

Barbara Kielbasa¹

Zakład Polityki Społecznej i Doradztwa,
Wydział Rolniczo-Ekonomiczny,
Uniwersytet Rolniczy im. H. Kołłątaja w Krakowie

Wybrane czynniki kształtujące jakość kapitału ludzkiego w gospodarstwach rolnych oraz percepcja barier w ich rozwoju

Selected Factor Affecting the Quality of Human Capital on Farms and Farmer`s Perception of the Barriers to their Development

Synopsis. W pracy przedstawiono wyniki analizy wybranych czynników, które determinują jakość kapitału ludzkiego, a także dokonano identyfikacji barier w rozwoju gospodarstw rolnych postrzeganych przez rolników. Badania zostały przeprowadzone na próbie 60 rolników z całej Polski. Analiza czynników rozwoju kapitału ludzkiego wykazała, iż badani rolnicy posiadali duże doświadczenie w zarządzaniu, jednakże struktura wieku respondentów nie przedstawiała się korzystnie. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono także, iż percepcja respondentów w zakresie barier w rozwoju odnosiła się przede wszystkim do czynników zewnętrznych. To w uwarunkowaniach zewnętrznych rolnicy upatrywali przyczyn powstawania barier w rozwoju swoich gospodarstw. Badani rolnicy nie wskazywali na brak wiedzy i umiejętności jako bariery w rozwoju, ponieważ ocenili swoje umiejętności wysoko (duże doświadczenie życiowe i doświadczenie zawodowe).

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, rolnicy, wiek, wykształcenie, bariery, rozwój

Abstract. The paper presents an analysis of selected factors that determine the quality of human capital, as well as the identification of barriers to farm development as perceived by farmers. The study was conducted on a sample of 60 farmers from across Poland. The analysis of the factors of human capital development showed that the farmers had very long experience in management, but the demographic structure of the respondents did not seem favorable. It was also found that the perception of the respondents in terms of the barriers of development refers primarily to external factors. The respondents sought the causes of barriers to farm development in external conditions. The surveyed farmers indicated that lack of knowledge and skills were the barriers to development, as they assessed their skills very high (long life experience as well as long professional experience).

Key words: human capital, farmers, age, education, barriers, development

Wprowadzenie

Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich jest w ostatnich latach coraz częściej analizowany. Zwłaszcza w kontekście konieczności podnoszenia poziomu konkurencyjności i innowacyjności w rolnictwie. Wdrażaniu innowacji sprzyja wysoka jakość kapitału ludzkiego, na którą składa się kilka istotnych elementów. Najczęściej definicje kapitału ludzkiego określają go jako zestaw takich składników, jak:

¹ dr, Zakład Polityki Społecznej i Doradztwa Uniwersytet Rolniczy im. H. Kołłątaja w Krakowie
al. Mickiewicza 21, 31-120 Kraków, e-mail: bkielbasa@ar.krakow.pl

wiedza i umiejętność jej zastosowania w praktyce, zdrowie oraz energia witalna (Armstrong, 2000; Edersheim, 2009). Kapitału ludzkiego nie można kupić, ale jego wartość można powiększać poprzez procesy uczenia się, poprawę stanu zdrowia lub profilaktykę. Są to procesy rozciągnięte w czasie, ale przynoszące długotrwałe korzyści (Harasim, Dziwulski, 2011). Biorąc pod uwagę zasoby wiedzy tkwiące w ludziach, należy podkreślić ich trwałość (towarzyszą człowiekowi cały czas), symultaniczność (dany rodzaj wiedzy może być wykorzystywany przez wiele osób równocześnie) oraz powielalność (wiedzę można przekazywać, a jej zasoby nie maleją) (Jashapara, 2006). Wiedza jest więc szczególnym zasobem, ponieważ w odróżnieniu od innych, w miarę jej przekazywania lub dzielenia się nią zasoby te nie maleją, a wręcz się powiększają. Nonaka i Takeuchi (2000) - badacze rozwiniętych gospodarek świata, wskazują na dominujący charakter zasobów wiedzy nad innymi, tj. nad ziemią, pracą i kapitałem. Kapitał ludzki i zgromadzona w nim wiedza, w istotny sposób wpływają na wykorzystanie pozostałych czynników produkcji, a więc decydują (również w rolnictwie) o sposobach i efektywności wykorzystania ziemi, pracy i kapitału.

