

mgr Jurij Renkas

Katedra Rachunkowości

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Kapitał ludzki a sprawozdawczość finansowa

WSTĘP

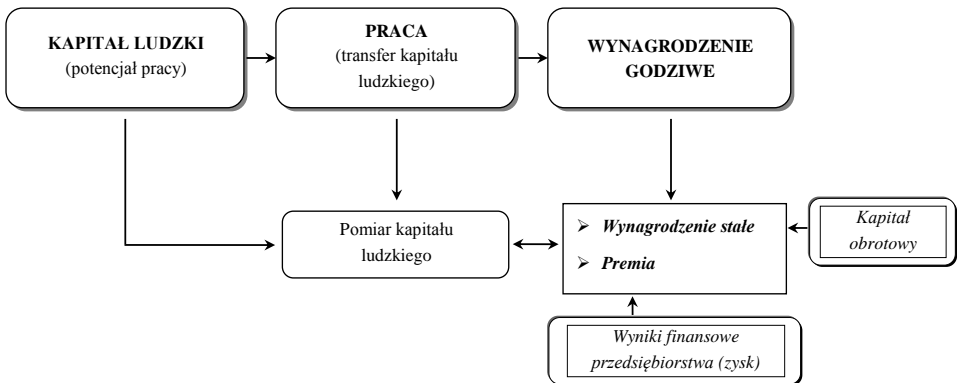
Badania naukowe w sferze kapitału ludzkiego (w świetle jego abstrakcyjnej natury) oraz istnienia stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu trwają już ponad 15 lat. Pierwszy artykuł (w języku polskim) z tej dziedziny opublikowano w 1997 roku [Dobija, 1997]. Od tego czasu pojawiło się wiele publikacji, w których autorzy rozwijają zagadnienia z dziedziny teorii pomiaru kapitału ludzkiego, teorii godziwej płacy za wykonaną pracę, teorii płacy podstawowej oraz premialnej, teorii produktywności pracy, teorii pieniądza oraz teorii ekonomii bez deficytu. Te teorie są naturalnym wynikiem wdrożenia modelu pomiaru kapitału ludzkiego, opracowanego przez M. Dobiję, i zrozumienia zależności pomiędzy kategoriami kapitału, pracy oraz wynagrodzenia godziwego. Dany kierunek badań ukształtował się w nowy naukowy program badań zatytułowany jako *laboryzm*. Celem artykułu jest przedstawienie metody sporządzania sprawozdania o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa, która w świetle *laboryzmu* znalazła nowe rozwiązania. W tym celu został również przedstawiony model pomiaru indywidualnego kapitału ludzkiego pracowników oraz sposób ustalania rozmiaru wynagrodzeń godziwych.

NOWY NAUKOWY PROGRAM BADAŃ M. DOBIJI W SFERZE KAPITAŁU LUDZKIEGO I PRACY

Fundamentalna zasada podwójnego zapisu, która odróżnia heterogeniczne aktywa od abstrakcyjnego i homogenicznego kapitału [Ijiri, 1995] oraz jest podstawą teorii i systemów rachunkowości, nie jest stosowana w innych dyscyplinach ekonomicznych. A to jest przyczyną tego, że niezrozumienie zasady dualizmu nie pozwala ostatecznie zrozumieć naturę kategorii kapitału. Dlatego brakuje odpowiedniej wiedzy o podstawowych zależnościach występujących pomiędzy kapitałem, pracą i płacą, chociaż te pojęcia są kluczowe w ekonomii. To przynosi szkodę większości ekonomicznych teorii, dla których rozwiązanie pod-

stawowych problemów triady „kapitał – praca – godziwe wynagrodzenie za pracę” jest również kluczowym pytaniem [Dobija, 2011, s. 143–144].

