

Budapesti Corvinus Egyetem  
Gazdálkodástudományi Kar  
Számviteli és Pénzügyi Intézet  
Pénzügyi Számvitel Tanszék

# Mérleg(b)en az ember

Az emberi erőforrás értékelési kérdései  
és megjelenítése a beszámolóban

Készítette: Fodor Anikó  
Gazdálkodási szak  
Számvitel szakirány  
2007

Szakszeminárium-vezető: Dr. Stafira Zsuzsanna

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>TARTALOMJEGYZÉK.....</b>	<b>2</b>
<b>ÁBRAJEGYZÉK.....</b>	<b>4</b>
<b>1. BEVEZETÉS.....</b>	<b>5</b>
<b>2. EMBERI ERŐFORRÁS – MI A PROBLÉMA? .....</b>	<b>7</b>
2.1. AZ EMBERI ERŐFORRÁS A MODERN GAZDASÁGBAN .....	7
2.1.1. Az ember helye az erőforrások között.....	7
2.1.1.2. A történelem során meghatározó erőforrások.....	8
2.1.1.3. Az emberi tőke helye az erőforrások között.....	10
2.1.2. Az emberi tőke, mint speciális erőforrás, jellemzői .....	10
2.1.2.1. Melyik kifejezést, definíciót használjuk? .....	10
2.1.2.2. Az emberi erőforrás jellegzetességei.....	11
2.2. A PIACI ÉS KÖNYV SZERINTI ÉRTÉK ELTÉRÉSE.....	13
2.2.1. A könyv szerinti és a piaci érték definiálása a hazai számvitelben .....	13
2.2.2. A vállalati érték összetevői.....	13
2.2.3. A piaci és könyv szerinti érték eltérésének bemutatása, okai .....	15
2.3. A VAGYONT MÉRJÜK – MÉRJÜK AZ EMBERI ERŐFORRÁST IS? .....	18
2.3.1. A pénzben történő mérés érvei, ellenérvei .....	19
2.3.2. A nem pénzben történő humán erőforrás-mérés relevanciája .....	20
2.3.3. A mérések közös célja.....	20
<b>3. A JELENLEGI SZÁMVITELI SZABÁLYOZÁS ÉS KRITIKÁI.....</b>	<b>22</b>
3.1. AMIT A MAGYAR SZÁMVITEL KEZELNI TUD.....	22
3.1.1. Információk a mérlegben.....	22
3.1.2. Amit az eredménykimutatás bemutat .....	23
3.1.3. A kiegészítő melléklet adta lehetőségek.....	24
3.2. A HAZAI SZÁMVITEL MEREVSÉGE .....	26
3.2.1. A számvitel kritikái általában .....	26
3.2.2. Az eszközök aktiválása a Számviteli törvény szerint.....	26
3.2.3. A leltározás kérdése.....	28
3.2.4. A tulajdonjog problematikája .....	29
3.2.5. Vizsgáljuk-e a megtérülést? .....	30
3.2.6. Amortizáció.....	31
3.3. AZ IMMATERIÁLIS VAGYON (AZON BELÜL IS A HUMÁN TŐKE) KEZELÉSE A NEMZETKÖZI SZÁMVITELI STANDARDOKBAN – AZ IAS 38.....	32
3.3.1. A nemzetközi szabályozás szerepe.....	32
3.3.2. Immateriális eszköz az IAS 38 szerint .....	33
<b>4. A HUMÁN ERŐFORRÁS BERUHÁZÁSKÉNT VALÓ ÉRTELMEZÉSE.....</b>	<b>35</b>
4.1. A „HUMÁN BERUHÁZÁS” MIÉRT RÁFORDÍTÁS? .....	35
4.2. A MUNKAERŐ-LEÉPÍTÉS: NYERESÉG VAGY VESZTESÉG? .....	36
4.3. AZ ESZKÖZ FOGALMÁNAK KITERJESZTÉSE .....	36
4.4. MIÉRT RUHÁZ BE A VÁLLALAT? .....	37
4.5. NEMZETKÖZI SZERVEZETEK A KÉPZÉSBE TÖRTÉNŐ BERUHÁZÁSRÓL .....	38
4.5.1. Az OECD vizsgálata .....	38
4.5.2. Az Európai Bizottság állásfoglalása a „tudás-beruházásról”.....	39
<b>5. AZ EMBERI ERŐFORRÁS ÉRTÉKELÉSI ALTERNATÍVÁI.....</b>	<b>41</b>
5.1. GONDOLATOK AZ EMBERI ERŐFORRÁS ÉRTÉKELÉSÉRŐL A 2. VILÁGHÁBORÚTÓL NAPJAINKIG .....	42
5.1.1. A humán tőke mérés megjelenése .....	42
5.1.2. T. W. Schultz kiemelkedő munkássága.....	42
5.1.3. Gondolatok a hasznosságelemzésről .....	43
5.1.4. A szorzószámos módszer .....	43
5.1.5. Pëne megközelítése .....	44

5.1.6. A '90-es évek .....	44
5.1.7. A XXI. század gondolatai .....	45
5.2. AZ EMBERI TŐKE ÉRTÉKELÉSE A SZÁMVITELI ÉRTÉKELÉSI ELVEK SZERINT.....	46
5.2.1. Költség alapú módszerek.....	47
5.2.1.1. Bekerülési költség .....	47
5.2.1.2. Helyettesítési költség .....	53
5.2.1.3. Alternatíva költség .....	54
5.2.2. Piaci alapú módszerek .....	54
5.2.3. Jövedelem alapú módszerek .....	55
5.3. A HUMÁN TŐKÉT VIZSGÁLÓ NEM PÉNZÜGYI MUTATÓSZÁMOK.....	56
5.3.1. Balanced Scorecard .....	56
5.3.2. Skandia Navigator .....	58
5.3.3. "Immateriális vagyonfigyelő" (Intangible Assets Monitor) .....	59
5.3.4. A humán tőkét mérő egyéb mutatószámok .....	60
<b>6. HOGYAN JELENÍTŚÜK MEG AZ EMBERI TŐKÉT A BESZÁMOLÓBAN? .....</b>	<b>62</b>
6.1. HUMÁN ERŐFORRÁS AZ EREDMÉNYKIMUTATÁSBAN.....	62
6.1.1. A személyi költségek részletezése – a Volvo példája.....	63
6.1.2. A stockholmi sztomatológiai szolgálat.....	64
6.1.3. Számítsunk emberi erőforrás ráfordítást – Gyökér Irén módszere .....	66
6.2. AZ EMBERI ERŐFORRÁS, MINT A MÉRLEG RÉSZE .....	69
6.2.1. Humán többletérték modell.....	69
6.2.2. Telia – Emberi erőforrás mérleg a gyakorlatban .....	71
<b>7. AZ EMBERI ERŐFORRÁS ELSZÁMOLÁS HASZNOSÍTÁSA .....</b>	<b>73</b>
<b>8. BEFEJEZÉS.....</b>	<b>76</b>
<b>FELHASZNÁLT IRODALOM.....</b>	<b>78</b>

# ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A történelem során meghatározó erőforrások.....	8
2. ábra: A vállalat értéke .....	14
3. ábra: A könyv szerinti és a piaci érték eltérése.....	16
4. ábra: Average market-to-book ratio for companies in the S&P 500 index - The linkage between management practices, intangibles performance and stock returns .....	17
5. ábra: Tudás-térkép .....	29
6. ábra: Az emberi erőforrás szorzószámai.....	43
7. ábra: A humán erőforrás bekerülési költségei .....	48
8. ábra: Az élőmunka költsége a Központi Statisztikai Hivatal szerint.....	50
9. ábra: Balanced Scorecard.....	57
10. ábra: Business Navigator .....	58
11. ábra: „Immateriális vagyonfigyelő” (Intangible Assets Monitor).....	60
12. ábra: Személyi költségek az eredménykimutatásban a Volvo-nál.....	63
13. ábra: Stockholm sztomatológiai szolgálata: Az emberi munka költségének százalékos részesedése az összes személyi költségéből.....	65
14. ábra: Emberi erőforrás ráfordítás elemzés .....	68
15. ábra: Humán erőforrás mérleg .....	70
16. ábra: Humántőke-mérleg: Telia Communications, Svédország .....	71

# 1. BEVEZETÉS

Dolgozatomat egy történettel kezdem. Szüleimtől, nagyszüleimtől származik a következő néhány sor, amelyet akkor hallottam sokszor, amikor arra bíztattak, minél jobb eredménnyel tanuljak, hogy egyszer majd elvégezzem az egyetemet.

Élt egyszer egy gazdaember, akinek két gyermeke volt. Leányát, amikor eladósorba került, tisztos hozománnyal házasította meg. Ahogy az szokás volt, a hozomány részét képezte mindenféle gondosan varrt textília, háztartási eszközök és jószágok. A gazdaember másik gyermeke, a fia szellemi mesterséget tanult, majd felnőve egy menyasszonyt hozott a házhoz. Meg is tartották illendően a lakodalmat, a rokonság azonban kifogásolt egy dolgot a gazdának: "Miért van az, kedves rokon, hogy a leányodat olyan gazdag hozománnyal láttad el, fiadat pedig a semmivel engedted útjára?" Az apjuk erre azt felelte: "Leányom megházasításakor készítettem egy feljegyzést arról, mennyit is ér annak hozománya. A fiam esetében pedig feljegyeztem, mennyit fordítottam iskoláira és tanulmányaira. Fiam hozománya tehát az, ami ma a fejében van, ezzel már maga is tisztességgel megkeresi a kenyerét."

Ez az egyszerű kis történet – mondhatná valaki, hogy "csak egy mese" – rávilágít egy igen fontos dologra: a materiális és immateriális vagyon is értékkel bír, valamint mindkettő felhasználásával a jövőben haszonra lehet szert tenni. A gazdaember egyik gyermekét a fizikai formában megjelenő vagyonnal, annak felhasználásával indítja útjára és ösztönzi arra, hogy ennek segítségével gyarapítsa azt tovább, vezesse életét. Másik gyermekét a fejében lévő tudás révén "hozza helyzetbe", azaz a tudását kamatoztatva lesz képes a materiális vagyonelemek megszerzéséhez a pénzt előteremteni.

Ez a kis történet ösztönzött arra, hogy munkám témájaként az emberi erőforrás vizsgálatát válasszam. Számvitel szakirányos hallgatóként azért ragadott magával a humán erőforrás, mint speciális erőforrás vizsgálata, mert ezzel a számviteli kimutatásokban nem találkozom, a vállalatok mégis meghatározó erőforrásként tekintenek a képzett munkavállalókra.

Dolgozatom fő kérdése az, hogy a számvitel szigorúan szabályozott világában kezelhető-e az emberi erőforrás. Azt kutatom, milyen lehetőségeket kínál, egyáltalán kínál-e lehetőséget a számvitel arra, hogy az ember, mint erőforrás értékét megfogjuk. Ha ez lehetséges, képes-e azt a számvitel, mint vagyont, a számviteli beszámolóban kimutatni.

Munkám első részében bemutatom, milyen szerepet kap az emberi erőforrás a vállalatok életében, milyen speciális tulajdonságokkal rendelkezik a vállalat materiális vagyonelemeihez képest. Képet adok arról, hogy a jelenlegi számviteli szabályozás hogyan kezeli a munkavállalót, és bemutatom e megoldás kritikáit.

Dolgozatom második részében azt részletezem, hogy ha az emberi erőforrást beruházásként kezeljük, milyen módon tudunk annak értéket adni. Ha a humán erőforrás értékben mérhető, milyen lehetőséget kínál a számvitel arra, hogy azt a vállalkozás számviteli beszámolójában kimutassuk. Az így kapott információ hasznosítható? Befolyásolja a döntéshozatalt? Hogyan? Munkám utolsó részében erre a kérdésre keresem a választ.

## **2. EMBERI ERŐFORRÁS – MI A PROBLÉMA?**

### **2.1. Az emberi erőforrás a modern gazdaságban**

#### **2.1.1. Az ember helye az erőforrások között**

##### **2.1.1.1. A vállalati vagyon általános bemutatása**

A vállalatok a gazdasági élet alapegységei. Ahhoz, hogy termelni, szolgáltatni, kereskedni tudjanak tőkére, vagyonra van szükségük. Egy cégalapításnak is természetes előfeltétele az alapító vagyon, alaptőke, amelynek mértéke törvényben szabályozott, és amelyet a cégbíróságon bejegyeznek. Laáb Ágnes szerint<sup>1</sup> egy adott jószág akkor lesz egy vállalkozás vagyona, ha azt a gazdálkodó tudja azt valamire hasznosítani. Az előbbi követelményen túl – véleménye szerint - a vállalkozás egy jószág hasznosításával haszonra, jövedelemre kíván szert tenni. Az így megállapított hasznosság és jövedelemtermelő képesség alapján lehet egy gazdálkodónak tényleges, illetve potenciális vagyona is. Tényleges vagyon az, amelyet hasznosítunk, és ezáltal jövedelemre teszünk szert. Potenciális vagyonnak tekintjük azt a jószágot, amelyet (még?) nem hasznosítunk, nem származik belől, illetve általa jövedelmünk.

A fenti érvelést részben helytállónak tartom, azonban a direkt hasznosítási feltételt nem tekintem feltétlenül a vagyon ismérvének. Egy irodaépület vagy egy termelőgép például közvetlenül hozzájárul a vállalkozás gazdálkodásához és hasznot hoz. Egy fitness-terem, vagy példaként egy óvoda létrehozása azonban, ha egyébként nem ez a vállalkozás tevékenységi köre, nem eredményez közvetlen hasznot, „mindössze” áttételesen érvényesül a hatása. Így tehát a hasznosítást közvetlenül és közvetetten értelmezve elfogadható Laáb megállapítása.

A vagyon azon tulajdonsága mellett, hogy általa a gazdálkodó jövedelmet kíván termelni, értékkel is rendelkezik. Hétköznapi értelemben egy adott vagyonelem annyit ér például, amennyi pénzt, időt, energiát stb. annak megszerzésére hajlandóak vagyunk

---

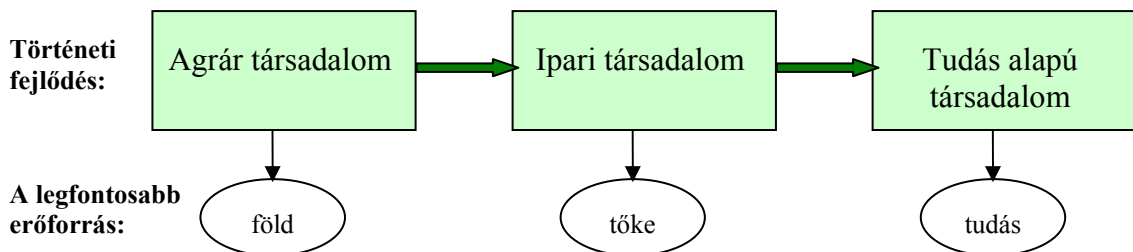
<sup>1</sup> Laáb Ágnes (2007): *Ga(rá)zdálkodás a szellemi vagyonnal*. TIPOTEX - BME, Budapest.

rááldozni. A számvitel szerint pedig a vagyon (könyv szerinti) értéke az az érték, amelyet a beszámolóban kimutatunk.

A vállalkozások gazdálkodása során felhasznált vagyon ölthet materiális, illetve immateriális formát is. Ha a cégek materiális, azaz tárgyasult formát öltő vagyonelemeire gondolok, elsősorban gépek, berendezések, értékpapírok, a raktáron lévő készlet, esetleg a pénztárban vagy a bankszámlán lévő pénz jut eszembe. Immateriális vagyonra is lehet példát mondani, hiszen rendelkezhet egy vállalat vagyont érő szoftverrel, vagy épp egy világhíres márkanévvel, de lehetnek olyan meghatározó vevői, vagy befektetői kapcsolatai is, esetleg különlegesen képzett szakértői, amelyek nélkül talán be is csukhatná kapuit az adott gazdálkodó.

#### 2.1.1.2. A történelem során meghatározó erőforrások

A történelem során mind a társadalmak, mind a gazdálkodás jelentős fejlődésen ment át. Az agrártársadalom korát az ipari társadalom váltotta fel, míg napjainkban az oly gyakran emlegetett tudástársadalom korát éljük. Ennek megfelelően minden időszakban más és más erőforrás jelentett meghatározó szerepet a gazdálkodás során.



1. ábra: A történelem során meghatározó erőforrások

A fenti ábra jól mutatja, hogy az agrárgazdaság idején a föld töltötte be a meghatározó erőforrás szerepét. Egy birtok csak úgy volt életképes, ha megfelelő mennyiségű föld állt a földbirtokos rendelkezésére, mert csak így tudta eltartani a gazdaságot. E korban a háborúk a minél hatalmasabb földterület megszerzéséért folytak, birtokok adományozás, apáról fiúra történő öröklés során cseréltek gazdát.

Az ipari társadalom korában a föld, mint eddig meghatározó erőforrás, háttérbe szorult, helyét a tőke vette át, a tőkefelhalmozás jelentette a működés, a gazdálkodás motorját. Az agrártársadalmakkal szemben, ahol a föld nem képezte adásvétel tárgyát, a tőkés



társadalomban a tőkéért cserébe szinte bármilyen erőforrás megszerzhetővé vált, tehát már beszélhetünk a tőke piacáról és az itt kialakult áráról.

A tudás alapú gazdaság – mint ahogyan az a nevében is benne foglaltatik – a tudás, mint legfőbb erőforrás meghatározó szerepére épül. Ez a tudás az annak eredményeként megszülető eszközökben, megfoghatatlan (immateriális) vagyonelemekben, vagy pedig az emberek „fejében” ölt testet. Ezzel párhuzamosan a gazdasági környezet dinamikus változása, a globalizáció egyre nagyobb térhódítása, az információtechnológia gyorsütemű fejlődése az információ, mint nem materiális formában jelentkező érték felértékelődését is eredményezi. A vállalatok materiális javainak jelentősége – habár még mindig fontos szerepet játszik a gazdasági siker és versenyképesség fenntartásában – napról-napra csökken, a versenyben maradáshoz pedig elengedhetetlen az egyedi és szervezeti tudás, valamint a tudásalapú eszközök felhalmozása. A vállalatok között ugyanis nincsenek lényeges különbségek a birtokolt erőforrások tekintetében, a szervezetek tudása, innovatív fejlesztése, valamint hatékony felhasználása az, ami meghatározó szerepet tölt be napjaink társadalmában és gazdaságában.<sup>2</sup>

Míg én egy-egy korban meghatározó erőforrásról beszélek, addig a klasszikus közgazdaságtan képviselői – Adam Smith és David Ricardo – termelési tényezőkről beszél. A termelési tényezőkön belül is 3 fő csoportot különböztettek meg,<sup>3</sup> a tőkét, a munkát és a földet. E tényezőkről azt állapították meg, hogy tulajdonosai vannak, akik részt kérnek a vállalat hasznából, annak fejében, hogy azokat a vállalatok rendelkezésére bocsátják. A tőke tulajdonosai tehát profitot, a munkások munkabért, a földbirtokosok pedig járadékot kapnak. Smith és Ricardo, amikor a munka termelési tényező szerepéről nyilatkozik, nyilván az ember munkavégző képességét tekinti erőforrásnak, termelési tényezőnek. Velük ellentétben a munkavégző képesség helyett a felhalmozott tudásmennyiséget, kompetenciát emelem ki. Ma már ugyanis nem csupán a munkavállaló fizikai munkaerejét kívánja egy vállalat igénybe venni, amikor munkavállalót alkalmaz, hanem az általa megszerzett tudást szeretné hasznosítani.

---

<sup>2</sup> Fehér Péter (2004): *A tudásmenedzsment informatikai megoldásai*. Budapesti Corvinus Egyetem, Információrendszerek tanszék.

<sup>3</sup> [http://hu.wikipedia.org/wiki/Termelési\\_tényezők](http://hu.wikipedia.org/wiki/Termelési_tényezők), letöltés ideje: 2007.02.06.

### **2.1.1.3. Az emberi tőke helye az erőforrások között**

A modern közgazdászok a munkaerőt vizsgálva, azt általánosítva, ma már leggyakrabban emberi erőforrásról, emberi tőkéről beszélnek. Ennek okára Peter Drucker, a Harvard világhírű menedzsmentprofesszora világít rá: „Ma az egyetlen igazán értékes erőforrás az egyének és a társadalom számára egyaránt a tudás. A tudással minden mást meg lehet teremteni. A tudás termelőeszközzé vált.”<sup>4</sup>

Miért is versengenek tulajdonképpen a vállalatok? Nem egy földdarabért, mint annak idején a gyarmatosítók, vagy egyre nagyobb pénztőke felhalmozásáért. A tudás, amelyet egy-egy munkavállaló vagy munkavállalók összessége testesít meg, az a kulcserőforrás, amelyért egyre erőteljesebb harc folyik a vállalatok között.

### **2.1.2. Az emberi tőke, mint speciális erőforrás, jellemzői**

A ma oly hangsúlyos nem materiális értékek között, a tudással összekapcsolódva – ahogyan azt említettem – szinte mindennap találkozunk az emberi erőforrás, szellemi, humán vagy intellektuális tőke kifejezésekkel. E fogalmak – noha új keletűnek tűnhetnek – nem az utóbbi néhány év termékei.

#### **2.1.2.1. Melyik kifejezést, definíciót használjuk?**

További elemzésbe véleményem szerint csak akkor bocsátkozhatok, ha a dolgozat fő témáján mindenki ugyanazt a fogalmat és jellemzőket érti.

Már maga a kifejezés: "emberi-, humán-, szellemi-erőforrás, -tőke, illetve -vagyon" is vitát vált ki a szakirodalomban. Használhatóak-e ezek a kifejezések egymás szinonimájaként vagy el kell különíteni árnyalatbeli különbségeket közöttük? A leggyakrabban az erőforrás és emberi tőke kifejezéseket egymás megfelelőinek tekintik. Van azonban olyan vélemény is – Laáb Ágnes szerint<sup>5</sup> – amely nem tekinti azonosnak a két fogalmat. Ő egy vállalat szellemi vagyonát vizsgálja, amelyet szellemi tőkére és szellemi erőforrásra oszt. Értelmezésében "a szellemi vagyon passzív oldala a szellemi tőke, aktív oldala a szellemi erőforrás. ... A tőke: lehetőség, esély akár tulajdonosa, akár birtokosa számára. Az erőforrás a kiaknázott lehetőség, s mint ilyen a hasznosítás

---

<sup>4</sup> Dr. Gyökér Irén (2004): *A vállalat szellemi tőkéje - számolatlan vagyon*. Harvard Business Manager (Magyar kiadás) 6. évf. 6. szám, p.48-58.

