



*The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library*

**This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.**

**Help ensure our sustainability.**

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

[aesearch@umn.edu](mailto:aesearch@umn.edu)

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

*No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.*

ISSN 2081-6960

eISSN 2544-0659

# **Zeszyty Naukowe**

**Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie**

## **Scientific Journal**

**Warsaw University of Life Sciences – SGGW**

# **PROBLEMY ROLNICTWA ŚWIATOWEGO**

## **PROBLEMS OF WORLD AGRICULTURE**

**Vol. 17 (XXXII)**

**No. 3**

**Warsaw University of Life Sciences Press**

**Warsaw 2017**

## Kapitał ludzki w aspekcie kapitału intelektualnego w rolnictwie

### Human Capital in Regard to Intellectual Capital in Agriculture

**Synopsis.** Kapitał ludzki jest zasadniczym elementem kapitału intelektualnego. W rolnictwie kapitał ludzki ogranicza się do właścicieli gospodarstw rolnych i najbliższych członków rodziny, w tym potencjalnych następców. Celem artykułu jest wskazanie specyfiki kapitału ludzkiego w aspekcie kapitału intelektualnego w rolnictwie oraz analiza wybranych cech pozwalających na jego ocenę ilościową i jakościową. Materiał badawczy stanowiły dane GUS i wyniki badań ankietowych, którymi objęto 172 studentów kierunku rolnictwo. Z przeprowadzonych analiz wynika, że zmniejsza się liczba osób aktywnych zawodowo w rolnictwie oraz poprawia struktura wykształcenia rolników. Wyniki badań ankietowych wykazały, że studenci kierunku rolnictwo nie w pełni rozumieją korzyści wynikające z procesów integracyjnych, co może ograniczać rozwój kapitału intelektualnego w rolnictwie.

**Słowa kluczowe:** kapitał ludzki, kapitał intelektualny, rolnictwo

**Abstract.** Human capital is a fundamental element of intellectual capital. In agriculture this capital is limited to agricultural holding owners and the closest members of the family including potential successors. The aim of this article is to point to the characteristics of human capital in regard to intellectual capital in agriculture and an analysis of the chosen features that enable its quantitative and qualitative evaluation. Research material is comprised of data from Central Statistical Office and results of surveys which were gathered from 172 students of agriculture. From the conducted analyses it results that the number of people professionally active in agriculture is diminishing and the level of education amongst agriculturalists is improving. The results of the survey studies show that students who study agriculture do not fully understand benefits of integration processes, which can lead to limitations in intellectual capital development in agriculture

**Key words:** human capital, intellectual capital, agriculture

### Wprowadzenie

W klasycznym ujęciu wyróżnia się trzy czynniki produkcji: pracę, ziemię i kapitał. Jednak w zależności od sposobu opisywania zjawisk ekonomicznych rozszerzano te czynniki o organizację, przedsiębiorczość, lub zawężano tylko do pracy ludzkiej i kapitału (Milewski, Kwiatkowski 2005), traktując ziemię jako element kapitału, a pozostałe czynniki jako zasoby niematerialne. We współczesnej ekonomii mamy do czynienia z zasadniczą zmianą postrzegania czynnika pracy. Chodzi nie tylko o odejście od pojęcia „siła robocza” na rzecz terminu „kapitał ludzki” (Kołoszko-Chomentowska, 2008), ale o wzrost roli kapitału ludzkiego w kształtowaniu przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw.

W literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznego, precyzyjnego określenia zarówno terminu kapitał ludzki, jak i kapitał intelektualny. Podkreśla się jednak rolę kapitału

---

<sup>1</sup> dr hab. inż., email: Katedra Agrotechnologii, Zarządzania Produkcją Rolniczą i Agrobiznesu UWM w Olsztynie, ul. M. Oczipkowskiego 8, 10-719 Olsztyn, e-mail: katarzyna.brodzinska@uwm.edu.pl

ludzkiego w kreowaniu kapitału intelektualnego organizacji. Określenie kapitału intelektualny definiuje go jako sumę składową kapitału ludzkiego, relacyjnego i strukturalnego (Kasiewicz i in., 2006; Dieńdziora, Smolarek, 2010; Bombiak, 2016). W odniesieniu do rolnictwa kapitał ludzki jest szczególnie istotny. Zdaniem Góreckiego (2006) właśnie w rolnictwie wolnorynkowym wpływ kapitału ludzkiego na efektywność i konkurencyjność przedsiębiorstw jest szczególnie duży wobec specyficznych cech produkcji rolnej i roli człowieka w zarządzaniu przedsiębiorstwem rolniczym.

Celem artykułu jest wskazanie specyfiki kapitału ludzkiego w aspekcie kapitału intelektualnego w rolnictwie.