Kapitał ludzki wraz z czynnikami determinującymi ich jakość są niezwykle istotne w każdej organizacji, przedsiębiorstwie, a także w regionie. Podobnie jest z sektorem rolnym i jego zasobami. Wielu badaczy zagadnienia kapitału ludzkiego w rolnictwie (np. Klepacki, Wilkin, Kłodziński, Adamowicz, Wawrzyniak, Miś, Kołozsko-Chomentowska, Kozera, i inni) zgodnie podkreśla, iż w podnoszeniu jakości tego kapitału upatruje się największej szansy na rozwój. Oprócz kwestii wpływu kapitału ludzkiego na poziom innowacyjności, należy również zaznaczyć fakt, iż jakość zasobów w sektorze rolnym ma bezpośrednie przełożenie na rozwój kapitału społecznego. Wspomaga ono budowanie więzi międzyludzkich i wzmacnia zaufanie społeczne. Powoduje, że producenci rolni i mieszkańcy wsi chcą współpracować po to, aby osiągać cele, nie tylko własne, ale także cele społeczne (Kowalska i inni, 2015).

Sektor produkcji rolnej jest sektorem o szczególnych uwarunkowaniach. Wyróżnia go przede wszystkim bazowanie na specyficznym zasobie jakim jest ziemia, ale także czynniki demograficzne. Specyfika sektora rolnego wynika z nierozzerwalnej relacji ze środowiskiem naturalnym, wpływu na zdrowie ludzi, a także z faktu kształtowania wartości społeczno-kulturowych i dziedzictwa kulturowego (Kaleta, 2009).

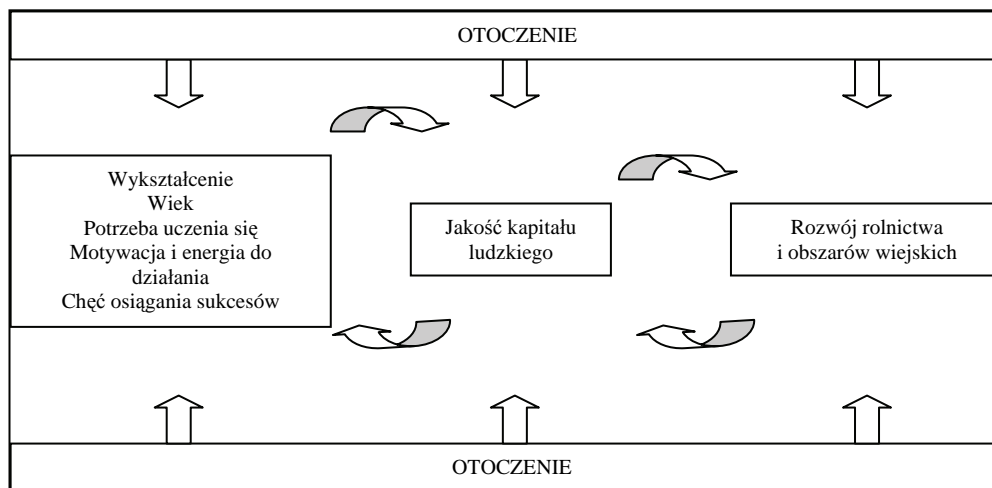
Według Kozery (2011) oraz Dziwulskiego (2012) kapitał ludzki w rolnictwie i w gospodarstwach rolnych może być rozpatrywany z uwzględnieniem takich szczegółowych wskaźników jak:

- wykształcenie (wiedza fachowa),
- wiek kierowników (właścicieli gospodarstw i przedsiębiorstw rolnych),
- doświadczenie praktyczne (umiejętności),
- kompetencje organizatorskie (skuteczność i sprawność zarządzania),
- talenty i predyspozycje,
- stosunek do innowacji i zmian,
- przedsiębiorczość i kreatywność,
- źródła informacji fachowej,
- uzupełnianie wiedzy (kształcenie ustawiczne, udział w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych, itd.),
- motywacja do działania,
- sposoby podejmowania decyzji,
- zaangażowanie w działalność społeczną na obszarach wiejskich,

- współpraca z doradztwem rolniczym i korzystanie z usług doradczych,
- współpraca z instytucjami rolniczymi (agencje rządowe, uczelnie wyższe, instytuty naukowo-badawcze).

Jakość kapitału ludzkiego najczęściej jest weryfikowana przez pryzmat takich podstawowych wskaźników jak struktura wieku oraz struktura wykształcenia (Marcysiak, Marcysiak, 2011). Wiek implikuje szybkość i sprawność wdrażania innowacji do praktyki rolniczej. Liczne badania prowadzone w tym zakresie potwierdzają, iż młodszy pokolenie chętniej podejmuje ryzyko związane z wdrażaniem innowacji niż starsze pokolenie (Kielbasa, Puchała, 2015). Poziom wykształcenia także determinuje procesy wprowadzania zmian, wpływa na poziom elastyczności i kształtuje stosunek jednostki do zmian (Kołoszko-Chomentowska, 2008; Klepacki, Gołębiowska, 2004). Te dwa czynniki rozwoju kapitału ludzkiego, a więc wiek i wykształcenie rolników, decydują o potrzebie uczenia się i zdobywania nowych umiejętności. Mają także wpływ na umiejętność kreowania nowej wiedzy (tworzenie nowej wiedzy, nowych rozwiązań w rolnictwie) (Kozera, 2011).

