through internetional trade of agricultural products. Hydrology and Earth System Sciences 10, 1-14. pp., elérhető: http://www.waterfootprint.org/?page=files/Water-saving-by-trade – (3) European Regional Coordination Committee, European Regional Document for the 5th World Water Forum, Belgium, 2009, elérhető: www.ewp.eu/erp09 (2009. május 10.) – (4) Hoekstra, A. Y., Virtual water trade: Proceedings of the International Expert Meeting on Virtual Water Trade. In: Value of Water Research Report Series No. 12, UNESCO-IHE, Delft, the Netherlands, 2003 – (5) Horlemann L. – Neubert S. (2006): Virtueller Wasserhandel – Ein realistisches Konzept zur Lösung der Wasserkrise? Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Bonn, 92-112. pp., elérhető: http://www.die-gdi.de/CMSHomepage/openwebcms3.nsf/(ynDK_contentByKey)/ENTR-7BMF8T/$FILE/Studies%2022.pdf (2009. április 7.) – (6) Ijjas F. (2009): Magyarország a virtuális vízpiacon. Diplomamunka MSc, BME, Környezetgazdaságtan Tanszék – (7) Ijjas F. (2008): Az ökopszichológia lehetőségei a fenntartható fejlődés megvalósításában. In: EMLA Jubíleumi Tanulmánykötet – (8) „KLÍMA-21" Füzetek, Klímaváltozás-hatások-válaszok, 56. szám, MTA-BCE Kutatócsoport, Budapest, 2009 – (9) Valkó L. (2003): Fenntartható/Környezetbarát fogyasztás. (Tanári kézikönyv) Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest

Az intellektuális tőke az információs korszakban

Harazin Piroska

„We can't solve problems by using the same kind of thinking we used when we created them."

Albert Einstein

Kulcsszavak: információs korszak, intellektuális tőke, jövő, innováció.

ÖSSZEFOGLALÓ MEGÁLLAPÍTÁSOK, KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Jelen tanulmány elsődleges célja egy szekunder kutatás eredményeinek bemutatása, melyben összefoglalásra került, hogy milyen jellemzőkkel rendelkezik egy információs korszakbeli, az intellektuális tőkére koncentráló teljesítményértékelő metódus. Elmondható, hogy alapvető elvárás egy ilyen módszertől, hogy a múlt információi mellett képes legyen a jelen és a jövő lehetőségeit is számba venni, és a pénzügyi nézőpont mellett további perspektívákat is megjeleníteni.

A tanulmány másik fontosabb célja annak a kérdéskörnek a felvázolása, melyben a környezet mint tőkeelem vonásai és értékelésének tulajdonságai vizsgálhatók az intellektuális tőkével párhuzamosan. A cél teljesítésekor kérdések merültek fel, melyek megválaszolása további kutatást igényel. Azonban következtetésképpen levonható, hogy az intellektuális tőke és a környezet stratégiai fontosságú szerepet tölt be a szervezet életében, így értékelésükhöz megfelelő eszközök alkalmazása szükséges, hiszen mint információ járulnak hozzá a sikeres szervezeti teljesítményhez, támogatják a vezetői döntéshozatalt. Összegzésképpen Laáb következő idézetét fontos a szervezeteknek figyelembe venni: az „elkövetkező információs társadalom már nem a pénzt fogja a középpontba állítani. Vagy lesz elegendő belőle vagy lényegtelenebb lesz, mert a menedzsment a fogyasztás és a gazdaságos termelés közötti növekvő összefonódás láttán főleg az információra és az innovatív intelligenciára támaszkodik. Az eljövendő gazdaságban a pénz csak egyik eleme lesz az információ nevű új, központi nyersanyagnak."