## **Przegląd literatury**

Kapitał ludzki może być rozpatrywany zarówno w ujęciu wąskim, jak i szerokim. W wąskim znaczeniu jest to efekt inwestycji w oświatę i kształcenie, która przekłada się na wzrost poziomu wykształcenia określonych grup społecznych (Kozuch, Kozuch, 2008). Można odnieść to również do rolników, czy ich potencjalnych następców. Natomiast w szerokim znaczeniu kapitał ludzki definiuje się jako efekt inwestycji nie tylko w oświatę i wykształcenie, lecz również innych inwestycji oddziałujących na poprawę cech jakościowych zasobów ludzkich, czyli inwestycji w zdrowie, ochronę środowiska i kulturę. Ta szeroka definicja sprawia, że kapitał ludzki może być pojmowany zarówno jako nakład, czynnik produkcji, czy efekt procesu wzrostu, ale też jako cel procesu wzrostu (Król, Ludwiczynski, 2006; Kozuch, Kozuch, 2008; Kozera, 2010). Kapitał ludzki obejmuje zatem ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w członkach organizacji (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika - właściciela kapitału ludzkiego, jak i organizacji korzystającej na określonych warunkach z tego kapitału (Król, Ludwiczynski, 2006). W warunkach wysoce niestabilnego otoczenia oraz rosnącej konkurencji szanse na przetrwanie i dalszy rozwój mają tylko te przedsiębiorstwa, które nastawione są na ciągłe podnoszenie swojej konkurencyjności poprzez odpowiednie zarządzanie posiadanym kapitałem ludzkim (Dzieńdziora, Smolarek, 2010).

Kapitał ludzki jest zasadniczym elementem kapitału intelektualnego, który coraz częściej jest postrzegany jako kluczowy majątek przedsiębiorstwa i jako taki powinien również podlegać stałej diagnozie, pomiarowi, rozwojowi i ochronie, czyli procesom zarządzania (Petty, Guthrie, 2000; Dumay, 2013; Edvinsson, 2013; Bombiak, 2013). Kapitał intelektualny stanowi sumę wielu składników niematerialnych, które kształtują wartość rynkową przedsiębiorstwa (Sopińska, 2005), swoisty niewidzialny zasób przedsiębiorstwa, który tworzy widzialne efekty (Urbanek, 2007). Metaforycznie jest on porównywany do korzeni drzewa, które chociaż nie są widoczne, to decydują o rozwoju jego części naziemnej, czyli w przypadku przedsiębiorstwa, jego zasobów rzeczowych i finansowych (Edvinsson, 2001).

Efektywne dysponowanie kapitałem intelektualnym wymaga niewątpliwie zintegrowanego podejścia do zarządzania jego podstawowymi komponentami, czyli kapitałem ludzkim, organizacyjnym i relacyjnym (Bombiak, 2016). W tym kontekście efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego czyli wiedzy, umiejętności, wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia, predyspozycji zawodowych, innowacyjności, zdolności i motywacji aktywnych zawodowo osób w rolnictwie zależy od kapitału organizacyjnego

(strukturalnego). Kapitał ten to struktura wspomagająca efektywność pracowników, która obejmuje m.in. kulturę organizacyjną, metody i koncepcje zarządzania, bazy danych, formalne i nieformalne struktury zarządzania, systemy komunikacyjne i komputerowe, styl kierowania. Ostatni komponent, czyli kapitał relacyjny, określa stopień rozpoznania rynku oraz zakres powiązania przedsiębiorstwa z jego kontrahentami. Obejmuje takie elementy, jak kanały dystrybucji, umowy, kontrakty. Kapitał relacyjny to także wiedza na temat strategii konkurentów i uwarunkowań zewnętrznych, w tym sytuacji gospodarczej kraju oraz polityki rządu.

Warto podkreślić, że to właśnie wiedza wnoszona przez ludzi buduje kapitał intelektualny podmiotów gospodarczych, zarówno wielkich przedsiębiorstw przemysłowych, jak i gospodarstw rolniczych (Kozera, Gołaś, 2008). Również zdaniem Probotyn (2012) rozpatrywanie znaczenia kapitału intelektualnego wydaje się być słuszne także w przedsiębiorstwach tradycyjnych i przedsiębiorstwach o różnych klasach wielkości. Kapitał intelektualny istnieje wraz z kapitałem materialnym (rzeczymowym i finansowym), tworząc całkowitą wartość każdego przedsiębiorstwa. Jeżeli pozostaje niedostrzeżony, jego znaczenie w kształtowaniu wartości również jest niedostrzegalne, a z kolei pomijanie kapitału intelektualnego w zarządzaniu przedsiębiorstwem (nowoczesnym, tradycyjnym, dużym, małym) byłoby błędem z punktu widzenia efektywności.

## **Dane i metody**

W badaniach dotyczących kapitału ludzkiego w sektorze rolnym, mierzalną i najczęściej stosowaną cechą są zmiany liczby ludności aktywnej zawodowo w rolnictwie i struktury wykształcenia użytkowników gospodarstw rolnych. W związku z powyższym analizą objęto dostępne dane GUS dotyczące ludności aktywnej zawodowo w rolnictwie UE w latach 2005-2014 oraz zmiany struktury wykształcenia osób kierujących gospodarstwami rolnymi w latach 2005-2013.

