

A szellemi tőke felértékelődése

Durgula Judit

PhD-hallgató, Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar, Sopron
durgula.judit@gmail.com

Absztrakt: A szellemi tőke sajátos szerepét a menedzsment és a számviteli szemlélet is igyekszik megfelelően értékelni, hiszen a vállalati értéket mára jelentős részben a láthatatlan vagyonelemek alkotják. Az immateriális javak arányának robbanásszerű növekedése rugalmas vállalatértékelési modelleket hív életre. A folyamatosan változó társadalmi, technológiai és üzleti környezet egyre inkább megköveteli a szellemi tőkeelemek hatékony kezelését és az ehhez szükséges mérési modellek használatát, üzleti modellbe emelését. A szellemi tőke hatékony kezelése a rugalmasságon és a kockázatminimalizáláson keresztül biztosíthatja a vállalkozások számára a versenyelőnyt. A tanulmány fókuszában a szakirodalmi áttekintésen túl a szellemi tulajdon mint beárazható, mérhető vagyonelem is megjelenik.

Kulcsszavak: szellemi/intellektuális tőke, immateriális javak, szellemi tulajdon, innováció

1 Bevezetés

Egyre markánsabb eltérésekre lehetünk figyelmesek a vállalatok könyv szerinti és piaci értékét vizsgálva. A két érték eltérése számos okra vezethető vissza, néhányat említve: a pénzügyi (befektetői) és a számviteli szemlélet eltérése, különféle piaci trendek, vagy technológiai újítások begyűröződése. A legfontosabb tényezőként a tudásalapú gazdaságban egyre inkább felértékelődő szellemi tőkét jelölik meg (Juhász, 2004a). Ez a háttéranyag jelenkorunk tudásalapú társadalmának legfőbb versenytényezőjét, a szellemi tőkét hivatott bemutatni, kitérve a számviteli és menedzsmentbeli sajátosságaira. Kiemelem a tanulmányban a szellemi tulajdon jelentőségét, mely beárazható, mérhető és sikerkritériuma lehet a vállalati versenyképességnek, befektetéseknek. A szellemi tőke stratégia szintű használata a gazdaság egyensúlyvesztése esetén különösen felértékelődik és a válságok túlélésének záloga lehet.

2 A szellemi tőke felértékelődése

A közgazdaságtan klasszikus kérdése, hogy mitől függ a társadalom jóléte, anyagi gazdagodása, a gazdasági növekedés? A társadalmi fejlődés során folyamatosan változott, hogy a gazdálkodás során mely erőforrásokat tekintették a legfontosabbnak. Az egyedüli erőforrás, amely eleget tesz e követelményeknek maga a tudás, ezt hívhatjuk láthatatlan vagyonnak (Sveiby, 1997). Jelenleg a tudásalapú társadalom legfőbb erőforrása a tudás.

A gazdaság szereplői a XX. századot megelőzően is rendelkeztek szellemi tőkével, immateriális javakkal. A szellemi tőke gazdasági életben betöltött szerepének felerősödésében és az immateriális javak értékének növekedésében két fő indikátor azonosítható: a gazdasági verseny felerősödése (globalizáció) és információtechnológia előretörése (internet) (Andor, 2014). E tényezők járultak hozzá, hogy az immateriális javak elsődleges értékhordozókká válhattak.

2.1 Erőforrás alapú modelltől a dinamikus képességek koncepcióáig

Ebben a fejezetben azt vizsgálom, hogy a szellemi tőke hogyan integrálható az egyes vállalatelméleti modellekbe, vagyis az egyes modellek hogyan követték le a szellemi tőke felértékelődését.

Az 1980-as évekig az uralkodó menedzsment irányzat a szervezetek környezetére fókuszált, amely abból a feltételezésből indult ki, hogy az erőforrások elosztása az egyes iparágak között homogén módon történik, a vállalatok könnyen hozzáférhetnek ezen erőforrásokhoz. Ez a Porter-féle versenymodell időszaka (Porter, 1980). E menedzsment irányzat a szervezetet körülvevő környezet felé figyelmet prioritizálta a szervezet belsejével szemben. Az 1980-as években megjelent erőforrás-alapú irányzat megváltoztatta e szemléletmódot. Penrose (1959) által felvetett gondolatokat követve ezen irányzat képviselői azt hangsúlyozták, hogy egy adott iparágban a versenyelőny abból fakad, hogy az egyes szervezetek a különböző szervezeti erőforrásokból különböző mennyiségekkel rendelkeznek (Wernerfeld, 1984; Diericks-Cool, 1989). Ugyanakkor az erőforrások egy része nem átruházható és nem utánozható, így a szervezet belső erőforrásaira kell koncentrálni, hogy a hosszabb távon fenntartható valódi versenyelőnyt biztosító erőforrásokat meglegljük.