<sup>5</sup> Laáb Ágnes (2006): *Számviteli alapok, elmélet és módszertan*. TYPOTEX, Budapest.

feltételét biztosítja.”<sup>6</sup> E tagolás helyes lehet, hiszen azt a célt szolgálja, hogy az emberi erőforrást pontosabban határozzuk meg. Dolgozatomban azonban az emberi/humán erőforrás vagy tőke fogalmakat szinonimaként fogom használni, mint ahogyan ezt a szakirodalom nagy része is teszi. Laáb gondolatmenetét használva az elemzés során minden fogalmat át kellene kódolni az Ő gondolatmenete szerint, amit jelen esetben sem a terjedelme, sem pedig a vizsgálat tárgya miatt nem tartok feltétlenül szükségesnek. Emellett a szakirodalom sem használja ilyen mélységben elkülönítve a fenti fogalmakat, azonban elgondolkodtató lehet későbbi alkalmazásuk a pontosabb kifejezés érdekében.

Az emberi tőke fogalmára pontos definiálásra nem vállalkozom, hiszen a szakirodalomban is tucatnyi meghatározás és magyarázat próbálja meg leírni. Egy meghatározás szerint a szellemi tőke „a dolgozók összességétől származó bármely tudás, mely a piacon versenyelőnyökhöz vezet.”<sup>7</sup>

Közelíthetjük úgy is, hogy a humán tőke a dolgozók azon tudás-, illetve képesség-összessége, amelynek felhasználásával munkájuk során anyagi és nem anyagi javakat, összefoglalóan értéket teremtenek a vállalat számára.<sup>8</sup>

A külföldi – elsősorban az angol és német – szakirodalomban is használatos a kifejezés. Így találkozhatunk *human capital* vagy németül *Humankapital* (emberi tőke), *human resource* (emberi erőforrás), valamint *Humanvermögen* (humánvagyon) kifejezésekkel is. Bármely fogalmat halljuk is, a lényeg mindegyikben azonos: társadalmunk meghatározó erőforrását jelöli.

### **2.1.2.2. Az emberi erőforrás jellegzetességei**

Az emberi tőke – más materiális vagyonelemektől eltérően – olyan tulajdonságokkal is bír, amelyek a tárgyiasult formát öltő erőforrásokra nem jellemzőek. A humán erőforrás ezen közös jellemzőit a következőkben tekintem át<sup>9</sup>:

- rendelkeznek egy maximális kapacitással és teljesítménykínálattal, amelyet

---

<sup>6</sup> Laáb Ágnes (2006): *Számveteli alapok, elmélet és módszertan*. TYPOTEX, Budapest. 243. old.

<sup>7</sup> Dr. Kő Andrea (2005): *A tudásvagyon (intellectual capital) értékelése, mérése*.

[http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage\\_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/\\$FILE/int\\_toke\\_ert.pdf](http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/$FILE/int_toke_ert.pdf), letöltés ideje: 2007.02.18.

<sup>8</sup> Lakatos Gyula (2005): *Az emberi tőke - Az önismeret gazdaságtana*. Balassi kiadó, Budapest.

<sup>9</sup> [www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/ellenorzokerdesekem2005osz.doc](http://www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/ellenorzokerdesekem2005osz.doc), letöltés ideje: 2007.02.20.

azonban az ember befolyásolni képes (általában a negatív irányú befolyásolás az ismertebb, azaz a teljesítményvisszafogás meghatározott célok elérésére, esetleg kikényszerítésére);

- ahogyan a materiális tőke is, a piacról „szerezhető be”, amely azonban speciális, ez a munkaerőpiac (ez azonban nem jelenti azt, hogy adható-vehető, és hogy a piacon kialakult ára van);
- a materiális vagyonelemekkel ellentétben, nem tulajdona a vállalatnak, az csak mintegy használatra veszi igénybe a tudást birtokló munkavállalóktól;
- az emberi munka nem raktározható, a munkavállaló adott pillanatban képes munkavégzésre. Teljesítményét a fizikai/lelki állapot, a stressz stb. mind befolyásolják;
- felhasználása során nem fogy, sőt, megfelelő képzés, fejlesztés során mennyisége, teljesítőképesége növelhető, valamint képes a megújulásra (bizonyos ismeretek szinten tartásra, aktualizálásra, mások továbbfejlesztésre szorulnak);
- döntéshozatalra képes és döntéseket hoz, adott esetben saját teljesítményszintjének meghatározásáról, vagy épp a szervezet elhagyásáról.

Látható tehát, hogy az emberekben felhalmozott tőke milyen – a materiális erőforrásokhoz képest – különleges tulajdonságokkal bír. Mindezen jellemzők jelentik a tárgyalandó probléma alapját. E jellemzőkből kiindulva tudom vizsgálni bármely szemszögből az embert, mint erőforrást, valamint a későbbiekben tárgyalásra kerülő problémák is ezen speciális tulajdonságokból fakadnak.

## **2.2. A piaci és könyv szerinti érték eltérése**

### **2.2.1. A könyv szerinti és a piaci érték definiálása a hazai számvitelben**

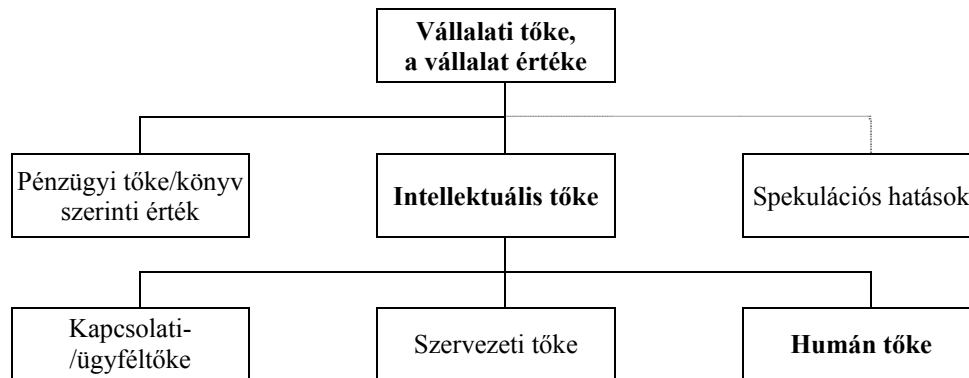
Egy vállalkozás működéséhez szükséges vagyont a gazdálkodó a számvitel szabályainak megfelelően kimutatja a könyveiben. Az így megjelenő értéket az eszközök és források könyv szerinti értékének nevezzük. Definíciószerűen tehát a könyv szerinti érték az adott eszköznek, illetve forrásnak a bekerülési értéke módosítva a terv szerinti és a terven felüli értékcsökkenéssel, valamint az értékvesztések és ezek visszairásával – ha ilyenek vannak – a fordulónapra számítva.<sup>10</sup> A vállalat piaci értéke, amelyet például a cég eladása esetén a megvásárló fizetni hajlandó érte, lényegesen magasabb lehet annál, mint amennyit a könyvekben kimutatnak. E két érték-kategórián kívül számos érték-fogalom létezik a számvitelben, azonban a könyv szerinti és a piaci érték az, amellyel a leggyakrabban találkozunk. A könyv szerinti értékről a beszámoló nyújt információt, a piaci értékkel pedig a részvények, vagy akár egész vállalatok adásvételekor találkozhatunk. Megegyezik-e a két érték? Ha eltérnek egymástól, mi okozza a különbséget? Melyik ezek közül az, amelyik reálisabb, pontosabb képet mutat?

### **2.2.2. A vállalati érték összetevői**

Vállalati pénzügyek, számvitel, valamint emberi erőforrás menedzsment tanulmányaim során a vállalati érték meghatározására, összetevőinek vizsgálatára több megfogalmazást, ábrázolást ismertem meg. Ezek alapján a következő ábrán azt szeretném bemutatni, hogyan is látom egy vállalat tőkáját, annak összetevőit.

---

<sup>10</sup> Róth-Adorján-Lukács-Veit (2004): *Számviteli esettanulmányok*. MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest.



2. ábra: A vállalat értéke

Bármely vállalkozásra gondolok, mind rendelkezik a számvitel által megfogható tőkével, vagyonelemekkel, amelyek megjelennek a beszámolóban. Az ezek által alkotott vagyonmennyiséget könyv szerinti értéken mutatja be a beszámoló. Ezt a vagyonrészt sok esetben ún. pénzügyi tőke kategóriának is nevezik. A gazdálkodó számára megfoghatatlan vagyonelemeket soroljuk az intellektuális (vagy immateriális) tőke fogalomkörébe, amelyek úgy járulnak hozzá a vállalat értékének növeléséhez, hogy azt a pénzügyi kimutatás nem tudja megjeleníteni. (Ezért is szerepel az immateriális kifejezés zárójelben, hiszen létezik olyan immateriális eszköz, amely – noha tárgyasult formát nem ölt -, bekerül a számviteli kimutatásokba.) Ezen a csoporton belül helyezhető el a vállalat dolgozóiban megjelenő erőforrás-érték is, amit a már ismert emberi/humán tőke, emberi erőforrás fogalmakkal illet a szakirodalom. E vagyonelem speciális jellemzőiről, tulajdonságairól a 2.1.2.2. fejezetben már szóltam. A spekulációs hatásokról azonban bővebben kell nyilatkoznom: e kifejezés alatt azt értem, hogy egy vállalat értékét nemcsak a tőkéje határozza meg, hanem befolyásolhatják különböző információk, események is. Gondolok a részvényárfolyamra, amely egy-egy nagy horderejű bejelentésre, vagy akár kisebb botrány-gyanúra akár hirtelen ugrásokkal hajlamos reagálni. Amint azonban a szaggatott vonal is mutatja, ezt nem sorolnám kifejezetten a gazdálkodó tőkéjéhez, noha vállalat értékét befolyásoló tényezőnek tekinthető.

A kulcsprobléma tehát a következő: az emberi erőforrás hozzájárul a vállalat értékének növekedéséhez. A vagyon meghatározása alapján az emberi tőke is a vállalkozás vagyonelemei közé sorolható. Vannak ugyan speciális, a materiális vagyonra nem jellemző, attól eltérő tulajdonságai, de még így sem mutatja ki a vállalat ezen erőforrást, mint vagyonát, holott annak vagyonára, eredményére, értékére hatást gyakorol.

### 2.2.3. A piaci és könyv szerinti érték eltérésének bemutatása, okai

A 2. ábrán látható, hogy egy vállalat értékének a könyv szerinti értékén kívül vannak más összetevői is. Ebből az következik, hogy a könyv szerinti érték nem egyezik meg a cég piaci értékével, rendszerint ez utóbbi magasabb a könyvekben kimutatott számértéknél.

Nem egy vizsgálatot végeztek már arra vonatkozóan, milyen mértékű egy vállalkozás könyv szerinti, illetve piaci értékének eltérése. Ezzel párhuzamosan arra is keresték és keresik a választ, hogy ezt az eltérést milyen tényezők okozzák.

Kaplan és Norton kutatásai szerint<sup>11</sup> az általuk bemutatott cégek piaci értéke mintegy 75%-kal haladta meg azok könyv szerinti értékét. Noha az első ilyen irányú vizsgálatok eredményeit a véletlennek tulajdoníthatták, ma már nincs kétség afelől, hogy ezt a nem éppen csekély eltérést a vállalatok láthatatlan, a beszámolóban ki nem mutatott vagyonelemei okozzák.

1998-ban vizsgálatot végeztek számos amerikai nagyvállalat körében azok könyv szerinti és piaci értékének alakulásáról. A felmérés eredményeképp a következő adatok születtek:

---

<sup>11</sup> Kaplan, Robert S.-Norton, David P. (2005): *Startégiai térképek*. Panem, Budapest.

(Értékek milliárd dollárban, 1998. májusi adatok)

Cégnév	Könyv szerinti érték	Piaci érték	Piaci érték/Könyv szerinti érték
Merc	12,612	139,910	11,093
Bristol.Meyers Squibb	7,219	106,994	14,821
Johnson&Johnson	12,359	92,884	7,515
Pfizer	7,933	136,864	17,252
American Home Products	8,175	63,392	7,754
Abbot Labs	4,999	56,631	11,328
Eli Lilly	4,646	67,968	14,629
Warner Lambert	2,836	52,237	18,419
Pharmacia Upjohn	5,538	22,447	4,053
ICN Pharmaceuticals	0,796	3,092	3,884
Watson Pharmaceuticals	0,565	3,899	6,901
Allergan	0,841	2,753	3,273
Mylan Labs	0,744	3,666	4,927
Rexall Sundown	0,192	2,392	12,458
Alza	0,301	4,181	13,890
Forest Labs	0,614	2,653	4,321
Barr Labs	0,117	0,976	8,342
NBTY	0,156	0,909	5,827
Perrigo	0,426	0,821	1,927
Agouron Pharmaceuticals	0,236	1,049	4,445
Átlag	3,565	38,286	<b>8,853</b>

3. ábra: A könyv szerinti és a piaci érték eltérése<sup>12</sup>

A kutatás magáért beszél: átlagosan több mint 8,5-szerese a cégek piaci értéke azok könyv szerinti értékének. A legkiemelkedőbb különbség a Warner Lambert gyógyszeripari vállalatnál mutatkozik, ahol a cég piaci értéke megközelítőleg 18,5-ször nagyobb, mint a könyveiben kimutatott vagyone érték. Ma ugyan önállóan már nem létezik a vállalat, mert 2000-ben egyesült a Pfizer gyógyszeripari céggel, de a Pfizer esetén is már 1998-ban jelentős eltérés mutatkozott a két érték között.

Juhász Péter egy publikációjában tett megállapítása szerint<sup>13</sup> egy vállalkozás láthatatlan vagyona a következő elemekre bontható:

- humán tényező
- stratégia
- kutatás-fejlesztés

<sup>12</sup> Gyökér Irén (2006): *Az emberi erőforrások értékelése, controlling az emberi erőforrások területén.* www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/eem\_13\_human\_toke\_06\_osz.ppt, letöltés ideje: 2007.01.23.

<sup>13</sup> Juhász Péter (2004): *Az üzleti és könyv szerinti érték elérésének magyarázata - a vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái.* Doktori (PhD értekezés).

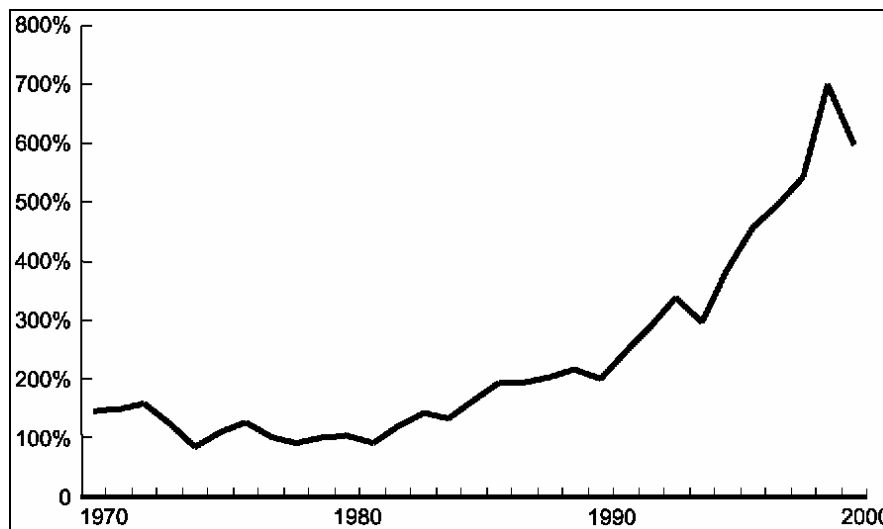


- növekedési lehetőségek
- menedzsment
- tartós versenyelőnyök
- ügyfelek értéke

Juhásznál megjelenik a már oly sokat emlegetett humán tényező, az emberi erőforrás, amely más faktorok mellett jelentősen hozzájárul a könyv szerinti érték módosulásához.

Ahány elemző, annyiféle csoportosítást alkalmazhatnak az intellektuális/immateriális vagyon kategorizálására, véleményem szerint a Juhász Péter által bemutatott kategóriák jól összefoglalják, mi is magyarázza a vállalatok könyv szerinti és piaci értékének eltérését.

Nemcsak az figyelhető meg azonban, hogy a vállalatok könyv szerinti és piaci értéke nagyban különbözik egymástól, hanem egy másik szembetűnő tendenciára is felfigyeltem. Már körülbelül 1970-től közöltek adatot arról, hogy az S&P index esetén a vállalatok piaci értéke mennyivel haladta meg azok könyv szerinti értékét. Ez a különbség átlagosan másfél-kétszeres piaci érték/könyv szerinti érték arányt mutatott egészen a '90-es évek elejéig. Azóta azonban ez az eltérés folyamatosan nőtt, 2000-re elérte a 700%-ot.



4. ábra: Average market-to-book ratio for companies in the S&P 500 index - The linkage between management practices, intangibles performance and stock returns<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Average market-to-book ratio for companies in the S&P 500 index - The linkage between management practices, intangibles performance and stock returns.

<http://images.google.hu/imgres?imgurl=http://xtra.emeraldinsight.com/fig/2500030104002.png&imgrefurl=http://xtra.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do%3FcontentType%3DArticle%26hdAction>

Míndez a tudás alapú gazdaság kialakulására, az információ kulcsszerepére, a tudás, a humán tőke szerepére vezethető vissza, amelyről már korábban szót ejtettem.

A vállalat immateriális vagyonelemei közül egyeseket tud a számvitel kezelni az általa alkalmazott kimutatásokban (ilyen például az alapítás-átszervezés aktivált értéke vagy a szoftverek, mint szellemi termékek), míg mások esetén erre - a jelenlegi tudása szerint - nem képes. Épp e hiányosság ösztönöz arra, hogy megvizsgáljam, meg lehet-e fogni egy vállalat éves beszámolójában eddig nem kezelt immateriális vagyont értékét. Dolgozatomban ezen belül is a humán tőke, azaz az emberekben felhalmozott tudás értékének vizsgálatára törekszem, ugyanis mint már a bevezetésben szoltam róla, napjaink egyik legfontosabb erőforrásáról van szó.

### **2.3. A vagyont mérjük – mérjük az emberi erőforrást is?**

Minden vállalat vagyona, eredménye, szabad pénzáramlása mérésre kerül vagy folyamatosan a gazdálkodása során, vagy pedig legalább évente egyszer, amikor is elkészíti pénzügyi kimutatását. A mérés nemcsak a gazdasági, de a hétköznapi élet természetes része. Mérjük például a súlyunkat, a megtett utat, az iskolai teljesítményt, vagy az állam által elkölthető pénzt. A mérés szó kapcsán mégis sokunknak automatikusan a pénzben történő kifejezés jut eszébe. Nem véletlen, hiszen a mai világban a pénz az a közös nevező, amelyet mindenki ért, amelyben mindenki tud gondolkozni, nemzetiségtől, vallástól, politikai nézetektől stb. függetlenül. Létezik azonban számtalan olyan jószág, fogalom, amelyre a pénzben történő mérést nem tudjuk alkalmazni, helyette nem pénzügyi mutatókat használunk. Melyik megoldás lenne vajon alkalmas az emberi kifejezésére?

---

%3Dlnkhtml%26contentId%3D883950&h=883&w=1333&sz=21&hl=hu&start=24&um=1&tbnid=jCcG0TBshrA\_KM:&tbnh=99&tbnw=150&prev=/images%3Fq%3Dmarket%2Bvalue%252Bbook%2Bratio%26start%3D20%26ndsp%3D20%26svnum%3D10%26um%3D1%26hl%3Dhu%26sa%3DN, letöltés ideje: 2007.04.22.

### 2.3.1. A pénzben történő mérés érvei, ellenérvei

Mire is szolgál egy vállalkozás pénzügyi beszámolója? Többek között arra, hogy megbízható és valós összképet nyújtson a vállalkozás vagyonáról, összevontan és pénzértékben, nem elhanyagolhatóan azért, hogy megmutassa, az előző időszakokhoz képest hogyan teljesített az adott gazdálkodó. Nem csak vállalkozáson belül figyelhetjük meg az egyes pénzzadatok összevetését, hanem a különböző gazdasági szereplők, vagy nemzetgazdaságok között is. A pénzben kifejezett adatok tehát kimondottan egyszerűvé teszik az *összehasonlítást*. A humán tőke pénzben történő kifejezése tehát azt a célt szolgálja, hogy összehasonlíthatóvá tegyük a tudás értékét a vállalat többi, pénzben már kifejezett vagyonával, valamint az egyes gazdálkodók, tudás-teljesítményét, -mennyiségét vagy -értékét összevessük.

Az emberek pénzértékkel történő meghatározása azonban sokakban riadalmat, félelmet kelt, ugyanis az ilyesfajta értelmezés morális, etikai és filozófiai területeket is érint. Hajdan, a rabszolgatartás „virágkorában” az egyes embert, mint a gazdálkodó bármely más, materiális vagyontárgyát (ingatlant, jószágokat, gazdasági szerszámokat stb.) tulajdonnak tekintették, ezáltal adható-vehető „tőkének” számított. Ma már ennek a ténynek a gondolata is borzaszt minden jóérezésű embert. Az emberi szabadság mára alapvető jog lett, „minden ember szabadnak születik”. A szabad ember felett tehát senki nem rendelkezhet, nem tekinthető senki tulajdonának vagy értékesíthető vagyontárgynak.

Ha az emberekbe fektetett tőke fogalmát elfogadjuk, az ember „tudásának” mérése ekkor is számos etikai kérdést vet fel. Ha képesek lennénk ugyanis az egyes emberek vagy akár bizonyos képzettségű csoportok tudásának, szellemi tőkájének pénzértékben történő kifejezésére, egyeseket „értékesnek”, míg másokat értéktelennek titulálhatnánk. Ez a munkaerőpiacon (esetleg azon kívül is) diszkriminációhoz vezethet, valamint egyfajta önbeteljesítő jóslatként, előre meghatározhatja az egyének, karrierjét, teljesítményét, ezáltal a jövőjét.<sup>15</sup> Ezen felül az emberi tőke értékével a beszámoló készítésekor „játszani” lehetne, hogy a kedvezőbb kép reményében értékét módosítsuk, fel, illetve le értékeljük, ezáltal megkérdőjelezhetővé válna a beszámoló valóságtartalma.