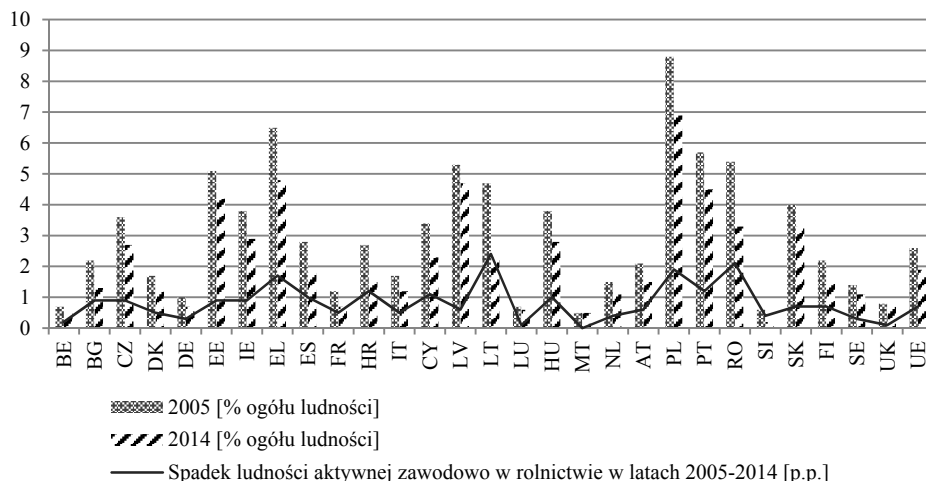
Trudności z pomiarem i wyceną kapitału intelektualnego wynikają przede wszystkim z faktu, że elementy go tworzące są trudne do zidentyfikowania i problemem jest ujęcie ich w wymiarze wartościowym (pieniężnym). Częściej mają one charakter opisowy (jakościowy) i są wyrażane w innych jednostkach miary np. jednostkach naturalnych lub procentach. Istnieją różne metody pomiaru kapitału intelektualnego i różne ich klasyfikacje m.in. oparte o kapitalizację rynkową, zwrot na aktywach, kartach punktowych (Jędrzejak, 2016). Metody te wymagają jednak dostępu do danych ze sprawozdań finansowych, w tym również danych dotyczących wartości wynagrodzeń, co jest trudne w odniesieniu do gospodarstw rolnych. W związku z powyższym w badaniach zastosowano metodę pomiaru pośredniego z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety.

Badaniami objęto 172 studentów kierunku rolnictwo (studiów stacjonarnych i niestacjonarnych). Dobór próby badawczej był celowy z kilku powodów. Po pierwsze w strukturze wykształcenia rolników wzrasta odsetek osób z wykształceniem wyższym rolniczym. Po drugie poziom wykształcenia formalnego nie jest w tej sytuacji czynnikiem różnicującym. Po trzecie, chodziło o poznanie opinii osób, które w świetle danych statystycznych, pod względem formalnym są najlepiej przygotowani do prowadzenia gospodarstwa i są w sposób szczególnie wspierane finansowo w ramach WPR. Wśród respondentów znaleźli się zarówno właściciele gospodarstw rolnych, jak i potencjalni następcy rolników.

Przeprowadzone badania, mają charakter badań jakościowych i pozwalają na zdobycie pogłębionej wiedzy, opis, interpretację i wyjaśnianie zjawisk społecznych z perspektywy wewnętrznej (Flick, Uwe, 2011), co w odniesieniu do przedmiotu badań jest szczególnie ważne. Ponieważ narzędziem, które w pewien sposób wpłynęło na jakość kapitału ludzkiego polskiej wsi stał się m.in. realizowany w ramach WPR Program Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW) (Kozera 2011), w badaniach ankietowych uwzględniono zarówno ocenę wpływu członkostwa w UE na poszczególne obszary życia społeczno-gospodarczego w Polsce, jak i stosunek respondentów do UE.

## Wyniki badań

Analiza kapitału ludzkiego dotyczy zarówno jego cech ilościowych (liczba osób zatrudnionych, wymiar czasu pracy), jak i cech jakościowych. Warto również podkreślić, że w wymiarze społecznym zasób kapitału ludzkiego nie jest w pełni zależny od potencjału demograficznego, ponieważ kraje o niezbyt dużej liczbie ludności posiadać mogą duże zasoby kapitału ludzkiego i odwrotnie. W odniesieniu do sektora rolnego liczba osób aktywnych zawodowo w rolnictwie ulega zmniejszeniu i jest to tendencja ogólnoeuropejska, rzędu 1,2 p.p. w latach 2005-2014. Pomimo tego spadku, w 2014 roku odsetek osób aktywnych zawodowo w rolnictwie w Chinach wynosił aż 35,2%, Indiach 21,8%, Turcji 10%, a np. Stanach Zjednoczonych zaledwie 0,7%. W latach 2005-2014 spadek liczby osób aktywnych zawodowo w rolnictwie odnotowano we wszystkich krajach UE z wyjątkiem Malty, przy czym największy spadek miał miejsce na Litwie (2,4 p.p.), w Rumunii (2,1 p.p.) i w Polsce (1,9 p.p.) (rys. 1).