BEVEZETÉS

„Korunk egyik legvégzetesebb tévedése azt hinni, megoldottuk a termelés problémáját. Ennek az illúziónak... elsősorban az az oka, hogy képtelenek vagyunk elismerni: a modern ipari rendszer minden intellektuális bonyolultságával éppen azokat az alapokat emészti fel, amelyekre épül. Közgazdasági nyelven szólva: feléli önnön pótolhatatlan tőkéjét, amelyet elégedetten jövedelemként könyvel el." (*Schumacher, 1991*) Az ipari korszakban a vállalatok közül azok tudtak kiemelkedni, melyek kihasználták a méretgazdaságosságból és választékgazdaságosságból származó előnyöket. Azonban a XX. század utolsó évtizedében ennek a korszaknak a versenyét egy új típusú verseny váltotta fel, az információs korszak versenye. A változást az okozta, hogy a vállalatok már nem tehettek szert versenyelőnyre pusztán abból, hogy az új technológiát anyagi javakká konvertálják, illetve abból, hogy a pénzügyi eszközökkel és forrásokkal kiválóan gazdálkodnak. Az új korszak sikerét a szellemi javakba való befektetés és az ezekkel való jó gazdálkodás jelenti, ezáltal a korszak mind a termelő, mind a szolgáltató vállalatoktól új képességeket követel meg a versenyképes működés sikerkritériumaként (*Kaplan – Norton, 1998*).

„Bár a XX. század végére az üzleti egységek teljesítményének pénzügyi kérdéseit kezelő rendszerek magas szintre fejlődtek" (*Gyökér – Finna, 2007*), *„az olyan eszközök, mint egy új termék, az üzleti folyamatokkal kapcsolatos képességek, az alkalmazotti képességek, a motiváció, a rugalmasság, a fogyasztói hűség vagy az adatbázisok és az információs rendszerek a megbízható pénzügyi-számviteli értékeléssel kapcsolatban felmerülő nehézségek miatt valószínűleg soha nem fognak megjelenni a vállalati mérlegben"* (*Kaplan – Norton, 1998*), így a pénzügyi nézőpontot szem előtt tartó teljesítményértékelésben sem. *„Pedig éppen ezek az eszközök és képességek a kritikus sikertényezők a ma és a holnap versenykörnyezetében."* (*Kaplan – Norton, 1998*)

Jelen tanulmány célja egy szekunder kutatás eredményeinek bemutatása, ahol az információs korszak jellemzése mellett a legnagyobb hangsúlyt az intellektuális tőke értékelésének (teljesítményértékelésének) sajátosságai, vagyis a versenyképes működés sikerkritériumai kapják. Cél továbbá annak a kérdéskörnek a felvázolása, hogy a környezetet milyen módon képes megfelelően értékelni egy információs korszakbeli szervezet.

AZ INFORMÁCIÓS KORSZAK LEGFŐBB ERŐFORRÁSA – AZ INTELLEKTUÁLIS TŐKE

„Ahogyan a vállalatok világszerte alkalmazkodnak az információalapú verseny kihívásaihoz, úgy válik egyre meghatározóbbá immateriális vagyonelemeik kiaknázásának képessége a tárgyi eszközökbe való befektetésekkel, illetve azok menedzselésének képességével szemben." (*Kaplan – Norton, 2007*) Az információs korszakban működő szervezetek egyik legfontosabb tulajdonsága a szellemi erőforráshoz való viszonyuk. Míg az ipari korszakban az alkalmazottak két csoportja – az értelmiségi elit és a közvetlen munkaerő – élesen elkülönült a szervezet működésének terén, az új korszakban minden alkalmazottnak hozzá kell járulnia tudásával, tapasztalatával, javaslatával a sikerhez, így vált sikertényezővé egy szervezet életében a gondolkodás (*Kaplan – Norton, 1998*). A nem anyagi javak, szellemi erőforrások lehetővé te-

szik, hogy a szervezet olyan fogyasztói kapcsolatokat alakítson ki, melyekkel a régi ügyfelek hűségének és lojalitásának fenntartása mellett új szegmensek megcélzását és hatékony kiszolgálását is elláthatja. Lehetőség nyílik továbbá olyan innovatív termékek termelésére és szolgáltatások nyújtására, melyet a fogyasztók elvárnak, beleértve az egyedi, jó minőségű javak előállítását alacsony költséggel és rövid átfutási idővel. A korszak kiemelendő lehetősége az alkalmazottak képességeinek és motivációinak az üzleti folyamatok, a minőség és a reagálási idő folyamatos fejlesztésének szolgálatába állítása, illetve a modern információs technológia és adatbázisok kiépítése (*Kaplan – Norton, 1998*).

