

GAZDASÁG & TÁRSADALOM

Journal of Economy & Society

A TARTALOMBÓL:

Duray Miklós

A gazdaság és a pénz nem öncél, hanem a boldogulás eszköze

Kiss Danuta

A szellemi tőke szerepe a posztindusztriális társadalomban

Juhász Zita

A nonprofit szektor: szerepeltérések a világban

Závecz Szilvia

Die Untersuchung des ungarischen Familienförderungssystems
aus der Sicht der aktuellen demographischen Trends

Clauss-Siegfried Grommek

Ansprüche an eine zeitgemäße Führung

Soós Balázs

A vezető magyarországi cégek pénzügyi helyzetének alakulása 2003 és 2012 között

Daniel Madarász - Katarína Škriniarová – Anna Bandlerova
Agricultural Cooperatives and Their Impact
on the Regional Development in the Nitra Region

2013/2-3

Gazdaság & Társadalom

Journal of Economy & Society

Megjelenik évente négy alkalommal
A folyóirat kiadását a Soproni Tudós Társaság támogatja

Főszerkesztő / Editor: Prof. Dr. Székely Csaba DSc

Főszerkesztő helyettes / Deputy Editor: Prof. Dr. Kulcsár László CSc

Szerkesztőbizottság / Associate Editors: Dr. Székely Csaba DSc, Dr. Fábián Attila PhD, Dr. Joób Márk PhD, Dr. Kulcsár László CSc

Nemzetközi tanácsadó testület / International Advisory Board:

Prof. David L. Brown PhD (Cornell University, USA), Dr. Csaba László DSc (Közép Európai Egyetem, Budapest), Dr. Rechnitzer János DSc (Széchenyi István Egyetem, Győr), Dr. Nigel Swain PhD (School of History, University of Liverpool, UK), Dr. Caleb Southworth PhD (Department of Sociology University of Oregon, USA), Dr. Franz Schausberger PhD (Universität Salzburg, Österreich), Dr. Szirmai Viktória DSc (MTA Szociológiai Kutatóintézet, Budapest), Dr. Böhm Antal DSc (MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest), Dr. Ingrid Schwab-Matkovits PhD (Fachhochschulstudiengänge Burgenland, Eisenstadt, Österreich), Dr. Bozidar Lekovic PhD (Faculty of Economics, Subotica, Serbia), Dr. Djerdji Petkovic PhD (Faculty of Economics, Subotica, Serbia).

Közlésre szánt kéziratok / Manuscripts: Kéziratokat kizárólag e-mailen fogadunk, nem őrünk meg, s nem küldünk vissza!

A kéziratok formai és szerkezeti követelményeit illetően lásd a folyóirat hátsó belső borítóját. / *We accept APA (Harvard) style only.*

A kéziratokat és a közléssel kapcsolatos kérdéseket a következő e-mail címre várjuk: / *Send manuscripts and letters by e-mail only to: kulcsar.laszlo@tkk.nyme.hu*

A közlésre elfogadott kéziratok összes szerzői és egyéb joga a kiadóra száll. / *Acceptance of material for publication presumes transfer of all copyrights to the Publisher.*

A kéziratokat két független anonim bíráló értékeli. / *Articles are refereed by anonym reviewers before publication.*

Ismertetésre szánt könyveket az alábbi címre várjuk / Send books for review to:

Prof. Dr. Kulcsár László

Nyugat Magyarországi Egyetem Sopron Erzsébet. u. 9. 9400 Hungary

Előfizetés: Intézményeknek: 2800 Ft./év

Egyéni előfizetés: 1700 Ft./év

Példányonkénti ár: 700 Ft./dupla szám: 1400 Ft.

Nyomdai munkálatok / Printing: Palatia Kft.

H-9026 Győr, Viza u. 4.

ISSN 0865 7823

Copyright © 2013 Nyugat – magyarországi Egyetem Kiadó

Gazdaság & Társadalom

5. ÉVFOLYAM

2013.

2-3. SZÁM

TARTALOM

Table of Contents and Abstracts in English: See page 137

TANULMÁNYOK

A gazdaság és a pénz nem öncél, hanem a boldogulás eszköze – Magyarország, Szlovákia, Ukrajna és Románia közötti államhatárral kettészelt természetes régiók gazdasági állapota, terepvizsgálati lehetőségek és fejlesztési kilátások.

Duray Miklós 3

A szellemi tőke szerepe a posztindusztriális társadalomban

Kiss Danuta 15

A nonprofit szektor: szerepeltérések a világban

Juhász Zita 39

Die Untersuchung des ungarischen Familienförderungssystems aus der Sicht der aktuellen demographischen Trends

Závecz Szilvia 59

Ansprüche an eine zeitgemäße Führung: Führungswissenschaftliche Merkmale und Ziele mit taktischer und strategischer Ausrichtung im Sinne wertebewusster Führung

Clauss-Siegfried Grommek 77

A vezető magyarországi cégek pénzügyi helyzetének alakulása 2003 és 2012 között

Soós Balázs 93

Agricultural Cooperatives and Their Impact on the Regional Development in the Nitra Region

Daniel Madarász - Katarína Škriniarová – Anna Bandlerova 115

KÖNYVISMERTETÉS 127

A helyi szociális ellátórendszer

[Bódi Ferenc szerk.: Helyi szociális ellátórendszer. MTA PTI Budapest, 2008. 384 oldal. ISBN 9789637373575]

Resperger Richárd

A vasfüggöny két oldalán

[Molnár Csilla: A vasfüggöny két oldalán - élettörténeti elbeszélések a magyar-osztrák határvidéken - Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó Sopron 2013. ISBN 978-963-334-122-3]

Frang Gizella

Table of Contents/Abstracts 137

A szellemi tőke szerepe a posztindusztriális társadalomban

Kiss Danuta¹ PhD hallgató
Nyugat-magyarországi Egyetem, Központi Könyvtár

ABSZTRAKT A posztindusztriális társadalom termelési viszonyainak egyik fő jellemzője a szellemi tőke illetve a fogalmi körébe tartozó tőke fajták jelentőségének növekedése. Ennek a láthatatlan és nehezen mérhető, de annál fontosabb tényező témájával több szerző foglalkozik. A kutatók a szellemi tőke jelentőségét a humán, a szervezetek és kapcsolatok területén vizsgálják. A szakirodalmi bőség ellenére nincs egységes álláspont a fogalom tartalmát és értelmezését illetően. Az új tőke fogalmak egyrészt szélesebb társadalmi és emberi értelemben használhatók, másrészt a vállalati termelési viszonyokra érthetőek. Több modell létezik, amelyek alapján számtalan módszert dolgoztak ki a vállalati szellemi tőkájének meghatározására és értékelésére. A legnagyobb kihívást az emberi tőke legfőbb részét alkotó tudás feltárására és eredményessége mérési módszereinek kidolgozása jelenti. A termelés eredményességét befolyásolja a különböző tőkefajták egymásra gyakorolt hatása is. A versenyképességet és társadalmi haladást figyelő indexek is foglalkoznak a szellemi tőke mutatóinak vizsgálatával.

KULCSSZAVAK: szellemi tőke, emberi tőke, tudástőke, emberi tőke értékelése

Bevezetés

A dolgozat célja, hogy a szakirodalom alapján bemutassa korunk - amelynek sok jelzője közül a posztindusztriális társadalom elnevezést használom - egyik legjellemzőbb vonását: a szellemi tőke jelentőségét. A feladat a szellemi tőke értelmezésével, a fogalom tartalmi, valamint az intellektuális tőke fajtái egymásra gyakorolt hatásainak bemutatásával kezdődik.

A kutatási módszer a meglévő szakirodalom szekunder elemzése. Annak ellenére, hogy az intellektuális tőke témaköre leginkább az utóbbi évtizedekben lett népszerű, rendkívül nagy a publikációk száma. A szakirodalmi források között különösen értékesek azok az empirikus kutatások eredményeit bemutató tanulmányok, amelyek az elméleti feltevések gyakorlati működését igyekeznek vizsgálni.

A kutatás alapja a tudományos szakirodalmi adatbázisokban közölt cikkek, szabadon hozzáférhető tudományos közlések, interneten hozzáférhető elektronikus könyvek valamint nyomtatott formában megjelent tudományos szakfolyóiratok cikkei és a hazai könyvtárakban fellelhető magyar és idegen nyelvű szakkönyvek.

1 danuta.kiss@emk.nyme.hu

A posztindusztriális társadalom

A huszadik század második felétől kezdve számos szociológus és közgazdász kutatja azokat a változásokat, amelyek következtében megváltozott a világunk, amelyben élünk. Többen megkíséreltek nevet adni a mai társadalomnak, kiemelve ezzel egy-egy lényegesnek tartott, egyéb jelenségeket meghatározó jellemzőt. (Majta, 2005) „A „posztindusztriális társadalom” kifejezést 1914-ben, Nagy-Britanniában alkotta meg Amanda K. Coomaraswamy és Arthur J. Penty, majd 1958-tól éledt fel újra az amerikai, és a 60-as évek végén a francia társadalomtudományban (első-sorban Daniel Bell, illetve Alain Touraine révén)” (Karvalics, 2007: 30)

Az ipari társadalom lényege az ipari jellegű termelés volt, ennek megváltozásával olyan új társadalom jött létre, amelynek más-más szempontú jellemzések alapján különböző jelzőket adhatunk. Kétféle megközelítés emelhető ki, a technológiát illetve a tudásgazdaságot hangsúlyozó szemléletek. Az indusztriális társadalmat követő új társadalmi formációval foglalkozó egyik legelső szerző Fritz Machlup 1962-ben megjelent tanulmányában az új korszakot tudásgazdaságnak hívja. Az információs társadalom fogalma Japánban, 1961-ben tűnik fel. A „joho shakai, johoka shakai”² kifejezés első, szóbeli használatát és köztudatba bevezetését Tadao Umesao történész-antropológusnak tulajdonítják, később, 1964 és 1966 között publikált több tanulmány címében is megjelenik. (Duff, 2000) A kifejezés első része az információs társadalomként fordítható le, a második része a társadalom „informatizálódó” állapotára, technológiára és Internetre utal.

