

УДК 336.7

Холда А.доктор економічних наук, професор
Краківського економічного університету**Ренкас Ю.**аспірант
Краківського економічного університету

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

Целью статьи является представление отчета об уровне оплаты человеческого капитала работников. Кроме того, в работе представлены методы измерения размера индивидуального человеческого капитала и установления на его основе эквивалентной заработной платы. Это направление исследований является частью новой научной исследовательской программы под названием *лаборизм*.

Ключевые слова: человеческий капитал, экономическая постоянная, основная заработная плата, премия, финансовая отчетность.

Холда А., Ренкас Ю. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ

Ціллю цієї статті є представлення звітності про рівень оплати людського капіталу працівників. Крім цього, в роботі представлені методи вимірювання розміру індивідуального людського капіталу і встановлення на його підставі еквівалентної заробітної плати. Даний напрямок досліджень є частиною нової наукової дослідницької програми під назвою *лаборизм*.

Ключові слова: людський капітал, економічна стала, основна заробітна плата, премія, фінансова звітність.

Holda A., Renkas Yu. HUMAN CAPITAL AND FINANCIAL REPORTING

The aim of the paper is to present the statements about the level of payment human capital of workers. Furthermore, a personal human capital measurement method and determination of fair wages have been included. This line of research amounted to a new scientific research program entitled as *laborizm*.

Keywords: human capital, economic constant, fixed wage, premium wage, financial reporting.

Постановка проблемы. Научные исследования в сфере человеческого капитала (в свете его абстрактного характера) и существования экономической постоянной потенциального прироста делятся уже более 15 лет. Первая статья в данной сфере была опубликована в 1997 году [1]. С того времени появилось много публикаций, в которых авторы предлагают решения различных проблем сферы теории измерения человеческого капитала, теории эквивалентной оплаты труда, теории основной и премиальной заработной платы, теории производительности труда, теории денег и теории экономики без дефицита. Данные теории являются результатом применения соответствующих моделей измерения человеческого капитала, разработанных М. Добией, и понимания взаимозависимости между категориями капитала, труда и эквивалентной заработной платы. Это направление исследований сформировалось в новую научную исследовательскую программу, в сокращении названную *лаборизм*.

Целью данной статьи является представление методики составления отчета об уровне оплаты человеческого капитала работников предприятия, которая в свете *лаборизма* нашла новые решения. Для реализации данной цели в статье также представлены модели измерения индивидуального человеческого капитала работников, а также способ определения размера эквивалентных заработных плат.

Изложение основного материала. Фундаментальный принцип двойной записи, отличающий гетерогенные активы от абстрактного и однородного капитала [2] и являющийся основой теории и систем бухгалтерского учета, к сожалению, не используется в других экономических дисциплинах. А это является основной причиной того, что непонимание принципа дуализма не позволяет окончательно понять природу категории капитала. Поэтому отсутствуют соответствующие знания об основных взаимосвязях между капиталом, трудом и заработной

платой, хотя данные понятия являются ключевыми в экономике. Это причиняет вред большинству экономических теорий, для которых решение основных проблем триады «капитал – труд – эквивалентная заработная плата» также является ключевым вопросом [3, с. 143-144].

Однако сейчас существуют все предпосылки для утверждения, что в результате экономических исследований, начатых в 90-х годах прошлого века, М. Добией, была разработана оригинальная научная исследовательская программа в сфере человеческого капитала. Эти исследования с каждым годом все больше развиваются и все более широкий перечень проблем находят свои теоретические объяснения. Более того, такие нерешенные экономические проблемы, как вопрос денег, кредита и бюджетного дефицита в новой научной исследовательской программе представлены в абсолютно новом свете. Сигналом о серьезных изменениях в экономической мысли является одна из последних статей профессора М. Добии [3]. Многие указывает на то, что новая научная исследовательская программа, предложенная данным автором, является прогрессивной с точки зрения И. Лакатоса. В данной исследовательской программе капитал, труд и эквивалентная заработная плата создают неразделимую триаду (рис. 1), в которой труд является трансфертом капитала к продуктам труда. Именно отсюда происходит название научной исследовательской программы *лаборизм* (от английского «abor» – труд).

