

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

FINANSŲ IR APSKAITOS KATEDRA

Apskaita, finansai ir bankininkystė
Kodas 62404S102

EDITA DROBIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**INTELEKTINIO KAPITALO VERTINIMAS LIETUVOS
UNIVERSITETUOSE**

Kaunas 2011

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

FINANSŲ IR APSKAITOS KATEDRA

EDITA DROBIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**INTELEKTINIO KAPITALO VERTINIMAS LIETUVOS
UNIVERSITETUOSE**

Darbo vadovas:

Prof. dr. Rasa Kanapickienė

(darbo vadovo mokslo laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2011

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	4
SANTRUMPŲ SĄRAŠAS	5
ĮVADAS.....	6
1. INTELEKTINIO KAPITALO SAMPRATOS VERTINIMAS.....	8
2. ŠVIETIMO SISTEMOS LIETUVOJE ĮVERTINIMAS	17
3. INTELEKTINIO KAPITALO LIETUVOS UNIVERSITETUOSE TYRIMAS.....	24
IŠVADOS.....	28
SANTRAUKA.....	29
SUMMARY	30
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	31

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

- 1 pav. Intelektinio kapitalo struktūra (Šaltinis: V. Gižienė ir V. Barkauskas (2010))
- 2 pav. Intelektinio kapitalo savybės (Šaltinis: sudaryta autoriaus)
- 3 pav. Kaplan/Norton schema (Šaltinis C. Hensberger, 2004)
- 4 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo veiksniai (Šaltinis: Gižienė, Barkauskas, 2010)
- 5 pav. Mokslinio produktyvumo skirtumus lemiantys veiksniai (Šaltinis: Serenko, Cox, Bontis, Booker, 2011)

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

IK – INTELEKTINIS KAPITALAS;

SK – struktūrinis kapitalas;

ŽI – žmoniškieji ištekliai;

RK – ryšių (rinkos) kapitalas

BTK – balansinių taškų korta

IVADAS

Temos aktualumas. Paskutiniaisiais dešimtmečiais pasaulio ekonomika išgyvena gilių struktūrinių pokyčių laikotarpį: informacinių technologijų raida išplėtota toliau nei kada nors buvo tikėtasi, ji pakeitė verslo ir konkurencijos taisykles bei sukūrė vis augančią, ne tik vienoje šalyje, bet ir viename žemyne nebeišsitenkančią rinką nesuskaitomai daugybei naujų prekių bei paslaugų. Be kita ko, vis žymesnė dalis bendrojo vidaus produkto (BVP) išsivysčiusiose šalyse yra pasiekama, kuriant ir naudojant mokslo žinias. Deklaruojama, kad žinių ekonomika, kurios vienas iš komponentų yra intelektinis kapitalas, yra nepriklausoma nuo didelių gamtos ir energijos išteklių, ji yra „draugiška“ gamtinei aplinkai (Naktinis, 2001). „D. Greisonas pabrėžia, kad „būtent žmogiškasis kapitalas, o ne fabrikai, įrengimai ir gamybinės atsargos yra konkurencingumo, ekonominio augimo ir efektyvumo kertinis akmuo“ (Bagdanavičius, 2009).

Ištyrimo lygis. Siekdami informacijos atskleidimo pilnumo bei teisingų investavimo sprendimų priėmimo, vis daugiau mokslininkų savo darbuose tyrinėja intelektinio kapitalo įvertinimo bei atskleidimo problemą. Šia tema rašė daug užsienio šalių autorių – Lehner (2008), K.E.Sveiby (1995, 1998, 2007), N.Bontis (2002), Daum (2002), Bornemann, Reinhardt (2008), Hasebrook (2004), Gillmann (2001), Dreyer (2003), J. Fitzen (2000), Muller (2005), R. Stoi (2004) ir kiti. Autorių darbuose gausu IK vertinimo metodų, išskiriami jų privalumai bei trūkumai, pateikiamos jų taikymo praktinėje veikloje nuostatos.

Darbo objektas – intelektinis kapitalo vertinimas.

Darbo tikslas – išanalizavus teorinius intelektinio kapitalo vertinimo modelius, nustatyti intelektinio kapitalo vertinimo universitete galimybes.

Šiam tikslui pasiekti iškelti šie svarbiausi **uždaviniai**:

1. Apibrėžti intelektinį kapitalą bei išnagrinėti jo elementus;
2. Išanalizuoti intelektinio kapitalo vertinimo metodus bei modelius;
3. Nustatyti Lietuvos universitetų intelektinio kapitalo vertę.

Šiam tikslui pasiekti iškelti šie svarbiausi **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti kapitalo sąvoką, apibendrinti jo struktūrą.
2. Pateikti buhalterinį kapitalo sąvokos apibrėžimą ir jo atskleidimo apskaitoje standartus.
3. Išnagrinėti intelektinio kapitalo sąvoką ir jo sudedamąsias dalis.
4. Atskleisti intelektinio kapitalo bei jo viešinimo svarbą įmonės veikloje.
5. Išnagrinėti intelektinio kapitalo vertinimo metodų gausą bei skirstymą.
6. Išanalizuoti literatūroje siūlomus intelektinio kapitalo įvertinimo metodus, pateikti jų privalumus ir trūkumus.

7. Pateikti moksliniuose darbuose atliktus tyrimus intelektualinio kapitalo vertinimo ir atskleidimo srityje.
8. Suformuoti intelektualinio kapitalo įvertinimo ir atskleidimo finansinėje apskaitoje modelį.

Darbo problema. Darbe analizuojamas kapitalas yra fiziškai neapčiuopiamas, neturi konkrečios kainos ir yra nesuskaičiuojamas. Norint šį kapitalą kuo tiksliau įvertinti reikia kurti didelės apimties vertinimo sistemas ir išbandyti jas praktiškai, kad jos taptų veiksmingos. Lietuvos aukštosiose mokyklose yra sukuriamas produktas – intelektualinis kapitalas, tačiau praktiškai nėra atliktų tyrimų, kurie siektų įvertinti intelektualinį kapitalą būtent šioje srityje.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant intelektualinio kapitalo koncepciją buvo atlikta užsienio autorių mokslinės literatūros analizė. Taip pat taikomas sintezės, deducinis, indukcinis, abstrahavimo metodai.

1. INTELEKTINIO KAPITALO SAMPRATOS VERTINIMAS

Pirmą kartą terminas *Intelektinis kapitalas* buvo pavartotas 1969 metais ekonomisto Johno Kennetho Galbraito. Anuomet šis terminas labiau buvo siejamas su žodžiu *Intelektas*, kas reiškė, kad šis terminas siejamas su žmogiškaisiais ištekliais ir žmogaus galimybėmis. Apie 1980 metus Levas, Stewartas, Edvinssonas ir Sveiby išvystė visą Intelektinio kapitalo teoriją.

Intelektinio kapitalo apibrėžimai yra gana skirtingi. Arba jie sudaryti labai abstrakčiai, arba aprašyti įvairiais sinonimais.

Intelektinis kapitalas (IK), literatūroje dar vadinamas žmogiškuoju kapitalu, yra priskiriamas nematerialiam turtui, kurio apibrėžimas pateikiamas 13 Verslo apskaitos standarte „Nematerialusis turtas“: *nematerialusis turtas – neturintis materialios formos nepiniginis turtas, kuriuo įmonė disponuoja, kuri naudodama tikisi gauti tiesioginės ir (arba) netiesioginės ekonominės naudos.* (13 VAS)

Lev (2001) *Intelektinį kapitalą* apibūdina, kaip su žmonių žiniomis susietais ištekliais, taip pat nurodo, kad toks kapitalas neturi fizinės apčiuopiamos formos ir ateityje toks kapitalas gali padėti įmonei uždirbti pajamas, nors pats finansiškai yra sunkiai įvertinamas.

Stewart teigia, kad *Intelektinis kapitalas* – tai įmonės darbuotojų žinių visuma, kuri padeda kurti įmonės pridėtinę vertę. (Muller, 2006) Tokiam kapitalui priskiriama patentai, technologijos, rinkos tyrimai, darbuotojų žinios bei gebėjimai ir jų darbo patirtis.

Edwinsson išskiria tokias intelektinio kapitalo savybes:

- IK yra informacija, kuri papildo finansinę informaciją, tačiau pati tiesiogiai jai nėra priskiriama;
- IK nėra finansinis turtas ir atspindi tarpusavio ryšį tarp rinkos vertės ir balansinės vertės;

Sveiby (1998) IK apibrėžia kaip neapčiuopiamą, nematerialų turtą, kuri skirto į tris grupes:

- Darbuotojų žinios ir kompetencijos;
- Vidiniai veiksniai: patentai, modeliai, įmonės politika;
- Išoriniai veiksniai: klientai, įmonės įvaizdis.

