

Magdalena Kozera¹
Katedra Ekonomiki Przedsiębiorstw Agrobiznesu
Uniwersytet Przyrodniczy
Poznań

Kapitał ludzki jako składnik kapitału intelektualnego w rolnictwie

Human capital as a element of intellectual capital in agriculture

Synopsis. W artykule zaprezentowano wybrane kwestie związane z kapitałem ludzkim w rolnictwie, w tym kwestie jakości tego kapitału oraz problemy pomiaru. Wskazano na rolę kapitału ludzkiego jako podstawowego nośnika i tworzywa kapitału intelektualnego gospodarstw. Omówiono cechy tego kapitału typowe dla gospodarstw rolnych, a zarazem wyróżniające je spośród innych podmiotów rynkowych. Przedstawiono cząstkowe wyniki badań kapitału ludzkiego w gospodarstwach o różnym kierunku produkcji.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kapitał intelektualny, gospodarstwa rolne, jakość zasobów ludzkich.

Abstract. Selected problems of human capital in agriculture were presented. The quality of this capital and problems of its measurement have been also discussed. The role of human capital as a primary factor and a substance of intellectual capital was shown. Some typical features of human capital in agricultural farms which distinguish farms from other market objects have been considered. Partial results of a research on the intellectual capital in agriculture focusing on its human resources was presented.

Key words: human capital, intellectual capital, agricultural farm, quality of human resources.

Wprowadzenie

Tradycyjne postrzeganie rolnictwa i możliwości efektywnego w nim gospodarowania przez pryzmat ilości i jakości ziemi oraz zaangażowanego kapitału ulega stopniowej zmianie.

Ograniczoność zwyczajowo postrzeganych czynników wytwórczych, ich powtarzalność i porównywalna dostępność ekonomiczna uzasadniają potrzebę badań nad identyfikacją i możliwościami wykorzystania zasobów niekonwencjonalnych. Jest to jeden z motywów przewartościowania spojrzenia na pracę ludzką i jej rolę w procesach organizowania i zarządzania. Coraz częściej przyznaje się, że czynnikiem sprawczym szeroko rozumianego postępu jest kapitał intelektualny, którego nośnikiem jest człowiek, jego przedsiębiorczość, pomysłowość, konsekwencja, a nawet determinacja w dążeniu do realizacji celu. Sprawia to, że coraz więcej uwagi poświęca się jakości pracy ludzkiej oraz jej przekształceniu w jedyny w swoim rodzaju, niepowtarzalny zasób gospodarczy stanowiący o skuteczności działania i pozycji podmiotu w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym. Istnieje zatem realna potrzeba, wzorem podmiotów pozarolniczych,

¹ Dr, adres: ul. Wojska Polskiego 28,60-637 Poznań, e-mail: mkozera@up.poznan.pl.

badania kapitału intelektualnego w gospodarstwach i przedsiębiorstwach rolnych, a szczególnie jego związku z efektywnością gospodarowania w wymiarze technicznym, ekonomicznym i społecznym.

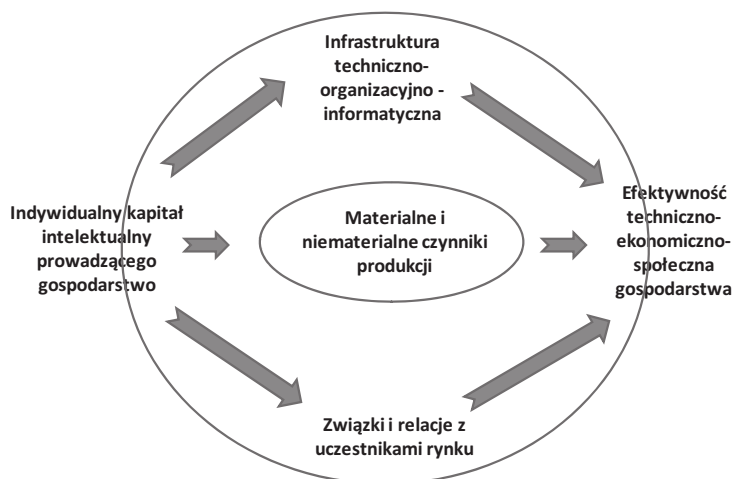
Celem artykułu jest zaprezentowanie wybranych elementów badań nad kapitałem ludzkim, jako składnikiem kapitału intelektualnego w gospodarstwach rolniczych. Opracowanie ma charakter przyczynkowy, prezentuje specyficzne uwarunkowania rozwoju kapitału ludzkiego w rolnictwie oraz złożoność jego pomiaru.

