

Magdalena Kozera

Katedra Ekonomiki Przedsiębiorstw Agrobiznesu
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

Zasoby kapitału ludzkiego i intelektualnego gospodarstw rolnych – aspekt teoretyczny oraz wybrane implikacje praktyczne

Wstęp

W rozważaniach o sukcesie rynkowym podmiotów gospodarczych poświęca się wiele miejsca specyficznym, unikatowym zasobom i kompetencjom tworzącym tzw. aktywa strategiczne, które umożliwiają przedsiębiorstwom uzyskiwanie trwałej przewagi konkurencyjnej, a w efekcie stałych ponadprzeciętnych dochodów [Macias 2009]. Opinie te wiążą się z zapoczątkowanym w latach dziewięćdziesiątych XX w. podejściem zasobowym do przedsiębiorstwa, które kładzie nacisk na zasoby podmiotów gospodarczych, szczególnie te niematerialne, trudno imitowane, a także na przedsiębiorczość i innowacyjność generowaną przez ludzi w tych jednostkach [Jasińska 2007]. Rozważania te odnieść można również do podmiotów rynku rolnego – gospodarstw rolnych, które – mimo odmiennych uwarunkowań techniczno-organizacyjnych, a często również społecznych – poddawane są działaniu, tych samych co inne branże, mechanizmów konkurencyjnego rynku. Gospodarstwo rolne jako podmiot rynku jest unikatową wiązką materialnych i niematerialnych zasobów i kompetencji. Czynnikiem, który sprawia, że składowe te przeistoczone zostają w kapitały i przyczyniają się do osiągnięcia sukcesu, jest jednostka ludzka, jej wiedza, doświadczenie, ambicje, indywidualne predyspozycje i przekonania. Niezaprzeczalna rola człowieka w gospodarowaniu znalazła swój wyraz w uznaniu wiedzy i umiejętności oraz zarządzania (obok ziemi, pracy i kapitału) za istotne czynniki produkcji. Era gospodarki opartej na wiedzy przynosi kolejne przewartościowania podejścia do człowieka i tego, co wnosi on w proces produkcji. Coraz dobitniej podkreśla się znaczenie kapitału intelektualnego jako zagregowanego czynnika sprawczego sukcesu rynkowego gospodarstw rolnych.

Celem opracowania jest zaprezentowanie problematyki zasobów ludzkich w rolnictwie, zwłaszcza w aspekcie ich transformacji w kapitał intelektualny, oraz próba zilustrowania zróżnicowania tego zasobu w gospodarstwach rolnych.

Zasoby ludzkie i ich transformacja w kapitał intelektualny

Zasoby gospodarcze przedsiębiorstw to najogólniej wszystko to, czym dysponuje przedsiębiorstwo, to ilość, wartość i przydatność tworzących je składników [Begg, Fischer, Dornbusch 2003]. To wszystkie materialne i niematerialne składowe procesu produkcji, które są niezbędne do wytwarzania dóbr rynkowych. Właściwe ich powiązanie i wykorzystanie pozwala na zrealizowanie założonych przez podmiot celów. Zasoby dzieli się na cztery podstawowe grupy, z których najistotniejsze z punktu widzenia gospodarowania są zasoby ludzkie. Obok nich wyróżnia się zasoby pieniężne (finansowe), rzeczowe oraz informacyjne [Griffin 2004]. Zasoby ludzkie to nie tylko praca fizyczna osób zatrudnionych w gospodarstwie, ale przede wszystkim ich umiejętności, wiedza, zdolności oraz predyspozycje do sprawnego łączenia innych zasobów i uzyskiwania założonych efektów ekonomicznych. Człowiek w sposób twórczy wykorzystuje kapitał finansowy dla uruchomienia zasobów rzeczowych – surowców, półproduktów, pomieszczeń itd. Aby jednak sprawnie i skutecznie wykorzystać będące w dyspozycji zasoby, musi posiłkować się informacjami w postaci różnego rodzaju użytecznych danych o rynku, konsumentach, gospodarce itp. Współczesna ekonomia do zasobów przedsiębiorstwa zalicza też technologię i przedsiębiorczość.