Autorius ypatingai pabrėžia darbuotojų gebėjimų bei žinių reikšmę, nes įmonės vadovai negali kontroliuoti darbuotojų žinių. (Bornemann, Reinhard, 2008) Kompetencija gali pasireikšti įvairiomis formomis. Netiesioginės žinios ar gebėjimai, kaip pavyzdžiui, intuicija ir patirtis, egzistuoja tik darbuotojų mintyse ir sunkiai yra perduodamos kitiems. (Lehner, 2008)

P. N. Rastogi (2003) teigia, kad intelektinis kapitalas – tai holistinis arba meta-lygio organizacijos gebėjimas koordinuoti, suderinti ir pritaikyti jos žinių išteklius, kuriant vertę ir siekiant ateities vizijos. Kitaip tariant,

tai visa aprėpiantis gebėjimas efektyviai panaudoti iššūkius ir galimybes, su kuriomis susiduriama atkakliai siekiant realizuoti vizijos tikslus. Autorius intelektualinį kapitalą apibrėžia kaip organizacijoje atsirandanti konkurencinė pranašuma, o visi intelektualinio kapitalo elementai jungiami siekiant šio pranašumo. Apibrėžimas atrodo iš tiesų taiklus ir konkretus. Be to, daugelis autorių sutinka su mintimi, kad intelektualinis kapitalas yra pats svarbiausias organizacijos turtas ir bene pats brangiausias. Iš intelektualinio kapitalo apibrėžimų matyti, kad intelektualiniam kapitalui priklauso daug objektų: žinios, žmogiškieji ištekliai, motyvacija, kūrybiškumas, santykiai su vartotojais ir kt. Intelektiniams ištekliams, kaip pagrindiniams vertės generatoriams, naujomis verslo sąlygomis turi būti skiriamas didžiausias vadovų dėmesys.



1 pav. Intelektinio kapitalo struktūra (Šaltinis: V. Gižienė ir V. Barkauskas (2010))

Daugelis autorių didelį dėmesį skiria intelektualinio kapitalo daliai, kurią sudaro darbuotojų žinios bei kompetencijos. Todėl toks intelektualinio kapitalo komponentas buvo pradėtas vadinti žmogiškuoju kapitalu arba žmogikaisiais ištekliais. Tokie darbuotojų gebėjimai kaip darbo

patirtis, intelektas, kūrybiškumas, savo darbo specifikos išmanymas, komandinis darbas, lankstumas, motyvacija, išsilavinimas, kuria pridėtinę įmonės vertę. (Daum, 2002)

Kaip teigia V. Gižienė ir V. Barkauskas (2010), intelektinis kapitalas – neapčiuopiamų ir apčiuopiamų resursų ir jų srautų rinkinys (žinios, informacija, intelektuali nuosavybė, patirtis, bendradarbiavimas ir kt.), kuris prisideda prie įmonės vertės kūrimo. Intelektinis kapitalas susideda iš trijų dedamųjų: žmogiškojo kapitalo, struktūrinio kapitalo ir ryšių (rinkos) kapitalo. Atskiri autoriai išskiria dar vieną intelektinio kapitalo dedamąją – intelektinę nuosavybę. Universitetų atveju intelektinis kapitalas taip pat susideda iš keturių dedamųjų, tai galime matyti 1 pav.

Žmogiškieji ištekliai (ŽI). Autoriai savo darbuose naudoja skirtingus žmogiškojo kapitalo terminus. Kaip sinonimai naudojami individų kapitalas (Lloyd, Feigen, 1997) ar individų kompetencija (Sveiby, 1998). K. – E. Sveiby (1998) teigia, kad individų kompetencija – tai ne kas kita, kaip žmonių sugebėjimas veikti įvairiose situacijose ir apima tokias žmogaus savybes, kaip įgūdžiai, išsilavinimas, patirtis, vertybės ir bendravimo sugebėjimai. Fitzenz (2000) teigia, kad žmogiškasis kapitalas – tai darbuotojų požiūriai, supratimas ir gebėjimai bei motyvacija, įsipareigojimas organizacijai bei prisitaikymas prie jos. Tai žinios, kurias turi ar sukuria kiekvienas individas. Žmogiškasis kapitalas dažnai tapatinamas su organizacijos žmonių turimais sugebėjimais, žiniomis ir motyvacija. Literatūroje dažniausiai žmogiškasis kapitalas apibūdinamas kaip žinios, įgūdžiai, patirtis, kuriuos kartu su savimi darbuotojai „pasiima“ išeidami namo. Kai kurios iš šių žinių yra individualios ir išskirtinės, o kitos – bendros.

V. Gižienės ir V. Barkausko (2010) teigimu, žmogiškieji ištekliai yra tokios asmens savybės, kurios palengvina asmeninės, socialinės ir ekonominės gerovės kūrimą.

ŽI apima visa, kas yra susiję su įmonės personalu – darbuotojais bei vadovais (Hasebrook, 2004). Gillmann (2001) ŽI apibrėžia kaip žinias, kurios priklauso darbuotojams ir negali likti įmonės viduje. Kaip teigia Dreyer (2003), įmonės, kurios siekia likti konkurencingos rinkoje, turi turėti gerus darbuotojus, kurių žinių bazė būtų nuolat atnaujinama ir įmonė turi nuolat investuoti į ŽI. Darbuotojai turi būti sukaupę pakankamą žinių bagažą ir tai turėtų būti įmonėje atskaitos taškas, norint likti konkurencingais. Žinoma, įmonė be žmogiškųjų išteklių naudoja ir kitokią kapitalą, kaip kompiuteriai, projektoriai, programinės įrangos ir kita, kas taip pat kuria įmonės vertę.

Struktūrinis kapitalas (SK). Struktūrinis kapitalas apima visus įmonėje vykstančius procesus, kurių reikia darbuotojams, kad būtų padidintas įmonės darbo našumas bei inovatyvumas. SK apima visus intelektinius procesus bei struktūras, kurie visada lieka tik tarp įmonės sienų. (Bornemann, Reinhardt, 2008) Struktūrinis kapitalas turi ypatingą reikšmę, nes būtent jis yra bazinis viso įmonėje kuriamo ar naudojamo intelektualio kapitalo pagrindas. SK galima priskirti konkrečioms žinioms, nes jį galima aptikti tokiais formomis kaip vaizdinė medžiaga, dokumentai, vadovėliai, duomenų bazės ir pan. Darbuotojai tokiais žiniomis gali naudotis, jas kurti bei perduoti kitiems. (Lehner, 2008) Struktūrinis kapitalas apima ne tik procesus, kurie vyksta įmonėje, patentus, įmonės politiką, informacines technologijas, bet ir darbinę aplinką bei įmonės valdymo instrumentus. Toks intelektualis kapitalas yra kuriamas pačių darbuotojų, tačiau priklauso įmonės savininkui. (Sveiby, 1998) SK susideda iš žinių kūrimo proceso, dar galima sakyti iš įmonės gebėjimo mokytis ar mokyti. Tai parodo įmonių gebėjimas prisitaikyti prie naujausių technologijų bei sparčiai besikeičiančios rinkos. (Daum, 2002) Kaip teigia Vaškelienė (2005), žmogus gali dirbti gerai, tačiau jei įmonėje nebus išvystyta darbo aplinka, darbas iš vadovų pusės bus netinkamai organizuojamas, tai bendras intelektualis rezultatas nebus pasiektas. SK siejamas su organizacijos mechanizmais ir struktūromis, galinčiais padėti darbuotojams optimaliai vykdyti intelektinį darbą bei gauti viso verslo rezultatų. Žmogus gali labai gerai dirbti, tačiau jeigu jį supa prastos sistemos ir procedūras turinti organizacija, bendras intelektualis rezultatas nebus pasiektas išnaudojant visą potencialą (Vaškelienė, 2005). Žmogus gali turėti aukštą intelekto lygį, bet, jei organizacijai nebus svarbi infrastruktūra, tai darbo rezultatai taip pat nebus aukšti.. Sveiby (1994) nuomone, vidinė struktūra susideda iš patentų, koncepcijų, modelių ir kompiuterinių bei administracinių sistemų. Jas sukuria darbuotojai ir todėl jos „priklauso“ organizacijai bei jai paklūsta. Kaip teigia Sveiby (1994), vidinė struktūra prilygsta organizaciniam kapitalui. Vidinė struktūra ir žmonės kartu sudaro tai, kas vadinama organizacija.

Ryšų (rinkos) kapitalas (RK). Ryšių (rinkos) kapitalas yra organizacijos santykiai su išoriniais asmenimis ir organizacijos įvaizdis. Struktūrinis kapitalas priklauso organizacijai, žmogiškasis – žmonėms, o ryšių (rinkos) nepriklauso niekam. Vaškelienės (2005) teigimu, jis egzistuoja tol, kol išlaikomi santykiai. Taigi, galima teigti, kad RK yra toks kapitalas, kuris parodo ryšį tarp klientų ir tiekėjų bei organizacijos santykį su esamais partneriais, o taip pat ir įmonės veidą visuomenėje – įmonės vardą (Bornemann, Reinhardt, 2008). Toks ryšys priklauso ne vien tik nuo

įmonės, todėl jis nėra jos nuosavybė, ir būtent šis ryšys turi labai didelę reikšmę šiandienos ekonomikoje (Sveiby, 1998). Dreyer (2004) teigimu, RK galima skirstyti į keturias kategorijas:

- klientus,
- tiekėjus,
- bendradarbiavimą
- investuotojus.