A jelenkorra vonatkozó kifejezések között ezt használják a leggyakrabban, habár a társadalomelmélettel foglalkozó szakirodalomban többféle megközelítéssel találkozhatunk. Z. Karvalics László az „Információs társadalom keresése” című könyvében hetvennégy kifejezést sorol fel, amelyek az 1950 és 2002 között jelentek meg a posztindusztriális társadalom jellemzésére. (Karvalics, 2002) Az új társadalmat jelző változások a termelési, a hatalmi és a tapasztalási viszonyokban, szerkezeti átalakulásban mutathatók ki. Módosulnak a társadalmi formák, új kultúrák jönnek létre. Ezen erőteljes változások bemutatásának szentelte a három kötetes művét Castells, aki az új korszakot „informacionális kapitalizmusnak” és „hálózatának” nevezte. Ellentmondások, konfliktusok - a kihívások is különböznek az ipari korszak kihívásaitól. (Castells, 2007: 424)

Az Információs társadalom

Az 1990-es évektől a nemzetközi (ENSZ, OECD, EU) és nemzeti szinten minden fontosabb dokumentumba belekerült az információs társadalom fogalma (Giza, 2008). Az információ- és az információt továbbító infrastruktúra fontosságát hangsúlyozza

² A „joho shakai, johoka shakai” kifejezés a szakirodalomban elfogadott változata japán nyelven helyesen: „johou shakai, johouka shakai” magyaros átírással: „dzsóhó sakai, dzsóhóka sakai”

a John Naisbitt hasonlata, aki a „Megatrendek. Tíz új irányzat, amelyek átalakítják életünket” című könyvében információs társadalomnak nevezi az új társadalmi formát. A kulcsfontosságú erőforrás szerepében a tudást látja, amely nemcsak megújítható, hanem önmagát létrehozó tulajdonsággal rendelkezik. Egyetértés tapasztalható a következő vélemény szempontjából is, miszerint „Azok az országok lehetnek a folyamatok nyertesei, amelyek a legtöbbet investálják kutatás-fejlesztésbe, oktatásba és információs infrastruktúrába. A versenyképes tudáshoz egyre inkább az információs infrastruktúrán át vezet út.” (Karvalics, 2002: 74)

Tudástársadalom

Peter Drucker a globálisan elérhető tudásról beszél és annak a képességnek a jelentőségét hangsúlyozza, amellyel ez a tudás megszerezhető és termékenyen felhasználható. A fejlett országokban az értéket az infokommunikációs hálózatok révén elérhető és tudássá átalakított információk termelésben való alkalmazásával hozzák létre. Az új társadalom fő tényezőjét az innovációban és a termelékenységekben látja, amely maga az aktivizált, a működő tudás. Ez jelenti számára a tőkét és a munkát kiszorító „menedzsment forradalmat”, mint a termelés fő tényezőit. A tudástársadalom vezető csoportja tudásmunkások, a tudás szakértői lesznek, akik tudják, hogyan használják a tudást, mint erőforrást, hogy hasznot hozzon. Ők birtokolják a termelés erőforrásait és az eszközeit is. A tudástársadalom gazdasági kihívása a tudásmunka- és a tudásmunkás termelékenysége lesz. (Drucker, 1994: 7)

Az posztindusztriális társadalmat meghatározó tudástársadalmi jellege mellett szól az az érvelés is, hogy a társadalmi tőke aszimmetrikus újraelosztásán csak a tudás alkalmazásával lehet változtatni. Kiss Endre (tanulmányában is a tudást tartja a legfontosabb társadalmi tőketípusnak).³

A szellemi tőke

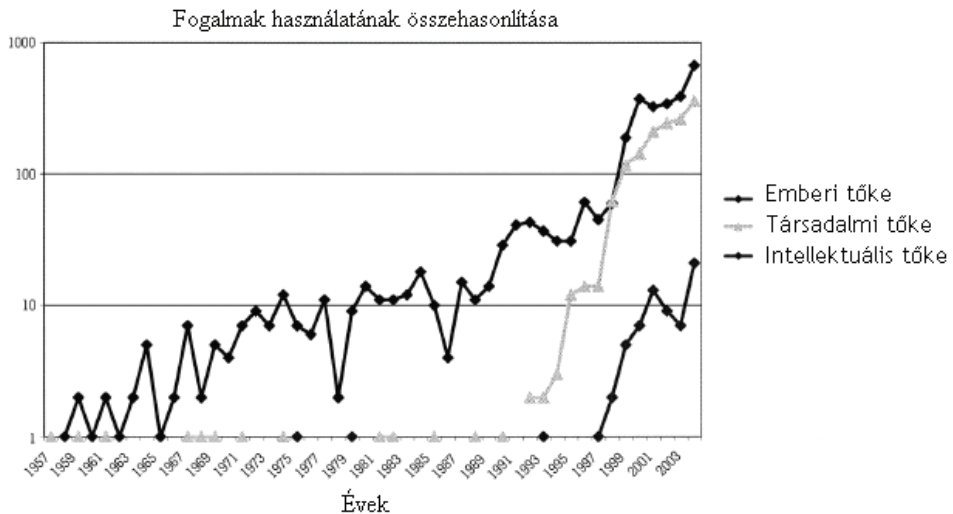
A társadalmi cselekvést két megközelítés szerint elemezhetjük. Az egyik – szociológiai eredetű – az embert szocializált lénynek tekinti, aki társadalmi kontextusban cselekszik: normák, szabályok és kötelezettségek irányítják. A másik – közgazdasági felfogás szerint - az ember másoktól függetlenül, a haszonmaximalizálás elvével cselekszik. A két szemlélet közelebb kerülhet, ha elfogadjuk, hogy: mint ahogy a cselekvés nem teljes mértékben függ a környezettől, úgy a társadalmi kontextus is – normák, kapcsolatok és szervezetek - fontos szerepet játszik a gazdasági működésben.

3 Forrás: Kiss Endre: Tudástársadalom a posztindusztriális társadalomban. Internetes forrás <http://www.pointnet.pds.hu/kissendre/tudastarsadalom/20041201155642900000010000.html> (2012. július 6.)

A tőke fogalmának a kiterjesztése és használata a közgazdasági szakirodalomban azt jelzi, hogy az ember által folytatott gazdasági tevékenységnek két szemlélete, a szociológiai és a közgazdasági szemlélet összekapcsolható.

A gazdasági élet szereplői rendelkezésére álló tudás és az intellektuális erőforrások termelési tényezőkként való növekvő szerepének felismerése a szellemi tőke illetve annak különböző fajtái⁴ - mint új fogalom - megjelenéséhez vezetett. Az elnevezés a klasszikus tőke analógiáján alapul, ezzel érzékelteti az „új tőke” meghatározó szerepét a termelési folyamatban. Számtalan könyvet, szócikket és egyéb publikációt találunk ebben a témakörben. Alison Dean és Martin Kretschmer az International Bibliography of the Social Sciences adatbázis a huszadik század második felében megjelent folyóiratcikkek címében, absztrakt szövegében vagy kulcsszavában szereplő human capital, social capital valamint intellectual capital kifejezések gyakoriságát vizsgálták. A bibliometriai vizsgálat eredményét az 1. ábra illusztrálja.

1. ábra: Az emberi tőke, társadalmi tőke és intellektuális tőke fogalmak előfordulása az International Bibliography of the Social Sciences adatbázisban közölt közgazdasági szakirodalomban



Forrás: Dean – Kretschmer, 2007, 592. oldal.

4 Társadalmi, kulturális, és más szociológiai eredetű tőke fajtáin kívül a szervezeti (vállalati) fel-fogásban immateriális javakat jelentő szellemi tőke fogalmi körébe tartozó is különböző fajta tőkét különböztetik meg.

Az intellektuális tőke nem jellemezhető a klasszikus felfogás szerinti tőke (tartós, mérhető és kizárólagosan birtokolható) jellemzőivel. A szerzők egy „átmeneti” fogalmat vezetnek be – a hibrid tőke fogalmát - és ezt a következőképpen jellemzik:

- „A hibrid tőke majdnem mindig megfoghatatlan (intangibile) és nehezen mérhető.
- A hibrid tőkét nehéz redukálni a homogén érték formájára; az értéke gyakran következtetett a szervezetre gyakorolt hatásából, a szervezet versenyképességére vagy a szervezet output-jára.
- A hibrid tőke nem kapcsolódik a gazdasági élet egyedi résztvevőjéhez.
- A hibrid tőke egyre kevésbé kötődik egyénhez, inkább az egyedek közötti hálózatban/kapcsolatokban lelhető fel.
- A hibrid tőke magában foglalja folyamatokat ugyanúgy, mint a folyamatokban résztvevő tőkét.
- A hibrid tőke magában foglalja a múltban megtett mentális (vagy bizonyos formákban társadalmi) erőfeszítést ugyanúgy, mint a múltban megtett fizikai erőfeszítést.
- A hibrid tőke nem különíthető el a helyétől (különösen kötött az ideiglenes helyhez).
- A tulajdonlása bizonytalan.
- A hibrid tőke némely formái átalakulnak a termelési folyamatban.
- A hibrid tőke a termelési folyamat kevésbé mérhető aspektusait ragadja meg, hogy megmagyarázza, miért képesek annyira eltérő eredményt produkálni a hagyományos fogalmak szerint értelmezett, látszólag azonos termelési tényezők az egész szervezetben.”(Dean – Kretschmer, 2007: 580)

A hibrid tőke jellemzésében a kiterjesztett tőke formáinak olyan új jellemzőivel találkozunk, amelyek magukba foglalják a folyamatokat és dinamikusak, a hagyományos értelmezés szerinti statikusakkal és állandókkal ellentétben. A fogalom kiterjesztésével elfogadjuk a tőke fogalomnak az új értelmezést.