A dinamikus képességek koncepciója az erőforrás alapú megközelítés (Resource-Based View – RBV) továbbfejlesztése. Az erőforrás alapú stratégiai megközelítés két lényeges szempontból különbözik a dinamikus képességek megközelítéstől. Az RBV jellegében inkább statikus, a meglévő erőforrások, képességek leírására, illetve azok kihasználásának elemzésére helyezi a hangsúlyt (Teece et al., 1997), míg a dinamikus képességek koncepciója a versenyképességeket biztosító

erőforrások és képességek fejlődését, és fejlesztését helyezi a vizsgálat középpontjába. Az erőforrás alapú megközelítés alapvetően az erőforrások szelektálására fókuszál, addig a dinamikus képességek koncepció az erőforrások megújítását, újrakonfigurálását és a működőképességek új kombinációjába való beépítését hangsúlyozza (Teece et al., 1997). A másik lényegi különbség a két megközelítés között, hogy amíg az RBV a meglévő szervezeti erőforrások kombinálásával a működőképességet optimalizálja, addig a dinamikus képesség koncepció a gyorsan változó környezetből származó információkat a szervezeti tanuláson keresztül integrálja, koordinálja és újraértelmezi (Czinkóczi, 2013). Mindezek előfeltétele és velejárója a szellemi tőke megléte a szervezetekben.

2.2 A szellemi tőke számbavétele

A vállalati többletértéket sokféleképpen igyekeztek megmagyarázni az utóbbi években. Szinte minden funkció igyekezett saját érdekéért feltüntetni a sokszor igen tetemes különbséget. Juhász (2004a) gyűjtésében kerülnek bemutatásra a különböző nézőpontok: Standfield (2002) az emberi erőforrás, Day (1990) a stratégia, Black et al. (1999) a kutatás–fejlesztés, a növekedési lehetőségek, Strassman (1990) a menedzsment, Kay (1993) a tartós versenyelőnyök, vagy Sargeant (2001) az ügyfelek értékének tulajdonítják a keletkező többletet. A kutatók többsége azonban – a legtöbb definíció szerint mindezeket (is) összefogó – meg nem érinthető vagy szellemi tőke (illetve a gyakran szinonimaként használt immateriális javak) együttes értékét látja a különbözetben (Standfield, 2002, 48. o idézi Juhász, 2004a).

2.3 A szellemi tőke fogalmi sokszínűsége

A szellemi, intellektuális vagyon, tőke elemzésénél már a meghatározásnál akadályokba ütközhetünk, hiszen nehezen lehet definiálni ennek a tőkének a fogalmát és értékét. A láthatatlan vagyon különböző elemeket takar, melyek közös jellemzője, hogy kívül esnek a számviteli vagyon halmazán. A szakirodalomban nagyon változatos módon írják körül ezt a többletet: szerepelnek többek között a szellemi tőke, humán tőke, tudástőke, emberi tőke, intellektuális tőke megnevezések. Bontis (2001) rávilágít, hogy a nemcsak a szakirodalomban, hanem a vállalati gyakorlatban is számos definiálási kísérlet történt, de mindeddig nincs általánosan elfogadott definíció. Juhász (2004b) szerint ennek egyik legfőbb oka, hogy a vállalati többletértéket többféleképpen magyarázzák. Johanson et al. (1998) kiemelik, hogy a különböző mérési célok (számviteli számbavétel, intellektuális vagyonelemekbe való befektetés, menedzseri célok) is eltérő definíciókat eredményeztek.

Többek között Andor (2014) is rávilágít értekezésében, hogy a szellemi tőke fogalmát eltérően kezelik a szakértők: a szellemi tőke (intellectual capital), az

immateriális javak (intangible assets) és a szellemi tulajdon (intellectual property) fogalmakat egyes szerzők szinonim fogalmakként használják, mások különbséget tesznek közöttük. Az intangible kategória (vagyis kézzel nem fogható, nem tárgyiasult, nem dologi) a tangible vagyonelemek tulajdonságaival ellentétes tulajdonságokkal rendelkezik (Boda, 2005). Ily módon az intangible vagyonelemekre adott definíciók a tangible vagyonelemekre adott definíciók „anti-definíciói”. Lázár (2003) javaslatában az intangible jelzőre a nem tárgyiasult magyar megfelelőt érdemes használni, mivel immateriális jelző már számviteli töltettel bír, ahol is az immateriális javak csak részhalmozát képezik a szervezet működéséhez szükséges nem anyagi jellegű vagyonelemeknek. Lev (2001) az intangible vagyonelemek jellemzőit a közgazdasági szakirodalomból vezeti le, ennek megfelelően a fizikai, humán és pénzügyi vagyonelemekre vonatkozó egységes definíciókat használja.

Az intellektuális tőke kifejezést először John Kenneth Galbraith közgazdász használta 1969-ben, aki úgy gondolta, hogy az intellektuális tőke többet jelent, mint tisztán intellektus, magában foglal egyfajta szellemi cselekvést is. Az 1980-as években került a figyelem középpontjába a fogalom, az első kutató, aki az intellektuális tőkét kutatta Thomas A. Stewart volt 1991-ben. 1993-ban Drucker terjesztette ki a fogalmat. Azóta számos definíció, kiegészítés született, egységes fogalom meghatározásról nem beszélhetünk.

