, in opisala, kaj vse zajema intelektualni kapital regije ter kaj bi Pomurje kot regija lahko naredilo, da bi »zadržalo« več intelektualnega kapitala, saj se v veliki meri sooča z »begom možganov«. Ker to predstavlja zelo velik problem v regiji, sem tudi ta pojem opredelila ter poiskala vzroke in posledice bega možganov.

Teoretičnemu delu sledi empirični del, v katerem sem preverjala postavljene hipoteze. Izračunala sem tudi indeks intelektualnega kapitala za Pomursko regijo in Slovenijo.

V empiričnem delu sem analizirala pomen in vlogo intelektualnega kapitala za uspešnost Pomurske regije. Za endogeni razvoj določenega območja je ključnega pomena dovolj velik intelektualni kapital, ki pa ga lahko zagotavljajo izobraženi prebivalci (Nared 2007, 36).

Bolj kot se podjetja v Pomurski regiji zavedajo pomena intelektualnega kapitala, tem bolj lahko pričakujemo, da se bo njegov nivo na tem območju povečeval. Kateri element intelektualnega kapitala najbolj prispeva k uspešnosti organizacij oziroma regij? V strukturi intelektualnega kapitala naj bi človeški kapital imel najpomembnejšo vlogo, saj za razliko od inovacijskega, organizacijskega in relacijskega kapitala človeški kapital podjetju edini prinaša pravo dodano vrednost (Pascal 2000). Brinker (2002) pravi, da je človeški kapital »življenjska kri« intelektualnega kapitala. Na podlagi tega sem si postavila hipotezo:

H1: V najuspešnejših pomurskih podjetjih najpomembnejši element intelektualnega kapitala predstavlja človeški kapital.

Iz zgoraj navedenega pa izhaja drug problem. Statistike kažejo¹, da je izobrazbena struktura (človeški kapital) v Pomurju nizka, in da zato primanjkuje intelektualnega kapitala. Po drugi strani pa veliko prekmurskih ljudi opravlja zelo pomembna in odgovorna dela ali zaseda vodilne položaje v Sloveniji in tujini. Krivec za to je t. i. beg možganov, saj Pomurska regija ne omogoča veliko možnosti za zaposlitev, razvoj ter uspeh posameznikov. V Pomurski regiji torej novih delovnih mest ni oz. jih je zelo malo, zato se posamezniki raje odločajo bodisi za trajno selitev v druge regije ali pa živijo v regiji, zaposlitev pa iščejo drugje. V regiji deluje

¹ Delež oseb s najmanj višješolsko izobrazbo v osrednjeslovenski regiji znaša 33 % in skoraj za dvakrat presega delež oseb s tako izobrazbo v Pomurski regiji, kjer je delež teh oseb 17,7 % (SURs).

Združenje Pomurska akademska znanstvena unija (PAZU), katero si prizadeva zmanjšati negativne učinke bega možganov na regijo. PAZU združuje doktorje znanosti, rojene v Pomurski regiji, vendar jih je dobra polovica izseljena iz Pomurja in tako nimajo neposrednega vpliva na izboljšanje stanja v regiji. Ker gre za najbolj izobražene kadre v regiji, me je zanimalo, kaj je glavni vzrok, da jo zapuščajo. Druga hipoteza se tako glasi:

H2: Doktorji znanosti zapuščajo Pomursko regijo zaradi neprimernih možnosti zaposlitve in so si primorani službo poiskati v drugi regiji ali celo državi.

1.3 Metodologija

Teoretični del temelji na analizi sekundarnih virov. Magistrska naloga je izdelana s pomočjo temeljitega proučevanja strokovne literature, ki vsebuje teorije in prakse tujih ter slovenskih avtorjev na področju intelektualnega kapitala. Vključeni so tudi viri in prispevki z najnovejšimi teoretičnimi spoznanji na proučevanem področju. V teoretičnem delu je uporabljena deskriptivna metoda. Z metodo kompilacije sem torej povzemala in citirala domače in tuje avtorje, z metodo sinteze pa sem spoznanja povezala z lastnimi ugotovitvami, ki so v skladu s cilji magistrske naloge.

Praktični oziroma empirični del predstavlja študija primera Pomurske regije. Za dosego ciljev empiričnega dela sem analizirala javno dostopne baze, ki se nanašajo na intelektualni kapital in njegovo merjenje. Pri tem sem se opirala na sekundarne podatke Statističnega urada Republike Slovenije in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ter drugih institucij, s katerimi sem prikazala splošno stanje regije in posledično stanje intelektualnega kapitala.

Indeks intelektualnega kapitala je metoda merjenja, ki spada v skupino metod zbirk kazalnikov. Indeks intelektualnega kapitala regije sestavljajo štiri komponente: tržni kapital, človeški kapital, organizacijsko-procesni kapital ter kapital obnove in razvoja (Bontis 2004, 15). Vsako od teh področij vsebuje določene kazalce, ki določajo njihovo relativno moč, npr. število podjetij, število študentov, število delovno aktivnih prebivalcev, število šol v izbrani regiji. Vrednosti kazalnikov sem zbrala s pomočjo dostopnih statističnih podatkov in analizo drugih sekundarnih virov ter jih potem računsko obdelala. Ključnega pomena pri analizi je bila tudi anketa, izpeljana v pomurskih podjetjih, s katero sem pridobila podatke, ki so bili osnova za določitev uteži posameznih kazalnikov.

Prvo hipotezo (H1) sem preverjala s pomočjo kratkega anketnega vprašalnika, katerega sem posredovala uspešnim pomurskim podjetjem, ki se zavedajo pomena intelektualnega kapitala za uspešnost organizacije ter posledično za uspešnost regije. V okviru kvantitativnih metod sem uporabila anketni vprašalnik, s katerim sem pridobila podatke o tem, kateri element intelektualnega kapitala je v podjetju najpomembnejši. Dobljene rezultate sem obdelala s pomočjo opisne statistike.

Za preverjanje druge hipoteze (H2) sem prav tako uporabila anketni vprašalnik, ki sem ga posredovala pomurskim doktorjem znanosti, članom PAZU-ja.

Za raziskovanje vpliva, pomena ter vzrokov pomanjkanja intelektualnega kapitala v Pomurski regiji pa sem uporabila metodo eksplanacije. V vseh primerih je šlo za deduktivno metodo, kjer sem iz splošno sprejetih stališč oz. s pomočjo obravnavane teorije raziskala ter sprejela določene sklepe za izbrano regijo.

2 OPREDELITEV INTELEKTUALNEGA KAPITALA

Besedno zvezo »intelektualni kapital« je prvi uporabil britanski futurolog Hugh Macdonald². Zanj je to znanje, ki obstaja v organizaciji in ga le-ta lahko uporabi za ustvarjanje razlikovalne prednosti (Gibson 2013). Za »očeta« intelektualnega kapitala pa velja Thomas A. Stewart (1997), ki pravi, da intelektualni kapital združuje vse, kar vsi v organizaciji znajo in kar daje organizaciji konkurenčno prednost na tržišču.

Besedna zveza intelektualni kapital je sestavljena iz:

- intelektualni – kar predstavlja um, intelekt oz. prizadevanje ali potrebo po uporabi le-tega in
- kapital – ki je bogastvo v kakršnikoli obliki in se pojavlja pri ustvarjanju še večjega bogastva (Dzinkowski 1998, 3).

Intelektualni kapital zajema vse postopke in sredstva, ki navadno niso prikazani v bilanci stanja (Roos in drugi 2000, 17). Jedro intelektualnega kapitala pa je seveda znanje. Intelektualni kapital se lahko opredeli kot končni rezultat v procesu transformacije znanja ali

² Leta 1991 (Gibson 2013).

kot znanje, ki se transformira v intelektualno lastnino (Starovic in Marr 2003, 6). Po mnenju Davida H. Luthya (1998, 3) je intelektualni kapital že pred desetletji postajal ključni vir za ustvarjanje gospodarske blaginje. Z vlaganjem v intelektualni kapital naj bi podjetja dosegla višjo stopnjo dodane vrednosti, višjo stopnjo ugleda, konkurenčno prednost ter hitrejšo gospodarsko rast in razvoj (Lazuka 2012, 9–10).

Definicij intelektualnega kapitala je mnogo in so si vse zelo podobne, saj opisujejo več ali manj podobne vire intelektualnega premoženja, postopki za merjenje intelektualnega kapitala pa se zelo razlikujejo (Sitar in Vasič 2005, 337).

Prve definicije, ki so bile pozitivne, so intelektualni kapital organizacije definirale kot skupek znanj vseh zaposlenih v organizaciji ter skupek praktične uporabe tega znanja v obliki zaščitnih znakov, blagovnih znamk ter postopkov (Roos in drugi v Mihalič 2009, 15). Po negativni definiciji pa je intelektualni kapital predstavljal v podjetju vse, kar lahko ustvarja vrednost in je neotipljivo (Mihalič 2009, 15). Danes številni avtorji (Bontis 2000, Sveiby 2001, Davis 2000, Guimon 2005 idr.) intelektualni kapital večinoma definirajo kot neopredmeteno in skrito vrednost organizacije, ki ustvarja dodano vrednost.

Leif Edvinsson (1997, 56–60) je intelektualni kapital opisal iz treh različnih vidikov, in sicer iz (a) borznega, kjer je intelektualni kapital razlika med tržno in knjigovodsko vrednostjo organizacije, (b) računovodskega, kjer se pod intelektualni kapital štejejo vsa nevidna sredstva organizacije, nevidne vrednote oz. nefinančni kapital in (c) podjetniškega, kjer se intelektualni kapital razume kot potencial za doseg bodočih donosov.

Kot že omenjeno, je več različnih avtorjev skozi različna obdobja navedlo različne definicije o tem, kaj vse je oz. spada pod intelektualni kapital. Poleg zgoraj naštetih lahko omenimo še Annie Brooking (1997, 364), ki intelektualni kapital opredeljuje kot razliko med knjigovodsko vrednostjo in količino denarja, ki jo je nekdo pripravljen plačati zanj. Bontis (1999, 436) pravi, da je intelektualni kapital skupek neotipljivega premoženja in njegovih tokov. Za nekatere je intelektualni kapital znanje, s katerega se lahko ustvari dobiček (Harrison in Sullivan 2000, 33).

Skratka, intelektualni kapital je vsota vseh znanj podjetja, katera izkoriščajo za konkurenčno prednost (Nahapiet in Ghoshal v Huang in Wu 2010, 584). Domneva se, da je konkurenčna

prednost odvisna od tega, kako učinkovito podjetje gradi, deli, dopolnjuje in uporablja svoje znanje (Huang in Wu 2010, 584).

Intelektualni kapital je lahko v materialni in nematerialni obliki. V materialni oblik ga najdemo kot patente, blagovne znamke, plane, licence, programe idr. in predstavlja tacitno znanje. Nematerialna oblika intelektualnega kapitala pa se nahaja v glavah zaposlenih v obliki znanja, sposobnosti delovanja in reševanja problemov, izkušnjah idr. kot eksplicitna oblika znanja. Cilj vseh je, da se tacitno znanje pretvori v eksplicitno in pride v last organizacij ter postane neodtujljivo (Jelčić 2004, 22).

Intelektualni kapital je definiralo tudi nekaj slovenskih avtorjev³. Maček (2000, 22) pravi, da je intelektualni kapital vse, kar vpliva na uspešnost poslovanja organizacije in njeno vrednost ter ni prikazano v bilanci stanja. Za Kovača (2000, 37) so intelektualni kapital vse tiste netelesne sestavine organizacije, ki povečujejo vrednost podjetja in njegovo poslovno učinkovitost.

Najbolj splošna definicija pa intelektualni kapital opredeli kot izjemno dinamičen in celovit sistem vseh intelektualnih pridobitev, ki jih posameznik ali organizacija uporabljata za povečanje svoje vrednosti in tako direktno izboljšujeta svojo strateško pozicijo v določenem prostoru in času (Mihalič 2009, 19).

3 RAZVOJ INTELEKTUALNEGA KAPITALA

S pomembnostjo naraščajoče vrednosti neopredmetenih sredstev se ustvarjalci pojma intelektualnega kapitala ukvarjajo že od 80-tih let prejšnjega stoletja. Že takrat so skušali ugotoviti, zakaj organizacije s praktično enakimi finančnimi, fizičnimi in delovnimi pogoji ustvarjajo tako velike razlike med knjigovodsko in tržno vrednostjo podjetij (Chatzkel 2002, 15). Iskali so tisto skrito, kar ustvarja dodano vrednost.

Pomembne elemente o proučevanju znanja in intelektualnega kapitala lahko najdemo pri številnih znanih ekonomistih 20. stoletja. Prvi, ki je želel postaviti znanje, izkušnje in veščine zaposlenih v neke okvire, je bil Frederick Taylor leta 1911 v knjigi "The Principles of Scientific Management". Da je za nastanek novih proizvodov pomembna »rekombinacija«

³ V Sloveniji smo imeli tudi Inštitut za intelektualni kapital (2000, 10), ki je le-tega opredelil kot tisto znanje v organizaciji, ki vpliva na uspešnost poslovanja in s tem na vrednost organizacije.

znanja, je leta 1934 ugotovil znani ekonomist Schumpeter (Bontis 2002b). Elemente teorije intelektualnega kapitala zasledimo tudi pri Herberju Simonu (leta 1945), ki je preučeval omejevanje človekovih kognitivnih sposobnosti, Michaelu Polanyiju (leta 1967), ki je uvedel eksplicitne in implicitne dimenzije znanja, ter Paulu Romerju (leta 1986), ki je svet razdelil na fizične stvari in ideje (Bontis 2002b). Menil je, da imajo ljudje, za razliko od fizičnih stvari, neomejene možnosti, da lahko fizične stvari na novo izdelajo in uporabijo in tako vplivajo na povečanje dobička in gospodarsko rast. Menil je, da so za razvoj organizacije potrebni finančni kapital, delo, človeški kapital in tehnologija. Romer je bil prepričan, da morajo države, ki želijo pospešiti ekonomsko rast, povečati vlaganja v razvoj in raziskave in subvencionirati akumulacijo celotnega človeškega kapitala na nivoju države (Romer 1990). Romer je za mnoge utemeljitelj raziskovanja intelektualnega kapitala. (Kolakovič 2003, 927–930, Peršak 2011a)

Koncept intelektualnega kapitala so razvijali tudi številni drugi ekonomisti. Ko združimo njihova stališča in ugotovitve, lahko definiramo **tri različne izvore oziroma tri šole**, ki so vsaka na svoj način prispevale k razvoju »teorije intelektualnega kapitala«, in so opisane spodaj (Kolakovič 2003, 930–932; Peršak 2011a).

Prva šola je t. i. »japonska šola« proučevanja upravljanja z znanjem, katere glavni predstavniki so Hiroyuki Itami, Nonaka in Takeuchi ter Shigehisa Tsuchiya. Ta šola je proučevala vpliv nevidnih sredstev na primeru japonskih korporacij in opozorila na pomembnost nevidnega in nematerialnega premoženja za sodobna podjetja (t. i. intelektualna lastnina). V svojih študijah so ugotovili, da znanja kreirajo posamezniki, ki v podjetju delajo, in ne podjetje samo, in da razlike v uspešnosti japonskih podjetij izhajajo predvsem iz razlik v neopredmetenih sredstvih, ki jih podjetja posedujejo (Sullivan 2000, 238).

Naslednji korak k teoriji intelektualnega kapitala so naredili ekonomski teoretiki Penros, Rubin, Rumelt, Wernerfelt, Trees in drugi, ki so razvijali novo teorijo, katera izpostavlja pomen učinkovitosti izrabe virov. Razpravo o tej teoriji je napisal David Teece (1986) in poudaril, da se organizacije razlikujejo po specifičnih virih, sposobnostih in talentih, s katerimi razpolagajo. Ti viri so, vsaj na kratek rok, fiksni, tako da morajo organizacije pač poslovati s tistim, kar imajo na razpolago. Teorija se ukvarja predvsem s strategijami za učinkovito izrabo obstoječih poslovnih virov, tudi nematerialnih, kar je glavna strateška naloga podjetja (Chatzkel 2002, 16).

Tretji izvor, pomemben za razvoj koncepta intelektualnega kapitala, pa je seveda »teorija človeškega kapitala«. Gary Becker (1993) je s svojo knjigo "Human Capital" iz leta 1964 utemeljil »teorijo človeškega kapitala«. Becker to teorijo definira kot aktivnosti, ki povečujejo poslovne zmožnosti z razvijanjem najdragocenejšega vira – ljudi (Becker 1993; Kolakovič 2003, 927–930).

Karl-Erik Sveiby (v Chatzkel 2002, 16), začetnik švedske šole, je bil prvi, ki je opredelil potrebo po merjenju človeškega kapitala in je zagovarjal njegovo računovodsko spremljanje. Sveiby je leta 1990 objavil knjigo z naslovom »Management znanja«, v kateri je človeški kapital obravnaval kot del intelektualnega kapitala in tako povezal dotedanja raziskovanja človeškega kapitala z novim konceptom intelektualnega kapitala (Sveiby 1997). S pobudami po merjenju kapitala znanja je začrtal pot intelektualnega kapitala (Chatzkel 2002, 16–17).

Skrite vrednosti oz. neopredmetena sredstva je preučeval tudi Leif Edvinsson, ki je le-te označil za intelektualni kapital, ki je ključen za uspeh »z znanjem intenzivnih« sodobnih organizacij (v Sullivan 2000, 244). Na podlagi Sveibyevih raziskovanj neotipljivega premoženja je leta 1995 razvil model upravljanja z individualnim kapitalom. Od leta 1998 do danes pa sledi veliko člankov, knjig, študij, strokovnih srečanj in konferenc, ki se ukvarjajo s področjem intelektualnega kapitala (Kolakovič 2003, 931–934; Peršak 2011a).

4 UPRAVLJANJE INTELEKTUALNEGA KAPITALA

Namen upravljanja intelektualnega kapitala je njegovo ustvarjanje, razvoj, ohranjanje ter krepitev (Mihalič 2009, 28). Ko govorimo o upravljanju intelektualnega kapitala, imamo v mislih osredotočanje vseh dejavnosti podjetja v prihodnost oz. krepitev zmožnosti organizacij ob istočasnem odstranjevanju njenih slabosti. Upravljanje intelektualnega kapitala predstavlja pretvorbo znanja v nekaj, kar predstavlja neposredno vrednost organizaciji (Brennan 2001, 425). Izvajanje politike menedžmenta intelektualnega kapitala temelji na tem, da neopredmetene vrednosti podjetja same po sebi ne ustvarjajo vrednosti in tudi ne generirajo rasti, temveč se lahko razvijajo in prinašajo uspehe le v določenem kontekstu oziroma z optimalnim upravljanjem (Lev in Daum 2004). Menedžment intelektualnega kapitala v podjetjih je koncipiran tako, da so neopredmetena sredstva obravnavana in pojmovana kot ključna v podjetju in jim je ob tem omogočen prehod v funkcijo ustvarjalca vrednosti podjetja, za to pa so potrebne aktivnosti povezovanja strategije podjetja z intelektualnim kapitalom, profesionaliziranje funkcije menedžmenta intelektualnega kapitala, razvoj in

uvajanje sodobnih orodij menedžmenta intelektualnega kapitala, merjenje intelektualnega kapitala v podjetju, spremljanje uspešnosti in učinkovitosti funkcije menedžmenta intelektualnega kapitala oziroma sistematičen kontroling (Mihalič 2009, 31–32).

Upravljanje intelektualnega kapitala se mora izvajati sistematično in načrtno. Menedžerji naj bi pri upravljanju intelektualnega kapitala sledili desetim fazam, in sicer (Bontis 2002a, 651):

1. sprejeti revizijo začetnega intelektualnega kapitala,
2. izoblikovati potrebno upravljanje znanja za ovrednotenje ciljev vsake zaposlene osebe,
3. definirati vloge znanja znotraj podjetja in panoge,
4. določiti vodjo, ki bo skrbela za razvoj intelektualnega kapitala v podjetju,
5. izdelati in klasificirati portfolio intelektualnega kapitala za izdelavo zemljevida znanja v podjetju,
6. uporabiti mreže za hitro izmenjavo in prenos znanja,
7. zaposlene poslati na izobraževanja, kjer se pridobi ustrezna znanja,
8. spremljati revizije intelektualnega kapitala za ponovno vrednotenje pridobljenega znanja v podjetju,
9. identificirati slabosti, povezane s konkurenco,
10. sestaviti novi portfolio znanja kot dodatek letnemu poročilu o intelektualnem kapitalu.

Upravljanje intelektualnega kapitala je po mojem mnenju najmočnejši vzvod poslovanja, ki ustvarja dodano vrednost in povečuje bogastvo organizacij, regij ali naroda.

Uspešno upravljanje intelektualnega kapitala prispeva k izboljšanju poslovnih procesov, možnosti ustvarjanja nove vrednosti, razvoju izdelkov, boljši izrabi virov, boljšemu oblikovanju celostne grafične podobe organizacije v javnosti, s ciljem zadovoljstva in motiviranosti zaposlenih (Branković–Merdžo in drugi 2015, 362).

Glavni cilj upravljanja intelektualnega kapitala je v kreiranju in krepitvi intelektualnih pridobitev ter večanju vrednosti organizacije s kreiranjem uspešnih strateških zmožnosti (Zhou in Fink 2003, 39).

5 STRUKTURA INTELEKTUALNEGA KAPITALA

Tako kot obstajajo številne definicije o intelektualnem kapitalu, tako tudi obstajajo različne členitve intelektualnega kapitala. V nadaljevanju bodo obravnavane najpogosteje uporabljene

členitve intelektualnega kapitala različnih avtorjev ter komponente le-tega. Določitev sestavin intelektualnega kapitala omogoči, da menedžerji ugotovijo, kaj intelektualni kapital pravzaprav je in kje v podjetju se nahaja.

Dvo-, tro- ali večsmerna razčlenitev intelektualnega kapitala

V literaturi se pojavljajo dvo-, tro- ali večsmerne razčlenitve intelektualnega kapitala. V začetku je bil intelektualni kapital v osnovi strukturiran kot enovit koncept človeškega in strukturnega kapitala, danes pa se intelektualni kapital razume kot vsota človeškega, inovacijskega, procesnega in relacijskega kapitala (Mihalič 2009, 24–26).

5.1 Dvosmerna razčlenitev intelektualnega kapitala

Ena najbolj poznanih in množično uporabljenih dvodimenzionalnih razčlenitev intelektualnega kapitala je model Skandia. Opredelila ga je Švedska zavarovalniška družba Skandia z Leifom Edvinssonom na čelu, ki je tako sistematično razvila pojmovanje intelektualnega kapitala (Edvinsson 1997, 369).

Intelektualni kapital je v modelu Skandia razdeljen na človeški kapital in strukturni kapital. Strukturni kapital je vse tisto, kar v podjetju ostane, ko ljudje odidejo domov: zaščitni znaki, blagovne znamke, zapisani postopki procesov itd., človeški kapital pa predstavljajo ljudje v podjetju, ki ustvarjajo kapital s svojimi zmožnostmi, odnosom in intelektualno prožnostjo (Roos in drugi 2000, 20–23). Ta dva parametra torej predstavljata nevidna sredstva in procese ter znanje, utelešeno v zaposlenih. Strukturni kapital se naprej deli na odjemalski in organizacijski kapital, od katerih je prvi zunanji, drugi pa notranji. Organizacijski kapital sestoji iz inovacijskega in procesnega. Procesni kapital je vsota znanja, ki je formalizirano v podjetju, inovacijski kapital pa ustvarja prihodnji uspeh (Bontis 2000, 5–7).

5.2 Trosmerna razčlenitev intelektualnega kapitala

Tridimenzionalno razčlenitev intelektualnega kapitala so predlagali predvsem Karl-Erik Sveiby, Hubert St. Onge in Nick Bontis. Tovrstni model razčleni intelektualni kapital na človeški kapital, notranji kapital in zunanji kapital, čeprav različni avtorji uporabljajo različne izraze z nekoliko drugačnimi pomeni. Po njihovem mnenju so ljudje, organizacijska struktura

in zunanji odnosi oblike obstoja intelektualnega kapitala in se jih uvršča na isto raven (Sveiby 1997).

Ker se številni avtorji različno opredeljujejo znotraj teh kategorij oziroma uporabljajo različne termine za te koncepte, jih lahko nekaj omenimo.

Sveiby (1997) je intelektualni kapital razčlenil na individualne sposobnosti, ki predstavljajo zmožnost ljudi, da se spopadajo z različnimi situacijami (veščine, izobrazba, izkušnje in vrednote), na notranjo strukturo (patenti, koncepti, modeli, računalniški sistemi) in zunanjo strukturo (odnosi z deležniki, blagovne znamke, ugled organizacije).

Skyrme (2007) je intelektualni kapital delil na človeški kapital (znanje, izkušnje, know-how), strukturni kapital (procesi, informacijski sistemi, baze podatkov) in kapital odnosa do kupcev (odnosi s potrošniki, zaščitne znamke).

R. S. Kaplan in D. P. Norton sta uporabila čisto drugačne termine (Kaplan in Norton 2000, 54), in sicer aspekt učenja in rasti (sposobnost zaposlenih), aspekt notranjih poslovnih procesov (kakovost, odzivni čas, stroški, uvajanje novih izdelkov) in aspekt poslovanja s strankami (zadovoljstvo in ohranjanje strank, tržni delež, delež naročil strank).

Podobnih razčlenitev lahko najdemo še veliko, vendar se med seboj ne razlikujejo bistveno. Naj omenimo še glavno razliko med dvo- in trosmerno razčlenitvijo. Slednja razčlenitev uvršča človeške zmožnosti, zunanjo in notranjo strukturo na isto raven, medtem ko dvosmerno razlikovanje govori o dveh enakovrednih ravneh človeškega in strukturnega kapitala, pri čemer je strukturni kapital skupek zunanje in notranje strukture.

5.3 Večsmerna razčlenitev intelektualnega kapitala

Poleg že omenjenih razčlenitev lahko v literaturi zasledimo tudi kompleksnejše, ki intelektualni kapital razdelijo na štiri ali več bistvenih komponent. Tako razčlenitev predlaga Annie Brooking (1996, 13) in po njenem mnenju je intelektualni kapital sestavljen iz:

- tržnih sredstev: izhajajo iz koristnih povezav s trgom, vključujejo blagovne znamke, odjemalce, ugled, zvestobo odjemalcev, distribucijske kanale, neizpolnjena naročila;
- človeških virov: veščine, strokovnost, sposobnost reševanja problemov, sposobnost vodenja;

- intelektualne lastnine: know-how, zaščitne znamke, patenti – vse, kar je mogoče zaščititi z avtorskimi pravicami;
- infrastrukturnih sredstev: procesi, vsa tehnologija in metodologija, ki omogoča delovanje podjetja.