Tačiau didžiausias dėmesys turi būti skiriamas klientams. Kiekviena įmonė turi savo ryšių (rinkos) kapitalą. Vartotojai atneša įmonei pajamas, tačiau būtent šiam kapitalui yra skiriama mažiausiai dėmesio. Kaip teigia N. Bontis (2002), klientų pažinimas atneša didelę sėkmę konkurencinėje kovoje. Lygiai taip pat svarbu turėtų būti ir santykiai su įmonės partneriais bei investuotojais. J. Fitzen (2000) teigimu, palakant gerus ryšius su įmonės partneriais, galima gauti daug naudos įmonei, pavyzdžiui įvairių nuolaidų, įėjimo į naujas rinkas galimybę.

Intelektinio kapitalo savybės. Kaip jau rašyta, intelektinis kapitalas – tai organizacijos ir jos darbuotojų žinios. Analizuojant šias žinias bei jų kuriamą nematerialią vertę galima išskirti pagrindines tokio kapitalo savybes.

Teigiamos intelektinio kapitalo savybės	Neigiamos intelektinio kapitalo savybės
1. Neprioritetinis kapitalas	1. Neperduodamas kapitalas
2. Augantis pelnas	2. Savininkų teisių priskyrimas
3. Tinklinis efektas	

2 pav. Intelektinio kapitalo savybės (Šaltinis: sudaryta autoriaus)

Galima išskirti tokias teigiamas IK savybes, kad jis nėra prioritetinis kapitalas, t.y. įmonė gali veikti ir jo nenaudodama ar tuo pačiu metu gali jį naudoti keliais tikslais. Tai yra priešinga įprastam kapitalui, kuris gali būti naudojamas tik vienam konkrečiam tikslui pasiekti ir negali būti tuo pačiu metu naudojamas keliose skirtingose vietose. Taigi, IK gaunama nauda yra gerokai didesnė. (Lev, 2001) IK gali būti naudojamas vienu metu ir keliais tikslais, taip pat, galima teigti, kad jis yra daugkartinio naudojimo ir nenudėvimas. (Daum, 2002) Taip pat, IK išlaikymui yra patiriamos mažesnės sąnaudos. (Lev, 2001)

IK kapitalui yra būdinga tam tikra išlaidų (sąnaudų) struktūra. Jai paprastai būdingos aukštos fiksuotos sąnaudos ir labai mažos ribinės sąnaudos. (Lev, 2001) Nematerialios vertės kūrimas reikalauja didelių investicijų, tačiau vėliau jo priežiūrai ir naudojimui yra patiriamos mažos

sąnaudos. Didėjant produkcijos kiekiui, mažėja vieno vieneto sąnaudos ir tokiu būdu yra gaunamas didesnis pelnas. (Sveiby, 1998)

Prie teigiamų IK savybių galima priskirti ir tinklinį efektą. Šiuo atveju tinklas reiškia bendradarbiavimą tarp darbuotojų, klientų verslo partnerių, tiekėjų ir kitų su įmone susijusių šalių. Kaip teigia Muller (2006) įmonėje yra sukuriama tam tikra infrastruktūra, kurios dėka yra keičiamasi patirtimi, turimomis žiniomis, kas turėtų pagerinti įmonės darbą. Daum (2002) mano, kad žinių bei gerosios patirties dalijimasis įmonėje, padidina intelektualinio kapitalo vertę bei naudą. Kuo daugiau žmonių dalyvauja tokia tinkle, tuo didesnė galimybė, kad naujai gautas žinios padeda generuoti naujas idėjas.

R. Stoi (2004) nuomane, nagrinėjant intelektualinį kapitalą galima išskirti tokią problemą, kad dažniausiai neįmanoma IK komponentų priskirti įmonės nuosavybei, o taip pat neegzistuoja rinka, kurioje būtų galima tokiu turtu keistis. Įmonei negali priklausyti darbuotojų, klientų bei tiekėjų žinios. Nematerialiojo turto rinkos nebuvimas sukuria kainodaros stygių, kas sukelia netolygų išteklių pasiskirstymą, nes šiaip rinkos kaina yra esminė informacija apie kapitalo vertę. Tačiau, reiktų paminėti, kad nepaisant to, kad IK rinka nėra sukurta ir išvystyta, vistiek yra prekiaujama šiuo turtu, pavyzdžiui, patentais, prekiniais ženklais bei licenzijomis. (Lev, 2001)

Materialiam kapitalui būdinga tai, kad jis yra priskiriamas konkrečiam savininkui ir jo teikiama ekonominė nauda taip pat priklauso jam. Kalbant apie intelektualinį kapitalą čia išskyla problema. Kaip teigia Muller (2006), IK teikiama ekonominė nauda nebūtinai gali priklausyti vienam savininkui, o ir pats IK gali tiesiogiai jam nepriklausyti. Žinoma, patentai, prekiniai ženklai bei licenzijos priklauso vienam savininkui ir iš jo gaunama ekonominė nauda taip pat. Bet jei kalbėsime apie struktūrinį kapitalą ar žmogiškuosius išteklius, tai savininkų teises apibrėžti tampa ganėtinai sudėtinga.

Intelektinio kapitalo vertinimo (matavimo) modeliai

Kaip teigia Mačerinskienė (2008), įmonės intelektualinis kapitalas matuojamas dėl įvairių priežasčių. Viena iš jų yra skirta tam, kad būtų galima identifikuoti penkias pagrindines problemas (Stewart 2000). Pirmoji – intelektualinio kapitalo matavimas – gali padėti organizacijai suformuluoti verslo strategiją. IK nustatymas ir plėtojimas gali organizacijai suteikti konkurencinį pranašumą. Antroji – intelektualinio kapitalo vertinimas – gali nurodyti plėtros ir skverbimosi rodiklius, kurie padėtų įvertinti ir įvykdyti strategiją. Nuo intelektualinio kapitalo priklauso ir firmos strategija (Edvinsson 1996). Trečioji – intelektualinis kapitalas – gali būti apibūdinamas remiantis susivienijimu vertinimu ir perėmimu, ypač nustatant mokėjimo kainą prieš įsigyjant įmonę. Ketvirtoji – naudojamas nefinansinis intelektualinis kapitalas – priklauso nuo organizacijos skatinimo ir kompensavimo plano. Pirmos keturios priežastys yra priskiriamos prie vidaus organizacijos. Penktoji priežastis yra išorinė: tai bendravimas su išoriniais tarpininkais dėl

kompanijos savininku intelektinės nuosavybės (Stewart 2000). Intelektinio kapitalo vertinimo ataskaitų rengimas gali būti taikomas dvejopai:

- Vidinė informacija organizacijos valdymui.
- Išorinė informacija suinteresuotoms šalims: investuotojams, partneriams, klientams.

Pirmuoju atveju (vidinė informacija) kaupiama intelektinio kapitalo informacija naudojama valdymo sprendimams priimti. Intelektinio kapitalo vertinimo ataskaitose matyti, kokiais žmogiškaisiais ištekliais disponuoja organizacija, kaip yra įgyvendinama žmogiškumu išteklių plėtra, kokia yra klientų dinamika, darbo organizavimas, išteklių naudojimas ir kita. Lygindami skirtingu laikotarpiu intelektinio kapitalo ataskaitas galime matyti, ar sėkmingai yra įgyvendinama organizacijos strategija, kurie elementai reikalauja didesnio dėmesio, kokios yra galimos tolesnės perspektyvos. Antruoju atveju (išorinė informacija) intelektinio kapitalo informacija yra suteikiama išoriniams interesantams. Tai yra intelektinio kapitalo ataskaita, kaip organizacijos metinės atskaitomybės dalis kartu su finansinėmis ataskaitomis. Intelektinio kapitalo ataskaitos įtraukimas į organizacijos atskaitomybę ir teikia išsamesni organizacijos vaizdą. Tuomet organizacijos partneriai, klientai ir investuotojai mato ne tik finansinius veiklos rodiklius, bet ir organizacijos potencialą (darbuotojai, ryšiai su klientais, partneriais), tai, kaip sėkmingai yra organizuojamas darbas organizacijos viduje. Papildoma informacija organizacija daro patrauklesnę investuotojams, businiams partneriams, klientams ir net darbuotojams. Literatūroje nurodoma, kad IK gali būti vertinamas naudojant keletą priemonių. Šios priemonės suskirstytinos į tris kategorijas pagal apibrėžiamą intelektinį kapitalą, pavyzdžiui, pagal Sveiby (1997): darbuotojų kompetencijos matavimas, įmonės vidaus struktūros matavimas ir įmonės išorinės struktūros matavimas. Intelektinio kapitalo vertinimo procesą sudaro:

- Pirminė analizė – susipažinimas su įmonės veiklos specifika, poreikio išsiaiškinimas, aptariama busima veikla ir uždaviniai.
- Rodikliu parinkimas – remiantis pirmine analize parenkamas intelektinio kapitalo vertinimo modelis ir rodikliai, atsižvelgiant į informacijos prieinamumą ir jos surinkimo galimybes.
- Informacijos rinkimas – sukuriama ir klientui perduodama informacijos surinkimo priemonės (darbuotojų klausimynai, klausimų sąrašai ir kt.), atliekamas informacijos rinkimas.
- Informacijos analizė – kliento informacijos apibendrinimas, analizė, rodikliu apskaičiavimas, identifikuojamos probleminės sritys.
- Ataskaitos rengimas – remiantis surinkta informacija rengiama kliento intelektinio kapitalo ataskaita.
- Apskaitos tęstinumo priemonių rengimas – rengiama tęstinės apskaitos metodika (gairės).