Laab Ágnes megkülönbözteti a tőke azon értelmezését, amely lehetőséget, esélyt jelent a tulajdonosa vagy birtokosa számára az erőforrást jelentő kifejezéstől, ami a kiaknázással, hasznosítással kapcsolatos. A szakirodalomban az emberi tőke illetve emberi erőforrás kifejezéseket szinonimaként is használják a szerzők. (Klaus, 2006) Az intellektuális tőke szinonimájának tekinthető a szellemi tőke kifejezés, amelynek része a humán tőke, vagyis az emberi tőke. A szakirodalomban mindegyik kifejezéssel találkozhatunk, úgy is, hogy a szerzők az intellektuális, vagyis szellemi tőke kifejezést a humán, illetve az emberi tőke értelmében használja.

Az új tőke fogalmak egyrészt szélesebb társadalmi és általános emberi értelemben használhatók, másrészt a szervezeti (vállalati) termelési viszonyokra érthetőek. Például a humántőkét legalább kétféleképpen értelmezhetjük:

1. személyi humántőke,
2. vállalat-specifikus humántőke (Juhász, 2010)

A szellemi tőke fogalmát először 1969-ben használta az amerikai közgazdász, John Kenneth Galbraith, de csak 1990-es években vált igazán ismertté Karl-Erik Sveiby munkája révén. Elsősorban a vállalatok piaci és könyv szerinti értéke közötti különbség magyarázatára kezdték használni. (Sveiby, 1997) A szellemi tőke változó, megfoghatatlan és folyamat-szerű természete még jobban megnehezíti a fogalmi meghatározását. Az új tőke fogalmak használatának nagy elterjedése ellenére, nincs konszenzus a fogalom definiálását illetően. Tóth Balázs a 2010-ben megjelent tanulmányában arra a következtetésre jut, hogy az „újtőke” kategóriák tartalmi vonatkozásában sincs még egységes álláspont a kutatók között. (Tóth, 2010: 67) A különböző szerzők többféle megközelítésben definiálják az intellektuális tőke fogalmát. Egyik legátfogóbb szemléletű ezek közül Harazin tanulmányában idézett Brooking megfogalmazása, miszerint „a szellemi tőke az immateriális javak azon kombinációját jelöli, amely a szervezetet működőképessé teszi.” (Harazin, 2009: 477) A szakirodalmi közlésekben szinte lehetetlen találkozni a szellemi tőke egységes értelmezésével. Azonban többen egyetértenek abban, hogy háromféle területből áll: humán területek, szervezetek területe és kapcsolatok területe. Ennek megfelelően beszélhetünk emberi (humán) tőkéről, szervezeti tőkéről és kapcsolati tőkéről.

Szellemi tőkefajták

Emberi tőke

A humán tőke elmélete atyjának tartott Schultz az emberi tőke termelékenységének növekedésével magyarázza az USA 1950-es évekbeli gazdasági növekedését. A reáljövedelem az emberekbe fektetett beruházás megtérülését jelentette. Az iskolázottság és a termelékenység közötti összefüggés kutatásával Grilliches foglalkozott korábban, akinek a vizsgálatai leginkább a mezőgazdaságra vonatkoznak, de Schultz az érvet kiterjeszti az emberi tevékenység valamennyi területére. Az emberi tőke elméletét a gazdasági jutalmak elosztásának kutatási eredményeivel támasztotta alá. A 'beruházás az emberi tőkébe' elméletnek az alapfeltevése az, hogy az emberek kiadásainak jelentős része nem más, mint az emberi tőkébe való beruházás, melynek eredménye a munkaerő minőségének javulásában testesül meg.

A tanulás során megszerzett ismeretek a befogadó személy részévé válnak, azaz emberi tőkévé alakulnak. (Schultz, 1998)

Az emberi tőke és fizikai tőke között felfedezhető a párhuzam: a fizikai tőke keletkezéséhez hasonlóan, amely azokon a változásokon keresztül jön létre, amelyek termelést elősegítő eszközöket hoznak létre, a humán tőke az emberekben történő változások által keletkezik (készségek és képességek által), olyan változások, amelyek új módon való cselekvésre készítetik az embereket. (Tóth, 2010: 68)

Az emberi tőke az intellektuális tőkének minden kétségen felül az egyik fő komponense, amelyet a témával foglalkozó minden közgazdaság elméleti áramlat, minden iskola, minden kutató elismer. Tóth Balázs István Fritz Machlup írására hivatkozva hangsúlyozza, hogy „az emberi erőforrás csak akkor minősül tőkének, ha a termelő képességének fenntartása, illetve javítása érdekében pótlólagos beruházásokat végeznek rajta.” Ugyanakkor azt is állította az idézett szerző, „hogyan nem minden tudásnövekedés emberi tőkenövekedés, illetőleg nem minden emberi tőkenövekedés tudásnövekedés.” (Tóth, 2010: 68.)

Spencer és társai (Spencer et al., 1990) szerint az emberi tőke az egyén fizikai, érzelmi, lelki alapvető jellemzői és a megszerzett kompetenciák összessége: tudás, készségek, jártasságok, szociális szerepek és személyes vonások. Más meghatározásban, az egyént foglalkoztató vállalat szempontjából az emberi tőke az értékteremtési képességet jelentő tudás és képességek összessége.

Társadalmi tőke

Az egyén emberi tőkéjének alakulására hatással van a társadalmi környezete is, mindaz, amit a társadalmi tőkeként különböztetnek meg a kutatók. A téma ismeretetéséhez hozzájáruló kutatók közül Bourdieu, Coleman és Putnam gondolatai a legismertebbek és a legelfogadottabbak. James Coleman, elfogadva az ember célirányú cselekvésének alapelvét, munkáiban bemutatja a társadalmi kontextusban való működését. Kutatja az intellektuális tőke működésének gazdasági hatásait és azt a következtetést vonja le, hogy a társadalmi struktúrát alkotó elemeinek döntő szerepe van a társadalmi tőke forrásként való érvényesülésében.

Coleman a társadalmi tőkét a következő formáira bontja:

- Kötelezettségek, elvárások és a társadalmi struktúra megbízhatósága
- Információs csatornák – A társadalmi tőke egyik fontos formája a társadalmi viszonyokban rejlő információs potenciál.
- Normák és hatékony szankciók (Coleman, 1988: 104)

A társadalmi tőke előmozdítása és érvényesülése szempontjából lényeges a kedvező – megfelelően zárt társadalmi struktúra, amely a megbízhatóságával kapcsolatos. A társadalmi tőke hatása az emberi tőke létrehozására és alakítására a családban és családon kívüli közösségekben is érvényesül.

Bourdieu szerint a társadalmi tőkének az alapja az egy csoporthoz való tartozás. A csoport által létrehozott kapcsolatok hálózatától függ az egyén által birtokolt társadalmi tőke nagysága, attól, hogy ténylegesen milyen kiterjedésű hálózatot tud mozgósítani. (Bourdieu, 1998: 165) A társadalmi tőkét kutató egy másik szociológus Robert Putnam a társadalmi tőke főbb elemei a következők: az egyének közti kapcsolatok; szoros társadalmi kapcsolatok; erős civil szervezetek valamint a kölcsönösség, a szolidaritás és a bizalom. Mind Putnam és Coleman rámutatnak a társadalmi tőke közjósággá jellegére. (Tóth, 2010)

Kulturális tőke

Pierre Bourdieu három alapvető tőke formát különböztet meg: gazdasági tőke, kulturális tőke és társadalmi tőke. A gazdasági tőke közvetlenül pénzzé konvertálható, és szerinte - bizonyos feltételek mellett – a tőke többi formája is. A gazdasági és kulturális tőke közös jellemzőjeként a megszerzésükhöz szükséges időt tartja. A kulturális tőke sokrétűen kötődik az egyénhez, a társadalmi átörökítése rejtetten történik.

Bourdieu a kulturális tőkének a következő három állapotát különböztette meg:

- Inkorporált (bensővé tett) állapot;
- Tárgyasult (vagy objektivált) állapot;
- Intézményesült állapot. (Bourdieu, 1998)

Egyéb tőke fajták

Egyes kutatók megkülönböztetik a *szimbolikus tőkét* (jeltőke), mint önálló tőke fajtát. Bourdieu szerint ez nem más, mint a gazdasági és a fizikai tőke átalakított formája. (Bourdieu, 1998)

A szervezet (vállalat) intellektuális tőke témájával foglalkozó szakirodalomban még több tőke fajtával találkozhatunk, amilyen például az *innovációs tőke* fogalma. Az OECD által végzett szellemi tőke kutatásának és mérésének modelljében⁵ a vállalat szervezeti rendszeréhez kötődő (structural capital) elemek közé sorolható. Az innovációs tevékenység tárgyasult eredménye a szellemi tulajdon témaköréhez kapcsolódik. Szintén új keletű a *környezeti tőke* fogalma is. Ennek az intellektuális tőke fajtájának a jelentősége nő a társadalom környezet tudatosságának növekedésével. „Ahogyan az intellektuális tőke fontos versenytényezőként jelenik meg egy szervezetnél, úgy a környezethez, társadalomhoz való felelősségteljes viszony is a szervezet egyik kritikus sikertényezője.” (Harazin, 2009: 480) Az utóbbi évek szakirodalmában megjelent a *területi tőke* fogalma, amelyet 2001-ben

5 Measuring and reporting intellectual capital. From a diverse Canadian industry perspective. Experiences, issues and prospects. OECD Symposium, Amsterdam, June 9-11, 1999. Internetes forrás: <http://www.oecd.org/industry/industryandglobalization/1947855.pdf> (2012. július 26.)

használtak először OECD regionális politikáról szóló tanulmányban. A területi tőke immateriális jellemzői összefüggésben vannak az intellektuális tőke fajtáival.⁶ (Tóth, 2010: 73)

Szellemi tőkefajták közötti összefüggések, tőkeátalakulások

A tőke-átalakulás és -megtartás törvényeinek a tárgyalását két egyoldalú és egymással szembe helyezkedő szemléletmód jellemzi: az ökonomizmus – amely szerint minden tőkeforma a gazdasági tőkére redukálható (figyelmen kívül hagyja a többi tőkefajta hatékonyságát) és a gazdasági alapokat tagadó szemiológizmus.