Če strnemo vse razčlenitve, lahko povemo, da intelektualni kapital sestavlja in ustvarja misleči del (človeški kapital) in ne-misleči del (strukturni kapital). Strukturni kapital ima notranjo in zunanjo sestavino (organizacijski kapital in kapital, ki izvira iz odnosov), človeški kapital pa izvira iz znanja, odnosa in intelektualne prožnosti zaposlenih (Sveiby 2001).

6 KOMPONENTE INTELEKTUALNEGA KAPITALA

Intelektualni kapital ni komponenta, ki bi bila samostojna, ampak je sestavljen iz vsote vsega neotipljivega premoženja, kar zajema tudi znanje oziroma človeški kapital, strukturni kapital, relacijski kapital in socialni kapital (Bontis 1999). Vsi ti kapitali predstavljajo strukturne elemente intelektualnega kapitala.

6.1 Človeški kapital

Vsako podjetje je uspešno in raste le, če zaposleni spodbujajo in podpirajo njegove aktivnosti. Človeški kapital so definirali v okviru teorije intelektualnega kapitala v začetku devetdesetih let dvajsetega stoletja.

V terminologiji poslovnega sveta se človeški kapital definira kot kombinacija temeljnih dejavnikov, in sicer kvaliteta posameznika, sposobnost posameznika in motiviranost posameznika (Fitz–enz 2000, 18). Edvinsson in Sullivan (1996, 363) pa pravita, da človeški kapital sestavljajo zaposleni, ki v podjetje kolektivno prinašajo svoje zmožnosti, znanja in individualne sposobnosti.

Človeški kapital je neotipljivi vir, ki se skriva v obstoječem znanju in sposobnostih posameznikov, pri čemer je od načina upravljanja in ravnanja z ljudmi pri delu v določenem podjetju odvisno, v kolikšni meri je dejansko izkoriščen (Bec 2014).

Vsa znanja, izkušnje, osebnostne lastnosti, sposobnosti, motivacijo, kreativnost in sposobnost prilagajanja, ki jih posedujejo posamezniki, moramo ustrezno obravnavati, voditi in nadzorovati, da se bodo potem ti dejavniki človeškega kapitala v praksi čim bolj uspešno in

učinkovito uporabili ter pripomogli k ustvarjanju nove dodane vrednosti podjetja (Mihalič 2006, 44).

En del človeškega kapitala predstavljajo človekove zmožnosti in sposobnosti, ki jih zaposleni s pridom uporabljajo pri uresničevanju delovnih nalog in reševanju problemov, drugi del človeškega kapitala pa predstavljajo strategije in postopki organizacije, s katerimi le-ta deluje in se sooča v vedno bolj konkurenčnem okolju (Brinker 2002).

Definicij človeškega kapitala je veliko, večina pa se strinja, da govorimo o neotipljivem kapitalu posameznikov, zaposlenih v podjetju, in njihovem znanju, veščinah, sposobnostih, zmožnostih ter kompetencah in da je človeški kapital jedro intelektualnega kapitala. Podjetje si lahko vrednost človeškega kapitala sposodi oz. najame, vendar pa le-ta ni v njegovi lasti, saj zaposleni lahko kadarkoli zapusti podjetje.

Na organizacijski ravni je človeški kapital vir inovacij, možnost razvoja in strateških obnov (Bontis v Huang in Wu 2010, 584). Wiig (1997, 401) meni, da se človeški kapital povečuje z izobraževanjem delovne sile oz. dodatnim znanjem, saj je sestavljen iz sposobnosti in zmožnosti zaposlenih.

Ross in drugi (2000, 25) pravijo, da je človeški kapital sestavljen iz zmožnosti, odnosa in intelektualne prožnosti. Zmožnosti ustvarjajo vrednost človeškega kapitala z znanjem, veščinami, nadarjenostjo in know-howom zaposlenih. Odnos pomeni vrednost, ki jo ustvarja vedenje zaposlenih na delovnem mestu, nanj pa vlivajo motivacija, vedenje in drža. Intelektualna prožnost pa je sposobnost prenesti znanje iz enega konteksta v drugega, najti skupni imenovalac med na videz različnimi delci informacij, jih povezati v celoto in izboljšati tako znanje kot storilnost podjetja z inovacijami in prilagajanjem (Ross in drugi 2000, 26–28).

6.2 Strukturni kapital

Strukturni kapital vsebuje vse baze podatkov, organizacijske diagrame, priročnike in intelektualno lastnino ter vse, kar je za podjetje večje vrednosti kot njegova materialna vrednost. Je del tistega intelektualnega kapitala, ki je nastal v organizaciji s pomočjo človeškega kapitala in je že prešel v last podjetja ter ostane v podjetju, ko zaposleni ob koncu delavnika odidejo domov (Roos in drugi 2000, 30; Bec 2014).

Strukturni kapital nudi podporo človeškemu kapitalu neposredno in posredno: neposredno v obliki oprijemljivih elementov, kot je pisarniški inventar, in neoprijemljivih elementov, kot so na primer informacijski sistemi, računalniški programi, delovni postopki, trženjski plani in podjetniški know-how. Posredna podpora človeškemu kapitalu vključuje oprijemljive elemente, kot so stavbe, elektrika, vodovod, in neoprijemljive elemente, kot so strateški načrti, plačilni sistemi in stroškovna struktura (Sullivan 2000, 232).

Maček (1999, 18) razlikuje tri vrste strukturnega kapitala, in sicer:

- organizacijski strukturni kapital, kamor spadajo organizacijska struktura podjetja, sistemi odkrivanja ciljev, podsistemi podjetja, načrti in kontroling, IK⁴ sistemi, sistemi upravljanja s kadri, baze podatkov in dokumentov ter intelektualna lastnina. Opremljen je kot institucionalizirano znanje, ki je kodificirano v podjetjih v obliki podatkovnih baz, zbirk podatkov, patentov, priročnikov, sistemov in procesov (Youndt in drugi v Huang in Wu 2010, 585). Predstavlja sposobnosti organizacije, da izpolni svoje notranje in zunanje izzive in je v lasti podjetja (Huang in Wu 2010, 585).
- inovacijski strukturni kapital predstavlja sposobnost organizacije, da obnavlja in nadgrajuje svoje izdelke ali storitve v razmerah skrajševanja življenjskih ciklov izdelkov. Pod inovacijski kapital štejemo raziskovanje, razvoj, obnavljanje in nadgradnjo izdelkov ali storitev, inovacijsko dejavnost, intelektualno lastnino, notranje podjetništvo in druge tovrstne podobne elemente v organizaciji (Mihalič 2009, 36). Inovacijski kapital se opredeljuje kot sposobnost podjetja za obnavljanje in nadgrajevanje obstoječega in se kaže v intelektualni lastnini (patenti, licence, blagovne znamke) in v neoprijemljivih sredstvih (ustvarjalnost, kreativnost, načrti in plani, poslovne skrivnosti) (Možina in Kovač 2006).
- procesni strukturni kapital pa vključuje procese, tehnike in kadrovske programe, ki izboljšujejo proizvodnjo ali opravljanje storitev.

Strukturni kapital omogoča človeškemu kapitalu, da povečuje svojo dodano vrednost. Gre za nekaj, kar je nastalo s pomočjo človeškega kapitala, vendar je v lasti podjetja (Pučko 1998, 559). Tako lahko podjetje z njim trguje, ga razmnožuje ter deli znotraj organizacije. Je tisti del intelektualnega kapitala, ki je prikazan v tradicionalnih bilančnih izkazih (Zamboni in Bergamini 2002, 13).

⁴ Informacijski in komunikacijski.

6.3 Relacijski kapital

Bontis (1996, 42) relacijski kapital opisuje kot organizacijske odnose oziroma mrežo sodelavcev, njihovo zadovoljstvo in lojalnost do podjetja. Wiig (1997, 401) pravi, da ga sestavlja stanje odnosov, ki jih ima organizacija s svojimi deležniki. Bolj kot so ti odnosi trdnjši in odprti, večji je relacijski in posledično tudi intelektualni kapital.

Relacijski kapital se nanaša na tista razmerja do kupcev, strank, dobaviteljev, zaposlenih, odjemalcev in poslovnih partnerjev, ki ustvarjajo novo vrednost. Govorimo o relacijah med notranjimi in zunanjimi deležniki organizacije, ki pripomorejo k nastajanju dodane vrednosti organizacij (Mihalič 2009, 40). Predmet relacijskega kapitala so medsebojna sodelovanja med zaposlenimi in na primer kupci, kvaliteta distribucijskih kanalov ter zadovoljstvo in zaupanje potrošnikov (Mihalič 2009, 88).

Sestavine tega dela kapitala so portfelj strank, ki jih ima organizacija (v splošnem njeno »dobro ime«), njeni odnosi z dobavitelji, bankami in lastniki ter njeno sodelovanje z drugimi organizacijami (strateško, tehnološko, proizvodno ali trženjsko) ter nenazadnje njene blagovne znamke in splošna podoba (Pahor 2010, 1).

Ta kapital predstavlja vrednost, ki jo organizacija dobi iz stalnega odnosa z odjemalcem. Odjemalec je točka, kjer lahko začnemo govoriti o denarnem toku. Vendar pa odjemalci niso samo vir finančnega kapitala, ampak so tudi vir neopredmetenega kapitala, saj lahko služijo kot referenca, lahko razširjajo ugled podjetja in s svojimi zahtevami ter pobudami spodbudijo razvoj novih izdelkov. Tukaj govorimo o tokovih intelektualnega kapitala (Roos in drugi 2000, 38).

6.4 Socialni kapital

Socialni kapital razumemo kot neotipljiv vir, ki rešuje probleme zaupanja, kooperacije in koordinacije v konkretnih socialnih okoljih (Svetlik in Pavlin 2004).

Pojem socialnega kapitala se že od nekdaj omenja med sociološkimi termini, ki obravnavajo pomembnost relacij v družbi. Nov pristop se osredotoča predvsem na pomen besede kapital, kar pomeni, da imajo odnosi in relacije vrednostno izraženo komponento, ki prav tako lahko postane vir konkurenčne prednosti v organizaciji (Portes v Kešeljevič 2003, 125).

Ko govorimo o uporabi socialnega kapitala, imamo v mislih odnos med posameznikom, ki poseduje pravico do uporabe določenih virov, in drugim posameznikom, ki bi prav tako rabil te vire, vendar pa do teh virov težko pride, zato si posameznika med seboj pomagata. Za socialni kapital je značilno, da viri tega kapitala niso v lasti le ene osebe, ampak si jih lahko lastijo tudi drugi. Velikost socialnega kapitala merimo s številom povezav med ljudmi ter z močjo in obsegom teh povezav, s katerimi nam je omogočen dostop do informacij, ki so včasih ključne za doseg ciljev (Kos 2006). Nekateri avtorji govorijo o socialnem kapitalu kot o javni dobrini in posebej poudarjajo dve njegovi lastnosti: da je socialni kapital stranski produkt drugih dejavnosti in da se v nasprotju s finančnim kapitalom socialni kapital z uporabo povečuje (Koražija 2002, 59).

Posameznik ali podjetje, ki ima veliko socialnega kapitala, je vedno dobro informirano, ima lažji dostop do sredstev in vzvodov, ki jih nadzorujejo osebe, s katerimi je ustvaril odnose, in ima večji vpliv na dogajanje v svojih družbenih okoljih, zato običajno dosega večjo delovno uspešnost in hitreje napreduje (Kaše in Škerlavaj 2006, 74).

S socialnim kapitalom podjetja opredeljujejo sposobnost poslovnega okolja za izmenjavo izkušenj, znanj, pogledov, uspešnih in manj uspešnih poslovnih praks, sposobnost kolektivne pritegnitve, sodelovanja in medsebojne pomoči (Bulc v Možina in Kovač 2006, 241).

Socialni kapital predstavljajo strukture, omrežja in postopki, ki zaposlenim olajšajo pridobivanje in razvijanje intelektualnega kapitala in znanja skozi interakcije in medsebojno sodelovanje (Huang in Wu 2010, 585). Socialni kapital poveča kakovost skupinskega dela in bogati izmenjavo informacij med člani tima (Subramaniam in Youndt v Huang in Wu 2010, 585). Socialni kapital in ustvarjanje ter deljenje znanja imajo pozitiven odnos, saj socialni kapital neposredno vpliva na proces združevanja in izmenjave ter omogoča relativno lahek dostop do omrežnih virov (Nahapiet in Ghoshal v Huang in Wu 2010, 585).

Sistematična razlaga intelektualnega kapitala torej opredeli njegove tri glavne sestavine: človeški kapital, strukturni kapital in socialni kapital (Huang in Wu 2010, 584). Te tri dimenzije intelektualnega kapitala so neposredno povezane. Učinek intelektualnega kapitala lahko optimiziramo le, če so te tri dimenzije v interakciji in se med seboj dopolnjujejo. Lynn (v Huang in Wu 2010, 586) je te tri sestavine primerjal z drevesom, kjer naj bi človeški kapital predstavljal korenino, ki absorbira vse »znanje«, strukturni kapital deblo, ki zagotavlja prenos tega »znanja«, in socialni kapital listje, ki omogoča prenos »znanja« iz okolja. Vse tri sestavine intelektualnega kapitala pa so seveda pomembne pri procesu deljenja znanja, še posebej socialni kapital, saj se znanje najbolj učinkovito prenaša med posamezniki, ki si zaupajo, po obstoječih medosebnih povezavah skozi omrežja odnosov, ki temeljijo na zaupanju, in ker je ravno ta način najboljši za prenos tacitnega znanja prisotnega v organizaciji (Huang in Wu 2010).

7 MERJENJE IN VREDNOTENJE INTELEKTUALNEGA KAPITALA

Intelektualni kapital lahko tudi izmerimo. Poznamo številne metode merjenja intelektualnega kapitala, ki pa jih lahko uvrstimo v štiri glavne pristope pod imenom ABBA (Asset, Benefits, Baseline in Action) (Skyrme 2007). Nekateri avtorji trdijo, da neotipljivega kapitala ni mogoče izmeriti, in tako opisujejo številne omejitve in probleme, ki pri tem nastanejo, spet drugi pa zagovarjajo dejstvo, da je vrednost intelektualnega kapitala moč izmeriti na več načinov. Sveibyjeva delitev (Sveiby, 2010), ki predstavlja nadgradnjo Luthyjeve in Willamsove razdelitve, govori o štirih pristopih merjenja intelektualnega kapitala:

- direktne metode merjenja IK,
- metode tržne kapitalizacije,
- metode dobičkonosnosti sredstev ter
- metode zbirk kazalnikov.

Zgoraj navedene metode merjenja vsebujejo številne »podmetode«, ki bodo opisane v nadaljevanju. Izbira metode je odvisna od številnih dejavnikov, kot so dejavnost organizacije, razvoj kadrov, finančni položaj organizacije idr. Sveiby (2001) pravi, da nobena metoda ne ustreza vsem namenom, zato je potrebno metodo merjenja neotipljivih sredstev izbrati glede na namen merjenja, situacijo in ciljno publiko. Bontis (v Van Deventer 2002, 37) celo

opozarja, da izbira ustrezne metode, ki se uporablja v neustreznih okoliščinah, lahko naredi več škode kot koristi.

7.1 Direktne metode merjenja intelektualnega kapitala

Direktne metode merjenja intelektualnega kapitala prikazujejo denarno izraženo vrednost neopredmetenih sredstev z identifikacijo njegovih različnih komponent. Ko so te komponente identificirane, jih lahko direktno ovrednotimo in združimo. Skupna vrednost vseh kategorij predstavlja denarno izraženo vrednost intelektualnega kapitala podjetja (Sveiby 2007).

1. Metoda tehnološkega posrednika (Technology Broker)

Metoda ocenjuje vrednost intelektualnega kapitala na podlagi diagnostične analize odgovorov na vprašalnik, sestavljen iz 20 vprašanj, ki pokrivajo štiri glavne kategorije intelektualnega kapitala, in sicer tržni kapital, človeški kapital, intelektualno lastnino in infrastrukturni kapital. Odgovori na vprašanja tvorijo kazalec intelektualnega kapitala (Rodov in Leliaert 2002, 327). Vsaka komponenta intelektualnega kapitala je raziskana z več anketnimi vprašalniki, ki so sestavljeni iz točno določenih vprašanj o spremenljivkah, ki spadajo v posamezno kategorijo sredstev intelektualnega kapitala (Rodov in Leliaert 2002, 328). Namen te metode je poiskati skrita neopredmetena sredstva podjetja ter jim pripisati denarno vrednost z uporabo stroškovnega, tržnega ali dohodkovnega pristopa. Pri prvem pristopu izračunamo nadomestitvene stroške sredstev podjetja, pri drugem vrednost ocenimo s primerjavo na trgu, pri tretjem pristopu pa ocenjujemo sposobnost ustvarjanja prihodkov (Brooking 1997, 364).

2. Metoda vrednotenja patentov (Citation – Weighted Patents)

Model z vrednotenjem patentov je razvilo ameriško farmacevtsko podjetje Dow Chemical, ki je intelektualno lastnino razumelo kot ključni pokazatelj stanja intelektualnih sredstev v organizaciji. Organizacije navadno pri merjenju intelektualne lastnine obravnavajo zgolj stroške pridobitve intelektualne lastnine, pri tem pa zanemarjajo stroške raziskavanja in razvoja, potencialno tržno vrednost, ki jo patent nosi, ne upoštevajo niti pravnih zadev, povezanih z intelektualno lastnino. Tako so patente ovrednotili na podlagi številnih kazalnikov, kot so število patentov, stroški raziskav in razvoja, stroški vzdrževanja glede na prihodke poslovanja in drugo. Namen metode je oceniti pomembnost tehnologije za

organizacijo ter ugotavljanje učinka naporov raziskav in razvoja, ki ustvarjajo intelektualno lastnino (Bontis 2000).

3. Raziskovalec vrednosti (The Value Explorer)

Raziskovalec vrednosti je metoda za raziskovanje in finančno vrednotenje neopredmetenih sredstev, in sicer: sposobnosti in implicitno znanje sodelavcev, kultura, vrednote in norme, tehnološko in eksplicitno znanje ter temeljni in poslovni procesi, ugled in povezanost v omrežja (Andriessen 2005, 7). Metoda je razvilo nizozemsko podjetje KPMG., temelji pa na izboru najpomembnejših kompetenc oz. sposobnosti, s katerimi se prepozna strateško pomemben intelektualni kapital v organizaciji. Raziskovalec vrednosti je operacionaliziran v naslednjih korakih:

1. Najprej je potrebno ugotoviti osrednje sposobnosti: opredeliti je potrebno vrednost ustvarjajoče in strateške neopredmetene vire, na katerih temelji bodoči gospodarski potencial podjetja.
2. Nato oceniti moč teh sposobnosti z uporabo petih meril: da je koristna za kupca, da je podjetje v zadevni sposobnosti boljše od svojih konkurentov, da vsebuje potencial za nove izdelke in storitve, da jo je težko posnemati, da je čvrsto zasidrana v podjetju.
3. Izmeriti vrednost: vsota vseh ugotovljenih in ovrednotenih osrednjih sposobnosti da celotno vrednost vsega strateško pomembnega intelektualnega kapitala.

(Adriessen 2005, 6; Maček v Možina in Kovač 2006, 101).

4. Metoda ocenjevanja dodane vrednosti (Inclusive valuation methodology)

Metoda ocenjevanja dodane vrednosti prikazuje razmerje med vrednostjo podjetja, intelektualnim kapitalom in monetarnimi merjenji ter tako poda celovito ovrednotenje podjetja. Metoda uporablja tri vrednostne kategorije, in sicer: notranjo vrednost, ki predstavlja notranjo učinkovitost podjetja, zunanjo vrednost, merjeno z učinkovitostjo dobave podjetja, in instrumentalno vrednost, ki odraža vplive na konkurenčno okolje. Metoda skuša prikazati celotno vrednost podjetja kot vsoto intelektualnega kapitala in denarnih tokov, pri čemer je skupna dodana vrednost enaka vsoti finančne dodane vrednosti in neopredmetene dodane vrednosti (McPherson v Malhotra 2003, 11).

5. Metoda vrednotenja zmožnosti ljudi

Metoda izračunava skrit vpliv stroškov, povezanih s človeškimi viri, ki zmanjšujejo dobiček podjetja (Johansson v Sveiby 2001). Za razliko od klasičnega računovodstva, ki zaposlene obravnava kot strošek, pa ta metoda na zaposlene gleda, kot da je zaposleni premoženje podjetja (Milost 2001, 13). Pri tej metodi se skušajo ugotoviti stroški zaposlenih za podjetje (npr. stroški uvajanja in izobraževanja) in vrednost, ki jo ti prinašajo podjetju. Intelektualni kapital je enak razmerju med prispevki zaposlenih in kapitaliziranimi izdatki za plače (Sveiby 2001). Problem se pojavi, ko se skuša določiti denarno vrednost zaposlenih (Fitz–enz 2000, 115).

6. Metoda ustvarjanja celotne vrednosti (Total Value Creation – TVC™)

TVC™ uporablja diskontirane predvidene denarne tokove, da ponovno preuči, kako dogodki vplivajo na načrtovane poslovne aktivnosti v podjetju. Je metoda za izračun sedanje vrednosti prihodnjih tokov. Namen je določiti konceptualne okvire, potrebne za merjenje in poročanje o aktivnostih ustvarjanja vrednosti in podati smernice za zagotovitev transparentnosti in primerljivosti tovrstnih podatkov (Al-Ali 2003, 58–59). Metodo sta razvila kanadska revizorja Anderson in McLean (Sveiby 2001).

7. Dinamični model vrednotenja zaposlenih (Dynamic monetary model)

V tem modelu se zaposleni štejejo za najpomembnejši element poslovnega procesa, zato bi morali imeti svoj položaj na računovodskem izkazu in bi se jih moralo obravnavati kot sredstva podjetja (Milost 2007, 126). Tukaj človeški kapital predstavlja ključno komponento intelektualnega kapitala. Vrednost zaposlenih je možno prikazati 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, 79).

Ko se vrednost zaposlenih vključi v bilanco stanja, se torej na aktivni strani poveča vrednost sredstev, na pasivni strani pa vrednost kapitala in tako ima organizacija večjo finančno moč, kar posledično povečuje njeno kreditno sposobnost (Zajec in Pahor 2013, 12).

8. Model vrednotenja intelektualnega premoženja bogatih podjetij (EVVICAE™)

Model so razvili na Škotskem pod vodstvom Gavina A. McCutcheona. Gre za spletno orodje, ki naj bi vrednotilo intelektualno premoženje podjetij. Model EVVICAE je zasnovan tako, da pomaga podjetjem strateško primerjati potencialno priložnost razvoja izdelkov in njihov verjeten komercialni donos. Pri tem je verjetnost uspeha novega razvoja izdelka dejanski

komercialni (denarni) uspeh, ki je ocenjen na podlagi trenutnih in pričakovanih potrebnih virov intelektualnega kapitala, ki jih je podjetje sposobno zagotoviti. Več intelektualnih virov podjetje ima, večja bo verjetnost za razvoj izdelkov in njegov donos (McCutcheon 2008, 80).

9. FiMIAM

FiMIAM je finančna metoda za merjenje neopredmetenih sredstev. Intelektualni kapital deli na človeški, relacijski in organizacijski kapital in spremlja njihove povezave oz. soodvisnost. Metoda za izračun poteka v šestih korakih, kjer na koncu dobimo vrednost komponent intelektualnega kapitala, izraženo v denarni vrednosti, ki jo potem lahko vključimo h knjigovodski vrednosti podjetja (Rodov in Leliaert 2002, 332–334).

7.2 Metode tržne kapitalizacije

Metode tržne kapitalizacije ocenjujejo celotno vrednost intelektualnega kapitala v denarni vrednosti in temeljijo na dodani vrednosti kapitala na trgu. Intelektualni kapital merijo na ravni podjetja kot celote, večinoma kot razliko med tržno vrednostjo in knjigovodsko vrednostjo podjetja. V ospredju je torej tržna vrednost delnic (Sveiby 2010).

1. Tobinov koeficient (Tobin's q)

Tobinov koeficient je razmerje med tržno vrednostjo podjetja in nadomestitveno vrednostjo sredstev podjetja. Spremembe koeficienta naj bi omogočale približno sodbo o učinkovitosti delovanja intelektualnega kapitala v podjetju (Stewart v Mihalič 2009, 45). V osnovi je bil razvit za pojasnjevanje smiselnosti investiranja in dezinvestiranja (Zambon in Bergamini 2002, 18; Korošec 2004, 103). Če je vrednost koeficienta manjša od ena, podjetju ni smiselno investirati v sredstva, saj je le-to vredno manj kot znašajo stroški njegove nadomestitve, če pa je vrednost koeficienta »q« večja od ena, ima podjetje možnost doseganja večjih dobičkov (Gommers 2004, 12). Če je nadomestitvena vrednost sredstev podjetja manjša od njegove tržne vrednosti, dobiva podjetje monopolno rento ali večje donose na svojo naložbo, kot bi bilo normalno. Večja vrednost pa kaže, da bo podjetje verjetno kupilo več takšnih sredstev (Joia 2000, 72).

2. Razlika med tržno in knjigovodsko vrednostjo (Market to Book Value)

Razlika med tržno in knjigovodsko vrednostjo se uporablja za kvantifikacijo intelektualnega kapitala in ta razlika po tem pristopu označuje njegovo vrednost in obseg. Tržno vrednost

dobimo tako, da pomnožimo število delnic s trenutno vrednostjo delnice na borzi, na pasivni strani bilance izkazani lastniški kapital pa je knjigovodska vrednost podjetja. Razlika med vrednostnima je lahko manjša ali večja od nič in tako pozitivna vrednost izkazuje obstoj in velikost intelektualnega kapitala, negativna pa njegovo pomanjkanje (Maček v Možina in Kovač 2006, 98). Raba te metode je zelo razširjena in preprosta za uporabo.

7.3 Metode ugotavljanja dobičkonosnosti sredstev

Te metode delijo povprečje preteklih še ne obdavčenih dobičkov v obdobju od treh do petih let s povprečno vrednostjo opredmetenih sredstev podjetja v istem obdobju. Rezultat je dobičkonosnost sredstev, ki jo podjetje primerja s povprečjem v panogi, v kateri deluje. Če je razlika nič ali pa negativna, potem vrednost intelektualnega kapitala družbe ne presega povprečja v panogi in podjetje nima konkurenčne prednosti. Če pa je razlika pozitivna, se lahko izračuna vrednost intelektualnega kapitala (Sveiby 2010). Te metode temeljijo na informacijah, ki jih pripravi računovodstvo. Te metode izhajajo iz dodane vrednosti, ki je razlika med outputom, merjenim s celotnimi prihodki iz prodaje blaga ali storitev, in vložki oz. inputom, merjenim s celotnimi stroški, ki so bili potrebni za proizvodnjo tega blaga ali storitev. Omenjena dodana vrednost se razume kot vrednost intelektualnega kapitala (Maček v Možina in Kovač 2006, 104).