- Konsultacijos ir sprendimai atsižvelgiant į problemines sritis, parenkamos ir siūlomos aktualios konsultacijos ir sprendimai.

Balansinių taškų korta (BTK) BTK modelis buvo sukurtas Kaplan ir Norton 1990 metais. Šio modelio tikslas buvo parodyti, kad norint įvertinti intelektinį kapitalą negalima pasikliauti tradicinio kapitalo vertinimo metodais, nes jie gali duoti neteisingus rezultatus. Kaplan/Norton modelis yra paremtas komponentais, kurie gali būti įvertinami tiek pinigais – kietieji komponentai, tiek tokiais komponentais, kurie nėra įkainojami – minkštieji. Tačiau kaip teigia C. Hensberg (2004), ši teorija labiau yra skirta ne intelektinio kapitalo įvertinimui, o vidinės organizacijos būsenos matavimui.

Kaip matoma pateiktame paveiksle, BTK yra skirstoma į keturias strategijas, į kurias turi orientuotis įmonė:

- Finansų perspektyva;
- Klientų perspektyva;
- Įmonės procesų perspektyva;
- Dėmesys naujovėms.

A. Herde (2004) nuomone, šiuos rodiklius galima dar labiau pasmulkinti:

Finansiniai rodikliai:

- Grynujų pinigų srautas;
- Investicinė grąža;
- Pajamos iš kapitalo investicijų;
- Pajamos iš akcijų;
- Finansinis rezultatas.

Klientų rodikliai:

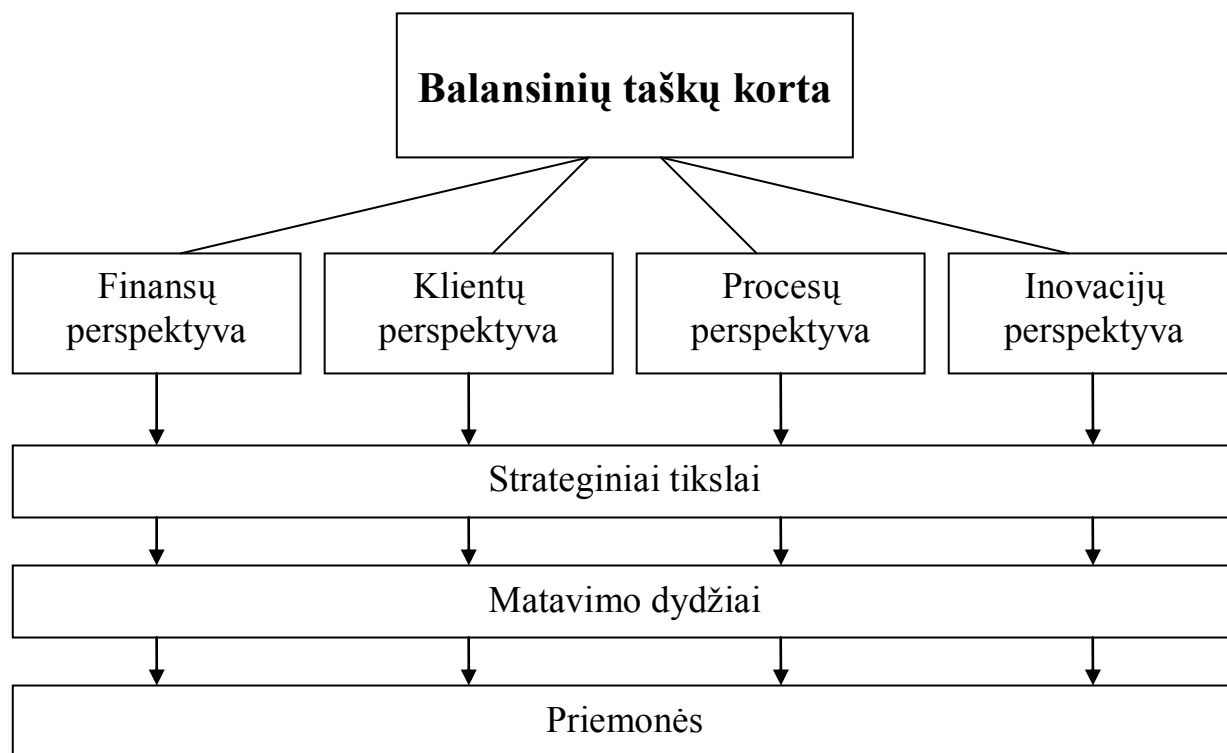
- Paslaugų teikimas klientams laiko ir kokybės atžvilgiu;
- Klientų pasitenkinimo lygis;
- Klientų išsaugojimas.

Įmonės procesai:

- Nelaimingų atsitikimų darbe skaičius;
- Technikos lygis įmonėje;

Inovacijų rodikliai:

- Technologijos;
- Darbuotojų kaita;
- Darbuotojų karjera.



3 pav. Kaplan/Norton schema (Šaltinis C. Hensberger, 2004)

Kaip teigia C. Hensberg (2004), pasirinkus aktualius rodiklius toliau galima nusistatyti strateginius tikslus, kurie padėtų tobulinti įmonės darbą. Taip pat autorė pabrėžia, kad pasirinkti matavimo dydžiai turi sutapti su praėjusių laikotarpių pasirinktais matavimo dydžiais, kad neišsikreiptų rezultatai. Strateginius tikslus taip pat galima skirstyti į keturias grupes:

- Finansiniai tikslai – turi būti skirti įmonės veiklos rezultatų, tokiems kaip pelningumas, kainos, stebėjimui.
- Į klientus orientuoti tikslai – jie turi apibrėžti klientų grupes, kurios turėtų būti stebimos, kad ateityje būtų galima nuspręsti apie klientų pasitenkinimą įmonės teikiamomis paslaugomis.
- Įmonės vidinių procesų tikslai – jie turi padėti kurti procesus įmonės viduje, kurie teiktų didžiausią ekonominę naudą įmonei.
- Inovacijų tikslai – jie įtakoja įmonės aplinką, t.y. darbo klimatą, technologijas, darbuotojų pasitenkinimą įmonės veikla.

A. Herde (2004) nuomone, matavimo dydžiai taip pat yra labai svarbus BTK modelio komponentas. Labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad būtų parenkami tinkami strateginiai tikslai atskiroms rodiklių grupėms. Pavyzdžiui, finansiniai tikslai turi būti nustatomi iš pelno (nuostolių) ataskaitos duomenų, o kitų grupių tikslai dažniausiai nustatomi atsižvelgiant į psichologinius, vadybinius bei rinkodaros duomenis.

2. ŠVIETIMO SISTEMOS LIETUVOJE ĮVERTINIMAS

Švietimas – tai procesas, kurio metu švietimo įstaigose ir ne tik formaliai arba neformaliai asmenims perteikiamos žinios ir formuojami gebėjimai. Šio proceso tikslai:

- išugdyti kiekvienam jaunuoliui vertybines orientacijas, leidžiančias tapti doru, siekiančiu žinių, savarankišku, atsakingu, patriotiškai nusiteikusiu žmogumi,
- išlavinti dabartiniam gyvenimui svarbius jo komunikacinius gebėjimus,
- padėti įsisavinti žinių visuomenei būdingą informacinę kultūrą, užtikrinant gimtosios ir užsienio kalbų mokėjimą, informacinį raštingumą, taip pat šiuolaikinę socialinę kompetenciją ir gebėjimus savarankiškai kurti savo gyvenimą.

Švietimo sistema – mokymo institucijų, įstaigų tinklas, administruojamas valdžios ir savivaldos, jų aprūpinamas materialiniais ir dvasiniais resursais ir grindžiamas jurisdikcija.

Įvairių valstybių švietimo sistemose skiriasi moksleivių mokymo pradžios amžius, drausmės palaikymas, pedagogikos filosofija. Mokymo įstaigų aprūpinimas ir dotacijos priklauso nuo valstybės ekonominio pajėgumo.

Pagrindinis švietimo sistemos tikslas yra suformuoti tokias žinių įgijimo, vartojimo bei vertybių sistemas, kurios įgalintų išsilavinimą įgijusią jaunąją kartą kurti savo valstybės ateitį ir būti atsakingais ir visaverčiais šalies piliečiais.