A különböző tőkefajták megszerzéséhez szükséges munka és idő (- elsősorban az emberi tőke megszerzéséhez tartják nélkülözhetetlenek) jelentheti a tőkeátalakulások alapját. Elfogadhatjuk James Coleman állítását, hogy „A társadalmi energia valamennyi tőkeváltozáson keresztül ható megmaradásának elve úgy igazolható, ha minden egyes esetben elszámoljuk mind a tőke formájában felhalmozott munkát, mind pedig azt a munkát, amely az egyik tőkeformából egy másikba való átalakításhoz szükséges.” (Coleman, 1988: 173)

Különböző tőkefajták közötti összefüggések

Az emberi tőke, a társadalmi tőke és az innováció közötti összefüggéseknek a tanulmányozására került sor egy átfogó kutatás alkalmával, több ország adatainak és fejlettségi mutatóinak felhasználásával. A vizsgálatban az emberi tőkének általános vezetői és vállalkozói tudásként, a társadalmi tőkét, az egyént formáló társadalmi hatásokként értelmezték. Az emberi tőke szintjét a Human Development Index⁷ adatai alapján határozták meg. A társadalmi tőkét egy általános- és egy intézményi bizalom szintje jellemezte, társas tevékenység és a polgárok viselkedési normái. Innovációt a technológia-függő aktivitás és az adott ország outputja kombinációjának segítségével határozták meg (szabadalmak száma, K+F kiadások, fejlett technológiák exportja). A kapott eredmények azt igazolták, hogy:

1. Az emberi tőke szintje pozitív korrelációban áll a szabadalmak számával, K+F kiadásokkal és a fejlett technológiák exportjával.
2. Az általános bizalom és intézményi bizalom szintén pozitív korrelációban áll az innovációs mutatók legalább egyikével.

6 A vállalat vagyónállományát alkotó intellektuális tőke összetevőiről - a humán területhez tartozó humán tőke és a szervezeti rendszerhez kapcsolódó szervezeti, kapcsolati (vevői/ügyfél) tőke illetve más felfogás szerint megkülönböztetett intellektuális tőke fajtákról - még lesz szó a dolgozat következő fejezetében.

7 United Nations World Development Program által kifejlesztett humán fejlettségi mutató.

A vizsgálat kimutatta azt is, hogy az innovációra hajtóerőként hat a társadalmi bizalom. Viszont gyenge kapcsolatot mutattak ki a polgárok viselkedési normái és innováció között.

Ugyanakkor az eredmények szerint nincs összefüggés a kétféle bizalom között, társas tevékenység és a polgárok viselkedési normái között, ami szerzők szerint annak a bizonyítéka, hogy a társadalmi tőke ezen dimenziói önálló szerkezetek. (Dahkli-DeClercq, 2004)

A szervezet szellemi tőkének értékelése

Peter Drucker szerint a társadalom a fejlett országokban a szervezetek társadalmává válik, ahol a legtöbb társadalmi feladatot is szervezetekben és szervezetek által végeznek. A szervezetek legfőbb feladata, hogy hasznosítsa, eredményessé tegye a tudást. (Drucker, 1994)

A vállalat intellektuális tőkéjével foglalkozó elméletek és gyakorlati vizsgálatok abból a felismerésből erednek, hogy egy szervezet (vállalkozás) könyv szerinti értéke nem egyenlő a piaci értékével. A különbséget, amely a sikeres cégek esetében a piaci értéknek akár a 92%-át is jelentheti, az intellektuális tőke értékével magyarázzák. (Sveiby, 2001)

Ennek a különbségnek a kimutatása, értékelése és mérése számos közgazdasági kutatás tárgyává vált az utóbbi évtizedekben. A feladat legnagyobb nehézségét az okozza, hogy a vállalat intellektuális tőkéjét alkotó megfoghatatlan (intangible capital), láthatatlan (invisible capital) vagyonelemeit nem lehet, vagy csak „nagyon nehézkesen” lehet kimutatni a hagyományos számviteli módszerekkel. „A szellemi tőke mérésének nehézségét a kapcsolódó – jórészt jövőbeli – bevételek és kiadások nagyságának, befolyásának és az ok-okozati összefüggés meghatározásának bizonytalansága mellett az okozza, hogy az érték közvetlenül pénzben nem mérhető, közvetve pedig csak igen erős torzításokkal.” (Juhász, 2004: 72)

Az intellektuális tőke vagyoni érték felmérése előtt tisztázni kell, mit is akarunk mérni, mi tartozik bele az intellektuális tőke fogalmi körébe. Általánosan elfogadott a humán területekhez, illetve a szervezeti rendszerhez kötődő elemekre - tőkefajtákra való felosztás. Az utóbbi legalább két nagy területre osztható: a szervezeti és a kapcsolati elemeket tartalmazó tőkére.

Alapvetőnek tekinthető a következő három csoportra való felbontás:

- emberi tőke: tudástőke, képességek, készségek, munkavállalói attitűd, képzés, fejlesztés, egyéb humán tényezők;
- szervezeti tőke: struktúra, technológia, logisztika, kultúra, pénzügyi jellemzők, egyéb szervezeti jellemzők;
- kapcsolati vagy vevői tőke: belső érintettek, vevők, beszállítók, beruházók, együttműködő piaci partnerek, társadalmi, állami szervezetek, egyéb érdekeltek (Klausz, 2006)

Eltérő a kutatók véleménye az intellektuális tőke különböző területeinek definiálását és a vállalati intellektuális vagyón struktúrájában való elhelyezkedését illetően. Például néhányan az innováció területét, mint innovációs tőkét külön kategóriaként értelmezik, nem pedig mint a szervezeti tőke alkotó elemeként. Ehhez hasonlóan gyakori a modellek között az eltérés a kapcsolati tőke tekintetében is, amelyet vagy a szervezeti tőke elemei közé sorolnak, vagy az intellektuális tőke külön kategóriájának tekintik.

1. táblázat: Néhány további példa a különböző koncepciók szerinti vállalati szellemi tőke felosztására

OECD, Sharma, Bontis, Fernández	Mayo, Dzinkowski	Brooking	Oliver
Szervezeti rendszer	Szervezeti tőke	Infrastrukturális eszközök	Közkapcsolati vagyón
	Ügyféltőke	Piaci eszközök	Ügyfélvagyón
		Szellemi tulajdonhoz kötődő eszközök	Márkavagyón
Emberi erőforrás	Emberi tőke	Humán eszközök	Alkalmazotti vagyón

Forrás: Juhász, 2004, 64. oldal.

A szellemi tőkét alkotó megfoghatatlan eszközöket Sveiby a következő három csoportra osztja:

1. az alkalmazottak kompetenciája;
2. a belső struktúra (szabadalmak, szervezeti kultúra, a koncepciók, az adminisztratív és számítógépes rendszerek)
3. külső struktúra (beszállítókkal és ügyfelekkel való kapcsolatok, márkanévek, szervezet arculata) (Klausz, 2006)

Szellemi tőke mérési rendszerei

Az intellektuális tőkét alkotó immateriális javakra vonatkozó mérések és információk létfontosságúak mind a vállalatok, mind a befektetők számára. Ennek ellenére jelenleg nem létezik egységes megoldás, ahelyett inkább a különböző szakterületekre kifejlesztett módszereket alkalmazó modellekről beszélhetünk. Többféle lehet a mérések célja is - a vállalat PR tevékenységét támogatásától kezdve egészen a szervezeti tanulást elősegítésig. Sveiby az utóbbit tartja a leginkább elfogadhatónak. Céloktól függetlenül, minden esetben érdemes betartani a következő szabályokat:

az összefogott mérés és a mutatók rendezett bemutatása; a mutatók a működési környezetet jellemző változók figyelembe vételével való elemzése; az újszerű és hagyományos mutatók együttes alkalmazása; mutatók időbeli változásának bemutatása valamint más vállalatokkal összevethető mércék alkalmazása. (Juhász, 2004)

A szellemi tőke mérési módszerei négy kategóriába sorolhatóak:

- Direkt módszerek (Direct Intellectual Capital methods DIC) - az intellektuális tőke alkotóelemeit feltáró, és azoknak pénzben kifejezett értéke;
- Piaci kapitalizáción alapuló módszerek (Market Capitalization Methods MCM) - a vállalat piaci értéke és a könyv szerinti értéke közötti különbség adja meg a szellemi tőke értékét;
- Befektetések megtérülésén alapuló módszerek (Return on Assets methods ROA) - a szellemi tőke megállapítására a cég ROA mutatóját, az ipari átlagtól való eltérését visszaszorozzák az eszközök értékével
- Scorecard vagyis mutatószám rendszeren alapuló módszerek (Scorecard Methods SC) az intellektuális tőkét alkotóelemként tárják fel, kvantitatív és kvalitatív mutatókkal értékelik. Direkt módszerekhez hasonló, de nem pénzben fejezi ki az intellektuális tőkét. (Tóth-Kövesi, 2009)

A felsorolt megközelítésekben kiindulva számtalan módszer született a szellemi tőke értékelésére. Sveiby negyvenkét különféle eljárást ismertet az 1950-es években legelsőnek kifejlesztett „Tobin-féle q” módszertől kezdve 2009-es EU-s projekt keretében az egyetemek számára kifejlesztett ScoreCard alapú Sanchez-féle ICU Report megjelenéséig. Más módszereket ajánlatos alkalmazni egy tőzsdére vitt vállalat esetében és másokat a közigazgatási, nonprofit vagy oktatási szervezetek és intézmények esetében.