В основе данной научной исследовательской программы лежит правильное понимание сущности капитала как способности к выполнению труда, и разработка углубленной его теории. Именно этот факт является центральной частью твердого ядра всей программы.

Человеческий капитал, приписанный рабочему, является его неотъемлемым атрибутом. Его размер

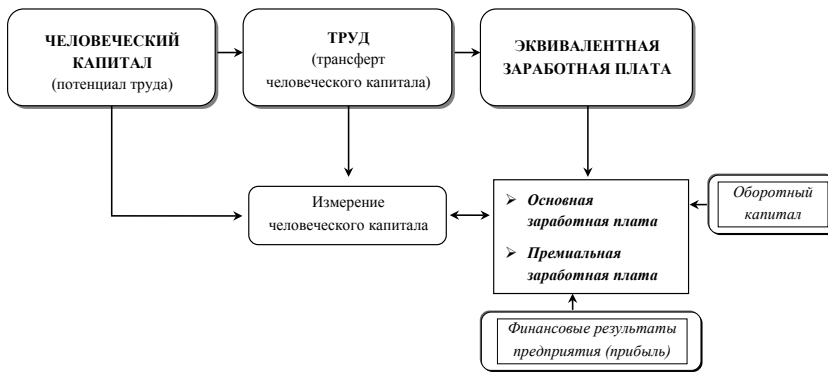


Рис. 1. Триада: капитал – труд – эквивалентная заработная плата

Источник: собственная разработка

возрастает в период от рождения до окончания профессиональной активности. Размер индивидуального человеческого капитала определяют расходы (в необходимом размере), такие как расходы на содержание и расходы на получение образования, а также расходы, понесенные в ходе профессиональной деятельности (например, последипломное обучение). Более того, капитал рабочего увеличивается в результате прироста профессионального опыта. Это позитивный «побочный эффект» от выполняемой работы. Идентификация всех этих расходов и определение функции прироста капитала в результате получаемого опыта приводит к многократно проверенным моделям человеческого капитала, которые были представлены во многих предыдущих работах, как например, [4-10]. Эти модели представлены в таблице 1.

Обратим внимание, что данные модели являются функцией многих переменных, среди которых всегда выступают: k – месячные расходы на содержание, t – переменная времени и p – экономическая постоянная потенциального прироста. Модель человеческого капитала рабочего, который не имеет профессионального образования и опыта работы, представляет формула:

$$H(k, t, p) = K,$$

где $H(k, t, p)$ – стоимость человеческого капитала, K – капитализированные расходы на содержание при применении процента капитализации p .

Размер человеческого капитала, установленный за вышеприведенной формулой, является основой для установления уровня минимальной заработной платы в экономике конкретного государства, поскольку на минимальную заработную плату заслуживают рабочие, не имеющие профессионального образования и опыта работы. Если молодой человек принимает решение о получении образования, его человеческий капитал в ходе обучения будет увеличиваться на капитал с получаемого образования. После окончания учебы модель его человеческого капитала будет выглядеть следующим образом:

$$H(k, t, p) = K + E,$$

где $H(k, t, p)$ – стоимость человеческого капитала, K – капитализированные расходы на содержание, E – капитализированные расходы на получение образования.

Модель человеческого капитала рабочего, имеющего опыт работы, включает в себя дополнительную переменную, которая связана с получаемым в ходе выполнения работы профессиональным опытом. Ее можно представить следующим образом [6, с. 5-24]:

$$H(T) = (K + E) \times [1 + Q(T)],$$

где $H(T)$ – стоимость капитала, приписанная рабочему с опытом T лет работы, K – капитализированные расходы на содержание, E – капитализированные расходы на получение образования, $Q(T)$ – фактор возрастания опыта в течении T лет труда.

Вышеприведенную модель можно также представить в аддитивной форме [5, с. 79-80]:

$$H(T) = K + E + D(T),$$

где $D(T)$ обозначает капитал с опыта профессиональной работы, выполняемой в течении T лет, и $D(T) = H(0) \times Q(T)$, причем $D(0) = 0$. Данная модель является более удобной для анализа и установления уровня заработных плат. Она является производной от общей модели капитала, которая представлена в работе М. Доби [11, с. 89-114]. В соответствии с данной моделью человеческий капитал подлежит естественному спонтанному рассеиванию, средний размер которого достигает уровня 8% в год.