Wymienione czynniki wpływają na jakość kapitału ludzkiego w rolnictwie oraz są warunkiem koniecznym jego rozwoju. Są to siły, które implikują procesy rozwoju. Na rysunku 1 przedstawiono te siły jako sprzyjające rozwojowi kapitału ludzkiego.



Rys. 1. Czynniki rozwoju kapitału ludzkiego i ich wpływ na rolnictwo i obszary wiejskie

Fig. 1. Factors of human capital development and its impact on agriculture and rural areas

Źródło: opracowanie na podstawie Adamowicz 2008, Miś 2009, Klepacki 2007.

Przedstawione czynniki determinujące jakość kapitału ludzkiego wpływają na podnoszenie konkurencyjności rolnictwa oraz kształtują poziom życia na obszarach wiejskich. Czynniki te wzajemnie na siebie oddziałują i się uzupełniają. Niebagatelny w tym zakresie jest wpływ otoczenia, w tym np. funkcjonujący system doradztwa rolniczego, kształt i priorytety polityki rolnej rządu oraz Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej (Sikorska, 2011; Parzonko, 2005).

Metodyczne aspekty opracowania

Celem opracowania była identyfikacja czynników kształtujących jakość kapitału ludzkiego w badanych gospodarstwach rolnych oraz ocena stopnia postrzegania barier w rozwoju tych podmiotów przez ich kierowników.

Materiałem wykorzystanym w pracy były dane pozyskane z gospodarstw rolnych położonych w różnych regionach Polski². Dobór obiektów do badań miał charakter celowy: wybrano przodujące gospodarstwa rolne, prowadzone przez rolników aktywnych zawodowo³, produkujących na rynek, dla których indywidualne gospodarstwo rolne było jedynym źródłem utrzymania. Do badań wytypowano 60 gospodarstw rolnych: jedno z województwa warmińsko-mazurskiego, po 2 z województw: lubelskiego, podlaskiego i pomorskiego, po 3 z województw: dolnośląskiego, łódzkiego i podkarpackiego, 5 z wielkopolskiego, 10 z małopolskiego, 14 z województwa śląskiego oraz 15 ze świętokrzyskiego.

Badania zostały przeprowadzone metodą wywiadu pogłębionego z kwestionariuszem pytań. Pytania obejmowały zagadnienia związane z zarządzaniem gospodarstwem rolnym, oraz wpływem wiedzy, wieku i doświadczenia zawodowego na osiągnięte efekty. W pracy szczegółową analizą objęto wybrane parametry pozyskane z badanej próby, określające jakość kapitału ludzkiego, tj.: wiek kierowników gospodarstw rolnych, ich wykształcenie, doświadczenie praktyczne (staż pracy w gospodarstwie rolnym). Dokonano także analizy wypowiedzi respondentów w zakresie źródeł pozyskiwania informacji do procesów decyzyjnych oraz barier w rozwoju gospodarstw rolnych.

Wyniki badań

W badanej próbie dominowały gospodarstwa z produkcją roślinną (24 obiekty), jednakże w wielu gospodarstwach rolnicy prowadzili kilka kierunków produkcji w celu zdwersyfikowania dochodów. W 11 gospodarstwach prowadzono produkcję mleczną, w 7 trzodę chlewną, w 6 utrzymywano bydło mięsne. Dziewięciu rolników zadeklarowało, iż nie specjalizuje gospodarstwa, prowadząc produkcję mieszaną (roślinną i zwierzęcą). W 5 gospodarstwach produkowano warzywa na rynek, a w 3 sadzonki drzew. W badanej próbie były także 2 gospodarstwa ekologiczne, 1 ogrodnicze i 1 rybackie. W dwóch przypadkach rolnicy prowadzili przemysłowe fermy drobiu.