Mielőtt kiválasztásra kerülne a szervezet jellege szempontjából a legmegfelelőbb módszer, fontos meghatározni azt, hogy mi a mérés célja. A szerző szerint nem elfogadható a menedzsment ellenőrzése, sem a PR célú értékelés. Az immateriális javak értékelésének elfogadható indítékai és céljai lehetnek: a szervezeti tanulás, költségek felderítése vagy értékteremtési folyamatok feltárása. Az intellektuális tőke értékét mérő módszerek többsége (pénzügyi és nem-pénzügyi) alkalmazható regionális és nemzeti szinten. (Sveiby, 2001-2010)

Szervezet/vállalat Immateriális /szellemi tőke mérése a gyakorlatban

Az intellektuális tőke jelentősége elismerésének eredményeképpen egyre nagyobb számban alkalmazzák a mérési módszereket. Ugyanakkor a kutatók felhívják a figyelmet arra, hogy a vállalatok nem megfelelő mértékben élnek a mérések adta lehetőségekkel. „Az Arthur Andersen 1998-ban készült felmérése szerint a vállalatok többsége a szellemi tőke jelentőségének növekedésére számított, 75 százalékuk már használt néhány nem pénzügyi mutatót ennek mérésére, mivel úgy

látták, hogy ezzel növelhetik szervezeti hatékonyságukat. Ugyanakkor a legtöbb cég egyáltalán nem igyekszik mérési eredményeit nyilvánosságra hozni. Ráadásul az esetek túlnyomó többségében a mérési eredményeket az azokhoz hozzáférő menedzsment sem hasznosítja.” (Juhász, 2004: 78)

A szellemi tőke vállalaton belüli mérésére elsőként - 1985 óta mérő - Skandia (biztosító és pénzügyi szolgáltató) tett kísérletet, kifejlesztve saját Skandia Navigator nevű rendszerét. A modellben öt dimenzióban mérik a szellemi tőkét: pénzügyi, ügyfél, alkalmazotti, folyamatokhoz kötődő tőkét valamint a megújuláshoz és fejlesztéshez kapcsolódó mércéket használnak. A Skandia modell 91 új és 73 hagyományos mércéken alapuló szellemi tőke-mutatót tartalmazott, amelyet később 112 mutatóig egyszerűsítettek le. (Juhász, 2004)

Az intellektuális tőke nem megfogható és nehezen mérhető alkotóelemeinek jellemzőit szem előtt tartva több kritikát fogalmaztak meg az eddig kifejlesztett módszerekkel szemben. Ez elsősorban a kvantitatív, pénzben mérhető mutatókat érinti. A legtöbb kifogás abból fakad, hogy a múltbeli tranzakciók eredményének elemzése nem összeegyeztethető az intellektuális tőke jövőbe mutató jellegével. A kritikusok célravezetőbbnek tartják azokat a módszereket, amelyek az intellektuális tőke menedzseléséhez szükséges információkat szolgáltatnak, tehát feltárják a gyengeségeket és a fejlődési lehetőségeket.

Az 1990-es években több elméleti és gyakorlati kezdeményezés történt az immateriális vagyonelemek olyan azonosítására és számbavételére, amely elősegíti az azonosításukat és feltárja az értékteremtésben betöltött szerepüket. Olyan új modelleket alkottak meg, amelyek integrálni igyekeznek a vállalat pénzügyi és nem pénzügyi értékteremtési szempontjait. Ezek közé tartoznak a Balanced Scorecard (BSC), Immateriális Vagyonfigyelő (Intangible Assets Monitor – IAM) és Skandia Value Scheme modellje. (Tóth-Kövesi, 2009)

Emberi tőke, mint a szervezet erőforrása, a tudás értékelése és fejlesztése

Az elemzések munkavégzés szempontjából fontossági sorrendbe állítják az emberi tőke elemeit: a tudás, a szakértelem, a képességek és készségek valamint munkavállalói attitűd, tapasztalat, kreativitás és vállalkozó-kedv. Egy szervezet intellektuális tőkéjének a lényege az alkalmazottak tudásából ered. „A tudás körülhatárolt tapasztalatok, értékek és kontextuális [összekapcsolt] információk heterogén és folyton változó keveréke; szakértelem, amely keretet ad új tapasztalatoknak, információk elbírálásához és elsajátításához, s a tudással rendelkezők elméjében keletkezik és hasznosul.” (Davenport-Prusak, 2001: 21) A tudás az információból, annak transzformációjának folyamatában jön létre, a megfoghatatlan és dinamikus természete miatt egyszerre objektumnak és folyamatnak is tekinthető. Megkülönböztethető a kódolt, formális rendszerezett explicit tudás és a rejtett, a hallgatólagosnak is nevezett – tacit része, amely sorosan kötődik a személyhez. (Boda, 2005)

A tudás feltárása és értékelése

Az intellektuális tőke jelentőségének felismeréséből fakad a tudásnak értékes vagyón elemként való értelmezése és olyan tudásgazdálkodás bevezetése, amely segítségével minél többet lehessen profitálni ebből a vagyomból. Tudás, mint haszon forrása jelenik meg Drucker értelmezésében. A vállalt termelékenységre gyakorolt hatása szempontjából következő tudásformákat különböztethetjük meg:

1. általános tudás – a dolgozó folyamatosan használja, idő múlásával aligha csökken
2. szakismeret – amortizálódik az iparágtól függően: folyamatos továbbképzés szükséges szinten tartásához
3. iparág, szűkebb piac ismerete – emelkedik az adott szakterületen eltöltött idővel
4. a vállalat-specifikus ismeret, helyhez kötött.

„Egy vállalatban a tudásmenedzsment az a terület, amely a tudásnak alkalmazásáért és teljesítményéért felelős”.(Drucker, 1994: 40) 1998-ban az International Federation of Accountants elismeri, hogy tudás a gazdasági termelés vezető tényezője és az immateriális javak alapja. Ennek az erőforrásnak a létrehozása, akkumulációja, transzformációja és értékelése az intellektuális tőke-menedzsmentnek fő feladata.⁸

Az intellektuális tőke mérése szorosan kapcsolódik a vállalati tudásmenedzsment gyakorlatához. Különböző területei foglalkoznak a szervezeti tanulás folyamataival, a folyamat-szemléletű tudásrészletek életciklusának vizsgálatával, illetve a tudás kodifikálásával. A tudásmenedzsment tevékenység folyamatának modellezése két elméleti alapját különbözteti meg Klimkó Gábor: az értéklánc elemzés, illetve a minőség menedzsment. (Klimkó, 2004)

Juhász Péter felhívja a figyelmet arra, hogy az emberi erőforrás értékelésénél a „cél nem az, hogy az emberekhez értéket rendeljünk. A feladat annak meghatározása, hogy a vállalat mekkora értéket teremt annak révén, hogy alkalmazottaitól munkavégző képességet, illetve rendelkezésre állást (munkaidőt) vásárol, és azt milyen módon használja fel.” (Juhász, 2004: 32)

A tudásszint feltárása és az értékteremtő folyamatok elemzése olyan területei az intellektuális tőke mérésének, ahol a legnagyobb kihívással találkoznak a kutatók.

A huszadik század utolsó éveiben továbbfejlesztett és gyakorlatban alkalmazott mérési módszerek mutatóinak átfogó tudás szempontú elemzését végezték el 2000-ben, olyan módszerek indikátorait elemezve, mint ICM Group (Intellectual Capital Management Group), CMA (Canadian Management Accountants), J. Roos,

⁸ International Federation of Accountants, The measurement and management of intellectual capital, Financial and Accounting Committee, 1998.