„A teljesítménymenedzsment rendszer a szervezeti, csoport- és egyéni teljesítmények elérésének olyan eszköze, amely a teljesítmény megegyezéses keretek között tervezett stratégiai, taktikai és operatív céljain és szintjein alapul." (*Gyökér – Finna, 2007*)

Az üzleti stratégia teljesítése céljából a vállalati teljesítmény alakulását szükséges nyomon követni. De attól kezdve, hogy a befektetések az új képességek kifejlesztésére irányulnak, a siker, a kudarc, a motiváció, a teljesítmény nem mérhető a hagyományos pénzügyi modellek segítségével. Ez a pénzügyi modell, melyet az ipari korszak vállalatai számára alakítottak ki, a múlt eseményeit méri, nem pedig az azokba a képességekbe való befektetést, melyek értéket teremtenek a jövőben (*Kaplan – Norton, 1998*).

A szellemi, intellektuális vagyon, tőke elemzésénél már a meghatározásnál akadályokba ütközhetünk, hiszen konkrétan nem lehet definiálni ennek a tőkének a fogalmát és értékét. *Gyökér és Finna* munkájában leegyszerűsítve azt mondják, hogy az intellektuális, vagy szellemi tőke a cégek eszközértékének és piaci értékének jelentős különbsége, *Stewart* a „hasznos tudás összessége"-ként definiálja, mely összességbe beletartoznak a szervezeti folyamatok, technológiák, eljárások, az alkalmazottak képességei, a vevőkről, szállítókról, érintettekről szerzett információk. *Brooking* szerint „a szellemi tőke az immateriális javak azon kombinációját jelöli, amely a szervezetet működőképessé teszi". Ez utóbbi meghatározás is utal a szellemi tőke tudásalapúságára, nem egyértelműen definiálható formájára, és a szervezet szempontjából hasznos tulajdonságára. Az intellektuális tőkét a kapcsolati, szervezeti és humán tőke alkotja (*Gyökér – Finna, 2007*).

A kritikus sikertényezők mérésére korszerű eszközöknek kell rendelkezésre állniuk. Ahogyan *Kaplan és Norton* kifejezi, a hagyományos pénzügyi-számviteli eszközök nem alkalmasak a korszak teljesítményének mérésére. *Gyökér és Finna* a tőke információs korszakbeli mérésének két irányát különbözteti meg: az egyik a hagyományos számviteli rendszer és pénzügyi kalkulációk kereteinek továbbfejlesztésével keresi a megoldást, a másik módszer ezt a láthatatlan vagyont természetes összetevőinek mennyiségi jellemzői alapján közelíti (*Gyökér – Finna, 2007*).

Az első kategóriába azokat a módszereket sorolják, melyek a szellemi tőke pénzben kifejezett értékeléséhez tartoznak. Ide tartoznak a direkt (analitikus eljárás), a piaci érték alapú és az eszközök megtérülésére építő módszerek. A második kategóriát a mutatószámokra építő értékelés jelenti, mely scorecard típusú módszereket tartalmaz (*Gyökér – Finna, 2007*).

Harangozó munkájában szintén felhívja a figyelmet, hogy bár a nem tárgyiasult erőforrások egyes elemei a mérlegben is megjelennek, megállapítható, hogy a pénzügyi és számviteli beszámolórendszerek nem teremtenek megfelelő alapot ezek számbavételére, értékük kezelésére és mérésére. *Harangozó* is az előbb bemutatott kétirányú felosztást említi, azonban úgy gondolja, hogy mivel az intellektuális tőke menedzsmentje nem feltétlen követeli meg a pénzben való kifejezést, illetve az értékelés magatartási tényezői sem jelentkeznek a pénzbeli értékelés esetén, ezért komplexebb vizsgálatot folytat a scorecard típusú modellek esetében (*Harangozó, 2007*).

Az 1. táblázat *Gyökér – Finna* és *Harangozó* munkái alapján összeállított értékelési módszerek csoportosítását mutatja. Olyan eszközök találhatóak a táblázatban, melyek korrekt mérőeszközei lehetnek az intellektuális, szellemi tőkének.