Rys. 1. Ludność aktywna zawodowo w rolnictwie w krajach UE

Fig. 1. Professionally active population in agriculture in EU countries

Źródło: Rocznik Statystyczny Rolnictwa 2016, 417-418.

Aspekty jakościowe kapitału ludzkiego to umiejętności, wiedza i kompetencje, które są najczęściej utożsamiane z poziomem wykształcenia formalnego. W tym kontekście najczęściej analizowane są zmiany struktury wykształcenia ludności, ze szczególnym uwzględnieniem osób z wykształceniem wyższym. W latach 2005-2015 w krajach UE odsetek osób posiadających wykształcenie wyższe w przedziale wiekowym 30-34 lat zwiększył się o ponad 10 p.p. W 2015 roku udział osób legitymujących się dyplomem wyższej uczelni kształtował się na poziomie 38,7% i był o 0,8 p.p. wyższy niż w 2014 r. i o 4,7 p.p. wyższy niż w 2010 roku. Sytuacja jest jednak zróżnicowana w obrębie krajów członkowskich UE. W 2012 roku absolwenci wyższych uczelni w Irlandii i Luksemburgu w stanowili ok. 50% osób w przedziale wiekowym 30-34 lat, natomiast we Włoszech, Rumunii i na Malcie ok. 22%. Polska z wynikiem ponad 39% lokuje się nieco powyżej unijnej średniej. Chociaż udział osób z wyższym wykształceniem w latach 2005-2015 zwiększył się w każdym państwie członkowskim, to tempo tego wzrostu było zróżnicowane. Największe postępy poczynili Łotysze, gdzie omawiany współczynnik praktycznie się podwoił oraz Czechy i Rumunia (Wyższe ... 2013). Ponieważ brak danych dotyczących struktury wykształcenia rolników w przedziale wiekowym 30-34 lata, można tylko przypuszczać, że wpisują się oni w tendencje ogólne i odsetek rolników z wykształceniem wyższym również wzrasta. Z drugiej strony trzeba pamiętać, że nasila się problem starzenia się rolników. W 2010 roku w Portugalii, ponad 46% użytkowników gospodarstw było w wieku powyżej 65 lat, a jednocześnie zaledwie 2,6% to osoby do 35 lat. Spośród nowych krajów członkowskich podobna sytuacja występowała, w Bułgarii i Rumunii. W całym rolnictwie UE udział użytkowników w wieku niemobilnym w ogólnej ich liczbie wynosił blisko 54%, przy czym większy był w krajach UE-12 aniżeli w krajach UE-15 (Gospodarstwa rolne..., 2013). Jednocześnie w Polsce w 2010 roku odsetek gospodarstw prowadzonych przez osoby do 35 lat był największy i wynosił 14,7% przy średniej unijnej na poziomie 6,4%. W związku z problemem starzenia się użytkowników gospodarstw rolnych w ramach WPR wprowadzane są różne działania wspierające młodych rolników (premie dla młodych rolników, wyższy poziom finansowania inwestycji, podwyższone płatności obszarowe) co oznacza, że UE w młodych, dobrze wykształconych rolnikach pokłada wielkie nadzieje.

Zarówno poziom wykształcenia ogólnego osób zarządzających gospodarstwami rolnymi w Polsce, jak i ich poziom przygotowania zawodowego ulega systematycznej poprawie. Korzystne zmiany następują od końca lat 80-tych. W latach 1988-2002 ponad 5-krotnie wzrósł odsetek osób z wykształceniem wyższym, ale pomimo tego w 2002 roku kształtował się on na stosunkowo niskim poziomie 3,1%. W 2005 roku odsetek ten wynosił już 5,5%, a w 2013 roku - 10,7%. Wzrost osób z wykształceniem wyższym w tej grupie zawodowej jest spowodowany zarówno naturalnym procesem odchodzenia najstarszych właścicieli gospodarstw rolnych, którzy mieli najniższy poziom wykształcenia, jak i wydłużeniem czasu nauki poprzez podjęcie studiów wyższych przez potencjalnych następców (Wiatrak, 2005). Analiza danych z lat 2005-2013 wskazuje ponadto, że jest to również konsekwencja zmniejszenia liczby gospodarstw rolnych w Polsce o ok. 42%, przy czym o 81% zmniejszyła się liczba gospodarstw prowadzonych przez rolników o najniższym poziomie wykształcenia (tab.1). Trudno jednak ocenić, na ile wynika to ze wspomnianego wcześniej naturalnego procesu odchodzenia osób starszych z rolnictwa, a na ile jest to konsekwencja zmian warunków gospodarowania po integracji Polski z UE i realizowanych w ramach WPR działań wspierających przemianę pokoleń wśród rolników (młody rolnik, renty strukturalne). Niemniej jednak struktura wykształcenia osób kierujących gospodarstwami rolnymi zdecydowanie się poprawia. Odsetek osób z wykształceniem