Obecnie istnieją wszystkie podstawy dla stwierdzenia, że w wyniku badań ekonomicznych, zapoczątkowanych w latach 90. ubiegłego stulecia przez M. Dobiję, został opracowany oryginalny naukowy program badań w sferze kapitału ludzkiego. Te badania z każdym kolejnym rokiem coraz bardziej się rozwijają i coraz szerszy zakres problemów odnajduje dokładne teoretyczne wyjaśnienia. Co więcej, takie nierozstrzygnięte ekonomiczne problemy dotyczące pieniądza, kredytu oraz deficytu budżetowego w ramach nowego naukowego programu badań mogą być analizowane w zupełnie nowym świetle. Sygnałem gruntownych zmian w myśli ekonomicznej jest jedna z ostatnich publikacji M. Dobiji [2011]. Wiele wskazuje na to, że nowy naukowy program badań, zaproponowany przez tego Autora, jest progresywny z punktu widzenia metodologii I. Lakatos. W danym programie kapitał, praca i wynagrodzenie godziwe tworzą nierozłączną triadę (rys. 1), w której praca przedstawia się jako transfer kapitału do produktów pracy. Właśnie stąd pochodzi nazwa tego programu *laboryzm* (od angielskiego *labor* – praca).



Rysunek 1. Triada: kapitał – praca – godziwe wynagrodzenie

Źródło: opracowanie własne.

U podstaw danego programu badań leży prawidłowe rozumienie natury kapitału jako zdolności do wykonywania pracy i opracowanie pogłębionej jego teorii. Właśnie ten fakt jest centralną częścią całego programu.

MODELE KAPITAŁU LUDZKIEGO I KOMPATYBILNYCH WYNAGRODZEŃ W ŚWIETLE LABORYZMU

Dla każdej osoby rozmiar jej kapitału wyznaczają niezbędne nakłady, takie jak koszty utrzymania, koszty edukacji, kapitał z doświadczenia oraz nakłady pra-

cy własnej. Identyfikacja tych nakładów oraz określenie funkcji wzrostu kapitału w rezultacie nabywanego doświadczenia, prowadzi do znanego i dobrze zweryfikowanego modelu kapitału ludzkiego przedstawionego w wielu wcześniejszych opracowaniach [Kozioł, 2007, 2010; Kurek, 2004; Dobija, 2009, 2010].

Kapitał ludzki jest funkcją wielu zmiennych: k – miesięczne koszty utrzymania, t – zmienna upływu czasu, T – lata pracy zawodowej oraz p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu. Najprostszy model kapitału ludzkiego przedstawia formuła:

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

gdzie: $H(k, t, T, p)$ – wartość kapitału ludzkiego; K – skapitalizowane koszty utrzymania przy zastosowaniu stopy p .

Bardziej rozwinięty model zawiera dodatkowo zmienne związane z profesjonalną edukacją oraz nabywanym w trakcie pracy doświadczeniem zawodowym. Jego postać można ująć w następujący sposób [Cieślak, Dobija, 2007, s. 5–24]:

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

gdzie: $H(T, p)$ – wartość kapitału przypisana osobie z doświadczeniem T lat pracy; K – skapitalizowane koszty utrzymania; E – skapitalizowane koszty edukacji; $Q(T)$ – czynnik wzrostu doświadczenia z upływem T lat pracy.

Powyższy model można także przedstawić w formie addytywnej:

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

gdzie: $D(T)$ oznacza kapitał z doświadczenia pracy zawodowej wykonywanej przez T lat oraz $D(T) = H(0) \cdot Q(T)$, przy czym $D(0) = 0$. Ten model jest szczególnie przydatny w analizie i kształtowaniu wynagrodzeń.

Model kapitału ludzkiego może być uzupełniony o wskaźnik kapitału kreatywności (Cr) lub zmienną U_i , którą się stosuje w modelu pomiaru kapitału ludzkiego nauczycieli akademickich [Kozioł, 2010]. Wyznacza ona rozmiar skapitalizowanych kosztów na otrzymanie *i-tego* stopnia naukowego (gdzie, t_i – oznacza liczbę lat od otrzymania odpowiedniego stopnia naukowego do momentu pomiaru). Wszystkie te modele przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Modele pomiaru kapitału ludzkiego pracowników

Lp.	Modele pomiaru kapitału ludzkiego	Charakterystyka modeli pomiaru kapitału ludzkiego
1	2	3
1	$H(T) = K$	Kapitał ludzki pracownika bez wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego (składa się wyłącznie ze skapitalizowanych kosztów utrzymania)
2	$H(T) = K + E$	Kapitał ludzki pracownika, który ma wykształcenie wyższe (pojawia się dodatkowa zmienna skapitalizowanych kosztów edukacji)