1. Izračunana neopredmetena vrednost (Calculated Intangible Value – CIV)

Metoda vrednotenja neopredmetenih sredstev družbe poskuša dodeliti fiksno vrednost neopredmetenih sredstev oz. njihov presežek, ki se ne spreminjajo glede na tržno vrednost podjetja. Postopek izhaja iz predpostavke, da je premijska nadpovprečna vrednost podjetja rezultat neopredmetenih sredstev. Metoda računa sedanjo vrednost premijskega dobička po davkih in ga primerja s povprečjem donosnosti na sredstva v panogi (Maček v Možina in Kovač 2006, 106).

Metoda je izpeljana iz naslednjih korakov (IFAC 1999, 73–74; Maček v Možina in Kovač 2006, 106): najprej izračunamo povprečno donosnost sredstev podjetja v zadnjih treh letih. Donosnost sredstev dobimo tako, da izračunamo povprečni dobiček pred davki za obdobje treh let in povprečno vrednost opredmetenih sredstev prav tako v obdobju treh let. Za ista tri leta ugotovimo tudi povprečno donosnost sredstev v panogi. Izračunamo presežno donosnost za podjetje, tako da pomnožimo panožni povprečni donos z vrednostjo neopredmetenih

sredstev podjetja. Dobljeni znesek odštejemo od davka pred obdavčitvijo. Rezultat je kosmati presežni donos ali premija, ki nam pove, koliko več dobička pred davkom od panoge je ustvarilo podjetje. Nato izračunamo povprečno triletno stopnjo davka iz dobička in z njo pomnožimo presežek donosa. Dobljeni rezultat odštejemo od presežka donosa in dobimo čisti dobiček, ki ga lahko pripišemo neopredmetenim sredstvom. Če pa to premijo delimo z diskontno mero, dobimo čisto sedanjo vrednost premije.

2. Metoda dobičkonosnosti kapitala znanja (Knowledge Capital Earnings)

Metoda je bila razvita s strani Leva Barucha z namenom prikazati, kako investicije v znanje vplivajo na finančne rezultate podjetja. S to metodo se primerja dobiček podjetja v preteklih treh letih s pričakovanim dobičkom v prihodnjih treh letih, kjer se loči prihodke, vezane na opredmetena sredstva, od prihodkov neopredmetenih sredstev. Razlika letnega dobička se pripiše kapitalu znanja (Lev 1999, 29–36).

3. Ekonomska dodana vrednost (Economic Value added – EVA)

Predstavnik te metode sta Joel M. Stern & Bennett G. Stewart. Ekonomska dodana vrednost je razlika med ekonomskima dobičkoma dveh obdobj, zmanjšana za stroške povezane z neopredmetenimi sredstvi (Sveiby 2001), oziroma je ekonomska dodana vrednost neto dobiček podjetja, zmanjšan za primerno vrednost vseh oportunitetnih stroškov celotnega kapitala, investiranega v podjetje (Gruban 2000, 1). Ekonomska dodana vrednost je tako finančni pokazatelj poslovne uspešnosti, ki po mnenju mnogih, najbolj natančno opredeli ekonomski dobiček podjetij (Gruban 2000, 1). EVA nam torej pove, kaj v podjetju ustvarja največjo dodano vrednost, in zato lahko služi tudi kot kazalec vrednosti intelektualnega kapitala, ki ustvarja dodano vrednost in posledično večjo poslovno uspešnost. Ekonomsko dodano vrednost lahko torej uporabljamo za izkazovanje stanja celotnega podjetja kot tudi posameznih delov podjetja, saj lahko stroške kapitala prikažemo tudi za posamezne dele podjetja (Gruban 2000, 4).

4. Intelektualni koeficient dodane vrednosti (Value Added intellectual Coefficient – VAIC)

Intelektualni koeficient dodane vrednosti služi za merjenje intelektualne sposobnosti podjetja oziroma njegove sposobnosti za ustvarjanje vrednosti. Metoda izhaja iz predpostavke, da podjetja ustvarjajo vrednost z uporabo znanja svojih sodelavcev (Maček v Možina in Kovač 2006, 104). Metodo je razvil hrvaški Center za intelektualni kapital. Koeficient VAIC je

seštevek učinkovitosti človeškega, strukturnega in finančnega kapitala (Pulić v Mihalič 2009, 45). Učinkovitost teh treh vrst kapitala dobimo tako, da najprej izračunamo dodano vrednost. Dodano vrednost dobimo tako, da od vseh prihodkov iz prodaje odštejemo stroške, ki so bili potrebni za ustvaritev teh prihodkov, z izjemo stroškov dela, saj se obravnavajo kot naložba. Stroški dela v tem primeru predstavljajo človeški kapital. Razlika med dodano vrednostjo in človeškim kapitalom pa je strukturni kapital. Učinkovitost človeškega in strukturnega kapitala dobimo tako, da dodano vrednost delimo s človeškim oz. strukturnim kapitalom. Na koncu seštejemo učinkovitosti vseh treh komponent in dobimo koeficient VAIC, ki izraža intelektualno sposobnost podjetja (Sveiby 2001; Turk 2002, 8; Maček v Možina in Kovač 2006, 104; Pulić v Mihalič 2009, 45).

7.4 Metode zbirk kazalnikov

Na kazalnikih temelječe metode so uporabne na vseh ravneh podjetja, tudi v nedobičkonosnih organizacijah. Slabost teh metod je, da ne omogočajo primerjave med podjetji zaradi odvisnosti kazalnikov od konteksta (Maček v Možina in Kavčič 2006, 100).

Te metode kažejo nedenarno vrednost neopredmetenih sredstev z določitvijo njihovih posamičnih komponent. Za posamezne komponente intelektualnega kapitala se določijo kazalniki, ki spremljajo uspešnost samega intelektualnega kapitala, prikazani pa so v grafih ali sistemih kazalnikov. Te kazalnike se potem združi in njihova vsota predstavlja vrednost intelektualnega kapitala (Sveiby 2001).

1. Skandia navigator

Scandia Navigator je v poznih 1990-tih razvil Leif Edvinson za skandinavsko finančno družbo Skandia. Metoda meri intelektualni kapital s pomočjo analize 164 kazalnikov, od katerih 91 kazalnikov temelji na intelektualnem kapitalu, preostalih 73 kazalnikov pa na tradicionalnih merilih. Kazalniki pokrivajo pet komponent, in sicer: finančno komponento, komponento odjemalcev oz. kupcev, komponento procesov, komponento obnove in razvoja ter človeško komponento (Sveiby 2001; Pahor 2010, 2).

2. Matrika verige vrednosti (Value Chain Scoreboard)

Gre za matriko nefinančnih kazalnikov, ki so razporejeni v tri kategorije glede na stopnjo v razvojnem ciklu, in sicer kazalnike raziskovanja in učenja, kazalnike uvajanja in kazalnike komercializacije. Kazalniki raziskovanja in učenja vključujejo merila notranjih izboljšav,

novih produktov in storitev, pridobljenih sposobnosti in mreženja, kazalniki uvajanja vključujejo merila intelektualne lastnine, tehnologije in interneta, kazalniki komercializacije pa vključujejo merila v zvezi z odjemalci in razvojnimi obeti (Lev 1999, 5–7; Sveiby 2001; Korošec 2004, 101; Madhurima in Gupta 2010, 78).

3. Uravnotežen sistem kazalnikov (The Balanced Scorecard – BSC)

Metodo sta razvila R. S. Kaplan in D. P. Norton. Pri tej metodi se spremlja in usmerja uspešnost podjetja s štirih glavnih vidikov, in sicer z vidika lastnikov, z vidika kupcev, notranjih poslovnih procesov in z vidika učenja in rasti. Določijo se finančni in nefinančni kazalniki, ki so za vsak posamezen vidik oblikovani v okvirju ciljev, ki so skladni z glavno vizijo in strategijo podjetja. Z analizo, upravljanjem in izboljšanjem vsakega izmed navedenih vidikov podjetje v celoti postaja uspešnejše. Metoda ne omogoča le merjenja intelektualnega kapitala v podjetju, ampak je tudi pomembno menedžersko orodje pri usmerjanju sposobnosti in znanja ljudi, ki na dolgi rok dosegajo zastavljene strateške cilje podjetja (Peršak 2011b, 4). Managerji skrbijo za uspešno poslovanje in rast organizacije s tem, da so finančni in nefinančni kazalniki uravnoteženi – torej poleg finančnega (trdega) dela organizacija upošteva tudi njen »mehkejši« del (Možina in Kovač 2006).

4. Celovito poročilo (Holistic Accounts)

Gre za merjenje, ki kombinira različne enote in mere v vseobsežno mero. Predvsem se vključuje opis deležnikovih ciljev in vrednot v zvezi s podjetjem in ti cilji nato služijo kot merila za merjenje vrednosti. Poleg opisa ciljev je potrebno določiti tudi njihove uteži za vsakega deležnika posebej. Model temelji na devetih ključnih področjih, in sicer: vrednote in poslovodenje, strateški procesi, človeški viri, strukturni viri, svetovanje, zadovoljstvo kupcev, zadovoljstvo zaposlenih, podoba podjetja in finančni izid. Najprej sta poslanstvo in vizija podjetja, opredeljena in zgrajena na določenih temeljnih vrednotah in vodstvenih elementih. Ta se nato uporabi za določitev osnove za načrtovanje ciljev podjetja in načrtovanje procesov. Celotna sredstva organizacije so nato določena v strateški platformi. Najpomembnejše premoženje so zaposleni v podjetju, ki mu sledijo tehnološka, finančna, fizična in organizacijska sredstva. Nazadnje pa so celotna osnova in sredstva organizacije, uporabljena v proizvodnem procesu. Rezultati so, kot je že omenjeno, izračuni ločeno za vsako skupino deležnikov (Pedersen 1999, 10)

5. Monitor neotipljivih sredstev (Intangible Asset Monitor – IAM)

Metoda temelji na razdeljevanju neopredmetenih vrednosti na eksterne strukture (blagovne znamke odnosi s strankami) in interne strukture (R&R ter sistemu upravljanja) ter na kompetence zaposlenih (izkušnje in izobrazba posameznika) (Skyrme 2007). Za vsako od teh sestavin se določijo kazalniki, in sicer kazalniki učinkovitosti, kazalniki rasti in obnove ter kazalniki stabilnosti, s katerimi se spremlja razvoj neopredmetenih sredstev, saj se kazalniki spreminjajo v sorazmerju z rastjo sredstev, stopnjo razvoja in učinkovito izrabo (Sveiby 2001; Sitar in Vasič 2005)

6. Indeks intelektualnega kapitala (IC-IndeksTM)

Zagovornika te metode sta brata Roos. IK-indeks povezuje vse kazalnike in komponente intelektualnega premoženja v en sam indeks z upoštevanjem različnih uteži zanje in s tem predstavi korelacijo med spremembami vrednosti intelektualnega kapitala in spremembami tržne vrednosti podjetja. Spremembe tega indeksa so odziv na spremembe na trgu, ki so potem podjetju v pomoč pri napovedovanju gibanja v prihodnosti. Najprej se ugotovijo komponente intelektualnega kapitala, kazalce in indekse pa se nato združi in predstavi v grafih in izkazih. Posamezne komponente so opredeljene z nefinančnimi parametri (Roos in Roos 2000, 57–63). IC-Indeks združuje pogonske sile⁵ vrednosti v hierarhično drevo (Skyrme 2007).

7. Indeks ustvarjanja vrednosti (Value Creation Index – VCI)

Ta metoda poudarja pomembnost različnih nefinančnih kazalnikov pri razlagi tržne vrednosti podjetja. Nefinančna merila prispevajo 35-odstotni delež pri odločitvi vlagatelja in imajo zaradi tega neposreden vpliv na tečaje delnic in vrednost podjetja. Najprej so oblikovali lestvico nefinančnih, neopredmetenih vrednosti ustvarjajočih kategorij. Kategorije, ki so relevantne za intelektualni kapital so: sposobnost menedžmenta, odnosi s sodelavci, vrednost blagovne znamke, inovacije in odnosi s kupci. Nato se tem kategorijam določijo kazalniki in se izdelata indeks ustvarjanja vrednosti (Maček v Možina in Kovač 2006, 100).

8. Danske smernice (Danisch Guidelines)

Pojmovno orodje te metode sestavljajo štiri vrste znanjskih virov, in sicer:

- Sodelavci s svojimi sposobnostmi, kompetencami, izkušnjami in motiviranostjo.

⁵ Gre za komponente IK opisane v poglavju 6.

- Kupci in njihovi profili, odnosi s kupci in uporabniki, zadovoljstvo in zvestoba kupcev.
- Procesi, ki zajemajo znanje, utelešeno v postopkih in rutinah.
- Tehnologija, ki zajema tehnično podporo.

V nadaljevanju se tvorijo štirje elementi, ki prikazujejo ravnanje z znanjem v podjetju. Ti elementi povezujejo kupce s potrebami podjetja po znanjskih virih, pobudami za izboljšanje ravnanja z znanjem in kazalnike za opredeljevanje, merjenje in sledenje teh pobud. Prvi element je pripovedni opis, ki prikaže prizadevanja podjetja za povečanje kupčeve koristi. Drugi element so cilji ravnanja z znanjem, ki se osredotočajo na tiste znanjske vire, ki jih je treba izboljšati ali razviti. Tretji element so ukrepi za doseganje teh ciljev in se nanašajo na obliko, razvoj in priskrbo znanjskih virov ter na spremljanje in nadzorovanje njihovega obsega in učinkov. Četrty element pa so kazalniki, ki spremljajo stanje ukrepov in pokažejo na (ne)doseganje ciljev. Skupaj tvorijo ti elementi analizo intelektualnega kapitala podjetja (Korošec 2004, 102; Maček 2006 v Možina in Kovač, 107–108).

9. Ocena intelektualnega kapitala (IC Rating)

Metoda je podobna Skandia Navigatorju, vendar bolj splošna, usmerjena v merjenje učinkov intelektualnih zmožnosti. Metoda uporablja črkovno razvrščanje. Do ocene o intelektualnih zmožnostih pridemo s pomočjo intervjujev, ki jih izvedemo med menedžerji, zaposlenimi, strankami, dobavitelji in ostalimi deležniki, katerih izide je mogoče opredeliti številčno. Ocena intelektualnega kapitala je skupek treh ocen: ocene obstoječe učinkovitosti intelektualnega kapitala, ocene prizadevanj podjetja, da obnovi in razvije intelektualne zmožnosti in ocene nevarnosti, ki bi lahko zmanjšala obstoječo učinkovitosti (Korošec 2004, 101)

10. Revizijski cikel znanja

To je metoda za ocenjevanje šestih razsežnosti znanja o zmogljivosti organizacije v štirih korakih, in sicer: najprej je potrebno določiti ključne vrednosti znanja, nato opredeliti ključne procese znanja, potem načrtovati ukrepe na procesih znanja in na koncu izvajati ter spremljati napredek. Po končanem četrtem koraku se je potrebno vrniti na začetek v prvi korak in ponoviti ocenjevanje. Razsežnosti znanja zajemajo odnose z deležniki, človeške vire, infrastrukturo, kulturo podjetja, prakse in rutine v podjetju in pa intelektualno lastnino. Za vse te razsežnosti znanja je potrebno upoštevati tako notranji kot zunanji vidik (Marr in drugi 2004, 561–562).

11. Upravljanje in poročanje o neopredmetenih sredstvih – Meritum smernice

Meritum smernice predstavljajo projekt, podprt s strani Evropske unije. S projektom so skušali razviti orodje za razkrivanje in upravljanje neopredmetenih sredstev, ki naj bi povečevala učinkovitost in uspešnost podjetij. Intelektualni kapital so razdelili na tri komponente, in sicer človeški, strukturni in relacijski kapital. Glavni namen smernic je bil identificirati, meriti in izboljšati neopredmetena sredstva, s pomočjo določitve strateških ciljev, iskanjem virov neopredmetenih sredstev in določitvijo vseh dejavnosti za razvoj teh sredstev. Z določitvijo smernic naj bi imela podjetja pregled in nadzor nad intelektualnim kapitalom (MERITUM 2002, 16–20).

12. Dinamično vrednotenje intelektualnega kapitala

Metodo dinamičnega vrednotenja intelektualnega kapitala je razvil Ahmedom Bounfour. S proučevanjem različnih poslovnih strategij je bilo ugotovljeno, da neopredmetena sredstva predstavljajo konkurenčno prednost na trgu. Metoda združuje štiri dimenzije za merjenje – vhodna sredstva v procesu proizvodnje (Inpute), postopke oz. procese, neopredmetena sredstva in izhodna sredstva (Outpute) – in določa ad hoc metrike za merjenje intelektualnega kapitala v dinamičnem načinu. Te štiri dimenzije predstavljajo temeljne kazalnike konkurenčnosti, za katere se v nadaljevanju uporabljajo primerjalne tehnike (Bounfour 2003, 400–401).

13. Merjenje in računovodstvo intelektualnega kapitala (MAGIC)

MAGIC je evropski raziskovalni in razvojni projekt, delno financiran s strani Evropske komisije. Cilj projekta je bil razviti metodologijo in merilni sistem intelektualnega kapitala. Metoda sledi modelu Skandia Navigator. Metodologijo za merjenje intelektualnega kapitala je mogoče razdeliti v štiri kategorije:

- človeški kapital vključuje vse spretnosti, strokovno znanje in kompetence družbe, da se odzovejo na spremembe trga in potrebe strank, vključno z vodstvenimi in upravljaljskimi zmogljivostmi;
- organizacijski kapital vključuje zmožnost podjetja, njegovo infrastrukturo in organizacijske postopke za proizvodnjo izdelkov in storitev na trgu;
- tržni kapital predstavlja zmožnost podjetja za interakcijo z zunanjim okoljem, kot so stranke, partnerji, dobavitelji in drugi;

- inovacijski kapital pa pomeni sposobnost podjetja za inovacije, izboljšanje in razvoj neizkoriščenih potencialov kot tudi ustvarjanje dolgoročne blaginje. Metoda je orodje za razumevanje strukture in vrednosti intelektualnega kapitala ter povečanje transparentnosti in upravljanja neopredmetenih sredstev (Stanford-Smith in T. Kidd 2000, 382–383) in ponuja na kazalnikih temelječo obliko spremljanja intelektualnih zmožnosti in programske rešitve za podporo njene uvedbe (Korošec 2004, 99).

8 ARGUMENTI MERJENJA INTELEKTUALNEGA KAPITALA

Merjenje neotipljivih sredstev podjetju, regiji, državi zagotovo prinaša določene prednosti in koristi. Številni avtorji so mnenja, da računovodsko izkazovanje sredstev in obveznosti do virov sredstev ne prikazuje pravega finančno-premoženjskega stanja podjetja oz. ne prikazuje njegove prave vrednosti (Peršak 2011b, 2). Podjetje, ki dobro posluje, ima »nekaj več«, kar je potrebno prepoznati, izmeriti, s tem upravljati, nadgraditi in tudi nagraditi (Peršak 2011b, 2).

David J. Skyrme (2007) navaja določene koristi, ki jih prinaša merjenje in poročanje o intelektualnem kapitalu, in sicer:

- boljša komunikacija z deležniki podjetja, ne le z delničarji podjetja, ampak tudi z odjemalci, dobavitelji, poslovnimi partnerji in zaposlenimi;
- boljša podoba podjetja, ki pokaže, da podjetje razume gonilnike, ki ustvarjajo vrednost;
- vpogled v gonilnike ustvarjanja vrednosti in v interakcijo med posameznimi sestavinami intelektualnega kapitala;
- večje zanimanje za podjetja pri bodočih zaposlenih, ki se osredotočajo predvsem na indikatorje človeškega kapitala – na primer vlaganje v usposabljanje, nagrajevanje, ipd.;
- boljše upravljanje z viri in investicijske odločitve.

Skyrme (2007) tudi pravi, da le tisto, kar merimo, lahko upravljamo («what gets measured, gets managed»). Le če izmerimo intelektualni kapital, se lahko osredotočimo na zaščito in večanje tistih sredstev, ki odražajo njegovo vrednost. Ustrezno vrednotenje nevidnih sredstev vodi do boljšega upravljanja in uspešnosti podjetja, zmanjšuje se razkorak med tržno in knjigovodsko vrednostjo podjetja ter obstoječim in potencialnim investitorjem priskrbi koristnejše informacije (Skyrme 2007).

Podjetjem, ki sicer na osnovi računovodskih izkazov poslujejo z dobičkom, lahko rezultat merjenja intelektualnega kapitala pokaže nasprotno sliko, da podjetje ne ustvarja dodane vrednosti, pač pa jo uničuje (Inštitut za intelektualni kapital 2002).

Tako dandanes vse več podjetij svoje rezultate poslovanja ne izraža in predstavlja zgolj skozi letna finančna poročila, saj se zavedajo, da v družbi znanja postaja človek, kot zaposleni, glavno gonilo neke organizacije. Da ugotovijo uspešnost posameznika za uspeh podjetja, je potrebno poleg finančnega meriti tudi intelektualni kapital. In ravno po tem, ali se organizacije lotevajo merjenja intelektualnega kapitala in objavljajo te podatke, se ločijo inovativna in neinovativna podjetja. Intelektualni kapital je ekonomska različica znanja, saj znanje postaja najpomembnejši ekonomski vir v sodobnih pogojih gospodarjenja. Potrebno je torej upravljati in meriti tako finančni kot intelektualni kapital, da lahko dobimo rezultate, kateri vodijo v konkurenčno prednost podjetja (Bec 2014). Če torej želi podjetje doseči maksimalni rezultat z obstoječimi viri, je naloga menedžmenta, da uvede orodja za spremljanje in merjenje tega, kako dobro so ti viri (finančni in intelektualni kapital) uporabljeni.

Po drugi strani pa Bontis (2002a) trdi, da intelektualnega kapitala sploh ni mogoče izmeriti. Po definiciji intelektualni kapital sestoji iz neotipljivega bogastva znanja neke organizacije in ga kot takšnega ni možno meriti. Raziskovalci lahko samo sestavljajo teorije o vsebini intelektualnega kapitala ter razvijajo nadomestne enačbe, s katerimi bi ga predstavili. Za človeški kapital lahko na primer kot takšno enačbo vzamemo stopnjo izobraženosti ali enačbo dodane vrednosti intelektualnega kapitala, temelječo na razliki med tržno in knjigovodsko ceno (Vuković Tomažević 2002). Bontis (v Van Deventer 2002, 37) celo opozarja, da izbira ustrezne metode, ki se uporablja v neustreznih okoliščinah, lahko naredi več škode kot koristi.

Tudi Chaharbaghi in Cripps (2006) navajata kritike merjenja intelektualnega kapitala. Pravita, da »merjenje spreminja podatke v pristranske debate o tem, kaj je vredno«. Postopke merjenja vidita kot ocene in mnenja, ki so podane subjektivno, predstavljene pa kot objektivni pojav, ki služi za zakrivanje tistih zadev, ki so zares pomembne. Merjenje intelektualnega kapitala po njunem mnenju razvrednoti njegovo inherentno neopredmeteno naravo, saj je omejevanje intelektualnega kapitala na številke, ki bodo povedale, ali intelektualni kapital pada ali narašča, preprosto nemogoče (Chaharbaghi in Cripps 2006).

Problem pri vrednotenju intelektualnega kapitala ja tudi v tem, da ni enotne definicije o tem, kaj intelektualni kapital sploh je. Nejasnost koncepta nekateri tudi izkoriščajo za lastne interese (Chaharbaghi in Cripps 2006). Andriessen (v O'Donnel in drugi 2006) je v svojih raziskavah ugotovil, da 95 odstotkov vseh izjav o intelektualnem kapitalu temelji na metaforah. Metafor ne smemo jemati dobesedno, saj lahko tako prehitro naredimo zaključke, kar je problem številnih metod merjenja intelektualnega kapitala, katerim manjka ustrezna definicija problema in argumentacija, ki bi upravičevala potrebo po merjenju (Andriessen 2006).

Sprijazniti se je potrebno z dejstvom, da nikakor ne moremo vedeti in pričakovati, da se bo kdaj v celoti razumelo, kaj se dogaja v z znanjem intenzivnih organizacijah, in da se veliko stvari ne da pravilno in natančno izmeriti ter upravljati (O'Donnel in drugi 2006).

9 BEG MOŽGANOV

Cilj vsake regije je ohranjanje in razvoj človeških potencialov in gospodarska rast. Vendar pa le-to ni mogoče, če prebivalci začnejo zapuščati svojo regijo in se selijo v bolj razvite regije ali celo v tujino.

V spoznavni teoriji beg možganov spada pod pojem migracije. Ko govorimo o migracijah, imamo v mislih preseljevanje ljudi ali skupin iz enega območja v drugo, kar pa pogosto pripelje do trajne spremembe kraja bivanja (Bevc in drugi 2004, 3). Po Klinarju migracije združujejo pojem emigracij in pojem imigracij. Emigracije predstavljajo gibanje ljudi iz njihove izvorne (emigrantske) družbe, izseljevanje, odhajanje, beg v tujino – v imigrantsko družbo. Imigracije pa pomenijo trajni приход, priselitev, vselitev v imigrantsko družbo (Klinar 1976, 16).

Eno najbolj znanih definicij bega možganov je podal Walter Adams (1968, 1), ki odliv možganov razume kot izgubo vitalnih sredstev brez vsakršne nadomestitve te izgube, kar pomeni, da človeški kapital odhaja iz območij, v katerih bi lahko pozitivno vplival na blaginjo, v okolja, ki imajo že dovolj usposobljenih kadrov. Docquer in Marfouk (2004) beg možganov opredelita kot delež delavno aktivnih posameznikov, starejših od 25 let, ki imajo vsaj višješolsko izobrazbo in so odraščali v določeni državi, sedaj pa živijo ter delajo v drugi.

Batista in drugi (2007, 3) pa definirajo beg možganov kot migracijo najbolj izobraženih posameznikov v družbi iz manj razvite regije v bolj razvito regijo.

Danes geografska mobilnost predstavlja sredstvo posameznikov, da zadovoljujejo svoje potrebe, želje, izboljšujejo svoj družbeni položaj in se usmerjajo k ciljem, ki jih želijo doseči v svoji poklicni karieri (Ivančič 1999, 37). Pod terminom beg možganov po navadi vsi pomislimo na migracije v zvezi z zaposlitvami.

Pojem beg možganov je torej opredeljen kot odhajanje izobraženega kadra na delo v tujino. Katero populacijo beg možganov zajame, je odvisno od izobrazbene strukture okolja, iz katerega se posamezniki izseljujejo (Bevc 2004, 3). Pojem izobraženosti je namreč relativen in ga moramo opazovati v vsakem določenem obdobju različno, saj se družba nenehno spreminja. Kakšnih štirideset let nazaj je imelo visoko izobrazbo »malo« posameznikov v državi. Takrat je izobraženost predstavljala že dokončana srednja šola, danes pa se tam vse skupaj šele začne. V sedanjih časih je statusna degradacija doletela že višjo in visokošolsko izobrazbo. Danes je »izobražen« tisti, ki ima dokončano stopnjo magisterija ali doktorata. Na kontekstualni pomen pojma izobrazba se navezuje tudi razumevanje bega možganov – torej moramo tudi beg možganov proučevati kontekstualno ob upoštevanju kontekstualnosti pomena pojma izobrazba (Bevc 2004, 3).