---

<sup>15</sup> Juhász Péter (2004): *Az üzleti és könyv szerinti érték eltérésének magyarázata - a vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái*. Doktori (PhD értekezés).

### **2.3.2. A nem pénzben történő humán erőforrás-mérés relevanciája**

A pénzben történő kifejezés mellett figyelembe kell venni, hogy létezik a mérésnek nem pénzben történő formája is. A nem pénzbeli értékelés relevanciáját több dolog adja. Egyrészt a pénzbeli értékelésnek korlátai vannak a vizsgálandó erőforrás specialitásai miatt, azaz nem minden hozható erre a közös nevezőre. Elcsépeltnek tűnhet az a mondás, hogy szeretetet nem lehet pénzért venni. Elég azonban, ha csak a súly, vagy hossz mérését említem, máris látható, hogy körülvesz minket egy sor nem pénzben megadott mutatószám is. Másrészt a nem pénzértékben kifejezett mutatószámok olyan, új, hasznosítható információkkal szolgálhatnak, amelyekre a pénzben való kifejezés nem ad lehetőséget.

### **2.3.3. A mérések közös célja**

Az olyan erőforrás értékének kifejezése – akár a pénz nyelvén történik, akár nem –, amelyet eddig nem mutattak ki, illetve nem elég pontosan vagy részletesen, mindenképpen hasznos lehet a gazdálkodók számára. Mind a vállalat, mind pedig a vele kapcsolatban álló érintettek számára eddig ismeretlen összefüggéseket hozhat felszínre, új területekre világíthat rá a korábban még fel nem tárt információ. Az információnyújtáshoz azonban hozzátartozik az is, hogy ahányan vannak az érintettek, annyiféle információt, igényelnek más és más szemszögből. Ahhoz tehát, hogy a különböző érdekhordozók különböző információigényét kielégítsük, nem azonos formában és mélységben kell vizsgálni az emberi erőforrás problematikáját. Így tehát meg kell azt határoznunk, kinek vagy kiknek az igényeit tekintjük elsődlegesnek. Témám szempontjából az a meghatározó, hogy az éves beszámoló elsősorban kiknek is szól. Úgy kell tehát vizsgálni a humán vagyont, hogy az megfeleljen a beszámoló struktúrájának és a célcsoportjainak egyaránt.

Mindenképpen pontosítanom kell: nem az egyes alkalmazottak értékének meghatározása a célom, mégha a későbbiekben alkalmanként így is tűnhet egyes gondolatok alapján. Nem célja ez azon kutatóknak sem, akik korábban foglalkoztak e kérdéskörrel, illetve akik ma is vizsgálják e problématerületet. Juhász Péter szavait idézve: „Az emberi erőforrás értékelésének célja az, hogy meghatározzuk, mekkora

értéket termel a vállalat (illetve annak emberi erőforrás menedzsment tevékenysége) azáltal, hogy a dolgozótól megvásárolt munkavégző képességet vagy munkaidőt éppen az adott módon használja fel.”<sup>16</sup> Ezen megfogalmazást szem előtt tartva, célként azt tűztem ki, hogy megvizsgáljam, egy vállalatnál jelen levő emberi erőforrást, emberi tudást lehet-e szerepeltetni a számviteli beszámolóban, és ha igen, azt mi módon, illetve milyen értéken tehetjük meg.

---

<sup>16</sup> Juhász Péter (2005c): *Az emberi erőforrás pénzügyi értékelésének lehetőségei*. Pénzügyek és globalizáció / szerk. Botos Katalin ; [szerzők Adrássy Adél et al.] p. 233-243.

## **3. A JELENLEGI SZÁMVITELI SZABÁLYOZÁS ÉS KRITIKÁI**

### **3.1. Amit a magyar számvitel kezelni tud**

Magyarországon a Számviteli törvény hatálya alá tartozó gazdálkodóknak beszámolót kell készíteniük a gazdálkodás évről, azaz az üzleti évről. A beszámoló azt a célt szolgálja, hogy megbízható és valós összképet nyújtson a gazdálkodó vagyoni, jövedelmi és pénzügyi helyzetéről a felhasználók számára. (A felhasználók közé tartoznak menedzserek, tulajdonosok, munkavállalók, hitelezők, piaci partnerek, potenciális befektetők, valamint a költségvetés).<sup>17</sup> A vállalkozás beszámolóját meghatározott szerkezetben és részletezettséggel kell, hogy elkészítse. A Számviteli törvény a beszámolót három kötelező részre osztja: mérleg, eredménykimutatás és kiegészítő melléklet. E három dokumentumot közzététellel hozzák a gazdálkodók nyilvánosságra. Ezen kimutatások állnak tehát a felhasználók rendelkezésére ahhoz, hogy egy vállalkozás vagyoni, jövedelmi, illetve pénzügyi helyzetéről képet alkothassanak.

A következőkben azt mutatom be, hogy a beszámoló három dokumentumából, a mérlegből, az eredménykimutatásból és a kiegészítő mellékletből milyen információhoz juthatnak az érintettek az emberi erőforrásról, a munkaerőről.

#### **3.1.1. Információk a mérlegben**

A vállalati vagyon kimutatásának legegyszerűbb módja a beszámoló adta mérleg. „Tulajdonságai és tartalma alapján ... kiinduló alapját képezi a vállalat vagyoni és pénzügyi helyzete vizsgálatának is.”<sup>18</sup> Egy vállalkozás mérlege tehát olyan számviteli okmány, kimutatás, amely a vállalkozás eszközeit és forrásait (összefoglalóan: vagyonát) mutatja be egyrészt megjelenési forma, másrészt pedig

---

<sup>17</sup> Róth-Adorján-Lukács-Veit (2004): *Számviteli esettanulmányok*. MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest.

<sup>18</sup> Baricz Rezső (1997): *Mérlegtan*. Aula, Budapest.

eredet szerint, adott időpontra vonatkozóan, megfelelően értékelve, összevontan és pénzürtékben.<sup>19</sup>

A beszámoló egyik fontos dokumentumából, a mérlegből tehát tájékozódhatunk többek között arról, milyen kísérleti fejlesztést aktivált a vállalkozó. Ebben az esetben ez azért fontos, mert a kísérleti fejlesztés saját alkalmazottaihoz, azok tudásához kötődik, tudásuk felhasználása eredményeképp születik olyan fejlesztés, amely a vállalkozás vagyonát képezi.

A gazdálkodó produktumainak önköltségében benne rejlik azok megtermeléséhez felhasznált munkaerő bérköltsége és a hozzá kapcsolódó járulékok.

A kötelezettségek vizsgálata képet ad arról, milyen - többségében rövid lejáratú-kötelezettségei vannak a gazdálkodónak a munkavállalóival vagy vezető tisztségviselőivel kapcsolatban. Ennek azonban az a nagy hátránya, hogy csak egyetlen időpontot, a mérleg fordulónapját mutatja meg. Ez az érték tehát nem szolgál valójában semmilyen érdemi információval az emberi erőforrásról. Azt lehetne (nyilván a mérlegen kívül) vizsgálni, hogyan alakul éves, vagy például havi szinten a munkaerővel kapcsolatos vállalati kötelezettségek állománya.

A várható leépítés a megképzett céltartalékok összegéből olvasható le, hiszen ezen a mérlegcsoporton kell a gazdálkodónak megjeleníteni a várható végkielégítésre képzett céltartalékok összegét. Ezen értéknek is megvan a maga hátránya: a várható végkielégítésre képzett céltartalék a jövőre vonatkozik, nem szolgál tehát információval a tárgyévi munkaerő-elbocsátásról.

### **3.1.2. Amit az eredménykimutatás bemutat**

Az eredménykimutatás szintén olyan dokumentuma a beszámolónak, amelyből informálódhatunk a vállalat munkaerőállományával kapcsolatban. A munkaerővel kapcsolatos „események” bemutatását ugyanis a folyó költségek között teszi lehetővé a törvény. Ezen tételek tehát az összköltség típusú eredménykimutatásban 5-ös számlaosztályban bérköltségként, bérjárulékként, személyi jellegű egyéb kifizetésként, forgalmi költséges eredménykimutatás alkalmazásakor a 6-7. számlaosztályban, az egyes költségviselők költségeiben kerülnek elszámolásra a vállalatok könyveiben. Az

---

<sup>19</sup> Róth-Adorján-Lukács-Veit (2004): *Számviteli esettanulmányok*. MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest.

látható tehát, hogy a gazdálkodó az eredménykimutatásból is csak akkor kap részletesnek mondható információt az emberi erőforrásáról, a munkaerőről, ha az összköltség típusú eredménykimutatást készíti el.

Az eredménykimutatás alapját képező költségelszámolás, költségkimutatás valójában az, ahol lehetőség nyílik az emberi erőforrás költségeinek pontosabb, részletesebb megjelenítésére, hiszen annak nincs olyan szigorú, kötött formája, mint a beszámolónak.

A jelenlegi szabályozás – a Számviteli Törvény bevezetése óta – tehát lehetővé teszi, hogy az ún. „flow” és a „stock” típusú ráfordításokat megkülönböztessük.<sup>20</sup> Az előbbieket azok, amelyek folyó működési költségek között kerülnek elszámolásra, ezáltal csökkentik a vállalat által elérhető eredményt. Az utóbbi – „stock” típusú – ráfordítások a befektetett eszközök értékében jelennek meg, növelik azokat, így végül is a vagyon gyarapodását eredményezik. Visszatérve a költségként elszámolt emberi erőforrással kapcsolatos tételekre, a felhasznált munka eredményeként azonban elkészül valamilyen termék vagy szolgáltatás, amely értékesítésével a vállalat bevételre tesz szert.

Nem gondolhatja tehát senki, hogy a költség- és ráfordítás-számlákon elszámolt összeg „kárba vész”, mert eredménycsökkentő hatása van. Látható, hogy az eredmény csökkenéseként elszámolt munkaerő-költségekre és -ráfordításokra azért van szüksége a gazdálkodónak, hogy terméket termeljen és/vagy szolgáltatást nyújtson. Az ennek eredményeképp befolyó árbevételben tehát megtérül az a költség és ráfordítás, amelyet a munkaerő felhasználása során és azzal kapcsolatban elszámoltunk.

A vállalkozás bármely eredménykategóriájában tehát – ha nem is mutatható ki, milyen arányban – benne rejlik a munkaerő tudása által létrehozott érték, eredmény is.

### **3.1.3. A kiegészítő melléklet adta lehetőségek**

A mérleg és az eredménykimutatás mellett a kiegészítő melléklet az a dokumentum, ahol részletesebb információt adhat (vagy adnia kell) az adott vállalkozás(nak) a munkaerő állományáról, leginkább nem pénzben mért mutatószámokkal, arányszámokkal, százalékos megoszlás közzé tételével.

---

<sup>20</sup> Laáb Ágnes (1994): *A humán tőke értéke és számbavétele*. Vezetéstudomány 12. szám, p. 35-40.



A következőkben bemutatom azokat a Számviteli törvény által előírt információkat, amelyeket az éves beszámolót készítő gazdálkodóknak be kell mutatniuk az emberi erőforrással kapcsolatban a kiegészítő mellékletben:<sup>21</sup>

- A vezető tisztségviselők, az igazgatóság, a felügyelő bizottság tagjainak
  - üzleti év után járójárandságának összegét, a folyósított előlegek, kölcsönök összegét, a nevükben vállalt garanciákat, a kamat, a visszafizetett összegek és egyéb feltételek egyidejű közlésével,
  - a nyugdíjfizetési kötelezettségek teljes összegét csoportonként összevontan;
- a tárgyévben foglalkoztatott munkavállalók átlagos statisztikai létszámát, bérköltségét, személyi jellegű egyéb kifizetéseit állománycsoportonként;
- azon kötelezettségek összegét, amelyek a pénzügyi helyzet értékelése szempontjából jelentőséggel bírnak és a mérlegben nem jelennek meg (jövőbeni nyugdíjfizetési, végkielégítési kötelezettségek).

Összefoglalóan elmondhatom, hogy a mérleget, az eredménykimutatást és a kiegészítő mellékletet forgatva nem jut közelebb a felhasználó ahhoz, hogy a gazdálkodó emberi erőforrásának állományáról, minőségéről, értékéről a létszámnál, valamint a bérrel összefüggő költségeknél, ráfordításoknál, kiadásoknál többet megtudjon. Igaz, az összköltség típusú eredménykimutatás valamelyest kivételt képez ezen a téren, de az itt bemutatott információk sem a legkiterjedtebbek. Az már a vállalkozások egyéni döntésétől függ, hogy készítenek-e vállalkozáson belül egyéb, az emberi erőforrással – például a képzéssel, távolléttel, előállított minőséggel stb. – kapcsolatos kimutatásokat, valamint a költségkimutatásuk mennyire részletezett. További kérdés az, hogy ezeket az információkat közzé teszik-e. Az érintettek mindenesetre igen kevés információt kapnak a gazdálkodók emberi erőforrásáról, ha a csak a beszámolót forgatják.

---

<sup>21</sup> Róth-Adorján-Lukács-Veit (2004): *Számviteli esettanulmányok*. MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest.

## 3.2. A hazai számvitel merevsége

### 3.2.1. A számvitel kritikái általában

Jónéhány olyan dolog van, amiért a számvitelt, a számviteli beszámolási rendszert élesen kritizálják.<sup>22</sup> Így problémaként róják fel annak múltorientáltságát, azt, hogy mindig csak egy évet vizsgál, az előző évi adatok bemutatását figyelembe véve is mindössze kettőt. Kritika éri a számvitelt azért is, hogy figyelmen kívül hagyja a pénzi időértékét, valamint akadnak olyanok is, akik szerint adatainak megbízhatósága jórészt csak látszólagos, továbbá nem veszi figyelembe a szervezet működési kockázatait.

Tény, hogy a számviteli beszámolási rendszer nem egy mindenképp felett álló, tökéletes kimutatási forma, de világszerte általánosan elfogadott formája a vállalkozások vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetének bemutatására. A következőkben azt vizsgálom meg, milyen hiányosságokkal, illetve korrigálásra szoruló tartalommal rendelkezik a hazai számviteli rendszer az emberi erőforrás elszámolása és bemutatása tekintetében.

### 3.2.2. Az eszközök aktiválása a Számviteli törvény szerint

A magyar számvitel szerint a mérlegben a befektetett eszközök között külön soron szerepelnek az immateriális javak. Eszközök lévén, Baricz Rezső szerint a mérlegben azon eszközök aktiválhatóak, amelyek „gazdasági értékkel bírnak, önállóan is értékelhetők, azaz értékük pénz formában is kifejezhető, önállóan is forgalomképesek, azaz egyedileg is elidegeníthetők.”<sup>23</sup> Az immateriális javak nem minden fajtája rendelkezik a fenti tulajdonságokkal. Amelyek egyértelműen megfelelnek az említett kritériumoknak, ma is szerepelnek a mérlegben. Így megtalálhatók ott az alábbi vagyonelemek.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Trinitz Tamás (2006): *Értékorientált beszámolási rendszerek, Menedzsmentkontroll információrendszerek.* zeus.bke.hu/oktatas/szakirany/mkir/2006/hra\_1127.pdf, letöltés ideje: 2007.02.18.

<sup>23</sup> Baricz Rezső (1997): *Mérlegtan.* Aula, Budapest.

<sup>24</sup> 2000. évi C. törvény a számvitelről

## A. Befektetett eszközök

### I. Immateriális javak

1. Alapítás-átszervezés aktivált értéke
2. Kísérleti fejlesztés aktivált értéke
3. Vagyoni értékű jogok
4. Szellemi termékek
5. Üzleti vagy cégérték
6. Immateriális javakra adott előlegek
7. Immateriális javak értékhelyesbítése

#### (1) gazdasági érték

Az a kritérium, miszerint gazdasági értékkel kell bírnia egy adott elemnek, hogy aktiválható legyen -; azt hiszem, a tudásközpontú társadalom korában már senkinek nem fér kétsége ahhoz, hogy az emberi tőke „értékes”, attól függetlenül, hogy az értékét meg tudjuk-e mondani.

#### (2) önálló értékelés

Kérdéses viszont a következő kitétel: értékelhető-e a humán tőke önállóan? Véleményem szerint értéket lehet (és kell is) adni az emberi tőkének a harmadik kritériumtól függetlenül is. Arról pedig, hogy milyen elképzelések, módszerek születtek a humán tőke értékmérésére, a későbbiekben részletesen szólok.

#### (3) forgalomképesség

A nagyobb problémát a harmadik kritérium jelenti: az emberi tudás – első pillanatban úgy tűnik – nem választható el annak birtokosától. Ha jobban belegondolunk azonban, a tudás egy része már megjelent, vagy megjelenik materializálódott formában is, új találmányok képében. Ezek azok az immateriális vagyonelemek, amelyeket a számviteli beszámolóban, a fentebb említett mérlegsorokon kimutathatunk, és ki is mutatunk.

Amikor is tehát az emberi tudás eredménye megjelenik magától az egyéntől elválasztható formában, attól kezdve lehetőség van rá, hogy adásvétel tárgya legyen, forgalomképesé válik. Az az emberi erőforrás azonban, amely mindennap bemegy a munkahelyre, nem szakítható el attól, akiben megtestesül. Az emberi szabadságot figyelembe véve nem adható-vehető, ezzel a forgalomképesség kritériumának nem felel meg.

A jelenleg hatályos szabályok tehát az emberi erőforrás tőkésítését nagyon sok esetben nem teszik lehetővé, és azt az eszközök között nem tudja bemutatni. Enne oka, hogy az emberekbe fektetett tőke nem felel meg azoknak a kritériumoknak, – egyesek szerint egyáltalán nem, míg mások szerint csak részben – amelyek lehetővé teszik egy eszköz felvételét a mérlegbe.

### 3.2.3. A leltározás kérdése

A következő számviteli nehézségre világított rá Lakatos Gyula. Véleménye szerint,<sup>25</sup> ha a szellemi tőke annyira fontos vagyona egy vállalatnak, mint azt napjainkban hangsúlyozzák, akkor "legalább olyan gondosan kell lajstromba szedni, gondozni, ápolni, fejleszteni, hasznosítani, menedzselni, mint a gépeket a készleteket vagy a pénzt." Ma a számvitel a tudás olyanfajta leltározására, mint azt más vagyonával teszi, nem képes, nincs rá megfelelő eszköze., A leltározás ugyanis végezhető mennyiségi és/vagy értékbeni felvétellel. A mennyiségben történő mérés maximum a képzések időtartamára vonatkozhat, mennyi ideig vesz egy munkavállaló részt egy adott képzésben; az értékben történő mérést pedig éppen most vizsgálom.

Mindemellett az informatika területén létezik olyan módszer, amely lehetővé teszi azt, hogy a vállalatnál meglévő tudást mégis nyilván tartsuk valamilyen módon. Tanulmányaim során<sup>26</sup> alkalmam nyílt arra, hogy ilyen módszerrel megismerkedjem. Az ARIS (Architektur integrierter Informationssysteme) folyamatmodellező rendszer a vállalati folyamatok szemléletes leképezésére szolgál, a belső működés megtervezésében és elemzésében nyújt segítséget. Összekapcsolja, ezáltal pedig racionalizálja a vállalat folyamatait. Egyik modulja alkalmas arra, hogy ún. "tudásfa", vagy „tudás térkép” formájában ábrázolja azt, hogy a vállalaton belül milyen tudás lelhető fel, illetve annak helyét és/vagy birtokosát is megmutatja. Lehetővé válik az, hogy konkrét feladathoz a legmegfelelőbb szakértőt megtaláljuk, ugyanis a rendszer képes az adott tudás lefedettségi fokát is ábrázolni. Így tehát, ha a tudás pénzbeni vagy mennyiségbeni mérése még nem is megoldott, a tudásfajták, valamint azok elérési módjának rögzítése valamelyest előrelépést jelent abban, hogy az emberi tudásnak

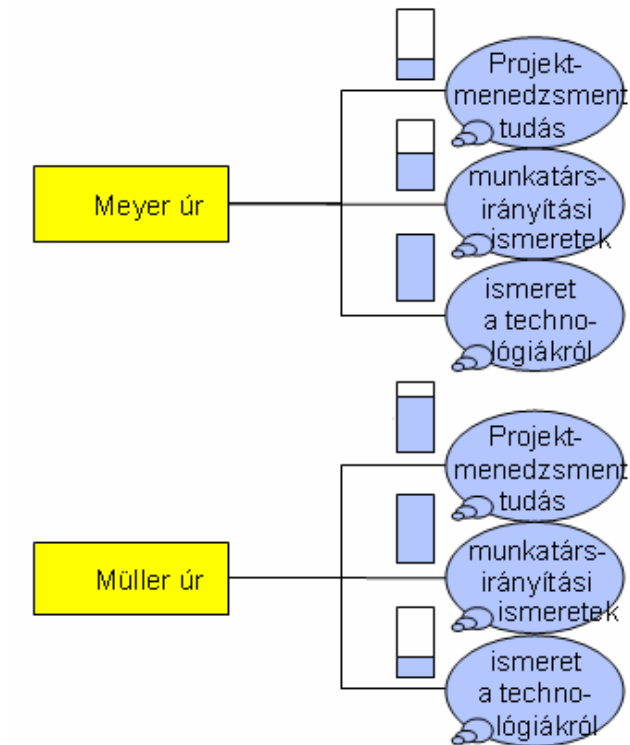
---

<sup>25</sup> Lakatos Gyula (2005): *Az emberi tőke - Az önismeret gazdaságtana*. Balassi kiadó, Budapest. 22.old.

<sup>26</sup> Információmenedzsment kurzus, 2006. tanév V. évfolyam 1. félév

jelentőséget tulajdonítsunk, a vállalat tudás- és kompetencia-portfólióját elemezzük, a hiányosságokat feltárjuk.

Az alábbi ábrával mutatom be az ARIS által alkalmazott tudás-térképet:<sup>27</sup>



5. ábra: Tudás-térkép

### 3.2.4. A tulajdonjog problematikája

Az emberi erőforrás, a tudás tulajdonjogának kérdésével ma is szépszámban foglalkoznak a szakemberek. Az ember speciális erőforrás mivoltából következik az, hogy mi ennek az oka. Egy vállalat eszközvagyonának tulajdonosa, ez mindenki számára egyértelmű; ha egyes esetekben mégsem tulajdonosa – pl. bizonyos eszközöket bérbe vesz –, akkor is legalább használója. Mint már arról többször szó esett, a rabszolgaság eltörlése óta az embernek a munkaadó nem lehet tulajdonosa. Jól tükrözi ezt a mai munkavállaló megnevezés is, amely mutatja a munkaadó és munkavállaló kölcsönös megállapodáson alapuló együttműködését.