Drucker (1993) a posztkapitalista társadalomról szóló írásában fejti ki az intellektuális tőke fogalmát. Edvinsson és Sullivan (1998) az intellektuális tőkét értékteremtő tudásként aposztrofálja. Edvinsson és Malone (1997) az intellektuális tőke értékteremtési képességét hangsúlyozzák. Klein és Prusak (1994) megközelítésében olyan szellemi alapanyag, amely formalizálásának, megszerzésének és növelésének célja egy nagyobb értékű vagyonelem életrehívása. Stewart (1997) nézeti szerint az intellektuális tőkét olyan szellemi erőforrás, amely magában foglalja az értékteremtéshez felhasználható tudást, információt, szellemi tulajdont és tapasztalatot. Hall (1992) két részre bontja: különbséget tesz az intellektuális tőke, mint eszköz (formalizált és rögzített pl. szabadalmak, védjegyek, szerzői jogok, szerződések, adatbázisok formájában) és a szellemi tőke, mint képességek között (tacit tudás, ami az alkalmazottak, beszállítók, és kereskedők szakértelmében ülhet testet). Stewart (1997) a „hasznos tudás összessége”-ként definiálja, a szellemi tőkét, mely összességbe beletartoznak a szervezeti folyamatok, technológiák, eljárások, az alkalmazottak képességei, a vevőkről, szállítókról, érintettekről szerzett információk. Roos et al. (1997) értelmezésében az intellektuális tőke egy szervezet mérlegben nem látható vagyonelemeinek összessége, így az emberek fejében lévő tudást, és mindazokat a vagyonelemeket tartalmazza, amelyek a vállalatnál maradnak, ha alkalmazottai elhagyják a szervezetet. Sullivan (1998) szerint profittá alakítható tudás. Brooking (1998) elmélete alapján a szervezetben található nem tárgyiasult vagyonelemek összességére használt fogalom, amely lehetővé teszi, hogy a szervezet működjön. Brennan–Connell (2000) szerzőpáros szerint nem más, mint a vállalat tudásra épülő

Vállalkozásfejlesztés a XXI. században 2020/2. kötet
A környezeti változások és az új kihívások hatásai a szervezetek működésére

eszközeinek összessége, megkülönböztetve belső tényezőket (főként az alkalmazottak tudása, tapasztalata, a szervezeti folyamatok, információs rendszer) és külső tényezőket(márkaérték, vevői bizalom).

Oliver (2001) a részvényesi értéket négy szellemi tőke tényezővel összegzi: ügyfélvagyon, márkavagyon, közkapcsolati vagyon és alkalmazotti vagyon. Mouritsen et al. (2003) értelmezésében az intellektuális tőke a vevőkben, az vállalkozás alkalmazottjaiban, az üzleti és tudásfolyamatokban, valamint az alkalmazott technológiákban és a közöttük lévő interakciókban érhető tetten. Kaplan és Norton (2005) szerint az immateriális erőforrások a szervezet alkalmazottainak a vevői szükségletek kielégítésére vonatkozó képességében jelenik meg. Egyetértek Tóth (2008) az intellektuális tőkéről alkotott fogalmával, mely alatt azokat a nem tárgyiasult vagyonelemeket érti, amelyek egyrészt immateriális javak címszó alatt megjelennek a hagyományos számviteli beszámolóban, másrészt pedig kiegészítik a számviteli rendszerben megjelenő nem kézzelfogható vagyonelemek listáját. A számviteli immateriális javakon túl ezek olyan tulajdonságokkal bírnak, amelyek nem teszik lehetővé azok számviteli beszámolóban való szerepeltetését. (Tóth, 2008). Az alábbi táblázat összefoglalóan mutatja a szellemi tőke fogalmi meghatározásait és összetevőit.