Kapitał ludzki i indywidualny kapitał intelektualny

Badania kapitału ludzkiego, jako elementu kapitału intelektualnego, a w zasadzie jego czynnika sprawczego nie stanowią novum. Prowadzone są od lat przez wielu wybitnych badaczy, zarówno polskich jak i zagranicznych [Bartnicki 2000; Sveiby 2001; Dobija 2003; Kasiewicz, Kicińska i Rogowski 2006]. Mają charakter interdyscyplinarny: uczestniczą w nich teoretycy z dziedziny socjologii, ekonomii, nauki o zarządzaniu oraz przedstawiciele innych dyscyplin, jak i praktycy życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Nowością wydaje się być jednak przeniesienie ich na grunt rolnictwa, jako obszaru o specyficznych uwarunkowaniach społeczno-kulturowych, a także ekonomiczno-organizacyjnych. Problem jest istotny, gdyż jakość pracy ludzkiej i zaangażowanie człowieka są czynnikami przesądzającymi o sukcesie w każdej dziedzinie gospodarowania, w tym także w rolnictwie. Tymczasem w opracowaniach dotyczących zasobów ludzkich polskiego rolnictwa opisywane są przede wszystkim cechy ilościowe, takie jak: liczba zatrudnionych [Wysocki i Kołodziejczak 2007], wiek, poziom wykształcenia formalnego [Stawicka 2006], wydajność pracy [Gołaś i Kozera 2008] itp. Badania i oceny z tego zakresu prowadzone są zwykle na poziomie makro, dotyczącym globalnych zasobów ludzkich polskiej wsi oraz mezo, odnoszącym się do środowiska lokalnego lub określonego regionu kraju. Bazowanie na danych zagregowanych, obok wielu zalet, ma jednak tę wadę, że pozbawia cech indywidualnych i uniemożliwia dotarcie do okoliczności decydujących o końcowych efektach techniczno-ekonomicznych regionu lub całego sektora. Powyższe powoduje celowość prowadzenia badań na poziomie mikro, opierających się na informacjach pochodzących bezpośrednio z gospodarstw, od prowadzących je ludzi.

Wydaje się, że właśnie to ostatnie podejście jest najbardziej racjonalnym spojrzeniem na realia współczesnego rolnictwa funkcjonującego w warunkach gospodarki rynkowej. O efektywności sektora rolniczego jako całości decyduje bowiem suma efektywności cząstkowych poszczególnych jego elementów (gospodarstw rolnych). Argumentem potwierdzającym ten pogląd jest fakt rosnącej skuteczności działań, jaką można zaobserwować na przykładzie grup producentów rolnych, które powstają głównie nie na zasadzie terytorialnej, lecz podobieństwa interesów i sposobu widzenia strategii rozwojowej przez osoby prowadzące gospodarstwa rolne. Dążenie do integracji wskazuje na rosnącą świadomość rolników odnośnie warunków i zasad funkcjonowania w gospodarce rynkowej oraz znaczenia efektu ekonomiki skali i efektu synergii. Obie te kwestie podkreślają rolę zasobu ludzkiego rolnictwa, zwłaszcza w aspekcie indywidualnych predyspozycji, zaangażowania oraz sposobu działania i krytycznego spojrzenia na osiągnięte rezultaty.