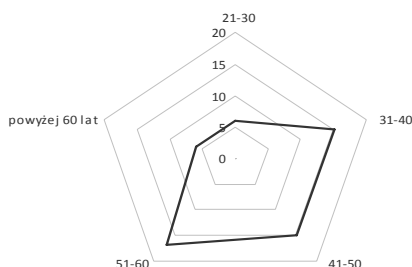
Z punktu widzenia postawionego celu pracy istotne było dokonanie analizy i oceny najważniejszych czynników kształtujących jakość kapitału ludzkiego. Były to: wiek, wykształcenie i doświadczenie kierowników gospodarstw, ocena ich współpracy z podmiotami z otoczenia oraz percepcja barier w rozwoju gospodarstwa rolnego. Rolnicy dokonywali oceny barier w zarządzaniu gospodarstwem rolnym, z uwzględnieniem

² Badania zostały sfinansowane ze środków z grantu nr BM 4167 Wydziału Rolniczo-Ekonomicznego Uniwersytetu Rolniczego im. H. Kołłątaja w Krakowie, pt.: „Wiedza i informacja w zarządzaniu gospodarstwem rolnym prowadzonym przez młodych rolników w warunkach rozdrobnionego rolnictwa”.

³ Według definicji Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, zgodnej z PROW 2014-2020, rolnik aktywny zawodowo to każdy beneficjent wsparcia bezpośredniego, który w roku 2014 otrzymał łączną kwotę płatności bezpośrednich (z wyłączeniem przejściowego wsparcia krajowego) nie większą niż 5000 EUR (przed uwzględnieniem ewentualnych zmniejszeń i wykluczeń) (www.arimr.gov.pl)

elementów kapitału ludzkiego. Zamierzeniem było uzyskanie opinii rolników na temat tego czy dostrzegają bariery wynikające z jakości kapitału ludzkiego czy też nie.

Pierwszym analizowanym czynnikiem był wiek respondentów, który może wpływać na procesy podejmowania decyzji. W badanej próbie dominowali rolnicy w średnim wieku (40-50 lat). Najmniej liczna była grupa osób rozpoczynających działalność rolniczą (21-30 lat, 10%), oraz osób w wieku powyżej 60 roku życia (12%) (rys. 2). W badanej próbie jedynie 10% to rolnicy młodzi, dopiero rozpoczynający pracę zawodową w rolnictwie. Liczną grupę (28%) stanowili rolnicy, którzy już za 5-10 lat osiągną wiek emerytalny. Grupa ta tylko w niewielkim stopniu zostanie zastąpiona przez młodych rolników ze względu na pogłębiający się niż demograficzny, a także niechęć do pracy w sektorze rolnym.

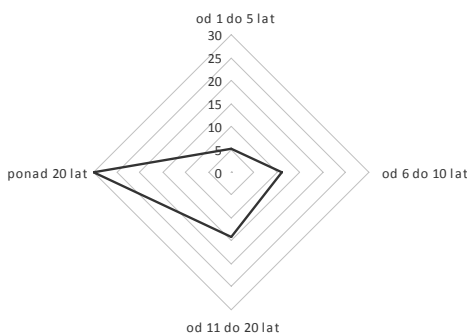


Rys. 2. Rozkład wieku badanych producentów rolnych w latach (N = 60)

Fig. 2. Distribution of the age of the agricultural producers, in years (N = 60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Doświadczenie w zarządzaniu gospodarstwem rolnym jest z reguły silnie i dodatnio skorelowane z wiekiem. Rysunek 3 przedstawia rozkład wieku badanych rolników. Można zauważyć zdecydowaną przewagę osób z dużym doświadczeniem praktycznym w zarządzaniu gospodarstwem rolnym (rys. 3).



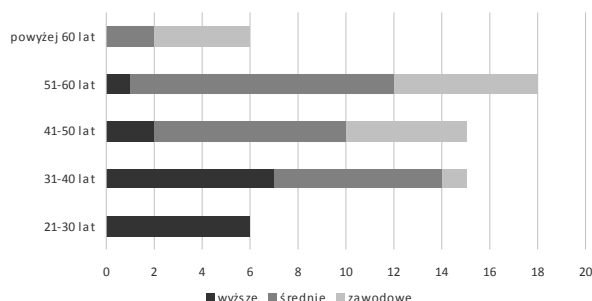
Rys. 3. Rozkład doświadczenia praktycznego badanych rolników w zarządzaniu gospodarstwem rolnym, w latach (N = 60)

Fig. 3. Distribution of the farm managers experience, in years (N = 60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Staż pracy w rolnictwie niemal połowy respondentów wynosił ponad 20 lat. Można uznać, iż osoby te wykazują wysoki poziom umiejętności praktycznych w zakresie zarządzania gospodarstwem rolnym. Umiejętności te wynikają z wieloletniego wdrażania rozwiązań do praktyki oraz podejmowania decyzji. Jednakże z drugiej strony wieloletnie doświadczenie może niekiedy prowadzić do pewnej rutyny oraz przywiązania do sprawdzonych i skutecznych sposobów rozwiązywania problemów, bez odczuwania potrzeby eksperymentowania lub poszukiwania innych rozwiązań. Może to powodować niechęć do wprowadzania innowacji, a więc do związanej z nimi konieczności porzucenia dotychczasowych dobrych (w ocenie rolnika) i wypróbowanych rozwiązań.