I. táblázat

A szellemi tőke értékelésének módszerei

Pénzben kifejezett értékelés			Scorecard-típusú értékelés
Direkt módszerek (analitikus eljárás)	**Piaci érték alapú módszerek**	**Az eszközök megtérülésére épülő módszerek**	Intangible Asset Monitor (Sveiby 1997)
Intellectual Asset Valuation (Sullivan)	**Stewart**: intellektuális tőke értéke = piaci érték – könyv szerinti érték	**ROA** (Return on **Asset**) módszerek	IC-Index (Roos, Roos, Dragonetti and Edvinsson 1997)
TVC – Total Value Creation	**Stanfield**: tőzsdepiaci érték / (tárgyiasult tőke + szellemi termék értéke)	**EVA**-ra (Economic Value Added) épülő eljárások	Intellectual Capital Navigator (Stewart 1997)
Accounting For The Future (Nash)	**Tobin**: piaci érték / pótlási költségek	**B.Lev-féle** tudástőke - hozadék meghatározás	IC-Rating (Intellectual capital Sweden AB 2002)
The Value Explorer (KPMG)			Wissensbilanz 2001, 2004
			Intellectual Capital Statement (2000, 2003)
			Wissens-Scorecard (2004)
			Balanced ScoreCard (Kaplan and Norton 1992)
			Human Capital Intelligence (Jac Fitz-Enz 1994)
			Skandia Navigator (Edvinsson és Malone 1997)
			Value Chain Scoreboard (Lev B. 2002)

Forrás: Gyökér – Finna, 2007 és Harangozó, 2007 alapján saját összeállítás

Az előbbi gondolatokból látható, hogy *Kaplan – Norton* és *Harangozó* is megemlíti az intellektuális tőke vállalati mérlegben való megjelenésének nehézségét. Azonban a legnagyobb hatást a számbavétel nehézségével kapcsolatban egy számviteles megközelítés érheti el. Így például *Laáb* következő gondolata igen hathatós: „A számvitel módszertana igen megbízható, mivel több mint ötszáz éve zárt, önmagát ellenőrző technikán, a kettős könyvelésen alapszik. Az információs társadalom kihívásai számos olyan új számbavételi igényt támasztanak, amelyre ez idő szerint nem tudunk hagyományos pénzügyi és számviteli eszköz- és módszertan se-

gítségével valódi megoldásokat kínálni." (*Laáb, 2006*)

Juhász tanulmányában szintén arról ír, hogy nem tekinthető ma hibásnak az alkalmazott számviteli rendszer, hiszen nem szabad elfelejtkezni arról, hogy a ma használt kettős könyvvitel 1494-ben lefektetett alapokon nyugszik. A rendszer mai elemeit, elveit még az ipari korban határozták meg, írja *Juhász*, amikor is a legfontosabb cél a kézzel fogható vagyonelemek nyomon követése volt. *Juhász* szerint éppen ez az, ami miatt nem várhatjuk el a rendszertől, hogy az új típusú vagyonelemeket is megfelelően mutassa be (*Juhász, 2004*).

Laáb véleményét már fentebb olvashattuk a számvitel helytállósága kapcsán, azonban konkrétan az emberi erőforrás minttőkeelem (intellektuális) számbavételére a következőképpen reagál *Szabón* keresztül: „A számviteli elszámolási gyakorlat ma még adós az emberi tényező számbavételével, annak mind erőforrás, mind beruházási vonatkozásaival. Úgy tűnik, a materiális javak számbavétele sokkal egyszerűbb, mint a virtuális javaké és a szellemi tőkéé. A költségek mérése meglehetősen kézenfekvő, annál kevésbé megfoghatók azonban a hasznok." *(Szabó, 1998 in: Laáb, 1999*)

Lev cikkében megjegyzi, hogy a szellemi vagyon, tőke felmérésének hasznai vannak a vállalat számára, hiszen „annak az elpazarolt értéknek, amit az immateriális eszközök létrehozhattak volna, a nagy részét mind a vállalatok, mind a befektetők ismét visszaszerezhetik, ha a cégek határozottabb erőfeszítéseket tesznek az immateriális javakkal kapcsolatos információk összeállítására és közlésére, amelyek jelenleg kihullanak a hagyományos számvitel hézagain". (*Lev, 2004*)