Kompleksowym wyrazem tak określonych cech jest indywidualny kapitał intelektualny prowadzącego gospodarstwo oraz kapitał intelektualny gospodarstwa jako całości. Kapitał ten zawiera w sobie takie elementy jak uwarunkowania genetyczne człowieka, stan zdrowia, postawy umiejętności, zasób doświadczeń i inne [Paliszkievicz 2005]. Nie wszystkie te cechy są możliwe do oszacowania w drodze tradycyjnego pomiaru. Niemniej jednak indywidualny kapitał intelektualny prowadzącego gospodarstwo rolne oraz osób w nim pracujących (domowników lub pracowników najemnych) stają się czynnikami sprawczymi powstania kapitału organizacyjnego, rozumianego jako infrastruktura techniczno-organizacyjno-informacyjna stanowiąca podstawę działalności gospodarczej, oraz nawiązywania i podtrzymywania relacji z rynkiem i jego uczestnikami, określanego mianem kapitału rynkowego. Oddziaływanie człowieka na posiadane zasoby materialne i niematerialne powoduje efekt końcowy w postaci wysokiej efektywności działania (rys. 1).



Rys. 1. Wpływ kapitału intelektualnego prowadzącego gospodarstwo na efektywność gospodarstwa

Fig. 1. Influence of farmer's individual intellectual capital on the farm efficiency

Źródło: opracowanie własne

Złożoność kapitału intelektualnego sprawia, że będąc czynnikiem niepowtarzalnym i niemożliwym do powielenia, narzuca konieczność umiejętnego nim gospodarowania oraz pomnażania za pośrednictwem szeroko rozumianych inwestycji w kapitał ludzki. Inwestycje te prowadzić powinny do rozwoju procesu uczenia się, poszukiwania nowych wiadomości oraz ich ciągłego wzbogacania, a szczególnie do nabywania nowych umiejętności rozwiązywania problemów wynikających ze zmieniających się warunków otoczenia społeczno-gospodarczego. Powinny zarazem polegać na trosce o ogólną dobrą

kondycję posiadacza tego kapitału oraz jego stan zdrowia. Inwestowanie w kapitał intelektualny powinno zatem mieć charakter działań perspektywicznych [Czechowska-Świtaj 2005; Paliszkievicz 2005]. Tego typu inwestycje przyczynić się mogą do przyspieszenia tempa przemian strukturalno-organizacyjnych polskiego rolnictwa jako całości.

Pomiar kapitału ludzkiego jako składnika kapitału intelektualnego

Wszystkie wymienione cechy wskazują na wybitnie jakościowy charakter zasobu jakim jest kapitał intelektualny, dlatego niezmiernie trudno jest oszacować jego wartość z wykorzystaniem dostępnych i typowych dla ekonomii i ekonomiki mierników oraz metod badawczych. Metody te muszą ulec modyfikacji w oparciu o doświadczenia innych nauk, takich jak socjologia czy nauki o zarządzaniu. Dokonując pomiaru kapitału ludzkiego, jako podstawowego elementu kapitału intelektualnego gospodarstw rolnych, wykorzystano zatem popularne narzędzie nauk socjologicznych, jakim jest ankieta, modyfikując jednak jej tradycyjną formę z klasycznej postaci pytań do postaci twierdzeń, którym przypisano z góry trzy możliwe poziomy odpowiedzi. Dla każdego z poziomów ustalono odpowiednią wartość punktową, w zależności od stopnia w jakim rozwiązanie spełnia dane kryterium. W celu zwiększenia obiektywizmu oceny oraz zapewnienia porównywalności otrzymanych ocen dla każdego z twierdzeń oszacowano wagi. Kwestionariusz badawczy zawierał 15 twierdzeń, a wśród nich twierdzenia związane z wiekiem, wykształceniem, powiązaniem ze środowiskiem lokalnym, źródłami zdobywania wiedzy zawodowej i ekonomicznej oraz dotyczące przyszłości prowadzonego podmiotu (tab.1).