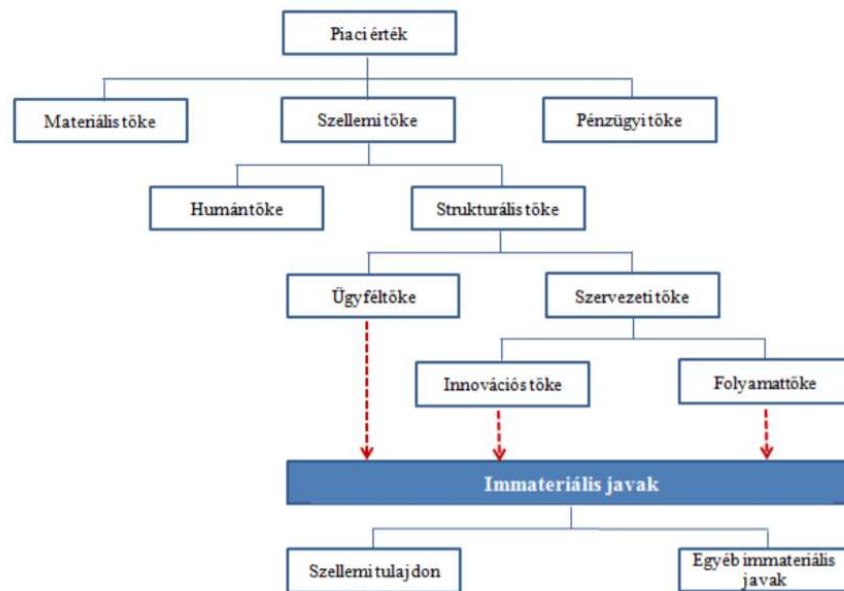
Humán területek	Szervezet területe	Kapcsolatok területe	Kutató									
Humán tőke	Szervezeti tőke	Vevői tőke	Rous és Rous									
Emberek	Belső	Külső	Jr									
Humán tőke	Strukturális tőke	Vevői tőke	Chen-Zhu-Xie									
Emberi szakértelm	Belső struktúra	Külső struktúra	Sveiby									
Emberközponu	Szellemi tőke	Infrastruktúra	Brooking									
Emben erőforrás	Szervezeti források, lehetőségek	Infrastruktúra	Schmidl – Friedag									
Humán tőke	Szervezeti Folyamat	Strukturális tőke	Piaci									
Ember	Kompetencia	Attitűd	Intellektuális képesség	Strukturális tőke	Innov. tőke	Kapcsolatok	Bontis					
Humán tőke	Felkészültség	Motiváció	Strukturális tőke	Szervezet	Cégkultúra	Folyamatok minősége	Ügyféltőke	Szolgáltatásban, termékben lévő innováció	Ügyfélbázisok	Lehetőségek	Stewart	
Humán tőke	Humán tőke	Szervezeti tőke	Szerkezeti tőke	Szociális tőke	Vevői	Bucklew, Edvinsson						
Humán tőke	Kompetencia	Készség	Tanulási képesség, rugalmasság	Szervezet	Innováció	Kapcsolatok	Hoffmann					
Humán tőke	Tudástőke	Képesség	Motiváció	Feladat	Szervezeti tőke	Üzleti Folyamatok	Vevői kapcsolatok	Vevői	Beruházói	Partneri	Beszállítói	Ross
Humán tőke	Humán tőke	Folyamat Tőke	Innovációs tőke	Vevői tőke	European Observatory on Intangible Assets							

1. táblázat: A szellemi tőke fogalmának meghatározásai, összetevőinek bemutatása

Forrás: Klausz Melinda, 2006, p.167.

2.4 A szellemi tőke részei

Andor (2014) ábrája szemlélteti a szellemi tőke alábontását. A piaci érték fő összetevői a materiális tőke, a szellemi tőke és a pénzügyi tőke. A strukturális tőkét vállalatspecifikus tényezők alkotják, ezért a humán tőkével ellentétben e tényezőket a vállalat részben vagy egészben kontrollálhatja. Az aktiválási feltételek teljesítésével a strukturális szellemi tőke elemekhez kapcsolódhatnak a mérlegben is kimutatott immateriális javak. Az immateriális javakon belül a jogvédelemben részesített javakat nevezhetjük a szellemi tulajdon körébe tartozó elemeknek.



1. ábra: A szellemi tőke részei

Forrás: Dr. Saxné Dr. Andor Ágnes Márta, 2014. p. 32.

2.5 A szakirodalomban fellelhető szellemi tőkéhez kapcsolódó egyéb fogalmak

Andrikopoulos (2010) rávilágít arra, hogy a szellemi tőke és az immateriális javak kategória fókusza és terjedelme alapvetően különbözik. A szellemi tőke a vagyon valamennyi tudás alapú immateriális erőforrásait felöleli, az immateriális javak köre ennél szűkebb. Az immateriális jószág elsősorban számviteli fogalom. Az immateriális jószág olyan nem fizikai formában jelen levő gazdasági előny, amely

jövőbeni cash flow-t generál, és amely a vállalat ellenőrzése alatt áll (Edvinsson–Sullivan, 1996).

A számviteli szabályozásokban az *immateriális javak* definíciója konceptuális vagy készletszerű (felsorolásszerű). Sok esetben a fogalmi megragadás hiányosságait (miszerint a definíció önmagában még nem ad iránymutatást a számviteli elszámolásokat illetően) a szabályozások az aktiválási kritériumok felállításával pótolják ki. A magyar szabályozás elsődlegesen készletszerű megközelítést követ, konceptuális alapként csupán az immateriális javak nem anyagi jellegét emeli ki. Az IFRS megközelítéssel szemben a magyar szabályozás tételesen meghatározza az immateriális javakon belüli csoportkategóriákat (Andor, 2014). A 2000. évi C. törvény (Számv. tv.) az alábbiak szerint határozza meg az immateriális javakat: “24 § (2) A befektetett eszközök közé az immateriális javakat, a tárgyi eszközöket, a befektetett pénzügyi eszközöket kell besorolni.