1	2	3
3	$H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T))$	Kapitał ludzki pracownika, który ma doświadczenie zawodowe (wskaźnik przyrostu kapitału z doświadczenia zależy od ilości lat pracy zawodowej, przy czym największe znaczenie mają pierwsze lata pracy)
4	$H(T) = K + E + D(T)$	Adytywna forma modelu kapitału ludzkiego pracownika
5	$H(T) = K + E + D(T) + Cr$	Kapitał ludzki pracownika, który posiada kapitał z kreatywności
6	$H(T) = K + E + D(T) + U_i \cdot (1 + Q(t)_i)$	Kapitał ludzki pracownika akademickiego (gdzie t_i – ilość lat od momentu uzyskania odpowiedniego stopnia naukowego do momentu pomiaru)

Źródło: opracowanie własne.

Za pomocą przedstawionych wyżej modeli można ustalić rozmiar kapitału ludzkiego każdego pracownika, a otrzymana kwota będzie podstawą dla ustalenia należnej mu godziwej płacy. Trzeba podkreślić, że ważny jest również poziom kapitalizacji, który jak wykazują badania [Kurek, 2008; Renkas, 2011] stanowi 8% w skali roku.

SZACOWANIE FUNDUSZU PREMIOWEGO PRACOWNIKÓW

Zwykle system opłacania pracy w przedsiębiorstwie zawiera stałą składową w postaci wynagrodzenia podstawowego pracowników oraz zmienną (premię), która zależy od osiągniętych wyników finansowych. Do ustalania rozmiaru premii należnej pracownikom zastosujemy następujący model kosztowej funkcji produkcji [Dobija, Renkas, 2011, s. 179–188]:

$$P = We^{r+I} \left\{ 1 + \frac{A}{H} \cdot \frac{z}{u} \right\} \cong W \exp \frac{A \cdot M}{H}$$

gdzie, P – realizowana produkcja za rok w cenach sprzedaży, W – wynagrodzenia, A – wartość aktywów, H – kapitał ludzki, $L = p \cdot H$, L – płace stałe, p – stała potencjalnego wzrostu, $u = p + v$, v – procent wynagrodzenia premiowego, z – wskaźnik rotacji, r – wskaźnik zyskowności kosztów.

Zmienną H obliczamy według formuły $H = L/p$. Zmienna L stanowi ogólną kwotę wynagrodzenia podstawowego pracowników przedsiębiorstwa, którą łatwo można ustalić na podstawie danych sprawozdawczości finansowej. W wyniku zamiany zmiennej kapitału ludzkiego H na odpowiednie wskaźniki otrzymamy następujący model produkcji:

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

Ten model pozwala ustalać realny poziom wykorzystania kapitału ludzkiego w procesie produkcji oraz odpowiednią jego opłatę. Zaproponowana metoda premiowania pozwala ustalić rozmiar premii, która jest dzielona pomiędzy pracowników zgodnie z ustalonym w przedsiębiorstwie systemem premiowania. Fundusz płacy (W), a więc stałą i zmienną jego składową, można przedstawić za pomocą formuły:

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

gdzie, u – zmienna faktycznego opłacenia pracy, p – 8-procentowa stała ekonomiczna, m – procent premii.

W wyniku odpowiednich przekształceń modelu nieliniowej kosztowej funkcji produkcji otrzymujemy formułę, za pomocą której można obliczyć zmienną M oraz Q :

$$M = \frac{L \ln Q}{Ap}, \quad Q = \frac{P}{W}$$

Z tego modelu również możemy otrzymać formułę dla wyliczania funduszu opłacenia pracy W , jako funkcji danych, które charakteryzują ekonomiczne wyniki przedsiębiorstwa:

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

Za pomocą przytoczonych wyżej formuł możemy przeanalizować system opłacania pracy w każdym przedsiębiorstwie i na podstawie zadanych parametrów obliczyć odpowiednie wskaźniki na następny rok.

W tabeli 2 podano wyniki obliczeń przeprowadzonych na podstawie danych empirycznych za rok 2011, otrzymanych w Żytomierskiej Fabryce Naprawy Mechanicznej oraz prognozy na następny rok. Na podstawie tych wskaźników ustalono zmienne M i Q oraz obliczono procent premii w stosunku do płacy zasadniczej.