wyższym wzrósł o 11,5%, a w odniesieniu do wykształcenia rolniczego aż o 22,5%. Jest to szczególnie istotne ponieważ wyniki badań nad wpływem czynnika ludzkiego na efektywność gospodarstw rolniczych wskazują na dodatnią korelację między poziomem wykształcenia, a wynikami gospodarowania. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że rolnicy lepiej wykształceni są bardziej przedsiębiorczy, poszukują nowych rozwiązań i wykazują większą aktywność inwestycyjną (Gołębiewska, Klepacki, 2005; Kołoszko-Chomentowska, 2008; Bórawski, 2010).

Tabela 1. Gospodarstwa rolne według poziomu wykształcenia osoby kierującej w latach 2005 i 2013 w Polsce

Table 1. Agricultural holdings sorted by the level of education of the person in charge in years 2005 and 2013 in Poland

Wyszczególnienie	2005		2013		Zmiana liczby osób 2005-2013 [%]	Zmiana struktury wykształcenia 2005-2013 [p.p.]
	n	%	n	%		
Ogółem	2472830	100	1425386	100	-42,4	
Wyższe	135235	5,5	153065	10,7	+11,5	+5,2
Średnie i policealne	665443	27,3	489623	34,4	-29,9	+7,1
Zasadnicze zawodowe	925154	37,9	562141	39,4	-39,2	+1,5
Podstawowe i gimnazjalne	596096	24,5	197916	13,9	-66,8	-10,6
Niepełne podstawowe i bez	119032	4,8	22641	1,6	-81,0	-3,2
Ogółem rolnicze	950842	39,5	680196	44,7	-28,5	
Wyższe	28757	3,0	35235	5,2	+22,5	+2,2
Policealne	4761	0,5	4478	0,7	-5,9	+0,2
Średnie zawodowe	153237	16,1	163900	24,1	+7,0	+8,0
Zasadnicze zawodowe	215416	22,7	188013	27,6	-12,7	-4,9
Kurs rolniczy	548671	57,7	288571	42,4	-47,4	-15,3
Bez wykształcenia rolniczego	1521988	60,5	745190	55,3	-51,0	-5,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Charakterystyka gospodarstw rolnych w 2005 r. 311-314; Charakterystyka gospodarstw rolnych w 2013 r. 408-410).

Integracja Polski z UE i objęcie rolników instrumentami WPR spowodowała wzrost zainteresowania młodych ludzi pracą na roli, a zawód rolnika zyskał na atrakcyjności. Rodzinny charakter gospodarstw rolnych w Polsce sprawia, że możliwości zatrudnienia w sektorze rolnym dla osób niezwiązanych ze wsią i rolnictwem są ograniczone. Kapitał intelektualny w rolnictwie ogranicza się zatem do właścicieli gospodarstw rolnych i najbliższych członków rodziny, w tym potencjalnych następców. Pracownicy najczęściej są zatrudniani sezonowo w okresie nasilenia prac polowych i nie mają większego wpływu na procesy decyzyjne i zarządzanie. Sytuacja, w której zarządzanie gospodarstwem rolnym powierza się osobie spoza rodziny zdarza się niezwykle rzadko i sporadycznie dotyczy gospodarstw indywidualnych.

W gospodarce opartej na wiedzy młode, wykształcone lub kształcące się osoby z pewnością lepiej sobie radzą z nowinkami technicznymi, są bardziej otwarte na nowe rozwiązania techniczne i technologiczne. To właśnie dorosłe dzieci rolników wspierają swoich rodziców w zakresie obsługi programów komputerowych, czy wprowadzania innowacyjnych rozwiązań w gospodarstwach rolnych. Mają też wpływ na decyzje swoich rodziców związane z rozwojem gospodarstwa. Dotyczy to szczególnie osób, które