25. § (1) Az immateriális javak között a mérlegben a nem anyagi eszközöket (a vagyoni értékű jogokat az ingatlanhoz kapcsolódó vagyoni értékű jogok kivételével, a szellemi terméket, az üzleti vagy cégértéket), továbbá az immateriális javakra adott előlegeket, valamint az immateriális javak értékhelyesbítését kell kimutatni. (2) Az immateriális javak között kimutatható az alapítás-átszervezés aktivált értéke és a kísérleti fejlesztés aktivált értéke is.”(net.jogtar.hu).

Sveiby (1997) a humán területek és a strukturális területek uniójaként értelmezi a szellemi tőkét. Sveiby (2001) szerint a szellemi tőke alapvető elemei közül a *humán tőke* az alkalmazottak tudását, képességeit és kompetenciáit egyesíti. A humán tőke elválaszthatatlan az embertől, a munkatársak belépésével érkezik, távozásuk esetén pedig elveszik a szervezetből. A *strukturális tőke* körébe tartoznak többek között a szervezeti folyamatok, rutinok, működési modellek, informatikai és információrendszerek, vállalati kultúra. A belső szerkezetet szintén az alkalmazottak hozzák létre, és rendszerint a vállalatok birtokolják azokat. A belső szerkezet és az emberek együttesen alkotják magát a szervezetet.

A *kapcsolati tőke* esetében lényeges, hogy a kapcsolatok személyhez kötődnek vagy személyfüggetlenek. Capello-Faggian (2005) értelmezésében a kapcsolati tőke egyfajta képesség a közös célok elérése érdekében való kooperációra, mely bizalmi tőke is egyben. Kapcsolati tőkének tekinthető a gazdaság szereplői közötti együttműködés gazdasági és területi egységektől függetlenül.

Sveiby (2001) *ügyfél-tőkén* az ügyfelekkel és a beszállítókkal kialakított kapcsolatokat érti. Ez ezen kívül magában foglalja a márkaneveket, a védjegyeket, valamint a vállalat hírnevét és arculatát. Ezek közül néhány jogszerű tulajdonnak tekinthető. Sveiby (2001) alapján a *szervezeti tőke* a szabadalmakat, elméleteket, modelleket, számítástechnikai és adminisztratív rendszereket, valamint a vállalat szabványosított, vagy szokásként működtetett folyamatait tartalmazza. Ezen kívül a vállalati kultúra, vagy szellem is része a szervezeti tőkének. Tomer (1987) nevéhez fűződő szervezeti tőke olyan elemek összessége, amelyek a szervezet korábbi működésének eredményeképp jöttek létre és nem személyhez köthetőek. Tomer (1987) szerint a szervezeti tőke növekedésének előfeltétele a szervezetek racionális szervezetfejlesztési beruházása. Edvinsson et al. (1997) alapján a *folyamattőke*

tartalmazza azokat a technikákat, eljárásokat és programokat, amelyek a termékek és szolgáltatások szállítását, mozgatását lehetővé teszik és támogatják. Az *innovációs tőke* a szellemi tulajdonjogokat (pl. védjegyek, szerzői jogok) és olyan kézzel nem megfogható vagyonelemeket tartalmaz, amelyek mindazon adottságokat és képességeket, elméleti modelleket magukban foglalják, amelyek egy szervezet irányításához elengedhetetlenek.

2.6 A szellemi tőke számviteli és menedzsment szempontból

A szellemi tőke sajátos szerepét a menedzsment és a számviteli szemlélet is igyekszik megfelelően értékelni. E tanulmány elfogadja azt az alapvetést, hogy az immateriális javak többsége nem mérlegképes. A vállalkozások nyilvántartják vagyonelemeiket, de ezek túlnyomórészt a könyvszerinti értéket jelentik, melyek nem azonosak a vállalatok piaci értékével. Természetesen ebben szerepet játszik a spekuláció, és egyéb ingadozások hatása is, de komoly problémát jelent annak megoldása, hogy hogyan lehet nyilvántartani azokat a vállalati értékeket, melyeket pénzben kifejezni nagyon nehéz, olykor lehetetlen. A munkavállalók tudása, tapasztalata, kreativitása, a kultúra értékei, a vállalati információk összessége, melyek valamilyen adathordozón vagy rendelkezésre állnak, vagy sem. A vevői bizalom a termékben vagy szolgáltatásban, a jó hírnév értéke, a védjegyek és jogok, a know-how-k, és szabadalmak, a stratégia és az üzleti folyamatok stb. óriási részét teszik ki a vállalati vagyonnak, s mégsem mutathatók ki a mérlegben. Egyre inkább igaz ma az a megállapítás, hogy a vállalatok piaci értékének nagyobbik hányadát ezek a láthatatlan értékek képezik (Bencsik, 2006).