Tabela 1. Twierdzenia opisujące kapitał ludzki gospodarstw rolnych

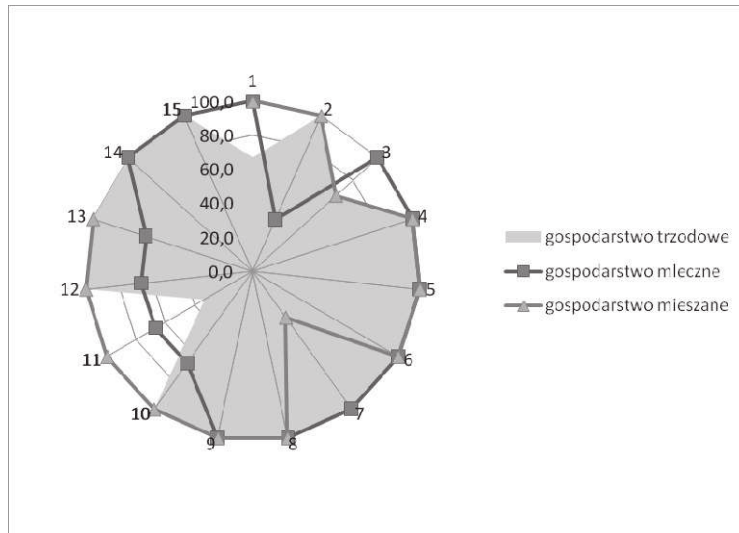
Table 1. Propositions describing human capital of agricultural farms

L.p.	Twierdzenie/ Proposition
1	Wiek nabycia/przejęcia gospodarstwa
2	Czas prowadzenia gospodarstwa
3	Korzystanie z doświadczeń starszego pokolenia
4	Źródła informacji fachowej
5	Plany odnośnie przyszłości gospodarstwa
6	Źródła wiedzy ekonomicznej
7.	Zaangażowanie w działalność organizacji rolniczych i na rzecz środowiska lokalnego
8	Innowacyjność
9	Typ zachowań przywódczych
10	Sposób podejmowania decyzji
11	Czas poświęcany na doksztalcanie (dni w roku)
12	Wykształcenie formalne prowadzącego gospodarstwo
13	Umiejętność pracy z komputerem
14	Znajomość języków obcych
15	Środki finansowe przeznaczane na doksztalcanie

Źródło: opracowanie własne.

Twierdzenia te opisują powstanie podmiotu rozumiane jako czas nabycia, przejęcia lub rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej określany wiekiem osoby obecnie prowadzącej gospodarstwo. Uwzględniają specyfikę cyklu życia gospodarstwa, fakt zmiany pokoleniowej i na ogół emocjonalnego związku z poprzednim gospodarującym. Dotykają też kwestii przyszłości i planów związanych z przekazaniem/sprzedażą gospodarstwa. Nawiązują do kwestii edukacyjnych, szacując zarówno jej formalne aspekty, jak i czas i środki poświęcone na doksztalcanie oraz rodzaj posiadanej i poszukiwanej wiedzy (fachowa związana z rolnictwem, ekonomiczna). Analizują sposób podejmowania decyzji oraz zaangażowanie w działalność na rzecz organizacji rolniczych oraz społeczności lokalnej, podkreślając tym samym zakorzenienie w tej społeczności. W kwestionariuszu ankiety uwzględniono również praktyczne aspekty posiadania wiedzy, tj. umiejętność pracy z komputerem, znajomość języków obcych. W oparciu o tak przygotowane narzędzie badawcze przeprowadzono badania fokusowe w grupie gospodarstw o różnych dominujących kierunkach działalności. Dla potrzeb prezentacji zagadnienia w opracowaniu przedstawiono wyniki trzech gospodarstw: trzodowego, mlecznego, oraz gospodarstwa z dominującą produkcją roślinną.