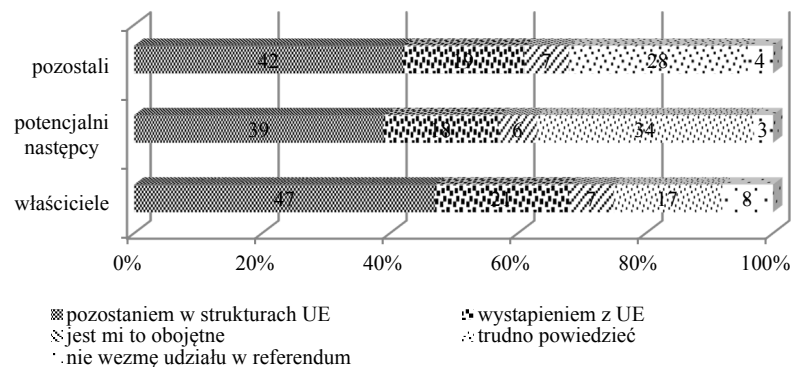
zamierzają przejąć gospodarstwo w przyszłości. W odniesieniu do gospodarstw rolnych kapitał ludzki utożsamiany w rolnikach, czy członkach ich rodzin przekłada się na wyniki finansowe gospodarstw. Analizując jednak kapitał ludzki w kontekście kapitału intelektualnego należy spojrzeć nieco szerzej, traktując rolników i członków ich rodzin w wymiarze kapitału ludzkiego, a współdziałanie rolników jako kapitał strukturalny, rozumiany w kontekście zdolności organizacyjnej do wspierania produktywności. Tak rozumiany kapitał strukturalny odejmuje zarówno kapitał organizacyjny (systemy i narzędzia usprawniające przepływ wiedzy), jak i kapitał relacyjny (relacje z kontrahentami). W tym wymiarze kapitał intelektualny w sektorze rolnym jest szczególnie istotny, ponieważ pozwala na zbudowanie trwałych podstaw rozwoju gospodarstw rolnych. Chodzi tu głównie o procesy integracyjne również szeroko wspierane w ramach WPR (wsparcie dla grup producentów rolnych, środki na inwestycje w ramach działania zwiększanie wartości dodanej produkcji rolnej i leśnej, czy działanie współpraca). Unia Europejska w ramach realizowanej WPR wspiera zarówno kapitał ludzki, jak i kapitał intelektualny w rolnictwie, oczekując, że inwestycje te przyniosą wymierne efekty.

W związku z powyższym w ramach przeprowadzonych badań ankietowych zadano pytanie dotyczące naszego członkostwa w UE. Warto podkreślić, że objęci badaniami młodzi ludzie, studiujący na kierunku rolnictwo są w bezpośredni sposób związani ze wsią i rolnictwem, a zaledwie 4% to mieszkańcy miast. Aż 36,6% ma przejąć gospodarstwa w przyszłości, a 30,8% respondentów jest już właścicielami gospodarstw rolnych. Kolejne 22,8% to dzieci rolników<sup>2</sup>, a 5,8% to osoby, których rodzice nie są związani z rolnictwem, ale zamieszkują na wsi. Warto również podkreślić, że respondenci byli bezpośrednimi lub pośrednimi beneficjentami środków w ramach programów SAPARD, PROW 2004-2006, czy PROW 2007-2013. Aż 94% objętych badaniami studentów prowadzących gospodarstwa rolne skorzystało ze wsparcia dla młodych rolników, a 55% rodzin otrzymało dofinansowanie w ramach modernizacji gospodarstw rolnych i dostosowania gospodarstw do standardów UE. Wsparcie finansowe ma w tym kontekście konkretny, realny wymiar. Z drugiej strony objęta badaniami grupa respondentów, to pokolenie które w 2004 roku miało ok. 10 lat, a realia prowadzenia gospodarstwa w okresie sprzed integracji znają jedynie z opowiadań rodziców, czy dziadków.

Przeprowadzone badania ankietowe wykazały, że gdyby w Polsce zdecydowano o przeprowadzeniu referendum w sprawie dalszego członkostwa w UE, za pozostaniem w strukturach UE opowiedziałoby się ok. 42% respondentów. Warto podkreślić, odsetek ten jest o 8 p.p. wyższy w grupie respondentów, którzy prowadzą już samodzielnie gospodarstwo rolne, niż w grupie potencjalnych następców. Jednocześnie za wystąpieniem zagłosowałoby ok. 19% respondentów i co ciekawe, odsetek zadeklarowanych przeciwników również był najwyższy w grupie właścicieli gospodarstw rolnych. Z kolei ok. 39% nie miało określonego zdania w tej kwestii, przy czym dla ok. 6,4% nie ma żadnego znaczenia, w jakich warunkach geopolitycznych będą prowadzić gospodarstwa rolne, a 4% respondentów po prostu nie weźmie udziału w referendum.

---

<sup>2</sup> Prowadzący gospodarstwa i potencjalni następcy to również dzieci rolników, ale ze względów analitycznych wydzielono ich jako oddzielne grupy.

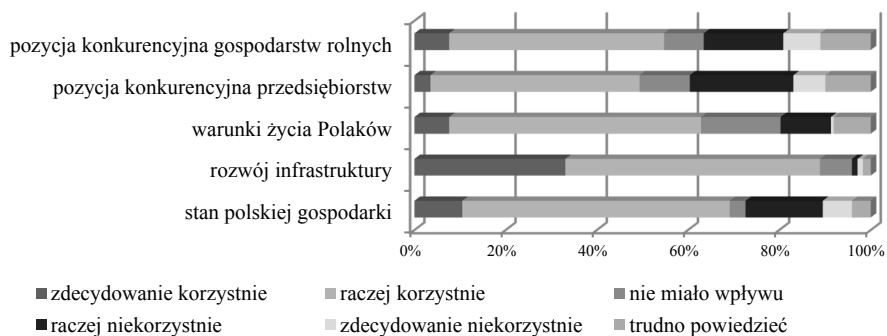


Rys. 2. Opinie respondentów dotyczące stanowiska w sprawie członkostwa Polski w UE

Fig. 2 Opinions of the respondents about Poland's membership in the EU

Źródło: opracowano na podstawie wyników badań własnych.