A gazdasági fejlődés kulcstényezője a szervezetben dolgozó humánerőforrás állomány minősége. Az emberi erőforrás nem tulajdona, vagyontárgya a vállalatnak (hogy bekerüljön a könyveibe), ugyanakkor tudása, munkavégző képessége, jártassága, ötletei, tapasztalata, tartósan hozzájárulnak az eredményességhez, a gazdálkodó egységek célkitűzéseikhez. Az immateriális javakkal kapcsolatos számviteli-beszámolási anomáliák számos kérdést vetnek fel. Adottak ugyanis a tudásgazdaságban vitathatatlanul központi szerepet játszó erőforrások, mint a kutatás-fejlesztés, innováció, humán erőforrás, szervezeti és kapcsolati tőke, amelyek kiemelkedő versenytényezők a vállalkozások működése számára. Az ezeket leíró információk a hatékony vezetés fundamentumai, mivel csak a teljes vagyon ismeretében végezhető el azok a hozamszámítások, amelyek alapján a stratégiai és operatív irányok kijelölhetőek, megvalósíthatóak a vállalati célok (Laáb, 2010).

2.7 Szellemi tőke mérési modellek

A szellemi tőke azonosítására sokféle modell született. Az általánosan elfogadott rendszerben szervezeti rendszerhez kötődő és emberi erőforráshoz kötődő elemekről beszélhetünk. Miközben ezek a tényezők komoly jelentőséggel bírnak a

befektetési döntések meghozatalában, mérésükre nincsen egységes keret. Az egyes szakterületek (pénzügyi, szervezetrányítás, marketing, stratégia) önálló modellekkel dolgoznak, a számukra fontos elemeket kiemelve a rendszerből (Juhász, 2004a). A humán tőke értékelésére az 1950-es évek óta számos modellt képeztek, melyek bizonyos korlátok között értelmezhetőek. A töréspont, fordulópont a 2000-es években következett be, mikor is a szellemi tőke, intellektuális tőke új fogalomként jelent meg (Németh, 2016).

Ugyancsak a 2000-es évek elejére felerősödtek a vállalatok értékelési rendszerében rejlő hiányosságok, mivel a vállalati értékében csupán a kézzel fogható és mérhető eszközök és források szerepeltek. Sharma (2001) három csoportba osztja a szellemi tőke mérésére alkalmas rendszereket:

1. A közvetlen szellemi tőke mérési módszerek (Direct Intellectual Capital – DIC) melyekben a szellemi tőkét elemekre bontják, és a részeket külön-külön értékelik.
2. Az eszközmegtérülési módszerek (Return on Assets – ROA) melyben a vállalat standard jövedelmét elosztják a materiális javak átlagos értékével, s ezt összevetik az iparági átlaggal, majd az átlag feletti hozamot tőkésítve tudnak becslést adni a teljes szellemi tőke értékére.
3. A pontrendszeren alapuló rendszerek (Score-Card – SC) az egyes szellemi tőke elemek leírására külön mutatókat határoznak meg, s ezek változásán keresztül mutatják be a szellemi javak állományát. Megközelítésük hasonló a DIC rendszerekéhez, azzal lényeges különbséggel, hogy itt nem pénzbeli értéket határoznak meg (Sharma, 2001).

Sveiby (2001) kiegészíti a fenti rendszereket: a piaci kapitalizáción alapuló (Market Capitalization Methods – MCM) módszerek az intellektuális tőkét a vállalat piaci értéke és könyv szerinti értéke közötti különbségeként határozzák meg (Sveiby, 2001).

Van den Berg (2002) kiemeli, hogy mindegyik módszer használata megfelelő és alkalmas lehet, attól függően, hogy mi a vállalat célja. Ha a múltbeli adatokat és a pontos értékét szeretné meghatározni, akkor többek között a vállalatértékelésből ismert EVA, MVA, emellett Tobin Q mérőszáma, és a Balanced Score Card is tőkésítően megfelelnek, ha viszont jövőbeli stratégiai céljait szeretné a mérésre alapozni, akkor Sveiby immateriális eszközök monitor modellje, és a reálopciók árazási modellje a használandó. (Van den Berg, 2002). Az ezredvég utáni kutatások számos indikátort is belevesznek modelljeikbe, de nincs egységesen elfogadott, stenderd modell, mely a számvitel és a menedzsment számára is alkalmazható, releváns modell felállítása a szellemi tőke mérését illetően (Németh, 2016). Juhász (2004b) szerint a szellemi tőke jellegénél fogva olyannyira inhomogén, hogy egy egységes mérési rendszer létrehozása szinte lehetetlen feladat.

Számos tanulmány, kötet és kutatás készült azzal a céllal, hogy a szellemi tőkét még pontosabban tudjuk mérni, ezáltal segítséget nyújtsanak a menedzsereknek, hogy eredményesebbek lehessenek, ezen túlmenően pedig a befektetőknek szolgáljon útmutatóul, hogy teljesebb képet kapjanak a szervezetben rejlő

növekedési potenciálról. Megállapítható, hogy a számvitelre alapuló értékmérés önmagában nem elégséges az üzleti célú döntéshozatalhoz. A befektetők döntéseik jelentős hányadát manapság már nem pénzügyi adatok alapján hozzák meg.

3 A szellemi tulajdon mint mérhető szellemi tőke elem

E fejezet a szellemi tőke mérhető elemére, a szellemi tulajdonra fókuszál, mely a számviteli beszámolóknak is megjelenik vagyoni jogként és fontos pénzügyi, befektetések alapjául szolgál beárazhatósága miatt.