Kapitał ludzki analizowanych gospodarstw uzyskał w badaniu bardzo wysokie oceny spełniające w ponad 90% założone optimum (odpowiednio dla gospodarstwa trzodowego było to 93,3%, dla mlecznego 91,1% oraz dla gospodarstwa mieszanego 94,4%). Należy jednak podkreślić, że wybrane gospodarstwa należały do liderów w regionie, co oznacza, że ich wyniki produkcyjne i ekonomiczne oraz zaangażowanie na rzecz środowiska lokalnego były zdecydowanie wyższe niż pozostałych. Ocena kapitału ludzkiego tych gospodarstw potwierdziła istnienie związku między osiąganymi wynikami a cechami jakościowymi tego kapitału. Prowadzący gospodarstwa, niezależnie od dominującego kierunku produkcji, posiadali znaczne doświadczenie (czas prowadzenia gospodarstwa powyżej 10ciu lat), uzupełniali wykształcenie formalne o wiedzę fachową niezbędną do poprawy efektów działania, wykorzystując w tym celu kursy i szkolenia organizowane przez instytucje otoczenia (ARiMR, giełdy towarowe, ODR, Izby Rolnicze i inne), chętnie korzystali też z doradztwa fachowego firm sektora środków produkcji i usług dla rolnictwa (firmy nawozowe, paszowe, producenci specjalistycznych maszyn i urządzeń itd.). Wykazywali się też wysokim stopniem innowacyjności, dążąc nie tylko do poprawy jakości prowadzonej produkcji, ale podejmując też współpracę z ośrodkami badawczymi, między innymi w zakresie poprawy jakości materiału genetycznego (w przypadku gospodarstwa trzodowego i mlecznego) czy też reorganizowali proces dystrybucji produktów własnych jak i innych kooperujących gospodarstw. Nie tylko wprowadzali w życie istniejące i oferowane im innowacje, ale też sami ich poszukiwali, uczestnicząc między innymi w targach rolniczych, pokazach i spotkaniach branżowych. Dodatkowym motywem tych wszystkich działań był konkretny plan rozwinięcia posiadanego gospodarstwa i przekazania go następcy. Wszystkie te kwestie uwidocznione przy pomocy sformułowanych twierdzeń uzyskały maksymalne oceny ilustrując siłę i potencjał tkwiący w kapitale ludzkim badanych gospodarstw. Odzwierciedleniem tego stanu rzeczy jest tak znaczący, ponad 90%, poziom wypełnienia profilu oceny (rys.2).



Rys. 2. Profile kapitału ludzkiego gospodarstw o różnym wiodącym kierunku produkcji

Fig. 1. Profiles of human capital in farms with different production profile

Źródło: badania własne.

Uzyskany profil oceny uwidoczniał też pewne, nieliczne słabości kapitału ludzkiego, różne dla poszczególnych gospodarstw. Dla gospodarstwa mieszanego, w którym większość badanych obszarów w całości spełniała optymalny, założony w badaniu poziom, niewrażliwymi okazały się relatywnie dojrzały wiek gospodarza w czasie nabycia gospodarstwa oraz brak praktycznej umiejętności obsługi komputera. W gospodarstwie trzodowym słabościami okazały się również wiek nabycia, ale też brak praktycznej znajomości języków obcych oraz brak czasu na zdobywanie dodatkowej, potrzebnej wiedzy i kompetencji w drodze dokończania się. Relatywnie najniższe oceny uzyskało gospodarstwo mleczne. Było to gospodarstwo najbardziej tradycyjne, wielopokoleniowe, którego objęcie wiązało się ze zmianą pokoleniową. Prowadzący gospodarstwo posiadał wykształcenie zawodowe rolnicze, które starał się jednak uzupełniać na bieżąco. Mimo niższej oceny kapitału ludzkiego, zwłaszcza jej formalnych aspektów (wykształcenie, nakłady na szkolenia) gospodarstwo to w praktyce uzyskuje wyniki na poziomie holenderskim (wydajność mleczna powyżej 10 tys. litrów mleka od krowy rocznie), co oznacza de facto, że w tym przypadku czynniki te nie mają wpływu na szeroko rozumianą efektywność podmiotu.