A fentebbiek értelmében kijelenthető, hogy az információs korszakban szükséges a teljesítményértékelés megváltoztatása, így a teljesítménymenedzsment-rendszerbe történő átlépés. „A teljesítménymenedzsment lényege a vállalat eredményeinek – a szervezet által megkívánt outputot jellemző teljesítménynek – és az azzal kapcsolatos elvárásoknak összekapcsolása a vállalati teljesítmény eléréséhez szükséges bemenetekkel (inputokkal), az egyes dolgozók cselekedeteivel és a szükséges eszközök, folyamatok, rendszerek, tudás, készségek és motiváció kialakításával." (*Gyökér – Finna, 2007*) Ennek több módszere létezik, melyek elősegítik, hogy a vállalat ne csak a pénzügyi nézőpontból értékeljen. Alapként a *Cranfield School of Management* és az *Andersen Consulting* munkatársai által kidolgozott Teljesítmény Prizma szolgál. „A modell háromdimenziós: a prizma alját az Érintettek hozzájárulása (Stakeholder Contribution), míg tetejét az Érintettek igényeinek kielégítése (Stakeholder Satisfaction) képezi. A Prizmát oldalról a Stratégiák (Strategies), a Folyamatok (Processes) és a Képességek (Capabilities) határolják. A modell kimondja, hogy a teljesítmény méréséül addig használt pénzügyi jellegű mutatók nem alkalmasak az önálló eredményjelzésre, hanem azokat a prizma különböző oldalain található nézőpontokból való vizsgálatnak kell alávetni a teljesítmény meghatározásakor." (*Gyökér – Finna, 2007*) „A teljesítményprizma újszerű vonása a korábbi integrált teljesítménymérési keretekhez képest, hogy az érintettek elvárásaiból és igényeiből indul ki. ... A teljesítményprizma megalkotói arra hívják fel a figyelmet, hogy a stratégia már egyfajta válasz a vállalat érintettjeivel, környezetével való kapcsolatra. A kiindulópontot tehát az érintettek elvárásai jelentik, s ezek figyelembevételével lehet megfogalmazni a stratégiai célokat", írja *Wimmer Ágnes* egy üzleti fogalomtárban.

KÖRNYEZETI TŐKE AZ INFORMÁCIÓS KORSZAKBAN

„Föld egyetlen űrhajóvá válik: sem a kiaknázandó erőforrások, sem pedig a ki-

bocsátandó szennyezés tekintetében nem rendelkezik korlátlan lehetőségekkel." (*Boulding, 1973 in: Szlávik, 2005*)

Az intellektuális tőke fontossága mellett nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni egy állandó, minden korban jelenlevő „elhanyagolhatatlan" tőkeelemet, a környezetet és annak vállalati értékét sem. Véleményem szerint az intellektuális tőkével párhuzamosan kezelhető a környezetnek a szervezeteknél betöltött szerepe. Ahogyan az intellektuális tőke fontos versenytényezőként jelenik meg egy szervezetnél, úgy a környezethez, társadalomhoz való felelősségteljes viszony is a szervezet egyik kritikus sikertényezője. Úgy gondolom elmondható, hogy az információs korszakban a szellemi erőforrás mellett a környezet, mint erőforrás is megjelenik. Azonban láthattuk, hogy a hagyományos, múltbeli értékelések nem állják meg helyüket ebben a korszakban, tehát ez igaz kell hogy legyen a környezet értékelésére is. Az intellektuális tőke értékelésénél felvázolt problémák a környezeti tőke kapcsán is szóba hozhatóak.

A hagyományos vezetői számviteli rendszerek információt nyújtanak a költségekről a döntéshozók számára, azonban előfordul, hogy ezek nem tartalmaznak információt a környezeti jellegű költségekről és hatékonyságukról. Ennek egyik következménye a költségek alulbecslése, mely további problémákat indukál (*UNIDO*). Egy UNIDO tanulmány szerint a környezeti költségek legtöbbször elrejtve maradnak a hagyományos számviteli rendszerben, mely azt eredményezi, hogy képtelenség megmondani, hogy a költségek milyen része kapcsolható a termékhez vagy a folyamathoz, vagy akár azt, hogy melyek a környezeti költségek. A költségek ilyen irányú elszeparálása nélkül nem kapunk igaz képet egy-egy termékhez kapcsolódó tényleges költségről. A szennyező termékek gyakran sokkal jövedelmezőbbnek tűnnek, mivel bizonyos kapcsolódó költségek rejtve maradnak, így alulárazottan kerülnek eladásra. A tisztább termékek, melyek tartalmazzák a sokkal szennyezőbb termékek költségeinek egy részét is, kevésbé jövedelmezőek, mivel túlárazódnak.

A környezet mint tőkeelem esetében is szükséges tehát elgondolkozni azon, hogy az ipari korszak értékelési módszerei helytállóak-e. És amennyiben nem, akkor milyen megfelelő értékelési szempontokat kell figyelembe venni ahhoz, hogy egy szervezet működése során a környezet, a felelős magatartás, mint kritikus sikertényező megfelelően kerüljön számbavételre. Feltehető a kérdés, alkalmazhatóak-e az ipari korszak teljesítménymérői a környezeti tőke számbavételére? A környezeti tőke számbavételére alkalmazható módszereknek is biztosíthat-e kiindulási alapot a teljesítményprizma elmélete?