A számvitel a beszámolóban megjelenő vagyon tulajdonosának a vállalatot tekinti,

<sup>27</sup> Benke Emese (2006): ARIS gyakorlat 2. Információrendszerek tanszék.

amely azokat vagy saját, vagy idegen forrásból finanszírozza. Az emberi munka, tudás nem képezi a gazdálkodó ilyen értelemben vett tulajdonát. Még az az értelmezés is vitatható meglátásom szerint, hogy a munkavállalótól annak tudását használatra „veszi át” a munkaviszony létrejöttkor és a munkabér tekinthető a használatért fizetett díjnak.<sup>28</sup> Személyes véleményem az, hogy továbbra is a munkavállaló rendelkezik saját tudásával, azt pedig munkája során a vállalat *érdekében* kamatoztatja.

### 3.2.5. Vizsgáljuk-e a megtérülést?

Az emberi tőke vizsgálatok felvetődik továbbá a következő probléma: egy vállalkozás vagyonával kapcsolatban, beruházások megkezdésekor automatikusan felteszik azt a kérdést, hogy vajon mikor fog az adott befektetés megtérülni. Ehhez aztán különböző, a vállalati pénzügyekben részletesen kidolgozott mutatószámok, módszerek állnak a rendelkezésünkre, hogy a megtérülést megvizsgáljuk, a legegyszerűbb módszereket említve érdeklődhetünk a befektetés megtérülési idejéről, vagy pedig értékelhetjük azt a nettó jelenérték alapján. Mindehhez rendelkezniünk kell egy megfelelő tőkeköltséggel.

Ha egy vállalat új munkatársak felvételét tervezi, vajon végez-e hasonló megtérülési vizsgálatot, mint egy tárgyi beruházás esetén? A válasz: nem, vagy pedig tisztelet a kivételnek. Ha vizsgálja is a gazdálkodó, hogy a humán erőforrásba történő befektetése mikorra térül meg, már az is problémát jelent, mekkora tőkeköltséget alkalmazzon.

Tekintem az állam munkaerő-politikáját: új munkahelyek teremtése, foglalkoztatás ösztönzés – mindez nemes cél. Nem ösztönöz-e ez a fajta megközelítés az emberi erőforrás elpazarlására? Erre akkor kapnánk meg a választ, ha a materiális befektetésekhez hasonlóan, a humán tőkébe való beruházás esetén is megvizsgálnánk a befektetés-megtérülés, költség-nyereség viszonyát.

---

<sup>28</sup> Lakatos Gyula (2005): *Az emberi tőke - Az önismeret gazdaságtana*. Balassi kiadó, Budapest.

### 3.2.6. Amortizáció

Ha feltételezem azt, hogy az emberi erőforrás, mint a vállalat vagyona, kimutatható a gazdálkodó könyveiben eszközként, gondolnom kell annak amortizációjára is. Hiszen ha bekerüléskor a munkavállaló tudásának értéket ad a gazdálkodó, tudja azt is, hogy ez a munkavállaló nem marad örökké a vállalatnál. Amikor tehát kilép a cégtől, annak a könyveiben nulla értéken kell szerepelnie. Erre szolgál az amortizáció, ami azonban egy újabb olyan terület, amelyet a fentebb említett számviteli nehézségek miatt nem tudunk egyértelműen kezelni. Ahhoz, hogy az amortizáció mértékét meghatározza a vállalat, ismernie kell, mennyi ideig tartózkodik a dolgozó a cégnél. Ezt pontosan sohasem leszünk képesek megmondani, mert nagyon sok, belső és külső tényező befolyásolja (például, hogy eléggé termelékeny-e, megfelel-e a cég elvárásainak, lesz-e leépítés, a dolgozó felmondása stb.). A várható munkában töltött időre maximum becslés adható. Abban a kérdésben is ellentmondás van, hogy ha az emberi erőforrás amortizálását sikerül is megvalósítani, helyes-e az egyszerű lineáris leírás alkalmazása, vagy a tudás eltérő részei (általános, vállalatspecifikus, tacit stb.) más és más ütemben kopnak. Ezen problémák miatt javaslat született arra, hogy ne egy előre meghatározott kulcs szerint történjen az amortizáció, hanem például évente vizsgálják felül a vállalatok emberi erőforrásuk értékét, majd az így kialakult értékkülönböt számolják el értékcsökkenésként.<sup>29</sup>

Lakatos Gyula már az emberi erőforrás amortizálhatóságának kérdésekor már azt is vitatja, hogy a vállalatnak kellene azt elszámolni. Abból indul ki ugyanis, hogy az amortizáció a tulajdonost terhelő költség. Ha pedig a humán tőkének a vállalat nem tulajdonosa, miért kellene neki elszámolni az amortizációt.

A fentebb bemutatott problémákat és ellentmondásokat tekintve megállapíthatom, hogy nem kevés kérdésre kell még – ha csak részben legalább – megoldást találni ahhoz, hogy az emberi erőforrás méréséhez, értékeléséhez, és nem utolsósorban a – ha lehetséges, a számviteli beszámolóban történő – bemutatásához közelebb kerüljek.

---

<sup>29</sup> Juhász Péter (2004): *Az üzleti és könyv szerinti érték eltérésének magyarázata - a vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái*. Doktori (PhD értekezés).

### **3.3. Az immateriális vagyon (azon belül is a humán tőke) kezelése a Nemzetközi Számviteli Standardokban – az IAS 38**

#### **3.3.1. A nemzetközi szabályozás szerepe**

Globalizált világunkban, ahol egyre nagyobb a vállalatok tőkeigénye, a nemzetközi tőkepiacok szerepe folyamatosan erősödik, ahol a nemzetközi tőkebefektetések, az értékpapírpiacok fejlődése, az üzleti események, tranzakciók egyre összefonódottabbak és felgyorsultak, nem ostobaság a szabályozások harmonizációjának igénye. Ugyanígy megjelent ez a szükséglet a számviteli szabályozás területén is, aminek következtében létrejött a Nemzetközi Számviteli Standard Bizottság. Azzal a céllal született meg a szervezet, hogy nemzetközileg elfogadott, harmonizált számviteli standardokat dolgozzon ki, valamint a különböző országok szabályozása szerint készített pénzügyi kimutatásokat harmonizálja, ezáltal segítse a hasonló tételek hasonló elszámolását, átláthatóbbá, összehasonlíthatóbbá tegye a beszámolókat.

Így születtek meg tehát a Nemzetközi Számviteli Standardok (International Accounting Standards – rövidítve IAS-ok), valamint az újonnan megalkotott Nemzetközi Pénzügyi és Beszámolási Standardok (International Financial Reporting Standards – röviden IFRS-ek). Ezen standardok közül a 38-as számmal jelölt IAS foglalkozik az immateriális javak nemzetközi elszámolási és bemutatási elveivel.

A következőkben azt szeretném felvillantani, hogyan is vélekedik az IAS 38 az immateriális javakról, ezen belül pedig a humán előforrás értékelési és bemutatási lehetőségeiről. Ezt azért tartom fontosnak ismertetni, mert az immateriális javak számviteli kezelése az egyik legellentmondásosabb, legtöbbet vitatott, országonként is jelentős eltéréseket mutató, folyamatosan formálódó területe a számviteli szakmának.



### 3.3.2. Immateriális eszköz az IAS 38 szerint

Az IAS 38-as standard a magyar Számviteli Törvénytől eltérően az immateriális eszköz kifejezést használja, valamint annak fogalmát is pontosabban definiálja. Így tehát „a standard 8. bekezdése alapján az immateriális eszköz azonosítható, nem-monetáris eszköz fizikai megjelenés nélkül.”<sup>30</sup> A standard kiemeli az azonosíthatóság momentumát, amely annyit jelent, hogy az adott eszközt le lehet választani a gazdálkodó egységről – tehát eladható, átruházható, bérbe adható vagy akár elcserélhető -, vagy pedig szerződéses, vagy más törvényileg meghatározott jogból származik. Emellett két kritérium szükséges, amely szerint a nemzetközi szabályozás egy adott vagyonelemet eszköznek tekint:

- (1) ha az a gazdálkodó ellenőrzése alatt áll. Ez az ellenőrzés valamilyen szerződéses vagy törvény által elismert, bíróság előtt érvényesíthető jogból eredhet;
- (2) belőle, általa jövőbeli gazdasági haszna származzon a gazdálkodónak.

Ha az emberi erőforrásra ezen meghatározást megpróbáljuk ráilleszteni, ugyanúgy nem sikerül teljes mértékben, mint a hazai szabályozás szerint. Az IAS 38-ban konkrétan benne is foglaltatik, „nem fogadja el, hogy olyan, munkaerővel, vagy piaci pozícióval kapcsolatos kategóriák, mint például az alkalmazottak tudása vagy a megszerzett piaci részesedés, kialakított ügyfélkör, vevő kapcsolatok immateriális eszközként megjeleníthetőek legyenek, hiszen ezek fölött, nincs az adott gazdálkodó egységnek elegendő kontrollja (legfeljebb valamifajta – bizonytalan eredménnyel járó – ráhatása.) Jogi kötelezettség hiányában ugyanis nem biztosítható, hogy a munkaerő vagy a vevő lojalitása bármilyen időtartamra megmarad.”<sup>31</sup>

A fentiekből látható tehát, hogy az IFRS-ek rendszere nem hajlik afelé, hogy a humán erőforrást, mint beruházást vagy immateriális eszközt kezelje. Ebben az esetben viszont,

---

<sup>30</sup> Balázs-Boros-Bosnyák-Györfői-Hegedűs-Kováts-Lakatos-Lukács-Madarasiné-Matukovics-Nagy-Ormos-Pavlik-Pál-Rózsa-Székács-Tardos-Veress (2006): *Az IFRS-ek rendszere – A Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok rendszere*. MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest.

<sup>31</sup> Balázs-Boros-Bosnyák-Györfői-Hegedűs-Kováts-Lakatos-Lukács-Madarasiné-Matukovics-Nagy-Ormos-Pavlik-Pál-Rózsa-Székács-Tardos-Veress (2006): *Az IFRS-ek rendszere – A Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok rendszere*. MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest. 273. old.

ha nemzetközi szinten nincs kezdeményezés ez irányba, a kitartó próbálkozások ellenére is kevés az esély arra – legalábbis a közeljövőben –, hogy az emberi tőkét, mint immateriális vagyont beemeljék a beszámolóba. Az egyre fokozódó kutatások, valamint az esetleges nyomás azonban hathat majd mind a nemzeti, mind pedig a nemzetközi szabályozókra, hogy ezt a problémakört újragondolják.

## **4. A HUMÁN ERŐFORRÁS BERUHÁZÁSKÉNT VALÓ ÉRTELMEZÉSE**

A 3. fejezetben bemutattam, hogy az emberi erőforrással kapcsolatos gazdasági eseményeket a jelenlegi számviteli szabályozás a költségek között engedi kimutatni. Ahhoz azonban, hogy ezen erőforrás vállalat értékében játszott szerepe kimutathatóvá, meghatározhatóvá váljon, a beruházásként lenne szükséges kezelni. Korlát ezzel kapcsolatban nem egy van mind a hazai, mind a nemzetközi szabályozás területén, ahogyan ezt a fentiekben bemutattam. A következőkben azonban néhány olyan gondolatot tárok fel, amelyek mégis azt indokolják, miért lenne célszerű az emberi tudás növelését, a humán erőforrás fejlesztését, mint beruházást tekinteni.

### **4.1. A „humán beruházás” miért ráfordítás?**

A humán erőforrást vizsgáló szakemberek nagy többsége szerint az emberekbe való „befektetés” ráfordításként való elszámolása kétségbeejtő. Laáb Ágnes a szakkönyvtárak példáján keresztül próbálja megvilágítani, mi is történik jelenleg.<sup>32</sup> Jelen témakör szempontjából úgy gondolom, jobb példa a munkavállalói képzésébe történő investíció vizsgálata. Az oktatás költségei megjelennek az adott év eredményének csökkenéseként, de hol mutatja ki azt bármely beszámoló, hogy munkavállalóinak képzése milyen többletértéket képvisel a vállalat értékében? Akkor is, ha az előállított terméket, nyújtott szolgáltatást nyereséggel értékesítünk, is és a ráfordítások megtérülnek, mégsem látja és méri azt senki, hogy ebből az eredményből mekkora rész tudható be az emberi munkának, még inkább a munkavállalók tudásának.

---

<sup>32</sup> Laáb Ágnes (1996): *A humán tőkében rejlő esélyeink*. Stratégiai menedzsment, BKE, Budapest.

## 4.2. A munkaerő-leépítés: nyereség vagy veszteség?

Nem csak a képzést vizsgálják azonban, érdemes egy pillantást vetni a leépítés esetére. Ha egy gazdálkodó bármely eszköze megrongálódik, megsemmisül, vagy piaci értéke bármilyen okból tartósan és jelentősen a könyv szerinti értéke alá csökken, nem kérdéses, hogy terven felüli értékcsökkenést vagy pedig értékvesztést számol el rá. Ez tehát az éves eredmény csökkenését okozza, rontva a vállalat jövedelmi helyzetét. A vállalati általános költségek csökkentésének első áldozatai rendszerint az oktatási, szociális, kulturális ráfordítások, valamint a vállalattól távozó alkalmazottak még költségmegtakarítást is „eredményeznek”. Az tehát, hogy a szellemi tőkébe történő investíciót csökkentjük, vagy hogy vállalatunktól értékes „agyak” távoznak, nemhogy nem jelenik meg veszteségként, még „nyereséget is generál”? Mi ez tehát, ha nem ellentmondás?

## 4.3. Az eszköz fogalmának kiterjesztése

Cea García<sup>33</sup> az eszközök fogalmának a szigorúan vett számviteli definíció kiterjesztésével próbálja megragadni a beszámolóban meg nem jelenített vagyonelemeket. Meglátása szerint a mai vállalatoknál kétségtelenül hiányzik az összefüggés a valós vagyon és a mérlegben kimutatott vagyon között. A helyzet az, hogy a gazdálkodók a vagyonra túlságosan annak jogi értelmében tekintenek (tehát hogy a vagyon a vállalkozás birtokában van). García előtérbe helyezi azt az egyszerű közgazdasági megközelítést, miszerint vagyon minden olyan eszköz, a termelési folyamatban felhasznált módszer, megoldás, és általában véve a gazdasági vagyon minden formája, amely javakká, szolgáltatásokká alakítható tekintet nélkül annak jogi helyzetére. Ide sorolja ezen kívül azon javakat és jogokat is, amelyeket jelenleg ugyan nem birtokol a vállalat, de általában birtokolni szokott, vagy a későbbiekben birtokolni

---

<sup>33</sup> Carne Barcons-Vilardell, Soledad Moya-Gutierrez, Antonio Somoza-López, Josep Vallverdú-Calafell, and Carlos Griful-Miquela : *Human Resource Accounting*. Univetsitat Pompeu Fabra, Spain. <http://www.springerlink.com/content/56278311t5646w30/fulltext.pdf>, letöltés ideje: 2006.12.10.

fogja egy, ezt a viszonyt előidéző szerződés/megállapodás alapján. Ez a fogalmi kiterjesztés gondolatébresztő, szemléletformáló, lehetőséget kínál arra, hogy kitekintsek a számvitel szigorúan körülhatárolt „ketrecéből” és elgondolkozzak, elgondolkozzanak a vállalatvezetők és a törvényhozók is, ebbe a vagyon/eszköz-fogalomba beleillik-e a humán erőforrás.

#### **4.4. Miért ruház be a vállalat?**

Ha bárki beruházásról beszél, valószínűnek tartom, hogy néhány évvel ez előtt sokaknak a pl. gépbeszerzés, építkezés, telephely- vagy kapacitásbővítés jutott először eszébe; azaz valamiféle fizikai formát öltő vagyon megszerzése. Ha tovább megyek, akadtak (akadnak) olyanok is, akiknek az immateriális javakba történő beruházás is eszükbe ötlött, ez azonban leggyakrabban a számvitel által is elismert immateriális vagyonelemekre terjedt ki, úgymint pl. szoftvervásárlás, vagyoni értékű jogok, vagy pl. márkanév megszerzése. Csak elvétve található olyan vállaltvezetőt, aki a beruházás hallatán iskolába küldte dolgozóit. Mára ez a hozzáállás szerencsére változóban van.

A tudás, az ismeretek ugyanis bármely munkavégzés során jelen voltak nemcsak a múltban, de jelen vannak ma is. A különbség csak annyi, hogy mára ennek a tudásnak a szerepe jelentősen megnőtt. A fiatalok lényegesen tovább járnak iskolába, mint akár csak néhány évtizeddel ezelőtt, azaz az oktatás ideje és ezáltal a költsége is a többszörösét teszi ki ma, mint korábban.

Miért is áldoznak tehát az emberek egyre több időt és pénzt arra, hogy iskolapadban üljenek, tréningeken vegyenek részt, újabb szakképesítést szerezzenek stb.? Lehetne rá a válasz: "Azért, hogy azután több pénzt keressek." vagy például "Azért, hogy jobb körülmények között dolgozhassam." (nyilván, a kettő között lehet összefüggés) Összefoglalóan tehát megállapítható, azért képezik magukat az egyének, és azért képezik a vállalatok is a dolgozóikat, mert ettől a jövőben valamiféle hasznot, hozadékot remélnek. Ez a hozadék kifejezhető pénzben, illetve egyéb, pl. szociális vagy érzelmi területen is. Visszatérek egy mondat erejéig a materiális beruházásokhoz: Ha a vállalat egy új telephely felépítését, gép vagy szoftver beszerzését valósítja meg,

mindezt a jövőbeni haszon reményében teszi. Ha a tudás, tapasztalat, képesség megszerzését ugyanezen cél vezérli, sőt, eredménye is valamilyen jövőbeni tartós haszon, akkor nem kétséges, hogy a képzést is sorolhatjuk – és véleményem szerint sorolnunk is kell – a beruházások közé.

## **4.5. Nemzetközi szervezetek a képzésbe történő beruházásról**

### **4.5.1. Az OECD vizsgálata**

A 90-es évek eleje óta vizsgálja az OECD<sup>34</sup> az immateriális javakba történő befektetés jelentőségét, ideértve a képzésbe történő befektetést is. Ez a kezdeményezés azon a felismerésen alapul, hogy az immateriális javak növekvő mértékben kihatnak a vállalati, illetve a termelékenység-növekedésre, a jövedelmezőségre és a vagyonképzésre.

Emellett az OECD évente közzéteszi a "Pillantás az oktatásra - OECD mutatók<sup>35</sup>" című mutatószám gyűjteményét, amelyben az oktatásra vonatkozó legfrissebb, mind mennyiségi, mind pedig minőségi adatokról részletes információt kaphatunk. A 2006-os évről szóló kiadás taglalja többek között az oktatás, mint beruházás megtérülését a gazdaságok, valamint a magánszemélyek részéről. Vizsgálataik eredményét idézem: "Az OECD térségben minden további oktatási év általában 3-6% közöttire becsült hosszú távú hatást gyakorol a gazdasági teljesítményre." A gazdasági növekedés okait vizsgáló elemzésben rámutattak arra, hogy a munkaerő egyre növekvő termelékenységével magyarázható az OECD legtöbb országában GDP-növekmény legalább fele 1994 és 2004 között. „A termelékenység-növekedés nem kizárólag az oktatásnak köszönhető, de egy, a műveltséget a humántőke egyik fokmérőjeként tekintő tanulmány rámutat arra, hogy a nemzetközi átlagnál 1%-kal magasabb műveltségi pontszámokat szerző országok a többi ország eredményeinél 2,5%-kal magasabb munka termelékenységi és 1,5%-kal magasabb egy főre jutó GDP szintet érnek el.”

Az elemzés hangsúlyozza, hogy az oktatás biztos befektetés a magánszemélyek részére

---

<sup>34</sup> Berufsbildung - Europäische Zeitschrift Nr. 14 Mai – August 1998/II; Seite 56

<sup>35</sup> *Oktatási körkép: OECD mutatók - 2005. évi kiadás Összefoglalás magyarul.*  
<http://www.oecd.org/dataoecd/32/16/37393504.pdf>, letöltés ideje: 2007.03.03.

is. Mivel az általános és középiskolai oktatás nagy része kötelező, ezért a döntés az oktatásba történő befektetésből inkább azt jelenti, hogy az egyén jelentkezzen-e felsőfokú, vagy bármilyen más továbbképzésre. „Az „osztályzatok inflációjáról” és a végzettségek leértékeléséről szóló hírek ellenére az egyetemi szintű diploma megszerzésére irányuló befektetés – az első szakképzettség részeként végezve – akár 22,6%-os éves hozamot is eredményezhet a magánszemélyek számára (a jövőbeni kereseti kilátások és az egyén tanulmányi költségeinek összevetése alapján számolva), az összes országban 8% fölötti megtérülési ráta mellett. Jelentős közvetett hasznok is mutatkoznak; számos nemzeti elemzés is rámutat a magasabb tanulmányi előmenetel és a jobb szellemi és fizikai állapot közötti pozitív ok-okozati összefüggésre. Az oktatás azonban nem szünteti meg a nemek közötti jövedelem-egyenlőtlenségeket: azonos szintű tanulmányi előmenetel mellett a nők a férfiak fizetésének jellemzően csupán 50-80%-át keresik.”

#### **4.5.2. Az Európai Bizottság állásfoglalása a „tudás-beruházásról”**

E kérdéskörrel kapcsolatosan az Európai Bizottság is állást foglalt, 1995-ben közzétette a "Tanulás és tanítás – a tanulás váljon természetes szükségletté" című fehér könyvet<sup>36</sup> az oktatásról és képzésről. E publikáció egyik célkitűzése az, hogy a tőkeberuházás és az oktatási célú beruházás mind jogi, mind adózási szempontból kapjon egyenlő elbírálást. Megállapítja azt, hogy "Ami a képzési kiadások könyvviteli és pénzügyi szempontú megközelítését illeti, a mérlegekben a munkaező nem szerepel az "eszközök" között. A munkaezővel kapcsolatos kiadásokat a működési költségek között könyvelik el; és a vállalati mérlegben a javadalmazások és adók kategóriája alatt tüntetik fel." Megvizsgálandónak tartja, hogy a know-how, amit az alkalmazottak a munkájuk során sajátítanak el és a különböző szakismeretek miként lehetnének vállalati szempontból többletértékként (value added) elismerhetőek. "Ily módon ugyanis" – áll a Fehér könyvben – "a képzési időszakban a képzésre költött összegek és a dolgozóknak kifizetett bérek egy részét amortizálódó eszmei állóeszközökként lehetne elismertetni és eszerint lehetne kezelni a vállalati mérlegben."