9.1 Vzroki za beg možganov

Obstajajo različne teorije, ki poizkušajo pojasniti morebitne vzroke za pojav beg možganov. Najpomembnejši sta Push-Pull metoda, ki jo zagovarja Walter Adams, in metoda razlik, ki jo zagovarja Enrique Oteiza.

– Push-pull metoda

Za push-pull metodo je značilno, da razlaga vzroke, selektivnost, smer toka in obseg migracijskega gibanja. Pri tem si pomaga z dejavniki odbijanja (push) iz starega okolja in dejavniki privlačevanja (pull) v novem okolju (Bevc in drugi 2004, 4).

Eden prvih zagovornikov push-pull metode je bil Walter Adams (1968). Oblikoval je vzroke glede na njihovo pomembnost pri pojasnjevanju bega možganov (1968, 6–8):

- razlike v dohodkih med emigrantskimi in imigrantskimi deželami kot tudi znotraj njih,

- profesionalne možnosti in priložnosti v obeh deželah,
- zaprtost in nedovzetnost emigrantske družbe za strukturne spremembe in inovacije,
- izpopolnjevanje in izobraževanje v tujini, ki pogosto daje neustrezna znanja študentom za reševanje domačih problemov,
- pomanjkanje ustrezne politike zaposlovanja,
- tehnološke vrzeli med deželami,
- politična neenotnost in razdrobljenost,
- diskriminacija na neekonomskih osnovah, ki je pogosto prisotna v nerazvitih družbah,
- monopolistične omejitve v razvitih družbah.

Klinar kot glavne dejavnike za odhod iz določenega območja navaja gospodarsko zaostajanje, padec standarda, nezmožnost napredovanja, zmanjševanje nacionalnih virov, nizek osebni dohodek, brezposelnost, politične in ostale diskriminacije, politično preganjanje, alienacijo, naravne katastrofe, omejene možnosti za osebni razvoj itd. Dejavniki, ki naj bi privlačili in privabljali pa so gospodarska rast, dvig standarda, višji osebni dohodek, poklicna promocija, ustrezna zaposlitev, izobraževanje, možnosti za strokovno povezovanje, koristno izkoriščanje prostega časa itd. (Klinar 1976, 24; Bevc in drugi 2004, 4).

– Teorija razlik

Drugo metodo zagovarja Oteize (Oteize v Adams 1968, 127–128), ki meni, da preprosto naštevaje faktorjev privlačenja in odbijanja pri smeri migracijskih gibanj visoko izobražene delovne sile ni dovolj natančno, saj zanemarja komparativni vidik. Oteiza je v svoji metodi razlik razvil štiri dejavnike, ki jih je potrebno primerjati med državno emigracije in državo imigracije, in tako analiza teh dejavnikov prinese rezultat, katera država je bolj primerna za življenje. Ti dejavniki so:

- razlike v dohodkih v eni in drugi državi,
- razlike v podpori, ki jih oseba prejme od svoje izvorne države v primerjavi s podporo, ki mu je obljubljena v državi, kamor želi emigrirati,
- razlike v plači strokovnjakov v odnosu do drugih zaposlenih,
- razlike v ostalih dejavnikih, kot so politična in institucionalna stabilnost, zaposlitve in napredovanja v državi (Oteiza v Adams 1968, 127–128).

9.2 Posledice bega možganov

Posledice migracij so lahko pozitivne in negativne tako za območja izselitve kot za območja priselitve.

Negativne posledice bega možganov na emigrantska območja oziroma območja izselitve so dolgoročneje socialnoekonomske posledice. Tukaj gre za t. i. izčrpavanje intelektualnega potenciala. Migracije povzročajo demografsko izgubo, ki pa jo je s sedanjo stopnjo rodnosti težko ali nemogoče nadomestiti. Državo prizadene dezinvesticija v izobraževanje kadrov, izguba davkoplačevalskega denarja, saj je denar, ki je bil vložen v migranta v domovini v času šolanja, izgubljen. Z migracijami pride tudi do obrnjenega transferja tehnologije: ker emigrantske družbe potrebujejo tehnologijo, jo uvažajo in drago kupujejo od imigrantskih družb, po drugi strani pa izgubljajo strokovne kadre, ki v tujini soustvarjajo to isto tehnologijo. Prihaja do neskladnosti profesionalne strukture prebivalstva emigrantskih dežel, v kateri lahko pride do počasnega gospodarskega razvoja ali celo stagnacije. V območjih izselitve primanjkuje usposobljenih in kvalificiranih kadrov, ki bi izvajali razvojne projekte in pospeševali dejavnosti inovacij in razvoja. Emigrantsko območje pa doživi tudi prostorske spremembe, nastale z opuščanjem določenih dejavnosti in njihovih funkcionalnih območij (Mikulić 1991, 55; Bevc 2004,117).

Pozitivne posledice bega možganov na emigrantska območja oziroma območja izselitve so sproščanje viškov strokovne delovne sile, dejavnik zmanjševanja procenta nezaposlenosti, faktor korekcije neusklajenih ponudb in povpraševanja na trgu ter reemigracija strokovnjakov iz tujine. Emigrantske družbe vidijo korist tudi v prihrankih emigrantov. Migranti lahko delajo tudi promocijo, npr. strokovnjaki kot kulturni in politični predstavniki svojega naroda v svetu, zlasti če gre za priznane strokovnjake v svetu. Z migracijami se povečuje informacijski pretok, ustvarjajo se nove zveze in poznanstva, povečuje se odprtost in tolerantnost pri ljudeh, nenazadnje pa se povečujejo možnosti mednarodnega gospodarskega in drugega sodelovanja (v primeru ohranjanja stikov in vračanja emigrantov) (Mikulić 1991, 55; Bevc 2004, 117).

Pozitivne posledice bega možganov na imigrantskih območjih oziroma območjih priselitve so prihranki v stroških izobraževanja, odprava pomanjkanja visoko izobražene delovne sile, izboljšuje se izobrazbena struktura aktivnega prebivalstva in s tem možnosti hitrejšega

gospodarskega in tehnološkega razvoja ter dvig narodnega dohodka v nasprotju z imigracijo nekvalificirane delovne sile (Mikulić 1991, 55; Beine in drugi 2008, 632).

Negativne posledice bega možganov na imigrantskih območjih oziroma območjih priselitve so velike, saj so imigrantske družbe odvisne od tujih visoko izobraženih kadrov, kar lahko privede do odvisnosti celotne stroke od tujih strokovnjakov, zmanjšan je interes za šolanje domačih strokovnjakov in posledično pride do zanemarjanje posameznih delov domačega izobraževalnega sistema ter nestrpnosti do tujcev in povečanje kriminala (Mikulić 1991, 55; Bevc 2004, 117; Beine in drugi 2008, 632).

Beg možganov vpliva tudi na globalno ekonomijo. Svetovna banka (2006) poudarja številne negativne učinke bega možganov na življenjski standard in ekonomsko rast v manj razvitih državah »izvoznicah« teh kadrov. Mednje sodijo: manjši družbeni donos za izobrazbo, nižja produktivnost organizacij in izguba preteklih javnih izdatkov za izobraževanje (terciarno izobraževanje je v manj razvitih državah pogosto zelo subvencionirano s strani države).

10 INTELEKTUALNI KAPITAL REGIJE

Ugotavljanje IK naroda ali regije zahteva oblikovanje sistema spremenljivk, ki omogočajo odkrivanje in upravljanje nevidnega bogastva naroda (Bontis 2002b, 3). Najpomembnejši je poudarek na človeškem kapitalu, ki omogoča boljše razumevanje skritih vrednosti posameznikov, podjetij, ustanov in skupnosti, ki so trenutni in možni bodoči viri ustvarjanja intelektualnega kapitala regije oz. njenega bogastva (Bontis 2002b, 2). Intelektualni kapital v regiji je opredeljen kot sposobnost ustvariti prihodnje vrednosti, ki zagotavljajo dolgoročno konkurenčnost gospodarstva, in določiti potencial za prihodnjo rast (Antoljak 2014).

Intelektualni kapital regije sestavlja pet komponent, in sicer človeški kapital, tržni kapital, organizacijsko procesni kapital, kapital obnove in razvoja ter finančni kapital (Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 4).

Človeški kapital je opredeljen kot sposobnost posameznikov pri uresničevanju regionalnih nalog in ciljev. Predstavlja intelektualno bogastvo vseh posameznikov določene regije (Bontis 2004, 20). Po mnenju OECD (v Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 254) človeški kapital sestavlja poznavanje dejstev, zakonov in načel, znanje, ki se nanaša na timsko delo, in druge specializirane in komunikacijske sposobnosti. Izobrazba je temelj človeškega kapitala. Človeški kapital tako odražajo kvalificirana delovna sila, stopnja izobraževanja zaposlenih,

stopnja pismenosti, stopnja vpisa v visokošolske zavode, javni izdatki za izobraževanje ipd. (Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 254).

Druga vrsta kapitala, tržni kapital, predstavlja sposobnosti in uspehe regije pri zagotavljanju privlačnih in konkurenčnih rešitev, da bi zadovoljila potrebe svojih mednarodnih strank, hkrati pa tudi sposobnost izmenjave znanj z ostalim svetom (Bontis v Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 254). Gre za kapital, ki je potreben za ohranjanje dobrih in pristnih mednarodnih odnosov (Bontis 2004, 23). Sem spadajo čezmejna vlaganja in dosežki v zunanjih mednarodnih odnosih, izvoz blaga in storitev, odprtost do drugih kultur, stopnja globalizacije ipd. (Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 254).

Organizacijsko procesni kapital je opredeljen kot skladišče znanj, ki so vgrajena v infrastrukturo neke regije. Gre za tehnološke, informacijske in komunikacijske sisteme, ki omogočajo lažje ustvarjanje, dostopnost in razširjanje informacij (strojna oprema, programska oprema, baze podatkov, organizacijske strukture), ki so podpora človeškemu kapitalu (Bontis 2004, 21). Tu se upošteva nadgradnja formalnega izobraževanja, ki za današnji hitro razvijajoči se svet ni dovolj, in tako se stremi k posamezniku, ki razmišlja, ima ideje in je ustvarjalen ter inovativen. Organizacijsko procesni kapital je preprosto sposobnost, ki jo ima neka skupina akterjev, da organizira določeno dejavnost (Južnik 2004, 60).

Kapital obnove in razvoja je neka osnova za kontinuirano delovanje podjetij v regiji in podporni instrument za njihov nov ali ponoven zagon (Južnik 2004, 60). Kapital obnove in razvoja predstavlja prihodnje intelektualno bogastvo regije in sposobnost za inovacije, ki ohranja konkurenčno prednost regije ter trajno gospodarsko rast (Bontis 2004, 24). Vključena so dejanska vlaganja v obnovo in razvoj ter sodelovanje med univerzami in podjetji v regiji, saj s tem ustvarimo inovativno in v raziskave usmerjeno okolje (Južnik 2004, 60; Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 254).

Ne smemo pa pozabiti na finančni kapital, ki skupaj z zgoraj omenjenimi komponentami prav tako sestavlja intelektualni kapital regije in je po navadi izražen z bruto domačim proizvodom na posameznika.

Merjenje intelektualnega kapitala regije lahko pripomore pri odločitvah vlade, lokalnih skupnosti, vodilnih v podjetjih o boljšem upravljanju neoprijemljivih sredstev, ki tako

določajo uspešnost gospodarstva te regije. Implementacija take politike, ki spodbuja intelektualni kapital regije, lahko pripomore k izboljšanju življenja ljudi in njihovim večjim donosom (Južnik 2004, 60; World Bank in Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 254).

Narodi odkrivajo gospodarsko nujnost utemeljevanja svojih razvojnih strategij na intelektualnem bogastvu. Korenine teh sprememb so v upravljanju tehnologij, zaostrovanju konkurence zaradi globalizacije trgov in tako vloga intelektualnega kapitala postaja pomembnejša, kot se tega zavedajo menedžerji (Finance 2002).

11 POVEZAVA MED POJMI

Preden preidemo na empirični del naloge, je smiselno opredeliti povezavo med do sedaj uporabljenimi pojmi – intelektualni kapital, beg možganov ter uspešnost regije. Kako ti pojmi vplivajo drug na drugega? Beg možganov zmanjšuje intelektualni kapital v regiji in zato je uspešnost regije manjša. Več intelektualnega kapitala imamo, uspešnejša je regija. V kolikor je regija dovolj uspešna, da zadrži intelektualni kapital, je beg možganov manjši. Ugotovimo lahko, da so pojmi zelo odvisni en od drugega.

Intelektualni kapital ima velik vpliv na razvoj, uspeh in konkurenčnost mest, regij in držav (Bobek 2007). Naloga regije je, da pritegne kreativne posameznike, da bodo živeli in delali v tej regiji oz. lokalnem gospodarstvu (Bobek 2007). Poročilo Evropske komisije pravi, da tudi regionalne razlike v izobraževanju zavirajo uravnotežen regionalni razvoj in gospodarsko rast ter povečujejo razliko v razvitosti med regijami, kar spodbuja beg možganov v razvitejše regije (Evropska komisija 2012). Usposobljenost prebivalstva je ključni razvojni člen, saj po prepričanju Svetovne banke človeški kapital predstavlja 64 % vsega proizvodnega kapitala, po nekaterih podatkih pa tudi 75 % vrednosti organizacij (Nered 2007, 50). Človeški kapital kot del intelektualnega kapitala je pomemben iz dveh razlogov, in sicer njegov obseg kaže na sposobnost regije za uvajanje novih tehnologij⁶ ter določa sposobnost regije, da ustvarja lastni tehnološki razvoj (Ekins in Medhurst 2003). Poleg tega ima neposredni vpliv na regionalno gospodarsko rast, dohodke ter absolutne in komparativne konkurenčne prednosti (Nered 2007, 51).

⁶ Četudi bi bila lahko tehnologija na razpolago povsod, je njena učinkovita raba odvisna od človeškega kapitala (Nered 2007, 51).

Če se osredotočimo na razmerje podjetje–regija, lahko rečemo, da je zelo pomembno, da podjetja spremljajo intelektualni kapital, ga merijo in upravljajo, saj se bo le na ta način intelektualni kapital regije povečeval. Regija je v veliki meri odvisna od uspešnosti podjetij. Ko podjetja sledijo znanju in njegovemu generiranju kot osnovnemu motivu za merjenje intelektualnega kapitala, se bogastvo in uspešnost regije povečujeta, saj se spodbujajo tehnološki razvoj, podjetništvo in inovativnost (Južnik 2004, 58).

Za endogeni razvoj določenega območja je ključnega pomena dovolj velik intelektualni kapital, ki ga lahko zagotavljajo izobraženi prebivalci. Če neka regionalna skupnost ne razpolaga z intelektualnim kapitalom, le stežka izpelje naložene ji naloge, s tem pa izgublja pomen tudi devolucija (Nared 2007, 36). Vendar pa samo izobraženi prebivalci niso dovolj, v kolikor regija prebivalcem ne zagotavlja možnosti za zaposlitev ter okolja za vzpostavitev inovativnih podjetij. Regija mora biti odprta, pripravljena na spremembe in tveganja.

Raziskovalni pojmi v magistrski nalogi so pereč problem Pomurske regije. Pomurska regija je najmanj razvita regija v državi, sooča se s problemom bega možganov ter posledično pomanjkanjem intelektualnega kapitala. Statistike kažejo, da je izobrazbena struktura (človeški kapital) Pomurja nizka in da zato primanjkuje intelektualnega kapitala. Po drugi strani pa veliko Pomurških ljudi opravlja zelo pomembna in odgovorna dela ali zaseda vodilne položaje v Sloveniji in v tujini. Sklepamo lahko, da je izobrazbena struktura Pomurcev veliko ugodnejša od izobrazbene strukture v regiji živečih ljudi (Slavinec 2003). Izmenjava visoko usposobljenih kadrov je zelo pomembna za uspešnost države, saj se s tem izboljšujeta znanost in tehnologija, vendar pa predstavlja številne ovire med katerimi je ključen trajni odliv (Bevc 2004, 147), saj ko imajo posamezniki enkrat boljše pogoje za življenje drugje, se več ne vračajo domov. Veliko pomurskih doktorjev znanosti živi in dela izven Pomurja. Glede na razmere doma, je to stanje popolnoma razumljivo in ga ni smiselno zaustavljati, je pa nujno blažiti posledice, ki nastajajo zaradi tega, iskati vzroke za tako stanje in ukrepati, da se bo problem zmanjšal. Za nadaljnji razvoj Pomurja je to zelo koristno, saj regija trpi velike izgube zaradi migracij vrhunskih strokovnjakov (Slavinec 2003). Pomurska regija ne omogoča veliko možnosti za zaposlitev, razvoj ter uspeh posameznikov. V Pomurski regiji torej novih delovnih mest ni oz. jih je zelo malo, zato se še posebej mladi soočajo s težavami pri zaposlovanju in se zato raje odločajo bodisi za trajno selitev v druge regije ali pa živijo v regiji, zaposlitev pa iščejo drugje.

12 POMURSKA REGIJA

Pomurska regija leži na severovzhodu Slovenije in obsega 1.337 km² oziroma 6,6 % površine celotne države ter meji na Madžarsko, Avstrijo in Hrvaško, kar regiji zagotavlja posebno privlačno geostrateško lego. Po velikosti je sedma statistična regija. Osrednje mesto Pomurske regije je Murska Sobota. V Pomurju živi okrog 120.000 prebivalcev, kar predstavlja 5,8 % prebivalstva Slovenije. V regiji je 27 občin (SURS 2014, 40; RRA Mura 2015, 16–17).

Pomurska regija spada med najmanj razvite slovenske pokrajine. Gospodarska dejavnost je v primerjavi z drugimi slovenskimi regijami v glavnem usmerjena v dejavnosti z nižjo dodano vrednostjo na zaposlenega. Za pomursko gospodarstvo je značilno intenzivno kmetijstvo, katerega razvoj omogočajo obširne ravnice⁷, rodovitna prst in ugodno celinsko podnebje. Pomurska regija se v preteklosti ni močno industrializirala, večina delavcev je zaposlenih v nekaj večjih podjetjih, ki pa večinoma sodijo v problematične dejavnosti. Najbolj so razvite tekstilna industrija, živilsko-predelovalna in kovinsko-predelovalna industrija, storitveni sektor pa je slabo razvit (SURS 2014, 40). Sicer velja Pomurska regija za turistično zelo privlačno slovensko regijo, saj tu letno prenoči 10 % vseh turistov, ki obiščejo Slovenijo. K njeni turistični prepoznavnosti v veliki meri prispevajo reka Mura, zdraviliški in lovni turizem ter kmečki turizem ob vinskih cestah (SURS 2014, 40).

Odročna lega neugodno vpliva na gospodarski položaj regije in življenjske pogoje prebivalcev. To se med drugim odraža v nizkem BDP na prebivalca (ta je v letu 2012 znašal 11.872 EUR) in najnižjem razpoložljivem dohodku na prebivalca (v letu 2011 je znašal 9.008 EUR). Pomurje je tudi regija z najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti, ki je v začetku leta 2014 presegla 20 %. Regija ima že več let negativni naravni prirast, ki je največji v državi (RRA Mura 2015, 17).

Regiji z visoko stopnjo brezposelnosti se po navadi pripisuje visoko fluktuacijo na trgu delovne sile (Svetlik 1987, 286). Večja fluktuacija pomeni več migracij in posledično večji beg možganov. Tudi Kovač (2003, 63) glede na opravljene ekonomske študije poudarja, da migracijski tokovi lahko nastajajo zaradi daljšega obdobja brezposelnosti. Pomurska regija se sooča z velikim številom brezposelnih oseb. Problem je tudi v sami ponudbi delovnih mest, ki se v zadnjih letih znižuje zaradi gospodarske krize in posledičnega zaprtja številnih podjetij.

⁷ Najbolj ravninska in najbolj kmetijska (80 % vseh kmetijskih zemljišč v uporabi) statistična regija Slovenije (RRA Mura).

Pomurska statistična regija je po vseh statističnih kazalnikih, družbenem in osebnem standardu ljudi daleč najbolj nerazvita v državi. Brezposelnost je največja, družbeni proizvod (BDP) na prebivalca najnižji, zaposleni v industriji in obrti ustvarjajo najnižjo dodano vrednost, pa tudi plače zaposlenih so najnižje v državi (Karba in Gerenčer 2013).

Problem v regiji je tudi slaba izobrazbena struktura prebivalstva, ki izrazito zaostaja za vso Slovenijo. Pomurje ima najmanjši odstotek prebivalstva z zaključeno višješolsko oz. visokošolsko izobrazbo, vendar pa ima tudi najmanjši delež brezposelnih s končano visokošolsko izobrazbo (Toplak Perović 2012), največ je brezposelnih s prvo in drugo stopnjo izobrazbe. Pomurska regija tudi nima nobenega visokošolskega zavoda, le dislocirane enote in nekaj višjih šol. Mladi tako gredo študirat v druge regije, kar pa za Pomurje predstavlja veliko težavo, saj se mladi diplomanti po končanem študiju ne vračajo v regijo (RRA Mura 2015, 18).

Pomurska regija ima najnižji odstotek prebivalcev z najmanj končano višješolsko izobrazbo; najmanj študentov na število prebivalstva; najmanj diplomantov terciarnega izobraževanja na prebivalca; najmanj študentov s stalnim prebivališčem v regiji, v kateri študirajo; najmanjše povečanje najmanj višješolske izobrazbe v preteklih 10 letih; največ brezposelnih med mladimi; najmanjši delež zaposlenih v raziskovalno razvojni dejavnosti; najnižji BDP in dohodek na gospodinjstvo in največ brezposelnih oseb na prebivalca, vendar od vseh regij najnižji delež brezposelnih s končano visokošolsko izobrazbo (Toplak Perović 2012).

Vse to so vzroki, ki prebivalce na nek način silijo, da gredo za boljšim življenjem v druge kraje, regije, države, nerazvitost regije je glavni vzrok t. i. »bega možganov«. Cilji razvojnih prizadevanj bi mogli biti usmerjeni v gospodarsko rast in čim hitrejši napredek Pomurja, stremeti pa je potrebno tudi k dvigu življenjske ravni prebivalcev. Človekov razvoj pomeni širitev možnosti in izbire ter ustvarjanje takih političnih, gospodarskih in socialnih razmer, ki bodo omogočile, da bo posameznik lahko ustvarjal, da bo užival samospoštovanje in občutil pripadnost določeni skupnosti (Nered 2007, 51).

12.1 Beg možganov v Pomurski regiji

Kljub temu, da Pomurska regija v statističnih prikazih vedno zaseda najslabša mesta na vseh področjih, pa vseeno imamo nekaj zelo uspešnih podjetij, ki so znana širom sveta (Radenska d. d., Arcont d.d., Chartago d. d. in druga), pa tudi veliko Pomurskih ljudi⁸ opravlja zelo pomembna in odgovorna dela ali zaseda vodilne položaje v Sloveniji in v tujini. Pomurje se lahko pohvali tudi z številnimi doktorji znanosti, ki s svojim znanjem prispevajo k razvoju podjetij in regije, vendarpa jih je veliko izseljenih iz regije v druge dele Slovenije in tujino. Velika večina⁹ pomurskih doktorjev znanosti živi in dela izven Pomurja, vendar pa se jih veliko združuje v Pomurski akademsko znanstveni uniji, preko katere sodelujejo z domačo regijo. Pomurska akademsko znanstvena unija si prizadeva, da bi zmanjšala negativne učinke bega možganov iz Pomurja. Unija ima trenutno 146 članov oz. doktorjev znanosti. Dobra polovica jih je izseljenih iz regije, zato sem med njimi izvedla kratko anketo, ki bo opisana v nadaljevanju.

12.1.1 Združenje Pomurska akademsko znanstvena unija

Kot sem že omenila, veliko pomurskih doktorjev znanosti živi in dela izven regije. Glede na stanje v regiji je to čisto normalen pojav, saj za doktorje znanosti v Pomurju ni dovolj ustreznih in primernih delovnih mest. Vendar pa je potrebno vseeno upoštevati nadaljnji razvoj Pomurja in čim bolj zmanjšati negativne učinke migracij vrhunskih strokovnjakov iz regije. Ena izmed možnosti je večja in bolj učinkovita medsebojna povezanost vseh pomurskih doktorjev znanosti in posledično tudi njihova večja navezanost na domačo regijo, tako na profesionalni kakor tudi na osebni ravni. Na podlagi teh ciljev je bilo leta 2003 ustanovljeno Združenje Pomurska Akademsko Znanstvena Unija (PAZU). Namen PAZU-ja je vzpostavitev ustvarjalnega in kreativnega akademskega okolja, medsebojno povezovanje članov, ki naj, tudi če ne bivajo v Pomurski regiji, s svojim delom in znanjem priložnostno pripomorejo k razvoju domače regije. PAZU je nosilec razvojnih idej in hkrati tudi tista gonilna sila, ki bo zagotovila realizacijo teh idej (PAZU).

⁸ Rojeni v Pomurski regiji, a žal odseljeni.

⁹ Okrog 450 doktorjev znanosti iz Pomurja (Žunec 2015)

Osnovni cilj PAZU-ja je, da motivira doktorje znanosti, da se pri svojem delu čim bolj usmerijo tudi v napredek regije, saj imajo veliko znanja in izkušenj. Glavne naloge PAZU-ja in njegovih članov so:

- obravnava temeljnih in aplikativnih vprašanj znanosti in umetnosti;
- sodelovanje pri oblikovanju regionalne politike znanstveno-raziskovalne dejavnosti;
- sodelovanje pri obravnavi splošnih družbenih in gospodarskih vprašanj;
- podpiranje znanstvene, kulturne in umetnostne dejavnosti v Pomurju;
- spodbujanje znanstvene in umetnostne dejavnosti drugih narodnih skupnosti v regiji;
- ustvarjanje možnosti za znanstveno-raziskovalno in umetnostno delo svojih članov;
- izbiranje prejemnikov nagrad, ki jih razpisuje Pomurska izobraževalna fundacija;
- razvijanje, pospeševanje in uresničevanje sodelovanja z drugimi sorodnimi organizacijami;
- organiziranje krožkov, delavnic in konferenc na področju znanstvene, raziskovalne in kulturne dejavnosti v Pomurju;
- izdajanje znanstvenih del, periodičnih publikacij, zbornikov, poročil;
- objavljane monografij svojih članov in sodelavcev;
- organiziranje znanstvenih posvetovanj, predavanj;
- izvajanje in opravljanje raziskovalne, razvojne in umetniške dejavnosti (PAZU).