3.1 A szellemi tulajdon

A szellemi tulajdon (intellectual property) fogalmának használata elsősorban akkor jellemző, amikor az immateriális javak tulajdonjogi vonatkozásait, jogi védettségét kívánjuk kiemelni. Edvinsson–Sullivan (1996) a szellemi tulajdont azonosítható, megragadható tudásnak tekinti, melyhez tulajdonjog kapcsolódhat, és amely jogi védelemben részesíthető (Edvinsson–Sullivan, 1996). Az immateriális javakon belül a jogvédelemben részesített javakat nevezhetjük a szellemi tulajdon körébe tartozó elemeknek.

3.2 A szellemi tulajdon mint beárazható vagyonelem¹

A szellemi tulajdon mérhetősége miatt kiemelt jelentőségű az innovatív vállalkozások számára, melyeket a gazdaság motorjainak is szokás nevezni. Az innovatív vállalkozások egyik sikertényezője a rugalmasságukban rejlik. A COVID-19 világjárvány egészségügyi, társadalmi és gazdasági próba elé állítja az emberiséget. A gyors reagálású – gazella típusú – innovatív vállalkozások lételemé, hogy a gyorsan változó piaci körülményekre időben és a megfelelő válaszokat hozzák. A befektetők pénzügyi döntéseik meghozatalánál 3 fő tényezőt vizsgálnak: menedzsment; ötlet (piacképes termék, szolgáltatás, technológia megléte/lehetősége); immateriális javak (tágabban értelmezve piaci elérés, szállítói kapcsolatok, versenyipiaci illeszkedés). A hozzáadott érték termelése első (kutatás-fejlesztés) és utolsó fázisában (értékesítés) vannak azok az elemek, amik értéket tudnak előállítani (értékesítés). A szabadalmak az ötlet, a védjegyek pedig a piaci védelmet biztosítják a versenyelőnyök megőrzésében. A befektetők a kockázatok minimalizálására törekednek, ezért számukra is a biztonságot erősíti, ha

¹ Az alfejezet Pomázi Gyula, a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala elnökének "A startup-ok szerepe a gazdaság újraindításában" című a Budapest Startup Safari 2020. április 23-24. programsorozat keretein belüli elhangzott előadás alapján készült.

a vállalkozás használja a különböző oltali ágakat, a szellemi tulajdon kezelését elsődlegesnek tekinti. A szellemi tulajdon stratégiát a vállalat üzleti modelljébe szükséges integrálni. Ennek fontossága a társadalmi-gazdasági-tudományos problémákra innovatív megoldásokat kínáló vállalkozásoknál fontos, hiszen azonos problémákra hasonló megoldások születhetnek a világ bármely pontján, így minimalizálni szükséges a másolhatóság kockázatát. Egy vállalkozás piaci életképességét nagyban befolyásolja, hogyan kezeli szellemi tulajdonát.

Összefoglalás

Jelentős gazdasági, társadalmi és technológiai átalakulások zajlanak, melynek nyomán módosulnak, finomodnak, specializálódnak a sikeres szervezeteket befolyásoló tényezőkről alkotott fogalmaink. Ennek egyik megjelenési formája a láthatatlan vagyonelemek, az immateriális javak arányának robbanásszerű növekedése az értékteremtésben. A fejlődő társadalmi, technológiai és üzleti környezet egyre inkább megköveteli a szellemi tőkeelemek hatékony kezelését és az ehhez szükséges mérési modellek megalkotását, használatát, üzleti modellbe emelését.

Hivatkozások

- [1] Andrikopoulos, Andreas (2010): Accounting for Intellectual Capital: On the Elusive Path from Theory to Practice. Knowledge and Process Management. Vol. 17, Iss. 4.
- [2] Bencsik Andrea: A szellemi tőke, mint a jövő tudásáloga. Vezetéstudomány, 2006. XXXVII. évfolyam, 5. szám. pp. 26-36.
- [3] Boda György (2005): A tudástíke kialakulása és hatása a vállalati menedzsmentre, PhD értekezés, BME, Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Doktori Iskola, Információmenedzsment Tanszék
- [4] Bontis, Nick (2001): Assessing knowledge assets: review of the models used to measure intellectual capital. International Journal of Management Reviews, Vol. 3.
- [5] Brennan, Niamh - Connell, Brenda (2000): Intellectual capital: current issues and policy implications, Journal of Intellectual Capital, Vol. 1.
- [6] Brooking, Annie (1998): Intellectual capital, London, 1998
- [7] Capello, Roberta. – Faggian, Alessandra (2005): Collective Learning and Relational Capital in Local Innovation Process, Regional Studies
- [8] Czinkóczy Sándor (2013): A dinamikus szervezeti képességek érvényesülése irányítatlan változások idején, Doktori értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- [9] Dierickx, Ingemar- Cool, Karel (1989) Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. Management Science, Vol. 35
- [10] Drucker, Peter F. (1993): Post-Capitalist Society, Butterworth Heinemann, Oxford
- [11] Edvinsson, Leif – Sullivan, Patrick (1996): Developing a Model for Managing Intellectual Capital. European Management Journal. Vol. 14, Iss. 4