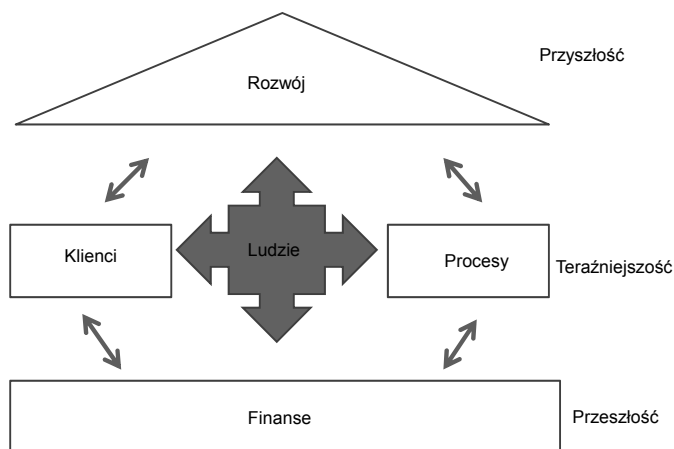
Tym, co decyduje o uruchomieniu zasobów są umiejętności, czyli wiedza nie tylko o tym, co i jak należy robić, ale także przekonania, intuicja i kreatywność człowieka [Sitek 1997]. Umiejętności łączone są w literaturze z takimi cechami jak: budowane przez organizację zdolności do szybkiego i odpowiedniego reagowania na trendy rynku i zmiany na nim zachodzące, zdolność trafnego kompilowania różnych zasobów w ramach przedsiębiorstwa czy użyteczność wynikająca z obsługiwanie unikatowych, wyspecjalizowanych lub rzadkich zasobów [Jasińska 2007]. W odróżnieniu od umiejętności kompetencje wiążą się ze specyfiką sektora czy branży, w których działa przedsiębiorstwo. Stanowią zespół właściwych danej branży, specyficznych cech i działań, które podmioty muszą opanować, aby utrzymać się na rynku. Z nimi wiążą się tzw. kluczowe czynniki sukcesu [Oblój 1993, Gierszewska, Romanowska 1995]. Wielu autorów jest zdania, że kluczowe kompetencje stanowią efekt synergii posiadania przez przedsiębiorstwo unikalnych zasobów oraz zdolności organizacyjnych [Chwistecka-Dudek, Sroka 2000]. Aby zasoby wyróżniły podmiot spośród wielu innych na rynku, muszą być cenne, rzadkie, trudne do imitacji oraz efektywnie zorganizowane [Romanowska 2004]. Cechy te określane są jako model VRIO (V – valuable, R – rare, I – inimitable, O – well organized resources).

Kapitał ludzki występuje jako zasób, który łączy w sobie wiedzę i umiejętności, pracę oraz przedsiębiorczość. Obejmuje również zdrowie i predyspo-

zycje człowieka, które przyczyniają się do wzrostu jego efektywności produkcyjnej. Jest źródłem obecnych i przyszłych dochodów lub przyszłego zadowolenia [Król, Ludwiczynski 2007]. To właśnie kapitał ludzki określa możliwości dostosowawcze do zmian w otoczeniu oraz sprzyja kreacji nowych rozwiązań. Takie pojmowanie kapitału ludzkiego wskazuje na uzasadnione potrzeby jego kształtowania oraz powiększania za pośrednictwem inwestycji w potencjał biologiczny i intelektualny człowieka jako jeden z istotnych czynników przyszłych dochodów. Inwestycje te mogą przybierać postać wydatków na ochronę zdrowia, na teoretyczne i praktyczne kształcenie zawodowe, wydatki zwiększające mobilność jednostki ludzkiej itp.

Kapitał ludzki jest źródłem wiedzy w firmie oraz czynnikiem pierwotnym w odniesieniu do kapitału organizacyjnego i kapitału rynkowego. Ludzie i ich wiedza stają się najcenniejszym zasobem przedsiębiorstw, a przewagę na rynku zdobywają firmy potrafiące ukształtować lub zaangażować najlepszych pracowników, czyli pracowników o wysokiej jakości [Miś 2006].

E. Sveibi tworząc model Skandii, uważany za fundamentalny dla rozwoju rozważań nad kapitałem intelektualnym przedsiębiorstw, w centrum umieścił ludzi jako czynnik sprawczy, oddziałujący zarówno na procesy wewnętrzne zachodzące w przedsiębiorstwie, jak i na jego relacje z otoczeniem (rynek, klienci) w trzech perspektywach czasowych: przeszłości, teraźniejszości oraz przyszłości (rys. 1). Również pozostałe modele analityczne wyprowadzają kapitał intelektualny z bazy, którą stanowią zasoby ludzkie, nie pozostawiając wątpliwości co do ich roli.



Rysunek 1
Nawigator Skandii

Źródło: L. Edvinsson, M.S. Malone, Kapitał intelektualny, WN PWN, Warszawa 2001, s. 56.