Član PAZU-ja lahko postane doktor znanosti ali vrhunski umetnik, ki je rojen, živi ali je živel v Pomurju, ali s svojim ustvarjanjem izraža pripadnost pomurskim ljudem in pokrajini (PAZU). Doktorji znanosti pokrivajo vsa znanstvena področja, in sicer naravoslovje, tehniko, medicino, biotehniko, družboslovje in humanistiko.

12.1.2 Analiza ankete (izvedene med doktorji znanosti)

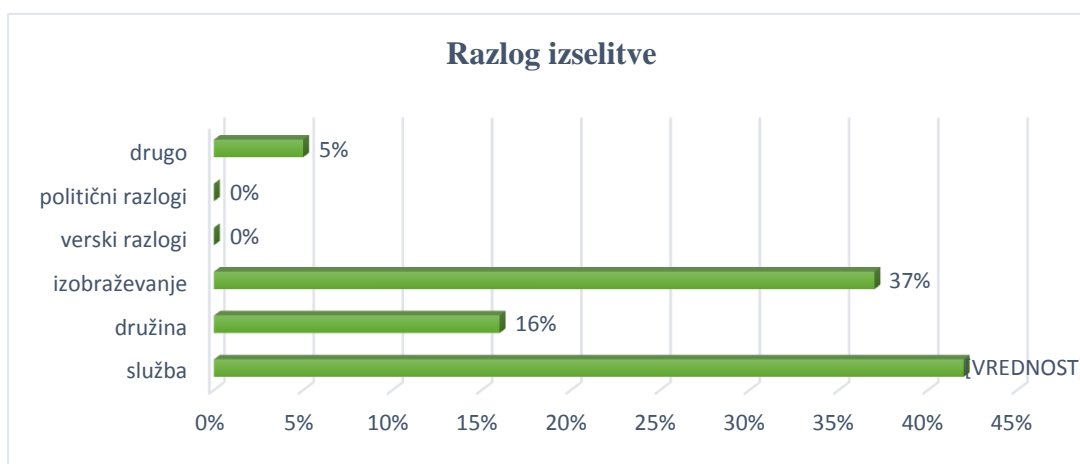
V okviru obravnavanega področja »bega možganov« sem izvedla anketo med doktorji znanosti, najvišje izobraženimi izseljenimi Prekmurci, člani Pomurske akademsko znanstvene unije. Ko govorimo o begu možganov, se vsem najprej poraja vprašanje, kje je vzrok za ta pojav. Zanimalo me je predvsem, zakaj so se izselili iz Pomurske regije, kako dolgo so že izseljeni ter kje vidijo največji problem za nerazvitost regije. Pomurska regija razpolaga s številnimi priložnostmi, ki bi lahko pripomogle k boljšemu socialnemu, gospodarskemu in razvojnemu stanju nasploh, zato me je zanimalo, kje anketirani vidijo največji potencial

regije. Ker so doktorji znanosti večkrat vpeti v raziskovalno projektno delo, me je zanimalo, ali so že kdaj sodelovali v katerem izmed projektov, ki je bil namenjen razvoju Pomurske regije. Vprašala sem jih tudi, ali se jim zdi, da so doktorji znanosti v Pomurju premalo cenjeni ter ali se imajo kdaj namen vrniti nazaj v regijo. Anketo sem poslala na 70 elektronskih naslovov, od katerih je bilo 38 vprašalnikov pravilno izpolnjenih ter ustreznih za analizo.

Anketirani so pokrili vsa znanstvena področja. Največ je bilo doktorjev naravoslovja (28 %), sledili so tehniki (25 %) ter doktorji medicine (22 %). V PAZU-ju je največ doktorjev znanstvenega področja tehnike (26 %), sledita področji družboslovja in humanistike (18 %), nato pa naravoslovci (17 %).

Pri drugem vprašanju so anketirani odgovarjali na vprašanje, kaj je bil glavni razlog, da so se izselili iz Pomurske regije. Izbirali so lahko med šestimi odgovori, in sicer: služba, družina, izobraževanje, verski razlogi, politični razlogi in drugo (Graf 12.1). Največkrat izbrani odgovor je bil služba (42 %), sledi izobraževanje (37 %), nekaj se jih je izselilo tudi zaradi družine (16 %). Pod odgovor drugo so navedli stanovanjsko problematiko in ozkost okolja.

Graf 12.1: Razlog izselitve



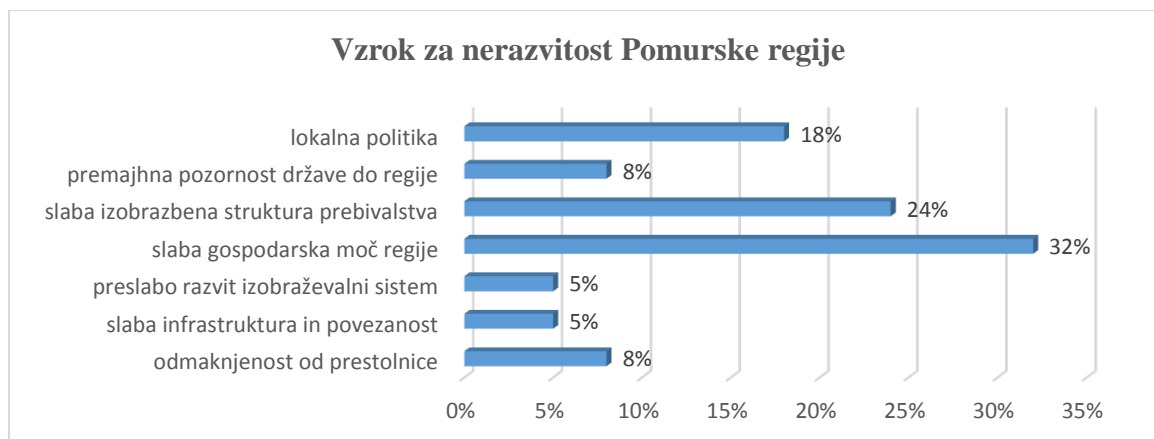
V povprečju so anketirani izseljeni že 31 let, najmanj 8 let ter največ 65 let. 22 % jih je izseljenih od 21 do 40 let, 17 % od 11 do 20 let, 17 % 41 let in več, 5 % pa jih je izseljenih manj kot 10 let.

Ker je vzrok »bega možganov« največkrat služba, me je zanimalo, ali menijo, da je v Pomurju težko dobiti zaposlitev. 63 % anketiranih je odgovorilo z da, 8 % z ne, 29 % pa je izbralo

odgovor ne vem, saj v Pomurju nikoli niso iskali službe oz. so se izselili že v času izobraževanja. Na tem mestu preverim hipotezo (H2), ki se glasi: »Doktorji znanosti zapuščajo Pomursko regijo zaradi neprimernih možnosti zaposlitve in so si primorani službo poiskati v drugi regiji ali celo državi«. Kar 42 % anketiranih je kot glavni vzrok izselitve navedlo »službo«, torej lahko potrdim svojo hipotezo, da se je največ pomurskih doktorjev znanosti izselilo, ker v Pomurju ni našlo ustrezne zaposlitve oz. so priložnost dobili v drugi regiji ali državi.

Splošno stanje v Pomurski regiji sem že opisala in iz navedenega lahko razberemo, da je Pomurska regija najmanj razvita regija. Zanimalo me je, kaj je po njihovem mnenju glavni vzrok za nerazvitost Pomurske regije. Anketirani so izbirali med naslednjimi odgovori: odmaknjenost od prestolnice, slaba infrastruktura in povezanost, preslabo razvit izobraževalni sistem, slaba gospodarska moč regije, slaba izobrazbena struktura prebivalstva, premajhna pozornost države do regije in lokalna politika (Graf 12.2). 32 % anketiranih meni, da je to slaba gospodarska moč regije, sledi pa ji slaba izobrazbena struktura prebivalstva (24 %).

Graf 12.2: Vzrok za nerazvitost Pomurske regije

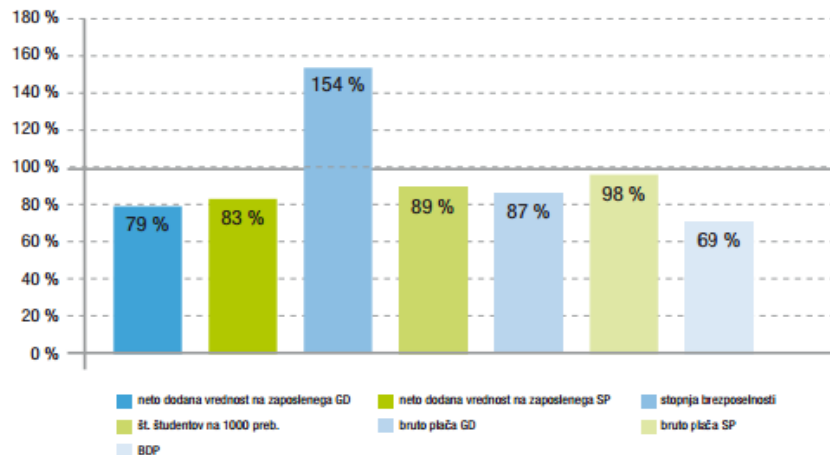


Gospodarsko moč regije merimo z določenimi kazalniki¹⁰, kot so število gospodarskih družb v regiji, število zaposlenih, dodana vrednost na zaposlenega, prihodki od prodaje, stopnja brezposelnosti, bruto plača na zaposlenega, BDP na prebivalca, idr. Spodnja slika (Graf 12.3) prikazuje stanje določenih kazalnikov Pomurske regije v letu 2014 v primerjavi s slovenskim

¹⁰ RRA Mura in Pomurska gospodarska zbornica.

povprečjem. Kot vidimo, je regija v vseh kazalnikih pod slovenskim povprečjem, in krepko nad njim pri deležu brezposelnih. Torej je gospodarska moče regije res slaba in je eden od vzrokov za nerazvitost regije.

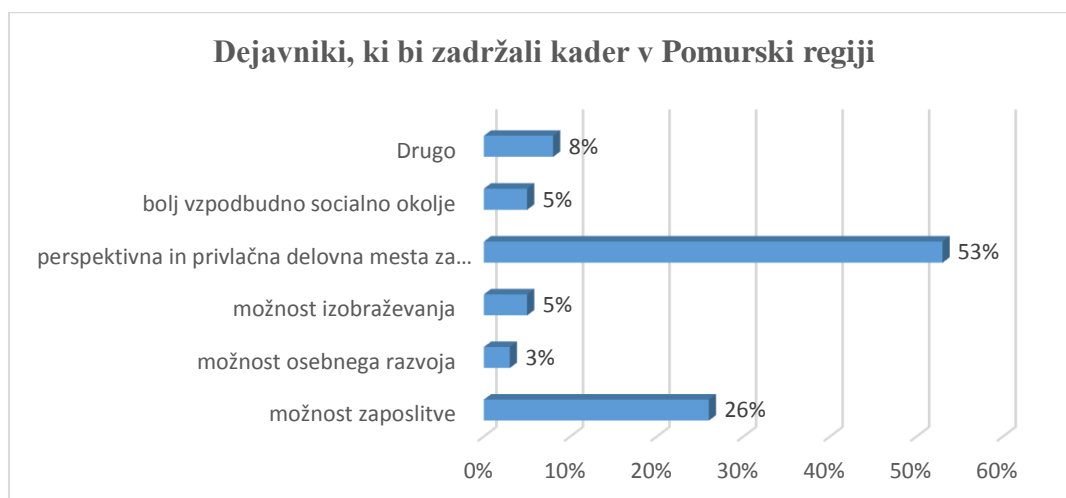
Graf 12.3: Pomurje v primerjavi s slovenskim povprečjem



Vir: Pomurska gospodarska zbornica.

Z naslednjim vprašanjem sem želela izvedeti, kateri od naštetih dejavnikov bi po njihovem mnenju zadržal največ kadra v Pomurski regiji, da posamezniki ne bi odhajali in zapuščali regije. Izbirali so lahko med petimi odgovori: možnost zaposlitve, možnost osebnega razvoja, možnost izobraževanja, perspektivna in privlačna delovna mesta za visoko izobražene, bolj vzpodbudno socialno okolje, lahko pa so navedli tudi svoj odgovor (Graf 12.4). 53 % anketiranih je odgovorilo, da bi največ kadra zadržali s perspektivnimi in privlačnimi delovnimi mesti za visoko izobražene, sledil pa je odgovor možnost zaposlitve (26 %). Največji problem torej vidijo v tem, da v Pomurju ni dovolj možnosti za zaposlitev oz. da so le-te malo privlačne za visoko izobražene. V prilogi C (Graf C.1) je prikaz ponudbe delovnih mest glede na stopnjo izobrazbe v letu 2013 v Pomurski regiji. Vidimo lahko, da je največ delovnih mest razpisanih za III. in IV. stopnjo izobrazbe. Največ brezposelnih oseb ima I. ali II. stopnjo izobrazbe, kar dokazuje dejstvo o nizki izobrazbeni strukturi prebivalcev. Prostih delovnih mest za VII. stopnjo ali več je glede na število diplomantov nizko. Leta 2013 je v regiji študij na terciarni stopnji izobraževanja zaključilo 900 študentov (SURS), razpisanih delovnih mest za visoko izobražene pa je bilo 663 (ZRSZ). Višek si je primoran delo poiskati drugje (beg možganov), ali pa sprejeti delovna mesta, kjer se zahteva nižja stopnja izobrazbe.

Graf 12.4: Dejavniki, ki bi zadržali kader v Pomurski regiji

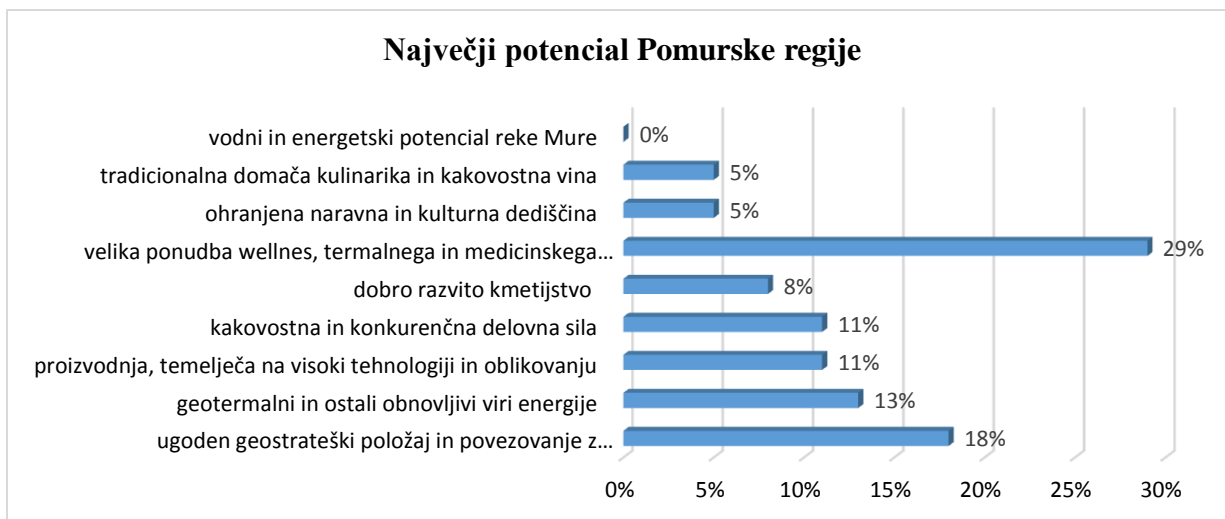


Pomurska regija pa je tudi regija priložnosti. Ima velik potencial za izkoriščanje naslednjih naravnih in gospodarskih virov: geotermalni in ostali obnovljivi viri energije, proizvodnja, temelječa na visoki tehnologiji in oblikovanju, kakovostna in konkurenčna delovna sila, dobro razvito kmetijstvo, velika ponudba wellnes, termalnega in medicinskega turizma, ohranjena naravna in kulturna dediščina, tradicionalna domača kulinarika in kakovostna vina, vodni in energetski potencial reke Mure ter ugoden geostrateški položaj in povezovanje z geografskim zaledjem (Pomurska gospodarska zbornica - PGZ 2014, 3). Prav med temi dejavniki so anketiranci izbirali, kje vidijo največji potencial regije (Graf 12.5). Največji potencial, ki bi ga bilo potrebno še bolj razširiti in izkoristiti, je velika ponudba wellnes, termalnega in medicinskega turizma (29 %). Velik pomen dajejo tudi ugodnemu geostrateškemu položaju in povezovanju z geografskim zaledjem (18 %), saj regija meji na Avstrijo, Hrvaško ter Madžarsko, skozi regijo pa potekajo tudi pomembne mednarodne prometne poti.

Pomurska regija se ponaša s kar šestimi¹¹ termami, ki imajo veliko ponudbo wellnes, termalnega in medicinskega turizma. Je turistično zelo privlačna regija, saj tukaj letno prenoči 10 % vseh turistov, ki obišejo Slovenijo. Zaradi pestrosti in neokrnjene narave regija obiskovalcem nudi tako sprostitvene wellnes storitve kakor tudi športne in rekreacijske priložnosti (PGZ 2014, 3).

Graf 12.5: Največji potencial Pomurske regije

¹¹ Terme Lendava, Terme Banovci, Terme 3000, Terme Vivat, Terme Radenci ter Bioterme Mala Nedelja.



Ker so doktorji znanosti vpeti v mrežo raziskovalnih projektov in programov, me je zanimalo, če so že sodelovali v projektu, ki je bil namenjen razvoju Pomurja. V takih projektih je sodelovalo le 26 % anketiranih. Glede na status, ki ga imajo v družbi, menim, da bi morali biti bolj vpeti v razvoj regije. V Pomurju ni veliko doktorjev znanosti (večina jih je izseljenih), zato sem jih povprašala, če menijo, da so v regiji premalo cenjeni. Tukaj sem dobila deljene odgovore – 47 % jih meni, da so dovolj cenjeni, 53 % pa, da so premalo cenjeni.

Za konec me je zanimalo, ali se kdaj mislijo vrniti v regijo. Le 8 % vprašanih se bo v regijo zagotovo vrnilo, 32 % se jih ne bo vrnilo, 61 % pa ni odločenih; mogoče se bodo vrnilo, mogoče ne.

Analiza anketnega vprašalnika nam ponudi splošen pregled stanja v regiji in vzroke za pojav bega možganov. Gre za logičen pojav, ki se pojavlja povsod po svetu, kjer ni možnosti zaposlitve, razvoja, izobraževanja. Mladi visoko izobraženi bodo vedno iskali boljše priložnosti zase, če jim doma ne bodo dosegljivi ustrezni pogoji za življenje in osebni razvoj.

12.2 Indeks intelektualnega kapitala Pomurske regije

Drugi del analize predstavlja izračun indeksa intelektualnega kapitala Pomurske regije. Indeks intelektualnega kapitala spada med metode zbirk kazalnikov. Na kazalnikih temelječe metode so uporabne na vseh ravneh podjetja, tudi v nedobičkonosnih organizacijah (Maček v Možina in Kavčič 2006, 100). Metode zbirk kazalnikov kažejo nedenarno vrednost neopredmetenih sredstev z določitvijo njihovih posamičnih komponent. Za posamezne komponente intelektualnega kapitala se določijo kazalniki, ki spremljajo uspešnost samega

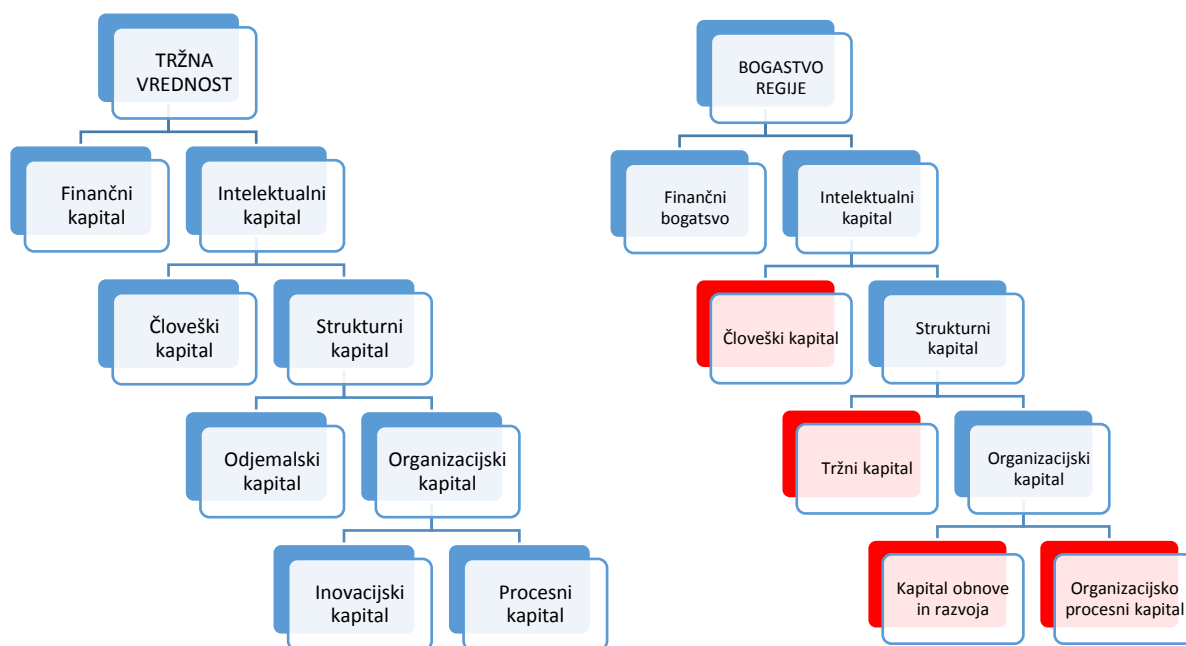
intelektualnega kapitala, prikazani pa so v grafih ali sistemih kazalnikov. Te kazalnike se potem združi in njihova vsota predstavlja vrednost intelektualnega kapitala (Sveiby 2001).

IK-indeks povezuje vse kazalnike in komponente intelektualnega premoženja v en sam indeks z upoštevanjem različnih uteži zanje in s tem predstavi korelacijo med spremembami vrednosti intelektualnega kapitala in spremembami tržne vrednosti podjetja. Spremembe tega indeksa so odziv na spremembe na trgu, ki so potem organizaciji, regiji, državi v pomoč pri napovedovanju gibanja v prihodnosti. Najprej se ugotovijo komponente intelektualnega kapitala, kazalce in indekse pa se nato združi in predstavi v grafih in izkazih. Posamezne komponente so opredeljene z nefinančnimi parametri (Roos in drugi 2000, 57–63).

Indeks intelektualnega kapitala lahko izračunamo za organizacijo, regijo ali državo. Ideja je enaka za vse tri ravni, razlikujejo se le kazalniki, ki jih upoštevamo za posamezno raven. V strokovni literaturi obstajajo poskusi opredelitve indeksa intelektualnega kapitala za regijo, in sicer je Nick Bontis izračunal indeks intelektualnega kapitala Arabskih regij. Ta model je bil osnova za izračun indeksa intelektualnega kapitala Pomurske regije. Poskusni model merjenja intelektualnega kapitala regije je bil uporabljen tudi že Sloveniji in je prav tako temeljil na Bontisovi metodologiji (Južnik 2004). Isti model sta uporabila tudi Carol Yeh-Yun Lin in Leif Edvinsson (2010) za izračun intelektualnega kapitala Nordijskih držav.

Intelektualni kapital regije zahteva jasno opredelitev sistema kazalcev, ki bodo pripomogli k razkritju in učinkovitemu upravljanju nevidnih sredstev regije (Južnik 2004, 57). Pomembno je, da razpolagamo z nekim »zemljevidom«, s pomočjo katerega lahko opišemo, merimo in spremljamo intelektualni kapital regije. Bontis (2004, 15) je uporabil modificirani navigator intelektualnega kapitala regije, ki sta ga pripravila Edvinsson in Malone (1997) po Skandiini vrednostni shemi intelektualnega kapitala za organizacijo. Z modifikacijo so se pomensko spremenila določena področja z nivoja podjetja na nivo regije, in sicer: tržna vrednost sedaj predstavlja bogastvo regije, finančni kapital predstavlja finančno bogastvo, odjemalski kapital je sedaj tržni kapital, inovacijski kapital pa se pomensko spremeni v kapital obnove in razvoja (Bontis 2004, 15).

Slika 12.1: Shema intelektualnega kapitala podjetja (levo) ter regije (desno)



Vir: Edvinson in Malone (v Bontis 2004, 15).

Indeks intelektualnega kapitala regije je sestavljen iz štirih komponent, in sicer človeškega kapitala, tržnega kapitala, kapitala obnove in razvoja ter organizacijsko procesnega kapitala (Bontis 2004, 17). Človeški kapital je opredeljen kot sposobnost posameznikov pri uresničevanju regionalnih nalog in ciljev. Predstavlja intelektualno bogastvo vseh posameznikov določene regije (Bontis 2004, 20). Tržni kapital predstavlja sposobnosti in uspehe regije pri zagotavljanju privlačnih in konkurenčnih rešitev, da bi zadovoljila potrebe svojih mednarodnih strank, hkrati pa tudi sposobnost izmenjave znanj z ostalim svetom (Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010, 254). Kapital obnove in razvoja predstavlja prihodnje intelektualno bogastvo regije in sposobnost za inovacije, ki ohranja konkurenčno prednost regije ter trajno gospodarsko rast (Bontis 2004, 24). Organizacijsko procesni kapital pa je opredeljen kot skladišče znanj, ki so vgrajena v infrastrukturo neke regije (Bontis 2004, 21).

Za vsako komponento intelektualnega kapitala regije se določijo kazalniki, ki pripomorejo k razkritju, razumevanju in spremljanju nevidnih sredstev regije. Izbor kazalcev sem opravila na podlagi že izpeljanih izračunov indeksa intelektualnega kapitala (Bontis 2004, Južnik 2004, Mihalič 2009, Yeh-Yun Lin in Edvinsson 2010). Izbrala sem 26 kazalcev, ki naj bi vplivali na intelektualni kapital določene regije.

12.2.1 Metodologija

Sam izračun indeksa intelektualnega kapitala (v nadaljevanju IIK) temelji na ideji indeksa človekovega razvoja (HDI), ki kaže blaginjo na treh ravneh družbenega razvoja:

- zdravje (pričakovana življenjska doba ob rojstvu za spremljanje življenjske dobe in zdravstvenih razmer),
- dohodek, ki ljudem omogočajo normalen življenjski standard, ter
- izobraženost in znanje (bruto stopnja vključenosti v izobraževalne procese in pismenosti) (ARSO 2010).

Pri oblikovanju indeksa intelektualnega kapitala so bili upoštevani naslednji kazalci, ki so razdeljeni v 4 različne skupine, skupaj pa tvorijo agregatni kazalec torej IIK:

1. Tržni kapital:

- trgovinska bilanca v USD (delež izvoza v uvozu),
- število podjetij s pridobljenim certifikatom ISO (ISO 9001 standard vodenja kakovosti in ISO 14001 sistem ravnanja z okoljem),
- število turistov,
- število izseljenih (izseljeni slovenski državljani),
- število priseljenih (priseljeni tuji državljani).