Таблица 1

Модели измерения человеческого капитала работника

№	Автор и название модели	Формула	Описание
1	М. Добия Модель измерения человеческого капитала (основная)	$H(T) = (K + E) \times (1 + Q(T))$ Аддитивная форма: $H(T) = K + E + D(T)$	$H(T)$ – стоимость человеческого капитала; K – капитализированные расходы на содержание; E – капитализированные расходы на образование; $Q(T)$ – фактор возрастания опыта в течении T лет труда; $D(T)$ – капитал с опыта профессионального труда выполняемого в течение T лет.
2	Д. Доби Модель, дополненная капиталом креативности	$H(T) = K + E + D(T) + R$	R – капитал креативности
3	В. Кожев Модель измерения человеческого капитала при непрерывных расходах на образование	$H(T) = K + E + D(T) + U_1 \times (1 + Q(t_1))$	U_1 – размер капитализированных расходов на получение i -ой квалификационной степени; t_1 – количество лет с момента получения соответствующей квалификационной степени до момента измерения
4	Ю. Ренкас Эконометрическая модель эквивалентной минимальной заработной платы	$H(T) = (13,18 X_1 + 217,39 X_2 + 1320,74) \times 1250$	X_1 – возраст; X_2 – количество лет обучения (образование)

Источник: собственная разработка

Модель человеческого капитала также может быть дополнена показателем капитала креативности (R) или переменной U_i , которая используется в модели измерения человеческого капитала рабочего, продолжающего обучение [12]. Она обозначает размер капитализированных расходов на получение i -ой квалификационной степени (где, t_i – обозначает количество лет от получения соответствующей квалификационной степени до момента измерения).

Разработка вышеприведенных моделей человеческого капитала дала возможность представить теорию, в соответствии с которой заработная плата (W) рассматривается как соответствующий процент от стоимости индивидуального человеческого капитала рабочего ($H(T)$). Как показывают исследования [8; 13, с. 375-392], данный процент находится на уровне экономической постоянной потенциального прироста (p) и составляет 8% [1/год]. Такой размер заработной платы является эквивалентным [14, с. 222-225] и не допускает к рассеиванию человеческого капитала рабочего. Соответствующие модели заработной платы, построенные на основе моделей измерения человеческого капитала, систематизированы в таблице 2.

С помощью представленных выше моделей можно установить размер человеческого капитала каждого рабочего на предприятии, а полученная в результате этого сумма будет основой для определения эквивалентных заработных плат.

Обычно система оплаты труда на предприятии состоит из постоянной составной части, в виде основной заработной платы, и переменной (премии), которая зависит от полученных финансовых результатов. Для определения размера премии для работников воспользуемся следующей моделью расходной функции производства [15, с. 179-188]:

$$P = W e^{r+1} \left\{ 1 + \frac{A}{H} \times \frac{z}{u} \right\} \cong W \exp \frac{A \times M}{H},$$

где P – реализованная продукция за год (в ценах реализации), W – фонд оплаты труда, A – стоимость активов, H – стоимость человеческого капитала, $L = p \times H$, L – постоянная часть заработной платы, p – экономическая постоянная потенциального прироста, $u = p + m$, m – процент премии, z – показатель оборотности активов, r – показатель прибыльности расходов, M – переменная управления.

Переменную H рассчитываем за формулой $H = L/p$. Переменная L является общей суммой основ-

ной заработной платы работников предприятия, которую легко можно получить с данных финансовой отчетности. В результате замены переменной человеческого капитала H на соответствующие показатели ($H = L/p$) получаем следующую модель производства:

$$P = W \times e^{\frac{AMp}{L}}.$$

Данная модель позволяет определять реальный уровень использования человеческого капитала в процессе производства, а также соответствующую его оплату. Данная модель также позволяет устанавливать размер премиального фонда, который распределяется между работниками в соответствии с установленной на предприятии системой начисления премий. Фонд оплаты труда (W), а следовательно, его основную (постоянную) и переменную составные части, можно представить с помощью следующей формулы:

$$W = u \times H(T) = p \times H(T) + m \times H(T),$$

где u – переменная фактического уровня оплаты труда, p – 8-процентная экономическая постоянная, m – процент премии.