Centralne umiejscowienie ludzi w modelu kapitału intelektualnego odzwierciedla sytuację wszystkich podmiotów gospodarczych, jednocześnie dość dokładnie obrazuje realia jednostki produkcyjnej, którą jest gospodarstwo rolne. Wychodząc od ogólnej koncepcji kapitału intelektualnego jako zasobu złożonego z wiedzy i umiejętności jej wykorzystania w celu osiągnięcia korzyści rynkowej [Paszek 2009], można przyjąć, że w specyficznych warunkach gospodarstwa możliwymi do wyodrębnienia będą takie elementy kapitału intelektualnego, jak:

- wiedza, która umożliwia przetwarzanie surowców w produkty generujące dochód gospodarstwa,
- praktyczne doświadczenia i zdolności umysłowe ludzi zatrudnionych w gospodarstwie, pozwalające na osiągnięcie sukcesu rynkowego,
- aktywa przedsiębiorstwa powstałe na podstawie czynności intelektualnych, np. uczenie się, nabywanie nowej wiedzy (inwestycje, wdrażanie innowacji w zakresie stosowanych technologii itp.).

Analizując zasoby wiedzy warto zauważyć, że w przypadku gospodarstwa rolnego niezwykle istotne jest posiadanie wiedzy technologicznej o charakterze dynamicznym, umożliwiającej przygotowanie i przeprowadzenie procesu produkcyjnego zgodnie z prowadzonym kierunkiem działalności rolniczej. Wiedza ta obejmuje procesy produkcyjne (konstrukcja i przebieg procesów produkcyjnych), system produkcji (informacje o możliwościach produkcyjnych, charakterystyki stanowisk produkcyjnych, maszyn i urządzeń wykorzystywanych w procesie produkcji itd.) oraz same produkty (planowanie produkcji w zakresie ilości i jakości). Obok struktury wiedzy istotne wydają się jej źródła oraz doświadczenie. Dlatego badając kapitał ludzki jako składnik kapitału intelektualnego przyjęto za Wosiem [2004], iż rozwój gospodarstwa odbywa się na zasadzie ewolucji naturalnej oraz przechodzi przez klasyczne fazy cyklu życia podmiotu opisane szeroko w literaturze marketingowej. Wynika z nich, że gospodarstwo przechodzi proces ewolucji, której cykliczność opisywana jest przez generacyjne zmiany pokoleniowe. Zmiany te wiążą się na ogół z reorganizacją gospodarstwa, przedłużeniem jego fazy dojrzałości i trwania na rynku.

Pomiar i ocena zasobów ludzkich gospodarstw rolnych odbywa się na ogół na podstawie połączonego zestawu mierników jakościowych i ilościowych. Wśród miar jakościowych wyróżnia się najczęściej wiek, płeć czy poziom wykształcenia formalnego rolników [Marcysiak, Szarek 2009, Dudek 2010]. Znacznie trudniej jest już zastosować miary ilościowe bazujące na informacjach statystyczno-finansowych (np. rentowność zasobów ludzkich). Jeszcze więcej trudności napotyka pomiar kapitału intelektualnego gospodarstw rolnych. Jest on możliwy w oparciu o zestaw twierdzeń o charakterze jakościowym, składających się na kartę oceny punktowej. W opracowaniu przedstawiono niektóre spostrzeżenia

będące wynikiem przeprowadzenia badań fokusowych zmierzających do weryfikacji empirycznej metody badawczej.

Grupę fokusową stanowiły gospodarstwa o zróżnicowanych kierunkach produkcji (między innymi: gospodarstwo trzodowe, mleczne, rybne, roślinne, agroturystyka połączona z produkcją roślinną). Gospodarstwa te wytypowane zostały do badań jako wiodące w branży przez pracowników ARiMR i ODR. Wszystkie osiągały ponadprzeciętne wyniki produkcyjne, a ich kierownicy czynnie uczestniczyli w życiu społecznym lokalnej społeczności.

Badanie wykazało, że we wszystkich przypadkach przejęcie gospodarstwa przez następcę wiązało się z podjęciem działalności inwestycyjnej oraz przeprowadzeniem radykalnych zmian modernizacyjnych zmierzających do wzrostu stopnia specjalizacji w wybranym kierunku produkcji przy jednoczesnym zwiększeniu jej skali. Okazało się, że relatywnie najmniejsze znaczenie dla podjętych działań miał wiek przejęcia gospodarstwa – niemal wszyscy uczestnicy badania przejęli gospodarstwa w wieku 25–35 lat i prowadzili je przez okres dłuższy niż 10 lat, przy czym wszyscy byli młodsi niż ustalona przez IERiGŻ mediana wieku rolników, tj. 47 lat [Dudek 2010]. W kontekście kreowania zasobu kapitału intelektualnego oceniano również efektywność korzystania z doświadczenia starszego pokolenia. Zdecydowana większość uczestników badania stwierdziła, iż znaczny postęp techniczny i technologiczny, a także informatyzacja życia sprawiają, że tradycyjnie pojmowane doświadczenie jako źródło wiedzy rolniczej straciło na znaczeniu na rzecz profesjonalnego doradztwa rolniczego. Na znaczeniu zyskało doradztwo firm komercyjnych, proponujących często rozwiązania innowacyjne, wychodzące naprzeciw oczekiwaniom rolników dążących do zwiększenia skuteczności ekonomiczno-finansowej swoich gospodarstw.