2. Človeški kapital:

- število študentov višjih strokovnih šol,
- število študentov visokih strokovnih šol,
- število študentov vpisanih na magistrski in specialistični študij,
- število visokošolskih zavodov (javni in zasebni),
- število diplomantov visokošolskega dodiplomskega programa,
- število visoko izobraženih med vsemi zaposlenimi,
- število knjižnic (polno pravne članice sistema COBISS),
- število delovno aktivnih prebivalcev.

3. Organizacijsko procesni kapital:

- število izvajalcev nadaljnega izobraževanja (ljudske univerze, javni in zasebni izvajalci nadaljnega izobraževanja, vozniške šole),

- število udeležencev nadaljnjega izobraževanja,
- število udeležencev na programih za pridobitev izobrazbe (programi za pridobitev nižje in srednje poklicne, srednje tehniške, strokovne ter splošne izobrazbe za mladino in odrasle),
- število kinematografov,
- število muzejev, galerij – razstavišč,
- število kulturnih domov,
- število radijskih in tv-naročnikov.

4. Kapital obnove in razvoja:

- bruto domači izdatki za raziskovalno razvojno dejavnost,
- število raziskovalcev,
- število raziskovalnih organizacij,
- število subjektov inovativnega okolja,
- število novoustanovljenih podjetij,
- število hitro rastočih podjetij.

V pričujoči nalogi sem si kot cilj zadala izračunati IIK na ravni Pomurske statistične regije, za primerjavo pa podatke primerjati na ravni Slovenije. Izračun teh podatkov je služil predvsem za primerjavo med IIK Pomurja in IIK Slovenije, kar nam bo dalo jasnejšo sliko. Zaradi zahtevnosti pridobivanja vseh podatkov so bili nekateri določeni na podlagi ocene stanja.

Metoda izračuna in uporabljene enačbe so povzete po poskusnem modelu izračuna indeksa intelektualnega kapitala regije Laure Južnik (2004).

Za izračun indeksa intelektualnega kapitala smo naredili dve različni varianti izračuna:

Prvi je bil izračun **enostavnega povprečja**, ki mu določimo utež $\left(\frac{1}{4}\right)$, saj opazujemo štiri različne kategorije kapitala (tržni, človeški, organizacijski in kapital obnove in razvoja).

Drugi izračun pa je bil narejen na podlagi **tehtanega povprečja**. Uteži za ta izračun smo dobili na podlagi anketnega vprašalnika, ki smo ga razposlali v podjetja v Pomurski statistični regiji (vprašalnik je v Prilogi A). Podatke, pridobljene z anketnim vprašalnikom v Pomurski regiji, smo uporabili tudi za izračun podatkov IIK na ravni Slovenije.

Izračun na podlagi tehtanega povprečja v prvi fazi zahteva izračun povprečne uteži za posamezni kazalec glede na področje (Južnik 2004, 61):

$$(X_1 * 1 + X_2 * 2 + X_3 * 3) = Y_i, \text{ pri čemer so:}$$

X_1 → odstotek odgovorov, kjer je za kazalec izbrana nizka pomembnost,

X_2 → odstotek odgovorov, kjer je za kazalec izbrana srednja pomembnost,

X_3 → odstotek odgovorov, kjer je za kazalec izbrana visoka pomembnost,

1, 2, 3 → vrednosti merjenih spremenljivk, ki predstavljajo tristopenjsko lestvico,

Y_i → povprečna utež za posamezni kazalec, ($i = 1, 2, \dots, n$).

Nato se vpliv posameznega področja na končni agregatni indeks določi z izračunom povprečja povprečij uteži vseh kazalcev, ki spadajo na vsako izmed štirih področij (Južnik 2004, 62):

$$(Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_n) : n = A_j, \text{ pri čemer so:}$$

Y_1, Y_2, Y_3, Y_n → povprečna utež za posamezni kazalec,

n → število kazalcev za določeno področje,

A_j → povprečna utež za področje, ($j = 1, 2, 3, 4$).

Izračun IIK temelji na podatkih za časovno vrsto, in sicer na podatkih od leta 2006 do 2013 (Priloga C Tabela C4), zato pri izračunu agregatnega kazalca (IIK) uporabimo verižni indeks (Priloga C Tabela C5). Izračunamo ga tako, da naslednje leto (npr. 2007) delimo s trenutnim letom (2006). Verižni indeks smo računali po formuli (Južnik 2004, 61):

$$I = \frac{y_t}{y_{t-1}} * 100, \text{ kjer so:}$$

y_t → vrednost kazalca v obdobju t , ki je v števcu indeksa,

y_{t-1} → vrednost kazalca, v obdobju t (predhodno obdobje), ki je v imenovalcu indeksa,

100 → konstanta.

12.1.1.1 Zbiranje podatkov

Nabor kazalcev sem naredila na podlagi dostopnih podatkov. Podatke o kazalcih, katere sem uporabila za izračun verižnega indeksa, sem v večini primerov poiskala na spletnih straneh Statističnega urada RS, določene podatke za regijo so mi posredovale pomurske občine

(število muzejev, razstavišč, kulturnih domov, kinematografov), druge podatke (npr. število naročnikov radia in TV – RTV Ljubljana, število knjižnic-IZUM¹², subjekti inovativnega okolja-SPIRIT¹³), so mi posredovale organizacije, ki v državi pokrivajo določeno področje. Podatke sem zbirala za obdobje od leta 2006 do 2013. Zbrani podatki so prikazani v Prilogi C Tabela C4.

Uteži za izračun tehtanega povprečja indeksa intelektualnega kapitala sem pridobila s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika, ki je bil posredovan na elektronske naslove 90 pomurskih organizacij, večinoma kadrovnikom ali vodilnim v podjetju, zaradi lažjega razumevanja področja. Pravilno izpolnjenih je bilo 58 vprašalnikov oz. 64 %. V vprašalniku je bilo nekaj splošnih vprašanj (dejavnost organizacije, število zaposlenih, pokritost trga idr.), drugi del pa se je nanašal na intelektualni kapital. V vprašalnik sem vnesla 26 izbranih kazalcev, za katere so anketirani morali označiti, ali je pomembnost posameznega kazalnika za vrednost indeksa intelektualnega kapitala nizka, srednja ali visoka. S pomočjo dobljenih odgovorov, sem po zgoraj opisani metodologiji oblikovala uteži.

12.1.1.2 Vzorec

V analizo je bilo vključenih 90 pomurskih organizacij, spletni anketni vprašalnik je izpolnilo 64 % vključenih. Vprašalnik so izpolnjevali kadrovniki ali vodilni v organizaciji. Osrednja dejavnost organizacije je bila zelo raznolika, največ je bilo podpornih organizacij, sledili so gradbeništvo, kovinskopredelovalna¹⁴ dejavnost, prehrana in kmetijstvo ter informacijsko-komunikacijske tehnologije. 31 % organizacij ima več kot 100 zaposlenih. 38 % organizacij obstaja od 20 do 50 let. Kar 9 % organizacij je 100 % v tuji lasti. 74 % organizacij pokriva pretežno domači trg. Podrobnejši prikazi značilnosti vzorca so v Prilogi C, Tabela C6.

12.2.2 Analiza rezultatov

Pri izračunu tehtanega povprečja smo uporabili tudi podatke, zbrane z anketnim vprašalnikom. Vprašani so vsem štirim opazovanim področjem pripisali različno stopnjo pomembnosti. Anketiranci so za posamezno področje ocenjevali pomembnost na lestvici od 1

¹² Institut informacijskih znanosti.

¹² Sektor za spodbujanje podjetništva, inovativnosti in tehnološkega razvoja.

¹⁴ Po prihodkih najmočnejša panoga v regiji (PGZ 2014, 17).

do 3, kjer 1 pomeni nizka pomembnost, 2 srednja pomembnost in 3 visoka pomembnost. Najnižjo pomembnost so anketiranci v povprečju pripisali kazalcem, ki merijo organizacijsko procesni kapital (AS = 1,83). V tem sklopu kazalcu število udeležencev nadaljnega izobraževanja (AS = 2,3) pripisujejo največjo pomembnost (srednjo).

Sledijo kazalci tržnega kapitala, ki jim vprašani prav tako pripisujejo srednjo pomembnost (AS = 2,06). Znotraj tega sklopa imajo najvišjo pomembnost po mnenju anketirancev kazalci trgovinska bilanca v USD (AS = 2,1), število podjetij z ISO certifikati (AS = 2,1) in število izseljenih (AS = 2,1).

Kazalcem, ki merijo človeški kapital (AS = 2,29), so anketirani pripisali srednjo pomembnost. Znotraj tega sklopa so kazalcema število diplomantov visokošolskega dodiplomskega programa (AS = 2,4) in število visoko izobraženih med vsemi zaposlenimi (AS = 2,4) anketiranci pripisali največji pomen, in sicer srednjo pomembnost.

Največjo pomembnost anketiranci pripisujejo kazalcem kapitala obnove in razvoja (AS = 2,4). V tem sklopu največjo pomembnost pripisujejo kazalcu število hitro rastočih podjetij (AS = 2,6), kar pomeni, da ga ocenjujejo kot srednje pomembnega do zelo pomembnega (visoka pomembnost). Vrednosti sestavljenih in merjenih spremenljiv so prikazane v Prilogi C, Tabela C2.

Izračun indeksa intelektualnega kapitala

V tem delu naloge bom opisala izračune indeksa intelektualnega kapitala glede na tip izračuna. Prvi bo izračun enostavnega povprečja ter podatki, ki smo jih dobili s tem izračunom, naslednji pa bo izračun glede na tehtano povprečje in podatki, ki smo jih dobili z njim.

Enostavno povprečje

Vsoto verižnih indeksov sem pri posameznih področjih v posameznem obdobju delila s številom kazalcev (ki je pri vseh 4 področjih različno). Prvo teoretsko opredeljeno področje ima pet kazalcev, drugo osem kazalcev, tretje sedem kazalcev in četrto šest kazalcev. Časovno verižni indeks je bil računat tako (Južnik 2004, 62):

$$(VI_{t1} + VI_{t2} + VI_{t3} + \dots + VI_{tn}) : n = VI_{\bar{t}}, \text{ kjer so:}$$

$VI_{t1}, VI_{t2}, VI_{t3}, VI_{ti} \rightarrow$ časovno verižni indeks za posamezne kazalce enega področja,

$N \rightarrow$ število kazalcev v posameznem teoretično opredeljenem področju,

$VI_{ij} \rightarrow$ časovno verižni indeks posameznega področja,

$t \rightarrow$ leto ($j = 1, 2, 3, 4$).

V spodnji tabeli (Tabela 12.1) so predstavljeni izračuni indeksa intelektualnega kapitala glede na enostavno povprečje, izračun je opravljen po zgornji formuli.

Tabela 12.1: Izračun indeksa (enostavno povprečje) glede na obdobje po področjih

		07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12
Tržni kapital	Slovenija	123,76	127,21	78,43	97,72	104,16	109,87	94,46
	Pomurje	181,03	125,94	85,28	104,45	122,94	131,76	84,27
Človeški kapital	Slovenija	103,86	105,65	107,68	100,18	103,08	103,19	100,75
	Pomurje	91,96	92,05	93,71	87,21	93,77	88,00	85,74
Organizacijski kapital	Slovenija	98,27	106,01	95,70	98,84	100,50	103,14	103,20
	Pomurje	106,11	107,12	100,11	98,39	102,88	100,16	103,61
Kapital obnove in razvoja	Slovenija	108,85	111,91	104,27	98,91	109,81	104,33	104,35
	Pomurje	108,24	119,57	99,58	95,05	100,78	118,03	102,93

Nato sem verižne indekse za posamezna področja seštela in jih delila s 4, saj imamo 4 področja, ki smo jih opazovali pri merjenju IIK. Izračun je bil opravljen na podlagi formule (Južnik 2014, 62):

$$(VI_{t1} + VI_{t2} + VI_{t3} + VI_{t4}) : 4 = IIK_t, \text{ kjer so:}$$

$VI_{t1}, VI_{t2}, VI_{t3}, VI_{t4} \rightarrow$ časovni verižni indeksi za posamezno teoretično opredeljeno področje,

$IIK_t \rightarrow$ indeks IK v obdobju t .

Tabela 12.2 prikazuje vrednosti IIK glede v določenem časovnem obdobju glede na enostavno povprečje.

Tabela 12.2: Indeks intelektualnega kapitala glede na enostavno povprečje

Enostavno povprečje		07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12
IIK	Slovenija	108,68	112,70	96,52	98,91	104,39	105,13	100,69
	Pomurje	121,84	111,17	94,67	96,28	104,05	109,49	94,14

Tehtano povprečje

Povprečno utež (Tabela C2 v Prilogi C) za posamezni kazalec sem množila s časovnimi verižnimi indeksi določenega področja, nato seštela zmnožke in tak seštevek nato še delila s povprečno utežjo za določeno področje. Izračun sem opravila po spodnji formuli (Južnik 2014, 62):

$$(VI_{t1} * Y_1 + VI_{t2} * Y_2 + VI_{t3} * Y_3 + \dots + VI_{ti} * Y_i) : A_j = VI_{tj}, \text{ kjer so:}$$

$VI_{t1}, VI_{t2}, VI_{t3}, VI_{ti} \rightarrow$ časovno verižni indeks za posamezne kazalce enega področja,

$Y_1, Y_2, Y_3, Y_i \rightarrow$ povprečna utež za posamezni kazalec,

$i = 1, 2, \dots, n,$

$t \rightarrow$ leto,

$A_j \rightarrow$ povprečna utež za posamezno področje,

$j = 1, 2, 3, 4,$

$VI_{tj} \rightarrow$ časovno verižni indeks področja.

V tabeli (Tabela 12.3) so predstavljeni izračuni indeksa intelektualnega kapitala glede na tehtano povprečje, izračun je opravljen po zgornji formuli.

Tabela 12.3: Izračun indeksa (tehtano povprečje) glede na obdobje po področjih

		07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12
Tržni kapital	Slovenija	618,28	637,84	390,32	490,96	521,62	549,51	471,90
	Pomurje	910,13	632,20	426,15	523,86	616,01	662,98	419,50
Človeški kapital	Slovenija	829,29	843,06	860,18	800,54	823,64	824,41	804,65
	Pomurje	737,85	740,89	753,23	701,44	753,30	707,73	688,63
Organizacijski kapital	Slovenija	689,71	743,53	673,56	689,78	699,41	726,04	720,29
	Pomurje	749,56	753,61	698,33	684,54	723,25	709,34	724,97
Kapital obnove in razvoja	Slovenija	779,73	780,60	708,11	661,78	746,94	746,14	738,31
	Pomurje	774,03	838,74	666,23	649,29	683,30	905,87	704,20

Dobljene časovno verižne indekse določenega področja sem delila še s številom kazalcev pri posameznemu področju (5, 8, 7 in 6), na koncu pa seštevke za posamezna področja še delila s štiri (saj imamo toliko različnih področij):

$$\left(\frac{VI_{t1}}{5} + \frac{VI_{t2}}{8} + \frac{VI_{t3}}{7} + \frac{VI_{t4}}{6}\right) : 4 = IIK_t$$

, pri čemer so:

$VI_{t1}, VI_{t2}, VI_{t3}, VI_{t4} \rightarrow$ časovni verižni indeksi za posamezne teoretično opredeljeno področje,
 $IIK_t \rightarrow$ indeks intelektualnega kapitala v obdobju t.

Spodnja tabela (12.4) prikazuje vrednosti IIK glede v določenem časovnem obdobju glede na tehtano povprečje. Primeri izračuna indeksa intelektualnega kapitala se nahajajo v Prilogi C3.

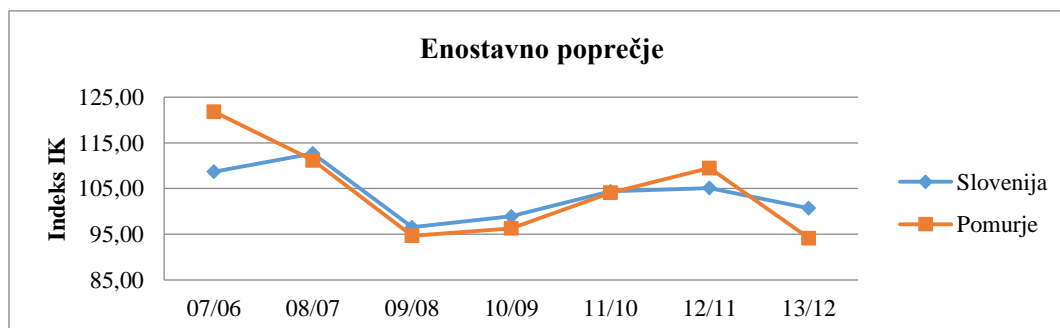
Tabela 12.4: Indeks intelektualnega kapitala glede na tehtano povprečje

Tehtano povprečje		07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12
IIK	Slovenija	113,95	117,32	99,96	101,77	107,92	110,26	105,23
	Pomurje	127,59	116,62	97,546	99,615	107,83	118,34	97,728

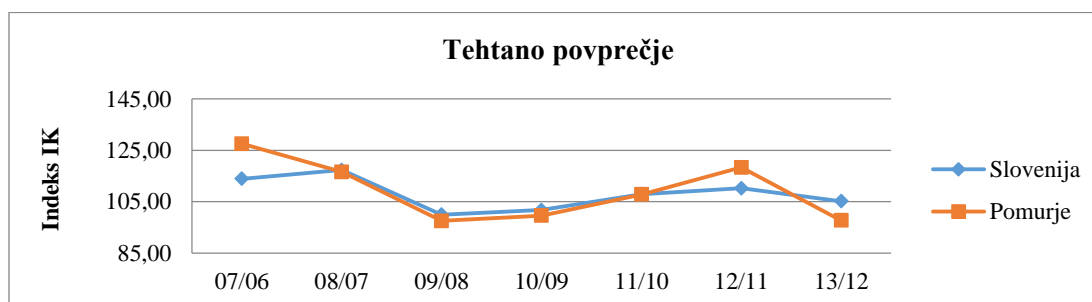
Glede na oba postopka izračuna IIK ne opazimo velikih razlik med enostavnim in tehtanim povprečjem. Razlika med izračunoma je od 2,86 (najmanjša razlika) do 8,85 (največja razlika) indeksne točke. Vrednosti indeksa intelektualnega razvoja so za Pomurje v dveh opazovanih časovnih obdobjih višje od vrednosti za Slovenijo. Kot vidimo iz trenda gibanja intelektualnega kapitala (Graf 12.6 in Graf 12.7), je po letu 2007 v primerjavi z letom 2006 IIK za Slovenijo narastel, za Pomursko regijo pa padel, leta 2008 je indeks ponovno, tako za Slovenijo kot Pomurje, padel in na tej točki je IIK za Pomurje nižji kot za Slovenijo. Padec indeksa lahko pripišemo gospodarski krizi, ki nas je zajela v letu 2008. Pri prehodu iz leta 2008 v leto 2009 se je predvsem zmanjšalo število delovno aktivnih, saj so se zaprla številna podjetja, bilo je manj hitro rastočih podjetij, ker se ni zaposlovalo, bilo je manj izvajalcev in udeležencev nadaljnjega izobraževanja idr., in vsi ti dejavniki so vplivali, da je indeks intelektualnega kapitala v tem obdobju bil najnižji, glede na celotno opazovano obdobje. V naslednjih dveh letih, 2009 in 2010, je indeks tako za Slovenijo kot Pomurje rasel. Leta 2011 je indeks za Pomursko regijo izjemno narasel predvsem zaradi kapitala obnove in razvoja, ki je v tem obdobju bil zelo visok zaradi naraščanja števila raziskovalcev in povečanja hitro rastočih podjetij. V zadnjem opazovanem obdobju pa IIK padel tako za Slovenijo kot tudi za Pomurje, izrazit padec je videti prav pri Pomurski regiji, razlog za to pa najdemo na področju

človeškega kapitala, saj je upadlo število študentov višjih strokovnih šol, število diplomantov ter število delovno aktivnih.

Graf 12.6: Indeks intelektualnega kapitala – enostavno povprečje



Graf 12.7: Indeks intelektualnega kapitala – tehtano povprečje



V anketo, ki sem jo izvedla v pomurskih podjetjih, sem za potrditev oz. zavrnitev postavljene hipoteze (H1) na koncu dodala naslednje vprašanje »Kateri element intelektualnega kapitala vašemu podjetju prinaša največjo dodano vrednost?«. Anketirani so lahko izbirali med človeškim, strukturnim, relacijskim in socialnim kapitalom. V 75 % je bil podan odgovor, da je najpomembnejši človeški kapital, 11 % je za najpomembnejšega označilo strukturni kapital, 9 % je izbralo relacijski kapital ter 1 % socialni kapital. Tako lahko potrdim prvo hipotezo, in sicer da v najuspešnejših pomurskih podjetjih najpomembnejši element intelektualnega kapitala predstavlja človeški kapital.

Najmočnejšo vrednost v strukturi intelektualnega kapitala regije pa je imel kapital obnove in razvoja, šele nato je sledil človeški kapital. Kazalcem kapitala in obnove so anketirani določali najvišjo pomembnost. Za regijo je torej zelo pomembno, koliko denarja se nameni za raziskovalno razvojno dejavnost, koliko je raziskovalcev, raziskovalnih organizacij, novoustanovljenih podjetij, hitro rastočih podjetij ter subjektov podpornega inovativnega

okolja. Glavni merili napredka Pomurske regije sta po mnenju anketiranih razvoj in inovativnost, ki ključno prispevata h gospodarski moči regije. Vendar pa k razvoju in inovativnosti ključno pripomore človeški kapital, obenem pa so vsi elementi v strukturi intelektualnega kapitala med sabo povezani in odvisni drug od drugega. Za večanje intelektualnega kapitala pa je potrebno trošiti finančni kapital (Ross in drugi 2000, 57). Tako pridemo do zaključka, da imata tako finančni kot intelektualni kapital pomembno vlogo pri uspehu organizacij, regij, držav, pravo tako pa tudi vse komponente intelektualnega kapitala bistveno prispevajo k njegovi celotni vrednosti.

13 SWOT ANALIZA POMURSKE REGIJE

Pomurska regija je regija priložnosti, prednosti, slabosti in nevarnosti, zato sem opravila še SWOT analizo regije. Pri proučitvi okolja s pomočjo SWOT analize se osredotočimo, identificiramo in analiziramo štiri dejavnike, in sicer prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti. Notranje okolje, na katero lahko vplivamo, predstavljajo prednosti in slabosti, zunanje okolje, na katerega pa težko vplivamo, pa priložnosti in nevarnosti (Pučko 1999, 133).

Tabela 13.1: SWOT analiza

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> • Ugodna geo-strateška lega • Dobro razviti wellness, termalni in medicinski turizem • Dobro razvito kmetijstvo • Ohranjena naravna in kulturna dediščina • Tradicionalna domača kulinarika in kakovostna vina • Reka Mura • Lokalno pridelana hrana • Velik energetski potencial 	<ul style="list-style-type: none"> • Slaba gospodarska moč regije • Velika brezposelnost • Staranje prebivalstva • Nizka izobrazbena struktura prebivalcev • Nepovezanost turističnih ponudnikov • Dotrajana prometna in železniška infrastruktura

PRILOŽNOSTI	NEVARNOSTI
<ul style="list-style-type: none"> • Razvoj socialnega podjetništva • Vlaganje v inovacije, raziskave in razvoj • Vključevanje v razvojne programe in projekte • Razvoj in prilagajanje sistema izobraževanja glede na potrebe regije • Samooskrba z lokalno pridelano hrano • Ekološko kmetijstvo • Čezmejno sodelovanje in povezovanje • Uporaba obnovljivih virov energije 	<ul style="list-style-type: none"> • Beg možganov • Naraščanje brezposelnosti • Socialna izključenost • Obremenitev okolja

Prednosti, ki jih ima Pomurska regija, so:

- ugodna geostrateška lega, saj regija meji na tri države, Avstrijo, Madžarsko in Hrvaško;
- dobro razviti wellness, termalni in medicinski turizem: bogati vodni viri, nahajališča termalne, mineralne in termo mineralne vode;
- dobro razvito kmetijstvo: obširne ravnice, rodovitna prst in ugodno celinsko podnebje;
- naravna in kulturna dediščina: največji grad v Sloveniji, številni muzeji, plavajoči mlin na Muri, Krajinski park Goričko itd.;
- tradicionalna domača kulinarika in kakovostna vina: prekmurska gibanica, blagovna znamka »Diši po Prekmurju«, Radgonske gorice, vina Marof itd.;
- reka Mura: možnost energetske rabe, biotska raznovrstnost.

Slabosti Pomurske regije so naslednje:

- visoka stopnja brezposelnosti, ki je ob koncu leta 2014 znašala 20,1 % (v Sloveniji 13 %);
- nizka izobrazbena struktura prebivalcev – regija z najmanj visoko izobraženimi prebivalci;
- staranje prebivalstva: indeks staranja je v letu 2012 dosegel vrednost 139, kar pomeni, da je na 100 oseb mlajših od 15 let, v regiji prebivalo skoraj 139 oseb, starih 65 let ali več (RRA Mura 2015, 18);
- slaba gospodarska moč regije: najnižji bruto domači proizvod na prebivalca, najnižje povprečne mesečne bruto plače, najnižja neto dodana vrednost na zaposlenega;
- nepovezanost turističnih ponudnikov: turizem je velika prednost Pomurske regije, vendar zaradi nepovezanosti turističnih ponudnikov ni izkoriščena v celoti.

Priložnosti Pomurske regije so:

- razvoj socialnega podjetništva: spodbude (finančne) iz evropskega socialnega sklada za razvoj socialnega podjetništva v Pomurju;
- vlaganje v inovacije, raziskave in razvoj: le 0,8 % vseh bruto izdatkov se v regiji nameni za raziskave in razvoj (Slovenija 2,1 %) (RRA Mura 2015, 27);
- vključevanje v razvojne programe in projekte, ki jih sofinancira Evropska unija: Pomurska regija kot najmanj razvita regija lahko izkoristi številne finančne spodbude;
- sistem izobraževanja: v regiji ni nobenega visokošolskega programa, le dislocirane enote – glede na potrebe regije bi bilo potrebno uvesti predvsem šolske programe na tehničnem področju;
- ekološko kmetijstvo: ustrezni pogoji pridelave, novi prehranski in turistični produkti in storitve, ki so lahko faktor privlačnosti za turiste;
- samooskrba z lokalno pridelano hrano: regija ima nadpovprečno ugodne kmetijske razmere.

Nevarnosti za Pomursko regijo pa so:

- beg možganov: regija zaradi slabe razvitosti ni privlačna za mlade, perspektivne kadre;
- naraščanje brezposelnosti: ni novih delovnih mest, zapiranje podjetij;
- večanje socialne izključenosti: posledično zaradi brezposelnosti;
- obremenitev okolja: na področjih intenzivnih kmetij so prisotne emisije škodljivih snovi, kar povzroča onesnaževanje voda, povečana prometna povezanost povzroča prekomerno onesnaževanje zraka, posegi v naravo rušijo biotsko raznovrstnost.