Ahogyan fentebb is olvasható, a teljesítményprizma elmélete a középpontba az érintett felek elvárásait helyezi. Úgy gondolom, hogy a környezet értékelése során helytálló az olyan eszközök, módszerek alkalmazása, melyek az érdekeltek véleményére, elvárásaira koncentrálnak. Az pedig, hogy a teljesítmény értékelése során a képességeket, stratégiát és a folyamatokat is szükséges figyelembe venni a pénzügyi nézőpont, érték mellett, szintén megfelelő jellemző a környezet értékének meghatározásakor. Annak reprezentatív bizonyítása, hogy a teljesítményprizma elméletén nyugvó információs korszakbeli teljesítményértékelők (lásd pl. 1. táblázat) helytállóak a környezet vállalatnál betöltött értékének számbavétele során, jelen tanulmánynak nem célja. Úgy gondolom azonban, hogy élhetünk azzal a hipotézissel, hogy ezek a módszerek megfelelően képesek lennének számot adni a környezet értékéről.

FORRÁSMUNKÁK JEGYZÉKE

(1) Boulding (1973): A közeledő Föld-Űrhajó gazdasági rendszere. In: Szlávik János (2005): Fenntartható környezet- és erőforrás-gazdálkodás. Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó – (2) Gyökér I. – Finna H. (2007): Teljesítménymenedzsment. KG Oktatási segédanyag – (3) Harangozó T. (2007): Az intellektuális tőke mérése és ennek lehetséges magatartási vonatkozásai. Vezetéstudomány, 12. sz. – (4) http://www.alinea.hu/pages/fogalom/teljesitmenyp_uft.pdf, p. 170, [2009. 05.03.] – (5) Juhász P. (2004): Az üzleti és könyv szerinti érték eltérésének magyarázata – Vállalatok mérlegen kívüli tételeinek értékelési problémái. Doktori (PhD) értekezés, http://www.laabagnes.hu/wp-content/uploads/2007/03/juhasz_peter.pdf, letöltve: 2009. június – (6) Juhász P. (2005): A szellemi tőke szerepe és megítélése a magyar vállalatok működésében. Budapesti Corvinus Egyetem, Vállalatgazdaságtan Intézet, Budapest – (7) Kaplan, R. S. – Norton, D. P. (1998): Balanced Scorecard, Kiegyensúlyozott stratégiai mutatószám-rendszer. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó – (8) Kaplan, R. S. — Norton, D. P. (2007): A balanced scorecard mint stratégiai menedzsmentrendszer. Harvard Businessmanager, 2007. december-2008. január – (9) Laáb Á. (1999): Az emberi erőforrás, mint tőketényező. Konferencia-előadás átdolgozott verziója, http://www.laabagnes.hu/wp-content/uploads/2007/03/az-emberi-eroforras-mint-toketenyezo-1999.pdf, letöltve: 2009. június – (10) Laáb Á. (2006): Számviteli alapok, Elmélet és módszertan. Typotex kiadó, Budapest – (11) Lev, B. (2004): Az immateriális javakban rejlő versenyelőny fokozása. Harvard Business manager; magyar kiadás, 2004 december – (12) Schumacher, E. F. (1991): A kicsi szép. Tanulmányok egy emberközpontú közgazdaságtanról. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó – (13) Szabó K. (1998): A tudás globális piaca és a lokális tanulás. Az 1998. November 20-án megtartott „Knowledge Transfer in the Information Age Budapest Autumn Workshop" Konferencia összefoglalója, KÖZGAZDASÁGI SZEMLE, XLVI. évf., 1999. március (278–294. pp.) In: Laáb Ágnes (1999): Az emberi erőforrás, mint tőketényező. Konferencia-előadás átdolgozott verziója, http://www.laabagnes.hu/wp-content/uploads/2007/03/az-emberi-eroforras-mint-toketenyezo-1999.pdf, letöltve: 2009. június – (14) Szlávik J. (2005): Fenntartható környezet- és erőforrás-gazdálkodás. Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó – (14) United Nations Industrial Develeopment Organization (UNIDO) economy environment employment: Introducing Environmental Management Accounting at Enterprise Level; Methodology and Case Studies from Central and Eastern Europe