В результате соответствующих изменений модели нелинейной расходной функции производства мы получаем формулы, с помощью которых можем установить переменные M и Q :

$$M = \frac{L \ln Q}{A p}, \quad Q = \frac{P}{W}.$$

Также из данной модели мы получаем формулу для вычисления фонда оплаты труда W , как функции данных, которые характеризуют экономические результаты деятельности предприятия:

$$W = \frac{P}{e^{\frac{AMp}{L}}}.$$

С помощью приведенных выше формул мы можем проанализировать систему оплаты труда на каждом предприятии и на основе заданных параметров рассчитать соответствующие показатели на следующий год.

В таблице 3 представлены результаты расчетов проведенных на основе эмпирических данных за 2012 год, которые были получены с финансовой отчетности ООО «Комфорт-Эко», а также прогноз на следующий год. На основе этих показателей были рассчитаны переменные M и Q , а также установлен процент премии по отношению к основной заработной плате.

Таблица 2

Модели заработной платы как производная от стоимости человеческого капитала рабочего

№	Модели заработной платы	Характеристика модели
1	$W = H(T) \times 0,08$, где $H(T) = K$	Модель заработной платы рабочего без профессионального образования и опыта работы (человеческий капитал такого рабочего состоит исключительно из капитализированных расходов на содержание)
2	$W = H(T) \times 0,08$, где $H(T) = K + E$ и $T = 0$	Модель заработной платы рабочего, имеющего профессиональное образование (появляется дополнительная переменная капитализированных расходов на получение образования)
3	$W = H(T) \times 0,08$, где $H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T))$	Модель заработной платы рабочего, имеющего опыт работы (показатель прироста капитала с опыта получения лет профессиональной работы, причем наибольшее значение он имеет в первые годы работы)
5	$W = H(T) \times 0,08$, где $H(T) = K + E + D(T) + R$	Модель заработной платы рабочего, который дополнительно имеет капитал креативности
6	$W = H(T) \times 0,08$, где $H(T) = K + E + D(T) + U_i \times (1 + Q(t_i))$	Пример модели заработной платы рабочего, несущего расходы, связанные с получением i -ой квалификационной степени (где, t_i – количество лет с момента получения соответствующей квалификационной степени до момента измерения)

Источник: собственная разработка

Таблица 3
Результаты вычисления уровня оплаты труда в
ООО «Комфорт-Эко»

Финансовые данные	2012 г.	Бюджет на 2013 г.
Реализованная продукция (P), грн.	9 582 500,0	9 630 000,0
Стоимость активов (A), грн.	5 105 900,0	5 110 500,0
Основная заработная плата (L), грн.	342 200,0	350 600,0
Фонд оплаты труда (W), грн.	396 952,0	427 165,0
Переменная управления (M)	2,67	2,67
Производительность труда (Q)	24,14	22,54
Процент премии (h), %	16%	22%

Источник: собственные расчеты на основе данных финансовой отчетности ООО «Комфорт-Эко»

В последней колонке таблицы 3 подан бюджет на следующий год. Планируется увеличение на несколько процентов производства вместе с небольшим увеличением расходов. Переменная управления не должна уменьшаться, поскольку она включает в себя прибыльность и оборотность активов. Достижение планируемых финансовых результатов позволит на выплату премии в сумме 1 597 540 гривен, что составляет 16,68% от общей суммы основной заработной платы работников. Данная премия является хорошей мотивацией для рабочих, чтобы реализовывать запланированный бюджет. Такая мотивация в будущем будет способствовать увеличению производительности труда. Нужно добавить, что на основании данного примера можно предвидеть несколько вариантов развития финансовой ситуации на предприятии.