Išskiriami keturi pagrindiniai švietimo sistemos lygmenys:

1. Priešmokyklinis ugdymas.
2. Mokyklos: pradinės (pagrindinės), vidurinės ir aukštosios.
3. Užklasinis mokymasis.
4. Mokymasis baigus mokyklą.

Lietuvos švietimo sistema - sistema, sudaryta iš formalaus ir neformalaus ugdymo, mokymo ir studijų įstaigų bei organizacijų tinklo, administruojamo Lietuvos Švietimo ir mokslo ministerijos bei savivaldybių Švietimo skyrių, aprūpinimo reikalingais dvasiniais ir materialiniais resursais, funkcionuojančių pagal Švietimo įstatymą, atspindintį švietimo reformą. Šiuo įstatymu šiuolaikiai valstybinei Lietuvos mokyklai suteiktos svarbios teisės ir pareigos: konkretizuoti ir adaptuoti ugdymo programas ir garantuoti jų kokybišką įgyvendinimą, vertinti žinių įsisavinimą ir atestuoti mokinius. Mokyklai patikėta sudaryti individualizuoto, papildomo ir neformaliojo ugdymo programas. Ji turi garantuoti valstybinių standartų atitikimą.

Dabartinė Lietuvos švietimo sistema apima formalųjį (pradinis, pagrindinis, vidurinis, profesinis, aukštesnysis ir aukštasis) ir neformalųjį (ikimokyklinis, priešmokyklinis, kitas neformalus vaikų bei suaugusiųjų) ugdymą, savišvietą (galimybių sudarymo asmeniui savarankiškai mokytis supančioje informacinėje erdvėje ir iš kitų perimama gyvenimo patirtimi), pagalbą. (LR Valstybės kontrolės valstybinio audito ataskaita, 2008)

Iki 2012 m. Lietuvoje yra numatyta sukurti veiksmingą ir darnią, atsakingu valdymu, tikslingu finansavimu ir racionalių išteklių naudojimu pagrįstą švietimo sistemą. Per 2003–2012 metų laikotarpį turi būti išplėtojama tęstinė, mokymąsi visą gyvenimą laiduojanti ir prieinama, socialiai teisinga švietimo sistema.

Daugelyje informacinių šaltinių teigiama, kad visa Lietuvos Respublikos švietimo sistema yra netobula ir neįgyvendina esminio savo tikslo – t.y. neformuojam individo žinių suvokimo, neugdo tinkamo vertybių suvokimo ir neparuošia žmogaus, gebančio kurti perspektyvią ne tik savo, bet visos šalies ateitį. Žinoma, neveiksmingo švietimo sistemos veikimo priežasčių galima pradėti ieškoti jau pirmajame sistemos lygmenyje – priešmokykliniame ugdyme, tačiau savo darbe mes labiau pasigilinsime į švietimo sistemos veikimą aukštosiose mokyklose, nes šiuo metu tai labiausiai aptarinėjama ir daugiausiai valdžios reformų patirianti švietimo sistemos grandis.

Nagrinėjant aukštojo mokslo problemas bei esamas ir būsimas reformas šioje srityje, visų pirma reikia pakankamai plačiai išanalizuoti Lietuvos Respublikos Mokslo ir studijų įstatymą (Nr. XI-242, 2009), teisinį pagrindą, ant kurio šiuo metu yra įgyvendinama aukštojo mokslo reforma ir kuriuo apibrėžiama sukurta aukštojo mokslo sistema.

Aukštojo mokslo studijų paskirtis – padėti asmeniui įgyti aukštąjį išsilavinimą bei atitinkamą kvalifikaciją ir pasirengti aktyviai profesinei, visuomeninei ir kultūrinei veiklai. Aukštąjį išsilavinimą Lietuvoje galima įgyti universitetuose ir kolegijose. Universitetas yra aukštoji mokykla, kurioje vyrauja universitetinės studijos ir studentų daugumą sudaro studijuojantieji pagal universitetines studijų programas, atliekami moksliniai tyrimai, organizuojamos magistrantūros bei doktorantūros studijos ir (arba) plėtojama aukšto lygio profesionali meno veikla bei yra meno aspirantūra. Kolegija yra aukštoji mokykla, kurioje vyrauja neuniversitetinės studijos ir studentų daugumą sudaro studijuojantieji pagal neuniversitetines studijų programas, plėtojami taikomieji moksliniai tyrimai ir (arba) taikomoji mokslinė veikla ar profesionalusis menas. (LR ŠMM, 2006)

Mokslo ir studijų misija LR Mokslo ir studijų įstatyme (Nr. XI-242, 2009) yra apibrėžiama taip: „padėti užtikrinti šalies visuomenės, kultūros ir ūkio klestėjimą, būti kiekvieno Lietuvos Respublikos piliečio visaverčio gyvenimo atrama ir paskata, tenkinti prigimtinių pažinimo troškimą“. Ji pakankamai gerai atitinka jau anksčiau minėtą visos švietimo sistemos, tiek Lietuvoje, tiek bet kurioje kitoje šalyje, tikslą – kurti žmogui žinių įgijimo, vartojimo bei vertybių sistemą, kartu kuriant bei palaikant bendrą šalies gerovę. Deja, prigimtinio pažinimo troškimo tenkinimas Lietuvoje vis dažniau ir lieka tik teorinis, nes pažinimo troškimas yra apribojamas finansiniais ir teisiniais aspektais. Juos aptarsime tolesniuose darbo skyriuose.

Kaip teigiama LR Mokslo ir studijų įstatyme (Nr. XI-242, 2009), Lietuvos mokslo ir studijų politika apibrėžta minėtame įstatyme ir prižiūrima LR Švietimo ir mokslo ministerijos,

turi užtikrinti mokslo ir studijų kokybę, lygias teises įgyti aukštąjį išsilavinimą visiems šalies piliečiams, o patiems geriausiems – galimybę dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo.

Ilgą laiką skirtingų pasaulėžiūrų politikai įrodinėjo, kad švietimo sistema turi orientuotis išskirtinai į rinkos poreikius, o svarbiausias švietimo sistemos uždavinys yra darbo jėgos ugdymas. Tačiau vis dažniau pripažįstama, kad švietimo sistema nėra darbo jėgos „kalvė“, jos esminė funkcija turėtų būti padėti įgyti aukščiausio lygio žinių ir susiformuoti įvairiapusių gabumus, kuriuos būtų galima pritaikyti įvairiose srityse, nebūtinai susijusiose su studijų pobūdžiu. Mokslo ir studijų sistema yra orientuota į žinių visuomenės plėtotę, žiniomis grįstos ekonomikos stiprėjimą ir darnų šalies vystymąsi, dinamišką ir konkurencingą šalies ūkio gyvenimą, socialinę ir ekonominę gerovę. Suteikdama galimybę studijuoti bei dirbti mokslinį darbą, švietimo sistema kartu turi padėti pagrindus pilietiškai ir etiškai atsakingos asmenybės formavimuisi.

Studijos aukštosiose mokyklose, universitetuose bei kolegijose, yra grindžiamos šiais principais:

- Akademinės laisvės ir autonomijos;
- Atvirumo ir atsakomybės visuomenei;
- Akademinės bendruomenės narių bedradarbiavimo;
- Studentų asmeninio suinteresuotumo;
- Įsipareigojimo ugdyti akademinės bendruomenės narių visuomeninį atsakingumą;
- Aukštųjų mokyklų ir studentų sąžiningos konkurencijos;
- Lituaniškosios prioriteto;
- Europos humanistinės ir demokratinės tradicijos;
- Suderinamumo su Europos aukštojo mokslo erdvės nuostatomis;
- Nuolatinio mokymosi siekio;
- Integracijos į valstybės ir visuomenės gyvenimą. (LR Mokslo ir studijų įstatymas, Nr. XI-242, 2009)

Mokslas, akademinė veikla aukštosiose mokyklose yra grindžiamas gana panašiais principais:

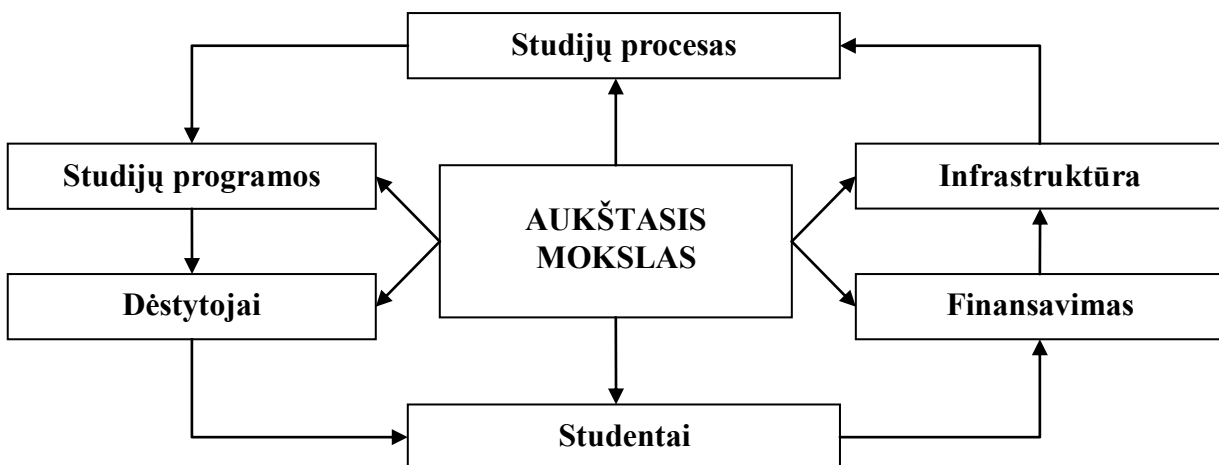
- Kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvės;
- Akademinės etikos;
- Lituaniškosios prioriteto;
- Mokslinių tyrimų rezultatų viešumo;
- Integracijos į valstybės ir visuomenės gyvenimą;

- Orientavimosi į tarptautinius kokybės standartus;
- Sąžiningos konkurencijos;
- Intelektinės nuosavybės teisių užtikrinimo;
- Dalyvavimo tarptautinėje ir Europos mokslinių tyrimų erdvėje.