Drugim ważnym czynnikiem wpływającym na jakość kapitału ludzkiego jest wykształcenie. Na rysunku 4 przedstawiono rozkład wykształcenia respondentów, z podziałem na 5 grup wiekowych.



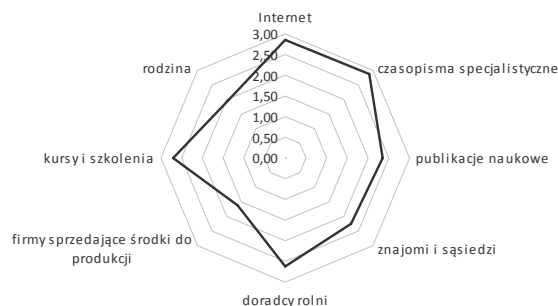
Rys. 4. Wykształcenie respondentów w poszczególnych przedziałach wiekowych (N = 60)

Fig. 4. Education of the respondents in different age groups (N = 60)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W badanej próbie przeważały osoby z wykształceniem średnim (46,7%). Wykształcenie wyższe posiadało 27% rolników. Niecałe 30% stanowili rolnicy z wykształceniem zawodowym (rys. 4). Biorąc pod uwagę poszczególne przedziały wiekowe można zauważyć, iż najwięcej osób z wykształceniem wyższym (rolniczym lub nierolniczym) posiadały osoby najmłodsze w grupie wiekowej 21-30 lat. Nieco inaczej przedstawiała się struktura wykształcenia w grupie respondentów w wieku 31-40 lat, w której dominowały osoby posiadające średnie wykształcenie. Najwięcej osób z wykształceniem zawodowym znajdowało się w grupie starszych respondentów (rys. 4). Ponadto w większości przypadków było to wykształcenie nierolnicze (83,3%).

W dalszej kolejności przeprowadzono analizę źródeł wiedzy i informacji wykorzystywanych przez rolników. Pozyskiwanie wiedzy i informacji jest jednym z procesów zarządzania wiedzą. Chęć uzupełniania wiedzy, dostęp do źródeł wiedzy oraz jakość pozyskanej informacji, istotnie wpływają na efektywność podejmowanych decyzji. Jak wskazują wyniki badania, rolnicy najczęściej uzupełniali swoją wiedzę lub pozyskiwali informacje z Internetu (rys. 5). Często sięgali także po czasopisma branżowe i specjalistyczne. Dla badanych rolników bardzo ważne były także kursy i szkolenia, jako źródła uzupełniania wiedzy, a także okazja do wymiany doświadczeń z innymi rolnikami. Równie wysoko oceniono jakość usług doradczych, z których korzystali badani rolnicy.



Rys. 5. Ocena źródeł pozyskiwania wiedzy i informacji przez respondentów (w skali od 0 do 3, gdzie 0 oznaczało oceną najniższą, a 3 najwyższą)

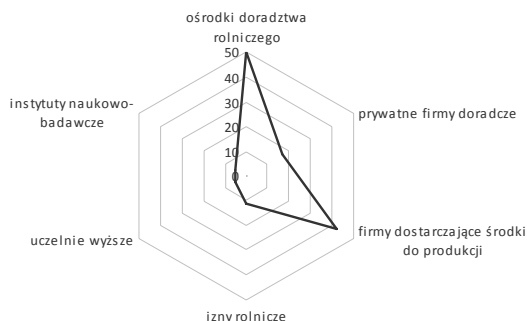
Fig. 5. Evaluation of the sources of knowledge and information by the respondents (on the scale of 0 to 3, where 0 meant the lowest grade, and 3 – the highest)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Można przypuszczać, iż w badanej próbie znajdowali się rolnicy charakteryzujący się dużą indywidualnością, ale także ciekawością i znajomością nowych technologii pozwalających na szybki dostęp do informacji. Rolnicy deklarowali, iż najczęściej swoje problemy starają się rozwiązać sami, bazując na długoletnim doświadczeniu i sprawdzonych metodach, a także przeszukując ogólnodostępne źródła wiedzy i informacji.