- [12] Edvinsson et al. (1997), *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*, HarperBusiness Press, New York
- [13] Gósi Zsuzsanna (2009): *Mérlegen az ember – Az emberi erőforrás értéke a vállalatok képzési gyakorlatának tükrében*. PhD-értekezés. Nyugat-magyarországi Egyetem, Sopron
- [14] Hall, Richard (1992): *The Strategic Analysis of Intangible Resources*. *Strategic Management Journal* Vol. 13.
- [15] Juhász Péter (2004a): *A szellemi tőke értékelési problémái*. *Hitelintézet* Szemle, 2004. harmadik évfolyam, 5. szám, pp. 59-82.
- [16] Juhász Péter (2004b): *Iránytű nélkül – Információs válságban a pénzügyi döntéshozatal*. *Vezetéstudomány*, 2004. XXXV. évfolyam, 7-8. szám, pp. 30-41.
- [17] Johanson et al. (1998): *Human Resource Costing and Accounting Versus the BSC. A literature survey of experience with the concepts*. A report to OECD, Working paper, Stockholm University, School of Business
- [18] Kaplan, Robert S., Norton, David P. (2005): *Stratégiai térképek. Hogyan alakulnak át az immateriális javak pénzügyi eredménnyé?* Panem Kiadó, Budapest
- [19] Klausz Melinda (2006): *Az intellektuális tőke mint kihasználatlan lehetőség*. *Általános Vállalkozási Főiskola, Tudományos Füzetek*, 2006, 14-15.
- [20] Klein, David A., Prusak, Laurence (1994): *Characterizing intellectual capital*, Center for Business Innovation
- [21] Laáb Ágnes (2010): *Kompetencia-ga(rá)zdálkodás I*. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Typotex Kiadó, Budapest
- [22] Lázár László (2003): *Stratégiai szempontból kritikus erőforrások hazai üzleti szervezetekben*. *Vezetéstudomány*, 34. évf., 11. sz., pp. 2.
- [23] Lev, Baruch (2001): *Intangibles – Management, Measurement and Reporting*, Brooking Institution, New York
- [24] Mouritsen, Jan et al. (2003): *Intellectual Capital Statements – The new guideline*. Danish Ministry of Science, Technology and Innovation.
- [25] Németh Julianna (2016): *A humántőke értékelésének fejlődése*. Taylor 2016. No 26. pp. 127-134.
- [26] Oliver, Richard W. (2001): *The return on human capital*, *Journal of Business Strategy*, July-August, 2001
- [27] Penrose, Edith (1959): *The theory of the growth of the firm*. Oxford University Press, Oxford
- [28] Pomázi Gyula - Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala (2020): *A startup-ok szerepe a gazdaság újraindításában*. Budapest Startup Safari 2020. április 23-24. programsorozat keretein belüli előadás alapján
- [29] Porter, Michael E. (1980): *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*, Free Press, New York
- [30] Roos, Johan et al. (1997): *Intellectual Capital: Navigating the New Business Landscape*, Macmillan, London

- [31] Saxné Andor Ágnes Márta (2014): Az immateriális javak számviteli elmélete és alkalmazása a magyar szabályozási rendszerben. PhD-értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem
- [32] Sullivan, Patrick H. (1998): Profiting from intellectual capital: extracting value from innovation, New York, 1998
- [33] Sveiby, Karl Erik (1997): The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco
- [34] Sveiby, Karl Erik (2001): A szervezetek új gazdagsága, a menedzselt tudás, KJK KERSZÖV Kiadó, 2001
- [35] Stewart, Thomas A. (1991): Brainpower: Intellectual Capital is Becoming Corporate America's Most Valuable Asset and Can Be Its Sharpest Competitive Weapon; the Challenge is to Find What You Have – and Use It. Fortune, 123,
- [36] Stewart, Thomas A. (1997): Intellectual Capital, The New Wealth of Organizations. Doubleday Publishing, New York
- [37] Teece, David J. et al. (1997): Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal, Vol. 18, No. 7
- [38] Tomer, John F. (1987): Organizational Capital: The Path to Higher Productivity and Well-Being, Praeger Publishing Co., New York
- [39] Tóth Zsuzsanna Eszter (2008): Az intellektuális tőke mérési lehetőségeinek vizsgálata önértékelési modellek alapján. PhD-értekezés, BME, Budapest, 2008
- [40] Van den Berg, Herman A. (2002) Models of Intellectual Capital Valuation: A Comparative Evaluation, Business Measurement Performance: Intellectual, pp. 121-158.
- [41] Wernerfelt, Birger (1984): A resource-based View of the Firm. Strategic Management Journal, 5 (2), April – June
- [42] Wolters Kluwer- [netjogtar.hu](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0000100.tv): 2000. évi C. törvény a számvitelről <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0000100.tv>