S pomočjo SWOT analize sem preučila možne smeri razvoja Pomurske regije, ki morajo slediti hitrejšemu prestrukturiranju in dohitevanju najbolj razvitih slovenskih regij. Našla sem več prednosti in priložnosti kot pa slabosti in nevarnosti. Razvoj regije mora potekati tudi v smeri izboljšanja gospodarskega stanja ter zmanjševanja bega možganov. Potrebno je izkoristiti priložnosti, ki se ponujajo, pri tem je lahko v veliko pomoč tudi črpanje nepovratnih evropskih sredstev. V regiji bi bilo prebivalcem potrebno omogočiti kakovostno življenje, možnost za razvoj lastnih potencialov in sonaravno bivanje z okoljem. Pri uresničevanju tega cilja se bo regija v prihodnosti soočala s številnimi izzivi.

Na področju demografije bo potrebno ustaviti trend upadanja števila prebivalcev in bega možganov, povečati stopnjo zaposlenosti ter izboljšati izobrazbeno strukturo prebivalcev. Omenjene probleme bi lahko izboljšali z ustanavljanjem novih podjetij, lahko bi ustanovili tudi kakšno šolo za pridobitev specialnih znanj, predvsem za kadre, ki jih v regiji primanjkuje, in tako bi manj mladih zapuščalo regijo zaradi izobraževanja. V Pomurju so mladi že v osnovi prisiljeni zapustiti regijo, saj v regiji ni nobene visokošolske institucije, in tako si skozi študij nabirajo izkušnje in iščejo priložnosti za zaposlitev, kjer po večini tudi ostanejo. Pozornost bi bilo potrebno nameniti deficitarnim poklicem in mlade spodbujati s štipendijami. Seveda pa je potrebno na drugi strani izobraženim kadrom zagotoviti ustrezna delovna mesta, kar pa je velik problem, ker ima regija le nekaj večjih podjetij. Sicer imamo v regiji precej malih, srednjih ter mikropodjetij, vendar ta zaposlujejo v manjši meri. Ena od možnosti povečanja zaposljivosti je tudi spodbujanje podjetništva. Ustvariti bi bilo potrebno delovna mesta z visoko dodano vrednostjo, kar bi dvignilo tudi gospodarsko moč regije, saj ima Pomurje status regije s poceni delovno silo brez dodane vrednosti.

Na področju gospodarstva bi bilo potrebno prestrukturiranje tradicionalne industrije v moderno, tehnološko napredno in za tujino zanimivo industrijo, povečanje izvoza na razvite tuje trge¹⁵, okrepiti vlaganja v raziskave in razvoj, predvsem pa povečati stopnjo samooskrbe z lokalno pridelano hrano in zmanjšati uvoz, saj imamo res ugodne razmere za kmetijstvo, zagotovimo pa si lahko tudi energetske samooskrbo, saj imamo dovolj obnovljivih virov, predvsem vode, lesa in geotermalne energije. Okrepiti bi bilo potrebno tudi mednarodno vključevanje in sodelovanje. Vsi ukrepi bi pripomogli k dvigu intelektualnega kapitala, preprečitvi bega možganov in posledično uspešnosti Pomurske regije. Razvojni svet Pomurske regije je v sprejetem Regionalnem razvojnem programu za Pomurje 2014–2020 sprejel vizijo skupnega razvoja, ki se glasi: "Pomurje bo re(j)dno dobra slovenska pokrajina" (RRA Mura 2015, 87). Imamo številne obstoječe naravne potencialne, ki jih prekmurska »pamet« lahko intenzivno izkoristi in s tem dohiti druge razvite slovenske regije.

14 ZAKLJUČEK

¹⁵ Regija ima ugodno geografsko lego, saj v obsegu 300 km dosega približno 12-milijonski trg. Obmejni prostor z oddaljenostjo približno 200 km do štirih prestolnic (Dunaj, Budimpešta, Bratislava in Zagreb) omogoča priložnosti za okrepljeno čezmejno povezovanje in sodelovanje na različnih področjih (RRA Mura 2015, 63).

V magistrski nalogi sem obravnavala področje intelektualnega kapitala. Vpliv omenjenega kapitala v sodobnem času pridobiva na pomembnosti in omogoča ustvarjanje dodane vrednosti podjetij, regij in držav. Prav zaradi njegovega povečanega pomena je postalo nujno, da se intelektualni kapital začne spremljati, meriti in upravljati, kar lahko izvajamo na ravni podjetja, regije ali države. V magistrski nalogi sem se osredotočila na raven regije, in sicer sem opazovala intelektualni kapital Pomurske regije.

Pomurska regija je regija s številnimi pomanjkljivostmi in težavami, pestijo jo visoka stopnja brezposelnosti, slaba izobrazbena struktura prebivalstva, staranje prebivalstva idr., kar negativno vpliva na intelektualni kapital regije. Zaradi gospodarske krize se je ekonomska šibkost regije še bolj poglobila. Vendar pa nerazvitost regije ne vpliva negativno le na intelektualni kapital, ampak povzroča tudi »beg možganov« oz. povzroča, da številni posamezniki zapuščajo regijo in se selijo v bolj razvita in uspešnejša območja. Tako sem ustrezno analizo v magistrski nalogi izvedla tudi za pojem »bega možganov«.

Po pregledu literature za obe področji sem prešla na empirični del naloge. Ker je osnovo za empirično obravnavo predstavljala Pomurska regija, sem najprej opisala splošne značilnosti Pomurske regije. V uvodu sem si postavila dve hipotezi, eno s področja intelektualnega kapitala ter drugo s področja bega možganov.

Analizo bega možganov sem izvedla s pomočjo anketnega vprašalnika, ki sem ga poslala izseljenim doktorjem znanosti, članom Pomurske akademsko znanstvene unije, ki se zavzema za zmanjšanje negativnih posledic izseljevanja iz regije. Doktorji znanosti so se mi zdeli idealni za analizo, saj predstavljajo ciljno skupino bega možganov – izseljevanje visoko izobraženih posameznikov. Postavila sem si hipotezo, da *»Doktorji znanosti zapuščajo Pomursko regijo zaradi neprimernih možnosti zaposlitve in so si primorani službo poiskati v drugi regiji ali celo državi.«* Hipotezo sem potrdila, saj je 42 % anketiranih doktorjev znanosti zapustilo regijo zaradi pridobitve zaposlitve izven regije.

Analizo intelektualnega kapitala Pomurske regije sem prav tako opravila s pomočjo anketnega vprašalnika, ki pa so ga izpolnjevali kadrovniki ali vodilni zaposleni v pomurskih podjetjih ter s pomočjo dostopnih statističnih podatkov in analizo drugih sekundarnih virov. Hipotezo *»V najuspešnejših pomurskih podjetjih najpomembnejši element intelektualnega kapitala predstavlja človeški kapital«* sem prav tako potrdila, saj je kar 75 % anketiranih človeški kapital označilo za najpomembnejšega oz. tistega, ki podjetju prinaša največjo dodano vrednost v strukturi intelektualnega kapitala.

Veliko bolj zahtevno analizo je predstavljal izračun indeksa intelektualnega kapitala Pomurske regije. Gre za metodo zbirke kazalnikov. IK indeks povezuje vse kazalnike in komponente intelektualnega premoženja v en sam indeks z upoštevanjem različnih uteži zanje. Oblikovala sem nabor šestindvajsetih kazalnikov, ki so pokrivali štiri komponente intelektualnega kapitala regije, in sicer človeški kapital, tržni kapital, kapital obnove in razvoja ter organizacijsko procesni kapital. Vrednosti kazalcev za obdobje od leta 2006 do 2013 sem zbrala s pomočjo Statističnega urada RS ter drugih organizacij, ki izvajajo dejavnosti na določenih področjih, ki sem jih analizirala. Uteži za kazalnike sem pridobila iz anketnih vprašalnikov, v katerem so anketirani izbranim kazalcem pripisovali nizko, srednjo ali visoko pomembnost vpliva na vrednost intelektualnega kapitala. Ugotovila sem, da indeks intelektualnega kapitala skozi opazovano obdobje niha. Občasno narašča, potem pada, odvisno od sprememb, ki se dogajajo na trgu, ki pa jih v veliki meri povzroča trenutna gospodarska kriza, s katero se soočamo že od leta 2008. Na koncu sem izvedla še SWOT analizo za Pomursko regijo.

Področje intelektualnega kapitala je zahtevno, a hkrati zelo zanimivo za analizo. Predstavlja izziv za podjetja, regije, države, vendar pa imajo tisti, ki intelektualni kapital postavijo v neke okvirje in ga merijo ter upravljajo, veliko več možnosti za uspeh. Intelektualni kapital je po mojem mnenju glavno gonilo razvoja in napredka.

Tudi Pomurska regija bi lahko bila bolj razvita, če bi uspela zadržati visoko izobraženi kader, ki bi skrbel za hitrejši razvoj regije. Potrebno je tudi več vlaganj v raziskave in razvoj ter inovacije ter izkoristiti številne priložnosti na področju turizma in kmetijstva, ki se mi zdita potencialno najboljši področji za uspeh Pomurske regije. Samooskrba z domačo lokalno pridelano hrano in energetska samooskrba bi omogočili nove zaposlitvene priložnosti ter možnost razvoja inovacij. Zaradi ugodnih kmetijskih razmer bi lahko pridelovali bio in eko hrano in druge izdelke, po katerih je vedno več povpraševanja.

Prav tako je pomembna vloga visoko izobraženih in sposobnih mladih posameznikov, ki imajo velik vpliv na razvoj regije. Vendar pa mora biti življenje mladih v regiji dovolj pestro, zanimivo in privlačno, drugače bodo regijo zapustili in s tem še bolj poglobili problem pomanjkanja intelektualnega kapitala. Prebivalstvo se bo staralo, depopulacija sposobnih posameznikov pa bo regijo obsodila na stagnacijo ali celo propad. Prebivalcem je potrebno nuditi ustrezna delovna mesta, zadovoljive plače, kreativne priložnosti, možnost osebnega izražanja ter razvoja ipd., saj Prekmurce v tujino in druge regije vlečejo predvsem boljše

zaposlitvene možnosti, privlačnejša davčna politika, boljši stanovanjski pogoji in višja stopnja tehnološkega napredka. Mladim je treba prisluhniti, jih omogočiti, da aktivno sodelujejo pri razvoju regije, razpisati »nagrade« za ustrezne predloge, ki bi izboljšali stanje v regiji, povezati mlado in starejšo generacijo, saj so mladi polni idej in optimizma, starejši pa polni izkušenj, ter prestopiti meje tradicionalnega. Glede na razmere v regiji je beg možganov povsem razumljiv, vendar pa se moramo vprašati, ali je glede na neizkoriščeni potencial regije tudi upravičen.

Prebivalstvo v Pomurju je sposobno slediti in uresničiti vizijo razvojnega programa, da bo Pomurska regija postala »re(j)dno dobra slovenska pokrajina« le, če se bodo institucije in odgovorni v njih znali povezati, angažirati in sodelovati pri njegovem uresničevanju. Nujno je tudi povezovanje med kmetijstvom in turizmom, saj trenutno delujejo bolj ali manj vsak na svojem področju. Verjamem, da smo kot regija sposobni ustvariti boljše pogoje za življenje in delo nasploh, vendar pa se moramo najprej izkoptati iz gospodarske krize, ki je v regiji povzročila veliko težav ter negativno vplivala na intelektualni kapital in uspešnost regije.

LITERATURA

1. Adams, Walter. 1968. *The Brain Drain*. New York: Macmillan Co.
2. Agencija RS za okolje (ARSO). 2010. *Indeks človeškega razvoja*. Dostopno prek: http://kazalci.arso.gov.si/?data=indicator&ind_id=308 (9. september 2015).
3. Al-Ali, Nermien. 2003. *Comprehensive Intellectual Capital Management: Step-by-Step*. New Jersey: John Wiley & Sons.
4. Andriessen, Daniel. 2005. Implementing the KPMG Value Explorer. Critical success factors for applying IC measurement tools. *Journal of Intellectual Capital* 6 (4): 474–488.
5. --- 2006. On the metaphorical nature of intellectual capital: a textual analysis. *Journal of Intellectual Capital* 7 (1): 93–110.
6. Antoljak, Vedran. 2014. *Intelektualni kapital trebao je biti podloga za industrijsku strategiju*. Dostopno prek: <http://liderpress.hr/tvrtke-i-trzista/poslovna-scena/intelektualni-kapital-trebao-je-biti-podloga-za-industrijsku-strategiju/> (16. julij 2015).
7. Batista, Catia, Aitor Lacuesta in Pedro C. Vicente. 2007. *Brain drain od Brain Gain? Micro Evidence from an African Success Story*. Bonn: Institute for study of labour.
8. Bec, Brigita. 2014. *Moč intelektualnega kapitala*. Dostopno prek: <http://www.poslovnisvet.si/vodenje/moc-intelektualnega-kapitala/> (20. avgust 2015).
9. Becker, Gary 1993. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
10. Beine, Michel, Frederic Docquier in Hillel Rapoport. 2008. Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers. *The Economic Journal* 118: 631–652.
11. Bevc, Milena. 2004. *Migracijska politika in problem bega možganov*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
12. ---, Jernej Zupančič in Marina Lukšič-Hacin. 2004. *Migracijska politika in problem bega možganov*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
13. Bobek, Vito. 2007. *Ali je regija sposobna upravljati intelektualni kapital?* Dostopno prek: <http://www.rra-celje.si/files/dr.%20Vito%20Bobek.pdf> (13. junij 2015).
14. Bontis, Nick. 1996. There's a price on your head: Managing intellectual capital strategically. *Business Quarterly* 60 (4): 40–47.

15. --- 1999. Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management* 18 (5 – 8): 433–462.
16. --- 2000. *Assessing knowledge assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital*. Hamilton, Canada.
17. --- 2002a. *Intellectual capital : an explanatory study that develops measures and models*. Dostopno prek: <http://www.aquifolium.biz/apgc2005/bontis4.pdf> (5. marec 2015).
18. --- 2002b. *World Congress on Intellectual Capital Readings: Cuttingedge thinking on intellectual capital and knowledge management from the world's experts*. Butterworth-Heinemann.
19. --- 2004. National Intellectual Capital Index: A United Nations initiative 74ort he Arab region. *Journal of Intellectual Capital* 5 (1): 13–39.
20. Bounfour, Ahmed. 2003. The IC-dVAL approach. *Journal of Intellectual Capital* 4 (3): 396–413.
21. Branković-Merdžo, Šejla, Rifet Đogić in Safet Brdarević. 2015. *Upravljanje intelektualnim kapitalom u funkciji povećanja poslovnih performansi*. Dostopno prek: <http://www.quality.unze.ba/zbornici/QUALITY%202015/056-Q15-007.pdf> (12 september 2015).
22. Brennan, Niamh. 2001. Reporting Intellectual Capital in Annual Reports: Evidence from Ireland, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Managing, Measuring and Reporting Intellectual Capital 74ort he New Millennium. *MCB* 14 (4): 423–436.
23. Brinker, Barry. 2002. *Intellectual Capital: Tomorrow's Asset, Today's Challenge*. Vision Project.
24. Brooking, Annie. 1996. *Intellectual Capital: Core asset 74ort he third millennium Enterprise*. London: Thomson business press.
25. --- 1997. The Management of Intellectual Capital. *Long Range Planning* 30 (3): 364–365.
26. Chaharbaghi, Kazem in Sandy Cripps. 2006. Intellectual capital: direction, not blind faith. *Journal of Intellectual Capital* 7 (1): 29–42.
27. Chatzkel, Jay. 2002. *Intellectual capital*. United Kingdom: Oxford OX4 1RE.
28. Docquier, Frideric in Abdeslam Marfouk. 2004. *Measuring the International Mobility of Skilled Workers (1999–2000): Release 1.0. world Bank Policy Research Working Paper 3381*. Dostopno prek: <http://elibrary.worldbank.org/content/workingpaper/10.1596/1813-9450-3381> (22. avgust 2015).

29. Dzinkowski, Ramona. 1998. *The Measurement and Management of Intellectual Capital*. New York.
30. Edvinsson, Leif in Patrick Sullivan. 1996. Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal* 14 (4): 356–364.
31. --- in Mihael S. Malone. 1997. *Intellectual capital: Realizing your Company's True Value by finding its Hidden Brainpower*. New York: Harper Business.
32. Edvinsson, Leif. 1997. *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York.
33. Ekins, Paul in James Medhurst. 2003. *Evaluating the Contribution of the European Structural Funds to Sustainable Development: methodology, indicators and results*. Budapest.
34. Evropska komisija. 2012. *Poročilo Evropske komisije opozarja na velike geografske razlike v izobraževanju*. Dostopno prek: europa.eu/rapid/press-release_IP-12-960_sl.doc (16. avgust 2015).
35. Finance. 2002. *Prva konferenca o intelektualnem kapitalu: Kopica napotkov podjetjem in menedžerjem*. Dostopno prek: <http://www.finance.si/25623/Prva-konferenca-o-Intelektualnem-kapitalu-Kopica-napotkov-podjetjem-in-mened%20erjem> (5. maj 2015).
36. Fitz-enz, Jan. 2000. *The ROI of Human Capital, Measuring the Economic Value of Employee Performance*. New York: American Management Association.
37. Gibson, Rowan. 2013. *Building a company*. Dostopno prek: <http://www.innovationmanagement.se/imtool-articles/building-a-companys-innovation-capital/> (13. september 2015).
38. Gommers, Peter. 2004. *Methods of Measuring Intellectual Capital*. Tilburg: FEW Information System and Management.
39. Gruban Brane. 2000. *EVATM* (ang. Economic Value Added) – Ekonomska dodana vrednost. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/priloge/id000923.doc (13. avgust 2015).
40. Harrison, Suzanne in Patrick H. Sullivan. 2000. Profiting from intellectual capital: Learning from leading companies. *Journal of Intellectual Capital* 1 (1): 33–46.
41. Huang Yi-Chun in Yen-Chun Wu. 2010. Intellectual capital and knowledge productivity: the Taiwan biotech industry. *Management Decision* 48 (4): 580–599.
42. IFAC. (1999): Merjenje intelektualnega premoženja in ravnanje z njim: Uvod. Revizor 12.
43. Inštitut za intelektualni kapital. 2000. *Intelektualni kapital*. Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.

44. Ivančič, Angela. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: FDV, Znanstvena knjižnica.
45. Jelčić, Karmen. 2004. *Priručnik za upravljanje intelektualnim kapitalom u tvrkama*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. Dostopno prek: http://www.desb.hr/predavanja/doc/Prirucnik_za_upravljanje_intelektualnim_kapitalom.pdf (13. september 2015).
46. Joia, Luiz Antonio. 2000. Measuring Intangible Corporate Assets: Linking Business Strategy with Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital* 1 (1): 68–84.
47. Južnik, Laura. 2004. Poskusni model merjenja intelektualnega kapitala regije. *Naše gospodarstvo* 50 (3–4): 56–63.
48. Kaplan, S. Robert in David P. Norton. 2000. *Uravnoteženi sistem kazalnikov – Balanced Scorecard: Preoblikovanje strategije v dejanja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
49. Karba, Dejan in Ivan Gerenčer. 2013. *Prekmurski praznični optimizem: kazalci pozitivni, a pot bo še dolga*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/slovenija/prekmurski-praznicni-optimizem-kazalci-pozitivni-a-pot-bo-se-dolga.html> (13. maj 2015).
50. Kaše, Robert in Miha Škerlavaj. 2006. Socialni kapital v slovenskih organizacijah : rezultati raziskave. *HRM* 4 (14): 74–78.
51. Kešeljevič, Aleksander. 2003. *Opredelitev socialnega kapitala na organizacijski ravni in njegovi zunanji učinki*. Ljubljana.
52. Klinar, Peter. 1976. *Mednarodne migracije: sociološki vidiki mednarodnih migracij v luči odnosov med imigrantsko družbo in imigrantskimi skupnostmi*. Maribor: Obzorja.
53. Kolakovič, Marko. 2003. Teorija intelektualnog kapitala. *Ekonomski pregled* 54 (11–12): 925–944.
54. Koražija, Nataša. 2002. Kapital, ki se z uporabo povečuje. *Manager* 11: 57–59.
55. Korošec, Bojana. 2004. Računovodski vidiki intelektualnih zmožnosti v podjetju. V 39. *simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu financah in reviziji*. Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
56. Kos, Blaž. 2006. *Socialni kapital in LinkedIn*. Dostopno prek: <http://www.blazkos.com/socialni-kapital-in-linkedin.php> (13. avgust 2015).
57. Kovač, Bogomir. 2000. Kakovost slovenskih menedžerjev kot intelektualni kapital slovenskega gospodarstva. V 32. *simpozij o sodobnih metodah v računovodstvu financah in reviziji*. Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.

58. Lazuka, Volha. 2012. *National Intellectual Capital: Concept and Measurement*. Dostopno prek: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=2740365&fileOid=2759943> (18. avgust 2015).
59. Lev, Baruch. 1999. Seeing is Believing: A Better Approach to Estimate Knowledge Capital. *CFO, B.K.* 15 (2): 29–36.
60. --- in Juergen H. Daum. 2004. The Dominance of Intangible Assests: Consequences for Enterprise Management and Corporate Reporting. *Measuring Business Excellence* 8 (1): 6–17.
61. Lin Yeh-Yun, Carol in Leif Edvinsson. 2010. *National intellectual capital: comparison of the Nordic countries*. New York: Springer-Verlag.
62. Luthy H., David. 1998. *Intellectual capital and its measurement*. Dostopno prek: <http://www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apira98/archives/pdfs/25.pdf> (7. marec 2015).
63. Maček, Matjaž. 1999. Moč intelektualnega kapitala. *Agens* 77: 16–18.
64. --- 2000. *Upravljanje znanja v slovenskih podjetjih*. Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.
65. Madhurima in Lalit Gupta. 2010. Reporting Intangible Assets: An Empirical Study of the Developing Economies. *Management Convergence* 1 (1): 75–81.
66. Malhotra, Yogesh. 2003. *Measuring Knowledge Assets of a Nation: Knowledge Systems for Development*. Dostopno prek: <http://km.brint.com/KnowledgeManagementMeasurementResearch.pdf> (13. september 2015).
67. Marr, Bernard, Gianni Schiuma in Andy Neely. 2004. Intellectual Capital – Defining Key Performance Indicators for Organisational Knowledge Assets. *Management Journal* 10 (5): 551–569.
68. McCutcheon, A. Gavin. 2008. EVVICA™, a valuation model for intellectual asset-rich businesses. *Measuring Business Excellence* 12 (2): 79–96.
69. Meritum. 2002. *Guidelines for managing and reporting intangibles (Intellectual Capital Report)*. Dostopno prek: http://www.pnbukh.com/files/pdf_filer/MERITUM_Guidelines.pdf (18. avgust 2015).
70. Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
71. --- 2009. *Izmerimo in razvijmo intelektualni kapital organizacij: praktični nasveti, metodologija, interni akti in model usposabljanja za upravljanje in merjenje korporativnega intelektualnega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
72. Mikulić, A. Branislav. 1991. *Vanjske migracije i razvoj Jugoslavije*. Sarajevo: Ekonomski institut.

73. Milost Franko. 2002. *Bilance brez ljudi? Čisti nesmisel*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
74. --- 2001. *Računovodstvo človeških zmožnosti*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
75. --- 2007. A dynamic monetary model for evaluating employees. *Journal of Intellectual Capital* 8 (1): 124–138.
76. Možina, Stane in Jure Kovač. 2006. *Menedžment znanja*. Maribor: Založba Pivec.
77. Nared, Janez. 2007. *Prostorski vplivi slovenske regionalne politike*. Ljubljana: Založba ZRC.
78. O'Donnell, David , Lars Bo Henriksen in Sven C. Voelpel. 2006. Guest editorial: Becoming critical on intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital* 7 (1): 5–11.
79. Pahor, Marko. 2010. *Intelektualni kapital kot ključni dejavnik ustvarjanja dodane vrednosti*. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID100408.doc> (16. junij 2015).
80. Pascal, Philippe. 2000. *Banquier du Capital Humain, Gestion du Ressources Humaines, La Gazette Sociale*. Dostopno prek: <http://www.tripalium.com/gazette/gazette2000/articles/drh1.htm> (14. julij 2015).
81. Pedersen, Flemming Bligaard. 1999. *Holistic accounting and capitalization*. Virum: Ramboll.
82. Peršak, Cvetka. 2011a. *Razvoj in spoznanja teorije človeškega kapitala (kot dela intelektualnega kapitala)*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/priloge/id110203.doc (16. julij 2015).
83. Peršak, Cvetka. 2011b. *Vrednotenje intelektualnega kapitala*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/priloge/ID110403.doc (16. julij 2015).
84. Pomurska gospodarska zbornica (PGZ). 2014. *Pomurje. Kjer vse raste!* Dostopno prek: www.pgz.si (13. september 2015).
85. Pučko, Danijel. 1998. Poslovanje znanja in vplivi na strateško poslovanje in analizo. *Organizacija* 31 (10): 557–565.
86. Regionalna razvojna agencija Mura (RRA MURA). 2015. *Regionalni razvojni program Pomurje 2014–2020*. Dostopno prek: http://www.rra-mura.si/prenosi/RRP%202014-2020_1.0_maj%2015%20FINAL.pdf (9. september 2015).
87. Rodov, Irena in Philippe Leliaert. 2002. FiMIAM: financial method of intangible assets measurement. *Journal of Intellectual Capital* 3 (3): 323–336.