(LR Mokslo ir studijų įstatymas, Nr. XI-242, 2009)

Kaip teigia V. Gižienė, V. Barkauskas (2010) švietimas yra ne kas kita, kaip žmogaus gyvenimo kokybės gerinimo būdas. Mokantis įgijama daugiau gebėjimų bei žinių, o tai leidžia į asmenį žiūrėti ne tik kaip į socialinį vienetą, bet ir kaip į vieną pagrindinių ekonominio vystymosi dedamųjų dalių. Svarbu tai, kad valstybė suprastų, kad žinios yra atetis, ir pakankamas švietimo sferos finansavimas turėtų padėti užtikrinti geresnę studijų kokybę. Tačiau skiriamos lėšos švietimui turi būti tikslingai ir optimaliai paskirstomos bei gerai administruojamos (Gižienė, Barkauskas, 2010). Taigi, kad būtų pasiektas šis tikslas, švietimo vystymo strategija turi būti ilgalaikė. Valstybė taip pat turėtų užtikrinti, kad būtų vykdomos efektyvios švietimo reformos, kurios padėtų siekti ne tik mokslo aukštumų, bet ir užtikrinti pakankamą įvairių mokslo sričių finansavimą. J. Bagdonavičiaus (2002) teigimu, tai ypač aktualu tokioms valstybėms kaip Lietuva, turinčioms skurdžius gamtinius išteklius ir galinčioms gyventi tik iš savo intelektualio potencialo.

Ekonomika, mokslas, švietimas ir žinios yra tarpusavyje glaudžiai susiję. Viena vertus, būtent ši sąveika yra stimulus, kad ekonomika vis labiau tobulėtų, o mokslo srityje atsirastų kuo daugiau aukščiausio lygio specialistų. Kaip teigia V.P. Pranulis (2008), ekonomikos ir mokslo sąveika įtakoja nedarbo mažėjimą, ir taip pat didina ekonominį konkurencingumą. Šių dienų ekonomikoje yra labai svarbi aukštojo mokslo kokybė, tai užtikrina kvalifikuotus specialistus.



4 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo veiksniai (Šaltinis: Gižienė, Barkauskas, 2010)

V. Gižienės, V. Barkausko (2010) nuomone, aukštojo mokslo kokybei įtakos turi šeši pagrindiniai veiksniai:

- studijų procesas – studijų proceso priežiūra, kokybės vertinimas;
- studijų programos – užtikrinti programų pritaikomumą darbo rinkoje, jų parengimo kokybę;
- dėstytojai – dėstytojų kvalifikacija, prisitaikymas prie naujovių, mokslinis potencialas;
- studentai – studentų motyvacija studijuoti, jų pasirengimas iki aukštosios mokyklos;
- finansavimas – kokios lėšos skiriamos švietimui, moksliniams tyrimams;
- infrastruktūra – studijų įranga, mokslinė bazė, auditorijų, laboratorijų kokybė ir kt.

Visi šie aukštojo mokslo kokybei užtikrinti reikalingi veiksniai yra glaudžiai tarpusavyje susiję.

Statistikos departamento duomenimis, šalyje yra 46 aukštosios mokyklos – 23 universitetai ir tiek pat kolegijų. 2009–2010 mokslo metų pradžioje šiose mokyklose studijavo 201 tūkst. studentų, iš jų universitetuose – 144 tūkst., kolegijose – 57 tūkst. Palyginti su praėjusiais mokslo metais, studentų skaičius aukštosios mokyklose sumažėjo 9,4 tūkst., arba 4,5 procento. Šių mokslo metų pradžioje tiek universitetuose, tiek ir kolegijose studijavo po 4,7 tūkst. mažiau studentų.

Dauguma studentų – 177 tūkst., arba 88 procentai – studijavo valstybinėse aukštosiose mokyklose. Nevalstybinėse aukštosiose mokyklose (8 universitetuose ir 10 kolegijų) studijavo 24 tūkst., arba 12 procentų visų studentų. Studijuojančiųjų skaičius nevalstybinėse mokyklose per metus sumažėjo 1,8 tūkst., arba 7 procentais.

Išankstiniais duomenimis, aukštojo mokslo siekia 42 procentai 20–24 metų amžiaus jaunimo (2008 m. – 43 proc.).

2009 m. aukštosios mokyklos į pirmos pakopos studijas priėmė 46 tūkst. studentų – 11 tūkst., arba beveik penktadaliu, mažiau nei 2008 m. Į kolegijas priimta 17 tūkst. studentų, į universitetų bakalauro studijas – 29 tūkst. studentų. Šių mokyklų pirmakursiais tapo 75 procentai tų pačių metų laidos bendrojo lavinimo mokyklų abiturientų ir 5 procentai profesinių mokyklų absolventų (2008 m., atitinkamai 79 ir 7 proc.).

2009–2010 mokslo metų pradžioje universitetuose bakalauro studijose studijavo 112 tūkst., arba 78 procentai visų universitetų studentų. Kas antras baigęs bakalauro studijas tęsė studijas magistrantūroje. Šiuo metu magistro kvalifikacinio laipsnio siekia 27 tūkst., daktaro mokslo laipsnio – 2,5 tūkst. studentų. Rezidentūroje studijuoja 1,5 tūkst. būsimų medikų.

Kaip ir ankstesniais metais, daugiau moterų nei vyrų siekia įgyti aukštąjį išsilavinimą: kolegijose moterys sudaro 58 procentus studijuojančiųjų, universitetų bakalauro studijose – 59, magistrantūros – 66, doktorantūros – 59 procentus visų studijuojančiųjų.

Kadangi Lietuvoje veikia daug aukščiausios kvalifikacijos specialistų ruošimo įstaigų, tai labai svarbu, jog aukštosiose mokyklose būtų įgyvendinama kokybės užtikrinimo politika, numatyti veikimo būdai, padedantys užtikrinti kokybę, ir vykdomų programų bei suteikiamų kvalifikacijų nuostatos. Aukštosios mokyklos taip pat turėtų sukurti terpę, kurioje itin vertinama kokybės bei kokybės užtikrinimo svarba mokyklos veiklai. Siekdamos šio tikslo aukštosios mokyklos turėtų sukurti ir įgyvendinti nuolatinio kokybės gerinimo strategiją. Tokia strategija, politika bei veikimo būdai turėtų būti įteisinti ir viešai skelbiami.

Dėstymas aukštojoje mokykloje negali būti nepriklausomas nuo aukštosios mokyklos politikos. Dėstymas ir jo kokybė iš dalies laikoma aukštajam mokslui neabejingų žmonių veikla. Dėstymas – tai ne vien tik bendravimas, tai ir galimybių įgyti įgūdžius, supratimą ir gebėjimą, atkakliai ir ištvėringai siekti tolimesnių tikslų sudarymas. Šiandieninę aukštosios mokyklos politiką lemia globalūs ekonominiai pokyčiai, skatinantys studentus ieškotis darbo ne arčiau namų, o labiau ekonomiškai išsivysčiusių miestų ir šalių technologiniuose bei verslo centruose. Dėstymo mikropolitika ir toliau didžia dalimi lemia tai, ar dėstytojas gaus dėstyti norimus kursus. Aukštojoje mokykloje turėtų būti galimybių įsitikinti, kad studentus mokantis personalas yra kvalifikuotas ir kompetentingas tai daryti.

Aukštojo mokslo kokybė užtikrinama per aukštųjų mokyklų vidines kokybės užtikrinimo sistemas, išorinį įvertinimą ir akreditavimą. Svarbiausias kokybės užtikrinimo akcentas yra pačių aukštųjų mokyklų veikla. Įstatymas įpareigoja aukštąsias mokyklas rūpintis ir atsakyti už studijų kokybę, tačiau suteikia laisvę rinktis kokybės užtikrinimo priemones, numatyti veikimo būdus.