Następnym etapem prowadzonego badania było dokonanie analizy najważniejszych elementów systemu wiedzy i informacji rolniczej oraz ich postrzeganie przez respondentów. Badani rolnicy najczęściej współpracowali z jednostkami doradztwa publicznego, które stanowią jeden z elementów systemu wiedzy i informacji dla rolników. Dla respondentów ten element systemu był najważniejszy, przede wszystkim ze względu na dostępność i powszechność usług doradczych (część usług doradczych jest bezpłatna) świadczonych przez ośrodki doradztwa rolniczego. W praktyce rolnicy nadal częściej korzystają z usług doradztwa publicznego, niż z usług prywatnych firm doradczych. Nawet jeśli korzystają z porad prywatnych, to współpraca ta najczęściej miewa charakter doraźny, a nie długoterminowy. Z usług prywatnych najczęściej korzystają większe gospodarstwa i przedsiębiorstwa rolne.

Na drugim miejscu respondenci umieścili prywatne firmy dostarczające środki do produkcji (rys. 5). Stanowią one niezbędny element systemu wiedzy i informacji ponieważ dostarczają środki do produkcji (maszyny, urządzenia, nawozy, środki ochrony roślin, nasiona, itd.) wraz z *know-how*.



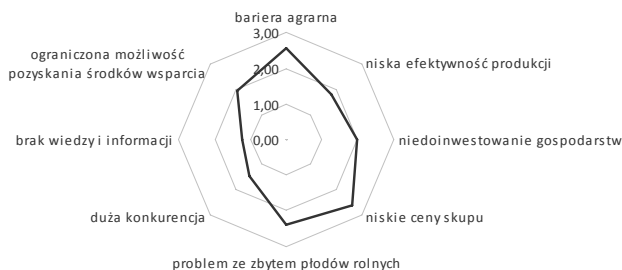
Rys. 6. Kooperacja badanych rolników z innymi uczestnikami systemu wiedzy i informacji rolniczej, liczba wskazań (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

Fig. 6. Cooperation of the farmers with the other participants of the system of knowledge and information system, number of responses (respondents could choose more than one answer)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Zaledwie kilku respondentów wskazało znaczącą rolę prywatnych firm doradczych, instytutów naukowo-badawczych oraz uczelni wyższych w procesie współpracy. Rolnicy nie dostrzegali namacalnych i użytecznych efektów działalności naukowej. Może być to efekt braku koordynatora pomiędzy nauką a praktyką rolniczą (np. brokera wiedzy i innowacji). Być może rolnicy nie dostrzegają rezultatów działalności badawczo-rozwojowej ze względu na oderwanie zakresu prowadzonych badań od rzeczywistości i realnych potrzeb rolników.

Koniecznym warunkiem rozwoju gospodarstwa rolnego jest zidentyfikowanie i pokonanie barier, a więc tzw. czynników ograniczających rozwój. Uczestniczący w badaniu kierownicy dokonali charakterystyki barier, jakie dostrzegają w rozwoju własnych gospodarstw rolnych, a następnie przeprowadzili ich ocenę (rys. 7).



Rys. 7. Ocena barier w zarządzaniu gospodarstwem rolnym przez respondentów (w skali od 0 do 3, gdzie 0 oznaczało brak bariery, a 3 największą barierę)

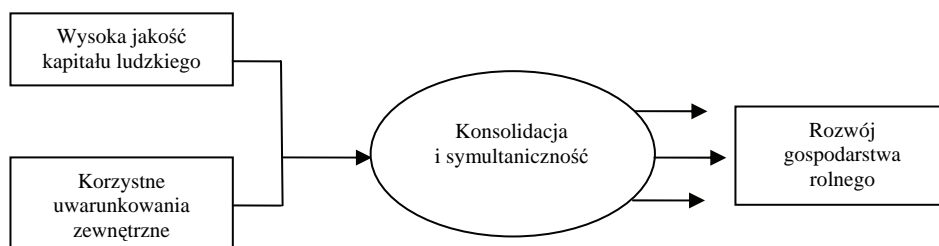
Fig. 7. Evaluation of barriers in the farm management (on the scale of 0 to 3, where 0 meant no barriers, and 3 – the biggest barrier)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Według respondentów największą barierą w rozwoju były bariery agrarne (rys. 7), a więc brak możliwości zakupu lub dzierżawy ziemi, niemożność powiększenia gospodarstwa rolnego oraz duże rozdrobnienie w strukturze gospodarstw. Na drugim miejscu pojawiły się problemy wynikające z uwarunkowań rynkowych, takie jak niskie ceny skupu płodów rolnych oraz problem z ich zbytem. Ograniczony dostęp do środków pomocowych w ramach PROW (kryteria dostępu) oraz brak niskooprocentowanych kredytów to także istotne bariery rozwoju gospodarstw rolnych według rolników.