Синтетическая модель измерения человеческого капитала, разработанная М. Добией [5], дает возмож-

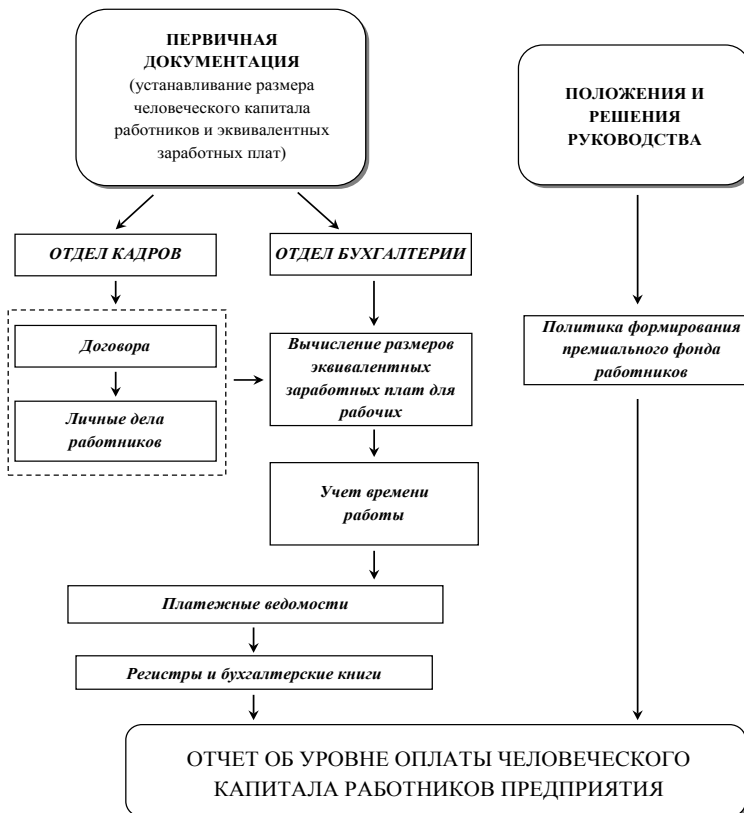


Рис. 2. Схема формирования отчета об уровне оплаты человеческого капитала работников предприятия

Источник: собственная разработка

Таблица 4
Исходные данные для определения структуры и общей стоимости активов предприятия

Показатель	Сумма
Количество работников, в т.ч.:	5
- работник I категории	2
- работник II категории	3
Сумма начисленных заработных плат (затраты труда), в т.ч.:	163 600,00
- премии	21 000,00
<i>Структура человеческого капитала</i>	
Стоимость человеческого капитала работников, установленная на основании расходов на содержание (K)	1 340 018,00
Капитал с образования (E)	81 260,00
Капитал с опыта (D(T))	294 070,00
Общая стоимость человеческого капитала работников	1 715 348,00
<i>Структура активов предприятия</i>	
Материальные активы предприятия	1 400 000,00
Нематериальные активы предприятия	670 000,00
Человеческие активы предприятия	1 715 348,00
Общая стоимость активов предприятия	3 785 348,00

Источник: собственная разработка

ность организовать систему регистрации и обработки данных, которые касаются человеческого капитала работников и уровня его оплаты, что, в свою очередь, связано с концепцией отчета об уровне оплаты человеческого капитала. С помощью данной модели можно установить стоимость индивидуального человеческого капитала каждого работника на предприятии и соответствующую ей эквивалентную заработную плату. Полученная таким образом информация может стать основой для организации системы оплаты труда на предприятии. Исходные данные для приведения наочного примера представлены в таблице 4.

Здесь нужно сказать несколько слов по теме человеческих активов предприятия. Необходимо помнить, что, принимая на работу работников, работодатель не покупает людей с физической точки зрения, а покупает их способность к выполнению труда. Он выплачивает им заработную плату как компенсацию за переданный для потребностей фирмы человеческий капитал. Поэтому, используя понятие «человеческие активы», нужно понимать под ними общую стоимость человеческого капитала работников предприятия, которые передают в использование для работодателя свою способность к выполнению труда, а взамен ожидают его эквивалентную оплату. Именно эти активы являются ключевыми в деятельности предприятия, и от них зависит ее эффективность.