---

<sup>36</sup> Fehér könyv az oktatásról és képzésről - Tanítás és tanulás \*\*\* Az oktatás váljon természetes társadalmi szükségletté. [www.sulinet.hu/iskola/feherkonyv.doc](http://www.sulinet.hu/iskola/feherkonyv.doc), letöltés ideje: 2007.04.11.

Látható tehát az OECD eredményeiből, hogy az oktatásra tényleg érdemes fordítani. A korábbiakban problémaként merült fel, hogy az emberi erőforrás hozamainak mérése nem egyszerű dolog. Az OECD mégis kísérletet tett erre. A tanulás által elérhető jövőbeni béreket vetette össze a képzés költségeivel. Ennek következtében pedig igen érdekes eredményt kapott, és a számok magukért beszélnek. Ez a megoldás iránymutató lehet a vállalkozások részére, hogy van mód arra, hogy mérjék a humán erőforrással kapcsolatos hozamot. Ha nem is sikerül a teljes, emberi tudás-felhasználásból származó hozamot megmérni, legalább annak számszerűsítésére kellene törekednünk, amit az OECD is megpróbált: ha a vállalkozás továbbképzzi, átképezi munkavállalóit, ezen képzésnek mekkora lesz a végső hozama.

Amire az Európai Bizottság törekszik tehát, hogy a humán erőforrást a vállalat eszközei között kezeljük, ellentétben áll a már említett IAS38-as nemzetközi számviteli standard állásfoglalásával. Ezt nem tartom rossz dolognak, hiszen ez már egy lépés, egy ösztönzés arra, hogy a problémakörrel foglalkozzanak, vizsgálják, és talán elérünk egyszer oda, hogy a nemzetközi számvitel is úgy kezd gondolni az emberre, mint vagyonelemre, amely bekerülhet a mérlegbe.



## 5. AZ EMBERI ERŐFORRÁS ÉRTÉKELÉSI ALTERNATÍVÁI

Dolgozatom eddigi részében bemutattam azt, hogy az emberi tőke, mint erőforrás milyen meghatározó szerepet tölt be napjaink tudásalapú gazdaságában, valamint ismertettem e „vagyon” speciális jellemzőit, meghatározó voltát a vállalat értékében. Szót ejtettem arról, miért is van igény a gazdasági szereplők és vállalati érintettek részéről arra, hogy az ezidáig a számvitelben nem kezelt tőkét valamilyen módon értékeljük, kimutassuk. Bemutattam továbbá, hogyan kezeli a ma hatályos Számviteli törvény a munkavállalót, az ezzel kapcsolatos kritikákat, valamint a nemzetközi állásfoglalást e kérdésben.

Az emberi erőforrás beruházásként való kezelése már munkám második részébe jelent átvezetést. E problémakör ugyanis már azt taglalja, hogyan is kellene a mostanitól eltérően kezelni a humán vagyont. Munkám további részében a következőkről szeretnék képet nyújtani:

1. Mi módon adhatunk értéket az emberi tudás- és kompetenciahalmaznak? Használhatóak-e azok az értékelési módszerek a humán erőforrás esetében, amelyet a mérlegben most megjelenített vagyonelemek értékelésére alkalmazunk? Ha ez nem működik, milyen más elképzelés van az értékmérésre?
2. Megjeleníthető-e az emberi erőforrás a számvitel keretei között az éves beszámolóban? Ha igen, milyen módon? Amennyiben viszont nem a válasz, lehetőségük van-e a vállalkozásoknak arra, hogy más módon tegyék közzé a humán vagyonukra vonatkozó információkat?
3. Milyen haszonnal jár az érintettek, a felhasználók számára, ha az előbbi két kérdésben sikerül eredményt elérni?

Ezek a kérdéskörök nem választhatók el szigorúan egymástól, noha az értékkel történő meghatározás előfeltétele annak, hogy egy vagyonelem a mérleg részévé válhasson. A kutatókat mégis – hiszen összekapcsolódó területekről van szó – egyszerre foglalkoztatta és foglalkoztatja ma is a három problématerület.

## **5.1. Gondolatok az emberi erőforrás értékeléséről a második világháborútól napjainkig**

Mikor is jelent meg először a gondolat, hogy az emberi erőforrásra vonatkozó információkat kezelni kellene, ki kellene azt valamilyen módon mutatni? A következőkben tehát – a teljesség igénye nélkül ugyan – arról mutatok be néhány gondolatot, hogy a második világháborútól napjainkig az emberi erőforrással kapcsolatosan mikor milyen kérdések foglalkoztatták a kutatókat, milyen válaszokat, gondolatokat sikerült az egyes kérdésekre találniuk. Mely időszakban helyeztek nagyobb hangsúlyt a mérés kérdésre, és mikor kapott fontosabb szerepet a humán erőforrás bemutatása, kimutatása a vagyoni részeként.

### **5.1.1. A humán tőke mérés megjelenése**

Az emberi tőke (human capital) mérésének problematikája az 1950-es években jelent meg, számviteli kezelésének kutatása a 60-as években kezdődött. Ezt az irányzatot említi a szakirodalom *Human Resource Accounting (HRA)* vagy *Human Resource Costing and Accounting (HRC)* néven. Célja, hogy az emberi erőforrásról szóló információt azonosítsa, mérje, és kommunikálja a szervezet eredményes menedzselése érdekében.<sup>37</sup>

### **5.1.2. T. W. Schultz kiemelkedő munkássága**

Theodore W Schultz már az '50-es években kezdett publikálni az emberi tőkéről (az ő szóhasználatával: a „human capital”-ről). Kutatásai a 70-es évek végére értek be, 1979-ben többek között az e területen végzett munkásságáért Nobel-díjat kapott. Legkiemelkedőbb eredményei: Az 1970-es évek nyugatjának humán tőkéből való kiábrándultsága után „újból előtérbe állította az emberi tényező szerepét a gazdasági

---

<sup>37</sup> Mikulás Gábor (2007): *Human Quality Management II-III.* [www.gmconsulting.hu/inf/cikkek/201/hqm2.ppt](http://www.gmconsulting.hu/inf/cikkek/201/hqm2.ppt), letöltés ideje: 2007.04.22.

fejlődésben. Ezzel kapcsolatban:

- a) rámutatott, hogy a „human capital”, ha az emberi tényezőbe befektetett beruházásként fogjuk fel, mennyiségileg épp úgy mérhető, mint a fizikai tőke állománya;
- b) számítási módszert adott ehhez a méréshez;
- c) az Egyesült Államokra vonatkozó konkrét számításaival bebizonyította, hogy az emberi tőke nagyságrendileg azonos a fizikai tőkével.”<sup>38</sup>

### 5.1.3. Gondolatok a hasznosságelemzésről

A hasznosságelemzésre épített Becker,<sup>39</sup> aki szerint a határhaszon-elemzéssel vizsgálható az emberi erőforrás értéke. Véleménye szerint egyetlen vállalat sem hajlandó több bért fizetni dolgozóinak, mint azok határterméke, azaz egyéni termelékenységük. Becker a munkavállalók képzésére fordított költségeket vizsgálja, valamint az ebből származó határtermelékenység-növekedést; különbséget tesz általános és vállalatspecifikus képzések között. A képzés haszna és költsége különbségét tekinti annak az értéktöbbletnek, amelyet a munkavállaló jelent a vállalatnak.

### 5.1.4. A szorzószám módszer

Ugyancsak a '70-es évek kutató-párosa Giles és Robinson,<sup>40</sup> akik a vállalat alkalmazottainak értékét meghatározott szorzószámok segítségével kívánták megfogni.

Felső vezetők	2,5 felett
Középvezetők	1,5 - 3,0
Operatív irányítás	1,0 - 2,0
Beosztottak	0 - 1,5

6. ábra: Az emberi erőforrás szorzószámai

<sup>38</sup> Schultz, Theodore W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 18. old.

<sup>39</sup> Juhász Péter (2005a): *Az emberi erőforrás értékelési kérdései*. *Vezetéstudomány* 36. évf. 1 szám, p. 13-32.

<sup>40</sup> Juhász Péter (2005a): *Az emberi erőforrás értékelési kérdései*. *Vezetéstudomány* 36. évf. 1 szám, p. 13-32.

Az általa megadott szorzószámok azt szolgálják, hogy megszorozva az adott alkalmazott éves fizetésével megadja, mennyit ér a dolgozó a vállalat számára. Legélesebb kritikát ez a felfogás azért kapta, mert eszerint a szervezeti hierarchia csökkentése értéket rombol.

### 5.1.5. Pčne megközelítése

Pčne<sup>41</sup> három megközelítést javasol az emberi erőforrás értékelésére:

- (1) a munkaerő megszerzésével kapcsolatos költségeket aktiváljuk és fokozatosan írjuk le;
- (2) lehetőségként látja a pótlási költségek meghatározását;
- (3) adja az emberi erőforrás értékét a jövőben általa előállított érték.

Mindezen elképzeléseit számos kritika érte, Pčne érdeme azonban az a felismerés, hogy ha az emberi tőke értékét, mint a vállalat „eszközét” szerepeltetjük a mérlegben, a forrás oldalon is fel kell tüntetnünk a jövőben kifizetendő béreket, bérjárulékokat, adókat, vagyis a humán erőforrással kapcsolatos költségeket. Nála jelenik meg tehát először az az ötlet, hogy ha a humán tőkét, mint a vállalat vagyont tudjuk értelmezni, a többi vagyónrészhez hasonlóan mutassuk ki a beszámolóban is.

### 5.1.6. A '90-es évek

A '90-es években az érdeklődés már nem csak és kizárólag a humán erőforrás értéke körül forog, hanem annak számviteli keretek közé illesztése is hangsúlyt kap. Stewart (1991.) szerint minden olyan beruházást és költséget, amely az ember teljesítményére hatással van, nem költségként, hanem beruházásként kellene kezelni. "Madden (1999.) pedig azt javasolja, hogy a K+F és a (márkaépítő) hirdetési kiadások mintájára az alkalmazottak képzési költségeit is tőkésítsék és amortizálják a vállalatok."<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Juhász Péter (2005a): *Az emberi erőforrás értékelési kérdései*. Vezetéstudomány 36. évf. 1 szám, p. 13-32.

<sup>42</sup> Juhász Péter (2005a): *Az emberi erőforrás értékelési kérdései*. Vezetéstudomány 36. évf. 1 szám, p. 13-32. 21.old.

### **5.1.7. A XXI. század gondolatai**

#### **(1) Lynn**

Lynn (2000) megint csak az érték kérdésével foglalkozik. Fontosnak tartja, hogy a vállalatok az emberi erőforrás értékelésénél ne csak a munkavállalóik általános és szakismereteire helyezték a hangsúlyt, és ne hagyjanak figyelmen kívül más, szintén fontos tényezőket, úgymint az érintetteikhez (vevőkhöz, szállítókhöz, partnerekhez, versenytársakhoz, illetve a hatóságokhoz) fűződő kapcsolataikat.

#### **(2) Humán többletérték modell**

Napjaink egyik legjelentősebb alkotásának tartom az emberi erőforrás pénzben való kifejezésének problématerületén Juhász Péter munkáját, aki egy konkrét megoldást javasol arra, hogyan jelenítheti meg a beszámolójában egy gazdálkodó az emberi erőforrás értékét. Jelentősége azért ilyen nagy, mert egyszerre ad egy konzisztens módot arra, hogyan fogjuk meg pénzürtékkel a humán tőkét, majd – miután az aktiválhatóság egyik feltétele, a pénzben történő kifejezés (a többi teljesülésétől most tekintsünk el) –, módszert mutat arra, hogyan mutassuk azt ki a számviteli beszámolóban. E módszert humán többletérték modellnek keresztelte. Részletes bemutatására a 6.2.1. fejezetben kerül sor.

## 5.2. Az emberi tőke értékelése a számviteli értékelési elvek szerint

Dolgozatom ezen részében azt vizsgálom, hogy lehetséges-e az emberi tőkének olyan módon, olyan értékelési elvek szerint értéket adni, mint ahogyan a jelenleg elfogadott szabályok szerint tesszük azt a beszámolóban szereplő vagyonnal.

Azt a módszert tehát, ahogyan a gazdálkodó a rendelkezésére álló anyagi és nem anyagi javait pénzürtékben kifejezni, értékelésnek nevezzük. Az értékelés – attól függően, hogy az időhorizont milyen áraival vagy részértékeivel dolgozunk – történhet (1) múltbeli (bekerülési) áron, (2) jelenlegi (fordulónapi) áron vagy pedig (3) jövőbeni (üzemgazdasági) áron.<sup>43</sup>

**(1) Múltbeli (bekerülési) áron történő értékelés:** ez esetben olyan, múltbeli árat alkalmazunk az adott eszköz pénzürtékének meghatározására, amelyet a vállalkozás az eszköz beszerzésekor, előállításakor a valóságban megélt. Az így meghatározott ár lehet beszerzési/előállítási költség vagy ár, névérték, illetve könyv szerinti érték.

**(2) Jelenlegi (fordulónapi) ár:** olyan fiktív áron történő pénzürtékre való átszámítást jelent, amely abból a valóságban kialakult árból kerül levezetésre, amely az adott eszköz vagy forrás értékelésének pillanatában érvényes. Ez lehet az utánpótlási ár vagy akár az eladási ár is.

**(3) Jövőbeni (üzemgazdasági) áron** olyan becsült, jövőbeni értéket értünk, amelynek során figyelembe vesszük azt, hogy az értékelendő eszköz milyen szerepet fog betölteni a vállalkozás jövőbeni feladataiban.

Az előző definíciókat azért tartottam fontosnak nagyvonalakban áttekinteni, mert a számvitel által elismert értékelési eljárások képezik az alapját annak, milyen elképzelések alakultak ki az emberi erőforrás értékének meghatározására. Néhány gondolattal korábban már szót ejtettem arról, hogy a történelem során hogyan foglalkoztak a humán tőke értékével. Akkor azonban nem törekedtem arra, hogy az egyes értékelési elképzeléseket valamilyen vezérmotívum, rendezőelv alapján

---

<sup>43</sup> Baricz Rezső (1997): *Mérlegtan*. Aula, Budapest.

csoporthoz szedve, bővebben kifejtsem. Célom csupán az volt, hogy egy képet tárjak az olvasó elé arról, hogy a humán tőke gondolkörének megjelenése óta a problématerület mely kérdései kaptak több vagy kevesebb hangsúlyt.

Most arra törekszem, hogy részletesen bemutassam a számviteli vagyoneértékelési elvek szerinti csoportokba rendezve, milyen módszerek léteznek a humán tőke értékének meghatározására.

### **5.2.1. Költség alapú módszerek**

Az emberi erőforrás költség alapra helyezett értékelése azért rendelkezik széles támogatói tábormal, mert a vállalatok költségadatai mindenki számára rendelkezésre állnak az eredménykimutatás alapján. Minden szervezet számára meghatározó jelentőségű a költségekkel való takarékoskodás, emellett a termelékenység növelése, haszon elérése.

A költség alapon történő humán tőke-értékelés attól függően közelíthető több irányból, ahány költség-meghatározási eljárás létezik. A humán erőforrás költség alapú értékelési módszerei az alábbi csoportokra oszthatók:

#### **5.2.1.1. Bekerülési költség**

Ezen módszer lényege az, hogy az emberi erőforrás beruházás költségei, úgymint a toborzás, kiválasztás, munkaerő felvétel, a szerződés megkötése, munkába állítás, a munkabér, a munkavégzés érdekében történő képzés stb. költségei együttesen adják a humán tőke értékét. Ezen értéket aztán „az emberi erőforrás, mint aktív élettartama alatt amortizálni lehet.”<sup>44</sup>

Az elképzelés – például egy gépbeszerzéshez hasonlítva, ahol a bekerülési értékét a beszerzési ára, valamint az üzembe helyezéséig felmerült járulékos költségek adják, a későbbiekben pedig a felújítás szintén aktiválható – nem tűnik bonyolultnak.

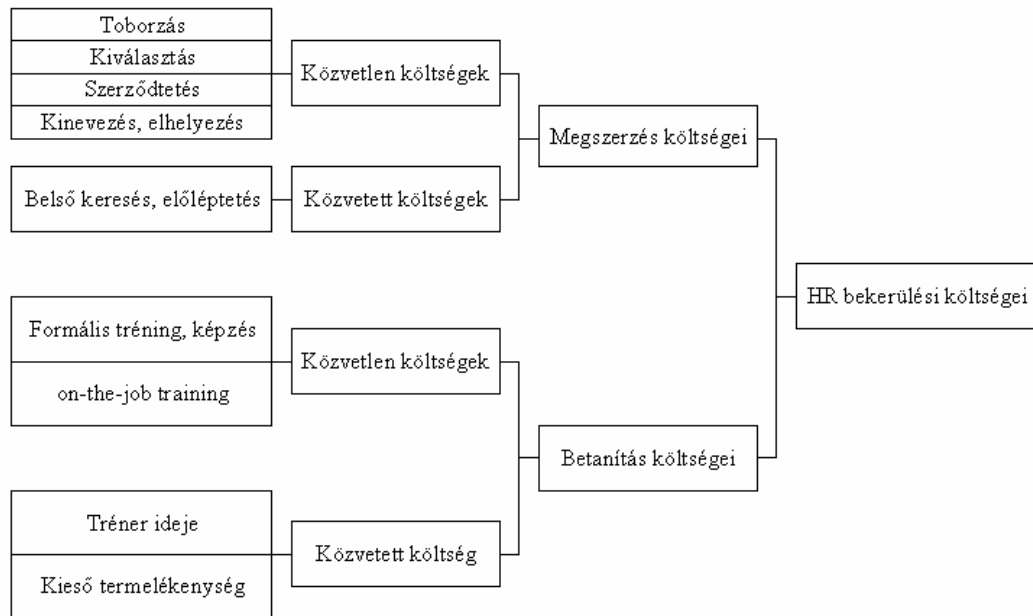
Hogyan működik ez a megoldás az emberi erőforrás esetén?

---

<sup>44</sup> Dr. Gyökér Irén (1997): *Az emberi erőforrások értékelése és menedzsmenete*. Gazdaság, vállalkozás, vezetés 2. szám, p. 61-65.

A következő ábrán látható, hogy Flamholtz mely költségeket tekintette az emberi erőforrás bekerülési költségeinek.

### A humán erőforrás bekerülési költségei



7. ábra: A humán erőforrás bekerülési költségei<sup>45</sup>

Flamholtz tehát azt vizsgálja, hogy milyen költségelemek adódnak össze, amíg egy munkavállaló bekerül a vállalathoz. Ezen költségeket a megszerzéshez és a betanításhoz kapcsolódó területekre osztja, amelyeken belül közvetlen és közvetett költségeket is megkülönböztet. Flamholtz alapján az így meghatározott értéket lehetne aktiválni, mint az emberi erőforrás bekerülési értéke.

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal az Európai Unióval összhangban pontosan meghatározta, mi tartozik véleménye szerint a munkaerőköltség összetevői közé. Erre azért van szükség, mert nemcsak országos, de szupranacionális szinten is kulcskérdés „a munkaerővel kapcsolatos ráfordítások térbeli és időbeni alakulásának vizsgálata, amely a nemzetközi szinten harmonizált munkaerő-piaci információbázis része”.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Trinitz Tamás (2006): *Értékorientált beszámolási rendszerek, Menedzsmentkontroll információrendszerek*. zeus.bke.hu/oktatas/szakirany/mkir/2006/hra\_1127.pdf, letöltés ideje: 2007.02.18.

<sup>46</sup> Központi Statisztikai Hivatal (2004): *A munkaerőköltség alakulása*. <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg04.pdf>, letöltés ideje:



A Központi Statisztikai Hivatal szerint „a munkaerőköltség az alkalmaztatás költségét jelenti tehát minden olyan, a munkáltatót terhelő kötelezettség, ami a munkaerő foglalkoztatásával, alkalmazásával kapcsolatban felmerül.”<sup>47</sup>

Az élőköltség a Hivatal három fő csoportra osztja. Megkülönbözteti a munkajövedelmeket, a szociális költségeket, valamint a képzési és más költségelemeket. Az alábbi táblázatban mutatom be részletesen, mely csoport milyen összetevőket tartalmaz, mik alkotják a munkaerő költségeit.<sup>48</sup>

---

2007.04.23.

<sup>47</sup> Központi Statisztikai Hivatal (2004): *A munkaerőköltség alakulása.*

<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg04.pdf>, letöltés ideje: 2007.04.23.

<sup>48</sup> Központi Statisztikai Hivatal (2004): *A munkaerőköltség alakulása.*

<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg04.pdf>, letöltés ideje: 2007.04.23.