W ocenie badanych rolników nie występowała bariera wynikająca z braku wiedzy i informacji na temat zarządzania gospodarstwem rolnym (rys. 7). Prawdopodobnie wynika to z posiadania dużego doświadczenia praktycznego w zarządzaniu gospodarstwem rolnym, a w związku z tym z dużej pewności siebie, umiejętności samodzielnego poszukiwania informacji niezbędnych do podjęcia optymalnych decyzji oraz znajomości źródeł informacji.

Pokonanie barier wskazanych przez respondentów jest niezwykle trudne ze względu na egzogeniczny charakter tych uwarunkowań. Według badanych stosunkowo łatwiej pokonać bariery rozwoju, których geneza tkwi wewnątrz organizacji, w jej systemach czy sposobach zarządzania, niż te, które wynikają z uregulowań prawnych, polityki rządu, uwarunkowań rynku, czy też postępowania konkurencji. Bardzo ważny jest też lokalny i regionalny klimat rozwoju, a także poziom infrastruktury technicznej i społecznej w danym regionie (gminie, powiecie, województwie). Na rysunku 8 przedstawiono schemat rozwoju gospodarstwa rolnego, przy założeniu konsolidacji (połączenia) czynników rozwoju kapitału ludzkiego, oraz symultaniczności, a więc współdziałania czynników wewnętrznych z czynnikami otoczenia.



Rys. 8. Wpływ wybranych czynników rozwoju na gospodarstwo rolne

Fig. 8. Influence of the selected factors on agriculture and rural areas – based on the opinion of the respondents

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Na podstawie powyższego schematu można uznać, iż rozwój gospodarstwa rolnego jest uwarunkowany nie tylko poziomem jakości kapitału ludzkiego (np. młody wiek, posiadanie wykształcenia wyższego). W ocenie respondentów istotne znaczenie mają uwarunkowania zewnętrzne, które wpływają na podnoszenie ich motywacji i stymulowanie aktywności. Są to m.in. korzystny klimat do rozwoju innowacyjności, poziom wsparcia w ramach funduszy strukturalnych, zainteresowanie ze strony rządu, itp. Niezbędne do rozwoju gospodarstw jest więc występowanie czynników sprzyjających w otoczeniu, jak i tych o charakterze endogenicznym, np. w poziom wiedzy producentów rolnych, ich

motywacja, mentalność, przedsiębiorczość, proaktywna postawa, itd. Brak wsparcia otoczenia może powodować zahamowanie mechanizmu rozwoju i może sprawić, że nawet innowacyjne rozwiązania zgłaszane przez jednostki lub grupy, nie mogą być wdrożone w życie. Ważne jest więc współgranie wewnętrznych i zewnętrznych czynników rozwoju, gdyż w ocenie respondentów młody wiek i posiadanie wykształcenia wyższego nie decydują o sukcesie. Konieczne jest baczne obserwowanie otoczenia i umiejętność wykorzystywania nadarzających się okazji, a także sprawne unikanie zagrożeń lub ich minimalizowanie.

Podsumowanie

Czynniki rozwoju kapitału ludzkiego takie jak wiek, wykształcenie i doświadczenie kierujących gospodarstwami to wartości tkwiące w ludziach. Mają one istotną wartość i w dużym stopniu wpływają na percepcję szans pojawiających się w otoczeniu. Jakość kapitału ludzkiego, a więc cechy, umiejętności, wiedza i postawy ludzi, odgrywają ważną rolę w procesie pokonywania barier w rozwoju.

Zaprezentowane badania odnosiły się do analizy wybranej próby rolników, aktywnie działających na rynku lokalnym. Na podstawie przeprowadzanych badań stwierdzono, iż takie czynniki jak: wiek, wykształcenie, doświadczenie w zawodzie, dostęp do źródeł wiedzy i informacji, oraz kooperacja z innymi jednostkami - to ważne czynniki wpływające na wyniki działalności rolniczej. Wiek i wykształcenie w istotny sposób implikują osiąganie efektywności i realizację celów. Ważne jest także doświadczenie praktyczne, które pozwala antycypować efekty podejmowanych decyzji lub konfrontować działania z tymi z przeszłości. W badanej próbie lepiej wykształceni byli młodzi rolnicy (wykształcenie wyższe - rolnicze), jednakże większym doświadczeniem i pewnością siebie charakteryzowali się starsi respondenci. Pojawia się jednak pytanie, na ile doświadczeni rolnicy kierują się utartymi schematami, bez próbowania nowych rozwiązań lub eksperymentowania, i na ile ich wiedza fachowa pozwala na rozwój gospodarstwa (w rozumieniu zmiany stanu obecnego na inny - lepszy).