Как мы можем увидеть, представленные в таблице 4 данные дают возможность сравнивать разные предприятия с точки зрения их материальных, нематериальных и человеческих активов. Имея представленные выше элементы информации, касающиеся человеческого капитала работников, можно представить новую форму отчетности (таблица 5). Ее структура построена в свете тарификаторов, которые являются основой в регулировании квалификационного раз-

Таблица 5
 Пример заполнения отчета об уровне оплаты
 человеческого капитала работников предприятия

	Статья	В начале отчетного периода	На конец отчетного периода
I. Структура и норма оплаты человеческого капитала работников			
1.1.	Человеческий капитал работников предприятия	-	1 715 348,00
1.2.	Интеллектуальный капитал работников	-	375 330,00
1.3.	Капитал с опыта	-	294 070,00
1.4.	Нормативные затраты труда (п.1.1 × 0,08)	-	137 227,84
1.5.	Основная заработная плата	-	142 600,00
1.6.	Разница (п.1.5 – п.1.4)	-	5 372,16
1.7.	Процент соответствия (п.1.5/п.1.1 × 100%)	-	8,3 %
1.8.	Сумма премии	-	21 000,00
1.9.	Общая сумма заработной платы (п.1.5 + п.1.8)	-	163 600,00
1.10.	Реальный уровень оплаты труда (п.1.9/п.1.1 × 100%)	-	9,5 %
II. Структура и норма оплаты человеческого капитала работников I категории			
2.1.	Человеческий капитал работников I категории	-	740 630,00
2.2.	Интеллектуальный капитал работников I категории	-	215 900,00
2.3.	Капитал с опыта работников I категории	-	142 770,00
2.4.	Нормативные затраты труда (п.2.1 × 0,08)	-	59 250,40
2.5.	Основная заработная плата	-	64 000,00
2.6.	Разница (п.2.5 – п.2.4)	-	4 749,60
2.7.	Процент соответствия (п.2.5/п.2.1 × 100%)	-	8,6 %
2.8.	Сумма премии	-	14 000,00
2.9.	Общая сумма заработной платы (п.2.5 + п.2.8)	-	78 000,00
2.10.	Реальный уровень оплаты труда (п.2.9/п.2.1 × 100%)	-	10,5 %
III. Структура и норма оплаты человеческого капитала работников II категории			
3.1.	Человеческий капитал работников II категории	-	974 718,00
3.2.	Интеллектуальный капитал работников II категории	-	159 430,00
3.3.	Капитал с опыта работников II категории	-	151 300,00
3.4.	Нормативные затраты труда (п.3.1 × 0,08)	-	77 977,44
3.5.	Основная заработная плата	-	78 600,00
3.6.	Разница (п.3.5 – п.3.4)	-	622,56
3.7.	Процент соответствия (п.3.5/п.3.1 × 100%)	-	8,1 %
3.8.	Сумма премии	-	7 000,00
3.9.	Общая сумма заработной платы (п.3.5 + п.3.8)	-	85 600,00
3.10.	Реальный уровень оплаты труда (п.3.9/п.3.1 × 100%)	-	8,8 %

Источник: собственная разработка на основе данных с таблицы 4

деления работников. Это дает возможность анализировать стоимость и процент оплаты человеческого капитала работников в контексте их квалификационного разделения. Ниже (таблица 5) приведен пример заполнения отчета об уровне оплаты человеческого капитала работников предприятия, на котором используется тарификатор с двумя квалификационными разрядами. Исходные данные взяты с таблицы 4.

Как мы можем увидеть с таблицы 5 реальный уровень оплаты труда в общем по предприятию составляет 9,5% (от общей стоимости человеческого капитала работников). В случае работников первой категории составил он 10,5%, с чего можно сделать вывод, что данный работник имеет возможность компенсировать природное рассеивание своего человеческого капитала (которое согласно теории составляет 8%) и дополнительно использовать остальные 2,5% на его развитие. Поэтому теперь каждый работник предприятия с помощью такого отчета может анализировать и оценивать уровень оплаты его индивидуального человеческого капитала.

Приведенный отчет требует дополнительного источника информации, которым являются личные дела работников дополненные оценкой отдельных составных их индивидуального человеческого капитала (капитал с образования, капитал с опыта и др.). Это однозначно указывает на его оригинальность. Весь процесс формирования отчета об уровне оплаты человеческого капитала работников предприятия начиная с первичной документации и заканчивая соответствующим отчетом представлен на рисунке 2.

Предложенная форма отчетности займет свое место среди пяти элементов финансовой отчетности (рис. 3), которые установлены законодательством и сегодня составляются на предприятиях. Будучи шестым элементом отчетности, она удовлетворит информационные требования как работников, так и остальных получателей данной информации, которая касается уровня оплаты человеческого капитала работников предприятия.