## Az élőmunka költségei

<b>Munkajövedelem</b>	<b>Szociális költségek</b>	<b>Képzés és más költségelemek</b>
<b>1. Kereset</b>	Munkavégzés alól történő felmentés idejére fizetett kereset	Állományba nem tartozók, ideértve a munkaszerződés szerint havi átlagban 60 munkaóránál rövidebb foglalkoztatottak munkadíja
Munkabér	Egészségbiztosítási járulék	
Bérpótlékok	Nyugdíjbiztosítási járulék	
Kiegészítő fizetés (le nem dolgozott időre fizetett munkadíj)	Munkaadói járulék	– A munkavégzés alól történő felmentés idejére fizetett kereset összege
Prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés	Foglalkozás-egészségügyi szolgálati hozzájárulás	Szakoktatás, képzés, továbbképzés költsége
<b>2. Egyéb munkajövedelem</b>	Egészségügyi hozzájárulás	Munkaerő-toborzáshoz kapcsolódó költségek
Költségtérítés (lakás bérleti díja, vissza nem térítendő lakásépítési támogatás)	Rehabilitációs hozzájárulás	– Támogatások
Étkeztetési térítés (természetben, étkezési jegy formájában, pénzben)	Megváltozott munkaképességű dolgozók keresetkiegészítése	
Tartós külföldi kiküldetés, munkavállalás esetén a hazai átlagkeresetek alapján megállapított munkabér összegét meghaladó hányad	Betegszabadság díjazása és a táppénzből a munkáltatót terhelő hányad	
Munkakörhöz kapcsolódó költségtérítések	Munkahelyi baleset esetén táppénzkiegészítés	
Munkába járással kapcsolatos költségtérítések (pl. helyi, távolsági buszbérlet térítési díja)	Kötelező mértéket meghaladó táppénzkiegészítés	
Egyéb természetbeni munkajövedelmek	A munkáltató által önként vállalt baleset-, betegség-, élet- és nyugdíjbiztosítás díja	
Jubileumi jutalom (beleértve törzsgárdatagsági jutalom)	Jóléti és kulturális költségek	
Bányászati keresetkiegészítés	Végkielégítés	
A dolgozók versenytilalmi kötelezettség vállalásának térítése	Érdek-képviselési és társadalmi szervezeteknek nyújtott támogatás	
	Korengedményes nyugdíj igénybevételéhez munkáltatói hozzájárulás	

8. ábra: Az élőmunka költsége a Központi Statisztikai Hivatal szerint

A Központi Statisztikai Hivatal a munkaerőre vonatkozóan a fenti adatok közzétételére kötelezi a gazdálkodókat. Ezen adatokból számtalan statisztikát készít ágazatokra lebontva a munkaerőköltségekről, annak összetételéről, havi és órás lebontásban is, forintban, euróban és még sorolhatnám a kimutatások fajtáját. A gazdálkodók számára

tehát adott az a lehetőség, hogy egy előre meghatározott séma alapján számszerűsítsék a vállalatnál dolgozó munkaerő költségeit.

A KSH élőmunka költsége nem teljesen fér bele a fejezet elején tárgyalt bekerülési érték fogalmába. A Hivatal ugyanis nem csak azon költségelemeket gyűjti össze, amelyek a munkavállaló vállalathoz történő belépésével kapcsolatosak, hanem az élőmunka költségét határozza meg. Ez a megközelítés nagyban hozzájárulhat ahhoz, hogy a vállalkozás számszerűsíteni tudja a belépés, a számviteli értelemben vett bekerülés költségeit, valamint a munkaerővel kapcsolatos kimutatásokat, értékeket is a belépéstől a kilépésig nyomon tudja követni.

Az emberi erőforrás értékét vizsgáló kutatók szerint azonban, számos kritika érheti és éri is a bekerülési költség ilyen módon történő meghatározását.

A munkaerő megszerzésének költségei csak részben mérhetőek pénzürtékben és köthetők egyértelműen a munkába állításhoz. A munkavállaló megszerzésekor olyan általános költségek is felmerülnek, amelyek nem oszthatóak fel egyértelműen a munkavállaló megszerzésére, valamint a pénzben nem számszerűsíthető „költségek” nem feltétlen kerülnek figyelembe vételre. A munkaerő egyik speciális jellemzőjének, a lelkiállapotnak, stressznek nem alapegység a pénz. (A teljesítménnyel azonban közelíthetők ezek a tényezők is, amit már képes a vállalkozás pénzürtékben kifejezni.) Kritika éri a bekerülési költség módszert azért is, mert a dolgozók képzésére fordított költség bár mérhető, a munkavállalók eltérő képességekkel rendelkeznek, eltérő módon használják fel a képzés során megszerzett tudást, képességeket, ebből következően eltérő mértékben járulnak hozzá a vállalati értékteremtéshez.

A következő kérdés miatt sem tartom ezt a módszert tökéletesnek. Egy képzés, attól, hogy többbe kerül, még nem feltétlenül járul hozzá annyival nagyobb mértékben a termelékenységhez. Ezesetben tehát a vállalatoknak a drágább képzéseket kellene előnyben részesíteniük, hiszen az növelné az emberi erőforrásuk értékét. Ez tehát egyfajta "játékra" vagy manipulációra adna lehetőséget: attól függően, hogy a cég mekkora vagyoneértéket kíván kimutatni (ha feltételezzük az emberi erőforrás aktiválását), küldheti a munkavállalóit olcsóbb, illetve drágább képzésekre.

További kritikája lehet ezen értékelési elvnek, hogy a humán tőke, mint aktív mérlegben való megjelenítése esetén nem minden egyes – jelenleg költségként kezelt – elem kerülhet a bekerülési értékbe, csupán azok, amelyek az emberi tőke termelékenységéhez járulnak hozzá. Azon költségelemek, amelyek a humán tőke

gyarapodása, gyarapítása nélkül is felmerülnének, a jelenlegi elszámolásnak megfelelően továbbra is a költségek közé kerülnének.

Lakatos Gyula<sup>49</sup> az emberi tőkébe történő beruházást szintén költség-alapon képzei el. Ő azonban nem a vállalat szempontjából szemléli, mennyi a humán erőforrás értéke, hanem azt vizsgálja, egy-egy szakképzett munkaerő létrehozása mennyibe kerül a társadalomnak, valamint Lakatos inkább az emberi erőforrás menedzsment szakterülete felől közelíti a problémát és nem a számviteli oldal felől. Jelen téma szempontjából viszont inkább maga a mérési módszer, amelynek a vizsgálata fontos, hiszen ez alkalmazható lehet a vállalati szférában is. A társadalomban történő emberi erőforrás beruházás költségeit kettéosztja az állam és a családok ráfordításaira. Az állam ráfordításait azzal méri, mennyit költ a kormányzat egy-egy iskolai szint elvégzésére, amíg az egyén munkába áll. 1998-as árakon számításokat végzett arról, hogy mennyibe kerülnek az államnak a bölcsődei, általános iskolai, gimnáziumi, szakközépiskolai és szakmunkásképzői, valamint a felsőfokú képzés iskolaévei. Így kiszámította, hogy mennyit költ átlagosan az állam egy-egy tagjára, amíg egy adott iskolázottsági szintet elér. Megvizsgálta ezen felül a családok ráfordításait is (szintén '98-as árakon számolva), ezek közé sorolta pl. a tankönyvek, oktatási segédeszközök, az iskolai rendezvények, tisztálkodási és egészségügyi kiadások, a ruházatkodás, táplálkozás stb. ráfordításait is. Így tehát az állami és családi ráfordítások összegéből, valamint az elmaradt keresetek ideszámításával meghatározta azt, hogy 1998-ban mekkora volt az emberi erőforrás "előállítására", felnevelésére, munkába állítására fordított össztársadalmi erőforrás.

Hasonló elvből kiindulhatnánk a humán erőforrás számviteli kezelésekor is. Lakatos módszerével meghatározhatóvá válna az emberi erőforrás "bekerülési értéke", az az érték, amely pl. egy friss diplomás értékét mutathatná. Ezzel az értékkel léphetne be az adott munkavállaló egy vállalkozáshoz, ezzel az értékkel jelenhetne meg a gazdálkodó könyveiben.

A módszert azonban számos oldalról lehet kritizálni. Így felhozható ellene, hogy a statisztikákon alapuló számítás csak egy átlagos értéket ad, továbbá a képzés több évig (egy diploma megszerzéséhez akár 16-18 évig) is eltart, a pénz időértékét pedig figyelembe kell venni. Szintén kritikája ezen elképzelés vállalati (de akár

---

<sup>49</sup> Lakatos Gyula (2005): *Az emberi tőke - Az önismeret gazdaságtana*. Balassi kiadó, Budapest.

össztársadalmi) alkalmazásánál, ugyanúgy, mint az előző elképzelések esetén is, hogy a költségek közé sorolt tételek köre szűkíthető és bővíthető is, indoklás és szemléletmód kérdése, mit sorolunk az emberi erőforrás bekerülési költségei közé.

Összefoglalva tehát a bekerülési költség kiszámítása nem elvetendő megoldás, hiszen jelenleg is alkalmazza ezt a számvitel, valamint ehhez áll a rendelkezésre a legtöbb adat, de a humán erőforrás specialitásai miatt jobban át kell gondolni az alkalmazását.

### 5.2.1.2. Helyettesítési költség

A helyettesítési költség – mint ahogyan a nevéből is kiderül – azt mutatja meg, mennyibe kerülne a jelenlegi emberi erőforrás pótlása. Ez a megközelítés gyakorlatilag a bekerülési költség jelenlegi áron történő értékelését jelenti (ezen az alapon a jelenlegi áron történő értékeléshez is tartozhatna). Ezen elképzelés szerint a jelenlegi munkaerő pótlásához tartozó értéknek tekinthetnénk annak elbocsátásával kapcsolatos költségeit is.

Turner és Jackson Cox (2002)<sup>50</sup> a 21. század elejének kutatói Becker gondolataira építkeznek. Megkülönböztetik a tudás általános és vállalathoz kapcsolódó részét. Az általános tudás értékét annuitásként határozzák meg, felbontva azt alapszintű, felsőfokú tanulmányokra és betanításra. A kutatópáros egy meghatározott számítási módot is ad az emberi tudás számszerűsítésére, amely a következő:

$$K=c*[(1+r)^n-1]/r$$

ahol **K** a tudás értéke, **c** az egy évre jutó standard költség, **r** a hosszú távú megtérülési ráta, **n** pedig az oktatási évek száma.

Fontos momentum a számítási módnál, hogy figyelemmel vannak arra, hogy az oktatás igen sokáig eltarthat, ez esetben pedig a korábbi költségek már nem állnak szoros összefüggésben a jelen helyzettel. Ezért tehát a költség meghatározását a jelenérték-számítás elveire építik.

Az előző módszer – a bekerülési érték - kritikái azonban a helyettesítési költség elvénél

---

<sup>50</sup> Juhász Péter (2005a): *Az emberi erőforrás értékelési kérdései*. Vezetéstudomány 36. évf. 1 szám, p. 13-32.

is érvényesek. Ezt kiegészítem azzal, hogy ha az elbocsátás költségeit is az emberi erőforrás értékéhez adjuk, akkor a leépítés értéknövelő hatással bírna. Ez pedig igen érdekes gondolat.

### **5.2.1.3. Alternatíva költség**

„Az alternatíva költség az adott munkaerő más körülmények közötti legmagasabb árát tükrözi.”<sup>51</sup> Ezt azonban szinte lehetetlen mérni, hiszen egy adott munkaerő ára és tényleges értéke a munkaadók és munkavállalók eltérő alkuereje miatt igen eltérő lehet. Másrészt nincs egy ún. vállalaton belüli munkaerőpiac, ahol ugyanolyan piaci folyamatok határoznák meg a munkaerő árát, mint más tőkéét.

## **5.2.2. Piaci alapú módszerek**

A piaci áron történő emberi erőforrás értékelést elsősorban akkor lehetne kifogástalanul használni, ha a munkaerő, a tudás adásvételére egy kialakult piac létezne, ahol a munkaadók egymással versenyezve juthatnának hozzá a számukra megfelelő képzettségű munkaerőhöz, valamint a munkavállalók is versenypiaci körülmények között kínálhatnák képzettségüket a munkaadóknak. Ez sajnos nem valósul meg sem a magyar, de még a világ munkaerőpiacán sem többek között a tökéletlen informáltság, valamint a mobilitás hiánya miatt.

Gondolhatunk azonban néhány filmsillagra, vagy egy-egy sportág kiválóságaira, itt is elsősorban a focistákra, akikért az egyes filmrendezők, illetve futball-klubok egymásra licitálva ajánlanak „vétélárat”, a sportolók helyzetét pedig külön törvény is szabályozza. Ez a fajta humán erőforrás értékelés azonban csak nagyon szűk körben alkalmazható. Másrészt ennek az elve nem vihető át egykönnyen a munkaerő-beszerzés más területeire, épp a fentebb említett korlátok miatt.

A piaci értékből indul ki Stewart is a humán tőke értékének megragadására. Véleménye szerint az intellektuális tőke értékét egy vállalat piaci és könyv szerinti értékének eltérése adja. (Ezen értékek eltérésének a mértékére a 2.2. fejezetben mutattam példát.) Hiányossága viszont ezen elképzelésnek, hogy a – Stewart által

---

<sup>51</sup> Juhász Péter (2005a): *Az emberi erőforrás értékelési kérdései*. Vezetéstudomány 36. évf. 1 szám, p. 13-32.

intellektuális tőkének nevezett – piaci és könyv szerinti érték különbség nem csupán a humán erőforrásnak köszönhető, de kétségtelenül az is része neki. Az intellektuális tőkét ez az értékelési elv tehát nem bontja tovább, hogy mi rejlik mögötte (emberi erőforrás által teremtett érték, kapcsolati tőke, szervezeti tőke stb.).

További két modell is hasonló elven épül fel, így a Stanfield-féle Befektetői piaci érték modell (IAMV – Investors Assigned Market Value), valamint a Tobin-féle q modellje. E két modellt nem tárgyalom részletesen, hiszen ezeknek is épp az a jellemzőjük, hogy csak az ún. intellektuális tőkére próbálnak értéket adni, azt azonban nem bontják tovább, milyen további tényezők határozzák meg.

### **5.2.3. Jövedelem alapú módszerek**

A jövedelem alapú emberi erőforrás értékelésnek az az alapja, hogy a vállalat által elért jövedelemből mekkora rész tulajdonítható az adott alkalmazott munkájának. Ez a módszer a jelenlegi számviteli értékelési módszerek közül a jövőbeli árakon történő értékeléshez hasonlatos. Így tehát a humán teljesítmény értékének meghatározásához a jövőbeni pénzáramlásokból kellene kiindulni, mennyit is hajlandó a vállalat a munkavállalónak fizetni a jövőbeni teljesítményéért. Figyelembe kell venni azonban, hogy mindez becsléseken alapul, amit a számvitel aligha hajlandó elfogadni. Hozzáteszem, hogy a jelenlegi szabályozás mellett is találkozhatunk a számvitel keretei között becslésekkel (gondoljunk csak a legkézenfekvőbbre: az értékcsökkenésre), tehát az elképzelés – a számvitel által is elfogadható becslés kialakításával – nem reménytelen.

### 5.3. A humán tőkét vizsgáló nem pénzügyi mutatószámok

A humán erőforrás pénzbeli mérésének korlátait látva nem egy elképzelés született arra vonatkozóan, hogy ne pénzértékben fejezzük ki az emberi tudás, a szellemi vagyon értékét, hanem különféle arányszámokkal, mutatószámokkal.

Biztos vagyok benne, hogy az emberi erőforrás menedzsment területén ma már létezik – ha nem is teszik közzé - számos mutatószám, a vállalatok statisztikákat készítenek munkavállalók létszámalakulásáról, az oktatási, képzési, felvételi, elbocsátási stb. költségeiről, és amint bemutattam, a Központi Statisztikai Hivatal is részletes adatszolgáltatásra kötelezi a gazdálkodókat, számos elemzést készítve ebből.

Karl Erik Sveiby a *Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás* című művében részletesen foglalkozik a tudásszervezet korának meghatározó erőforrásával, annak menedzselésével és mérésével. Ennek során szakítani kíván a kettős könyvelés által elfogadott kerettel, a pontos definíciókkal és az ebből következő ésszerű, gyakorlati megoldásokkal. Véleménye szerint, „ha az újat a régi eszközeivel mérjük, képtelenek leszünk megérteni, felfogni az új jelenséget.”<sup>52</sup> Ezért is tartom fontosnak, hogy a nem pénzbeli mérésre kialakult módszerek, modellek közül a legismertebbeket, a legelfogadottabbakat bemutassam, amelyeket napjainkban nem egy vállalat alkalmaz a mindennapi működése során.

#### 5.3.1. Balanced Scorecard

A Kaplan és Norton által bevezetett Balanced Scorecard egy stratégiai teljesítményértékelési rendszer. Szó szerint fordítva „kiegyensúlyozott teljesítménymutatót” jelent. Jelentősége abban áll, hogy a gazdálkodó egység stratégiai céljait operatív mutatókhoz kapcsolja.<sup>53</sup> Ezzel együtt arra törekszik, hogy a múltbeli eredménymutatókat egyensúlyba hozza a jövőbeli eredményeket befolyásoló, ún. teljesítményokozókkal. Négy nézőpontból vizsgálja a gazdálkodó egység stratégiai célkitűzéseit és teljesítménymérését: (1) a hagyományos pénzügyi perspektíva, (2) az

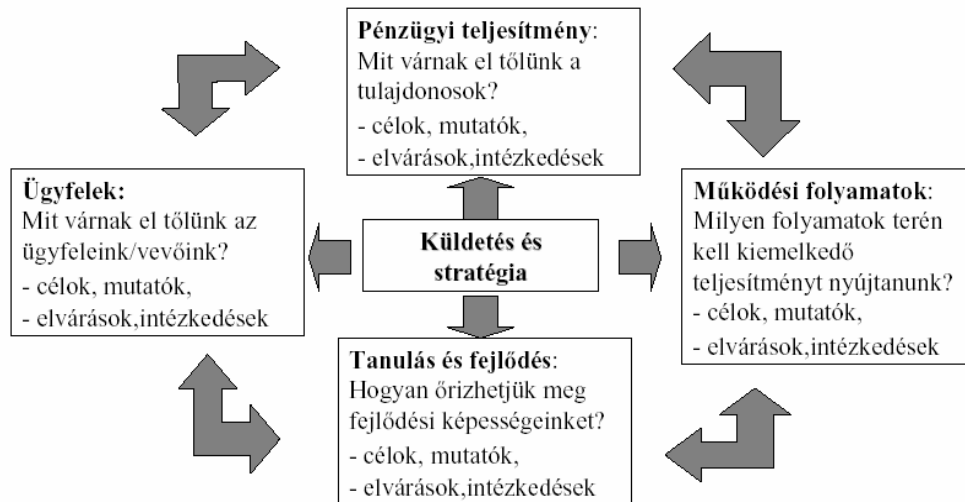
---

<sup>52</sup> Sveiby, Karl Erik (2001): *Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás*. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.

<sup>53</sup> Chikán Attila-Demeter Krisztina (2001): *Az értékteremtő folyamatok menedzsmentje*. Aula, Budapest.



üzleti folyamatok perspektívája, (3) a fogyasztók nézőpontja, valamint (4) a tanulási és növekedési nézőpont. Ezáltal szándékozik mérni a vállalati stratégia megvalósulását az egyes szervezeti tevékenységekben.<sup>54</sup>



9. ábra: Balanced Scorecard

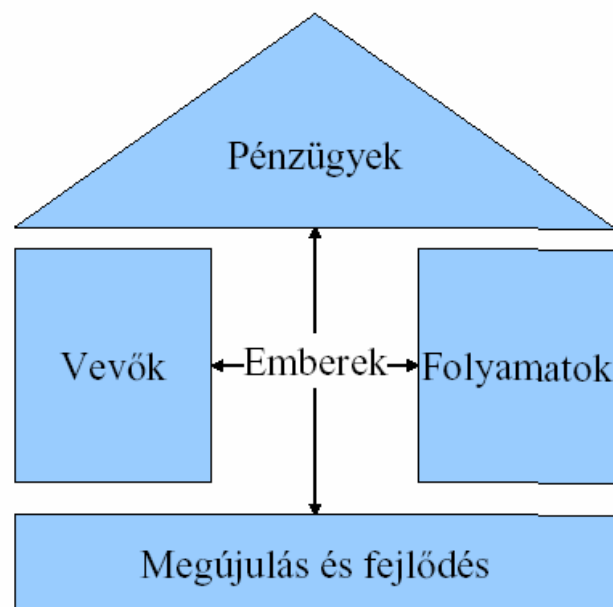
A kontrolling egyik alrendszerének tekintett személyügyi (HR-) kontrolling kialakítását az hívta életre, hogy minél nagyobbak a szervezetek, annál inkább specializálódnak a módszerek is egy-egy részterület pontosabb vizsgálatára. E szakterület a Balanced Scorecard rendszerének humán nézőpontját alkalmazva igyekszik átfogni a vállalat valamennyi személyügyi kérdését a tervezéstől az ösztönzésig. Célja a humán erőforrással összefüggő folyamatok kapcsolatrendszerének feltárása, a stratégiai célok mutatókkal való összekapcsolása, valamint lebontása operatív szintre.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Dr. Kő Andrea (2005): *A tudásvagyon (intellectual capital) értékelése, mérése.* [http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage\\_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/\\$FILE/int\\_token\\_ert.pdf](http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/$FILE/int_token_ert.pdf), letöltés ideje: 2007.02.18.

<sup>55</sup> Dr. Lindner Sándor - Dihen Lajosné (2005): *HR Scorecard a tervezéstől az ösztönzésig.* Munkaügyi szemle: Az emberi erőforrással foglalkozók szakfolyóirata, 49. évf. 9. szám, p. 11-14.

### 5.3.2. Skandia Navigator

A Skandia egy 1955-ben alapított svéd biztosítási és pénzügyi szolgáltató vállalat. A cég intellektuális-tőke igazgatója, Leif Edwinsson dolgozta ki a ma már szinte mindenki által ismert, Skandia Navigatornak nevezett teljesítménymodellt. Kialakítását az a cél vezette, hogy láthatóvá és egyúttal mérhetővé tegyék a cég szellemi tőkéjét.<sup>56</sup>



10. ábra: Business Navigator

A vállalat a szellemi tőkét a fenti ábrán<sup>57</sup> látható módon bontotta alkotóelemekre és megalkotta az ún. „Business Navigator”-t, az éves jelentéshez csatolt kiegészítést, amelyben a vállalat stratégiáját, az ennek megvalósítására vonatkozó mutatószámokat és a kulcsfontosságú teljesítménykötőket mutatta be. Mindezt az 1995-ös pénzügyi beszámoló mellékleteként hozták először nyilvánosságra „A szellemi tőke láthatóvá tétele a Skandiában” címmel.

A Skandia Navigator tehát lényegében a Balanced Scorecardhoz hasonló, jövőorientált

<sup>56</sup>Dr. Kő Andrea (2005): *A tudásvagyon (intellectual capital) értékelése, mérése.*

[http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage\\_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/\\$FILE/int\\_toke\\_ert.pdf](http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/$FILE/int_toke_ert.pdf), letöltés ideje: 2007.02.18.