Biorąc pod uwagę zidentyfikowane bariery rozwoju gospodarstw rolnych można zauważyć, iż percepcja respondentów odnosiła się przede wszystkim do czynników zewnętrznych. To w nich rolnicy upatrywali przyczyn powstawania barier w rozwoju, przede wszystkim jeśli chodzi o powiększenie gospodarstwa lub skali produkcji, zakup nowych maszyn i urządzeń, a także możliwość dystrybucji i sprzedaży płodów rolnych po korzystnych cenach. Wciąż więc istotną barierą są przeszkody natury egzogenicznej, które utrudniają rozwój gospodarstw rolnych oraz powodują, iż z przyczyn nienależnych od rolników, zmniejsza się ich motywacja do wdrażania nowych rozwiązań lub chęć samorozwoju.

Literatura

- Adamowicz, M. (2008). Społeczność lokalna, organizacje pozarządowe i społeczeństwo obywatelskie jako środowisko i przejaw kapitału społecznego na obszarach wiejskich. W: *Rozwój zasobów kapitału ludzkiego obszarów wiejskich. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych*. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin, 9-22.
- Armstrong, M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Dom Wydawniczy ABC, Kraków.

- Dziwulski, J. (2012). Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji inteligentnej. W: Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej. (Red.) W. Harasim, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa.
- Edersheim, H.E. (2009). Przesłanie Druckera: zarządzanie oparte na wiedzy. MT Biznes, Warszawa.
- Harasim, W., Dziwulski, J. (2011). Human Capital Management in organization of the future. W: Competitive and cooperative business strategies for efficient outcomes in different markets – internal organizational drivers. (red.) W. Wereda, S. Starnawska. Siedlce University of Natural Sciences and Humanities, Siedlce.
- Jashapara, P. (2006). Zarządzanie wiedzą. PWE, Warszawa.
- Kaleta, A. (1998). Obszar wiejski i koncepcje jego rozwoju. W: Rozwój obszarów wiejskich w perspektywie integracji z Unią Europejską. (red.) A. Kaleta. Wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Kielbasa, B., Puchała, J. (2015). Innowacyjność młodych rolników i ich postawy wobec zmian na przykładzie gospodarstw rolnych położonych w regionie rozdrobnionego rolnictwa. Roczniki Naukowe SERiA, t. XVII, z. 1, 107-111.
- Klepacki, B., Gołębiowska, B. (2004). Wykształcenie rolników jako forma różnicująca sytuację gospodarstw rolnych. W: Kapitał ludzki i intelektualny jako czynnik wzrostu gospodarczego i ograniczenia nierówności społecznych. (red.) M.G. Woźniak. Mittel, Rzeszów.
- Klepacki, B. (2007). Niematerialne czynniki rozwoju rolnictwa polskiego. Roczniki Naukowe SERiA tom IX, z. 1, 231-235.
- Kołoszko-Chomentowska, Z. (2008). Kwestia czynnika ludzkiego w rolnictwie. Acta Scientiarum Polonorum, Oeconomia nr 7 (4), 87-85.
- Kowalska, M., Knapik, W., Bogusz, M., Kielbasa, B., Niedziółka, A., Piotrowska, A., Satoła, Ł. (2015). Rozwój lokalny w perspektywie społeczno-ekonomicznej. (Red.) M. Kowalska. Wyd. Uniwersytet Rolniczy im. H. Kołłątaja w Krakowie i Europejskie Centrum Badawcze Drobnych Gospodarstw Rolnych, Kraków.
- Kozera, M. (2011). Jakość zasobów ludzkich na obszarach wiejskich, Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie, Problemy Rolnictwa Światowego, t. 11(26), z. 4, 109-117.
- Marcysiak, A., Marcysiak, A. (2011). Wpływ cech jakościowych kapitału ludzkiego na wyniki ekonomiczne gospodarstw rolniczych. Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie Problemy Rolnictwa Światowego, t. 11(26), 129-137.
- Miś, T. (2009). Specyficzne uwarunkowania prowadzenia gospodarstw przez młodych rolników. Zeszyty Naukowe SGGW Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej nr 75, 149-160.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. [2000]: Kreowanie wiedzy w organizacji. Poltext, Warszawa.
- Parzonko, A.J. (2005). Doradztwo rolnicze w Polsce i w wybranych krajach. W: Zarządzanie wiedzą w agrobiznesie w warunkach polskiego członkostwa w Unii Europejskiej. (red.) M. Adamowicz. Prace Naukowe SGGW w Warszawie nr 35. SGGW, Warszawa.
- Sikorska, A. (red.). (2011). Uwarunkowania rozwoju kapitału ludzkiego w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Raport Wieloletni 2011-2014. IERiGŻ PIB, Warszawa.