Рис. 3. Отчет об уровне оплаты человеческого капитала работников как отдельный шестой элемент финансовой отчетности

Источник: собственная разработка

Введение такого отчета ликвидирует информационный пробел, касающийся оплаты человеческого капитала работников предприятия. Поскольку капитализм (в позитивном значении этого слова) предусматривает учет всех видов капитала (независимо от его локализации), а также равные права на его

сохранение и преумножение, то и финансовая отчетность, дополненная вышеприведенной информацией, является проявлением общественной рыночной экономики.

Выводы. Поскольку каждый бухгалтер имеет соответствующий доступ к информации, которая необходима для формирования отчета об уровне оплаты человеческого капитала работников, единственной проблемой оставалось найти соответствующую методику вычисления стоимости индивидуального человеческого капитала, на основании которого устанавливается размер эквивалентной заработной платы. Представленная в данной статье концепция измерения человеческого капитала позволила решить данную проблему. Также установлено, что размер заработной платы работника непосредственно зависит, во-первых, от стоимости его индивидуального человеческого капитала и, во-вторых, от количества проработанного им времени.

Сегодня при использовании данной концепции бухгалтера имеют возможность сами проводить соответствующие вычисления, связанные с установлением сумм эквивалентных заработных плат для работников, что в свою очередь позволяет составлять отчет об уровне оплаты их человеческого капитала.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

- Dobija M., 1997, Ile powinien zarabiać anestezjolog?, Master of Business Administration, Nr5.
- Ijiri Y., 1995, Segment Statements and Informativeness of Measures: Managing Capital vs. Managing Resources, Accounting Horizons, Vol 9, № 3.
- Dobija M., 2011, Abstract Nature of Money and the Modern Equation of Exchange, Modern Economy, 2011, Vol. 2, May 2011, pp. 142-152. doi:10.4236/me.2011.20019.
- Kozioł W., 2007, Wykorzystanie analitycznej funkcji produkcji w procesie motywacji płacowej, "Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie", nr 752, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków.
- Dobija M. (red), 2010, Teoria pomiaru kapitału i zysku. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Cieślak I., Dobija M., 2007, Teoretyczne podstawy rachunkowości kapitału ludzkiego (Theoretical ground of the human capital measurement), Zeszyty Naukowe nr 735, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, ss. 5-24.
- Kurek B., 2011, Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko (Monografie: Prace doktorskie Nr 10). Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków.
- Ренкас Ю., 2011, Розмір економічної сталої потенційного зросту та встановлення за її допомогою мінімальної заробітної плати для України // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2 (20). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – 532 s. – ss. 406-413.
- Renkas J., 2012, An Analysis and Assessment of the Minimum Wage in the Economy of Ukraine on the Basis of the Human Capital Theory. W: A. Malina, R. Oczkowska, T. Rojek (ed.), Knowledge – Economy – Society. Dilemmas of the contemporary management (pp. 81-86). Cracow: Cracow University of Economics.
- Renkas J., 2012, Empiryczny test modelu kapitału ludzkiego i minimalnych wynagrodzeń. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy: Modernizacja dla spójności społeczno-ekonomicznej w czasach kryzysu, Zeszyt 24, 180-191. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.
- Dobija M., 2007, Abstract Nature of Capital and Money. W: M. Linda Cornwall (Eds.), New Developments in Banking and Finance (pp. 89-114). New York, Inc.: Nova Science Publishers.
- Kozioł W., 2010, Kształtowanie wynagrodzeń podstawowych nauczycieli akademickich na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego, [w:] Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki, Zeszyt Nr 16, M.G. Woźniak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Kurek B., 2008, The risk premium estimation on the basis of adjusted ROA, [w:] I. Górowski (Ed.), General Accounting Theory. Evolution and Design for Efficiency, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warsaw, ss. 375-392.
- Холда А., 2012, Перспективный и ретроспективный характер справедливой стоимости в современном бухгалтерском учете, Кримський економічний вісник. Науковий журнал, # 2(03) квітень 2013. Частина II. – С. 222–225.
- Добия М., Ренкас Ю., 2011, Затратная функция производства в формировании заработной платы на предприятии // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки [Текст]: Випуск 27: У трьох частинах / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2011. – Частина I. – 224 с.