Tabela 2. Obliczenie poziomu opłacenia pracy w Żytomierskiej fabryce naprawy mechanicznej

Dane finansowe	Budżet na 2011 rok	Budżet na 2012 rok
Realizowana produkcja (P), hrywny	64 125 000,0	65 030 000,0
Wartość aktywów (A), hrywny	56 904 000,0	56 936 000,0
Wynagrodzenie stałe (L), hrywny	9 552 000,0	9 576 000,0
Fundusz opłacenia pracy (W), hrywny	11 011 000,0	11 173 540,0
Zmienna zarządzania (M)	3,70	3,70
Produktywność pracy (Q)	5,82	5,82
Procent premii (h), %	15,27%	16,68%
Wynagrodzenie premiove, hrywny	1 459 000,0	1 597 540,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych finansowych ze sprawozdań Żytomierskiej Fabryki Naprawy Mechanicznej.

W ostatniej kolumnie tabeli 2 przedstawiono planowany budżet na następny rok. Plan przewiduje kilkuprocentowy wzrost produkcji wraz z niewielkim przyrostem kosztów. Zmienna zarządzania nie powinna się zmniejszyć, ponieważ zawiera ona zyskowność oraz rotację aktywów. Osiągnięcie przewidywanych wyników finansowych daje możliwość wypłacenia premii w wysokości 1 597 540 hrywien, co stanowi 16,68% kwoty wynagrodzeń zasadniczych. Ta premia jest dobrą zachętą dla pracowników do realizacji zakładanego budżetu. Taka motywacja w przyszłości będzie sprzyjać zwiększeniu produktywności pracy. Trzeba dodać, że na podstawie tego przykładu można przewidywać kilka wariantów rozwoju sytuacji finansowej w przedsiębiorstwie.

TEORIA KAPITAŁU LUDZKIEGO JAKO PODSTAWA ROZWOJU SPRAWOZDAWCZOŚCI FINANSOWEJ

Syntetyczny model pomiaru kapitału ludzkiego opracowany przez M. Dobiję daje możliwość organizowania systemu rejestracji i opracowania danych, które dotyczą kapitału ludzkiego pracowników oraz poziomu jego opłacania, co nawiązuje do koncepcji sprawozdania o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego. Na podstawie tego modelu możemy obliczyć wartość indywidualnego kapitału ludzkiego każdego z zatrudnionych pracowników przedsiębiorstwa i odpowiednio ogólną wartość tego wskaźnika w całej firmie. Dane wyjściowe dla ustalania ogólnej wartości aktywów przedsiębiorstwa (w tym ludzkich) w celu odzwierciedlenia ich w sprawozdawczości finansowej są przedstawione w tabelach 3 i 4.

W tym miejscu trzeba powiedzieć kilka słów na temat aktywów ludzkich przedsiębiorstwa. Musimy pamiętać, że zatrudniając pracowników pracodawca nie kupuje ludzi z punktu widzenia fizycznego, lecz kupuje ich zdolność do wykonywania pracy. Wypłaca im wynagrodzenia jako kompensację za przekazany na rzecz firmy kapitał ludzki. Dlatego używając terminu aktywa ludzkie rozumiemy pod nimi ogólną wartość kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa, którzy oferują dla pracodawcy swoją zdolność do wykonywania pracy i w zamian oczekują ekwiwalentnego wynagrodzenia. Właśnie te aktywa są kluczowe w działalności przedsiębiorstwa i od nich zależy jego efektywność.

Tabela 3. Dane wyjściowe dla ustalania ogólnej wartości aktywów przedsiębiorstwa

Wskaźnik	Kwota
Liczba pracowników, w tym:	3
– pracownik I kategorii	1
– pracownik II kategorii	2
Kapitał ludzki ustalony na podstawie kosztów utrzymania (K)	1 270 014,00
Kapitał z edukacji (E)	71 830,00
Kapitał z doświadczenia (D(T))	312 130,00
Kwota naliczonych wynagrodzeń (koszty pracy) w tym:	167 100,00
– premie	30 000,00

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiednio struktura aktywów przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem przedstawionych wyżej wskaźników, będzie wyglądała w następujący sposób (tabela 4):