<sup>57</sup>Dr. Kő Andrea (2005): *A tudásvagyon (intellectual capital) értékelése, mérése.*

[http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage\\_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/\\$FILE/int\\_toke\\_ert.pdf](http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/$FILE/int_toke_ert.pdf), letöltés ideje: 2007.02.18.

eszköz, amely az intellektuális tőke feltárását nem csupán pénzügyi mutatószámokkal segíti, hanem figyelmet fordít a vevők, a technológia, a termékek megítélésére is, valamint útmutatóként szolgál a vállalat képességeinek, jövőbeni lehetőségeinek a mérésére, mindezek által lehetőséget kínál a szellemi tőke változásának nyomon követésére.

### **5.3.3. "Immateriális vagyonyfigyelő" (Intangible Assets Monitor)**

Az immateriális vagyonyfigyelő eszközt Karl Erik Sveiby dolgozta ki a láthatatlan vagyonelemek mérésére, nyomon követésére. Sveiby – mint ahogyan arról már említést tettem – azt vallja, hogy az újat – tehát az emberi erőforrást – ne mérjük a régi - azaz a számviteli beszámoló – eszközével. Emellett nem azt tekinti nehéz ügynek, hogy egy szervezet láthatatlan vagyónak mérésére mérőszámokat dolgozzon ki, inkább azok értelmezését tekinti a kihívásnak. A pénzben történő mérést egy általánosan "berögződött" módszernek tartja, és úgy véli, talán félnek a vezetők attól, hogy egy erőforrást ne a pénz nyelvén fejezzenek ki, éppen a nem pénzügyi értékben megadott mutatószámok értelmezése, értelmezhetősége miatt.

Sveiby a vállalatok immateriális vagyónát három csoportba sorolja, ezek a külső szerkezet, a belső szerkezet, valamint a személyzet kompetenciája. A mérés célját abban látja, hogy mind a külső érdekeltek, mind pedig a belső érintettek számára a nekik megfelelő információt szolgáltatassa. Véleménye szerint az immateriális vagyon mindhárom csoportjánál növekedési/megújulási, hatékonysági és stabilitási mutatókat kell a vállalatnak számolni és több időszakon keresztül nyomon követni. Így az immateriális vagyonelemeket nyomon követve hosszabb időtávon át képet kap a gazdálkodó azok alakulásáról.

Az alábbiakban egy szemléletes ábra segítségével igyekszem egy példát bemutatni arról, milyen mutatószámok segítségével tartja lehetségesnek Sveiby a vállalat immateriális vagyónak mérését.

## "Immateriális vagyongyfelöl" (Intangible Assets Monitor)

<u>Kompetencia</u>	<u>Belső szerkezet</u>	<u>Külső szerkezet</u>
<b>Növekedés/megújulás</b>		
A szakmában eltöltött évek száma	Befektetés információfeldolgozó rendszerekbe	Az egy ügyfélre eső jövedelmezőség
Az iskolázottság foka	A belső szerkezethez hozzájáruló ügyfelek	Szerves növekedés
A képzés és oktatás költségei		
A cserélődés		
<b>Hatékonyság</b>		
A szakértők arány a vállalatban belül	A támogatószemélyzet részaránya	Az elégedett ügyfelek indexe
Egy szakértőre jutó személyzet	A támogató személyzetre jutó eladások	Nyereség/veszteség index
Egy szakértőre eső hozzáadott érték		Egy fogyasztóra eső értékesítések
<b>Stabilitás</b>		
Átlagos életkor	A szervezet kora	A nagy ügyfelek aránya
Szenioritás (szolgálatban eltöltött évek)	Az újoncok aránya	Az elkötelezett ügyfelek aránya
	A támogató személyzet cserélődése	Az ismételt megrendelések gyakorisága

11. ábra: „Immateriális vagyongyfelöl” (Intangible Assets Monitor)

### 5.3.4. A humán tőkét mérő egyéb mutatószámok<sup>58</sup>

Ha egy gazdálkodó „mindössze” arra vállalkozik, hogy az emberi erőforrásáról egy-két mutatószám segítségével többet megtudjon, mintha erre semmit sem fordítana, akkor is számíthat többféle mutatószámot, anélkül, hogy komplett modellt dolgozna ki, vagy alkalmazna. Azokat a statisztikákat is felhasználhatja, amelyeket egyébként is elkészít, vagy olyan adatokból gazdálkodhat, amelyeket egyébként is nyilván tart. Most csak annyit kell tennie, hogy ezeket némi új információ reményében más megközelítésben használja fel.

Megvizsgálhatja például a *munkatársak korszerkezetét* életkor szerinti tagolásba. Ebből megtudhatja, milyen korcsoportba tartozó kollégákat foglalkoztat többségében, ez megfelel-e az elvárásainak, stratégiájának.

<sup>58</sup> Trinitz Tamás (2006): Értékorientált beszámolási rendszerek, Menedzsmentkontroll információrendszerek. [zeus.bke.hu/oktatas/szakirany/mkir/2006/hra\\_1127.pdf](http://zeus.bke.hu/oktatas/szakirany/mkir/2006/hra_1127.pdf), letöltés ideje: 2007.02.18.

Vizsgálhatja az alkalmazottak fennálló munkaviszonyának hosszát, ebből következtethet a vállalathoz való hűségre.

A fluktuáció mérésére javasolják a kilépő dolgozók számának meghatározását az összes dolgozóhoz viszonyítva.

A munkatársak képzettsége, valamint a képzésre fordított kiadások is lényeges információt szolgáltathatnak, amely az iskolázottsági szint szerinti megoszlással, illetve az egy főre jutó képzési kiadásokkal, vagy az egy főre jutó képzési napok számával mérhető.

Az érdeklődők vizsgálhatják a dolgozói értékteremtés nagyságát is, amelynek kiszámítására például a következőt javasolják:

(egy dolgozóra jutó értékteremtés – egy dolgozóra jutó személyi jellegű költség)\*dologozói létszám.

Az ötödik fejezetben áttekintettem azokat a módszereket és lehetőségeket, amelyek az emberi erőforrás értékmérésével kapcsolatban születtek. Nemcsak pénzben történő kifejezési lehetőségek vannak, a nem pénzben történő mérés területén is akadnak módszerek. Számviteli szempontból azonban a pénzben történő mérésre kell a hangsúlyt helyezni, hiszen a beszámolóban csak így válik beemmelhetővé az ember, mint erőforrás.

## **6. HOGYAN JELENÍTSÜK MEG AZ EMBERI TŐKÉT A BESZÁMOLÓBAN?**

Az előző fejezetben azt vizsgáltam, mi módon lehet az emberi tőkét, a humán erőforrást értékkel mérni. Erre vonatkozóan bemutattam néhány alternatívát a pénzben történő kifejezésre, valamint felvázoltam, hogy melyek a legismertebb nem pénzügyi mutatószámok, értékelési módszerek a humán vagyon megragadására.

Dolgozatom ezen fejezetében azt mutatom be, milyen módszerek, elképzelések születtek arra vonatkozóan, hogy az emberi erőforrást a számviteli beszámolóban kimutassuk.

A 3.1. fejezetben azt mutattam meg, milyen információkat ad a jelenlegi szabályozás szerint készült számviteli beszámoló. Most azokat az elképzeléseket jelenítem meg, amelyek az eredménykimutatás, valamint a mérleg kiegészítésével a humán erőforrásról az eddiginél bővebb információt nyújtanak.

### **6.1. Humán erőforrás az eredménykimutatásban**

Hangsúlyoztam a 4. részben, hogy mennyire fontos lenne az emberi erőforrást beruházásként kezelni. Ennek itt ellentmondhat, hogy az eredménykimutatásban történő humán erőforrás kimutatást említem. Azért tartom fontosnak ez utóbbit is bemutatni, mert bár nem arra épít, hogy a humán tőkét a vállalkozás vagyona között, a mérlegben kívánja bemutatni, mégis nagyon hasznos információval szolgálhat a vezetés számára.

### 6.1.1. A személyi költségek részletezése – a Volvo példája

A humán erőforrás-költségekkel kapcsolatos kimutatások gyakorlati kezelésében a svédek az úttörők. Az egyik nagy autógyártó cég, a Volvo eredménykimutatását vizsgálta Gröjer és Johanson.<sup>59</sup> Az elemzés során egyértelművé vált számukra, hogy igenis van lehetőség arra – mint ahogyan ezt a Volvo is tette –, hogy az eredménykimutatásban részletesebb adatokat közöljünk a mostaninál a munkavállalókkal kapcsolatos költségek és ráfordítások terén.

#### Személyi költségek az eredménykimutatásban

		millió SKR	Millió SKR
Bevételek			504
- szállítási költségek			-96
Bruttó teremtett érték			408
- leírások			-110
Nettó teremtett érték			298
	Direkt bérköltség	-198	
	<b>Fluktuáció költsége</b>	<b>-47</b>	
	<b>Távollét költsége</b>	<b>-47</b>	
	Személyi/szociális költségek	-17	
	Átképzési költségek	-7	
<b>- összes személyi költség</b>			<b>-316</b>
Eredmény			-18

12. ábra: Személyi költségek az eredménykimutatásban a Volvo-nál

A fenti – bár igen személetes – eredménykimutatás abban nyújt új szemléletet, hogy a személyi jellegű költségeket, ráfordításokat részletesebben adja közre, mint például a magyar megoldás. A számviteli törvény szerinti összköltség típusú eredménykimutatás a bérköltségeket, személyi jellegű egyéb kifizetéseket, valamint a bérjárulékokat teszi közzé. A Volvo eredménykimutatására átültetve, a bérköltségeknek és bérjárulékoknak felelhet meg a direkt bérköltségek fogalom, a személyi jellegű egyéb kifizetéseket pedig nagyrészt a személyi illetve szociális költségek csoport fedheti le. A fluktuáció, a távollét és az átképzés költsége az, amely költségek összegét kiemelték a Volvo eredménykimutatásában. A magyar szabályozás szerint ezek a költségek, ráfordítások beolvadnak személyi jellegű egyéb kifizetések, valamint az igénybe vett szolgáltatások közé. A Volvo azt olvashatta le az ilyen módon összeállított eredménykimutatásból,

<sup>59</sup> *Berufsbildung - Europäische Zeitschrift* Nr. 14 Mai – August 1998/II; Seite 57

hogy a személyi költségek nagy részét – természetesen a direkt bérköltségeken kívül – a fluktuáció és távollét okozta. Két olyan területre világított rá ez a fajta bemutatás, amelyre a vállalkozásnak mindenképpen koncentrálnia kell.

Ez a példa nagyérdeklődést váltott ki Svédországban az eredménykimutatás iránt a humán erőforrás területén. Olyannyira, hogy a svéd kormány 1991-ben egy olyan törvényjavaslatot terjesztett elő, amely a 100 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatot arra kötelezné, hogy a személyi jellegű ráfordításokat (pl. fluktuáció, betegállomány, képzés, munkakörülmények stb.) az éves beszámolóba felvegye. „Bár a javaslatot később visszavonták, realitását jól mutatja, hogy egy 1994-es felmérés szerint a stockholmi központtal tevékenykedő, 200 főnél nagyobb vállalatok 70 százaléka használt valamilyen emberi erőforrás nyilvántartó (HRA) rendszert.”<sup>60</sup>

### **6.1.2. A stockholmi sztomatológiai szolgálat**

Akadtak más olyan „önkéntesek” is a svédek között, akik humán erőforrással kapcsolatos információkat mutattak be a számviteli beszámolójukban, azon belül is az eredménykimutatással kapcsolatosan. Egy ilyen szervezet a stockholmi Sztomatológiai Szolgálat (Stomatologische Dienst der Stadt Stockholm) volt.<sup>61</sup> Az eredménykimutatásból indultak ki és azon a véleményen voltak, hogy az emberi munkával kapcsolatos költségek %-osan levezethetők az összes személyi ráfordításból. A vizsgálat eredményeképp a következő adatok születtek:

---

<sup>60</sup> Juhász Péter (2004): *Az üzleti és könyv szerinti érték eltérésének magyarázata - a vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái*. Doktori (PhD értekezés).

<sup>61</sup> *Berufsbildung - Europäische Zeitschrift* Nr. 14 Mai – August 1998/II; Seite 57



**Stockholm sztomatológiai szolgálata: Az emberi  
munka költségének százalékos részesedése az összes  
személyi költségből**

	<b>1990.</b>	<b>1992.</b>	<b>1994.</b>	<b>1996.</b>
Személyi cserélődés	3,0	4,2	3,0	2,3
Leépítés		0,4	1,0	3,3
Képzés	7,5	7,0	6,0	4,5
Távollét	1,0	2,6	2,0	1,1
Átképzés		0,1		0,1
Materiális munkakörnyezet	1,0			
Szakszervezeti tevékenység	1,0	1,1	1,0	0,6
Munkavállalói teljesítmény			1,0	1,0
Éves szabadság	8,2	8,7	9,0	8,5
Egyéb	1,8	3,6	2,0	1,2
Teljesítményhez kapcsolódó bér	<b>69,8</b>	<b>71,9</b>	<b>75,0</b>	<b>77,4</b>

Összesen: 93,3 99,6 100,0 100,0

13. ábra: Stockholm sztomatológiai szolgálata: Az emberi munka költségének százalékos részesedése az összes személyi költségből

A stockholmi sztomatológiai szolgálat megoldása hasonló elvre épül, mint a Volvo eredménykimutatása. A Volvo az eredménykimutatáson belül részletezte a személyi költségeket, pénzösszegben kimutatva. A stockholmi sztomatológia pedig megoszlási viszonzyszámokat alkalmazott arra, hogy a személyi jellegű költségeket, ráfordításokat részleteiben bemutassa.

Mindkét megoldás azt eredményezi, hogy olyan területekről kap a gazdálkodó információt, amelyeket korábban ilyen összefüggésben nem vizsgált.

### 6.1.3. Számítsunk emberi erőforrás ráfordítást – Gyökér Irén módszere

Gyökér Irén szintén behatóan foglalkozott és foglalkozik is az emberi erőforrás értékelésének és megjelenítésének kérdésével. Egy 1997-ben megjelent publikációjában<sup>62</sup> azt vezeti le egy példán keresztül, miként lehet az emberi erőforrás ráfordításait megjeleníteni az eredménykimutatásban. E tanulmányában azért nem foglalkozott azzal a lehetőséggel, hogy a humán erőforrást, mint vagyonelemet mutassa ki, mert azt a hazai számviteli szabályozás nem teszi lehetővé. Olyan utat keresett tehát, amelyre a Számviteli Törvény lehetőséget enged. Megoldásának alapelve ugyanaz, mint a bemutatott svéd példák esetén: az emberi erőforrás költségeinek részletes bemutatása az eredménykimutatásban.

Az emberi erőforrás ráfordításai (a továbbiakban EER) vizsgálatokor abból indul ki, hogy mibe kerül az emberi erőforrás igénybevétele az adott időszakban. Ezen belül figyelembe kívánja venni az új munkaerő munkába állításával kapcsolatos ráfordításokat, a folyamatos munkavégzés során felmerülő, valamint a kilépő munkavállalóval kapcsolatos ráfordításokat. Ezeket az alábbiak szerint részletezi:

„A munkaerő-felvétel ráfordításai:

- Személyzeti munkaügyi igazgatás költségei
- Hirdetés költségei
- A kiválasztás költségei
- A betanítás költségei

A folyamatos munkavégzés költségei:

- Bérek, jövedelmek (megfelelő csoportosításban)
- Szakértői, megbízási díjak (megfelelő csoportosításban)
- Választott tisztségviselők díjazása
- Tb-járulék
- A továbbképzés költségei
- Szociális ráfordítások: orvosi rendelő, üdülők fenntartási ráfordításai
- Az igazolt vagy igazolatlan távollétek ráfordításai

---

<sup>62</sup> Dr. Gyökér Irén (1997): *Az emberi erőforrások értékelése és menedzsmenete*. Gazdaság, vállalkozás, vezetés 2. szám, p. 61-65.

- A vállalat által a távollét alatt fizetett bérjellegű ráfordítások, rövid idejű betegség esetén a betegszabadságra járó bér
- A távollétből adódóan elmaradt haszon vagy többletráfordítás (helyettesítés, túlóra stb.)

A kilépés ráfordításai:

- Végkielégítés
- A kilépésből adódó elmaradt haszon vagy többletráfordítás

Gyökér Irén a fentiek alapján állított össze egy – igen szemantikusság – eredménykimutatást, amely a „hozzáadott érték” számítás személetéből indul ki.

#### Bevételek

- „Beszerzési költségek” (ide nem értve az ÉCS leírást, valamint amit az előbbieken az emberi erőforrással kapcsolatos ráfordítások közé sorolt; itt jelennek meg tehát az anyagjellegű, valamint az egyéb ráfordítások, a pénzügyi műveletek ráfordításai és a rendkívüli ráfordítások)
- „Értékcsökkenési leírás” (a hagyományos számviteli beszámolóban szereplő ÉCS leírásból levonja azt, ami az emberi erőforrás ráfordításai között már szerepelt, mint ahhoz kapcsolódó ÉCS leírás)

- Emberi erőforrás ráfordításai

= Adózás előtti eredmény

Az emberi erőforrás ráfordításának számítását tehát a következő számszaki példa mutatja be:

Bevételek	11 080
Költség, ráfordítások	-10 820
Eredmény adózás előtt	260

Az EER-t figyelembe véve, azt levonva az összbevételből, kiszámítja az ún. korrigált bevételeket. A korrigált bevételekből aztán meghatározza az EER nélküli eredményt. Ebből levonja a részletesen bemutatott emberi erőforráshoz kapcsolódó ráfordításokat, és az adózás előtti eredményt kapja.

Bevételek	11 080
Az EER-számításnál figyelembe vett "Egyéb és rendkívüli bevételek"	-60
Korrigált bevételek	11 020
Korrigált bevételek	11 020
"Beszerzési költségek"	-3 060
"Értécsökkenési leírás"	-1 810
Eredmény EER nélkül	6 150
Az EER összetevői:	
A munkába állítás ráfordításai	780
A folyamatos munkavégzés során felemrőlő EER	4 980
A kilépés ráfordításai	130
EER összesen:	5 890
Eredmény EER nélkül	6 150
EER összesen	-5 890
Adózás előtti eredmény	260

14. ábra: Emberi erőforrás ráfordítás elemzés

Látható, hogy Gyökér szerint az emberi erőforrások részletesebb bemutatása miként oldható meg például az eredménykimutatás részletesebbé tételével. Így felismerhetővé válik, hogy az, amit eddig csak a ráfordítások „fekete dobozaként” kezelt a gazdálkodó, képes információt szolgáltatni akár az emberi erőforrásról, de ugyanilyen elven bármely, eddig nem kezelt ráfordításról is.

Maga Gyökér is elismeri azonban, hogy e megoldás tényleges gyakorlati alkalmazását az ismerethiány akadályozza elsősorban, másrészt pedig a maguk a felhasználók is gyanakvással tekintenek e módszerekre. Ennek – véleménye szerint – oka az, hogy túlzottan tudományosnak, elvontnak tartják, valamint a mérés problémáját említik. E módszer hiányosságaként említhető, hogy maga Gyökér sem ad erre útmutatást. A svédek példáját tekintve, ha valamely vállalkozás a bemutatást meg szeretné valósítani, maga is létrehozhat mérőszámokat és mérési módszereket.

A Központi Statisztikai Hivatal, ahogy azt bemutattam, az Európai Unióval összhangban meghatározza a munkaerő ráfordításait. Ezen séma alkalmazható Gyökér eredménykimutatásában, tehát található olyan módszer, amellyel meg lehet határozni az emberi erőforrás ráfordításait, és ezzel kiegészíthető az eredménykimutatás.

## 6.2. Az emberi erőforrás, mint a mérleg része

Az emberi erőforrás, a vállalkozás vagyónaként kezelve, más eszközökhöz és forrásokhoz hasonlóan a mérlegben kell, hogy kimutatásra kerüljön. A humán erőforrás mérlegben történő megjelenítésére mutatok be a következőkben modelleket, gyakorlati kezdeményezéseket.

### 6.2.1. Humán többletérték modell

Juhász Péter, napjaink egyik legjelentősebb kutatója az emberi erőforrás pénzbeli értékelésének. Az utóbbi években fontos cikkei jelentek meg a témával kapcsolatosan. Kutatásainak, elméletének kiteljesedéseként 2004-ben megalkotta doktori disszertációját *"Az üzleti és könyv szerinti érték eltérésének magyarázata - a vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái"* címmel. E munkájában foglalkozik többek között az emberi erőforrás számviteli beszámolóban való megjelenítésének lehetőségével. Megvalósítására dolgozta ki az általa – és most már a szakirodalom által is – humán többletérték modell (Human Added Value) névre keresztelt módszert. Ez nagy előrelépést jelentett e problématerületen. Eddig ugyanis az volt a kérdés, hogyan lehet az emberi erőforrás értékét megjeleníteni a beszámolóban. A humán többletérték modell megszületésével a továbbiakban arra kereshetjük a választ, hogyan lehet másképp, jobban, pontosabban megjeleníteni az embert a számvitel eszköztárával, valamint milyen törvényi, illetve szemléletbeli változtatásokra lenne szükség ahhoz, hogy a humán erőforrás a beszámolóba kerülhessen. E modell horderejét tekintve tartom fontosnak bemutatását.

Arról már a korábbiakban részletesen szóltam, hogy a jelenlegi számviteli szabályozás az emberi erőforrással kapcsolatosan felmerült költségeket az eredmény terhére engedi elszámolni, aktiválását nem teszi lehetővé. Juhász épp ezt tekinti problémának, hiszen a lízing elszámolásakor éppen azt láthatjuk, amit a humán erőforrásnál is szeretnénk: a gazdálkodó a pontosabb összkép érdekében a lízingelt eszköz folyó költségeit "tőkésítve" jeleníti meg; a lízing keretében megszerzett eszköz bekerül a mérleg eszköz oldalára, vele szemben pedig a várható lízingdíj (hitelként) jelenik meg a forrás oldalon.