G. Roos, N. Dragonetti és L. Edvinsson által kifejlesztett módszer és az „Universal Intellectual Capital Report” metódusa. A kutatási eredményeket összefoglaló Liebowitz és Suen megállapították, hogy az elemzett módszerek indikátorai nem irányulnak eléggé a tudásszint feltárására sem az egyén hozzáadott tudásának a felderítésére. (Liebowitz-Suen, 2000)

A Kaplan és Norton által kifejlesztett kiegyensúlyozott mutatószámok rendszeréhez (Balanced Scorecard – BSC) hasonlóan dolgozott ki Jac Fritz-enz: a Human Capital Scorecard rendszert. A modell négy különböző szegmensből áll, a humán erőforrás-menedzsment kiemelt négy területének megfelelően. Az alapját a munkavállalói morál és elégedettség vizsgálata képezi. Minden egyes területhez költség, időbeli, mennyiségi és minőségi mutatók tartoznak, ezáltal számszerűsíthetők az eredmények. Több kutató szerint a scorecard rendszerek jól alkalmazhatók a vállalati értékteremtés és irányítás céljára. Támponatot adnak az eredmények összehasonlításához, és támogatói szerint nincs is szükség a pénzben kifejezett mérésekre. (Juhász, 2010: 79)

2006-ban került sor a gyakorlatban alkalmazott tudásmenedzsment eszközök és annak teljesítményét értékelő módszereire irányuló kutatásra. A tudásmenedzsment-hatékonyasági vizsgálatok megerősítették, hogy még nem fejlesztették ki a szervezet tudásmenedzsmentje és teljesítménye közötti összefüggés értékelésére irányuló általánosan elfogadható metódust, a mai gyakorlatban olyan módszereket alkalmaznak mint ROI, BSC vagy esettanulmányok. (Kim, 2006)

Az intellektuális tőke értékelésére lehetőséget kínál a minőségmenedzsment rendszerek alkalmazása. Egyik legismertebb a TQM (Total Quality Management) minőségmenedzselési módszer, melyet vezetési filozófiaként is tartanak számon, a vevői elégedettségre és a szervezeti működés folyamatos fejlesztésére egyaránt irányuló szervezeti gyakorlat. A TQM intellektuális tőke mérési célra való alkalmazhatósága mellett érvelnek Tóth és Kövesi az alapján, hogy logikai kapcsolat fedezhető fel a TQM három alapelve és három elemből álló vállalat intellektuális tőke modellje között. Eszerint a vevőközpontúság megfelel az ügyfél tőke területének, a folyamatos javítás elve a strukturális tőke területének, és a humán tőke területéhez kapcsolódónak tekinthető a munkatársak bevonásának alapelve. (Tóth-Kövesi, 2009: 35)

A szerzők azt is tanulmányozták, alkalmazható-e Az EFQM modell az intellektuális tőke minőségének elemzésére. A kiválóság modell alapelvei: Eredményorientáltság; vevőközpontúság; vezetés és célok állandósága; folyamatokon és tényeken alapuló vezetés; humán erőforrás fejlesztése és bevonása; folyamatos tanulás, innováció és fejlesztés; a partnerkapcsolatok kialakítása, fejlesztése; vállalati társadalmi felelősségvállalás.

Az elfogadott három elemből álló intellektuális tőke modell és az EFQM alapú önértékelési modell területei között is megtalálható a logikai kapcsolat. Az EFQM modell alkalmazásával a Nemzeti Minőségi Díjat nyert vállalatok önértékelési

gyakorlata is megerősíti, hogy a modellbe tartozó önértékelési módszerek összhangban vannak az intellektuális tőkeelemek bemutatására és értékelésére szolgáló indikátorokkal. (Tóth-Kövesi, 2009: 35)

Teljesítmény Prizma modell egy másik menedzsment eszköz, amely elsősorban arra irányul, hogy egy olyan folyamatokat alakítson ki, amelyek megvalósítják az érintettek kielégítésére szolgáló stratégiát. Harazin Piroska szerint a pénzügyi mutatóktól eltérő alapokon működő prizma modell korszerűbb módszer lehet az intellektuális tőkét alkotó emberi erőforrás teljesítmény mérésére. (Harazin, 2009: 479)

A emberi tőke értékelésére vállalati gyakorlatban alkalmazott módszereket tanulmányozták Czekaj és Jabłoński kutatók. A kritikus személetüknek az volt a konklúziója, hogy a kvantitatív és kvalitatív elemzésnek és mérésnek módszertanát kapcsolatba kell hozni nemcsak az intellektuális tőkére vonatkozó vizsgálatokkal, de a tudásmenedzsment módszereivel is, mert a két koncepció szorosan összefügg. A szerzők a legutóbbi években népszerű menedzsment módszerek (TQM, reengineering, tanuló-szervezet módszerei) az intellektuális tőke értékelésére történő alkalmazásának kritikáját azzal támasztják alá, hogy ezek a módszerek mechanisztikus szemléletűek és ezért alkalmatlanok az emberi tevékenység eredményességének mérésére. Ahelyett azt javasolják, hogy az intellektuális tőkét a szervezet folyamatainak kontextusában kellene vizsgálni, mivel minden egyes folyamatban megtalálható az emberi tőkének kisebb-nagyobb része. Azzal érvelnek, hogy a szervezetben létrehozott érték nem lineáris és nem folytonos relációk eredménye, amilyenek a fizikai erőforrások között történnek. A relációk folyamatában létrejött változások mindig hatással vannak az elfogadott stratégiai célok megvalósítására és a szervezet többi erőforrásaira is. (Czekaj&Jabłoński, 2005)

Innovatív tudás, innováció

Drucker szerint az új társadalomban az innováció és a termelékenység, maga az aktivizált tudás lesz a termelés fő tényezője. Ez jelenti számára a „menedzsment forradalmat”, amely kiszorítja a klasszikus értelmezés szerinti tőkét és a munkát, mint a termelés fő tényezőit. (Drucker, 1994) Általánosan elfogadott nézet, hogy az innovációs tevékenység a gazdasági haladás legfontosabb mozgatóereje.

Többen érvelnek amellett, hogy az egyének és szervezetek életében tapasztalható fokozódó bizonytalanság következtében növekedni fog a gyakorlatban alkalmazott és meghatározó hasznot hozó innovációs megoldások jelentősége, amikor is korábban használt megoldások és módszerek nem hatékonyak. (Bal-Wozniak, 2006) Az innovációs tevékenység - a tudás alkalmazásának folyamata - az intellektuális tőke különböző területeihez kapcsolódik. Az alkotó folyamatban elsősorban az intellektuális tőke következő elemei működnek közre: A tudás tőke, a vállalat szervezeti tőke és kapcsolati tőke területei. Más szerzőkhöz hasonlóan Bencsik Andrea is a szervezeti belső tudás legfelsőbb fokának tartja az innovatív tudást,

amely vezető szerephez juttathatja a vállalatot az iparágon belül. Az innovatív tudás fejlesztésének az alapja a megalapozott belső tudásbázis és a tanuló szervezetként való működés. (Bencsik, 2006: 28)

Szervezeti tanulás

A tudásmenedzsment lényeges része a tudásmegosztás, amelyben megmutatkozik a tudás és társadalmi vonása, mivel a tudás a kommunikáció folyamatában jön létre, a kommunikáció eredménye. A csoportos tudás ereje abból ered, hogy csoportban az egyének tanulási képessége úgy adódik össze, hogy az eredmény mindig több mint az egyéni tudások összege.

A szervezeti tanulás szerepét a vállalati tőke növelésében vizsgálták egy 2010-ben publikált kutatás során. A vizsgálathoz harmincöt vállalat szolgáltatotta a kérdőíves adatokat, és további 20 interjú egészítette ki. Az elméleti háttérrel a Bontis-féle szellemi tőke elmélet szolgálta, a méréseket Roos-féle modell alapján végezték, amelyben mind pénzügyi (financiális), mind nem-financiális mutatókat együttesen használtak.

Az eredmények megerősítették azt a feltevést, hogy a szervezeti tanulás fontos pozitív hatással van a vállalat intellektuális tőkéjének növelésére úgy, mint a kapcsolati és szervezeti tőkéjére is. Tehát az egyéni, csoportos és szervezeti tanulásba való befektetés várhatóan növeli az intellektuális tőke felsorolt elemeit. Azonban a szervezeti tanulás és az intellektuális tőkeelemek között pozitív összefüggést megerősítő kutatási eredmények ellenére az adatok regressziós analízise kimutatta, hogy a vizsgált szervezetekben a kapcsolati tőke alakulása nem befolyásolta a szervezeti tőkét. (Amiri et al, 2010)

A tudásmenedzsment sikerességét jelentősen befolyásolja az, hogy a szervezet kultúrája mennyire tudásorientált, milyen a szervezet technológiai jellemzői, struktúrája, viselkedési minták és az alkalmazottak által képviselő értékek.

Az emberi tőke nem vállalat-specifikus értékelése

Kompetencia elvű értékelés

A kompetencia a gazdaság és munkaerő piaci eredetű szemlélet. Olyan ismeretek, képességek birtoklását és attitűdöt jelent, amely alkalmassá teszi az egyént a meghatározott feladatok elvégzésére. (Ángyán, 2007) OECD kutatói 1990-es évektől kezdtek kutatni és meghatározni az emberi tevékenység különböző területein alkalmazható kompetenciákat. Európai Unióban 1999-től, Magyarországon 2001-től foglalkoznak a kompetencia kutatással. A gazdasági tevékenység különböző területeken alkalmazható „univerzális” kompetenciákat kulcskompetenciának hívják. A kompetencia vizsgálatok eredményei összehasonlíthatóak és alapot szolgálnak egy-egy régió vagy ország emberi tőke- és munkaerő értékeléséhez. A társadalmi

és kulturális tőke hatását a kompetencia keletkezésére hangsúlyozza az a nézet, miszerint a kompetenciák a társadalmi gyakorlat strukturális sajátosságai (termékei), amelyek képességekként alakulnak és rögződnek a gyakorlatban. (Kálmán, 2005)

Az EEI - Az Európai Alkalmazotti Mutató

A 2000-es évek elején a finn, dán, norvég és svéd minőségügyi szervezetek közreműködésének eredményeként megjelent új módszer a humántőke számszerű értékelésére, az Európai Alkalmazotti Mutató. Az EEI a szervezetek teljes munkaerő-állományára kiterjedő, más szervezetekével összehasonlítható információkat szolgál. A modell „a vállalati imázs, a felsővezetőség, a közvetlen felettes, a munkahelyi együttműködés és az alkalmazotti munkafeltételek alapján írja le az alkalmazottak elégedettségét, motiváltságát és hűségét.” (Az Európai, 2004: 259) Az eredmények alapján az alkalmazottakat öt típusba sorolják: lelkes támogatók, megbízható polgárok, lendületesek, közömbösek és elveszett lelkek. A négy skandináv országban végzett EEI felmérés alapján elmondható, hogy az oktatás és fejlesztés pozitív hatással lehet egy szervezet motiváltsági és elégedettségi szintjére.