Tabela 4. Struktura aktywów przedsiębiorstwa

Struktura kapitału ludzkiego		
1	Kapitał ludzki ustalony na podstawie kosztów utrzymania (K)	1 270 014,00
2	Kapitał z edukacji (E)	71 830,00
3	Kapitał z doświadczenia (D(T))	312 130,00
4	Ogólna wartość kapitału ludzkiego	1 653 974,00
Struktura aktywów przedsiębiorstwa		
5	Materialne aktywa przedsiębiorstwa	1 800 000,00
6	Niematerialne aktywa przedsiębiorstwa	860 000,00
7	Aktywa ludzkie przedsiębiorstwa	1 653 974,00
8	Ogólna wartość aktywów przedsiębiorstwa	4 313 974,00

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawione w tabeli 4 dane dają możliwość porównywania różnych przedsiębiorstw w świetle ich materialnych, niematerialnych oraz ludzkich aktywów. Znając powyższe elementy uwzględnianie w obliczaniu kapitału ludzkiego pracowników, możemy przedstawić nową formę sprawozdania (tabela 5). Jego struktura jest oparta na taryfikatorach, które są podstawą regulowania kwalifikacyjnego podziału pracowników. To daje możliwość analizowania wartości oraz procentowej wielkości opłacenia kapitału ludzkiego pracowników w kontekście ich kwalifikacyjnego podziału. Tabela 5 przedstawia przykład wypełnienia sprawozdania o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa, w którym wykorzystywany jest taryfikator uwzględniający dwa rodzaje kwalifikacji pracowników (dane wyjściowe zawarto w tabeli 3 oraz 4).

Tabela 5. Przykładowe sprawozdanie o poziomie wynagrodzenia kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa

	Pozycja	Na początek okresu sprawozdawczego	Na koniec okresu sprawozdawczego
1	2	3	4
I. Struktura oraz stopa zwrotu z kapitału ludzkiego pracowników			
1.1.	Kapitał ludzki pracowników przedsiębiorstwa	-	1 653 974,00
1.2.	Intelektualny kapitał pracowników	-	383 960,00
1.3.	Kapitał z doświadczenia	-	312 130,00
1.4.	Normatywne koszty pracy (p.1.1 × 0,08)	-	132 317,92
1.5.	Podstawowe wynagrodzenie	-	137 100,00
1.6.	Kwota różnicy (p.1.5 – p.1.4)	-	4 782,08
1.7.	Procent zgodności (p.1.5/p.1.1×100%)	-	8,3 %
1.8.	Kwota premii	-	30 000,00