O kapitale ludzkim mówi się, iż jest głęboko osadzony w środowisku społecznym. Znajduje to odzwierciedlenie w skali i rodzaju powiązań rolników z lokalną społecznością. Rolnicy biorący udział w badaniu byli aktywnymi uczestnikami nie tylko organizacji sfery rynkowej (grupy producentów, wspólne użytkowanie maszyn, związki hodowców itd.), lecz również tych działających na rzecz poprawy warunków społeczno-ekonomicznych środowiska lokalnego, z którego się wywodzili.

Zwyczajowo przyjmuje się, iż wyznacznikiem jakości kapitału ludzkiego jest poziom wykształcenia formalnego rolników prowadzących gospodarstwo [Marcysiak, Szarek 2009]. Zastosowanie jednak tego kryterium jakości kapitału ludzkiego jako głównego, obok płci i wieku, wydaje się być wątpliwe. Okazuje się bowiem, że w badanej grupie znajdowali się rolnicy, którzy ukończyli tylko szkołę zawodową, a osiągnęte w gospodarstwie wyniki należały do wiodących w rejonie. W tym przypadku istotne jest podkreślenie roli kształcenia ustawicznego oraz samodzielnego zdobywania wiedzy ekonomicznej oraz fachowej rol-

niczej z czasopism branżowych, ośrodków doradztwa, na drodze współpracy sąsiedzkiej (tzw. wczesne naśladownictwo), czy przez uczestnictwo w targach rolniczych i innych imprezach tego typu.

Oprócz wymienionych już cech ludzi i ich działań niezwykle ważne dla kształtowania kapitału intelektualnego jest przywództwo. Stanowi ono pomost, który łączy kapitał ludzki ze strukturalnym, zatem łączy człowieka z tym, co stanowi wynik jego działań w sferze materialnej i kształtowanych relacji. Rolę przywódcy, lidera może pełnić tylko człowiek, który potrafi sprawić, aby pracownicy w określony sposób wypełniali swoje obowiązki, by właściwie korzystali z zapewnionej im infrastruktury, aby korzyści były jak największe i aby uzyskać efekt synergii. Przywództwo obejmuje również zapewnienie odpowiedniej współpracy pomiędzy systemami technicznymi, strategiami, strukturami, wartościami, otoczeniem biznesowym rynkiem i światem [Regulski 2003]. Właściwe przywództwo znajduje swoje przełożenie na skuteczność działań i osiągnięte wyniki ekonomiczne. Wiąże się ono również z charakterem podejmowania decyzji rozwojowych i związanym z tym ryzykiem odpowiedzialności za efekty. W większości wypadków decyzje związane z rozwojem gospodarstwa (ubieganie się o kredyt na inwestycje lub przeprofilowanie działalności gospodarstwa) podejmowane były przez prowadzących w sposób autorytarny, bez konsultacji z rodziną czy też następcą. Załedwie w jednym przypadku decyzję rozważano w konsultacji z żoną i starszym pokoleniem. Autorytarny sposób podejmowania decyzji uzasadnić można w dwojaki sposób: z jednej strony, przyjmując za Stonerem i Wankelem [1992], iż jest on typowy dla przedsiębiorstw przechodzących etap przemian, a do takich bez wątpienia zaliczyć można polskie gospodarstwa rolne, z drugiej strony, podejmowanie decyzji w gospodarstwach ma swoje uwarunkowania w tradycyjnym pojmowaniu osoby kierującej gospodarstwem jako głowy rodziny, do której należy ostateczna decyzja w każdej sprawie.