Aukštojo mokslo kokybei įtakos turi ir skiriamas finansavimas.

Daugiausiai lėšų moksliniams tyrimams ir technologijų plėtrai (MTTP) skiria valstybė, 2008 m. jos skirta lėšų dalis sudarė 55,6 proc., verslo įmonių – 21,4 proc., užsienio – 15,5 proc., aukštojo mokslo sektoriaus – 7,2 proc. ir labai mažą dalį lėšų skyrė nepelno institucijų sektorius. Kaip matome iš 5 pav. Valstybės skiriamos lėšos lyginant 2004 m. ir 2008 m. sumažėjo tam įtakos galėjo turėti didelis biudžeto deficitas ir ekonominė – finansinė krizė. MTTP išlaidų ir BVP santykis (procentais) išaugo, 2008 m. jis sudarė 0,8 proc.

Lietuvoje nuo 2005 m. gegužės 12 d. įsigaliojo Mokslo ir studijų įstatymas, kuriame numatytos papildomos priemonės studijų kokybei užtikrinti:

- studijų programos akredituojamos ne rečiau kaip kartą per šešerius metus;
- aukštoji mokykla dėl studijų programos akreditavimo gali kreiptis ne tik į SKVC, bet ir į kitą Europos aukštojo mokslo erdvės kompetentingų institucijų pripažintą agentūrą;
- aukštoji mokykla ir institutų veikla reguliariai (kas šešerius metus) vertinama išoriškai ir akredituojama.

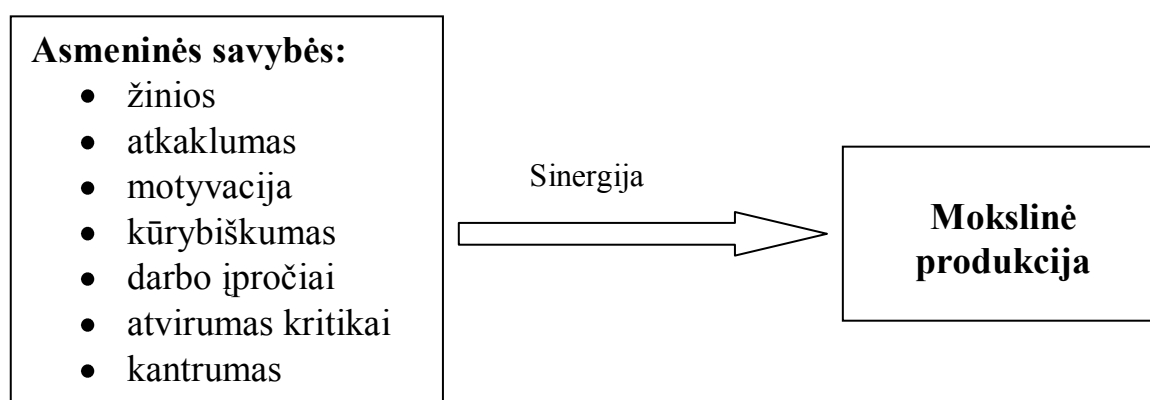
Taip pat numatytas studijų sistemos atnaujinimas ir kokybės užtikrinimas atsižvelgiant į Bolonijos procesą:

- studijų programos skirstomos į laipsnį suteikiančias (bakalauro/profesinio bakalauro, magistro), ir laipsnio nesuteikiančias (reglamentuoja LRV ar jos įgaliota institucija (skirta rezidentūrai, pedagogams ir pan.)
- naujai reglamentuojamos studijų formos – nuolatinė ir iššėstinė
- įvedamas europinis studijų kreditas, grindžiamas studijų rezultatais ir studento darbo laiko kiekiu. Vienų studijų metų 1 600 valandų atitinka 60 kreditų.

3. INTELEKTINIO KAPITALO LIETUVOS UNIVERSITETUOSE TYRIMAS

Universitetų kuriamas produktas yra žinios, tyrinėjimai, publikacijos, išsilavinę studentai ir produktyvūs santykiai su jų tarpininkais (rėmėjais). Universitetų svarbiausias tikslas yra pasiūlyti kuo aukštesnės kokybės studijas, užtikrinti jų vykdymą. Strateginiams universitetų tikslams pasiekti žiniomis grįštoje ekonomikoje reikia išanalizuoti intelektinio kapitalo modelius. Pirmiausias žmogiškųjų išteklių planavimo uždavinys - nustatyti tam tikrą būdą, kaip užtikrinti būtinų darbuotojų skaičių. Iš esmės, visos organizacijos planuoja savo žmogiškuosius išteklius, tik vienos iš jų turi oficialiąją politiką, kitos – neoficialią (Čiutienė, Adamonienė, 2009).

Jau seniai yra pastebėta problema, kad ekonominiai ištekliai, naudos gavėjai rinkoje yra pasiskirstę nevienodai. Moksle viskas vyksta lygiai taip pat. Iš daugybės mokslininkų galima išskirti kelis, kurie būna dažniau cituojami nei likusieji. Tokį reiškinį galima vadinti žvaigždės sindromu arba Matthew efektu (Bontis, 2011). Šis efektas praktiškai egzistuoja visose mokslo srityse, o taip pat ir versle bei ekonomikoje (Erkurt, 2002). Matthew efektas pasireiškia tada, kai palyginti nedaug mokslininkų išsiskiria iš kitų savo moksliniu produktyvumu. Kaip teigia N. Bontis (2011), mokslininkas nebūtinai turi pasižymėti išskirtiniu talentu, gal jis labiau yra lydymas sėkmės, nei kiti. Šis reiškinys buvo stebimas beveik visose žmogaus veiklose, pavyzdžiui, sporte, muzikoje, televizijoje, kino versle ir, žinoma, moksle. Tokie skirtumai yra paaiškinami gan paprastai, kiekvienas žmogus skiriasi savo mąstymu, kiekvieno žmogaus mintys yra savitos.



5 pav. Mokslinio produktyvumo skirtumus lemiantys veiksniai

(Šaltinis: Serenko, Cox, Bontis, Booker, 2011)

Taip pat, mokslininkai turi skirtingą žinių bazę, o ir gebėjimas išvelgti mokslines problemas pas kiekvieną yra kitoks. Šioje vietoje ne mažiau svarbu yra ir atkaklumas, motyvacija, kūrybiškumas, atvirumas kritikai bei darbo įpročiai (Serenko, Cox, Bontis, Booker, 2011). Kai visi šie veiksniai susijungia į vieną ir gaunamas mokslinis rezultatas. O mokslo institucija naudą

gauna tada, kai visų jos darbuotojų mokslinė produkcija yra kuo didesnė. Žinoma, labai svarbu yra ne tik tai, kad darbuotojai pateiktų kuo daugiau straipsnių, bet ir tai, kad moksliniai straipsniai būtų atspausdinti prestižiniuose leidiniuose. Šičia labai svarbu yra turėti daug kantrybės. Yra dalis mokslininkų, kurie žinodami, kad prestižiniuose leidiniuose straipsnio atspausdinimas užtrunka ilgiau, pateikia jį kitam žurnalui, kuris galbūt nėra toks prestižinis.

Mano tyrimas yra paremtas Rosen Macdonald teorija bei Lotka's square law (Serenko, Cox, Bontis, Booker, 2011).

Tyrimo metodika

Siekiant įvertinti kiekvienos institucijos mokslininkų produktyvumą, pasirinktas tiesioginio skaičiavimo metodas, kai kiekvienam autoriui yra skiriama po vieną balą už kiekvieną publikaciją. Tuo atveju, kai publikacija yra parašyta su bendraautoriumi iš kitos institucijos, tai po balą yra skiriama kiekvienam autoriui, kad abiejų institucijų darbuotojų rezultatas būtų atspindėtas vienodai.

Taigi siekiant ištirti, kurios institucijos mokslininkai yra produktyviausi, taikant Yule Simons metodą, galime aproksimacijos būdu apskaičiuoti:

$$f(i) = \frac{1}{i(i+1)}, \quad \sum f(i) = 1,$$

kur $f(i)$ reiškia autoriaus ar institucijos publikacijų skaičių. Tarkime, jei autorius ar institucija turėtų tik vieną publikaciją, tai skaičius būtų išreiškiamas:

$$f(1) = \frac{1}{1(1+1)} = 0.500.$$

Atitinkamai dvi ir trys publikacijos:

$$f(2) = \frac{1}{2(2+1)} = 0.167,$$

$$f(3) = \frac{1}{3(3+1)} = 0.083.$$

Labai panašiai rezultatas yra apskaičiuojamas remiantis Lotkas square Law metodu:

$$\sum_{i=1}^{\infty} a_i = a_1 \sum_{i=1}^{\infty} \frac{1}{i^2}$$

Kai tuo tarpu yra žinoma, kad:

$$\sum_{i=1}^{\infty} \frac{1}{i^2} = \frac{\pi^2}{6}$$

Ir sudarius proporciją vienos publikacijos koeficientas gautųsi:

$$\frac{a_1}{\sum_{i=1}^{\infty} 1/i^2} = \frac{6}{\pi^2} = 0.6074$$

Atitinkamai apskaičiuojamas koeficientas jei institucija publikuotų du ar tris straipsnius:

$$\frac{a_2}{\sum_{i=1}^{\infty} 1/i^2} = \frac{6}{\pi^2} \cdot \frac{1}{2^2} = 0.152$$

$$\frac{a_3}{\sum_{i=1}^{\infty} 1/i^2} = \frac{6}{\pi^2} \cdot \frac{1}{3^2} = 0.0675$$

Savo tyrimui pasirinkau šešias institucijas ir įvertinau jų paskelbtų publikacijų per 2010 metus koeficientus. Kadangi tyrimo idėja iškilo Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto Finansų ir apskaitos katedroje, tai šį fakultetą išskyriau kaip atskirą instituciją, o likusias penkias parinkau taip, kad jų mokslinė veikla būtų panaši į Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto Finansų ir apskaitos katedros veiklą. Apskaičiavus ir įvertinus publikacijų skaičių kiekvienai institucijai, buvo gauti žemiau lentelėje pateikti rezultatai. Tiesa, koeficientus dar padauginau iš 100. Taip pat, reikia pastebėti, kad kuo mažesnis koeficientas, tai jis yra laikomas aukštesniu.