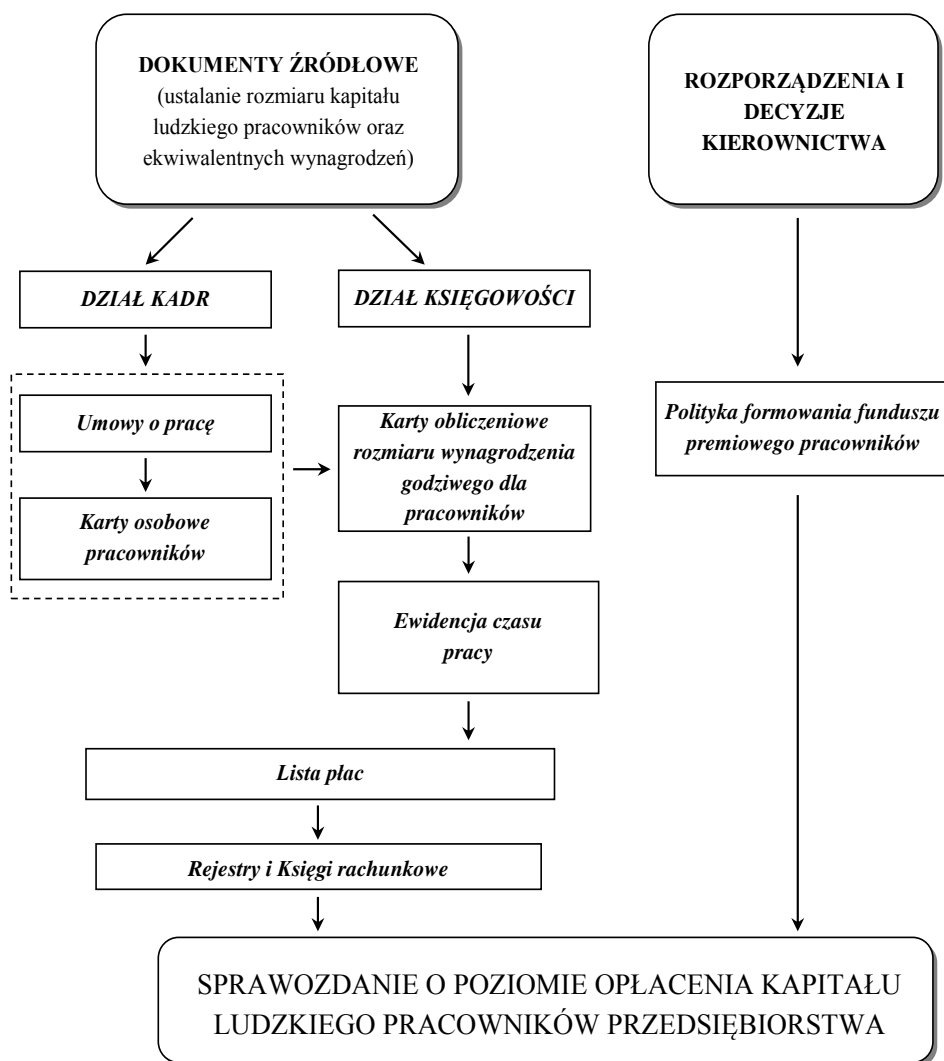
1	2	3	4
1.9.	Łączna kwota wynagrodzeń (p.1.5 + p.1.8)	-	167 100,00
1.10.	Realny poziom opłacenia pracy (p.1.9/p.1.1×100%)	-	10,1 %
II. Struktura oraz stopa zwrotu z kapitału ludzkiego pracowników I kategorii			
2.1.	Kapitał ludzki pracowników I kategorii	-	748 560,00
2.2.	Intelektualny kapitał pracowników I kategorii	-	215 900,00
2.3.	Kapitał z doświadczenia pracowników I kategorii	-	142 770,00
2.4.	Normatywne koszty pracy (p.2.1 × 0,08)	-	59 884,80
2.5.	Podstawowe wynagrodzenie	-	61 000,00
2.6.	Kwota różnicy (p.2.5 – p.2.4)	-	1 115,20
2.7.	Procent zgodności (p.2.5/p.2.1×100%)	-	8,2 %
2.8.	Kwota premii	-	14 000,00
2.9.	Łączna kwota wynagrodzeń (p.2.5 + p.2.8)	-	75 000,00
2.10.	Realny poziom opłacenia pracy (p.2.9/p.2.1×100%)	-	10,0 %
III. Struktura oraz stopa zwrotu z kapitału ludzkiego pracowników II kategorii			
3.1.	Kapitał ludzki pracowników II kategorii	-	905 414,00
3.2.	Intelektualny kapitał pracowników II kategorii	-	168 060,00
3.3.	Kapitał z doświadczenia pracowników II kategorii	-	112 360,00
3.4.	Normatywne koszty pracy (p.3.1 × 0,08)	-	72 433,12
3.5.	Podstawowe wynagrodzenie	-	76 100,00
3.6.	Kwota różnicy (p.3.5 – p.3.4)	-	3 666,88
3.7.	Procent zgodności (p.3.5/p.3.1×100%)	-	8,4 %
3.8.	Kwota premii	-	16 000,00
3.9.	Łączna kwota wynagrodzeń (p.3.5 + p.3.8)	-	92 100,00
3.10.	Realny poziom opłacenia pracy (p.3.9/p.3.1×100%)	-	10,2 %

Źródło: opracowanie własne w oparciu o dane z tabeli 3 i 4.

Dane zawarte w tabeli 5 wskazują, że realny poziom opłacenia pracy ogółem w przedsiębiorstwie stanowi 10,1% (ogólnej wartości kapitału ludzkiego pracowników). W przypadku pracowników I kategorii wyniósł on 10%, z czego można wyciągnąć wniosek, że dany pracownik ma możliwość kompensować naturalne zużycie swego kapitału (które zgodnie z teorią wynosi 8%) i dodatkowo wykorzystać pozostałe 2% na jego rozwój. W oparciu o takie sprawozdanie każdy pracownik przedsiębiorstwa może analizować i oceniać poziom opłacenia swego indywidualnego kapitału ludzkiego.

Przytoczone sprawozdanie wymaga dodatkowego źródła informacji, którym się stają teczki osobowe pracowników uzupełnione oceną poszczególnych składowych ich indywidualnego kapitału ludzkiego. To jednoznacznie przemawia za jego oryginalnością. Cały proces powstawania sprawozdania o poziomie opła-

cenia kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa od dokumentów źródłowych do odpowiedniego sprawozdania przedstawiono na rysunku 2.