Jak wynika z badań CBOS w 2016 roku zdecydowana większość Polaków (81%) popiera członkostwo naszego kraju w Unii Europejskiej. Sprzeciw wyraża co dziesiąty (10%) (Komunikat..., 2016). Na tym tle uzyskane wyniki są dość niepokojące, zwłaszcza w kontekście prowadzonej polityki UE wobec młodych rolników. Chodzi tu o obserwowany wśród młodych ludzi wzrost postaw roszczeniowych i niechęć wobec Unii Europejskiej. Warto jednocześnie podkreślić, że blisko 70% respondentów pozytywnie oceniło wpływ naszego członkostwa w UE na rozwój gospodarki, a blisko 90% wyraziło pozytywną ocenę w odniesieniu do poziomu rozwoju infrastruktury. W opinii ponad 60% respondentów, integracja z UE wpłynęła korzystnie na poprawę warunków życia Polaków, blisko 55% wyraziło taką opinię w odniesieniu do wpływu UE na poprawę pozycji konkurencyjnej polskich gospodarstw rolnych, a blisko 50% również na poprawę konkurencyjności polskich przedsiębiorstw (rys. 3).



Rys. 3. Opinie respondentów dotyczące oceny wpływu integracji z UE na poszczególne obszary życia społeczno-gospodarczego w Polsce

Fig. 3. Opinions of the respondents about the influence of the integration with EU on socio-economic life in Poland

Źródło: opracowano na podstawie wyników badań własnych.

## Podsumowanie

Kapitał intelektualny postrzegany jest jako czynnik napędzający globalną gospodarkę XXI wieku, a jego najistotniejszym elementem jest kapitał ludzki. Ze względu na specyfikę struktury zatrudnienia w rolnictwie (głównie sezonowo do prac fizycznych), kapitał ludzki gospodarstw rolnych stanowią ich właściciele i członkowie rodzin, w tym potencjalni następcy. Jak wynika z przeprowadzonych rozważań, problematyczny jest pomiar i wycena kapitału intelektualnego w odniesieniu do gospodarstw (przedsiębiorstw) rolnych zarówno w odniesieniu do kapitału ludzkiego, strukturalnego, jak i relacyjnego.

Kapitał ludzki w rolnictwie mierzony liczbą ludności aktywnej zawodowo i strukturą wykształcenia użytkowników gospodarstw rolnych, wskazuje na korzystne zmiany jakościowe w sektorze rolnym. Zmniejsza się liczba osób aktywnych zawodowo w rolnictwie oraz wzrasta odsetek osób z wykształceniem wyższym, w tym również rolniczym. W tym kontekście objęci badaniami ankietowymi studenci kierunku rolnictwo, po ukończeniu studiów i przejęciu gospodarstw rolnych będą oceniani jako wysokiej jakości kapitał ludzki. Nasuwa się jednak pytanie, czy przełoży się to również na jakość kapitału intelektualnego.

Nie ulega wątpliwości, że wiedza wnoszona przez ludzi buduje kapitał intelektualny podmiotów gospodarczych (gospodarstw rolnych) i to ona ułatwia budowanie kapitału strukturalnego oraz relacyjnego. Trzeba jednak pamiętać, że nie chodzi tylko o wiedzę dotyczącą technologii produkcji, zarządzania przedsiębiorstwem czy budowania relacji z klientami, kontrahentami. Chodzi również o wiedzę dotyczącą zasad funkcjonowania w warunkach zachodzących procesów globalizacji. WPR UE wspiera nie tylko budowanie kapitału ludzkiego (kursy, szkolenia), ale również kapitału strukturalnego (tworzenie grup producentów rolnych), czy relacyjnego gospodarstw rolnych (marketing, integracja pionowa w agrobiznesie). Wyniki badań ankietowych wykazały, że studenci kierunku rolnictwo nie w pełni rozumieją korzyści wynikające z szeroko rozumianych procesów integracyjnych, co może ograniczać rozwój kapitału intelektualnego w rolnictwie. Trzeba zatem dołożyć starań, by wiedza zdobywana w trakcie procesu edukacji mogła być z sukcesem transformowana nie tylko w kapitał ludzki, ale również pozostałe elementy kapitału intelektualnego, czyli kapitał strukturalny oraz relacyjny.