Podsumowanie

Rozwój gospodarczy przynosi zmiany w każdej z dziedzin życia ludzkiego. Zmienia się też podejście do gospodarowania zasobami. Ich wyczerpywalność sprawia, że coraz częściej o skuteczności ekonomicznej decyduje człowiek. Jest tak również w rolnictwie,

które, chociaż powszechnie uważane za słabsze ogniwo gospodarki, tak jak i inne sektory narzuca swoim podmiotom wymóg efektywnego gospodarowania pod groźbą eliminacji z rynku. Warunkiem uzyskania efektywności ekonomicznej jest jednak dysponowanie kapitałem ludzkim o wysokiej jakości.

W artykule zaprezentowano wyniki badań nad kapitałem ludzkim w rolnictwie jako składnikiem kapitału intelektualnego. Podkreślono specyfikę tego kapitału w gospodarstwie, kładąc nacisk na jego źródło, jakim jest indywidualny kapitał intelektualny prowadzącego, który skutkuje rozwojem sfery organizacyjnej i rynkowej gospodarstwa. Wykazano, że wiedza, jaką wykorzystuje prowadzący gospodarstwo, ma charakter kompleksowy i wynika nie tylko z formalnego wykształcenia, ale przede wszystkim z takich cech jak dążenie do jej ciągłego uzupełniania i uaktualniania, do poszukiwania nowych rozwiązań oraz, bardzo często, ich proponowania. Co więcej działania związane z rozwojem zasobu wiedzy, a zarazem przekształcanie jej w kapitał intelektualny mają charakter planowy, długoterminowy i wiążą się na ogół z przewidywaniami odnośnie przyszłości gospodarstwa, tj. przekazania go w formie jak najbardziej efektywnej następcy. Chociaż zaprezentowane wyniki badań mają charakter cząstkowy, podkreślają rolę kapitału ludzkiego jako podstawowej składowej kapitału intelektualnego, tak indywidualnego, jak i całego gospodarstwa. Wskazują ponadto na potrzebę ich kontynuacji zarówno w aspekcie rozszerzenia liczebności grupy badawczej (w celu dokonania porównań), jak i w kontekście złożoności zasobu, jakim jest kapitał intelektualny (analizując go jako agregat złożony z kapitału ludzkiego, organizacyjnego oraz rynkowego).

Literatura

- Bartnicki M. [2000]: Podstawy współczesnego myślenia o zarządzaniu. Wyd. Wyższej Szkoły Biznesu, Dąbrowa Górnicza, ss. 110.
- Czechowska-Świtaj T. [2005]: Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji. Oficyna Wydawnicza WSM, Warszawa.
- Dobja D. [2003]: Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa. Wyd. Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa.
- Gołaś Z., Kozera M. [2008]: Strategie wydajności pracy w gospodarstwach rolnych. *Journal of Agribusiness and Rural Development* nr 1(7), ss. 73-87.
- Kasiewicz S., Kicińska M., Rogowski W. [2006]: Kapitał intelektualny. Spojrzenie z perspektywy interesariuszy. Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Paliszkievicz O.J. [2005]: Rozwój organizacji poprzez zarządzanie kapitałem intelektualnym. Wydawnictwa Profesjonalne ALPHA, Ostrołęka, ss. 34.
- Stawicka E. [2006]: Kapitał ludzki w indywidualnych gospodarstwach rolnych (na przykładzie województwa mazowieckiego). [W:] Zrównoważony i trwały rozwój wsi i rolnictwa. Prace naukowe Katedry Polityki Agrarnej i Marketingu nr 40. Wyd. SGGW, Warszawa, ss.157-166.
- Sveiby K-E. [2001]: Intellectual capital and knowledge management. [Available at:] <http://www.sveiby.com/articles/IntellectualCapital.html>. [Accessed: June 2010].
- Wysocki F., Kołodziejczak J. [2007]: Aktywność ekonomiczna ludności wiejskiej w Polsce. Wyd. Akademii Rolniczej w Poznaniu, Poznań.