Tyrimo rezultatai

Institucija	Yule Simon metodas	Lotkos metodas
KTU	1,9	0,4
VDU	3,5	1
MRUNI	3,8	0,9
VU KHF	5,1	2
VU	5,5	2
ŠU	8,4	4

Šis tyrimas yra skirtas tam, kad mokslinių žurnalų redaktoriams būtų lengviau pasirinkti straipsnius publikavimui. Kadangi prestižiniai mokslo žurnalai kelia pakankamai aukštus reikalavimus spausdinamiems straipsniams, o toks koeficientų paskelbimas, turėtų jiems padėti.

Įvertinus pasirinktų Lietuvos aukštųjų mokyklų publikacijų koeficientus, galima teigti, kad šiuo metu mokslinių žurnalų redaktoriams patraukliausias turėtų būti Kauno technologijos universitetas, antroje vietoje lieka Vytauto didžiojo universitetas, trečioje – Mykolo Romerio universitetas, Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas atsidūrė ketvirtoje vietoje, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakultetas liko penktoje vietoje, o paskutinėje – šeštoje – atsidūrė Šiaulių universitetas.

Palyginus Yule Simon metodo gautus rezultatus su Lotkos metodo rezultatais, galima teigti, kad jie praktiškai yra vienodi, nuokrypis tarp rezultatų yra labai nežymus.

IŠVADOS

Atlikti teoriniai tyrimai ir intelektualinio kapitalo vertinimo modelių analizė, o taip pat ir atliktas tyrimas, leidžia suformuluoti tokias išvadas:

1. Intelektinis kapitalas turi didelę reikšmę kuriant įmonės vertę.
2. Nors pradinės sąnaudos kuriant intelektualinį kapitalą yra pakankamai didelės, tačiau tolimesnio naudojimo sąnaudos yra labai mažos.
3. Intelektinis kapitalas yra sunkiai įvertinamas finansiškai.
4. Intelektinio kapitalo vertinimo modelių gausa parodo, kad šį kapitalą yra pakankamai sudėtinga išmatuoti.
5. Intelektinio kapitalo komponentų gausa parodo, kad vertinimo modeliai turi būti parenkami atsižvelgiant į įmonės veiklos tipą.
6. Siekiant įvertinti Lietuvos aukštojo mokslo kokybę ir ją pagerinti, ateityje reikėtų atlikti išsamesnius tyrimus apie Lietuvos universitetuose kuriamą intelektualinį kapitalą, jo komponentus bei intelektualinę nuosavybę.
7. Įvertinus šešių Lietuvos aukštųjų mokyklų publikacijų koeficientus, galima teigti, kad šiuo metu mokslinių žurnalų redaktoriams, patraukliausias būtų Kauno technologijos universitetas.

DROBIENĖ, Edita. (2011) *Intelektinio kapitalo vertinimas Lietuvos aukštosiose mokyklose*. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas: Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas.

SANTRAUKA

RAKTINIAI ŽODŽIAI: Intelektinis kapitalas, ryšių (rinkos) kapitalas, organizacinis kapitalas, intelektinio kapitalo vertinimas.

Paskutiniaisiais dešimtmečiais pasaulio ekonomika išgyvena gilių struktūrinių pokyčių laikotarpį: informacinių technologijų raida išplėtota toliau nei kada nors buvo tikėtasi, ji pakeitė verslo ir konkurencijos taisykles bei sukūrė vis augančią, ne tik vienoje šalyje, bet ir viename žemyne nebeišsitenkančią rinką nesuskaitomai daugybei naujų prekių bei paslaugų. Be kita ko, vis žymesnė dalis bendrojo vidaus produkto (BVP) išsivysčiusiose šalyse yra pasiekama, kuriant ir naudojant mokslo žinias. Deklaruojama, kad žinių ekonomika, kurios vienas iš komponentų yra intelektinis kapitalas, yra nepriklausoma nuo didelių gamtos ir energijos išteklių, ji yra „draugiška“ gamtinei aplinkai (Naktinis, 2001). „D. Greisonas pabrėžia, kad „būtent žmogiškasis kapitalas, o ne fabrikai, įrengimai ir gamybinės atsargos yra konkurencingumo, ekonominio augimo ir efektyvumo kertinis akmuo“ (Bagdanavičius, 2009).

Darbo objektas – intelektinis kapitalo vertinimas.

Darbe išanalizuota intelektinio kapitalo sąvoka, jo sudedamosios dalys. Taip pat, aptarti vertinimo modeliai bei atliktas tyrimas, siekiant įvertinti intelektinį kapitalą Lietuvos aukštosiose mokyklose.

SUMMARY

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. BAGDANAVIČIUS J. (2009) Žmogiškasis kapitalas. VPU leidykla, Vilnius. ISBN 7520425;
2. LEV B. (2001) Intangibles: Management, Measurement, and Reporting, Washington D.C.;
3. DAUM J.H. (2002) Intangible Assets oder die Kunst Mehrwert zu schaffen, Bonn;
4. BORNEMANN, REINHARD (2008) Handbuch Wissensbilanz, Umsetzung und Fallstudien, Erich Schmidt Verlag
5. 13 Verslo apskaitos standartas;
6. MÜLLER, Claudia (2006): Wissen, intangible Assets oder intellektuelles Kapital – eine Begriffswelt in Diskussion. In: Matzler, Hinterhuber, Renzl, Rothenberger (Hrsg.): Immaterielle Vermögenswerte. Handbuch der Intangible Assets. Berlin: Erich Schmidt.
7. SVEIBY, Klark-Erick. (1998) The „Invisible“ Balance Sheet [interaktyvus]. <http://www.cs.trinity.edu/~rjensen/readings/Intangibles/Internet%20Essentials%20Newsletter_files/InvisibleBalance.htm>.
8. VAŠKELIENĖ, Lina. (2005) Organizacijos intelektinio kapitalo vertinimo modelis. Daktaro disertacijos santrauka. Kaunas. 43 p.
9. STEWART, Thomas. (2001) The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization. Currency Doubleday, New York. 250 p. ISBN 0385500718.
10. BONTIS, N. (1998). Intellectual Capital: An exploratory study that develops measures and models., Management Decisions, Vol 36, No. 2.
11. LLOYD B., FEIGEN M. Real change leaders: the key challenge for management today// Leadership & Organization Development Journal, 1997.
12. PIKE S., ROOS G. Intellectual capital measurement and holistic value approach (HVA) (2000).
13. Kaplan R. S., Norton D. P. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. – Boston: Harvard Business School Press, 1996.
14. Fitzenz J. The ROI of Human Capital Measuring the Economic Value of Employee Performance. – New York: Amacom books, 2000.
15. LR Valstybės kontrolės valstybinio audito ataskaita, 2008
16. LR Mokslo ir studijų įstatymas, Nr. XI-242, 2009
17. LR statistikos departamento duomenys

18. GIŽIENĖ V., BARKAUSKAS, V. (2010), Intelektinio kapitalo svarba universitetų valdymui, *Ekonomika ir vadyba*: 2010. 15
19. Pranulis, V. P. (2008). Marketing studies and science in Lithuania. *Inžinerine Ekonomika-Engineering Economics*(1), 22-28.
20. ČIUTIENĖ, R., ADAMONIENĖ, R. (2009). Interaction Between Employee's Interests and Attitude Towards Work as Well as Influence When Forming Career. *Inžinerine Ekonomika-Engineering Economics*(5), 48-54.
21. BAGDANA VIČIUS J. (2002) "Žmogiškasis kapitalas", Vilnius.
22. SERENKO, A., RAYMOND A.K. COX, BONTIS, LORNE D. BOOKER. (2011) The superstar phenomenon in the knowledge management and intellectual capital academic discipline, *Journal of Informetrics*, www.elsevier.com/locate/joi