Az emberi erőforrás hasonló elven történő kezelését tartja Juhász Péter elképzelhetőnek. A munkavállalókkal kapcsolatos várható jövőbeni – a normál üzletmenet során felmerülő – fizetési kötelezettségeket (így pl. a béreket, adókat, járulékokat) a vállalatnál várhatóan eltöltött munkaviszonyt figyelembe véve, jelenértékre számítva jelenítsük meg a mérleg forrás oldalán. Azt az időt, amit a munkavállaló várhatóan a cégnél tölt, meg lehetne becsülni egy nem pénzügyi mutató segítségével, jelen esetben az adott pozíciónál szokásos fluktuáció alapján. A jelenértékre történő számításhoz természetesen szükségünk van egy megfelelő diszkontrátára, amely meghatározásában – Juhász szerint – segíthet az, hogy „a legtöbb országban a dolgozók követelése csőd vagy felszámolás esetén megelőzik a hitelezőket, így a vállalat hosszú távú (külön biztosítékkal nem védett) hiteleinél a bérek elvárt hozama nem lehet magasabb.”<sup>63</sup>

A mérleg eszköz oldalára értelemszerűen ugyanilyen értékben kell beemelni az emberi erőforrást, mint humán eszközt, a munkaszerződést ugyanis egyenértékek cseréjének tekinti. Ennek megvalósításához több feltételezéssel kellett a kidolgozónak élnie: így csak akkor lehet működőképes az eljárás, ha az alkalmazottakkal kapcsolatos kötelezettségeket bizonyos időközönként – például évente – a vállalatok újraértékelik. A modell megvalósításához arra is szükség van, hogy képes legyen a gazdálkodó a források pontos számbavételére.

Juhász Péter tehát a következők szerint állítja össze a humán erőforrások mérlegét, amelyet a számviteli mérleg kiegészítésének tekint.

<b>Eszközök</b>	<b>Források</b>	
Forgóeszközök	Idegen tőke	<i>Hagyományos mérleg</i>
Befektetett eszközök	Saját tőke	
Humán eszközök értéke	Humán többletérték	<i>Kiegészítések</i>
	Humán tőke	

15. ábra: Humán erőforrás mérleg

A humán erőforrás értékének meghatározásához nyilván alkalmazhatóak a fentiekben bemutatott értékelési módszerek.

<sup>63</sup> Juhász Péter (2004): *Az üzleti és könyv szerinti érték eltérésének magyarázata - a vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái*. Doktori (PhD értekezés) 124. old.

## 6.2.2. Telia – Emberi erőforrás mérleg a gyakorlatban

A Svéd telekommunikációs vállalat, a Telia Telecommunications a gyakorlati életben is vállalkozott arra, hogy összeállítson egy humántőke-mérleget, amely a történeti költségeken, mint értékelési módszeren alapul.<sup>64</sup>

### Humántőke-mérleg: Telia Communications, Svédország

1995 millió SKR	
<b>Aktívák</b>	
Forgóvagyon	13164
<i>Aktivált hirdetési költség</i>	666
<i>Aktivált képzési költség</i>	653
Befektetett vagyon	44210
Összesen	58693
<b>Passzívák és saját tőke</b>	
Folyó forrás	16079
Hosszú lejáratú kötelezettségek	20113
Adózatlan tartalék stb.	13
Nem kiosztható saját tőke	17403
<i>Aktivált hirdetési költség</i>	666
<i>Aktivált képzési költség</i>	653
Szabad tartalék és felhalmozott eredmény	3766
Összes passzívák és saját tőke	58693

16. ábra: Humántőke-mérleg: Telia Communications, Svédország

Amint a fenti humántőke-mérleg mutatja, a svéd telekommunikációs vállalat mind az eszköz oldalra, mind pedig a forrás oldalra beemelte az emberi erőforrás költségei közül a hirdetés és a képzés költségeit. Arról, hogy ezt mi módon tette, nincs pontos információ. Két lehetséges út létezik azonban, amiképp a Telia az aktivált hirdetési és képzési költségeket bemutathatta.

Az egyik megoldás például az alapítás-átszervezés költségeinek aktiválásával analóg. Az emberi erőforrással kapcsolatos hirdetési és képzési költségeket kiemeli a költségek közül, és azt az emberi erőforrásba történő beruházásnak tekinti, eszközként mutatja ki a mérlegben. Az alapítás-átszervezés költségeinek aktiválásához hasonlóan lekötött tartalékot képez rá a vállalkozás, így a forrás oldalon is megjelenik az emberi erőforrás

<sup>64</sup> *Berufsbildung - Europäische Zeitschrift* Nr. 14 Mai – August 1998/II

értéke a saját tőke elemeként. A használat során, a többi eszközhöz hasonlóan az értékcsökkenésen keresztül jelenik meg az eredményben.

A másik lehetséges mód, ahogyan a Telia kimutatta a hirdetési és képzési költségeket a mérlegben, az eredménysemleges megoldás. Ezesetben a hirdetés és képzés költségeit elszámolja folyó költségként, ahogyan az a magyar szabályozás szerint is működik. A költségek közül azonban nem kerül kiemelésre e két költségrész, mindössze ezeket „beemeli” a mérlegbe, bemutatja azokat mind az eszköz, mind pedig a forrás oldalon a vállalat hosszú távú „vagyonaként”.

A fentiekben látható, hogy nem elvetendő az a próbálkozás, hogy az emberi erőforrásról szóló információkat, adatokat a gazdálkodó a beszámolóban megmutassa. Erre alkalmas lehet mind az eredménykimutatás, mind pedig a mérleg. Az előbbi ugyan nem veszi figyelembe azt, hogy a humán erőforrást fontos lenne inkább beruházásként, mint ráfordításként kezelni, de így is hasznos információkhoz juttatja a gazdálkodót. A mérlegben történő emberi erőforrás megjelenítés arra a gondolatra épít, hogy a humán erőforrásba történő befektetés a vállalat vagyonaként kezelendő. Ezt dolgozza fel a bemutatott humán többletérték modell és a svéd Telia gyakorlati példája.



## 7. AZ EMBERI ERŐFORRÁS ELSZÁMOLÁS HASZNOSÍTÁSA

A következőkben egy kisebb kitekintést teszek az emberi erőforrás értékelés területén. Mi is a célja, a lényege annak, hogy a humán vagyonnak értéket adjunk, és azt bemutassuk? Ezen vitatkozhatnánk, ki mit tekint a legfontosabbnak. Egy biztos: bár a humán erőforrás értékelési és bemutatási szabályainak kidolgozásához sok időre van szükség, egyik célja biztosan az, hogy a gazdálkodó arról információt nyerjen, ezáltal megkönnyítse a vállalatvezetés döntéshozatali folyamatát. Másodsorban hozzájárulhat a szervezet tanulási folyamatához is. A szakirodalom e két témakört vizsgálja: miként hat az emberi erőforrásról nyert új információ a döntéshozatalra, valamint hogyan befolyásolja a szervezeti tanulást.

### 7.1. A döntéshozatali folyamat befolyásolása<sup>65</sup>

A 70-es, 80-as évek szakirodalma igen sok olyan témával foglalkozott, amelyek azt kutatták, hogyan befolyásolja az emberi erőforrás-elszámolás a döntési folyamatot. E vizsgálatok mindegyikéből kitűnik, hogy a humán erőforrásról, annak elszámolásáról szerzett információk alapján a korábban meghozott döntésekben korrekciók születtek. Pl. Ogan egy tanulmányában bizonyította, hogy a „rejtett költségek” (itt az emberi erőforrásról szerzett új ismereteket értem rajta) bemutatása befolyással volt az elbocsátási döntésekre.

Snowball szintén foglalkozott e kérdéssel. Véleménye szerint azonban semmi szokatlan vagy rendkívüli nincs abban, ha az új információk hatására a korábbi döntéseket átértékelik, felülírják. Figyelemmel kell azonban lenni arra, hogy ő nem konkrétan azt vizsgálta, hogy a döntéseket azért korrigálják-e, mert az emberi erőforrásról új információ jutott a birtokukba.

Gull elemzésében a megkérdezettek szerint a humán erőforrás elszámolását magukban foglaló információk megkönnyítették a döntési folyamatot azzal, hogy relevánsnak

---

<sup>65</sup> *Berufsbildung - Europäische Zeitschrift* Nr. 14 Mai – August 1998/II

bizonyultak, valamint az összességében rendelkezésre álló információk minőségét javították, a bizonytalansági tényezőt csökkentették.

Johanson és Nilson megismételték Gull vizsgálatát. Ők azonban nem tudták megerősíteni a fentebbi következtetéseket, noha az új információk tényleg a döntések módosításához vezettek.

## **7.2. Az emberi erőforrás-elszámolás hatása az egyéni és a szervezeti tanulási folyamatra<sup>66</sup>**

Johanson és Nilson azt az álláspontot képviselte, hogy célszerű volna a tanulási folyamatból kiindulni, amikor a humán erőforrás-elszámolás hasznossága a fő kérdés. Ezért ők arra keresték a választ, hogy a humán erőforrásról szóló információszolgáltatás bevezetése hogyan hat egy vállalkozás mindennapjaira.

Johanson arra vállalkozott, hogy a humánvagyon elszámolását megpróbálta bevezetni egy kórháznál. Kifejezett célja az volt, hogy a humán erőforrás elszámolását a vállalatvezetésbe integrálja. Ennek keretében számos programot vitt keresztül: a középvezetők, vezetők oktatása, az információs rendszer átalakítása, majd ezek után arra kérte a vezetést, hogy az éves beszámoló keretében állítsanak össze egy humán erőforrás-mérleget (mint pl. a Telia-nál). Mindezeknek az alkalmazását 3 példán keresztül, 18 hónapig figyelte és értékelte. A vizsgálat eredménye és általában az emberi erőforrásról történő kimutatások készítésének eredménye egy ún. „aha-élmény” lett: a humánvagyon és a pénzügyi eredmény közötti kapcsolatot – amelyről eddig nem volt kifejezett tudomásuk – felismerték. A legtöbb kísérleti alany azt nyilatkozta, hogy korábban ilyen nézőpontból még nem vizsgálta az emberi erőforrást. Az eredmény tehát egyértelművé tette, hogy az emberi erőforrás-elszámolás a vállalatvezetés egy hasznos eszközének tekinthető. Ezen információszolgáltatás bevezetése olyan változtatásokhoz vezetett, amelyet egyébként a vezetés korábban nem tervezett. Johanson ezirányú vizsgálatainak végkövetkeztetése az, hogy bár a vállalatvezetés az esetek jelentős részében pozitívnak értékelte az emberi erőforrásról, annak elszámolásáról szerzett információkat, a módszer tényleges bevezetése és alkalmazása azonban akadályokba ütközik:

---

<sup>66</sup> *Berufsbildung - Europäische Zeitschrift* Nr. 14 Mai – August 1998/II

- tisztázni kell a humán erőforrás költségének, értékének és eredményének pontos megismerését
- ismerni kell a felső vezetés igényeit és
- pontosan meg kell határozni a humán erőforrás-elszámolás célkitűzéseit.

Ezen kritériumok teljesülése nélkül nem érdemes az emberi erőforrás elszámolását szorgalmazni, mert a végeredmény csak valamiféle felemás, kusza rendszer lehet.

## 8. BEFEJEZÉS

Munkámban kísérletet tettem arra, hogy bemutassam, miként lehet az embert, mint a vállalat napjaink egyik legfontosabb erőforrását a számvitel eszközeivel kezelni. A humán erőforrás a gazdálkodó materiális vagyonához képest más, speciális tulajdonságokkal rendelkezik: döntéseket hoz, befolyásolni tudja saját teljesítményét, nem tulajdona a vállalatnak. Ennek ellenére a vállalat számára értéket teremt, hozzájárul annak eredményességéhez. Megpróbálja tehát a számvitel is valamilyen módon meghatározni annak értékét, és a beszámolójában, mint beruházást, vagyonát kimutatni. A jelenlegi számviteli szabályozás, mind hazai, mind pedig nemzetközi szinten az emberi erőforrás költségként történő kezelését teszi lehetővé, az eredménykimutatásban közöl adatokat a munkavállalókkal kapcsolatosan. Már korábban, de napjainkban is szorgalmazza a szakirodalom és egyes nemzetközi szervezetek azt, hogy az emberi képességbe, képzésbe, tudásba történő beruházást a számvitel is a számviteli értelemben vett beruházásként kezelje. Mára azonban ez még nem valósult meg, de a témakörrel kapcsolatos publikációk és állásfoglalások azt mutatják, hogy a helyzet nem reménytelen.

A humán tőke értékének meghatározása a számvitel által használt értékelési módszerek lehetőséget kínálnak, bár minden eljárásnak van kisebb-nagyobb hiányossága, illetve kritikája. A legtöbb információ az emberi erőforrás bekerülési költségeinek meghatározásához áll a vállalatok rendelkezésére. Ez az a módszer, amely a gyakorlati életben is megállhatja a helyét.

A humán erőforrás számviteli beszámolóban történő bemutatására elméleti és gyakorlati próbálkozások is születtek. Egyes szakemberek az eredménykimutatásban látják megjeleníthetőnek az emberi erőforrás költségeit. Ez a megközelítés nem törekszik arra, hogy a számvitel jelenlegi elveit átírja, és beruházásként tekintsen korunk egyik legfontosabb erőforrására. A mérlegben történő emberi erőforrás bemutatás már a vagyonként történő kezelést preferálja. A svédek gyakorlatban, a magyar Juhász Péter pedig az elmélet szintjén kezdeményezték és kezdeményezik a humán tőke kimutatását a vállalat vagyonaként, a mérleg eszköz és forrás oldalán. Ennek megvalósítására sem született azonban egyetlen iránymutató megoldás, de amint a dolgozatomból látható, a kezdeményezés, az elszánt próbálkozás már megvan.

Ha a humán erőforrás értékmérése és a számvitel által történő kezelése megvalósul, olyan információkhoz juthat mind a vállalat, mind pedig az érintettek, amelyek segítik a döntéshozatalt, a vállalkozásról kialakított képet pontosabbá teszik.

A fentiek gyakorlati megvalósítása ma még gyerekcipőben jár. Nemzetközi és hazai szinten is megvan a kezdeményezés, de nagyon sok még a tisztázatlan kérdés és a megoldatlan probléma. Amíg az ember, mint erőforrás pénzértékben történő mérése nem megoldott, addig a beszámolóban történő megjelenítés is alapvető akadályba ütközik. Először tehát erre a problémára kell megoldást találni. Fel kell tárnai a vezetés és a vállalt érintettjeinek információigényét és általánosan elfogadott célkitűzéseket kell felállítani az emberi erőforrás mérésével, bemutatásával kapcsolatban. A nemzetközi szervezetek, standardalkotó bizottságok egységes álláspontja nagy előrelépést jelenthet e problématerületen.

Elsődleges feladat tehát az említett területeken ismereteink pontosítása és elmélyítése. Amíg ezek meg nem valósulnak, az emberi erőforrás, a humán tőke beruházásként történő kezelése, értékmérésének kidolgozása, a számviteli beszámolóban történő kimutatása még várat magára. A kezdeményezések azonban nem hiábavalóak.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

Balázs-Boros-Bosnyák-Györffi-Hegedűs-Kováts-Lakatos-Lukács-Madarasiné-Matukovics-Nagy-Ormos-Pavlik-Pál-Rózsa-Székács-Tardos-Veress (2006): *Az IFRS-ek rendszere – A Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok rendszere*. MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest.

Baricz Rezső (1997): *Mérlegtan*. Aula, Budapest.

Benke Emese (2006): ARIS gyakorlat 2. Információrendszeren tanszék.

*Berufsbildung - Europäische Zeitschrift* Nr. 14 Mai – August 1998/II

Carme Barcons-Vilardell, Soledad Moya-Gutierrez, Antonio Somoza-López, Josep Vallverdú-Calafell, and Carlos Griful-Miquela : *Human Resource Accounting*. Univetsitat Pompeu Fabra, Spain.  
<http://www.springerlink.com/content/56278311t5646w30/fulltext.pdf>, letöltés ideje: 2006.12.10.

Chikán Attila-Demeter Krisztina (2001): *Az értékteremtő folyamatok menedzsmentje*. Aula, Budapest.

*Fehér könyv az oktatásról és képzésről - Tanítás és tanulás \*\*\* Az oktatás váljon természetes társadalmi szükségletté.* [www.sulinet.hu/iskola/feherkonyv.doc](http://www.sulinet.hu/iskola/feherkonyv.doc), letöltés ideje: 2007.04.11.

Fehér Péter (2004): *A tudásmenedzsment informatikai megoldásai*. Budapesti Corvinus Egyetem, Információrendszerek tanszék.

Dr. Gyökér Irén (1997): *Az emberi erőforrások értékelése és menedzsmentje*. Gazdaság, vállalkozás, vezetés 2. szám, p. 61-65.

Dr. Gyökér Irén (2004): *Avállalat szellemi tőkéje - számolatlan vagyon*. Harvard Business Manager (Magyar kiadás) 6. évf. 6. szám, p.48-58.

Gyökér Irén (2006): *Az emberi erőforrások értékelése, controlling az emberi erőforrások területén*.  
[www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/eem\\_13\\_human\\_toke\\_06\\_osz.ppt](http://www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/eem_13_human_toke_06_osz.ppt), letöltés ideje: 2007.01.23.

Juhász Péter (2004): *Az üzleti és könyv szerinti érték eltérésének magyarázata - a vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái*. Doktori (PhD értekezés).

Juhász Péter (2005a): *Az emberi erőforrás értékelési kérdései*. Vezetéstudomány 36. évf. 1 szám, p. 13-32.

Juhász Péter (2005b): *Az üzleti kapcsolatok pénzügyi értékelési lehetőségei*.

Vezetéstudomány 36. évf. 5. szám, p. 35-43.

Juhász Péter (2005c): *Az emberi erőforrás pénzügyi értékelésének lehetőségei.* Pénzügyek és globalizáció / szerk. Botos Katalin; [szerzők Adrássy Adél et al.] p. 233-243.

Kaplan, Robert S.-Norton, David P. (2005): *Stratégiai térképek.* Panem, Budapest.

Klausz Melinda: *Az intellektuális tőke fogalmi kérdései és kritikus tényezői.* rs1.szif.hu/~pmark/publikacio/Netware/klausz.doc, letöltés ideje: 2006.10.24.

Központi Statisztikai Hivatal (2004): *A munkaerőköltség alakulása.* <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/merokoltseg/merokoltseg04.pdf>, letöltés ideje: 2007.04.23.

Dr. Kő Andrea (2005): *A tudásvagyon (intellectual capital) értékelése, mérése.* [http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage\\_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/\\$FILE/int\\_toke\\_ert.pdf](http://informatika.bkae.hu/root/web/homepage_new/Tantargy2005.nsf/203b1c7602501988c125702f004e3c32/6c9abd7bf13a5af3c12571cb0009b5ba/$FILE/int_toke_ert.pdf), letöltés ideje: 2007.02.18.

Laáb Ágnes (1994): *A humán tőke értéke és számbavétele.* Vezetéstudomány 12. szám, p. 35-40.

Laáb Ágnes (1996): *A humán tőkében rejlő esélyeink.* Stratégiai menedzsment, BKE, Budapest.

Laáb Ágnes (2006): *Számviteli alapok, elmélet és módszertan.* TYPOTEX, Budapest.

Laáb Ágnes (2007): *Ga(rá)zdálkodás a szellemi vagyonnal.* TIPOTEX - BME, Budapest.

Lakatos Gyula (2005): *Az emberi tőke - Az önismeret gazdaságtana.* Balassi kiadó, Budapest.

Dr. Lindner Sándor - Dihen Lajosné (2005): *HR Scorecard a tervezéstől az ösztönzésig.* Munkaügyi szemle: Az emberi erőforrással foglalkozók szakfolyóirata, 49. évf. 9. szám, p. 11-14.

Mikulás Gábor (2007): *Human Quality Management II-III.* [www.gmconsulting.hu/inf/cikkek/201/hqm2.ppt](http://www.gmconsulting.hu/inf/cikkek/201/hqm2.ppt), letöltés ideje: 2007.04.22.

*Oktatási körkép: OECD mutatók - 2005. évi kiadás Összefoglalás magyarul.* <http://www.oecd.org/dataoecd/32/16/37393504.pdf>, letöltés ideje: 2007.03.03.

Róth-Adorján-Lukács-Veit (2004): *Számviteli esettanulmányok.* MKVK Oktatási Központ Kft., Budapest.

Sveiby, Karl Erik (2001): *Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás.* KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.

Schultz, Theodore W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

Szűcs Ágnes (2006): *A humánkontrolling jelentősége a tudásalapú gazdaságban*. E-tudomány 4. szám,  
[http://www.e-tudomany.hu/etudomany/web/html/cikkek.php?action=listaz\\_cikkek](http://www.e-tudomany.hu/etudomany/web/html/cikkek.php?action=listaz_cikkek),  
letöltés ideje: 2007.02.18.

Trinitz Tamás (2006): *Értékorientált beszámolási rendszerek, Menedzsmentkontroll információrendszerek*. [zeus.bke.hu/oktatas/szakirany/mkir/2006/hra\\_1127.pdf](http://zeus.bke.hu/oktatas/szakirany/mkir/2006/hra_1127.pdf), letöltés ideje: 2007.02.18.

2000. évi C. törvény a számvitelről

*Average market-to-book ratio for companies in the S&P 500 index - The linkage between management practices, intangibles performance and stock returns*.  
[http://images.google.hu/imgres?imgurl=http://xtra.emeraldinsight.com/fig/2500030104002.png&imgrefurl=http://xtra.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do%3FcontentType%3DArticle%26hdAction%3Dlnkhtml%26contentId%3D883950&h=883&w=1333&sz=21&hl=hu&start=24&um=1&tbnid=jCcG0TBshrA\\_KM:&tbnh=99&tbnw=150&prev=/images%3Fq%3Dmarket%2Bvalue%252Bbook%2Bratio%26start%3D20%26ndsp%3D20%26svnum%3D10%26um%3D1%26hl%3Dhu%26sa%3DN](http://images.google.hu/imgres?imgurl=http://xtra.emeraldinsight.com/fig/2500030104002.png&imgrefurl=http://xtra.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do%3FcontentType%3DArticle%26hdAction%3Dlnkhtml%26contentId%3D883950&h=883&w=1333&sz=21&hl=hu&start=24&um=1&tbnid=jCcG0TBshrA_KM:&tbnh=99&tbnw=150&prev=/images%3Fq%3Dmarket%2Bvalue%252Bbook%2Bratio%26start%3D20%26ndsp%3D20%26svnum%3D10%26um%3D1%26hl%3Dhu%26sa%3DN), letöltés ideje: 2007. április 22.

[http://hu.wikipedia.org/wiki/Termel%C3%A9si\\_t%C3%A9nyez%C5%91](http://hu.wikipedia.org/wiki/Termel%C3%A9si_t%C3%A9nyez%C5%91), letöltés ideje: 2007.02.06.

[www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/ellenorzokerdesekem2005osz.doc](http://www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/ellenorzokerdesekem2005osz.doc), letöltés ideje: 2007.02.20.