Rysunek 2. Schemat powstawania sprawozdania o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa

Źródło: opracowanie własne.

Wprowadzenie takiego sprawozdania zlikwiduje lukę informacyjną dotyczącą opłacenia kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa. Ponieważ kapitalizm, w pozytywnym znaczeniu tego słowa, przewiduje uwzględnienie

wszystkich rodzajów kapitału (niezależnie od jego lokalizacji) oraz równe prawa na jego zachowanie i pomnażanie, to i sprawozdanie finansowe uzupełnione powyższą informacją jest przejawem społecznej ekonomii rynkowej, a nie rachunkowości skierowanej wyłącznie na interesy właścicieli.

PODSUMOWANIE

Ponieważ każdy księgowy ma odpowiedni dostęp do informacji niezbędnej do sporządzania sprawozdania o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego pracowników, jedynym problemem pozostaje odnalezienie właściwej metody ustalania rozmiaru indywidualnego kapitału ludzkiego, na podstawie której obliczany jest rozmiar wynagrodzenia godziwego. Przedstawiona w tym artykule koncepcja pomiaru kapitału ludzkiego pozwoliła rozwiązać ten problem. Ustalono również, że rozmiar wynagrodzeń bezpośrednio zależy, po pierwsze, od wartości poszczególnych elementów składowych kapitału ludzkiego oraz, po drugie, od liczby przepracowanych godzin.

Dzisiaj przy zastosowaniu tej koncepcji księgowi mają możliwość sami opracowywać odpowiednie karty obliczeniowe dla ustalania kwot godziwych wynagrodzeń dla pracowników, co z kolei umożliwi sporządzanie sprawozdań o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego w poszczególnych przedsiębiorstwach.

LITERATURA

- 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.
- Dobija M., 2009, *Analiza zbieżności gospodarki polskiej i ukraińskiej według zmian produktywności pracy [w:] Konwergencja modeli ekonomicznych. Polska i Ukraina*, red. M.G. Woźniak, V.I. Chuzhykov, D.G. Lukianenko, Wyd. Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Dobija M. (red.), 2010, *Teoria pomiaru kapitału i zysku*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Dobija M., 2011, *Abstract Nature of Money and the Modern Equation of Exchange*, "Modern Economy", Vol. 2, May.
- Dobija M., Renkas J., 2011, *Затратная функция производства в формировании заработной платы на предприятии*, Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету, Серія: *Економічні науки*, Випуск 27: У трьох частинах, М-во освіти і науки України, Частина I, Черкас. держ. технол. ун-т., Черкаси: ЧДТУ.
- Ijiri Y., 1995, *Segment Statements and Informativeness of Measures: Managing Capital vs. Managing Resources*, "Accounting Horizons", Vol. 9, No. 3.

- Koziół W., 2007, *Wykorzystanie analitycznej funkcji produkcji w procesie motywacji placowej*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr 752, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków.
- Koziół 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*, z. 16, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Kurek B., 2004, *Culture Creating Function of Accounting* [w:] *General Accounting Theory. Towards Balancing the Society*, red. M. Dobija, S. Martin, Cracow University of Economics.
- Kurek B., 2008, *The risk premium estimation on the basis of adjusted ROA* [w:] *General Accounting Theory. Evolution and Design for Efficiency*, red. I. Górowski, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Renkas J., 2011, *Розмір економічної сталої потенційного зросту та встановлення за її допомогою мінімальної заробітної плати для України* [w:] Ф.Ф. Бутинець (ред), *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*, Міжнародний збірник наукових праць, Серія: *Бухгалтерський облік, контроль і аналіз*, Випуск 2 (20), Житомир: ЖДТУ.

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie metody sporządzania sprawozdania o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego pracowników przedsiębiorstwa w świetle *laboryzmu*. W artykule przedstawiono również model pomiaru indywidualnego kapitału ludzkiego oraz sposób ustalania rozmiaru godziwych wynagrodzeń.

Human Capital and Financial Reporting

Summary

The aim of the paper is to present a reporting method concerning human capital rate of return in the light of labourism. Furthermore, a personal human capital measurement method and determination of fair wages have been included.