88. Romer, Paul. 1990. Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy* 98 (5): 71–102.
89. Roos, Göran, Alan Bainbridge in Kristine Jacobsen. 2001. *Intellectual capital analysis as a strategic tool*. Dostopno prek: <http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=intellectual%20capitalanalysis%20as%20a%20strategic%20tool.&source=web&cd=2&ved=0CDMQFjAB&url=http%3A%2F%2Fciteseerx.ist.psu.edu%2Fviewdoc%2Fdownload%3Fdoi%3D10.1.1.199.7546%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf&ei=k3NaT4m4D4S14gTV8vjVDw&usg=AFQjCNEUbxctyPFR8fHUI2Ymi7CzDnGDg&cad=rja> (5. marec 2015).
90. Roos, Johan, Göran Ross, Leif Edvinsson in Nicola Dragonetti. 2000. *Intelektualni kapital-krmarjenje po novem poslovnem svetu*. Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.
91. Sitar, Aleša in Vasilije Vasič. 2005. *Measuring intellectual capital: lessons learned from a practical implementation*. Dostopno prek: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-71-3/337-351.pdf> (6. marec 2015).
92. Skyrme, J. David. 2007. *Measuring Knowledge: A Plethora of Methods*. David Skyrme Associates. Dostopno prek: <http://www.skyrme.com/insights/24kmeas.htm> (6. marec 2015)
93. Slavinec, Mitja. 2003. *Pomen izobraževanja za gospodarski razvoj v Pomurju*. Dostopno prek: http://www.pazu.si/sl/informacija.asp?id_meta_type=25&id_informacija=207 (15. junij 2015).
94. Stanford Smith, Brian in Paul T. Kidd. 2000. *E-business: Key Issues, Applications and Technologies*. Amsterdam: IOS Press.
95. Starovic, Danka in Bernard Marr. 2003. *Understanding corporate value: managing and reporting intellectual capital*. Dostopno prek: http://www.valuebasedmanagement.net/articles_cima_understanding.pdf (5. marec 2015).
96. Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb> (31. avgust 2015).
97. ---. 2014. *Slovenske regije v številkah*. Dostopno prek: <https://www.stat.si/doc/pub/REGIJE-2014.pdf> (13. september 2015).
98. Stewart A. Thomas. 1997. *Intellectual Capital: The new wealth of organization*. New York.
99. Sullivan H. Patrick. 2000. *Value-driven Intellectual Capital – How to convert Intangible Corporate Assets into Market*. USA: John Wiley& Sons.
100. Sveiby, Karl Erik. 1997. *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets*. San Francisco: Berrett Koehler, CA.

101. --- 2001. *The Balanced Score Card (BSC) and the Intangible Assets Monitor – a comparison*. Dostopno prek: <http://www.sveiby.com/articles/BSCandIAM.html> (5. marec 2015).
102. --- 2010. *Methods for Measuring Intangible Assets*. Dosegljivo prek: <http://www.sveiby.com/articles/Intangible.Methods.htm> (5. marec 2015).
103. Svetlik, Ivan in Samo Pavlin. 2004. Znanje v na znanju temelječi družbi /gospodarstvu. V *Dejavniki in indikatorji razvoja na znanju temelječe (slovenske) družbe, Raziskovalni projekt, Faza projekta 1, Opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja*. Ljubljana.
104. Svetovna banka. 2006. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/preview/URN:NBN:SI:DOC-4DXKK0LG/93fb0098-4ac9-4bb9-a501-87e214ec2c0d> (13. maj 2015).
105. Teece, J. David. 1986. Profiting from Technological Innovation: Implications for Integration, Collaboration, Licensing and Public Policy. *Research Policy* 15: 285–305.
106. Toplak Perović, Barbara. 2012. *Analiza zaostalosti izobrazbene strukture v Pomurski regiji in potreba po izobraževanju za zniževanje brezposelnosti*. Ljubljana: MIZŠ.
107. Turk, Ivan. 2000. *Pojmovnik računovodstva, financ in revizije*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
108. Van Deventer, Martha Johanna. 2002. *Introducing intellectual capital management in an information support services environment: Measuring intellectual capital*. Dosegljivo prek: <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-08012003-162454/unrestricted/04chapter4.pdf> (7. marec 2015).
109. Vuković Tomažević, Vesna. 2002. A. Pulić: *Ustvarjate ali uničujete vrednost?* <http://www.finance.si/22173/A-Puli%C4%87-Ustvarjate-ali-uni%C4%8Dujete-vrednost> (16. september 2015).
110. Wiig, M. Karl. 1997. Integrating intellectual capital and knowledge management. *Long range planning* 30 (3): 399–405.
111. Zajec, Smiljana in Marko Pahor. 2013. *Računovodstvo človeških zmožnosti*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/priloge/1880-1.docx (13. september 2015).
112. Zambon, Stefano in Ilaria Bergamini. 2002. *A scoring methodology for ranking company disclosure on intangibles*. Italija: University of Ferrara.
113. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (31. avgust 2015).
114. *Združenje Pomurska Akademsko Znanstvena Unija – PAZU*. Dostopno prek: www.pazu.si (29. avgust 2015).

115. Zhou, Z. Albert in Dieter Fink. 2003. The Intellectual Capital Web. *Journal of Intellectual Capital* 4 (1): 34–44.
116. Žunec, Branko. 2015. *Beg možganov ni več le enosmeren*. Večer (1. april).

PRILOGE

Priloga A: Anketni vprašalnik 1 (za izračun indeksa intelektualnega kapitala)

Q1 – Osrednja dejavnost organizacije:

- Kovinskopredelovalna
- Elektro
- Gradbeništvo in gradbeni izdelki
- Tekstilna in usnjarska
- Lesna
- Kemija in farmacija
- Izdelki iz gume in plastičnih mas
- Prehrana in kmetijstvo
- Turizem in gostinstvo
- Informacijsko–komunikacijske tehnologije
- Promet in logistika
- Podporne storitve
- Dejavnost javne uprave, obrambe, socialne varnosti
- Izobraževanje
- Zdravstvo
- Drugo:

Q2 – Število zaposlenih v podjetju

- 1 – 10
- 11 – 20
- 21 – 50
- 51 – 100
- več kot 100

Q3 – Obstoje organizacije

- od 0 do 2 leti
- od 2 do 5 let
- od 5 do 10 let
- od 10 do 20 let
- od 20 do 50 let
- več kot 50 let

Q4 – Delež tuje lastnine v organizaciji

- 0%
- od 1 do 50%
- od 51 do 99%
- 100%

Q5 – Pokritost trga

- Domači trg
- Tuji trg

Q6 – Pomembnost posameznega kazalca, ki vpliva na vrednost intelektualnega kapitala

ORGANIZACIJSKO PROCESNI KAPITAL	nizka	srednja	visoka
število izvajalcev nadaljnega izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število udeležencev nadaljnega izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število udeležencev na programih za pridobitev izobrazbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število kinematografov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število galerij-muzejev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število kulturnih domov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število radijskih in tv naročnikov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q7 – Pomembnost posameznega kazalca, ki vpliva na vrednost intelektualnega kapitala

ČLOVEŠKI KAPITAL	nizka	srednja	visoka
število študentov visokih strokovnih šol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število študentov vpisanih na magistrskih in specialističnih študijskih programih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število delovno aktivnih prebivalcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število visokošolskih zavodov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število diplomantov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število visoko izobraženih med vsemi zaposlenimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število knjižnic	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 – Pomembnost posameznega kazalca, ki vpliva na vrednost intelektualnega kapitala

TRŽNI KAPITAL	nizka	srednja	visoka
razmerje med uvozom in izvozom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število podjetij z ISO certifikati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število turistov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število izseljenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število priseljenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9 – Pomembnost posameznega kazalca, ki vpliva na vrednost intelektualnega kapitala

KAPITAL OBNOVE IN RAZVOJA	nizka	srednja	visoka
bruto domači izdatki za raziskave in razvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število novoustanovljenih podjetij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število raziskovalcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število raziskovalnih projektov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
število subjektov inovativnega okolja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Število hitrorastočih podjetij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10 – Najpomembnejši element intelektualnega kapitala

Kateri element intelektualnega kapitala vašemu podjetju prinaša največjo dodano vrednost

- človeški kapital (znanje, izkušnje in sposobnosti zaposlenih)
- strukturni kapital (baze podatkov, strateški plani, patenti, programi...)
- relacijski kapital (odnosi s strankami, dobavitelji, poslovnimi partnerji...)
- socialni kapital (izmenjava izkušenj in znanj, sodelovanje in medsebojna pomoč)

Priloga B: Anketni vprašalnik 2 (analiza bega možganov)

Q1 - Vaše znanstveno področje:

- naravoslovje
- tehnika
- medicina
- biotehnika
- družboslovje
- humanistika

Q2 - Kaj je bil glavni razlog, da ste se izselili iz Pomurske regije?

- služba
- družina
- izobraževanje
- verski razlogi
- politični razlog
- drugo:

Q3 - Koliko let že živite v drugi regiji/-ržavi?

Q4 - Ali menite, da je v Pomurski regiji težko dobiti zaposlitev?

- da
- ne
- ne vem

Q5 - Kaj je po vašem mnenju glavni vzrok za nerazvitost Pomurske regije?

- odmaknjenost od prestolnice
- slaba infrastruktura in povezanost
- preslabo razvit izobraževalni sistem
- slaba gospodarska moč regije
- slaba izobrazbena struktura prebivalstva
- premajhna pozornost države do regije
- lokalna politika

Q6 - Kateri od spodaj naštetih dejavnikov, bi po vašem mnenju zadržal največ kadra v Pomurski regiji?

- možnost zaposlitve
- možnost osebnega razvoja
- možnost izobraževanja
- perspektivna in privlačna delovna mesta za visoko izobražene
- bolj vzpodbudno socialno okolje
- Drugo:

Q7 - Kje vidite največji potencial Pomurske regije?

- ugoden geostrateški položaj in povezovanje z geografskim zaledjem
- geotermalni in ostali obnovljivi viri energije
- proizvodnja, temelječa na visoki tehnologiji in oblikovanju
- kakovostna in konkurenčna delovna sila
- dobro razvito kmetijstvo
- velika ponudba wellnes, termalnega in medicinskega turizma
- ohranjena naravna in kulturna dediščina
- tradicionalna domača kulinarika in kakovostna vina
- vodni in energetska potencia– reke Mure

Q8 - Se vam zdi, da so doktorji znanosti v Pomurski regiji premalo cenjeni?

- da
- ne

Q9 - Ste kdaj sodelovali v kakšnem projektu/programu, ki je bil namenjen razvoju Pomurja?

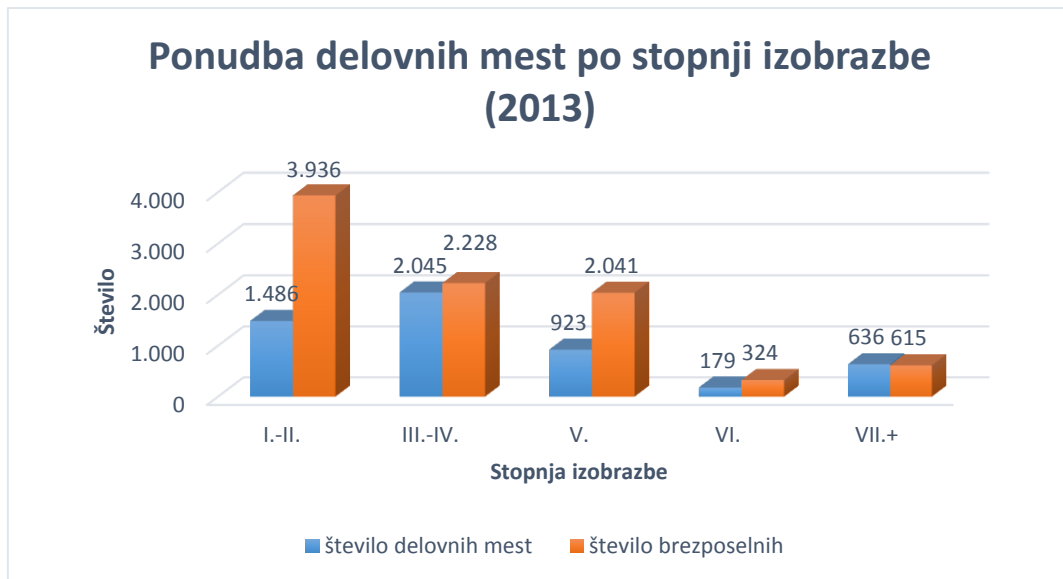
- da
- ne

Q10 - Se kdaj nameravate vrniti v Pomursko regijo?

- da
- ne
- mogoče

Priloga C: Grafi, tabele in izračuni

Graf C1: Ponudba delovnih mest po stopnji izobrazbe leta 2013



Vir: Zavod za zaposlovanje.

Tabela C2: Vrednosti sestavljenih in merjenih spremenljivk

Področje, kazalec	Povprečje
TRŽNI KAPITAL	2,06
trgovinska bilanca v USD (delež izvoza v uvozu)	2,1
število podjetij z ISO certifikati	2,1
število turistov	2
število izseljenih	2,1
število priseljenih	2
ČLOVEŠKI KAPITAL	2,29
število študentov visokih strokovnih šol	2,3
število študentov visokih strokovnih šol	2,3
število študentov vpisanih na magistrski in specialistični študij	2,3
število visokošolskih zavodov	2,2
število diplomantov visokošolskega dodiplomskega programa	2,4
število visoko izobraženih med vsemi zaposlenimi	2,4
število knjižnic	2,1
število delovno aktivnih prebivalcev	2,3
ORGANIZACIJSKO PROCESNI KAPITAL	1,83
število izvajalcev nadaljnjega izobraževanja	2,10
število udeležencev nadaljnjega izobraževanja	2,30
število udeležencev na programih za pridobitev izobrazbe	2,20
število kinematografov	1,20
število galerij-muzejev	1,70
število kulturnih domov	1,70
število radijskih in tv naročnikov	1,60
KAPITAL OBNOVE IN RAZVOJA	2,4
bruto domači izdatki za raziskave in razvoj	2,5
število raziskovalcev	2,4
število raziskovalnih organizacij	2,4
Število novo ustanovljenih podjetij	2,2
število hitro rastočih podjetij	2,6

Vir: Anketni vprašalnik, 2015 (Priloga A)

PRILOGA C3

- **Enostavno povprečje (primer za Slovenijo – 07/06)**

$$\text{tržni kapital} = (151,89 + 90,75 + 107,91 + 117,57 + 150,7)/5 = \mathbf{123,76}$$

$$\text{človeški kapital} = (103,75 + 98,91 + 108,94 + 107,58 + 96,05 + 105,61 + 106,48 + 103,54)/8 = \mathbf{103,86}$$

$$\text{organizacijsko-procesni kapital} = (93,6 + 108,36 + 95,44 + 94,74 + 91,62 + 103,28 + 100,78)/7 = \mathbf{98,27}$$

$$\text{kapital obnove in razvoja} = (103,34 + 104,15 + 105,53 + 106,25 + 116,82 + 117,00)/6 = \mathbf{108,85}$$

$$\mathbf{IIK} = (123,76 + 103,86 + 98,27 + 108,85)/4 = \mathbf{108,68}$$

- **Tehtano povprečje (primer za Slovenijo 07/06)**

$$\text{tržni kapital} = (151,89*2,1 + 90,75*2,1 + 107,91*2 + 117,57*2,1 + 150,7*2)/2,06 = \mathbf{618,23}$$

$$\text{človeški kapital} = (103,75*2,3 + 98,91*2,3 + 108,94*2,3 + 107,58*2,2 + 96,05*2,4 + 105,61*2,4 + 106,48*2,1 + 103,54*2,3)/2,29 = \mathbf{829,29}$$

$$\text{organizacijsko-procesni kapital} = (93,6*2,1 + 108,36*2,3 + 95,44*2,2 + 94,74*1,2 + 91,62*1,7 + 103,28*1,7 + 100,78*1,6)/1,83 = \mathbf{689,71}$$

$$\text{kapital obnove in razvoja} = (103,34*2,5 + 104,15*2,4 + 105,53*2,4 + 106,25*2,3 + 116,82*2,2 + 117,00*2,6)/2,4 = \mathbf{779,73}$$

$$\mathbf{IIK} = \left(\frac{618,23}{5} + \frac{829,29}{8} + \frac{689,71}{7} + \frac{779,73}{6} \right) /4 = \mathbf{113,95}$$

Tabela C4: Podatki za kazalnike

KAZALEC			2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
TRŽNI	Trgovinska bilanca v USD (delež izvoza v uvozu)	Slovenija	-1739244	-2641773	-4391236	-1438738	-1948033	-2153691	-1312081	-751438	
		Pomurje	-15843	-62624	-149671	-53213	-86026	-145400	-110126	-67963	
	Število podjetij s pridobljenim certifikatom ISO	Slovenija	2561	2324	2389	2078	2100	2072	2006	2461	
		Pomurje	98	102	104	114	110	114	107	98	
	Število turistov	Slovenija	2484605	2681178	3083713	2984828	3006272	3217966	3297556	3384491	
		Pomurje	196128	200212	240515	243328	248197	269663	257548	256286	
	Število izseljenih	Slovenija	2703	3178	4766	3717	3905	4679	8191	7789	
		Pomurje	194	284	252	266	234	287	896	548	
	Število priseljenih	Slovenija	18251	27504	28062	27393	12705	10765	12281	11621	
		Pomurje	281	442	353	263	195	216	176	189	
	ČLOVEŠKI	Število študentov višjih strokovnih šol	Slovenija	15831	16424	16263	16594	15595	14403	13406	13251
			Pomurje	930	958	902	923	882	826	770	697
Število študentov visokih strokovnih šol		Slovenija	100113	99021	98128	98279	91539	89600	84300	77371	
		Pomurje	4491	4559	4649	4761	4532	4546	4255	3834	
Število študentov vpisanih na magistrski in specialistični studij		Slovenija	7437	8102	9537	12491	11789	15080	18211	20578	
		Pomurje	270*	287	373	537	512	705	887	1014	
Število visokošolskih zavodov		Slovenija	66	71	78	89	94	97	103	107	
		Pomurje	0	0	0	0	0	0	0	0	
Število diplomantov visokošolskega dodipl. programa		Slovenija	12313	11827	11590	12429	13717	13204	13983	13263	
		Pomurje	525	535	588	616	697	733	726	665	
Število visoko izobraženih med vsemi zaposlenimi		Slovenija	169594	179101	188246	194668	199827	211930	216115	222224	
		Pomurje	6675	6970	7370	7447	7757	8158	8456	8624	
Število knjižnic	Slovenija	293	312	354	375	390	399	420	432		
	Pomurje	13	15	14	14	14	15	14	14		
Število delovno aktivnih prebivalcev	Slovenija	824839	853999	879257	858171	835039	823967	810001	793597		
	Pomurje	46361	47834	48471	46141	43482	43945	41877	40783		
ORGANIZACIJSKO PROCESNI	Število izvajalcev nadaljnega izobraževanja	Slovenija	348	326	380	366	364	358	401	412	
		Pomurje	13	11	16	13	14	15	18	20	
	Število udeležencev nadaljnega izobraževanja	Slovenija	268745	291205	327000	319808	308889	302340	342689	360315	
		Pomurje	3328	4519	4339	3512	3675	4171	3720	4000*	
	Število udeležencev na programih za pridobitev izobrazbe	Slovenija	111266	106191	101820	99069	97785	95864	92998	90717	
		Pomurje	5043	5414	5262	6908	4982	4811	5020	4493	
	Število kinematografov	Slovenija	57	54	57	48	49	52	52	55	
		Pomurje	4	4	4	4	4	4	3	3	
	Število muzejev, galerij - razstavišč	Slovenija	179	164	180	170	163	168	167	135	
		Pomurje	25	27	30	30	31	32	36	40	
	Število kulturnih domov	Slovenija	61	63*	64	64*	64*	64	64	83	
		Pomurje	15	16	16	17	17	17	17	18	
Število radijskih in tv naročnikov	Slovenija	609229	613960	616711	615705	610485	610551	611769	616046		
	Pomurje*	45841	46003	46030	46522	46972	46845	46891	46966		
KAPITAL OBNOVE IN RAZVOJA	Bruto domači izdatki za rr dejavnost	Slovenija	484335	500508	616949	656882	745942	894213	928306	935006	
		Pomurje	2970	3010	5220	5534	4691	6433	6917*	7281*	
	Število raziskovalcev	Slovenija	11893	12387	12875	13541	14052	14198	14314	14457	
		Pomurje	50	59	63	75	75	72	111	120	
	Število raziskovalnih organizacij	Slovenija	398	420	550	609	630	1005	1083	1133	
		Pomurje	29	32	34	36	37	39	35	38	
	Število subjektov inovativnega okolja	Slovenija	16	17	16	20	22	21	22	22	
		Pomurje	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Število novoustanovljenih podjetij	Slovenija	15498	18104	21410	21358	20786	21019	20756	23945	
		Pomurje	642	677	819	824	881	823	673	764	
	Število hitrorastočih podjetij	Slovenija	1000*	1170	1181	927	606	496	546	570	
		Pomurje	35*	40	44	29	22	16	28	23	

*Ocena

Vir: SURS, ZRSZ in interni viri drugih pristojnih organizacij.

TABELA C5: Verižni indeks

KAZALEC			07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12
TRŽNI	Trgovinska bilanca v USD (delež izvoza v uvozu)	Slovenija	151,89	166,22	32,76	135,40	110,56	60,92	57,27
		Pomurje	395,29	239,00	35,55	161,66	169,02	75,74	61,71
	Število podjetij s pridobljenim certifikatom ISO	Slovenija	90,75	102,80	86,98	101,06	98,67	96,81	122,68
		Pomurje	104,08	101,96	109,62	96,49	103,64	93,86	91,59
	Število turistov	Slovenija	107,91	115,01	96,79	100,72	107,04	102,47	102,64
		Pomurje	102,08	120,13	101,17	102,00	108,65	95,51	99,51
	Število izseljenih	Slovenija	117,57	149,97	77,99	105,06	119,82	175,06	95,09
		Pomurje	146,39	88,73	105,56	87,97	122,65	312,20	61,16
	Število priseljenih	Slovenija	150,70	102,03	97,62	46,38	84,73	114,08	94,63
		Pomurje	157,30	79,86	74,50	74,14	110,77	81,48	107,39
ČLOVEŠKI	Število študentov višjih strokovnih šol	Slovenija	103,75	99,02	102,04	93,98	92,36	93,08	98,84
		Pomurje	103,01	94,15	102,33	95,56	93,65	93,22	90,52
	Število študentov visokih strokovnih šol	Slovenija	98,91	99,10	100,15	93,14	97,88	94,08	91,78
		Pomurje	101,51	101,97	102,41	95,19	100,31	93,60	90,11
	Število študentov vpisanih na magistrski in specialistični študij	Slovenija	108,94	117,71	130,97	94,38	127,92	120,76	113,00
		Pomurje	106,30	129,97	143,97	95,34	137,70	125,82	114,32
	Število visokošolskih zavodov	Slovenija	107,58	109,86	114,10	105,62	103,19	106,19	103,88
		Pomurje	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Število diplomantov visokošolskega dodiplomskega programa	Slovenija	96,05	98,00	107,24	110,36	96,26	105,90	94,85
		Pomurje	101,90	109,91	104,76	113,15	105,16	99,05	91,60
	Število visoko izobraženih med vsemi zaposlenimi	Slovenija	105,61	105,11	103,41	102,65	106,06	101,97	102,83
		Pomurje	104,42	105,74	101,04	104,16	105,17	103,65	101,99
	Število knjižnic	Slovenija	106,48	113,46	105,93	104,00	102,31	105,26	102,86
		Pomurje	115,38	93,33	100,00	100,00	107,14	93,33	100,00
Število delovno aktivnih prebivalcev	Slovenija	103,54	102,96	97,60	97,30	98,67	98,31	97,97	
	Pomurje	103,18	101,33	95,19	94,24	101,06	95,29	97,39	
ORGANIZACIJSKO PROCESNI	Število izvajalcev nadaljnega izobraževanja	Slovenija	93,68	116,56	96,32	99,45	98,35	112,01	102,74
		Pomurje	84,62	145,45	81,25	107,69	107,14	120,00	111,11
	Število udeležencev nadaljnega izobraževanja	Slovenija	108,36	112,29	97,80	96,59	97,88	113,35	105,14
		Pomurje	135,79	96,02	80,94	104,64	113,50	89,19	107,53
	Število udeležencev na programih za pridobitev izobrazbe	Slovenija	95,44	95,88	97,30	98,70	98,04	97,01	97,55
		Pomurje	107,36	97,19	131,28	72,12	96,57	104,34	89,50
	Število kinematografov	Slovenija	94,74	105,56	84,21	102,08	106,12	100,00	105,77
		Pomurje	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	75,00	100,00
	Število muzejev, galerij - razstavišč	Slovenija	91,62	109,76	94,44	95,88	103,07	99,40	80,84
		Pomurje	108,00	111,11	100,00	103,33	103,23	112,50	111,11
Število kulturnih domov	Slovenija	103,28	101,59	100,00	100,00	100,00	100,00	129,69	
	Pomurje	106,67	100,00	106,25	100,00	100,00	100,00	105,88	
Število radijskih in tv naročnikov	Slovenija	100,78	100,45	99,84	99,15	100,01	100,20	100,70	
	Pomurje	100,35	100,06	101,07	100,97	99,73	100,10	100,16	
KAPITAL OBOVE IN RAZVOJA	Bruto domači izdatki za rr dejavnost	Slovenija	103,34	123,26	106,47	113,56	119,88	103,81	100,72
		Pomurje	101,35	173,42	106,02	84,77	137,13	107,52	105,26
	Število raziskovalcev	Slovenija	104,15	103,94	105,17	103,77	101,04	100,82	101,00
		Pomurje	118,00	106,78	119,05	100,00	96,00	154,17	108,11
	Število raziskovalnih organizacij	Slovenija	105,53	130,95	110,73	103,45	159,52	107,76	104,62
		Pomurje	110,34	106,25	105,88	102,78	105,41	89,74	108,57
	Število subjektov inovativnega okolja	Slovenija	106,25	94,12	125,00	110,00	95,45	104,76	100,00
		Pomurje	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	Število novo ustanovljenih podjetij	Slovenija	116,82	118,26	99,76	97,32	101,12	98,75	115,36
		Pomurje	105,45	120,97	100,61	106,92	93,42	81,77	113,52
Število hitrorastočih podjetij	Slovenija	117,00	100,94	78,49	65,37	81,85	110,08	104,40	
	Pomurje	114,29	110,00	65,91	75,86	72,73	175,00	82,14	

TABELA C6: Vzorec anketiranih podjetij

Q1	Osrednja dejavnost organizacije:	
	Odgovori	
	Kovinskopredelovalna	9 %
	Elektro	3 %
	Gradbeništvo in gradbeni izdelki	10 %
	Tekstilna in usnjarska	2 %
	Lesna	7 %
	Kemija in farmacija	2 %
	Izdelki iz gume in plastičnih mas	3 %
	Prehrana in kmetijstvo	9 %
	Turizem in gostinstvo	3 %
	Informacijsko-komunikacijske tehnologije	9 %
	Promet in logistika	3 %
	Podporne storitve	18 %
	Dejavnost javne uprave, obrambe, socialne varnosti	3 %
	Izobraževanje	9 %
	Zdravstvo	3 %
	Drugo	6 %

Q2	Število zaposlenih v podjetju	
	Odgovori	
	1 - 10	31 %
	11 - 20	12 %
	21 - 50	12 %
	51 - 100	14 %
	več kot 100	31 %

Q3	Obstoj organizacije	
	Odgovori	
	od 0 do 2 leti	0 %
	od 2 do 5 let	5 %
	od 5 do 10 let	12 %
	od 10 do 20 let	19 %
	od 20 do 50 let	38 %
	več kot 50 let	26 %

Q4	Delež tuje lastnine v organizaciji	
	Odgovori	
	0%	81 %
	od 1 do 50%	7 %
	od 51 do 99%	3 %
	100%	9 %

Q5	Pokritost trga	
	Odgovori	
	Domači trg	74 %
	Tuji trg	26 %