## Literatura

- Bombiak, E. (2013). Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa - kluczowy majątek współczesnych organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie* 96, 71-86.
- Bombiak, E. (2016). Kapitał intelektualny jako specyficzny zasób współczesnych organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie* 109, 105-119.
- Bórawski, P. (2010). Wykształcenie rolników a sytuacja ekonomiczna gospodarstw posiadających alternatywne dochody. *Zeszyty Naukowe SGGW Problemy Rolnictwa Światowego*, 10(2), 5-11.
- Dumay, J. (2013). The third stage of IC: towards a new IC future and beyond. *Journal of Intellectual Capital*, 14(1), 5-9.
- Dzieńdziora, J., Smolarek, M. (2010). Kapitał ludzki w kreowaniu kapitału intelektualnego organizacji. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 2, 82-95.
- Edvinsson, L. (2013). IC 21 – reflections from 21 years of IC practice and theory. *Journal of Intellectual Capital*, 14(1), 163-172.
- Edvinsson, L., Malone, M.S. (2001) Kapitał intelektualny, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- Flick, U. (2011). O serii niezbędnej badacza. W: G. Gibbs Analizowanie danych jakościowych. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Gołębiewska, B., Klepacki, B. (2005). Wykształcenie rolników jako forma różnicująca sytuację gospodarstw rolniczych, W: M. G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny. Cz. 2, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego*, 7, 457-459.
- Gospodarstwa rolne w Polsce na tle gospodarstw UE – wpływ WPR (2013) Praca zbiorowa pod kierunkiem W. Poczy. Pobrane 28 maja z: [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/RL\\_Gospodarstwa\\_rolne\\_na\\_tle\\_internet.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/RL_Gospodarstwa_rolne_na_tle_internet.pdf)
- Górecki, J. (2006). Rola kapitału społecznego w przedsiębiorstwie w warunkach konkurencji. W: B. Grzybowska (red.) *Konkurencyjność przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej* (s. 123-145), Wyd. UWM, Olsztyn.
- Jędrzejak, B. (2016). Kapitał intelektualny i pomiar jego efektywności metoda VAIC<sup>TM</sup>. *Zeszyty Naukowe WSH Zarządzanie*, 3, 123-145.
- Kasiewicz, S., Rogowski, W., Kicińska, M. (2006). Kapitał intelektualny, Oficyna Ekonomiczna, Kraków
- Kołoszko-Chomentowska, Z. (2008). Wykształcenie ludności rolniczej jako determinanta rozwoju rolnictwa. *Zeszyty Naukowe SGGW Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 67, 79-86.
- Komunikat z badań nr 31/16 Centrum Badania Opinii Społecznej. Pobrane 3 czerwca 2017 z: [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K\\_031\\_16.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_031_16.PDF)
- Kozera, M. (2010). Zasoby kapitału ludzkiego i intelektualnego gospodarstw rolnych – aspekt teoretyczny oraz wybrane implikacje praktyczne. *Zeszyty Naukowe SGGW Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 84, 5-12.
- Kozera, M. (2011). Jakość zasobów ludzkich na obszarach wiejskich. *Zeszyty Naukowe SGGW Problemy Rolnictwa Światowego*, 11(4), 109-117.
- Kozera, M., Gołaś Z. (2008). Istota kapitału intelektualnego jako potencjalnego czynnika konkurencyjności agrobiznesu. *Roczniki Naukowe SERIA*, 10(1), 186-189.
- Kozuch, B., Kozuch, A. (2008). Kapitał intelektualny i ludzki – istota i znaczenie. W: L. Pałasz, G. Spychalski, M. Malicki (red.), *Rozwój zasobów kapitału ludzkiego na obszarach wiejskich. Studia i Prace Wydz. Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego*, Szczecin, 177-182.
- Król, H., Ludwiczynski, A. (2006). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- Milewski, R., Kwiatkowski, E. (2005). *Podstawy Ekonomii*. Wyd. PWN. Warszawa.
- Petty, R., Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 155-176.
- Probotyn, A. (2012). Znaczenie kapitału intelektualnego w zarządzaniu przedsiębiorstwem. *Acta Scientifica Academiae Ostroviensis*, 1, 121-137.
- Rocznik Statystyczny Rolnictwa 2016. Pobrane 26 maja 2016 z: <https://danepubliczne.gov.pl/dataset/7d05def5-6e11-4b4a-88c7-c62cbda47eb7/resource/05270e9c-f59a-4136-b7c3-5704febca54/download/rocznikstatystycznyrolnictwa2016.pdf>
- Sopińska, A. (2005). *Przewaga konkurencyjna*. W: P. Wachowiak (red), *Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa* (s. 8-20), Wyd. SGH, Warszawa.
- Urbanek, G. (2007). *Pomiar kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*. Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wiatrak, A.P. (2005). Kapitał ludzki w procesie zmian rolnictwa polskiego. *Zeszyty Naukowe SGGW Problemy Rolnictwa Światowego*, 13, 394-402.
- Wyższe wykształcenie Polaków na tle Unii Europejskiej – statystyki (2013). Pobrane 28 maja 2017 z: <http://forsal.pl/artykuly/696706,wyzsze-wyksztalcenie-polakow-na-tle-unii-europejskiej-statystyki.html>