Podsumowanie

Doskonalenie działalności podmiotów jest celem działania wszystkich kierujących nimi osób. Doskonalenie to odbywa się na drodze poprawy techniki, jakości, rozwijania zakresu specjalizacji czy też skali produkcji. Bez wątpienia jednak wiąże się z zasobem intelektualnym tkwiącym w ludziach, pomysłem, ideą czy chęcią poszukania rozwiązania. Dotyczy to również gospodarstw rolnych, które tak jak i inne podmioty gospodarcze działają na konkurencyjnym rynku i uczestniczą w nieustannej grze rynkowej, w której ceną niedostosowania do reguła jest eliminacja z rynku. Świadomość tego faktu wśród rolników wzrasta i przekłada się na konkretne inwestycje, związane między innymi z wiedzą, edu-

kacją, rozwojem. W polskich gospodarstwach rolnych coraz silniej zaznacza się nowy zasób, dotychczas nienazwany, określany kapitałem intelektualnym. Bazą jego rozwoju są zasoby ludzkie, które umiejętnie transformowane tworzą kapitał ludzki, strukturalny i relacyjny, a te w efekcie przyczyniają się do sukcesu rynkowego przedsiębiorstwa. W opracowaniu przedstawiono niektóre spostrzeżenia związane z pomiarem kapitału intelektualnego w gospodarstwach. Wskazano na zasadność kompleksowego analizowania kapitału ludzkiego w łączności z otoczeniem zewnętrznym (lokalnym środowiskiem społecznym) jako stymulant rozwoju gospodarstw. Podkreślono, że centralne umiejscowienie ludzi w modelu kapitału intelektualnego sprawdza się w szczególny sposób w przypadku gospodarstw rolnych.

Literatura

- BEGG D., FISCHER S., DORNBUSCH R., 2003: *Ekonomia. Makroekonomia*. PWE, Warszawa.
- CHWISTECKA-DUDEK H., SROKA W., 2000: Core competencies – koncepcja strategiczna. *Przegląd Organizacji* nr 7-9.
- DUDEK M., 2010: Kapitał ludzki w rolnictwie oraz wybrane instrumenty wspierające jego rozwój. IERiGŻ, Komunikaty Raporty Ekspertyzy nr 540, Warszawa.
- EDVINSSON L., MALONE M.S., 2001: *Kapitał intelektualny*. PWN, Warszawa.
- GIERSZEWSKA G., ROMANOWSKA M., 1995: *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa*. PWE, Warszawa.
- GRIFFIN R. W., 2004: *Podstawy zarządzania organizacjami*. PWE, Warszawa.
- JASIŃSKA A., 2007: Wybrane elementy kapitału intelektualnego w świetle założeń koncepcji zasobowej. *Prace naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu* nr 1187.
- KRÓL H., LUDWICZYŃSKI A. (red. nauk.), 2007: *Zarządzanie zasobami ludzkimi Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. PWN, Warszawa.
- MACIAS J., 2009: Nowe koncepcje przewagi konkurencyjnej współczesnych przedsiębiorstw. *Przegląd Organizacji* nr 9.
- MARCYSIAK A., SZAREK S., 2009: Oddziaływanie cech jakościowych kapitału ludzkiego na wyniki ekonomiczne gospodarstw rolniczych. *RN SERiA* tom XI, zeszyt 1.
- MIŚ T.: Rola jakości kapitału ludzkiego w rozwoju regionu rozdrobnionego rolnictwa; dostęp on-line: <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/90/6.pdf>; stan na 25.07.2010.
- OBLÓJ K., 1993: *Strategia sukcesu firmy*. PWE, Warszawa.
- PASZEK A., 2009: Analiza procesów tworzenia kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwach produkcyjnych. *Zarządzanie Przedsiębiorstwem* nr 2/2009, Wyd. Polskie Towarzystwo Zarządzania Produkcją, Opole.
- REGULSKI K.: Metody klasyfikacji i pomiaru kapitału intelektualnego. *Gazeta IT* dostęp on-line: <http://gazeta-it.pl/200305226087/Metody-klasyfikacji-i-pomiaru-kapitalu-intelektualnego.html#trzy>; stan na 25.07.2010.
- ROMANOWSKA M., 2004: *Planowanie strategiczne w przedsiębiorstwie*. PWE, Warszawa.

SITEK E., 1997: Strategia rozwoju w ujęciu zasobowej teorii firmy. Ekonomista 1997, Wydawnictwo Key Text sp. z o.o. Warszawa.

STONER J., WANKEL CH., 1992: Kierowanie. PWE, Warszawa.

WOŚ A., 2004: W poszukiwaniu rozwoju polskiego rolnictwa. IERiGŻ, Warszawa.

Recourses of human and intellectual capital in agricultural farms – theoretical aspect and its practice implications

Abstract

In this paper some implication of existence of intellectual capital was presented. It was also showed that, this recourse is most stronger accented in polish agriculture farms. The basis of progress of this capital is human capital. The skillful transformation of human resources made new resource of human, structural and relations capital. The effect is the market success of farm.