Az intellektuális tőke és a társadalmi tőke kölcsönhatásai a szervezetekben

A szervezetek, vállalatok meghatározott társadalmi környezetben működnek, meghatározott társadalmi struktúra és társadalmi viszonyok között. Kimutathatók a kölcsönhatások a társadalmi tőke működési jellemzői és a szervezetek között. Ezeket a kölcsönhatásokat vizsgálták egy 2002-ben Spanyolországban végzett nagy kiterjedésű kutatás során. Arra a szakirodalom alapján megfogalmazott feltetelezésre kerestek igazolást, hogy a társadalmi tőke egy szervezet intellektuális tőkéjének alapvető komponense, amelyet a szervezettel kapcsolatba állók hasznosítanak. Tehát az érintettek, vezetők, alkalmazottak, ügyfelek és végül az egész társadalom. A kutatáshoz felhasználták az OECD országokban végzett felmérések eredményeit. Az egyik kiinduló pontjaként az intellektuális tőke három fő komponensre való felosztású modellt használtak, amely humán tőke, strukturális tőke és kapcsolati tőke elemekből áll. A társadalmi tőke meghatározását egy újszerű stratégiai és társadalmi kormányzás koncepciójának segítségével végezték. A társadalmi tőkének - az üzleti tőkével ellentétben, amely a szervezet és az érdekeltek (stakeholders) közötti kapcsolatokra vonatkozik – azokat a kapcsolati hálózatokat tekintették, amelyek a szervezet, a lakosság, a munkaadók és társadalmi erők között működnek.

A vizsgálat következtetései a szellemi tőke új „evolúciós” modellnek a megalakításához vezettek. Az új modell figyelembe veszi azt a jövőbe mutató tendenciát,

hogyan a társadalmi tőkének az intellektuális tőkét elősegítő szerepe van. Ennek a támogató szerepnek legértékesebb területei a tudományos fejlődés, a regionális gazdasági fejlődés elősegítése valamint a környezetvédelmet elősegítő szerepe. (Bueno et al., 2004)

Intellektuális tőke a versenyképességi mutatókban

Az egy főre jutó GDP – bruttó hazai termék értékével kifejezett gazdasági teljesítmény-mutató mellett több olyan versenyképességi indexet készítenek a világon, amelyek figyelembe veszik a társadalmi haladás szempontjából fontosnak ítélt tényezőket. Azok között található az emberi tőkét meghatározó elemének, a tudásnak a termelést és gazdasági eredményességét jelző mutatói.

Az International Data Corporation Információs Társadalom Index (IDC ISI) 1990-es évek közepétől figyeli az információs társadalom elérésének késztségét olyan 53 országban, amelyek a világ GDP-jének 97%-át és IT költségeinek 99%-át adják. A IDC ISI társadalmi infrastruktúra csoportba tartozó faktorok az új jelenségek befogadását, a tudástermelés, tudásfokozás, a tudás hatékonyságnövelésének lehetőségét hordozzák.

A IMD World Competitiveness Yearbook⁹ évente ismerteti országok versenyképességi teljesítményeit különböző területek szerint: gazdasági teljesítmény, kormányzati hatékonyság, az üzleti szektor hatékonysága és a (fizikai, technológiai, intézményi, humán) infrastruktúra.

Indexek és részindexek között vannak, olyanok, mint: munkaerőpiac, humán tőke, K+F és azon belül az intellektuális tőke szerepe, tudásmenedzsment.

The Global Competitiveness Report 2010-2011” Looking beyond the global crisis fejezetének felsőoktatásról szóló fejezete egyértelmű kapcsolatba hozza az oktatás minőségét a „Business community”¹⁰ szempontú értékeléssel.

A Malajziai National Information Technology Council NITC indexe nagymértékben jelzi a tudás társadalmi szemléletet, két fő csoportra osztja a befolyásoló tényezőket: Az IKT eszközökkel való ellátottságot jelzőkre és a társadalmi faktorokra, amelyek jellemzik az e-befogadást. Az utóbbi összetevői között találjuk az információ terjedést és hozzáférést, a tudástermelést, a tudáshatékonyságot, valamint a tudásfokozás tényezőit.

9 Institute for Marketing Development adja ki - a világ egyik legelismertebb, évenként megjelenő kiadványa, amely a nemzeti és egyes regionális gazdaságok versenyképességét elemzi és rangsorolja.

10 World Economic Forum: The Global Competitiveness Report 2010-2011 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf (2011. szeptember 21.)

A felsőoktatási intézmény és felsőoktatási könyvtár szerepe

Az intellektuális tőke értékét elismerő és felhasználási hatékonyságának fokozására irányuló elméletek a tőzsdére vitt, profit vállalatok vonatkozásában jelentek meg először. Természetesen a nonprofit szférához tartozó szervezetek is alkalmazták az intellektuális tőke hatékonyságát növelő menedzsment módszereit, elsősorban a minőség- és tudásmenedzsment eszközeit.

Egy felsőoktatási intézmény – a könyvtárát is beleértve – szellemi tőkéjének immateriális elemeit következőképpen csoportosíthatjuk:

- ügyfél-tőke – alapja a bizalom, amely a felsőoktatási intézménybe felvételi-zők számában jelenik meg;
- strukturális tőke – a szervezet belső folyamataiban, a menedzsmentben, az oktatási színvonalban mutatkozik;
- tudástőke – az alkalmazottak tudása, készségei, tapasztalatai alkotják;
- szociális (kapcsolati tőke) – a szervezet külső kapcsolatainak összessége. (Mikulás, 2004)

Az immateriális vagyonának gyarapítása és kiaknázása, különösképpen egy felsőoktatási intézményben a tudásmenedzsment a kiválasztott módszereinek megfelelő alkalmazásával lehetséges. A tudásmenedzsment folyamatában megvalósítandó feladatokat a tudás kezelésének három fő területére oszthatjuk: a tudás értékelése, számbavétele (feltérképezése, kodifikálása); a tudás megosztása és a tudás fejlesztésének támogatása.

Lényeges még a bizalmon és együttműködésen alapuló kedvező szervezeti kultúra fejlesztése.

A felsorolt feladatok megvalósításában részt kell vállalnia egy felsőoktatási könyvtárnak is. A könyvtáros képzésben megszerezhető ismeretek és gyakorlati példák alapján is elmondható, hogy a felsőoktatási könyvtárak részt tudnak venni a tudásmenedzsment különböző területeit érintő tevékenységekben. Elsősorban olyan területeken mint tudástárak létrehozása, a tudáshoz való hozzáférés segítése, a tudáskörnyezet és tudáskultúra fejlesztése valamint a tudás, mint vagyon elismerésének és menedzselésének a feladata. (Bognárné, 2010)

A szervezet intellektuális tőkéjének értékelési módszerei között a Score Card alapú rendszereket tartják megfelelőnek a felsőoktatási intézményi alkalmazására.

Egy felsőoktatási könyvtár működésének „profitja” az oktatási intézmény tevékenységével függ össze, az emberi tudásban, kultúrában, társadalmi haladásban mérhető. Ezekre az intézményekre jellemző a környezetével való erős kapcsolata.

A felsőoktatási könyvtár környezetének változásaihoz való alkalmazkodását, a hatékonyság növelését az 1980-as évektől kezdve külföldön, és néhány évi késéssel

Magyarországon is megjelenő könyvtári menedzsment szakirodalom és gyakorlati képzések is segítik.¹¹

Egy mai felsőoktatási könyvtár többféle információforrást integrál, amelyek használatához szükséges az információkereső nyelvek használata és célravezető keresési stratégiák alkalmazása. A könyvtár oktatási feladatokat is vállal és olyan ismereteket ad át, amelyek kulcsszerepet játszanak az önálló ismeretszerzésben és az élethosszig tartó tanulásban. Az csak úgy lehetséges, ha az egyén rendelkezik olyan tudással, képességekkel és készségekkel, amelyek segítségével az információt alkalmazható és hasznos tudássá tudja átalakítani – tehát megtanult tanulni. A közoktatásban évek óta működő PISA felméréshez hasonló rendszer kialakításában dolgoznak OECD szakértői.¹² Az AHELO projekt célja a felsőoktatásban résztvevők kompetencia méréshez egységes keretrendszer kidolgozása.

Az egyetem két legfontosabb feladata az, hogy a gazdasággal együttműködve tudomány- és kutatás-alapú innovációs központként működjön miközben olyan egyéneket képez, akik rendelkeznek a gazdasági versenyképesség alapját képező kompetenciákkal és a megtanultak tanulni. A posztindusztriális társadalom Drucker értelmezésében a tudástársadalom, amelyben az oktatási intézmények egyre inkább nyitottá válnak a felnőttek előtt is, ami elsősorban a felsőoktatási intézményekre és a magasan képzettekre vonatkozik. Egyik alap gondolata az oktatással kapcsolatban, hogy azok beszámolóssal tartoznak az eredményességükért és eredményekért. Az oktatás univerzális tudásra épülő ismeretek megszerzésért felelős, amelyek által az egyén részt tud venni a tudásgazdaságban, „tudásmunkássá”, tudásmenedzserré” válni. Ezt az elvárást Drucker minden oktatási rendszer alapvető társadalmi kötelességének tekinti. (Drucker, 1994)

Összefoglaló

A tanulmány céljával vállalt szellemi tőke jelentőségének bemutatását a hazai és külföldi szakirodalom legelismertebb és legértékesebbnek ítélt publikációk tanulmányozása alapján végeztem. A szakirodalom bősége is jelzi, hogy a huszadik század második felében zajló gazdasági és társadalmi változások egyre inkább a termelés láthatatlan és megfoghatatlan tényezőire fordítják a kutatók figyelmét. A szerzők több szellemi tőkefajtát különböztetnek meg, a gazdasági tevékenységre gyakorolt befolyása a különböző tőkefajták együttes hatásaként érvényesül. Számptalan módszert fejlesztettek azoknak a tényezőknek értékelésére és fejlesztésére, amelyek hozzájárulnak a szellemi tőke erőforrásként hatékony kiaknázásához. Elmondható, hogy a legfontosabb és mindent eldöntő tényező maga az

11 Olyan könyvtárvezetés szakértőitől, mint Zalaíné Kovács Éva, Téglási Ágnes, Skaliczki Judit

12 Testing student and university performance globally: OECD's AHELO http://www.oecd.org/document/22/0,3746,en_2649_35961291_40624662_1_1_1_1,00.html (2011. szeptember 21.)

ember, aki a tudása révén másokkal együttműködve értékteremtő gazdasági tevékenységet folytat, és a tudása az, amely a legnehezebben feltárható és modellezhető. A tudás nemcsak a termelési tényező, de a fejlődés szabályozója, a konkurencia eszköze, a termékek összetevője, a jólét generálója, maga az áru és a valóság gondolatbeli modellje. A tudást birtokló ember az általa létrehozott kapcsolatokban és kiépített struktúrákban működve olyan értéket képes alkotni, amely az értéktekremtés folyamatában minden érintett és résztvevő fejlődését szolgálja.

Irodalom

- Ángyán Lajos (2007). Az ember teljesítőképességét meghatározó tényezők. *Tudás Menedzsment*, 1. szám, 115-121.
- Amiri, Ali Naghi (et al.) (2010). Increasing the intellectual capital in organization: Examining the role of organizational learning. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 14, Nr. 1, 98-108.
- Bal-Wozniak, Teresa (2006). Kapitał intelektualny w gospodarce opartej na wiedzy. [Intellektuális tőke a tudásalapú gazdaságban] In: Kopycinska, Danuta (szerk.): *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*. Szczecin: Printgroup. Elektronikus könyv. Letöltve: <http://mikroekonomia.net/pl/library/67> (2012. július 28.)
- Bencsik Andrea (2006). Szellemi tőke mint a jövő tudászáloga. *Vezetéstudomány*, 37. évf. 5, 26-36.
- Boda György (2005). A tudástőke kialakulása és hatása a vállalati menedzsmentre. Doktori értekezés. Letöltve: http://www.kgt.bme.hu/doktori/phds/boda_gy.pdf (2012. augusztus 6.)
- Bognárné Lovász Katalin (2010). Tudásmenedzsment a felsőoktatásban: A felsőoktatási könyvtárak szerepe a tudásmegosztási folyamatok menedzselésében. Konferencia előadás. In: *Szemlelmi tőke mint versenyelőny, avagy a tudásmenedzsment szerepe a versenyképességben*. Budapest: Lifelong Learning Magyarország Alapítvány. Elektronikus dokumentum.
- Bontis, Nick (2004). National Intellectual Capital Index A United Nations initiative for the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5, no. 1. 13-39.
- Bourdieu, Pierre (1998). Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Lengyel György, Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája* (pp. 155-176). Budapest: Aula Kiadó.
- Bueno, Eduardo, Salmador, Mari Paz és Rodriguez, Oscar (2004). The role of social capital in today's economy. Empirical evidence and proposal of a new model of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5. no. 4, 556-574.
- Castells, Manuel (2007). Az információ kora – Gazdaság, társadalom és kultúra. III. Köt.: *Az évezred vége*. Budapest: Gondolat K. – Infonia.

- Coleman, James S. (1998). Társadalmi tőke az emberi tőke termelésében. In: Lengyel György- Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája* (pp. 11-43). Budapest: Aula Kiadó.
- Coleman, James S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, vol. 94. Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, 95-120.
- Czekaj, Janusz és Jabłoński, Marek (2005): Analiza kapitału intelektualnego organizacji. In: Woźniak M.G. (red.): *Wzrost gospodarczy a nierówność. Kapitał ludzki i intelektualny. część 1.* [Gazdasági növekedés és egyenlőtlenségek. Emberi- és intellektuális tőke.1. rész]. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski Katedra Teorii Ekonomii, Zeszyt Nr. 6, 27-36.
- Dakhli, Mourad és Clercq, Dirk De (2004). Human capital, social capital, and innovation: a multicountry study. *Entrepreneurship & Regional Development*, 16. March, 107-128.
- Davenport, Thomas H és Prusak, Laurence (2001): *Tudásmenedzsment*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- Dean Alison és Kretschmer, Martin (2007). Can ideas be capital? Factors of production in the postindustrial economy: A review and critique. *Academy of Management Review*, 2007. vol. 32, no. 2, 573-594.
- Drucker, Peter F.(1994). *Post-capitalist society*. New York: Harper Collins Business.
- Duff, Alistair S.(2000). *Information society studies*, London, New York: Routledge.
- Az Európai alkalmazotti mutató – a humán tőke értékelése (ford.) Várkonyi Gábor (2004). *Minőség és Megbízhatóság*, 5, 258-263.
- Giza, Jakub (2008). Historia Społeczeństwa informacyjnego. Letöltve: <http://www.spoleczenstwoinformacyjne.pl/artykuly/144,295,historia-spoleczenstwa-informacyjnego.htm> (2012. július 28.)
- Harazin Piroska (2009). Az intellektuális tőke az információs korszakban. *Gazdálkodás*, 53, évf. 5, 475-481.
- Juhász Gábor (2010). The importance of human, social and cultural capital (Az emberi, a társadalmi és a kulturális tőke jelentősége). *Humán Innovációs Szemle*, 1-2, 6-12.
- Juhász Péter (2004): Az emberi erőforrás értékelési kérdései. *Műhelytanulmány*, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, 36. Letöltve: <http://edok.lib.uni-corvinus.hu/63/1/Juh%C3%A1sz36.pdf> (2012. július 30.)
- Juhász Péter (2004). A szellemi tőke értékelési problémái. *Hitelintézeti Szemle*, 3. évf. 5, 59-82.
- Kálmán Anikó (2005). A felnőttoktatásban és -képzésben alkalmazható kompetenciaelvű módszerek és azok alkalmazhatósága Kutatási zárótanulmány. *Felnőttképzési Kutatási Füzetek*. Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet. Letöltve: <https://www.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/13kalman.pdf> (2011. 10. 24.)
- Karvalics László, Z. (2002). *Az információs társadalom keresése*. Budapest: Aula Kiadó.

- Karvalics László, Z (2007). Információs társadalom – mi az? Egy kifejezés jelentése, története és fogalomkörnyezete In: *Az információs társadalom Az elmélettől a politikai gyakorlatig.* (pp. 29-47). Budapest: Gondolat, Új Mandátum.
- Kim, Jong-Ae (2006). Measuring the impact of knowledge management, *IFLA Journal*, 32(4), 362-367.
- Klausz Melinda (2006). Az intellektuális tőke mint kihasználatlan lehetőség. *Tudományos közlemények*, 14-15, 165-17.
- Klimkó Gábor (2001). A tudásmenedzsment megközelítési módjai. *Vezetéstudomány*, 32. évf. 4, 14-20.
- Lakatos Gyula (2005). Az emberi tőke. *Az önismeret gazdaságtana.* Budapest: Balassi Kiadó.
- Liebowitz, Jay és Suen, Ching Y. (2000). Developing knowledge management metrics for measuring intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, no. 1, 54-67.
- Majta, M. (2005). Rola informacjii w ksztaltowaniu nowych społeczeństw [Információ szerepe az új társadalmak alakulásában]. *Publikacje EBIB* nr. 1. Letöltve: <http://ebib.oss.wroc.pl/pub/001/spis.php> (2012. július 28.)
- Machlup, Fritz (1962). *The Production and distribution of knowledge in the United States.* Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Mikulás Gábor (2004). Tudásmenedzsment – ismeretkezelési lehetőségek a felsőoktatásban. Letöltve: <http://www.gmconsulting.hu/2004/01/tudasmenedzsment-ismeretkezesi-lehetosegek-a-felsooktatásban/> (2012. augusztus 7.)
- Naisbit, John (1982). *Megatrendek. Tíz új irányzat, amelyek átalakítják életünket.* Budapest: Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár.
- Schultz, Theodore (1998): Beruházás az emberi tőkébe. In: Lengyel György- Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája.* (pp. 45-100). Budapest: Aula Kiadó.
- Spencer L. és McClelland, D-Spencer, S. (1990). *Competency Assessment methods History and state of arts.* Boston: Hay/MCBear Research Paper.
- Sveiby, Karl-Erik (1997). *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets.* San Francisco: Barrett-Kohler.
- Sveiby, Karl-Erik (2001). *Szervezetek új gazdagsága: A menedzselt tudás.* Budapest: KJK-Kerszöv.
- Sveiby, Karl-Erik (2010). *Methods for Measuring Intangible Assets.* [2001, updated: 27 April 2010]. Letöltve: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> (2012.augusztus 2.)
- Tóth Balázs István (2010). Az immateriális és területi tőke összefüggései. *Tér és Társadalom*, 24. évf. 1, 65-81.
- Tóth Zsuzsanna Eszter és Kövesi János (2009). Az intellektuális tőke mérési lehetőségei önértékelési modellek alapján. *Minőség és megbízhatóság*, 42. évf. 1, 28-39.